**Sborník z prvního semináře**

**Téma:**

**Výměna informací o národních a regionálních trzích práce v zemích zapojených do projektu**

**Termín: 29. - 30. 10. 2013, Brno**

**Obsah**

1. **Představení projektu ………………………………………………………………………… 3**

RNDr. Jiří Fukan, Ph.D., RNDr. Josef Pitner, Ph.D.

1. **Opis situácie na národnom a regionálnych trhoch práce**

**v Slovenskej republike po roku 2008 …………………………………………………..11**

Ing. Jarmila Boháčová, Ing. Alena Čemanová

1. **Nezaměstnanost v Chorvatsku……………………………………………………………21**

Petra Lazić a Eleonora Ozmec

1. **Trh práce v krajích Međimurska a Varaždinska…………………………………….27**

Dijana Kržin a Melita Levačić

1. **Job- TransFair jako nástroj Služeb zaměstnanosti ve Vídni (AMS),**

 **umožňující snižovat rostoucí míru nezaměstnanosti během**

**hospodářské krize** …………………………………………………………………………………….**33**

 Mag. Thomas Rihl, Mr. Christoph Csarmann

1. **Představení projektu**

 **RNDr. Jiří Fukan, Ph.D., RNDr. Josef Pitner, Ph.D.**

**Hlavní cíle projektu:**

Hlavním cílem projektu je ustavení funkční tematické sítě, v jejímž rámci bude periodicky docházet k výměně informací, dat a know-how mezi ÚP ČR, krajskou pobočkou v Brně a jeho zahraničními partnery.

Hlavní cíle projektu jsou následující:

1. Vybudování společné databáze soustřeďující základní informace o pracovních trzích v jednotlivých do projektu zapojených zemí a její pravidelná aktualizace.

2. Zpracování analýzy o stavu a vývoji na trzích práce v těchto zemích v období po nástupu hospodářské recese, a to za použití dat nově vytvořené společné databáze.

3. Uspořádání pěti odborných workshopů na předem stanovené téma.

4. Uspořádání závěrečné mezinárodní konference za účasti vrcholných představitelů veřejných správ zaměstnanosti z jednotlivých partnerských zemí.

5. Vytvoření příručky dobré praxe.

Pro realizaci projektu byla vytvořena tematická síť mezi důležitými institucemi z pěti zemí Evropské unie (Slovensko, Rakousko, Maďarsko a Chorvatsko). V ČR, na Slovensku, v Maďarsku a Chorvatsku to jsou úřady práce, Rakousko zastupují renomované vzdělávací instituce, dlouhodobě vyvíjející činnost v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Sdílením zkušeností, výměnou informací a přenosem know-how mezi jednotlivými zahraničními partnery, dojde k vytvoření inovace, tedy souboru nových postupů, metod a nástrojů, a následně k aplikaci tohoto souboru metod do stávajícího zavedeného systému péče o lidské zdroje. Cílem tematické sítě je tedy zaměřit se v partnerských zemích na již existující a v praxi úspěšně využívané nástroje účelného formování trhu práce, na jejich vyhodnocení, porovnání a přenos. Při realizaci projektu bude řešeno 5 základních témat. Ke každému z nich bude připraven odborný mezinárodní workshop, z něhož bude vydán sborník v českém a anglickém jazyce.

**Proč vznikl náš projekt?**

Při praktickém provádění státní politiky zaměstnanosti na regionální úrovni je potřebné posuzovat situaci na trhu práce v širších souvislostech. Vedle aktuálního stavu je nutné vyhodnocovat i předchozí vývoj, je potřebné odhadovat budoucí stav a je nezbytné jednotlivé dílčí kroky činit se znalostí širších regionálních vazeb. Poslední uvedenou podmínku je problémem v naší praxi dodržet. K dispozici máme pouze relativně spolehlivé informace o stavu a vývoji zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice, ne však údaje o situaci na trhu práce v zahraničních regionech, byť jsou vzdáleny třeba jen 10 či 20 kilometrů. Přitom Jihomoravský kraj (stejně jako celá ČR) je postupně stále více zapojován do procesů, které přináší globalizovaná ekonomika. Znalost širších souvislostí o tomto ohledu může velmi pozitivním způsobem ovlivnit celkové rozvojové možnosti hospodářského vývoje regionu, zatímco jejich neznalost tento vývoj může podvazovat.

Za současného stavu v oblasti informačních systémů, které veřejné služby zaměstnanosti v ČR mají k dispozici, nedisponujeme dostatečně kvalitními a dostatečně prověřenými informacemi o stavu a vývoji na trzích práce v regionech sousedících s Jihomoravským krajem. Po změnách v hodnocení úrovně nezaměstnanosti v ČR, které proběhly k 1. 1.2013 (nahrazení dříve užívaného ukazatele míry nezaměstnanosti ukazatelem podílu počtu nezaměstnaných na věkové kohortě obyvatelstva, čímž se naše praxe významně odchýlila od standardu zavedeného Mezinárodní organizací práce - ILO), nejsme dokonce schopni ani spolehlivě porovnat rozdíly v úrovni nezaměstnanosti v příhraničních regionech českých, slovenských a rakouských.

Složitou konstrukcí jednotlivých ukazatelů (a použitím výběrových metod statistických šetření) je dáno, že národní údaje mezi sebou běžně srovnávat nelze. Ukazatele míry nezaměstnanosti, ale např. i počet „dosažitelných“ nezaměstnaných či počet osob dlouhodobě nezaměstnaných, které jsou spočtené podle národních metodik pro jednotlivé regiony zemí střední Evropy, nelze bez úprav srovnávat, a to z významných důvodů metodických. Ani řada dat, která dnes lze zjistit běžně na internetu, není srovnatelná, přičemž rozdíly v konstrukci jednotlivých ukazatelů jsou obvykle výrazné.

Při hodnocení situace na trhu práce v širších regionálních souvislostech bývá běžně využívána rozsáhlá multidatabáze Eurostatu, která byla založena v roce 2002 pod názvem New Cronos. Z odborného hlediska to ale není příliš šťastné řešení, neboť základem této multidatabáze nejsou v naprosté většině případů data jednotlivých národních „veřejných služeb zaměstnanosti“, ale informace získané ze čtvrtletně prováděných Labour for Survey, tedy z výběrových šetření pracovních sil. Obrovskou komplikací je také skutečnost, že informace Eurostatu jsou k dispozici především na úrovni národní a na úrovni regionu NUTS2. Pouze ojediněle jsou některé výstupy vztaženy i na úroveň regionu NUTS3, což v našich podmínkách odpovídá krajské úrovni, a nikdy nejsou data této multidatabáze vztažena na úroveň regionů NUTS4, tedy našich okresů.

**Metodologické souvislosti**

V dosavadní praxi je měřením a vyhodnocováním všech statistických charakteristik, které EU v oblasti pracovní síly používá, pověřen Eurostat. Tento statistický úřad Evropských společenství sice svou činnost vyvíjí již mnoho desetiletí, ovšem jeho dnešní úkoly i dnešní způsob jeho práce byly koncipovány až v roce 1997, tedy před pouhými patnácti lety. I proto delší než 15-tileté časové řady v oblasti charakteristik pracovní síly v zemích EU je velmi obtížné sestavovat. Nařízením Rady č. 322/1997 (tzv. „Statistický zákon“) byly Eurostatu stanoveny jeho 4 současné základní úkoly:

* koordinace rozvoje statistických klasifikací, metodik a definic v členských zemích,
* implementace společných statistických šetření, založených na harmonizovaných metodách,
* sběr, analýza a diseminace statistických dat a
* srovnávání vývoje v členských zemích a v jednotlivých regionech Unie.

Při vyhodnocování parametrů pracovního trhu je nutno vědět, že Eurostat neprovádí žádná vlastní speciální rozsáhlá statistická šetření, ale k vyhodnocování jednotlivých statistických charakteristik používá výstupy národních statistických průzkumů (Labour Force Survey, dále LFS), které se pomocí tzv. „harmonizovaných metod“ snaží sjednocovat. Je to úkol objektivně vzato velmi obtížný, protože Eurostat nedokázal dostatečně sjednotit parametry jednotlivých „národních LFS“, a to ani co se týká „pramenů dat“, ani velikosti výběrového vzorku. A dokonce ani nedokázal sjednotit jednotlivé členské země v tom nejdůležitějším, tedy ve volbě „základních výběrových jednotek“, z nichž jsou všechny statistické charakteristiky (zjišťované v rámci LFS) odvozovány. **Zaměstnanost v zemích EU se totiž nesleduje v souboru zaměstnavatelů,** jak by laik mlčky předpokládal, ale pomocí výběrových šetření se provádí průzkum vždy v jedné z následujících čtyř „**výběrových jednotek**“:

**1. Byty** – v souboru zvlášť vybraných bytů se LFS provádějí v celkem třinácti zemích EU (patří sem všechny země zapojené do námi ustavené tematické sítě, a to včetně Chorvatska, z ostatních důležitých zemí Unie pak např. Francie, Španělsko či – v upraveném vzorku – i Německo).

**2. Domácnosti** – v souboru zvlášť vybraných domácností se LFS provádějí v celkem deset zemí EU (jedná se např. o Itálii, Belgii, Nizozemí či Slovinsko).

**3. Osoby** - v souboru zvlášť vybraných osob se LFS provádějí (výběrem z centrálního registru obyvatelstva) v celkem třech zemích EU. Patří sem pouze skandinávské země: Dánsko, Finsko a Švédsko (a také Island a – upraveným způsobem – i Norsko, ale tyto dvě země nejsou členy Unie).

**4. Adresy** – v souboru zvlášť vybraných osob se LFS (v tomto případě výběrem adres z centrálního registru či z telefonního seznamu) provádějí ve dvou zemích Unie; patří sem pouze Spojené království a Litva).

Obrovská rozdílnost – která nepřispívá k dobré mezinárodní srovnatelnosti statistických dat - ovšem panuje v jednotlivých zemích EU i pokud se týká **velikosti výběrového vzorku**. Ten se pohybuje od 0,1 % do 3,3 % a pouze ve třech zemích Unie (Irsko, Lucembursko, Malta, čtvrtou „nečlenskou zemí“ je v rámci tzv. „Evropského statistického systému - ESS“ Island) je přitom dosaženo hodnot na úrovni mikrocenzu, tedy na úrovni, kterou statistika považuje za dostatečnou z hlediska zdárné generalizace statistických dat. Ze zemí zapojených do námi ustavené tematické sítě lépe vystavěný statistický výběrový soubor než Česká republika, Slovensko a Rakousko (všechny s velikostí výběrového vzorku 0,6 %) má k dispozici Maďarsko, s velikostí výběrového vzorku 0,9 %. Naopak nejslabší výběrový soubor (0,3 %) vykazuje Chorvatsko.

Ovšem ani centrální prameny dat v jednotlivých zemích EU nebyly dostatečně sjednoceny. Tak například základním pramenem dat na Slovensku, v České republice, v Maďarsku, Chorvatsku a v dalších jedenácti zemích EU to je cenzus, zatímco v Rakousku a dalších dvanácti zemích to je populační registr.

Výše uvedené rozdíly v provádění LFS v jednotlivých členských zemích Unie způsobují, že je velmi obtížné měřit a vyhodnocovat úroveň zaměstnanosti, nezaměstnanosti i flexibility pracovní síly na úrovni národní, natož pak na úrovni regionální.

**Možnosti řešení**

Ve své praxi jako závažný nedostatek tedy spatřujeme malou znalost informací o zahraničních trzích práce a – a to nejen pro laika - jejich velmi obtížnou měřitelnost. V podmínkách otevřeného pracovního trhu a relativně intenzivní hospodářské spolupráce je přitom podrobná znalost o situaci na nejbližších zahraničních trzích velmi potřebná. Rozhodli jsme se tento nedostatek řešit pomocí tematické sítě, ustavené mezi institucemi vyvíjejícími činnost v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti v pěti spolu sousedících zemích střední Evropy. Pokládáme za přirozené, že financování tohoto projektu je zajištěno z veřejných zdrojů (z rozpočtu ČR a je spolufinancováno z rozpočtu Evropského sociálního fondu), neboť rozvoj spolupráce mezi regiony Evropské unie je jednou ze základních priorit regionální a strukturální politiky EU.

V rámci námi ustavené tematické sítě dále uspořádáme - vedle výměny dat o situaci na pracovních trzích v jednotlivých do projektu zapojených zemí - sérii pěti odborných workshopů, řešících nejzávaznější témata současného trhu práce, v jejichž rámci si jednotliví účastníci těchto pracovních jednání vymění své zkušenosti s prací v jednotlivých řešených agendách. Na jednotlivých seminářích budou vystupovat pracovníci ÚP ČR, odborníci z řad našich partnerských organizací a čeští odborníci pro danou oblast. Jednací řečí je vedle češtiny (resp. slovenštiny) angličtina; všechny příspěvky budou přednášeny v jedné z těchto řečí. Délka trvání celé klíčové aktivity č. 03: od října 2013 do dubna 2015.

**Základní obsah jednotlivých klíčových aktivit projektu a jeho výstupů**

**1. Zajištění tematické sítě**

Bude vymezen věcný a časový harmonogram postupu realizace projektu. Bude sestaven adresář odborných pracovníků, podílejících se na realizaci projektu, a to včetně zahraničních odborníků zaměstnaných u jednotlivých partnerů. Budou definovány způsoby řízení projektu a fungování tematické sítě, bude stanoven způsob komunikace mezi členy této sítě.

**2. Workshopy**

V rámci projektu bude realizováno následujících pět odborných workshopů, řešících nejzávaznější témata současného trhu práce, v jejichž rámci si jednotliví účastníci těchto pracovních jednání vymění své zkušenosti s prací v jednotlivých řešených agendách:

1. **Výměna informací o národních a regionálních trzích práce v zemích zapojených do projektu.**

V rámci tohoto workshopu bude proveden výběr vhodných indikátorů pracovního trhu, které budou dále sledovány, bude vytvořena společné databáze základních ukazatelů trhu práce a bude stanovena perioda její aktualizace.

Termín realizace: 10/2013

Místo konání: Brno

Počet účastníků: cca 40

**2. Aplikace Evropské strategie zaměstnanosti (Europe 2020) v podmínkách jednotlivých regionálních pracovních trhů v partnerských zemích.**

V rámci tohoto workshopu bude diskutována velmi závažná problematika budování jednotné koncepce rozvoje lidských zdrojů v zemích EU. Nová unijní iniciativa, známá pod označením Agenda Europe 2020, klade speciální důraz na zvyšování míry zaměstnanosti obyvatelstva ve věkové skupině 20 – 64 let, na zvyšování podílu osob ve věku 30 - 34 let, majících terciární vzdělání a na snížení počtu osob, které předčasně ukončují školní docházku. Pro popis a vyhodnocení těchto tří charakteristik jsou k dispozici speciální indikátory, vytvořené Eurostatem. V rámci této agendy ovšem Evropská komise umožnila jednotlivým členským zemím stanovit si vlastní hodnoty obecně závazných indikátorů. V rámci tohoto workshopu chceme diskutovat jak o národních indikátorech a jejich hodnotách, tak o celkové užitečnosti této nové evropské strategie zaměstnanosti, která nahradila známou Lisabonskou strategii, jejíž cíle se naplnit nepodařilo.

Termín realizace: 02/2014

Místo konání: Brno

Počet účastníků: cca 40

**3. Možnosti aktivní politiky trhu práce v podmínkách ekonomické recese. Cizinci na trhu práce.**

Z hlediska koncepčního by účelem efektivně prováděné aktivní politiky zaměstnanosti nemělo být vytváření umělé zaměstnanosti, tedy tvorba nových dotovaných pracovních míst, které na trhu práce nemohou existovat bez trvalého finančního příspěvku ze strany státu. Význam APZ by měl být jinde: především ve zlepšování kvalifikace a tedy i celkové kvality lidských zdrojů v území a v růstu její celkové flexibility. Účelně vynakládané prostředky APZ působí i proti „sociálnímu vyčleňování“ některých obtížně umístitelných skupin obyvatelstva. Základním cílem aktivní politiky pracovního trhu tedy je jednak snížit riziko nezaměstnanosti obecně a jednak rozložit riziko rovnoměrněji mezi nezaměstnané. Cílem tedy je jakási „redistribuce nezaměstnanosti“.

Při vynakládání prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti jsou možné v zásadě dva přístupy. Dle prvního z nich řeší řada zemí, mezi nimiž je i ČR, pomocí finančních prostředků APZ problém zaměstnávání nejhůře postižených kategorií uchazečů o zaměstnání. APZ je v tomto případě hlavní součástí „sociální trampolíny“, která má nejvíce handicapované jedince vrátit zpět na trh práce. Druhý přístup, který se rozšiřuje především v posledních letech, je založen na koncepci, dle níž aktivní politika zaměstnanosti má být používána jako prevence již ve stadiu předcházející vzniku nezaměstnanosti u konkrétního jedince. Tento přístup sice lépe odpovídá zásadám Evropské strategie zaměstnanosti, praktikovat ho ve větším měřítku si však mohou dovolit jen bohatší státy. V rámci tematické sítě budou tyto koncepty podrobně diskutovány.

Druhým tématem tohoto semináře bude **problematika cizinců** na pracovním trhu v těchto pěti partnerských zemích. Po nástupu globalizace – jako produkt zvýšené migrace – se podíl cizinců zaměstnaných v ekonomikách vyspělých států výrazně zvýšil. Hospodářská recese v posledních pěti letech zase vyvolává tendence vedoucí ke snižování zahraniční zaměstnanosti, ovšem značně selektivně. Také toto důležité téma bude v naší tematické síti diskutováno.

Termín realizace: 05/2014

Místo konání: Brno

Počet účastníků: cca 40

**4. Age management. Problémy s uplatněním osob 50+ na stagnujících trzích práce. Problematika zaměstnávání mladých (osob do 25 let) v partnerských zemích a v EU jako celku.**

**Problematika Age Managementu** je v České republice nyní již velmi aktuální a potřeba znalostí řízení lidských zdrojů z hlediska jejich věkové struktury bude v blízké budoucnosti ještě velmi rychle narůstat. Přestože populace ČR stárne – a to v mezinárodním měřítku velmi rychle - otázkou „managementu věkové struktury pracovní síly“ se u nás stále nikdo v potřebném rozsahu nezabývá. Je to problémem už proto, že ve Strategii rozvoje lidských zdrojů ČR, schválené vládou ČR již v březnu 2003, se proces stárnutí pracovní síly označuje jako jedna ze závažných hrozeb, spojených s rozvojem lidských zdrojů v ČR (viz její kap. 2.5 – Česká generační výzva).

Přestože na problémy spojené se stárnutím pracovní síly upozorňuje Evropská strategie zaměstnanosti fakticky již od svého vzniku v roce 1997 – viz např. Hlavní směry zaměstnanosti (Employment Guidelines), Lisabonská strategie, Integrované hlavní směry pro zaměstnanost a růst a nakonec i Agenda Evropa 2020, v ČR tato problematika zůstávala řešena nedostatečně. ČR se sice vždy k naplňování uvedených strategií a koncepcí (růst míry zaměstnanosti ve vyšších věkových kategoriích) přihlásila, ovšem vždy spíše v pouze v rovině deklarativní. Na obecné proklamace o nutnosti řešit otázku „aktivního stárnutí pracovní síly“ a otázky specifických přístupů k zaměstnávání „starší pracovní síly“ u nás nenavazují potřebné práce koncepční či metodické povahy, ostatně ani míra zaměstnanosti v souboru starších pracovníků u nás na úroveň vyžadovanou v „evropských“ strategických dokumentech nikdy nevzrostla. I proto v realizaci zmíněného workshopu lze spatřovat významný náboj inovativní.

K tomuto tématu bude zpracována studie, která zmíněnou problematiku bude řešit koncepčně. Jejím účelem bude poskytnout know-how o možnostech využití Age Managementu v práci poradců úřadu práce a dalších odborníků v oblasti lidských zdrojů. S ohledem na vývoj demografické situace a stárnutí společnosti v ČR a v ostatních zemích střední Evropy (v zemích partnerů projektu) se jedná o velmi aktuální téma, to ostatně již bylo zmíněno. V ČR je zavedení principů Age Managementu na úplném začátku, nicméně již s ním v další etapě počítá i vládou přijatý **Národní akční plán přípravy na pozitivní stárnutí na období 2013-2017.** Uplatnění Age Managementu v poradenské činnosti resp. jeho využití v organizacích a firmách je klíčovým tématem v zaměstnávání starších osob pro následující období v ekonomikách všech zemí EU. Zásadní otázka – jaké jsou možnosti zaměstnávání stárnoucí pracovní síly, která bude v blízké budoucnosti hrát velmi důležitou roli na trhu práce, ale i v celé společnosti, není u nás stále dořešená. Vypracování analýzy o tomto zásadním problému při využití zkušeností a příkladů dobré praxe ze zemí partnerů je inovativní počin v rámci předkládaného projektu. Opatření v rámci Age Managementu by měla především zajistit, aby každý pracovník měl možnost využít svůj potenciál a nebyl znevýhodněn kvůli svému věku, podobně i s ohledem na rovné příležitosti mužů a žen.

**Také** druhé téma tohoto semináře – tedy **problematika zaměstnanosti či nezaměstnanosti osob ve věku do 25 let** - se v průběhu hospodářské recese stala v Evropské unii velkým problémem hospodářským, ale především sociálním. V EU jako celku je nyní bez práce celá čtvrtina z osob v této věkové kategorie (23,5 % k datu 31.3.2013, viz např. Eurostat Newsrelease Euroindicators 70/2013). Přestože situace v tomto ohledu v ČR je stále relativně příznivá (míra nezaměstnanosti dosáhla k 30.9.2013 „jen“ 19,5 %) u některých členů připravované tematické sítě již hrozivě narůstá (např. na Slovensku nyní dosahuje 34,8 % (!), v Maďarsku činí 29,7 %. V některých zemích Unie je ovšem nezaměstnaností už postižena nadpoloviční většina populace ve věku do 25 let (např. ve Španělsku 55,9 %, v Řecku dokonce 59,1 %).

V rámci semináře se budeme spolu se svými partnery snažit definovat metody, postupy a nástroje, které umožní v podmínkách relativně nasyceného pracovního trhu a v podmínkách relativně chudého státu co nejlépe na pracovní trh umisťovat okrajové věkové kohorty populace, tedy osoby starší 50-ti a mladší 25-ti let.

Termín realizace: 11/2014

Místo konání: Brno

Počet účastníků: cca 40

**5. Možnosti rozvoje terciární sféry jako nejdynamičtější části národního hospodářství ve všech moderních ekonomikách.**

V rámci semináře bude cílová skupina seznámena s celkovými trendy vývoje zaměstnanosti v jednotlivých sektorech národního hospodářství v ekonomicky vyspělých zemích, s procesem terciarizace ekonomiky v podmínkách jak globalizace, tak hospodářské recese, které v současné době probíhají souběžně. Bude vysvětlen význam a potenciál jednotlivých odvětví terciární sféry v procesu růstu zaměstnanosti v zemích EU a především postavení odvětví obchodu v tomto procesu. Pro tento seminář bude zpracována studie s názvem "Mezinárodní obchod - možnost hospodářského rozvoje regionů v podmínkách hospodářské recese" (bude přeloženo do AJ).

Termín realizace: 04/2015

Místo konání: Praha

Počet účastníků: cca 40

**Vytvoření společné databáze o trhu práce**

V rámci této klíčové aktivity bude vytvořena a provozována jednotná databáze, zahrnující nejdůležitější indikátory pracovního trhu a bude určen způsob (a perioda) její pravidelné aktualizace. Databázi ve spolupráci s partnery vytvoří (a následně bude provozovat) Úřad práce ČR, krajská pobočka v Brně. Abychom jednoznačně prokázali praktickou potřebnost námi takto vytvořené databáze, bude z údajů, které bude obsahovat, zpracována společná analýza situace na trhu práce ve všech zemích zapojených do projektu. Vedle rozboru indikátorů z této databáze budou základem pro zmíněnou analýzu dále národní statistické databáze o trhu práce, doplněné o data Eurostatu.

Doba trvání KA: 21 měsíců (říjen 2013 až červen 2015)

**Příručka dobré praxe**

Z každého z pěti odborných seminářů bude vydán sborník (rozsah cca 30 stran). Z těchto pěti sborníků bude následně sestavena Příručka dobré praxe, která bude prezentována na závěrečné konferenci. V příručce bude provedena analýza současných strategií a nástrojů, používaných při provádění státní politiky zaměstnanosti v jednotlivých státech zapojených do projektu, a budou zvýrazněny silné stránky jednotlivých řešení v jednotlivých projednávaných tématech. V této příručce, kterou sestaví členové realizačního týmu, budou dále formulovány možnosti, jak bude možno aplikovat tyto příklady dobré praxe v běžných českých podmínkách.

Příručka bude vydána v ČJ, bude přeložena do AJ a postoupena cílové skupině a zahraničním partnerům. Následně bude šířena mezi našimi sociálními partnery a bude poskytnuta k využití ostatním krajským pobočkám ÚP ČR.

Doba trvání KA: 3 měsíce (duben 2015 až červen 2015)

**Klíčová aktivita 06 – Šíření výsledků a výstupů**

Bezprostředně po zahájení projektu (v rámci klíčové aktivity číslo 1) bude zpracován plán diseminace výsledků a výstupů projektu. V průběhu realizace projektu proběhne 5 workshopů a závěrečná konference, na kterých budou výsledky práce projektu a příklady zahraniční dobré praxe předávány odborné veřejnosti. Na webových stránkách žadatele a jeho partnerů budou pravidelně zveřejňovány výsledky práce realizačního týmu, zkušenosti z workshopů a know-how, který bude získán v rámci odborných diskuzí s partnery.

V průběhu realizace projektu budou do odborného tisku (Andragogika, Sociální politika atd.) poslány ke zveřejnění dva články, popisující aktivity projektu a charakterizující získané výsledky. V rámci diseminace budou výsledky projektu sdělovány sociálním partnerům. Budou šířeny ve struktuře ÚP ČR (na poradách ředitelů kontaktních pracovišť v Jihomoravském kraji i na celostátních poradách ředitelů krajských poboček), na pravidelných jednáních vedení Krajského úřadu Jihomoravského kraje s řediteli hospodářských komor a vedoucími pracovníky krajské pobočky ÚP ČR v Brně. Výsledky projektu budou dále prezentovány na jednáních Krajské Rady pro rozvoj lidských zdrojů i na jednáních Jihomoravské Rady sociální a hospodářské dohody (Tripartity). Z jednání závěrečné odborné konference bude vydána tisková zpráva a sborník (100 výtisků), který bude distribuován mezi všechny partnery projektu a mezi cílovou skupinu. Po své linii budou výsledky projektu obdobným způsobem šířit i zahraniční partneři.

Délka trvání KA: 24 měsíců (červenec 2013 až červen 2015)

**Závěrečná konference**

Na závěr projektu bude uskutečněna mezinárodní závěrečná konference, na níž budou prezentovány základní výsledky celého projektu a jeho jednotlivých aktivit. Důraz přitom bude kladen na prezentaci výsledků v oblasti vybudování a provozování společné databáze informací o pracovním trhu v zemích zapojených do projektu. Závěrečná konference se bude konat v Brně a bude na ni pozváno cca 60 osob. Konference se zúčastní zástupci Úřadu práce ČR, státní správy a regionální samosprávy, neziskových organizací i zástupci vybraných zaměstnavatelů. Pozváni budou i zástupci všech zahraničních partnerů. Závěrečné konferenci bude věnována mimořádná publicita a na její přípravě a realizaci se bude podílet celý realizační tým projektu. V rámci této klíčové aktivity proběhne rovněž vyhodnocení a bude připraveno ukončení všech aktivit realizovaného projektu, ukončení veškerých finančních operací, archivace jednotlivých záznamů a dokumentace projektu. S partnery a spolupracujícími organizacemi bude dohodnut způsob realizace další spolupráce po skončení financování projektových aktivit ze zdrojů OP LZZ.

Délka trvání KA: 1 měsíc (květen  2015)

1. **Opis situácie na národnom a regionálnych trhoch práce v Slovenskej**

**republike po roku 2008**

 **Ing. Jarmila Boháčová, Ing. Alena Čemanová**

Prekladaná analýza je zameraná na situáciu na trhu práce v Slovenskej republike (SR) ako aj v jej jednotlivých regiónoch. Za regióny boli zvolené kraje, ktoré v rámci spoločnej nomenklatúry územných jednotiek na štatistické účely predstavuje úroveň NUTS 3. Predkladaná analýza bude pozostávať s charakteristiky Slovenskej republiky ako celku, pričom výraznou črtou analýzy je aj charakteristika krajov za pomoci použitia komparačných metód. Práve komparácia jednotlivých regionálnych celkov s celou SR môže poskytnúť jedinečné informácie o trhu práce v hospodárstve SR a v jednotlivých krajoch. Pre konzistentnosť analýzy je potrebné použiť rovnaké údaje za SR ako aj za jednotlivé kraje. Kraje nie sú uzavreté celky, ale sú ekonomicky a funkčne prepojené s ostatnými celkami SR. Rovnako zaujímajú špecifické miesto v hospodárstve SR, keďže každý kraj (aj iný hierarchicky nižší región) má inú funkciu a iné predpoklady na participácii v hospodárstve SR.Charakteristiku regionálnych trhov práce je možné riešiť množstvom teoretických prístupov, ktoré v najväčšej miere vychádzajú z ekonomických teórií. Veľmi dôležité je čo najefektívnejšie definovať štatistické ukazovatele, ktoré v jednotlivých regiónoch, čo najlepšie charakterizujú situáciu na trhu práce. Regionálne disparity na trhu práce možno najlepšie ilustrovať na ukazovateľoch ako sú HDP, nezamestnanosť, odvetvová štruktúra a na iných ekonomických ukazovateľoch. Prvým charakterizovaným údajom o stave ekonomiky je hrubý domáci produkt (HDP). Výška HDP je určená hodnotou všetkých finálnych výrobkov a služieb vyrobených rezidentskými jednotkami sledovaného územia za jeden rok, pričom v prípade tejto analýzy je táto hodnota prepočítaná na počet obyvateľov.

Graf č. 1: Vývoj HDP na obyvateľa v bežných cenách v € v SR za roky 2008 – 2012 a v krajoch za roky 2008 – 2010

Zdroj: ŠÚ SR

Z grafu vyplývajú výrazné regionálne disparity vo výške HDP. Vyššie HDP na obyvateľa ako je celoslovenský priemer je len v Bratislavskom kraji, ktorý ho prevyšuje značne výrazne a mierne vyššie HDP ako je celoslovenský priemer je aj v Trnavskom kraji. Z hľadiska vývoja HDP v rokoch 2008 – 2012 v rámci SR možno skonštatovať, že s výnimkou roku 2009 vykazovala neustále rastúcu tendenciu. HDP na jedného obyvateľa v SR počas sledovaného obdobia narástlo z 12,4 tis. € v roku 2008 na 13,2 tis. € v roku 2012. Najnižšia hodnota bola v roku 2009, kedy to bolo 11,6 tis. €. Zaujímavým zistením je fakt, že vo všetkých sledovaných krajoch vývoj HDP v rokoch 2008 – 2010 kopíroval vývoj v slovenskom hospodárstve. Vo všetkých krajoch bol zaznamenaný pokles výšky HDP v roku 2009 a opätovný rast výšky HDP na jedného obyvateľa v roku 2010. Rast v roku 2010 sa vo väčšine krajov ani na Slovensku nekompenzoval prudký pokles z roku 2009. Jediným krajom v ktorom sa v roku 2010 dostala úroveň HDP na jedného obyvateľa na úroveň vyššiu ako v roku 2008 bol Bratislavský kraj, v ktorom po poklese z 28,5 tis. € v roku 2008 a poklese na 28,3 tis. € v roku 2009 výška HDP na obyvateľa narástla na 29,2 tis. € v roku 2010. Pri všetkých ostatných krajoch bola minimálna hodnota HDP na jedného obyvateľa evidovaná v roku 2009 a maximálna hodnota HDP v roku 2010. Na základe vývoja v SR (ktorý je vlastne agregátom jednotlivých krajov) možno predpokladať rast HDP na jedného obyvateľa aj v ostatných regiónoch. Výška HDP na jedného obyvateľa bola v roku 2010 v Trnavskom kraji 13,6 tis. €, v Trenčianskom kraji 10,7 tis. €, v Nitrianskom kraji 10,1 tis. €, v Žilinskom kraji 10,7 tis. €, v Banskobystrickom kraji 9,0 tis. €, v Prešovskom kraji to bolo 6,9 tis. € a v Košickom kraji 9,6 tis. €. Rast HDP ovplyvňuje vo veľkej miere rast produkcie a znižovanie nezamestnanosti (resp. zvyšovanie zamestnanosti), čo vytvára podmienky aj na zvyšovanie miezd, preto je z hľadiska charakteristiky trhu práce potrebné venovať sa ukazovateľom ako nezamestnanosť, odvetvová štruktúra ako aj mzdové štatistiky.

Ďalším charakterizovaným ekonomickým ukazovateľom je vývoj nezamestnanosti, k čomu je však potrebné poskytnúť informácie o štruktúre disponibilných pracovných síl v rámci Slovenskej republiky ako aj jej jednotlivých regiónoch. Medzi základné informácie patria údaje o počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva[[1]](#footnote-1), počte pracujúcich[[2]](#footnote-2) ako aj o počte nezamestnaných[[3]](#footnote-3). Všetky sledované údaje sú prehľadne zobrazené v tabuľke č. 1. Pre lepšiu orientáciu v tabuľke sú hrubým písmom vyznačené najvyššie hodnoty.

Tab. č. 1: Ekonomický status ekonomicky aktívneho obyvateľstva v SR a jednotlivých krajoch v rokoch 2008 - 2012

| **Územie** | **Ekonomický status obyvateľstva v tis. osôb** |
| --- | --- |
| **Ekonomicky aktívne obyvateľstvo (VZPS)** | **Pracujúci (VZPS)** | **Nezamestnaní (VZPS)** |
| **Slovenská republika** |
| 2008 | 2 691,2 | **2 433,8** | 257,5 |
| 2009 | 2 690,0 | 2 365,8 | 324,2 |
| 2010 | 2 706,5 | 2 317,5 | **389** |
| 2011 | 2 680,0 | 2 315,3 | 364,6 |
| 2012 | **2 706,5** | 2 329,0 | 377,5 |
| **Bratislavský kraj** |
| 2008 | 345,9 | **333,4** | 12,4 |
| 2009 | **348,2** | 331,9 | 16,3 |
| 2010 | 342,4 | 321,6 | **20,9** |
| 2011 | 333,3 | 314,2 | 19,1 |
| 2012 | 337,9 | 318,9 | 19 |
| **Trnavský kraj** |
| 2008 | 296,9 | **278,6** | 18,3 |
| 2009 | 300,7 | 273,3 | 27,5 |
| 2010 | **304,1** | 267,5 | **36,6** |
| 2011 | 293,5 | 262,5 | 31 |
| 2012 | 295,8 | 262,2 | 33,7 |
| **Trenčiansky kraj** |
| 2008 | 299,3 | **285,5** | 13,9 |
| 2009 | 294,9 | 273,5 | 21,4 |
| 2010 | **301,2** | 270,5 | **30,7** |
| 2011 | 293,6 | 268,1 | 25,5 |
| 2012 | 292,7 | 266,5 | 26,3 |
| **Nitriansky kraj** |
| 2008 | **360,5** | **328,7** | 31,7 |
| 2009 | 351 | 305,3 | 45,7 |
| 2010 | 352,4 | 298,3 | **54,1** |
| 2011 | 341,9 | 299,2 | 42,7 |
| 2012 | 346,1 | 300,2 | 45,9 |
| **Žilinský kraj** |
| 2008 | **336,8** | **310,9** | 25,9 |
| 2009 | 333,2 | 297,8 | 35,4 |
| 2010 | 334,9 | 286,3 | **48,7** |
| 2011 | 333 | 285,3 | 47,7 |
| 2012 | 335,8 | 287,7 | 48 |
| **Banskobystrický kraj** |
| 2008 | 326,9 | 267,4 | 59,5 |
| 2009 | 318,3 | 258,5 | 59,8 |
| 2010 | 325,2 | 264,9 | 60,3 |
| 2011 | 334,6 | 276,1 | 58,5 |
| 2012 | **339,6** | **278,6** | **61** |
| **Prešovský kraj** |
| 2008 | 374,8 | **326,1** | 48,7 |
| 2009 | 383,4 | 321,1 | 62,4 |
| 2010 | **386,7** | 314,7 | 72 |
| 2011 | 381 | 313,1 | 67,9 |
| 2012 | 383,6 | 313,6 | **70** |
| **Košický kraj** |
| 2008 | 350,3 | 303,2 | 47,2 |
| 2009 | 360,4 | **304,6** | 55,8 |
| 2010 | 359,6 | 293,8 | 65,8 |
| 2011 | 369,1 | 296,8 | 72,3 |
| 2012 | **375,1** | 301,3 | **73,9** |

Zdroj: ŠÚ SR

Vyššie uvedená tabuľka poskytuje prehľad o vývoji základných skupín obyvateľstva v členení podľa ich ekonomického statusu. Najvyšší počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva v SR bol evidovaný v roku 2012, kedy bol počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva 2 706,5 tis. Počet pracujúcich (2 329,0 tis. osôb) však v roku 2010 nepatril medzi najvyššie v rámci celého sledovaného obdobia. Najvyšší počet pracujúcich v SR bol pred začiatkom globálnej ekonomickej krízy v roku 2008, kedy ich bolo 2 433,8 tis. Rástol aj počet nezamestnaných, ktorých počet sa zvýšil z 257,5 tis. v roku 2008 na 377,5 tis. osôb s maximom v roku 2010 na úrovni 389,0 tis. osôb. V kontexte toho, že úroveň HDP rástla znamená, že sa vo veľkej miere zvýšila produktivita pracujúcich, ktorí zostali na trhu práce.

Situácia v Bratislavskom kraji je mierne odlišná od vývoja v SR. Spoločným rysom bol najvyšší počet pracujúcich v roku 2008, kedy ich bolo evidovaných 333,4 tis. s postupným poklesom na 318,9 tis. v roku 2012. Aj v počte nezamestnaných bolo v Bratislavskom kraji bolo dosiahnuté maximum v rovnakom roku ako v SR, pričom v roku 2010 ich bolo 20,9 tis. a v roku 2012 ich bolo 19 tis., čo je však značne viac ako v roku 2008, kedy počet nezamestnaných v Bratislavskom kraji bol na úrovni 12,4 tis. osôb. Rozdielny je však vývoj počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva, kde bolo maximum dosiahnuté v roku 2009 o počte 348,2 tis. osôb a do roku 2012 postupne klesol ich počet na 337,9 tis. osôb.

Vývoj v Trnavskom kraji sa podobne ako Bratislavský kraj odlišuje od celoslovenského trendu len vo vývoji počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Maximum z roku 2010, kedy bol počet ekonomicky aktívnych osôb 304,1 tis. sa znížil do roku 2012 na 295,8 tis. osôb. Počet pracujúcich dosiahol svoje maximum podobne ako v SR a v Bratislavskom kraji v roku 2008, kedy ich bolo 278,6 tis. a postupne klesal do roku 2012 na hodnotu 262,2 tis. pracujúcich. Aj vývoj počtu nezamestnaných sa vyvíjal podobne ako v rámci SR s postupným prudkým rastom do roku 2010, kedy kulminoval vo výške 36,6 tis. nezamestnaných a následným miernym poklesom na 33,7 tis, nezamestnaných v roku 2012.

V Trenčianskom kraji bola výrazná podobnosť vývoja skupín obyvateľstva na základe ich ekonomického statusu s Trnavským krajom. Maximálny počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva bol dosiahnutý v roku 2010 na úrovni 301,2 tis. osôb a do roku 2012 ich počet klesol 292,7 tis. Aj počet pracujúcich sa znižoval z maxima v roku 2008, kedy ich bolo 285,5 tis. na 266,5 tis. v roku 2012. Po prudkom raste počtu nezamestnaných medzi rokmi 2008 a 2010, v ktorom ich počet dosiahol 30,7 tis. ich počet mierne klesol na 26,3 tis. v roku 2012.

V Nitrianskom kraji boli maximá počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ako aj počtu pracujúcich dosiahnuté na začiatku sledovaného obdobia, t.j. v roku 2008. Počet ekonomicky aktívnych sa znížil z pôvodnej hodnoty 360,5 tis. z roku 2008 na 346,1 tis. osôb v roku 2012. Podobný vývoj zaznamenal aj vývoj pracovníkov, ktorých počet klesol z 328,7 tis. osôb na 300,2 tis. osôb v roku 2012. Trend vývoja počtu nezamestnaných bol mierne odlišný s maximom 54,1 tis. nezamestnaných v roku 2010 a neskorším kolísavým trendom, ktorý sa ustálil na 45,9 tis. nezamestnaných za rok 2012.

Veľmi podobný vývoj sledovaných ukazovateľov ako v Nitrianskom kraji bol pozorovaný aj v Žilinskom kraji. Najvyššie hodnoty počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva, či počtu pracujúcich sa evidovali v roku 2008, keď sa v SR ešte naplno neprejavila globálna ekonomická kríza. Vývoj početnosti pracovníkov sa vyznačoval dynamikou, ich počet klesol z 310,9 tis. osôb v roku 2008 na 287,7 tis. osôb v roku 2012. Počet ekonomicky aktívnych sa znížil z hodnoty 336,8 tis. na začiatku sledovaného obdobia 2008 na 335,8 tis. osôb pri konci sledovaného obdobia. Trend vývoja počtu nezamestnaných dosiahol maximum 48,7 tis. nezamestnaných v roku 2010, pričom následne klesol na 48,0 tis. nezamestnaných za rok 2012.

V Banskobystrickom kraji bol vývoj značne odlišný od vývoja v SR. Maximá vo všetkých hodnotených ukazovateľoch boli dosiahnuté na konci sledovaného obdobia. Tým pádom prebiehal rast početnosti pracujúcich aj nezamestnaných a tým pádom aj početný rast ekonomicky aktívnych. Počet ekonomicky aktívnych sa zvýšil z 326,9 tis. osôb z roku 2008 na 339,6 tis. osôb v roku 2012. Zvyšoval sa aj počet pracovníkov z 267,4 tis. na začiatku globálnej ekonomickej krízy po 278,6 tis. pracovníkov v roku 2012. Okrem toho sa zvyšoval aj počet nezamestnaných z 59,5 tis. v roku 2008 na 61,0 tis. v poslednom sledovanom roku.

Negatívnym javom v Prešovskom kraji je klesanie počtu pracovníkov a rast počtu nezamestnaných. Počet ekonomicky aktívnych obyvateľov je pomerne stabilný s maximom v roku 2010, kedy ich počet bol 386,7 tis. Počet pracovníkov klesol z 326,1 tis. osôb, ktorý bol evidovaný v roku 2008 na 313,6 tis. osôb v roku 2012. Vývoj počtu nezamestnaných sa niesol v opačnom znamení, najnižší počet z roku 2018, kedy ich bolo 48,7 tis. sa zvýšil na 70,0 tis. osôb v roku 2012.

V Košickom kraji je možné identifikovať podobný vývoja nezamestnaných ako je v Prešovskom kraji. Ostatné ukazovatele sa vyvíjajú špecificky. Maximálny počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva bol dosiahnutý v roku 2012, kedy ich počet bol 375,1 tis. osôb, pričom v roku 2008 bol ich počet len 350,3 tis. Aj počet pracujúcich sa znižoval z maxima v roku 2009, kedy ich bolo 304,6 tis. aj napriek globálnej ekonomickej kríze na 301,3 tis. v roku 2012. Počet nezamestnaných rástol medzi rokmi 2008 a 2012 permanentne a zatiaľ čo v roku 2008 ich počet dosiahol 47,2 tis. tak v roku 2012 to bolo už 73,9 tis.

Dôležitý prehľad o trhu práce poskytujú aj relatívne ukazovatele, pričom medzi tie, ktoré sú na trhu práce dominantné patrí skúmanie miery evidovanej nezamestnanosti. Práve mierou evidovanej nezamestnanosti v SR ako aj v krajoch sa zaoberá graf. č. 2.

Graf. č. 2: Miera evidovanej nezamestnanosti v SR a jednotlivých krajoch v rokoch 2008 až 2012

Zdroj: ŠÚ SR

Už z laického pohľadu na graf vyplýva, že existuje výrazná podobnosť medzi vývojom nezamestnanosti v jednotlivých krajoch a v SR. Pri korelačnej analýze sa vo všetkých sledovaných krajoch prejavuje voči SR pozitívna korelácia blízko čísla 1. Z toho vyplýva, že vývoj nezamestnanosti v SR výrazným spôsobom koreluje s vývojom v ostatných krajoch. Aj keď prišlo počas sledovaného obdobia k miernym zníženiam nezamestnanosti, či už v SR alebo v niektorých krajoch faktom zostáva, že rast miery evidovanej nezamestnanosti bol hlavným trendom jej vývoja počas sledovaného obdobia ako celku. V SR miera evidovanej nezamestnanosti narástla z 8,39 % v roku 2008 na 14,44 % v roku 2012. Z grafu vyplýva, že tri kraje (Banskobystrický, Prešovský, Košický) majú počas sledovaného obdobia vyššiu mieru evidovanej nezamestnanosti ako je slovenský priemer. Nitriansky kraj má veľmi podobné hodnoty ako celoslovenský priemer a Žilinský, Trenčiansky a Trnavský kraj sú pod celoslovenským priemerom. Nízke hodnoty miery evidovanej nezamestnanosti sú v Bratislavskom kraji. Trend rastu miery evidovanej nezamestnanosti bol vo všetkých krajoch, v Bratislavskom kraji, ktorý sa vyznačuje najnižšou mierou evidovanej nezamestnanosti jej hodnota medzi rokmi 2008 a 2012 narástla z 2,27 % na 5,72 %. V Trnavskom kraji, ktorý bol na druhom mieste sa miera evidovanej nezamestnanosti počas sledovaného obdobia zvýšila z 4,29 % na 9,43 %. Rástla aj v Trenčianskom kraji, kde sa zvýšila zo 4,95 % v roku 2008 na 10,89 % v roku 2012. Žilinský kraj má štvrtú najnižšiu mieru evidovanej nezamestnanosti a jej rast v období rokov 2008 až 2012 znamenal jej zvýšenie z 6,2 % na 12,79 %. Hodnoty miery nezamestnanosti v Nitrianskom kraji sa počas sledovaného obdobia pohybovali najbližšie pri celoslovenskom priemere a rast tejto miery bol od 7,41 % z roku 2008 po 14,08 % za rok 2012. Zvyšné tri kraje patria medzi kraje s veľmi vysokou mierou evidovanej nezamestnanosti. V priebehu rokov 2008 až 2012 narástla miera evidovanej nezamestnanosti v Košickom kraji z 13,5 % na 19,58 %, v Prešovskom kraji predstavoval rast zvýšenie z 12,86 % na 20,66 % a v Banskobystrickom kraji, kde je dlhodobo najvyššia nezamestnanosť prišlo k zvýšeniu z 14,25 % na 20,81 %.

Rast miery evidovanej nezamestnanosti, počtu nezamestnaných spojený s rastom HDP vytvára podmienky pre rast miezd (graf č. 3).

Graf. č. 3: Vývoj priemernej hrubej nominálnej mesačnej mzdy v SR a krajoch v rokoch 2008 až 2012

Zdroj: ŠÚ SR

Ako sa predpokladalo na základe vývoja ostatných ukazovateľov, prišlo k rastu miezd, ktorý bol evidovaný počas celého sledovaného obdobia. Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda sa v SR zvýšila z 773 € z roku 2008 na 888 € v roku 2012, čo predstavuje nárast o 115 €. Zaujímavosťou je, že okrem Bratislavského kraja žiaden z krajov nevykazoval vyššiu priemernú hrubú nominálnu mesačnú mzdu ako bol celoslovenský priemer. Z hľadiska rastu miezd prekročili celoslovenský priemer (115 €) Bratislavský kraj (rast z 1 046 € na 1 184 €) a Žilinský kraj (rast z 695 € na 816 €). Nárast miezd počas sledovaného obdobia o viac ako 100 € bol evidovaný v Trnavskom kraji (rast z 735 € na 848 €) a Trenčianskom kraji (rast z 697 € na 798 €). Rast mierne nižší ako 100 € bol medzi rokmi 2008 a 2012 zaznamenaný v Banskobystrickom (rast z 675 € na 772 €) a Košickom kraji (rast z 756 € na 853 €). Nízky rast bol počas sledovaného obdobia v Nitrianskom kraji, kde prišlo k rastu zo 690 € na 776 € a najnižší rast miezd bol medzi rokmi 2008 a 2012 evidovaný v Prešovskom kraji na úrovni 83 € (rast z 635 € na 718 €).

Analýza trhu práce by nebola komplexná bez odvetvovej charakteristiky zamestnancov. Z hľadiska veľkého počtu ukazovateľov a obmedzeného priestoru na analýzu je možné urobiť len charakteristiku priemerného evidenčného počtu zamestnancov[[4]](#footnote-4) z rokov 2009 až 2012 v SR. Informácie o odvetvovej štruktúre a jej vývoji v SR prináša tabuľka č. 2.

Tab. č. 2: Priemerný evidenčný počet zamestnancov podľa odvetví SK NACE Rev. 2 v rokoch 2009 až 2012 v SR

| **Odvetvie SK NACE Rev. 2[[5]](#footnote-5)** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | **2012/2009** | **% v 2012** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov | 43 733 | 38 006 | 37 973 | 38 347 | 0,88 | 2,90% |
| Ťažba a dobývanie | 8 267 | 7 905 | 6 956 | 6 561 | 0,79 | 0,50% |
| Priemyselná výroba | 327 715 | 316 059 | 320 511 | 320 752 | 0,98 | 24,50% |
| Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu | 21 634 | 19 455 | 17 718 | 18 181 | 0,84 | 1,40% |
| Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov | 20 659 | 22 650 | 21 299 | 21 250 | 1,03 | 1,60% |
| Stavebníctvo | 53 361 | 57 496 | 58 385 | 56 421 | 1,06 | 4,30% |
| Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov | 130 776 | 128 396 | 174 277 | 181 961 | 1,39 | 13,90% |
| Doprava a skladovanie | 89 716 | 92 087 | 90 049 | 92 390 | 1,03 | 7,10% |
| Ubytovacie a stravovacie služby | 15 105 | 16 468 | 21 474 | 20 492 | 1,36 | 1,60% |
| Informácie a komunikácia | 30 463 | 28 943 | 33 390 | 34 874 | 1,14 | 2,70% |
| Finančné a poisťovacie činnosti | 32 452 | 27 648 | 27 286 | 28 678 | 0,88 | 2,20% |
| Činnosti v oblasti nehnuteľností | 10 949 | 10 243 | 16 669 | 16 495 | 1,51 | 1,30% |
| Odborné, vedecké a technické činnosti | 31 452 | 33 647 | 51 904 | 50 416 | 1,6 | 3,90% |
| Administratívne a podporné služby | 36 761 | 38 737 | 39 549 | 41 663 | 1,13 | 3,20% |
| Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie | 130 225 | 155 542 | 123 080 | 124 889 | 0,96 | 9,50% |
| Vzdelávanie | 129 733 | 145 049 | 132 700 | 131 923 | 1,02 | 10,10% |
| Zdravotníctvo a sociálna pomoc | 98 986 | 90 921 | 88 534 | 89 870 | 0,91 | 6,90% |
| Umenie, zábava a rekreácia | 20 272 | 20 737 | 19 009 | 18 117 | 0,89 | 1,40% |
| Ostatné činnosti | 14 565 | 12 585 | 12 634 | 14 550 | 1 | 1,10% |
| Spolu | 1 246 822 | 1 262 574 | 1 293 397 | 1 307 830 | 1,05 | 100,00% |

Zdroj: ŠÚ SR

Priemerný evidenčný počet zamestnancov v SR narástol z 1 247 tis. v roku 2008 na 1 308 tis. v roku 2012. Zo sledovaných odvetví zaznamenali najvýraznejší nárast Odborné, vedecké a technické činnosti (o 60 %), Činnosti v oblasti nehnuteľností (o 51 %), Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov (o 39 %), Ubytovacie a stravovacie služby (o 36 %) a Informácie a komunikácia o 14 %. Pozitívnym faktom je, že sa vo veľkej miere jedná o progresívne odvetvia, čo prispieva k pomalej transformácii SR na poznatkovo orientovanú ekonomiku. Na druhej strane najviac počas sledovaného obdobia poklesol priemerný evidenčný počet zamestnancov v odvetviach Ťažba a dobývanie (o 21 %), Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu (o 16 %), Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (o 12 %), Finančné a poisťovacie činnosti (12 %) a v odvetví Umenie, zábava a rekreácia, kde pokles predstavoval 11 %. Zvlášť negatívny trend predstavuje tento pokles v oblasti poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu, kde ide o dlhodobý fenomén ako aj v oblasti finančných a poisťovacích činností, ktoré je považované za progresívne odvetvie.

Z hľadiska podielu jednotlivých odvetví na celkovom priemernom evidenčnom počte zamestnancov v roku 2012 jednoznačne dominuje zamestnanosť v Priemyselnej výrobe (24,5 %). S výrazným odstupom sa na druhom mieste nachádza Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov, kde priemerný evidenčný počet zamestnancov predstavuje podiel na celkovom počte 13,9 %. Na tretej priečke sa nachádza Vzdelávanie s 10,1 %-ným podielom na celkovom priemernom evidenčnom počte zamestnancov. S miernym odstupom za ním sa nachádza Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie zamestnávajúca 9,5 % priemerného evidenčného počtu zamestnancov. Hranicu 5 %-ného podielu prekročili aj Doprava a skladovanie (7,1 %) a Zdravotníctvo a sociálna pomoc (6,9 %). Podiel vyšší ako 2 % je u nasledovných odvetví: Stavebníctvo (4,3 %), Odborné, vedecké a technické činnosti (3,9 %), Administratívne a podporné služby (3,2 %), Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (2,9 %), Informácie a komunikácia (2,7 %) a Finančné a poisťovacie činnosti (2,2 %).

**Zdroje:**

**Štatistický úrad Slovenskej republiky**, databáza Slovstat

**Štatistický úrad Slovenskej republiky**, databáza Regdat

**Štatistický úrad Slovenskej republiky**, Metodické vysvetlivky - trh práce

**Štatistický úrad Slovenskej republiky**, Metodický list základného ukazovateľa č. 4472

1. **Nezaměstnanost v Chorvatsku**

 **Petra Lazić a Eleonora Ozmec**

**Základní informace**

Chorvatsko je unitární demokratická parlamentní republika rozdělená do 20 krajů a města Záhřeb. Celková plocha zaujímá 56.594 km2 a populace země činí 4 280 000. Poté co Chorvatsko 1. července 2013 vstoupilo do Evropské unie, je nejnovějším, 28. členským státem.

HDP dominuje sektor služeb (více než 65%), dále pak průmyslový sektor (více než 27% HDP) a zemědělství (tvoří více než 6% HDP). Cestovní ruch je dominantou sektoru služeb a tvoří až 20% HDP Chorvatska. Průměrná měsíční čistá mzda v červenci roku 2013 byla 5504 Kuna (765 €). V srpnu 2013 dosahovala míra registrované nezaměstnanosti 18,4%, zatímco podle Labour Force Survey (ILO) v červnu 2013 15,7%.

Gramotnost obyvatelstva Chorvatska činí 99,2%. Základní vzdělávání začíná ve věku šesti nebo sedmi let a skládá se z osmi stupňů. Sekundární vzdělávání je poskytováno gymnázii a odbornými středními školami. Chorvatsko má osm univerzit, 11 polytechnik a 23 vysokých škol s více než 145.000 studenty.

**Chorvatské služby zaměstnanosti**

Počátky Chorvatského úřadu práce (CES) lze vysledovat až do roku 1906. Dnes je CES veřejná instituce, vlastněná Chorvatskou republikou a funguje na třech úrovních: centrální úřad, krajské úřady (22) a místní úřady (97). K 31. 12. 2012 měl CES 1,249 zaměstnanců.

Prioritní funkce CES jsou: zprostředkování zaměstnání, poskytování finanční podpory nezaměstnaným osobám, odborné poradenství, příprava na zaměstnání, monitorování a analýzy situace na trhu práce, spolufinancování zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti prostřednictvím opatření aktivní politiky zaměstnanosti a přípravy realizace projektů.

## Nezaměstnanost v Chorvatsku

Chorvatská ekonomika vstoupila do recese ve 3. čtvrtletí roku 2008 a od té doby vykazují všechny základní ekonomické ukazatele podobné negativní trendy. Například: HDP buď stagnuje nebo klesá, objem průmyslové výroby a stavebních prací klesá od roku 2008. Jediným sektorem, který měl v tomto období poněkud pozitivní tendence byl turismus. Všechny tyto negativní tendence vedly k neustálému poklesu počtu zaměstnaných osob a zvýšení počtu nezaměstnaných.

**Počet ekonomicky aktivních obyvatel (aktivní populace) získané z administrativních zdrojů (2008-2012)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2008. | 2009. | 2010. | 2011. | 2012. |
| **Activní populace** | 1.791.546 | 1.761.958 | 1.734.879 | 1.716.571 | 1.719.440 |
| **Počet zaměstnaných** | 1.554.805 | 1.498.784 | 1.432.454 | 1.411.238 | 1.395.116 |
| **Počet nezaměstnaných** | 236.741 | 263.174 | 302.425 | 305.333 | 324.324 |
| **Míra nezaměstnannosti** | **13,2%** | **14,9%** | **17,4%** | **17,8%** | **18,9%** |

Zdroj: Chorvatský statistický úřad

Míra nezaměstnanosti podle krajů je vypočtena na základě údajů o registrovaných příjemcích důchodového pojištění u Chorvatského institutu penzijního připojištění (tj, zaměstnaných osob) a údajů o registrovaných nezaměstnaných u CES. Na konci roku 2012 byla situace v krajích následující:

**Míra nezaměstnanosti podle krajů, roční průměr v letech 2008 a 2012**

Míra nezaměstnanosti se mezi kraji výrazně lišila a v roce 2012, ve srovnání s ročním průměrem v roce 2008, ve všech krajích vzrostla. Například míra nezaměstnanosti v kraji Krapina-Zagorje stoupla o 10 procentních bodů, což bylo většinou způsobeno snížením ekonomické aktivity malých a středních podniků.

### Struktura nezaměstnaných osob

Během uvedeného období se podíl nezaměstnaných mužů výrazně zvýšil, zatímco podíl nezaměstnaných žen se snížil.

**Průměrný počet nezaměstnaných osob podle pohlaví (2008-2012)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| **Počet nezaměstnaných** | 236.741 | 263.174 | 302.425 | 305.333 | 324.324 |
| **Muži** | 89.540 | 107.115 | 136.805 | 141.408 | 152.076 |
| ***Podíl*** | *37,8%* | *40,7%* | *45,2%* | *46,3%* | *46,9%* |
| **Ženy** | 147.201 | 156.059 | 165.620 | 163.925 | 172.248 |
| ***Podíl*** | *62,2%* | *59,3%* | *54,8%* | *53,7%* | *53,1%* |

Rozdíl ve struktuře je důsledkem snížené ekonomické aktivity v odvětví, které byly tradičně mužské, většinou se jedná o stavebnictví. Nicméně, podíl nezaměstnaných žen v Chorvatsku je stále vysoký.

Struktura nezaměstnaných podle věku má ve sledovaném období obdobné složení.

**Průměrný počet nezaměstnaných osob podle věku (2008-2012)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| **Počet nezaměstnaných** | **236.741** | **263.174** | **302.425** | **305.333** | **324.324** |
| **15 - 29 let** | 68.053 | 80.607 | 97.023 | 98.624 | 107.508 |
| ***Podíl*** | *28,7%* | *30,6%* | *32,1%* | *32,3%* | *33,1%* |
| **30 - 44 let** | 71.405 | 79.929 | 93.276 | 93.868 | 100.186 |
| ***Podíl*** | *30,2%* | *30,4%* | *30,8%* | *30,7%* | *30,9%* |
| **45 + let** | 97.283 | 102.638 | 112.126 | 112.841 | 116.630 |
| ***Podíl*** | *41,1%* | *39,0%* | *37,1%* | *37,0%* | *36,0%* |

Průměrný počet nezaměstnaných osob se zvýšil ve všech věkových skupinách, ale znepokojující je růst podílu mladých nezaměstnaných (4,4 ​​procentních bodů v letech 2008 - 2012).

Pokud jde o vzdělání, ve sledovaném období se průměrný počet nezaměstnaných osob zvýšil ve všech úrovních vzdělání.

**Průměrný počet nezaměstnaných osob podle dosaženého vzdělání (2008-2012)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Žádné vzdělání nebo nedok., základní škola** | **Základní škola** | **1 až 3 roky odborné střední školy a učiliště** | **4(nebo více) let odborné střední školy nebo gymnázium** | **Pomatur. neuniverzitní vzdělání** | **Univerzit., postgraduální vzdělání** |
| **2008** | 17.011 | 59.909 | 81.471 | 61.357 | 7.568 | 9.425 |
| ***Podíl*** | *7,2%* | *25,3%* | *34,4%* | *25,9%* | *3,2%* | *4,0%* |
| **2012** | 18.136 | 68.829 | 110.986 | 90.646 | 15.271 | 20.456 |
| ***Podíl*** | *5,6%* | *21,2%* | *34,2%* | *27,9%* | *4,7%* | *6,3%* |
| **Index 2012/2008** | **106,6** | **114,9** | **136,2** | **147,7** | **201,8** | **217,0** |

Přestože všechny skupiny ve sledovaném období zaznamenaly nárůst nezaměstnanosti, nejmenší nárůst byl zaznamenán ve skupině s nejnižším stupněm vzdělání a největší nárůst byl zaznamenán ve skupině s nejvyšším vzděláním.

Registrovaní nezaměstnaní mohou být také klasifikováni podle délky nezaměstnanosti.

**Struktura nezaměstnaných podle délky trvání nezaměstnanosti (31. 12. 2008 - 2012)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|  Do 1 roku | 44,8% | 54,8% | 54,2% | 55,6% | 57,9% |
|  1 - 2 roky | 12,1% | 12,6% | 17,5% | 16,5% | 17,0% |
|  2 - 3 roky | 7,7% | 5,9% | 6,8% | 8,8% | 8,2% |
| Více než 3 roky | 35,4% | 26,7% | 21,5% | 19,0% | 16,9% |

Podíl osob, které byly nezaměstnané po dobu 1 roku se v průběhu sledovaného období trvale zvyšuje. To je bohužel, výsledkem zvýšeného propouštění, které vede ke zvýšení počtu registrovaných nezaměstnaných.

Pokud jde o délku nezaměstnanosti podle pohlaví, podíl nezaměstnaných, kteří jsou bez práce déle než 1 rok z celkového počtu nezaměstnaných mužů byl 40,7% a z celkovém počtu nezaměstnaných žen 43,4%.

A konečně, pokud vezmeme v úvahu délku trvání nezaměstnanosti z hlediska úrovně vzdělání, je zřejmé, že osoby s nižším vzděláním tvoří větší podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob. To znamená, že podíl dlouhodobě nezaměstnaných (1 rok a déle) z celkového počtu nezaměstnaných osob bez vzdělávání nebo s nedokončeným základním vzděláním byl 62,9%, zatímco podíl těch, kteří mají základní vzdělání byl 52,0%.

Nejmenší počet dlouhodobě nezaměstnaných byl zaznamenán ve skupině osob s pomaturitním neuniverzitním a univerzitním a postgraduálním vzděláním (31,5% a 27,5%).

Přestože se počet nezaměstnaných s pomaturitním neuniverzitním, univerzitním a postgraduálním vzděláním výrazně zvýšil, je zřejmé, že úroveň vzdělání má významný vliv na délku nezaměstnanosti.

**Volná pracovní místa**

Soukromé společnosti v Chorvatsku nejsou povinny hlásit volná pracovní místa, pouze veřejné a státní instituce, takže počet hlášených volných pracovních míst evidovaných u CES není kompletní.

**Nahlášená volná pracovní místa podle profesí (2008-2012)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| **(1) Zákonodárci, vedoucí pracovníci a manažeři** | 241 | 247 | 214 | 161 | 255 |
| **(2) Odborníci** | 15.813 | 15.427 | 15.938 | 19.951 | 23.537 |
| **(3) Techničtí a odborní pracovníci** | 16.261 | 11.797 | 12.504 | 16.175 | 18.345 |
| **(4) Úředníci** | 9.569 | 5.488 | 6.473 | 7.366 | 9.499 |
| **(5) Provozní pracovníci ve službách a obchodě**  | 33.061 | 25.126 | 25.101 | 26.888 | 28.197 |
| **(6) Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, myslivosti, lesnictví a rybářství** | 810 | 530 | 672 | 714 | 746 |
| **(7) Řemeslníci a obchodníci** | 23.980 | 13.758 | 13.857 | 16.897 | 14.662 |
| **(8) Obsluha strojů a zařízení** | 8.427 | 5.464 | 5.001 | 5.594 | 5.558 |
| **(9) Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci** | 33.632 | 24.590 | 24.979 | 31.832 | 31.128 |
| Celkem | **141.794** | **102.427** | **104.739** | **125.578** | **131.927** |

V Chorvatsku zaměstnavatelé většinou hledají pracovníky vykonávající pomocné a nekvalifikované práce jako jsou uklízeči, doručovatelé, pracovníci v dopravě, pracovníci bez profesní kvalifikace, stejně jako provozní pracovníci a pracovníci ve službách a obchodě.

Počet volných pracovních mist se rychle snížil v roce 2009, od té doby se mírně zvyšuje, ale stále ještě nedosahuje úrovně z roku 2008.

## Zaměstnanost v Chorvatsku

Od začátku recese byl nejmenší počet zaměstnaných osob z rejstříku CES zaznamenán v roce 2009.

**Osoby z rejstříku CES zaměstnaní na základě pracovní smlouvy (2008-2012)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| Zaměstnané osoby z rejstříku CES  | 128.228 | 118.286 | 185.236 | 167.531 | 175.535 |
| Zaměstnaní na přechodnou dobu | 104.287 | 101.100 | 126.802 | 151.932 | 162.532 |
| *Podíl* | *81,3%* | *85,5%* | *68,5%* | *90,7%* | *92,6%* |

V posledních letech je znepokojující rostoucí počet osob zaměstnaných na přechodnou dobu (92,6% v roce 2012).

Roční míra zaměstnanosti ukazuje, kolik osob z celkového počtu nezaměstnaných, kteří hledali zaměstnání v průběhu roku, bylo zaměstnáno na základě smlouvy. Celkový počet osob, které hledaly zaměstnání zahrnuje osoby zaregistrované jako nezaměstnané na začátku roku a osoby, registrované jako nezaměstnané v průběhu roku.

V roce 2008 byla míra zaměstnanosti 28,2%, což znamená, že více než jedna čtvrtina nezaměstnaných, kteří hledali zaměstnání v průběhu roku bylo zaměstnáno. Míra zaměstnanosti v roce 2012 byl o něco menší: 26,8%.

**Míra zaměstnanosti podle vzdělání v letech 2008 a 2012**

A - bez vzdělání nebo nedokončená základní škola

B - základní škola

C - 1 až 3 roky odborné střední školy nebo učiliště

D - 4 (nebo více) let odborné střední školy nebo gymnázium

E - pomaturitní neuniverzitní vzdělání

F - univerzitní a postgraduální vzdělání

Znepokojující je ovšem fakt, že i když jsou vyšší míry zaměstnanosti spojené s vyšší úrovní vzdělání, tyto míry v roce 2012 ve srovnání s rokem 2008 výrazně klesly.

## Současná situace v Chorvatsku

Na konci září 2013 bylo registrováno 323,783 nezaměstnaných, což je o 4,1% více než ve stejném měsíci předchozího roku (311,100).

Genderová struktura zůstala téměř stejná: na konci září 2013 bylo 53% (171,521) nezaměstnaných žen, zatímco na konci září 2012 to bylo 53,1% (165,185). Vzdělanostní struktura nezaměstnaných také zůstala stejná jako v předchozím roce.

Počet volných pracovních míst evidovaných u CES na konci září 2013 bylo 114,373 a to bylo o 7,7% více než ve stejném období roku 2012.

V prvních devíti měsících roku 2013 bylo v CES rejstříku evidováno 160,140 osob samostatně výdělečně činných, což je 10,3% více než ve stejném období roku 2012.

1. **Trh práce v krajích Međimurska a Varaždinska**

 **Dijana Kržin a Melita Levačić**

**Základní informace**

***Kraj Međimurska*** se nachází v severní části Chorvatska. Je ohraničený řekami Mura a Drava a hraničí s Maďarskem a Slovinskem. Zaujímá 730 km² a je považován za nejhustěji obydlený kraj. Podle sčítání lidu v r. 2011 žije v kraji Međimurska 113 804 lidí, což je 156 osob na km ². Průměrný věk obyvatel je 40 let.

Kraj Međimurska se administrativně dělí na 3 města (Čakovec, Prelog a Mursko Središće) a 22 obcí.

Klíčová hospodářská odvětví jsou zpracovatelský průmysl (kov, textil, dřevo, obuv a průmysl se stavebním materiálem), stavebnictví a obchod.

### Vzdělávací instituce:

* Fakulty a polytechniky: Učitelská Akademie Čakovec, Međimurjeská Polytechnika Čakovec
* Vysoké školy v Čakovci: Vysoká škola ekonomická a obchodní, stavební, technická a odborná vzdělávácí škola
* Školy s výukou 6ti cizích jazyků
* Čakovecká škola animovaného filmu

Mimořádná blízkost, silniční (dálniční) a železniční spojení s Jadranem a evropskými středisky, poskytuje Medjimurje možnost ekonomického rozvoje a perspektivu v oblasti cestovního ruchu, což je velkým lákadlem pro potenciální investory.

Národní rada pro konkurenceschopnost označila Medjimurje jako nejkonkurenceschopnější kraj v Chorvatsku, hned za městěm Záhřeb.

***Kraj Varaždinska*** se nachází v severozápadní části Chorvatska a je považován za třetí nejmenší kraj v Chorvatsku. Táhne se od Gornje Zagorje mezi horou Ivancica a řekou Drava, hraničí se Slovinskem. Kraj Varazdin je poměrně hustě osídlená oblast. Na rozloze 1261,29 m2 žije podle sčítání lidu z r. 2011 175 951 lidí, což je 146 osob na km².

Kraj Varaždinska se administrativně dělí na 6 měst (Varaždin, Ludbreg, Novi Marof, Lepoglava, Ivanec a Varaždinske Toplice) a 22 obcí.

Klíčová hospodářská odvětví jsou zpracování dřeva, kůže, kovů a potravin, textil, stavebnictví, informační a komunikační technologie.

Dopravní systém kraje Varaždin umožňuje nejrychlejší spojení mezi středním Podunajím a severním Jadranem, jež má být dále rozšířen stavbou silnice Letenje-Zagreb-Novi Marof-Záhřeb.

Fakulty a vysoké učení:

* Fakulta organizace a informatiky (Záhřebská universita)
* Geotechnická fakulta Varaždin (Záhřebská universita)
* Odborné studie textilu, oděvů a techniky obuvní textilie - Fakulta technologická (Záhřebská universita)
* Ekonomická fakulta v Osijeku, Odborné studie ve Varaždinu (Universita J.J. Strossmayera)
* Teologická instituce adventistů vyššího vzdělání v Maruševci
* Vyšší vzdělávací instituce ve Varaždinu, nabízející studium elektrotechniky, multimédií, designu, strojírenské výroba, stavebnictví, technické a obchodní logistiky a ošetřovatelství

Dalšívzdělávací instituce: 6 institucí vyššího vzdělání, 29 středních škol, 11 jazykových škol.

**Nezaměstnanost v krajích Međimurska a Varaždinska**

Dopad hospodářské krize je vidět na ztrátě pracovních míst, zejména v těchto hospodářských odvětvích: stavebnictví, zpracovatelský průmysl, sektor služeb (obchody, hotely a restaurace).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ukazatel/kraj** | **kraj****Međimurje**  | **Podíl v Chorvatsku**  | **kraj Varaždin**  | **Podíl v Chorvatsku**  | **Chorvatská republika** |
| **Aktivní obyvatelstvo** **(31. prosinec 2008)\***  | **47.350** | **2,6** | **73.532** | **4,0** | **1.845.303** |
| Zaměstnaní\*  | 42.241 | 2,6 | 66.639 | 4,2 | 1.604.848 |
| Nezaměstnaní | 5109 | 2,1 | 6893 | 2,9 | 240.455 |
| **Aktivní obyvatelstvo** **(červen 2013)\***  | **46.180** | **2,6** | **71.123** | **4** | **1.767.465** |
| Zaměstnaní \*  | 38.638 | 2,7 | 60.721 | 4,2 | 1.497.355 |
| Nezaměstnaní | 7.542 | 2,2 | 10.402 | 3,2 | 318.110 |
| **Míra registrované nezaměstnanostipodle administrativních zdrojů (červen 2013)\***  | **16,3** | **/**  | **14,6** | **/**  | **18,0** |
| Muži | 14,4 | /  | 16,7 | /  | 17,5 |
| Ženy | 18,7 | /  | 15 | /  | 21 |

**Struktukra nezaměstnaných**

**Míra nezaměstnanosti podle krajů, roční průměr let 2008 a 2012, 2013- leden až září**V období 2008 - 2013 se podíl nezaměstnaných mužů výrazně zvýšil, zatímco podíl nezaměstnaných žen se snížil.

**Průměrný počet nezaměstnaných osob podle pohlaví (2008-2013- leden až září)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** |
| **Kraj Međimurska** |
| **Nezaměstnaní** | **5.051** | **5.892** | **7.088** | **6.830** | **7.528** | **7.967** |
| **Muži** | 1.781 | 2.342 | 3.346 | 3.374 | 3.590 | 3.806 |
|  **Podíl** | *35,26%* | *39,75%* | *47,21%* | *49,40%* | *47,68%* | *47,77%* |
| **Ženy** | 3.270 | 3.550 | 3.742 | 3.456 | 3.939 | 4.162 |
|  **Podíl** | *64,74%* | *60,25%* | *52,79%* | *50,60%* | *52,32%* | *52,23%* |
| **Kraj Varaždinska**  |   |   |   |   |   |   |
| **Nezaměstnaní** | **6.822** | **8.137** | **9.716** | **9.863** | **10.447** | **11.108** |
| **Muži** | 2.779 | 3.658 | 5.002 | 5.245 | 5.554 | 5.894 |
|  **Podíl** | *40,74%* | *44,96%* | *51,48%* | *53,17%* | *53,16%* | *53,06%* |
| **Ženy** | 4.042 | 4.479 | 4.714 | 4.619 | 4.893 | 5.214 |
|  **Podíl** | *59,26%* | *55,04%* | *48,52%* | *46,83%* | *46,84%* | *46,94%* |

Rozdíl je důsledkem snížené ekonomické aktivity v odvětvích, která byla tradičně mužská, převážně ve stavebnictví. Nicméně podíl nezaměstnaných žen v krajích Međimurska a Varaždinska je stále vysoký. Stupeň nezaměstnanosti podle věku pro mladé a starší pracovníky v kraji Međimurska do září 2013 pomalu klesal, zatímco pracovníkům středního věku se lehce zvýšil. V kraji Varaždinska je situace opačná. Zejména u starších pracovníků klesá, zatímco u mládeže a pracovníků středního věku je mírný nárůst.

**Průměrný počet nezaměstnaných osob podle věku (2008-2013 leden-září)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** |
| **Kraj Međimurska**  |
| **Nezaměstnaní** | **5.051** | **5.892** | **7.088** | **6.830** | **7.528** | **7.967** |
| **15 - 29 let** | 1.883 | 2.226 | 2.722 | 2.552 | 2.695 | 2.839 |
|  **Podíl** | ***37,28%*** | ***37,77%*** | ***38,41%*** | ***37,36%*** | ***35,80%*** | ***35,63%*** |
| **30 - 44 let** | 1.251 | 1.547 | 1.939 | 1.889 | 2.201 | 2.362 |
|  **Podíl** | ***24,77%*** | ***26,25%*** | ***27,36%*** | ***27,66%*** | ***29,23%*** | ***29,65%*** |
| **45 + let** | 1.917 | 2.120 | 2.427 | 2.389 | 2.632 | 2.766 |
|  **Podíl** | ***37,95%*** | ***35,97%*** | ***34,23%*** | ***34,98%*** | ***34,96%*** | ***34,71%*** |
| **Kraj Varaždinska**  |
| **Nezaměstnaní** | **6.822** | **8.137** | **9.716** | **9.863** | **10.447** | **11.108** |
| **15 - 29 let** | 1.912 | 2.455 | 3.041 | 3.095 | 3.449 | 3.625 |
|  **Podíl** | ***28,02%*** | ***30,17%*** | ***31,30%*** | ***31,37%*** | ***33,01%*** | ***32,64%*** |
| **30 - 44 let** | 1.542 | 2.016 | 2.588 | 2.584 | 2.740 | 3.071 |
|  **Podíl** | ***22,60%*** | ***24,78%*** | ***26,63%*** | ***26,20%*** | ***26,22%*** | ***27,65%*** |
| **45 + let** | 3.368 | 3.666 | 4.088 | 4.185 | 4.259 | 4.411 |
|  **Podíl** | ***49,38%*** | ***45,05%*** | ***42,07%*** | ***42,43%*** | ***40,77%*** | ***39,71%*** |

Pokud jde o úroveň vzdělání, průměrný počet nezaměstnaných osob se zvýšil ve všech úrovních. Dopad hospodářské krize je viditelný především v oslabení odborných profesí.

**Průměrný počet nezaměstnaných osob podle úrovně dosaženého vzdělání (2008-2013 leden-září)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | **Bez vzdělání a nedokončená základní škola** | **Základní škola** | **1 až 3 letá střední odborná škola a učiliště** | **4 (nebo více) letá střední odborná škola a gymnázium** | **Pomaturitní** **neuniverzitní vzdělání** | **Univerzita a postgraduální vzdělání** |
| **Kraj Međimurska**  |
| **2008** | **1.281** | **1.031** | **1.534** | **977** | **119** | **109** |
|  **Podíl** | ***25,36%*** | ***20,42%*** | ***30,37%*** | ***19,34%*** | ***2,36%*** | ***2,16%*** |
| **2013** | **1.083** | **1.675** | **2.787** | **1.761** | **362** | **299** |
| **Podíl** | ***13,60%*** | ***21,03%*** | ***34,98%*** | ***22,11%*** | ***4,54%*** | ***3,75%*** |
| **tempo růstu****2013/2008** | **-15,42** | **62,45** | **81,69** | **80,27** | **203,90** | **174,32** |
| **Kraj Varaždinska**  |
| **2008** | **735** | **1.617** | **2.493** | **1.589** | **205** | **183** |
|  **Podíl** | ***10,78%*** | ***23,70%*** | ***36,54%*** | ***23,29%*** | ***3,01%*** | ***2,68%*** |
| **2013** | **632** | **2.430** | **4.075** | **2.895** | **592** | **484** |
| **Podíl** | ***5,69%*** | ***21,88%*** | ***36,68%*** | ***26,06%*** | ***5,33%*** | ***4,36%*** |
| **tempo růstu****2013/2008** | **-14,05** | **50,29** | **63,46** | **82,20** | **188,31** | **165,21** |

Ve skupině s nejnižším stupněm vzdělání byl zaznamenán mírný pokles, zatímco největší nárůst byl zaznamenán ve skupině s nejvyšší úrovní vzdělání. Přesto všechny skupiny zaznamenaly nárůst nezaměstnanosti.

**Členění nezaměstnaných podle délky trvání nezaměstnanosti (prosinec 2008 - 2013 leden-září)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kraj** | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** |
| **Do 1 roku** | **Međimurska** | **40,21** | **52,22** | **58,61** | **57,10** | **62,76** | **59,47** |
| **Varaždinska** | **40,05** | **55,53** | **59,56** | **56,68** | **58,86** | **55,73** |
| **Od 1 do 2 let** | **Međimurska** | **12,27** | **11,78** | **15,26** | **19,13** | **16,05** | **20,22** |
| **Varaždinska** | **12,22** | **10,16** | **15,87** | **18,47** | **16,70** | **19,72** |
| **Od 2 do 3 let** | **Međimurska** | **7,52** | **5,52** | **5,55** | **7,76** | **8,07** | **7,48** |
| **Varaždinska** | **7,11** | **5,26** | **4,39** | **7,75** | **8,49** | **8,09** |
| **Více jak 3 roky** | **Međimurska** | **40,00** | **30,47** | **20,58** | **16,01** | **13,12** | **12,83** |
| **Varaždinska** | **40,62** | **29,05** | **20,18** | **17,10** | **15,94** | **16,46** |

Podíl lidí, kteří byli nezaměstnaní po dobu do 1 roku, se v daném období trvale zvyšuje. K této situaci přispěla hospodářská krize prostřednictvím propouštění v Međimursku a Varaždinsku a jejich dominantních ekonomických sektorech a zvýšila tak počet registrovaných osob bez zaměstnání.

**Zaměstnanost**

S hospodářskou krizí volných míst ubývá a zůstávají v nízkém stavu. Na druhou stranu se zvyšuje nezaměstnanost. Důvodem tohoto nárůstu jsou nově hlášení nezaměstnaní s předchozími pracovními zkušenostmi, ačkoliv jejich dovednosti byly na trhu práce potřebné. Ministerstvo práce a důchodového systému průběžně pracuje na opatření, které by nejen zabránilo zvýšení nezaměstnanosti, ale především pomohlo zaměstnavatelům při jejich hospodářské činnosti.

**Počet volných pracovních míst evidovaných na CES 2008 - 2013 (leden-září)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rok**  | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | ***2013*** |
| **Kraj** |
| **Kraj Međimurska**  | 5.272 | 4.208 | 4.594 | 5.257 | 4.381 | *3.581* |
| **Kraj Varaždinska**  | 6.762 | 5.022 | 5.099 | 6.191 | 5.873 | *3.917* |
| **Chorvatská republika** | 141.794 | 102.427 | 104.739 | 125.578 | 131.927 | *114.373* |

Volná pracovní místa se otevírají ve zpracovatelském průmyslu, obchodě a službách. Navíc stavebnictví se pomalu zotavuje, takže je více volných pracovních míst i v tomto odvětví.

**Zaměstnaní evidovaní na CES 2008 - 2012 (s přehledem roku 2013 leden-září)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rok / Kraj** | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | ***2013*** |
|
| Kraj Međimurska  | 3.108 | 3.093 | 4.090 | 5.237 | 5.170 | *4.659* |
| Kraj Varaždinska  | 4.564 | 4.648 | 5.620 | 7.348 | 6.868 | *6.523* |
| Chorvatská republika | 128.228 | 118.286 | 141.105 | 185.236 | 186.156 | *178.366* |

Tento nárůst je svým způsobem dorovnáváním poptávky a nabídky trhu práce, protože některé společnosti snížily počty zaměstnanců a jiné otevírají volná místa a přijímají „čerstvě“ nezaměstnané se správnými dovednostmi. V prvních devíti měsících roku 2013 zde stále převažuje tendence růstu zaměstnanosti. Navíc zaměstnanost je trochu vyšší, protože v tabulce nejsou uvedeni lidé zaměstnaní prostřednictvím aktivních strategických opatření: např. zaškolení bez pracovní smlouvy, OSVČ atd.

Konečným cílem těchto opatření je pomoci lidem, kterým hrozí dočasná nezaměstnanost, získat co nejrychleji znovu zaměstnání, zajistit návrat co nejvíce pracovníků na trh práce a zabránit dlouhodobé nezaměstnanosti.

1. **Job- TransFair jako nástroj Služeb zaměstnanosti ve Vídni (AMS), umožňující snižovat rostoucí míru nezaměstnanosti během hospodářské krize**

 **Mag. Thomas Rihl, Mr. Christoph Csarmann**

Naše společnost Job- TransFair GmbH ( JT) , přispívá k projektu " Efektivní práce služeb zaměstnanosti v podmínkách ekonomické recese " především pohledem odborníka na problémy projektu . V první fázi uvedeme fakta a základní informace o naší společnosti a jak AMS vylepšila využití nástroje "neziskový personální leasing" od roku 2008, aby čelila výzvám ekonomické krize.

**1. Popis společnosti**
Job- TransFair je nezisková organizace, která byla založena v roce 2001. Odborníci rakouského trhu práce identifikovali základní příčiny nezaměstnanosti u určitých skupin obyvatelstva vyloučených z pracovního trhu. Pro podporu těchto skupin na trhu práce, byl Job- TransFair založen jako dceřiná společnost Berufsförderungsinstitut Wien ( BFI Wien) z iniciativy rakouské odborové organizace a veřejné služby zaměstnanosti v Rakousku .
Původně z jedné centrály o 10-ti zaměstnancích v 6. vídeňském obvodu v roce 2001, se Job- TransFair rozrostla a nyní zaměstnává 209 lidí na 6-ti pracovištích po celé Vídni. Našich 15 náborových týmů je organizovaných na multiprofesním základě. Každý tým složený z konzultantů , školitelů a sociálních pracovníků spolupracuje a směřuje tak k dosažení trvale udržitelných výsledků .

**1.1 . Cílové skupiny**
Agenda společnosti Job- Transfair je výhradně zaměřena na osoby se sníženou produktivitou na trhu práce , tj.:
> dlouhodobě nezaměstnané osoby
> osoby po mateřské dovolené
> ženy, ucházející se o zaměstnání ve věku 45+
> muži, ucházející se o zaměstnání ve věku 50+
> osoby pobírající dávky v nezaměstnanosti ( " Bedarfsorientierte Mindestsicherung " )
Následující koláčový graf jasně ukazuje, že největší cílovou skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní . Tito lidé hledali práci v průměru po dobu 24 měsíců, než se dostali do kontaktu s Job-Transfair .

*Graf č.1:*
**Cílové skupiny společnosti Job- Transfair**



73,53 % dlouhodobě nezaměstnané osoby
11,79 % osoby po mateřské dovolené
12,46 % osoby nad 45 let
2,22 % osoby na podpoře

**1.2 . Cíle**
> Udržitelná pracovní integrace našich cílových skupin na základě neziskového
personálního leasingu
> Alokace vzdělávacích příležitostí pro naše cílové skupiny (např. žádost o zaměstnání,
školení, školení sociálních dovedností )

**1.3 . Aktivity a strategie**
Job- TransFair GmbH je sociální zisková organizace, spojená s neziskovým personálním leasingem. Proto se výrazně zaměřuje na schopnosti svých krátkodobých zaměstnanců.
Naším cílem je trvale (re) integrovat tyto lidi na trh práce umístněním (transFAIRing) do některé z našich partnerských společností .

Hlavním nástrojem tohoto integračního procesu je leasingová fáze, která trvá asi šest měsíců. Během této fáze naši klienti pracují v některé z našich partnerských společností, ale přitom jsou stále zaměstnáni a placeni společností Job-Transfair. Na jedné straně jim to nabízí příležitost ukázat své pracovní schopnosti, na druhé straně nabízí možnost zjistit, zda práce splňuje jejich požadavky.
Naše partnerské firmy tak mohou v této době snížit své mzdové náklady, protože musí uhradit společnosti "Job-Transfair "pouze určitou část mzdových nákladů. Zbytek je financován na základě smlouvy s rakouským úřadem práce, který tyto zaměstnance posílá výhradně nám. Část nákladů je hrazena z Evropského sociálního fondu. Před pracovním obdobím a v jeho průběhu kvalifikujeme naše přechodné zaměstnance ve " Job-TransFair školícím centru" podle jejich schopností a potřeb ekonomiky (EDP , němčina jako cizí jazyk , měkké dovednosti , atd.).
Navíc naši školitelé a poradci nabízí zaměstnancům individuálně přizpůsobený doučovací program a podporují je v hledání řešení svých sociálních problémů, jako je péče o děti , ubytování , finanční závazky, atd. Jde o relevantní příspěvek k posílení jejich schopností získat a udržet si zaměstnání na neustále se měnícím trhu práce. Skutečnost, že je náš systém úspěšný je znatelná naší velmi úzkou spoluprací s více než 10.000 partnerskými firmami (především malé a střední podniky) .

**1.4 . Partneři a rozpočet**
Naším hlavním finančním partnerem je Služba zaměstnanosti ve Vídni , menší finanční prostředky poskytuje Evropský sociální fond a Správa sociálního zabezpečení ve Vídni. Jedna čtvrtina až třetina našeho rozpočtu musí být generována prostřednictvím výnosů personálního leasingu.

**1.5 . Výsledky**

> V roce 2012 jsme poskytli služby 6,417 osobám , z nichž následně 2,897 bylo schopných krátkodobého zaměstnání.

> 83 % našich krátkodobých zaměstnanců uspělo alespoň v jednom pracovním poměru v průběhu roku poté, co opustilo Job-Transfair \*
> 47% uspělo na trhu práce v tzv. minimální integraci 90ti dní \*
> 36% dosáhlo stabilní reintegrace na trhu práce po dobu více než 180 dní\*
> 85% zaučených osob mělo předtím méně než 50% šanci na pracovní zařazení! \*

\* Všechny údaje z r. 2011 (hodnotící studie " TransFlow " )

 **2. Vývoj od roku 2008 do roku 2013**

**2.1 . Zvyšující se počet osob**
Od začátku hospodářské krize počet účastníků vzrostl o více než 150 %, z 2,550 v roce 2008 až na 6,417 v roce 2012.
*Graf c.2 :*

**

♣ Účastníci
♣ Krátkodobí zaměstnanci

Jak lze vidět v grafu výše, k nejostřejšímu nárůstu došlo v roce 2012 a růst pokračoval obdobným způsobem v roce 2013 s plánovaným zápisem 7,518 účastníků a 3,433 krátkodobých zaměstnanců.

**2.2 . Šance cílových skupiny JT uspět na trhu práce**
Naše hodnotící studie " TransFlow " ukazují, že příležitost cílových skupin dostat se zpět do prácovního procesu a udržet si jej po dobu delší než tři měsíce poklesla od r. 2010 do r. 2011 o 11%.
*Graf C.3 :* **Očekávaná pravděpodobnost pracovní integrace ( EAP)**

- méně než 10%
- více než 50%
- Median

**

Čeho si můžeme všimnout na výše uvedeném grafu je, že v začínajícím roce hospodářské krize a v roce následujícím medián významně vzrostl, a to o 15%. Ve stejné době část osob s mírou pravděpodobnosti více než 50 %, vzrostla z 25 % na 29 % . To může odrážet skutečnost, že na vrcholu krize i lidé s lepšími předpoklady k úspěchu na trhu práce se stali dlouhodobě nezaměstnanými a proto si našli cestu k Job-Transfair. Po roce 2010 bylo pro tuto skupinu očividně snazší znovu najít nové zaměstnání a její podíl klientely tak u Job- Transfair v roce 2011 poklesl téměř na úroveň roku 2008. Co je ale možné uvést jako významný účinek je, že podíl skupiny s nejnižším EAP od počátku krize trvale rostl. Domníváme se, že je to dáno obecnou úpravou trhu práce, který byl posílen krizí a jejími následky. Předpokládáme, že podíl klientů s velmi špatnými předpoklady i nadále zůstane na vyšší úrovni než před krizí.

**2.3 Stálý nárůst používání JT služeb vídeňskými firmami**
Od roku 2008 Job-TransFair zažívá stálý růst v míře personálního leasingu, který udává počet dní všech pracovních dob všech našich krátkodobých zaměstnanců, které byly odpracovány v některé z našich partnerských společností . Tato skutečnost vedla také ke zvýšení rozpočtového podílu získaného z výnosů personálního leasingu, jak je uvedeno v tabulce níže.

*Graf C.4 :*



♣ AMS dotace
♣ výnosy personálního leasingu

 Partnerské společnosti Job-Transfairu jsou vysoce segmentované . Personální smlouvy r. 2012 byly téměř rovnoměrně rozděleny mezi 761 firem a institucí. První desítka dodavatelů představuje méně než jednu šestinu celého objemu zakázky. Čtyři sektory představují téměř polovinu celého objemu kontraktu: maloobchod, kancelářské služby, úklidové služby a pohostinnost.

**2.4 . Opětovný růst míry TransFair**
Míra krátkodobých zaměstnanců TransFair ukazující minimální integraci na trhu práce 90 dní poté, co opustili Job-Transfair, byla překvapivě stabilní navzdory hospodářské krizi . Ačkoliv míra TransFair klesla více než o 5% od r. 2008 do r. 2009, stále se zotavuje a již překročila úroveň před krizí v roce 2010.

 *Graf C.5 :*


- Míra TransFair
- alespoň 1 pracovní poměr

**3. Další informace**
Pro další informace prosím neváhejte kontaktovat Thomase Rihl nebo Martinu Riedlecker

Job-TransFair Gmbh

Linke Wienzeile 10/21

1060 Wien

(+43 1) 585 39 91

martina.riedlecker@jobtransfair.at

thomas.rihl@jobtransfair.at

www.jobtransfair.at

1. osoby vo veku od 15 rokov, ktoré patria medzi pracujúcich a nezamestnaných (ŠÚ SR) [↑](#footnote-ref-1)
2. sú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré v sledovanom (referenčnom) týždni vykonávajú aspoň jednu hodinu prácu za mzdu, plat alebo prácu s cieľom dosiahnuť zisk, vrátane osôb pracujúcich v zahraničí (ŠÚ SR) [↑](#footnote-ref-2)
3. osoby vo veku od 15 rokov, ktoré v sledovanom týždni nemajú prácu, ktoré si v posledných štyroch týždňoch aktívne hľadajú prácu (alebo si prácu už našli a do zamestnania nastúpia v priebehu 3 mesiacov) a ktoré sú schopné nastúpiť do práce najneskôr do dvoch týždňov [↑](#footnote-ref-3)
4. Priemerný evidenčný počet zamestnancov je aritmetickým priemerom denných evidenčných počtov zamestnancov za sledované obdobie (ŠÚ SR) [↑](#footnote-ref-4)
5. Klasifikácia ekonomických činností v členení na sekcie [↑](#footnote-ref-5)