



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

NÁVRH NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE VYŠKOV

SUGGESTION FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF VYŠKOV

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. ONDŘEJ CABALKA

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

ING. MARKÉTA KRUNTORÁDOVÁ

BRNO 2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Cabalka Ondřej, Bc.

Řízení a ekonomika podniku (6208T097)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Návrh na snížení nezaměstnanosti v okrese Vyškov

v anglickém jazyce:

Suggestion for Reduction of Unemployment in the District of Vyškov

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Teoretická východiska

Analýza současného stavu

Návrhy na řešení

Závěr

Seznam literatury

Seznam příloh

Seznam odborné literatury:

BRČÁK, J., SEKERKA, B. Makroekonomie. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

PROVAZNÍKOVÁ, R. Financování měst, obcí a regionů. 2. vyd. Praha: Grada, 2009. 304s. ISBN 978-80-247-6373-6.

SAMUELSON, P. A. Ekonomie: 18. vydání. 1. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

VÁCLAVÍKOVÁ, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 987-80-85819-76-2.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Markéta Kruntorádová

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2011/2012.

L.S.

PhDr. Martina Rašticová, Ph.D.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 24.05.2012

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se týká problematiky nezaměstnanosti v okrese Vyškov v letech 2007 – 2011. Práce obsahuje analýzu všech skupin nezaměstnaných v korelaci k věku, dosaženého vzdělání, pohlaví, stavu zdraví a délce nezaměstnanosti. Dále se v práci nachází několik návrhů řešení, které by měly prolomit značně neuspokojivý stav míry nezaměstnanosti ve zmíněném okrese.

KLÍČOVÁ SLOVA

Práce, trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti

ABSTRACT

This diploma work deals with problem of unemployment in the district of Vyškov in the years 2007-2012. This work includes analysis of all unemployment groups in relation to age, education, sex, state of health and unemployment length. Furthermore the diploma works with several proposed solutions that could break largely unsatisfactory state of the unemployment rate in the mentioned district.

KEY WORDS

Labour, labour market, unemployment rate, active employment policy, passive employment policy

BIBLIOGRAFICKÁ CITACE

CABALKA, O. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Vyškov*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2012. 111 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Markéta Kruntorádová.

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušil autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb. O právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne

.....
podpis

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych tímto poděkoval Ing. Markétě Kruntorádové za odborné vedení a poskytnutí užitečných rad a poznatků, bez kterých by tato diplomová práce jen těžko vznikla.

OBSAH

Úvod.....	11
1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE DIPLOMOVÉ PRÁCE	13
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE.....	14
2.1 Nezaměstnanost.....	14
2.1.1 Negativní faktory nezaměstnanosti.....	14
2.1.2 Vztah nezaměstnanost a inflace.....	15
2.1.3 Přirozená míra nezaměstnanosti	18
2.1.4 Rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných	18
2.2 Druhy nezaměstnanosti	21
2.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	21
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost	21
2.2.3 Cyklická nezaměstnanost.....	21
2.2.4 Skrytá nezaměstnanost.....	22
2.2.5 Nepravá nezaměstnanost.....	22
2.3 Měření nezaměstnanosti.....	22
2.4 Trh práce	23
2.4.1 Nabídka práce	23
2.4.2 Poptávka po práci.....	24
2.4.3 Rovnováha na trhu práce	25
2.4.4 Rovnováha dokonale konkurenčního trhu	27
2.4.5 Nedokonalosti trhu práce	28
2.4.6 Segmentace trhu.....	29
2.5 Služby zaměstnanosti a politika zaměstnanosti	29
2.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti	30
2.5.2 Rekvalifikace	31
2.5.3 Veřejně prospěšné práce	32
2.5.4 Společensky účelná pracovní místa	32
2.5.5 Pasivní politika zaměstnanosti.....	33
2.6 Nárok na podporu v nezaměstnanosti	34
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU.....	35
3.1 Globální pohled na nezaměstnanost ve světě.....	35

3.2	Nezaměstnanost v Evropské unii	40
3.3	Nezaměstnanost v ČR	46
3.4	Nezaměstnanost v okrese Vyškov.....	53
3.4.1	Úřad práce v okrese Vyškov	54
3.4.2	Činnosti úřadu práce	55
3.4.3	Odbory úřadu práce Vyškov	59
3.4.4	Informační technologie pro agendy pomoci v hmotné nouzi	60
3.4.5	Cíle sociální reformy	61
3.4.6	Novely právních předpisů v sociální oblasti od 1. ledna 2012	62
3.4.7	Zaměstnavatelé okresu Vyškov	63
3.4.8	Nezaměstnanosti v okrese Vyškov ve sledovaném období	66
3.4.9	Nezaměstnanost dle pohlaví	67
3.4.10	Nezaměstnanost dle věku.....	68
3.4.11	Nezaměstnanost dle délky evidence	69
3.4.12	Nezaměstnanost dle vzdělání.....	70
3.4.13	Nezaměstnanost absolventů škol a mladistvých.....	71
3.4.14	Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením.....	72
3.4.15	Nárok dlouhodobě nezaměstnaných na podporu v nezaměstnanosti.....	73
3.4.16	Cizinci na trhu práce	75
3.4.17	Zaměstnanost podle sektoru.....	75
3.5	Aktivní politika zaměstnanosti.....	77
3.5.1	Rekvalifikace	79
3.5.2	Evropský sociální fond (ESF).....	83
3.5.3	Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.....	84
3.6	SWOT analýza okresu Vyškov	86
4	NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	90
4.1	Obecné úvahy vedoucí k nápravě	90
4.2	Trendy	91
4.2.1	Trendy v zemědělství.....	91
4.2.2	Podpora malých podnikatelů a OSVČ	92
4.2.3	Pozitiva hospodářské krize	92
4.2.4	Motivace k dosažení úspěchu	92

4.3	Rozvoj regionu	93
4.3.1	Rozvoj turismu.....	93
4.3.2	Rozvoj kvalifikace a flexibility.....	94
4.4	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	95
4.4.1	Veřejně prospěšné práce	95
4.4.2	Společensky účelná pracovní místa	96
4.4.3	Rekvalifikace	97
4.4.4	Vzdělávací opatření	97
4.4.5	Sezónní práce	97
4.5	Nepřímé vlivy.....	98
4.5.1	Zásah státu	98
4.5.2	Zjednodušení administrativy a funkčnosti systému.....	99
4.6	Zaměření na problémové skupiny uchazečů	99
4.6.1	Nezaměstnanost mužů	99
4.6.2	Nezaměstnanost absolventů.....	100
4.6.3	Nezaměstnanost dlouhodobě nezaměstnaných.....	100
4.6.4	Nezaměstnanost uchazečů se základním vzděláním.....	102
4.6.5	Nezaměstnanost osob nad 50 let věku	102
5	VYHODNOCENÍ NÁVRHŮ	103
	Závěr	104
	Seznam literatury	106
	monografie	106
	elektronické zdroje.....	107
	Seznam obrázků.....	109
	Seznam GRAFŮ	109
	Seznam TABULEK	109
	Seznam příloh	110
	Přílohy.....	111

ÚVOD

Diplomová práce se zabývá analýzou nezaměstnanosti v okrese Vyškov v průběhu let 2007 - 2011. V průběhu těchto pěti let se dá snáze zjistit a přijít na některé ze zásadních problémů týkajících se neschopnosti zaměstnat více osob ke spokojenosti nabízejících a poptávajících.

Když vezmeme v potaz trh práce v České republice, který funguje od roku 1993, a navážeme na předtím krátce vytvořený trh práce Československa po listopadových událostech roku 1989 a pohlédneme na něj jako na celek, zjistíme, že si jen těžko uvědomíme skutečnost, kde je problém, poněvadž řešení se nejlépe odhalí z analýzy menších celků, což je v případě České republiky na okresní úrovni dle zákonného ustanovení. Nejvyšší míra nezaměstnanosti se dlouhodobě drží v okresech Jeseník (16,8 %), Bruntál (16,5 %) a Most (15,6 %) a nejnižší je bez překvapení v pražských okresech (okolo 4 %) a Mladé Boleslavi (4,6 %). Míra nezaměstnanosti v okrese Vyškov dosáhla k 31. 12. 2011 hodnoty (8,8 %), přičemž ve stejném období předchozího roku činila (9,2 %). Okres Vyškov si udržuje vcelku stabilní míru nezaměstnanosti na úrovni republikového průměru.¹

Úřad práce ve Vyškově byl založen 23. 8. 1990 zakládací listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky na základě zákonného opatření České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce jako orgánů státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti. Úřad práce ve Vyškově je podle § 51 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, organizační složkou státu, vůči které podle § 53 tohoto zákona plní Ministerstvo práce a sociálních věcí zřizovatelskou funkci.

Nejdříve úřad fungoval v pronajatém komplexu, který svojí polohou blízko středu města měl dobrou dostupnost pro velkou část obyvatel Vyškova. Roku 1991 nastalo rozšíření působnosti úřadu práce o pobočky v městech Bučovice a Slavkov u Brna kvůli pohodlnější a hlavně lepší dostupnosti služeb pro občany z jiných malých měst a vesnic

¹ portal. mpsv.cz. statistika. 01-04-2012. [online].

okresu. Roku 1998 úřad práce přesídlil do nových a moderních prostorů, které jsou blízko centru města Vyškov. V současné době má úřad práce 32 zaměstnanců.² V příloze č. 1 je uvedena jeho organizační struktura.

Pracovní náplň úřadů práce je dle Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky rozdělena na oblasti, které mají v kompetenci záležitosti ohledně občanů, lidí se zdravotním postižením, uchazečů a zájemců o nové zaměstnání, zaměstnavatelů, cizinců atd. Pomocnou činnost občanům lze všeobecně definovat jako monitoring volných pracovních míst jak v České republice, tak i mimo její hranice. Další činnosti jsou sledování situace na trhu práce, pomoc nacházet zaměstnání, rekvalifikační výpomoc a podpora při volbě vhodného povolání. Co se týče zdravotně postižených osob, úřad poskytuje pracovní nabídky v adekvátní oblasti nebo nabízí rehabilitace k získání či udržení požadovaného zaměstnání. Dále nezapomíná na příspěvky při rozhodnutí občanů vykonávat či provozovat samostatné výdělečnou činnost. Zaměstnavatelé mohou dostat užitečné rady při výběru vhodných nových pracovníků, protože získání dobré pracovní síly na delší pracovní úvazek není snadné. Pokud chce cizinec získat práci, musí na úřadu práce zažádat o povolení. Nakonec je dobré zmínit zbylé činnosti úřadu, do nichž spadá podpora nových projektů, kontrolní činnost, povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte.

Diplomová práce obsahuje v první části základní definici problému a postupné kroky k dosažení cíle diplomové práce. V další části jsou vypsána teoretická východiska, která dávají obecný základ pro třetí analytickou část. V této části se práce věnuje několika pohledům na nezaměstnanost. Jsou to globální pohledy v rámci Evropské unie, vyspělých států mimo Evropu a samotné České republiky. Nakonec je analyzován okres Vyškov, kde jsou mimo jednotlivých skupin nezaměstnaných vytvořeny analýzy SWOT a ekonomického zdraví. Ve čtvrté části se práce věnuje návrhu, který přispěje ke snížení nezaměstnanosti, a v poslední kapitole jsou vyhodnocovány návrhy. V závěru následuje shrnutí, zda bylo dosaženo cílu práce.

² portal. mpsv.cz. kontaktní pracoviště Vyškov. 01-01-2012. [online].

1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE DIPLOMOVÉ PRÁCE

Nezaměstnanost je makroekonomický jev, který každá země řeší jiným způsobem. V případě vysoké míry nezaměstnanosti se stát snaží aktivně ovlivnit nepříznivě se vyvíjející situaci různými nástroji. Pokud se míra nezaměstnanosti pohybuje na hranici přirozené míry nezaměstnanosti, stát se může zaměřit na jiné oblasti, které vyžadují větší pozornost a kde se vyskytují nedostatky. Pro běžného občana slovní spojení míra nezaměstnanosti nemá příliš dobrý zvuk. Důvod se dá dohledat v dopadu na složení populace, která většinu svého života strávila před rokem 1989, kde slovo nezaměstnanost takřka neexistovalo, ale v dnešní době se jedná o jeden z největších ekonomicko-sociálně-politických problémů současného světa, který je nesnadné vyřešit v krátkém časovém horizontu. Nutností je najít komplexní dlouhodobé řešení, čímž se nastartuje zlepšení míry nezaměstnanosti na úroveň, která zemi udrží v ekonomické stabilitě či optimistického růstu a klidu v nejisté době.

Neustálá veřejná projednávání, jak řešit nezaměstnanost, jsou důvodem k zamyšlení nejen autora práce, ale i širší veřejnosti.

Když se člověk neznalý v oblasti nezaměstnanosti podívá na vcelku malý okres Vyškov, těžko po krátkém pohledu zjistí, jak je nastaven systém pracovních možností či příležitostí pro aktivní uchazeče o práci.

Toto téma bylo zpracováno, neboť je to problematika velice aktuální a je vhodné do tohoto problému více nahlédnout a zanalyzovat situaci a posléze nalézt alternativy uplatnitelnosti uchazečů o práci.

Cílem diplomové práce je najít vhodné řešení, které na základě analýzy vývoje nezaměstnanosti v okrese Vyškov v období 2007 - 2011 přispěje k zavedení vhodných stabilizačních opatření ke snížení nezaměstnanosti pod republikový průměr a zařazení problémových skupin do pracovního procesu pomocí pobídkových programů.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

V této části budou popsány teoretické body sloužící k vypracování analýzy okresu Vyškov a následně doporučený návrhy pro změnu k lepšímu vývoji na trhu práce ve zmíněném okrese.

2.1 Nezaměstnanost

Za nezaměstnané se považují osoby, které nepracují, ale aktivně se o práci ucházejí. Nezaměstnanost přináší negativní sociální důsledky. Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je ztráta kvalifikace a tím možnosti opětovně nalézt zaměstnání.³

2.1.1 Negativní faktory nezaměstnanosti

Existuje mnoho faktorů, které ovlivňují uchazeče o zaměstnání. Mezi nejvýznamnější patří:

- snížení životní úrovně v důsledku podstatně omezeného přílivu finančních prostředků,
- nenaměstnaný ztrácí životní perspektivu, která je zpravidla spojována s profesní drahou,
- nezaměstnaný ztrácí pevný denní a časový plán, který je silně poznamenán denní rutinní prací,
- nezaměstnaný ztrácí schopnost žít rodinu v dostatečné míře,
- společenský,
- psychický.⁴

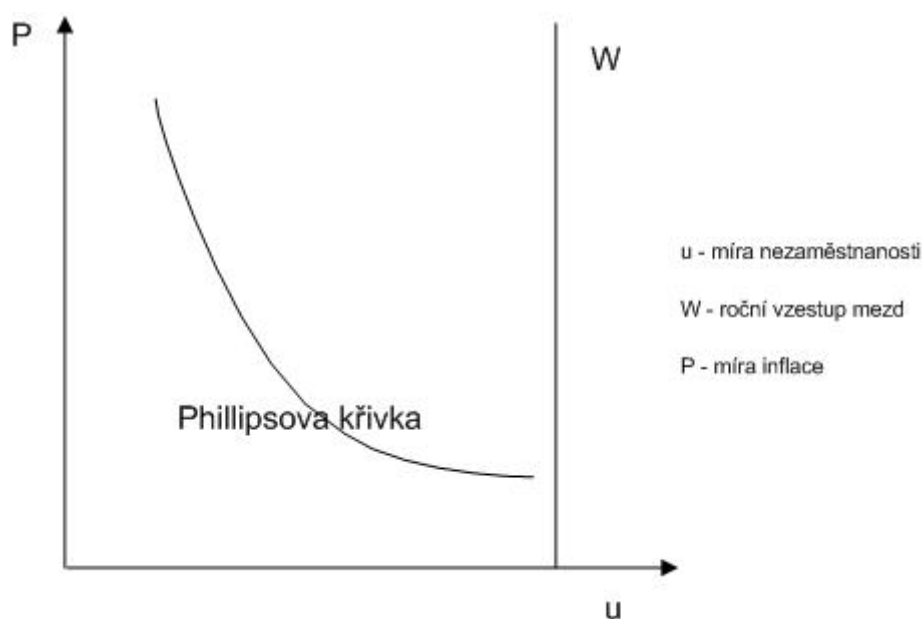
³SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. A. Ekonomie. 2007. 776 s.

⁴HLADÍK, R. Ekonomie: základní kurz (pro bakalářský stupeň vysokých škol). 2005. 239 s.

2.1.2 Vztah nezaměstnanost a inflace⁵

Logika vztahu mezi inflací a nezaměstnaností platí zejména, pokud se ekonomika nachází blízko potenciálního produktu. Chceme-li snížit nezaměstnanost, musíme zaměstnancům zvýšit mzdy – jinak nebudou ochotni pracovat. Tudiž růst mezd znamená růst nákladů firem a s tím je spojen i růst cen firem. Zvyšují-li ceny všechny firmy, roste i cenová hladina. Na to je navázán růst cenové hladiny a omezení produkce firem v důsledku vysokých cen. Nezaměstnanost se tím pádem vrací na svou původní hladinu, ale cena zůstává vyšší.

Nejlépe je to znázorněno na známé Phillipsově křivce, která bere zmíněný vztah jako nepřímou úměru – při rostoucí inflaci klesá nezaměstnanost a opačně. Tím dává hospodářským politikům na vybranou - buď budou snižovat nezaměstnanost a pak vzroste inflace, nebo pokud naopak bude centrální banka monetárními nástroji snižovat inflaci, poroste nezaměstnanost.



Obrázek 1: Krátkodobá Phillipsova křivka (Zdroj: zpracováno dle⁶)

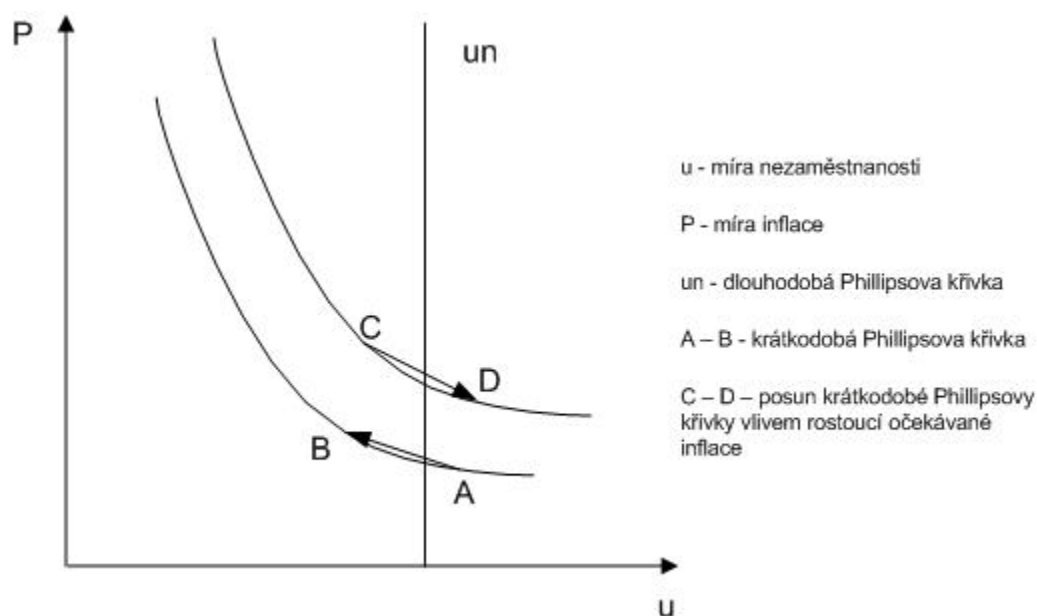
⁵HLADÍK, R. Ekonomie: základní kurz (pro bakalářský stupeň vysokých škol). 2005. 239 s.

⁶HLADÍK, R. Ekonomie: základní kurz (pro bakalářský stupeň vysokých škol). 2005. 239 s.

Milton Friedman původní Phillipsovu křivku doplnil o tzv. dlouhodobou křivku, kterou označil za přirozenou míru nezaměstnanosti. Tvrdí, že z dlouhodobého hlediska je míra nezaměstnanosti nezávislá na míře inflace (rovnoběžná s osou y). Ekonomika má v dlouhodobém horizontu tendenci blížit se k této přirozené nezaměstnanosti.

Nejčastěji používané protiinflační zásahy:

- řízení mezd a cen – důchodová politika státu (např. zmrazení mezd),
- indexace – přizpůsobování růstu životních nákladů,
- zvyšování konkurenceschopnosti trhu (protimonopolní opatření),
- opatření fiskální a monetární politiky (změny daňových sazeb, úrokových měr).



Obrázek 2: Dlouhodobá Phillipsova křivka (Zdroj: zpracováno dle⁷⁾)

2.1.2.1 Nezaměstnanost dobrovolná

Je taková nezaměstnanost, při které nezaměstnaní hledají práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Dobrovolně nezaměstnaní mohou dávat přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem před prací při stávající mzdové sazbě. Nebo

⁷SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. A. Ekonomie. 2007. 776 s.

mohou být frikčně nezaměstnaní a například přecházet z univerzity do svého prvního zaměstnání. Existuje celá řada důvodů, proč by si lidé mohli dobrovolně zvolit, že nenastoupí do špatně placené práce. Část z nich přitom bývá oficiálně počítána mezi nezaměstnané. Někteří lidé jsou nezaměstnaní kratší dobu, jiní delší. Délka trvání a výše dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké alternativní příležitosti mají nezaměstnaní. Mezi jejich alternativní příležitosti patří i podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li tyto podpory nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože lidé jsou motivováni k tomu, aby si rychle našli novou práci. Můžeme říci, že tato nezaměstnanost nenarušuje chod ekonomiky.⁸

2.1.2.2 Nezaměstnanost nedobrovolná

Druh nezaměstnanosti, kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří z nich by akceptovali dokonce i mzdu nižší), avšak nemohou ji najít. Nedobrovolná nezaměstnanost se tak stává pro člověka nejen zdrojem existenčních potíží, ale i pocitu zklamání a beznaděje. Dalším negativním dopadem nedobrovolné nezaměstnanosti je, že může postihovat lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, neboť jsou pro ně rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy velmi obtížné. Můžeme tedy říci, že pro člověka má nedobrovolná nezaměstnanost horší důsledky než nezaměstnanost dobrovolná. Praktické odlišení dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti je dost obtížné. Řada lidí, kteří jsou ve skutečnosti dobrovolně nezaměstnaní, se hlásí na úřadech práce jednak proto, aby dostávali podporu v nezaměstnanosti, a jednak proto, že doufají, že jim úřad práce najde nějaké dobře placené zaměstnání. Mnozí z nich však pod nejrůznějšími záminkami práci odmítají, nebo ji přijmou jen na krátkou dobu, aby si obnovili nárok na podporu v nezaměstnanosti. Registrovaná míra nezaměstnanosti tedy obsahuje kromě nedobrovolné i dobrovolnou nezaměstnanost.⁹

⁸SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. A. *Ekonomie*. 2007. 776 s.

⁹SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. A. *Ekonomie*. 2007. 776 s.

2.1.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti. Představuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá ukazateli míry nezaměstnanosti v podmínkách, kdy ekonomika optimalizuje svůj výkon. Je takovou mírou nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Přirozená míra nezaměstnanosti úzce souvisí s procesem inflace. Společnost sice dává přednost nízké nezaměstnanosti před vysokou, avšak velmi nízká míra nezaměstnanosti by vedla ke zrychlující se spirále inflačních měr. Přirozená míra nezaměstnanosti tedy odpovídá úrovni zaměstnanosti, při které je míra inflace stabilní, neroste ani neklesá. Znepokojivou tendencí posledních let je však vzestupný trend této nezaměstnanosti, jejíž úroveň je odhadována na 4 %. Příčinu této tendence lze spatřovat v demografickém vývoji, kde se mění demografická struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva a ve strukturálních změnách, které vedou ke zvýšené nestabilitě ekonomiky a zvýšené strukturální nezaměstnanosti.¹⁰

2.1.4 Rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných¹¹

K problémovým skupinám uchazečů a oblastem z hlediska trhu práce jsou řazeny ty, které projevují tendence k vysoké nezaměstnanosti v absolutním měřítku či k nadprůměrně dlouhodobé nezaměstnanosti. Podle statistik začaly již v roce 1998, kromě dlouhodobé nezaměstnanosti, také problémy se zprostředkováním zaměstnání uchazečům s některými handicapy na trhu práce. Stejný objem rozpočtovaných finančních prostředků na opatření v rámci aktivní politiky nezaměstnanosti (dále jen APZ) v posledních letech umožňoval zařadit do těchto opatření pouze omezený počet uchazečů, zároveň významně stouply výdaje na podpory pro uchazeče neboli pasivní politiku zaměstnanosti (dále jen PPZ).

Jako rizikové skupiny jsou všeobecně bez ohledu na regionální rozdílnosti a současnou situaci na trhu práce označovány následující kategorie osob:

¹⁰SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. A. Ekonomie. 2007. 776 s.

¹¹KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. 2003. 128 s.

- občané se zdravotním postižením,
- mladí lidé, mladiství uchazeči o zaměstnání,
- vyšší věkové kategorie,
- nekvalifikovaní pracovníci,
- ženy, zejména pečující o děti do věku 15 let (popřípadě muži, pokud o děti pečují oni),
- členové minoritních skupin (rasově, kulturně, ale i nábožensky odlišní od většinové společnosti, nebo od toho co je vnímáno jako většinové),
- přicházející imigranti,
- lidé dříve trestaní.

Úřady práce pak mezi rizikové skupiny uchazečů dále řadí:

- absolventy škol,
- uchazeče společensky nepřizpůsobivé, často měnící zaměstnání, se špatnou pracovní morálkou,
- osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností.

Rizikové faktory se u jednotlivých lidí obvykle kumulují, osoba se zdravotním postižením může být zároveň i vyššího věku nebo může mít nízkou kvalifikaci, matky po mateřské dovolené mohou mít pouze základní vzdělání apod. Pravděpodobnost nezaměstnanosti pak závisí na specifické kumulaci těchto handicapů a osobnostních charakteristikách uchazeče o práci.

Pokud se na pracovní pozice, kde je vyžadováno základní vzdělání, budou hlásit i uchazeči se vzděláním vyšším (v současnosti se toto běžně při výběru uchazeče děje zejména u absolventů), pak zaměstnavatel bude pravděpodobně upřednostňovat při výběru uchazeče více vzdělaného, i když reálně hrozí, že podobný uchazeč na zmíněném místě nevydrží dlouho, což je riziko, které zaměstnavatel vědomě podstupuje.

Skupiny pracovníků s určitými charakteristikami (věk, vzdělání, pohlaví, zdravotní stav, rasa, etnický původ apod.) jsou vystaveny většímu riziku ztráty zaměstnání. Nezaměstnanost u nich bývá většinou dlouhodobá a opakovaná, pracovní pozice obvykle získávají pouze na sekundárním trhu práce, který nabízí hůře placená pracovní místa s nejistou budoucností.

Tyto kategorie osob bývají také často označovány jako rizikové z pohledu trhu práce. Jedná se o proces vytlačování určitých skupin populace do okrajových pozic pracovního trhu. Důvodem jejich znevýhodnění při výběrových řízeních a nábořech je snaha zaměstnavatelů o co nejefektivnější volbu budoucích zaměstnanců. Při pohovorech s uchazeči o pracovní místo však zaměstnavatelé jen stěží mohou získat potřebné a spolehlivé informace o všech uchazečích, takže vychází z předsudků, obecných stereotypů o jednotlivých skupinách a ze svých dojmů.

Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti se promítá do mnoha sfér našeho života. Ovlivňuje především ekonomickou situaci jednotlivce i celé rodiny. To má velký vliv na celkové sociální postavení zúčastněných osob. Finanční příjem ovlivňuje možnosti trávení volného času, možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace, tím pádem také úspěšnost na trhu práce. Větší riziko nastává tehdy, jestliže je v rodině více nezaměstnaných nebo členové s velmi nízkým příjmem a ještě dlouhodobě nezaměstnaný. Tím se snižuje životní standard, který ovlivňuje i psychickou stránku naší osobnosti.

2.2 Druhy nezaměstnanosti

V následující kapitole se nachází podrobné vyjmenování druhů nezaměstnaností, které je logicky rozřazeno a vysvětleno.

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost souvisí se střídáním zaměstnání a hledáním vhodného pracovního uplatnění čerstvými absolventy škol. Tento druh se považuje za málo škodlivý, většinou se jedná o jev krátkodobý.¹²

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost se odvozuje od rozmachu či útlumu různých ekonomických odvětví. Vývoj v jednotlivých oborech je proměnlivý. Problémem zůstává, že pokud dojde k útlumu, a následnému propouštění pracovníků jednoho oboru, tito lidé často nemohou nastoupit do odvětví, které je na vzestupu a pojímá nové pracovní síly. Důvodem je odlišné či nedostatečné vzdělání a praxe, a také lokalita. Ne každý se může za práci přestěhovat na druhý konec republiky. Řešením mohou být rekvalifikační kurzy, kde si lidé propuštění z jednoho odvětví mohou doplnit nové znalosti a praktické zkušenosti.¹³

2.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Nezaměstnanost cyklická souvisí s ekonomickým stavem. V období ekonomického růstu klesá, v období stagnace či recese vzrůstá. Přímou souvislost má s přijímáním a propouštěním zaměstnanců, což je charakteristické pro období růstu či poklesu. Jaké zanechá tento druh nezaměstnanosti následky na celkové míře nezaměstnanosti, závisí na pružnosti trhu práce.¹⁴

¹² HÁLÁSKOVÁ, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. 2001. 93 s.

¹³ MÁŘEŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2002. 172 s.

¹⁴ HOLMAN, R. Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 2008. 372 s.

2.2.4 Skrytá nezaměstnanost

Nezaměstnané osoby, které se neregistrují na žádném z úřadu práce. Práci si nehledají, nechtějí hledat nebo ji vyhledávají bez registrace na pracovním úřadě. Jedná se o lidi, kteří nebudou mít nikdy zájem o pravidelný příjem, ale na druhou stranu jsou spokojeni se svou životní situací a osudem, jež je na hranici zákona, ale nejde do absolutní míry vymítit.¹⁵

2.2.5 Nepravá nezaměstnanost

Nezaměstnané osoby jsou evidovány jako nezaměstnaní, avšak nemají potřebu hledat nové zaměstnání. Jejich cílem je využít nárok na finanční podporu v nezaměstnanosti, nebo si přivydělávat nelegální činností.¹⁶

2.3 Měření nezaměstnanosti

K měření nezaměstnanosti nám slouží ukazatel míry nezaměstnanosti. Pro správný výpočet musíme znát počet dosažitelných registrovaných uchazečů a celkovou pracovní sílu. Definice výpočtu registrované míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100$$

u - míra nezaměstnanosti
L - zaměstnání
U - nezaměstnaní
L + U – ekonomicky aktivní
(zaměstnanci + nezaměstnaní)

Obrázek 3: Měření nezaměstnanosti (Zdroj: zpracováno dle¹⁷)

¹⁵SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. A. Ekonomie. 2007. 776 s.

¹⁶SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. A. Ekonomie. 2007. 776 s.

¹⁷SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. A. Ekonomie. 2007. 776 s.

2.4 Trh práce

Trh práce se dá definovat jako místo, kde se setkává nabídka práce a poptávka po práci. Odměnou za provedenou práci, chceme-li cenou práce, je mzda. Na jedné straně je trh práce tedy ovlivňován poptávkou po pracovních silách a na druhé straně nabídkou pracovních sil. Na tomto trhu vystupují domácnosti jako nabízející a firmy jako poptávající. Jejich společný cíl je maximalizace přínosu. Musí existovat nabídka práce vedle trhu výrobních činitelů, která co do kvalifikační úrovně a profesní struktury bude schopna realizovat potřeby a požadavky trhu. Je tomu z důvodu možnosti rychlé reakce na neustále změnami procházejícím trhu služeb a zboží.¹⁸

2.4.1 Nabídka práce¹⁹

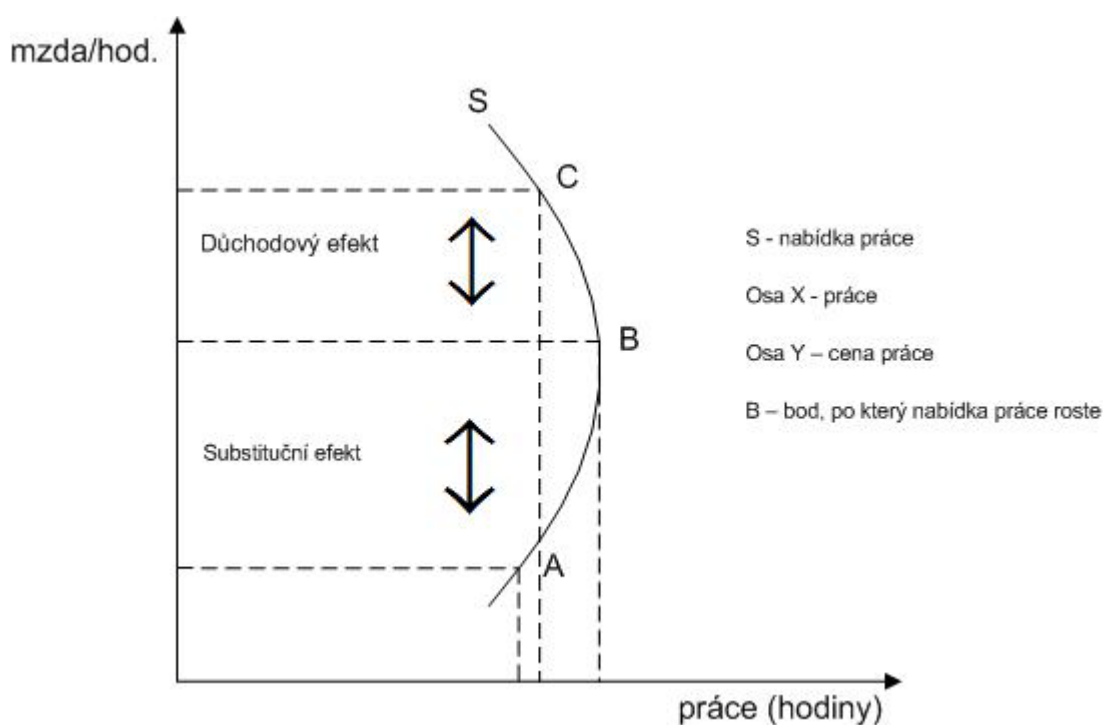
Křivku nabídky práce zobrazuje následující graf. Osa X znázorňuje práci (čas jí věnovaný) a osa Y zachycuje cenu práce, tedy mzdu na hodinu. Rozhodování člověka, jestli má nebo nemá pracovat je spotřebitelské rozhodování jako každé jiné. Zde se rozhodujeme mezi dvěma skupinami statků. První skupina statků představuje materiální potřebu, tedy mzdu, případně vše co si za ni můžeme pořídit. A druhá skupina statků je vlastně jen jeden statek – volný čas.

Křivka nabídky práce je specifická tím, že ji ovlivňují dva efekty – substituční a důchodový efekt. Substituční efekt zjednodušeně znamená, že člověk při vyšší mzdě nabízí více práce. Tím pádem věnujeme práci více času a méně nám ho zbývá pro volný čas.

Naopak důchodový efekt znamená, že při vyšší mzdě člověk nabízí méně práce. Tady jsme již v situaci, že máme tolik peněz nebo takovou výši mzdy, kdy pro nás již peníze nejsou tak zajímavé a volný čas má pro nás vyšší hodnotu. Přestáváme tolik pracovat, nabízíme méně práce, užíváme si více volného času – v podstatě si ho kupujeme, náhradou za ušlou mzdu, kterou by generovala naše práce. A tím se křivka nabídky práce opět otáčí zpět.

¹⁸MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie. 2003. 280 s.

¹⁹MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie. 2003. 280 s.



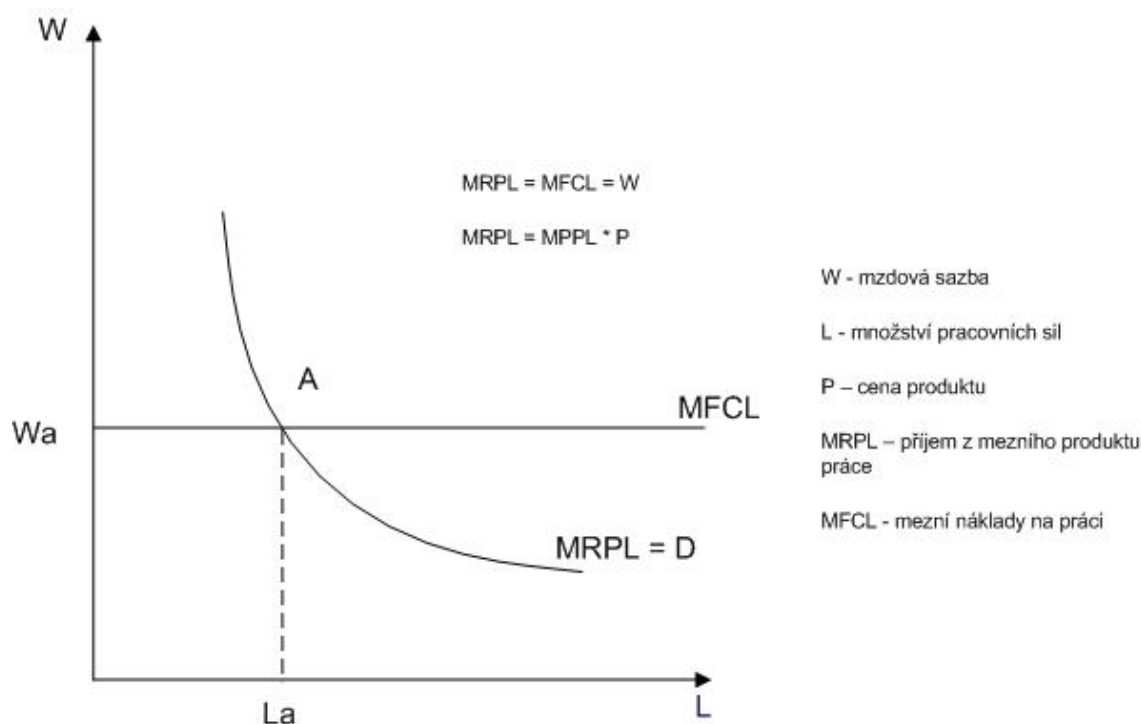
Obrázek 4: Křivka nabídky práce (Zdroj: zpracováno dle²⁰)

2.4.2 Poptávka po práci²¹

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Firma poptává takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu práce vyrovná mezním nákladům na práci - tedy mzdě. Poptávku tak značně ovlivňuje produktivita práce (ta je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a organizací práce).

²⁰MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie. 2003. 280 s.

²¹MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie. 2003. 280 s.



Obrázek 5: Poptávka po práci (Zdroj: zpracováno dle²²)

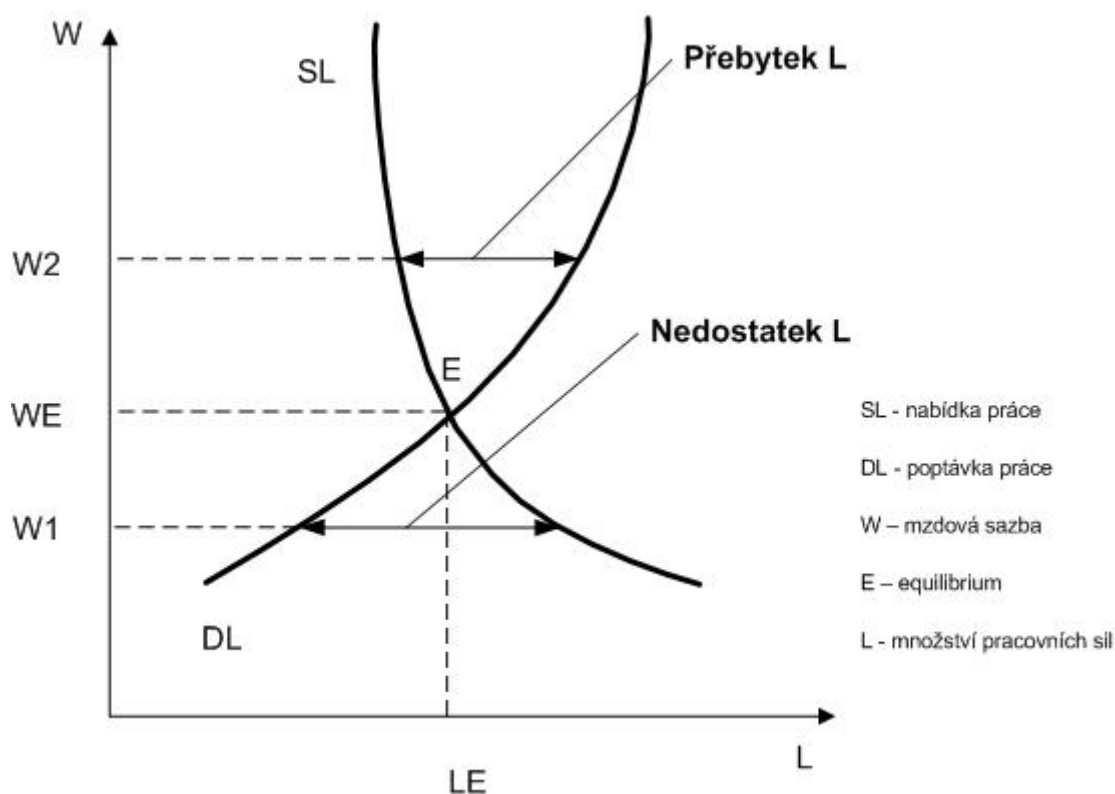
Příjem z mezního produktu práce ($MRPL$, marginal revenue from product) je násobkem mezního fyzického produktu práce ($MPPL$, marginal physical product) a ceny produktu (P). Křivka poptávky po práci je odvozena z křivky příjmu z mezního produktu. Poptávka po práci je - jako všechny poptávky po výrobních faktorech - odvozena z poptávky po finálních statcích, které byly vyrobeny pomocí práce.

Mezními náklady na práci $MFCL$ je výše nákladů, o kterou nám vzrostou celkové náklady firmy, vynaložených na získání dodatečné jednotky práce. Ve své podstatě vyjadřují cenu práce (mzdovou sazbu).

2.4.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, při tzv. rovnovážné mzdě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky a tržní křivky nabídky práce.

²²MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie. 2003. 280 s.



Obrázek 6: Rovnováha na trhu práce (Zdroj: zpracováno dle²³)

Rovnováhu na trhu práce při mzdové sazbě W_E a množství pracovních sil L_E představuje na obrázku číslo 6 bod E, který je průsečíkem křivky nabídky práce SL a poptávky po práci DL. W_1 je hranicí, pod níž nebudou mzdy klesat. Trh práce je průkazně nedokonalý a provází jej fakticky již od dob průmyslové revoluce převaha nabídky nad poptávkou. Reálný trh práce je také ovlivněn tím, že mzda je specifickou cenou, která plní významnou reprodukční funkci. Z těchto důvodů je silně omezen možný pohyb mzdy směrem dolů, nemá tendenci oscilovat, naopak, prostřednictvím smluv je vyvíjen silný tlak na uchování určité výše reálné mzdy.²⁴

Významným prvkem na trhu práce jsou odbory, které usilují především o prosazení svého vlivu na utváření mzdy. Důsledkem je nepružnost mezd, která vyvolá poruchu v podobě nedobrovolné nezaměstnanosti. Z obrázku číslo 6 může být identifikována

²³MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie. 2003. 280 s.

²⁴MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie. 2003. 280 s.

skutečnost, která nastane, pokud mzdy uvíznou na vyšší hladině W_2 . Je zaměstnáno méně obyvatel než při mzdě, která utvořila rovnováhu, současně však vzniká přebytek nabídky práce, která zobrazuje ty, kteří jsou ochotni při této mzdové sazbě pracovat, ale neexistuje pro ně pracovní příležitost – jedná se o nedobrovolně nezaměstnané. Dobrovolná nezaměstnanost, tj. ti, kteří při dané mzdě dávají přednost volnému času před prací. Zásah odborů sice přinesl zvýšení mezd, ale za cenu prohloubení nezaměstnanosti. Tato nezaměstnanost vykonává na výši mzdových sazeb tlak, který má tendenci stlačovat mzdy na rovnovážnou úroveň.²⁵

2.4.4 Rovnováha dokonale konkurenčního trhu²⁶

Vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, při tzv. rovnovážné mzdě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky a tržní křivky nabídky práce.

Tržní křivka poptávky po práci je horizontálním součtem individuálních poptávkových křivek všech firem na trhu.

Tržní křivka nabídky práce již není zpět zakřivená, a to proto, že při součtu jednotlivých individuálních křivek se rozdíl v zakřivení vyrovnají.

To ze dvou důvodů:

1. U jednotlivých individuálních křivek jsou zpětná zakřivení v jiných bodech a při jejich součtu dojde k vyrovnání.
2. Rostoucí mzda přitahuje na trh nové pracovníky s vyššími transferovými výdělky.

Při vychýlení mzdy z rovnovážné úrovně vzniká na trhu buď nedostatek (je-li tržní mzda nižší než rovnovážná) nebo přebytek nabídky práce (je-li tržní mzda vyšší než rovnovážná).

²⁵ FUCHS, K., TULEJA, P. Mikroekonomie I. 2002. 210 s.

²⁶ FUCHS, K., TULEJA, P. Mikroekonomie I. 2002. 210 s.

2.4.4.1 Mzdové rozdíly mezi různými skupinami pracovníků²⁷

I na dokonale konkurenčním trhu existují mzdové rozdíly mezi různými skupinami pracovníků. Z hlediska jejich původu lze rozlišit:

- Nerovnovážné rozdíly odrážejí změny v rozvoji jednotlivých odvětví, a to vede ke změnám poptávky a nabídky práce, dokud se výše mezd v jednotlivých odvětvích nevyrovná.
- Rovnovážné rozdíly nevedou ke změnám poptávky a nabídky, ale jsou to trvalé rozdíly. Tyto rozdíly jsou vysvětlovány nedostatečnou mobilitou zdrojů a segmentací trhu (pracovníci si nemohou konkurovat), rozdíly ve vrozených duševních a tělesných schopnostech (jedinečnost člověka), rozdíly v délce a nákladech na přípravu na zaměstnání, rozdíly v nepeněžním prospěchu určitého zaměstnání (kompenzující rozdíly) či rozdíly v kvalitě práce.

2.4.5 Nedokonalosti trhu práce²⁸

Mezi základní nedokonalosti na trhu práce patří:

Mzdová strnulost

- Mzdy a platy mají tendenci reagovat daleko pomaleji na změny na trzích práce. Nerovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce se vyrovnává postupně a pomaleji.

Mzdové tarify firem

- Mnohé firmy vytvářejí určité mzdové struktury, podle kterých jsou zaměstnanci odměňováni (mzdové tarify používají zejména velké podniky, a to k zjednodušení mzdových rozhodnutí a k podpoření spravedlnosti v odměňování).

²⁷ portal.mpsv.cz. nezaměstnanost. 01-04-2012. [online].

²⁸ portal.mpsv.cz. nezaměstnanost. 01-04-2012. [online].

Omezení

- Způsobená kolektivními smlouvami, pracovně-právním zákonodárstvím, ale i čistě tržními vlivy (firmy udržují zaměstnanost i při poklesu výroby nad efektivní míru, aby měly v budoucnosti kvalitní zaměstnance). Hlavní příčina nedokonalé konkurence na trhu práce jsou existence monopsonů a působení odborových organizací.

2.4.6 Segmentace trhu²⁹

Můžeme rozlišovat segmentaci profesí a segmentaci odvětví. Pro příslušníka jednoho povolání je obtížné a nákladné vstupovat na trh jiné oddělené profese.

Dále je třeba rozlišovat mezi primárním a sekundárním trhem práce a mezi interními pracovními trhy jednotlivých firem a externím trhem práce, který zahrnuje území celého státu. Primární trh práce soustřeďuje lepší a výhodnější pracovní příležitost s vyšší prestiží, vyššími výdělky, s větší jistotou zaměstnání a možností profesionálního růstu.

Sekundární trh práce se vyznačuje pracovními místy s nízkou prestiží, malými požadavky na kvalifikaci, nízkými výdělky a značnou nejistotou zaměstnání.

Interní trhy práce představují pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, v nichž dochází k rozmísťování pracovníku zpravidla bez jejich propuštění. Na externím trhu práce se setkávají pracovníci nabízející svou kvalifikaci s firmami nabízejícími volná pracovní místa.

2.5 Služby zaměstnanosti a politika zaměstnanosti³⁰

Úřady práce v České republice mají přidělenou službu správy zaměstnanosti. Jejich nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Činnosti jednotlivých orgánů se dá rozčlenit na výkon pasivní či aktivní politiky zaměstnanosti.

²⁹ JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1999. 95 s.

³⁰ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

2.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Účelem těchto nástrojů je přijímání mimořádných opatření ve prospěch skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen. V rámci těchto nástrojů úřady práce poskytují příspěvky na vytváření nových pracovních míst, na vyhrazování současných míst pro konkrétní uchazeče (příspěvek na mzdu), případně příspěvky na zahájení samostatné výdělečné činnosti. Příspěvky poskytují úřady práce podle situace konkrétního uchazeče. Nejvíce využívanými nástroji jsou veřejně prospěšné práce, vyhrazená společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace, které jsou financovány rovněž z prostředků Evropského sociálního fondu.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou přesně vymezeny zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v § 104 odst. 2, patří sem:

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce (VPP),
- společensky účelná pracovní místa vyhrazená (SÚPM),
- společensky účelná pracovní místa zřízená,
- společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti,
- chráněná pracovní místa (CHPM),
- chráněné pracovní dílny (CHPD),
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek na nový podnikatelský program.

2.5.1.1 Příspěvek na zapracování

O příspěvek na zapracování může požádat zaměstnavatel, který přijímá uchazeče o zaměstnání z rizikových skupin.

2.5.1.2 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Pro rok 2011 připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pět nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zaměřených na ty kategorie nezaměstnaných, které jsou na trhu práce nejohroženější. V minulosti byly tyto projekty realizovány na některých úřadech práce v pilotním režimu.

O které nástroje se jedná?:

- komplexní poradenský program,
- praxe pro mladé do 30 let,
- vzdělávej se a dál podnikej,
- spolupráce s obcí,
- návrat.

2.5.2 Rekvalifikace

Zákon pojednává o získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazečů nebo zájemců o zaměstnání. Východiskem při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace je dosavadní kvalifikace, schopnosti a zkušenosti uchazeče nebo zájemce o zaměstnání a v neposlední řadě při zařazování do rekvalifikace je nutné přihlédnout i ke zdravotnímu stavu osoby, která má být rekvalifikována. Zákon dále stanoví, že rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Rekvalifikační zařízení provádí rekvalifikaci na základě dohody s úřadem práce, dohoda musí být písemná a musí obsahovat nezbytné náležitosti, uvedené přímo v zákoně. Rekvalifikačnímu zařízení, se kterým uzavřel dohodu, může úřad práce hradit náklady spojené s rekvalifikací. V zákoně o zaměstnanosti je dále samostatně upravena

rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání a to v §109 a rekvalifikace zaměstnanců obsaženou § 110. Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání a to v případě, že to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Náklady rekvalifikace hradí úřad práce a může účastníkovi poskytnout i příspěvek na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena písemně a musí obsahovat nezbytné náležitosti, stanovené v zákoně, konkrétně ve výše uvedeném §109. Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce, a ke dni, k němuž má být přiznána není poživitelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace.

2.5.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Výše příspěvku může dosáhnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance umístěné na tyto práce, a to i včetně všech odvodů (odvody na sociální pojištění, zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti).

2.5.4 Společensky účelná pracovní místa

Za společensky účelná pracovní místa se považují pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a jsou obsazovány uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem může být i pracovní místo, které bylo po dohodě s úřadem práce zřízeno uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa lze od příslušného úřadu práce získat příspěvek. Výše příspěvku je závislá na míře nezaměstnanosti v daném okrese. Pokud

v předcházejícím měsíci před podáním žádosti nedosahuje nezaměstnanost na okrese průměrné míry nezaměstnanosti v ČR, tak může výše příspěvku činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Naopak pokud míra nezaměstnanosti dosahuje nebo přesahuje průměrnou míru nezaměstnanosti v ČR, může výše příspěvku dosáhnout šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství.

2.5.5 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika nezaměstnanosti kompenzuje nedostatečné příjmy nezaměstnaných.

Nároky si občan může klást po doložení zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, které zakládá povinnost odvodů pojistného (důchodového a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti):

- 1 rok v posledních 3 letech,
- osobně podat písemnou žádost,
- nesmí brát starobní důchod.

Neposkytuje se:

- ve vazbě,
- po dobu poskytování dávek nemocenského pojištění,
- starobní důchod,
- podpora při rekvalifikaci.

Podpůrčí doba:

- věk do 50 let 6 měsíců,
- věk do 55 let 9 měsíců,
- věk nad 55 let 12 měsíců.

2.6 Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Žadatel musí splňovat podmínku, že žadatel zaměstnání získal v rozhodném období v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Uchazeč nesmí být ke dni, ke kterému má být podpora přiznána, odběratelem starobního důchodu.

Opakovaně má nárok na podporu v nezaměstnanosti pouze ten, kdo prokáže, že pracoval nebo vykonával jinou výdělečnou činnost alespoň 6 měsíců poté, co mu byla vyplácena podpora. Pokud splňuje i podmínku doby důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech a ostatní shora uvedené podmínky, nárok na podporu v nezaměstnanosti jí vznikne.³¹

³¹ portal.mpsv.cz. nezaměstnanost. 01-04-2012. [online].

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

V této části se práce věnuje několika pohledům na nezaměstnanost. Jsou to globální pohledy v rámci Evropské unie, vyspělých států mimo Evropu a samotné České republiky. Nakonec je analyzován okres Vyškov, kde jsou mimo jednotlivých skupin nezaměstnaných vytvořeny analýzy SWOT.

3.1 Globální pohled na nezaměstnanost ve světě

Nejprve je vhodné se zaměřit na nezaměstnanost ze světového pohledu a až postupně se propracovat k lokálním problémům a stavům nezaměstnanosti v České republice.

Tabulka 1: Nezaměstnanost vybraných států světa v průběhu let 2007 - 2011 (Zdroj: Zpracováno dle³²⁾)

Nezaměstnanost ve světě v průběhu let 2007 - 2011						
stát/rok	2007	2008	2009	2010	2011	5-ti letý průměr
Japonsko	3,80	4,40	5,20	4,90	4,50	4,56
Austrálie	4,30	4,60	5,50	4,90	5,20	4,90
Brazílie	7,50	6,80	6,80	5,30	4,70	6,22
USA	5,00	7,30	9,90	9,40	8,50	8,02
EU 27	6,37	6,27	8,89	10,05	9,90	8,30
EA 17	6,53	6,48	8,75	9,74	9,86	8,27
JAR	21,00	21,90	24,20	24,00	23,90	23,00

V současné době činí míra nezaměstnanosti v přední ekonomice světa Japonsku 4,5 %. Po loňském zemětřesení a vlně tsunami se nedaří všem najít kvalifikovanou obživu, a proto byla země nucena podstoupit potřebnou rekonstrukci, kde celý svět upřeně sledoval, jak se vypořádá s děsivými následky mediálně sledované jaderné havárie ve Fukušimě.

³² tradingeconomics.com. unemployment. 01-01-2012 [online].

Mnoho čerstvých absolventů škol nemá šanci se uchytit v oboru, proto musí vykonávat práce sezónních nádeníků. Například v oblasti cestovního ruchu, zdravotnictví a stavebnictví.

Když se člověk podívá na záběry ulic v hlavním městě Tokiu, nezdá se, že by byl pro Japonce typický každodenní ruch narušen. Je to jenom zdánlivý a klamavý pocit. Stačí se zeptat mladých lidí. Polovina absolventů vysokých škol nemůže najít práci ve svém oboru, což je vysoké číslo. Téměř 5 miliónů mladých Japonců se živí nádeničinou.³³ Takto nárazová práce má nový sociologický termín – freeter. Čím dál častěji se dostává na povrch nepříjemná skutečnost, že v Japonsku existuje jedna z největších generačních nerovností na světě. Je zřejmé, že tento stát ztratil svoji pružnost a rychlost reakce na nové věci. Ostatní asijské státy se před něj směle dostávají. Jedním z důvodů je, že starší generace nevolňuje pracovní pozice mladším a ti mají omezené možnosti, které nevedou k uplatnění v daném oboru. Dalším z důvodů se jeví být problém samotné společnosti, která je velmi kritická a každého člověka bez stálého zaměstnání rychle odsoudí, ale oni nemají dost často šanci se na požadovanou pozici dostat, protože je nikdo ani nepozve k pohovoru, když předloží svůj životopis plný nárazových prací.

Existuje mnoho firem, které absolventy najmou a platí jenom od hodiny odvedené práce, protože takový zaměstnanec je vždy levnější. Sociální zabezpečení neexistuje.

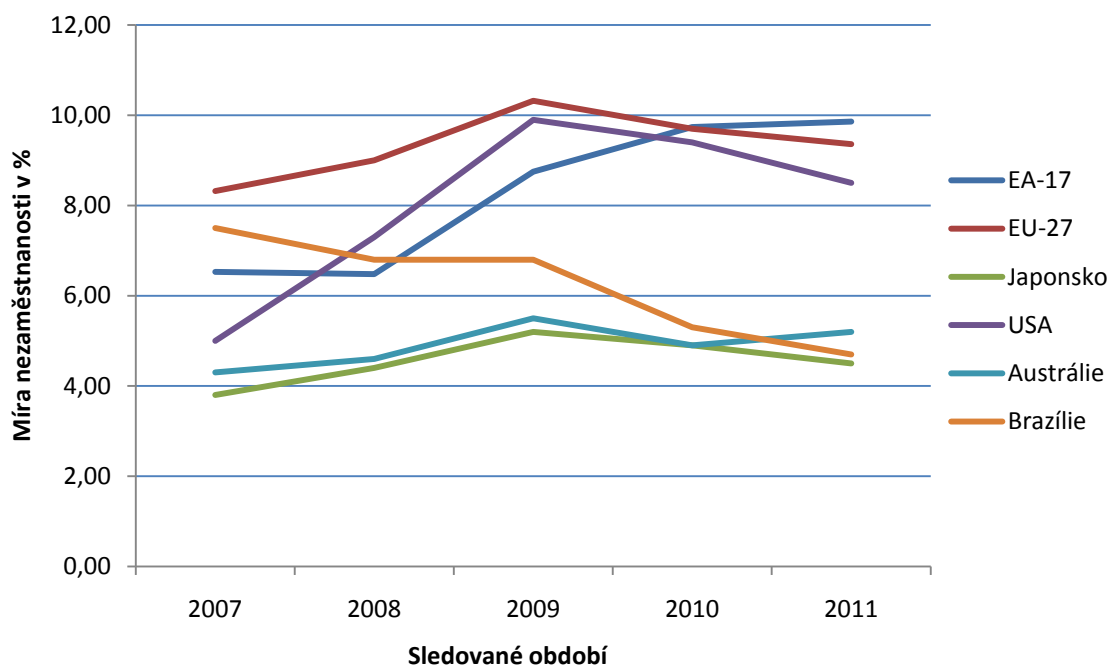
Více než 20 % procent aktivních Japonců se pohybuje na hranici chudoby a bohužel jejich počet roste.³⁴ Je více než nutné zavést radikální a bolestné reformy, i když si řada lidí myslí, že situace není nikterak kritická. Japonsko, jako jedna z největších a nejvyspělejších ekonomik světa, stagnuje již nějakou dobu, ale východisko není v dohledu, protože politické špičky nejsou zajedno a musí být dosaženo shody nad makroekonomickými otázkami co nejdříve. I přesto Japonsko slíbilo půjčit 60 miliard dolarů zadlužené Evropě.³⁵

³³ tradingeconomics.com. unemployment. 01-01-2012 [online].

³⁴ mhlw.go.jp. unemployment. 01-05-2012. [online].

³⁵ mhlw.go.jp. unemployment. 01-05-2012. [online].

Průřez měř nezaměstnanosti ve světě



Graf 1: Míra nezaměstnanosti ve sledovaných zemích v průběhu let 2007 - 2011 (Zdroj: Zpracováno dle³⁶⁾)

Naproti tomu Spojené státy americké, jsou na úrovni vyšší nezaměstnanosti, která je z grafu číslo 1 jasně patrná a má strmější růst než u Japonska. Za dva roky narostla dvojnásobně a svého vrcholu dosáhla roku 2009. Vysoká nezaměstnanost tlačí dolů spotřebitelské výdaje, které se na celkové ekonomické aktivitě USA obvykle podílejí zhruba 70 procenty.³⁷ Podle některých odhadů by byl k poklesu míry nezaměstnanosti o jeden procentní bod zapotřebí celoroční nárůst ekonomiky o pět procent.³⁸

Neustupující vysoká nezaměstnanost by mohla skrze snížení příjmů domácností a utlumení jejich důvěry ohrozit sílu a udržitelnost oživení. Velký počet Američanů, kteří jsou stále bez práce, přiděluje vrásky americké centrální bance FED. FED bojuje s vysokou nezaměstnaností už několik posledních let a neustále si dává za jeden z hlavních cílů snížení dlouhodobě vysoké nezaměstnanosti, která by mohla přibrzdit

³⁶ epp.eurostat.ec.europa.eu. unemployment statistics. 30-03-2012. [online].

³⁷ bls.gov. news release. 01-05-2012. [online].

³⁸ bls.gov. news release. 01-05-2012. [online].

křehké hospodářské oživení. Než se trh práce zlepší a nezaměstnanost se dostane k normálu, za který lze považovat míru kolem pěti až šesti procent, mohou uplynout i ještě další čtyři roky.³⁹

Ukazuje se, že trh je ještě slabý a bohužel, z již dříve zmíněné přírodní katastrofy v Japonsku vyplývá, že výpadek ve výrobě mimo USA má negativní dopad na celosvětovou ekonomiku. Mimo to brzdí ekonomiku vysoké ceny pohonných hmot a neustále oslabený trh s bydlením, který stál u zrodu krize, která se s časovým posunem dostala do Evropy. Lidé si žijí na vysoké noze a nepřiměřeně se zadlužují, i když nemají peníze na splácení. Bubliny začaly pod uměle nabobtnalým trhem praskat. Peníze se částečně znehodnotily a ztratily svou cenu. Příjmy po zdanění, přepočtené vzhledem k inflaci, minulý rok v USA stagnovaly. Je důležité vyzvat politiky, aby aktivně podpořili soukromý sektor. Návrat recese je podle všech odhadů a předpokladů zatím odkloněn, ale události blízké budoucnosti mohou nabrat obou směrů, což je těžké, vzhledem k nejisté situaci v Evropě a hrozbě války v Iránu, předpovídat. Od konce roku 2010 do konce roku 2011 klesla nezaměstnanost skoro o celý jeden procentní bod, ale jak je popsáno výše, důvod k radosti není příliš velký.

Z posledních údajů, které jsou v tuto chvíli známy, míra nezaměstnanosti ve Spojených státech v březnu klesla až na tříleté minimum 8,2 procent.⁴⁰ Počet pracovních míst rostl méně, než se čekalo. Pokles odráží fakt, že spousta lidí rezignovala na další bezpředmětné hledání práce, a tudíž zmizela z registru nezaměstnaných. Překvapení z nízkého počtu nových míst přidává na síle obavám, že je hospodářská expanze nedostatečně efektivní a rychlá. K většímu snižování potřebují Američané rychlejší hospodářský růst.

Dnes existují země, jako je Čína nebo Brazílie, které rostou nadprůměrně rychle. Dodávají na trhy zboží, které jsme si dříve vyráběli sami. Výroba zboží v Číně zvyšuje nezaměstnanost ve zbytku vyspělého kapitalistického světa. Musí se najít nové cesty, které nebudou jednoduché, pokud chceme udržet stávající systém, což je také aktuální otázka. Je současný stav dále udržitelný? Trh přece musí být pružný.

³⁹ federalreserve.gov. news events. 01-01-2012. [online].

⁴⁰ bls.gov. news release. 01-05-2012. [online].

V neposlední řadě je na místě uvést nejsilnější zemi latinské Ameriky a šestou největší ekonomiku světa Brazílii. Na sklonku minulého roku se dostala před Británií. Brazilská ekonomika roste zejména díky velkým vývozům do Číny a do dalších zemí Dálného východu, za což Brazílie může vděčit svému minulému prezidentovi Luiz Inácio Lula da Silva, který dostal zhruba 20 miliónů lidí z pokraje chudoby do středních tříd.⁴¹ Dobré mezinárodní diskuze a uzavření důležitých smluv nedalo na svůj pozitivní dopad dlouho čekat. Propojení silného východu a ambiciózní Brazílie se odráží i v posílení už tak silného sektoru cestovního ruchu. Výsledkem je zaměstnávání dalších nových lidí. Zájem obchodovat se zemí, která patří mezi nejrychleji se rozvíjející trhy, má přitom spolu s Evropou skoro celý svět, včetně politické spolupráce, obrany, obchodu, turismu a energetiky. Země vyznává ochranářskou politiku.

V tabulce na začátku kapitoly jsou ještě zaznamenány dvě země, které dosud nejsou zmíněny. První z nich je Austrálie, kde je vývoj podobný Japonsku, které je jejím nejbližším sousedem. Druhou graficky vyjádřenou zemí je Jihoafrická republika. Lze na ní pozorovat začarovaný kruh afrických zemí, i když se jedná o jednu z nejvyspělejších zemí v Africe. Život je zde nevyzpytatelný a nejistý ve všech ohledech a na pracovních trzích se uplatní jenom tři čtvrtě práceschopné populace v produktivním věku.

⁴¹ portal.mte.gov.br. dados. 01-02-2012. [online].

3.2 Nezaměstnanost v Evropské unii

Po světových číslech se práce dostává blíže k hranicím České republiky, a proto se zaměří na Evropskou unii, která je její nedílnou součástí.

Tabulka 2: Nezaměstnanost v Evropě v průběhu let 2007 - 2011 (Zdroj: Zpracováno dle⁴²⁾)

Nezaměstnanost v Evropě v průběhu let 2007 - 2011						
státlrok	2007	2008	2009	2010	2011	5-ti letý průměr
EU 27	6,42	6,31	8,94	10,12	9,97	8,35
Nizozemí	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4	3,86
Rakousko	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,32
Lucembursko	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	4,72
Kypr	3,9	3,7	5,3	6,2	7,8	5,38
Dánsko	3,8	3,4	6	7,5	7,6	5,66
Slovinsko	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	6,14
Malta	6,5	6	6,9	6,9	6,5	6,56
Rumunsko	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4	6,76
Velká Británie	5,3	5,6	7,6	7,8	8	6,86
Švédsko	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5	7,30
Německo	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9	7,40
Itálie	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	7,48
Česká republika	6,6	5,4	8,0	9,0	8,6	7,52
Finsko	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,54
Belgie	7,5	7	7,9	8,3	7,2	7,58
Bulharsko	6,9	5,6	6,8	10,2	11,2	8,14
Polsko	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7	8,84
Francie	8,4	7,8	9,5	9,8	9,7	9,04
Maďarsko	7,4	7,8	10	11,2	10,9	9,46
Irsko	4,6	6,3	11,9	13,7	14,4	10,18
Portugalsko	8,9	8,5	10,6	12	12,9	10,58
Estonsko	4,7	5,5	13,8	16,9	12,5	10,68
Řecko	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7	11,16
Litva	4,3	5,8	13,7	17,8	15,4	11,40
Slovensko	11,1	9,5	12	14,4	13,5	12,10
Lotyšsko	6	7,5	17,1	18,7	15,4	12,94
Španělsko	8,3	11,3	18	20,1	21,7	15,88

⁴² epp.eurostat.ec.europa.eu. unemployment statistics. 30-03-2012. [online].

Jak je psáno v předchozí kapitole, míra nezaměstnanosti v EU je úzce spjata s vývojem na americkém trhu. Trhy reagují s časovým odstupem a většinou v podobných rozměrech i důsledcích. Do roku 2008 se míra nezaměstnanosti v celé EU až na výjimky držela v rozumných rozptylech naznačujících zdravý růst, ale v roce 2009, o rok později než v USA, se křivka prudce vzepnula k horším časům a prognózy naznačovaly recesi, která i přišla a má nedožrnné následky, jež se nedaří řešit ve skoro žádném státě, mimo Německo.

Státy jsou v tabulce seřazeny podle průměru z posledních pěti let od nejnižší míry nezaměstnanosti po nejvyšší. Na samém vrcholu tabulky se posledních několik let drží Nizozemí, i když v posledním roce se Rakousku podařilo dostat před něj. Česká republika se drží uprostřed, což je průměrný výsledek. I přes jasně zřetelnou krizi v roce 2009 z ní nejvíce vytěžilo Německo, které na rozdíl od ostatních států dobře reagovalo, a v roce 2011 je jeho míra nezaměstnanosti nižší než před pěti lety. Na druhém konci se skokem dvojnásobného negativního nárůstu ocitlo Španělsko s mírou nezaměstnanosti přes 20 %, která stále roste. Dále země Pobaltí v čele s Lotyšskem a Litvou; země jižních poloostrovů, kde hlavním problémem je předlužené, neefektivní, nemodernizované a byrokracií zneřádné Řecko a rychle ho dohánějící Portugalsko, kde se dlouho žilo nad poměry, i když skutečný obraz se dlouho skrýval za zkreslená vyfabulovaná čísla. Tendence ke zlepšení jsou zatím v nedohlednu.

Tabulka 3: Nezaměstnanost dospělých v Evropě dle pohlaví (v tisících). (Zdroj: Zpracováno dle⁴³)

Nezaměstnanost dospělých v Evropě dle pohlaví (v tisících)										
stát\pohlaví	Muži					Ženy				
stát\rok	2007	2008	2009	2010	PRŮMĚR	2007	2008	2009	2010	PRŮMĚR
EU 27	6824,2	7228,6	10432,3	11474,8	8990,0	7244,2	6963,0	8323,9	9037,6	7892,2
Nizozemí	92,2	81,9	109,8	146,7	107,7	100,9	84,8	98,1	122,6	101,6
Rakousko	63,3	56,7	81,1	76,9	69,5	70,0	57,1	63,5	59,8	62,6
Lucembursko	3,1	4,2	4,0	3,6	3,7	3,4	3,8	4,6	4,5	4,1
Kypr	5,2	5,3	9,0	10,6	7,5	6,2	5,7	7,1	8,4	6,9
Dánsko	34,9	30,6	71,6	90,1	56,8	41,4	32,4	52,2	64,2	47,6
Česko	97,0	78,2	132,9	146,8	113,7	133,6	110,3	148,7	163,3	139,0
Slovinsko	16,3	16,2	25,1	33,3	22,7	22,8	17,9	22,2	28,0	22,7
Malta	3,8	4,1	5,0	5,7	4,7	2,5	2,5	2,8	2,7	2,6
Rumunsko	274,9	261,0	304,4	315,1	288,9	169,3	137,2	179,4	206,0	173,0
Velká Británie	524,9	593,9	903,6	926,8	737,3	415,6	436,4	567,3	609,6	507,2
Švédsko	91,1	88,9	139,3	135,4	113,7	88,7	87,7	113,5	119,3	102,3
Německo	1606,5	1398,1	1516,8	1427,7	1487,3	1411,6	1224,8	1173,7	1058,2	1217,1
Itálie	518,9	610,0	754,4	837,7	680,3	607,4	682,9	740,6	785,0	704,0
Finsko	62,5	56,1	84,2	88,4	72,8	64,5	60,0	67,3	68,1	65,0
Belgie	134,2	129,2	154,3	164,3	145,5	136,8	126,3	132,2	145,8	135,3
Bulharsko	96,9	80,1	100,0	157,7	108,7	98,9	81,4	91,7	127,8	100,0
Polsko	622,8	447,7	531,5	670,7	568,2	593,7	454,1	516,5	615,2	544,9
Francie	858,4	775,5	990,6	1043,9	917,1	934,1	880,9	1033,5	1076,4	981,2
Maďarsko	607,8	995,5	1815,0	2051,1	1367,4	934,1	880,9	1033,5	1076,4	981,2
Irsko	42,6	63,9	136,0	158,7	100,3	26,6	29,5	52,9	65,6	43,7
Portugalsko	158,2	157,4	215,0	238,8	192,4	204,5	186,2	220,2	268,3	219,8
Estonsko	13,3	14,5	44,6	52,5	31,2	10,8	13,9	29,2	40,0	23,5
Řecko	119,0	114,3	162,6	239,5	158,9	204,3	187,0	219,3	279,3	222,5
Litva	28,6	37,3	107,9	139,7	78,4	28,4	34,8	70,4	98,7	58,1
Slovensko	110,9	94,6	127,4	161,6	123,6	125,0	109,6	126,2	144,9	126,4
Lotyšsko	29,1	37,9	91,2	100,4	64,7	25,7	32,8	64,2	70,2	48,2
Španělsko	607,8	995,5	1815,0	2051,1	1367,4	783,4	1002,1	1493,1	1729,3	1252,0

Bez práce je poprvé v historii EU více mužů než žen. Zlom nastal v květnu roku 2008.

Tento milník odráží dopady současné hospodářské krize, která zmítá evropskou ekonomiku posledních pár let.

⁴³ epp.eurostat.ec.europa.eu. unemployment statistics. 30-03-2012. [online].

Její vliv se na trhu práce projevuje značně a hlavně v sektorech, jako jsou stavebnictví, průmyslová výroba a těžký průmysl, kde se zaměstnává výrazně více mužů než žen. Tyto podniky jsou v poslední době zavírány, a proto nezaměstnanost mužů stoupá.

V lednu 2011 míra nezaměstnanosti mezi ženami v EU činila 10,3 procenta, zatímco u mužů to bylo 10,7 procenta. V 15 členských zemích Evropské unie byla nezaměstnanost vyšší u mužů než u žen. Největší rozdíl je vidět na příkladu Estonska - 12,2 procenta u žen, 20,5 procenta u mužů za poslední čtvrtletí roku 2010.

Je dokázáno, že zhruba každá čtvrtá žena, celkem 26 procent, v roce 2030 bude starší 65 let. Na konci roku 2008 to bylo pro srovnání 20 procent žen. Na tyto prognózy bude mít a má vliv dnes patrný růst průměrné délky života. Ten se v EU v roce 2008 pohyboval mezi 77 roky v Bulharsku a 84,9 lety života ve Francii u žen, přičemž ve všech zemích byla délka života u žen vyšší než u mužů, což je z přírodního hlediska běžné, neboť muž si chozením do práce a neustálým stresem zkracuje průměrnou délku života na úkor ženy, která je z fyziologického hlediska stavěna, aby vydržela více a déle.

V roce 2030 by měla průměrná délka života u žen v EU dosáhnout 85,3 roků, u mužů by to mělo být 80 let.⁴⁴

Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí či Českého statistického úřadu vzrostla ke konci března v ČR míra nezaměstnanosti mužů na 9,5 procenta a žen na 10,4 procenta.⁴⁵

⁴⁴ portal.mpsv.cz. statistika. 01-04-2012. [online].

⁴⁵ portal.mpsv.cz. nezaměstnanost. 01-04-2012. [online].

Tabulka 4: Nezaměstnanost ve věku 15 - 24 v Evropě dle pohlaví (v tisících). (Zdroj: Zpracováno dle⁴⁶)

Nezaměstnanost ve věku 15 - 24 v Evropě dle pohlaví (v tisících)										
stát\pohlaví	Muži					Ženy				
stát\rok	2007	2008	2009	2010	PRŮMĚR	2007	2008	2009	2010	PRŮMĚR
EU 27	2239,8	2297,3	2976,2	2987,3	2625,2	1931,4	1889,7	2213,8	2313,3	2087,1
Nizozemí	41,1	39,6	52,3	61,6	48,7	43,7	36,6	43,6	59,0	45,7
Rakousko	26,4	25,1	33,1	27,9	28,1	25,8	23,4	26,7	23,6	24,9
Lucembursko	1,1	1,1	1,7	1,3	1,3	1,0	1,7	1,4	0,7	1,2
Kypr	2,1	1,6	2,5	2,8	2,3	1,9	1,9	2,8	3,5	2,5
Dánsko	18,6	16,3	30,3	37,6	25,7	15,5	18,7	22,5	26,6	20,8
Česko	26,7	24,4	42,4	44,0	34,4	19,2	16,9	28,1	29,4	23,4
Slovinsko	6,0	6,4	8,2	8,7	7,3	4,8	5,0	5,5	5,4	5,2
Malta	2,7	2,3	2,6	2,3	2,5	1,7	1,6	1,7	1,6	1,7
Rumunsko	123,7	108,2	119,3	121,6	118,2	72,9	69,1	77,6	82,5	75,5
Velká Británie	402,0	437,9	539,9	528,3	477,0	280,4	284,3	351,9	375,6	323,1
Švédsko	58,4	63,9	84,3	88,2	73,7	59,9	64,8	72,9	74,2	68,0
Německo	332,6	291,6	317,8	268,3	302,6	251,3	226,7	218,7	191,3	222,0
Itálie	203,6	210,4	246,0	276,0	234,0	176,2	188,6	203,9	203,8	193,1
Finsko	27,7	28,9	38,2	37,6	33,1	28,6	27,2	31,2	30,2	29,3
Belgie	40,2	41,0	49,6	52,5	45,8	41,8	36,9	43,5	43,2	41,4
Bulharsko	23,8	23,9	30,0	38,6	29,1	20,7	14,4	16,2	23,9	18,8
Polsko	207,7	151,4	202,1	225,6	196,7	194,6	157,6	161,0	187,9	175,3
Francie	309,9	318,0	404,6	379,6	353,0	278,8	261,2	321,1	331,5	298,2
Maďarsko	32,4	33,9	47,9	46,7	40,2	25,2	27,1	31,2	32,5	29,0
Irsko	18,8	26,3	43,3	39,3	31,9	13,1	15,0	22,7	24,0	18,7
Portugalsko	38,6	36,9	46,3	48,4	42,6	47,3	46,5	47,2	47,0	47,0
Estonsko	5,6	5,7	14,0	14,0	9,8	2,3	4,2	7,3	9,4	5,8
Řecko	32,2	33,6	37,4	49,2	38,1	51,5	43,0	51,9	60,7	51,8
Litva	6,0	12,1	31,8	32,6	20,6	6,0	9,9	14,8	20,1	12,7
Slovensko	34,4	29,8	43,0	51,1	39,6	25,4	21,6	26,9	31,6	26,4
Lotyšsko	10,0	11,6	30,5	25,3	19,4	6,5	8,3	17,2	20,2	13,1
Španělsko	207,5	315,4	477,1	478,2	369,6	235,3	277,5	364,3	373,9	312,8

Míra nezaměstnanosti u mladých lidí je obecně mnohem vyšší než míra nezaměstnanosti ve všech ostatních věkových kategoriích. Vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí přece jen reflektuje dnešní problémy, kterým čelí mladí lidé při hledání nového zaměstnání. To však nutně neznamená, že skupina nezaměstnaných osob ve věku mezi 18 - 24 je vysoká, protože mnoho mladých lidí studuje prezenčně, a proto ani žádnou práci nehledají, což znamená, že nejsou součástí

⁴⁶ epp.eurostat.ec.europa.eu. unemployment statistics. 30-03-2012. [online].

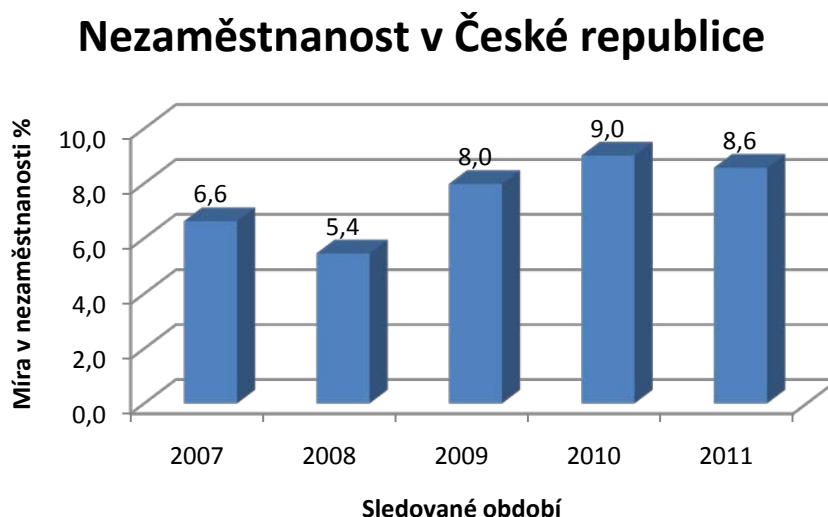
pracovní síly, která se objevuje ve jmenovateli pro výpočet míry nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu se v poměru nezaměstnanosti u mladých lidí používá trochu jiného konceptu: poměr nezaměstnanosti počítá s podílem nezaměstnaných v celé populaci. Poměr nezaměstnanosti mladých lidí v EU je vyšší než míra nezaměstnanosti u starších osob, ale zároveň ještě míra nezaměstnanosti vzrostla od roku 2008 v důsledku dopadů současné krize na trhu práce. Míra nezaměstnanosti mladých lidí v zemích EU - 27 byla asi dvakrát vyšší než míra nezaměstnanosti celkové populace v průběhu posledního desetiletí. V EU - 27 byla míra nezaměstnanosti u mladých lidí vyšší než v eurozóně v letech 2000 a 2008.

Poslední údaje hovoří nesmlouvavě a nepříznivě pro celou Evropu, protože v únoru bylo v celé EU bez práce asi 24,55 milionu lidí. Z toho asi 17,13 milionu připadá na eurozónu. Zhoršení je lépe patrné z meziročního srovnání; zatímco loni v únoru byla nezaměstnanost v eurozóně okolo 10 %, v EU činila 9,5 %. Proti loňskému lednu přibylo v celé EU zhruba 167.000 nezaměstnaných. Proti loňskému únoru dosahuje růst za celou EU zhruba 1,87 milionu lidí.⁴⁷

⁴⁷ epp.eurostat.ec.europa.eu. unemployment statistics. 30-03-2012. [online].

3.3 Nezaměstnanost v ČR

Samotné České republice a jejímu souboji s makroekonomickým problémem zvaným nezaměstnanost se práce věnuje blíže v této kapitole.



Graf 2: Míra nezaměstnanosti v České republice v průběhu let 2007 - 2011 (Zdroj: Zpracováno dle⁴⁸)

Od začátku roku 2009 se začíná česká ekonomika výrazně zpomalovat, a proto zaměstnanost klesá a v tomto důsledku klesá i počet volných pracovních míst. Dopad celosvětově krize dochází jako do Evropy i k nám s ročním zpožděním a začíná ovlivňovat trh práce České republiky. Na konci roku 2009 dosáhla míra nezaměstnanosti 8 % a o rok později dokonce 9 %, což je v souladu s celosvětovým vývojem a se zhoršenou situací v Evropě jako celku. Světová ekonomika naznačila v roce 2011 zlepšení, ale v Evropě bylo jen částečné. Česká republika se na konci roku dostala na ukazatel 8,6 %, který je někde na pomezí vysoce negativních výsledků z roků 2009 a 2010.

U roku 2012 je ještě brzy pro definitivní komentáře jakým směrem se nezaměstnanost vydá, protože míra nezaměstnanosti je na konci března na 8,9 %. Z posledních čísel,

⁴⁸ vdb.czso.cz. nezaměstnanost. 01-05-2012. [online].

která jsou k dispozici, jsou údaje za duben, kdy míra nezaměstnanosti klesla o 0,5 % na 8,4 %. Je to díky začátku pěkného počasí a sezónních prací, kde především stavební firmy hledají dočasnou pracovní sílu. Práci v dubnu hledalo přes 497 tisíc lidí.⁴⁹

Tabulka 5: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR dle krajů v průběhu let 2007 - 2011 (Zdroj: Zpracováno dle⁵⁰)

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011
Uchazeči o zaměstnání (k 31.12.)					
Úhrnem	354 878	352 250	539 136	561 551	508 451
Hl. m. Praha	17 363	17 433	29 865	33 433	32 580
Středočeský	29 273	31 220	49 144	54 716	50 594
Jihočeský	16 452	17 505	27 530	29 545	26 450
Plzeňský	14 516	16 757	26 802	27 267	23 308
Karlovarský	12 975	13 437	19 337	19 922	17 447
Ústecký	49 894	45 657	59 976	61 947	58 087
Liberecký	14 566	16 605	26 273	25 653	23 286
Královéhradecký	14 499	14 728	23 373	24 678	22 185
Pardubický	15 417	16 998	26 817	27 359	23 631
Kraj Vysočina	16 202	17 874	28 566	29 410	25 605
Jihomoravský	44 239	43 063	65 944	69 342	62 722
Olomoucký	23 495	23 470	41 092	42 117	38 119
Zlínský	20 171	20 048	33 836	33 386	29 418
Moravskoslezský	65 816	57 455	80 581	82 776	75 019

Na konci roku 2008 klesala čísla uchazečů o práci až k finální hodnotě 352 250. Průměrná výše nezaměstnanosti byla v tomto roce 5,4 %. Tento se příznivě vyvíjející stav nakloněný slušně pracující ekonomice se dostal do nepříjemné situace s příchodem krizového roku 2009 a jako v celé Evropě začala vznikat na trzích panika a problémy se dostávaly na povrch. V roce 2009 bylo lidí, kteří žádali o práci o 200 tisíc více, v roce 2010 se situace ještě mírně naplnula a zhoršila. Mírné oživení nastalo v minulém roce 2011, ale vyhlídky nejsou příznivé, protože právě hlavní tahouni špatných čísel, kterými jsou Středočeský, Ústecký, Jihomoravský a Moravskoslezský kraj, nenaznačují, že by se vytvářela nová místa a zahraničních pobídek se nehlásí potřebné množství. Rok 2012 ukáže, kam se situace v EU pohne. Jestli vyhlásí bankrotovat pár nejvážněji

⁴⁹ vdb.czso.cz. nezaměstnanost. 01-05-2012. [online].

⁵⁰ vdb.czso.cz. nezaměstnanost. 01-05-2012. [online].

postížených států jižní Evropy, bude to mít dominový efekt, ale o to rychlejší bude ozdravovací návrat k ekonomickému růstu a prosperitě. Pokud se Evropa neprobere, spadne s ní i ČR do hluboké pasti dluhů a další recese.

Tabulka 6: Počet volných míst v ČR dle krajů v průběhu let 2007 - 2011 (Zdroj: Zpracováno dle⁵¹)

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011
Počet volných míst (k 31.12.)					
Úhrnem	141 066	91 189	30 927	30 803	35 784
Hl. m. Praha	28 746	25 002	8 508	5 743	7 465
Středočeský	19 691	11 399	3 296	3 599	4 054
Jihočeský	6 983	4 188	1 516	1 850	2 073
Plzeňský	14 443	7 562	2 078	2 161	2 603
Karlovarský	3 167	2 087	830	748	1 088
Ústecký	6 462	4 485	1 721	2 238	1 974
Liberecký	4 612	2 279	1 201	1 417	1 780
Královéhradecký	5 329	4 052	1 333	1 365	1 624
Pardubický	9 541	3 654	1 813	2 165	2 609
Kraj Vysočina	5 764	2 414	762	916	921
Jihomoravský	13 725	8 253	3 040	2 955	2 775
Olomoucký	5 224	2 747	821	1 210	1 065
Zlínský	6 683	4 272	1 252	1 245	1 590
Moravskoslezský	10 696	8 795	2 756	3 191	4 163

Ministerstvo práce a sociálních věcí evidovalo v roce 2007 až 141 066 volných pracovních míst a největší část z nich se nacházela v hlavním městě Praze, i když právě největší a ekonomicky nejsilnější část republiky se snaží pobízet firmy k investicím a zaujmout všemi dostupnými i nedostupnými prostředky, výsledek není uspokojivý a řada věcí se nedotáhla do požadovaného úspěšného konce.

I přes vyšší číslo míry nezaměstnanosti se nedaří obsadit některé vypsane pozice, protože uchazeči nejsou dostatečně kvalifikovaní nebo postrádají potřebné zkušenosti a odbornost v daném odvětví. S příchodem krize se stavy snižovaly, až dosáhly minima v roce 2009.

⁵¹ vdb.czso.cz. nezaměstnanost. 01-05-2012. [online].

Vytváření nových pracovních míst se nedaří dle předběžných prognóz. Volná pracovní místa se v průběhu posledních tří let pohybují nad hranicí 30 tisíc. Naproti Praze stojí Kraj Vysočina, kde je méně než 1000 volných míst.⁵²

Tabulka 7: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v ČR podle krajů v průběhu let 2007 - 2011 (Zdroj: Zpracováno dle⁵³)

Kraj	2007	2008	2009	2010	2011
Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo (k 31.12.)					
Úhrnem	2,5	3,9	17,4	18,2	14,2
Hl. m. Praha	0,6	0,7	3,5	5,8	4,4
Středočeský	1,5	2,7	14,9	15,2	12,5
Jihočeský	2,4	4,2	18,2	16,0	12,8
Plzeňský	1,0	2,2	12,9	12,6	9,0
Karlovarský	4,1	6,4	23,3	26,6	16,0
Ústecký	7,7	10,2	34,8	27,7	29,4
Liberecký	3,2	7,3	21,9	18,1	13,1
Královéhradecký	2,7	3,6	17,5	18,1	13,7
Pardubický	1,6	4,7	14,8	12,6	9,1
Kraj Vysočina	2,8	7,4	37,5	32,1	27,8
Jihomoravský	3,2	5,2	21,7	23,5	22,6
Olomoucký	4,5	8,5	50,1	34,8	35,8
Zlínský	3,0	4,7	27,0	26,8	18,5
Moravskoslezský	6,2	6,5	29,2	25,9	18,0

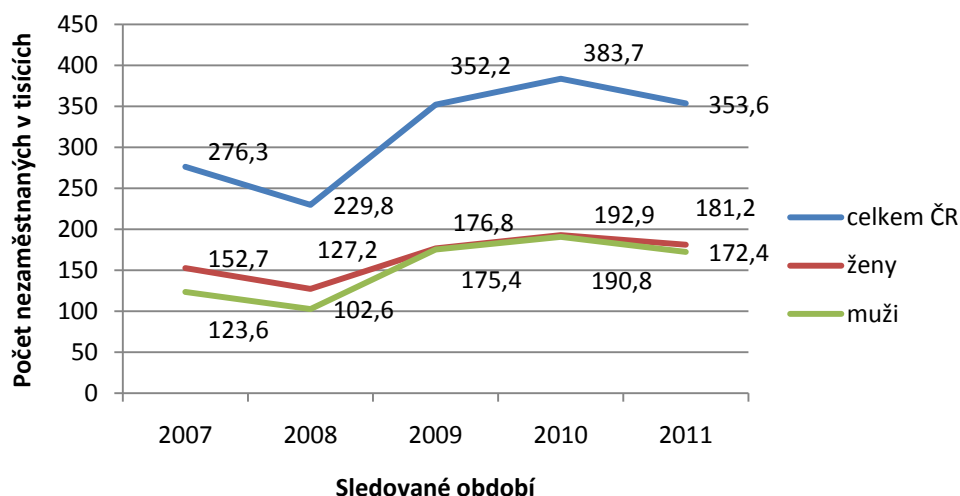
U tabulky výše uvedené je znovu vidět propastný skok v roce 2009. Alarmující situace je v Olomouckém kraji, kde se počet uchazečů o 1 volné pracovní místo zvedl z 8,5 až na 50. Zbytek krajů se nese v duchu čísel nelišících se od minulých tabulek, i když je zde více zřejmá převaha Čech nad Moravou a Slezskem. Uchazečů je ve východní části republiky viditelně více.

Výjimku tendencí růstů nebo poklesů vždy narušují první čtvrtletí příslušných let, protože vždy dochází k ještě většímu nárůstu míry nezaměstnanosti kvůli firmám, které ukončují pracovní smlouvy se svými zaměstnanci, též dochází k ukončování dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce, jež mívají většinou podobu jednoletých kontraktů nebo smluv do konce roku.

⁵² vdb.czso.cz. nezaměstnanost. 01-05-2012. [online].

⁵³ vdb.czso.cz. nezaměstnanost. 01-05-2012. [online].

Počet dospělých nezaměstnaných v ČR



Graf 3: Nezaměstnanost dospělých v ČR v průběhu let 2007 - 2011 dle pohlaví (Zdroj: Zpracováno dle⁵⁴)

V letech 1996 - 2000 počty nezaměstnaných výrazně rostly, a to jak žen, tak mužů. V následujících letech, 2001 - 2005, počty nezaměstnaných kolísaly, do roku 2008 došlo k jejich poklesu. Klesající trend vykazovaly v letech 2005 - 2008 i počty osob dlouhodobě nezaměstnaných, nezaměstnaných mladistvých i osob ve věku 50 a více let. Od roku 2009 vykazovaly počty nezaměstnaných opět rostoucí trend.⁵⁵

V roce 2010 bylo nezaměstnáno 192,9 tisíc žen a 190,8 tisíc mužů. Více než pětina nezaměstnaných žen (22 %) a čtvrtina mužů (25 %) byla ve věku 50 a více let. Pouze 15 % žen a 23 % nezaměstnaných mužů spadalo do věkové kategorie 15-24 let. Dlouhodobě nezaměstnané osoby představovaly 42 % nezaměstnaných žen a 40 % nezaměstnaných mužů.⁵⁶

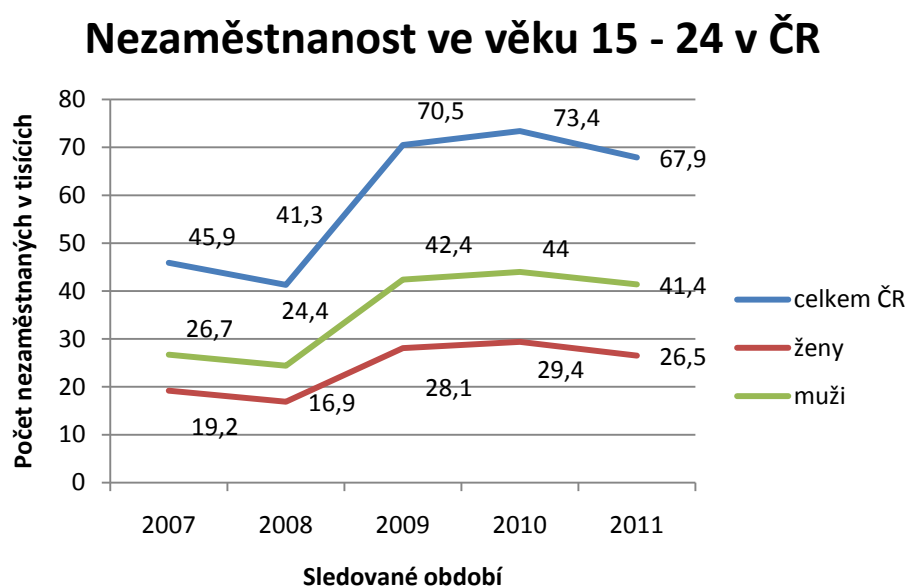
Do značné míry se dá rok 2008 považovat v horizontu několika posledních let za dobrý, protože se počet nezaměstnaných pohyboval okolo 300 000, kteří připadali na zhruba

⁵⁴ vdb.czso.cz. nezaměstnanost. 01-05-2012. [online].

⁵⁵ vdb.czso.cz. nezaměstnanost. 01-05-2012. [online].

⁵⁶ vdb.czso.cz. nezaměstnanost. 01-05-2012. [online].

150.000 volných pracovních míst, což je stav označovaný za přirozenou míru nezaměstnanosti.⁵⁷



Graf 4: Nezaměstnanost ve věku 15 - 24 v ČR v průběhu let 2007 - 2011 dle pohlaví
(Zdroj: Zpracováno dle⁵⁸)

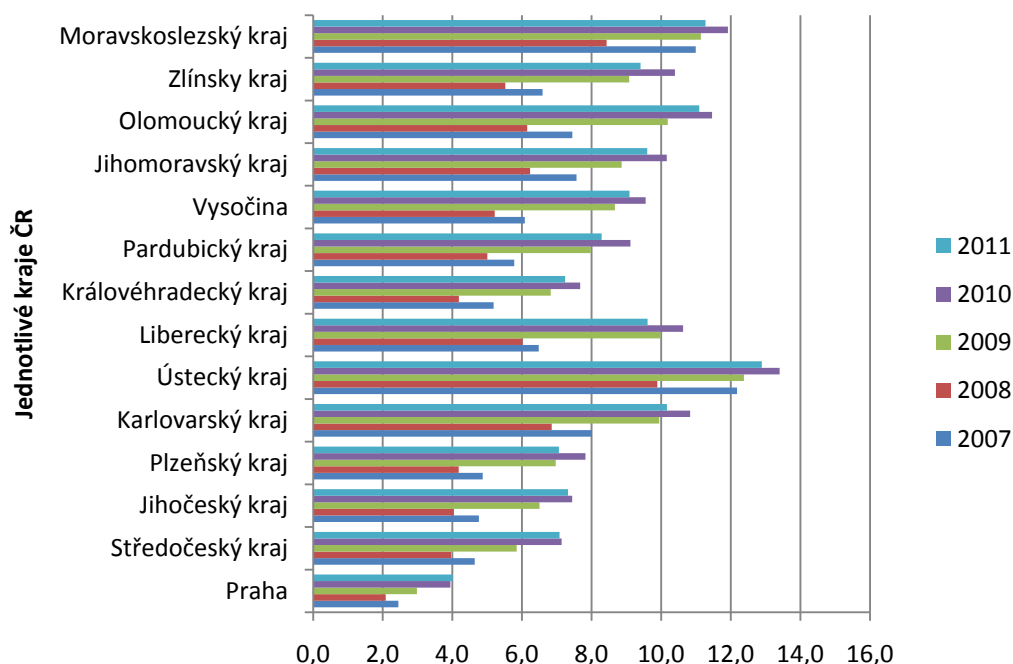
Jako v předchozích kapitolách, tak i z výše nastíněného grafu, je vidět, že rok 2009 nepřispěl k dobrému trendu zaměstnanosti. Pro tentokrát se projevil u mladých lidí. Navíc trend je, že populace stárne a mladí mají čím dál méně prostoru jak získat zkušenosti, tak prosadit se na úkor starších, kteří se snaží udržet na svých postech. Jak je ve zbytku Evropy zřejmé, mladí se stávají ohroženou skupinou, i když u nás se situace prozatím nejeví nikterak kriticky. Následující roky ukážou. Evropu doháníme minimálně v počtu absolventů vysokých škol, což má neblahý vliv na ubývající lidi s výučním listem.

Výrazná změna oproti dospělým se děje v poměru mužů a žen. U mladých lidí je více nezaměstnaných mužů než žen ve všech sledovaných obdobích.

⁵⁷ portal.mpsv.cz. nezaměstnanost. 01-04-2012. [online].

⁵⁸ vdb.czso.cz. nezaměstnanost. 01-05-2012. [online].

Míra nezaměstnanosti v krajích ČR



Graf 5: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v průběhu let 2007 - 2011

(Zdroj: Zpracováno dle⁵⁹)

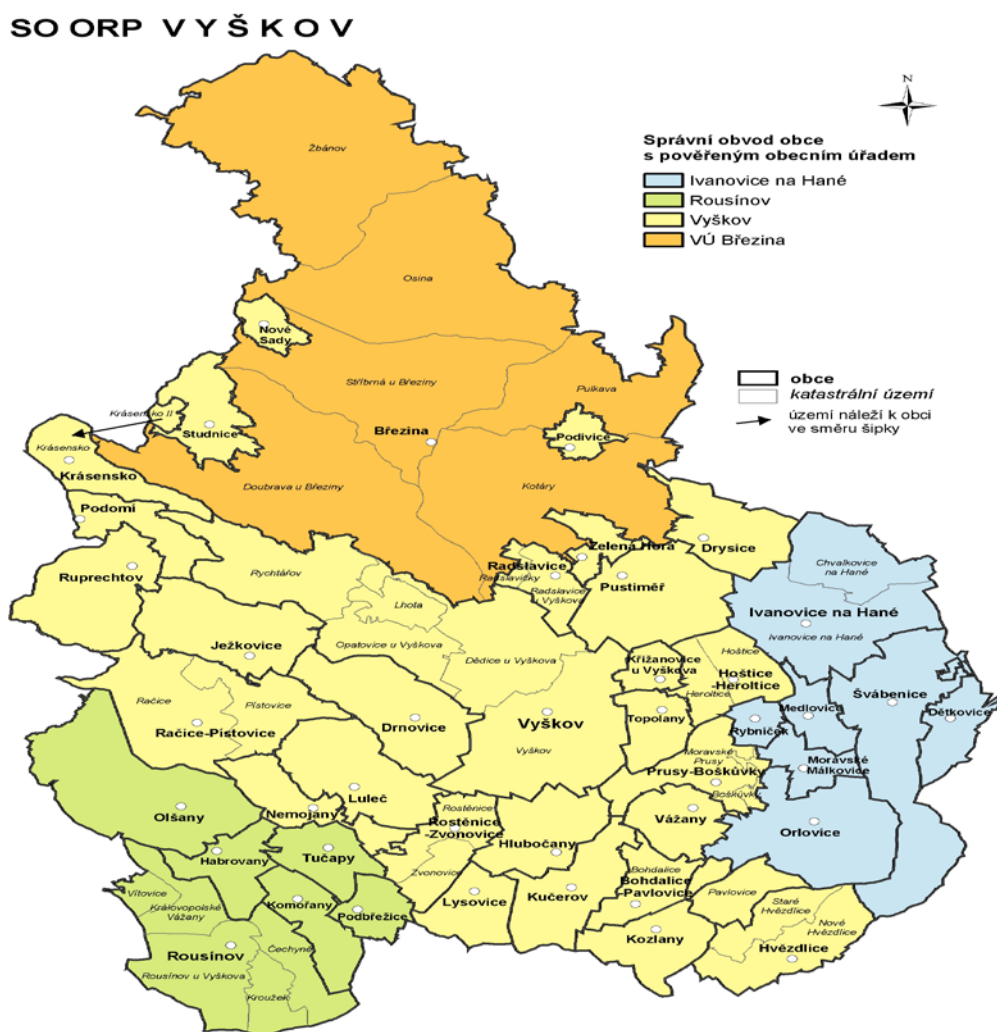
Na grafu jsou zřetelně vidět problémové oblasti ČR. Mezi tyto kraje patří Moravskoslezský (11,3 %) a Olomoucký (11,1 %) v moravské části a kraj Ústecký (12,9 %) v Čechách.

Žádným překvapením není, že Praha a okolí se 4 % je na tom nejlépe už několik let a situace se v budoucnu nějak dramaticky měnit nebude. Musíme zůstat v Čechách, protože situace zbytku moravské a slezské části se nevyvíjí dobře. Jmenovitě Středočeský kraj (7,1 %), Jihočeský kraj (7,3 %), Královéhradecký kraj (7,2 %) a Plzeňský kraj (7,1 %). Vyjmenované kraje jsou si mírou nezaměstnanosti velmi podobné. Pracovním pobídkám zahraničních firem a několika tradičním českým, ale se zahraničním kapitálem, se podařilo vytvořit vcelku stabilní prostředí s mírným kolísáním. V průběhu sledovaného období je výkyv znatelný jedině v krizovém zlomu, který se udál v roce 2009.

⁵⁹ portal.mpsv.cz. nezaměstnanost. 01-04-2012. [online].

3.4 Nezaměstnanost v okrese Vyškov

V poslední části analýzy se dostáváme k okresu Vyškov a obrázek níže zobrazuje rozdělení správního obvodu obcí s rozšířenou působností a jejich pověřené obecní úřady. Pověřené úřady jsou Ivanovice na Hané, Rousínov a Vyškov. Oranžová oblast znázorňuje vojenský újezd Březina, který zabírá značnou část okresu, i z toho důvodu je vojenský útvar nedílnou součástí Vyškovska.



Obrázek 7: Správní obvod okresu Vyškov (Zdroj: Zpracováno dle⁶⁰)

⁶⁰ portal. mpsv.cz. kontaktní pracoviště Vyškov. 01-01-2012. [online].

Okres Vyškov je umístěn v západní části Jihomoravského kraje a jeho rozloha je 870 km², což ho řadí k nejmenším v celém kraji. Na severu sousedí s okresem Blansko, na jihozápadě s Břeclaví, na jihovýchodě s Hodonínem a na západě s Brnem - venkov. Okres Vyškov taktéž sousedí s dvěma kraji, na severu s krajem Olomouc a na východě s krajem Zlín.⁶¹

Okres Vyškov má 5 měst a 75 obcí, kde žije okolo 90 tisíc lidí. Administrativně se dělí na 3 celky, kterými jsou Vyškovsko, Bučovicko a Slavkovsko, ke kterým patří přilehlé obce. Nejlepší infrastrukturu a dopravní dostupnost s jinými kraji má Vyškovsko, kde žije nejvíce obyvatel. Výhodou je také dálnice D1, která spojuje okres jak s nedalekou jihomoravskou metropolí, tak s Olomouckem a Ostravskem.⁶²

3.4.1 Úřad práce v okrese Vyškov⁶³

Úřad práce ve Vyškově byl založen 23. 8. 1990 zakládací listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky na základě zákonného opatření České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce jako orgánů státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti. Úřad práce ve Vyškově je podle § 51 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, organizační složkou státu, vůči které podle § 53 tohoto zákona plní Ministerstvo práce a sociálních věcí zřizovatelskou funkci.

Nejdříve úřad fungoval v pronajatém komplexu, který svou polohou blízko středu města měl dobrou dostupnost pro velkou část obyvatel Vyškova. Roku 1991 nastalo rozšíření působnosti úřadu práce o pobočky v městech Bučovice a Slavkov u Brna kvůli pohodlnější a hlavně lepší dostupnosti služeb pro občany z jiných menších měst a vesnic okresu. Roku 1998 se úřad práce přestěhoval do nových moderních prostorů, které jsou blízko centru města Vyškov. V současné době má úřad práce 32 zaměstnanců. V příloze č. 1 je uvedena jeho organizační struktura.

⁶¹ portal. mpsv.cz. kontaktní pracoviště Vyškov. 01-01-2012. [online].

⁶² portal. mpsv.cz. kontaktní pracoviště Vyškov. 01-01-2012. [online].

⁶³ portal. mpsv.cz. kontaktní pracoviště Vyškov. 01-01-2012. [online].

Pracovní náplň úřadů práce je dle Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky rozdělena na oblasti, které mají v kompetenci záležitosti ohledně občanů, lidí se zdravotním postižením, uchazečů a zájemců o nové zaměstnání, zaměstnavatelů, cizinců atd. Pomocnou činnost občanům lze všeobecně definovat jako monitoring volných pracovních míst jak v České republice, tak i mimo její hranice. Další činnosti jsou sledování situace na trhu práce, pomoc při nacházení zaměstnání, rekvalifikační výpomoc a podpora při volbě povolání. Co se týče zdravotně postižených osob, úřad poskytuje pracovní nabídky v adekvátní oblasti nebo nabízí rehabilitace k získání či udržení požadovaného zaměstnání. Dále nezapomíná na příspěvky při rozhodnutí občanů vykonávat či provozovat samostatné výdělečnou činnost. Zaměstnavatelé mohou dostávat užitečné rady při výběru vhodných nových pracovníků, protože získání dobré pracovní síly na delší pracovní úvazek není snadné. Pokud chce cizinec získat práci, musí na úřadě práce zažádat o povolení. Nakonec je dobré zmínit zbylé činnosti úřadu, do nichž spadá podpora nových projektů, kontrolní činnost, povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte.

3.4.2 Činnosti úřadu práce⁶⁴

Poskytuje informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o:

- volných pracovních místech,
- situaci na trhu práce,
- podmínkách zaměstnávání,
- možnostech dalšího vzdělávání.

Poskytuje poradenské služby pro:

- volbu povolání,
- volbu rekvalifikace,

⁶⁴ portal. mpsv.cz. kontaktní pracoviště Vyškov. 01-01-2012. [online].

- zprostředkování vhodného zaměstnání.

Osobám se zdravotním postižením:

- zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání,
- může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost,
- poskytuje poradenské služby pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením.

Uchazečům o zaměstnání:

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání,
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce,
- může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání pobočku Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má bydliště. Při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce ČR zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Zájemcům o zaměstnání:

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání,
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.

Zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv pobočku Úřadu práce ČR na území České republiky.

Zaměstnavatelům:

- poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí,
- vyhledává na volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání,
- poskytuje informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Může poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti:

- příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací,
- příspěvek na společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a na provoz chráněného pracovního místa,
- příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny,
- úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců,
- úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace.

Cizincům:

- uděluje povolení k zaměstnání v České republice.

Cizincem se pro účely zaměstnávání rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem.

Ostatní činnosti hlavního Úřadu práce České republiky:

- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech,
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti,
- povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
- sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů,
- rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou,
- uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce.

Nejvyšším orgánem úřadu práce a zároveň jeho statutárním orgánem je ředitel, který je po úspěšném konkursním řízení jmenován Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

Organizační struktura Úřadu práce ve Vyškově se nachází v příloze na konci celé diplomové práce.

Organizační struktura Úřadu práce ve Vyškově je rozčleněna do pěti odborů.

3.4.3 Odbory úřadu práce Vyškov⁶⁵

Odbor trhu práce a speciálního poradenství

Úkolem tohoto odboru je marketing a analýza trhu práce, uplatňování prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, spolupráce se zaměstnavateli, rekvalifikace a poradenské služby. Součástí tohoto odboru je i informační a poradenské středisko pro volbu povolání.

Odbor státní sociální podpory

Kompletně zastřešuje správní řízení o dávkách státní sociální podpory dle zákona č.117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, řízení o námitkách k oznámení o přiznání dávky, řízení v oblasti přeplatků na dávkách a metodickou činnost v oblasti přiznání a výplaty dávek státní sociální podpory. Dále odbor řídí svá detašovaná pracoviště ve Slavkově u Brna a Bučovicích.

Odbor evidence a zprostředkování

Odbor evidence a zprostředkování lze charakterizovat jako kontaktní a informační místo na úseku zaměstnanosti. Do jeho činnosti spadá pomoc při zprostředkování práce, správní řízení o dávkách podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání. Odbor také řídí svá detašovaná pracoviště ve Slavkově u Brna a v Bučovicích.

Odbor kontrolně právní

Vnitřní i vnější právní servis úřadu práce je zajišťován oddělením kontrolně právním. Do kompetencí tohoto odboru patří vymáhání finančních pohledávek, vedení složitějšího správního řízení a rozhodnutí u uchazečů o zaměstnání. Dále se výše uvedený odbor úřadu práce zabývá mimořádnými opravnými prostředky správních řízení, přiznáváním statutu osoby zdravotně znevýhodněné, povolováním výkonu činnosti dítěte a v neposlední řadě kontrolní činností vyplývající ze zákonů č. 552/1991

⁶⁵ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

Sb., o státní kontrole, č.320/2001 Sb., o finanční kontrole, č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti a ze zákona č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Odbor ekonomický

Ekonomický odbor zajišťuje plynulý chod úřadu práce po ekonomické stránce. Zabývá se především správou rozpočtových prostředků, sleduje plnění stanoveného rozpočtu, provádí rozpočtová opatření a vyhodnocuje účelnost vynaložených prostředků. Odbor je členěn na tři oddělení - ekonomické, vnitřní správa a oddělení insolvence.

3.4.4 Informační technologie pro agendy pomoci v hmotné nouzi⁶⁶

Ministerstvo práce a sociálních věcí, v souladu s § 52, odst. 3 zákona č.111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v minulosti zabezpečilo vybavení orgánů pomoci v hmotné nouzi na územních samosprávných celcích (ÚSC) potřebnými informačními technologiemi. Stalo se tak na základě jednotlivých „Smluv o přenechání majetku do užívání“. Vzhledem ke změnám, souvisejícím se změnou zákona č. č.111/2006 Sb., přechází od 1. 1. 2012 uvedená agenda na Úřad práce České republiky. K tomu se počítá, že doplnění potřebných informačních technologií Úřadu práce České republiky bude zajištěno zejména ze stávajícího vybavení, které bylo ÚSC zapůjčeno a je stále majetkem České republiky - Ministerstva práce a sociálních věcí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zmocnilo Úřad práce ČR k zajištění shora uvedeného majetku (informačních technologií). Na základě tohoto zmocnění jsou zaměstnanci Úřadu práce ČR, pověřeni generálním ředitelem, oprávněni na lokalitách s ÚSC o zapůjčeném majetku jednat, aktualizovat zápůjčky a majetek protokolárně přebírat. Podle konečných výsledků budou následně smluvní vztahy mezi ÚSC a ministerstvem revidovány.

Hlavním cílem je zajistit plné fungování agend, které od 1. ledna 2012 přecházejí na Úřad práce ČR v rámci sjednocení administrace výplaty nepojistných dávek sociální ochrany. Úřad práce ČR dostal od MPSV pokyn, aby neprodleně zahájil jednání v jednotlivých regionech o zapůjčených informačních technologiích, které jsou nutné

⁶⁶ mpsv.cz. noviny. 01-02-2012. [online].

pro zajištění vlastní správy agend. Zbývající část IT (popř. majetek), který bude pro Úřad práce ČR nepotřebný, bude zmapován a zajištěn tak, aby mohly být podniknuty následné kroky k jeho vyřešení (např. úprava „Smluv o přenechání majetku do užívání“, převod nebo vyřazení majetku).

Na stránkách Integrovaného portálu MPSV je možné řadu formulářů vyplnit přímo elektronicky a některé další lze stáhnout a vytisknout. Samotné žádosti o dávky jsou k dispozici hned v několika nejdůležitějších oblastech sociální pomoci.

3.4.5 Cíle sociální reformy⁶⁷

V souvislosti s plánovanými změnami v sociálním systému vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) tzv. sociální reformu, která nabývá účinnosti v letech 2012 a 2013. Cílem sociální reformy je vytvořit efektivní systém správy veřejných prostředků určených pro sociální oblast a pomoc v samotném procesu administrace a vyplácení dávek. Nedochozí ke snížení celkového objemu vyplácených prostředků na úkor příjemců dávek sociální ochrany, ale úspory bude dosaženo zjednodušením systému, jeho zlevněním a celkovým zefektivněním.

Změny se dotýkají těchto oblastí:

- systému administrace a distribuce dávek sociální ochrany,
- oblasti péče o zdravotně postižené osoby,
- oblasti zabezpečení osob v hmotné nouzi,
- oblasti zaměstnanosti a zvýšení kontrolní činnosti při výkonu nelegální práce,
- pro lepší komunikaci a orientaci v navrhovaných změnách spustilo MPSV nový web, který informuje o plánovaných změnách v sociální oblasti od 1. ledna 2012,
- zjednodušení systému sociální ochrany,

⁶⁷ socialnireforma.mpsv.cz. clanky. 01-04-2012. [online].

- zefektivnění práce orgánů státní správy,
- dosažením maximální možné účelnosti dávek,
- snížení administrativní zátěže pro uživatele služeb,
- efektivní zacílení a zajištění adresnosti sociálních dávek.

3.4.6 Novelý právních předpisů v sociální oblasti od 1. ledna 2012⁶⁸

Zákony:

- Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.
- Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Zákon č. 329/2011 Sb. o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.
- Zákon, kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Vyhlášky:

- Vyhláška č. 388, o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.
- Vyhláška č. 389, o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi.

⁶⁸ mpsv.cz. noviny. 01-02-2012. [online].

- Vyhláška č. 390, kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 391, kterou se mění vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 392, kterou se mění vyhláška č. 426/2005 Sb., o podrobnostech udělování licencí pro podnikání v energetických odvětvích, ve znění pozdějších předpisů.

3.4.7 Zaměstnavatelé okresu Vyškov

V okrese Vyškov by se měly zmínit dvě středně velké průmyslové zóny, kam se snaží přilákat nové investory nejen ze zahraničí. Jedná se o průmyslové zóny Sochorova a Nouzka. Dnes se dá 30hektarová průmyslová zóna Sochorova na severozápadním okraji města Vyškov zařadit k nejúspěšnějším projektům rozvoje průmyslu v České republice. Na rozdíl od těžkého průmyslu, který je soustředěn v zóně Sochorova, je další průmyslová zóna Nouzka v jihozápadní části města Vyškov zaměřena hlavně na služby, určitá část území je využívána ke komerčním aktivitám. Průmyslové zóny se staly významným zdrojem snižování nezaměstnanosti ve městě i v okolním regionu. Neméně významnými zónami jsou v okrese Slavkov u Brna a Brankovice.⁶⁹

Největším zaměstnavatelským subjektem na okrese Vyškov je **European Data Project s.r.o.**, výrobce elektronických zařízení, s výrobním závodem v Komořanech. Tato společnost byla v průběhu minulého roku největším výrobním zaměstnavatelem v rámci celého Jihomoravského kraje.⁷⁰

K největším zaměstnavatelům v okrese Vyškov v nevýrobní sféře stále patří **Nemocnice s poliklinikou ve Vyškově** a **Ministerstvo obrany ČR** – vojenské útvary se sídlem ve Vyškově – Dědicích (tento zaměstnavatel v průběhu posledních několika let prochází průběžně celou řadou transformačních fází).⁷¹

⁶⁹ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

⁷⁰ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

⁷¹ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

V zemědělském sektoru patří k významným zaměstnavatelům **ZOD Haná**, družstvo se sídlem ve Švábenicích a **ROSTĚNICE, a.s.** Oba zaměstnavatelské subjekty však v posledních letech řeší tak jako i jiné subjekty působící v tomto odvětví, především odbytové potíže a postupně dochází ke změnám v podnikatelských aktivitách.⁷²

Další významnou společností je **Bottcher ČR, k.s.**, který je vedoucím výrobcem v oblasti pogumování barevníkových, vlhčících a speciálních válců pro tiskárenské provozy. Na většinu tiskových strojů dodává pogumované válce. Mimo válců pro tiskárenské provozy vyrábí a dodává také tiskovou chemii, ofsetové gumy a madla pro pohyblivé schody. Firma Bottcher je rodinná firma, jejíž kořeny sahají až do roku 1725. Firma má dohromady 10 výrobních závodů, z toho 6 mimo Německo. Po roce 1989 se firma rozhodla zvýšit akviziční činnost na trhy bývalého východního bloku. Z tohoto důvodu vznikla dceřiná společnost Bottcher ČR, k. s., která v roce 1996 zahájila výrobu pogumovaných válců v nově postaveném závodě ve Vyškově na Moravě.⁷³

Fritzmeier CZ s.r.o., je německá firma Fritzmeier provádí své výrobní aktivity na Vyškovsku již více než 16 let. Patří mezi přední světové výrobce dopravních prostředků (zejména kabin na zemědělskou techniku a na manipulační stroje). Prostřednictvím své dceřiné firmy Vyškovské nemovitosti s.r.o. zakoupila další pozemky na výstavbu výrobních a skladovacích hal.⁷⁴

Lear Corporation Electrical and Electronics, s.r.o., je jedním z největších světových dodavatelů interiérových komponentů pro automobilový průmysl. Lear Corporation dodává kompletní sedačkové vybavení, elektronické zařízení a elektrické rozvodné systémy. Produkty společnosti Lear jsou navrhovány, vyvíjeny a vyráběny více než 114 000 pracovníky ve 34 zemích světa. Vedení společnosti sídlí ve státě Michigan ve Spojených státech. Výrobní závod Lear Corporation Electrical and Electronics, s.r.o je součástí nadnárodního amerického koncernu. Závod v České republice, založen v roce 2000, byl původně součástí německého koncernu GHW. Ten byl v roce 2004

⁷² MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

⁷³ bottcher.cz. úvod. 01-01-2012. [online].

⁷⁴ fritzmeier.cz. informace. 01-01-2012. [online].

prodán americkému koncernu Lear, který patří mezi pět největších dodavatelů do automobilového průmyslu.⁷⁵

Corex Czech, s.r.o., vyrábí papírové dutinky, trubice a ochranné hrany. Corex je divizí skupiny VPK Packaging Group, rychle rostoucí integrované průmyslově skupiny umístěné na Euronext Brussels. VPK Packaging Group pracuje v sektoru kartonových a papírových obalů a ve 32 závodech v 10 evropských zemích zaměstnává kolem 2 500 pracovníků. Každoročně 10 společností, rozmístěných v devíti evropských státech, vyrábí okolo 100 000 tun papírových trubic, dutinek a ochranných hran. Corex produkuje taktéž spirálové a paralelně navíjené trubice jak pro navíjení rozličných výrobků, tak i pro nejrůznější obalové účely.⁷⁶

Vyškov - Sochorova I.,II.: Lear Corporation Czech Republic s.r.o., Fritzmeier s.r.o., BKR ČR s.r.o, STAEG, spol. s r.o., Böttcher ČR, k.s., Magnum Parket, a.s., JAF HOLZ spol. s r.o., COREX CZECH s.r.o., ANTREG a.s., Voestalpine PROFILFORM s.r.o., DONAK, spol. s.r.o.⁷⁷

Vyškov - Nouzka: HESTEGO s.r.o., MIMOSKA CZ s.r.o., RESPONO a.s., Vodovody a kanalizace a.s., Vrána s.r.o., Ing. Jiří Rašner – pekárna, QUANTUM, a.s., VYDOS BUS a.s., TOPOS PREFE Tovačov a.s. - odštěpný závod, VYDOS Track, a.s., TRASKO, a.s.⁷⁸

Vyškov – Nouzka II: Tato průmyslová zóna byla otevřena v roce 2007. V roce 2008 byla zahájena výstavba nových areálů společností Rompa CZ s.r.o. (dřívější název GM, s.r.o.) a RAMI CZ s.r.o. Ke konci roku 2009 zahájila firma Rompa CZ s.r.o., stěhování do nových prostorů areálu a v lednu 2010 došlo i ke změně sídla. V minulém roce zahájila svou činnost v nových prostorech i firma RAMI CZ s.r.o. V minulém roce zahájila výstavbu nových výrobních prostorů i významná společnost SMC Industrial

⁷⁵ lear.com. historie. 01-01-2012. [online].

⁷⁶ corexgroup.com. úvod. 01-02-2012. [online].

⁷⁷ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

⁷⁸ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

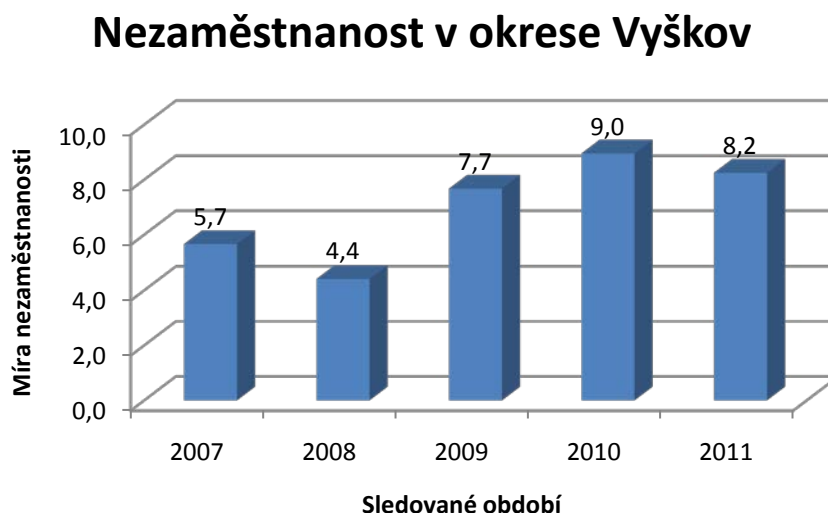
Automation CZ, s.r.o. V této společnosti již v roce 2011 vzniklo několik stovek volných pracovních míst.⁷⁹

Slavkov u Brna: Lohmann & Rauscher, s.r.o., LIKO-S, a.s., PEGAS - GONDA s.r.o., CUTISIN a.s., ViskoTeepak, s.r.o., Auto-Bayer, s.r.o., E-COM s.r.o., Chemis engine a.s., EMP s.r.o.⁸⁰

Brankovice: EMS-PATVAG s.r.o., KOKR BRANKOVICE, s.r.o.⁸¹

3.4.8 Nezaměstnanosti v okrese Vyškov ve sledovaném období

Rok 2007 se nesl na pozitivní vlně ekonomického rozkvětu, kdy se dařilo relativně stabilně bojovat s mírou nezaměstnanosti směrem k dolní hranici. Její klesající tendence udržovaly počty volných pracovních míst na přijatelné úrovni. V roce 2007 se evidovalo zhruba 4,4 uchazeče na jedno volné pracovní místo a v první polovině roku 2008 se číslo pohybovalo dokonce na hranici 3,5 uchazeče o jedno volné pracovní místo.



Graf 6: Nezaměstnanost v okrese Vyškov v průběhu let 2007 - 2011 (Zdroj: Zpracováno dle⁸²)

⁷⁹ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

⁸⁰ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

⁸¹ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

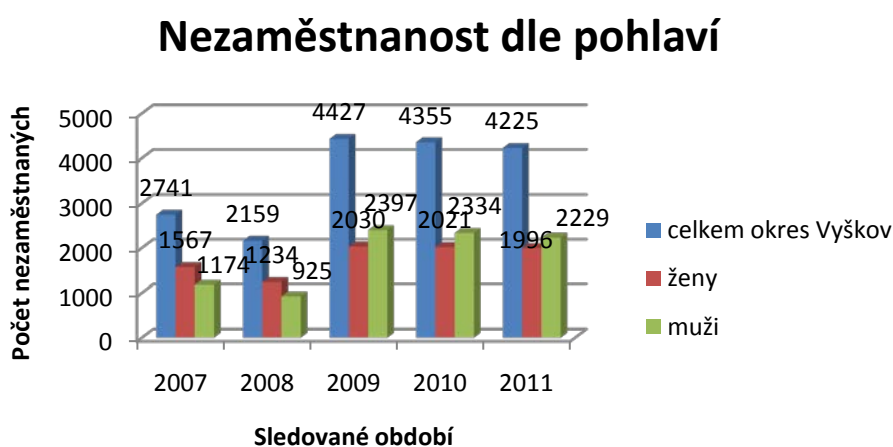
⁸² vdb.czso.cz. nezaměstnanost. 01-05-2012. [online].

V srpnu se směr míry nezaměstnanosti otočil a začal každým následujícím měsícem stoupat. Na okres dopadla krize, která se o několik měsíců dříve ukázala celosvětově. Za půl roku stoupla míra nezaměstnanosti o 1,1 %, což je v přepočtu na počet uchazečů o jedno volné pracovní místo 495. S nárůstem nezaměstnanosti klesla volná pracovní místa až na 400.⁸³

V roce 2009 se pesimistický vývoj situace prohluboval a lidí bez zaměstnání bylo na začátku roku v okrese Vyškov 2 900 při 300 volných pracovních místech. Při horších prognózách a jejich naplněních se do konce roku ocitlo 4 427 lidí bez zaměstnání a volných pracovních míst bylo okolo 140.⁸⁴

3.4.9 Nezaměstnanost dle pohlaví

V prvních dvou letech sledovaného období evidoval úřad práce více nezaměstnaných žen než mužů, ale s příchodem krize se tradiční a více náročná zaměstnání, která jsou doménou mužů, začala z nabídek pracovních míst vytrácet nebo firmy začaly propouštět.



Graf 7: Nezaměstnanost dle pohlaví v okrese Vyškov v průběhu let 2007 - 2011 (Zdroj: Zpracováno dle⁸⁵)

⁸³ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

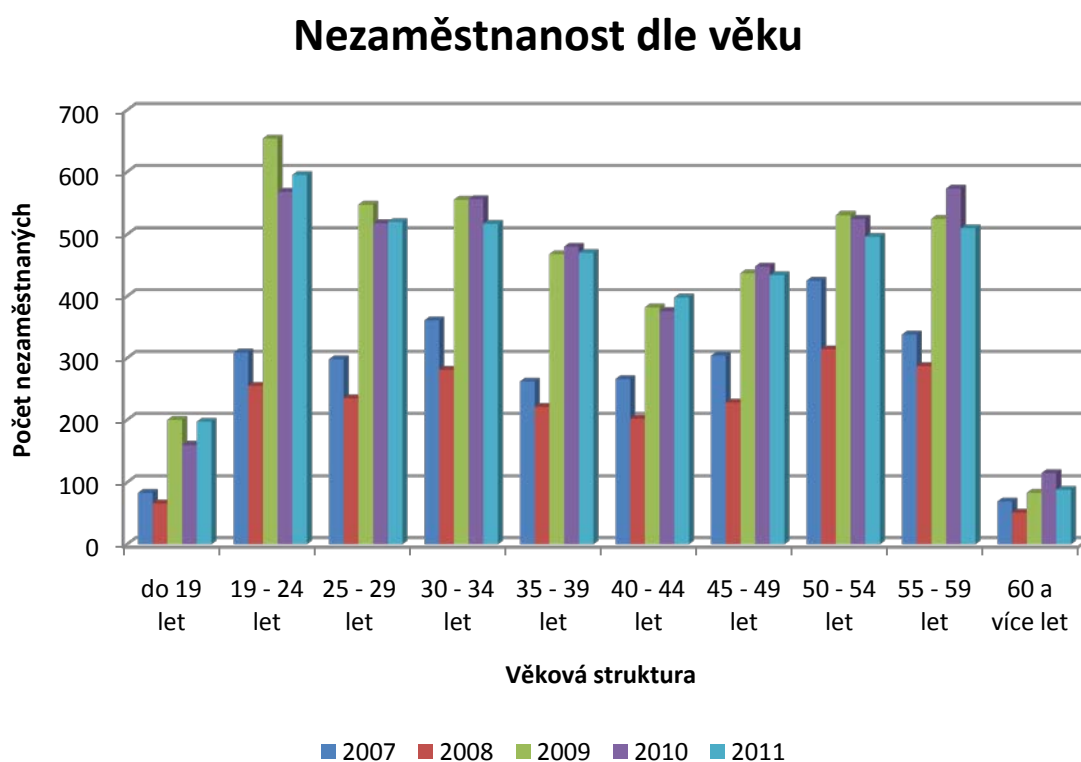
⁸⁴ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

⁸⁵ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

Týkalo se to především stavebnictví a těžkého zpracovatelského průmyslu. Od roku 2009 bylo tedy nezaměstnaných více mužů než žen, což je nový trend, který kopíruje Evropu a USA. Rok 2010 a 2011 ve své podstatě kopírují rok 2009 a situace se nikterak dramaticky nemění.

3.4.10 Nezaměstnanost dle věku

Po blahobytných letech začátku druhé poloviny prvního desetiletí nového milénia, který byl spojen s neustálým růstem a prosperitou, přichází chudší léta, která jsou v některých kruzích označována za kritická či krizová. Je patrné, že hlavním zlomem je rok 2009, kdy se napříč věkovým spektrem zvedla čísla nezaměstnaných osob průměrně o několik procent. Obrovský dvojnásobný skok se opravdu nevyhnul žádné skupině lidí.



Graf 8: Nezaměstnanost dle věku v okrese Vyškov v průběhu let 2007 - 2011 (Zdroj: Zpracováno dle⁸⁶⁾)

⁸⁶ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

V roce 2010 se situace o moc nezlepšila, ale je zřejmé, že hlavně u mladistvých čísla řádově o několik desítek klesla. Zbytek věkových kategorií zůstal na podobné úrovni nebo poskočil o pár nezaměstnaných směrem nahoru. Jedno z mála pozitiv, které se dá vyčíst z čísel roku 2010, je, že rizikové skupiny absolventů škol a lidí po 50 letech života se podařily nepatrně snížit. I když se v prvním případě jedná o lidi bez výrazných zkušeností a v druhém případě o lidi, kterým dochází síla, a přestávají být schopni vykonávat svou práci na požadované úrovni, jeví se, že se programy na podporu rizikových věkových skupin podařilo alespoň s částečným úspěchem implementovat.

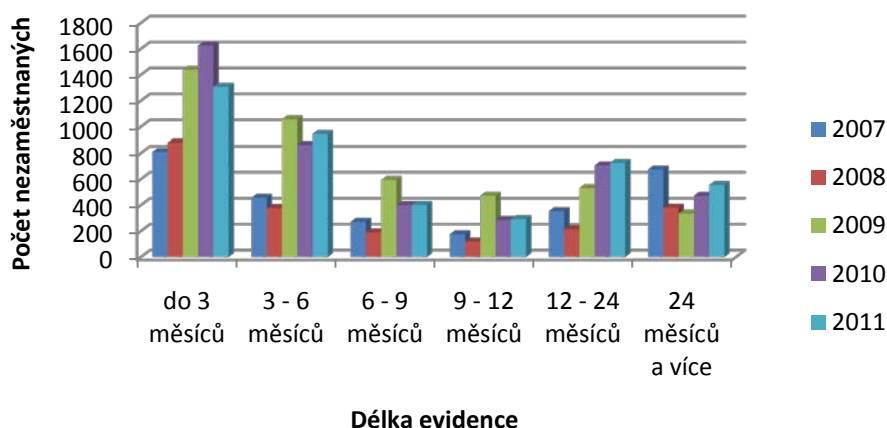
V roce 2011 je struktura rozdělení nezaměstnanosti dle věku podobná roku 2010. Odchylna nastala u mladých lidí ve věku od 19 – 29 let, kde je trend nezaměstnanosti rostoucí na rozdíl od převážného zbytku věkových kategorií, kde se projevuje stagnace trhu nebo mírné zlepšení v kategorii 50 let a starších.

3.4.11 Nezaměstnanost dle délky evidence

V roce 2007 a 2008 bylo nejvíce uchazečů o pracovní místo v kategorii délky evidence do 3 měsíců a nad 24 měsíců. První kategorie naznačuje, že mnoho lidí je nespokojeno s dosavadní prací či ohodnocením, a proto volí variantu hledání nové práce při nutnosti krátkodobého nezaměstnání.

Kritičtější je situace okolo kategorie 24 měsíců a více, protože zde se objevují lidé, kteří nechtějí pracovat nebo se jim dlouhodobě za přičinění nepružnosti systému nedaří najít práci. V roce 2009 a 2010 je vidět přesun občanů dle délky evidence do nových oblastí. Nejpatrnější je stagnace nebo úbytek oblasti 24 měsíců a více, což je přičítáno kladným stimulačním impulsům úřadu práce, který se zaměřil na tuto kritickou oblast. Nejmarkantnější nárůst v krizovém období od poloviny roku 2009 je v oblasti 3 - 6 měsíců. Jedná se o lidi, kteří ztratili práci, a nepodařilo se jim najít adekvátní náhradní řešení. V roce 2010 stouply kategorie do 3 měsíců, 12 – 24 měsíců a 24 a více měsíců o několik set uchazečů o novou práci, což znamená, že nejrizikovějšími skupinami dle délky evidence se staly kategorie do 3 měsíců a 3 – 6 měsíců.

Nezaměstnanost dle délky evidence



Graf 9: Nezaměstnanost dle délky evidence v okrese Vyškov v průběhu let 2007 - 2011

(Zdroj: Zpracováno dle⁸⁷⁾)

Rok 2011 kopíroval do jisté míry data z roku 2010. Největší změna nastala u délky evidence do 3 měsíců, kde jde o 20% pokles oproti roku 2010. Je zřejmé, že nástroje státu nebyly v krátkodobém horizontu účinné, ale v dlouhodobém hledisku se uchazeči rekvalifikovali se stejnou úspěšností jako v roce 2010. Dle délky evidence 24 měsíců a více, dále 3 – 6 měsíců nastal patrný vzestup neúspěšných uchazečů o trvalé zaměstnání.

3.4.12 Nezaměstnanost dle vzdělání

Nejpočetnější kategorií lidí bez zaměstnání dle vzdělání jsou po všechna sledovaná období skupiny se základním vzděláním a lidé se střední odbornou školou ukončenou výučním listem. Dalším, které nemá uplatnění na trhu práce v čím dál větší míře, je úplné střední odborné s maturitou (bez vyučení).

V posledním roce 2011 se prohlubuje krize v neúspěšném zaměstnávání lidí se základním vzděláním, kde je rok od roku situace horší. Dále je důležité upozornit na situaci okolo vysokoškolských absolventů a středních odborných škol s maturitou, kde díky stále nově otevíraným oborům se noví absolventi hůře uplatňují na trhu práce

⁸⁷ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

než před pár lety. V budoucnu nebude situace pro zmíněnou skupinu příznivější, protože tendence mít ve státě více vzdělaných lidí s titulem je zřejmá i prostřednictvím veřejných médií.

Tabulka 8: Nezaměstnanost dle vzdělání v okrese Vyškov (Zdroj: Zpracováno dle⁸⁸)

Dle vzdělání	2007	2008	2009	2010	2011
Bez vzdělání a neúplné základní	1	1	0	0	0
Základní vzdělání	755	553	928	882	925
Nižší střední vzdělání	1	1	0	1	0
Nižší střední odborné	54	48	139	123	135
Střední odborné s výučním listem	1101	847	2006	1916	1762
Stř. nebo stř. odb. bez maturity i výučního listu	17	12	17	26	33
Úplné střední vzdělání	101	74	121	133	102
Úplné střední odborné s vyučením i maturitou	112	102	246	230	221
Úplné střední odborné s maturitou (bez vyučení)	453	377	685	746	741
Vyšší odborné vzdělání	19	18	39	37	44
Bakalářské vzdělání	13	15	32	42	44
Vysokoškolské	113	110	206	214	212
Doktorské	1	2	8	5	6

3.4.13 Nezaměstnanost absolventů škol a mladistvých

V letech 2007 a 2008 byl podíl na celkové populaci totožný ve výši 7,2 % při průměrném počtu uchazečů okolo přijatelných 200. Jsou to historicky nejnižší hodnoty. Ke konci září roku 2009 činil podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti 12,4 % a úřad práce tehdy evidoval 496 absolventů. Vyšší hodnota počtu absolventů byla statistiky vykázána naposledy v měsíci říjnu 2004. Na konci předminulého roku bylo měsíčně evidováno na úřadu práce 362 absolventů a mladistvých, podíleli se 8,3 % na celkové nezaměstnanosti. Od počátku roku do července počet absolventů klesal, s příchodem nových absolventů v srpnu a září počet stoupl na 396 a od října opět počet této kategorie klesal a na konci roku dosáhl hodnoty 362. Ke konci září 2010 činil podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti 10,3 % a tato hodnota byla v roce 2010 hodnotou nejvyšší.

⁸⁸ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

Tabulka 9: Nezaměstnanost dle vzdělání v okrese Vyškov (Zdroj: Zpracováno dle⁸⁹)

Dle absolventů	2007	2008	2009	2010	2011
Průměrný počet absolventů	196	155	420	362	370
Průměrný celkový počet uchazečů	2741	2159	4427	4355	4225
Procentní podíl absolventů na celkovém počtu	7,20 %	7,20 %	9,50 %	8,30 %	8,80 %

V roce 2011 se procentní podíl mladistvých a absolventů na celkovém počtu uchazečů zvýšil o 0,5 % na 8,8 %. Jak bylo naznačeno v přehledu České republiky a také světa, trend směřuje k neprospěchu mladých lidí. V budoucnu se situace nejeví být pozitivnější a to hlavně u vysokoškolských absolventů humanitních předmětů, kteří si těžko hledají uplatnění na přesyceném trhu práce v této oblasti.

3.4.14 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

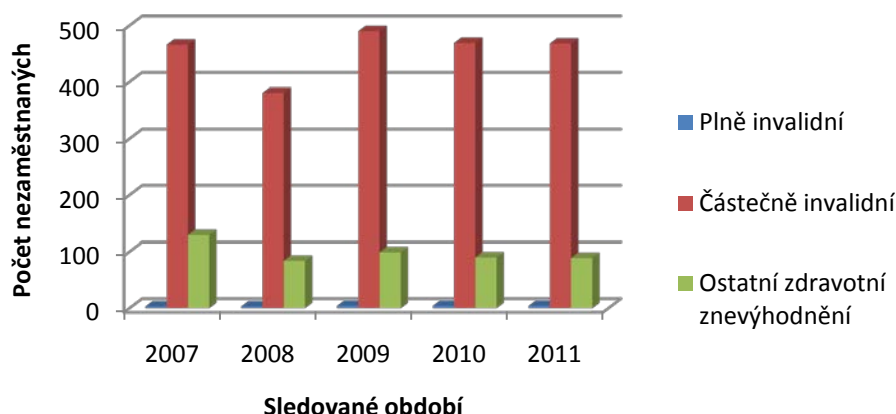
Vývoj v počtu osob se zdravotním postižením nezaznamenal v roce patrný nárůst, jako ostatní sledované kategorie. Přesto jsou osoby se zdravotním handicapem v současné době velice těžko uplatnitelné na trhu práce.

Průměrně pak bylo měsíčně v evidenci úřadu práce v roce 2010 napočítáno 548 osob se zdravotním postižením.

Snahou úřadu práce bylo po všechna sledovaná období zvýšit jejich šance na uplatnění na trhu práce. Bylo k tomu využíváno např. individuálních poradenství, Bilančních diagnostik, Job clubů a rekvalifikačních kurzů.

⁸⁹ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

Nezaměstnanost zdravotně postižených



Graf 10: Nezaměstnanost zdravotně postižených v okrese Vyškov v průběhu let 2007 - 2011 (Zdroj: Zpracováno dle⁹⁰)

Velká část těchto uchazečů má pouze základní vzdělání, proto jedním z hlavních problémů osob se zdravotním postižením jsou omezené možnosti prosadit se na trhu práce. Volných míst určených pro handicapované osoby v současné době trh práce mnoho nenabízí. Při výběrových řízeních na běžná pracovní místa v mnoha případech rozhoduje fyzická zdatnost či nutnost pracovat v nepříjemných polohách pro zdravotně postižené. Takové podmínky jsou pro řadu takových osob neakceptovatelné. Na straně zaměstnavatelů ovšem někdy ještě přetrvávají obavy osoby zdravotně postižené zaměstnávat, a to i přesto, že jejich pracovní - právní ochrana již není tak výrazná jako v předchozích letech. Podpora ze strany státu, a to nejen finanční vytváří pro zaměstnávání osob zdravotně postižených podmínky více než dobré a představuje pro řadu zaměstnavatelů významnou motivaci k podnikání v tomto oboru.

3.4.15 Nárok dlouhodobě nezaměstnaných na podporu v nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost zatěžuje nejen okres Vyškov, a proto se musí řešit v globálnějším měřítku, minimálně na republikové nebo krajské úrovni.

⁹⁰ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

Podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob evidovaných na úřadu práce se nadále zvyšoval v prvním čtvrtletí roku 2011, a to především v souvislosti s přílivem nových uchazečů do evidence ke konci roku 2010 a v lednu 2011. Ve zbývajících třech čtvrtletích 2011 se již podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti začal pohybovat směrem dolů. Meziročně se ale i tak jejich podíl na celkovém počtu uchazečů v kraji rapidně zvýšil na 37,0 % (na konci čtvrtého čtvrtletí 2011). Podíl dlouhodobě nezaměstnaných tak dosahuje podstatně vyšších hodnot než před nástupem hospodářské krize (pro porovnání: k 31. 12. 2008 činil v okrese podíl dlouhodobě nezaměstnaných pouze 27,5 %). Nezaměstnaností delší než 12 měsíců jsou postiženy především osoby ve věku nad 50 let, dále uchazeči se základním vzděláním a osoby se zdravotním omezením.

Tabulka 10: Nezaměstnanost dle dlouhodobě nezaměstnaných v okrese Vyškov (Zdroj: Zpracováno dle⁹¹)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti	2007	2008	2009	2010	2011
Průměrný počet dlouhodobě nezaměstnaných osob	1029	593	1610	1524	1215
Průměrný celkový počet uchazečů	2741	2159	4427	4355	4225
Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu	37,4 %	27,5 %	36,4 %	35,1 %	28,8 %

Dá se říct, že více než polovina z počtu dlouhodobě nezaměstnaných je navíc v evidenci úřadu práce déle, než je období dvou let. Zhruba třetina těchto osob se již dostala přes věk 50 let, třetina má jen základní vzdělání. Dost jich současně spadá do některé z dalších problémových skupin. S hledáním zaměstnání jsou spojeny i negativní zkušenosti. Zaměstnavatelé je často již předem považují za osoby nezaměstnatelné. Faktem ovšem zůstává, že někteří z nich o pracovní uplatnění příliš nestojí a v evidenci úřadu práce zůstávají také kvůli možnosti žádat o sociální dávky. Platí, že dlouhodobá nezaměstnanost je především problémem sociálním, na jehož řešení běžné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nestačí.

⁹¹ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

V roce 2011 je z tabulky 10 vidět, že se o podporu v nezaměstnání uchází výrazně méně lidí než na začátku roku, a tudíž se nevyplnil pesimistický nástup do nového roku. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných klesl pod nebezpečnou hranici 30 % a dostal se na úroveň roku 2008, což je před krizí. Tento ukazatel je velkým příslibem pro úřad práce, že se vyplatí vyvíjet tlak na politiku zaměstnanosti.

3.4.16 Cizinci na trhu práce

K 31. 12. 2011 bylo úřadem práce registrováno celkem 392 cizinců, což oproti stejnému období předchozího roku znamená nárůst jenom o 3 osoby na rozdíl od skokového nárůstu o 82 osob z předchozího roku. Největší podíl na zahraniční zaměstnanosti mají občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, kterých k 31. 12. 2011 bylo registrováno 366 na základě informačních karet.

Tabulka 11: Cizinci na trhu práce v okrese Vyškov (Zdroj: Zpracováno dle⁹²)

Typ	2007	2008	2009	2010	2011
Pracovní povolení	59	95	15	12	8
Informace - občané EU/EHP a Švýcarska	541	395	282	362	366
Informace - cizinci na území ČR	12	12	10	15	18
Celkem	612	502	307	389	392

Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie nebo cizinec, u kterého se dle zákona o zaměstnanosti nevyžaduje povolení k zaměstnání, je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušný úřad práce. Nejvíce bylo registrováno občanů ze Slovenské republiky – 284 osob, což představuje 78 % z této kategorie. V posledním roce vzrostl počet občanů z Polska a tvoří tak druhou nejpočetnější skupinu.

3.4.17 Zaměstnanost podle sektoru⁹³

Z hlediska jednotlivých sektorů ekonomiky dosahuje nyní podíl primárního sektoru (zahrnuje zemědělství a lesnictví) na úhrnné zaměstnanosti v kraji 2,7 %, podíl

⁹² MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

⁹³ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

sekundárního (průmysl a stavebnictví) činí 35,9 % a podíl terciárního (ostatní odvětví terciární sféry) dosahuje 61,4 %. V průběhu hospodářské recese významným způsobem poklesla úroveň zaměstnanosti ve sféře primární a zejména sekundární, zatímco počet zaměstnaných ve sféře terciární se poměrně značně zvýšil.

Z hlediska odvětvového je současná skladba zaměstnanosti v kraji následující: nejvíce pracovních míst poskytuje stále zpracovatelský průmysl, který ve 3. čtvrtletí 2011 vykázal 130,0 tis. zaměstnaných, na druhém místě je odvětví obchodu (64,1 tis. osob) a dále odvětví stavebnictví (47,1 tis.). Oproti stavu ve vyspělých regionech Evropské unie vykazuje kraj nadále velmi nízkou úroveň zaměstnanosti v odvětvích terciární sféry, byť tato disproporce se v posledních zhruba třech letech poměrně výrazně snížila.

Tabulka 12: Nejvíce poptávané profese v Jihomoravském kraji k 31. 12. 2011 (Zdroj: Zpracováno dle⁹⁴)

CZ-ISCO		Počet VM	Počet uchazečů
33220	Obchodní zástupci	138	691
72121	Svářeči	64	174
51201	Kuchaři (kromě šéfkuchařů)	54	776
33211	Odborní pojišťovací poradci	53	5
33110	Zprostředkovatelé finančních transakcí a finanční makléři	52	9
51310	Čišníci a servírky	52	1135
81720	Obsluha automatizovaných strojů a zařízení na prvotní zpracování dřeva	50	52
83321	Řidiči nákladních automobilů (kromě tahačů)	47	641
54142	Pracovníci ostrahy, strážní	46	157
71121	Zedníci	42	1809

Nejvíce byli poptáváni obchodní zástupci s velkým předstihem před ostatními profesemi, dále následovaly profese primárního sektoru a na spodní hranici byly profese, které jsou spjaté s pohostinstvím či dopravou. Úplně na konci poptávaných pozic se objevili zedníci a ostraha.

Od roku 2011 se změnila metodika vyhodnocování na územní úrovni, protože výroční zprávy se sepisují a archivují pouze pro kraj, nikoli pro okres. Některá data je možné

⁹⁴ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

najít na Českém statistickém úřadě či Ministerstvu práce a sociálních věcí, ale bohužel to neplatí v tomto případě. Z toho důvodu se nemohou uvést data z roku 2011 pro okres Vyškov.

Tabulka 13: Soulad nabídky a poptávky trhu práce v Jihomoravském kraji dle profesí (Zdroj: Zpracováno dle⁹⁵)

CZ - ISCO	Počet volných míst	Počet uchazečů	Počet uchazečů na 1 volné místo
tř. 1	81	713	8,8
tř. 2	259	3 078	11,9
tř. 3	544	5 648	10,4
tř. 4	199	7 319	36,8
tř. 5	320	12 690	39,7
tř. 6	6	895	149,2
tř. 7	532	10 215	19,2
tř. 8	346	5 050	14,6
tř. 9	488	14 640	30
tř. 0 + neuvedeno	0	2 474	0
celkem	2 775	62 722	22,6

Jihomoravský kraj se dlouhodobě potýká s výrazným nesouladem mezi poptávkou a nabídkou práce. V evidenci volných míst převažují z hlediska kategorií zaměstnání především místa vhodná pro profese manuální. V hlavních třídách 5 - 9 CZ-ISCO bylo na konci roku 2011 evidováno 1 692 pracovních míst (tj. 61 % z jejich celkového úhrnu). Z toho dělnickým profesím v 5. – 7. hlavní třídě CZ-ISCO bylo na konci roku 2011 nabízeno v Jihomoravském kraji 1 366 volných pracovních míst, tj. prakticky polovina (49,2 %) z celkového úhrnu všech míst.⁹⁶

3.5 Aktivní politika zaměstnanosti⁹⁷

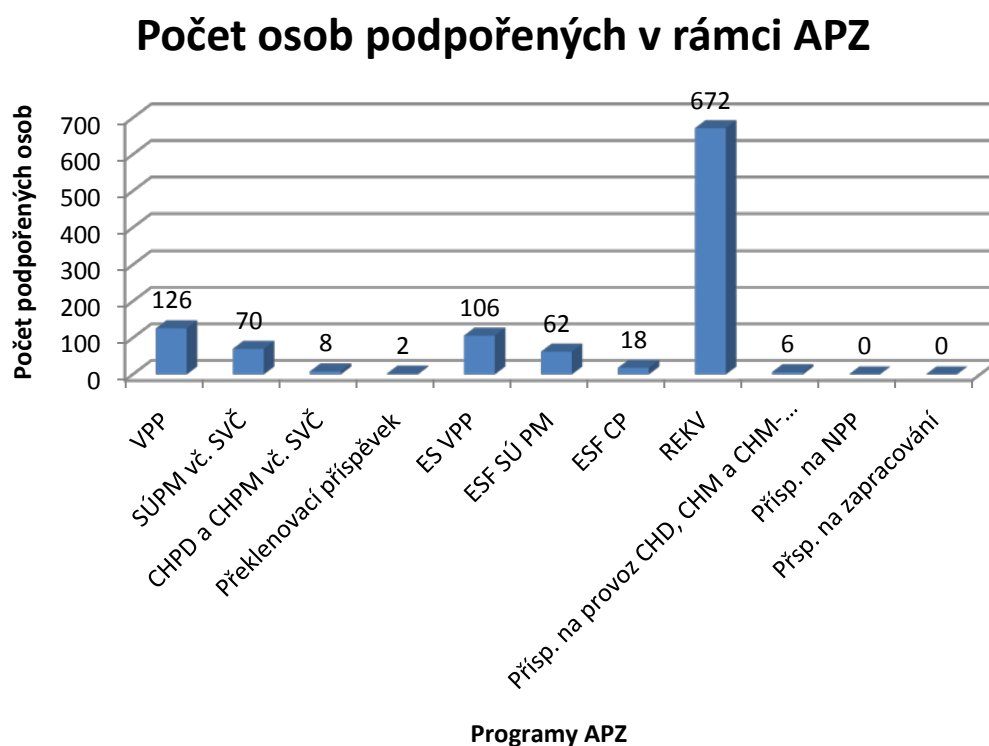
Realizace aktivní politiky zaměstnanosti byla v roce 2011 ve všech okresech Jihomoravského kraje prováděna v souladu s instrukcí Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

⁹⁵ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

⁹⁶ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

⁹⁷ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

Rekvalifikace byly v maximální míře realizovány z prostředků Evropského sociálního fondu a také tvorba pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst u zaměstnavatelů byla z větší části financována ze zdrojů Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Doplnkové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – vytváření a podpora pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích - byly financovány z národní aktivní politiky zaměstnanosti, stejně jako vytváření společensky účelných míst pro střediska volného času.



Graf 11: Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2011 (Zdroj: Zpracováno dle⁹⁸)

Program aktivní politiky zaměstnanosti se, v souladu s doporučením Ministerstva práce a sociálních věcí, orientoval především na prioritní problémové skupiny uchazečů. Byli to zejména uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči s nízkou či žádnou kvalifikací, osoby zdravotně postižené, fyzické osoby pečující o děti do 15 let věku, absolventi škol a osoby nad 50 let.

⁹⁸ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

Do rekvalifikačních programů bylo v roce 2011 nově zařazeno 398 uchazečů o zaměstnání, přičemž naprostá většina z nich byla zařazena do rekvalifikace v rámci projektů Evropského sociálního fondu.

Nejvíce užívanými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti byly v okrese roku 2011 veřejně prospěšné práce a vytváření společensky účelných pracovních míst; velký prostor byl ale přiznáván i provádění rekvalifikací.

3.5.1 Rekvalifikace⁹⁹

Do rekvalifikačních kurzů bylo v roce 2011 nově zařazeno celkem 672 osob, z toho 72 % z celkového počtu prostřednictvím aktivit financovaných z Evropského sociálního fondu a řádově méně bylo rekvalifikováno prostřednictvím národní aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2011 rekvalifikaci ukončilo 94,7 % osob úspěšně.

Nejčastěji jsou do rekvalifikačních kurzů řazeni uchazeči se středoškolským vzděláním, kteří si postupem času doplňují nebo i rozšiřují své znalosti, zkušenosti a dovednosti. Rekvalifikovány jsou všechny vzdělanostní skupiny uchazečů, včetně započítaných uchazečů se základním vzděláním, pro které rekvalifikace znamená získání alespoň nějakého profesního vzdělání. Zaměstnanecké rekvalifikace jsou využívány jen v mále míře a v budoucnu je potřeba tento stav zlepšit.

Náklady na rekvalifikace a poradenskou činnost hrazené z financí APZ:

Za kurzy v roce 2010 uhrazeno:	856.548 Kč
Bilanční diagnostiky a Job cluby:	157.872 Kč

Celkem uhrazeno:	1 014.420 Kč
-------------------------	---------------------

Náklady na rekvalifikace a poradenskou činnost hrazené z financí ESF:

Za kurzy v roce 2010 uhrazeno:	3 979.799 Kč
Bilanční diagnostiky a Job cluby:	652.110 Kč

Celkem uhrazeno:	4 631.909 Kč
-------------------------	---------------------

⁹⁹ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

Typy kurzů:

- kurzy zaměřené na informační technologie,
- kurzy účetnictví s využitím výpočetní techniky,
- kurzy svařování,
- kurzy pro řidiče motorového vozíku,
- základy podnikání,
- kosmetické služby,
- všeobecný sanitář,
- pracovník v sociálních službách,
- řidičské oprávnění skupin C, C+E, D, profesní.

Tabulka 14: Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti první část (Zdroj: Zpracováno dle¹⁰⁰)

m ě s í c	Veřejně prospěšné práce (VPP)				Společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatele				Společensky účelná pracovní místa - vyhrazená místa			
	vytvořená místa		umístění uchazeči		vytvořená místa		umístění uchazeči		vytvořená místa		umístění uchazeči	
	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku
1	35	0	34	0	16	0	13	1	0	0	0	0
2	35	0	34	0	16	0	13	1	0	0	0	0
3	27	0	26	0	11	0	9	2	1	1	1	1
4	35	35	34	35	11	0	9	2	14	14	14	14
5	67	67	66	68	11	0	9	2	16	16	16	16
6	111	111	111	116	11	0	9	2	31	31	31	31
7	113	113	111	121	11	0	9	2	32	32	32	32
8	115	115	111	125	11	0	9	2	33	33	33	33
9	102	115	99	125	11	0	11	4	35	38	35	38
10	49	115	49	126	11	0	11	4	29	46	29	46
11	10	115	7	126	5	1	5	5	0	46	0	46
12	2	115	2	126	5	1	5	5	0	46	0	46

¹⁰⁰ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

Od roku 2011 se změnila metodika vyhodnocování statistických údajů na územní úrovni, protože výroční zprávy se sepisují a archivují pouze pro kraj, nikoli pro okres. Některá data je možné najít na Českém statistickém úřadě či Ministerstvu práce a sociálních věcí, ale bohužel to neplatí v tomto případě. Z toho důvodu se nemohou uvést data z roku 2011 pro okres Vyškov.

V tabulce je vidět stav veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst u zaměstnavatele a společensky účelných pracovních míst - vyhrazených. Statistika je vyčíslována měsíčně, což je přehlednější a účelnější pro přehled, který měsíc se vytvoří nejvíce míst pro možné uchazeče a kolik se jich uplatní. Hlavně u veřejně prospěšných prací je na první pohled zřejmé sezónní výkyv mimo teplé letní měsíce, kdy se procentuálně umísťuje nejméně osob. Zbylé dva sloupce jsou si vzájemně velmi podobné, takže nezáleží na období, i když v měsíci listopadu a prosinci se míst vytvoří nejméně.

Tabulka 15: Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti druhá část (Zdroj: Zpracováno dle¹⁰¹)

Samostatná výděl. činnost (SVČ)		Chráněné pracovní dílny - vytvoření				Chráněné pracovní místa - vytvoření				CHPM - SVČ osob se ZP		Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM - SVČ OZP	
umístění uchazeči		vytvořená místa		umístění uchazeči		vytvořená místa		umístění uchazeči		umístění uchazeči		zaměstnanci	
stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku
71	0	8	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0
72	1	8	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0
73	3	8	0	8	5	1	1	1	1	0	0	0	0
73	7	8	0	6	5	1	1	1	1	0	0	0	0
68	7	8	0	6	5	1	1	1	1	0	0	0	0
67	11	8	0	7	6	1	1	1	1	0	0	0	0
64	11	8	0	7	6	1	1	1	1	0	0	0	0
63	13	8	0	7	6	1	1	1	1	0	0	0	0
60	14	8	0	8	7	1	1	1	1	0	0	0	0
57	15	8	0	7	7	1	1	1	1	0	0	0	0
60	19	8	0	7	7	1	1	1	1	0	0	6	6
55	19	6	0	5	7	3	3	1	1	0	0	6	6

¹⁰¹ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

Ve druhé tabulce pro oblast aktivní politiky se naskýtá možnost nahlédnout do pěti sloupců s patřičnými údaji. U posledních dvou sloupců se skoro nepodařilo umístit uchazeče a v druhém případě 12 zaměstnanců dostalo v průběhu celého roku příspěvek na chráněné pracovní místo a dílnu. Umístění uchazeči jako samostatně výdělečně činní jsou v každém měsíci nejméně v řádu desítek. Měsíční změny jsou nepatrné. Nejvyšší údaj je 73 uchazečů v březnu a dubnu. Nejmenší údaj spadá do měsíce prosince s 55 uchazeči. Přes chráněné pracovní dílny se každý měsíc vytvoří pracovní místa pro 8 uchazečů a přes chráněná pracovní místa je většinou jeden uchazeč, kromě měsíce prosince, kdy byly vytvořeny místa pro 3 uchazeče, ale umístěn byl jenom jeden.

Tabulka 16: Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti třetí část (Zdroj: Zpracováno dle¹⁰²⁾)

m ě s í c	Překlenovací příspěvek (PP)		Projekty ESF - OP LZZ - VPP		Projekty ESF - OP LZZ - SÚPM		Projekty ESF - OP LZZ - CP		Uchazeči v rekvalifikaci	
	zaměstnanci		umístění uchazeči		umístění uchazeči		umístění uchazeči		uchazeči	
	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku
1	0	0	35	32	27	26	2	1	17	9
2	0	0	35	32	33	32	3	2	65	69
3	1	1	34	33	61	60	6	5	93	179
4	1	1	44	44	62	62	7	7	77	247
5	2	2	44	46	62	62	7	7	123	365
6	2	2	36	46	35	62	5	7	41	408
7	2	2	29	47	0	62	6	8	8	411
8	1	2	31	50	0	62	8	11	9	424
9	1	2	34	55	0	62	9	15	47	469
10	0	2	36	69	0	62	10	17	77	555
11	0	2	59	95	0	62	11	18	114	667
12	0	2	57	106	0	62	5	18	11	672

V poslední třetí tabulce se nachází údaje pro překlenovací příspěvek, projekty evropských fondů a také jsou zde uchazeči v rekvalifikaci. Překlenovací příspěvek u zaměstnanců je maximálně v počtu dvou za měsíc. Nejúspěšnější z evropských projektů jsou veřejně prospěšné práce s celkovým umístěním uchazečů na konci roku v počtu

¹⁰² portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

106, na druhém místě jsou společensky účelná pracovní místa s počtem umístěných uchazečů na konci roku v počtu 62 a na posledním třetím místě se nachází pod zkratkou CP nebo i používanější variantou v zkratce RIP, což znamená regionální individuální projekt. Do konce roku bylo umístěno 18 uchazečů. Na samém konci je sloupec s uchazeči v rekvalifikaci, kdy se podařilo umístit do konce roku 2011 672 uchazečů.

3.5.2 Evropský sociální fond (ESF)

Vstupem do Evropské unie v roce 2004 získala Česká republika možnost podílet se na využívání prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Nejstarším z těchto fondů je Evropský sociální fond (ESF), který byl založen Římskou smlouvou již v roce 1957. ESF je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. ESF pomáhá členským zemím EU k dosažení plné zaměstnanosti, zvyšování kvality a produktivity práce, pomáhá podporovat přístup znevýhodněných osob na trhu práce a snižovat národní, regionální a lokální rozdíly v zaměstnanosti. V programovém období 2007 – 2013 bude ESF také podporovat institucionální a administrativní kapacitu, to znamená dobré fungování institucí, veřejné správy a veřejných služeb.¹⁰³

3.5.2.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanosti (OP LZZ)

Hlavním globálním cílem OP LZZ je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost spadá mezi více cílové tematické operační programy. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální

¹⁰³ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

konkurenceschopnost a zaměstnanost. Způsobilým územím je v těchto oblastech proto také hl. m. Praha.¹⁰⁴

3.5.2.2 Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RZZ)

Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů bylo dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. Program Rozvoj lidských zdrojů umožňuje čerpat dotace na podporu aktivní politiky zaměstnanosti, rovných příležitostí, rozvoj celoživotního vzdělání a zvýšení adaptability podniků.¹⁰⁵

3.5.3 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

V předchozí kapitole bylo detailněji popsáno rozčlenění dle umístění uchazečů a zde jsou vyčísleny výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti dle nástrojů v tisících korunách.

Od roku 2011 se změnila metodika vyhodnocování na územní úrovni, protože výroční zprávy se sepisují a archivují pouze pro kraj, nikoli pro okres. Některá data je možné najít na Českém statistickém úřadě či Ministerstvu práce a sociálních věcí, ale bohužel to neplatí v tomto případě. Z toho důvodu se nemohu uvést data z roku 2011 pro okres Vyškov.

V tabulce níže je nejnákladnější rekvalifikace a poradenství, které se pohybují v řádech milionů. Ve sledovaném roce 2009 částka převyšovala 2 500 000 Kč a v roce 2010 se částka nedostala na více než 1 015 000 Kč. Veřejně prospěšné práce se v roce 2009 dostaly na výdajovou částku 1 444 000 Kč a v roce 2010 na více než dvojnásobek předešlého roku, což činilo 4 202 000 Kč. Společensky účelná pracovní místa se v roce 2009 v obou řádcích dostala přes hranici 7 000 000 Kč a v roce 2010 téměř k 8 000 000 Kč. Rozvoj lidských zdrojů byl v roce 2009 vyčíslen na 3 744 000 Kč a v roce 2010 se dostal na nulu, což není příznivý výsledek hlavně pro regionální program „Vzdělávejte se“, jenž potřebuje vysokou podporu a bez něj se v regionu

¹⁰⁴ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

¹⁰⁵ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

nezaměstnanost bude neustále zvyšovat. U lidských zdrojů a zaměstnanosti činila v roce 2009 vynaložená částka 26 687 000 Kč a v roce 2010 už to bylo dokonce 36 044 000 Kč, což je povzbudivý trend, který je dobře nastaven a je ho potřeba udržet. Celkem na národní úrovni za rok 2009 bylo vynaloženo 12 037 000 Kč a v roce 2010 se jednalo o nepatrně vyšší částku 14 213 000 Kč. Na druhou stranu evropské projekty tvořily v roce 2009 sumu 30 431 000 Kč a v roce 2010 se suma dostala na úroveň 36 044 000 Kč. V celkovém souhrnu za rok 2009 bylo vynaloženo 42 468 000 Kč a v roce 2010 naopak o několik milionů více, což dohromady dalo 50 257 000 Kč.

Tabulka 17: Výdaje nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v tisících korunách (Zdroj: Zpracováno dle¹⁰⁶⁾)

Nástroj APZ [v tisících Kč]	2009	2010
APZ celkem	12037	14213
Rekvalifikace a poradenství	2560	1015
VPP	1444	4202
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	5378	5425
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	2340	2555
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	250	996
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	0	0
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	34	0
překlenovací příspěvek	0	0
příspěvek na dopravu zaměstnanců	0	0
příspěvek na zapracování	4	0
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0
cílené programy k podpoře zaměstnanosti § 120	0	0
programy tvorby nových pracovních míst	0	0
ostatní (semináře, expertízy apod.)	27	20
OP RLZ celkem	3744	0
OP RLZ - VPP I	564	0
OP RLZ - Vzdělávejte se	3180	0
OP LZZ celkem	26687	36044
OP LZZ - Poradenství a rekvalifikace	3190	4632
OP LZZ - VPP	10706	15123
OP LZZ - SÚPM	4854	7004
OP LZZ - Vzdělávejte se	7937	9285
APZ národní	12037	14213
Projekty ESF	30431	36044
CELKEM	42468	50257

¹⁰⁶ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

Tabulka 18: Výdaje na politiku zaměstnanosti v tisících korunách (Zdroj: Zpracováno dle¹⁰⁷)

Výdaje na PZ [v tisících Kč]	2009	2010
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ)	174790	171779
z toho na pasivní politiku (PPZ)	120166	109780
<i>podíl PPZ na PZ v %</i>	68,75	63,9
na aktivní politiku (APZ) ¹⁾	42468	50257
<i>podíl APZ na PZ v %</i>	24,3	29,26
Podpora zaměstnávání OZP - příspěvek dle 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	7630	9809
<i>podíl podpory zaměstnávání OZP na PZ v %</i>	4,37	5,71
Insolvence	4526	1933
<i>podíl insolvence na PZ v %</i>	2,59	1,13

Tabulka výdajů na politiku zaměstnanosti se dělí na pasivní politiku, aktivní politiku, na podporu zaměstnávání a na insolvence. Důležitější než samotné částky jsou v tomto případě procentuální podíly na celkové sumě výdajů. U pasivní politiky v roce 2009 byl podíl na celku 68,75 % a v roce 2010 byl podíl 63,9 %. Aktivní politika se podílela v roce 2009 24,3 % a v roce 2010 to bylo 29,26 %. Podpora zaměstnávání zdravotně postižených činila v roce 4,37 % na celkovém podílu v roce 2009 a v roce 2010 procento činilo 5,71. U poslední položky tabulky, což jsou insolvence, byl podíl v roce 2009 na celku 2,59 % a v roce 2010 byl 1,13 %. Celkový úhrn výdajů byl v roce 2009 174 790 000 Kč a v roce 2010 částka činila 171 779 000 Kč.

3.6 SWOT analýza okresu Vyškov

V této kapitole budou shrnuty silné a slabé stránky okresu Vyškov a příležitosti s hrozbami, které se objevují ve zmíněném okrese.

Důležitosti jsou v tabulkách určeny podle kritérií vybraných na základě prostudovaných materiálů a doporučení z úřadu práce ve Vyškově, protože například u silných stránek je nejdůležitější nedaleká přítomnost Brna, existence dobře vybudovaných průmyslových zón a jasně nejnižší nezaměstnanost v celém kraji.

¹⁰⁷ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

Hodnoty současného stavu naplnění jsou brány jako známky ve škole od 1 do 5, jež po váhovém rozložení a následném vzájemném znásobení příslušných řádku a konečným sečtením všech řádků se ukážou v podobě bodového výsledku u tabulky č. 21.

Tabulka 19: SWOT analýza silných a slabých stránek (Zdroj: Zpracováno dle¹⁰⁸)

Silné stránky		
Popis	Důležitost	Současný stav naplnění
Nedaleká přítomnost Brna jako významného centra Moravy s významem v mnoha oblastech	15%	1
Převaha menších a středních firem	10%	3
Existence významných rozvojových průmyslových zón	15%	2
Kvalifikovaná pracovní síla	10%	2
Podprůměrné výdělky	10%	2
Dobrá poloha okresu	10%	2
Atraktivní oblast pro cestovní ruch	10%	4
Nejnižší nezaměstnanost v kraji a nižší než státní průměr	20%	1

Slabé stránky		
Popis	Důležitost	Současný stav naplnění
Horší uplatnění mužů než žen na trhu práce	10%	3
Méně dobrá dostupnost okrajových obcí okresu	15%	2
Dlouhodobě podprůměrná úroveň mezd	10%	3
Nedostatečný rozvoj cestovního ruchu	15%	4
Nízký podíl terciárního sektoru	10%	3
Stále se snižující míra ekonomické aktivity obyvatelstva	15%	3
Malá nabídka volných pracovních míst	15%	4
Malé množství kvalitních škol	10%	4

Jedna z hlavních deviz okresu Vyškov je nedaleká přítomnost druhého největšího města v České republice, jímž je Brno. V okrese Vyškov je dobrá dostupnost do okolních měst, a to díky dálnici D1 a jiné kvalitní infrastruktuře. Co se týče hromadné dopravy, je dobře řešen integrovaný dopravní systém Jihomoravského kraje. V okrese je nejnižší nezaměstnanost z celého kraje, kde jsou ale nízké platy, což by mělo být lákadlem nejen pro velké firmy, ale i drobné podnikatele.

¹⁰⁸ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

Na druhé straně jedním z nejslabších míst okresu Vyškov je nedostatečně marketingově zvládnutá propagace cestovní ruchu pro zahraniční i místní občany, což má v tabulce velkou důležitost. Neustále ubývají volná pracovní místa, a protože se jedná o nejmenší okres v Jihomoravském kraji, ani vzdělávací systém není dobře rozvinutý a chybí někteří kvalifikovaní pracovníci. V případě, že se najde dobrý pracovník, brzy může odejít za lépe placenou prací do jiného kraje či města.

Tabulka 20: SWOT analýza příležitostí a hrozeb (Zdroj: Zpracováno dle¹⁰⁹)

Příležitosti		
Popis	Důležitost	Současný stav naplnění
Maximální využití potenciálu nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	30%	2
Využití fondů Evropské unie	10%	4
Větší podpora a rozvoj průmyslových oblastí a zón	15%	2
Podpora drobných i středních podnikatelů	20%	3
Dobrá poloha okresu na důležité dopravní tepně mezi Brnem a Ostravou	10%	2
Možnosti sezónních prací	5%	3
Zvýšit kvalifikovanost uchazečů o práci	10%	3

Hrozby		
Popis	Důležitost	Současný stav naplnění
Odcházení vzdělaných a kvalitních lidí	30%	4
Propouštění z důležitých podniků v okrese nebo regionu	20%	2
Neustupující dluhová krize	30%	4
Přírodní katastrofa	10%	2
Zásahy státu v legislativě	10%	1

Na straně příležitostí je nejdůležitější položkou, kterou je nutnou zmínit na prvním místě, potenciál aktivní politiky zaměstnanosti a fondů Evropské unie. Okres se zaměřuje na rozvoj průmyslových zón a v této činnosti nesmí polevit, protože blízkost Brna je příslibem k většímu propojení a rozvoji v nových spolupracích a nabídkách příchozích firem do okresu Vyškov.

Hrozby mají několik podob. Už byly zmíněny odchody kvalifikovaných a vzdělaných pracovníků za lepšími výdělky, což je nejdůležitější položkou. Dále je na stejném místě

¹⁰⁹ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

důležitosti celosvětová krize postihující ČR a pak hrozba propouštění nejen z důvodů krize a nekonkurenceschopnosti. Přírodní katastrofy či zásahy státu se musejí započítat do hrozeb, protože jsou schopny nepříjemně zaskočit.

Tabulka 21: Výsledek SWOT analýzy (Zdroj: Zpracováno dle¹¹⁰)

Bodový výsledek	
Silné stránky	1,95
Slabé stránky	3,25
Příležitosti	2,55
Hrozby	3,1

Z výsledku vyšlo pro silné stránky chvalitebné hodnocení 1,95. Pro slabé stránky jsou na podprůměrném výsledku, který činí 3,25, příležitosti oscilují přesně v polovině bodové škály na 2,55 a hrozbám je věnován poslední řádek tabulky s konečným výsledkem v dosti průměrné oblasti 3,1.

¹¹⁰ MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. 2012. [online].

4 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Po dokončení analýzy trhu práce v okrese Vyškov se tato kapitola bude zabývat návrhem řešení, který by v budoucnu dopomohl k většímu uplatnění uchazečů o práci. I když je problematika nezaměstnanosti velmi komplikovaná, snaha o vytvoření komplexního přístupu v dlouhodobém hledisku dostane v následujících stránkách přehlednou podobu.

4.1 Obecné úvahy vedoucí k nápravě

Jak již bylo zmíněno, nezaměstnanost má několik podob, může být strukturální, frikční, sezónní nebo cyklická. Okres Vyškov je postižen všemi vyjmenovanými druhy nezaměstnanosti. Strukturální nezaměstnanost ovlivňuje celý region kvůli jeho historickým kořenům, které jsou spjaty s textilním a s nábytkářským průmyslem. Mezi uchazeči o práci se postupně objevuje více a více lidí, kteří mají kvalifikaci a dlouholetou praxi v těchto průmyslových oblastech. Profese spojené s těmito odvětvími hospodářství jsou v současnosti velice málo vyhledávané. Za rozvojové odvětví jsou považovány služby a obchod, kde je sice v současnosti poptáváno o něco méně pracovní síly, ale trend je nastolen správným směrem. A za nejvíce potřebné a dlouhodobě deficitní jsou považovány pracovní síly ve zdravotnictví a dostatečně kvalifikovaní pedagogičtí pracovníci. Ve velmi špatné situaci se ocitla i tradiční zemědělská družstva. Tyto subjekty jsou velkým zdrojem pracovních příležitostí. Jde o sektor, který se zcela neobejde bez lidské práce. Měl by být mnohem více podporován nejen státem, ale v první řadě samotnými občany, kteří by si měli uvědomit, že nákupem u místních zemědělců nejen získají kvalitní potraviny, ale i přispějí ke kvalitnějšímu životnímu prostředí. Pro snížení strukturální nezaměstnanosti je nutnost získat novou kvalifikaci v rámci osobních možností, nebo ve spojení s Úřadem práce v okrese Vyškov. Frikční nezaměstnanost bohužel nelze v okrese v plném rozsahu určit, protože Úřad práce nemá v tomto směru dostatečně zpracované statistky. Většina absolventů učilišť, středních škol, vyšších odborných i vysokých škol nemá možnost během studia získat praxi v dostatečném rozsahu, kterou zaměstnavatelé požadují.

Zaměstnavatelé by museli uvažovat neracionálně, kdyby se rozhodli pro zaškolování absolventů, neboť by náklady na zaškolení byly příliš vysoké.

Sezónní nezaměstnanost je většinou spojována s frickní. Ve sledovaném okrese je velmi zřetelná a je hlavně zapříčiněna sektorem stavebnictví, jelikož pod něj spadající práce se většinou konají od jara do podzimu.

Cyklická nezaměstnanost je způsobená hospodářským cyklem, který se měří pomocí HDP. Z ekonomické teorie lze přijít na vztah mezi výstupem ekonomiky a nezaměstnaností. Pokud z nějakého důvodu dojde k významnějšímu propouštění pracovníků, sníží se výstup firem a tím celé ekonomiky. Pak pozorujeme zvýšení nezaměstnanosti vůči snížení HDP a naopak. Hospodářský cyklus tedy vysvětluje situaci na trhu práce přibližně od roku 2006 do roku 2012, pokud vezmeme v úvahu jistou opožděnou reakci na tzv. ekonomickou krizi. Trh práce začal reagovat až v průběhu roku 2008 a v letech následujících. Je velmi zajímavé, že ještě na začátku tohoto období byla nezaměstnanost nejnižší za celé sledované období.

4.2 Trendy

Každý okres má odlišné podmínky a rozdílné prostředky. To stejné se týká i aktuálních trendů, které jsou úzce spjaty s nynějším děním v okrese Vyškov.

4.2.1 Trendy v zemědělství

Vojenský újezd Březina zabírá značnou část okresu, i z toho důvodu je nedílnou součástí Vyškovska. Proto by bylo dobré zvážit, zda část tohoto území neobětovat ve prospěch rozvoje zemědělství a přetvořit vojenské oblasti na půdu sloužící k zemědělské produkci. Pak by pracovní síla, která je již v této oblasti kvalifikována, ale nemá zaměstnání, neboť současným trendem je odliv zaměstnanců z tohoto sektoru způsobený uzavíráním zemědělských družstev, našla opět zdroj obživy na nově vzniklých farmách. Zde by zemědělci mohli produkovat a prodávat dnes velmi žádané bio výrobky nebo farmářské produkty českého původu.

4.2.2 Podpora malých podnikatelů a OSVČ

S regionální podporou nezaměstnanosti souvisí větší a permanentnější pomoc při zakládání malých firem a při začátkách osob samostatně výdělečně činných. Kurz je potřeba nastolit směrem k větší samostatnosti a jednoduchosti v zakládání nového podnikání na místo zbytečného byrokratického vyřizování nutné dokumentace na úřadech. Plány v celorepublikovém měřítku se nedaří naplňovat, proto se stát musí aktivněji zapojit do pobídek mladých lidí do riskantního podnikání, které skrývá velké odměny za dobře a tvrdě odvedenou práci. Toto musí být transparentnější, aby motivace k podobným krokům byla častější než dosud. Občan musí mít pocit, že jeho úsilí je přiměřeně odměněno a všechny jeho peníze nejsou odvedeny na daních bez zpětné vazby.

4.2.3 Pozitiva hospodářské krize

Může se zdát jako holý nesmysl, že z krize se dá vytěžit maximum, ale ve své podstatě je to možné, protože právě v takové době se objevují nové projekty a lidé přicházejí s novými nápady. V těchto projektech se angažují nespokojení zaměstnanci nebo právě krátkodobě nezaměstnaní, kteří se musí nějakým způsobem uživit. Proto podpora podobných projektů jednotlivců nebo malých skupin by měla být na prvním místě v každém okrese a jinak by tomu nemělo být na Vyškovsku. Příklady lze nalézt v zemědělství, maloobchodě, podnikání na internetu nebo výukových kurzech.

4.2.4 Motivace k dosažení úspěchu

Zde je otevřen prostor pro stát a jeho spolupráci s kraji, v kterých jsou okresy jako Vyškov. Většina lidí má na prvním místě ve svém žebříčku hodnot volný čas před prací, proto by měla být vytvořena kampaň, která zviditelňuje úspěšné jednotlivce, kteří demonstrují, že i úspěchu je možno dosáhnout, neboť ten je na dosah pro každého, kdo o něj opravdu stojí. Psychologické studie dokazují, že pozitivní přístup ke krátkodobě nezaměstnaným rychleji vyřeší jejich problém s hledáním práce, protože správně motivovaný, naladěný a připravený člověk, dokáže překonat strach a překročit svoje hranice blokové hlavy. S tím souvisí i osvěta s přípravou životopisu, jak už naznačila nadnárodní společnost Google svými videokonferencemi, kde se správným

přístupem vysvětluje úskalí pohovorů a nutnost pořádné přípravy před samotným konkurzem na požadovanou pozici. Protože základem pro pozvání na pohovor do nové práce je mít kvalitně zpracovaný životopis. Náklady se dají jenom těžko vyčíslovat, ale úspěšnost by se v horizontu několika let zajisté dostavila. Motivace by měla sloužit k vytvoření přípravných kurzů, kde by se nezaměstnaní uchazeči o práci vyškolili k větší šanci uspět na trhu práce. Naučení se pozitivně myslet vede ke zlepšení životní situace.

4.3 Rozvoj regionu

Jedním z důležitých kritérií, které ovlivní poptávku na trhu práce v pozitivním slova smyslu, je rozvoj regionu. Mělo by být vytvářeno úsilí každé obce a města směrem k přípravě podmínek pro vstup nových investorů. Jimi mohou být zahraniční nebo tuzemské subjekty. S příchodem nových firem se naskytne nové možnosti a otevřou nové pracovní pozice.

4.3.1 Rozvoj turismu

Možnosti ke snížení nezaměstnanosti jsou patrné v oblasti turismu. Mohlo být pro okres prospěšné a lukrativní zaměřit se na dostatečně kvalitní propagaci v rámci marketingu. Turismus má minimální podporu v okrese Vyškov, přestože Slavkovsko nebo oblast okolo města Vyškov má co nabídnout. Velké procento území je zalesněné a některé části patří k vyhlášeným chráněným územím. Mezi nejznámější je možno vyjmenovat Rakovecké údolí a přírodní park Říčky. Zde by se dal rozvinout turistický ruch pro cykloturisty. Vyškov má v centru několik historických památek, kam patří zámek, zámecká zahrada, či budova radnice. Slavkov u Brna nabízí možnosti shlédnout místa, kde probíhaly napoleonské války a Bučovice mají malebný zámek. Kousek za hranicí Vyškova lze nalézt jeskynní systém Macocha. Jak už bylo řečeno, největším nedostatkem je malá propagace okresu a špatné nabídky ubytování, které odradí spoustu zajímavých klientů. Firmy poskytující ubytování se koncentrují v málo obcích a jejich cenová politika je nedobře nastavena. Ubytovny jsou na jedné straně ve velmi nízkých kategoriích nebo naopak v těch vyšších. Střední cesta, která je nejžádanější, chybí.

Odhadem by se dalo zaměstnat několik desítek osob, ale je nutná spolupráce podnikatelů s městy a obcemi.

4.3.2 Rozvoj kvalifikace a flexibility

Obyvatelé regionu Vyškovsko se musí vyrovnat se ztrátou své původní profese a snažit se připravit na nové uplatnění. Je nadmíru důležité, aby se v tomto regionu obecně zvyšovala úroveň vzdělání a flexibilita pracovní síly, aby se uchazeči o práci stali atraktivní pro významné investory zavádějící moderní technologie a vytvářející nová pracovní místa a tím sociální stabilitu regionu.

Úkolem měst a obcí by měla být snaha podporovat podniky a vytvářet vhodné podmínky, aby firmy obnovovaly lidský potenciál formou užší spolupráce s vysokými a středními školami. Spolupráce by měla probíhat již v průběhu studia, ale především by měla být zaměřena na nábor nových pracovníků z řad absolventů škol. Podniky a firmy by měly převážně studentům odborných středních a vysokých škol umožňovat praxi již během studia. Personalisté firem a podniků by měli více využívat možnost provádět výběr nových zaměstnanců například přímo na středních a vysokých školách. Výběr by měl být zaměřen na pracovníky tj. studenty, kteří jsou v posledním ročníku studia. Takoví studenti by po ukončení studia nastupovali rovnou do zaměstnání a nemuseli by se evidovat na úřadech práce.

V dnešní době téměř každý zaměstnavatel vyžaduje dvě základní podmínky získání práce. Jde o uživatelskou znalost práce s počítačem a jeho některými programy, základní jazykovou vybavenost zaměstnance převážně v jednom cizím jazyce, kterým většinou bývá angličtina. Proto by měl úřad práce ve Vyškově v rámci nástrojů APZ vyčlenit finanční prostředky, které by se použily na jazykové a počítačové kurzy pro všechny uchazeče, kteří by o tyto kurzy projevíli zájem. Podmínkou by bylo, že uchazeč, který se kurzu účastní, musí složit závěrečnou zkoušku. V případě, že by uchazeč zkoušku složil, například s výborným prospěchem, mohla by mu být podpora v nezaměstnanosti například prodloužena o jeden či dva měsíce. V tomto období by buď dostával stejnou výši podpory, nebo by se mu mohla podpora snížit. V případě, že by uchazeč však zkoušku nesložil, musel by část finančních prostředků vynaložených na kurz sám zaplatit Úřadu práce. Úřad práce by peníze mohl získat tak,

že by o část nákladů vynaložených na kurz snížil uchazeči podporu v nezaměstnanosti, buď najednou, nebo postupně. Takto získané prostředky by Úřad práce mohl zpětně použít na vyplácení prodloužených podpor v nezaměstnanosti či financování jednotlivých kurzů. K tomu jsou ale zapotřebí legislativní změny v zákoně nebo ve vyhláškách. Uchazeči o zaměstnání by tak získali alespoň základní znalosti v cizím jazyce a v oblasti počítačů, pak by se mohli lépe uplatnit na současném trhu práce.

4.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Intenzita využití nástrojů APZ je v jednotlivých okresech značně rozdílná. Co se týká kraje, tak nejintenzivnějším producentem pracovních míst je Brno, a to díky své velikosti a důležitosti v regionu. Naopak okres Vyškov je na tom nejhůře, neboť vytváří nejméně nových míst. Aktivní politika zaměstnanosti má největší podíl na rychlém vypořádání se s nezaměstnaností. Má také velmi pozitivní ekonomický dopad na rozpočet a ekonomiku každé oblasti republiky. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti snižují výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti.

Úřad práce ve Vyškově by měl především vytvářet snahu informovat uchazeče o práci. Zaměstnavatelům by měly být podávány informace například o příspěvcích poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Úkolem úřadu by mělo být obě strany motivovat. Je důležité, aby všechny formuláře byly jednoduché a přehledné pro pochopení a následné vyplnění. O tyto příspěvky by si bez problémů měl zažádat každý uchazeč o nové zaměstnání a jakýkoliv zaměstnavatel.

4.4.1 Veřejně prospěšné práce

Jedná se o jeden z nástrojů, jak je možné zapojit uchazeče o práci zpět do pracovního procesu. Jedná se o určitou formu dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, kterým je obec nebo jiná státní instituce. Zde je dobré uvést, že Úřad práce ve Vyškově dbá na informovanost statutárních zástupců obcí o možnostech, které jim může nabídnout.

Pomocí veřejně prospěšných prací (VPP) byla zřízena skoro pětina z celkového úhrnu všech nově vytvořených dotovaných pracovních míst. VPP jsou využívány

pro krátkodobé umístování uchazečů především na práci pro obecní a městské úřady, charitativní organizace a sdružení. Takto umístění uchazeči po uplynutí sjednané doby buď nastoupí k danému zaměstnavateli do trvalého pracovního poměru, nebo se opět vrátí do evidence. V každém případě je však i přechodné zaměstnání po všech stránkách lepší než setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti. Navíc to takovým zaměstnavatelům umožňuje vytvářet záměry, které by bez spolupráce s úřadem práce nemohly být realizovány. Využití tohoto nástroje však značně závisí na místních podmínkách a na ochotě ke spolupráci ze strany zaměstnavatelů a obecních úřadů.

Potřebným návrhem lze apelovat na povinné účasti na veřejně prospěšných pracích osobám, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a pobírají podporu od státu. Samozřejmostí je důsledné vedení evidence, stanovené zodpovědnou osobou přímo z úřadu práce nebo zainteresovaným podnikatelem, jenž by práci vykonával jako dobrovolník jmenovaný orgánem úřadu. Odhadem se dá určit výše takto zaměstnaných osob v desítkách.

4.4.2 Společensky účelná pracovní místa

Prostřednictvím SÚPM jsou zaměstnavatelé motivováni k přijímání uchazečů o práci z problémových skupin. Vznikají tak buď zcela nová pracovní místa, nebo jsou tito uchazeči přednostně přijímáni na již existující volná místa. Od poloviny roku 2008 je rovněž na tvorbu SÚPM možno čerpat finanční prostředky ze zdrojů ESF, což vede ke zvyšování počtu nově vytvářených míst.

Příspěvky od úřadu práce na samostatnou výdělečnou činnost (SÚPM - SVČ) slouží uchazečům k částečnému krytí nákladů potřebných na zahájení samostatné výdělečné činnosti (SVČ). Jedná se o významnou pomoc v takových případech, kdy pro uchazeče není na trhu práce vhodné volné místo, ale jeho kvalifikace umožňuje, aby si své budoucí pracovní místo vytvořil sám. Kromě finanční výpomoci poskytují úřady práce těmto uchazečům i poradenské a vzdělávací služby formou rekvalifikačních kurzů, jejichž cílem je mimo jiné zvýšení kvality podnikatelských záměrů.

Cílem návrhu v této oblasti je zapojit motivaci uchazečů o práci zmíněnou v kapitole trendy. Jednalo by se hlavně o cílovou skupinu osob samostatně výdělečně činných, protože s jistotou jsou v evidenci vedeni schopní lidé.

4.4.3 Rekvalifikace

V roce 2011 byly v maximální možné míře využívány rekvalifikační programy v rámci projektů ESF, a to jak z národního individuálního projektu (NIP) „Poradenství a rekvalifikace“, tak z regionálních individuálních projektů (RIP). Do rekvalifikačních kurzů jsou nejčastěji zařazováni uchazeči se středoškolským vzděláním, kteří si doplňují nebo rozšiřují své znalosti a dovednosti. Rekvalifikováni jsou však v podstatě všechny vzdělanostní skupiny uchazečů, včetně uchazečů se základním vzděláním, pro které rekvalifikace znamená získání alespoň nějakého profesního vzdělání. Možnosti zaměstnaneckých rekvalifikací a rekvalifikací pro zájemce o zaměstnání jsou však stále využívány jen v minimální míře. Nejméně je tomu v okrese Vyškov, kde se údaj zastavil na čísle 690.

4.4.4 Vzdělávací opatření

Za dobře účinné opatření, které přímo souvisí s příchodem krizových let od roku 2009, se dá považovat projekt „Vzdělávejte se“, který může sloužit jako model, jak se zaměstnanci mohou vypořádat s nečekanými problémy a zaměstnavatelé mohou udržet více pracovníků na svých pracovních místech. První krok byl udělán v roce 2010. Dalším krokem bylo v roce 2011 zahájení obdobného projektu na popud žádosti zaměstnavatelů, kteří byli spokojeni s průběhem projektu. Obdobný projekt se jmenuje „Vzdělávejte se pro růst“ a tentokrát je určen pro ty podniky, které mají dobrý růstní potenciál v příslibné oblasti či odvětví. V následujících letech se mohou připojit další obdobné vzdělávací projekty podobného rázu.

4.4.5 Sezónní práce

Sezónní práce v okrese Vyškov vysoce ovlivňují míru registrované nezaměstnanosti. Jejich vznik je zapříčiněn střídáním ročních období a počasí, určujících poptávku po sezónních pracovních nabídkách. Příkladem mohou být roční období zima a léto. V zimě, kdy je nutné odklízet obrovské množství sněhu, se zvyšuje poptávka po pracovní síle na údržbu chodníků, silnic, shazování sněhu ze střech. V případě suché zimy ale je téměř vyloučen tento typ prací. Mnohem jistější jsou sezónní práce během letního období, kdy do regionu přijíždí žadání turistů. Je ale také potřeba více pracovní

síly i v zemědělství obzvláště pak během žní a sklizně ovoce. Takto by se dala popsat celá řada případů specifických pro jednotlivé obce i společných pro celý okres Vyškov. Největším problémem pro Vyškovsko je každoročně čtvrté čtvrtletí, kdy sezónní práce končí a pracovních nabídek ubývá. Naopak přívetivé období začíná druhý, čtvrtletím, protože se zvýší poptávka po pracovnících a snižuje se nezaměstnanost.

4.5 Nepřímé vlivy

Jedná se většinou o vedlejší vlivy, které se nedají přímo ovlivnit na regionální úrovni, ale jsou předmětem debat na úrovni celostátní.

4.5.1 Zásah státu

Nedávné změny legislativy nepřispěly k přilákání nových zaměstnavatelů nebo k tvorbě mnoha pracovních míst. Přílišné daňové zatížení jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele má negativní vliv na ochotu podnikat v okrese Vyškov, na což doplácí každá část ČR a okres Vyškov nevyjímaje. Stát si asi neuvědomuje, že velký počet lidí, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti, zatěžují státní pokladnu a na výběru daní takový člověk přispívá daleko menší měrou než zaměstnanec u jakéhokoliv podniku. Zároveň se každý den čím dál častěji objevují v médiích zprávy o úniku zaměstnavatelů do daňových rájů. Dále začínají firmy zaměstnávat na poloviční úvazky či na dohody nebo dokonce „načerno“. Stačilo by míru zdanění a příspěvků na sociální zabezpečení podstatně snížit, což by mělo pozitivní dopad na nezaměstnanost. Velké a důležité společnosti musí apelovat na vládu, protože i v okrese Vyškov se nachází nadnárodní nebo významné podniky ovlivňující trh práce a ekonomiku. Bylo by zapotřebí snížit odvody z mezd, tedy příspěvků na sociální zabezpečení, protože řešení na republikové úrovni mají širší a větší dopad na menší okresy než lokální pokusy o nastolení správného směru. Na problémy se je potřeba dívat globálně a potom ve spolupráci se vyřeší i lokální.

4.5.2 Zjednodušení administrativy a funkčnosti systému

Na veřejnost se příliš nedostávají informace o novém informačním systému na úřadech práce, který se od začátku potýkal s nemalými problémy ve správné funkčnosti. Nová implementace se nepodařila a přechod na zcela nový a odlišný vnitřní informační systém měl dopad na žadatele o podporu v nezaměstnanosti. Zdlouhavé a nepružné vyřizování nových žádostí má určitě negativní vliv na nové uchazeče o práci, z čehož plynou další se na sebe kupící problémy. Neschopnost vládních představitelů přiznat chybu se odrazila v pokračování nedostatečné funkčnosti celého systému. Na jejich vrub padá nespokojenost pracovníků úřadů, kteří svoje emoce převádějí na žadatele o práci, což nepřispěje ke zdárnému vyřešení jednotlivých problémů nezaměstnaných. Je nutné se soustředit na rychlé a koncipované vyřešení nedostatků, které zbytečně zatěžují jak zaměstnance úřadů, tak uchazeče o práci.

4.6 Zaměření na problémové skupiny uchazečů

Toto se týká převážné nezaměstnanosti mužů, absolventů, dlouhodobě nezaměstnaných, uchazečů se základním vzděláním a osob nad 50 let věku.

4.6.1 Nezaměstnanost mužů

Nepříjemným trendem v posledních letech je stejně jako ve větší části západní Evropy vyšší nezaměstnanost mužů než žen. Děje se to z důvodů odklonu a krachu klasických velkých průmyslových společností se zaměřením na těžký průmysl, které jsou doménou mužské populace. Díky svým dispozicím jsou předurčení k podobným činnostem, ale s příchodem automatizace, robotizace a mechanizace procesů se jejich počty ve firmách snižují. Čas ukáže, zda rekvalifikace je dostatečným prostředkem k přeorientování osob dlouhodobě pracujících v jednom odvětví. Důležité je moderní zaměření se na nové technologie, znalost ovládání elektronických osobních zařízení nového tisíciletí, jazyková vybavenost a orientace na internetu, který každý den přichází s novými trendy, ale je třeba být ve správnou dobu na správném místě a ještě nejlépe se správným obnosem peněz.

4.6.2 Nezaměstnanost absolventů

V analytické části, bylo zmíněno, že mladí lidé a absolventi mají neustále rostoucí problém s pracovním uplatněním, což je na první pohled nelogický prvek. Přece mládí má jít kupředu svojí dravostí a pozitivním přístupem k novým věcem. Ale zdá se, že trh je přesycen stále rostoucím počtem absolventů vysokých škol. Stále nově vznikající obory na vysokých školách nemají uplatnění a zaslepení studenti až při hledání nové práce zjistí, že jejich obor není perspektivní a že ani inženýr v dnešní době automaticky neznamená dobrou práci a velké peněžní výdělků. Kdyby se účelně podařilo implementovat školné spojené s aktivním přístupem podniků v daném oboru nebo odvětví, situace by byla lepší. Rozhodování studentů by bylo jiné a nedůstojné obory na vysokých školách by se přestaly vyskytovat.

Úřad práce už řadu let pořádá Veletrh vzdělávání a pracovních příležitostí, kde jsou prezentovány možnosti uplatnění v daném oboru. Nebylo by špatné zavést informační systém pro mladé nebo na sociálních sítích nějakou aplikaci, kde by byly vidět možnosti uplatnitelnosti v daném oboru. Jednalo by se o pomocníka jak pro rodiče, tak děti s pozdějším složitým rozhodováním o budoucnosti.

4.6.3 Nezaměstnanost dlouhodobě nezaměstnaných

Hlavním problémem na trhu práce jsou dlouhodobě nezaměstnaní, pro něž musí být vytvářena jakási záchranná síť v podobě finanční injekce, aby se zabránilo jejich propadu do chudoby a aby se zajistilo uspokojení jejich základních potřeb. Touto pomyslnou sítí je pasivní politika zaměstnanosti. Při nadstandardním přísunu finančních prostředků by docházelo ke zneužívání této pomoci. Neřešení dlouhodobé nezaměstnanosti by vedlo k neustálému výdeji finančních prostředků a k jejich nenávratnosti, z tohoto důvodu úřady práce používají aktivní politiku zaměstnanosti. Výdaje na ni vynaložené se začleněním volné pracovní síly do pracovního poměru vrací zpět ke zdroji formou zákonných odvodů. A mohou být znovu využity. Při návrhu jiné aktivní politiky zaměstnanosti musí být brána v úvahu právě struktura pracovního trhu. Na území okresu jsou podnikatelé, nejvíce v oblasti obchodu a výroby. Rozšířena jsou odvětví stavebnictví a služeb. Podnikatelé využívají i virtuální svět formou e-shopů. Na území města Vyškov vznikla menší nákupní centra. Za zmínku stojí i zemědělství,

kteřé bohužel postupně upadá, a protože se zcela neobejde bez lidského faktoru, mělo by mít větší podporu od státu i obyvatel. Kvůli strukturální nezaměstnanosti má podstatná část uchazečů o zaměstnání jinou kvalifikaci, než by bylo možné na trhu práce uplatnit. Proto se využívá legislativních opatření, zejména rekvalifikace a veřejně prospěšné práce. Rekvalifikace má úspěšnost, ale není dokonale efektivní. Veřejně prospěšné práce jsou na Vyškovsku jedním z nejvyužívanějších opatření, ale návrat lidí na trh práce nijak nezaručují. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je navrhováno předcházet vzniku nesouladu na trhu práce pomocí poskytnutí informací budoucím zaměstnancům. Nejlepší formou je samozřejmě osobní setkání. V okrese Vyškov se to však v praxi neděje a je to velká chyba, jelikož dochází k dezinformaci. A mladí lidé si ještě zcela nemusí uvědomovat dopady volby jejich povolání. Dále se dá navrhnout podpora nezaměstnaných v samozaměstnávání, protože úřad práce ze své pozice nemá možnosti lákat nové investory. A to formou poskytování expertních analýz trhu v regionech a odborných konzultací. Analýzy by měly pojmenovat všechna rizika i výhody podnikání v doporučené oblasti. Konzultace by uchazečům poskytly informace o možnostech předcházení zjištěných rizik. Kvůli motivaci, by tato podpora měla být zpoplatněna. Celková cena analýzy by se rozpočítala mezi všechny zájemce. Ale v pilotní fázi by bylo nutné ji podpořit státní dotací nebo dotací z EU. Tato alternativa je jedinou možností, jak se může nezaměstnanost v okrese Vyškov snížit za pomoci státní intervence. A tak je vhodné tyto vcelku pozitivní výsledky ještě vylepšit a zvýšit tím i zmiňovanou efektivitu. Je vhodné najít spolupráci se zaměstnavateli, kteří hodlají zaměstnat novou pracovní sílu, ale kvůli nekvalifikované pracovní síle nemohou. A to ve smyslu podpory vzniku pracovního úvazku právě s nekvalifikovaným pracovníkem, který by získal rekvalifikaci přímo u zaměstnavatele. Podpora by fungovala nejdříve na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem a spočívala by v tom, že pracovník by byl ještě následující tři měsíce evidován jako uchazeč a pobíral by stejnou částku jako při rekvalifikaci, tedy 60 % z průměrného měsíčního čistého výdělku ze zaměstnání (maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.). Naopak zaměstnavatel by byl stimulován finanční částkou, kterou by jinak pobíralo akreditované rekvalifikační středisko. Nutnou podmínkou

by samozřejmě byl následný nástup k zaměstnavateli. Pro zvýšení pružnosti pracovního trhu je důležité mít včas informace o vznikající nabídce a poptávce práce. Je důležité podrobněji sledovat celý trh a orientovat se na něm, a také předpokládat budoucí vývoj, aby se na něj mohlo reagovat. Například, když město podepíše smlouvu s investorem, zajistit kvalifikovanou pracovní sílu, a není-li tato síla k dispozici, tak ji rekvalifikovat.

Pro zlepšení situace na trhu práce v okrese Vyškov lze udělat celou řadu opatření. Kvůli současným vládním škrtnům v rozpočtu nebude jednoduché najít další finanční prostředky. Proto za reálná opatření lze považovat výše popsané úvahy, které vyžadují pouze přesun prostředků, nikoliv navýšení.

4.6.4 Nezaměstnanost uchazečů se základním vzděláním

Protože se do ČR dostává levná pracovní síla hlavně z východních zemí, uplatnění uchazečů se základním vzděláním je značně obtížné, což pobízí k myšlence zavést opatření, která by omezovala cizince ve vykonávání práce na úkor občana ČR. Zejména na místech, která nepotřebují kvalifikaci. Bohužel český dělník je nákladnější než například ukrajinský, což je neblahá skutečnost a firmám se nedá vyčítat, že zaměstnají právě je. Zavedení přísnějších norem a výchova generace českých dělníků k práci za menší příjem jsou cestou k úspěchu.

4.6.5 Nezaměstnanost osob nad 50 let věku

Po mladých lidech a absolventech je skupina osob nad 50 let nejpočetnější skupinou uchazečů o práci. Protože se jedná o skupiny starších lidí, kteří většinu svého života pracovali v jednom oboru či odvětví, složitě se pro ně hledá uplatnění. I když mají spoustu zkušeností a znalostí, nové prostředí jim nesvědčí a většinou si neporadí s novými technologiemi, tak dobře jako mladší generace. Přínosem tedy musí být zmíněné zkušenosti a dostatečné znalosti, které využijí v rekvalifikačních kurzech.

5 VYHODNOCENÍ NÁVRHŮ

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti byly v roce 2010 vyčísleny na 14 213 000 Kč.

Tabulka 22: Návrhy výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti dle nástrojů v tisících korunách (Zdroj: Zpracováno dle¹¹¹)

Nástroj APZ [v tisících Kč]	2010	1.Q 2012	2.Q 2012	2.pol 2012	2012
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	5425	420	1700	3200	5320
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVC	2555	320	1000	1820	3140
VPP	4202	1110	890	2255	4255
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	996	100	150	800	1050
Rekvalifikace a poradenství	1015	150	350	700	1200
ostatní (semináře, expertízy apod.)	20	2	5	13	20
CELKEM	14213	2102	4095	8788	14985

Pro rok 2012 se navrhuje navýšit rozpočet nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti o 5,43 % na 14 985 000 Kč. S těmito prostředky lze nakládat v maximálním rozsahu a uhrazovat výdaje na všechny položky aktivní politiky zaměstnanosti. Když se každá z oblastí navýší o několik procent, je možné se dostat k požadované částce. V položce SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli se může snížit o 2 %, naopak výdaje na SÚPM pro osoby vykonávající SVC by se měly navýšit o 23 %. Veřejně prospěšné práce pro dlouhodobě nezaměstnané jsou v návrzích navýšeny o skromné procento. Chráněné dílny a pracoviště pro občany se zdravotním postižením jsou v návrhu zahrnuty o navýšení o 5 % a rekvalifikace s poradenství o 18 %. Nakonec jsou v tabulce uvedeny ostatní položky nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které se navrhuji nenavýšovat. Celkový nárůst prostředků činí 772 000 Kč, což není nesplnitelný limit, který byl stanoven níže kvůli doznívající krizi a nejisté ekonomicko-politické situaci, protože se s přidělem peněz šetří a spíše se neracionálně škrtá, než plošně zamýšlí nad možným navýšením přidělu.

¹¹¹ portal.mpsv.cz. politika zaměstnanosti. 01-01-2012 [online].

ZÁVĚR

Diplomová práce je zpracována na téma nezaměstnanost, což je makroekonomický problém. Každá země se potýká s nezaměstnaností podle svých možností a v České republice se v současné době řeší více jiné nesnáze, než je tato otázka. Kvůli nedůslednému přístupu je nutné vytvořit pevnou půdu pro změny, které napomohou ke stabilnější situaci na trhu práce.

V okrese Vyškov není otázka nezaměstnanosti na prvním místě, protože její míra se pohybuje v republikovém průměru. Přesto je dobré se zamyslet, jak by mohla situace vypadat mnohem příznivěji jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Tento vztah by měl mít jasně určená pravidla, od kterých by se každý nezaměstnaný mohl odrazit a mohl se snáze orientovat v širokých možnostech svého uplatnění.

Na začátku se práce zabývá teoretickými tezemi, které jsou východiskem pro analytickou část. Analytická část je druhou kapitolou práce, kde jsou podrobněji popsány a graficky zobrazeny pohledy nejprve na nezaměstnanost ve světě, dále nezaměstnanost v Evropské unii, po které následuje Česká republika jako celek, a nakonec Vyškov, jako okres v jihomoravském kraji v České republice.

Analýza okresu Vyškov je i přes nedostatečnou dostupnost informací a spolupráce s tamějším vedením zpracována v nejširší možné míře, aby bylo patrné, jaké oblasti nezaměstnanosti jsou v dobrém stavu a naopak jaké si žádají o nápravu. Nedílnou součástí analýzy okresu Vyškov je i aktivní politika zaměstnanosti a SWOT analýza celé oblasti.

Na začátku návrhové části, která obsahuje kroky ke snížení nezaměstnanosti, je dobré zdůraznit maximalizaci využití prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Ta nejvíce přispěje k většímu zaměstnávání. Má velmi pozitivní ekonomický dopad na rozpočet a ekonomiku každé oblasti republiky, okres Vyškov nevyjímaje. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti snižují výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Jsou nutné povinné účasti dlouhodobě nezaměstnaných a osob pobírajících podporu na veřejně prospěšných pracích. Odhadem se dá určit výše takto zaměstnaných osob v desítkách. Rekvalifikace se zastavila na čísle 690 v okrese Vyškov, což je nedostatečné číslo, ale

s přispěním státu se dá udělat více. Dále jsou tu trendy v zemědělství, kde by zemědělci mohli produkovat a prodávat dnes velmi žádané bio výrobky nebo farmářské produkty českého původu na nově vzniklých farmách nebo podpora malých podnikatelů a OSVČ, protože občan musí mít pocit, že jeho úsilí je přiměřeně odměněno a všechny jeho peníze nejsou odvedeny na daních bez zpětné vazby. Podpora projektů jednotlivců nebo malých skupin by měla být na prvním místě v každém okrese a jinak by tomu nemělo být na Vyškovsku. Příklady lze nalézt v zemědělství, maloobchodě, podnikání na internetu nebo výukovými kurzy. V dalším bodě lze navázat myšlenkou motivačních kurzů, kde by se nezaměstnaní uchazeči o práci vyškolili k větší šanci uspět na trhu práce. Naučení se pozitivně myslet vede ke zlepšení životní situace. Musí být vytvořeny podmínky pro příchod nových firem, aby se naskytly nové možnosti a otevřely se nové pracovní pozice. Dalším bodem je rozvoj turismu, kde by se dalo zaměstnat několik desítek osob, ale je nutná spolupráce podnikatelů s městy a obcemi. Využití sezónních prací je dalším z důležitých bodů možnosti zaměstnat větší počet osob, a proto by se měl Úřad práce na ně zaměřit v určitých obdobích a vyvěšovat na webových stránkách nebo na nástěnce nové aktuální pozice. V neposlední řadě není dobré zapomínat na nepřímé vlivy státu. Okres se také musí zaměřit na problémové skupiny uchazečů. Patří sem nezaměstnaní muži, kteří trpí na odklon a krach klasických velkých průmyslových společností se zaměřením na těžký průmysl. Dále absolventi mají neustále rostoucí problém s pracovním uplatněním. Kdyby se účelně podařilo implementovat školné spojené s aktivním přístupem podniků v daném oboru nebo odvětví, situace by byla lepší. Předposlední skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní, kteří i tvoří největší skupinu a pro ně je nejsnadnějším uplatněním využití jich zmíněných veřejně prospěšných prací. Nezaměstnaní se základním vzděláním a osoby nad 50 let věku mají podmínky složité, ale rekvalifikace nebo snížení nároků na mzdy jsou cestami k úspěchu.

V běžném životě, který je veden pod hlavičkou demokratického systému otevřené ekonomiky 21. století, není neobvyklé, že někteří občané si dobrovolně vybírají cestu bez zapojení do aktivního přispívání ke zlepšení svého okolí, poněvadž vidí jenom sami sebe, ale nevidí společnost potažmo stát jako větší celek, jehož jsou nedílnou součástí. Volba je na každém, ale následky rozhodnutí si každý musí zodpovědně nést sám, pokud nechce být součástí výše zmíněného celku se všemi výhodami a nevýhodami.

SEZNAM LITERATURY

MONOGRAFIE

- 1) FUCHS, K., TULEJA, P. Mikroekonomie I. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2002. 210 s. ISBN 80-210-2966-8.
- 2) HÁLÁSKOVÁ, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- 3) HLADÍK, R. Ekonomie: základní kurz (pro bakalářský stupeň vysokých škol). 2. vydání. Nové město nad Metují: Reneco, 2005. 239 s. ISBN 80-865-6311-1.
- 4) HOLMAN, R. Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 2. vydání. Praha: C.H.BECK, 2008. 372 s. ISBN 978-80-7179-890-3.
- 5) JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- 6) KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 128 s. ISBN 80-210-3048-8.
- 7) MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie. 2. vydání. Praha: Management Press, 2003. 280 s. ISBN 80-7261-061-9.
- 8) MÁŘEŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vydání. Brno: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- 9) SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. A. Ekonomie. 2. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. 776 s. ISBN 80-205-0494-1.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

- 10) *Bls.gov*. News release. [online]. 2012. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z:
<<http://www.bls.gov/news.release/empstoc.htm>>.
- 11) *Bottcher.cz*. Úvod. [online]. 2012. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z:
<<http://www.bottcher.cz/o-nas/>>.
- 12) *Corexgroup.com*. Úvod. [online]. 2012. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z:
<<http://www.corexgroup.com/cz/41/>>.
- 13) *Epp.eurostat.ec.europa.eu*. Unemployment statistics. [online]. 2012. [cit. 2012-03-30]. Dostupné z:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics/>.
- 14) *Federalreserve.gov*. News release. [online]. 2012. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z:
<<http://federalreserve.gov/econresdata/default.htm/>>.
- 15) *Fritzmeier.cz*. Informace. [online]. 2012. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z:
<<http://www.fritzmeier.cz/index.php?page=profil/>>.
- 16) *Lear.com*. History. [online]. 2012. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z:
<<http://lear.com/en/about/history.aspx/>>.
- 17) MAREK, J. Interní materiály úřadu práce ve Vyškově k 31. 12. 2011. [online]. 2012. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z:
<<http://federalreserve.gov/econresdata/default.htm/>>.
- 18) *Mhlw.go.jp*. Unemployment. [online]. 2012. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z:
<[http:// http://www.mhlw.go.jp/english/](http://http://www.mhlw.go.jp/english/)>.

- 19) *Mpsv.cz. Noviny*. [online]. 2012. [cit. 2012-05-17]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/10163/Prace_socpol_01_11.pdf>.
- 20) *Socialnireforma.mpsv.cz. Clanky*. [online]. 2012. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z:
<<http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/>>.
- 21) *Portal.mte.gov.br. Dados*. [online]. 2012. [cit. 2012-02-01]. Dostupné z:
<<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>.
- 22) *Portal.mpsv.cz. Statistiky*. [online]. 2012. 1993 [cit. 2012-04-01]. Dostupné z:
<<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/>>.
- 23) *Portal.mpsv.cz. Kontaktní pracoviště Vyškov*. [online]. 2012. 1993 [cit. 2012-01-01]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/kop/vyskov/>>.
- 24) *Portal.mpsv.cz. Nezaměstnanost*. [online]. 2012. 1993 [cit. 2012-04-01].
Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/>>.
- 25) *Portal.mpsv.cz. Politika zaměstnanosti*. [online]. 2012. 1993 [cit. 2012-01-01].
Dostupné z: < <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/>>.
- 26) *Tradingeconomics.com. Unemployment*. [online]. 2012. [cit. 2012-01-01].
Dostupné z: < <http://www.tradingeconomics.com/unemployment-rates-list-by-country/>>.
- 27) *Vdb.czso.cz. Nezaměstnanost*. [online]. 2012. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z:
<http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA1010CU&kapitola_id=3>.
- 28) *Vdb.czso.cz. Nezaměstnanost*. [online]. 2012. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z: <
http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=15&expand=1>.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Krátkodobá Phillipsova křivka.....	15
Obrázek 2: Dlouhodobá Phillipsova křivka.....	16
Obrázek 3: Měření nezaměstnanosti.....	22
Obrázek 4: Křivka nabídky práce	24
Obrázek 5: Poptávka po práci.....	25
Obrázek 6: Rovnováha na trhu práce.....	26
Obrázek 7: Správní obvod okresu Vyškov	53

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Míra nezaměstnanosti ve sledovaných zemích v průběhu let 2007 - 2011	37
Graf 2: Míra nezaměstnanosti v České republice v průběhu let 2007 - 2011.....	46
Graf 3: Nezaměstnanost dospělých v ČR v průběhu let 2007 - 2011 dle pohlaví.....	50
Graf 4: Nezaměstnanost ve věku 15 - 24 v ČR v průběhu let 2007 - 2011 dle pohlaví .	51
Graf 5: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v průběhu let 2007 - 2011....	52
Graf 6: Nezaměstnanost v okrese Vyškov v průběhu let 2007 - 2011	66
Graf 7: Nezaměstnanost dle pohlaví v okrese Vyškov v průběhu let 2007 - 2011.....	67
Graf 8: Nezaměstnanost dle věku v okrese Vyškov v průběhu let 2007 - 2011.....	68
Graf 9: Nezaměstnanost dle délky evidence v okrese Vyškov v průběhu let 2007 - 2011	70
Graf 10: Nezaměstnanost zdravotně postižených v okrese Vyškov v průběhu let 2007 - 2011	73
Graf 11: Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2011	78

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Nezaměstnanost vybraných států světa v průběhu let 2007 - 2011	35
Tabulka 2: Nezaměstnanost v Evropě v průběhu let 2007 - 2011	40
Tabulka 3: Nezaměstnanost dospělých v Evropě dle pohlaví (v tisících).	42
Tabulka 4: Nezaměstnanost ve věku 15 - 24 v Evropě dle pohlaví (v tisících).	44
Tabulka 5: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR dle krajů v průběhu let 2007 - 2011.....	47
Tabulka 6: Počet volných míst v ČR dle krajů v průběhu let 2007 - 2011.....	48
Tabulka 7: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v ČR podle krajů v průběhu let 2007 - 2011	49
Tabulka 8: Nezaměstnanost dle vzdělání v okrese Vyškov.....	71

Tabulka 9: Nezaměstnanost dle vzdělání v okrese Vyškov.....	72
Tabulka 10: Nezaměstnanost dle dlouhodobě nezaměstnaných v okrese Vyškov	74
Tabulka 11: Cizinci na trhu práce v okrese Vyškov	75
Tabulka 12: Nejvíce poptávané profese v Jihomoravském kraji k 31.12.2011	76
Tabulka 13: Soulad nabídky a poptávky trhu práce v Jihomoravském kraji dle profesí	77
Tabulka 14: Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti první část.....	80
Tabulka 15: Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti druhá část	81
Tabulka 16: Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti druhá část	82
Tabulka 17: Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti dle nástrojů v tisících korunách	85
Tabulka 18: Výdaje na politiku zaměstnanosti v tisících korunách	86
Tabulka 19: SWOT analýza silných a slabých stránek.....	87
Tabulka 20: SWOT analýza příležitostí a hrozeb	88
Tabulka 21: Výsledek SWOT analýzy	89
Tabulka 22: Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti dle nástrojů v tisících korunách	103

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Organizační struktura Úřadu práce ve Vyškově	111
---	-----

PŘÍLOHY

Příloha 1: Organizační struktura Úřadu práce ve Vyškově

