



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE ŽDÁR NAD SÁZAVOU

SUGGESTIONS FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT
OF ŽDÁR NAD SÁZAVOU

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. JIŘINA VÁVROVÁ

VEDOUcí PRÁCE
SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jiřina Vávrová

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, magisterských a doktorských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou

v anglickém jazyce:

Suggestions for Reduction of Unemployment in the District of Žďár nad Sázavou

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Teoretická východiska

Analýza současného stavu

Návrhy na řešení

Závěr

Seznam literatury

Přílohy

Podle § 60 zákona č. 121/2000 Sb. (autorský zákon) v platném znění, je tato práce "Školním dílem". Využití této práce se řídí právním režimem autorského zákona. Citace povoluje Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického v Brně. Podmínkou externího využití této práce je uzavření "Licenční smlouvy" dle autorského zákona.

Seznam odborné literatury:

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

HORA, O. Strategie dlouhodobě nezaměstnaných. Praha: VÚPSV, 2008, 154 s. ISBN 978-80-87007-98-3.

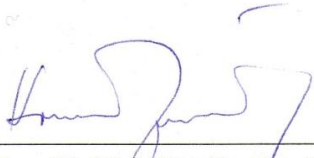
HORÁKOVÁ, M., Hodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR. Praha: VÚPSV, 2010, 85 s. ISBN 978-80-7416-056-1.

VÁCLAVÍKOVÁ, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2012/13.




prof. Ing. Vojtěch Koráb, Dr., MBA
Ředitel ústavu


doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Děkan

V Brně, dne 25.3.2013

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřená na problematiku nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou. Analyzuje faktory ovlivňující nezaměstnanost i strukturu uchazečů o práci z hlediska různých kategorií, zabývá se aktivní politikou zaměstnanosti a formuluje opatření, která by měla přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v regionu.

Abstract

Master's thesis is specialized on unemployment in the Zdar nad Sazavou region. It contains analysis of factors affecting unemployment and structure of applicants for a job in different categories, deals with an active employment policy and includes proposed solution which should lead to reduction of unemployment rate in this region.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, trh práce, úřad práce, uchazeč o práci, aktivní politika zaměstnanosti

Key words

Unemployment, labour market, employment office, job applicant, active employment policy

Bibliografická citace

VÁVROVÁ, J. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2013, 97 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 20. května 2013

.....

Podpis

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu diplomové práce panu doc. Ing. Lud'ku Mikulcovi, CSc. za cenné připomínky, odborné rady a čas, který mi při zpracování práce věnoval. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům Úřadu práce, a to především panu Pavlu Literákovi, BA (Hons) z Krajské pobočky v Jihlavě a paní Jarmile Kozinové z Kontaktního pracoviště ve Velkém Meziříčí, za poskytnuté informace, které sloužily ke zpracování mé práce.

OBSAH

ÚVOD	10
1 Definování problému a cíl práce.....	14
2 Teoretická východiska	15
2.1 Trh práce	15
2.1.1 Nabídka práce	16
2.1.2 Poptávka po práci.....	17
2.1.3 Rovnováha na trhu práce	18
2.1.4 Specifické rysy trhu práce.....	18
2.2 Nezaměstnanost	19
2.2.1 Definice nezaměstnanosti	19
2.2.2 Míra nezaměstnanosti	22
2.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti	23
2.2.4 Druhy nezaměstnanosti.....	24
2.3 Nezaměstnanost a inflace.....	28
2.4 Okunův zákon.....	31
2.5 Dopady nezaměstnanosti	32
2.6 Státní politika zaměstnanosti	33
3 Analýza současného stavu	36
3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii	36
3.2 Nezaměstnanost v České republice.....	39
3.3 Nezaměstnanost v okrese Žďár nad Sázavou	43
3.3.1 Základní charakteristika okresu Žďár nad Sázavou.....	43
3.3.2 Vývoj míry nezaměstnanosti	44
3.3.3 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa	46
3.3.4 Nově evidovaní uchazeči	47
3.3.5 Nezaměstnanost podle pohlaví	48
3.3.6 Nezaměstnanost podle věkových kategorií.....	49
3.3.7 Nezaměstnanost podle vzdělání	51
3.3.8 Nezaměstnanost podle délky evidence	52
3.3.9 Nezaměstnanost problémových skupin	53
3.3.10 Zaměstnanost cizinců.....	58

3.3.11 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou	58
3.3.12 SWOT analýza	65
4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou	68
4.1 Návrhy investičních pobídek	68
4.2 Návrhy v oblastech jednotlivých skupin nezaměstnaných	77
4.2.1 Návrhy uplatnění podle pohlaví uchazečů	77
4.2.2 Návrhy uplatnění podle věku uchazečů	78
4.2.3 Návrhy uplatnění podle vzdělání uchazečů	80
4.2.4 Návrhy uplatnění podle délky evidence uchazečů	80
4.2.5 Návrhy uplatnění problémové skupiny osob se zdravotním postižením	81
4.3 Návrhy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti	82
4.4 Vyhodnocení návrhů	87
ZÁVĚR	88
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	92
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	95
SEZNAM OBRÁZKŮ	96
SEZNAM GRAFŮ	96
SEZNAM TABULEK	97
SEZNAM PŘÍLOH	97

ÚVOD

Předkládaná diplomová práce je zaměřena na téma „Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou“, protože nezaměstnanost je velkým problémem nejen na regionální, ale i celostátní a světové úrovni. Z tohoto důvodu má smysl zabývat se průzkumem příčin nezaměstnanosti a snažit se tento problém řešit. Tato práce je zpracována pro Kontaktní pracoviště sídlící na území okresu Žďár nad Sázavou (Velké Meziříčí a Žďár nad Sázavou).

Okres Žďár nad Sázavou patří mezi okresy, kdy docházelo během minulých desetiletí k trvalému růstu počtu obyvatel díky přirozenému přírůstku, ale současně k trvalé nevelké migraci z území okresu. Přes území okresu vede dálnice D1, přesto tento okres nepatří k preferovaným a rozvojovým regionům oproti jiným převážně průmyslovým oblastem. Průměrná míra nezaměstnanosti na okrese se nijak výrazně neodchyluje od průměrné míry nezaměstnanosti v celé republice. Jelikož v kraji působí kromě jiných zaměstnavatelů i několik významných zaměstnavatelů z oblasti automobilového průmyslu, způsobila krize zvýšení nezaměstnanosti i v tomto okrese. Nicméně stále jsou zde možnosti, jak se míru nezaměstnanosti pokusit snížit a vytvořit nová pracovní místa pro nezaměstnané.

Vznik úřadu práce byl založen zákonným opatřením předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce, ze dne 20. července 1990. Na základě tohoto zákonného opatření přešla působnost v oblasti pracovních sil z okresního národního výboru do působnosti úřadu práce. Tímto způsobem byly vytvořeny předpoklady pro to, aby byl institucionálně zabezpečen trh práce ještě před samotným fungováním úřadu práce. Předmět činnosti úřadu práce ve Žďáru nad Sázavou je stanoven zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění.

Zásadní změna nastala zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Účinnost zákona je od 1. 4. 2011, tímto zákonem se ruší dřívější okresní Úřady práce a jsou nahrazeny Úřadem práce České republiky

s celostátní působností. Organizačně je Úřad práce České republiky členěn na generální ředitelství se sídlem v Praze, krajské pobočky a pod nimi jednotlivá kontaktní pracoviště, jejichž umístění je totožné s umístěním původních okresních úřadů. Úřad práce České republiky vytváří k zabezpečení spolupráce na trhu práce poradní sbory. Ty jsou složeny zejména ze zástupců organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, odborových organizací, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků.

Financování Úřadu práce je zajišťováno ze státního rozpočtu a z evropských fondů, nejvíce ESF. Prostředky jsou přijímány krajskými pobočkami úřadu práce, které je pak rozdělují na jednotlivé projekty. Každý úřad má svoji vymezenou územní působnost.

Základním úkolem úřadu práce je zajistit každému, kdo hledá práci, pomoc při hledání zaměstnání, podle potřeby mu poskytnout podporu při odborném vzdělávání a podporu v případě nezaměstnanosti. V souladu se záměry Národního akčního plánu zaměstnanosti vzrůstá význam preventivních opatření a aktivního ovlivňování trhu práce. Občan se uchází o místo u toho úřadu práce, v jehož územní působnosti má trvalé bydliště. Evidence na Úřadu práce není pro nezaměstnané povinná, ovšem získání sociální podpory či povinnost platit zdravotní pojištění je dostatečnou motivací k návštěvě tohoto úřadu. Do evidence uchazečů o zaměstnání nemohou být zařazeni občané, kteří jsou v pracovněprávním vztahu, ve služebním poměru apod. s výjimkou tzv. nekolidujících zaměstnání.

V čele úřadu práce je ředitel, kterého jmenuje a odvolává Ministr práce a sociálních věcí České republiky na základě výsledků výběrového řízení. V čele každého referátu stojí vedoucí, který je přímo odpovědný řediteli úřadu práce. Úřad práce Kontaktní pracoviště Žďár nad Sázavou sídlí na Strojírenské ulici 2210/28 ve Žďáru nad Sázavou. Budova je čtyřpatrová s bezbariérovým přístupem, ve které sídlí i okresní soud a finanční úřad.

Na Kontaktním pracovišti Žďár nad Sázavou pracuje celkem 29 zaměstnanců:

- ředitelka kontaktního pracoviště,
- sekretariát 1 zaměstnanec,
- referát zaměstnanosti 10 zaměstnanců,
- referát nepojistných sociálních dávek 17 zaměstnanců.

Na Kontaktním pracovišti v Bystřici nad Pernštejnem pracuje 14 zaměstnanců a v Novém Městě na Moravě 12 zaměstnanců. Dále na Kontaktním pracovišti Žďár nad Sázavou působí i 18 pracovníků, kteří jsou ovšem zaměstnanci Krajského pracoviště v Jihlavě.

Úřadu práce Kontaktní pracoviště ve Velkém Meziříčí sídlí na 2 adresách. Část referátu nepojistných sociálních dávek sídlí v Radnické ulici 1 a ostatní zaměstnanci, včetně ředitele Kontaktního pracoviště, sídlí v nově zrekonstruované budově na Hornoměstské ulici 39, kde je umístěn i finanční úřad.

Na Kontaktním pracovišti ve Velkém Meziříčí pracuje celkem 18 zaměstnanců:

- ředitel kontaktního pracoviště,
- referát zaměstnanosti 7 zaměstnanců,
- referát nepojistných sociálních dávek 10 zaměstnanců (z toho 5 sídlí v Radnické ulici).

Na Kontaktním pracovišti ve Velké Bíteši pracuje 5 pracovníků.

Úřad práce poskytuje tyto služby:

- informační v oblasti pracovních příležitostí,
- poradenské pro zprostředkování vhodného zaměstnání, volbu povolání a rekvalifikace,
- služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, rekvalifikací a příspěvkem na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti,

- poradenské a informační služby zaměstnavatelům v oblasti pracovních příležitostí.

Dále pak vede evidenci nezaměstnaných, vyplácí podporu v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci a může poskytovat příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Cizincům uděluje povolení k zaměstnání v České republice. K doplňujícím činnostem úřadu práce patří např. vyřizování stížností občanů, kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti, povolení ke zprostředkování zaměstnání a evidence pracovních agentur.

K hlavním problémům úřadu práce patří:

- Nedostatečná nabídka volných pracovních míst pro absolventy škol, osoby zdravotně znevýhodněné, dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a uchazeče bez kvalifikace.
- Špatná dopravní obslužnost, která nerozvíjí podnikatelské záměry a aktivity tak, jak by bylo vhodné z hlediska zaměstnatelnosti. V létě časté opravy silnic s několikakilometrovými objíždkami a v zimě jejich nesjízdnost působí komplikace nejen zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům úřadu práce.
- Nízká gramotnost některých nezaměstnaných.
- Práce načerno, která se týká především dlouhodobě nezaměstnaných a cizinců. Úřad práce sice provádí kontroly v této oblasti, ovšem práce načerno se zde stále vyskytuje a je zde přetrvávajícím problémem.
- Nedostatečná inovace v oblasti rekvalifikačních kurzů. Zaměstnavatelé opomíjí možnosti získat příspěvky na obsazená místa uchazeči z evidence úřadu práce a rekvalifikační kurzy někdy začnou „běžet“, když už jsou pracovní místa obsazena.

Vzhledem k celkové současné situaci na trhu práce a možnosti zabývat se tímto problémem v místě, kde bydlím, je tato diplomová práce zaměřena na uvedenou problematiku.

1 Definování problému a cíl práce

Nezaměstnanost představuje závažný makroekonomický problém, který negativně postihuje jak ekonomickou, tak i sociální sféru lidského života. Vlivem tohoto jevu dochází ke zvýšeným výdajům státního rozpočtu, zejména v důsledku vyplácení podpor v nezaměstnanosti, výdajů na rekvalifikaci a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti či vyplácením sociálních dávek pro nezaměstnané. Sociálním důsledkem je pak pokles životní úrovně nezaměstnaného, který může způsobit existenční potíže člověka, ztrátu kvalifikace či ztrátu sebeúcty. Právě z těchto důvodů je důležité vývoj míry nezaměstnanosti sledovat a snažit se o její snižování.

Problémem okresu Žďár nad Sázavou je zvyšující se nezaměstnanost, která ke konci roku 2012 dosahovala 10,6%, což je významně vyšší než byl celorepublikový průměr, který činil 9,6%. Velkou zásluhu na tom má i dopad ekonomické krize, jejíž následky přetrvávají dodnes.

Cílem diplomové práce je podrobně zanalyzovat vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou v období 2008 - 2012 a na základě zjištěných údajů předložit návrhy a opatření, které by mohly přispět ke snížení počtu uchazečů o práci v tomto okrese.

2 Teoretická východiska

2.1 Trh práce

Součástí trhu je trh práce, ovšem vedle obecných atributů trhu, jako je hospodářská soutěž, fungování nabídky a poptávky, peněžní vyjadřování ceny práce, soukromé vlastnictví či volný vnitrostátní pohyb pracovních sil, má své specifické rysy. Práce nemá stejnou povahu jako ostatní produkty, práce je výrobním faktorem svého druhu. Trh práce bývá často předmětem státních zásahů nebo místem politických střetů. (1, s. 68)

Na trhu práce se setkáváme se dvěma stranami subjektů. Nabídka je tvořena těmi, kdo nabízejí pracovní sílu, tedy zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání a poptávku po práci tvoří firmy, které nakupují pracovní sílu. Mezi nabízejícími a poptávajícími se domlouvá cena i množství směnného zboží, tedy práce. Trh práce je jeden ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství a je ovlivňován procesem spotřeby, ale i výroby. Trh práce je tvořen třemi základními faktory: poptávkou po práci, nabídkou práce a cenou práce – mzdou. (2, s. 23-24)

Cenou práce je mzda, která ukazuje výnos plynoucí z vlastnictví výrobního faktoru práce za poskytnuté služby. Reálná mzda vyjadřuje kupní sílu hodinové práce. (3, s. 404-405)

Hlavními determinanty nabídky práce jsou:

- reálné mzdy (současné i očekávané);
- majetek;
- mimopracovní příjmy (např. sociální dávky);
- demografický vývoj (např. počet obyvatel v produktivním věku);
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva;
- úroková míra;
- daně;
- ceny spotřebitelského zboží;
- kulturní a náboženské vlivy. (2, s. 25-26)

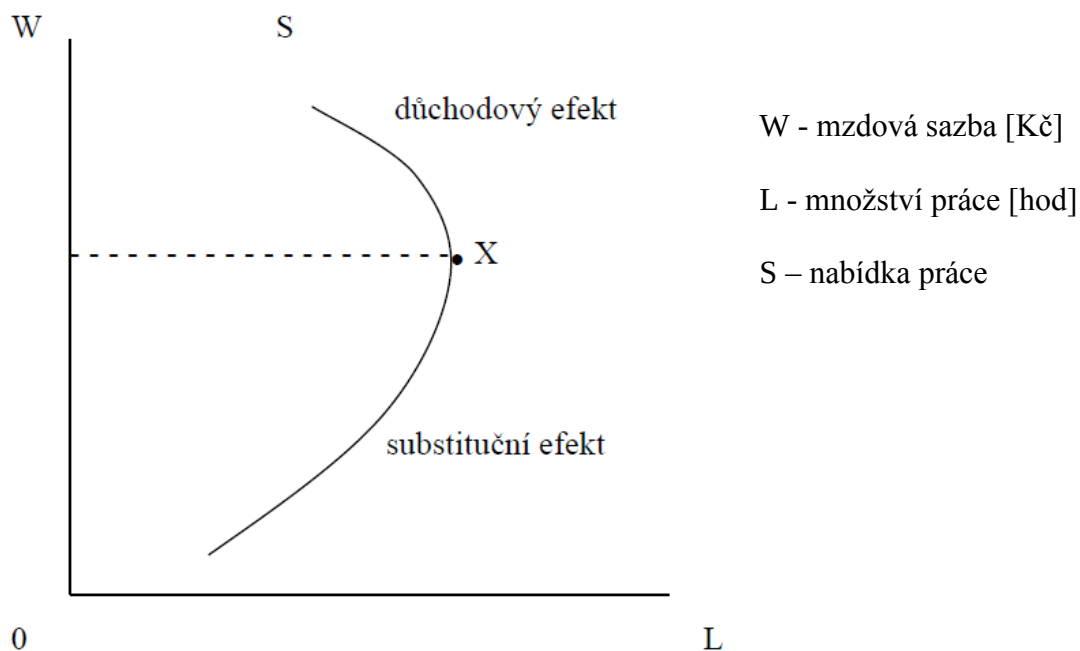
Hlavními determinanty poptávky po práci jsou:

- cena práce (mzda);
- poptávka po zboží a službách vyráběných pomocí práce;
- produktivita práce;
- cena vyráběných produktů;
- očekávané budoucí tržby;
- ceny ostatních vstupů;
- množství a kvalita pracovní síly. (2, s. 24)

2.1.1 Nabídka práce

Nabídka na trhu práce je tvořena lidmi, kteří prodávají svoji pracovní sílu. Každý člověk se rozhoduje a volí, jestli má vstoupit na trh práce nebo dát přednost volnému času. Vybírá mezi tím, co může získat prací a co mu přinese volný čas. Podle ekonomů záleží na ceně práce a ceně volného času. Cenou práce je mzda, avšak cenou volného času je ušlá mzda. Z toho vyplývá, že nabídka práce úzce souvisí s poptávkou po volném čase, zde významnou roli hraje cena obou faktorů. (4, s. 264-268)

Graf 1: Nabídka práce



Zdroj: Vlastní zpracování

2.1.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci reprezentují firmy, které poptávají takové množství práce s cílem maximalizovat svůj zisk. Poptávka po práci je odvozená a je ovlivňována příjmem z mezního produktu práce (MRP_L – Marginal Revenue for Product), který se v podmínkách dokonalé konkurence počítá podle vztahu:

$$MRP_L = MP_L \cdot P$$

MRP_L příjem z mezního produktu práce

MP_L mezní produkt práce

P cena výrobního faktoru práce

V podmínkách nedokonalé konkurence MRP_L vyjádříme následujícím způsobem:

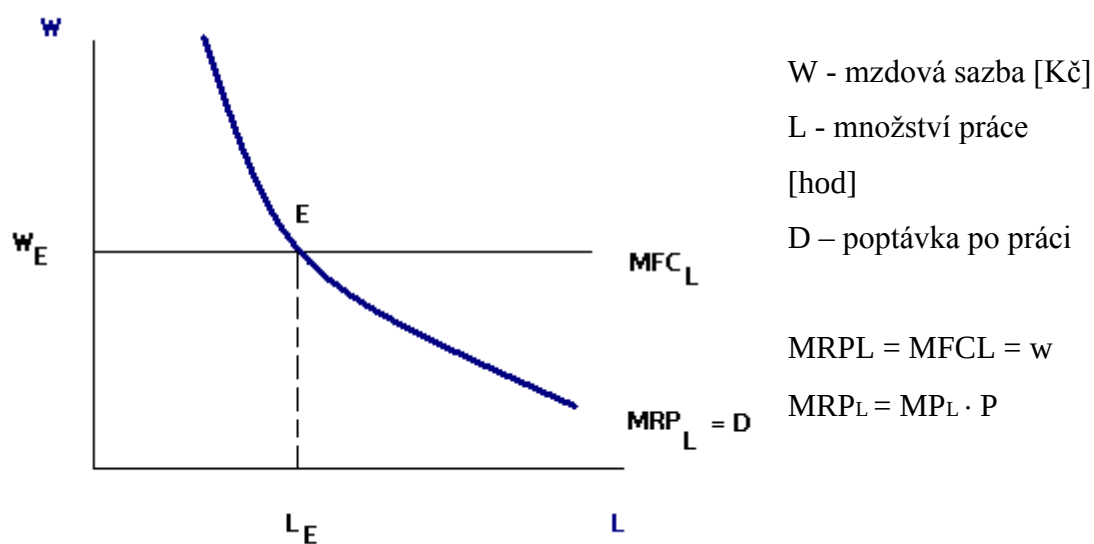
$$MRP_L = MR \cdot MP_L$$

MRP_L příjem z mezního produktu práce

MP_L mezní produkt práce

MR mezní příjem (3, s. 404-406)

Graf 2: Poptávka po práci



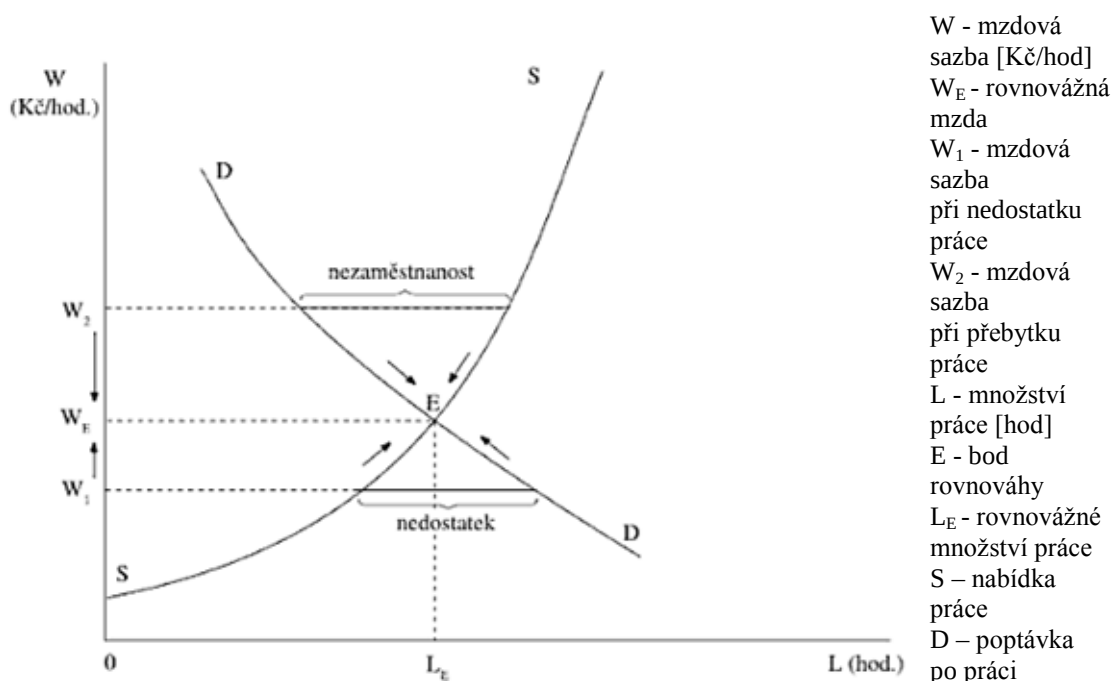
Zdroj: Vlastní zpracování

Firma bude najímat další pracovní jednotky do té doby, kdy je příjem z mezního produktu práce větší (eventuálně roven) než náklady na získání práce. Poptávka je z podstatné části ovlivněna produktivitou práce, která závisí na použití určité úrovně technologie, množství a kvalitě kooperujících faktorů, lidského kapitálu, organizace práce atd. (3, s. 404-406)

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Trh práce se nachází v rovnováze při reálné mzdě W_E . Při vyšší mzdě by byl přebytek práce neboli nezaměstnanost. Pokud by byla nižší mzda, vznikl by nedostatek práce.

Graf 3: Trh práce



Zdroj: *Ekonomie* (4, s. 271)

2.1.4 Specifické rysy trhu práce

Poptávka po práci a nabídka práce jsou nestejnorodé. Hlavní příčinou jsou rozdílné požadavky, které vyžadují výrobní odvětví po vykonavatelích práce.

Profesní členitost

Zastupitelnost práce v některých oborech je skoro nulová. Zastupitelnost se liší z hlediska časového období. V dlouhém období je daleko větší, protože dochází

k rekvalifikaci na jinou profesi. Segmentace trhu práce se projevuje častěji v krátkém než v dlouhém období. (5, s. 186-188)

Regionální členitost

Struktura nabídky a poptávky na trhu práce se liší v různých oblastech. Odlišná je i míra pohyblivosti práce. (5, s. 186-188)

Institucionalizace

Na trhu práce působí profesionální společenství, odbory i velké firmy, které svým působením ovlivňují tradici a kulturně historické rysy dané země. K tomuto rysu do značné míry přispívá i právní regulace trhu práce. (5, s. 186-188)

Stabilita mezd

Stabilitou mezd se označuje míra reakce mezd na změny v ekonomice. Mzdy pružněji reagují na zvyšování ekonomických proměnných než na jejich snižování. Hlavní příčinou této nehybnosti je činnost odborů a vliv velkých firem, které stanovují stálé mzdové sazby. Firmy častěji mění požadavky na zaměstnance než mzdy. Smluvní povaha mezd je další příčinou jejich strnulosti. Mzdy se stanovují většinou v delším časovém úseku, při krátkodobých výkyvech na trhu práce se výše mezd nemění. Krátkodobě jsou mzdy strulé, v dlouhém období dochází ke změnám. (5, s. 186-188)

Diskriminace

Dalším specifickým rysem na trhu práce bývá diskriminace. Diskriminace podle rasy, pohlaví či etniky je označována za diskriminaci netržní. Dochází k ní ještě předtím, než dojde ke kontaktu potenciálního zaměstnance se zaměstnavatelem. Tento typ se může vyskytovat v nerovnosti mezi příjmy určitých skupin obyvatelstva. (5, s. 186-188)

2.2 Nezaměstnanost

2.2.1 Definice nezaměstnanosti

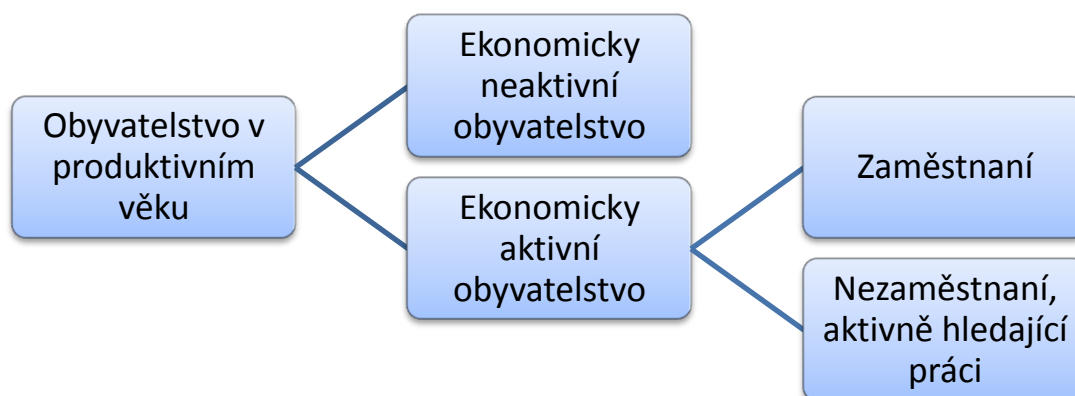
Nezaměstnanost je složitý společenský problém, o jehož významu se v ekonomické oblasti neustále vedou spory. *„Nezaměstnanost můžeme definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka*

převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky.“
(2, s. 46)

Z makroekonomického pohledu vzniká kolísáním ekonomiky kolem dlouhodobé vývojové tendence. V průběhu času dochází k výkyvům ve výkonnosti ekonomiky, které jsou představovány snížením skutečného produktu pod potenciální úroveň nebo růstem skutečného produktu nad potenciální úroveň. Tyto výkyvy ekonomiky poté vyvolávají změny v úrovni nezaměstnanosti. (5, s. 189)

Veškerá populace v zemi je rozdělena na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, sem se řadí zaměstnaní a nezaměstnaní, a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, což je znázorněno na následujícím obrázku.

Obr. 1: Rozdělení populace



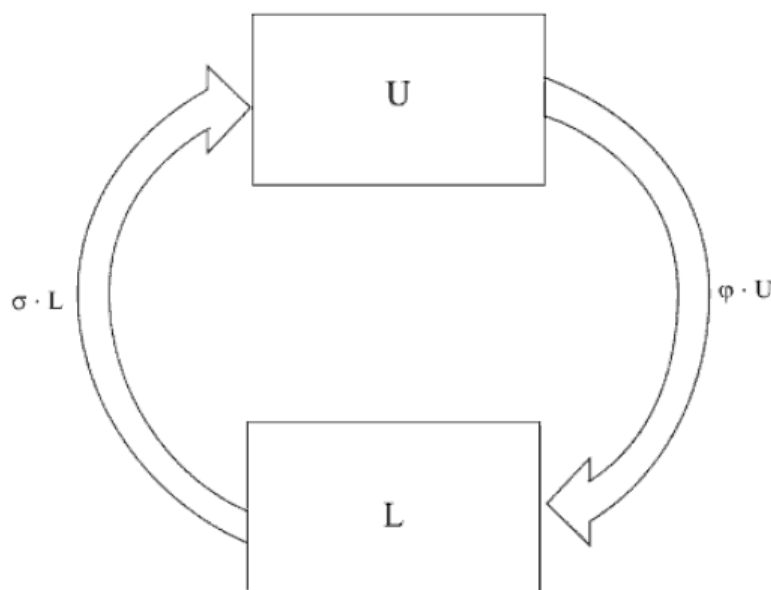
Zdroj: *Makroekonomie* (6, s. 135)

Dle definice Eurostatu se za nezaměstnané považují osoby, které dosáhly patnácti let věku a starší, a které ve sledovaném období souběžně splňovaly tyto tři základní podmínky:

- 1) byly bez práce (tím chápeme, že nebyly v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané);

- 2) hledaly aktivně práci. Aktivním hledáním práce rozumíme registraci u úřadu práce nebo u soukromé zprostředkovatelny práce, hledání práce přímo ve firmách, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem;
- 3) byly připraveny k nástupu do práce. (5, s. 189)

Obr. 2: Koloběh mezi zaměstnaností a nezaměstnaností



Zdroj: *Makroekonomie. Středně pokročilý kurz.* (7, s. 158)

Na výše uvedeném obrázku je L je počet zaměstnaných, U je počet nezaměstnaných, σ je míra ztráty práce a ϕ je míra nalézání práce. V daném období $\sigma \cdot L$ lidí práci opustí a $\phi \cdot U$ lidí práci najde. Pokud $\sigma \cdot L = \phi \cdot U$, nezaměstnanost se nezvětšuje ani nezmenšuje, zůstává stejná. Je zřejmé, že pokud $\sigma \cdot L > \phi \cdot U$, nezaměstnanost roste, pokud $\sigma \cdot L < \phi \cdot U$, nezaměstnanost klesá, a pokud $\sigma \cdot L = \phi \cdot U$, nezaměstnanost se nemění.

„Dopady nezaměstnanosti na psychiku nezaměstnaných jsou výrazné, byť překvapivě různorodé. Ukazuje se totiž, že nezaměstnanost má negativní vliv na nezaměstnané nejen díky nedostatku finančních prostředků a finančnímu strádání, ale také kvůli negativním zážitkům, které jsou pro nezaměstnané spojené s hledáním zaměstnání, kvůli

samotnému neúspěchu při hledání zaměstnání, kvůli obtížnému snášení kontaktu s úřady a v neposlední řadě kvůli pocitům viny, selhání nebo závislosti, které souvisejí s nedostatečnou možností přispívat do rodinného rozpočtu. Zatímco na některé aspekty své životní situace si respondenti dokážou zvyknout, s jinými se vyrovnávají pouze obtížně (je to velmi individuální).“ (8, s. 65)

Příčiny nezaměstnanosti

Pokles růstu HDP může vyvolat snížení zahraniční nebo domácí poptávky. Substitute práce technikou způsobí růst produktivity práce a přírůstek práceschopného obyvatelstva, který vzniká, pokud stát přijme velké množství imigrantů a na trh práce vstoupí populačně silné ročníky. (3, s. 414-415)

Příčiny vedoucí k nezaměstnanosti:

- dynamika ekonomiky, hospodářské cykly a jejich střídání;
- strukturální změny;
- nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce;
- demografické vlivy;
- mzdová politika a nepružnost mezd;
- vývoj inflace;
- státní zásahy na trhu práce;
- chování odborů;
- imobilita pracovní síly apod. (2, s. 47)

2.2.2 Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti prakticky zjišťujeme tak, že se mezi nezaměstnané zařadí lidé, kteří se hlásí na úřadech práce. Takto zjištěnou nezaměstnanost nazýváme registrovanou nezaměstnaností. Většina nezaměstnaných se na úřadech práce hlásí jednak proto, že jim úřad práce může pomoci práci najít (disponuje informacemi o volných pracovních místech v daném okrese), a také proto, že je to podmínkou pro získání podpory v nezaměstnanosti. Ovšem někteří nezaměstnaní se na úřadech práce nehlásí. Proto skutečná nezaměstnanost bývá vždy o nějaké procento vyšší než registrovaná nezaměstnanost. (4, s. 278)

Míru nezaměstnanosti určujeme v procentech a udává nám počet nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Obecně lze vyjádřit vzorcem:

$$u = U / L [\%]$$

kde u - unemployment = míra nezaměstnanosti,

U - unemployed = počet nezaměstnaných,

L - labour = celkový počet pracovních sil (počet zaměstnaných a nezaměstnaných).

(9, s. 294)

2.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je míra, při které je trh práce v rovnováze. Tato míra předpokládá se skutečností, že za nějaké období určité procento lidí o práci přijde, ale naopak určité procento lidí práci nalezne. Tento ukazatel závisí přímo úměrně na míře ztráty práce a nepřímo úměrně na míře nalezení práce. Přirozené míry nezaměstnanosti je dosaženo, když se ekonomika pohybuje na úrovni potenciálního produktu. Pokud stát této míry dosáhne, znamená to, že optimálně využívá své zdroje a existuje-li určitá míra nezaměstnanosti, jde pouze o nezaměstnanost dobrovolnou. (7, s. 157-160)

Každá ekonomika má svou přirozenou míru nezaměstnanosti, ta existuje i ve stavu, kdy se skutečný produkt rovná potenciálnímu produktu. Míra přirozené nezaměstnanosti se také specifikuje jako míra nezaměstnanosti, při níž je skutečná a očekávaná inflace stejná a tudíž neexistuje při ní tendence ani k akceleraci, ani k deceleraci inflace. Statisticky bývá interpretována také jako průměr skutečných měr nezaměstnanosti. (5, s. 195-196)

Obecné determinanty přirozené míry nezaměstnanosti:

- hledání vhodného zaměstnání vyžaduje čas;
- nepružnost nominálních mezd, což způsobuje převis nabídky práce nad poptávkou po práci. (5, s. 195-196)

Konkretizace obecných determinantů:

- Demografické složení obyvatelstva země a její vývoj – přirozená míra nezaměstnanosti je vážený průměr přirozených měr nezaměstnanosti pro různé

demografické skupiny. Změna podílu těchto skupin ovlivňuje přirozenou míru nezaměstnanosti v celé ekonomice.

- Pojištění osob v nezaměstnanosti – ovlivňuje přirozenou míru nezaměstnanosti, jelikož snižuje břemeno nezaměstnanosti u lidí bez práce. Porovnání důchodů v době, kdy jsme zaměstnáni a v době, kdy jsme bez zaměstnání, označujeme koeficientem náhrady. S vyšší mírou náhrady je spojena tendence být delší dobu nezaměstnaným a déle si hledat práci.
- Státem garantovaná či uzákoněná minimální mzda – pokud je minimální mzda vyšší než nominální mzdová sazba, přirozená míra nezaměstnanosti se zvyšuje. Takto stanovená minimální mzda snižuje motivaci najímat méně kvalifikované pracovníky, ale i nabízet jim zaškolení v práci.
- Systém přeškolení – zahrnuje rekvalifikaci, která je zajišťována státními institucemi na náklady státu, obecními úřady či firmami a systém včasné evidence volných pracovních míst v jednotlivých oblastech.
- Tempo růstu rozdílných sektorů ekonomiky – v ekonomice existují dva sektory. Prvním je sektor, který expanduje a absorbuje více práce a druhý sektor, který omezuje svoji produkci a takto snižuje počet pracovních sil. Nejde, aby pracovní síly byly přesunuty okamžitě a bez nákladů z upadajícího sektoru do rozvíjejícího se sektoru. Tyto přesuny vyžadují čas a souvisí s frikční a strukturální nezaměstnaností. (5, s. 196-198)

Dalšími faktory, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti, jsou:

- mzdové dohody mezi odbory a zaměstnavateli;
- efektivní mzdy. Stav, kdy firmy nepropouštějí kvalifikované pracovníky v období recese a nepřijímají nezaměstnané za nízkou mzdu;
- systém sociálního zabezpečení;
- další ekonomické, sociální a historické faktory. (5, s. 196-198)

2.2.4 Druhy nezaměstnanosti

Frikční, strukturální a cyklická nezaměstnanost

Rozlišujeme tři základní druhy nezaměstnanosti. Každý druh má typické projevy a svoji specifickou příčinu.

Frikční nezaměstnanost

Trh práce je velmi dynamickým trhem, osoby do něj neustále vstupují a vystupují a během tohoto přeskupování jsou krátkodobě nezaměstnaní. Frikční nezaměstnanost zahrnuje tyto skupiny:

- nováčci na trhu práce – zahrnuje nově příchozí jedince, např. absolventy škol;
- dobrovolná změna práce – bývá většinou díky lepším podmínkám. Osoby jsou jen krátce nezaměstnané a téměř okamžitě přecházejí na nová pracovní místa. Někteří se rozhodnou opustit trh práce (odchod na mateřskou, do důchodu);
- nedobrovolná změna práce – je typická ukončením pracovního poměru na dobu určitou nebo propuštěním, ať již zaviněným vlastní vinou zaměstnance nebo vyvolaným vnějšími okolnostmi. (6, s. 139-141)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je způsobena zakořeněnými problémy v ekonomice. Její příčinou je nevhodný legislativní rámec, nedostatečná infrastruktura, normativy chování, ale i příliš vysoké tempo technologického pokroku nebo kolaps významného regionálního zaměstnavatele, např. z důvodu agresivní zahraniční konkurence. Struktura nabídky na trhu práce neodpovídá struktuře poptávky na trhu práce. Nová pracovní místa jsou díky omezení ve sjednávání podmínek, nároků na kvalifikaci nebo zhoršené dopravní dostupnosti obtížně dostupná. Její projevy jsou dlouhodobého charakteru a obtížně řešitelné. (6, s. 139-141)

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost představuje přirozené kolísání poptávky na trhu práce v důsledku rozvoje a útlumu některých odvětví závislých na ročním období. Postihuje převážně první sektor ekonomických činností (zemědělství, lesnictví, dobývání surovin), dále stavebnictví a turistický ruch a v důsledku toho se přenáší i na další odvětví. Můžeme konstatovat, že se nejvíce projevuje v oblastech mírného až severního zeměpisného pásu, zde jsou změny v ročním období nejvýraznější. (1, s. 73)

Cyklická nezaměstnanost

Je vyvolána změnou poptávky na trhu zboží a služeb, která se plošně přenáší na trh práce a postihuje všechna pracovní místa, která jsou díky dělbě práce propojena. V období konjunktury dochází k podzaměstnanosti a zvyšování nominálních mezd, v období recese je

snaha firem udržet si dobré zaměstnance při stávající úrovni mezd. Nominální mzda je stanovována administrativně ve mzdových tarifech a tabulkách, není předmětem licitování mezi každým zaměstnancem a zaměstnavatelem, jak předpokládá teorie dokonalého trhu. (6, s. 139-141)

Snížení mezd se projeví plošně u všech zaměstnanců a způsobuje nespokojenost. V důsledku toho dochází spíše k propouštění a vzniku závažné nedobrovolné nezaměstnanosti, která vyvolává snížení koupěschopnosti domácností a dále tlačí na snižování poptávky a pokles hospodářské výkonnosti. Projevy cyklické nezaměstnanosti popisuje tzv. Okunův zákon, který poměřuje aktuální hodnotu reálného HDP oproti jeho dlouhodobému trendu a říká, že když HDP oproti trendu vzroste, poklesne nezaměstnanost a naopak. (9, s. 294-295)

Členění dle délky trvání nezaměstnanosti

Krátkodobá nezaměstnanost je typická délkou trvání v řádu několika týdnů. Považuje se za méně závažnou formu, ale i přesto způsobuje osobám, kterých se tato situace týká, psychickou, ekonomickou i sociální újmu. Přesto je tento druh pro dynamicky se rozvíjející hospodářství nevyhnutelný. (6, s. 138)

Období dlouhodobé nezaměstnanosti se počítá v řádu jednoho roku. Může způsobit závažné problémy nejen dotyčným osobám v rámci psychiky, sociální a finanční stránky, ale také působí nepříznivě i na ekonomiku daného státu. (6, s. 138)

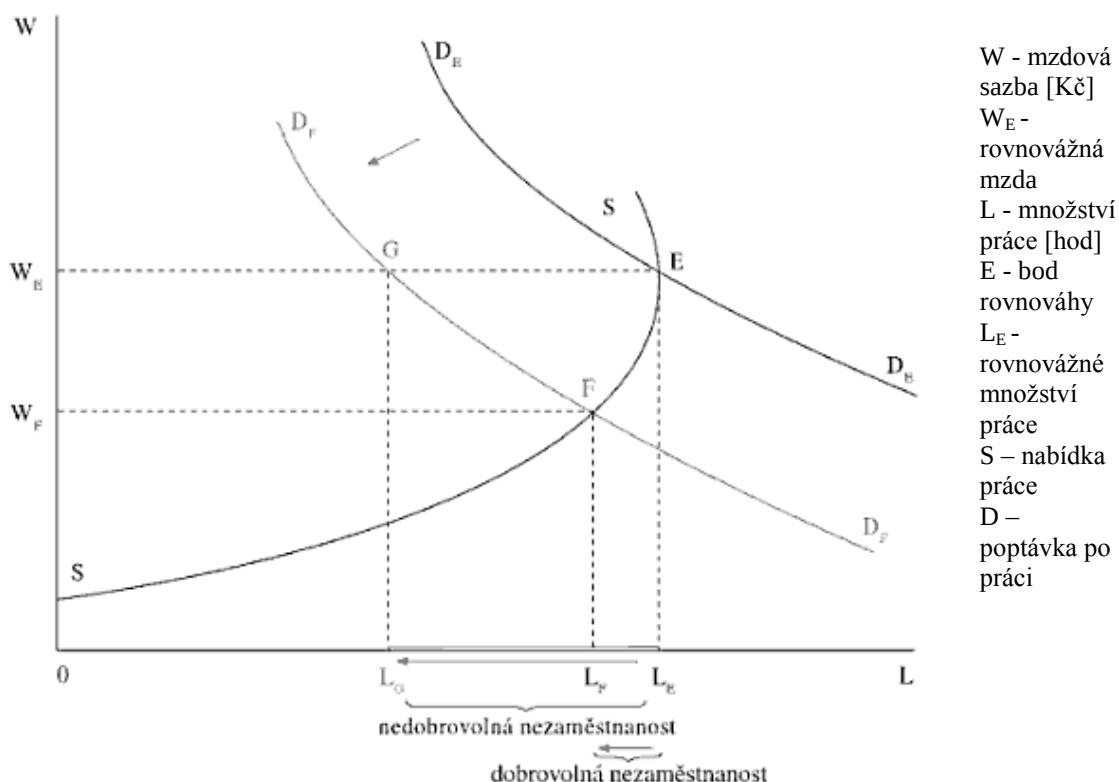
Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ale za vyšší mzdu než která na trhu práce převládá. Proto také práci najít nemůže. Jestliže jsou podpory v nezaměstnanosti nízké a krátká doba jejich poskytování, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, jelikož jsou nezaměstnaní lidé motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání. (4, s. 285)

Nedobrovolná nezaměstnanost je definována, pokud „*nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří z nich by akceptovali dokonce*

mzdu nižší), avšak nemohou ji najít. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd (uzákoněná minimální mzda). Jednou z nich bývají odbory, pokud si jako jeden z hlavních cílů vytknou prosazování vysokých mezd. Odbory se brání poklesu mezd často i tehdy, kdy se na trhu práce objevuje nezaměstnanost. Mnohdy si ani neuvědomují, že svými mzdovými požadavky vyvolávají nedobrovolnou nezaměstnanost a že tím poškozují zaměstnance více, než kdyby mzdy mohly poklesnout na úroveň tržní rovnováhy.“ (4, s. 288-289)

Graf 4: Vznik dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti



Zdroj: *Ekonomie* (4, s. 286, 289)

Vznik dobrovolné nezaměstnanosti je zobrazen poklesem poptávky po práci, který vyvolal pokles zaměstnanosti z L_E na L_G . Konkurence mezi nezaměstnanými při hledání práce vede k poklesu mzdy z W_E na W_F a zaměstnanost se zvyšuje na L_F , nikoli však až na L_E , protože při nižší mzdě část lidí zůstane dobrovolně nezaměstnaná. A vznik nedobrovolné nezaměstnanosti zobrazuje pokles poptávky, ten vyvolává pokles zaměstnanosti z L_E na L_G . Pokud mzda neklesne, vzniká nedobrovolná nezaměstnanost

v rozsahu $L_G L_E$, protože firmy zaměstnají jen L_G lidí, zatímco práci hledá L_E lidí. (4, s. 286, 289)

Někteří politikové tvrdí, že zvýšení zákonné minimální mzdy povede k poklesu nezaměstnanosti, jelikož vyšší mzdy budou motivovat nezaměstnané k tomu, aby si intenzivněji hledali práci. Zvýšení minimální mzdy povede ke zvýšení nabízené práce, ale zároveň dojde ke snížení poptávané práce. Proto se nezaměstnanost zvýší. Registrovaná míra nezaměstnanosti tedy kromě nedobrovolné nezaměstnanosti obsahuje i nějakou dobrovolnou nezaměstnanost. (4, s. 291)

2.3 Nezaměstnanost a inflace

Inflace je velmi závažným ekonomickým jevem, který do velké míry ovlivňuje stav a vývoj hospodářství na mikroekonomické i makroekonomické úrovni. Zvyšuje nestabilitu a nejistotu o dalším vývoji hospodářství dané země. Inflaci definujeme jako zvyšování hladiny průměrné úrovně cen statků a služeb, neboli pokles kupní síly peněz. (6, s. 112-120)

Inflaci můžeme měřit pomocí indexu spotřebitelských cen neboli spotřebního koše.

Míra inflace = $\frac{CPI(t) - CPI(t-1)}{CPI(t-1)}$, kde CPI představuje spotřební koš a t je čas.

Rozeznáváme následující druhy inflace:

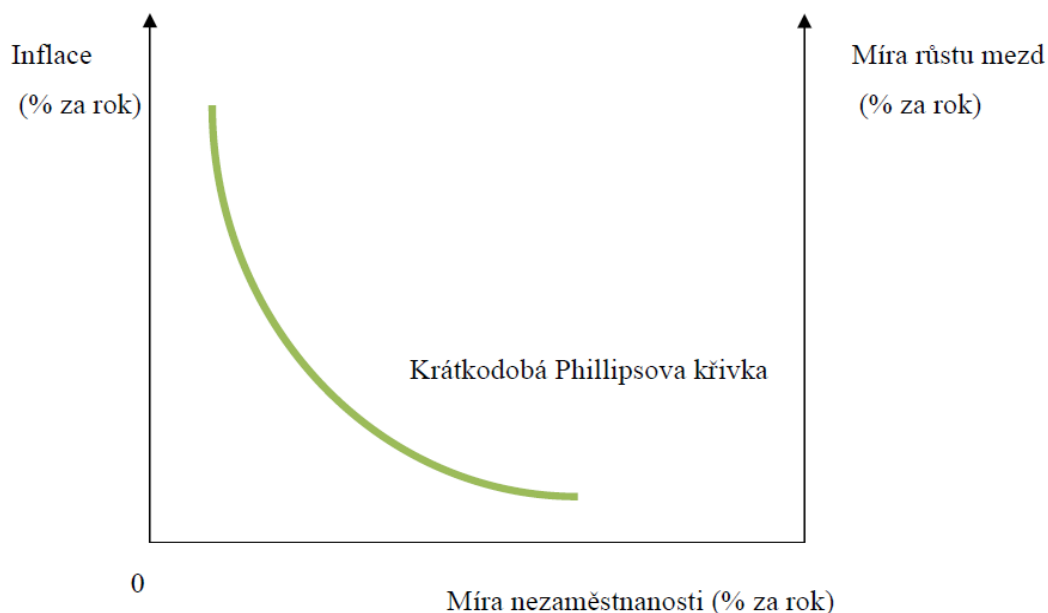
- mírná (plíživá) – inflace, která dosahuje maximálně 10%,
- pádivá – mívá dvoucifernou hodnotu,
- hyperinflace – cenová hladina narůstá o tisíce procent, peníze ztrácí svou hodnotu. (6, s. 112-120)

V dnešní době je přirozená míra nezaměstnanosti dávána do souvislosti s inflací. Potom můžeme přirozenou míru nezaměstnanosti definovat jako nezaměstnanost, při níž je inflace stabilní. To je označováno jako NAIRU (non-accelerating inflation rate of unemployment), tedy míra nezaměstnanosti neurychlující inflaci. (6, s. 142)

Velké množství ekonomů se snažilo objasnit vztah mezi nezaměstnaností a inflací. V roce 1958 A. W. Phillips vydal v časopise *Economica* studii, ve které přišel na to, že

mezi inflací a nezaměstnaností je souvislost v podobě inverzního vztahu. Tuto nepřímou úměrnou spojitost mezi mírou nezaměstnanosti a mírou nominálních mezd můžeme zkonstruovat na základě Phillipsovy křivky (PC – Phillips curve). (5, 197-199)

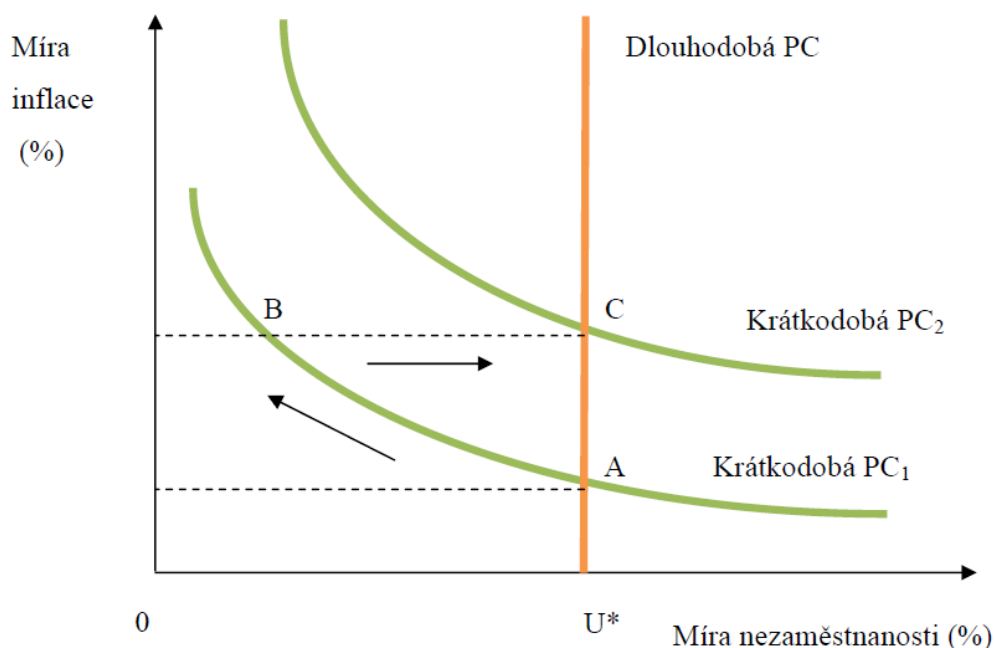
Graf 5: Krátkodobá Phillipsova křivka



Zdroj: *Ekonomie a ekonomika* (3, s. 417)

Phillipsova křivka zobrazuje inverzní vztah mezi nezaměstnaností a inflací. Z obrázku je patrné, že jestliže dojde ke zvýšení míry nezaměstnanosti, inflace se sníží a naopak. Na pravé straně je graf doplněn další svislou osou, která zobrazuje míru růstu mezd. Je možné pozorovat rostoucí trend jak mezd, tak i inflace. Důvodem je, že firmy zvyšují ceny podle toho, jak se jim zvyšují náklady a tím dochází i k růstu inflace. Protože se mzdy řadí mezi náklady, tím dochází k tomu, že inflace roste souběžně s růstem mezd, akorát tempo růstu je rozdílné. Příčinou je, že rychlost růstu je rozdílná díky tempu růstu produktivity práce. Inflace je rozdíl míry růstu mezd a růstu produktivity práce. Průběh křivky je klesající, při zvyšující se míře nezaměstnanosti zobrazuje klesající tendenci růstu mezd a také i cen, v opačném případě při poklesu míry nezaměstnanosti dochází ke zvýšení míry mezd a cen. (3, s. 415-419)

Graf 6: Dlouhodobá Phillipsova křivka



Zdroj: *Ekonomie a ekonomika* (3, s. 418)

Ekonomika se nachází ve stavu přirozené míry nezaměstnanosti (U^*) a je tedy v bodu A na krátkodobé PC₁. V dalším období se nezaměstnanost sníží v důsledku hospodářské expanze a podniky mají malou možnost sehnat nové zaměstnance, proto nabízí vyšší mzdu i pro udržení zaměstnanců stávajících. S rostoucími mzdami je spojen růst cen, což má za následek i zvyšování cenových marží a ekonomika se posouvá po krátkodobé PC₁ z bodu A do bodu B, naopak snížení nezaměstnanosti se projeví jako zvýšení inflace. Lidé mají sice vyšší mzdu, ale protože se zvýšila i inflace, koupí si stejné množství zboží jako dříve, proto omezí nabídku práce. Podniky sníží svou aktivitu a nezaměstnanost se vrací zpět na přirozenou míru U^* . V grafu je tento fakt zobrazen posunem z bodu B do bodu C a tedy pohybem křivky PC₁ na křivku PC₂. Znovu se ekonomika dostala na předchozí úroveň přirozené míry nezaměstnanosti, ale inflace díky posunu krátkodobé křivky vzrostla. Z dlouhodobého hlediska je míra nezaměstnanosti na její přirozené úrovni, tudíž není možná existence nedobrovolné nezaměstnanosti, pouze dobrovolné a frikční. Z grafu je zřejmé, že dlouhodobá PC má vertikální tvar. (3, s. 415-419)

V rámci koncepce přirozené míry nezaměstnanosti se předpokládá, pokud dochází k výkyvům v ekonomice, které si vynucují uplatňování fiskální nebo monetární politiky, krátkodobé vychýlení ekonomiky ze stavu přirozené míry nezaměstnanosti. Avšak v dlouhém období dochází pouze ke zvýšení inflace a ekonomika se bude stále vracet k přirozené míře nezaměstnanosti. Tyto skutečnosti vedly M. Friedmana k závěru, že je nutné rozlišovat krátkodobou a dlouhodobou Phillipsovu křivku. Krátkodobá Phillipsova křivka připouští vzájemnou substituci inflace a nezaměstnanosti a má „klasický“ klesající tvar, dlouhodobá Phillipsova křivka je vertikála na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. (6, s. 141-142)

Důsledky inflace:

- znehodnocuje úspory;
- ovlivňuje vztah mezi věřiteli a dlužníky;
- postihuje příjemce fixních důchodů;
- sociální dopady;
- vliv na mzdy a platy. (5, s. 182-184)

2.4 Okunův zákon

„Americký ekonom Arthur Okun hledal statistický vztah mezi růstem domácího produktu a mírou nezaměstnanosti. Zjistil, že když domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá, a když naopak domácí produkt roste pomalu nebo klesá, míra nezaměstnanosti se zvyšuje. Tomu se říká Okunův zákon.“ (4, s. 284)

Okunův zákon říká, že pokles HDP o 2 % oproti potencionálnímu produktu vyvolá růst nezaměstnanosti přibližně o jeden procentuální bod.

$$\text{Změna míry nezaměstnanosti} = -1/2 \times (\text{procentuální změna reálného HDP} \text{ minus } 3 \%)$$

Podle tohoto vztahu dochází k tomu, že v případě průměrného tempa růstu ekonomiky o 3 % nedojde ke změnám v procentu nezaměstnanosti. V případě, že chceme, aby došlo ke snížení nezaměstnanosti, skutečné HDP musí růst rychleji než potenciální. (3, s. 415-416)

2.5 Dopady nezaměstnanosti

Z dlouhodobého hlediska mnozí ekonomové považují vedle inflace za druhé největší makroekonomické zlo právě nezaměstnanost, která sebou přináší mnoho důsledků, jak ekonomických, tak i sociálních. V případě, že existuje vysoká nezaměstnanost, dochází ke ztrátě produktu ekonomiky. To znamená, že zde zdroje nejsou plně využity a země nevyrábí na hranici svých produkčních schopností, produkt propadá. (6, s. 145-147)

Dalším důsledkem nezaměstnanosti je zvyšující se schodek státního rozpočtu. Důvodem je např. nutnost vyplácet podpory v nezaměstnanosti, financování úřadů práce a aktivní politiky státu. Snižují se i daňové příjmy ze státního rozpočtu. Společnost ztrácí daně z příjmů od osob, které jsou momentálně nezaměstnané a platili by tyto daně, kdyby pracovali. Stát přichází i o část nepřímých daní (DPH a spotřebních daní), protože nízký disponibilní důchod rodin s jedním či více nezaměstnanými členy si nemůže dovolit nakupovat tolik zboží, než kdyby pracovali. (6, s. 145-147)

Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ztrácí zkušenosti, schopnosti, praktické a teoretické znalosti, které získávali a udržovali si prací. Toto jim stěžuje návrat do zaměstnání. Člověk dlouhodobě nezaměstnaný nepodává takové výkony, které podával před propuštěním, a které by od něj očekával zaměstnavatel. (6, s. 145-147)

Se ztrátou zaměstnání je spojen i pokles životní úrovně, růst trestných činů a s tím spojené vyšší státní výdaje na zajištění služeb policie. Po opakovaném neúspěchu při hledání nového zaměstnání se ztrácí zájem pracovat a člověk si zvyká na sociální podporu. Člověk se izoluje od společnosti, ztrácí kontakty, společenskou prestiž a autoritu v rodině, ztrácí sebevědomí. Tyto osoby jsou vystaveny nebezpečí, že podlehnou depresím a smutku a začnou to řešit alkoholem či drogami. Je prokázána závislost mezi délkou nezaměstnanosti a zhoršením zdravotního, psychického a fyzického stavu. (6, s. 145-147)

Nezaměstnanost, pokud netrvá dlouho, má však i své výhody. Pomáhá k alokaci zdrojů v ekonomice. Lidé si hledají zaměstnání podle jejich potřeb, podle mzdové stránky, kvalifikační stránky a z hlediska náplně práce. (6, s. 145-147)

2.6 Státní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti můžeme definovat jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Jedním ze základních práv občana je právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk. (1, s. 77)

„Státní politika zaměstnanosti má podle zákona o zaměstnanosti směřovat k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“ (2, s. 76)

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti, která zahrnuje stanovení podmínek a výše podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních transferů nezaměstnaným;
- aktivní politiky zaměstnanosti, kterou je podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, rekvalifikace a podpora zaměstnávání mladých lidí;
- hospodářsko-politických opatření, která nejsou bezprostředně orientována na trh práce, ale mají na něj významný dopad, např. investiční pobídky, regionální programy, podpora malého a středního podnikání, atd. (1, s. 77-78)

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti jsou řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství. Jde především o programy s cílem zlepšení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, především uchazečů, kterým je ze zákona věnována větší péče při zprostředkování zaměstnání financovaného z prostředků z ESF (Equal, Leonardo, Phare). (1, s. 77-78)

„Jde o snahu:

- *rozvíjet flexibilní pracovní trh, který přispěje ke snížení a prevenci nezaměstnanosti a ke zvýšení zaměstnatelnosti těch, jimž hrozí vyloučení z trhu práce;*
- *snižovat počet a podíl osob ohrožených sociálním vyloučením prostřednictvím integrovaného přístupu a odstraňováním bariér znesnadňujících účast všech na trhu práce včetně odstraňování diskriminace založené na genderových aspektech;*
- *podporovat proces celoživotního učení prostřednictvím zvyšování kvality nabídky vzdělávání z hlediska potřeb znalostní společnosti a prostřednictvím rozšíření účasti všech subjektů v procesu vzdělávání;*
- *vytvářet a rozvíjet kvalifikovanou pracovní sílu, podporovat konkurenceschopnost podniků, rozšiřovat nabídku pracovních příležitostí v rozvojových odvětvích a posilovat environmentální přístup.“ (10, s. 18)*

„V současné době politiku zaměstnanosti zabezpečují MPSV a územní orgány práce, tj. úřady práce. Ty jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou a jejich nadřízeným orgánem je MPSV - Správa služeb zaměstnanost (SSZ).“ (1, s. 78)

Úkoly Správy služeb zaměstnanosti jsou následující:

- *soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, na základě této situace přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky práce, snaží se vytvářet souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil a mezi pracovními silami ze zahraniční i do zahraničí, dále zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti;*
- *zpracovává koncepce týkající se státní politiky zaměstnanosti, včetně řešení stěžejních otázek trhu práce, např. zaměstnávání problémových skupin občanů, zpracovává stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti;*
- *ve spolupráci s příslušnými ústředními orgány státní správy připravuje programy pro další uplatnění zaměstnanců v případech strukturálních, organizačních a racionalizačních opatření;*

- podněcuje a hmotně podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce, zpracovává rekvalifikační programy, popř. zřizuje rekvalifikační střediska;
- spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich využití;
- zajišťuje kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti;
- přiděluje a odebírá povolení právnickým a fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu;
- zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému zaměstnanosti;
- řídí úřady práce po stránce metodické, finanční a technické. (1, s. 78-79)

3 Analýza současného stavu

Následující část je zaměřena na analýzu stavu vývoje nezaměstnanosti v letech 2008 až 2012 v Evropské unii, v České republice a na okrese Žďár nad Sázavou, v této kapitole je nezaměstnanost rozdělena i podle dalších kritérií. Všechna data jsou uvedena k 31. prosinci daného roku, pokud tomu tak není, je zde tato skutečnost uvedena.

3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii

S nezaměstnaností jako s makroekonomickým i sociálním problémem bojují všechny státy nejen celé Evropské unie, ale i celého světa. Převís nabídky práce nad poptávkou po práci se objevuje ve všech vyspělých ekonomikách. V průběhu roku 2008 docházelo ve většině sledovaných států ke snižování míry nezaměstnanosti. Ovšem rok 2009 byl ve znamení prudkého poklesu zaměstnanosti. Tato skutečnost byla způsobena celosvětovou finanční krizí, kdy se snížila poptávka po zboží a firmy musely omezovat výrobu a propouštět zaměstnance. Tím se také zamezil vstup dalších investorů a došlo k zastavení vytváření nových pracovních míst.

V tabulce 1 je zobrazen vývoj míry nezaměstnanosti v Evropské unii za posledních 5 let. V roce 2009, ve srovnání s rokem 2008, je zřetelný nárůst míry nezaměstnanosti v důsledku již zmiňované finanční krize, u některých států to je i o několik celých procent. Nejméně ovlivněnými zeměmi bylo Lucembursko, Belgie a Rakousko. Naopak nejvyšší snížení zaměstnanosti nastalo v některých pobaltských zemích (Litva, Lotyšsko a Estonsko) a v Irsku. V těchto zemích se míra nezaměstnanosti zdvojnásobila či dokonce ztrojnásobila.

Nejhorší situace je momentálně v Řecku a ve Španělsku. Španělsko mělo na začátku sledovaného období míru nezaměstnanosti 11,3%, celkový nárůst za sledované období činil 13,7%. V Řecku byl za posledních 5 let zaznamenán nárůst téměř o 17%, míra nezaměstnanosti v prosinci 2012 dosáhla 24,3%, znamená to tedy, že každý čtvrtý občan je bez zaměstnání. Irsko na tom bylo na začátku sledovaného období mnohem lépe, s mírou nezaměstnanosti 6,3% bylo pod průměrem všech států Evropské unie. Ovšem zvýšením o 8,5% se dostalo daleko za hranici průměrné míry nezaměstnanosti v EU. V pobaltských zemích byl průběh odlišný, do roku 2010 míra nezaměstnanosti

prudce stoupala, ale poté v roce 2011 začala klesat. Největší nárůst ve sledovaném období byl zaznamenán v Litvě 7,5%, dále Lotyšsko 6,9% a Estonsko 4,7%

Tab. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v Evropské unii v letech 2008 - 2012

Země EU/Sledované období	2008	2009	2010	2011	2012
Rakousko	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3
Lucembursko	4,9	5,1	4,6	4,8	5,0
Nizozemí	3,1	3,7	4,5	4,4	5,3
Německo	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5
Malta	6,0	6,9	6,9	6,5	6,5
Rumunsko	5,8	6,9	7,3	7,4	7,0
Belgie	7,0	7,9	8,3	7,2	7,3
Dánsko	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5
Spojené království	5,6	7,6	7,8	8,0	7,7
Finsko	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7
Švédsko	6,2	8,3	8,4	7,5	8,0
Slovinsko	4,4	5,9	7,3	8,2	9,0
Česká republika	6,0	9,2	9,6	8,6	9,4
Polsko	7,1	8,2	9,6	9,7	10,1
Estonsko	5,5	13,8	16,9	12,5	10,2
Francie	7,8	9,5	9,7	9,6	10,2
EU 27	7,1	9,0	9,7	9,7	10,5
Itálie	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7
Maďarsko	7,8	10,0	11,2	10,9	10,9
Kypr	3,8	5,5	6,4	7,9	12,1
Bulharsko	5,6	6,8	10,3	11,3	12,2
Litva	5,8	13,7	17,8	15,4	13,3
Slovensko	9,6	12,1	14,5	13,6	14,0
Irsko	6,3	11,9	13,7	14,4	14,8
Lotyšsko	8,0	18,2	19,8	16,2	14,9
Portugalsko	8,5	10,6	12,0	12,9	15,9
Řecko	7,7	9,5	12,6	17,7	24,3
Španělsko	11,3	18,0	20,1	21,7	25,0

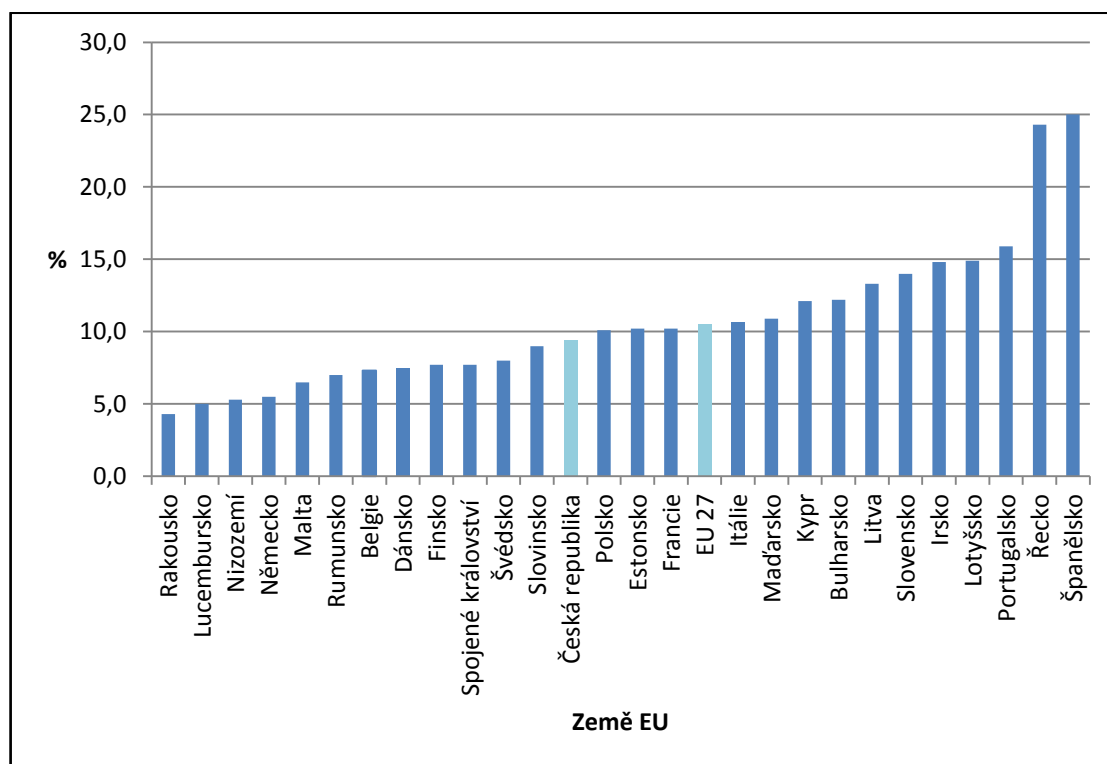
Vysvětlivky: EU 27 – průměr všech 27 členských států Evropské unie

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat z Eurostatu (11)

Pokud se zaměříme na Českou republiku, zjistíme, že z celé EU jsme na tom podstatně lépe než některé západoevropské státy. S mírou nezaměstnanosti 9,4% v posledním sledovaném období jsme na tom lépe než např. Francie a jsme stále pod průměrem všech členských států EU.

Následující graf zachycuje jednotlivé státy EU, které jsou seřazeny vzestupně podle míry nezaměstnanosti.

Graf 7: Míra nezaměstnanosti v zemích Evropské unie k 31. 12. 2012

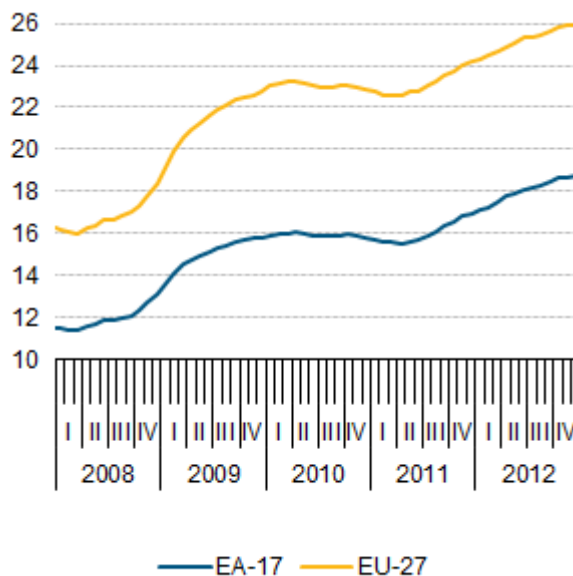


Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat z Eurostatu (11)

V grafu je patrný obrovský rozdíl mezi státem s nejvyšší a nejnižší mírou nezaměstnanosti, kdy Rakousko má téměř 6x nižší nezaměstnanost než Španělsko, které se oproti průměru EU propadlo o 14,5%.

Na dalším grafu 8 vidíme, že počet nezaměstnaných v lednu roku 2008 činil v členských zemích států Evropské unie přibližně 16 milionů lidí a tento počet od té doby stoupá. Na konci roku 2012 činil počet nezaměstnaných lidí v EU 25,926 milionů lidí. Trend vývoje počtu nezaměstnaných lidí v eurozóně měl podobný průběh. V lednu roku 2008 činil počet nezaměstnaných téměř 12 milionů lidí a na konci sledovaného období v prosinci 2012 byl tento počet 18,715 milionů lidí. Z uvedeného vyplývá, že vyšší nárůst v počtu nezaměstnaných osob je ze zemí eurozóny.

Graf 8: Trend vývoje počtu nezaměstnaných v EU-27 a EA-17



Vysvětlivky: EU-27 – průměr všech 27 členských států Evropské unie, EA-17 - průměr států eurozóny

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat z Eurostatu (11)

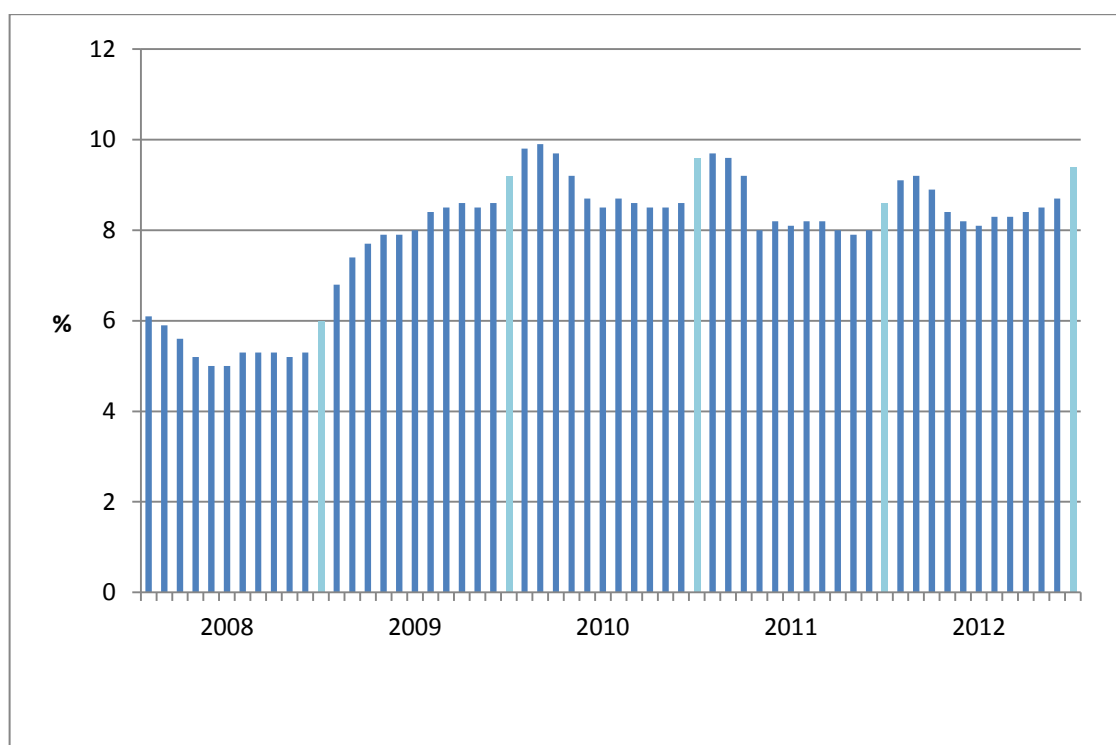
3.2 Nezaměstnanost v České republice

Vývoj nezaměstnanosti v České republice byl do velké míry opět zapříčiněn celosvětovou hospodářskou krizí, která zasáhla snad všechny státy Evropské unie. Počátek roku 2012 byl ve znamení zvyšující se nezaměstnanosti, která však v průběhu letních měsíců poklesla až na hodnotu 8,1%. Tato skutečnost je dána vyšší nabídkou pracovních příležitostí v letním období. Ovšem poté se začala opět zvyšovat a k 31. 12. 2012 míra nezaměstnanosti činila 9,4%.

V grafu si lze také všimnout, že ke konci každého roku dochází k růstu nezaměstnanosti. Tato skutečnost je způsobena nejen dopady světové ekonomické situace, ale nejvíce tradičními sezónními vlivy např. ukončení prací v zemědělství, stavebnictví či lesnictví, veřejně prospěšných prací nebo ukončení smluv uzavřených na dobu určitou do konce roku. Uvedené hodnoty vypovídají o hodnotě míry nezaměstnanosti na celém území republiky. Z toho vyplývá, že tyto údaje jsou neúměrně zkresleny okresy s nízkou nebo naopak vysokou mírou nezaměstnanosti.

Vývoj ve sledovaném období byl následující: v roce 2008 se průměrná míra nezaměstnanosti České republiky držela pod šesti procenty, v květnu a červnu tohoto roku byla dokonce pouhých 5%. S příchodem roku 2009 se počet nezaměstnaných začal výrazně zvyšovat a to až do února 2010, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla svého maxima 9,9%. Další měsíce roku 2010 a 2011, s výjimkou sezónních výkyvů, jsou ve znamení poklesu. Zhruba od poloviny roku 2012 začíná nezaměstnanost opět nepatrně růst.

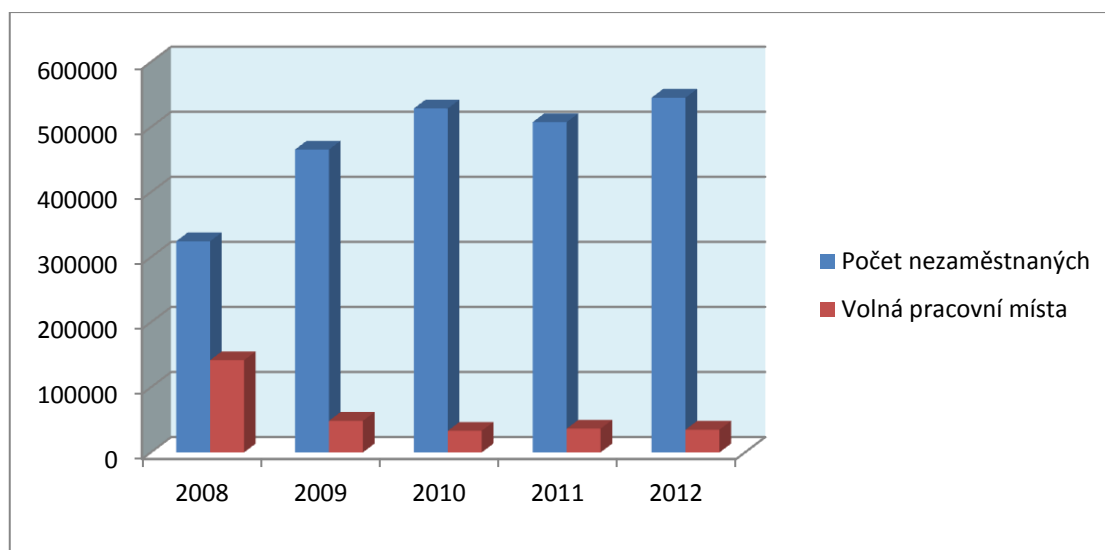
Graf 9: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2008 - 2012



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

Nabídka volných pracovních míst má na českém trhu práce ve vztahu k poptávce po práci opačnou tendenci. Pokud se snižuje počet nezaměstnaných, zvyšuje se počet volných pracovních míst a naopak. Nejvíce volných pracovních míst bylo v roce 2008 a s příchodem hospodářské krize se počet těchto volných míst výrazně snížil. Nejhorší situace byla v roce 2010, kdy průměrný počet nezaměstnaných byl 528 750 a volných pracovních míst jen 33147. K 31. 12. 2012 byl celkový počet nezaměstnaných 545 311 a počet volných pracovních míst 34 893.

Graf 10: Srovnání průměrného počtu nezaměstnaných s průměrným počtem VPM v letech 2008 - 2012



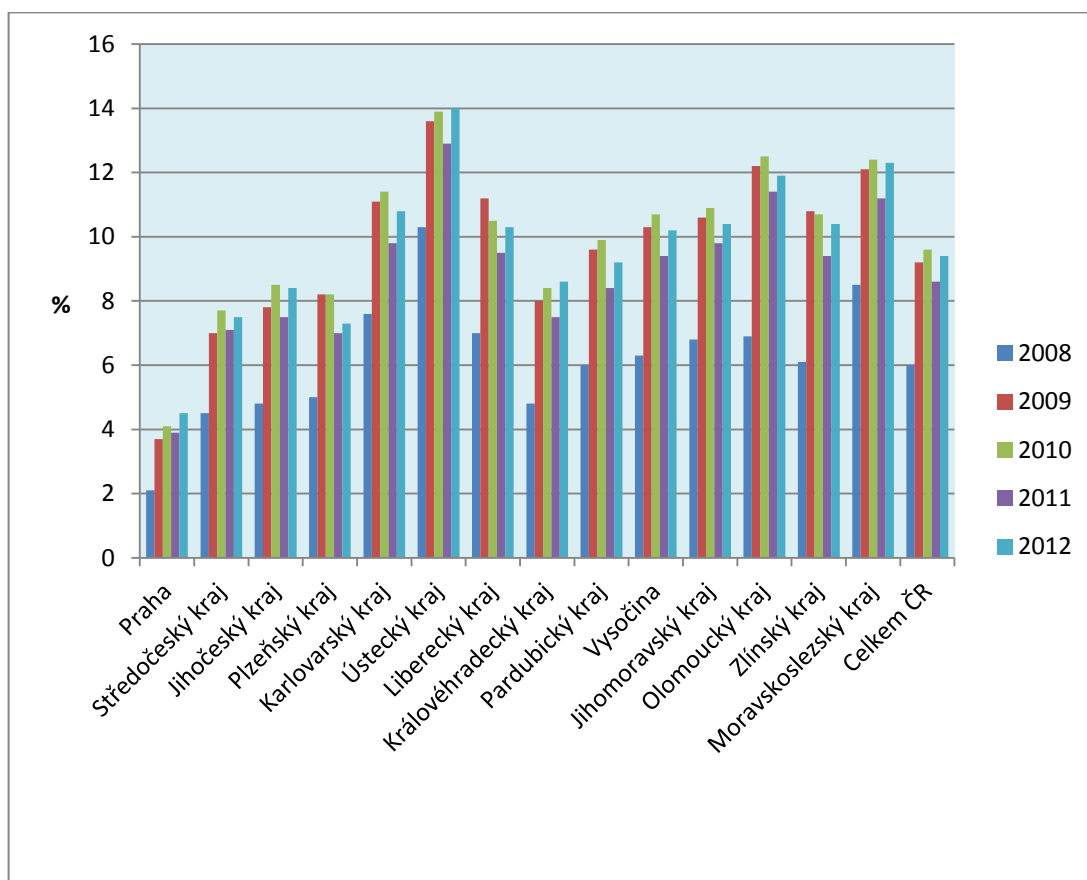
Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

Co se týká krajů, jsou v České republice v nezaměstnanosti velké rozdíly. Již tradičně je dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost v Praze, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje mezi 2,1% a 4,5%. Naopak nejvyšší nezaměstnanost je v Ústeckém kraji, kde hodnoty za posledních 5 let dosahují míry nezaměstnanosti od 10,3% do 14%.

V roce 2012 patří mezi kraje s nejvyšší hodnotou míry nezaměstnanosti Ústecký, Olomoucký a Moravskoslezský kraj, zde se míra nezaměstnanosti pohybuje od 11,9% a výše. V ostatních krajích se pohybuje v rozmezí 7,3% až 10,4%, s výjimkou Prahy, kde dosahuje 4,5%.

V letech 2008 až 2012 můžeme u každého kraje sledovat nárůst míry nezaměstnanosti. Je to způsobeno ekonomickou krizí, která zasáhla všechny kraje České republiky. Například v Olomouckém kraji je zaznamenán nárůst o 5%. Patrný je nárůst i ve Středočeském kraji, odkud mnoho lidí dojíždí do zaměstnání právě do Prahy, zde došlo k nárůstu o 3%.

Graf 11: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v letech 2008 - 2012



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

V roce 2012 patří mezi kraje s nejvyšší hodnotou míry nezaměstnanosti Ústecký, Olomoucký a Moravskoslezský kraj, zde se míra nezaměstnanosti pohybuje od 11,9% a výše. V ostatních krajích se pohybuje v rozmezí 7,3% až 10,4%, s výjimkou Prahy, kde dosahuje 4,5%.

V letech 2008 až 2012 můžeme u každého kraje sledovat nárůst míry nezaměstnanosti. Je to způsobeno ekonomickou krizí, která zasáhla všechny kraje České republiky. Například v Olomouckém kraji je zaznamenán nárůst o 5%. Patrný je nárůst i ve Středočeském kraji, odkud mnoho lidí dojíždí do zaměstnání právě do Prahy, zde došlo k nárůstu o 3%.

3.3 Nezaměstnanost v okrese Žďár nad Sázavou

3.3.1 Základní charakteristika okresu Žďár nad Sázavou

Okres Žďár nad Sázavou se nachází v severovýchodní části kraje Vysočina. V tomto kraji sousedí s okresem Třebíč, Jihlava a Havlíčkův Brod, severně pak sousedí s Pardubickým krajem, konkrétně s okresem Chrudim a Svitavy. Na východě sousedí s okresem Blansko a Brno-venkov z Jihomoravského kraje. Administrativně se člení na 174 obcí, statut města má pouze 6 obcí - Bystřice nad Pernštejnem, Nové Město na Moravě, Svatka, Velká Bíteš, Velké Meziříčí a Žďár nad Sázavou. Okres Žďár nad Sázavou je typický vysokým podílem obyvatel bydlících ve venkovských obcích do dvou tisíc obyvatel a nižším podílem obyvatel bydlících ve městech s deseti tisíci a více obyvateli.

Průměrná nadmořská výška je 561 m. Nejvyšším bodem žďárského okresu je Devět skal (836 m n. m.) a nejvýše položenou základní sídelní jednotkou Studnice (784 m n. m.). Celková rozloha okresu činí 157 851 ha a protéká přes něj 5 řek - Bítýška, Bílý potok, Loučka, Oslava, Sázava a Svatka. Téměř 56% tvoří zemědělské pozemky a 35% rozlohy okresu zahrnují lesní pozemky. (13)

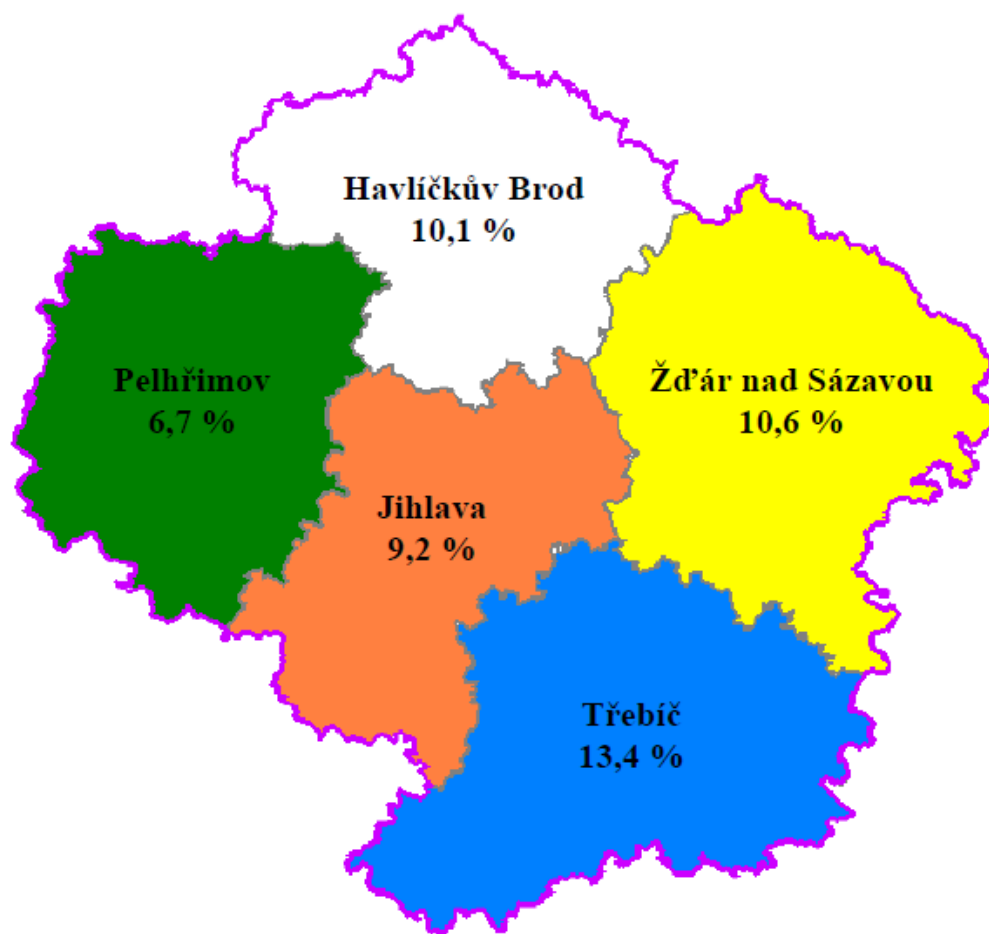
K 1. 1. 2012 bylo evidováno na území okresu celkem 118 875 obyvatel, kteří zde mají trvalé bydliště. Ženy zaujímají 50,22 % z celkového počtu obyvatel (tj. 59 705 jsou ženy a 59 170 muži). Průměrný věk obyvatel byl 40,5 let. (14)

Jak pro celou Vysočinu, tak pro žďárský okres je typický průmyslově-zemědělský charakter. Průmyslová výroba s významným podílem strojírenství se soustřeďuje hlavně do měst, z nichž významné místo zaujímají centra v blízkosti dálnice (Velké Meziříčí, Velká Bíteš). Zemědělství se na Žďársku vzhledem k přírodním podmínkám vyznačuje relativně nižším zorněním a vyšším podílem trvalých travních porostů. (15)

Je to okres s druhou trvale nejvyšší nezaměstnaností v kraji Vysočina. Hlavním důvodem je obecně špatná dopravní obslužnost, kvůli které se v mnoha okolních obcích, ležících ve vrcholové části Českomoravské vrchoviny, nerozvíjí podnikatelské

záměry a aktivity tak, jak by bylo z hlediska zaměstnatelnosti obyvatel těchto obcí zapotřebí. Bohužel úzké silničky, které nepřejí vysokotonážní dopravě a jejich nesjízdnost v zimním období tomuto rozvoji dnes na dopravě zcela závislém, účinně brání. Nicméně ale i zde došlo oproti roku 2010 ke zlepšení hospodářské situace a k posunu průměrné roční míry nezaměstnanosti směrem dolů.(15)

Obr. 3: Mapa míry nezaměstnanosti kraje Vysočina k 31. 12. 2012



Zdroj: *Informační bulletin Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Jihlavě, prosinec 2012*
(16)

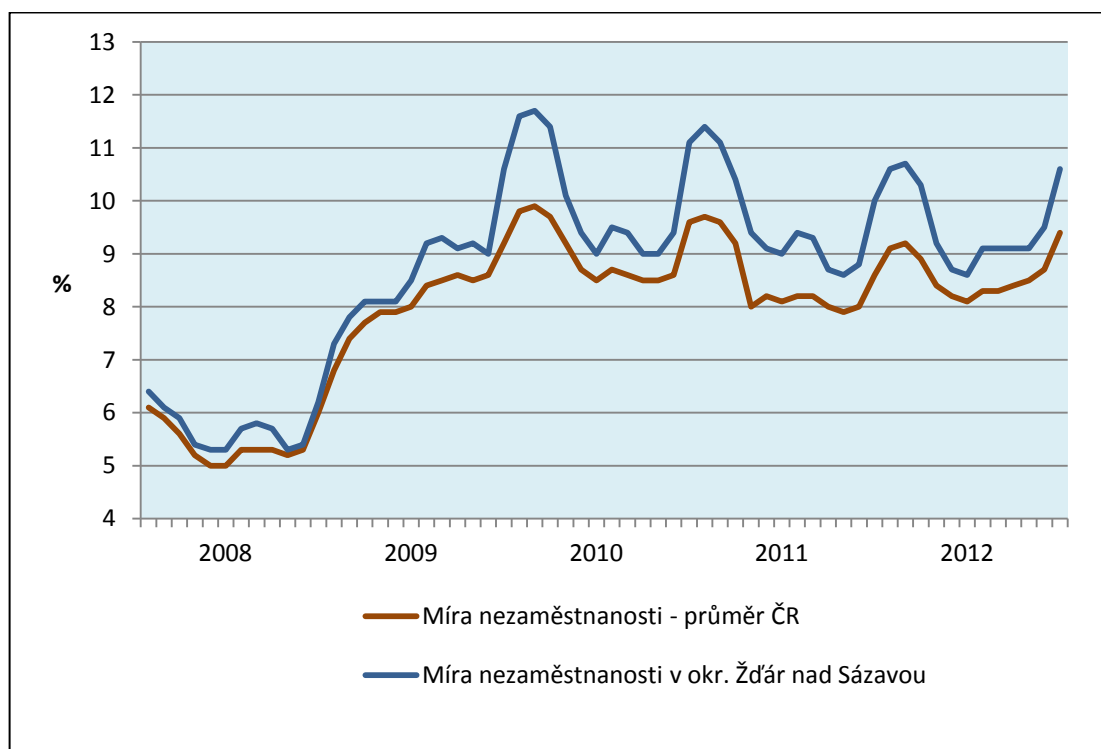
3.3.2 Vývoj míry nezaměstnanosti

Stejně tak jako v celé České republice, tak i v okrese Žďár nad Sázavou měl vývoj míry nezaměstnanosti za sledované období 2008 - 2012 podobný průběh. V roce 2008 se dařilo míru nezaměstnanosti snižovat, nicméně statistiky za okres se stále

pohybovaly nad průměrem celé republiky. Poté příchod krize zapříčinil prudký nárůst nezaměstnanosti daleko nad celostátní průměry. Nejhorší situace byla v únoru 2010, kdy křivka gradovala na historicky nejvyšší hodnotě 11,7%.

V roce 2012 měla míra nezaměstnanosti za okres Žďár nad Sázavou také podobný vývoj jako průměrná míra nezaměstnanosti v celé České republice. V lednu roku 2012 se míra nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou s hodnotou 10,6% odchýlila od celostátního průměru o 1,5%. V prvních měsících došlo ke vzestupu až na únorovou hodnotu 10,7%, poté začala klesat a v červnu dosáhla svého minima 8,6%. Další čtyři měsíce míra nezaměstnanosti stagnovala na 9,1%. K 31. 12. 2012 s celkovým počtem 6242 evidovaných uchazečů činila 10,6%, což bylo o 1,2% více než byl celorepublikový průměr. V meziročním srovnání s prosincem 2011 došlo k poklesu míry nezaměstnanosti za okres Žďár nad Sázavou o 0,1%.

Graf 12: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou



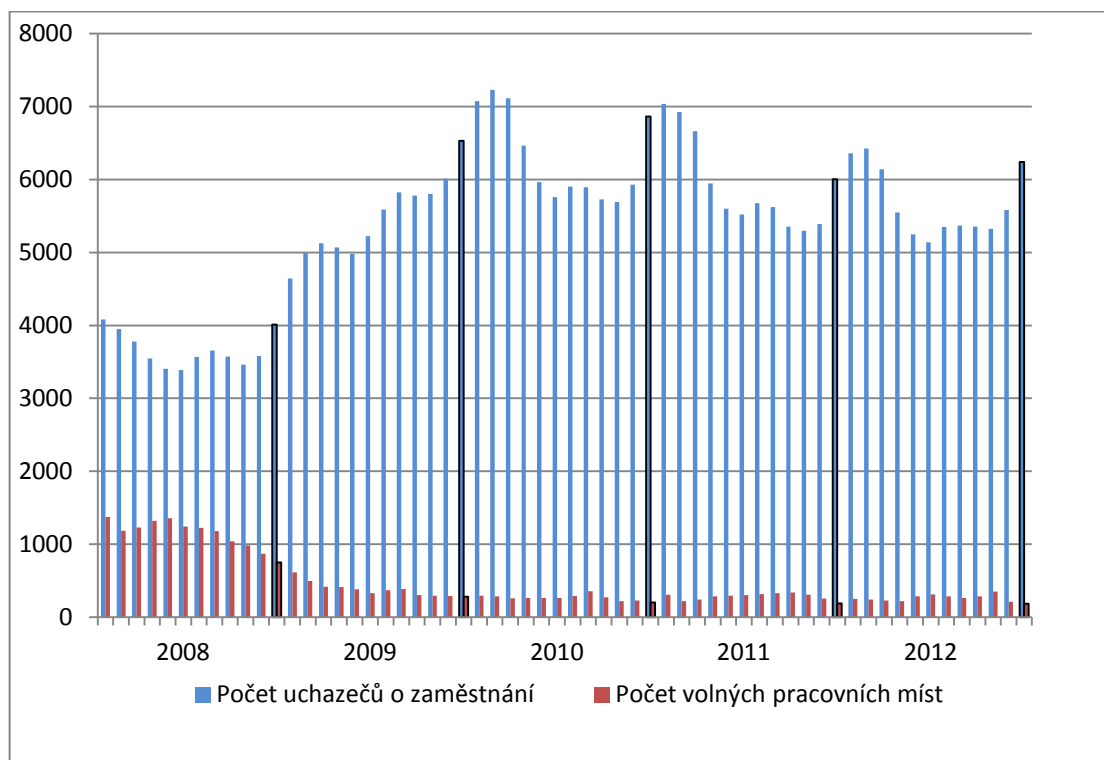
Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

3.3.3 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa

Doznívající ekonomická krize se po celý rok 2012 odrážela i v situaci na trhu práce v okrese Žďár nad Sázavou. Často docházelo k propouštění neproduktivních zaměstnanců, jelikož se zaměstnavatelé stále potýkali s ekonomickými problémy. Snaha o udržení ekonomicky přijatelného počtu svých zaměstnanců se proto odrazila i na počtu hlášených volných pracovních míst na ÚP. Nejvíce evidovaných uchazečů bývá v zimních měsících právě vlivem výše uvedených okolností.

Evidované počty se ve sledovaných letech velmi lišily, rok 2008 lze považovat za nejlepší, protože bylo evidováno nejméně uchazečů (v lednu 2008 to bylo 4083) a nejvíce volných pracovních míst (leden 2008 - 1374 volných pracovních míst). Následoval prudký pokles volného počtu pracovních míst a nárůst uchazečů o zaměstnání.

Graf 13: Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

V lednu 2012 bylo evidováno 6360 uchazečů o zaměstnání, v meziročním srovnání to byl pokles o 9,5%. V počtu volných pracovních míst došlo v tomto měsíci také k poklesu v meziročním srovnání o 18,3%, tj. o 56 míst. Zde to ovšem naopak znamená nepříznivý vývoj. V průběhu roku měl vývoj počtu volných pracovních míst různorodý charakter a k 31. 12. 2012 bylo hlášeno pouze 182 volných pracovních míst. K tomuto datu bylo evidováno 6242 uchazečů o zaměstnání, což bylo oproti loňskému roku o 240 více.

Vysoký pokles volných míst a neustálé zvyšování počtu uchazečů o práci má za následek zvyšování počtu uchazečů, kteří připadají na 1 volné pracovní místo. V následující tabulce je uveden přehled počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo, vždy k 31. 12. daného kalendářního roku. Zatímco v prosinci 2008 bylo 751 volných míst, o pět let později je to pouhých 182 volných míst, což představuje pokles o 76%. K 31. 12. 2012 připadlo 34,3 uchazečů na 1 volné pracovní místo, což je tedy nejhorší výsledek za celé sledované období.

Tab. 2: Počet volných míst a uchazečů na 1 VPM v letech 2008 - 2012

Rok	Počet volných míst	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo
2008	751	5,3
2009	279	23,4
2010	202	34
2011	190	31,6
2012	182	34,3

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

3.3.4 Nově evidovaní uchazeči

V roce 2012 Úřad práce v okrese Žďár nad Sázavou nově zaevidoval 6205 osob, což je ve srovnání s předchozím rokem o 872 uchazečů méně. Opět je zřejmé, že s odlivem sezónních prací přibývá nově evidovaných uchazečů. Nejhorší situace byla v roce 2009, kdy bylo registrováno 9315 nových uchazečů o zaměstnání, což bylo o více jak polovinu více oproti předchozímu roku. Od té doby dochází stabilně k poklesu počtu

nově evidovaných. V červenci 2012 se nově zaregistrovalo nejméně uchazečů za celé sledované období pouze 250, což v meziročním srovnání představuje pokles o necelých 54%.

Tab. 3: Nově evidovaní na Úřadu práce v letech 2008 - 2012

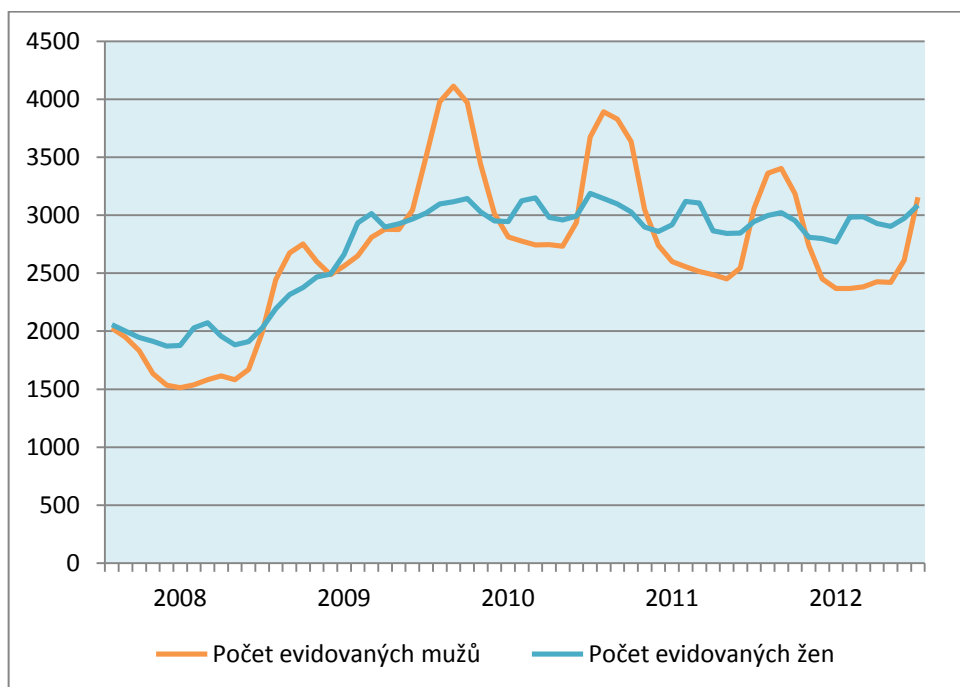
Měsíc	2008	2009	2010	2011	2012
I.	635	1048	1087	766	844
II.	398	705	610	471	553
III.	397	630	629	478	361
IV.	457	744	495	394	367
V.	374	570	454	425	369
VI.	414	774	481	539	250
VII.	592	853	694	672	557
VIII.	463	749	582	540	425
IX.	668	882	750	719	649
X.	466	637	576	551	438
XI.	540	749	774	558	527
XII.	686	974	1372	964	865
Celkem	6090	9315	8504	7077	6205

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

3.3.5 Nezaměstnanost podle pohlaví

V prvním roce sledovaného období bylo evidováno více žen než mužů. Tato skutečnost je dána tím, že muži mohou přijmout i fyzicky náročnější práce a lépe seženou zaměstnání. K podstatné změně dochází s působením finanční krize v roce 2009. Krize nejvíce zasáhla obory strojírenství, stavebnictví a dopravy, kde jsou zaměstnání především muži. Nejvíce nezaměstnaných mužů bylo v únoru 2010, kdy hranice dosáhla 4112 uchazečů a právě také v tomto měsíci byl nejvyšší počet evidovaných žen 3189. V průběhu roku 2012 byl zaznamenán výrazný pokles evidovaných mužů, kdy rozdíl mezi poměrem mužů a žen v červenci činil 11%. Na konci sledovaného období v prosinci roku 2012 byl poměr téměř vyrovnán - muži 50,56% a ženy 49,4%. Po celé sledované období platí, že na konci roku přibývá do evidence uchazečů o práci více mužů než žen.

Graf 14: Vývoj nezaměstnanosti podle pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

3.3.6 Nezaměstnanost podle věkových kategorií

Také věk uchazeče je jedním z faktorů při umísťování do zaměstnání. Obecně jsou nejohroženější skupinou lidé ve věku do 25 let a lidé starší 50 let. V případě osob do 25 let věku se ve většině případů jedná o absolventy škol, kteří ještě nemají žádnou praxi ani zkušenosti. A lidé starší 50 let jsou pro zaměstnavatele již neperspektivní a neefektivní, často se špatnými pracovními návyky, které již nejsou ochotni měnit. Právě z těchto důvodů jsou tito lidé zařazeni do tzv. problémových skupin nezaměstnaných (viz. kapitola 3.3.8) a úřad práce jim věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

Z tabulky je patrné, že v roce 2012 spadá nejvíce uchazečů o zaměstnání do kategorie nad 50 let věku. Je zde zařazeno celkem 1582 evidovaných uchazečů, ve srovnání s předchozím rokem 2011 vzrostl počet evidovaných o 96 osob. Další početnou skupinou jsou osoby do 25 let věku, kde došlo k meziročnímu nárůstu o necelá 4%. Pokud vezmeme údaje těchto dvou skupin za celé sledované období, zjistíme, že

v každé kategorii došlo k nárůstu zhruba o 500 osob, což u skupiny do 25 let věku činí 62,4% a u skupiny nad 50 let věku 52,3%.

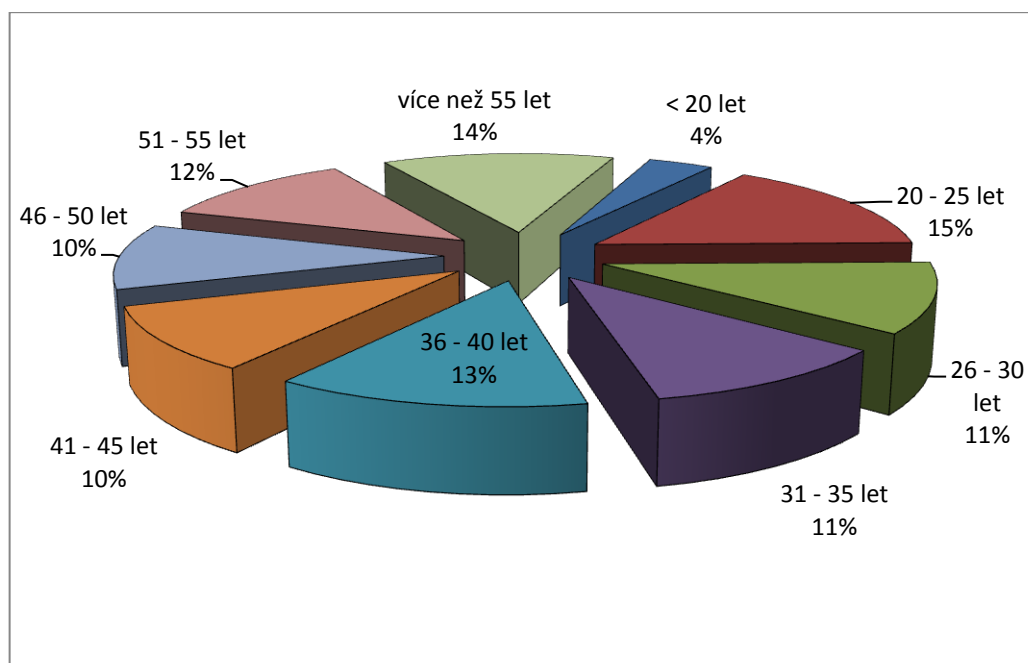
Tab. 4: Struktura uchazečů podle věku v letech 2008 - 2012

Kategorie	2008	2009	2010	2011	2012
< 20 let	182	317	254	236	238
20 – 25 let	554	963	997	917	957
26 – 30 let	458	771	792	699	695
31 – 35 let	477	769	809	669	678
36 – 40 let	444	689	841	694	805
41 – 45 let	409	655	668	651	631
46 – 50 let	452	705	737	650	656
51 – 55 let	525	839	833	759	729
> 55 let	510	822	932	727	853
Celkem	4011	6530	6863	6002	6242

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

Následující graf ilustruje strukturu uchazečů o práci dle věkových kategorií. Z grafu vyčteme největší podíl uchazečů právě v již zmiňovaných věkových kategoriích.

Graf 15: Struktura uchazečů podle věku k 31. 12. 2012



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

3.3.7 Nezaměstnanost podle vzdělání

Dalším faktorem při uplatnění uchazečů na trhu práce je vzdělání. Je prokázané, že platí přímá závislost mezi stupněm vzdělání a uplatněním na trhu práce. Čím vyšší má osoba vzdělání, tím snáze získá zaměstnání a naopak.

V evidenci úřadu práce v okrese Žďár nad Sázavou je nejvíce uchazečů, kteří jsou vyučení v oboru. V této kategorii se podíl vyučených uchazečů pohybuje v roce 2012 okolo 52% z celkového počtu nezaměstnaných. Tuto skupinu následují uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou, jejichž podíl se pohybuje okolo 17%. A třetí skupinou jsou osoby se základním vzděláním s podílem okolo 16% z celkového počtu uchazečů.

Vývoj za posledních 5 let ukazuje, že vyučených osob je v průměru stejně, ovšem průměrný počet evidovaných uchazečů s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním vzrostl.

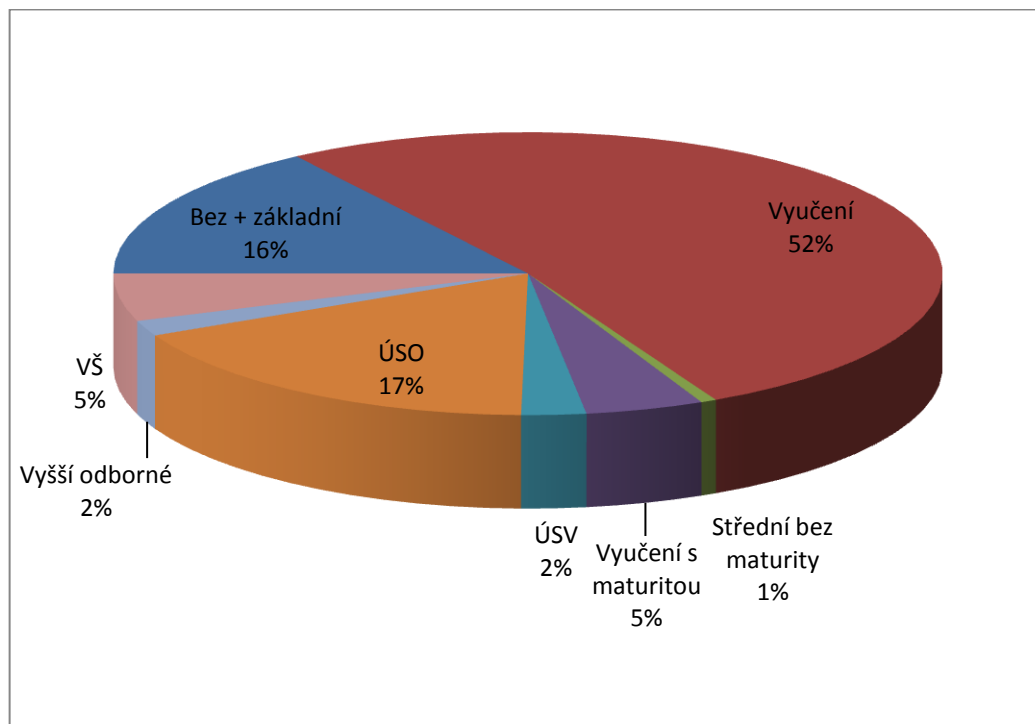
Tab. 5: Vzdělanostní struktura v letech 2008 - 2012

Vzdělanostní struktura	2008	2009	2010	2011	2012
Bez vzdělání	1	7	6	1	6
Základní vzdělání	674	987	1011	926	965
Vyučení	1976	3318	3523	2975	3244
Střední bez maturity	98	164	169	166	38
Vyučení s maturitou	208	398	389	347	288
ÚSV	121	178	182	172	157
ÚSO	687	1105	1156	982	1094
Vyšší odborné	51	0	85	90	110
Bakal. + VŠ	195	303	342	343	340

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

Následující graf ilustruje procentuální hodnoty kvalifikační struktury nezaměstnaných uchazečů k 31. 12. 2012.

Graf 16: Struktura uchazečů podle vzdělání k 31. 12. 2012



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

3.3.8 Nezaměstnanost podle délky evidence

Po provedení analýzy údajů zjistíme, že podíl jednotlivých kategorií na celkovém počtu uchazečů byl ovlivněn ekonomickou recesí. Nejvíce nových uchazečů bylo zaznamenáno v průběhu roku 2009. Jelikož jsou údaje ke konci roku, významná část těchto uchazečů se v tomto roce nachází v kategorii 6-9 měsíců a 9-12 měsíců. V meziročním srovnání vzrostl počet nezaměstnaných v kategorii 6-9 měsíců o 135% a v kategorii 9-12 měsíců dokonce o 192%. V roce 2010 spadla tato část uchazečů do kategorie nad 12 měsíců a způsobila tak, ve srovnání s předchozím rokem 2009, navýšení o 47,5%.

V roce 2012 je patrné mírné zvýšení u všech kategorií mimo kategorie nad 12 měsíců. Počet dlouhodobě evidovaných nad 12 měsíců k 31. 12. 2012 činil 2330 uchazečů, ve srovnání s předchozím rokem se jedná o mírný 2,2% pokles. Nejvyšší nárůst v roce 2012 byl zaznamenán v kategorii 9-12 měsíců a to o 33%. Počet uchazečů o zaměstnání

evidovaných déle než 6 měsíců činil celkem 3277 uchazečů, což představuje 52,5% z celkového počtu uchazečů, v meziročním srovnání došlo k 1 % poklesu.

Velkým problémem tedy zůstávají dlouhodobě nezaměstnaní nad 12 měsíců. Většina z těchto uchazečů již ztratila pracovní návyky, zájem dále se vzdělávat a pracovat na sobě. Mnozí jsou se svou situací spokojeni, či smíření a zvykli si na příjem státní podpory bez nutnosti docházet do zaměstnání.

Graf 17: Uchazeči podle délky evidence v letech 2008 - 2012



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

3.3.9 Nezaměstnanost problémových skupin

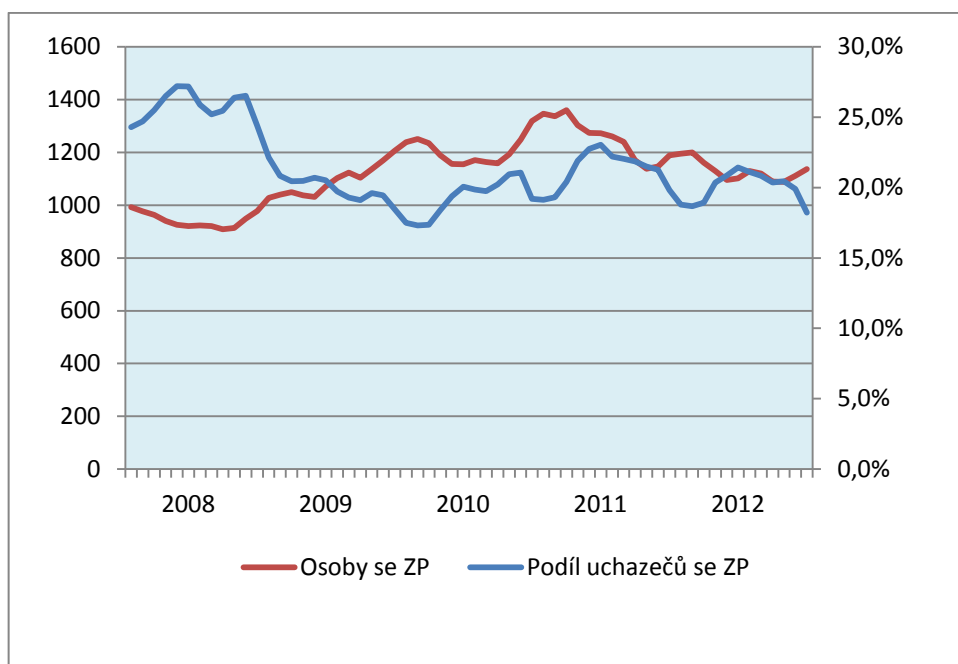
Při hledání zaměstnání nemají všichni uchazeči stejné šance na získání zaměstnání. Skupiny uchazečů, které mají určitá znevýhodnění na trhu práce, nazýváme problémovými skupinami a jsou to následující:

Osoby se zdravotním postižením

Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením je zobrazen v následujícím grafu. Červená křivka udává uchazeče v absolutních hodnotách, modrá křivka zobrazuje procentuální podíl uchazečů se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Podobně jsou zobrazeny i ostatní grafy uchazečů problémových skupin.

Podíl uchazečů se zdravotním postižením na celkovém počtu evidovaných uchazečů o práci se ve sledovaném období pohybuje v rozmezí od 17,3% do 27,2%. Nejvyšší podíl byl zaznamenán v květnu a v červnu roku 2008 (27,2%) a naopak nejmenší podíl v únoru 2010. Je nutné si uvědomit, že v únoru 2010 byl nejnižší podíl OZP na celkovém počtu evidovaných, ale tato skutečnost je dána vysokým celkovým počtem uchazečů o zaměstnání, konkrétně to bylo 7227 evidovaných.

Graf 18: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV(12)

V lednu 2012 bylo evidováno 1195 osob se zdravotním postižením, v meziročním srovnání došlo k významnému poklesu o 151 osob, tj. o 11,2%. V průběhu tohoto roku dochází k mírnému poklesu počtu OZP, největší pokles byl zaznamenán na přelomu března a dubna o 39 uchazečů. K 31. 12. 2012 bylo evidováno 1137 OZP, tj. o 52 méně

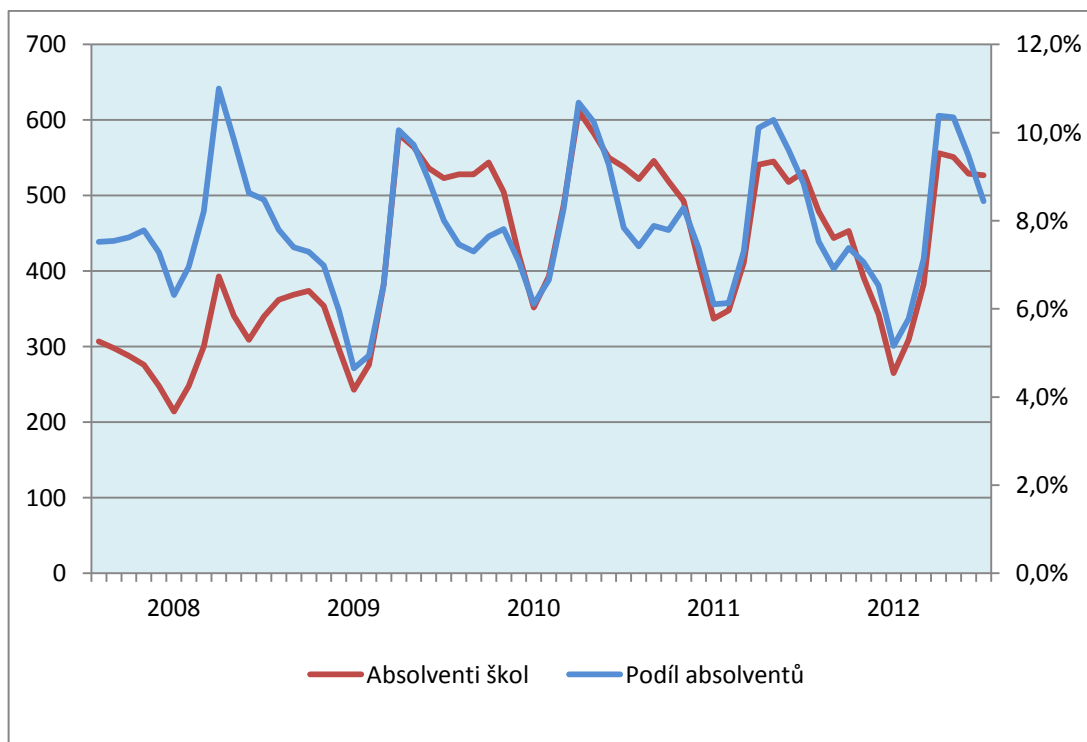
než v loňském roce. Podíl uchazečů na celkovém počtu evidovaných zaznamenal v roce 2012 pokles z 18,8% na 18,2%, tj. o 0,6%.

Vzhledem k vysoké nezaměstnanosti, a tím vznikající vysoké konkurenci na trhu práce, se postavení OZP na trhu práce dlouhodobě nemění. Osoby se zdravotním handicapem patří primárně k nejobtížněji uplatnitelným skupinám uchazečů o práci. Tato situace je způsobena zdravotním omezením spolu s působením dalších faktorů, jako nízké vzdělání nebo nedostatečná praxe. Nejvíce osob se zdravotním postižením patří mezi osoby pobírající částečný invalidní důchod.

Absolventi škol a mladiství

Z následujícího grafu je patrné velmi výrazné, ale pravidelné kolísání. Svého vrcholu dosahuje křivka pravidelně v měsíci září, což je způsobeno přílivem absolventů škol, nejčastěji jsou to absolventi s úplným středním odborným vzděláním s maturitou.

Graf 19: Vývoj počtu evidovaných absolventů a mladistvých



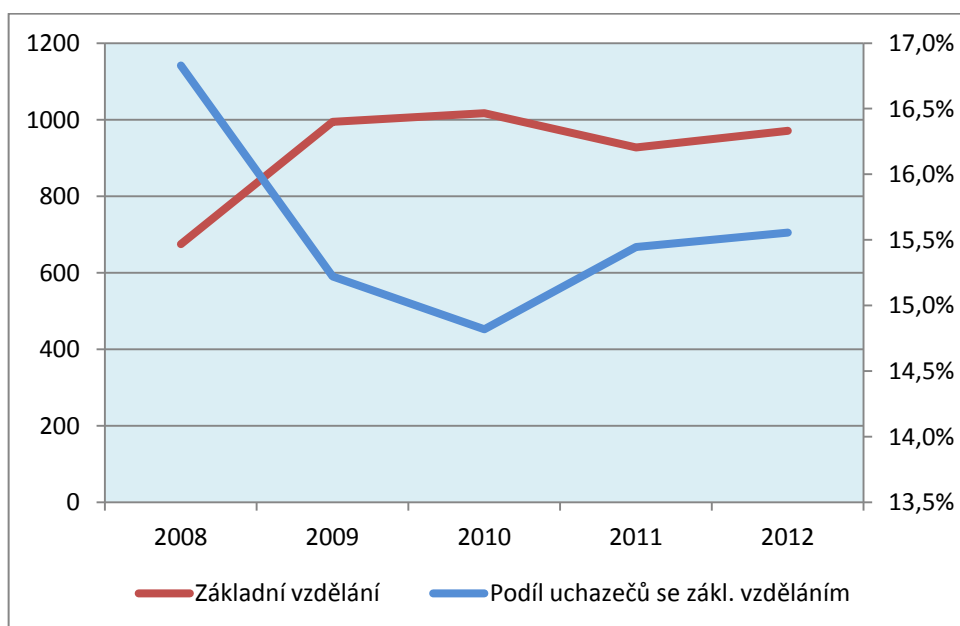
Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

Podíl absolventů škol a mladistvých na celkovém počtu nezaměstnaných se ve sledovaném období pohyboval mezi 4,7% a 11%. Tento podíl je ve srovnání s předchozími dvěma skupinami nízký a ze srovnání statistik je patrné, že populace stárne.

V lednu roku 2012 činil počet v této kategorii 479 evidovaných osob, v meziročním srovnání došlo ke snížení o 8%. V průběhu roku došlo k poklesu až na červnovou hodnotu 265 evidovaných osob, poté nastal růst počtu uchazečů a k 31. 12. 2012 činil 527 uchazečů o práci. V meziročním srovnání došlo k tomuto datu k poklesu o 4 uchazeče z této kategorie.

Uchazeči se základním vzděláním

Graf 20: Vývoj počtu uchazečů se základním vzděláním



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

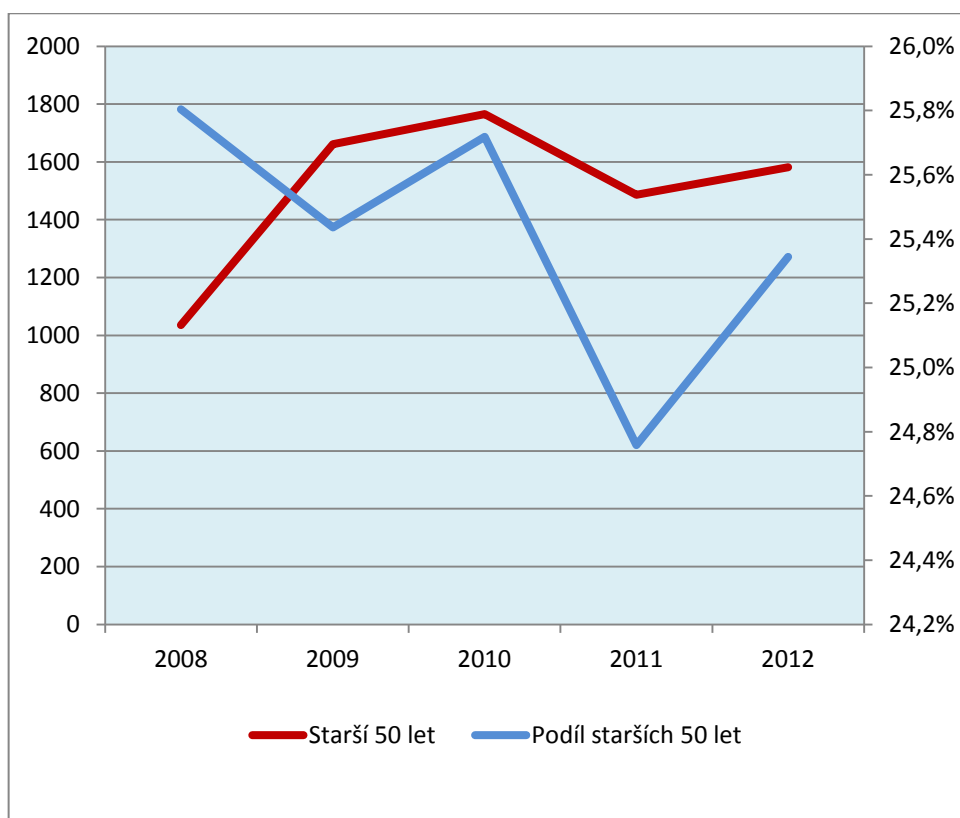
Další problémovou skupinou jsou uchazeči, kteří mají pouze základní vzdělání. Jedná se o osoby, které nemají potřebnou odbornou kvalifikaci, a proto mají problém sehnat zaměstnání. S příchodem ekonomické krize se počet evidovaných zvyšoval, svého vrcholu dosáhl na konci roku 2010 (1017 evidovaných). K 31. 12. 2012 bylo v evidenci 971 uchazečů se základním vzděláním, což znamená meziroční přírůstek o 44 uchazečů,

tj. o necelých 5%. Relativní podíl této kategorie na celkovém počtu nezaměstnaných se ve sledovaném období pohyboval od 14,8% do 16,8%, v roce 2012 to bylo 15,6%.

Uchazeči ve věku nad 50 let

Po dopadu ekonomické recese počet uchazečů v této skupině vzrostl až na 1765, což bylo necelých 26% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. K 31. 12. 2012 bylo evidováno 1582 uchazečů o zaměstnání z této kategorie, relativní podíl v tomto období tvořil 25,3%. V meziročním srovnání došlo ke zvýšení o 96 uchazečů, což představuje 6,5% navýšení. Při srovnání vývoje za celé sledované období zjistíme, že počet uchazečů starších 50 let vzrostl o 547 uchazečů, což je např. téměř čtyřnásobek oproti uchazečům se zdravotním postižením. Proto lze konstatovat, že ekonomická krize způsobila, ve srovnání s ostatními problémovými skupinami, nejvyšší nárůst uchazečů o práci ve skupině nad 50 let.

Graf 21: Vývoj počtu uchazečů starších 50 let



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

3.3.10 Zaměstnanost cizinců

Situace v této oblasti se pomalu mění v závislosti na vlivu členství České republiky v EU a na změnách v oblasti zaměstnávání cizinců. Ubývá cizích pracovníků z tzv. třetích zemí, kteří zde pracují na pracovní povolení a naopak přibývá cizinců s trvalým pobytem v ČR a to jak pracovníků z třetích zemí, tak i pracovníků z EU/EHP, kteří jsou zaměstnáni na základě informační povinnosti zaměstnavatele.

Zaměstnávanými cizinci bývají obvykle občané Slovenské republiky, Ukrajiny a Polska. Nejčastěji obsazované pracovní profese v okrese Žďár nad Sázavou jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci ve službách, montážní dělníci výrobků a zařízení, stavební dělníci a pomocní pracovníci v zemědělství. Dále pak vesměs dělnické profese ve strojírenství - svářeči, zámečníci, seřizovači, nástrojaři, brusíči, jeřábníci apod. (17)

Tab. 6: Struktura zaměstnaných cizinců v letech 2008 - 2012

Struktura cizinců	2008	2009	2010	2011	2012
Celkem	864	627	662	682	715
Občané EU/EHP + Švýcarska	506	405	449	488	537
Cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání	43	42	52	66	82
Platná povolení k zaměstnání	315	180	161	128	96

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (12)

K 31. 12. 2012 bylo v okrese Žďár nad Sázavou legálně zaměstnáno 715 cizích státních příslušníků, z toho na základě platného povolení k zaměstnání téměř 13,5% cizinců, 11,5% bez povinnosti povolení k zaměstnání a 75% tvořili občané EU/EHP a Švýcarska. Nejvíce cizinců bylo zaměstnavateli nahlášeno v roce 2008.

3.3.11 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou

Následující kapitola je věnována aktivní politice zaměstnanosti (dále jen APZ) v okrese Žďár nad Sázavou. Úřad práce se snaží prostřednictvím všech nástrojů APZ držet nezaměstnanost na místně poměrně snesitelné úrovni. V souladu s doporučením MPSV se ÚP při rozhodování zaměřoval na prioritní problémové skupiny nezaměstnaných,

zejména na dlouhodobě nezaměstnané, osoby ve věku nad 50 let, absolventy a mladistvé, uchazeče s nízkou kvalifikací, OZP a osoby pečující o dítě do 15 let věku.

Stanovování výše příspěvků (jednorázových nenávratných příspěvků, příspěvků na mzdy), které ÚP poskytuje u všech opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, se řídí podle interních pravidel. Odráží se zde podmínky konkrétního uchazeče o zaměstnání i podmínky pracovního místa, na které je uchazeč o zaměstnání přijímán. Znamená to tedy přísný výběr nejvhodnějších uchazečů a zájemců o zaměstnání na základě individuálního přístupu ke každému z nich.

Následující tabulka zobrazuje přehled počtu uchazečů umístěných na jednotlivých nástrojích APZ, které byly uplatňovány ÚP v okrese Žďár nad Sázavou. V letech 2009 a 2010 je vlivem hospodářské krize patrný růst počtu umístěných uchazečů a to na všech nástrojích APZ.

Tab. 7: Umístění uchazeči podle nástrojů APZ v období 2008 - 2012

Nástroj/Rok	2008	2009	2010	2011	2012
VPP	81	163	155	122	168
SÚPM ESF	85	324	223	16	76
VPP ESF	136	117	150	172	63
Ostatní ESF	281	71	0	0	0
CHPD, CHPM, CHPM SVČ	37	48	57	61	14
SÚPM zřízená u zaměstnavatele	13	3	2	14	10
SÚPM vyhrazená místa	99	109	254	80	169
SÚPM SVČ	37	37	48	46	30
Překlenovací příspěvek	0	0	0	12	0
Celkem	769	872	889	523	731

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (18)

V případě nástupu uchazeče do nového zaměstnání se část prostředků použitých na APZ vrátí prostřednictvím odevzdaných daní z mezd zaměstnaných uchazečů zpátky do státního rozpočtu. Stát již nemusí dále poskytovat výdaje na zdravotní pojištění a sociální dávky.

Umístěním do zaměstnání také dochází ke zvýšení koupěschopnosti daného uchazeče na trhu práce. (12)

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“) jsou práce nekvalifikované, jejichž náplní je údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiné podobné činnosti ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. VPP jsou časově omezené a sjednávají se na dobu maximálně 1 roku.

Mezi nejdůležitější hlediska, podle kterých jsou uchazeči o zaměstnání na VPP umísťováni, patří preferované skupiny podle Normativní instrukce 13/2009 a dle dalších rizikových faktorů. Jedná se zejména o uchazeče, kteří mají nevhodné dopravní spojení do zaměstnání, OZP a uchazeče s opakovanou evidencí. Největší skupinu umísťovaných na VPP tvoří uchazeči, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP 5 až 12 měsíců.

V roce 2012 bylo v rámci VPP vytvořeno 261 pracovních míst, kde bylo umístěno 231 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s předchozím obdobím došlo k výraznému poklesu, jelikož ve sledovaném období výrazně poklesl počet míst pro pomocné pracovníky v sociální oblasti. Tato skutečnost je dána tím, že v předchozím období získalo mnoho uchazečů kvalifikaci pomocí rekvalifikačního kurzu zaměřeného právě na sociální služby.

Úřad práce ve Žďáru nad Sázavou v roce 2012 vynaložil celkem na vytvoření VPP necelých 18 mil. Kč. Průměrné výdaje na 1 pracovní místo tudíž činily 77 922 Kč. Meziročně se výdaje na VPP zvýšily o 1,8 mil. Kč, kdy v roce 2011 činily 16,2 mil. Kč a průměrné náklady na 1 pracovní místo byly 55 102 Kč.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM - vyhrazená, zřízená, zahájení SVČ)

Společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“) jsou pracovní místa vyhrazená nebo zřízená zaměstnavateli pro znevýhodněné uchazeče. Další možností je zřízení SÚPM evidovaným uchazečem o zaměstnání při samostatně výdělečné činnosti. ÚP poskytne příspěvky těm žadatelům, kteří mají kvalitně vypracovaný podnikatelský záměr a jsou schopni obstát v konkurenci. Kromě podpory v samotné přípravě

na podnikání prostřednictvím rekvalifikačních kurzů je zde i možnost podpory formou jednorázového příspěvku pro zahájení podnikání.

Při zřizování více než 5 pracovních míst musí být vypracován odborný posudek a doba udržení pracovního místa musí být minimálně 1 rok. Předpokladem pro SÚPM vyhrazené je dlouhodobé trvání pracovního poměru umístěného uchazeče - na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Přičemž doba pracovního poměru na dobu určitou musí přesáhnout dobu, po kterou je příspěvek poskytován (max. 1 rok), minimálně o 6 měsíců.

V okrese Žďár nad Sázavou je v rámci poskytování příspěvků na SÚPM věnována zvýšená pozornost cílovým skupinám a kategoriím uchazečů, uvedených v §33 Zákona o zaměstnanosti. Nejpočetnější skupinu, největší zájem o provozování SVČ a nejvíce umístěných osob je z kategorie dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. V rámci SÚPM se poměrně dobře daří zaměstnat vysoký podíl žen (uchazečky pečující o děti do 15 let věku, uchazečky starší 50 let) a uchazečů, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců a skutečně jim hrozí dlouhodobá nezaměstnanost.

Od roku 2008 převažoval počet SÚPM financovaných ze zdrojů ESF, v důsledku čehož došlo k extrémnímu poklesu těchto míst financovaných z národní APZ. Od roku 2011 dochází k opačné situaci, kdy počet umístěných uchazečů na SÚPM v rámci ESF v roce 2011 činil pouhých 16 osob. V roce 2012 bylo na tento nástroj využito přes 10 mil. Kč, což je ve srovnání s předchozím rokem o 4,5 mil. Kč méně. Na nezaměstnanost mají tato místa vliv zejména z dlouhodobého hlediska, jelikož zůstávají trvale obsazena a nedochází k předčasnému ukončení pracovního poměru.

Chráněná pracovní místa

V rámci tohoto nástroje APZ jsou poskytovány příspěvky na vytvoření a částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny (dále jen „CHPD“), chráněného pracovního místa (dále jen „CHPM“) a chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné (dále jen „CHPM-SVČ“). CHPD je pracoviště zaměstnavatele přizpůsobené pro zaměstnávání OZP, zde je průměrně ročně zaměstnáno nejméně

60% těchto zaměstnanců. CHPM je zaměstnavatelem vytvořené pracovní místo pro OZP na základě písemné dohody s ÚP.

Většina příspěvků ve sledovaném období byla poskytována na vytvoření chráněného pracovního místa. V rámci tohoto nástroje bylo v roce 2012 umístěno pouhých 14 osob a celkové náklady činily 1,9 mil. Kč. Vzhledem k předchozímu roku došlo k navýšení výdajů o 1,2%. Průměrný výdaj na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa SVČ ve sledovaném období činil 187 500 Kč.

Ostatní nástroje

Realizace ostatních nástrojů APZ byla využívána v menší míře s ohledem na specifickou zaměření. V roce 2009 se jednalo o výdaj na pracovní rehabilitaci v hodnotě 24 000 Kč a v roce 2011 zažádalo o překlenovací příspěvek 12 osob, který jim byl poskytnut v celkové hodnotě 165 000 Kč. Část překlenovacího příspěvku byla vyplacena v roce 2012.

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Určitou formou rekvalifikace je tzv. zvolená rekvalifikace, kdy si uchazeč o zaměstnání může zabezpečit rekvalifikaci sám.

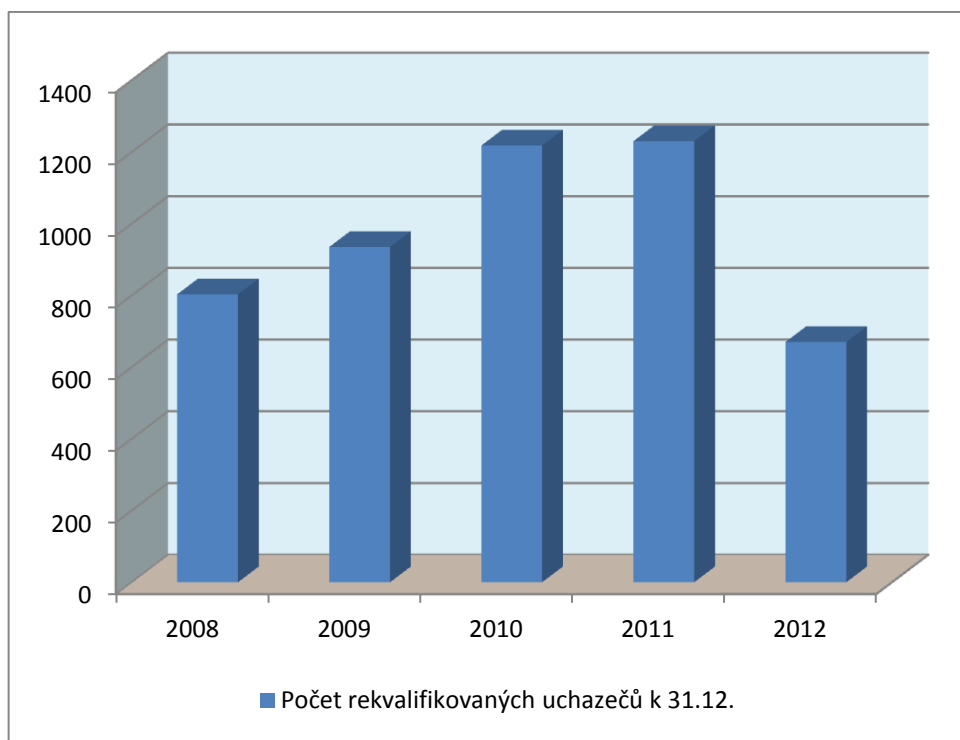
Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu:

- být v evidenci ÚP jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání;
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace);
- být zdravotně způsobilý pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese;
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa;

- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

Následující graf ilustruje počet rekvalifikovaných uchazečů v okrese Žďár nad Sázavou, údaje jsou vždy k 31. 12. daného roku.

Graf 22: Počet rekvalifikovaných uchazečů k 31. 12.



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (18)

V roce 2008 bylo rekvalifikováno 803 uchazečů a od roku 2009 byla část rekvalifikačních kurzů financována z fondů EU (konkrétně z ESF), tudíž došlo k navýšení počtu míst v rekvalifikacích. Toto navýšení zapříčinila i hospodářské krize, díky které došlo obecně k většímu využívání nástrojů APZ. V roce 2012 došlo k významnému poklesu z 1230 uchazečů až na 670, což je téměř o polovinu. V meziročním srovnání výdaje poklesly o 33%, průměrné výdaje na 1 rekvalifikaci v roce 2012 činily 3 055 Kč. V rámci zvolené rekvalifikace bylo v tomto roce rekvalifikováno 127 osob.

Rekvalifikační kurzy, které byly realizovány v roce 2012:

- kurzy pro obsluhu osobního počítače;
- počítačové dovednosti - tvorba www stránek, pracovník grafického studia, čtení a kreslení technické dokumentace;
- řidičské dovednosti a způsobilosti;
- obsluha manipulačních vozíků (VZV);
- gastronomie;
- základní kurzy svařování;
- pracovník v sociálních službách;
- služby péče o tělo - kadeřnictví, kosmetika, manikúra, pedikúra;
- obsluha NC a CNC strojů;
- administrativní pracovník s praxí (4 nebo 5 měsíců);
- účetnictví s využitím výpočetní techniky (i mzdové);
- základy podnikání;
- specialista efektivnosti podnikání (finanční gramotnost);
- prodavač;
- údržba stromů a dřevin;
- zahradnictví;
- stavebnictví - montér suchých staveb, malíř, stavební truhlář, tesař, zedník;
- slaboproudá elektrotechnika.

V roce 2009 a 2010 došlo vlivem hospodářské krize ke zvýšení výdajů na APZ a je to dáno také vlivem rozšíření projektů podporovaných ESF. V roce 2012 bylo nejvíce prostředků (zhruba 30% z celkových výdajů na APZ) vynaloženo na VPP a projekty ESF. A naopak některé nástroje jako příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebo příspěvek na zapracování nebyly využity vůbec.

Výdaje vynaložené na výše uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. 8: Výdaje na jednotlivé nástroje APZ v období 2008 - 2012 (v tis. Kč)

Nástroj APZ	2008	2009	2010	2011	2012
VPP	7 873	9 535	11 546	7 418	10 277
SÚPM	9 971	3 992	11 377	7 104	4 822
SÚPM - SVČ		1 845	2 371	1 871	2 020
CHPD, CHPM a CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	2 216	2 087	2 418	1 695	1 946
Rekvalifikace, poradenské aktivity	6 852	4 920	4 607	3 064	2 047
Pracovní rehabilitace	0	24	0	0	0
Překlenovací příspěvek	0	0	0	130	35
Projekty ESF	8 711	42 524	41 736	26 108	10 900
<i>Ostatní (semináře, expertízy apod.)</i>	6	0	0	0	0
Prostředky APZ Celkem	35 629	64 927	74 055	47 390	32 047

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (18)

3.3.12 SWOT analýza

Za nejvýznamnější silnou stránku okresu Žďár nad Sázavou patří kvalitní a čisté životní prostředí, které nepochybně přispívá ke zvýšení dobrého zdravotního stavu obyvatelstva. Naopak za nejslabší stránku je považováno velké množství malých obcí, které kladou vysoké nároky na dopravní obslužnost a infrastrukturu a které představují neatraktivní oblast pro migraci obyvatel. Důležitou slabou stránkou je také vysoká závislost na strojírenském průmyslu, která se při neúspěchu v tomto odvětví ihned negativně projeví na snížení zaměstnanosti místních obyvatel.

Tab. 9: Silné a slabé stránky okresu Žďár nad Sázavou

Silné stránky	Slabé stránky
▪ přes území okresu prochází dálnice D1 ▪ dobrý zdravotní stav obyvatelstva (vysoká střední délka života žen i mužů) ▪ relativně nízký podíl sociálně rizikových skupin obyvatelstva ▪ ekonomická rentabilita dřevozpracujícího průmyslu ▪ přírodní, kulturní a historické dědictví ▪ poměrně levná pracovní síla ve srovnání s jinými regiony	▪ rozdrobená sídelní struktura s vysokým podílem malých obcí ▪ horší dopravní obslužnost ▪ vysoká závislost na strojírenském průmyslu ▪ nízká vybavenost turistickou infrastrukturou ▪ dlouhodobě poddimenzovaný sektor služeb ▪ migračně neatraktivní oblast ▪ chybějící institucionální podpora začínajícím podnikatelům (inkubátory, technolog. parky) ▪ nedostatek kvalifikované pracovní síly pro strojírenskou výrobu ▪ chátrající bývalé průmyslové objekty ▪ nízká výtěžnost zemědělství podmíněná drsnými přírodními podmínkami a omezeními plynoucí z existence CHKO Žďárské vrchy a zdrojů pitné vody

Zdroj: Vlastní zpracování

Naopak velkou příležitostí pro okres může do budoucna být příliv nových investorů a výstavba dalších průmyslových zón, ovšem tato příležitost je velice podmíněna

zlepšením dopravní obslužnosti regionu. Neméně významnou příležitostí je také rozvoj turistické infrastruktury společně s vytvořením přitažlivého regionu pro seniory. Největší hrozbu představuje demografický vývoj obyvatelstva, ovlivněný i odchodem mladého obyvatelstva z venkova, a s tím spojený nedostatek kvalifikovaných osob, zejména v technických oborech.

Tab. 10: Příležitosti a hrozby okresu Žďár nad Sázavou

Příležitosti	Hrozby
▪ potenciál možnosti rozvíjet cestovní ruch a turistiku ▪ zvýšení kapacity silničního napojení trasy Žďár nad Sázavou a D1 ▪ větší provázání sféry vzdělávání a potřeb trhu práce ▪ rozvíjení vzdělávání s důrazem na využívání informačních a komunikačních technologií ▪ vytvoření integrovaného systému odpadového hospodářství založeného na materiálovém a energetickém využívání odpadů ▪ vzrůstající trend obliby bio výrobků ▪ podpora venkovské turistiky a agroturistiky, hipoturistiky a ekoturistiky ▪ podpora příchodu nových investorů - příprava ploch a objektů	▪ negativní trendy demografického vývoje ▪ odliv mladého obyvatelstva z venkova ▪ zvyšující se nedostatek osob s technickým vzděláním ▪ opakující se krize výroby (zejména automobilového průmyslu) ▪ odchod investorů z regionu ▪ omezení významu dálnice D1 dokončením rychlostní silnice R35

Zdroj: Vlastní zpracování

4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou

4.1 Návrhy investičních pobídek

Zdroj: Plán investičních akcí - Žďár nad Sázavou, Velké Meziříčí, Velká Bíteš, Nové Město na Moravě, Bystřice nad Pernštejnem (19)

Mostní komunikace Klafar II

Významnou investiční akcí je výstavba mostní komunikace na sídlišti Klafar ve Žďáru nad Sázavou, která spojí obytný soubor Klafar II s Dolní ulicí. Stavba začala v roce 2012 a termín dokončení se plánuje na květen 2014. Náklady jsou vyčísleny na 81,6 mil. Kč. Většina stavebních prací byla vlivem nepříznivého počasí v prvním čtvrtletí 2013 pozastavena a v důsledku toho došlo ke zpoždění oproti plánovanému rozpisu. Uzavírka a objížďky tohoto úseku velice komplikují dopravu pracovníků do zaměstnání s negativními důsledky. Proto navrhuji navýšit počet pracovníků na cca 80 dělníků, urychlit stavební práce, výstavbu dokončit v plánovaném termínu a obnovit silniční dopravu v tomto úseku.

Příměstská rekreační oblast Pilák

Cílem projektu je vybudovat moderní volnočasový areál u Pilské nádrže a upravit okolí Zeleného hory, což pomůže zpřístupnit památku Unesco ze severozápadní stany s napojením na Naučnou stezku kolem Zeleného hory. Vybudování příměstské rekreační oblasti u Pilské nádrže bude realizováno na celkové ploše 50 432 m². Plánovaná investice do projektu za zhruba 33 milionů korun přinese aktivity a sociální zázemí s uvažovanou návštěvností pro 300 osob. Návštěvníci se v areálu u Pilské nádrže dočkají laviček, půjčovny loděk, opalovací louky nebo hřiště pro míčové hry, ale v plánu je třeba i lanové centrum nebo prostor pro zatím nepříliš známý discgolf. Stavba nového rekreačního areálu by měla začít letos, otevření je plánováno na červen 2014. (20)

Vzhledem k tomu, že ve výběrovém řízení zvítězila firma, která nesplnila jedno z kritérií zakázky v počtu vlastních zaměstnanců, navrhuji odložit realizaci investice

na rok 2014. Dále je nutné vypsat nové výběrové řízení na dodavatele, který již bude splňovat všechna kritéria této zakázky. Vzhledem k tomu, že se jedná o velice nákladný projekt, navrhuji podat žádost s přidělením dotace na ROP Jihovýchod. Část nákladů bude uhrazena z těchto dotací a uspořené peníze budou využity na jiný projekt. Na vybudování rekreační oblasti bude potřeba cca 50 pracovníků, po otevření zde vznikne asi 10 pracovních míst.

Cyklostezka

Jedná se o vybudování nové cyklostezky v úseku Žďár nad Sázavou - Nové Veselí v délce zhruba 7 km, výstavba je naplánována na rok 2015. Celkové náklady jsou vyčísleny na 12 mil. Kč. V současné době cyklisté využívají frekventovanou silnici 2. třídy z Jihlavy, což působí negativně na dopravu osob do zaměstnání. Proto navrhuji odkoupit související pozemky, zažádat o stavební povolení a zrealizovat výstavbu již v roce 2013. Touto realizací dojde k propojení páteřních cyklostezek v kraji Vysočina, což přispěje k oživení turistického ruchu v regionu. Na realizaci investice bude potřeba asi 20 dělníků.

Infocentrum Zelená Hora

Další plánovanou investicí je výstavba nové budovy infocentra ve Žďáru nad Sázavou. Investice za 15 mil. Kč má být realizována v letech 2013 až 2015. Vzhledem k tomu, že se jedná o důležitou stavbu v blízkosti památky UNESCO, která přispěje k rozvoji cestovního ruchu v okrese Žďár nad Sázavou, navrhuji změnit termín dokončení investice do konce roku 2014. K urychlení prací je nutné navýšit počet dělníků, které budou zajišťovat výstavbu na cca 40 pracovníků. Infocentrum po otevření poskytne pracovní místo zhruba pro 3 osoby.

Dům kultury+kino - Žďár nad Sázavou

Jedná se o stavební úpravy kina a revitalizaci energetických úspor v domě kultury. Práce mají být provedeny v roce 2013 a předpokládané náklady činí 43,181 mil. Kč. V současné době probíhají pouze stavební úpravy kina a v domě kultury byly práce pozastaveny, což negativně ovlivňuje přípravu blížícího se Festivalu vzdělávání, který má proběhnout v prostorách domu kultury. Navrhuji projít důvody pozastavení

revitalizace energetických úspor, přesunout větší část pracovníků na toto pracoviště a urychleně obnovit práce. K této investici bude potřeba cca 40 pracovníků.

Naučná stezka Klafar - Santiniho naučná stezka

Na rok 2015 je naplánováno vybudování další části naučné stezky, odhadované náklady byly vyčísleny na 17 mil. Kč. Vybudování stezky je nezbytným krokem pro konečné propojení všech naučných stezek ve Žďáru nad Sázavou. Navrhují začít s realizací stezky po dokončení mostní konstrukce na sídlišti Klafar, tj. v létě 2014 a dokončit ji do konce roku 2014. Kompletním propojením naučných stezek se zvýší návštěvnost města a dojde k růstu pracovních příležitostí v oblasti cestovního ruchu. Na tomto projektu bude dle mého odhadu pracovat cca 30 pracovníků.

Cyklochodník

Investice se týká vybudování nového cyklochodníku v Novoměstské ulici ve Žďáru nad Sázavou. Odhadované náklady na akci činí 12 mil. Kč a její realizace je plánována na rok 2015. Současný nevyhovující úzký chodník, který tvoří důležitou komunikaci z centra města do průmyslové zóny na ul. Jamská, ovlivňuje cestu do zaměstnání místních pracovníků s negativními důsledky. Proto navrhují požádat o stavební povolení, vypsát výběrové řízení a zrealizovat vybudování cyklochodníku do konce roku 2013. Na vybudování bude nutné zaměstnat cca 20 dělníků.

Skatepark a autocvičiště - Žďár nad Sázavou

Vybudování nového skateparku a úprava autocvičiště je plánována na rok 2013, odhadované náklady budou činit 15 mil. Kč. Stávající podoba návrhu tohoto projektu je z hlediska zajištění bezpečnosti potenciálních uživatelů nevyhovující (např. nevhodné umístění jednotlivých překážek ve skateparku). Proto navrhují pozastavit práce a přepracovat projektovou dokumentaci, kterou je nutné následně zkonzultovat s odborníky v daném oboru a schválit Radou města. Po schválení mohou práce pokračovat v souladu s novou dokumentací, která bude plně zajišťovat bezpečnost uživatelů. Na realizaci investice bude potřeba zaměstnat cca 20 pracovníků.

Rekonstrukce povrchu nám. Republiky - Žďár nad Sázavou

Rekonstrukce náměstí je plánována na rok 2013 a odhadované náklady činí 36,775 mil. Kč. Má být provedeno nové předláždění, přidání nového mobiliáře a zeleně. V současné době je rekonstrukce pozastavena, což negativně ovlivňuje mobilitu pracovníků do práce. Proto navrhuji projít důvody pozastavení stavby, obnovit práce na rekonstrukci, zrealizovat ji v požadovaném termínu a obnovit komunikaci po celém náměstí. Na tuto rekonstrukci bude potřeba zaměstnat 40 pracovníků, dále doporučuji zvýšit zájem pracovníků z odboru investic na tomto projektu, aby již nedocházelo k dalším časovým prodlevám.

Revitalizace sídliště Libušín - Žďár nad Sázavou

Jedná se o celkovou revitalizaci tohoto území, která má být provedena v roce 2014. Rozpočet nákladů byl stanoven na 25 mil. Kč. V důsledku přesunutí některých investic na rok 2014 a hrozícímu nedostatku finančních prostředků na tuto akci navrhuji odložit revitalizaci sídliště na rok 2015. Na úpravu sídliště bude potřeba asi 40 pracovníků.

Kanalizace Veselíčko

Odhadované náklady činí 50 mil. Kč, částečným investorem je Svaz vodovodů a kanalizací Žďárska a práce jsou plánovány na období 2013 až 2014. Výběrové řízení na realizaci zakázky vyhrála společnost, která nyní zajišťuje výstavbu kanalizace i v přilehlých vesnicích u Velkého Meziříčí. Jelikož zde byly zjištěny závažné nedostatky v organizaci práce této firmy a některé úseky se momentálně znovu opravují, což ohrožuje termín dokončení prací nutný k získání dotace. Dále jsou zde značné komplikace místních občanů při dopravě do zaměstnání i studentů do škol, proto na základě této zkušenosti s touto firmou navrhuji ukončit smlouvu s touto společností a vyhlásit nové výběrové řízení k vybudování kanalizace. Na výstavbu kanalizace v této obci bude potřebné zaměstnat cca 50 pracovníků.

Kanalizace obcí Hlinné, Petrovice a Rokytno

Předpokládané náklady jsou vyčísleny na 125 mil. Kč, práce mají být provedeny v období 2013 až 2016. Jelikož zde v současné době nejsou stále dořešeny zdroje financování, navrhuji odložit počátek prací na rok 2014. Aby bylo dosaženo

plánovaného konce realizace v roce 2016, navrhuji také navýšit počet pracovníků na asi 50 dělníků.

Přestupní terminál Velká Bíteš

Vybudování nového přestupního terminálu bude zahrnovat nejen přemístění zastávek, ale i vybudování informačního kiosku. Zde budou mít cestující možnost získat informace o příjezdech a odjezdech autobusů. Terminál bude umístěn na severní straně náměstí, součástí prací bude i oprava a technické zhodnocení komunikací, chodníků, veřejného osvětlení, kašen, vodního hospodářství a sadové úpravy. Celkové rozpočtové náklady projektu činí 39,372 mil. Kč. Práce byly zahájeny v roce 2012 a termín dokončení má být v roce 2013. Protože se jedná o významnou investiční akci, která je z části hrazena z rozpočtu města Velké Bíteše, navrhuji provádět namátkové kontroly pracovníky z odboru investic za účelem ověřování plnění časového harmonogramu prací a kvality odváděné práce. Na tento projekt bude zaměstnáno cca 40 dělníků, v informačním kiosku vzniknou zhruba 2 nová pracovní místa.

Oprava SOŠ J. Tiraye - Velká Bíteš

Plánovaná investiční akce se týká snížení energetické náročnosti budovy, práce mají zahrnovat zateplení, výměnu oken, zateplení stropu a střechy. Předpokládané náklady činí 3,3 mil. Kč a celá akce má být zrealizována v roce 2013. Aby nedocházelo k narušování výuky v průběhu školního roku, navrhuji provést opravné práce v období letních prázdnin. Z tohoto důvodu navrhuji navýšit počet pracovníků na cca 25 osob.

Rekonstrukce Jupiter klubu - Velké Meziříčí

Významnou investicí ve Velkém Meziříčí bude rekonstrukce Jupiter klubu. Jedná se o městské kulturní centrum, které sídlí ve dvou historických budovách na náměstí. Rekonstrukce Jupiter klubu spočívá v celkové opravě a architektonickém zásahu do hlavního sálu, úpravě společenských prostor a zázemí a částečné opravě sklepa a kanalizace. Maximální částka, za níž se tato zakázka bude realizovat, činí 100 mil. Kč. Realizace investice má probíhat v období 2013 až 2014. V současné době je projekt pozastaven, jelikož nebyla obdržena odpověď od Památkového úřadu. Navrhuji zjistit příčiny tohoto stavu, provést nápravná opatření a do doby než budou zahájeny opravy

znovu otevřít oblíbenou restauraci, která zde sídlí a je v současné době díky plánované rekonstrukci krátkodobě uzavřena. Dále navrhuji vyhlásit výběrové řízení na dodavatele a ustanovit výběrovou komisi, jejíž část by měla být vzhledem k náročnosti projektu tvořena i odborníky ze stavebnictví. Jelikož se jedná o složitější projekt, bude potřebné zaměstnat cca 60 osob.

Obchodní centrum - Velké Meziříčí

Záměrem investora je výstavba obchodního domu Kaufland, dvou vícesortimentních prodejen, parkoviště a kruhového objezdu, vše na celkové ploše zhruba 24 084 m². Práce byly započaty v roce 2012 a v roce 2013 má být výstavba dokončena, odhadované náklady jsou 120 mil. Kč. Momentálně jsou prováděné práce díky špatnému počasí na začátku roku 2013 v časové prodlevě. Navrhuji tedy navýšit počet pracovníků na stavbě na cca 50 pracovníků. Dále zde navrhuji vybudovat obsluhovaný úsek lahůdek, uzenin, pečiva, ale hlavně kvalitní masný úsek, kterých je v tomto městě nedostatek. Zřízení obsluhovaných úseků povede ke zvýšení počtu trvalých pracovních míst. Po otevření obchodního centra zde vznikne asi 45 nových pracovních míst.

Oprava střechy radnice - Velké Meziříčí

Další plánovanou investicí v roce 2013 ve Velkém Meziříčí mají být stavební úpravy střechy zdejší radnice. Maximální cena, za níž by se tato zakázka mohla realizovat, je 3,7 mil. Kč. Jelikož město Velké Meziříčí nemá v současné době ve svém rozpočtu takový objem volných finančních prostředků, navrhuji podat žádost o dotaci na tuto akci od Ministerstva kultury ČR z programu regenerace městských památkových regenerací a městských památkových zón, a to alespoň ve výši 800.000,- Kč. Pokud bude dotace schválena, navrhuji vyhlásit výběrové řízení na dodavatele a neprodleně zahájit opravu, jelikož stávající stav ohrožuje nejen veřejnost, ale i pracovníky z radnice. Dle mého odhadu bude nutné počítat s cca 15 zaměstnanci stavební firmy.

Centrum zelených vědomostí - Bystřice nad Pernštejnem

V roce 2013 a 2014 mají probíhat stavební práce na projektu „Centra zelených vědomostí“. Součástí předkládaného projektu je rekonstrukce samostatného statku (panského dvora), který posléze bude hostit expozici zemědělské techniky, ukázky

zpracování dřeva a železa, zelenou lékárnu, moštárnu, ukázky panského bydlení, malý pivovar i seminární sál. Dále by měla být pod statkem vybudována replika lidového vesnického bydlení s ukázkami lidových řemesel. Kontrastem by měla být futuristická stavba skleněné pyramidy plná moderních technologií pro bydlení a dalších zajímavých exponátů ve smyslu technologického parku. Navazovat bude hippostezka a sad tradičních ovocných dřevin Vysočiny, oprav doznají hospodářské budovy pro ustájení koní a dalších velkých hospodářských zvířat (dnešní kravín a seník) pro potřeby školy. Odhadované náklady činí 154,5 mil. Kč. (21)

Jelikož se jedná o složitý projekt, jehož negativním důsledkem má být omezení praktické výuky studentů VOŠ a SOŠ v Bystřici nad Pernštejnem, proto navrhuji zajistit praktickou výuku studentů také na ekofarmě Baucis. Studenti se tímto seznámí s farmařením v bio kvalitě a získají novou představu o možnostech uplatnění na trhu práce. K výstavbě centra bude potřeba cca 70 pracovníků, převážně stavební firmy a dále zde bude po otevření vytvořeno zhruba dalších 10 pracovních míst.

Denní stacionář - Bystřice nad Pernštejnem

Tato investice se týká rekonstrukce domu, terénních úprav a výstavby garáže pro účely denního stacionáře pro osoby s mentálním a kombinovaným postižením. Odhadované náklady činí zhruba 18 mil. Kč a práce mají být provedeny do konce roku 2013. Momentálně zde, i přes probíhající rekonstrukci, musí pracovat několik zaměstnanců chráněné pracovní dílny a celá rekonstrukce negativně ovlivňuje nejen jejich pracovní podmínky, ale i přístup do budovy. Navrhuji tedy změnu harmonogramu prováděných prací - po rekonstrukci domu prioritně provést přístupové terénní úpravy a až nakonec novostavbu garáže. Navrhuji také navýšit počet pracovníků na tuto akci, aby byly práce dokončeny o 2 měsíce dříve. Na tuto akci bude potřeba asi 15 osob.

Bazén - Nové Město na Moravě

Výstavba relaxačního centra s bazénem v Novém Městě na Moravě má být zrealizována v období 2014 až 2015, náklady byly odhadnuty na 50 mil. Kč. Měl by být postaven pětadvacet metrů dlouhý plavecký bazén se čtyřmi drahami, který doplní dětský a relaxační bazén, brouzdaliště a sauna. Výstavba bazénu byla mezi místními lidmi dlouho diskutovanou událostí a setkala se s pozitivním ohlasem občanů města,

v současné době je zpracováván projekt na tuto stavbu. Navrhují do konce července 2013 dopracovat projekt, poté vyhlásit výběrové řízení na zhotovitele stavby a začít s výstavbou. Všechny práce navrhují dokončit do konce roku 2014. Pro výstavbu bude potřeba cca 40 pracovníků a vznikne zde asi 10 trvalých pracovních míst.

MŠ Drobného - Nové Město na Moravě

Plánovaná nástavba a stavební úpravy školky na ul. Drobného mají být uskutečněny v období 2013 až 2014. Díky těmto úpravám má být navýšena kapacita školky o 3 třídy, tj. o 78 dětí. Odhadované náklady by měly činit 17,35 mil. Kč. V současné době je pro matky s dětmi na mateřské velký problém sehnat volné místo v mateřské škole a vrátit se zpět do zaměstnání. Tato situace není ojedinělá, týká se celého okresu Žďár nad Sázavou. Proto vzhledem k situaci navrhují uspěchat tyto úpravy a zrealizovat veškeré práce do konce roku 2013. Od ledna 2014 by tímto došlo ke zvýšení kapacity ve školce. K realizaci této investice bude potřeba cca 35 pracovníků při přestavbě, následně zde vznikne asi 6 trvalých pracovních míst.

Denní stacionář Zdislava - Nové Město na Moravě

V rámci tohoto projektu má být zrekonstruována stávající budova a zbudována přístavba o třech podlažích. Předpokládané náklady byly stanoveny na 11,5 mil. Kč, rekonstrukce začala na začátku roku 2013 a bude probíhat až do roku 2014. Stacionář momentálně funguje bez omezení, ale zaměstnanci zde nemají dostatečné sociální zázemí a ani stávající prostory nevyhovují všem normám a požadavkům na pracoviště. Navrhují urychlit plánované práce a celý projekt dokončit do konce roku 2013. Z tohoto důvodu navrhují navýšit potřebný počet pracovníků na cca 15 osob.

Všechny výše uvedené investiční pobídky jsou zpracovány do následující tabulky.

Tab. 11: Souhrn investičních pobídek s vazbou na potřebu nových pracovních míst

Druh investice	Místo	Termín	Náklady (v tis. Kč)	1)	2)
Klafar II	Žďár nad Sázavou	2012 - 2014	81 600	80	
Příměstská rekreační oblast Pilák	Žďár nad Sázavou	2014	33 422	50	10
Cyklostezka	Žďár nad Sázavou - Nové Veselí	2013	12 000	20	
Cyklochodník	Žďár nad Sázavou	2013	12 000	20	
Infocentrum Zelená Hora	Žďár nad Sázavou	2013 - 2014	15 000	40	3
Naučná stezka	Žďár nad Sázavou	2014	17 000	30	
Skatepark a autocvičiště	Žďár nad Sázavou	2013	15 000	20	
Rekonstrukce nám. Republiky	Žďár nad Sázavou	2013	36 775	40	
Revitalizace sídliště	Žďár nad Sázavou	2015	25 000	40	
Dům kultury + kino	Žďár nad Sázavou	2013	43 181	40	
Kanalizace	Veselíčko	2013 - 2014	50 000	50	
Kanalizace	Hlinné, Petrovice, Rokytno	2014 - 2016	125 000	50	
Přestupní terminál	Velká Bíteš	2012 - 2013	39 372	40	2
Oprava SOŠ	Velká Bíteš	2013	3 300	25	
Jupiter club	Velké Meziříčí	2013 - 2014	100 000	60	
Obchodní centrum	Velké Meziříčí	2012 - 2013	120 000	50	45
Střecha radnice	Velké Meziříčí	2013	3 700	15	
Centrum zelených vědomostí	Bystřice nad Pernštejnem	2013 - 2014	154 500	70	10
Denní stacionář	Bystřice nad Pernštejnem	2013	18 000	15	
Bazén	Nové Město na Moravě	2014	50 000	40	10
MŠ Drobného	Nové Město na Moravě	2013	17 350	35	6
Zdislava	Nové Město na Moravě	2013	11 500	15	
Celkem				845	86

1) Nová pracovní místa potřebná k realizaci uvedené investice

2) Trvalá pracovní místa, která vzniknou jako důsledek realizované investice

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Návrhy v oblastech jednotlivých skupin nezaměstnaných

4.2.1 Návrhy uplatnění podle pohlaví uchazečů

Procentuální zastoupení nezaměstnaných mužů a žen v okrese Žďár nad Sázavou se nijak výrazně neliší, v prosinci roku 2012 byla nezaměstnanost mužů pouze o 1,16% vyšší. Tato skutečnost je dána především sezónní nezaměstnaností mužů v zimním období, většinu roku je více nezaměstnaných žen. Z uvedeného tedy nepokládám tento rozdíl za významný. Je známe, že při obsazování volných pracovních míst jsou mírně zvýhodňováni muži před ženami, kteří mohou po ukončení vzdělání bez přestávky pracovat až do důchodového věku. Zatímco žena v určitém věku odchází na mateřskou a její návrat do zaměstnání bývá až za několik let. Proto se zaměřím na nezaměstnanost žen po rodičovské dovolené.

Návraty do práce mohou být pro ženu časově náročné a někdy i nezvladatelné, jelikož je navíc od ní očekávána péče o děti. Pro zaměstnavatele již nejsou tyto ženy tolik perspektivní, protože jejich časová flexibilita je omezena a mohou vznikat problémy při častém onemocnění dětí. Navíc tyto ženy již nemají potřebné pracovní návyky. Na druhou stranu zde v současnosti existuje i důležitá překážka, proč se žena nemůže vrátit zpět do zaměstnání. Dítě není z kapacitních důvodů přijato do mateřské školy a prarodiče, díky zvyšujícímu se věku odchodu do důchodu, také nejsou k dispozici.

Pro tuto skupinu uchazečů bych navrhovala následující možnosti. Pokračovat v podobném projektu jako byl projekt „Kariéra s dítětem“, který skončil v roce 2012. Financování programu bude zajištěno z fondů Evropské unie a stát tedy nemusí vynakládat tak velké finanční prostředky. Ženy absolvují počítačové kurzy, obecné kurzy vedoucí ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce a specifické kurzy dle konkrétního zaměření a předpokladů zúčastněných žen. Velkou výhodou bude zapojení baby centra, které pohlídá děti zúčastněných žen po dobu konání vzdělávacích a poradenských aktivit.

Dále na základě dlouhodobě neuspokojené poptávky po umístění dětí do mateřských škol navrhuji navýšit kapacitu ve vybraných mateřských školách, případně zajistit

výstavbu nových mateřských škol. Výstavba školek se týká zejména obcí poblíž velkých měst, kde vznikají nové výstavby rodinných domů (např. Oslavice, Martinice). Dále navrhuji zjistit zájem rodičů o prodloužení otevírací doby školek, zejména v městských školkách a v případě zájmu prodloužit tuto dobu.

4.2.2 Návrhy uplatnění podle věku uchazečů

Analýza nezaměstnanosti podle věkových skupin ukázala, že největší problém s uplatněním na trhu práce mají uchazeči do věku 25 let a uchazeči starší 50 let. Lze tedy konstatovat, že se jedná o problémové skupiny nezaměstnaných uvedené v kapitole 3.3.8, kterými jsou absolventi škol a mladiství a uchazeči ve věku nad 50 let.

Absolventi škol a mladiství jsou jednou z rizikových skupin, jejichž uplatnění na trhu práce je podporováno prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Nevýhodou uplatnění této skupiny na trhu práce je především nedostatek praxe, chybějící pracovní návyky, nesoulad mezi jejich vzděláním a požadavky zaměstnavatelů a také zkreslená představa o výši nástupní mzdy. Na druhou stranu tyto osoby mohou při hledání pracovního místa nabídnout aktuální odborné znalosti, znalosti cizích jazyků, počítačové dovednosti nebo větší časovou flexibilitu. Taktéž mají pozitivní vztah k učení se novým věcem a chybějící pracovní návyky znamenají i pozitivum v tom smyslu, že nemají špatné pracovní návyky. Toho může zaměstnavatel využít a vychovat si zaměstnance dle svých představ.

Samozřejmě jsou zde rozdíly například mezi absolventy vysokých škol, kteří již nějakou praxi během svých studií získali a absolventy gymnázií nebo obchodních akademií, kteří zatím tuto možnost neměli. Určitě také studenti s výučním listem mají více praktických zkušeností než studenti maturitních oborů. Navrhuji tedy větší zapojení studentů do praxe, což znamená větší spolupráci škol a firem.

Navrhuji zvýšit četnost podpory ÚP k dalšímu vzdělávání absolventů základních škol a to především pomocí rekvalifikačních kurzů, těmto uchazečům nabízet rekvalifikaci v tom oboru, o který je aktuálně na trhu práce zájem.

Studenty všech oborů je také vhodné vzdělávat ve znalosti cizích jazyků, proto doporučuji školám zaměřit se zejména na komunikační schopnosti studentů v cizím jazyce. Další možností zlepšení jazykových znalostí je při výměnných pobytech studentů nebo na praxích či stážích v zahraničí. Tuto formu navrhuji využít již na středních školách, jelikož většina studentů je v posledním ročníku studia již plnoletých a díky tomu mají možnost samostatně vycestovat.

Navrhuji pokračovat ÚP ve vykonávání poradenské činnosti již pro žáky základních škol ohledně výběru povolání a s tím spojený výběr dalšího vzdělávání. Rodičům žáků 9. tříd základních škol navrhuji navštívit s dítětem psychologa, který doporučí, jakým směrem dítě vzdělávat, což zabrání možnému zhoršení studijních výsledků při dalším vzdělávání.

Návrhem je také zřízení společensky účelných pracovních míst přímo pro absolventy škol a mladistvé. Uchazeči zde získají potřebnou praxi, najdou si nové zaměstnání a jejich místa postoupí na nové uchazeče.

Skupina uchazečů o zaměstnání, kteří již překročili 50 let věku, tvoří každoročně okolo 25% z celkového počtu uchazečů. Tito lidé mají zároveň sklony k dlouhodobé nezaměstnanosti, protože při ztrátě zaměstnání o ně noví zaměstnavatelé pro jejich věk již neprojevují zájem. Zaměstnavatelé přibývajících věk uchazečů o práci spojují s nižší výkonností, se zhoršenou adaptací k novým věcem, nevhodnými pracovními návyky či častějšími zdravotními problémy. Po několika neúspěšných pokusech najít si nové zaměstnání tito lidé přestanou věřit v nalezení nové práce a snaží se přečkat období do důchodu.

Jelikož se mnoho uchazečů z této rizikové skupiny spoléhá pouze na informace o volných pracovních místech z úřadu práce, navrhuji pro tuto skupinu osob zavést poradenské kurzy týkající se hledání nabídek zaměstnání s pomocí internetu. Pokud někteří uchazeči z této skupiny nemají potřebné znalosti práce na počítači, navrhuji jim absolvovat rekvalifikační kurz pro obsluhu osobního počítače, který bude nabízen ÚP.

Další návrhem v této rizikové skupině je finanční podpora na zřízená pracovní místa. Jedná se o místa na zkrácený pracovní úvazek, o které je v této skupině velký zájem a to zejména díky tomu, že se jedná o lehčí práce, které mohou vykonávat i OZP. Dále navrhuji zaměstnavatelům využít příspěvek na zapracování pro uchazeče z této věkové kategorie.

4.2.3 Návrhy uplatnění podle vzdělání uchazečů

Nejpočetnější skupinou uchazečů o práci jsou osoby s výučním listem. Jejich procentuální podíl v prosinci roku 2012 činil 52%. Pro uchazeče, kteří získali vzdělání s výučním listem, navrhuji absolvovat rekvalifikační kurz. Zejména v oblasti řemesel a služeb, které jsou v současné době velmi žádané. Dále navrhuji zvýšit počet SÚPM pro tuto skupinu uchazečů o zaměstnání.

Další početnou skupinou jsou osoby se základním vzděláním. Tyto osoby se velmi těžce uplatňují na trhu práce a většina z nich spadá i do skupiny osob dlouhodobě nezaměstnaných. Nadále je nutné těmto osobám poskytovat poradenskou činnost a individuální motivaci. Navrhuji, aby si tyto osoby zvýšily kvalifikaci získáním výučního listu nebo maturitního vysvědčení. Vidina získání lepšího finančního ohodnocení spojeného s vyšší kvalifikací by měla být vhodnou motivací pro tyto uchazeče.

Návrhem pro skupinu osob se základním vzděláváním je opět absolvovat vhodný rekvalifikační kurz, ať již ten, který je nabízen úřadem práce nebo je formou zvolené rekvalifikace. Navrhuji také vytvořit nová pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací. Uchazeč tím získá svoji první kvalifikaci a motivaci k tomu, aby nadále pracoval. Pro ty, co odmítají VPP, navrhuji přísnější postihy.

4.2.4 Návrhy uplatnění podle délky evidence uchazečů

Z analýzy vyplynulo, že nejpočetnější skupinou osob jsou uchazeči v délce trvání evidence nad 12 měsíců. Často sem patří osoby se zdravotním postižením, s částečným

invalidním důchodem, matky s dětmi, uchazeči se základním vzděláním a osoby starší 50 let. Tito lidé s narůstající délkou doby bez zaměstnání ztrácí pracovní návyky a klesá jejich motivace k nalezení zaměstnání. Získávají pocit, že již práci nenaleznou a zůstanou odkázáni na sociálních dávkách a to se může projevit i na jejich psychickém stavu. Velkou roli zde hrají právě i příspěvky sociálního systému. Nízká kvalifikace uchazečů je předpokladem k získání zaměstnání za nízkou mzdu a výše sociální dávky často odpovídá částce s ní srovnatelné. Navrhují, aby stát zpřísnil a snížil poskytování sociálních dávek. Osoby tak získají větší motivaci k tomu, aby si našly aspoň nějaké zaměstnání, a nebudou se spoléhat pouze na příspěvky od státu.

Velkým problémem těchto osob je práce „na černo“, proto navrhují zvýšit frekvence a postihy kontrol prováděných úřadem práce. Doporučují zaměřit se na kontroly u zaměstnavatelů, kde byla tato skutečnost již v minulosti zjištěna.

Navrhují, aby ÚP ke každému nově evidovanému uchazeči přistupoval individuálně, zhodnotil jeho možnosti dle současné kvalifikace a praxe, případně mu později navrhl vhodnou formu rekvalifikace. Ostatním dlouhodobě evidovaným uchazečům navrhují nabídnout finančně hrazené VPP, které zmírní jejich závislost na sociálních dávkách. Také navrhují zvýšit finanční odměnu pro zaměstnavatele, kteří zajišťují VPP, aby měli i nadále zájem pokračovat v této aktivitě. Opět navrhují pro uchazeče, kteří odmítnou vykonávat VPP, přísnější postihy a to například snížením částky sociálních dávek a to pouze na částku, která skutečně pokryje základní životní potřeby.

4.2.5 Návrhy uplatnění problémové skupiny osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením jsou specifickou skupinou osob, které je skoro nemožné umístit na trhu práce bez podpory zákona nebo nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Stát podporuje OZP tím, že zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci ukládá povinnost zaměstnat jednu osobu se zdravotním postižením nebo odebírat výrobky od zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% těchto osob.

Pro snížení nezaměstnanosti OZP navrhují zajistit větší informovanost o možnostech využití podpory prostřednictvím nástrojů APZ a to nejen zaměstnavatelů, ale i široké

veřejnosti. Jedná se zejména o možnosti získání příspěvku na CHPD a CHPM a podpořit tak zvýšení počtu těchto dílen a pracovních míst.

Dále navrhuji začlenit OZP do pracovního procesu pomocí práce na zkrácený pracovní úvazek. Zaměstnavatelům, kteří vytváří pracovní místa pro tyto osoby, navrhuji zvýšit slevu na dani z příjmu. Tento návrh přispěje ke zvýšení motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání těchto osob.

Pro OZP doporučuji organizovat samostatné rekvalifikační kurzy bez ostatních uchazečů. Dojde tím k efektivnějšímu využití kurzů, protože některé osoby potřebují více času na získání nových znalostí a zkušeností.

4.3 Návrhy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

Počet rekvalifikovaných osob má v okrese Žďár nad Sázavou klesající tendenci. V roce 2012 bylo rekvalifikováno 670 osob, což znamená ve srovnání s předchozím rokem pokles téměř o polovinu. Z toho v rámci nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. zvolené rekvalifikace, bylo rekvalifikováno 127 osob. Celkem bylo na rekvalifikační kurzy v roce 2012 vynaloženo 2,047 mil. Kč.

Myslím si, že pokud je rekvalifikace jedinou možností, jak uchazeče uplatnit na trhu práce, pak vynaložené finanční prostředky nejsou zbytečnou záležitostí. Je zde také ovšem důležité, aby rekvalifikace byly prováděny v těch oborech, které jsou skutečně žádané a je důležité náplň jednotlivých rekvalifikačních kurzů průběžně aktualizovat.

Pro rok 2013 navrhuji zajistit rekvalifikační kurzy nabízené ÚP pro cca 500 osob ročně a další formou zvolené rekvalifikace. Vzhledem k průmyslovému zaměření okresu navrhuji přednostně připravovat uchazeče do strojírenských oborů, po kterých je na trhu práce poptávka. V následující tabulce jsou navrženy druhy rekvalifikačních kurzů.

Jelikož jsou některé kurzy velice specializované, bude nutné navýšit objem finančních prostředků na tyto rekvalifikační kurzy.

Tab. 12: Návrhy rekvalifikačních kurzů pro rok 2013

Rekvalifikační kurz	Počet uchazečů
Obráběč kovů	50
Základní kurz - AutoCAD	35
Obsluha CNC obráběcích strojů	40
Kontrolor strojírenských výrobků	30
Konstrukce plastových dílů	40
Kurz polyfúzního svařování plastů	20
Obsluha stavebních strojů	25
Obsluha manipulačních vozíků	15
Svařování kovů	35
Tesař	20
Zdravotnický asistent	20
Realitní makléř	10
Obsluha osobního počítače	20
Zedník	40
Stavební truhlář	20
Montér suchých staveb	20
Florista/ka	15
Daňová evidence	30
Průvodce cestovního ruchu pro Vysočinu	15
Celkem	500

Zdroj: Vlastní zpracování

Společensky účelná pracovní místa - zřízená, vyhrazená

Společensky účelná místa jsou pracovní místa zřízená nebo vyhrazená zaměstnavatelem pro znevýhodněné uchazeče. Tato místa bývají většinou obsazována dlouhodobě evidovanými osobami či OZP. Navrhují postupné zvyšování počtu SÚPM, aby

se snížila nezaměstnanost rizikových skupin. Stát na tato pracovní místa přispívá, proto navrhuji zvýšit finanční podporu alespoň o 15% (zejména při zřízení pracovního místa, kdy příspěvek na vyhrazené SÚPM vychází lépe než na zřízené pracovní místo), čímž dojde ke zvýšení motivace zaměstnavatelů.

Dále navrhuji, aby se ÚP obrátil na podnikatelské subjekty působící v oblasti turistiky různého zaměření a zemědělství s nabídkou možnosti podpory financování pracovních míst. Nezáměr ze strany těchto subjektů je právě díky zkráceným nebo nulovým informacím ohledně možnosti získat příspěvek na pracovní sílu. Tento návrh přispěje ke zvýšení zaměstnanosti uchazečů zejména z vesnic, kteří mají problém s mobilitou.

Dalším návrhem je vyhrazení pracovních míst pro uchazeče z řad absolventů škol a mladistvých ve věku do 25 let. Osoby zde získají praxi a snáze se potom uplatní na trhu práce.

Důležitá je také podpora úřadu práce při SÚPM na zkrácený pracovní úvazek, proto navrhuji zvýšit příspěvky na tato místa a zajistit zvýšení informovanosti zaměstnavatelů o možnosti financování těchto míst. Zkrácený pracovní úvazek je nutné podpořit nejen u osob se zdravotním postižením, ale i u osob ve věkové kategorii nad 50 let.

Samostatně výdělečná činnost - SÚPM

Podpora vytvoření pracovního místa SÚPM - SVČ byla v roce 2012 využita pouze ve 30 případech. Tento druh zaměstnání je vhodný pro uchazeče, kteří se nechtějí podřizovat zaměstnavateli a chtějí si organizovat svůj čas sami. Nízká motivace uchazečů o zahájení podnikání je způsobena především nepříznivou ekonomickou situací, podmínkami pro podnikání, ale i nízkou dotovanou částkou. Proto navrhuji zvýšit příspěvek na zřízení tohoto místa o 25%. Dále navrhuji zvýšit aktivitu ÚP na podpoře tohoto druhu podnikání, jelikož zde časem může dojít k zaměstnání dalších osob a tím ke snížení nezaměstnanosti.

Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa jsou zřizovány pro OZP. V roce 2012 se oproti roku 2011 počet příspěvků vynaložených na tento nástroj snížil, nástroj SVČ vytvořené pro OZP nebyl dokonce využit vůbec. Jedním z důvodů je změna legislativy – konkrétně zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který od 1. 1. 2012 stanoví povinnost udržet pracovní místo obsazené po dobu 3 let. Vzhledem ke kategorii uchazečů, kteří takto vzniklá místa obsazují, se jedná o velmi rizikový závazek. Proto navrhuji změnit podmínky pro financování s povinností udržet pracovní místo zpět na 2 roky.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou výborným prostředkem k donucení lidí k práci. Hlavními žadateli o příspěvky na vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP jsou obce. Tato pracovní místa jsou především dělnického charakteru, zpravidla se jedná o pomocné práce při úklidu a údržbě obcí/měst a jejich zařízení, pomocné práce při ochraně přírody, ale i místa v sociální oblasti.

Navrhuji zvýšit počet míst v rámci VPP, protože si myslím, že je zde stále příležitost co zlepšovat a uklízet. Samozřejmě se zvýšením počtu pracovních míst je nutné navýšit finanční prostředky na tento nástroj APZ zhruba o 15%. Dále navrhuji prodloužit dobu, na kterou zaměstnavatel vytváří toto pracovní místo na 2 roky a prodloužit dobu, po kterou uchazeč provádí VPP ze současných 3 měsíců na 6 měsíců. Uvedená opatření povedou k ulehčení „papírování“ zejména pracovníků úřadu práce, kteří jsou tímto velmi pracovně vytíženi, dalším efektem bude osvojení pracovních návyků uchazeče.

Navrhuji také zahrnout VPP do některých projektů obcí a měst jako pomocnou sílu při stavbách a rekonstrukcích objektů (např. rekonstrukce Jupiter klubu). Bude se jednat o jednoduché úkony, které by jinak museli vykonávat najatí dělníci. Tato místa budou primárně obsazována muži do 25 let věku. Dle mého názoru dojde tímto opatřením k úsporám ve výši minimálně 10%.

Veřejná služba

Novelou zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, byla s účinností od 1. 1. 2012 převedena organizace veřejné služby z obcí na Úřad práce ČR. Motivačním prvkem k účasti měla být možnost postupu z veřejné služby na SPÚM nebo místo VPP. V případě odmítnutí vykonávat veřejnou službu v rozsahu maximálně 20 hodin týdně nebo při neplnění stanovených podmínek, byl uchazeč vyřazen z evidence ÚP. Na veřejnou službu byli přednostně umisťováni uchazeči z těchto cílových skupin: - nepřetržitá evidence delší než 12 měsíců,

- evidence delší než 12 měsíců v součtu za poslední 3 roky,
- podezření na výkon nelegální práce či účelovou evidenci.

Dne 27. 11. 2012 bylo Ústavním soudem zrušeno ustanovení § 30 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti, tedy sankční vyřazení uchazeče, který odmítne vykonávat nabídku veřejné služby v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně, a téměř všichni vykonavatelé přestali tímto na veřejnou službu docházet. (18)

Z tohoto důvodu navrhuji zajištění více finančních prostředků a pracovních míst v rámci VPP, jak již bylo uvedeno výše. Veřejnou službu navrhuji zachovat pouze v rámci dobrovolné účasti, např. pro studenty dálkového studia v oblasti sociálních služeb, kde je tato forma získání praxe velice vítána.

Ostatní nástroje

Ostatní nástroje APZ jako jsou různé příspěvky (příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na dopravu zaměstnancům, atd.) nebyly v roce 2012 využity vůbec. Proto zejména zaměstnavatelům navrhuji, aby se začali zajímat také o tyto finanční příspěvky. Příspěvek na zapracování navrhuji prioritně zvážit u OZP a osob starších 50 let.

4.4 Vyhodnocení návrhů

Následující tabulka zachycuje skutečně vynaložené výdaje jednotlivých nástrojů na APZ v roce 2012 a v 1. čtvrtletí 2013. Další období roku 2013 jsou vlastní návrhy financování APZ.

Tab. 13: Návrh výdajů na APZ pro rok 2013 (v tis. Kč)

Nástroj APZ	2012	2013		
	Celkem	1. Q.	2. - 4. Q.	Celkem
VPP	10 277	1 982	9 151	11 133
SÚPM	4 822	1 050	4 725	5 775
SÚPM - SVČ	2 020	484	2 006	2 490
CHPD, CHPM a CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	1 946	538	1 501	2 039
Rekvalifikace	2 047	403	2 020	2 423
Ostatní nástroje	35	0	220	220
Celkem	21 147	4 457	19 623	24 080

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat ÚP (18)

Celkové výdaje na národní APZ činily v roce 2012 asi 21,1 mil. Kč. V souvislosti s uváděnými návrhy jsem provedla navýšení plánovaného rozpočtu ÚP v nástrojích VPP, SÚPM, SVČ a v rekvalifikacích. V rámci VPP předpokládám navýšení rozpočtu o 15%, jak bylo uvedeno výše. V rámci SÚPM a SVČ je zohledněno výrazné navýšení, zejména u zřízených pracovních míst. Jelikož jsem v rámci rekvalifikačních kurzů navrhla specializované kurzy s převažující nákladnou praktickou částí, předpokládám zvýšení průměrných nákladů na rekvalifikační kurz, proto jsou výdaje na rekvalifikace také navýšeny. Celkové výdaje se tedy zvýší cca o 2,933 mil. Kč, přičemž zhruba 46% bude využito na VPP a asi 24% na zřízená a vyhrazená SÚPM. I v tomto roce doporučuji maximálně využívat financování prostřednictvím ESF.

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou. Úvodní část je věnována představení institucí působících v zajištění státní politiky zaměstnanosti, tedy místně příslušných Kontaktních pracovišť ÚP. Další část je věnována teoretickým východiskům, která se týkají problematiky nezaměstnanosti. Třetí kapitola je zaměřena na analýzu současného stavu, konkrétně tedy nezaměstnanost v Evropské unii, v České republice a v okrese Žďár nad Sázavou, přičemž analýza uvedeného okresu je rozpracována na jednotlivé skupiny uchazečů o zaměstnání z různých hledisek. V této části je také uvedena analýza aktivní politiky zaměstnanosti a nástroje, které jsou využívány pro snížení nezaměstnanosti uchazečů o práci. V poslední části diplomové práce, jsou samotné návrhy a doporučení, které by měly vést ke snížení nezaměstnanosti v tomto okrese.

Diplomová práce je zpracována pro instituce působící v oblasti nezaměstnanosti, konkrétně pro Kontaktní pracoviště ÚP ve Žďáru nad Sázavou a ve Velkém Meziříčí a jejich podřízená pracoviště.

Ve své práci jsem řešila problematiku nezaměstnanosti, protože to je v současné době velký problém, který zvláště v posledních letech podléhá stále většímu sledování. Zaměstnání tvoří důležitou součást života každého dospělého člověka a od toho se odvíjí jeho životní úroveň, která dovoluje plnit sny, umožňuje se rozvíjet a otevírá v životě různé možnosti.

Vlivem ekonomické krize, která zasáhla snad všechny státy Evropské unie, průměrná míra nezaměstnanosti neustále stoupá. V České republice byla míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2012 s hodnotou 9,4% nižší než byl v té době průměr všech 27 členských států EU. V okrese Žďár nad Sázavou bylo k tomuto datu evidováno 6242 uchazečů o práci, přičemž nově evidovaných bylo 865 uchazečů. Míra nezaměstnanosti činila 10,6%. V prosinci 2012 bylo hlášeno pouze 182 volných pracovních míst, to znamená, že na jedno volné pracovní místo připadalo 34,3 uchazečů o práci.

Z analýzy nezaměstnanosti dle pohlaví vyšlo najevo, že největší podíl v průběhu roku zaujímají ženy a na konci roku přibývá do evidence více mužů než žen. K 31. 12. 2012 byl poměr téměř vyrovnan - muži 50,56% a ženy 49,4%. Největší zastoupení dle věkové kategorie je v kategorii uchazečů do 25 let věku a v kategorii osob starších 50 let. Nejpočetnější skupinou uchazečů o práci dle vzdělání jsou osoby s vyučením v oboru a se základním vzděláním. Pokud vezmeme analýzu dle délky evidence uchazečů o zaměstnání, pak vidíme, že nejpočetnější skupinu tvoří uchazeči s délkou evidence do 3 měsíců a nad 12 měsíců. Zejména u evidovaných nad 1 rok je obtížný návrat do práce a to v důsledku ztráty pracovních návyků. V okrese Žďár nad Sázavou bylo ke konci roku 2012 legálně zaměstnáno 715 cizích státních příslušníků pocházejících převážně ze Slovenska, Polska či Ukrajiny.

Pro jednotlivé skupiny uchazečů byly zpracovány následující návrhy. V kategorii žen s dětmi navrhuji pokračovat v projektu, který byl v roce 2012 ukončen, dále doporučuji zabývat se problematikou umístění malých dětí v mateřských školách. V kategorii absolventů škol a mladistvých navrhuji větší zapojení studentů do praxe, zlepšit jazykové schopnosti studentů i formou vycestování do zahraničí a zřídit SÚPM. Pro žáky 9. tříd základních škol doporučuji, za účelem identifikace vhodného studijního zaměření, navštívit psychologa a zúčastnit se poradenských aktivit ÚP. Pro kategorii osob se základním vzděláním navrhuji zvýšit četnost podpory v rámci dalšího vzdělání a popř. nabídnout vhodnou rekvalifikaci. Pro uchazeče ve věku nad 50 let navrhuji zajistit poradenství zaměřené na vyhledávání pracovních nabídek s pomocí internetu, popř. absolvovat rekvalifikační kurz na obsluhu osobního počítače a dále zřídit SÚPM na zkrácený pracovní úvazek. Při organizaci rekvalifikačních kurzů pro OZP navrhuji zajistit samostatné kurzy. ÚP doporučuji zajistit lepší informovanost o možnostech využívání nástrojů APZ pro subjekty podnikající v oblasti zemědělství a turistiky a dále navrhuji zlepšit informovanost zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP. Dále ÚP navrhuji zvýšit četnost kontrol zaměstnavatelů k zamezení práce „na černo“ a ke každému uchazeči zajistit individuální přístup, zhodnotit jeho možnosti na trhu práce a v případě potřeby navrhnout rekvalifikaci.

Šanci, jak snižovat nezaměstnanost v tomto okrese, nabízí také efektivní využívání aktivní politiky zaměstnanosti. Pro rok 2013 navrhuji vynaložit finanční prostředky ve výši 24,08 mil. Kč, které budou využity na maximální snížení nezaměstnanosti různých skupin uchazečů o práci. V rámci VPP navrhuji vytvořit o několik míst více, odhadované výdaje na VPP dosáhnou částky zhruba 11,133 mil. Kč. Při odmítnutí tohoto pracovního místa navrhuji zpřísnit sankce. Dále navrhuji změnit podmínky týkající se prodloužení doby pro vytvoření místa a užívání místa. A také VPP zahrnout do některých projektů obcí a měst jako pomocnou sílu při stavbách a rekonstrukcích objektů, přičemž v důsledku tohoto návrhu předpokládám snížení nákladů na tyto investice zhruba o 10%. VPP budou primárně určeny pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, uchazeče nad 50 let věku a absolventy škol a mladistvé. Dalším oblíbeným nástrojem jsou společensky účelná pracovní místa, pro rok 2013 navrhuji zvýšit počet míst a finančních prostředků a to na 5,775 mil. Kč. V rámci těchto míst navrhuji zřídit místa i pro absolventy škol a mladistvé, navýšit počet míst pro vyučené uchazeče a zřídit SÚPM na zkrácený pracovní úvazek pro osoby nad 50 let věku a OZP společně se zvýšením příspěvku na toto místo. V rámci podpory CHPD a CHPM došlo v roce 2012 k podpoře pouhých 14 míst, proto navrhuji změnit podmínky pro financování a to držením pracovního místa po dobu 2 let, což by mělo vést ke zvýšení využívání tohoto nástroje. Ostatní nástroje jako např. příspěvek na zapracování, příspěvek na dopravu zaměstnanců, apod. jsou minimálně využívány, z tohoto důvodu navrhuji zejména zaměstnavatelům, aby se začali zajímat také o tyto příspěvky. Poslední složkou APZ jsou rekvalifikace, kterých se v roce 2012 zúčastnilo celkem 670 uchazečů, přičemž celkové výdaje činily 2,047 mil. Kč. Pro rok 2013 navrhuji rekvalifikační kurzy zajišťované ÚP pro 500 nezaměstnaných, které budou zaměřeny především na oblasti požadované na trhu práce, další finanční prostředky budou uplatněny na zvolené rekvalifikace. V souvislosti s tímto návrhem předpokládám navýšení výdajů na rekvalifikace na 2,423 mil. Kč. Rekvalifikace budou zajišťovány pro vybrané uchazeče o zaměstnání, jelikož získání nové kvalifikace zvyšuje možnost jejich uplatnění na trhu práce.

Z hlediska snížení nezaměstnanosti hrají důležitou roli také investiční pobídkové akce, které doporučuji uskutečnit v období 2013 - 2016. Pomocí těchto plánů by mělo dojít

k vytvoření 845 pracovních míst v rámci samotné realizace a dalších 86 trvalých pracovních míst, která vzniknou v důsledku realizace těchto investic. Zatímco tvorba těchto míst v rámci investičních pobídkových akcí má dlouhodobý charakter, návrhy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je potřebné uskutečnit již během roku 2013.

Přijetí uvedených návrhů by mělo přispět nejen ke snížení nezaměstnanosti nejrizikovějších skupin uchazečů o práci, ale i ke snížení celkové nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- 1) DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- 2) VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.
- 3) VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2009, 515 s. ISBN 978-80-7357-478-9.
- 4) HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
- 5) BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.
- 6) JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2010, 332 s. ISBN 978-80-247-3258-9.
- 7) HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 424 s. ISBN 978-80-7179-861-3.
- 8) HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: (souhrnná zpráva z výzkumu)*. Praha: VÚPSV, 2008, 154 s. ISBN 978-808-7007-983.
- 9) BURDA, Michael C a Charles WYPLOSZ. *Macroeconomics: a European text*. 5th ed. Oxford: Oxford University Press, 2009, 543 s. ISBN 978-0-19-923682-4.

10) HORÁKOVÁ, Markéta, Ondřej HORA a Jiří VYHLÍDAL. *Hodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR*. Praha: VÚPSV, 2010, 85 s. ISBN 978-807-4160-561.

11) EUROSTAT. Table unemployment rates. *Eurostat* [online] 12. 3. 2013 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_tables

12) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Statistické přehledy. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] 11. 3. 2013 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

13) ÚŘAD PRÁCE ŽDĚR NAD SÁZAVOU. *Zpráva o situaci na trhu práce pro rok 2010 v okrese Žďár nad Sázavou*. Žďár nad Sázavou: Úřad práce, 2011.

14) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet obyvatel v obcích. *Český statistický úřad* [online] 31. 5. 2012 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/publ/1301-12-r_2012

15) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Kraji Vysočina za rok 2011. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] 21. 3. 2012 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_kraji_vysocina_za_rok_2011-web.pdf

16) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Informační bulletin ÚP ČR, krajské pobočky v Jihlavě. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] 10. 1. 2013 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/bulletin/ibkvprosinec2012.pdf

- 17) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Kraji Vysočina za rok 2012. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] 7. 3. 2013 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyza_2012.pdf.
- 18) *Interní materiály Úřadu práce Krajské pobočky ÚP v Jihlavě*
- 19) *Plán investičních akcí města - Žďár nad Sázavou, Velké Meziříčí, Velká Bíteš, Nové Město na Moravě, Bystřice nad Pernštejnem*
- 20) MĚSTSKÝ ÚŘAD ŽĎÁR NAD SÁZAVOU. Rekreační oblast Pilská nádrž. *Žďár nad Sázavou* [online] 2011 [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://www.zdarns.cz/mestsky-urad/rekreacni-oblast-Pilska-nadrz.asp>
- 21) EDEN CENTRE. Vize centra. *Eden centre* [online] 2012 [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: <http://www.edencentre.cz/nasevize/>

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	Aktivní politika nezaměstnanosti
CNC	Computer Numerical Control - Obráběcí stroj řízený počítačem
ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
DPH	Daň z přidané hodnoty
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	European Union – Evropská unie
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské unie
HDP	Hrubý domácí produkt
CHKO	Chráněná krajinná oblast
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠ	Mateřská škola
NC	Numerical Control - Číslicové ovládání obráběcího stroje
OZP	osoba se zdravotním postižením
ROP	Regionální operační program
SOŠ	Střední odborná škola
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
UNESCO	Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu
ÚP	Úřad práce
ÚSV	Úplné střední vzdělání
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
VZV	Vysokozdvihový vozík

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Rozdělení populace	20
Obr. 2: Koloběh mezi zaměstnaností a nezaměstnaností.....	21
Obr. 3: Mapa míry nezaměstnanosti kraje Vysočina k 31. 12. 2012	44

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Nabídka práce.....	16
Graf 2: Poptávka po práci	17
Graf 3: Trh práce.....	18
Graf 4: Vznik dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti.....	27
Graf 5: Krátkodobá Phillipsova křivka	29
Graf 6: Dlouhodobá Phillipsova křivka	30
Graf 7: Míra nezaměstnanosti v zemích Evropské unie k 31. 12. 2012	38
Graf 8: Trend vývoje počtu nezaměstnaných v EU-27 a EA-17	39
Graf 9: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2008 - 2012.....	40
Graf 10: Srovnání průměrného počtu nezaměstnaných s průměrným počtem VPM v letech 2008 - 2012.....	41
Graf 11: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v letech 2008 - 2012	42
Graf 12: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou	45
Graf 13: Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst	46
Graf 14: Vývoj nezaměstnanosti podle pohlaví.....	49
Graf 15: Struktura uchazečů podle věku k 31. 12. 2012.....	50
Graf 16: Struktura uchazečů podle vzdělání k 31. 12. 2012.....	52
Graf 17: Uchazeči podle délky evidence v letech 2008 - 2012	53
Graf 18: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením	54
Graf 19: Vývoj počtu evidovaných absolventů a mladistvých	55
Graf 20: Vývoj počtu uchazečů se základním vzděláním.....	56
Graf 21: Vývoj počtu uchazečů starších 50 let	57
Graf 22: Počet rekvalifikovaných uchazečů k 31. 12.	63

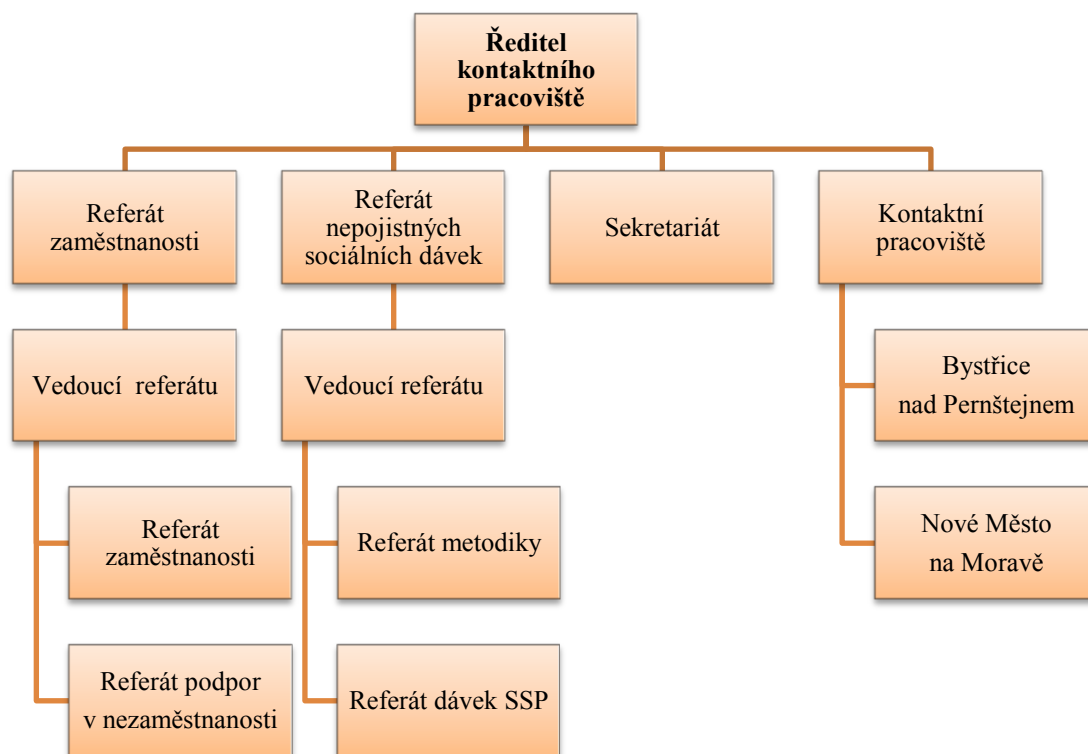
SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v Evropské unii v letech 2008 - 2012	37
Tab. 2: Počet volných míst a uchazečů na 1 VPM v letech 2008 - 2012	47
Tab. 3: Nově evidovaní na Úřadu práce v letech 2008 - 2012	48
Tab. 4: Struktura uchazečů podle věku v letech 2008 - 2012.....	50
Tab. 5: Vzdelanostní struktura v letech 2008 - 2012	51
Tab. 6: Struktura zaměstnaných cizinců v letech 2008 - 2012	58
Tab. 7: Umístění uchazeči podle nástrojů APZ v období 2008 - 2012.....	59
Tab. 8: Výdaje na jednotlivé nástroje APZ v období 2008 - 2012 (v tis. Kč).....	65
Tab. 9: Silné a slabé stránky okresu Žďár nad Sázavou	66
Tab. 10: Příležitosti a hrozby okresu Žďár nad Sázavou.....	67
Tab. 11: Souhrn investičních pobídek s vazbou na potřebu nových pracovních míst....	76
Tab. 12: Návrhy rekvalifikačních kurzů pro rok 2013	83
Tab. 13: Návrh výdajů na APZ pro rok 2013 (v tis. Kč)	87

SEZNAM PŘÍLOH

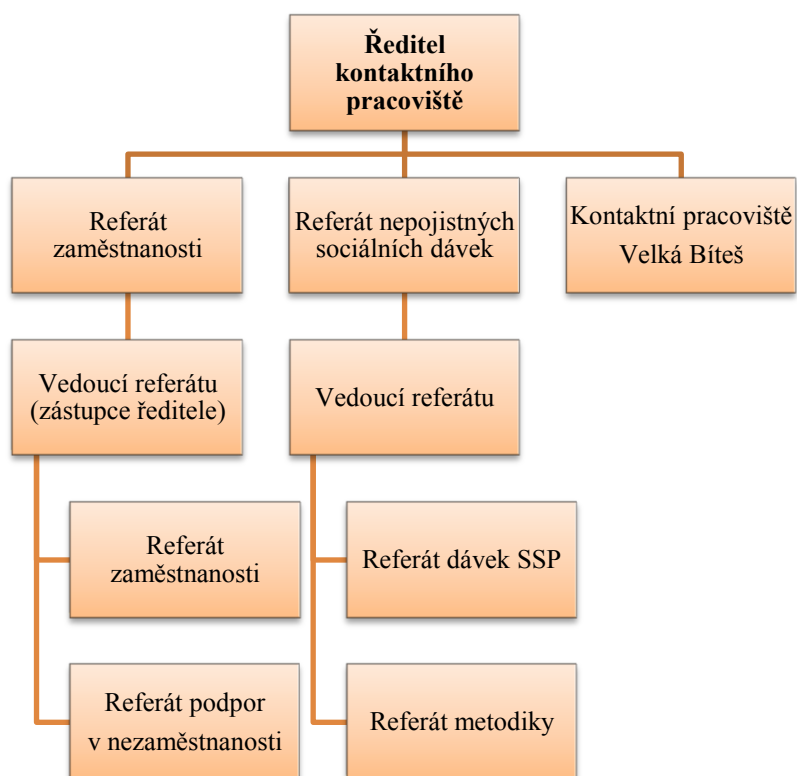
- Příloha 1: Organizační struktura Kontaktního pracoviště Žďár nad Sázavou
- Příloha 2: Organizační struktura Kontaktního pracoviště Velké Meziříčí

Příloha 1: Organizační struktura Kontaktního pracoviště Žďár nad Sázavou



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat ÚP (18)

Příloha 2: Organizační struktura Kontaktního pracoviště Velké Meziříčí



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat ÚP (18)