



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ
FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

NÁVRH NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE VYŠKOV

THE PROPOSAL TO REDUCE UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT VYŠKOV

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

SIMONA ČERNÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Ing. Mgr. ŠTĚPÁNKA BOUŠKOVÁ

BRNO 2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Simona Černá

Daňové poradenství (6202R006)

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

Návrh na snížení nezaměstnanosti v okrese Vyškov

v anglickém jazyce:

The Proposal to Reduce Unemployment in the District Vyškov

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Teoretická východiska
Analýza současného stavu
Návrhy na řešení
Závěr
Seznam literatury
Seznam příloh

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.

Seznam odborné literatury:

BRČÁK, J., SEKERKA, B.: Makroekonomie. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 292 s. ISBN 9788073802455.

BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 8024511207.

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd.1. Praha:Grada, 2002. 236 s. ISBN 8024790068.

GROLIGOVÁ, I., Mandelík, P.. Makroekonomie. Brno: CERM, 2007. 130 s. ISBN 9788021434714.

JUREČKA, V. Makroekonomie. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 336 s. ISBN 9788024732589.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Mgr. Štěpánka Boušková

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2011/12.



Ing. Pavel Svirák, Dr.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkanka

V Brně, dne 28.3.2012

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v okrese Vyškov. V první části je popsána nezaměstnanost a trh práce z teoretického hlediska. V následující analytické části je zobrazen stávající stav na trhu práce v okrese Vyškov podle jednotlivých kritérií a v poslední části, se pokusím, navrhnou řešení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti problémových skupin.

Annotacion

This thesis deals with the topic of unemployment in the Vyškov region. In the first part I describe unemployment and labour market from the theoretical point of view. The following analytical part depicts the current situation on the labour market in the Vyškov region. This analysis takes into account all the usual criteria. In the last part I have tried to suggest a solution how to lower the unemployment of the problem groups.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, trh práce, aktivní politika nezaměstnanosti, úřad práce

Keywords

Unemployment, employment market, active labour market, employment office

Bibliografická citace práce

ČERNÁ, S. *Návrh na snížení nezaměstnanosti v okrese Vyškov*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2012. 84 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Mgr. Štěpánka Boušková

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 31. května 2012

.....

Podpis

Poděkování

Ráda bych poděkovala Ing. Mgr. Štěpánce Bouškové, vedoucí bakalářské práce, za její čas, který mi věnovala, za odborné rady a připomínky, a zároveň bych chtěla tímto poděkovat Ing. Mgr. Přemyslu Královi, zaměstnanci kontaktního pracoviště ve Vyškově, za jeho obětavý přístup, materiály a konzultace, které mi ochotně poskytl.

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	12
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	13
2.1 TRH PRÁCE.....	13
2.2 SPECIFICKÉ RYSY TRHU PRÁCE.....	16
2.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	18
2.3.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	19
2.3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	20
2.4 NEZAMĚSTNANOST	21
2.4.1 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	21
2.4.2 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI.....	22
2.4.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	24
2.4.4 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI.....	25
2.4.5 CESTY SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI	26
2.4.6 POHLEDY NA NEZAMĚSTNANOST	27
2.4.7 BAŤOVO ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	29
2.4.8 OKUNŮV ZÁKON	29
2.5 INFLACE A NEZAMĚSTNANOST	30
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	32
3.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V EU.....	32
3.2 NEZAMĚSTNANOST V ČR.....	35
3.3 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE VYŠKOV	38
3.3.1 CHARAKTERISTIKA OKRESU	38
3.3.2 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OBDOBÍ 2007-2011	41
3.3.3 NEZAMĚSTNANOST PODLE POHLAVÍ	42

3.3.4	NEZAMĚSTNANOST PODLE VĚKU	44
3.3.5	NEZAMĚSTNANOST EVIDOVANÝCH UCHAZEČŮ.....	45
3.3.6	NEZAMĚSTNANOST PODLE DÉLKY EVIDENCE	46
3.3.7	NEZAMĚSTNANOST PODLE VZDĚLÁNÍ.....	47
3.3.8	NEZAMĚSTNANOST OZP	49
3.3.9	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	50
3.3.10	SWOT ANALÝZA.....	58
4	NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE VYŠKOV	60
4.1	ROZVOJ REGIONU	60
4.2	PLÁNOVANÉ INVESTIČNÍ PROJEKTY NA ROK 2012.....	60
4.3	NÁVRH NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PROBLÉMOVÝCH SKUPIN 62	
4.3.1	ABSOLVENTI A MLADISTVÍ	62
4.3.2	OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	64
4.3.3	OSOBY STARŠÍ 50 LET	65
4.3.4	DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÍ	67
4.3.5	NEZAMĚSTNANOST PODLE POHLAVÍ	68
4.4	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	70
	ZÁVĚR	73
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	76
	PŘEHLED ZKRATEK	80
	SEZNAM GRAFŮ	81
	SEZNAM TABULEK.....	82
	SEZNAM OBRÁZKŮ A MAP	83
	SEZNAM PŘÍLOH.....	84

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je nezaměstnanost a návrhy na její snížení v okrese Vyškov. Hlavními důvody vedoucí ke zpracování této práce byly zprávy ze světa o alarmující situaci na trhu práce nejen u nás, ale i ve světě.

Nezaměstnanost společně s inflací je velice vážný makroekonomický problém, který musí makroekonomové řešit ve všech vyspělých tržních ekonomikách.

Tato bakalářská práce je zpracovávána za pomoci kontaktního pracoviště ve Vyškově, dříve označován, jako Úřad práce města Vyškov. Toto kontaktní pracoviště sídlí v centru města na ulici Palánek 375/3a, 682 01 Vyškov.

Ke dni 1.4.2011, dnem účinnosti nového zákona č. 73/2011 Sb. (zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů), došlo ke zrušení dřívějších úřadů práce zřízených podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Původní úřady práce jsou dnes označovány, jako kontaktní pracoviště, které nemají vlastní právní subjektivitu a spadají pod krajské pobočky Úřadu práce České republiky. Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce a je jeho nadřízeným správním úřadem. Sídlo Úřadu práce je Praha. (22)

Činnosti v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců a podpory v nezaměstnanosti přebírá Úřad práce České republiky a zajišťuje je prostřednictvím generálního ředitelství a krajských poboček. Kontaktní pracoviště ve Vyškově spadá pod krajskou pobočku v Brně. (22)

Kontaktní pracoviště ve Vyškově zajišťuje:

- ❖ Zprostředkování zaměstnání.
- ❖ Státní sociální podporu.
- ❖ Hmotnou nouzi.
- ❖ Sociální služby.
- ❖ Příspěvky na péči.
- ❖ Dávky pro OZP. (22)

V čele kontaktního pracoviště je paní ředitelka JUDr. Jaroslava Šmejkalová, dále se kontaktní pracoviště dělí na:

- ❖ Referát sekretariátu.
- ❖ Oddělení zaměstnanosti.
- ❖ Referát zaměstnanosti I a II.
- ❖ Oddělení nepojistných sociálních dávek.
- ❖ Referát nepojistných sociálních dávek I až III.

V čele každého oddělení a referátu je odpovědný vedoucí. (22)

Kontaktní pracoviště ve Vyškově úzce spolupracuje s kontaktním pracovištěm v Bučovicích a ve Slavkově u Brna. Jako svoje hlavní problémy, se kterými se denně potýká, je nezaměstnanost absolventů a osob se zdravotním postižením.

1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Hlavním makroekonomickým problémem v okrese Vyškov, stejně tak jako u ostatních krajů v rámci celé České republiky, ale i na celém světě, je problém stále rostoucí nezaměstnanosti. Nezaměstnaných stále přibývá a každý se bojí o svoje pracovní místo, protože ví, jak těžké je nalézt novou práci. V dnešní době zdražování si nemůžeme dovolit být dlouho bez práce. Obavy z budoucího povolání a uplatnění se na českém trhu práce vedly k zabývání se tímto tématem do hloubky. Nezaměstnanost nepřináší jen negativní ekonomické důsledky, ale hlavně sociální a největší dopad to má na psychiku a sociální stránku lidí bez práce.

V rámci porovnání se okres Vyškov pohybuje pod hranicí celorepublikového průměru nezaměstnanosti. Největší podíl na nezaměstnanosti ve Vyškově mají osoby, které jsou na trhu práce nějak znevýhodněné (zdravotně, věkově apod.), jde o tzv. problémové skupiny.

Hlavním cílem bakalářské práce je navrhnout vhodná řešení, které by napomohly při hledání práce především problémovým skupinám, a tím by se snížila i celková nezaměstnanost v okrese Vyškov.

Dílčími cíli této bakalářské práce je rozbor a nastudování teoretických východisek, analýza vývoje nezaměstnanosti za poslední roky v EU, České republice a okrese Vyškov, návrhy na snížení nezaměstnanosti u problémových skupin a zmínění všech dostupných prostředků APZ, které se již úspěšně podílí na snižování nezaměstnanosti.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

2.1 TRH PRÁCE

Trh práce je místem, kde se střetávají ti, co poptávají práci, tzv. zaměstnanci a ti, co nabízejí práci, neboli zaměstnavatelé. Lidé jsou na trhu práce rozmístěni do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů. V ekonomice je trh práce ovlivňován výrobním procesem a spotřebou a je tvořen třemi základními faktory – nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce. (13)

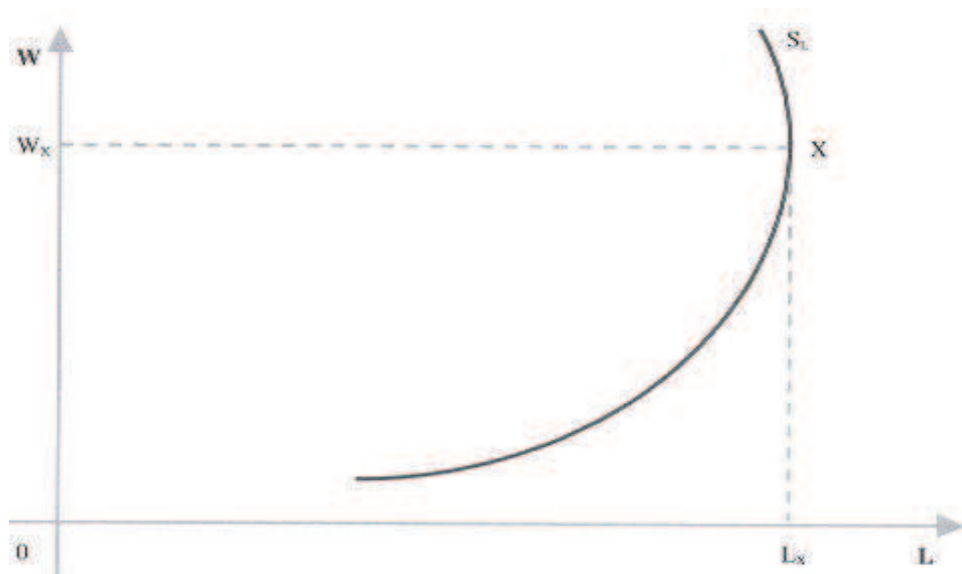
Práce je výrobním faktorem, který se na jedné straně nakupuje, a na druhé straně prodává. Vzájemná závislost obou stran determinuje výši cenové hladiny. Cenou práce je mzda, která je určitou odměnou za odvedenou práci. (13)

Nabídka práce

Nabídku na trhu práce tvoří lidé, kteří prodávají svoji pracovní sílu. Každý člověk se rozhoduje a volí, zda má vstoupit na trh práce nebo dát přednost volnému času. Volí 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, ale cenou volného času je ušlá mzda. Z toho vyplývá, že nabídka práce úzce souvisí s poptávkou po volném čase, kde významnou roli hraje cena obou faktorů. (13)

Růst mezd na trhu práce povede k růstu nabídky práce. Reakcí většiny ekonomického obyvatelstva na růst mzdy je ochota obětovat svůj volný čas. Existují však jistá omezení. Člověk je limitován množstvím času a fyzickými možnostmi. Dalším faktorem, který je ovlivněn výší mzdy, je důchod. S rostoucí mzdou se zvětšuje i důchod a lidé si mohou nakoupit více zboží, tedy i volného času. Reakce lidí na růst mezd jsou popisovány za pomoci substitučního a důchodového efektu, které na trhu práce působí proti sobě. (13)

S růstem mzdy (do bodu X v grafu) nabízí spotřebitel víc práce, neboť každá další hodina práce zvyšuje důchod a s tím spojenou spotřebu statků. Spotřebované produkty jsou substitutem volného času. V tomto případě jde o **substituční efekt**. (8)



Graf 1: Nabídka práce (6)

Legenda:

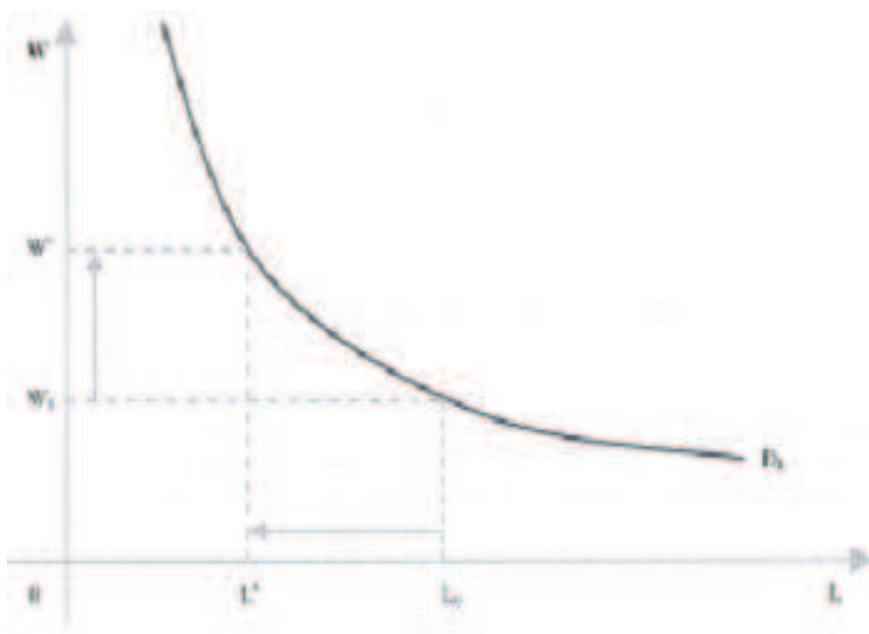
W – mzdová sazba X – bod zvratu L – množství práce S_L – nabídka práce

Při vyšší mzdě (nad bodem X) může dojít k omezení nabídky práce. Vyšší mzda, zvyšuje reálné důchody a spotřebitel dává přednost volnému času. V tomto případě převládá **důchodový efekt**. Tvar křivky nabídky práce závisí, který z těchto efektů převládá. Při nižší mzdě převládá substituční efekt a při vyšší mzdě převládá důchodový efekt. (8)

Hlavními **determinanty nabídky práce** jsou reálné mzdy, majetek, jiné příjmy, vývoj obyvatelstva v produktivním věku, míra ekonomické aktivity obyvatelstva, úroková míra, daně, ceny zboží, kulturní a jiné vlivy. (13)

Poptávka po práci

Poptávka po práci (D =demand for labour) je určena příjmem z mezního produktu práce. Firmy následně zvyšují poptávku po práci, dokud nedojde k vyrovnaní mezních nákladů práce s příjmem mezního produktu. Poptávka po práci především závisí na výši mzdy. Jak změna výši mzdy ovlivňuje množství práce je znázorněno na obr. 2. (6)



Graf 2: Poptávka po práci (6)

Legenda:

W – mzdová sazba L – množství práce D_L – poptávka po práci

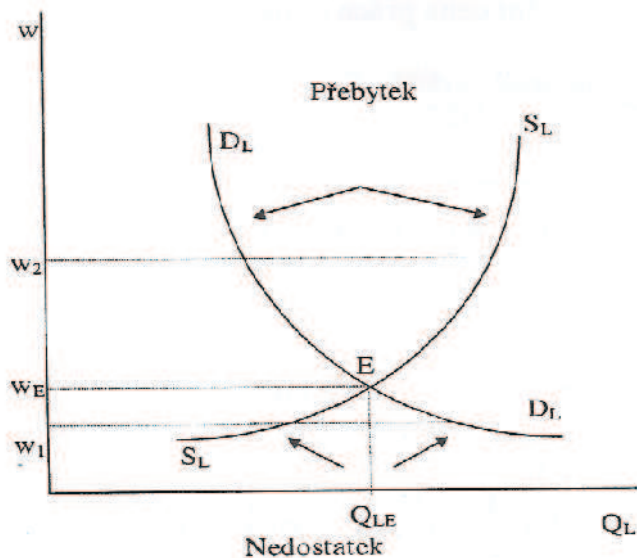
Zvýšení mzdy vyvolá snížení poptávky po práci a naopak při snížení mzdové sazby dochází k zvýšení poptávky po práci. Poptávky po práci je ovlivňována i ostatními faktory. Změna jednoho faktoru vyvolá změnu ve znázornění křivky poptávky po práci. Křivka se buď posune celá doprava, při zvýšení poptávky po práci nebo celá doleva při snížení. Příkladem je zvýšení poptávky po statcích povede ke zvýšení výroby, tedy zvýšení práce a dojde i ke zvýšení poptávky po práci. Křivka se posune směrem doprava. (6)

Hlavními **determinanty poptávky po práci** jsou mzda, poptávka po statcích, produktivita práce, cena produktů, budoucí tržby, ceny ostatních vstupů, množství a kvality pracovní síly. (13)

Rovnováha na trhu práce

V případě trhu práce platí, že bod protínající nabídkové a poptávkové křivky určuje rovnovážnou mzdu. Pokud je rovnovážná mzda a rovnovážná zaměstnanost je trh práce v rovnováze. Tržní rovnováhu znázorňuje graf 3, ve kterém vodorovnou osu tvoří

množství pracovních sil a svislou tvoří mzda. Bod (P) při mzdě 15 a zaměstnanosti 14 je trh v rovnováze. (13)



Graf 3: Tržní rovnováha (8)

Legenda:

L... pracovní síla W... mzda D_L ... poptávka po práci S_L ... nabídka práce

Pokud bude tržní mzdová sazba vyšší w_2 než rovnovážná w_E , dojde k nezaměstnanosti, tedy přebytku pracovních sil. Jestliže bude tržní mzdová sazba nižší w_1 než rovnovážná w_E , vznikne nedostatek pracovních sil. (8)

2.2 SPECIFICKÉ RYSY TRHU PRÁCE

Poptávka po práci i nabídka práce jsou nestejnorodé. Hlavní příčinou jsou rozdílné nároky, které vyžadují výrobní odvětví po vykonavatelích práce. (1)

Profesní členitost

Zastupitelnost práce v některých oborech je téměř nulová. Tato zastupitelnost se liší z hlediska časového období. V dlouhém období je mnohem větší, protože dochází

k rekvalifikaci na jinou profesi. Segmentace trhu práce se projevuje častěji v krátkém období, než dlouhém. (1)

Regionální členitost

V odlišných oblastech se liší struktura nabídky a poptávky na trhu práce. Odlišná je i míra pohyblivost práce. (1)

Institucionalizace

Na trhu práce existují profesionální společenství, velké firmy a odbory, které svým působením ovlivňují tradici a kulturně historické rysy dané země. K tomuto rysu do jisté míry přispívá i právní regulace trhu práce. (1)

Stabilita mezd

Stabilitou mezd se označuje míra reakce mezd na ekonomické změny. Pružněji mzdy reagují na zvyšování ekonomických proměnných, než na jejich snižování. Hlavním důvodem této nehybnosti je činnost odborů a vliv velkých firem, které stanovují stálé mzdové sazby. Firmy častěji mění požadavky na zaměstnance než mzdy. Další příčinou strnulosti mezd je smluvní povaha mezd. Mzdy se stanovují většinou v těch delších časových úsecích, při krátkodobých výkyvech na trhu práce, se jejich výše nemění. Krátkodobě jsou mzdy strulé, v dlouhém období dochází ke změnám. (1)

Diskriminace

Dalším specifickým rysem na trhu práce je diskriminace. Diskriminace podle rasy, pohlaví, etnika je označována za diskriminaci netržní a dochází k ní ještě předtím, než dojde ke kontaktu potenciálního zaměstnance se zaměstnavatelem. Tento typ se může projevovat v nerovnosti mezi příjmy určitých skupin obyvatelstva. Existují i jiné druhy diskriminace tržní povahy. Příkladem jsou platby za činitel v nedokonalé konkurenci. (1)

2.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti usiluje o dosažení tržní rovnováhy za pomoci makroekonomických regulátorů. Je součástí hospodářské politiky a představuje soubor nástrojů motivujících zaměstnance, zaměstnavatele a nezaměstnané k určitému chování na trhu práce. (8)

Základním cílem hospodářské a sociální politiky je docílení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Usiluje o dodržování základních práv občana, a to právo na zaměstnání bez ohledu na různá kritéria, rasu, plet', pohlaví, náboženství, majetek, zdravotní stav, politické smýšlení, věk a mnoho dalších. (15)

Z makroekonomického hlediska je politika zaměstnanosti zaměřena na odstranění příčin rostoucí nezaměstnanosti a působí plošně, především na straně poptávky. Programy makroekonomické politiky nezaměstnanosti neřeší pouze nezaměstnanost, ale jedná se o celý vějíř příčin úzce spjat s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací. Tyto cíle bývají často konfliktní. Snížení jednoho ukazatele vede ke zvýšení druhého ukazatele a zhoršení situace v jiné oblasti. (8)

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- ❖ O dosažení tržní rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci.
- ❖ O přínosné využití pracovních sil.
- ❖ O zabezpečení práva na zaměstnání. (15)

Politika zaměstnanosti vykonává tyto aktivity:

- ❖ Rozvoj infrastruktury trhu práce za pomoci úřadů a zprostředkovatelských agentur. Usiluje o zvýšení informovanosti na trhu práce o volných pozicích a uchazečích.
- ❖ Finančně podporuje nová pracovní místa, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje práci mladistvým a handicapovaným osobám.
- ❖ Usiluje o zvýšení schopnosti a dovednosti přizpůsobit se.
- ❖ Zabezpečuje životní podmínky formou dávek a podpor v nezaměstnanosti. (15)

První tři odrážky směřují k podpoře aktivnímu chování pracovníka na trhu práce. Jedná se o tzv. aktivní politiku zaměstnanosti a aktivity spojené se zabezpečením osob nezaměstnaných, jsou aktivitami pasivní politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti má i svoji finanční stránku. Zdrojem financování všech výše zmíněných aktivit jsou účelové fondy formou pojištění v nezaměstnanosti a státní rozpočty, čerpající finanční prostředky z daní. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce. V současné době působí v České republice 14 krajských poboček. (15)

Úřad práce

Je samostatným subjektem a plní hlavně tyto úlohy:

- ❖ Pozoruje a vyhodnocuje stav na trhu práce.
- ❖ Zpracovává koncept vývoje zaměstnanosti ve svém kraji.
- ❖ Zprostředkovává zaměstnání.
- ❖ Poskytuje informace o volných pracovních místech.
- ❖ Poskytuje odborné přípravy, poradenské služby a rekvalifikaci.
- ❖ Vede evidenci uchazečů, volných pracovních míst a pracovních povolení vydaných cizincům.
- ❖ Rozhoduje o přiznání, odejmutí, pozastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení.
- ❖ Hmotně podporuje tvorbu nových pracovních míst. (15)

2.3.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje MPSV společně s úřady práce. Součástí APZ je poradenství a programy vedoucí k řešení nezaměstnanosti. (2)

Služby zaměstnanosti:

- ❖ Zprostředkování práce.
- ❖ Poradenství a služby.
- ❖ Podpora pracovní adaptability a mobility. (15)

Školení, pracovní příprava:

- ❖ Plní úlohu sociálního kontaktu.
- ❖ Ovlivňuje naše postoje a úroveň života.
- ❖ Zvyšuje nám sebedůvěru, motivuje nás k dalšímu vzdělávání. (15)

Programy:

- ❖ Pracovní příprava a výcvik pro mládež.
- ❖ Pro nezaměstnanou handicapovanou mládež. (15)

Podpora vytváření pracovních míst:

- ❖ Subvence pro zaměstnávání v soukromém sektoru.
- ❖ Podpora pro začínající podnikatelé.
- ❖ Tvorba pracovních míst ve veřejném sektoru. (15)

Programy pro handicapované osoby:

- ❖ Podpora tvorby míst pro zdravotně znevýhodněné na trhu práce. (15)

2.3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Pasivní politika zaměstnanosti se skládá z pojištění v nezaměstnanosti, neboli podpory v nezaměstnanosti a ze státní pomoci v nezaměstnanosti, kterou tvoří sociální dávky. (2)

Základní dávky v nezaměstnanosti:

- ❖ Odstupné.
- ❖ Podpora v nezaměstnanosti (pravidelné dávky sociálního zabezpečení).
- ❖ Pomoc v nezaměstnanosti-dávky sociální pomoci. (15)

Výše podpor v nezaměstnanosti se v jednotlivých státech liší. Základní sazba většinou představuje 50-60% průměrné mzdy občana. (15)

2.4 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá její výše má pozitivní vliv na fungující trh práce. Je-li však vysoká a trvá-li dlouhou dobu, stává se složitým problémem s mnoha negativními důsledky. Nejde jen o ekonomické důsledky v podobě ztrát, avšak nezaměstnanost vyvolává i sociální, politické a psychologické problémy. (2)

Příčiny nezaměstnanosti

Pokles růstu HDP může vyvolat snížení domácí nebo zahraniční poptávky. Substituční práce technikou způsobí růst produktivity práce a přírůstek práceschopného obyvatelstva, který vzniká, pokud stát přijme velké množství imigrantů a na trh vstupují populačně silné ročníky. (14)

2.4.1 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Nejčastěji používaným ukazatelem zobrazující vývoj na trhu práce je ukazatel **míra nezaměstnanosti (u)**, kterou vypočítáme jako podíl nezaměstnaných (N) k ekonomicky aktivním (EA) a vyjádříme v procentech. EA zjistíme součtem zaměstnaných (Z) a nezaměstnaných (N). (5)

$$u = \frac{N}{EA} * 100 = \frac{N}{Z + N} * 100$$

Míra nezaměstnanosti se vykazuje, jako průměrný údaj pro celou zemi, kraj nebo město. Pro podrobnější zkoumání se vykazuje míra nezaměstnanosti podle různých kritérií: podle věku, vzdělání, pohlaví apod. (5)

V České republice se rozlišují dva ukazatele nezaměstnanosti tzv. registrovaná nezaměstnanost a obecná míra nezaměstnanosti. (5) Registrovaná nezaměstnanost zahrnuje uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Tyto hodnoty zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Obecná míra nezaměstnanosti vychází z dat Českého statistického úřadu, který odhaluje nezaměstnanost na základě tzv.

výběrového šetření pracovních sil. Tento ukazatel využívá například Eurostat, publikující mezinárodní nezaměstnanost a srovnává ji se státy Evropské unie. (14)

2.4.2 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Za jeden z nejdůležitějších ukazatelů popisující trh práce je považována přirozená míra nezaměstnanosti. Veličina představuje úroveň, při níž jsou různé trhy práce v průměru v rovnováze, jinými slovy, tlaky na mzdy a ceny jsou také přibližně v rovnováze. Význam je v tom, že skutečná nezaměstnanost se od této míry v dlouhém období neodchyluje. Stát optimálně využívá své zdroje a existující nezaměstnanost je nezaměstnanost dobrovolná, která je výsledkem působení tržních sil. Příkladem může být frikční nezaměstnanost. Přirozená míra nezaměstnanosti nám popisuje stav, kdy jsou pracovní zdroje optimálně využity a při rovnovážných mzdách jsou zaměstnání všichni, kterým daná mzdová sazba vyhovuje. (5)

V dnešní době je přirozená míra nezaměstnanosti dávána do souvislostí s inflací. Potom je definice přirozené míry nezaměstnanosti, jako nezaměstnanost, při níž je inflace stabilní. To je označováno jako NAIRU (non-accelerating inflation rate of unemployment), tedy míra nezaměstnanosti neurychlující inflaci. (5)

Obecné determinanty přirozené míry nezaměstnanosti:

- ❖ Hledání zaměstnání vyžaduje čas.
- ❖ Nepružnost nominálních mezd, což způsobuje převis nabídky práce nad poptávkou po práci. (1)

Konkretizujeme obecné determinanty:

- ❖ **Demografická skladba obyvatelstva země a její vývoj.**
Přirozená míra nezaměstnanosti je vážený průměr přirozených měr nezaměstnanosti pro různé demografické skupiny. Změna podílu těchto skupin ovlivní přirozenou míru nezaměstnanosti v celé ekonomice.
- ❖ **Pojištění osob v nezaměstnanosti** ovlivňuje přirozenou míru nezaměstnanosti, protože snižuje břemeno nezaměstnanosti u lidí bez práce. Porovnáním důchodů

v době, kdy jsme zaměstnáni a v době, kdy jsme bez zaměstnání, je označován koeficient náhrady. S vyšší mírou náhrady je spojena tendence zůstat delší dobu nezaměstnaným a déle si hledat práci. Autoři navrhuji snížit tuto podporu, aby se zesílila motivace pracovníka hledat novou práci. Hlavním cílem je zkrátit dobu trvání nezaměstnanosti.

❖ **Státem garantovaná či uzákoněná minimální mzda.**

Pokud je minimální mzda vyšší než nominální mzdová sazba, přirozená míra nezaměstnanosti se zvyšuje. Tato stanovená minimální mzda snižuje motivaci najímat méně kvalifikované pracovníky, ale i nabízet jim zaškolení v práci.

❖ **Systém přeškolení.**

Rekvalifikace zajišťována státními institucemi, na náklady státu, obecními úřady či firmami i systém včasné evidence volných pracovních míst v jednotlivých oblastech.

❖ **Tempo růstu rozdílných sektorů ekonomiky.**

V ekonomice existují dva sektory. Jedním je sektor, který expanduje a absorbuje více práce a druhý sektor, který omezuje svoji produkce a tím snižuje počet pracovních sil. Nelze, aby pracovní síly byly přesunuty okamžitě a bez nákladů z upadajícího sektoru do rozvíjejícího se sektoru. Tyto přesuny souvisí s frikční a strukturální nezaměstnaností a vyžadují čas. Vyšší přirozená míra nezaměstnanosti je důsledkem větších rozdílů v růstu jednotlivých sektorů. (1)

Další faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti:

- ❖ Mzdové dohody mezi odbory a zaměstnavateli.
- ❖ Efektivní mzdy. Firmy nepropouštějí kvalifikované pracovníky v období recese a nepřijímají nezaměstnané za nízkou mzdu.
- ❖ Systém sociálního zabezpečení.
- ❖ Další ekonomické, sociální, historické faktory. (1)

Každý stát má různou přirozenou míru nezaměstnanosti, jelikož i faktory ovlivňující tuto míru jsou rozdílné v každé zemi. Přirozená míra nezaměstnanosti je závislá na váze a vývoji jejich determinant. (1)

2.4.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost má více forem či druhů nezaměstnanosti. Ekonomové rozlišují tři základní druhy nezaměstnanosti, frikční, strukturální a cyklickou. (14)

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu osob mezi pracovními místy. Většinou vzniká v důsledku nespokojenosti s podmínkami současného zaměstnání, které mají nebo jsou jim nabízeny. Důvody mohou být různé podle požadavků každého z nás. Například mzda, pracovní podmínky, bezpečnost práce, kariérní růst, formy odměňování, doprava do práce či stěhování. Součástí této nezaměstnanosti jsou i absolventi škol, než nastoupí do pracovního poměru. Hlavní příčinou je nedostatek informací o volných pracovních místech a s hledáním existujících neobsazených pracovních míst. Je označována za nevyhnutelnou a často dobrovolnou. Doba tohoto druhu nezaměstnanosti je relativně krátká. Frikční nezaměstnaní jsou dobrovolně nezaměstnaní, díky hledání lépe placené a produktivnější práce pro ně samotné i pro celou efektivnost ekonomiky. (14)

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Příčinou jsou strukturální změny v ekonomice, které doprovází stagnace nebo zánik některých odvětví a růst jiných odvětví. Na jedné straně lidé přicházejí o svá pracovní místa a na druhé straně jsou nabízena stále nová pracovní místa, která nemůžou kvůli své kvalifikaci obsadit. Dochází k zániku některých profesí, jejichž příkladem je sazeč v polygrafickém průmyslu. Snižováním strukturální nezaměstnanosti je realizováno za pomoci vytváření nových pracovních míst, podporou podnikatelů a změnami v kvalifikaci. Jedině tak zajistíme soulad. Řešením tohoto problému je rekvalifikace pracovníků poskytovaná úřady práce. (14)

Cyklická nezaměstnanost vzniká, když ekonomika je ve fázi recese a s ní klesá celková poptávka po pracovní síle. Existuje díky nedostatečné úrovni agregátní poptávky po statcích. Firmy nejsou schopny financovat běžné výdaje. Snižují ceny produkce, objem produkce, klesají jim tržby a rostou zásoby. Jsou nuceni snižovat mzdy a propouštět některé zaměstnance, kteří by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu ale odbyt produktů bohužel nevytváří dostatek pracovních míst. (14)

Dalším typem nezaměstnanosti je **sezonní nezaměstnanost**, která je vyvolána v důsledku střídání ročních období. Jde o přirozené kolísání poptávky po práci. Typickým příkladem je zemědělství a cestovní ruch v letním období a lyžařská střediska v zimním období. (14)

2.4.4 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI

Vysoká nezaměstnanost způsobuje problém nejen pro hospodářství a společnost, ale promítá se do nálady, postojů a do života lidí. Hospodářství ztrácí cenné zdroje a společnost se vyrovnává s poklesem příjmů a s ním spjatými problémy. (7)

Hospodářský dopad

S každým zvýšením nezaměstnanosti vyhazuje ekonomika oknem zboží a služby, které by nezaměstnaný mohl vyrobit. A kolik nás stojí hospodářská recese? Při hospodářské recesi mizí kvanta aut, nemovitostí, oblečení a zboží v černé díře. K největší hospodářské ztrátě došlo v 70. a 80. letech. Hospodářské ztráty vznikající v období nezaměstnanosti mají nejvyšší ztráty v moderní ekonomice. Mnohonásobně převyšují odhady neefektivnosti monopolů, cel a kvót. (7)

Společenský dopad

Jen stěží můžeme popsat psychické a společenské strádání spjaté s obdobím dlouhotrvající nedobrovolné nezaměstnanosti. Psychologická studia udávají, že propuštění ze zaměstnání může vést ke stejnému traumatu, jako při úmrtí blízkého přítele nebo vyloučení ze studia. (7)

Z dlouhodobého hlediska mnozí ekonomové považují vedle inflace za druhé největší makroekonomické zlo, nezaměstnanost, která sebou přináší mnoho důsledků, jak ekonomických, tak sociálních. (5)

V případě, že existuje vysoká nezaměstnanost, dochází ke **ztrátě produktu ekonomiky**. To znamená, že zdroje nejsou plně využity a země nevyrábí na hranici svých produkčních schopností, produkt propadá. Propad produktu můžeme definovat

takto: Zvýšením nezaměstnanosti o 1% oproti přirozené míře nezaměstnanosti, dojde k poklesu reálného produktu o 2-3% ve srovnání s potenciálním produktem. Další důsledek nezaměstnanosti je **zvyšující se schodek státního rozpočtu**. Důvodem je například nutnost vyplácet podpory v nezaměstnanosti, financování úřadů práce a aktivní politiky státu. Dokonce se snižují **daňové příjmy 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), jelikož nízký disponibilní důchod rodin s jedním či více nezaměstnanými členy si nemůže dovolit nakupovat, tolik zboží, jako kdyby pracovali. (5)

Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ztrácejí zkušenosti, schopnosti, praktické a teoretické znalosti, které získávali a udržovali si prací. To jim stěží návrat do zaměstnání. Člověk dlouhodobě nezaměstnaný nepodává takové výkony, které podával před propuštěním, a které by od něj očekával zaměstnavatel. Se ztrátou zaměstnání je spojen i **pokles životní úrovně**, růst trestných činů a s tím spojené vyšší státní výdaje na zajištění policejních služeb. Po opakovaných neúspěších 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, ztrácejí sebevědomí. Tito lidé jsou vystaveni 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. (5)

Nezaměstnanost má však i své plus, pokud netrvá příliš dlouho. Napomáhá k alokaci zdrojů v ekonomice. Lidé si hledají zaměstnání podle jejich potřeb, podle mzdové stránky, kvalifikační a z hlediska náplně práce. (5)

2.4.5 CESTY SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Vláda za pomoci své hospodářské politiky může snížit dopady nezaměstnanosti a dobu hledání zaměstnání více možnými způsoby. Nejzávažnějším typem je dlouhodobá nezaměstnanost vyvolána změnami ve struktuře ekonomiky a plošně rozprostřená nezaměstnanost, která vzniká v důsledku cyklického propadu ekonomiky. (5)

K omezení nezaměstnanosti využívá vláda:

❖ **Expanzivní fiskální a monetární politiku.**

Podporuje agregátní poptávku a snaží se docílit ekonomického růstu.

❖ **Aktivní politiku zaměstnanosti.**

Nástrojem aktivní politiky nezaměstnanosti jsou dotace podnikatelům, organizování veřejně prospěšných prací, rekvalifikace a vytváření chráněných pracovišť pro postižené osoby. Toto zabezpečuje Ministerstvo prací a sociálních věcí ČR společně s úřady práce. (5)

Dopady nezaměstnanosti pomáhá snižovat:

❖ **Pasivní politika zaměstnanosti.**

Zahrnuje kvalitní práci úřadů, které poskytují bezplatné informace o volných pracovních místech o státní podpoře v nezaměstnanosti.

❖ **Podpora malého a středního podnikání.**

Tyto firmy absorbují část nevyužitě pracovní síly.

❖ **Mobilita pracovních sil.**

Zlepšení mobility pracovních sil lze dosáhnout za pomoci podpory při stěhování do nového zaměstnání.

❖ **Flexicurity.**

Jde o nové slovní spojení znamenající v překladu pružnost a ochrana. Hledá rovnováhu mezi pružností trhu práce, která snižuje nezaměstnanost a ochranou pracovníků.

❖ **Zaměstnatelnost.**

Jde o schopnost uplatnit se na trhu práce. Patří sem lidé, kteří jsou schopni získat zaměstnání, udržet si je, vyrovnat se s přicházejícími změnami nebo si najít lépe vyhovující místo. (5)

2.4.6 POHLEDY NA NEZAMĚSTNANOST

Při hledání příčiny a způsobů odstraňování nezaměstnanosti neexistuje jednotný respektovaný názor. (8)

Neoklasický přístup

Neoklasická ekonomie dává za příčinu vzniku nezaměstnanosti vliv působení tržního mechanismu. Vnímají nezaměstnanost, jako krátkodobou nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po práci. Jejím hlavním tvrzením bylo, že nezaměstnanost vzniká díky nepružnosti nabídky na trhu práce. Důvodem je postavit se čelem k problémům souvisejícím s touto nepružností a měnit je. Problémem byla malá informovanost o volných pracovních místech, malá ochota cestování za pracovním místem a malá ochota přijmout zhoršené podmínky. Příčinou nezaměstnanosti, je označován požadavek vyšší mzdy. Každý člověk se musí rozhodnout, zda přijme, či nepřijme práci za nabízenou mzdu. Návrhem řešení je snížení podpor v nezaměstnanosti, aby nebyl alternativním příjmem a odstranění monopolu odborů na trhu práce. (8)

Keynesovo pojetí

Keynesiánská nezaměstnanost vyplývá z toho, že poptávka v ekonomice není dostatečně velká, aby zajistila plnou zaměstnanost. Keynes rozlišoval čtyři druhy nezaměstnanosti, frikční, sezonní, cyklickou a strukturální. Výchozím bodem je uznání nedobrovolné zaměstnanosti. Za dvě rozhodující příčiny nezaměstnanosti označoval technologický pokrok a chronický nedostatek poptávky. Keynesiánci se přikláněli k tomu, že nezaměstnanost je problém regulace úspor, spotřeby a investic a, že vyžaduje nejen čistý tržní mechanismus, ale i cestu státních intervencí do ekonomiky. (8)

Monetarismus

Monetaristická reakce spočívá v odklonu od keynesova pojetí nezaměstnanosti a vrací se zpět k neoklasické ekonomii. Monetaristé vysvětlují nezaměstnanost, v důsledku špatné alokace zdrojů, jako následek velkých zásahů států do ekonomiky. Výměna nezaměstnanosti za inflaci je pro ně nepřijatelná. Rostoucí problém nezaměstnanosti vysvětlují, jako přirozenou oběť za nezbytnou redukci míry inflace. (8)

Marxistické pojetí

Marxisté se drželi tvrzení, že nezaměstnanost je spjata s kapitalismem, který není schopen jí čelit. Tržní ekonomika je nestabilní díky vnitřním rozporům a nezaměstnanost není řešitelná v rámci systému hospodářství. (8)

2.4.7 BAŤOVO ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

V letech hospodářské krize roku 1922, kdy se československá vláda rozhodla zastavit blížící se inflaci formou znehodnocení koruny, Tomáš Baťa prokázal velkou odvahu v řešení originální terapii, která byla účinná. Znehodnocením koruny vláda vyvolala snížení exportu na polovinu, zvýšení nezaměstnanosti a nedostatek kupní síly obyvatelstva. Firmy měly přeplněné sklady, prodej stagnoval a zastavila se produkce obuvi. (3)

Baťa neviděl možné východisko v úlevách na dani či clech nebo v propouštění svých zaměstnanců, nýbrž snížil ceny obuvi na polovinu a plat zaměstnanců o 40%. Zaměstnanci měli nejen práci, ale i nejnutnější potřeby a potraviny. Za tento způsob řešení byl Baťa kritizován mnohými podnikateli, ale je jisté, že tato terapie byla účinná, protože obyvatelstvo začalo nakupovat za poloviční ceny, zvýšila se poptávka po obuvi, sklady se vyprázdnily a začalo se opět vyrábět. Baťu sice postihly nemalé ztráty, ale postupem času se tyto postihy proměnily v zisk. (3)

2.4.8 OKUNŮV ZÁKON

Fakt, že nezaměstnanost je nepřímo úměrná hospodářské aktivitě, si všiml Arthur Okun. Vyjádřil závislost a vztah mezi nezaměstnaností a produktem. Okunův zákon uvádí, že pokles HDP o 2% oproti potencionálnímu produktu vyvolá růst nezaměstnanosti přibližně o jeden procentuální bod. (14)

Změna míry nezaměstnanosti =

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

Podle tohoto vztahu dochází k tomu, že v případě průměrného tempa růstu ekonomiky o 3% nedochází ke změnám v procentu nezaměstnanosti. V případě, že chceme, aby došlo ke snížení nezaměstnanosti, skutečné HDP musí růst rychleji než potenciální. (14)

2.5 INFLACE A NEZAMĚŠTNANOST

Inflace vzniká poruchou makroekonomické rovnováhy. Při inflaci dochází ke snížení kupní síly peněz a k postupnému znehodnocování měny v důsledku růstu cenové hladiny všech statků a služeb. Pomocí různých cenových indexů můžeme změřit **míru inflace**. Nejpoužívanějším indexem, je index spotřebitelských cen CPI. (4)

Druhy inflace (podle tempa):

- ❖ Mírná – vzestup cenové hladiny do 10%.
- ❖ Pádívá - peníze ztrácí kupní sílu.
- ❖ Hyperinflace – peníze již neplní svoji funkci. (4)

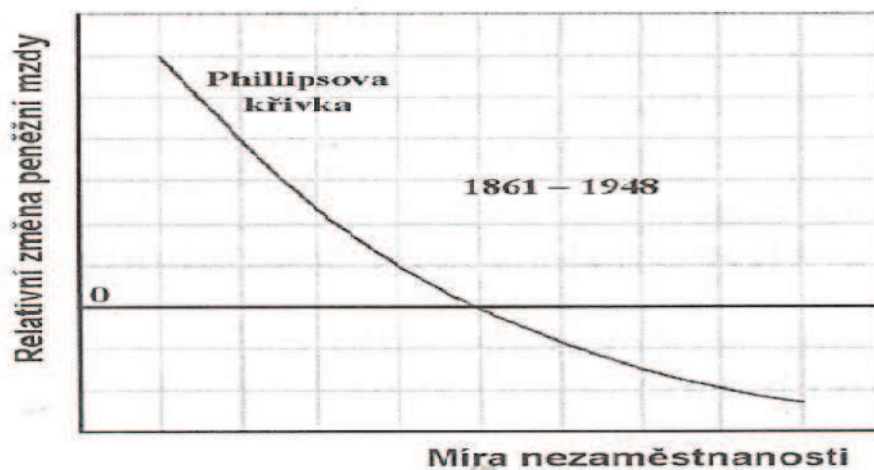
Důsledky inflace:

- ❖ Znehodnocuje úspory.
- ❖ Vliv na vztah mezi věřiteli a dlužníky.
- ❖ Postihuje příjemce fixních důchodů.
- ❖ Sociální dopady.
- ❖ Vliv na mzdy a platy. (1)

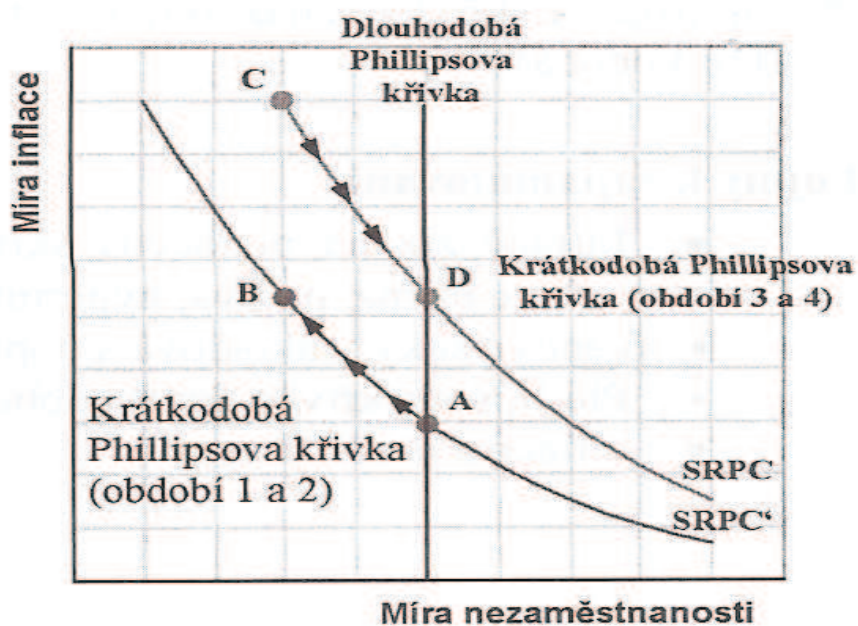
Inflace je společně s nezaměstnaností makroekonomický ukazatel, kterému se věnuje velká pozornost. Existují dva názory na vztah mezi inflací a nezaměstnaností. Pokud jde o nepřímou závislost, což znamená, že situace na trhu je kompromisem mezi nižší mírou inflace a vyšší mírou nezaměstnanosti, zobrazuje to tzv. Phillipsova křivka.

Avšak tento názor v průběhu 70. let, kdy zde byla, jak vysoká inflace, tak i vysoká nezaměstnanost, měl velké procento odpůrců. (4)

V dnešní době se zastává názor, že Phillipsova křivka platí pro krátké období, v dlouhodobém období je křivka nestabilní. Krátkodobá Phillipsova křivka vychází z přirozené míry nezaměstnanosti a stálého tempa inertní inflace, což znamená, že pokud je nezaměstnanost pod hladinou přirozené míry, rostou ceny a mzdy rychleji. (4)



Graf 4: Krátkodobá Phillipsova křivka (4)



Graf 5: Inflace a nezaměstnanost (4)

Obrázek poukazuje na to, do jaké míry se posune krátkodobá Phillipsova křivka, vlivem období nízké nezaměstnanosti. Možnost volby mezi vyšší inflací, nebo vyšší nezaměstnaností. Nelze tedy popřít souvislost mezi inflací a nezaměstnaností. (4)

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

S problémem stále rostoucí a neudržitelné míry nezaměstnanosti se v současnosti potýká nejen Česká republika, nýbrž celý svět. Ekonomická krize se stále prohlubuje a očekává se dlouhodobá evropská recese, která s sebou přinese značné změny.

3.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V EU

Průměrná míra nezaměstnanosti v EU se do roku 2008 pohybovala okolo 7%. V té době nejnižší nezaměstnanost zaznamenaly dvě země, Nizozemí 3.1% a Dánsko 3.3%. Naopak země s nejvyšší nezaměstnaností byla Španělsko s 11.3%. Česká republika se ve srovnání s ostatními státy EU držela na 5. místě a ve většině zemí docházelo k úspěšnému snižování nezaměstnanosti.

Tab. 1: Vývoj nezaměstnanosti v EU od roku 2007-2010 (vlastní zpracování dle: 18)

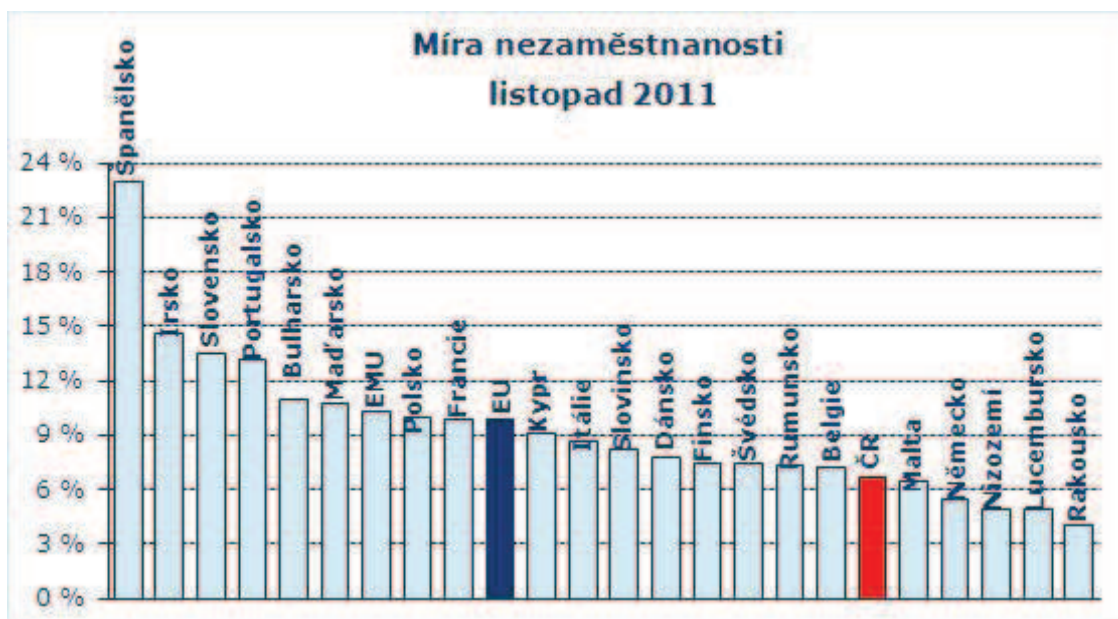
Vývoj nezaměstnanosti v EU od roku 2007-2010				
Země/Rok	2007	2008	2009	2010
EU 27	7.2	7.1	9.0	9.7
Belgie	7.5	7.0	7.9	8.3
Bulharsko	6.9	5.6	6.8	10.2
Česká republika	5.3	4.4	6.7	7.3
Dánsko	3.8	3.3	6.0	7.4
Německo	8.7	7.5	7.8	7.1
Estonsko	4.7	5.5	13.8	16.9
Irsko	4.6	6.3	11.9	13.7
Řecko	8.3	7.7	9.5	12.6
Španělsko	8.3	11.3	18.0	20.1
Francie	8.4	7.8	9.5	9.8
Itálie	6.1	6.7	7.8	8.4
Kypr	3.9	3.7	5.3	6.2
Lotyšsko	6.0	7.5	17.1	18.7
Litva	4.3	5.8	13.7	17.8

Lucembursko	4.2	4.9	5.1	4.6
Maďarsko	7.4	7.8	10.0	11.2
Malta	6.5	6.0	6.9	6.9
Nizozemsko	3.6	3.1	3.7	4.5
Rakousko	4.4	3.8	4.8	4.4
Polsko	9.6	7.1	8.2	9.6
Portugalsko	8.9	8.5	10.6	12.0
Rumunsko	6.4	5.8	6.9	7.3
Slovinsko	4.9	4.4	5.9	7.3
Slovensko	11.1	9.5	12.0	14.4
Finsko	6.9	6.4	8.2	8.4
Švédsko	6.1	6.2	8.3	8.4
Velká Británie	5.3	5.6	7.6	7.8

V nadcházejícím roce 2009 Evropská unie zaznamenala pokles zaměstnanosti až o 2%. Přicházeli o práci občané členských států euro zóny, tak i občané států, jejichž měnou je euro. Lidé přišli o zaměstnání ve všech oborech kromě veřejné správy a vzdělání. Největší pokles zaznamenalo stavebnictví, průmyslová výroba a zemědělství.

Z tabulky je čitelné, že rok 2009 poznamenal všechny členské státy Evropské unie. Celková nezaměstnanost EU stoupla o 2 % a v některých menších státech se nezaměstnanost zvýšila až o dvojnásobek, jedná se například o Dánsko, Estonsko, Irsko, Lotyšsko a Litvu. Nejlépe na tom bylo stále Nizozemí s nezaměstnaností okolo 3,7%, což oproti loňskému roku znamená navýšení o pouhé 0,6%. Česká republika ačkoliv také zaznamenala nárůst o 2%, stále se pohybovala pod průměrnou hranici nezaměstnanosti v EU s 6,7%. Na konci tohoto roku nejvíc ohroženým státem bylo Lotyšsko a Španělsko. Míra nezaměstnanosti těchto států se pohybovala okolo 18% a spekulovalo se o tom, že rok 2010 pro ně nebude příznivější a mohou dosáhnout až 20% nezaměstnanosti, což se stalo skutečností. Situace na evropském trhu začínala být vážná.

Evropská unie v polovině roku 2010 měla 23 milionů nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti vyšplhala skoro k 10%. V rámci celé EU zde byly značné rozdíly. Míra nezaměstnanosti ve Španělsku byla 20% avšak v Rakousku či Nizozemí pouhé 4,5%. Během tohoto roku nejvíce vzrostla nezaměstnanost v Pobaltských zemích (Estonsku, Lotyšsku a Litvě). Pouze ve třech zemích EU nezaměstnanost klesla, v Německu z 7,8% na 7,1%, v Lucembursku z 5,1% na 4,6% a v Rakousku ze 4,8 na 4,4%. (20)



Graf 6: Míra nezaměstnanosti v zemích Evropy – listopad 2011 (16)

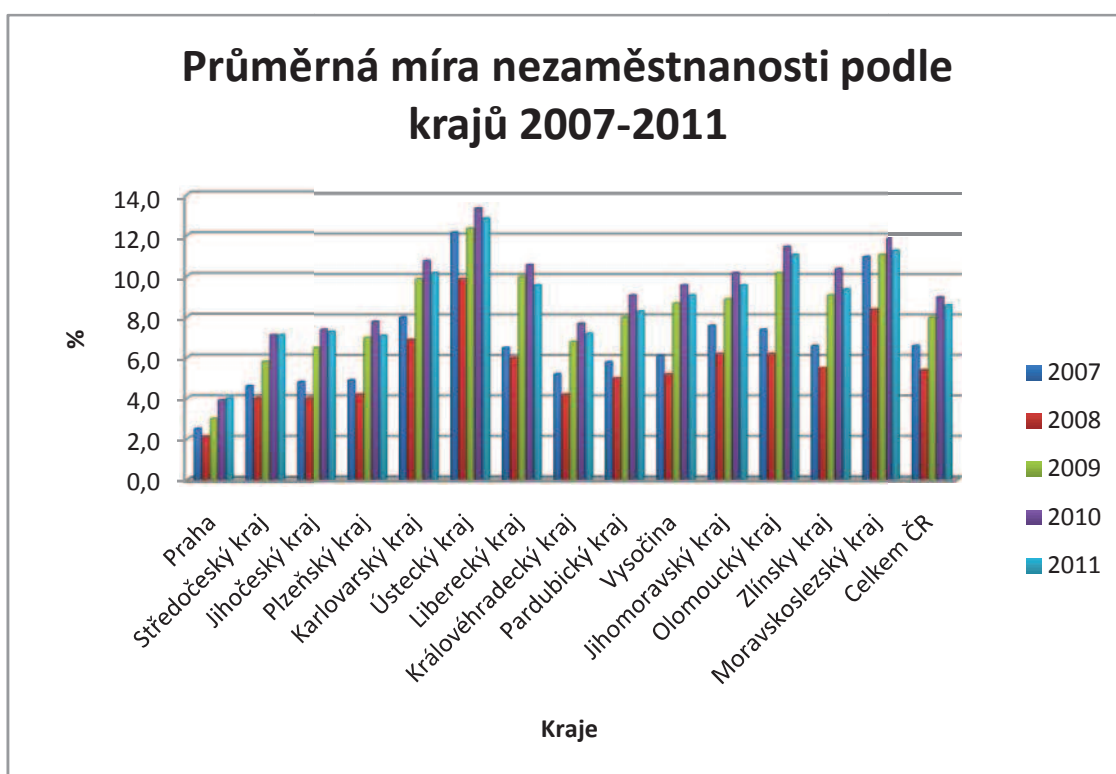
V roce 2011 se míra nezaměstnanosti v EU držela mírně nad 10%. V České republice míra nezaměstnanosti v porovnání s rokem 2010 klesla na 6,8% a drží si tak 6. místo v rámci EU. Nejnižších hodnot dosáhlo opět Rakousko 3,9 %, Nizozemí a Lucembursko okolo 5%. Absolutně nejvyššího vzrůstu nezaměstnanosti dosáhlo Španělsko, jehož hodnota se vyšplhala až na 22,9%.

Vývoj nezaměstnanosti v posledních letech v rámci Evropské unie nebyl příliš pozitivní a letošní rok 2012 bude podle ekonomů ještě bouřlivější. Evropská unie momentálně zažívá dluhovou krizi euro zóny a v následujících měsících se pokusí o její záchranu. Z pohledu vývoje světové ekonomiky rok 2012 nezapiše mezi nejlepší. Ekonomové varují před dalšími otřesy napříč světovou ekonomikou. Hlavními hrozbami je

rozštěpení euro zóny, pády některých bank, státní bankroty, které hrozí až třetině euro zóny a vliv eura na vývoj ostatních měn. (26)

3.2 NEZAMĚSTNANOST V ČR

Stejně, jako celý svět, musí i Česká republika čelit celosvětovému problému stále rostoucí a neudržitelné míry nezaměstnanosti. V letech 2007-2008 docházelo k úspěšnému snižování nezaměstnanosti a její míra se pohybovala okolo 6%, Česká republika zažívala ekonomický boom. Jednoznačně nejnižší nezaměstnanost byla v roce 2008 5,4%, která byla pro Českou republiku za poslední roky nejpříznivější.



Graf 7: Průměrná míra nezaměstnanosti podle krajů v období 2007-2011 (vlastní zpracování dle: 22)

S rokem 2009 přišla ekonomická krize a s ní i značně vysoká nezaměstnanost. Hranice se vyhoupla téměř na 8%, to je navýšení o 2,6% oproti roku 2008. Tento velký nárůst zaznamenala celá Evropa a nezaměstnaných stále přibývalo. Avšak nadcházející rok 2010 nepřinesl velké změny, právě naopak. Nezaměstnanost vzrostla o celé 1% na

neuvěřitelných 9%. Občané všech členských států EU se báli o svoje pracovní místa, ekonomika totiž stagnovala a ani budoucí vyhlídky nebyly nejsvětlejší.

Rok 2011 patřil svým ekonomickým vývojem k těm nejslabším, začalo se více šetřit a méně utrácet. Nezaměstnanost sice zaznamenala mírný pokles o 0,4% na 8,6%, ale úderem nového roku 2012 se nám nezaměstnanost přehoupla opět přes 9% a současný rok není z ekonomického hlediska vůbec pozitivní. Ekonomika stagnuje a ekonomická krize se stále prohlubuje díky současné dluhové krizi euro zóny a hrozícímu státnímu bankrotu v Řecku.

Ekonomové varují, že v případě nepříznivého vývoje hrozí České republice až 10% nezaměstnanost. Pokud by byla překročena hranice 10%, znamenalo by to nárůst až o 2% oproti předchozímu roku. K největšímu propouštění by došlo v sektoru služeb, stavebnictví a zpracovatelském průmyslu. (25)

Srovnáme-li vývoj nezaměstnanosti v České republice v rámci jednotlivých krajů, je patrné, že nejnížší nezaměstnanost mělo hlavní město Praha za celé sledované období 2007-2011. Její míra nezaměstnanosti kolísala mezi 2-3%. Poslední rok sice zaznamenala navýšení na 4%, ale ve srovnání s ostatními kraji byla a je Praha ideálním místem pro podnikání a kariéru. Špatně si nevede ani Středočeský, Jihočeský kraj a Královéhradecký kraj, kde se míra nezaměstnanosti v posledních letech pohybovala okolo 7%.

Oblasti s nejvyšší nezaměstnaností byly dlouhodobě kraje Ústecký, jeho nejvyšší míra nezaměstnanosti byla roku 2010 až 13,4%, kraj Moravskoslezský a kraj Olomoucký, kde byla nezaměstnanost cca. 11%. Jihomoravský kraj se držel s mírou nezaměstnanosti na pomyslném středu. Celková míra nezaměstnanosti pro rok 2011 JMK byla 9,6% s počtem 61 192 občanů evidovaných na úřadu práce.

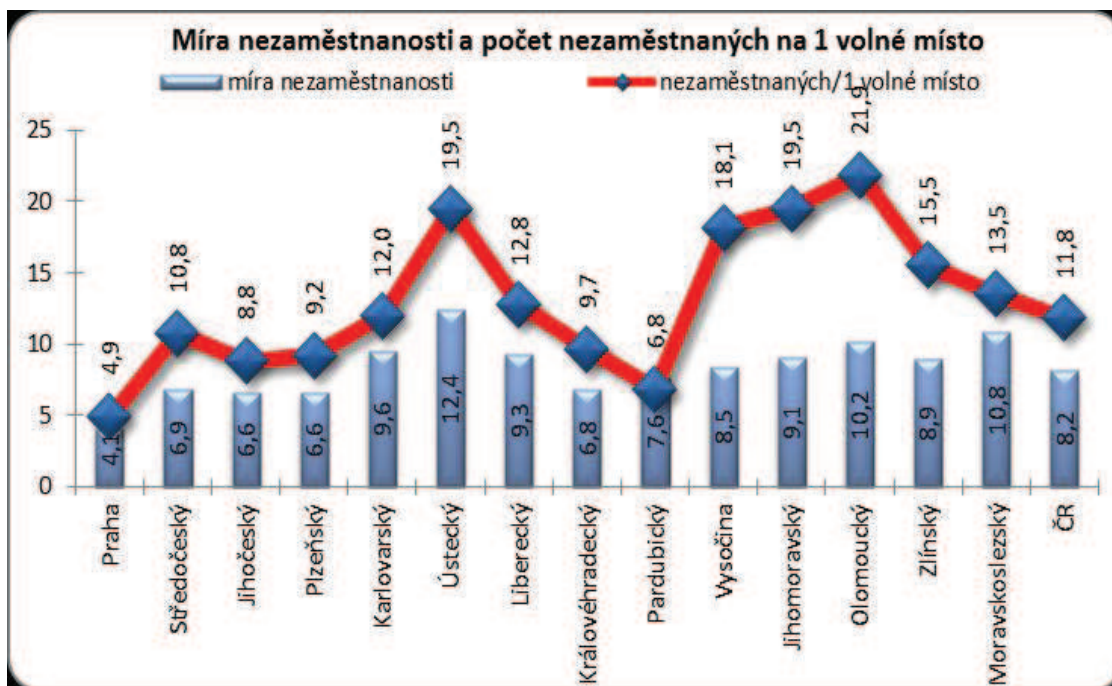
Tab. 2: Charakteristika uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2007-2011 (vlastní zpracování dle: 22)

Charakteristika uchazečů o zaměstnání v období 2007-2011					
Rok	Celkem z toho:	mužů	žen	OZP	absolventů
2007	354 878	163 728	191 150	65 216	17 792
2008	352250	168 611	183 639	61 136	19 716
2009	539136	281 024	258 112	67 738	30 738
2010	561551	293 351	268 200	69 499	30 821
2011	508451	258 150	250 301	63 092	29 230

Zajímavý je také vývoj nezaměstnanosti v ČR podle registrovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce. Úřad práce ČR evidoval okolo 350 000 občanů žádajících o práci po oba roky 2007-2008. Z toho bylo více žen ucházejících se o práci, než mužů a z toho pouze okolo 19 tisíc absolventů škol. Po celé sledované období nedocházelo k žádnému výraznému výkyvu v množství žadatelů se zdravotním postižením. Jejich počet se stále držel okolo 60 000 osob.

V následujícím roce 2009 se zvýšila nezaměstnanost, což mělo za následek navýšení registrovaných osob na Úřadu práce přibližně o 200 000 lidí oproti loňskému roku. Došlo k navýšení počtu mužů ucházejících se o práci o 100 000 na 281 000 a nastala změna v postavení, žádajících bylo více mužů než žen. I počet absolventů se v období hospodářské krize zvýšil na 30 738 žadatelů.

Rok 2010 ze statistického hlediska byl téměř totožný s rokem 2009. Nezaměstnanost se sice zvýšila na 9%, ale počty uchazečů o práci, jak u žen, mužů a absolventů byly srovnatelné. V nadcházejícím ročním období klesla evidovaná míra v ČR na 8,6 %, což je pokles o celé 0,4% ve srovnání s nepříznivým rokem 2010. V této době bylo registrováno na úřadu práce 508451, to je o 53100 méně než v předchozím roce. Klesl počet uchazečů o práci u mužů, žen absolventů i OZP.



Graf 8: Míra nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných na 1 volné místo k 31.8.2011 (24)

Z hlediska počtu nezaměstnaných hlásící se na 1 volné místo byl roku 2011 na vedoucí pozici Olomoucký, Ústecký, Jihomoravský kraj a Vysočina. V Olomouckém kraji se na jednu tutéž pozici hlásilo až 22 osob, v Ústeckém a Jihomoravském kraji 19,5 osob a na Vysočině 18,1. Při tak vysoké konkurenci bylo v těchto krajích najít pracovní místo velice složité a pravděpodobnost úspěchu mizivá. V průměru na jedno pracovní místo v rámci všech krajů, tedy celé ČR, připadalo 11,8 uchazečů. Nejlepším místem na hledání práce bylo opět hlavní město Praha, kde se na 1 volné pracovní místo hlásilo pouze 4,9 uchazečů.

3.3 NEZAMĚŠTNANOST V OKRESE VYŠKOV

3.3.1 CHARAKTERISTIKA OKRESU

Okres Vyškov je situován ve východní části Jihomoravského kraje a sousedí se čtyřmi dalšími okresy Jihomoravského kraje, s jedním krajem ze Zlínského kraje a jedním z Olomouckého kraje. Dohromady sousedí se šesti okresy. Na východě sousedí s okresem Kroměříž, který je součástí Zlínského kraje. Na severu, severovýchodě je to

okres Prostějov, který je součástí Olomouckého kraje. Ostatními sousedy z Jihomoravského kraje jsou na západě Brno-venkov, na severozápadě Blansko a na jihu okres Hodonín a Břeclav.



Mapa 1: Okres Vyškov a okolí (17)

Tento okres s rozlohou 870 km² se řadí mezi skupinku nejmenších okresů Jihomoravského kraje nejen rozlohou, ale i počtem obyvatel, který je přibližně 88 000 obyvatel. Tvoří jej 5 měst a 75 obcí. Na území okresu Vyškov působí 3 obce s rozšířenou působností (ORP) – Bučovice, Slavkov u Brna a Vyškov. (12)

Ve Vyškově je zhruba 30% ekonomicky aktivních obyvatel, v zemědělství 6 % a ve stavebnictví je 11% ekonomicky aktivních, proto se řadí mezi průmyslově, zemědělský okresy. Zaměstnanosti výrazně pomáhá dobrá dopravní dostupnost brněnských podniků a významný dopravní tah dálnice D1 Praha – Brno - Vyškov a dále pak Olomouc - Ostrava. (17)

Největším zaměstnavatelským subjektem na okrese Vyškov je European Data Project s.r.o. sídlící v Komořanech. Tato firma se zabývá výrobou elektronických zařízení a patří mezi největší zaměstnavatele v celém Jihomoravském kraji. Z nevýrobní sféry jsou největšími zaměstnavateli Nemocnice s poliklinikou a Ministerstvo obrany ČR. (12)

Další faktor, který má významný podíl na výši nezaměstnanosti ve Vyškově, jsou průmyslové zóny.

Průmyslová zóna Sochorova

Tato průmyslová zóna se nachází na severozápadním okraji Vyškova má 30 ha a soustředí se převážně na těžší výrobní průmysl. Podniká zde přes 25 podniků a většinou jde o firmy se zahraniční účastí, jako Böttcher ČR, Voest Alpine Stahlandel, Magnum Parket, KB System CR a mnoho dalších. V dnešní době patří tato zóna k těm úspěšným v České republice a zaměstnává dvě stovky obyvatel. (12)

Průmyslová zóna Nouzka

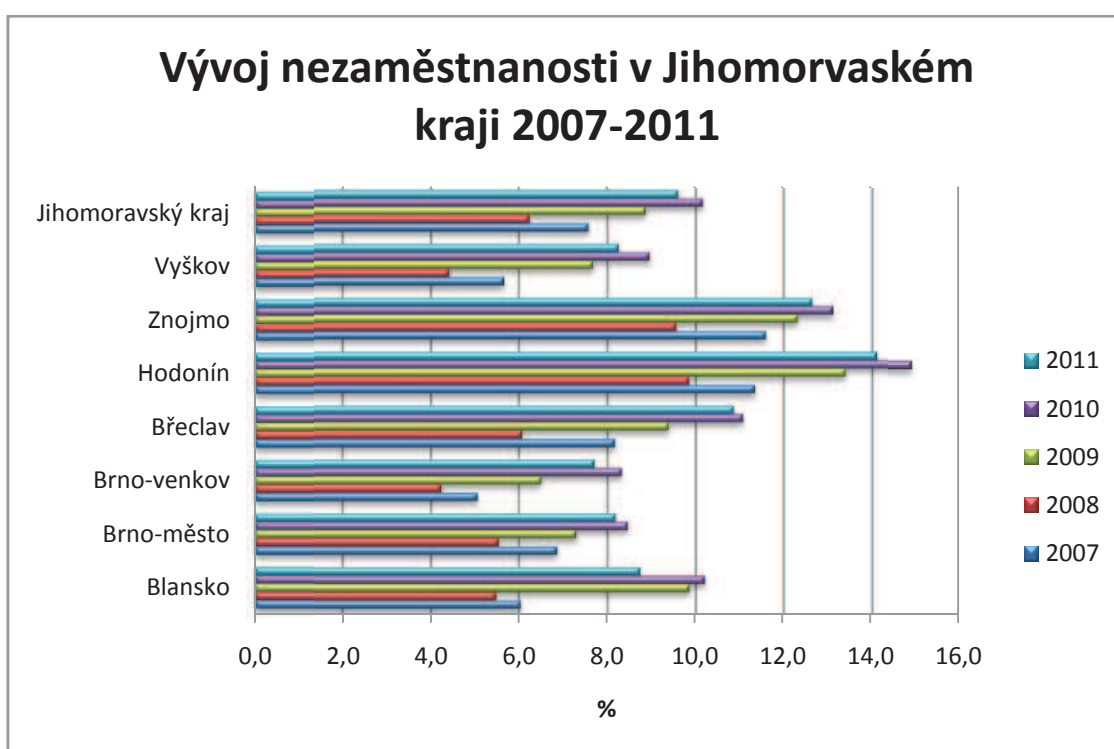
Průmyslová zóna Nouzka leží v jihozápadním cípu Vyškova. Její hlavní činností na rozdíl od zóny Sochorova jsou služby, výrobní služby a část se využívá ke komerčním aktivitám. (12)

Město Vyškov začalo s touto výstavbou průmyslových zón po roce 90. Hlavní účel těchto zón bylo zamezení nárůstu nezaměstnanosti vlivem zavření fabriky Zbrojovka a snižováním počtu zaměstnanců v zemědělských družstvech. Vlivem této investice do podpory zaměstnanosti se dříve zemědělský okres přeměnil na okres průmyslový. Zároveň se městu podařilo zamezit tomu, aby celé město ovládala jedna monopolní firma, což by bylo velice riskantní v případě jejího úpadku. Město proto tyto pozemky rozprodalo několika firmám s různým zaměřením. Tyto firmy nabízí všechny možné druhy pracovních míst přes frézaře, nástrojaře, techniky, lakýrníky, svářeče, administrativní pracovníky, IT pracovníky, skladníky, uklízečky, hlídače, překladatele a mnoho dalších. (29)

Obě tyto zóny jsou velice důležité pro město Vyškov. Dochází zde k mobilitě zahraničních a českých firem, které nabízí velké množství nových pracovních míst a tím se výrazně podílí na snižování nezaměstnanosti v okrese. V současné době se okres Vyškov pohybuje pod celostátním průměrem nezaměstnanosti a v rámci Jihomoravského kraje je na druhé pozici. Podle přehledů za měsíc 03/2012 bylo procento nezaměstnanosti necelých 9 %. (22)

3.3.2 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OBDOBÍ 2007-2011

Všechny okresy České republiky, tak i okres Vyškov v Jihomoravském kraji musí čelit současné hospodářské krizi a bojovat s narůstající nezaměstnaností. Jak si okres Vyškov vedl v posledních pěti letech? Ze statistických údajů uvedených Ministerstvem práce a sociálních věcí je viditelné, že Vyškov na tom nebyl nejhůře v měřítku Jihomoravského kraje. Okres Vyškov v porovnání s ostatními okresy patřil mezi ty s nižší nezaměstnaností a v porovnání s hodnotami vykazovanými pro celou Českou republiku se pohyboval pod hranicí jejího průměru.



Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji 2007-2011 (vlastní zpracování dle: 22)

Roku 2007 byla průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Vyškov 5,6%, což je druhá nejnižší míra nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji. Lépe na tom byl už jen okres Brno-venkov. V porovnání s celorepublikovým průměrem byl tento okres o 1% pod její hranicí. Ke konci roku 2007 nezaměstnanost na okrese Vyškov byla 24. nejnižší v rámci všech 77 okresů celé ČR.

V průběhu roku 2008 se míra nezaměstnanosti dostala dokonce pod hranici 4%, taková nízká míra nezaměstnanosti byla na okrese Vyškov zaznamenána naposledy roku 1995, kdy činila 3,5%. (10) Tento rok byl nejpříznivější za posledních 5 let. Tento rok okres Vyškov v porovnání s ostatními okresy stále zaujímal druhé místo s průměrnou hodnotou 4,42%.

V průběhu celého roku 2009 docházelo k neustálému navyšování míry nezaměstnanosti vlivem ekonomické krize. Míra nezaměstnanosti se přehoupla ke konci roku až přes 9% a ekonomové varovali před 10% hranicí příštího roku. Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti tento rok byla 7,9%, a okres Vyškov zaujal třetí místo v celém JMK, hned za okresem Brno-venkov a Brno-město.

Na počátku roku 2010 se varování stalo skutečností, míra nezaměstnanosti v okrese Vyškov přehoupla 10% hranici a na této úrovni se pohybovala až do konce března. Vlivem ročního období se tato situace díky sezonním pracím zlepšila. Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za tento rok 8,94 %, což je o 0,08 procentního bodu méně oproti průměrně vykazované hodnotě pro celou Českou republiku a o 1,04 procentního bodu více oproti průměrně vykazované hodnotě míry nezaměstnanosti na okrese Vyškov v roce 2009.

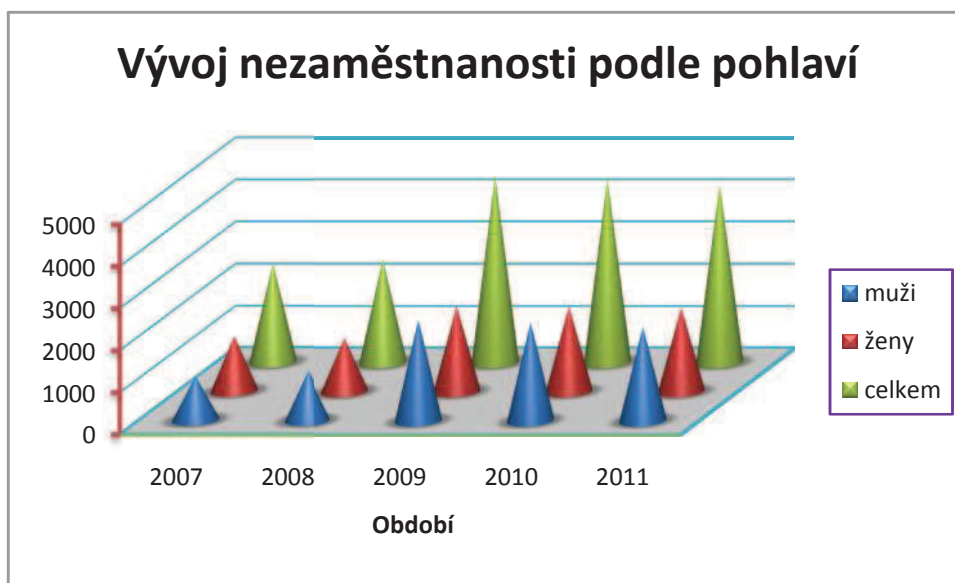
Z tabulky je zřejmé, že ve všech okresech došlo následující rok 2011 k mírnému zlepšení a celkovému snížení nezaměstnanosti, oproti průměrným hodnotám uvedeným na konci roku 2010. Průměrná míra nezaměstnanosti byla mírně nad 8%, což je stále třetí nejnižší míra v rámci Jihomoravského kraje.

3.3.3 NEZAMĚSTNANOST PODLE POHLAVÍ

Roku 2007, podle počtu evidovaných uchazečů o práci na Úřadu práce ve Vyškově, žádalo o práci více žen než mužů. Z celkového počtu uchazečů, bylo dosažitelných 1313 žen a 1037 mužů. Vlivem mohla být ženská diskriminace na trhu práce, spojená s obavami zaměstnavatelů s budoucím mateřstvím a následnou kombinací péče o děti

s prací. V okrese Vyškov, byl tento jev spíše zapříčiněn větším množstvím výrobních podniků a podniků zaměstnávající především muže.

Následující rok došlo k drobnému navýšení počtu osob hledajících práci, jak u mužů tak i žen a stále se držel trend více žádajících žen než mužů, i když rozdíl byl téměř zanedbatelný. Mužů roku 2008 žádalo 1178 a žen ještě o 100 více, celých 1274.



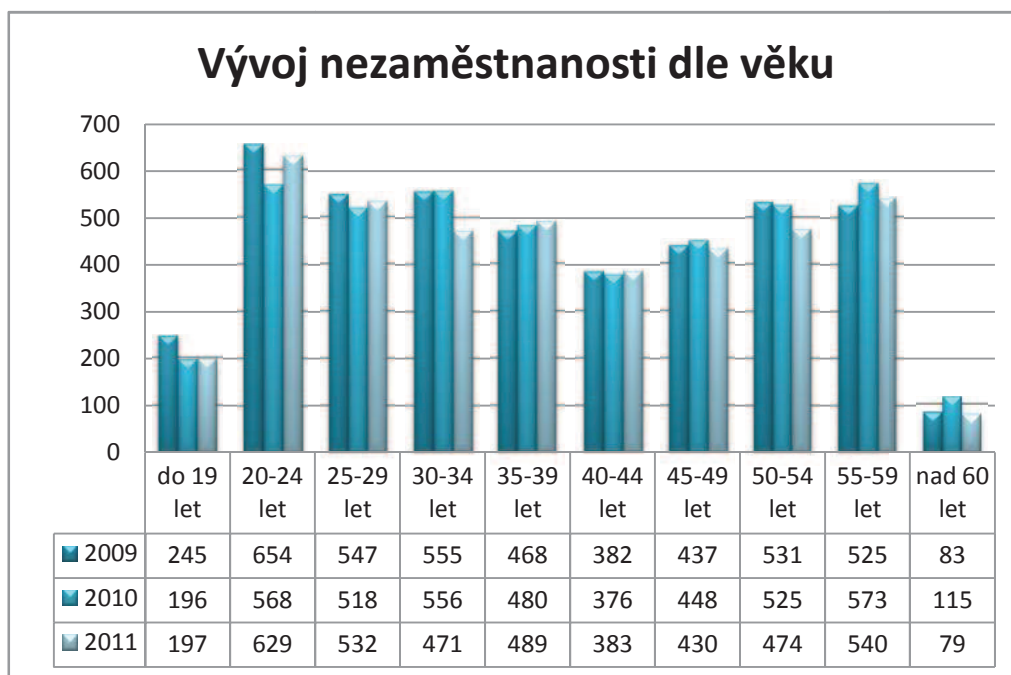
Graf 10: Vývoj nezaměstnanosti podle pohlaví 2007-2011 (vlastní zpracování dle: 22)

Rok 2009 a 2010 došlo ke zpomalení hospodářského vývoje, ekonomika stagnovala a hospodářská krize se prohlubovala, došlo k výraznému propouštění ve státních podnicích a slábl stavební a strojní průmysl. Z tabulky je viditelná změna v množství žádajících žen a mužů o práci, na obou stranách přibýlo nadvakrát nezaměstnaných, ale hlavně se změnila situace na trhu práce. Vzhledem k propouštění v oblasti průmyslu, bylo od roku 2009 více žádajících mužů než žen. Oba dva roky se nezaměstnanost pohybovala okolo 4400, z toho 2300 mužů a 2000 žen.

Roku 2011 poklesla nezaměstnanost z 9% na 8,2% a s ní se i snížil počet občanů bez práce o dvě stě osob na rovných 4225. Pokud se ale podíváme do historie, stále je toto číslo dvojnásobek počtu osob evidovaných v letech 2005-2007.

3.3.4 NEZAMĚŠTNANOST PODLE VĚKU

V závěru roku 2009 byla nejvíce zastoupena kategorie uchazečů ve věku 20-24 let, na celkovém počtu uchazečů se tak podílela s počtem 654 z celkových 4427 uchazečů 14,8% nezaměstnaností. Jedná se především o absolventy škol. Tato skupina osob je považována při nepříznivých podmínkách na trhu práce za rizikovou. Důvodem může být, jak nízké vzdělání bez maturity, tak především nízká či nulová praxe v oboru.



Graf 11: Vývoj nezaměstnanosti podle věku (vlastní zpracování dle: 11, 12, 22)

O rok později se situace změnila, počet uchazečů do 30 let poklesl, naopak nezaměstnanost u uchazečů staršího věku vzrostla. Nejpočetnější skupinou roku 2010 byla kategorie osob ve věku 55-59 let. Jedná se o věk předdůchodového věku. Tyto osoby bývají často na trhu práce znevýhodňováni či diskriminováni a jsou rovněž rizikovou skupinou na trhu práce.

Předchozí rok 2011 došlo k úplné inverzi a situace se podobala situaci roku 2009. Nárůst uchazečů zaznamenaly všechny kategorie do věku 39 let, naopak ke snížení došlo u všech starších věkových skupin. Zaměstnavatelé začali dávat přednost starším osobám s dlouholetými a nenahraditelnými zkušenostmi před absolventy.

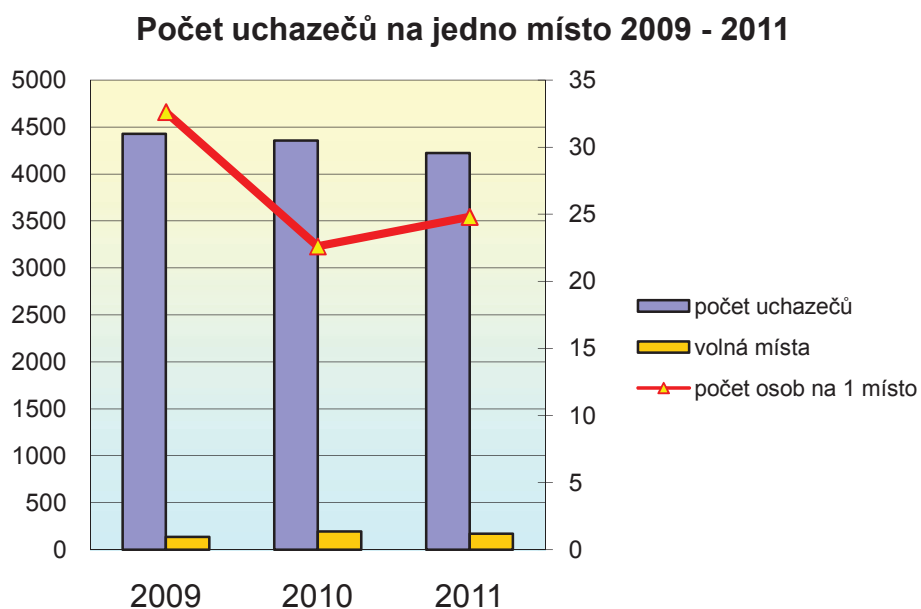
3.3.5 NEZAMĚŠTNANOST EVIDOVANÝCH UCHAZEČŮ

Vývoj množství uchazečů evidovaných na úřadu práce ve Vyškově v období 2007-2011 odpovídal situaci na trhu. V letech 2007-2008 byla situace na trhu práce příznivá, nezaměstnanost se pohybovala v rozmezí 4,5-6%, čemuž odpovídá i počet evidovaných uchazečů. Osob evidovaných na úřadu práce ve Vyškově bylo kolem 2400, to je o 2000 osob méně, než v nadcházejících letech. Od roku 2009 se situace na trhu práce radikálně zhoršila, stoupla průměrná míra nezaměstnanosti a s ní i počet uchazečů. Počet 4427 osob evidovaných byl alarmující.

Tab. 3: Vývoj množství evidovaných uchazečů ve Vyškově (vlastní zpracování dle: 9, 10, 11, 12, 22)

Vývoj množství uchazečů evidovaných na ve Vyškově					
Období prosinec	2007	2008	2009	2010	2011
Množství uchazečů	2 350	2 452	4 427	4 355	4 225

Ani situace na trhu práce z hlediska počtu volných pracovních míst (VPM) nebyla za poslední tři roky uspokojivá.



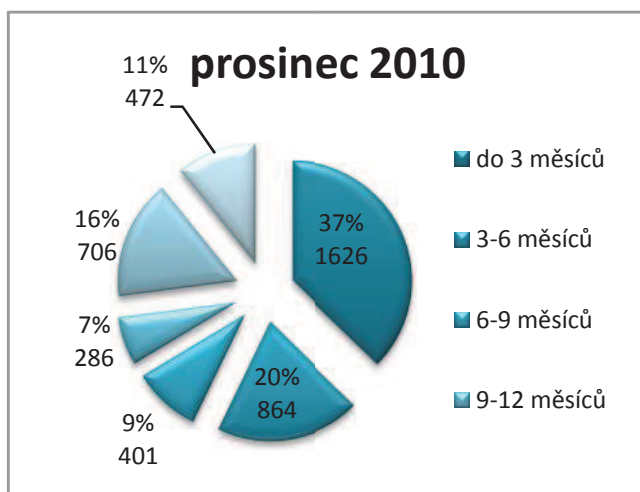
Graf 12: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo (vlastní zpracování dle: 11, 12, 22)

Pozitivní vývoj v počtu VPM z předchozích let byl v září 2008 ukončen a od té doby se nabídka VPM stále snižovala. Především ve 2. čtvrtletí 2009 se nabídka volných pracovních míst velmi zúžila a v prosinci 2009 bylo volných pouze 136 pracovních míst. Průměrná roční hodnota 126 volných pracovních míst se řadila dlouhodobě k hodnotám nejnižším. Na jedno VPM se hlásilo 33 osob, což je jednoznačně nejvyšší počet za poslední tři roky.

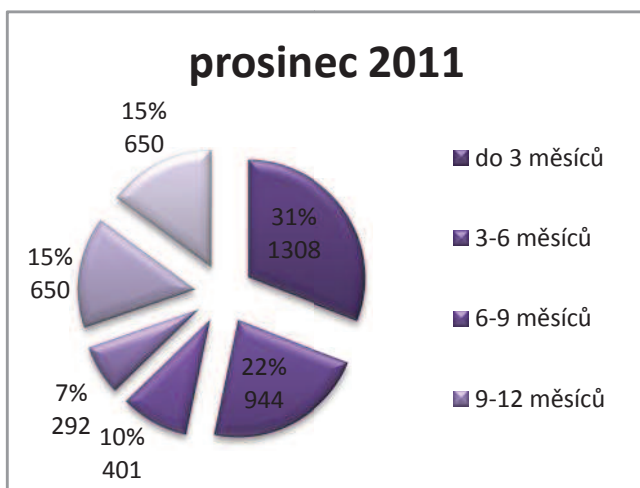
Rok 2010 ve vývoji počtu volných pracovních míst byl o trošku pozitivnější. Situace z hlediska počtu osob evidovaných na Úřadu práce byla téměř shodná, nýbrž počet VPM se zvýšil na necelých 200 a díky tomu se snížilo i množství uchazečů na 1 VPM na celých 23 osob. Ačkoliv počet osob registrovaných na Úřadu práce v posledních letech měl klesající tendenci, vývoj počtu VPM roku 2011 se v mnohém přiblížil roku 2009. Volných pracovních míst ubylo z 200 na 170 a přibýlo osob na 1 volné pracovní místo. V průměru bylo 25 uchazečů na jednu pracovní příležitost.

3.3.6 NEZAMĚSTNANOST PODLE DÉLKY EVIDENCE

Nejpočetnější skupinou v závěru minulého roku byla kategorie osob s délkou evidence do 3 měsíců. Evidovaných uchazečů bylo celkem 1308, druhou nejpočetnější skupinou byla kategorie osob s délkou evidence 3-6 měsíců, celých 944.



Graf 13: Nezaměstnanost podle délky evidence 12/2010 (vlastní zpracování dle: 12)



Graf 14: Nezaměstnanost dle délky evidence 12/2011 (vlastní zpracování dle: 22)

Zajímavostí je, že oproti roku 2010 došlo k poklesu kategorie s délkou evidence do 3 měsíců. Příčinou snížení mohla být novelizace zákona č. 347/2011 Sb., zaměstnanosti dochází k významným změnám v poskytování podpory v nezaměstnanosti pro rok 2011. K hlavním změnám došlo v oblasti odstupného a podpory, dobrovolného odchodu z práce a přivýdělku při nezaměstnanosti.

Naopak oproti loňskému roku vzrostlo procento evidovaných od 3-6 měsíců a procento nezaměstnaných déle, jak 24 měsíců. Se vzrůstající nezaměstnaností a obecně zhoršující se situací na trhu práce lze předpokládat, že i další rok dojde k nárůstu osob i u dalších kategorií.

Úřad práce přijal několik opatření, mající alespoň částečně eliminovat narůstající dlouhodobou nezaměstnanost. Jedním z nich je např. vyhlášení výzvy na obsazování míst na veřejně prospěšné práce lidmi s délkou nad 12 měsíců.

3.3.7 NEZAMĚŠTNANOST PODLE VZDĚLÁNÍ

Pokud porovnáme hodnoty v následující tabulce, dospějeme k závěru, že celkový počet uchazečů o zaměstnání byl velice podobný. Stále ale přetrvávají výrazné disproporce mezi nabídkou a poptávkou u jednotlivých stupňů dle klasifikace ISCED97. Kvalitní

vzdělání a příprava na budoucí povolání napomáhají lidem najít snadno a rychle uplatnění na trhu práce. Vzdelání nám napomáhá v boji proti nezaměstnanosti.

Tab. 4: Nezaměstnanost podle vzdělání 2010/2011 (vlastní zpracování dle: 12, 22)

4. čtvrtletí	2010	2011
Uchazeči celkem	4355	4225
bez vzdělání	0	0
neúplné základní vzdělání	0	0
základní vzdělání + praktická škola	882	925
nižší střední vzdělání	1	1
nižší střední odborné vzdělání	123	143
střední odborné vzdělání (vyučen)	1916	1762
střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	26	24
ÚSV vzdělání	133	102
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	230	221
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	746	741
vyšší odborné vzdělání	37	44
bakalářské vzdělání	42	62
vysokoškolské vzdělání	214	195
doktorské vzdělání (vědecká výchova)	5	5

Nízké šance na získání zaměstnání v závěru roku 2010 a 2011 měli především lidé s nízkým vzděláním (základním či vyučením), které znemožňuje trvalejší prosazení na trhu práce. Osoby s nízkým vzděláním v současné době nejsou pro zaměstnavatele atraktivní. V dnešní době, kdy je konkurence na trhu práce vysoká, je nezbytné mít alespoň středoškolské vzdělání s maturitou. Tento druh dosaženého vzdělání je základním požadavkem firem nabízející VPM a kritériem při výběru vhodného kandidáta.

Nejlepší uplatnění na trhu práce mají vysokoškolští absolventi. Jejich míra nezaměstnanosti se pohybuje okolo 3%. Vysokoškolské vzdělání přináší řadu výhod, v porovnání s méně vzdělanými lidmi jsou méně ohroženi nezaměstnaností, jejich práce je kvalifikovanější a za vyšší mzdu.

3.3.8 NEZAMĚSTNANOST OZP

Nezaměstnanost této problémové skupiny v obou letech byla početně téměř totožná. Nikde nedocházelo k výraznějším výkyvům, hodnoty byly srovnatelné. Nicméně je důležité podotknout, že nezaměstnanost OZP tvořila 13% z celkové nezaměstnanosti v okrese Vyškov. Volných míst určených pro handicapované osoby v současné době trh práce mnoho nenabízí a zákonná podpora zaměstnávání OZP tomu moc nenapomáhá, nemá dostatečně motivační účinek. Hlavním problémem při zaměstnávání OZP je nejen jejich špatná fyzická zdatnost.

Tab. 5: Nezaměstnanost OZP a absolventů 2010/2011 (vlastní zpracování dle: 12, 22)

Období 4.čtvrtletí	2010	2011
Uchazeči celkem	4355	4225
z toho: osoby se zdravotním postižením	563	561
- plně invalidní	0	0
- částečně invalidní	22	9
- osoby zdravotně znevýhodněné	86	89
- osoba invalidní - I. stupeň invalidity (§ 39/2a)	325	286
- osoba invalidní - II. stupeň invalidity (§ 39/2b)	129	175
- osoba invalidní - III. stupeň invalidity (§ 39/2c)	0	0
osoba invalidní - III. stupeň invalidity (§ 39/2c, §39/4f)	1	2

Snahou Úřadu práce ve Vyškově bylo po celé sledované období zvýšit jejich šance na uplatnění na trhu práce. Bylo k tomu využíváno např. individuálních poradenství, Bilančních diagnostik, Job klubů a rekvalifikačních kurzů. (12)

3.3.9 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V současné době jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti řazeny mezi ty nejlepší nástroje v boji s nezaměstnaností. Mezi nejznámější nástroje APZ patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, investiční pobídky, příspěvky a samozřejmě poradenství. Za pomoci APZ mohou kontaktní pracoviště pomoci všem občanům, kteří jsou nezaměstnaností ohroženi.

Program APZ se především orientuje na prioritní problémové skupiny, jedná se o dlouhodobě nezaměstnané, OZP, osoby nad 50 let, absolventi, osoby s nízkou či žádnou kvalifikací a osoby pečující o děti do 15 let. (12)

Vzhledem k tomu, že od 1.4.2011 došlo k zrušení úřadů práce a všechny nyní spadají pod svoje krajské pobočky, si od roku 2011 Zprávy o situaci na trhu práce vytváří sama krajská pobočka, nikoliv sám Úřad práce ve Vyškově, jako tomu bylo doposud. Bohužel z Výročních zpráv krajských poboček se dají vyčíst pouze informace shrnuté pro celý kraj nikoliv pro každý okres zvlášť. Pro zobrazení vývoje APZ v okrese Vyškov budu vycházet z poskytnutých Zpráv ÚP Vyškov, o situaci na trhu práce pro rok 2008-2010, s předpokladem, že pro rok 2011 se tyto údaje mohou do jisté míry lišit.

Výdaje na APZ

Na aktivní politiku zaměstnanosti padne ročně velký finanční obnos, který se každoročně zvyšuje. V roce 2010 se tato částka vyšplhala až na 50 257 tisíc Kč. Jak je z tabulky viditelné 70% této částky tvoří projekty hrazené právě ESF. Od roku 2009 se stalo trendem využívat ve větší míře finančních prostředků poskytujících ESF namísto národní APZ, která se podílí jen 30%, dříve tomu bylo naopak.

Z projektů hrazených ESF jsou finančně nejnáročnější ve sledovaném období Veřejně prospěšné práce. Částka uvalena na VPP tvoří až trojnásobek částky, která je vynaložena na poradenství a rekvalifikace. Jak je patrné, je pozitivní, že každoročně od roku 2008 docházelo u všech projektů hrazených ESF k navyšování této částky. Naopak u projektů hrazených APZ spadala největší finanční částka na SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli, na druhém místě byly opět VPP a na třetím SÚPM zřízené

uchazeči o zaměstnání. Zajímavé je, že od roku 2009 docházelo u všech nástrojů APZ k navyšování částky vynaložených finančních prostředků, kromě rekvalifikace a poradenství. Rekvalifikace a poradenství zaznamenávalo sestupnou tendenci.

Tab. 6: Výdaje na APZ dle jednotlivých nástrojů v tis. Kč (vlastní zpracování dle: 11, 12)

Nástroj APZ	2008	2009	2010
APZ celkem	14967	12037	14213
Rekvalifikace a poradenství	3983	2560	1015
VPP	1055	1444	4202
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	6222	5378	5425
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	1674	2340	2555
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	0	250	996
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	0	0	0
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	120	34	0
překlenovací příspěvek	175	0	0
příspěvek na dopravu zaměstnanců	540	0	0
příspěvek na zapracování	0	4	0
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0	0
cílené programy k podpoře zaměstnanosti § 120	1191	0	0
programy tvorby nových pracovních míst	0	0	0
ostatní (semináře, expertízy apod.)	7	27	20
OP RLZ celkem	4499	3744	0
OP RLZ - VPP I	4499	564	0
OP RLZ - Vzdělávejte se	0	3180	0
OP LZZ celkem	411	26687	36044
OP LZZ - Poradenství a rekvalifikace	0	3190	4632
OP LZZ - VPP	386	10706	15123
OP LZZ - SÚPM	25	4854	7004
OP LZZ - Vzdělávejte se	0	7937	9285

APZ národní	14967	12037	14213
Projekty ESF	4910	30431	36044
c e l k e m	19877	42468	50257

Počet umístěných uchazečů prostřednictvím APZ

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti ve sledovaném období byla prováděna v souladu s Normativní instrukcí č. 36/2009, která striktně definuje kategorie uchazečů, kteří mohou být do aktivní politiky zaměstnanosti zapojeni. (11,12) Z tabulky číslo 7 je patrné, že docházelo každoročně k nárůstu počtu umístěných uchazečů. Nejvíce uchazečů bylo umístěno do rekvalifikačních kurzů. Roku 2010 umístil ÚP Vyškov až 686 uchazečů do rekvalifikačních kurzů.

Tab. 7: Umístění uchazeči do nástrojů APZ od 2008-2010 (vlastní zpracování dle: 11, 12)

Nástroj APZ	K 31.12.2008		K 31.12.2009		K 31.12.2010	
	počet vytvořených míst	počet umístěných uchazečů	počet vytvořených míst	počet umístěných uchazečů	počet vytvořených míst	počet umístěných uchazečů
SÚPM vyhrazená a zřízená	107	146	86	86	109	117
SÚPM SVČ	24	24	37	37	36	36
VPP	23	30	18	19	49	53
CHD a CHP	0	0	2	2	6	3
Rekvalifikace uchazečů	-	550	-	707	-	686
Překlenovací příspěvek	-	23	-	-	-	-
cílené programy k podpoře nezaměstnanosti § 120	0	0	-	-	-	-

příspěvek na zpracování	0	0	-	1	-	-
ESF - OP LZZ - VPP	73	77	130	132	235	249
ESF - OP LZZ - SÚPM	51	54	129	129	131	131
CELKEM	278	904	402	1113	566	1274

Uchazeči, kteří nebyli umístěni do rekvalifikačních kurzů, byli umístěni na Společensky účelná pracovní místa nebo na Veřejně prospěšné práce. Největší počet míst na SÚPM a VPP vytvořil Evropský sociální fond. V důsledku hospodářské krize došlo roku 2009 ke snížení počtu vytvořených pracovních míst na SÚPM vyhrazená a zřízená APZ oproti roku 2008. Roku 2010 se tato situace obrátila a došlo k opětovnému navýšení počtu vytvořených SÚPM.

Nejčastěji obsazovanými profesemi na společensky účelných pracovních místech byli administrativní pracovníci, dělníci ve výrobě, stavební dělníci, prodavačky a pracovníci v sociálních službách. (11) U míst pro výkon samostatné výdělečné činnosti došlo roku 2009 k mírnému nárůstu, což mohlo být vyvoláno reakcí na omezenou nabídku VPP a snahou uchazečů řešit situaci zahájením samostatné výdělečné činnosti. Rok 2010 byl z hlediska množství vytvořených SÚPM pro SVC srovnatelný s rokem 2009. (11, 12)

U VPP docházelo ke každoročnímu zvyšování počtu vytvořených míst až na rok 2009, kde u VPP hrazených z prostředků APZ, kdy došlo k mírnému poklesu. Roku 2010 bylo umístěno celkem 1274 uchazečů a z toho celých 302 uchazečů bylo umístěno na VPP.

V rámci veřejně prospěšných prací bylo vytvořeno v roce 2010 celkem 284 pracovních míst, na která bylo umístěno 302 uchazečů. Žádosti o příspěvky na veřejně prospěšné práce, které nebylo možné zrealizovat z prostředků OP RLZ a OP LZZ byly realizovány v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Takto bylo vytvořeno 49 pracovních míst, na která bylo umístěno 53 uchazečů. (12)

Rekvalifikace

Slovo rekvalifikace znamená profesní vzdělávání, které umožní uchazečům o zaměstnání, získat nebo zvýšit potřebnou kvalifikaci, včetně jejího udržování a obnovování. (28) Zároveň tím zvýší uchazečovi šance nalézt uplatnění na trhu a zabezpečit si tak svoji budoucnost.

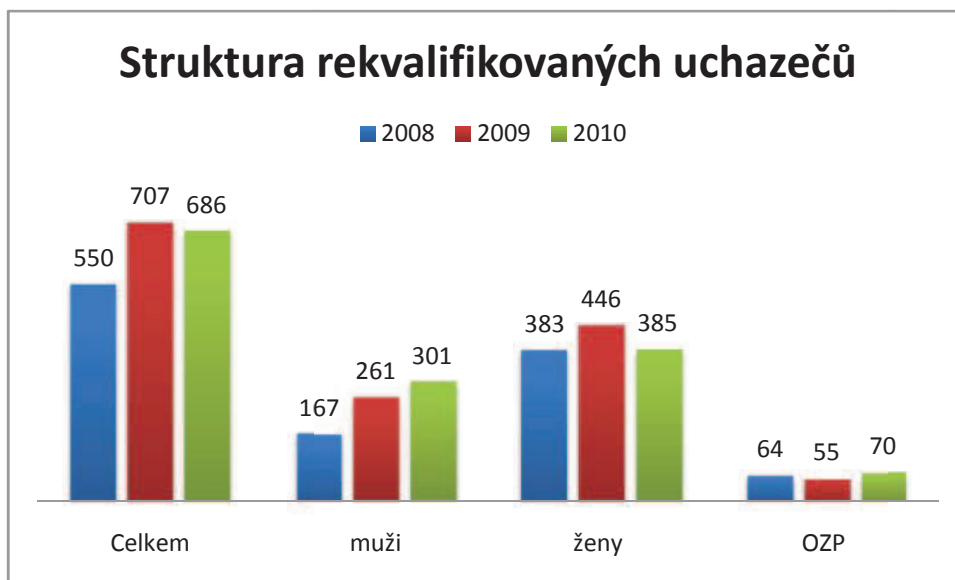
Pro správný výběr druhu a rozsahu rekvalifikace se vychází z již dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti, dovedností a zkušeností FO, které se má týkat rekvalifikační kurz ve formě získávání teoretických a praktických dovedností. (22) V posledních letech nabízelo kontaktní pracoviště Vyškov celou škálu rekvalifikačních kurzů vhodnou pro jakoukoliv skupinu klientů.

Tab. 8: Stručný přehled nejpočetněji obsazených rekvalifikačních kurzů 2009 a 2010 (vlastní zpracování dle: 11, 12)

Název	2009	2010
Základy obsluhy PC	166	164
Obsluha elektro a motovezíku	33	40
Obsluha PC dle osnov ECDL	80	98
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	50	70
Svařování	70	43
Programátor www aplikací	38	39
Technicko administrativní pracovník s obsluhou VZV	35	36
Projektový manager	37	28
Čtení a kreslení technické dokumentace (AutoCAD)	18	24
Základy podnikání	13	20

Celkem vstoupilo za rok 2010 do rekvalifikačních kurzů 686 klientů. Největší zájem byl u klientů jednoznačně po oba roky o počítačové kurzy, jak základní tak dle osnov ECDL. Dalšími nejvíce obsazenými kurzy byly kurzy účetnictví s výpočetní technikou, kurz svařování a obsluha elektro a motovezíku. V porovnání s rokem 2009 byla obsazenost jednotlivých kurzů téměř shodná a nikde nedošlo k větším početním

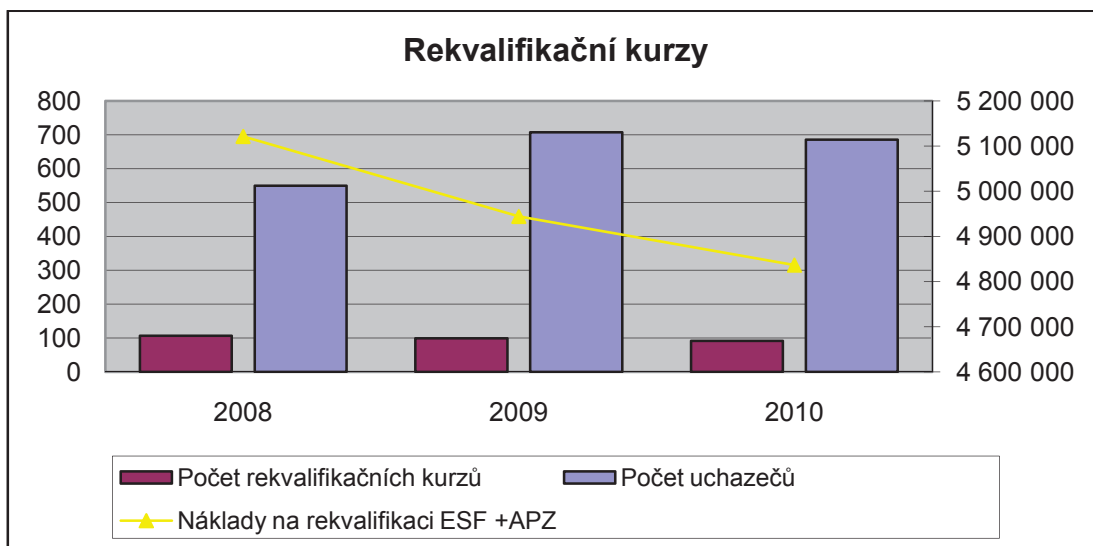
výkyvům. Celý výčet nabízených kurzů za rok 2010 naleznete v příloze č. 1. Nejméně rekvalifikovaných bylo roku 2008, pouze 550 uchazečů. Následující rok, rok 2009 se tento počet vyšplhal na neuvěřitelných 770 uchazečů a stal se tak rokem nejúspěšnějším z hlediska rekvalifikace. Rok 2010 zaznamenal pokles, avšak nikterak výrazný. Za rok 2010 celkem vstoupilo do rekvalifikačních kurzů 686 uchazečů.



Graf 15: Struktura rekvalifikovaných uchazečů (vlastní zpracování dle: 10, 11, 12)

Co se týká struktury složení rekvalifikovaných uchazečů, každoročně se rekvalifikuje více žen než mužů. To mohlo být zapříčiněno znevýhodňováním žen na trhu práce. Počet rekvalifikovaných osob se zdravotním postižením kolísá. V průměru ÚP Vyškov ročně rekvalifikoval 63 uchazečů.

Nabídka rekvalifikačních kurzů se každým rokem snižovala, avšak i přes to byl zájem o tyto kurzy obrovský. Všechny tyto aktivity jsou hrazeny ze zdrojů aktivní politiky zaměstnanosti nebo ESF. Celkové náklady za rok vynaložené na rekvalifikační kurzy byly dohromady v průměru 4,9 mil. Kč. Z této částky bylo přibližně 24% hrazeno z prostředků APZ a zbylých 76% uhrazeno z financí ESF. (12)



Graf 16: Rekvalifikační kurzy 2008-2010 (vlastní zpracování dle: 10, 11, 12)

V rámci realizovaných projektů ESF byla v roce 2010 nabídnuta další řada rekvalifikačních kurzů. Jedná se o projekty:

- ❖ Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji.
- ❖ Most ke vzdělávání v Jihomoravském kraji.
- ❖ Návrat rodičů na trh práce v Jihomoravském kraji.
- ❖ Šance pro Vás v Jihomoravském kraji.
- ❖ Vzdělání – praxe – zaměstnání.
- ❖ Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji. (12)

Podrobné informace o realizovaných projektech a jejich nabídce rekvalifikačních kurzů je zobrazena viz. příloha 2.

Evropský sociální fond

ESF je jeden ze strukturálních fondů Evropské unie, sloužící k čerpání finančních prostředků pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. ESF slouží, jako nástroj ke snižování nezaměstnanosti. Mezi jeho hlavní cíle patří rozvoj zaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí. Tyto programy jsou zaměřeny na trhu práce a lidských zdrojů. Celkový objem financí, který ESF poskytne ČR na období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR. Orgán zodpovědný za pomoc z ESF V ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. (19)

Cíle ESF:

- ❖ Pomoc nezaměstnaným na trh práce.
- ❖ Rovné příležitosti pro všechny.
- ❖ Pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin.
- ❖ Vzdělávání a rozvoj kvalifikované pracovní síly.
- ❖ Zlepšení postavení žen na trhu práce.
- ❖ Boj proti nerovnosti a diskriminaci na trhu práce. (19)

Programy ESF:

Tyto programy umožňují čerpání prostředků z ESF.

1) Programové období 2007-2013

- ❖ OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).
- ❖ OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost.
- ❖ OP Praha – Adaptabilita.

2) Programové období 2004-2006

- ❖ OP Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ).
- ❖ Jednotný programový dokument pro cíl 3.
- ❖ Iniciativa společenství.
- ❖ Společný regionální operační program. (19)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím APZ, vzdělávání, sociálního začleňování, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci. Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů je financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €. (19)

Operační program Rozvoj lidských zdrojů byl základem pro realizaci podpory ESF v ČR v období 2004-2006. Hlavním cílem bylo dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti, integraci sociálně vyloučených osob na trh práce a konkurenceschopnost podniků. V rámci toho programu v období 2004-2006 bylo ČR přiděleno 456,98 mil. Eur. (19)

Podporované projekty ESF:

- ❖ Rekvalifikace.
- ❖ Speciální programy pro problémové skupiny.
- ❖ Vzdělávací programy.
- ❖ Podpora začínajícím OSVČ a mnoho dalších. (19)

3.3.10 SWOT ANALÝZA

Silné stránky:

- ❖ Integrovaný dopravní systém.
- ❖ Významný dopravní spoj, dálnice D1 směr Brno.
- ❖ Skladba zaměstnavatelů je rozčleněna do několika různých oborů.
- ❖ Hlavními zaměstnavateli jsou menší a střední podniky.
- ❖ Dlouhodobě nízká míra nezaměstnanosti pod hranicí vykazovaného průměru pro ČR. (12)

Slabé stránky:

- ❖ Nižší výdělky.
- ❖ Malé množství VPM, obzvláště pro problémové skupiny osob.
- ❖ Přesun pracovních poboček do sousedního Brna.
- ❖ Neexistence žádného většího zaměstnavatelského monopolu v okrese Vyškov.
- ❖ Úzká nabídka pracovních pozic. (12)

Příležitosti:

- ❖ Příliv zahraničních investorů.
- ❖ Rozvoj turismu.
- ❖ Rozvoj průmyslových zón a vytváření podmínek pro nové investory.
- ❖ Čerpat z dotací EU.
- ❖ Prostředky APZ – rekvalifikace apod.
- ❖ Podpora drobných podnikatelů.

Hrozby:

- ❖ Mobilita pracovníků do sousedních okresů za vyšší mzdou.
- ❖ Nahrazení zaměstnanců novými technologiemi.
- ❖ Rostoucí a prohlubující se celosvětová krize.
- ❖ Špatná dopravní dostupnost do menších obcí.
- ❖ Otázka budoucnosti EU.

4 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE VYŠKOV

Na základě analýzy vývoje nezaměstnanosti v okrese Vyškov v předchozí kapitole, je hlavní snahou navrhnout možná řešení vedoucí ke zlepšení celkové situace na trhu práce v tomto okrese. Práce se zabývá především problémem vysoké nezaměstnanosti u problémových skupin, které jsou současnou ekonomickou krizí zasaženi nejvíce. Důležité je si uvědomit, že nestačí spoléhat pouze na úřad práce. Nezbytná je snaha všech zúčastněných, především aktivita ze strany uchazeče o práci. Abychom zvítězili v konkurenčním boji na trhu práce, je nutné převzít všechna možná opatření a využít všech možných prostředků dostupných v boji proti nezaměstnanosti. Výchozím bodem jsou výroční zprávy ÚP Vyškov a SWOT analýza.

4.1 ROZVOJ REGIONU

Stejně, jako každý uchazeč o práci, podnikatelské subjekty, kontaktní pracoviště, tak i obec si uvědomuje, že musí udělat maximum, aby nedocházelo k dalšímu růstu nezaměstnanosti v okrese Vyškov. Obec využívá svých silných stránek a snaží se vytvářet vhodné podmínky pro nové příchozí investory. Díky přílivu nových investorů, ať už zahraničních nebo tuzemských vzniká řada nových pracovních míst a tento jev pozitivně ovlivňuje nabídku na trhu práce.

4.2 PLÁNOVANÉ INVESTIČNÍ PROJEKTY NA ROK 2012

Hlavním letošním projektem, který by mohl pozitivně ovlivnit výši nezaměstnanosti v okrese, je výstavba obchodního centra Tesco. Odhaduji, že tento hypermarket by mohl vytvořit až 60 pracovních míst, což by z dlouhodobého hlediska, mělo kladný dopad na nezaměstnanost ve Vyškově.

Hypermarket TESCO

Stavba hypermarketu se už plánovala několik let dopředu, avšak kvůli problémům se stavebním povolením došlo k výstavbě až na jaře letošního roku a dokončena by měla

být v září tohoto roku. První hypermarket Tesco v regionu vyrostе v Cukrářské ulici ve Vyškově, kde už teď několik supermarketů funguje. Tento obchodní dům by měl nabídnout desítky pracovních míst podle Vyškovského deníku. (29)

Ostatní plánované projekty pro rok 2012:

- ❖ Zateplení mateřských školek.
- ❖ Rozšíření parku o 3ha, součástí je výstavba dětského hřiště.
- ❖ Investování do sportovního areálu.
- ❖ Výstavba inženýrských sítí pro rodinné domky.
- ❖ Opravy bytového fondu.
- ❖ Výstavba okružní křižovatky na ulici Dědická.
- ❖ Oprava ulice Křečkovská, rekonstrukce chodníku, osvětlení, zeleně apod.
- ❖ Rekonstrukce části sídliště Smetanovo nábřeží. (29)

Tyto ostatní plánované projekty mohou mít také kladný vliv na zaměstnanost v okrese Vyškov, avšak vliv je téměř zanedbatelný. Pokud dojde k výstavbě parku, zateplení školek, rekonstrukcím či opravám může v okrese Vyškov vzniknout určitý počet pracovních míst, bohužel tyto místa jsou většinou krátkodobého či sezonního charakteru, nijak neřeší problém dlouhodobé nezaměstnanosti.

Ohledně počtu pracovníků potřebných na výstavby, opravy a rekonstrukce je těžké spekulovat, nehledě na to, že závisí na velikosti a typu firmy. Pokud se jedná o firmu menšího charakteru bez těžké techniky (bude pracovní obsazení větší), naopak pokud to bude větší společnost s technickým vybavením (tak pracovní obsazení bude menší). Přesný počet vzniklých míst z těchto plánovaných projektů je těžko odhadnutelný a těžko dosažitelný.

Dalším úskalím těchto projektů jsou výběrová řízení, kde se vybírá nejvhodnější firma ke zpracování podle různých kritérií. Nedá se zaručit, že toto výběrové řízení vyhraje česká firma, natož firma z okresu Vyškov, aby to mělo pozitivní vliv na zaměstnanost v tomto okrese. Ve většině případů je to přiděleno větší firmě, která osloví svoje

zaměstnance z místa sídla firmy. Pak dochází k zaplňování těchto míst pracovníky z jiných regionů. (29)

Předpokládá se, že v budoucnu, po otevření sportovního centra, vznikne hrubým odhadem okolo 10 pracovních míst podle typu zaměření, jedná se o místa (trenéra a lektora, recepční, obsluhy a hlídače sportovního objektu, uklízečky a jiné). Po rozšíření parku o 3 ha a výstavbě dětského hřiště vznikne pravděpodobně 5-6 pozic, které budou realizovány prostřednictvím veřejných prací. Tato práce bude spočívat v péči o travnatý povrch, zeleň, bezpečnost parku a čistotu.

4.3 NÁVRH NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PROBLÉMOVÝCH SKUPIN

4.3.1 ABSOLVENTI A MLADISTVÍ

Průměrně je evidováno na Úřadu práce ve Vyškově 340 absolventů a mladistvých měsíčně a podílí se 8% na celkové nezaměstnanosti. (12) Proč jsou tito mladí lidé vybavení množstvím schopností a dovedností na trhu neúspěšní?

Hlavní příčinou je nedostatečná praxe a zkušenosti v daném oboru. Často mají absolventi mylné představy o jejich výši nástupního platu a také se často přeceňují v tom, co mohou zaměstnavateli nabídnout. Avšak na straně druhé, nejsou tito lidé naučení špatným pracovním návykům, jsou ochotni učit se novým věcem, mají odvahu riskovat a zdolávat nelehké pracovní úkoly, což jim může hledání práce usnadnit.

Postavení absolventů na trhu práce je značně ovlivněno dosaženým vzděláním. Platí zde pravidlo, čím vyššího vzdělání absolvent dosáhne, tím snadněji si najde uplatnění na trhu práce. Z tabulky č. 4 je vidno, že jednoznačně nejmenší šance na trhu práce mají lidé s nízkým vzděláním (základním či vyučením). O takové uchazeče zaměstnavatelé nemají zájem. Vyžadovaným standardem firem pro přijetí je maturita, maturitní zkouška také otevírá možnost na získání vysokoškolského vzdělání, jehož absolventi

mají několikanásobně vyšší šance najít pracovní uplatnění než absolventi se vzděláním nižším.

Aby absolventi zvýšili svoje šance je nutné je podpořit v rozhodování o budoucím povolání již na základní škole. Ve většině případů žák 9.třídy ještě nemá představu o svém budoucím povolání, netrápí se touto problematikou a nechávají rozhodnutí na rodičích nebo prostě jdou studovat obor, kde je přijetí bez zkoušek.

Možným návrhem by bylo zavedení na školách v posledním ročníku ZŠ dvě hodiny týdně, kde se budou žáci soustavně připravovat na přijímací zkoušky, budou zde mít i prostor promluvit si s výchovnou poradkyní a psychologem o volbě povolání. Půjdou navštívit ÚP, vybrané střední školy a gymnázia. To vše by vedlo ke snadnější volbě a zvýšení šancí na přijetí na jejich zvolený obor.

Nedílnou součástí je také snaha zvýšit a podpořit informovanost studentů na školách a dostupných informačních systémech, které nabízejí přehledy všech škol a nabízených oborů, o přijímání řízení, úspěšnosti absolventů, atraktivnosti oborů a jejich uplatnění na trhu práce, případných kurzech a možnostech jiných forem dalšího vzdělávání.

Řešením nedostatečné praxe absolventů by bylo zavedení povinné školní praxe, nejen na středních školách, ale i na VŠ. Je nutné zvýšit a podpořit vzájemnou spolupráci firem a odborných škol. Praxe by měla být dlouhodobého charakteru v rámci celého studia, student by z ní musel vykonat zkoušku. Pokud, by byl úspěšný, podle výsledků, by mu náležela finanční odměna a měl by možnost budoucího uplatnění ve firmě. Možná finanční odměna a budoucí uplatnění ve firmě by mělo být dostatečně motivující pro studenty, zvláště pod hrozbou nedokončení studia. A pro firmy je lákavá výpomoc za minimální náklady s možností získání mladého talentovaného pracovníka s dostatečnou praxí pod svým vedením. Díky praxi by se absolventi naučili pracovním návykům, získaly by požadované pracovní zkušenosti a jejich následný přechod do zaměstnání po ukončení studia by byl plynulejší bez větších komplikací.

V současné době kontaktní pracoviště ve Vyškově využívá a nabízí projekt s názvem Praxí k perspektivnímu vzdělání, který je přímo zaměřen na uchazeče po studiu bez s praxe či s praxí kratší 12 měsíců. (19) Dále absolventi mají možnost navštívit veletrh vzdělávání, který se koná každoročně. V rámci tohoto veletrhu se, jako na jediném místě v ČR koná projekt zvaný Živá knihovna povolání. Tento projekt je příkladem ze Švédska. Jde o expozici živých osob z nejžádanějších profesí: policista, voják, svářeč, lakýrník, účetní, konstruktér, zámečník, stavbyvedoucí a další. Tito představitelé a zástupci jednotlivých profesí byli studentům k dispozici po celou dobu veletrhu. Návštěvníci veletrhu měli možnost se zeptat na různé otázky na osobní zkušenosti a měli možnost si ověřit, co daná profese obnáší a jakým způsobem lze takové povolání získat. Tento projekt měl samozřejmě velký úspěch a jeho hodnocení je velice kladné a bylo by dobré, kdyby se pořádal i na ostatních vzdělávacích veletrzích v rámci celé České republiky. (23)

4.3.2 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, občané se zdravotním postižením patří k nejohroženějším skupinám na trhu práce. Nezaměstnanost OZP tvoří 13% celkové nezaměstnanosti v okrese Vyškov. Jejich zdravotní stav je natolik špatný, že většina z nich má šanci najít zaměstnání jen na sekundárním trhu práce. Jejich hlavním úskalím na trhu práce není jenom jejich zdravotní handicap, ale i vzájemné obavy na obou stranách, jak osob zdravotně postižených, tak zaměstnavatelů. Jedná se o obavy z komunikace, jejich integraci na pracovišti, nízké výkonnosti, z nákladů na úpravu pracoviště a mnoho dalších.

Na tomto faktu nemůže nic změnit ani zákonná povinnost firem zaměstnávat část lidí s OZP. Firmy, které zaměstnávají více, jak 25 osob, jsou povinny zaměstnávat zároveň určitý podíl OZP. Povinný podíl činí 4 %. V případě, že si firma z jakéhokoliv důvodu nemůže dovolit zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, může to firma řešit odebíráním výrobků či služeb od podniků zaměstnávajících 50% osob se zdravotním postižením nebo odvodem do státního rozpočtu. (28)

Nejúčinnějším řešením je podpora tvorby chráněných dílen a chráněných pracovišť a čerpání příspěvků APZ. Úřad práce ve Vyškově řeší problém vysoké nezaměstnanosti OZP formou individuálních poradenství, Bilančních diagnostik, Job klubů a rekvalifikačních kurzů.

Možného řešení by bylo přimět zaměstnavatele zvýšit tvorbu pracovních míst na zkrácený úvazek. Na trhu práce je naprostý nedostatek nabídek práce na zkrácený úvazek a práce domu, které by mohli využít lidé se změněnou pracovní schopností. Společně s tím by se měla rozšířit nabídka rekvalifikačních kurzů pro OZP o kurzy Práce z domova a Práce na počítači. Zároveň je třeba v rámci individuálních poradenství poukázat na možné řešení formou soukromého podnikání v oblasti, která by jim umožnila pracovat podle svého tempa a svých fyzických možností. Dalším možným řešením je vytvoření nějakého dalšího nového projektu na pomoc při integraci OZP na otevřený trh práce, kde hlavním cílem projektu by bylo proškolení, poradenství, motivování, dodání důvěry, nalezení uchazečům uplatnění na trhu práce apod.

V poslední době nabízeným projektem pro osoby se zdravotním postižením je projekt, Kariéra bez bariér, kde cílovou skupinou nejsou pouze OZP, nýbrž i osoby starší 50 let. (19)

4.3.3 OSOBY STARŠÍ 50 LET

Další ohroženou skupinou na trhu práce jsou lidé předdůchodového věku. Lidé starší 50 let bývají často znevýhodňováni při hledání nového zaměstnání. Můžeme zde hovořit o diskriminaci ze strany zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelé vnímají zaměstnance starší 50 let, jako osoby hůře se přizpůsobující novým požadavkům, s nižší fyzickou zdatností, osoby špatně se učící novým věcem, mající nižší pracovní tempo a často nějaké zdravotní omezení. Z těchto důvodů se stávají pro mnohé firmy méně atraktivními uchazeči. Mezi jejich další nevýhody patří zejména počítačová negramotnost, nízká úroveň znalosti cizích jazyků a špatná adaptabilita na nově zavedené technologie.

Vhodný způsob odstranění těchto handicapů u této problémové skupiny, je vytvoření nové nabídky rekvalifikačních kurzů, které by byly vytvořeny přímo na míru osobám předdůchodového věku. To znamená přizpůsobení se jejich pracovnímu tempu a návykům. Snaha o rozvinutí jejich jazykových znalostí, na nějakou vyšší úroveň, považují za velice stěžejní úkol, vzhledem k jejich stáří, zhoršující se paměti a schopnosti učit se novým věcem. Postačilo by vytvořit pouze základní jazykové rekvalifikační kurzy, které by jim usnadnili práci nejen na počítači, ale především práci s novými technologiemi, kde bývá vše v angličtině nebo němčině. Lidem jejich věku postačí k ovládnutí techniky a domluvení se na pracovišti v cizím jazyce pouze základní znalost a je zbytečné vyžadovat vyšší.

S touto problematikou souvisí i problém nízké počítačové gramotnosti. Starší lidé často zauímají negativní postoj k jakýmkoliv novým věcem a technice a raději spoléhají na staré osvědčené věci. Cestou nabídky nových počítačových rekvalifikačních kurzů by došlo k odstranění především jejich strachu a zbytečných obav z nové techniky a zjistili by, že obsluha počítače není složitá a zvládne ji každý bez ohledu na věk. Sami by se měli v tomto kurzu přesvědčit, že zvládnutím základní obsluhy a práce na počítači si nejen usnadní život, ale tato dovednost jim otevře nové dveře na trhu práce.

Osoby starší 50 let avšak disponují i celou řadou silných stránek v porovnání s mladými uchazeči o práci. Mezi největší výhody patří především jejich dlouholetá praxe v oboru, odbornost a profesní zkušenost. Tito lidé si své práce váží, klesá jejich ambice v soupeření a budování kariéry, dávají přednost udržení si dobré práce před odchodem do důchodu, a proto jejich zaměstnavatelé nemusejí mít strach z fluktuace této pracovní síly. Přesto všechno, ale dochází k diskriminaci této věkové skupiny na trhu práce a zaměstnavatelé dávají přednost mladším uchazečům.

Současná situace je taková, že dochází ke stárnutí obyvatelstva a osoby předdůchodového věku se stávají nejpočetnější skupinou na trhu práce. Je nutné vytvořit odpovídající podmínky pro zaměstnávání starší populace a nalézt vhodná pracovní místa, které budou zohledňovat jejich věk. V České republice mnozí nezaměstnaní řeší svoji situaci předčasným odchodem do důchodu. Rozšířením nabídky

zkrácených úvazků či nějaké dočasné, sezonní práce, kterých je v České republice nedostatek, bychom starším lidem umožnili zůstat na trhu práce déle.

Dalším možným řešením je inspirování se od jiných evropských států, které občany staršího věku motivují finančními odměnami. Lidé, kteří by odešli do důchodu později třeba v 70 letech, by měli nárok pobírat vyšší důchod než člověk, který odejde do důchodu v 63 letech. (21)

Pro osoby starší 50 let je nabízen v tomto okrese projekt výše zmínění, Kariéra bez bariér a Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji. Druhý projekt s sebou nabízí výběr z mnoha rekvalifikačních kurzů, jako prodavačské práce, obsluha počítače, základy podnikání, cukrářské a kuchařské práce, Zednické práce apod. (19)

4.3.4 DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÍ

Za dlouhodobě nezaměstnané jsou považováni lidé bez práce po dobu delší než jeden rok. Čím delší dobu jsou tito lidé bez práce, tím těžší je pro ně návrat zpět do pracovního procesu. Dlouhodobá nezaměstnanost nese sebou vážné sociální, hmotné, zdravotní a psychické dopady. Lidé ztrácejí pracovní návyky, kontakt s okolím, sebedůvěru a přátele. Tito lidé musí čelit zhoršení jejich finanční a životní situace a poklesu jejich společenskému postavení, často dopadnou až na společenské dno.

Existují však dvě skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Do první skupiny řadíme osoby, které si aktivně hledají novou práci, avšak neúspěšně z důvodu nějakého znevýhodnění na trhu práce, ať už zdravotního (OZP), věkového (osoby starší 50 let), z hlediska kvalifikace (absolventi a mladiství) či občany se sociálními a osobními handicap. Je nezbytné, aby tito lidé neztráceli naději a využívali všech dostupných prostředků k sebevzdělávání. Druhou skupinou jsou lidé, kteří nevyvíjí žádnou aktivitu a staví se k práci negativně. Tito lidé nejsou dostatečně motivováni k hledání si pracovního místa. Hlavním problémem je vysoká podpora v nezaměstnanosti a štedré sociální dávky. Druhým zdrojem příjmů je pro ně zaměstnání na černo, kterým ještě podporují „šedou ekonomiku“.

Východiskem by bylo přehodnotit celý sociální systém podpory v nezaměstnanosti. Nejefektivnějším řešením by bylo snížení sociálních dávek po nějaké době (6-9 měsíců). Tento fakt by přinutil mnohé si hledat aktivně práci nebo dočasně nastoupit na existující pracovní místa i za cenu nižší mzdy.

Další navrhované aktivity vedoucí ke snížení procenta dlouhodobě nezaměstnaných první skupiny jsou:

- ❖ Tvorba programů na podporu absolventů, osob starších 50 let a OZP.
- ❖ Rozšíření nabídky rekvalifikačních kurzů.
- ❖ Finanční podpora pro začínající podnikatele.
- ❖ Rozšíření výuky o předmět Volba povolání.
- ❖ Vytvoření zkrácených úvazků.

Úřady práce ještě nabízejí, jako možnou variantu řešení - Veřejně prospěšné práce. Tyto práce spočívají v údržbě a úklidu veřejných budov a prostranství. Tímto prostřednictvím Úřady práce nabízejí hůře umísitelným uchazečům, pracovat v době, kdy nemohou nalézt zaměstnání. Tato skutečnost je pozitivní a je žádoucí v ní i nadále pokračovat a podporovat firmy, které tyto pozice nabízejí.

4.3.5 NEZAMĚSTNANOST PODLE POHLAVÍ

Další problémovou skupinou jsou ženy, které čelí vyšší nezaměstnanosti a jsou i nezaměstnaností více ohroženy než muži. Ženy jsou rizikem pro zaměstnavatele téměř v každém věku. Ve věku od 18-25 jsou ženy znevýhodňovány na trhu práce, stejně, jako absolventi, kvůli nedostatečné praxi a pracovním zkušenostem. V rozmezí od 24-35 let jsou to ženy buď, které plánují mít děti, ženy na mateřské dovolené, nebo ženy, které ukončují mateřskou dovolenou a mají problém s hledáním pracovního místa. Další skupinku tvoří ženy starší 50 let, které jsou stejně, jako muži ohroženi z důvodů jejich věku, zdravotnímu stavu, nedostatečných jazykových a počítačových znalostí. Zaměstnavatelům tedy připadají neatraktivní a vnímají je, jako neproduktivní a málo flexibilní.

Skupinu žen po rodičovské dovolené lze chápat, jako nejrizikovější. Problém najít uplatnění na trhu práce mají především ženy, které se vrátí do pracovního procesu, po více, jak třech letech. Je to zapříčiněno neustálými změnami. Zkušenosti a pracovní návyky, které žena získala v zaměstnání, už nemusí být aktuální. Dalším problémem těchto žen jsou jejich děti. Ženy, které se nevrací do původního zaměstnání, před odchodem na mateřskou dovolenou a hledají si nové uplatnění na trhu práce, se často setkávají s diskriminací. Zaměstnavatelé neradi dávají příležitost ženám s dětmi, kvůli obavám ohledně rodičovské péče. Děti jsou často nemocné a matky s nimi budou zůstat doma a nebudou schopny vykonávat svoji práci na plný úvazek.

S další diskriminací, se kterou se ženy na trhu práce potýkají, je způsob odměňování. Ženy vydělají až o polovinu méně než muži za stejnou práci. Tento stav je způsoben stereotypní představou o tom, že žena patří do domácnosti a její povinností je starat se o dítě a muž je ten, co živí rodinu. Avšak současná situace je jiná, ve spoustě neúplných rodin stojí, jako živitel rodiny matka a otec přispívá formou alimentů.

Jako možné řešení se nabízí hned několik variant. U žen do 25 let a žen starších 50 let je žádoucí aktivní vzdělávání a využívání všech dostupných rekvalifikačních kurzů, které ženám pomůžou při hledání nového místa na trhu práce. U žen vracejících se po mateřské dovolené je problém, že firmy neposkytují menší úvazky na 20-30 hodin týdně. Tyto úvazky by byly pro ženy po rodičovské dovolené ideálním řešením a i řešením pro zaměstnavatele, které mají obavy z následné péče o děti. Je nutné podpořit firmy, aby začali vytvářet tyto pracovní pozice. V současnosti existuje málo projektů a seminářů, které by pomohly ženám s obtížemi při návratu zpět do zaměstnání po mateřské dovolené. Nápomocno může být kontaktní pracoviště, které by poskytovalo poradenství a osobní konzultace.

Vhodným řešením diskriminace ženského pohlaví je snaha zpochybnit mylné představy o ženách a mužích na trhu práce a snažit se zavádět vzájemnou rovnost a rovné příležitosti pro všechny. Je třeba vytvořit novou směrnici či zákon o způsobu a výši odměňování žen a mužů vykonávající stejnou pozici se stejným dosaženým vzděláním.

4.4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika nezaměstnanosti je vnímána, jako ten nejvhodnější a v současnosti nejefektivnější nástroj v boji s nezaměstnaností. Všechny nástroje APZ působí velice pozitivně na trh a doporučením je i nadále v nich pokračovat a využívat je v největší možné míře.

Rekvalifikace

Rekvalifikační kurzy nabízené ÚP, jsou vzdělávací kurzy, které rozšiřují a zvyšují klientům kvalifikaci v nejvíce poptávaných oblastech. Tyto kurzy také klientům zvyšují jejich šance nalézt uplatnění na trhu práce.

Radostnou zprávou je, že roste procento lidí, kteří by měli zájem absolvovat některý z nabídky rekvalifikačních kurzů. Lidé si začali uvědomovat vážnost situace a vyhodnocovat možná způsoby řešení a vnímají rekvalifikaci, jako ten nejvhodnější.

Vzhledem k rostoucímu zájmu o rekvalifikační kurzy, je vhodné investovat do rekvalifikace větší míru finančních prostředků a co nejvíce využívat všech možných finančních podpor z ESF, díky kterým by se každoročně rozšířila nabídka rekvalifikačních kurzů o nové typy, nebo by se aspoň zvýšily počty obsazení těchto kurzů. Zároveň by bylo vhodné zefektivnit výuku těchto kurzů, vysoce kvalifikovanými a proškolenými lektory a snížit počty osob na jeden kurz, aby se zde mohl lektor věnovat každému účastníkovi individuálně a podle potřeb účastníka. Samozřejmostí je také častější analyzování jednotlivých trhů, trhu práce, trhu pracovních pozic nabízených podnikatelskými subjekty a na základě těchto analýz častěji vytvářet a obnovovat nabídku těchto kurzů. Podrobná nabídka rekvalifikačních kurzů pro rok 2010 se nachází v příloze č. 1.

Velmi potřebná dovednost na trhu práce je znalost cizích jazyků, o které by se měla nabídka rekvalifikačních kurzů rozšířit, speciálně o kurzy angličtiny a němčiny, protože anglicky se domluvíme na celém světě a němčina má na území ČR velký potenciál, jelikož zde má pobočky mnoho firem z Německa či Rakouska.

Otevřením nového rekvalifikačního kurzu pod názvem Podnikové finance a obchod by se uchazeči seznámili s finančním trhem a jeho fungováním, naučili by se, jak nakládat s financemi, jak spořit, jaké jsou možnosti financování a krytí, na co si dávat pozor apod. Takový kurz by byl vhodný pro všechny, kteří jsou delší dobu bez práce, protože nejčastěji vyhledávají různé finanční výpomoci k řešení své tíživé situace a také pro uchazeče z problémových skupin, protože tito lidé jsou nejvíce vystaveni rizikům finančního podvodu a v případě nízké znalosti této problematiky většinou své finanční problémy ještě prohloubí a pak už z nich není úniku.

Ideální by bylo poptávané počítačové kurzy rozdělit do tří skupin, aby došlo k zefektivnění výuky. Jednu skupinu by tvořili OZP. Počítačový kurz pro OZP by byl vytvořený jím na míru, přizpůsoben jejich pracovními tempu a fyzickým možnostem a vedl by je letor proškolený pro práci s OZP. Další dva počítačové kurzy by byly rozčleněny do skupin podle věku do 40 let a pro osoby starší 40 let. Důvodem je u starších osob pomalejší a zhoršené vnímání, hůře se přizpůsobují a učí novým věcem než ti mladší.

Vzhledem k tomu, že je poměrně malé procento osob, kteří nedokončí rekvalifikační kurz bez udání vážných důvodů, není zatím důvod k zavedení nějakých finančních sankcí. V případě, že by došlo k nárůstu počtu těchto osob, bylo by nutné přijmout nějaká opatření v podobě sankcí.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou místa, které vytváří zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči, které se nemohou uplatnit na trhu práce jiným způsobem. Zároveň SÚPM může být i pracovní místo, které vytvořil uchazeč o zaměstnání také na základě dohody s ÚP za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na tyto pracovní místa může poskytnout ÚP příspěvek. (28)

Výše příspěvku na SÚPM může být vyplácena až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na toto pracovní místo, včetně sociálního zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zdravotního pojištění, které

zaměstnavatel za sebe odvedl. Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců u OZP 12 měsíců. (28)

Problémem je nízké povědomí podniků o výhodách plynoucích z vytvořeného SÚPM. Zvýšením informovanosti o možnostech využívání příspěvků ÚP u všech firem v okrese Vyškov a blízkém okolí by se zvýšila tvorba Společensky účelných pracovních míst za účelem výkonu SVČ. Určité procento dlouhodobě nezaměstnaných, tvoří schopní lidé, kteří se do této evidence dostali vlivem velkého propouštění či likvidací podniků a přitom dříve to byli úspěšní lidé na vyšších pozicích, kteří vytvářeli pro podnik určitou hodnotu a nedokážou se smířit s faktem, že by měli vykonávat nějakou podřadnou pozici za minimální mzdu či veřejné práce. Východiskem by bylo tedy zvýšit informovanost o tomto nástroji APZ a možných výhodách, které z něj plynou a také se snaha vytvořit vhodné podmínky pro první kroky podnikání a v maximální míře je v těchto krocích podporovat.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezená pracovní místa. Jedná se především o údržbu veřejných prostranství, úklidu a údržbu veřejných budov a komunikací či jiných činností ve prospěch obcí či jiných státních institucí. Tyto VPP jsou vytvářeny nejdéle na 12 měsíců na základě dohody s ÚP, který může na tyto pracovní místa poskytnout příspěvek. (28)

Existuje celá škála pracovních činností, o které by se nabídka VPP rozšířit. Práce jako, sypaní chodníků a úklid sněhu ze silnic v zimním období, sekání trávy, shrabování listí, úklid a péče o nádraží a prostředky vlakové a městské hromadné dopravy, natírání laviček, plotů, čištění grafitů, výpomoc v knihovnách, nemocnicích a mnoho dalších. Je důležité, aby ÚP, krajské pobočky a kontaktní pracoviště informovali obce a ostatní státní instituce o všech možných pracovních činnostech, které by mohli být vykonávány prostřednictvím VPP a zároveň je přiměli ke tvorbě těchto pozic.

ZÁVĚR

Bakalářská práce je pojmenována „Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Vyškov“, jak je již z názvu patrné, tato práce se zabývá problémem nezaměstnanosti v tomto okrese. Nezaměstnanost, jako taková, je makroekonomický problém, který je hrozbou pro celý svět. V současné době, v období prohlubující se ekonomické krize, je tento pojem velice aktuální a často zmiňován médii. Tato práce je zaměřena na možné návrhy vedoucí ke snížení nezaměstnanosti především u problémových skupin, což by vedlo ke snížení celkové nezaměstnanosti v okrese Vyškov.

V úvodní části jsou uvedeny základní informace a činnosti Úřadu práce České republiky, krajských poboček a kontaktního pracoviště ve Vyškově. V další části je popsán samostatný problém a vytyčeny jednotlivé cíle práce. První větší kapitola se opírá o dostupnou literaturu, na základě které jsou uvedena teoretická východiska nezaměstnanosti, jako jsou druhy, příčiny, způsoby měření a její přirozenou míru.

Následující část je částí analytickou, kde je vycházeno ze statistických údajů a výročních zpráv, na základě kterých je popsán a zhodnocen současný vývoj nezaměstnanosti v Evropské unii, České republice a především v okrese Vyškov od roku 2007 až po současnost. Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Vyškov je rozčleněna podle jednotlivých kritérií (pohlaví, vzdělání, věku, délky evidence a jiné).

Ve stěžejní části bakalářské práce, kterou je návrhová část, je základním cílem práce navrhnout vhodná řešení, které by napomohly při hledání práce především problémovým skupinám, a tím by se snížila celková nezaměstnanost v okrese Vyškov. Součástí této návrhové části je aktivní politika zaměstnanosti, která je doposud nejefektivnějším prostředkem v boji proti nezaměstnanosti.

Vývoj nezaměstnanosti v České republice za posledních 5 let byl velice proměnlivý. V období od roku 2007 do roku 2008 docházelo k úspěšnému snižování nezaměstnanosti, roku 2008 nezaměstnanost klesla dokonce na pouhých 5,4 % a tento rok se považuje za ekonomicky nejpríznivější. Úderem nového roku 2009 se situace na trhu práce rapidně zhoršila. Celý svět zasáhla přicházející ekonomická krize, která s sebou přinesla i následky. Míra nezaměstnanosti dosáhla až na hranici 8% a další rok

nebyl o moc příznivější. Roku 2010 nezaměstnanost vzrostla na 9% a bylo zaznamenáno 560 000 uchazečů o zaměstnání. Loňský rok 2011 zaznamenal mírné zlepšení o 0,4%, avšak úderem letošního roku je nezaměstnanost opět na 9% a ekonomové varují před dalším nárůstem. V porovnání s ostatními státy v Evropské unii si Česká republika nepočíná nejhůře, ve sledovaném pětiletém období se pohybuje okolo pátého místa.

Ekonomická krize zasáhla stejně, jako ostatní okresy i okres Vyškov a od toho se odvíjí i celkový vývoj nezaměstnanosti. Avšak i přes to patří okres Vyškov v porovnání s ostatními okresy v rámci JMK mezi první tři okresy s nejnižší nezaměstnaností v celém sledovaném období. Na území tohoto okresu působí tři ORP (Bučovice, Slavkov u Brna a Vyškov). Nezaměstnanost nejvíce postihuje Bučovice a nejméně Slavkov. Současná míra nezaměstnanosti v okrese Vyškov za měsíc březen je 8,9%.

Z analytické části bylo zjištěno, že stejně, jako i jinde v republice, se nejvíce na nezaměstnanosti v okrese Vyškov podílejí osoby zdravotně postižené, osoby starší 50 let a absolventi. Hlavní příčinou u OZP, je jejich špatná fyzická zdatnost, u osob starších 50 let, je to především zdravotní stav, omezená znalost jazyků a PC, a u absolventů, chybějící praxe a zkušenosti.

Aby absolventi uspěli na trhu práce, je nutné podpořit žáky devátých tříd v rozhodování se o budoucím povolání, zvýšit informovanost studentů, zavést povinnou školní praxi a i nadále pokračovat v projektech, jako je „Živá knihovna“. Možných řešení pro snížení nezaměstnanosti u OZP je podstatně méně, kromě již existujících chráněných dílen, rekvalifikace, příspěvků APZ, či legislativní podpory ze strany státu, je dále možné podpořit tvorbu pracovních míst na zkrácený úvazek a práce z domova. Dalším možným řešením by byla možnost soukromého podnikání. Jako vhodný způsob odstranění handicapů na straně osob starších 50 let, je v rozšíření nabídky rekvalifikačních kurzů, tvorbě zkrácených úvazků, podpoře sezonních prací a motivování občanů k pozdějšímu odchodu do důchodu.

Celková návrhová část bakalářské práce se skládá ze tří podkapitol. První podkapitolu tvoří rozvoj regionu, který může být taky nápomocen v boji proti nezaměstnanosti. Druhou podkapitolu tvoří podrobné návrhy, opatření a možná řešení na snížení nezaměstnanosti u všech problémových skupin, nejen výše zmíněných ale i ostatních skupin občanů mající problém s uplatněním na trhu práce (4.3.) Poslední podkapitolu tvoří Aktivní politika nezaměstnanosti, která je hodnocena, jako nejlepší možný nástroj podílející se na snižování nezaměstnanosti a i nadále je ho efektivně využíváno.

Na závěr je důležité podotknout, že okres Vyškov si vede celkem obstojně v oblasti nezaměstnanosti v porovnání s ostatními okresy a v rámci celorepublikového měřítka, právě díky svým silným stránkám okresu (viz. SWOT analýza), kterých by se mělo i nadále efektivně využívat, jako to dělal okres doposud. Důležité je i nadále podporovat rozvoj průmyslových zón, jelikož jejich vybudování je hodnoceno, jako velice dobrý tah ze strany města.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- (1) BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.
- (2) BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.
- (3) BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- (4) GROLIGOVÁ, Ivana a Petr Mandelík. *Makroekonomie*. Brno: CERM, 2007. ISBN 978-80-2143-471-4.
- (5) JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-2473-258-9.
- (6) KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Vyd. 1. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-868-5127-3.
- (7) SAMUELSON, Paul Anthony a William NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. 1. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-2050-590-3.
- (8) ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-2481-416-2.
- (9) ÚŘAD PRÁCE VYŠKOV. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007*. Vyd. 1. Vyškov: Úřad práce ve Vyškově, 2008.
- (10) ÚŘAD PRÁCE VYŠKOV. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008*. Vyd. 1. Vyškov: Úřad práce ve Vyškově, 2009.
- (11) ÚŘAD PRÁCE VYŠKOV. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009*. Vyd. 1. Vyškov: Úřad práce ve Vyškově, 2010.

- (12) ÚŘAD PRÁCE VYŠKOV. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010*. Vyd. 1. Vyškov: Úřad práce ve Vyškově, 2011.
- (13) VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alena KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-8581-976-2.
- (14) VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vyd. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2009. ISBN 978-80-7357-478-9.
- (15) WILDMANNOVÁ, Mirka. *Sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-2103-657-5.

Elektronické zdroje

- (16) ČESKÁ SPOŘITELNA. Vývoj nezaměstnanosti v EU. *Česká spořitelna* [online]. 2011 [cit. 2012-02-18]. Dostupné z: <http://www.csas.cz/banka/nav/o-nas/vyvoj-nezamestnanosti-v-eu-d00014289>
- (17) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *czso.cz* [online]. 2010 [cit. 2012-03-21]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>
- (18) EUROSTAT. Unemployment rate by sex. *Eurostat* [online]. 2012 [cit. 2012-02-24]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>
- (19) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR. *esfcr.cz* [online]. 2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/>

- (20) GOLLA, Petr. EU - 23 miliónů nezaměstnaných. *Finance.cz* [online]. 2010 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/275935-eu-23-milionu-nezamestnanych/>
- (21) HÁJEK, Martin. Experti: Česko musí zaměstnat lidi nad 50 let, hrozí kolaps. *Eurozpravy.cz* [online]. 2012 [cit. 2012-01-10]. Dostupné z: <http://ekonomika.eurozpravy.cz/ceska-republika/41202-experti-cesko-musi-zamestnat-lidi-nad-50-let-hrozi-kolaps/>
- (22) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2012-04-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/>
- (23) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Živá knihovna povolání se trefila do černého. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8050>
- (24) SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. V srpnu nepatrný pokles nezaměstnanosti. *Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. 2011 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>
- (25) TELEVIZE NOVA. 2012: Nezaměstnanost poroste, ohrožené je stavebnictví. *Tn.cz* [online]. 2011 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://tn.nova.cz/zpravy/ekonomika/nezamestnanost-pres-10-procent-klidne-uz-v-pristim-roce.html>
- (26) VEJVODOVÁ, Alžběta. Ekonomové: Rok 2012 bude ve znamení bankrotů států i bank. *Česká televize* [online]. 2012 [cit. 2012-02-20]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/157840-ekonomove-rok-2012-bude-ve-znameni-bankrotu-statu-i-bank>

(27) Zákon č.73/2011 ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů.

(28) Zákon č.435/2004 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.

Ústní sdělení

(29) PLÁŠIL, JAN. Ústní sdělení. Městský úřad, Masarykovo náměstí 108/1, Vyškov
1. 25.4.2012.

PŘEHLED ZKRATEK

ESF	Evropský strukturální fond
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
OZP	Osoby zdravotně postižené
W	Mzdová sazba
X	Bod zvratu
L	Pracovní síla, množství práce
S _L	Nabídka práce
D _L	Poptávka po práci
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
HDP	Hrubý domácí produkt
u	Míra nezaměstnanosti
N	Počet nezaměstnaných
EA	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
Z	Počet zaměstnaných
DPH	Daň z přidané hodnoty
EU	Evropská unie
ČR	Česká republika
CPI	Index spotřebitelských cen
JMK	Jihomoravský kraj
ORP	Obec s rozšířenou působností
VPM	Volné pracovní místo
FO	Fyzická osoba
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
CHDP	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
OP RLZ	Operační program – Rozvoj lidských zdrojů
OP LZZ	Operační program – Lidských zdrojů a zaměstnanosti

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Nabídka práce

Graf 2: Poptávka po práci

Graf 3: Tržní rovnováha

Graf 4: Krátkodobá Phillipsova křivka

Graf 5: Inflace a nezaměstnanost

Graf 6: Míra nezaměstnanosti v zemích Evropy – listopad 2011

Graf 7: Průměrná míra nezaměstnanosti podle krajů v období 2007-2011

Graf 8: Míra nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných na 1 volné místo k 31.8.2011

Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji 2007-2011

Graf 10: Vývoj nezaměstnanosti podle pohlaví 2007-2011

Graf 11: Vývoj nezaměstnanosti podle věku

Graf 12: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo

Graf 13: Nezaměstnanost podle délky evidence 12/2010

Graf 14: Nezaměstnanost dle délky evidence 12/2011

Graf 15: Struktura rekvalifikovaných uchazečů

Graf 16: Rekvalifikační kurzy 2008-2010

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Vývoj nezaměstnanosti v EU od roku 2007-2010

Tab. 2: Charakteristika uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2007-2011

Tab. 3: Vývoj množství evidovaných uchazečů ve Vyškově

Tab. 4: Nezaměstnanost podle vzdělání 2010/2011

Tab. 5: Nezaměstnanost OZP a absolventů 2010/2011

Tab. 6: Výdaje na APZ dle jednotlivých nástrojů v tis. Kč

Tab. 7: Umístění uchazeči do nástrojů APZ od 2008-2010

Tab. 8: Stručný přehled nejpočetněji obsazených rekvalifikačních kurzů 2009 a 2010

SEZNAM OBRÁZKŮ A MAP

Mapa 1: Okres Vyškov a okolí

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Přehled nabídky a obsazení rekvalifikačních kurzů 2011

Příloha 2: Projekty ESF nabízené ve Vyškově 2010-2011

Příloha 1: Přehled nabídky a obsazení rekvalifikačních kurzů 2011

Název kurzu	ESF	APZ	Celkem
Čtení a kreslení technické dokumentace (AutoCAD)	24	0	24
Dřevorubec	1	1	2
Holičské a kadeřnické práce	0	2	2
Kosmetické práce	0	1	1
Krejčovské práce	0	1	1
Manikúra, pedikúra, nehtová modeláž	5	1	6
Masér	4	0	4
Obchodník s nemovitostmi	0	1	1
Obsluha elektro a motovezíku	33	7	40
Obsluha motorové pily	2	0	2
Obsluha PC dle osnov ECDL	88	10	98
Odborná způsobilost k řízení motorových vozidel	4	2	6
Pomocnice v domácnosti	20	9	29
Pracovník grafického studia (Corel, Photoshop)	36	0	36
Pracovník v sociálních službách	14	0	14
Programátor www aplikací	39	0	39
Projektový manažer	28	0	28
Řidičské průkazy	6	5	11
Střihačka	0	1	1
Svařování	35	8	43
Technicko administrativní pracovník s obsluhou VZV	27	9	36
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	50	20	70
Úřední zkouška svařování	0	2	2
Vizážistika a barvové poradenství	0	1	1
Všeobecný sanitář	0	4	4
Vyhláška č.50/1978 Sb.	0	1	1

Základy obsluhy PC	164	0	164
Základy podnikání	14	6	20
Celkem	594	92	686

Příloha 2: Projekty ESF nabízené ve Vyškově 2010-2011

<u>Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji</u>
Aktivity projektu:
- individuální poradenství
- pracovní diagnostika
- poradenský program.
Rekvalifikační kurzy: základy obsluhy osobního počítače, technickoadministrativní pracovník/pracovnice, pracovník v sociálních službách, prodavačské práce, pracovník sociální péče pro přímou obslužnou péči, svařování ZK 135 8.1
<u>Most ke vzdělávání v Jihomoravském kraji</u>
Aktivity projektu:
- individuální poradenství
- motivačně – vstupní program
- poradenský program.
Rekvalifikační kurzy: základy obsluhy osobního počítače (dle osnov ECDL Start), účetnictví, personalistika.
<u>Návrat rodičů na trh práce v Jihomoravském kraji</u>
Aktivity projektu:
- individuální poradenství
- pracovní diagnostika
- poradenský program.
Rekvalifikační kurzy: obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL), účetnictví a daňová evidence, pracovník v sociálních službách – přímá obslužná činnost, administrativní pracovník/pracovnice.

<u>Šance pro Vás v Jihomoravském kraji</u>
Aktivity projektu:
- vstupní kurz
- motivačně poradenský modul.
Rekvalifikační kurzy: cukrářské práce, elektromechanické práce, pracovník v soc. službách s rozšířenou praxí, pracovník sociální péče pro přímou obslužnou péči, pracovník v sociálních službách, prodavačské práce, řidičské oprávnění sk. "C"/RB-C/, řidičské oprávnění sk."C+E"/RC-C+E/, technicko administrativní pracovník/ce, vstupní školení odborné způsobilosti řidičů, základy obsluhy osobního počítače, zednické práce, ZK 135 8.1 - zákl. kurz oblouk. svař. tav. el. v inertním plynu (nerez), ZK 912 31 - základní kurz pájení mědi.
<u>Vzdělání – praxe - zaměstnání</u>
Aktivity projektu:
- vstupní blok.
Rekvalifikační kurz: obsluha PC (dle osnov ECDL)
Pro 10 účastníků projektu byla zabezpečena odborná pracovní praxe u institucí veřejné správy v délce 1 roku, do které nastoupili 1.1.2011.
<u>Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji</u>
Aktivity projektu:
- vstupní blok
- plán rozvoje klienta
- motivačně poradenský modul.
Rekvalifikační kurzy: číšnické práce, kuchařské práce, pracovník v sociálních službách s rozšířenou praxí, řidičské oprávnění sk."C" /RB-C/, skladník – manipulát, truhlářské práce, základy obsluhy osobního počítače.