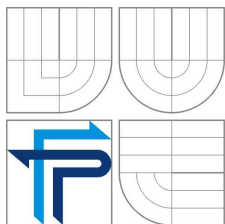


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF ECONOMICS

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE ZNOJMO

SUGGESTION FOR REDUKTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF ZNOJMO

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Ing. KARLA FENDRICOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc

BRNO 2009











Anotace

Tato diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v okrese Znojmo v období 2005 až 2007. Obsahuje analýzu situace na trhu práce jednotlivých skupin nezaměstnaných ve vztahu k věku, vzdělání, pohlaví a délce nezaměstnanosti. Součástí práce jsou také návrhy řešení a opatření, které by mohly přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v okrese Znojmo.

Anotation

This diploma work deals with problem of unemployment in the distrikt of Znojmo in the years 2005-2007. It includes analysis of situation on the labor market unemployment structure in relation to age, education, sex and unemployment lenght. The diploma work also contains proposed solutions and measures that could contribute to the reduction of the unemployment rate in district of Znojmo.

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, Aktivní politika nezaměstnanosti (APZ)

Keywords

Labour market, unemployment, Active employment politics

Bibliografická citace

FENDRICOVÁ, K. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Znojmo*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2009. 108 s. Vedoucí diplomové práce Doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.



Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně.

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

V Brně dne 14. ledna 2009

.....

Podpis



Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat Doc. Ing. Luďkovi Mikulcovi, CSc., vedoucímu práce, za vedení, praktické připomínky, odborné rady a čas, který mi při zpracování této diplomové práce věnoval a paní Bc. Heleně Březinové, zaměstnankyni Úřadu práce ve Znojmě za poskytnutí potřebných informací, materiálů, praktických připomínek a rad.



OBSAH

1	DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE DIPLOMOVÉ PRÁCE	15
2	TEORETICKÁ VÝCHODISKA	16
2.1	Trh práce	16
2.1.1	Nabídka práce	16
2.1.2	Poptávka po práci	19
2.1.3	Rovnováha na trhu práce	21
2.2	Nezaměstnanost	22
2.2.1	Definice nezaměstnanosti	22
2.2.2	Měření nezaměstnanosti	23
2.2.3	Typy nezaměstnanosti	24
2.2.4	Přirozená míra nezaměstnanosti	27
2.2.5	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	27
2.2.6	Dlouhodobá a frekventovaná nezaměstnanost	28
2.2.7	Skupiny nejčastěji ohrožené nezaměstnaností	29
2.2.8	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	31
2.2.9	Důsledky nezaměstnanosti	32
2.2.10	Příčiny zvyšování nezaměstnanosti	34
2.2.11	Nezaměstnanost a inflace	35
3	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	38
3.1	Nezaměstnanost v Evropské unii	38
3.2	Nezaměstnanost v České republice	42
3.3	Nezaměstnanost v okrese Znojmo	49
3.3.1	Charakteristika okresu Znojmo	49
3.3.2	Beveridgeova křivka	53
3.3.3	Vývoj zaměstnanosti v roce 2007	54
3.3.4	Vývoj zaměstnanosti v soukromém sektoru	56
3.3.5	Stav a vývoj celkového počtu evidovaných uchazečů	56
3.3.6	Shrnutí struktury nezaměstnanosti na Znojemsku	58
3.3.7	Volná pracovní místa, poptávka pro pracovních silách	58



3.3.8	Nezaměstnanost podle vzdělání	59
3.3.9	Nezaměstnanost podle klasifikace zaměstnání.....	60
3.3.10	Nezaměstnanost dle věkových kategorií.....	61
3.3.11	Nezaměstnanost podle délky evidence	62
3.3.12	Nezaměstnanost ohrožených skupin.....	62
3.4	Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	67
3.5	SWOT analýza.....	73
4	NÁVRHY ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	76
4.1	Změny v legislativě.....	77
4.2	Rozvoj regionu Znojmo	78
4.3	Návrhy na uplatnění uchazečů z rizikových skupin	82
4.3.1	Návrhy na uplatnění absolventů a mladistvých	82
4.3.2	Návrhy na uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných.....	84
4.3.3	Návrhy na uplatnění osob se zdravotním postižením (OZP).....	85
4.4	Návrhy v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti	87
4.4.1	Rekvalifikace	87
4.4.2	Veřejně prospěšné práce.....	88
4.4.3	Společensky účelná pracovní místa	89
5	VYHODNOCENÍ NÁVRHU	93
ZÁVĚR.....		95
ZÁVĚR.....	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.	
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY		100
SEZNAM PŘÍLOH		102



Úvod

Ve své diplomové práci se zabývám analýzou problematiky nezaměstnanosti v okrese Znojmo. Nezaměstnanost je jedním z nejvýznamnějších ekonomických, sociálních a politických problémů současnosti. Problematika nezaměstnanosti je aktuální a často projednávána, proto jsem si ji zvolila jako Téma diplomové práce.

Státní politiku nezaměstnanosti na území regionu Znojmo zabezpečuje orgán státní správy Úřad práce Znojmo, se kterým bylo nezbytné navázat osobní kontakt pro zpracování této práce.

Úřad práce Znojmo byl zřízen zakládací listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky na základě zákonného opatření ČNR č.306/ 1990 Sb., O zřízení úřadů práce ke dni 4.10. 1990 jako organizace s právní subjektivitou, která nepodléhá zápisu do obchodního rejstříku. Jedná se o správní úřad, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Z hlediska financování je Úřad práce rozpočtovou organizací. Sídlo Úřadu práce pro oblast Znojmo je ve Znojmě, náměstí Svobody 8, Kde jsou také umístěny všechny oddělení Úřadu práce.
Má následující detašovaná pracoviště:

- Hrušovany nad Jevišovkou
- Miroslav
- Moravský Krumlov
- Vranov nad Dyjí

Poslání úřadů práce je určeno zákonem č.435/ 2004 Sb.

Spočívá především v:

- Informování občanů o možnostech zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace
- Informování zaměstnavatelů o volných zdrojích pracovních sil



- Zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečů o zaměstnání
- Poradenských službách spojených se zaměstnáním a volbou povolání
- Vedení evidence volných pracovních míst
- Vedení evidence uchazečů o zaměstnání
- Kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti včetně ukládání pokut
- Sledování a vyhodnocování stavu trhu práce na území daného obvodu

Organizační struktura úřadů práce se řídí metodickými pokyny upravovanými na podmínky jednotlivých úřadů práce. Určuje vnitřní uspořádání úřadu práce, dělbu práce mezi jednotlivými útvary- tj. odbory a odděleními, jejich vzájemné vazby, vztahy k jiným úřadům, zaměstnavatelským subjektům a k občanům. Organizační struktura Úřadu práce Znojmo je uvedena v příloze č.1.

Pracovní náplň jednotlivých útvarů Úřadu práce

Ředitel

Stojí v čele Úřadu práce, do své funkce je jmenován ministrem práce a sociálních věcí ČR. Je mu svěřena působnost vymezená obecně závaznými předpisy a organizačním řádem.

Oddělení poradenství pro zprostředkování podpory

Oddělení vykonává všechny činnosti související s evidencí uchazečů o zaměstnání a připravuje podklady pro rozhodování o nároku na výplatu a zprostředkovává uchazečům vhodná pracovní místa nabídky úřadu práce. Zprostředkovatelé jsou současně prvními poradci, kteří umějí posoudit šance svého klienta na trhu práce a podle potřeby mu sdělit další informace, které by mohli vést k jeho pracovnímu uplatnění. Oddělení věnuje zvýšenou péči občanům se změněnou pracovní schopností a absolventům škol, kteří dosud nezískají praxi. Dále oddělení řídí svá detašovaná pracoviště v Hrušovanech nad Jevišovkou, Miroslavi, Moravském Krumlově a Vranově nad Dyjí. Oddělení současně zabezpečuje výplatu dávek státní sociální podpory. Činnost oddělení souvisí s problematikou nezaměstnanosti.



Oddělení speciálního poradenství

Zahrnuje oddělení poradenství a rekvalifikace, které se věnuje uchazečům, kteří vzhledem ke své obtížné situaci na trhu práce potřebují k nalezení práce speciální pomoc. Jedná se především o dlouhodobě nezaměstnané, kteří zaměstnání skutečně hledají, ale opakovaně narážejí na bariéry, které jim brání uspět. Oddělení rekvalifikací řeší programy pro změnu kvalifikace, zabezpečuje a kontroluje tyto programy. Dále zahrnuje oddělení pro volbu povolání, které poskytuje mladým lidem informace o možnostech dalšího uplatnění a o výběru povolání.

Oddělení trhu práce

Zabezpečuje agendu související s trhem práce. Realizuje Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ), a to za finančních a nefinančních nástrojů. Zpracovává statistiky, rozborů a analýzy trhu práce, ale také prognózy a programy pro další pracovní uplatnění zaměstnanců při velkých strukturálních a jiných změnách podniků. Vede evidenci pracovních příležitostí a poskytuje služby především zaměstnavatelům.

Oddělení právní a kontrolní

Zajišťuje právní služby pro potřeby ÚP včetně pracovně-právního poradenství pro veřejnost. Vyřizuje agendy související s ochranou zaměstnanců v případě insolvence zaměstnavatele a kontroluje dodržování pracovně-právních předpisů. Další činnosti oddělení jsou vykonávány zejména vůči jiným útvarům ÚP.

Oddělení ekonomické

Ekonomické oddělení zajišťuje plynulý chod úřadu práce po ekonomické stránce. Zabývá se především správou rozpočtových prostředků, sleduje plnění stanoveného rozpočtu, provádí rozpočtová opatření a vyhovuje účelnost vynaložených prostředků.



V tomto období končí veškeré sezónní práce, vedle toho některé firmy končí svoji činnost v souvislosti s ekonomickou recesí, pracovníci ÚP čelí velkému náporu klientů, čekací místa jsou přeplněná žadateli, měsíc prosinec je s ohledem na svátky krátký a „mají plné ruce práce“, aby stíhali zpracovat všechna rozhodnutí v termínu. Mimo toto se připravují na novelu zákona od 1.1. 2009, která je tentokrát velmi rozsáhlá a v mnohém jim „zkomplikovala život“. Současně začala rekonstrukce budovy, pracovníci se stěhují a pracují ve stísněných, provizorních podmínkách.

Na detašovaných pracovištích je nedostatečný počet pracovníků. ÚP disponuje omezeným množstvím finančních prostředků. Průběžně je třeba modernizovat technické vybavení. Naráží na problém v komunikaci mezi jednotlivými odděleními. Každodenně čelí problémům s nezaměstnanými lidmi, s přiznáváním a vyplácením dávek státní sociální podpory. Setkává se s problémy zlepšení dopravní obslužnosti v obcích Břežany, Božice, Hrušovany, které jsou v řešení (posílení spojů).



1 Definování problému a cíle diplomové práce

Nezaměstnanost je jedním z nejvýznamnějších ekonomických, sociálních a politických problémů současnosti. Problematika nezaměstnanosti je aktuální a často projednávána, proto jsem si ji zvolila jako téma diplomové práce. Trh práce se začal na území ČR plně rozvíjet po politických a ekonomických změnách, které se odehrály v listopadu 1989. V předchozím období nezaměstnanost oficiálně neexistovala a proto musely nově vzniknout instituce trhu práce – Úřady práce, instrumenty působící na nabídku a poptávku, musela vzniknout nová legislativní opatření. Na trhu práce v České republice existuje velká regionální nerovnováha – nejnižší nezaměstnanost se vyskytuje v Praze a okolí, naopak nejvyšší v Ústeckém a Moravskoslezském kraji, Míra nezaměstnanosti v okrese Znojmo dosáhla k 31.12. 2007 hodnoty 11,53 %, přičemž ve stejném období roku předchozího činila 13,65 %.

Nezaměstnanost převyšující přirozenou míru nezaměstnanosti 3-5% je součástí přirozeného hospodářství. V okrese Znojmo je míra nezaměstnanosti podstatně vyšší než je celorepublikový průměr (6,00% k 31.12. 2007). Problémem na trhu práce v okrese Znojmo je **nedostatečné množství investičních pobídek, nesoulad struktury a charakteru nabízené práce se skladbou uchazečů o zaměstnání /strukturální nezaměstnanost/**, ale též **sezónní nezaměstnanost**, daná orientací na zemědělství v tomto regionu. Hlavním problémem trhu práce okresu Znojmo je **nevyváženost trhu práce v okrajových mikroregionech Vranovska a Hrušovanska, nedostatečně využitý potenciál v rozvoji turistického ruchu a oblasti rekreace**. Jedním z problémů je i **neochota uchazečů k mobilitě za prací** odpovídající jejich kvalifikaci.

Cílem diplomové práce bude provést analýzu vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo v období 2005-2007 zaměřenou na situaci jednotlivých skupin nezaměstnaných ve vztahu k věku, vzdělání, pohlaví, délce nezaměstnanosti. Na základě zjištěných nedostatků bych chtěla uvést návrhy a opatření, které by přispěly ke snížení úrovně nezaměstnanosti. Opatření budou zaměřena jak na řešení celkové nezaměstnanosti, tak i na oblast problémových skupin nezaměstnaných na regionálním trhu práce, využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a služby EURES.

2 Teoretická východiska

2.1 Trh práce

Práce patří mezi primární výrobní faktory. Je to vědomá a účelná činnost člověka a její kvalita a množství závisí na jeho fyzických a duševních možnostech. Na trhu práce se setkává nabídka práce (lidé nabízející svou práci, ucházející se o práci) s poptávkou práce (firmy, vláda a domácnosti kupují práci, nabízejí zaměstnání). Nástroj pro vyjádření hodnoty práce je mzda – cena práce. Domácnosti prodávající práci i subjekty nakupující práci se snaží maximalizovat svůj užitek. Aby bylo možné pružně reagovat na měnící se potřeby společnosti, je třeba aby vedle výrobce existovala odpovídající nabídka kvalifikovaných pracovních sil.

Do vztahu nabídka – poptávka po práci zasahuje **stát** prostřednictvím kolektivního vyjednávání a vzděláváním pracovních sil.

2.1.1 Nabídka práce

Nabídku práce definujeme jako „ochotu a schopnost pracovat určité množství času při alternativních mzdových sazbách v daném časovém období“[1]. Můžeme ji měřit buď počtem pracovníků nebo jako počet odpracovaných hodin.

Domácnosti se rozhodují, kolik práce budou nabízet dle peněžního ocenění za vykonanou práci, mzdu. Tuto mzdu poměřují se svými mezními náklady při konání práce. Domácnosti jsou ochotny pracovat, pokud peněžní ocenění bude převyšovat jejich náklady spojené s prací. Tento problém souvisí s úrovní minimální mzdy, kdy uchazeči o zaměstnání nenastoupí do práce, ve které je vyplácená mzda na úrovni minimální mzdy.

Minimální mzda ovšem není jediný faktor, podle kterého se domácnosti rozhodují. Významnou roli sehrává také způsob, jakým chtějí jednotlivci rozdělit svůj disponibilní čas na čas strávený v zaměstnání a na volný čas. Toto rozhodování je závislé na výši mzdové sazby a na významu, který kladou domácnosti na volný čas.

Při tomto rozhodování se projevují dva efekty:

A/ Substituční efekt (SE)

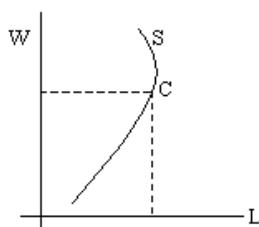
Nastává, když vyšší reálná mzda činí volný čas „dražším“: Každá hodina volného času představuje větší množství ušlé spotřeby zboží, když reálná mzda roste. Je-li volný čas dražší, domácnosti tento volný čas substituuje delší pracovní dobou. (S rostoucí mzdovou sazbou se zvyšuje množství zboží, které je možno koupit díky poslední jednotce práce. Nepracovat se prodražuje, proto spotřeba volného času klesá.)

B/ Důchodový efekt (DE)

Nastává tehdy, když reálná mzda W/P se zvyšuje, domácnosti se stávají bohatšími a mohou si dovolit více volného času, resp. méně pracovního času. Pro dané množství práce, vyšší reálná mzdová sazba znamená, že je možná vyšší spotřeba. Původní množství spotřeby je možné dosáhnout menším množstvím práce. Má-li domácnost nějakou cílovou úroveň spotřeby (a dále tuto nechce s růstem důchodu zvyšovat), může si dovolit snížit pracovní dobu, když se reálná mzdová sazby zvyšuje, protože může dosáhnout dané cílové úrovně spotřeby s menším množstvím hodin práce [12]. (Při zvyšující se mzdové sazbě dochází k tomu, že stejnou spotřebu dosáhneme menším počtem odpracovaných hodin a zvýšením množství volného času.)

Tyto efekty působí protichůdně. Převaha substitučního efektu má za následek zvyšování množství nabízené práce, neboť zvýšení mzdové sazby vede k růstu počtu hodin práce nabízené jednotlivcem. Převaha důchodového efektu nad substitučním znamená snižování nabídky práce. Tento stav znázorňuje křivka nabídky práce [14].

Graf č.1: Křivka individuální nabídky práce



S – nabídka práce

L – množství pracovních sil

W – mzdová sazba

C – bod, po který nabídka práce roste

Graf vyjadřuje vztah mezi výší mzdové sazby a množstvím nabízené práce. Křivka nabídky práce s růstem mzdové sazby roste až do bodu C. Od tohoto bodu začne klesat, protože domácnosti mají dostatek peněžních prostředků a od tohoto bodu upřednostňují volný čas. Proto je křivka individuální nabídky zpětně zakřivená.

Tržní nabídka práce je potom horizontálním součtem individuálních křivek nabídky práce. Již není zpětně zakřivená, protože se bod zakřivení u různých lidí liší, záleží na jejich postoji k práci a volnému času. Dále je to také proto, že zvýšení mezd u jednoho druhu práce přiláká zaměstnance z jiných profesí.

Graf č.2: Křivka tržní nabídky práce [14]



Zvýšení nabídky práce znamená posun křivky nabídky práce doprava a naopak snížení nabídky způsobí posun doleva. Hlavními determinanty nabídky práce, které určují polohu a tvar křivky jsou:

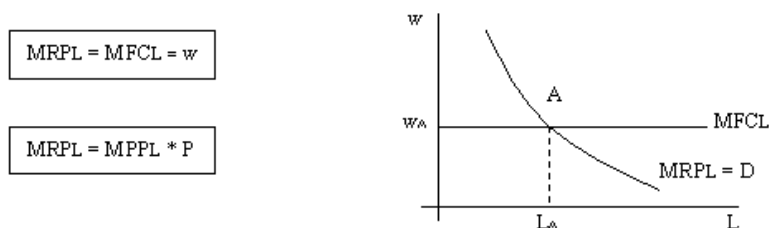
- důchod a majetek
- úroková míra, daně
- ceny spotřebitelského zboží
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva
- demografický vývoj
- záliby a společenská tradice
- očekávání (jak ohledně důchodu, tak i spotřeby)

2.1.2 Poptávka po práci

Poptávku na trhu práce definujeme jako „množství práce, které je zaměstnavatel ochoten a schopen najmout při různých mzdových sazbách v daném časovém období“[16]. Poptávka po práci je odvozenou poptávkou - závisí na poptávce spotřebitelů po finálním zboží a službách, které se pomocí práce vyrábí. Firma, která se nachází v rovnováze a zároveň maximalizuje zisk, bude zaměstnávat pracovníky až po bod, kdy příjem z mezního produktu práce je roven mezním nákladům na práci (cena práce, mzdová sazba). Příjem z mezního produktu práce stanoví horní limit mzdové sazby, kterou bude ochoten zaměstnavatel platit.

Poptávka po práci je odvozena od poptávky po produktu, který firma vyrábí. Práci poptávají firmy od domácností. Firmy se také snaží maximalizovat svůj zisk. Firmy jsou v současném velmi konkurenčním prostředí stále více tlačeny k tomu, aby zefektivňovaly výrobu, tzn. dosahovaly maximální možné produktivity při co nejnižších nákladech. Obecně platí, že firmy zvyšují svoji poptávku po práci, a tím i zisk tak dlouho, dokud nedojde k vyrovnání mezních nákladů práce (náklady na dodatečnou jednotku práce, kterými je mzdová sazba) s příjmem z mezního produktu práce (zisk z produktu, který mohl být vyroben díky dodatečné jednotce práce). Dojde-li k jejich rovnosti, firmy již nemají zájem o dodatečné jednotky práce. Křivka příjmu z mezního produktu práce je zároveň je i křivkou poptávky po práci.

Graf č.3: Křivka poptávky po práci





Křivka poptávky po práci je daná vztahem mezi výší mzdové sazby a množstvím poptávané práce. Čím je mzdová sazba vyšší, tím mají firmy menší zájem poptávat práci. Za jinak stejných podmínek vyvolávají změny mzdové sazby pohyb po křivce poptávky.

Poptávka je však ovlivňována i jinými faktory a jejich vzájemnými poměry:

- poptávka po konečné produkci, její elasticita, cena této produkce a očekávané budoucí tržby
- ceny ostatních výrobních faktorů, snadnost jejich vzájemné substituce a elasticita nabídky substitučních výrobních faktorů
- podíl nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech
- produktivita práce
- disponibilní pracovní síla

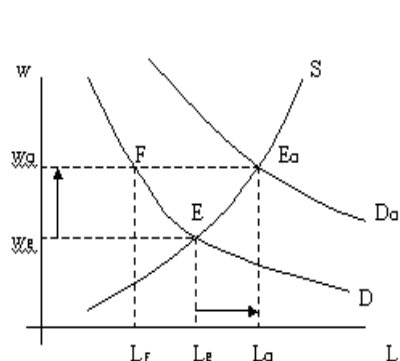
Změna alespoň jednoho faktoru vyvolá změnu poptávky po práci, což znamená v grafickém vyjádření posun celé křivky doprava (zvýšení poptávky) nebo doleva (snížení poptávky). Např. zvýšení poptávky po výrobcích povede ke zvýšení produkce daného výrobku, což vyžaduje více práce, kterou musí zákonitě více poptávat, což znamená posun křivky poptávky po práci doprava.

Dalším faktorem může být snížení ceny kapitálu, což znamená snížení nákladů, zvýšení rentability, a tím dojde ke zvýšení produkce, což si vyžádá více práce. Opět vzroste poptávka po práci a křivka se posune doprava. Firmy mohou ale také na snížení ceny kapitálu reagovat tak, že do výroby zapojí statky náročnější na kapitál, což vede ke snížení poptávky po práci a dojde k posunu křivky doleva (substituční efekt). K tomu dochází zejména v dnešní době, kdy je pro firmu finančně výhodnější nakoupit drahé stroje a zapojit je do výroby. Tyto stroje může firma odepisovat, tudíž je po několik let, po dobu odpisování, daňově zvýhodněna.

Naopak pracovní síla je velmi drahý výrobní faktor stále. Náklady na jednoho pracovníka totiž netvoří jen vyplácená mzda, ale i další odvody, které firma musí

zaplatit za svého zaměstnance – zejména pojištění. Proto pak dochází k propouštění. Silná konkurence totiž nutí firmy hledat co nejvíce úspor v nákladech, aby jejich zboží mohlo být levnější a díky tomu i konkurenceschopnější.

Graf č. 4: Posuny křivky poptávky po práci



- D – poptávka po práci
- S – nabídka práce
- E – rovnováha na trhu práce, odpovídající
mzdě w_e a množství pracovních sil L_e
- w_a – zvýšená mzda
- F – bod, ve kterém je při vyšší mzdě nižší
poptávka po pracovní síle
- F - E_a – nedobrovolně nezaměstnaní
- E_a - L_a – dobrovolně nezaměstnaní

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává tehdy, když dojde k vyrovnaní poptávky s nabídkou, popř. k tzv. rovnovážné mzdě. Ta je dána průsečíkem křivky poptávky a křivky nabídky práce [15].

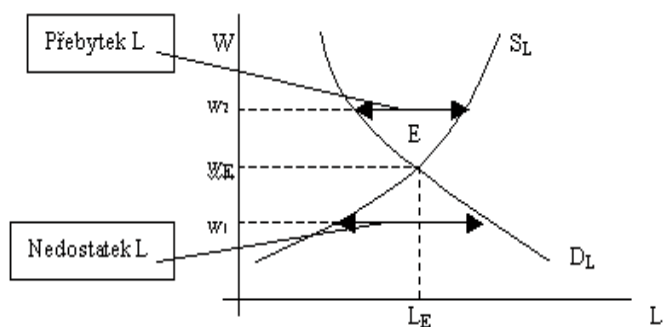
Charakteristikou reálného trhu práce, tedy trhu nedokonalé konkurence, jsou nedostatečně pružné mzdy, které nemohou vyrovnat poptávku po práci s nabídkou práce. Nepružné mzdové sazby pak vyvolávají dlouhodobější nerovnováhu mezi nabídkou práce a poptávkou po ní, což má za následek vznik nedobrovolné nezaměstnanosti. Dalším znakem je strnulost nabídky a poptávky po práci.

Strnulost nabídky práce vychází z omezené flexibility mzdových sazeb a rozsahu nabídky práce. **Strnulost poptávky po práci** je součástí reálného trhu. Je způsobena zásahy státu do trhu práce a nižší schopností firem při získávání nových pracovních sil. Poruchy na trhu práce vedou často k výraznějšímu zvýšení úrovně

nezaměstnanosti, kterou následně stát řeší prostřednictvím makroekonomických regulačních opatření. Důsledkem nerovnováhy na trhu práce je nedokonalá alokace pracovních sil (nezaměstnanost).

Dalším faktorem způsobujícím nerovnováhu na trhu práce je **segmentace trhu práce**. Reálný trh práce není celistvý a je rozdělen na řadu dílčích trhů, které jsou ve značné míře nekonkurenční. Domácnosti a jednotlivci nabízejí konkrétní práci, která je závislá na jejich fyzických a duševních schopnostech.

Graf č.5: Rovnováha na trhu práce a nezaměstnanost



2.2 Nezaměstnanost

2.2.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je stav, ve kterém osoby v produktivním věku nejsou schopné nebo ochotné pracovat. Za **nezaměstnané** se považují všechny osoby 15-ti leté a starší (bez horní věkové hranice), které ve sledovaném období **souběžně** splňovaly dále uvedené tři základní podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány,
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit (tím se rozumí registrace na úřadu práce nebo u soukromé zprostředkovatelny práce, hledání

- přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání jiným způsobem),
- byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

Pokud osoby splňují jednu z těchto podmínek, jsou klasifikované jako **zaměstnané** nebo **ekonomicky aktivní**. Nezaměstnaní a zaměstnaní společně tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Asi 36 % dospělého obyvatelstva pak tvoří ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Sem patří lidé v důchodu, osoby dlouhodobě nebo trvale neschopné práce, ženy na mateřské dovolené a lidé, kteří práci nehledají. Mezi ekonomicky neaktivní se řadí také osoby podílející se na „šedé“ nebo „černé“ ekonomice.

2.2.2 Měření nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti se v České republice měří ukazatelem míry nezaměstnanosti. Výsledkem je procentuální zastoupení nezaměstnaných ve společnosti. Data pro měření poskytuje Český statistický úřad. Míru nezaměstnanosti měříme následujícím způsobem:

$$n = (N / L) \times 100 (\%)$$

kde: n – míra nezaměstnanosti

N – počet nezaměstnaných

L – celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se o pracovní místo uchází

Některé teorie namítají, že toto měření míry nezaměstnanosti nedostatečně zhodnocuje skupiny s nuceným zkráceným úvazkem nebo osoby vyloučené z pracovní síly, kteří už nevěří, že práci najdou. Jemnější zhodnocení také vyžadují pro pracovníky na rekvalifikaci. V některých vyspělých zemích se počítají různé odvozené míry od

míry nezaměstnanosti. Např. v USA míry U1-U7, které se pokouší vystihnout vždy určitý problém nezaměstnanosti (dlouhodobost, zkrácené úvazky, atd.)

2.2.3 Typy nezaměstnanosti

Rozlišujeme několik základních druhů nezaměstnanosti:

- cyklická
- frikční
- strukturální
- klasická
- skrytá

A/ Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost [12] je spojena s cyklickými fluktuacemi ekonomiky, tj. rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti (skutečná míra nezaměstnanosti je vyšší než přirozená), a tedy i rozdílem mezi skutečným a potenciálním produktem (produkt při přirozené míře nezaměstnanosti). Velikost cyklické nezaměstnanosti se vyjadřuje Okunovým zákonem [14], který zachycuje negativní vztah mezi poměrem skutečného produktu a potenciálního produktu a mírou nezaměstnanosti. Říká, že na každá 2 %, o něž se sníží hrubý domácí produkt od potenciálního produktu, dojde ke zvýšení míry nezaměstnanosti o 1 %.

Je-li celková poptávka po práci nízká a jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude. Tento stav nastává zejména v období hospodářské recese (část hospodářského cyklu směřující ke dnu), pracovníci jsou propouštěni bez nároku na návrat.

B/ Frikční nezaměstnanost

V každém okamžiku se na trhu práce vyskytuje v důsledku mobility pracovníků na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy



totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. Nazývají se též někdy „people between two jobs“.

I kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace - lidé kteří hledají zaměstnání po absolvování školy, nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce poté, co měly děti. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé, nebo shánějí lepší zaměstnání, má se obvykle za to, že jsou nezaměstnaní „dobrovolně“.

Prodlužování případů frikční nezaměstnanosti může být také způsobeno různým stupněm nesouladu mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci. To se týká jak jejich profesionálních struktur, tak i struktur geografických. Může to však být dáno malou vzájemnou informovaností subjektů na straně poptávky (zaměstnavatelů o volných osobách) a nabídky (pracovníků o volných místech).

Součástí frikční nezaměstnanosti je i tzv. **sezónní nezaměstnanost**. Tato nezaměstnanost je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci (pracovních příležitostí). Například poptávka po práci ve stavebnictví, zemědělství a v některých dalších oborech vykazuje silné sezónní fluktuace.

C/ Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné

upadají. Např. těžební oblasti, kde jsou převážně pracovníci školení pro důlní činnost, která je pro jiné obory nepoužitelná [14].

Lidé, kteří se stávají takto nezaměstnanými se vyznačují určitou kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace i jiná územní distribuce. Mění se struktura poptávky po práci a jak již bylo napsáno výše, struktura nabídky se jí přizpůsobuje jen obtížně.

Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat (do jisté míry se kryje s frikční nezaměstnaností, zvláště při malém rozsahu pohybu či při rychlém obratu pracovní síly mezi odvětvími). Jsou-li rušena některá pracovní místa v některém odvětví, přechází část pracovní síly do nových a dynamičtější se rozvíjejících odvětví. Tato odvětví však mohou být dislokována mimo oblast útlumových odvětví, jednak mohou mít různé požadavky na kvalifikaci pracovníka. Přesun práce mezi odvětvími je dán v první řadě poklesem poptávky po určité struktuře zboží a tím i po množství osob toto zboží vyrábějících.

Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou (z toho vyplývá její název technologická). Nezaměstnanými se mohou stát i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce význam a není nadále potřebná.

D/ Klasická nezaměstnanost

Klasická nezaměstnanost je důsledkem situace, kdy skutečné mzdy jsou vyšší než mzdy dané rovnováhou nabídky a poptávky. V praxi se jedná o skutečnost, že výše minimální mzdy odrazuje zaměstnavatele od najímání zaměstnanců, neboť cena za jejich práci převyšuje zisk. Tato nezaměstnanost se dá redukovat větší flexibilitou platů, zamítnutím minimální mzdy, protekcí zaměstnanců a spojením pojetím trhu práce a finančního trhu.

E/ Skrytá nezaměstnanost

Součástí některých teorií nezaměstnanosti je i skrytá nezaměstnanost. Jedná se o nezaměstnanost osob, které nepokrývá stávající statistika (viz 2.1). Tito lidé např. vzdali hledání práce, nebo byli donuceni předčasně odejít do důchodu, ačkoli chtěli dále pracovat. Statistika také nepokrývá osoby, které mají zaměstnání na částečný úvazek nebo sezónní zaměstnání, ačkoliv hledají práci na plný úvazek.

2.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Tato přirozená (nebo také zdravá) nezaměstnanost představuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a zároveň odpovídá ukazateli míry nezaměstnanosti v podmínkách, kdy ekonomika optimalizuje svůj výkon nebo produkci v rámci nejnovějších potřeb obyvatelstva. Přirozená míra nezaměstnanosti se zvyšuje v době, kdy vyšší počet osob přichází o práci a zároveň nastupuje do nového zaměstnání. V souvislosti s přirozenou mírou nezaměstnanosti se také mluví o tzv. plné zaměstnanosti. Ta je chápána jako stav, kdy jedinec, který chce pracovat a přitom akceptovat mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde. Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně 2 – 4% úroveň míry nezaměstnanosti. Hovoří se o tzv. přirozené míře nezaměstnanosti.

2.2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost

Takto se někdy označuje frikční nezaměstnanost. Jde tedy jen o pohyb obyvatelstva mezi různými zaměstnáními. Nezaměstnanost způsobená dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a způsobená prodlevou nástupu do jiného. Nezaměstnanost při modelu pružných mezd.

Dobrovolně nezaměstnaný člověk může mít dobré nabídky na místo, ale dál shání lepší nebo lépe placené místo. Existuje také mnoho důvodů, proč by si lidé mohli dobrovolně zvolit, že nebudou při stávající mzdové sazbě pracovat. Pouze velmi malá část z nich bývá počítána oficiálně mezi nezaměstnané [14].

Nedobrovolná nezaměstnanost

Pojmem nedobrovolná nezaměstnanost se označuje cyklická nezaměstnanost, která je podmíněna nepružností směrem dolů, (růst nezaměstnanosti) vůči této nezaměstnanosti neexistují volná pracovní místa. Vzniká důsledkem nepružných mezd. Mnozí ekonomové tvrdí, že mzdy se ve skutečnosti nepřizpůsobují trhu práce, ale na ekonomické výkyvy reagují zpomaleně. Nedobrovolná nezaměstnanost nastává tehdy, když člověk práci chce a je ochoten pracovat i při nižší mzdové sazbě, ale neexistuje pro něj pracovní příležitost.

2.2.6 Dlouhodobá a frekventovaná nezaměstnanost

Dlouhodobou nezaměstnaností rozumíme stav, kdy je jedinec delší období nepřetržitě nezaměstnaný. Doba trvání nezaměstnanosti závisí jednak na strukturálních charakteristikách trhu práce, ale i na cyklických faktorech (na momentálním stavu ekonomického cyklu). Prodlužování průměrné délky nezaměstnanosti má řadu negativních důsledků a nákladů. V konečné fázi může mít negativní vliv i na přirozenou míru nezaměstnanosti.

Tento vliv vysvětluje **jev hysterese**. Olivier Blanchard, Lawrence Summers a někteří další ekonomové ukazují, že dlouhé období vysoké nezaměstnanosti má tendenci zvýšit přirozenou míru nezaměstnanosti. Jejich argumentace vychází z modelu stanovení mezd pro zaměstnance (insiders) a nezaměstnané ve firmě (outsiders). Uvedení ekonomové ukázali, že hranice mezi insidery a outsidersy se mění, a to podle vývoje skutečné nezaměstnanosti. Při růstu nezaměstnanosti je část insiderů propuštěna a stávají se outsidersy. Odbory, které věnují pozornost insiderům, se přestanou o tyto propuštěné pracovníky starat. Těchto je ovšem v důsledku rostoucí nezaměstnanosti stále více. Tímto způsobem se může část nezaměstnanosti stát permanentní. Zároveň

nezaměstnaní pracovníci ztrácejí svoji kvalifikaci, výrobní zručnost a dovednost (lidský kapitál) a stávají se tak nezaměstnavatelnými, i když původní šok, který způsobil nezaměstnanost již pominul. Frekvence nezaměstnanosti udává, kolikrát se pracovník v průměru za určité období stane nezaměstnaným. Závisí na výkyvech agregátní poptávky po zboží a službách, z níž je odvozena poptávka po práci. Současně frekvence nezaměstnanosti závisí i na poptávce po práci jednotlivých firem v různých odvětvích a oblastech (některé firmy v některých odvětvích či oblastech expandují, jiné firmy zanikají).

2.2.7 Skupiny nejčastěji ohrožené nezaměstnaností

A/ Lidé bez kvalifikace

V současné době lidé bez kvalifikace tvoří jednu z největších skupin na trhu práce. Jde převážně o uchazeče s nedokončeným základním vzděláním, o mladé uchazeče obtížně vzdělatelné. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na nežádoucím chování (alkoholici, recidivisté a lidé propuštění z nápravných zařízení). Jsou to lidé, kteří se vydělují ze společnosti a jsou trvale závislí na sociálních dávkách od státu.

B/ Absolventi – mladí lidé, kteří právě ukončili své studium

Do této kategorie spadají ti, kteří jsou vyučeni v učebním oboru, ukončili střední školu maturitní zkouškou anebo dosáhli vysokoškolské kvalifikace. Postavení absolventa školy trvá dva roky po ukončení vzdělání a nese s sebou jisté výhody a nevýhody na trhu práce. Nejsložitější situace je u mladých osob, kteří dosáhli pouze **základního vzdělání**. **Vyučení** jsou na tom lépe. Tito lidé se potýkají s frikční nezaměstnaností a mohou samostatně podnikat na živnostenský list.

Absolventy středních škol je třeba diferencovat na **absolventy gymnázií** a na **absolventy středních odborných škol**. Odborné uplatnění gymnazistů naráží na příliš obecnou kvalifikaci, je možné ji dále specifikovat studiem na vysoké škole nebo na vyšší odborné škole. Příčiny nezaměstnanosti absolventů **vysokých škol** spočívají



v jejich profesní struktuře, která nemusí odpovídat požadavkům pracovního trhu a v kvalitě jejich odborné připravenosti, jež neodpovídá měnícím se potřebám současné společnosti. Snižují se šance absolventů takových oborů jako je hutnictví, zemědělství. Všechny tyto skutečnosti se mohou stát příčinou obav studentů končících svá studia z nezaměstnanosti.

C/ Lidé se změněnou pracovní schopností

Podniky, které se více orientují na maximální výkon, nejsou motivované zařazovat postižené spoluobčany do pracovních procesů, snaží se méně výkonné spolupracovníky propouštět a tím způsobují, že stále více postižených občanů je registrováno na úřadech práce. Podniky nechtějí přijímat postižené spolupracovníky a snaží se to různě obcházet. Jako zákonem vhodné řešení se jeví stanovení povinného procenta pracovníků se změněnou pracovní schopností nebo státní subvence zaměstnavatelům zaměstnávajícím občany se změněnou pracovní schopností.

D/ Lidé starší 50-ti let

S přibývajícím věkem se hledá obtížně zaměstnání i v takových oborech, které nekladou nároky na fyzickou zdatnost. Specifika starších občanů spočívají v tom, že jejich schopnost adaptovat se na nové pracovní podmínky je zpravidla nižší, než u občanů mladších. Dále jejich kvalifikace je vesměs úzce vyhraněná a organizací se nevyplácí investovat do rekvalifikace.

E/ Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu, ženy odchází na mateřské dovolené, starají se častěji o děti a domácnost, s dětmi mají časté pracovní absence, a to může narušovat plynulý chod pracovního procesu. Tyto důvody vedou k diskriminaci žen na trhu práce. Řešením by mohly být nabídky zkrácených pracovních úvazků.

2.2.8 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) realizují úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. V praxi úřadu práce jsou realizovány především tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

A/ Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou nové pracovní příležitosti vytvořené ke krátkodobému pracovnímu umístění (nejdéle na dvanáct po sobě následujících měsících), především pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce.

B/ Rekvalifikace - Rekvalifikací se rozumí taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním novým znalostí a dovedností. Teoretická nebo praktická příprava následně umožňuje jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání.

C/ Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou pracovní místa, která jsou zřizována zpravidla na dobu minimálně dvou let pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Nemožnost umístění uchazeče o zaměstnání ověřuje oddělení zprostředkování ÚP.

Jsou jedním z nejúčinnějších druhů pomoci v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jsou pracovní místa, která zaměstnavatel na základě dohody s ÚP:

- **Zřizuje** (SÚPM – nové pracovní místo). Zaměstnavateli je poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa. Úřad práce má pro tuto formu APZ vyhrazeny finanční prostředky, ze strany zaměstnavatelů však o ni není tak velký zájem. Doporučovala bych zvýšit příspěvek na takovou částku, která bude pro zaměstnavatele dostatečnou motivací a sám začne chápat tuto aktivitu jako svou výhodu

- **Vyhrazuje** (SÚPM -vyhrazené pracovní místo). Tato forma APZ je u zaměstnavatelů velmi rozšířená a oblíbená, protože jsou při přijetí uchazeče motivováni příspěvkem na úhradu jeho mzdy a náhrad, včetně pojistného za sociální zabezpečení, příspěvku na APZ a pojistného na zdravotní pojištění.



D/ Praxe absolventů je určena absolventům středních škol nebo středních odborných učilišť, kteří potřebují po úspěšném ukončení studia získat praxi v oboru.

E/ Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny pro osoby se zdravotním postižením (OZP). Jsou to pracoviště, v nichž pracuje nejméně 60 % osob se zdravotním postižením. Chráněným pracovištěm je rovněž pracoviště zřízené v domácnosti OZP, která byla vedena před zahájením samostatné výdělečné činnosti jako uchazeč o zaměstnání.

F/ Překlenovací příspěvek (PP)

G/ Příspěvek na zapracování (PZ)

H/ Příspěvek na dopravu (PD)

2.2.9 Důsledky nezaměstnanosti

Vysoká míra nezaměstnanosti se uvádí jako jeden z ústředních sociálních problémů. Jestliže je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké. Během takových období rovněž ovlivňují emoce lidí ekonomické obtíže a mohou ohrožovat samotný život člověka. Negativní důsledky nejčastěji rozdělujeme podle charakteru na:

1/ Ekonomické – vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevytváří ekonomika tolik, kolik je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdrojů v soudobé ekonomice. Jinak řečeno, pokud je ekonomika v situaci, kdy nemůže vytvořit dostatek pracovních míst pro ty, kteří chtějí pracovat, dochází k nevyužití významného výrobního faktoru – práce. To má za následek ztráty na výrobcích a službách, ale i produktu, který nezaměstnaný mohl vyrobit. K ekonomickým dopadům se přidávají také:

- **finanční problémy** – pro společnost i pro vládu, a to především v rostoucích výdajích na podporu nezaměstnaných



- **problémy organizačního charakteru** – neboť vzniká potřeba rozsáhlého aparátu služeb nezaměstnanosti

- **důsledky politického charakteru** – dochází k ohrožení sociálních a ekonomických reforem.

2/ Sociální – je převážně dlouhodobá (delší než 1/2 roku) nedobrovolná nezaměstnanost, která přináší lidské sociální a psychologické škody. Je dokázáno, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví, vede k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd. Vysoké postavení práce na žebříčku hodnot v naší společnosti má vliv na to, že ztráta pracovního místa s sebou nese hluboké následky v různých oblastech společenského života. Frustrace a následná rezignace je velká a působí nejrůznějšími formami na nejbližší okolí. Nezaměstnanost je vnímána jako odchylka od normy a je spojena s nízkou společenskou prestiží.

V souvislosti s nezaměstnaností je důležité i zkoumání proměny časové perspektivy jedince. Při každodenní práci má jedinec jednoznačný obraz časové struktury svých činností v průběhu dne, týdne či let. Při náhlé ztrátě práce se projevuje dezorientace, neboť člověk neví, co dělat s volným časem, protože doposud byl zvyklý pracovat a měl osvojené určité návyky a časový harmonogram. Člověk neví, jak situaci zvládnout. Hrouť se mu celý svět a objevuje se celá řada negativních důsledků spojených se ztrátou zaměstnání. S rostoucí délkou nezaměstnanosti se projevuje u jedince pasivní chování ve volném čase. Také lidé předdůchodového věku jsou zklamaní ze ztráty zaměstnání.

Každý jednatel situaci vzniklou ztrátou zaměstnání řeší jinak.

Závisí na řadě faktorů:

- *odolnost jedince vůči psychické zátěži*
- *věk jedince* – nejhůře nesou ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 let
- *dosažená kvalifikace* – nekvalifikovaní lidé ji znovu špatně nachází
- *schopnost smysluplně využít volný čas*



Závažným zjištěním jsou i negativní důsledky opakovaného neúspěchu při hledání práce pro osobní život, rodinu a zdraví. Nezaměstnaný člen rodiny vždy ovlivní rodinné soužití. Dochází ke změnám vztahů, v konání domácích prací, změnám v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny. Problémy nezaměstnaného se přenášejí i na druhého pracujícího člena rodiny, dochází ke zhoršování partnerských vztahů a někdy i k rozvodům. Udává se, že někdy v rodinách s nezaměstnanými dochází k zanedbávání a zneužívání dětí. Také nesmíme opomenout finanční stránku rodiny, která se dostává až na hranici únosnosti.

2.2.10 Příčiny zvyšování nezaměstnanosti

Lze najít 3 základní příčiny rostoucí míry nezaměstnanosti:

A/ Demografické změny

Souvisí se změnami demografické struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva a s rostoucí ekonomickou aktivitou dospívající mládeže, příslušníků menšin a žen (tyto skupiny mají větší tendenci k nezaměstnanosti).

B/ Strukturální změny

Dochází k vzestupné tendenci strukturální nezaměstnanosti. Ekonomika se rychle mění, zatímco pracovníci reagují na tyto změny mnohem pomaleji.

C/ Politika státu

Nepřímé ovlivnění pomocí zásahů státu do hospodářství. Přímý vliv na rostoucí nezaměstnanost má sociální politika státu, způsobuje ji menší snaha obyvatel při hledání práce a nižší zájem o hůře placenou práci. Stát se snaží snižovat míru nezaměstnanosti a její negativní důsledky pomocí pasivních a aktivních zásahů:

Pasivní – zmírňuje se dopad nezaměstnanosti vyplácením dávek v nezaměstnanosti

Aktivní – je snaha snížit nezaměstnanost udržením vysoké zaměstnanosti

Stát působí aktivně v strukturálních a regionálních změnách hospodářství. Podporuje vznik podniků a rozvoj infrastruktury v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Tím zde povzbuzuje poptávku po pracovní síle. Snížování nezaměstnanosti probíhá také v rámci proticyklické politiky - stimuluje růst zaměstnanosti a produktu. Jde tedy i o snižování cyklické nezaměstnanosti. Opatřeními zde jsou expanzivní (výdajové) poptávkové kroky fiskální politiky, přispívající k tvorbě nových pracovních míst (společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce). Dále jde o udržování vysoké zaměstnanosti cestou snižování přirozené míry nezaměstnanosti např. o zlepšování informací o volných pracovních místech, financování rekvalifikací, či migrace za prací.

2.2.11 Nezaměstnanost a inflace

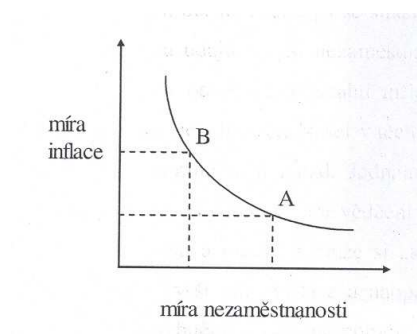
Těmto dvěma jevům je v ekonomické teorii věnována velká pozornost. Názorově se ekonomové dělí do dvou hlavních směrů. Na jedné straně převládá tvrzení, že se jedná o nepřímou závislost, kdy jeden jev lze tlumit pouze na úkor druhého – tedy nižší míra inflace je doprovázena vyšší mírou nezaměstnanosti. Základem tohoto vztahu je tzv. Phillipsova křivka, pomocí které je vztah mezi inflací a nezaměstnaností popisován. Druhou stranu reprezentuje skutečnost ze 70.let, která znamenala ekonomickou stagnaci a vysokou nezaměstnanost včetně vysoké inflace a v důsledku toho odmítnutí uvedené teorie celou řadou ekonomů [6].

Phillipsova křivka

Phillipsova křivka vzešla ze studie novozélandského ekonoma A. W. Phillipse přelomu 50. a 60. let. Phillips se snažil kvantifikovat určující faktory mzdové inflace pomocí studia údajů o výši nezaměstnanosti a růstu nominálních mezd ve Spojeném království. Při odvozování vztahu inflace a nezaměstnanosti Phillips srovnával tyto údaje za více než 100 let. Našel v těchto datech inverzní vztah mezi nezaměstnaností a změnami nominálních mezd. Jednalo se o verzi, která vyjadřovala **tzv. substituční teorii inflace**. Vytvářela přesvědčení, že vláda může uskutečňovat volbu mezi nezaměstnaností a inflací a může si „koupit“ nižší úroveň nezaměstnanosti za cenu,

kteou bude vyšší míra inflace a naopak [5]. Koncem 60. let byla substituční teorie poprvé zpochybněna a výrazné pohyby cenových hladin počátkem 70. let potvrdily, že substituční vztah mezi inflací a nezaměstnaností vykazuje stabilitu jen tehdy, pokud se nemění míra setrvačné inflace [5]. Proto je dnes v analýze křivky důsledně odlišován charakter změn v krátkém a dlouhém období.

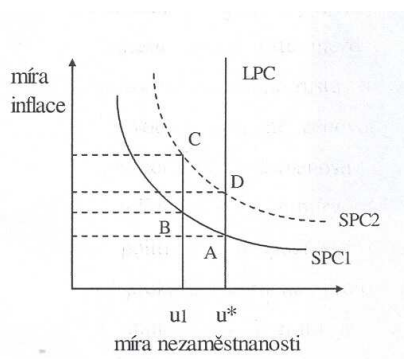
Graf č.6: Krátkodobá Phillipsova křivka



- A - bod odpovídající vysoké míře nezaměstnanosti a nízké míře inflace
- B - bod odpovídající nízké míře nezaměstnanosti a vysoké míře inflace

V případě krátkodobé Phillipsovy křivky se předpokládá, že s rostoucí nezaměstnaností dochází k poklesu tempa růstu mezd a tím i cen, neboť cenový růst je firmami odvozován právě od mzdového růstu. Naopak klesající míra nezaměstnanosti vyvolává rostoucí mzdovou a následně cenovou inflaci. Substituční charakter vztahu mezi očekávanou inflací a nezaměstnaností tak vytváří představu, že vláda při formulaci své hospodářské politiky si do jisté míry může vybírat mezi těmito dvěma obvyklými cíly hospodářské politiky. V hospodářské realitě se však tento vztah nepodařilo zcela jednoznačně prokázat zejména proto, že mzdy se změnám v nezaměstnanosti přizpůsobují pomalu [5]. Z grafu je zřejmé, že při nízké agregátní poptávce se pohybujeme v okolí bodu A, kde je poměrně vysoká nezaměstnanost a nízká míra inflace. V okolí bodu B, tj. při vysoké agregátní poptávce, existuje nízká nezaměstnanost a vysoká míra inflace.

Graf č.7: Dlouhodobá Phillipsova křivka



LPC – dlouhodobá Phillipsova křivka
SPC₁ – krátkodobá Phillipsova křivka
SPC₂ – posun krátkodobé Phillipsovy křivky vlivem rostoucí očekávané inflace
u* – přirozená míra nezaměstnanosti

Phillipsova křivka znázorněná vertikálou LPC představuje dlouhodobou křivku na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti (u^*). Krátkodobá křivka s indexem SPC₁ se vztahuje k výchozímu období. V bodě A je úroveň nezaměstnanosti v rozsahu přirozené míry a dojde-li v ekonomice k růstu produktu, snižuje se míra nezaměstnanosti a roste konkurence na straně poptávky na trhu práce. Důsledkem je mzdový vzestup ve srovnání s předchozím obdobím a ekonomika se posouvá po krátkodobé křivce směrem k bodu B. Vzestup mezd a cen se promítne do očekávání firem i zaměstnanců, kteří nyní očekávají vyšší inflaci – roste setrvačná očekávaná inflace. Ekonomika se posouvá při dané úrovni nezaměstnanosti a výkonu do bodu C a krátkodobá křivka SPC₁ se posunula na úroveň SPC₂. Faktory působící na výkon přesahující úroveň potenciálního produktu včetně ochoty pracovat omezí v následném období výkon a míra nezaměstnanosti se vrátí zpět na úroveň přirozené míry. Ekonomika se posune po křivce do bodu D a míra inflace je vyšší než byla ve výchozím stavu. Ekonomika je v rovnováze, ale nominální veličiny (ceny a produkt) vzrostly.

Nejčastěji používané protiinflační zásahy:

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

3 Analýza současného stavu

3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii

Vstup ČR do Evropské unie si vyžádal vlivem změněných podmínek trhu práce novou koncepci národní politiky zaměstnanosti, provázanou s celkovou hospodářskou, regionální, sociální a vzdělávací politikou vlády. Po vstupu nových členských zemí do EU totiž došlo k významnému nárůstu nezaměstnaných, což je společností vnímáno velmi citlivě.

Výchozím dokumentem pro scénář komplexní hospodářské, sociální a ekologické (enviromentální) obnovy EU je **Lisabonská strategie** [24]. Cílem EU představeným na summitu v Lisabonu březnu 2000 je do roku 2010 přeměnit EU v nejkonzkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomiku, schopnou udržitelného růstu, s dostatkem pracovních míst a s posílenou sociální soudržností. Toho má být dosaženo podporou výzkumu a vývoje, odstraňováním překážek na vnitřním trhu a zlepšováním podnikatelského prostředí a podporou zaměstnanosti.

Analýzou stávajícího stavu bylo zjištěno, že EU má v současnosti i několik slabých míst, např. přes 15 milionů osob bez práce koncem 90. let.. Pokud by ale všechny členské státy udržely zaměstnanost na úrovni nejúspěšnějších evropských států a USA, bylo by možné nabídnout práci cca 30 milionům osob. Hlavní slabiny situace na pracovním trhu členských zemí lze shrnout takto:

- v zemích EU pracuje pouze 50 % všech žen, v USA je to však 75 % žen,
- v zemích EU je nižší podíl zaměstnanosti ve službách než v USA,
- velké rozdíly v nezaměstnanosti mezi členskými zeměmi: nejvíce v Polsku, Německu, Francii, Itálii a Španělsku (nejvíce v jižních a odlehlých regionech a v oblastech s útlumem průmyslové výroby),
- vysoká je dlouhodobá nezaměstnanost (50 % nezaměstnaných je bez práce více než jeden rok),
- nedostatek kvalifikovaných pracovníků v sektorech informačních technologií (zejména vlivem nedostatečných výdajů na výchovu a školení),



- vysokou nezaměstnaností je postižena věková skupina mezi 55÷65 lety.

Malé využívání existujícího pracovního potenciálu a s tím spojené náklady (včetně nákladů vlivem vyšší kriminality atd.) dosahují cca 1÷2 mld € ročně, tzn. 12÷20 % celkového HDP Evropské unie. Proto bylo v roce 1997 rozhodnuto o zahájení koordinované strategie zaměstnanosti, spojené s každoročním hodnocením situace na trhu práce jednotlivých členských zemí (Lucemburský proces), včetně doporučení Rady pro zlepšení situace, zpracování národních plánů zvyšování zaměstnanosti jednotlivých zemí EU, dále popularizací nejúspěšnějších zemí a vypracováním Národních akčních plánů zaměstnanosti. Díky této strategii se podařilo poněkud snížit míru nezaměstnanosti. Lisabonská strategie navazuje na tento program s cílem vytvořit v zemích EU více a lepších pracovních míst a rovněž usiluje o zapojení různých subjektů [24], které se mají podílet na formulování a realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. ~~Celkovým~~ Výsledkem by měla být do roku 2010 ~~celkově~~ vyšší celková míra zaměstnanosti (ze současných cca 61 % až na cca 70 %) a vyšší počet zaměstnaných žen (ze stávajících cca 51 % na více než 60 %).

a) Úsilí Evropské unie o plnou zaměstnanost

Z hlediska konkurenční schopnosti vůči USA a Japonsku je jedním z hlavních cílů EU i plná zaměstnanost. Proto je sdílení tohoto cíle požadováno po nově přistoupených státech i po kandidátech na členství. Pokud má tedy proces evropské integrace pokračovat, musí mít jednoznačnou podporu mezi občany a proto musí Evropská unie prokázat, že jednotný trh a jednotná měna přináší konkrétní nezpochybnitelné výhody.

b) Migrace a pohyb pracovních sil v rámci EU

Migrace a mobilita pracovní síly jsou jedním ze způsobů, kterým se trh práce přizpůsobuje dlouhotrvajícím rozdílům ekonomik a pracovních příležitostí mezi zeměmi a regiony. Zajímavým fenoménem trhu práce zemí EU je poměrně nízká migrace pracovní síly a to i přes vysoký stupeň liberalizace podmínek zaměstnávání

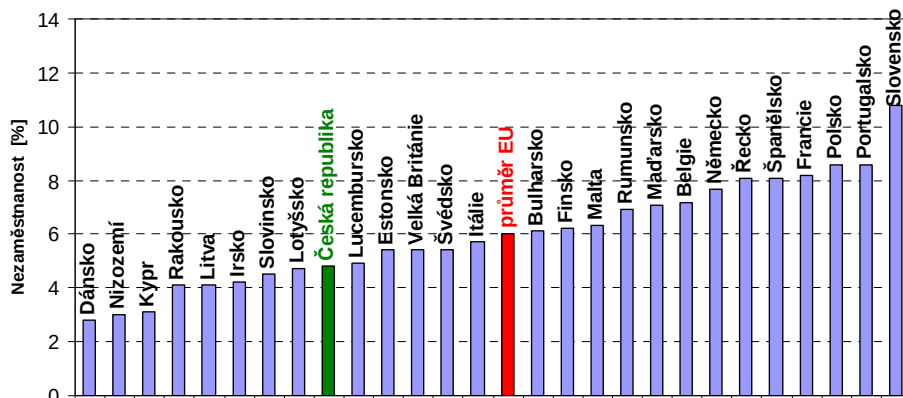
ve státech EU [20]. Malá mobilita pracovních sil je však téměř v celé Evropě omezena zejména díky:

- nechuti opustit domácí prostředí a problémy se společenskou integrací,
- nedostatečnými jazykovými znalostmi,
- problémy s uznáním dosaženého vzdělání a tím i podcenění znalostí jedince,
- preferencí tuzemských pracovníků

V rámci EU ročně migruje za prací přes hranice své země necelé 1 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. To způsobuje růst dlouhodobě nezaměstnaných v některých oblastech (Španělsko, Itálie). Naopak v oblastech dynamického rozvoje (Velká Británie, Nizozemí, Portugalsko) chybí velké množství kvalifikované pracovní síly.

c) Aktuální míra nezaměstnanosti v EU

Graf č.8: Míra nezaměstnanosti v EU k 31.12/ 2007



Zdroj: www.eurostat.com

Míra nezaměstnanosti v EU ~~vropské unii~~ dosahovala k 31.12. 2007 dle Eurostatu 6,0%. Nejnižší míra nezaměstnanost byla zaznamenána v Dánsku (2,8%) ~~v Nizozemí (3,6%)~~ a Nizozemí (3,0%), ~~naopak nejvyšší mezi země s nejvyšší mírou patřily na~~ Slovensku (10,8%), ~~Slovensko (11,8%), Španělsko (9,6%), Francie (8,5)~~ Portugalsku a

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Polsku a (oba státy po 8,6%). Nezaměstnanost v České republice byla k říjnu 2007 na úrovni 4,8%, a tedy pod průměrem EU (6,0 %). V porovnání s rokem 2005, kdy míra nezaměstnanosti v členských státech Evropské unie činila 8,8%, došlo k 10/2007 k poklesu o téměř 3%.

Rozdíly v míře nezaměstnanosti v jednotlivých osmi členských státech, které stejně jako ČR přistoupily do Evropské unie v roce 2004, jsou i nadále dosti rozdílné. Zejména u států s útlumem průmyslové výroby, orientovaných ale i v okrajových, převážně na zemědělství je míra nezaměstnanosti nejvyšší. S tím Výše míry nezaměstnanosti také úzce souvisí se vzděláním občanů jednotlivých států. Není tedy náhodou, že V členských zemích EU s, kde je nejvíce vzdělanými obyvateli (Irsko, Lucembursko, Nizozemí, Dánsko), ale i pružným pracovním zákonodárstvím a nízkými daněmi, je nezaměstnanost nejnižší. Z hlediska Co se týče věkových skupin, mají v EU tak největší problém s uplatněním na trhu práce mají v Evropské unii mladiství, obyvatelé venkova, občané v předdůchodovém věku a s nižším vzděláním. Míra nezaměstnanosti mladých vzrostla za posledních 5 let o více než jedno procento a koncem roku 2006 činila v EU 18%. Nejvíce nezaměstnaných mladých lidí je v Polsku 41,7%, na Slovensku 37,3% i v Itálii 27,2%. Naopak nejnižší míra je v Nizozemí 5,2%, v Rakousku 6,8% a v Dánsku 7,7%. V České republice je bez zaměstnání téměř 17% mladých lidí do 25-ti let, což nás řadí na třinácté místo v EU.

EURES – Evropské služby zaměstnanosti (EUROpean Employment Services)

Jedná se o informační službu, která byla zavedena na všech úřadech práce od vstupu

České republiky do Evropské unie. Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services – EURES) tvoří síť, jejímž cílem je usnadnit volný pohyb pracovních sil v rámci Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Mezi partnery sdružené v této síti patří veřejné služby zaměstnanosti, odborové svazy a organizace zaměstnavatelů. Jedná se o službu bezplatnou, jejímž prostřednictvím mohou zájemci o práci v EU/EHP, ale i zaměstnavatelé, kteří potřebují řešit problémy související s

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b., Tučné

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b., Tučné

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b., Tučné

Naformátováno: Odsazení: První
řádek: 1,25 cm, Mezera Za: 14 b.

~~náborem pracovníků, získat informace o volných pracovních místech a o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích EU/EHP včetně ČR. V České republice pracuje tým 15 EURES poradců a 63 kontaktních osob, kteří jsou rozmístěni na úřadech práce po celé České republice a informují klienty o možnostech využití systému EURES. Celou síť koordinuje Evropská komise [15].~~

Jde o informační službu, jejímž cílem je usnadnit volný pohyb pracovních sil v rámci Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Jedná se o službu bezplatnou, jejímž prostřednictvím mohou zájemci o práci v EU/EHP, ale i potenciální zaměstnavatelé, získat informace o volných pracovních místech a o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích EU/EHP. Služba EURES byla po vstupu České republiky do EU zavedena na všech úřadech práce, kde se klientům věnuje 15 EURES poradců a 63 kontaktních osob. Koordinátorem sítě EURES je Evropská komise [21].

3.2 Nezaměstnanost v České republice

~~Nezaměstnanost v České republice nepředstavovala obecně. Přibližně do poloviny 90. let nepředstavovala otázka nezaměstnanosti v České republice vážnější problém, a to (s výjimkou některých regionálních odlišností) díky potřebě uvolňované pracovní síly při restrukturalizaci ekonomiky a vzniku privátního sektoru.~~ vážnější problém, neboť stále probíhala restrukturalizace ekonomiky a postupně vznikající privátní sektor, např. v oblasti služeb, vstřebal značnou část uvolňované pracovní síly.

~~V letech 1990 až 1996 se míra nezaměstnanosti pohybovala pod hranicí 5%, kterou poprvé přesáhla v roce 1997. V té době do aktivní pracovní činnosti, tj. mezi osoby, splňující požadavky být zařazeny jako zaměstnané nebo nezaměstnané, vstoupily populačně silné ročníky ze sedmdesátých let. Zároveň se p.~~ Prohloubily se regionální problémy (v regionech s probíhajícím útlumem hlavních výrobních odvětví, s výraznými odbytovými problémy, nevyhovující dopravní obslužností, a s nevyhovující kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání, atd.) a rovněž. K tomu navíc ve druhé polovině devadesátých let a po roce 2000 přibýval nárůst ~~bankrotujících~~



firem a subjektů s druhotnou platební neschopností. To v lednu, což vedlo v roce 2003 vyústilo v dosud historicky nejvyšší míru nezaměstnanosti v ČR, kdyeské republice. V lednu 2003 bylo bez práce téměř 540 tisíc lidí, což odpovídá a míra nezaměstnanosti činila přes deset 10 % procent. V roce 2004 došlo díky příznivým ekonomickým výsledkům a aktivní politice zaměstnanosti k mírnému poklesu míry nezaměstnanosti, za kterým stály především příznivé ekonomické výsledky, ale také nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, takže koncem roku byla míra registrované nezaměstnanosti 9,2 %, k- Koncem roku 2005 to bylo 9 %, na konci roku 2006 pak 8,1 %, a v roce 2007 jen 6,6 %. K 30.6. 2008 byla nezaměstnanost na úrovni cca 5,01 %, což představuje celkem 297 880 osob bez práce. V tomto čísle se ale ještě neodráží nastupující světová ekonomická krize.

kdy se české ekonomice opět dařilo, dosáhla míra registrované nezaměstnanosti 8,9%.

Rok 2006 byl z hlediska výkonnosti české ekonomiky příznivý. Na růstu výkonnosti se vedle růstu produktivity práce podílel i růst zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti v ČR dosahovala ke konci roku 2006 úrovně 7,67%. K 31.12. 2006 evidovaly úřady práce celkem 448 545 osob. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2005 byl celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 61 871.

Zaměstnanost v **primárním sektoru** (zemědělství, lesnictví, chov ryb) meziročně postupně klesala o 7,6 tis. na 176,2 tis. osob a k 30.6. 2008 se pohyboval pod úrovní 4 % celkového počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním (vlivem nastupující světové ekonomické krize lze očekávat opětovný nárůst nezaměstnanosti v tomto sektoru).

Počet pracujících v **sekundárním sektoru** (průmysl, stavebnictví) se v posledních letech postupně zvyšoval proti 4. čtvrtletí 2005 o 39,3 tis. na 1 941,6 tis., celkové zaměstnanosti. Tento nárůst byl ovlivněn, což je způsobeno především meziročním zvyšováním zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu o 50,6 tis. Nejvíce vzrostl počet pracujících zejména ve

Naformátováno: Odsazení: První řádek: 1,25 cm, Mezera Za: 14 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí) Times New Roman, 12 b., zvýrazněné



skupině strojírenství (např. výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla, (kromě motocyklu) a jejich motory (o 27,2 tis.), povrchová úprava a zušlechťování kovů, všeobecné strojírenské činnosti (9,7 tis.), výroba plastových výrobků (8,5 tis.) a výroba elektronik a jiných elektronických součástek (7,2 tis.). Naopak pokles zaměstnanosti ve stavebnictví (cca o 19,6 tis.) se nejvíce projevil v dokončovacích stavebních činnostech a v pozemním a inženýrském stavitelství. Co se týče věkových skupin ubylo v sekundárním sektoru v období 2003-2006-2008 mladých lidí (15-34 let), nepatrný nárůst nastal ve střední věkové skupině 35-59 let, výraznější v kategorii 60+ let (13,2 tis.), který je způsobený především nedávným trendem (11 tis. mezi roky 2004-2005).

Zaměstnanost v **terciárním sektoru** (všechna odvětví služeb včetně dopravy) se v posledních letech celkově mírně zvýšila a dosahuje míry cca o 27,1 tis. na 2 742,9 tis. (56,4 % celkové zaměstnanosti), ale v jednotlivých odvětvích se počet pracujících vyvíjel protichůdně. Zaměstnanost vzrostla nejvíce v odvětví nemovitostí, pronájmu a podnikatelských činností (o cca 25,1 tis.) zejména v oblasti právní a účetní činnosti, daňového poradenství, výpočetní techniky), v odvětví zdravotní a sociální péče a veterinární činnosti (o cca 16,4 tis.) např. v úseku sociální péče) a v odvětví sektoru ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb (o cca 8,2 tis.) např. odstraňování odpadních vod a odpadu, čištění města, sanační činnosti). V kategorii nemovitostí se projevil růst především ve skupině právní a účetní činnosti, daňové poradenství včetně průzkumu trhu a veřejného mínění, ve skupině pátracích a ochranných činností a ve skupině jiných činností souvisejících s výpočetní technikou. V kategorii zdravotnictví se nejvíce zvýšila zaměstnanost na úseku sociální péče a v rámci ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb vzrostl počet zaměstnaných zvláště v klasifikační třídě odstraňování odpadních vod a odpadu, čištění města, sanační a podobné činnosti. Naopak nejvíce meziročně klesla zaměstnanost v kategorii vzdělávání (o cca 20,6 tis.) zejména u to především na úseku předškolní výchovy a základního vzdělávání) a v zaměstnanost klesla i v kategorii veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení (o cca 9,8 tis. -), nejvýrazněji u v oblasti činností pro společnost jako celek [22]. Terciér je v posledních 5-ti letech sektorem růstu počtu pracovníků ve všech věkových skupinách, zejména v kategorii 35-59 let přibýlo 105,4 tisíc osob.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b., Kurzíva

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b., Kurzíva

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b., není Kurzíva

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b., Kurzíva

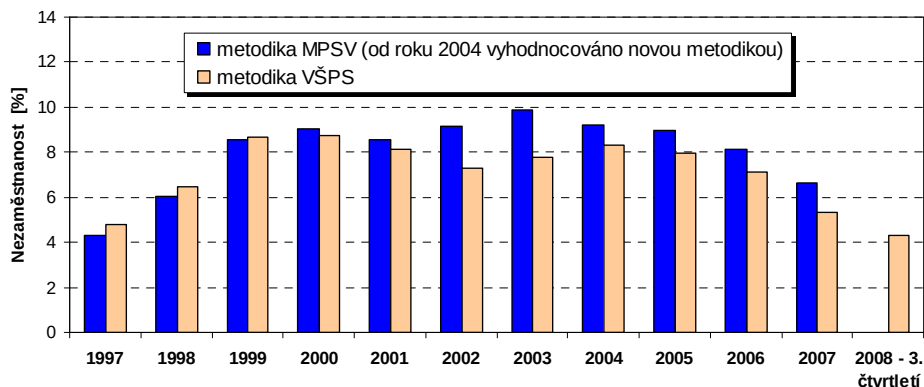
Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b., Kurzíva

V České republice je míra nezaměstnanosti oficiálně vyjadřována dvěma ukazateli, které se liší ve způsobu zjišťování a v jeho metodice [19]. Z níže uvedeného grafu č.9 je zřejmé, že jeden ukazatel prezentuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a druhý Český statistický úřad.

Nezaměstnanost zjišťovaná Českým statistickým úřadem na základě tzv. Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) je ~~u nás~~ méně známá a používá se hlavně pro mezinárodní srovnávání. Šetření se provádí každé čtvrtletí a na jeho základě je stanovena tzv. **obecná míra nezaměstnanosti** a ~~Metodika výpočtu míry nezaměstnanosti~~ je identická s metodikou ILO, která je povinná pro všechny členské a kandidátské země Evropské unie. Míra nezaměstnanosti je v tomto případě vyjádřena jako podíl nezaměstnaných podle VŠPS na součtu těchto nezaměstnaných a zaměstnaných VŠPS. V roce ~~2006-2007~~ činila obecná míra nezaměstnanosti v ~~CR-ČR~~ ~~75,13~~ %.

Ministerstvo práce vychází ze statistik úřadu práce a jako nezaměstnané uvádí ty, kteří splňují podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a na úřadech práce se jako nezaměstnaní zaregistrují. Míra nezaměstnanosti pak vyjadřuje podíl zaregistrovaných nezaměstnaných na celkové pracovní síle (nezaměstnaní MPSV + zaměstnaní VŠPS). Od roku 2004 zveřejňuje MPSV míru nezaměstnanosti, z důvodu většího sblížení s mezinárodními standardy, podle nové metodiky, ~~kdy-~~ ~~Znamená to, že~~ pro výpočet míry nezaměstnanosti jsou za nezaměstnané považováni pouze tzv. dosažitelní uchazeči o zaměstnání a do zaměstnaných jsou zahrnováni i cizinci legálně pracující v ČR. Dosažitelní uchazeči o zaměstnání jsou osoby, které mohou nastoupit do zaměstnání bezprostředně ~~po té, kdy je jim nabídnuto~~ vhodné ~~ho~~ pracovní ~~ho~~ místo, ~~protože nemají žádnou objektivní překážku pro nástup do zaměstnání~~ [19]. Míra nezaměstnanosti podle MPSV je zveřejňovaná pod názvem **míra registrované nezaměstnanosti** a v roce ~~2006-2007~~ dosahovala v České republice úroveň ~~76,6~~ 7%.

Graf č.9: Nezaměstnanost v ČR v letech 1997-2008



Zdroj: www.mpsv.cz a www.czso.cz

Velkým problémem české ekonomiky ČR v roce 2006-2008 byla dlouhodobá nezaměstnanost, kdy Průměrný počet dlouhodobě nezaměstnaných se v roce 2006 přiblížil hranici počet dlouhodobě nezaměstnaných tvořil 200 tisíc při meziročním poklesu o 18,2 tis. osob, ale stále tvořil nadpoloviční podíl všech nezaměstnaných a kdy Obecně dva z pěti uchazečů o zaměstnání čekali na novou práci více než 1 rok, někdy i déle, což je velice demotivující. Mezi nezaměstnanými bylo v roce 2006 v průměru 16,2% (60 tis. osob) nezaměstnaných déle než 4 roky. Tato skutečnost Vyšší délka doby hledání zaměstnání v ČR poukazuje na potřebu intenzivnějších aktivit v rámci politiky zaměstnanosti a politiky vzdělávání v ČR, které by vedly ke zlepšení zaměstnatelnosti lidí a zároveň podněcovaly motivovavaly nezaměstnaných k tomu, aby si práci hledali.

Úřady práce evidovaly ve třetím čtvrtletí k 31. 12. 2008 celkem 1939 328425 volných pracovních míst, což je - Je to o 1 84241 261 míst více-méně než v na konci roku prosinci 20075. To je způsobeno zejména útlumem výroby vlivem nastupující světové ekonomické krize. Tento stav se negativně odráží zejména v sektoru nezaměstnaných se zdravotním postižením. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 4,8 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Karviná (34,2), Bruntál (20,6), Teplice (19,1), Most (18,7) a Jeseník (17,7). K tomuto datu evidovaly ÚP 3 170 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, kdy na jedno volné pracovní místo připadalo cca 22,5 OZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 11,5 b.

Naformátováno: Písmo: Times New
Roman, 11,5 b.

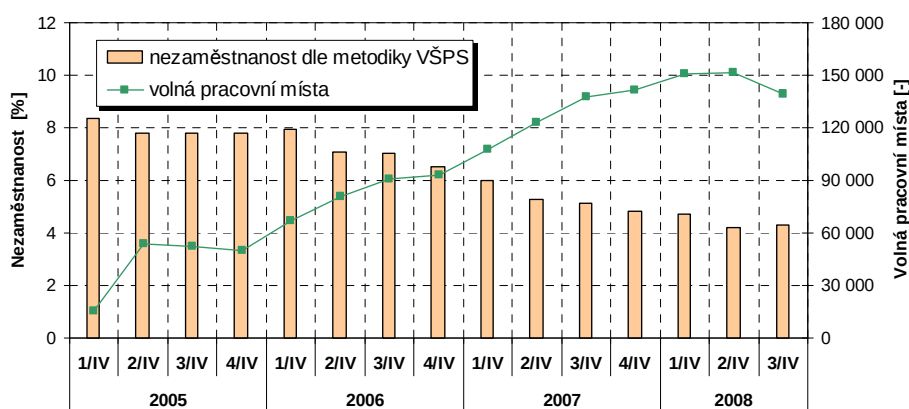
Naformátováno: Písmo: Times New
Roman, 11,5 b.

bylo registrováno 17 477, na jedno volné místo připadalo 1,8 uchazečů absolventů a mladistvých. Vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst v letech 1993-2005 a 2005-2008 sleduje graf č.10.

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b., vzorek:
Žádný

Graf č.10: Nezaměstnaní a volná pracovní místa v letech 1993-2005 a 2005-2008

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b., vzorek:
Žádný



Zdroj: www.czso.cz

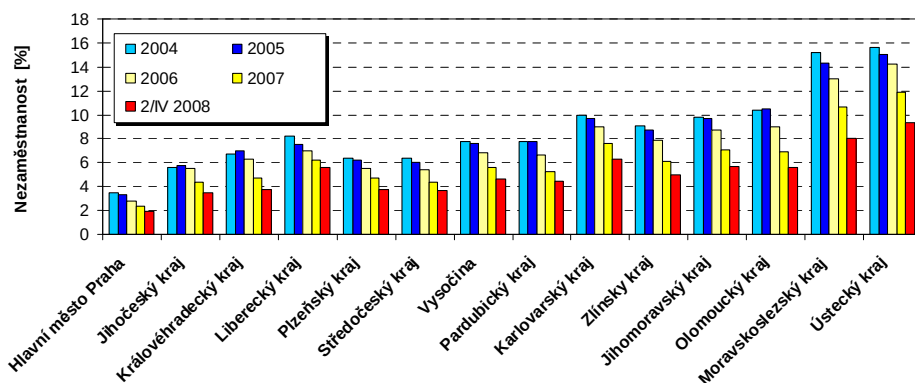
Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: Times New
Roman, 12 b.

Rozložení nezaměstnanosti podle jednotlivých krajů je v rámci ČR odlišné. Nejvyšší míra nezaměstnanosti přetrvává v posledních 5-ti letech v problémových regionech s, které byly nejvíce postiženy restrukturalizací své jednostranně orientované hospodářské základny – v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. (v roce 2005 14,5% shodně v obou krajích). V míře nezaměstnanosti se k těmto dvěma krajům v roce 2002 přiblížily i Olomoucký (k témuž datu 12%) a Karlovarský kraj (9,0%). Na druhé straně pomyslného žebříčku žebříčku stojí dlouhodobě Praha a Jihočeský kraj [19]. Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v letech 2000-2008 je dobře patrný z grafu č.11. Míra nezaměstnanosti ve 4.čtvrtletí 2006 činila v ČR podle metodiky ILO 6,5%. (339,6 tis.). Podobné výsledky jako v předchozích letech přinesl konec roku 2006 v jednotlivých krajích. Míra nezaměstnanosti ve 4. čtvrtletí 2006 činila v ČR podle metodiky ILO 6,5%. (339,6 tis.). Tradičně nejvyšší nezaměstnanost byla v Ústeckém (13,4%), v Moravskoslezském (10,5%) a v Karlovarském kraji (9,0%). Nejnižší míru nezaměstnanosti mělo hlavní město Praha (2,6 %), Plzeňský kraj (3,8 %),

~~Středočeský kraj (4,2% — v čele s Mladou Boleslaví a Benešovem) a Jihočeský kraj (4,3%). Zaměstnanost osob bydlících na území jednotlivých krajů se meziročně nejvíce snížila v Libereckém a Pardubickém kraji. Počet pracujících se naopak nejvíce zvýšil ve Středočeském, Olomouckém a Zlínském kraji.~~ Nerovnoměrné regionální rozdělení nezaměstnanosti v České republice souvisí mimo jiné i s mobilitou pracovní síly, která je silně ovlivněna situací na trhu s bydlením.

~~Přehled míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ke konci roku 2006 je zobrazen v grafu č.4.~~ **Graf č.11: Míra nezaměstnanosti jednotlivých krajů ČR v letech 2004 + 2008**



Zdroj: www.czso.cz a www.mpsv.cz

Naformátováno: Písmo: (výchozí)
Times New Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: Times New
Roman, 12 b.

Naformátováno: Písmo: Times New
Roman, 12 b.

Nevyužité možnosti jsou v rozvoji turistického ruchu a rekreace. Příznivé klima, přírodní prostředí, unikátní historické památky, hranice s Rakouskem, okolí Vranovské přehrady a Národní park Podyjí jsou dobrým základem pro jeho další rozšiřování.

Trh práce je nevyvážený a má sezónní charakter s velkými výkyvy v zaměstnanosti. Průmysl je koncentrován do Znojma a jeho blízkého okolí. Nedostatek pracovních příležitostí je zejména v okrajových mikroregionech Vranovska a Hrušovanska, kde se rovněž nejvíce projevuje sezónnost.

3.3.2 Analýza nezaměstnanosti v okrese Znojmo

Tab. č.1a: Analýza situace na trhu práce v roce 2007

	2007			
	Q1	Q2	Q3	Q4
Ekonomicky aktivní	58645	58800	59740	59063
Evidovaní nezaměstnaní	8005	6074	5974	6810
% Míra nezaměstnanosti	13,65	10,33	10,00	11,53
Počet volných míst	1040	966	952	1253
% Míra volných míst	1,77	1,64	1,59	2,12
Počet nezam. na 1 pracovní místo	7,70	6,29	6,28	5,43
Průměrná délka nezam. ve dnech	532	644	627	546
Průměrná délka trvání nezaměstn.	587,25			

Zdroj: údaje z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt> + vlastní výpočty

Tab. č.1b: Analýza situace na trhu práce v roce 2005, 2006

	2005				2006			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Ekonomicky aktivní	57738	57937	58794	59248	58488	57929	57467	57119
Evidovaní nezaměstnaní	9129	7144	7316	8694	9047	6936	6980	8050
% Míra nezaměstnanosti	15,81	12,33	12,44	14,67	15,47	11,97	12,15	14,09
Počet volných míst	603	671	674	621	793	971	1000	962
% Míra volných míst	1,05	1,16	1,15	1,05	1,36	1,67	1,74	1,68
Počet nezam. na 1 pracovní místo	15,14	10,65	10,85	14,00	11,41	7,14	6,98	8,37
Inflow do nezaměstnanosti	655	581	1095	1376	664	534	1007	1026
% Míra inflow	1,13	1,00	1,86	2,32	1,14	0,92	1,75	1,80
Outflow z nezaměstnanosti	1026	942	1017	477	1209	941	958	495
% Míra outflow	1,78	1,63	1,73	0,81	2,07	1,62	1,67	0,87
Průměrná délka nezam. ve dnech	468	570	557	488	496	606	593	521
Průměrná délka trvání nezaměstn.	520,75				554			

Zdroj: údaje z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt> + vlastní výpočty



Analýza vychází z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a ze zpráv o situaci na trhu práce za rok 2005 až 2007 Úřadu práce Znojmo. Tabulka je dále doplněna vlastními výpočty. Z výše uvedených údajů jsem porovnávala jednotlivé čtvrtletí roku 2005 až 2007 a následně analyzovala situaci na trhu práce okresu Znojmo.

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že **míra nezaměstnanosti** v okrese Znojmo byla v roce 2005, 2006 i v roce 2007 na vysoké úrovni i přesto, že se ve 2. a 3. čtvrtletí vždy výrazně snížila, v 1. a 4. čtvrtletí opět výrazně vzrostla, což ovlivnilo celkový výsledek míry nezaměstnanosti v analyzovaných letech. Je dán nevyvážeností trhu práce v okrese Znojmo i ve všech mikroregionech a spojen zejména se sezónností. V průběhu roku 2005 se míra nezaměstnanosti pohybovala od **12,33 – 15,81%**, v roce 2006 mezi **11,97 – 15,47%** a v roce 2007 od **10,00% – 13,65%**. Je patrné, že v roce 2007 došlo k jejímu mírnému poklesu ve srovnání s předchozími roky.

K 31.12. 2007 evidoval Úřad práce ve Znojmě celkem **6810 uchazečů** o zaměstnání. Ke konci roku 2005 byl počet uchazečů o zaměstnání **8694**, v roce 2006 **8050 uchazečů**. Z těchto údajů je patrný **meziroční pokles počtu uchazečů** o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2006 se počet uchazečů o zaměstnání snížil dokonce o 1240 osob. Zároveň však vzrostl počet volných míst. Ke konci roku 2005 bylo evidováno **621 volných míst**, k 31.12. 2006 již **962** a 31.12. 2007 **1253 volných míst**. Výrazně tak zároveň **vzrostla míra volných míst**, která na konci roku 2005 dosahovala hodnoty 1,05%. V první polovině roku 2006 vzrostla a na konci roku 2006 již dosahovala hodnoty 1,68%. K 31.12. 2007 dosáhla míra volných míst hodnoty **2,12%**.

Zlepšující se úroveň vykazoval i **vývoj počtu nezaměstnaných na 1 pracovní místo**. Ke konci roku 2005 bylo evidováno **14** nezaměstnaných na 1 pracovní místo, ke konci roku 2006 klesl počet nezaměstnaných na 1 pracovní místo na **8,4** a ke konci roku 2007 na **5,43**. Tento posun v nabídce volných míst **souvisí s růstem ekonomiky v ČR**, kdy **firmy rozšiřují své podnikatelské aktivity a vytváření nová pracovní místa**. **Problémem je však nesoulad ve struktuře uchazečů o zaměstnání, kteří neodpovídají požadavkům na tyto volná místa**. V nabídce volných pracovních míst převažují místa pro pracovníky vyučené s praxí v požadovaném oboru. Jedná se

především o kvalifikované profese v oblasti textilní výroby, kovovýroby, strojírenství a dřevovýroby. Nadále přetrvává nedostatek pracovních míst pro uchazeče bez kvalifikace, se základním vzděláním a uchazeče se středoškolským vzděláním bez bližšího zaměření.

Průměrná délka trvání nezaměstnanosti byla v roce 2005 521 dnů, v roce 2006 vzrostal na 554 dnů a v roce 2007 opět **vzrostla** na 587 dnů.

Problémy trhu práce v okrese Znojmo:

- Nevyváženost trhu práce v mikroregionech Vranovska a Hrušovanska
- Nedostatečně využitý potenciál v rozvoji turistického ruchu rekreace
- Neochota uchazečů k mobilitě za prací
- Nesoulad struktury a charakteru nabízené práce se skladbou uchazečů o zaměstnání.

3.3.2 Beveridgeova křivka

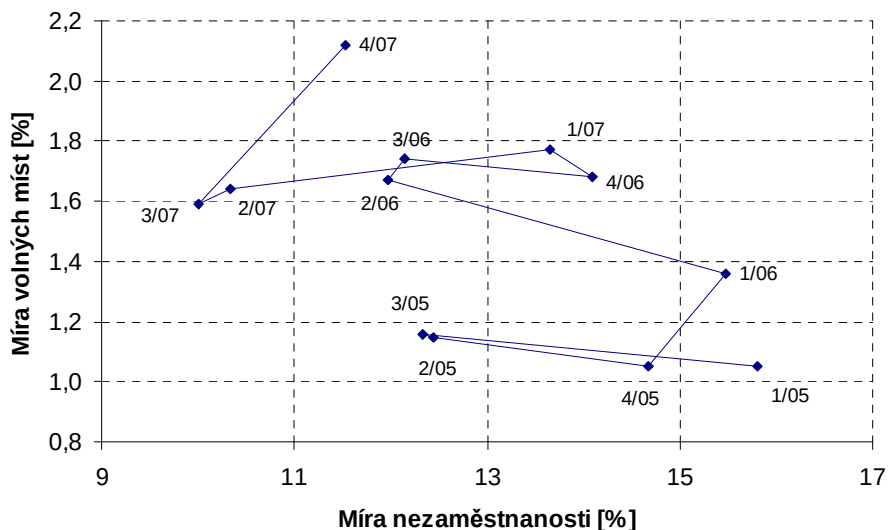
Beveridgeova křivka vyjadřuje vztah mezi počtem pracovních míst a výší nezaměstnaností při dané ceně. Míra nezaměstnanosti roste při současném poklesu míry volných pracovních míst [17].

Tab. č.2: Míra nezaměstnanosti a míra volných míst v roce 2005 až 2007

	2005				2006				2007			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
% Míry nezaměstnanosti	15,81	12,33	12,44	14,67	15,47	11,97	12,15	14,09	13,65	10,33	10,00	11,53
% Míry volných míst	1,05	1,16	1,15	1,05	1,36	1,67	1,74	1,68	1,77	1,64	1,59	2,12

Zdroj: vlastní výpočty ze Zpráv o situaci na trhu práce za rok 2005 až 2007, ÚP Znojmo

Graf č.12: Beveridgeova křivka okresu Znojmo pro 1.Q/05 až 4.Q/07



Zdroj: vlastní

Z grafu vyplývá, že v okrese Znojmo se empiricky inverzní vztah mezi mírou pracovních míst a mírou nezaměstnanosti Beveridgeovy křivky potvrzuje. V 1. a 4. Q (čtvrtletí) roku 2005 a 2007 míra nezaměstnanosti stoupala a míra volných míst se snižovala. Beveridgeova křivka se v těchto kvartálech posouvala doprava. V okrese Znojmo se tato situace téměř pravidelně opakuje a je způsobena sezónností. V těchto čtvrtletích, které jsou mimosezónní dochází k nárůstu strukturálního nesouladu mezi volnými místy, kterých je mimo sezónu méně a nezaměstnaností, která se mimo sezónu zvyšuje. Během 2. a 3. Q (čtvrtletí) roku 2005, 2006 i 2007 se míra nezaměstnanosti snížila a míra volných pracovních míst zvýšila a Beveridgeova křivka se posouvala doleva.

3.3.3 Vývoj zaměstnanosti v roce 2007

Rok 2007 byl opět typický nárůstem poptávky po pracovních silách. U stavebních profesí, v oblasti služeb, u kovo profesí, řidičů, elektromechaniků a automechaniků však převažovala poptávka nad nabídkou. K 31.12. 2007 bylo hlášeno



na Úřadu práce ve Znojmě 1253 volných míst, ve stejném období roku 2006 to bylo 962 volných míst. Celkový vývoj zaměstnanosti a vývoj hlášených volných pracovních míst měl v roce 2007 zlepšující se úroveň ve srovnání se stejným obdobím roku 2006.

Počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo klesal během roku 2007 z 7,7 na 5,43. **To však stále převyšuje celorepublikový průměr a přetrvává strukturální nevyváženost tohoto ukazatele.**

Zaměstnavatelé stále využívají možnosti uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Zajišťují si tak možnost propustit pracovníka v případě, že mají problémy s výrobou či odbytem výrobků. Nemusí tak dávat pracovníkovi výpověď z důvodu organizačních změn a nevyplácí odstupné. Tuto praxi dříve uplatňovaly zaměstnavatelé se sezónním charakterem výroby, dnes tak postupují i další firmy. Na trhu práce se tak mění značný počet stálých pracovních příležitostí na pracovní místa sezónního či krátkodobého charakteru. Vytvoření nových trvalých pracovních příležitostí zůstává i nadále otázkou dalších přímých investic.

Vyváženost trhu práce v okrese Znojmo však stále omezuje i snížená mobilita pracovních sil a to především v mikroregionech Vranovska a Hrušovanska, které jsou z hlediska trhu práce trvale problematické. V těchto regionech je značná část pracovních příležitostí pouze sezónního charakteru a jsou zaměřené na služby, turistiku, zemědělskou výrobu a zpracovatelský průmysl.

Součástí regionálního trhu práce je i určitý podíl občanů dojíždějících za prací do sousedního Rakouska. Vstupem do EU nabízí nové pracovní příležitosti, nejsou omezeny a regulovány rakouskými pracovními úřady.

Co se týče pracovní aktivity cizinců, v převážné míře se jedná o občany Ukrajiny a Mongolska. Příčinou je nezáměr našich občanů o některá málo atraktivní pracovní místa, především ve stavebnictví, zemědělství a textilním průmyslu. Tyto pracovní příležitosti jsou většinou fyzicky značně namáhavé a za vykonanou práci je poskytována nízká mzda. Z Evropské unie pak převažují Slováci a Rakušané.

3.3.4 Vývoj zaměstnanosti v soukromém sektoru

Téměř všechny průmyslové, stavební a obchodní firmy jsou ve vlastnictví soukromém, respektive zahraničním nebo mezinárodním. Zemědělské firmy jsou ve vlastnictví soukromém nebo družstevním. Vývoj zaměstnanosti u malých organizací i osob samostatně výdělečně činných registrovaných u OSSZ ukazuje následující tabulka:

Tabulka č.3.: Vývoj zaměstnanosti v soukromém sektoru

Kategorie	k 31.12.2005		k 31.12.2006		k 31.12.2007	
	počet subjektů	počet zaměstnan.	počet subjektů	počet zaměstnan.	počet subjektů	počet zaměstnan.
malé organizace (do 24 zaměstnanců)	2 227	11 000	2 187	9 443	2 157	8 735
osoby OSVČ vykonávající činnost	8 482	-	8 288	-	8 555	-

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007, ÚP Znojmo

Okresní správa sociálního zabezpečení registruje k 31.12.2007 celkem 2 157 tzv. malých organizací s 8 735 zaměstnanci. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 došlo ke snížení o 70 organizací. Počet zaměstnanců těchto organizací klesl o 708 osob. Počet osob samostatně výdělečně činných se zvýšil o 267 a k 31.12.2007 jich bylo registrováno 8 555.

3.3.5 Stav a vývoj celkového počtu evidovaných uchazečů

V průběhu roku 2007 bylo Úřadem práce ve Znojmě zaevidováno celkem 9 480 uchazečů o zaměstnání, což je o 920 (!) méně než ve stejném období minulého roku. V průměru bylo měsíčně vzato do evidence 790 uchazečů o zaměstnání. Největší počet nových uchazečů byl zaevidován v měsíci lednu a to 1 485 osob.

Celkem bylo v roce 2007 vyřazeno z evidence 11 003 osob. Průměrný měsíční počet vyřazených uchazečů činil 917 osob. Toto číslo je o 36 uchazečů menší než v roce 2006. Nejvíce uchazečů bylo vyřazeno v měsíci dubnu – 1 529 osob, nejméně v prosinci - 408 osob. K 31.12.2007 evidoval Úřad práce ve Znojmě celkem 6 810



uchazečů o zaměstnání, míra nezaměstnanosti dosáhla 11,53 %. Ve srovnání s rokem 2006 se počet uchazečů o zaměstnání snížil o 1 240 osob.

Tab. č.4: Stav a vývoj celkového počtu evidovaných uchazečů

Kategorie	IQ-07	IIQ-07	IIIQ-07	IVQ-07
Evidovaní uchazeči celkem	8005	6074	5974	6810
- z toho žen	4210	3448	3423	3726

Ke konci měsíce prosince 2007 bylo evidováno 6 810 osob. Ve srovnání se stejným obdobím roku loňského - se počet uchazečů snížil o 1 240 osob. Jako každoročně je začátek roku charakterizován vyšší nezaměstnaností. Od měsíce února pak dochází k postupnému mírnému snižování evidovaných uchazečů. Jde o pravidelně se opakující stav, který souvisí se sezónností trhu práce v okrese Znojmo. Každoročně se sníží v průběhu prvního pololetí počet evidovaných uchazečů o více jak 2 000 osob, neboť jsou uchazeči umísťováni na veřejně prospěšné práce, práce v zemědělství, stavebnictví a v cestovním ruchu.

Tab. č.5: Stav a vývoj míry nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti	IQ 2007	II Q2007	III Q 07	IV Q 07
Okres	13,65	10,33	10,00	11,53
Česká republika	7,3	6,3	6,2	6,00

V průběhu roku 2007 se udržovala míra nezaměstnanosti v okrese Znojmo na relativně vysoké úrovni. V 1. pololetí měla značně sestupnou tendenci a v závěru 2. pololetí lehce vzrostla. V meziročním srovnání se snížila míra nezaměstnanosti v průměru o 1,0 %.

3.3.6 *Shrnutí struktury nezaměstnanosti na Znojemsku*

- Vysokou nezaměstnanost na okrese Znojmo ovlivňuje nevyváženost trhu práce v mikroregionech Vranovska a Hrušovanska, která má sezónností charakter. Tuto situaci by mohlo zlepšit zaměření nástrojů APZ k rozvoji turistického ruchu rekreace na okrese Znojmo
- S rostoucí ekonomikou vzrostla míra volných pracovních míst na Znojemsku
- Na Znojemsku je nesoulad struktury a charakteru nabízené práce se skladbou uchazečů o zaměstnání.
- Lidé nejsou dostatečně motivováni k migraci za prací
- Největší problém s hledáním práce mají uchazeči s dobou evidence nad 24 měsíců, uchazeči nad 50 let a mladí uchazeči do 30 let, osoby pečující o děti do 15 let, uchazeči s neúplným, základním nebo středním všeobecným zaměřením a osoby se zdravotním postižením.

3.3.7 *Volná pracovní místa, poptávka pro pracovních silách*

V průběhu roku 2007 měl pohyb hlášených volných pracovních míst opět vzrůstající tendenci. Struktura volných pracovních míst se výrazně změnila - skladba volných pracovních míst v roce 2007 již prezentovala všechny oblasti ekonomické činnosti. **K 31.12. 2007** bylo evidováno **1253 volných míst**, což je o 327 míst více než ke konci roku 2006.

Plně se však projevil problém s nedostatkem kvalitní pracovní síly, která by uspokojila vysoké požadavky zaměstnavatelů. Skladba uchazečů o zaměstnání totiž neodpovídá těmto požadavkům na trhu práce.

Tabulka č.6				
Počet hlášených volných pracovních míst (VPM) a dlouhodobě				
Stav k 31.12.2007 Neobsazených VPM podle KZAM a požadavků na vz dělní				
KZAM (trojmístný kód skupiny)	Profese	ISCED 97 vzdělání (kódy)	VPM celkem	z toho VPM dlouhodobě neobsazená (nad 3 měsíce)
828	Montážní dělník	2	164	111
611	Zemědělský dělník	1	123	118
512	Provozní pracovník stravování	2	80	65
722	Zámečnick	2	77	62
821	Soustružník	2	58	56
832	Řidič	2	34	20
311	Technik	3	32	22
521	Prodavač	2	26	21

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007, ÚP Znojmo

Z tabulky vyplývá, že některá volná pracovní místa jsou dlouhodobě neobsazená, přestože jsou trvale nabízena. Těžkou obsaditelnost některých míst ovlivňují především platové podmínky, pracovní podmínky, zvyšující se náklady na dopravu a špatná pověst zaměstnavatelů. V souhrnu to znamená, že práce se lidem nevyplácí a zůstat na sociálních dávkách poskytovaných státem je mnohdy výhodnější.

3.3.8 Nezaměstnanost podle vzdělání

Z níže uvedené tabulky je patrné, že počet evidovaných uchazečů klesá v závislosti na výši jejich vzdělání. Nejhorší hledají zaměstnání osoby se základním vzděláním, ale také se vzděláním středním, které není odborně zaměřeno (absolventi gymnázií). Největší zájem na trhu práce je o kvalifikované, většinou specificky zaměřené vysokoškoláky, ale i řemeslníky všeho druhu. Do výše podpory v nezaměstnanosti se promítá institut minimální mzdy. Připočteme-li k tomu příjmy

uchazečů nad tímto minimem v kategorii nad 3 501 Kč, spadá sem 69,26 % registrovaných uchazečů o zaměstnání.

Tab. č. 7: Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

ISCED97	31.12. 2005			31.12. 2006			31.12. 2007		
	ucha- zeči	volná místa	uchazeč / 1 místo	ucha- zeči	volná místa	uchazeč / 1 místo	ucha- zeči	volná místa	uchazeč / 1 místo
Bez vzdělání	2	38	0,05	3	38	0,12	5	91	0,12
Základní vzdělání	2475	223	11,10	2345	304	7,71	1934	352	12,96
OU + OŠ	4512	228	19,79	4064	412	9,86	3455	605	10,14
SOU + SO	1279	84	15,23	1281	140	9,15	1091	139	10,93
Střední všeobecné	194	3	64,67	175	6	29,17	161	5	3,43
Vysokoškolské	186	45	4,13	182	62	2,94	164	61	2,93
Celkem	8694	621	14,00	8050	962	8,37	6810	1253	8,0

V celkové nabídce volných pracovních míst převažují místa pro pracovníky vyučené s praxí a zkušenostmi v požadovaném oboru. Nadále přetrvává nedostatek pracovních míst pro uchazeče se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Situace se v roce 2007 zlepšila zejména v oblasti administrativy a ekonomiky. Pokud zaměstnavatelé tato místa úřadu práce nahlašují, mají většinou na jejich obsazení velmi vysoké a specifické požadavky (odborné, jazykové apod.). Naopak jestliže se firmě přestane dařit jsou tyto pracovníci nejdříve ohroženi ztrátou zaměstnání.

3.3.9 Nezaměstnanost podle klasifikace zaměstnání

Tab. č. 8: Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání (KZAM)	stav k:					
	31.12. 2005		31.12. 2006		31.12. 2007	
	počet	%	počet	%	počet	%
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	40	0,46	31	0,38	28	0,41
tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci	189	2,17	197	2,48	162	2,38
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci, pracovníci v příbuzných oborech	518	5,96	430	5,34	405	5,95

tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci	530	6,1	584	7,25	507	7,44
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	1255	14,4	1273	15,81	1142	16,75
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	527	6,06	420	5,22	386	5,65
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	2119	24,4	1738	21,59	1343	19,72
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	508	5,84	422	5,24	422	6,20
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	2552	29,4	2609	32,4	2111	30,98
tř. 0 – Příslušníci armády	4	0,05	2	0,02	1	0,01
nezadáno	452	5,19	344	4,27	303	4,45
Celkem	8694	100	8050	100	6810	100

3.3.10 Nezaměstnanost dle věkových kategorií

Tab. č.9: Struktura nezaměstnanosti podle věkových kategorií

Věková skupina	K 31.12. 2005		K 31.12. 2006		K 31.12. 2007	
Věková skupina	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
Do 19 let – celkem:	414	4,76	402	4,99	275	4,04
z toho ženy:	195	2,24	203	2,52	138	2,03
Do 30 let – celkem:	2140	24,62	1819	22,60	1361	19,99
z toho ženy:	991	11,40	882	10,96	652	9,57
Do 50 let – celkem:	3791	43,60	3440	43,73	2898	42,56
z toho ženy:	2301	26,47	2104	26,14	1834	26,93
Nad 50 let – celkem:	2349	27,02	2389	28,68	2276	33,42
z toho ženy:	1082	12,45	1164	14,46	1102	16,18
Celkem	8694	100	8050	100	6810	100

Z přehledu vyplývá, že největší podíl tvoří uchazeči o zaměstnání středního věku, tj. mezi 30 – 50 lety. Ke zvýšení došlo ještě u podílu uchazečů nad 50 let – jedná se většinou o uchazeče, kteří čekají v evidenci úřadu práce na splnění podmínky pro udělení předčasného starobního důchodu, neboť jsou jen těžko umístitelní do zaměstnání – většinou mají nižší vzdělání. **Průměrný věk evidovaných uchazečů je 41 roků.** Což je posun o rok směrem nahoru.

3.3.11 Nezaměstnanost podle délky evidence

Tab. č.10: Struktura nezaměstnanost podle délky evidence

období	k 31.12. 2005		k 31.12. 2006		k 31.12. 2007	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %
do 3 měsíců	3065	35,25	2826	35,11	2456	36,06
3 – 6 měsíců	1348	15,5	1243	15,44	1007	14,80
6 – 9 měsíců	634	7,29	582	7,23	492	7,22
9 – 12 měsíců	559	6,43	483	6,0	410	6,02
12 – 24 měsíců	1294	14,88	1107	13,75	891	13,08
nad 24 měsíců	1794	20,63	1809	22,47	1554	22,82
Celkem	8694	100	8050	100	6810	100

Z porovnání výše uvedených údajů vyplývá, že se **počet dlouhodobě evidovaných uchazečů stabilizoval na poměrně vysoké úrovni, kde zůstává!!**

3.3.12 Nezaměstnanost ohrožených skupin

- Osoby se zdravotním postižením
- Občané v předdůchodovém věku
- Ženy pečující o dítě do 15 let věku
- Občané bez kvalifikace
- Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči

A/ Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením spadají do nejvíce ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání. U zdravotně postižených se jedná nejčastěji o uchazeče dříve narozené se zažitými pracovními návyky, kteří mají nízkou kvalifikaci a do doby onemocnění pracovali velice často manuálně. Při řešení uplatnění zdravotně postižených občanů hrají úlohu známé faktory:



- nabídka volných vhodných míst je omezená
- současné daňové odpočty pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením jsou nedostačující a nemotivují je k vytváření vhodných míst

Přestože nezaměstnanost mezi zdravotně postiženými podle dostupných údajů zvolna klesá, vhodných míst je stále málo. Pokles je z části způsoben tím, že někteří zdravotně postižení na hledání práce rezignovali.

Zaměstnavatelé se také obávají častější a delší pracovní neschopnosti zdravotně postižených. Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením i při postupném zvyšování násobků průměrné mzdy tj. možnost plnění formou odvodů do státního rozpočtu, přinesl v zaměstnanosti zdravotně postižených v soukromém sektoru jen částečný efekt. Organizace zřizované státem pokrývají tuto povinnost již plným rozsahu zaměstnáváním a náhradním plněním. **K 31.12. 2007 bylo v evidenci 919, tj. 13,5 % zdravotně postižených uchazečů** z celkového počtu 6 810 evidovaných.

B/ Občané v předdůchodovém věku

Tab. č.11: Vývoj nezaměstnanosti občanů v předdůchodovém věku

Rok	Počet	% Počtu	% Ženy
2006	2 386	30,0	49,0
2007	2 276	33,4	48,4
Rozdíl	-113	3,4	-0,6

U této skupiny uchazečů došlo k relativnímu poklesu počtu uchazečů, ale k **procentuálnímu nárůstu** ve srovnání s rokem 2006. Ke 31.12. 2007 bylo evidováno v této skupině **2 276 uchazečů**, což je o 113 méně než v minulém roce, ovšem v poměru k celkovému počtu uchazečů tvoří tato skupina **33,4%**, což je o **3,4% více** než v roce 2006. Z celkového počtu osob této skupiny tvoří **ženy 48,4%**. Nevýhodou této skupiny klientů je i skutečnost, že mají často různé zdravotní problémy a z toho vyplývající

omezení při výběru pracovních příležitostí. Tito uchazeči jsou umisťováni pomocí nástrojů APZ především na VPP a poměrná část také na SÚPM - mzda.

Jako v předchozích letech, většina těchto uchazečů řeší problém své nezaměstnanosti odchodem do předčasného starobního důchodu.

C/ Osoby s malými dětmi do 15 let

Tab. č.12: Vývoj nezaměstnanosti osob pečujících o děti do 15 let

Rok	Počet	% Počtu	% Ženy
2006	1022	10	-
2007	907	13,3	99,1
Rozdíl	-115	3,3	-

K 31.12. 2007 bylo v evidenci **907 osob** (o 115 méně než loni), z toho **898 žen** pečujících o děti do 15 let. Tato skupina představuje z celkového počtu nezaměstnaných cca **13,3%**. Ve srovnání s loňským rokem je u této skupiny **nárůst o 3,3%**, ve srovnání s celkovým počtem uchazečů pokles viz tab.

Na trhu práce stále představují ohroženou skupinu, kterou se ÚP snaží řešit pomocí nástrojů APZ, a to zařazováním žen – maminek po MD do odpovídajících **rekvalifikačních kurzů na dotovaná místa** a také jim **nabízí možnost účasti v různých poradenských aktivitách – kurzy osobní efektivity, motivační kurzy.**

D/ Občané bez kvalifikace

Tab. č.13: Vývoj nezaměstnanosti občanů bez kvalifikace

Rok	Počet	% Počtu	% Ženy
2006	2439	30,3	-
2007	1939	28,5	63,7
Rozdíl	-499	-1,8	



Z celkového počtu 6 810 uchazečů o zaměstnání tato skupina představuje **28,5%** všech nezaměstnaných uchazečů ÚP, což je o **1,8% méně** než v roce 2006. K 31.12. 2007 bylo evidováno **1 939 osob** bez kvalifikace, to je **o 499 méně** ve srovnání s rokem 2006 viz tabulka.

Volná místa pro občany bez kvalifikace mají většinou charakter krátkodobého zaměstnání, jednou z mála možností zaměstnání, jsou veřejně prospěšné práce. Tito občané většinou spadají také do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných. Ochota k rekvalifikaci nebo doškolování u této skupiny uchazečů je často minimální. Přesto, zejména u mladých lidí, snahu o získání alespoň nějaké kvalifikace podporuje poradenské oddělení ÚP zařazováním do odpovídajících rekvalifikačních kurzů a návratem do školy. Byl uskutečněn také speciální Klub práce pro mladé lidi bez kvalifikace s cílem motivovat je k návratu do lavic.

E/ Dlouhodobě nezaměstnaní, projekty ESF

Tab. č.13: Vývoj nezaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů

Rok	Počet	% Počtu	% Ženy
2006	2916	36,2	-
2007	2445	35,9	59,7
Rozdíl	-471	-0,3	-

V kategorii dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (tj. déle jak 12 měsíců) bylo v evidenci úřadu práce na konci letošního roku **2 445 uchazečů**, což je ve srovnání s rokem 2006 **o 471 uchazečů méně**. Z celkového počtu nezaměstnaných skupina představuje **35,9%**, jedná se tedy o celkový mírný pokles, viz tabulka.

Spolu s lidmi bez kvalifikace se jedná o **trvale nejpočetnější skupinu** osob, špatně přizpůsobivých trhu práce. Často zde dochází ke kumulaci handicapů (dlouhodobá nezaměstnanost, nízká mobilita, nevyhovující kvalifikace a další sociální problémy). Dalším faktorem, který ovlivňuje výše uvedený počet je, že přibližně u 50%



uchazečů této skupiny je minimální předpoklad návratu na trh práce (lidé závislí na alkoholu, Romové, lidé bez domova, se základním vzděláním).

V průběhu roku 2007 byli tito uchazeči zařazováni do **celkem 11 projektů**, jejichž cílem bylo pomoci najít uchazečům optimální využití osobnostního a výkonového potenciálu. Projekty zajišťovaly odborná externí pracoviště, **absolvovalo je během roku 2007 celkem 544 osob, z toho 326 dlouhodobě nezaměstnaných**. Je to o 206 osob více ve srovnání s rokem 2006.

Tab. č.14: Projekty ESF 2007

Název projektu	Celkem absolv.	Dlouh. nezam.	Nad 50. let	Péče o dítě	Základ. vzděl.
Asistenční služby pro podporu nalezení práce	10	1	0	0	0
CBD - Centrum psychodiagnostických služeb	83	42	17	14	28
Kombinované vzdělání pro nezaměstnané	69	23	7	10	0
Najdi si práci v JMK	113	36	2	28	1
Návrat do práce I. V JMK	105	82	19	15	72
Návrat do práce II. V JMK	83	83	5	17	0
Posílení zaměstnanosti v oblasti soc. služeb	10	0	3	5	1
Příprava na práci v JMK	49	49	5	15	47
Rozjezd II - asistenční služby cizincům a azyl	2	2	0	0	0
Triangl - kvalifikace, podnikání, zaměstnání	8	3	2	2	0
Zaměstnej sám sebe	12	5	1	0	0
Celkem	544	326	61	106	149

K dalším činnostem oddělení poradenství patří také besedy ve věznicích s odsouzenými, kterým již vypršel trest a vrací se zpět na trh práce. V prvním pololetí 2007 se uskutečnila jedna beseda, které se účastnilo cca 40 zájemců. Předmětem besedy byly informace týkající se změn Zákona o zaměstnanosti, možnosti uplatnění na trhu práce i případná rizika.

3.4 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Tabulka č15: Struktura nákladů na APZ ÚP Znojmo

Nástroje APZ	31.12. 2007		30.6. 2008		Změny	
	Tisíc Kč	%	Tisíc Kč	%	Tisíc Kč	%
VPP	13 479	32,4	6 438	37,9	7 041	+5,5
SÚPM	11 423	27,5	2 910	17,2	8 513	-10,3
Rekvalifikace	4 165	10,0	1 590	9,4	2 575	-0,6
SVČ	4 044	9,7	3 410	20,1	634	+10,4
Chráněné dílny	3 389	8,2	2 302	13,6	1 085	+5,4
Investiční pobídky	2 000	4,8	0	0	2000	-4,8
Ostatní	1 967	4,7	0	0	1967	-4,7
Příspěvek na dopravu	650	1,6	100	0,6	550	-1,0
Překlenovací přísp.	467	1,1	213	1,2	254	+0,1
Aktivní PZ Celkem	41 584	100	16 963	100	24 621	

Tabulka č16: Celkové náklady vynaložené na politiku zaměstnanosti

	31.12. 2007		30.6. 2008		Změny	
	Tisíc Kč	%	Tisíc Kč	%	Tisíc Kč	%
Aktivní PZ	41 584	24	16 963	19	24 621	-5
Pasivní PZ	128 972	76	73 711	81	55 261	+5
Celkem	170 556	100	90 674	100	79 882	

Celkem bylo v roce 2007 zařazeno do nástrojů APZ **1082 uchazečů**. V plnění doporučeného procenta zařazení uchazečů byla doporučená hranice mírně překročena. Nejvíce byl překročen doporučený procentní podíl uchazečů, kteří jsou v evidenci déle než 6 měsíců. Tento ukazatel byl překročen o 144 %, což představuje celkem 396 uchazečů dlouhodobě evidovaných na ÚP.

Tab. č.17: Plnění stanovených cílů

Nástroj APZ	Rekvalifikace	SÚPM	VPP	CHPM , CHD	Ostatní
Cíle v %	20	35	25	10	10
Skutečnost v %	11	41	36	9	3

Z uvedené tabulky je zřejmé, že největší objem prostředků APZ byl vyplacen na SÚPM, zejména pak na příspěvek na mzdu. Velký zájem ze strany obcí je o VPP, které jsme nemohli v uplynulém roce plně pokrýt. Zájem o tento nástroj je dán zejména geografickým rozložením působnosti našeho ÚP. Region ÚP Znojmo tvoří 143 obce v převážné většině do 500 obyvatel. Dopravní obslužnost je nedostatečná. Možnost pracovního uplatnění je ve vzdálenějších obcích téměř nulová.

Cca 80 % evidovaných uchazečů o zaměstnání tvoří občané se základním vzděláním a nebo vyučením. Nemáme možnost nabídnout těmto uchazečům o zaměstnání jiné alternativní řešení. Ze strany zaměstnavatelů nebyla poptávka po nástrojích APZ jako je příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Rovněž tak nebyl využit nástroj pracovní rehabilitace.

Zařazení uchazečů do nástrojů APZ

Tab. č.18: Počty a procentní podíl zařazených uchazečů z rizikových skupin

Struktura uchazečů	Počet uchazečů v nástrojích APZ	% z celkového počtu	Doporučené %
Uchazeči do 25 let	362	33,4 %	30 %
Uchazeči starší 50 let	343	31,7 %	25 %
Evidence delší 6 měsíců	396	36,6 %	15 %

A/ Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená místa (dotace na mzdu)

V průběhu roku 2007 bylo podáno na Úřad práce ve Znojmě celkem 293 žádostí o příspěvek na mzdu. Bylo uzavřeno celkem 265 dohod o vyhrazení pracovního místa.



Výše příspěvku byla stanovena na 7000,- Kč měsíčně po dobu půl roku. Na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2007 uvolněno celkem **10 743 tis. Kč**. Pracovní místa, vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání, byla ve všech případech obsazována skupinami vyžadujícími zvláštní péči. V průběhu celého roku to byly zejména skupiny uchazečů do 25 let, nad 50 let, dlouhodobě evidovaní – nad 6 měsíců, se zdravotním postižením a pečující o děti do 15 let.

Příspěvek na mzdu byl poskytován ať na vyučené v různých profesích, zejména ve službách – prodavačky, kadeřnice, servírky-číšníci, kuchaři apod., na dělnická místa – dřevozpracující průmysl, kovo nebo pomocné stavební a zemědělské práce nebo na uchazeče se středoškolským vzděláním – administrativní práce.

Příspěvek na mzdu se osvědčil jako účinný nástroj APZ a vhodná forma při umísťování nejohroženějších skupin evidovaných uchazečů. Tato forma je nejčastěji využívaná drobnými podnikateli, pro které není vhodný příspěvek na investice. Vzhledem k operativnosti tohoto nástroje předpokládáme jeho využití i v dalším období.

B/ Společensky účelná pracovní místa – zřízení účelného místa

V roce 2007 poskytoval úřad práce jednorázové účelově určené příspěvky na vytvoření nových pracovních příležitostí a to v rámci rozpočtových možností aktivní politiky úřadu práce. Nejvíce byly využity formy příspěvku na mzdové náklady ve výši 7000 Kč/měsíc po dobu 6 měsíců a to pro ohrožené skupiny.

Příspěvky byly poskytovány všem kategoriím zaměstnavatelů. Podporovány byly většinou malé projekty. Při projednávání jednotlivých návrhů byla posuzována kritéria stanovená úřadem práce, vyplývající z konkrétní situace na trhu práce v příslušném regionu.

Za rok 2007 bylo podáno celkem 11 žádostí o příspěvek na vytvoření nových společenské účelných pracovních míst. Schválených bylo 7 projektů. Ve všech případech firmy rozšiřovaly provoz a úřad práce takto podpořil zřízení 9 nových společensky účelných pracovních míst. Jednalo se o výrobní činnost a služby. Celkem bylo na tento nástroj v roce 2007 uvolněno **680 tis. Kč** ve formě účelového příspěvku.



C/Vytváření společensky účelných pracovních míst – samostatná výdělečná činnost

V průběhu roku 2007 bylo zaevidováno celkem 81 žádostí o úhradu nákladů na zřízení nového pracovního místa k samostatné výdělečné činnosti. Komisi při Úřadu práce ve Znojmě, která žádosti posuzuje, bylo předloženo 78 podnikatelských záměrů a žádostí. Uchazeči zahajovali SVČ v různých oblastech podnikání, nejvíce však ve službách, hlavně v oboru kadeřnictví, kosmetika a pedikúra. Dále v obchodní činnosti. V roce 2007 se konalo několik cyklů rekvalifikačního kurzu Začínající podnikatel, po jehož absolvování byl 17 účastníkům schválen na základě předloženého podnikatelského záměru příspěvek na zahájení SVČ.

Výše poskytovaného finančního příspěvku se pohybovala v rozmezí 25-85 tis.Kč (v průměru na jednu žádost činil příspěvek Kč 59 470,-) ve formě účelové dotace. Celkem bylo na tento nástroj uvolněno a vyplaceno **4 044 tis. Kč**. **Oproti loňskému roku bylo vyplaceno o 416 tis. Kč méně**, mírně se zvýšila průměrná výše poskytnutých příspěvků. Komise posuzovala individuálně každou žádost, přihlížela k reálnosti podnikatelského záměru a doporučení zprostředkovatelů. Ve všech případech se jednalo o uchazeče, kterým vzhledem ke kvalifikaci, místu bydliště, zdravotnímu stavu, malým dětem apod. nejsme schopni zprostředkovat zaměstnání.

D/ Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa nebo chráněné dílny

V r. 2007 nebyla zřízená žádná nová chráněná pracovní dílna. Začátkem roku byly uzavřeny tři dohody o poskytnutí příspěvku na provoz chráněné pracovní dílny s firmou SANSIMON, s.r.o., Brno, SLUŽBOU, družstvo invalidů Brno a Vozíčkáři Znojemska. K dnešnímu dni má SANSIMON, s.r.o. Brno (provoz Znojmo) celkem - 44 pracovníků se zdat. Postižením. SLUŽBA, družstvo invalidů Brno (provoz ve Znojmě) zaměstnává – 5 pracovníků ZP a Vozíčkáři Znojemska – 6 pracovníků ZP. V r. 2007 bylo na provoz SANSIMONU, s.r.o. vyplaceno – **2 606 tis. Kč**, SLUŽBA, družstvo invalidů obdržela v roce 2007 příspěvek na provoz – **380 tis. Kč** a Vozíčkáři Znojemska – **403 tis,- Kč**.



E/ Překlenovací příspěvek

Možnost požádat si o překlenovací příspěvek mělo všech 68 uchazečů, kteří podepsali dohodu a zahájili samostatnou výdělečnou činnost. Této možnosti využilo a požádalo si o tento příspěvek 66 žadatelů, dva této možnosti nevyužili. Všem komise Úřadu práce vyhověla a poskytla jej v maximální možné výši, tj. 7 069,- Kč. Bylo tedy uzavřeno 66 dohod a vyplaceno celkově **467 tis. Kč.**

F/ Veřejně prospěšné práce

K 31.12. 2007 bylo uzavřeno 170 dohod a **schváleno zřízení celkem 281 nových pracovních míst na veřejně prospěšné práce.** Převážná část dohod je uzavřena s obcemi.

Dotace ÚP činila na jedno místo 7.000,- Kč/měs. 11.000,- Kč/měs. na osobu bylo schváleno u jedné dohody (2 místa – vedoucích pracovní čety, u Městské zeleně Znojmo, kde bylo vytvořeno 30 míst). Plánované celkové náklady na VPP v r. 2007 byly 14.293 tis. Kč, skutečné náklady k 31.12. 2007 činí **13.479 tis. Kč.**

Průměrná délka uzavřených dohod byla na 7 měsíců. Úřad práce upřednostňoval při obsazování míst na VPP zejména osoby starší 50 let věku a fyzické osoby se zdravotním postižením.

G/ Rekvalifikace

V roce 2007 bylo celkem rekvalifikováno **895 uchazečů** o zaměstnání, z toho bylo **562 žen.** Kurzy byly realizovány jak z finančních prostředků APZ, tak z prostředků fondů ESF. Na tuto část aktivní politiky bylo vynaloženo **4 165 tis. Kč.** Rekvalifikační kurzy v rámci projektů ESF absolvovalo v loňském roce **453 uchazečů** o zaměstnání. Z kurzů realizovaných z těchto projektů byl největší zájem o tyto kurzy:

- | | |
|---------------------|---------------|
| - obsluha PC | - 88 uchazečů |
| - základy podnikání | - 67 uchazečů |



Z prostředků APZ prošlo rekvalifikačními kurzy **442 uchazečů** o zaměstnání. Profesně se v roce 2007 převážně reagovalo na aktuální poptávku trhu práce v regionu. Mezi nejčastěji realizované rekvalifikace patřily následující :

- svářeč kovů /základní i úřední zkoušky/
- krupíér
- základy obsluhy PC
- nespecifická rekvalifikace
- obsluha VZV
- pedikúra – manikúra – modeláž

I přes obecný nárůst nákladů na rekvalifikace je tato forma aktivní politiky zaměstnanosti účelná a efektivní.

H/ Příspěvek na dopravu

V roce 2007 byly podány a dvě žádosti o příspěvek na dopravu, jedna žádost byla realizovaná. Na tento nástroj APZ bylo v roce 2007 čerpáno celkem **650 tis. Kč**.

CH/ Příspěvek na zapracování

Tento nástroj aktivní politiky nebyl v průběhu roku 2007 realizován.

3.5 SWOT analýza

SWOT analýza se využívá k formování strategie organizace (firmy, společnosti) na základě analýzy vnějších faktorů působících na organizaci a jejich porovnání se zdroji a schopnostmi organizace [10].

Cílem strategické analýzy je stanovení silných, slabých stránek, příležitostí a hrozeb. V této fázi je nutno odhadnout a ocenit silné a slabé stránky, budoucí příležitosti a hrozby strategického přístupu řešení nezaměstnanosti ÚP Znojmo a určit jeho hlavní konkurenční výhody a klíčové faktory úspěchu. Tato analýza se provádí především v době, kdy se organizace (firma, společnost) chystá na trhu uplatnit, popřípadě přichází na trh s něčím novým.

<u>S – Strength (silné stránky)</u>
Využívání programů ESF Kvalifikovaní zaměstnanci Nízká fluktuace pracovních sil Přehledná organizační struktura Poskytování pravidelné zprostředkovatelské služby. Kontakty na firmy z prostředí dosavadního působení Organizace je v povědomí potencionálních zaměstnavatelů Využívání programů ESF
<u>W – Weakness (slabé stránky)</u>
- míra nezaměstnanosti žen 7,8% byla i nadále vyšší než míra nezaměstnanosti mužů 4,1% - z hlediska vzdělání tvořili nejpočetnější skupinu ze všech uchazečů o zaměstnání vyučení, včetně vyučených s maturitou (48,5%) - z hlediska věkové struktury byli nejpočetněji zastoupeni uchazeči nad 50 let (27%) - nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v mikroregionu Vranov nad Dyjí - dlouhodobá nezaměstnanost postihuje více ženy než muže (k 31.12.2007 činil podíl 63,4% a meziočně se zastoupení dlouhodobě nezaměstnaných žen zvýšilo o 1,5%



- z hlediska vzdělání převažují mezi dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči vyučení bez maturity (45,2%)
- mezi uchazeči evidovanými déle než 6 měsíců je nejčetněji zastoupena věková skupina 30-49 let (47,8%)
- ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných jsou ve srovnání se strukturou všech evidovaných uchazečů nejvýrazněji zastoupeny osoby nad 50 let věku (37,3%)
- relativní zastoupení zdravotně postižených uchazečů na celkové dlouhodobé nezaměstnanosti (déle než 1 rok) je více jak třetinové (37,9 %)
- průměrná délka evidence byla 507 dnů, tj. o 29 dnů více než ke konci loňského roku

Firma nemá dostatečně vytvořené vazby u výrobních, obchodních společností, firem poskytujících služby, potencionálních zaměstnavatelů

Firma neprovádí zpětné reference o spokojenosti zaměstnavatelů, uchazečů s poskytovanými službami.

Organizace nevychovává novou generaci odborných pracovníků

Malá snaha o zrychlení, kvalitu poskytovaných služeb

Malý důraz kladený na vytváření pozitivní image firmy

Propagace, budování dobrého jména ÚP

Málo pružné inovace, stále nové typy poskytovaných služeb

O – Opportunities (příležitosti)

Využití rekreace, s tím spojené uplatnění práce v oblasti turismu a služeb

Monitoring firem, vazby na potenciální zaměstnavatele mohou být vytvořeny na základě referencí a platební morálky firem

Firma se nebude orientovat v prvopočátku na velký počet potenciálních zaměstnavatelů. Z toho důvodu je možnost vytvoření si dobrého jména na tzv. pilotních projektech

Otevření trhu EU

Projekty ESF jsou dlouhodobé, financovány z fondů EU

Posílení nástrojů APZ (rekvalifikací)

Malý počet konkurenčních organizací

T – Threats (ohrožení)



- ✓ **Omezené množství investičních pobídek**
- ✓ **Nesoulad struktury poptávky a nabídky pracovních příležitostí**
(strukturální nezaměstnanost)
- ✓ **Nevyváženost trhu práce v mikroregionech Vranovska a Hrušovanska**
(sezónní charakter práce)
- ✓ **Ohrožené skupiny uchazečů**
Osoby se zdravotním postižením (OZP)
Fyzické osoby do 25 let
Fyzické osoby starší padesáti let
Ženy pečující o dítě do 15 let věku
Občané bez kvalifikace
Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči
- ✓ **Nedostatečné zacílení nástrojů APZ ohrožených skupin uchazečů**
Uchazeči 50-ti let a starší malá účast APZ
OZP není plně využíváno nástrojů APZ (rehabilitace, chráněné dílny)
- ✓ **Neochota uchazečů k mobilitě za prací do jiných regionů**

Shrnutí

ÚP ve Znojmě, je státní institucí (na své úrovni) s relativně velkým potenciálem, řadou příležitostí a malým ohrožením. ÚP ve Znojmě zvolil pod vlivem okolí a možností strategii rozvíjení – snahou je podporovat stávající růstové trendy zastoupení na trhu co nejdéle a různými přístupy zamezit poklesu úspěšnosti poskytovaných služeb. Strategie rozvoje s důrazem na tvorbu vlastního know-how. ÚP Znojmo má 19-letou tradici v poradenské činnosti zaměstnanosti občanů a současně mají schopnost své služby inovovat. V porovnání s ostatními ÚP působícími v ČR má stálé místo. ÚP představuje jen zcela nepatrný podíl na Evropském trhu poradenské činnosti zaměstnanosti občanů.

4 Návrhy řešení nezaměstnanosti

Na základě provedené analýzy nezaměstnanosti v okrese Znojmo, jsem se v této kapitole pokusila navrhnout opatření, která by zvýšila možnosti uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce a mohla by tak přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v této oblasti.

V souvislosti se vstupem naší země do Evropské unie si současný stav české ekonomiky vyžádal novou koncepci politiky zaměstnanosti. Předpokládá se, že schopnost tvorby strategií boje proti nezaměstnanosti na regionální úrovni je základem zvládnutí nezaměstnanosti v národním měřítku. Tedy **nová koncepce politiky zaměstnanosti by se v nadcházejících letech měla snažit navázat na Strategii regionálního rozvoje**. Na vytváření pracovních příležitostí na regionální úrovni, kde je nerovnováha na trhu práce největší, by měl být kladen největší důraz. Problematika nezaměstnanosti je poměrně složitá a vyžaduje značné úsilí a spolupráci v mnoha oblastech. Při řešení problému regionální nezaměstnanosti je proto velmi důležité, aby se v této záležitosti angažovaly veřejné a soukromé subjekty, které mohou ovlivnit dění v rámci regionu. Patří k nim především městské úřady, úřady práce, školské úřady, podnikatelé, investoři, ale také veřejnost. Při vzájemné spolupráci a nezbytné komunikaci by se měly snažit o to, aby v boji proti nezaměstnanosti byly co nejefektivněji využity všechny dostupné prostředky.

Ke snížení míry nezaměstnanosti přispívá ve většině zemí Evropské unie uplatňování nástrojů regionální politiky. Cílem této politiky je efektivní a vyvážený rozvoj území, aktivace jeho nedostatečně využívaného potenciálu, zejména pokud jde o hospodářský rozvoj a životní podmínky obyvatel, možnost pracovních příležitostí, zvyšování kvalifikace a vzdělávání, dostupnost nejdůležitějších služeb a to při současném respektování místních zvláštností. Pokud se regiony chtějí vyhnout masivní migraci za prací s jejími politickými a sociálními důsledky, musí své aktivity zaměřit na vznik a podporu nových pracovních příležitostí.

4.1 Změny v legislativě

Ke snížení míry nezaměstnanosti přispěl v uplynulých pěti letech zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s rozsáhlou novelou zákona od 1.1. 2009. Byla především **určena přísnější pravidla pro vyplácení podpory, ale také je po uchazečích požadována větší spolupráce s úřadem práce.** V souvislosti se změnou zákona vyvstaly přísné postihy pro zaměstnance i zaměstnavatele v případě nelegální práce. Změnily se také podmínky pro čerstvé absolventy škol, kteří mohli pobírat podporu v nezaměstnanosti i bez předchozí praxe. Nárok na podporu mají jen ti, kteří v posledních třech letech odpracovali celkem 1 rok.

Podle zákona by mělo dojít také ke změnám při pracovních pohovorech. Například ženám ucházejícím se o práci by neměly být kladeny otázky typu: „Kolik máte dětí a kdo se Vám o ně v případě nemoci postará?“ Obecně jsou zakázány i otázky na politickou orientaci, rodinnou situaci, víru či zdravotní stav. V případě, že se bude takto zaměstnavatel vyptávat, hrozí mu vysoká finanční pokuta. Domnívám se, že tato část zákona nebude dodržována v případě středních a drobných podnikatelů, neboť firmy mnohdy nemají tak silné kapitálové zázemí, aby si dovolily přijmout zaměstnance, o kterém neví, zda je schopen či ochoten práci opravdu vykonávat.

Vlivem zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je vytvářen větší tlak na firmy, aby zaměstnávaly osoby se zdravotním postižením. Změny jsou závazné i pro státní úřady, které musí zaměstnávat osoby zdravotně postižené, nebo odebírat výrobky od firem, které tyto lidi zaměstnávají. Právní úprava zákona obsahuje také řadu motivačních prvků nejen pro uchazeče, ale také pro zaměstnavatele. Jde například o příspěvek na dopravu zaměstnanců, který má nárok čerpat zaměstnavatel v případě, že jeho zaměstnanci nemají možnost se do zaměstnání dopravit veřejnými dopravními prostředky. Výše příspěvku může pokrýt až 50% nákladů na dopravu. Dalším příkladem je příspěvek na zapracování, který může obdržet zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po mateřské dovolené, zdravotně postižení nebo lidé nad 50 let). Zaměstnavatel může příspěvek pobírat po dobu tří měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy.

4.2 Rozvoj regionu Znojmo

Okres Znojmo je v současné době jednou z oblastí, která skýtá strategicky významný rozvojový potenciál. Cílem podpory podnikání by mělo být přilákání investorů, tuzemským i zahraničním do regionu Znojmo. Díky významné tranzitní funkci okresu a vzhledem ke skutečnosti, že v okrese Znojmo je mnoho dopravních společností, které se rozrůstají a chybí služby pro řidiče kamionové dopravy může být s ohledem na plánovaný obchvat města Znojma využito následujícího návrhu:

- **Zbudováním TRUCK CENTRA** – ***zajišťují zázemí pro řidiče v oblasti služeb:*** stravování, ubytování, hygienické zázemí (sprchy pro projíždějící řidiče), hlídaná parkoviště, připojení na internet Wi-Fi, což by umožňovalo zajištění nových objednávek, osob a další agendy, překladatelské služby, rychloservis na drobnější opravy kamionů zabezpečující 24 hodinovou službu
- Součástí centra nebo samostatně by mohlo být ***zbudování TRUCK SHOPU zajišťující základní náhradní díly pro kamiony***
- Pro kamionové firmy sídlící ve Znojmě by mohlo město Znojmo pronajmout nevyužité prostory ke ***zbudování hlídaných parkovišť pro kamiony***
- Ve Znojmě je pouze jedna mycí linka pro kamiony je mycí linka pro kamiony, která je přetěžovaná, proto ***navrhují, aby město Znojmo zveřejnilo investiční záměr o možnosti zřízení mycího centra***
- Vzhledem k velkému počtu kamionových doprav a průjezdu ostatních kamionů regionem ***navrhují zřídit logistické centrum***, které zde chybí. To by mohla být příležitost pro tuzemské investory pro rozšíření podnikání.

Tato navrhovaná opatření by umožnila vznik nových firem a rozšíření podnikání stávajících kamionových firem. Vzniklo by tak cca 30 pracovních míst z Truck centra, 6 míst v Truck shopu, 10 pracovních míst pro 3 hlídaná parkoviště, 6 pracovních míst pro mycí centrum, 20 pracovních míst pro logistické centrum. Díky tomuto návrhu by byly ve Znojmě zřízeny chybějící služby pro kamionovou dopravu.



Nevyužité prostory (Brownfields)

Navrhuji, aby město Znojmo podporovalo pronajímání nevyužitých prostor v bývalých průmyslových komplexech za výhodnou cenu pro nově vznikající firmy. Opět by k tomu měla přispět medializace a nabídka na úřadu práce.

Podpora vzdělávání vedoucí k harmonizaci nabídky a poptávky

Navrhuji otevření nového studijního programu: Regionální rozvoj a cestovní ruch na Soukromé vysoké škole Ekonomické Znojmo, s.r.o. Navrhuji, aby studenti ve spolupráci s Městem Znojmem se podílely na spoluvytváření rozvojových programů. Pro konkrétní firmy by studenti zpracovávali projekty. Získali by díky tomu praxi, kontakty, možné budoucí zaměstnání, podnikání, firmy by využily studijních znalostí, nových pohledů na problematiku, nové pracovníky, uspořídaly náklady, které by samy musely na projekt vynaložit. Další projekty by mohly být zpracovávány jako studijní např. zřizování vlastních firem, které by mohly být v budoucnu realizovány. Dnešním studentům by mohlo být blízké zřizování internetových obchodů.

Navrhuji, aby ÚP Znojmo **vypracoval studii**, která by zjišťovala, které obory se na znojemském okrese studují jak jsou využívány v praxi, po kterých je poptávka na regionálním trhu, jaké obory jsou předimenzovány a které naopak chybí. Navrhuji seznámit s výsledky studie město a školy, aby došlo k rozvoji nových oborů a snížení obsazování přeplněných oborů. To by se týkalo jak učebních oborů tak středních odborných škol. Tento návrh by optimalizoval nabídku a poptávku na trhu práce a mohl by vést ke snížení nezaměstnanosti u absolventů.

Podpora rekreace a turismu

Navrhuji, aby město Znojmo věnovalo velkou pozornost propagaci našeho okresu a zviditelnilo se v rámci České republiky. Navrhuji podporu podnikání v tomto oboru, aby se rozšířily služby pro návštěvníky. Např. vybudování nových vinných stezek a cyklistických stezek podél kterých by byly vybudovány stánky s občerstvením a ubytovací zařízení. Spolu s medializací unikátních památek, přírodních míst a nových



služeb by vedlo k přilákání našich i zahraničních turistů.. Tento návrh současně poskytuje příležitosti pro vznik nových firem v tomto oboru.

Podpora a propagace agroturistiky

Navrhuji propagaci agroturistiky v regionálních médiích. Zajistit, aby úřad práce informoval uchazeče o možnosti zřízení takového podnikání, které je podporováno z dotací EU např. na vytvoření biofarem, ve kterých se současně vyrábí a zpracovávají biopotraviny a umožňují víkendové a rodinné pobyty. Zajistit, aby nabídka byla v celorepublikových cestovních agenturách, protože v dnešní globalizované společnosti se klade důraz na zdravý životní styl a zachování přírodních zdrojů.

Víkendové pobyty

Navrhuji, aby v běžně nabídce celorepublikových cestovních agentur byly víkendové pobyty, které by nabízely komplexní programy pro návštěvníky, putování po památkách a vinných stezkách se zajištěním ubytování a návštěvou vinných sklepů s ochutnávkou vín.

Výroba elektřiny z bioplynu (tepelné elektrárny)

Neobyčejný potenciál je podnikání v oblasti výroby elektrické energie z bioplynu. Zejména v našem zemědělském regionu by mohla být využita oblast hrušovanska, kde je vysoká míra nezaměstnanosti daná sezónní prací v zemědělství. *Navrhuji využití kukuřice, jejíž siláž má vysoký výnos bioplynu, ze kterého pomocí kogenerační jednotky by byla vyráběna elektrická energie a následně prodána energetické společnosti. Odpadní teplo by zajistilo vytápění celého vybudovaného objektu tepelné elektrárny, případně dalších budov.* Podnikání v oboru výroby elektrické energie z výše uvedených obnovitelných zdrojů bude vyžadovat i **veřejnou informační kampaň s možností** představen demonstračních projektů a **politickou podporu obnovitelným zdrojům**, kterou by organizovaly státní i samosprávné orgány.



Fotovoltaická (sluneční)elektrárna

Díky jedné z klimaticky nejpříznivějších geografických oblastí, která spolu s Břeclavskem je nejvýhodnější lokalitou pro využití fotovoltaických systémů v rámci České republiky by se zde mohlo dařit podnikání v oblasti výroby elektrické energie z obnovitelných zdrojů.

Na základě těchto skutečností navrhuji zviditelnění již probíhajících projektů, které zajistily výstavbu fotovoltaických elektráren, tudíž začít aktivně podporovat nárůst výstavby fotovoltaických elektráren, které by byly příležitostí k novému podnikání a rozšíření stávajícího podnikání pro firmy, které by vedle výroby elektřiny snižovaly náklady na energii ve výrobních budovách. Firmy získají nemalou finanční částku, kterou mohou použít na rozšíření výroby a tudíž ke zvýšení počtu pracovních míst. Znojemský okres se díky výrobě elektrické energie z obnovitelných zdrojů může podílet na plnění kvót, které stanovila EU České republice.

Příliv tuzemských i zahraničních investic do těchto i dalších oblastí by mohly umožnit následující **investiční úlevy**:

- **dotace z EU**
- **příspěvky na vytvořená pracovní místa**, hrazení nákladu na rekvalifikace a školení zaměstnanců
- **daňové úlevy** – formou prominutí daně v určitých zónách, osvobození od daně nebo její snížení na určité období
- **prodej nebo pronájem pozemku za výhodné ceny a státní záruky za půjčky**
- **přímá finanční podpora**, např. formou tuzemských dotací
- **garantovaná výkupní cena elektrické energie vyrobené z obnovitelných zdrojů**
- **zrychlené odpisy na špičkové technologie**

V boji proti nezaměstnanosti by podle mého názoru orgány místní samosprávy mohly použít tyto nástroje:

- zaměřit se na **podporu malého a středního podnikání**



- **zaměřit se na regeneraci tzv.brownfields** - nevyužívaných průmyslových areálů, zdevastovaných ploch, bývalých zemědělských areálů
- **aktivně se spolu s ÚP podílet na výběru vhodného investora**

4.3 Návrhy na uplatnění uchazečů z rizikových skupin

Další oblast návrhu na snížení míry nezaměstnanosti v okrese Znojmo jsem zaměřila na uchazeče z rizikových skupin, neboť zařazení osob právě z těchto skupin do pracovního procesu patří v okrese Znojmo k jednomu z nejproblematictějších.

4.3.1 Návrhy na uplatnění absolventů a mladistvých

Problém s uplatněním na trhu práce spočívá u této skupiny uchazečů v tom, že jí chybí praktické zkušenosti a zároveň je zranitelná z hlediska sociálně patologických jevů. **Nezaměstnanost absolventů** také **výrazně souvisí s ekonomickou situací státu** - tedy i s mírou celkové nezaměstnanosti, ale i s **nevhodnou provázaností studijních a učebních oborů s potřebami trhu práce**. Dalšími častými důvody nezaměstnanosti mladých lidí je **nedostatečná informovanost absolventů** během studií o realitě praktického uplatnění na trhu práce, zkreslené představy těchto uchazečů o mzdách a pracovních podmínkách, absence potřebné flexibility a snahy při hledání pracovního místa, nedostatky v oblasti komunikace s lidmi, nedostatečná znalost technik hledání zaměstnání a špatná orientace na trhu práce. Aktivnímu zapojení absolventů a mladistvých do pracovního procesu je proto potřeba věnovat zvýšenou pozornost, která by kladla důraz na rozvoj preventivních opatření, spadajících již do okamžiku přípravy na volbu povolání.

Pozitivní vliv na snížení nezaměstnanosti má v této oblasti **Poradenské a informační středisko úřadu práce Znojmo**, které se ve své činnosti zaměřuje na **individuální a skupinové poradenství** napomáhající rozhodování a správné volbě povolání. Na skupinových přednáškách pořádaných pro žáky základních škol a studenty středních škol bych **navrhovala věnovat se zejména těmto tématům**:



- **klást důraz na vhodnou volbu vzdělávacího zařízení a studovaný obor**
- **informovat o tom, jak se zorientovat na trhu práce a jak komunikovat s okolím**
- **informovat o technikách hledání práce**
- **informovat o realitě praktického uplatnění na trhu práce**
- **připravit studenty na pracovní pohovory, např. simulací přijímacího pohovoru**
- **rozptýlit zkreslené představy studentů o mzdách a pracovních podmínkách např. formou testů a dotazníků**, které by napomohly přiblížit reálnou situaci
- **apelovat na negativní důsledky často uplatňované metody pokusu a omylu**

Ve školách by měly vznikat nové obory po kterých je na trhu zájem a snižovat počty studentů v oborech ze kterých je malé uplatnění. Školství by se v rámci výuky mělo více zaměřit na **odbornou přípravu, zejména na praxi**. Praxe umožňuje žákům a studentům seznámit se s reálným pracovním prostředím a současně jim pomáhá si uvědomit, zda zvolená profese odpovídá jejich představám o budoucím povolání. V této oblasti je ovšem potřeba širšího zapojení zaměstnavatelské sféry, které by mělo být podmíněno vytvořením odpovídajících legislativních podmínek.

Navrhují zavést do výuky **motivační programy**, které by probíhaly pro studenty přímo ve škole. Byla by například navozena atmosféra fiktivní firmy jejíž činnost, chod a uspořádání by si studenti sami zvolili na základě svých dosavadních teoretických i praktických zkušeností. Vždy by byl určen nějaký konkrétní problém nebo cíl, kterého chce firma dosáhnout a studenti by poté společně navrhovali různá řešení. Podpořilo by to hlavně komunikační dovednosti, schopnost pracovat v týmu, řešit problémy, nést zodpovědnost za daný úkol, být flexibilní a umět se rozhodovat.

Aby studenti získali přehled o rozmanitosti firem a jejich požadavcích navrhuji zajisti **účast studentů na tuzemských i zahraničních stážích, výstavách a veletrzích**. Po ukončení studia na střední škole považují za důležité **motivovat studenty k dalšímu vzdělávání**, ať už se jedná o vyšší odborné školy, vysoké školy či formy celoživotního vzdělávání.

Největším problémem této kategorie uchazečů jsou **mladiství se základním vzděláním**. Především díky větším nárokům na vzdělání a odborné znalosti, které současný trh práce vyžaduje se stále více prohlubují problémy s jejich vhodným pracovním uplatněním. Řešením by mohly být **speciální programy**, které by tyto uchazeče motivovaly k dalšímu vzdělávání, čímž by jejich umístění na trhu práce bylo snadnější.

Předložené návrhy by podle mého názoru mohly v okrese Znojmo pomoci umístit cca **80 uchazečů ročně**.

4.3.2 Návrhy na uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných

Dlouhodobá nezaměstnanost je pro společnost ze sociálního a politického pohledu velmi nebezpečná. Pokud je celková vysoká nezaměstnanost zároveň doprovázena velkým podílem dlouhodobě nezaměstnaných může docházet k projevům sociální nespokojenosti a nedůvěry v demokratický systém.

Mezi dlouhodobě nezaměstnané uchazeče patří z velké části jedinci, kteří nejsou schopni nebo ochotni přizpůsobit se podmínkám, které současný trh práce vyžaduje. Mezi **časté důvody** patří především **nedostatečná kvalifikace, chybějící motivace, osobní problémy, péče o dítě do 15-ti let věku**, neschopnost přinutit se na sobě pracovat a nedůvěra v lepší životní situaci. V důsledku toho tito lidé **ztrácejí základní pracovní návyky, motivaci k hledání práce a vytvářejí si mnohdy absolutní závislost na sociálních dávkách**. Kromě vynakládání značných finančních prostředků na sociální zabezpečení dlouhodobě nezaměstnaných, **ekonomických ztrát pro společnost i jednotlivce**, má dlouhodobá nezaměstnanost také **psychologický dopad** v podobě vyloučení těchto osob na pokraj společnosti.

Mezi **návrhy, které by mohly snížit míru nezaměstnanosti** této skupiny osob bych zařadila:

- **Projekt MPSV**, jehož smyslem je možnost **přivydělání si krátkou brigádou**, kterou zprostředkuje úřad práce a to až do výše poloviny minimální mzdy

určené zákonem. Zároveň uchazeč nepřichází o podporu a může si tak výrazně zvýšit svůj měsíční příjem

- **Podporu státu** v aktivitách zaměřených na eliminaci nelegální práce. Aktivita zahrnují **zjednodušení podnikatelského prostředí**, odstranění demotivujících prvků, zlepšení legislativy, využívání sankcí, vhodné stimuly v systému daní a dávek a kontrolní činnost
- **Pořádání adaptačních a motivačních kurzů**, které by měly uchazečům pomoci si uvědomit, že pobírání dávek jejich problém nevyřeší. Je tedy potřeba tyto lidi motivovat a dodat jim sebevědomí, tak aby se odhodlali např. k **rekvalifikačním kurzům** či k jinému druhu **sebevzdělávání**
- **Zvýšení minimální mzdy**. Vyšší rozdíl mezi mzdou vyplácenou zaměstnavatelem a sociální dávkou by tak mohl uchazeče motivovat k nástupu do zaměstnání. Zájem uchazečů o zaměstnání by určitě vzrostl a nenechávali by řešení své životní situace pouze na zabezpečení, které jim přináší stát
- **Zařazení uchazečů do veřejně prospěšných prací**, přičemž by se ukázalo, zda má jedinec zájem pracovat a řeší svou situaci aktivně nebo zda nestojí o práci vůbec.

Předložené návrhy by podle mého názoru mohly v okrese Znojmo pomoci umístit přibližně **50 osob ročně**.

4.3.3 Návrhy na uplatnění osob se zdravotním postižením (OZP)

Občané se změněnou pracovní schopností patří z hlediska pracovního uplatnění mezi nejproblémovější skupinu uchazečů o zaměstnání. Jedná se o osoby, které mají pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav omezenou možnost pracovního uplatnění.

Zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností je **ze strany státu podporováno systémem finančního zvýhodnění pro jejich zaměstnavatele, s cílem integrace těchto občanů do pracovního procesu**. Základní systém je upraven zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Při zaměstnávání OZP spolupracují Ministerstvo

práce a sociálních věcí a úřady práce se specializovanými zaměstnavateli zdravotně postižených občanů, s neziskovými organizacemi a dalšími subjekty.

Poskytovatelem příspěvku na zřízení a provoz chráněných pracovišť a příspěvku zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 50% OZP je místně příslušný úřad práce. V případě dotací a návratné finanční výpomoci těmto zaměstnavatelům je poskytovatelem MPSV. ***Úřad práce Znojmo se zaměstnávání OZP snaží řešit pomocí jednoho z nástrojů APZ – zřizováním chráněných pracovišť.***

Složitou situaci se zaměstnáváním osob se změněnou pracovní schopností by podle mého názoru mohly pomoci řešit tyto návrhy:

- **Motivační a poradenské aktivity**, které by měly poskytovat co největší množství informací pro zaměstnavatele – především jaké výhody jim zaměstnání osob se zdravotním postižením může přinést (poskytovatel ÚP)
- **Konzultační semináře**, na kterých by zdravotně postižení dostávali základní informace o aktuálním dění na trhu práce a byly by jim nabízeny možnosti, jak a kde se mohou se svým handicapem uplatnit (poskytovatel ÚP)
- **Vytvořit databázi firem zaměstnávajících OZP**, která by byla **součástí webové prezentace ÚP**, byla by průběžně aktualizována a uchazeči by sami sledovali vývoj nabízených míst
- **Poskytnout daňové zvýhodnění podnikům**, které odebírají zboží vyrobené osobami se ZPS (v kompetenci vlády)
- **Poskytnout daňové úlevy pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají OZP**, podle jejich procentuelního zastoupení ve celé firmě (v kompetenci vlády)
- **Kontrola dodržování předepsaného podílu zaměstnávání OZP a zvyšování sankcí v případě porušení** (v kompetenci vlády)

Předložené návrhy by dle mého názoru mohly v okrese Znojmo pomoci umístit přibližně **15 osob ročně**.



4.4 Návrhy v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti

4.4.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jedním z **nejúčinnějších prostředků aktivní politiky zaměstnanosti**. Dochází ke změně stávající kvalifikace uchazeče získáním nových znalostí a dovedností, které mu umožní lepší pozici na trhu práce.

Cílem rekvalifikace je **dosáhnout zlepšení stávající kvality pracovní síly, usnadnit nezaměstnaným přístup k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu nabídky práce strukturálním změnám trhu práce**. Výcvik pracovní síly je obvykle zaměřen na její krátkodobé uplatnění na trhu práce, ale stále častěji se stává i investicí do budoucna.

Úřady práce rozvíjí v rámci poradenské činnosti:

specificky zaměřené programy, které se týkají především dlouhodobě nezaměstnaných, absolventů, mladistvých, začínajících podnikatelů a zdravotně postižených

obecně zaměřené programy, které se soustřeďují na zlepšování flexibility pracovní síly.

V letech 2005-2007 se **úspěšnost rekvalifikace** pohybovala **cca 95%**. Nastávají však také situace, kdy uchazeč nejeví zájem o žádnou z nabízených rekvalifikací. V tomto případě bych doporučila zvolit určitou formu nařízení, především pokud se jedná o dlouhodobě evidované uchazeče.

Navrhuji tedy, aby se v této oblasti úřad práce zaměřil na:

- **Rekvalifikační kurzy s příslibem budoucího zaměstnání**
- **Typy kurzu, které vychází z potřeb trhu práce a pomáhaly by řešit nesoulad mezi kvalifikační strukturou uchazečů a poptávkou zaměstnavatelů**
- **Zvýšení dotací na rekvalifikační kurzy a tím i zkvalitnění výuky**
- **Kurzy pro znevýhodněné skupiny uchazečů**
- **Maximální využívání kurzů podporovaných Evropským sociálním fondem**



Předložené návrhy by dle mého názoru mohly v okrese Znojmo pomoci umístit **cca 45 osob ročně**.

4.4.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí **časově omezené pracovní příležitosti**, spočívající zejména v *údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací* nebo v jiných podobných činnostech. Tyto aktivity jsou **vykonávány ve prospěch obcí, nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí** a zaměstnavatel je vytváří nejdéle na dobu 12-ti po sobě jdoucích kalendářních měsíců. **Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.** Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální a zdravotní zabezpečení.

Úřad práce bude i nadále uzavírat dohody o příspěvku na vytváření VPP především s obcemi, městy a jinými partnery. Maximální doba trvání dohod bude od ledna do listopadu v každém kalendářním roce, v odůvodněných případech i s jiným časovým rozvrhem, nepřesahujícím 12 kalendářních měsíců. Příspěvek se bude poskytovat ve výši do 7 000 Kč měsíčně. Ve výjimečných případech může jít o vyšší částku s přihlédnutím k charakteru činnosti organizace.

Navrhuji tedy, aby úřad práce dbal na **přesnou výběrovost uchazečů** o zaměstnání při umísťování na veřejně prospěšné práce a to hlavně s ohledem na skutečnost, že v evidenci ÚP je dosti značný podíl **dlouhodobě nezaměstnaných**. Práce by měly být sezónního charakteru se zaměřením na údržbu veřejného prostranství, úklid města a další venkovní práce. K tomuto účelu by mohlo být vhodné **vytvoření databáze, ve které by firmy nabízely sezónní práce**. Systém by mohl být **přínosem jak pro firmy, které by získaly „levnou pracovní sílu“, ale i pro úřad práce, který by získal finanční prostředky**. Domnívám se, že zařazení uchazečů na veřejně prospěšné práce může **pomoci především znevýhodněným skupinám**, ale také obecně **může přispět k obnovení pracovních návyků**.



Předložené návrhy by dle mého názoru mohly v okrese Znojmo pomoci umístit **cca 60 osob ročně**.

4.4.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa při samostatně výdělečné činnosti jsou také poslední dobou jednou z forem řešení nezaměstnanosti. Mnozí z těchto uchazečů již nějaké zkušenosti s podnikáním mají, někteří se o to pokoušejí poprvé. Právě u těchto začínajících podnikatelů může být problémem zpracování kvalitních podnikatelských záměrů, které musí pro schválení a přidělení dotace splňovat základní předpoklady. *Před poskytnutím tohoto příspěvku bych doporučila tyto uchazeče umístit do rekvalifikačních kurzů pro začínající podnikatele.* Dále na podporu těchto ohrožených skupin navrhuji, aby město začínajícím firmám, které zřídí společensky účelné místo přednostně nabídlo nevyužité prostory bývalých průmyslových objektů.

Předložené návrhy by dle mého názoru mohly v okrese Znojmo pomoci umístit **cca 30 osob ročně**.



Shrnutí návrhů a opatření ke snížení nezaměstnanosti okresu Znojmo

✓ **Zvyšovat kvalifikovanost pracovních sil**

Komunikace se středními školami, odbornými učilišti o praxích, nových poptávaných oborech

✓ **Motivovat investory pro podnikání na okrese Znojmo**

Strategická pozice, malá konkurence

✓ **Nárůst pracovních míst s rozvojem turistiky, rekreace a služeb**

Agroturistika, cykloturistika, Národní park Podyjí, propagace města Znojma, jeho památek a služeb

✓ **Oslovit firmy, investory k využití VPP i mimo sezónu**

✓ **Aktivnější zapojení ÚP, účelnější využití APZ**

- Zajistit větší informovanost uchazečů a zaměstnavatelů
- Rekvalifikace vedoucí k souladu struktury a charakteru nabízené práce
- Zacílení nástrojů APZ na „ohrožené skupiny“

Shrnutí návrhů řešení uvedené problematiky realizované do 30.6. 2009

✓ **Komunikace se středními školami, odbornými učilišti**

o nových poptávaných oborech, podpora absolventských míst

✓ **Zvyšovat kvalifikovanost pracovních sil**

✓ **Motivovat investory** pro podnikání na okrese Znojmo

Strategická pozice, malá konkurence

✓ **Pracovat s „ohroženými skupinami“**

- Motivační kurzy
 - Vytvořit kombinované programy
- Propojení rekvalifikace a práce s podporou firem



✓ **Průzkum 50 –ti let a starší**

- Zjistit jejich potřeby, cíle, v jakých oborech by byli ochotni pracovat, rekvalifikovat, zjišťování zdravotního stavu

Vliv návrhů na strukturu APZ z hlediska výše nákladů v roce 2009

✓ **Komunikace se středními školami, odbornými učilišti**

- o nových poptávaných oborech
- Náklady se zvýší jen minimálně

✓ **Podpora absolventských míst**

- Prvotní náklady roku 2009 se zvýší, ale budoucí náklady se sníží

✓ **Zvyšování kvalifikovanosti pracovních sil**

- Úspěšná rekvalifikace sníží náklady, neúspěšné rekvalifikace zatěžují systém

✓ **Práce s „ohroženými skupinami“**

- Motivační kurzy – zvýší náklady
- Vytvoření kombinovaných programů
(propojení rekvalifikace a práce s podporou firem)
- Náklady by se mohli snížit, jestliže se firmy budou finančně podílet na rekvalifikacích. Případně by se účastníci částečně finančně podíleli na rekvalifikaci, pokud by současně již pracovali v dané firmě.

✓ **Vytvoření programu pro 50 –ti leté a seniory**

- (Populace stárne, prodlužuje se doba odchodu do důchodu, skutečnost: tito lidé by měli do systému dávat, nikoliv čerpat)
- Náklady se zvýší
- Komunikovat s ÚP Třebíč, při tvorbě programu 50+
(zde již úspěšně probíhá program PROSPERITA)
- Minimální náklady
- Využití VPP, které se osvědčily, rozšířit na práce mimo sezónu
- Náklady by se mohli snížit



✓ **OZP**

Zaměřit se na nové technologie (rekvalifikace - PC kurzy)

– Náklady se zvýší, investice do budoucna

✓ **Průzkum 50 –ti let a starší**

Zjistit jejich potřeby, cíle, v jakých oborech by byli ochotni pracovat, rekvalifikovat, zjišťování zdravotního stavu

– Náklady se zvýší

✓ **Motivovat investory pro podnikání na okrese Znojmo (strategická pozice, malá konkurence) - Nabídnutí levných pozemků a prostor pro podnikání, investice do budoucna**

✓ **Poradenství a rekvalifikace se snaží zpružnit trh práce – lidé se přizpůsobují nabízeným místům.**

✓ **Tvorba a subvence míst zlevňuje náklady na volná místa, zvyšuje nabídku míst, podporuje soutěž, umožňuje práci lidem, kteří by jinak šanci nedostali.**

5 Vyhodnocení návrhu

Tab . č.19: Skutečné náklady na APZ v r. 2007 a návrh nákladů na APZ pro rok 2008

Nástroje APZ	31.12. 2007		30.6. 2008		31.12.2008	
	Skutečné náklady		Skutečné náklady		Navrhované nákl.	
	Tisíc Kč	%	Tisíc Kč	%	Tisíc Kč	%
VPP	13 479	32,4	6 438	37,9	9 450	35
SÚPM	11 423	27,5	2 910	17,2	3 240	12
Rekvalifikace	4 165	10,0	1 590	9,4	2 700	10
SVČ	4 044	9,7	3 410	20,1	4 995	18,5
Chráněné dílny	3 389	8,2	2 302	13,6	3 510	13
Investiční pobídky	2 000	4,8	0	0	2 430	9
Ostatní	1 967	4,7	0	0	0	0
Príspevek na dopravu	650	1,6	100	0,6	405	1,5
Překlenovací přísp.	467	1,1	213	1,2	270	1
Aktivní PZ Celkem	41 584	24	16 963	19	27 000	15
Pasivní PZ	128 972	76	73 711	81	153 000	85
CELKEM	170 556	100	90 674	100	180 000	

Celkový rozpočet na aktivní politiku zaměstnanosti na rok 2007 v okrese Znojmo byl 170 556 tis. Kč. Navrhují celkový rozpočet na rok 2008 180 000 tis. Kč, tj. o 5,5% vyšší. Celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) v okrese Znojmo dosáhly v roce 2007 41 584 tis. Kč. Navrhují výdaje na APZ pro rok 2008 27 000 tis. Kč, tj. o 9% nižší s ohledem k větší efektivitě umístění uchazečů nástroji pasivní PZ. Navrhují, aby značná část prostředků na APZ byla i nadále vynaložena na VPP, SVČ, SÚPM, CHD a Rekvalifikace a současně se zvyšovaly prostředky na investiční pobídky. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti za rok 2007 činily 128 972 tis. Kč. Navrhují výdaje na pasivní PZ na rok 2008 153 000 tis. Kč, tj. o 9% vyšší.



Předpoklady a harmonogram realizace

Pro realizaci uvedených návrhů je nutno vytvořit následující opatření:

1. Sestavení plánu předpokládaných opatření pro následující rok.
2. Přidělení finančních prostředků odborům úřadu práce.
3. Provádět pravidelný průzkum potřeb zaměstnavatelů na nové pracovní síly.
4. Sestavit harmonogram rekvalifikací a motivačních kurzů.
5. Spolupracovat s městskými úřady na rozšíření sítě informačních středisek určených pro propagaci a seznámení s regionem.
6. Vytvořit nabídku VPP a oslovit zájemce.
7. Informovat žáky a studenty posledních ročníků základních a středních škol o možnostech a problémech na trhu práce.
8. Realizovat rekvalifikace a motivační kurzy.
9. Vypracovat plán využití prostředků APZ do konce roku 2008.
10. Poskytnout dotace a příspěvky zájemcům o SVC na základě reálných podnikatelských záměrů.
11. Kontrolovat povinný podíl osob se ZPS ve firmách. Na základě uvedených opatření předkládám v tabulce č.20 harmonogram jejich realizace.

Tab. č.20: Harmonogram realizace pro rok 2008

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												
9.												
10.												
11.												



Závěr

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou nezaměstnanosti v okrese Znojmo. V úvodní části jsem poukázala na teoretická východiska nezaměstnanosti, v navazující analytické části práce jsem zpracovala analýzu současného stavu nezaměstnanosti v Evropské unii, v České republice a v okrese Znojmo. Podrobnější analýza nezaměstnanosti v okrese Znojmo se ve sledovaném období let 2005-2007 vztahuje na celkovou nezaměstnanost, na jednotlivé kategorie evidovaných uchazečů o zaměstnání, ale také na využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem práce bylo na základě zjištěných nedostatků formulovat vhodné návrhy a opatření, které by vedly ke snížení míry nezaměstnanosti v okrese Znojmo.

V souvislosti se vstupem naší země do Evropské unie si současný stav české ekonomiky vyžádal novou koncepci politiky zaměstnanosti, provázanou s celkovou hospodářskou, regionální, sociální a vzdělávací politikou vlády, odpovídající změnám podmínek trhu práce. Celková míra nezaměstnanosti v České republice byla k 31.12.2007 5,3%. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 byl celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 2,3%. Z hlediska hodnocení vývoje nezaměstnanosti ve sledovaném období mohu konstatovat, že průměrná míra nezaměstnanosti v ČR má klesající tendenci a důvody tohoto pozitivního vývoje lze spatřovat v příznivých ekonomických výsledcích země. V této analýze však není zahrnuta současná celosvětová hospodářská a ekonomická krize.

Při uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je stále problematika nezaměstnanosti poměrně složitá a vyžaduje značné úsilí a spolupráci v mnoha oblastech. Při řešení problému regionální nezaměstnanosti je proto velmi důležité, aby se v této záležitosti angažovaly veřejné a soukromé subjekty, které mohou ovlivnit dění v rámci okresu.

Míra nezaměstnanosti v okrese Znojmo dosahovala k 31.12.2007 hodnoty 11,53 %, přičemž ve stejném období roku předchozího činila 13,65 %. A pohybuje se výrazně nad celorepublikovým i celokrajským průměrem.



K 31.12.2007 evidoval Úřad práce ve Znojmě 6 810 uchazečů o zaměstnání z toho 3 726 žen. Ve srovnání se stejným obdobím minulého roku se počet uchazečů snížil o 1 240 osob. V průběhu roku 2007 bylo **nově vzato do evidence 9 480 uchazečů** o zaměstnání, což je o 920 méně než ve stejném období roku předchozího. Z evidence uchazečů o zaměstnání bylo v roce 2007 vyřazeno **11 003 uchazečů** o zaměstnání, což je o 564 více než ve stejném období roku předchozího. **Umístěno** úřadem práce do zaměstnání bylo **1 067 uchazečů** o zaměstnání, **vyřazeno 868 uchazečů** o zaměstnání.

Co se týče zastoupení mužské a ženské složky populace mezi nezaměstnanými, tak i v roce 2007, stejně jako v předcházejících letech, přetrvával stav převahy nezaměstnaných žen nad nezaměstnanými muži (zhruba v poměru 3/2). Relativní zastoupení žen mezi uchazeči o zaměstnání je v okrese Znojmo nad průměrem Jihomoravského kraje i České republiky.

Uchazečů o zaměstnání **se zdravotním postižením** bylo k 31.12.2007 evidováno **919**, což je o 130 méně než ve stejném období minulého roku. **Absolventů škol a učilišť** bylo k 31.12.2007 evidováno **367**, což je o 249 méně než ve stejném období minulého roku. Počet **dlouhodobě evidovaných** uchazečů o zaměstnání nad 12 měsíců činil k 31.12.2007 **2445** což je o 471 méně než ve stejném období minulého roku. **Průměrný věk** uchazečů o zaměstnání byl k 31.12.2007 **41 let**.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo k 31.12.2007 celkem **2 528 uchazečů** o zaměstnání, což je o 340 méně, než ve stejném období minulého roku. **Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti** k 31.12.2007 činila **4 528,- Kč**, ve stejném období minulého roku to bylo 4 201,- Kč.

Úřad práce ve Znojmě evidoval k 31.12.2007 celkem **1 253 volných míst**, ve stejném období roku 2006 - 962 (r.2005 - 621) volných míst. **Na jedno volné pracovní místo** připadalo k 31.12.2007 **5,43 uchazečů o zaměstnání**, ve stejném období minulého roku to bylo 8,4 (r.2005 – 14) uchazečů. V okrese Znojmo bylo registrováno k 31.12.2007 celkem **85 pracujících slovenských občanů**. Ke stejnému datu bylo evidováno **397 platných povolení k zaměstnávání cizinců**.



„Jedním z nejdůležitějších faktorů, které mají v poslední době vliv na uplatnění na trhu práce je vzdělání. Tak jako i v uplynulých letech byli nejvíce mezi nezaměstnanými zastoupeni uchazeči vyučení, včetně vyučených s maturitou a tvořili tak zhruba polovinu všech evidovaných. Druhou nejčetněji zastoupenou skupinou byli uchazeči se základním vzděláním.

Z hlediska věku uchazečů patří k nejproblémovějším nejmladší a nejstarší věkové kategorie. Zatímco u mladých uchazečů, kteří zatím nedisponují dostatečnými zkušenostmi z praxe je stav nezaměstnanosti přechodná záležitost, u starší věkové kategorie má problém nezaměstnanosti dlouhodobější charakter, především kvůli nízkým schopnostem adaptace na nové požadavky trhu práce. Podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti činil koncem roku 2007 8%, což je sice nejnížší hodnota za celé sledované období, ale je stále nad úrovní podílu absolventů na nezaměstnanosti v ČR (7,1 %) i v Jihomoravském kraji (7,6 %).

Nezaměstnaností jsou v okrese Znojmo nejvíce ohroženy určité skupiny uchazečů o zaměstnání. Z hlediska uplatnění na trhu práce se jedná o tzv. problémové skupiny, do kterých patří dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se změněnou pracovní schopností (ZPS) a osoby se základním vzděláním. Nejčetněji zastoupenou skupinou mezi dlouhodobě nezaměstnanými byli ve srovnání se strukturou všech evidovaných uchazečů nad 50 let věku, uchazeči se základním vzděláním a osoby se zdravotním postižením.

Na základě provedené analýzy nezaměstnanosti v okrese Znojmo jsem ve druhé části této práce uvedla návrhy a opatření, které by mohly přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v této oblasti. Ke snížení míry nezaměstnanosti přispěl v uplynulých třech letech zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Byla především určena přísnější pravidla pro vyplácení podpory, také je po uchazečích požadována větší spolupráce s úřadem práce a je vytvářen větší tlak na firmy, aby zaměstnávaly více osob se zdravotním postižením.

Jedním z nejvýznamnějších a nejúčinnějších nástrojů v boji s nezaměstnaností je



podpora investic a přilákání nových zahraničních investorů. S rozvojem malého a středního podnikání na Znojemsku přichází do regionu nová pracovní místa. Pro vyvážený rozvoj stávajících aktivit měst a jejich nových příležitostí by všechny investiční projekty měly být v souladu se zamýšlenou strategií rozvoje daného území.

Absolventi škol a mladiství tvořili na konci roku 2007 8% všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. Nezaměstnanost této skupiny souvisí především s nedostatečnou praxí, nevhodným výběrem vzdělávacího zařízení, se slabou orientací na trhu práce, ale také s nevhodnou provázaností studijních a učebních oborů s potřebami trhu práce. Za jedno z hlavních opatření proti nezaměstnanosti absolventů považují vytvoření flexibilního systému školství, který by svou strukturou odpovídal požadavkům trhu práce. Pozitivní vliv na snížení nezaměstnanosti absolventů má také a úřade práce okresu Znojmo činnost Poradenského a informačního střediska, které se těchto uchazečů zaměřuje na volbu budoucího povolání.

Na skupinových přednáškách pro základní a střední školy bych navrhovala: zaměřit se na informace realitě praktického uplatnění na trhu práce, rozptýlit zkreslené představy o mzdách a pracovních podmínkách, např. formou testů a dotazníků, informovat o technikách hledání práce a o tom jak vést pracovní pohovor a zorientovat se na trhu práce. Dalším řešením je častější uplatňování praxe absolventů, např. zaměstnáváním studentů na částečný úvazek. Dále pomocí motivačních programů na školách by si studenti založením fiktivní firmy vyzkoušeli si její vedení, řešení možných problémů, práci v týmu a vzájemnou komunikaci. Za účelné považuji i podporu účasti studentu na tuzemských a zahraničních stážích, ale také na veletrzích a výstavách, kde by získali přehled o rozmanitosti firem a jejich požadavcích. U mladistvých uchazečů se základním vzděláním by mohly napomoci speciální programy, které by je motivovaly k návratu do škol.

U dlouhodobě nezaměstnaných je nutné probudit zájem o hledání pracovního místa. Pro tyto účely je vhodné tyto uchazeče zařazovat na veřejně prospěšné práce, při kterých by si obnovili pracovní návyky. Pomocí adaptačních a motivačních kurzů je



potřeba jim dodat sebevědomí, aby se odhodlali svou situaci sami řešit. Za důležité také považuji podnítit dlouhodobě nezaměstnané k většímu zájmu o rekvalifikace. Výrazným motivačním stimulem pro hledání práce by do jisté míry mohlo být zvýšení minimální mzdy.

Problém se zaměstnáváním uchazečů se ZPS se úřad práce Znojmo snaží řešit pomocí nástrojů APZ – zřizováním chráněných dílen, pracovišť a provozoven. V této oblasti bych navrhovala podporovat poradenské aktivity, které by zaměstnavatelům poskytovaly co největší množství informací o možnostech zaměstnání osob se ZPS a pořádat konzultační semináře pro zdravotně postižené, kde by byli informováni o aktuálním dění na trhu a byly by jim nabízeny možnosti jak a kde se mohou se svým handicapem uplatnit. Další řešením by bylo vytvoření databáze firem zaměstnávajících osoby se ZPS, která by byla součástí webové prezentace ÚP, byla by průběžně aktualizována a uchazeči by sami sledovali vývoj nabízených míst.

V rámci APZ bych možná řešení nezaměstnanosti spatřovala v pečlivém výběru rekvalifikačních kurzů, které by vycházely z potřeb trhu práce, ve zvýšení dotací na tyto kurzy a tím i zkvalitnění výuky, ve větším množství kurzu s příslibem zaměstnání, ale také v maximálním využívání kurzu podporovaných ESF. U veřejně prospěšných prací by jedním z řešení mohlo být vytvoření databáze firem nabízejících sezónní práce, díky které by bylo na VPP umístěno více uchazečů. Na společensky účelná pracovní místa bych doporučovala umísťovat uchazeče starší 50-ti let a podporovat SÚPM při SVC formou důkladné přípravy v kurzech pro začínající podnikatele.



SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BRADLEY, R., SCHILLER, R.B. *Mikroekonomie dnes*. 1.vyd., Brno: Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.
- [2] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd., Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] DANĚHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomie*. 1.vyd., Brno 2002. 17-18 s. ISBN 80-7315-032-8.
- [4] FUCHS, K., TULEJA, P. *Mikroekonomie I*. 1.vyd., Brno: Masarykova univerzita, 2002. 210 s. ISBN 80-210-2966-8.
- [5] FUCHS, K., TULEJA, P. *Makroekonomie I*. 1.vyd., Brno: Masarykova univerzita, 2003. 282 s. ISBN 80-210-3073-9.
- [6] GROLIGOVÁ, I. a DVOŘÁK, J. *Makroekonomie*. 1.vyd. Brno: PC-DIR Real, 2002. 72 s. ISBN 80-214-1687-4.
- [7] HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd., Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [8] JÍROVÁ, H. *Deformace na Českém Trhu práce*. 1.vyd., Praha: ČVUT 2002. 85 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [9] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd., Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [10] KEŘKOVSKÝ M., VYKYPĚL O. *Strategické řízení*. 1.vyd., Praha: C.H. Beck 2003. 38 s. ISBN 80-01-02098-3.



- [11] LIŠKA, V. a kol. *Makroekonomie*. 1.vyd., Praha: Proffesional Publishing, 2002. 554 s. ISBN 80-86419-27-4.
- [12] MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské a inženýrské studium*. 2001. 249 s. ISBN 80-7079-462-3.
- [13] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [14] ROBERT, H.K., BERNANKE, B.S. *Ekonomie*. 1.vyd., Praha 2003, 803 s. ISBN 80-247-0471-4.
- [15] SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 18.vyd., Svoboda 2007. 1011s. ISBN 9788020505903.
- [16] SCHILLER, R.B. *Mikroekonomie dnes*. 1.vyd., Brno: Computer Press 2004. 273 s. ISBN 80-2510-109-6.
- [17] SIROVÁTKA, T., KULHAVÝ, V. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti ČR*. VÚPSV Praha: Výzkumné centrum 2006.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

- [18] ČOPF, E. a kol. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2005-2007*. Úřad práce Znojmo. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/local/zn_info
- [19] ČSÚ. Dostupné z [http:// www.czso](http://www.czso)
- [20] EUROSKOP. *Míra nezaměstnanosti v členských státech EU*. Dostupné z <http://www.euroskop.cz>
- [21] MPSV. *Služba EURES v Evropské Unii a Evropském hospodářském prostoru*. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures



- [22] MPSV. *Politika zaměstnanosti a trh práce*.
Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok_2007
- [23] REGIONÁLNÍ ROZVOJOVÁ AGENTURA JIŽNÍ MORAVY.
Dostupné z <http://www.rrajm.cz>
- [24] VLÁDA. *Lisabonská strategie*.
Dostupné z <http://www.vlada.cz/scripts/detail.ph?pgid=118>

Seznam příloh

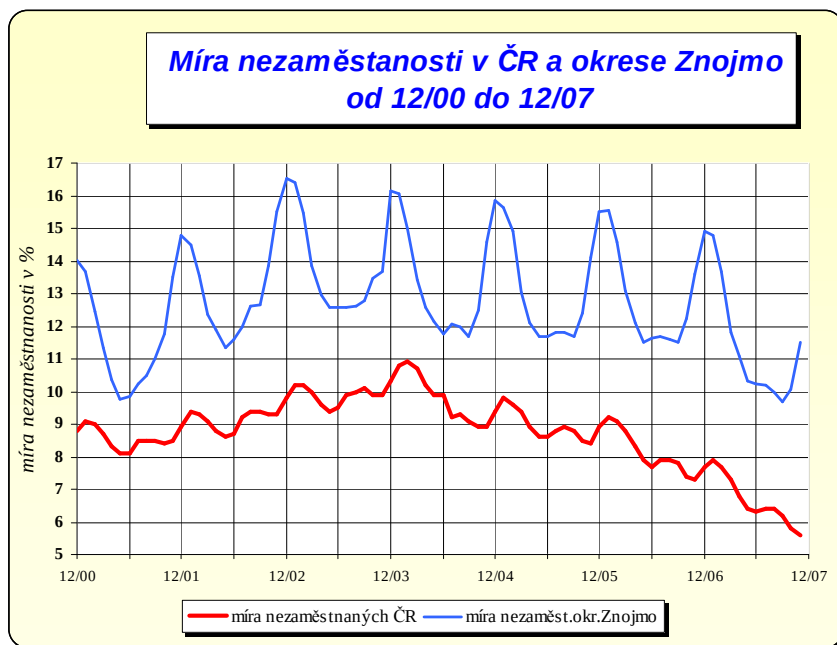
- Příloha č.1:** Organizační struktura Úřadu práce Znojmo
- Příloha č.2:** Míra nezaměstnanosti v ČR a okrese Znojmo
- Příloha č.3:** Počet evidovaných volných míst
- Příloha č.4:** Počet evidovaných nezaměstnaných a nových míst
- Příloha č.5:** Vývoj počtu volných pracovních míst
- Příloha č.6:** Počet nezaměstnaných podle věkové struktury
- Příloha č.7:** Vývoj nezaměstnaných pobírající podporu v nezaměstnanosti
- Příloha č.8:** Počet nezaměstnaných podle vzdělání
- Příloha č.9:** Počet nezaměstnaných podle délky evidence
- Příloha č.10:** Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti
- Příloha č.11:** Evidovaná pracovní povolení pro cizince
- Příloha č.12:** Počet registrovaných Slováků
- Příloha č.13:** Počet zaměstnaných – EU/ EHP/ Švýcarsko
- Příloha č.14:** Přehled výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti za rok 2007
- Příloha č.15:** Přehled výdajů na problematiku zaměstnanosti za rok 2007
- Příloha č.16:** Přehled výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti k 30.6. 2008
- Příloha č.17:** Přehled výdajů na problematiku zaměstnanosti k 30.6. 2008

Přílohy:

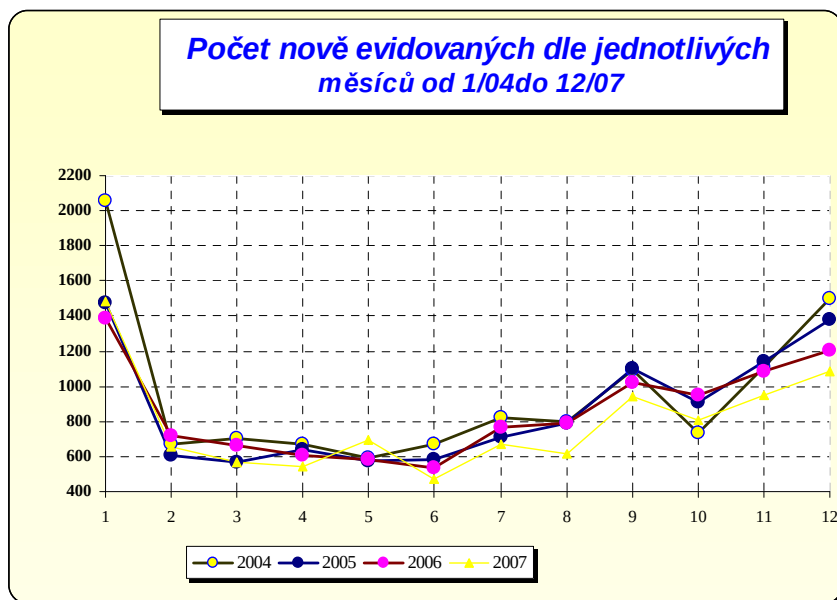
Příloha č.1: Organizační struktura Úřadu práce Znojmo



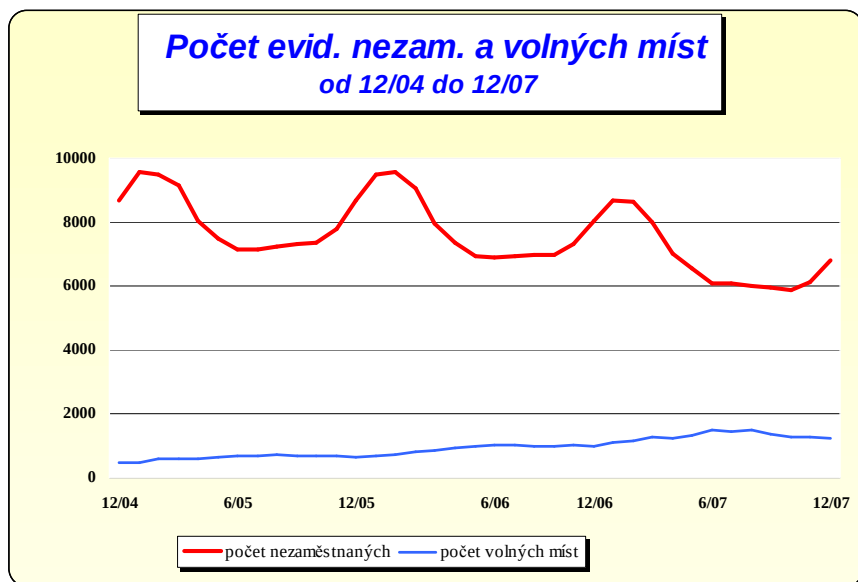
Příloha č.2:



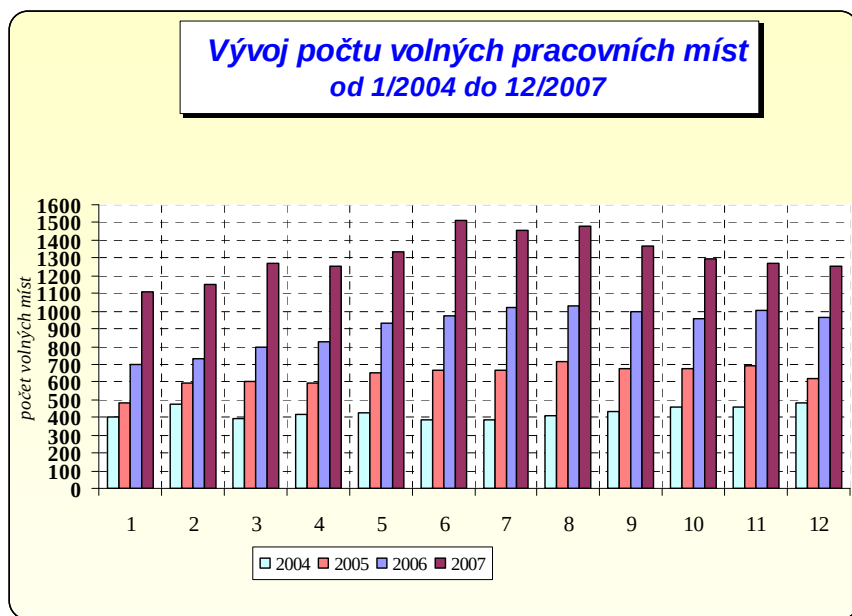
Příloha č.3:



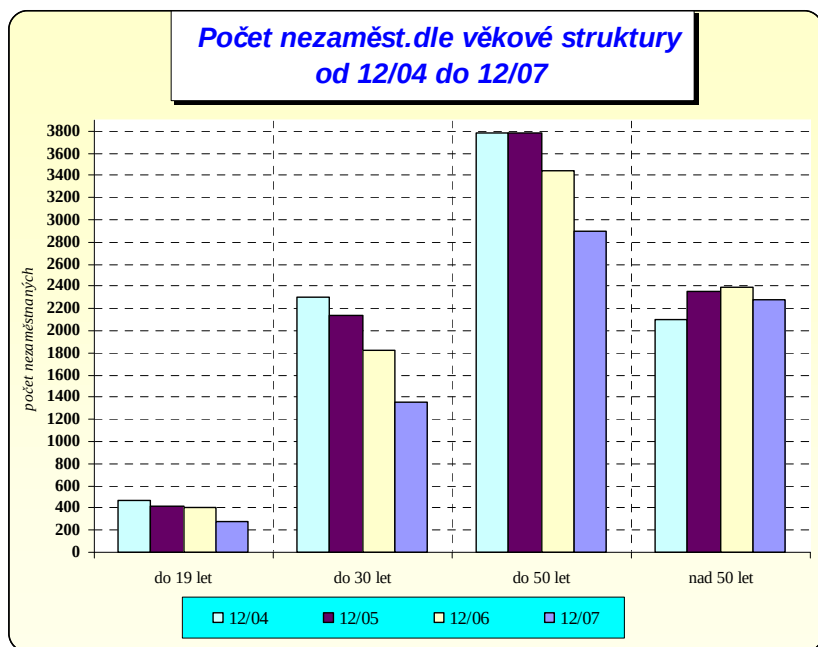
Příloha č.4:



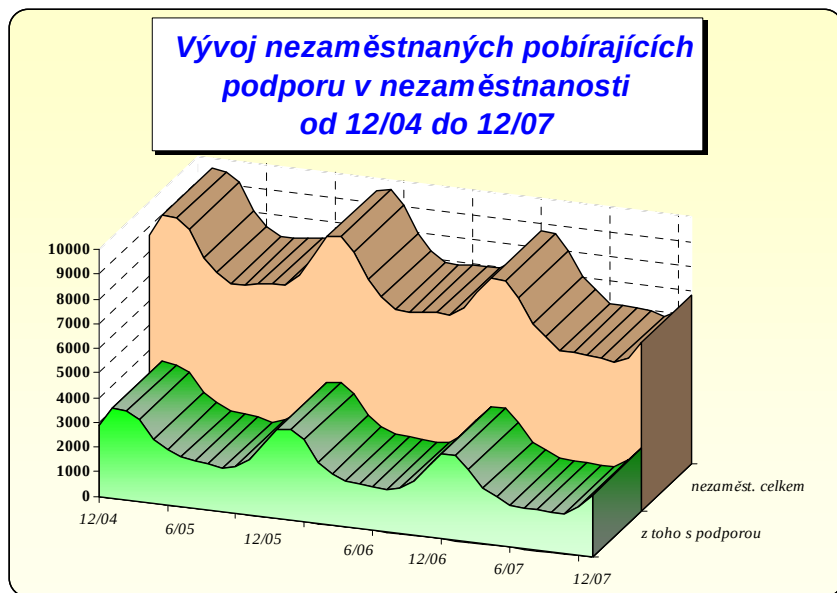
Příloha č.5:



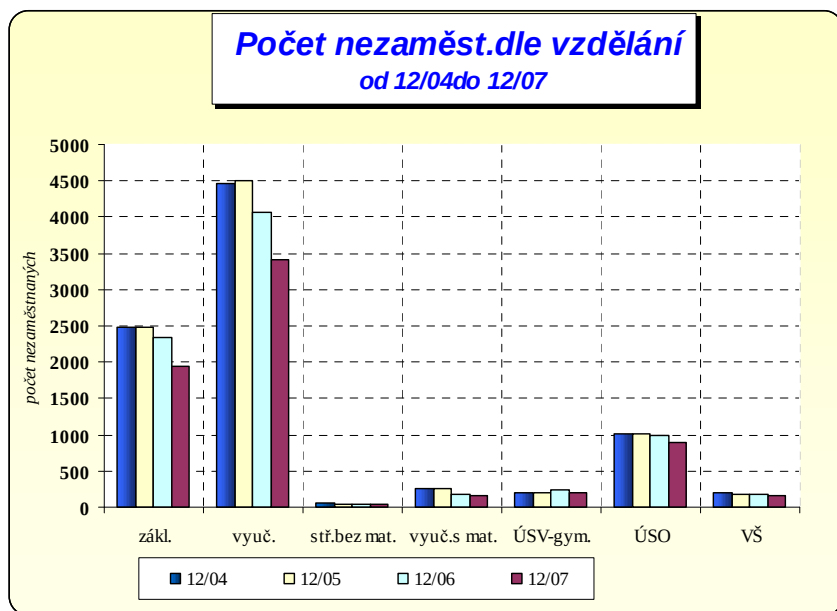
Příloha č.6:



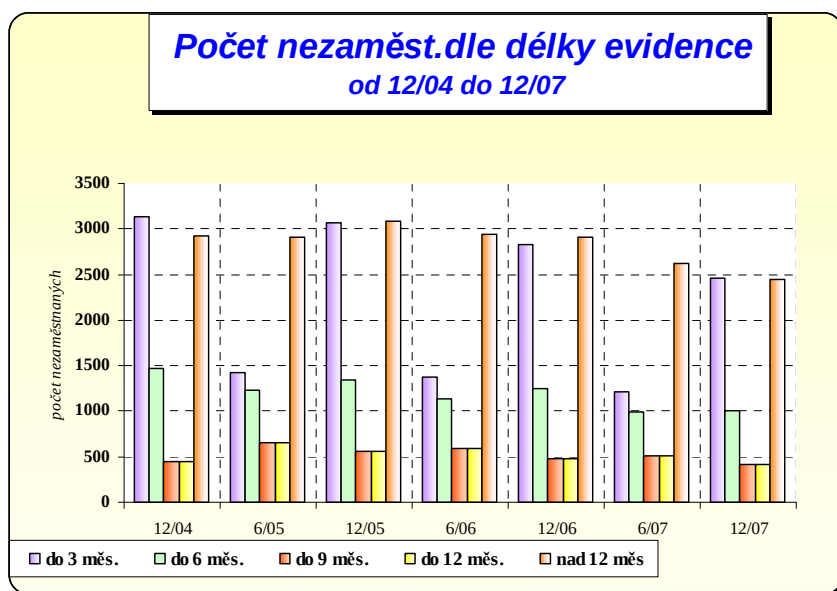
Příloha č.7:



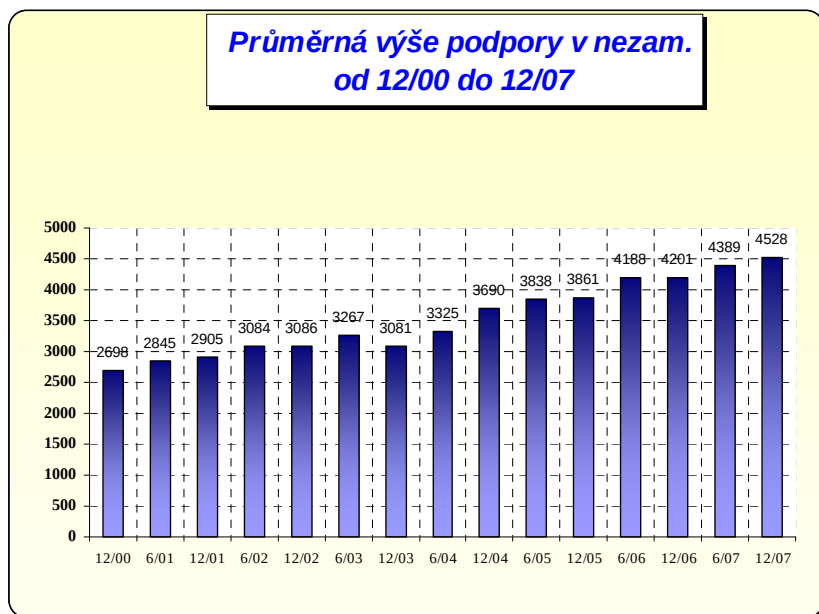
Příloha č.8:



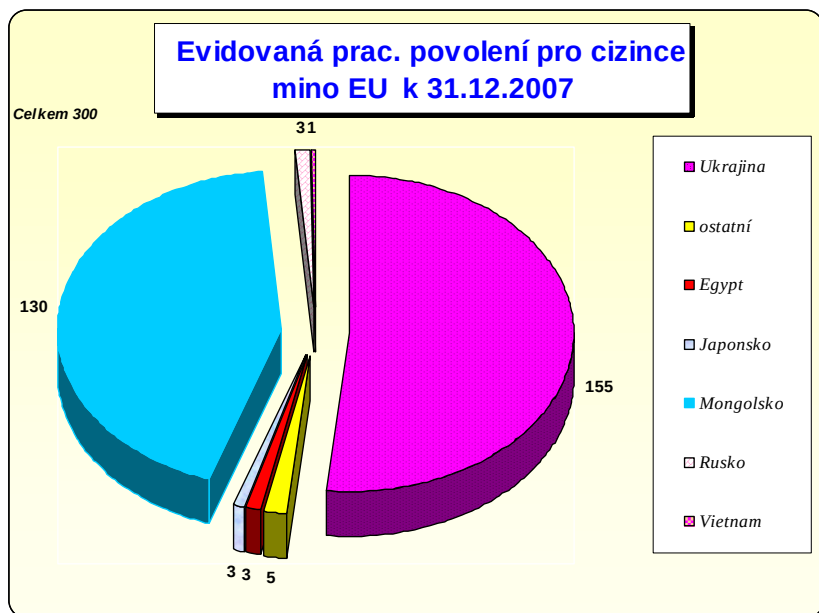
Příloha č.9:



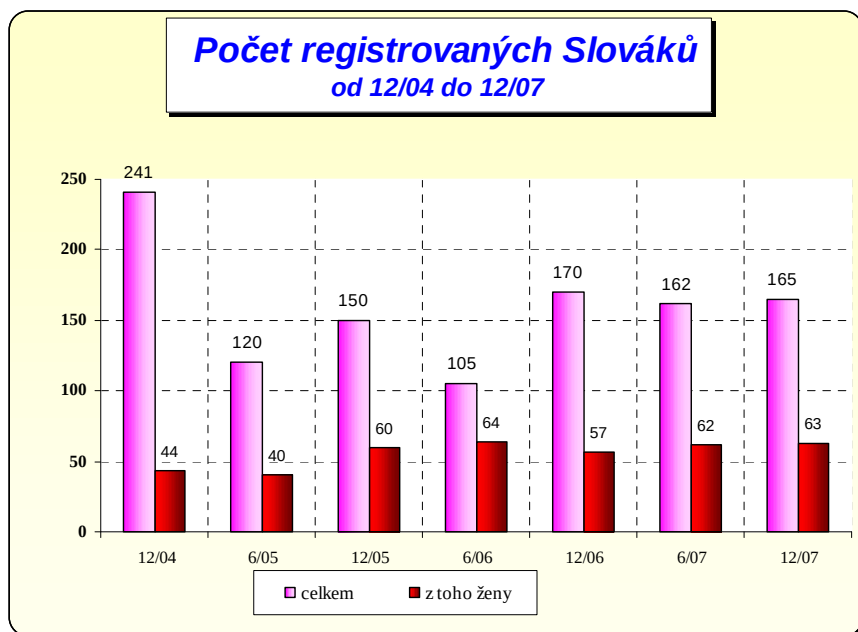
Příloha č.10:



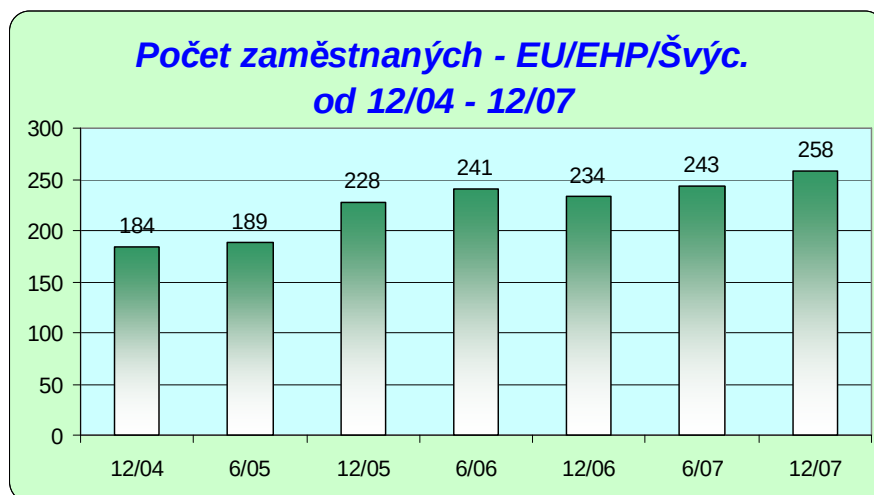
Příloha č.11:



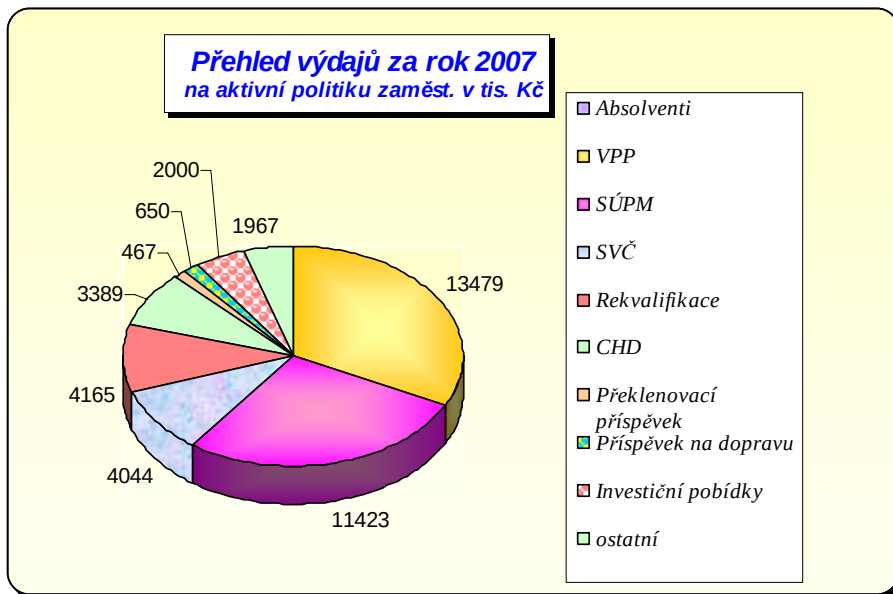
Příloha č.12:



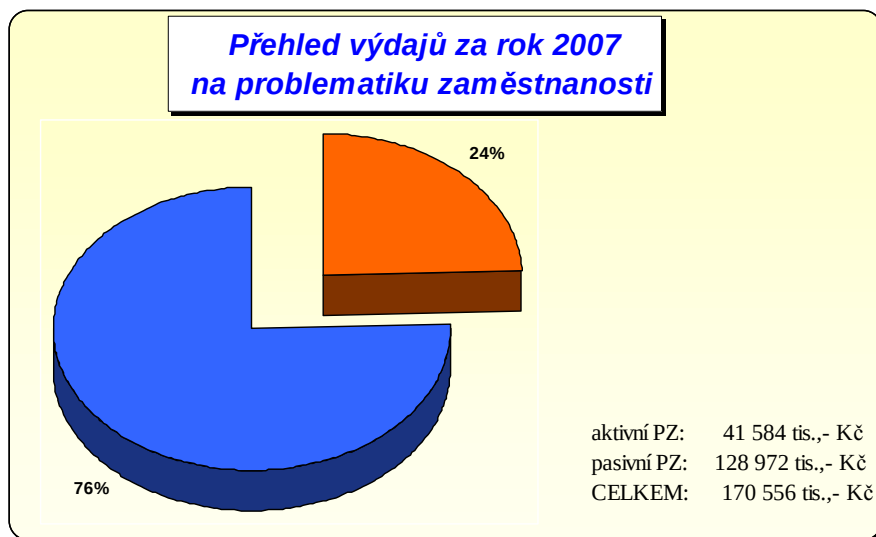
Příloha č.13:



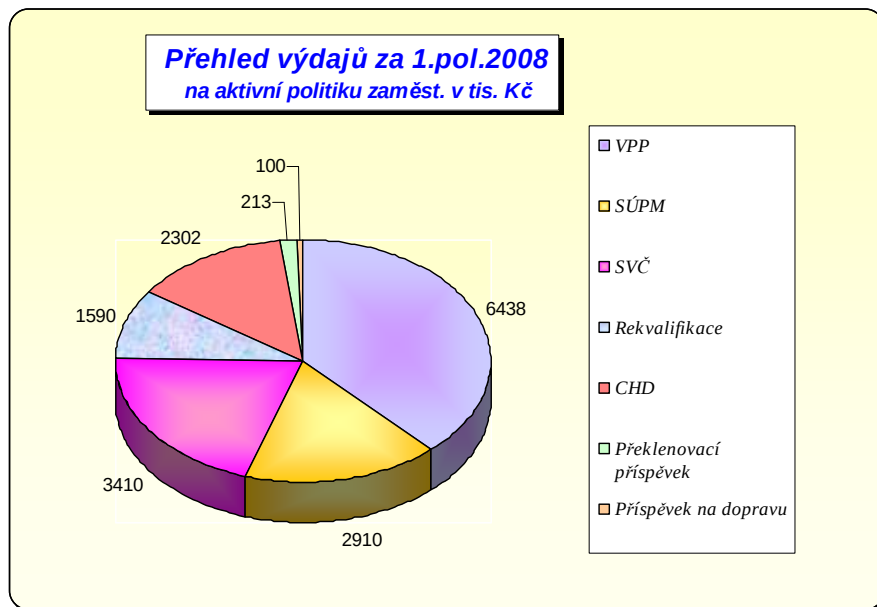
Příloha č.14:



Příloha č.15:



Příloha č.16:



Příloha č.17:

