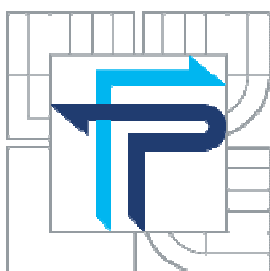




VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF MANAGEMENT

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE BLANSKO

SUGGESTIONS FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF BLANSKO

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. ROMANA KOČMANOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Romana Kocmanová

Řízení a ekonomika podniku (6208T097)

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

Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Blansko

v anglickém jazyce:

Suggestions for Reduction of Unemployment in the District of Blansko

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Teoretická východiska

Analýza současného stavu

Návrhy na řešení

Závěr

Seznam literatury

Seznam příloh



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

Seznam odborné literatury:

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

KUNEŠOVÁ, H. Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy. 2. vyd. Praha: H. C. Beck, 2006. 319 s. ISBN 80-7179-455-4.

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

VÁCLAVÍKOVÁ, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

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

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



Martina Rašticová

PhDr. Martina Rašticová, Ph.D.
Ředitel ústavu

Anna Putnová

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

V Brně, dne 2.12.2011

Abstrakt

V předložené diplomové práci rozebírám problematiku nezaměstnanosti v okrese Blansko. Jsou zde analyzovány faktory ovlivňující nezaměstnanost i strukturu uchazečů o práci z hlediska různých kategorií. Práce obsahuje také návrhy řešení a opatření, která by měla přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v daném okrese.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, trh práce, úřad práce, míra nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti.

Abstract

In the presented master's thesis, I analyse termination of employment. There are analysed factors affecting unemployment structure of expectanes from various categories aspects. The thesis includes also suggestions of solutions and precautions which should lead to reduction of unemployment rate in the district.

Key words

Unemployment, labour market, labour office, unemployment rate, active employment policy.

Bibliografická citace:

KOČMANOVÁ, R. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Blansko*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2012. 81 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 ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně, dne 20. ledna 2012

.....

podpis

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucímu mé práce panu doc. Ing. Luďkovi Mikulcovi, CSc. za cenné rady a konzultace, které mi byly poskytnuty v průběhu zpracování práce. Dále bych chtěla poděkovat panu Ing. Michalu Musilovi, vedoucímu sekretariátu úřadu práce v Blansku, za ochotu při poskytování materiálů a potřebných informací.

OBSAH

ÚVOD.....	9
1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍL DIPLOMOVÉ PRÁCE.....	13
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE.....	14
2.1 TRH PRÁCE.....	14
2.1.1 Nabídka práce	14
2.1.2 Poptávka po práci.....	16
2.1.3 Rovnováha na trhu práce	17
2.1.4 Nedokonalosti moderních trhů práce.....	18
2.1.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	18
2.2 NEZAMĚSTNANOST.....	19
2.2.1 Definice a měření nezaměstnanosti	20
2.2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	22
2.2.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	24
2.2.4 Dlouhodobá nezaměstnanost	24
2.2.5 Podzaměstnanost.....	25
2.2.6 Politika zaměstnanosti	25
2.2.7 Přístupy k řešení problému nezaměstnanosti ve světě.....	29
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU.....	30
3.1 NEZAMĚSTNANOST VE SVĚTĚ	30
3.2 NEZAMĚSTNANOST V EU.....	31
3.3 NEZAMĚSTNANOST V ČR.....	34
3.4 NEZAMĚSTNANOST V JIHMORAVSKÉM KRAJI.....	37
3.5 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE BLANSKO.....	39
3.5.1 Základní charakteristika okresu Blansko.....	39
3.5.2 Vývoj míry nezaměstnanosti	40
3.5.3 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa	41
3.5.4 Nezaměstnanost podle pohlaví	42
3.5.5 Nezaměstnanost podle věkových kategorií.....	43
3.5.6 Nezaměstnanost podle délky evidence	45
3.5.7 Nezaměstnanost podle vzdělání.....	47
3.5.8 Nezaměstnanost absolventů.....	49
3.5.9 Nezaměstnanost osob se ZP.....	50
3.5.10 Srovnání nezaměstnanosti rizikových skupin.....	50

3.5.11	Zaměstnanost cizinců.....	52
3.6	Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Blansko.....	53
3.6.1	Výdaje na PZ	53
3.6.2	Nástroje APZ	54
3.7	SWOT analýza okresu Blansko	59
4	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	61
4.1	ROZVOJ REGIONU	61
4.1.1	Průmyslová zóna Blansko - Vojánky.....	62
4.1.2	Průmyslová zóna Boskovice	63
4.1.3	Průmyslová zóna Adamov	64
4.2	NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI RIZIKOVÝCH SKUPIN UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ	64
4.2.1	Nezaměstnaní déle než 1 rok	64
4.2.2	Uchazeči o zaměstnání starší 50 let	66
4.2.3	OZP	67
4.2.4	Absolventi	68
4.3	NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V RÁMCI APZ.....	69
4.3.1	Rekvalifikace a poradenská činnost.....	70
4.3.2	SÚPM.....	70
4.3.3	VPP	71
4.3.4	Ostatní nástroje	71
4.3.5	Projekty ESF	72
4.4	ZHODNOCENÍ NÁVRHŮ	73
	ZÁVĚR	74
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	76
	SEZNAM ZKRATEK	79
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	80
	SEZNAM GRAFŮ	80
	SEZNAM TABULEK	81
	SEZNAM PŘÍLOH.....	81

ÚVOD

Předložená diplomová práce se zabývá nezaměstnaností v okrese Blansko v letech 2005 až 2010, jelikož právě nezaměstnanost je jedním z nejzávažnějších problémů současnosti.

Úřad práce v Blansku byl zřízen k zabezpečení státní politiky zaměstnanosti v regionu zakládací listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV) ze dne 25. 9. 1990, která byla Rozhodnutím MPSV ze dne 1. 6. 1998 doplněna a změněna na zřizovací listinu.

V souvislosti s účinností zákona č. 73/2011 Sb. (zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů) jsou ale od 1. 4. 2011 původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) zrušeny. Veškeré úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších přebírá Úřad práce České republiky, který je správním úřadem s celostátní působností. V Úřadu práce ČR působí generální ředitelství se sídlem v Praze a krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště, jež vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst.

Státní politika zaměstnanosti na území zvoleného okresu je zajišťována kontaktním pracovištěm Blansko Krajské pobočky Úřadu práce ČR (se sídlem v Blansku 1, Vodní 1992/9), jež působí v lokalitě Blansko a kontaktním pracovištěm Boskovice Krajské pobočky Úřadu práce ČR (sídlo v Boskovicích, nám. Dr. Snětiny 2275/2) zajišťující služby v lokalitách Boskovice a Letovice.

Ředitel kontaktního pracoviště řídí svěřené útvary, jedná a podepisuje se jménem Úřadu práce České republiky v záležitostech spadajících do působnosti jím řízených útvarů s výjimkou případů, kdy je k jednání oprávněn pouze jiný vedoucí zaměstnanec Úřadu práce České republiky. Ředitele jednotlivých kontaktních pracovišť jmenuje se souhlasem náměstka ministra pro politiku zaměstnanosti a trh práce a po předchozím vyjádření ředitele krajské pobočky generální ředitel Úřadu práce České republiky. Ředitele jednotlivých krajských poboček jmenuje na návrh generálního ředitele Úřadu práce České republiky ministr práce a sociálních věcí. Pravomoci ředitelů jsou

nastaveny Organizačním řádem Úřadu práce České republiky a dále jsou doplněny pro konkrétní případy formou pověření. V době nepřítomnosti ředitele zastupuje jim pověřený vedoucí zaměstnanec.

Kontaktní pracoviště Blansko je organizačně členěno na referát sekretariátu, oddělení zaměstnanosti a oddělení SSP, kontaktní pracoviště Boskovice pak pouze na oddělení zaměstnanosti a referát dávek SSP (organizační struktury obou uvedených pracovišť jsou znázorněny v přílohách č. 1. a č. 2.).

Pracovní náplň jednotlivých útvarů kontaktních pracovišť i krajské pobočky se od vzniku Úřadu práce České republiky průběžně mění, upravuje a vyvíjí. Je nastavena Organizačním řádem Úřadu práce České republiky a doplňována formou jednotlivých pověření na konkrétní oblast činnosti v souladu s tímto organizačním řádem a s aktuálními provozními potřebami. Útvar sekretariátu řeší vybrané úkoly provozní podpory, oblast bezpečnosti, krizového řízení a řízení rizik, útvar zaměstnanosti plní úkoly v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, podpory v nezaměstnanosti, útvar SSP plní v oblasti státní sociální podpory úkoly správního orgánu prvního stupně.

K 1. 11. 2011 bylo na kontaktním pracovišti Blansko zaměstnáno 30 zaměstnanců:

- ředitelka kontaktního pracoviště,
- referát sekretariát 4 zaměstnanci,
- oddělení zaměstnanosti 15 zaměstnanců,
- oddělení SSP 10 zaměstnanců,

na kontaktním pracovišti Boskovice pak 21 zaměstnanců:

- ředitel kontaktního pracoviště,
- oddělení zaměstnanosti 9 zaměstnanců,
- referát dávek SSP 11 zaměstnanců.

Dále na pracovištích kontaktního pracoviště Blansko působí 22 liniově řízených zaměstnanců Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Brně.

Obě kontaktní pracoviště působící v okrese Blansko se samozřejmě potýkají s různými problémy jak interního, tak externího charakteru, proti nimž jsou zaváděna patřičná

opatření zvyšující efektivitu práce celého nejen těchto pracovišť, ale i celého Úřadu práce ČR. Mezi zmiňované problémy patří zejména následující:

- *Potíže související se změnami* v souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 73/2011 Sb. (o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů v platném znění) - počínaje změnou celé organizační struktury ÚP (původní organizační struktura je uvedena v příloze č. 3.), oblasti působení ÚP, činností ÚP a dalšími změnami, kterými ÚP prošly a procházejí od 1. 4. 2011.
- *Velice nízký počet volných pracovních míst oproti vysokému počtu nezaměstnaných* - nově nahlášená volná pracovní místa jsou obsazována v poměrně krátké době, jelikož nabídka pracovních příležitostí je dlouhodobě nízká.
- *Problémové skupiny nezaměstnaných* - z řad uchazečů o zaměstnání se nejhůře daří nalézt zaměstnání osobám se zdravotním postižením, osobám starší 50 let věku a osobám, které potřebují zvláštní pomoc.
- *Problémy v rekvalifikačním vzdělávání* - nedostatečně pružná reakce na strukturální a inovační změny, informační nedostatky, rostoucí formální požadavky na další vzdělávání v regulovaných profesích (opakované licenční a atestační nároky na zaměstnance, bariéra pro nezaměstnané, např. pečovatelky, zdravotníci, terapeuti, rehabilitační pracovníci), systém dílčích kvalifikací je jednotlivými sociálními partnery akceptován různě (zaměstnavatelé, ÚP, vzdělavatelé) – aplikace Zákona o dalším vzdělávání a Zákona o uznávání odborné kvalifikace, problematika výběrových řízení, které jsou v kompetenci krajských poboček.
- *Práce na černo* - úřad práce v rámci své kontrolní činnosti sice provádí i kontroly práce na černo, a to především formou koordinovaných kontrol ve spolupráci s Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj, Inspektorátem cizinecké policie Brno, OSSZ, Celním úřadem Brno a Celním úřadem Vyškov, i přesto je ale tento druh práce v okrese stále přetrvávajícím problémem.

- V oblasti *spolupráce se zaměstnavateli* lze obecně říci, že lepší je spolupráce s většími firmami, jelikož mají více tzv. obslužného personálu, který může s úřadem komunikovat a předávat mu potřebné informace. Naopak u malých zaměstnavatelů, kde jsou funkce kumulované, je spolupráce obtížnější.
- *Nahlašování volných pracovních míst* - neúplnost povinných údajů při nahlašování volných míst pomocí elektronické pošty.

V závislosti na současnou situaci na trhu práce a na potíže vzniklé na ÚP je celá tato diplomová práce zaměřena na uvedenou problematiku.

1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍL DIPLOMOVÉ PRÁCE

Nezaměstnanost je makroekonomický problém, jenž negativně postihuje jak ekonomickou, tak i sociální sféru lidského života. Ekonomickými důsledky tohoto jevu jsou zejména zvyšující se výdaje ze státního rozpočtu na sociální dávky, podporu v nezaměstnanosti či výdaje na rekvalifikaci, sociálními důsledky jsou pak pokles životní úrovně nezaměstnaného, různé zdravotní problémy včetně stresu, alkoholismu a v neposlední řadě zvyšující se míra kriminality. Právě z těchto důvodů je velice důležité vývoj míry nezaměstnanosti neustále sledovat a snažit se o její snižování.

Okres Blansko zaznamenal od roku 2008, v důsledku působení dopadů světové ekonomické krize, významný nárůst míry nezaměstnanosti (nejvyšší z Jihomoravského kraje), která k 31. 12. 2010 dosahovala 10,3 %, zatímco celorepublikový průměr činil ke stejnému datu 9,6 %.

Cílem této práce je podrobně zanalyzovat vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Blansko v období 2006 - 2010 a na základě zjištěných skutečností následně navrhnout řešení a opatření, jež by mohly přispět ke snížení počtu nezaměstnaných v daném okrese.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

2.1 TRH PRÁCE

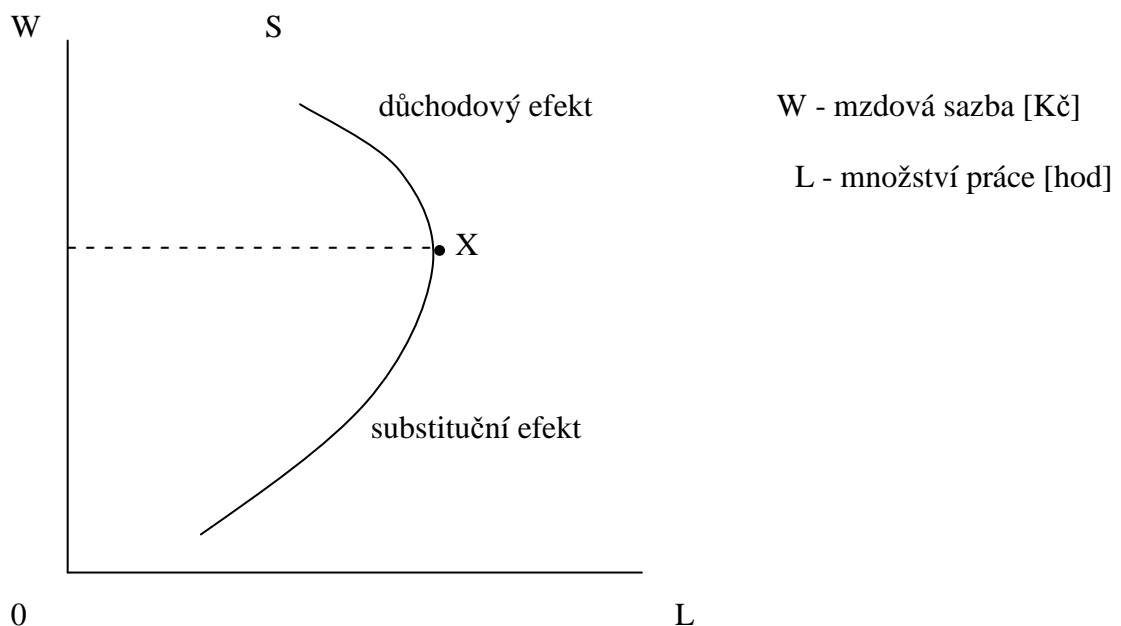
Trh práce představuje velmi komplikovaný systém, jenž je součástí tržního hospodářství. Od ostatních trhů se odlišuje tím, že práce je výrobním faktorem (stejně jako půda a kapitál) a že je limitována fyzickými a psychickými možnostmi lidí. (28)

Je možné jej definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci, při čemž nabídku tvoří lidé nabízející svou práci a poptávku tvoří firmy, vláda a domácnosti nabízející zaměstnání. Nástrojem sladění této nabídky a poptávky je cena práce, tedy *mzda*. (10)

2.1.1 Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici. Představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem ze mzdy získané výměnou volného času za práci. Nabídka pracovních sil je tedy závislá na vyšší reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času. (10)

Obr. 1: Křivka nabídky práce



Zdroj: *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti* (28)

Nabídku práce ovlivňují 3 hlavní faktory:

1. **Pracovní doba** - z nabídkové křivky práce (obr. 1) je zřejmé, že křivka nejprve roste vpravo nahoru, a v kritickém bodě X se začíná ohýbat zpět. Tento jev lze vysvětlit dvěma silami působícími na každého pracovníka.

Na jedné straně na něj působí *substituční efekt*. Jelikož je každá hodina práce lépe placená, je každá hodina volného času dražší a pracovníci v tomto případě upřednostňují více práce před volnem (obr. 1 - stoupající část nabídkové křivky práce až po bod X).

Proti substitučnímu efektu ale působí *efekt důchodový*. S vyšší mzdou roste i celkový příjem zaměstnance, který si tak může koupit více statků a služeb, ale může si dovolit i více volna, přestože ho každá hodina volného času stojí na ušlých mzdách více (obr. 1 - od bodu X výše).

Jednoznačné pravidlo na to, do kdy převažuje substituční efekt a od kdy naopak efekt důchodový, neexistuje. V případě obr. 1 se pro všechny mzdové sazby pod bodem X nabídka práce s vyšší mzdou zvýší (substituční efekt převažuje nad důchodovým), avšak od bodu X nabídka práce s růstem mzdové sazby klesne (důchodový efekt převažuje nad substitučním).

2. **Participace pracovní síly** - v posledních desetiletích velmi vzrostl příliv žen do pracovní síly. Míra pracovní participace žen, tedy podíl žen starších 15 let, které jsou zaměstnané nebo práci aktivně hledají, vzrostl od roku 1950 více než o 100 %. Z ekonomického hlediska je možné tento jev vysvětlit rostoucí reálnou mzdou, avšak změnu takového rozsahu pouze ekonomickými faktory vysvětlit nelze. Je nutné porozumět změnám pohledu na ženy v rolích matek, ochránkyň rodinného krbu a pracujících.
3. **Imigrace** - do ČR neustále proudí imigranti zejména z východních států, kteří zde nabízejí svoji práci. Tím dochází zejména k růstu nabídky nekvalifikovaných pracujících vzhledem ke kvalifikované pracovní síle. Tato změna nabídky práce přispívá k poklesu mezd méně kvalifikovaných skupin v poměru k vysokoškolsky vzdělaným. (24)

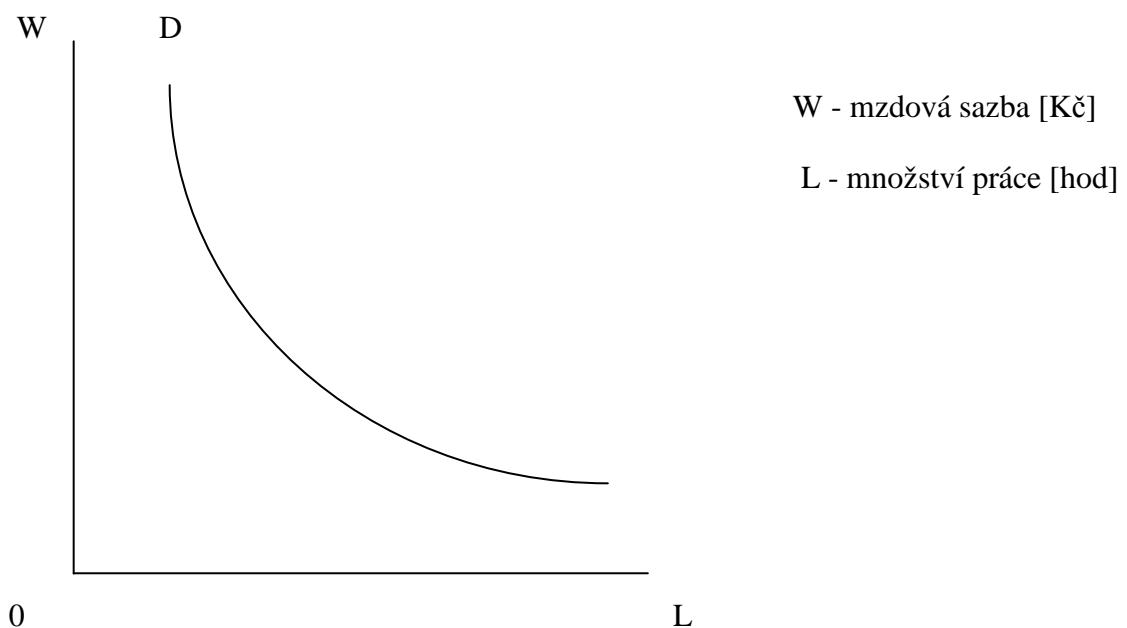
Hlavní determinanty nabídky práce:

- reálné mzdy (současné i očekávané),
- majetek,
- mimopracovní příjmy (např. sociální dávky),
- demografický vývoj (počet obyvatel v produktivním věku),
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- daně,
- ceny spotřebitelského zboží,
- kulturní a náboženské vlivy. (28)

2.1.2 Poptávka po práci

Poptávka na trhu práce je odvozená od poptávky po finálních výrobcích, jež jsou pomocí práce vyráběny.

Obr. 2: Křivka poptávky po práci



Zdroj: *Mikroekonomie - základní kurs* (14)

Hlavní determinanty poptávky po práci:

- cena práce (mzda),
- poptávka po zboží a službách vyráběných pomocí práce,
- produktivita práce,

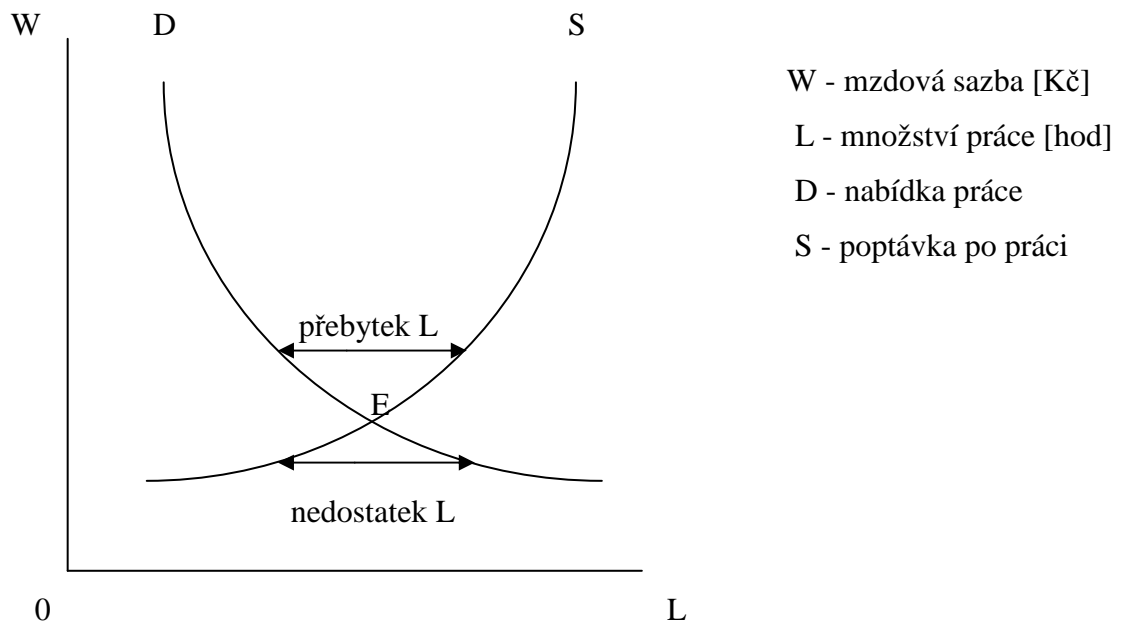
- cena vyráběných produktů,
- očekávané budoucí tržby, ceny ostatních vstupů,
- množství a kvalita pracovní síly.

Na trhu práce rozlišujeme individuální a tržní poptávku po práci, přičemž tržní poptávka po práci je horizontálním součtem individuálních poptávek všech firem poptávajících práci. (28)

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

„Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, tzv. při rovnovážné mzdové sazbě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce.“ (14, str. 165)

Obr. 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Mikroekonomie - základní kurs (14)

Tato situace však ve skutečnosti nikdy nenastane, jelikož může vzniknout pouze na dokonale konkurenčním trhu.

Při vychýlení mzdové sazby z rovnovážné úrovně vzniká na trhu buď nedostatek, nebo naopak přebytek práce. (obr. 3)

Situace, kdy je tržní mzdová sazba nižší než rovnovážná, vede k poklesu nabízeného množství práce, a tedy k nedostatku práce. Ten má pak za následek růst mzdové sazby

až do té doby než se nezvýší na rovnovážnou úroveň nebo pokud se nezmění nabídka či poptávka po práci.

Naopak situace, kdy je tržní mzdová sazba vyšší než rovnovážná, vede k nezaměstnanosti, jelikož nabízené množství práce je vyšší než poptávané. Tlak nezaměstnanosti má tendenci stlačovat mzdovou sazbu opět na rovnovážnou úroveň.
(14)

2.1.4 Nedokonalosti moderních trhů práce

Podmínkou pro dosažení rovnováhy na trhu práce je dokonalá konkurence na straně nabídky i poptávky, avšak s touto se v reálném životě setkáváme jen velmi zřídka, jelikož existuje mnoho překážek, které zabraňují nebo omezují nastolení tohoto stavu.

Nejčastější bariéry dokonalé konkurence uvnitř nabídky práce:

- heterogenost a omezená mobilita práce,
- instituce odborů,
- instituce kolektivního vyjednávání o mzdy,
- zákony o minimálních mzdách,
- důsledky politiky plné zaměstnanosti,
- důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti aj.

V důsledku nepružnosti mezd dochází na trhu práce k nerovnováze.

Jestliže jsou sazby nominálních mezd vyšší než sazby mezd rovnovážných (viz obr. 2 - přebytek L), je stimulem konkurence na straně nabídky na pracovním trhu riziko nedobrovolné nezaměstnanosti. Při vyšších mzdách počet nabízejících práci převyšuje poptávku po práci.

Na straně poptávky je stimulem konkurence zisk. Pokud jsou totiž nominální mzdy pod úrovní rovnovážných mezd, dochází k situaci, kdy je efektivní poptávka po práci větší než nabídka práce. Firmy tak mezi sebou musí bojovat o omezenou pracovní sílu.

Řešením obou těchto situací je pohyb mezd, který vrátí trh do jeho rovnováhy. (28)

2.1.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Problém neúspěchu některých osob či skupin na trhu práce při hledání pracovního uplatnění v důsledku nedostatečného lidského a sociálního kapitálu spolu

s institucionálními bariérami v přístupu na trh práce je příčinou vzniku opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti. (28)

Zkušenosti téměř všech průmyslově vyspělých států potvrzují, že nezaměstnanost ohrožuje určité skupiny lidí více, než jiné.

Jedná se zejména o:

- fyzické osoby se zdravotním postižením¹,
- fyzické osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9. měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (např. fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí). (30)

Je také známo, že nezaměstnaností jsou více ohroženy lidé bez kvalifikace, ženy, romské etnikum a přicházející imigranti. Uvedeným skupinám se tedy při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče, jelikož charakteristiky jako věk, zdravotní stav, pohlaví apod. jsou příčinou většího rizika ztráty zaměstnání a dokonce předurčují jisté skupiny lidí k dlouhodobé nezaměstnanosti. Příslušníci takovýchto skupin nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pozicích s nejistou budoucností. (4)

2.2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je složitý společenský problém, o jehož významu se v ekonomické oblasti neustále vedou spory. (28)

¹ Více zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §67.

Existuje, když je skutečný produkt ekonomiky pod (nebo nad) jeho potenciální úroveň, ale i tehdy, když je ekonomika na úrovni potencionálního produktu. Operuje-li ekonomika na úrovni potencionálního produktu, jedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti, tedy míru nezaměstnanosti, která nastává, jestliže je ekonomika v dlouhodobé rovnováze, tj. pokud změny agregátní poptávky neovlivňují v dlouhém období ani zaměstnanost, ani produkt. „Míra přirozené nezaměstnanosti se též specifikuje jako míra nezaměstnanosti, při níž je skutečná a očekávaná inflace stejná a tedy neexistuje při ní tendence ani k akceleraci, ani k deceleraci inflace.“ (3, str. 189) Statisticky bývá interpretována i jako průměr skutečných měř nezaměstnanosti. (3)

Je třeba zdůraznit, že určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti. (10)

2.2.1 Definice a měření nezaměstnanosti

„Nezaměstnanost můžeme definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky.“ (28, str. 46) Lidé hledající práci si ji za těchto okolností nemohou najít.

Příčiny vedoucí k nezaměstnanosti:

- dynamika ekonomiky a střídání hospodářských cyklů,
- strukturální změny,
- nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- demografické vlivy,
- mzdová politika a nepružnost mezd,
- vývoj inflace,
- státní zásahy na trhu práce,
- chování odborů,
- imobilita pracovní síly aj. (28)

Nezaměstnaní - všechny osoby patnáctileté a starší (bez horní věkové hranice), které ve sledovaném období souběžně splňují 3 základní podmínky:

1. jsou bez práce, což znamená, že nejsou ani v placeném zaměstnání ani sebezaměstnané;

2. zaměstnání aktivně hledají, čímž se rozumí, že jsou registrováni u příslušného úřadu práce nebo u soukromé zprostředkovatelny práce a dále hledají práci přímo v podnicích, využívají inzerci, podnikají kroky k založení vlastní firmy, žádají o pracovní povolení a licenci nebo hledají zaměstnání jiným způsobem;
3. jsou připraveny k nástupu do práce, tzn., že jsou k dispozici pro výkon zaměstnání nebo sebezaměstnání během referenčního období okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů. (3)

Zaměstnaní - lidé vykonávající jakoukoli placenou práci (ve formálním pracovně-právním vztahu k zaměstnavateli nebo podnikají ve vlastní firmě) a lidé, kteří práci mají, ale právě ji nevykonávají z důvodu nemoci, stávky či dovolené.

Tyto dvě skupiny tvoří **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**.

Ostatní občané - tj. ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (tvoří 36 % dospělého obyvatelstva), jedná se o osoby v důchodu, ženy na mateřské dovolené, ženy pečující o děti v domácnosti, osoby v domácnosti, studenty, osoby dlouhodobě nebo trvale práce neschopné a osoby, které práci nehledají.

Míra nezaměstnanosti se získá jako podíl počtu zaměstnaných k celkovému podílu pracovních sil (ekonomicky aktivní obyvatelstvo).

$$u = \frac{U}{L} * 100(\%),$$

kde u ... míra nezaměstnanosti

U ... počet nezaměstnaných

L ... celkový počet pracovních sil (10)

Přesnost měření evidované míry nezaměstnanosti je ale částí odborné veřejnosti zpochybňována, jelikož na jedné straně zde není zahrnuta část nezaměstnaných osob, jež nejsou evidovány na úřadech práce (neregistrovaní nezaměstnaní) a na straně druhé, jelikož určitá skupina registrovaných nezaměstnaných nesplňuje kritéria statutu nezaměstnané osoby (např. se aktivně nesnaží získat zaměstnání). Míra evidované nezaměstnanosti je z těchto důvodů podle některých odborníků ve skutečnosti nadhodnocena.

Výpočtem evidované míry nezaměstnanosti se v ČR zabývá MPSV, jenž zveřejňuje měsíční výsledky na základě podkladů jednotlivých úřadů práce. (28)

2.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost bývá označována jako nezaměstnanost normální či flukтуаční, jelikož je zcela přirozená. Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu (např. hledání zaměstnání po absolvování školy, stěhování do jiného města či návrat žen do práce po mateřské dovolené). Její trvání je determinováno časem, který je potřebný pro vyhledání nového pracovního místa (získání informací o volných pracovních místech, čas rozhodování o nástupu do nového zaměstnání, porovnání alternativních možností atd.). Frikční nezaměstnanost je krátkodobá (do tří měsíců), poměrně stabilní a je podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých oblastí, odvětví podnikatelských jednotek a dalších organizací ve společnosti. (12)

Sezónní nezaměstnanost

Je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci. Běžná je v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí - zemědělství, stavebnictví, těžba, lesnictví, rybolov, turistika atd. a v navazujících zpracovatelských odvětvích - cukrovarnictví a konzervárenství.

V zahraničí jsou, zejména ve stavebnictví, přijímány nástroje na podporu celoročních prací jako jedna z možností eliminace sezónní nezaměstnanosti. Úřady práce kompenzují za jistých podmínek část mzdy lidem, kteří by v určitém ročním období ztratili zaměstnání. Výhodou tohoto opatření je, že je práce přerušena jen tak dlouho, dokud to vyžadují povětrnostní podmínky, lidé mají jistá pracovní místa a zaměstnavatel si udrží pracovní kolektiv, aniž by musel platit mzdy během období, ve kterém se nepracuje. Dalším opatřením jsou příspěvky úřadů práce na ochranné oděvy používané při práci v zimě a na nákup či pronájem přístrojů a zařízení pro práci v zimě. Může se jednat buď o přímé příspěvky z nákupní ceny, nebo o úhradu úroků z půjčky. (12)

Strukturální nezaměstnanost

Vzniká nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících, jež nastává na trhu práce pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po stávající práci, přičemž nabídka ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Strukturální nezaměstnanost můžeme pozorovat mezi povoláními či regiony, a to díky růstu jednoho odvětví na úkor druhého. (24)

Strukturální nezaměstnanost se projevuje vysokým počtem volných pracovních míst a vysokým počtem nezaměstnaných. Jsou jí ohroženy především vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se změněnou pracovní schopností. Bývá dlouhodobější (i několik let) a je třeba ji řešit rekvalifikací. (12)

V evropských zemích přinesla kombinace vysokých reálných mezd, sociálních dávek a daní vysokou úroveň strukturální nezaměstnanosti, která přetrvává po celé poslední desetiletí. Její řízení patří v posledních letech k hlavním cílům makroekonomické politiky. (24)

Technologická nezaměstnanost

Zavádění nových strojů a technologií, jež nahrazují lidskou práci, do výroby způsobuje technologickou nezaměstnanost, která se už nedotýká jen nekvalifikovaných a nedostatečně kvalifikovaných dělníků, ale i vysoce vzdělaných odborníků. Tento druh nezaměstnanosti bývá někdy spojován s nezaměstnaností strukturální. (28)

Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je stav, kdy je celková poptávka po práci nízká, nepostihuje tedy jen některé profese či specifické skupiny pracovníků, ale má plošný dopad a do určité míry má vliv na všechny sektory hospodářství. (12)

Je způsobena poklesem hospodářského cyklu, a tedy snížením celkové úrovně produkce v ekonomice. Zpravidla trvá několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. Tuto nezaměstnanost je třeba považovat za vážný ekonomický, sociální a politický problém, a proto je její snížení jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky. (10)

Skrytá nezaměstnanost

Skrytě nezaměstnaní jsou lidé, kteří mají o práci zájem, ale v registrech úřadů práce nejsou uvedeni. Jedná se především o ženy v domácnosti, mladistvé anebo osoby v předdůchodovém věku, které již jsou v předčasném důchodu. Patří sem ale i lidé zařazení na různé typy rekvalifikačních kurzů či využívající jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jelikož v takovém případě nejsou již déle vedeni jako nezaměstnaní, zároveň však žádné zaměstnání nevykonávají. Přestože lze o této nezaměstnanosti hovořit pouze v rovině odhadů, domnívají se ekonomové, že je skupina takto nezaměstnaných početně významná. (28)

2.2.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Při rozlišování těchto dvou typů nezaměstnanosti ekonomové poukazují na mzdovou úroveň na trhu práce, jež ovlivňuje jak velikost nabídky práce, tak i velikost poptávky po práci.

Dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé hledající práci za vyšší mzdu, než je mzda nabízená zaměstnavateli. Je-li trh práce v rovnováze, jedná se o všechny nezaměstnané. Problémem jsou alternativní zdroje finančních prostředků nahrazujících lidem mzdu (např. sociální dávky), jelikož pokud jsou příliš vysoké, lidé pro hledání práce nemají motivaci. Nejsou-li však významné, nezaměstnaní jsou ochotni přijmout zaměstnání i za nižší mzdu.

Všichni ale nesouhlasí s tvrzením, že lze celou zaměstnanost na trhu práce vymezit jako dobrovolnou. Reálné mzdy nejsou pružné a mnohdy reagují na ekonomické události příliš zpomaleně. Proto se vedle dobrovolné nezaměstnanosti setkáváme i s pojmem nedobrovolná nezaměstnanost, jenž vzniká, je-li reálná mzdová sazba příliš vysoká, jelikož počet nabízejících prací převyšuje velikost poptávky po ní. Při vyšší než rovnovážné mzdě je mnoho lidí ochotno pracovat, ale ne všichni se na trhu práce mohou uplatnit. (28)

2.2.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Existuje mnoho příčin dlouhodobé nezaměstnanosti. Může se jednat o následek dlouhodobé hospodářské recese, dlouho trvající mzdové strnulosti či dokonce pasti

nezaměstnanosti, která hrozí, jestliže jsou náhradní příjmy srovnatelné či dokonce vyšší než mzdy. V posledním uvedeném případě jsou lidé s perspektivou nižších příjmů demotivováni hledat aktivně práci a raději setrvávají v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Přiznání statutu dlouhodobě nezaměstnaných je významné v tom, že právě tito nezaměstnaní bývají přednostně zařazeni do programů aktivní politiky zaměstnanosti.

Vymezení dlouhodobé nezaměstnanosti se v jednotlivých zemích odlišuje. Hranice se stanovuje podle doby trvání nezaměstnanosti (2 roky, 12 měsíců), někde se však přihlíží i k věku nezaměstnaných (mladí lidé jsou posuzováni přísněji).

Průměrná délka evidence nezaměstnaných na úřadech práce se v ČR neustále prodlužuje, přičemž stoupá i podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti. (28)

2.2.5 Podzaměstnanost

Podzaměstnanost (neúplná zaměstnanost) není sice typem nezaměstnanosti, ale velmi úzce s touto problematikou souvisí. Podzaměstnaní jsou lidé okolnostmi donuceni přijmout zaměstnání na částečný úvazek, které navíc mnohdy neodpovídá jejich kvalifikaci. Nástupem do zaměstnání jsou tito lidé vyřazeni ze skupiny nezaměstnaných. Neúplná zaměstnanost (někdy se hovoří i o sdílení jednoho pracovního místa více zaměstnanci) se může jevit jako vhodné řešení nezaměstnanosti, skutečností je ale neúplné využití pracovních sil, jelikož lidé pracují se zkrácenou pracovní dobou a navíc za velmi nízkou mzdu. Z prognóz vyplývá, že neúplná zaměstnanost v budoucnu dále poroste. (28)

2.2.6 Politika zaměstnanosti

Od konce 90. let je politika zaměstnanosti jednou z nejvíce se rozvíjejících politik v zemích EU.

„Státní politika zaměstnanosti má podle zákona o zaměstnanosti směřovat k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“ (28, str. 76)

Politiku zaměstnanosti zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a v jeho rámci Správa služeb zaměstnanosti, jež tuto politiku realizují pomocí okresních úřadů práce (dále jen ÚP). (28)

Pasivní politika zaměstnanosti

Jedná se o státní politiku zaměstnanosti, která se věnuje pouze zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce a poskytování nezaměstnaným podpory v nezaměstnanosti v podobě částečné náhrady ušlé mzdy. Tato náhrada by však neměla suplovat mzdu ani nesmí sloužit jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na uvedenou podporu má uchazeč o zaměstnání, který:

- vykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, u níž je povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, alespoň 12 měsíců v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání,
- o poskytnutí této podpory požádal ÚP, u něhož je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a ke dni, ke kterému má být podpora přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

O nároku na podporu v nezaměstnanosti a její výši rozhoduje příslušný ÚP.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je souborem nástrojů podporujících vstup nezaměstnaných na trh práce, klade důraz na vytváření nových pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce. Je zaměřena především na dlouhodobě nezaměstnané, jelikož právě tito lidé ztrácejí motivaci a zastarávají jim znalosti, dovednosti i pracovní návyky. (12)

Nástroje APZ²:

Rekvalifikace

Jedná se o získání nové kvalifikace a zvýšení, prohloubení či rozšíření stávající kvalifikace daného jedince, včetně jejího obnovování. Rekvalifikace má vést k získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání uchazečů o zaměstnání. Úřad práce se při výběru rekvalifikačního kurzu řídí dosavadní kvalifikací, zdravotním stavem a schopnostmi a zkušenostmi uchazeče, který má být rekvalifikován. Pokud je vedený v evidenci ÚP, náklady na rekvalifikaci mu jsou hrazeny.

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP)

„VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, nejdéle na dobu dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců, které slouží k zaměstnávání zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob.“ (24, str. 87) VPP musejí splňovat pravidlo veřejné prospěšnosti, jedná se tedy nejčastěji o práce při údržbě veřejných prostranství, budov či o úklid. V rámci VPP jsou pracovní příležitosti vytvářeny na základě dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem, přičemž ÚP může zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na takto umístěné zaměstnance.

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje či vyhrazuje na základě dohody s ÚP (může jej zřídit i individuální uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti). Na uvedená pracovní místa jsou umísťováni ti uchazeči o zaměstnání, kterým jiným způsobem nelze zajistit uplatnění na trhu práce. Společensky vytvořená pracovní místa jsou dotovaná státem, přičemž forma podpory probíhat čtyřmi způsoby:

- návratný příspěvek,
- příspěvek na úhradu úroků z úvěru,
- jiný účelově určený příspěvek,

² Nástroje APZ jsou přesně vymezeny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 104 odst. 2.

- částečná nebo plná úhrada vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance (včetně pojistného na sociální zabezpečení, na veřejné zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).

Výše příspěvku závisí nejen na počtu vytvářených společensky účelných pracovních míst, ale také na míře zaměstnanosti v daném regionu.

Příspěvek na zapracování

O uvedený příspěvek má právo ÚP požádat zaměstnavatel, který do pracovního poměru přijme uchazeče o zaměstnání patřícího do rizikové skupiny nezaměstnaných. Příspěvek lze poskytovat max. po dobu 3 měsíců po sepsání dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Může být poskytován firmám, které obměňují podnikatelský program, aby se tak přizpůsobily potřebám trhu. Pokud zaměstnavatel z důvodu přechodu na nový podnikatelský program nemůže zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, ÚP mu může poskytnout příspěvek na částečnou úhradu náhrady mezd, která zaměstnancům náleží, a to po dobu 6 měsíců, přičemž měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance nesmí překročit polovinu minimální mzdy.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Tuto problematiku řeší ČR formou podílu OZP u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci, který činí 4 % OZP na celkovém počtu zaměstnanců. Současně stát podporuje zaměstnávání uvedených osob pomocí dotací (na chráněná pracovní místa a dílny), jejichž výše je odstupňována podle míry postižení dané osoby. Dále stát poskytuje dotace ke mzdám³ těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců.

Investiční pobídky⁴

Vláda nařizuje výši hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace či školení zaměstnanců. Pro tyto účely se zjišťují následující údaje:

³ Vypláceny jsou na základě žádosti zaměstnavatele čtvrtletně zpětně.

⁴ Systém investičních pobídek vychází ze zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách v ČR.

- počet zaměstnanců v jednotlivých letech od zahájení investování a předpokládaný konečný stav zaměstnanců v členění na nově vytvořená pracovní místa a převody ze stávající výroby,
- počet nově vytvořených pracovních míst, okres, ve kterém budou tato místa vytvořena a celkový vliv investice na zaměstnanost v ČR,
- počet osob, které budou rekvalifikovány, druh rekvalifikace, náklady na rekvalifikaci a místo jejího uskutečnění včetně data zahájení a ukončení.

Součástí APZ jsou také:

- podpora zaměstnávání osob se ZP (více zákon o zaměstnanosti, část třetí),
- poradenství, která zabezpečují ÚP, případně je sami provádějí (pomoc při volbě povolání, při volbě vhodných nástrojů APZ, apod.),
- cílené programy celostátního charakteru k řešení zaměstnanosti, o nichž rozhoduje MPSV a schvaluje je vláda ČR (např. program pro podporu nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností). V rámci cílených programů mohou být realizovány i mezinárodní programy financované ze Strukturálních fondů EU. (28)

2.2.7 Přístupy k řešení problému nezaměstnanosti ve světě

Problém nezaměstnanosti musejí řešit vlády na celém světě. V zemích EU se jako určité řešení osvědčuje:

- **podpora investic do veřejné infrastruktury** - je vnímána jako přínos pro dlouhodobý hospodářský rozvoj i pro zlepšování životních podmínek lidí,
- **rozvoj kvartérního sektoru** - orientuje se na služby přispívající k uplatnění i těch nezaměstnaných, kteří jsou na trhu práce obtížně uplatnitelní,
- **rozvoj vzdělávání** - cílem zlepšování vzdělanostní a kvalifikační úrovně obyvatelstva jsou široké vzdělávací aktivity a naplňování základních principů vzdělávací politiky (např. princip celoživotního vzdělání, princip rovných šancí v přístupu ke vzdělání, princip individualizace a diferenciací ve vzdělávání, princip internacionalizace ve vzdělávání). (28)

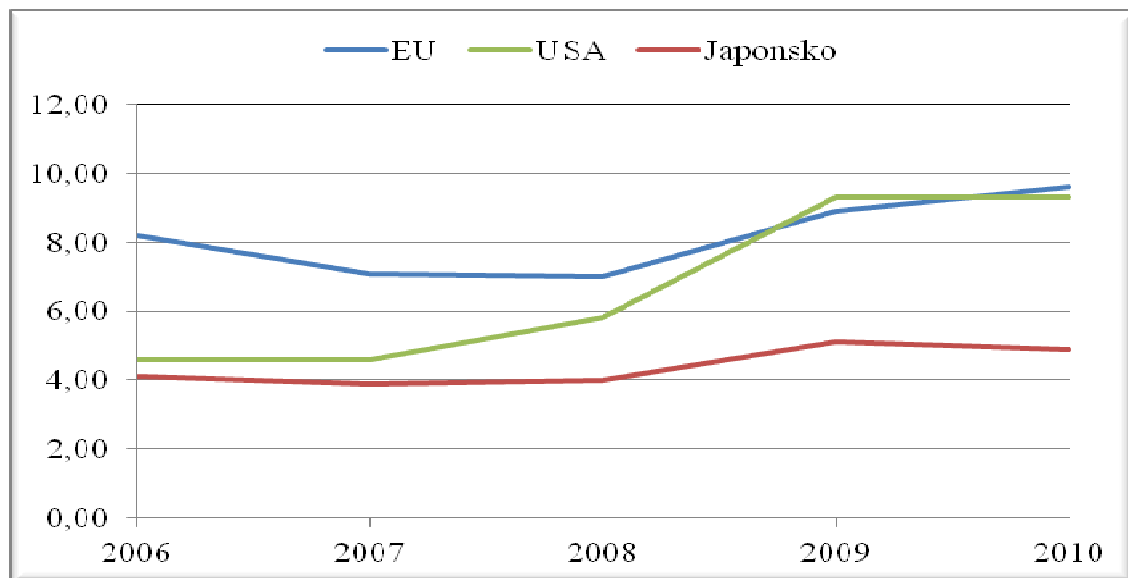
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

Následující část diplomové práce je zaměřena na analýzu vývoje nezaměstnanosti v letech 2006 - 2010 ve světě, v Evropě, v ČR, v Jihomoravském kraji a konečně v okrese Blansko, kde je nezaměstnanost podrobněji rozebrána i podle dalších hledisek. Veškerá data se vztahují k 31. prosinci uvedeného roku (jestliže je tomu jinak, vždy je tato skutečnost zmíněna v textu).

3.1 NEZAMĚSTNANOST VE SVĚTĚ

Tato kapitola je věnována analýze vývoje nezaměstnanosti ve světě ve sledovaném období. Posuzování všech států světa by však bylo nepřehledné a zbytečně komplikované, proto jsem vybrala jen 2 nejdůležitější a nejvyspělejší státy (USA, Japonsko), u kterých provedu srovnání s průměrem EU.

Vývoj míry nezaměstnanosti v % v zemích EU v letech 2006 - 2010



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat z Eurostatu (27)

Z uvedeného grafu je zřejmé, že u všech 3 posuzovaných subjektů měla míra nezaměstnanosti do roku 2008 poměrně pozitivní vývoj (v EU dokonce v tomto období klesla o téměř 2 %), avšak s příchodem světové ekonomické krize přišel i prudký nárůst nezaměstnanosti. Zatímco v EU byla míra nezaměstnanosti v roce 2007 a 2008 naprosto stejná a v Japonsku se zvýšila o pouhou 0,1 %, Spojené státy americké již v tomto období zaznamenaly nárůst o 1,2 %. Následující rok však nezaměstnanost podstatně

vzrostla u všech těchto subjektů, přičemž nejméně v Japonsku (ze 4 % na 5,1 %), poté v EU (ze 7,5 % na 8,9 %) a nejhorší dopad měla krize na nezaměstnanost v USA, kde se zvýšila z 5,8 % na 9,3 %, tzn. o celých 3,5 %.

Ve Spojených státech amerických byla tedy míra nezaměstnanosti do roku 2008 výrazně nižší než v EU (o 2,5 až 4 %), ale již v polovině r. 2009 po prudkém nárůstu dosáhla stejné úrovně jako nezaměstnanost v EU (tj. 8,5 %). Oproti tomu se míra nezaměstnanosti v Japonsku neustále pohybuje kolem 4 %, i když v posledních dvou letech mírně stoupá. I nadále je ale mnohem nižší (téměř o polovinu), než v EU a v USA.

3.2 NEZAMĚSTNANOST V EU

Dalšími hodnotami, kterými je třeba se blíže zabývat, jsou hodnoty míry nezaměstnanosti v zemích EU ve sledovaném období (viz tab. 1). Politika zaměstnanosti je sice záležitostí především jednotlivých států, EU se však snaží sjednocovat, podporovat a koordinovat jejich hlavní cíle.

Jedním z nástrojů těchto aktivit je i evropská síť EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mobilitu pracovních sil. Službu EURES nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, ale i Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru. Dohodu o účasti v této síti má i Švýcarsko. EURES poskytuje své služby těm, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob, a to jak občanům (zájemcům o zaměstnání), tak i zaměstnavatelům. Služby jsou poskytovány dvěma základními způsoby: na jedné straně jsou k dispozici databáze zveřejněné na EURES (např.: databáze volných pracovních míst, databáze životopisů, atd.), na straně druhé působí na úřadech práce EURES poradci a kontaktní pracovníci, kteří nabízejí informační a poradenské služby.

Je však třeba poznamenat, že v rámci EU migruje za prací pouze malý podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva (necelé 1 %), a to zejména díky jazykovým bariérám a přetrvávající preferenci tuzemských pracovníků. (15)

Tab. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v % v zemích EU v letech 2006 - 2010

Země EU / Sledované období	2006	2007	2008	2009	2010
Nizozemí	3,9	3,2	2,8	3,4	4,4
Lucembursko	4,6	4,2	4,9	5,2	4,8
Rakousko	4,8	4,4	3,8	4,8	5,1
Malta	7,1	6,4	5,9	7,0	6,3
Německo	9,8	8,4	7,3	7,5	6,7
Kypr	4,6	4,0	3,6	5,3	7,2
Česká republika	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3
Rumunsko	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3
Slovinsko	6,0	4,9	4,4	5,9	7,5
Spojené království	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8
Švédsko	7,0	6,1	6,2	8,3	7,8
Finsko	7,7	6,9	6,4	8,2	7,9
Dánsko	3,9	3,8	3,3	6,0	8,0
Belgie	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3
Itálie	6,8	6,1	6,7	7,8	8,7
EU 27	8,2	7,1	7,0	8,9	9,6
Francie	9,2	8,4	7,8	9,5	9,8
Polsko	13,9	9,6	7,1	8,2	9,8
Bulharsko	9,0	6,9	5,6	6,8	10,2
Portugalsko	7,8	8,1	7,7	9,6	11,0
Maďarsko	7,5	7,4	7,8	10,0	11,3
Estonsko	5,9	4,7	5,5	13,8	12,9
Irsko	4,5	4,6	6,3	11,9	13,9
Slovensko	13,3	11,1	9,5	12,0	14,5
Řecko	8,9	8,3	7,7	9,5	16,2
Litva	6,8	6,0	7,5	17,1	18,2
Lotyšsko	5,6	4,3	5,8	13,7	18,3
Španělsko	8,5	8,3	11,3	18,0	20,6

Zdroj: *Vlastní zpracování s využitím dat z Eurostatu (27)*

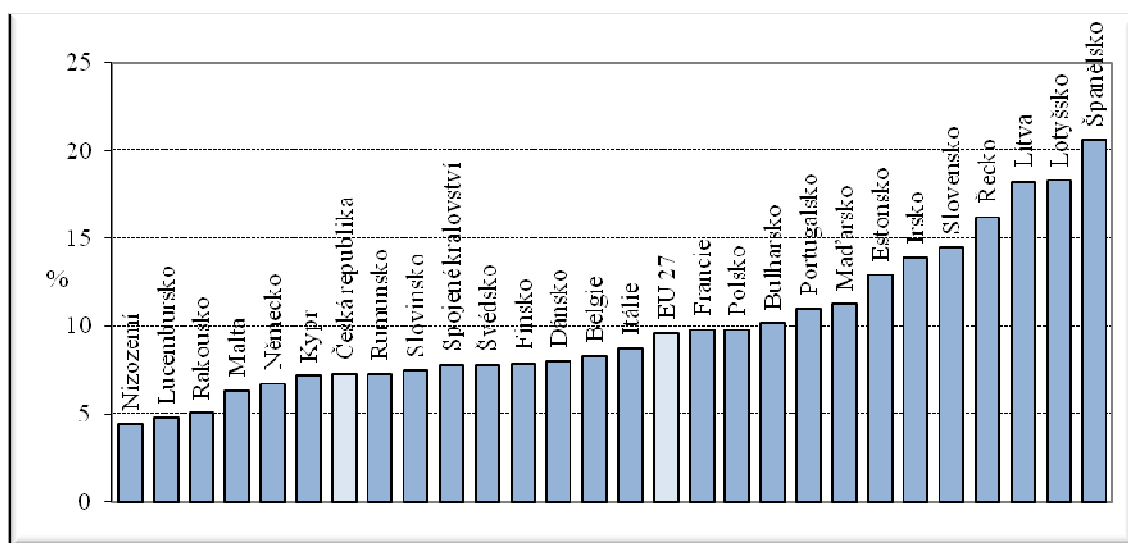
Vysvětlivky: EU 27 = průměr všech 27 členských států Evropské unie

Nezaměstnanost je problémem všech členských států EU. Od roku 2006 se její míru úspěšně dařilo snižovat až do příchodu světové ekonomické krize, která značnou měrou ovlivnila vývoj míry nezaměstnanosti. Rok 2009 byl rokem jejího prudkého nárůstu, jenž ve většině uvedených států pokračoval i v roce 2010.

Z tabulky vyplývá, že dlouhodobě nízkou nezaměstnanost (pohybuje se kolem 5% hranice) mají např.: Nizozemí, Lucembursko a Rakousko, zatímco s vysokou nezaměstnaností se potýkají zejména v Litvě, Lotyšsku a Španělsku. V těchto státech ale nezaměstnanost prudce vzrostla až v roce 2009 (v Litvě dokonce o 9,6 % oproti předchozímu roku) po příchodu světové ekonomické krize. Ta, co se týče míry nezaměstnanosti, nejhůře postihla Lotyšsko, jelikož se zde do té doby pohybovala hluboko pod průměrem EU 27, zatímco v roce 2010 bylo Lotyšsko státem s 2. nejvyšší nezaměstnaností v rámci EU s 18,3 % nezaměstnaných. Zajímavostí je převážně klesající tendence nezaměstnanosti v některých státech, zejména však v Německu a Polsku, což byly státy s poměrně vysokou nezaměstnaností, ale v posledních letech se jim i přes nepříznivé ekonomické podmínky podařilo nezaměstnanost výrazně snížit.

Následující graf zachycuje jednotlivé státy EU, které jsou seřazeny vzestupně podle míry nezaměstnanosti (data k 31. 12. 2010).

Graf 1: Míra nezaměstnanosti v zemích EU k 31. 12. 2010



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat z Eurostatu (27)

Pozitivním jevem je, že se podle statistik Eurostatu ČR se svou nezaměstnaností drží dlouhodobě pod průměrem států EU (na konci roku 2010 jí patřilo pomyslné 7. místo) a její míra postupně klesá i v průběhu roku 2011. Je zde také znázorněn obrovský rozdíl mezi státem s nejnižší a nejvyšší mírou zaměstnanosti v EU, kdy Nizozemí má téměř 5x nižší nezaměstnanost než Španělsko, které se vůči průměru EU propadlo již o 11 %.

3.3 NEZAMĚŠTNANOST V ČR

Nezaměstnanost nepředstavovala v ČR vážnější problém (výjimku tvořily některé regionální odlišnosti) přibližně do poloviny 90. let z důvodu stále probíhající restrukturalizace ekonomiky, neboť vznikající privátní sektor (např. služby) značnou část uvolňované pracovní síly vstřebal.

V roce 1997 poprvé přesáhla 5% hranici, a to zejména díky vstupu populačně silných ročníků ze sedmdesátých let mezi ekonomicky aktivní skupinu obyvatelstva a díky prohloubení problémů v regionech s probíhajícím útlumem hlavních výrobních odvětví, s výraznými odbytovými problémy, nevyhovující dopravní obslužností a v neposlední řadě s nevyhovující kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání. Ve 2. polovině 90. let pak navíc přibývalo bankrotujících firem a subjektů s druhotnou platební neschopností, což vyústilo v dosud nejvyšší míru nezaměstnanosti v ČR, která činila 10,9 % (únor 2004). V této době bylo na úřadech práce evidováno téměř 570 800 uchazečů o zaměstnání. (29)

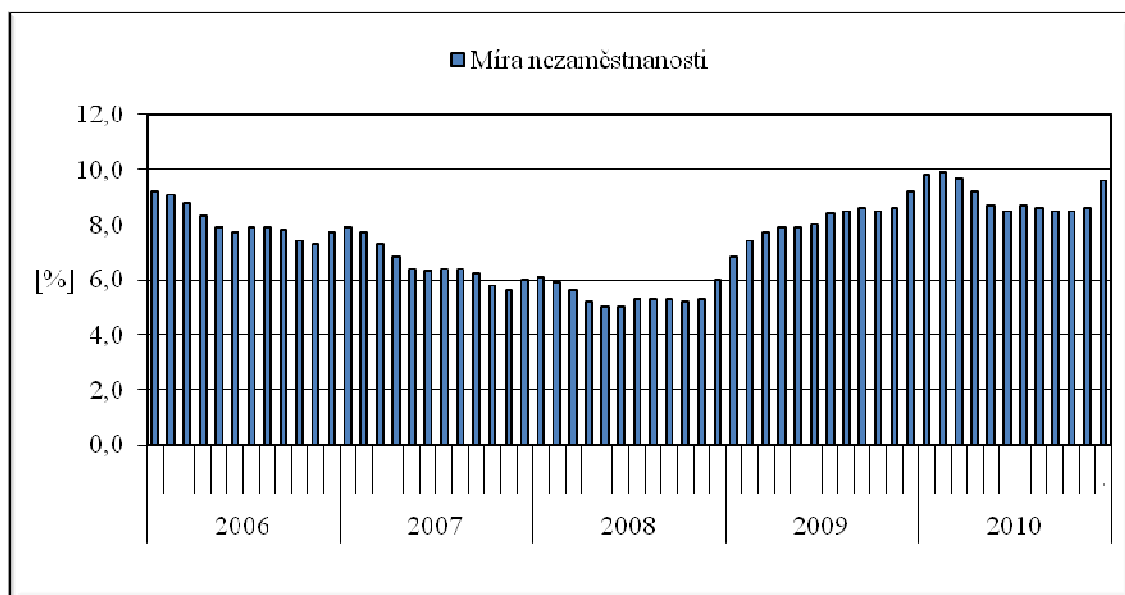
Toto zlomové období však znamenalo následný postupný meziroční pokles nezaměstnanosti, jenž trval až do roku 2008, kdy se nezaměstnanost opět dotkla 5% hranice (v květnu a červnu 2008 činila míra nezaměstnanosti v ČR rovných 5 %, přičemž v květnu bylo evidováno 302 507 uchazečů o zaměstnání, zatímco v červnu už jen 297 880). V důsledku působení již zmiňované světové ekonomické krize se následně vývoj ekonomiky zpomalil a nezaměstnanost vzrostla do konce roku o celé 1 %. Masivní nárůst byl ale zaznamenán až v následujícím roce, tedy v r. 2009. Již k 31. 1. 2009 evidovaly úřady práce o 0,8 % nezaměstnaných více, než v předchozím měsíci, přičemž navíc došlo k poklesu volných pracovních míst z 91 189 na 68 494. Rostoucí charakter nezaměstnanosti pokračoval po celý rok (s výjimkou října, kdy oproti září poklesla o 0,1 %), zatímco počet volných pracovních míst se postupně snížil více jak na polovinu, tj. 30 927 volných pracovních míst. (11)

V 1. čtvrtině roku 2010 byly ještě viditelné důsledky krize, nebyly však tak intenzivní. Nezaměstnanost v tomto období vzrostla, a to až na 9,9 %, počínaje březnem se ale začala snižovat obdobně jako v období dlouhodobého poklesu před krizí. V průběhu prosince 2010 došlo k nárůstu míry registrované nezaměstnanosti o 1 procentní bod na

9,6 %. Úřady práce evidovaly k 31. 12. 2010 celkem 561 551 uchazečů o zaměstnání, což je téměř o 55 000 více než ke konci předchozího měsíce, přičemž ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 je to o 22 415 uchazečů více. Meziroční nárůst nezaměstnanosti přitom zaznamenalo všech 77 ÚP.

Popsaný vývoj nezaměstnanosti v ČR zachycuje také následující graf, v němž je zaznamenána míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících let 2006 - 2010. Lze si zde povšimnout, že ke konci každého roku dochází k nárůstu nezaměstnanosti, jenž je z velké části způsobena tradičními sezónními vlivy (ukončení sezónních prací ve stavebnictví, zemědělství a lesnictví, veřejně prospěšných prací a smluv na dobu určitou), částečně se pak projevují dopady světové ekonomické situace. (21)

Graf 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2006 - 2010



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (11)

Nabídka volných pracovních míst má na českém trhu ve vztahu k poptávce po práci opačnou tendenci. Zatímco se tedy snižuje počet uchazečů o zaměstnání, zvyšuje se počet volných pracovních míst a naopak. V průměru bylo v ČR nejvíce volných pracovních míst v roce 2008, přičemž průměrný počet uchazečů o zaměstnání byl v tomto roce nejnižší (viz tab. 2). Tato situace se ale s rostoucí mírou nezaměstnanosti postupně horšila, až v roce 2010 převýšil počet uchazečů v průměru téměř 16x počet volných pracovních míst (v prosinci 2010 více než 18x).

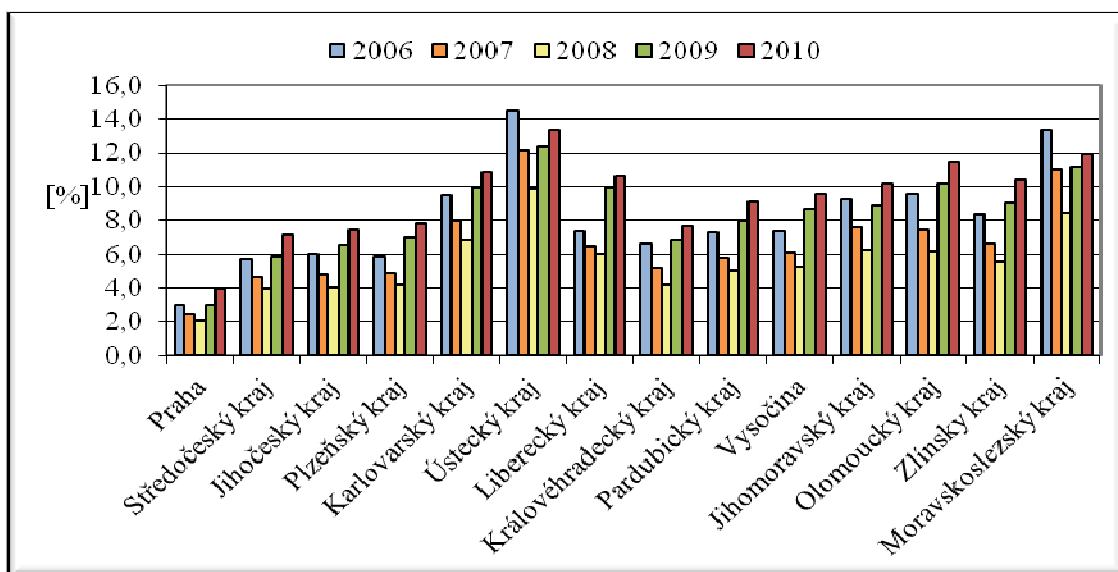
Tab. 2: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 2006 - 2010

Rok	Průměrný počet uchazečů o zaměstnání	Průměrný počet volných pracovních míst
2006	472212	84278
2007	388874	124068
2008	324465	139706
2009	473363	46043
2010	529684	33141

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (11)

Co se týče krajů, jsou v ČR v nezaměstnanosti obrovské rozdíly (viz graf 4). Dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost je v Hlavním městě Praha a v jeho okolí (tedy v kraji Středočeském), což je způsobeno širokou nabídkou pracovních příležitostí v této oblasti. Oproti tomu s dlouhodobě nejvyšší mírou nezaměstnanosti se potýkají kraje Ústecký a Moravskoslezský.

Graf 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v letech 2006 - 2010



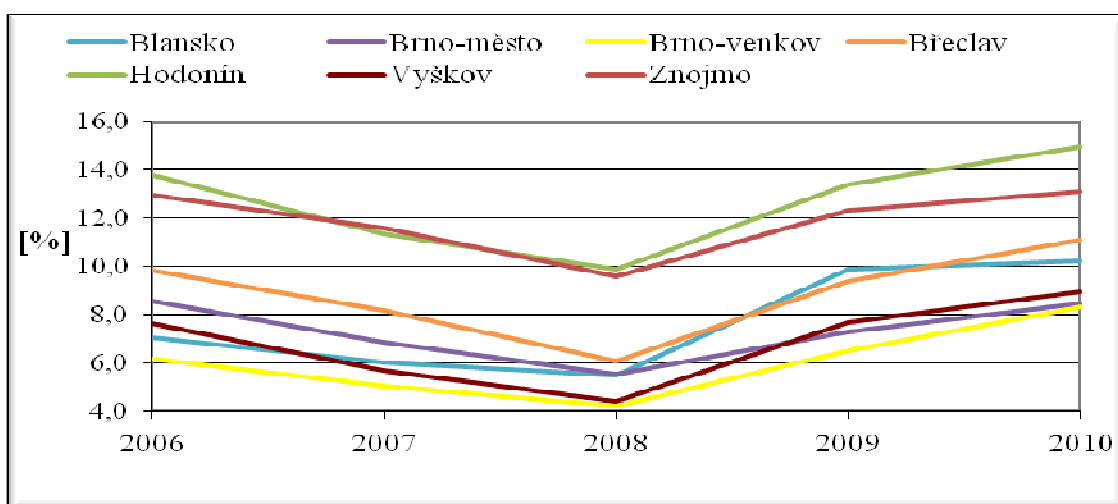
Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (5)

3.4 NEZAMĚŠTNANOST V JIHMORAVSKÉM KRAJI

Dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí činila v roce 2010 registrovaná míra nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji 10,2 %, čímž se stal 7. krajem s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v ČR. Oproti Praze zde byla míra nezaměstnanosti vyšší o 6,3 %, ve srovnání s Ústeckým krajem nižší o 3,2 %.

V rámci Jihomoravského kraje existují v oblasti nezaměstnanosti markantní regionální rozdíly. Zatímco okresy Hodonín a Znojmo dlouhodobě bojují s vysokou mírou nezaměstnanosti (Hodonín byl dokonce v r. 2009 okresem se 3. nejvyšší mírou nezaměstnanosti v ČR za Jeseníkem a Mostem), okres Brno - venkov, ale v posledních třech letech také Brno - město a Vyškov, se mohou pochlubit nejnižší mírou nezaměstnanosti v rámci daného regionu.

Graf 4: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Jihomoravského kraje v letech 2006 - 2010



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (5)

Z uvedeného grafu je zřejmé, že v okrese Blansko byl za posledních 5 let zaznamenán nejvyšší nárůst míry registrované nezaměstnanosti (tj. o 1,8 %), zatímco v rámci Jihomoravského kraje vzrostla nezaměstnanost ve sledovaném období o pouhou 0,1 %. V některých okresech byl zaznamenán dokonce pokles nezaměstnanosti, a to ve Vyškově (o 0,2 %) a okrese Brno - město (o 1 %), čímž si tento okres zasloužil druhou nejnižší nezaměstnanost Jihomoravského kraje, zatímco ještě v roce 2006 tato příčka patřila Blansku.

Tab. 3: Nezaměstnanost v jednotlivých okresech Jihomoravského kraje k 31. 12. 2010

Okres	Dosažitelní uchazeči celkem	Pracovní síla celkem	Míra nezaměstnanosti	Volná místa
Brno - venkov	8 977	101 264	8,3%	590
Brno - město	19 180	223 982	8,5%	1 368
Vyškov	4 239	45 979	9,0%	193
Blansko	5 464	53 012	10,2%	198
Břeclav	8 021	60 499	11,1%	131
Znojmo	8 998	61 078	13,1%	213
Hodonín	13 220	80 858	14,9%	265

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (25)

Okresy jsou v tab. 3 seřazeny vzestupně podle evidované míry nezaměstnanosti k 31. 12. 2010, přičemž nejnižší míra nezaměstnanosti byla k tomuto datu evidována v okresech Brno - venkov a Brno - město, nejvyšší naopak v okrese Hodonín.

Dosažitelnými uchazeči⁵ jsou myšleni uchazeči o zaměstnání, kteří mohou při nabídce vhodného pracovního místa bezprostředně nastoupit do zaměstnání (tzn.: evidování nezaměstnaní). V porovnání s ostatními okresy Jihomoravského kraje měl těchto uchazečů jednoznačně nejvíce okres Brno - město, stejně jako celkové pracovní síly a volných pracovních míst, avšak vzhledem k vysokému počtu obyvatel žijících v tomto okrese (více jak 404 000 obyvatel) zde byla míra nezaměstnanosti nejnižší.

Ačkoli počet celkové pracovní síly i dosažitelných uchazečů o zaměstnání úzce souvisí s počtem obyvatel jednotlivých okresů, počet volných pracovních míst nikoli. Ten je dán ekonomickou situací daného okresu. Většina pracovních míst je koncentrována do velkých měst, v tomto případě do Brna a jeho okolí a právě z tohoto důvodu se zde nachází zároveň i nejvíce volných pracovních míst a nezaměstnanost je zde podstatně nižší. Poměrně nízká nezaměstnanost je i okrese Vyškov s nejnižším počtem obyvatel v rámci Jihomoravského kraje (téměř 87 000 obyvatel), což je opět způsobeno koncentrací průmyslové výroby ve městě Vyškov. Ostatní okresní města nejsou do takové míry průmyslově založena, a tak se potýkají s nižší zaměstnaností, zejména pak zemědělsky založené okresy jako Hodonín, Znojmo a Břeclav.

⁵ Za tyto uchazeče se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů, uchazeči vykonávající krátkodobé zaměstnání a také uchazeči pobírající peněžitou pomoc v mateřství nebo ti, jimž je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.

3.5 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE BLANSKO

3.5.1 Základní charakteristika okresu Blansko

Okres Blansko se nachází v severní části Jihomoravského kraje. V tomto kraji sousedí s okresy Vyškov a Brno - venkov, dále pak se Žďárem nad Sázavou z kraje Vysočina, Svitavy z Pardubického kraje a Prostějov z kraje Olomouckého. Po sladění hranic k 1. 1. 2007 se administrativně člení na 116 obcí, z čehož statut města má pouze 8 obcí - Adamov, Blansko, Boskovice, Kunštát, Letovice, Olešnice, Rájec - Jestřebí a Velké Opatovice.

Svoji rozlohou 86 262 ha se řadí k nejmenším okresům Jihomoravského kraje, menší je jen Brno - město s 23 019 ha. Přibližně 47 % rozlohy okresu je tvořeno zemědělskou půdou a téměř 43 % půdy zaujímají lesy, díky čemuž je okres řazen k ekologicky nejčistším okresům ČR. Ve srovnání s ostatními okresy kraje je Blansko také druhým okresem (po Vyškově) s nejnižším počtem obyvatel. K 31. 12. 2010 zde žilo 106 884 trvale bydlících obyvatel, což představuje meziroční nárůst o 345 obyvatel. Ženy zaujímají 50,87 % z celkového počtu obyvatel (tj. 54 369 žen a 52 515 mužů).

Obr. 4: Mapa - okres Blansko a okolí



Zdroj: *Jihomoravský kraj* (9)

Hospodářství v okrese mělo vždy průmyslově-zemědělský charakter. V průmyslu bylo podle údajů za Sčítání lidu, domů a bytů 2001 zaměstnáno 42,2 %, ve stavebnictví 8,1 % a v zemědělství 5,6 % ekonomicky aktivních obyvatel. Z průmyslových odvětví má se svou stoletou tradicí nejdůležitější postavení strojírenství.

Zaměstnanosti v okrese Blansko poměrně hodně napomáhá snadná dopravní dostupnost brněnských podniků. Hromadnou dopravu zajišťují autobusové linky a vlakové spoje, které jsou součástí Integrovaného dopravního systému Jihomoravského kraje. Podle údajů SLDB 2001 cestovala za prací do krajského města Brna či do místa v okrese Brno - venkov celá čtvrtina těch, kteří za prací vyjžděli mimo obec svého bydliště.

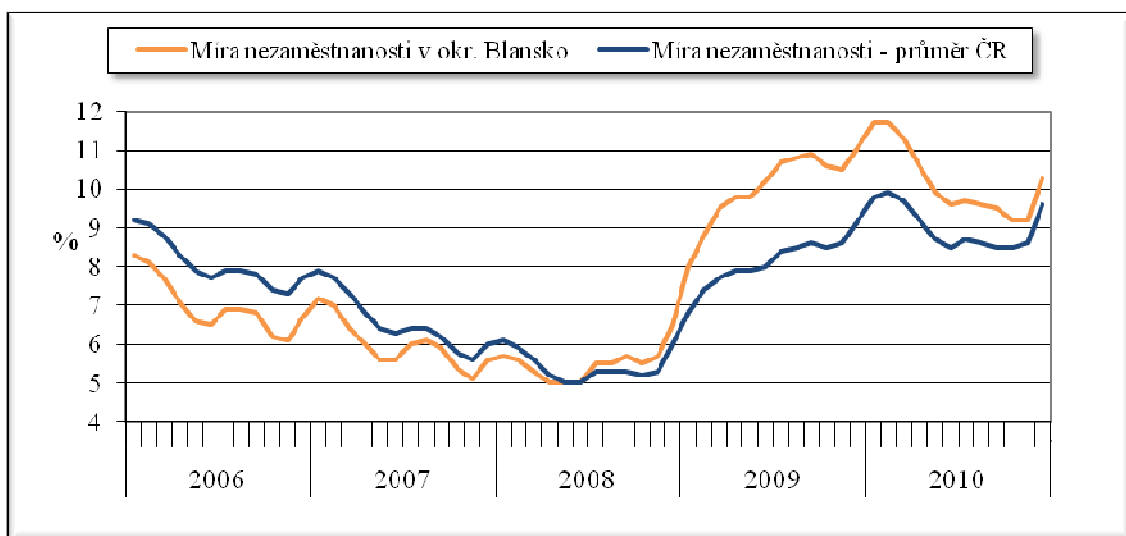
Je zde také nezanedbatelný turistický potenciál. Bezesporu nejnavštěvovanější místem okresu je Moravský kras (s proslulou propastí Macochou či Punkevními jeskyněmi), který je atraktivní jak pro tuzemské, tak pro zahraniční turisty. (7)

3.5.2 Vývoj míry nezaměstnanosti

Statistiky míry nezaměstnanosti v okrese Blansko jsou za poslední období alarmující. Zatímco v letech 2006 - 2007 se míra nezaměstnanosti v okrese pohybovala hluboko pod krajským i celorepublikovým průměrem, s prvními příznaky nastupující světové ekonomické krize se situace zásadním způsobem změnila. Příchod krize zapříčinil prudký nárůst míry nezaměstnanosti, která v roce 2009 extrémně převýšila oba uvedené průměry. Nejhorší propad byl zaznamenán v červenci, srpnu a září roku 2009, kdy se míra nezaměstnanosti v okrese Blansko odchytila od celorepublikového průměru o neuvěřitelná 2,3 %. Tato skutečnost zapříčinila to, že se okres nyní řadí k nejpostiženějším regionům hospodářskou recesí v celé ČR.

Následný vývoj znamenal mírný pokles počtu nezaměstnaných z 10,9 % v září na 10,5 % v listopadu 2009, avšak v prosinci tohoto roku došlo opět k prudkému nárůstu na 11,1 %, v lednu a únoru 2010 dokonce na 11,7 %, což je do té doby nejvyšší zjištěná hodnota v okrese. Od tohoto okamžiku nezaměstnanost každým měsícem mírně klesala s výjimkou prosince, kdy byl zaznamenán meziměsíční nárůst o 1,1 % na 10,3 % (pozitivním jevem je však meziroční pokles o 0,8 %). Okres je navzdory této skutečnosti stále považován za jeden z hospodářsky nejslabších regionů v zemi.

Graf 5: Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti v okrese Blansko s průměrem ČR v letech 2006 - 2010



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (11)

Za příčinu úbytku průmyslu a tedy i poklesu pracovních míst v okrese je považována světová ekonomická krize, jelikož těžce dopadla na automobilový průmysl, tedy odvětví, kterému se zde dříve dařilo. Následně postihla odvětví napojená na tento průmysl a poté všechna další odvětví, některá méně některá více. (26)

3.5.3 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa

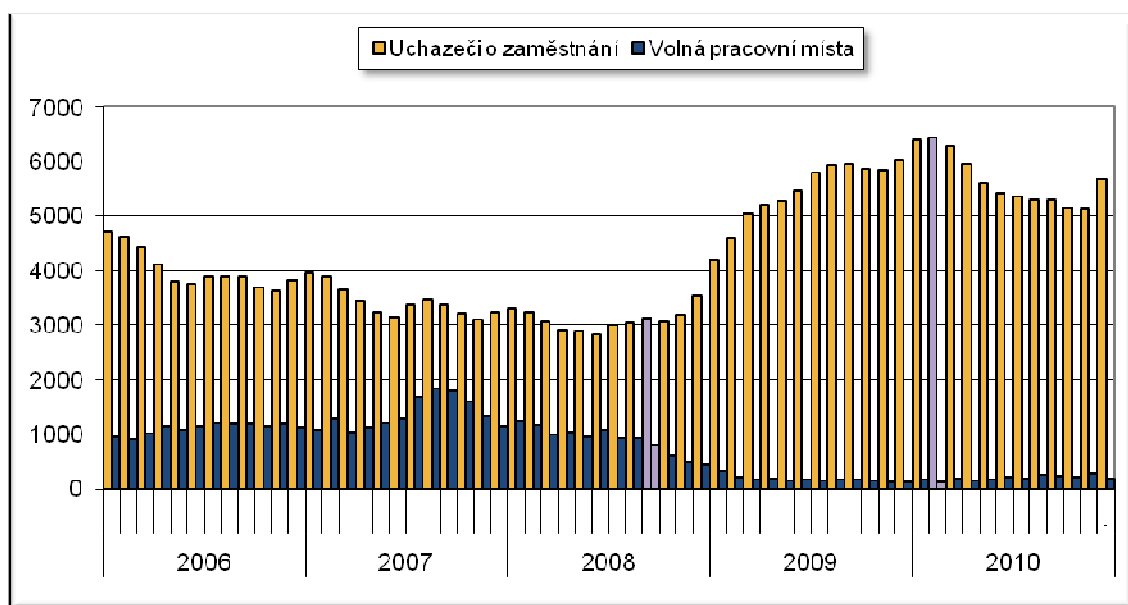
Od počátku roku 2006 se nabídka práce (počet uchazečů o zaměstnání) v okrese Blansko postupně snižovala (vždy s výjimkou přelomu roku), přičemž poptávka (počet volných pracovních míst) většinou pozvolna stoupala, a to až do září roku 2007, kdy dosáhl poměr počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst svého minima (viz graf 7). Úřad práce evidoval 1790 volných pracovních míst a zároveň 3372 nezaměstnaných, kteří měli v tomto období nejlepší příležitost nelézt práci, jelikož na 1 volné pracovní místo připadalo pouhých 1,88 uchazečů o zaměstnání.

Následný vývoj sice ještě zaznamenal pokles míry nezaměstnanosti a tedy i počtu uchazečů o zaměstnání, došlo ale také k extrémnímu poklesu volných pracovních míst, tudíž vzrostl počet uchazečů připadající na 1 volné pracovní místo. V prosinci roku 2008 činil tento poměr 8,1 uchazečů na 1 volné pracovní místo (což je meziroční nárůst o 5,3 uchazečů), v roce 2009 v důsledku dramatického nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání dokonce téměř na 45 uchazečů. Historicky nejvyšší počet uchazečů

o zaměstnání však připadalo na 1 volné pracovní místo v únoru roku 2010 (viz graf 7), kdy bylo evidováno 6 439 uchazečů o zaměstnání, přičemž bylo k dispozici pouhých 137 volných pracovních míst (tj. 47 uchazečů na 1 volné pracovní místo), což znamenalo obrovský nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Vzhledem ke klesající míře nezaměstnanosti od března 2010 došlo k výraznému poklesu poměru počtu nezaměstnaných připadajících na 1 volné pracovní místo, a to na hodnotu 19,2 uchazečů v listopadu 2010. Ve srovnání s únorem tohoto roku je zaznamenán pokles o 1 317 nezaměstnaných, nabídka volných pracovních míst však vzrostla pouze o 130 míst. V prosinci 2010 pokračoval trend konce roku ve zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání (ukončení sezónních prací a smluv na dobu určitou), přičemž bylo opět evidováno méně volných pracovních míst. Tento vývoj je patrný i z následujícího grafu.

Graf 6: Srovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných pracovních míst v okrese Blansko v letech 2006 - 2010

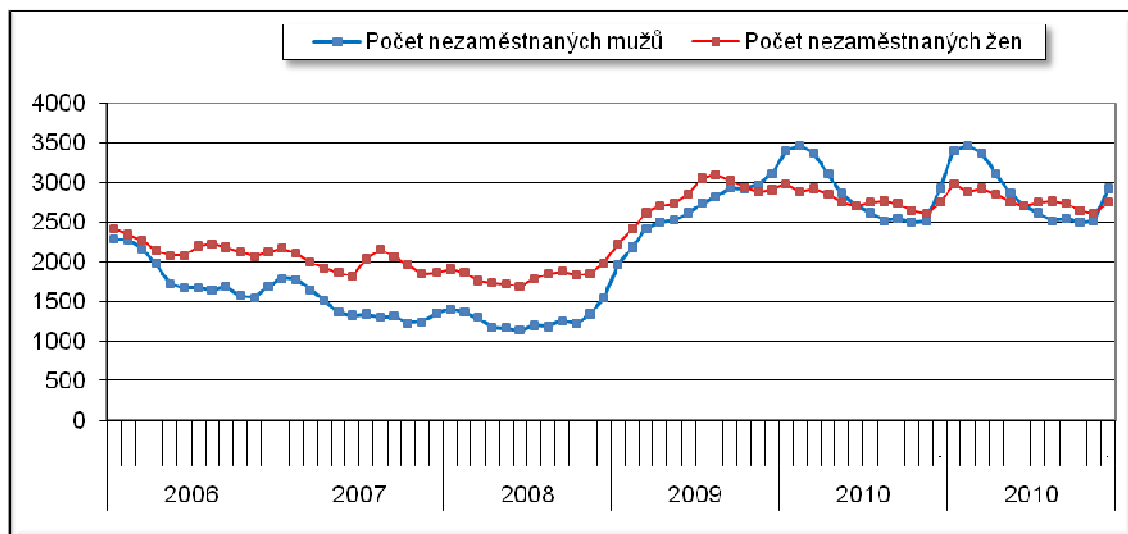


Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (11)

3.5.4 Nezaměstnanost podle pohlaví

Stejně jako v mnoha jiných regionech byl podíl nezaměstnaných žen v okrese Blansko vždy vyšší než podíl mužů, avšak zhoršující se ekonomickou situací na trhu práce došlo k výrazným změnám.

Graf 7: Vývoj počtu nezaměstnaných podle pohlaví v okrese Blansko v letech 2006 - 2010



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (11)

Již v průběhu roku 2009 do evidence vstupovalo mnohem více mužů (k 31. 12. 2009 činil meziroční nárůst 1 570 mužů a 920 žen) a tento trend pokračoval i v roce 2010. Zejména v 1. čtvrtletí roku 2010 byl podíl mužů na celkové nezaměstnanosti výrazně vyšší než podíl žen (tj. 3 463 mužů a 2 876 žen bez zaměstnání). Poté se však nárůst počtu nezaměstnaných mužů zpomalil, a to hlavně z důvodu jejich nástupu na krátkodobé sezónní práce (v zemědělství a stavebnictví). V červenci 2010 byl už počet nezaměstnaných mužů nižší než počet žen, avšak na konci roku v evidenci opět převažoval počet mužů bez práce (o 177 více než žen).

3.5.5 Nezaměstnanost podle věkových kategorií

Věk uchazečů o zaměstnání je faktorem, který výrazně ovlivňuje možnosti jejich uplatnění na pracovním trhu. Obecně jsou za nejohroženější považovány věkové kategorie od 15 do 20 let (ve většině případů absolventi škol, kteří ještě nemají požadovanou praxi a zkušenosti) a lidé starší 50 let, jež někteří zaměstnavatelé pokládají za neefektivní či neperspektivní pracovní sílu. Právě z uvedených důvodů jsou lidé těchto věkových kategorií řazeni mezi rizikové skupiny nezaměstnaných (viz kap. 1.1.5) a ÚP jim podle zákona o zaměstnanosti věnují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

Vývoj počtu nezaměstnaných v jednotlivých věkových kategoriích kopíroval ve většině případů vývoj celkové nezaměstnanosti v okrese Blansko. V roce 2006 postihovala

nezaměstnanost zejména vyšší věkové kategorie, přičemž nejpostiženější skupinu zaujímali lidé od 50 do 54 let, kterých bylo k 31. 12. 2006 na ÚP evidováno 598, tudíž tvořili 15,68 % z celkového počtu nezaměstnaných (viz tab. 4). Rok 2007 s sebou přinesl pokles počtu nezaměstnaných ve většině věkových kategorií, mimo uchazeče starší 55 let, což bylo první známkou následného zvyšování nezaměstnanosti zejména v těchto kategoriích. Celková nezaměstnanost zde byla nejnižší stejně jako nezaměstnanost většiny věkových skupin. Následný vývoj však znamenal extrémní nárůst počtu uchazečů napříč všemi analyzovanými skupinami, a to v roce 2008 i 2009. Poslední uvedený rok došlo k mírnému zlepšení v 7 kategoriích. Nejvíce se snížil počet 20 - 24letých uchazečů, kteří ale i přesto zůstávají 3. nejhůře uplatnitelnou věkovou skupinou.

Nejdramatičtější nárůst počtu uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán ve věkové kategorii 55 - 59 let, v níž každým rokem evidovaných přibývalo. Jejich počet se za sledované období téměř zdvojnásobil a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se zvýšil z 9 % v roce 2005 až téměř na 14 % v roce 2010, kdy tvořili skupinu s absolutně nejvyšším počtem nezaměstnaných. Tento jev souvisí s prodlužující se věkovou hranicí pro odchod do důchodu a s faktem, že se jedná o silné poválečné ročníky. (1)

Tab. 4: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v období 2006 - 2010

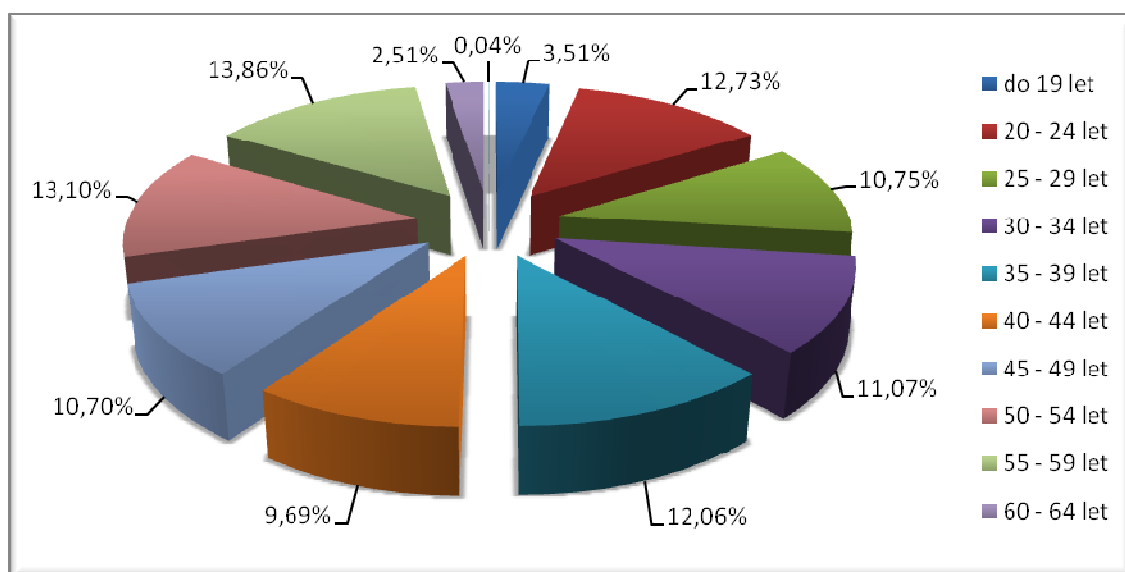
Věkové kategorie	2006	2007	2008	2009	2010
do 19 let	127	93	120	212	199
z toho do 18 let	9	10	13	15	17
20 - 24 let	485	335	419	845	721
25 - 29 let	436	342	353	654	609
30 - 34 let	515	410	418	647	627
35 - 39 let	379	312	361	728	683
40 - 44 let	385	345	351	617	549
45 - 49 let	402	339	377	614	606
50 - 54 let	598	541	568	823	742
55 - 59 let	435	453	490	760	785
60 - 64 let	52	54	78	123	142
nad 65 let	1	1	0	0	2
Průměrný věk [roky]	39,6	41,0	40,8	39,7	40,1
Průměrný věk v ČR [roky]	39,2	40,4	39,8	39,1	39,7

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (11)

Průměrný věk uchazečů o zaměstnání se v průběhu sledovaného období pohyboval okolo 40 let, přičemž v roce 2007 dosáhl své nejvyšší hodnoty (tj. 41 let). Celkově lze však vysledovat rostoucí tendenci této veličiny, jelikož se neustále zvyšuje podíl nezaměstnaných starších osob. Ve srovnání s celorepublikovým průměrem vykazoval průměrný věk nezaměstnaných v okrese Blansko vždy vyšší hodnotu.

V následujícím grafu je zobrazena struktura uchazečů o zaměstnání i s procentuelním podílem na celkové nezaměstnanosti v roce 2010, kdy téměř 30 % z nich zaujímají uchazeči starší 50 let.

Graf 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat MPSV (11)

3.5.6 Nezaměstnanost podle délky evidence

Délka evidence na ÚP je dalším důležitým ukazatelem toho, jak rychle se člověk může na trhu práce uplatnit. Lidé evidovaní na ÚP krátkou dobu mají relativně velkou šanci najít si v nejbližší době zaměstnání, s prodlužující se dobrou evidence se však tato šance postupně snižuje a přibývá tak dlouhodobě nezaměstnaných, za něž jsou považovány osoby registrované na ÚP déle než 1 rok.

Mezi faktory ovlivňující délku evidence na ÚP patří nejen nejčastěji uváděné dosažené vzdělání, pohlaví či věk uchazeče o zaměstnání, ale také aktuální zdravotní stav, získané zkušenosti, ochota dále se rozvíjet, přizpůsobit se podmínkám trhu práce, případně ochota za prací dojíždět a v neposlední řadě vlastní zájem práci získat.

Tab. 5: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v období 2006 - 2010

Délka evidence uchazečů v evidenci celkem	2006	2007	2008	2009	2010
Do 3 měsíců	1144	958	1300	1618	1660
Nad 3 do 6 měsíců	691	653	707	1400	945
Nad 6 do 9 měsíců	366	316	333	925	485
Nad 9 do 12 měsíců	277	258	190	743	458
Nad 12 do 24 měsíců	455	420	411	734	1243
Nad 24 měsíců	882	620	594	605	874
Průměrná délka ČR [dny]	260	510	451	357	444
Průměrná délka ČR [dny]	289	659	539	413	446

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)

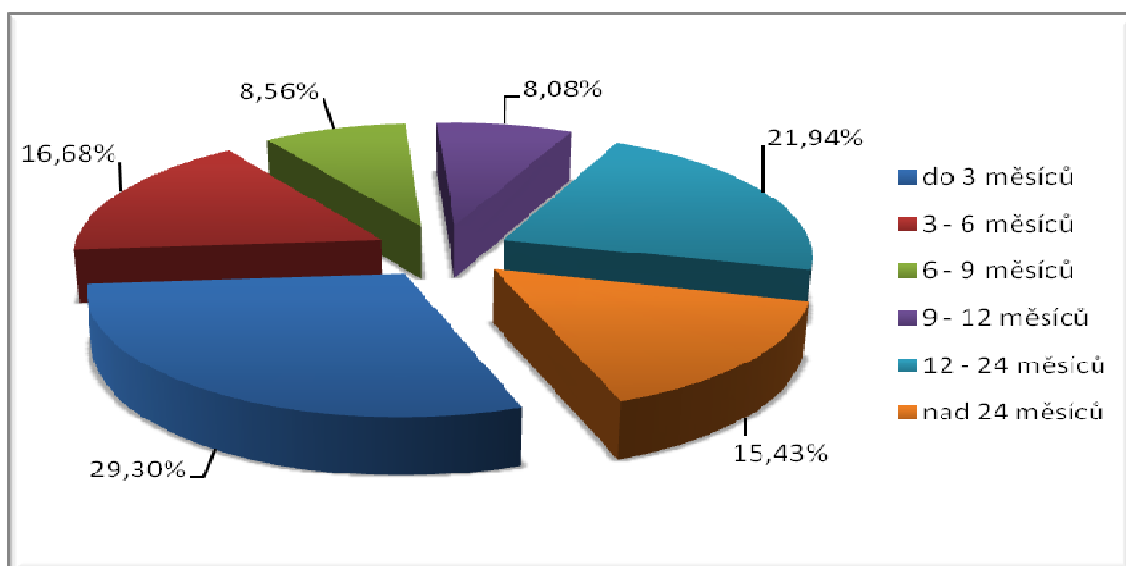
Pozitivním jevem je, že v okrese Blansko stále převažuje počet uchazečů o zaměstnání registrovaných na ÚP po dobu kratší než 3 měsíce. V tomto případě se jedná zejména o osoby dočasně nezaměstnané, které např. opustili původní pracovní místo s vidinou lepšího uplatnění a práci intenzivně hledají nebo o čerstvé absolventy hledající své 1. zaměstnání. Jak jsem již předznamenala dříve, tito lidé mají velkou pravděpodobnost k rychlému zařazení do pracovního procesu.

V důsledku enormního nárůstu počtu nově hlášených uchazečů o zaměstnání na konci roku 2008 vzrostl i počet uchazečů evidovaných do 3 měsíců, a to v meziročním srovnání o 342 nezaměstnaných. Následující rok se tato hodnota zvýšila o dalších 318 uchazečů, přičemž rapidně vzrostly i hodnoty v ostatních kategoriích, mimo nezaměstnané nad 24 měsíců. Zde došlo pouze k nepatrnému nárůstu.

Nutno podotknout, že stav počtu dlouhodobě nezaměstnaných se během zkoumaných let zlepšoval, s výjimkou let 2009 a zejména 2010, kdy opět výrazně vzrostl. Nárůst počtu uchazečů evidovaných na ÚP déle než 12 měsíců v roce 2010 společně s poklesem v nižších kategoriích se projevil v průměrné délce evidence, která se oproti předchozímu roku opět prodloužila. Její vývoj je zaznamenán v tab. 5.

Graf 10 zachycuje strukturu nezaměstnaných podle délky evidence v okrese Blansko k 31. 12. 2010, kdy téměř 30 % z celkového počtu 5 665 uchazečů o zaměstnání tvořili uchazeči zařazení v evidenci po dobu kratší než 3 měsíce, ovšem více jak 37 % se na této hodnotě podíleli dlouhodobě nezaměstnaní.

Graf 9: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence k 31. 12. 2010



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)

3.5.7 Nezaměstnanost podle vzdělání

Jedním z nejdůležitějších předpokladů k uplatnění uchazečů na trhu práce je dosažený stupeň vzdělání. Dlouhodobě totiž platí přímá závislost právě mezi těmito dvěma veličinami, přičemž čím vyššího vzdělání člověk dosáhne, tím lépe se zpravidla uplatňuje v pracovním procesu.

Z následující tabulky je zřejmé, že nejpočetnější kategorií z hlediska vzdělání tvoří po celé sledované období uchazeči se středním odborným vzděláním, kteří se na celkové nezaměstnanosti podílejí každoročně více jak 40 %. Tuto skupinu následují uchazeči se základním vzděláním, jenž většinou představují více jak 20 % podíl na celkové nezaměstnanosti, kromě roku 2009, kdy dosahovali pouze 19,14 %, zatímco nezaměstnanost uchazečů se středním odborným vzděláním v tomto roce vzrostla na 46,12 %. Další skupinou nezaměstnaných, vykazující vysoké hodnoty, jsou uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou, jejíž podíl se pohybuje kolem 17 %. Na druhou stranu nejméně uchazečů bývá evidováno ve skupinách uchazečů s doktorským vzděláním, nižším středním vzděláním, neúplným základním vzděláním a bez vzdělání, což je způsobeno buď velmi nízkým počtem těchto uchazečů, kteří vůbec vstupují na trh práce (většinou pokračují dále ve studiu), anebo v případě doktorského vzdělání velkou mírou uplatnitelnosti těchto uchazečů.

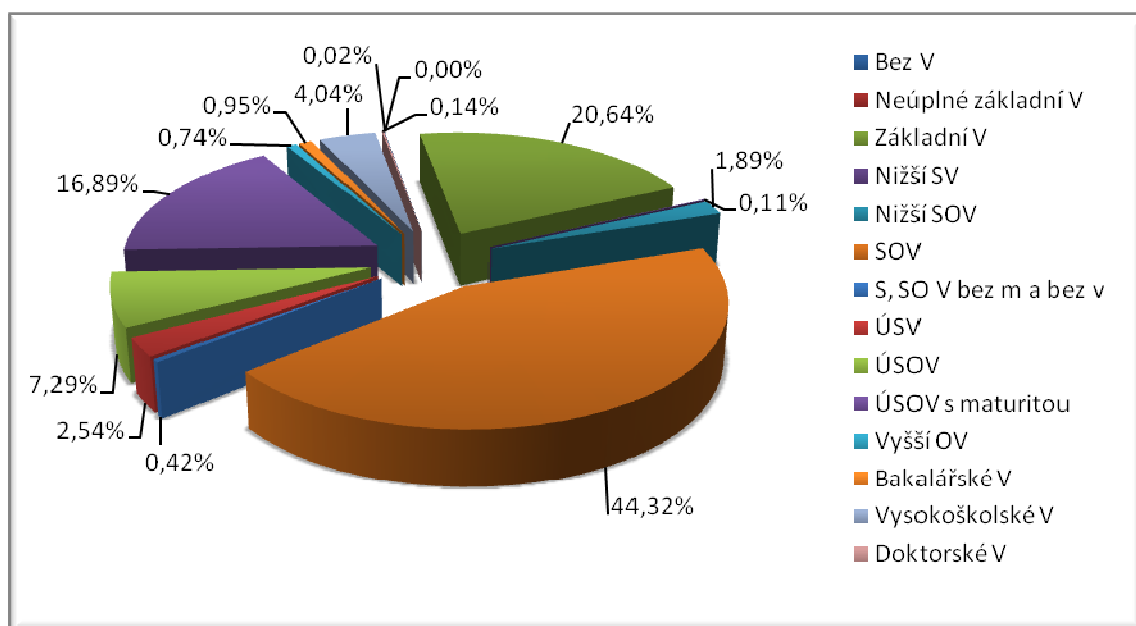
Tab. 6: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v období 2006 - 2010

Vzdělanostní struktura	2006	2007	2008	2009	2010
Bez vzdělání	0	0	1	0	1
Neúplné základní vzdělání	0	0	2	0	0
Základní vzdělání	917	734	801	1153	1169
Nižší střední vzdělání	5	4	3	6	6
Nižší střední odborné vzdělání	63	39	56	97	107
Střední odb. vzdělání (vyučen)	1624	1437	1527	2779	2511
Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	35	25	29	33	24
ÚSV	108	85	97	167	144
ÚSO vzdělání (vyuč. s maturitou)	239	197	231	477	413
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	658	551	593	984	957
Vyšší odborné vzdělání	39	26	42	60	42
Bakalářské vzdělání	18	21	22	45	54
Vysokoškolské vzdělání	105	103	128	218	229
Doktorské vzdělání	4	3	3	6	8

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)

Procentuelní hodnoty kvalifikační struktury nezaměstnaných v roce 2010 jsou zobrazeny v grafu 11.

Graf 10: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)

3.5.8 Nezaměstnanost absolventů

Mezi rizikové skupiny nezaměstanných jsou někdy řazeni i absolventi škol. Jedná se o uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP, u kterých doba od úspěšného ukončení jejich studia nepřesáhla 2 roky. Znevýhodnění jsou zejména nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností. Na druhou stranu ale zaměstnavatelům mohou nabídnout jiné přednosti, jako aktuální odborné znalosti, počítačové dovednosti či větší profesní flexibilitu. Jejich nezaměstnanost je výrazně ovlivněna celkovou ekonomickou situací, stavem poptávky a nabídky na pracovním trhu, avšak zároveň i vzdělanostní a oborovou strukturou absolventů. (17)

Počet absolventů v okrese Blansko se stejně jako v celé ČR výrazně mění v závislosti na stádiu školního roku. Zatímco nejnižších hodnot dosahuje vždy na konci školního roku, kdy už se značná část absolventů uplatní na trhu práce, nejvyšších naopak na začátku školního roku, poněvadž jsou nově zaregistrováni absolventi z předešlého školního roku. Během sledovaného období došlo k výraznému snížení počtu absolventů v okrese Blansko, a to v letech 2007 a 2008 (téměř na polovinu), ovšem v následujících 2 letech se jejich počet opět zvýšil. V roce 2010 sice dosahoval v absolutních číslech vyšší hodnoty než v roce 2006, avšak podíl na celkové nezaměstnanosti v okrese byl mnohem nižší (viz následující tabulka).

Tab. 7: Počet evidovaných absolventů v období 2006 - 2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Dosud nepracující	343	201	219	394	402
Umístění do zaměstnání	205	184	135	153	238
Celkem	444	272	290	530	500
Podíl na celkové nezaměstnanosti	11,64%	8,43%	8,20%	8,80%	8,83%

Zdroj: *Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)*

Největší podíl absolventů evidovaných na ÚP v Blansku tvoří absolventi škol Střední odborná škola a Střední odborné učiliště André Citroëna v Boskovicích, Vyšší odborná škola ekonomická a zdravotnická a Střední škola v Boskovicích a Střední odborná škola a Střední odborné učiliště - Masarykova škola práce v Letovicích, což prakticky vysvětluje nejvyšší nezaměstnanost u absolventů se středním odborným vzděláním z předchozí kapitoly.

3.5.9 Nezaměstnanost osob se ZP

Osoby se zdravotním handicapem patří primárně k nejobtížněji uplatnitelným skupinám uchazečů o zaměstnání. Tato situace je zapříčiněna zdravotním omezením spolu s působením dalších faktorů, jako jsou nízké vzdělání (většinou jen základní) či nedostatečná praxe.

Nejvyšší podíl OZP na celkové nezaměstnanosti byl zaznamenán v roce 2007, ačkoli v absolutních číslech jich bylo v tomto roce evidováno nejméně za celé sledované období (viz tab. 8). Následné zvyšování počtu OZP při současném snižování podílu na celkové nezaměstnanosti byl způsoben masivním přílivem nových uchazečů bez ZP. Z největší jsou OZP zastoupeni v kategorii částečně invalidní.

Tab. 8: Počet evidovaných uchazečů se ZP v období 2006 - 2010

Osoby se ZP	2006	2007	2008	2009	2010
OZP	937	882	905	1074	1096
Podíl na celkové nezaměstnanosti	24,56%	27,35%	25,60%	17,83%	19,35%
Z toho: plně invalidní	2	3	3	3	0
částečně invalidní	876	842	868	1020	1044
osoby zdravotně znevýhodněné	59	37	34	54	52
osoby potřebující zvláštní pomoc	1	2	1	0	0

Zdroj: *Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)*

3.5.10 Srovnání nezaměstnanosti rizikových skupin

Jednotlivé kategorie nezaměstnaných jsou již podrobně rozebrány v předchozích kapitolách. V následující tabulce je uveden souhrn rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, ze kterého jasně vyplývá, že nejvážněji je v okrese Blansko postihnuta skupina uchazečů nezaměstnaných déle než 1 rok, kteří svým počtem v roce 2010 tvoří více než 45 % všech nezaměstnaných. Přibližně třetina těchto osob již přesáhla věk 50 let, třetina má pouze základní vzdělání a mnoho jich spadá do některé z dalších problémových skupin. Tito lidé bývají k možnosti najít nové zaměstnání skeptičtí, jelikož jsou často zaměstnavateli předem považováni za osoby nezaměstnatelné. Pravdou ale zůstává, že někteří z nich o pracovní uplatnění příliš nestojí a v evidenci ÚP

zůstávají zejména díky možnosti požádat o sociální dávky. Dlouhodobá nezaměstnanost je tedy problémem především sociálním, který je pomocí běžných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti většinou neřešitelný.

Další výrazně znevýhodněnou kategorií, co se týká uplatnění na trhu práce, tvoří osoby starší 50 let s téměř 30% podílem na celkové nezaměstnanosti v roce 2010, přičemž se předpokládá, že se jejich počet bude i nadále mírně zvyšovat. Problémem je většinou postoj zaměstnavatelů vůči této skupině lidí, jelikož často upřednostňují uchazeče mladších věkových kategorií před uchazeči v předdůchodovém věku. Pozitivem ale zůstává vysoká motivace těchto osob k hledání zaměstnání.

Pětinu uchazečů o zaměstnání tvoří lidé pouze se základním vzděláním, kteří jsou na trhu práce velmi nesnadno umístitelnou skupinou. Problémem bývá nejen nízká kvalifikace, ale i nezájem o práci. ÚP zde může pomoci prostřednictvím veřejně prospěšných prací, rekvalifikačních kurzů anebo podpořit zaměstnavatele při přijetí a zaškolení těchto uchazečů o zaměstnání.

Tab. 9: Struktura rizikových skupin nezaměstnaných v období 2006 - 2010

Rizikové skupiny nezaměstnaných	2006		2007		2008		2009		2010	
	Abs. h.	[%]	Abs. h.	[%]	Abs. h.	[%]	Abs. h.	[%]	Abs. h.	[%]
Osoby starší 50 let	1086	28,5	1049	32,5	1136	32,1	1706	28,3	1671	29,5
Základní vzdělání	917	24,0	734	22,8	801	22,7	1153	19,1	1169	20,6
Absolventi	444	11,6	272	8,4	290	8,2	530	8,8	500	8,8
OZP	937	24,6	882	27,3	905	25,6	1074	17,8	1096	19,3
Osoby pečující o dítě do 15 let	557	14,6	590	18,3	618	17,5	1094	18,2	1018	18,0
Nezaměstnaní déle než 1 rok	1614	42,3	1298	40,2	1195	33,8	2082	34,6	2575	45,5
Celkem nezaměstnaných	3815		3225		3535		6025		5665	

Zdroj: *Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)*

Tabulka 9 uvádí počty rizikových skupin uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010, a to jak v absolutních číslech (viz abs. h.), tak i v procentním podílu na celkové nezaměstnanosti. U všech rizikových skupin uvedených v této tabulce je třeba učinit opatření, která povedou ke snížení jejich nezaměstnanosti.

3.5.11 Zaměstnanost cizinců

K 31. 12. 2010 bylo v okrese Blansko legálně zaměstnáno celkem 978 cizích státních příslušníků⁶, z toho na základě platného povolení k zaměstnání přes 27 % cizinců, více než 20 % bez povinnosti pracovního povolení a 52 % občanů EU/EHP a Švýcarska (viz tab. 10). V roce 2007 bylo zaměstnavateli nahlášeno nejvíce pracovních míst obsazených cizími státními příslušníky, následně se ale jejich počty v důsledku vlivu ekonomické krize opět snižovaly. K 31. 12. 2009 činil meziroční úbytek 412 cizinců, k 31. 12. 2010 už jen 89 cizinců. Z hlediska státní příslušnosti zde bylo zaměstnáno nejvíce občanů Slovenské republiky, Ukrajiny a Polska.

Tab. 10: Struktura zaměstnaných cizinců v období 2006 - 2010

Struktura cizinců	2006	2007	2008	2009	2010
Celkem	1518	1873	1479	1067	978
z toho ženy	692	803	618	455	393
Občané EU/EHP + Švýcarska	812	1080	656	586	511
z toho ženy	353	452	253	225	168
Cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání	30	73	118	174	201
z toho ženy	18	46	66	97	115
Platná povolení k zaměstnání	676	720	705	307	266
z toho ženy	321	305	299	133	110

Zdroj: *Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)*

Z uvedené tabulky je také zřejmé, že po celé sledované období výrazně převažuje počet zaměstnaných mužů než žen z řad cizích státních příslušníků.

⁶ Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se řídí zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. Od 1. 1. 2009 nabyl účinnosti zákon č. 382/2008 Sb., kterým byl novelizován zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Do zákona o zaměstnanosti byl zaveden institut tzv. „zelených karet“ (povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech), který je jednotným povolením k pobytu i zaměstnání a rozšiřuje tak způsoby přístupu cizinců na český trh práce.

3.6 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Blansko

Následující kapitola bude věnována aktivní politice zaměstnanosti (dále jen APZ) v okrese Blansko. Program APZ byl zpracovaný na základě specifík vyplývajících z regionálního trhu práce, struktury uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP a na základě celkové výše přidělených finančních prostředků v rámci schváleného rozpočtu. V souladu s doporučením MPSV, se zaměřoval zejména na prioritní problémové skupiny nezaměstnaných. Jednalo se především o uchazeče dlouhodobě nezaměstnané, uchazeče s nízkou či žádnou kvalifikací, absolventy škol, osoby nad 50 let, osoby ZP a fyzické osoby pečující o děti do 15 let věku.

3.6.1 Výdaje na PZ

Tab. 11 uvádí výši jednotlivých výdajů čerpaných na politiku zaměstnanosti v letech 2006 až 2010. Z tabulky je evidentní, že se celkové výdaje na PZ zvyšovaly až do roku 2009 (v tomto roce byl dokonce zaznamenán nejvyšší nárůst výdajů, a to o 147 % oproti předchozímu roku). V roce 2010 došlo k meziročnímu poklesu celkových výdajů, které se projeví především u financování PPZ.

Výdaje na APZ od roku 2007 neustále narůstaly, přičemž v roce 2010 byla evidována jejich nejvyšší hodnota, a to jak v absolutních číslech, tak doposud i nejvyšší podíl na celkových výdajích poskytnutých na PZ.

Dále se významně zvýšil podíl výdajů vynaložených jako příspěvek těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením⁷, a to zejména v roce 2010, kdy tento výdaj činil téměř 19 % z celkového rozpočtu politiky zaměstnanosti.

Na výplatu mzdových nároků zaměstnancům při platební neschopnosti zaměstnavatele (tzv. insolventi) bylo nejvíce finančních prostředků vynaloženo v roce 2009, naopak v roce předešlém nebyl tento nástroj využit ani v jediném případě.

Tato 2 zmiňovaná opatření již nejsou součástí APZ.

⁷ Příspěvek dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Tab. 11: Výdaje na PZ v období 2006 - 2010 (v tis. Kč)

Struktura výdajů na PZ	2006	2007	2008	2009	2010
Výdaje na PPZ	70 233	75 022	76 121	192 441	134 206
podíl PPZ na PZ [%]	71,36	71,23	66,78	68,28	53,91
Výdaje na APZ ⁸	24 277	20 262	20 554	48 805	66 632
podíl APZ na PZ [%]	24,66	19,24	18,03	17,32	26,78
Podpora zaměstnávání OZP	3 466	9 022	17 311	24 939	45 979
podíl podpory zaměstnávání OZP na PZ [%]	3,53	8,57	15,19	8,85	18,47
Insolvence	441	1 017	0	15 669	2 102
podíl insolvence na PZ [%]	0,45	0,96	0	5,55	0,84
Výdaje na PZ celkem	98 417	105 323	113 986	281 854	248 919

Zdroj: *Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)*

3.6.2 Nástroje APZ

Při realizaci APZ bylo v okrese Blansko v letech 2006 - 2010 využíváno zejména rekvalifikací, individuálních akčních plánů, poradenské činnosti a podporovaného zaměstnání (SÚPM, VPP). Mimo tyto nástroje APZ se ÚP také aktivně zapojoval do vytváření a realizace projektů zaměstnanosti (převážně v rámci ESF).

V tab. 12 jsou uvedeny jednotlivé nástroje APZ použité společně s počtem nových pracovních míst, která byla pomocí těchto nástrojů vytvořena či podpořena.

Tab. 12: Počet pracovních míst vytvořených nástroji APZ v období 2006 - 2010

Nástroj APZ	2006	2007	2008	2009	2010
SÚPM u zaměstnavatelů - vyhrazené	303	168	77	12	109
SÚPM u zaměstnavatelů - na zřízení	0	0	0	0	2
SÚPM k SVČ	116	99	58	85	99
chráněná pracovní místa a pracovní dílny	0	0	0	10,5	0
VPP	113	74	85	45	70
příspěvek na zapracování	11	0	0	0	0
projekty ESF - OP LZZ - VPP	0	0	77	137	148
projekty ESF - OP LZZ - SÚPM	0	0	44	156	126
Celkem	532	341	341	445,5	554

Zdroj: *Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)*

⁸ Včetně ESF.

Rekvalifikace a poradenská činnost

Pouze pomocí rekvalifikací je možné dlouhodobě zvýšit uplatnitelnost a zaměstnatelnost osob na trhu práce, proto jsou ÚP v Blansku upřednostňovány před ostatními nástroji APZ. Byly využívány nejen pro získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace, ale i k jejímu zvýšení a prohloubení, včetně udržování a obnovování. Uchazeči o ně každoročně projevovali obrovský zájem, avšak nebylo možné, aby se rekvalifikací zúčastnili všichni. Podrobnější údaje k rekvalifikačním uchazečům o zaměstnání a zájemců o zaměstnání jsou uvedeny v tabulkách 13 a 14. Rekvalifikace zaměstnanců ani v 1 ze sledovaných let neproběhly, jelikož o ně nebyl projevěn zájem.

Tab. 13: Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání

Počet uchazečů o zaměstnání	2006	2007	2008	2009	2010
Uchazeči zařazení do rekvalifikací	721	776	597	712	969
Z toho: ženy	430	500	418	424	583
absolventi škol a mladiství	100	99	29	39	39
OZP	76	93	116	113	106
Úspěšně ukončené rekvalifikace	640	769	560	702	877
Uchazeči umístění po rekvalifikaci ⁹	442	575	504	338	626

Zdroj: *Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)*

V roce 2008 bylo v okrese Blansko evidováno nejméně rekvalifikací za celé sledované období, avšak přes 84 % z rekvalifikovaných uchazečů si následně dokázalo najít práci, nebo zahájilo SVČ. V roce 2009 se již více než 52 % uchazečů po ukončené rekvalifikaci nebylo schopno uplatnit na trhu práce, ovšem v následujícím roce došlo opět ke zlepšení umístitelnosti uchazečů na téměř 65 %. Ve všech letech počet žen zařazených do rekvalifikačních kurzů převyšoval počet mužů. Dále je zřejmé, že se ÚP zaměřoval na uchazeče z řad ZP, kteří v roce 2008 tvořili bezmála 20 % všech účastníků rekvalifikací (v roce 2010 se tento poměr snížil na necelých 11 %). Úspěšnost uskutečněných rekvalifikací byla velice vysoká, pohybovala se mezi 89 až 99 %.

Následující tabulka uvádí počty rekvalifikovaných zájemců o zaměstnání, kterých bylo nejvíce v roce 2006. Tato skupina má 100% úspěšnost při ukončení rekvalifikace a mimo rok 2006 i 100% uplatnitelnost na trhu práce.

⁹ Do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace.

Tab. 14: Rekvalifikace zájemců o zaměstnání od 1. 10. 2004

Počet zájemců o zaměstnání	2006	2007	2008	2009	2010
Zájemci zařazení do rekvalifikací	26	13	4	4	4
Úspěšně ukončené rekvalifikace	26	14	4	4	4
Zájemci umístění po rekvalifikaci	19	13	4	4	4

Zdroj: *Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)*

V prvních 3 sledovaných letech bylo na rekvalifikace použito cca 30 % z vynaložených finančních prostředků AZP. Od roku 2009 byla část rekvalifikačních kurzů financována z fondů EU (konkrétně z ESF), tudíž došlo k navýšení počtu míst v rekvalifikacích. Podíl na celkové částce, poskytnuté na APZ, poté dosahoval v obou letech téměř 44 %, přičemž přes 40 % bylo financováno z ESF, zbylá 3 % z národní APZ (viz tab. 15).

Svým zaměřením se rekvalifikace přizpůsobovaly požadavkům trhu práce a struktuře volných pracovních míst. Nejvyužívanějšími za uvedené období se staly kurzy zaměřené na ovládání výpočetní techniky, vedení účetnictví a kurzy z oblasti sociálních služeb (pečovatel/ka), z dělnických profesí převládal zájem o svářečské kurzy. Seznam rekvalifikačních kurzů uskutečněných v roce 2010 je uveden v příloze č. 4.

Při zařazování nezaměstnaných do rekvalifikačních kurzů se osvědčilo propojování poradenských a vzdělávacích aktivit s uplatňováním účastníků na pracovním trhu. Poradenské činnosti byly také zaměřeny na pomoc obtížně umístitelných skupin nezaměstnaných při hledání nového pracovního místa, při jejich návratu do školského systému i při zprostředkování jiné sociální integrace. Do bilanční diagnostiky či poradenství bylo v roce 2010 zařazeno 164 uchazečů o zaměstnání, přičemž 17 z nich z národních prostředků a zbylých 147 v rámci NIP PaR.

SÚPM u zaměstnavatelů - vyhrazené

Od roku 2008 výrazně stoupl počet SÚPM financovaných ze zdrojů ESF, v důsledku čehož došlo k extrémnímu poklesu těchto míst financovaných z národní APZ. V roce 2009 jich bylo pomocí APZ podpořeno pouze 12, což představuje 7 % ze všech SÚPM. Všechna místa byla vytvořena prostřednictvím příspěvku na mzdu po dobu od 6 do 12 měsíců (v roce 2010 se jednalo o příspěvek ve výši 9 400 Kč měsíčně při plném úvazku

po dobu 6 měsíců). Na zaměstnanost mají tato místa vliv z dlouhodobého hlediska, jelikož zůstávají trvale obsazena a nedochází k předčasnému ukončení PP.

SÚPM u zaměstnavatelů - na zřízení

Tento nástroj byl využit jen v roce 2010, kdy bylo částkou 80 000 Kč podpořeno zřízení 2 pracovních míst, na které byli umístěni uchazeči se zdravotním postižením.

SÚPM k SVČ

V roce 2006 byl podpořen vznik 116 takovýchto míst. V dalším období došlo bohužel k poklesu jejich četnosti, jelikož se na ní negativně projevil vliv hospodářské krize. Všechna tato místa byla podpořena v rámci APZ, jelikož finance z ESF nelze na tento nástroj čerpat. Většina z míst je zřízena v oblasti služeb. Takto vytvořená místa mají velký vliv na zaměstnanost, jejich nevýhodou je však omezená použitelnost.

Chráněná pracovní místa, chráněné pracovní dílny

Za celé sledované období bylo pouze v roce 2009 podpořeno zřízení chráněné pracovní dílny, jež byl následně poskytnut příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. V rámci této dílny bylo zřízeno 10,5 pracovních míst, na něž nastoupilo 21 zdravotně znevýhodněných osob zaměstnaných na poloviční úvazek. V ostatních letech nebyl tento nástroj využit, poněvadž pro zaměstnání OZP využívají zaměstnavatelé SÚPM.

VPP

V případě VPP se jedná o časově omezené pracovní příležitosti, tudíž se využívají především k aktivaci nejobtížněji umístitelných uchazečů o zaměstnání (uchazečů s nízkou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnaných, s bydlištěm v místech s nedostatečnou dopravní obslužností atd.) Zejména v menších obcích mají VPP silné sociálně integrační účinky. Práce většinou spočívají v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov či komunikací a dalších činnostech konaných ve prospěch obcí a dalších institucí. Pomocí tohoto nástroje dochází u nezaměstnaných k obnovení základních pracovních návyků a k motivaci k práci prostřednictvím získání

finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoli z podpory v nezaměstnanosti či jiných podpor. (2)

VPP jsou významným nástrojem APZ, tudíž od r. 2008 jejich počet stále výrazně stoupal, a to zejména díky místům financovaných z ESF. V letech 2006 a 2007 tvořily VPP pouze kolem 15 % výdajů z celkového rozpočtu APZ, v roce 2008 tato hodnota stoupla na celých 37 % a v posledních 2 letech se pohybovala okolo 28 %. V roce 2010 bylo vytvořeno nejvíce pracovních míst na VPP, přičemž téměř 70 % z nich bylo financováno právě ze zdrojů ESF (ovšem v roce 2009 pokryly zdroje z ESF téměř 80 % výdajů na VPP).

V roce 2010 byl v rámci tohoto nástroje podpořen vznik 4 pracovních míst určených pro administraci veřejně služby, kterou využívala pouze větší města, jelikož většina obcí nebyla na využití tohoto nástroje připravena.

Příspěvek na zapracování

Prostřednictvím zmíněného příspěvku bylo v roce 2006 podpořeno 11 pracovních míst celkovou částkou 57 000 Kč. Bohužel o příspěvek zaměstnavatelé neprojevovali větší zájem.

Příspěvek na dopravu

Během analyzovaného období nebyla uzavřena žádná nová dohoda o příspěvku na dopravu, avšak v roce 2006 dobíhala dohoda uzavřená v předešlém roce, kterou bylo zmiňovaným příspěvkem podpořeno 464 zaměstnanců. Vynaloženo bylo celkem 120 000 Kč, tj. 0,4 % z celkového objemu finančních prostředků určených na realizaci APZ v roce 2006.

Ostatní nástroje

Ostatní nástroje APZ nebyly ve sledovaném období použity, jelikož o ně zaměstnavatelé neprojevovali zájem (např. příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, apod.).

Výdaje vynaložené na realizaci nástrojů APZ, popsané v předchozích řádcích, jsou uvedeny v tabulce na následující straně.

Tab. 15: Výdaje APZ na jednotlivé nástroje v období 2006 - 2010 (v tis. Kč)

Nástroj APZ	2006	2007	2008	2009	2010
rekvalifikace a poradenská činnost	8 190	7 035	6 862	1 690	2 227
SÚPM u zaměstnavatelů	7 377	7 193	3 228	831	4 066
SÚPM k SVČ	4 230	2 782	2 418	4 131	5 140
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	0	0	0	2 100	0
příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	0	0	0	258	980
VPP	4 167	3 252	2 589	2 832	6 085
příspěvek na zapracování	57	0	0	4	0
příspěvek na dopravu	120	0	0	0	0
OP RLZ - VPP I.	0	0	3 601	1 550	0
OP RLZ - „Vzdělávej se I.!“	0	0	0	5 928	0
OP LZZ - „Vzdělávej se!“	0	0	0	8 116	20 120
OP LZZ - VPP	0	0	1 431	9 206	13 179
OP LZZ - SÚPM	0	0	418	6 423	7 868
OP LZZ -PaR	0	0	6 967	36 963	48 134
ostatní (semináře, expertízy, apod.)	5 636	0	7	0	0
Celkem bez projektů ESF	29 777	20 262	13 587	11 842	18 498
Celkem s projekty ESF	29 777	20 262	20 554	48 805	66 632

Zdroj: *Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)*

3.7 SWOT analýza okresu Blansko

Za nejvýznamnější silnou stránku je považována dlouhodobá průmyslová výroba v okrese zajišťována zejména společnostmi Metra Blansko, ČKD Blansko, Minerva Boskovice a Tylex Letovice. Nejslabší stránkou je stále velmi vysoký počet uchazečů o zaměstnání připadajících na 1 volné pracovní místo, který uchazečům značně stěžuje hledání práce. Velkou příležitostí pro okres může v budoucnu být příliv nových investorů a výstavba dalších průmyslových zón, jelikož právě těch je zde velký nedostatek. Naopak hrozbou je i nadále pokračující vliv hospodářské krize spolu s úpadkem či stěhováním velkých podniků, tedy další úbytek pracovních míst.

Tab. 16: SWOT analýza okresu Blansko

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> • dlouhodobá tradice v řadě průmyslových odvětví • vysoká dopravní dostupnost krajského města Brna • velmi nízký podíl nekvalifikované pracovní síly • relativně podprůměrná úroveň mezd jako „motivační faktor“ pro potenciální investory • značný turistický potenciál 	<ul style="list-style-type: none"> • vysoká míra nezaměstnanosti • chybějící infrastruktura zejména v malých obcích • velmi nízký počet volných pracovních míst • nízká úroveň tvorby nových pracovních míst • nedostatek pracovních příležitostí na venkově • podprůměrná úroveň mezd
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> • příliv investorů do průmyslových zón • posílení využití nástrojů APZ • maximální využití financování z prostředků EU (zejména z ESF) • využití provázanosti ČR s evropským trhem práce • usnadnění podnikání ze strany státu • rozvoj cestovního ruchu 	<ul style="list-style-type: none"> • zánik či přemístění významných podniků • neefektivní čerpání dotací z EU • odliv kvalifikované pracovní síly díky nízké úrovni mezd do sousedních okresů • pokračující vliv hospodářské recese • další příchod cizinců jako levné pracovní síly • úbytek pracovních příležitostí

Zdroj: *Vlastní zpracování*

4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Na základě nedostatků zjištěných z provedené analýzy navrhu v následující kapitole opatření, která by dle mého názoru měla mít pozitivní vliv na snížení míry nezaměstnanosti v okrese Blansko. Pro značnou komplikovanost problematiky nezaměstnanosti je důležité, aby se do procesu snižování nezaměstnanosti zapojily mimo ÚP, který je přímo určen pro boj s nezaměstnaností a pomoc nezaměstnaným, i podnikatelé, investoři, školy a další úřady, jelikož není v kompetenci ÚP vytvořit tolik nových pracovních příležitostí a zvýšit kvalifikaci tolika lidem jako při zapojení a pomoci zmíněných institucí.

V kapitole se zaměřím na 3 nejdůležitější oblasti při snižování míry nezaměstnanosti, a to na celkový rozvoj regionu, díky němuž by v konečném důsledku mělo dojít k vytvoření nových pracovních míst, na možnosti uplatnění problémových skupin nezaměstnaných a v neposlední řadě na zefektivnění aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Blansko.

4.1 ROZVOJ REGIONU

Okres Blansko byl prosperujícím regionem až do příchodu ekonomické krize, díky níž musela celá řada firem podstatně omezit provoz nebo úplně zanikla. Ekonomická situace se zde vlivem těchto událostí v posledních letech podstatně zhoršila a v současné době se již blanensko řadí mezi hospodářsky slabé regiony ČR. (16)

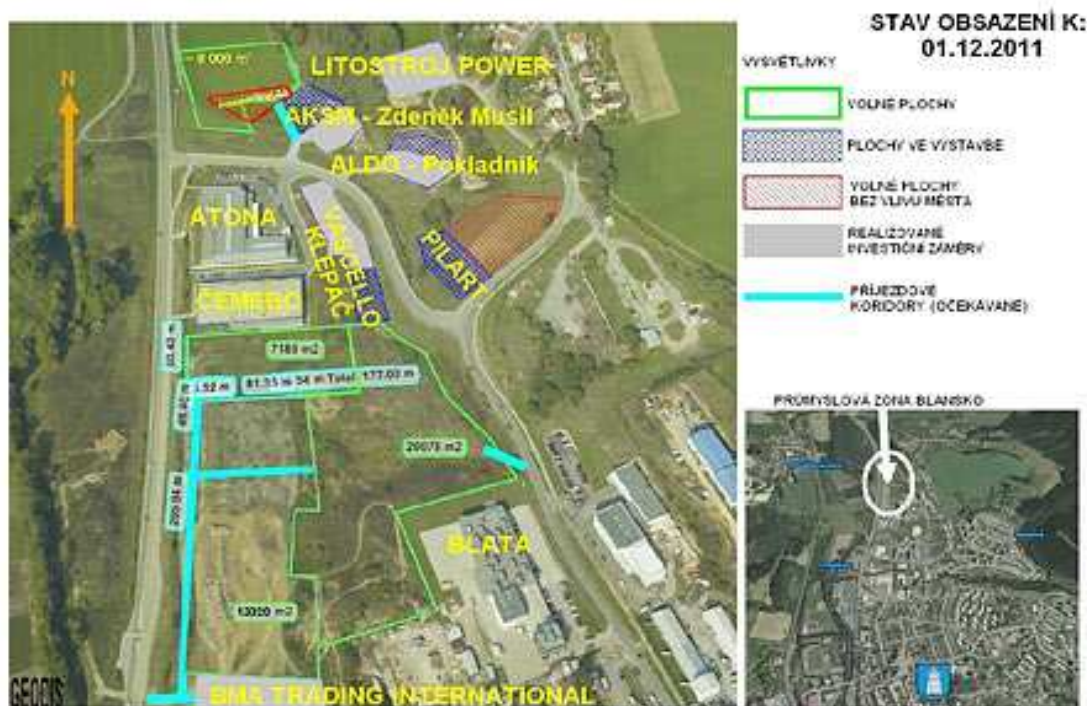
Řešením této problematiky je dle mého názoru rozvoj regionu, který by přinesl atraktivnější regionu jak pro tuzemské, tak i pro zahraniční investory, v důsledku čehož by zde měly vzniknout nové pracovní příležitosti. Právě atraktivita regionu je základním předpokladem k jeho budoucímu úspěchu.

Jedním ze způsobů získání tolik potřebných investorů je podpora a zviditelnění průmyslových zón. V okrese Blansko je již vybudováno několik těchto zón, ale ani jedna neplní svoji funkci v dostatečné míře.

4.1.1 Průmyslová zóna Blansko - Vojánky

Průmyslová zóna Blansko - Vojánky se nachází v severní části města Blanska na rozhraní katastrálních území Blansko, Horní Lhota, Dolní Lhota a Ráječko. Zóna navazuje na stávající průmyslovou zástavbu firem Univa a. s. a Blata s. r. o. Její západní část je ohraničena novou komunikací II/374 Blansko - Ráječko - Rájec, východní část území je ohraničena stávající komunikací Blansko - Horní Lhota. Nejsevernější část území zóny končí cca 200 m jižně od hranice katastrálního území Horní Lhota a Ráječko. Celková velikost zájmového území průmyslové zóny (dále jen PZ) činí cca 13,4 ha. (22)

Obr. 5: Plán obsazenosti průmyslové zóny Blansko - Vojánky k 1. 12. 2011



Zdroj: Průmyslová zóna Blansko-Vojánky (22)

Problémem současnosti ale je, že tato PZ je doposud obsazena jen z poloviny (viz obr. 5). Spousta investorů, která měla o zdejší pozemky zájem, od svého záměru musela odstoupit díky ekonomické krizi. Od té doby se Blansku nedaří získat nové investory, přestože ceny pozemků jsou zde mnohonásobně nižší než v nedalekém Brně. Poptávka po takovýchto prostorách je obecně nižší a investoři dávají pro výstavbu svých podniků přednost místům s dobrou dostupností klíčových dopravních tahů, z čehož těží např. sousední okres Vyškov. (23)

Výhodou této zóny je již vybudovaná výborná technická infrastruktura, na kterou město získalo výraznou dotaci od státu (22 509 000 Kč z celkových 57 719 236 Kč), díky čemuž si ale nemůže dovolit slevit z ceny pozemků, jelikož by tak porušilo pravidla dotace.

Za další výhodu považuji dostatek kvalifikované pracovní síly, která je založena na tradiční průmyslové výrobě v regionu. V kombinaci se stávajícím školským systémem předurčuje mnohem větší stabilitu, než levná pracovní síla, tudíž ji investoři zcela jistě ocení při náboru nových zaměstnanců.

Přestože blanenské Vojánky výhodou dobré dopravní obslužnosti nedisponují a zahraniční ani významní čeští investoři o toto místo neprojevují velký zájem, mohlo by se zde povést zrealizovat investice některých méně významných českých společností. V takových případech se daří zejména firmám, které jsou napojeny na již existující společnost sídlící v regionu, případně místním expandujícím podnikatelům. Doporučuji tedy maximálně podpořit tyto investory a nabídnout jim volné plochy ať už k prodeji, nebo pouze k pronájmu, aby byla PZ zaplněna.

Při výběru investorů jsou posuzována tato kritéria:

- kvalita podnikatelského záměru,
- nabídnutá cena za pozemky (nejnižší požadovaná cena 420,- Kč/m²),
- ekonomická stabilita, celková image a kredit investora (Město Blansko si vyhrazuje právo vyžádat od investora hodnotící zprávu, která ověří ekonomickou životaschopnost podnikatelského záměru),
- vztah k regionu.

Domnívám se, že by bylo vhodné přihlížet i k počtu pracovních pozic, která investor dokáže nabídnout. Lze předpokládat, že pokud by byla zbylá část zóny investory využita, mohlo by zde vzniknout až 500 nových pracovních míst.

4.1.2 Průmyslová zóna Boskovice

Průmyslovou zónu v Boskovicích vyčleňuje územní plán na ploše asi 20 ha mezi ulicemi Otakara Kubína a Chrudichromskou. Téměř celá zóna je již zaplněna, na prodej městu zbývá už jen poslední pozemek, o který projevila zájem místní boskovická firma

rozšiřující svoji výrobu. Díky přestěhování a rozšíření své dosavadní plochy bude firma moci přijmout asi 15 nových zaměstnanců. V PZ zůstávají ještě další volné plochy, které už ale patří soukromým majitelům. Pokud se podaří obsadit i zbylou část areálu, je možný vznik i 100 nových pracovních míst, ve většině případů dělnických profesí. (16)

4.1.3 Průmyslová zóna Adamov

V této průmyslové zóně sídlil tradiční výrobce tiskařských strojů Adast Adamov, a.s., u kterého v 80. letech pracovalo téměř 6 000 zaměstnanců. Následně ale docházelo k útlumu výroby a postupnému propouštění, a to až do 19. 3. 2009, kdy byla společnost definitivně zrušena. V současné době jsou zaplněny téměř 2/3 areálu, některé části se podařilo prodat, některé slouží firmám k pronájmům a z části se podařilo vybudovat obchodní centrum. Žádná část areálu již nepatří městu. (16)

V tomto případě by mělo být prioritou města v 1. řadě využití areálů opuštěných budov. Volné prostory jsou vhodné ke skladovacím účelům či pro lehkou průmyslovou výrobu, ale i rozšíření stávajícího obchodního centra by bylo jistou možností, jak prostory nenechat dál chátrat. V této oblasti ale zatím nejsou potvrzeny žádné inovační aktivity.

4.2 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI RIZIKOVÝCH SKUPIN UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Tato kapitola obsahuje návrhy řešení na snížení nezaměstnanosti rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Samozřejmě je zapotřebí podporovat i ostatní uchazeče nespádající ani do 1 ze skupin, které jsou na trhu práce znevýhodněny, avšak rizikovým uchazečům musí být věnována větší pozornost, a to zejména v případech, kdy se uchazeč řadí do více těchto skupin.

4.2.1 Nezaměstnaní déle než 1 rok

Nezaměstnanost osob, které jsou v evidenci ÚP déle než 1 rok, je jak pro okres Blansko, tak i pro celou ČR značným problémem. Z analýzy vyplynulo, že právě tito uchazeči byli po celé sledované období nejpočetnější skupinou nezaměstnaných. Pokud bychom dokonce mluvili o dlouhodobé nezaměstnanosti, museli bychom k uvedené skupině přičíst ještě uchazeče evidované na ÚP déle než 5 měsíců (podle novely zákona

o zaměstnanosti k 1. 1. 2009), tudíž by došlo ke zvýšení jejich hodnoty cca o dalších 10 %. V roce 2010 byl tedy podíl dlouhodobě nezaměstnaných 54 % na celkové nezaměstnanosti. Tato hodnota je podle mého názoru dosti alarmující.

Do této skupiny patří většinou uchazeči o zaměstnání, u kterých se střetlo více rizikových faktorů komplikujících nalezení pracovního uplatnění. Ve většině případů se sem řadí uchazeči s nízkou úrovní vzdělání se zdravotním postižením, či osoby starší 50 let, dále matky pečující o malé děti, případně osoby z menších vesnic s nedostatečným dopravním spojením s místy možného pracovního uplatnění, apod. Někteří z těchto uchazečů se na hledání zaměstnání aktivně podílejí, avšak některý z uvedených handicapů jim v jeho nalezení brání. Řadí se sem ale i lidé, kteří jsou ve snaze najít zaměstnání zcela pasivní, jelikož již ztratili pracovní návyky a naučili se spoléhat na státní sociální podporu, která je leckdy téměř srovnatelná s jejich případnou mzdou. Právě zde spatřuji největší negativa současného stavu. Jelikož předpokládám, že takovéto chování se týká právě osob nezaměstnaných déle než 1 rok (ne dlouhodobě nezaměstnaných, poněvadž 5 měsíců je v současnosti poměrně krátká doba na nalezení vhodné práce), zaměřím se zejména na ně.

Pro tyto uchazeče by bylo třeba zajistit speciální poradenské služby, které by se zaměřily na pochopení životní situace každého jedince a skutečné důvody tak dlouhé nezaměstnanosti, příp. by jim i pomohly orientovat se na trhu práce. Těm, kteří by projevíli zájem o další vzdělávání, by byly nabídnuty rekvalifikační kurzy zaměřené na trh požadované znalosti a dovednosti (většinu matky pečující o děti, jejichž problémem je nutnost upravení pracovní doby, apod.). Ostatním by byly zajištěny finančně hrazené VPP, které by zmírnily jejich závislost na sociálních dávkách. V souvislosti s tímto opatřením navrhuji zvýšit finanční odměnu zaměstnavatelům zajišťujícím VPP, jimiž jsou zejména obecní a městské úřady, aby měly i nadále zájem pokračovat v této aktivitě. Jsem toho názoru, že by opět mělo platit již zřejmě zapomenuté heslo: „Bez práce nejsou koláče.“ Z tohoto důvodu navrhuji uchazeče z této problematické skupiny, kteří odmítnou vykonávat VPP, motivovat k práci radikálním snížením státních podpor, a to na částku dostačující skutečně pouze na základní životní potřeby. Od 1. 1. 2012 dojde opět ke zvýšení životního a existenčního minima v souvislosti s růstem DPH, což je ale dle mého názoru z pohledu snižování

nezaměstnanosti krokem zpět. Předpokládám, že by v roce 2012 mohlo být do rekvalifikačních kurzů zařazeno alespoň na 150 uchazečů nezaměstnaných déle než 1 rok.

4.2.2 Uchazeči o zaměstnání starší 50 let

Skupina uchazečů o zaměstnání, kteří již překročili 50 rok věku, tvoří v okrese Blansko každoročně okolo 30 % všech registrovaných na ÚP. Tito lidé mají zároveň tendenci k dlouhodobé nezaměstnanosti, která má za následek jejich předčasné vyloučení z trhu práce. Důvodem jejich nezaměstnanosti je především ztráta zaměstnání v době, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu a zároveň o ně zaměstnavatelé pro jejich věk již neprojevují zájem. Obecně jsou totiž preferovány mladší věkové kategorie, neboť představují perspektivnější pracovní sílu. Zaměstnavatelé přibývajících léta většinou spojují se zhoršenými schopnostmi učit se novým věcem, adaptovat se na nové zaměstnání a přizpůsobit se aktuálním podmínkám, konkrétněji s nižší výkonností, nedostatečnou jazykovou vybaveností, neznalostí nových technologií, nevhodnými pracovními návyky či častějšími zdravotními problémy. Po určité době bez zaměstnání či několika nezdarech většinou přestanou tito lidé věřit v nalezení nové práce a snaží se pouze přečkat období do důchodu.

Atraktivitu v očích zaměstnavatelů by těmto uchazečům přinesla vyšší kvalifikace, odborné znalosti a dovednosti a v neposlední řadě i lepší zvládnutí práce s počítačem a moderní komunikační technikou, díky čemuž usuzuji, že nejvhodnějším řešením jejich nezaměstnanosti je poskytnutí rekvalifikačních kurzů. Podle mého názoru by se měly navýšit kapacity kurzů týkajících se práce s PC, případně s využitím výpočetní techniky (např. účetnictví), o které je neustále velký zájem. Problémem této cílové skupiny je však velmi často strach, neochota případně pocit zbytečnosti učit se ovládat tyto technologie. Je tedy nutné nejdříve uchazeče přesvědčit o správnosti a nezbytnosti dále se vzdělávat, a to i v tomto směru. Rekvalifikačními kurzy by mohlo projít až 90 uchazečů z této skupiny nezaměstnaných.

Dalším řešením tohoto problému je poskytnutí určité mzdové dotace zaměstnavatelům, kteří vytvoří pro tyto osoby pracovní místa. Mělo by se jednat o místa na VPP, o něž je ze strany této skupiny nezaměstnaných poměrně velký zájem, a to zejména díky

charakteru práce (lehčí práce, které mohou vykonávat i zdravotně znevýhodnění uchazeči o zaměstnání). Velkou výhodou VPP pro letité uchazeče je často získání zaměstnání přímo v místě bydliště, tudíž odpadá dojíždění, které je problémem zejména v menších obcích. Zaměstnavatelé také umožňují zkrácené úvazky či úpravy pracovní doby. Tímto způsobem by mohlo být umístěno až 50 uchazečů starších 60 let.

4.2.3 OZP

Osoby se ZP jsou specifickou skupinou uchazečů o zaměstnání, kterou je téměř nemožné na trhu práce umístit bez podpory APZ. V okrese Blansko tvoří více jak 19% podíl na celkovém počtu nezaměstnaných, ovšem plně invalidní jsou necelá 4 %. Úspěšným krokem bylo stanovení povinného podílu 4 % OZP na celkovém počtu zaměstnanců, a to pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 25 osob. Zaměstnavatelé, kteří tuto povinnost nemohou splnit (určité práce jsou pro OZP zcela nevhodné, někteří ZP potřebují úpravu pracoviště, apod.) pak mohou využít tzv. náhradní plnění, tj. odebírat výrobky či služby od zaměstnavatelů s více než 50% podílem OZP, odvádět do státního rozpočtu nebo kombinovat všechny zmiňované způsoby. O tyto uchazeče však zaměstnavatelé i přes daňové úlevy příliš nejeví zájem, jelikož jim jejich zaměstnáváním vznikají dodatečné náklady.

Částečným řešením nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením je podpora vytváření SÚPM, a to jak jejich zvýšenou propagací mezi zaměstnavateli, tak i např. prodloužením doby poskytování příspěvku zaměstnavatelům na mzdové náklady těchto zaměstnanců z max. 6 až na 12 měsíců.

Je také vhodné využít projektu „(Do) práce bez obav“, jehož cílem je integrace osob se zdravotním postižením na trh práce. Projekt je financován z ESF a je určen pro Jihomoravský kraj a Vysočinu pro osoby s tělesným, mentálním či duševním postižením a osoby s civilizačními nemocemi. V rámci projektu budou realizovány individuální konzultace, workshopy, vzdělávací kurzy, spolupráce se zaměstnavateli a dalšími subjekty na trhu práce, podpora zaměstnávání klientů na stávajících pracovních místech a podpora vzniku nových pracovních míst, pracovní asistence a podpora udržení pracovního místa. (6)

4.2.4 Absolventi

Absolventi škol jsou další skupinou uchazečů o zaměstnání, kterým ÚP věnuje zvýšenou pozornost a péči. V prosinci roku 2010 bylo na ÚP v Blansku evidováno 500 absolventů, což představuje 8,8 % z celkového počtu nezaměstnaných. Jejich hlavní nevýhodou na trhu práce oproti jiným skupinám uchazečů je nedostatečná praxe, dále pak nesoulad mezi jejich vzděláním a požadavky zaměstnavatelů, touha po výkonu jiného zaměstnání, než na které se soustavně připravovali studiem, nedostatečné komunikační schopnosti, popř. zkreslená představa o výši nástupní mzdy. Jejich přednostmi jsou naopak aktuálnost vzdělání, znalost nových technologií, počítačová a jazyková gramotnost. Jsou samozřejmě značné rozdíly mezi absolventy základních, středních a vysokých škol. Zástupci poslední uvedené skupiny již mají určité pracovní zkušenosti, popř. praxi přímo v oboru, v němž plánují rozvíjet svoji kariéru, které mají možnost získat přímo při studiu. U absolventů základních škol se předpokládá další vzdělávání, popř. uplatnění v některé z méně náročných profesí, tudíž jsou absolventi středních škol nejpočetněji zastoupenou skupinou absolventů.

Již na základní škole je třeba, aby rodiče s dětmi začali řešit jejich budoucnost. IPS (Informační a poradenské středisko) organizuje v souvislosti s touto problematikou besedy a poradenství ohledně volby povolání, která dětem pomohou rozhodnout se při výběru dalšího studia a jejich následném uplatnění v praxi. Doporučuji tedy rodičům v co největší míře využívat služeb tohoto střediska pro ujasnění kariérní budoucnosti svých dětí, aby tak pomohli předcházet nevhodnému výběru dalšího studia svých dětí a tedy i jejich případné nezaměstnanosti.

Hlavním cílem ÚP při uplatňování absolventů na trhu práce by mělo být především pomáhat odstranit hlavní příčinu jejich nezaměstnanosti, kterou je již zmiňovaná nedostatečná praxe. V souvislosti s tímto problémem doporučuji značně zvýšit podporu spolupráce mezi školami a zaměstnavateli. I na středních školách by měly být v osnovách zahrnuty nekolikátýdenní praxe studentů přímo u jednotlivých podnikatelských subjektů či institucí, v závislosti na charakteru studia. Jejich přínosem by pak pro studenty bylo získání nezbytných pracovních zkušeností, návyků a dovedností, jež by zvýšily jejich celkové šance na získání zaměstnání. Značné výhody

z tohoto postupu plynou i pro zaměstnavatele, kteří by si mohli zapracovat svého budoucího zaměstnance, a to téměř zadarmo.

Dále je nutné podporovat další kvalifikační vzdělávání především absolventů základních škol, a to pomocí rekvalifikačních kurzů. Je potřebné pomoci těmto uchazečům a nabídnout jim kurzy, které je připraví na ta zaměstnání, o něž je aktuálně na trhu největší zájem.

Absolventy je také výhodné vzdělávat ve znalosti cizích jazyků. Přes mnohaletou snahu škol ve zdokonalení výuky jsou jazykové schopnosti studentů ve většině případů nevyhovující pro praktické využití. Na rozdíl od počítačové gramotnosti, kterou si mladí studenti velmi rychle osvojí, je výuka cizích jazyků stále velkým problémem. Doporučuji tedy jednotlivým školám zaměřit se zejména na komunikační dovednosti studentů v cizím jazyce, dále pak na zvýšení aktivity na výměnných pobytech studentů a na praxích či stážích v zahraničí.

Předpokládám, že po zavedení těchto opatření by bylo do pracovního procesu zařazeno alespoň o 100 absolventů více, než nyní.

4.3 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V RÁMCI APZ

Aktivní politika zaměstnanosti hraje významnou roli při začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce. Jejím cílem je zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob eventuelně osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů, jejichž prováděním je zajišťována pomoc v podobě zařazení uchazečů do programů aktivní politiky zaměstnanosti, a to zejména formou účasti v poradenských aktivitách, ve školeních a v rekvalifikacích, v odborné praxi, zařazením na krátkodobé pracovní příležitosti a dalšími opatřeními na podporu zaměstnatelnosti. (19)

Nyní budou popsány návrhy týkající se realizace vybraných nástrojů APZ, jejichž souhrn je následně přehledně znázorněn v tab. 17.

4.3.1 Rekvalifikace a poradenská činnost

V souvislosti s růstem míry nezaměstnanosti se zvyšuje i počet osob zařazovaných do rekvalifikačních kurzů. V roce 2010 našlo díky absolvování rekvalifikací v blanenském okrese uplatnění na trhu práce téměř 630 uchazečů o zaměstnání. Celkem bylo na tyto kurzy vynaloženo více než 29 mil. Kč, přičemž přes 92 % této částky bylo financováno ze zdrojů ESF v rámci projektů „Vzdělávej se!“ a Poradenství a rekvalifikace.

Zatímco úspěšnost rekvalifikací byla velice příznivá (téměř 100 %), uplatnitelnost rekvalifikovaných uchazečů měla poněkud proměnlivý vývoj. V roce 2010 si více než 35 % uchazečů absolvujících rekvalifikační kurz nedokázalo najít zaměstnání. Pro řešení tohoto problému doporučuji zefektivnění výběrových řízení uchazečů do rekvalifikačních kurzů, jež jsou již v kompetenci Krajské pobočky v Brně, dále je nutné pružně reagovat na strukturální a inovační změny na trhu práce a přizpůsobit nabídku kurzů jeho potřebám. K tomuto účelu vznikl projekt Evropské komise New Skills for New Jobs, který má za cíl identifikovat předpokládaný vývoj požadavků na kvalifikace v návaznosti na vznik nových typů povolání. (18) V roce 2010 byl největší zájem o obchodní zástupce, kuchaře a truhláře. Jelikož rekvalifikační kurzy obchodních zástupců a kuchařů již probíhají, doporučuji zařadit do nových rekvalifikací kurzy pro truhláře. Navrhuji také užší spolupráci ÚP se zaměstnavateli, pro které by měly být zajišťovány tzv. cílené rekvalifikace zaměřené na jejich konkrétní potřeby. Podstatné je také pokračovat v poradenské činnosti a prohlubovat její význam.

I nadále je důležité navyšovat počet rekvalifikačních kurzů, jelikož jsou pro svůj charakter nejučinnějším nástrojem APZ. Navrhuji umístit do kurzů alespoň o 330 uchazečů více než v předchozím roce, tudíž bude nutné zvýšit investice do rekvalifikací cca o 10 mil. Kč. Celkově by mělo být vynaloženo cca 39 milionů Kč, které umožní rozšířit kvalifikaci 1 300 nezaměstnaným. Pro tyto účely je vhodné v co největší míře čerpat finance ze zdrojů ESF prostřednictvím jednotlivých projektů.

4.3.2 SÚPM

Společensky účelná místa jsou pracovní místa zřízena nebo vyhrazená zaměstnavatelem na základě dohody s ÚP, na něž může být ÚP poskytnut příspěvek, a jsou obsazována jiným způsobem neuplatnitelnými uchazeči o zaměstnání. Většinou se jedná o uchazeče

s více handicapu jako ZP, dlouhodobá nezaměstnanost, věk nad 50 let apod. SÚPM si může po dohodě s ÚP zřídit i sám uchazeč za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. V roce 2010 bylo v okrese Blansko zřízeno celkem 336 SÚPM, což je meziroční nárůst o 83 míst.

Navrhuji i nadále pokračovat v rostoucím tempu zřizování SÚPM u zaměstnavatelů a navýšit tak v dalším roce jejich počet na 270, což vyžaduje vyčlenit z rozpočtu výdaje ve výši cca 13,7 mil. Kč (tj. o 1,8 milionu více než v roce 2010). U vytváření uvedených SÚPM se primárně doporučuji zaměřit na financování z fondů EU. Tato možnost u SÚPM k SVC není, i přesto navrhuji zesílit v příštím roce zejména podporu začínajících podnikatelů a zlepšit podmínky pro jejich vstup na trh. Předpokládám, že za příznivějších podmínek by svoji samostatnou činnost mohlo v následujícím roce zahájit až 130 nových podnikatelů s příspěvkem ÚP v celkové hodnotě 6,7 milionů Kč.

4.3.3 VPP

V roce 2010 bylo na umístění 247 uchazečů vynaloženo více jak 19 mil. Kč, tudíž jsou VPP finančně nejnáročnějším nástrojem APZ v přepočtu na 1 umístěného uchazeče o zaměstnání. I přes tento fakt ale navrhuji zvýšit počet míst na VPP v následujícím roce alespoň na 340, což bude stát přes 30 mil. Kč a bude tedy nejradikálnějším zásahem do rozpočtu. Ovšem považuji za důležité tento krok učinit, jelikož je v okrese Blansko evidováno extrémně velké procento dlouhodobě nezaměstnaných a jeho snížení by mělo být jedním z hlavních cílů APZ. Získání pracovní příležitosti i pracovních návyků je základem pro další uplatňování těchto uchazečů. Opět doporučuji finanční prostředky v maximální možné míře čerpat ze zdrojů ESF.

4.3.4 Ostatní nástroje

Zejména zaměstnavatelům doporučuji, aby se začali zajímat také o ostatní nástroje APZ, jako jsou různé příspěvky (příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na zapracování, příspěvek na dopravu zaměstnanců, apod.), jež jim mohou usnadnit uplatnění i obtížně zaměstnatelných uchazečů.

4.3.5 Projekty ESF

Během roku 2010 se Úřad práce v Blansku podílel na realizaci RIP zpracovaných oddělením implementace ESF pověřeného Úřadu práce v Brně. I následující období doporučuji využívat této možnosti, jelikož projekty působí pozitivně na rozšíření možností APZ a zlepšují postavení znevýhodněných skupin na trhu práce. Navrhuji využití následujících:

- ***Vzdělávání - praxe - zaměstnání***
 - realizace v období od září 2009 do února 2012,
 - dodavatel: Počítačová služba s.r.o.,
 - cílová skupina: uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP v Jihomoravském kraji s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou a věkem do 25 let nebo VŠ do 30 let věku, osoby bez omezení věku po mateřské nebo rodičovské dovolené,
 - aktivity: poradenství, rekvalifikační kurzy (ECDL), zprostředkování zaměstnání, odborná pracovní praxe u institucí veřejné správy (1 rok).
- ***Návrat rodičů na trh práce v Jihomoravském kraji***
 - realizace v období od února 2010 do května 2012,
 - dodavatel: Marlin, s.r.o.,
 - cílová skupina: uchazeči a zájemci o zaměstnání evidovaní na úřadech práce v Jihomoravském kraji a současně pečující o dítě do 15 let věku,
 - aktivity: poradenství, motivační aktivity, rekvalifikační kurzy, zprostředkování zaměstnání, včetně dotovaných pracovních míst.
- ***Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji***
 - realizace v období od ledna 2010 do května 2012,
 - dodavatel: Republikové centrum vzdělávání, s.r.o.,
 - cílová skupina: uchazeči a zájemci o zaměstnání evidovaní na úřadech práce v Jihomoravském kraji bez ohledu na délku evidence s chybějícím či maximálně základním vzděláním,
 - aktivity: individuální poradenství, motivačně - poradenský modul, rekvalifikační kurzy, zprostředkování zaměstnání, specializované poradenství „Start podnikání“. (20)

4.4 ZHODNOCENÍ NÁVRHŮ

Tabulka 17 zachycuje počet vytvořených pracovních míst pomocí vybraných nástrojů APZ a výdaje na jejich realizaci v roce 2010 a plánovaný stav k 31. 12. 2011. Celkové výdaje by se měly zvýšit cca o 25 mil. Kč, přičemž téměř 40 % z nich bude použito na rekvalifikační činnost a 32 % na VPP. V případě rekvalifikací se jedná o nástroj, který jako jediný dokáže zvýšit kvalifikaci uchazeče o zaměstnání a zlepšit tak jeho uplatnitelnost na trhu práce, v případě VPP o nástroj, který velmi pomáhá při zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných osob, tudíž je považuji za nejdůležitější a nejefektivnější způsoby řešení vysoké nezaměstnanosti. Právě z těchto důvodů jsem se rozhodla o tak radikální navýšení počtu míst a tedy i výdajů vytvořených pomocí uvedených nástrojů. I tento rok doporučuji maximálně využívat financování prostřednictvím fondů ESF.

Tab. 17: Výdaje APZ pro rok 2010 + návrhy na výdaje APZ pro rok 2011 (v tis. Kč)

Nástroj APZ	2010		Plán na 2011	
	Počet pracovních míst	Výdaje v tis. Kč	Počet pracovních míst	Výdaje v tis. Kč
rekvalifikace a poradenská činnost	84	2 227	113	2 990
SÚPM u zaměstnavatelů	111	4 066	120	4 400
SÚPM k SVČ	99	5 140	130	6 750
VPP	70	6 085	110	9 562
projekty ESF - OP LZZ - rekvalifikace	885	27 087	1 187	36 330
projekty ESF - OP LZZ - VPP	148	13 179	230	20 480
projekty ESF - OP LZZ - SÚPM	126	7 868	150	9 360
ostatní nástroje	10,5	980	20	1 860
Celkem	1 533,5	66 632	2 060	91 732

Zdroj: *Vlastní zpracování*

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo za využití informací získaných analýzou vývoje míry nezaměstnanosti v okrese Blansko v období 2006 - 2010 navrhnout řešení vedoucí k jejímu snížení.

Úvodní část je věnována představení institucí zajišťujících státní politiku zaměstnanosti na území okresu, tedy kontaktního pracoviště Blansko Krajské pobočky Úřadu práce ČR a kontaktního pracoviště Boskovice Krajské pobočky Úřadu práce ČR. Následně je uvedena definice cíle práce a poté teoretické poznatky týkající se problematiky nezaměstnanosti čerpané z odborné literatury. Další kapitola je zaměřena na analýzu nezaměstnanosti ve stanoveném období ve světě, zemích EU, ČR, Jihomoravském kraji a v okrese Blansko, ve kterém je provedena jak detailní analýza jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání, tak i rozbor výdajů na aplikované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a popis jejich využití. V závěru práce je formulován souhrn návrhů, které by mohly mít pozitivní vliv na budoucí vývoj míry nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti v každém okrese závisí na mnoha faktorech, jako je ekonomická vyspělost regionu, přítomnost nadnárodních společností, vybudovaná infrastruktura, kvalifikovaná pracovní síla, apod. Okres Blansko se řadí k oblastem nejvíce postihnutým světovou ekonomickou krizí, jejímž následkem bylo mimo jiné i dramatické snížení počtu pracovních míst, což se samozřejmě projevilo extrémním nárůstem míry nezaměstnanosti. Zatímco v letech 2006 - 2007 se míra nezaměstnanosti v okrese pohybovala hluboko pod krajským i celorepublikovým průměrem, od května r. 2008 vysoce rostla a oba průměry následně mnohem výrazněji převýšila. Tato skutečnost zapříčinila, že je dnes okres považován za jeden z hospodářsky nejslabších regionů v ČR.

Nejobtížněji umístitelnou skupinou nezaměstnaných v okrese po dlouhou dobu zůstávají uchazeči evidovaní na ÚP déle než 1 rok, kterých bylo k 31. 12. 2010 registrováno více než 45 %. Za další problematické je možno považovat uchazeče starší 50 let, se základním vzděláním, osoby zdravotně znevýhodněné a absolventy, tudíž by měla být zejména těmto nezaměstnaným věnována zvýšená péče a pozornost.

V souvislosti s těmito fakty jsem navrhla především podporovat ekonomický rozvoj celého regionu pro vytvoření nových pracovních příležitostí a zvýšit využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro efektivnější začleňování nezaměstnaných do pracovního procesu. Jedná se zejména o přizpůsobování struktury rekvalifikačních kurzů aktuálním podmínkám trhu práce a požadavkům zaměstnavatelů a zvýšení jejich počtu, stejně jako počtu míst na veřejně prospěšné práce. Uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které má ÚP možnost využívat, jsou podle mě nejvhodnějšími při řešení jak celkově vysoké nezaměstnanosti, tak i vysokého počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Větší pozornost by měla být věnována také podpoře osob, které se snaží zahájit samostatně výdělečnou činnost, jelikož mají vysokou účinnost na zaměstnanost. Samozřejmě je ale třeba v maximální možné míře uplatňovat i ostatní nástroje a možnosti, jichž lze využít pro zlepšení situace nezaměstnaných.

Otázka financování těchto aktivit je ale složitá, jelikož potřebné zdroje není možné čerpat pouze ze státního rozpočtu. Od vstupu ČR do EU lze ovšem využít možnost podílet se na využívání prostředků strukturálních fondů, z nichž nejvýznamnější je ESF. Celkové výdaje na posílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti by v roce 2011 měly dosáhnout 91 732 000 Kč, přičemž téměř 70 % z nich doporučuji financovat právě ze zdrojů zmíněného fondu, a to pomocí aktivního zapojování do vhodných nejen neregionálních, ale i regionálních projektů, jako jsou Vzdělávání - praxe - zaměstnání, Návrat rodičů na trh práce v Jihomoravském kraji či Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji.

Zatímco tvorba nových pracovních míst v rámci rozvoje regionu má dlouhodobý charakter a její realizaci předpokládám až v průběhu let 2012 - 2015, zvýšení využití potřebných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich přizpůsobení aktuálnímu stavu na trhu práce by bylo třeba uskutečnit již během roku 2011.

Přijetí uvedených opatření by mělo přispět jak ke snížení nezaměstnanosti nejohroženějších skupin uchazečů v okrese Blansko, především dlouhodobě nezaměstnaných, tak i ke snížení celkové nezaměstnanosti. Uchazeči o zaměstnání by měli mít následně snazší možnosti uplatnění na trhu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- 1) *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010*. [online]. 2011 [cit. 2011-10-22]. Dostupné z www: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>>.
- 2) *ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI V 1. POLOLETÍ 2010*. [online]. 2011 [cit. 2011-11-11]. Dostupné z www: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/9784/Analyza_vyvoje_zamestnanosti_a_nezamestnanosti.pdf>.
- 3) BRČÁK, J. a SEKERKA, B. *Makroekonomie*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.
- 4) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 5) *Časové řady*. [online]. 19. 1. 2011, 19. 1. 2011 [cit. 2011-10-04]. Dostupné z www: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady>.
- 6) *(Do) práce bez obav*. [online]. 2011 [cit. 2011-12-17]. Dostupné z www: <<http://www.esfcr.cz/projekty/do-prace-bez-obav>>.
- 7) *CHARAKTERISTIKA OKRESU BLANSKO*. [online]. 2011 [cit. 2011-10-20]. Dostupné z www: <http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_blansko>.
- 8) Interní materiály Kontaktního pracoviště Blansko
- 9) *Jihomoravský kraj*. [online]. 2011 [cit. 2011-10-20]. Dostupné z www: <http://www.3260.cz/jihomoravsky_kraj.htm>.
- 10) JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- 11) KADLECOVÁ, Iva; PTÁČNÍKOVÁ, Naděžda. *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004*. [online]. 2011 [cit. 2011-10-22]. Dostupné z www: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004>.

- 12) KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- 13) KUNEŠOVÁ, H. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 2. vyd. Praha: H. C. Beck, 2006. 319 s. ISBN 80-7179-455-4.
- 14) MACÁKOVÁ, L a kol. *Mikroekonomie - základní kurs*. 9. vyd. Praha: Melandrium, 2005. 275 s. ISBN 80-86175-41-3.
- 15) NAVRÁTIL, Marcel. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. [online]. 2011 [cit. 2011-09-12]. Dostupné z www: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.
- 16) NEJEZOVÁ, Aneta. *Průmyslové zóny na Blanensku jsou poloprázdné*. [online]. 2011 [cit. 2011-11-25]. Dostupné z www: <http://blanensky.denik.cz/zpravy_region/prumyslove-zony-na-blanensku-jsou-poloprzdne-2.html>.
- 17) *Nezaměstnanost absolventů škol*. [online]. 2011 [cit. 2011-11-07]. Dostupné z www: <<http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol>>.
- 18) *Nové dovednosti pro nová povolání (New Skills for New Jobs)*. [online]. 2011 [cit. 2011-12-18]. Dostupné z www: <<http://www.nuov.cz/nove-dovednosti-pro-nova-povolani-new-skills-for-new-jobs>>.
- 19) *Oblast podpory 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti*. [online]. 2011 [cit. 2011-12-18]. Dostupné z www: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-2-1-posileni-aktivnich-politik-zamestnanosti>>.
- 20) *Operační programy 2007 - 2013*. [online]. 2011 [cit. 2011-12-20]. Dostupné z www: <<http://www.esfcr.cz/07-13>>.
- 21) PLÍVOVÁ, Viktorie. *Míra registrované nezaměstnanosti v prosinci vzrostla o 1,0 p. b. na 9,6 %*. [online]. 10. 1. 2011 [cit. 2011-09-28]. Dostupné z www: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/10131/10012011.pdf>>.
- 22) *Průmyslová zóna Blansko-Vojánky*. [online]. 2011 [cit. 2011-11-25]. Dostupné z www: <<http://www.blansko.cz/prumyslova-zona/>>.

- 23) *Průmyslové zóny na jihu Moravy obtížně shání investory*. [online]. 2011 [cit. 2011-12-10]. Dostupné z www: <<http://www.ibrno.cz/business/799-prumyslove-zony-na-jihu-moravy-obtizne-shani-investory.html>>.
- 24) SAMUELSON, P. A. *Ekonomie: 18. vydání*. 1. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- 25) *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska*. [online]. 2011 [cit. 2011-10-09]. Dostupné z www: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>>.
- 26) ŠEBELOVÁ, Vladěna. *Blansko ztrácí pověst města průmyslu*. [online]. 13. 10. 2010 [cit. 2011-10-22]. Dostupné z www: <http://blanensky.denik.cz/zpravy_region/blansko-ztraci-povest-mesta-prumyslu20101012.html>.
- 27) *Table unemployment rates*. [online]. 2011 [cit. 2011-09-05]. Dostupné z www: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Table_unemployment_rates.PNG&filetimestamp=20110504123450>.
- 28) VÁCLAVÍKOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 987-80-85819-76-2.
- 29) *Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji 1990 - 2003*. [online]. 2005 [cit. 2011-09-25]. Dostupné z www: <[http://www2.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www2.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)>.
- 30) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

SEZNAM ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
DPH	Daň z přidané hodnoty
EU	Evropské unie
EHP	Evropský hospodářský prostor
EURES	Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services)
ESF	Evropský sociální fond
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	Národní individuální projekt
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OZP	Osoby zdravotně postižené
PaR	Poradenství a rekvalifikace
PP	Pracovní poměr
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PZ	Politika zaměstnanosti
SLDB	Sčítání lidu, domů a bytů
SSP	Státní sociální podpora
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
USA	Spojené státy americké (United States of America)
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZP	Zdravotní postižení

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Křivka nabídky práce	14
Obr. 2: Křivka poptávky po práci.....	16
Obr. 3: Rovnováha na trhu práce.....	17
Obr. 4: Mapa - okres Blansko a okolí	39
Obr. 5: Plán obsazenosti průmyslové zóny Blansko - Vojánky k 1. 12. 2011	62

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Míra nezaměstnanosti v zemích EU k 31. 12. 2010	33
Graf 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2006 - 2010	35
Graf 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v letech 2006 - 2010... 36	
Graf 4: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Jihomoravského kraje v letech 2006 - 2010	37
Graf 5: Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti v okrese Blansko s průměrem ČR v letech 2006 - 2010	41
Graf 6: Srovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných pracovních míst okrese Blansko v letech 2006 - 2010	42
Graf 7: Vývoj počtu nezaměstnaných podle pohlaví v okrese Blansko v letech 2006 - 2010.....	43
Graf 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010.....	45
Graf 9: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence k 31. 12. 2010.....	47
Graf 10: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010	48

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v % v zemích EU v letech 2006 - 2010	32
Tab. 2: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 2006 - 2010	36
Tab. 3: Nezaměstnanost v jednotlivých okresech Jihomoravského kraje k 31. 12. 2010	38
Tab. 4: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v období 2006 - 2010	44
Tab. 5: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v období 2006 - 2010	46
Tab. 6: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v období 2006 - 2010.....	48
Tab. 7: Počet evidovaných absolventů v období 2006 - 2010	49
Tab. 8: Počet evidovaných uchazečů se ZP v období 2006 - 2010.....	50
Tab. 9: Struktura rizikových skupin nezaměstnaných v období 2006 - 2010.....	51
Tab. 10: Struktura zaměstnaných cizinců v období 2006 - 2010.....	52
Tab. 11: Výdaje na PZ v období 2006 - 2010 (v tis. Kč).....	54
Tab. 12: Počet pracovních míst vytvořených nástroji APZ v období 2006 - 2010.....	54
Tab. 13: Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání	55
Tab. 14: Rekvalifikace zájemců o zaměstnání od 1. 10. 2004.....	56
Tab. 15: Výdaje APZ na jednotlivé nástroje v období 2006 - 2010 (v tis. Kč)	59
Tab. 16: SWOT analýza okresu Blansko	60
Tab. 17: Výdaje APZ pro rok 2010 + návrhy na výdaje APZ pro rok 2011 (v tis. Kč)	73

SEZNAM PŘÍLOH

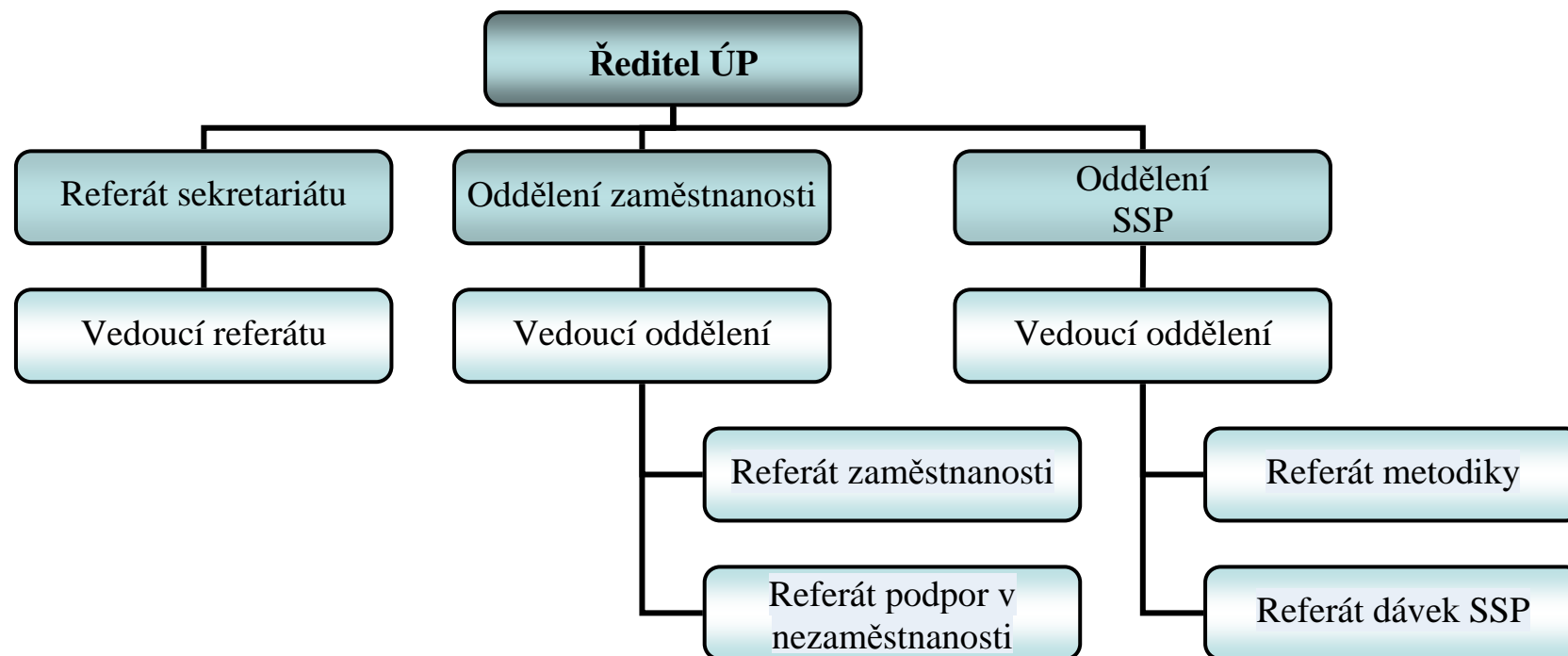
Příloha č. 1: Organizační struktura kontaktního pracoviště Blansko

Příloha č. 2: Organizační struktura kontaktního pracoviště Boskovice

Příloha č. 3: Organizační struktura ÚP Blansko

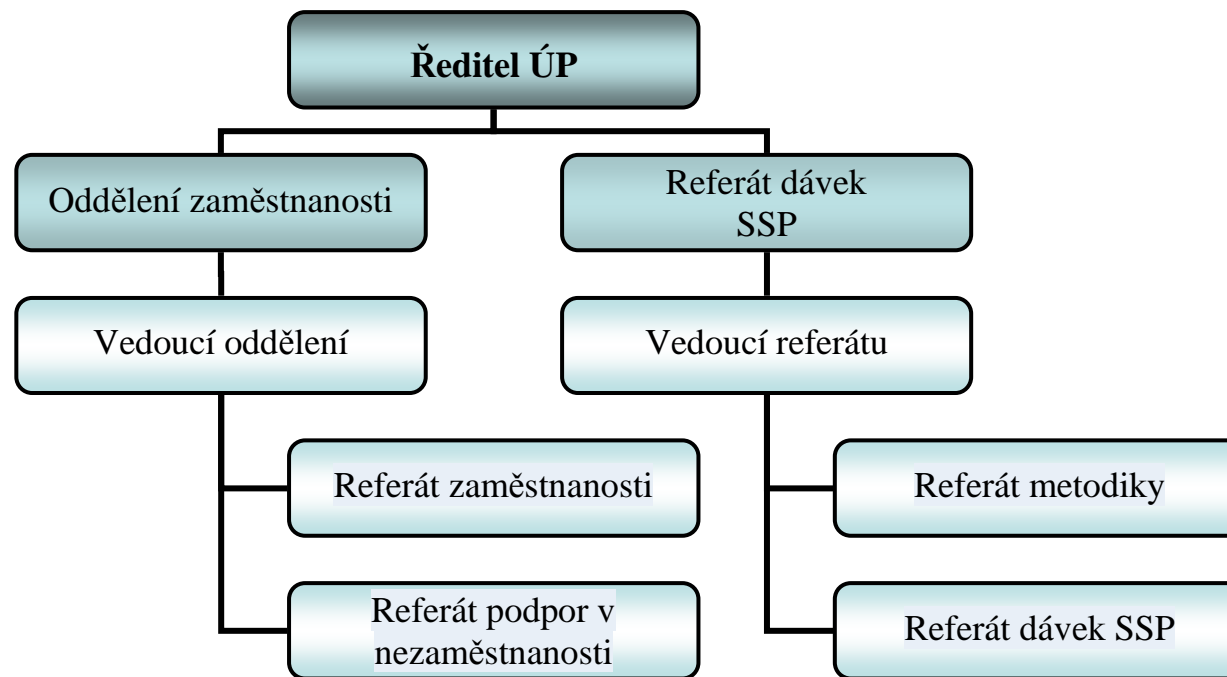
Příloha č. 4: Seznam rekvalifikačních kurzů uskutečněných v roce 2010

Příloha č. 1: Organizační struktura kontaktního pracoviště Blansko



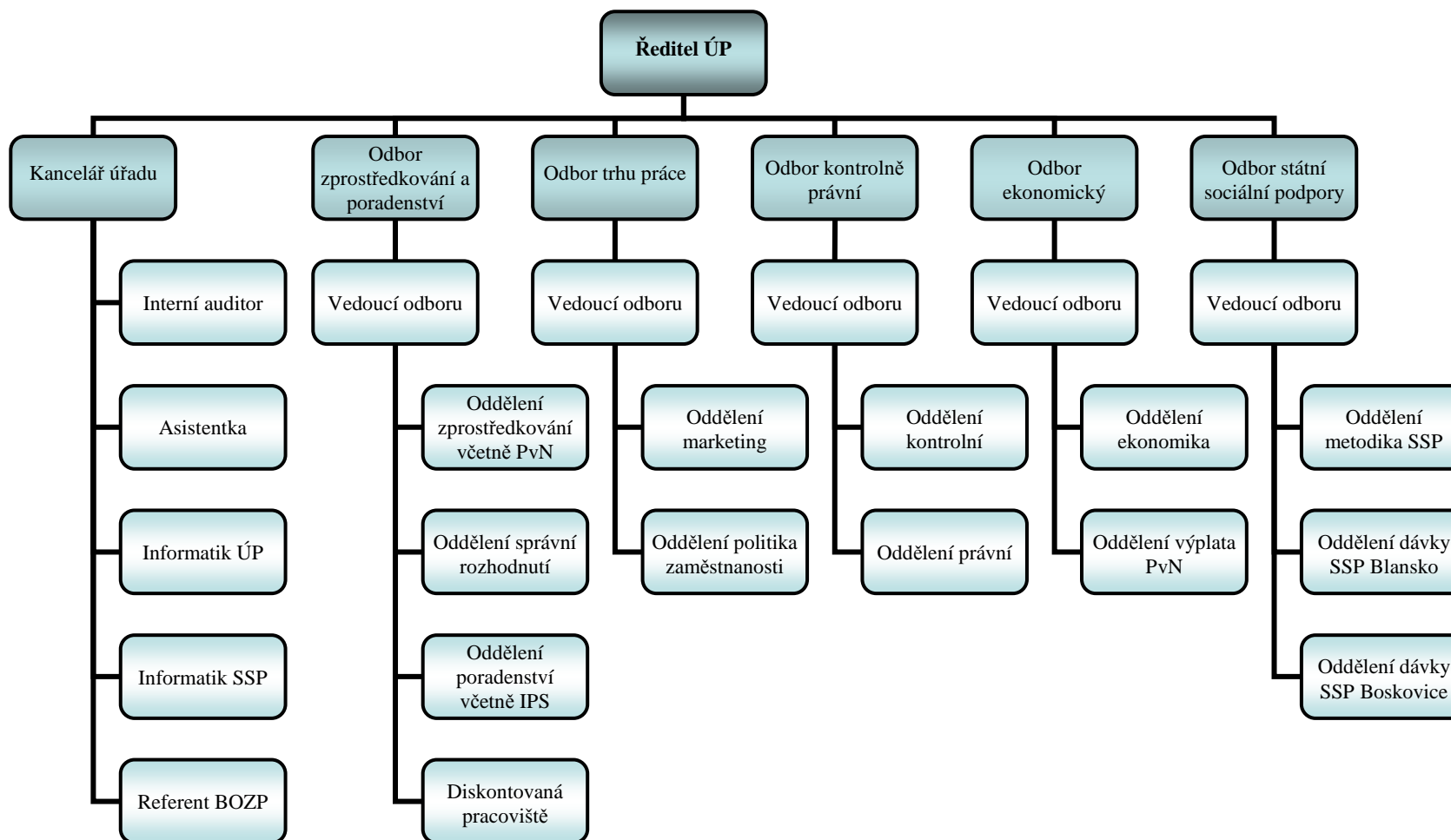
Zdroj: Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)

Příloha č. 2: Organizační struktura kontaktního pracoviště Boskovice



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)

Příloha č. 3: Organizační struktura ÚP Blansko



Zdroj: Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)

Příloha č. 4: Seznam rekvalifikačních kurzů uskutečněných v roce 2010

Kurzy financované MPSV:

Cukrářské práce	Přípravný kurz k výkonu činnosti
Číšnické práce	Pracovník pro řízení činnosti
Čtení a kreslení technické dokumentace (se zaměřením na AutoCAD)	v elektrotechnice
Florista	Přípravný kurz k výkonu činnosti
Holičské a kadeřnické práce	Pracovník znalý práce v
Hostinská činnost	elektrotechnice
Kosmetické služby	Technicko-administrativní pracovník
Kuchařské práce	s obsluhou vysokozdvížného vozíku
Manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže	(skladník)
Masér pro sportovní a rekondiční masáže mimo oblast zdravotnictví	Tetování
Obchodní zástupce	Trvalé líčení
Obsluha elektrovozíku a motovezíku	Tvorba www stránek
Obsluha osobního počítače	Účetnictví a daňová evidence
Obsluha osobního počítače dle osnov ECDL	Uměleckořemeslné zpracování textilu
Pracovník grafického studia	Vizážistika a barvové poradenství
Pracovník v oblasti IT	Všeobecný sanitář
Pracovník v sociálních službách	Základní kurz ručního obloukového
Prodavačské práce	svařování obalenou elektrodou
Programování a obsluha CNC strojů	Základní kurz svařování v ochranné
Přípravný kurz k dílčím kvalifikacím	atmosféře netavící se elektrodou, mat.
Přípravný kurz k výkonu činnosti	- vysokoleg. austen. oceli
Pracovník poučený v elektrotechnice	Základní kurz svařování v ochranné
	atmosféře tavící se elektrodou
	Základy managementu kvality
	Základy podnikání
	Zhotovování sukni, halenek a šatů

Kurzy financované z ESF:

Administrativní pracovník	Odborná způsobilost k řízení
Barman	motorových vozidel D, D+E vstupní školení
Cukrářské práce	Pedikúra včetně nehtové modeláže
Číšnické práce	Pekařské práce
Daňová evidence	Personalistika
Daňový specialista	Pracovník grafického studia
Holičské a kadeřnické práce	Pracovník v sociálních službách
Kosmetické služby	Pracovník znalý práce v elektrotechnice
Kuchařské práce	Prodavačské práce
Manikúra včetně nehtové modeláže	Řidičské oprávnění skupiny "C"
Montáž suchých staveb	Řidičské oprávnění skupiny "D"
Obsluha CNC strojů	Těžba dřeva s ruční motorovou řetězovou pilou
Obsluha elektrovozíku a motovozíku	Tvorba www stránek
Obsluha osobního počítače	Účetnictví
Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)	Vazba a aranžování květin
Obsluha tuční řetězové pily a křovinořezu	Vizážistika a barvové poradenství
Odborná způsobilost k řízení motorových vozidel C, C+E vstupní školení	Výroba lahůdek studené kuchyně
	Zahradnické práce
	Zámečnické práce
	Základy obsluhy osobního počítače
	Základy podnikání

Zdroj: *Vlastní zpracování s využitím interních dat ÚP (8)*