



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ  
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUTE OF FINANCES

## NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE HODONÍN

SUGGESTION FOR REDUCTION OF UNEMPLOYEMENT IN THE DISTRICT OF HODONÍN

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

TOMÁŠ BURDA

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2010

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Burda Tomáš**

---

Daňové poradenství (6202R006)

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

**Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Hodonín**

v anglickém jazyce:

**Suggestion for Reduction of Unemployment in the District of Hodonín**

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BRADLEY, R., S. Makroekonomie dnes. Brno, Computer Press, 2004. 412s. ISBN 80-251-0169-X.

BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8.

HALÁSKOVÁ, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita. 2001. 93s. ISBN 80-7042-595-4.

JÍROVÁ, H. Deformace na českém trhu práce. 1. vyd. Praha: ČVUT, 2002. 85s. ISBN 80-7079-635-9.

NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha VŠE, 2002. 151s. ISBN 80-245-0350-6.

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

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2009/2010.

L.S.

---

Ing. Pavel Svirák, Dr.  
Ředitel ústavu

---

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA

V Brně, dne 31.05.2010

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce řeší problematiku nezaměstnanosti v okrese Hodonín v období let 2005 – 2009. Analyzuje strukturu uchazečů o zaměstnání dle několika různých kategorií a navrhuje možná řešení ke snížení nezaměstnanosti a zlepšení situace na trhu práce v budoucnosti.

## **ABSTRACT**

This bachelor's thesis deals with the problem of unemployment in the district of Hodonín in the years 2005 – 2009. It analyzes a structure of applicants for a job according to different categories and suggests possible solutions to reduction of unemployment and to improve of situation on the labour market.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti

## **KEY WORDS**

Unemployment, rate of unemployment, active employment policy

## **BIBLIOGRAFICKÁ CITACE**

BURDA, T. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Hodonín*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2010. 71 s. Vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

## **ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ**

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

V Brně dne 2. června 2010

.....

## **PODĚKOVÁNÍ**

Tímto bych chtěl poděkovat Doc. Ing. Lud'ku Mikulcovi, CSc., vedoucímu bakalářské práce, za velmi cenné připomínky a rady, které mi během zpracovávání této práce poskytl. Dále děkuji panu RNDr. Vladimíru Št'ávovi, řediteli úřadu práce v Hodoníně za informace a materiály, které mi poskytl, a také panu Ing. Jaroslavu Malátovi z odboru rozvoje města městského úřadu v Hodoníně za svůj čas, který mi věnoval.

## OBSAH

Úvod .....	10
1 Vymezení problému a cíle .....	13
2 Teoretická východiska .....	14
2.1 Trh práce.....	14
2.1.1 Nabídka práce.....	15
2.1.2 Poptávka po práci .....	16
2.1.3 Rovnováha na trhu práce .....	17
2.2 Nezaměstnanost .....	18
2.2.1 Druhy nezaměstnanosti.....	19
2.2.2 Míra nezaměstnanosti .....	21
2.2.3 Inlace .....	23
2.2.4 Inlace a nezaměstnanost .....	24
2.2.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	25
3 Analýza současného stavu .....	28
3.1 Nezaměstnanost v EU .....	28
3.2 Nezaměstnanost v ČR .....	30
3.3 Nezaměstnanost v okrese Hodonín.....	33
3.3.1 Charakteristika okresu .....	33
3.3.2 Nezaměstnanost dle pohlaví.....	38
3.3.3 Nezaměstnanost dle věku.....	39
3.3.4 Nezaměstnanost dle vzdělání .....	40
3.3.5 Absolventi a mladiství .....	41
3.3.6 Osoby se zdravotním postižením .....	42
3.3.7 Další problémové skupiny .....	43
3.3.8 Nezaměstnanost podle délky evidence na ÚP.....	44
3.3.9 Aktivní politika zaměstnanosti.....	45
3.3.10 SWOT analýza .....	52
4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti.....	54
4.1 Strategický plán města .....	55
4.1.1 Rozvoj podnikání a zaměstnanosti .....	56



4.1.2	Rozvoj cestovního ruchu .....	56
4.1.3	Životní prostředí .....	57
4.2	Návrh na zlepšení nezaměstnanosti dle pohlaví .....	58
4.3	Návrh na zlepšení nezaměstnanosti absolventů a mladistvých .....	59
4.4	Návrh na zlepšení nezaměstnanosti dalších problémových skupin .....	59
4.4.1	Osoby starší 50 let .....	59
4.4.2	Osoby se zdravotním postižením .....	60
4.4.3	Matky s dětmi.....	60
4.5	APZ na rok 2010.....	61
	Závěr .....	63
	Seznam použité literatury .....	67
	Seznam příloh .....	68

## ÚVOD

Nezaměstnanost. Obrovský problém současnosti, který většinou lidé nemohou ovlivnit. Nejenom region Hodonínsko, ale i zbytek České republiky je postižen touto nesnází, která ovlivňuje naše životy obrovským způsobem. Hodonínsko jako oblast na jihu Moravy bylo v minulosti postiženo několika bankroty velkých firem, jako třeba Masokombinát. Nedávná krize tuto situaci opět po čase vyhrotila do velkých rozměrů.

Okres Hodonín leží v jižní části Jihomoravského kraje. V rámci kraje sousedí ze západu a severozápadu s okresy Břeclav a Vyškov. Ze severovýchodu má společnou hranici s okresy Kroměříž a Uherské Hradiště ze Zlínského kraje. Jižní hranici okresu tvoří státní hranice se Slovenskem. Svoji rozlohou 1.099 km<sup>2</sup> patří po okresu Znojmo a Brno-venkov k třetímu největšímu okresu kraje. Je tvořen 82 obcemi, včetně tří s rozšířenou působností (Hodonín, Kyjov, Veselí nad Moravou), celkem 157.113 obyvateli.

Jako orgán státní správy zde samozřejmě působí Úřad práce, zřízený ministerstvem práce a sociálních věcí. Úřad práce v Hodoníně je rozdělen do několika sekcí, z nichž každá má na starosti jiný druh požadavků uchazečů, a také na úseky, které spravují samotný úřad a jeho hospodaření. Součástí jsou také dvě dislokovaná pracoviště, a to v Kyjově a Veselí nad Moravou. Celkem tento úřad tvoří 5 pracovišť, dvě v Hodoníně, dvě v Kyjově a jedno ve Veselí nad Moravou.

Úřad práce v Hodoníně v současnosti zaměstnává celkem 142 zaměstnanců. V čele úřadu práce je ředitel, který má svého zástupce, v tomto případě zástupkyni. Náplní jeho práce je řídit úřad v rámci závazných právních předpisů a také organizačního řádu, který byl vytvořen. Dále je zde zaměstnán interní auditor.

Prvním úsekem je *odbor zprostředkování*, který má 50 zaměstnanců. Jejich náplní je především seznámit uchazeče s chodem úřadu, poskytnout jim základní informace o zaměstnání a jejich povinnostech a právech, která mají. Dále samozřejmě vedou evidenci uchazečů a zadávají do systému veškeré relevantní informace, týkající se uchazeče. Pravidelná aktualizace těchto informací je také samozřejmostí.

Druhým úsekem je *odbor trhu práce*, kde je zaměstnáno 16 pracovníků. Ti mají na starost oddělení zaměstnanosti a oddělení aktivní politiky zaměstnanosti. Jednají se zaměstnavateli o nových pracovních místech, z toho také plyne, že sledují trh práce a jeho vývoj. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti také řeší případné finanční příspěvky jak pro uchazeče, tak i pro zaměstnavatele.

Třetím úsekem je *kancelář úřadu práce*, kde je 15 pracovníků. V rámci tohoto úseku jsou zde oddělení vnitřní správy a oddělení informatiky, která mají na starost fungování úřadu z hlediska interního, tedy informační systémy a samotné dokumentace.

Dalším úsekem je *odbor kontrolní, právní a správní*. Zde pracuje 11 zaměstnanců rozdělených do dvou oddělení – oddělení kontroly zaměstnanosti a dávek státní sociální podpory a oddělení finanční kontroly a správního řízení. Tady je zahrnuta kontrolní činnost u zaměstnavatelů a také kontrola nad dávkami státní sociální podpory. Druhé zde jmenované oddělení se zabývá finanční kontrolou a zastupováním úřadu práce u soudů a jiných správních řízení. Další z oblastí, která sem spadá, je sledování aktuálních právních předpisů, které přímo souvisejí s chodem a činností úřadu práce. Poslední velkou oblastí činnosti oddělení je vymáhání pohledávek vůči úřadu práce.

*Finanční oddělení* zaměstnává 4 pracovníky a oddělení ekonomiky a investic další 3. Náplní jejich práce je samozřejmě ekonomický chod úřadu a jeho finanční stránka. Dále má na starosti veškeré investiční projekty, kterých se úřad účastní.

Posledním úsekem je *odbor státní sociální podpory dislokované pracoviště Hodonín*, kde je zaměstnáno celkem 41 pracovníků. Pod tento úsek spadají čtyři oddělení, a to oddělení finančních dávek státní sociální podpory (dále SSP) dislokované pracoviště Hodonín, dále oddělení dávek se stejným pracovištěm, potom oddělení dávek dislokované pracoviště Kyjov a oddělení dávek dislokované pracoviště Veselí nad Moravou. Tato pracoviště mají na starost správné vyplácení dávek osobám, kterým jsou určeny a směrovány.

Dále fungují v rámci úřadu tzv. *poradní orgány* ředitele, které jsou veskrze všechny obsazeny stávajícími pracovníky úřadu. Z toho důvodu se také tyto poradní orgány

nezapočítávají do celkového stavu zaměstnanců úřadu. Mezi tyto orgány patří poradní sbor, likvidační komise, krizový štáb, odborná pracovní skupina, komise pro výběr zakázek malého rozsahu, okresní rada pro rozvoj lidských zdrojů, náhradová komise, komise pro odškodnění úrazů, komise aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ), komise k ocenění majetku, komise pro výběr zakázek APZ a skartační komise.

Na rozdíl od jiných pracovišť tohoto typu nemá úřad práce v Hodoníně nějaké významné problémy, které by musel neprodleně nebo v krátké době řešit.

Budova je moderního stylu s novým vybavením, které plně vyhovuje všem požadavkům tohoto pracoviště. Software i hardware, se kterým se zde pracuje, není nijak zastaralý a na současnou dobu velmi výkonný. Navíc je budova velice prostorná jak pro samotné zaměstnance úřadu, tak i pro uchazeče o zaměstnání. I umístění bylo zvoleno velmi dobře. Úřad je blízko centra i hlavního nádraží.

Co se týče vnějších problémů, tam také nejsou výraznější problémy. Kontakt s firmami funguje, jak má, i když přece jenom se občas stane, že firma neoznámí včas svůj úmysl propustit své zaměstnance a úřad práce je tak informován pozdě. V současnosti se v regionu nachází asi 3000 zaměstnavatelských subjektů. Tyto problémy ale nastávají spíše zřídka. Bylo zde také vybudováno 10 chráněných pracovišť, zaměstnávajících celkem 208 zaměstnanců. Zaměstnanost uvnitř samotného úřadu je zde také velice dobrá. Úřad totiž eviduje stovky uchazečů o práci v něm. Stávající zaměstnanci si proto svého místa velice váží a svoji roli pracovníků plní zodpovědně, i s ohledem na to, že platy zde jsou srovnatelné s jinými úřady v celé republice, např. Praze nebo Mladé Boleslavi, kde už to se spokojeností s platy není tak běžné.

# 1 VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍLE

Pro svoji bakalářskou práci s tématem nezaměstnanosti jsem si vybral region Hodonínska, nejenom proto, že odtud pocházím a také zde žiju, ale hlavně z toho důvodu, že se mě tento problém týká. A bude se mě týkat i v budoucnosti. Region se pravidelně zařazuje v žebříčku nejpostiženějších nezaměstnaností na přední místa v celé České republice.

S finanční krizí se tento problém ještě více prohloubil a nynější situace se stává lehce neúnosnou. 11 352 propuštěných lidí na okrese Hodonín ke konci listopadu budiž toho jasným důkazem. Celkem bylo evidováno k 30. listopadu 14,1 procent nezaměstnaných, o více než 4 procenta oproti stejnému období v minulém roce.

Cílem mojí práce je zanalyzovat situaci na trhu práce v tomto regionu, jmenovat problémy, které přímo souvisejí s nezaměstnaností a navrhnout možnosti, jak tento velký problém současnosti pomoci zmírnit. Pokusím se najít řešení jak pro úřad práce v Hodoníně, tak i pro jednotlivé rizikové skupiny nezaměstnaných, které tvoří významnou složku této kategorie.

## 2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

### 2.1 Trh práce

Trh práce je součástí celkového tržního prostředí, ale vedle atributů, kterými je obecně trh charakterizován a mezi které patří např. peněžní vyjádření ceny práce, fungování nabídky a poptávky, volný vnitrostátní pohyb pracovních sil atd., má trh práce svoje specifika. Práce totiž není obyčejným výrobním faktorem, protože nemá stejnou povahu jako ostatní zboží. Vše to plyne z toho, že schopnost pracovat, tedy pracovní síla jako souhrn duševních a fyzických sil, je neoddělitelná od člověka, i když se s ním zcela neztotožňuje. Člověk má svá přání, vůli, práva a v demokratických společnostech svobodně disponuje svojí pracovní silou. (11)

Tržní hospodářství je složeno z různých, relativně samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál.

Práce je výrobním faktorem, který je při výrobě statků nezastupitelný. Podmínka nezastupitelnosti práce je dosud obecně platná pro hospodářské soustavy bez ohledu na jejich konkrétní formu uspořádání, tedy ať už je to tržní či naturální systém, plánované hospodářství atd..

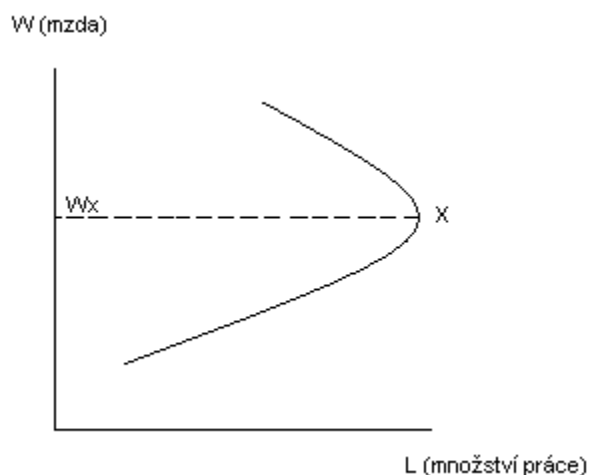
Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na něm je ovlivňován stejnými zákonitostmi jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, jak už bylo uvedeno výše. Tyto rysy jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce.

Význam trhu práce je zvýrazněn některými dalšími základními souvislostmi ekonomik. Jde o to, že v ekonomice jako celku plní trh práce roli převodového mechanismu mezi jednotlivými procesy práce, tedy *nabídkou* (tvorbou statků) a spotřebou, tedy *poptávkou*. Zkrátka můžeme říct, že trh je místo střetu nabídky práce (lidé se nabízejí, svou pracovní sílu, hledají) s poptávkou po práci (firmy nabízejí práci lidem). (1)

### 2.1.1 Nabídka práce

Nabídka práce je zastoupena domácnostmi. Vyjadřuje počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo také počet odpracovaných hodin při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích. Efektem vynakládání práce je mzda, peněžní ocenění vynaložené práce, lépe řečeno jejího mezního produktu.

Nabídka práce je volbou spotřebitele, který porovnává užitek plynoucí z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, které si nakoupil za mzdu, kterou obdržel za to, že volný čas obětuje ve prospěch práce, které nabízí více. „Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času“. ((5) Jírová, str. 8)



Graf č. 1: Křivka nabídky práce (Zdroj: vlastní zpracování)

S růstem mzdové sazby (do bodu x na obrázku č. 1) spotřebitel nabízí více práce, protože každá další hodina práce mu přinese více důchodu, ze kterého plyne větší užitek z výrobků a služeb. Tyto výrobky a služby, které se spotřebovávají, jsou substitutem odpočinku. V důsledku vyšší mzdové sazby (nad bodem x v grafu) dochází k omezení odpracovaných hodin (nabídky práce). To znamená, že vyšší mzdová sazba zvyšuje reálné důchody a spotřebitel mění svou volbu ve prospěch volného času.

V případě nižší mzdové sazby (představuje ji pozitivně skloněná část křivky) převládá *substituční efekt*, což znamená, že se zvýšenou mzdovou úrovní zájem o práci roste, tedy roste nabídka práce.

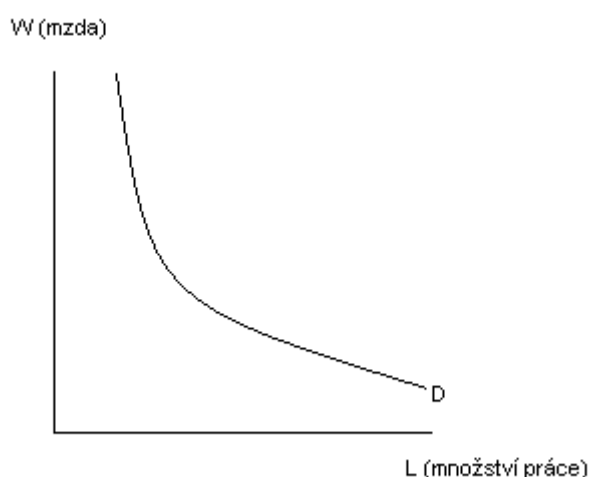
Při vyšší mzdové sazbě naopak převládá *důchodový efekt*. V tomto případě s vyšší mzdou si může spotřebitel dovolit více volného času, nabídka práce tedy klesá.

### 2.1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je odvozenou poptávkou. Závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se vyrábí pomocí práce, a také na omezeních, se kterými firma pracuje.

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Firma poptává takové množství práce, při kterém se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci, tedy mzdě. Mezní produkt práce můžeme definovat jako dodatečný výstup, který je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly, zatímco všechny ostatní vstupy jsou konstantní. Poptávka po práci je tedy závislá na výši mzdové sazby a je určena příjmem menšího produktu práce.

(5)



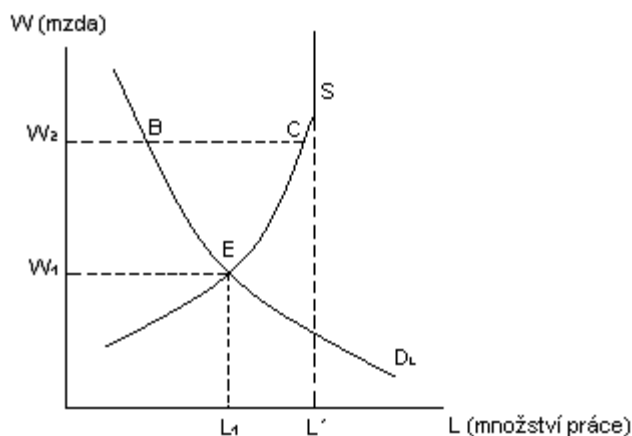
Graf č. 2: Křivka poptávky po práci (Zdroj: vlastní zpracování)



### 2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při určité výši mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdě, a při určitém množství práce. Je dána průsečíkem křivky poptávky po práci a křivky nabídky práce. Tento průsečík určuje rovnovážnou mzdovou sazbu a rovnovážné množství práce.

Mzdové sazby pod bodem rovnováhy vyvolávají nedostatek pracovních sil a naopak při mzdových sazbách nad bodem rovnováhy vzniká přebytek pracovních sil.



Graf č. 3: Rovnováha na trhu práce (Zdroj: vlastní zpracování)

Z obrázku je patrné, že se snižující se mzdou může zaměstnavatel zaměstnat více pracovníků, z toho důvodu je poptávková křivka  $D$  klesající. Křivka  $S$  zobrazuje nabídku práce. Se zvyšující se mzdou nabídka pracovních sil stoupá až do bodu  $L'$ , který znázorňuje bod plné zaměstnanosti. Průsečíkem těchto dvou křivek je bod  $E$ , který představuje rovnováhu na trhu práce při mzdové sazbě  $W_1$  a množství pracovních sil  $L_1$ . Rovnovážná mzda  $W_1$  je hranicí, pod kterou mzdy klesat nebudou.

Úsek  $W_2$ - $B$  znázorňuje množství zaměstnaných pracovních sil. Při takto vysoké mzdě podnikatel jejich počet snižuje. Úsek  $B$ - $C$  tvoří pracovní síly ochotné nastoupit do práce při stávající mzdě, tedy nedobrovolnou nezaměstnanost. Tato skupina chce pracovat při stávající mzdě, ale nemůže nalézt zaměstnání. Úsek  $C$ - $L'$  představuje dobrovolnou nezaměstnanost. To jsou lidé, kteří při stávající mzdě dávají přednost volnému času před prací.

## 2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je stav ekonomiky, je to jeden z jevů tržního hospodářství. Za nezaměstnaného se považuje osoba schopná pracovat, která však nemůže najít placené zaměstnání. Jde tedy o projev nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Jedna z definicí nezaměstnanosti je založena na tom, „že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání, někdy jen na částečný úvazek.“

Podle Mezinárodní organizace práce je **nezaměstnanou** ta osoba, která:

- dosáhla 15 let věku a nemá placené zaměstnání ani příjem z vlastní činnosti
- aktivně hledá práci
- je připravena k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů (9)

Mezinárodní organizace práce (ILO- International Labour Organization) vznikla v roce 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a má za cíl podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. (2)

Zákon také definuje zájemce o zaměstnání a to takto: „Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci“. (12)

Populaci samu o sobě rozdělujeme na 2 oblasti:

1. ekonomicky aktivní obyvatelstvo (zaměstnaní a nezaměstnaní)
2. ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Je také důležité rozlišit osobu, která je označena jako nezaměstnaná, a osobu, která patří mezi ekonomicky neaktivní. **Ekonomicky neaktivní** jsou všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v určeném období nepatřily do

kategorie „pracovních sil“, tj. nemohou být klasifikovány jako osoby zaměstnané nebo nezaměstnané. (3)

### 2.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Nejprve je nutno rozdělit nezaměstnanost podle příčin, které ji způsobují, a to na nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou, sezonní a někdy uváděnou nezaměstnanost skrytou.

#### ❖ Frikční nezaměstnanost

Někteří lidé jsou dočasně nezaměstnaní, protože opustili původní zaměstnání, ať už z důvodů finančních, osobních nebo zkrátka z potřeby ekonomického vývoje. Po nějakou dobu si hledají nové místo. Hledání jim zabere určitý čas, protože se v mnoha případech neodhodlají přijmout hned první nabídku. Očekávají totiž lepší nabídky a chtějí si vybrat.

#### ❖ Strukturální nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují. Tyto změny způsobují, že klesá poptávka po některých profesích, zároveň ale roste poptávka po jiných profesích. Odvětví, která se zmenšují, propouštějí zaměstnance, ale ti si vzápětí mohou najít zaměstnání v expandujících odvětvích. A tady přichází na řadu rekvalifikace, která je nedílnou součástí procesu zaměstnanosti. Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle než frikční. I vysoce kvalifikovaní pracovníci se mohou stát obětí této nezaměstnanosti, jelikož jejich kvalifikace při změnách výroby již nemusí být potřebná. (10)

#### ❖ Cyklická nezaměstnanost

Ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu. Jeho jevem je nezaměstnanost téměř ve všech odvětvích. Cyklická nezaměstnanost zmizí, až dojde k obnovení hospodářského růstu.

#### ❖ Sezonní nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je spojen s fázemi roku, tedy s cykly přírody. Na konci jednotlivých období roku ztrácí mnoho pracovníků své místo v důsledku poklesu rozvoje nejenom průmyslu, ale také dalších oblastí. Dochází tedy k sezonní nezaměstnanosti. (5)

#### ❖ Skrytá nezaměstnanost

Dochází k ní tehdy, když si nezaměstnaná osoba aktivně nehledá práci a ani není registrována jako nezaměstnaná. Jsou to tedy nezaměstnaní, kteří by mohli být zaměstnáni, ale díky jejich neregistrování se o nich neví.

Dále můžeme nezaměstnanost rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. **Dobrovolná** nezaměstnanost je tehdy, „kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá“. (Holman) Proto také často žádnou práci nemůže najít. Existují také důvody, které ovlivňují výši a délku trvání této nezaměstnanosti. Závisí to na tom, jaké jiné příležitosti tito nezaměstnaní mají. Mezi tyto příležitosti patří **podpory v nezaměstnanosti**. Jsou-li nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou nezaměstnaní lidé motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání. Nedobrovolná nezaměstnanost je tehdy, „kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří by dokonce akceptovali cenu nižší), avšak nemohou ji najít“. Hlavní příčinou jsou překážky bránící poklesu mezd. Mezi takové překážky patří například odbory, pokud mají za jeden ze svých cílů prosazování vysokých mezd. (6)

Z toho je mimo jiné patrné, že tento druh nezaměstnanosti má pro člověka mnohem horší důsledky nezaměstnanost dobrovolná. V důsledku toho často dochází k existenčním problémům člověka.

Za další rozdělujeme nezaměstnanost na dlouhodobou a krátkodobou. **Dlouhodobá** nezaměstnanost znamená vyřazení z pracovního procesu, a tento fakt sebou přináší řadu problémů jako ztrátu pracovních návyků a kvalifikace, sociální izolaci atd. Má tedy velký vliv na psychiku člověka. Je způsobena dlouhotrvající hospodářskou recesí nebo

existencí překážek pro pokles mezd. Někdy se sama mění z nedobrovolné v dobrovolnou, protože člověk, který je déle nezaměstnaný, mění svůj způsob života i svůj postoj k zaměstnání. Krátkodobá nezaměstnanost nepůsobí lidem takové problémy a nepředstavuje vážnější hrozbu.

Je také vhodné zmínit další dva pojmy, které spolu úzce souvisí, a které slouží k posouzení role vlády a sledovaných záměrů v oblasti zaměstnanosti. Oba tyto pojmy vlastně odrážejí shodný stav, který v ekonomice nastává. Prvním z těchto pojmů je **plná zaměstnanost**.

Plná zaměstnanost vyjadřuje úroveň zaměstnanosti, při které neexistuje nebo je pouze zanedbatelná nedobrovolná nezaměstnanost. Toto je spojeno především s Keynesovou teorií, která zdůrazňovala úlohu státu (vlády) při ovlivňování agregátní poptávky pomocí nástrojů fiskální politiky a měnové politiky. Růst agregátní poptávky totiž vytváří prostor pro růst výroby a také zvyšování úrovně zaměstnanosti na rozsah plné zaměstnanosti.

Druhým z pojmů je **přirozená míra** nezaměstnanosti, která vyjadřuje míru nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce. Přirozená míra nezaměstnanosti tedy odpovídá takové úrovni zaměstnanosti, při které je míra inflace stabilní, tzn., neroste ani neklesá.

### 2.2.2 Míra nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti zjišťujeme pomocí ukazatele **míry nezaměstnanosti**, kterou získáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil (celkové ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tedy součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných).

Tedy vyjádřeno vzorcem:

$$u = U/L * 100 (\%)$$

kde  $u$  . . . . . míra nezaměstnanosti

$U$  . . . . . počet nezaměstnaných

$L$  . . . . . celkový počet pracovních sil ( $L = E + U$ , kde  $E$  jsou zaměstnaní)

Tento způsob měření má ale nedostatky, protože nepostihuje například osoby, které musí nedobrovolně pracovat na nižší týdenní či měsíční pracovní dobu. Dalším problémem tohoto měření sezonní nezaměstnanost. V pracovních silách totiž nejsou zahrnuty osoby, které nenašly práci během referenční doby (např. 4 týdnů).

Proto je možné posoudit nezaměstnanost dalšími měřítky než jen mírou nezaměstnanosti. Sledují se tzv. specifické míry nezaměstnanosti, které mají sedm různých ukazatelů.

#### ❖ Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných déle než 13 týdnů k celkovému počtu pracovních sil. Vylučuje tedy krátce nezaměstnané, tzn. Ty, kteří pouze mění zaměstnání. Tento ukazatel zdůrazňuje dlouhodobou nezaměstnanost jako mnohem hrozivější než je ta krátkodobá, kterou lze snadno překonat úsporami a podporou v nezaměstnanosti.

#### ❖ Míra propuštěných z práce

Udává podíl lidí, kteří právě ztratili zaměstnání, k celkové pracovní síle. Tento ukazatel se zaměřuje především na ty, kteří ztrátou tohoto zaměstnání ztratili jediné příjmy.

#### ❖ Míra nezaměstnaných dospělých

Další z ukazatelů, který udává podíl nezaměstnaných starších 25 let na počtu pracovních sil starších 25 let.

#### ❖ Míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání

Zahrnuje ty osoby, které hledají zaměstnání na celou pracovní dobu. Tato míra je dána počtem těchto osob k celkové pracovní síle lidí pracujících na celý úvazek.

#### ❖ Běžná míra nezaměstnanosti

Tato míra nezaměstnanosti je oficiální, obvykle citovaná, a udává podíl všech nezaměstnaných, kteří se v posledních 4 týdnech snažili najít si práci, k celkové pracovní síle. V tomto případě jsou nezaměstnanými pouze ti, kteří se nacházejí v této kategorii pouze dočasně a ti, kteří jsou těsně před nástupem do zaměstnání.

#### ❖ Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu

Tady jsou zahrnuti ti, kteří hledají úplné zaměstnání, polovina těch, kteří hledají práci na zkrácenou pracovní dobu, a polovina těch, kteří již takto z ekonomických důvodů pracují. Tento ukazatel zdůrazňuje, že i lidé, kterým je nedobrovolně zkrácena pracovní doba, jsou částečně nezaměstnaní, a že ti, kdo hledají zaměstnání pouze na částečný pracovní úvazek, mají, co se týče nezaměstnanosti, menší váhu, než ti, kdo jej hledají na plný úvazek.

#### ❖ Míra zohledňující rezignované pracovníky

Tento ukazatel je téměř stejný jako ten předchozí, ale s tím rozdílem, že jsou přičtení také ti, kteří by sice chtěli pracovat, ale nevěří, že nějakou práci najdou. (5)

### 2.2.3 Inlace

Inlace je mnohdy chápána lidmi ve špatném smyslu. Ekonomicky znamená **inlace** zvýšení průměrné hladiny cen, nikoliv změnu ceny nějakého konkrétního zboží.

Obecně inflace znamená všeobecný růst cenové hladiny v čase. Představuje průměrnou úroveň cen určitého souboru statků v běžném období ve srovnání s cenami určitého vybraného základního období. Statistické vyjadřování inflace vychází z měření čistých cenových změn pomocí **indexů spotřebitelských cen (CPI)**. Cenová hladina u tohoto indexu bývá vyjádřena jako průměrná úroveň cen souboru (koše) spotřebních výrobků a služeb, spotřebovaných průměrnou domácností. Každý reprezentant má v uvedeném

koši svou váhu, určenou podílem výdajů na daný statek. Do spotřebního koše je zařazeno potravinářské zboží (potraviny, nápoje, tabák), nepotravinářské zboží (odívání, nábytek, potřeby pro domácnost, drogistické a drobné zboží, zboží pro dopravu a volný čas, zboží pro osobní péči aj.) a služby (opravárenské, z oblasti bydlení, provozu domácnosti, zdravotnictví, sociální péče, dopravy, volného času, vzdělávání, stravování a ubytování, osobní péče a služby finanční).

Vliv konkrétní cenové změny na míru inflace závisí na relativní důležitosti daného zboží pro rozpočet spotřebitele.

Kromě tohoto indexu existují také tři **indexy cen výrobců** (PPI). Tyto indexy sledují průměrné ceny, které se týkají výrobců. Jeden index zahrnuje ceny surovin, další pokrývá ceny meziproductů a poslední pokrývá finální výrobky. Uvedené indexy nezahrnují všechny ceny výrobců, ale zaměřují se především na producenty v oblasti těžebního průmyslu, zpracovatelského průmyslu a zemědělství.

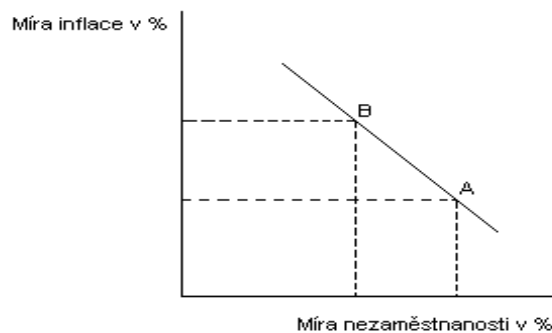
Nejširším cenovým indexem je tzv. **deflátor HDP**, který pokrývá veškerý výstup, včetně spotřebního zboží, investičních statků a vládních služeb. Na rozdíl od indexů CPI a PPI není deflátor HDP založen na fixním koši zboží nebo služeb. Umožňuje, aby se koš měnil podle struktury spotřeby a investic ve společnosti. Jeho hodnota odráží jak změny cen, tak tržní odezvu na tyto cenové změny.

#### 2.2.4 Inflace a nezaměstnanost

Jelikož obě veličiny – nezaměstnanost i inflace – mají své negativní důsledky a jelikož je mezi nimi nepřímý úměrný vztah (v krátkém období), lze volit a koupit lepší výsledky v jedné veličině za cenu horších výsledků v druhé veličině. To je jeden z názorů na vztah mezi inflací a nezaměstnaností. Ne každý tento názor (nepřímá úměra) sdílí také, ale já se budu v této části zabývat právě tímto názorem.

Právě tuto ekonomickou situaci zmíněnou výše zobrazuje Phillipsova křivka. Ta předpokládá, že se nemění setrvačná míra inflace. Pokud zůstává setrvačná inflace stabilní, vyjadřuje Phillipsova křivka zaměnitelnost – substituci - mezi inflací a nezaměstnaností.





Graf č. 4: Krátkodobá Phillipsova křivka (Zdroj: vlastní zpracování)

Zvýší-li se setrvačná míra inflace, posune se krátkodobá Phillipsova křivka vzhůru. Při poklesu setrvané inflace se křivka posune dolů. Tento jev znázorňuje obrázek č. 5.



Graf č. 5: Dlouhodobá Phillipsova křivka (Zdroj: vlastní zpracování)

### 2.2.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, atd.), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Nacházejí uplatnění spíše na

sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Některé z těchto skupin proto potřebují také zvýšenou pomoc poradenství nejen pracovně profesního, ale také psychologického.

#### ❖ Mladší věkové skupiny do 30 let

Do této skupiny patří především absolventi středních a vysokých škol, kteří usilují o své první zaměstnání a oproti ostatním uchazečům jsou znevýhodněni. Nemají praxi a základní pracovní návyky a také postrádají důležité kontakty pro lepší orientaci na trhu práce. V posledních letech míra nezaměstnanosti absolventů značně převyšovala úroveň nezaměstnanosti. U této skupiny vstupuje do popředí hlavně ekonomické hledisko, protože v té době již mnozí žijí nebo právě zakládají své vlastní rodiny. Nedostatek peněz tedy má vliv na celou rodinu, tedy na více osob.

#### ❖ Starší lidé

Nejhůře nesou ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 let. Jednou z možností pro tuto skupinu lidí je samostatné podnikání. Tento způsob může vést k opětovnému nabytí pocitu kontroly nad vlastním osudem. Má to ale i druhou stranu. Na lidi v tomto věku může být tato psychická a fyzická námaha příliš vysoká. Čím je člověk starší, tím jsou jeho návyky pevnější a o to hůře se potom přizpůsobuje novým životním situacím.

#### ❖ Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. Na druhé straně ale zaměstnavatel nese riziko při nadměrném celodenním zaměstnávání žen – matek s dětmi, které mají časté absence narušující plynulost pracovního procesu, což vede k jejich negativnímu hodnocení a posléze k menší ochotě je zaměstnávat. Z toho je patrné, že je velice obtížné skloubit dohromady pracovní povinnosti s těmi mateřskými.

#### ❖ Zdravotně postižení lidé

Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se na trhu práce uplatnit. Doba jejich evidence na úřadech práce bývá několikanásobně delší než doba evidence zdravých jedinců. Následuje často bezvýhodná životní situace a starost rodiny o nezaměstnaného postiženého.

#### ❖ Lidé bez kvalifikace

Tato skupina obsahuje především mladé lidi, kteří jsou obtížně vzdělavatelní a s malým zájmem o práci. Patří sem ale také například alkoholici, recidivisté atd. Jsou to převážně lidi se specifickými charakteristikami svého života. Úroveň kvalifikace tady hraje velice důležitou roli, protože více dovedností znamená větší možnost volby nejen pro zaměstnavatele, ale také pro samotného pracovníka. Zájem o lidi s malou kvalifikací totiž bude postupně upadat, a ti budou posléze nahrazováni levnějšími a přesnějšími stroji.

#### ❖ Romské etnikum

Jelikož většina Romů absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, a navíc se zvyšují nároky uplatnění pracovní síly na trhu práce, bude romské etnikum získávat zaměstnání stále obtížněji. Dříve byli zaměstnáváni v profesích, které vývojem ekonomiky prošly velkými změnami. To mělo za následek změnu kvalifikačních požadavků. (1)

## 3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

### 3.1 Nezaměstnanost v EU

Nezaměstnanost v rámci celé Evropské unie v roce 2009 měla vzestupnou tendenci, což se také vzhledem k tehdejší situaci dalo očekávat. Trend byl nastolen již v roce 2008 a jeho vývoj pokračoval ve stejném duchu i v roce 2009. V lednu byla nezaměstnanost v Evropské unii na úrovni 7,7%. Ve stejném období roku 2008 to přitom bylo o 1,1% méně.

Značný nárůst se zaznamenal již v únoru, kdy se míra nezaměstnanosti v EU vyhoupla na 7,9%. Ve srovnání se stejným měsícem roku 2008 bylo v evropské sedmadvacítce zhruba o tři miliony lidí bez práce více. Celkově bylo v období února 2009 v Evropské unii zhruba devatenáct milionů nezaměstnaných, z toho téměř 13,5 milionu v eurozóně. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v Nizozemsku, kde dosáhla 2,7 procenta. Nejvíce lidí bez práce bylo naopak ve Španělsku (15,5 %), Lotyšsku (14,4 %) a Litvě (13,7 %).

V porovnání s rokem 2008 zaznamenalo sedm států snížení nezaměstnanosti. Opačným směrem se situace v počtu lidí bez práce vyvíjela v devatenácti státech. Nejvíce se nezaměstnanost snížila v Bulharsku, a to z 6,2 % na 5,5 %. Největší snížení zaznamenaly státy, které jsou zároveň na špičce žebříčku nezaměstnanosti, tedy Španělsko, Litva a Lotyšsko.

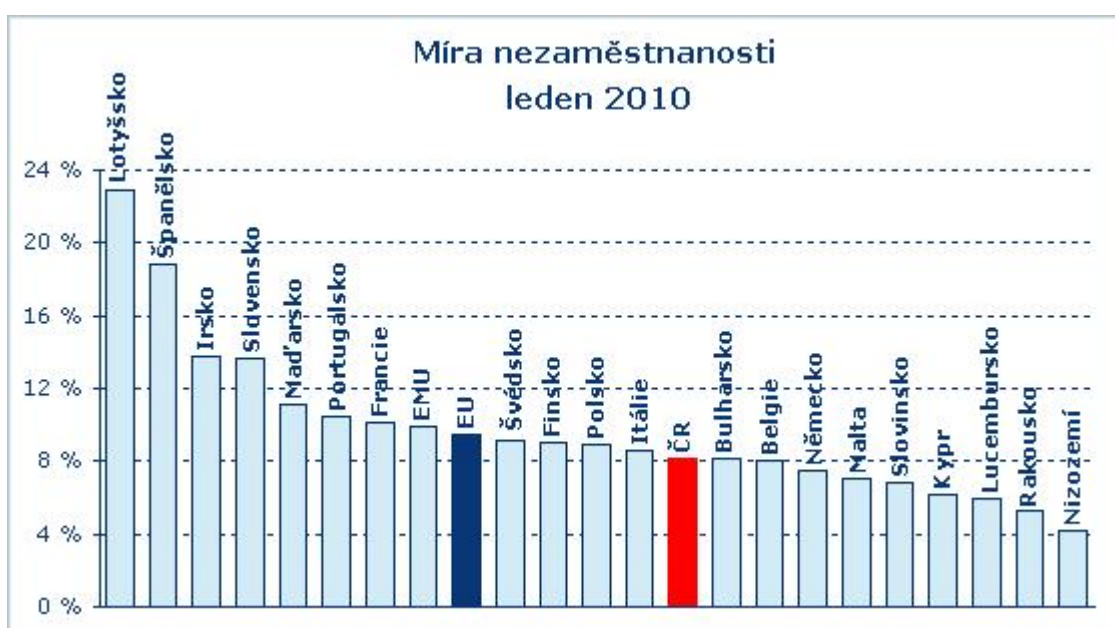
V polovině roku 2009 se nezaměstnanost vyšplhala už na 9%. V srpnu už to bylo 9,1%. Nezaměstnanost nadále rostla i přes veskrze pozitivní zprávy týkající se oživení ekonomiky. V případě evropské sedmadvacítky bylo bez práce nejvíce lidí od března 2004 a v případě zemí platících eurem od března 1999. Eurostat odhadoval, že v tomto měsíci bylo bez práce 21,872 milionu mužů a žen. V meziročním srovnání se nezaměstnanost vyšvihla o 5,008 milionu osob v celé EU a o 3,224 milionu v eurozóně. V rámci Evropské unie na tom bylo nejlépe Nizozemsko s 3,5%. Druhou nejméně postiženou zemí bylo Rakousko, kde míra nezaměstnanosti skončila na 4,7%. Na opačné straně se stále nacházelo Španělsko (18,9%) a Lotyšsko (18,3%).

V meziročním srovnání dopadla nejlépe Belgie, kde nezaměstnanost stoupla oproti srpnu předchozího roku ze 7,5% na 7,9%. Největší růst nezaměstnanosti byl v Lotyšsku, kde míra vzrostla ze 7,4% na 18,3%.

Na konci roku 2009 zůstala situace stejná. Tedy alespoň co se týká spodních pater tabulky, která obývají země s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. V prosinci se zastavila v celé EU na 9,9%, přičemž nejhůře na tom jsou stále v Lotyšsku s 22,6% a také Španělsko s 18,9%. Nejlépe, tedy s nejnižší mírou nezaměstnanosti na tom na konci roku byly Nizozemsko (4,1%) a Rakousko (5,4%).

O práci lidé nejčastěji přicházeli ve výrobě - hlavně v hutnictví a ve strojírenství. Propad v automobilovém průmyslu částečně zastavilo šrotovné. Propouštění se ale nevyhnulo ani službám. Odborníci předpovídají, že se evropská ekonomika dočká mírného oživení až v polovině tohoto roku. Očekává se také, že nejvyšší dvouciferné hodnoty nezaměstnanosti budou u zemí, které byly nejvíce postiženy krizí. V tomto případě jsou to Pobaltské státy, Španělsko a Irsko.

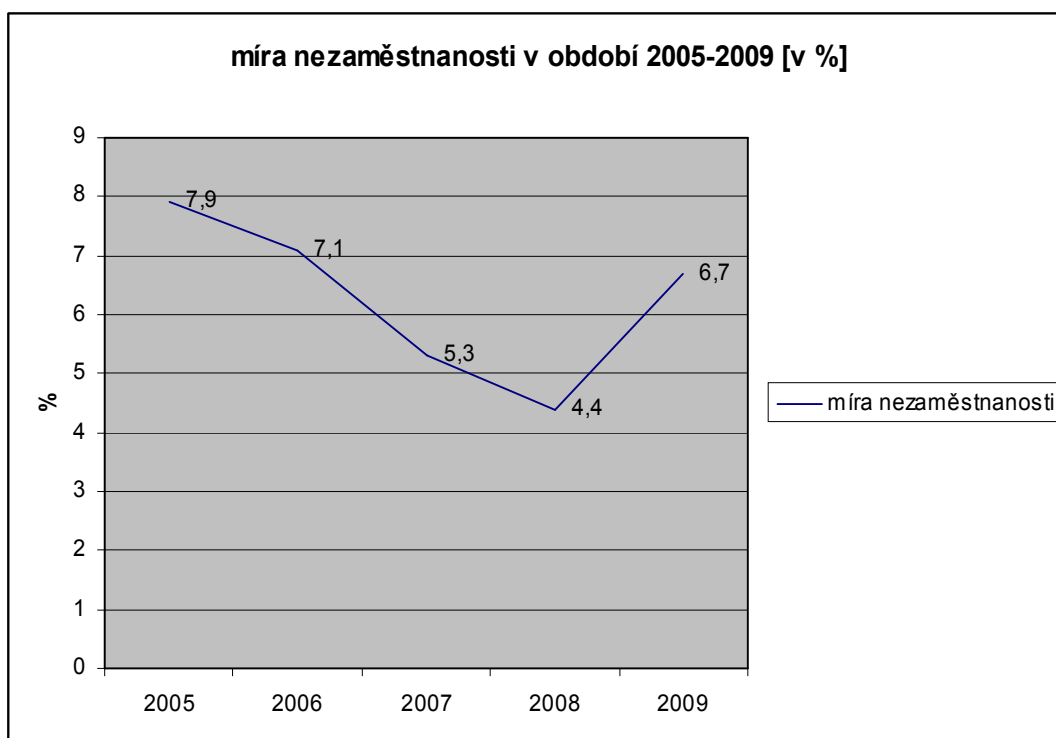
Pro představu, jak se situace změnila na přelomu roku, je níže uvedený graf, který zobrazuje nezaměstnanost v EU za leden 2010. Je zde vidět, že údaje se vzhledem k prosinci roku 2009 téměř nezměnily. Ekonomika tedy byla na závěr roku relativně v klidu. Za grafem následuje tabulka, zobrazující nezaměstnanost v EU za rok 2009. Lépe řečeno za období III – XII/2009. (4)



Graf č. 6: Míra nezaměstnanosti za leden 2010 (Zdroj: [www.csas.cz](http://www.csas.cz), [online])

### 3.2 Nezaměstnanost v ČR

V rámci této kapitoly se zaměřím na ukazatele míry nezaměstnanosti v období let 2005–2009 z důvodů srovnání s minulými lety. Nezaměstnanost je každoročně ovlivňována mnoha faktory. Od počátku tohoto období, kdy obecná míra nezaměstnanosti v České republice dosahovala 7,9% nastal pokles tohoto ukazatele. Nezaměstnanost klesala v celé republice, samozřejmě bráno jako průměr. Ne všude tomu tak bylo. Některé okresy vykázaly nárůst, některé opačný trend. Zlom ale nastal v sezoně 2008-2009, kdy nejenom naši republiku, ale celý svět, zasáhla ekonomická krize a lidé po celém světě začali přicházet kvůli bankrotům velkých společností o svá zaměstnání. Čísla, ukazující počet lidí bez práce, dosahovala nových met a statistikové uváděli, že tyto hodnoty jsou rekordními od období někdy v 1. polovině devadesátých let. Následující graf zobrazuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice za posledních 5 let, tedy období 2005-2009.



Graf č. 7: Obecná míra nezaměstnanosti v období 2005-2009 (Zdroj: csas [online])

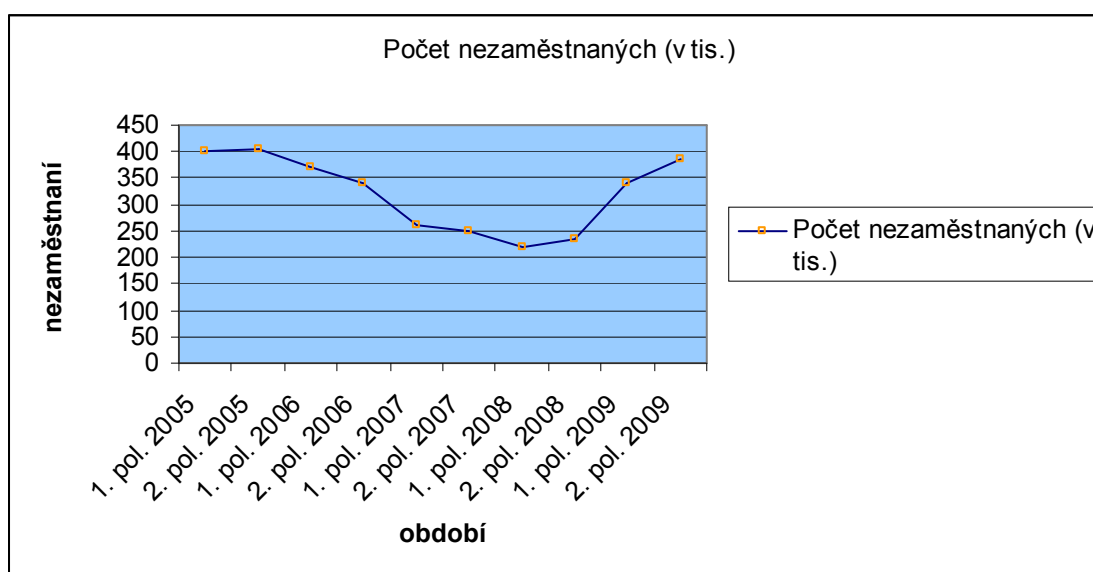
Nyní se zaměřím na jednotlivé roky a situaci, která v této době panovala. V polovině roku 2005 byla obecná míra nezaměstnanosti podle ILO ve věkové skupině 15+ zjištěna podle výsledků výběrového šetření 7,8% a proti stejnému období minulého roku klesla o 0,4 bodu. Na konci roku 2005 bylo zjištěno, že počet nezaměstnaných osob podle metodiky ILO se meziročně snížil o 15,4 tis. osob. To ale nic nezměnilo na ukazateli míry nezaměstnanosti, která byla na stejné úrovni jako v polovině roku.

Začátkem roku 2006 zaznamenala Česká republika pokles obecné míry nezaměstnanosti o 0,7 bodu na 7,1 %, což byla nejnižší úroveň za poslední čtyři roky. I když byla obecná míra nezaměstnanosti v ČR stále nižší, než činil průměr členských zemí EU, míra dlouhodobé nezaměstnanosti v porovnání se zeměmi původní patnáctky EU stále vysoká. Činila 4%, což bylo nad průměrem původní EU15, kde tento ukazatel byl na úrovni 3,3%. Na konci roku bylo dosaženo dalšího rekordu, tentokrát za posledních 8 let. Obecná míra nezaměstnanosti klesla meziročně o 1,3 bodu na 6,6%. V této době vykazují nejnižší hodnoty tohoto ukazatele dle skupin obyvatelstva vysokoškoláci (1,8%) a osoby s úplným středním vzděláním a maturitou (4,4%). Na druhé straně, tedy v těch nejvyšších hodnotách se objevovali osoby se základním vzděláním (22,5%) a nadprůměru bylo dosaženo také ve skupině osob se středním vzděláním bez maturity, kde byli zahrnuti i lidé vyučení. Zde hodnota dosahovala úrovně 7,2%.

V 1. polovině roku 2007 klesla obecná míra nezaměstnanosti meziročně o 1,8 procentního bodu na 5,3%, což bylo nejméně za posledních 9 let, situace se tedy vyvíjela v této době velice dobře a počet lidí bez práce klesal. Údaje o nezaměstnanosti v rámci skupin obyvatelstva zůstávají vesměs stejné, jako v předchozím pololetí. Nižší míru nezaměstnanosti si drží vysokoškoláci a osoby se středním vzděláním s maturitou a na druhé straně jsou osoby se základním vzděláním a lidé s vyučením. Konec roku přinesl další zlomení rekordu. Od roku 1997 nebyla obecná míra nezaměstnanosti na tak nízké úrovni jako ve čtvrtém čtvrtletí roku 2007. Tehdy dosahovala 4,9%. Regionální míra nezaměstnanosti se pohybovala od 2,2 % v Praze a 2,7 % ve Středočeském kraji do 8,3 % v Karlovarském a 9,3 % v Ústeckém kraji. Snížení míry nezaměstnanosti se projevilo ve všech krajích republiky, nejvíce v oblastech s přetrvávající vysokou nebo nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, tj. v Moravskoslezském, Libereckém a Ústeckém kraji. Začátek roku 2008 probíhal ve stejném duchu jako předchozí období.

Obecná míra nezaměstnanosti opět klesla, tentokrát již na 4,3%. V rámci obyvatelstva zůstalo vše na svém z předchozích období. Konec roku se ve statistikách příliš neměnil. Obecná míra nezaměstnanosti sice stoupla, ale jenom velice mírně, a to na 4,4%.

Rok 2009 znamenal zlom, jak jsem už zmínil výše. Svět zasáhla krize a to se zákonitě muselo podepsat na všeobecných makroekonomických ukazatelích nejenom v České republice. Již na počátku roku bylo zaznamenáno zvýšení obecné míry nezaměstnanosti, a to konkrétně o 1,1 procentního bodu oproti stejnému období začátku roku 2008. Dosáhla úrovně 5,8%. Nízkou míru nezaměstnanosti mají trvale vysokoškoláci (1,8 %) a osoby s úplným středním vzděláním s maturitou (4,0 %). Vysoká míra nezaměstnanosti přetrvává ve skupině osob se základním vzděláním (21,9 %) a průměrná je v početné skupině osob se středním vzděláním bez maturity vč. vyučených (6,3 %). V polovině roku již byl nárůst počtu nezaměstnaných více zřetelný než na jeho počátku. Obecná míra nezaměstnanosti vzrostla na 6,4%, což bylo o 2,2 procentního bodu více než ve stejném období roku 2008. Na konci roku již bylo patrné, že situace se nelepší, naopak stále se zhoršuje a lidí bez práce u nás přibývá. Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti rostl až na úroveň 7,3%, což bylo o 2,9 procentního bodu více než před 12 měsíci. (4)



Graf č. 8: Vývoj počtu nezaměstnaných v pololetích období 2005 - 2009 (Zdroj dat: [www.czso.cz](http://www.czso.cz))



### 3.3 Nezaměstnanost v okrese Hodonín

#### 3.3.1 Charakteristika okresu

Okres Hodonín se rozkládá v jihovýchodní části Moravy při hranici se Slovenskem. Jeho území zabírá plochu 1 099 km<sup>2</sup>. Celkovou plochu okresu tvoří ze sedmi desetin zemědělská půda, jednu čtvrtinu území zabírá les, zbylá procenta připadají na ostatní plochy. Střední nadmořská výška okresu je 263 m. Jako v jednom z mála okresů v rámci České republiky se zde nachází ložiska ropy, zemního plynu a lignitu. Příhodné podnebí v kombinaci s geografickou polohou okresu pak skýtá nadprůměrné podmínky pro rozvoj zemědělství.

Na území okresu Hodonín se nachází 82 obcí. Od 1.1.2007 k okresu nově náleží obec Mouchnice (dříve okres Vyškov). Osmi obcím byl udělen statut města, jedna obec má městský charakter. Hlavními regionálními oblastmi jsou území kolem největších sídel okresu: Hodonína, Kyjova a Veselí nad Moravou jakožto obcí s rozšířenou působností, z hlediska územně správního je okres dále rozčleněn do sedmi správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem.

Tab. 1: Města, obce, rozloha (Zdroj:

Ukazatel	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Rozloha (km <sup>2</sup> )	1086	1086	1086	1099	1099	1099
Počet obcí	81	81	81	82	82	82
z toho měst	8	8	8	8	8	8

Ekonomická situace v okrese je dlouhodobě nepříznivá. Tato situace se vleče již od 90. let, kdy přezaměstnané kolosy uvolnily velké množství pracovní síly (tisíce lidí) a výpadek těchto pracovních míst se doposud nepodařilo nahradit adekvátním počtem míst v jiných podnicích. Okres je orientovaný na výrobu a ta je, mimo léta 2006 -2008, v útlumu. V souvislosti s tím je nezaměstnanost jevem velmi rozšířeným, sedmina pracovní síly je nyní bez zaměstnání.

Počtem obyvatel zůstává okres Hodonín třetím nejlidnatějším okresem Jihomoravského kraje. K 31.12.2008 zde žilo celkem 157 084 osob. Z celkového počtu obyvatel bylo 80 030 (50,9 %) žen a 77 146 (49,1 %) mužů. Na 1 000 mužů tak připadalo 1 037 žen. Počet obyvatel okresu se postupně snižuje, zásluhou přirozeného přírůstku se tak v posledních dvou letech ale děje pomaleji.

Tab. 2: Vývoj počtu obyvatel

Ukazatel	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Počet obyvatel</b>					
Celkem	158113	157711	157291	157176	157084
Muži	77426	77301	77136	77146	77138
Ženy	80687	80410	80155	80030	79946
<b>Věková struktura (%)</b>					
0 - 14	15,1	14,7	14,3	14,0	13,7
15 - 64	71,0	71,2	71,4	71,4	71,4
65 a více	13,9	14,1	14,4	14,6	14,9
<b>Průměrný věk obyvatel</b>					
Celkem	39,3	39,6	39,9	40,2	40,5
Muži	37,4	37,8	38,1	38,4	38,7
Ženy	41,1	41,4	41,6	41,9	42,2
<b>Přírůstek obyvatel</b>					
Živě narození	1374	1387	1445	1551	1559
Zemřelí	1613	1653	1720	1610	1558
Přirozený přírůstek	-239	-266	-275	-59	1
Přistěhovalí	1254	1206	1068	1243	1217
Vystěhovalí	1347	1342	1213	1299	1310
Přírůstek stěhováním	-93	-136	-145	-56	-93
Celkový přírůstek	-332	-402	-420	-115	-92

Tabulka uvedená výše zobrazuje vývoj obyvatelstva v okrese Hodonín v letech 2004-2008. Tyto údaje poskytuje český statistický úřad za předchozí rok vždy v květnu roku následujícího, proto tedy chybí údaje z roku 2009.

Dle Registru ekonomických subjektů sídlilo v závěru 3. čtvrtletí 2009 v okrese celkem 32599 subjektů. Z hlediska právní formy šlo z 82,9 % o fyzické osoby (zejména živnostníci), 17,1 % subjektů byly osoby právnické (zejména s.r.o.).

I přes ekonomickou krizi je počet subjektů meziročně o 472 (1,5%) vyšší. A tento přírůstek tvoří zejména živnostníci. Z hlediska odvětví náleží více než polovina subjektů (57,3 %) do oblasti terciární sféry, necelá třetina působí ve sféře sekundární (30,1 %) a desetina (10,5 %) subjektů vyvíjí činnost v odvětvích primární sféry.

Čtvrtina (24,7%) firem působí v oblasti obchodu, 15,6% subjektů v oblasti průmyslu, 14,5% se věnuje stavebnictví a 10,5% představují zemědělské firmy.

Tab. 3: Struktura jednotek evidovaných v RES podle právní formy

Právní forma	30.9.2008		30.9.2009		Δ 2009/2008	
Akciové společnosti	186	0,6%	183	0,6%	-3	-1,6%
Společnosti s ručením omezeným	2563	8,0%	2632	8,1%	69	2,7%
Obchodní společnosti celkem	2820	8,8%	2885	8,8%	65	2,3%
Družstva	97	0,3%	94	0,3%	-3	-3,1%
Státní podniky	8	0,0%	6	0,0%	-2	-25,0%
Ostatní organizace	2431	7,6%	2595	8,0%	164	6,7%
<b>Právnické osoby celkem</b>	<b>5356</b>	<b>16,7%</b>	<b>5580</b>	<b>17,1%</b>	<b>224</b>	<b>4,2%</b>
Živnostníci	22706	70,7%	23015	70,6%	309	1,4%
Soukromí rolníci, zemědělství podnikatelé	2764	8,6%	2792	8,6%	28	1,0%
Ostatní	1301	4,0%	1212	3,7%	-89	-6,8%
<b>Fyzické osoby celkem</b>	<b>26771</b>	<b>83,3%</b>	<b>27019</b>	<b>82,9%</b>	<b>248</b>	<b>0,9%</b>
<b>Celkem</b>	<b>32127</b>	<b>100,0%</b>	<b>32599</b>	<b>100,0%</b>	<b>472</b>	<b>1,5%</b>

V tabulce výše vidíme zastoupení jednotlivých ekonomických subjektů dle právních forem. Oproti roku 2008 lze vidět mírný nárůst. Až na nepatrné poklesy počtu akciových společností, družstev a státních podniků tedy celkový počet subjektů v regionu zaznamenal 1,5 procentní růst. Údaje k této tabulce jsou standardně za období 1 – 3. čtvrtletí.

Rok 2009 byl podle očekávání obdobím silného poklesu výkonu hospodářství a s tím spojeným výrazným zvyšováním nezaměstnanosti. Už ve II. pololetí roku 2008 bylo zřejmé, že se vývoj po několika letech příznivých výsledků obrací opačným směrem. Do evidence v té době začali přicházet zejména muži z výroby a ostatní obory zatím nebyly tolik zasaženy. Ve sledovaném roce však již na úřad práce mířili i lidé z mnoha dalších odvětví a jejich celkový počet (nově evidovaní 15607) nemá v novodobé historii obdoby. A protože celkový počet vyřazených uchazečů v průběhu roku byl podprůměrný, dostal se meziroční přírůstek nezaměstnaných nad 40 %, u dosažitelných uchazečů se dokonce přiblížil jedné polovině a zhruba o polovinu narostla také míra nezaměstnanosti v okrese.

Počet evidovaných uchazečů k 31.12.2009 činil 12681, což je doposud nejvyšší zaznamenaná prosincová hodnota (podobně 31.12.2005 – 12680 uchazečů). Ve srovnání s loňskými 8819 uchazeči jde o nárůst o 3862 osob, resp. 43,8 %.

Počet dosažitelných uchazečů se kvůli redukci pracovních neschopností zvýšil ještě více (o 4035, resp. 47,4 %) a dosáhl rekordní hodnoty bez ohledu na měsíc (12550).

Míra nezaměstnanosti k 31.12.2009 se přiblížila hranici 16,0 % (15,93 %) a hodnotu z roku 2008 překonala o 5,01 procentních bodů! Úroveň nezaměstnanosti v okrese tak byla třetí nejvyšší v rámci celé ČR (vyšší nezaměstnanost vykázaly pouze okresy Most – 16,4 % a Jeseník – 16,9% ).

Pokles ekonomiky a propouštění má přirozeně za následek také omezení počtu pracovních míst, což vede k výraznému zhoršení šance na uplatnění (tedy ke zvýšení průměrného počtu evidovaných uchazečů na 1 místo). Na konci prosince 2009 nabízel úřad práce uchazečům 167 volných míst, o rok dříve bylo vykázáno 589 míst. Meziročně se tedy nabídka práce smrštila o 422, resp. 71,6 % volných míst. Tento pokles ale není způsoben pouze ekonomickou krizí, roli zde hraje i fakt, že v prosinci 2009 došlo k odstranění skrytých nekonzistencí z databáze Úřadu práce, které uměle navyšovaly počet vykazovaných volných míst v předchozím období. O 1 pracovní místo se na konci roku 2009 ucházelo 64,4 osob, což je o 49,4, resp. 329,3% více než před rokem. Důvod plyne z výše uvedeného, tedy více než 40% přírůstek nezaměstnaných a zhruba 70% úbytek volných pracovních míst.

Následující tabulka zobrazuje některé důležité ukazatele nezaměstnanosti jako celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, počet dostupných uchazečů o zaměstnání, počet volných pracovních míst, také ukazatel počtu evidovaných uchazečů na jedno pracovní místo nebo míru nezaměstnanosti za roky 2004 - 2009.

Tab. 4: Hlavní ukazatele nezaměstnanosti v letech 2004 - 2009

Ukazatel	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Δ 2009/2008
PS	81045	79799	77215	78919	77988	78758	770
EUoZ	12 617	12 680	10 834	8 908	8819	12681	3862
DUoZ	11 948	12 098	10 295	8 441	8515	12550	4035
VPM	410	572	807	806	589	167	-422
PEU1VPM	30,8	22,2	13,5	11,1	15,0	64,4	49,4
MN (%)	14,74	15,16	13,33	10,70	10,92	15,93	5,01

Následující tabulka již znázorňuje situaci v okresech Jihomoravského kraje a ČR. Lze z ní vyčíst, že nezaměstnanost v okrese Hodonín je mezi kraji nejvyšší. Rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi Hodonínem a Jihomoravským krajem jako celkem činil 5,35 procentních bodů a mezi Hodonínem a Českou republikou 6,69 bodů. Na počátku roku okres vykazoval 7. nejvyšší nezaměstnanost v ČR, v květnu se umístil až 9., poté se však začal více vzdalovat zbytku republiky a rok končil na 3. místě v sestupném řazení.

Tab. 5: Vývoje nezaměstnanosti v ČR, kraji a jeho okresech za roky 2004-2009 [v %]

Územní jednotka	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Δ 2009/2008
<b>Hodonín</b>	14,7	15,2	13,3	10,7	10,9	15,9	5,01
Znojmo	14,6	14,1	13,6	11,5	10,8	15,4	4,58
Břeclav	11,3	11,1	9,59	7,46	6,92	12,1	5,16
Blansko	8,75	8,1	6,67	5,59	6,53	11,1	4,56
<b>Jihomoravský kraj</b>	10,7	10,2	8,82	6,92	6,83	10,6	3,76
Vyškov	10,4	8,76	6,84	4,88	5,19	9,71	4,52
<b>Česká republika</b>	9,47	8,88	7,67	5,98	5,96	9,24	3,28
Brno-město	9,8	9,21	7,88	5,98	5,75	8,17	2,42
Brno-venkov	7,2	6,73	5,71	4,53	4,44	8,17	3,73

### 3.3.2 Nezaměstnanost dle pohlaví

Počet mužů a žen v evidenci ovlivňují zejména 2 faktory. První z nich představují sezónní vlivy, které způsobují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti během roku. Druhým faktorem je pak celková hospodářská situace určující v jaké úrovni bude křivka nezaměstnanosti probíhat. S oběma faktory je úžeji spjata nezaměstnanost mužů, ženy tedy mají stabilnější zaměstnání podléhající méně stavu hospodářství nebo sezóně. To dokládají čísla, kdy s oživením trhu práce v letech 2006 a 2007 prudce klesnul počet nezaměstnaných mužů, jež do té doby převyšoval počet žen, a pokles nezaměstnanosti žen byl výrazně pomalejší. S nastupující recesí v závěru roku 2008 se pak poměr mezi pohlavími opět obrací, když počet evidovaných mužů prudce roste, až opět převyšuje počet evidovaných žen. V roce 2009 dále tento trend posiluje, když celkový meziroční přírůstek (3862) tvoří téměř ze dvou třetin muži (2514; 65,1%) a jejich počet se v závěru roku dostává na hodnotu o 1200 vyšší, než je počet nezaměstnaných žen. Přes výrazně vyšší počet nezaměstnaných mužů (dosažitelných) byla jejich míra nezaměstnanosti na konci roku o 2 procentní body pod mírou žen. Je to proto, že muži tvoří větší část pracovní síly v okrese (58 %).

Následující tabulky zobrazují vývoj celkového počtu uchazečů v okrese Hodonín podle pohlaví za roky 2005-2009.

Tab. 6: Vývoj počtu uchazečů dle pohlaví

Pohlaví	2005	2006	2007	2008	2009
Muži	6679	5485	4366	4435	6949
Ženy	6001	5349	4542	4384	5732
Celkem	12680	10834	8908	8819	12681

Tab. 7: Uchazeči podle pohlaví celkem

Pohlaví	31.12.2008	31.12.2009	2009-2008
Muži	9,53%	15,09%	5,56 procentních b.
Ženy	12,80%	17,10%	4,30 procentních b.
<b>Celkem</b>	<b>10,92%</b>	<b>15,93%</b>	<b>5,01 procentních b.</b>

### 3.3.3 Nezaměstnanost dle věku

V posledním roce došlo k mírnému omlazení věkové struktury. Větší podíl na celku nyní zaujímá skupina do 25 let a od 25 let do 49 let, naopak menší díl než loni připadá na skupinu od 50 let výše. Tím došlo k poklesu průměrného věku uchazeče o 0,6 roku na 38,1 let.

Dlouhodobý trend byl právě opačný. Podíl padesát- a víceletých se zvyšoval, zatímco problém nezaměstnanosti mladých do 25 let se zmenšoval.

Tab. 8: Věková struktura – muži (M), ženy (Ž), celkem (C)

Věk	31.12.2008				31.12.2009			
	M	Ž	Σ	%	M	Ž	Σ	%
< 25 let	864	716	1580	17,9%	1451	936	2387	18,8%
25 – 49 let	2285	2563	4848	55,0%	3669	3472	7141	56,3%
>= 50 let	1286	1105	2391	27,1%	1829	1324	3153	24,9%
<b>Celkem</b>	<b>4435</b>	<b>4384</b>	<b>8819</b>	<b>100,0%</b>	<b>6949</b>	<b>5732</b>	<b>12681</b>	<b>100,0%</b>
Průměrný věk	38,8	38,6	38,7		38,0	38,2	38,1	

Další tabulka ukazuje věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání v letech 2005-2009, včetně jejich průměrného věku.

Tab. 9: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2005-2009

Věk	2005		2006		2007		2008		2009	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
< 25 let	2841	22,4%	2111	19,5%	1486	16,7%	1580	17,9%	2387	18,8%
25-49 let	7093	55,9%	6118	56,5%	4923	55,3%	4848	55,0%	7141	56,3%
>= 50 let	2746	21,7%	2605	24,0%	2499	28,0%	2391	27,1%	3153	24,9%
<b>Celkem</b>	<b>12680</b>	<b>100%</b>	<b>10834</b>	<b>100%</b>	<b>8908</b>	<b>100,0%</b>	<b>8819</b>	<b>100,0%</b>	<b>12681</b>	<b>100,0%</b>
Prům. věk	37,3		38,1		39,6		38,7		38,1	

### 3.3.4 Nezaměstnanost dle vzdělání

U vzdělanostní struktury dlouhodobě platí, že zhruba polovina nezaměstnaných jsou lidé vyučení, po 20-25 % zaujímají jak uchazeči se základním vzděláním tak maturanti, a zbytek připadá na vysokoškoláky.

U jednotlivých oborů vzdělání jsou přirozeně velké rozdíly mezi muži a ženami. U mužů se lze nejčastěji setkat se vzděláním v oblasti strojírenství, stavebnictví, zemědělství/lesnictví nebo elektrotechniky a telekomunikací, u žen je nejzastoupenější textilní výroba a oděvnictví, obchod nebo ekonomika a administrativa.

Tab. 10: Vzdělanostní struktura mezi muži (M) a ženami (Ž) v letech 2008 a 2009

Stupeň vzdělání	31.12.2008				31.12.2009			
	M	Ž	Σ	%	M	Ž	Σ	%
Nejvýše základní/ prakt. škola	905	1176	2081	23,6%	1221	1428	2649	20,9%
Učňovské a příb.	2565	1841	4406	50,0%	4124	2410	6534	51,5%
Středoškolské/ Vyšší odborné	776	1217	1993	22,6%	1335	1701	3036	23,9%
Vysokoškolské	189	150	339	3,8%	269	193	462	3,6%
<b>Celkem</b>	<b>4435</b>	<b>4384</b>	<b>8819</b>	<b>100,0%</b>	<b>6949</b>	<b>5732</b>	<b>12681</b>	<b>100,0%</b>



Tab. 11: Vzdělanostní struktura v závěru roku v letech 2005-2009

Stupeň vzdělání	2005		2006		2007		2008		2009	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
zákl. /prak. škola	3012	23,8%	2569	23,7%	2209	24,8%	2081	23,6%	2649	20,9%
učň. a příbuzné	6484	51,1%	5538	51,1%	4404	49,4%	4406	50,0%	6534	51,5%
střed. /vyšší odb.	2868	22,6%	2454	22,7%	2015	22,6%	1993	22,6%	3036	23,9%
vysokoškolské	316	2,5%	273	2,5%	280	3,2%	339	3,8%	462	3,7%
<b>Celkem</b>	<b>12680</b>	<b>100%</b>	<b>10834</b>	<b>100%</b>	<b>8908</b>	<b>100%</b>	<b>8819</b>	<b>100%</b>	<b>12681</b>	<b>100%</b>

### 3.3.5 Absolventi a mladiství

Absolventům se v nedávném období ekonomické prosperity dařilo poměrně dobře najít zaměstnání. Zaměstnavatelé je i přes nedostatečnou praxi ochotně přijímali, jelikož s poklesem nezaměstnanosti se kvalifikovaná pracovní síla stávala hůře dostupnou. V posledním období však došlo k nárůstu nezaměstnanosti absolventů, který je procentuálně obdobný (43,6%) jako přírůstek celkové nezaměstnanosti (43,8 %). I přesto je nyní počet evidovaných absolventů o 41,2 % nižší než před pěti lety. Počet nezaměstnaných mladistvých se dlouhodobě pohybuje kolem 50 osob a jejich podíl na celku nedosahuje ani 1 %.

Tab. 12: Absolventi a mladiství v letech 2005-2009

Ukazatel	2005		2006		2007		2008		2009	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Absolventi	1146	9,0%	884	8,2%	568	6,4%	638	7,2%	916	7,2%
Mladiství	51	0,4%	44	0,4%	48	0,5%	54	0,6%	44	0,3%
Uchazeči celkem	12680	100%	10834	100%	8908	100%	8819	100%	12681	100%

Průměrná délka evidence je u absolventů i mladistvých výrazně nižší, než je průměr za všechny uchazeče. U mladistvých je to z velké části proto, že od počátku jejich evidence do dosažení věku 18 let zpravidla není daleko a po 18. roku věku již nespádají

do této kategorie. Jedná se většinou o osoby, které nedokončily studium a mají pouze základní vzdělání.

U absolventů je to s délkou evidence podobné, velmi dlouhé evidence (nad 2 roky) se do ukazatele nezahrnují, jelikož uchazeč náleží do kategorie absolvent do doby 2 let od úspěšně ukončeného studia. Délka evidence absolventů je proti mladistvým kratší proto, že absolventi mají na trhu práce výhodnější pozici.

Jak vyplývá z následující tabulky, nezaměstnanost se s rostoucím vzděláním zkracuje.

Tab. 13: Délka evidence u mladistvých a absolventů k 31.12.2009 [ve dnech]

Ukazatel	M	Ž	C
Absolventi	156	160	159
Mladiství	215	179	202
<b>Uchazeči celkem</b>	<b>394</b>	<b>507</b>	<b>445</b>

### 3.3.6 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením jsou z hlediska umístitelnosti jednou z nejproblémovějších skupin. Vzhledem k tomu, že více než 80 % OZP nemá vzdělání vyšší než střední odborné a nabídku pro tyto vzdělanostní skupiny představuje především fyzická práce, je velká část OZP odkázána pouze na velmi nízký počet míst a tím do značné míry vyloučena z pracovního procesu. Charakteristickým rysem této skupiny je poměrně stabilní počet evidovaných uchazečů a dlouhodobá nezaměstnanost.

Tab. 14: Vývoj počtu OZP (osob se zdravotním postižením) v letech 2005-2009

Ukazatel	2005		2006		2007		2008		2009	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
OZP	2138	16,9%	2018	18,6%	1947	21,9%	1860	21,1%	1904	15,0%
uchazeči celkem	12680	100%	10834	100%	8908	100%	8819	100%	12681	100%

O problematičnosti této skupiny nezaměstnaných vypovídá průměrná délka evidence, která činí 865 dnů a ve srovnání s průměrnou délkou všech uchazečů (445) je téměř dvojnásobná.

### 3.3.7 Další problémové skupiny

Jedním z určujících znaků pro posouzení úspěšnosti určité skupiny uchazečů na trhu práce představuje průměrná délka jejich evidence na ÚP. Za problematické tak budou považovány především skupiny vykazující delší nezaměstnanost. Tuto charakteristiku splňují, mimo již výše zmíněných OZP, také dvě další velké skupiny uchazečů – osoby starší 50 let a osoby se základním vzděláním.

#### ❖ Osoby starší 50 let

Lidé v posledním období produktivního věku nabízejí sice bohaté zkušenosti ze své předchozí praxe, přesto však jejich situace není jednoduchá. Zaměstnavatelé často od svých budoucích zaměstnanců očekávají flexibilitu. U starších osob je však přirozená menší schopnost přizpůsobovat se novým věcem. Dále vyžadují vědomosti z oblastí, které na významu nabyly teprve relativně nedávno (výpočetní technika) a s kterými tito lidé přišli do kontaktu až v pozdějším věku, kdy už je do určité míry oslabena jejich schopnost učit se, a proto tito lidé nebyli schopni si tyto dovednosti osvojit. Výpočetní technika se ale používá téměř ve všech oborech, neschopnost s ní pracovat tak zájemce o práci významně znevýhodňuje. Další oblast, která není silnou stránkou této věkové skupiny, představuje jazyková vybavenost.

V této věkové skupině trvá nezaměstnanost o polovinu déle (671 dnů), než je průměr (445 dnů).

Tab. 15: Průměrná délka evidence osob starších 50 let mezi muži (M) a ženami (Ž)

Ukazatel	M	Ž	C
Věk >= 50 let	748	615	671
Uchazeči celkem průměr	394	507	445

❖ Uchazeči se základním vzděláním

Osoby se základním vzděláním jsou další velkou skupinou uchazečů (2649 UoZ, což je 20,9% celkového počtu UoZ), která vykazuje nadprůměrnou délku evidence (654 dnů oproti průměrným 445 dnům).

Zajímavé také je, že každým osmým zástupcem této skupiny (12,8 %) evidovaným k 31.12.2009 byl mladý člověk do 25 let, který nedokončil střední školu. Příčinu je třeba hledat v nevhodně nastaveném systému, kdy školy přijímají co nejvíce studentů včetně těch, kteří ve studiu nemohou obstát. Stává se také, že takový student je školou vyloučen až na konci studia.

Tab. 16: Vzdělanostní struktura dle délky evidence mezi muži (M) a ženami (Z) k 31.12.2009 [ve dnech]

Ukazatel	M	Ž	C
základní	571	725	654
střední odborné	373	498	419
středoškolské a vyšší odb.	307	370	342
vysokoškolské	342	251	304
<b>Uchazeči celkem průměr</b>	<b>394</b>	<b>507</b>	<b>445</b>

Jak už bylo řečeno dříve, je jasně patrné, že s rostoucím vzděláním se délka evidence zkracuje, a to jak u mužů, tak i u žen.

### 3.3.8 Nezaměstnanost podle délky evidence na ÚP

Celá jedna polovina uchazečů (49,8 %) nebyla evidována déle než půl roku. Obdobně tomu bylo i v roce 2008 (50,6 %), ale v předešlých letech bylo pravidlem, že do 6 měsíců bylo evidováno zhruba 40 % uchazečů. Za skokovým nárůstem stojí vysoký počet nově evidovaných ve II. pololetí. Významný nárůst je patrný také u další skupiny s délkou evidence 6-12 měsíců. Je to proto, že v I. pololetí, pro které je charakteristický pokles nezaměstnanosti, došlo k jejímu zvýšení. Tito lidé vzhledem k omezené nabídce

volných míst nenacházeli uplatnění, takže jejich evidence přesáhla ve většině případů hranici 6 měsíců. Za snížením výskytu velmi dlouhých evidencí (nad 2 roky) stojí častěji než nástup do zaměstnání odchod do důchodu. Při provedeném šetření bylo zjištěno, že v 55 % případů byla evidence delší než 730 dnů ukončena z důvodu nástupu do starobního (často předčasného) nebo invalidního důchodu, v 33 % případů byl důvodem ukončení nástup do zaměstnání a 8 % bylo vyřazeno sankčně. Průměrná délka evidence se v průběhu roku zkrátila o 120 dnů na 448 dnů. Tento jev jde na vrub vysokému počtu nově evidovaných, jejichž délka evidence byla v závěru roku teprve krátká, čímž se snížil celkový průměr.

Tab. 17: Nezaměstnaní podle délky evidence

Délka evidence	2005		2006		2007		2008		2009	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
< 6 měs.	5152	40,6	4386	40,5	3814	42,8	4461	50,6	6309	49,7
6 - 12 měs.	1956	15,4	1575	14,5	1429	16,0	1347	15,3	2800	22,1
13 - 24 měs.	2189	17,3	1763	16,3	1226	13,8	1041	11,8	1709	13,5
25 a více měs.	3383	26,7	3110	28,7	2439	27,4	1970	22,3	1863	14,7
<b>Celkem</b>	<b>12680</b>	<b>100,0</b>	<b>10834</b>	<b>100,0</b>	<b>8908</b>	<b>100,0</b>	<b>8819</b>	<b>100,0</b>	<b>12681</b>	<b>100,0</b>
prům. počet dní evidence	591		642		642		568		448	

### 3.3.9 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) uplatňuje úřad práce v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů, nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti a vyhláškou č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Mezi nástroje, pomocí kterých je APZ realizována, patří především:

- ❖ veřejně prospěšné práce (dále jen VPP)
- ❖ společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

- ❖ příspěvek na zapracování
- ❖ příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- ❖ rekvalifikace

V roce 2009 bylo na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zařazeno celkem 2145 uchazečů. Polovina z tohoto počtu byla umístěna do zaměstnání (1087, 50,7 %), druhá polovina (1058, 49,3 %) pak absolvovala rekvalifikace nebo poradenskou činnost. Celkový počet zařazených uchazečů meziročně vzrostl o 13,1 % (249 osob), a to zejména díky přírůstku rekvalifikací. Celkový počet umístěných do zaměstnání byl proti loňsku vyšší o 6,9 % (70 osob). Umístění 1087 uchazečů do zaměstnání znamená při průměrné pracovní síle 77995 osob snížení míry nezaměstnanosti o 1,4 %. Také to znamená, že každý osmý uchazeč (12,5 %), který nastoupil do práce (celkem 8705), našel uplatnění právě díky APZ.

Tab. 18: Uchazeči o zaměstnání zařazení do APZ

Nástroj APZ	2008		2009		Δ 2009/2008	
<b>Společensky účelná pracovní místa</b>	<b>582</b>	<b>30,70%</b>	<b>639</b>	<b>29,80%</b>	<b>57</b>	<b>9,80%</b>
Zřízení	14	0,70%	7	0,30%	-7	-50,00%
Vyhrazení	518	27,30%	543	25,30%	25	4,80%
APZ	320	16,90%	394	18,40%	74	23,10%
LZZ	198	10,40%	149	6,90%	-49	-24,70%
SVČ	50	2,60%	89	4,10%	39	78,00%
<b>Veřejně prospěšné práce</b>	<b>435</b>	<b>22,90%</b>	<b>448</b>	<b>20,90%</b>	<b>13</b>	<b>3,00%</b>
APZ	89	4,70%	201	9,40%	112	125,80%
LZZ	346	18,20%	247	11,50%	-99	-28,60%
<b>Chráněné pracovní dílny /chráněná pracovní místa</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	
Vytvoření CHPD	0	0,00%	0	0,00%	0	
Vytvoření CHPM	0	0,00%	0	0,00%	0	
<b>Rekvalifikace, poradenské činnosti, pracovní rehabilitace</b>	<b>879</b>	<b>46,40%</b>	<b>1058</b>	<b>49,30%</b>	<b>179</b>	<b>20,40%</b>
Rekvalifikace	858	45,30%	962	44,80%	104	12,10%
APZ	473	24,90%	164	7,60%	309	-65,30%
ESF, LZZ	385	20,30%	798	37,20%	413	107,30%
Poradenská činnost	21	1,10%	105	4,90%	84	400,00%
Pracovní rehabilitace	0	0,00%	0	0,00%	0	

Výše uvedená tabulka znázorňuje zařazování uchazečů o zaměstnání do APZ. Vidíme, že v roce 2009 vzrostl počet uchazečů takto zařazených, jak co se týče SÚPM, tak i u VPP a také rekvalifikací.

Následující tabulka již porovnává podíl uchazečů umístěných do zaměstnání celkem k počtu uchazečů umístěných do zaměstnání v rámci APZ.

Tab. 19: Uchazeči umístění do zaměstnání

	2008	2009	2009-2008	
Umístění do zaměstnání celkem	8582	8705	123	1,4%
Umístění do zaměstnání v rámci APZ	1017	1087	70	6,9%
Umístění v rámci APZ / umístění celkem	11,9%	12,5%	0,6 p.b.	

❖ společensky účelná pracovní místa - SVČ

Díky podpoře z APZ začalo s podnikáním 89 uchazečů, což proti padesáti v roce 2008 představuje více než tříčtvrtinový nárůst (78%). Průměrná výše podpory ze strany ÚP činila zhruba 63 tisíc Kč.

Tab. 20: SÚPM – SVČ v roce 2009

Ukazatel	Počet míst/ uchazečů/ tis. Kč
Počet vytvořených míst	89
Průměrná výše sjednané podpory na 1 místo (tis. Kč)	63,483
Vyplacené prostředky z rozpočtu APZ (tis. Kč)	5517
Počet umístěných uchazečů	89

❖ veřejně prospěšné práce

Pro veřejně prospěšné práce je typickým znakem poměrně velký počet umístěných ve věku 50 a více let a nižší vzdělání (zejména střední odborné a základní). Z 60 % byl nástroj financován evropskými dotacemi, ze 40 % z národních zdrojů.

Tab. 21: Veřejně prospěšné práce 2009

Ukazatel	Počet míst/ uchazečů/ tis. Kč
Počet vytvořených míst	420
Průměrná výše sjednané podpory na 1 místo (st. rozp. , tis. Kč)	91,075
Průměrná výše sjednané podpory na 1 místo (operační program EU, tis. Kč)	93,841
Vyplacené prostředky (st. rozp., tis. Kč)	15113
Vyplacené prostředky (operační program EU, tis. Kč)	22574
<b>Počet umístěných uchazečů</b>	<b>448</b>
Muži	286
Ženy	162
<b>Věk</b>	
Do 24 let	40
25-49 let	223
50 a více let	185
<b>Vzdělání</b>	
Základní	99
Střední odborné	268
Středoškolské a vyšší odborné	72
Vysokoškolské	9
<b>Kategorie</b>	
OZP	96

❖ chráněné pracovní dílny

Za rok 2009 si požádalo o příspěvek k částečné úhradě provozních nákladů chráněné pracovní dílny celkem 9 zaměstnavatelů a 1 zaměstnavatel o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněných pracovních míst, z rozpočtu aktivní politiky



zaměstnanosti bylo na příspěvek k částečné úhradě provozních nákladů chráněných pracovních dílen vyplaceno celkem 4 023 000 Kč.

V následující tabulce jsou uvedeny chráněné pracovní dílny v okrese Hodonín, které byly evidovány v roce 2009.

Tab. 22: Přehled chráněných pracovních dílen na Hodonínsku v roce 2009

Zaměstnavatel	Sídlo	CZ-NACE	Zaměstnanci OZP	Nástroj APZ
BRISK, výrobní družstvo, Ježov u Kyjova	Ježov	Výroba plastových obalů	10	provoz CHPD
Gutes, výrobní družstvo Hodonín	Hodonín	Výroba ostatních pryžových výrobků	43	provoz CHPD
Josef Sečkař	Velká n. Vel.	Výroba ostatních kovodělných výrobků	3	provoz CHPD
Integra, výrobní družstvo, Zlín	Zlín	Činnosti soukromých bezpečnostních agentur	30	provoz CHPD
KAMPI OFFICE, výrobní družstvo	Hodonín	Výroba ostatních výrobků z papíru a lepenky	70	provoz CHPD
MARVER s.r.o.	Hodonín	Výroba ostatních plastových výrobků	19	provoz CHPD
Charita Strážnice	Strážnice	Ambulantní nebo terénní sociální služby	18	provoz CHPD
Charita Strážnice	Hodonín	Výroba pryžových a plastových výrobků	8	provoz CHPD
Gabriela Schneider	Hodonín	Výroba školních a kancelářských potřeb, plastových a pryž. výrobků	4	vytvoření a provoz CHPD
Občanské sdružení soc. a fin. poraden ČR	Hodonín	Finanční poradenství	2	chráněná pracovní místa

❖ rekvalifikace

V roce 2009 bylo do rekvalifikace zařazeno o 12,1 % více uchazečů než v roce 2008. Kvůli téměř pětinovému nárůstu (19,7 %) celkového počtu uchazečů evidovaných

v roce 2009 (údaj není totéž, co počet uchazečů na konci roku) však podíl zrequalifikovaných klesl z 4,7% (2008) na 4,1 %. A protože nabídka volných míst byla velmi omezená, snížil se citelně počet umístěných do 12 měsíců po rekvalifikaci (o 38,9 %). S tím pak souvisí propad úspěšnosti rekvalifikací z 50,2% (2008) na 31,6 % letos (úspěchem se v tomto případě rozumí umístění uchazeče do 12 měsíců po rekvalifikaci). Na dvojnásobek počtu z roku 2008 (107,3 %) narostl počet rekvalifikací hrazených z operačních programů, o dvě třetiny (65,3 %) klesl počet kurzů hrazených z národních zdrojů. (7)

Tab. 23: Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání

	2008	2009	Δ 2009/2008	
Rekvalifikace pokračující z minulého roku	108	34	-74	-68,50%
Rekvalifikace zahájené	858	962	104	12,10%
Hrazené ÚP	473	164	-309	-65,30%
Hrazené z fondů EU	385	798	413	107,30%
Rekvalifikace probíhající (pokračující z minulého roku + zahájené)	966	996	30	3,10%
Ukončené	893	968	75	8,40%
Úspěšně ukončené	858	923	65	7,60%
Evidovaní uchazeči	20402	24416	4014	19,70%
Rekvalifikace probíhající / Evidovaní uchazeči	4,70%	4,10%	-0,66	p.b.
Evidovaní uchazeči po rekvalifikaci	1326	1283	-43	-3,2%
Umístění do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace	665	406	-259	-38,9%
Úspěšnost rekvalifikací (Umístění do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace / Evidovaní uchazeči po rekvalifikaci)	50,2%	31,6%	-18,5	p.b.

I v roce 2009 byly početně nejzastoupenější počítačové kurzy, které navštěvovala více než třetina (38,4 %) rekvalifikantů, a kurzy pro svářeče (142 UoZ, 14,5 % všech účastníků rekvalifikace).

V následující tabulce jsou přehledně zobrazeny rekvalifikační kurzy, kterých se uchazeči o zaměstnání zúčastnili v roce 2009.

Tab. 24: Rekvalifikační kurzy v roce 2009

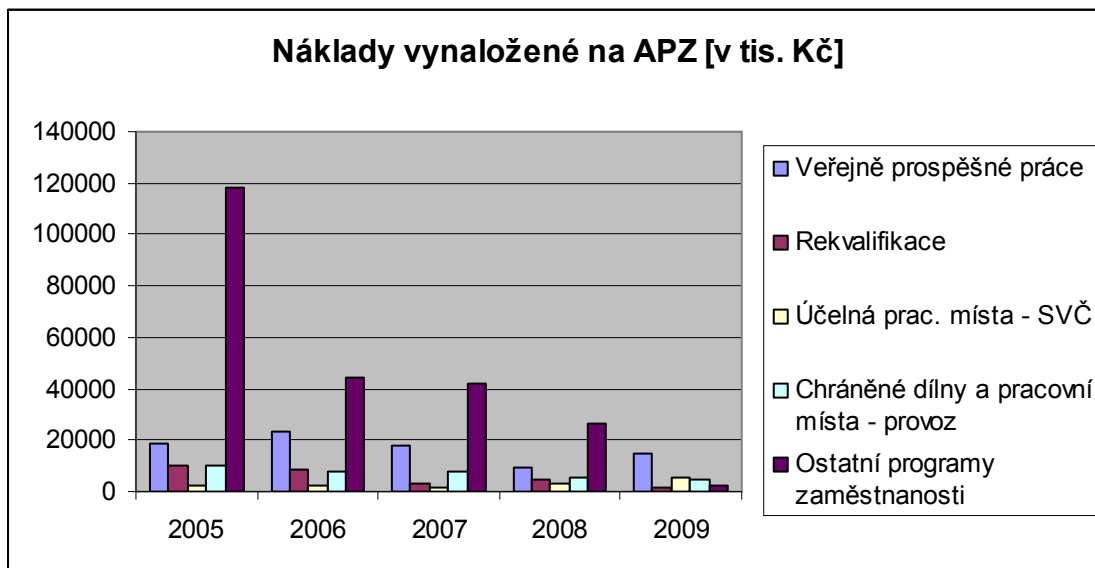
<b>Rekvalifikační kurz</b>	<b>Zařazení UoZ</b>
Počítačové kurzy	369
<i>Obsluha PC</i>	211
<i>Obsluha PC dle osnov ECDL</i>	98
<i>Jiné počítačové kurzy</i>	60
Svářečské kurzy	142
Účetnictví / daňová evidence	82
Základy podnikání	66
Pracovník v sociálních službách	41
Řidičské oprávnění C / D / E / T	41
Obsluha motovozíku	30
Manikúra / pedikúra / kosmetické služby	23
Technicko-administrativní pracovník	20
Masér	15
Kuchařské práce	15
Vazba a aranžování květin	13
Všeobecný sanitář	10

Pro celkové zobrazení vynaložených nákladů je zde následující tabulka, která ukazuje náklady na některé hlavní nástroje APZ a jejich celkovou výši v letech 2005-2009.

Tab. 25: Celkově vynaložené náklady na APZ v letech 2005-2009 [v tis. Kč]

	2005	2006	2007	2008	2009
Veřejně prospěšné práce	18489	23086	17531	9657	15113
Rekvalifikace	9941	8651	3225	4873	1587
Účelná prac. místa - SVČ	2085	2545	1690	2975	5517
Chráněné dílny a pracovní místa - provoz	9850	7914	7682	5814	4803
Ostatní programy zaměstnanosti	117978	44533	42000	26400	2476
<b>Celkově vynaložené náklady</b>	<b>214909</b>	<b>132060</b>	<b>90892</b>	<b>98034</b>	<b>118163</b>

Pro lepší představivost také graf, viz níže.



Graf č. 9: Náklady na APZ v období 2005-2009

### 3.3.10 SWOT analýza

Tato analýza poskytuje důležité informace o externích i interních podmínkách, které jsou důležité pro další zlepšování situace. Poukáže na silné i slabé stránky, na příležitosti, které by se měli využít a hrozby, ze kterých je třeba se ponaučit do budoucna.

#### ❖ Silné stránky

1. Dobrá dopravní obslužnost všech obcí díky integrovanému dopravnímu systému, díky čemuž odpadá problém s dojížděním
2. Vysoká podpora zaměstnávání z národních i evropských zdrojů
3. Plán na zavedení finanční podpory učňů vybraných oborů ze strany Jihomoravského kraje

4. Příhodné podmínky pro zemědělství
5. Tradice průmyslové výroby, kvalifikovaná pracovní síla do výroby

❖ Slabé stránky

1. Sezónnost trhu práce a s ní spojený prudký nárůst nezaměstnanosti v zimních měsících
2. Nižší úroveň vzdělání (převažuje střední odborné a základní) => zaměstnatelnost zejména ve výrobě, která je (mimo léta 2006-2008) dlouhodobě v útlumu
3. Nízký počet volných míst i pro jiné profese
4. Na rozlohu okresu atypicky vysoký počet obyvatel, a tudíž i vysoká pracovní síla, pro kterou v okrajovém regionu republiky trh práce negeneruje dostatek pracovních příležitostí
5. Nízké mzdy

❖ Příležitosti

1. Lepší daňová zvýhodnění firmám
2. Efektivnější čerpání z fondů EU

❖ Hrozby

1. Nízké platy = menší ochota pracovat
2. Z toho plynoucí motivace k hledání práce

## 4 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Okres Hodonín je již několik let zasažen nezaměstnaností, která střídavě kolísá oběma směry, jak k lepšímu, tak k horšímu. Ekonomická krize tento proces výrazně naklonila na jednu stranu, tu negativní. Přes to všechno, situace nikdy není tak kritická, aby nebylo možné ji zlepšit. V této kapitole se budu snažit navrhnout možná řešení, která by mohla vést k určitému zlepšení jak té krátkodobé nezaměstnanosti, tak také té dlouhodobé.

Obecně lze říci, že celkové zlepšení situace nezaměstnanosti v okrese Hodonín spočívá v uskutečnění nových investičních akcí, které by se samozřejmě týkaly celého okresu. Tyto investice by měly plynout ze zdrojů města Hodonín, ale i ze zdrojů zahraničních. Město také přijalo některá opatření v souvislosti s hospodářskou recesí. V první řadě je v maximální míře aplikován nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti financovaný z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky - projekt „*Vzdělávejte se!*“. Tento projekt bude pomáhat zaměstnavatelům, kteří se po krizi ocitli v obtížné ekonomické situaci a nejsou přechodně schopni zaměstnancům přidělovat práci. Cílem tohoto programu je udržení zaměstnatelnosti a vytvoření podmínek pro získání a zdokonalování odborných znalostí zaměstnanců. Dále pak podpora nástroji aktivní politiky zaměstnanosti bude soustředěna na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na skupinu uchazečů o zaměstnání dotčených hospodářskou recesí. Budou také ve zvýšené míře realizovány rekvalifikace pro zajištění mobility, změny povolání a pro zvýšení možnosti získání nového pracovního uplatnění. Hlavním cílem bude zajištění zaměstnatelnosti a zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání. Město také začne významně spolupracovat s Hospodářskou komorou při propagaci výše zmíněného programu a také aplikaci podpory pro uchazeče o zaměstnání zahajující samostatnou výdělečnou činnost. Důležité bude i zapojení vzdělávacích a poradenských organizací při naplňování kvalifikačních potřeb uchazečů o zaměstnání v souladu s trhem práce.

Projekt „*Vzdělávejte se!*“ bude fungovat tak, že zaměstnavatelé budou dostávat příspěvek na úhradu nákladů na vzdělání zaměstnanců a na náhradu mzdy, včetně

sociálního a zdravotního pojištění a cestovních náhrad a to po dobu, kdy se jejich zaměstnanci zúčastní vzdělávání. Na financování v druhé fázi projektu budou využity prostředky z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Již v roce 2009 se Úřad práce v Hodoníně podílel na realizaci dvou regionálních individuálních projektů financovaných z OP LZZ:

❖ Šance pro Vás v Jihomoravském kraji

Tento program bude určen uchazečům o zaměstnání dlouhodobě evidovaným na úřadech práce, a to déle než 6 měsíců evidence a zájemcům o zaměstnání evidovaných na úřadech práce bez omezení délky evidence. Hlavním smyslem projektu bude začlenění výše uvedené cílové skupiny na trh práce. Realizátorem tohoto projektu bude Republikové centrum vzdělávání, s.r.o. a Marlin, s.r.o. společně vystupující ve sdružení nazvaném „Šance pro Vás v Jihomoravském kraji“, zastoupené Republikovým centrem vzdělávání, s.r.o..

❖ Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji

Tento program bude určen uchazečům o zaměstnání, kteří nejpozději v roce zařazení do projektu dosáhnou věku 50 let. Realizátorem tohoto projektu bude Republikové centrum vzdělávání, s.r.o. a Marlin, s.r.o. společně vystupující ve sdružení nazvaném „Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji“, zastoupené Republikovým centrem vzdělávání, s.r.o.

## **4.1 Strategický plán města**

Město Hodonín má jako i další města v republice vypracován strategický plán, který obsahuje hlavní priority, kterými by se měli zabývat, a které mají za úkol zlepšit a udržet úroveň města na jakési úrovni. Mezi tyto priority by měly patřit především Rozvoj podnikání a zaměstnanost, Rozvoj cestovního ruchu, kultury a památek, nebo třeba Životní prostředí.

#### **4.1.1 Rozvoj podnikání a zaměstnanosti**

Tento program obsahoval například projekt Podnikatelský inkubátor, který byl zčásti využit, ale ne zcela dotažen. Šlo o to, zajistit prostory pro nově vznikající firmy/živnostníky. Vhodné místo bylo nalezeno v areálu bývalých Dukelských kasáren. Město si ponechalo tyto prostory, s tím že dokončí rekonstrukci a použije ho k podpoře nově vznikajících firem formou zvýhodněného nájmu. Takto vzniklé firmy by samozřejmě znamenaly vznik nových pracovních míst. Rozpočet na tento program byl stanoven na 20 mil. Kč. Já se domnívám, že takto vhodných míst je v regionu dostatečný počet, a tedy že rozvedení tohoto nápadu, či projektu by vedlo ke zlepšení situace na trhu práce. Odhaduji, že dalších 35 mil. Kč k získání dalších prostor v okrese by s podobně zvýhodněnými podmínkami přilákalo další firmy a tedy i vytvoření pracovních míst pro určité skupiny nezaměstnaných.

Důležitým mezníkem se také stane využití průmyslové zóny Pánov, kde po několika dalších letech bude v provozu fotovoltaická elektrárna, která přinese významné finance do rozpočtu města. Ty by v budoucnu mohly sloužit k podobným programům, které by znamenaly přísun dalších subjektů do okresu a samozřejmě i nová místa.

#### **4.1.2 Rozvoj cestovního ruchu**

K prioritám tohoto programu bude patřit především revitalizace historického centra města Hodonín, Masarykova náměstí. To by mělo být dokončeno v příštím roce, rozpočet pro tuto akci by měl být ve výši necelých sedmdesáti milionů. S těmito pracemi by se mělo počítat po celou sezonu, samozřejmě v rámci možností především v zimě, kdy je počasí specifické. Dalo by se k tomuto využít také určitých skupin uchazečů o zaměstnání. Na technicky nenáročnou práci by mohli být využity problémové skupiny, především osoby starší 50 let, které právě mohou být využívány při sezonních pracích.

Dalším bude péče o historii, která bude zahrnovat rekonstrukce jednotlivých objektů a městských částí, které jsou významnou kulturní památkou nebo jsou z hlediska historie významné pro město a společně tvoří linii dokladující historii města, která je nedílnou



součástí komplexní nabídky pro cestovní ruch. Rozpočet na uskutečnění tohoto plánu by měl odpovídat zhruba 220 milionům korun a počítat se s ním bude na delší dobu. Dva výše zmíněné cíle budou mít za úkol přimět turisty pobývat ve městě delší dobu. Z průzkumů totiž vyplývá, že průměrně zde turisté stráví 1-3 dny. To pramení také ze stávající nabídky, která je spojena s průmyslovými kořeny města a nedochování se historického jádra, které by tu turisty drželo déle. Zde se nabízí možnost efektivně využít trhu práce nejenom klasickou nabídkou, ale taky prostřednictvím veřejně prospěšných prací. Podle mého odhadu by mohlo díky tomuto plánu vzniknout kolem 30 až 40 pracovních míst. Náklady již byly uvedeny.

Pro řemeslníky by mohlo být využito při rekonstrukci krytého plaveckého bazénu. Rozpočet by měl být kolem 140 až 150 milionů a během následujících dvou až tří let činnost ukončena.

Další zlepšení situace v nezaměstnanosti by mohla přinést rekonstrukce domu kultury. V následujících přibližně 5 letech by něco přes 200 milionů korun mělo kompletně zrekonstruovat a rozšířit stávající objekt domu kultury. Tady si počet nových míst netroufám odhadovat, ale 5 let je poměrně dlouhá doba, a práce budou také rozsáhlé, takže ke zlepšení určitě přijde.

Dalších přibližně 150 milionů korun by mohlo stát vybudování sítě cyklostezek v celém regionu. Jelikož samotné město Hodonín nemá v současné době vybudovanou žádnou přijatelnou stezku pro cyklisty, se tento nápad zdá jako velice dobrý a přínosný pro sportovní nadšence nejen z blízkého okolí.

### **4.1.3 Životní prostředí**

Zde jsou možnosti jako například výstavba nových kruhových objezdů, které by trochu usnadnily dopravu ve městě a především zlepšily špatnou současnou situaci na některých frekventovaných komunikacích ve městě a okolí. Jednou z možností, jak trochu ulevit životnímu prostředí by mohla být výstavba parkovacích domů u některých

sídlíšť. Rozpočet 50 milionů korun by měl dostatečně pokrýt náklady na realizaci tohoto projektu.

K dalším možnostem by mohlo patřit vybudování automatického závlahového systému na vybraných plochách městské zeleně, které by měly být reprezentativní. Vodu by bylo možné brát z městských studní, to by ale samozřejmě záviselo na kapacitě těchto studen.

Dalších přibližně 10 milionů korun by se dalo využít k regeneraci uličních vegetačních prvků (stromových, keřových a bylinných), které jsou v některých lokalitách ve špatném stavu.

Každým rokem je aktuální také situace kolem protipovodňových opatření. Kolem 20 milionů by mělo být vynaloženo na realizaci těchto opatření, včetně vybudování náпустného a výpustného objektu v některých strategických místech. V následujících 3 letech by tak mohlo přispět několik nových pracovních míst k bezpečnosti obyvatel, kteří by eventuálně mohli být ohroženi tímto přírodním živlem.

## **4.2 Návrh na zlepšení nezaměstnanosti dle pohlaví**

Jak je již zmíněno výše, ze zjištěných údajů vyplývá, že ženy mají stálejší zaměstnání, které není přímo závislé na sezonních situacích. Z toho také vyplývá, že počet mužských uchazečů o zaměstnání je větší než počet uchazečů v řadách žen. Je jasné, že existují práce, kde najdou lepší uplatnění muži, a naopak zase zaměstnání, která více vyhovují ženám. Vše myšleno jak ze strany zaměstnanců, tak i ze strany zaměstnavatelů. Možným řešením k překlenutí těchto rozdílů by mohly být speciální rekvalifikační kurzy na práce, které jsou nějakým způsobem specifické a vyžadují jisté fyzické a psychické přednosti. Tyto přednosti by měly být rozvíjeny u mužů i žen, aby bylo možné zapracovat obě pohlaví do pracovního procesu bez nějakých omezení. Je také jasné, že ne každá osoba je vhodná k jakékoliv práci, proto tedy by bylo zvážení účasti v těchto kurzech na každém zvlášť.

### **4.3 Návrh na zlepšení nezaměstnanosti absolventů a mladistvých**

Veškeré problémy s tímto spojené přirozeně plynou z nedostatku praxe v oborech či segmentech příslušného trhu práce.

Co se týče absolventů, tedy osob do dvou let od úspěšného ukončení studia, je pozice jiná než u mladistvých. Především v tom, že mají vyšší vzdělání a tedy lepší vyhlídky pro zaměstnání, zejména z hlediska perspektivy. Na druhou stranu je jich více, a tedy počty nezaměstnaných jsou na vyšší úrovni. Praxi by bylo vhodné získávat už během studia. Škola by měla nějakým způsobem vést studenty k získávání zkušeností, které by pak zúročily při výběru nového zaměstnání, a které by ocenili i jejich budoucí zaměstnavatelé. To vše by mělo fungovat na základě úzké spolupráce s úřadem práce. Mohla by tedy vzniknout skupina osob pověřených touto spoluprací, která by pozitivně ovlivňovala studenty, a ti by sami aktivně získávali zkušenosti, potřebné k jejich dalšímu životu po škole.

U mladistvých nezaměstnaných je situace jiná. Jsou to buď osoby pouze se základním vzděláním, nebo vyučené bez maturity. Jejich počet je ale mnohem menší než u absolventů. Jedním z důvodů je také to, že do věku 18 let od jejich evidence není daleko, a po dosažení tohoto věku již do této kategorie nespádají.

### **4.4 Návrh na zlepšení nezaměstnanosti dalších problémových skupin**

#### **4.4.1 Osoby starší 50 let**

U této skupiny je největším problémem jejich „pružnost“, neboli flexibilita co se týče nových věcí. Učení se novým věcem, aby se lépe uplatnily na trhu práce, je pro ně již nelehké, přesto existují možnosti, jak je opět zapojit do pracovního procesu. V zásadě

jde o to, že lidé této generace a starší nebyli ve svém věku zasaženi novými technologiemi. Jejich znalosti práce s počítači jsou tedy v mnoha případech velmi omezené, jsou-li nějaké. Bylo by tedy vhodné pořádat pravidelné kurzy výpočetní techniky pro seniory a osoby spadající do této kategorie. I touto cestou by mělo dojít ke snížení nezaměstnanosti, pakliže by tito lidé byli správně motivováni a vedeni odpovídajícím způsobem. Hlavní je, aby v tomto způsobu viděli možnost vrátit se zpět do koloběhu života, a ne nějakou povinnost něco dělat. Tento přístup by měl být tím správným. Kurzy výpočetní techniky jsou ale samozřejmě jedním z mnoha, které by tito lidé mohli absolvovat. Rekvalifikační kurzy orientované na ostatní dovednosti, ať už jazykové nebo běžné manuální jsou způsobem, který by mohl zlepšit situaci nezaměstnanosti.

#### **4.4.2 Osoby se zdravotním postižením**

Jak jsem již uvedl v dřívější kapitole, tato skupina je jednou z nejproblémovějších, co se týče umístování do pracovního procesu. Už z délky evidence je patrné, že firmy nejsou dostatečně motivovány k zaměstnávání těchto osob. Stát sice poskytuje daňová zvýhodnění firmám, které zaměstnávají tyto osoby, ale výše těchto zvýhodnění, která je uzákoněna příslušnými právními předpisy zřejmě není dostačující. U firem je to především o dodatečných nákladech na přizpůsobení pracovního místa pro tyto osoby z důvodů jejich pohybových omezení. Jelikož ve většině případů mají tyto osoby minimální vzdělání (80% má nejvýše střední odborné vzdělání), jsou odkázáni pouze na fyzickou činnost, což ale samozřejmě znamená další omezení z důvodu jejich zdravotního stavu.

#### **4.4.3 Matky s dětmi**

Taktéž riziková skupina, kdy maminky s končící mateřskou dovolenou nebo nezaměstnané pečující o malé děti, chtějí opět pracovat a vrátit se tedy do pracovního procesu. Jelikož Evropský sociální fond a státní rozpočet ČR financují již existující program „Vzdělávání maminek“, mohl by vzniknout podobný program, který by

spočíval v pořádání speciálních kurzů. Ty by byly zaměřeny např. na jazyky, výpočetní techniku, ale také na specifické znalosti, jako podnikání, ekonomie, atd.

#### 4.5 APZ na rok 2010

Aktivní politika zaměstnanosti je tradičním nástrojem ke zmírnění dopadů vysoké nezaměstnanosti v okrese. V zásadě by měla přispívat zaměstnavatelům i zaměstnancům. Mělo by docházet k poskytování příspěvků na zaměstnávání rizikových skupin obyvatelstva, a to ve větší míře, než k tomu docházelo doteď.

Mělo by dojít k zefektivnění vynakládání finančních prostředků. Například bude vhodné více podporovat netradiční zaměstnání tady v okrese. Příspěvky na úhradu rekvalifikačních kurzů budou samozřejmostí. Také by mohlo dojít ke zvýšení finančních příspěvků pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Daňová zvýhodnění takto uplatňovaná by mohla být ještě větší. To ale závisí na našich zákonodárcích.

Další z možností bude zvýšit počet zřízených společensky účelných pracovních míst, ale také počet umístěných uchazečů o zaměstnání na veřejně prospěšné práce. Například v roce 2009 nebyl umístěn do programu APZ žádný uchazeč v rámci chráněných pracovních dílen. Také co se týče poradenských kurzů a pracovní rehabilitace se situace v roce 2010 může výrazně zlepšit.

Tab. 26: Účastníci rekvalifikačních kurzů v rámci APZ

Rekvalifikační kurz	Zařazení UoZ v roce 2009	plán 2010	můj návrh 2010
Počítačové kurzy	369	415	450
<i>Obsluha PC</i>	211	235	250
<i>Obsluha PC dle osnov ECDL</i>	98	105	100
<i>Jiné počítačové kurzy</i>	60	75	100
Svářečské kurzy	142	160	175
Účetnictví / daňová evidence	82	95	60
Základy podnikání	66	73	52

Pracovník v sociálních službách	41	45	56
Řidičské oprávnění C / D / E / T	41	43	55
Obsluha motovozíku	30	33	38
Manikúra / pedikúra / kosmetické služby	23	21	28
Technicko-administrativní pracovník	20	18	30
Masér	15	19	10
Kuchařské práce	15	21	30
Vazba a aranžování květin	13	15	20
Všeobecný sanitář	10	8	13
<b>Celkem</b>	<b>867</b>	<b>966</b>	<b>1017</b>

V následující tabulce jsou znázorněny návrhy na opatření APZ v následujících letech, které by mohly napomoci současně i budoucí situaci na trhu práce v okrese Hodonín.

Tab. 27: Návrhy na opatření APZ – období 2010-2015

Návrhy na opatření APZ na období 2010 - 2015	počet nových míst (2010)	náklady v mil. Kč (2010-2015)
nový "Podnikatelský inkubátor"	30	35
revitalizace historického centra	15	70
rekonstrukce historických míst	25	220
rekonstrukce krytého plaveckého bazénu	10	150
rekonstrukce domu kultury	10	200
vybudování sítě cyklostezek	30	150
výstavba parkovacích domů	55	50
regenerace uličních vegetačních prvků	15	10
protipovodňová opatření	30	20
<b>Celkem</b>	<b>220</b>	<b>905</b>

## ZÁVĚR

Jako téma mé bakalářské práce jsem si vybral snížení nezaměstnanosti v okrese Hodonín. Toto, dalo by se říci v poslední době, stále aktuální téma zasahuje velký počet obyvatel tohoto regionu, proto jsem rozhodl, že se zkusím podílet na zmírnění tohoto stavu a možná zlepšit situaci na přijatelnější stav.

V první části práce jsem uvedl, jaký problém budu řešit a analyzovat. Jednalo se tedy o uvedení do situace, která si řešení žádá. Nakonec jsem vytyčil cíle, kterých by tato práce měla ve výsledku dosáhnout. A tím hlavním cílem právě bylo snížit nezaměstnanost v hodonínském regionu.

Druhá kapitola již obsahuje teoretická východiska práce, která jsem získal z mnoha zdrojů, ať už to byly knižní publikace, časopisy, příslušné zákony nebo internet. Tyto zdroje jsou uvedeny na konci mé práce v sekci seznam literatury.

Ve třetí části jsem analyzoval uvedený problém v období 2005 - 2009, a to z několika hledisek. Stěžejním pojmem v této kapitole je míra nezaměstnanosti. Tato veličina je jedním z nejdůležitějších ekonomických ukazatelů pro většinu zemí. Zaměřil jsem se na tento ukazatel nejenom z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti, ale také podle ostatních, stejně důležitých kategorií. Analyzoval jsem tedy jednotlivé skupiny nezaměstnaných dle věku, pohlaví, vzdělání, ale také jsem se zaměřil na rizikové skupiny obyvatelstva, postiženého nezaměstnaností. Osoby se zdravotním postižením, lidé nad 50 let věku, i třeba maminky s dětmi jsou nedílnou součástí ekonomického života, a měly by mít své místo v pracovním procesu. V této části kapitoly jsem využíval především informace, které jsem získal z Úřadu práce v Hodoníně, a které mi ochotně poskytli jeho pracovníci.

Čtvrtá, a tím i poslední část mé práce, přináší návrhy na zlepšení situace na trhu práce zde v okrese. Především prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti jsem navrhl některá opatření, která by měla vést k již zmíněnému cíli. Rozpočet na tyto opatření i celkový počet nově vzniklých pracovních míst je uveden v závěru této kapitoly ve dvou přehledných tabulkách.

V České republice se obecná míra nezaměstnanosti v roce 2009 dostala na hodnotu 6,7%, což je rozdíl více než dvou procent vzhledem k roku předešlému. Ekonomická krize ze závěru roku 2008 se tedy začala naplno projevovat ve všech sférách ekonomického života. Nejenom automobilový průmysl byl tvrdě zasažen vzniklou situací, ale i další velké společnosti byly nuceny začít šetřit. Bohužel jednou z možností, jak ušetřit, bylo propouštění zaměstnanců.

Jako okres, je na tom Hodonín v rámci jižní Moravy každoročně společně se Znojmem nejhůře. Počet uchazečů o zaměstnání v okrese se v roce 2009 vyhoupl na 12681, což je největší číslo od roku 2005, kdy byla situace obdobná. Nárůst o 43,8% oproti minulému roku je významný. Jenom v prosinci se počet nově evidovaných uchazečů vyšplhal na 1969. Za celý rok 2009 bylo nově evidováno 15607 uchazečů, z toho asi 2/3 byli muži. Samotná míra nezaměstnanosti v okrese dosáhla v prosinci roku 2009 hodnoty 15,93%, což znamená více než pětiprocentní nárůst ve srovnání se stejným obdobím minulého roku. Nejvyšší přírůstek uchazečů zaznamenali pomocní a nekvalifikovaní dělníci v průmyslu a výrobě, až 713 osob. Naopak nejmenší přírůstek byl zjištěn u vrátných, nosičů a poslů.

Co se týče pohlaví, je na tom o něco lépe to mužské. Počet mužských uchazečů je sice větší, ale celková míra nezaměstnanosti byla u žen k 31.12.2009 17,1%, zatímco u mužů 15,09%. Z toho tedy plyne, že muže se daří umísťovat do nových zaměstnání lépe.

Věkově je na tom nejhůře paradoxně ten produktivní. Lidé mezi 25 – 50 lety zaujímají přes padesát procent všech uchazečů o zaměstnání.

Co se týče délky nezaměstnanosti, je tato situace relativně dobrá. Téměř 50% všech uchazečů je do 6 měsíců vyřazeno z evidence. Samozřejmě ne všichni z důvodu umístění do zaměstnání, ale i tak je situace poměrně příznivá.

Z celkového počtu 12681 uchazečů připadá 916, tedy asi 7,2% na absolventy škol. Důvody pro nízký počet evidovaných mladistvých jsem již několikrát v práci zmínil. Je to především relativně krátká doba, po kterou spadají do této kategorie, tedy do 18 let věku.

Osob se zdravotním postižením bylo k 31.12.2009 evidováno na ÚP 1904, což činí 15% celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Tady je ale pozitivní zprávou, že meziroční



přírůstek této kategorie byl pouhých 2,4%, oproti přírůstku celkové nezaměstnanosti na úrovni 43,8%.

Negativním zjištěním je, že průměrná délka evidence osob starších 50 let (671) je o polovinu větší, než je průměr (445).

Další problémovou skupinou jsou uchazeči, kteří mají pouze základní vzdělání. Průměrná doba evidence této skupiny (654) je oproti ostatním uchazečům s vyšším stupněm vzdělání téměř o polovinu delší. Také se ukazuje to, že s rostoucím stupněm vzdělání se doba evidence uchazečů o zaměstnání zkracuje.

Na veřejně prospěšné práce bylo v roce 2009 umístěno 448 uchazečů při 420 nově vytvořených místech. Bylo to o 13 umístěných více než v roce 2008. Pro rok 2010 bych navrhol pokračovat v tomto trendu a zvýšit opět počet umístěných.

Na společensky účelná pracovní místa bylo v roce 2009 umístěno 639 uchazečů, což bylo o 57 více než v roce předcházejícím.

V roce 2009 bylo celkem v procesu 996 rekvalifikací, z nich bylo 923 úspěšně ukončeno. 406 uchazečů bylo umístěno do zaměstnání do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace. Z celkového počtu 1283 evidovaných uchazečů po rekvalifikaci tedy plyne, že úspěšnost těchto rekvalifikací (umístění do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace) dosáhla 31,6%. Bylo by dobré tuto úspěšnost zvýšit.

Pro zlepšení těchto ukazatelů navrhuji splnit plány, které jsou vytyčeny v poslední kapitole návrhové části. Jsou jimi investiční akce, které by měly v období let 2010 – 2015 pomoci ke zlepšení situace na trhu práce v okrese Hodonín. Celkové náklady na toto období jsem vyčíslil na 905 milionů korun, což by mělo mít za následek vytvoření asi 220 nových pracovních míst jenom v roce 2010. Předpokládám, že uvedené období by mohlo postačovat na výše zmíněné akce, a tedy do roku 2015 by mohly tyto návrhy být zrealizovány.

## **PŘEHLED ZKRATEK**

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

CPI – indexy spotřebitelských cen

DUOZ – dosažitelní uchazeči o zaměstnání

ESF – Evropský sociální fond

EUOZ – evidovaní uchazeči o zaměstnání, celkový počet uchazečů

EUROSTAT – Evropský statistický úřad

ILO – mezinárodní organizace práce

LZZ – operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

MN – míra nezaměstnanosti

OZP – osoby se zdravotním postižením

PEU1VPM – počet evidovaných uchazečů o 1 volné pracovní místo

PPI – indexy cen výrobců

RES – registr ekonomických subjektů

SSP – státní sociální podpora

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

SVČ – samostatně výdělečně činní

UOZ – uchazeči o zaměstnání

ÚP – Úřad práce

VPM – volná pracovní místa

VPP – veřejně prospěšné práce

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- (1) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8.
- (2) *BusinessInfo* [online]. 2006, 16.8.2006 [cit. 2010-03-20]. Základní informace o Mezinárodní organizaci práce. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pravni-prostredi-celni-problematika/informace-o-mezinarodni-organizaci-prace/1000487/41403/>>.
- (3) *BusinessInfo* [online]. 2007, 26.11.2007 [cit. 2010-03-15]. Ekonomicko-statistický slovník. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/analyzy-statistiky/ekonomicko-statisticky-slovník-obsah/1000431/39710/>>.
- (4) *Česká spořitelna* [online]. 2010 [cit. 2010-03-20]. Vývoj nezaměstnanosti v EU. Dostupné z WWW: <[http://www.csas.cz/banka/menu/cs/banka/nav20080\\_vyvoj\\_nezamestnanostieu](http://www.csas.cz/banka/menu/cs/banka/nav20080_vyvoj_nezamestnanostieu)>.
- (5) HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita. 2001. 93s. ISBN 80-7042-595-4.
- (6) HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. Praha : C. H. Beck, 2008. 736 s. ISBN 80-7179-891-6.
- (7) *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010, 1.3.2010 [cit. 2010-03-15]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/ho\\_info/sz/zpravy/2009](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ho_info/sz/zpravy/2009)>.
- (8) JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. 1. vyd. Praha: ČVUT, 2002. 85s. ISBN 80-7079-635-9.
- (9) LIŠKA, Václav, et al. *Makroekonomie*. [s.l.] : Professional Publishing, 2002. 554 s. ISBN 80-86419-27-4.
- (10) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- (11) NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha VŠE, 2002. 151s. ISBN 80-245-0350-6.
- (12) Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §22

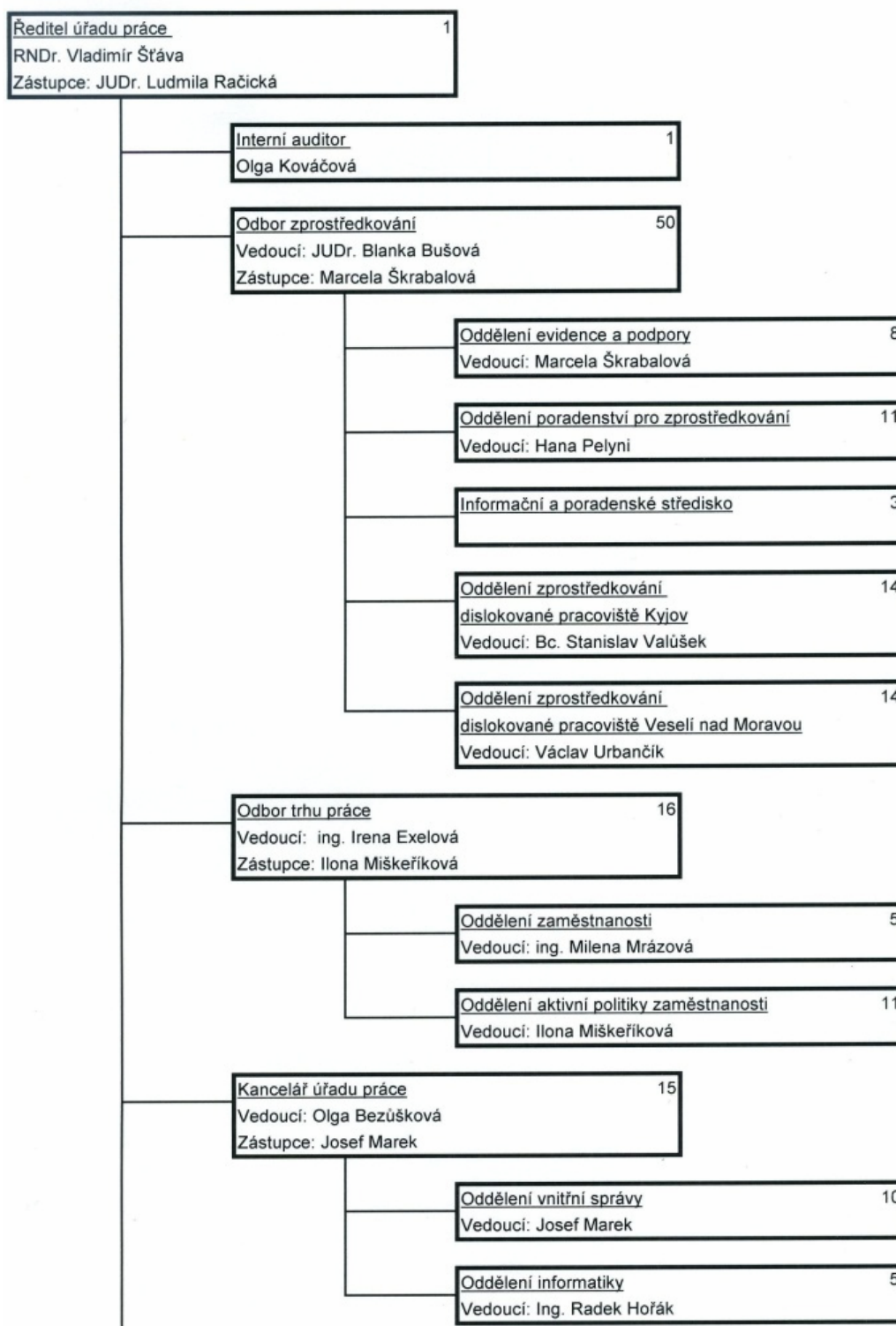
## **SEZNAM PŘÍLOH**

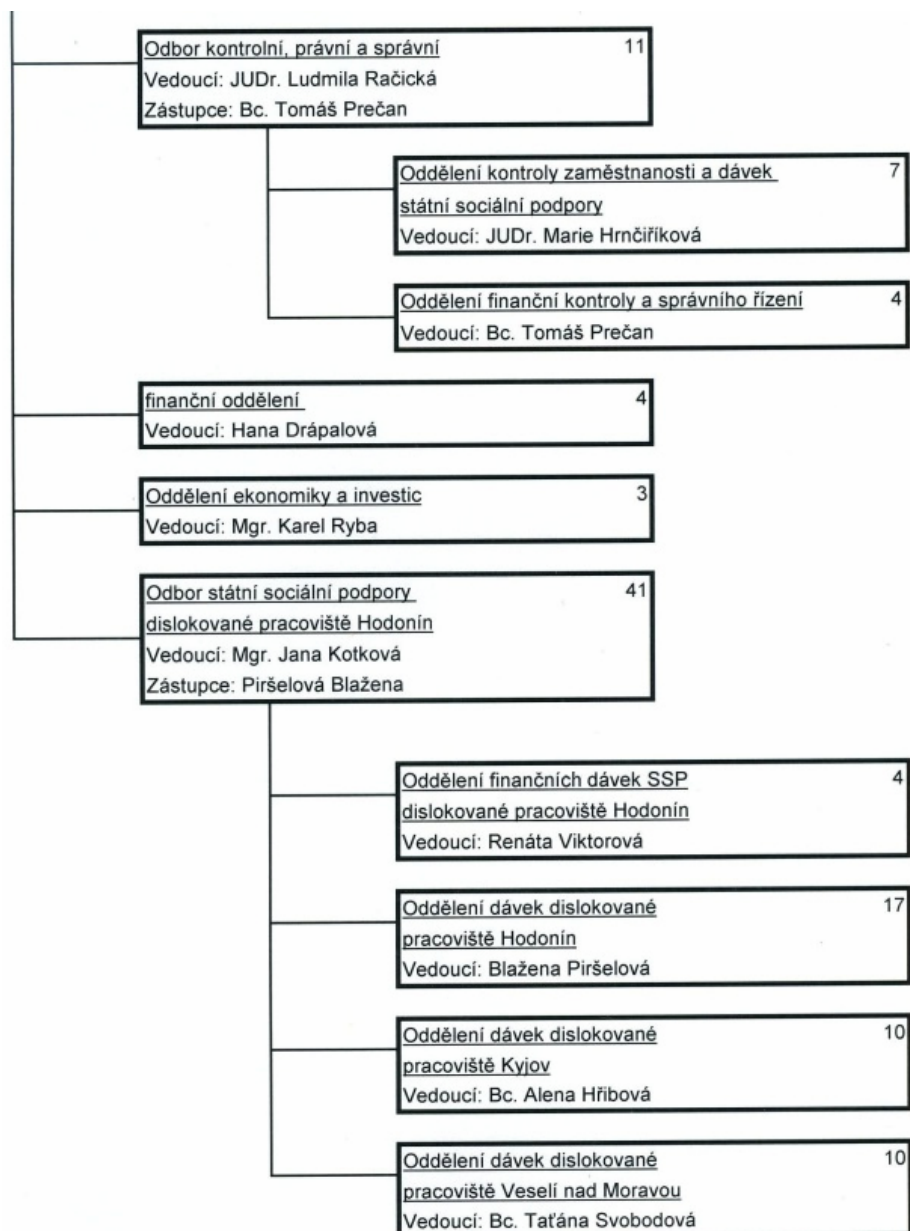
Příloha č. 1 – Organizační struktura úřadu práce v Hodoníně

Příloha č. 2 – Poradní orgány ředitele úřadu práce

Příloha č. 1

Úřad práce v Hodoníně  
 Organizační schéma úřadu práce - vedoucí zaměstnanci  
 Celkem funkčních míst 142  
 Stav k 1. 11. 2009





Příloha č. 2

Poradní orgány ředitele (nezapočítává se do stavu)	
<u>Poradní sbor</u> 13 Předseda: ing. Irena Exelová	<u>Náhradová komise</u> 4 Předseda: JUDr. Ludmila Račická
<u>Likvidační komise</u> 3 Předseda: Mgr. Karel Ryba	<u>Komise pro odškodnění úrazů</u> 4 Předseda: Josef Marek
<u>Krizový štáb</u> 8 Předseda: RNDr. Vladimír Štáva	<u>Komise APZ</u> 4 Předseda: ing. Irena Exelová
<u>Odborná pracovní skupina</u> 5 Předseda: Mgr. Jindřiška Dvorská	<u>Komise k ocenění majetku</u> 3 Předseda: Mgr. Karel Ryba
<u>Komise pro výběr zakázek mal.rozs.</u> 5 Předseda: Mgr. Karel Ryba	<u>Komise pro výběr zakázek APZ</u> 5 Předseda: JUDr. Blanka Bušová
<u>Okresní rada pro rozvoj lid. zdrojů</u> 14 Předseda: RNDr. Vladimír Štáva	<u>Skartační komise</u> 5 Předseda: Josef Marek