

Analýza nezaměstnanosti vybraných rizikových skupin v okrese Blansko

Jan Balaja

Bakalářská práce
2025



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav podnikové ekonomiky

Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Jan Balaja
Osobní číslo:	M220089
Studijní program:	B0413A050024 Ekonomika a management
Specializace:	Ekonomika a management podniku
Forma studia:	Prezenční
Téma práce:	Analýza nezaměstnanosti vybraných rizikových skupin v okrese Blansko

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Provedte literární rešerši nezaměstnanosti v České republice.

II. Praktická část

- Provedte analýzu nezaměstnanosti se zaměřením na vybrané rizikové skupiny v okrese Blansko.
- Porovnejte nezaměstnanost vybraných rizikových skupin okresu Blansko v rámci Jihomoravského kraje.
- Formulujte závěry z provedené analýzy.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.
HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 9788074002786.
JUREČKA, Václav a MACHÁČEK, Martin. *Makroekonomie*. 4., aktualizované a rozšířené vydání. Expert. Praha: Grada Publishing, 2023. ISBN 978-80-271-3635-3.
KACZOR, Pavel. *Trh práce v ČR*. Praha: VŠE, nakladatelství Oeconomica, 2024. ISBN 978-80-245-2513-6.
MANKIW, N. Gregory a TAYLOR, Mark P. *Economics*. Sixth edition. Hampshire: Cengage, 2023. ISBN 978-1-4737-8698-1.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.**
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2025**
Termín odevzdání bakalářské práce: **23. května 2025**

L.S.

doc. Ing. Michal Pilík, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení bakalářské práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá; neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji, že

- jsem na bakalářské práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

Ve Zlíně, dne

.....
podpis autora

ABSTRAKT

Bakalářská práce se věnuje analýze nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením a absolventů škol a mladistvých v okrese Blansko. Cílem práce je identifikovat problémy těchto skupin při uplatnění na trhu práce a navrhnout možnosti jejich řešení. Teoretická část se zaměřuje na literární rešerši trhu práce, nezaměstnanosti, rizikových skupin a politiky zaměstnanosti. V praktické části je charakterizován okres Blansko a následně je prováděna analýza sekundárních dat získaných z databází Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce a Českého statistického úřadu a dále primárních dat, získaných z polostrukturovaného rozhovoru s pracovníky Úřadu práce v Blansku. Data jsou zpracována pomocí deskriptivní statistiky, grafů a tabulek. Na základě analýzy jsou navržena konkrétní opatření reagující na identifikované bariéry.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny, absolventi škol, mladiství, osoby se zdravotním postižením, okres Blansko, aktivní politika zaměstnanosti

ABSTRACT

The bachelor thesis is devoted to the analysis of unemployment of people with disabilities and school graduates and juveniles in the Blansko region. The aim of the thesis is to identify the problems of these groups in the labour market and to propose possible solutions. The theoretical part focuses on a literature search of the labour market, unemployment, risk groups and employment policy. In the practical part, the Blansko region is characterized and then the analysis of secondary data obtained from the databases of the Ministry of Labour and Social Affairs, the Labour Office and the Czech Statistical Office is carried out, as well as primary data obtained from semi-structured interviews with workers at the Labour Office in Blansko. The data are processed using descriptive statistics, graphs and tables. Based on the analysis, specific measures are proposed to respond to the identified barriers.

Keywords: unemployment, labor market, risk groups, school graduates, juveniles, people with disabilities, Blansko region, active employment policy

Rád bych poděkoval paní doc. Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph.D., vedoucí mé bakalářské práce, za její cenné rady, vstřícnost a odborné vedení, které mi bylo oporou v průběhu celé tvorby práce.

Mé poděkování patří také pracovním kontaktního pracoviště Úřadu práce v Blansku za jejich ochotu a za poskytnutí důležitých informací, jež přispěly k praktické části této práce.

OBSAH

ÚVOD.....	11
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....	13
I TEORETICKÁ ČÁST.....	15
1 TRH PRÁCE.....	16
1.1 POPTÁVKA A NABÍDKA NA TRHU PRÁCE	17
2 NEZAMĚSTNANOST.....	19
2.1 ZPŮSOBY MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	20
2.1.1 Míra nezaměstnanosti.....	20
2.1.2 Podíl nezaměstnaných osob dle MPSV.....	21
2.1.3 Obecná míra nezaměstnanosti dle ČSÚ	21
2.2 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI DLE PŘÍČIN	22
2.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI DLE DOBROVOLNOSTI.....	23
2.4 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI NA JEDNOTLIVCE A SPOLEČNOST	24
3 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	26
3.1 ABSOLVENTI ŠKOL A MLADISTVÍ	26
3.2 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	28
3.3 DALŠÍ RIZIKOVÉ SKUPINY	29
4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	31
4.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	31
4.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	35
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	36
5 CHARAKTERISTIKA OKRESU BLANSKO.....	37
5.1 EKONOMICKÁ SITUACE OKRESU BLANSKO.....	38
5.2 DEMOGRAFICKÁ SITUACE OKRESU BLANSKO.....	38
5.3 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE BLANSKO.....	40
6 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI SE ZAMĚŘENÍM NA VYBRANÉ RIZIKOVÉ SKUPINY V OKRESE BLANSKO	48
6.1 ABSOLVENTI ŠKOL A MLADISTVÍ	48
6.1.1 Absolventi škol a mladiství a pobírání podpory v nezaměstnanosti	49
6.1.2 Volná pracovní místa vhodná pro absolventy škol a mladistvé	50
6.1.3 Absolventi škol a mladiství z hlediska vzdělání	51
6.1.4 Absolventi škol a mladiství z hlediska délky evidence	54
6.1.5 Projekt Záruky pro mladé.....	56
6.2 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM (OZP)	57
6.2.1 OZP dle pohlaví	58
6.2.2 OZP dle pobírání podpory v nezaměstnanosti	59

6.2.3	Volná pracovní místa pro OZP	60
6.2.4	Vzdělání, délka evidence a věk uchazečů z řad OZP	61
6.2.5	Využívané nástroje APZ uchazeči z řad OZP	61
6.2.6	Projekt Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.....	62
7	FORMULACE ZÁVĚRŮ A DISKUSE.....	64
7.1	ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ PRO ABSOLVENTY ŠKOL A MLADISTVÉ	64
7.2	ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	66
	ZÁVĚR.....	69
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	71
	SEZNAM OBRÁZKŮ	77
	SEZNAM TABULEK.....	78
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	79
	SEZNAM PŘÍLOH.....	80

ÚVOD

Nezaměstnanost představuje jeden z důležitých ukazatelů vypovídajících o stavu ekonomiky. Od její výše se často může odvíjet stabilita společnosti a důvěra obyvatel v budoucnost. Často se lze setkat s tím, že ji lidé považují za negativní jev, ovšem nelze ji zcela označit za nežádoucí. Je totiž přirozeně součástí ekonomického koloběhu a určitá hodnota nezaměstnanosti se tedy bude vyskytovat vždy. Je třeba na ni však nahlížet i z pohledu nezaměstnaných, protože se dotýká přímo jednotlivců, a tedy má zásadní vliv na jejich kvalitu života, schopnost užít se a nalezení pracovního uplatnění.

Na trhu práce se ovšem nacházejí i skupiny osob, které čelí výrazně vyššímu riziku nezaměstnanosti, a to v důsledku různých bariér, jež jim komplikují nejen pracovní uplatnění, ale i běžný život. Takové skupiny lze označovat za rizikové či znevýhodněné. V rámci bakalářské práce jsou vybrány skupiny osob zdravotně postižených a absolventů škol a mladistvých. Autor tak chce poukázat na rozdílnou povahu bariér, kterým obě tyto skupiny při uplatňování své pracovní síly na trhu práce čelí. Absolventi škol a mladiství, jakožto mladí lidé často poprvé vstupující do zaměstnání, mnohdy postrádají pracovní zkušenosti a dovednosti, a tak se od nich očekává, že se přizpůsobí podmínkám zaměstnavatelů a například si doplní odbornou praxi. Naopak u osob se zdravotním postižením je spíše potřeba, aby se zaměstnavatelé přizpůsobovali jejich pracovním omezením, protože jinak by často ani nebylo možné tyto osoby zaměstnat.

V teoretické části bude pozornost věnována nejprve vymezení základních pojmů spojených s problematikou trhu práce a nezaměstnanosti. Popsány budou základní charakteristiky trhu práce, subjekty na něm vystupující a také nabídka a poptávka po pracovní síle. S nezaměstnaností budou popsány i možnosti jejího měření, druhy nezaměstnanosti a její dopady pro jednotlivce i společnost. Následně budou popsány rizikové skupiny na trhu práce a v závěru teoretické části bude přiblížena politika zaměstnanosti, přičemž bude kladen důraz na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Praktická část se bude věnovat nejprve charakteristice okresu Blansko a jeho ekonomické a demografické situaci, dále analýze uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a srovnání podílu nezaměstnaných osob v rámci Jihomoravského kraje a celé ČR. Také bude analyzováno využívání vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Blansko. Následně bude prováděna analýza vývoje uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením a absolventů škol a mladistvých, pobírání

podpory v nezaměstnanosti, vzdělání a délka evidence těchto uchazečů. Součástí této analýzy bude rovněž porovnání dat z okresu Blansko s celkovou situací v rámci Jihomoravského kraje. Pozornost bude také věnována projektům Záruky pro mladé a Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce je identifikovat problémy, se kterými se potýkají uchazeči o zaměstnání z řad osob zdravotně postižených a absolventů škol a mladistvých v okrese Blansko, a na základě provedené analýzy navrhnout možná řešení vedoucí ke zlepšení jejich pracovního uplatnění.

K naplnění hlavního cíle bakalářské práce jsou stanoveny dílčí cíle:

- Provést literární rešerši k problematice trhu práce, nezaměstnanosti, rizikových skupin na trhu práce a politice zaměstnanosti;
- Provést analýzu nezaměstnanosti v okrese Blansko se zaměřením na absolventy škol a mladistvé a osoby se zdravotním postižením;
- Vybrané ukazatele nezaměstnanosti těchto skupin v okrese Blansko porovnat v rámci Jihomoravského kraje

V teoretické části je provedena literární rešerše, jejímž cílem je shrnutí základních vědomostí o problematice trhu práce, nezaměstnanosti, rizikových skupinách na trhu práce a politice zaměstnanosti.

Rizikové skupiny v okrese Blansko jsou vymezeny na základě dokumentu „Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2024 a strategie APZ pro rok 2025“, každoročně zveřejňovaným na stránkách Úřadu práce ČR. Krajská pobočka Úřadu práce v Brně prostřednictvím tohoto dokumentu vymezuje problémové skupiny na Jihomoravském trhu práce, kterým je třeba věnovat přednostní péči v souvislosti s podporou nástroji Aktivní politiky zaměstnanosti.

K analýze jsou využita převážně sekundární data v podobě statistických údajů, získaných z databází Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a Úřadu práce ČR. Data jsou zpracovávána pomocí deskriptivní statistiky a prezentována prostřednictvím grafů a tabulek. Primární data jsou získána realizací polostrukturovaného rozhovoru s pracovníci kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Blansku (bez uvedení jejich jmen), které odpovídají za projekty Záruky pro mladé a Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v okrese Blansko. Rozhovor je veden na základě předem připraveného okruhu otázek, které jsou v průběhu rozhovoru doplňovány a upravovány na základě odpovědí. Odpovědi jsou zaznamenávány v reálném čase ve formě psaných poznámek prostřednictvím tabletu.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je součástí hospodářského koloběhu ekonomiky a jednoduše jej lze popsat jako místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Dá se tak hovořit o obchodování s pracovní silou, jenž probíhá mezi subjekty, které nabízejí svou pracovní sílu a tvoří tak nabídku práce, a subjekty, které pracovní sílu shánějí, tedy poptávají. Subjekty nabízející pracovní sílu jsou převážně domácnosti, tedy lidé ucházející se o práci. Subjekty, které tvoří poptávku po práci jsou firmy. (Kaczor, 2024)

Brožová uvádí, že subjekty vystupující na trhu práce zde působí s jistou odlišnou tržní silou, kdy dominantní jsou hlavně zaměstnavatelé, kteří disponují větší tržní silou a mírou informovanosti. Tohoto jejich postavení v praxi často využívají při určování výše ocenění za vykonanou práci. Oproti tomu pracovníci, pokud nedisponují nějakou jedinečnou dovedností, která by jim na trhu práce zajistila lepší uplatnitelnost, mají na trhu sílu poněkud menší a ve srovnání se zaměstnavateli jsou obecně i méně informovaní. (2018)

Holman uvádí, že trh práce je možné chápat nejen jako jednotný celek, ale také jako souhrn jeho dílčích částí, tedy trhů jednotlivých profesí. V reálném světě lidé zpravidla poptávají či nabízejí konkrétní pracovní profesi. Tuto myšlenku ilustruje na příkladu, kdy pracovník nejprve hledá práce ve své původní profesi, ale později je ochoten hledat zaměstnání i v jiných oborech a případně se rekvalifikovat. Na trhu práce tak dochází k přelévání pracovních sil mezi profesemi podle aktuálních potřeb trhu. Z dlouhodobého hlediska lze tedy pozorovat, že pracovní síla reaguje na změny ve mzdách a poptávce po jednotlivých oborech. (2016)

Na trh práce má podstatný vliv i demografická situace dané oblasti. V případě průzkumů a analýz trhu je tak nutné pro možnost prognózování vývoje brát ohled na demografickou strukturu, především pak na věkové složení obyvatelstva. Obyvatelstvo je také možné rozdělit podle vztahu k ekonomické aktivitě, a to na předproduktivní věk, do kterého spadají osoby ve věku 0–14 let, na produktivní věk, 15–64 let a poproduktivní věk, od 65 roku. Při hodnocení aktuálního stavu je nejdůležitější skupina v produktivním věku, protože tvoří většinu ekonomicky aktivního obyvatelstva. (Mihaľová et al., 2022)

Skupinu obyvatel v produktivním věku tvoří zaměstnaní, což jsou lidé pracující na plný či částečný úvazek, a nezaměstnaní, tedy nepracující lidé, kteří si aktivně hledají práci. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo pak tvoří obě tyto skupiny, tedy součet zaměstnaných a nezaměstnaných. Ostatní lidé z produktivního věku, kteří nejsou zaměstnaní, ale ani si práci

nehledají pak spadají do ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Do této skupiny patří zejména studenti denní formy studia, lidé v domácnosti, lidé pečující o malé děti či handicapované členy rodiny, OZP (osoby se zdravotním postižením), kterým jejich zdravotní stav nedovoluje pracovat a také osoby, kteří se čistě rozhodli nepracovat. (Jurečka a Macháček, 2023)

1.1 Poptávka a nabídka na trhu práce

Poptávku po pracovní síle tedy tvoří firmy. Poptávka stejně jako na jiných trzích se na trhu práce chová obdobně. Základní charakteristikou může být její citlivost na cenu. Cena se dá na trhu práce chápat jako mzda za provedenou práci. Pokud se tato mzda za provedenou práci zvyšuje, tedy cena pracovní síly se zvyšuje, snižuje poptávka po práci svou hodnotu a klesá tedy zájem firem o pracovní sílu při této ceně za práci. (Kaczor, 2024)

Poptávka po práci ovšem souvisí i s produkcí podniků. Pokud se uvažuje poptávka po práci v konkrétní firmě, je zřejmé, že čím nižší je hodnota mzdy, tím více bude podnik ochoten najímat pracovní síly. Nicméně to bude mít za následek vyšší produkci daného podniku a tím zvýšení její nabídky. Dalším následkem pak může být snížení prodejní ceny, za kterou podnik produkci prodává, a to se může projevit i na celkovou poptávku po práci na trhu práce. (Brožová, 2018)

Poptávka po práci je závislá na očekávané poptávce po produktu dané firmy. Až v případě, že zaměstnavatel uzná, že pro něj přijetí zaměstnance bude znamenat výnos, začne na trhu práce produkovat poptávku po práci. (Mihaľová et al., 2022)

Holman tvrdí, že pro nabídku práce je charakteristická zejména závislost mezi užitek, který člověku práce přinese a užitek, který kvůli vykonávání práce musí obětovat. Pokud se totiž člověk rozhoduje, zda pracovat, zajímá ho užitek, který díky rozhodnutí pracovat dostane. Takový užitek je vyjádřen převážně v podobě mzdy. Holman uvádí: „*Rozhodování člověka, zda má nebo nemá pracovat, nabývá podobu spotřebitelského rozhodování. Člověk se vlastně rozhoduje mezi volným časem (zvláštním statkem) a ostatními statky, který by si mohl koupit za mzdu.*“ Je tedy jasné, že čím vyšší užitek z práce bude člověk mít, například v podobě vyšší mzdy, tím více bude svou práci na trhu nabízet. (2016, s.266)

Dle Brožové může člověk na změnu mzdy reagovat odlišně. Pokud se jeho mzda zvýší, bude mít tendenci nabízet více své práce, protože volný čas se pro něj pomyslně zdraží a raději tak čas využije prací, za kterou k tomu dostane vyšší mzdu. V tomto případě se hovoří

o substitučním efektu, kdy člověk nahrazuje svůj volný čas pracovním výkonem. Pokud se však na mzdu dívá jako na důchod, který mu za práci náleží a za který si může koupit statky a služby, které si přeje, tak na trhu bude své práce nabízet méně. Tedy jedná se o důchodový efekt a člověk si bude raději kupovat více volného času. (2018)

Kaczor uvádí, že poptávka po práci a nabídka práce spolu na trhu práce vytváří různé pohyby. Ovšem rovnováha nastává, když se poptávková křivka protne s křivkou nabídky. Stav tržní rovnováhy může nastat vlivem rovnovážné mzdy a rovnovážným množstvím práce. Rovnováha na trhu práce je v praxi spíše nemožná, a to hlavně kvůli neustálým změnám v poptávce a nabídce práce. Na rovnováhu však mohou mít vliv i některá vládní opatření jako je změna minimální mzdy a daňové zákony. (2024)

2 NEZAMĚŠTNANOST

Trh práce je neodmyslitelně spjat s nezaměstnaností. Kaczor udává, že je nezaměstnanost považována za hlavní ukazatel celkové kondice a stavu trh práce. Nezaměstnanost také patří k jednomu z hlavních makroekonomických ukazatelů hodnotících stát z ekonomického hlediska. Je více než jisté, že v praxi na trhu práce nemůže nastat situace, kdy by byla nezaměstnanost nulová. Je to dáno především tím, že na trhu práce se pracovní síla neustále nabízí a poptává. To tedy znamená, že se na něm neustále vyskytují lidé, kteří si hledají práci a při splnění podmínek se také považují za nezaměstnané (2024).

Dle Kaczora situace nulové nezaměstnanosti tedy není možná a celkově je známo, že určitá hladina nezaměstnanosti je pro ekonomiku a trh práce v podstatě nezbytná. Ať už při pohledu na ostatní trhy, kde se téměř vždy vyskytuje určitá konkurence, která v případě, že je zdravá napomáhá určité soutěživosti mezi subjekty na trhu. Není tomu tedy jinak ani na trhu práce, kde je také žádoucí určitá soutěživost mezi nabízejícími pracovními silami (2024). Brožová také upozorňuje, že situace nulové nezaměstnanosti nemůže nastat již z důvodu, že hledání nové práce se často pojí se stěhováním a osoby hledající práci v novém prostředí často potřebují určitý čas na vyhledání nového pracovního místa, po který jsou tím pádem nezaměstnané (2018).

Podle Junakara je pojem nezaměstnanost nejlépe definovatelný v kontextu vyspělého kapitalistického trhu práce, kde je práce odměňována převážně formou mzdy. Za nezaměstnaného pak považuje člověka, který není v pracovním poměru, ovšem vyznačuje se dostupností a aktivní snahou se do tohoto poměru dostat (2016). Holman upozorňuje, že je důležité odlišovat nezaměstnanost a ekonomickou neaktivitu. I když se pojmy zdají významově shodné, je mezi nimi několik odlišností. Pokud se hovoří o nezaměstnanosti, hovoří se o lidech, kteří si aktivně hledají práci. V České republice se jimi rozumí především ty osoby, které jsou registrované na Úřadu práce. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou lidé, kteří aktuálně nevykonávají žádné zaměstnání a zároveň nejsou zapsáni v registru uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Může se pak jednat například o osoby pobírající starobní důchod, ale i děti do věku 15 let a studenty (2016). Z pohledu Úřadu práce a MPSV je za nezaměstnanou osobu považován uchazeč o zaměstnání, jímž je dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti fyzická osoba, která zažádá Úřad práce o zprostředkování zaměstnání, splňuje tímto zákonem stanovené podmínky a je zařazena v evidenci Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání (Česko, 2004).

Na nezaměstnanost se dá také pohlížet jako na makroekonomický ukazatel, který ovlivňuje to, jak se ekonomice vede. Z tohoto hlediska se nezaměstnaný člověk, i přes jeho aktivní hledání práce nedá považovat za ekonomicky aktivního. Tedy spadá do ekonomicky neaktivního obyvatelstva, které nepřispívá k růstu produktu. Vychází to ze skutečnosti, že čím více lidí je zaměstnaných, tím více ekonomika a produkt roste. (Mankiw a Taylor, 2023)

2.1 Způsoby měření nezaměstnanosti

Mankiw a Taylor obecně charakterizují dva přístupy k zjišťování počtu nezaměstnaných osob. První přístup je jednoduchý součet všech osob. Může se vycházet například z databází osob pobírajících podporu v nezaměstnanosti. Podpora je vyplácena lidem, kteří jsou zaregistrovaní v institucích pro podporu v zaměstnávání, v ČR je to Úřad práce, a to znamená, že jsou vedeni v jeho evidenci. Z databází jsou už poté počty nezaměstnaných osob zřejmé. S tímto přístupem lze také jednoduše zjistit počet zaměstnaných osob, a to díky dani z příjmů, kterou každá zaměstnaná osoba obdržujíc mzdu odvádí státu. Tento princip se však dá považovat za ten jednodušší a méně přesný. Nezohledňuje totiž fakt, že v čase se mohou podmínky pro získání podpory od státu měnit. Tedy i počet lidí dávky pobírajících se v čase mění, a to bez ohledu na to, zda jsou stále nezaměstnaní či nikoli. Na státní podporu jen nemusejí dosáhnout. To pak samozřejmě negativně ovlivňuje výsledky výpočtů. Spolehlivějším a přesnějším přístupem je dle nich měření nezaměstnanosti prostřednictvím průzkumů. Ačkoliv tento přístup vyžaduje značně více práce než ten předchozí (2023).

Kaczor ke druhému možnému přístupu k měření zaměstnanosti dodává, že je praktikován zejména autory, kteří se odmítají ztotožnit s považováním za nezaměstnané pouze osoby evidované na Úřadu práce především proto, že někteří lidé si zaměstnání hledají sami a služeb Úřadu práce nevyužívají (2024).

2.1.1 Míra nezaměstnanosti

Kaczor uvádí, že v České republice se k měření nezaměstnanosti nejběžněji využívá ukazatele míry nezaměstnanosti. Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti lze uvést takto:

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{počet zaměstnaných} + \text{počet nezaměstnaných}} \times 100$$

Je zřejmé, že pokud jsou známy jednotlivé proměnné, tedy počty osob zaměstnaných a nezaměstnaných, není složité míru nezaměstnanosti vypočítat, a to nehledě na využívaný

přístup. Výsledkem je vlastně procentuální vyjádření nezaměstnaných z celkové pracovní síly na trhu práce (Kaczor, 2024).

Výsledkem součtu zaměstnaných a nezaměstnaných je celkový objem pracovní síly. Někdy bývá tato hodnota nazývaná také jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Oba termíny se významově dají považovat za synonyma. (Kaczor, 2024)

2.1.2 Podíl nezaměstnaných osob dle MPSV

Jedním ze subjektů sledujících a měřících nezaměstnanost na území České republiky je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které pro tento účel využívá tzv. podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Při výpočtu vychází, z již výše uvedeného vzorce pro výpočet míry nezaměstnanosti, ovšem v tomto případě počet nezaměstnaných představuje pouze dosažitelné uchazeče o zaměstnání zapsané v registru úřadu práce. A ve jmenovateli je pak počet osob v produktivním věku od 15 do 64 let. (Jurečka a Macháček, 2023)

Kaczor uvádí vzorec takto:

$$\text{podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{uchazeči o zaměstnání registrovaní na ÚP}}{\text{osoby ve věku 15 – 64 let}}$$

Podíl nezaměstnaných osob tedy vychází z dat z úřadu práce, nicméně ekonomicky aktivní obyvatelstvo nahrazuje veškerým obyvatelstvem ve věku 15 až 64 let. Tedy započítává i osoby v invalidním důchodu, osoby studující, osoby na mateřské dovolené či osoby ve výkonu trestu (Kaczor, 2024).

Junakar uvádí, že na trhu práce může nastat situace, že uplatnění na něm z nějakého důvodu nelze nalézt. V tom případě mohou lidé aktivně práci hledající přestat s tímto počínáním, a svou pracovní sílu i zcela přestat nabízet. Pro lepší vystižení pracovního zapojení obyvatelstva tak lze využít právě podíl nezaměstnaných na celkové populaci (2016). Podle Holmana ale i přes to nebude takovýto způsob výpočtu nikdy přesně odpovídat skutečnosti. Jde o tzv. registrovanou nezaměstnanost a ta skutečná bude vždy o něco vyšší než registrovaná. Je to ovšem jeden z nejjednodušších způsobů, jak nezaměstnanost změřit (2016).

2.1.3 Obecná míra nezaměstnanosti dle ČSÚ

Další institucí, která v České republice sleduje a měří nezaměstnanost je Český statistický úřad. Koná tak pomocí svého pravidelného průzkumu nazývaného Výběrové šetření pracovních sil. Výsledná data následně slouží jako přehled o stavu nezaměstnanosti v České

republice, nicméně slouží také jako podklad pro srovnání nezaměstnanosti na mezinárodní úrovni (Jurečka a Macháček, 2023). Tazatelé ČSÚ jsou s těmito vybranými domácnostmi v kontaktu několikrát v roce, aby bylo zachyceno jejich počínání během rychle se vyvíjející situace na trhu práce a také různé sezónní výkyvy a například v roce 2023 ČSÚ byl takto v kontaktu s 23 000 domácnostmi. (Český statistický úřad, 2024b)

ČSÚ takto průzkum provádí pravidelně od roku 1992 a to na úrovni všech okresů. Ze získaných dat vyplívá například i struktura zaměstnanosti podle kritérií jako je věk, pohlaví, kvalifikace a pracovní odvětví, dále jsou zřejmé údaje o odpracované pracovní době a samozřejmě právě údaje o nezaměstnanosti, struktuře nezaměstnaných z pohledu kvalifikace, délky trvání a dalších kritérií. (Český statistický úřad, 2024b)

Dle Kaczora lze vzorec pro výpočet uvést takto:

$$\text{Obecná míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{Počet nezaměstnaných z VŠPS}}{\text{Ekonomicky aktivní obyvatelstvo}}$$

V čitateli tedy tento ukazatel nepracuje s počty evidovaných osob na Úřadu práce, ale pouze s výsledky VŠPS. Ve jmenovateli pak v rámci ekonomicky aktivního obyvatelstva dle metodiky Eurostatu a doporučení Mezinárodní organizace práce mezi počítá také osoby na rodičovské či mateřské dovolené, které před nástupem na ni pracovali (Kaczor, 2024).

2.2 Druhy nezaměstnanosti dle příčin

Jedním z druhů nezaměstnanosti dle její příčiny je frikční nezaměstnanost. Ta je součástí přirozené míry nezaměstnanosti a vzniká v důsledku osob dočasně nezaměstnaných z důvodu opuštění svého pracovního místa. Tyto osoby si však současně hledají místo nové. Nicméně doba, po kterou si lidé hledají práci může být různá, protože velmi často procházejí více nabídek zaměstnání a může jim trvat déle, než narazí na pracovní nabídku, která jim opravdu vyhovuje. Tato doba se nejčastěji pohybuje kolem tří měsíců. K tomuto druhu nezaměstnanosti hojně přispívají i mladí lidé, jelikož se nacházejí ve věku, kdy sami hledají, kam by na trhu práce chtěli směřovat a často tedy projdou řadou zaměstnání i během kratší doby, než se u nějakého zaměstnání usadí. Délka frikční nezaměstnanosti závisí také na tom, jak rychle a efektivně jsou na trhu práce obsazována ona volná pracovní místa. Roli zde také hraje informovanost, a to na obou stranách. Když jsou obě strany dobře informované, proces hledání práce pak může být rychlejší. (Brožová, 2018)

Dalším druhem je pak cyklická nezaměstnanost, která je spojená s hospodářskými cykly v dané ekonomice. Důvodem vzniku nezaměstnanosti může být i změna produktu pod

úroveň potenciálního produktu. V tom případě firmy často propouštějí, a to kvůli klesající agregátní poptávce. S tím často klesá i celková poptávka po práci, což často znemožňuje propuštěným lidem nalézt novou práci i v jiném odvětví. Doba cyklické nezaměstnanosti se obvykle pohybuje kolem jednoho až dvou let. Během této doby často lidem nezbývá nic jiného než čekat, až se ekonomika začne vracet do normálu a poptávka po práci se začne opět zvedat. (Brožová, 2018)

V ekonomice občas vzniká situace, kdy není dostatek práce pro každého. Respektive může se stát, že na konkrétním trhu práce není takové množství pracovních pozic, aby každý nezaměstnaný, který má zájem právě o onu pozici práci našel. Tomuto druhu nezaměstnanosti se říká strukturální nezaměstnanost. Vzniká především v důsledku změny struktury odvětví v ekonomice. Některé odvětví časem v ekonomice postupně mizí, naopak jiné mohou vznikat a expandovat. To pak ovlivňuje i poptávku po těchto profesích (Holman, 2016).

Mankiw a Taylor uvádějí, že při strukturální nezaměstnanosti roli hrají také nedokonalosti na trhu práce, které způsobují nemožnost pracovníkům plynule navázat na jejich pracovní pozici v jiném zaměstnání, a to z různých důvodů. Jedním z důvodů může být například jejich profesní imobilita. Pokud byl člověk po dlouhou dobu zaměstnán pouze v jednom pracovním sektoru na trhu práce, může pro něj být velmi složité po odchodu opět nějakou práci nalézt, protože nové pracovní pozice mohou vyžadovat nové znalosti a zkušenosti, které tento pracovník neměl, jak nabýt. Dalším problémem může být zeměpisná imobilita, která lidem může znemožňovat přesun do nové práce z hlediska vzdálenosti. Tyto nedokonalosti tedy mohou některým lidem znemožňovat nalézt novou práci. Někteří lidé si nemohou dovolit dodělat si potřebnou rekvalifikaci, nebo se přestěhovat, a to z různých důvodů. (2023)

Brožová dále dodává, že strukturální nezaměstnanost je závislá také na mzdové sazbě, kdy pokud je v některém odvětví vyšší než v ostatních, může pak odvětví lákat ke vstupu a na něj a rovněž na úrovni zákonné ochrany pracovníků, která může stanovovat podmínky pro rozvázání pracovního poměru s přebytečnými pracovníky. (2018)

2.3 Druhy nezaměstnanosti dle dobrovolnosti

Na nezaměstnanost lze nahlížet také jako na skutečnost, kterou si jedinec sám vybral. Ovšem často je velmi těžké poznat, jestli se v ní jedinec nachází pouze z důvodu pobírání státních podpor, nebo aby skutečně našel práci. (Holman, 2016)

Některé situace v životě prostě nelze ovlivnit, a to i při vyvíjení určité snahy. O nedobrovolné nezaměstnanosti se hovoří v případě, že se nezaměstnaný jedinec v tomto stavu nacházet nechce, tedy má zájem o nalezení práce, ale z nějakého důvodu se mu to nedaří. Je ochoten dokonce snížit své nároky finančního ohodnocení, pokud by to znamenalo, že by byl zaměstnán. Příkladem mohou být lidé, kteří doposud pracovali v jedné profesi, nemají tedy moc jiných možností, kam jít pracovat a je pro ně obtížné se rekvalifikovat. Situaci jim může stěžovat i nastavená minimální hranice mzdy, která zaměstnavatelům může bránit v zaměstnávání více osob. (Brožová, 2018)

Dobrovolně nezaměstnaní mají oproti těm nedobrovolně nezaměstnaným určité hranice, za které se nechtějí dostat. Řeč je o mzdě, za kterou jsou ochotni na trhu práce fungovat. Dobrovolně nezaměstnaný má zájem o místo na pracovním trhu, nicméně je ochotný pracovat pouze za mzdové ohodnocení, které mu na trhu práce v současné době téměř žádný zaměstnavatel nenabídne. Výše a délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti záleží především na alternativních možnostech takto nezaměstnaných osob, kterou je především podpora v nezaměstnanosti. Čím nižší podpora je a čím kratší je doba, po kterou mají uchazeči nárok na její pobírání, tím nižší je i zastoupení dobrovolné nezaměstnanosti (Holman, 2016). Na úřadech práce poté tito lidé přetrvávají do doby, kdy jim bude poskytnuta pracovní pozice, jejíž mzdové ohodnocení jim bude vyhovovat a v případě poskytnutých míst, které jejich představy o oné očekávané mzdě nesplňují jejich vize, tyto místa pouze procházejí a brzy opouštějí. (Brožová, 2018)

2.4 Dopady nezaměstnanosti na jednotlivce a společnost

Je zřejmé, že nezaměstnanost s sebou přináší řadu důsledků a ty dopadají jak na samotné nezaměstnané, tak na společnost jako celek. Je důležité zmínit, že nezaměstnanost souvisí z širšího hlediska také s hrubým domácím produktem. Pokud je vysoká, tak se produkt snižuje a znamená to, že se stát nevyužívá svoje zdroje na maximum. Dalším problémem pak pro stát mohou být finanční dopady nezaměstnanosti, protože vyšší nezaměstnanost bude pravděpodobně znamenat více osob registrovaných na úřadu práce a žádajících o podporu v nezaměstnanosti. To v praxi znamená více finančních prostředků potřebných pro výplatu těchto podpor a chod finančních úřadů. Také to ale znamená, že stát v důsledku zvýšení počtu nezaměstnaných osob přijde o značné příjmy do jeho státního rozpočtu, a to především v podobě daně z příjmů ale dále například i v podobě daně z přidané hodnoty a spotřební daně, kvůli snížení počtu nákupů nezaměstnaných osob. (Jurečka a Macháček, 2023)

Nezaměstnanost dopadá také na jednotlivce, a to jak z finančního, tak sociálního hlediska, jehož se dotýká také Brožová. Nezaměstnaná osoba se svým způsobem vyřazena z běžného chodu svého předchozího pracovního života a musí se tak potýkat s různými nepříjemnostmi jako ztráta pravidelnosti a plnění povinností v během dní bez zaměstnání. V závislosti na délce nezaměstnanosti může jedinec ztrácet své pracovní schopnosti a dovednosti a tím může navázat ztráta možnosti mít v budoucím povolání totožné postavení, jaké v tom minulém měl. (2018)

Jeden ze závažnějších dopadů pro jednotlivce může být negativní vliv na jeho psychické zdraví. Na problémy s psychikou vyvolané zejména delší setrvačností ve stavu nezaměstnanosti upozorňují. Důsledkem pro společnost a zejména státní pokladnu pak může být i nárůst míry páchaných trestných činů a přestupků. (Jurečka a Macháček, 2023)

Nezaměstnanost lze pozorovat také na změnách lidského chování v souvislosti s jeho nákupními zvyklostmi. Nezaměstnaní mohou v důsledku nižších příjmů a z vízí ušetřit měnit obchody a také produkty, za ty levnější, a tedy mnohdy opouští svoji komfortní zónu a spokojí se s méně kvalitním. V ekonomice pak dochází k obrácenému multiplikačnímu efektu, kdy jsou některé firmy v důsledku snížení prodeje vyrábět méně. To se může projevit na menších mzdách pracovníkům či dokonce na jejich propuštění. A v tom případě se počet nezaměstnaných na trhu práce zvyšuje a přibývá více lidí, kteří mění své nákupní preference. (Mankiw a Taylor, 2023).

3 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Na trhu práce se nachází různé skupiny obyvatel, avšak některé z nich čelí vyšší míře nezaměstnanosti a při hledání zaměstnání se častěji dostávají do obtížnějších situací. Jedná se o osoby, pro něž je poněkud složitější najít si na trhu práce zaměstnání a případně si takové zaměstnání udržet. (Mihaľová et al., 2022)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 33 vymezuje osoby, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnováno zvýšené péče. Prostřednictvím Úřadu práce tak k jmenovaným fyzickým osobám přistupuje individuálně a komplexně zkoumá možnosti jejich uplatnění na trhu práce. (Česko, 2004)

V rámci bakalářské práce se při vymezení rizikových skupin vychází z dokumentu „Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2024 a strategie APZ pro rok 2025“, který identifikuje klíčové problémové skupiny uchazečů na krajském trhu práce, kterým je při poskytování podpory prostřednictvím APZ (aktivní politiky zaměstnanosti) věnována přednostní zvýšená péče. (Úřad práce České republiky, 2025)

Níže jsou tedy uvedené skupiny osob, které lze povahou přístupu Úřadem práce k jejich evidenci považovat za rizikové.

3.1 Absolventi škol a mladiství

Ať už se jedná o absolventy nebo o mladé lidi, obě tyto skupiny se často nacházejí v situaci, kdy se rozhodují o svém budoucím povolání. Mihaľová upozorňuje na skutečnost, kdy se lidé vzhledem ke svému předchozímu vzdělání často uchýlí k zaměstnání jemu neodpovídajícím. Respektive nastává situace, kdy tento mladý člověk přijme pracovní pozici, kde není možnost plně využít jeho znalosti a dovednosti z předchozího vzdělávání. To může vést ke ztrátám jak pro onoho mladého člověka, tak pro ztrátu státu, a to v podobě ztrát příjmů do státního rozpočtu. Díky neúplnému využití jejich potenciálu se mohou nacházet v nižším finančním ohodnocení jejich práce, a tedy i stát poté trátí kvůli nižší dani z příjmu. To samé platí také v případě jejich častějšímu nezaměstnání, jelikož by pravděpodobně pobírali podporu v nezaměstnanosti. (2022)

Pojem absolvent definuje Ministerstvo práce a sociálních věcí jako uchazeče o zaměstnání evidovaného v databázi Úřadu práce, u kterého doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila 2 roky (*Absolventi škol a mladiství*, 2019).

Mezi problémy, se kterými se skupina mladistvých na trhu práce potýká je nedostatečná praxe či dokonce její absence. (Kaczor, 2024)

Nezaměstnanost mladých lidí může způsobit i další nepříjemnosti, které nikterak nepřidávají v úspěšnosti na trhu práce. I přes získané znalosti a dovednosti, nabyté v průběhu studia je důležité zmínit, že tyto znalosti a dovednosti může v závislosti na délce nezaměstnanosti člověk postupem času ztrácet. (Mihaľová et al., 2022)

Mihaľová udává, že v případě, kdy se mladí lidé ucházejí o nějakou pracovní pozici, může se stát, že v souvislosti s touto pozicí budou srovnávání a porovnávání s ostatními uchazeči, a to například v rámci různých výběrových řízení či konkurzů. Dále upozorňuje na hrozící fakt, že zaměstnavatelé mohou dát přednost ostatním, například starším uchazečům, a to s předpokladem jejich větších zkušeností a znalostí dané problematiky (2022).

Postavení absolventů na současném trhu práce se může velmi lišit, a to především v závislosti na hodnotě jejich studií. Dle generálního ředitele úřadu práce ČR Daniela Kryštofa například absolventi vysokých škol naleznou uplatnění snáze, než absolventi středních škol. Nejvíce ohroženou skupinou absolventů jsou poté osoby s vystudovanou základní školou. O tom, jak složité bude pro absolventy na trhu práce nalézt uplatnění rozhoduje také obor a zaměření jejich studií. Studia oborů, které nejsou specificky zaměřené na určitou oblast, jako jsou například gymnázia, následně pro mnoho absolventů znamenají pokračování ve studiích na vysoké škole, a to také z důvodu nesnadného uplatnění na trhu práce. (Frekvence 1, 2025)

Dle Mihaľové by mělo existovat určité propojení mezi trhem práce a vzdělávacím systémem. To by vedlo k lepší reakci vzdělávacích systémů na změny na trhu práce a studenti by pak měli v budoucnu větší šanci na bezproblémové uplatnění a nalezení zaměstnání v jejich oboru. Stát může k problematice uplatňování budoucích absolventů na trhu práce přistupovat z různých pohledů. Studentům může poskytovat a zprostředkovávat skrze jejich školy stáže s ohledem na studující obor. Na druhé straně má také možnost se podílet úspěšném nalezení uplatnění absolventa prostřednictvím nabídnutím určitých výhod pro zaměstnavatele, kteří čerstvé absolventy škol přijímají. (Mihaľová et al., 2022)

Nelze opomenout ani související kategorii mladých lidí označovanou jako NEET (Not in Employment, Education or Training). Jsou to takové osoby, které nejsou zaměstnaní a neúčastní se žádného formálního vzdělávání ani odborné přípravy. Tedy nejsou vedeni jako studenti ani pracující osoby a nachází se tak mimo dosah systémů podpory a rozvoje. NEET

osoby mohou být jak ekonomicky neaktivní, tak nezaměstnané a z hlediska trhu práce představují rizikovou skupinu ohroženou především sociálním vyloučením, ztrátou pracovních návyků a dlouhodobou závislostí na sociální podpoře. (Organisation for Economic Co-Operation and Development, 2022)

3.2 Osoby se zdravotním postižením

Současná rychle se vyvíjející doba z mnohých pohledů způsobuje spoustu změn, a to i na trhu práce, kde se stále častěji objevují pracovní pozice určené právě pro osoby zdravotně postižené. Zdravotní znevýhodnění jim může komplikovat běžné fungování v životě, a to samé platí i o uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelé v takových případech musejí vyvinout úsilí v podobě úprav pracovní pozice, pracovního prostředí a přizpůsobení dalších postupů, které povedou k možnosti takovéto osoby zaměstnat. Ovšem na to je nutné disponovat finančními prostředky a také ustoupit od předsudků o schopnostech a dovednostech těchto osob. (Mihal'ová et al, 2022)

Za osobu zdravotně postiženou lze považovat osoby, které se nacházejí v některém ze 3 stupňů invalidního důchodu, nebo je osobou zdravotně znevýhodněnou (OZZ). Schopnost výkonu zaměstnání OZZ je z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu značně omezena, nicméně ne takovým způsobem, aby se nacházeli v některém ze stupňů invalidity. Přičemž takovéto zdravotní omezení trvá déle než rok a značným způsobem ovlivňuje některé schopnosti jedince. (Česko, 2004)

Čeledová a Čevela upozorňují na některé výhody plynoucí osobám zdravotně postiženým při účasti na trhu práce. Osobám zdravotně postiženým k větším úspěchům na trhu práce mohou pomoci pracovní rehabilitace, na které mají právo a které jim může zprostředkovat místně příslušná pobočka Úřadu práce. Tyto rehabilitace pak slouží jako forma podpory pro získání a udržení pracovního místa pro osobu zdravotně postiženou, a to formou poradenských činností, teoretických a praktických příprav, přičemž konkrétní plán pracovní rehabilitace sestavuje Úřad práce pro každého jedince zvlášť. Dalším způsobem, jak stát nepřímo podporuje zdravotně postižené osoby na trhu práce jsou výhody, které mají zaměstnavatelé v případě jejich zájmu o zdravotně postižené. Zaměstnavatelům, kteří projeví zájem a na základě písemné dohody s úřadem práce ve své společnosti zřídí pracovní místo pro OZP náleží příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP ale to za předpokladu, že bude pozice do 3 let obsazena. Dalším příspěvkem pro zaměstnavatele v případě zaměstnávání OZP může být příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v

souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, přičemž jeho výše může být až 48 000 Kč ročně na jednoho zaměstnance. (Čeledová a Čevela, 2020)

3.3 Další rizikové skupiny

Další znevýhodněnou skupinou jsou **osoby nad 50 let**. Během života lidé často projdou několika pracovními místy, ovšem většina z nich si v životě najde práci, ve které se drží až do svých starších let. S touto prací většinou nemají žádné problémy a často v ní vydrží až do důchodového věku. Nicméně pro některé lidi může být problém si tuto práci ve vyšším věku udržet. Vzhledem k věku pak tedy mají problém, najít si práci novou. V některých případech to může vést k odchodu do předčasného starobního důchodu. (Mihaľová et al., 2022)

Trh práce se neustále mění a vzhledem k trendům poslední doby, kdy se snižuje porodnost a tím se snižuje nárůst mladých na trhu práce a lze předpokládat, že na trhu práce se bude i nadále zvyšovat počet starších lidí. A to i vzhledem k silné kohortě tzv. Husákových dětí, která se postupně dostává do staršího až důchodového věku. Podstatnou roli hraje také neustále se zvyšující věková hranice pro odchod do důchodu. (Palíšková, 2014)

Je nutné upozornit také na psychiku jedince, který se postupně dostává do let, ve kterých má už mnoho za sebou a překlání se do jeho druhé životní fáze. V této fázi často méně riskuje a mnohem raději pociťuje jakýsi pocit bezpečí a zajištění, a to jak v osobním, tak profesním životě. O to větší zásah pro něj může být nezaměstnanost. S potřebou jistoty a bezpečí souvisí i snížení ochoty se přizpůsobovat. (Buchtová, 2013)

Další skupinou jsou **dlouhodobě nezaměstnaní**. Krátkodobá nezaměstnanost, kdy člověk během relativně krátké doby na trhu práce opět nalezne uplatnění pro trh práce a celkově pro ekonomiku i pro jedince většinou neznamena nic vážného. Problémem je situace, kdy se jedinec nachází v nezaměstnanosti již delší dobu. V závislosti na délce trvání nezaměstnanosti se člověk čím dál více adaptuje na jeho současnou situaci, a to může být právě v případě dlouhodobě nezaměstnaných problém. Jejich zkušenosti, znalosti a pracovní návyky se postupně ztrácejí a návrat na trh práce pro ně je čím dál složitější. (Kaczor, 2024)

Považování člověka za dlouhodobě nezaměstnaného začíná obvykle sestáváním ve stavu nezaměstnanosti po déle než 1 rok. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou často nezaměstnaní nedobrovolně, touží po tom, práci najít, ale nedaří se jim to. Postupem času se začínou ztotožňovat s mnoha skutečnostmi a přestanou svou energii do hledání práce vkládat. Stav nezaměstnanosti a příjmy v podobě podpory a sociálních dávek jim začne vyhovovat a

nacházejí se tak v situaci, kdy se cítí komfortněji, než kdyby museli pracovat. Jejich snaha o uplatnění na trhu práce by v takovém případě pravděpodobně nedopadla úspěšně a zaměstnavatelé takového pracovníka jen s těžší příjmou. (Brožová, 2018)

Mezi další cílové skupiny, které jsou z hlediska krajské pobočky Úřadu práce v Brně považované za problémové a přednostně zařazované do nástrojů APZ patří osoby méně kvalifikované, osoby pečující o dítě do 15 let a také osoby pečující o závislé osoby. (Úřad práce České republiky, 2025)

4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Je více než zřejmé, že je v zájmu státu se o trh práce a nezaměstnanost zajímat a udržovat nezaměstnanost ve zdravé míře. Koná tak pomocí politiky zaměstnanosti, která představuje soubor nástrojů, přístupů a forem podpor, které lidem pomáhají v době jejich nezaměstnanosti a celkově podporují zvyšování zaměstnanosti. (Mihaľová et al., 2022)

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Kaczor definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako soubor činností, jejichž vykonávání napomáhá nezaměstnaným na trhu práce k nalezení jejich uplatnění na něm. Jde o formu pomoci, která se snaží dostat nezaměstnaného do pozice, ve které dokáže opět sám nastartovat svoji kariéru a eliminovat u něj možnost finanční tísně z důvodu nezaměstnanosti. Často je prováděna pomocí příspěvků či podpor přímo zaměstnavatelům. Na nich je pak na oplátku provést nějakou protislužbu, která povede k vyřešení situace, v jejímž důsledku se ona samotná aktivní politika provádí. Tou protislužbou může být tvorba nových pracovních míst pro nezaměstnané (Kaczor, 2024). Mihaľová uvádí jako příklad podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením či dalších znevýhodněných. Aktivní politika zaměstnanosti má převážně přecházet vzniku nezaměstnanosti a případně v co největší míře zkrátit její trvání (Mihaľová et al., 2022).

Poměrně zajímavé je Holmanovo poukázání na problematiku vytváření nových pracovních míst. Podle něj se tato strategie aktivní politiky zaměstnanosti z dlouhodobého hlediska neshledá s úspěchem a může spíše dojít k zpomalení hospodářského růstu. Roli zde hrají politikové a jejich zájem o zabránění masivnějšího propouštění či odchodu zaměstnanců z velkých podniků. Z pohledu veřejnosti by v případě žádné reakce ze strany vlády pak vláda nemusela působit zrovna pozitivně, a proto je často v zájmu politiků zabránit takovému propouštění i v případě, že tato firma zůstane i nadále neefektivní. (Holman, 2016)

Níže jsou vyjmenovány a blíže představeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jež vymezuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 104:

- Rekvalifikace;
- Investiční pobídky;
- Veřejně prospěšné práce (VPP);

- Společensky účelná pracovní místa (SÚPM);
- Překlenovací příspěvek;
- Příspěvek na zapracování;
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Česko, 2004)

Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou **rekvalifikace**. Rekvalifikace je možností, jak získat vyšší nebo úplně novou kvalifikaci. Provádí je zejména akreditovaná vzdělávací zařízení, nicméně po dohodě s úřadem práce ji může poskytovat i zaměstnavatel se snahou o zefektivnění práce svých zaměstnanců. To je případ rekvalifikace zaměstnanecké, nicméně na trhu práce je možné se převážně setkat s rekvalifikací klasickou a zvolenou. Klasickou rekvalifikaci zajišťuje úřad práce a je vhodná pro uchazeče i zájemce o zaměstnání. Je také nutné zmínit, že pro uchazeče zde vzniká nárok na podporu při rekvalifikaci, a to v podobě 60 % jejich průměrné čisté mzdy z předchozího zaměstnání. Úřady práce mohou hradit nutné náklady které lidem absolvujícím rekvalifikaci vzniknou. Zvolená rekvalifikace se oproti klasické liší především tím, že si ji uchazeč či zájemce o zaměstnání zajišťuje sám. Úřad práce musí jeho vybranou akreditovanou instituci schválit. Další odlišností je pak limit částky, kterou mu úřad práce na potřeby rekvalifikace poskytne, a to v podobě maximálně 50 000 Kč během 3 po sobě jdoucích let. Nevzniká mu ani nárok na podporu, tedy úřad práce hradí pouze samotný kurz. (Kaczor, 2024)

Mankiw a Taylor (2023) tvrdí, že cílem těchto programů je zjednodušit lidem změnu pracovního odvětví z toho upadajícího do rostoucího a také mají pomoci s finanční situací osob na trhu práce více znevýhodněných. Mihaľová et al. považují rekvalifikace jako součást celoživotního vzdělávání, potřebného pro úspěšnou a dlouhotrvající setrvačnost na trhu práce v lidském životě (2022). Holman také poukazuje na možnost využít rekvalifikaci jako navázání v pobírání podpory od úřadu práce po ukončení pobírání podpory v nezaměstnanosti z důvodu uplynutí doby, po kterou na ni měl nárok (2016).

Dalším nástrojem jsou **investiční pobídky**. Ty Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti charakterizuje jako nástroj APZ, který má zejména prostřednictvím hmotné podpory zaměstnavatelů podpořit tvorbu nových míst a rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců na nových místech. Výši této hmotné podpory přitom stanovuje vláda prostřednictvím vládních nařízení. (Česko, 2004)

Dle Kaczora mohou být investiční pobídky pozitivním nástrojem zejména v regionech, které vykazují vyšší míru nezaměstnanosti v rámci celorepublikového průměru. Mohou tak v regionu přispět k vytvoření nových pracovních míst a podpořit rozvoj regionální ekonomiky (2024).

Veřejně prospěšné práce jsou dočasné pracovní příležitosti, jejichž náplní často bývá údržba veřejných prostranství, komunikací, veřejných budov a ze kterých mají prospěch obce, stát nebo veřejně prospěšné instituce. Přitom jsou zřizovány na dobu kratší než dva roky. Tyto pracovní místa mohou být částečně dotované úřadem práce v případě, že na jeho vytvoření zaměstnavatel s ním dohodl. (Česko, 2004)

Jelikož se tyto práce často týkají úklidu a údržby veřejných prostor, předpokládá se, že je v zájmu občanů tyto práce odměňovat pomocí státních podpor. Financování takového místa pak probíhá na základě dohody s uchazečem, a je čistě na úřadu práce, se kterým uchazečem s ohledem na jeho životní situaci a požadavky dohodu uzavře. (Kaczor, 2024)

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který pomáhá s uplatněním osob na trhu práce jsou **společensky účelná pracovní místa**. Příspěvky, které se v souvislosti se společensky účelnými pracovními místy vyplácejí jsou v základu dva. Jedním z nich je příspěvek na zřízení SÚPM, který má pokrýt počáteční náklady nebo část z nich, spojené se vznikem (Kaczor, 2024).

Druhým je příspěvek na vyhrazení SÚPM. Ten slouží k pokrytí nákladů zaměstnavatele, spojených s vyplácením mezd za zaměstnanci na takovémto místě zaměstnaném, a to až do jejich skutečné výše, včetně odvodů. Nejdéle však může být vyplácen po dobu 24 měsíců. Tento příspěvek oproti příspěvku na zřízení nelze vyplácet osobě, která se rozhodne začít podnikat. (Kaczor, 2024)

K využití příspěvku na vyhrazení SÚPM je nutné, aby zaměstnavatel uzavřel písemnou dohodu s Úřadem práce. Teprve na základě této dohody může být příspěvek proplácen. Je také nutné, aby budoucí zaměstnanec umístění na takové místo čelil na trhu práce jistému znevýhodnění, které mu stěžuje uplatnitelnost na trhu práce. Pokud je takové místo a příspěvek na něj hrazen z projektu, musí budoucí zaměstnanec splňovat také jeho podmínky. (*Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) vyhrazené, b. r.*)

Překlenovací příspěvek slouží jako podpora osoby, které byl již vyplácen příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, jímž je její samostatně výdělečná činnost. Je poskytován nejdéle po dobu 5 měsíců a jeho maximální měsíční výše dosahuje

0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí minulého roku. Je poskytován jednorázově a je splatný do 30 dnů od jeho uzavření. Překlenovací příspěvek je přitom možný popírat na úhradu nákladů, jako je nájemné a služby s ním spojené, dopravu materiálu a výrobků a opravy a udržování objektu, kde je činnost vykonávána. (Česko, 2004)

Příspěvek na zapracování je příspěvek určený pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby, který je třeba při zprostředkovávání zaměstnání věnovat zvýšenou péči a je vyplácen po dobu maximálně 3 měsíců a na základě dohody zaměstnavatele s úřadem práce, přičemž příspěvek na jednu zapracovávající osobu smí dosahovat maximálně do poloviny minimální mzdy (Česko, 2004).

Kaczor pak upozorňuje na problém, že situace, kdy tito zaměstnavatelé v souvislosti se zapracováním znevýhodněných uchazečů vynaložené náklady dokládají, se dějí spíše zřídka (2024).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může být využit v případech, kdy zaměstnavatel z důvodu přechodu na nový podnikatelský program nemůže svým zaměstnancům zaručit práci v rozsahu doby, kterou mají týdně stanovenou. Může tedy uzavřít dohodu s Úřadem práce o pobírání tohoto příspěvku, a to na částečnou úhradu mzdy a maximálně po dobu 6 měsíců, přičemž měsíční příspěvek na jednu osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (Česko, 2004)

Mimo výčet těchto nástrojů stanovených Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti lze uvést také nástroj mimo tento výčet, ale poskytovaný za základě § 106 tohoto zákona. Tím je **příspěvek na dojížděku** a jeho účelem je motivace osob především dlouhodobě nezaměstnaných k menšímu zohledňování vzdálenosti potenciálních pracovních pozic od svých bydlišť při hledání práce. Mnoho lidí v souvislosti se vzdáleností a stráveným časem dojížděním do práce pracovní nabídka odradí. Nicméně pro získání této podpory nestačí pouze fakt, že do práce musí člověk dojíždět. Příspěvek je poskytován uchazečům, kteří jsou na úřadu práce evidovaní déle než 5 měsíců, dále uchazečům, kterým v místě jejich bydliště nelze práci zprostředkovat a také osobám, které o předchozí zaměstnání přišli v důsledku hromadného propouštění. (Kaczor, 2024)

4.2 Pasivní politika Zaměstnanosti

Mankiw a Taylor uvádějí, že vyplácení podpor nezaměstnaným může mít pro jejich opětovné zaměstnání negativní vliv. Tento fakt je založen především na jakési jistotě, kterou nezaměstnaným podpora v podobě dávek dává. V otázce hledání nové práce si pak nechávají jakýsi časový odstup a toto prozatímní finanční zajištění jim umožňuje procházet pracovní nabídky do doby, než nenaleznou tu nejatraktivnější. (2023)

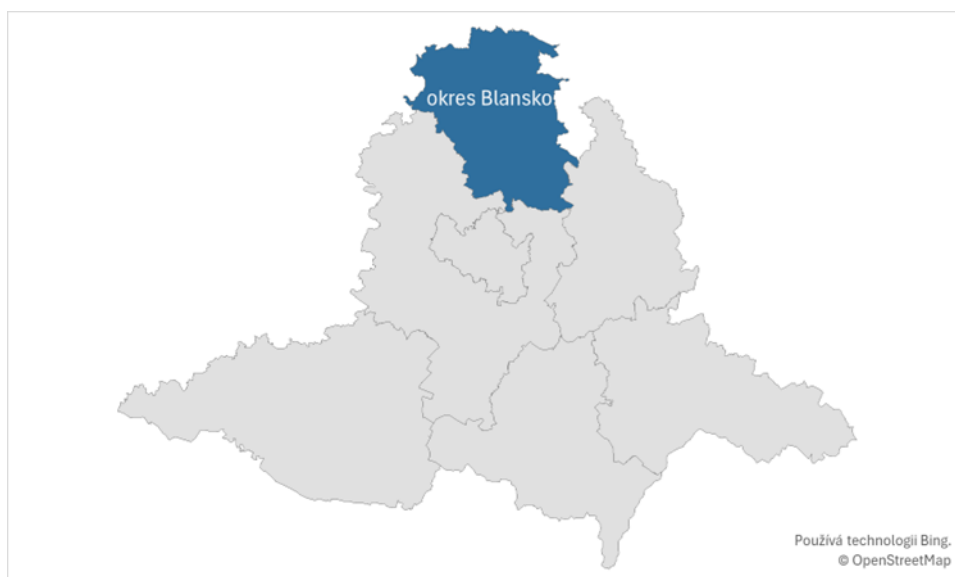
Pasivní politika zaměstnanosti plní úlohu sociálního zabezpečení nezaměstnaných, přičemž hlavním aktérem je úřad práce, který nezaměstnaným poskytuje finanční podporu ve formě dávek, například podpora v nezaměstnanosti. Kaczor se dotýká otázky řešení podstaty nezaměstnanosti prostřednictvím výplaty podpor. Z pohledu státu a nezaměstnaných jsou tyto dávky nutností, nicméně neřeší samotnou situaci nezaměstnanosti na trhu práce. Je také nutné dodat, že z pohledu státu jsou tyto výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti ze zákona povinné, a tedy jsou vypláceny všem, kterým na ně mají nárok. (Kaczor, 2024)

II PRAKTICKÁ ČÁST

5 CHARAKTERISTIKA OKRESU BLANSKO

Okres Blansko se nachází v severní části Jihomoravského kraje. Sousedí s okresy Žďár nad Sázavou, Svitavy, Prostějov, Vyškov a Brno-venkov. Jeho povrch je charakteristický zejména členitým terénem s několika vrchovinami. Na západě je to Hornosvratecká vrchovina, jež je součástí Českomoravské vrchoviny, dále Boskovická brázda, která se nachází ve středu okresu a dále Dražanská vrchovina, která zasahuje do okresu na východě. Celým okresem protéká od severu k jihu řeka Svitava. Okres Blansko jedním z nejmenších okresů v Jihomoravském kraji, a to s rozlohou 862 km². 47 % z jeho rozlohy tvoří zemědělská půda. (*Charakteristika okresu Blansko*, © 2025)

I z hlediska počtu obyvatel se okres Blansko řadí mezi druhý nejmenší okres v Jihomoravském kraji, a to hned po okrese Vyškov. V okrese se nachází 116 obcí z nichž 8 má statut města. Jsou jimi Adamov, Blansko, Boskovice, Kunštát, Letovice, Olešnice, Rájec-Jestřebí a Velké Opatovice. Obec Blansko a Boskovice působí zároveň jako obce s rozšířenou působností, přičemž pod obec Blansko spadá 43 obcí a její správní obvod má rozlohu 351 km². Krajskou pobočku Úřadu práce v Brně pak zastupují kontaktní pracoviště, a to v Boskovicích, a právě v Blansku. (*Charakteristika okresu Blansko*, © 2025)



Obrázek 1: Poloha okresu Blansko v rámci Jihomoravského kraje

(Zdroj: vlastní zpracování s pomocí aplikace Microsoft Excel)

5.1 Ekonomická situace okresu Blansko

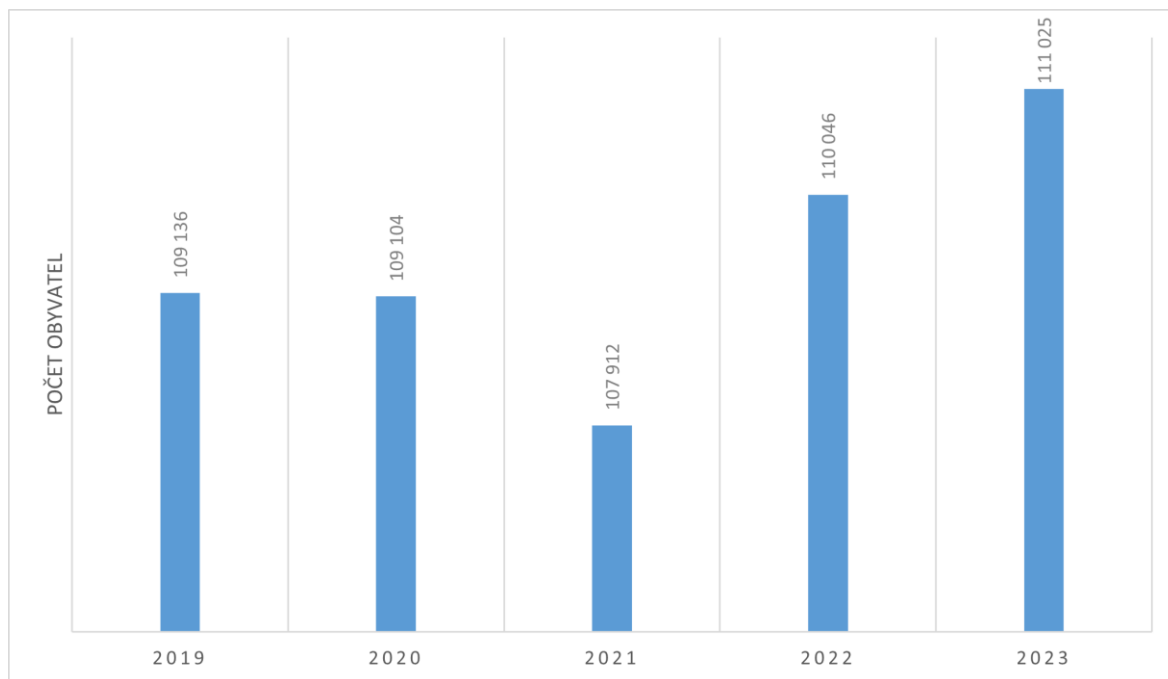
Z dlouhodobého hlediska se dá okres Blansko považovat za okres s nižší úrovní nezaměstnanosti, a to jak při srovnání s nezaměstnaností v Jihomoravském kraji, tak s nezaměstnaností v celé České republice. (Úřad práce České republiky, 2024)

Silnou stránkou okresu je především jeho průmyslový charakter a staletá tradice strojírenské výroby, přičemž k tomuto charakteru významně přispívá každý z jeho mikroregionů počínaje Adamovskem, kde měl průmysl největší rozmach převážně v době komunismu, a to díky tehdejší firmě ADAST, vyrábějící tiskařské stroje. Dále mikroregion Blanensko, který se dá díky své poloze a významné železniční trati Brno – Česká Třebová, která jím prochází, považovat za centrum strojírenského, textilního, elektrotechnického, ale také potravinářského a dřevozpracujícího průmyslu celého okresu. Mikroregion Boskovicko má v zaměstnanecké struktuře nejvíce zaměstnaných v zemědělském průmyslu a také je v něm nejvíce zastoupená podnikatelská sféra celého okresu. I poslední dva mikroregiony Letovicko a Velkoopatovicko přispívají svým průmyslem. Slabou stránkou okresu je pak omezená nabídka volných pracovních míst a podprůměrná úroveň mezd. (Úřad práce České republiky, 2024)

5.2 Demografická situace okresu Blansko

Obrázek 2 zachycuje vývoj celkového počtu obyvatel v okrese Blansko k 31. 12. daného roku. V rámci sledovaného období je patrné, že počet obyvatel se v průběhu pohyboval na poměrně stabilní úrovni, s pouze mírnými výkyvy.

Nejvýraznější pokles lze zaznamenat v roce 2021, kdy z počtu 109 104 v předchozím roce klesnul na 107 912 obyvatel. Tento vývoj může mít souvislost s dopady pandemie Covid-19, zejména se zvýšenou úmrtností a možným snížením migračního přírůstku v tomto období. Od roku 2022 lze opět pozorovat, že počet obyvatel roste a v roce 2023 dosáhl hodnoty 111 025 obyvatel



Obrázek 2: Vývoj počtu obyvatel v okrese Blansko v letech 2019–2023 k 31. 12.

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ)

Přehledný vývoj struktury obyvatel okresu dle pohlaví a věkových skupin v letech 2019 až 2023 vizualizuje tabulka 1. Během sledovaného období je patrná stabilita počtu dětí ve věkové skupině 0–14 let, která se u mužů pohybuje mezi 9 154 a 9 524, což pravidelně představuje přibližně 8,5% zastoupení na celkovém počtu obyvatel, zatímco u žen se drží početně níže a to kolem 8 800 obyvatel. Nejvyšší hodnoty v této věkové skupině byly dosaženy v roce 2022.

V produktivním věku 15–64 let převažují počty mužů nad ženami. Z pohledu procentuálního zastoupení této věkové skupiny osob lze však poukázat na mírně klesající tendenci, kdy v roce 2019 bylo osob v tomto věku 63,04 % a v roce 2023 jejich zastoupení mírně kleslo na 62,22 %. V případě obdobného budoucího vývoje by to v okrese mohlo mít vliv na pracovní sílu.

Ve věkové skupině nad 65 let lze pozorovat značnou převahu žen nad muži, která je v souladu s celorepublikovým trendem jejich vyšší průměrné délky života. Počet žen v této věkové skupině se během sledovaného období zvýšil z 12 942 v roce 2019 na 13 667 v roce 2023. U mužů bylo zaznamenáno zvýšení z 9 466 na 9 999. Počet osob ve věku nad 65 let se tak postupně zvyšuje a z hlediska jejich procentuálního zastoupení v roce 2023 tvořili 21,32 %, tedy nemalou část populace. Tento trend poukazuje na stárnutí populace, které může mít dopady na trh práce i na celkovou strukturu nezaměstnanosti

Tabulka 1: Struktura obyvatel okresu Blansko dle pohlaví a věku v letech 2019–2023 k 31. 12.

Rok	Věková skupina					
	0-14 let		15-64 let		65+ let	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
2019	9 154	8 779	35 180	33 615	9 466	12 942
2020	9 258	8 840	34 934	33 371	9 559	13 142
2021	9 251	8 839	34 346	32 593	9 598	13 285
2022	9 524	8 985	34 827	33 410	9 810	13 490
2023	9 423	8 856	35 140	33 940	9 999	13 667

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ)

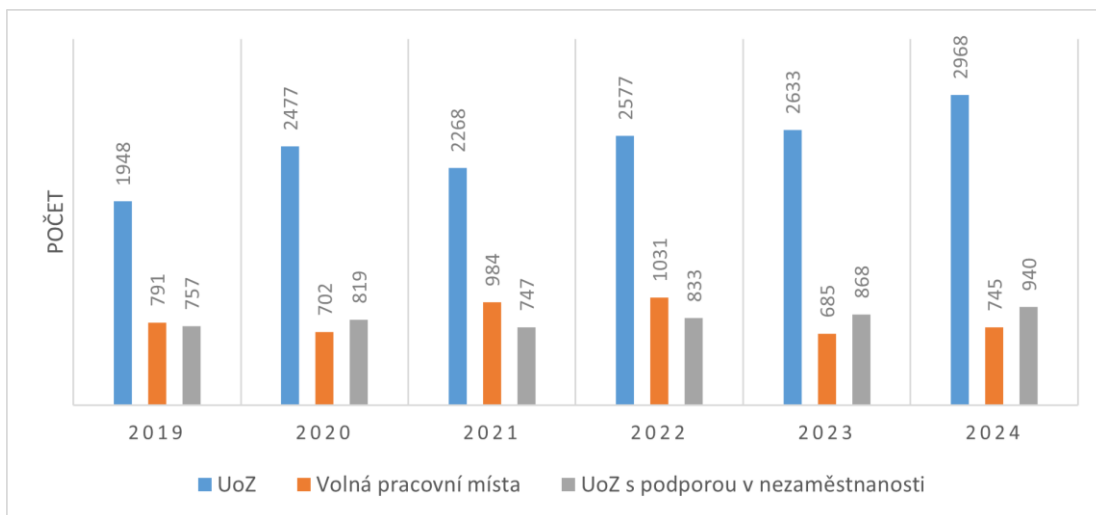
5.3 Nezaměstnanost v okrese Blansko

Na základě údajů z obrázku 3 je zřejmé, že celkový počet evidovaných UoZ (uchazečů o zaměstnání) v posledních letech vykazuje vzestupný trend. Na počátku sledovaného období bylo v evidenci Úřadu práce 1 948 UoZ. V následujících letech lze pozorovat mírný nárůst počtu uchazečů, který kulminoval v roce 2024. V tomto roce bylo evidováno již 2 968 UoZ.

Při pohledu na vývoj počtu volných pracovních míst evidovaných na Úřadu práce lze pozorovat poměrně nerovnoměrný vývoj ve srovnání s vývojem počtu UoZ. Za nejpříznivější lze pro uchazeče považovat rok 2021, kdy na jedno pracovní místo připadalo 2,3 uchazečů o zaměstnání. Za naopak neméně příznivý lze považovat rok 2024, kdy byl rozdíl mezi počtem volných pracovních míst a počtem UoZ největší a na jedno volné pracovní místo připadali téměř 4 uchazeči o zaměstnání.

Z hlediska vývoje počtu UoZ a volných pracovních míst lze tedy konstatovat, že v některých letech je mezi nimi patrný disproporční vývoj, což může ovlivňovat míru nezaměstnanosti, ale také to odkazuje na potřebu cílených opatření aktivní politiky zaměstnanosti v regionu.

Při pohledu na vývoj počtu uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti lze pozorovat, že během sledovaného období tuto podporu pobírá přibližně 30 % uchazečů. V roce 2019 se tento počet blížil k 40 %. Z toho lze usuzovat, že převážná většina UoZ na podporu v nezaměstnanosti nárok nemá, pravděpodobně kvůli nesplnění zákonem stanovených podmínek. Je nutné poukázat na to, že objem takto podporovaných uchazečů nereflexuje přímo s celkovým vývojem počtu UoZ.

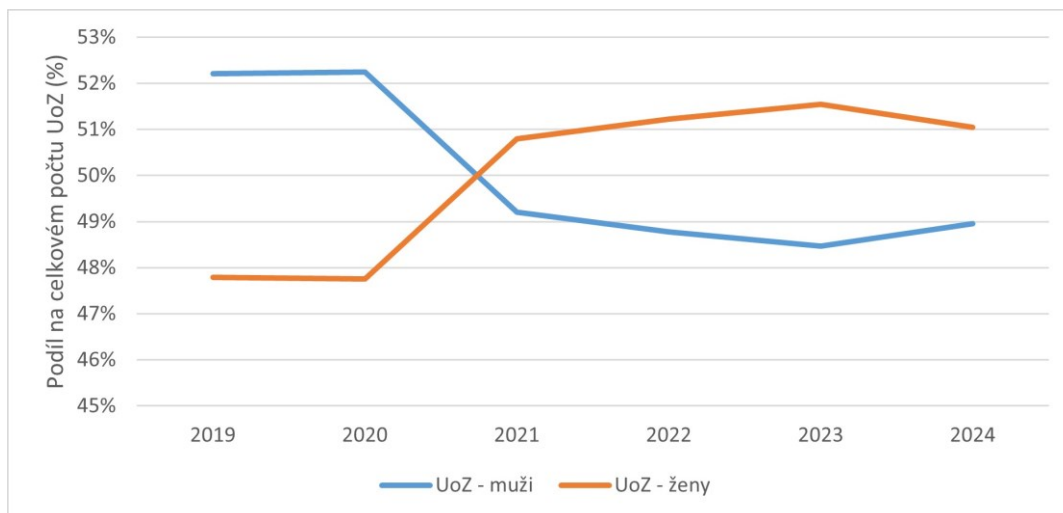


Obrázek 3: Vývoj UoZ, UoZ pobírajících podporu v nezaměstnanosti a volných pracovních míst v okrese Blansko v letech 2019–2024 k 31. 12.

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ)

Z hlediska pohlaví je možné konstatovat, že rozdíly v počtu uchazečů jsou relativně malé. Na počátku sledovaného období v roce 2019 převažovali mezi uchazeči o zaměstnání muži. Tvořili více než 52 % z celkového počtu UoZ v okrese Blansko. V roce 2021 došlo k obratu, kdy podíl žen začal do konce sledovaného období tvořit početnější skupinu mezi UoZ. Muži byli mezi uchazeči nejvíce zastoupení v roce 2022, kdy byl jejich podíl 52,24 %, oproti tomu nejmenší zastoupení měli v roce 2023 s podílem 46,36 % (viz obrázek 4).

Vyšší procentuální zastoupení žen mezi UoZ v posledních letech může souviset s faktory jako je návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené, nebo například s rozdíly v jejich pracovním uplatněním.



Obrázek 4: Vývoj podílu mužů a žen na celkovém počtu UoZ v okrese Blansko v letech 2019–2024 k 31. 12.

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

Z vývoje vzdělanostní struktury UoZ z tabulky 2 je patrné, že dlouhodobě nejpočetnější skupinou jsou z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem. Jejich počet se ve sledovaném období zvyšoval a v roce 2024 dosahoval hodnoty 1 018 osob, z čehož vyplývá, že mezi UoZ v tomto roce bylo 34,3 % uchazečů právě s tímto vzděláním. Jejich zastoupení na celkovém počtu uchazečů však kleslo, protože na začátku sledovaného období bylo těchto uchazečů 40,45 %.

Podobně výraznou skupinou jsou uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou bez výučního listu. Uchazeči s tímto vzděláním v roce 2024 tvořili 498 osob, což v uvedeném roce představuje 16,78% podíl na celkovém počtu UoZ. I u těchto uchazečů je možné pozorovat mírný pokles v zastoupení na celkovém počtu UoZ v okrese.

Naopak poměrně stabilní vzdělanostní skupinou z hlediska procentuálního zastoupení na celkovém počtu uchazečů jsou uchazeči s vyšším odborným, bakalářským, vysokoškolským a doktorským vzděláním. U těchto uchazečů během sledovaného období i přes výkyvy v jejich počtu neleže pozorovat významnější výkyvy v jejich podílu na celkovém počtu uchazečů.

Je však nutné poukázat na zvyšující se zastoupení uchazečů bez vzdělání, s neúplným základním vzděláním, a základním vzděláním, jež se ve sledovaném období zvyšuje. U uchazečů se základním vzděláním lze například pozorovat, že v roce 2019, kdy byl jejich počet 348, tvořil jejich podíl 17,86 %. V roce 2024 s počtem 707 jejich podíl tvořil již 23,82 % a představovali tak druhou nejvíce zastoupenou vzdělanostní skupinu mezi všemi UoZ.

Z údajů je tedy patrné, že nižší dosažené vzdělání je spojeno s častější evidencí na Úřadu práce. Vzdělanostní struktura uchazečů tedy poukazuje na nutnost podpory rekvalifikací a dalšího návratu do vzdělávání, a to zejména u osob s nižším stupněm vzdělání.

Tabulka 2: Vývoj uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Blansko v letech 2019–2024 k 31.

Dosažené vzdělání	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bez vzdělání	36	35	24	87	68	81
Neúplné základní vzdělání	0	0	0	4	3	5
Základní vzdělání	348	440	454	542	570	707
Nižší střední vzdělání	2	1	1	1	2	2
Nižší střední odborné vzdělání	36	57	36	47	65	74
Stř. odborné vzdělání s výuč. listem	788	953	903	934	941	1 018
Stř. vzdělání bez mat. i výuč. listu	3	10	5	8	2	8
ÚSV	68	87	77	90	92	95
ÚSO s vyučením i maturitou	126	181	146	155	156	181
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	357	436	397	465	470	498
Vyšší odborné vzdělání	34	45	35	43	52	47
Bakalářské vzdělání	44	61	36	61	58	67
Vysokoškolské vzdělání	103	166	144	135	149	180
Doktorské vzdělání	3	5	10	5	5	5

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

Z hlediska délky evidence uchazečů o zaměstnání, kterou zobrazuje tabulka 3 lze již při pouhém pohledu na celé sledované období pozorovat výrazné zastoupení UoZ s délkou evidence na ÚP (Úřadu práce) do 6 měsíců a nad 12 měsíců. UoZ s evidencí od 6 do 12 měsíců tvořili relativně stabilní část UoZ.

Je patrné, že nejvyšší zastoupení mají uchazeči evidovaní po dobu do 3 měsíců. Procentuálně však podíl uchazečů, evidovaných na Úřadu práce do této doby však v průběhu sledovaného období klesá a v porovnání s rokem 2019, kdy bylo v evidenci 41,07 % těchto uchazečů, v roce 2024 tento podíl tvořilo jen 28,7 % uchazečů. I přes to to však znamená, že nejvíce uchazečů se v evidenci nenachází déle jak 3 měsíce a pravděpodobně se jim tak daří do této doby nalézt na trhu práce uplatnění.

Je ovšem zřejmé, že na úkor snižování podílu osob takto krátkodobě nezaměstnaných roste podíl těch nezaměstnaných dlouhodobě, kteří se v evidenci Úřadu práce nacházejí déle než 24 měsíců. V roce 2019 bylo těchto osob evidovaných 269, což představovalo 13,81 % všech UoZ. V roce 2024 tento počet výrazně vzrostl a to na 602 uchazečů, a v procentuálním

vyjádření to bylo 20,28 % z celkového počtu UoZ, tedy jejich nejvyšší zastoupení za celé sledované období.

I přes to, že podíl krátkodobě evidovaných uchazečů zůstává poměrně vysoký, výrazně však narůstá podíl uchazečů, dlouhodobě nezaměstnaných, což poukazuje na prohlubující se strukturální problémy na regionálním trhu práce a je tak žádoucí, věnovat těmto skupinám větší pozornost, například v podobě cílených opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Tabulka 3: Vývoj počtu UoZ v okrese Blansko v letech 2019–2024 k 31. 12. dle délky evidence

Rok	do 3 měsíců	3–6 měsíců	6–9 měsíců	9–12 měsíců	12–24 měsíců	nad 24 měsíců
2019	800	412	177	120	170	269
2020	729	532	309	214	383	310
2021	669	397	234	145	366	457
2022	839	540	239	160	289	510
2023	838	474	244	214	354	509
2024	833	601	296	213	423	602

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

Z věkové struktury UoZ, kterou představuje tabulka 4 je patrné, že nejvyšší počty uchazečů se stabilně vyskytují ve věkové kategorii 55–59 let, kdy nejvíce osob z této věkové kategorie bylo zaznamenáno v roce 2021, při jejich počtu 382 uchazečů. Procentuální zastoupení této věkové kategorie se však během sledovaného období mírně snižuje. V roce 2019 tvořili osoby v tomto věku 15,71 % všech UoZ, nicméně v roce 2024 to bylo jen 12,33 %, a v tomto roce tak byla mezi UoZ zastoupena skupina osob ve věku 45–49 let s hodnotou 12,74 %.

Mladší věkové skupiny, zejména kategorie 15–19 let v průběhu sledovaného období zvyšují své zastoupení na UoZ. V roce 2019 bylo uchazečů ve věku 15–19 let 2,67 %, jejich podíl se však mírně zvyšoval a v roce 2024 jich bylo 4,04 %. I u věkové skupiny 20–24 let došlo k zvýšení jejich zastoupení mezi uchazeči. V roce 2019 jich bylo mezi uchazeči 9,5 %, v průběhu let hodnota mírně kolísala, ale v roce 2024 dosahovala 10,55 %. Důvodem k většímu zastoupení mladších ročníků mohou být důsledky většího počtu absolventů škol a mladistvých vstupujících na trh práce bez přímého uplatnění.

Na základě vývoje lze konstatovat, věkové rozložení UoZ v okrese Blansko vykazuje v posledních letech poměrně stabilní trend, s převahou uchazečů ve středním a vyšším věku, což může být pro trh práce výzvou k potřebě rekvalifikací a přizpůsobování pracovních podmínek těmto skupinám.

Tabulka 4: Vývoj počtu UoZ v okrese Blansko v letech 2019–2024
k 31. 12. dle věku

Věková skupina	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15–19 let	52	56	55	94	99	120
20–24 let	185	240	186	245	229	313
25–29 let	174	237	158	192	146	181
30–34 let	154	214	196	204	236	284
35–39 let	210	262	223	267	259	277
40–44 let	233	267	233	273	307	318
45–49 let	215	306	306	331	351	378
50–54 let	236	268	243	274	336	371
55–59 let	306	379	382	374	380	366
60–64 let	178	236	268	298	262	338
nad 65 let	5	12	18	25	28	22

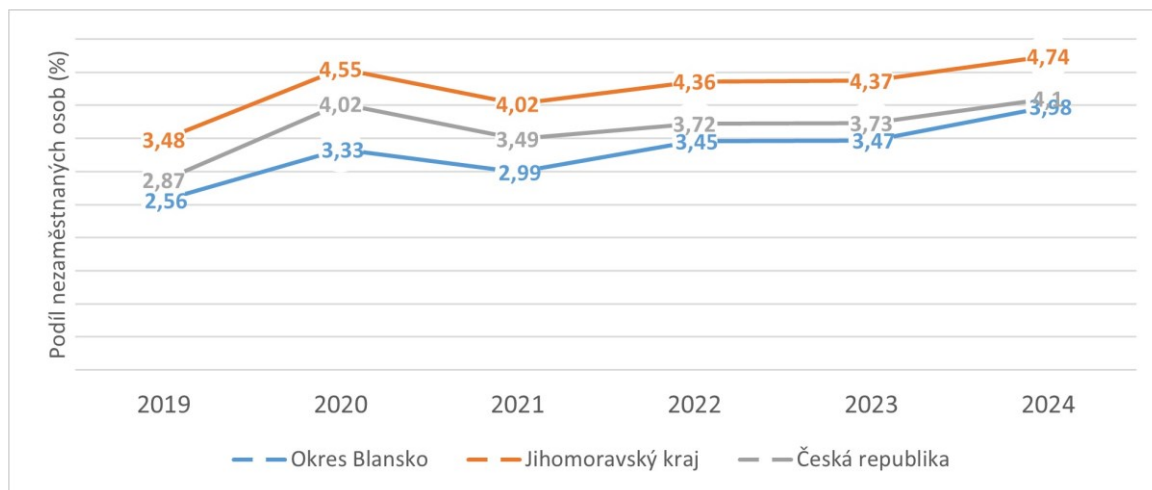
(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

Na základě údajů o vývoji podílu nezaměstnaných osob uvedených vyplívajících z obrázku 5 je zřejmé, že okres Blansko ve srovnání s Jihomoravským krajem a ČR vykazoval po celé sledované období nejnižší míru nezaměstnanosti. Naopak, Jihomoravský kraj jako celek vykazoval po celé období nejvyšší hodnoty.

V roce 2020 došlo k výraznému nárůstu, což lze považovat za důsledek ekonomických dopadů pandemie Covid-19. V okrese Blansko tak hodnota podílu nezaměstnanosti stoupla na 3,33 % z 2,56 % v minulém roce. Hodnota v Jihomoravském kraji stoupla dokonce až na 4,55 %, čímž byla 0,53 % vyšší než celorepublikový ukazatel.

Po poklesu hodnoty v roce 2021 měl podíl nezaměstnaných osob stále rostoucí charakter, přičemž v roce 2024 dosahuje nejvyšších hodnot za celé sledované období. Ukazatel v okrese Blansko se s hodnotou 3,98 % stále udržuje pod celorepublikovým průměrem, jehož hodnota byla v tomto roce 4,1 % a také výrazně pod celokrajským průměrem s hodnotou 4,74 %.

Skutečnost, že je v okrese Blansko ve srovnání s celým krajem a celou Českou republikou menší hodnota podílu nezaměstnaných osob může naznačovat relativně příznivou situaci na místním trhu práce. Zde je možné se odkázat na příznivé podmínky regionu jako jsou stabilní průmyslová odvětví a geografickou blízkost Brnu, které mohou stát za tímto relativně pozitivním vývojem.



Obrázek 5: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Blansko ve srovnání s Jihomoravským krajem a ČR v letech 2019–2024 k 31. 12.

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

Při pohledu na počty osob, které byly v okrese Blansko podpořeny vybranými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, jenž znázorňuje tabulka 5, lze z dlouhodobého hlediska identifikovat jako nejvyužívanější nástroj rekvalifikace. V posledních letech lze zaznamenat prudký nárůst u podpory formou rekvalifikací, zejména pak rekvalifikací zvolených přímo UoZ, kdy z 20 osob takto podpořených v roce 2019 hodnota vzrostla na 158 podpořených osob v roce 2024. U rekvalifikací zajišťovaných Úřadem práce lze pozorovat, že byly uchazeči využívány ve výrazně vyšší míře oproti těm zvoleným, a to až do roku 2023. V roce 2024 počet takto podpořených osob poklesl na 85.

Společensky účelná pracovní místa byla jakožto nástroj podpory uchazečů využívána z hlediska počtu různě. Avšak jak u SÚPM vyhrazených u zaměstnavatele, tak u SÚPM zřízených uchazečem za účelem podnikání lze pozorovat v roce 2024 vzrůst počtu podpor.

Na rozdíl od podpory formou veřejně prospěšných míst, kdy počet takto podpořených uchazečů v průběhu celého sledovaného období klesal. V roce 2019 jej využilo 80 UoZ, nicméně v roce 2024 se tento počet snížil na 2. Tento pokles může signalizovat jak změny ve struktuře uchazečů, tak i v přístupu k využívání tohoto nástroje, jenž často bývá považován za krátkodobé a méně kvalifikované řešení.

Celkově lze tedy konstatovat, že v rámci využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k podpoře UoZ dochází k určitému posunu od krátkodobých opatření k těm, které podporují dlouhodobou zaměstnatelnost na trhu práce prostřednictvím rekvalifikací a dalšího vzdělávání.

Tabulka 5: Počet osob podpořených vybranými nástroji APZ v okrese Blansko v letech 2019–2024 (od počátku roku)

Nástroj APZ	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Veřejně prospěšné práce	80	63	58	46	36	2
SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele	38	34	69	63	22	83
SÚPM zřízená UoZ za účelem SVČ a překlenovací příspěvek	5	5	17	10	13	18
Rekvalifikace zvolená UoZ	20	16	33	32	83	158
Rekvalifikace zajišťovaná ÚP	75	54	47	110	144	85

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ)

6 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI SE ZAMĚŘENÍM NA VYBRANÉ RIZIKOVÉ SKUPINY V OKRESE BLANSKO

Tato kapitola se zaměřuje na praktickou analýzu nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých a osob zdravotně postižených v okrese Blansko a v rámci Jihomoravského kraje.

6.1 Absolventi škol a mladiství

Tabulka 6 zachycuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol a mladistvých v okrese Blansko a Jihomoravském kraji, a to v průběhu let 2019 až 2024 k 31. 12. Údaje zahrnují absolutní počet absolventů škol a mladistvých v evidenci Úřadu práce jakožto UoZ.

Z údajů je patrné, že v okrese Blansko dochází od roku 2019 k mírnému nárůstu počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých, přičemž nejnižší hodnota byla v rámci sledovaného období zaznamenána v roce 2021 (106 osob) a nejvyšší v roce 2024 (174 osob). Podobný vývoj je možné pozorovat také v rámci Jihomoravského kraje, kde se počet těchto uchazečů zvýšil z 1 367 osob v roce 2019 na 2 211 osob v roce 2024.

Tabulka 6: Vývoj počtu a podílu absolventů škol a mladistvých mezi UoZ v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.

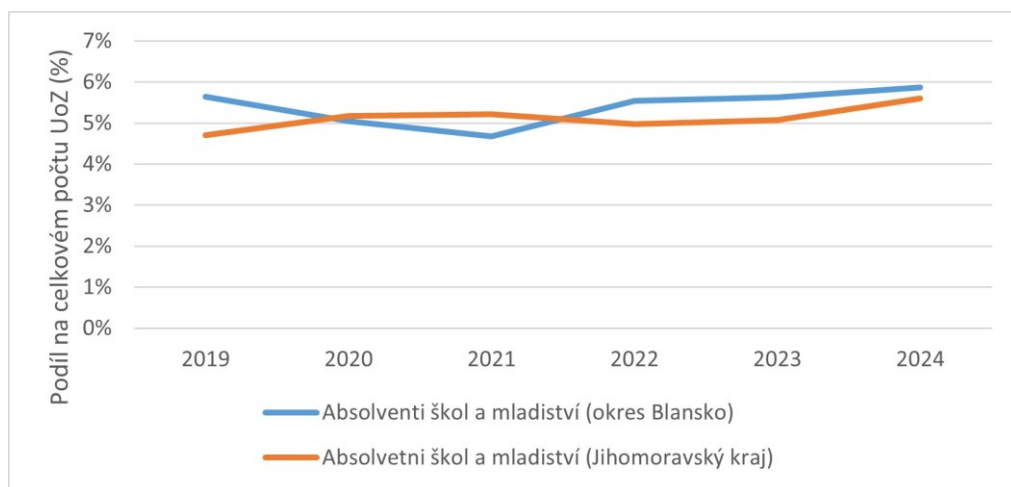
Rok	Absolventi škol a mladiství		Absolventi škol a mladiství (%)	
	okres Blansko	Jihomoravský kraj	okres Blansko	Jihomoravský kraj
2019	110	1 367	5,65	4,70
2020	125	1 910	5,05	5,18
2021	106	1 721	4,67	5,21
2022	143	1 760	5,55	4,97
2023	148	1 841	5,62	5,07
2024	174	2 211	5,86	5,61

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ a MPSV)

Obrázek číslo 6 poté zachycuje vývoj podílu těchto uchazečů na celkovém počtu UoZ v okrese Blansko a Jihomoravském kraji ve sledovaném období.

Z hlediska procentuálního podílu této skupiny na celkovém počtu UoZ v okrese Blansko lze pozorovat pokles mezi lety 2019 (5,65 %) a 2021 (4,67 %). V následujících letech opět docházelo k mírnému růstu tohoto ukazatele, přičemž nejvyšší hodnoty bylo dosaženo v roce 2024 (5,86 %). Ve srovnání s Jihomoravským krajem nelze pozorovat

výraznější rozdíly, neboť hodnoty v obou územích vykazují po většinu sledovaného období obdobnou tendenci s minimálními odchylkami.



Obrázek 6: Vývoj podílu absolventů škol a mladistvých na celkovém počtu UoZ v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.

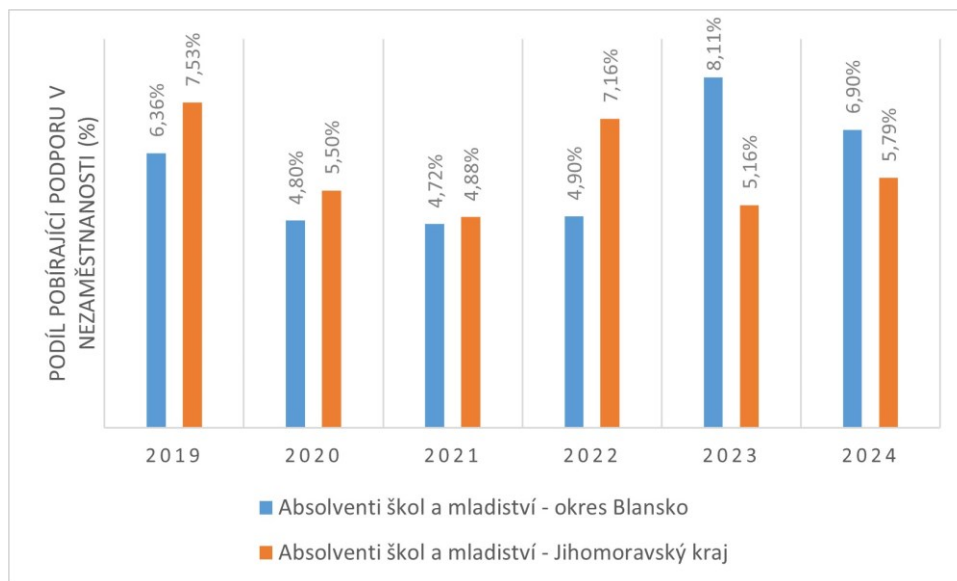
(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ a MPSV)

6.1.1 Absolventi škol a mladiství a pobírání podpory v nezaměstnanosti

S ohlédnutím na vývoj podílu UoZ z řad absolventů a mladistvých, kteří pobírali podporu v nezaměstnanosti (obrázek 7) lze konstatovat, že v celém sledovaném období dosahoval velmi nízkých hodnot. Značná část uchazečů z této skupiny zřejmě nesplňuje zákonné podmínky pro její přiznání. Absolventům a mladistvým často chybí potřebná délka přechozího zaměstnání, a tedy nesplňují základní podmínku pro vznik nároku na tuto podporu.

Malá část této skupiny však podmínky pro podporu v nezaměstnanosti splňovala. V roce 2023 podporu v nezaměstnanosti pobíralo v okrese Blansko 8,11 % uchazečů z této skupiny a tvořili tak značný podíl na průměrné hodnotě v rámci Jihomoravského kraje, která dosahovala 5,16 %. Tato skutečnost reflektuje také s procentuálním zastoupením této skupiny mezi UoZ, jež představuje tabulka 6, kdy v roce 2023 bylo v okrese Blansko mezi uchazeči 5,62 % absolventů škol a mladistvých, ve srovnání s průměrem 5,07 % v celém kraji.

Nejmenší podíl osob z této skupiny pobírající podporu v nezaměstnanosti byl zaznamenán v roce 2021 a to jak pro okres Blansko i celý Jihomoravský kraj.



Obrázek 7: Podíl absolventů škol a mladistvých pobírajících podporu v nezaměstnanosti v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ)

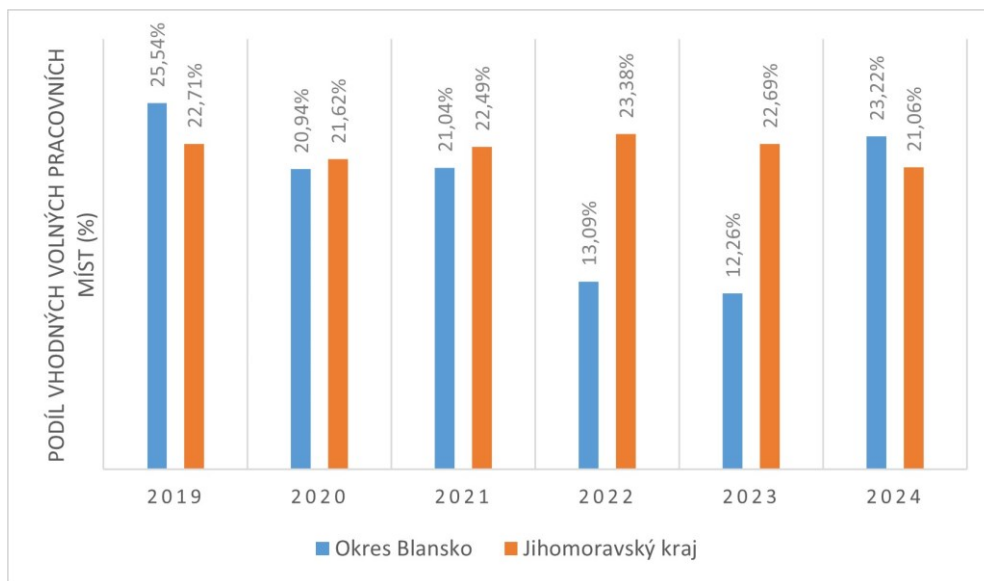
6.1.2 Volná pracovní místa vhodná pro absolventy škol a mladistvé

Obrázek 8 znázorňuje vývoj podílu volných pracovních míst vhodných pro absolventy a mladistvé na celkovém počtu volných pracovních míst evidovaných Úřadem práce, a to v okrese Blansko a v Jihomoravském kraji v letech 2019 až 2024.

Z těchto údajů je patrné, že v okrese Blansko došlo ve sledovaném období k výraznému poklesu podílu vhodných pracovních míst pro tuto skupinu. Zatímco v roce 2019 činil podíl 25,54 %, což představovalo 202 pracovních míst, v následujících letech pokles pokračoval a v roce 2022 poklesl na hodnotu 13,09 % (135 pracovních míst). Nejnižší hodnota byla zaznamenána v roce 2023 (12,26 %), nicméně v roce 2024 došlo k opětovnému nárůstu na 23,22 %.

Ve srovnání s Jihomoravským krajem byl vývoj značně stabilnější. Podíl vhodných pracovních míst pro absolventy škol a mladistvé zde kolísal v rozmezí přibližně 21 až 23 %, přičemž nejvyšší hodnoty dosahoval v roce 2022 (23,38 %).

Z vývoje lze konstatovat, že nabídka pracovních míst vhodných pro absolventy škol a mladistvé je v okrese Blansko v rámci celého kraje méně stabilní. Výrazné snížení podílu v letech 2022 a 2023 mohlo představovat pro UoZ z řad této skupiny zvýšené riziko uplatnění na trhu práce.



Obrázek 8: Vývoj podílu volných pracovních míst vhodných pro absolventy škol a mladistvé v evidenci Úřadu práce v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ)

6.1.3 Absolventi škol a mladiství z hlediska vzdělání

Tabulka 7 znázorňuje vzdělanostní strukturu UoZ z řad absolventů škol a mladistvých v okrese Blansko mezi lety 2019 až 2024.

Z údajů vyplívá, že nejvíce zastoupenou vzdělanostní kategorií po celé sledované období byli uchazeči s úplným středním vzděláním s maturitou (bez vyučení). V roce 2024 tato skupina představovala 33,05 % všech evidovaných absolventů škol a mladistvých v okrese Blansko, přičemž jejich počet během sledovaného pravidelně rostl a to z 34 uchazečů v roce 2019 na 77 v roce 2024. Významnou vzdělanostní skupinu tvořili také uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem, jejichž počet se s výjimkou roku 2021 také pravidelně zvyšoval. V roce 2019 představoval jejich podíl na všech evidovaných absolventech škol a mladistvých 19,7 % a v roce 2024 se tento podíl zvýšil na 28,33 %. Podle pracovníků kontaktního pracoviště ÚP v Blansku je důvodem nezaměstnanosti těchto dvou vzdělanostních skupin především špatná volba studovaného oboru.

Nižší zastoupení lze naopak pozorovat u absolventů škol a mladistvých vyšším vzděláním. Absolventi vysokých škol například v roce 2024 tvořili 6 % této skupiny uchazečů. Nejméně zastoupeni jsou pak skupiny bez vzdělání, se základním, neúplným základním a nižším středním odborným vzděláním. Podíl uchazečů s neúplným základním vzděláním ve sledovaném období však rostl a z 2,27 % v roce 2019 vzrostl v roce 2024 na

8,58 %. Tento vývoj může naznačovat zvyšující se počet uchazečů se slabším vzděláním v budoucnu, což může znamenat horší uplatnitelnost těchto skupin na budoucím trhu práce.

Tabulka 7: Vzdělanostní struktura UoZ z řad absolventů škol a mladistvých v okrese Blansko v letech 2019–2024 k 30. 9.

Vzdělání	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bez vzdělání, neúp. základní vzdělání	1	1	1	2	1	3
Základní vzdělání	3	3	5	6	15	20
Nižší střední vzdělání	0	0	0	0	0	0
Nižší střední odborné vzdělání	5	10	1	6	8	6
Stř. odborné vzdělání s výuč. listem	26	42	33	44	52	66
Stř. vzdělání bez maturity i výuč. listu	0	0	1	0	0	0
ÚSV	15	4	5	3	9	9
ÚSO s vyučením i maturitou	14	20	19	6	13	25
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	34	39	42	57	57	77
Vyšší odborné vzdělání	12	7	14	11	4	6
Bakalářské vzdělání	9	10	11	8	6	6
Vysokoškolské vzdělání	13	27	17	13	17	14
Doktorské vzdělání	0	0	1	0	1	1

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

Jak ukazuje tabulka 8, v rámci Jihomoravského kraje lze u uchazečů z řad absolventů škol a mladistvých pozorovat velmi podobné vzdělanostní složení jako v okrese Blansko. Uchazeči s úplným středním vzděláním s maturitou (bez vyučení) a uchazeči se středním odborným vzděláním měli po celé sledované období téměř totožné procentuální zastoupení na celkovém počtu této skupiny uchazečů.

Rozdíl lze pozorovat u uchazečů s vysokoškolským vzděláním, kdy jejich podíl na této skupině uchazečů byl v několika případech vyšší oproti okresu Blansko. Také uchazeči se základním, neúplným základním vzděláním a bez vzdělání byli po celé sledované období v Jihomoravském kraji zastoupeni ve značně vyšší míře. Například v roce 2024 mělo základní vzdělání 12,3 % těchto uchazečů, zatímco v okrese Blansko to bylo pouze 8,58 %.

Z dat je tedy patrné, že jak v okrese Blansko, tak v celém kraji dominují u uchazečů z řad absolventů škol a mladistvých uchazeči s maturitou a výučním listem. Okres Blansko mezi těmito uchazeči vykazuje o něco menší zastoupení vysokoškolsky vzdělaných osob a také osob se základním, neúplným základním vzděláním a bez vzdělání.

Tabulka 8: Vzdělanostní struktura UoZ z řad absolventů škol a mladistvých v Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 30. 9.

Vzdělání	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bez vzdělání, neúp. základní vzdělání	43	49	47	73	101	104
Základní vzdělání	168	223	212	231	260	310
Nižší střední vzdělání	0	0	0	0	1	0
Nižší střední odborné vzdělání	48	96	115	101	92	92
Stř. odborné vzdělání s výuč. listem	367	547	521	482	573	669
Stř. vzdělání bez maturity i výuč. listu	2	3	5	3	2	1
ÚSV	62	73	73	71	74	92
ÚSO s vyučením i maturitou	143	190	219	167	193	228
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	458	514	514	541	532	621
Vyšší odborné vzdělání	49	33	43	41	28	41
Bakalářské vzdělání	91	111	114	112	105	119
Vysokoškolské vzdělání	256	289	226	195	217	238
Doktorské vzdělání	6	8	8	4	4	5

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

Tabulka 9 pak zobrazuje deset nejvíce zastoupených kmenových oborů, dle klasifikace kmenových oborů vzdělávání (KKOV), mezi absolventy v evidenci ÚP v okrese Blansko v roce 2024. Pro srovnání je uvedena i situace v rámci Jihomoravského kraje. Z údajů je patrné, že v okrese Blansko tvořili největší podíl uchazeči, kteří absolvovali obor z kmenové skupiny 65 - Gastronomie, hotelnictví a turismus, konkrétně 10,48 % ze všech UoZ z řad absolventů v okrese Blansko. Následovali absolventi oborů 23 – Strojírenství a strojírenská výroba (8,57 %), 41 – Zemědělství a lesnictví (8,10 %) a 75 – Pedagogika, učitelství a sociální péče (7,62 %). Tyto čtyři kmenové obory tedy v souhrnu tvořili v roce 2024 více než třetinu všech evidovaných absolventů v okrese Blansko

U většiny kmenových oborů je patrné jejich vyšší procentuální zastoupení v okrese Blansko než v rámci celého kraje. Například kmenový obor 41 – Zemědělství a lesnictví má v okrese Blansko podíl 8,10 % na celkovém počtu evidovaných absolventů, zatímco v rámci celého kraje má kmenový obor podíl 4,99 %. Naopak u kmenového oboru 26 – Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika lze pozorovat, že byl jeho podíl mezi uchazeči z řad absolventů vyšší v rámci celého kraje. Kmenový obor, který měl mezi evidovanými absolventy velmi podobné procentuální zastoupení v okrese Blansko i v rámci kraje byl 23 – Strojírenství a strojírenská výroba, který v obou případech tvořil přibližně 8,5% zastoupení mezi těmito uchazeči.

Tabulka 9: Struktura absolventů škol evidovaných na ÚP dle nejvíce zastoupených oborových skupin vzdělání v okrese Blansko a Jihomoravském kraji k 30. 9. 2024

Kmenový obor	Počet absolventů		Podíl absolventů (%)	
	okres Blansko	JMK	okres Blansko	JMK
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	22	159	10,48	7,55
23 Strojírenství a strojírenská výroba	18	180	8,57	8,55
41 Zemědělství a lesnictví	17	105	8,10	4,99
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	16	96	7,62	4,56
63 Ekonomika a administrativa	14	124	6,67	5,89
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	13	113	6,19	5,37
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	13	75	6,19	3,56
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	11	177	5,24	8,40
18 Informatické obory	10	72	4,76	3,42
64 Podnikání v oborech, odvětví	9	65	4,29	3,09

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

6.1.4 Absolventi škol a mladiství z hlediska délky evidence

Z tabulky 10 je patrné, že většina absolventů škol a mladistvých v okrese Blansko se v evidenci úřadu práce během sledovaného období nenacházela déle než 5 měsíců. Například v roce 2024 bylo z celkového počtu 233 uchazečů z této skupiny pouze 42 evidovaných déle než 5 měsíců. V Jihomoravském kraji to jich bylo z celkového počtu evidovaných déle jak 5 měsíců 474. Lze pozorovat, že nejvíce UoZ z řad absolventů a mladistvých bylo v evidenci déle jak 5 měsíců právě v posledních letech sledovaného období, tedy v roce 2023 a 2024.

Tabulka 10: Vývoj absolventů škol a mladistvých evidovaných na Úřadu práce v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 30. 9. dle délky evidence

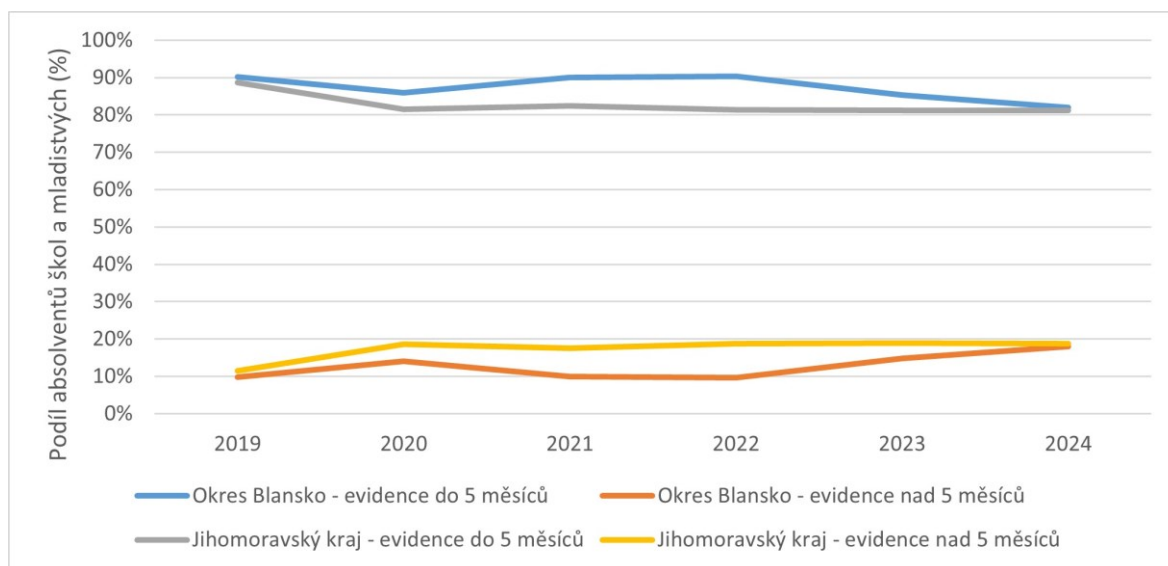
Rok	Okres Blansko		Jihomoravský kraj	
	do 5 měsíců	nad 5 měsíců	do 5 měsíců	nad 5 měsíců
2019	119	13	1 500	193
2020	140	23	1 740	396
2021	135	15	1 728	369
2022	141	15	1 643	378
2023	156	27	1 771	411
2024	191	42	2 046	474

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

Je však nutné poukázat na podíl uchazečů evidovaných déle než 5 měsíců na celkovém počtu, který zobrazuje obrázek 9. V roce 2024 bylo v okrese Blansko evidovaných déle než 5 měsíců 18 % absolventů škol a mladistvých a jedná se tak o nejvyšší hodnotu ve sledovaném období. V předchozích letech bylo takto dlouho evidováno kolem 10 až 14 % uchazečů z této skupiny.

V celém Jihomoravském kraji je trend obdobný, i zde se většině uchazečů z řad absolventů a mladistvých daří umístit do zaměstnání v relativně krátkém čase. Nicméně podíl uchazečů evidovaných déle než 5 měsíců na všech uchazečích z řad absolventů škol a mladistvých dosahoval ve sledovaném období každoročně vyšších hodnot oproti okresu Blansko. Nejvýrazněji byl tento rozdíl patrný v roce 2022, kdy bylo v okrese Blansko v evidenci Úřadu práce déle než 5 měsíců 9,62 % absolventů škol a mladistvých, přičemž v celém kraji to bylo 18,7 % uchazečů z celkového počtu této skupiny UoZ.

Zvyšující se podíl déle evidovaných uchazečů může naznačovat, že u části uchazečů z této skupiny stále přetrvávají bariéry nalezení uplatnění na trhu práce. To může poukazovat na vhodnost, zaměřit se na individuální podporu této skupiny uchazečů, například formou rekvalifikací či programů na ni cílených.



Obrázek 9: Vývoj podílu absolventů škol a mladistvých v evidenci Úřadu práce na jejich celkovém počtu dle délky evidence v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2014–2024 k 30. 9.

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

6.1.5 Projekt Záruky pro mladé

Projekt Záruky pro mladé (ZPM) je národní individuální projekt realizovaný Úřadem práce ČR a probíhá od 1. června 2023 do 31. května 2027, jehož cílem je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost osob ve věku do 29 let včetně, které na trhu práce čelí znevýhodnění. Základním předpokladem je motivovat tyto osoby k prohlubování znalostí a dovedností, které jsou potřebné na současném trhu práce. Úřad práce se tak u UoZ bez odborné kvalifikace snaží k jejich opětovnému zapojení na vzdělávání, které uchazečům pomůže získat lepší uplatnění na trhu práce. (Úřad práce ČR, 2025)

Je určený mladým lidem ve věku 15 – 29 let a to těm, co jsou buď evidováni jako UoZ nebo zájemci na Úřadu práce, nebo jsou bez praxe, zaměstnání a neúčastní se žádného vzdělávání nebo odborné přípravy, dále je pro osoby předčasně odcházející ze vzdělávání, pro osoby, které opustili zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, pro studenty posledních ročníků středních škol či vyšších odborných a vysokých škol, pro absolventy s praxí kratší než dva roky po ukončení studia a pro NEET osoby, které nejsou zaměstnané, ve vzdělávání a ani v profesní přípravě. (Úřad práce ČR, 2025)

Mezi hlavní aktivity a nástroje prováděné Úřadem práce v rámci projektu patří Individuální a skupinové poradenství, profesní a bilanční diagnostika, rekvalifikace a profesní rekvalifikace, návrat do vzdělávání, zprostředkování zaměstnání a také další doprovodná opatření, jako proplácení cestovních výdajů, poplatků za potvrzení o zdravotní způsobilosti, či v krajních případech i služby hlídání dětí či jiného člena rodiny (Záruky pro mladé (ZPM), 2023). Podpora účastníků v rámci projektu je často zakončována návratem účastníka na trh práce, a to buď na dotované místo v rámci projektu, nebo na místo nedotované. (Úřad práce ČR, 2025)

Projekt je financován z části z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus (OPZ+) a také ze státního rozpočtu ČR, přičemž 76,73 % finančních prostředků pochází právě z Evropského sociálního fondu a 23,27 % pak ze státního rozpočtu ČR. Celkově má Úřad práce k dispozici 1 197 316 040 Kč k provozu činností v rámci tohoto projektu. (*Projekty EU*, © 2021a)

V prvním roce realizace tohoto projektu do něj bylo v celém Jihomoravském kraji zařazeno celkem 243 účastníků, v roce 2024 to bylo pak 937 účastníků. Zde lze tedy pozorovat značný nárůst podpořených. V roce 2024 využilo v rámci projektu 465 účastníků podporu formou rekvalifikací a 136 účastníků využilo SÚPM a odborné praxe. Částka, která

je určená na přímou podporu aktivit tohoto projektu v Jihomoravském kraji je 67 624 322 Kč a v roce 2024 bylo z této částky vyčerpáno 17 911 360 Kč. S ohledem na částku vyčerpanou v roce 2023 (1 301 146 Kč) lze konstatovat, že v dalších obdobích existuje prostor pro intenzivnější zapojení cílových skupin i širší využití dostupných nástrojů v rámci projektu. (Úřad práce ČR, 2025)

V okrese Blansko se do projektu zapojilo k 16. 4. 2025 od počátku tohoto projektu celkem 120 osob. Z pohledu prováděných aktivit byli nejčastěji používány odborné praxe, jichž se zúčastnilo 14 osob a dále společensky účelná pracovní místa, jimiž bylo podpořeno celkem 19 účastníků projektu. (Příloha P I – rozhovor s pracovníci kontaktního pracoviště Úřadu práce v Blansku)

Z celkového počtu 120 účastníků, se jich k uvedenému datu již kolem 50 % nacházelo mimo evidenci Úřadu práce, jakožto UoZ, což lze interpretovat tak, že jim již projekt pomohl s nalezením uplatnění na trhu práce. Z hlediska úspěšnosti vybraných nástrojů využívaných v rámci tohoto projektu se dá říct, že u společensky účelných pracovních míst a odborných praxí se UoZ, kteří využili těchto nástrojů podařilo nalézt uplatnění téměř vždy. Zaměstnavatelé se totiž tyto pracovníky většinou rozhodují nadále zaměstnávat i po skončení realizované podpory Úřadem práce. V případě rekvalifikací se úspěšnost nalezení uplatnění liší hlavně podle oboru. Snazší je pro účastníky projektu, kteří využili právě rekvalifikaci nalézt uplatnění například v rámci rekvalifikací vedoucích k získání řidičského oprávnění skupiny C. Opačná situace se poté odehrává například u rekvalifikací v oblasti kosmetických služeb, kde je z pohledu Úřadu práce spíše předpoklad zahájení podnikatelské činnosti účastníkem rekvalifikace. (Příloha P I – rozhovor s pracovníci kontaktního pracoviště Úřadu práce v Blansku)

6.2 Osoby se zdravotním postižením (OZP)

Při pohledu na absolutní počet uchazečů z řad OZP v okrese Blansko lze pozorovat jeho růst mezi lety 2019 až 2022, kdy z počtu 438 uchazečů dosáhl počtu 558 uchazečů. V následujících letech došlo k mírnému poklesu počtu těchto uchazečů a v roce 2024 bylo v evidenci Úřadu práce 533 uchazečů z řad OZP. V kontextu celého Jihomoravského kraje se počet vyvíjel obdobně, ovšem po nárůstu uchazečů v roce 2020 tento počet mírně klesal a v roce 2023 začal opět mírně narůstat.

Nutností je poukázat na podíl těchto osob na celkovém počtu UoZ, a to v celém sledovaném období. Jak v okrese Blansko, tak v celém kraji tvoří OZP značnou část UoZ. Z

údajů lze konstatovat, že značný podíl na celkovém počtu OZP jakožto UoZ v Jihomoravském kraji má právě okres Blansko, který ve všech letech sledovaného období převyšuje hodnoty v Jihomoravském kraji. Nejvyšší hodnoty bylo dosaženo v roce 2021, kdy OZP tvořili 23,72 % všech UoZ v okrese Blansko. Údaje o vývoji a podílu OZP mezi UoZ v okrese Blansko a Jihomoravském kraji zobrazuje tabulka 11.

Právě v okrese Blansko, kde OZP tvoří významnou skupinu nezaměstnaných je tedy důležité zabývat se touto problematikou a postavením na trhu práce této skupiny v rámci regionální politiky zaměstnanosti.

Tabulka 11: Vývoj UoZ z řad OZP a jejich podílu na celkovém počtu UoZ v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024
k 31. 12.

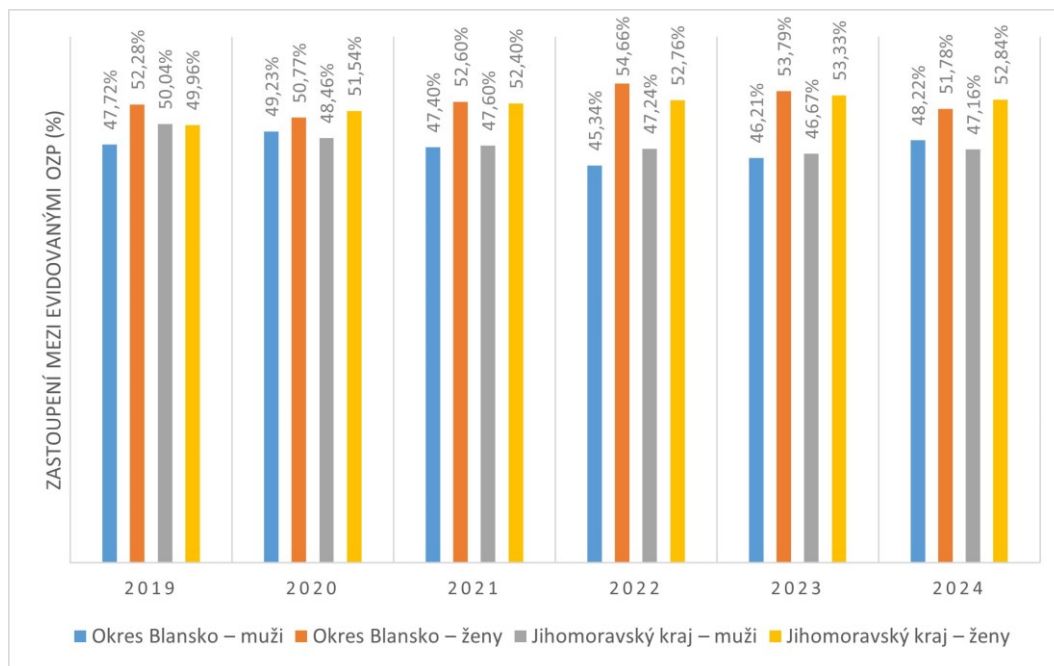
Rok	Osoby se zdravotním postižením		Podíl osob se zdravotním postižením (%)	
	okres Blansko	Jihomoravský kraj	okres Blansko	Jihomoravský kraj
2019	438	4 546	22,48	15,63
2020	518	5 050	20,91	13,69
2021	538	5 010	23,72	15,17
2022	558	4 985	21,65	14,08
2023	554	5 087	21,04	14,01
2024	533	5 189	17,96	13,16

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

6.2.1 OZP dle pohlaví

Obrázek 10 dále přibližuje strukturu OZP v okrese Blansko a Jihomoravském kraji z hlediska pohlaví. Je patrné, že téměř v celém sledovaném období převažují mezi uchazeči z řad OZP ženy, přičemž jejich nejvyšší zastoupení v okrese Blansko bylo zaznamenáno v roce 2022, kdy tvořili 54,66 %.

V rámci Jihomoravského kraje je situace velmi podobná. I zde ženy tvoří po většinu sledovaného období značnou část těchto uchazečů. Rozdíly mezi okresem Blansko a celokrajskými hodnotami nejsou nikterak zásadní, nicméně v okrese Blansko bývá podíl žen v této skupině často ještě o něco vyšší než v rámci celého kraje.



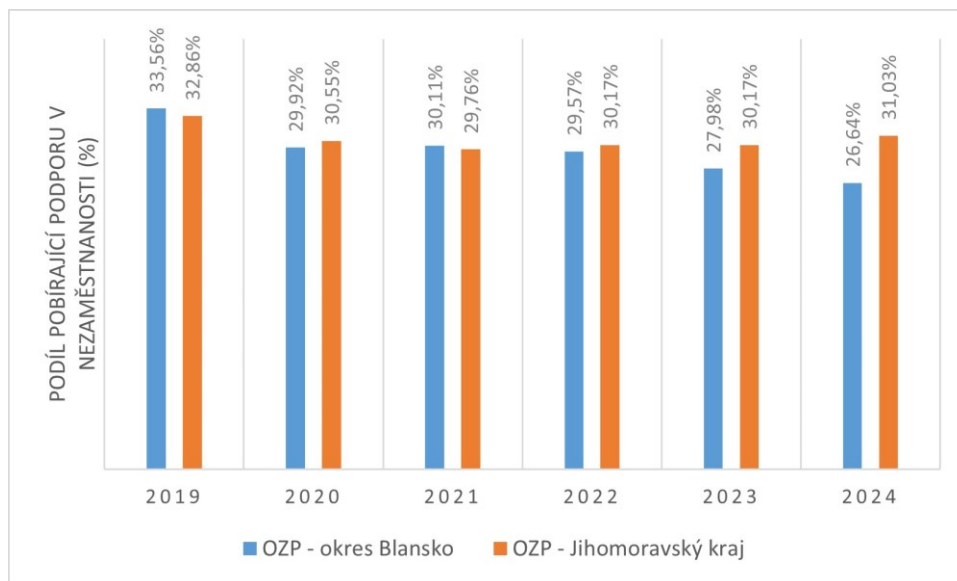
Obrázek 10: Podíl mužů a žen mezi UoZ z řad OZP v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV)

6.2.2 OZP dle pobírání podpory v nezaměstnanosti

Z hlediska pobírání podpory v nezaměstnanosti uchazeči z řad OZP je z obrázku 11 možné pozorovat, že se podíl těchto uchazečů ve sledovaném období mírně snižoval. V okrese Blansko je tento trend poněkud patrnější, protože v roce 2019 podporu využívalo 33,56 % uchazečů z řad OZP, v roce 2024 to bylo 26,64 % těchto uchazečů. V rámci Jihomoravského je pokles mírnější, kdy v roce 2019 podporu využilo 32,86 % a v roce 2024 31,03 % uchazečů z řad OZP.

Z údajů uvedených v tabulce 11 a obrázku 11 je patrné, že vývoj podílu OZP pobírajících podporu v nezaměstnanosti v okrese Blansko víceméně odpovídá celkovému vývoji podílu OZP mezi uchazeči v evidenci. Tento vývoj může signalizovat zlepšení schopnosti těchto uchazečů nalézat uplatnění ale také pouze nižší počet nově příchozích OZP do evidence. Může být také ovlivněn demografickým vývojem a odchodem těchto uchazečů do nějaké formy důchodu.



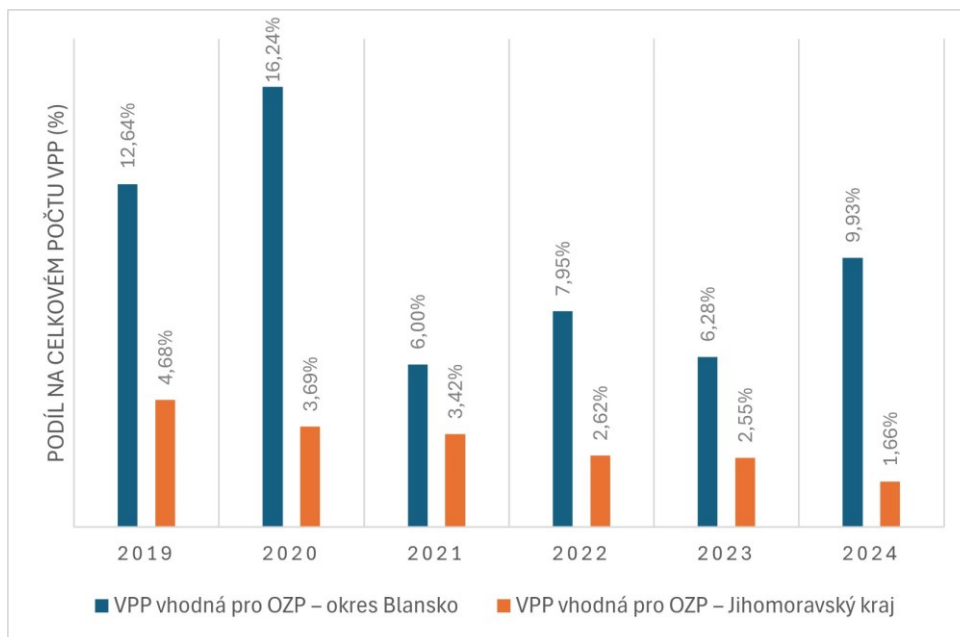
Obrázek 11: Podíl OZP pobírajících podporu v nezaměstnanosti v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ)

6.2.3 Volná pracovní místa pro OZP

Z obrázku 12 je patrné, že v okrese Blansko se podíl vhodných pracovních míst pro OZP vyvíjel značně kolísavě. Nejvyšší hodnoty bylo dosaženo v prvních dvou letech sledovaného období. Volná pracovní místa vhodná pro OZP představovala více než 16 %, přičemž poté došlo k výraznému poklesu a v roce 2021 jich bylo pouze 6 %. Tato hodnota v dalších letech kolísala a v roce 2024 tvořili tato místa 9,93 % ze všech evidovaných volných pracovních míst.

V kontextu celého kraje lze konstatovat, že situace je výrazně odlišná. Podíl volných pracovních míst vhodných pro OZP na celkovém počtu VPM (volných pracovních míst) zde byl v celém sledovaném období stabilně nízký a od roku 2019, kdy tato místa tvořila 4,68 %, klesla v roce 2024 tato hodnota na pouhých 1,66 %. Z porovnání obou regionů je zřejmé, že okres Blansko vykazuje výrazně vyšší podíl těchto pracovních míst na celkovém podílu kraje. Tento vývoj lze přisuzovat vyšší angažovanosti zaměstnavatelů nebo cílenější podpoře v rámci projektů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese.



Obrázek 12: Vývoj podílu volných pracovních míst vhodných pro OZP v evidenci Úřadu práce v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.

(Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ)

6.2.4 Vzdělání, délka evidence a věk uchazečů z řad OZP

Z hlediska vzdělání UoZ z řad OZP v okrese Blansko lze konstatovat, že nejvíce zastoupenou vzdělanostní skupinou jsou uchazeči s výučním listem a s maturitní zkouškou. Mezi méně zastoupené skupiny vzdělání pak patří uchazeči se základním vzděláním. Nejmenší zastoupení mají uchazeči s vysokoškolským vzděláním. Při pohledu na věk těchto uchazečů lze uvést, že převládá skupina osob ve věku 45 let a více. Z pohledu na délku evidence těchto uchazečů je pak zřejmé, že se v evidenci často nacházejí déle než půl roku. (Příloha P I – rozhovor s pracovníci kontaktního pracoviště Úřadu práce v Blansku)

V rámci Jihomoravského kraje v roce 2023 mělo základní či žádné vzdělání 22,5 % UoZ z řad OZP. Téměř 70 % těchto uchazečů se nachází ve věkové kategorii 50 let a více. Z pohledu na délku evidence těchto uchazečů pak lze konstatovat, že více než polovina jich je v evidenci Úřadu práce déle než 1 rok. (Úřad práce České republiky, 2024)

6.2.5 Využívané nástroje APZ uchazeči z řad OZP

Podle pracovníků kontaktního pracoviště ÚP v Blansku jsou nejvíce využívanými nástroji z hlediska UoZ z řad OZP poradenství, rekvalifikace a SÚPM, která jsou často uzpůsobena individuálním potřebám těchto uchazečů. Poradenství je přitom tím nejvíce

využívaným nástrojem, jelikož se v jeho rámci tyto osoby naučí vytvořit si životopis a mohou diskutovat o profesních možnostech. Poradenství je tedy velmi individuální způsob podpory těchto uchazečů. Rekvalifikace mohou být v některých případech pro tyto osoby nevhodnou podporou, a to kvůli zdravotním omezením uchazečů. OZP jsou totiž limitováni schválením rekvalifikace lékařem. (Příloha P I – rozhovor s pracovníci kontaktního pracoviště Úřadu práce v Blansku)

6.2.6 Projekt Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Projekt Podpora zaměstnanosti OZP je národní individuální projekt zřízený v rámci Operačního programu zaměstnanost plus. Započal 1. 4. 2023 a jeho doba realizace je plánovaná do 31. 3. 2027. (*Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)*, 2023)

Projekt je zaměřen na podporu OZP v nalezení uplatnění převážně na volném trhu práce. Důraz je kladen rovněž na usnadnění jejich přechodu z chráněného pracovního trhu práce na volný trh práce. Toho má být dosaženo prostřednictvím nástrojů určených k podpoře pracovního uplatnění, zejména pracovních rehabilitací, a rovněž intenzivnější spolupráci mezi subjekty, které zaměstnanost OZP mohou přímo ovlivnit, tedy především zaměstnavateli působících na otevřeném trhu práce. (*Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)*, 2023)

Zacílení projektu tedy směřuje k posílení zaměstnatelnosti a stabilizaci pracovního uplatnění OZP v běžných pracovních podmínkách, a to z hlediska Úřadu práce velmi individuálně dle konkrétních uchazečů o zaměstnání z řad OZP a jejich potřebách. Klíčovou rolí jsou přitom poradci Úřadu práce na jeho kontaktních pracovištích, jež jsou v přímém kontaktu s těmito účastníky projektu. (*Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)*, 2023)

Mezi cílené skupiny, pro které je projekt určený patří klienti Úřadu práce z řad UoZ či ZoZ (zájemci o zaměstnání) se zdravotním postižením, kteří jsou schopni doložit status osoby zdravotně postižené, dále OZP žádající o pracovní rehabilitaci a doloží status osoby zdravotně postižené. Dále je určen pro osoby v dočasné pracovní neschopnosti, které požádají o pracovní rehabilitaci na základě doporučení lékaře a také pro neaktivní OZP, tedy osoby zdravotně postižené, nacházející se v produktivním věku, které nejsou zaměstnané ani nezaměstnané. (*Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)*, 2023)

Mezi klíčové aktivity prováděné v rámci projektu patří výběr a vstup účastníků, poradenské služby, prováděné individuálně či skupinově, v rámci kterých je prováděna také bilanční a profesní diagnostika uchazečů, ale také poradenství pro zaměstnavatele. Dalšími aktivitami prováděnými v rámci projektu jsou rekvalifikace, pracovní rehabilitace a nástroje zprostředkující zaměstnání jako společensky účelná pracovní místa, generační tandemy, sdílená pracovní místa, pracovní místa se zapracováním a příspěvek na dojížděku. (*Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)*, 2023)

V roce 2024 bylo v rámci Jihomoravského kraje v projektu zúčastněno 688 účastníků, přičemž 132 z nich využilo nástroje SÚPM a 97 účastníků využilo možnosti rekvalifikací. V rámci projektu bylo na podporu vynaloženo celkem 10 026 136 Kč a lze zde tak pozorovat výrazný nárůst oproti roku 2023, kdy bylo na projekt vynaloženo 256 669 Kč (Úřad práce České republiky, 2025). Celkový rozpočet projektu na celé projektové období činí 1 530 151 604 Kč, přičemž příspěvek EU tvoří 76,735 % tohoto rozpočtu (*Projekty EU*, © 2021b).

K 16. 4. 2025 se do tohoto projektu v rámci okresu Blansko zapojilo celkem 160 účastníků z nichž s jednou třetinou stále probíhala aktivní spolupráce. Ze zbývajících dvou třetin doposud zúčastněných přibližně jedna třetina na trhu práce již s pomocí projektu našla na trhu práce uplatnění a zbývajících část z projektu samovolně odešla, přičemž nejčastěji si tak účastníci počínali z důvodu odchodu do důchodu. (Příloha P I – rozhovor s pracovníci kontaktního pracoviště Úřadu práce v Blansku)

Z hlediska uplatnění těchto účastníků na projektu je patrné, že se nejčastěji uplatní v profesích a místech které nevyžadují vysoké fyzické nároky a jsou i z časového hlediska poměrně přívětivé. Příkladem mohou být pracovní místa, umožňující práci na zkrácený úvazek a během směny není vyžadováno přílišné fyzické náročnosti jako je ostraha objektů či pracovník na vrátnici. Dále tito uchazeči často nacházejí uplatnění jako pomocní či kompletační pracovníci v různých odvětvích a také v administrativních pozicích. U některých uchazečů pak dochází pouze ke zkrácení pracovní doby v rámci původně vykonávané profese. (Příloha P I – rozhovor s pracovníci kontaktního pracoviště Úřadu práce v Blansku)

7 FORMULACE ZÁVĚRŮ A DISKUSE

Tato kapitola se zaměřuje na zhodnocení klíčových zjištění vyplývajících z provedené analýzy nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením a absolventů škol a mladistvých v okrese Blansko. Pozornost byla věnována zejména vývoji těchto rizikových skupin mezi uchazeči o zaměstnání, jejich délce evidence, míře zastoupení mezi příjemci podpory v nezaměstnanosti a dostupnosti vhodných pracovních míst. U absolventů škol a mladistvých byly dále analyzovány specifické problémy spojené s jejich vstupem na trh práce, nedostatkem praxe a také využívání projektu Záruky pro mladé. V případě OZP byla pozornost věnována zejména specifickým bariérám uplatnitelnosti na volném trhu práce a možnostem cílené podpory.

7.1 Závěry a doporučení pro absolventy škol a mladistvé

Z výsledků analýz je zřejmé, že absolventi škol a mladiství v posledních letech na trhu práce představují rostoucí rizikovou skupinu. Jejich počet i procentuální zastoupení mezi uchazeči o zaměstnání, jak je patrné z tabulky 6, v posledních letech pravidelně mírně narůstal a stále více z nich se v evidenci Úřadu práce zdržovalo déle než 5 měsíců, viz tabulka 10 a obrázek 9, které znázorňují délku evidence. Nabídka pracovních míst vhodných pro tyto uchazeče je navíc poměrně nestabilní, jak dokládá obrázek 8, protože v některých letech bylo zastoupení těchto míst mezi všemi volnými místy značně nižší. Situaci této skupiny na trhu práce dále komplikuje skutečnost, že pouze malá část mladých splňuje podmínky pro pobírání podpory v nezaměstnanosti, viz obrázek 7. Značnému znevýhodnění pak čelí tato skupina hlavně z pohledu praxe a měkkých dovedností, které často jakožto čerství absolventi, či studenti přerušující studium postrádají, což lze pozorovat i v tabulce 7 v souvislosti se zvyšujícím se počtem uchazečů s pouze základním vzděláním. Existující projekty zaměřené na podporu mladých lidí na trhu práce, jako je projekt Záruky pro mladé představují skvělou formu pomoci těmto skupinám. Avšak při pohledu na počet absolventů škol a mladistvých a na využívání finančních prostředků v rámci tohoto projektu v Jihomoravském kraji lze tvrdit, že má projekt o dost větší potenciál a mohl by pomáhat ještě více lidem z těchto skupin. V rámci Jihomoravského kraje lze u této skupiny pozorovat podobný vývoj, kdy počet i zastoupení mezi UoZ postupně roste (viz tabulka 6 a obrázek 6) a z pohledu celého kraje je možné poukázat na relativně stabilnější i když stále nedostačující nabídku pracovních pozic (obrázek 8) a také poměrně pravidelné procentuální zastoupení skupiny v evidenci nad 5 měsíců (tabulka 10).

Projekt Záruky pro mladé je cílen téměř na všechny mladé osoby do 29 let a představuje tak ideální nástroj na podporu jejich uplatnění na trhu práce. Je žádoucí jej dále významně posilovat, a to převážně prostřednictvím systematictější spolupráce mezi Úřadem práce, středními a základními školami a regionálními zaměstnavateli. Vzhledem k dosavadním pozitivním přínosům by po ukončení projektu mělo být zváženo podání nové žádosti, či zařazení podobného nástroje do dalšího programového období. Tímto by mohla být zajištěna dlouhodobá budoucí podpora této skupiny na trhu práce. Informace o možnostech projektu by měly být aktivně šířeny mezi studenty posledních ročníků, čímž by se mohlo předcházet situacím, kdy po dokončení studia bez praxe nenachází uplatnění. Školy by se mohli více podílet na organizaci stáží, odborných praxí a kariérních workshopů ve spolupráci s místními zaměstnavateli, což by pro mladé lidi znamenalo více pracovních zkušeností již během studia. Zvláštní důraz by měl být přitom kladen na kmenové obory, jež v evidenci těchto uchazečů dominují a na mladistvé uchazeče pouze se základním či žádným vzděláním, kterým by mělo být věnováno více pozornosti v oblasti kariérního poradenství právě již na základních školách. Zde je nutné šířit informace o možnostech projektu i mezi rodiče, a to například prostřednictvím školních informačních systémů či na rodičovských schůzkách a schůzkách se školním psychologem. Tyto přístupy by tak mohli zmírnit nezaměstnanost absolventů škol a mladistvých.

V souvislosti s nižším počtem volných pracovních míst vhodných pro absolventy a mladistvé by bylo vhodné posilovat tuto nabídku prostřednictvím užší spolupráce Úřadu práce s místními zaměstnavateli. Úřad práce by mohl posílit pravidelný monitoring zaměstnavatelů a proaktivně jim nabízet možnost úpravy některých pracovních pozic tak, aby byly přístupné i osobám bez předchozí praxe. Realizace těchto aktivit by přitom nemusela vyžadovat vznik nových pracovních míst, ale mohla by být zajištěna efektivnějším využitím stávajících kapacit Úřadu práce a frekventovanější spoluprací s regionálními zaměstnavateli. Zásadní roli by pak mohlo mít posílení poskytování příspěvku na zapracování, čímž by zaměstnavatelé získali větší motivaci přijímat i méně kvalifikované pracovníky právě z řad absolventů škol a mladistvých. Tito uchazeči by tak mohli praxi získat přímo na pracovišti v provozu. Vedle toho by bylo vhodné i nadále rozvíjet a cíleně nabízet rekvalifikační kurzy, které v posledních letech mezi uchazeči vzbuzují zájem a díky nimž si mohou uchazeči doplnit kvalifikaci již před nástupem do zaměstnání a zvýšit tak své šance k nalezení uplatnění. Volná pracovní místa by mohla být v některých případech přímo propojená s konkrétním rekvalifikačním kurzem. Zaměstnavatel by tak ve spolupráci

s Úřadem práce mohl nabídnout pracovní pozici i uchazečům bez příslušné kvalifikace, a to s podmínkou absolvování příslušné rekvalifikace, přičemž by mu přijetí po jejím úspěšném dokončení garantoval.

Uchazeče s delší dobou v evidenci je třeba cíleně oslovovat s nabídkou již zmiňovaných forem podpory a kariérního poradenství, které by jim mohlo pomoci se lépe zorientovat na trhu práce a přizpůsobit své vzdělávací a profesní cíle reálným potřebám trhu. Vhodné by bylo také podporovat flexibilní formy prvotního zaměstnání, jako je například práce na zkoušku, což by mohlo motivovat zaměstnavatele k přijetí méně kvalifikovaných uchazečů, absolventům a mladistvým by to pak mohlo pomoci se získáním potřebných zkušeností.

Zároveň je vhodné zohlednit i narůstající očekávání mladých uchazečů, kteří stále častěji preferují pracovní uplatnění s možností práce na dálku, flexibilní pracovní dobou a mají vyšší nároky na mzdové ohodnocení. Je proto žádoucí častěji spojovat zaměstnavatele a tyto mladé lidi již na základních či středních školách například pomocí již zmiňovaných workshopů s místními zaměstnavateli a posilovat tak vzájemnou informovanost.

7.2 Závěry a doporučení pro osoby se zdravotním postižením

Z analýzy vyplývá, že skupina osob zdravotně postižených (OZP) hraje v souvislosti s nezaměstnaností v okrese Blansko významnou roli. Počet OZP v evidenci Úřadu práce je v okrese každoročně vysoký a tvoří nadprůměrný podíl v rámci celého Jihomoravského kraje (viz tabulka 11). V posledních letech však u evidovaných OZP dochází k mírnému poklesu. V souvislosti s tímto poklesem je možné zaznamenat i pokles podílu UoZ z řad OZP pobírající podporu v nezaměstnanosti, jak je patrné z obrázku 12. Analýza také odhalila nízkou a nestabilní poptávku po pracovní síle OZP, představovanou volnými pracovními místy vhodnými pro uchazeče z řad OZP, která je ovšem z procentuálního hlediska v okrese Blansko značně vyšší než v rámci Jihomoravského kraje, jak dokládá obrázek 11. Hlavními překážkami z hlediska jejich uplatnitelnosti na volném trhu práce jsou často jejich samotná zdravotní omezení, ovlivňující fyzickou i psychickou výkonnost. Na volném trhu práce se navíc běžně vyskytují pracovní místa na směnný provoz a plné pracovní úvazky, nicméně pro tuto skupinu jsou často vhodnější místa na zkrácený úvazek. Možnosti uchazečů z řad OZP jsou ovšem často omezené i kvůli délce jejich evidence, úrovni vzdělání a vyššímu věku.

Důvodem vyššího podílu zdravotně postižených uchazečů v okrese Blansko může být například průmyslový charakter okresu, a tedy možné vyšší zastoupení manuálních prací. Pro některé OZP mohou být tyto pozice hůře dostupné a mnohem snadněji se uplatňují v rámci profesí s menšími fyzickými nároky například s možností sezení při práci. I přes v celku dobrou dopravní dostupnost v okrese může být však pro některé OZP dojíždění za prací nemožné, a tak mohou raději setrvávat v nezaměstnanosti.

Úřad práce by měl v souvislosti s nadprůměrným podílem evidovaných OZP v okrese Blansko a s nízkou a nestabilní nabídkou volných vhodných pracovních míst důsledněji propagovat informace o příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a dalších benefitech, jako je také sleva na dani, které jim zaměstnávání těchto osob může přinést. Tato propagace pak může probíhat prostřednictvím přímého oslovování firem a pomocí s úpravou pracovního místa pro potřeby zdravotně postižených osob, protože v mnoha případech k tomu stačí pouze drobná úprava. Vhodné by mohlo být motivovat také zaměstnavatele zaměstnávající 25 a více zaměstnanců k tomu, aby místo využívání služeb podniků poskytující náhradní plnění, nebo odvodu do státního rozpočtu plnili povinnost přímo zaměstnáváním OZP. Dále by bylo vhodné v regionu více rozvíjet a propagovat využívání investičních pobídek, které by mohly výrazně přispět ke tvorbě nových pracovních míst vhodných právě pro tyto uchazeče. Tento nástroj by mohl být vhodný zejména z hlediska vyššího procentuálního podílu OZP mezi UoZ v okrese než v rámci celého kraje.

K celkově lepší uplatnitelnosti OZP na trhu práce v Blansku lze doporučit i nadále využívat rekvalifikací, a to převážně těch zaměřených na administrativu a další profese s menšími fyzickými nároky. Rekvalifikace, a i další formy podpory jako jsou SÚPM, by bylo vhodné systematicky nabízet zejména uchazečům s delší dobou evidence a nižším vzděláním. Současně by měl Úřad práce podporovat zaměstnavatele ke zřízení více pracovních míst na zkrácený úvazek a sdílených pracovních míst. Sdílená pracovní místa by pak mohli významně přispět ke zvládnutí i méně vhodných profesí, zejména díky možnosti přenechat fyzicky náročnější práci na jiné pracovníky. OZP by to mohlo významně ulehčit fungování v běžném pracovním prostředí. Přínosem by mohlo být rovněž zintenzivnění informování o projektu Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, a to formou pravidelných informačních kampaní, které by se zaměřovali především na oslovování uchazečů s dlouhodobou evidencí na Úřadu práce. Tyto uchazeče, kteří mohou mít ztížený přístup k informacím by bylo vhodné oslovovat prostřednictvím telefonátů, dopisů či skrze emailovou komunikaci.

S ohledem na přínosy, které již projekt Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením přinesl, by bylo vhodné na něj po jeho ukončení i v dalším programovém období navázat. Lze tedy doporučit podání nové žádosti o financování, čímž by se zajistilo pokračování této formy podpory a bylo by možné i nadále touto formou minimalizovat bariéry, kterým skupiny OZP na volném trhu práce při hledání uplatnění čelí.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zaměřovala na problematiku nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých a osob se zdravotním postižením v okrese Blansko. Cílem práce bylo identifikovat problémy, kterým tyto rizikové skupiny čelí při uplatnění na trhu práce, a na základě analýzy dostupných dat navrhnout konkrétní opatření vedoucí ke zlepšení jejich postavení a zvýšení šancí na efektivní uplatnění.

Z provedené analýzy vyplynulo, že absolventi škol a mladiství i osoby se zdravotním postižením představují v okrese Blansko významnou skupinu uchazečů o zaměstnání, která je vystavena specifickým bariérám znevýhodňujících jejich uplatnitelnost na trhu práce. U absolventů a mladistvých se jako nejvýraznější problémy ukázaly nedostatek praxe, často nereálná očekávání při vstupu na trh práce a také nestabilní nabídka volných pracovních míst. V případě osob se zdravotním postižením byly hlavními překážkami především jejich zdravotní omezení, délka evidence na Úřadu práce a rovněž nízký počet pozic přizpůsobený jejich potřebám.

Práce přinesla i několik dalších důležitých zjištění. U absolventů škol a mladistvých byl v posledních letech zaznamenán jejich nárůst v evidenci Úřadu práce a také prodlužující se doba jejich evidence. Podpora prostřednictvím projektu Záruky pro mladé se jeví jako užitečný nástroj a je vhodné jeho působnost rozšiřovat. Skupina OZP tvoří dlouhodobě značnou část uchazečů o zaměstnání v okrese, přičemž jejich procentuální zastoupení mezi uchazeči časem postupně klesá. Vhodná pracovní místa pro tyto osoby nejsou mezi volnými pracovními místy v okrese dostatečně zastoupena.

Na základě provedené analýzy byla navržena opatření, která mohou přispět ke zmírnění nezaměstnanosti těchto rizikových skupin. Jedná se například o posílení spolupráce Úřadu práce se školami a zaměstnavateli, posílení informovanosti o možnostech projektů Záruky pro mladé a Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a žádost o financování i v dalším programovém období, intenzivnější nabídku rekvalifikací a příspěvky na zapracování, podpora zkrácených úvazků a sdílených pracovních míst a také rozšíření dostupnosti kariérního poradenství.

Ve srovnání s vývojem v rámci celého Jihomoravského kraje, okres Blansko vykazuje lehce vyšší zastoupení absolventů škol a mladistvých mezi uchazeči o zaměstnání, avšak výraznější zastoupení osob zdravotně postižených. Tato skutečnost potvrzuje potřebu věnovat těmto skupinám v okrese Blansko zvýšenou pozornost.

Bakalářská práce mimo pohled na současný stav nezaměstnanosti těchto skupin také obsahuje návrhy, které mohou posloužit, jako inspirace pro činnost regionálních institucí a subjektů na trhu práce v okrese Blansko.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-719-4.

BUCHTOVÁ, Božena; ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Psyché. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.

ČELEDOVÁ, Libuše a ČEVELA, Rostislav, 2020. *Laskavý průvodce po sociálních dávkách*. Druhé vydání. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-4553-7.

ČESKO, Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. Online. In: *Zákony pro lidi*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=osoba%20se%20zdravotn%C3%ADm%20posti%C5%BEn%C3%ADm#f2610394>. [cit. 2025-05-21].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024a. *Věkové složení obyvatel - základní věkové skupiny (časová řada)*. Online. Vdb.czso.cz. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEM02&z=T&f=TABULKA&katalog=33156&str=v68&u=v68__VUZEMI__101__40703. [cit. 2025-05-13].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024b. *Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)*. Online. Csu.gov.cz. Dostupné z: https://csu.gov.cz/vyказы/vyberove_setreni_pracovnich_sil. [cit. 2025-05-12].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2025a. *Aktivní politika zaměstnanosti*. Online. Vdb.czso.cz. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=ZAMD003&sp=A&pvokc=&katalog=30853&z=T>. [cit. 2025-05-13].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2025b. *Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce*. Online. Vdb.czso.cz. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAMD002&sp=A&c=v3%7E2__RP2019MP12DPPDM&str=v232. [cit. 2025-05-13].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2025c. *Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a pracovní místa v evidenci úřadu práce*. Online. Vdb.czso.cz. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt->

parametry&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAMD001&sp=A&c=v3%7E2__RP2024MP12DPPDM&str=v7. [cit. 2025-05-13].

FREKVENCE 1, 6. 3. 2025. *Daniel Křištof: Nezaměstnanost roste, většiny lidí se to ale netýká.* Online, podcast. In: Press klub. Dostupné z: <https://open.spotify.com/episode/0PDZKYM3JdMudmmEJ7Y4AZ>. [cit. 2025-05-21].

HOLMAN, Robert, 2016. *Ekonomie*. 6. vydání. C. H. Beck. ISBN 9788074002786.

Charakteristika okresu Blansko, © 2025. Online. Csu.gov.cz. Dostupné z: https://csu.gov.cz/jhm/charakteristika_okresu_blansko. [cit. 2025-05-13].

JUNAKAR, Raja, 2016. *Economics of the labour market : unemployment and the costs of unemployment*. Palgrave Macmillan. ISBN 9781137555199.

JUREČKA, Václav a MACHÁČEK, Martin, 2023. *Makroekonomie*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Grada. ISBN 978-80-271-3635-3.

KACZOR, Pavel, 2024. *Trh práce v ČR*. Praha: VŠE, nakladatelství Oeconomica. ISBN 978-80-245-2513-6.

MANKIW, N. Gregory a TAYLOR, Mark P., 2023. *Economics*. Cengage Learning EMEA. ISBN 978-1-4737-8698-1.

MIHALOVÁ, Paulína; KOTTULOVÁ, Janka; MUSILOVÁ, Magdaléna; LAKTIŠ, Peter a PÁLENÍK, Michal, 2022. *Trh práce v ekonomických súvislostiach*. Učebnica. Bratislava: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-571-0465-0.

Absolventi škol a mladiství, 2019. Online. Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/absolventi-skol-a-mladistvi>. [cit. 2025-05-13].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2019. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR*. Online. In: Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/0ac59c17-a397-e201-6952-c656791cac5e/stat-abs-2019-p2.zip>. [cit. 2025-05-21].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2020a. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR*. Online. In: Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/38e39efa-14cf-75dd-337e-49b8d058bb3e/stat-abs-2020-p2.zip>. [cit. 2025-05-21].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2020b. *Struktura uchazečů a volných pracovních míst k 31. 12. 2019*. Online. In: mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/a9685a0d-1f8d-247d-7727-436eec66e967/strukt-2019-12.zip>. [cit. 2025-05-13].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2021a. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR*. Online. In: Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/32a9e162-bdc3-a9a4-cb02-2895d6418d6e/stat-abs-2021-p2.zip>. [cit. 2025-05-21].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2021b. *Struktura uchazečů a volných pracovních míst k 31. 12. 2020*. Online. In: mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/21ec0975-45de-7a6e-67c0-32b3c0263a04/strukt-2020-12.zip>. [cit. 2025-05-13].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2022a. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR*. Online. In: Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/8dacc7b2-f52e-18b3-7b67-2f6ce99d0737/stat-abs-2022-p2.zip>. [cit. 2025-05-21].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2022b. *Struktura uchazečů a volných pracovních míst k 31. 12. 2021*. Online. In: Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/97327400-abe8-75b7-c1bc-032b52ba8f1c/strukt-2021-12.zip>. [cit. 2025-05-13].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2023a. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR*. Online. In: Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/90743114-329d-b0fc-00f1-9c003663c725/stat-abs-2023-p2.zip>. [cit. 2025-05-21].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2023b. *Struktura uchazečů a volných pracovních míst k 31. 12. 2022*. Online. In: Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/38e79589-1f20-15dc-c0d3-9b9eacca53b3/strukt-2022-12.zip>. [cit. 2025-05-13].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2024a. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR*. Online. In: Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/63870b96-7260-f1bc-f1c7-887ef55ac495/stat-abs-2024-p2.zip>. [cit. 2025-05-21].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2024b. *Struktura uchazečů a volných pracovních míst k 31. 12. 2023*. Online. In: Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/adf52792-d393-39ad-f107-d8142782f872/strukt-2023-12.zip>. [cit. 2025-05-13].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2024c. *Struktura uchazečů a volných míst*. Online. Data.mpsv.cz. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/struktura-uchazecu-a-volnych-mist>. [cit. 2025-05-13].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2025a. *Podíl nezaměstnaných osob/share of unemployed persons*. Online. In: Mpsv.cz. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cms/documents/733e8d0b-904a-b744-ec54-7fd3b002239a/podil_nezamestnanych_osob_2005_2024.xlsx?t=1738763877929. [cit. 2025-05-13].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2025b. *Struktura uchazečů a volných pracovních míst k 31. 12. 2024*. Online. In: Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/a5543842-56b9-fb20-b03e-9a5f90e3f27f/strukt-2024-12.zip>. [cit. 2025-05-13].

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, 2022. *Youth not in employment, education or training (NEET)*. Online. Oecd.org. Dostupné z: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.html?oecdcontrol-38c744bfa4-var1=CZE>. [cit. 2025-05-21].

PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-270-0.

Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP), 2023. Online. Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/podpora-zamestnanosti-osob-se-zdravotnim-postizenim-ozp->. [cit. 2025-05-13].

Projekty EU, © 2021a. Online. Risi.cz. Dostupné z: <https://www.risy.cz/cs/vyhledavace/projekty-eu?year-program=2021-2027&name=z%C3%A1ruky+pro+mlad%C3%A9>. [cit. 2025-05-13].

Projekty EU, © 2021b. Online. Risi.cz. Dostupné z: <https://www.risy.cz/cs/vyhledavace/projekty-eu?year-program=2021-2027&name=podpora+zam%C4%Bstnanosti+osob+se+zdravotn%C3%ADm+posti%C5%BEen%C3%ADm>. [cit. 2025-05-13].

Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) vyhrazené. Online. Mpsv.cz. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-vyhrazene>. [cit. 2025-05-21].

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, 2024. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie APZ pro rok 2024*. Online. In: Uradprace.cz. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/cms/documents/696c8745-20b4-4b52-0b96-c47aa4a1c93c/Rocni_JMK_2023.pdf. [cit. 2025-04-14].

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, 2025. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2024 a strategie APZ pro rok 2025*. Online. In: Uradprace.cz. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/cms/documents/83ad4abf-e304-5ad5-272d-a8c7fbe6756c/Rocni_JMK_2024.pdf. [cit. 2025-04-16].

Záruky pro mladé (ZPM), 2023. Online. Uradprace.cz. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zaruky-pro-mlade-zpm->. [cit. 2025-05-13].

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Poloha okresu Blansko v rámci Jihomoravského kraje	37
Obrázek 2: Vývoj počtu obyvatel v okrese Blansko v letech 2019–2023 k 31. 12.	39
Obrázek 3: Vývoj UoZ, UoZ pobírajících podporu v nezaměstnanosti a volných pracovních míst v okrese Blansko v letech 2019–2024 k 31. 12.	41
Obrázek 4: Vývoj podílu mužů a žen na celkovém počtu UoZ v okrese Blansko v letech 2019–2024 k 31. 12.	42
Obrázek 5: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Blansko ve srovnání s Jihomoravským krajem a ČR v letech 2019–2024 k 31. 12.....	46
Obrázek 6: Vývoj podílu absolventů škol a mladistvých na celkovém počtu UoZ v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.	49
Obrázek 7: Podíl absolventů škol a mladistvých pobírajících podporu v nezaměstnanosti v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.....	50
Obrázek 8: Vývoj podílu volných pracovních míst vhodných pro absolventy škol a mladistvé v evidenci Úřadu práce v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.	51
Obrázek 9: Vývoj podílu absolventů škol a mladistvých v evidenci Úřadu práce na jejich celkovém počtu dle délky evidence v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2014–2024 k 30. 9.	55
Obrázek 10: Podíl mužů a žen mezi UoZ z řad OZP v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.....	59
Obrázek 11: Podíl OZP pobírajících podporu v nezaměstnanosti v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.	60
Obrázek 12: Vývoj podílu volných pracovních míst vhodných pro OZP v evidenci Úřadu práce v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.	61

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Struktura obyvatel okresu Blansko dle pohlaví a věku v letech 2019–2023 k 31. 12.....	40
Tabulka 2: Vývoj uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Blansko v letech 2019–2024 k 31.	43
Tabulka 3: Vývoj počtu UoZ v okrese Blansko v letech 2019–2024 k 31. 12. dle délky evidence	44
Tabulka 4: Vývoj počtu UoZ v okrese Blansko v letech 2019–2024 k 31. 12. dle věku...45	
Tabulka 5: Počet osob podpořených vybranými nástroji APZ v okrese Blansko v letech 2019–2024 (od počátku roku).....	47
Tabulka 6: Vývoj počtu a podílu absolventů škol a mladistvých mezi UoZ v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.....	48
Tabulka 7: Vzdělanostní struktura UoZ z řad absolventů škol a mladistvých v okrese Blansko v letech 2019–2024 k 30. 9.	52
Tabulka 8: Vzdělanostní struktura UoZ z řad absolventů škol a mladistvých v Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 30. 9.	53
Tabulka 9: Struktura absolventů škol evidovaných na ÚP dle nejvíce zastoupených oborových skupin vzdělání v okrese Blansko a Jihomoravském kraji k 30. 9. 2024	54
Tabulka 10: Vývoj absolventů škol a mladistvých evidovaných na Úřadu práce v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 30. 9. dle délky evidence.....	54
Tabulka 11: Vývoj UoZ z řad OZP a jejich podílu na celkovém počtu UoZ v okrese Blansko a Jihomoravském kraji v letech 2019–2024 k 31. 12.....	58

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ZoZ	Zájemce o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
ČR	Česká republika
km ²	kilometry čtvereční
Kč	koruny české
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
ČSÚ	Český statistický úřad
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
EU	Evropská unie
JMK	Jihomoravský kraj
VPM	Volné pracovní místo
ÚSV	Úplné střední vzdělání
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Soustavná výdělečná činnost
KKOV	Klasifikace kmenových oborů vzdělávání
ZPM	Záruky pro mladé
NEET	Not in Employment, Education or Training (Nepracující, nevzdělávající se ani se neškolící)

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Rozhovor s pracovníci kontaktního pracoviště Úřadu práce v Blansku

PŘÍLOHA P I: ROZHOVOR S PRACOVNICEMI KONTAKTNÍHO PRACOVIŠTĚ ÚŘADU PRÁCE V BLANSKU

S jakými překážkami se na trhu práce skupiny OZP a absolventů škol a mladistvých při hledání práce nejčastěji potýkají?

Hlavní překážkou pro absolventy a mladistvé je při hledání práce nedostatek praxe. Z hlediska Úřadu práce je to pak i nízký věk a například délka evidence, kdy někteří uchazeči z řad absolventů a mladistvých jsou evidováni jako uchazeči delší dobu a pro zaměstnavatele se pak mohou stávat méně zajímavými. Další překážkou jsou v dnešní době stále větší požadavky těchto uchazečů, protože často požadují různé benefity jako je homeoffice, pružnou pracovní dobu a také mají vysoké požadavky na mzdové ohodnocení.

U OZP jsou pak hlavními překážkami především jejich zdravotní omezení. Ta mohou často ovlivňovat jejich fyzickou či psychickou výkonnost, a tedy schopnost vykonávat některé profese v plném rozsahu. Zaměstnavatelé také často požadují směnný provoz a plné pracovní úvazky, nicméně pro OZP jsou často vhodnější místa na zkrácený úvazek.

Spolupracuje ÚP v Blansku při podpoře těchto skupin s místními zaměstnavateli?

Ano spolupracuje, probíhá monitoring zaměstnavatelů a nabízí se jim možnost spolupráce na projektech například právě určeným pro absolventy a mladistvé. Spolupráce je individuální a závisí na konkrétní situaci každého zaměstnavatele. Může se jednat jak o drobného podnikatele, tak o větší firmu.

Co se týká osob se zdravotním postižením, zde Úřad práce spolupracuje se zaměstnavateli spíše nepřímou a v praxi se jedná spíše o situace, kdy klient zareaguje na pracovní nabídku a poté o tom informuje Úřad práce. Zaměstnavatele tak s Úřadem práce spojí přímo klient.

Jaké nástroje APZ jsou pro podporu v zaměstnanosti těchto skupin nejčastěji využívány?

U absolventů a mladistvých jsou to společensky účelná pracovní místa. Dále jsou to odborné praxe a rekvalifikace. Mezi další méně často využívané pak patří například sdílená pracovní místa, generační tandemy, poradenské aktivity, programy finanční gramotnosti, bilanční a pracovní diagnostika.

U OZP je nejčastěji využívaným nástrojem poradenství. To je vždy individuální a jeho obsahem je například pomoc s tvorbou životopisu a diskuse o profesních možnostech. Dalším nástrojem jsou rekvalifikace, ovšem některé z rekvalifikací nemusí být OZP lékařem

schváleny, a to kvůli zdravotnímu stavu. Třetím nejvíce využívaným nástrojem jsou společensky účelná pracovní místa. Ta jsou převážně šitá na míru potřebám OZP.

Má ÚP v Blansku k dispozici strukturu těchto skupin uchazečů dle věku, délky nezaměstnanosti a vzdělání?

U OZP z hlediska věku převládají osoby ve věku 45 let a více. OZP jsou také v evidenci často déle než půl roku a z pohledu vzdělání lze říct, že se nejčastěji jedná o osoby s výučním listem a dále s maturitní zkouškou. Méně zastoupeny jsou pak osoby se základním vzděláním a nejméně je pak osob s vysokoškolským vzděláním. OZP s vysokoškolským vzděláním mají z tohoto pohledu nejlepší uplatnění na trhu práce.

U skupiny absolventů a mladistvých je nejvíce uchazečů s výučním listem a s maturitní zkouškou. Je to dáno hlavně tím, že si jako studenti zvolili obor, který je zrovna nenaplnuje. Naopak nejméně uchazečů je s vysokoškolským vzděláním, se vzděláním na gymnáziích a se základním vzděláním.

Jaké konkrétní aktivity jsou v projektu Záruky pro mladé v okrese Blansko realizovány?

Mezi hlavní cíle projektu Záruky pro mladé patří motivování k návratu do vzdělávání. Aktivita návratu do vzdělávání zahrnuje pomoc s výběrem školy a poradenství. Dále jsou těmto uchazečům poskytovány příspěvky na náklady spojené se studiem, jako například studijní pomůcky a stravování v menze. Příspěvky jsou poskytovány individuálně, avšak do určené maximální částky. Projekt také nabízí příspěvky zaměstnavatelům, a to formou zřizování společensky účelných pracovních míst, nebo přímo formou finančního příspěvku. Pro vyplácení těchto příspěvků je však nutné, aby zaměstnavatel splňoval stanovené podmínky.

Kolik osob se do projektů Záruky pro mladé a Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením již zapojilo?

V okrese Blansko se do projektu Záruky pro mladé k 16. 4. 2025 zapojilo 120 osob, z čehož 14 osob využilo nástroje odborné praxe a 19 osob využilo společensky účelných pracovních míst.

Do projektu Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením se k 16. 4. 2025 zapojilo 160 osob.

Je možné vyjádřit úspěšnost tohoto projektu? (například procentuálně kolik z těchto zúčastněných osob si již našlo uplatnění)

U projektu Záruky pro mladé je již zhruba 50 % těchto účastníků mimo evidenci Úřadu práce, což znamená, že jim již projekt pomohl s nějakým uplatněním na trhu práce. Z hlediska společensky účelných pracovních míst a odborných praxí se dá říct, že se zaměstnavatelé většinou rozhodují i po skončení podpory tyto osoby i nadále zaměstnávat. V případě rekvalifikací se situace liší podle oboru. Například pokud se jedná o rekvalifikaci vedoucí k získání řidičského oprávnění skupiny C, účastník si na trhu práce uplatnění najde většinou velmi brzy. Naopak u rekvalifikací například v oblasti kosmetických služeb se spíše předpokládá, že účastníci využijí tyto nově nabyté dovednosti k zahájení samostatné výdělečné činnosti.

U projektu Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v současné době probíhá aktivní spolupráce přibližně s jednou třetinou celkových účastníků. Ze zbývajících dvou třetin přibližně jedna třetina našla uplatnění na trhu práce a zbývajících dvě třetiny účastníků z evidence samovolně odešla, a to například z důvodu odchodu do důchodu.

V jakých oblastech se OZP na trhu práce nejčastěji uplatní?

OZP se po skončení podpory nejčastěji uplatňují v profesích, které umožňují práci ve zkráceném úvazku nebo s omezenými fyzickými nároky. Například lze uvést ostrahu objektů či vrátnice, kde je možnost sezení a také často zkrácených úvazků, dále se často uplatní jako kompletační a pomocní pracovníci, nebo v administrativě. U některých uchazečů dochází k zachování původní profese, jen dojde ke zkrácení pracovní doby.