

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

**Vývoj a příčiny nezaměstnanosti ve vybraném regionu
(Pelhřimovsko)**

Michaela Hynková

© 2013 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra humanitních věd
Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Hynková Michaela

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Vývoj a příčiny nezaměstnanosti ve vybraném regionu (Pelhřimovsko)

Anglický název

Development and causes of unemployment in the selected region (Pelhřimovsko)

Cíle práce

Hlavní cílem diplomové práce je analýza trhu práce a vývoje nezaměstnanosti na Pelhřimovsku.

Metodika

V práci budou srovnávána jak data prostorová, tak data časová. Bude pracováno především s ukazateli, jako je míra nezaměstnanosti počet uchazečů, počet uchazečů na 1 volné pracovní místo a počet volných pracovních míst. Empirický výzkum bude proveden kvantitativní metodou pomocí dotazníku mezi respondenty úřadu práce.

Harmonogram zpracování

Červen 2012 - cíl a metodika + část literární rešerše

Září - 2012 - literární rešerše

Leden 2013 - praktická část, dokončení diplomové práce

Březen 2013 - odevzdání diplomové práce

Rozsah textové části

60-80 stran

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, okres Pelhřimov, politika zaměstnanosti, úřad práce, empirický výzkum

Doporučené zdroje informací

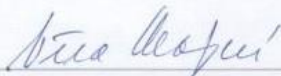
- BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- JÍROVÁ, H. Deformace na českém trhu práce. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002. 85 s. ISBN 80-238-9819-1.
- KOTÝNKOVÁ, M. Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990-2006. Acta Oeconomica Pragensia, 2008, roč. 16, č. 3, s. 47-61. ISSN 0572-3043.
- KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. 1. vyd. Praha: Portál, s. r. o., 2003. 287 s. ISBN 80-7178-549-0.
- SIROVÁTKA, T. Politika pracovního trhu. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 0-210-1251-X.
- SIROVÁTKA, T. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- SURYNEK, Alois, KOMÁRKOVÁ, Ružena, KAŠPAROVÁ, Eva. Základy sociologického výzkumu, 1. vydání. Praha: Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.
- WINKLER, J.; ŽIŽLAVSKÝ, M. Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X.

Vedoucí práce

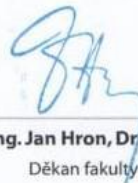
Majerová Věra, prof. PhDr. Ing., CSc.

Termín odevzdání

březen 2013



prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.
Vedoucí katedry



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.
Děkan fakulty

V Praze dne 10.12.2012

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vývoj a příčiny nezaměstnanosti ve vybraném regionu (Pelhřimovsko)" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3. 2013 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. PhDr. Ing. Věře Majerové, CSc. za odborné vedení a dále mé konzultantce Ing. Pavlíně Maříkové za všechny připomínky a podnětné rady, které mi při zpracování práce poskytla.

Vývoj a příčiny nezaměstnanosti ve vybraném regionu (Pelhřimovsko)

Development and causes of unemployment in the selected region (Pelhřimovsko)

Souhrn

Cílem diplomové práce je analýza nezaměstnanosti a hodnocení trhu práce v okrese Pelhřimov. Dílčím cílem je ověření obecné hypotézy týkající se postojů různých skupin nezaměstnaných k řešení jejich situace. V literární rešerši jsou vymezeny základní pojmy týkající se nezaměstnanosti. V této části je rovněž stručně zhodnocena nezaměstnanost v Evropské unii a podrobněji je zachycen vývoj nezaměstnanosti v České republice. V praktické části se autorka zaměřuje na analýzu nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov a empirický výzkum. V rámci analýzy nezaměstnanosti jsou uchazeči o zaměstnání hodnoceni podle jednotlivých strukturálních znaků, součástí je i analýza problémových skupin uchazečů a aktivní politika zaměstnanosti v okrese Pelhřimov. Empirický výzkum je proveden na základě dotazníkové šetření mezi klienty kontaktních pracovišť Úřadu práce v Pelhřimově a v Humpolci a pro upřesnění informací z dotazníkového šetření je proveden krátký rozhovor s pracovníci Úřadu práce.

Summary

The main aim of this thesis is the analysis of unemployment and labor market assessment in the district Pelhřimov. The partial aim is to verify general hypotheses concerning the attitudes of different groups of the unemployed to address their situation. First part contains basic concepts of unemployment based on literature review. This part is also concentrated on employment policy in the European Union as well as in the Czech Republic. The practical part contains an analysis of unemployment in Pelhřimov and an empirical research. The analysis deals with different types of job seekers, problematic groups and it also evaluates an active employment policy in the district. The empirical research is elaborated on the results of the questionnaire survey among clients of Labour Office Pelhřimov and Humpolec. For better understanding of the survey results a short interview with an employee of the Labour Office in Pelhřimov has been conducted.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, volná pracovní místa, státní politika zaměstnanosti, Úřad práce, okres Pelhřimov, dotazníkové šetření

Keywords: labor market, unemployment, unemployment rate, job seeker, vacancy, employment policy, Labour Office, Pelhřimov district,

OBSAH

1 ÚVOD.....	10
2 CÍL PRÁCE A METODIKA.....	11
3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	13
3.1 Trh práce.....	13
3.1.1 Specifika trhu práce.....	13
3.1.2 Rozdělení obyvatelstva dle ekonomického statusu.....	14
3.2 Zaměstnanost.....	15
3.3 Nezaměstnanost.....	16
3.3.1 Nezaměstnanost a její měření.....	16
3.3.2 Míry nezaměstnanosti.....	17
3.3.3 Druhy nezaměstnanosti.....	18
3.4 Politika zaměstnanosti.....	20
3.4.1 Aktéři politiky zaměstnanosti.....	21
3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	23
3.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	24
3.5 Nezaměstnanost v EU a České republice.....	26
3.5.1 Vývoj nezaměstnanosti v EU od roku 2000.....	26
3.5.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice.....	27
4 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE PELHŘIMOV.....	32
4.1 Charakteristika okresu Pelhřimov.....	32
4.2 Ekonomické subjekty v okrese Pelhřimov.....	33
4.3 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov od 90. let 20. století v porovnání s Českou republikou.....	35
4.4 Sezónní vývoj nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov v letech 2004 - 2011.....	38
4.5 Vývoj nezaměstnanosti v okresech kraje Vysočina mezi lety 2005–2011.....	40
4.6 Analýza struktur nezaměstnanosti v letech 2001–2011.....	41
4.6.1 Struktury uchazečů o zaměstnání dle věku.....	41
4.6.2 Struktury uchazečů o zaměstnání dle vzdělání.....	42
4.6.3 Struktury uchazečů o zaměstnání dle délky evidence.....	43
4.6.4 Regionální struktura nezaměstnanosti.....	44
4.7 Analýza vybraných problémových skupin uchazečů v období 1999–2011.....	45

4.7.1 Uchazeči nad 50 let.....	45
4.7.2 Mladiství	46
4.7.3 Zdravotně postižení.....	47
4.7.4 Dlouhodobě nezaměstnaní	47
4.7.5 Absolventi.....	48
5 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE PELHŘIMOV	50
5.1 Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	50
5.1.1 Rekvalifikace	50
5.1.2 Veřejně prospěšné práce	51
5.1.3 Společensky účelná pracovní místa a příspěvek k zahájení samostatně výdělečné činnosti.....	52
6 EMPIRICKÝ VÝZKUM.....	54
6.1 Dotazníkové šetření	54
6.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	56
6.3 Potvrzení hypotéz	65
6.4 Polostandardizovaný rozhovor s pracovníci ÚP	72
6.5 Výsledky empirického výzkumu	73
7 ZÁVĚR.....	75
8 SEZNAM ZDROJŮ.....	79
9 PŘÍLOHY	87

1 ÚVOD

Jako téma diplomové práce jsem si zvolila „Vývoj a příčiny nezaměstnanosti ve vybraném regionu“. Problematikou trhu práce jsem se zabývala již ve své bakalářské práci (Trh práce v okrese Pelhřimov, 2010), připadala mi natolik aktuální a široká, že jsem se jí rozhodla dále zpracovávat i v diplomové práci.

Nezaměstnanost je jedním z nejdiskutovanějších témat současnosti a zajištění stability na trhu práce je cílem všech demokratických společností. Nezaměstnanost není pouze ekonomickým fenoménem, který je definovaný jako nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních místech, ale zároveň se jedná o vážný sociální a psychologický problém. V moderní společnosti se stále častěji objevují lidé zasažení dlouhodobou nezaměstnaností, tito lidé ztrácejí pracovní návyky a základní kontakt se společenským životem, nezaměstnanost má rovněž negativní dopad na psychiku jedinců, apod.

V České republice se naplno projevil problém nezaměstnanosti až na začátku 90. let. Do roku 1989 oficiálně nezaměstnanost neexistovala, vyskytovala se pouze ve skryté formě. V dobách socialismu musel každý pracovat, pokud tomu tak nebylo, byl označován za příživníka.

Významným krokem pro Českou republiku byl v roce 2004 vstup do Evropské unie (EU). Zařazení do této evropské struktury mělo významný dopad i na problematiku nezaměstnanosti. Po vstupu České republiky do EU mají občané možnost vstoupit na evropské pracovní trhy. Další výhodou je možnost čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačních programů zaměřených na zvyšování zaměstnanosti v zemích EU.

Mezi jednotlivými regiony České republiky existují velké rozdíly v míře nezaměstnanosti. Pro svou diplomovou práci jsem si zvolila jako region okres Pelhřimov. V rámci tohoto regionu provedu analýzu nezaměstnanosti se zaměřením na jednotlivé struktury nezaměstnanosti. Empirický výzkum provedu pomocí dotazníkové šetření mezi uchazeči o zaměstnání, které doplním rozhovorem s pracovníkem Úřadu práce. Na základě analýz a dotazníkového šetření zhodnotím situaci na trhu práce v okrese Pelhřimov a pokusím se navrhnout případné možnosti řešení či návrhy pro zlepšení stávajících podmínek.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Hlavním cílem diplomové práce je analýza nezaměstnanosti a hodnocení trhu práce v okrese Pelhřimov od roku 1993. Dílčím cílem je ověření obecné hypotézy týkající se postojů různých skupin nezaměstnaných k řešení jejich situace. Tento dílčí cíl bude naplněn pomocí empirického výzkumu. K analýze budou využívány ukazatelé jako míra nezaměstnanosti, volná pracovní místa a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, dále bude práce zahrnovat i jednotlivé struktury uchazečů o zaměstnání.

Teoretická část bude založena na literární rešerši dané problematiky, budou zde vysvětleny základní pojmy spojené s nezaměstnaností. Tato část bude vycházet z odborné literatury. V praktické části bude provedena analýza nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov, bude zhodnocena aktivní politiky v regionu a proveden empirický výzkum.

V rámci literární rešerše budou zahrnuta témata, jako je trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost a její charakteristiky nebo politika zaměstnanosti v České republice. V podkapitole zabývající se nezaměstnaností v EU a České republice bude stručně nastíněn vývoj nezaměstnanosti v EU od roku 2001. V rámci této podkapitoly bude i provedena podrobnější analýza vývoje nezaměstnanosti v České republice od 90. let 20. století.

V praktické části, v kapitole zabývající se analýzou nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov, bude na začátku uvedena stručná charakteristika okresu a budou zmíněni nejvýznamnější zaměstnavatelé regionu. Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov bude zachycen od roku 1993. Tato kapitola bude rovněž obsahovat podkapitoly týkající se regionálních rozdílů, bude provedeno srovnání s dalšími okresy kraje Vysočina, ale i porovnání jednotlivých částí okresu Pelhřimov. V této části budou obsažena i data o aktivní politice v okrese Pelhřimov nebo informace o využívání peněz z Evropského sociálního fondu. Analýzy nezaměstnanosti budou provedeny z dostupných dat, půjde především o data Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Úřadu práce.

Další kapitolou v praktické části bude empirický výzkum. Cílem empirického výzkumu bude zjistit postoje různých skupin nezaměstnaných k řešení jejich situace. Na základě tohoto výzkumu bude zhodnocena stávající situace a navržena případná řešení. Empirický výzkum se bude řídit 11 standardními kroky kvantitativního sociologického výzkumu.

Technikou sběru dat bude dotazníkové šetření. Standardizovaný dotazník bude umístěn mezi uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci kontaktních

pracovišť Úřadu práce v Pelhřimově a v Humpolci. Data z tohoto šetření budou vyhodnocena pomocí statistického programu SPSS.

Dotazníkové šetření bude doplněno polostandardizovaným rozhovorem s pracovníkem Úřadu práce. Cílem rozhovoru bude upřesnit pohled na zkoumaný problém. Rozhovor bude složen z předem připravených otevřených otázek neutrálního charakteru. Tazatel však bude moci flexibilně reagovat na odpovědi pracovníka, tzn., že formulace otázek a jejich počet se během rozhovoru může měnit. Odpovědi pracovníka ÚP budou zaznamenány na diktafon a poté převedeny do písemné podoby.

V závěru bude zhodnocen celkový stav nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov, a to pomocí provedených analýz a výsledků z empirického výzkumu. Na základě těchto poznatků budou předloženy návrhy na zlepšení stávající situace.

3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Tato kapitola vychází z odborné literatury a je členěna na pět podkapitol – trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti a nezaměstnanost v EU a v České republice. V prvních čtyřech podkapitolách budou vysvětleny základní pojmy týkající se problematiky nezaměstnanosti. V poslední podkapitole bude nastíněn vývoj nezaměstnanosti v EU a především v České republice.

3.1 Trh práce

Trh práce je charakterizován nabídkou a poptávkou pro práci. Na trhu práce existuje konkurence jak na straně poptávky, tak na straně nabídky. To znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí. Tržní nabídka práce je součtem všech individuálních nabídek práce a tržní poptávka je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Rovnováha na trhu práce nastává, když se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Mzda, při které nastává tato rovnováha, je označována za rovnovážnou mzdu. (Holman, 2008, s. 142)

Trh práce je trhem specifickým. Specifika spočívají v tom, že práce je funkcí pracovní síly, a tím je úzce spojena s osobností člověka. Od trhu práce se v tržní ekonomice očekává, že zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře a tím umožní produkci statků a služeb. Zároveň zajistí pracovní síly odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, a to v takové míře, která odpovídá jejich podílu na produkci. (Krebs, 2007, 288)

3.1.1 Specifika trhu práce

Přestože trh práce funguje na podobných mechanismech jako ostatní trhy, má svá specifika. Je zde celá řada příčin, proč zde nefungují standardní tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce, tzn. mzdy.

Krebs (2007, s. 288) uvádí tato specifika:

Předmětem směny na trhu je práce, která je nedílnou součástí osobnosti člověka. Zaměstnanci jsou ti, co na trhu práci prodávají, a zaměstnavatelé (firmy) naopak ti, co práci kupují, každá z těchto skupin upřednostňuje různé preference. Kritériem rozhodování není pouze cena práce (mzda), ale i řada dalších skutečností, jedná se např. o rizikovost práce, prestiž povolání, předpoklady k invenční práci, organizační dispozice atd.

Deformace nabídky a poptávky podle ceny práce vzniká v důsledku toho, že firmy se snaží udržet si určitý počet kmenových kvalitních pracovníků, do jejichž kvalifikace jsou také obvykle ochotni investovat. Podobně i zaměstnanci mají často zájem setrvat u firmy, která nabízí dobré platební podmínky, atraktivní profese, dalším důvodem může být strach z nezaměstnanosti a jiné. Na základě obou těchto skutečností je citlivost mezd na změny v nabídce práce a poptávce nižší.

Existuje značné množství trhů práce. Segmentace trhu práce vychází z odlišných dispozic a předpokladů jednotlivých pracovníků, rozdílnosti pracovních míst v závislosti na jejich kvalifikační náročnosti a z územní alokace trhů práce. Důsledkem segmentace trhu práce je snížení vlivu konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách jednotlivých profesních skupin pracovníků v různých územích.

Trh práce je rovněž ovlivňován ze strany státu. Jedná se především o pracovní zákonodárství, jako je např. stanovování minimální mzdy, úprava pracovní doby, délka školní docházky aj., což výrazně ovlivňuje stranu nabídky práce.

Na trhu práce se projevuje rovněž vliv kolektivu při vyjednávání mzdy, a to v případě když na trh práce vstupují odbory. Úkolem odborů je prosadit vyšší mzdy, zlepšit pracovní podmínky nebo zajistit další sociální výhody pro zaměstnance. V rámci kolektivního vyjednávání, buď za účasti státu, nebo bez ní, jsou sjednána určitá kritéria mzdového vývoje v závislosti na ekonomickém vývoji. Existence odborů nepřináší pouze pozitiva. Jedním z hlavních negativ je riziko růstu inflace, která vzniká v případě, kdy se odbory i za nepříznivých ekonomických výsledků snaží dosáhnout různými nátlakovými prostředky mzdového nárůstu.

Všechny tyto skutečnosti mají za následek to, že se mzdy stávají nepružnými směrem dolů a vzniká nedobrovolná nezaměstnanost.

3.1.2 Rozdělení obyvatelstva dle ekonomického statusu

Ekonomický status rozděluje obyvatelstvo od 15 a více let do tří kategorií na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo lze zařadit zaměstnané a nezaměstnané. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo zahrnuje osoby, které nejsou pracovními silami. Neaktivita těchto osob může vycházet z objektivních příčin (osoby do 15 let, studenti, nemocní, starobní a invalidní důchodci) nebo ze subjektivních příčin (osoby v domácnosti, rentiéři a ostatní osoby). (ČSÚ, 2012b)

3.2 Zaměstnanost

Jako zaměstnané lze označit všechny osoby patnáctileté a starší, které během referenčního týdne patřily mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku. Není přitom rozhodující, zda jejich pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání. Do skupiny zaměstnaných nejsou zahrnovány osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené, jejichž postavení má podle metodiky ILO odlišný charakter. (ČSÚ, 2012b)

Klasifikace postavení v zaměstnání lze uspořádat (CZ-ICSE – Czech International Classification of Status in Employment) do následujících šesti kategorií:

- **Zaměstnanci** - osoby, které vykonávají pro zaměstnavatele práci za mzdu, přičemž v rámci pracovního vztahu jsou danému zaměstnavateli podřízeni. Pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pak může mít podobu pracovního poměru, dohody, služebního poměru, popř. se může jednat o učně, kteří vykonávají placenou práci,
- **zaměstnavatelé** - osoby, jež mají podnikatelské oprávnění a v rámci svého podnikání zaměstnávají další jednotlivce nebo osoby, které mají samy, popř. se svými partnery, rozhodující vlastnický podíl v podniku a tím pádem také pravomoc za tento podnik jednat,
- **osoby pracující na vlastní účet** - fyzické osoby, jež mají podnikatelské oprávnění a v rámci svého podnikání nezaměstnávají další jednotlivce. Jedná se tedy o osoby, které mají sebezaměstnání,
- **členové produkčních družstev** - osoby, které jsou aktivně činné ve výrobním, zemědělském či jiném produkčním družstvu, jehož jsou současně členy. V této souvislosti je zapotřebí poznamenat, že do této kategorie nejsou zařazeni členové spotřebitelských družstev. Podobně jako osoby pracující na vlastní účet, také členové produkčních družstev jsou osobami, jež mají sebezaměstnanecké místo,
- **pomáhající rodinní příslušníci** - osoby, které mají příbuzenský vztah a při výkonu práce pomáhají na základě jiného než pracovněprávního vztahu
- a **osoby neklasifikovatelné podle postavení v zaměstnání** - ekonomicky aktivní osoby, u nichž nemá statistický úřad dostatek informací k tomu, aby je mohl zařadit do jedné z výše uvedených kategorií. (Tuleja , 2007, s. 148)

3.3 Nezaměstnanost

Za nezaměstnané označuje Mezinárodní organizace práce osoby 15leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly tři podmínky:

- nebyly zaměstnané,
- hledaly aktivně práci,
- byly připraveny k nástupu do práce.

V případě, že osoby nespĺňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Jedinou výjimkou je skupina osob, které práci nehledají, protože ji již našly, ale nástup je stanoven na pozdější dobu (nejpozději do 3 měsíců). Tyto osoby jsou podle definice Eurostatu zařazeny rovněž mezi nezaměstnané. (ČSÚ, 2012b)

3.3.1 Nezaměstnanost a její měření

Nezaměstnanost měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti.

$$u = \left(\frac{U}{L+U}\right) * 100$$

Kde u je míra nezaměstnanosti (vyjádřená v procentech), U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných. (Holman, 2002, s. 290)

Existuje několik měr nezaměstnanosti. Rozdíl mezi různými mírami nezaměstnanosti záleží zejména na použité metodice stanovení čitatele a jmenovatele míry, ale i na přesnosti zdrojů dat a časové srovnatelnosti obou údajů. Právě metodika má rozhodující vliv na hodnotu míry, je nutno vždy důsledně rozlišovat, o jaký ukazatel se jedná.

V České republice je nezaměstnanost definována dvojím způsobem. Národní metodika, kterou používá Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), vychází z evidence o uchazečích o zaměstnání z Úřadu práce České republiky. Slouží především jako základ pro rozhodovací a legislativní kroky v oblasti domácího trhu práce. Tato míra nezaměstnanosti se označuje jako registrovaná. Oproti tomu mezinárodní metodika, která vychází z definic Mezinárodního úřadu práce (ILO) a která se používá ve výběrovém šetření pracovních sil (VŠPS), je vhodná především k mezinárodnímu srovnání. Tento typ je označován jako obecná míra nezaměstnanosti. (ČSÚ, 2010b)

3.3.2 Míry nezaměstnanosti

Míra registrované nezaměstnanosti

V průběhu let se měnil výpočet registrované míry nezaměstnanosti. Ta je podle původní metodiky počítána jako podíl, kde číselník zahrnuje počet neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce k poslednímu dni sledovaného období (zdrojem dat bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR) a jmenovatel pracovní sílu, tj.:

- počet pracovníků ve všech sektorech národního hospodářství (NH) s jediným nebo hlavním zaměstnáním vč. žen na mateřské a další mateřské dovolené (z podnikového zjišťování) a počet neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce k poslednímu dni sledovaného období (do konce 1. čtvrtletí 1994)
- počet zaměstnaných z výběrových šetření pracovních sil (klouzává roční průměr) a počet neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce k poslednímu dni sledovaného období (od 2. čtvrtletí 1994 do konce roku 1996)
- počet zaměstnaných z výběrových šetření pracovních sil (klouzává roční průměr) a neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce (vše klouzává roční průměr). Do zaměstnanosti se na rozdíl od předchozích období nezapočítávají ženy na další mateřské dovolené (od 1. čtvrtletí 1997).

V roce 2004 přistoupilo MPSV k opatření, které přineslo změnu metodiky výpočtu míry registrované nezaměstnanosti a mělo za cíl zlepšit mezinárodní srovnatelnost daného ukazatele. Tato změna vychází z odlišného zahrnování některých skupin osob jak do číselníku, tak do jmenovatele. V číselníku je počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vč. občanů ČR a občanů EU (EHP) jsou to evidovaní nezaměstnaní ke konci období, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání a ve jmenovateli pracovní síla, a ve jmenovateli pracovní síla tj. počet zaměstnaných z VŠPS + počet zaměstnaných občanů EU (EHP) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním + počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vše klouzává roční průměr). (Businessinfo, 2011)

Na základě dohody ČSÚ a MPSV se od začátku roku 2013 přechází na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Podíl registrovaných osob a míra registrované nezaměstnanosti jsou naprosto odlišné ukazatele, jejichž úroveň je nesrovnatelná. (Portál MPSV, 2012b) Diplomové práce se tato změna nikterak nedotkne.

Obecná míra nezaměstnanosti

Jedná se o ukazatel získaný z výsledků Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) podle mezinárodních definic a doporučení. V čitateli i jmenovateli jsou šetřené osoby uváděny podle místa jejich pobytu. Čítec zahrnuje nezaměstnané podle Mezinárodní organizace práce (ILO) a jmenovatel pracovní síly podle ILO. (ČSÚ, 2012b)

VŠPS provádí u náhodně zvolených respondentů každé čtvrtletí Český statistický úřad, který rovněž tuto míru nezaměstnanosti zveřejňuje. Předmětem tohoto šetření jsou domácnosti bydlící v náhodně zvolených bytových jednotkách, jež se nacházejí na území České republiky. V rámci obecné míry nezaměstnanosti jsou bráni v potaz jak dosažitelní uchazeči o práci, kteří jsou evidováni na úřadech práce, tak uchazeči, kteří sice aktivně hledají práci, ale nejsou součástí této evidence. VŠPS odpovídá rozsahem i metodikou definicím ILO i doporučením Eurostatu, proto je obecná míra nezaměstnanosti vhodným ukazatelem pro komparaci vývoje na jednotlivých národních trzích práce. (Tuleja, 2007, s. 157)

3.3.3 Druhy nezaměstnanosti

Jak zmiňuje Jírová (1999, s. 19), určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství a označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti. Jedná se o takovou míru nezaměstnanosti, při níž jsou síly ovlivňující zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace v rovnováze. U přirozené míry nezaměstnanosti je inflace stálá.

Tato míra nezaměstnanosti se vyznačuje nejvyšší udržitelnou úrovní zaměstnanosti a odpovídá potencionálnímu produktu země. Lze ji rovněž označit jako stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Někdy bývá

označována jako dobrovolná, toto označení vychází z toho, že volných pracovních míst je dostatek, ale tato místa z různých důvodů nevyhovují nárokům uchazečů.

Mezi základní druhy nezaměstnanosti patří:

- frikční,
- strukturální,
- cyklickou
- a sezónní.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost se také někdy nazývá normální nezaměstnanost. Vzniká v případě, že se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa a hledá si jiné pracovní místo. (Kotýnková, 2003, s. 122) V angličtině se pro toto označení nezaměstnanosti používá termín „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs), který vystihuje přechodnost tohoto stavu. (Mareš, 2002, s. 18) Nezáleží na tom, zda se nezaměstnaná osoba pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami (např. lepší podnikové klima, vyšší mzda, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonávanou prací, lepší životní nebo bytové podmínky), nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému, ohlášenému propouštění v důsledku racionalizačních opatření na pracovišti, snížení produkce atd. (Kotýnková, 2003, s. 122)

Brožová (2003, s. 83) uvádí, že nejčastěji do této skupiny nezaměstnaných spadají mladí lidé a absolventi škol, kteří se snaží najít zaměstnání, které by odpovídalo jejich vzdělání, schopnostem a představám. To v některých případech může trvat déle a musí často vystřídat několik zaměstnání.

Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, poměrně stabilní a lze ji nalézt v každém systému. (Jírová, 1999, s. 20)

Strukturální nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost způsobenou tím, že nabídka práce nemá „použití“ v důsledku její nízké adaptability na strukturu pracovních míst. Strukturální nezaměstnanost vzniká, když nabídka práce, resp. pracovních sil, je vyšší, než je poptávka

v uvedené struktuře, a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce našly práci. (Kotýnková, 2003, s. 123)

Strukturální nezaměstnanost je způsobena zejména změnami v požadované kvalifikaci u pracovníků z důvodu strukturálních a technických změn. Jedná se o dlouhodobější typ nezaměstnanosti a může trvat i několik let. Lze ji řešit pomocí rekvalifikace. (Jírová, 1999, s. 20)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklickou nezaměstnanost lze chápat jako nezaměstnanost, která je vyvolána cyklickými změnami (efektivní poptávky, produkce) v makroekonomickém rozměru. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Pokles makroekonomické poptávky má plošný dopad a do určité míry má vliv na všechny sektory hospodářství. (Kotýnková, 2003, s. 124)

Sezónní nezaměstnanost

Mareš (2002, s. 21) uvádí, že sezónní nezaměstnanost je opakující se cyklická nezaměstnanost spojená s přírodním cyklem.

Tento typ nezaměstnanosti vzniká důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci. Obvykle ji lze zaregistrovat např. v zemědělství, stavebnictví, cestovním ruchu apod. (Jírová, 1999, s. 20)

3.4 Politika zaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních pracovních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“ (Němec, 2002, s. 69) Základním posláním politiky zaměstnanosti je přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a ke snížení nezaměstnanosti, která tvoří jeden z hlavních problémů současného světa. (Jírová, 1999, s. 27)

Politika zaměstnanosti je obvykle výsledkem působení státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Tvoří ji zákonodárné orgány, orgány výkonné moci státu, orgány obecní samosprávy a odborové orgány. (Halásková, 2008, s. 8)

Již po listopadu 1989 se začaly formovat první instituce v oblasti politiky zaměstnanosti. Byly vytvořeny základní právní předpisy, jednalo se zejména o zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Tyto normy upřesňovaly ústavou dané právo na zaměstnání a rovněž se staly základem pro vznik veřejných služeb zaměstnanosti. Bylo vytvořeno 77 (okresních) regionálních úřadů práce, organizační složkou bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí a řídicí složkou se stala Správa služeb zaměstnanosti. Rychlé ustanovení těchto složek společně s dalšími opatřeními vedly k vytvoření fungující politiky zaměstnanosti, jejíž nástroje byly srovnatelné s nástroji politiky zaměstnanosti v zemích západní Evropy. (Winkler, Žižlavský, 2004, s. 116)

V současnosti je základním právním předpisem zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, jelikož zákon platí od roku 2004, prošel již řadou změn. Jeho poslední novelizace proběhla 1. dubna 2012. Zaměstnání je zprostředkováno bezplatně Úřadem práce, případně agenturami, které musí mít povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), a to bezplatně nebo za úhradu.

Státní politiku zaměstnanosti lze dělit na aktivní a pasivní. Původ tohoto rozdělení pochází z Evropy z 1. poloviny 30. let. V tomto období začala vznikat politická opatření, která měla řešit sociální důsledky světové hospodářské krize. Vedle pasivní politiky zaměstnanosti, která představovala kompenzaci mezd v době nezaměstnanosti, se začaly rozvíjet i cílené státní programy a opatření intervenčního rázu, jejichž úkolem bylo zvýšit zaměstnanost (aktivní politika zaměstnanosti). (Jírová, 2002, s. 27)

V České republice v současné době zajišťuje aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s Úřadem práce. Ke snížení nezaměstnanosti využívají řady nástrojů (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa aj.). APZ zahrnuje také cílené programy k řešení nezaměstnanosti prostřednictvím poradenství. Pasivní politika zaměstnanosti má podobu podpory v nezaměstnanosti a dávek sociální pomoci. (Brožová, 2006, s. 133)

3.4.1 Aktéři politiky zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

Jak vyplývá ze zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti, MPSV usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.

Další úkoly ministerstva vyplývající ze zákona:

- zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce,
 - zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce,
 - zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
 - zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,
 - spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
 - zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání,
 - poskytuje způsobem umožňujícím dálkový přístup orgánům, rozhodujícím o poskytování veřejné výhody, podpory, dotace, příspěvku nebo zadávajícím veřejné zakázky, údaje z evidence fyzických a právnických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce,
 - pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrálních evidencí, jedná se např. o evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst aj.,
 - posuzuje rizika související s výkonem nelegální práce a určuje riziková odvětví ekonomických činností, ve kterých se tato nelegální práce soustřeďuje,
 - každoročně předkládá Evropské komisi zprávu o počtu kontrol provedených v předcházejícím kalendářním roce v jednotlivých rizikových odvětvích.
- (Zákon č. 435 sb. o zaměstnanosti)

Úřad práce

Od 1. dubna 2011 je Úřad práce České republiky zřizován dle zákona č. 73/2011 Sb. (zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů). Na základě tohoto zákona byly zrušeny okresní úřady práce, které zřizoval zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Všechny úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany

zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších přebíral Úřad práce České republiky (dále jen Úřad práce).

Současná organizační struktura Úřadu práce je tvořena generálním ředitelstvím a krajskými pobočkami. Struktura generálního ředitelství je blíže znázorněna v příloze č. 1. Generální ředitel je jmenován a odvoláván ministrem práce a sociálních věcí. Správní obvody krajských poboček se shodují se správními obvody krajů České republiky. Krajské pobočky se dále dělí na kontaktní pracoviště, která vznikla na základě reorganizace původních úřadů práce a jejich kontaktních míst.

Úřad práce může dle potřeby vytvářet poradní sbory, které slouží k zabezpečení spolupráce na trhu práce. Sbory jsou složeny především ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Hlavními tématy, která poradní sbory řeší, jsou poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programy rekvalifikace, organizace poradenské činnosti, opatření na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a hromadné propouštění. (MPSV, 2011a)

3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Úkolem aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) je pomáhat nezaměstnaným vrátit se zpět do pracovního procesu. Zahrnuje různé formy podpory zřizování nových pracovních míst, které jsou poskytovány jak nezaměstnaným tak zaměstnavatelům. (Jírová, 2002, s. 27)

Současná podoba APZ vychází ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tento zákon definuje APZ jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje MPSV a Úřad práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Nástroje, pomocí nichž je realizována APZ:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,

- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

APZ zahrnuje také poradenství, které provádějí nebo zajišťují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále přispívá k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vytváří cílené programy k řešení zaměstnanosti. (zákon č. 435/2004 Sb.)

APZ podporuje sociální průchodnost ekonomické reformy, strukturální změny zaměstnanosti a sociálně-ekonomický rozvoj v regionech. Snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti a podněcuje hledání nových forem a metod aktivního využívání lidských zdrojů. Napomáhá sledovanému směru hospodářského rozvoje a umožňuje zapojení jednotlivých skupin uchazečů, především tzv. problémových skupin, do zaměstnání. (Jírová, 2002, s. 27)

3.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení nezaměstnaných nebo osob, které se dostávají na základě nízkých příjmů do skupiny „sociálně slabých“. Finanční prostředky, které jsou vypláceny těmto osobám by neměly dosáhnout takové výše, aby přestaly nezaměstnané motivovat a hledat nové zaměstnání nebo dokonce působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti. (Jírová, 2002, s. 26)

V České republice má pasivní politika dvě podoby. V prvním případě se jedná o systém pojištění v nezaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti), které je poskytováno všem, kteří přišli o zaměstnání a splňují podmínky na získání této dávky. Slouží jako sociální dávka, která umožňuje lidem, kteří přišli o práci, mít alespoň nějaké finanční prostředky v době, kdy si shánějí novou práci. Nárok na podporu v nezaměstnanosti nevzniká automaticky, jsou přesně dané podmínky pro získání této dávky, které musí nezaměstnaný splňovat. (Sociální dávky, 2012)

Druhou formou je systém státní sociální podpory, který je upraven zákonem č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto zákona se poskytují následující dávky:

- přídavek na dítě,
- rodičovský příspěvek,
- příspěvek na bydlení,
- dávky pěstounské péče,
- porodné,
- pohřebné. (MPSV, 2012c)

Podpora v nezaměstnanosti má napomáhat osobám, které přišly o pracovní místo, a pomoci jim překonat období, než si najdou místo nové. Slouží k možnosti nepřijmout hned první nabídku a najít si místo, kde budou moci využít své schopnosti a dovednosti. Tento druh podpory má napomáhat optimální alokaci práce. (Brožová, 2006, s. 135)

K 1.1. 2012 se změnil nárok na podporu v nezaměstnanosti. K tomuto datu má nárok na podporu v nezaměstnanosti osoba, která má bydliště na území České republiky a současně v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získala alespoň 12 měsíců důchodového pojištění. Tato osoba o podporu v nezaměstnanosti musí požádat na Úřadu práce, kde je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. A zároveň nesmí pobírat starobní či invalidní důchod. (Měšec, 2012)

Výše podpory v nezaměstnanosti vychází z výpočtu průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden měsíc:

- první dva měsíce – 65 %
- další dva měsíce – 50 %
- po zbývající podpůrní dobu – 45 %

Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti:

- do 50 let věku uchazeče o zaměstnání - 5 měsíců
- od 50 do 55 let - 8 měsíců
- více než 55 let - 11 měsíců

U uchazeče, který ukončí zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, se podpora snižuje na 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou podpůrní dobu. (MPSV, 2012b)

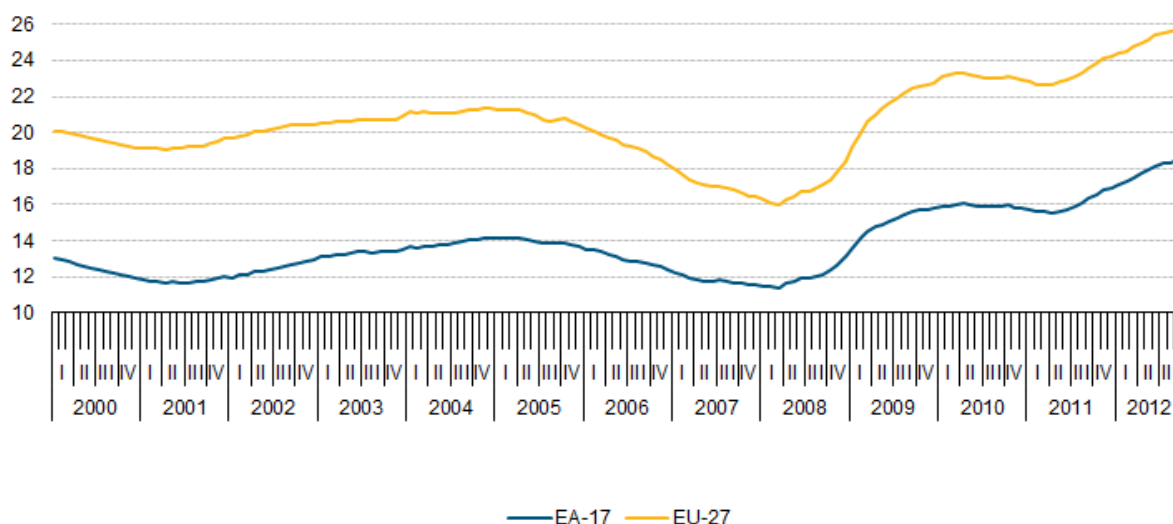
3.5 Nezaměstnanost v EU a České republice

3.5.1 Vývoj nezaměstnanosti v EU od roku 2000

Míra nezaměstnanosti v EU-27 se v letech 2000–2005 pohybovala kolem 9 % a počet nezaměstnaných kolem 20 milionů osob. Od poloviny roku 2005 do 1. čtvrtletí roku 2008 docházelo ke stabilnímu poklesu nezaměstnanosti. Počet nezaměstnaných v 1. čtvrtletí klesl na 1 milion osob, tomu odpovídala míra nezaměstnanosti 6,7 %. Poté došlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti v důsledku hospodářské krize. Během let 2010 a 2011 byla průměrná míra nezaměstnanosti 9,7 %, což bylo nejvíce od roku 2000.

Míra nezaměstnanosti v eurozóně (EU-17) měla přibližně stejnou tendenci jako v EU-27. Nicméně míra nezaměstnanosti byla mezi lety 2000–2004 nižší v eurozóně než v EU-27. V letech 2005–2008, kdy míra nezaměstnanosti klesala, byl výraznější pokles zaznamenán ve státech EU-27. V průběhu ekonomické recese, kdy se růst nezaměstnanosti v EU-27 zpomalil, byla průměrná míra nezaměstnanosti v eurozóně 10,2 %, což bylo nejvíce od roku 1999. (Eurostat, 2012)

Graf č. 1 Vývoj nezaměstnanosti v eurozóně (EU-17) a v EU-27



Zdroj: EUROSTAT. Unemployment statistics [online]. 2012 [cit. 2012-11-18]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Definition.2C_data_sources_and_availability

3.5.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Vývoj nezaměstnanosti v České republice je nejen v porovnání s ostatními postkomunistickými zeměmi ale i s ostatními státy Evropy v mnoha ohledech odlišný. Téměř celá 90. léta patřila Česká republika mezi země s velmi nízkou nezaměstnaností. (Červenka, 2003) Z pohledu statistiky do roku 1989 žádná nezaměstnanost neexistovala. V podmínkách centrálně plánované ekonomiky zajišťoval stát plnou zaměstnanost všem osobám v ekonomicky aktivním věku. (Brožová, 2006, s. 117) Socialismus deklaroval „právo na práci“, které tvořilo základní prvky sociální politiky státu. Dobrovolná nezaměstnanost neexistovala, a pokud se vyskytla, byla považována za trestný čin příživnictví. (Červenka, 2003) Naopak u nás existovala „přezaměstnanost“, docházelo k neefektivnímu využívání pracovních sil a tím i k nízké produktivitě práce. Dále zde existovala mzdová regulace, na základě které rostly mzdy velmi pomalu a celkově se držely na nízké úrovni. Rovněž chyběl impulz k zavádění nových technických inovací, a tím docházelo k technickému a technologickému zaostávání. (Kotýnková, 2006, s. 110)

Vývoj nezaměstnanosti v letech 1990–1996

Začátek 90. let s sebou přinesl řadu reforem, jednalo se především o politické, ekonomické a sociální reformy, které byly impulzem k sociálně ekonomické transformaci společnosti. (Kotýnková, 2006, s. 110). Již na začátku roku 1990 docházelo v nově vznikajícím trhu práce k celé řadě změn. Nastal pozvolný nárůst míry nezaměstnanosti, který byl způsobený především změnami, které nastaly. Jednalo se například o politicko-organizační změny, snižování „přezaměstnanosti“, útlum některých výrobních podniků, začínající privatizace, problémy uvnitř ekonomiky apod. (Jírová, 1999, s. 33) Vznikal soukromý sektor a terciární sektor (služby) nabýval na významu. Na rozdíl od ostatních postkomunistických zemí střední Evropy u nás nedocházelo k výrazným změnám v odvětvové struktuře. (Miskolczi, Langhamrová, 2011)

První vlna nezaměstnanosti zasáhla především kvalifikované pracovníky, ti však do určité míry našli uplatnění v právě rozvíjejícím se sektoru služeb, soukromém sektoru, v pojišťovnictví, ve státní správě či obchodu s nemovitostmi. Postupem času se mezi nezaměstnané zařadili i méně kvalifikovaní a méně výkonní pracovníci. V roce 1991 dosáhla míra nezaměstnanosti 4,1 %, což bylo 220 tisíc lidí. V dalším roce začala míra nezaměstnanosti klesat a postupně se ustálila. Během let 1992–1996 se míra

nezaměstnanosti pohybovala kolem 3 %, což byla téměř nejnižší hodnota v celé Evropě. (Brožová, 2006, s. 118)

Červenka (2003) vysvětluje nízkou míru nezaměstnanosti v tomto období dvěma způsoby. V prvním případě uvádí, že je nízká nezaměstnanost výsledkem absorpční schopnosti nově vzniklých nebo dříve poddimenzovaných odvětví. Zmiňuje především vliv výše zmíněného sektoru služeb a rozvíjející se podnikatelské sféry. Druhý důvod vidí v neustálém odkládání nutné restrukturalizace ekonomiky, jež pouze kumulovalo existující problémy a zvyšovalo pozdější společenské i finanční náklady jejich řešení.

Vývoj nezaměstnanosti v letech 1997–1999

Vývoj v letech 1997–1999 byl zásadně ovlivněn ekonomickou recesí, která toto období zasáhla. Již koncem roku 1996 se začaly objevovat některé problémy, které se naplno projevíly v průběhu roku 1997. Jedněmi z nejvýraznějších signálů bylo zpomalení ekonomického růstu a celkové zhoršení makroekonomických ukazatelů. Tyto signály poukazyvaly na nutnost dokončení privatizace a restrukturalizace ekonomiky na základě nových progresivnějších technologií. (Brožová, 2006, s. 118)

Recese v letech 1997–1999 vyvolala nejen strukturální změny, ale nezaměstnanost se zvýšila mnohem více, než se očekávalo. Pro český trh práce v tomto období byla typická strnulost a vysoký počet dlouhodobě nezaměstnaných. (Mareš, Vyhlídal, Sirovátka, 2002, s. 9) Míra nezaměstnanosti rostla výrazně nahoru. Na konci roku 1996 byla pouhých 3,5 %, o rok později se vyšplhala na 5,2 % a koncem roku 1999 dosáhla 9,4 %. „Hlavním důvodem tohoto nárůstu nezaměstnanosti byl nárůst deficitu obchodní bilance, ekonomické zpomalení a privatizace bankovního sektoru.“ (Kulhavý, Sirovátka, 2008, s. 10)

Nezaměstnanost zasáhla rizikové skupiny obyvatel, jako byli absolventi, mladiství, osoby bez kvalifikace, ženy na mateřské dovolené nebo postižení. Rovněž se začaly výrazněji projevovat regionální rozdíly. Vyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána především v příhraničních a podhorských oblastech severních Čech a Moravy, kde bylo před rokem 1989 vyšší procento zaměstnaných obyvatel v zemědělství. (Žídek, 2006, s. 125) Typická byla strukturální nezaměstnanost, která byla prohlubována celkovým poklesem poptávky po práci a cyklickou nezaměstnaností. Nejvíce byly postiženy privatizující se podniky a banky, které se zbavovaly nadbytečných pracovníků. Také se snižovalo množství pracovních míst, a to především v tradičních oborech.

Celá řada odvětví se nacházela v útlumu nebo dokonce zanikla. Vznikala i nová místa, ale v nových oborech a odvětvích s novými kvalifikačními požadavky, na které uchazeči o zaměstnání nebyli připraveni. Volná místa nabízely i tradiční dělnické profese, ale o ty naopak nebyl zájem. (Brožová, 2006, s. 118)

K oživení ekonomiky došlo během roku 1999, přestože recese odezněla, míra nezaměstnanosti se pohybovala kolem 9%. Holman (2010, s. 165), vysvětluje tyto hodnoty tím, že v České republice byl nastaven velmi štedrý sociální systém, který nezaměstnané nemotivoval k hledání práce.

Vývoj nezaměstnanosti v letech 2000–2004

V letech 2000–2004 se míra nezaměstnanosti držela mezi 8–11 %. V regionech zaměřených na obory bez kvalifikace (těžký průmysl, těžba, textilní průmysl, bižuterie) se naplno projevila nepříznivá vzdělanostní a kvalifikační struktura. Obory jako zemědělství či těžký průmysl zažívaly úpadek. V roce 2000 míra nezaměstnanosti poklesla na 8,8 %, ale v mezinárodním srovnání byla stále velmi vysoká. (Miskolczi, Langhamrová, 2011)

K dalšímu zvýšení nezaměstnanosti došlo vlivem zpomalení ekonomického růstu v roce 2002. V roce 2002 se míra nezaměstnanosti přiblížila k 10 % a stala se velkým problémem české ekonomiky. I přes sliby tehdejší sociálně demokratické vlády Miloše Zemana se nepodařilo nezaměstnanost snížit. Tento negativní vývoj trval i v dalších letech, a to až do roku 2004. (Židek, 2006, s. 126)

Vývoj nezaměstnanosti v letech 2004 – 2008

V květnu 2004 vstoupila Česká republika do EU. Se vstupem do EU se změnila metodika výpočtu registrované míry nezaměstnanosti, a to způsobilo umělé snížení nezaměstnanosti téměř o jeden procentní bod. V tomto období docházelo ke snížení nezaměstnanosti také díky růstu ekonomiky. V roce 2008 dosahovala míra nezaměstnanosti 6 %. (Miskolczi, Langhamrová, 2011) V druhé polovině roku 2008 se začaly v České republice objevovat první známky celosvětové hospodářské krize, které se naplno projevíly koncem roku 2008. S nástupem krize začala míra nezaměstnanosti opět růst.

Vývoj nezaměstnanosti v letech 2009–2011

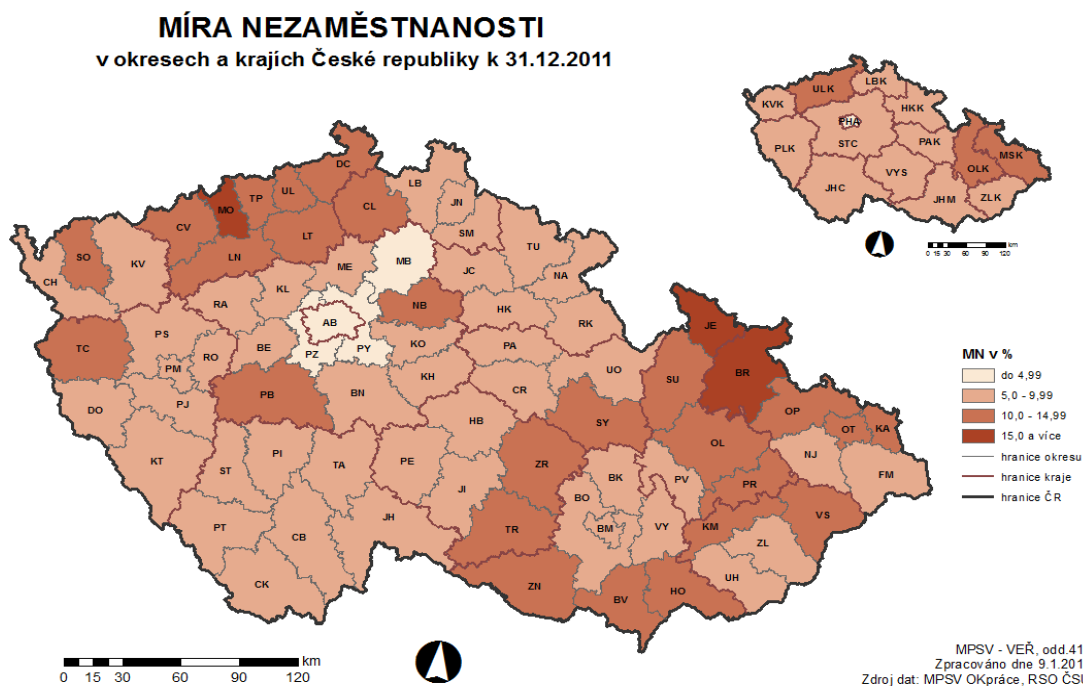
Dopady hospodářské krize se naplno projevily v roce 2009. Došlo k výraznému poklesu HDP, který se zásadně promítl na pracovním trhu. Počty uchazečů dosahovaly historického maxima a naopak počet volných pracovních míst byl velmi nízký. (Česká bankovní asociace, 2010) Vlivem nedostatku zakázek propouštěli nejdříve zaměstnavatelé v automobilovém průmyslu i jejich subdodavatelé a podnikatelské subjekty ze sklářského průmyslu, později i zaměstnavatelé z dalších odvětví, především ze zpracovatelského průmyslu. Po celý rok 2009 míra nezaměstnanosti rostla a průměrná míra nezaměstnanosti dosáhla úrovně 8 %, přestože v roce 2010 nastalo mírné zlepšení, průměrná míra nezaměstnanosti dosáhla 9 %. (MPSV, 2010b) V roce 2011 zaznamenala průměrná míra nezaměstnanosti meziroční pokles o 0,4 procentního bodu, tzn. dostala se na úroveň 8,6 %. (MPSV, 2012a)

Nezaměstnanost v regionech ČR

V ČR existují značné rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými regiony. Odlišný vývoj v období transformace byl dán rozdílností ve výchozích podmínkách v jednotlivých regionech. Vysoká míra nezaměstnanosti postihla především oblasti s vysokým podílem těžkého průmyslu (hornictví a hutnictví) nebo hospodářsky slabší regiony zaměřené zejména na zemědělství. (Strukturální fondy, 2009)

Vliv na míru nezaměstnanosti má rovněž úroveň vzdělání. Vzdělanostní struktura obyvatelstva ukazuje vysoký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel a nejnižší podíl obyvatel bez maturity v Praze, naopak nadprůměrný podíl obyvatel se základním vzděláním ve Středočeském, Karlovarském, Ústeckém, Libereckém a Olomouckém kraji. Vysoký podíl vysokoškoláků je rovněž v Jihomoravském kraji. Podíl středoškolsky vzdělaného obyvatelstva s maturitou převyšuje celorepublikový průměr kromě Prahy ještě v Královéhradeckém a Jihomoravském kraji. (Strukturální fondy, 2009)

Obrázek č. 1 Míra nezaměstnanosti v České republice k 31.12. 2012



Zdroj: MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti [online]. 2012 [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>*

Největší nezaměstnanost je dlouhodobě v Moravskoslezském, Ústeckém a Karlovarském kraji. V roce 2009 se začala v důsledku hospodářské krize nezaměstnanost ve všech regionech růst, nejvíce byly postiženy regiony s vyšším podílem průmyslu, růst nezaměstnanosti pokračoval i v roce 2010. V roce 2011 se situace pomalu začala zlepšovat a ve většině krajů začala nezaměstnanost zvolna klesat. (Budoucnost profesí, 2012)

4 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE PELHŘIMOV

Tato kapitola se zabývá analýzou ukazatelů nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov a rozšiřuje stejnojmennou kapitolu z autorčiny bakalářské práce Trh práce v okrese Pelhřimov z roku 2010. V této části práce jsou srovnávána data nejen v rámci okresu, ale i data za celý okres s daty kraje Vysočina a celé České republiky.

4.1 Charakteristika okresu Pelhřimov

Okres Pelhřimov je součástí kraje Vysočina a leží v západní části Českomoravské vrchoviny. Dnešní podobu má od r. 1960, kdy došlo k územní reorganizaci, která byla spojená se sloučením okresů Pelhřimov, Humpolec, Pacov a Kamenice nad Lipou. Rozkládá se na ploše 1290 km² a je třetím největším okresem kraje. Počet obyvatel k 31.12. 2011 byl 72 460, z toho 35 909 mužů a 36 551 žen. (ČSÚ, 2012c)

Obyvatelstvo v okrese Pelhřimov je nerovnoměrně rozmístěné a charakteristická je nízká hustota osídlení. Hustota zalidnění je pouhých 56,2 osob/ km². Na Pelhřimovsku byl registrován dlouhodobý úbytek obyvatel, při každém sčítání od r. 1961 byl zaznamenán pokles počtu obyvatel, výjimkou byl pouze r. 1980. Další odchylka od tohoto vývoje nastala v 90. letech, v r. 1992 a 1993, kdy počet narozených převyšoval počet zemřelých, ve všech zbývajících letech tomu bylo naopak. Tento znak se potvrdil i během posledního sčítání, kdy klesl počet obyvatel ze 72 984 (ČSÚ, 2010a) na 71 911 (ČSÚ, 2013).

Věková struktura okresu Pelhřimov je ovlivněna stejně jako v celé České republice jednotlivými demografickými vlnami. V průběhu 90. let docházelo k úbytku obyvatelstva a zvyšoval se jeho průměrný věk. Při sčítání v r. 1991 byl průměrný věk obyvatelstva 36,7 roku, během deseti let se navýšil o 2,5 roku. Se stárnutím obyvatelstva souvisí snížení podílu dětské složky v populaci a naopak dochází ke zvětšení skupiny obyvatel v produktivním a postproduktivním věku. (ČSÚ, 2012c) V roce 2011 tvořily největší podíl osoby ve věku 30 - 39 let, a to 15 %. (ČSÚ, 2013)

V průběhu let 1991–2001 se v okrese Pelhřimov zvýšila úroveň školního vzdělání obyvatelstva, v níž se odráží vzdělanost, kvalifikace i kulturní úroveň obyvatel. Téměř o třetinu poklesl počet osob pouze se základním vzděláním, které se tak v roce 2001 na celkovém počtu obyvatel patnáctiletých a starších podílely 23,9 %. Z jednotlivých vzdělanostních skupin nejvýrazněji vzrostl počet vysokoškoláků, následovaný

středoškoláky. Relativně nejméně pak přibýlo vyučených. Navzdory nejdynamičtějšímu růstu podíl vysokoškoláků stále výrazně zaostává za celorepublikovým průměrem. (ČSÚ, 2012c)

Během dalších deseti let (2001–2011) se vzdělanost dále zvyšovala, ale tempo růstu školního vzdělání již nebylo tak velké. Počet osob se základním vzděláním se snížil na 16,4 %. Podíl vysokoškoláků se zvýšil pouze o 0,4 procentní body (z 7,1 % na 7,5 %). (ČSÚ, 2013)

Ve vzdělanostní úrovni stále přetrvávají značné rozdíly mezi muži a ženami. U žen je výrazně vyšší podíl osob se základním vzděláním, v roce 2011 bylo v okrese Pelhřimov 19,7 % žen a 13,1 % mužů se základním vzděláním. Žen je také více mezi středoškoláky. Oproti Sčítání lidu domů a bytů došlo z roku 2001 došlo v roce 2011 k vyrovnání podílu vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů. V roce 2001 byl podíl vysokoškolsky vzdělaných mužů o 2 procentní body vyšší než u žen, v roce 2011 převažovali vysokoškolsky vzdělaní muži nad ženami pouze o 0,2 procentních bodů. (ČSÚ, 2013)

4.2 Ekonomické subjekty v okrese Pelhřimov

K 31.12. 2011 působilo v kraji Vysočina 105 185 ekonomických subjektů. Oproti roku 2010 došlo k nárůstu o 1 675 ekonomických subjektů, tzn. o 1,6 %. V okrese Pelhřimov bylo k tomuto datu evidováno 16 143 ekonomických subjektů, to bylo nejméně ze všech okresů kraje Vysočina (viz. příloha č 3). V porovnání se Žďárem nad Sázavou, který evidoval největší počet ekonomických subjektů, byl rozdíl téměř 8000 ekonomických subjektů. Z celkového počtu ekonomických subjektů v okrese Pelhřimov bylo registrováno 12 948 fyzických osob, oproti tomu právnických osob bylo pouze 3 195 (z toho více než 80 % obchodních společností). (ČSÚ, 2012a)

Tabulka č. 1 Největší zaměstnavatelé v okrese Pelhřimov k 31.12. 2011

Zaměstnavatel	Obec	Obor
AGROSTROJ Pelhřimov, a.s.	Pelhřimov	Výroba zemědělských a lesnických strojů
Dřevozpracující družstvo	Lukavec	Výroba dých a desek na bázi dřeva
IMI International s.r.o.	Humpolec	Výroba ostatních potrubních armatur
Nemocnice Pelhřimov, příspěvková organizace	Pelhřimov	Ústavní zdravotní péče
Valeo Compressor Europe s.r.o.	Humpolec	Výroba ostatních čerpadel a kompresorů

Zdroj: ČSÚ. *Registr ekonomických subjektů v Kraji Vysočina* [online]. 2012a [cit. 2012-10-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/registr_ekonomickyh_subjektu_v_kraji_vysocina_k_31_12_2011

AGROSTROJ Pelhřimov, a.s.

AGROSTROJ Pelhřimov je největší výrobce zemědělských strojů v České republice a má i významnou pozici na evropských trzích. Jedná se o akciovou společnost bez podílu státu a zahraničního kapitálu. V roce 2011 společnost zaměstnávala 1 400 osob a její roční obrat činil 131,5 mil. EUR (3,3 mld. CZK). (Agrostroj, 2012)

Dřevozpracující družstvo

Dřevozpracující družstvo je česká středně velká firma s více než 50letou tradicí se sídlem v Lukavci. Společnost má stabilní vlastníky, kteří se aktivně podílejí na řízení a provozu firmy. Dřevozpracující družstvo se zabývá výrobou řeziva a deskových materiálů na bázi dřeva. Družstvo vlastní 3 dceřiné společnosti, z toho se 2 nachází rovněž na území okresu Pelhřimov (Lukaform Lukavec, DH Dekor Humpolec). (DDL, 2012)

IMI International

IMI International je specializovaná firma nabízející řešení pro vnitřní klima, má zastoupení ve 20 zemích střední a východní Evropy s centrálním skladem v Polsku. Jedna z jejích poboček je i v Humpolci, kde se stala jedním z předních zaměstnavatelů. IMI International je dceřinou pobočkou nadnárodního koncernu IMI Plc. se sídlem v Birminghamu ve Velké Británii. (Imi International, 2012)

Nemocnice Pelhřimov

Nemocnice Pelhřimov je příspěvková organizace, která zajišťuje provoz nemocnice a zdravotnické péče prostřednictvím ambulancí a lůžkových oddělení. Zřizovatelem

nemocnice je kraj Vysočina. V současnosti nabízí 350 lůžek a zaměstnává přes 600 osob. (Nemocnice Pelhřimov, 2012)

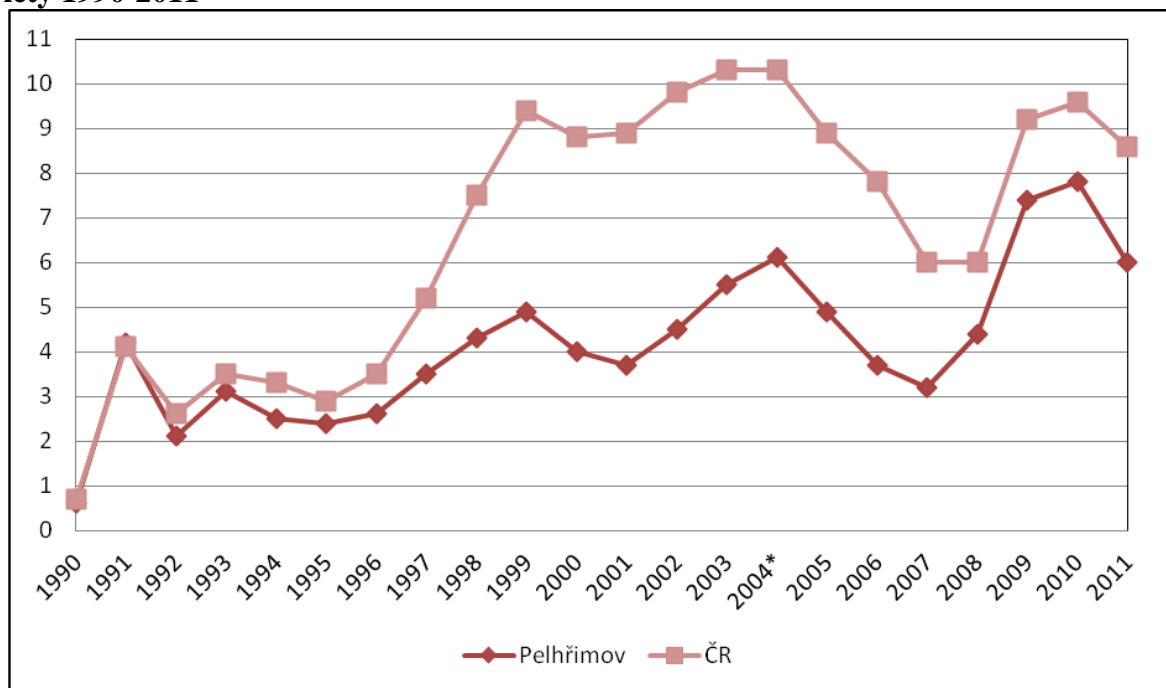
Valeo Compressor Europe s.r.o.

Společnost Valeo Compressor Europe, s.r.o. se sídlem v Humpolci je členem mezinárodního koncernu Valeo a specializuje se na výrobu rotačních a pístových kompresorů pro klimatizační systémy osobních automobilů. Mezi její zákazníky patří přední světoví výrobci automobilů (Renault, VW, Toyota, PSA Peugeot Citroën a další). V současnosti zaměstnává kolem 600 osob. (Valeo Compressor Europe, 2012)

4.3 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov od 90. let 20. století v porovnání s Českou republikou

Míra nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov se úrovní liší od průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, ale jak je patrné z grafu č. 2, hlavní celorepublikové tendence ve vývoji jsou zachovány. V porovnání registrované míry nezaměstnanosti okresu Pelhřimov a České republiky je na první pohled zjevné, že hodnoty v průběhu celého sledovaného období jsou podstatně nižší v okrese Pelhřimov. V průběhu let 1990 a 1991 byl vývoj nezaměstnanosti v České republice a na Pelhřimovsku téměř totožný. Během let 1992–1996 začaly vznikat první mírné odchylky, hodnoty míry nezaměstnanosti za celou Českou republiku byly o několik desetín procentního bodu vyšší než v okrese Pelhřimov. Zřetelný rozdíl nastává od roku 1997, nejvýrazněji to lze pozorovat v roce 2002, kdy nezaměstnanost na Pelhřimovsku byla nižší o 5,3 procentního bodu než v České republice. V průběhu dalších let docházelo ke snižování tohoto rozdílu a okres Pelhřimov se přibližoval celorepublikovým hodnotám. Ke konci roku 2011 byl rozdíl již pouze 1,6 procentního bodu.

Graf č. 2 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v ČR a v okrese Pelhřimov mezi lety 1990-2011



*Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31. 12., vlastní zpracování
Pozn.: data do roku 2004 zpracována dle staré metodiky

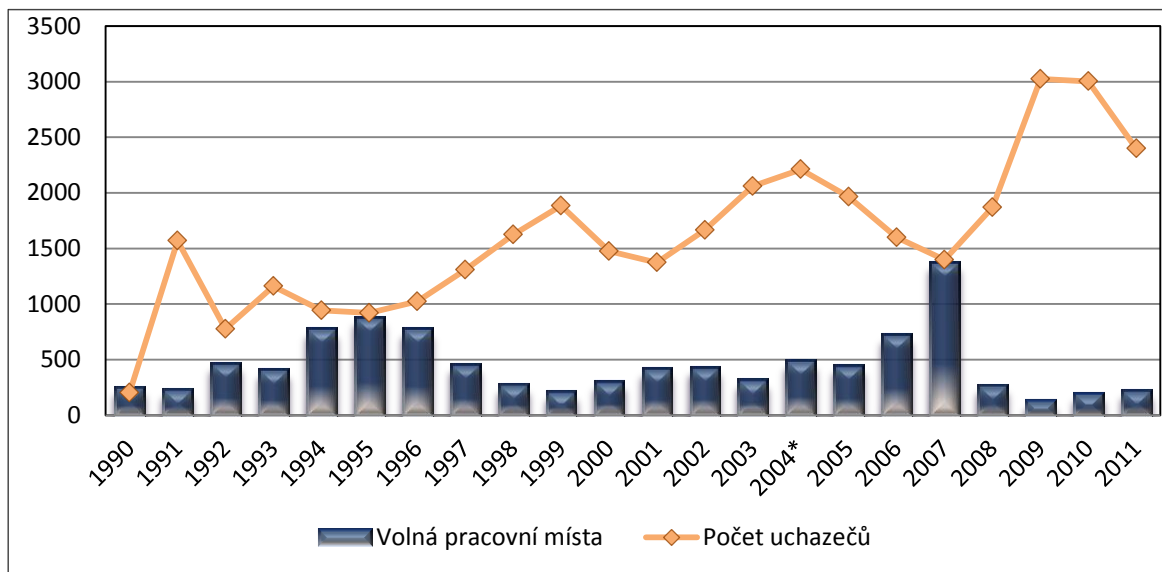
Jak již bylo zmíněno výše, problém nezaměstnanosti se začal v České republice objevovat na začátku 90. let. V roce 1990 byla míra nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov téměř zanedbatelná, dosahovala pouhých 0,6 %, a dokonce počet volných pracovních míst převyšoval počet uchazečů o zaměstnání. V roce 1991 došlo k nárůstu nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti v prosinci tohoto roku vzrostla na 4,2 % a bylo evidováno již 1 569 uchazečů. Tento nárůst nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov odpovídal celorepublikovému vývoji.

Mezi roky 1992–1996 nastal poměrně stabilní vývoj na trhu práce, nezaměstnanost se pohybovala kolem 2,5 %, pouze v roce 1993 překročila hranici 3 %. Počet uchazečů a volných pracovních míst byl relativně v rovnováze. V průběhu let 1997–1999 dopadala na Českou republiku recese, která se nevyhnula ani okresu Pelhřimov. Recese vrcholila v roce 1999, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla 4,9 %, a na úřadu práce bylo evidováno 1884 uchazečů o zaměstnání. Na jedno volné pracovní místo (VPM) připadalo 9 uchazečů o zaměstnání, což bylo nejvíce od roku 1990 (viz. příloha č. 4). Přesto lze říci, že v porovnání s celorepublikovým vývojem, nebyl vliv krize na trh práce v okrese Pelhřimov tak markantní. Míra nezaměstnanosti při vrcholu recese v roce 1999 byla v České republice 9,4 %, což bylo o 4,5 procentního bodu více ve srovnání

s Pelhřimovskem. Počet nezaměstnaných v okrese dosáhl 1 884. Poté došlo opět k poklesu až do roku 2001, kdy míra nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov dosáhla 3,7% a počet uchazečů se zmenšil na 1 373.

V roce 2004 nezaměstnanost vzrostla na nejvyšší úroveň od roku 1990, v prosinci dosahovala hodnoty 6,1 % a v tomto období bylo evidováno 2 211 uchazečů o zaměstnání. Přesto v porovnání s mírou nezaměstnanosti v České republice, která dosahovala koncem tohoto roku 9,5 %, byla stále velmi nízká. Mezi lety 2005–2007 převládal na trhu práce v okrese Pelhřimov příznivý vývoj. Jak je patrné z grafu č. 3 v roce 2007 dokonce počet volných pracovních míst převyšoval počet uchazečů. Ke zvýšení míry nezaměstnanosti došlo až v roce 2008, kdy vypukla celosvětová hospodářská krize, která ovlivnila trh práce v celé České republice. Míra nezaměstnanosti se koncem roku 2008 dostala na 4,4 %. Počet uchazečů se zvýšil na 1 870, ve srovnání se stejným obdobím v roce 2007 se jednalo o nárůst 472 uchazečů. V následujícím roce míra nezaměstnanosti vyšplhala na 7,4 % a počet uchazečů vzrostl až na 3 024. V té době připadalo na jedno volné pracovní místo 23,3 uchazečů, což bylo nejvíce za sledované období. V porovnání s krizí v 2. polovině 90. let byl počet uchazečů téměř dvakrát tak vysoký. V následujících dvou letech se situace na trhu práce v okrese Pelhřimov mírně zlepšila. Míra nezaměstnanosti koncem roku 2011 dosáhla 6 % a počet uchazečů klesl na 2 398.

Graf č. 3 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst v okrese Pelhřimov mezi v období 1990 -2011



Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31. 12., vlastní zpracování

4.4 Sezónní vývoj nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov v letech 2004 - 2011

Jak je viditelné z grafu č. 4, hodnoty míry nezaměstnanosti mezi roky 2004–2007 vždy oproti předchozímu roku klesaly, ale křivky sezónního vývoje se výrazně neměnily. Vždy na začátku nového roku došlo k navýšení míry nezaměstnanosti a snížení počtu pracovních míst. Nově příchozí uchazeči v tomto období byli většinou propuštěni ze zaměstnání, které bylo závislé na sezónnosti. Propouštěly především stavební a zemědělské podniky, jednalo se např. o STATUS a.s., STRABAG a.s. nebo škrobárny Pelhřimov. Od února se nezaměstnanost zpravidla začínala snižovat a tento pokles trval zhruba do června. Červenec a srpen je typický nárůstem nezaměstnanosti, která je způsobena příchodem čerstvých absolventů učilišť, středních a vysokých škol. Trh práce vstřebával absolventy vysokých škol poměrně rychle, ale naopak ještě během září narůstal počet evidovaných absolventů středních odborných učilišť. Od září do listopadu nezaměstnanost mírně klesala a v prosinci opět nastal výrazný nárůst nezaměstnanosti vlivem snížení počtu sezónních prací. (Hynková, 2010)

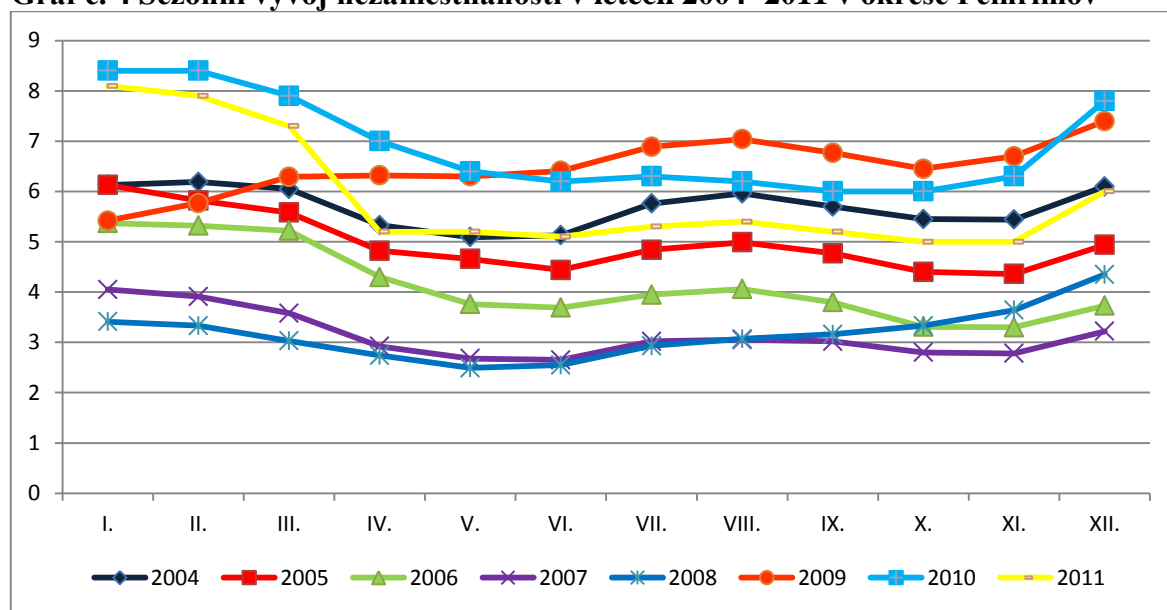
Rok 2008 se stal odlišným od předchozích let, a to především z důvodu vznikající ekonomické krize. Do první poloviny roku 2008 byl průběh vývoje nezaměstnanosti podobný jako v letech předchozích, ale vlivem propuštění zaměstnanců některých firem (především orientovaných na textilní výrobu) došlo v druhé polovině roku k nárůstu nezaměstnanosti. V roce 2008 se nezastavil nárůst nezaměstnanosti ani během září, jak tomu bylo v celém předchozím desetiletí, naopak nezaměstnanost v dalších měsících ještě dále rostla.

Jak vyplývá z analýzy trhu práce v roce 2009, kterou vytvořilo kontaktní pracoviště Úřadu práce v Pelhřimově, nárůst nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov pokračoval i během celého roku 2009, nezaměstnanost během tohoto roku mírně klesla pouze ve třech měsících. V prvním případě se jednalo o měsíc květen, toto snížení bylo způsobeno především obnovením stavebních prací. K dalšímu poklesu došlo v měsících září a říjnu, během tohoto období některé firmy přijímaly malý počet nových zaměstnanců. Jednalo se např. o AGROSTROJ a.s., SPOJENÉ KARTÁČOVNY a.s. Pelhřimov, CONTEG spol. s.r.o. Pelhřimov, PAMPUS AUTOMOTIVE s.r.o. Kamenice nad Lipou nebo Knoflíkářský průmysl a.s., který nabral zpět své bývalé zaměstnance, které propustil v srpnu. Graf č. 4 ukazuje, že křivka míry nezaměstnanosti nezaznamenává žádné výrazné sezónní výkyvy.

Zatímco v roce 2009 nezaměstnanost téměř nepřetržitě rostla, v roce 2010 pomalu, ale vytrvale, klesala (pouze první čtyři měsíce byl počet uchazečů v jednotlivých měsících vyšší než ve stejném období roku 2009). K mírnému snížení nezaměstnanosti došlo již v březnu, ale nejvýraznější pokles byl zaznamenán v průběhu dubna. Toto snížení nejvíce ovlivnilo opětovné obnovení stavebních prací (stavební firmy, které své zaměstnance propustily koncem roku, je téměř všechny vzaly zpět), prací v zemědělství a ve službách, vytvoření nových míst v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a také obnovení činnosti osob samostatně výdělečně činných, podnikajících převážně v sektoru stavebnictví a v sektoru služeb. Pokles nezaměstnanosti (i když mírný, ale trvajících nepřetržitě 8 měsíců) vypovídá o tom, že situace se na trhu práce během roku 2010 uklidnila. Firmy přestaly masově propouštět, získaly nové zakázky a začaly přibírat nové zaměstnance. (Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, 2011)

V roce 2011 se situace v oblasti nezaměstnanosti stabilizovala a byla nejlepší od počátku ekonomické krize v roce 2008. Toto tvrzení dokazují i následující data. Průměrný počet evidovaných uchazečů v roce 2010 byl 2 735, průměrná míra nezaměstnanosti pak 6,9 % a průměrný počet volných pracovních míst 179, oproti tomu v roce 2011 byl průměrný počet evidovaných uchazečů 2 359, průměrná míra nezaměstnanosti pak 6 % a průměrný počet volných pracovních míst 238. Tato čísla naznačují, že v roce 2011 již byla ekonomika relativně stabilní a firmy začaly postupně přibírat nové zaměstnance. (Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, 2012)

Graf č. 4 Sezónní vývoj nezaměstnanosti v letech 2004–2011 v okrese Pelhřimov



Zdroj: portal.mpsv.cz, data k 31. 12., vlastní zpracování

4.5 Vývoj nezaměstnanosti v okresech kraje Vysočina mezi lety 2005–2011

Tendence ve vývoji nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje Vysočina je téměř stejná, liší se pouze velikostí míry nezaměstnanosti. Jak je zřejmé z grafu č. 5, po celé sledované období byla nejvyšší míra nezaměstnanosti zaznamenána v okrese Třebíč. Míra nezaměstnanosti se zde téměř v celém sledovaném období (s výjimkou let 2007 a 2008) pohybovala nad 10 %. Nejhorší situace nastala v roce 2010, kdy se míra nezaměstnanosti vyšplhala na 13,8 %.

Naopak nejpříznivější vývoj míry nezaměstnanosti byl v okrese Pelhřimov, kde nejnižší míra nezaměstnanosti byla 3,2 %, a to v roce 2007. Nejvyšší míra nezaměstnanosti v žádném ze sledovaných roků hranici 10 %.

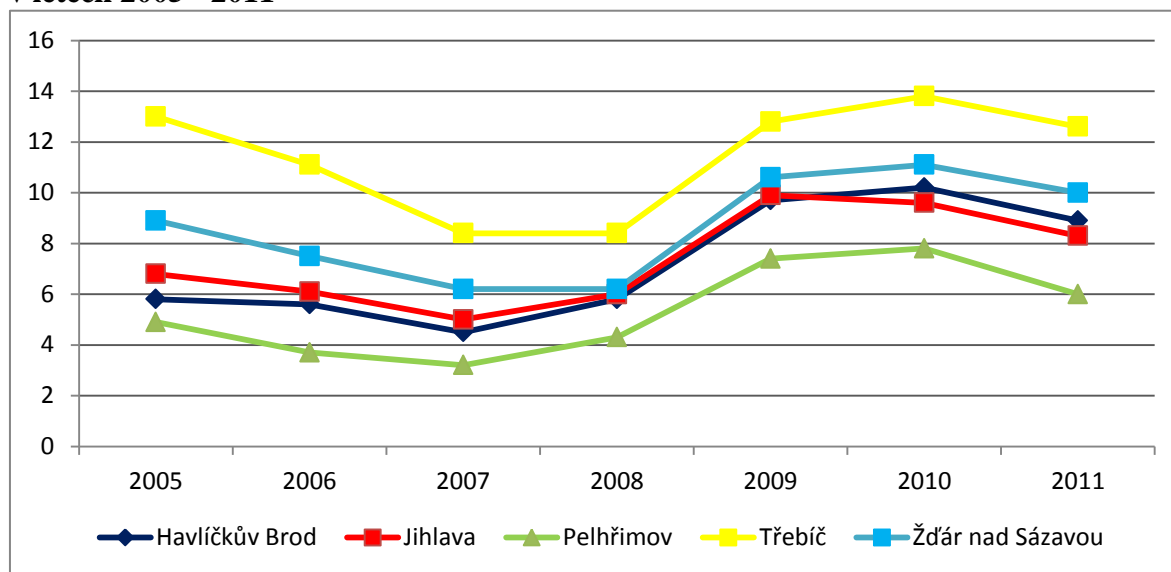
Téměř totožný vývoj nezaměstnanosti vykazovaly ve sledovaném období okresy Jihlava a Havlíčkův Brod. Nejvýznamnější rozdíl míry nezaměstnanosti mezi těmito okresy byl 1 procentní bod, a to v roce 2005. Další rozdíl byl během hospodářské krize v roce 2009, kdy Jihlava dosáhla nejvyšší míry nezaměstnanosti (9,9 %), a poté míra nezaměstnanosti začala pozvolna klesat. Oproti tomu v okrese Havlíčkův Brod míra nezaměstnanosti rostla až do roku 2010 (10,2 %).

Hodnoty míry nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou se pohybovaly v rozmezí od 6,2 % do 11,1 %. Nejvýznamnější nárůst nezaměstnanosti byl v tomto okrese zaznamenán s příchodem hospodářské krize, kdy se míra nezaměstnanosti mezi roky 2008 a 2009 zvýšila o 4,4 procentního bodu. Stejně vysoký nárůst nezaměstnanosti byl pouze v okrese Třebíč.

Vzhledem k faktu, že největší zaměstnavatelé kraje Vysočina jsou zaměřeni především na strojírenský průmysl, byl tento kraj zasažen hospodářskou krizí poměrně významně. Dalším výrazným zásahem pro trh práce v kraji Vysočina bylo v roce 2008 zhroutilí sklářského průmyslu na Havlíčkobrodsku. (Portál MPSV, 2012a)

V průběhu let 2010 a 2011 docházelo k pozvolné stabilizaci firem. Firmy pomalu začaly rozvíjet svoji činnost a navazovat na předkrizové období. Přesto tlak na tvorbu nových pracovních míst a nábor nových pracovníků není v současnosti takový, aby v dohledné době napravil škody, které krize v této oblasti způsobila. Došlo i k opětovnému vzestupu sklářského průmyslu na Havlíčkobrodsku, který rovněž podpořil stabilizaci zaměstnanosti v kraji. (Portál MPSV, 2012a)

Graf č. 5 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v okresech kraje Vysočina v letech 2005 - 2011



Zdroj: portal.mpsv.cz, data k 31. 12., vlastní zpracování

4.6 Analýza struktur nezaměstnanosti v letech 2001–2011

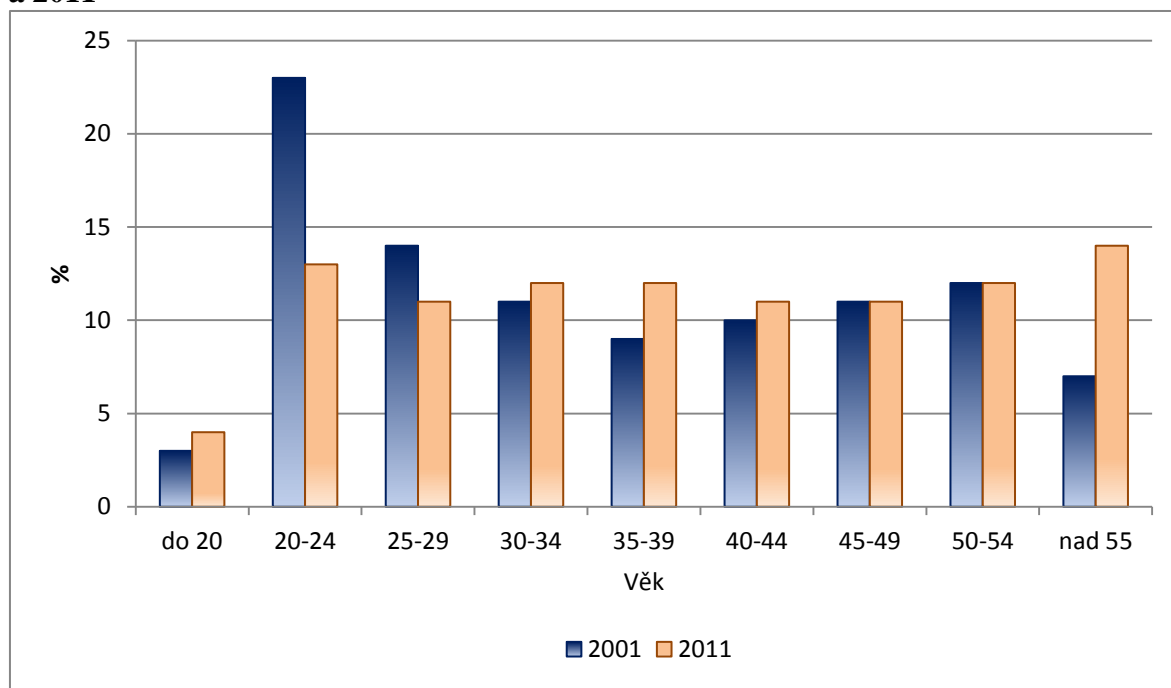
4.6.1 Struktury uchazečů o zaměstnání dle věku

Z pohledu struktury věku byly největší změny ve sledovaném desetiletí zaznamenány v kategoriích nezaměstnaných 20–24 let a nad 55 let. Ve věkové kategorii 20–24 let byl zaznamenán výrazný pokles, největší podíl uchazečů v této skupině byl evidován v roce 2001, a to 23 %. Naopak nejmenší podíl uchazečů byl v roce 2010, kdy byl jejich podíl 12,1 %. Opačný průběh byl zaznamenán u kategorie nezaměstnaných nad 55 let, v roce 2001 jich bylo evidováno 7,1 %, což bylo nejméně za celé sledované období. Oproti tomu největší podíl nezaměstnaných byl zaregistrován v roce 2010, a to 15,9 %. V ostatních věkových kategoriích nenastaly výrazné změny a vývoj podílu nezaměstnaných byl téměř konstantní (viz. příloha č. 5).

Nejmenší podíl nezaměstnaných byl v letech 2001 a 2011 ve věkové kategorii do 20 let. Počet nezaměstnaných v této kategorii nepřekročil 5 %. Nejmarginalnější změnu v průběhu 10 sledovaných let zaznamenala již zmiňovaná kategorie uchazečů ve věku 20–24 let. V roce 2001 tvořil počet nezaměstnaných 23 % a během desetiletého vývoje klesl o 10 procentních bodů. Druhou výraznou změnou byl nárůst počtu nezaměstnaných ve věkové kategorii nad 55 let. V této kategorii vrostl podíl nezaměstnaných o polovinu (ze 7 % v roce 2001 na 14 % v roce 2011). Důvodem mohl být zvyšující se věk odchodu

do důchodu a stále narůstající neochota zaměstnavatelů zaměstnávat starší osoby. Ve věkových kategoriích 45–49 let a 50–54 let se podíl nezaměstnaných vůbec nezměnil.

Graf č. 6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku v okrese Pelhřimov v letech 2001 a 2011



Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31. 12., vlastní zpracování

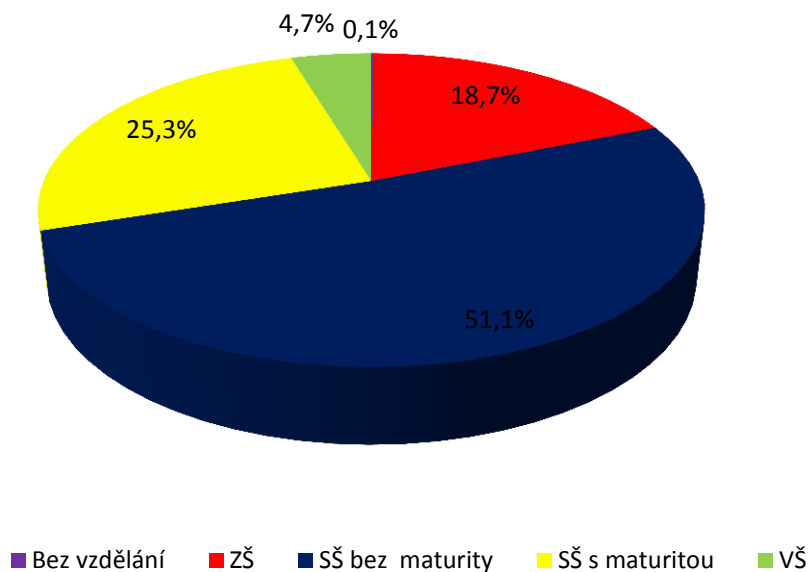
4.6.2 Struktury uchazečů o zaměstnání dle vzdělání

V průběhu sledovaných 10 let se pouze v letech 2001 a 2002 objevili v evidenci uchazeči bez vzdělání. Jejich počet vzhledem k celkovému počtu uchazečů nebyl nikterak významný, v roce 2001 se jednalo pouze o 2 uchazeče a v roce 2003 o 3 uchazeče.

Vývoj podílu počtu uchazečů se základním vzděláním byl ve sledovaných letech téměř konstantní, pohyboval se mezi 16 až 21 % (viz. příloha č. 6). Osoby bez maturity tvořily více než polovinu uchazečů v okrese Pelhřimov. Podíl uchazečů s maturitou se pohyboval od 21 do 27 %. Osoby s vysokoškolským vzděláním tvořily nejmenší podíl uchazečů (s výjimkou osob bez vzdělání), jejich podíl z celkového počtu uchazečů se pohyboval kolem 5 %.

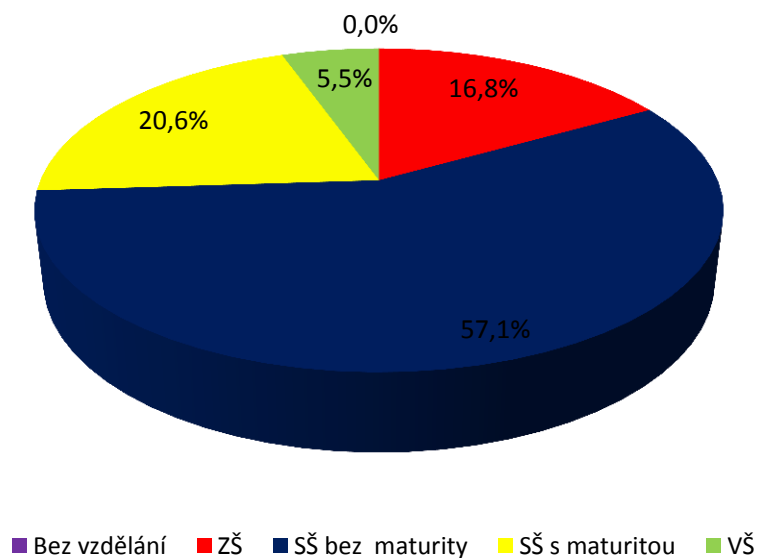
Z pohledu vzdělanosti se struktura uchazečů o zaměstnání za sledované desetiletí výrazně nezměnila. V letech 2001 i 2011 tvořili téměř polovinu uchazečů o zaměstnání lidé s výučním listem. Naopak nejmenší podíl nezaměstnaných představovali vysokoškoláci.

Graf č. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání vzdělání v okrese Pelhřimov v roce 2001



Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31. 12., vlastní zpracování

Graf č. 8 Struktura uchazečů o zaměstnání vzdělání v okrese Pelhřimov v roce 2011



Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31. 12., vlastní zpracování

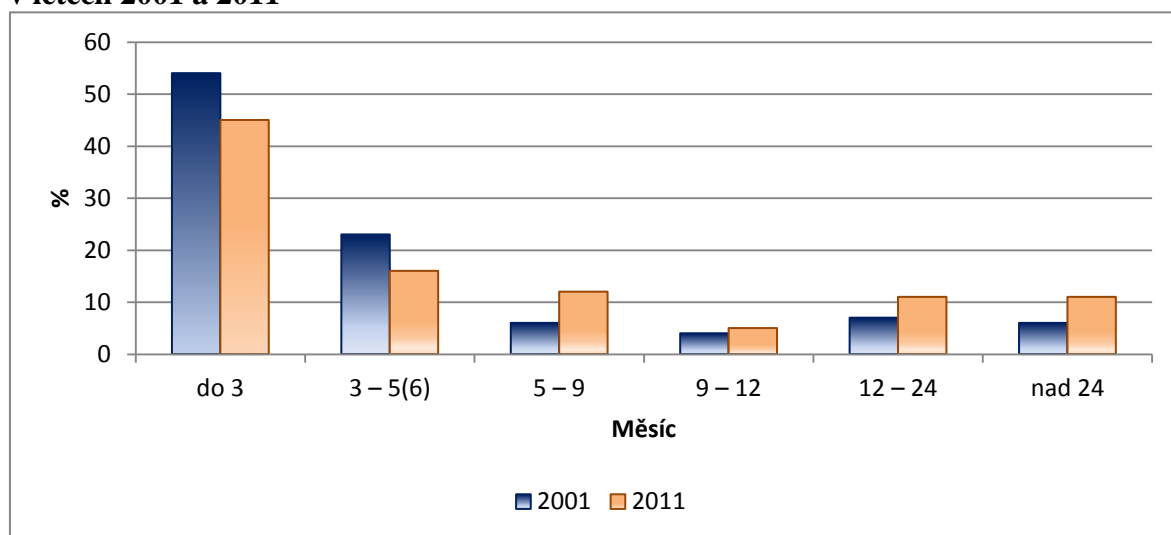
4.6.3 Struktury uchazečů o zaměstnání dle délky evidence

U evidence uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v průběhu let došlo k metodickým změnám. Ke změně došlo v kategorii evidovaných osob od 3 do 6 měsíců a od 6 do 9 měsíců, tyto kategorie existovaly do roku 2008. Od roku 2009 došlo ke změně a kategorie byly nahrazeny kategoriemi 3–5 měsíců a 5–9 měsíců. Proto není možné tato data objektivně srovnávat.

Největší procento uchazečů bylo v celém sledovaném desetiletí v kategorii evidovaných do 3 měsíců. Naopak nejmenší podíl uchazečů bylo v kategorii 3–6 (5) měsíců. Z tabulky v příloze č. 7 je patrné, že podíl dlouhodobě nezaměstnaných (tzn. nad 12 měsíců) během sledovaného období rostl, výjimkou byly roky 2007 a 2008, kdy podíl oproti předchozím rokům klesl.

Při porovnání let 2001 a 2011 došlo k poklesu podílu uchazečů v kategorii uchazečů evidovaných do 3 měsíců, jednalo se o pokles o 9 procentních bodů. V této kategorii bylo evidováno kolem 50 % uchazečů. Naopak nejmenší podíl nezaměstnaných a rovněž nejmenší procentní rozdíl mezi roky 2001 a 2011 byl zaznamenán v kategorii 9–12 měsíců.

Graf č. 9 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v okrese Pelhřimov v letech 2001 a 2011



Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31. 12., vlastní zpracování

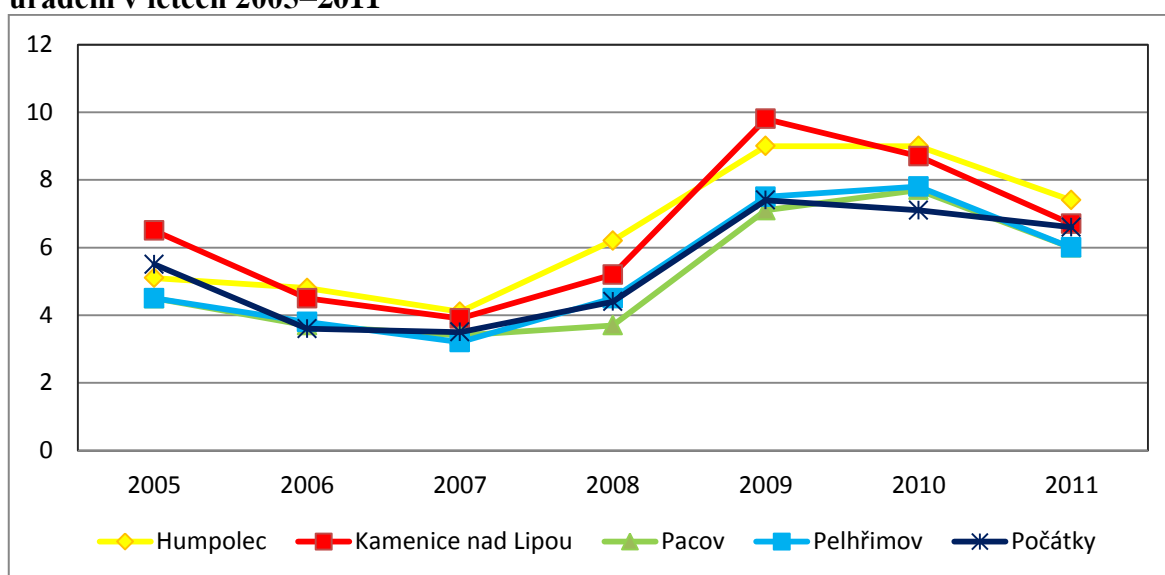
4.6.4 Regionální struktura nezaměstnanosti

Data za pověřené obecní úřady (POÚ) jsou dostupná na portálu MPSV od roku 2005. Graf č. 10 ukazuje, že mezi jednotlivými POÚ v okrese Pelhřimov nejsou výrazné rozdíly. V případě POÚ Pelhřimov, Počátky a Pacov jsou hodnoty míry nezaměstnanosti téměř totožné. Nejnižší mírou nezaměstnanosti se vyznačoval POÚ Pacov, s výjimkou roku 2007 a 2010. V roce 2011 dosáhl stejných hodnot míry nezaměstnanosti jako POÚ Pacov i POÚ Pelhřimov, a to 6 %. Jak je rovněž zjevné z grafu č. 10, nejvyšší míry nezaměstnanosti byly v letech 2005–2011 zaznamenány v Kamenici nad Lipou a v Humpolci. Nejvyšší míra nezaměstnanosti za sledované období, 9,8 %, byla evidována

v roce 2009 v POÚ Kamenici nad Lipou. Naopak nejnižší hodnota nezaměstnanosti byla registrována v roce 2007 v POÚ Pelhřimově, a to 3,2 %.

K nejvýraznějšímu meziročnímu nárůstu míry nezaměstnanosti ve sledovaném období došlo mezi lety 2008–2009 v POÚ Kamenici nad Lipou, a to o 4,6 procentního bodu. Naopak nejvýznamnější snížení míry nezaměstnanosti bylo zaznamenáno v témže POÚ v letech 2005–2006 a 2010–2011, v těchto letech se jednalo o snížení o 2 procentní body.

Graf č. 10 Míra nezaměstnanosti ve správních obvodech s pověřeným obecním úřadem v letech 2005–2011



Zdroj: portal.mpsv.cz, data k 31. 12., vlastní zpracování

4.7 Analýza vybraných problémových skupin uchazečů v období 1999–2011

4.7.1 Uchazeči nad 50 let

Osoby starší 50 let, které přijdou o práci, se těžko vrací zpět na pracovní trh. Zaměstnavatelé při výběru nových zaměstnanců upřednostňují spíše mladší uchazeče. Kotíková (2003, s. 132) uvádí hned několik důvodů, které je k tomu vedou. Jedním z nich je, že u starších uchazečů jsou předpokládány vyšší mzdové nároky vyplývající z délky jejich dosavadní praxe. Dalším důvodem zaměstnavatelů může být předsudek, že starší osoby jsou méně flexibilní, chybí jim jazykové dovednosti a nemají na rozdíl od mladších ročníků zkušenosti s moderní technikou. U těchto osob lze také častěji očekávat zdravotní komplikace, což omezuje jejich pracovní zařazení. Možnost pracovního umístění těchto

osob závisí na jejich kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na aktuální požadavky trhu práce. (Kotíková, 2003, s. 132)

Tabulka č. 2 Vývoj počtu uchazečů nad 50 let v okrese Pelhřimov v období 1999–2011

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nezaměstnaní nad 50 let	345	283	265	342	478	538	516	488	432	543	790	849	618
v % z celkového počtu uchazečů	18,3	19,2	19,3	20,5	23,2	24,3	26,3	30,5	30,9	29	26,1	28,3	25,8

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12., vlastní zpracování

Podíl uchazečů nad 50 let se v průběhu sledovaného období zvyšoval, a to až do roku 2007, kdy podíl nezaměstnaných uchazečů v této skupině tvořil 30,9 %. Poté došlo k mírnému snížení až na 26,1 % v roce 2009. V dalších dvou letech již rozdíly podílů nebyly tak výrazné.

4.7.2 Mladiství

Tuto skupinu lze charakterizovat jako nejmladší kategorii uchazečů o zaměstnání. Jedná se většinou o uchazeče bez kvalifikace, pracovních zkušeností a s neochotou hledat zaměstnání. (Kotíková, 2003) Pro mladistvé, kteří nedokončili studium na některé ze středních škol nebo učilišť, se snaží kontaktní pracoviště Úřadu práce v Pelhřimov využít zejména možnosti k dokončení studia klasickou cestou, to znamená, hledá možnost, jak dokončit studium a získat výuční list či maturitu na jiné škole. Pokud není tato cesta reálná, využívá prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. (Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, 2010)

Tabulka č. 3 Vývoj počtu nezaměstnaných mladistvých do 18 let v okrese Pelhřimov v období 1999–2009

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Mladiství do 18 let	6	8	3	9	10	7	14	6	14	9
v % z celkového počtu uchazečů	0,3	0,5	0,2	0,5	0,5	0,3	0,7	0,4	1	0,5

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12., vlastní zpracování

Hodnocení mladistvých uchazečů v celém sledovaném období není možné z důvodu změny metodiky. Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově do roku 2008 uvádí jako mladistvé uchazeče do 18 let a od roku 2009 do této kategorie zahrnuje osoby do 20 let.

Díky této změně lze říci, že podíl nezaměstnaných do 18 let byl téměř zanedbatelný, v průběhu let 1999–2008 nikdy nepřekročil 1 %. V letech 2009–2011 měl podíl nezaměstnaných mladistvých do 20 let podobný vývoj, ve všech letech se pohyboval přes 4 %. V absolutním vyjádření se v průběhu těchto třech let počet evidovaných mladistvých do 20 let snižoval.

Tabulka č. 4 Vývoj počtu nezaměstnaných mladistvých do 20 let v okrese Pelhřimov v období 1999 - 2009

	2009	2010	2011
Mladiství do 20 let	144	122	108
v % z celkového počtu uchazečů	4,8	4,1	4,5

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12., vlastní zpracování

4.7.3 Zdravotně postižení

Občanů se zdravotním postižením v evidenci úřadu práce neustále přibývá. Najít pro tyto občany v současné době vhodné pracovní místo je velice složité. Oni sami po určité době ztrácejí motivaci k práci, když vidí, že o jejich zaměstnání zaměstnavatelé nejeví zájem. Úřad práce se snaží maximálně využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ale ze strany zaměstnavatelů je velmi malá ochota tyto občany zaměstnávat. (Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, 2010)

Tabulka č. 5 Vývoj počtu zdravotně postižených uchazečů v okrese Pelhřimov v období 1999–2011

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
zdravotně postižení	234	218	212	223	289	365	343	332	328	320	427	395	395
v % z celkového počtu uchazečů	12,4	14,8	15,4	13,4	14	16,5	17,5	20,8	23,5	17,1	14,1	16,5	16,5

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12., vlastní zpracování

Podíl zdravotně postižených uchazečů ve sledovaném období tvořil v průměru 16,3 %. Nejmenší podíl evidovaných uchazečů byl v roce 1999, a to 12,4 %. Naopak nejhorší situace byla v roce 2007, kdy se podíl evidovaných zvýšil na 23,5 %. V absolutním vyjádření bylo nejvíce uchazečů v této skupině evidováno v roce 2009.

4.7.4 Dlouhodobě nezaměstnaní

O dlouhodobé nezaměstnanosti se mluví v případě, že jsou registrovaní uchazeči o zaměstnání v evidenci delší dobu než 12 měsíců. V případě těchto uchazečů dochází

většinou ke spojení několika handicapů, které vycházejí z jejich osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky a nižší motivace pracovat. Rizikové skupiny jsou tak vytlačovány z trhu práce a jejich míra nezaměstnanosti je tak mnohem vyšší než u průměrné populace. (Dvořáková, 2012, s. 69)

Dlouhodobě nezaměstnané uchazeče lze rozdělit na dvě skupiny: první, kteří práci chtějí najít, druzí, kteří práci nehledají. Při dlouhodobé nezaměstnanosti dochází ke ztrátě pracovních návyků, snižuje se konkurenceschopnost uchazečů na trhu práce a uchazeči ztrácí sebejistotu. (Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, 2009)

Tabulka č. 6 Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů v okrese Pelhřimov v období 1999 - 2011

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
- nad 12 měsíců	223	229	182	231	300	407	343	344	257	235	444	617	523
v % z celkového počtu uchazečů	11,8	15,5	13,3	13,9	14,6	18,4	19,4	21,5	18,4	12,6	14,7	20,5	21,8

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12., vlastní zpracování

Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově zpracovává data o dlouhodobě nezaměstnaných od 5 do 12 měsíců a nad 12 měsíců. V prvním případě u evidence došlo ke změně metodiky (viz. struktury uchazečů o zaměstnání dle délky evidence). Podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů registrovaných na úřadu práce déle než 12 měsíců byl nejvyšší v roce 2011, kdy jich bylo evidováno 21,8 % z celkového počtu uchazečů. Naopak nejprůzračnější situace nastala v roce 1999, kdy procento evidovaných nad 12 měsíců bylo 11,8 %.

4.7.5 Absolventi

Jak uvádí Kotíková (2003), mezi hlavní důvody nezaměstnanosti absolventů se řadí především nedostatek praktických zkušeností a neschopnost a nezáměr prosadit se. Jako další důvody uvádí např. neochotu přijmout místo pod úroveň jejich vzdělání, nereálné požadavky na výši jejich platu nebo neochota přijmout místo mimo jejich profesní obor.

S prodlužující se dobou evidence hrozí a narůstají zejména tyto nežádoucí důsledky:

- ztráta pracovních návyků a výrazně snížená motivace pracovat
- vzrůstající apatie a ztráta sebedůvěry včetně poklesu aktivity při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí

- snížení uplatnitelnosti na dynamicky se měnící trhu práce ztrátou odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných studiem
- působení v šedé ekonomice (Kotíková, 2003, s. 129)

Tabulka č. 7 Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů v okrese Pelhřimov v období 1999– 2011

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Absolventi	319	226	313	291	221	190	166	97	92	141	239	207	168
v % z celkového počtu uchazečů	16,9	15,3	15,5	17,5	10,7	8,6	8,4	6,1	6,2	7,5	7,9	6,9	7

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12., vlastní zpracování

Nejvyšší podíl evidovaných absolventů byl na začátku sledovaného období v letech 1999-2003, pohyboval se mezi 17,5–10,7 %. V absolutním vyjádření bylo nejvíce absolventů evidováno v roce 1999, a to 319. Od roku 2004 nepřekročil podíl uchazečů 9 %. Nejnižší podíl evidovaných uchazečů byl v letech 2006 a 2007, v těchto letech bylo i v absolutním vyjádření registrováno na úřadu práce nejméně absolventů (97 a 92).

5 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE PELHŘIMOV

Jak již bylo zmíněno výše, okres Pelhřimov se vyznačuje nižší mírou nezaměstnanosti jak v porovnání s celorepublikovým průměrem, tak i s hodnotami kraje Vysočina. Faktory mající vliv na nízkou míru nezaměstnanosti jsou především absence těžkého průmyslu, neexistence velkých podniků, které jsou vázány na subdodavatele a lidé hledající zaměstnání mimo pelhřimovský region. I přes tyto skutečnosti řeší trh práce na Pelhřimovsku dva základní problémy. Jedná se o strukturální nezaměstnanost, tedy nesoulad mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních míst, druhým problémem jsou problémové skupiny uchazečů (viz. kapitola 6. 7). Těmto skupinám uchazečů věnuje kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově zvýšenou pozornost a snaží se jim zprostředkovat práci pomocí nástrojů APZ. (Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, 2011)

Tabulka č. 8 Vývoj počtu umístěných uchazečů pomocí nástrojů APZ v letech 2004–2009

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Umístění uchazeči pomocí APZ	214	233	229	208	82	278	423	320

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12. vlastní zpracování

Během let se počet uchazečů umístěných pomocí nástrojů APZ měnil. V letech 2004 – 2007 to bylo kolem 200 uchazečů. V roce 2008 nastal výrazný propad a pomocí nástrojů APZ bylo umístěno pouze 82 uchazečů, což bylo pouze 4,3 % z celkového počtu registrovaných uchazečů. S příchodem hospodářské krize se zvýšil celkový počet registrovaných uchazečů a došlo rovněž k nárůstu umístěných uchazečů pomocí APZ. Díky těmto nástrojům našlo zaměstnání nejvíce uchazečů v roce 2010, a to 423 (14 % z celkového počtu uchazečů).

5.1 Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

5.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je chápána jako získání nové kvalifikace a zvýšení, prohloubení a rozšíření kvalifikace stávající. Rekvalifikace se může zúčastnit i fyzická osoba, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rozsah a obsah rekvalifikace vychází z dosavadní

kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikace může provádět pouze akreditované vzdělávací zařízení, kterému byla přidělena akreditace od MPSV. (Dvořáková, 2012, s. 88)

Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově nejvíce rekvalifikací financovalo v období hospodářské krize. Během let 2009–2011 se počet rekvalifikací pohyboval kolem 300. Oproti tomu byl v předchozích letech tento nástroj APZ využit mnohem méně. Během let 2004–2008 se rekvalifikaci zúčastnilo vždy méně než 100 uchazečů o zaměstnání.

Tabulka č. 9 Rekvalifikace financované ÚP Pelhřimov v období 2004–2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
počet rekvalifikací	87	77	36	48	78	285	319	310

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12., vlastní zpracování

5.1.2 Veřejně prospěšné práce

Na veřejně prospěšné práce byli zařazeni uchazeči, kteří by jinak práci nenašli, jednalo se např. o osoby se zdravotním postižením, částečným invalidním důchodem, sociálně nepřizpůsobivé uchazeče, uchazeče se zdravotním omezením nebo uchazeče z malých obcí, kde je velmi omezená dopravní obslužnost. Tento nástroj byl využíván i pro osoby dlouhodobě nezaměstnané. (Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, 2009)

Počet veřejně prospěšných prací během let 2004–2008 byl srovnatelný s počtem rekvalifikací ve stejném období. Během let 2009–2011 došlo k mírnému nárůstu veřejně prospěšných prací, ale v porovnání s nástrojem rekvalifikace nebyl tento nárůst tak marginální. Nejvíce uchazečů bylo na veřejně prospěšné práce umístěno v roce 2011.

Tabulka č. 10 Veřejně prospěšné práce financované Úřadem práce v okrese Pelhřimov v období 2004–2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
počet veřejně prospěšných prací	92	97	87	80	36	116	155	226

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, vlastní zpracování

5.1.3 Společensky účelná pracovní místa a příspěvek k zahájení samostatně výdělečné činnosti

„Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst (SÚPM) jsou vymezeny § 113 zákona o zaměstnanosti. Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.“ (Portál MPSV, 2012c)

Díky tomuto nástroji APZ se podařilo zaměstnat vysoký podíl žen, které současně patřily i do skupiny uchazeček pečující o děti do 15 let nebo které byly starší 50 let. Dále se tento nástroj osvědčil především u uchazečů, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců a hrozí jim (vzhledem k absenci volných míst a obavě zaměstnavatelů přijímat nové zaměstnance) skutečně dlouhodobá nezaměstnanost. (Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, 2011)

Během osmi let (2004 - 2011) bylo uděleno 990 příspěvků na zřízení SÚPM. Největší počet příspěvků byl vyplacen v roce 2010, a to 249. V následujícím roce klesl počet příspěvků na zřízení SÚPM na 69, což byl druhý nejmenší počet vyplacených příspěvků během sledovaného období.

„ÚP může uchazeči o zaměstnání poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, které uchazeč o zaměstnání pro sebe zřídí za účelem zahájení samostatné výdělečné činnosti (SVČ). O příspěvek je nutné požádat příslušnou krajskou pobočku ÚP. V případě kladného vyřízení (schválení žádosti) je s uchazečem o zaměstnání uzavřena dohoda, na jejímž základě bude uchazeči poskytnut příspěvek. Příspěvek je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa.“ (Portál MPSV, 2012c)

Během let 2004–2011 se počet uchazečů, kterým ÚP pomohl k zahájení samostatné výdělečné činnosti, pohyboval v průměru kolem 12 uchazečů za rok. Nejvíce uchazečů získalo tento příspěvek v roce 2011, a to 21. Oproti tomu v roce 2004 to byli pouze 4 uchazeči, což bylo nejméně za celé sledované období.

Tabulka č. 11 Zřízená SÚPM a příspěvky uchazečům k zahájení SVČ financované Úřadem práce Pelhřimov v období 2004 - 2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
počet příspěvků na zřízení SÚPM*	57	128	130	111	93	153	249	69
počet příspěvků uchazečům k zahájení SVČ	8	8	12	11	4	9	19	21

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12., vlastní zpracování

**SÚPM – Společensky účelná pracovní místa*

5.2 Využití finančních prostředků z Evropského sociálního fondu

Evropský sociální fond (dále ESF) je jedním ze čtyř strukturálních fondů Evropské unie, z něhož může Česká republika čerpat finanční prostředky na investice do lidských zdrojů. Jedná se o prostředky z projektů realizovaných z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pro programovací období 2007–2013.

Zkušenosti s realizací projektů ESF má kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově od roku 2005. V roce 2011 měl k dispozici finanční prostředky z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V rámci tohoto programu celý rok realizoval tyto projekty:

1) Národní individuální projekty (NIP): Veřejně prospěšné práce, Společensky účelná pracovní místa, Poradenství a rekvalifikace, „Vzdělávejte se pro růst!“, SeZam, RealAPZ;

2) Regionální individuální projekty (RIP): Nový směr, Klíč ke kariéře, Řemeslo jako šance, Kariéra s dítětem, Restart na Vysočině;

3) Grantový projekt: Příležitost pro tebe – komplexní podpora nezaměstnaných osob. (Kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, 2011)

Další projekty, které proběhly od roku 2005, byly např. Najdi si práci na Vysočině I, Najdi si práci na Vysočině II, Návrat do práce na Vysočině nebo projekt k urychlení a intenzivní výuce řidičských a profesionálních dovedností směřujících k okamžitému zapojení účastníka do praxe.

6 EMPIRICKÝ VÝZKUM

Pro vlastní výzkum byl použit kvantitativní přístup sociologického empirického výzkumu, který vychází ze standardních kroků sociologického výzkumu. Technikou sběru dat bylo zvoleno dotazníkové šetření. Standardizovaný dotazník byl umístěn mezi klienty ÚP. Sběr dat probíhal dvojím způsobem na kontaktních pracovištích ÚP v Humpolci a v Pelhřimově. Cílem výzkumu bylo zjistit, jaké jsou postoje různých skupin nezaměstnaných k řešení jejich situace. Dotazníkové šetření bylo doplněno polostandardizovaným rozhovorem s pracovníkem ÚP, který měl upřesnit některé výsledky z předchozího dotazování.

6.1 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo provedeno na základě 11 kroků dle Dismana (1993):

1. Formulace teoretického problému

Postoje různých skupin nezaměstnaných k řešení své situace.

2. Obecná hypotéza

Různé skupiny nezaměstnaných používají k řešení své situace jiné přístupy.

3. Pracovní hypotézy

Hypotéza č. 1 Muži využívají ke hledání nového zaměstnání internet častěji než ženy.

Hypotéza č. 2 Muži jsou ochotni dojíždět za prací na větší vzdálenosti než ženy.

Hypotéza č. 3 Ženy častěji využívají možnosti zúčastnit se projektů pořádanými ÚP.

Hypotéza č. 4 Muži jsou častěji nespokojeni s organizací projektu ÚP.

Hypotéza č. 5 Pracovní agentury využívají ke hledání zaměstnání nejmladší respondenti.

Hypotéza č. 6 Starší respondenti (41 let a více) jsou méně spokojeni s poskytovanými službami ÚP.

Hypotéza č. 7 Starší osoby (41 let a více) využívají k hledání zaměstnání sdělovací prostředky.

Hypotéza č. 8 Mladší lidé (do 40 let) jsou více ochotni dojíždět do zaměstnání.

Hypotéza č. 9 Lidé se základním vzděláním spoléhají na pomoc rodiny při hledání nového zaměstnání

Hypotéza č. 10 Starší osoby (41 let a více) využívají internet méně často než mladší.

4. Rozhodnutí o populaci a vzorku

Sběr dat probíhal dvojím způsobem. V Humpolci tvořili populaci všichni klienti ÚP, kteří se dostavili na pobočku kontaktního pracoviště ÚP v termínu 18.–22.2. 2013. Na pobočce kontaktního pracoviště ÚP v Pelhřimově byli do výzkumu zařazeni všichni klienti ÚP, kteří se zúčastnili prezentačních a informačních akcí pořádaných kontaktním pracovištěm ÚP v Pelhřimově v únoru 2013.

5. Pilotní studie

Výzkumné téma je ve vymezené skupině zkoumatelné.

6. Rozhodnutí o technice sběru dat

Vzhledem ke zkoumané problematice a vybranému vzorku populace se dotazník jevil jako nejlepší výzkumný prostředek. Pomocí dotazníku bylo možné získat dostatečný počet respondentů pro zhodnocení dané problematiky. Vyplnění dotazníku nebylo pro respondenty časově náročné. Dotazník byl konstruován jednoduše a srozumitelně, aby byl pochopitelný pro všechny respondenty.

7. Konstrukce nástrojů pro výběr

Na začátku dotazníku je krátký úvod, seznamující respondenty pro jaké účely je dotazník určený, co je jeho cílem a že je jeho obsah naprosto anonymní. Dotazník je složen z 19 otázek (viz příloha č. 8). V dotazníku jsou použity otázky uzavřené, polouzavřené, filtrační a baterie.

8. Předvýzkum

Dotazník byl vyzkoušen na 10 respondentech. Žádná z otázek nečinila těmto respondentům problémy. Pouze forma označení filtračních otázek byla upravena do schématictější podoby, a to pomocí šipek.

9. Sběr dat

V místě kontaktního pracoviště ÚP v Humpolci byli klienti ÚP tazatelem požádáni o vyplnění dotazníku. Kontaktní pracoviště ÚP Pelhřimov umožnilo zprostředkování dotazníku na prezentačních a informačních akcích konaných pro uchazeče o zaměstnání v prostorách kontaktního pracoviště ÚP v Pelhřimově. Z celkového počtu 130 dotazníků se vrátilo 111, tzn., že návratnost činila 85 %.

10. Analýza dat

Papírové dotazníky byly převedeny do elektronické podoby, tzn. byla vytvořena datová tabulka v programu Microsoft Excel, která byla poté zpracována pomocí statistického programu SPSS. Samotná analýza dat byla provedena na základě statistických metod třídění 1. a 2. stupně.

11. Interpretace dat

Na základě předchozí analýzy dat byla data interpretována.

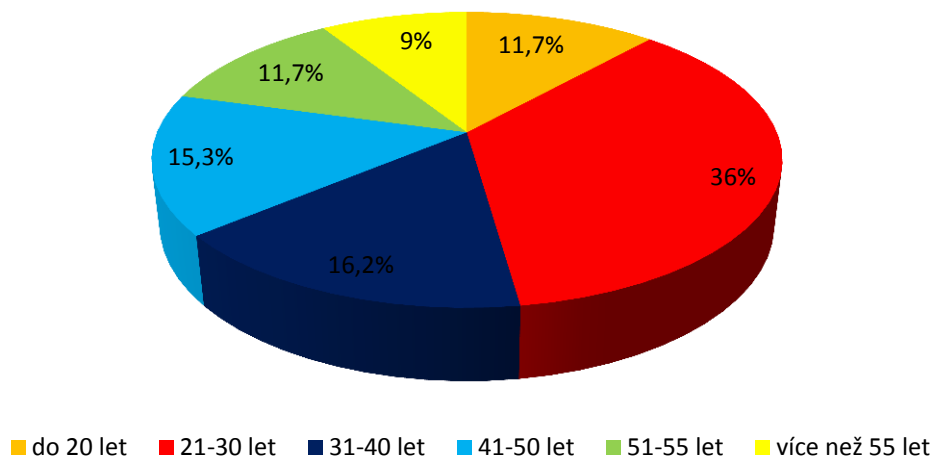
6.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

V této kapitole jsou zpracovány výsledky vlastního dotazníkového šetření. Získaná data byla zpracována pomocí statistického programu SPSS, na základě jejich vyhodnocení byly vytvořeny tabulky a v některých případech byla data z důvodu větší přehlednosti převedena do grafické podoby. Pomocí zjištěných dat byl proveden základní popis souboru dat.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 111 respondentů, z toho 62 (55,9 %) dotazníků bylo vyplněno na kontaktním pracovišti ÚP v Humpolci a 49 (44,1 %) na kontaktním pracovišti ÚP v Pelhřimově. Při statistickém porovnání dat mezi kontaktními pracovišti nebyly nalezeny výrazné rozdíly a jiný způsob sběru dat neměl vliv na strukturu odpovědí. Z hlediska struktury pohlaví se výzkumu zúčastnilo 48 (43,2 %) mužů a 63 (56,8 %) žen. Tím se potvrdilo i obecné pravidlo, že ženy jsou ochotnější účastnit se výzkumů nežli muži.

Věkové složení respondentů bylo rozmanité. Nejvíce byly zastoupeny osoby ve věkové skupině 21–30 let, do které patřilo 40 respondentů (36 %). Naopak nejmenší podíl tvořili respondenti ve věku nad 50 let, kterých bylo 9 % (v absolutním vyjádření 10 respondentů). Podíl zastoupení v ostatních věkových kategoriích byl poměrně vyrovnaný. Uchazeči o zaměstnání ve věku 31–40 let tvořili 16,2 % (18 respondentů), pouze o jednoho respondenta méně bylo ve věkové kategorii 41–50 let (15,3 %). Stejný počet respondentů byl ve věkových kategoriích 51–55 let a do 20 let, a to 11,7 %.

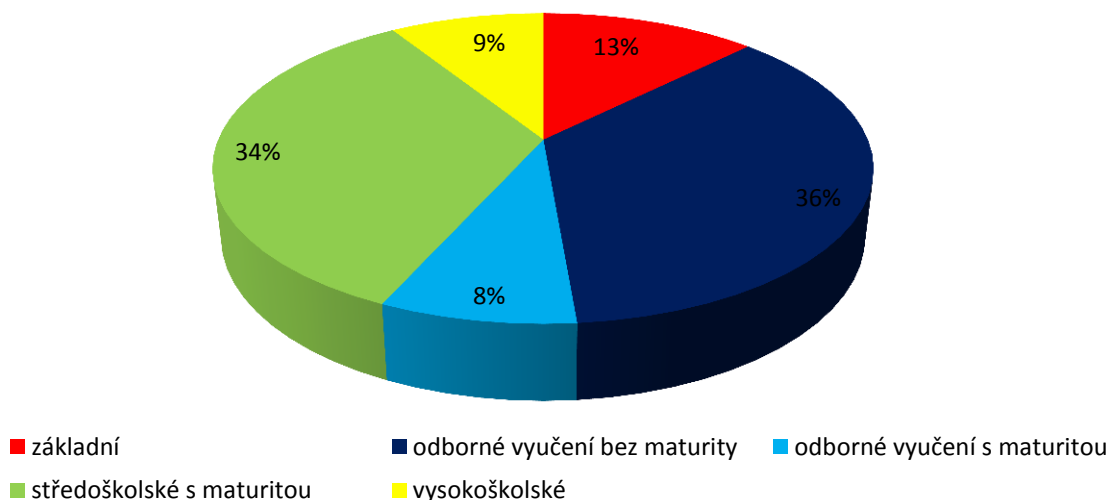
Graf č. 11 Věková struktura respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum

Největší procento zastoupení z celkového počtu respondentů tvořili lidé s odborným vzděláním bez maturity (36 %) a se střední školou s maturitou (35 %). V ostatních vzdělanostních kategoriích nebyly markantní rozdíly v zastoupení. Ukončené základní vzdělání mělo 12,6 % respondentů, vysokoškolsky vzdělaných respondentů bylo 9 % a nejméně početnou skupinou byly osoby odborně vyučené s maturitou.

Graf č. 12 Vzdělanostní struktura respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum

Největší procento dotázaných uvedlo, že je na ÚP registrováno 1–5 měsíců (41,4 %). Respondentů registrovaných do jednoho měsíce bylo 21,6 %. Srovnatelný podíl byl i u respondentů evidovaných 6–12 měsíců (20,7 %). Nejméně respondentů odpovědělo, že je evidováno více jak 12 měsíců, a to 16,2 %.

Tabulka č. 12 Délka registrace respondentů

	do 1 měsíce	1 - 5 měsíců	6 - 12 měsíců	více jak 12 měsíců	Celkem
Frekvence	24	46	23	18	111
%	21,6	41,4	20,7	16,2	100,0

Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku „Pokolikáté jste registrovaní na ÚP“ vybralo nejvíce respondentů možnost „poprvé“ (36 %) nebo „podruhé“ (32,4 %). Variantu „potřetí“ označilo 18 % dotázaných a variantu „počtvrté“ (9 %). Několik málo uchazečů uvedlo, že jsou na ÚP registrováni „popáté“ (2,7 %) a „pošesté“ (1,8 %)

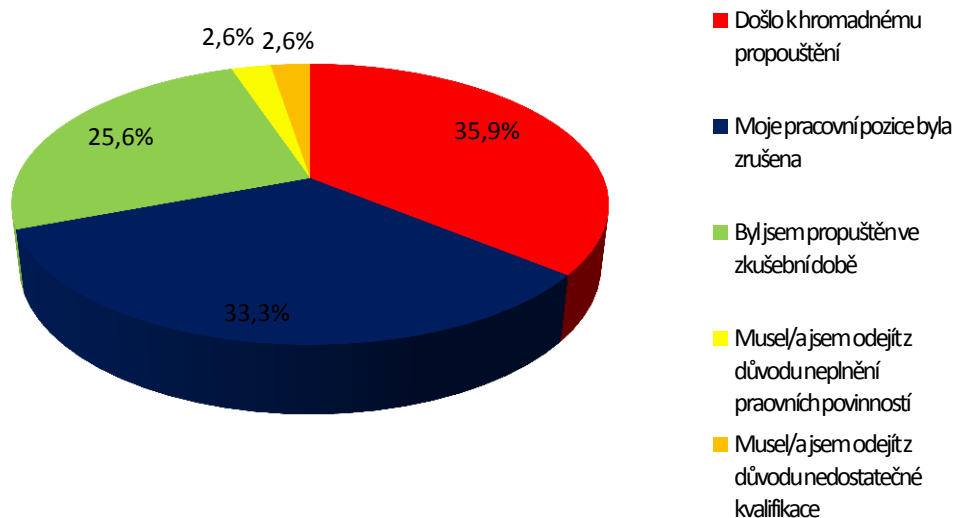
Tabulka č. 13 Počet registrací respondentů na ÚP

	poprvé	podruhé	potřetí	počtvrté	popáté	pošesté
frekvence	40	36	20	10	3	2
%	36,0	32,4	18,0	9,0	3,0	1,8

Zdroj: Vlastní výzkum

U otázky „Jaké jsou důvody vaší poslední registrace na ÚP,“ si vybralo 83,8 % respondentů z nabízených odpovědí a 16,2 % zvolilo možnost „jiné“. Nejvíce respondentů dostalo výpověď ze strany zaměstnavatele. 35,9 % těchto respondentů uvedlo, že konkrétním důvodem jejich odchodu ze zaměstnání bylo hromadné propouštění zaměstnanců. Další významně zastoupenou skupinou respondentů byli ti, jejichž pracovní pozice byla zrušena, tvořili 33,3 %. Respondentů, kteří byli propuštěni ve zkušební době, bylo 25,6 %. Jeden z respondentů musel odejít z důvodu neplnění pracovních povinností a jeden z důvodu nedostatečné kvalifikace.

Graf č. 13 Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele



Zdroj: Vlastní výzkum

Podíly u ostatních odpovědí byly vyvážené, 15,3 % z celkového počtu dotázaných zvolilo možnost „Jsem absolvent a nemohu sehnat zaměstnání“, 13,5 % respondentů uvedlo, že jim skončila smlouva na dobu určitou a 18 % označila možnost „Výpověď z mé strany“. Nejčastějšími důvody osob, které podaly výpověď samy, byly zdravotní a rodinné důvody. V odpovědích respondentů se objevovaly rovněž případy jako nemožnost kariérního růstu, nedostatečné platové ohodnocení nebo pracovní místo nespĺňovalo očekávání respondenta.

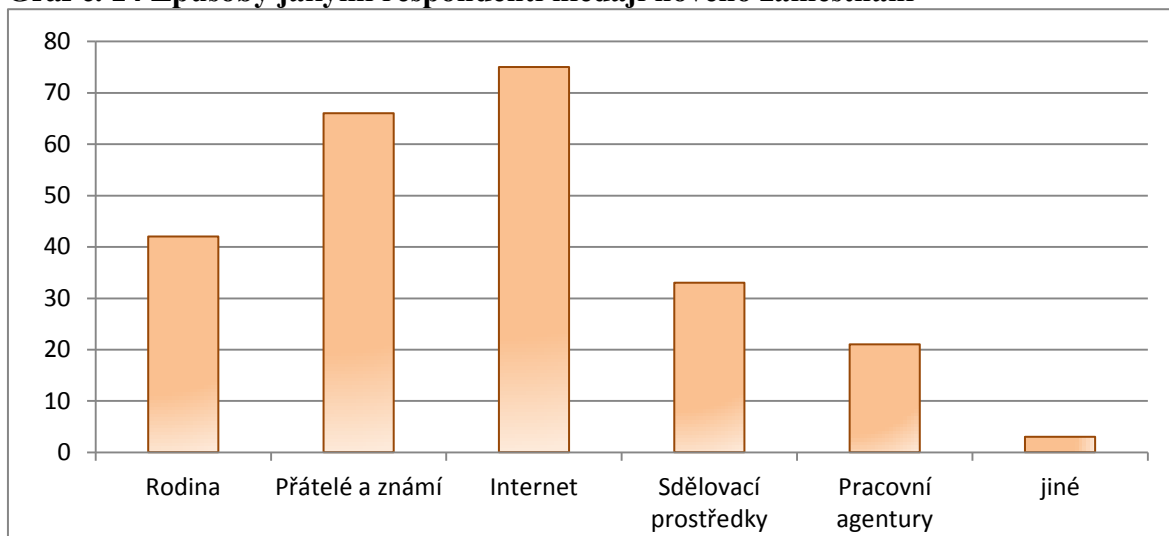
Mezi odpověďmi „Jiné“, které tvořily 16,2 % z celkového počtu odpovědí, uvedlo 6 dotázaných ukončení rodičovské dovolené, 3 ukončení sezónních prací, 2 ukončení pracovního poměru dohodou a 2 ukončení činnosti OSVČ. Jako další odpovědi se objevily návrat ze zahraničí, neumístění dítěte do školky, odebrání plného invalidního důchodu, snížení invalidity nebo ukončení pečování.

Další otázka v dotazníku se týkala aktivity respondentů při hledání nového zaměstnání. Na otázku „Hledáte práci i jinými způsoby než pomocí ÚP“ odpověděla naprostá většina „Ano“ (91,9 %), pouze 8,1 % respondentů uvedlo „Ne“. Z uvedeného vyplývá, že většina respondentů nespĺňá při hledání nového zaměstnání na ÚP a je aktivní i sama. Respondenti u této otázky mohli označit i více odpovědí. Graf č. 14 zobrazuje způsoby, kterými se respondenti snaží najít zaměstnání.

Jako nejčastější způsob hledání nového zaměstnání byl označen internet, který využívá 75 % respondentů. Tato hodnota ukazuje na zvyšující se počítačovou gramotnost, a to i mezi respondenty s nižším vzděláním. Dalšími poměrně využívanými způsoby hledání zaměstnání je kontaktování přátel a známých (59,5 %) a rodiny (37,8 %). Z tohoto

výsledku lze říci, že sociální sítě při hledání zaměstnání hrají stále velkou roli. Sdělovací prostředky jako způsob hledání nového zaměstnání uvedlo 33 respondentů (29,7 %). Z výzkumu vyplývá, že nejméně často se lidé při hledání nového zaměstnání obrazejí na pracovní agentury, tuto možnost vybralo 18,9 % respondentů. Jako „jiné“ možnosti hledání zaměstnání uvedli 3 respondenti osobní kontakt s potencionálními zaměstnavateli.

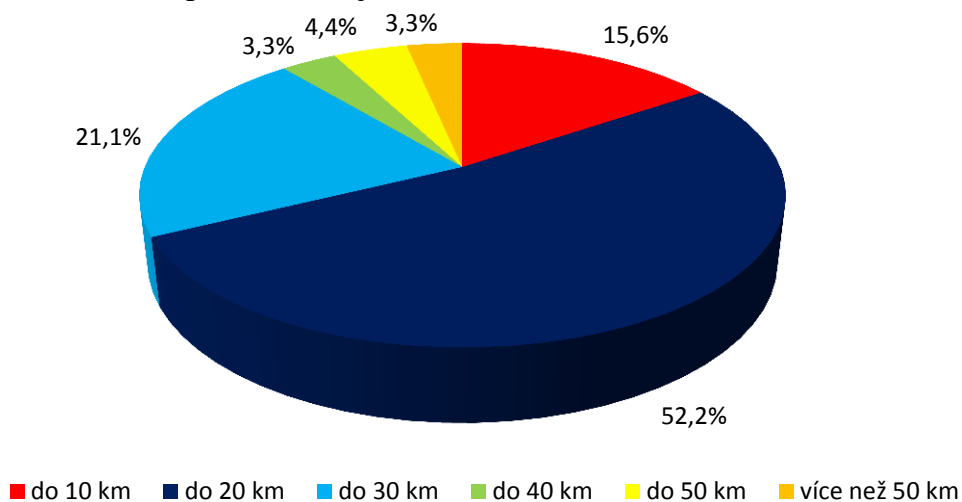
Graf č. 14 Způsoby jakými respondenti hledají nového zaměstnání



Zdroj: Vlastní výzkum

Ochotu dojíždět do zaměstnání projevilo 90 respondentů (81,1 %). Z těchto respondentů by bylo více než 50 % ochotno dojíždět za prací do 20 km. Do 30 km by dojíždělo 21,1 % dotázaných a do 10 km 15,6 % respondentů. Nad 30 km by bylo ochotných dojíždět pouze 10 respondentů.

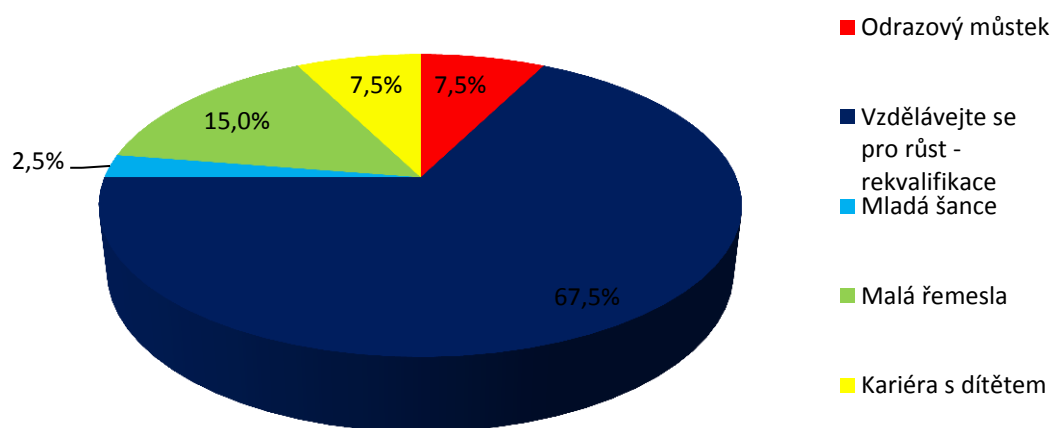
Graf č. 15 Ochota respondentů dojíždět



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 111 respondentů uvedlo 40 z nich (36 %), že se zúčastnilo projektu ÚP na zvýšení kvalifikace. Z těchto dotazovaných 75 % uvedlo, že jim projekt nabídl poradce/pracovník ÚP, 20 % respondentů se zeptalo pracovníka/poradce samo a 5 % si informace o projektu zjistilo samo. Graf č. 16 naznačuje, jakých projektů se respondenti zúčastnili.

Graf č. 16 Účast respondentů v projektech ÚP



Zdroj: Vlastní výzkum

Nejvíce z nich absolvovalo projekt „Vzdělávejte se pro růst – rekvalifikace“, toho se zúčastnilo 67,5 % respondentů. „Tento projekt je zaměřen na realizaci poradenských činností a rekvalifikací pro uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na ÚP ČR.

Rekvalifikace jsou zaměřeny zejména na získání odborných znalostí a kompetencí vyžadovaných na trhu práce s cílem připravit podpořené osoby pro konkrétní profesi nebo přiblížit jejich kvalifikaci požadovaným nebo očekávaným potřebám trhu práce a tím zvýšit i jejich celkovou šanci uspět na trhu práce.“ (ESF ČR, 2012a)

Projektu „Malá řemesla“ se zúčastnilo 15 % dotazovaných. „Cílem tohoto projektu je usnadnit přístup osobám do 25 let věku bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace na trh práce a zabránit tak ztrátě motivace pro hledání zaměstnání a prohlubujícím se pocitu frustrace z dlouhodobé nezaměstnanosti, která může vést k sociálnímu vyloučení.“ (ESF ČR, 2012b)

Projektů „Odraslový můstek“ a „Kariéra s dítětem“ se každého zúčastnilo 7,5 % respondentů. „Projekt „Odraslový můstek“ je zaměřen především na zvýšení motivace, obnovení základních sociálních a osobnostních kompetencí, lepší orientaci na trhu práce, ověření základních pracovních dovedností a tím zvýšení možnosti k získání nového zaměstnání klientů projektu. Klienty projektu mohou být osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby ohrožené sociálním vyloučením a závislé na sociálních dávkách, s nízkou úrovní vzdělání a kvalifikací, bez profesní praxe a pracovních zkušeností, s nízkou motivací k práci.“ (ESF ČR, 2012c) „Cílovou skupinou projektu „Kariéra s dítětem“ jsou jednak uchazeči o zaměstnání – osoby pečující o dítě (dětí) do 15 let věku, a také zájemci o zaměstnání – osoby pečující o dítě do 15 let věku. Podmínkou je, že tyto osoby musí být v evidenci úřadů práce v kraji Vysočina. Projekt je zaměřen především na motivaci cílové skupiny ke změně nebo obnově původní kvalifikace a tím jejímu znovuzařazení na trh práce.“ (ESF ČR, 2012d)

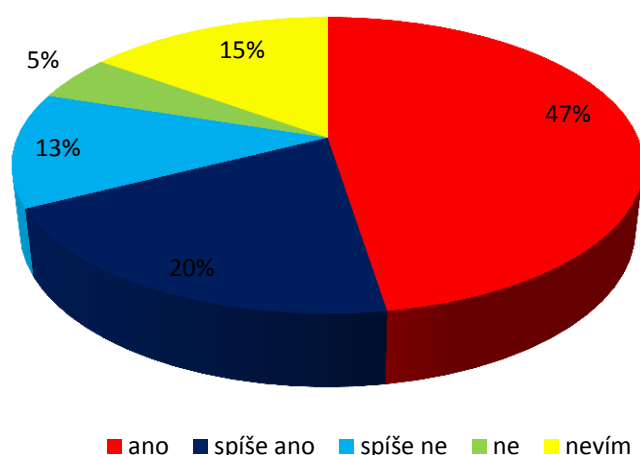
Nejmenší podíl respondentů absolvovalo projekt „Mladá šance“, a to pouhých 2,5 %. „Projekt Mladá šance je zaměřen na pomoc uchazečům o zaměstnání absolventům, u kterých doba od ukončení studia nepřekročila 2 roky a mají žádnou nebo minimální praxi. Hlavním cílem projektu je především zajištění odborné praxe a také podpora pracovních míst, které zaměstnavatelé nově vytvoří právě pro tuto cílovou skupinu. V rámci projektu absolventi získají odborné pracovní zkušenosti, pracovní návyky, zodpovědnost a samostatnost.“ (ESF ČR, 2012e)

V návaznosti na účast v projektu respondenti odpovídali na otázku spokojenosti s průběhem a organizací projektu. Kladně odpovědělo 87,5 % respondentů, tito lidé odpověděli „Ano“ a „Spíše ano“. Pouze 12,5 % vyjádřilo nespokojenost s projekty. Jako důvody nespokojenosti byly uváděny nutnost dojíždění (5 respondentů), časová

náročnost (5 respondentů) nebo projekt neodpovídal očekávání respondentů (3 respondenti). Žádný z respondentů neoznačil jako důvod nespokojenosti „nespokojenost s organizací projektu“ nebo „nedostatečnou profesionalitu školitelů“. Z výše uvedeného lze říci, že dotazovaní byli ve větší míře s projekty spokojeni.

Více než polovina respondentů, která se zúčastnila projektu, věří, že jim účast v projektu pomůže snadněji nalézt zaměstnání. Konkrétně na otázku „Myslíte, že Vám absolvování Vámi zvoleného projektu pomůže snadněji nalézt zaměstnání“ odpovědělo 47,5 % „Ano“ a 20 % respondentů „Spíše ano“. Negativně se vyjádřilo 32,5 % dotazovaných, tzn., 20 % odpovědělo „Spíše ne“ a 5 % „Ne“. 15 % uvedlo odpověď „Nevím“.

Graf č. 17 Odpovědi respondentů na otázku: „Myslíte, že Vám absolvování Vámi zvoleného projektu pomůže snadněji nalézt zaměstnání?“



Zdroj: Vlastní výzkum

Poslední otázka se týkala spokojenosti respondentů s ÚP. Respondenti mohli hodnotit otázky pomocí škály - spokojen/á, spíše spokojen/á, tak napůl, spíše nespokojen/á, nespokojen/á.

Ochotu zaměstnanců ÚP hodnotili respondenti velice kladně, 78,4 % uvedlo, že jsou „spokojeni“ a 13,5 % „spíše spokojeni“. Možnost „tak napůl“ uvedlo 7,2 % respondentů. Pouze jeden respondent vyjádřil nespokojenost s ochotou zaměstnanců ÚP.

Tabulka č. 14 Hodnocení ochoty zaměstnanců ÚP respondenty

	spokojen/á	spíše spokojen/á	tak na půl	spíše nespokojen/á	nespokojen/á
Frekvence	87	15	8	0	1
%	78,4	13,5	7,2	0,0	0,9

Zdroj: Vlastní výzkum

Spokojenost s poskytovanými službami ÚP hodnotili respondenti také velice pozitivně, 87,4 % z nich uvedlo, že jsou „spokojeni“ nebo „spíše spokojeni“. Možnost „tak napůl“ zvolilo 10,8 % respondentů. Nespokojenost (spíše nespokojen/á a nespokojen/á) uvedli 2 (1,8 %) respondenti.

Tabulka č. 15 Hodnocení poskytovaných služeb ÚP respondenty

	spokojen/á	spíše spokojen/á	tak na půl	spíše nespokojen/á	nespokojen/á
Frekvence	61	36	12	1	1
%	55,0	32,4	10,8	0,9	0,9

Zdroj: Vlastní výzkum

S intenzitou služeb bylo spokojeno 51,4 % respondentů a 29,7 % bylo „spíše spokojeno“. Odpověď „tak napůl“ označilo 11,7 % dotázaných. Spíše nespokojeno bylo 7,2 % respondentů, u těchto respondentů není známý důvod nespokojenosti (zda jim vadí přílišná intenzita schůzek nebo by naopak uvítali méně schůzek).

Tabulka č. 16 Hodnocení intenzity schůzek na ÚP respondenty

	spokojen/á	spíše spokojen/á	tak na půl	spíše nespokojen/á	nespokojen/á
Frekvence	57	33	13	8	0
%	51,4	29,7	11,7	7,2	0,0

Zdroj: Vlastní výzkum

Hodnocení přínosnosti schůzek dopadlo nejhůře. I přestože „spokojenost“ a „spíše spokojenost“ vyjádřilo 74,7 % respondentů, z daných podotázek týkajících se spokojenosti to bylo procentuálně nejméně. Možnost „tak napůl“ zvolilo 15,3 % a nespokojenost vyjádřilo necelých 9 % (spíše nespokojených bylo 7,2 % respondentů a nespokojených 2,7 %).

Tabulka č. 17 Hodnocení přínosnosti schůzek na ÚP respondenty

	spokojen/á	spíše spokojen/á	tak na půl	spíše nespokojen/á	nespokojen/á	Celkem
Frekvence	46	37	17	8	3	111
%	41,4	33,3	15,3	7,2	2,7	100,0

Zdroj: Vlastní výzkum

6.3 Potvrzení hypotéz

Hypotéza č. 1 Muži využívají ke hledání nového zaměstnání internet častěji než ženy.

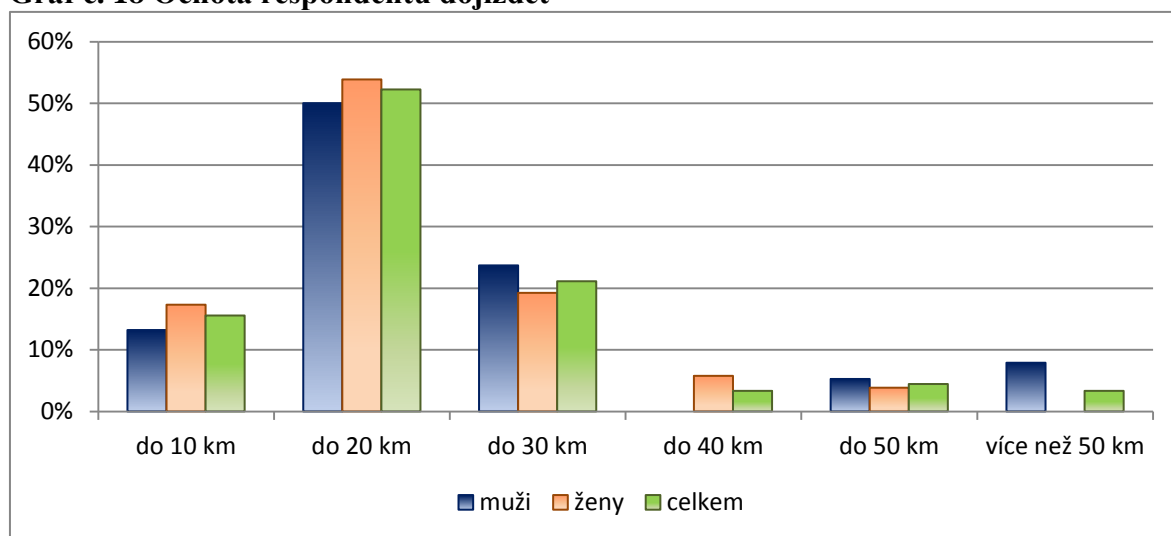
Internet využívají respondenti jako nejčastější způsob hledání nového zaměstnání, viz. graf č. 14. Z výzkumu vyplývá, že internet využívá 68,3 % mužů a 77 % žen, tzn., že **hypotéza č. 1 se nepotvrdila**. Přestože se hypotéza nepotvrdila, lze říci, že jak pro muže, tak pro ženy je internet důležitým pomocníkem při hledání zaměstnání. Z výše uvedeného však nelze usuzovat, že všichni respondenti, kteří využívají internet ke hledání zaměstnání, vlastní počítač s internetem. Pro uchazeče o zaměstnání nabízí kontaktní pracoviště ÚP v Humpolci možnost využít 1 hodinu týdně zdarma internet v městské knihovně a kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově má přímo počítače, které mohou využívat jejich klienti.

Hypotéza č. 2 Muži jsou ochotni dojíždět za prací na větší vzdálenosti než ženy.

Z celkového počtu respondentů by bylo ochotno za prací dojíždět 79,2 % mužů a 84,1 % žen. Lze říci, že ženy jsou o něco více ochotné dojíždět za prací nežli muži. Může to být způsobeno tím, že ženy obtížněji hledají zaměstnání nežli muži, proto jsou ochotny častěji dojíždět za prací.

Nejvíce respondentů uvedlo, že by za prací bylo ochotno dojíždět do 20 km, tuto odpověď označilo 50 % mužů a 53,8 % žen. Z pohledu dojezdové vzdálenosti jsou muži ochotnější dojíždět na větší vzdálenosti než ženy. Nad 50 km je ochotno dojíždět 7,9 % mužů a žádná z dotazovaných žen. **Z toho vyplývá, že hypotézu č. 2 je možné potvrdit.**

Graf č. 18 Ochota respondentů dojíždět



Zdroj: Vlastní výzkum

Hypotéza č. 3 Ženy častěji využívají možnosti zúčastnit se projektu pořádanými ÚP.

Projektů ÚP se zúčastnil srovnatelný počet dotázaných mužů a žen, konkrétně se jednalo o 41,3 % mužů a 40,7 % žen. Tzn., že muži dokonce mírně převyšovali (o 0,6 procentního bodu) nad ženami. **Hypotéza č. 3 nebyla potvrzena.**

Tabulka č. 18 Účast respondentů na projektech ÚP

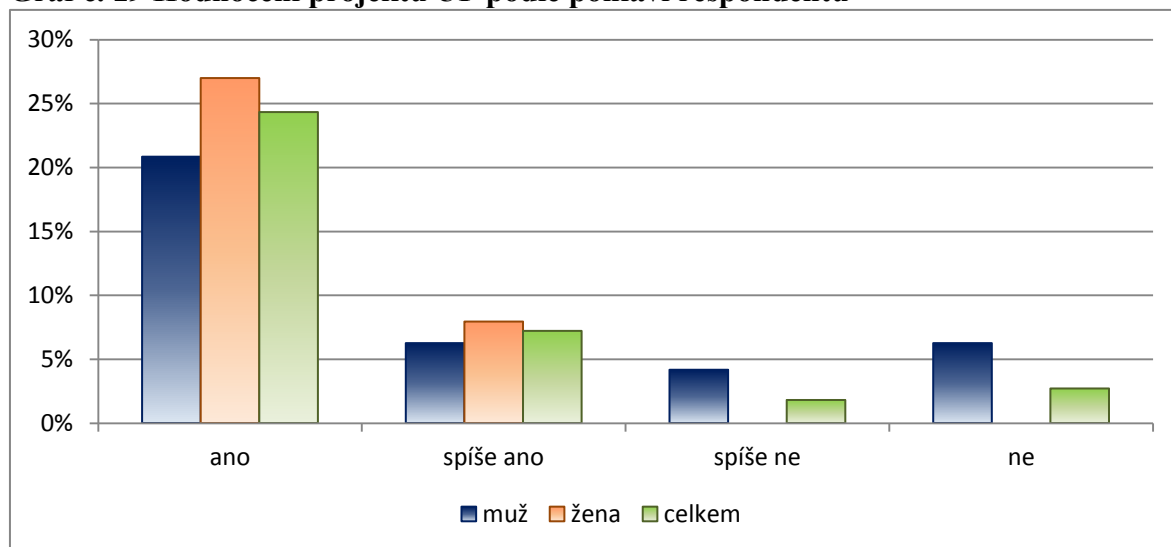
	ano		Ne	
muž	19	41,3 %	27	58,7 %
žena	24	40,7 %	35	59,3 %
celkem	43	41,0 %	62	59,0 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Hypotéza č. 4 Muži jsou častěji nespokojeni s organizací projektů ÚP.

Jak je patrné z grafu č. 19, u respondentů převládá spokojenost s projekty ÚP. Spokojenost vyjádřilo 27 % žen a 20,8 % mužů, spíše spokojeno bylo 7,9 % žen a 6,3 % mužů. Nespokojenost s projekty ÚP nevyjádřila žádná z dotazovaných žen. Spíše nespokojeno bylo 4,2 % mužů a nespokojenost vyslovilo 6,3 % mužů. Muži byli více nespokojeni s organizací projektu ÚP, tzn., že **hypotéza č. 4 byla potvrzena.**

Graf č. 19 Hodnocení projektů ÚP podle pohlaví respondentů

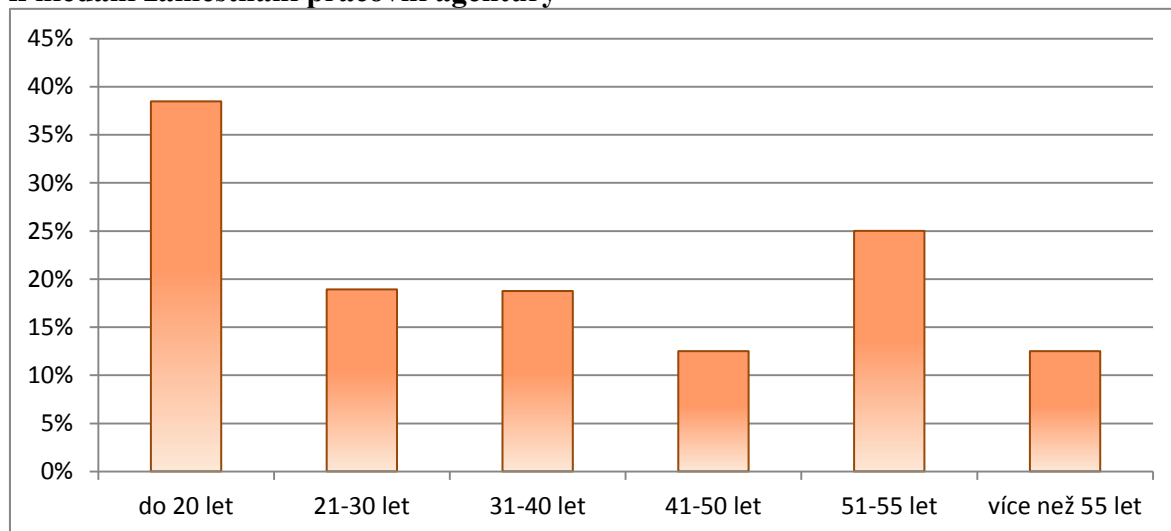


Zdroj: Vlastní výzkum

Hypotéza č. 5 Pracovní agentury využívají ke hledání zaměstnání nejmladší respondenti.

Nejvíce využívá pracovní agentury ke hledání práce nejmladší skupina respondentů (do 20 let), a to 38,5 %. Naopak nejméně tento způsob hledání práce vyhledávají respondenti nejstarší věkové kategorie (nad 55 let), oproti nejmladším respondentům se podíl snížil o 26 procentních bodů. **Hypotézu č. 5 je možné potvrdit.**

Graf č. 20 Podíl respondentů v jednotlivých věkových kategoriích, kteří využívají k hledání zaměstnání pracovní agentury



Zdroj: Vlastní výzkum

Hypotéza č. 6 Starší respondenti (41 let a více) jsou méně spokojeni s poskytovanými službami ÚP.

Stoprocentní spokojenost (spokojen/á a spíše spokojen/á) se službami ÚP projeví respondenti ve věkové kategorii 51–55 let. Naopak nejmenší spokojenost (spokojen/á a spíše spokojen/á) byla u respondentů do 20 let, a to 77 %. **Hypotéza č. 6 byla zamítnuta.**

Tabulka č. 19 Hodnocení služeb ÚP dle struktury věku respondentů

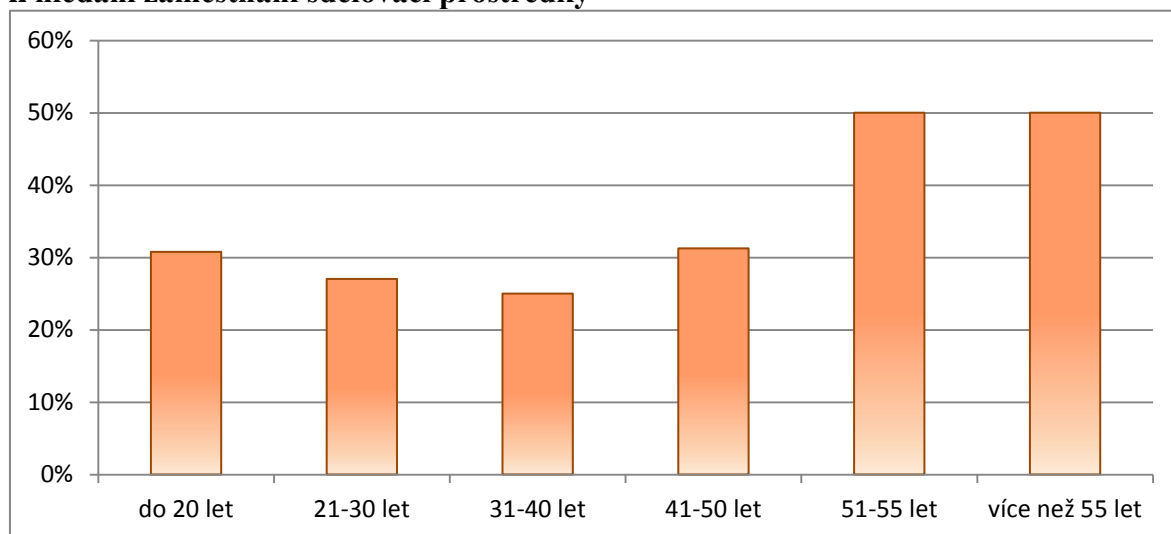
	do 20 let	21–30 let	31–40 let	41–50 let	51–55 let	více než 55 let
spokojen/á	5	17	14	8	10	7
	38,5 %	42,5 %	77,8 %	47,1 %	76,9 %	70,0 %
spíše spokojen/á	5	16	2	8	3	2
	38,5 %	40,0 %	11,1 %	47,1 %	23,1 %	20,0 %
tak na půl	2	6	2	1	0	1
	15,4 %	15,0 %	11,1 %	5,8 %	0,0 %	10,0 %
spíše nespokojen/á	1	0	0	0	0	0
	7,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
nespokojen/á	0	1	0	0	0	0
	0,0 %	2,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
celkem	13	40	18	17	13	10
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Hypotéza č. 7 Starší osoby (41 let a více) využívají k hledání zaměstnání sdělovací prostředky.

K hledání zaměstnání využívá sdělovací prostředky 32,4 % respondentů. Dříve patřily sdělovací prostředky mezi časté způsoby hledání nového zaměstnání. V současné době je však nahradil internet, který využívají jak zaměstnavatelé k nabízení volných pracovních míst, tak nezaměstnaní k jejich hledání. Tomuto trendu odpovídají i výsledky výzkumu (viz. graf č. 14). Podíl mladších respondentů, kteří využívají sdělovací prostředky, byl poměrně nízký. Sdělovací prostředky využívá 33,8 % respondentů do 20 let, 27 % respondentů ve věku 21–30 let a nejmenší podíl respondentů, který využívá tento způsob hledání zaměstnání, byl ve věkové kategorii 31–40 let, a to 25 %. Ve věkové kategorii 41–50 let využívá sdělovací prostředky ke hledání nového zaměstnání 31,8 %. Ve věkových kategoriích 51–55 let a nad 55 let uvedlo 50 % dotázaných, že hledá práci ve sdělovacích prostředcích. **Hypotézu č. 7 lze přijmout.**

Graf č. 21 Podíl respondentů v jednotlivých věkových kategoriích, kteří využívají k hledání zaměstnání sdělovací prostředky

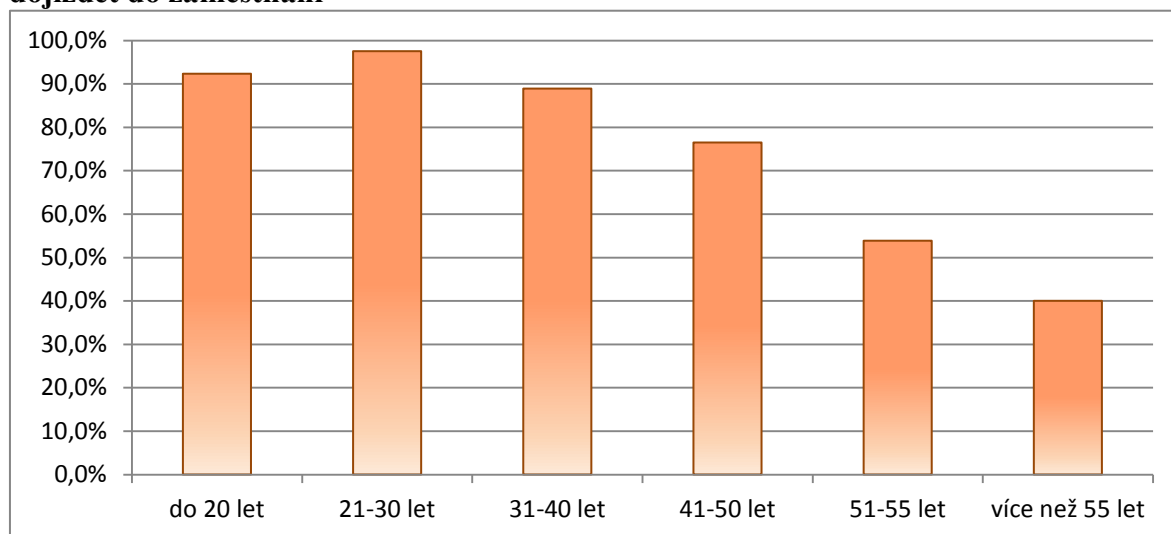


Zdroj: Vlastní výzkum

Hypotéza č. 8 Mladší lidé (do 40 let) jsou více ochotni dojíždět do zaměstnání.

Nejpozitivněji se k dojíždění vyjádřila skupina respondentů ve věkové kategorii do 20 let (92,3 %) a 21–30 let (97,5 %). Lze se domnívat, že se jedná o mladé respondenty, kteří nemají rodinu či závazky a dojíždění je natolik neomezuje. S přibývajícím věkem klesá ochota respondentů dojíždět. Ve věkové kategorii 41–50 let bylo ochotno dojíždět 76,5 % dotázaných, ve věkové kategorii 51–55 let to bylo 53,8 %. Nejméně ochotní by byli dojíždět respondenti ve věku nad 55 let, možnost dojíždění za prací připustilo pouze 40 % dotázaných. **Z výše uvedeného vyplývá, že hypotéza č. 8 byla potvrzena.**

Graf č. 22 Podíl respondentů v jednotlivých věkových kategoriích, kteří jsou ochotní dojíždět do zaměstnání



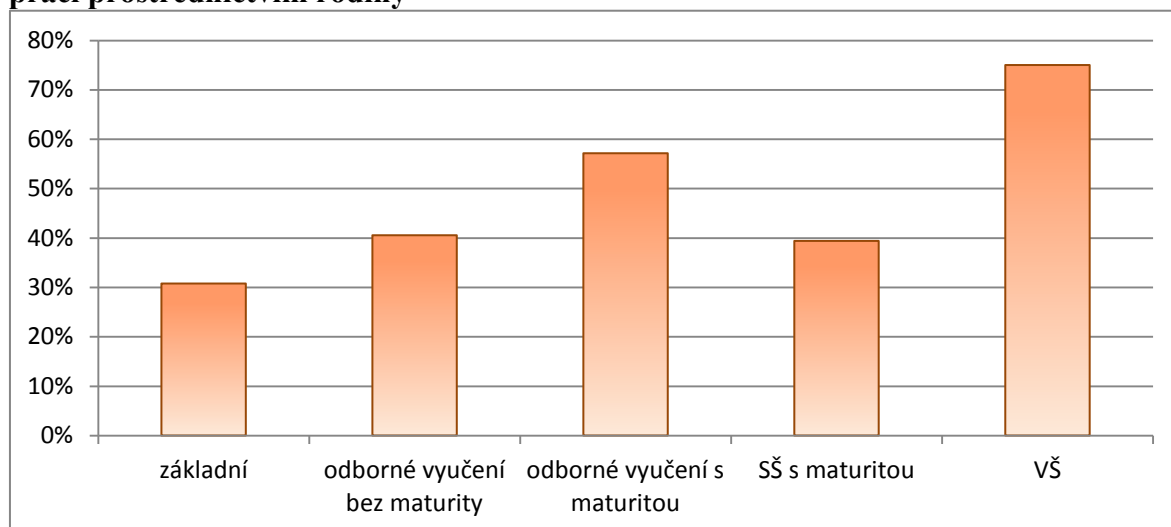
Zdroj: Vlastní výzkum

Hypotéza č. 9 Lidé se základním vzděláním spoléhají na pomoc rodiny při hledání nového zaměstnání.

Respondenti se základním vzděláním se obracejí na rodinu při hledání nového zaměstnání v 30,8 %, respondenti s výučním listem bez maturity ve 40,5 % a respondenti se střední odbornou školou v 39,4 %. Tímto způsobem hledá zaměstnání více než polovina respondentů s odborným vyučením s maturitou. Nejvíce respondentů hledající práci za pomoci rodiny, mělo vysokoškolské vzdělání, a to 75 %. Z výše uvedeného lze říci, že není žádná souvislost mezi vzděláním a hledáním nového zaměstnání za pomoci rodiny.

Hypotéza č. 9 byla zamítnuta.

Graf č. 23 Podíl respondentů v jednotlivých vzdělanostních kategoriích, kteří hledají práci prostřednictvím rodiny

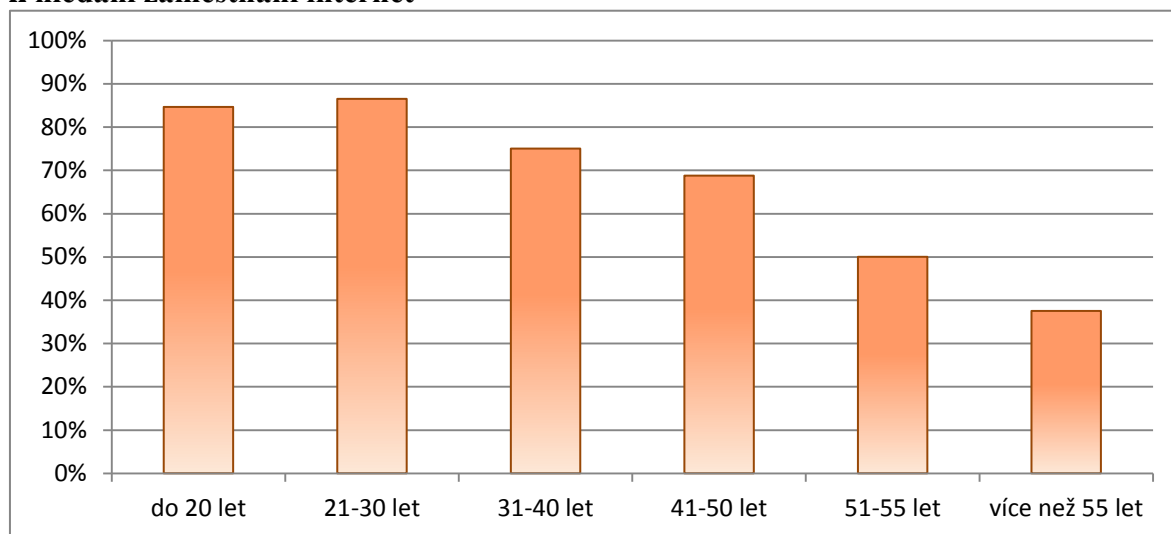


Zdroj: Vlastní výzkum

Hypotéza č. 10 Starší osoby (41 let a více) využívají internet méně často než mladší.

Nejvíce využívají internet pro hledání nového zaměstnání respondenti ve věkových kategoriích do 20 let (84,6 %) a 21–30 let (86,5 %). Se zvyšujícím se věkem klesá využívání internetu ke hledání zaměstnání. Procentuální rozdíl mezi věkovými kategoriemi 21–30 let a 31–40 let byl více než 20 procentních bodů. Generace ve věku do 20 let a 21–30 let si práci s počítačem osvojila již ve škole, kdežto generace 31–40 let a především starší výuku práce s počítačem ve škole neměla a většina z nich patří spíše k samoukům. V dalších věkových kategoriích procentuální zastoupení uchazečů využívající ke hledání práce internet ještě více klesá. Největší rozdíl je mezi věkovými kategoriemi 41–50 let a 51–55 let, a to necelých 20 procentních bodů. Nejmenší podíl respondentů využívajících ke hledání nového zaměstnání internet je ve věkové kategorii nad 55 let, a to 37,5 %. **Hypotéza č. 10 byla potvrzena.**

Graf č. 24 Podíl respondentů v jednotlivých věkových kategoriích, kteří využívají k hledání zaměstnání internet



Zdroj: Vlastní výzkum

6.4 Polostandardizovaný rozhovor s pracovníci ÚP

V návaznosti na výsledky dotazníkového šetření byl proveden krátký rozhovor s pracovníci ÚP paní Ing. Lenkou Bartákovou. Otázky byly pokládány tak, aby upřesnily výsledky z dotazníkového šetření a pomohly vytvořit ucelenější pohled na situaci.

- **Z provedeného výzkumu vyplývá, že více než polovina uchazečů o zaměstnání by byla ochotna dojíždět do zaměstnání do 20 km. Potvrzuje se to i v praxi?**
„Potvrzuje, uchazeči o zaměstnání, kteří skutečně chtějí pracovat, jsou ochotni dojíždět za prací do krajského města, či do okolních měst, při lukrativních nabídkách dojíždějí i do vzdálenějších míst (Praha, Brno).“
- **Existuje nějaká spolupráce mezi ÚP a pracovními agenturami? Případně jak tato spolupráce funguje?**
„Existuje, tyto agentury si podávají žádost s profesními a jinými požadavky na konkrétní pracovní pozice a počty uchazečů. My provádíme tzv. výběr uchazečů dle požadovaných kritérií. Tento výběr je předáván pracovní agentuře, která si uchazeče vyzve k výběrovému řízení. Pokud pracovní agentura nahlásí volné místo, je uchazečům vydáváno tzv. doporučení, které musí být potvrzeno agenturou, že bylo projednáno a výsledek tohoto jednání.“

- **Jakým způsobem vybíráte uchazeče o zaměstnání do projektů? Mají nárok se zúčastnit všichni uchazeči, kteří spadají do cílové skupiny daného projektu?**
„Uchazeči do projektů se vybírají dle předepsaných kritérií a pravidel, záleží na přiděleném počtu míst a objemu finančních prostředků, po provedeném výběru se koná informační schůzka a tzv. výběrové řízení pracovníky projektu.“
- **Jak často se setkáváte s tím, že klienti odmítnou zúčastnit se projektu, který jim nabídnete? Má na ně jejich odmítnutí nějaký dopad (jaký)?**
„Není to častý případ, hrozí vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro nespolečnost a součinnost s ÚP. Nejčastějším důvodem byl nástup do zaměstnání nebo zdravotní důvody.“
- **Ovlivňuje vzdělání uchazeče o zaměstnání jeho intenzitu schůzek nebo jsou všichni zváni přibližně po stejné době?**
„Uchazeči jsou zváni po stejné době, vzdělání nemá vliv na intenzitu schůzek.“

6.5 Výsledky empirického výzkumu

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 111 respondentů, z toho 48 mužů a 63 žen. Věková a vzdělanostní struktura respondentů byla rozmanitá. Největší podíl respondentů byl na ÚP registrovaný v délce 1–5 měsíců. Dotazovaní byli na ÚP nejčastěji registrovaní poprvé nebo podruhé.

Nejčastějším důvodem odchodu ze zaměstnání, který respondenti uváděli, byla výpověď ze strany zaměstnavatele. Ve většině případů se jednalo o hromadné propouštění nebo byla pracovní pozice respondentů zrušena. Na tuto situaci měla a částečně má vliv doznívající hospodářská krize a také to, že situace některých podniků stále ještě není plně stabilizovaná.

Z výzkumů vyplývá, že aktivita uchazečů při hledání nového zaměstnání je vysoká. Více než 90 % uchazečů uvedlo, že se práci snaží hledat i jinými způsoby než přes ÚP. Nejčastější způsob hledání, který respondenti využívají, je internet. Z výzkumu však vyplynulo, že využívání internetu závisí na věku respondentů. Mladší respondenti tento způsob hledání nového zaměstnání využívají mnohem častěji než starší generace. Naopak starší generace oproti mladší využívá častěji ke hledání zaměstnání sdělovací prostředky.

Mezi pohlavími není téměř žádný rozdíl ve hledání práce za pomoci internetu. Další fakt, který výzkum prokázal, je malá ochota respondentů využívat pracovní agentury při hledání nového zaměstnání.

Ochotu dojíždět do zaměstnání projevilo 81,1 % respondentů, z těchto dotazovaných by byla více než polovina ochotna dojíždět do vzdálenosti 20 km. Tento fakt potvrdila i pracovnice ÚP, která rovněž uvedla, že v případě, že se jedná o lukrativní zaměstnání, jsou uchazeči o zaměstnání ochotni dojíždět i na mnohem větší vzdálenosti. Z dotazníkového šetření dále vyplynulo, že muži jsou ochotni dojíždět na delší vzdálenosti nežli ženy a ochota dojíždět je o něco málo vyšší u mladších respondentů (do 40 let).

Projektu ÚP se zúčastnilo 36 % respondentů. Většinu z nich (75 %) projekt nabídl pracovník/poradce ÚP. Z rozhovoru s pracovnicí ÚP vyplynulo, že respondenti, kterým je účast v projektu nabídnuta, tuto možnost ve většině případů neodmítají. Nejvíce dotazovaných absolvovalo projekt „Vzdělávejte se pro růst – rekvalifikace“. Téměř 90 % respondentů bylo s projekty spokojeno a více než polovina věří, že jim daný projekt pomůže lépe najít zaměstnání.

Při hodnocení ÚP byly respondenti téměř z 90 % spokojeni, ať už se jednalo o ochotu zaměstnanců nebo poskytování služeb. Spokojenost s intenzitou schůzek a jejich přínosností byla nižší, pohybovala se okolo 80 %. Na základě těchto skutečností lze říci, že uchazeči o zaměstnání jsou obecně spokojeni se službami poskytovanými ÚP a instituci ÚP důvěřují.

Empirický výzkum potvrdil obecnou hypotézu, že různé skupiny nezaměstnaných používají k řešení své situace jiné přístupy.

7 ZÁVĚR

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov. Na začátku práce jsou vymezeny základní pojmy a skutečnosti týkající se trhu práce. Poměrně velká pozornost je věnována vývoji nezaměstnanosti v České republice. Je nastíněn vývoj nezaměstnanosti od 90. let až do současnosti, a to na základě rozdělení do několika období.

Okres Pelhřimov se dlouhodobě vyznačuje podprůměrnou nezaměstnaností v rámci České republiky. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov však kopíruje vývoj nezaměstnanosti v České republice s tím rozdílem, že hodnoty míry nezaměstnanosti jsou výrazně nižší. Z tohoto faktu lze usuzovat, že nezaměstnanost na Pelhřimovsku je ovlivněna stejnými faktory jako v celé České republice.

Do nástupu hospodářské krize byla na Pelhřimovsku jednou z výraznějších charakteristik sezónnost, která ovlivňovala trh práce. Během zimy vždy došlo k nárůstu nezaměstnanosti, a to především vlivem propouštění ve stavebních firmách. Další nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán v letních měsících s příchodem absolventů na ÚP. Vlivem hospodářské krize od poloviny roku 2008 začala nezaměstnanost stoupat, a to až do března 2010. Nezaměstnanost v těch letech byla bez známek sezónnosti.

Okres Pelhřimov patří nejen k regionům s nižší nezaměstnaností v České republice, ale i v kraji Vysočina. V rámci tohoto kraje je tendence vývoje v jednotlivých okresech obdobná, liší se pouze velikostí míry nezaměstnanosti. Nejnižší míra nezaměstnanosti je v okrese Pelhřimov, naopak nejvyšší hodnoty nezaměstnanosti jsou v okrese Třebíč.

Jednotlivé struktury nezaměstnanosti byly zkoumány během let 2001–2011. Z pohledu struktury věku byly největší změny zaznamenány ve věkové kategorii 20–24 let, podíl uchazečů v této kategorii klesl o 10 procentních bodů. Nejohroženější skupinou byli uchazeči ve věkové kategorii nad 55 let. Podíl nezaměstnaných v této skupině vzrostl o polovinu. Z tohoto pohledu je vidět, že ÚP se daří bojovat s nezaměstnaností mladší generace, ale naopak se stále větším problémem stává nezaměstnanost starších uchazečů o zaměstnání. Stárnutí je jedním z problémů všech vyspělých států. Proto by se nejen samotný ÚP ale i stát měly na tuto problematiku zaměřit. Příkladem řešení, jak by ÚP mohl bojovat s tímto problémem, by bylo vytvoření speciálních vzdělávacích kurzů pro osoby nad 50 let.

Vzdělanostní struktura uchazečů se během sledovaných 10 let výrazně nezměnila. Z pohledu délky evidence se snížil podíl evidovaných do 5 měsíců a naopak mírně vzrostl počet dlouhodobě nezaměstnaných.

Další analýza byla zaměřená na problémové skupiny uchazečů v období 1999–2011. Z této analýzy vyplynulo, že se zvyšuje podíl uchazečů nad 50 let, to koresponduje s výsledky o věkové struktuře uchazečů. Vzrostl počet dlouhodobě nezaměstnaných, vývoj podílu mladistvých a zdravotně postižených se během sledovaného období výrazně nezměnil a klesl podíl nezaměstnaných absolventů.

V další části byly analyzovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Počet uchazečů umístěných pomocí nástrojů APZ byl největší v roce 2010. Počet jednotlivých nástrojů APZ se během hospodářské krize výrazně zvýšil. Nástroje APZ byly jedním ze způsobů, jak se ÚP snažil vyrovnat s hospodářskou krizí.

Na základě uvedených analýz lze hodnotit situaci v okrese Pelhřimov relativně příznivě. Faktory mající vliv na relativně nízkou míru nezaměstnanosti jsou především absence těžkého průmyslu, neexistence velkých podniků, které jsou vázány na subdodavatele a lidé hledající zaměstnání mimo pelhřimovský region. I přes tyto skutečnosti řeší trh práce na Pelhřimovsku dva základní problémy. Jedná se o strukturální nezaměstnanost, tedy nesoulad mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních míst, druhým problémem jsou problémové skupiny uchazečů. S těmito problémy se snaží ÚP práce bojovat pomocí nástrojů APZ. V současné době je dalším faktorem, který ovlivňuje nezaměstnanost v tomto regionu doznívající hospodářská krize. Na Pelhřimovsku je poměrně velké množství strojírenských podniků, které byly výrazně zasaženy hospodářskou krizí, proto je oživení pracovního trhu (i celé ekonomiky) velmi pozvolné. Nová místa v současnosti vznikají, ale není jich mnoho a počet nezaměstnaných je stále vysoký.

Empirický výzkum potvrdil obecnou hypotézu, že různé skupiny nezaměstnaných používají k řešení své situace jiné přístupy. Z pracovních hypotéz se potvrdily následující:

- Muži jsou ochotni dojíždět na větší vzdálenosti než ženy.
- Muži jsou častěji nespokojeni s organizací projektů.
- Pracovní agentury využívají ke hledání zaměstnání mladší respondenti.
- Starší osoby využívají k hledání zaměstnání sdělovací prostředky.
- Mladí lidé jsou více ochotní dojíždět do zaměstnání nežli staří.
- Starší osoby využívají internet méně často než mladší.

Empirický výzkum rovněž potvrdil obecnou hypotézu, že různé skupiny nezaměstnaných používají k řešení své situace jiné přístupy.

Z výzkumu dále vyplynulo, že největší podíl respondentů je registrovaných na ÚP z důvodu hromadného propouštění nebo zrušení jejich pracovní pozice. Respondenti v dotazníkovém šetření uvedli, že jim jejich situace není lhostejná a většina z nich nespolehá pouze na ÚP a hledá práci i jinými způsoby, nejčastěji za pomoci internetu. Naopak nejméně respondentů se obrací na pracovní agentury. Jedním z důvodů může být, že lidé nemají k pracovním agenturám důvěru, nebo i fakt, že zajištění práce přes pracovní agentury je méně platově ohodnocené nežli místo zajištěné přímo u zaměstnavatele. Přestože pracovnice ÚP potvrdila, že mezi ÚP a pracovními agenturami existuje jistá spolupráce, vidím ji jako nedostatečnou. Pracovní agentury jsou v současnosti jedním z míst, kde je koncentrováno velké množství pracovních nabídek. Domnívám se, že se jedná o mnohem větší počet volných pracovních míst, než může v současné době nabídnout ÚP, který je omezen skutečností, že zaměstnavatelé nejsou povinni nahlašovat volná pracovní místa.

Další bod, na který by se mohl ÚP zaměřit, je spolupráce se samotnými zaměstnavateli. Inspirací by mohla být zkušenost ze zahraničí, např. z Německa, kde spolupráce funguje velmi dobře. Zaměstnavatel nahlásí volnou pozici a požadavky na uchazeče o zaměstnání na ÚP. ÚP vybere uchazeče, kteří splňují veškeré požadavky, a osloví je, zda by měli o dané místo zájem. Poté pošle pečlivě vybraný seznam kandidátů zaměstnavateli, který si z nich vybere ty, které později pozve na pohovor. Kdyby se tento systém uplatnil i u nás, ÚP by se vymanil z označení instituce, která v současnosti pouze vyplácí sociální dávky.

Výzkum také prokázal, že respondenti jsou ochotni za zaměstnáním dojíždět, a to nejčastěji do 20 km. Pracovnice ÚP uvedla, že uchazeči o zaměstnání nejčastěji dojíždějí do měst, které jsou v blízkosti jejich bydliště, případně do krajského města.

Projektů pořádaných ÚP se zúčastnilo necelých 40 % dotazovaných, kterým ve většině případů projekt nabídl pracovník ÚP. Z poskytnutého rozhovoru vyplynulo, že uchazeči jsou vybíráni do projektů podle stanovených kritérií. Počet klientů ÚP, kteří se mohou projektu zúčastnit, záleží na přiděleném počtu míst a objemu finančních prostředků, které jsou danému projektu přiděleny.

Poslední část dotazníkového šetření se týkala hodnocení ÚP. Z výsledku lze říci, že respondenti jsou s prací a fungováním ÚP spokojeni a k instituci ÚP mají důvěru.

Na základě výzkumu jsem dospěla k pozitivnímu závěru, že dotazovaní se pokouší hledat zaměstnání i jinými způsoby než přes ÚP a jsou ochotni za práci dojíždět. Většina respondentů, kterým je nabídnuto další vzdělávání v rámci projektu ÚP, je ochotna ho podstoupit, a tak si zvýší svou šanci uplatnit se na trhu práce. Oslovení respondenti jsou spokojeni se stávajícím fungováním ÚP.

V závěru bych zmínila několik doporučení, jak by se situace nezaměstnanosti na Pelhřimovsku mohla řešit. Jak bylo uvedeno výše, ÚP by mohl prohloubit spolupráci jak s pracovními agenturami, tak se samotnými zaměstnavateli.

Z výsledků diplomové práce vyplývá, že APZ v okrese Pelhřimov funguje relativně dobře, proto by bylo dobré ji ještě dále rozvíjet. Z mého pohledu by na ÚP nemělo být pohlíženo jako na instituci vyplácející sociální dávky, ale jako na organizaci nabízející volná pracovní místa a zaměřující se na doplnění či zvýšení vzdělávání svých klientů.

Dále by problém nezaměstnanosti neměl být řešen pouze ÚP a do řešení by se měli zapojit i obce a zaměstnavatelé na Pelhřimovsku. Obce by mohly podporovat zaměstnanost např. výstavbou průmyslových zón na svých okrajích, kde by se vytvořila nová pracovní místa, nebo podporovat malé a střední podnikání. Zaměstnavatelé by např. mohli omezit zaměstnávání levné pracovní síly z východu a zaměstnávat přednostně uchazeče, kteří pocházejí z Pelhřimovska.

8 SEZNAM ZDROJŮ

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

ČERVENKA, J. *Veřejné mínění a nezaměstnanost v České republice* [online]. 2003 [cit. 2012-09-30]. Dostupné z: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c3/a3901/f11/100001s_Verejne%20mineni%20a%20nezamestnanost.pdf

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 3.vyd. Praha: Karolinum, 2000, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. v Praze, 2012, xxvi, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145, 6 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.

HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002, 714 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9681-6.

HOLMAN, R. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-861-3.

HOLMAN, R. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, xv, 372 s. ISBN 978-80-7179-890-3.

HYNKOVÁ, M. *Trh práce v okrese Pelhřimov*. České Budějovice, 2010. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.

JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002. 85 s. ISBN 80-238-9819-1.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9.

KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce* In: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. / Tomáš Sirovátka, Petr Mareš, (eds.). - Brno : Masarykova univerzita v Brně, FSS, 2003. - ISBN 80-210-3048-8. - s. 128-138.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha : ASPI, 2007. 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

KULHAVÝ, V. a T. SIROVÁTKA. *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 57, [88], 9 s. ISBN 978-80-7416-012-7.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.

MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce: závěrečná zpráva* [online]. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002 [cit. 2012-20-09]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>

MISKOLCZI, M., LANGHAMROVÁ, J. *Nezaměstnanost v ČR dle pohlaví, věku a vzdělání*. Demografie, 2011, ročník 53, číslo 1, str. 70-79. ISSN 0011-8265.

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

TULEJA, P. *Analýza pro ekonomy*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, vi, 336 s. ISBN 978-80-251-1801-6.

WINKLER, J.; ŽIŽLAVSKÝ, M. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X.

ŽÍDEK, L. *Transformace české ekonomiky: 1989-2004*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2006, ix, 304 s. ISBN 80-717-9922-X.

Internetové zdroje

Agrostroj. *O firmě* [online]. 2012 [cit. 2012-11-06]. Dostupné z: <http://www.agrostroj.cz/index.php?view=382&stitle=o-firme>

BUDOUCNOST PROFESÍ. *Trhy práce v regionech v roce 2011* [online]. 2012 [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: <http://budoucnostprofesi.cz/trhy-prace-v-regionech/regiony2011.html>

BUSINESSINFO. *Hlavní makroekonomické ukazatele ČR* [online]. 2011 [cit. 2012-10-27]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/hlavni-makroekonomicke-ukazatele-cr-3112.html#miraregnezam>

ČESKÁ BANKOVNÍ ASOCIACE. *Vybrané problémy a vyhlídky českého trhu práce* [online]. 2010 [cit. 2012-11-24]. Dostupné z: https://www.czech-ba.cz/data/articles/down_19553.pdf

ČSÚ. *SLDB 2001 - okres Pelhřimov* [online]. 2010a [cit. 2012-10-24]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/sldb_2001_okres_pelhrimov

ČSÚ. *Ročenka statistiky trhu práce 2010* [online]. 2010b [cit. 2012-10-27]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1AF/\\$File/311110a03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1AF/$File/311110a03.pdf)

ČSÚ. *Registr ekonomických subjektů v Kraji Vysočina* [online]. 2012a [cit. 2012-10-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/registr_ekonomickyh_subjektu_v_kraji_vysocina_k_31_12_2011

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS 2. čtvrtletí 2012* [online]. 2012b [cit. 2012-10-27]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/78002E8BFD/\\$File/310112q2m02.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/78002E8BFD/$File/310112q2m02.pdf)

ČSÚ. *Okres Pelhřimov* [online]. 2012c [cit. 2013-03-23]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/okres_pelhrimov

ČSÚ. *Základní informace o vybraných územních celcích podle SLDB 2011* [online]. 2013 [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/sldb_2001_okres_pelhrimov

DDL. *O firmě* [online]. 2012 [cit. 2012-11-06]. Dostupné z: <http://www.ddl.cz/o-firme/profil-ddl.html>

ESF ČR. *Vzdělávejte se pro růst - rekvalifikace* [online]. 2012a [cit. 2013-03-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-rekvalifikace>

ESF ČR. *Malá řemesla* [online]. 2012b [cit. 2013-03-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/mala-remesla-jihlava>

ESF ČR. *Odrazový můstek* [online]. 2012c [cit. 2013-03-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/odrazovy-mustek>

ESF ČR. *Kariéra s dítětem* [online]. 2012d [cit. 2013-03-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/kariera-s-ditetem>

ESF ČR. *Mladá šance* [online]. 2012e [cit. 2013-03-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/zakazky/mlada-sance>

EUROSTAT. *Unemployment statistics* [online]. 2012 [cit. 2012-11-18]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Definition.2C_data_sources_and_availability

IMI-INTERNATIONAL. *O nás* [online]. 2012 [cit. 2012-11-06]. Dostupné z: http://www.imi-international.cz/cz/about_us/6,IMI_International.html

MĚŠEC. *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2012-10-27]. Dostupné z: <http://www.socialni-davky.eu/inpage/podpora-v-nezamestnanosti/>

MPSV. *O Úřadu práce České republiky* [online]. 2011a [cit. 2012-10-27]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010* [online]. 2011b [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011* [online]. 2012a [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analýza_zamestnanost_2011.pdf

MPSV. *Sociální reforma* [online]. 2012b [cit. 2012-10-27]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>

MPSV. *Státní sociální podpora* [online]. 2012c [cit. 2012-10-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>

Nemocnice Pelhřimov. *Výroční zpráva nemocnice Pelhřimov za rok 2011* [online]. 2012 [cit. 2012-11-07]. Dostupné z: <http://www.hospital-pe.cz/dok/2011.pdf>
Sociální dávky.

PORTÁL MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Kraji Vysočina za rok 2011* [online]. 2012a [cit. 2012-12-16]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_kraji_vysocina_za_rok_2011-web.pdf

PORTÁL MPSV. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012b [cit. 2012-12-09]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

PORTAL MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2012c [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Sociální dávky. *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2012-10-27]. Dostupné z: <http://www.socialni-davky.eu/inpage/podpora-v-nezamestnanosti/>

STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Regionální nezaměstnanost* [online]. 2009 [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Operacni-programy/OP-ROZVOJ-LIDSKYCH-ZDROJU/Dokumenty/Programovy-dokument-OP-Rozvoj-lidskych-zdroju-2004/Kapitola-1-Analyza-ekonomicke-a-socialni-situace-C/1-1-Socialni-a-ekonomicky-kontext/1-1-4-Situace-na-trhu-prace/Regionalni-nezamestnanost>

Valeo Compressor Europe. *Úvodní stránka* [online]. 2012 [cit. 2012-11-06]. Dostupné z: <http://www.valeohumpolec.cz/>

Prameny

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Analýza trhu práce za rok 2004*. 2005.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Analýza trhu práce za rok 2005*. 2006.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Analýza trhu práce za rok 2006*. 2007.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Analýza trhu práce za rok 2007*. 2008.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Analýza trhu práce za rok 2008.* 2009.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ *Analýza trhu práce za rok 2009.* 2010.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Analýza trhu práce za rok 2010.* 2011.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Analýza trhu práce za rok 2011.* 2012.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2004.* 2005.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2005.* 2006.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2006.* 2007.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2007.* 2008.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2008.* 2009.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009.* 2010.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2010.* 2011.

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ÚP V PELHŘIMOVĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2011.* 2012.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (v aktuálním znění).

Seznam grafů

Graf č. 1 Vývoj nezaměstnanosti v eurozóně (EU-17) a v EU-27

Graf č. 2 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v ČR a v okrese Pelhřimov mezi lety 1990-2011

Graf č. 3 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst v okrese Pelhřimov mezi v období 1990 -2011

Graf č. 4 Sezónní vývoj nezaměstnanosti v letech 2004–2011 v okrese Pelhřimov

Graf č. 5 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v okresech kraje Vysočina v letech 2005 - 2011

Graf č. 6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku v okrese Pelhřimov v letech 2001 a 2011

Graf č. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání vzdělání v okrese Pelhřimov v roce 2001

Graf č. 8 Struktura uchazečů o zaměstnání vzdělání v okrese Pelhřimov v roce 2011

Graf č. 9 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v okrese Pelhřimov v letech 2001 a 2011

Graf č. 10 Míra nezaměstnanosti ve správních obvodech s pověřeným obecním úřadem v letech 2005–2011

Graf č. 11 Věková struktura respondentů

Graf č. 12 Vzdělanostní struktura respondentů

Graf č. 13 Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele

Graf č. 14 Způsoby jakými respondenti hledají nového zaměstnání

Graf č. 15 Ochota respondentů dojíždět

Graf č. 16 Účast respondentů v projektech ÚP

Graf č. 17 Odpovědi respondentů na otázku: „Myslíte, že Vám absolvování Vámi zvoleného projektu pomůže snadněji nalézt zaměstnání?“

Graf č. 18 Ochota respondentů dojíždět

Graf č. 19 Hodnocení projektů ÚP podle pohlaví respondentů

Graf č. 20 Podíl respondentů v jednotlivých věkových kategoriích, kteří využívají k hledání zaměstnání pracovní agentury

Graf č. 21 Podíl respondentů v jednotlivých věkových kategoriích, kteří využívají k hledání zaměstnání sdělovací prostředky

Graf č. 22 Podíl respondentů v jednotlivých věkových kategoriích, kteří jsou ochotní dojíždět do zaměstnání

Graf č. 23 Podíl respondentů v jednotlivých vzdělanostních kategoriích, kteří hledají práci prostřednictvím rodiny

Graf č. 24 Podíl respondentů v jednotlivých věkových kategoriích, kteří využívají k hledání zaměstnání internet

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Největší zaměstnavatelé v okrese Pelhřimov k 31.12. 2011

Tabulka č. 2 Vývoj počtu uchazečů nad 50 let v okrese Pelhřimov v období 1999 –2011

Tabulka č. 3 Vývoj počtu nezaměstnaných mladistvých do 18 let v okrese Pelhřimov v období 1999–2009

Tabulka č. 4 Vývoj počtu nezaměstnaných mladistvých do 20 let v okrese Pelhřimov v období 1999 - 2009

Tabulka č. 5 Vývoj počtu zdravotně postižených uchazečů v okrese Pelhřimov v období 1999–2011

Tabulka č. 6 Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů v okrese Pelhřimov v období 1999 - 2011

Tabulka č. 7 Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů v okrese Pelhřimov v období 1999–2011

Tabulka č. 8 Vývoj počtu umístěných uchazečů pomocí nástrojů APZ v letech 2004–2009

Tabulka č. 9 Rekvalifikace financované ÚP Pelhřimov v období 2004–2011

Tabulka č. 10 Veřejně prospěšné práce financované Úřadem práce v okrese Pelhřimov v období 2004–2011

Tabulka č. 11 Zřízená SÚPM a příspěvky uchazečům k zahájení SVC financované Úřadem práce Pelhřimov v období 2004 - 2011

Tabulka č. 12 Délka registrace respondentů

Tabulka č. 13 Počet registrací respondentů na ÚP

Tabulka č. 14 Hodnocení ochoty zaměstnanců ÚP respondenty

Tabulka č. 15 Hodnocení poskytovaných služeb ÚP respondenty

Tabulka č. 16 Hodnocení intenzity schůzek na ÚP respondenty

Tabulka č. 17 Hodnocení přínosnosti schůzek na ÚP respondenty

Tabulka č. 18 Účast respondentů na projektech ÚP

Tabulka č. 19 Hodnocení služeb ÚP dle struktury věku respondentů

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Míra nezaměstnanosti v České republice k 31.12. 2012

9 PŘÍLOHY

Seznam příloh

Příloha č. 1 Organizační struktura generálního ředitelství Úřadu práce

Příloha č. 2 Administrativní rozložení okresu Pelhřimov

Příloha č. 3 Ekonomické subjekty v okresech Kraje Vysočina (stav k 31. 12. 2011)

Příloha č. 4 Vývoj počtu uchazečů, počet VPM, počet uchazečů na 1 VPM, míra nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov a v České republice v letech 1990 – 2011

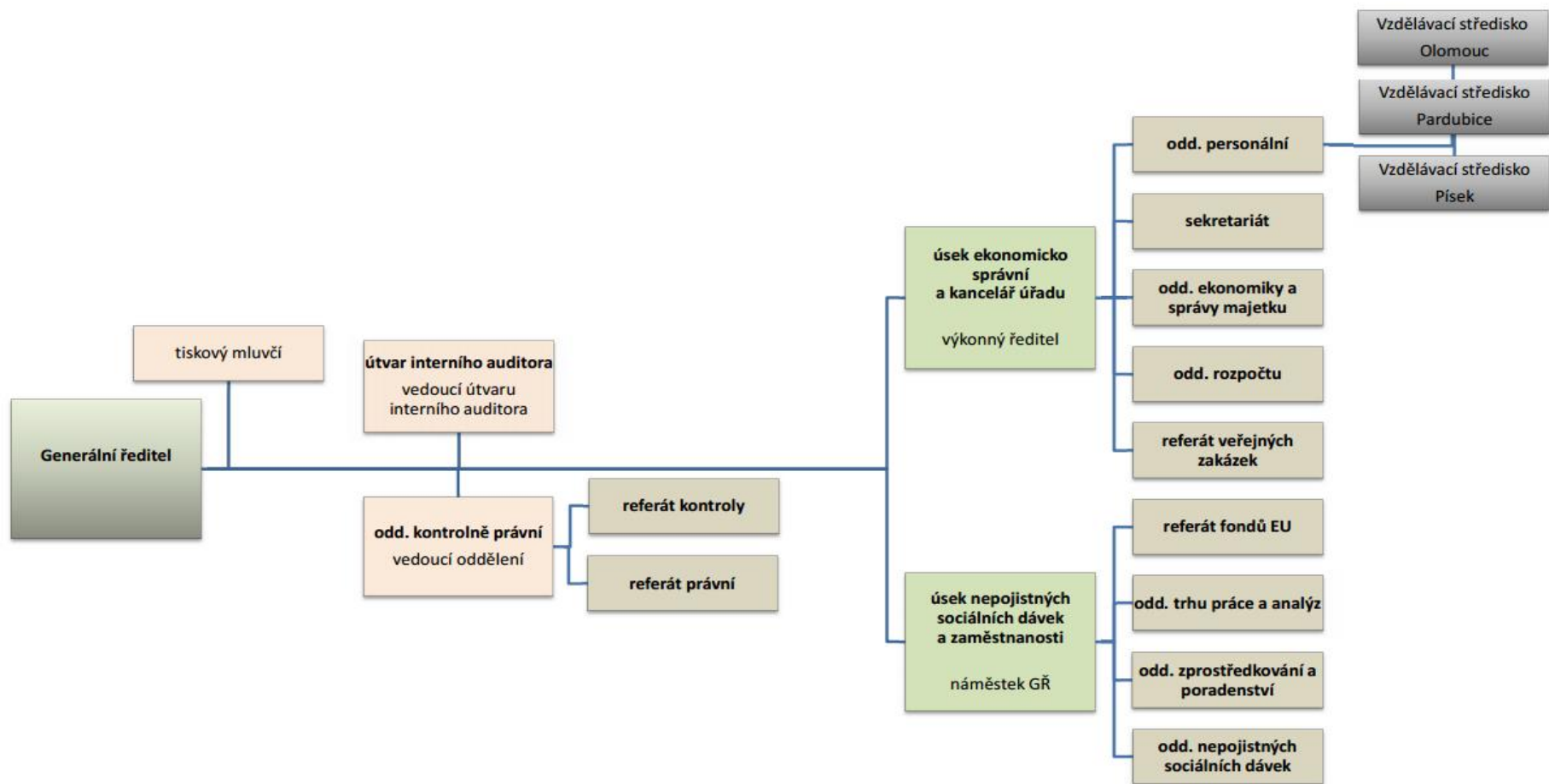
Příloha č. 5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku v okrese Pelhřimov v letech 2001 - 2011

Příloha č. 6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v okrese Pelhřimov v letech 2001 - 2011

Příloha č. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v okrese Pelhřimov v letech 2001 - 2011

Příloha č. 8 Dotazníkové šetření

Příloha č. 1 Organizační struktura generálního ředitelství Úřadu práce

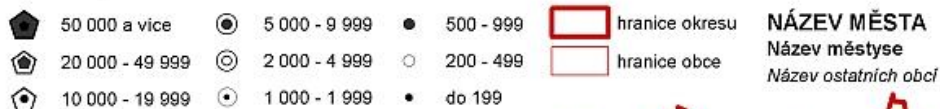


Zdroj: MPSV. Úřad práce České republiky [online]. 2012 [cit. 2012-10-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>

Příloha č. 2 Administrativní rozložení okresu Pelhřimov

**ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU PELHŘIMOV
- STAV K 1.1.2008**

Počet obyvatel v obci



Průměrný počet obyvatel obce = 608

Největší: 1. Pelhřimov = 16 610
2. Humpolec = 11 112
3. Pacov = 5 045

Nejmenší: 1. Vysoká Lhota = 22
2. Chýstovice = 37
3. Jankov = 38

Průměrná rozloha obce (ha) = 1 075

Největší: 1. Pelhřimov = 9 527
2. Humpolec = 5 150
3. Žirovnice = 4 440

Nejmenší: 1. Jankov = 169
2. Pavlov = 174
3. Krasikovice = 222

Zdroj: ČSÚ. Okres Pelhřimov [online]. www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/okres_pelhrimov. 2012 [cit. 2012-10-28].

Příloha č. 3 Ekonomické subjekty v okresech Kraje Vysočina (stav k 31. 12. 2011)

	Kraj Vysočina		v tom okres				
	2011	index 2011/2010	Havl. Brod	Jihlava	Pelhřimov	Třebíč	Žďár nad Sázavou
Ekonomické subjekty celkem	105 185	101,6	18 789	23 814	16 143	22 371	24 068
v tom:							
fyzické osoby	84 458	101,8	15 151	18 655	12 948	17 900	19 804
z toho živnostníci	76 387	101,7	13 617	17 100	11 770	15 937	17 963
právnícké osoby	20 727	101,0	3 638	5 159	3 195	4 471	4 264
z toho: obchodní společnosti	7 793	102,3	1 381	1 951	1 052	1 827	1 582
z toho: spol. s r.o.	7 077	102,4	1 199	1 811	946	1 688	1 433
akciová spol.	461	101,5	95	84	77	95	110
zahraniční osoba	2 397	91,6	387	679	533	416	382
z toho s počtem zaměstnanců							
neuveдено	55 599	102,3	9 592	13 051	8 498	11 663	12 795
bez zaměstnanců	38 730	101,6	7 302	8 362	6 105	8 205	8 756
1 - 9 zaměstnanců	8 292	98,1	1 428	1 822	1 159	1 945	1 938
10 - 49 zaměstnanců	1 902	99,4	348	412	261	435	446
50 - 249 zaměstnanců	573	96,8	101	141	105	112	114
250 a více zaměstnanců	89	104,7	18	26	15	11	19
z toho s převažující činností:							
zemědělství, lesnictví, rybolov	8 039	102,3	1 493	1 354	1 375	1 811	2 006
průmysl	15 785	100,3	2 925	3 239	2 312	3 518	3 791
stavebnictví	13 919	101,0	2 320	2 878	2 418	3 166	3 137
obchod, ubytování a stravování	27 402	98,8	4 709	6 207	4 187	5 494	6 805

Zdroj: ČSÚ. Registr ekonomických subjektů v Kraji Vysočina [online]. 2012a [cit. 2012-10-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/registr_ekonomickyh_subjektu_v_kraji_vysocina_k_31_12_2011

Příloha č. 4 Vývoj počtu uchazečů, počet VPM, počet uchazečů na 1 VPM, míra nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov a v České republice v letech 1990 – 2011

	Počet uchazečů		Počet VPM		Počet uchazečů na 1 VPM		Míra Nezaměstnanosti (%)	
	Pelhřimov	ČR	Pelhřimov	ČR	Pelhřimov	ČR	Pelhřimov	ČR
1990	203	39 379	249	57 616	0,8	0,7	0,6	0,7
1991	1569	221 749	230	48 402	6,8	4,6	4,2	4,1
1992	776	134 788	465	79 422	1,6	1,7	2,1	2,6
1993	1 160	185 216	407	53 938	2,9	3,4	3,1	3,5
1994	943	166 480	778	75 936	1,2	2,2	2,5	3,3
1995	920	153 041	878	88 047	1,1	1,7	2,4	2,9
1996	1 023	186 339	776	83 976	1,3	2,2	2,6	3,5
1997	1 307	268 902	455	62 284	2,9	4,3	3,5	5,2
1998	1 623	386 918	274	37 641	5,9	10,3	4,3	7,5
1999	1 884	487 623	210	35 117	9	13,9	4,9	9,4
2000	1 476	457 369	303	52 060	4,9	8,8	4	8,8
2001	1 373	461 923	420	52 084	3,3	8,9	3,7	8,9
2002	1 665	514 435	432	40 651	3,9	12,7	4,5	9,8
2003	2 060	542 420	314	40 188	6,6	13,5	5,5	10,3
2004*	2 211	541 675	490	51 203	4,5	10,6	6,1	10,3
2005	1 965	510 416	447	52 164	4,4	9,8	4,9	8,9
2006	1 599	448 545	721	93 425	2,2	4,8	3,7	7,8
2007	1 398	354 878	1376	141 343	1	2,5	3,2	6
2008	1 870	352 250	266	91 189	7	3,9	4,4	6
2009	3024	539 136	130	30 927	23,3	17,4	7,4	9,2
2010	3 003	561 551	196	30 803	15,3	18,2	7,8	9,6
2011	2 398	508 451	222	35 785	10,8	14,2	6	8,6

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimov, data k 31.12. vlastní zpracování

*Pozn.: data do roku 2004 zpracována dle staré metodiky

Příloha č. 5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku v okrese Pelhřimov v letech 2001 - 2011

	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
do 20	41	3,0	49	2,9	46	2,2	47	2,1	44	2,2	38	2,4	53	3,8	72	3,9	144	4,8	122	4,1	108	4,5
20-24	316	23,0	374	22,5	420	20,4	399	18,0	316	16,1	209	13,1	179	12,8	255	13,6	413	13,7	363	12,1	316	13,2
25-29	195	14,2	244	14,7	258	12,5	272	12,3	246	12,5	175	10,9	146	10,4	225	12,0	364	12,0	326	10,9	276	11,5
30-34	151	11,0	185	11,1	267	13,0	290	13,1	256	13,0	211	13,2	172	12,3	224	12,0	410	13,6	377	12,6	283	11,8
35-39	123	9,0	132	7,9	183	8,9	210	9,5	182	9,3	148	9,3	128	9,2	203	10,9	344	11,4	344	11,5	282	11,8
40-44	134	9,8	165	9,9	166	8,1	195	8,8	200	10,2	174	10,9	142	10,2	161	8,6	273	9,0	281	9,4	253	10,6
45-49	148	10,8	174	10,5	242	11,7	260	11,8	205	10,4	156	9,8	146	10,4	187	10,0	286	9,5	341	11,4	262	10,9
50-54	167	12,2	175	10,5	261	12,7	327	14,8	289	14,7	270	16,9	217	15,5	266	14,2	402	13,3	371	12,4	277	11,6
nad 55	98	7,1	167	10,0	217	10,5	211	9,5	227	11,6	218	13,6	215	15,4	277	14,8	388	12,8	478	15,9	341	14,2
Celkem	1373	100	1665	100	2060	100	2211	100	1965	100	1599	100	1398	100	1870	100	3024	100	3003	100	2398	100

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12. vlastní zpracování

Příloha č. 6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v okrese Pelhřimov v letech 2001 - 2011

	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	abs	%	abs	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Bez vzdělání	2	0,1	3	0,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Základní	257	18,7	318	19,1	433	21	402	18,2	349	17,8	323	19,2	261	18,7	318	17	484	16	494	16,5	404	16,8
SŠ bez maturity	702	54,2	866	52	1091	52,9	1217	55	1106	56,2	865	51,3	783	56	1073	57,4	1758	58,2	1767	58,8	1370	57,1
SŠ* s maturitou	348	25,3	407	24,4	475	23,1	508	23	438	22,3	453	26,9	299	21,4	403	21,5	662	21,8	610	20,3	493	20,6
VŠ	64	4,7	71	4,3	61	3	84	3,8	72	3,7	44	2,6	55	3,9	76	4,1	120	4	132	4,4	131	5,5
celkem	1373	100	1665	100	2060	100	2211	100	1965	100	1599	100	1398	100	1870	100	3024	100	4770	158,8	3768	157,1

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12. vlastní zpracování

Příloha č. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v okrese Pelhřimov v letech 2001 - 2011

	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009*		2010		2011	
	abs	%	abs	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
do 3 měsíců	746	54,3	751	45,1	870	42,2	939	42,5	880	44,8	717	44,8	714	51,1	1039	55,6	1150	38	1430	47,6	1073	44,7
3 - 6 (5)	312	22,7	454	27,3	581	28,2	492	22,3	423	21,5	293	18,3	240	17,2	383	20,5	698	23,1	393	13,1	382	15,9
6 (5) -9 měsíců	82	6	144	8,6	180	8,7	225	10,2	182	9,3	148	9,3	114	8,2	149	8	452	14,9	385	12,8	303	12,7
9,12 měsíců	51	3,7	85	5,1	129	6,3	148	6,7	99	5	97	6,1	73	5,2	64	3,4	280	9,3	178	5,9	117	4,9
nad 12 měsíců	182	13,3	231	13,9	300	14,6	407	18,4	381	19,4	344	21,5	257	18,4	235	12,6	444	14,7	617	20,6	523	21,8
Celkem	1373	100	1665	100	2060	100	2211	100	1965	100	1599	100	1398	100	1870	100	3024	100	3003	100	2398	100

Zdroj: kontaktní pracoviště ÚP v Pelhřimově, data k 31.12. vlastní zpracování

Příloha č. 8 Dotazníkové šetření

Dobrý den,

ráda bych Vás tímto způsobem požádala o vyplnění dotazníku, který je určen pro nezaměstnané osoby (uchazeče o zaměstnání) registrované na Úřadu práce. Dotazníkové šetření je součástí mé diplomové práce zabývající se nezaměstnaností v okrese Pelhřimov, kterou zpracovávám na České zemědělské univerzitě v Praze. Účelem tohoto výzkumu je zjistit názor na činnost Úřadu práce v Pelhřimově, na jeho poskytované programy a služby. Výzkum je ANONYMNÍ, Vaše odpovědi budou považovány za důvěrné. Vyplnění dotazníku Vám zabere cca 10 minut. Získané výsledky budou v případě zájmu předány Úřadu práce v Pelhřimově a budou využity pro zefektivnění jeho činnosti.

Děkuji Vám za čas strávený vyplněním tohoto dotazníku.

Michaela Hynková

1. Pohlaví

- 1) muž
- 2) žena

2. Jaký je Váš věk?

- 1) Do 20 let
- 2) 21-30 let
- 3) 31-40 let
- 4) 41-50 let
- 5) 51-55 let
- 6) Více než 55 let

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- 1) Základní
- 2) Odborné vyučení bez maturity
- 3) Odborné vyučení s maturitou
- 4) Středoškolské s maturitou
- 5) Vysokoškolské

4. Jak dlouho jste již nezaměstnaný/á?

- 1) Do 1 měsíce
- 2) 1 měsíc – 5 měsíců
- 3) 6 měsíců – 12 měsíců
- 4) Více jak 12 měsíců

5. Pokolikáté jste registrovaný/á na úřadu práce?

- 1) Poprvé
- 2) Podruhé
- 3) Potřetí
- 4) Počtvrté
- 5) jiná možnost, uveďte jaká.....

6. Důvody Vaší poslední registrace na úřadě práce

- 1) Jsem absolvent a nemohu sehnat zaměstnání → *pokračujte otázkou 8*
- 2) Skončila mi pracovní smlouva na dobu určitou → *pokračujte otázkou 8*
- 3) Výpověď z mé strany → *pokračujte otázkou 7a*
- 4) Výpověď ze strany zaměstnavatele → *pokračujte otázkou 7b*
- 5) Jiné uveďte

7a. Důvody odchodu z Vašeho posledního zaměstnání

- 1) Špatný pracovní kolektiv
- 2) Časově náročné zaměstnání
- 3) Práce pod stresem
- 4) Nemožnost karierního růstu
- 5) Neshody s nadřízenými
- 6) Práce nebo pracovní místo nesplňovaly mé očekávání
- 7) Práce nebo pracovní místo nebylo dostatečně platově ohodnocené
- 8) Nutnost dojíždění
- 9) Jiné, uveďte

7b. Důvody odchodu z Vašeho posledního zaměstnání

- 1) Došlo k hromadnému propouštění
- 2) Moje pracovní pozice byla zrušena
- 3) Byl jsem propuštěn/a ve zkušební době
- 4) Musel/a jsem odejít z důvodu neplnění pracovních povinností
- 5) Musel/a jsem odejít z důvodu nedostatečné kvalifikace
- 6) Jiné, uveďte

8. Hledáte práci i jinými způsoby než prostřednictvím úřadu práce?

- 1) Ano
- 2) Ne → *pokračujte otázkou 10*

9. Jaké způsoby to jsou? (můžete označit více odpovědí)

- 1) Rodina
- 2) Přátelé a známí
- 3) Internet
- 4) Sdělovací prostředky
- 5) Pracovní agentury
- 6) Jiné, uveďte prosím jaké

10. Byl byste ochotný/á dojíždět do zaměstnání?

- 1) Ano
- 2) Ne → *pokračujte otázkou 12*

11. Do jaké vzdálenosti jste ochotný/á dojíždět?

- 1) Do 10 km
- 2) Do 20 km
- 3) Do 30km
- 4) Do 40km
- 5) Do 50km
- 6) Více než 50 km

12. Byl/byla jste zařazen/a do některého z projektů úřadu práce na zvýšení Vaší šance nalézt zaměstnání?

- 1) Ano
- 2) Ne → *pokračujte otázkou 18*

13. Jakým způsobem jste se o tomto programu dozvěděl/a?

- 1) Byl mi nabídnut poradcem/pracovníkem ÚP
- 2) Zeptal/a jsem se sám/a
- 3) Zjistil/a jsem si to sám/sama
- 4) Jiným způsobem, jakým?

14. Jaký projekt jste absolvoval/a?

- 1) Nová šance v obchodě
- 2) Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace
- 3) Odrazový můstek
- 4) Mladá šance
- 5) Malá řemesla
- 6) Jiný, uveďte prosím.....

15. Byl jste spokojený/á s průběhem a organizací programu?

- 1) Ano → *pokračujte otázkou 17*
- 2) Spíše ano → *pokračujte otázkou 17*
- 3) Spíše ne
- 4) Ne

16. Jaké byly Vaše důvody nespokojenosti (více možných odpovědí)

- 1) Nutnost dojíždění
- 2) Neodpovídal mým očekáváním
- 3) Nedostatečná organizace projektu
- 4) Nedostatečná profesionalita školitelů
- 5) Časová náročnost

17. Myslíte, že Vám absolvování Vámi zvoleného programu pomůže snadněji nalézt zaměstnání

- 1) Ano
- 2) Spíše ano
- 3) Spíše ne
- 4) Ne
- 5) Nevím

18. Vyjádřete se prosím k následujícím skutečnostem na škále: 1 (spokojen/á) – 5 (nespokojen/á)

	Jak byste ohodnotil/a	spokojen/á	spíše spokojen/á	tak na půl	spíše nespokojen/á	nespokojen/á
a.	ochotu zaměstnanců Úřadu práce	1	2	3	4	5
b.	spokojenost s poskytovanými službami Úřadu práce	1	2	3	4	5
c.	intenzitu schůzek s pracovníky Úřadu práce	1	2	3	4	5
d.	přínosnost schůzek s pracovníky Úřadu práce	1	2	3	4	5

19. Zde je prostor pro Vaše náměty a připomínky.

.....

.....

.....

.....

Děkuji za Váš čas a ochotu při vyplňování tohoto dotazníku!