

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta



Diplomová práce

**Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti -
Jihomoravský kraj**

Bc. Alice Res Musilová

© 2012 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení
Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Musilová Alice

Veřejná správa a regionální rozvoj Sezimovo Ústí - Tábor

Název práce

Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti - Jihomoravský kraj

Anglický název

The Analysis of the Regional Labour Market and the Employment Policy - The Region Jihomoravský

Cíle práce

Cíl práce je stanoven jako návrh koncepčního řešení zvýšení zaměstnanosti ve vybraném regionu. v rámci praktických cílů budou formulovány systémová doporučení a opatření v rámci politiky zaměstnanosti.

Metodika

V práci bude aplikována metoda deskripce, analýzy statistických ukazatelů a také komparace. Použitá data budou využita především z informačních zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí, Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu.

Harmonogram zpracování

1. V prvním semestru bude formulován výzkumný problém, návrh cílů práce a metodický postup. Bude také připraven podkladový materiál k literární rešerši a zaveden výzkumný denník.
2. V druhém semestru bude připravena teoretická část (metodologie a literární rešerše). Současně bude připraven plán výzkumu a návrh postupu při verifikaci cílů nebo hypotéz.
3. Ve třetím semestru bude podle plánu realizován vlastní výzkum, sumarizace a vyhodnocení výsledků. Bude připravena praktická část diplomové práce a navrženy závěr a hodnocení výzkumu.
4. Ve čtvrtém semestru bude formulována výsledná verze textu diplomové práce. Následně bude provedena konečná kontrola textu, použitých zdrojů a vlastních závěrů.

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

Zaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, politika nezaměstnanosti, úřad práce

Doporučené zdroje informací

KOHOUT, Pavel; HAVLÍČKOVÁ, Kateřina. Cesta k rovnováze. Praha : Triton, 2006. 143 s.

KOTÝKOVÁ, Magdaléna. Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha : Oeconomica, 2006. 256 s.

VEDRAL, Pavel; STRAKOVÁ, Anna . Zaměstnanost. České Budějovice : Jihočeská univerzita, 1996. 108 s.

Český statistický úřad [online]. 2009 [cit. 2011-03-14]. čsú. Dostupné z WWW: <5. <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10>>.

Kraj královéhradecký [online]. 2009 [cit. 2011-04-14]. Královéhradecká kraj. Dostupné z WWW: <4. <http://www.kr-kralovehradecky.cz> >.

Nezaměstnanost [online]. 2010 [cit. 2011-03-04]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <0 www.spcr.cz/statistika/indexn.htm>.

Vedoucí práce

Toth Daniel, Ing. Mgr., Dr.

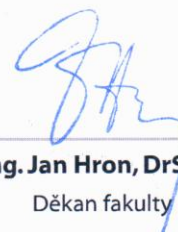
Termín odevzdání

březen 2012



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

Vedoucí katedry



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

Děkan fakulty

V Praze dne 7.3.2012

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti – Jihomoravský kraj" 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 v závěru práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 23.9.2012

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Mgr. Danielu Tothovi, Dr. za jeho cenné rady a připomínky, za trpělivost při vedení mé diplomové práce. Dále Krajskému úřadu v Brně a Úřadu práce ve Znojmě za poskytnuté materiály a konzultace, Českému statistickému úřadu a Ministerstvu práce a sociálních věcí za odborné články a statistická pojednání.

Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti – Jihomoravský kraj

The Analysis of the Regional Labour Market and the Employment Policy – The region Jihomoravský

Souhrn

Diplomová práce se detailněji zabývá problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji v období let 2008 – 2011. Sumarizuje prezentaci konkrétní situace trhu práce, dekompozice celku na elementární částice a deskripci dané problematiky. Prostřednictvím regresní přímky je stanovena prognózovaná kategorie nezaměstnaných obyvatel v Jihomoravském kraji za rok 2012, na kterou jsou navržena a doporučena konkrétní řešení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti.

Summary

This thesis deals in detail with the problems of employment and unemployment in the South Moravian Region in the years 2008 to 2011. It summarizes a presentation of a concrete situation on the labour market, a decomposition of the whole into elementary parts and a description of that issue. Through a regression line a forecasted category of unemployed inhabitants of the South Moravian Region in the year 2012 is determined and concrete solutions are suggested and recommended which should lead to a decrease in unemployment in this group of people.

Klíčová slova: Zaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, politika nezaměstnanosti, úřad práce, časové řady, regresní analýza, prognóza.

Key words: employment, labour market, employment policy, unemployment, unemployment policy, Labour Office, time series, regression analysis, prognosis

OBSAH

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Úvod | 9 |
| 2 | Cíl a metodika práce | 10 |
| 3 | Přehled řešené problematiky | 12 |
| 3.1 | Trh práce | 12 |
| 3.1.1 | Poptávka po práci na trhu práce | 14 |
| 3.1.2 | Nabídka práce na trhu práce | 16 |
| 3.1.3 | Ovlivňování nabídky a poptávky práce..... | 18 |
| 3.1.4 | Rovnováha na trhu práce..... | 18 |
| 3.1.5 | Nedokonalosti trhu práce | 19 |
| 3.1.6 | Dělení trhu práce | 21 |
| 3.2 | Zaměstnanost | 24 |
| 3.3 | Nezaměstnanost | 25 |
| 3.4 | Sociální a ekonomické důsledky nezaměstnanosti | 29 |
| 3.5 | Základní právní písemnosti v oboru zaměstnanosti..... | 30 |
| 3.5.1 | Úmluva mezinárodní organizace práce | 30 |
| 3.5.2 | Listina základních práv a svobod..... | 31 |
| 3.5.3 | Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti..... | 31 |
| 3.5.4 | Evropská sociální charta a evropská politika zaměstnanosti | 32 |
| 3.6 | Státní politika zaměstnanosti | 32 |
| 3.6.1 | Aktivní politika zaměstnanosti..... | 34 |
| 3.7 | Analýza časových řad | 37 |
| 3.7.1 | Technika klouzavých průměrů | 37 |
| 3.7.2 | Analýza regresní..... | 40 |
| 3.7.3 | Trend lineární | 41 |
| 4 | Vlastní řešení | 42 |
| 4.1 | Zdroj dat..... | 42 |
| 4.2 | Základní charakteristika Jihomoravského kraje | 42 |
| 4.2.1 | Geografické aspekty..... | 42 |
| 4.2.2 | Demografické aspekty..... | 45 |
| 4.2.3 | Ekonomické aspekty | 47 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4.3 | Zaměstnanost a nezaměstnanost Jihomoravského kraje | 48 |
| 4.3.1 | Vývoj zaměstnanosti | 49 |
| 4.3.2 | Trh práce cizinců..... | 52 |
| 4.3.1 | Vývoj nezaměstnanosti | 53 |
| 4.3.4 | Dlouholetý vývoj trhu práce v Jihomoravském kraji..... | 55 |
| 4.3.5 | Prognóza vývoje nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji..... | 58 |
| 5 | Výsledky a diskuse | 61 |
| 5.1 | Demografické, sociální, ekonomické podmínky Jihomoravského kraje | 61 |
| 5.2 | Prognóza možného vývoje trhu práce v dalším období..... | 62 |
| 5.3 | Koncepce na snížení nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji | 65 |
| 5.4 | Předpověď možného vývoje nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji za předpokladů využití předložených koncepčních návrhů | 70 |
| 6 | Závěr..... | 71 |
| | Seznam použitých zkratk | 73 |
| | Seznam grafů | 74 |
| | Seznam tabulek | 75 |
| | Seznam použitých zdrojů..... | 76 |

1 Úvod

Soudím, že zaměstnanost je natolik klíčový a komplexní ukazatel stavu tržní ekonomiky a vůbec společnosti, že nepochybně stojí za to se danou sestavou čísel a ekonomických ukazatelů zabývat detailně. Vybízí k různým srovnáním nejen mezi zaměstnanými a nezaměstnanými, ale i ke studiu řady daných souvislostí spojených s danou problematikou.

Ukazatelem kvalitní sociální politiky je prosperující hospodářství, ve kterém získat práci není problém. Tento názor by měl být základem v přístupu k tvorbě aktivní politiky zaměstnanosti, ovlivnění trhu práce a profesního vzdělávání, s cílem úspěšného snížení nezaměstnanosti.

Ekonomie usiluje o trvalou dynamiku hospodářských procesů. K tomu jsou pro makroekonomii charakteristické tyto cíle: - hrubý národní produkt (žádoucí je jeho vysoká úroveň a rychlé tempo růstu), - zaměstnanost (především vysoká úroveň zaměstnanosti a naopak nízká míra nezaměstnanosti), - stabilita cen v podmínkách volných trhů, bilance se zahraničím, která se projevuje v rovnováze vývozu a dovozu ve stabilitě měnového kurzu.

Zaměstnanost je převažujícím způsobem zajištění existence. V rámci studia je možné sledování zaměstnanosti dle sektorů ekonomiky, demografických pohledů, geografických dispozic a mnoha dalších. Je zřejmé i z tohoto jednoduchého srovnání, že na prvním místě je maximálně využít lidský potenciál a tím zajistit fungující ekonomiku svým budoucím generacím. Maximální zaměstnanost práce schopného obyvatelstva je klíč k dnešní i budoucí prosperitě.

2 Cíl a metodika práce

Tato práce se zabývá vývojem zaměstnanosti v Jihomoravském kraji, umožňuje pohled na zaměstnanost, zhodnocení výše skladby a míry zaměstnanosti, počet pracovních míst a jejich vývoj ve sledovaném období. Veškeré informace prohlubují výsledky a doplňují je o ukazatele, které jsou následně vyhodnocovány.

Pro zpracování této práce jsem použila metodu deskripce, komparace a analýzy časových řad, tedy statistických ukazatelů. Při tvorbě své práce se opírám o dostupné závěry Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a také úřadů práce. Ve své diplomové práci využívám statistickou metodu analýzy časových řad, která je nejen schopna názorně a přehledně zhodnotit existující míru a vývoj zaměstnanosti, ale také zhruba přiblížit tendence vývoje pro nadcházející období. Mapuji a analyzuji zásadní problémy v oblasti trhu práce, politiky zaměstnanosti v Jihomoravském kraji, trendy v oblasti zaměstnanosti, zaznamenávám kritická místa z pohledu vývoje zaměstnanosti.

Prognózy a jednotlivé analýzy zaměstnanosti vytvářejí základnu pro volbu optimálních systémových nástrojů, doplňují sektorové operační programy v územním průřezu a jsou pramenem pro jejich bližší specifikaci a rozpracování na regionální úrovni v rámci řešení problematiky spojené s trhem zaměstnanosti, specifikaci a rozpracování na regionální úrovni. Pro řádnou názornost a pochopení, je diplomová práce doplněna grafy a tabulkami.

Cílem diplomové práce je rozbor zaměstnanosti za přispění časových řad a na základě těchto analyzovaných dat předpovědět nastávající vývoj zaměstnanosti. Rozsah zaměstnanosti v České republice vykazuje výraznou rozmanitost, jež bude předvedena v regionu Jihomoravského kraje v období let 2008 až 2011. Zvolila jsem období světové finanční recese v letech 2008 – 2011, která vznikla z hypotéční americké krize. Chci znázornit celistvý pohled na zkoumaný kraj za pomoci praktického využití analýzy zaměstnanosti v Jihomoravském kraji v odlišných časových obdobích. Účelem práce je navržení koncepčního řešení vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti v Jihomoravském kraji na základě získaných informací z výše uvedených zdrojů z období roků 2008 až 2011. Pomocí

grafů, tabulek, statistického rozboru, příslušného popisu a odpovídajícího srovnání vyprojektovat navržený cíl s prioritou možného využití v praxi.

3 Přehled řešené problematiky

3.1 Trh práce

Trh práce je sjednocen s tržní ekonomikou. Zde je obdobně jako výrobky (zboží) a služby prodávána a kupována práce. V tržní a průmyslové ekonomice představuje trh práce její nejdůležitější mechanismus distributivní.¹

Trh práce je i institucí sociální, poněvadž trh práce není totožným trhem jako jiné trhy a pracovní síla není totožným zbožím jako jiné zboží.²

Práce je výrobním faktorem, který je nezastupitelný při výrobě statků. Průmyslová revoluce dovedla proces rozvoje do stadia, které práci nezbavilo nezastupitelnosti ve výrobcích, ale na druhé straně významně proměnilo postavení mezi výrobními faktory. Práce opustila dominující postavení, které jí bylo přiznáno v řemeslných výrobcích. Její vynikání se stalo závislé na strojovém vybavení provozů. Podmínka nezastupitelnosti práce je dosud obecně platná pro hospodářské soustavy bez ohledu na jejich konkrétní formu uspořádání (např. tržní či naturální systém, plánované hospodářství atd.).³

Moderní hospodářství jsou založena na tržním uspořádání, tzn., že o způsobu volby výrobních faktorů na výrobu statků se rozhoduje prostřednictvím cenového, tedy tržního mechanismu. O tom, jaké statky a jak efektivně se budou vyrábět, se rozhoduje na trzích výrobních faktorů. Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly).⁴

Zkoumání trhu práce je podtrženo mnoha dalšími základními spojitostmi ekonomik. Činí to především fakt, že v ekonomice jako komplexu je práce převodovým soustrojím mezi pochody tvorby statků, nabídky, výroby a poptávky a spotřeby. Práce je vynakládání

¹ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 54

² SIROVÁTKA, T., *Politika pracovního trhu*, s.21

³ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 59

⁴ Tamtéž, s.59

produkčního činitele, který se nakupuje, a tak působí na výdaje spojené s výrobou, a odměny, vyplácené na vynakládání práce, je zároveň zásadním dílem v ekonomice na straně poptávky. Od oboustranných vazeb stran se odvíjí takové význačné situace, jako je v ekonomice úroveň cenové hladiny, koupěschopnost důchodců, podstatné množství koupěschopnosti společnosti, vytvářející okruh rozlohy produkcí atd.⁵

Ve skutečnosti je jen málo makroekonomických jevů, u kterých bychom nebyli schopni identifikovat vztah k otázce vynakládání práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Předmětem tržní transakce na trhu práce je koupě a prodej výrobního faktoru práce za cenu, kterou je mzda. Vztah nezaměstnanosti a výše mzdy se stal jedním z prvních analyzovaných vztahů při úvahách o nezaměstnanosti.⁶

Dle Offeho (1985) je pracovní trh zařízení řešící otázku přerozdělování, neboť:

- struktura produkce musí být poskytnuta k dispozici pracovní síla v požadovaném složení, což znamená, že osoby musí být přerozděleny dle odpovídajících výrobních procesů a činností.
- Síla pracovní musí být zabezpečena peněžním příjmem a sociálním statutem, tedy prostředky pro existenci. Navíc je nutno zaopatřit prostředky životními i jedince bez zaměstnání.⁷

Kerr (1950) analyticky rozdělil pracovní trh na pět částí:

- Pracovní trh dokonalý, kde je mzda nebo cena práce stanovena pouze mezi trhem práce, na kterém je cena práce neboli mzda určena jen mezi poměrem nabídky práce a poptávkou po práci.
- Méně dokonalý trh práce - neoklasický, na němž upravují tržní mechanismus společenské standardy a mechanismy distribuční.
- Trh práce přirozený, kde je zapotřebí kalkulovat s individuálním nedostatkem dovedností, znalostí, klasifikace, neekonomickými a ekonomickými investicemi

⁵ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.*, s. 59

⁶ Tamtéž, s. 59

⁷ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s.54

a setrvačností úkazů nikoliv jako jasnými nedokonalostmi jinak dokonalého trhu práce, ale jako s jeho bází přirozenou.

- Trh práce institucionální, do jehož mechanismu zasahují instituce sociální, jejichž prostřednictvím mají možnost ho ovlivňovat zaměstnanci či zaměstnavatelé.
- Trh práce řízený, na kterém je zajišťováno zakročením státu totéž, co přirozenými mechanismy na neoklasickém trhu.⁸

3.1.1 Poptávka po práci na trhu práce

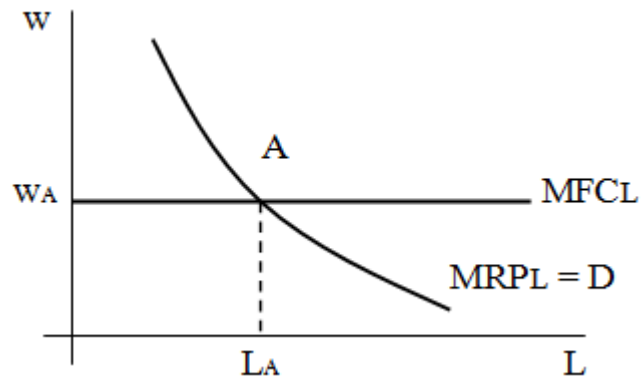
Poptávka po práci znázorňuje kvantum práce, jež je v daném časovém údobí zaměstnavatel schopen a ochoten najmout při odlišných mzdových tarifech. Dalo by se říci, že ve všech pokročilých státech dnešního světa je bohužel nabídka práce vyšší, než poptávka po práci.

Jestliže se bude mzdový tarif snižovat, může firma zaměstnat daleko více pracovníků. Je tedy nesporné, že poptávka po práci bude mít v každém případě klesající vývoj.

⁸ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém.*, s. 55

Graficky je možné ilustrovat poptávku po práci následujícím grafem.

Graf č. 1. – Poptávka po práci



W – cena, L – práce, D- poptávka po práci, MRP_L - mezní produkt práce, MPP_L – mezní fyzický produkt práce, MFC_L – výše mzdové sazby

Zdroj: Ekonomie Samuelson; vlastní zpracování

$$MRP_L = MFC_L = w$$

Podnik maximalizující svůj výnos najímá takové kvantum práce, při němž se srovná zisk z mezního produktu práce s mezními náklady na práci.

$$MRP_L = MPP_L * P$$

Mezní fyzický produkt práce násobený cenou produktu nám znázorní výnos z mezního produktu práce.

„Poptávka po práci se vyznačuje svou strukturou a rozsahem rozloženým dle sektorů, kategorií profesních a požadavků kvalifikačních. Je závislá především na vztahu mezi náklady mzdovými na výnosy z prodeje produktu.

Poptávka práce je spojena s několika podmínkami:

- a) na vnímavosti poptávky po zboží vyráběném cenovou změnou,*
- b) na snadné náhradě kapitálu prací,*
- c) na účasti nákladů na pracovní sílu na souhrnných nákladech – jestliže náklady pracovní představují pouze nevelký podíl nákladů celkových, následek vysokých odměn na poptávku po práci nebude velký,*
- d) na pružnosti nabídky nahraditelných výrobních faktorů.“⁹*

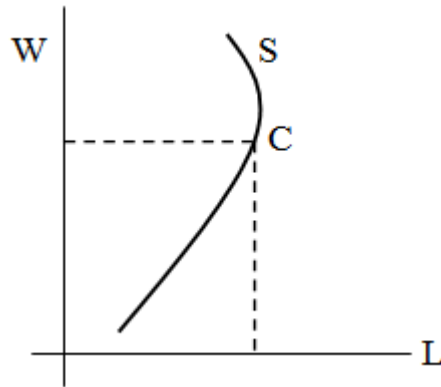
3.1.2 Nabídka práce na trhu práce

Nabídka práce je podřízena jedinci – je tedy závislá na tom, jaké kvantum práce je osoba v souladu se závaznými právními předpisy ochotna na trhu práce nabízet. Pro jedince to označuje výběr mezi volným časem a prací. Doba, kterou má jedinec k dispozici, je ohraničena délkou lidského žití, a proto je člověk donucen přemýšlet, jak naloží s časem. Bude mít k dispozici málo volna, pokud stráví většinu času prací. Je nucen tedy srovnávat, co bude pro něj vyšším užitekem? Bude to užitek z volného času? Bude to užitek z odměny, za kterou si pořídí statky? Nabídka práce bude graficky znázorněna jako rostoucí, protože s rostoucí mzdovou sazbou – odměnou za práci poroste i počet osob, které chtějí pracovat.

⁹ SIROVÁTKA, T., *Politika pracovního trhu*, s.6

Následující graf znázorňuje nabídku práce.

Graf č. 2. – Nabídka práce



W – mzda, L – práce, S – nabídka práce

Zdroj: Ekonomie Samuelson; vlastní zpracování

Nabídka práce je vymezena faktory, které nezávisí na strategii vlastníků pracovní síly. Jsou to demografické postupy a institucionální normy lidské reprodukce, které podmiňují intenzitu nabídky práce. Nabídka je též usměřňována socioekonomickými procesy, které zužují rozsah pro získávání životních prostředků a udržení se při životě mimo trh pracovní. Nátlak pracovní síly na pracovní trh je relativně najisto stanoven a nemá takovou pružnost jako jiné zboží. Je to dáno tím, že pracovní síla na trh práce vstupuje z jiných důvodů než ostatní zboží.¹⁰

Substituční efekt – jedná se o nahrazování pracovní činnosti volným časem. Při odpracování více hodin následuje vyšší mzda, kterou spotřebitel může upotřebit na nákup vyššího počtu služeb či výrobků, což směřuje ke snaze pracovat déle na úkor volného času.

Důchodový efekt – protože spotřebitel má již dostačující důchod a žádá rovněž více volného času, k nahrazování práce volným časem vede vyšší mzda.

¹⁰ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 63

3.1.3 Ovlivňování nabídky a poptávky práce

Jones (1996) definuje pět fází, v nichž prochází na trhu práce proces vyrovnání poptávky nabídky:

1. Zrychlení neboli získání schopnosti participace na pracovním trhu (žádané charakteristiky, jako jsou zkušenosti, znalosti jazykové, pohlaví). Lze ji získat dosažením dospělosti, rekvalifikací, kvalifikačním zvyšováním, a další mechanismy.
2. Signalizování nároků (charakteristik volných pracovních, volných pracovních míst – požadavků) nábor pracovníků a hledání formou inzerce a náboru, rekvalifikačními centry a spojitosti s úřady práce, neposledním řadě i prostřednictvím sociálních sítí.
3. Identifikace, prověřování, zařazení pracujících jakožto proces oboustranného ověřování, zda pracující (z pohledu pracovního místa pracovníků) opravdu mají charakteristiky požadované.
4. Podmínkové dojednání a cenové určení, které je ve většině případů vymezeno zvyklostmi a vyjednáváním kolektivním (silou odborů na jedné straně a silou zaměstnavatelů na straně druhé).
5. Následující či vedlejší vyjednávání o okolnostech s těmi, kdo již zaměstnání byli.¹¹

3.1.4 Rovnováha na trhu práce

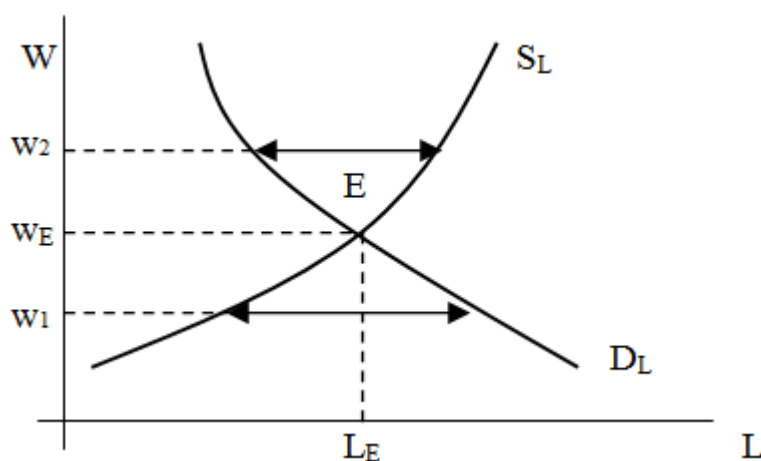
Při vyrovnání nabídky práce s poptávkou práce vzniká rovnováha na trhu práce. Průsečíkem křivky tržní nabídky práce a křivky tržní poptávky po práci je dána rovnovážná mzda.

Za podmíněk, že bude tržní mzdová výměra např. W_2 vyšší než W_E rovnovážná, zavládne hojnost zaměstnaneckých sil. Záměrem zaměstnavatelů je zaměstnávat méně pracujících, než jich je k dispozici. To značí, že ne všichni žadatelé o práci mají možnost získat místo v daném odvětví a schyluje se k nadbytku pracujících. Pokud by mzda spadla na úroveň W_E , poptávka by byla vykompenzována s nabídkou. Za stejných podmínek v praxi pokud zůstává nabídka pracovních sil na rovině mzdových tarifů, je snaha

¹¹ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 57

komprimovat mzdy na rovnovážnou úroveň. V případě že bude mzdová tržní sazba W_1 menší než W_E rovnovážná, vypukne nouze o pracovní síly. Existovat bude tak dlouho, dokud se sazba mzdová nenavrátil na úroveň rovnovážnou anebo jestliže se vazba mezi poptávkou práce a nabídkou práce nezmění.¹²

Graf 3. - Rovnováha na trhu práce



W – mzda, L – práce, D^L – poptávka po práci, S^L – nabídka práce

Zdroj: Ekonomie Samuelson; vlastní zpracování

3.1.5 Nedokonalosti trhu práce

Základními nedostatky na trhu práce jsou:

- Platové sazby firem – četné firmy formují jasné platové struktury, dle nichž jsou pracovníci zaplacení, ve velkých firmách přináší schematičnost mzdových rozhodnutí k subvenci spravedlivého odměňování.
- Restrikce – zapříčiněná kolektivními smlouvami právně pracovní legislativou, ale také čistě tržní účinky. Firmy zachovávají zaměstnanost i při snížení produkce nad míru efektivity, aby si zajistily zkušené zaměstnance v budoucnu.

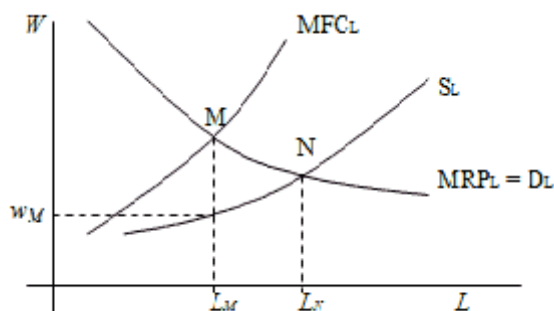
¹² ŠIMEK, M., *Trh práce*, s. 9

Nejpodstatnějšími důvody nedokonalé konkurence na trhu práce je skutečnost, že existují monopson a odborové organizace.

- Monopson – je monopolem na trhu práce stojící na straně poptávky po práci v případě, pokud existuje jen jedna firma dominantní a zaměstnává pracující v dané lokalitě či profesi. Monopson tak může ovlivnit výšku sazby mzdy.

Monopson zvyšuje plat všem svým zaměstnaným pracovníkům, pokud najímá na dodatečnou práci. $MFCL > w$ proto, že limitní náklady na dodatečnou práci se rovnají výměře mzdy spolu s navýšením mzdy již zaměstnaných pracovníků. Podnik přijímá tolik práce, dokud výnos z krajního výsledku předčí mezní náklady na práci. Protože v případě monopsonu existují mezní náklady na zaměstnání větší než nabízené zaměstnání, bude kvantum pracujících dán zkřížením mezních nákladů a poptávky po práci v části M, tedy výnosem z hraničního výrobku a ne protnutím křivky poptávky s nabídkou v místě N.

Graf č. 4. – Trh práce monopson



Zdroj: Ekonomie Samuelson; vlastní zpracování

- Odborové organizace – působením odborů je síla monopolní stojící na straně pracujících neboli pracovníků nabízejících práci. Pomocí kolektivního vyjednávání usilují o dobré pracovní podmínky, odpovídající mzdové ohodnocení atd. pro své členy.

Proto, aby byly schopni čeští zaměstnavatelé spolu s českým národním hospodářstvím úspěšně a dlouhodobě odolat ve světové konkurenci, neobejdou se čeští zaměstnavatelé bez potřebného počtu pracujících s náležitým vzděláním (kvalifikací) v konkrétních oblastech zaměstnanosti. Česká republika nemůže připustit dlouhodobé nevyužívání lidského potenciálu a schopnosti lidí pracovat, což znázorňuje již velké množství lidí bez práce (míra nezaměstnanosti 1/2012 - 9,9%).

V rámci průzkumu pracovního trhu byli osloveni zaměstnavatelé v ČR za účelem zmapování jak dalece ovlivňuje nedostatek odborníků dnešní trh práce. Výsledkem výzkumu bylo, že cca 30% zaměstnavatelů má problém s obsazením kvalifikovaných kandidátů na svém pracovním trhu. Největší problémy s osazením pozic:

1. Řemeslník, především elektrikáři, tesaři, truhláři a zedník
2. Dělník ve stavebnictví
3. Řidič
4. Obsluha výrobních strojů
5. Technik
6. Lékař a jiný neošetřující lékařský personál
7. Šéfkuchař / kuchař
8. Technik inženýr
9. Obchodní zástupce
10. Účetní a finanční personál¹³

3.1.6 Dělení trhu práce

Členění pracovního trhu se vyskytuje v konsekvenci nestejnorodosti trhu práce. Vznikají jednotlivé – dílčí trhy, kde se střetává celá řada nabídek práce a poptávek po práci.

¹³ *Výsledky průzkumu "top 10 nejhledanějších pozic 2008"* [online] Dostupné z WWW: <<http://www.manpower.cz/images/Top-10-nejhledanejsich-pozic.pdf>> [cit. 2012-03-04]

Primární a sekundární trh práce

Rozdělení pracovního trhu na primární a sekundární vyplývá z tzv. duální teorie trhu práce. Tato teorie soudí, že se vedle sebe vyskytují nejméně dva trhy práce – primární trh práce a sekundární trh práce, mezi nimiž je pouze minimální propustnost.¹⁴

Primární trh práce:

- řádnější a prospěšnější pracovní možnosti se značnější prestiží, poskytující sérii nadějí,
- náležitě možnosti profesionálního rozvoje,
- schopnější pracovní podmínky,
- pracovní místa zajištěná proti propouštění ze zaměstnání,
- pro zaměstnance je pohodlnější zvětšit si způsobilost a tím pak podnitit rovnováhu svého povolání, případně posílit si tak vyhlídku udržení se na tomto přednostním trhu práce i po eventuálním propuštění,
- je zabezpečen růst mezd a činnost je relativně dobře honorovaná,
- fluktuace je relativně nízká.¹⁵

Sekundární trh práce:

- zaměstnanecký poměr s nízkou prestiží,
- úroveň mzdy na nižší příčce,
- zaměstnanecká prestiž neboli kariéra málo příznivá, respektive se o vzestupu nedá absolutně mluvit,
- trh málo pevných zaměstnaneckých možností a zaměstnanecká dráha jedinců, jež se na tomto trhu hýbou, je pravidelně přetržena údobími delší nebo kratší nezaměstnanosti,
- zaměstnanci na sekundárním trhu práce se častokrát stávají nezaměstnanými, ačkoli na straně druhé je tu daleko snadnější najít zaměstnání než na trhu práce primárním,

¹⁴ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 59

¹⁵ ŠIMEK, M., *Trh práce*, s. 20

- častá změna zaměstnání - fluktuace zaměstnanců v okruhu sekundárního trhu práce,
- restrikce či neumožnění změny na primární trh práce z argumentu bezvýznamné či nijaké eventuality zesílení si kvalifikace.¹⁶

Že se pracovní trh rozčlenil na relativně nezávislé úseky, označuje jasné překážky pohybu zaměstnanců. Přestoupit s primárního na sekundární trh, není pro majoritu jedinců, jež se zde nalézají, fakticky možné.¹⁷

Interní a externí trh práce

Vnitřní trh práce se nachází v duši jednotlivých firem, není prodejem v opravdovém slova smyslu. Zaměstnanci jsou na něm umístováni v okruhu daného závodu. Jestliže se v podniku pracovní pozice uvolní, je dosazen na takové místo kandidát, který je již v podniku zaměstnán. Ve většině případů pracovník na podřízeném stupni než se uvolnila pozice. Pro přiměřenou úlohu interního trhu práce je nezbytná kvalitně vedená osobní - personální aktivita, určitá znalost o schopnostech a dovednostech jednotlivých zaměstnanců. Zaměření podniku na interní trh práce má své klady:

- početnější nepochybnost pracujících, že nepřijdou o své povolání;
- podnik své pracovníky dobře zná a dokáže tedy ohodnotit, zda pracovník vlastní požadované předpoklady pro pozici, která se uvolnila, nebo takové předpoklady nevlastní;
- pracovníci znají eventuality kariérního postupu, které je k větším výkonům motivují, a v instituci vylepšují atmosféru apod.¹⁸

Handicapem enormního zaměření firmy na trh interní může být bezvýznamná pružnost neboli flexibilita podniku, zapříčiněná restrikcí přílivu nových pracujících, kteří by do organizace přinesli pokrokové prvky. Externí trh přispívá k mobilitě zaměstnanců mezi organizacemi, které si jsou navzájem konkurenty.

¹⁶ ŠIMEK, M., *Trh práce*, s. 20

¹⁷ Tamtéž, s. 21

¹⁸ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 48

Formální a neformální trh práce

Ray E. Pahl – anglický sociolog zpracoval rozdělení formálního a neformálního trhu. Podstatou je, zda je či není trh kontrolován společností. Dělení vychází z předpokladu, že je trh kontrolován společenskými orgány. „Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.“¹⁹

Neformální pracovní trh není podroben kontrole ani regulaci žádnými institucemi. Obsahuje na jedné straně bezúhonné podoby pomoci jak rodinné tak sousedské, na straně druhé je tu možnost, že bude obsahovat nezákonnou formu podnikání. V současnosti prezentuje neformální trh práce „především práce načerno, zaměstnání zahraničních pracovníků bez pracovního povolení a práce na zkrácený či plný úvazek s přivýdělkem na černém trhu.“²⁰

3.2 Zaměstnanost

Zaměstnanost je převažujícím způsobem zajištění existence. Jak uvádí nejvyšší zákon ČR – Ústava ČR a Listina základních práv a svobod - Hlava VI. Hospodářská, sociální a kulturní práva Čl. 27 – Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.²¹ Za zaměstnaného považujeme každého, kdo má honorované povolání, přestože není v práci přítomen fyzicky, tzn. že, je například na dovolené, nemocenské, mateřské dovolené. Důležité je sledování zaměstnanosti dle sektorů ekonomiky.

¹⁹ PÍCHOVÁ, I., *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti*, s. 26

²⁰ Tamtéž, s. 28

²¹ Ústava ČR a Listina základních práv a svobod s.233-234

Zpravidla se ekonomika člení do sektoru:

- primární - zemědělství, těžba nerostů – tedy i činnosti přímo související s využíváním přírodních zdrojů,
- sekundární - průmysl, stavebnictví, doprava, tj. činnosti nevyužívají přímo přírodní zdroje, produkují a transportují zboží,
- terciální – služby, veřejná správa.²²

3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnaným je označen dle Mezinárodní organizace práce (ILO) ten, kdo je způsobilý práce a přitom starší patnácti let, není zaměstnán a nepobírá plat za práci, aktivně se podílí na hledání nového zaměstnání a je schopen nastoupit do nového zaměstnání během krátkého období.

„V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- *nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány,*
- *aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.*²³

Jedná se o ekonomicky aktivní obyvatelstvo, pracovní sílu země. Jde o osoby schopné a ochotné pracovat.

Do ekonomicky neaktivního obyvatelstva – jsou zařazeni studenti, penzisté, žena v domácnosti.

²² STRAKOVÁ, A., VEDRAL, P., *Zaměstnanost*, s. 31

²³ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 65

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti.

$$n = \frac{N}{L} \cdot 100 (\%)$$

| |
|---|
| n – míra nezaměstnanosti N – počet nezaměstnaných L – celkový počet praceschopných (ekonomicky aktivní obyvatelstvo) |
|---|

„Problematika nezaměstnanosti, její existence a příčiny patří po dlouhá desetiletí ke sledovaným problémům a její pojetí se vyvíjí. Neoklasická ekonomie dospěla k teorii dobrovolné nezaměstnanosti, která vychází z následujících bodů:

- *subjekt nacházející zaměstnání je v postavení výběry mezi vynakládáním práce a volným časem;*
- *na rozhodování subjektů má vliv reálná mzdová sazba.*

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před pracovní činností. Nezaměstnaní dobrovolně mohou mít nabídky pracovních možností, ale aktivně vyhledávají jiné, např. lépe placené místo.“²⁴

Typy nezaměstnanosti:

1. Frikční nezaměstnanost
2. Sezónní nezaměstnanost
3. Strukturální nezaměstnanost
4. Cyklická nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je mnohdy prohlašována jako normální, vzniká v případě dobrovolného vzdání se práce, tedy když zaměstnaná osoba se dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné zaměstnanecký poměr. Není přitom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdala z důvodů toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami (kvalitnější bytové podmínky, lepší finanční ohodnocení, lepší podnikové prostředí, atd.), nebo že vystřídáním pracovního místa si přeje odvrátit očekávané či

²⁴ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 65

oznámené propouštění (snížení počtu pracovníků, apod.). Pro definici tohoto typu nezaměstnanosti je vymezuující, že její trvání je předurčené při možnostech pohybu časem, který je potřebný k:

- vyhledání dalšího zaměstnaneckého místa, získání údajů o zaměstnanecké profesi, doba pro rozhodnutí o přijetí nabídky zaměstnaneckého poměru, srovnání s variantními eventualitami povolání,
- vystřídání zaměstnaneckého místa, příprava na přijetí na nové pracovní místo, stěhování spojené se změnou pobytu. Pokud osoba v zaměstnaneckém poměru v takovém případě dobrovolně pracovní místo změní, značí to, že se vyskytují na trhu práce výborné předpoklady pro povolání, délka frikční nezaměstnanosti je krátká, a tak naprosté množství případů, a také účast frikční nezaměstnanosti na souhrnné nezaměstnanosti, sestupuje se snížením celkové úrovně nezaměstnanosti. Taková skupina nezaměstnanosti je nezbytným předpokladem nejpříznivější alokace pracovních sil, poněvadž se vyvíjí jako následek stálého pohybu mezi teritorií, zaměstnaneckými místy a odlišnými stadii životního cyklu. Občas bývá rovněž nazývána nezaměstnaností flukтуаční.

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a způsobuje ji:

- nestejnóměrnost produkce v oborech, kde je výroba podřízená klimatu, např. v stavebnictví, zemědělství, lesnictví, a její následky v navazujících odvětvích zpracování např. mlékárenský průmysl.
- odchylky v konzumaci, které jsou způsobeny buď institucionálními důvody např. velikonoční svátky, přeměna období ročních, následky pro obuvnický průmysl, místa spojená s turistikou.

Poněvadž nezaměstnanost sezónní silně zatěžkává jistící fondy proti nezaměstnanosti, v četných zemích se uznávají ustanovení na pomoc celoročních činností, například ve stavebnictví je to jediná eventualita k odstranění velké sezónní nezaměstnanosti. Ustanovení se zakládají na tom, že jedincům, jež by v jistém údobí pozbyly ve stavebnictví zaměstnání, oprávněný úřad práce vyrovná za nepochybných domněnek výdělek 60-80 %

mzdy. Kladem tohoto postupu je, že si zaměstnavatel uchová zaměstnanecký kolektiv, aniž by byl povinen platit odměny během zimního období, v němž se nepracuje. Tímto se fakticky docílí, toho že:

- zaměstnání je zastaveno po dobu, nevhodných povětrnostních podmínek,
- jedinci, zaměstnaní ve stavebnictví, mají zaručená pracovní místa, stejně jako zaměstnavatelé mají stále pracovní kolektiv,
- souhrn zaměstnaneckých výtěžků a platových náhrad z důvodů nepříznivého počasí je větší než obnos pracovních příjmů a pomoci v nezaměstnanosti.

V této souvislosti ÚP používají ještě následující prostředky na pomoc ve stavebnictví při celoroční práci, např.:

- nahradí část investic na pracovní oblečení používané při činnostech v zimě,
- přispívají podnikům na nákup nebo pronájem zařízení a strojů umožňujících práci v zimě.

Strukturální nezaměstnanost je označována za dlouhodobou vleklou nezaměstnanost, a nalzáme ji i v rostoucí ekonomice. Vzniká v okamžiku, kdy některá odvětví upadají a jiná zase vzrůstají díky strukturálním změnám. Strukturální nezaměstnanost nastává v okamžiku, kdy dochází k rozporu mezi nabídkou a poptávkou po zaměstnancích. Neshoda vzniká v případě, že se poptávka po daném typu práce zvyšuje a poptávka po odlišném druhu sestupuje, přičemž se nabízené druhy práce ani v jediném případě dostatečně rychle nepřizpůsobují. Nerovnováhy u individuálních trhů práce by zanikly v tom případě, kdy by se mzdy plynule adaptovaly měnícím se souvislostem mezi nabídkou a poptávkou práce. Rovnováha by vznikla tehdy, pokud by mzdy degradovaly v oborech, kde je pracovních sil přebytek, a narostly v oblastech, kde je jejich naopak nedostatek. Sporná otázka však spočívá v tom, že se mzdy modifikují ekonomickým otřesům jen hodně zvolna. Často trvá celé roky, než se mzdy přizpůsobí nouzi nebo nabídce pracovních sil.

V národním hospodářství může dojít k rozdílné situaci, kdy nabízené a poptávané množství práce je v daném odvětví vyrovnané, rozdíly však nastávají v jednotlivých regionech. Znamená to tedy, že nezaměstnaní by mohli požadovanou práci najít, ale v

jiném regionu. Získání práce pak často brání například náklady na dopravu do práce, neochota nebo nemožnost se přestěhovat, nedostatek bytů a jiné. Pokud mluvíme o strukturální nezaměstnanosti, máme na mysli nezaměstnanost, kdy pracovníci nepracují po dlouhou dobu a tím způsobují velké ekonomické ztráty jak sobě, tak i společnosti. Tito nezaměstnaní také ztrácejí možnost zvyšovat si svou kvalifikaci a spíše se jejich dosavadní kvalifikace vytrácí. Často je jedinou nadějí na získání zaměstnání pouze rekvalifikace těchto pracovníků.²⁵

O **cyklické nezaměstnanosti** mluvíme v případě, pokud je celková poptávka po práci nízká. Tedy v takovém případě, že je poptávka po práci nižší než její nabídka. Nízká poptávka po práci může být způsobena odbytovými potížemi. Pokud firma trpí malou poptávkou po svých výrobcích, nevyužívá plně své výrobní kapacity a s tím souvisí skutečnost, že nezaměstnává tolik lidí, jako v případě poptávky vysoké. Obecně můžeme říct, že cyklická nezaměstnanost se objevuje hlavně v obdobích recese. Pokud se cyklická nezaměstnanost objevuje pravidelně v určitém období, mluvíme o nezaměstnanosti sezónní. Příklady sezónní nezaměstnanosti můžeme najít třeba v zemědělství, stavebnictví a ve službách spojených s cestovním ruchem. Lidé, kteří pracují v těchto odvětvích, se stávají po skončení sezony nezaměstnanými.²⁶

3.4 Sociální a ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je poklána za jeden z hlavních problémů současného politického dění. Pokud se nezaměstnanost zvyšuje, nastává pokles příjmů společnosti a zvyšují se výdaje na sociální politiku. Nemalé a rozhodně nepřehlédnutelné negativní dopady se v první řadě projevují v psychice a ovlivnění emocí lidí, v jejich rodinném a společenském životě. Představují tedy dvě podstatné formy dopadu nezaměstnanosti a to ekonomické a sociální.

²⁵ SAMUELSON, P. A., *Ekonomie*, s. 288-289

²⁶ Tamtéž, s. 288-289

Ekonomické dopady:

Nezaměstnanost značí plné nevyužívání zdrojů. V důsledku existující nezaměstnanosti neprodukuje ekonomika produkty a služby v takové výši, v jaké by byla schopna. Škody, které vznikají v období vysoké nezaměstnanosti, jsou definovány jako plýtvání zdrojů v současné ekonomice, snížení úrovně životní a pokles výroby. Ve velké většině se jedná hlavně o nezaměstnanost cyklickou.

Sociální dopady:

Přinášejí lidské psychologické a sociální škody na jedincích. Jedná se hlavně o dlouhodobě nedobrovolně nezaměstnané, u kterých se prokázalo zhoršení psychického a fyzického zdraví, například zvýšení výskytu onemocnění srdce, sebevraždy či alkoholismus. Dlouhodobě nezaměstnaní postupem času přijdou o pracovní návyky a kvalifikaci. Po určitém časovém období se z původně nedobrovolně nezaměstnaného stává dobrovolně nezaměstnaný.

3.5 Základní právní písemnosti v oboru zaměstnanosti

3.5.1 Úmluva mezinárodní organizace práce

V Úmluvě č. 122 Mezinárodní organizace práce, která byla zveřejněna v roce 1990, se v první článku uvádí: „*Za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil a překonání nezaměstnanosti a neúplné zaměstnanosti každý členský stát vyhlásí a bude provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání. Dále se v Mezinárodní organizaci práce uvádí, že aktivní politika zaměstnanosti mimo jiné zajistí, že „bude existovat svobodná volba zaměstnání a co nejširší možnost, aby každý pracovník mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, pro které se hodí a aby v něm mohl využívat svých schopností a nadání bez ohledu na svou rasu, barvu*

pleti, pohlaví, náboženské vyznání, politické přesvědčení, národní nebo společenský původ.“²⁷

3.5.2 Listina základních práv a svobod

Pro okruh sociální politiky v případě zaměstnanosti má zásadní význam hlava čtvrtá, tj. Hospodářská, sociální a kulturní práva, články číslo 26 – 35, v Listině základních práv a svobod. Konkrétně článek 26 Listiny základních práv a svobod obsahuje:

„(1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

(2) Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

(3) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.

(4) Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.“²⁸

Všechny novelizované ústavní principy po roce 1993 znamenaly základ pro podstatnou změnu v pracovním právu ve významu odstranění povinnosti pracovat a zařazení exaktního práva na práci s dodatkem, že stát má povinně zajišťovat lidi, kteří přišli o práci.

3.5.3 Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti

Základním předpisem práva v této oblasti je Zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce, který od roku 1990 zaznamenal podstatné novelizace. Dalo by se říct, že byl rozdělen do tří nových zákonů, kde právo zaměstnanosti bylo vyčleněno do samostatného zákona. Zákon o zaměstnanosti spolu se zásadami kolektivního vyjednávání byly začleněny do zákona o

²⁷ Úmluva č. 122 Mezinárodní organizace práce [on-line]. Dostupný z WWW:<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1183/122.pdf>>[cit. 2012-07-25].

²⁸ Listina základních práv a svobod s.232

kolektivním vyjednávání. Další samostatný zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. nabyt účinnosti dne 1.2.1991 spolu se zákonem č. 9/1991 Sb. O zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Oba zákony zaznamenaly časté novelizace, přesto platily do roku 2004, kdy byly anulovány a vystřídal je nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

3.5.4 Evropská sociální charta a evropská politika zaměstnanosti

Ve spojitosti se zákonodárnou činností a v souvislosti s chystáním vstupu České republiky na vstup do Evropské unie byla ratifikována Evropská sociální charta a Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě. Právo na práci jako jedno z ustanovení ke kterým se Česká republika zavázala, je zaneseno v Části II Článku 1 Evropské sociální charty.

„S cílem zajistit výkon práva na práci se smluvní strany zavazují:

-jako jeden ze svých prvořadých cílů a odpovědnosti a udržení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti,

-účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání,

-zřídit a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky,

-poskytovat a podporovat vhodné poradenství pro volbu povolání, odborný výcvik a rehabilitaci.“²⁹

3.6 Státní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti v ČR formuje stát, avšak musí se podílet také odbory a zaměstnavatelé - „tripartita“. Při realizaci politiky zaměstnanosti kooperuje stát taktéž s mnoha subjekty, např. profesními organizacemi a sdruženími osob se zdravotním

²⁹ Evropská sociální charta [on-line]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1132>>[cit. 2012-05-10].

postižením, územně samosprávnými celky. Úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí vykonávají v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti státní správu.

Státní politika zaměstnanosti v ČR obsahuje především:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (pasivní politika zaměstnanosti),
- j) opatření na oporu a dosažení rovnocenného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,

k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,

l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.³⁰

3.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v pátém díle § 104 - 120 vymezí aktivní politiku zaměstnanosti jako résumé ustanovení, jež se orientují k zabezpečení maximálně možné hladiny zaměstnanosti. Všechna ustanovení se snaží Ministerstvo práce spolu s úřady práce a dalšími subjekty zabezpečovat.

Úmyslem politiky zaměstnanosti je formovat realistické předpoklady pro dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, obzvláště situace pro vznik dalších, výkonných a společensky vhodných zaměstnaneckých míst. Jde o činné působení úřadů práce (dále ÚP) na podkladu patřících právních předpisů a využití jakýchkoliv postupů motivace dočasně nezaměstnaných k opakovanému zařazení do práce.³¹

Níže je představen seznam prostředků, jimiž je dle § 104 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti aktivní politika uskutečňována. Jde o:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.³²

³⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., *O zaměstnanosti* [on-line]. Dostupný z WWW:<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf>[cit. 2012-07-24]

³¹ Píchová, I.; a kol. (2004). *Pracovní právo*. Brno: MU Brno. s. 183

³² Zákon č. 435/2004 Sb., *O zaměstnanosti* [on-line]. Dostupný z WWW:<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf>[cit. 2012-07-24]

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti (§ 105) jsou:

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují ÚP 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,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- c) cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

ÚP může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.³³

Základním cílem hospodářské a sociální politiky státu je dosáhnout absolutní zaměstnanosti. Jedním ze základních práv občana je právo na práci bez zřetele na pohlaví, rasu, jazyk, národnost, sociální či etnický původ, náboženství, příslušnost k politickým hnutím či členství v politických stranách, národnost, zdravotní stav nebo věk.

Státní politika zaměstnanosti se snaží:

- dosáhnout rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil,
- využití produktivních zdrojů pracovních sil,
- zajištění práva na zaměstnání všem občanům.

V oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají státní správu úřady práce (mají právní subjektivitu a jsou orgány státní správy) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (je nadřízeným orgánem ÚP).

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., *O zaměstnanosti* [on-line]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf> [cit. 2012-07-24]

ÚP má tyto úkoly:

- pozoruje a posuzuje situaci na trhu práce, vypracovává koncepci rozvoje zaměstnanosti v singulárních oblastech, přijímá nařízení k ovlivnění poptávky a nabídky,
- oznamuje občanům možnosti získání práce, specializované přípravy a rekvalifikace, oznamuje zaměstnavatelům o volných pramenech zaměstnaneckých sil,
- zprostředkovává případné zaměstnání žadatelům a zájemcům o práci,
- občanům poskytuje poradenskou pomoc spojenou s hledáním zaměstnání, výběrem povolání, rekvalifikací a odbornou výchovou,
- vede přehled žadatelů o zaměstnání, záznamy volných pracovních míst, přehled pracovních koncesí vydaných cizincům,
- rozsuzuje vyloučení z evidence žadatelů o zaměstnání, o odejmutí, zastavení, vrácení či přiznání hmotného zabezpečení,
- zabezpečuje rekvalifikace uchazečů o zaměstnání,
- hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst,
- napomáhá vytváření a chodu chráněných výrobních míst pro občany se zdravotním postižením,
- vystavuje a bere koncesi k zaměstnávání osobám, jež nejsou státními příslušníky ČR a občany EU,
- kooperuje se zařízeními ovlivňujícími trh práce, např. s orgány státního sociálního zabezpečení, při přijetí uchazečů do pracovního poměru se zaměstnavateli, státní zdravotní správy, z důvodů strukturálních transformací při umístování propuštěných zaměstnanců,
- spravuje s finančními prostředky přidělené na zajištění státní politiky zaměstnanosti a činnost ÚP.³⁴

³⁴ *Integrovaný portal MPSV* [online] Dostupné z WWW: < <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz> > [cit. 2012-03-10]

3.7 Analýza časových řad

Statistická data charakterizující ekonomické úkazy v čase, zaznamenáváme za pomoci tzv. časových řad. Záznamy těchto úkazů pomocí časových řad umožňuje realizovat nejen kvantitativní analýzu zákonitostí v jejich dosavadním vývoji, ale dává současně možnost předpovídat - prognózovat jejich vývoj.³⁵

3.7.1 Technika klouzavých průměrů³⁶

Technika klouzavých průměrů se používá pro charakteristiku, neboli popis trendu v časové řadě, který střídá svůj charakter v čase a pro jehož deskripci nelze užít příhodnou matematickou funkci.

Princip jedné z nich lze popsat následovně:

Pěti hodnotám časové řady proložíme polynom třetího stupně, za pomoci kterého určíme první vyrovnanou řadu a prostřední hodnotu pětice. Potom se přesuneme na časové ose o jednotku časového intervalu doprava k další pětici časové řady, kterou proložíme polynomem novým – stupně třetího a stanovíme její prostřední vyrovnanou hodnotu. Tímto postupem se posunujeme podél osy do té doby, až dospějeme ke konečné pětici hodnot, u které polynomem stupně třetího vymezíme její vyrovnanou prostřední a následné dvě poslední hodnoty pětice. Výsledkem této techniky je vyrovnání hodnot časové řady. Techniku klouzavých průměrů fakticky vystihuje postup výpočtu, kdy se po časové ose vlastně kloužeme.

³⁵ KROPÁČ, J., Statistika B. 2., s. 115

³⁶ Tamtéž, s. 125 - 129

Regresní polynom $\eta(\tau, b_k)$ jenž postupně vyrovnáváme zadanou hodnotovou pěticí časové řady v $k = 1, 2, 3, \dots, n-4$, formulujeme předpisem:

Regresní polynom

$$\eta(\tau, b_k) = b_{k1} + b_{k2} \tau + b_{k3} \tau^2 + b_{k4} \tau^3$$

kde $b_k = [b_{k1}, b_{k2}, b_{k3}, b_{k4}]^T$ je bráno jako vektor sloupcový z jeho koeficientů. K stanovení koeficientů regresivních $b_{k1}, b_{k2}, b_{k3}, b_{k4}$ uijeme techniku nejmenších čtverců. Tím stanovíme minimum funkce, jež vyjadřuje odlišnosti v průběhu hodnot časové řady a v toku hodnot regresního polynomu k okénku.

Vypočítáme parciální derivace parciální této funkce dle individuálních regresivních koeficientů $b_{k1}, b_{k2}, b_{k3}, b_{k4}$ a zadáme-li nabyté výrazy rovnající se nule. Dosáhneme čtyř rovnic se čtyřmi neznámými, které je možné za pomoci matic zaznamenat takto: $Ab_k = c_k$, kde singulární matice A, b_k, c_k , znamenají:

Zápis maticový $Ab_k = c_k$

$$A = \begin{bmatrix} 5 & 0 & 10 & 0 \\ 0 & 10 & 0 & 34 \\ 10 & 0 & 34 & 0 \\ 0 & 34 & 0 & 130 \end{bmatrix}, b_k = \begin{bmatrix} b_{k1} \\ b_{k2} \\ b_{k3} \\ b_{k4} \end{bmatrix}, c_k = \begin{bmatrix} \sum y_{k+2+\tau} \\ \sum \tau \cdot y_{k+2+\tau} \\ \sum \tau^2 \cdot y_{k+2+\tau} \\ \sum \tau^3 \cdot y_{k+2+\tau} \end{bmatrix}$$

c_k je vektor sloupcový vypočítaný ze zadaných číselných hodnot vypočítaný a proměnných hodnot τ v k okénku. Vyhledáváme koeficienty $b_{k1}, b_{k2}, b_{k3}, b_{k4}$. Pak stanovíme za pomoci rovnice $b_k = A^{-1} c_k$, na kterém místě matice A^{-1} značí inverzní matici k matici A , se rovná:

K matici A inverzní matici

$$A^{-1} = \frac{1}{10080} \begin{bmatrix} 4896 & 0 & -1440 & 0 \\ 0 & 9100 & 0 & -2380 \\ -1440 & 0 & 720 & 0 \\ 0 & -2380 & 0 & 700 \end{bmatrix}$$

Střední, vyrovnávající sumu v k okénku, značenou $\hat{\eta}_{k+2}$, jenž srovnává hodnotu y_{k+2} časové řady zadané vypočteme: "

Střední vyrovnaná hodnota

$$\hat{\eta}_{k+2} = \frac{1}{35} (-3 \cdot y_k + 12 \cdot y_{k+1} + 17 \cdot y_{k+2} + 12 \cdot y_{k+3} - 3 \cdot y_{k+4})$$

Vzorec vyvodíme následně: Srovnaná hodnota $\hat{\eta}_{k+2}$, poněvadž je uprostřed hodnot časové řady v k oknu, rovná se b_{k1} koeficientu, jenž je roven hodnotě polynomu $\eta(\tau, b_k)$, $\tau = 0$. Daný koeficient je možno vypočítat z první a také třetí rovnice struktury. Prostřední hodnoty se dosud vyrovnávali, z tohoto důvodu zůstávají nesrovnané dvě první hodnoty v okénku prvním a v okénku posledním, poslední dvě hodnoty. Srovnání časové řady prvních dvou hodnot uskutečníme takto: Pro $k = 1$, pro první okénko určíme vektor c_1 , potom koeficienty b_1 polynomu regresního, počátečních pět hodnot vyrovnávajícího. Druhou vyrovnanou hodnotu označeno $\hat{\eta}_2$, poté určíme dosazením za τ číslo -2, případně -1.

Vyrovnaná hodnota - první a druhá

$$\hat{\eta}_1 = \hat{\eta}(-2, b_1)$$

$$\hat{\eta}_2 = \hat{\eta}(-1, b_1)$$

Srovnání dvou konečných hodnot časové řady uskutečníme takto: pro okénko poslední, tady pro $k = n - 4$ nejprve určíme vektor c_{n-4} , následně koeficienty b_{n-4} polynomu regresního, konečných pět hodnot vyrovnávajícího. Závěrečnou hodnotu vyrovnanou $\hat{\eta}_{n-1}$, vymezíme za pomoci funkce (vzorec regresivní polynom) dosadíme za $\tau = 1$; či $\tau = 2$.

Vyrovnaná hodnota poslední a předposlední

$$\hat{\eta}_{n-1} = \hat{\eta}(1, b_{n-4})$$

$$\hat{\eta}_n = \hat{\eta}(2, b_{n-4})$$

Součinitelů b $\eta - 4$ regresního polynomu, jenž srovnává pěti hodnot časové řady, je možné aplikovat k určení prognózy v čase, tedy časové řadě $t = n+1$. Hodnotu dané prognózy, značenou $\hat{\eta}_{n+1}$, vypočítáme pomocí funkce regresivního polynomu, do níž doplníme za $\tau = 3$, $\hat{\eta}_{n+1} = \hat{\eta}(3, b_{n-4})$.³⁷

3.7.2 Analýza regresní

Regresní analýza vyšetřuje vazbu vysvětlované proměnné na proměnných vysvětlujících. Je nutné, aby tato proměnná byla vždy pouze jedna. Dle toho členíme regresní modely na jednoduché a vícenásobné. Libovolný zkoumaný vztah je třeba mít podložen ekonomickou teorií.

Cílem regresní analýzy je například uhádnout průměr závislé proměnné, ověřovat hypotézy o charakteru závislosti, prorokovat průměrnou hodnotu závislé proměnné. Regresní analýza je nejčastěji používána v souvislosti popisu časové řady, jejího vývoje. Umožňuje srovnání sledovaných dat, ale také prognózu následujícího vývoje - stanovení trendu.

V ekonomii se pracuje s proměnnými veličinami. Mezi nezávisle proměnnou značenou x a závisle proměnnou značenou y , jež měříme či sledujeme, existuje nějaká závislost. Daná závislost se formuluje jako funkční předpis - $y = \varphi(x)$.

Vyrovnaní je technika, která se používá při analýze časových řad. Při takovém průběhu se ve většině případů užívají regresivní metody. Vyrovnaním časových řad usilujeme o přiblížení řad nějaké funkci. Zvlášť volba vhodné funkce je velký problém regresivní analýzy. Pro volbu příhodné funkce se velmi často vystupuje z grafické analýzy časové řady. Regresivní analýza předpokládá, že linie bude pouze dvousložková, a to trendová a náhodná.³⁸

³⁷ KROPÁČ, J., Statistika B. 2., s. 125 - 129

³⁸ KROPÁČ, J., Statistika B. 2., s. 125 - 129

3.7.3 Trend lineární

Lineární trend se použije v situaci, že jste přesvědčeni, že hodnoty mají přímočarou - lineární závislost, jež lze popsat rovnicí

$$\eta(x) = \beta_1 + \beta_2 x$$

Abychom měli možnost co nejpřesněji se přiblížit průběhu časové řady, musíme stanovit koeficienty β_1, β_2 , k čemuž se užívá metoda nejmenších čtverců. Zákonitost této metody je velmi jednoduchá. Usilujeme o určení odhadu koeficientů β_1, β_2 tak, aby se co nejlépe přiblížily průběh původní řady. Zadanou funkci lze formulovat následujícím předpisem.

Metoda nejmenších čtverců

$$S(\beta_1, \beta_2) = \sum_{i=1}^n (y_i - b_1 - b_2 x_i)^2$$

To značí, že součet odlišností změřených hodnot od hypotézy regresní přímky musí být minimální. Hledané zhodnocení b_1, b_2 koeficientů β_1 a β_2 regresivní přímky pro zadané páry (x_i, y_i) určíme z následujících vztahů.³⁹

Odhad přímky regresní

$$\hat{\eta}(x) = b_1 + b_2 x$$

³⁹ KROPÁČ, J., Statistika B. 2., s. 78-108

4 Vlastní řešení

V praktické části bude konfrontována a posouzena současná míra nezaměstnanosti na území Jihomoravského kraje, její dosavadní vývoj a následně pak vymezen trend této časové řady. Údaje časové řady v období od roku 2008 až 2011 budou urovnána regresní přímkou a také s použitím techniky klouzavých průměrů. Kalkulace byly uskutečňovány pomocí programu MS Excel.

4.1 Zdroj dat

Problém nezaměstnanosti je z důvodů časové posloupnosti jedním z nejvýznamnějších indikátorů. Data nezbytná k vypracování této diplomové práce jsou poměrně dobře přístupná nejen na celorepublikovém postavení, ale i regionálním.

Data, která jsem využila v této diplomové práci pro analýzu nezaměstnanosti Jihomoravského kraje, jsou čerpána z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, Jihomoravského krajského úřadu, Úřadu práce Brno. Veškeré údaje jsou zpravidla publikovány na internetových stránkách uvedených organizací.

4.2 Základní charakteristika Jihomoravského kraje

4.2.1 Geografické aspekty

Jihomoravský kraj je rozložen na území 7 196,5 km² (zabírá 9% rozlohy České republiky) a je definován okresy Blansko, Brno – město, Brno – venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov, Znojmo. Největší plochu Jihomoravského kraje zabírá okres Znojmo s 1 637 km², zatímco nejmenší rozlohu zabírá okres Brno – město s 230 km² přesto že je centrem Jihomoravského kraje, tedy největší moravské město. Brno je druhé největší

město v České republice. V kraji je 673 obcí, z toho s rozšířenou působností 21 obcí, status města má 48 obcí.⁴⁰



Zdroj: <http://www.google.cz/imgres?q=mapa+jmk&hl=cs&sa=X&biw=1132&bih=450&tbm=isch&prmd=imvns&tbnid=T4MakeIv1H9iQM:&imgrefur> (2012-07-05)

Tabulka č. 1. – Statistické údaje

| Okresy | Rozloha | Počet obyvatel | Průměrný věk | Počet obcí |
|---------------|---------|----------------|--------------|------------|
| Blansko | 943 | 107 039 | 39,1 | 116 |
| Brno – město | 230 | 404 037 | 40,9 | 1 |
| Brno - venkov | 1 108 | 204 856 | 39,4 | 187 |
| Břeclav | 1 173 | 115 888 | 38,5 | 63 |
| Hodonín | 1 086 | 158 503 | 38,6 | 82 |
| Vyškov | 889 | 89 703 | 39,0 | 80 |
| Znojmo | 1 637 | 114 399 | 38,3 | 144 |

Zdroj: Wikipedia; vlastní zpracování

⁴⁰ Wikipedia – Jihomoravský kraj [online] Dostupné z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Jihomoravsk%C3%BD_kraj>[cit. 2011-11-07]



Zdroj: http://cs.wikipedia.org/wiki/Jihomoravsk%C3%BD_kraj (2012-07-15)

Odlišnosti mezi okresy v míře urbanizace jsou malé, což dokazuje společná historie osídlení. Nejnižší úroveň urbanizace je v částech Brno - venkov, jelikož tento okres své vlastní okresní město nemá, protože představuje přímou základnu Brna - krajského města. Pokud ale připojíme okres Brno - venkov k okresu Brno – městská část, zobrazí se v těchto obvodech nejvyšší míra urbanizace. Na druhou stranu, nejnižší míra urbanizace se projevuje v okrese Znojmo. Ve zbývajících okresech jihomoravského kraje se míra urbanizace pohybuje kolem padesáti procent, tedy celkem shodně. Vzhledem k tomu, že vesnické sídla mají v Jihomoravském kraji velice pevnou zvyklost, je tu v evropském porovnání úroveň urbanizace poměrně malá. V roce 1991 obývalo město cca 65% obyvatel, roku 2005 došlo k úbytku na cca 63%, a dnes zde bydlí 59% obyvatel. V Jihomoravském kraji je totiž zjevné působení suburbanizačního vývoje zahrnujícího oblasti celé republiky, kdy se obyvatelé velkoměst (Brno – město) stěhují do bezprostřední blízkosti velkoměstských okresů (Brno – venkov), tedy do okruhu jejich zázemí.

4.2.2 Demografické aspekty

V období let 1869 žilo na území dnešního Jihomoravského kraje asi 659 000 obyvatel, což znamená zhruba dvě třetiny dnešního počtu. I když v minulých letech bylo dosaženo spíše stagnace až úbytku obyvatelstva, rok 2005 zaznamenal zvýšení, které vzniklo migračním přírůstkem. V Jihomoravském kraji v roce 2005 oznamoval přirozený přírůstek jako záporný. Počet obyvatel se v Jihomoravském kraji zařadil na čtvrtou pozici v nejméně zalidněném kraji, jak uvádí ČSÚ k 31.12.2011 má 1 166 313 obyvatel, tedy 11,1% obyvatel České republiky. Celkový počet v tomtéž období činil 570 795 mužů, tedy podíl cca 49% z celkového počtu obyvatel v Jihomoravském kraji, účast žen činila cca 51% z celkového počtu obyvatel v Jihomoravském kraji, tedy přesně 595 518 žen. Hustota osídlení v kraji k 1.1.2010 dosahuje 160 obyvatel na km², jak je uvedeno na informačním portálu Regionálního informačního servisu. Průměrná hustota zalidnění pro celé území České republiky se udává 133 obyvatel na km², je tedy hustota osídlení v Jihomoravském kraji daleko větší, než celostátní průměr.

Mezi lety 2006 a 2010 byl zaznamenán přírůstek v České republice kolem 250 tisíc obyvatel. Současně o bezmála 122 tisíc vzrostlo množství ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Těch bylo zaznamenáno koncem roku 2009 5,6 milionu, což je 53,2% z celkové populace. Tento podíl za minulé tři roky poklesl o 0,5 procent, jak uvádí ČSÚ.

Na skladbu ekonomické pozice obyvatel mají spolu s demografickým vývojem osobitý vliv ekonomické i sociální aspekty. Jedním z hlavních faktorů je růst nezaměstnanosti, zvyšování věkové meze pro odchod do důchodu, prodlužování délky vzdělávání se.

Tabulka č. 2 – Počet obyvatel Jihomoravského kraje

| | | počet obyvatel k 31.12.2011 | podle pohlaví | | v tom ve věku | | |
|-------------------|-------------------|-----------------------------------|---------------|-----------|---------------|-----------|-----------|
| | | | muži | ženy | 0–14 | 15–64 | 65 a více |
| ČR | | 10 505 445 | 5 158 210 | 5 347 235 | 1 541 241 | 7 262 768 | 1 701 436 |
| Jihomoravský kraj | | 1 166 313 | 570 795 | 595 518 | 168 031 | 803 165 | 195 117 |
| SO | Blansko | 55 566 | 27 304 | 28 262 | 7 947 | 38 006 | 9 613 |
| ORP | Boskovice | 51 281 | 25 268 | 26 013 | 7 839 | 35 012 | 8 430 |
| | Brno | 378 965 | 182 773 | 196 232 | 51 757 | 257 397 | 69 811 |
| | Břeclav | 59 797 | 29 189 | 30 608 | 8 237 | 42 269 | 9 291 |
| | Bučovice | 15 942 | 8 012 | 7 930 | 2 276 | 11 060 | 2 606 |
| | Hodonín | 61 437 | 30 189 | 31 248 | 8 275 | 43 456 | 9 706 |
| | Hustopeče | 35 405 | 17 511 | 17 894 | 5 226 | 24 651 | 5 528 |
| | Ivančice | 24 037 | 11 907 | 12 130 | 3 523 | 16 707 | 3 807 |
| | Kuřim | 21 845 | 10 728 | 11 117 | 3 738 | 14 736 | 3 371 |
| | Kyjov | 45 963 | 27 619 | 28 344 | 7 897 | 38 847 | 9 219 |
| | Mikulov | 19 651 | 9 651 | 10 000 | 2 813 | 14 058 | 2 780 |
| | Mor. Krumlov | 22 199 | 11 058 | 11 141 | 3 076 | 15 496 | 3 627 |
| | Pohořelice | 13 295 | 6 667 | 6 628 | 1 988 | 9 337 | 1 970 |
| | Rosice | 24 671 | 12 131 | 12 054 | 3 777 | 16 718 | 4 176 |
| | Slavkov u Brna | 21 819 | 10 776 | 11 043 | 3 402 | 15 005 | 3 412 |
| | Šlapanice | 62 661 | 30 993 | 31 668 | 10 363 | 42 426 | 9 872 |
| | Tišnov | 29 491 | 14 546 | 14 945 | 4 476 | 19 831 | 5 184 |
| | Veselí n. Mor. | 39 117 | 19 169 | 19 948 | 5 275 | 27 335 | 6 507 |
| | Vyškov | 51 581 | 25 364 | 26 217 | 7 611 | 35 838 | 8 132 |
| Znojmo | 91 089 | 44 889 | 46 200 | 13 643 | 63 874 | 13 572 | |
| Židlochovice | 30 501 | 15 091 | 15 410 | 4 892 | 21 106 | 4 503 | |

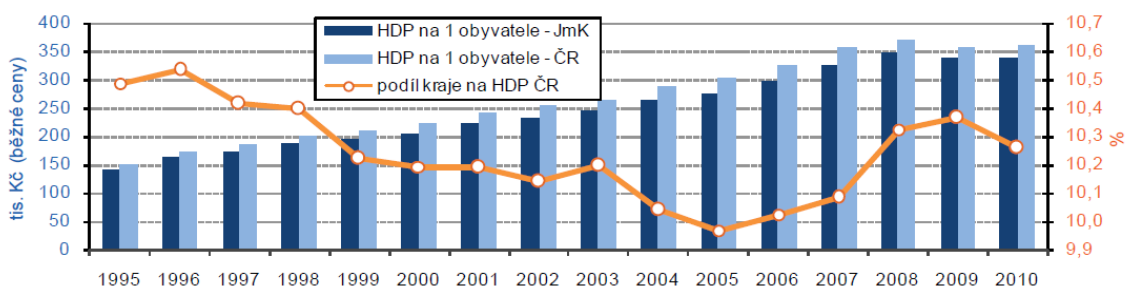
SO ORP = správní obvod obce s rozšířenou působností.

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

4.2.3 Ekonomické aspekty

Kraj Jihomoravský lze zařadit k regionům s význačnými ekonomickými schopnostmi. Míra ekonomické úrovně spolu s dynamikou kraje jsou podobně jako skladba hospodářství tvořeny po dlouhá léta historického vývoje. Tvořený hrubý domácí produkt Jihomoravského kraje znázorňuje desetinu HDP České republiky.

Graf č. 5. – Hrubý domácí produkt v Jihomoravském kraji



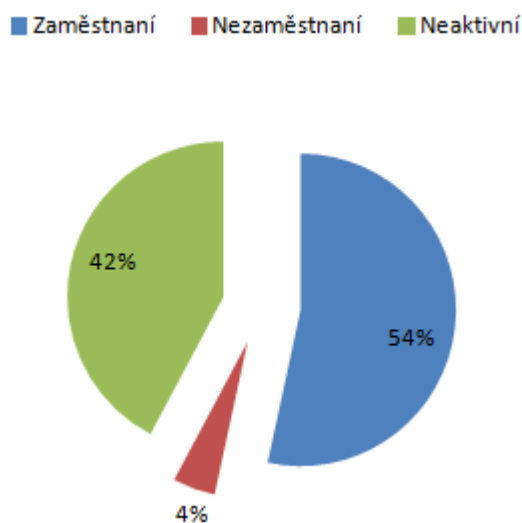
Zdroj:http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/e_pruzkumy_makro_prognoz_69773.html
(2012-07-15)

Hospodářskou skladbu Jihomoravského kraje lze percipovat zejména jako průmyslovou. Stále má převládající pozici v ekonomice kraje zpracovatelský průmysl, jehož zaměstnanci se podílí na výrobě přístrojů elektrotechnických, elektrických strojů, kovodělných výrobků a kovů a v neposlední řadě potravinářského průmyslu. Jihomoravský kraj má velmi příznivé přírodní podmínky pro zemědělství. Půda využívaná k zemědělství tvoří 60 % výměry kraje, z toho 83 % přísluší orné půdě. Velký díl zornění vykazuje okres Vyškov a Znojmo. Kraj má dlouholetou tradici v rolnických odvětvích jako jsou zelinářství, ovocnářství a převážně vinařství. Nalézá se tu více než devadesát procent vinohradů celé ČR. Pěstování vinné révy se nejvíce rozvinulo v okrese Břeclav, jenž představuje 50 % plochy všech vinic České republiky. Přesto zemědělství na celkové hrubé přidané hodnotě nemá příliš velký podíl.

4.3 Zaměstnanost a nezaměstnanost Jihomoravského kraje

Základní rozlišení obyvatel Jihomoravského kraje z hlediska ekonomického vyjadřuje postoj obyvatel na trhu práce. Jedinci jsou segmentováni na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Pracovní síla, nebo i jinak nazývané – ekonomicky aktivní obyvatelstvo, je definován úhrnem zaměstnaných a nezaměstnaných. Skladba populace dle ekonomické aktivity je velmi ovlivněna v první řadě počtem osob v důchodovém věku neboli demografickou skladbou a vývojem ekonomiky v daném regionu. V Jihomoravském kraji představuje pracovní sílu 57,8% obyvatel, tady 529 400 zaměstnaných spolu s 43 200 nezaměstnanými obyvateli. V množství ekonomicky neaktivního obyvatelstva 42,2% převažují převážně obyvatelé ve starobním důchodu, ale jsou zde zahrnuty i osoby vzdělávající se a pečující o děti a domácnost.

Graf č. 6. – Zaměstnané, nezaměstnané, ekonomicky neaktivní obyvatelstvo ve věku 15 a více let v Jihomoravském kraji v roce 2011



Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Pracovní sílu v tomto případě jedince starší patnáct let, které splňují předpoklady k zařazení do pracovního procesu, tady zaměstnané, nebo zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání – nezaměstnané v Jihomoravském kraji představovalo 571 100 obyvatel, což bylo oproti čtvrtletí roku 2010 o 1 800 obyvatel méně. Pracovní síla Jmk je vyčíslena 10,9% a zařazena na čtvrté místo. Příznivé je zvýšení zaměstnaných osob a snížení nezaměstnaných osob.

Tabulka č. 3 – Pracovní síla a obecná míra nezaměstnanosti ČR a krajů ČR

| ČR kraje | Pracovní síla (tis. osob) | | Obecná míra nezaměstnanosti (%) | |
|-----------------|---------------------------|---------|---------------------------------|------|
| | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 |
| ČR | 5 251,9 | 5 240,5 | 8,0 | 7,2 |
| Hl.město Praha | 683,1 | 675,3 | 4,5 | 3,8 |
| Středočeský | 624,0 | 641,4 | 5,7 | 5,9 |
| Jihočeský | 312,9 | 317,8 | 5,9 | 6,1 |
| Plzeňský | 290,7 | 289,1 | 6,8 | 5,0 |
| Karlovarský | 161,0 | 159,5 | 12,4 | 9,4 |
| Ústecký | 406,0 | 407,5 | 10,8 | 11,0 |
| Liberecký | 215,0 | 216,6 | 7,7 | 6,8 |
| Královéhradecký | 271,5 | 271,3 | 8,1 | 7,2 |
| Pardubický | 253,6 | 253,1 | 9,1 | 6,4 |
| Vysočina | 254,1 | 251,3 | 7,7 | 7,8 |
| Jihomoravský | 572,9 | 571,1 | 8,8 | 7,3 |
| Olomoucký | 310,8 | 301,5 | 8,3 | 8,3 |
| Zlínský | 288,9 | 287,7 | 9,6 | 8,9 |
| Moravskoslezský | 607,4 | 597,4 | 11,3 | 9,6 |

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

4.3.1 Vývoj zaměstnanosti

Podle údajů Českého statistického úřadu bylo v Jihomoravském kraji v roce 2011 celkem zaměstnáno 529,3 tisíce zaměstnanců, složených z 302,6 tisíc mužů a 226,7 tisíce žen. Sektorové složení zaměstnanosti Jihomoravského kraje zahrnuje primární sektor ekonomiky podílem 2,9%, sekundární sféra je zastoupena 36,1%, přičemž terciární sféra dosáhla 61%. Zaměstnanost mužů je zastoupena podílem 57,2%, opačné pohlaví se podílí na zaměstnanosti 42,8%. Sektorová skladba jihomoravské zaměstnanosti v podstatě odpovídá průměru celostátnímu.

Tabulka č. 4 – Sektorová skladba zaměstnanosti Jihomoravského kraje

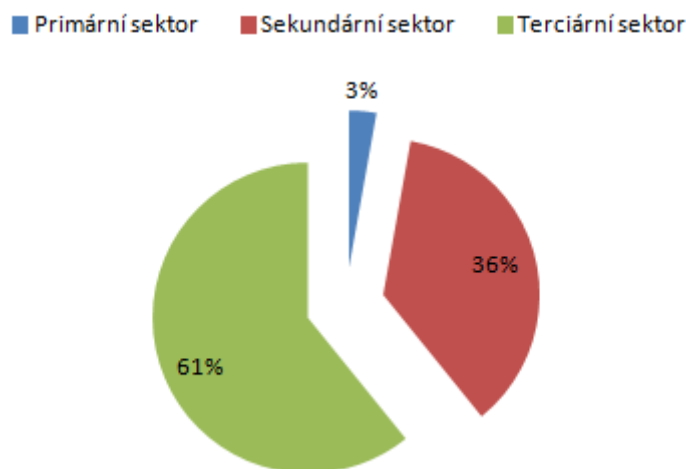
| Národní hospodářství | Množství pracovníků* | | Podíl na celkové zaměstnanosti (%) | | Index ** |
|---|----------------------|-------|------------------------------------|-------|----------|
| | 2011 | 2008 | 2011 | 2008 | |
| I. sektor - primární (zemědělství, lesnictví) | 15,5 | 15,8 | 2,9 | 2,9 | 98,1 |
| II. sektor – sekundární (průmysl, stavebnictví) | 191,0 | 221,6 | 36,1 | 40,9 | 86,2 |
| III. sektor – terciární (ostatní odvětví NH) | 322,8 | 304,6 | 61,0 | 56,2 | 106,0 |
| Celkem | 529,3 | 542,0 | 100,0 | 100,0 | 97,7 |

(* za 4. čtvrtletí; ** bazický index)

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování (* za 4. čtvrtletí; ** bazický index)

Po začátku hospodářské krize, tedy ve vývoji konečných tří let, se sumární množství pracovních míst v kraji jihomoravském zmenšil o téměř třináct tisíc. Procentuálně vyjádřeno jako pokles o 2,5% předešlého stavu. Tento úbytek se ukázal poklesem zaměstnanosti v sekundárním sektoru, tedy průmyslu a stavebnictví. Nemálo byl zasažen zpracovatelský průmysl, který vykazoval zánik každého sedmého zaměstnaneckého místa, tedy 20,6 tisíc pracovních příležitostí. Neobyčejný byl i pokles zaměstnanosti ve stavební sféře, kde se pracovní obsazení snížilo o 9,5 tisíc, neboli o 17%. Konečnou zaměstnaneckou úroveň v Jihomoravském kraji vyzdvihuje terciární sektor, jehož zaměstnanecká úroveň v období hospodářské recese stoupla o cca 18 tisíc zaměstnanců.

Graf č. 7. – Struktura zaměstnanosti v Jihomoravském kraji dle hlavních sektorů v roce 2010



Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Skladba zaměstnanosti dle sektorů NH v Jihomoravském kraji se liší jen velmi málo od struktury zaměstnanosti v ČR. V terciárním sektoru převážně převažovala zaměstnanost žen, muži se uplatnili jak v terciárním tak i v sekundárním sektoru národního hospodářství. Zaměstnanost v primárním sektoru zaznamenala převahu mužů.

Tabulka č. 5 – Struktura zaměstnanosti v ČR a Jmk podle odvětví v roce 2010

| Odvětví NH | ČR | | Jmk | |
|-------------------|--------|-----------|--------|-----------|
| | v tis. | relativně | v tis. | relativně |
| Primární sektor | 148,4 | 3,0 | 14,8 | 2,8 |
| Sekundární sektor | 1885,1 | 38,3 | 193,5 | 36,3 |
| Terciární sektor | 2866,2 | 58,3 | 324,2 | 60,7 |
| Celkem | 4918,8 | 100,0 | 233,7 | 100,0 |

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Intenzita flexibility zaměstnanecké síly v Jihomoravském kraji není příliš vysoká. Částečné pracovní úvazky nejsou zaměstnavateli zakládány. Podíl na globální zaměstnanosti je zhruba třikrát ponížený v porovnání se standardy v Evropské unii. Není zajištěn a dostatečně rozvíjen ani vývoj celoživotního učení. Přes významné úsilí se v minulých letech vazby mezi vzděláváním a trhem práce dostatečně nezeffektivnily.

4.3.2 Trh práce cizinců

Celkem bylo ke dni 31. prosince 2011 na Úřadu práce Jmk zaregistrováno dohromady 20 205 pracovníků s cizí státní příslušností. Soukromně podnikajících cizinců bylo zaevidováno na Živnostenských úřadech Jihomoravského kraje celkem 9 002. Souhrnem tak na trhu práce pouze v Jihomoravském kraji pracuje cca 29 200 000 cizinců. Soustředěnost zaměstnaných cizinců se projevila vždy v Jihomoravském kraji převážně ve městě Brně, přičemž postavení krajského města se z daného hlediska neustále posiluje. Na množství všech pracujících cizinců se krajské město Brno podílelo koncem roku 2000 asi 51,8%, při začátku hospodářské recese v roce 2008 dosáhl počet zaměstnaných cizinců 66,5%, závěrem roku 2011 byl počet 68,7%.

Tabulka č. 6 – Cizinci zaměstnaní v Jihomoravském kraji 2008, 2011

| Region | Celkem cizinci k 31.12.2011 | Cizinci registrovaní na ÚP k 31.12.2011 | Celkem cizinci k 31.12.2008 | Cizinci registrovaní na ÚP k 31.12.2008 | Podíl cizinců na celkové, pracovní síle (%) |
|---------------|-----------------------------|---|-----------------------------|---|---|
| ČR | 310 921 | 217 862 | 361 709 | 284 551 | 5,45 |
| Jmk | 29 207 | 20 205 | 35 609 | 29 524 | 4,68 |
| Blansko | 1 337 | 1 057 | 1 702 | 1 479 | 2,43 |
| Brno – město | 19 079 | 13 877 | 23 663 | 20 571 | 8,71 |
| Brno – venkov | 3 132 | 1 585 | 4 109 | 3 000 | 3,00 |
| Břeclav | 2 153 | 1 599 | 2 314 | 1 839 | 3,52 |
| Hodonín | 1 645 | 1 247 | 1 688 | 1 359 | 2,05 |
| Vyškov | 899 | 392 | 942 | 502 | 1,95 |
| Znojmo | 962 | 448 | 1 191 | 774 | 1,66 |

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Po nastoupení hospodářské recese, hlavně především ve vývoji konečných dvou let, došlo v Jihomoravském kraji k podstatnému zotřetí podmínek pro vydávání pracovního povolení cizincům. Na základě zpřísnění podmínek během roku 2011 poklesl počet zaměstnanců cizí národnosti pracujících v Jihomoravském kraji téměř na ¼ původního

počtu. Nyní je na úřadech práce zaevidováno 80% cizích státních příslušníků. Cizinci reprezentují občany EU (hlavní zastoupení představují především občané Slovenska), jejichž množství nelze regulovat. Mezi zaměstnance cizí státní příslušnosti mimo země EU převládají Ukrajinci, kteří jsou koncentrováni převážně v regionu Brno – město.

Zaměstnanost cizinců v Jmk setrvává navzdory hospodářské krizi neustále na vysokém stupni. Soudobý zřejmý pokles množství cizinců pracujících na trhu práce v Jihomoravském kraji je následek nikoli poklesu poptávky po takové zaměstnanecké síle, ale výsledkem zřejmého zpřísnění Úřadů práce o vydání povolení pro práci s nedostatečnou kvalifikací. Zaměstnavatelé se stále poptávají po zahraniční pracovní síle, protože jsou zahraniční pracovníci ochotni pracovat za nízké, mnohdy minimální mzdy, čehož pracovníci českého původu nechtějí.

4.3.1 Vývoj nezaměstnanosti

Celkem k 31.5.2012 na kontaktních pracovištích Úřadu práce v Jmk bylo hlášeno 57 943 lidí nezaměstnaných, čímž oproti celostátnímu průměru nezaměstnanost vzrostla o 0,9%, dospěla k hodnotě 9,1 procent nezaměstnaných. Volná pracovní místa zaregistrovaná na Úřadech práce Jihomoravského kraje činila 3 107 míst, přičemž 1/3 byla směřována z města Brna. Na jedno volné pracovní místo připadlo v pátém měsíci roku 2012 v Jihomoravském kraji celkem devatenáct žádajících o práci a evidovaných na Úřadu práce.

Tabulka č. 7 – Nezaměstnanost k 31.5.2012 Jihomoravský kraj

| Region | Nezaměstnaní celkem | Nezaměstnaní muži | Nezaměstnané ženy | Absolventi škol a mladiství | Volná pracovní místa | Uchazeči na 1 volné pracovní místo | Míra nezaměstnanosti (%) |
|---------------|---------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|----------------------|------------------------------------|--------------------------|
| ČR | 482 099 | 236 579 | 245 520 | 23 239 | 43 665 | 11,0 | 8,2 |
| Jmk | 57 943 | 28 954 | 28 989 | 3 106 | 3 107 | 18,6 | 9,1 |
| Blansko | 4 720 | 2 291 | 2 429 | 314 | 247 | 19,1 | 8,4 |
| Brno – město | 18 351 | 9 044 | 9 307 | 696 | 1 102 | 16,7 | 8,2 |
| Brno – venkov | 7 549 | 3 630 | 3 919 | 491 | 472 | 16,0 | 7,2 |
| Břeclav | 5 693 | 2 947 | 2 746 | 349 | 285 | 20,0 | 9,2 |
| Hodonko | 10 863 | 5 786 | 5 077 | 609 | 391 | 27,8 | 13,3 |
| Vyškov | 3 861 | 1 933 | 1 928 | 225 | 198 | 19,5 | 8,0 |
| Znojmo | 6 906 | 3 323 | 3 583 | 422 | 412 | 16,8 | 12,2 |

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Na kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky v Jihomoravském kraji se během měsíce května 2012 zaregistrovalo nově 4 280 nezaměstnaných osob, což bylo o 278 osob méně oproti dubnu 2012. Z evidovaných nezaměstnaných 6 669 osob ukončilo registraci na Úřadu práce v Jihomoravském kraji. Chodit nově do zaměstnání začalo pouze 73%, tedy 4 896 osob. Množství osob evidovaných jako uchazeči o zaměstnání na ÚP se v Jihomoravském kraji snížil o 2 389 uchazečů a míra nezaměstnanosti se snížila o 0,4%. Situaci na trhu práce v Jihomoravském kraji ustavičně negativně ovlivňuje nepatrný počet oznámených žádaných volných pracovních míst. Podstatné ovšem je, že se situace z daného hlediska na trhu práce v daném regionu meziročně podstatně zvedla.

Z konkrétních okresů Jihomoravského kraje s vysokou nezaměstnaností jsou evidovány okres Hodonín, nezaměstnanost v daném regionu dosáhla hodnoty 13,3% a Znojmo s nezaměstnaností 12,2%. V uvedených regionech s vysokou nezaměstnaností se v plné míře projevují nemalé sezónní odchylky. Opačně nízký počet nezaměstnaných je dlouhodobě evidován v Brně – venkov, nezaměstnanost zde činí 7,2%, Brno - město eviduje 8,2 procent a Vyškov zaznamenal nezaměstnaných 8%.

Z hlediska posouzení nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji je míra nezaměstnanosti poměrně vysoká. Okolí kraje vykazuje nezaměstnanost daleko nižší.

Jediný Zlínský kraj, jakožto jeden z pěti sousedících krajů s Jihomoravským krajem, vykazuje vyšší míru nezaměstnanosti.

4.3.4 Dlouholetý vývoj trhu práce v Jihomoravském kraji

Okolnosti budující trh práce v Jihomoravském kraji byly obdobně jako v ostatních krajích ČR ovlivněny přetvořením trhu práce v roce 1989. Neméně významným činitelem ovlivňujícím trh práce v Jmk je historicky osobité postavení kraje, jenž byl po staletí vyznačován jako zemědělský, což je zřejmé i ze sledovaného vývoje míry nezaměstnanosti.

První polovina devadesátých let vykazovala poměrně pozitivní míru nezaměstnanosti, jež byla vyčíslena na 3% hodnoty a která nebyla odchýlena od celorepublikového průměru. O pozitivních okolnostech na trhu práce v Jihomoravském kraji lze mluvit pouze do poloviny roku 1997. O zaměstnání se ucházelo 19 836 osob a 8 068 bylo evidováno volných pracovních míst. Počet uchazečů o zaměstnání zapsaných na jihomoravských Úřadech práce v roce 1999 dosáhl 56 800 000 osob, míra nezaměstnanosti činila 9,9%. V rozmezí let 1999 až 2000 bylo zaznamenáno nejvíce uchazečů

o zaměstnání, tj. 22,4 připadajících na jedno volné pracovní místo, a nejméně evidovaných volných pracovních míst. Stagnace počtu nezaměstnaných a zvýšení počtu volných pracovních míst bylo charakteristické pro rozpětí roků 2000 a 2001, avšak v následujícím roce 2002 byl registrován nárůst počtu uchazečů o zaměstnání. V ČR činil celkem více než půl milionu nezaměstnaných. Záporný vývoj podmínek na trhu práce zaznamenaný v nastávajícím období roků 2003 a 2004 prokazoval rekordní nárůst a to 46,3 tis. v roce 2004 v Jmk. V roce 2005 již registrace nezaměstnaných klesla, na konci roku bylo vykázáno meziroční snížení o 3,9%. V letech nastávajících bylo zaznamenáno v roce 2008 meziroční snížení jen o 1,2 tisíce uchazečů o zaměstnání, tedy 2,7%, zatímco počet volných pracovních míst abnormálně klesl o 5,5 tisíc skoro o 40%. Počet uchazečů registrovaných na ÚP v České republice se snížil o 0,7%, stejně tak klesl v kraji Jihomoravském počet hlášených volných míst téměř o 35%. Dopad ekonomické celosvětové krize se začal i v České republice projevovat již v roce 2008, Jihomoravský kraj nevyjímaje. Ještě v roce 2008 byla naměřena nejnižší hodnota nezaměstnanosti od

roku 1999, a to 4,4%. Ve zcela plné intenzitě se ekonomická krize ukázala roku 2009, míra nezaměstnanosti skočila na 6,8%. Konkrétně v Jihomoravském kraji koncem roku 2009 bylo zaevidováno celkem 38,9 tisíce uchazečů o zaměstnání. Zhodnocením trhu práce od roku 1999 je možné konstatovat, že vývoj do roku 2009 nezaznamenal výrazné výkyvy. Rok 2009 z hlediska rozvoje stavu na trhu práce se projevil jako nejhorší od začátku transformace v ekonomice.

Tabulka č. 8 – Vývoj nezaměstnanosti v Jmk(tis. osob)

| rok | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Nezaměstnaní | 24,7 | 38,9 | 44,4 | 43,2 |
| Ekonomicky neaktivní | 423,6 | 421,5 | 415,0 | 418,9 |
| Starobní a invalidní důchodci | 240,6 | 246,2 | 252,3 | 260,2 |
| Žáci a studenti | 101,7 | 98,3 | 98,4 | 100,9 |
| Obecná míra nezaměstnanosti (%) | 4,4 | 6,8 | 7,7 | 7,5 |

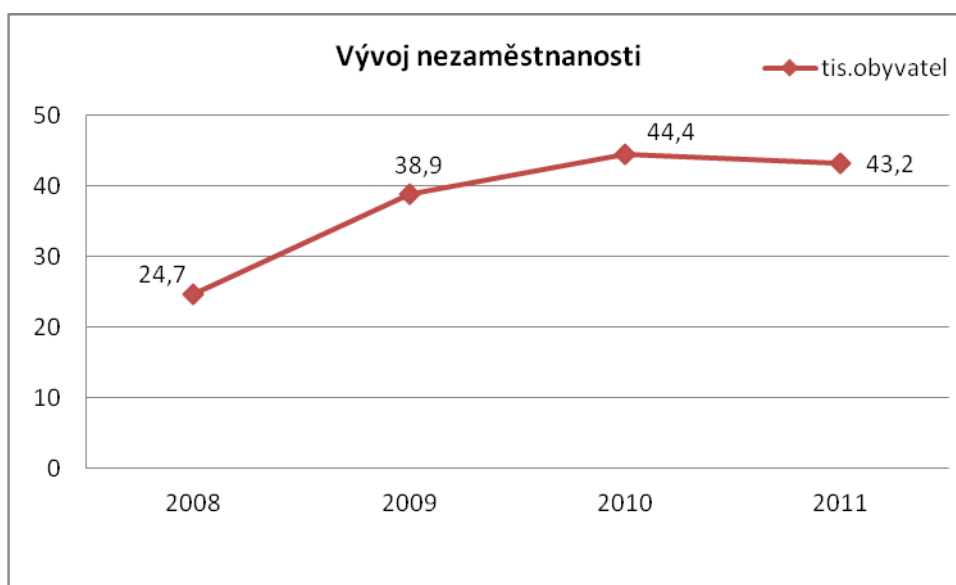
Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Ačkoliv se okolnosti na trhu práce v kraji začaly měnit již v říjnu 2008, následky hospodářské krize na míru nezaměstnanosti se ve značné míře projeví až na přelomu let 2008 a 2009. Dopady byly podstatné. Od 30.června 2008 až do 31.12.2009 se počet nezaměstnaných v Jihomoravském kraji zvýšil o 14 200 uchazečů o zaměstnání, přičemž nabídka nové pracovní síly výrazně klesla. V postupu roku 2010 nezaměstnanost v kraji již zřetelně nerostla, počet evidovaných nezaměstnaných se meziročně zvýšil o 5,5 tis. uchazečů.

V průběhu roků 2009 až 2010 se v Jihomoravském kraji nezaměstnanost zvýšila, protože hospodářská recese postihovala převážně sféru ekonomiky výrobní. Nezaměstnanost zvedla se o daleko více v kategorii mužů než v souboru žen. Množství mužů vedených v záznamu úřadu práce v Jihomoravském kraji se během dvou uvedených

let zvýšilo celkem o 82%, přičemž v situaci žen se jednalo o zvětšení se pouze o 42%, tudíž o navýšení v poloviční síle. Recese sice byla příčinou nemalých problémů v resortu zaměstnanosti, ovšem v situaci zaměstnávání absolventů škol počet uchazečů v evidenci Úřadu práce v období roku 2009 a 2010 vzrostl jen o 54%, tudíž méně než v jiných skupinách nezaměstnaných.

Graf č. 8. – Nezaměstnanost v Jihomoravském kraji v roce 2008-2011



Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Rozvoj v oblasti nezaměstnanosti se již v roce 2011 jevil jako příznivý. Množství evidovaných nezaměstnaných na pracovištích ÚP v Jihomoravském kraji snížil 1,2 tis. uchazečů. Z pohledu jednotlivých regionů se nezaměstnanost projevovala velmi rozdílně. Nejvýraznější pokles nezaměstnaných byl zaznamenán v okrese Brno – venkov a Břeclav, oproti tomu menší snížení nezaměstnanosti vykazoval okres Vyškov.

Z ekonomického hlediska větší důležitost nežli nárůst nezaměstnanosti má snížení počtu vytváření nových pracovních míst. V časovém úseku roku 2008 až 2011 množství volných pracovních míst oznámených na evidenci úřadu práce Jihomoravského kraje pokleslo. Pokles byl zaznamenán zhruba o 80% předešlého stavu, což ve svém dopadu způsobuje, že potenciálnost řešení vzniklé situace v oblasti nezaměstnanosti je velmi omezené.

Vývoj ve sféře zaměstnanosti však v kraji ve svém dopadu nebyl jen nepříhodný. Hospodářská krize neočekávaně přispěla k tomu, že skladba nezaměstnanosti v kraji se přiblížila statusu obvyklému ve vyspělých evropských ekonomikách. Narostla účast terciárního sektoru na celkové zaměstnanosti, stoupla kvalifikační intenzita zaměstnanecké pracovní síly a také vzrostla úroveň současné poptávky po pracovní síle. Četnost nově vytvářených pracovních působišť se sice velmi snížila, změna ale nastala v požadavcích zaměstnavatelů po kvalifikovanější pracovní síle. Vlivem krize se podstatně snížil vstup cizinců na trh práce v Jihomoravském kraji.

Graf č. 9. – Obecná míra nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji v roce 2008-2011



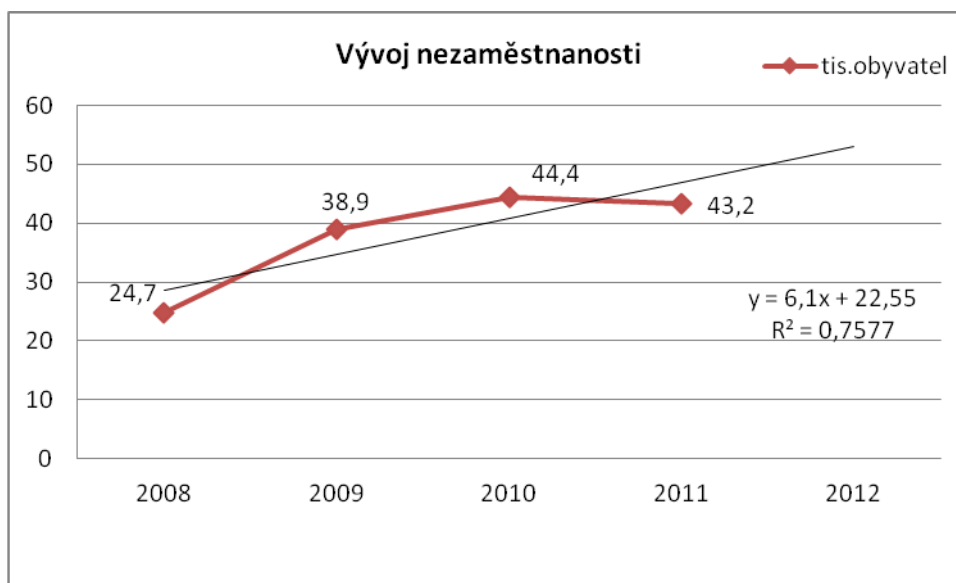
Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

4.3.5 Prognóza vývoje nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji

Pro vytýčení trendu registrované výše nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji byla vybrána časová řada od roku 2008 až do roku 2011. Pramenem údajů potřebných pro získání nejjednodušší formy průměrné časové řady byly výsledky Českého statistického úřadu, „Výběrové šetření pracovních sil“.

Vyrovnaní údajů potřebných k získání předpovědi míry nezaměstnanosti je provedeno nejprve regresní přímkou, která je blíže specifikována v kapitole 3.7.2. Hodnoty vyrovnané regresní přímkou mají zvyšující se charakter.

Graf č. 10. – Prognóza nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji v roce 2012



Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

V grafu uvedeném výše je možné monitorovat skutečné hodnoty míry nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji za sledovaná období spolu s regresní přímkou, která předpovídá počet nezaměstnaných na období roku 2012. Výsledkem je předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v dalších letech v tisících obyvatel podle lineární regrese, kde za x je dosazeno číslo, které značí počet let sledovaného období. R^2 znázorňuje koeficient spolehlivosti, čím vyšší tím kvalitnější výsledek (nabývá hodnot od 0-1).

$$y = 6,1 \times 5 + 22,55$$

$$y = 53,05$$

Nárůst počtu nezaměstnaných v Jihomoravském kraji na rok 2012 byl vypočítán o 9,85 tisíc obyvatel větší, než v roce 2011.

Graf č. 11. – Prognóza obecné míry nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji v roce 2012



Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Vývoj nezaměstnanosti zaznamenaný za pomoci dat získaných u Českého statistického úřadu na období roků 2008 – 2011 (viz výše) je podkladem k prognóze na rok 2012 pomocí regresní přímky v případě obecné míry nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji.

$$y = 2,37 x$$

$$y = 11,85$$

Očekávaný přírůstek pomocí regresní přímky činí 4,35% míry nezaměstnanosti na rok 2012.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Demografické, sociální, ekonomické podmínky Jihomoravského kraje

Dle informací Českého statistického úřadu bylo hlášeno k trvalému pobytu v Jihomoravském kraji k roku 2011 vyjádřeno procentuálně 51,2 žen a mužů 48,8, celkem 1 156 930 obyvatel.

Téměř všude v České republice se již delší dobu snižuje počet obyvatel v produktivním věku a zvedá se průměr obyvatel s věkem vyšším než 65 let. Vzhledem k dané situaci, průměrný věk obyvatel Jihomoravského kraje neustále roste. Proti složení věkové struktury populace v České republice nynější stav v Jihomoravském kraji není uspokojivý. Účast produktivní populace spolu s předproduktivní populací vykazuje velmi nízké zastoupení, zatímco poproduktivní zastoupení populace je naopak vyšší. Nerovnoměrná je dynamika přeměn ve věkové struktuře obyvatel Jihomoravského kraje. Oproti tomu je vzdělanostní složení osob starších patnácti let v kraji lepší než průměr ČR. Byl zaznamenán vyšší počet vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva. Příčinou je převážně přítomnost nemalé řady vysokých škol.

Silné stránky kraje

1. Existence Brna jako charakteristicky význačného centra ve vědeckém výzkumu a vývoji vědy, strategicky rozhodujících služeb a podnikových služeb.
2. Nadkrajový význam celé řady vyšších a vysokých škol, dostačující kapacita škol středních, eventualita využití vědeckovýzkumné kapacity města Brna, především pro průmyslové obnovy a inovace a rozvoj užitečných služeb.
3. Velice nízké zastoupení nekvalifikovaných pracovních sil.
4. Existence význačných rozvíjejících se průmyslových zón.
5. Relativně způsobilá – kvalifikovaná výrobní síla.
6. Rovnocenný přístup mužů a žen ke vzdělanosti.
7. Poměrně podprůměrné mzdy jako stimulační nástroj pro případné investory.
8. Velmi výhodné dopravní umístění kraje, přítomnost mezinárodního letiště.

9. Lákavá oblast z pozice cestovního ruchu.
10. Věková struktura obyvatel Jihomoravského kraje je vzdělanostní.

Slabé stránky kraje

1. Nepříhodný demografický vývoj v kraji.
2. Neustále snižující se ekonomická aktivita obyvatel kraje.
3. Mimořádně vysoká úroveň nezaměstnanosti, obzvláště v jižní části kraje.
4. Nedostatečná tvorba nových pracovních míst.
5. Neuspokojivé motivační okolí pro skupiny obyvatelstva ohrožených společenskou exkluzí.
6. Nevyhovující vývoj systému celoživotního vzdělávání.
7. Poměrně malý podíl pracujících v terciárním vzdělanostním stupni na celkové zaměstnanosti v kraji.
8. Nedostačující užívání flexibilních podob uspořádání práce, hlavně pracovní využití práce na částečný úvazek.
9. Nízká účast terciárního sektoru, převážně v oblasti služeb tržních na souhrnné zaměstnanosti kraje.
10. Snížená profesní a územní pohyblivost pracovní síly.
11. Dlouhodobě velmi nízká úroveň mzdy.

5.2 Prognóza možného vývoje trhu práce v dalším období

I když se situace na trhu práce v jihomoravském kraji radikálně začala měnit již v roce 2008, dopady hospodářské krize na hladinu nezaměstnanosti se v podstatné míře projevily až na přelomu roků 2008 a 2009. Tyto odezvy byly závažné, počet nezaměstnaných se významně zvýšil, přičemž potávka po nové pracovní síle výrazně klesla.

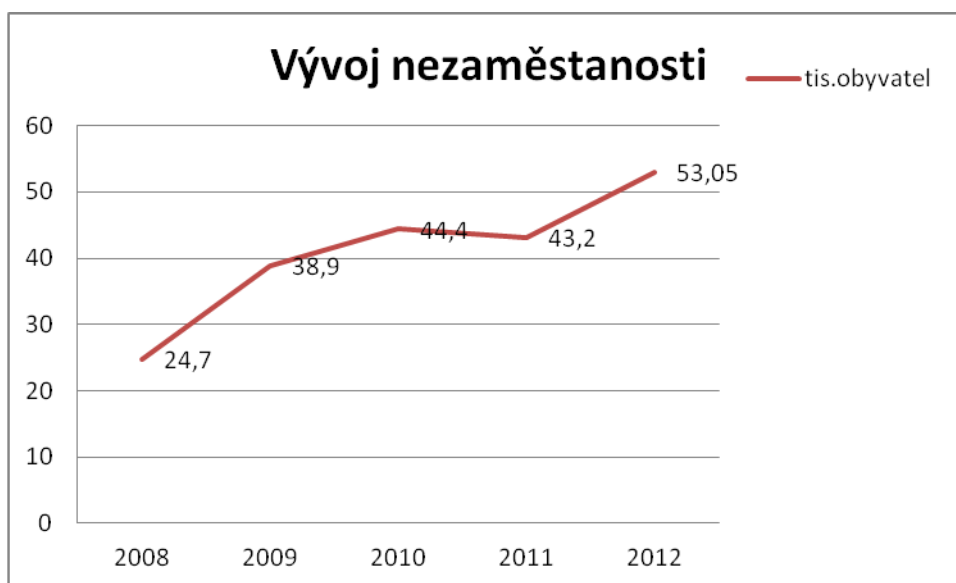
Tabulka č. 9: Vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 – 2012 v Jihomoravském kraji (tis.obyvatel)

| 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------|------|------|------|-------|
| 24,7 | 38,9 | 44,4 | 43,2 | 53,05 |

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Výše uvedená tabulka uvádí počet nezaměstnaných obyvatel registrovaných Českým statistickým úřadem. V roce 2012 je pomocí trendové funkce prognózované množství obyvatel nezaměstnaných Jihomoravský kraj – tedy předpověď vyčíslila nárůst oproti roku 2011 o 9,85 tisících obyvatel.

Graf č. 12. – Nezaměstnanost v Jihomoravském kraji v roce 2008-2012



Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

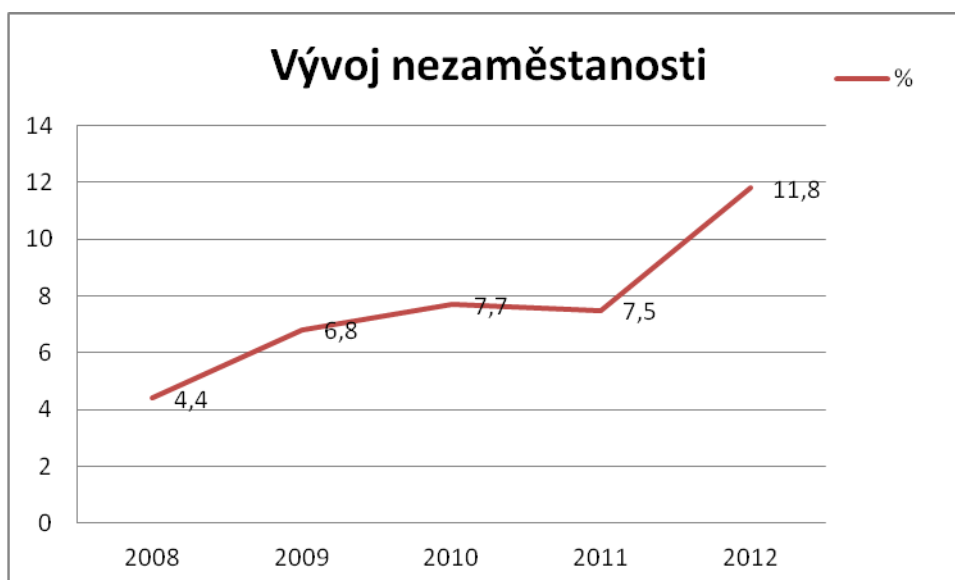
Do grafu je zapsán již prognózovaný rok 2012, křivka grafu nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji a plně se shoduje s křivkou grafu obecné nezaměstnanosti Jihomoravského kraje (viz níže).

Tabulka č. 10: Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2008 – 2012 v Jihomoravském kraji

| 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------|------|------|------|------|
| 4,4 | 6,8 | 7,7 | 7,5 | 11,8 |

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Graf č. 13. – Obecná míra nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji v roce 2008-2012



Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Prognózou stanovená obecná míra nezaměstnanosti dosahuje o 4,3% více ve srovnání s rokem 2011. Pro uvedenou skupinu nezaměstnaných budou navržena řešení pro snížení nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji.

5.3 Koncepce na snížení nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji

Nezaměstnanost je závažný ekonomicko-sociální problémem současné doby. Na jedné straně zde žije jedinec, který chce a má schopnost vykonávat danou práci a na druhé straně nejsou zaměstnavatelé, kteří by ho mohli za danou odměnu zaměstnat. Na trhu práce se tak rozvíjí disonance mezi nabídkou práce lidí a poptávkou firem po práci. Otázka nezaměstnanosti je zejména problémem individuálním. Nezaměstnaný jedinec přichází o mzdu, z hlediska sociální i finanční stránky strádá, podstupuje trauma z nepochybné ztráty sociální pozice a v neposlední řadě přichází o kvalifikační schopnost.

Nezaměstnanost není ani tak otázkou závažného konzistentního pochybení trhů, nýbrž záležitostí institucionálního řádu ve společnosti, který dnes vytyčuje především vláda. Jako všechny vlády tak i ta Česká má jako jednu z klíčových priorit snížení nezaměstnanosti. Nabízí se otázka, zdali mají úspěch, či nikoli. Cílem této práce je nabídnout řešení, která budou sloužit jako nástin rámce a směru eventuálních budoucích nejen legislativních změn. Veškerá se nesou v duchu minimálních zákroků státu do národního hospodářství. Zajištění efektivně fungující státní instituce, jejímž směrnicím každý občan rozumí, a s kterými se ztotožní, je potřebnou podmínkou pro dlouhodobě rovnovážný stav ekonomiky včetně dosažení vyšší zaměstnanosti.

Hospodářská a ekonomická recese se podepsala na ekonomické situaci celé České republiky. Východiska pro řešení nezaměstnanosti jsou mnohdy komplikovaná, a proto je důležité, aby se aktivně angažovaly především úřady práce jakožto zprostředkovatelé zaměstnání. Je potřeba využít veškeré dostupné prostředky k tomu, aby se problém nezaměstnanosti řešil a postupem času snižoval.

Z modelu předpokládaného vývoje trhu práce vystupují jednoznačné předpoklady. Populace obyvatelstva v ČR stárne. Podle výpočtů Českého statistického úřadu klesne do roku 2050 podíl populace ve věku 15 – 64 let na cca 55%, což je téměř 15% úbytek. Naopak stoupne podíl lidí starších 65 let na 32% celkové populace. Prognózy tedy ukazují, že do roku 2050 bude v ČR zaměstnáno pouhých 38% obyvatel. Z toho jednoznačně vyplývá, že do budoucna se nelze spoléhat pouze na pracující středního věku,

ale musíme počítat s navýšením zaměstnanosti žen např. formou částečných úvazků, ale také s větší zaměstnaností seniorů. Vzhledem ke zdravotnímu stavu stárnoucí populace bych rovněž doporučila přednostně částečné úvazky.

V kontextu s předchozím tvrzením bych tedy doporučovala problematiku zaměstnanosti řešit souborem doporučení jak obecné povahy, tak konkrétního charakteru. Záměrem jsou návrhy pozitivních opatření a podnětů, které povedou k větší zaměstnanosti obyvatelstva.

Zlepšení podmínek na trhu práce se objevují i v hlavních cílech Evropské unie. Cíle se setávají z tří priorit – inteligentní růst, udržitelný rozvoj a růst na podporu začlenění. Dle mého soudu je jednou z cest, jak nezaměstnaným zajistit více pracovních možností, zprostředkovat odbornou připravenost na základě doporučení. V souladu s názorem o budoucnosti, která je především na mladých lidech, se přikláním k názoru, že úzké zaměření především na tuto věkovou skupinu přinese kýžené výsledky a očekávání. Cílená příprava na profesní dráhu již v rámci vzdělávání by přinesla větší orientovanost, schopnost ihned vykonávat požadovanou práci bez větších prodlev při zapracování absolventů a tudíž větší zaměstnanost. Je samozřejmé detailní zaměření i na osoby pracující, které si potřebují zdokonalit své schopnosti a dovednosti, aby se udrželi na atraktivní příčce pro zaměstnavatele. Subvence by měla směřovat i zaměstnavatelům, kteří by měli zavádět nová pracovní místa s rozvojem a modernizací pracovního trhu

Minimální mzda

Za legální minimální mzdu pokládáme min. výši hrubé mzdy na trhu práce. Pod úroveň minimální mzdy nesmí ze zákona zaměstnavatel pracovníka zaměstnat na hlavní úvazek. Na trhu práce se vyskytuje zaměstnavatel ochotný zaplatit menší mzdu za odvedenou práci než je zákonem stanovené minimum, stejně tak existuje na trhu práce pracovník, tedy potenciální zaměstnanec svolný za nižší mzdu pracovat. Pracovní poměr však v dané situaci nevznikne, protože to zákon neumožňuje. Vytváří se převis nabídky práce nad poptávkou práce, jejímž důsledkem je nezaměstnanost. Možná legální pracovní pozice je tím odsouzena k zániku. Většina takových případů je řešena prací „načerno“. V takovém případě je většinou zaměstnanec vystaven nebezpečí nedodržování bezpečnosti práce a zákoníku práce. Takový zaměstnanec také neodvádí daně. Na druhé straně, pokud

zaměstnavatel souhlasí se zákonem stanovenými podmínkami minimální mzdy, která je vyšší nežli tržní, musí hledat racionálnost jinde, tedy nezaměstná tolik pracovníků či dokonce propouští.

V ČR byla zavedena minimální mzda na počátku devadesátých let. V té době se udržela na hodnotě 2 000 Kč, až do roku 1998. V té době, navzdory recesi, která rovnovážnou mzdu tlačí dolů, její absolutní výše rostla. Rychlost růstu minimální mzdy setrvalo na velmi vysoké úrovni, která se zastavila roku 2006 na hodnotě 8 000 Kč hrubé mzdy (7 120 Kč čisté mzdy). Na této hodnotě zůstala doposud.

Pracovníci, jejichž schopnosti a dovednosti mohou být oceněny nižší cenou, setrvají dnes doma bez zaměstnání a pobírají státní podporu. Stávají se závislými a jejich lidský potenciál dále chátrá a přicházejí o kvalifikaci. Možnost zařazení se do pracující společnosti se kvapně snižuje. Vinu nese minimální mzda.

Přestože je minimální mzda mnohými politiky vysvětlována jako sociální opatření, v realitě má nežádoucí dopad na sociálně nejslabší společenské vrstvy. Takový lidé nemohou najít práci, protože jejich mezní produkt práce, jenž souhlasí s cenou práce, je nižší než mzdové minimum dané zákonem.

Z tohoto důvodu navrhuji v ČR provizorně anulovat nesmyslné usměrňování minimální mzdové hladiny a dát tak možnost vzniku novým pracovním pozicím. Užitek z nižší nezaměstnanosti má kromě nezaměstnaných i celá společnost. Podnikům vzroste konkurenceschopnost a na agregátním stupni eventuální ekonomický produkt.

Absolventi škol a mladistvý.

Specifickou skupinou na trhu práce jsou absolventi škol, definováni jako zaměstnanci bez práce a zkušeností. Praxe bývá v první řadě obrovským problémem při zařazení do pracovního procesu. Firmy odmítají téměř v každém případě pracovníky bez požadované praxe. Je nutné podotknout, že praxe se bez praxe nedá dělat.

Úřady práce monitorují trh práce. Mají dokonalý přehled o požadovaných odbornostech, o poptávce jednotlivých firem a společností. Úzkou spoluprací úřadu práce s jednotlivými vzdělávacími institucemi bych viděla jako prvořadý úkol pro řešení

zaměstnanosti mladých lidí. Úřad práce by seznamoval školy s poptávkou práce v místních regionech samozřejmě s výhledem do budoucna. Školy by aktuálně upravovaly svoji nabídku vzdělávání v daných oborech tak, aby byly schopny pokrýt poptávku studenty a uční končícími vzdělávání. Tito mladí lidé by byli schopni ihned vykonávat svoji práci, protože by ovládali potřebné dovednosti a mohli se aktivně zapojit do vytváření hodnot. Pro školská zařízení by tato situace vyžadovala pružný přístup k problematice nezaměstnanosti v regionu a to formou nabídky kvalitního a uceleného vzdělávání např. formou projektů, které by žáky a studenty připravovali na svoje povolání tak, aby zvládli svoje pracovní povinnosti bez větších problémů. Tím by samozřejmě odpadla i délka zpracování, se kterou musí zaměstnavatel počítat, pokud přijímá člověka, kterého je nutno uvést do problematiky a kterého je nutno instruovat a zaučit.

Kritickou skupinou jsou mladiství, kteří dosáhli pouze základního vzdělání. Často nemohou najít uplatnění na trhu práce, proto zůstávají dlouhodobě nezaměstnaní a tím se stávají rizikovou skupinou s nepatrnou možností zapojení se do pracovního procesu. V takovém případě by měl zasáhnout úřad práce s nabídkou projektů přímo adresované skupině. Jak již bylo řečeno výše, mladí lidé, kteří si brzy po opuštění vzdělávacího systému neosvojí patřičné pracovní návyky, se velmi snadno zařazují do skupiny obyvatelstva, které nevdí, že nemají práci a tím se stávají problematickými pro celou společnost. Rozvoj při uplatnění na trhu práce by byl podporován učením se nových dovedností, které požadují firmy či podniky. Důležité v tomto ohledu by bylo vypracování motivačních impulsů k dalšímu vzdělávání a zvyšování kvalifikace. Projekt svým obsahem a složením by odstranil bariéry bránící úspěšnému vstupu na trh práce.

Systém sociálních dávek

V dávkách sociální podpory, využívání a nákladnosti z hlediska státního rozpočtu postrádám provázanost s daňovou legislativou. Vyskytuje se rozsáhlé portfolio sociálních dávek, stálých i vázaných na výši příjmu.

Tabulka 11 – Výše podpory v nezaměstnanosti pro rok 2012 (Kč)

| Měsíční max. výše podpory při doložení příjmu (Kč) | V nezaměstnanosti | Při rekvalifikaci | Měsíční max. výše podpory bez doložení příjmů (Kč) | V nezaměstnanosti | Při rekvalifikaci |
|--|-------------------|-------------------|--|---|-------------------|
| | 13 761 | 15 421 | | 3 562 první 2 měsíce 2 847 další 2 měsíce 2 698 další měsíc | 3 434 |

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Po pátém měsíci ztrácí jedinec nárok na podporu v nezaměstnanosti a vzniká mu právo na jiná plnění. Osoba, která dávky (např. životní minimum, příspěvky na bydlení) pobírá, je především nižší kvalifikace. Pokud je člověk zaměstnán, pozbývá ze zákona nárok na dávky v plném rozsahu. V naší společnosti je buď jedinec zaměstnán, nebo pobírá dávky. Mzdy, které se pohybují na nižší hranici, se v kombinaci vyšších dávek stávají demotivujícími. Ve většině případů taková situace vede k pasivnímu životnímu stylu. Několik pokolení sociálně slabé rodiny žije z darů státu. Takové okolnosti mají neblahý dopad na morálku rodiny, pracovní návyky a kulturní úroveň, protože tento jedinec volí peníze bez práce. Jsem přesvědčena, že větší části nezaměstnaných jedinců se z hlediska ekonomického vyplatí nepracovat.

Důsledkem takové skupiny obyvatelstva jsou vysoké náklady pro státní rozpočet, ušlé zdravotní a sociální pojištění, včetně daní. Stát z důvodu financování takových výdajů musí navyšovat daně, tím zpomaluje ekonomický růst. Další implikací je odčerpání části produktivního obyvatelstva z pracovního trhu a pokles konkurenceschopnosti. Značně podstatnou odezvou je i úbytek potenciálního produktu ekonomiky, kdy růst společenského bohatství je ochromen.

Východiskem tohoto nevyhovující stavu je celková reforma sociálního systému a jeho provázání s přímými daněmi tak, aby byli všichni jedinci motivováni k aktivnímu hledání práce.

Úroveň společenské kultury se pozná dle přístupu k nejslabším. Lidé, kteří budou potřebovat pomocnou ruku, se budou vždy vyskytovat. Vždy budou existovat jedinci, kteří se bez cizí pomoci neobejdou. Doporučuji proto zavést stejnou sociální dávku, jež by byla odvozena z průměrné mzdy, např. $\frac{1}{4}$. Matky s dětmi a tělesně postižené bych zahrnula do sociální dávky násobené koeficientem v takovém rozsahu, aby jejich životní úroveň korespondovala s důstojným žitím. Vyplácení sociálních dávek by tak fungoval díky rovné dani pro všechny transparentně s minimálními náklady na administrativu.

Přínos rovné sociální dávky shledávám ve větší motivaci lidí pracovat. Pokud mzda pracujícího člověka bude vyšší než vyplácené dávky sociálního zabezpečení, bude zcela určitě každý rozumný jedinec pracovat. Za takových podmínek bude motivován pracovat co nejvíce, protože se mu to prostě a jednoduše vyplatí.

5.4 Předpověď možného vývoje nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji za předpokladů využití předložených koncepčních návrhů

Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji po roce 2012 již zřetelněji neporoste, umírněný růst množství evidovaných nezaměstnaných, k němuž došlo na počátku roku, vystřídá v jarním období mírný pokles daného počtu. Ve vývoji prvního pololetí roku 2012 by se situační stav evidovaných nezaměstnaných na pracovišti Úřadu práce Jihomoravského kraje mohl snížit, a to o 2,5 tisíce evidovaných nezaměstnaných. V lepší variantě by se mohla snížit až 7,5 tis. osob. Obecná míra nezaměstnanosti se k polovině roku 2012 mohla pohybovat v rozpětí 8 – 8,5 %. V postupu druhé poloviny roku 2012 se nezaměstnanost v Jihomoravském kraji zřetelněji nezvýší, je možné očekávat stagnaci či pouze mírný pokles počtu evidovaných osob.

6 Závěr

Nutnost vytvoření nových pracovních míst je pro EU jeden z aktuálních problémů, které z hospodářské recese vznikly. Nezaměstnanost dosáhla mimořádných rozměrů, jedná se o 24,5 milionů lidí bez práce, tedy více než 10% aktivní populace unie.

Jedinců bez práce v České republice zase o něco přibylo, z toho důvodu není možné dané problematice přihlížet či ji dokonce přehlížet. Nechvalnou situaci podtrhuje skutečnost, že současně ubývá volných pracovních míst, jak vyplývá z údajů a dat Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Otázka nezaměstnanosti ve skutečnosti, zasahuje každého z nás již od roku 1990, do té doby žádná politika zaměstnanosti nebyla potřebná. Za uplynulých 22 let vyspěla naše země k mnoha transformacím, čímž bylo ovlivněno nejen společenské bytí, ale také trh práce. Změny s sebou přinesly mnoho pokrokových prvků, s kterými se ČR byla nucena seznámit, například nejistá situace v záležitosti nezaměstnanosti. Podíl investic plynoucích do státní politiky zaměstnanosti je nemalý. Současným trendem pro východisko nezaměstnanosti je tzv. individuální akční plán.

Česká republika učinila od počátku 90. let velký skok vpřed. Vyrovнала se pokročilým zemím EU v mnoha oblastech. Nezaměstnanost a její výše k nim bohužel patří také. Zákodárci naší republiky naneštěstí opsali chybná rozhodnutí v rámci ekonomiky od zmíněných vyspělých zemí. Zejména vysoké daňové zatížení, drahý stát sociálního blahobytu i minimální mzdu. Nepracující osoba není jen problémem nezaměstnaných a jejich rodin, ale věcí celé společnosti, poněvadž na ni doplácíme všichni, a to hned několikrát. Stupňují se výdaje veřejných rozpočtů, sociální dávky, příspěvky v nezaměstnanosti. Zmenšuje se výtěžek daně z příjmu a ze sociálního a zdravotního pojištění.

Účelem diplomové práce jsou doporučená koncepční řešení na základě nalezených informací, která budou směřovat k poklesu nezaměstnanosti a k zvýšení zaměstnanosti v Jihomoravském kraji.

V teoretickém úseku práce se zabývám univerzální problematikou pracovního trhu, výčtem důležitých legislativních dokumentů zahrnujících vládní opatření v oblasti zaměstnanosti a přehledem statistických technik využitých v diplomové práci.

Ve vlastní práci se zaměřuji na charakteristiku Jihomoravského kraje, hodnoty míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti daného kraje. Popisuji silné a slabé stránky kraje, vyhodnocuji dosavadní průběh nezaměstnanosti. Za přispění analýzy časových řad a trendové funkce předpovídám skupinu nezaměstnaných obyvatel pro rok 2012 a následně navrhuji východiska příhodná k řešení jejich situace na trhu práce v Jihomoravském kraji.

Diplomová práce kromě nastínění situace na trhu práce v Jihomoravském kraji, hodnotí míru nezaměstnanosti v kraji, poukazuje na možnost využití teorie časových řad pro rozsáhlou veřejnost, jako metodickou příručku ji lze využít pro práci s daty k určení regresní analýzy za přispění lineárního trendu. V neposlední řadě je zaměřena na komparaci a stručné koncepce za využití aktivní politiky zaměstnanosti ke snížení míry nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji.

V letech před rokem 1989 každý člověk věděl, že pokud neudělá nějaký veliký malér, je zcela určitě jisté, že vydrží v jednom povolání třeba i třicet let. V takovém období mohl plánovat, zakládat rodinu, brát si půjčky. V dnešní tržní ekonomice je situace docela jiná. Nezaměstnanost je normálním úkazem všude tam, kde se vyskytuje tržní hospodářství. Nezaměstnanost dlouhodobá by však měla být posuzována jako společenské zlo, protože směřuje k bídě a úbytku lidské důstojnosti.

Seznam použitých zkratk

1. APZ – aktivní politika zaměstnanosti
2. ČR – Česká republika
3. ČSÚ – Český statistický úřad
4. ESZ – Evropská strategie zaměstnanosti
5. EU – Evropská unie
6. Fce - funkce
7. FO – fyzická osoba
8. HDP – Hrubí domácí produkt
9. ILO – Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
10. Jmk – Jihomoravský kraj
11. MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
12. NH - Národní hospodářství
13. PPZ – pasivní politika zaměstnanosti
14. SO ORP - správní obvod obce s rozšířenou působností.
15. SÚPM – společensky účelná pracovní místa
16. TP – tělesně postižený
17. ÚP – úřady práce
18. VOS- veřejná obchodní společnost
19. VPP – veřejně prospěšné práce
20. ZTP – zdravotně a tělesně postižený

Seznam grafů

| | | |
|----------------|---|----|
| <i>Graf 1</i> | Poptávka po práci | 15 |
| <i>Graf 2</i> | Nabídka práce | 17 |
| <i>Graf 3</i> | Rovnováha na trhu práce | 19 |
| <i>Graf 4</i> | Trh práce monopson | 20 |
| <i>Graf 5</i> | Hrubý domácí produkt v Jmk | 47 |
| <i>Graf 6</i> | Zaměstnaní, nezaměstnaní, ekonomicky neaktivní obyvatelstvo | 48 |
| <i>Graf 7</i> | Struktura zaměstnanosti v Jmk dle sektoru | 51 |
| <i>Graf 8</i> | Nezaměstnanost v Jmk v roce 2008 – 2011 | 57 |
| <i>Graf 9</i> | Obecná míra nezaměstnanosti v Jmk rok 2008 – 2011 | 58 |
| <i>Graf 10</i> | Prognóza nezaměstnanosti na rok 2012 v Jmk | 59 |
| <i>Graf 11</i> | Prognóza obecné míry nezaměstnanosti na rok 2012 v Jmk | 60 |
| <i>Graf 12</i> | Nezaměstnanost v Jmk roku 2008 – 2012 | 63 |
| <i>Graf 13</i> | Obecná míra nezaměstnanosti Jmk v roce 2008 – 2012 | 64 |

Seznam tabulek

| | | |
|-------------------|--|----|
| <i>Tabulka 1</i> | Statistické údaje | 43 |
| <i>Tabulka 2</i> | Počet obyvatel Jmk | 46 |
| <i>Tabulka 3</i> | Pracovní síla, obecná míra nezaměstnanosti ČR | 49 |
| <i>Tabulka 4</i> | Sektorová skladba zaměstnanosti Jmk | 50 |
| <i>Tabulka 5</i> | Struktura zaměstnanost v ČR a Jmk dle odvětví | 51 |
| <i>Tabulka 6</i> | Cizinci zaměstnaní v Jmk | 52 |
| <i>Tabulka 7</i> | Nezaměstnanost k 31.5.2012 v Jmk | 54 |
| <i>Tabulka 8</i> | Vývoj nezaměstnanosti v Jmk | 56 |
| <i>Tabulka 9</i> | Vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 – 2012 v Jmk | 63 |
| <i>Tabulka 10</i> | Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2008 - 2012 v Jmk | 64 |
| <i>Tabulka 11</i> | Výše podpory v nezaměstnanosti rok 2012 | 69 |

Seznam použitých zdrojů

- BROŽOVÁ, Dagmar, *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, 1. vyd., Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd., Praha: Grada publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- FUCHS, Kamil, TULEJA, Pavel. *Základy ekonomie*. 2. vyd. Praha: Ekopress, 2005. 348 s. ISBN 80-86119-94-7.
- KROPÁČ, Jiří. *Statistika B*. 2. dopl. vyd. Brno: Fakulta podnikatelská, VUT V Brně, 2009. 151 s. ISBN 978-8021432956.
- LEITMANOVÁ, Ivana. *Trh práce v EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice: Datapartner, 1999. 168 s. ISBN 80-902696-0-5
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 243 s. ISBN 80-901424-9-4.
- NĚMEC, Otakar. (2002). *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6
- PÍCHOVÁ, Irena. *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti*. Brno: MU Brno. 1995. 33 s. ISBN 80-210-0906-3
- PÍCHOVÁ, Irena, a kol.: *Pracovní právo*. 2. aktual. a dopl. vyd., Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, 671 s., ISBN 80-210-2558-7
- SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: MU Brno, 1995. 272 s. ISBN 80-210-3048-8
- SIROVÁTKA, Tomáš. *Marginalizace na pracovním trhu*. 1. vyd. Brno: MU Brno, 1997. 138 s. ISBN 80-201-1716-3

STRAKOVÁ, Anna, VEDRAL, Pavel. *Zaměstnanost*. České Budějovice: Datapartner.1996. 117 s. ISBN 80-7040-173-7.

ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: 1. vyd.VŠP, a.s. Ostava, 2005. 75 s. ISBN 80-86764-26-5

KOHOUT, Pavel; HAVLÍČKOVÁ, Kateřina. *Cesta k rovnováze*. Praha: Triton, 2006. 143 s. ISBN 80-7254-694-5

KOTÝKOVÁ, Magdaléna. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-2451-149-5

SAMUELSON, Paul, A. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN80-205-0494-X.

Internetové zdroje

Český statistický úřad [online] Dostupné z WWW:<<http://www.czso.cz/csu/2010-edicniplan.nsf/p/3101-10>>.[cit. 2012-03-14]

Integrovaný portal MPSV [online] Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>> [cit. 2012-03-10]

Jihomoravský kraj z pohledu regionálních účtů v roce [online] Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/jihomoravsky_kraj_z_pohledu_regionalnich_uc_tu_v_roce_2010/\\$File/Makro_jmk_2010.pdf](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/jihomoravsky_kraj_z_pohledu_regionalnich_uc_tu_v_roce_2010/$File/Makro_jmk_2010.pdf)>[cit. 2012-01-11]

Ministerstvo financí České republiky kraj [online] Dostupné z WWW:<http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/e_pruzkumy_makro_prognoz_69773.html>[cit. 2012-01-02]

Nezaměstnanost [online] Dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/statistika/indexn.htm>>[cit. 2012-03-04]

Výsledky průzkumu “top 10 nejhledanějších pozic 2008” [online] Dostupné z WWW: <<http://www.manpower.cz/images/Top-10-nejhledanejsich-pozic.pdf>> [cit. 2012-03-04]

Wikipedia – Jihomoravský kraj [online] Dostupné z WWW: <[http://cs.wikipedia.org/wiki / Jihomoravsk%C3%BD_kraj](http://cs.wikipedia.org/wiki/Jihomoravsk%C3%BD_kraj)>[cit. 2011-11-07]

Právní normy

DAVID, Roman, *Ústava České republiky Listina základních práv a svobod*. 4. Vyd. Olomouc, 2005. 263 s. ISBN 80-7182-200-0

Evropská sociální charta [on-line]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1132>>[cit. 2012-05-10].

Narizení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. [on-line]. Dostupný z WWW: <http://portal.npsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/nv_515_2004>[cit. 2012-07-24].

Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti [on-line]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c_435-2004_sb.pdf>[cit. 2012-07-24].

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů [on-line]. Dostupný z WWW: <<http://www.portal-vz.cz/Uploads/Narodni-legislativa/Zakon-c--73-2011-Sb->>>[cit. 2012-07-25].

Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“) [on-line]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf>[cit. 2012-07-25].

Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců [on-line]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_519_2004>[cit. 2012-06-20].

Úmluva č. 122 Mezinárodní organizace práce [on-line]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1183/122.pdf>>[cit. 2012-07-25].