

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Srovnání nezaměstnanosti v České republice a v regionu
Jihlavsko**

Bc. Karolína Komůrková

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomických teorií

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Karolína Komůrková

Provoz a ekonomika

Název práce

Srovnání nezaměstnanosti v České republice a v regionu Jihlavsko

Název anglicky

Comparison of unemployment in the Czech Republic and in the region Jihlavsko

Cíle práce

Cílem práce je zhodnocení a srovnání nezaměstnanosti v České republice a na Jihlavsku na základě podrobné analýzy dat, dále odhad budoucího vývoje nezaměstnanosti v oblasti Jihlavska, a návrh řešení pro zvýšení zaměstnanosti na základě výsledků analýzy.

Metodika

Studium odborné literatury, analýza dostupných dokumentů a statistických údajů, analýza vývoje údajů o nezaměstnanosti.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Zaměstnanost, nezaměstnanost, měření nezaměstnanosti, Jihlavsko, politika zaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti.

Doporučené zdroje informací

- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- DORNBUSCH, R., FISCHER, S. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: SPN a Nadace Economics, 1994. 602 s. ISBN 80-04-25556-6
- MATOUŠKOVÁ, Z., MACHÁČEK, J., POSTRÁNECKÝ, J., TOTH, P. *Regionální a municipální ekonomika*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2000. 156 s. ISBN 80-245-0052-3
- PAVELKA, Tomáš. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011. 116 s. ISBN 978-80-86175-76-8
- SAMUELSON, Paul Anthony. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: NS Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4
- SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Ing. Růžena Breuerová, CSc.

Elektronicky schváleno dne 3. 9. 2014

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 19. 03. 2015

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 20. 3. 2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Růženě Breuerové, CSc. za odborné vedení práce a cenné rady a připomínky, které mi v průběhu zpracování diplomové práce poskytovala.

Dále také děkuji Ing. Tomáši Prehalovi a panu Pavlu Literákovi za poskytnutí potřebných údajů a informací.

Srovnání nezaměstnanosti v České republice a v regionu Jihlavsko

Comparison of unemployment in the Czech republic and in the region Jihlavsko

Souhrn

Práce řeší problematiku nezaměstnanosti – a to jak z pohledu teoretických poznatků, tak i z praktického pohledu v rámci České republiky a regionu Jihlavsko. Cílem práce je zhodnocení a srovnání nezaměstnanosti v České republice a na Jihlavsku na základě podrobné analýzy dat, dále odhad budoucího vývoje nezaměstnanosti v oblasti Jihlavska a návrh řešení pro zvýšení zaměstnanosti na základě výsledků analýzy. Přínosem práce je sestavení předpokládaného vývoje nezaměstnanosti na Jihlavsku vyplývající z výsledků zjištěných analýzou a dalších faktorů, které ovlivňují regionální trh práce a představení návrhů a doporučení pro zvýšení zaměstnanosti zohledňující současné problémy a aktuální stav trhu práce v České republice i v regionu Jihlavsko. Teoretická část práce sestává z deskripce odborných zdrojů a obsahuje základní přehled o problematice trhu práce, jeho poptávce, nabídce a rovnováze, nezaměstnanosti, jejích druzích, měření nezaměstnanosti, přirozené míře nezaměstnanosti, dopadů nezaměstnanosti a politice zaměstnanosti. Praktická část práce obsahuje analýzu vývoje nezaměstnanosti od roku 1990 do současnosti a analýzu současného stavu nezaměstnanosti, a to jak v České republice, tak i na Jihlavsku a také srovnání vývoje a stavu nezaměstnanosti v obou těchto regionech. Tato analýza je dále podkladem pro sestavení pravděpodobného vývoje nezaměstnanosti v regionu Jihlavsko a pro vytvoření návrhů a doporučení ke zvýšení zaměstnanosti určených pro celou Českou republiku i konkrétnějších návrhů a doporučení pro Jihlavsko.

Summary

Thesis adresses the issue of unemployment – both in terms of theoretical knowledge and practical point of view of the Czech republic and the region Jihlavsko. The aim is

evaluation and comparison of unemployment in the Czech republic and in the region Jihlavsko based on detailed analysis of the data, estimation of the future development of unemployment in the region Jihlavsko and proposals for improvement of employment based on the analysis results. The benefit of this work is creation of supposed development of unemployment in the region Jihlavsko based on results of analysis and other factors affecting regional labor market and presentation of proposals for employment improvement oriented to actual problems and situation of labor market in the Czech republic and in the region Jihlavsko. The theoretical part consists of description of books sources and includes a basic overview of the problems of labor market, labor demand and supply, equilibrium of the labor market, unemployment, types of unemployment, measuring of unemployment, natural rate of unemployment, repercussions of unemployment and employment policy. Practical work includes development of unemployment since 1990 to the present and the analysis of actual situation of labor market, both in the Czech republic and in the region Jihlavsko. Next part of practical work is comparison of development and actual situation of unemployment in mentioned regions. This analysis makes a basis for the probable future development estimation of unemployment in the region Jihlavsko and for creation of proposals focused on improvement of employment in the Czech republic and in the region Jihlavsko.

Klíčová slova:

zaměstnanost, nezaměstnanost, Jihlavsko, vývoj nezaměstnanosti, míra registrované nezaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob, politika zaměstnanosti

Keywords:

employment, unemployment, region Jihlavsko, development of unemployment, rate of registered unemployment, portion of unemployed persons, employment policy

Obsah

1	Úvod.....	10
2	Cíl a metodika práce.....	12
2.1	Cíl práce.....	12
2.2	Metodika práce.....	12
3	Teoretická východiska	14
3.1	Trh práce.....	14
3.1.1	Nabídka na trhu práce	15
3.1.2	Poptávka na trhu práce	18
3.1.3	Rovnováha na trhu práce.....	20
3.1.3.1	Odbory.....	22
3.1.3.2	Diskriminace.....	23
3.1.3.3	Vláda a trh práce	24
3.1.3.4	Rozdíly ve mzdách.....	24
3.2	Nezaměstnanost	26
3.2.1	Druhy nezaměstnanosti	27
3.2.2	Měření nezaměstnanosti.....	32
3.2.3	Přirozená míra nezaměstnanosti	35
3.2.3.1	Determinanty přirozené míry nezaměstnanosti	37
3.2.4	Dopady nezaměstnanosti.....	38
3.2.5	Politika zaměstnanosti.....	39
4	Praktická část	42
4.1	Nezaměstnanost v České republice.....	42
4.1.1	Vývoj nezaměstnanosti po roce 1989.....	42
4.1.2	Vývoj nezaměstnanosti v letech 1997 – 2010	46
4.1.3	Vývoj nezaměstnanosti od roku 2011	51

4.1.3.1	Současná struktura nezaměstnanosti v České republice	54
4.2	Nezaměstnanost v regionu Jihlavsko a srovnání s Českou republikou	58
4.2.1	Charakteristika regionu Jihlavsko	58
4.2.1.1	Vybrané charakteristiky ovlivňující trh práce v regionu	60
4.2.2	Vývoj nezaměstnanosti na Jihlavsku do roku 2010 a jeho srovnání s vývojem v ČR	63
4.2.3	Vývoj nezaměstnanosti na Jihlavsku od roku 2011 a jeho srovnání s vývojem v ČR	67
4.2.3.1	Současná struktura nezaměstnanosti na Jihlavsku a její srovnání s ČR	70
4.2.4	Odhad budoucího vývoje nezaměstnanosti v regionu Jihlavsko	76
4.3	Realizovaná opatření pro zvýšení zaměstnanosti	78
5	Zhodnocení výsledků a doporučení	81
5.1	Doporučení a návrhy pro zvýšení zaměstnanosti	82
5.1.1	Doporučení a návrhy pro zvýšení zaměstnanosti v regionu Jihlavsko	84
6	Závěr	87
7	Seznam použitých zdrojů	89
8	Přílohy	100

1 Úvod

V každé tržní ekonomice se vyskytuje nezaměstnanost, tedy stav, kdy část práceschopného obyvatelstva nemůže najít zaměstnání. Nezaměstnanost nejen připravuje ekonomiku o statky a služby, které mohly být nezaměstnanými vyrobeny, ale především má negativní důsledky na nezaměstnané osoby, ať už jsou to důsledky sociální nebo ekonomické. Situace, kdy lidé nemohou najít práci, dokonce nepříznivě působí na psychický stav člověka a tyto problémy rostou závisle na délce nezaměstnanosti. Je tedy důležité si uvědomit, že nezaměstnanost nepředstavuje jen potíže pro ekonomiku, ale je především velkým sociálním problémem, který souvisí s životní úrovní obyvatelstva a v krajních případech může u jednotlivců vyústit až ve vznik kriminality, alkoholismu a dalších negativ.

Relativně vysoká nezaměstnanost není problémem jen České republiky, ale také mnoha dalších zemí v Evropě a samozřejmě i mimo ni. Stejně tak se na všech trzích práce vyskytují i určité skupiny osob, které jsou nezaměstnaností ohroženy více než ostatní, tzv. rizikové skupiny. Uvnitř každého takového trhu práce potom také existují značné rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými územními celky, které plynou z místní struktury obyvatelstva, přírodních podmínek, umístění regionu a dalších faktorů. V České republice se s nezaměstnaností lze setkat relativně krátce, před rokem 1989 totiž prakticky neexistovala. Změna politického režimu však přinesla mnoho změn a novinek. Jednou z nich byla právě nezaměstnanost, která byla zpočátku udržována na nízké úrovni, časem se ale stávala čím dál závažnějším problémem. Práce se proto zaměří na vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1989 a na současnou strukturu a stav nezaměstnanosti. Stejně tak se bude věnovat vývoji, současnému stavu a struktuře nezaměstnanosti v okrese Jihlava s přihlédnutím na specifika trhu práce v tomto regionu.

Cílem práce je zhodnocení a srovnání nezaměstnanosti v České republice a na Jihlavsku na základě podrobné analýzy dat, dále odhad budoucího vývoje nezaměstnanosti v oblasti Jihlavska a návrhy řešení pro zvýšení zaměstnanosti na základě výsledků analýzy.

Přínosem práce je sestavení pravděpodobného vývoje nezaměstnanosti na Jihlavsku v blízké budoucnosti vyplývající z poznatků zjištěných analýzou a dalších zaznamenaných faktorů, které ovlivňují regionální trh práce. Dále budou představeny návrhy a doporučení, které

budou zohledňovat současné problémy a aktuální stav trhu práce vycházející z provedené analýzy. Tato navržená řešení budou určena ke zvýšení zaměstnanosti v rámci České republiky a budou také uvedeny konkrétní návrhy orientované na zmírnění specifických problémů nezaměstnanosti v okrese Jihlava.

2 Cíl a metodika práce

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zhodnocení a srovnání nezaměstnanosti v České republice a na Jihlavsku na základě podrobné analýzy dat, dále odhad budoucího vývoje nezaměstnanosti v oblasti Jihlavska a návrhy řešení pro zvýšení zaměstnanosti na základě výsledků analýzy.

2.2 Metodika práce

Ke zpracování práce a naplnění stanoveného cíle výrazně přispěla následující metodika:

- 1) Vytvoření základní struktury práce a stanovení harmonogramu zpracování, výběr všech hledisek, které budou v práci zahrnuty, tedy vývoj nezaměstnanosti od roku 1990 do roku 2014, současná struktura nezaměstnanosti.
- 2) Studium teoretických poznatků o trhu práce a nezaměstnanosti z odborné literatury, které umožnilo lepší pochopení problému a vytvoření uceleného pohledu na tuto tematiku.
- 3) Sestavení teoretické části práce prostřednictvím rešerše odborných zdrojů a zahrnutím informací zjištěných v předchozím kroku.
- 4) Analýza údajů, dostupných dokumentů a statistických dat týkajících se nezaměstnanosti v České republice a v regionu Jihlavsko v průběhu sledovaného období, jejich uspořádání v rámci časového vývoje.
- 5) Analýza časového vývoje nezaměstnanosti za použití míry registrované nezaměstnanosti a následně podílu nezaměstnaných osob. Identifikace současné situace a problémů na trhu práce v České republice a v regionu Jihlavsko prostřednictvím analýzy struktury a vývoje uchazečů v letech 2011 – 2014. Využití tabulek, grafů, slovních komentářů a přepočty vybraných údajů o nezaměstnanosti na procentní podíly za účelem porovnání ČR a regionu Jihlavsko.
- 6) Syntéza informací prostřednictvím komparace vývoje nezaměstnanosti a její současné struktury v České republice a v okrese Jihlava a prostřednictvím vytvoření scénáře budoucího vývoje nezaměstnanosti na Jihlavsku.

- 7) Vytvoření doporučení a návrhů pro zvýšení zaměstnanosti orientovaných na nejvýznamnější problémy na základě předchozích kroků.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Jak uvádí Jurečka (2013), práce je nejvýznamnějším výrobním činitelem. Ani ty nejlepší kapitálové statky nebo přírodní zdroje by nemohly být využity bez použití práce.

Stejně jako ti, kteří vlastní jiné výrobní faktory, dostávají i vlastníci práce za poskytnutí svého faktoru důchod v podobě mzdy. Mzda může mít mnoho podob, zjednodušeně o ní lze tedy mluvit jako o určité formě pracovního příjmu. (Jurečka, 2013)

Podobně jako na ostatních trzích i na trhu práce na sebe vzájemně působí nabídka, poptávka a cena. Tento trh má však i určitá specifika plynoucí z toho, že poskytovatelem práce je lidská bytost. To je také podnětem pro to, aby na trh práce do určité míry zasahovala i vláda, a to formou pracovního zákonodárství. (Jurečka, 2013)

Další odlišností podle Buchtové (2002) je také skutečnost, že práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Důležitým faktorem, který podtrhuje významnost trhu práce je, že tento trh je určitým převodovým mechanismem mezi procesem výroby a spotřeby, tzn. tvorby statků a poptávky. „*Práce je vynakládání výrobního faktoru, který se nakupuje, a tím ovlivňuje náklady výroby a mzdy, vyplácené za vynakládání práce.*“ (Buchtová, 2002, str. 59)

To, že práce je produktem lidské bytosti, má za příčinu, že velmi záleží na tom, v jakém prostředí a za jakých podmínek je práce vykonávána. Je zde potřeba zohlednit jak technické, tak i sociální prostředí. Rozdíl oproti trhu výrobků nebo trhu kapitálu Jurečka (2013) vysvětluje následujícím způsobem. Tomu, kdo prodává například cihly, nezáleží na tom, k jakému účelu budou použity, zda na výstavbu nemocnice, paláce nebo čekárny na nádraží. Ten, kdo ale prodává práci, klade důraz na to, za jakých podmínek a v jakém prostředí je práce vykonávána. (Jurečka, 2013)

3.1.1 Nabídka na trhu práce

„Nabídka práce označuje množství hodin, které lidé hodlají věnovat na výdělečnou činnost.“ (Samuelson, Nordhaus, 2007, str.) Tito autoři uvádějí tři hlavní faktory nabídky práce, a to odpracované hodiny, participace pracovní síly a imigrace.

V případě *pracovní doby* se lidé rozhodují mezi dvěma možnostmi. Za situace, kdy se mzda zvýší, může přijít buď pokles, nebo růst počtu odpracovaných hodin. Zpravidla je průběh následující. Při zvýšení mzdy nejdříve dochází k růstu nabízené práce. Tento stav se však v určitém bodě mění v pokles nabídky. Tato situace je Samuelsonem a Nordhausem (2007) vysvětlena tím, že pracovník, kterému byla nabídnuta vyšší hodinová sazba, se může dobrovolně rozhodnout, zda pracovat více nebo ne. Působí na něj jednak *substituční efekt*, tzn., že každá hodina práce je lépe placená a každá hodina volna je tedy dražší. Jurečka (2013) definuje substituční efekt jako podnět k tomu, aby pracovníci zvýšili množství nabízené práce.

Na druhé straně je tu však *efekt důchodový*, který říká, že s vyšší mzdou je vyšší i příjem, se kterým si člověk chce koupit více statků, služeb a volného času a zároveň bude nabízet méně práce. S rostoucí mzdou tedy bude člověk pracovat méně. (O'Connor, 2004)

Participace pracovní síly. V posledních desetiletích byl tento faktor rapidně ovlivněn přílivem žen do pracovní síly. Míra pracovní participace žen byla v roce 1950 asi 34 procent, zatímco v dnešní době se pohybuje zhruba okolo 60 procent. Tato situace byla vyvolána jednak růstem mezd, ale také změnami v pohledu žen na roli matek, pracujících apod. (Samuelson, Nordhaus, 2007)

Imigrace potom zahrnuje pracovníky přicházející ze zahraničí. Často jde o nekvalifikovanou pracovní sílu, která je zároveň levnou pracovní silou. (Samuelson, Nordhaus, 2007)

Nabídka práce je rozdělována na individuální a tržní nabídku. Za individuální lze považovat nabídku jednotlivce na trhu práce. Individuální nabídka práce je ovlivňována několika faktory. Jurečka (2013) uvádí jako nejvýznamnější omezení časem.

Náklady obětované příležitosti

Jak poukazuje Holman (2008), člověk, který pracuje, získává mzdu. Pokud nepracuje, získává tím volný čas. Lidé se tedy vždy rozhodují mezi prací a volným časem, a to konkrétně mezi volným časem a statky, které by si mohli za získanou mzdu koupit.

Čím více času je věnováno práci, tím méně času logicky zbývá na studium, zábavu, odpočinek a další činnosti. Tento jev se nazývá *náklady obětované příležitosti*. Tyto náklady představují volný čas, který je obětován ve prospěch práce. Uvedená situace může však být i opačná, kdy náklady obětované příležitosti vyjadřují ztrátu výrobků a služeb, které by si lidé mohli dovolit za mzdu, o kterou přichází, protože tento čas raději věnují svému volnému času než práci. (Jurečka, 2013)

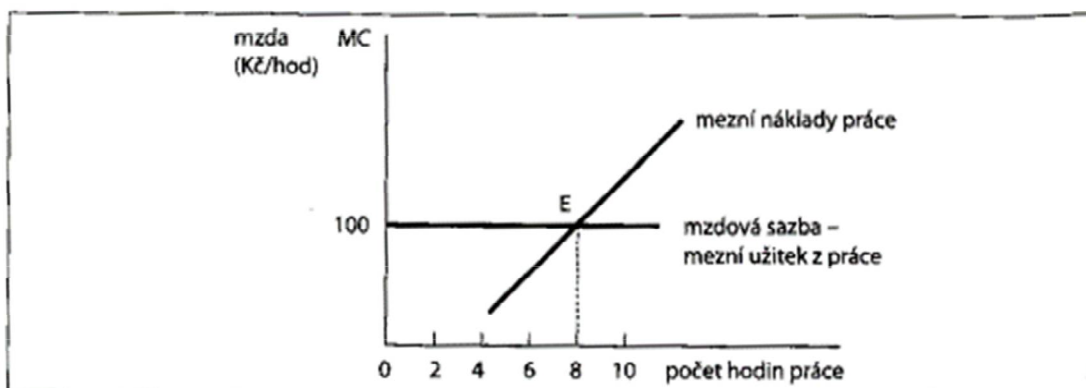
Z toho plyne, že volný čas tedy není zdarma, jak by se mohlo zdát. V rámci celkového disponibilního časového fondu tedy není možné zvětšovat pracovní část bez omezení podílu volného času a naopak. (Jurečka, 2013)

Rovnovážná alokace času

Jurečka (2013) dále zdůrazňuje, že hlavní skutečností, která ve většině případů motivuje k práci je mzda, přesněji řečeno statky a služby, které si lze za mzdu opatřit. Pro zjednodušení Jurečka (2013) vychází se situace, kdy má pracovník danou mzdu, nikoli rozdílnou nebo měnící se. V případě mzdové hodinové sazby je předpokládáno, že mzdová hodinová sazba vyjadřuje *mezní užitek z práce*, tzn. užitek, který pracovníkovi dává každá dodatečná hodina práce.

Mezní náklady práce jsou dány ztrátou, kterou pracovník pocítuje v případě nahrazení další hodiny volného času prací. Rovnovážná alokace času v tomto případě nastává, když se mezní užitek z práce rovná mezním nákladům práce. V následujícím grafu tato situace nastává v bodě E.

Graf 1: Rovnovážná alokace času



Zdroj: Jurečka, 2013, str. 248

Mezní náklady práce jsou v grafu č. 1 vyjádřeny stoupající křivkou, protože „každá dodatečná hodina práce má vyšší náklady obětované příležitosti v podobě ztráty způsobené zkrácením stále vzácnějšího volného času.“ (Jurečka, 2013, str. 249) Tato křivka je zároveň křivkou individuální nabídky práce. (Jurečka, 2013)

Motivace k práci

Důležitým prvkem, jak podnítit růst nabídky práce je motivace k práci. Dědina a Cejthamr (2005) ji rozdělují na vnitřní a vnější.

Vnější motivace zahrnuje hmotné odměny, těmi jsou peněžní mzda (resp. statky a služby, které si za mzdu lze koupit), ale také nepeněžité aspekty práce. Patří sem např. úroveň sociální a zdravotní péče o pracovníky, kvalita pracovního prostředí, rekreace, zvyšování kvalifikace, možnosti profesního postupu a mnoho dalších. Existují zde také naturální složky mzdy, jako je například levnější elektřina v případě zaměstnanců energetiky apod. *Vnitřní motivace* potom vychází z psychologických potřeb, jako je potřeba využít své schopnosti, potřeba ocenění a uznání apod. (Dědina, Cejthamr, 2005)

Jak již bylo zmíněno výše, mimo individuální nabídku práce je také uváděna tržní nabídka. Autoři jako Holman (2008) nebo Jurečka (2013) tržní nabídku práce popisují jako souhrn všech individuálních nabídek práce na trhu, a to při jednotlivých úrovních mzdy. Pro její vyjádření se používá křivka nabídky práce, která je zpravidla rostoucí křivkou. Tato křivka

má rostoucí tvar z toho důvodu, že pokud roste mzda, je na trh přilákáno více dodatečných pracovníků. Tak nastává vyrovnání a převýšení úbytku nabídky práce, ke kterému dochází u pracovníků, jejichž mzda dosáhla výše, kde začíná převažovat důchodový efekt rostoucí mzdy. Nerovnováha na trhu práce je tedy pouze dočasným jevem, který je eliminován pohybem reálné mzdy. (Holman, 2008, Jurečka, 2013)

3.1.2 Poptávka na trhu práce

Jak uvádí Kuchař (2007), poptávku po práci reprezentují podniky, resp. zaměstnavatelé. Snahou těchto subjektů je vždy maximalizace zisku. Velikost poptávky je z toho důvodu ovlivňována:

- a) přijímáním nových pracovníků, v tomto případě se produkce podniku zvyšuje,
- b) zvyšováním mzdových nákladů, které stoupají právě v souvislosti s výše uvedeným přijímáním pracovních sil. (Kuchař, 2007)

Podle O'Connora (2004) je tato poptávka dále poptávku odvozenou, což znamená, že velikost poptávky po práci je určována velikostí poptávky po produkovaných výrobcích a službách. Klesne-li např. poptávka po automobilech, klesne také poptávka po pracovnících v automobilovém průmyslu.

Kuchař (2007) předpokládá dokonale konkurenční prostředí, fixní objem kapitálu a plně flexibilní mzdy a ceny a uvádí, že v takovém případě obecně platí, že podnik se v případě růstu reálných mezd snaží snižovat poptávku po pracovnících. Firmy takto činí z důvodu snahy o zachování maximálního zisku. V opačném případě, tzn. při poklesu reálné mzdy, podnik naopak zvyšuje svou poptávku po pracovní síle, v této situaci je to pro něj výhodné. Tento model je však ve skutečnosti ovlivňován mnoha faktory, kvůli kterým je snižována efektivita podniku. Jsou zde Kuchařem (2007) zmiňovány např. státní intervence, legislativní prostředí, míra inflace a další. Chování firem je dále ovlivňováno situací na místním trhu práce, úrovní řízení a organizační strukturou apod. (Kuchař, 2007)

Jurečka (2013) poptávku individuálního podniku po práci popisuje podrobněji pomocí mezního fyzického produktu práce a příjmu z mezního produktu práce. Mezní fyzický produkt práce v případě poptávky po práci podle Jurečky (2013) tvoří nejdůležitější faktor,

protože vyjadřuje přínos dodatečné jednotky práce k již produkované výrobě. Tento produkt je vyjadřován pomocí fyzických jednotek, tzn. kusů, litrů, metrů atd. Mezní fyzický produkt práce tedy znamená „*množství fyzických jednotek produkce, které vyprodukuje dodatečná jednotka práce*“. (Jurečka, 2013, str. 253) Jeho velikost závisí především na schopnostech a pracovním úsilí pracovníka. Významná je také vybavenost technikou, přírodními zdroji, know-how, energií atd. (Jurečka, 2013)

Příjem z mezního produktu práce je pro ziskově orientovaný podnik ukazatelem ještě důležitějším než mezní fyzický produkt práce. Vyjadřuje totiž sumu, kterou podnik prostřednictvím zapojení další jednotky práce získá. Velikost tohoto příjmu je určena mezním fyzickým produktem a cenou produktu, který je vyráběn. Příjem z mezního produktu práce je tedy získán vynásobením mezního fyzického produktu práce cenou za jednotku produkce. (Jurečka, 2013)

Jurečka (2013) však upozorňuje, že i zde v určitém bodě začíná působit zákon klesající mezní produktivity. Tzn., že při zvyšování jednoho vstupu a dalších vstupech neměnných mezní fyzický produkt měnícího se vstupu od určité úrovně klesá.

Jurečka (2013) se zaměřuje také na rozhodování podniku o počtu pracovníků. Křivka poptávky po práci je klesající, což je podle něj způsobeno tím, že podniky chtějí zaměstnávat vyšší počet pracovníků při nižší mzdové úrovni a naopak nižší počet pracovníků, pokud mzdy rostou.

V situaci, kdy se podnik rozhoduje jaké množství pracovní síly bude najímat, tzn. jak velká bude jeho poptávka, je pro něj směrodatné obdobné pravidlo jako v případě nabídky práce, které bylo uvedeno výše. Podnik tedy najímá práci do bodu, ve kterém se mezní přínos této práce rovná mezním nákladům, které firma na tuto práci vynakládá, tj. mzdě vyplácené pracovníkům. (Jurečka, 2013)

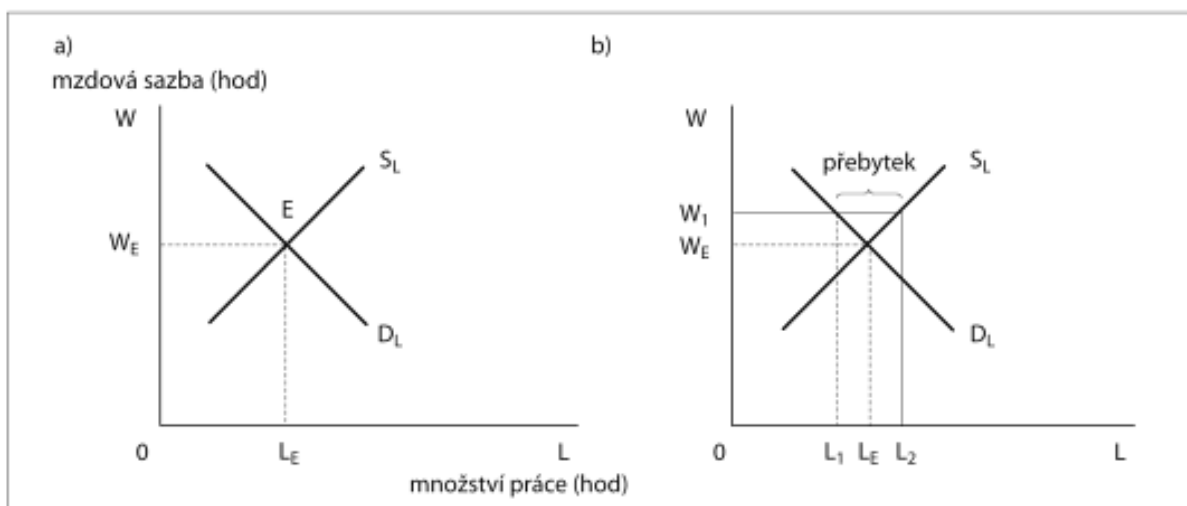
Holman (2008) doplňuje, že i jako v případě nabídky, existuje také tržní poptávka po práci. Ta vyjadřuje součet všech individuálních poptávek, tzn. součet poptávek všech podniků na jednom trhu při určitých mzdových sazbách. (Holman, 2008)

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Žádoucím stavem na trhu práce je rovnováha. K rovnováze, jak udává Kuchař (2007), dochází při vyrovnání agregátní (souhrnné) nabídky a agregátní poptávky. Tzn., že „domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najíímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout.“ (Kuchař, 2007, str. 15) Jinak řečeno, rovnováha na trhu práce nastává, pokud se při určité úrovni mzdy rovná tržní nabídka práce tržní poptávce po práci. (Kuchař, 2007)

Jurečka (2013) znázorňuje rovnováhu na trhu práce pomocí grafu:

Graf 2: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Jurečka, 2013, str. 257

V grafu č. 2 v části a) je znázorněna rovnováha na trhu práce pomocí bodu E . Tento bod je tvořen průsečíkem křivky S_L , která vyjadřuje součet nabízené práce všech jednotlivců při jednotlivých mzdových úrovních. Přímka S_L je v bodě E protnuta křivkou D_L , která zahrnuje ochotu všech firem pracovníky zaměstnat při jednotlivých mzdových úrovních. Bod E vyjadřuje, že při mzdě W_E se poptávka rovná nabídce. L_E potom značí rovnovážné množství práce. (Jurečka, 2013)

Situace v části b) je složitější. Na trhu byla z určitého důvodu prosazena výše mzdy W_1 , při této mzdové úrovni podniky (resp. zaměstnavatelé) vyžadují množství práce L_1 . Pracovníky však láká vyšší mzda a proto je skutečné nabízené množství práce na úrovni L_2 . Vzniká zde

tedy přebytek pracovních sil. Až do úrovně L_2 se nabídková funkce nachází pod úrovní W_1 , tito pracovníci budou tedy mít zájem pracovat i za mzdu nižší než je W_1 . Tato skutečnost bude mít za výsledek to, že mzdová úroveň poklesne, její výše se bude přibližovat k bodu W_E . Ve stejné chvíli se bude množství zaměstnaných pracovníků zvyšovat směrem k L_E . (Jurečka, 2013)

Pokud by však snižování mzdy pokračovalo dále k rovnovážnému W_E , u části pracovníků začnou náklady obětované příležitosti převyšovat mzdu, kterou za svou práci získávají. Tento stav způsobí to, že tito pracovníci přestanou svou práci nabízet a budou se věnovat raději jiným aktivitám. Opustí tedy trh práce, což znamená, že nabídka práce se sníží z L_2 na L_E . Po určitém čase nastane vyrovnání nabídky a poptávky při úrovni mzdy W_E . (Jurečka, 2013)

Pokud by mzda naopak klesla pod rovnovážnou výši W_E , zvýší se zájem zaměstnavatelů o pracovníky, poptávka po práci tak překročí nabízené množství práce. Vznikne tedy deficit práce na trhu, zaměstnavatelé budou o pracovníky soupeřit, což povede ke zvýšení mzdové úrovně. Zvýšení mzdy bude motivovat ke zvýšení nabídky práce směrem k bodu L_E , ale růst mezd přitom bude utlumovat zájem o nabízenou práci. Na trhu tedy opět nastane rovnováha při mzdové úrovni W_E a množství nabízené práce L_E . (Jurečka, 2013)

Ve všech těchto případech zobrazených v grafu jde o růst nebo pokles *reálné mzdy*, tzn. mzdy vyjádřené množstvím výrobků a služeb, které si za ni lidé mohou nakoupit. Pokud by byla mzda vyjádřena v penězích, jedná se o *nominální mzdu*, jejíž použití je však podle Jurečky (2013) v této situaci nevhodné, protože hodnota peněz se neustále mění. (Jurečka, 2013)

Kuchař (2007) doplňuje, že k dosažení rovnováhy na trhu práce je zapotřebí tří předpokladů:

- a) ekonomické prosperity, která je podmíněna růstem produktivity práce, kdy je tedy zajišťován růst množství pracovních příležitostí a zvyšování mzdové úrovně,
- b) alokace nabídky pracovních míst, která bude souměrná s alokací pracovních sil, tedy zvýšení poptávky po pracovní síle v těch oblastech, kde dosud převažuje nabídka pracovních sil,

c) adaptability pracovních sil, a to jak z pohledu prostorové mobility (tzn. cestování za prací), tak i z pohledu flexibility kvalifikační struktury (tj. přizpůsobení kvalifikace tomu, co je vyžadováno trhem. (Kuchař, 2007)

Úplným základem pro rovnováhu je však podle Kuchaře (2007) minimalizování jakýchkoliv státních intervencí na trhu práce. Jak ale autor sám uvádí, ve většině postkomunistických zemí, tedy i v případě České republiky, žádný z výše uvedených předpokladů nebude pravděpodobně v blízké budoucnosti naplněn a bude se zatím tedy vždy vyskytovat určitá nerovnováha na trhu práce.

Dále zde působí faktory, které nemají čistě ekonomickou povahu. Tyto faktory je možné zařadit mezi společenské. Kuchařem (2007) je za nejvýznamnější považován systém sociální politiky. Sociální politika je nástroj, který sleduje několik cílů, přičemž jedním z hlavních je spravedlivé rozdělení příjmů ve společnosti. Snaží se tedy o zmírnění negativních dopadů tíživých sociálních situací. (Ochrana, Pavel, Vitek, 2010) Těto politice bude věnována samostatná kapitola.

Samuelson a Nordhaus (2007) hovoří také o dalších problémech, které zabraňují tomu, aby byl trh práce v rovnováze. Patří mezi ně následující:

3.1.3.1 Odbory

„Odbory vyjednávají kolektivní smlouvy, které upřesňují, kdo může různé práce vykonávat, co za to dostane zapláceno a jaká jsou pravidla práce. Při vyjednávání kolektivní smlouvy odbory též otevírají témata, která jsou důležitá pro všechny pracovníky.“ (Samuelson, Nordhausen, 2007, str. 260) Těmito tématy jsou myšleny například penze, pojištění, délka pracovní doby, podmínky práce, nemocenská, bezpečnost práce, zdravotní péče o zaměstnance, dovolená, příplatky za přesčas a další záležitosti. (Samuelson, Nordhausen, 2007)

Mankiw (1999) definuje odbory jako *„sdružení pracovníků, které vyjednává se zaměstnavateli mzdu a pracovní podmínky zaměstnanců“*. (Mankiw, 1999, str. 556) Pokud mezi zaměstnavatelem a odbory nedojde ke shodě, mohou odbory zahájit stávkou. Ta má za následek snížení produkce, zvýšení nákladů na výrobu a snížení zisku podniku. Z tohoto důvodu firma většinou přistoupí na požadované podmínky. (Mankiw, 1999)

Kleibl (2001) vymezuje vztahy mezi zaměstnavateli a odbory jako právní vztahy, které se uskutečňují ve formě kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy, spolurozhodování nebo konzultace.

Odbory jsou, jak Jurečka (2013) uvádí, určitým monopolem, resp. monopolním dodavatelem práce a jejich síla na trhu práce je tedy nemalá. Preference odborových organizací se mohou výrazně lišit, některé upřednostňují prostředky pro ochranu před propouštěním z práce, jiné vyšší mzdu, vždy záleží na konkrétní situaci a na síle a moci skupiny v rámci odborové organizace prosadit si svůj cíl. (Jurečka, 2013)

Pokud odbory usilují například o zvýšení mezd, musí obětovat část pracovních míst, a to z toho důvodu, že poptávka po práci s vyšší úrovní mzdy klesá. Snižuje se tedy počet zaměstnaných pracovníků a tím i zaměstnanost. Ve vyspělých tržních ekonomikách proto odbory vždy při snaze o zvýšení mzdy hledí také na úroveň zaměstnanosti. (Jurečka, 2013)

3.1.3.2 Diskriminace

O tomto problému hovoří Samuelson a Nordhausen (2007) zejména v souvislosti se Spojenými státy, kde je diskriminace velmi závažným nedostatkem trhu práce. V USA jsou podle těchto autorů diskriminovány převážně etnické a rasové skupiny.

V naší zemi diskriminace možná nepředstavuje tak závažný problém, ale i přesto je možné se s ní setkat i na našem trhu práce. Uváděna bývá diskriminace rasová, etnická nebo genderová.

Samuelson a Nordhausen (2007) tedy diskriminaci definují jako „*situaci, kdy ekonomické rozdíly pochází z irelevantních osobních znaků jako rasa, pohlaví, sexuální orientace nebo náboženské vyznání.*“ (Samuelson, Nordhausen, 2007, str. 258) Diskriminace se podle těchto autorů vyznačuje buď rozdílným zacházením s lidmi kvůli jejich osobním znakům, nebo praktikami, které mohou mít negativní dopad na konkrétní skupiny. Uvádí dále, že nejvíce diskriminovanou skupinou dnes jsou ženy. Podnětem pro takovéto znevýhodňování žen jsou nejspíše společenské zvyklosti a očekávání, vzdělání nebo pracovní zkušenosti. Diskriminaci doplňují také o diskriminaci věkovou, kdy lidé nad 50 let často nemohou sehnat práci z důvodu jejich věku.

Pro snížení míry diskriminace na trhu práce jsou často používána nejrůznější legislativní opatření. Dalším důvodem k zaměstnání znevýhodňovaných skupin může být například povinnost zaměstnavatele zaměstnat určitý počet pracovníků náležících právě do některé z těchto skupin. (Samuelson, Nordhausen, 2007)

Podle Jurečky (2013) jsou nedokonalosti na trhu práce dále způsobeny např. zásahy vlády nebo rozdíly ve mzdách a dalšími faktory.

3.1.3.3 Vláda a trh práce

Vláda zasahuje na trh práce několika způsoby. Tím primárním je zaměstnávání lidí, kdy se vláda sama stává zaměstnavatelem, a to v nezanedbatelném rozsahu. Práci v tomto případě nacházejí lidé ve veřejném sektoru, kam patří armáda, policie, školství, zdravotnictví, státní správa a další odvětví. (Jurečka, 2013)

Dalším bodem je zdaňování příjmů a sociální platby. Mzdy a zaměstnanost také závisí na vládních zásadách, kterými stát ovlivňuje intenzitu hospodářské aktivity země. Nelze zde také opomenout nejrůznější právní regulace, a to zákony a nařízení týkající se trhu práce nebo vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a dalších témat. (Jurečka, 2013)

3.1.3.4 Rozdíly ve mzdách

Na reálném trhu vznikají rozdíly ve mzdách z několika důvodů. Jurečka (2013) říká, že se liší jednak v jednotlivých oborech, regionech, dál jsou tyto rozdíly způsobeny také odlišnostmi zaměstnanců, a to jejich rozdílnými charakteristikami, produktivitou apod.

Dynamické a kompenzační rozdíly

Pravidlem je, že v oblastech, kde je poptávka po práci vyšší a nabídka malá, tam se mzdy pohybují na vyšší úrovni. Naopak trhy, kde je poptávka po práci nízká a nabídka vysoká se vyznačují nižší mzdovou úrovní. Pracovní síla má tedy snahu přemísťovat se do oblastí, kde jsou mzdy vyšší, tento jev nazýváme *mobilita*. Tato mobilita je však do jisté míry omezena. Není jednoduché se kvalifikovat ze zedníka na lékaře. (Jurečka, 2013)

Dynamickým rozdílem je takový rozdíl, který je dočasný a rychlost jeho snížení se odvíjí od mobility práce. (Jurečka, 2013) Tento autor zde uvádí příklad z Aljašky, kde výstavba

ropovodu výrazně zvýšila poptávku po pracovnících ve stavebnictví a jejich mzdy tak rapidně stouply nad úroveň v ostatních částech země.

Kompenzační rozdíl je potom důsledkem potřeby kompenzovat určitá znevýhodnění, která např. zmíněná práce na Aljašce přináší. Tyto rozdíly také nastávají kupříkladu u zaměstnání, se kterými je spojeno vyšší riziko. (Jurečka, 2013)

Rozdíly související s různou náročností práce na lidský kapitál

Pod pojmem lidský kapitál Jurečka (2013) označuje určitou zásobu kvalifikace, kterou si pracovník vytvořil a která mu přináší důchod. I v případě lidského kapitálu jsou zohledňovány náklady a výnosy z tohoto kapitálu. Náklady lze rozdělit na náklady přímé, jako jsou výdaje na učebnice, ubytování na kolejích apod. Nepřímé náklady potom zahrnují např. ušlou mzdu za dobu studia. Výnos znamená zvýšení důchodu plynoucí ze zvýšení vybavenosti lidským kapitálem, ale také nefinanční aspekty jako společenské postavení atd. Lidé tedy srovnávají náklady a výnosy pro vyhodnocení toho, zda investici podniknout nebo ne. (Jurečka, 2013)

Rozdíly zde vycházejí z předpokladu, že pracovník s vyšší vybaveností lidským kapitálem je také lépe odměňován, a to z toho důvodu, že vytváří větší mezní produkt. Nelze však říci, že vyšší vzdělání automaticky znamená vyšší mzdu. Do lidského kapitálu náleží také dovednosti a zkušenosti získané praxí nebo speciální znalosti jako je jazyk atd. (Jurečka, 2013)

Rozdíly související s diskriminací

Základní charakteristiky diskriminace byly již zmíněny ve výše uvedené kapitole. Diskriminace však nemusí vždy souviset s pohlavím nebo rasou. Často se vyskytuje i diskriminace, kdy například personální ředitel dá přednost účastníkovi výběrového řízení, který vystudoval stejnou univerzitu jako on, i když ostatní uchazeči jsou naprosto rovnocenní, možná i kvalitnější. Z pohledu ekonomie je však významnější uvedená diskriminace rasová, dále diskriminace související s věkem, pohlavím atd. (Jurečka, 2013)

Mzdová diskriminace, která tedy činí rozdíly ve výších mzdy je taková diskriminace, kdy jsou stejně kvalifikovaní pracovníci přinášející stejný příspěvek, ohodnoceni z hlediska

mzdy rozdílně. Takovouto diskriminaci podněcuje také převaha nabídky práce nad poptávkou, za této situace mají zaměstnavatelé rozsáhlou možnost výběru. (Jurečka, 2013) Na druhou stranu rozdíly ve výších mezd však nejsou zapříčiněny pouze diskriminací. Jak upozorňuje Mankiw (1999), i kdyby byl trh práce zcela nediskriminační, stále by se zde tyto rozdíly vyskytovaly. Různé skupiny lidí totiž podle něj nabízí různé množství lidského kapitálu, možnosti práce, které mohou vykonávat atd. Proto měření diskriminace pomocí výše mezd není zcela přesné.

3.2 Nezaměstnanost

„*Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný.*“ (Mareš, 2002, str. 16) Tato definice vychází z odlišení práce, kdy je rozlišována práce vykonávaná pro vlastní potěšení nebo pro vlastní domácnost a práce, která je součástí zaměstnání. Zaměstnání Mareš (2002) popisuje jako práci vykonávanou na smluvním základě, přinášející určitou materiální odměnu. Tímto je tedy ze zaměstnání vyloučena domácí práce, vzájemná výpomoc, dobrovolná práce pro dobročinné účely a další práce, které člověk nevykonává z ekonomických důvodů. V případě nezaměstnanosti, nejde tedy podle Mareše (2002) o to, nemít práci, ale o stav bez placeného zaměstnání. (Mareš, 2002)

Buchtová (2002) vystihuje nezaměstnané ve dvou bodech, jsou to lidé v produktivním věku, kteří:

a) nemají žádné placené zaměstnání a ani příjem ze sebezaměstnávání, jsou postaveni mimo pracovní poměr a očekávají, že budou brzy zaměstnání,

b) hledají si aktivně práci a jsou ochotni nastoupit do zaměstnání. (Buchtová, 2002)

Tito lidé, tedy nezaměstnaní, tvoří spolu se zaměstnanými *ekonomicky aktivní obyvatelstvo*, tzn. pracovní sílu státu. (Buchtová, 2002) Brožová (2003) ještě doplňuje, že podmínkou, tzv. registrované nezaměstnanosti, je to, aby se nezaměstnaný zaevidoval na úřadu práce. Dále vymezuje, že lidé, kteří nepatří do zaměstnaných ani do nezaměstnaných, např. studenti, důchodci nebo ženy v domácnosti jsou potom nazýváni *ekonomicky neaktivním obyvatelstvem*.

Dornbusch a Fischer (1994) popisují pět bodů, kterými může být nezaměstnanost charakterizována.

a) Míra nezaměstnanosti se výrazně liší v různých skupinách pracovních sil vymezených podle věku, pohlaví nebo odborných zkušeností.

b) Na trhu práce je realizován velký obrat pracovníků. Změny výše zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsou vzhledem k počtu zaměstnaných a nezaměstnaných velmi vysoké.

c) Značná část obratu pracovníků je cyklická, tzn., že nezaměstnanost stoupá např. v dobách recese.

d) Velké procento lidí, kteří se stanou v konkrétním měsíci nezaměstnanými, si najde nové zaměstnání v krátké době.

e) Naopak významný podíl nezaměstnaných tvoří lidé, kteří zůstanou nezaměstnaní po dlouhou dobu. (Dornbusch, Fischer, 1994)

3.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost bývá rozdělována do několika skupin. Nejběžnější členění je na zaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou, dále strukturální, cyklickou, sezónní a frikční nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost

„Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo.“ (Buchtová, 2002, str. 65) Jsou to lidé, kteří jsou ochotni přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je současná výše mzdy na konkrétním trhu práce. Jejich přesvědčením je, že újma z práce převyšuje tržní mzdovou sazbu. Hledají tedy mzdu vyšší, což má za následek, že nemohou práci najít. (Brožová, 2003)

Dále sem patří lidé, kteří jsou dobrovolně nezaměstnanými krátkodobě. Například pokud neuspějí jako uchazeči o zaměstnání, mohou se na nějaký čas věnovat rekvalifikaci apod. Mezi dobrovolně nezaměstnané Brožová (2003) zahrnuje také ty, kteří z různých důvodů

raději žijí ze sociálních dávek, než aby se nechali zaměstnat. Znamená to tedy, že dobrovolně nezaměstnanými jsou ty osoby, které nechtějí přijmout nabídku pracovního místa. (Brožová, 2003)

Nedobrovolná nezaměstnanost

Jak vymezuje Brožová (2003), nedobrovolně nezaměstnaní se liší od dobrovolně nezaměstnaných tím, že hledají práci a jsou ochotni pracovat i za mzdu, která aktuálně na trhu převládá. Někteří z nich by dokonce pracovali i za mzdu nižší. Nedaří se jim však žádné pracovní místo najít. Příčinou může podle Brožové (2003) být např. nedostatečná kvalifikace, obtížnost rekvalifikace nebo změny profese apod. (Brožová, 2003)

Takováto nezaměstnanost může vznikat, pokud existují určité překážky, které brání snižování mzdové úrovně i v případě převisu nabídky práce nad poptávkou. To je např. důsledkem působení odborů, které zabraňují poklesu mezd. Pokud by mzdy mohly klesnout na rovnovážnou úroveň, nedobrovolná nezaměstnanost by byla v tomto případě odstraněna. Změnila by se v zaměstnanost, která by se naopak zvýšila a část by byla přeměněna na nezaměstnanost dobrovolnou. (Brožová, 2003)

Brožová (2003) upozorňuje, že překážkou zde může být také minimální mzda stanovená zákonem, která u nekvalifikovaných profesí může vyvolat nedobrovolnou nezaměstnanost. Mzda zde může být vyšší než rovnovážná a firmy nebudou ochotny za tyto náklady pracovníky najímat. V případě, kdy by firmy mohly vyplácet nižší odměny, by tato situace nenastala. (Brožová, 2003)

V závěru Brožová (2003) uvádí, že právě tato nezaměstnanost je tou nezaměstnaností, která vyvolává ekonomické problémy, ale také problémy psychického a sociálního rázu.

Frikční nezaměstnanost

Za frikční nezaměstnanost je Marešem (2002) považována taková nezaměstnanost, která vzniká v důsledku pohybu osob mezi pracovními místy, tzv. pracovní mobility. Takové přesuny jsou zapříčiněny vlastními potřebami lidí nebo potřebami ekonomického vývoje. Tento stav je pro většinu osob jen krátkou epizodou a jedná se o mezičas, kdy si člověk hledá nové zaměstnání. (Mareš, 2002)

Tato přechodná situace se může prodlužovat mimo jiné s ohledem na přijatelnost systému sociálních podpor, v takovém případě se čas hledání práce prodlužuje, protože vyšší příspěvky v nezaměstnanosti zvyšují úroveň mzdy, při které je pracovník ochoten zaměstnání přijmout. (Mareš, 2002)

Strukturální nezaměstnanost

Kaczor (2013) definuje strukturální nezaměstnanost jako „*situaci, kdy struktura nabídky práce neodpovídá struktuře poptávky po práci*“, přesněji řečeno jde o případ, kdy „*firmy poptávají jiné profese a kvalifikace, než které jsou na trhu práce nabízeny.*“ (Kaczor, 2013, str. 55) Podle Mareše (2002) může jít o situaci, kdy jsou eliminována stará odvětví nebo dochází k rozpadu neefektivních podniků a institucí. Lidé, kteří se takto stanou nezaměstnanými, se vyznačují určitou kvalifikací, věkem, dovednostmi nebo zkušenostmi. Struktura ekonomiky se však neustále mění a takovéto osoby nemusí mít odpovídající kvalifikační charakteristiky pro nová pracovní místa. Do strukturální nezaměstnanosti tedy mohou paradoxně upadnout i pracovníci, kteří jsou vysoce kvalifikovaní, ale jejich kvalifikace ztrácí svůj význam v důsledku změn výroby. Často se jedná o pracovníky s dlouhou pracovní kariérou a velmi bohatými pracovními zkušenostmi, o které však přestal být zájem. (Mareš, 2002)

Švarcová (2002) v tomto případě navrhuje, že možným řešením je rekvalifikace těchto pracovníků, při které získají nové znalosti a dovednosti v perspektivních oborech. Jak upozorňuje Buchtová (2002), „*strukturální nezaměstnanost je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce*“. (Buchtová, 2002, str. 67)

Cyklická nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je úzce spojena s průběhem hospodářského cyklu ekonomiky. V období recese a nižší poptávky na trhu výrobků a služeb je také zároveň vyšší nezaměstnanost. V období konjunktury je naopak poptávka po výrobcích a službách vyšší a tím pádem se zvyšuje také zaměstnanost, respektive snižuje nezaměstnanost. To je podle Švarcové (2002) dáno tím, že při zvýšeném zájmu o výrobky a služby stoupá počet pracovních příležitostí a naopak. Zároveň v období recese a snížené poptávky

po pracovnících dochází ke snižování úrovně mezd, při zvyšování poptávky po službách a výrobcích mzdy naopak rostou. (Kaczor, 2013; Švarcová 2002)

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je běžná pro některé profese, poptávka po nich kolísá v závislosti na ročním období. To je typické např. pro zemědělství, stavebnictví, cestovní ruch, dopravu a další odvětví. Představitelé těchto profesí tedy pravidelně na určité období přicházejí o práci. Někteří z nich jsou v této době evidováni na úřadu práce jako nezaměstnaní, jiní na čas vykonávají jinou profesi. (Kaczor, 2013)

Tento druh nezaměstnanosti má podle Kaczora (2013) výhodu, a to že ji lze předvídat. Jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé se na ni tedy mohou dopředu připravit. Tato nezaměstnanost ovlivňuje také celkovou úroveň nezaměstnanosti, nejvyšší míru nezaměstnanosti tedy z tohoto důvodu lze pozorovat vždy začátkem kalendářního roku, naopak nejvíce zaměstnaných bývá v průběhu letních měsíců, kdy je pro výše uvedené profese hlavní sezóna. (Kaczor, 2013)

Skrytá nezaměstnanost

Někteří autoři, např. Mareš (2002) nebo Kaczor (2013), uvádějí v rámci druhů nezaměstnanosti také nezaměstnanost skrytou. Do této nezaměstnanosti zahrnují osoby, které sice zaměstnání nemají a při vhodné nabídce by je přijali, ale nejsou evidováni na úřadu práce jako nezaměstnaní. Velkou část této skupiny tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Ti často na práci rezignují nebo si zaměstnání hledají mimo pracovní úřad, tzn. přes neformální síť, přímo u zaměstnavatelů apod. Často sem také spadají uchazeči o práci, kteří sice jsou evidováni na úřadu práce, ale z důvodu zařazení do určitého programu pro nezaměstnané jsou z údajů o nezaměstnaných vyřazeni. (Kaczor, 2013; Mareš, 2002)

I když skrytou nezaměstnanost nelze přesně evidovat, jde často o velká čísla osob. Všude totiž neexistují dostatečné podněty k tomu, aby se nezaměstnaní evidovali na úřadu práce, v některých zemích totiž evidence není nutná pro pobírání podpory v nezaměstnanosti. (Mareš, 2002)

Často se také jedná o osoby s nízkou kvalifikací nebo vysokým věkem, ty zůstávají odsunuty mimo trh práce, a to například prostřednictvím předčasného odchodu do důchodu. Z hlediska ekonomiky představují lidé spadající do této nezaměstnanosti nevyužitý potenciál na trhu práce. (Kaczor, 2013; Mareš, 2002)

Mezi typy nezaměstnanosti lze podle Kaczora (2013) také zařadit jako jeden z druhů nezaměstnanost dlouhodobou a také tzv. podzaměstnanost, i když v tomto případě se nejedná o nezaměstnanost v pravém slova smyslu.

Dlouhodobá nezaměstnanost

I když, jak uvádí Kaczor (2013), neexistuje žádná konkrétní hranice, která by odlišovala nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou, za dlouhodobou nezaměstnanost je nejčastěji považována ta, která přesáhne dobu trvání půl roku, někdy jeden rok. Tento jev je z pohledu ekonomiky velmi nežádoucí a nezdravý a představuje také významný problém z hlediska společnosti i z hlediska samotného nezaměstnaného. (Kaczor, 2013)

Stát sice nabízí určité nástroje, jak tyto nezaměstnané podpořit, ale neúčinnějším řešením je rozšiřování a prohlubování kvalifikace a také ochota přijmout alespoň dočasně horší pracovní umístění. Někdy je totiž za vznik dlouhodobé nezaměstnanosti člověka považována přehnaná náročnost při výběru pracovního místa. (Kaczor, 2013)

Podzaměstnanost

Na předchozí odstavce navazuje tzv. podzaměstnanost, která, jak už bylo uvedeno výše, není přímo nezaměstnaností. Jedná se o situaci, kdy lidé, aby se vyhnuli dlouhodobé nezaměstnanosti, přijímají i pracovní místa, která neodpovídají jejich kvalifikaci nebo nastupují na kratší pracovní úvazek, než původně požadovali. Pracovníci tak projevují svou flexibilitu, nežádoucí se tato situace stává až v případě, kdy jde o dlouhodobý jev týkající se velkého počtu osob. To by znamenalo, že v ekonomice není optimálně využíván potenciál pracovní síly. (Kaczor, 2013)

3.2.2 Měření nezaměstnanosti

Přesné změření nezaměstnanosti je poněkud problematické. Pro měření nezaměstnanosti je používán ukazatel *míry nezaměstnanosti*. Tento ukazatel udává podíl nezaměstnaných k pracovní síle, tzn. k souhrnu zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Podstatou tedy je vyjádřit, jaké procento obyvatelstva nemůže v dané chvíli nalézt uplatnění na trhu práce. Pro výpočet míry nezaměstnanosti je využíván následující vzorec:

$$u = \frac{U}{L + U} \times 100$$

kde u značí míru nezaměstnanosti vyjádřenou v %,

U je počet nezaměstnaných,

L označuje počet zaměstnaných. (Brožová, 2003, str. 78)

Jmenovatel výše uvedeného zlomku ($L + U$) je často nazýván jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tento pojem byl již zmíněn výše. (Brožová, 2003)

Existuje poměrně velké množství metodik a přístupů k výpočtu míry nezaměstnanosti, ty se liší zejména v zahrnování určitých skupin obyvatelstva do výpočtu. Níže jsou uvedeny nejpoužívanější z nich.

Ukazatel míry registrované nezaměstnanosti

Tento ukazatel byl po dlouhou dobu používán například Ministerstvem práce a sociálních věcí v oficiálně zveřejňovaných statistikách nezaměstnanosti v ČR. Jeho výpočet byl následující:

Čítatel zahrnoval *počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání*. To znamená všechny osoby, které jsou evidovány na úřadu práce a jsou schopny okamžitě nastoupit do zaměstnání, nebrání jim tedy žádná překážka. Zmíněné osoby nejsou ve výkonu trestu, ve vazbě, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství, nejsou v pracovní neschopnosti nebo nejsou účastníky rekvalifikačních kurzů. (Kaczor, 2013)

Ve **jmenovateli** byla obsažena *pracovní síla*, tvořená součtem:

- a) počtu zaměstnaných z VŠPS (jde o výběrové šetření pracovních sil prováděné Českým statistickým úřadem, které získává informace o situaci na trhu práce),
- b) počtu v České republice zaměstnaných občanů Evropské unie,
- c) počtu pracujících cizinců v České republice, kteří pocházejí ze třetích zemí a mají platné povolení k zaměstnání nebo živnostenské oprávnění,
- d) počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na všech úřadech práce na území ČR včetně občanů Evropské unie. (Kaczor, 2013)

Nový ukazatel míry nezaměstnanosti, tzv. podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let

Tento ukazatel je relativně novým způsobem výpočtu ukazatele registrované míry nezaměstnanosti, v České republice je používán od 1. ledna 2013. Důvodem pro jeho vznik byla existence dvou odlišných hodnot míry nezaměstnanosti, a to míry nezaměstnanosti prezentované Ministerstvem práce a sociálních věcí a míry nezaměstnanosti, kterou uváděl Český statistický úřad. Zatímco MPSV využívalo metodiku vycházející z míry registrované nezaměstnanosti, ČSÚ se zaměřoval na metodiku vycházející z obecné míry nezaměstnanosti. (Kaczor, 2013)

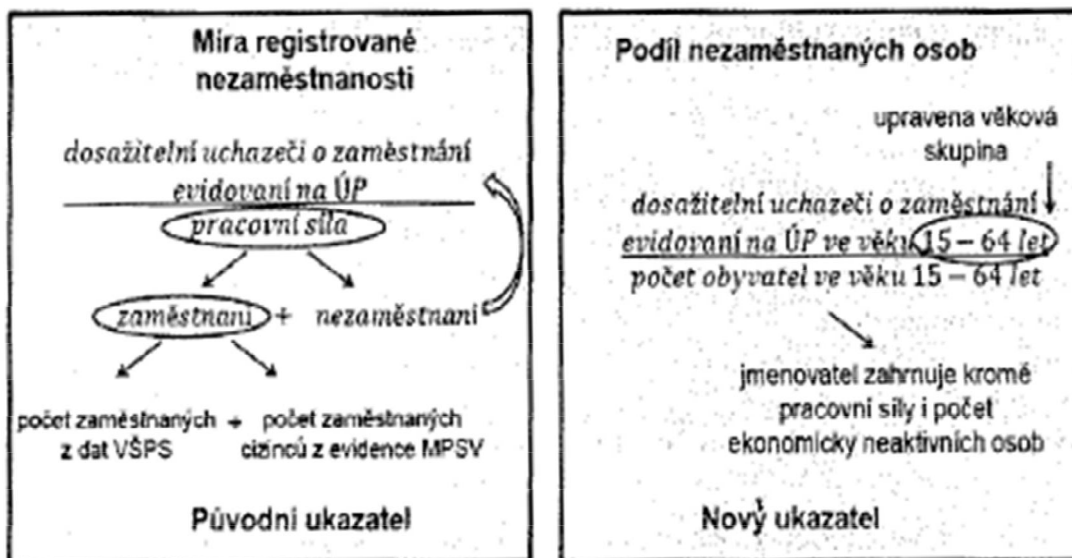
Nový ukazatel má tedy následující podobu:

V **čitateli** je použit *počet dosažitelných uchazečů v evidenci úřadů práce*, což tedy zůstává beze změny stejné jako v ukazateli míry registrované nezaměstnanosti.

Jmenovatel se však od původního ukazatele liší. Zatímco v původním vzorci byla použita pracovní síla, zde je zahrnut *celkový počet obyvatel ČR ve věku 15 – 64 let*, někdy je toto věkové rozmezí také nazýváno jako „produktivní věk“. Nový ukazatel tedy pracuje s poměrem evidovaných nezaměstnaných ke všem osobám v daném věku, zatímco původně bylo uvažováno pouze k ekonomicky aktivním osobám. (Kaczor, 2013)

Názorněji změnu vykresluje obrázek č. 1:

Obrázek 1: Původní a nový ukazatel nezaměstnanosti



Zdroj: Kaczor, 2013, str. 50

Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti

Kaczor (2013) udává, že v tomto případě se jedná o „*odhady z výběrového šetření pracovních sil, které nejsou (na rozdíl od míry registrované nezaměstnanosti) nijak vázány na reálný počet evidovaných na úřadech.*“ (Kaczor, 2013, str. 48) Tento ukazatel je tedy rovněž vypočítán jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, ale obě tyto veličiny jsou konstruovány podle doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce (ILO). (Kaczor, 2013)

Jak již bylo zmíněno, počet nezaměstnaných evidovaných na úřadech práce neodpovídá skutečnému počtu nezaměstnaných, kam mimo evidované patří například bezdomovci ale i další produktivní lidé. Mimo jiné z tohoto důvodu má ukazatel obecné míry nezaměstnanosti své opodstatnění. Je používán Eurostatem v oficiálních statistikách nezaměstnanosti Evropské unie, ale také Českým statistickým úřadem. (Kaczor, 2013)

Rozdíl mezi těmito dvěma ukazateli Jurečka (2013) vysvětluje ve způsobu zjišťování a metodice. Při registrované míře nezaměstnanosti je vycházeno ze statistik úřadů práce. Pro obecnou míru nezaměstnanosti jsou údaje získávány pomocí výběrového šetření

pracovních sil, které ČSÚ provádí čtvrtletně na vybraném vzorku domácností. Obecná míra nezaměstnanosti je v ČR dlouhodobě nižší, než je průměrná hodnota všech zemí EU. Zároveň je v ČR dlouhodobě nižší než ukazatel míry registrované nezaměstnanosti. (Jurečka, 2013)

Jako i v jiných oborech, i zde existuje snaha vzájemného porovnávání nezaměstnanosti mezi jednotlivými státy. Statistiky jednotlivých zemí však nejsou nikdy zcela srovnatelné, a to ani přes snahu autorit, jakými jsou Mezinárodní úřad práce nebo OECD. Každé srovnávání je tedy nutné brát s určitou opatrností. (Kaczor, 2013)

V různých zemích jsou za hlavní ukazatele stejné jako v ČR považovány ty, které vycházejí z počtu registrovaných nezaměstnaných a dále ty, pro jejichž výpočet je podkladem výběrové šetření pracovních sil. Například v Americe dávají přednost takovému šetření pracovních sil, zatímco v Evropě převládá spíše upřednostňování počtu registrovaných na pracovních úřadech. Z toho tedy podle Kaczora (2013) plyne, že srovnávání takto odlišně zjišťovaných údajů není přesné a může dokonce vypovídat o rozdílných jevech. (Kaczor, 2013)

3.2.3 Přírozená míra nezaměstnanosti

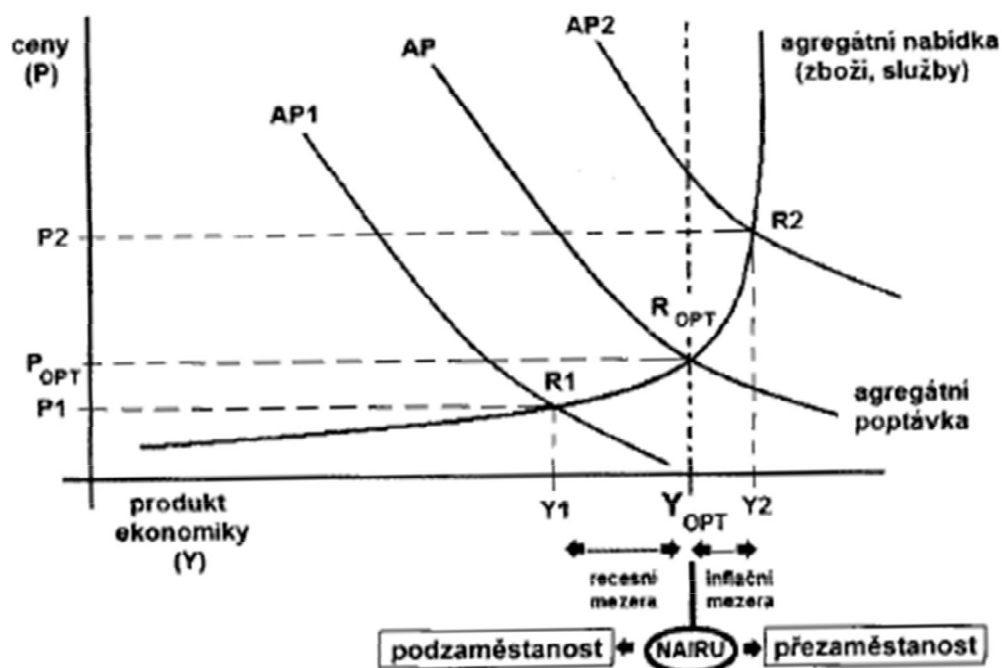
V ekonomice nikdy nebude dosaženo stavu, kdy je míra zaměstnanosti 100 %. Nulová nezaměstnanost tedy nemůže být ani cílem hospodářské politiky, ta se soustředí na dosažení tzv. přírozené míry nezaměstnanosti. Tímto stavem „rozumíme takovou úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potenciálního produktu“. (Kaczor, 2013, str. 53)

Jurečka (2013) upozorňuje, že skutečnost, že se tato míra nezaměstnanosti nazývá „přírozená“, však neznamená, že se jedná o nevyhnutelnou nebo vhodnou výši nezaměstnanosti. Tento pojem pouze značí, že se skutečná nezaměstnanost od této výše nezaměstnanosti v dlouhém období příliš neodchyluje. Skutečnost, že jde o nezaměstnanost, která se vyskytuje v ekonomice fungující na úrovni potenciálního produktu, znamená, že ekonomika v této chvíli využívá optimálně své zdroje a vyskytuje-li se tedy nezaměstnanost, vždy se jedná o nezaměstnanost, která je dobrovolná a je výsledkem působení tržních sil. (Jurečka, 2013)

V současnosti je v ekonomice přirozená míra nezaměstnanosti spojována s vývojem inflace. V této souvislosti je definována jako taková míra nezaměstnanosti, při které je inflace stabilní. Tato situace bývá označována jako NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment), tzn. míra nezaměstnanosti neurychlující inflaci. (Jurečka, 2013)

Tento stav je znázorněn v následujícím grafu:

Graf 3: Situace na trhu výrobků a služeb ve vazbě na trh práce a NAIRU



Zdroj: Kaczor, 2013, str. 54

Z grafu č. 3 je patrné, že ideální stav se nachází v bodě rovnováhy R_{OPT} , kde jsou výrobní faktory využity optimálně a tedy i úroveň nezaměstnanosti odpovídá přirozené míře nezaměstnanosti (NAIRU). Agregátní nabídka je až do bodu optimálního produktu Y_{OPT} plochá, což značí, že v tomto úseku je nabídka schopna reagovat na rostoucí poptávku, a to tím způsobem, že se zvýší produkce firem. To umožňuje fakt, že existují volné výrobní kapacity a nevyužitá pracovní síla. Při dosažení bodu optimálního produktu se ale agregátní nabídka stává nepružnou, protože firmy již nemají volné kapacity a začíná docházet k nedostatku potřebné pracovní síly. Jedinou možností zvýšení produkce je tady

přezaměstnanost a přetížení výrobních kapacit. Trh práce tedy musí najít rovnováhu v cenách. Z tohoto důvodu tedy jde o ekonomiku operující v inflační mezeře. (Kaczor, 2013)

Jak dodává Jurečka (2013), přirozená míra nezaměstnanosti je situací, kdy jsou pracovní zdroje využity optimálně a při daných mzdových sazbách jsou zaměstnání všichni lidé, pro které je právě tato mzdová úroveň vyhovující.

3.2.3.1 Determinanty přirozené míry nezaměstnanosti

Poměr nahrazení

Jde o pojištění v nezaměstnanosti pro nezaměstnané, kteří hledají práci. Toto pojištění patří mezi hlavní determinanty přirozené míry nezaměstnanosti. Je to jediný příjem, který nezaměstnaný získává v době, kdy nemá práci. Existence takového pojištění však způsobuje, že se snižuje ochota jedinců bez práce přijmout zaměstnání. Někteří ekonomové dokonce tvrdí, že příliš rozsáhlé programy pro pojištění v nezaměstnanosti způsobují vysokou míru nezaměstnanosti. Vysoké dávky v nezaměstnanosti totiž nevytváří žádnou motivaci nebo podnět k práci. Čím vyšší je podpora v nezaměstnanosti a čím déle je lidem poskytována, tím více se snižuje snaha o hledání nového pracovního místa. (Kadeřábková, 2003; Jurečka, 2013)

Minimální mzda

Obecně je minimální mzda považována za faktor, který má s rostoucí výší negativní dopad na zaměstnanost, a to z toho důvodu, že snižuje ochotu zaměstnavatelů zaměstnávat pracovníky při vyšších nákladech. Někdy je však paradoxně uváděno, že vyšší minimální mzda zaměstnanost naopak zvyšuje. Jde však o vysvětlení, že s vysokou minimální mzdou klesají šance k nalezení zaměstnání a tím zároveň klesají počty mladých lidí, kteří mají zájem práci hledat. (Kadeřábková, 2003)

Věkové kategorie

Významným prvkem, který ovlivňuje přirozenou míru nezaměstnanosti, je podíl obyvatel v jednotlivých věkových kategoriích. Například vyšší podíl mladých lidí způsobuje automaticky vyšší přirozenou míru nezaměstnanosti. Důvodem je jednoduše vyšší

nezaměstnanost u této skupiny obyvatel. Stejně tak ale podobný efekt přináší naopak starší věkové kategorie. (Kadeřábková, 2003)

Jurečka (2013) ještě tyto determinanty doplňuje o *schopnost úřadů práce*, jejichž úkolem je lidem doporučovat a zprostředkovávat vhodná pracovní místa a firmám vyhovující uchazeče o zaměstnání.

Nezapomíná také na jiné *demografické rysy* než je věk obyvatel. Pracovní síla se skládá z lidí odlišujících se také například pohlavím, stupněm vzdělání apod. Je logické, že vzdělanější lidé mají s nalezením zaměstnání menší problémy, než lidé s nižším stupněm vzdělání. Na druhé straně i méně vzdělaný člověk bude mít výhodu, pokud má potřebnou kvalifikaci a praxi požadovanou pro výkon zaměstnání. (Jurečka, 2013)

Dalším faktorem, který zabraňuje tomu, aby byl trh práce v rovnováze, jsou *odborníky*, které již byly uvedeny podrobněji výše. Mohou zvýšit nezaměstnanost zejména v odvětvích, která se vyznačují vysokým podílem organizovanosti zaměstnanců v odborech, zatímco v těch odvětvích, kde k této situaci nedochází v takovém rozsahu, je nabídka práce vyšší a reálné mzdy nižší. (Kadeřábková, 2003) Také *vláda* a její zásahy na trh práce již byly v souvislosti s nerovnováhou trhu práce uvedeny. Podrobněji bude tento problém rozebrán v kapitole Politika zaměstnanosti.

3.2.4 Dopady nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti jsou rozdělovány podle oblastí, kterou zasahují. Nejčastěji jsou rozdělovány na ekonomické a sociální.

Dopady ekonomické

Z ekonomického pohledu je nezaměstnanost chápána jako plýtvání zdroji. Pavelka (2007) vysvětluje, že pokud je totiž nezaměstnanost vyšší, než je přirozená míra nezaměstnanosti, znamená to, že ekonomika vyprodukuje méně statků a služeb než by mohla vyprodukovat na úrovni potenciálního produktu. V této souvislosti je používán pojem *Okunův zákon*, který vyjadřuje, že pokud je skutečná míra nezaměstnanosti o jeden procentní bod vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o dva procentní body nižší než potenciální produkt. (Pavelka, 2007)

Toto však vystihuje pouze ekonomické dopady nezaměstnanosti na společnost jako celek. Neopomenutelné jsou však také ekonomické náklady jednotlivců spojené s nezaměstnaností. (Pavelka, 2007)

Dopady sociální

Nezaměstnanost není spojena pouze s náklady, vyvolává také další problémy, jako jsou alkoholismus, kriminalita, sebevraždy, xenofobie a další. Tato negativa jsou zesilována s prodlužující se dobou, po kterou je člověk nezaměstnaný. S dlouhodobou nezaměstnaností přichází také další problém, a to, že člověk ztrácí s postupem času své pracovní návyky. Čím delší čas je člověk bez zaměstnání, tím více se snižuje jeho šance na nalezení pracovního místa, protože takový uchazeč se stává pro zaměstnavatele čím dál méně atraktivním. (Pavelka, 2007)

Mareš (2002) dodává, že pokud nezaměstnaný žije pouze ze sociální podpory, často se snižuje jeho životní úroveň. Ztráta zaměstnání ovšem také vede k sociální izolaci člověka, a to jednak v souvislosti s přerušением pracovních kontaktů, ale i těch, které se zaměstnáním přímo nesouvisí. V krajních situacích dochází v souvislosti se ztrátou pracovního místa až k ohrožení psychického a někdy dokonce i fyzického zdraví. (Mareš, 2002)

3.2.5 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu, snaží se dosahovat rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Je definována jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil*“. (Kliková, Kotlán; 2006, str. 256) Je vykonávána prostřednictvím státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Kliková a Kotlán (2006) rozdělují její realizaci do následujících třech úrovní:

Úroveň makroekonomická

Zde se politika zaměstnanosti věnuje např. odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti, působí především na straně poptávky. Programy realizované na této úrovni jsou však závislé na celkovém zaměření hospodářské politiky, protože se nejedná pouze o problematiku nezaměstnanosti, ale o celý systém související např. s ekonomickým růstem, platební bilancí

nebo inflací. Základním cílem hospodářských politik totiž bývá plná zaměstnanost, stabilní ekonomický růst, cenová stabilita a vnější ekonomická rovnováha současně. Zlepšení jedné oblasti však často vede ke zhoršení jiné, mnohdy se toto projevuje ve vztahu zaměstnanost – inflace. (Kliková, Kotlán; 2006)

Úroveň regionální

Na regionální úrovni jsou řešeny důsledky nerovnováhy na trhu práce, a to se zohledněním regionálních aspektů prostřednictvím různých programů. Takové programy jsou zaměřeny na řešení určité situace v konkrétních územích. (Kliková, Kotlán; 2006)

Úroveň mikroekonomická

Jedná se o činnost firem, kdy formulují vlastní zásady pro výběr, přijímání a propouštění pracovníků, pro určování mezd a jejich vývoj a další záležitosti, to vše však v rámci platných legislativních norem.

Základními cíli státní politiky zaměstnanosti je:

- a) dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci,
- b) produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- c) zabezpečení práva občanů na práci. (Kliková, Kotlán; 2006)

Těchto cílů je dosahováno prostřednictvím velkého množství realizovaných činností, nejvýznamnější z nich jsou tyto:

- a) poradenská služba při volbě povolání,
- b) zprostředkování práce,
- c) podpora profesního vzdělávání,
- d) poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst,
- e) poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, příp. mzdového vyrovnání při zániku podniku,

f) výzkum a statistika trhu práce. (Kliková, Kotlán; 2006)

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na aktivní chování člověka na pracovním trhu. Krebs a kol. (2005) sem zařazují např. činnosti jako je rozvoj infrastruktury trhu práce prostřednictvím specializovaných institucí (úřad práce, zprostředkovatelny práce a další). Tyto instituce poskytují zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. (Krebs a kol., 2005)

Další činností spadající do aktivní politiky zaměstnanosti je podpora vytváření nových pracovních míst prostřednictvím např. finančních podpor zaměstnavatelům, podpora veřejných prací nebo usnadňování zaměstnávání mladistvých a handicapovaných lidí. (Krebs a kol., 2005)

Aktivní politika zaměstnanosti se také soustředí na zvýšení adaptability pracovní síly, kdy pomáhá realizovat nejrůznější rekvalifikační programy. (Krebs a kol., 2005)

Pasivní politika zaměstnanosti

Zatímco aktivní politika je zaměřena na aktivitu pracovníků, pasivní politika zaměstnanosti pomáhá lidem, kteří jsou nezaměstnaní, snaží se je zabezpečit. Klade si za cíl kompenzovat nezaměstnaným osobám ztrátu příjmu ze zaměstnání po přechodnou dobu. Poskytuje nejrůznější dávky a podpory v nezaměstnanosti. (Krebs a kol., 2005)

Kliková a Kotlán (2006) doplňují prostředky pomoci v rámci pasivní politiky zaměstnanosti ještě o předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce. Upozorňují však také, že tyto výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti nejsou vhodným řešením nezaměstnanosti a v některých případech mohou vyvolávat až tzv. sociální parazitizmus.

Politika zaměstnanosti je financována ze dvou zdrojů. Tím prvním jsou *účelově vytvářené fondy*, které fungují na základě pojištění v nezaměstnanosti, v ČR se jedná o příspěvky na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné platí zaměstnanci i zaměstnavatelé a OSVČ. Druhou možností financování jsou *státní rozpočty*. Tyto rozpočty získávají prostředky pro financování politiky zaměstnanosti z daní. (Krebs a kol., 2005)

4 Praktická část

4.1 Nezaměstnanost v České republice

4.1.1 Vývoj nezaměstnanosti po roce 1989

Politická situace před listopadem 1989 přinášela četná negativa, ale také několik pozitiv. Mezi pozitivní faktory je řazena například nízká zadluženost ekonomiky. V rámci trhu práce je za kladný fakt považována prakticky neexistující nezaměstnanost, pokud nezaměstnanost existovala, byla skrytá. Změna politického režimu v listopadu 1989 přinesla mnoho změn v nejrůznějších oblastech, a to včetně trhu práce nebo politiky zaměstnanosti. Úkolem politiky zaměstnanosti bylo především vytvořit trh práce a příslušné právní normy jako Zákon o zaměstnanosti (1/1991) nebo Zákon o kolektivním vyjednávání. Dále bylo zapotřebí modifikovat již existující normy jako Zákoník práce nebo nejrůznější vyhlášky. Nutností bylo vytvořit instituce působící na trhu práce, a to úřady práce a také nástroje usměrňující vývoj na trhu práce (aktivní politika zaměstnanosti). Následným krokem bylo uvedení politiky zaměstnanosti do reálného života. (Horáková, 2005)

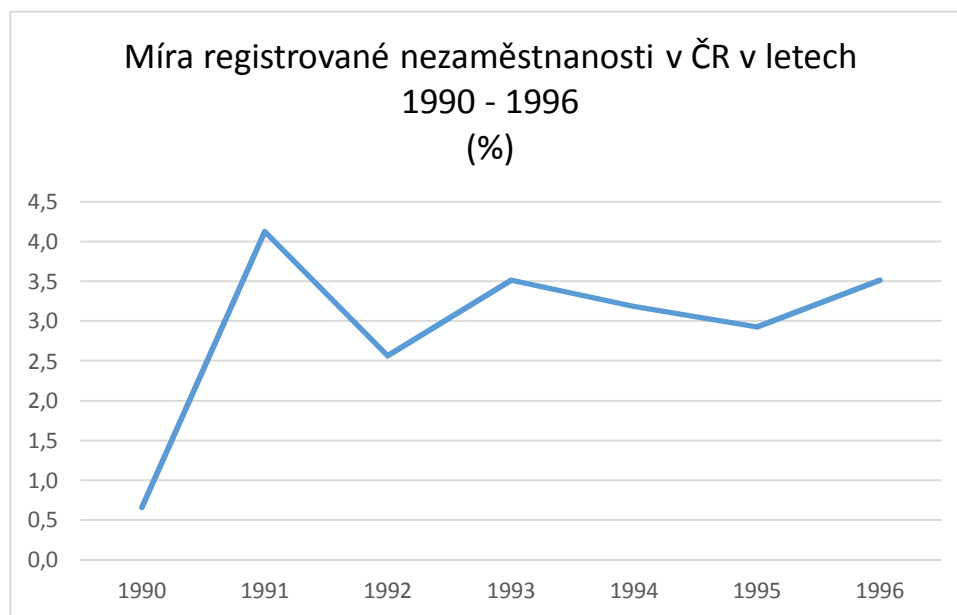
Po roce 1990 je často vývoj rozdělován do dvou etap. První etapa zahrnuje roky 1990 – 1991 a bývá nazývána jako etapa stabilizační. V tomto období proběhlo přijetí ekonomické reformy a cenová liberalizace, byla zahájena tzv. malá privatizace. V důsledku těchto změn však nastal prudký pokles výkonu ekonomiky a produktivity práce. Došlo ke snížení poptávky po pracovní síle. Počet obyvatel ucházejících se o zaměstnání však koncem roku 1990 tvořil pouhých 0,7 % z celkového počtu praceschopného obyvatelstva. Již v lednu roku 1991 ale nastal obrat a počet uchazečů o zaměstnání vzrostl oproti prosinci roku 1990 téměř o 50 %. Začalo zde docházet k situaci, kdy poptávka po zaměstnání převyšovala nabídku pracovních míst. Míra registrované nezaměstnanosti se stále zvyšovala, pro rok 1991 dosáhla 4,1 %, což oproti předchozímu roku s nezaměstnaností 0,7 % tvořilo největší meziroční nárůst nezaměstnanosti do této doby vůbec. (Horáková, 2005)

Druhá etapa byla zahájena po roce 1992, kdy byla realizována tzv. velká privatizace, také byly provedeny změny v makrostrukturální ekonomice. Došlo k poklesu I. a II. sektoru, naopak význam III. sektoru výrazně vzrostl. V tomto období byl zaznamenán velmi prudký

pokles počtu pracovních míst, jednalo se o snížení přibližně o půl milionu. Současně se zvýšil počet ekonomicky neaktivních obyvatel, nepříznivá situace na trhu práce byla částečně zlepšena předčasným odchodem do důchodu týkajícím se starších osob. Vznikla tedy sice nezaměstnanost, ale bez větších sociálních otřesů, také byla změněna struktura zaměstnanosti, kdy např. poklesla zaměstnanost starších žen. Součástí byl také nově vznik ohrožených sociálních skupin na trhu práce, kam jsou zařazovány ženy po mateřské dovolené, absolventi škol, nekvalifikovaní lidé, etnické skupiny, zdravotně postižení nebo osoby v předdůchodovém věku. Zaznamenány byly také velké rozdíly v nezaměstnanosti týkající se regionů. K největšímu zvýšení nezaměstnanosti došlo zejména v regionech s relativně vysokým zastoupením ekonomicky aktivních osob pracujících v zemědělství, dále v oblastech, ve kterých došlo k útlumu těžby rud nebo regionech s vysokou zaměstnaností v hutnickém průmyslu. Právě z těchto důvodů nastalo zhoršení situace v průmyslových odvětvích, jak již bylo uvedeno, protože české výrobky začaly být považovány za zaostalé a lidé dávali přednost importovaným produktům. V lednu roku 1992 míra registrované nezaměstnanosti dosahovala 4,4 %, během roku však počet nezaměstnaných postupně klesal. (Horáková, 2005)

Celkově lze říci, že v první polovině 90. let byla nezaměstnanost uměle udržována na nízké úrovni. Uměle z toho důvodu, že podniky nebyly dosud plně vystaveny reálným tržním podmínkám, jednou z příčin byla snadná dostupnost úvěrů. Stav, kdy úvěry byly lehce získatelné, způsobil, že přežívaly i neefektivní podniky a výroby, které by za normálních podmínek logicky zanikly. Byla tak vytvářena četná pracovní místa. (Česká informační agentura životního prostředí, 2008)

Graf 4: Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v ČR v letech 1990 - 1996



Zdroj: Český statistický úřad, 2013, vlastní zpracování

Po velmi nízké míře registrované nezaměstnanosti v roce 1990 (0,7 %) je z grafu č. 4 patrný prudký nárůst v roce 1991, jak již bylo uvedeno, kdy nezaměstnanost vzrostla na 4,1 %. V roce 1992 však nastal výrazný pokles, nezaměstnanost byla naměřena ve výši 2,6 %. Úroveň míry registrované nezaměstnanosti v dalším roce opět narůstala, dosahovala pro rok 1993 výše 3,5 %, v roce 1994 potom 3,2 %. Roku 1995 trval mírný pokles, míra nezaměstnanosti byla naměřena ve výši 2,9 %, v příštím roce se však úroveň nezaměstnanosti opět zvýšila na 3,5 %. Průměrná míra registrované nezaměstnanosti pro tyto roky tedy činila 2,9 %.

V následující tabulce č. 1 jsou uvedeny počty registrovaných uchazečů o zaměstnání, počty volných pracovních míst a počty uchazečů na jedno volné pracovní místo pro jednotlivé roky. Tabulka obsahuje také meziroční porovnání změny počtu uchazečů v absolutních a relativních ukazatelích.

Tabulka 1: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 31. 12. pro roky 1990 - 1996

<i>Rok</i>	<i>Počet uchazečů</i>	<i>Počet volných pracovních míst</i>	<i>Počet uchazečů na 1 prac. místo</i>	<i>Absolutní změna počtu uchazečů</i>	<i>Relativní změna počtu uchazečů</i>
1990	39 379	57 616	0,7	-	-
1991	221 749	48 402	4,6	182 370	5,63
1992	134 788	79 422	1,7	-86 961	0,61
1993	185 216	53 938	3,4	50 428	1,37
1994	166 480	76 581	2,2	-18 736	0,9
1995	153 041	88 047	1,7	-13 439	0,92
1996	186 339	83 976	2,2	33 298	1,22

Zdroj: Nezaměstnanost byla v ČR podle ČSÚ nejvyšší na počátku století, 2014, vlastní zpracování a výpočty

Tabulka č. 1 udává, že nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání ve sledovaném období byl zaznamenán v roce 1991, naopak nejnižší v roce 1990, kdy, jak bylo uvedeno, míra nezaměstnanosti byla velmi nízká. Nejvíce volných míst lze sledovat v roce 1995, nejmenší nabídka potom byla roku 1991. V tomto roce byl také zaznamenán největší počet uchazečů na 1 volné pracovní místo, a to 4,6 uchazeče, což koresponduje s prudkým nárůstem nezaměstnanosti zmíněným v grafu č. 4. Nejmenší nápor uchazečů na pracovní místo byl na počátku sledovaného období, tedy v roce 1990.

Absolutní změna počtu uchazečů udává, o kolik se daný počet změnil oproti předchozímu roku. Nejrapidnější změna je tedy patrná v roce 1991, kdy se počet uchazečů o zaměstnání zvýšil oproti roku 1990 o 182 370 osob. Pokud je před číslem v tomto sloupci znaménko mínus, znamená to, že se počet naopak snížil. Tuto situaci lze sledovat např. v roce 1992, kdy se počet uchazečů snížil oproti předcházejícímu roku o 86 961 osob. Tento výrazný pokles byl zapříčiněn zejména velkým nárůstem volných pracovních míst. Relativní změna počtu uchazečů potom udává procentní nárůst nebo pokles. Obrovský nárůst počtu uchazečů lze vidět v roce 1991, kdy toto číslo představuje více než 500 % počtu předchozího roku. V roce 1992 potom naopak počet uchazečů činil pouhých 61 % počtu uchazečů roku 1991. Nastal tedy pokles o 39 %.

4.1.2 Vývoj nezaměstnanosti v letech 1997 – 2010

Po relativně nízké nezaměstnanosti v první polovině 90. let se situace na trhu práce začala měnit. Zhruba v polovině roku 1997 nastala tzv. opětovná recese české ekonomiky, která trvala do roku 1999. V tomto období se také více začínají projevovat rizikové skupiny obyvatelstva, a to v souvislosti s dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností. V roce 1997 došlo k poklesu ekonomického růstu, toto období se také vyznačuje makroekonomickou nerovnováhou, kdy se projevil nesoulad mezi růstem domácí agregátní poptávky a růstem HDP. Tato ekonomická situace také přinesla výrazné zhoršení v oblasti zaměstnanosti, a to ve všech regionech České republiky. Výrazná převaha nabídky nad poptávkou po pracovní síle byla zaznamenána převážně v oblasti těžby uhlí. Došlo k vysokému nárůstu nezaměstnaných osob evidovaných na pracovních úřadech, prodloužila se délka evidované nezaměstnanosti a vývoj nabídky pracovních míst byl také nepříznivý. Problém s vysokou nezaměstnaností zaznamenaly zejména okresy na severu Čech (Most, Louny, Chomutov, Teplice) a dále severomoravská Karviná. (Trh práce po roce 1989, 2005)

Podobný vývoj pokračoval i v roce 1998. Nárůst nezaměstnanosti probíhal velmi dynamicky, průměrný roční počet nezaměstnaných byl opět vyšší než v předchozím roce, vzrostl o více než sto tisíc osob. Rostl výrazně také počet nezaměstnaných osob připadajících na jedno pracovní místo. Mezi okresy s nejvyšší nezaměstnaností patřily tytéž okresy jako v předchozím roce a dále Přerov a Ostrava. Růst nezaměstnanosti dál pokračoval i v roce 1999, v podzimních měsících však došlo k jeho zpomalení. Průměrná míra registrované nezaměstnanosti byla opět vyšší než v předchozím roce, stejně tak se zvýšil i počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Nejvyšší nezaměstnanost byla opět zaznamenána v okresech Most, Louny, Chomutov a Teplice, dále také v Karviné, Ostravě a Bruntále. V okrese Most dosáhla míra registrované nezaměstnanosti dokonce hranice 20 %. Na druhé straně však v tomto období byla v některých místech zaznamenána nezaměstnanost nižší než 5 %, jednalo se například o Prahu, Mladou Boleslav nebo Pelhřimov. V roce 1999 konečně začalo docházet k mírnému poklesu lidí vstupujících na pracovní trh. (Trh práce v roce 1998, 2005; Trh práce v roce 1999, 2005)

Od roku 2000 se situace začala obracet k lepšímu, v České republice opět docházelo k pozitivnímu hospodářskému růstu. HDP po propadu v letech 1997 – 1999 začal znovu

stoupat, nezaměstnanost však neměla klesající tendenci. Tuto situaci lze vysvětlit rostoucí produktivitou práce, tzn., že došlo sice k vyprodukování většího objemu výroby, ale počet pracovníků zůstal konstantní. Svůj vliv zde pravděpodobně měla také počínající šetrnost podniků. Nejvyšší nezaměstnanost byla zaznamenána v lednu, a to převážně z důvodu ukončení termínovaných pracovních poměrů ke konci roku, od té doby míra registrované nezaměstnanosti v tomto roce spíše klesala. Výjimkou byl červenec, kdy se projevilo zaevidování absolventů škol na úradech práce a dále prosinec, který byl ovlivněn ukončením sezónních prací a veřejně prospěšných prací a dále tím, že zaměstnavatelé odkládají vznik nových pracovních poměrů na počátek nového roku. V roce 2000 byla však naměřena nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti od roku 1990, a to 9 %. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001) V roce 2001 tato roční míra nezaměstnanosti poklesla na 8,5 %. Průběh byl v tomto roce podobný jako v roce předchozím, to znamená, že k nárůstu nezaměstnanosti došlo pouze v lednu, červenci a prosinci, a to ze stejných důvodů jako v roce 2000. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002) Rok 2002 přinesl opět podobný průběh. Nárůst nezaměstnanosti byl naměřen v měsících leden, červen, červenec, srpen a prosinec. Byla zachována i výrazná diferenciací míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech České republiky stejně jako v předchozích letech. Nejnižší byla tradičně v Praze, naopak nejvyšší v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Roční míra registrované nezaměstnanosti oproti předchozímu roku stoupla. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003) Opět podobný charakter měl vývoj nezaměstnanosti v roce 2003, v tomto roce bylo dosaženo nejvyšší míry registrované nezaměstnanosti ve sledovaném období, a to zejména z důvodu nepříznivé ekonomické situace v ČR. Nárůst nezaměstnanosti nastal v lednu, od tohoto měsíce však míra nezaměstnanosti mírně klesala až do května, kdy dosáhla svého minima. Mírný nárůst proběhl již v červnu, větší skok byl však zaznamenán pro měsíc červenec. Nezaměstnanost dále rostla až do září, po kterém nastala spíše stagnace v podzimních měsících a dále obvyklý nárůst v prosinci. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004)

Větší průlom nastal až v roce 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie. Mnoha podnikům bylo umožněno vstoupit na zahraniční trhy díky zrušení bariér v oblasti mezinárodního pohybu zboží a služeb. Došlo tedy k výraznějšímu růstu poptávky po pracovní síle. Rostl však také počet cizinců zaměstnaných v České republice. Tento jev je spojován s tím, že sociální síť umožňovala stále více Čechům zůstat doma bez práce

a zaměstnavatelé tak museli kvalifikovanou pracovní sílu hledat v zahraničí, nejčastěji např. na Slovensku nebo v Polsku. (Desetileté ohlédnutí za nezaměstnaností v ČR, 2007) Nejvyšší nárůst nezaměstnanosti byl opět z důvodu sezónních faktorů naměřen v lednu a v prosinci. Zatímco v letech 2001 – 2003 počet uchazečů o práci stále narůstal, v roce 2004 vlivem příznivého vývoje oproti předchozímu roku klesl, roční míra registrované nezaměstnanosti byla naměřena nižší než v roce 2003. V roce 2004 MPSV změnilo metodiku výpočtu míry registrované nezaměstnanosti. Nezahrnuje již do výpočtu uchazeče, kterým brání určitá překážka v tom, aby mohli bezprostředně nastoupit na nové pracovní místo, ale za uchazeče jsou považováni ti, kteří mohou na volné pracovní místo neprodleně nastoupit, jakmile je jim toto místo nabídnuto. Podle staré metodiky tvořila nezaměstnanost v tomto roce 10,2 %, podle nové 9,2 %. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005)

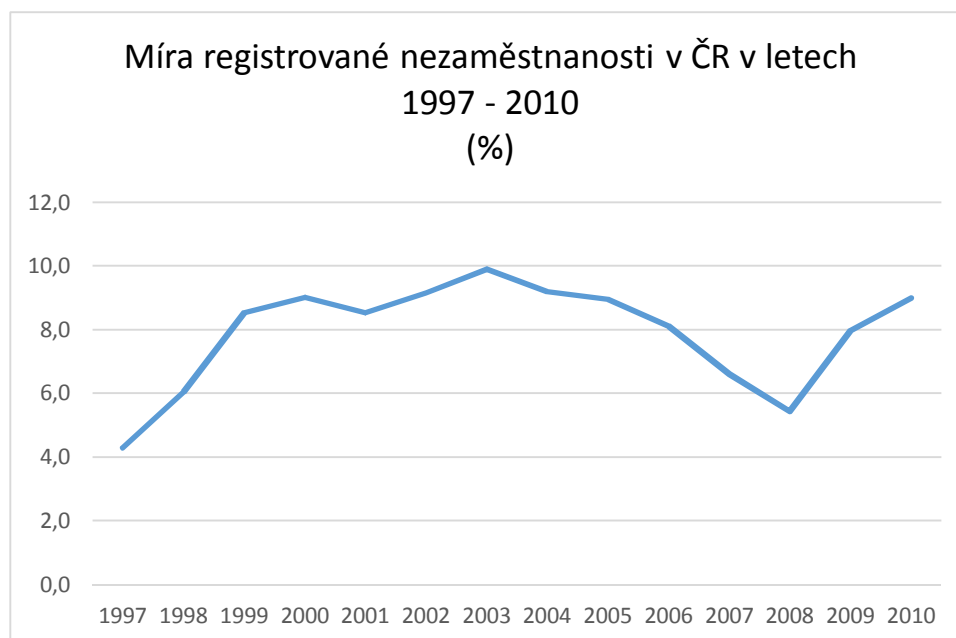
Od roku 2005 dále docházelo k poklesu nezaměstnanosti trvajícím až do roku 2008, tento trend byl společný pro celou Evropskou unii. Roku 2005 v České republice nejvíce poklesla nezaměstnanost u mužů. Opět zde působily sezónní faktory, které způsobily nárůst nezaměstnaných v lednu, červenci, srpnu a prosinci. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006) Pokles nezaměstnanosti tedy trval i v roce 2006, kdy k pozitivním skutečnostem patřil zejména pokles nezaměstnaných ve věku do 25 let z důvodu demografického vývoje, vyššího počtu studujících, ale také z důvodu většího zájmu zaměstnavatelů o mladé lidi. Nejvyšší nezaměstnanost zaznamenal okres Most, nejnižší opět Praha. Nezaměstnanost klesla nejvíce v kraji Olomouckém, Moravskoslezském a Ústeckém. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007) Stejný vývoj, tedy klesající nezaměstnanost, pokračoval také v roce 2007. Díky příznivému ekonomickému vývoji, který zahrnoval rostoucí zájem zaměstnavatelů o pracovníky, tedy růst zaměstnanosti a také příchod populačně slabších ročníků na trh práce a naopak odchod těch silnějších do důchodu, byla roční míra registrované nezaměstnanosti výrazně nižší než v roce 2006. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008) Také v roce 2008 nezaměstnanost klesla rapidním způsobem, tento rychlý pokles však zhruba v polovině roku zpomalil. Dále byla úroveň nezaměstnanosti spíše stabilní a v posledních dvou měsících naopak vzrostla více, než bylo pro toto období obvyklé v předchozích letech. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

V roce 2009 byl však relativně příznivý vývoj úrovně nezaměstnanosti zastaven. Příčinou byla světová hospodářská krize, která výrazně ovlivnila také trh práce a která se začala

projevovat již koncem roku 2008. Ve firmách došlo k většímu úbytku pracovníků z důvodu propouštění. Jako první byl zasažen automobilový průmysl a jeho subdodavatelé, dále sklářský průmysl. Později byli ovlivněni i další zaměstnavatelé zejména ve zpracovatelském průmyslu (úbytek až 135 800 osob) a také se snížil počet cizinců zaměstnaných na území České republiky. I přes nepříznivé ekonomické podmínky však přibylo zaměstnanců v oblasti služeb a také podnikatelů, kteří nezaměstnávají žádné další osoby. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010) Míra registrované nezaměstnanosti na rozdíl od předchozích let rostla po celý rok, mírný pokles nastal pouze v říjnu. Nezaměstnanost tak oproti předchozímu roku stoupla výrazným způsobem z 5,4 % na 8 %. Nárůst dál pokračoval i v roce 2010, kdy bylo v prvních měsících stále ještě patrné působení hospodářské krize. V jarních měsících však nezaměstnanost výrazně klesala, zejména díky působení sezónních faktorů. Vlivem příchodu absolventů škol však v letních měsících opět narostla a dále byla relativně stabilní. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011)

V následujícím grafu č. 5 je zachycen vývoj nezaměstnanosti v obdobích popsaných v této kapitole:

Graf 5: Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v ČR v letech 1997 - 2010



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013a, vlastní zpracování

Z grafu č. 5 lze vyčíst, že v roce 1997 byla nezaměstnanost na nejnižší úrovni za sledované období, a to 4,3 %. Již v roce 1998 však důsledkem recese vzrostla na 6 % a dynamický nárůst pokračoval i v roce 1999, kdy míra registrované nezaměstnanosti činila 8,5 %. V roce 2000 se situace již uklidnila a nezaměstnanost vzrostla mírnějším rozdílem na 9 %. Míra nezaměstnanosti klesla roku 2001 na 8,5 %, následující dva roky ale opět rostla, a to na 9,2 % v roce 2002 a 9,9 % v roce 2003. Od tohoto bodu však míra registrované nezaměstnanosti výrazně klesala až do roku 2008. V roce 2004 byl ale pokles způsoben změnou metodiky výpočtu míry registrované nezaměstnanosti, jak bylo zmíněno výše. Podle staré metodiky by nezaměstnanost v tomto roce naopak mírně stoupla. (Stará metodika zaznamenala nezaměstnanost 10,2 %, nová metodika pouze 9,2 %.) Pro rok 2005 lze však skutečně sledovat klesající nezaměstnanost na úrovni 9 %, pro rok 2006 je to 8,1 %, v roce 2007 již pouze 6,6 % a v roce 2008 byla naměřena hodnota 5,4 %. Důsledkem světové krize ale v dalším roce došlo k rapidnímu nárůstu nezaměstnanosti na 8 % a v roce 2010 již nezaměstnanost vystoupala na 9 %.

Následující tabulka č. 2 obsahuje počet registrovaných uchazečů o zaměstnání, počet volných pracovních míst, počet uchazečů na jedno pracovní místo a dále absolutní a relativní změnu počtu uchazečů v jednotlivých letech.

Tabulka 2: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 31. 12. pro roky 1997 - 2010

<i>Rok</i>	<i>Počet uchazečů</i>	<i>Počet volných pracovních míst</i>	<i>Počet uchazečů na 1 prac. místo</i>	<i>Absolutní změna počtu uchazečů</i>	<i>Relativní změna počtu uchazečů</i>
1997	268 902	62 284	4,3	-	-
1998	386 918	37 641	10,3	118 016	1,44
1999	487 623	35 117	13,9	100 705	1,26
2000	457 369	52 060	8,8	-30 254	0,94
2001	461 923	52 084	8,9	4 554	1,01
2002	514 435	40 651	12,7	52 512	1,11
2003	542 420	40 188	13,5	27 985	1,05
2004	541 675	51 203	10,6	-745	1,00
2005	510 416	52 164	9,8	-31 259	0,94
2006	448 545	93 425	4,8	-61 871	0,88
2007	354 878	141 066	2,5	-93 667	0,79
2008	352 250	91 189	3,9	-2 628	0,99
2009	539 136	30 927	17,4	186 886	1,53
2010	561 551	30 803	18,2	22 415	1,04

Zdroj: Nezaměstnanost byla v ČR podle ČSÚ nejvyšší na počátku století, 2014, vlastní zpracování a výpočty

Jak je z tabulky č. 2 patrné, nejnižší počet uchazečů ve sledovaném období byl zaznamenán v roce 1997, od této doby spíše stoupal. Nejvíce uchazečů bylo naopak přihlášeno v roce 2010, kdy také připadá nejvíce uchazečů na 1 pracovní místo, a to 18,2. Tento stav byl nejvíce ovlivněn světovou hospodářskou krizí. Nejméně osob ucházejících se o zaměstnání v poměru k volnému pracovnímu místu lze sledovat v roce 1997. Se světovou krizí také souvisí největší nárůst uchazečů v roce 2009. Největší pokles oproti předchozímu roku byl naopak zaznamenán v roce 2007.

4.1.3 Vývoj nezaměstnanosti od roku 2011

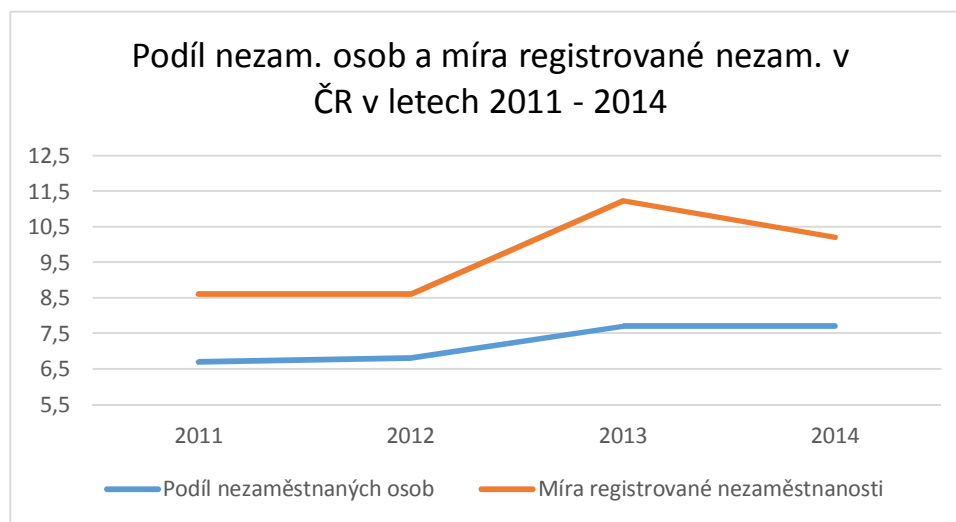
Po letech ovlivněných krizí se situace na trhu práce začala v roce 2011 jevit příznivěji. I když HDP ztrácel na tempu růstu, v oblasti nezaměstnanosti se tento faktor neprojevil. Došlo ke stabilizaci trhu práce a míra registrované nezaměstnanosti oproti předchozímu roku klesla, a to zejména v jarních měsících, stejně tak se snížil i počet uchazečů o zaměstnání

a naopak vzrostl počet volných pracovních míst. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012) Rok 2012 však nepřinesl tak příznivý vývoj jako tomu bylo v předchozím roce. V prvním pololetí sice pokles pokračoval, v druhém pololetí ale nastal obrat a pokračující hospodářská recese a stagnující ekonomika přinesla růst nezaměstnanosti, ukazatel se na konci roku pohyboval na úrovni 9,4 %. V důsledku nižších hodnot v první části roku však meziroční změna průměrné míry registrované nezaměstnanosti (8,6 %) nenastala. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013b) V roce 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí změnilo metodiku výpočtu míry registrované nezaměstnanosti na metodu zvanou podíl nezaměstnaných osob, jak bylo popsáno v kapitole 3.2.2. Ukazatel podíl nezaměstnaných osob vykazoval sice nižší číslo, než byla míra registrované nezaměstnanosti v prosinci 2012, bylo to však způsobeno pouze touto změnou metodiky. Došlo totiž k nárůstu nezaměstnaných lidí na rekordní počet, počátkem roku hledalo práci až 586 tisíc osob. Změna metodiky tak nezaměstnanost opticky snížila, nová pracovní místa však nevznikala a naopak ubyly. (Česko má nejvíce nezaměstnaných v historii, blíží se hranici 600 tisíc, 2013) Průměrný podíl nezaměstnaných osob se (pokud je ukazatel míry registrované nezaměstnanosti z roku 2012 přepočten na podíl nezaměstnaných osob) oproti předchozímu roku zvýšil z 6,8 % na 7,7 %. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a) Rok 2014 přinesl nejen oživení ekonomiky, ale také oživení na trhu práce. Zaměstnavatelé si již v první polovině roku začali více konkurovat při hledání pracovní síly a v některých oblastech začal vznikat nedostatek odborně kvalifikovaných pracovníků, což nutilo zaměstnavatele zvyšovat mzdy. Vytváření pracovních míst nastalo zejména v automobilovém průmyslu a navazujících oborech. Pozitivní změna trendu ekonomiky se však v prvním pololetí poklesem nezaměstnanosti neprojevila. Na konci pololetí byl přesto zaznamenán meziroční pokles poprvé od července 2012. Pro rok 2014 byl naměřen roční průměrný podíl nezaměstnaných osob stejný jako v roce 2013, a to 7,7 %, i když se situace na trhu práce v současnosti zlepšila. (Český trh práce zaznamenal oživení, 2014; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015)

V grafu č. 6 pro roky 2011 až 2014 je použita nová metodika podíl nezaměstnaných osob i pro roky 2011 a 2012, kdy byla stále používána míra registrované nezaměstnanosti, a to z důvodu lepší porovnatelnosti údajů. Je zde také pro srovnání vypočítána míra registrované nezaměstnanosti i pro roky 2013 a 2014, kdy byl již používán nový ukazatel. (Pro rok 2014 je zaznamenán konec 3. čtvrtletí, konečná data o pracovní síle potřebná

pro výpočet míry registrované nezaměstnanosti pro rok 2014 v době zpracování diplomové práce ještě nebyla publikována.)

Graf 6: Vývoj podílu nezaměstnaných osob a míry registrované nezaměstnanosti v ČR v letech 2011 - 2014



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015; Interní zdroje Úřadu práce Jihlava, vlastní zpracování a výpočty

Graf č. 6 ukazuje, že mezi roky 2011 (s podílem nezaměstnaných osob 6,7 %) a 2012 (podíl nezaměstnaných osob 6,8 %) nenastal větší rozdíl. K prudšímu nárůstu došlo až v roce 2013, kdy se průměrný podíl nezaměstnaných osob zvýšil na 7,7 % a stejnou hodnotu si udržel i v roce 2014. Lze vidět, že míra registrované nezaměstnanosti by byla pro všechny roky vyšší, pro 3. čtvrtletí roku 2014 by však poklesla.

Tabulka 3: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 31. 12. pro roky 2011 - 2014

<i>Rok</i>	<i>Počet uchazečů</i>	<i>Počet volných pracovních míst</i>	<i>Počet uchazečů na 1 prac. místo</i>	<i>Absolutní změna počtu uchazečů</i>	<i>Relativní změna počtu uchazečů</i>
2011	508 451	35 784	14,2	-	-
2012	545 311	34 893	15,6	36 860	1,1
2013	596 833	35 178	17,0	51 522	1,1
2014	541 914	58 739	9,2	-54 919	0,9

Zdroj: Nezaměstnanost byla v ČR podle ČSÚ nejvyšší na počátku století, 2014; Nezaměstnanost k 31. 12. 2014, 2015, vlastní zpracování a výpočty

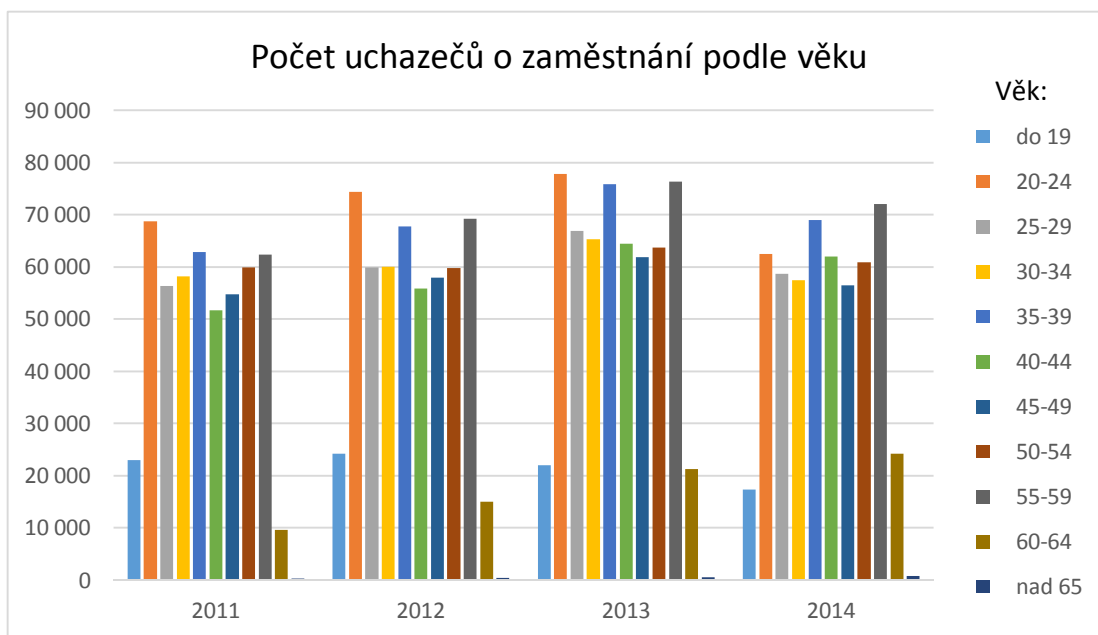
Tabulka č. 3 udává, že nejnižší počet uchazečů o zaměstnání byl v roce 2011, nejvyšší naopak roku 2013, ve kterém také připadalo nejvíce uchazečů na jedno pracovní místo, a to 17 osob. Koncem sledovaného období se situace výrazně zlepšila a na jedno volné pracovní místo připadalo pouze 9,2 uchazeče. V roce 2014 také došlo vlivem současného pozitivního stavu ekonomiky k jedinému meziročnímu snížení uchazečů o zaměstnání.

Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1990 byl tedy následující: po velmi nízké míře registrované nezaměstnanosti v roce 1990 se nezaměstnanost v roce 1991 prudce zvýšila, šlo o reakci na transformaci ekonomiky. I přesto však byla nezaměstnanost v první polovině 90. let udržována na nízké úrovni, přežívaly i podniky, které by za normálních podmínek nemohly fungovat. K této situaci docházelo zejména z důvodu snadné dostupnosti úvěrů. V roce 1997 však nastala tzv. opětovná recese ekonomiky, která trvala až do roku 1999 a přinesla s sebou zvýšení nezaměstnanosti. Růst míry registrované nezaměstnanosti pokračoval až do roku 2003. Obrat nastal až v roce 2004 společně se vstupem do EU, kdy mnoho podniků dostalo příležitost proniknout na zahraniční trhy. Od tohoto roku nezaměstnanost klesala, a to až do roku 2008. Od tohoto období byl vývoj nezaměstnanosti výrazně zasažen celosvětovou krizí a nezaměstnanost rostla. Příznivěji se situace začala jevit až v roce 2011, kdy míra registrované nezaměstnanosti opět poklesla. Výraznější nárůst přišel v roce 2013 z důvodu pokračující recese. Rok 2014 však přinesl oživení ekonomiky a i když se v tomto roce prozatím toto oživení na poklesu nezaměstnanosti neprojevalo, situace na trhu práce se zlepšila.

4.1.3.1 Současná struktura nezaměstnanosti v České republice

Věková struktura nezaměstnaných se výrazně nemění. Po sledované 4 roky bylo nejvíce uchazečů (stejně jako u všech grafů v této kapitole k 31. 12. daného roku) ve věku 20 – 24 let, a to zejména z důvodu, že zaměstnavatelé nemají příliš velký zájem o absolventy, často v této věkové skupině také dochází k odkládání nástupu do práce. V grafu č. 7 však je možné vidět obrat v roce 2014, kdy počet uchazečů v tomto věkovém rozmezí výrazně poklesl a nejvíce uchazečů bylo registrováno ve věku 55 – 59 let. Průměrný věk uchazeče k 31. 12. 2014 byl 40,6 let.

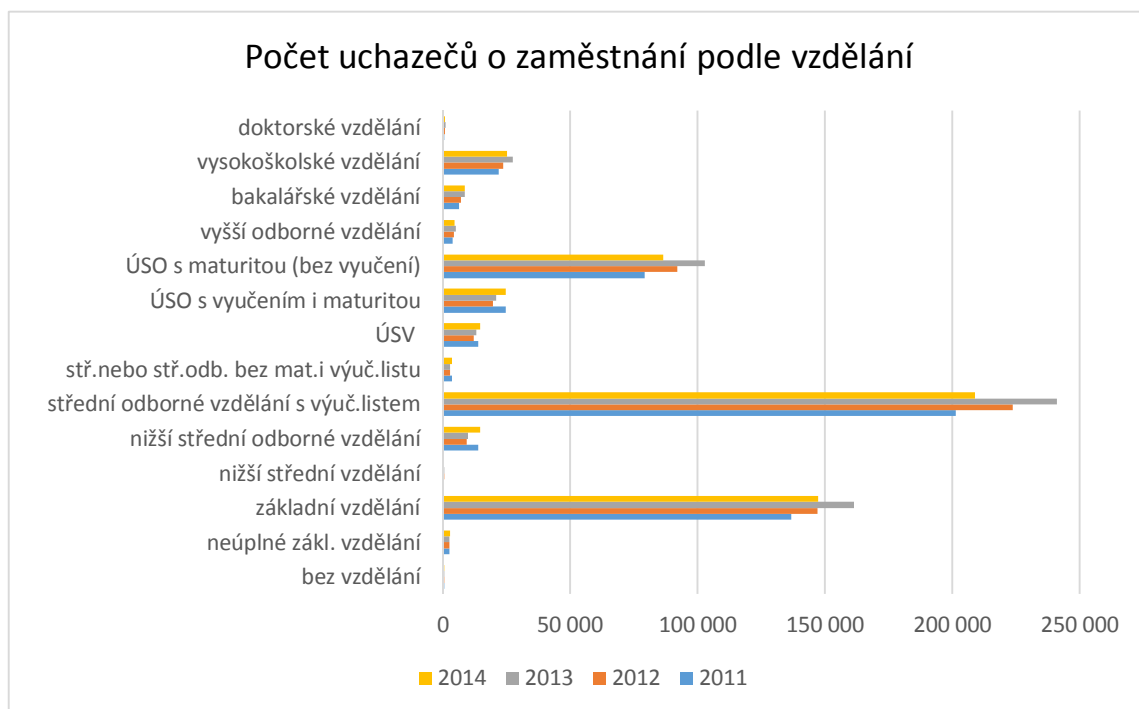
Graf 7: Vývoj uchazečů o zaměstnání podle věku v letech 2011 - 2014



Zdroj: Statistika nezaměstnanosti MPSV, 2015, vlastní zpracování

V následujícím grafu č. 8 jsou uvedeny počty uchazečů o zaměstnání z pohledu jejich dosaženého vzdělání. Jak lze vidět, dlouhodobě nejvyšší počet uchazečů má střední odborné vzdělání s výučním listem, naopak nejmenší hodnoty dosahuje počet uchazečů u doktorského vzdělání (rok 2014 pouze 773 osob) a nižšího středního vzdělání (364 osob). Bez vzdělání bylo k 31. 12. 2014 registrováno 374 uchazečů.

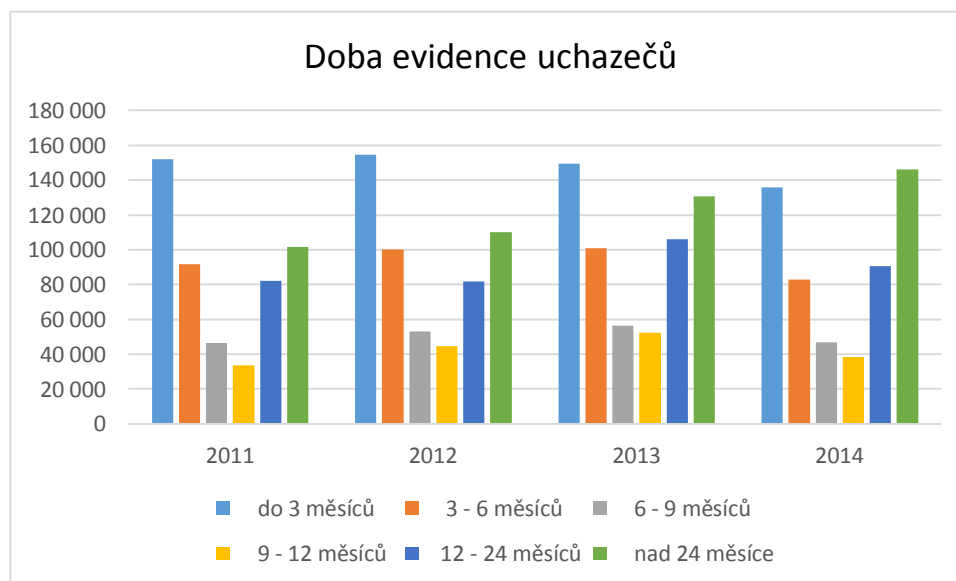
Graf 8: Uchazeči o zaměstnání podle vzdělání v letech 2011 - 2014



Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2015, vlastní zpracování

Významným ukazatelem je také délka, po kterou je uchazeč registrován na úřadu práce. V letech 2011 – 2014 byl vývoj následující: na počátku sledovaného období byla nejčastější délka trvání registrace kratší než 3 měsíce, od roku 2012 se však počet uchazečů v této skupině začal snižovat a naopak každý rok stoupá délka registrace nad 24 měsíců, což je velmi negativní jev. V roce 2014 již činila největší podíl.

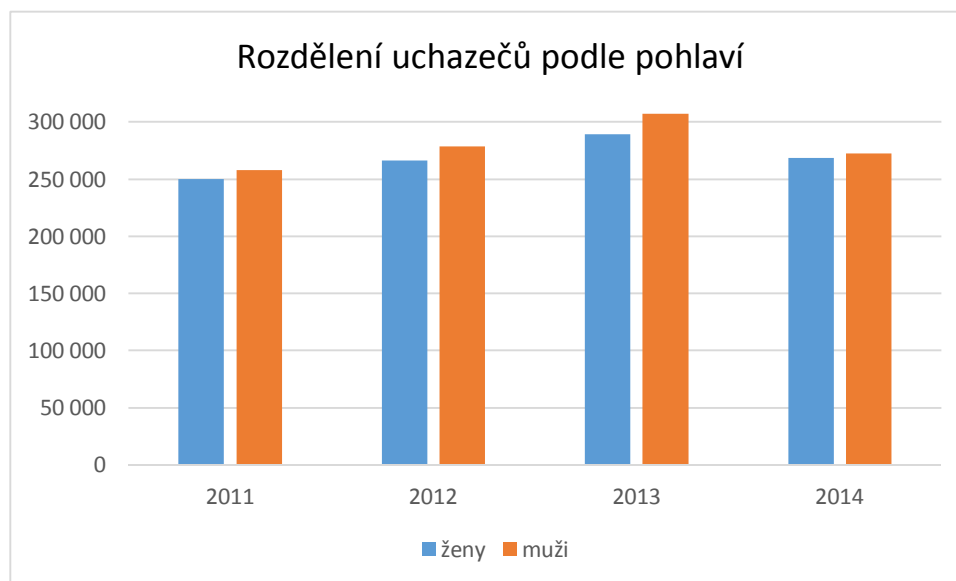
Graf 9: Délka trvání registrace uchazečů v letech 2011 - 2014



Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2015, vlastní zpracování

Tradiční rozdělení uchazečů o zaměstnání je rozdělení na muže a ženy. Ve sledovaném období ve všech letech dochází v počtu uchazečů k mírnému převisu mužů nad ženami. Pokud bychom však brali v úvahu míru nezaměstnanosti, tzn. podíl nezaměstnaných osob, ve sledovaném období by byl stav pro rok 2011 vyrovnaný, v roce 2012 v podílu nezaměstnaných převažují ženy, v dalším roce naopak muži a v roce 2014 dochází opět k převaze žen. Vyšší nezaměstnanost žen je dána především jejich horším uplatněním na trhu práce.

Graf 10: Rozdělení uchazečů podle pohlaví v letech 2011 - 2014



Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2015, vlastní zpracování

4.2 Nezaměstnanost v regionu Jihlavsko a srovnání s Českou republikou

4.2.1 Charakteristika regionu Jihlavsko

Region Jihlavsko, tedy okres Jihlava, se nachází ve střední části Českomoravské vrchoviny v Kraji Vysočina a rozkládá se po obou stranách zemské hranice mezi Čechami a Moravou. Sousedí s okresy Pelhřimov, Havlíčkův Brod, Žďár nad Sázavou, Třebíč a Jindřichův Hradec. Jihlavsko zahrnuje města Jihlavu, Telč a Třešť. Mapa okresu je uvedena v příloze č. 1. Jihlava je současně hlavním městem Kraje Vysočina. Celkem se v okrese Jihlava nachází 123 obcí. (Charakteristika okresu Jihlava, 2012)

Jihlavský region je v Kraji Vysočina rozlohou nejmenší, rozloha je 1180 km². 31 % území tvoří lesy a 59 % zemědělská půda. Nejvyšší bod Jihlavska je vrchol Javořice, dosahující výšky 837 m nad mořem, naopak nejnižší bod se nachází ve výšce 422 m. Průměrná nadmořská výška se pohybuje okolo 540 m nad mořem, což způsobuje, že podnebí je po většinu roku drsné a chladné. Největšími řekami procházejícími regionem jsou Jihlava a Brtnice. V regionu se současně nachází okolo 30 chráněných území se vzácnými živočichy a rostlinami. (Charakteristika okresu Jihlava, 2012)

Jihlava

Jihlava byla založena ve 13. století jako hornické město, které bylo významným těžištěm stříbra, od roku 1951 je historické jádro města památkovou rezervací a od roku 2000 centrem Kraje Vysočina. Již koncem 13. století se Jihlava stala jedním z nejmocnějších měst království, a to převážně díky těžbě stříbra. V centru města se nachází 213 památkově chráněných objektů, z toho 70 památek. (Historie města, 2007)

Jihlava je krajským a okresním městem a obcí s rozšířenou působností. Město má 37 členné zastupitelstvo v čele s primátorem. Katastr protíná asi 8 km severně od města dálnice D1, do okraje města zasahuje přivaděč. Z tohoto důvodu jsou zajištěny četné autobusové spoje po okolí i celé ČR. Díky tomuto strategickému umístění se na území Jihlavy nachází také mnoho významných firem, které budou zmíněny dále. V Jihlavě se nachází jediná veřejná vysoká škola neuniverzitního typu na území Kraje Vysočina, a to Vysoká škola polytechnická Jihlava. V Jihlavě je 6 státních a 6 soukromých středních škol a také 4 vyšší odborné školy. (Historie města, 2007)

Telč a Třešť

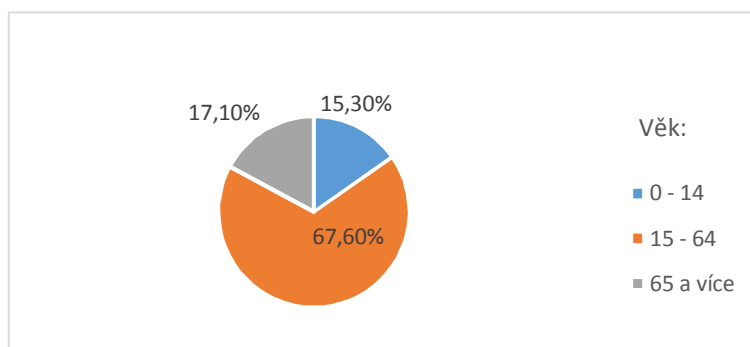
Telč je město s 5 490 obyvateli, první písemná zmínka pochází z roku 1339. Město má 21 členné zastupitelstvo v čele se starostou. Telč je významným turistickým cílem Vysočiny, v roce 1992 byla zařazena na seznam památek chráněných UNESCO. Nejznámější je historické náměstí s podloubím a kašnami, dále zámek, dvě vyhlídkové věže a premonstrátský klášter. Ve městě se každoročně koná festival Prázdniny v Telči a řada dalších akcí. (Charakteristika okresu Jihlava, 2012)

Město Třešť se nachází ve střední části Kraje Vysočina. Počet obyvatel v lednu 2012 byl 5 835. Zastupitelstvo má opět 21 členů a v čele stojí starosta. Počátky města se datují do 13. století, Třešť je známá především díky svým betlémům, jejichž tradice je zde hluboce zakořeněna. Historické jádro města je památkovou zónou. (Charakteristika okresu Jihlava, 2012)

4.2.1.1 Vybrané charakteristiky ovlivňující trh práce v regionu

V roce 2013 (v době zpracování diplomové práce stále nebyly dostupné regionální údaje pro rok 2014) byl počet obyvatel v regionu 112 220, z toho 55 675 mužů a 56 545 žen, na jeden km² připadalo 94 obyvatel. V Jihlavě se počet obyvatel pohybuje okolo 50 tisíc, z toho cca 35 tisíc obyvatel je v produktivním věku. (Časové řady – okres Jihlava, 2014) Na grafu je znázorněna věková struktura obyvatel v okrese Jihlava celkem.

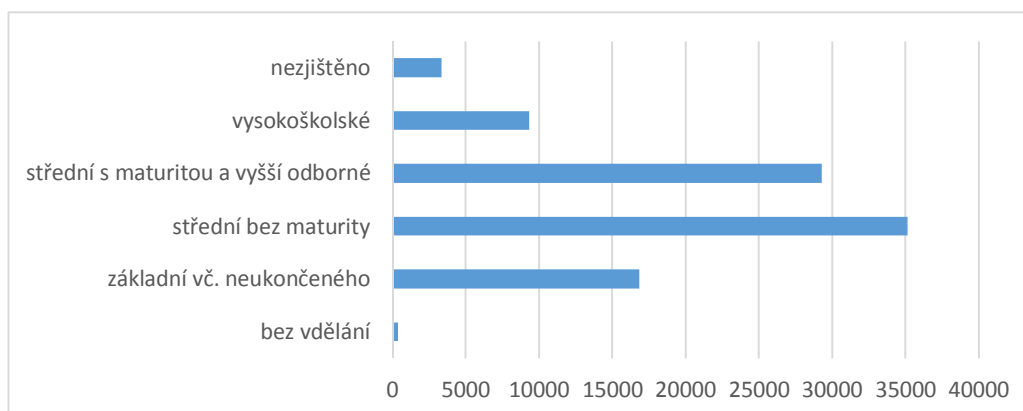
Graf 11: Věková struktura obyvatel Jihlavska k 31. 12. 2013



Zdroj: Časové řady – okres Jihlava, 2014, vlastní zpracování

V dalším grafu je uvedena vzdělanostní struktura obyvatel v regionu Jihlavsko.

Graf 12: Vzdělanostní struktura obyvatel Jihlavska k 31. 12. 2013



Zdroj: Vzdělanostní struktura obyvatel v Kraji Vysočina, 2014, vlastní zpracování

Jak lze z grafu vyčíst, nejvíce obyvatel v okrese Jihlava, přesně 35 138, mělo ke konci roku 2013 střední vzdělání bez maturity, následuje střední s maturitou včetně vyššího odborného vzdělání. Největší rozdíly ve vzdělání zde nastávají mezi muži a ženami, největší rozdíl byl

pozorován u vzdělání středního bez maturity, kde pro Vysočinu celkově přesahují muži ženy o 14,7 procentního bodu. Mezi vzdělanostní strukturou jednotlivých okresů Kraje Vysočina potom neexistují žádné výrazné rozdíly. Lze sledovat závislost mezi velikostí obce a úrovní vzdělanosti, s rostoucí velikostí obce klesá podíl obyvatel se základním a středním vzděláním bez maturity, navyšuje se počet obyvatel s vyšším vzděláním. Jedinou výjimkou v kraji je Jihlava, která se svými 50 tisíci obyvateli má úroveň vzdělanosti obyvatel o málo nižší než města s 20 000 až 49 999 obyvateli. Nejvíce zaměstnanců v primárním a sekundárním sektoru Kraje Vysočina má střední vzdělání bez maturity, a to zejména ve stavebnictví. Lidé se středním vzděláním s maturitou mají největší zastoupení v terciálním sektoru, a to především v peněžnictví, pojišťovnictví a veřejné správě. Více než pětinu zaměstnanců v terciálním sektoru tvoří lidé s vysokoškolským vzděláním, v oblasti vzdělávání zastupují až polovinu. (Vzdělanostní struktura obyvatel v Kraji Vysočina, 2014)

Pokud jde o zastoupení jednotlivých odvětví na Jihlavsku, lze říci, že podle mapy uvedené v příloze č. 2 výrazně největšího podílu v okrese dosahuje strojírenský průmysl, a to zejména v Jihlavě a obci Batelov. Na druhém místě je elektrotechnický průmysl s hlavním centrem opět v Jihlavě. Následuje průmysl potravinářský s hlavním zastoupením v Kostelci, dále Krahulčí a Hodicích, ve všech případech se jedná o masné výrobky. Ve velikosti zastoupení ostatních odvětví již nejsou žádné větší rozdíly, následují tedy průmysl textilní, dřevozpracující, kovozpracující a sklářský. Další oblastí poskytující mnoho pracovních míst je stavebnictví a obchod. V neposlední řadě je zde však nadprůměrný také podíl zaměstnanosti v zemědělství a lesnictví ve srovnání s podílem zaměstnanosti v těchto oblastech v rámci celé České republiky. (Charakteristika okresu Jihlava, 2012)

V okrese Jihlava je většina zaměstnavatelů, ať už těch významných nebo menších, soustředěna v hlavním městě okresu, velká část z nich v průmyslové zóně na okraji Jihlavy. Ve zbytku okresu naopak často dochází k zániku v mnoha případech i značně zavedených firem. V celorepublikovém srovnání Kraj Vysočina dlouhodobě zůstává na prvních místech žebříčku krajů z hlediska podílu zaniklých obchodních společností na vzniklých. (Ekonomické subjekty v Kraji Vysočina, 2014) Lidé na venkově a v menších městech tak mají často potíže s nalezením práce v místě bydliště a v mnoha případech jsou nuceni za prací dojíždět. Tato skutečnost také přispívá k vyliďňování venkova.

Nejvýznamnější zaměstnavatelé v regionu Jihlavsko

V současné době je tedy na Jihlavsku ekonomicky nejvýznamnější zpracovatelský průmysl, a to konkrétně průmysl strojírenský. V posledních letech se toto odvětví v okrese vysoce zaměřilo na výrobu komponent pro automobilový průmysl, jak je patrné i z následně uvedených největších zaměstnavatelů. Toto jednostranné výrobní zaměření však nese riziko kolapsu zaměstnanosti v celé oblasti v krizových obdobích. K tomu také skutečně došlo v průběhu krize v letech 2008 a 2009 a následky tohoto období jsou na zaměstnanosti v rámci okresu Jihlava patrné ještě dnes.

Nejvýznamnějšími zaměstnavateli v regionu Jihlavsko jsou následující:

BOSCH DIESEL, s.r.o. je největší firmou v okrese Jihlava. Počet pracovníků této německé firmy se v roce 2013 pohyboval v rozmezí 4 000 – 4 999 osob. Předmětem činnosti je výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla. BOSCH DIESEL je na území města Jihlavy rozdělen do tří výrobních hal.

Druhým nejvýznamnějším zaměstnavatelem je firma *Automotive Lighting, s.r.o.* Zaměřuje se na výrobu elektrického a elektronického zařízení pro motorová vozidla. V roce 2013 zde bylo zaměstnáno 1 500 – 1 900 pracovníků. Sídlem je opět Jihlava.

Motorpal, a.s. je společnost v Jihlavě zajišťující výrobu dílů a příslušenství pro motorová vozidla. Spadá do stejného rozmezí počtu zaměstnanců jako Automotive Lighting, tedy 1 500 – 1 900.

Významným zaměstnavatelem v regionu je také *Nemocnice Jihlava, p.o.*, opět s rozpětím počtu pracovníků 1 500 – 1 900. K největším zaměstnavatelům lze zařadit také další zdravotnické zařízení, a to *Psychiatrickou léčebnu Jihlava*, kde bylo v roce 2013 zaměstnáno 420 zaměstnanců.

Kostelecké uzeniny, a.s. jsou firmou sídlící v Kostelci nad Jihlavou. Předmětem činnosti je výroba masných výrobků a výrobků z kuřecího masa. Počtem zaměstnanců spadá do kategorie 500 – 999. Informace pro výše uvedené odstavce byly čerpány ze zdroje Úřad práce České republiky (2014).

Mezi ostatní významné zaměstnavatele na Jihlavsku patří *Hasičský záchranný sbor kraje Vysočina*, *ICOM transport, a.s.* zaměřený na silniční a nákladní dopravu, *Krahulík – MASOZAVOD Krahulčí, a.s.* vyrábějící masné výrobky, dále *Kraj Vysočina, Krajská správa a údržba silnic Vysočiny, přísp. org.* a *Krajské ředitelství policie Kraje Vysočina*. Významnou soukromou společností z hlediska počtu zaměstnanců jsou také *Moravské kovárny, a.s.*, jejichž předmětem činnosti je kování, lisování, ražení, válcování a protlačování kovů. (Ekonomické subjekty v Kraji Vysočina, 2014)

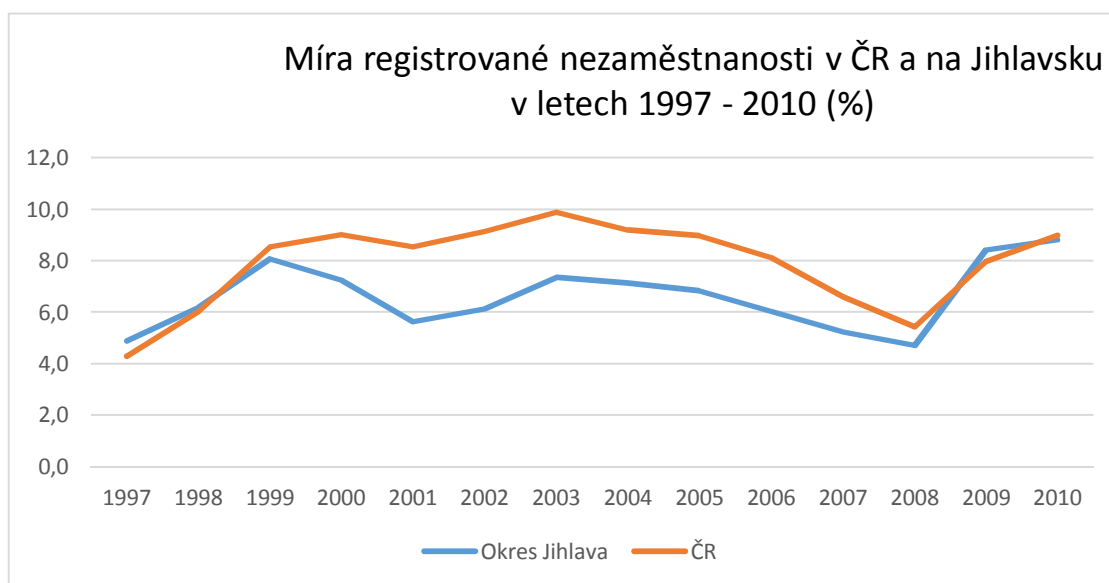
4.2.2 Vývoj nezaměstnanosti na Jihlavsku do roku 2010 a jeho srovnání s vývojem v ČR

Vývoj hospodářství na Jihlavsku prošel po roce 1989 velkými transformačními změnami stejně, jako tomu bylo na celém území České republiky, tyto změny byly spojeny s velmi rychlou privatizací a restrukturalizací hospodářství. Stejně tak byl ovlivněn i trh práce v první polovině 90. let, který zaznamenával obdobný vývoj jako pracovní trh v rámci celé České republiky. Pro Vysočinu byl před transformací ekonomiky, ale i po ní, charakteristický nadprůměrný podíl pracovníků zaměstnaných ve výrobních odvětvích oproti ČR, a to v zemědělství nebo průmyslu. Naopak v terciálním sektoru pracovalo výrazně méně lidí než ve zbytku České republiky. Pro srovnání lze uvést např. následující situaci: v roce 1993 bylo na Vysočině zaměstnáno v zemědělství, lesnictví a rybolovu přes 40 tis. osob, tedy 17,2 % všech zaměstnaných v národním hospodářství, zatímco v ČR byl podíl osob pracujících v primárním sektoru jen 7,4 %. Toto zaměření okresu také výrazně přispělo k tomu, že nezaměstnanost na Jihlavsku vzrostla po transformaci ekonomiky v první polovině 90. let výrazněji, než byl průměr ČR. Výrazně vyšší ve srovnání s ČR byl a stále je také podíl zaměstnaných v sekundárním sektoru, a to především ve zpracovatelském průmyslu, jak již bylo uvedeno a jeho význam pro Jihlavsko od roku 1993 dále stoupá. Důvodem byl příchod velkých a významných zahraničních firem zaměřených zejména na automobilový průmysl. Rozvoj od roku 1993 ale zaznamenal i terciální sektor, ve srovnání s celorepublikovým průměrem byl však podíl zaměstnanců v tomto sektoru výrazně nižší a lze říci, že zaostává i v současnosti. I přesto však v první polovině 90. let zaměstnanost v primárním i sekundárním sektoru v okrese Jihlava klesala. Celkově lze říci, že v letech 1990 – 1997 byla míra registrované nezaměstnanosti na území Kraje Vysočina i na Jihlavsku vyšší než v celé ČR. (Magistrát města Jihlavy, 2014)

V roce 1998 došlo k rozvoji několika jihlavských firem jako je Modeta, Moravské kovárny nebo Tesla. Tyto firmy navýšily svůj obrat a získaly nové zákazníky. I přes tento pozitivní rozvoj se však podniky na Jihlavsku potýkaly s existenčními problémy, které se stále zhoršovaly, což mělo za důsledek propouštění zaměstnanců. Příčinou této tíživé situace bylo zhoršení ekonomických podmínek v rámci celé ČR. Nezaměstnanost na Jihlavsku se v roce 1998 prudce zvedla. Nejvíce ohroženi nezaměstnaností byli pracovníci bez vzdělání a vyučení, velké množství nezaměstnaných bylo také v administrativních a ekonomických oborech. Nezaměstnanost stoupla i v roce 1999, týkala se nejvíce osob s vyučením, vysoký počet lidí bez zaměstnání bylo také z řad osob s úplným středoškolským odborným vzděláním. Největší část pracovních sil byla zaměstnána v průmyslu, dále obchodu, zemědělství a lesnictví. (Kronika města Jihlavy, 2002) Pro rok 2000 nezaměstnanost na Jihlavsku klesla, celkově byl Kraj Vysočina na 8. místě z hlediska nejnižší nezaměstnanosti s podprůměrnou mírou nezaměstnanosti, což platilo i pro region Jihlavsko. V okrese Jihlava byl také podprůměrný počet uchazečů na 1 pracovní místo. Nejvíce nezaměstnaných osob bylo opět s vyučením. Pokles trval i v roce 2001, kdy na Jihlavsku opět byla podprůměrná míra registrované nezaměstnanosti a také počet uchazečů na 1 pracovní místo byl nižší než celorepublikový průměr. Míra registrované nezaměstnanosti byla na Jihlavsku v tomto roce druhá nejnižší pro sledované období (1997 – 2010), v dalším roce (2002) však nezaměstnanost začala znovu stoupat. Pro rok 2003 bylo opět zaznamenáno zvýšení nezaměstnanosti, jednalo se však o celorepublikový trend a nezaměstnanost na Jihlavsku zůstávala i nadále podprůměrná. Nezaměstnanost v oblasti Jihlavska plynula jednak ze sezónních faktorů, ale také z důvodu „zeštíhlování“ počtu zaměstnanců zejména u větších firem z důvodu reakce na hospodářskou a ekonomickou situaci v Česku. Od tohoto roku byl zaznamenán pokles nezaměstnanosti na Jihlavsku, stejně jako pokles celkové nezaměstnanosti v ČR, trvajícím až do roku 2008. V celém tomto období byla nezaměstnanost na Jihlavsku výrazně podprůměrná. Lze říci, že v roce 2008 a před ním v okrese Jihlava platilo, že téměř každý, kdo chtěl pracovat, práci našel bez větších obtíží. V roce 2008 se Kraj Vysočina pohyboval mezi ostatními kraji na 5. místě z hlediska nejnižší nezaměstnanosti. (Analýzy trhu práce v Kraji Vysočina, 2013; Vystrčil, Šulc, 2008) Rok 2009 však znamenal pro Jihlavsko výrazný obrat. Míra registrované nezaměstnanosti se prudce zvýšila jako v celé České republice, příčinou byla zejména hospodářská krize. Důležitým faktem však je, že nezaměstnanost na Jihlavsku

v roce 2009 dokonce přesáhla celorepublikový průměr, což není pro tento region příliš časté. Důvodem, proč byl okres Jihlava krizí takto výrazně zasažen, byl zejména propad automobilového průmyslu. Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, velká část významných firem je v regionu zaměřena právě na toto odvětví. Jihlavsko bylo proto zasaženo masivním propouštěním zaměstnanců, které se však týkalo i jiných odvětví. Firmy spojené s automobilovým průmyslem byly ale poznamenány nejvíce. V roce 2010 nezaměstnanost stále mírně rostla, pozitivní však bylo, že dosáhla úrovně celorepublikového průměru a dokonce byla mírně pod touto hodnotou. Příznivější vývoj byl způsoben zastavením propadu automobilového průmyslu a dokonce jeho mírným oživením. I přesto se však situace v regionu zcela neustálila a stabilizace firem byla i dále jen pomalá, nabídka volných pracovních míst byla ve srovnání s předchozími roky stále výrazně nižší. (Analýzy trhu práce v Kraji Vysočina, 2013)

Graf 13: Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v ČR a na Jihlavsku v letech 1998 - 2010



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013a, vlastní zpracování

Na grafu č. 13 lze vidět ještě počátkem období přetrvávající situaci z první poloviny 90. let, kdy, jak bylo zmíněno, nezaměstnanost v oblasti Jihlavska byla vyšší než celorepublikový průměr. Tento stav lze sledovat ještě v roce 1997, kdy míra registrované nezaměstnanosti na Jihlavsku dosahovala 4,9 %, zatímco v ČR tvořila 4,3 %. Toto platilo také pro rok 1998, nezaměstnanost na Jihlavsku však již snižovala rozdíl a převyšovala průměr o pouhých

0,2 %. Přesto obě míry registrované nezaměstnanosti stále výrazně stoupaly, příčinou byla nepříznivá ekonomická situace v ČR. V roce 1999 byla míra registrované nezaměstnanosti v regionu zaznamenána na úrovni 8,1 %, v ČR 8,5 %. Od této chvíle začal být rozdíl mezi oběma mírami stále větší. Zatímco nezaměstnanost v Česku vzrostla i pro rok 2000, na Jihlavsku začala naopak klesat, v roce 2000 tvořila 7,2 %. V dalším roce míra registrované nezaměstnanosti poklesla v celé republice, na Jihlavsku však nezaměstnanost klesala výrazně rychleji, v roce 2001 činila pouhých 5,1 %, v ČR stále 8,5 %. Následoval společný růst až do roku 2003, úroveň míry nezaměstnanosti byl na území Jihlavska stále výrazně nižší, pro rok 2002 6,1 % a pro 2003 7,4 %. Od tohoto období lze sledovat společný pokles až do roku 2008, na Jihlavsku však byla opět míra registrované nezaměstnanosti v celém tomto období s velkým rozdílem nižší. Tato příznivá situace s poklesem nezaměstnanosti byla jak v ČR, tak i na Jihlavsku podmíněna vstupem do EU a zlepšující se ekonomickou situací v České republice. Pozitivní vývoj byl však zastaven krizí v roce 2008, která se na nezaměstnanosti projevila v roce 2009. V Česku i na Jihlavsku se nezaměstnanost v tomto roce skokově zvýšila, pro Jihlavsko byl tento rozdíl však ještě výraznější. Nezaměstnanost zde během jednoho roku vzrostla téměř na dvojnásobnou hodnotu. (V roce 2008 činila míra nezaměstnanosti na Jihlavsku 4,7 %, v roce 2009 již 8,4 %.) Míra registrované nezaměstnanosti v regionu dokonce přesáhla celorepublikový průměr (8,0 %). Jak již bylo uvedeno, takto výrazně byl okres zasažen z důvodu závislosti na automobilovém průmyslu, který byl krizí značně poznamenán. Pro rok 2010 nezaměstnanost ještě nepatrně vzrostla, její hodnoty však již byly na Jihlavsku opět mírně nižší než v České republice.

V příloze č. 2 je uvedena tabulka obsahující počet uchazečů a počet volných pracovních míst na Jihlavsku ve sledovaném období a porovnání ČR a regionu Jihlavsko z pohledu počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo a meziroční změny počtu uchazečů. Z této tabulky je patrné, že počet uchazečů na 1 pracovní místo byl na Jihlavsku dlouhodobě výrazně nižší až do roku 2004, kdy Jihlavsko značně přesáhlo čísla ČR. Poté byly hodnoty srovnatelné a výraznější zhoršení v rámci Jihlavska je patrné teprve v již zmíněném období krize a jejích důsledků, kdy Jihlavsko zaznamenalo rapidně vyšší počet uchazečů na 1 pracovní místo, než byl celorepublikový průměr.

4.2.3 Vývoj nezaměstnanosti na Jihlavsku od roku 2011 a jeho srovnání s vývojem v ČR

Již od druhé poloviny roku 2010 docházelo ke stabilizaci situace na trhu práce. Zvýšila se nabídka pracovních příležitostí v krizi postižených odvětvích a na Jihlavsku tak opět narostl počet zaměstnanců u klíčových zaměstnavatelů. Toto se projevilo v roce 2011 na nezaměstnanosti v okrese Jihlava, která mírně klesla a zůstala pod celorepublikovým průměrem. Situace u nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese byla z pohledu počtu pracovníků v roce 2011 stabilizovaná, někteří z nich dokonce stavy pracovníků dále navyšovali (např. Motorpal). Stále však nebylo u těchto významných firem dosaženo stejného počtu pracovníků, jako tomu bylo v období před krizí a velmi nízké stavy počtu volných pracovních míst v regionu i nadále trvaly. (Úřad práce České republiky, 2012; Magistrát města Jihlavy, 2014)

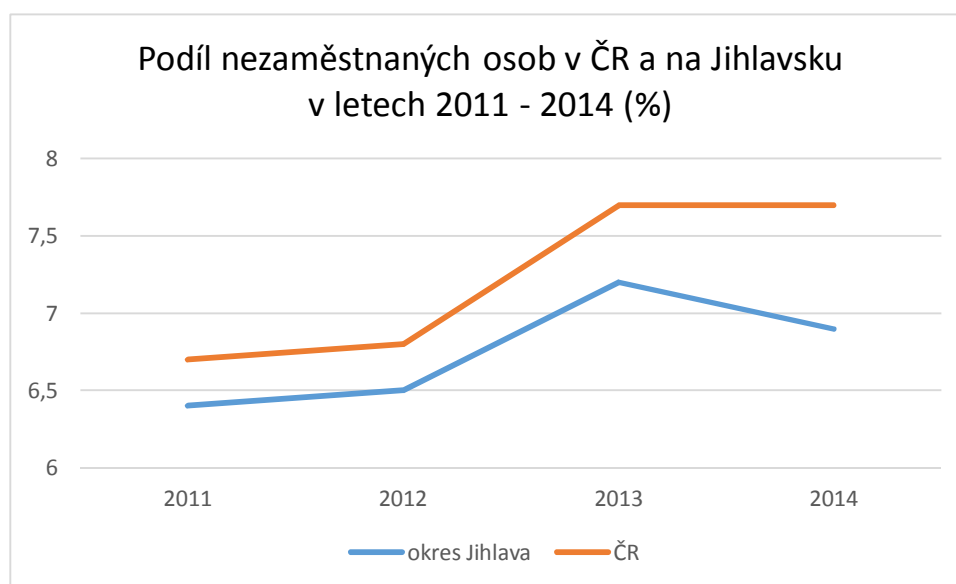
Stagnující ekonomika a pokračující hospodářská recese nepříznivě ovlivnily v roce 2012 míru nezaměstnanosti v celé České republice. Také na Jihlavsku se průměrná míra registrované nezaměstnanosti oproti předchozímu roku mírně zvýšila. Pro region bylo rozhodující zejména pozastavení opětovného vzestupu automobilového průmyslu, z tohoto důvodu bylo Jihlavsko zejména v druhé polovině roku 2012 zasaženo pokračující krizí poměrně výrazně. Na regionálním trhu práce vládla nejistota, docházelo k propouštění pracovníků a rušení pracovních míst. To se však netýkalo jen firem spojených s automobilovým průmyslem ale i dalších subjektů ve státní i soukromé sféře. (Úřad práce České republiky, 2013)

Také rok 2013 přinesl další zvýšení míry nezaměstnanosti. Důvodem byl stále stagnující stav ekonomiky, což dále způsobovalo propouštění, rušení pracovních míst a tím i nedostatečnou nabídku volných pracovních pozic. Pozastavený vzestup průmyslu začal nabírat pozitivnější vývoj až ve druhé polovině roku, podniky tedy začaly pomalu dosahovat větší stabilizace až v tomto období. Firmy začínaly navazovat na předkrizové období jen velmi pomalu, a proto množství vytvářených pracovních míst stále nebylo dostatečné, aby napravilo následky krize. (Úřad práce České republiky, 2014)

Příznivější vývoj a pokles míry nezaměstnanosti na Jihlavsku nastal až v roce 2014, což bylo způsobeno oživením ekonomiky, které pozitivně ovlivnilo trh práce v celé ČR. V polovině

roku byla nezaměstnanost na Jihlavsku ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku nižší, ubylo např. registrovaných uchazečů z řad absolventů, na konci roku však opět nastal nárůst. Ten lze ale spojit s ukončením sezónních prací. O tom, že regionální situace na trhu práce je v současnosti příznivější však svědčí i to, že v prvních dnech ledna 2015 se na jihlavský úřad práce přihlásilo o třetinu méně lidí než ve stejném období předchozího roku. (Zima práci nepřeje: nebyla a není, 2015)

Graf 14: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR a na Jihlavsku v letech 2011 - 2014



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015, vlastní zpracování

V grafu č. 14 je opět pro lepší srovnatelnost znázorněn podíl nezaměstnaných osob pro celé období (i pro roky 2011 a 2012, kdy byla stále používána míra registrované nezaměstnanosti). Míra registrované nezaměstnanosti zde není použita proto, že pro roky 2013 a 2014 již nejsou pro okres Jihlava dostupné údaje o pracovní síle potřebné k tomuto výpočtu. Tyto informace se po změně metodiky registrují pouze po úroveň krajů. (Interní zdroje Úřadu práce Jihlava) Tento graf ukazuje, že podíl nezaměstnaných osob byl v celém období v regionu Jihlavsko nižší, než byl průměr v ČR. Pro okres Jihlava dosáhl v roce 2011 ukazatel hodnoty 6,4 %, zatímco v ČR 6,7 %. Obě oblasti byly v tomto roce ovlivněny stabilizací ekonomiky. Pro rok 2012 oba podíly nezaměstnaných osob mírně stouply, na Jihlavsku byla nezaměstnanost stále nižší, a to 6,5 %. Patrný je výrazný rozdíl úrovně nezaměstnanosti pro rok 2013. V tomto roce se výrazněji projevila pokračující recese a stagnující ekonomika. V regionu podíl nezaměstnaných osob stoupl na 7,2 %, ale rozdíl

nižší nezaměstnanosti oproti ČR se prohloubil. Ještě ve druhé polovině roku 2013 ale došlo k oživení automobilového průmyslu a také další firmy se snažily pomalu začít navazovat na stav před krizí. Tato skutečnost a oživení ekonomiky ČR v roce 2014 přinesly výraznější pokles podílu nezaměstnaných osob v regionu Jihlavsko. V ČR se však pozitivní vývoj ekonomiky na trhu práce prozatím neprojevil a celorepubliková nezaměstnanost tak zůstala na stejné hodnotě. V roce 2014 tedy vznikl poměrně výrazný rozdíl, kdy podíl nezaměstnaných osob na Jihlavsku tvořil 6,9 %, zatímco průměr v ČR zůstal na úrovni 7,7 %. Data MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015) udávají, že nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl pro rok 2014 v oblasti Praha - východ (3,5 %), nejvyšší naopak v okrese Bruntál (13,3 %).

Příloha č. 3 obsahuje počet uchazečů a počet volných pracovních míst na Jihlavsku a porovnání počtu uchazečů na 1 pracovní místo a meziroční změny počtu uchazečů s údaji pro celorepublikový průměr. Z této tabulky je patrné, že počet uchazečů na 1 pracovní místo ve sledovaném období na Jihlavsku výrazně převyšoval po většinu období průměr ČR. Projevil se zde nedostatečný počet nabízených pracovních míst. Výjimkou je pouze rok 2014, kdy byly hodnoty počtu uchazečů na 1 pracovní místo pro region i pro celou republiku téměř stejné. Situace v oblasti volných pracovních míst na Jihlavsku se od roku 2013 výrazně zlepšila a tento pozitivní vývoj byl zaznamenán i pro rok 2014.

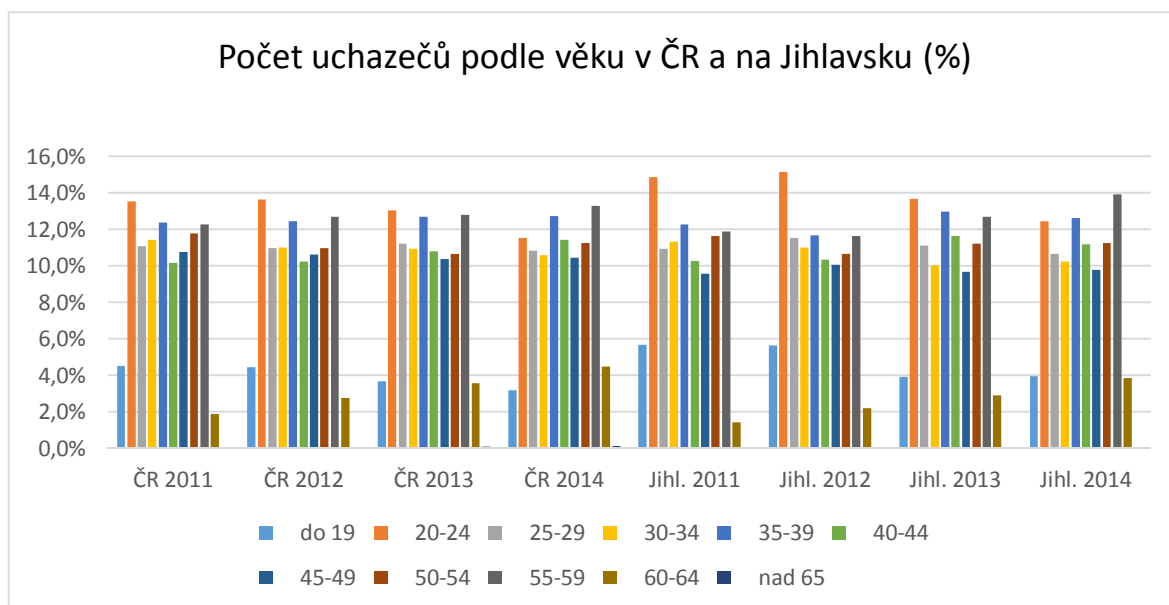
Pro shrnutí lze říci, že nezaměstnanost na Jihlavsku v letech 1990 – 1997 byla vyšší než v České republice, a to zejména z důvodu výrazného zaměření okresu na primární sektor, který byl transformací ekonomiky negativně zasažen. Růst míry registrované nezaměstnanosti pokračoval i v letech 1998 a 1999, a to i přes pozitivní vývoj podniků v okrese. V roce 1999 byla však již na Jihlavsku zaznamenána nezaměstnanost nižší, než tomu bylo v celé České republice. Poté nezaměstnanost na Jihlavsku klesala až do roku 2001, od roku 2002 došlo opět k nárůstu trvajícím i v roce 2003, šlo však o celorepublikový trend a nezaměstnanost na Jihlavsku byla stále nižší než nezaměstnanost v ČR. Se vstupem do EU v roce 2004 přišel pokles nezaměstnanosti, stejně tak jako v ČR, který trval až do roku 2008 poznamenaného krizí. V celém tomto období se nezaměstnanost na Jihlavsku držela pod celorepublikovým průměrem, v roce 2009 však došlo v důsledku krize v obou oblastech k prudkému nárůstu, Jihlavsko bylo z důvodu krize v automobilovém průmyslu zasaženo ještě výrazněji než ČR a míra registrované nezaměstnanosti se

tak na Jihlavsku vyšplhala nad úroveň ČR. V roce 2010 nezaměstnanost ještě nepatrně vzrostla, její hodnoty v okrese už však byly opět mírně nižší než v České republice a pro rok 2011 již nastal pokles nezaměstnanosti. Další nárůst přišel v letech 2012 a 2013, v roce 2014 však nezaměstnanost na Jihlavsku z důvodu oživení ekonomiky a zejména automobilového průmyslu klesla, na rozdíl od ČR, kde nezaměstnanost zůstala na stejné úrovni jako v předchozím roce. Stávající rozdíl mezi úrovní nezaměstnanosti v ČR a na Jihlavsku se tak ještě výrazněji prohloubil.

4.2.3.1 Současná struktura nezaměstnanosti na Jihlavsku a její srovnání s ČR

Věková struktura

Graf 15: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR a na Jihlavsku podle věku (2011 - 2014)



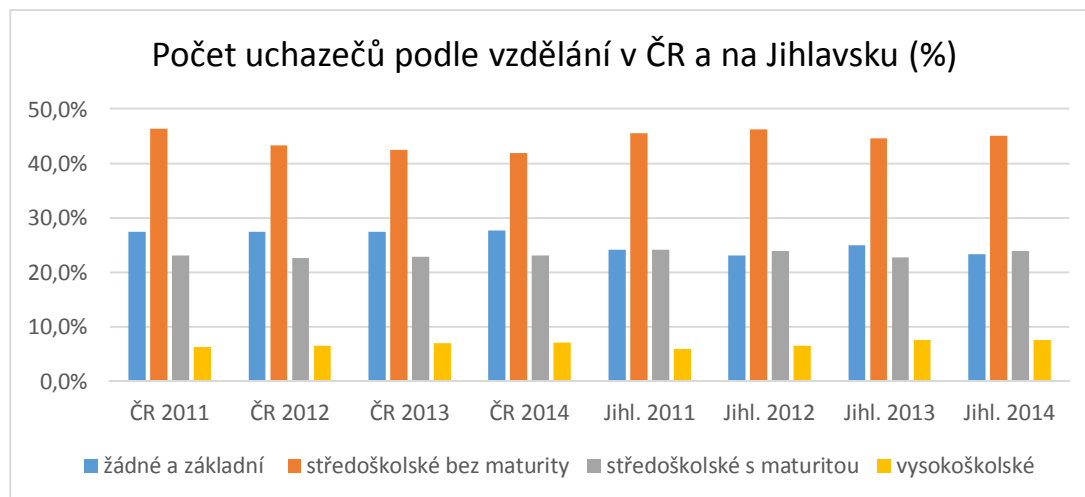
Zdroj: Statistika nezaměstnanosti MPSV, 2015, vlastní zpracování a výpočty

V grafu č. 15 lze vidět srovnání uchazečů podle věku v ČR a v regionu Jihlavsko, pro lepší srovnatelnost jsou hodnoty uchazečů, stejně jako u všech grafů v této kapitole, přepočítány na procentuální podíly jednotlivých věkových kategorií. U všech grafů v této kapitole je vždy uveden stav k 31. 12. daného roku. Je patrné, že vývoj věkové struktury uchazečů na Jihlavsku ve velké míře kopíruje tento vývoj pro celou ČR. V prvních třech letech sledovaného období v ČR i v okrese mezi uchazeči převládala věková skupina 20 – 24 let. To lze zdůvodnit zejména tím, že tato věková skupina se uplatňuje hůře na trhu práce,

zaměstnavatelé nemají o absolventy bez praxe v mnoha případech velký zájem. Na Jihlavsku tato věková skupina nad ostatními uchazeči převažuje ještě výrazněji, než je tomu v České republice, a to i přesto, že nezaměstnanost na Jihlavsku je ve srovnání s ČR nižší. Pro oba regiony lze ale od roku 2012 sledovat pokles podílu těchto mladých lidí. Tuto situaci lze vysvětlit také tím, že čím dál více osob v tomto věku studuje a neřadí se tak mezi uchazeče o zaměstnání. Opačný vývoj však byl v ČR i v okrese Jihlava pro věkovou skupinu 55 – 59 let, jejíž podíl se naopak rok od roku zvyšoval a v obou sledovaných oblastech byl vždy na druhém místě, v roce 2014 dokonce nejvyšší v ČR i na Jihlavsku. I tato věková skupina je spojena s relativně malým zájmem zaměstnavatelů. Mnoho z nich zaměstná raději mladší pracovníky, a to například kvůli jejich odlišnému pohledu na nejrůznější problémy, ale také kvůli předpokladu, že mladší zaměstnanci setrvají ve firmě déle než lidé blízcí se k důchodovému věku a budou tak pro firmu větším přínosem. U starších lidí tak dochází ke snížení možnosti uplatnění na trhu práce. Jako shrnutí srovnání věkové struktury uchazečů v ČR a na Jihlavsku lze tedy říci, že okres Jihlava kopíruje ČR, co se týká podílu jednotlivých věkových skupin a vývoje tohoto podílu na všech uchazečích. Podíl mladých lidí od 20 do 24 let je však na Jihlavsku v celém sledovaném období vyšší, koncem tohoto období se ale rozdíl oproti ČR začíná snižovat a také podíl této skupiny klesá. V obou oblastech naopak v roce 2014 převažovala věková skupina 55 – 59 let, jejíž podíl se ve sledovaném období neustále zvyšoval a z druhého místa se tato skupina dostala do převahy. V ČR tato věková kategorie v roce 2014 tvořila 13,3 % a na Jihlavsku 13,9 % všech uchazečů.

Vzdělanostní struktura

Graf 16: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR a na Jihlavsku podle dosaženého vzdělání (2011 - 2014)



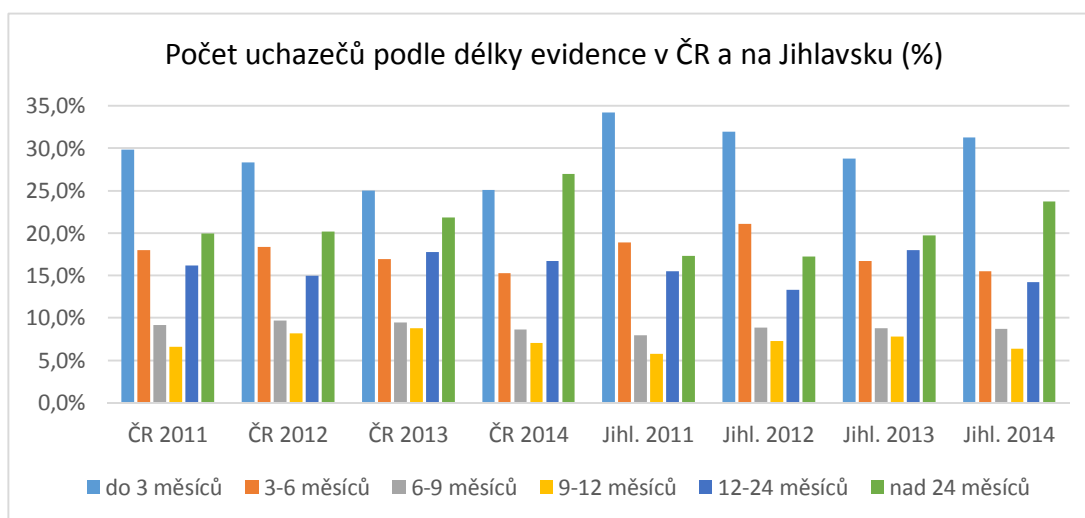
Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2015, vlastní zpracování a výpočty

Co se týče vzdělanostní struktury uchazečů, z grafu č. 16 lze vyčíst, že se Česká republika i Jihlavsko nachází ve velmi podobné situaci. V obou regionech ve všech letech výrazně převládají uchazeči se středoškolským vzděláním bez maturity, a to převážně ti se středoškolským vzděláním s výučním listem, takto vzdělaných osob je v okrese nejvíce. Druhou nejpočetnější skupinu v České republice ve všech letech sledovaného období mezi uchazeči tvoří lidé bez vzdělání nebo pouze se základním vzděláním. V okrese Jihlava však tak jednoznačně druhé místo popsat nelze, ve všech obdobích jsou na této pozici vyrovnané skupiny s žádným nebo základním vzděláním a středoškolským vzděláním s maturitou. Toto je způsobeno mimo jiné tím, že na Jihlavsku je v porovnání s průměrem ČR relativně méně lidí, kteří získají pouze základní vzdělání, nebo dokonce žádné a naopak velký počet lidí dosáhne středoškolského vzdělání s maturitou, což tvoří vyrovnanější poměr těchto skupin z pohledu jejich podílu na množství uchazečů. Nejméně uchazečů o práci je v Česku i na Jihlavsku se vzděláním vysokoškolským, což je spojeno s tím, že lidé s vysokoškolským vzděláním mají relativně dobré uplatnění, ale zejména tím, že lidí s tímto typem vzdělání je obecně méně než např. se středoškolským. Odlišnou situací jsou lidé s žádným nebo základním vzděláním, kterých je sice v ČR i na Jihlavsku menší počet než např. lidí s maturitou, ale jejich uplatnění je složitější a tvoří proto tak značný podíl na celkovém počtu uchazečů v obou regionech. Vývoj všech uchazečů podle vzdělání se v ČR a v okrese

výrazně neliší. V ČR rok od roku klesá počet uchazečů se středoškolským vzděláním bez maturity, na Jihlavsku však jejich počet v roce 2012 mírně stoupl, což bylo způsobeno pokračující krizí a problémy podniků zaměřených na strojírenství, respektive hlavně na automobilový průmysl, kde je na Jihlavsku vázána velká část zaměstnanců. Vzdělání těchto pracovníků je z velké části právě středoškolské bez maturity. Od tohoto roku však počet uchazečů v této vzdělanostní skupině také mírně klesá. Lze tedy shrnout, že struktura uchazečů z hlediska vzdělání je v obou sledovaných oblastech pro uvedené roky velmi podobná, a to i co se týká jejího vývoje, kde nebyly zaznamenány žádné výraznější rozdíly. Jako jedinou větší odlišnost lze konstatovat, že na Jihlavsku jsou druhým největším počtem zastoupeni uchazeči bez vzdělání a se základním vzděláním a také uchazeči s maturitou, zatímco v ČR na druhém místě převažují pouze osoby se žádným nebo základním vzděláním.

Struktura podle délky evidence

Graf 17: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR a na Jihlavsku podle délky evidence (2011 - 2014)



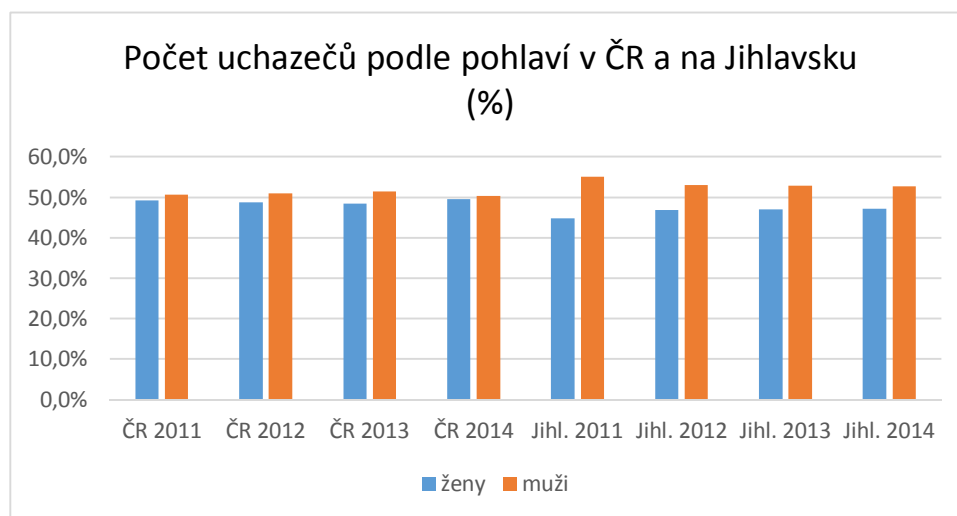
Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2015, vlastní zpracování a výpočty

Dalším kritériem, které určuje typ struktury uchazečů o zaměstnání je délka evidence jednotlivých uchazečů na úřadu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost se stává čím dál větším a závažnějším problémem. Jak je v grafu č. 17 znázorněno, tento negativní jev se týká jak České republiky, tak i okresu Jihlava. Je patrné, že skupina uchazečů, kteří jsou bez zaměstnání více než dva roky, se v obou regionech neustále zvyšuje, v České republice

dokonce v roce 2014 tvořila největší podíl, i když jen s dvou procentním rozdílem. To lze považovat za skutečný problém. Oproti tomu na Jihlavsku stále převažují lidé, kteří jsou nezaměstnaní jen krátkodobě, a to méně než 3 měsíce, což je pro okres velmi pozitivní. Zatímco k 31. 12. 2014 lidé evidovaní kratší dobu než 3 měsíce tvořili v ČR 25,1 % všech uchazečů, na Jihlavsku to bylo 31,4 %. Lze tedy konstatovat, že z pohledu délky nezaměstnanosti je Jihlavsko oproti průměru ČR stále v lepší situaci a bylo tomu tak v celém sledovaném období. I přesto, že i zde stále roste dlouhodobá nezaměstnanost, tak i v současnosti neustále převažují osoby pouze krátce evidované a v celém sledovaném období v regionu Jihlavsko převyšovali tyto uchazeči ostatní skupiny větším rozdílem, než tomu bylo v ČR. Dá se tedy říci, že co se týká délky evidence uchazečů na úřadu práce, je situace na Jihlavsku pozitivnější.

Struktura podle pohlaví

Graf 18: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR a na Jihlavsku podle pohlaví (2011 - 2014)



Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2015, vlastní zpracování a výpočty

Jak graf č. 18 ukazuje, v ČR i na Jihlavsku dlouhodobě dochází k situaci, kdy je na úřadech práce evidováno o něco více mužů než žen, i když tento rozdíl (zejména v případě průměru ČR) není nijak zásadní. Lze také říci, že situace se v ČR ani na Jihlavsku ve sledovaném období nijak výrazně nemění. Menší rozdíl zde tedy nastává pouze v tom, že na Jihlavsku uchazeči muži převažují evidované ženy nepatrně výraznějším způsobem, než je tomu v ČR. V případě míry nezaměstnanosti však dlouhodobě docházelo k tomu, že tento ukazatel byl

vyšší u žen než u mužů, což plynulo z horšího uplatnění žen na trhu práce. Dalšími faktory jsou např. ohrožení žen z hlediska nezaměstnanosti v předdůchodovém věku (v mnoha případech je nárok na odchod do důchodu dříve než u mužů), v období péče o předškolní dítě atd. Je však nutné zmínit, že ani vyšší míra nezaměstnanosti žen není v posledních letech jednoznačná, v ČR docházelo ve sledovaném období (2011 – 2014) v úrovni nezaměstnanosti ke střídavému prvenství mužů a žen, jak již bylo uvedeno v kapitole 4.1.3.1.

Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Jihlava

Trh práce v regionu Jihlavsko zahrnuje stejné rizikové skupiny jako trh práce v ČR. Jsou to skupiny obyvatel, kteří jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností nebo dokonce dlouhodobou nezaměstnaností. Jednou z vysoce rizikových skupin jsou absolventi. Výše uvedený graf č. 15 zachycoval, že nejvíce nezaměstnaných je pro většinu let převážně ve věkové skupině 20 – 24 let, kdy se často jedná právě o absolventy. Jejich problematické uplatnění na trhu práce vyplývá zejména z nedostatečné praxe, ale souvisí i s dalšími problémy jako je např. benevolentní přijímání nových studentů s horším prospěchem a neodpovídající znalosti těchto studentů po ukončení studia, ale dále to může být také neochota těchto studentů přizpůsobovat se požadavkům pracovního místa. Ještě větším problémem je uplatnitelnost absolventů s pouze základním vzděláním a mladistvých. Na Jihlavsku je nejlepší uplatnění absolventů s technickým vzděláním, což je dáno převážně průmyslově zaměřenou orientací regionu. Nejsnáze zaměstnání nalézají např. strojní inženýři, obsluha CNC strojů, elektrikáři, ale také administrativní pracovníci, prodavači, kuchaři, atd. Naopak nejhorší uplatnění mají absolventi z oborů kadeřnice, kosmetička, ale také například absolventi středních škol se zaměřením na management, podnikání, absolventi obchodních akademií nebo gymnázií. Podíl absolventů na všech uchazečích je na Jihlavsku v porovnání s ČR relativně vysoký, v posledních dvou letech se však situace absolventů na trhu práce v okrese začala zlepšovat, což bylo způsobeno pozitivním hospodářským vývojem, ale také zvýšenou aktivitou úřadu práce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti pro tuto skupinu. (Úřad práce České republiky, 2014; Statistika nezaměstnanosti MPSV, 2015)

Další rizikovou skupinou jsou osoby ze zdravotním postižením. Tito lidé mají problémy s umístěním z toho důvodu, že existuje jen velmi malý počet pracovních míst, která by pro ně byla vhodná. Zaměstnavatelé tyto uchazeče zaměstnávají spíše výjimečně. V okrese Jihlava došlo v posledních čtyřech letech k výraznějšímu zvýšení počtu těchto uchazečů

pouze v roce 2012, od tohoto roku je jejich počet relativně stabilní, v roce 2014 došlo pouze k mírnému nárůstu. Problém nezaměstnanosti zdravotně postižených osob je velmi aktuální a je zřejmé, že ke zlepšení situace v této oblasti bude zapotřebí ještě hodně času. (Úřad práce České republiky, 2014; Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2015)

Problémem v ČR i okrese Jihlava jsou také dlouhodobě nezaměstnaní, tzn. ti, kteří jsou evidovaní jako uchazeči déle než 5 měsíců. Graf č. 17 sice naznačuje, že na Jihlavsku je v této oblasti mírně lepší situace než v ČR, i přesto je však dlouhodobá nezaměstnanost v okrese závažným problémem. Počet těchto uchazečů ale v roce 2014 na Jihlavsku i v ČR klesl. Mezi dlouhodobě nezaměstnané se nejčastěji řadí osoby do věku 20 let, absolventi, těhotné ženy, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let, osoby starší 50 let, zdravotně postižení nebo lidé s žádným nebo základním vzděláním. Na Jihlavsku lze také v této souvislosti zmínit výraznější nezaměstnanost romské menšiny. V Jihlavě žije relativně velký počet romských obyvatel, jde o největší počet v Kraji Vysočina. Tito občané jsou jedním z faktorů ovlivňujících dlouhodobou nezaměstnanost, dochází zde totiž k častým případům jejich dlouhodobé evidence na úřadu práce. (Úřad práce České republiky, 2014; Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2015)

Mezi samostatné rizikové skupiny lze zařadit také uchazeče o zaměstnání starší 50 let, jejichž situace v ČR a na Jihlavsku je opět zachycena v grafu č. 15. Důvody problematického umístění těchto uchazečů jsou také uvedeny výše. Na Jihlavsku nezaměstnanost této skupiny bez větších rozdílů odpovídá nezaměstnanosti lidí nad 50 let v ČR. Za rizikovou skupinu jsou též považovány osoby pečující o dítě do 15 let věku, převážně se jedná o ženy. Problémy omezující jejich zaměstnatelnost plynou často z požadované pracovní doby, času nástupu a odchodu ze zaměstnání, ale také ze zvýšeného rizika jejich absence v zaměstnání, např. v případě onemocnění dítěte. Zatímco v ČR v roce 2014 počet uchazečů pečujících o dítě oproti předchozímu roku vzrostl, na Jihlavsku naopak došlo k relativně výraznému poklesu. (Úřad práce České republiky, 2014; Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2015)

4.2.4 Odhad budoucího vývoje nezaměstnanosti v regionu Jihlavsko

Na základě předchozího zmapovaného vývoje, struktury nezaměstnanosti a celorepublikových faktorů lze odhadnout alespoň přibližně následující vývoj nezaměstnanosti v okrese Jihlava. S jistotou lze říci, že i v roce 2015 se projeví sezónní

faktory trhu práce. To znamená zvýšení nezaměstnanosti na počátku roku z důvodu ukončení termínovaných pracovních poměrů ke konci předchozího roku a ukončení sezónních prací, zejména ve stavebnictví, toto se týká zejména měsíce leden a únor a lze předpokládat, že dojde především k nárůstu nezaměstnanosti u mužů, kteří jsou převážně na sezónní práce najímáni. V jarních měsících naopak s největší pravděpodobností přijde prudký pokles nezaměstnanosti z důvodu zahájení jarních sezónních prací. Dále lze očekávat nárůst nezaměstnanosti v letních měsících jako je červen, červenec nebo srpen, zde pravděpodobně dojde ke zvýšení počtu uchazečů, které bude způsobeno zaregistrováním nezaměstnaných absolventů. Nárůst nezaměstnanosti potom může být očekáván v prosinci, opět z důvodu nedostatku sezónních prací nebo skončení smluv na dobu určitou.

Co se týká úrovně míry nezaměstnanosti, lze očekávat relativně pozitivní vývoj. Nejdůležitější roli zde hraje již zmíněné oživení ekonomiky, které se projevilo zejména v roce 2014, již v tomto roce úroveň nezaměstnanosti oproti předchozímu období klesla. Lze tedy očekávat, že úroveň míry nezaměstnanosti bude na Jihlavsku alespoň mírně klesat i nadále. Předpokladem je lepší situace v průmyslu způsobená oživením ekonomiky, což je pro okres velmi pozitivní, protože je na toto odvětví vysoce zaměřen. Bude tedy i nadále pokračovat rozvoj automobilového průmyslu, jak tomu bylo v předchozím roce a také rozvoj ostatních odvětví. Dá se předpokládat, že v průmyslově zaměřených podnicích, ale i v ostatních odvětvích, dojde k výraznějšímu navyšování počtu pracovních míst a tedy přijímání nových zaměstnanců. Toto lze očekávat zejména u významných zaměstnavatelů na Jihlavsku, jako je např. BOSCH DIESEL nebo Automotive Lighting. Odborníci pro rok 2015 předpokládají prudký rozvoj leteckého průmyslu a nabírání nových zaměstnanců (Nezaměstnanost i inflace rostou, 2015), což se v okrese Jihlava týká firmy Jihlavan, a.s. zaměřené na výrobu komponentů a systémů pro letecký průmysl. Díky přibývání pracovních míst a zaměstnávání nových pracovníků lze také očekávat, že se sníží počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, v tomto směru není situace v okrese nijak pozitivní a je dokonce v posledních letech, s výjimkou roku 2013, výrazně horší než v ČR. Současný pozitivní vývoj na trhu práce by však měl tento rozdíl v budoucnu zmírnit.

Pokud jde o věkovou strukturu uchazečů, nelze zřejmě předpokládat pozitivnější vývoj. Vzhledem ke stárnutí populace v celé republice bude nejspíše i na Jihlavsku nadále přibývat uchazečů nad 50 let a více a bude tak dále mezi uchazeči v okrese převládat skupina

ve věkovém rozmezí 55 – 59 let. Dá se dokonce očekávat na základě předchozího vývoje, že se její rozdíl převyšující ostatní věkové skupiny ještě mírně zvýší. V roce 2014 byla na druhém místě skupina s uchazeči mezi 35 – 39 lety, v budoucnu se však zřejmě podíl těchto uchazečů sníží z důvodu zvýšení přijímání nových pracovníků firmami a na druhém místě tak pravděpodobně zůstane skupina ve věku 20 – 24 let, protože zahrnuje výraznou rizikovou skupinu, a to absolventy. Z hlediska vzdělanostní struktury uchazečů nelze očekávat větší změny. S vysokou pravděpodobností zde budou nadále výrazně převládat uchazeči se středním vzděláním bez maturity, osob s tímto vzděláním je v okrese nejvíce. Dá se však předpokládat, že se nezaměstnanost v této skupině mírně sníží v důsledku lepší situace v průmyslu a tím pádem zvýšené poptávce po vyučených pracovnících. Nejvíce uchazečů bude nejspíš opět na Jihlavsku evidováno po dobu kratší než 3 měsíce, jako tomu bylo v předchozích letech, což je pozitivní, pravděpodobně však nedojde k nijak výraznému snížení nezaměstnanosti delší než 24 měsíců, zůstane tak druhou nejčastější délkou evidence. Stejně tak může být očekáváno, že v rámci rozdělení uchazečů na muže a ženy budou i nadále mírně převyšovat muži. Převaha mužů bude v určitých měsících výraznější a bude způsobena ukončením a nedostatkem sezónních prací, které se týkají většinou mužů. Žen ucházejících se o práci bude méně také mimo jiné z důvodu těhotenství, mateřských a rodičovských dovolených nebo dřívějšího odchodu do důchodu.

Lze tedy očekávat, že díky pozitivnímu ekonomickému vývoji, rozvoji průmyslu a vytváření nových pracovních míst, bude míra nezaměstnanosti na Jihlavsku i nadále během roku 2015 mírně klesat, výjimkou budou zřejmě pouze již zmíněné měsíce ovlivněné sezónní nezaměstnaností. Je také pravděpodobné, že se bude i nadále prohlubovat rozdíl v úrovni nezaměstnanosti mezi ČR a regionem Jihlavsko, kdy na Jihlavsku bude míra nezaměstnanosti klesat rychleji, protože na úrovni ČR se příznivý vývoj ekonomiky nestihne prozatím projevit tak výrazným způsobem.

4.3 Realizovaná opatření pro zvýšení zaměstnanosti

Ve snaze o zvýšení zaměstnanosti v České republice jsou využívána četná opatření spadající pod aktivní politiku zaměstnanosti. V roce 2014 MPSV společně s Úřadem práce České republiky realizovaly zejména tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti: rekvalifikace,

veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněná pracovní místa a aktivizační pracovní příležitosti.

Rekvalifikace

Poradenská činnost v rámci rekvalifikace byla v roce 2014 zajišťována jak interními pracovníky, tzn. speciálními poradci zaměstnanými ÚP ČR, tak i externími osobami prostřednictvím nákupu poradenských služeb. Tyto poradenské aktivity byly zaměřeny na volbu povolání, příp. změnu profesní orientace, dále na tvorbu životopisu, práci s portálem MPSV, rozvíjení komunikačních a sebeprezentačních schopností, informování o právech a povinnostech uchazečů, nástrojích APZ atd. Samotná rekvalifikace je realizována na základě písemné dohody mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce. Úřad práce hradí za uchazeče veškeré náklady na rekvalifikaci, tu zajišťuje krajská pobočka ÚP. Uchazeč si může rekvalifikaci zabezpečit sám a zvolit si tak druh pracovní činnosti, na kterou chce být rekvalifikován a také rekvalifikační zařízení, které rekvalifikaci provede. Ke konci 1. pololetí roku 2014 bylo na rekvalifikace vyčerpáno 165 692 000 Kč, tj. 6,1 % všech prostředků ÚP na APZ vynaložených ze státního rozpočtu. Největší část těchto prostředků byla čerpána v Moravskoslezském kraji, a to 16,4 %. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b)

Veřejně prospěšné práce

VPP jsou zaměřeny převážně na účastníky rizikových skupin, jako jsou osoby s nízkou kvalifikací, starší 55 let, dlouhodobě nezaměstnaní apod., vždy podle specifík v daném regionu. Jsou to časově omezené pracovní příležitosti a slouží k získání nebo zachování pracovních návyků u uchazečů, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Obsahem VPP je úklid a údržba veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací nebo podobné činnosti prospěšné pro obce, státní instituce apod. V 1. pololetí 2014 byly VPP nejvíce zaměřeny na aktuálně nejproblémovější skupiny, a to starší osoby a absolventy. VPP byly nejvíce využívány v Moravskoslezském a Ústeckém kraji a bylo na ně v prvním pololetí roku celkem vynaloženo 839 188 000 Kč, a to ze státního rozpočtu a větší část z Evropského sociálního fondu. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b)

Společensky účelná pracovní místa

Jde o pracovní místa, která jsou zaměstnavatelem zřizována nebo vyhražována za účelem umístění uchazečů z ÚP, a to na základě dohody s Úřadem práce ČR. Jsou určena pro uchazeče, kterým není možno v současné době opatřit pracovní místo jiným způsobem. ÚP ČR a Evropský sociální fond v prvním pololetí roku 2014 takto vyhradily celkem 14 357 pracovních míst a ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu bylo vynaloženo 840 673 000 Kč. Nejvíce byl tento nástroj využíván opět v Moravskoslezském a také Olomouckém kraji. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b)

Chráněná pracovní místa

Chráněná pracovní místa jsou místa určená pro osoby se zdravotním postižením. Další možností podpory zaměstnanosti těchto osob je také částečné financování provozních nákladů chráněných pracovních míst. Na oba tyto nástroje bylo v první polovině roku 2014 vynaloženo celkem 30 544 000 Kč. Další realizovanou formou podpory zaměstnanosti osob se zdravotní postižením je tzv. pracovní rehabilitace, což je v podstatě harmonogram plnění dohodnutého postupu, který vede k uplatnění osob se zdravotním postižením. Na tento nástroj bylo vynaloženo opět v prvním pololetí 2014 celkem 1 405 000 Kč. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b)

Aktivizační příležitost

Aktivizační příležitost je relativně nový nástroj APZ a jedná se o krátkodobou pracovní nabídku, max. v rozsahu 3 měsíců, určenou pro uchazeče dlouhodobě evidované na úřadu práce, tzn. déle než 12 měsíců nebo pro uchazeče v hmotné nouzi. Na realizaci tohoto nástroje bylo vynaloženo 731 000 Kč, nejvíce v Moravskoslezském kraji. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b)

MPSV mimo jiné také realizuje od března 2013 tzv. Plán ke zvýšení zaměstnanosti zaměřený na zvýšení nabídky pracovních míst a zlepšení zaměstnatelnosti osob bez práce. Tento plán je orientován na podporu zaměstnanosti osob do 30 let, na zkrácené pracovní úvazky pro rodiče a dlouhodobě nezaměstnané, na vytvoření veřejně prospěšných prací a společensky účelných míst, na podporu OSVČ, vzdělávání zaměstnanců, rekvalifikace a také kvalitnější poradenství ÚP pro uchazeče. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b)

Nelze také opomenout projekty financované ESF. Jedná se o operační program Lidské zdroje a zaměstnanost realizovaný od roku 2007 do roku 2013 a v současné době operační program Zaměstnanost trvající v letech 2014 – 2020. Tento operační program je soustředěn na podporu zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptibilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů, další vzdělávání, podporu sociálního začleňování a boje s chudobou, modernizaci veřejné správy a podporu mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. Pro operační program Zaměstnanost je prozatím vyčleněno cca. 70 mld. Kč. (OP Zaměstnanost 2014 – 2020, 2014)

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

Celkově lze říci, že nezaměstnanost na Jihlavsku je dlouhodobě nižší než v České republice. K převýšení celorepublikového průměru došlo pouze v první polovině 90. let, a to z důvodu vysokého zaměření okresu na primární sektor, který byl výrazně zasažen transformací ekonomiky. Poté měla nezaměstnanost na Jihlavsku již pozitivnější vývoj, dlouhodobě se nacházela pod průměrem ČR. K dalšímu převýšení došlo pouze v roce 2009. V tomto roce nastal prudký nárůst nezaměstnanosti v obou oblastech z důvodu hospodářské krize, okres Jihlava byl však zasažen ještě výrazněji a nezaměstnanost se tak vyšplhala nad úroveň ČR. Důvodem bylo vysoké zaměření regionu na automobilový průmysl, ve kterém došlo vlivem krize k hlubokému poklesu. Od tohoto roku nastal mírný nárůst ještě v letech 2010, 2012 a 2013, nezaměstnanost v okrese Jihlava však zůstala pod úrovní celorepublikového průměru. Od roku 2014 se zde projevuje pozitivní vývoj ovlivněný oživením ekonomiky a nezaměstnanost klesá rychleji než průměrná nezaměstnanost ČR. V roce 2014 se tak rozdíl v nezaměstnanosti ještě prohloubil. Z analýzy dále vyplynulo, že v okrese je mimo jiné výrazně nižší dlouhodobá nezaměstnanost. Stav na trhu práce v okrese Jihlava je tedy ve srovnání s průměrem ČR dlouhodobě příznivější. Na základě analýzy v praktické části a vyhodnocení všech faktorů ovlivňujících trh práce v okrese byl dále proveden podrobnější odhad budoucího vývoje nezaměstnanosti v regionu Jihlavsko, který je celkově předpokládán jako pozitivní. Nezaměstnanost bude zřejmě i nadále mírně klesat a je dokonce vysoce pravděpodobné, že se ještě prohloubí rozdíl mezi průměrnou nezaměstnaností v ČR a na Jihlavsku.

5.1 Doporučení a návrhy pro zvýšení zaměstnanosti

Na základě zhodnocení výsledků analýzy nezaměstnanosti a zjištěných problémů bude v následující kapitole navrženo několik dalších opatření pro zvýšení zaměstnanosti. Jedním z největších problémů je vysoká nezaměstnanost *absolventů*. Tato nezaměstnanost často vzniká z důvodu nedostatečné praxe. Na řešení nezaměstnanosti absolventů je zaměřeno více projektů a podpor, jedno z probíhajících opatření je projekt MPSV Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání. Tyto stáže probíhají po dobu 1 – 3 měsíce a jsou určeny pro studenty středních a vysokých škol. Nedostatek však může spočívat právě v krátké době trvání stáže. Řešením by bylo spíše rozšíření praxí dohodnutých mezi konkrétními středními a vysokými školami a firmami. Zájem podniků o takovou spolupráci by mohl být podpořen finančními příspěvky za umístění studentů na praxi. Ta by trvala alespoň po dobu jednoho roku studia, aby si tak podnik mohl „vychovat“ nové zaměstnance a měl potom vlastní zájem na uzavření pracovního poměru s těmito osobami po dokončení studia. Přínosem pro podnik je získání mladých zaměstnanců, kteří budou s podnikem ztotožnění, snadno přijmou podnikové principy a mohou přinést do podniku nové myšlenky.

Další nezanedbatelnou rizikovou skupinou v ČR jsou *lidé nad 50 let*. U těchto osob je velmi důležité další vzdělávání, aby nezaostávali za mladšími pracovníky, a to zejména v oblastech, které byly rozvíjeny v posledních letech, např. informační technologie. Často mají tito uchazeči také omezené jazykové schopnosti, protože jsou generací, u které byl v době studia jen málokdy vyučován např. anglický jazyk. Např. na Jihlavsku nabízí Vysoká škola polytechnická Jihlava tzv. Univerzitu třetího věku zaměřenou právě mimo jiné i na výše uvedené oblasti. V mnoha případech však hraje u těchto osob velkou roli neochota a strach učit se něco nového. Jedním z řešení by mohla být pracovní místa, která by byla určena pro uchazeče v tomto věku pod podmínkou absolvování určitého vzdělávacího kurzu nebo rekvalifikace. Zvýšení zaměstnanosti starších osob v předdůchodovém věku by také mohl přinést vznik více částečných úvazků pro tyto pracovníky, stejně jako tomu je ve většině států Evropské unie. ČR naopak v tomto směru za ostatními státy výrazně zaostává. (ČSÚ: Češi pracují déle než Evropané, chybí částečné úvazky, 2014) Důležité je také využívání pracovních zkušeností těchto osob. Ve třech krajích ČR (Karlovarském, Středočeském a Olomouckém) právě probíhá projekt ESF Generační tandem. Zaměstnavatel dostává půl roku až rok příspěvek na zaměstnance staršího 60 let. Tito zaměstnanci zaučují

mladé pracovníky, dochází tak k posílení jistoty pracovního místa staršího zaměstnance a zároveň k možnosti přijetí mladého zaměstnance bez předchozí praxe. (Projekt Generační tandem, 2014) Rozšíření tohoto projektu i do ostatních regionů ČR by bylo další možností zvýšení zaměstnanosti starších osob, ale i mladých absolventů bez praxe.

Velmi závažnou skutečností na území ČR i Jihlavska je neustálé zvyšování **dlouhodobé nezaměstnanosti**, nejvíce přibývá osob nezaměstnaných déle než 24 měsíců. Pokud jde o dlouhodobou nezaměstnanost, občané často ani práci nehledají a spoléhají na sociální dávky, pracovat se jim zkrátka nevyplatí. Řešením by v tomto případě bylo upravení výše dávek poskytovaných v nezaměstnanosti tak, aby výše minimální mzdy přesahovala výrazněji tuto podporu, protože pokud budou na podobné úrovni, mnoho lidí nebude ochotno pracovat. Naopak snížení dávek zvýší jejich motivaci při hledání práce. Problémem u dlouhodobě nezaměstnaných je snižování jejich pracovních schopností a tím pádem snížení jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Vhodná je tedy zvýšená podpora nejrozličnějších vzdělávacích, ale také rekvalifikačních kurzů pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče. S dlouhodobou nezaměstnaností souvisí i psychické problémy a ztráta sebevědomí, je tedy na místě také pořádání většího množství motivačních kurzů apod., vždy v rámci příslušného ÚP. Na dlouhodobě nezaměstnané je zacíleno velké množství nástrojů APZ a projektů. Vhodné by bylo ještě více podporovat společensky účelná místa, na která jsou přijímáni dlouhodobě evidovaní uchazeči, přínosné je také umisťování těchto uchazečů na veřejně prospěšné práce, i když toto je jen krátkodobé řešení. Jedním z řešení dlouhodobé nezaměstnanosti by mohlo být větší zaměření na prevenci prostřednictvím vzdělávání, prohlubování schopností a kvalifikace. Tento proces by měl být aplikován již u uchazečů, kteří jsou evidováni teprve krátce, ale u kterých je vysoká pravděpodobnost vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti, např. u uchazečů se základním vzděláním nebo u osob starších 55 let.

Výrazně více jsou v ČR i v okrese Jihlava nezaměstnaností ohroženy **osoby zdravotně postižené**. Jak již bylo uvedeno, tyto osoby mají omezené možnosti při hledání zaměstnání, protože ne všechna pracovní místa jsou pro ně vhodná. Proto vznikají chráněná pracovní místa, zaměstnavatelé musí zaměstnávat určitý počet OZP, nakupovat od chráněných dílen, za zaměstnané OZP mají nárok na slevu na dani apod. Další překážkou pro zaměstnávání zdravotně postižených jsou mimo jiné předsudky zaměstnavatelů, kteří stále považují OZP

za pracovníky pouze na nižší pozice, zaměstnávání těchto osob mají za příliš rizikové nebo komplikované. Doporučením je proto větší propagace pomocí letáků, e-mailů, sdělovacích prostředků nebo osobního kontaktu se zaměstnavateli. Tato kampaň by byla zaměřena na seznámení se se zaměstnáváním OZP, podmínkami, ale také všemi výhodami a osobními zkušenostmi firem zaměstnávajících OZP. Došlo by tak k odstranění obav zaměstnavatelů a zvýšení osobního zájmu na zaměstnávání zdravotně postižených osob.

Rizikovou skupinou jsou také *osoby pečující o dítě do 15 let*. Často z toho důvodu, že požadují zkrácenou pracovní dobu, jiný čas nástupu a odchodu z práce, ale také z důvodu častých absencí v zaměstnání, např. při nemoci dítěte. Jako možné řešení se nabízí podpora vzniku pracovních míst na částečný úvazek, a to např. tím způsobem, že by zaměstnavatel měl povinnost vytvořit určitý počet těchto pracovních míst odvíjející se vždy od velikosti zaměstnavatele. U matek pečujících zejména o mladší děti by mohla být nezaměstnanost snížena také prostřednictvím práce z domova. V každé firmě je několik pracovních pozic vhodných pro tuto variantu. Osoby pečující o dítě tak nejsou časově omezeny pobytem v zaměstnání a pro zaměstnavatele plyne výhoda odstranění nákladů na pracovní pozici spojených s fyzickou přítomností zaměstnance, např. vybavení kanceláře apod. Motivací pro podnik by mohla být také částečná dotace takto vytvořeného pracovního místa prokazatelně obsazeného osobou pečující o dítě.

Z analýzy vyplynul také problém *nezaměstnanosti v určitých regionech ČR* (Ústecký, Moravskoslezský, Olomoucký kraj atd.). Existují zde regiony s extrémně vysokou a naopak také extrémně nízkou nezaměstnaností. Mimo hlavní faktory, které tuto nerovnoměrnou zaměstnanost způsobují (pracovní nabídka, vzdělanostní struktura obyvatelstva apod.), zde hraje také roli značná neochota obyvatelstva migrovat v rámci ČR za prací, kdy Češi raději zůstávají v místě svého bydliště i přesto, že najít si v dané oblasti práci není snadné. Částečně by mohla napomoci k řešení tohoto problému podpora státu podněcující migraci obyvatelstva za prací, a to např. formou příspěvku na bydlení v místě nového pracoviště.

5.1.1 Doporučení a návrhy pro zvýšení zaměstnanosti v regionu Jihlavsko

Analýzou bylo zjištěno, že v okrese Jihlava se vyskytují stejné rizikové skupiny a podobné problémy týkající se nezaměstnanosti jako v ČR. Výše uvedená opatření se proto vztahují

jak na celou ČR, tak i na okres Jihlava. I přesto jsou však v regionu určitá specifika týkající se zaměstnanosti.

Jak bylo uvedeno, v okrese Jihlava je většina významných i menších zaměstnavatelů soustředěna v krajském městě nebo v okolí Jihlavy, zejména v přílehlé průmyslové zóně. Naopak v menších obcích v okrese často dochází k rušení firem nebo jejich poboček, v posledních letech zejména v textilním nebo sklářském průmyslu. Vznikají tak **problémy se zaměstnaností lidí v místě jejich bydliště**, velká část obyvatel okresu je nucena za prací dojíždět, a to často mnoho kilometrů. U velkého počtu z nich proto dochází ke snížení motivace při hledání zaměstnání, např. lidé v předdůchodovém věku raději odejdou do předčasného důchodu, než aby dojížděli denně mnoho kilometrů za prací. Důvodem jsou také vysoké náklady na dojíždění. Řešením by alespoň částečně mohla být větší podpora podnikatelů na venkově a v menších městech, jejichž počet je relativně malý. V mnoha případech by tak mohly být odstraněny obavy ze založení vlastního podniku. Díky podpoře by si také řada z nich mohla dovolit zaměstnance nebo případně více zaměstnanců. Lidé by tak měli zvýšenou šanci nalézt práci v místě svého bydliště nebo v blízkém okolí, čímž by došlo ke zvýšení zaměstnanosti v těchto oblastech. Podpora podnikatelů by byla řešena např. krácením daňové povinnosti firem a podnikatelů mimo Jihlavu a blízké okolí, a to podle počtu zaměstnanců, příspěvky na počáteční investice při založení podnikání nebo např. částečným dotováním vytvořených pracovních míst u podnikatele nebo firmy v problémové oblasti.

Z důvodu kvalitního životního prostředí je zde podobnou příležitostí pro zvýšení zaměstnanosti také rozvoj zemědělství, případně z důvodu stále vzrůstající oblíbenosti rozvoj bio zemědělství. Způsobem by opět mohla být uvedena finanční podpora rodinných a dalších menších farem tak, aby byly schopny přijmout zaměstnance, čímž by došlo ke zvýšení poptávky po pracovní síle i na venkově.

Velký potenciál má v okrese Jihlava také **cestovní ruch**, a to konkrétně turistika, cykloturistika, agroturistika, letní i zimní rekreace (Čeřínek, Jihlavské vrchy). Okres nabízí i řadu památek, ať už je to historická Jihlava nebo Telč zařazená na seznamu UNESCO, hrad Roštejn apod. Rozvojem cestovního ruchu by opět došlo ke zvýšení nabídky pracovních míst, a to po celém území okresu i ve venkovských oblastech. Vhodné by bylo zlepšit podmínky pro cestovní ruch, které v okrese nejsou na nejlepší úrovni, tzn. ubytování, větší

propagace turistických cílů, více informačních středisek apod. Přínosem by bylo také přilákání většího množství zahraničních turistů. V tomto směru zaostávají turistická zařízení převážně jazykově. Jednou z možností je také větší zacílení na sportovce, především cyklisty, pro které jsou v okrese ideální podmínky. Řešením by bylo mimo jiné i lepší značení cyklistických tras, a to nejen cyklostezek, jak je tomu v současnosti, ale také málo frekventovaných komunikací využitelných pro cykloturistiku, kterých je v okrese velké množství, znají je však pouze místní obyvatelé. Přínosné by bylo také zlepšit zázemí pro cyklisty prostřednictvím občerstvení, map a dalších prostředků v okolí cyklostezek.

Využitelným faktorem jsou také relativně *nízké mzdy v okrese*, čehož by se dalo využít při přilákání nových zaměstnavatelů, zejména ze zahraničí. Ti by vynakládali nižší náklady na mzdy pracovníků, než je tomu např. ve Středočeském kraji. Vybudováním firmy v okrese Jihlava by zároveň nebyli v o tolik horší pozici, co se týká umístění, protože výhodou je strategická poloha hlavního města okresu a jeho průmyslové zóny v blízkosti dálnice D1 mezi Prahou a Brnem.

Pro okres Jihlava by také velkým přínosem do budoucna byla větší *odvětvová diverzifikace*. Ta by přinesla menší výkyvy v zaměstnanosti a větší jistotu v případech podobných krizi v roce 2008, kdy po problémech v automobilovém průmyslu došlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti v okrese z důvodu jeho velké závislosti na tomto odvětví, jak již bylo několikrát uvedeno. Větší diverzifikace odvětví však není jednoduchou záležitostí a nelze ji provést v blízkém časovém horizontu.

6 Závěr

Cílem práce bylo zhodnocení a srovnání nezaměstnanosti v České republice a na Jihlavsku na základě podrobné analýzy dat, dále odhad budoucího vývoje nezaměstnanosti v oblasti Jihlavska a návrhy řešení pro zvýšení zaměstnanosti na základě výsledků analýzy.

Česká republika zaznamenala po roce 1989 skokový nárůst nezaměstnanosti, který byl způsoben přechodem na tržní ekonomiku a dalšími výraznými změnami probíhajícími v tomto období. V roce 1991 došlo k výrazně největšímu meziročnímu nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání v celém sledovaném období, tzn. až do současnosti. I přesto byla ale nezaměstnanost v první polovině 90. let udržována na nízké úrovni. Od roku 1997 však nezaměstnanost začala stoupat, což souviselo mimo jiné s tzv. opětovnou recesí české ekonomiky, začínaly se zde také výrazněji projevovat rizikové skupiny obyvatelstva více ohrožené nezaměstnaností. Nárůst míry registrované nezaměstnanosti trval s několika výjimkami až do roku 2003. Obrat k lepšímu přišel v roce 2004 současně se vstupem České republiky do EU, kdy bylo mnoho podnikům umožněno vstoupit na zahraniční trhy. Pokles nezaměstnanosti pokračoval až do roku 2008, kdy byl zastaven celosvětovou hospodářskou krizí, jejíž následky byly patrné ještě několik let poté. K opětovnému oživení ekonomiky i trhu práce došlo stabilněji až v roce 2014, i když se prozatím tento pozitivní vývoj na poklesu nezaměstnanosti výrazněji neprojevil. Lze však říci, že se současná situace na trhu práce jeví pozitivně.

Podrobněji byl zmapován vývoj nezaměstnanosti a stav trhu práce v okrese Jihlava. Jihlavsko je vysoce zaměřeno na strojírenský průmysl, největší počet podniků a zároveň většina nejvýznamnějších zaměstnavatelů je soustředěna do města Jihlava a jeho přilehlého okolí, zejména průmyslové zóny na okraji města. Podniky v této oblasti jsou zaměřeny převážně na automobilový průmysl. V okrese je ve srovnání se zbytkem ČR nadprůměrný také podíl zaměstnanosti v zemědělství a lesnictví. Mimo jiné i toto zaměření okresu způsobilo, že nezaměstnanost po transformaci ekonomiky, tzn. v první polovině 90. let, byla na Jihlavsku vyšší než průměr České republiky. Od roku 1999 se však nezaměstnanost trvale dostala pod celorepublikový průměr a s výjimkou roku 2009 tento stav trvá do současnosti. Zmíněný výkyv byl způsoben tím, že Jihlavsko bylo velmi výrazně zasaženo hospodářskou krizí. Důvodem bylo vysoké zaměření regionu na automobilový průmysl, jehož pokles

způsobil rozsáhlé problémy na trhu práce v okrese. Celkově ale lze říci, že je nezaměstnanost na Jihlavsku dlouhodobě nižší než v České republice a i v současnosti se zde projevuje pozitivní vývoj a nezaměstnanost klesá rychleji než průměrná nezaměstnanost ČR. Z analýzy také vyplynulo, že v okrese je mimo jiné výrazně nižší dlouhodobá nezaměstnanost. Stav na trhu práce v okrese Jihlava je ve srovnání s průměrem ČR dlouhodobě příznivější. Na základě analýzy v praktické části a vyhodnocení všech faktorů ovlivňujících trh práce v okrese byl dále proveden podrobnější odhad budoucího vývoje nezaměstnanosti v regionu Jihlavsko, který je celkově předpokládán jako pozitivní. Nezaměstnanost bude zřejmě i nadále mírně klesat a je dokonce vysoce pravděpodobné, že se ještě prohloubí rozdíl mezi průměrnou nezaměstnaností v ČR a na Jihlavsku.

Po provedení analýzy nezaměstnanosti a vymezení největších problémů byla navržena vhodná opatření pro zvýšení zaměstnanosti v rámci celé České republiky a také několik specifických návrhů pro okres Jihlava týkajících se konkrétních zjištěných problémů regionu. Obecná opatření týkající se celé republiky byla zaměřena zejména na rizikové skupiny, jako jsou absolventi, zde bylo navrženo větší rozšíření praxí studentů a prodloužení jejich délky a dále rozvoj spolupráce s podniky. V případě osob starších 50 let je žádoucí větší podpora vzdělávacích kurzů a rekvalifikací nebo také upevnění jejich pracovní pozice prostřednictvím využití jejich zkušeností a zaučování absolventů bez praxe. Podpora zaměstnanosti osob zdravotně postižených byla navržena prostřednictvím kampaně zaměřené na zaměstnavatele k odstranění jejich obav ze zaměstnávání těchto osob a naopak zdůraznění výhod z toho plynoucích. Zahrnut byl také návrh pro snížení nezaměstnanosti osob pečujících o dítě do 15 let obsahující rozšíření počtu pracovních míst na částečný úvazek a práce z domova, a to prostřednictvím výše popsaných opatření. Také byl uveden námět týkající se zmírnění rozdílů v nezaměstnanosti mezi jednotlivými regiony České republiky, a to formou podpory migrace obyvatelstva za prací. V oblasti Jihlavska byla potom řešení pro zvýšení zaměstnanosti věnována snížení nezaměstnanosti v menších obcích a na venkově díky podpoře podnikatelů a farem, dále rozšíření nabídky pracovních míst prostřednictvím rozvoje cestovního ruchu, využitím nízkých mezd v regionu k přilákání zaměstnavatelů a také byla doporučena větší odvětvová diverzifikace.

7 Seznam použitých zdrojů

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

DĚDINA, Jiří a CEJTHAMR, Václav. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005, 352 s. ISBN 978-80-247-3348-7.

DORNBUSCH, Rudiger a FISCHER, Stanley. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: SPN a Nadace Economics, 1994, 602 s. ISBN 80-042-5556-6.

HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C H Beck, 2008, 372 s. ISBN 80-7179-890-8.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Grada, 2013, 366 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4385-1.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013, 242 s. ISBN 978-802-4519-302.

KADEŘÁBKOVÁ, Božena. *Úvod do makroekonomie: neoklasický přístup*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2003, 368 s. ISBN 80-717-9788-X.

KLEIBL, Jiří. *Řízení lidských zdrojů: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001, 264 s. ISBN 80-717-9389-2.

KLIKOVÁ, Christiana a KOTLÁN, Igor. *Hospodářská politika*. 2. vyd. Ostrava: Sokrates, 2006, 339 s. ISBN 80-865-7237-4.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 3., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005, 502 s. ISBN 80-735-7050-5.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.

MANKIŤ, Gregory. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, 763 s. ISBN 80-716-9891-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

O'CONNOR, David E. *The basics of economics*. Westport: Greenwood Press, 2004, 424 s. ISBN 03-133-2520-0.

OCHRANA, František, PAVEL Jan a VÍTEK, Leoš. *Veřejný sektor a veřejné finance: financování nepodnikatelských a podnikatelských aktivit*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 261 s. ISBN 978-80-247-3228-2.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 2. vyd. Praha: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-808-6175-522.

SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie stručný přehled: Teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. 1. vyd. Zlín: CEED nakladatelství, 2002, 279 s. ISBN 80-902-5526-4.

VYSTRČIL, Miloš a ŠULC, Michal. *Jak se žije na Vysočině*. 1. vyd. Jihlava: Kraj Vysočina, 2008, 42 s.

Ostatní zdroje

Analýzy trhu práce v Kraji Vysočina. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy

Časové řady - okres Jihlava. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/casove_rady_okres_jihlava

ČESKÁ INFORMAČNÍ AGENTURA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ. *Hospodářství a životní prostředí v České republice po roce 1989* [online]. 2008, 190 s. [cit. 2014-12-20]. Dostupné z: [http://www.cenia.cz/web/www/web-pub2.nsf/\\$pid/CENMSFT22M28/\\$FILE/hospodarstvi.pdf](http://www.cenia.cz/web/www/web-pub2.nsf/$pid/CENMSFT22M28/$FILE/hospodarstvi.pdf)

Česko má nejvíce nezaměstnaných v historii, blíží se hranici 600 tisíc. *IDNES* [online]. 2013 [cit. 2015-01-22]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-v-cr-za-leden-2013-dmj-/ekonomika.aspx?c=A130208_091836_ekonomika_spi

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Míra registrované nezaměstnanosti v České republice podle krajů* [online]. 2013 [cit. 2015-01-23]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/D9003FD9AC/\\$File/3201814_0507.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/D9003FD9AC/$File/3201814_0507.pdf)

Český trh práce zaznamenal oživení. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/cesky_trh_prace_zaznamenal_oziveni_20140905

ČSÚ: Češi pracují déle než Evropané, chybí částečné úvazky. *Česká televize* [online]. 2014 [cit. 2015-02-19]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/282131-csu-cesi-pracuji-dele-nez-evropane-chybi-castecne-uvazky/>

Desetileté ohlédnutí za nezaměstnaností v ČR. *Euroekonom* [online]. 2007 [cit. 2015-01-16]. Dostupné z: <http://www.euroekonom.cz/analyzy-clanky.php?type=jl-nezamestnanost07>

Ekonomické subjekty v Kraji Vysočina. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/ekonomicke_subjekty_v_kraji_vysocina

Historie města. *Jihlava* [online]. 2007 [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://tic.jihlava.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=100399&id=1001&p1=1014

HORÁKOVÁ, Milada. *Proměny trhu práce v České republice po roce 1989 se zřetelem na pracovní migraci* [online]. 2005, 29 s. [cit. 2015-01-05]. Dostupné z: http://www.epolis.cz/download/pdf/materials_50_1.pdf

Charakteristika okresu Jihlava. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_jihlava

Interní zdroje Úřadu práce Jihlava

KRAJ VYSOČINA. *Odvětvová specializace průmyslových center*. 2001. [cit. 2015-02-02] Dostupné z: http://www.kr-vysocina.cz/VismoOnline_ActionScripts/Image.ashx?id_org=450008&id_obrazky=6695&datum=19%2E8%2E2008+8%3A25%3A03

Kronika města Jihlavy. *Jihlava* [online]. 2002 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.jihlava.cz/kronika-mesta-jihlavy/ds-1200/archiv=0>

MAGISTRÁT MĚSTA JIHLAVY. *Strategický plán statutárního města Jihlavy do roku 2020* [online]. 2014 [cit. 2015-01-08]. Dostupné z: http://www.jihlava.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=5967&id_dokumenty=500101

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2000* [online]. 2001. [cit. 2015-01-15] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2000/analyza_za_rok_2000.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2001* [online]. 2002. [cit. 2015-01-15] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2001/analyza_za_rok_2001_promitnute_zmeny.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2002* [online]. 2003. [cit. 2015-01-15] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2002/analyza_za_rok_2002.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2003* [online]. 2004. [cit. 2015-01-15] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2003/analyza_zam_nezam_rok_2003.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004* [online]. 2005. [cit. 2015-01-16] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok_2004.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005* [online]. 2006. [cit. 2015-01-16] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/analyza_zam_nezam_2005.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006* [online]. 2007. [cit. 2015-01-16] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/Analyza0612.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007* [online]. 2008. [cit. 2015-01-17] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007/Anal2007.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. 2009. [cit. 2015-01-17] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010* [online]. 2011. [cit. 2015-01-20] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011* [online]. 2012. [cit. 2015-01-22] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza_zamestnanost_2011.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012* [online]. 2013b. [cit. 2015-01-22] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013* [online]. 2014a. [cit. 2015-01-22] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí roku 2014* [online]. 2014b. [cit. 2015-02-16] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005* [online]. 2015. [cit. 2015-01-24] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997 do roku 2012* [online]. 2013a. [cit. 2015-01-20] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Tisková zpráva*. 2010 [online]. [cit. 2015-01-17] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8757/11052010.pdf>

Nezaměstnanost byla v ČR podle ČSÚ nejvyšší na počátku století. *České noviny* [online]. 2014 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nezamestnanost-byla-v-cr-podle-csu-nejvyssi-na-pocatku-stoleti/1139796>

Nezaměstnanost i inflace rostou. *Česká televize* [online]. 2015 [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/301057-nezamestnanost-i-inflace-rostou-prinasime-prehled-po-regionech/>

Nezaměstnanost k 31. 12. 2014. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/nezamestnanost_k_31_12_2014

Okres Jihlava. *Města a obce online* [online]. 2014 [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: <http://mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3707&vzhled=ul>

OP Zaměstnanost 2014 - 2020. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2014 [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

Projekt Generační tandem. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2014 [cit. 2015-02-19].

Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfcb/projekty_v_realizaci/rip/generacni_tandem

Statistiky nezaměstnanosti MPSV. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2015 [cit. 2015-01-30]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Trh práce po roce 1989. *Státnice z geografie* [online]. 2005 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: www.statnicezgeografie.kvalitne.cz/nezamestnanost.doc

Trh práce v roce 1998. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2005 [cit. 2015-01-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/trhprace1998

Trh práce v roce 1999. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2005 [cit. 2015-01-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/trhprace1999

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Kraji Vysočina za rok 2011* [online]. 2012 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_kraji_vysocina_za_rok_2011-web.pdf

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Kraji Vysočina za rok 2012* [online]. 2013 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyza_2012.pdf

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Kraji Vysočina za rok 2013* [online]. 2014 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_v_roce_2013_-_na_web.pdf

Vzdělanostní struktura obyvatel v kraji Vysočina. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2015-02-02]. Dostupné

z:http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/vzdelanostni_struktura_obyvatelstva_v_kraji_vysoci
na

Zima práci nepřije: nebyla a není. *Jihlavské listy* [online]. 2015 [cit. 2015-02-05].

Dostupné z: <http://jihlavske-listy.cz/clanek16772-zima-praci-nepreje-nebyla-a-neni.html>

Seznam obrázků

Obrázek 1: Původní a nový ukazatel nezaměstnanosti	34
--	----

Seznam grafů

Graf 1: Rovnovážná alokace času	17
Graf 2: Rovnováha na trhu práce	20
Graf 3: Situace na trhu výrobků a služeb ve vazbě na trh práce a NAIRU	36
Graf 4: Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v ČR v letech 1990 - 1996	44
Graf 5: Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v ČR v letech 1997 - 2010	49
Graf 6: Vývoj podílu nezaměstnaných osob a míry registrované nezaměstnanosti v ČR v letech 2011 - 2014	53
Graf 7: Vývoj uchazečů o zaměstnání podle věku v letech 2011 - 2014	55
Graf 8: Uchazeči o zaměstnání podle vzdělání v letech 2011 - 2014	56
Graf 9: Délka trvání registrace uchazečů v letech 2011 - 2014	57
Graf 10: Rozdělení uchazečů podle pohlaví v letech 2011 - 2014	58
Graf 11: Věková struktura obyvatel Jihlavska k 31. 12. 2013	60
Graf 12: Vzdělanostní struktura obyvatel Jihlavska k 31. 12. 2013	60
Graf 13: Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v ČR a na Jihlavsku v letech 1998 - 2010	65
Graf 14: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR a na Jihlavsku v letech 2011 - 2014	68
Graf 15: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR a na Jihlavsku podle věku (2011 - 2014)	70
Graf 16: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR a na Jihlavsku podle dosaženého vzdělání (2011 - 2014)	72

Graf 17: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR a na Jihlavsku podle délky evidence (2011 - 2014)..... 73

Graf 18: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR a na Jihlavsku podle pohlaví (2011 - 2014) 74

Seznam tabulek

Tabulka 1: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 31. 12. pro roky 1990 - 1996
..... 45

Tabulka 2: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 31. 12. pro roky 1997 - 2010
..... 51

Tabulka 3: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 31. 12. pro roky 2011 - 2014
..... 53

Seznam příloh

Příloha 1: Mapa okresu Jihlava..... 100

Příloha 2: Odvětvová specializace průmyslových center..... 101

Příloha 3: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa na Jihlavsku k 31. 12. pro roky 1997 - 2010..... 102

Příloha 4: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa na Jihlavsku k 31. 12. pro roky 2011 - 2014..... 103

Seznam použitých zkratek

APZ.....	aktivní politika zaměstnanosti
ČR.....	Česká republika
ESF.....	Evropský sociální fond
EU.....	Evropská unie
MPSV.....	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ.....	osoba samostatně výdělečně činná
OZP.....	osoby zdravotně postižené
ÚP.....	úřad práce
VPP.....	veřejně prospěšné práce

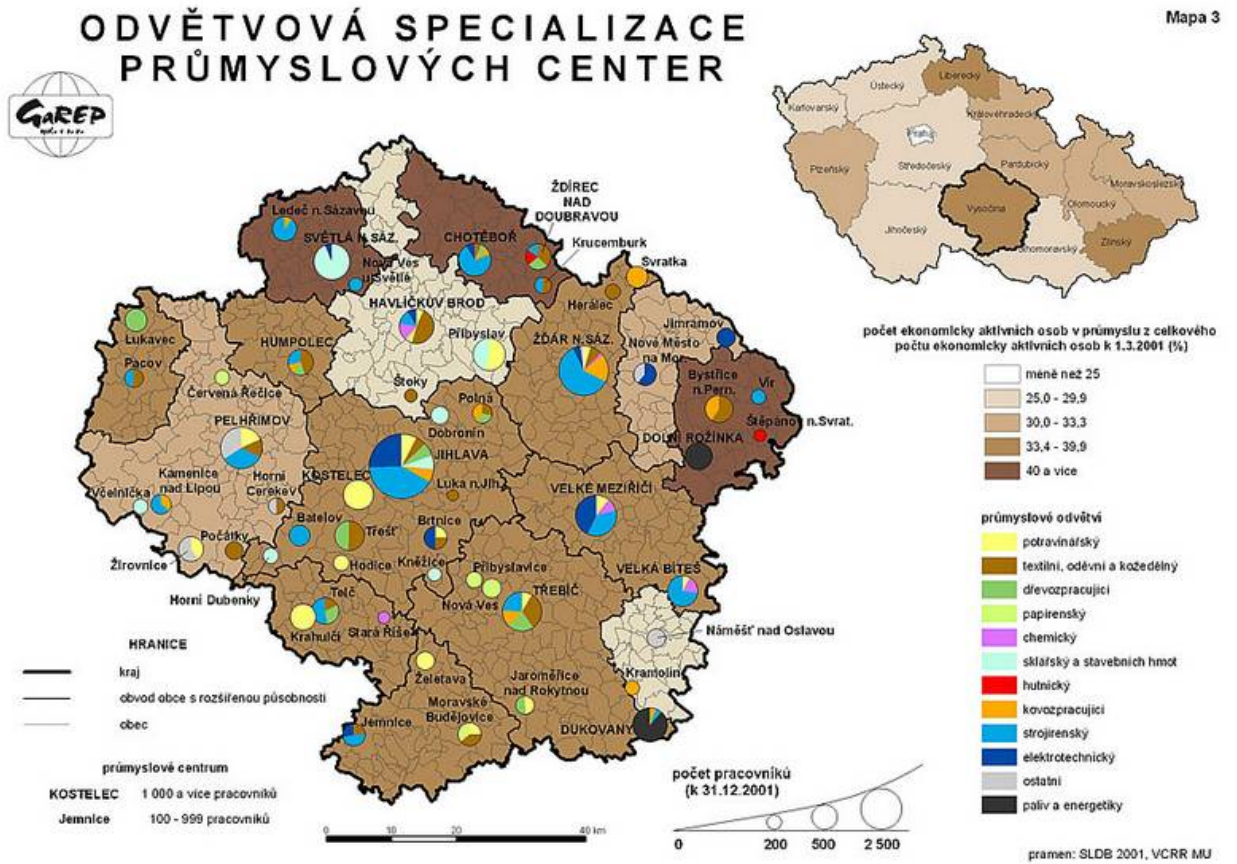
8 Přílohy

Příloha 1: Mapa okresu Jihlava



Zdroj: Okres Jihlava, 2014

Příloha 2: Odvětvová specializace průmyslových center



Zdroj: Kraj Vysočina, 2001

**Příloha 3: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa na Jihlavsku k 31. 12.
pro roky 1997 - 2010**

Rok	OKRES JIHLAVA					ČESKÁ REPUBLIKA		
	Počet uchazečů	Počet volných pracovních míst	Počet uchazečů na 1 prac. místo	Absolutní změna počtu uchazečů	Relativní změna počtu uchazečů	Počet uchazečů na 1 prac. místo	Absolutní změna počtu uchazečů	Relativní změna počtu uchazečů
1997	3 313	727	4,6	-	-	4,3	-	-
1998	4 105	493	8,3	792	1,24	10,3	118 016	1,44
1999	4 726	734	6,4	621	1,15	13,9	100 705	1,26
2000	3 626	612	5,9	-1 100	0,77	8,8	-30 254	0,94
2001	3 305	941	3,5	-321	0,91	8,9	4 554	1,01
2002	4 001	606	6,6	696	1,21	12,7	52 512	1,11
2003	4 700	446	10,5	699	1,17	13,5	27 985	1,05
2004	4 639	56	82,8	-61	0,99	10,6	-745	1
2005	4 335	552	7,9	-304	0,93	9,8	-31 259	0,94
2006	3 966	832	4,8	-369	0,91	4,8	-61 871	0,88
2007	3 348	1 304	2,6	-618	0,84	2,5	-93 667	0,79
2008	3 868	612	6,3	520	1,16	3,9	-2 628	0,99
2009	6 276	83	75,6	2 408	1,62	17,4	186 886	1,53
2010	5 980	174	34,4	-296	0,95	18,2	22 415	1,04

Zdroj: Nezaměstnanost byla podle ČSÚ nejvyšší na počátku století, 2014; Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2015, vlastní zpracování a výpočty

**Příloha 4: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa na Jihlavsku k 31. 12.
pro roky 2011 - 2014**

<i>Rok</i>	OKRES JIHLAVA					ČESKÁ REPUBLIKA		
	<i>Počet uchazečů</i>	<i>Počet volných pracovních míst</i>	<i>Počet uchazečů na 1 prac. místo</i>	<i>Absolutní změna počtu uchazečů</i>	<i>Relativní změna počtu uchazečů</i>	<i>Počet uchazečů na 1 prac. místo</i>	<i>Absolutní změna počtu uchazečů</i>	<i>Relativní změna počtu uchazečů</i>
2011	5 272	214	24,6	-	-	14,2	-	-
2012	5 841	150	38,9	569	1,11	15,6	36 860	1,1
2013	5 778	338	17,1	-63	0,99	17	51 522	1,1
2014	5 438	388	14,0	-340	0,94	9,2	-54 919	0,9

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2015, vlastní zpracování a výpočty