



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

NÁVRHY NA ŘEŠENÍ PROBLÉMU NEZAMĚSTNANOSTI V KRAJI VYSOČINA

SUGGESTIONS FOR SOLVING THE PROBLEM OF UNEMPLOYMENT IN THE VYSOČINA
REGION

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Bc. JANA SLEZÁKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Slezáková Jana, Bc.

Řízení a ekonomika podniku (6208T097)

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

Návrhy na řešení problému nezaměstnanosti v Kraji Vysočina

v anglickém jazyce:

Suggestions for Solving the Problem of Unemployment in the Vysočina Region

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Teoretická východiska

Analýza současného stavu

Návrhy na řešení

Závěr

Seznam literatury

Seznam příloh

Seznam odborné literatury:

KOLIBOVÁ, H., VACLAVÍKOVÁ, A. a KUBICOVÁ, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vydání. Opava: OPTYS, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

KUCHAŘ, P. Trh práce: sociologická analýza. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D. Ekonomie: 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-802-0505-903.

SIROVÁTKA, T., WINKLER, J. a ŽIŽLAVSKÝ, M. Nejistoty na trhu práce. 1. vydání. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2009. 197 s. ISBN 978-80-7326-6.

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

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2012/2013.

L.S.

prof. Ing. Vojtěch Koráb, Dr., MBA
Ředitel ústavu

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Děkan fakulty

V Brně, dne 07.01.2013

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti v Kraji Vysočina. Jsou zde analyzovány situace, které ovlivňují nezaměstnanost jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Součástí práce jsou i návrhy řešení a opatření, které by měly vést ke snížení míry nezaměstnanosti v Kraji Vysočina.

Abstract

This diploma thesis is aimed at problems of unemployment in the Vysočina Region. It analyses situations which affect unemployment of individual groups of applicants for job at the labour market. The thesis also offers possible solutions and steps which should lead to decrease of the unemployment rate in the Vysočina Region.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, Kraj Vysočina, nezaměstnanost, trh práce, rekvalifikace, uchazeč o práci

Key words

Active employment policy, Vysočina Region, unemployment, labour market, requalification, applicant for a job

Bibliografická citace

SLEZÁKOVÁ, J. *Návrhy na řešení problému nezaměstnanosti v Kraji Vysočina*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2013. 96 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce doc. Ing. Luďka Mikulce, CSc. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 17. ledna 2013

.....

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu doc. Ing. Lud'ku Mikulcovi, CSc. za cenné rady a konzultace, které mi byly poskytnuty v průběhu zpracování práce. Dále bych chtěla poděkovat pracovníkům krajské pobočky Úřadu práce České republiky v Jihlavě, za ochotu při poskytování důležitých materiálů a informací.

Obsah

Úvod.....	9
1 Definování problému a cíle diplomové práce.....	12
2 Teoretická východiska práce	13
2.1 Trh práce	13
2.1.1 Nabídka práce	14
2.1.2 Poptávka po práci.....	16
2.1.3 Rovnováha na trhu práce	17
2.1.4 Rizikové skupiny na trhu práce	19
2.2 Nezaměstnanost.....	20
2.2.1 Definice nezaměstnanosti a její měření	20
2.2.2 Přírozená míra nezaměstnanosti	22
2.2.3 Typy nezaměstnanosti.....	22
2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	24
2.2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost	26
2.2.6 Náklady nezaměstnanosti	27
2.2.7 Přínosy nezaměstnanosti.....	28
2.3 Vztah inflace a nezaměstnanosti	28
2.4 Politika zaměstnanosti.....	30
2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	30
2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	32
3 Analýza současného stavu	33
3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii	33
3.2 Nezaměstnanost v České republice.....	36
3.3 Nezaměstnanost v Kraji Vysočina	38
3.3.1 Charakteristika Kraje Vysočina	38
3.3.2 Vývoj míry nezaměstnanosti	39
3.3.3 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa	40
3.3.4 Nezaměstnanost podle pohlaví	41
3.3.5 Nezaměstnanost podle věkové struktury	42
3.3.6 Nezaměstnanost podle struktury vzdělání	43
3.3.7 Nezaměstnanost podle délky evidence	45
3.3.8 Cizinci na trhu práce.....	46
3.3.9 Analýza nezaměstnanosti rizikových skupin.....	48
3.3.10 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti	51

3.3.11	Aktivní politika zaměstnanosti	52
3.3.12	SWOT analýza Kraje Vysočina	58
4	Vlastní návrhy řešení	61
4.1	Rozvoj Kraje Vysočina	61
4.1.1	Navrhované projekty Kraje Vysočina.....	61
4.1.2	Návrh projektů soukromých investorů	62
4.2	Návrh projektů spolufinancovaných z prostředků ESF	66
4.2.1	Odrazový můstek	66
4.2.2	Mladá šance	67
4.2.3	Stáže ve firmách – vzdělání prací	67
4.2.4	Vzdělávejte se pro růst!	68
4.2.5	Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina	68
4.3	Návrhy na snížení nezaměstnanosti	69
4.3.1	Nezaměstnanost žen.....	70
4.3.2	Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením.....	70
4.3.3	Nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání nad 50 let.....	72
4.3.4	Nezaměstnanost osob pečujících o děti do patnácti let.....	73
4.3.5	Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (nad 5 měsíců)	73
4.3.6	Nezaměstnanost absolventů škol a mladistvých.....	74
4.4	Návrhy na snížení nezaměstnanosti v rámci APZ.....	77
4.4.1	Společensky účelná pracovní místa	78
4.4.2	Veřejně prospěšné práce.....	79
4.4.3	Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa včetně SVČ OZP ...	80
4.4.4	Rekvalifikace	80
4.4.5	Vyhodnocení návrhů APZ	82
	Závěr	85
	Použité zdroje	89
	Seznam použitých zkratk	94
	Seznam obrázků a tabulek	95
	Seznam příloh	96

Úvod

Předkládanou diplomovou prací jsem zaměřila na nezaměstnanost v Kraji Vysočina. Nezaměstnanost je v dnešní době velkým společenským problémem, který je často spojen s negativními sociálními a ekonomickými důsledky. Z tohoto důvodu jsem si problematiku nezaměstnanosti zvolila jako téma diplomové práce. Ve své práci se pokusím o nalezení řešení, která pomohou snížit počet nezaměstnaných.

Zprostředkování práce má v naší zemi bohatou historii, která sahá až do doby Rakousko-uherské monarchie. Zprostředkovatelný práce činné za úplatu byly živnostenským zákonem upraveny v roce 1859. Zákon upravující zprostředkování práce byl přijat v roce 1903. V meziválečném období vznikaly Úřady ochrany práce a po válce byla dekretem prezidenta republiky stanovena všeobecná pracovní povinnost. Ta byla ukončena s nástupem tzv. „budování socialismu“ a v následujícím období formálně nezaměstnanost neexistovala. (40)

Po listopadu 1989 došlo v České republice (dále ČR) k velkým společenským změnám. Ekonomika země nebyla konkurenceschopná a bylo třeba ji přebudovat. Docházelo k privatizaci státních podniků a rušení nepotřebných míst. S tím, jak zmizela jistota zaměstnání, museli občané projevit větší úsilí při získání práce, což vedlo ke značným přesunům pracovních sil mezi odvětvími, podniky i profesemi. Část obyvatel se rovněž rozhodla pro soukromé podnikání. (60)

Všechny tyto změny vedly v červenci roku 1990 k přijetí Zákonného opatření předsednictva České národní rady č. 306 o zřízení úřadu práce. Od tohoto opatření se dále odvíjel vznik sítě okresních úřadů práce. (40) Podstatnou změnu do organizace úřadů práce vnesl Zákon č. 73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce České republiky a o změně některých souvisejících zákonů. Účinností tohoto zákona od 1. dubna 2011 byly zrušeny původní (okresní) úřady práce, které byly nahrazeny Úřadem práce České republiky s celostátní působností.

Úřad práce České republiky (dále ÚP) spolupracuje i s dalšími aktivními subjekty na trhu práce, a to s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, zaměstnavateli, odborovými organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením

atd. Na základě této spolupráce vytváří poradní sbory a ty se vyjadřují zejména k programům rekvalifikace, k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, organizaci poradenské činnosti, k hromadnému propouštění, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání atd.

Plní úkoly v oblasti: zaměstnanosti, státní sociální podpory, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a další úkoly v rozsahu a za podmínek stanovených různými předpisy jako je např. zákoník práce. Je správním úřadem s celostátní působností a sídlí v Praze. Organizačně se člení na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů. Krajské pobočky se dále člení na jednotlivá kontaktní pracoviště. Reorganizací původních okresních úřadů práce a jejich kontaktních míst vznikla současná kontaktní pracoviště. (34) Tato reorganizace neustále pokračuje, a i když jsou zaměstnanci součástí krajské pobočky, často je místem výkonu jejich práce některé z kontaktních pracovišť. Změny probíhaly při normálním chodu, a tudíž nemohla být přerušena činnost úřadu. Pracovníci museli především z počátku mimo svých běžných pracovních povinností zvládnout i povinnosti spojené s reorganizací.

Ve své diplomové práci se zaměřuji na Kraj Vysočina, který se rozkládá na podstatné části Českomoravské vrchoviny. Kraj Vysočina spadá svým správním obvodem pod krajskou pobočku Úřadu práce České republiky v Jihlavě. Její organizační struktura je umístěna v příloze č. 1. Sídlo krajské pobočky je na ulici Brtnické 1231/21. Ředitelem pobočky je v současné době Ing. Jiří Hrdlička. Pod krajskou pobočkou ÚP v Jihlavě pracuje 335 zaměstnanců. Jak již bylo zmíněno, každá krajská pobočka má svá kontaktní pracoviště. V případě Jihlavské krajské pobočky jsou kontaktní pracoviště umístěna v těchto patnácti městech: Bystřici nad Pernštejnem, Havlíčkově Brodě, Humpolci, Chotěboři, Jihlavě, Moravských Budějovicích, Náměšti nad Oslavou, Novém Městě na Moravě, Pacově, Pelhřimově, Světlé nad Sázavou, Telči, Třebíči, Velkém Meziříčí a Žďáře nad Sázavou. (45)

Na počátku roku 2012 přešel ÚP na nový informační systém spojený s vedením veškeré agendy týkající se činnosti jejich práce. Z důvodu integrace informačních systémů Ministerstva práce a sociálních věcí bylo po omezenou dobu redukováno množství

statistických informací spojených s rokem 2012. Současně byla převedena na ÚP z obcí i agenda spojená se státní sociální podporou, pomocí v hmotné nouzi, příspěvkem na péči a dávkami pro osoby se zdravotním postižením. Došlo k vzniku tzv. jednotného výplatního místa. Díky těmto změnám docházelo k ochromení provozu úřadů, a to z důvodů nedostatků v systému, jeho výpadků a nedostatečné informovanosti. Na řadě míst vznikaly dlouhé fronty a zaměstnanci zůstávali často v práci přesčas a i o víkendech. Celá situace byla značně medializována, což působilo ještě větší tlak na zaměstnance a chod celého úřadu. Problémy s informačním systémem sice ještě v menší míře přetrvávají i do současnosti. (6)

Dalším z problémů je také skutečnost, že na jednoho pracovníka připadá více než 400 nezaměstnaných osob. V evropských státech je obvyklé, že na 1 pracovníka (zprostředkovatele) připadá 80 až 100 klientů. V České republice je to obvykle 400 až 600 klientů. (54)

1 Definování problému a cíle diplomové práce

Nezaměstnanost je problém, který negativně ovlivňuje jak ekonomickou, tak i sociální oblast lidského života. Ekonomickými důsledky nezaměstnanosti jsou především rostoucí výdaje státního rozpočtu na sociální dávky, na podporu v nezaměstnanosti nebo výdaje spojené s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Z oblasti sociální se jedná zejména o snížení životní úrovně nezaměstnaných osob, ztrátu lidské důstojnosti a u některých skupin i zvýšení kriminality. Z těchto důvodů je třeba sledovat vývoj nezaměstnanosti a usilovat o její snižování.

Nezaměstnanost představuje problém i v Kraji Vysočina spadajícím do působnosti krajské pobočky Úřadu práce České republiky v Jihlavě. Míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina se od listopadu 2008 pohybovala nad úrovní míry nezaměstnanosti České republiky a v závěru roku 2011 dosahovala 9,4 % (míra nezaměstnanosti v České republice byla 8,6 %).

Cílem předkládané diplomové práce je navrhnout opatření, která přispějí ke snížení nezaměstnanosti v Kraji Vysočina. Po nastudování odborné literatury budou tato opatření vypracována na základě analýzy vývoje nezaměstnanosti v letech 2007 až 2011. Práce se zaměří na jednotlivé skupiny uchazečů o práci a to především na osoby se zdravotním postižením, uchazeče o zaměstnání nad padesát let, dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, absolventy škol a mladistvé. V návrzích budou zohledněny nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti a možnosti rozvoje Kraje Vysočina.

V diplomové práci budou využity zejména metody analýzy a syntézy, komparace (srovnávání) a volného rozhovoru.

2 Teoretická východiska práce

2.1 Trh práce

Trh práce je místem střetu dvou stran a to nabídky práce a poptávky po ní. Výsledkem tohoto střetu je cena práce neboli mzda. Nabídka je na trhu práce tvořena těmi, kdo pracovní sílu nabízejí, tedy zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání. Poptávku po práci tvoří firmy (zaměstnavatelé), které nakupují pracovní sílu. (20)

Výše mzdy ovlivňuje cenovou hladinu ekonomiky, koupěschopnost obyvatelstva nebo míru nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu dochází ke státním zásahům na pracovním trhu. Tyto intervence se projevují např. stanovením výše minimální mzdy, délkou pracovní hranice pro odchod do důchodu atd. (26) Fungování trhu práce je také ovlivněno specifiky jednotlivých zemí, jako je pracovní právo a kolektivní vyjednávání a je předmětem složitých právních předpisů a zvyklostí. (4)

Z hlediska typologie můžeme trh práce rozdělit do několika skupin na **primární** a **sekundární; formální a neformální; externí a interní**.

Primární trh lze charakterizovat jako trh lepších pracovních příležitostí. Nabízí relativní pracovní jistotu, lepší pracovní i mzdové podmínky a možnost kariérního růstu. Na **sekundárním trhu** práce dochází ke kumulaci míst s nižší sociální prestiží i mzdovým ohodnocením. S prací na tomto trhu je spojená vyšší fluktuace pracovníků a riziko nezaměstnanosti, menší šance pro zvýšení kvalifikace nebo přijetí na primární trh. Typickými reprezentanty pracujících jsou mladí lidé, nekvalifikovaní, příslušníci etnických menšin, osoby se zdravotním postižením nebo v předdůchodovém věku.

Trhem oficiálních pracovních příležitostí je **formální trh** práce, zde se nalézají pracovní místa, která jsou kontrolována a regulována státem. Protipólem je **neformální trh** stojící mimo kontrolu státu a často hovoříme o tzv. šedé nebo černé ekonomice. Formální trh zajišťuje sociální postavení a neformální zpravidla větší výděly.

Externí trh je trhem otevřeným, na kterém dochází ke konkurenci jednotlivých firem. **Interní trh** je vnitřním trhem určité firmy. (20)

2.1.1 Nabídka práce

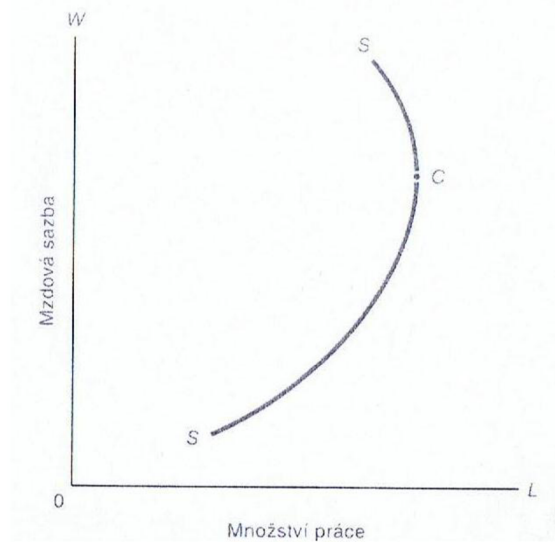
Stranu nabídky na trhu práce tvoří lidé prodávající vlastní pracovní sílu. Nabídkou práce se rozumí množství hodin, které jsou lidé ochotni věnovat na výdělečnou činnost. Každý člověk se rozhoduje, jakým způsobem bude maximalizovat svůj užitek rozdělením času mezi práci a volný čas. Práce je většinou spojena se snížením užítku, protože jde až na výjimky o činnost monotónní, nepohodlnou apod. Současně dochází ke zvýšení užítku a to prostřednictvím zboží, které si člověk může ze získaných peněz koupit. Volný čas je příjemný. Čím více ho lidé mají, tím vyšší je jejich užitek. Ve volném čase můžeme např. odpočívat, spát, číst si, sportovat atd.

Cílem každého spotřebitele je maximalizovat užitek. Člověk bude zvyšovat počet odpracovaných hodin, dokud se mezní užitek plynoucího ze zboží získaného díky poslední hodině práce nevyrovná s mezním užtkem z poslední hodiny volného času. Maximálního užítku je dosaženo v případě, že mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou variantách využití času stejný. Nabízené množství hodin, které jsou lidé ochotni věnovat práci, ovlivňují různé *faktory: pracovní doba, participace pracovní síly a imigrace*. (28; 55)

Lidé mohou mít zaměstnání s pevnou nebo proměnlivou *pracovní dobou*. Většina z nás má kontrolu nad množstvím hodin, které odpracuje za svůj život. Počet odpracovaných hodin se snižuje rozhodnutím jít studovat, jít dříve do důchodu, pracovat na částečný místo na plný úvazek. (55) Opačný efekt přináší hodiny odpracované jako druhé zaměstnání, příležitostné jednorázové práce, brigády, sezónní práce apod. (15)

Obrázek 1 znázorňuje křivku individuální nabídky práce (S). Do bodu C roste se stoupající mzdovou sazbou i množství práce, které je člověk ochoten vykonat. Od bodu C množství práce klesá. Tato skutečnost je dána působením dvou sil: substitučního a důchodového efektu. Při vyšší mzdě každá hodina práce umožňuje získání většího množství výrobků a služeb. Díky této skutečnosti jsou lidé ochotni více pracovat na úkor volného času. *Substituční efekt* tedy chápeme jako nahrazování volného času prací. Vyšší mzda zvyšuje reálný příjem (v případě, že předpokládáme neměnné ceny výrobků a služeb) a vede tak k tendenci mít více volného času – nahrazovat práci volným časem. Tato skutečnost je označována jako *důchodový efekt* a vede ke snižování množství nabízené práce. Substituční a důchodový efekt působí protichůdně.

Dopad změny mzdy na nabízené množství práce závisí na tom, který z nich bude působit silněji a potlačí ten druhý. Substituční efekt převládá při nižší úrovni mezd a při vysoké úrovni začne převládat důchodový efekt. Na otázku, který z nich je silnější, neexistuje jednoznačná odpověď. Křivka nabídky práce je individuální a v určité části obrázku zpětně zakřivená. (2; 28)



S – křivka individuální nabídky práce

W – mzdová sazba v Kč

L – množství práce v hodinách

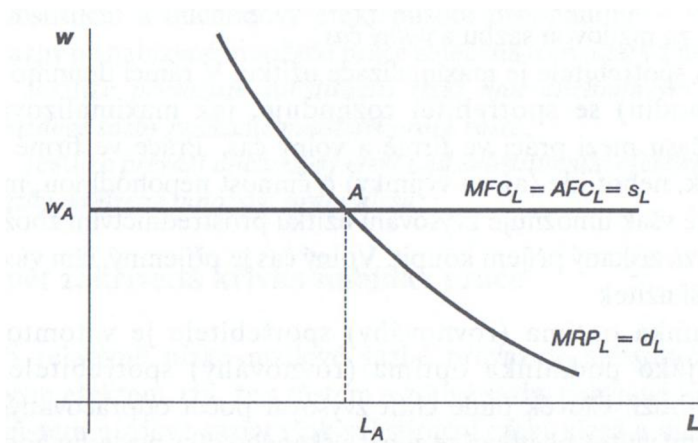
Obrázek 1: Křivka nabídky práce (Zdroj (56))

Nejvíce se *participace* (účast) *pracovní síly* v posledních desetiletích projevila v přílivu ženské pracovní síly. Míra ženské pracovní participace (podíl žen starších 15 let, které jsou buď zaměstnané, nebo aktivně hledají práci) se zvýšila z 34 % v roce 1950 na současných 60 %. Vývoj je spjat s rostoucími reálnými mzdami, které ztrahativnily zaměstnání pro ženy, zároveň v průběhu let došlo i ke změně pohledu žen na roli matky a ochránkyně rodinného krbu. (56)

Imigrace obecně zahrnuje usazování obyvatel, kteří přicházejí ze zahraničí z celé řady různých důvodů: ekonomických, politických, náboženských atd. (17) Z hlediska nabídky práce dochází k nahrazování kvalifikované pracovní síly silou nekvalifikovanou. Imigrace dále přispívá k poklesu mezd méně kvalifikovaných skupin v poměru k obyvatelům, kteří mají vysokoškolské vzdělání. (56)

2.1.2 Poptávka po práci

Křivka poptávky po práci je určena množstvím práce, kterou si firma najímá při různé úrovni ceny práce (mzdy). Na ose x je množství práce a na ose y mzdová sazba. Firma maximalizující svůj zisk najímá takové množství práce, při kterém se vyrovná příjem z mezního produktu práce s mezními náklady na práci (mzdovou sazbou): $MRP_L = MFC_L$. Příjem z mezního produktu práce (MRP_L) je násobkem mezního produktu práce (MP_L) a ceny produktu (P).



W – mzdová sazba

L – množství práce

s_L – křivka nabídky práce

d_L – křivka poptávky po práci

A – místo průniku mezních nákladů a příjmů z mezního produktu práce

Obrázek 2: Křivka poptávky po práci (Zdroj (28))

Při odvození křivky poptávky po práci hledáme optimální výše zaměstnanosti pro jednotlivé výše mzdové sazby (MFC_L). Mezní příjem z produktu práce je klesající (klesající křivka MRP_L) a mzdová sazba je konstantní. Bodem A se označuje místo průniku mezních nákladů a příjmů z mezního produktu práce. Pomocí kolmice na osu L zjistíme, že daná firma bude při mzdové sazbě w_A poptávat množství práce L_A . V situaci, kdy firma zaměstná méně pracovníků než L_A , bude $MRP_L > W$, najme-li více pracovníků, bude $MRP_L < W$. Při menším množství práce než je L_A se zvyšováním množství práce dochází k růstu zisku, při vyšším množství práce naopak zisk klesá.

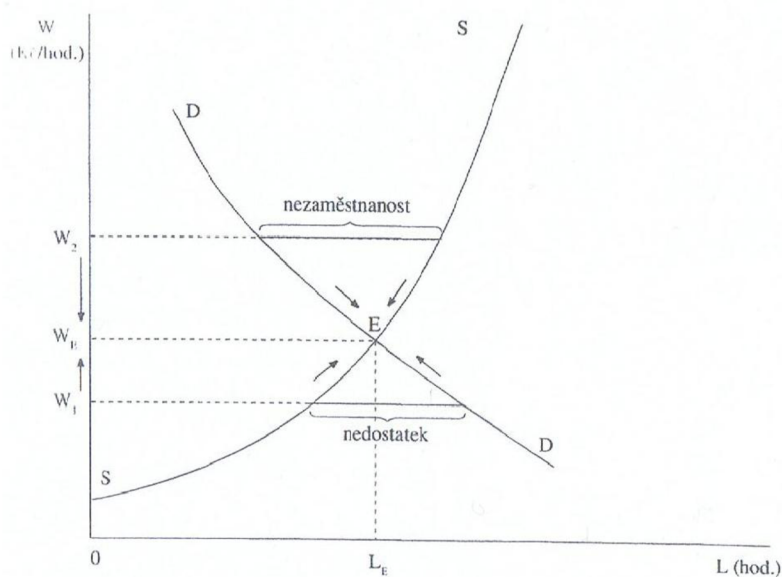
Při určení mezní produktivity práce vycházíme ze zákona klesajících výnosů, tzn. přírůstky produktu se s každou dodatečnou jednotkou práce snižují. (28) Podnikatel je ochoten najímat práci za podmínky že příjem z mezního produktu bude větší než náklady na její získání. V případě rovnosti již nemá zájem o dodatečné jednotky práce. (3) Produktivita práce je ovlivněna řadou faktorů: vzděláním, gramotností, dovednostmi

obyvatelstva, technologickými a technickými faktory atd. Poptávka na trhu práce je tím vyšší, čím vyšší je kvalita těchto faktorů. (55)

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Vzájemná interakce nabídky práce (S) a poptávky po práci (D) je znázorněn na obrázku 3. Rovnováha na trhu práce nastává v průsečíku těchto dvou křivek (bod E). Mzda, při které nastává tato rovnováha, je nazývána rovnovážnou mzdou (W_E). Jedná se ovšem o teoretickou situaci v podmínkách dokonalé konkurence.

Na trhu práce existuje konkurence, jak na straně D, tak i na straně S. Z této skutečnosti plyne, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí. Trh práce směřuje ke své rovnováze. Nerovnováha na trhu práce, ať v podobě přebytku (nezaměstnanosti) nebo nedostatku, je dočasnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy.



- W – mzdová sazba
- L – množství práce
- S – nabídka práce
- D – poptávka po práci
- E – rovnovážný stav
- W_E – rovnovážná mzda

Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce (Zdroj (15))

Jak ukazuje obrázek 3 při mzdě ve výši W_1 je na trhu nedostatek práce a firmy jsou v situaci, kdy nenacházejí takové množství práce, které jsou ochotny zaměstnat. Lidé nemají o práci zájem a raději zůstávají nezaměstnaní. Konkurence mezi firmami by v tomto případě vyháněla mzdu vzhůru, což by vedlo lidi ke zvyšování nabídky práce (posun po křivce S vzhůru). Firmy by snižovaly poptávané množství práce (posun po křivce D směrem vzhůru). Mzda dosáhne úrovně W_E a zde její růst ustane, protože se

poptávané množství práce bude rovnat nabízenému množství práce. Při mzdové sazbě na úrovni W_2 vzniká na trhu práce přebytek pracovních sil tj. nezaměstnanost. Konkurence mezi lidmi hledajícími práci bude tlačit mzdu směrem dolů až na úroveň W_E , kde nezaměstnanost zmizí. (15) V reálných podmínkách působí na trh práce i celá řada dalších faktorů, jako jsou odborové organizace, diskriminace, politika vlády (stanovení minimální mzdy, podpora nebo překážky činnosti odborů, postavení diskriminace mimo zákon atd.). (55)

Odbory lze považovat za tzv. vyrovnávací sílu na trhu práce a jsou protiváhou zaměstnavatelů. Na straně nabídky mají monopolní postavení a to jim umožňuje vytvářet tlak na vzestup mezd. Pozitivní rolí odborů je podpora komunikace mezi zaměstnanci a manažery, odstraňování rušivých vlivů na pracovní proces a zlepšování pracovních podmínek.

Dalším faktorem je **diskriminace** na trhu práce. Pozorování prokázala, že existuje mezera v příjmech mezi pohlavími, které vzniká díky dělbě práce mezi mužem a ženou. V posledních letech došlo k zúžení této mezery, protože ženy více investují do vzdělání a pracovní přípravy. (62) Vyšší vzdělání by potenciálně mělo ochránit účastníky trhu práce před nezaměstnaností a zvýšit jejich jistotu zaměstnání. (57) Pokud zaměstnanci se stejnou produktivitou práce dostávají různé mzdy, jedná se o diskriminaci vyloučením ze zaměstnání. Za příčiny této mzdové diferenciaci lze považovat: věk, pohlaví, národnost nebo rasu. Nedokonalá informovanost a předsudky zaměstnavatelů vedou ke vzniku tzv. statistické diskriminace. Jedinec je hodnocen na základě průměrné úrovně skupiny, do které patří a ne na základě svých schopností např. posuzování uchazeče zaměstnavatelem na základě proslulosti absolvované vysoké školy.

Ve většině zemí je zákonem stanoveno, že mzda nesmí být nižší než tzv. **minimální mzda**. V České republice je základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu čtyřicet hodin činí 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc. Nekvalifikovaní pracovníci a mladí lidé, kteří poprvé nastupují do zaměstnání, často pobírají minimální mzdu. (62)

2.1.4 Rizikové skupiny na trhu práce

Do 1. ledna 2012 byli v § 33 zákona o zaměstnanosti přesně vymezeni uchazeči o zaměstnání, kterým měla být věnována zvýšená péče při hledání zaměstnání. Tento paragraf byl, ale zrušen a o jejich vymezení dnes rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV). Při zprostředkování zaměstnání pracovníci ÚP věnují zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. (63)

Obecně mohou být do rizikových skupin zařazeni:

Uchazeči o zaměstnání starší 50 let – pro tuto skupinu je typická snížená flexibilita a zastaralá kvalifikace. Pro starší osoby je obtížné učit se novým věcem, jako je např. práce s počítačem nebo novými technologiemi na druhou stranu mají ale pracovní zkušenosti a dostatek praxe.

Absolventi škol a mladiství – uplatnění absolventů je ztíženo skutečností, že po ukončení studia nemají ve většině případů žádnou praxi a je pro ně obtížné ji získat. Také jim chybí pracovní návyky a často mají neadekvátní požadavky, na druhou stranu jsou ale flexibilní a mají aktuální odborné znalosti. Mladiství uchazeči o zaměstnání nemají dostatečnou kvalifikaci. Mnohdy se jedná o osoby se základním vzděláním a bez pracovních zkušeností.

Osoby se zdravotním postižením (dále OZP) – důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti této skupiny osob je především jejich postižení, dále nízká kvalifikace, snížená mobilita, nízká motivace, malý počet vhodných míst pro zdravotně postižené atd.

Ženy – často stojí před volbou, jak skloubit své povolání s péčí o rodinu. Práce žen je doprovázena rizikem zvýšené absence v zaměstnání spojené s nemocí dětí. Dále je pro ně obtížné uplatnit se ve vícesměnných provozech či vykonávat přesčasové práce. U žen po mateřské dovolené běžně dochází ke snížení sebedůvěry, ztráty profesních znalostí a pracovních zkušeností. (20; 21)

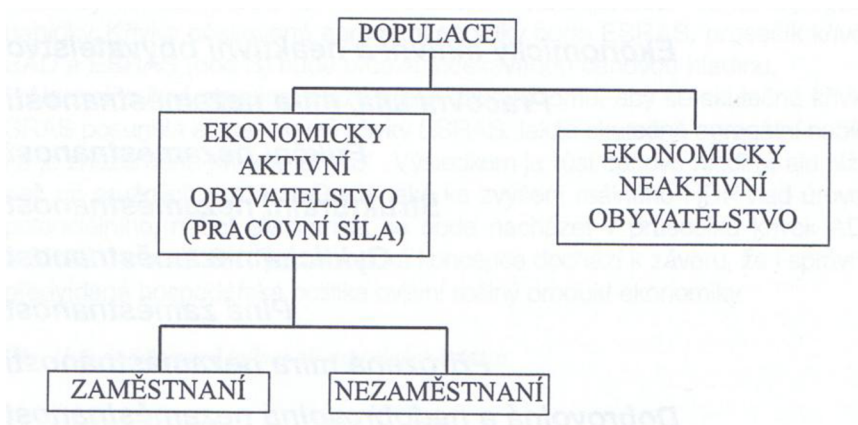
2.2 Nezaměstnanost

Je chápána jako nežádoucí jev a to, jak z hlediska společenského, tak i ekonomického. Nemůžeme ji úplně zamezit, ale lze ji minimalizovat. O řešení problému nezaměstnanosti se zajímají, jak odborníci, tak široká veřejnost. (60)

2.2.1 Definice nezaměstnanosti a její měření

Z obrázku 4 je zřejmé, že populaci v zemi můžeme rozdělit na *ekonomicky aktivní obyvatelstvo* tj. zaměstnané a nezaměstnané a *obyvatelstvo ekonomicky neaktivní*. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou osoby, které nejsou zaměstnány a nejsou ekonomicky aktivní (děti předškolního věku, osoby navštěvující různé vzdělávací instituce, starobní důchodci, osoby dlouhodobě nemocné nebo invalidní atd.).

Za *nezaměstnaného* můžeme obecně označit toho, kdo je schopen práce, chce pracovat, aktivně hledá práci a je bez práce. Tato definice je ale příliš obecná, a proto se z důvodu mezinárodního srovnání vychází při *měření nezaměstnanosti z definice Mezinárodní organizace práce* (dále ILO) používané Českým statistickým úřadem (dále ČSÚ) a Eurostatem. (27) Eurostat je statistický úřad EU a nachází se v Lucemburku. Jeho úkolem je poskytování vysoce kvalitních statistik, které umožňují srovnání mezi zeměmi a regiony. (10)



Obrázek 4: Populace podle ekonomické aktivity (Zdroj (27))

Z jejich pohledu jsou dle definice ILO za nezaměstnané považovány osoby, které dosáhly hranice 15 a více let a v daném období splňovaly následující podmínky: neměly žádné zaměstnání, aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději

do dvou týdnů. Tato metodika je jednotná pro všechny členské země Evropské unie (dále EU) a poskytuje proto mezinárodně srovnatelné údaje. (27)

Osoby, které neměly žádné zaměstnání, jsou ty, které byly bez práce a nebyly v placeném zaměstnání ani sebezaměstnané (osoby zaměstnané ve vlastním podniku). Aktivní hledání práce zahrnuje registraci na ÚP nebo u soukromé zprostředkovatelný práce, dále hledání uplatnění přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků vedoucích k založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení nebo licence a hledání zaměstnání jiným způsobem. (1)

Osoba, která nesplňuje alespoň jednu z výše uvedených podmínek, je buď zaměstnána, nebo ekonomicky neaktivní. Všechny osoby 15-ti leté a starší, které patří mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku, řadíme mezi *zaměstnané*.

Výši nezaměstnanosti můžeme vyjádřit absolutně jako počet osob nebo relativně jako *míru nezaměstnanosti*. (27) Údaje pro její měření mohou být ale získány různými metodami. Jednou z nich *používá ČSÚ a Eurostat*, kde míru nezaměstnanosti výběrového šetření pracovních sil zjistíme pomocí vzorce $u' = (U'/L) \times 100$, kde U' je statistický odhad počtu nezaměstnaných dle metodiky ILO, L je počet pracovních sil a u' je míra nezaměstnanosti v procentech.

Druhou možností je *výpočet podle Ministerstva práce a sociálních věcí*. V tomto případě je nezaměstnaným ten, kdo se hlásí na Úřad práce České republiky. Jedná se tedy o tzv. registrovanou nezaměstnanost. *Míra nezaměstnanosti* se vypočítá podle vzorce: $u = (U/L) \times 100$, kde U je počet registrovaných nezaměstnaných na Úřadu práce České republiky, L je počet pracovních sil a u je míra nezaměstnanosti v %. (59)

Obě výše zmíněné míry nezaměstnanosti se od sebe mírně odlišují. Je to způsobeno především z důvodu, že ne každý registrovaný nezaměstnaný nepracuje (tj. je na ÚP, ale současně si přivydělává většinou nelegálně). Dále jsou jako nezaměstnaní označeni ti, kteří patří mezi registrované uchazeče, ale práci si aktivně nehledají. (26) Míra nezaměstnanosti měřená MPSV je cca o 1 vyšší než vykazuje ČSÚ. (27)

Mezi další ukazatele používané pro měření nezaměstnanosti se řadí *míra participace* (míra ekonomické aktivity) a *míra zaměstnanosti* obě v procentech. Participace pracovní síly je zmíněna v kapitole 2.1.1 a můžeme ji vypočítat jako podíl pracovní síly

na populaci. Míru participace lze vyjádřit pro různé skupiny např. pro muže, pro ženy nebo věkové skupiny podle územních, vzdělanostních a dalších hledisek. (18) Např. míra ženské participace na trhu práce je velmi vysoká v zemích jako Dánsko a Švédsko. Tyto země mají vysoce vyvinutý a dotovaný systém péče o děti. (4)

$$\text{Míra participace} = \frac{\text{Pracovní síla}}{\text{Populace}} \times 100$$

Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl zaměstnaného obyvatelstva v populaci a lze ji spočítat podle následujícího vzorce. Vyšší míra zaměstnanosti je obecně vnímána jako příznivá charakteristika, ale její hodnocení vyžaduje hlubší analýzu např. z hlediska výše mezd, úrovně pracovních podmínek apod. (8)

$$\text{Míra zaměstnanosti} = \frac{\text{Zaměstnananí}}{\text{Populace}} \times 100$$

2.2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost nemůže být zcela eliminována. Může být ale docíleno toho, že lidé, kteří hledají práci, tak ji najdou co nejrychleji. Tento stav je nazýván plnou zaměstnaností a neznamená stoprocentní zaměstnanost. Trh práce se neustále pohybuje a dochází k propuštění a najímání lidí a míra nezaměstnanosti, která vzniká, se nazývá **přirozenou mírou nezaměstnanosti**. Hovoříme tedy o součtu frikční a strukturální nezaměstnanosti. Přirozenou mírou nezaměstnanosti je dlouhodobě rovnovážná míra nezaměstnanosti a okolo ní kolísá skutečná míra nezaměstnanosti. (27)

2.2.3 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je předmětem různorodého zkoumání, jehož výsledkem je nalezení základních typů nezaměstnanosti: **frikční, strukturální, cyklické a sezonní**.

K vzniku **frikční nezaměstnanosti** dochází tehdy, když se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné místo. Není při tom rozhodující, jestli hledá místo s lepšími podmínkami (vyšší mzda, šance na pracovní postup, lepší podnikové klima, atd.) nebo chce změnou pracovního místa předejít očekávanému propouštění. (21) Je pro ni charakteristické, že existuje dostatečný počet pracovních míst pro ty, kteří

jsou frikčně nezaměstnaní, tedy existuje adekvátní poptávka po práci. Dále osoby, které jsou nezaměstnané, splňují kvalifikaci požadovanou u dostupných pracovních míst a období hledání práce je relativně krátké. I v situaci, kdy by hospodářství bylo ve stavu plné zaměstnanosti, by existoval pohyb na pracovním trhu. Byl by dán příchodem žen po mateřské dovolené nebo absolventů. (55)

Strukturální nezaměstnanost vzniká jako důsledek strukturálních změn v ekonomice. Některá odvětví se zmenšují (strojírenství, hornictví, hutnictví atd.) a jiná naopak prožívají svůj rozkvět a expandují (automobilový průmysl, komunikace, bankovníctví atd.). Tyto změny jsou příčinou poklesu poptávky po některých profesích, zároveň však roste poptávka po jiných profesích. (2) Propuštění zaměstnanci mohou najít uplatnění v expandujících odvětvích. Jejich nové uplatnění, ale často vyžaduje rekvalifikaci. Strukturální nezaměstnanost je obvykle delší, než u frikční nezaměstnanost. Je také spojena s větším zásahem do lidského života (15)

S cyklickým poklesem výkonu ekonomiky souvisí **cyklická nezaměstnanost**. Narůstá v období hospodářských poklesů a při růstu výkonnosti ekonomiky je naopak potlačována. Její vznik je spojen s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice. (3) Příčinou cyklické nezaměstnanosti může být např. ochabnutí domácích investic. Zpomalení nebo zastavení investic má za důsledek pokles poptávky po surovinách, materiálech i energiích. Následné propouštění ve všech zmíněných odvětvích vede k poklesu příjmů domácností a omezení jejich poptávky po spotřebních statcích. Protože poptávka po práci postihuje skoro všechny profese, nemohou lidé propuštění v jednom odvětví získat práci v jiném. (15)

Cyklickou nezaměstnanost lze vypočítat pomocí vzorce $U_c = U - U_n$. Kde U je celková nezaměstnanost, U_c je cyklická nezaměstnanost a U_n je přirozená míra nezaměstnanosti. Ekonomové pracují s cyklickou nezaměstnaností ve svých makroekonomických modelech. Její velikost se obvykle v literatuře vyjadřuje Okunovým zákonem, který zachycuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu. (20) Americký ekonom Arthur Okun zjistil, že v situaci, kdy domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá a naopak, když domácí produkt roste pomalu nebo klesá, míra nezaměstnanosti se zvyšuje. (15)

Sezonní nezaměstnanost je přirozeným kolísáním poptávky po práci, které je vyvoláno střídáním ročních období. Běžně ji najdeme v zemědělství, cestovním ruchu, stavebnictví, při údržbě silnic a dálnic atd. Za zvláštní druh můžeme považovat i každoroční umíst'ování absolventů středních a vysokých škol. Ti opouštějí školy téměř ve shodném termínu a díky tomu nárazově roste poptávka po zaměstnání. (60)

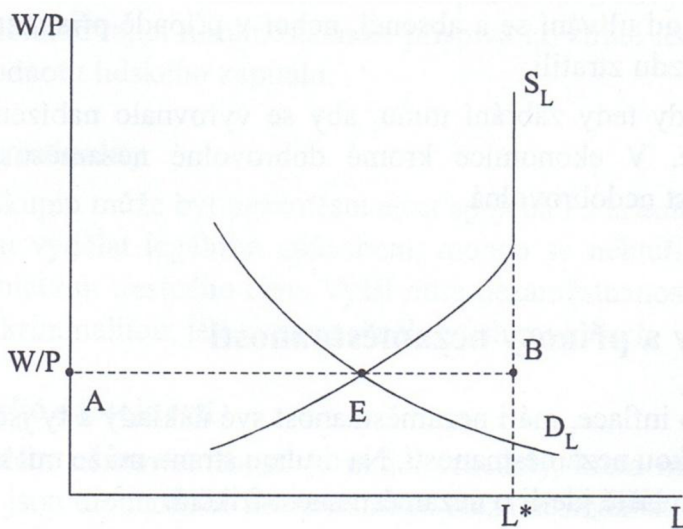
2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Z hlediska četnosti nezaměstnaných výrazně převládá nezaměstnanost nedobrovolná. Pouze u výjimečně nízké míry nezaměstnanosti se četnosti obou navzájem blíží a jen výjimečně nastane situace, že počet dobrovolně nezaměstnaných převyší počet nedobrovolně nezaměstnaných. (60) Dobrovolně nezaměstnaní dávají přednost volnému času, cestování, studiu nebo jiným aktivitám. Řadí se sem i lidé, kteří ukončili své studium a hledají první zaměstnání, nebo nekvalifikovaní pracovníci, kterým se vyplatí žít na sociálních dávkách. (62) Nedobrovolná nezaměstnanost znamená, že nezaměstnaní jsou ochotni pracovat za mzdovou sazbu, která na trhu převládá. Dokonce by někteří byli ochotni pracovat i za mzdu nižší, ale i tak nemohou pracovní místo najít. (2)

Neoklasičtí ekonomové předpokládali, že nezaměstnanost má povahu dobrovolné nezaměstnanosti. Anglický ekonom Keynes se zabýval otázkou, proč vznikají období nedobrovolné nezaměstnanosti, během kterých nejsou kvalifikovaní pracovníci schopni získat pracovní místo při dané mzdě. Zjistil, že mzdy se nepřizpůsobují dostatečně na to, aby došlo k vyčištění trhu práce. Mzdy jsou tedy nepružné a reagují jen z části a ne úplně. Následně vzniká nesoulad mezi ochotou nezaměstnaných pracovat a dostupností pracovních míst. Rozlišení mezi dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnaností je proto založeno na předpokladu pružných a nepružných mezd.

Trh práce je v rovnováze v případě, že se při dané reálné mzdové sazbě rovná nabízené množství práce poptávanému množství práce. Tuto situaci znázorňuje obrázek 5, kde bod E je průsečíkem křivky nabídky práce S_L a křivky poptávky po práci D_L . V soutěživé rovnováze, kdy dojde k vyčištění trhu, firmy zaměstnávají všechny pracovníky, kteří jsou ochotni pracovat. Úsečka AE představuje *zaměstnanost*. Úsečka

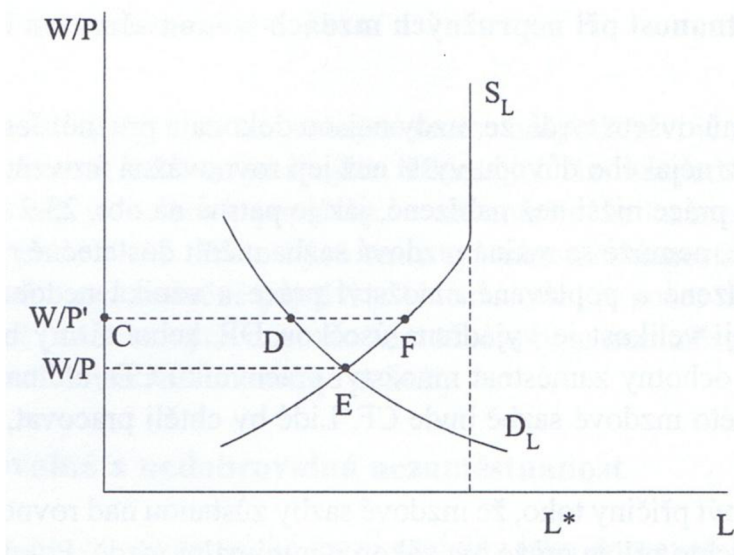
EB označuje část pracovní síly, která by byla ochotna pracovat pouze v případě vyšší mzdové sazby, jedná se o **dobrovolně nezaměstnané**.



- W/P – reálná mzdová sazba
- L – množství práce
- S_L – nabídka práce
- D_L – poptávka po práci
- E – průsečík křivky S_L a D_L
- L^* – velikost pracovní síly v dané ekonomice
- AE – zaměstnanost
- EB – dobrovolně nezaměstnaní

Obrázek 5: Nezaměstnanost při pružných mzdách (Zdroj (27))

Tento model tedy předpokládá dokonale pružné mzdy, které se mění tak dlouho, dokud nedojde k vyčištění trhu. Řada ekonomů se ale domnívá, že mzdy nejsou dokonale pružné. Pokud je reálná mzdová sazba z nějaké příčiny vyšší než její rovnovážná úroveň, pak je poptávané množství práce nižší než nabízené.



- W/P – reálná mzdová sazba
- L – množství práce
- S_L – nabídka práce
- D_L – poptávka po práci
- E – průsečík křivky S_L a D_L
- L^* – velikost pracovní síly v dané ekonomice
- DF – nedobrovolně nezaměstnaní

Obrázek 6: Nezaměstnanost při nepružných mzdách (Zdroj (27))

Z obrázku 6 je zřejmé, že když jsou mzdy nepružné, nemůže se reálná mzdová sazba měnit s dostatečnou rychlostí tak, aby vyrovnala nabízené a poptávané množství práce a díky tomu vzniká **nedobrovolná nezaměstnanost**. Při mzdě W/P existuje nabídka práce o hodnotě odpovídající bodu F na křivce S_L . Poptávka odpovídá bodu D na poptávkové křivce. Mzda převyšuje rovnovážnou mzdu a to vede k přebytku pracovníků. Nedobrovolně nezaměstnané potom představuje úsečka DF. Firmy budou při této mzdové sazbě ochotny zaměstnat množství pracovníků odpovídající úsečce CD, ale nabízené množství práce při této mzdové sazbě bude CF. Firmy se s přebytkem pracovníků vypořádají tak, že nastaví dodatečná kritéria a podle nich následně vyberou kvalifikované a zkušenější pracovníky.

Existuje celá řada důvodů, které způsobí, že mzdové sazby setrvají nad rovnovážnou úrovní. Jednou z nich může být i výše minimální mzdy. Jestliže je minimální mzda stanovena nad úrovní, která by vedla k vyrovnání nabízeného a poptávaného množství práce, pak vede k vytváření přebytku práce tj. nezaměstnanosti. Druhou příčinou může být jednání odborů nebo kolektivní vyjednávání. Díky hrozbě stávkou mohou odbory při vyjednávání dosáhnout mezd opět nad úrovní mzdy rovnovážné. Další příčinou jsou efektivní mzdy tj. mzdy nad rovnovážnou úrovní, které firmy platí svým zaměstnancům, aby zvýšily jejich produktivitu. Vyšší mzdy mají odradit stávající pracovníky od hledání nového místa a díky tomu dojde ke snížení firemních nákladů na najímání a zapracovávání nových zaměstnanců. Mají také přilákat kvalitnější pracovní sílu a zvýšit i stávající pracovní úsilí zaměstnanců. (27; 56)

2.2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost

V případě nezaměstnanosti se nezajímáme jen o její výši, ale i délku jejího trvání a její příčiny. K tomu, aby lidé našli nové pracovní místo odpovídající jejich schopnostem a kvalifikaci, potřebují určitý čas. (2) Krátkodobá nezaměstnanost není příjemná, ale její účinky nejsou zdaleka tak závažné jako v případě dlouhodobé nezaměstnanosti. (27) Vymezení dlouhodobé nezaměstnanosti je v jednotlivých zemích odlišné. V České republice je pomyslnou hranicí dvanáct měsíců jinde i dva roky. V některých zemích se také přihlíží i k věku nezaměstnaných a např. doba bez placeného zaměstnání v případě mladých lidí se posuzuje přísněji. (20)

Lidé, kteří po dlouhou dobu neúspěšně hledají vhodné pracovní místo, se mohou dostat do ekonomických problémů. Ty začínají propadem životní úrovně a občas směřují až k existenčním problémům celé rodiny. Může dojít ke spuštění laviny problémů sociálních i psychologických a to od ztráty společenských a sociálních vztahů, ztráty schopnosti komunikace, až ke ztrátě víry ve vlastní schopnosti a naděje na změnu. Dlouhodobá nezaměstnanost vede i k velkým ztrátám v ekonomice jako celku: nižší daně, nižší úspory, devalvace lidského kapitálu atd. (2)

Příčinami vzniku mohou být: hospodářská recese, dlouhodobá mzdová strnulost na pracovních trzích, kdy mzdy neklesají ani v době velké nezaměstnanosti.(15) Poklesu mezd brání dohody mezi odbory a zaměstnavateli. Tato problematika je podrobněji rozebrána v kapitole 2.1.3. Obdobně působí i štědré podpory v nezaměstnanosti. Čím jsou vyšší a čím je doba vyplácení delší, tím menší je úsilí a motivace nezaměstnaných při hledání nového pracovního místa. (2)

2.2.6 Náklady nezaměstnanosti

Aniž si to lidé uvědomují, uvaluje nezaměstnanost náklady na každého z nás. Jak na nezaměstnané, kteří dostávají podporu v nezaměstnanosti, tak i na všechny zaměstnané prostřednictvím plateb pojištění. Náklady nezaměstnanosti souvisejí se ztrátou výstupu a důchodu, se znehodnocením lidského kapitálu, s potenciálním zvýšením kriminality a se ztrátou lidské důstojnosti. Hodnotu, která by byla nezaměstnanými vyprodukována, kdyby pracovali, tvoří náklady nezaměstnanosti v podobě ztráty výstupu a důchodu. Tyto náklady nejsou zanedbatelné. Pokud je skutečná míra nezaměstnanosti v ekonomice podstatně vyšší než přirozená míra (úroveň zaměstnanosti je pod plnou zaměstnaností), potom dochází ke **ztrátě výstupu**. Okunův zákon, zmíněný v kapitole 2.2.3 uvádí, že jestliže dojde ke zvýšení nezaměstnanosti o 1 % nad přirozenou míru nezaměstnanosti, pak se výstup sníží o 2 až 3 % pod svoji potenciální úroveň tj. úroveň výstupu, které by bylo dosaženo při plné zaměstnanosti.

Pro jednotlivce je nejpatrnějším důsledkem nezaměstnanosti **ztráta důchodu**, který je s prací spojen. Nezaměstnaný musí v takovém případě finančně spoléhat na kombinaci úspor, důchodu ostatních členů rodiny a státní podporu v nezaměstnanosti.

Dalšími náklady nezaměstnanosti jsou přerušení kariéry jedince způsobené nezaměstnaností a ztráty na jím nabytém lidském kapitálu. (27) Lidský kapitál je vymezen jako souhrn vrozených a získaných schopností, znalostí a dovedností, kterými člověk disponuje. (62) Mezi schopnosti dále zahrnujeme i mechanické a duševní schopnosti, získané ve škole společně s těmi, které jsme rozvinuli v zaměstnání (např. pracovní návyky a schopnost koncentrace). Dlouhodobá nezaměstnanost přispívá ke ztrátě schopností a tím i **znehodnocuje hodnotu lidského kapitálu**. U některých skupin, může vést růst nezaměstnanosti ke **zvýšení kriminality**. V situaci, kdy si lidé nemohou vydělat legálně, volí někteří cestu získání peněz prostřednictvím trestného činu. (27)

Ztráta lidské důstojnosti může postihnout zvláště dlouhodobě nezaměstnané. Ocitne-li se člověk bez práce, ztrácí nejsilnější spojení s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti. Postupem času se objevují i pochybnosti o vlastních schopnostech a ztráta sebeúcty. (3) Pro nezaměstnané je z psychického hlediska velice obtížné se vypořádat s opakovaným neúspěchem při hledání zaměstnání. Proces hledání nového zaměstnání je často spojen s negativními zážitky (nepříjemné chování zaměstnavatele, příkré odmítnutí, pocit doprošování, ponížení atd.). (57)

2.2.7 Přínosy nezaměstnanosti

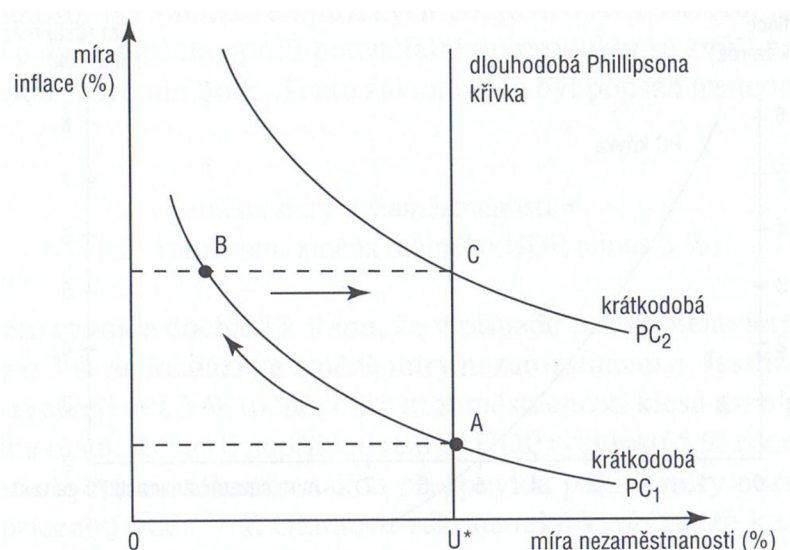
Nezaměstnanost může mít za určitých okolností i jisté přínosy, když by neexistovala nezaměstnanost, museli by studenti po ukončení školy přijmout první zaměstnání, které by v danou chvíli bylo k dispozici. Hledání nového zaměstnání je patrně jednodušší pro nezaměstnané než pro pracovníky, kteří pracují na plný úvazek. Když by nastala nulová nezaměstnanost, tak by firmy neměly takovou možnost výběru z počtu potenciálních uchazečů jako v situaci, kdy nezaměstnanost existuje. I zavádění nové technologie, sebou může přinést nezaměstnanost, protože vyžaduje přizpůsobení pracovní síly. (27)

2.3 Vztah inflace a nezaměstnanosti

Vzájemným vztahem mezi mírou nezaměstnanosti a mírou mzdové inflace se zabýval ekonom A. W. Phillips. Na základě svého výzkumu ve Velké Británii (v letech 1861 až 1957) formuloval závěr o jejich vzájemném inverzním vztahu, který je od té doby nazýván Phillipsovou křivkou (v originále Phillips Curve = PC křivka). (4) V průběhu

času křivku upravili např. P. A. Samuelson a R. M. Solow a výsledkem jejich práce je modifikovaná cenově inflační verze Phillipsovy křivky, vyjadřující vztah mezi mírou růstu inflace (cenové hladiny) a mírou nezaměstnanosti.(1)

Na obrázku 7 je zobrazena **krátkodobá Phillipsova křivka** (PC_1). Z jejího průběhu je zřejmé, že s rostoucí mírou nezaměstnanosti dochází k poklesu tempa růstu mezd a tím i cen, protože cenový růst je odvozován firmami právě od mzdového růstu. Opačný efekt má klesající míra nezaměstnanosti, která vyvolává rostoucí mzdovou a následně i cenovou inflaci. Ze stejného obrázku je zřejmý i vztah mezi křivkou agregátní poptávky a PC křivkou. V případě nízké agregátní poptávky se pohybujeme v okolí bodu A. Je zde poměrně vysoká nezaměstnanost a nízká inflace. Rozdílná situace je v bodě B, při vysoké agregátní poptávce, existuje nízká nezaměstnanost a vysoká míra inflace.



PC – krátkodobá
Phillipsova křivka
 U^* – nezaměstnanost na
úrovni přirozené míry
nezaměstnanosti

Obrázek 7: Krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka (Zdroj (62))

Dlouhodobá Phillipsova křivka je opět zobrazena na obrázku 7. Nezaměstnanost (U^*) je na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti (nedochází k vytváření inflačních tlaků) a ekonomika se nalézá v bodě A. V následujícím období je vyvolána vládou hospodářská expanze a díky tomu dojde ke snížení nezaměstnanosti. Rychlejší růst mezd je přenášen do růstu cen a ten je dále urychlován zvyšováním cenových marží. Dochází k posunu ekonomiky po krátkodobé Phillipsově křivce (PC_1) do bodu B. Nižší nezaměstnanost ve výsledku zvyšuje inflaci. Zaměstnancům sice vzrostly nominální

mzdy, ale vzrostla i inflace a proto si mohou koupit stejné množství zboží jako dříve. Lidé postupně omezí svou nabídku práce, v návaznosti na ně firmy sníží svou hospodářskou aktivitu a míra nezaměstnanosti se vrátí zpět na přirozenou míru. Vyšší inflace ovlivní inflační očekávání, jak firem, tak i zaměstnanců. Všichni budou předpokládat, že míra inflace bude v dalším období stejná jako v tomto období. Krátkodobá křivka se posune do bodu C, kde je míra nezaměstnanosti identická s mírou nezaměstnanosti v počátečním období, ale inflace je vyšší.

Pouze v krátkém období je možná volba mezi mírou nezaměstnanosti a mírou inflace. M. Friedman a E. Phelps dospěli k závěru, že klesající PC křivka existuje pouze v krátkém období a v dlouhém období je zcela závislá. V dlouhém období se nezaměstnanost nalézá vždy na své přirozené míře a míra inflace akceleruje (akcelerující inflace = zrychlující se inflace. (14)). Dlouhodobá PC křivka má proto tvar vertikální přímky na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. Nedobrovolná nezaměstnanost potom neexistuje a nezaměstnanost je pouze dobrovolná a frikční. (62)

2.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti (dále PZ) je v kompetenci jednotlivých členských států EU, ale na úrovni Unie si jednotlivé státy stanovují společné cíle a priority. MPSV a Úřad práce České republiky vykonávají státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v ČR. Politika zaměstnanosti se skládá z aktivní a pasivní složky. (20)

2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále APZ) je souborem opatření, která jsou realizována plošně na území ČR a směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ je podrobně vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a cílí především na dlouhodobě nezaměstnané. Pro její realizaci se používají následující nástroje. (20)

Rekvalifikace – získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Je za ni považováno i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nemá. ÚP se při výběru vhodného rekvalifikačního kurzu, řídí dosavadní kvalifikací, schopnostmi, zkušenostmi a zdravotním stavem osoby, která má být rekvalifikována.

Investiční pobídky – slouží jako hmotná podpora k vytváření nových pracovních míst, dále pro rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce (dále VPP) – jsou časově omezené pracovní příležitosti (nejdéle dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců). Obsahem je činnost splňující veřejnou prospěšnost – údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiných podobných činností, které přináší prospěch obcím, státním nebo jiným obecně prospěšným institucím.

Společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM) – pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody uzavřené s ÚP a může jej zřídit i individuální uchazeč o zaměstnání a to za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále SÚPM SVČ). Na SÚPM jsou umisťováni uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jinak zajistit uplatnění na trhu práce a ÚP na ně může poskytnout příspěvek.

Překlenovací příspěvek – může ÚP poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na SÚPM. Je poskytován nejdéle na dobu 5 měsíců a slouží na úhradu provozních nákladů.

Příspěvek na zapracování – pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči, může být jeho přijetí spojeno s tímto příspěvkem, který se vyplácí maximálně však po dobu tří měsíců.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – může obdržet zaměstnavatel, pokud přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu není schopen zajistit pro zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek může být poskytnut na částečnou úhradu náhrady mzdy a to až po dobu šesti měsíců.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je také:

- **Sdílené zprostředkování zaměstnání.**
- **Poradenství** – provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky ÚP za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením atd.
- **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením** – stát podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením např. formou dotací na **chráněná**

pracovní místa (CHPM) a **chráněné pracovní dílny** (CHPD). Dalším nástrojem určeným pro podporu OZP je i **pracovní rehabilitace**.

- **Cílené programy k řešení zaměstnanosti** – jedná se o cílené programy obecního, okresního a krajského charakteru. Rozhoduje o nich Ministerstvo práce a sociálních věcí a jsou schvalované vládou České republiky. Ze strukturálních fondů EU mohou být realizovány mezinárodní programy. (20)

2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti (dále PPZ) slouží především, jako náhrada ztraceného příjmu, na kterou mají nárok osoby během nezaměstnanosti i při rekvalifikaci. (20) Dávky v nezaměstnanosti by neměly zastupovat mzdu a ani nesmí sloužit jako stimul dobrovolné nezaměstnanosti. Pokud by tato náhrada byla příliš velkorysá (zejména v případě, že by byla i dlouhodobá) mohla by nastat situace, že nezaměstnaným bude trvat mnohem déle najít pro ně přijatelné zaměstnání a jejich dovednosti a šance na opětovné zaměstnání se budou snižovat. (4.) Z prostředků přidělených na PPZ jsou financovány i náklady spojené s evidencí volných pracovních míst (dále VPM) a uchazečů a zájemců o zaměstnání.

O nároku na podporu v nezaměstnanosti a její výši rozhoduje ÚP. Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání po tzv. podpůrní dobu (činí u osob do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců). Nárok na podporu má uchazeč, který splnil následující podmínky. Vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období (2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, na kterou se váže povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Požádal krajskou pobočku ÚP (kde je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání) o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni ke kterému má být podpora přiznána, není poživatelem starobního důchodu.(20)

3 Analýza současného stavu

V následující kapitole bude zanalyzován současný stav v Evropské unii, České republice a největší prostor bude vyčleněn pro analýzu Kraje Vysočina.

3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii

V červnu roku 2010 Evropská rada přijala strategii pro růst a zaměstnanost „Evropa 2020“, ta navázala na dosavadní Lisabonskou strategii. Nová strategie má přeměnit Evropskou unii v „inteligentní a udržitelnou ekonomiku podporující začlenění a vykazující vysokou míru zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti“. (9)

Pro realizaci strategie jsou využívány prostředky z Evropského sociálního fondu (dále ESF), který slouží pro podporu projektů, jako jsou rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro OZP, mládež, etnické menšiny, rozvoj vzdělávacích programů a další. Programy ESF pro období 2007 až 2013 umožňující čerpání prostředků v oblasti lidských zdrojů v ČR a v hlavním městě Praze jsou: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (dále OP LZZ), Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost a operační program Praha – Adaptabilita. Z předchozího programového období (2004 až 2006) dobíhalo čerpání prostředků v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (dále OP RLZ) a Jednotného programového dokumentu pro cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha (dále JPD 3). (33)

Členské země EU jsou propojeny z hlediska poskytování služeb v oblasti politiky zaměstnanosti prostřednictvím sítě EURES (European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti). Posláním sítě je usnadňování mezinárodní mobility pracovních sil v EU, dále v Norsku, Lichtenštejnsku, na Islandu a ve Švýcarsku. EURES poskytuje informační a poradenské služby nabízené poradci a kontaktními pracovníky ÚP a zpřístupňuje rovněž databáze (např. volných pracovních míst, životopisů, životních a pracovních podmínek atd. (31)

Vývoj nezaměstnanosti v zemích EU dle dat získaných z Eurostatu je uveden v tabulce 1. Nezaměstnanost představovala problém ve všech členských státech. V roce

2011 dosáhl průměr všech 27 členských států EU 9,7 % a tudíž zůstala nezaměstnanost stabilní na obdobně vysoké úrovni jako v předešlém roce (9,6 %).

Tabulka 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v % v členských zemích EU v letech 2007 až 2011

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (11))

Země/Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Rakousko	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2
Nizozemsko	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4
Lucembursko	4,2	4,9	5,1	4,5	4,8
Německo	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9
Malta	6,4	5,9	7,0	6,8	6,5
Česká republika	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7
Belgie	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2
Rumunsko	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4
Švédsko	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5
Dánsko	3,8	3,3	6,0	7,4	7,6
Kypr	4,0	3,6	5,3	6,5	7,8
Finsko	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8
Velká Británie	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0
Slovinsko	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2
Itálie	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4
EU	7,2	7,1	9,0	9,6	9,7
Francie	8,4	7,8	9,5	9,7	9,7
Polsko	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7
Maďarsko	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9
Bulharsko	6,9	5,6	6,8	10,2	11,2
Estonsko	4,7	5,5	13,8	16,9	12,5
Portugalsko	8,1	7,7	9,6	11,0	12,9
Slovensko	11,1	9,5	12,0	14,4	13,5
Irsko	4,6	6,3	11,9	13,7	14,4
Lotyšsko	6,0	7,5	17,1	18,7	15,4
Litva	4,3	5,8	13,7	17,8	15,4
Řecko	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7
Španělsko	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7

Dlouhodobě nízkou nezaměstnanost pohybující se kolem 5% hranice mělo např.: Lucembursko, Nizozemí a Rakousko. S vysokou nezaměstnaností se naopak potýkalo např. v Řecko, Slovensko a Španělsko. Španělsko bylo dokonce již čtvrtým rokem zemí s nejvyšší celkovou mírou nezaměstnanosti. Pozitivem byla skutečnost, že Česká republika se po celé sledované období pohybuje pod hranicí průměru EU. Při

vzájemném porovnání nezaměstnanosti jednotlivých států EU v roce 2011 byl zřejmý výrazný rozdíl mezi nejnižší a nejvyšší mírou nezaměstnanosti, kdy Španělsko (21,7 %) mělo více jak pětkrát vyšší míru nezaměstnanosti než Rakousko (4,2 %).

V průběhu historie byly ženy více postiženy nezaměstnaností než muži. V roce 2000 se průměrná míra nezaměstnanosti žen v EU pohybovala kolem 10 %, zatímco u mužů se pohybovala okolo 8 %. V roce 2007 byl rozdíl mezi pohlavími přibližně 1,3 p. b. a v posledních letech docházelo k postupnému snížení tohoto rozdílu. Průměrná míra nezaměstnanosti pro roky 2009 a 2010 byla dokonce mírně vyšší u mužů (9,1 % a 9,7 %) než u žen (9,0 % a 9,6 %). V roce 2011 se ale nezaměstnanost u mužů mírně snížila na 9,6% a u žen vzrostla na 9,8 %.

Tabulka 2: Průměrná míra nezaměstnanosti mužů a žen v EU v % (Zdroj: Vlastní zpracování dle (11))

Pohlaví/Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Muži	6,6	6,7	9,1	9,7	9,6
Ženy	7,9	7,6	9,0	9,6	9,8

Dlouhodobá nezaměstnanost je z pohledu zákonodárců vnímána jako závažný problém a je tomu tak i v EU. V roce 2011 bylo celkem 4,1 % pracovní síly v EU bez práce více než jeden rok a více než polovina z nich (2,2 % pracovní síly) byla nezaměstnána déle, než dva roky viz tabulka 3.

Tabulka 3: Dlouhodobá míra nezaměstnanosti v EU v% (Zdroj: Vlastní zpracování dle (11))

Délka nezaměstnanosti/Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	3,1	2,6	3,0	3,9	4,1
Dl. míra nezaměst. delší než 2 roky	1,8	1,5	1,5	1,8	2,2

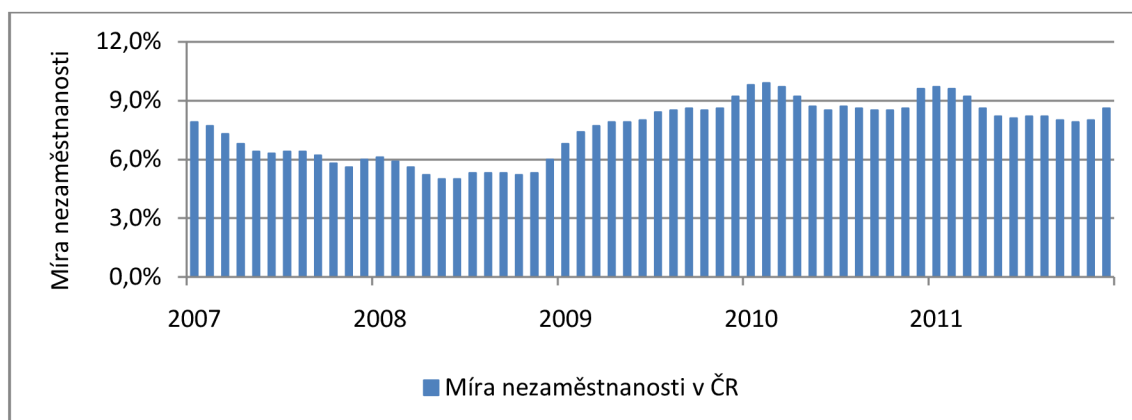
Tabulka 4 ukazuje, že míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU (21,4 %) byla více než dvojnásobně vyšší než celková míra nezaměstnanosti (9,7 %) v roce 2011. Míra nezaměstnanosti u osob mladších 25 let je také ve všech sledovaných letech vyšší než sazba u osob ve věku 25 až 74 let ve všech členských státech.(11)

Tabulka 4: Míra nezaměstnanosti podle věku v % (Zdroj: Vlastní zpracování dle (11))

Míra nezaměstnanosti/Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Celková v EU	7,2	7,1	9,0	9,6	9,7
U osob mladších 25 let	15,7	15,8	20,1	21,1	21,4
U osob ve věku 25 až 74 let	6,1	6,0	7,6	8,3	8,3

3.2 Nezaměstnanost v České republice

Vývoj nezaměstnanosti v průběhu roku 2011 byl příznivější než v předešlých letech, kdy docházelo k postupné stabilizaci situace na trhu práce a odeznívání důsledků ekonomické a finanční krize, která ovlivňovala situaci v ČR od podzimu roku 2008. Vývoj míry nezaměstnanosti v procentech k poslednímu dni v daném měsíci sledovaného období zobrazuje obrázek 8. Na přelomu roku byla obvykle z důvodu vlivu sezónnosti (omezování nebo ukončování prací v zemědělství a stavebnictví, ukončování veřejně prospěšných prací atd.) míra nezaměstnanosti vyšší.



Obrázek 8: Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých měsících sledovaného období 2007 až 2011

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (41))

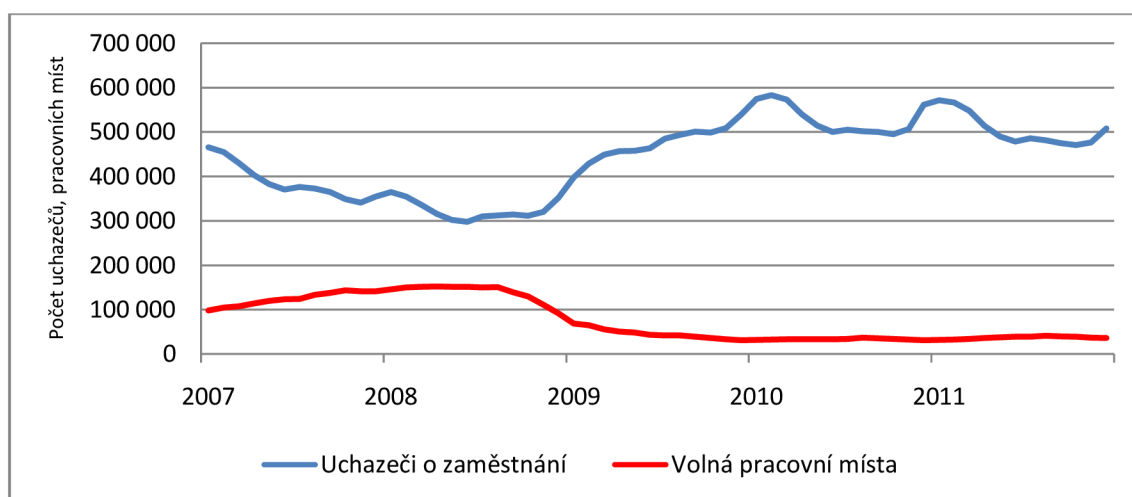
Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR v roce 2011 byla 8,6 % což je o 0,4 p. b. méně než v předešlém roce (9 %). V jednotlivých krajích se její výše odlišovala, jak ukazuje příloha 2. Mezi kraje s nejnižšími evidovanými hodnotami patřilo hlavní město Praha (4,0 %), a jeho nejbližší okolí tj. Středočeský kraj (7,1 %), tato skutečnost je způsobena dlouhodobě širokou nabídkou pracovních příležitostí. Obdobně na tom byl i Plzeňský kraj (7,1 %). Naopak nejvyšší průměrnou míru nezaměstnanosti měly kraje Olomoucký (11,1 %), Moravskoslezský (11,3 %) a Ústecký (12,9 %). Příloha 2 je rovněž přehledem

výše průměrné míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech. Nejvyšší hodnoty byly v okresech Most (15,9 %), Jeseník (15,8 %) a Bruntál (16,6 %). Nejnižší hodnoty byly zaregistrovány v okresech Mladá Boleslav (4,8 %), Praha-západ a hlavní město Praha (shodně 4 %) a Praha-východ (3,6 %). (41)

Tabulka 5: Vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst (Zdroj: Vlastní zpracování dle (47))

Rok	Celkem nezaměstnaných	Z toho žen	Z toho OZP	Z toho absolventi a mladiství	Volná pracovní místa
2007	354 878	191 150	65 216	22 680	141 343
2008	352 250	183 639	61 136	24 634	91 189
2009	539 136	285 112	67 738	35 612	30 927
2010	561 551	268 200	69 499	35 357	30 803
2011	508 451	250 301	63 092	33 508	35 784

Zastoupení různých skupin např. žen, OZP, absolventů a mladistvých na celkovém počtu nezaměstnaných je naznačeno v tabulce 5 (údaje k 31. 12. daného roku). Ke konci prosince 2011 evidoval ÚP 250 301 žen, a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů byl 49 %. V evidenci bylo 63 092 osob se zdravotním postižením (12 % z celkového počtu nezaměstnaných) a 33 508 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých.



Obrázek 9: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a VPM (Zdroj: Vlastní zpracování dle (43))

Poptávka na trhu práce se snižovala (volná pracovní místa) zatímco nabídka (celkem nezaměstnaní = uchazeči o zaměstnání) měla opačnou tendenci. Od ledna 2007 se postupně zvyšoval počet volných pracovních míst v ČR, až dosáhl svého maxima

v dubnu 2008 (152 267 VPM), v následujících měsících došlo k jejich postupnému snižování. Od září 2009 počet volných pracovních míst, až na jedinou výjimku (srpen 2011), nepřekonal hranici 40 000. Prosinec 2011 přinesl nárůst VPM ve srovnání s prosincem 2010, ale i přes tento mírný nárůst (4 981 míst) převýšil počet uchazečů počet volných míst téměř více než 14x.

3.3 Nezaměstnanost v Kraji Vysočina

3.3.1 Charakteristika Kraje Vysočina

Kraj Vysočina se rozkládá na území Českomoravské vrchoviny a zahrnuje území pěti okresů: Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou. Rozloha 6 796 km² zahrnuje asi 9 % z celkové rozlohy ČR, řadí kraj na 5. místo mezi čtrnácti českými kraji. Přírodní podmínky a historické poměry vedly ke skutečnosti, že kraj je osídlen poměrně řídko a to 75,7 obyvatele na 1 km². Kraj se s 514 404 obyvateli řadí k nejméně lidnatým krajům a pouze dva kraje (Liberecký a Karlovarský) jsou co do počtu obyvatel méně lidnaté. Výše zmíněné údaje jsou platné k 30. 9. 2011. (23)

Pro kraj jsou typické malé vesnice v blízkosti klidného města se třemi až deseti tisíci obyvateli. Pouze ve čtyřech městech žije více než dvacet tisíc obyvatel. Krajské město Jihlava dosahuje počtu padesáti tisíc. V kraji má v současné době statut města 34 obcí a z nich největším a nejvýznamnějším městem je právě Jihlava, následovaná Třebíčem, Havlíčkovým Brodem a Žďárem nad Sázavou. (24)

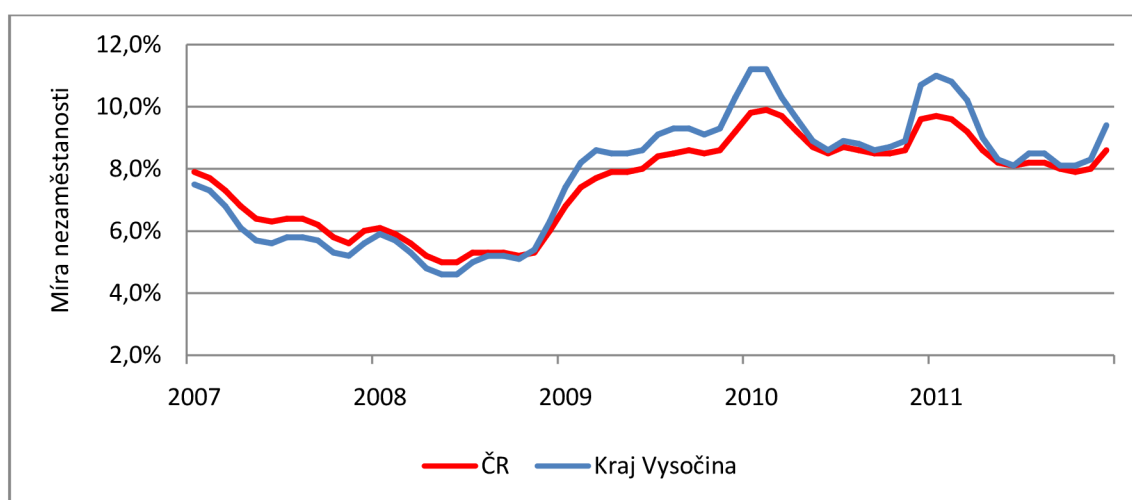
Pracovní sílu tvoří necelých 267 tisíc osob, z tohoto množství pracuje v národním hospodářství asi 238 tisíc osob (89 %). Z nich pracuje v zemědělství, lesnictví a rybářství zhruba 17 tisíc osob (7,5 %), v průmyslu a stavebnictví cca 105 tisíc osob (44 %) a přibližně tisíc obyvatel kraje (48,5 %) je zaměstnáno v tržních a netržních službách. V kraji je asi 186 tisíc ekonomicky neaktivních osob, v nich je obsáhnuto přibližně 111 tisíc invalidních a starobních důchodců, cca 42 tisíc žáků a studentů a 33 tisíc dalších osob (data k 31. 12. 2009).

Tradičními odvětvími jsou zemědělství a lesnictví. V rostlinné výrobě vyniká kraj v pěstování brambor (34 % produkce ČR) a v živočišné výrobě chovem prasat. Průmyslová odvětví jsou zastoupena kamenoprůmyslem, textilním a dřevozpracujícím,

dále strojírenským a potravinářským průmyslem. Význam těžby a zpracování surovin není veliký, výjimkou je ale těžba stavebního kamene, cihlářské hlíny a uranové rudy. Na růstu celkové ekonomické aktivity se podílí zpracovatelský průmysl a to především tradiční strojírenská výroba, která se přeorientovala na výrobu pro automobilový průmysl a díky tomu mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří firmy jako je BOSCH DIESEL, s.r.o., Automotive Lighting, s.r.o., MOTORPAL, a.s. atd. Právě již zmíněný BOSCH DIESEL, s.r.o. je největším zaměstnavatelem v Kraji Vysočina. V příloze 3 je umístěna tabulka se stručnou charakteristikou největších zaměstnavatelů v kraji.

Kraj Vysočina je atraktivním z hlediska celoročního turistického využití. Nabízí dobré podmínky pro pobytovou zimní i letní turistiku a návštěvu kulturně-historických památek. Krajem prochází hlavní dopravní tepna ČR dálnice D1. (29))

3.3.2 Vývoj míry nezaměstnanosti



Obrázek 10: Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti v Kraji Vysočina a v České republice
(Zdroj: Vlastní zpracování dle (30; 47))

Příznivý vývoj nezaměstnanosti v Kraji Vysočina byl v roce 2008 výrazně narušen ekonomickou krizí, která se projevila v posledním čtvrtletí roku navýšením počtu uchazečů a nárůstem míry nezaměstnanosti, která byla znovu vyšší než republikový průměr. Míra nezaměstnanosti v kraji po zbytek sledovaného období převyšovala republikovou míru nezaměstnanosti (jedinou výjimkou byl měsíc červen 2011, kdy si byly rovny ve výši 8,1 %). V roce 2009 došlo jak v kraji, tak i v celé ČR k prudkému nárůstu počtu nezaměstnaných. V prosinci 2009 bylo v Kraji Vysočina evidováno

28 566 uchazečů o zaměstnání (míra nezaměstnanosti 10,3 %). Meziročně tak došlo k nárůstu počtu uchazečů o více než polovinu a míry nezaměstnanosti o 3 p. b.

Na počátku roku 2010 byla zaznamenána míra nezaměstnanosti v kraji (11,2 %) a ve stejných měsících také nejvíce převyšovala míru nezaměstnanosti ČR o 1,4 p. b. v lednu a 1,3 p. b. v únoru. V následujících měsících postupně docházelo ke snížení vzájemného rozdílu, ale v měsíci prosinci byl opět významný rozdíl 1,1 p. b. (míra nezaměstnanosti v kraji 10,2 %, evidováno 29 410 uchazečů) a v lednu 2011 vzrostl na 1,3 p. b. Míra nezaměstnanosti v kraji kolísala v průběhu roku 2011 od 11,0 % (leden) až nejnižších 8,1 % (červen, září a říjen). Obrázek 10 zobrazuje vývoj v jednotlivých měsících sledovaného období vždy k poslednímu dni daného měsíce.

Tabulka 6: Průměrná míra nezaměstnanosti v % (Zdroj: Vlastní zpracování dle (32))

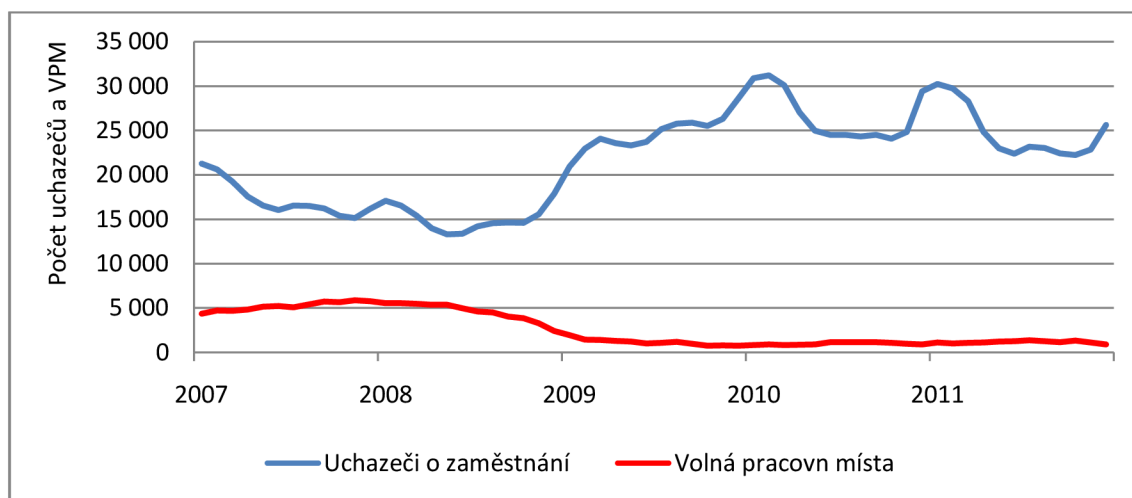
Oblast/Rok	2007	2008	2009	2010	2011
ČR	6,6	5,4	8,0	9,0	8,6
Kraj Vysočina	6,1	5,2	8,7	9,6	9,1

Průměrná míra nezaměstnanosti v kraji byla v prvních dvou letech nižší než průměrná míra nezaměstnanosti ČR. V následujícím období ji převyšovala a to v roce 2009 o 0,7 p. b., v roce 2010 o 0,6 p. b. a v roce 2011 o 0,5 p. b. V roce 2011 byla průměrná míra nezaměstnanosti v kraji proti roku 2010 o 0,5 p. b. nižší, což znamenalo poměrné zlepšení, jak z pohledu ekonomicko-hospodářské situace, tak i z hlediska zaměstnanosti.

3.3.3 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa

Od počátku sledovaného období se počet uchazečů o zaměstnání (nabídka práce) postupně snižoval (výjimkou přelom roku 2007 a 2008), v květnu 2008 dosáhl pokles svého minima. ÚP evidoval 5 382 volných pracovních míst a 13 311 uchazečů o zaměstnání, kteří měli v tomto měsíci nejlepší příležitost k nalezení práce za celé sledované období, protože na jedno pracovní místo připadlo 2,5 uchazeče. V dalších měsících docházelo k růstu počtu uchazečů o zaměstnání doprovázeného poklesem VPM. V lednu 2010 připadlo dokonce na 1 volné pracovní místo 37,5 uchazeče (30 876 uchazečů o zaměstnání a 829 VPM). V únoru 2010 byl evidován největší počet uchazečů o zaměstnání za sledované období a to 31 194. V následujících měsících

dochází k poklesu v počtech uchazečů a v závěru roku 2010 se opakuje situace obdobná jako v předešlém roce a ÚP eviduje v prosinci 29 410 uchazečů o zaměstnání (32,1 uchazečů připadá na jedno VPM) a podobně se vyvíjel i rok 2011.



Obrázek 11: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst (2007 až 2011)

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (29))

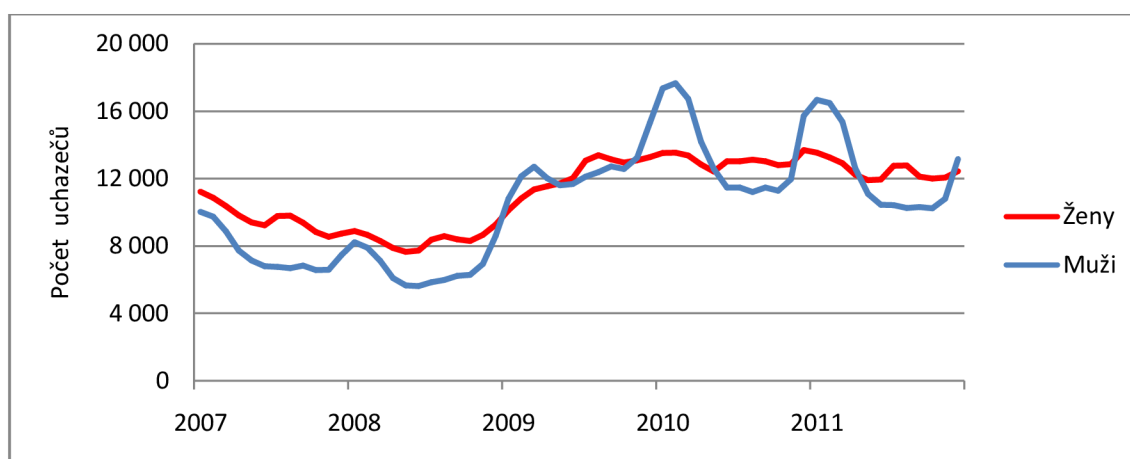
V oblasti volných pracovních míst mohou být roky 2010 a 2011 charakterizovány jako roky minimálních nabídek VPM v profesích napříč celým oborovým spektrem. Nejvíce VPM bylo ve službách (především gastronomických), v obchodní činnosti (obchodní zástupci), v dopravě (řidiči nákladní a kamionové mezinárodní přepravy a osobní hromadné přepravy) a dále ve stavebnictví a strojírenství (nedostatek kvalifikovaných dělníků). K 31. 12. 2011 evidoval ÚP 26 605 uchazečů o zaměstnání a pouze 921 volných pracovních míst, na jedno VPM tedy připadalo 27,8 uchazečů. (29)

3.3.4 Nezaměstnanost podle pohlaví

Tabulka 7: Přehled počtů mužů a žen k 31. 12. daného roku (Zdroj: Vlastní zpracování dle (29))

Rok	Počet uchazečů celkem	Z toho ženy	Z toho muži
2007	16 202	8 736	7 466
2008	17 874	9 278	8 596
2009	28 566	13 267	15 299
2010	29 410	13 687	15 723
2011	25 605	12 444	13 161

Od počátku sledovaného období převyšoval počet uchazeček o zaměstnání počet uchazečů, největší rozdíl byl v měsíci srpnu 2007 (žen bylo o 3 118 více než mužů). V lednu 2008 se ale situace obrátila a poprvé byl počet nezaměstnaných mužů vyšší o 668 uchazečů. V pravidelných intervalech na přelomu roku počet nezaměstnaných mužů převyšoval počet nezaměstnaných žen. Nejvyšší rozdíl byl zaznamenán v únoru 2010 (mužů bylo o 4 122 více než žen). Bylo tomu tak z důvodu, že zaměstnavatelé více využívali sezónní zaměstnanost (zejména v zemědělství, stavebnictví a službách) a také přetrvávalo propuštění ve strojírenských firmách.



Obrázek 12: Vývoj počtu mužů a žen jako uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina
(Zdroj: Vlastní zpracování dle (29))

3.3.5 Nezaměstnanost podle věkové struktury

Nezaměstnanost postihuje uchazeče o zaměstnání v každém věku. V určitých letech je ovšem nalezení práce složitější. Jedná se především o mladé lidi a starší generaci. Věková struktura uchazečů o zaměstnání vykazuje v určitých měsících (např. červenci, srpnu a září) výrazné sezónní výkyvy. V těchto měsících se každoročně objevuje velké množství absolventů škol, kteří hledají své první pracovní uplatnění.

Vývoj na trhu práce v posledních letech ukazuje, že roste zastoupení skupin ve věku 20 až 29 let. Tento jev souvisí např. s růstem vzdělanosti, kdy absolventi s vyšším vzděláním vstupují na pracovní trh později a také se skutečností, že studenti často využívají možnosti studovat jazyky (doma i v zahraničí), vyjet na zahraniční studijní i pracovní pobyty atd. Díky tomu dochází k odsouvání hranice vstupu na pracovní trh

a vyvíjí se i rozdělení uchazečů v rámci věkové struktury. Nejpočetnější věkovou skupinou zůstává již dlouho kategorie od 50 až do 59 let. Nejmenší počet uchazečů o práci byl ve věku nad 65 let. Průměrný věk uchazečů v kraji se po celé sledované období pohyboval okolo hranice 39 let.

Tabulka 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina k 31. 12. daného roku

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (42))

Věková struktura	2007	2008	2009	2010	2011
Do 19 let	700	831	1 292	1 110	1 098
20 až 24 let	1 889	2 315	3 996	3 847	3 695
25 až 29 let	1 766	2 006	3 289	3 202	2 828
30 až 34 let	2 061	2 209	3 558	3 518	2 850
35 až 39 let	1 710	1 985	3 217	3 631	3 159
40 až 44 let	1 694	1 795	2 852	2 964	2 690
45 až 49 let	1 746	1 910	2 955	3 151	2 686
50 až 54 let	2 421	2 523	3 722	3 760	3 202
55 až 59 let	1 865	1 972	3 133	3 622	3 074
60 až 64 let	349	328	550	602	317
Nad 65 let	1	0	2	3	6
Průměrný věk (roky)	39,8	39,2	38,9	39,2	39,0

3.3.6 Nezaměstnanost podle struktury vzdělání

Od počátku sledovaného období až do konce roku 2010 docházelo k nárůstu počtu nezaměstnaných bez ohledu na stupeň vzdělání. Jedinou výjimkou byla kategorie uchazeči bez vzdělání a s neúplným základním vzděláním, kdy ke konci roku 2008 byl zaznamenán mírný pokles jejich počtu a v roce 2009 a 2010 byl jejich počet totožný (15 osob). Největší počet nezaměstnaných byl od roku 2007 v kategorii vyučených (7 543 osob) a i v roce 2010 byla tato skupina uchazečů nejvíce zastoupena mezi nezaměstnanými osobami evidovanými ÚP a oproti roku 2007 došlo téměř k jejímu dvojnásobnému navýšení až na 14 774 osob.

Druhou nejpočetnější skupinou v roce 2007 byli uchazeči se základním vzděláním, jejichž počet vzrostl na 5 082 v roce 2010 (nárůst o 1 639 osob oproti roku 2007) a na pomyslném třetím místě byli uchazeči s úplným středním odborným vzděláním, jejichž počet byl 2 791 a vzrostl až na 4 872 osob (závěr roku 2010). V roce 2011 se snížil počet

osob ve všech kategoriích až na jedinou výjimku, kterou byli vysokoškolsky vzdělání uchazeči o zaměstnání, ke konci roku 2011 jejich počet vzrostl na 1 311 a oproti roku 2007 se jednalo o více jak dvojnásobný nárůst (678 osob).

Tabulka 9: Struktura nezaměstnaných v kraji podle vzdělání (Zdroj: Vlastní zpracování dle (41))

Struktura nezam. podle vzdělání	2007	2008	2009	2010	2011
Bez vzdělání + neúplné základní vzd.	17	13	15	15	11
Základní vzdělání	3 443	3 573	4 923	5 082	4 640
Vyučení	7 543	8 456	14 300	14 774	12 287
Střední bez maturity	448	501	770	787	745
Vyučení s maturitou	761	977	1 733	1 641	1 438
Úplné střední vzdělání	439	465	646	677	635
Úplné střední odborné vzdělání	2 791	3 021	4 770	4 872	4 293
Vyšší odborné	127	167	254	274	245
Bakalářské + vysokoškolské + doktor. vzdělání	633	701	1 155	1 288	1 311
Celkem	16 202	17 874	28 566	29 410	25 605

ÚP vedou ve své evidenci i volná pracovní místa rozčleněná podle vzdělání. V tabulce 10 je uveden vývoj v jednotlivých letech a je patrné, že nejvíce VPM bylo v roce 2007 (5 764) a z toho bylo téměř 43 % VPM určeno pro uchazeče se základním vzděláním a 42 % určeno pro vyučené uchazeče. Při vzájemném srovnání roku 2007 a 2011 je patrné výrazné snížení počtu VPM, kdy jejich počet v závěru roku 2011 byl více jak šestinásobně nižší než v roce 2007. V roce 2011 bylo nejvíce VPM určeno uchazečům s vyučením (393 míst) a se základním vzděláním (171 míst).

Při vzájemném porovnání počtu uchazečů o zaměstnání (tabulka 9) a volných pracovních míst (tabulka 10) z hlediska dosaženého vzdělání v roce 2011 by se mohlo jevit, že největší šanci na nalezení práce měli vyučení uchazeči a uchazeči se základním vzděláním. Ale i tak na jedno VPM v kategorii vyučení připadalo 31,2 uchazeče, na jedno VPM v kategorii základní vzdělání připadalo 27,1 uchazeče a na jedno VPM v kategorii úplné střední vzdělání připadalo dokonce 90,1 uchazeče. (29)

Tabulka 10: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v Kraji Vysočina

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (41))

Struktura volných pracovních míst podle vzdělání	2007	2008	2009	2010	2011
Bez vzdělání + neúplné základní vzd.	33	2	0	20	0
Základní vzdělání	2 469	937	166	179	171
Vyučení	2 444	949	307	360	393
Střední bez maturity	57	20	6	10	13
Vyučení s maturitou	134	76	30	73	98
Úplné střední vzdělání	22	32	18	17	7
Úplné střední odborné vzdělání	424	290	148	183	163
Vyšší odborné	17	14	5	10	7
Bakalářské + vysokoškolské + doktor. Vzdělání	164	94	82	64	69
Celkem	5 764	2 414	762	916	921

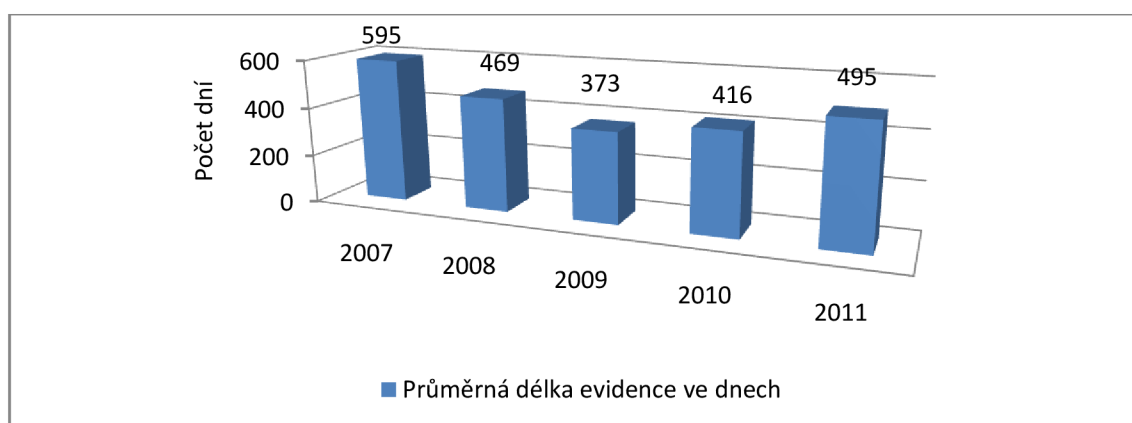
3.3.7 Nezaměstnanost podle délky evidence

Tabulka 11 rozděluje uchazeče do skupin dle délky jejich evidence k 31. 12. daného roku. Při vzájemné porovnávání je patrné, že největší podíl během sledovaného období mají evidovaní uchazeči do 3 měsíců. Tato skupina představuje každý rok více než 30 % z celkového počtu evidovaných uchazečů a největší podíl měla v roce 2008 a to 43 % (7 763 osob). Oproti tomu nejméně zastoupenou skupinou po celé sledované období byli uchazeči evidovaní 9 až 12 měsíců, kdy jejich počet nepřesáhl v celém sledovaném období 10% hranici.

Tabulka 11: Délka evidence nezaměstnanosti v Kraji Vysočina (Zdroj: Vlastní zpracování dle (42))

Rok	Celkem evidovaných uchazečů	Délka evidence (měsíce)					
		do 3	3 až 6	6 až 9	9 až 12	12 až 24	nad 24
2007	16 202	5 360	2 787	1 406	1 003	1 792	3 854
2008	17 874	7 763	3 227	1 474	860	1 550	3 000
2009	28 566	9 440	6 364	3 698	2 850	3 347	2 867
2010	29 410	11 246	4 734	2 329	1 995	5 073	4 033
2011	25 605	8 545	4 454	1 969	1 419	3 963	5 255

Závažným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. V roce 2010 bylo vedeno v evidenci déle než rok 9 106 osob (31 %) a z nich bylo 5 073 evidováno 12 až 24 měsíců a déle než dva roky evidováno 4 033 osob. V roce 2011 bylo déle než rok evidováno 9 218 uchazečů (36 %), z nich bylo 3 963 evidováno 12 až 24 měsíců a dokonce 5 255 osob bylo evidováno déle než dva roky. Při vzájemném porovnání těchto dvou let je zřejmé, že uchazeči evidovaní ve skupině 12 až 24 měsíců se v následujícím roce přelévají do skupiny, kde jsou osoby vedeny v evidenci déle než 24 měsíců a docházelo k prodlužování délky jejich evidence.



Obrázek 13: Průměrná délka evidence uchazečů v Kraji Vysočina (Zdroj: Vlastní zpracování dle (42))

Průměrná doba evidence uchazeče v Kraji Vysočina byla ve sledovaném období nejvyšší v roce 2007 (595 dní) a naopak nejnižší o dva roky později (373 dní), v následujících letech se opět zvyšovala a v roce 2011 dosáhla 495 dní. V krajském srovnání se s 495 dny (v roce 2011) Kraj Vysočina umístil na pomyslném 6 místě za Moravskoslezským (689 dní), Ústeckým (645 dní), Karlovarským (573 dní), Zlínským (516 dní), Jihomoravským (503 dní) krajem. V roce 2011 byla průměrná délka evidence uchazeče v rámci celé ČR 508 dní tedy o 23 dní delší než v Kraji Vysočina. (42)

3.3.8 Cizinci na trhu práce

V roce 2008 byl zaznamenán největší počet pracovníků ze zahraničí v historii Kraje Vysočina. Po výrazném poklesu v souvislosti s hospodářskou krizí se od roku 2009 počet cizinců každoročně mírně snižoval. Pracující cizinci mohou být rozděleni do

několika skupin¹ viz tabulka 12. Počet cizinců s pracovním povolením výrazně rostl a od roku 2004 do roku 2008 přibýlo téměř 3 000 cizinců v této kategorii. Výrazný pokles zaznamenaný od roku 2009 pokračoval i v následujících letech a ke konci roku 2011 zůstalo 503 cizinců s pracovním povolením. Současným trendem v cizinecké politice v kraji je trvalé výrazné omezování vydávání nových pracovních povolení. Důvodem byl negativní vývoj světové ekonomiky, který vedl až k rušení pracovních míst nejen pro české obyvatele, ale masivně i pro zahraniční pracovníky.

Počet ostatních cizinců byl v porovnání s dalšími kategoriemi spíše zanedbatelný, ale každý rok byl zaznamenán jejich mírný nárůst. U počtu pracujících občanů EU byl sledován výrazný nárůst až do roku 2007, kdy došlo k překročení hranice 3 000. Po určitém kolísání v následujících letech pracovalo na konci roku 2011 v Kraji Vysočina 2 568 osob z této kategorie. Nejčastější profese občanů EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska jsou uvedeny v tabulce 13.

Tabulka 12: Cizinci na trhu práce v Kraji Vysočina v letech 2007 až 2011 vždy k 31. 12.

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (16; 23))

	2007	2008	2009	2010	2011
Pracovní povolení	3 451	4 138	1 070	719	503
Ostatní cizinci	344	435	513	549	646
Občané EU	3 219	2 790	2 163	2 343	2 568
Z toho občané Slovenské republiky	2 680	2 286	1 815	1 970	2 162
Živnostenský list	1 468	1 794	2 142	2 243	2 092
Celkem	8 482	9 157	5 888	5 854	5 809

Letitá provázanost se Slovenskem se projevuje i na pracovním trhu v kraji. V celém sledovaném období činil podíl Slováků na pracujících cizincích v kraji alespoň 25 %. Počet cizinců vlastníci živnostenské oprávnění se zvyšoval po celé sledované období s výjimkou roku 2011. Jejich počet byl relativně stabilní, což souviselo s poklesem cizinců s pracovním povolením, kteří si spíše v období krize zřizovali živnostenský list.

¹ Do konce roku 2003 byly pouze tři skupiny cizinců (cizinci pracující na pracovní povolení, občané Slovenska a cizinci s živnost. oprávněním). Po vstupu ČR do EU nemají zaměstnavatelé cizinců pocházejících ze zemí EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska povinnost získávat pracovní povolení, pouze musí písemně informovat ÚP. Ostatní cizinci (tzv. „z třetích zemí“) mohou být stále zaměstnání pouze na povolení k zaměstnáním, které se nevyžaduje k zaměstnání cizinců s trvalým pobytem a cizinců vymezených podrobně v § 98 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tito cizinci tvoří novou, čtvrtou skupinu.

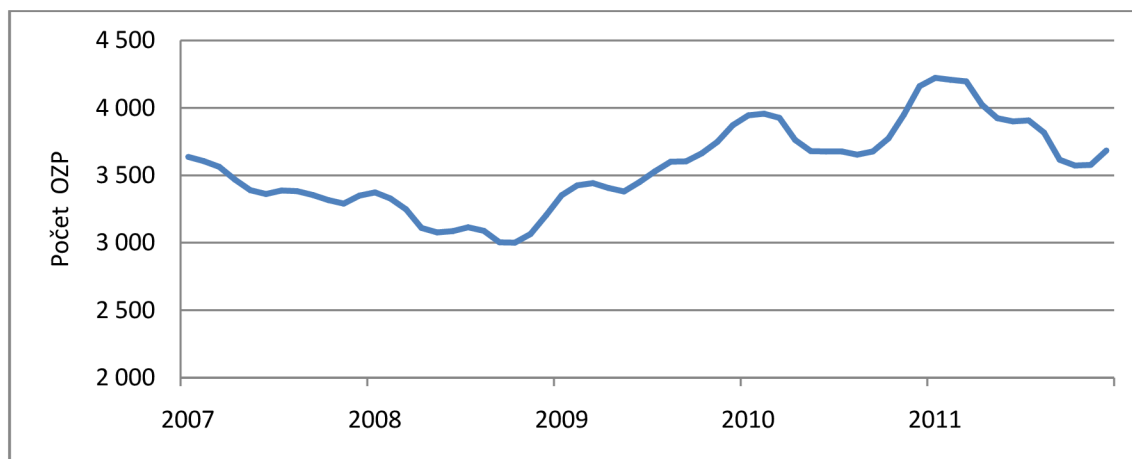
Podle ČSÚ bylo v Kraji Vysočina v březnu 2011 sečteno celkem 7 607 cizinců a jednalo se o téměř trojnásobný nárůst proti roku 2001. Nejvíce bylo Ukrajinců (2 476), Slováků (1 825) a Vietnamců (1 089), následují je cizinci z Mongolska (440), Moldávie (296) a Německa (191). (5)

Tabulka 13: Nejčastější pracovní profese občanů Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska v roce 2011 (Zdroj: Vlastní zpracování dle (29))

Okres	Nejčastější pracovní profese
Havlíčkův Brod	pracovníci ve strojírenství, stavební dělníci, elektrikáři
Jihlava	pracovníci a pomocní prac. ve stavebnictví, strojírenských a technických profesích, pomocné a úklidové práce
Pelhřimov	technické, odborné dělnické a pomocné práce ve strojírenství
Třebíč	odborné a pomocné práce ve stavebnictví, strojírenství, obuvnictví, zdravotnictví, službách a dopravě, administrativě
Žďár nad Sázavou	dělnické profese ve strojírenství - svářeči, zámečníci, brusiči apod.

3.3.9 Analýza nezaměstnanosti rizikových skupin

Osoby se zdravotním postižením



Obrázek 14: Vývoj počtu OZP v Kraji Vysočina (Zdroj: Vlastní zpracování dle (42))

Vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením k poslednímu dni v měsíci je zobrazen v obrázku 14. Poměrně prudký nárůst OZP v evidencích ÚP nastal v době od listopadu 2008 a tento trend přetrvával jak v průběhu roku 2009, tak i v průběhu následujících let. Přitom od ledna do prosince roku 2009 se počet těchto uchazečů v Kraji Vysočina zvýšil o 519 osob (z 3 351 na 3 870 osob). K 31. 12. 2010 se počet

těchto uchazečů navýšil o dalších 214 osob (tzn. 4 159 osob) a k 31. 12. 2011 evidoval ÚP 3 684 uchazečů se zdravotním postižením (14 % z celkového počtu uchazečů).

V této kategorii byl největší zájem o práci na zkrácený úvazek, důvodem byla skutečnost, že díky zdravotnímu postižení nejsou uchazeči schopni pracovat na plný pracovní úvazek (eventuálně ve směnném nebo turnusovém provozu). Osoby se zdravotním postižením se nejlépe umísťovaly na pozicích jako je pracovník úklidu, vrátný a v administrativě. Mezi nejhůře umístěné osoby se zdravotním postižením patřily osoby nad 50 let věku a uchazeči, kteří jsou v evidenci déle než rok.

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let

Z hlediska absolutních čísel se počet osob starších 50 let navyšoval až do roku 2010 a v roce 2011 naopak klesl na 6 699 osob. Z hlediska podílu na celkovém počtu evidovaných uchazečů bylo v roce 2007 téměř 29 % z evidovaných uchazečů starších 50 let a v následujících letech se jejich podíl mírně snížil na 27 % (v roce 2008) a 26 % (v roce 2009). K poslednímu dni roku 2010 bylo evidováno 7 987 osob starších 50 let (27 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání). Pro tuto kategorii je charakteristické, že se jedná o převážně dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání.

Tabulka 14: Uchazeči o zaměstnání nad padesát let (Zdroj: Vlastní zpracování dle (29))

Uchazeči o zaměstnání	2007	2008	2009	2010	2011
Nad 50 let	4 636	4 823	7 404	7 987	6 699
Celkem evidovaní	16 202	17 874	28 566	29 410	25 605

Osoby pečující o děti do patnácti let

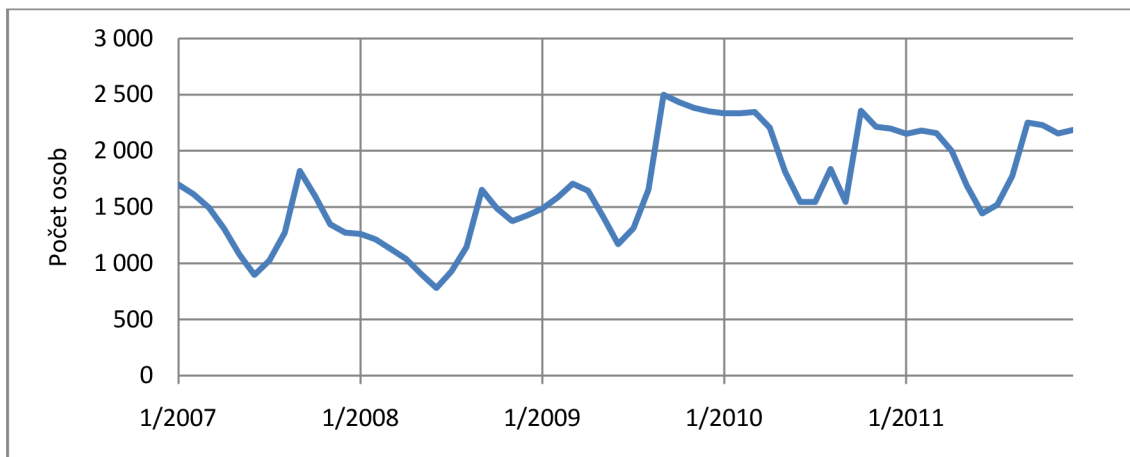
V této kategorii bylo k 31. 12. 2009 evidováno celkem 3 373 osob (12 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání). V následujícím roce bylo v evidenci ÚP 3 325 osob (11,3 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání) pečujících o děti do 15 let věku a oproti roku 2009 došlo k poklesu o 0,7 p. b., (v absolutních číslech pokles o 48 osob). K 31. 12. 2011 bylo evidováno celkem 3 190 osob (12,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání) pečujících o děti do 15 let věku. Proti roku 2010 došlo u této kategorie uchazečů k nárůstu o 1,2 p. b. (v absolutních číslech znamenalo pokles o 135 osob). Osobami pečujícími o děti do patnácti let jsou v Kraji Vysočina převážně ženy. (29)

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (nad pět měsíců)

Za dlouhodobě nezaměstnané uchazeče považují pro účely evidence ÚP od ledna roku 2009 uchazeče o zaměstnání, kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců. K 31. 12. 2009 bylo v evidenci celkem 15 192 uchazečů o zaměstnání, kteří byli nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 53 % z celkového počtu uchazečů (28 566 osob). O rok později bylo evidováno 14 874 uchazečů o zaměstnání, kteří byli nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 50,6 % z celkového počtu uchazečů (29 410 osob) a k poslednímu dni roku 2011 bylo evidováno 12 986 uchazečů (proti roku 2010 pokles o 1 888 osob) tj. 50,7 % z celkového počtu uchazečů. (29)

Absolventi škol a mladiství²

Nejlépe uplatnitelní absolventi v kraji jsou v profesích strojní inženýr, elektrotechnik a elektrikář, obsluha CNC strojů, administrativní pracovník/pracovnice, asistent/asistentka, obchodní zástupce, prodavač/prodavačka, kuchař, číšník a servírka. Nepatrnou šanci na umístění mají především kadeřnice, kosmetičky, některé stavební profese, automechanici, truhláři, dále absolventi integrovaných škol (obory management, podnikání apod.), obchodních akademií, gymnázií, a také mladiství se základním vzděláním. (29)



Obrázek 15: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů všech stupňů vzdělání a mladistvých v Kraji Vysočina (Zdroj: Vlastní zpracování dle (30))

² Absolvent je definován jako uchazeč o zaměstnání evidovaný na ÚP podle místa svého trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Mladiství jsou uchazeči o zaměstnání do 18 let věku bez základního vzdělání a se základním vzděláním (nedokončili některý z typů středního školství nebo odborných učilišť). (29)

Z obrázku 15 je patrný úbytek uchazečů vždy v období před letními prázdninami a nárůst v září, kdy se na ÚP poprvé hlásí čerství absolventi škol podrobněji v kapitole 3.3.5. V prosinci roku 2011 evidoval ÚP 2 185 absolventů a mladistvých (8,5 % z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání).

3.3.10 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti se prudce navýšily v roce 2009, v následujícím období se postupně snižovaly a v roce 2011 dosáhly výše 829 292 tis. Kč. Nejvyšší hodnoty celkových výdajů na PZ (1 247 481 tis. Kč) bylo dosaženo v roce 2009 a oproti předchozímu roku se celkové výdaje na politiku zaměstnanosti více jak zdvojnásobily (nárůst především navýšením výdajů u pasivní politiky zaměstnanosti a insolvence). Naopak nejnižší hodnota celkových výdajů na politiku zaměstnanosti byla v roce 2008 (567 657 tis. Kč).

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti – podpory v nezaměstnanosti (v tabulce PPZ – PvN) v prvních dvou letech mírně rostly a v roce 2009 byl zaznamenán jejich prudký nárůst až na maximum sledovaného období (894 559 tis. Kč) v dalších letech se výdaje snižovaly a v roce 2011 činily 548 252 tis. Kč. Průměrný počet uchazečů pobírající podporu v nezaměstnanosti byl 6 017 osob v roce 2007. V roce 2008 jejich počet klesl na 5 824 osob a v roce 2009 se téměř zdvojnásobil oproti předchozímu roku na 11 165 osob. V následujícím roce se průměrný počet uchazečů snížil na 8 955 osob a v roce 2011 dosahoval hodnoty 7 360 osob. Na insolveni, tj. výplatu mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, bylo vynaloženo nejvíce prostředků v roce 2008 (104 792 tis. Kč) a jednalo se o více jak sedmnácti násobné navýšení oproti předchozímu roku (5 686 tis. Kč). Výdaje na příspěvek na podporu zaměstnanosti OZP (vymezený v § 78 Zákona o zaměstnanosti) byly jedinou položkou, která se po celé sledované období zvyšovala. V roce 2011 dosáhly výdaje své maximální výše (53 489 tis. Kč). V 1. pololetí roku 2012 byly výdaje na APZ 42 046 tis. Kč, na PvN činily 278 492 tis. Kč na insolveni 14 447 tis. Kč a výdaje na podporu zaměstnanosti OZP činily 31 356 tis. Kč. Celkově bylo v Kraji Vysočina na politiku zaměstnanosti v 1. pololetí roku 2012 vyčerpáno 366 341 tis. Kč.

Tabulka 15: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v tis. Kč (Zdroj: Vlastní zpracování dle (46))

Struktura výdajů	2007	2008	2009	2010	2011	1. pol. 2012
APZ	205 384	158 455	217 537	315 375	181 189	42 046
PPZ – PvN	365 402	376 768	894 559	724 115	584 252	278 492
Insolvence	5 686	6 001	104 792	13 844	10 362	14 447
Podpory ZP §78 ZoZ	23 427	26 433	30 593	42 724	53 489	31 356
Celkem výdaje	599 899	567 657	1 247 481	1 096 058	829 292	366 341

3.3.11 Aktivní politika zaměstnanosti

Tabulka 16: Struktura výdajů na jednotlivé nástroje APZ v tis. Kč (Zdroj: Vlastní zpracování dle (39))

Nástroj APZ	Výdaje v tis. Kč					
	2007	2008	2009	2010	2011	1. pol. 2012
VPP	33 436	22 334	17 480	29 643	36 533	6 655
SÚPM	55 350	30 360	18 615	42 147	37 250	3 782
CHPD a CHPM¹	4 724	6 259	6 079	7 712	5 591	2 354
Rekvalifikace	11 485	15 796	14 004	10 795	8 569	1 352
Pracovní rehabilitace	2	57	326	101	0	0
Překlenovací příspěvek	311	91	0	0	0	35
Příspěvek na dopravu	5	0	0	0	0	0
Programy tvorby nových PM	0	0	0	0	673	0
Cílené programy	5 025	28	0	0	0	0
Programy ESF - OP RLZ a JPD3	94 399	60 368	57 527	0	0	0
VPP - ESF - OP RLZ	0	14 585	5 491	0	0	0
VPP - ESF - OP LZZ	0	5 660	42 557	50 813	21 067	9 108
SÚPM - ESF - OP LZZ	0	1 203	32 376	46 462	16 144	101
Rekvalifikace - ESF - OP LZZ	0	0	16 865	22 400	11 896	10
Cílené programy - ESF - OP LZZ	0	0	5 587	47 690	35 962	15 080
Ostatní ESF - OP LZZ (vč. SIP)²	0	0	0	56 942	7 348	3 545
APZ jinde nespecifikovaná³	647	1 714	630	670	156	24
Výdaje celkem	205 384	158 455	217 537	315 375	181 189	42 046
Z toho ESF	94 399	81 816	160 403	224 307	92 417	27 844

¹Výdaje na CHPD a CHPM vč. SVCŮ OZP zahrnují, jak finanční prostředky na vytvoření, tak i na částečnou úhradu nákladů spojenou s jejich provozem.

²SIP = systémové individuální projekty jsou zaměřeny na předvídání kvalifikačních potřeb a trhu práce, zefektivnění nástrojů PZ, zlepšení systému zaměstnávání OZP atd. Z těchto prostředků je také hrazeno fungování call centra poskytující informace o zahraniční zaměstnanosti, ESF, státní sociální podpoře atd.

³APZ jinde nespecifikovaná zahrnuje např. informační materiály a činnosti, semináře, trhy, konference, konzultační a poradenské služby atd. (39)

Nástroje a APZ byly uplatňovány především na skupiny uchazečů, které jsou z dlouhodobého hlediska nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Jednalo se zejména o osoby nad 50 let věku, osoby pečující o děti do 15-ti let, uchazeče se zdravotním znevýhodněním, absolventy škol a mladistvé.

V prvních třech letech pokračovala tendence změny struktury výdajů na APZ, která spočívala v rostoucím zapojení finančních prostředků z ESF (46 % v roce 2007, 52 % v roce 2008, 74 % v roce 2009). V roce 2010 byly nejvyšší výdaje na APZ (315 357 tis. Kč) z celého sledovaného období a z ESF bylo financováno 72 %. V roce 2011 došlo k prudkému poklesu prostředků na APZ (181 189 tis. Kč) a z toho bylo financováno z ESF 51 %. Za 1. pololetí roku 2012 byly celkové výdaje 42 046 tis. Kč a z ESF bylo financováno 66 %.

Přehled o počtu nově vytvořených míst v Kraji Vysočina v rámci nástrojů APZ poskytuje tabulka 17. Nejvíce nově vytvořených míst bylo v roce 2009 (2 399 míst) a naopak nejméně v roce 2008 (1 458 míst).

Tabulka 17: Přehled počtu nově vytvořených míst v rámci APZ v Kraji Vysočina

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (39))

	2007	2008	2009	2010	2011	1. pol. 2012
VPP	674	298	320	427	593	526
SÚPM	1 286	478	364	987	601	334
CHPD a CHPM	91	51	55	50	57	16
Cílené programy	5	0	0	0	0	0
VPP - ESF - OP RLZ a OP LZZ	0	443	704	648	629	223
SÚPM - ESF - OP LZZ	0	188	956	791	150	3
Celkem	2 056	1 458	2 399	2 903	2 030	1 102

Mezi nejvíce využívané nástroje APZ v Kraji Vysočina patřily společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa a rekvalifikace.

a) Společensky účelná pracovní místa

Tato kategorie v sobě zahrnuje: SÚPM zřízená u zaměstnavatele, SÚPM vyhrazená a samostatnou výdělečnou činnost (SVC). V roce 2007 činily celkové výdaje 55 350 tis. Kč a bylo vytvořeno 1 286 míst. V následujícím roce započalo čerpání prostředků z ESF, ale i tak se projevilo významné snížení prostředků na SÚPM. Výdaje byly nejnižší za celé sledované období (31 563 tis. Kč) a v souvislosti s tím bylo vytvořeno i nejméně míst 666. V roce 2009 tvořily finance z ESF 63% podíl na celkových výdajích na SÚPM a podíl vytvořených míst v rámci ESF byl dokonce 72 %. V roce 2010 byly nejvyšší celkové výdaje vynaložené financování SÚPM ve sledované období 88 609 tis. Kč a i počet vytvořených míst dosáhl svého maxima (1 778 míst). V roce 2011 došlo k poklesu prostředků na 53 394 tis Kč, který byl zapříčiněn především snížením výše financování z ESF (v roce 2010 činily 46 462 tis. Kč a v roce 2011 se snížily na 16 144 tis. Kč). V roce 2011 bylo celkem nově vytvořeno 751 míst a z toho bylo zřízeno u zaměstnavatele 52 míst, vyhrazeno 309, na SVC připadalo 240 umístěných uchazečů a z ESF bylo financováno 150 míst. V 1. pololetí roku 2012 bylo celkem vytvořeno 337 míst a pouze 3 z nich byly financovány v rámci ESF (OP LZZ). Výdaje a počty nových míst podrobněji uvedeny v tabulace 16 a tabulce 17.

V současné době jsou vyhrazená a zřízená SÚPM jedním z nejdůležitějších nástrojů APZ a díky nim se daří zaměstnat vysoký podíl žen (především pečujících o děti do patnácti let věku, starších 50-ti let) a uchazečů, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců. Největší zájem o provozování SVC z rizikových kategorií uchazečů o zaměstnání měli občané dlouhodobě nezaměstnaní.

b) Veřejně prospěšné práce

Pro mnoho uchazečů se VPP staly jediným řešením pro nalezení pracovního uplatnění, jednalo se zejména o OZP, uchazeče starší 50-let věku a uchazeče, u nichž je nekombinováno několik rizikových faktorů. Prostředky vynaložené na financování tohoto nástroje v roce 2007 činily 33 436 tis. Kč a VPP se podílely 16 % na celkových

výdajích APZ. Od roku 2008 započalo financování z prostředků ESF (OP RLZ – 14 586 tis. Kč a OP LZZ – 5 660 tis. Kč) a podíl výdajů VPP na celkových výdajích na APZ vzrostl na 27 %. Z tabulky 16 je patrné postupné zvyšování podílu prostředků ESF, kdy došlo k navýšení z 48 % v roce 2008 až na 63 % v roce 2010. V roce 2011 nastal pokles prostředků z ESF, které i tak tvořily 37 % z celkových výdajů na VPP.

V roce 2007 bylo vytvořeno v rámci VPP 674 míst. V roce 2008 započalo již zmíněné financování VPP i z prostředků ESF a díky tomu bylo celkem vytvořeno 741 míst (443 míst financováno z ESF). Nejvíce míst bylo v rámci sledovaného období vytvořeno v roce 2011 a to 1 222 viz tabulka 17. V roce 2011 byla největší skupina umístěných uchazečů na VPP tvořena uchazeči o zaměstnání, kteří byli evidováni v rozmezí 5 až 12 měsíců a jednalo se především o uchazeče, kteří měli nevhodné dopravní spojení do zaměstnání nebo nemohli najít vhodné uplatnění na trhu práce.

c) Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa včetně SVČ OZP

Dlouhodobým trendem je snaha o podporu uchazečů s OZP, a proto jsou poskytovány příspěvky na zřízení či vymezení a provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst včetně SVČ OZP. Celkové výdaje na tento nástroj AZP se zvýšily ze 4 724 tis. Kč (rok 2007) na 6 259 tis. Kč (rok 2008). V roce 2009 se mírně snížily na 6 079 tis. Kč a svého maxima dosáhly o rok později (7 712 tis. Kč). V roce 2011 došlo k celkovému poklesu prostředků na APZ a to mělo dopad i na výdaje v této oblasti, které klesly na 5 591 tis. Kč (tabulka 16). V roce 2007 bylo nově vytvořeno nejvíce míst za celé sledované období (91 míst) a v následujícím roce 2008 došlo k strmému snížení jejich počtu na 51 nových míst viz tabulka 17.

d) Rekvalifikace

Nejnižší výdaje na rekvalifikace byly v roce 2007 (11 485 tis. Kč). V roce 2009 započalo financování z ESF a celkové prostředky se zvýšily na 30 869 tis. Kč (z toho 55 % z ESF). Nejvíce prostředků na rekvalifikace bylo vynaloženo v roce 2010 (33 195 tis. Kč) a z ESF financováno 67 %. Pokles prostředků na financování APZ se odrazil i na rekvalifikacích v roce 2011, kdy bylo celkem vynaloženo 20 465 tis. Kč (58 % financováno z ESF) viz tabulka 16. Nejméně účastníků v rekvalifikaci bylo v roce 2008 (3 479 osob) naopak nejvíce jich bylo v roce 2010 a to 5 230 osob. ÚP

evidují také počty osob, které odmítly nastoupit na rekvalifikaci po uzavření dohody, jejich počet byl nejvyšší v roce 2011 (10 osob) a na druhou stranu nejnižší v roce 2008 a 2009 (shodně jedna osoba) a v roce 2007 a 2010 (shodně tři osoby).

Po celé sledované období počet žen v rekvalifikaci převyšoval počet mužů. Z tabulky je rovněž patrné, že osoby se zdravotním postižením měly relativně stabilní podíl na celkovém počtu účastníků rekvalifikace a to 11 % v roce 2007, 13 % v roce 2008, 8 % v roce 2009, 9 % a v roce 2011. Největší podíl absolventů a mladistvých na celkovém počtu účastníků rekvalifikace byl v roce 2007 (10 %) a v následujících letech nepřekročil hranici 6 % z celkového počtu účastníků rekvalifikace. Úspěšnost ukončených rekvalifikací se po celé sledované období pohybovala okolo 90 %. Většina neúspěšně ukončených rekvalifikací byla ukončena předčasně a pouze malé množství rekvalifikací bylo ukončeno díky neúspěchu u zkoušek.

Tabulka 18: Rekvalifikace v Kraji Vysočina (Zdroj: Vlastní zpracování dle (44))

Ukazatel	Počet účastníku v roce				
	2007	2008	2009	2010	2011
Účastníci v rekvalifikaci celkem	4 327	3 479	4 085	5 230	3 493
Z toho ženy	2 703	2 475	2 445	2 947	2 132
Z toho OZP	472	462	322	452	323
Z toho absolventi a mladiství	416	211	189	193	191
Ukončené rekvalifikace	3 754	3 074	3 428	4 760	3 190
Z toho úspěšně ukončené	3 366	2 743	3 101	4 217	2 857
Účastníci umístění do 12 měsíců po úspěšném ukončení rekvalifikace	2 482	1 983	1 443	2 702	2 191

Od počátku roku 2007 bylo vyřazeno z evidence (do 12 měsíců po úspěšném ukončení rekvalifikace) z důvodu umístění 2 482 osob (z toho bylo 1 702 osob po rekvalifikaci ukončené ve sledovaném roce). V roce 2008 se počet úspěšně umístěných osob snížil na 1 983 (z toho 1 260 osob bylo po rekvalifikaci ukončené ve sledovaném roce) a trend snižování pokračoval i v následujícím roce, kdy bylo po úspěšně ukončené rekvalifikaci umístěno 1 443 osob (z toho 1 047 osob po rekvalifikaci ukončené ve sledovaném roce). Nejvíce úspěšně umístěných osob po rekvalifikaci bylo v roce 2010 a to 2 702 (1 763 osob bylo umístěno po rekvalifikaci ukončené ve sledovaném roce). Od počátku

roku 2011 bylo z evidence z důvodu umístění vyřazeno 2 191 osob a z toho bylo 1 277 osob v rekvalifikaci ukončené ve sledovaném roce.

Vývoj počtu uchazečů v rekvalifikaci dle *typu rekvalifikace* rozčleněné do devíti podkategorií je uvedeno v příloze 5. V letech 2007 až 2011 bylo nejvíce účastníků v kategorii rozšíření kvalifikace, kdy nejvíce účastníků bylo v roce 2010 (2 604 osob) a nejméně v roce 2011 (1 532 osob). Tento typ rekvalifikace slouží k rozšíření již získané kvalifikace v určité profesi, včetně jejího zvýšení (získání svářečského průkazu, lešenářského průkazu, vazačského průkazu, řidičského průkazu atd.). Na pomyslném druhém místě byla kategorie profesní rekvalifikace pro dělnická povolání (v tabulce označení pro D), kdy největší počet účastníků byl v roce 2010 (1 488 osob) a nejmenší v roce 2008 (560 osob). Třetím nejčastějším typem rekvalifikace byla profesní rekvalifikace pro THP. Profesní rekvalifikace (ať už pro dělnická povolání nebo THP) zabezpečuje získání nové kvalifikace pro vykonávání konkrétní profese.

V příloze 5 jsou účastníci rekvalifikace rozdělení rovněž dle *délky rekvalifikace*. Nejvíce účastníků v celém sledovaném období bylo zastoupeno v kategorii nad 1 měsíc do 3 měsíců, kdy maxima bylo dosaženo v roce 2010 (2 582 osob) a minima v roce 2011 (1 803 osob). Nejméně zastoupená byla délka rekvalifikace nad 12 měsíců, kdy v prvním sledovaném roce byly v rekvalifikaci 2 osoby, v roce 2008 pouze 1 osoba, v následujícím roce dokonce žádná a v letech 2010 a 2011 shodně 3 osoby. Průměrná doba rekvalifikace v Kraji Vysočina se ve sledovaném období snižovala z 59 dní v roce 2007 až na 51 dní v roce 2010. V roce 2011 došlo naopak k jejímu nepatrnému navýšení proti roku předchozímu o 1 den.

e) Mezi nástroje APZ používané v Kraji Vysočina dále patří:

Překlenovací příspěvek – v roce 2007 byly výdaje na překlenovací příspěvek 311 tis. Kč a v roce 2008 klesly na 91 tis. Kč. Od roku 2009 nebyl díky změně zákona příspěvek poskytován, až v roce 2011 nastalo jeho opětovné zařazení mezi nástroje APZ (výdaje činily 673 tis. Kč) a v 1. pololetí 2012 se výdaje vyšplhaly na 35 tis. Kč.

Příspěvek na dopravu – výdaje byly pouze v roce 2007 a to 5 tis. Kč a od roku 2009 nebyl příspěvek poskytován díky změně zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Pracovní rehabilitace – neboli příprava k práci je další formou podpory OZP. Je založena na sestavení a následném naplňování individuálního plánu pracovní rehabilitace a na individuálním přístupu k jeho naplňování. Výdaje byly nejvyšší v roce 2009 (326 tis. Kč) a naopak od roku 2011 nebyla v kraji využívána (tabulka 16).

Cílené programy – díky nižšímu objemu finančních prostředků vyčleněných na uskutečnění APZ nebyly v roce 2007 a 2008 schváleny nové regionální cílené programy. Byly pouze pokryty závazky vyplývající z programů schválených v roce 2006 (výdaje v roce 2007 činily 5 025 tis. Kč a v roce 2008 byly 28 tis. Kč). V následujících letech byly regionální cílené programy financovány z prostředků ESF. Prostředky ESF byly využity na realizaci národních i regionálních individuálních projektů (NIP, RIP) financovaných z OP LZZ viz tabulka 17.

Programy ESF – OP RLZ a JPD 3 – z předchozího programového období (2004 až 2006) dobíhalo ve sledovaném období čerpání prostředků v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. JPD 3 se týkal pouze hlavního města Prahy a ne Kraje Vysočina. V rámci těchto programů se realizovaly projekty, využívající prostředky ESF a poslední projekty skončily až v roce 2009 (tabulka 16).

Program tvorby nových pracovních míst – byl jen v roce 2011 a výše výdajů činila 673 tis. Kč.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a příspěvek na zapracování jsou nástroje APZ, které nebyly ve sledovaném období použity. (39)

3.3.12 SWOT analýza Kraje Vysočina

Z analýzy nezaměstnanosti v Kraji Vysočina shrnuté v tabulce 19 jsou patrné silné stránky jako je vytváření nových míst prostřednictvím APZ či skutečnost, že až 90 % rekvalifikací realizovaných krajskou pobočkou ÚP v Jihlavě je úspěšně ukončeno. Strojírenský průmysl má v regionu dobré jméno a dlouhou tradici, ale slabou stránkou je skutečnost, že řada firem se přeorientovala na výrobu pro automobilový průmysl. Největší zaměstnavatelé v kraji působí v této specializované oblasti. Z tohoto důvodu také v minulosti došlo k velkému úbytku pracovních míst a tato situace by se mohla v budoucnu opakovat. Tradičními odvětvími jsou rovněž zemědělství a lesnictví.

Pracuje v nich cca 17 tis. obyvatel, a proto je jejich případný úpadek velkou hrozbou. S těmito odvětvími a také se stavebnictvím je rovněž spojena sezónnost prací a díky tomu dochází v některých měsících pravidelně k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání. Silnou stránkou je z mého pohledu i typická malebná vesnická krajina přitažlivá, jak pro život ve stáří nebo odpočinek, tak i pro celoroční využití. Je zde tedy příležitost pro rozšíření cestovního ruchu např. v oblasti ekoturistiky či agroturistiky.

Mezi slabé stránky bezpochyby patří vysoká míra nezaměstnanosti, kdy se dlouhodobě její hodnoty pohybují nad úrovní míry nezaměstnanosti ČR. V roce 2011 byla průměrná míra nezaměstnanosti v kraji 9,1% a v ČR 8,6 %. Na jedno volné pracovní místo připadalo 27,8 uchazeče, což značně stěžuje uchazečům hledání práce. Průměrná délka evidence uchazečů na ÚP činila 491 dní a dokonce 36 % uchazečů bylo evidováno déle než rok (v roce 2011). Rovněž 26% podíl osob starších 50 let na celkovém počtu uchazečů v roce 2011 vypovídá o nelehkém postavení této skupiny na trhu práce. V Kraji Vysočina je dlouhodobý nedostatek pracovníků s technickým zaměřením napříč všemi stupni vzdělání a hrozí, že tento trend bude pokračovat i v dalších letech. Z tohoto důvodu je třeba se zaměřit na podporu a propagaci škol, které vyučují technické obory nebo s jejich výukou plánují v budoucnu začít (např. Vysoká škola polytechnická v Jihlavě usiluje o získání akreditace výuky nových technických oborů). Slabou stránkou spojenou se vzděláním je i nízká úroveň vzdělání uchazečů, kdy téměř 66 % uchazečů o zaměstnání má základní vzdělání nebo je vyučeno.

Potenciálními hrozbami, které by měly vliv na růst nezaměstnanosti, jsou změny legislativy, škrty ve státním rozpočtu a v návaznosti na ně i omezení rozpočtu Úřadu práce České republiky. Podstatnou část rozpočtu krajské pobočky ÚP v Jihlavě tvoří prostředky z EU, a proto za silnou stránku považují využívání financí z EU prostřednictvím programů ESF, kdy tyto prostředky tvořily 46 % v roce 2007, 52 % v roce 2008, 74 % v roce 2009, 72 % v roce 2010 z výdajů vynaložených na APZ, ale v roce 2011 pouze 51 % a zároveň došlo i k prudkému poklesu prostředků na APZ (181 189 tis. Kč). Při financování APZ hrají prostředky z ESF klíčovou roli a proto je třeba maximálně využívat stávající programy a věnovat značnou pozornost možnostem získání prostředků z ESF do budoucna.

Příležitosti spatřuji v propagaci a budování dobrého jména ÚP, které bylo bohužel díky reorganizaci a změnám spojeným s novým informačním systémem nebo vyplácením dávek pomocí sKaret mírně pošramoceno. Uplatňování nástrojů APZ, čerpání prostředků z ESF a příchod nových investičních příležitostí by měly v budoucnu vést ke vzniku nových pracovních míst a snížení nezaměstnanosti.

Tabulka 19: SWOT analýza Kraje Vysočina (Zdroj: Vlastní zpracování)

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> • Vytváření nových míst prostřednictvím APZ • Tradice v oblasti zemědělství a lesnictví • Dlouhá tradice strojírenského průmyslu • Využívání prostředků z ESF na financování APZ • 90% úspěšnost ukončených rekvalifikací • Využívání nástrojů APZ • Značný turistický potenciál 	<ul style="list-style-type: none"> • Průměrná délka evidence uchazečů byla 491 dní • Nedostatek uchazečů s tech. vzděláním • Sezónnost prací • Vysoká orientace na automobilový průmysl • Nízká úroveň vzdělání uchazečů • 26 % uchazečů bylo starších 50 let • Nízký počet volných pracovních míst (na 1 VPM připadalo 27,8 uchazečů) • Vysoká míra nezaměstnanosti (prům. míra nezaměstnanosti 9,1 %)
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> • Nové investiční příležitosti • Rozšíření cestovního ruchu • Zaměření škol na výuku technických oborů • Nové programy financované z ESF • Maximální využívání prostředků z EU • Budování dobrého jména ÚP 	<ul style="list-style-type: none"> • Změny v legislativě • Opakování krize výroby v průmyslu • Snížení či dokonce ukončení čerpání prostředků z ESF • Škrty ve státním rozpočtu a v návaznosti na ně omezení rozpočtu Úřadu práce ČR • Úpadek zemědělské a lesnické činnosti • Pokračující trend snižování počtu pracovníků s technickým vzděláním

4 Vlastní návrhy řešení

Na základě předchozí analýzy navrhuji v této části práce opatření, která by měla přispět k řešení nezaměstnanosti v Kraji Vysočina. V následujícím textu je nejprve naznačen směr rozvoje Kraje Vysočina, následně jsou představeny aktuální projekty cílené na otázku nezaměstnanosti financované z ESF. Dále jsou zde uvedeny návrhy na snížení nezaměstnanosti u vybraných skupin uchazečů o zaměstnání a návrhy na zefektivnění opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina.

4.1 Rozvoj Kraje Vysočina

4.1.1 Navrhované projekty Kraje Vysočina

Z rozpočtu Kraje Vysočina doporučuji zrealizovat v rámci **rozvoje dopravní infrastruktury** tyto následující projekty, na které bude potřeba 200 až 300 pracovníků:

- Projekt II/150 Havlíčkův Brod – Okrouhlice (započal 30. 8. 2012) jehož předmětem je přeložka silnice II/150 v úseku mezi místní částí Horní Chlístov (Okrouhlice) a obcí Okrouhlice. Pro plynulé pokračování realizace v roce 2013 doporučuji vyčlenit cca 76 mil. Kč (celkový rozpočet odhaduji na cca 100 mil. Kč).
- U projektu II/D1 – Rytířsko – Jamné, 2. stavba navrhuji zrealizovat zamýšlenou stavbu obchvatu Jamného za účelem zvýšení bezpečnosti a plynulosti dopravy s rozpočtem pro rok 2013 cca 115 mil. Kč (celkový rozpočet cca 163 mil. Kč).
- Projekt II/602 hr. kraje – Pelhřimov, 6. stavba spočívající v rekonstrukci části komunikace II/602 ve směru od Jihlavy na Pelhřimov. Předpokládám, že projekt s rozpočtem cca 153 mil. Kč by měl být dokončen v průběhu roku 2013.
- Projekt II/405 Zašovice – Okříšky zahrnující rekonstrukci spojnice obcí doporučuji zrealizovat v roce 2013 a předpokládám rozpočet ve výši cca 118 mil. Kč.

V oblasti **památkové péče** doporučuji i v roce 2013 pokračovat v projektu "**Zámek Třebíč – modernizace zámku a zpřístupnění nových expozic**". V roce 2013 by mělo být využito cca 50 mil. Kč z celkové investice kraje odhadované na 185 mil. Kč. Jelikož se jedná o pokračování projektu, nepředpokládám vznik nových míst. Zrekonstruovaný

zámek doplněný o řadu expozic se dle mého názoru stane lákadlem pro turisty a mohl by značně přispět k rozvoji cestovního ruchu v kraji.

Jakým směrem se bude ubírat rozvoj v kraji, nastiňuje dokument „Strategie Kraje Vysočina 2020“ zpracovaný pro roky 2014 až 2020. Součástí dokumentu jsou i strategické projekty, které byly rozpracovány do podoby projektových karet. (24) Domnívám se, že pro úspěšný rozvoj Kraje Vysočina, je nezbytné důsledné dodržení této strategie. Proto navrhuji, aby rozpracované projekty byly pečlivě připraveny, tak aby v novém programovém období, mohla být jejich realizace spolufinancována s pomocí finančních prostředků EU. V příloze č. 6 jsou stručně nastíněny jednotlivé projekty, které doporučuji realizovat v následujících letech.

4.1.2 Návrh projektů soukromých investorů

K rozvoji Kraje Vysočina přívávají i projekty soukromých investorů. Z tohoto důvodu zde uvádím z mého pohledu nejdůležitější a největší investiční akce, jejichž dokončení případně realizaci považuji za klíčovou. Tyto projekty by měly, přinést větší počet nových míst a předpokládaný termín jejich dokončení je do konce roku 2016.

Vědeckotechnický park a Centrum pro transfer technologií Vysočina – Jihlava

V červnu 2012 byl položen základní kámen projektu s rozpočtem ve výši 420 mil. Kč spolufinancovaného z fondů EU. Domnívám se, že v rámci vědeckotechnologického parku vznikne cca 50 pracovních míst a v návaznosti na ně dalších 150 až 200 míst u spolupracujících firem. Celkově by tedy mohlo vzniknout až 250 míst (velká část z nich bude určena pro vysokoškolsky vzdělané lidi), a proto doporučuji, aby se pokračovalo v realizaci projektu podle plánu a vše bylo zbudováno do ledna 2014.

Nákupní zóna s hobbymarketem Avex – Jihlava

Nedaleko nemocnice roste komplex patnácti obchodů, kterému bude dominovat hobbymarket s rozpočtem stanoveným na 300 mil. Kč. Domnívám se, že by mohl být dodržen plánovaný termín otevření stanovený na první polovinu roku 2013. Předpokládám, že v tomto obchodním komplexu by dle současného návrhu mohlo vzniknout až 80 pracovních míst různých profesí.

Obchodní zóna Aventin – Jihlava

V Jihlavě se uvažuje o výstavbě obchodní zóny s patnácti obchody a dalšími dvěma obchodními domy (hobbymarketem OBI a potravinovým hypermarketem). Projekt je rozdělen na několik etap. První etapa stavby vyjde na půl miliardy Kč. Projekt se zastavil na jednání s potravinovými řetězci a zájem ostatních nájemců je spojen se skutečností, že v areálu bude obchod s potravinami. Na rok 2013 je plánováno otevření nákupní zóny s hobbymarketem Avex a proto je možné, že by z realizace projektu mohlo nakonec i sejít. Z tohoto důvodu navrhuji, aby se všechny strany co nejdříve dohodly na realizaci projektu a stavba mohla být zrealizována v roce 2013. V opačném případě by mohlo dojít ke ztrátě 70 až 100 míst v samotném obchodu pro kutily a dalších asi 100 míst v ostatních obchodech.

Automotive Lighting, s. r. o. – Jihlava

Firma dle dostupných informací rozjíždí výrobu LED modulů a v roce 2014 má naběhnout i výroba pro nového zákazníka Audi. Z těchto důvodů navrhuji, aby firma svůj záměr s rozšířením výroby neodkládala a přijala i nové zaměstnance. V návaznosti na rozšíření výroby by mohlo být přijato až 200 zaměstnanců (do konce roku 2014 až 80 zaměstnanců, zbytek postupně v následujících letech). Nová místa by měla být určena pro středoškolsky i vysokoškolsky vzdělané lidi převážně v technických oborech (především elektrotechnice).

Národní centrála GLS Czech Republic s. r. o. a servisní středisko pro nákladní vozidla společnosti Scania Czech Republic s. r. o. – Jihlava

Společnost GLS Czech Republic (zabývající se přepravou balíků) momentálně sídlí v pronajatých prostorech a má v úmyslu se v budoucnu rozšiřovat. Z těchto důvodů doporučuji, aby pokračovala s budováním nové národní centrály (sídlo vedení a třídící uzely) v průmyslové zóně v Jihlavě. Očekávám vznik až 50 nových míst. V prostorách průmyslové zóny vzniká i servisní středisko pro nákladní vozidla společnosti Scania, kde by mohlo vzniknout až 20 pracovních míst převážně pro automechaniky.

Závod společnosti Dvořák-svahové sekačky, s. r. o. – Pohled (okres Havlíčkův Brod)

V listopadu 2012 odstartovaly zemní práce a už v létě roku 2013 by mohl být dokončen nový závod na výrobu svahových sekaček značky Spider. Stavba byla plánována již několik let, ale díky administrativním průtahům nabrala značné zpoždění. Z tohoto

důvodu navrhuji, aby se majitel snažil vyhnout dalším komplikacím a v budoucnu tak mohlo dojít k vzniku až 60 nových míst.

Testcentrum firmy Conteg, spol. s r. o. v průmyslové zóně Lhotka – Pelhřimov

Firma (zabývající se výrobou rozvaděčů a infrastrukturou pro datová centra) vybudovala v roce 2012 unikátní testcentrum, které má být zprovozněno v prvním čtvrtletí roku 2013. Pracovní uplatnění by zde mělo nalézt 10 vysoce specializovaných odborníků. Na testcentrum doporučuji navázat výstavbu výrobní haly. Zde by mohlo nalézt práci cca 50 osob (CNC operátoři, programátoři, technologové a konstruktéři).

Nové obchodní centrum – Pelhřimov

Město má pro potenciální investory stanovená jasná pravidla. Zjednodušeně řečeno musí investor dát peníze nebo postavit něco prospěšného pro město. Právě tyto podmínky zatím brzdí výstavbu nového obchodního centra (6 obchodů: obuv, domácí potřeby, elektronika, hračky, drogerie a sportovní vybavení), kde by mohlo vzniknout až 30 nových pracovních míst. Navrhuji, aby se město a investor pokusili dohodnout na sporných bodech (vybudování kanalizace a chodníků) a projekt mohl být zrealizován.

Závod firmy BJS Components s. r. o. – Humpolec (okres Pelhřimov)

Na podzim roku 2012 započala stavba závodu na výrobu nábytkových dílců ze surových dřevotřískových desek. Předpokládám, že projekt bude ukončen podle plánu v prvním čtvrtletí roku 2013. Následně by mohlo vzniknout 60 až 70 pracovních míst.

Hala společnosti Mann+Hummel Service s. r. o. – Nová Ves (okres Třebíč)

V červenci by měla stát hala firmy vyrábějící filtry pro automobilový a strojírenský průmysl za zhruba 250 mil. Kč. Nová výstavba by dle mého názoru měla přispět k rozvoji servisní společnosti. Předpokládám vznik až 100 nových pracovních míst určených převážně pro designéry, zkušební techniky a inženýry.

Nákupní centrum s hypermarketem Tesco – Žďár nad Sázavou

Řadu let se ve Žďáře nad Sázavou uvažuje o otevření hypermarketu Tesco doplněného o další obchody. V současné době se čeká na vyjádření krajských úředníků, zda povolí stavbu nebo vyhoví námitkám obyvatel žijících v bytovém domě poblíž plánovaného nákupního centra. Navrhuji, aby se všechny zúčastněné strany pokusily najít smírné

řešení a mohlo tak dojít k realizaci projektu v průběhu roku 2013. V celém areálu by dle mého názoru mohlo vzniknout zaměstnání až pro 300 osob.

Závod společnosti UJP Praha a. s. – Bystřice nad Pernštejnem (okres Žďár nad Sáz.)
Bystřicko patří mezi hospodářsky nejslabší regiony Kraje Vysočina a investoři nejeví moc velký zájem o průmyslovou zónu v Bystřici z důvodu jejího špatného napojení na dálnici. Proto považuji za velice pozitivní skutečnost, že lokalita průmyslové zóny je jedním z míst, které společnost vyrábějící např. zdravotnické prostředky pro radioterapii (jedná se o vysoce specializované strojírenství a pracuje se i s uranem) zvažuje pro výstavbu nového závodu. Samotné přípravy stavby by zabraly přibližně 3 roky. Příčinou této relativně dlouhé doby příprav je skutečnost, že se jedná o stavbu, která by podléhala jadernému zákonu. Odborníci by museli zkoumat i možné dopady výroby na životní prostředí. V současné době probíhají jednání s městem a konalo se i první setkání s občany. V nové firmě by mohlo nalézt pracovní uplatnění až 100 osob, a proto i přes zmíněné komplikace navrhuji, aby město usilovalo o získání tohoto investora.

Prodejny potravin – Velké Meziříčí (okres Žďár nad Sázavou)

V posledních měsících se objevilo několik investorů (Kaufland, COOP Jednota, Lidl), kteří oslovili město se zájmem vybudovat zde své prodejny. Projekty jsou zatím ve stádiu příprav. Velké Meziříčí se neustále rozrůstá, proto se domnívám, že si markety své zákazníky určitě získají a město by jejich výstavbě nemělo bránit. Dle mého názoru by mohlo dojít ke vzniku až 50 nových míst, hlavně na pozici prodavač/ka.

V následující tabulce jsou pro přehlednost ještě jednou uvedeny navrhované projekty soukromých investorů. Pokud bylo u nějakého projektu uvedeno rozpětí nově vzniklých míst, je v tabulce uvedena maximální předpokládaná výše míst. Celkem by mohly podle mého názoru investiční akce vést k vytvoření až 1 590 nových míst.

Mezi projekty je až zarážející počet nákupních či obchodních center, ale i tak si myslím, že si své zákazníky jistě najdou. Z hlediska vývoje vědy a techniky je největším počinem realizace Vědeckotechnického parku a Centra pro transfer technologií Vysočina. Podle mých informací je jediným potenciálně novým investorem (mimo nákupních a obchodních center) firma UJP Praha, která má zájem o lokalitu v Bystřici nad Pernštejnem. Ostatní projekty jsou realizovány firmami, které v kraji již působí. Zajímavostí z oblasti automobilového průmyslu je skutečnost, že zatímco největší

zaměstnavatel v kraji BOSH DIESEL byl nucen zkrátit pracovní týden z důvodu menšího počtu zakázek, sousední Automotive Lighting plánuje rozšíření výroby.

Tabulka 20: Projekty zamýšlené v Kraji Vysočina do roku 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování)

Název projektu	Okres	Předpokládaný počet nových míst
Vědeckotechnický park a Centrum pro transfer technologií Vysočina	Jihlava	250
Nákupní zóna s hobbymarketem Avex	Jihlava	80
Obchodní zóna Aventin	Jihlava	200
Automotive Lighting, s. r. o. - rozšíření výroby	Jihlava	200
Národní centrála GLS CZ s. r. o.	Jihlava	50
Servisní středisko společnosti Scania CZ s. r. o.	Jihlava	20
Závod společnosti Dvořák-svahové sekačky s. r. o.	Havlíčkův Brod	60
Testcentrum firmy Conteg, spol. s r. o.	Pelhřimov	10
Výrobní hala firmy Conteg, spol. s r. o.	Pelhřimov	50
Obchodní centrum	Pelhřimov	30
Závod firmy BJS Components s. r. o.	Pelhřimov	70
Hala společnosti Mann+Hummel Service s. r. o.	Třebíč	100
Nákupní centrum s hypermarketem Tesco	Žďár nad Sázavou	300
Závod společnosti UJP Praha a. s.	Žďár nad Sázavou	100
Prodejny potravin	Žďár nad Sázavou	50
Celkový předpokládaný počet nových míst		1 570

4.2 Návrh projektů spolufinancovaných z prostředků ESF

Řada projektů, které pomáhají snižovat nezaměstnanost je realizována s pomocí finančních prostředků z ESF. Tyto projekty jsou uskutečňovány s cílem zvýšení zaměstnanosti hlavně u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. V následujících letech doporučuji pokračovat v realizaci případně dokončit tyto projekty.

4.2.1 Odrazový můstek

Projekt realizuje krajská pobočka ÚP v Jihlavě a dodavatelem je Diecézní charita Brno – Oblastní charita Jihlava. Cílem je zvýšení motivace a získání orientace na trhu práce prostřednictvím balíčku služeb a aktivit – informační schůzky, bilanční diagnostika, motivační kurzy se 3 moduly (motivační, dovednostní a simulující pracovní činnost) a poradenství. Projekt je určen pro osoby: dlouhodobě nezaměstnané; bez profesní

praxe a pracovních zkušeností; s nízkou úrovní vzdělání a kvalifikace; s nízkou motivací k práci; vyrůstající nebo žijící v odlišném sociokulturním prostředí; ohrožené sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučené a závislé na sociálních dávkách. (52) Do projektu by mělo vstoupit minimálně, 200 osob a myslím si, že tato hranice by mohla být v následujících měsících úspěšně překonána. Protože předpokládaný termín ukončení projektu je už 31. 3. 2013 doporučuji, aby se plynule pokračovalo v realizaci a byly plně využity všechny dostupné prostředky ve výši cca 12,6 mil. Kč.

4.2.2 Mladá šance

Projekt je určen absolventům škol do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po skončení studia, nejdéle do 30 let věku, kteří nemají žádnou nebo mají minimální praxi. Podrobněji popsáno v kapitole 4.3.6 v části v zaměřené na absolventy.

4.2.3 Stáže ve firmách – vzdělání prací

Projekt MPSV a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy odstartoval v červnu 2012. Stáže jsou určeny pro: absolventy bez praxe; nezaměstnané; osoby, vracející se na pracovní trh (např. rodiče po rodičovské dovolené) a zaměstnané, kteří si chtějí prohloubit kvalifikaci. Registrace uchazečů a poskytovatelů stáží byla spuštěna v září 2012 a v první fázi projektu (do října 2014) by mělo být vzděláno 5 000 osob. Celkový rozpočet projektu je 800 mil. Kč a je financován ESF (85 %) a ze státního rozpočtu ČR (15 %). Stáže jsou určeny pro osoby ve věku 15 až 65 let. Účastníci během 1 až 6 měsíců získají praxi ve firmě, která podniká v jejich oboru. Mohou si tak ověřit svoje znalosti a dovednosti a vylepšit svou pozici na trhu práce. Firmy zase obdrží finanční náhradu na pokrytí nákladů na stážistu a mohou si touto cestou zaškolit a vychovat zaměstnance. (52) Tento projekt je krok správným směrem a i když účastníci nemají nárok na mzdu, získají tolik žádanou praxi. V některých případech dokonce i zaměstnání u firmy, kde stáž vykonávají. Jistou nevýhodou, ale spatřuji ve skutečnosti, že se zájemci o stáž musí registrovat pouze elektronicky (www.stazevefirmach.cz). V případě absolventů (mladých lidí) sice nebude představovat přístup k internetu až takový problém, ale projekt je určen osobám do 65 let a zde už by problém s registrací mohl nastat. Proto navrhuji, aby pracovníci ÚP poskytující informace věnovali značnou pozornost starším ročníkům, které o stáži projeví zájem a byli jim maximálně

nápomocni. Pro účely registrace do projektu také doporučuji na kontaktních pracovištích zpřístupnit místnost s počítačem, kde by se účastníci na stáž mohli přihlásit. Jedná se o nový projekt, a proto je třeba aktivně informovat uchazeče o zaměstnání o možnosti zapojit se do takto zprostředkovaných stáží. Dále navrhuji, aby se pokračovalo ve zveřejňování reportáží o stážích v médiích a konala se i další informační setkání na vysokých školách. Díky tomu by mohl být ještě více podpořen zájem uchazečů a poskytovatelů stáží.

4.2.4 Vzdělávejte se pro růst!

Projekt slouží pro podporu zaměstnavatelů, kteří mají předpoklady pro rozvoj své firmy. Je zacílený na pomoc vybraným odvětvím tuzemské ekonomiky: stavebnictví, strojírenství, nezávislý maloobchod, pohostinství a gastronomie, odpadové hospodářství a terénní sociální služby. (49) V Kraji Vysočina v roce 2011 vstoupilo do projektu pouze 123 zaměstnanců. Doporučuji, aby vzdělávací aktivity byly plynule dokončeny do 31. května a do 31. července krajská pobočka ÚP v Jihlavě získala co největší možné množství prostředků z doposud nepřidělených 250 mil. Kč (celková suma prostředků pro celou ČR je odhadována na 850 mil. Kč).

4.2.5 Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina

Regionální projekt navazuje na probíhající národní projekt „Vzdělávej se pro růst!“. Je určený pro všechny typy podniků (malé, střední i velké) a osoby samostatně výdělečně činné. O finanční podporu mohou požádat v případě, že realizují činnost ve vybraných ekonomických činnostech a potřebují z důvodu firemního růstu proškolit své zaměstnance. Projekt byl spuštěn 1. května 2012 a plánovaný termín ukončení všech aktivit je do 30. dubna 2014. Na realizaci projektu v kraji bylo vyčleněno 32 827 tis. Kč. (48) Domnívám se, že pokračování v podpoře vzdělávání zaměstnanců by mělo vést ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných a projekt bude mít i pozitivní dopad na trh práce v Kraji Vysočina.

4.3 Návrhy na snížení nezaměstnanosti

Od 1. ledna 2012 vstoupilo v platnost několik změn v Zákoně o zaměstnanosti iniciovaných dnes již bývalým ministrem práce a sociálních věcí Jaromírem Drábkem. Změny měly přispět k zvýšení aktivity nezaměstnaných, k potlačení práce na černo, snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů a k tomu, aby si občané více vážili zaměstnání zprostředkovaného státem nebo státní podpory. Na posouzení, zda změny přinesly tolik očekávané ovoce a byly pro stát a občany přínosné, je zatím ještě příliš brzo, ale v průběhu roku se již projevilo, že některé změny nebyly plně promyšleny.

Ústavní soud zrušil v listopadu část Zákona o zaměstnanosti, která se týkala veřejné služby bez odměny, protože odporovala ústavě. Na veřejnou službu mohl v roce 2012 ÚP posílat nezaměstnané, kteří byli nejméně dva měsíce bez práce. V případě, že by odmítli nastoupit, tak jim hrozilo odebrání podpory a dávek a museli by si platit i pojištění. Veřejné služby se v rámci celé ČR zúčastnilo 60 876 lidí (z toho dobrovolně tedy bez aktivního oslovení ÚP se přihlásilo 1 723 osob tj. 2,8 %). MPSV připravuje změny zákona a chce veřejnou službu zachovat. (50) I z vlastních zkušeností s hledáním práce se domnívám, že dva měsíce jsou příliš krátká doba na hledání práce. Pokud by měla být veřejná služba i v budoucnu zachována je třeba tuto lhůtu výrazně prodloužit, navrhuji lhůtu 6 měsíců (někdy ale ani půl roku nestačí k nalezení práce). Dle mého názoru by lidé, kteří aktivně hledají práci a nepatří ke skupině, která pracovat nechce a nebude, neměli být nuceni pracovat bezplatně, a proto schvaluji úmysl MPSV veřejnou službu částečně platit pokud nebude úplně zrušena.

Byla zrušena i povinnost zaměstnavatelů do 10 kalendářních dnů oznámit příslušné krajské pobočce ÚP volná pracovní místa a jejich charakteristiku. Zaměstnavatel může nově oznámit VPM a jejich charakteristiku, ale rozhodnutí je čistě dobrovolné, a proto tak řada zaměstnavatelů nečiní. Zrušení této povinnosti mělo vést ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů a dále k zvýšené aktivitě ÚP při hledání VPM pro uchazeče a při jednáních se zaměstnavateli o možnostech vytváření pracovních míst. Bohužel se ukázalo, že nyní mají krajské pobočky ÚP ještě méně informací a možností (domluvit zaměstnání) než v minulosti. Proto navrhuji, aby byla v Zákoně o zaměstnanosti opět obnovena povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa a jejich charakteristiku.

4.3.1 Nezaměstnanost žen

Ženy často stojí před volbou jak skloubit své povolání s péčí o rodinu. Z pohledu potenciálního zaměstnavatele je práce žen spojena s rizikem zvýšené absence v zaměstnání v důsledku péče o děti. Pro ženy je rovněž obtížné pracovat ve vícesměnných provozech či chodit do práce přesčas. Ženy vracející se do práce po mateřské dovolené mohou trpět snížením sebedůvěry a ztrátou profesních znalostí.

V Kraji Vysočina pravděpodobně vznikne v nejbližších letech hned několik nákupních a obchodních center. Domnívám se, že právě v nich by mohly ženy nalézt pracovní uplatnění jako zaměstnankyně úklidových služeb nebo na pozici pokladní/prodavačka a proto doporučuji podporovat rekvalifikační kurzy zaměřené právě na tyto profese.

Dále navrhuji, aby byl připraven obdobný projekt, jako byla „*Kariéra s dítětem*“ (51). Protože v roce 2014 bude startovat nové programové období pro získání dotací z ESF, navrhuji, aby byly připraveny všechny potřebné podklady k projektu, tak aby mohly být získány prostředky z EU. Cílovou skupinou by byly osoby pečující o dítě (dětí) do patnácti let věku a také zájemci o zaměstnání (osoby na mateřské dovolené). Předpokládám, že projekt by byl určen cca pro 400 osob, které by se zúčastnily motivačního kurzu (osvědčila se celková délka trvání 50 hodin a realizace maximálně 2 dny v týdnu) a na něj by navazovaly rekvalifikace zvyšující možnosti pracovního uplatnění. V rámci projektu doporučuji podpořit vznik nových pracovních míst (cca 50) formou mzdových příspěvků zaměstnavateli.

4.3.2 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

K poslednímu dni roku 2011 evidoval ÚP 3 684 uchazečů se zdravotním postižením (14 % z celkového počtu uchazečů). Mezi nejhůře uplatnitelné OZP patřily osoby nad 50 let věku a uchazeči, kteří jsou v evidenci déle než rok. Stát podporuje zaměstnávání OZP např. formou příspěvku, pokud zaměstnává na CHPM více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců může získat příspěvek na podporu zaměstnávání OZP formou mzdových náhrad. Dále mohou o příspěvek požádat zaměstnavatelé, kteří zřizují nebo provozují CHPM (podmínky podrobně vymezeny v Zákoně o zaměstnanosti). Výdaje vynaložené na CHPM a CHPD (dva pojmy do ledna 2012) se snížily ze 7 712 tis. Kč (rok 2010) na 5 591 tis. Kč (v roce 2011). Dalším nástrojem

určeným pro OZP je pracovní rehabilitace (v letech 2010 a 2011 nebyl tento nástroj APZ v kraji využit) a očekávám, že tomu tak bude i v následujících letech.

Zaměstnávání OZP se podrobně věnuje třetí část Zákona o zaměstnanosti. S novelou tohoto zákona přišly i změny, které měly zamezit zneužívání ze strany některých zaměstnavatelů. Což je jistě krok správným směrem, bohužel díky tomu došlo ke zkomplikování situace i samotných OZP. Novela zákona, přinesla zákaz agenturního zaměstnávání OZP. Cílem tohoto opatření byla ochrana OZP, jako skupiny se ztížením uplatněním na trhu práce, tak aby měly OZP jistotu dlouhodobého zaměstnání. Současně měla novela postihovat zneužívání vyplácených příspěvků na OZP. Úprava nezakazuje zaměstnávání OZP, ale pouze jejich dočasné přidělování. Protože není možné zaměstnávat zájemce z řad OZP jako agenturní zaměstnance je podle některých zúčastněných stran omezena možnost rychlého uplatnění na trhu práce. (7) Osoby se zdravotním postižením mají zvláštními nároky na práci a pracovní podmínky odpovídající jejich zdravotnímu stavu. Domnívám se, že nabídka VPM pro tuto skupinu uchazečů je dlouhodobě nedostačující a to jak z hlediska struktury, tak z hlediska počtu těchto úzce specializovaných míst. V této kategorii byl dlouhodobě největší zájem o práci na zkrácený úvazek, důvodem byla skutečnost, že díky zdravotnímu postižení nejsou uchazeči schopni pracovat na plný pracovní úvazek (eventuálně ve směnném nebo turnusovém provozu). Cílem novely bylo zajištění jistoty dlouhodobého zaměstnání pro OZP. Bohužel v dnešní době, kdy je dlouhodobý nedostatek volných míst pro všechny uchazeče by podle mého názoru OZP ocenily i možnost agenturního zaměstnávání i když by se jednalo pouze o dočasné přidělení na nějaké místo. Agenturní zaměstnávání bylo v minulosti hojně využíváno např. v průmyslových odvětvích. Domnívám se, že je řada OZP, kteří díky této novele přišla o možnost zaměstnání. Proto navrhuji, aby bylo v budoucnu opět umožněno agenturní zaměstnávání OZP.

OZP se nejlépe umísťovaly na pozicích: pracovník úklidu, pracovník v drobné řemeslné výrobě (keramika, drobné reklamní předměty) vrátný, prodavač a nižší administrativa atd. Proto navrhuji, aby se právě o tato místa i nadále soustředil zájem OZP. Další potenciální možnost uplatnění OZP spatřuji v práci v call centrech, kde by ovšem musely být přizpůsobeny pracovní podmínky konkrétním požadavkům OZP.

Nevýhodou je i skutečnost, že call centra jsou spíše umístěna ve městech jako je Praha a Brno a na území Kraje Vysočina nejsou moc zastoupena (jedná spíše o pozice pro jednotlivce), ale to se může v budoucích letech změnit.

Považuji za vhodné i nadále zachovat na vybraných kontaktních pracovištích specializované kanceláře pro OZP, ve kterých se o tyto klienty starají proškolení pracovníci s prohloubenými znalostmi této problematiky.

Doporučuji ještě prohloubit dosavadní spolupráci s organizacemi jako je Liga vozičkářů, Tyflo Centrum, Tyflo Vysočina, Svaz neslyšících a nedoslýchavých v ČR atd., které poskytují osobám se zdravotním postižením služby.

Ještě v roce 2011 mohly OZP využívat celou řadu projektů financovaných z ESF např. „Řemeslo jako šance“ (ukončeno 4/2012), „Nový směr“ (ukončen 9/2011) nebo „Klíč ke kariéře“ (ukončen 8/2011), „Odrasový můstek“, „Kariéra s dítětem“ (ukončen 11/2012), „Restart“ (ukončen 5/2012) nebo „Vzdělávejte se pro růst!“.

Pro rok 2013 se nabídka projektů poněkud zúží a pokračují pouze projekty „Odrasový můstek“ a „Vzdělávejte se pro růst!“, a v letošním roce odstartoval nový regionální projekt „Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina“ viz kapitola 4.2.5. Doporučuji, aby se pracovníci krajské pobočky ÚP v Jihavě pokusili zapojit co nejvíce OZP do těchto existujících projektů a speciálně pro tuto skupinu připravili i nový projekt pro příští programové období dotací z EU, který by zohledňoval specifika OZP.

4.3.3 Nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání nad 50 let

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let měli 27 % podíl na celkovém počtu uchazečů (25 605 osob prosinec 2011). Pro tuto kategorii je charakteristické, že se jedná o převážně dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání.

Proto doporučuji, aby pracovníci krajské pobočky ÚP v Jihlavě aktivně vytipovávali z této skupiny vhodné účastníky do programu „Odrasový můstek“ (viz kapitola 4.2.1). Cílem tohoto projektu je zvýšení motivace a orientace na trhu a proto se domnívám, že je vhodným stimulem pro uchazeče, pro které obtížnější se učit novým věcem, jako je např. práce s počítačem nebo novými technologiemi. Dále navrhuji ještě více rozšířit nabídku současných rekvalifikací zaměřených na počítačovou gramotnost a vytvořit

samostatné kurzy právě pro tuto skupinu uchazečů o zaměstnání. Kurzy by byly uzpůsobeny zhoršeným schopnostem uchazečů se učit novým věcem a jejich obavám. Navrhuji vytvořit cca 100 míst uzpůsobených potřebám výuky osob starší 50 let.

Sami uchazeči by měli projevovat zájem aktivity zprostředkované ÚP a plně využívat možností poradenské činnosti a zvýšit tak svoje šance na uplatnění na pracovním trhu.

Rovněž navrhuji, aby pro příští programové období připravila krajská pobočka ÚP v Jihlavě regionální projekt pro osoby starší 50 let např. pod názvem „**Aktivní padesátka v Kraji Vysočina**“ ze kterého je zřejmé, na jakou skupinu by byl zacílen. Inspirací by mohl být již ukončený projekt realizovaný v Jihomoravském kraji, který trval 36 měsíců a jeho rozpočet byl 35 mil. Kč. (8). Cílem tohoto nového projektu bylo zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti v Kraji Vysočina u osob, které by v roce zařazení do projektu dosáhly věku 50 let. Účastníci projektu (cca 500 osob) by absolvovali motivačně-poradenské moduly, kurz základů práce s počítačem a na něj by navazovaly odborné rekvalifikační kurzy dle aktuálních požadavků trhu práce a zároveň by i části z nich bylo nalezeno nové pracovní místo.

4.3.4 Nezaměstnanost osob pečujících o děti do patnácti let

K 31. prosinci 2011 bylo evidováno celkem 3 190 osob pečujících o děti do patnácti let, což představovalo 12,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Osobami pečujícími o děti do patnácti let jsou v Kraji Vysočina převážně ženy. Návrhy na řešení otázky nezaměstnanosti žen jsem nastínila v kapitole 4.3.1.

Pro osoby pečující o děti do 15-ti let by dle názoru mohl být rovněž určen projekt „**Stáže ve firmách – vzdělání prací**“ viz text v kapitole 4.2.3

4.3.5 Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (nad 5 měsíců)

Za dlouhodobě nezaměstnané uchazeče považují ÚP od roku 2009 uchazeče o zaměstnání, kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců. K 31. 12. 2011 bylo evidováno v této kategorii 12 986 uchazečů. Déle než pět měsíců bylo tedy nezaměstnáno 50,7 % z celkového počtu uchazečů. Jedná se o osoby, které z různých důvodů nemohou nalézt uplatnění na trhu práce. Tato skupina je ohrožena nebezpečím

ztráty pracovních návyků. Obecně platí, že čím déle je uchazeč veden v evidenci ÚP, tím více klesá jeho šance na získání nového zaměstnání.

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči by se měli snažit neztrácet motivaci při hledání pracovního uplatnění. Měli by i nadále využívat poradenské činnosti a projevovat zájem aktivity zprostředkované krajskou pobočkou ÚP v Jihlavě a pokusit se, tak zvýšit svoje šance na uplatnění na pracovním trhu. Zároveň navrhuji, aby byl připraven nový projekt zacílený právě na skupinu s využitím finančních prostředků z ESF.

4.3.6 Nezaměstnanost absolventů škol a mladistvých

Kraji Vysočina k 31. 12. 2011 bylo evidováno 2 185 absolventů a mladistvých (8,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v kraji). Z analýzy vyplynulo, že nejmenší šanci na umístění mají především kadeřnice, kosmetičky, automechanici, truhláři, dále absolventi integrovaných škol (obory management, podnikání apod.), obchodních akademií, gymnázií, a také mladiství se základním vzděláním. Naopak absolventů technických škol všech stupňů byl v kraji dlouhodobě nedostatek.

V rámci ÚP funguje *Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání*. Jednou z jeho základních činností je pomoc žákům základních škol s výběrem jejich budoucího povolání. I když rozhodování o budoucím povolání závisí především na žákovi a jeho rodičích, chtěla doporučit, aby pracovníci žáky nenásilně upozorňovali na obory, ve kterých budou mít v budoucnu nejlepší šanci na uplatnění. Zároveň doporučuji, aby všechny základní školy aktivně využívaly možnosti navštívit s žáky poradenské středisko v rámci výuky a pomohli jim tak s volbou budoucího povolání.

Na podzim se konají přehlídky středních škol v Havlíčkově Brodě a v Jihlavě, dále veletrhy vzdělávání MOZAIKA (Pelhřimov) a DIDACTA (Třebíč) a již tradiční Festival vzdělání ve Žďáře nad Sázavou (v roce 2012 se konal již 16. ročník). Doporučuji i v následujících letech pokračovat v realizaci zmíněných akcí určených převážně pro žáky základních škol a pokusit se o individuální přístup ke každému zájemci. Domnívám se, že v kraji chybí veletrh, na kterém by se mohli prezentovat zástupci vysokých škol. Proto navrhuji, aby se do výběru vhodného místa konání a organizace zapojili, jak pracovníci ÚP a pracovníci krajského odboru školství, mládeže a sportu, tak i další strany.

Kraj Vysočina poskytuje *motivační stipendium* žákům vybraných oborů středních škol. Jedná se o obory modelář, slévač, nástrojář, obráběč kovů, kovář, jemný mechanik, klempíř, malíř a lakýrník, tesař, zedník, pokrývač, pekař, řezník – uzenář, strojní mechanik, instalatér a elektrikář. (22). Myslím si, že motivační stipendia jsou krok správným směrem a navrhuji ještě rozšířit jejich spektrum na zemědělské obory. Zemědělství a jeho studium se stalo mezi studenty nepopulárním oborem. Přitom studenti, kteří jsou vzdělání v zemědělství a umí zacházet se zemědělskou technikou, jsou zpravidla po ukončení školy okamžitě zaměstnáni. Zaměstnanci družstev se pomalu, ale jistě začínají blížit důchodovému věku a zemědělská družstva se budou do budoucna potýkat s nedostatkem odborníků, a proto si myslím, že zavedení stipendií i pro zemědělské obory by mohlo zatraktivnit tyto obory pro studenty.

EU si rovněž uvědomuje problém absolventů a mladých lidí a nově by podle Evropské komise měli mít mladí do 25 let jisté, že do 4 měsíců po skončení školy dostanou místo nebo praxi. Nemělo by se jednat pouze o absolventy, ale i o ty, kteří skončí na úřadu práce. Podle posledních návrhu by se ale mělo jednat pouze o doporučení a státům by při jeho nedodržení nehrozily sankce. (12) I když se jedná o zajímavý návrh, nejsem si jistá, jak by v našich podmínkách fungovalo administrativní nařízení vlády, které by ukládalo podnikům povinnost upřednostňovat nějakou vybranou skupinu uchazečů o práci. Já osobně se spíše ztotožňuji s názorem, že lepší cestou podpory vzniku nových míst by bylo snížení administrativní zátěže spojené s pracovní agendou.

Absolventi by dle mého názoru rovněž měli více využívat služeb *sítě EURES* která provozuje kompletní databáze zahrnující přes milion volných míst, včetně sezónních prací. Se zahraniční praxí v životopise mají uchazeči větší šanci uspět na tuzemském trhu. Domnívám se, že jednodušší je vycestovat do zahraničí za prací právě pro mladší ročníky, které zatím nemají závazky ať už v podobě rodiny, či hypotéky na bydlení. Proto by pracovníci krajské pobočky ÚP v Jihlavě měli aktivně upozorňovat na možnost obrátit se na kontaktní osoby a EURES poradce. Bohužel dle informací MPSV (38) na celém území ČR působí pouze 15 EURES poradců. V Kraji Vysočina je služba zastoupena jedním EURES poradcem a čtyřmi kontaktními osobami a pokud by měla být služba podle mého návrhu více využívána doporučuji, aby došlo k navýšení počtu osob zabývajících se touto problematikou minimálně o kontaktního pracovníka na

kontaktním pracovišti v Jihlavě a v ideálním případě by mohl být kontaktní pracovník na každém ze šestnácti kontaktních pracovišť kraje. Do roku 2013 by měly dle návrhu Evropské komise být zavedeny reformy sítě EURES (12) a díky nim by mělo dojít k rozšíření nabídky pracovních příležitostí prostřednictvím zahrnutí soukromých pracovních agentur. Tudiž by se měla ještě zvýšit šance pro nalezení práce pomocí sítě EURES.

Absolventům škol by měl dle mého názoru pomoci projekt „*Mladá šance*“ (53) probíhající od srpna 2012 do února 2014. Projekt je určen absolventům škol do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po skončení studia, nejdéle do 30 let věku, kteří nemají žádnou nebo mají minimální praxi. Je financovaný z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu ČR. Do projektu je zařazen aktivizační kurz, individuální poradenství a rovněž stáže či praxe u zaměstnavatelů. Projektu by se mělo celkem zúčastnit 180 osob, z nichž 140 získá i pracovní praxi formou odborné stáže u zaměstnavatelů z řad veřejné správy nebo nastoupí na nově vytvořená pracovní místa. Každému účastníkovi kurzu je přidělen jeden z pracovníků kurzu (poradce), který s ním má dále pracovat a individuálně mu pomáhat. Vzhledem k tomu, že pracovníci budou mít na starosti vždy několik klientů, je třeba dávat pozor na to, aby nebyli přetížení a mohli se klientovi v případě jeho potřeby věnovat. Dále navrhuji, aby se v následujících měsících soustředila pozornost především na intenzivní jednání se zaměstnavateli a zprostředkování odborných stáží a vyhledávání nových pracovních míst pro konkrétní účastníky projektu. Současně by měli být vytipováni a osloveni vhodní kandidáti pro další výběr účastníků do projektu. Očekávám, že se další informační schůzky spojené s výběrem účastníků se budou konat na podzim, v březnu až dubnu 2013. Pokud by ani po tomto výběru nebyla vyčerpána kapacita 180 osob, mohl by být zrealizován ještě jeden a to na nejlépe na přelomu září a října 2013, kdy budou na ÚP přihlášení absolventi a projekt by tak mohl v poklidu doběhnout.

Pro absolventy bez praxe je rovněž určen i nový projekt „*Stáže ve firmách – vzdělání prací*“ viz kapitola 4.2.3.

Absolventi by samozřejmě neměli spoléhat pouze na připravované návrhy Evropské komise nebo na zprostředkování zaměstnání či stáží prostřednictvím ÚP. Je třeba, aby aktivně spolupracovali s pracovními agenturami, vyhledávali inzeráty na internetu

a v tisku a rovněž rozesílali životopisy a motivační dopisy do firem ať už v okolí svého bydliště nebo do větších měst jako je Praha nebo Brno a ukázali tak zaměstnavatelům, že se o práci skutečně zajímají. Možnost jak na sebe upozornit a zvýšit šanci k nalezení zaměstnání či praxe rovněž spatřuji v registraci na kariérním portálu pro studenty a absolventy vysokých škol www.UNIjobs.cz (61) spuštěném v dubnu 2012. Zde je možné vyhledávat mezi pracovními nabídkami firem z celé ČR na základě vybraných kritérií (obor, profese, místo atd.). Portál také nabízí uživatelům možnost registrace a vyplnění životopisu, který bude takto dostupný společně s inzerujícím na portálu a hledajícím vhodné kandidáty pro své volné pracovní pozice.

Mladiství uchazeči mají velice často pouze základní vzdělání (případně nemají ani dokončené základní vzdělání), což jim v kombinaci s nízkým věkem v podstatě znemožňuje nalézt pracovní uplatnění. U mladistvých uchazečů o zaměstnání mohu jen doporučit, aby pracovníci kontaktního pracoviště ÚP v Jihlavě nepolevovali ve snaze přesvědčit mladistvé k dalšímu studiu na střední škole případně k účasti na některé z rekvalifikací, které jsou připravovány krajskou pobočkou ÚP v Jihlavě. A v neposlední řadě také umisťovat mladistvé na VPP a SÚPM.

4.4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti v rámci APZ

Aktivní politika zaměstnanosti je souborem opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a je podrobně vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (20) Pro její realizaci se používá řada nástrojů, z nichž jsem pro své návrhy vybrala: společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, chráněná pracovní místa a rekvalifikace. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou v ČR spolufinancovány i z prostředků Evropské unie prostřednictvím ESF. V průběhu roku 2012 končí řada projektů financovaných z ESF a naopak některé projekty se nově rozbíhají. Od roku 2014 rovněž začíná nové programové období pro čerpání financí z ESF, a proto budou stávající projekty plynule dobíhat a budou se připravovat nové. Z těchto důvodů a i podle vývoje v 1. pololetí roku 2012 usuzuji, že množství finančních prostředků určených pro rok 2012 bude ještě o poznání nižší než v předchozím roce 2011. Proto doporučuji, aby byly prostředky využívány co nejefektivněji.

4.4.1 Společensky účelná pracovní místa

Kategorie v sobě zahrnuje: SÚPM zřízená u zaměstnavatele, SÚPM vyhrazená na samostatnou výdělečnou činnost (SVČ). V 1. pololetí roku 2012 činily výdaje 3 883 tis. Kč (z toho pouze 101 tis. Kč z ESF), meziročně o 16 559 tis. Kč méně (v 1. pololetí roku 2011 činily 20 341 tis. Kč). Příčinu tohoto strmého poklesu vidím ve skutečnosti, že z prostředků OP LZZ jsou v současnosti financovány především pracovní příležitosti VPP, tak i v celkové ekonomické situaci v ČR, protože vytváření SÚPM je úzce spojeno s poptávkou po pracovní síle a vznikem nových pracovních míst u zaměstnavatelů. Prostředky byly využity na udržení stávajících míst a rovněž bylo vytvořeno 337 nových míst v rámci SÚPM, z toho žádné místo nebylo zřízeno u zaměstnavatele, vyhrazeno bylo 279 míst, na SVČ připadalo 55 umístěných uchazečů (ve stejném období v předešlém roce jich bylo 111, vývoj v roce 2012 je spojen s určitým nasycením trhu podnikatelskými záměry) a z ESF (OP LZZ) byla financována pouze 3 místa (150 míst v 1. pololetí roku 2011).

V následujících měsících očekávám srovnatelný vývoj tohoto nástroje, a proto doporučuji soustředit se především na co nejefektivnější využívání dostupných prostředků a oslovování potenciálních zaměstnavatelů k zřízení či vymezení nových SÚPM. Předpokládám, že by mohlo být vytvořeno cca 300 nových míst a celkové výdaje v 2. pololetí roku odhaduji na cca 6 500 tis. Kč.

SÚPM jsou v ČR podporována prostřednictvím příspěvků. Příspěvek na vyhrazení jednoho SÚPM může být ve výši 7 tis. až 8 tis. Kč/klient/měsíc (pracovní poměr musí být na dobu neurčitou nebo minimálně na 12 měsíců na dobu určitou). (30) Doporučuji i nadále přispívat přednostně na SÚPM vyhrazená a takto podporovat dlouhodobé umístění osob na pracovní trh. Příspěvek na zařízení a vybavení nového pracovního místa může být max. 50 tis. Kč (minimální udržitelnost tohoto místa musí být 1 rok). Výše příspěvku pro SÚPM SVČ se odvíjí od nezbytných nákladů pro zahájení SVČ, ale max. částka je 40 tis. Kč. Navrhují úroveň příspěvků zachovat ve stávající výši a případně do budoucna uvažovat o navýšení v kategorii SÚPM SVČ na max. 50 tis. Kč, tak aby byla zvýšena motivace nezaměstnaných k SVČ a zároveň mohly být pokryty i nezbytné náklady spojené se zahájením SVČ.

SÚPM považují za jeden z nejdůležitějších nástrojů APZ a protože došlo k výraznému snížení prostředků na jeho financování, doporučuji jej nadále využívat především k zaměstnávání uchazečů, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců.

4.4.2 Veřejně prospěné práce

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s ÚP, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek ve výši 8 až 9 tis. Kč/klient/měsíc (od 1. 8. 2012, dříve byla max. částka 8 tis. Kč). VPP se staly pro mnoho uchazečů z řad OZP, osob starší 50-ti let věku a uchazečů s kombinací několika rizikových faktorů jedním z mála řešení, jak nalézt vhodné pracovní uplatnění.

K 30. 6. 2012 bylo nově vytvořeno v rámci VPP 749 míst (747 ve stejném období roku 2011) a z toho bylo 223 z ESF (187 ve stejném období roku 2011). Počet nově vytvořených míst zůstal tedy relativně stabilní a předpokládám, že i v následujících měsících se vývoj počtu nových míst bude přibližovat předchozímu roku. Domnívám se, že vznikne další cca 700 nových míst (většinou krátkodobého charakteru, především ve spojitosti s úklidovými pracemi a odklizením sněhu). Výdaje v 1. pololetí 2012 činily 15 763 tis. Kč a ve stejném období předchozího roku byly 23 776 tis. Kč. Uvedený pokles ve výdajích na VPP byl spojen se zkrácením doby výkonu VPP a také se zavedením institutu veřejné služby. Řada uchazečů o zaměstnání, kteří byli v minulosti cílovou skupinou nástroje VPP, byla nyní zařazována na výkon veřejné služby (bez nároku na odměnu). Protože z prostředků OP LZZ jsou v současné době financovány zejména pracovní příležitosti VPP, předpokládám, že tento trend bude pokračovat a pro následující měsíce odhaduji, že na financování VPP bude třeba cca 14 800 tis. Kč.

Jak již bylo zmíněno na začátku této kapitoly, osud veřejné služby je v současné době nejistý. MPSV zatím jedná o tom v jaké podobě a zda vůbec bude tento nástroj zachován. Proto se domnívám, že VPP budou i v příštích letech i nadále důležitým nástrojem APZ určeným přednostně pro uchazeče, kteří jsou nezaměstnaní déle než 5 měsíců a další skupiny uchazečů vymezené krajskou pobočkou ÚP v Jihlavě.

4.4.3 Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa včetně SVČ OZP

Díky novele Zákona o zaměstnanosti jsou nyní pracovní místa v chráněné pracovní dílně považována za chráněná pracovní místa. Nově už se v zákoně vyskytuje pouze pojem chráněné pracovní místo, které musí být obsazeno po dobu 3 let. ÚP může uzavřít dohodu o zřízení nebo vymezení CHPM, jak se zaměstnavatelem, tak i s osobou se zdravotním postižením, která chce vykonávat SVČ. Na zřízení CHPM může ÚP poskytnout zaměstnavateli příspěvek. ÚP může na zřízené nebo vymezené CHPM poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Dohodu o poskytnutí tohoto příspěvku je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM (roční výše příspěvku může činit nejvíce 48 000 Kč). (63)

Celkové výdaje vynaložené na tento nástroj AZP v roce 2011 činily 5 591 tis. Kč a bylo nově zřízeno či vymezeno 57 míst (z toho 3 v rámci CHPM SVČ). K 30. 6. 2012 byly vynaloženy celkové výdaje ve výši 2 354 tis. Kč a nově bylo zřízeno či vymezeno 16 míst (žádné v rámci CHPM SVČ). CHPM nejsou spolufinancována z finančních prostředků EU, jejich financování je závislé na národních prostředcích. Proto očekávám, že celková výše prostředků určených na financování tohoto nástroje v roce 2012 bude obdobná jako v předchozím roce a předpokládám, mírné navýšení celkových výdajů. Pro 2. pololetí roku 2012 očekávám, že výdaje na tento nástroj budou cca 3 700 tis. Kč a prostředky budou využity na podporu stávajících míst a k novému zřízení či vymezení cca 45 míst. Počet nově vzniklých míst (ať už zřízených či vymezených) je, závislý na ochotě potenciálních zaměstnavatelů vytvářet místa pro OZP. Protože změny u tohoto nástroje proběhly poměrně nedávno, domnívám se, že není třeba aktuálně měnit stanovené roční výše příspěvku. Navrhuji snížení délky doby, po kterou musí být CHPM místo obsazeno z 3 let na 2, tak jak tomu bylo před novelou.

4.4.4 Rekvalifikace

V 1. pololetí roku 2012 bylo vynaloženo na rekvalifikace 1 362 tis. Kč z toho pouze 10 tis. Kč z ESF (velká řada projektů financovaných z ESF končí v roce 2012 a s tím souvisí i snížení prostředků na financování rekvalifikací v 1. pololetí, zároveň ale v průběhu roku odstartovaly i nové projekty a proto předpokládám navýšení prostředků

v 2. polovině roku). Data o účastnících v rekvalifikačních kurzech zprostředkovaných ÚP za 1. pololetí 2012 nejsou v současné době dostupná, ale na základě výše výdajů je velice pravděpodobný výrazný pokles počtu účastníků v rekvalifikacích. Důvodem je zpomalení procesu zařazování účastníků do rekvalifikačních kurzů zapříčiněný novou vlnou vyhlásování veřejných zakázek na realizaci rekvalifikačních programů.

V roce 2011 bylo v Kraji Vysočina nejvíce nabídek a požadavků na kvalifikovanou pracovní sílu ve službách (převážně gastronomických – číšníci/servírky/kuchaři), v obchodní činnosti (obchodní zástupci), v dopravě (řidiči nákladní a mezinárodní kamionové dopravy, řidiči osobní hromadné přepravy), ve stavebnictví a strojírenství (nedostatek kvalifikovaných dělníků). Z tohoto důvodu bych z nabídky rekvalifikací zprostředkovaných ÚP (viz příloha 4) v následujícím období doporučovala umisťovat uchazeče právě do rekvalifikací odpovídajících těmto profesím.

I nadále doporučuji podporovat zejména zájem uchazečů o rekvalifikační kurzy pro obsluhu osobního počítače („Základy obsluhy PC“, Základy obsluhy PC dle ECDL“) a zároveň navrhuji vytvořit speciální kurzy pro osoby starší 50 let (cca 100 míst). Rovněž podporuji realizaci kurzů zaměřené na účetnictví, základy podnikání a kurzy zaměřené na rozšíření řidičského oprávnění a získání profesních průkazů řidiče. V roce 2011 byl především mezi ženami velký zájem o kurz z oblasti sociální péče „Pracovník v sociálních službách“ (205 účastníků). Domnívám se, že tento kurz by měl být dočasně pozastaven, protože volná místa v této profesi se aktuálně vyskytují spíše zřídka. Z hlediska absolventů mají nejméně šanci na uplatnění na trhu práce v oblasti služeb profese, jako jsou kosmetičky, kadeřnice, manikérky a pedikérky. Střední školy každoročně opouští řada absolventů těchto profesí, kteří následně marně hledají pracovní uplatnění. Z tohoto důvodu nedoporučuji realizovat v následujících měsících ani rekvalifikační kurzy pro nezaměstnané zaměřené na tyto oblasti služeb („Holičské a kadeřnické služby“, „Kosmetické služby“, Manikúra včetně nehtové modeláže“, Pedikúra včetně nehtové modeláže“).

V Kraji Vysočina by mělo vyrůst relativně velké množství nových obchodních a nákupních center. Proto předpokládám vznik řady míst zejména pro ženy na pozicích pokladní/prodavačka. Z tohoto důvodu navrhuji, aby se pokračovalo v rekvalifikačním

kurzu „Profesní kvalifikace Prodavač“ a nově byla zabezpečována i profesní rekvalifikace „Pokladní“ a eventuelně i „Skladník“ a „Manažer prodeje“.

Kromě rekvalifikací zabezpečovaných ÚP mohou nezaměstnaní rovněž využít možnosti tzv. „zvolené rekvalifikace“, jedná se o novinku od 1. 1. 2012. Zájemce si sám může vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení (musí mít akreditovaný vzdělávací program). V případě, že takto zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění zájemce na trhu práce a bude pro něho vzhledem k zdravotnímu stavu vhodná, může tedy získat od ÚP finanční prostředky na její úhradu. (37) Do 30. 6. 2012 využilo možnosti zvolit si rekvalifikaci 254 uchazečů. Doporučuji i nadále podporovat nezaměstnané v této vlastní iniciativě týkající se rekvalifikací. Nabídka kurzů je rozmanitá a ceny se pohybují v rozpětí od 2 tis. až po 20 tis. Kč. Jistou nevýhodou je skutečnost, že vzdělávající se člověk nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, ani na proplacení jízdného. Na základě zájmu z 1. pololetí, předpokládám, že zvolené rekvalifikace by se mohlo zúčastnit do konce roku 2012 až 500 osob.

V souvislosti se zpomalením rozřazování účastníků do rekvalifikací v počátku roku očekávám, že se celkový počet účastníků v rekvalifikaci bude pohybovat okolo 1 500 (z toho cca 500 účastníků zvolených rekvalifikací). Počet účastníků v rekvalifikacích zprostředkovaných krajskou pobočkou ÚP v Jihlavě se tedy oproti předchozímu roku výrazně sníží (celkový počet účastníků v rekvalifikaci v roce 2011 byl 3 493), a proto doporučuji velice pečlivě vybírat potenciální účastníky a typ rekvalifikačního kurzu. Zároveň očekávám, že bude zachována dosavadní vysoká úspěšnost ukončených rekvalifikací okolo 90 %. Předpokládám, že na rekvalifikace bude celkem v roce 2012 třeba cca 12 000 tis. Kč.

4.4.5 Vyhodnocení návrhů APZ

Z tabulky 21 je zřejmé, že mé návrhy na 2. pololetí roku 2012 vedou k mírnému zvýšení výdajů oproti 1. pololetí roku a bude vynaloženo přibližně 55 638 tis. Kč. V 1. pololetí roku 2012 bylo vynaloženo pouhých 42 046 tis. Kč (27 844 tis. Kč z ESF), meziroční pokles o 49 726 tis. Kč. Byl zaznamenán pokles prostředků z národních zdrojů, ale především značné omezení prostředků z EU. V průběhu roku 2012 dobíhá řada projektů financovaných z ESF a naopak některé projekty se nově rozjíždějí. Od roku 2014

rovněž začíná nové programové období pro čerpání financí z ESF. Proto očekávám, že budou stávající projekty plynule dobíhat a bude se pracovat na přípravě podkladů pro realizaci nových projektů. Z těchto důvodů a i podle vývoje v 1. pololetí roku 2012 se domnívám, že množství finančních prostředků určených pro rok 2012 bude ještě o poznání nižší než v předchozím roce 2011. Proto doporučuji, aby dostupné prostředky byly využívány co nejefektivněji a velice pečlivě byli vybíráni uchazeči o zaměstnání, kterým bude zprostředkován některý z nástrojů APZ. Celkové výdaje za rok 2012 budou přibližně 97 684 tis. Kč, meziročně se jedná o snížení o 83 505 tis. Kč.

Tabulka 21: Návrh výše výdajů v tis. Kč na nástroje APZ (Zdroj: Vlastní zpracování)

Nástroj APZ	Výdaje na APZ v tis. Kč			
	Stav k 31. 12. 2011	Skutečné výdaje	Navrhované výdaje	
		1. pol. 2012	2. pol. 2012	Celkem 2012
VPP	57 600	15 763	14 800	30 563
SÚPM	53 394	3 883	6 500	10 383
CHPD a CHPM	5 591	2 354	3 700	6 054
Rekvalifikace	20 456	1 362	10 638	12 000
Ostatní	44 148	18 684	20 000	38 684
Výdaje celkem	181 189	42 046	55 638	97 684

Tabulka 22 uvádí informace o počtech nově vzniklých pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a chráněných pracovních míst předpokládám v 2. pololetí roku 2012 vytvoření cca 1 045 míst.

Tabulka 22: Návrh počtu nových pracovních míst (Zdroj: Vlastní zpracování)

Nástroj APZ	Počet míst			
	Stav k 31. 12. 2011	Skutečný počet nově vzniklých míst	Předpokládaný počet nově vzniklých míst	
		1. pol. 2012	2. pol. 2012	Celkem 2012
VPP	1 222	749	700	1 149
SÚPM	751	337	300	637
CHPD a CHPM	57	16	45	60
Počet míst celkem	2 030	1 102	1 045	1 846

V důsledku zpomalení rozřazování účastníků do rekvalifikací v počátku roku očekávám, že se celkový počet účastníků bude pohybovat okolo 1 500 osob (z toho cca 500 účastníků zvolených rekvalifikací). Přepokládám, že počet účastníků v rekvalifikacích zprostředkovaných krajskou pobočkou ÚP v Jihlavě se oproti předchozímu roku výrazně sníží a proto doporučuji velice pečlivě vybírat potenciální účastníky a typ rekvalifikačních kurzů.

Tabulka 23: Návrh počtu účastníků v rekvalifikaci (Zdroj: Vlastní zpracování)

Rekvalifikace	Počet účastníků v rekvalifikaci	
	Stav k 31. 12. 2011	Návrh 2012
Zprostředkovaná ÚP	3 493	1 000
Zvolená rekvalifikace	0	500
Celkem	3 493	1 500

Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo navrhnout opatření, která by přispěla ke snížení nezaměstnanosti v Kraji Vysočina. V úvodu práce jsem stručně nastínila první začátky zprostředkování práce a historii tuzemských úřadů práce. Dále jsem popsala krajskou pobočku Úřadu práce České republiky v Jihlavě a nastínila i problémy se kterými se musela pobočka potýkat. Ve druhé kapitole jsem uvedla teoretické poznatky o trhu práce, nezaměstnanosti a politice zaměstnanosti čerpané z právních norem, odborné literatury a dalších pramenů. Ve třetí kapitole jsem postupně analyzovala nezaměstnanost v Evropské unii, České republice a v Kraji Vysočina ve sledovaných letech 2007 až 2011. V návrhové části jsem formulovala opatření, která by měla, dle mého názoru vést ke snížení nezaměstnanosti v kraji.

Nezaměstnanost představovala problém ve všech členských státech Evropské unie. V roce 2011 dosáhl průměr všech členských států EU 9,7 %. Kladně hodnotím skutečnost, že ČR se po celé sledované období pohybovala pod hranicí průměru EU a v roce 2011 se umístila na pomyslném 6. místě.

Vývoj nezaměstnanosti v České republice v průběhu roku 2011 hodnotím pozitivněji než v předešlých letech, kdy docházelo k postupnému stabilizování situace na trhu práce a odeznívaly důsledky ekonomické a finanční krize. V roce 2011 byla průměrná míra nezaměstnanosti v kraji (9,1 %) a pohybovala se tedy nad úrovní průměrné míry nezaměstnanosti ČR (8,6 %). K 31. prosinci 2011 bylo evidováno 26 605 uchazečů a pouze 921 volných pracovních míst, na jedno VPM připadalo 27,8 uchazečů.

Od počátku sledovaného období převyšoval v Kraji Vysočina počet uchazeček o zaměstnání nad počtem uchazečů. Situace se obrátila v lednu 2008, kdy byl počet nezaměstnaných mužů vyšší. Tato situace se následně opakovala v pravidelných intervalech na přelomu roku. Příčinou bylo sezónní propouštění v zemědělství, stavebnictví, službách a také strojírenských firmách, kde pracovali převážně muži.

Z hlediska věkové struktury byla dlouhodobě nejvíce zastoupena mezi nezaměstnanými věková skupina 50 až 59 let (24,5 % k 31. 12. 2012). Vzrostl i podíl zastoupení skupiny

20 až 29 let (25,5 % k 31. 12. 2011). Průměrný věk uchazečů o zaměstnání se po celé sledované období pohyboval okolo hranice 39 let.

Analýza uchazečů o zaměstnání podle stupně dosaženého vzdělání prokázala skutečnost, že největší počet nezaměstnaných byl v kategoriích vyučení a to 48 %, základní vzdělání a to 18 % a 17 % úplné střední odborné vzdělání (k 31. 12. 2011).

Z hlediska délky evidence uchazečů v kraji bylo dle mého názoru pozitivem, že ve sledovaném období (2007 až 2011) byli uchazeči o zaměstnání nejvíce zastoupeni v kategorii do 3 měsíců (každoročně více jak 30% podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Závažný problém, ale představovala dlouhodobá nezaměstnanost. V roce 2011 bylo déle než rok evidováno 9 218 uchazečů (36 %) a z nich bylo 3 963 osob evidováno 12 až 24 měsíců a dokonce 5 255 osob více než 24 měsíců. Průměrná doba evidence uchazečů v evidenci byla 495 dní (rok 2011).

Z analýzy nezaměstnanosti rizikových skupin (k 31. 12. 2011) vyplynulo, že z celkového počtu uchazečů o zaměstnání se 8,5 % uchazečů řadilo mezi absolventy škol a mladistvé. Uplatnění absolventů bylo ztíženo především skutečností, že neměli ve většině případů žádnou praxi. Téměř 14 % uchazečů o zaměstnání patřilo mezi OZP, mezi důvody vedoucí k jejich dlouhodobé nezaměstnanosti bylo především jejich postižení, dále nízká kvalifikace, snížená mobilita a také malý počet míst vhodných pro zdravotně postižené atd. Uchazečů starších 50-ti let bylo 26 % a bylo pro ně charakteristické, že se jednalo převážně o osoby dlouhodobě nezaměstnané. Jak již bylo zmíněno, významným problémem byla dlouhodobá nezaměstnanost. Téměř 51 % evidovaných uchazečů bylo nezaměstnáno déle než pět měsíců.

Na APZ bylo v Kraji Vysočina v roce 2011 vynaloženo 181 189 tis. Kč. V 1. pololetí roku 2012 bylo vynaloženo pouhých 42 046 tis. Kč, meziroční pokles o 49 726 tis. Kč. Zaznamenala jsem úbytek prostředků z národních zdrojů a především značné omezení prostředků z EU. Pro 2. pololetí roku počítám s výdaji ve výši přibližně 55 700 tis. Kč a celkové výdaje za rok 2012 budou cca 97 700 tis. Kč. Výše prostředků určených pro rok 2012 bude ještě o poznání nižší než v předchozím roce. Proto doporučuji, aby dostupné prostředky byly využívány co nejefektivněji a velice pečlivě byli vybíráni uchazeči o zaměstnání, kterým bude zprostředkován některý z nástrojů APZ.

K 30. červnu 2012 činily celkové výdaje na SÚPM 3 883 tis. Kč, meziročně o 16 559 tis. Kč méně. Prostředky byly využity na udržení stávajících míst a rovněž bylo vytvořeno 337 nových míst. Předpokládám, že v 2. pololetí by mohlo být vytvořeno cca 300 nových míst v rámci SÚPM a doporučuji i nadále přispívat přednostně na SÚPM vyhrazená a tímto podporovat dlouhodobé umístění osob na pracovní trh. Celkové výdaje v 2. pololetí roku odhaduji na cca 6 500 tis. Kč.

V 1. pololetí roku 2012 bylo nově vytvořeno v rámci VPP 749 míst a výdaje činily 15 763 tis. Kč. Domnívám se, že v 2. pololetí vznikne dalších cca 700 nových míst. Protože z prostředků OP LZZ jsou financovány zejména pracovní příležitosti VPP, předpokládám, že tento trend bude pokračovat a pro následující měsíce odhaduji, že na financování VPP bude třeba cca 14 800 tis. Kč.

V 1. pololetí roku 2012 byly vynaloženy na CHPM celkové výdaje ve výši 2 354 tis. Kč a nově bylo zřízeno nebo vymezeno 16 míst. Pro 2. pololetí roku 2012 očekávám, že výdaje na tento nástroj budou cca 3 700 tis. Kč a prostředky budou využity na podporu stávajících míst a k novému zřízení či vymezení cca 45 míst.

V 1. pololetí roku 2012 bylo vynaloženo na rekvalifikace 1 362 tis. Kč. Rekvalifikace byly zabezpečovány ÚP a nově využilo 254 osob možnosti tzv. „zvolené rekvalifikace“. V důsledku zpomalení rozřazování účastníků do rekvalifikací v počátku roku předpokládám, že se celkový počet účastníků v rekvalifikaci bude pohybovat okolo 1 500 (cca 500 účastníků zvolených rekvalifikací). Očekávám, že bude zachována dosavadní úspěšnost ukončených rekvalifikací okolo 90 %. Na rekvalifikace bude celkem v roce 2012 třeba cca 12 000 tis. Kč.

Na zaměstnanost v kraji má kromě ÚP vliv celá řada dalších subjektů jako je stát, Kraj Vysočina, města a obce, soukromí investoři a další. Domnívám se, že pro snížení nezaměstnanosti je důležité investovat do rozvoje, proto jsem v návrhové části rovněž uvedla potenciální projekty Kraje Vysočina i soukromých investorů. Řada projektů určených ke snižování nezaměstnanosti je realizována z prostředků ESF, a proto jsem doporučila v následujících měsících pokračovat v projektech: „Odrasový můstek“, „Mladá Šance“, „Stáže ve firmách – vzdělání prací“, „Vzdělávej se pro růst!“ atd. Zároveň jsem navrhla připravit projekty pro nové programové období EU zaměřené na ženy pečující o děti do 15-ti let věku a také osoby na mateřské dovolené; nový projekt

zacílený na skupinu OZP a projekt pro osoby starší 50-ti let věku „Aktivní padesátka v Kraji Vysočina“.

Návrhy zacílené na rizikové skupiny uchazečů budou zrealizovány z části do konce roku 2012 a z části v průběhu dalších let. Návrhy z oblasti APZ budou převážně zrealizovány do konce roku 2012. Projekty Kraje Vysočina doporučuji uskutečnit do roku 2020 a dále předpokládám, že projekty soukromých investorů budou úspěšně ukončeny nejpozději do roku 2016.

Na základě navržených opatření, předpokládám v budoucích letech celkový rozvoj Kraje Vysočina doprovázený vznikem nových pracovních míst a očekávám postupné snížení nezaměstnanosti. Pevně věřím, že v budoucnu bude k dispozici více finančních prostředků na realizaci APZ, jak ze státního rozpočtu, tak i z Evropské unie.

Použité zdroje

- 1) BRČÁK, J. a SEKERKA, B. *Makroekonomie*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.
- 2) BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140. s. ISBN 80-86429-16-4.
- 3) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 4) BURDA, M. a WYPLOSZ, Ch. *Macroeconomics: A European Text*. 5th ed. xxii, Oxford: Oxford University Press, 2009. 543 p. ISBN 978-0-19-923682-4.
- 5) ČSÚ. *Cizinci podle nejčastějších státních občanství v Kraji Vysočina*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-10]. Dostupné z: [http://www.jihlava.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/graf_sldb_01/\\$File/VYS_cizinci_01.jpg](http://www.jihlava.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/graf_sldb_01/$File/VYS_cizinci_01.jpg).
- 6) ČT24. *Úřady práce varují: Vyplácení dávek je na kraji kolapsu*. [online]. 24. 1. 2012 [cit. 2012-5-4] Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/161728-urady-prace-varuji-vyplaceni-davek-je-na-kraji-kolapsu/>.
- 7) ČTK. *Asociace: Novela diskriminuje cizince a zdravotně postižené*. [online]. 27. 4. 2012 [cit. 2012-12-13]. Dostupné z: <http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/asociace-novela-diskriminuje-cizince-a-zdravotne-postizene/787685>.
- 8) ESF v ČR. *Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji*. [online]. 2012 [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/aktivni-padesatka-v-jihomoravskem-kraji>.
- 9) ET 2020. *EVROPA 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. [online]. 20. 10. 2010 [cit. 2012-9-23]. Dostupné z: <http://www.et2020.cz/eu-temata-clanek-detail.php?idc=8>.
- 10) EUROSTAT. *About Eurostat*. [online]. 2012 [cit. 2012-09-25]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/about_eurostat/introduction.
- 11) EUROSTAT. *Unemployment statistics*. [online]. 2012 [cit. 2012-08-22]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics.
- 12) Evropská komise. *Najít vhodnou práci pro každého uchazeče*. [online]. 3. 12. 2012 [cit. 2012-12-09]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/news/employment/121203_cs.htm.

- 13) Evropská komise. *Zaměstnanost a vzdělávání mladých lidí*. [online]. 5. 12. 2012 [cit. 2012-12-09]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/news/employment/121205_cs.htm.
- 14) HINDSL, R., HOLMAN, R., HRONOVÁ, S. a kol. *Ekonomický slovník*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003. 519 s. ISBN 80-7179-819-3.
- 15) HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2011. 691 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
- 16) HORÁKOVÁ, M. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 28*. Praha, VÚPSV, v.v.i., 2012. 56 s. ISBN 978-80-7416-104-9.
- 17) Imigrace. [online]. 2011 [cit. 2011-12-11]. Dostupné z: <http://www.imigrace.cz/>.
- 18) KADERÁBKOVÁ, A. *Základy makroekonomické analýzy: růst, konkurenceschopnost, rovnováha*. 1. vydání. Praha: Linde, 2003. 175 s. ISBN 80-86131-36-X.
- 19) KARMAZÍN, J. *Nabídka zabezpečení rekvalifikace*. [online]. 2012 [cit. 2012-11-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/nabidka_zabezpeceni_rekvalifikace.pdf.
- 20) KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. a VÁCLAVÍKOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: OPTYS, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- 21) KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- 22) Kraj Vysočina. *Pravidla pro poskytování motivačních stipendií žákům vybraných oborů středních škol*. [online]. 2012 [cit. 2012-12-16]. Dostupné z: <http://www.kr-vysocina.cz/pravidla-pro-poskytovani-motivacnich-stipendii-zakum-vybranych-oboru-strednich-skol/d-4029693/query=stipendia>.
- 23) Kraj Vysočina. *Profil Kraje Vysočina*. [online]. 2012 [cit. 2012-09-05]. Dostupné z: http://analytika.kr-vysocina.cz/dokumenty/Profil_kraje_03_2012.pdf.
- 24) Kraj Vysočina. *Strategie Kraje Vysočina 2020*. [online]. 2012 [cit. 2012-08-14]. Dostupné z: <http://extranet.kr-vysocina.cz/samosprava./soubory/zastupitelstvo/materialy/2012/01/ZK-01-2012-43pr01.doc>.
- 25) Kraj Vysočina. *Základní informace*. [online]. 11. 6. 2008 [cit. 2011-11-19]. Dostupné z: <http://www.kr-vysocina.cz/zakladni-informace/d-4000087/p1=1206>.
- 26) KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- 27) LIŠKA, V. a kol. *MAKROEKONOMIE*. 2. vydání. Praha: Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.

- 28) MACÁKOVÁ, L. *Mikroekonomie: základní kurs*. 1. vydání. Slaný: MELANDRIUM, 2007. 10. vydání. 275 s. ISBN 978-80-86175-56-0.
- 29) MPSV. *Analýzy trhu práce v Kraji Vysočina*. [online]. 2012 [cit. 2012-09-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy.
- 30) MPSV. *Bulletin*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/bulletin.
- 31) MPSV. *Co je EURES*. [online]. 18. 7. 2011 [cit. 2012-9-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures.
- 32) MPSV. *Časové řady*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady.
- 33) MPSV. *Evropský sociální fond*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>.
- 34) MPSV. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. 2011 [cit. 2012-06-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.
- 35) MPSV. *Organizační struktura*. [online]. 2011 [cit. 2011-12-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/orgstr>.
- 36) MPSV. *Poradenství, rekvalifikace a IPS*. [online]. 2012 [cit. 2012-12-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/poradenstvi_a_rekvalifikace.
- 37) MPSV. *Rekvalifikace*. [online]. 2012 [cit. 2012-11-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.
- 38) MPSV. *Seznam EURES poradců a kontaktních osob úřadů práce*. [online]. 2012 [cit. 012-12-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/kontakty>.
- 39) MPSV. *Situace na trhu práce*. [online]. 2012 [cit. 2012-11-6]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/.
- 40) MPSV. *Služby zaměstnanosti a trhu práce*. [online]. 2009 [cit. 2012-06-27]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf.
- 41) MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>.
- 42) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti: čtvrtletní*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.
- 43) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti: měsíční*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.
- 44) MPSV. *Statistiky o rekvalifikacích*. [online]. 2012 [cit. 2012-11-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>.

- 45) MPSV. *Úřad práce České republiky: krajská pobočka v Jihlavě*. [online]. 2011 [cit. 2011-11-18] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys>.
- 46) MPSV. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-03]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>.
- 47) MPSV. *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsk=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=H&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=1000&ok=Vybrat.
- 48) MPSV. *Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina*. [online]. 2012 [cit. 2012-12-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/evropsky_socialni_fond/vzdelavejte_se_pro_rust_v_kraji_vysocina.
- 49) MPSV. *Vzdělávejte se pro růst!*. [online]. 2012 [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/evropsky_socialni_fond/vzdelavejte_se_pro_rust~.
- 50) Novinky.cz. *Veřejná služba měla podle ministerstva smysl, mohla by se vrátit*. [online]. 28. 12. 2012 [cit. 2012-12-29]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/288806-verejna-sluzba-mela-podle-ministerstva-smysl-mohla-by-se-vratit.html>.
- 51) Portál Práce Vysočina. *Kariéra s dítětem*. [online]. 2012 [cit. 2012-12-12]. Dostupné z: <http://projekt.prace-vysocina.cz/karierasd/>.
- 52) Portál Práce Vysočina. *Odrasový můstek*. [online]. 2012 [cit. 2012-12-06]. Dostupné z: <http://projekt.prace-vysocina.cz/mustek/>.
- 53) Portál Práce Vysočina. *Projekt „Mladá šance“*. [online]. 2012 [cit. 2012-12-09]. Dostupné z: <http://projekt.prace-vysocina.cz/mlada-sance/>.
- 54) Práce.rovnou.cz. *Reakce ředitele úřadu práce*. [online]. 2012 [cit. 2012-9-25]. Dostupné z: <http://prace.rovnou.cz/urad-prace-reakce.html>.
- 55) SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D. *Economics*. 18th ed. xxiv. Boston: McGraw-Hill/Irwin, c2005. 776 s. ISBN 0-07-287205-5.
- 56) SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- 57) SIROVÁTKA, T., WINKLER, J. a ŽÍŽLAVSKÝ, M. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vydání. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2009. 197 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

- 58) Stáže ve firmách.cz. [online]. 2012 [cit. 2012-12-09]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/>.
- 59) ŠKAPA, S. *Mikroekonomie I*. 1. vydání. Brno: AKADEMICKÉ NAKLADATELSTVÍ CERM, 2008. 133 s. ISBN 978-80-214-3736-4.
- 60) ŠLAPÁK, Č. T., PÁNEK, Z. a KOTOUS, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze – FPR, 2006. 80 s. ISBN 80 85889-76-5.
- 61) UNJobs.cz. [online]. 2012 [cit. 2012-12-12]. Dostupné z: <http://www.unijobs.cz/>.
- 62) VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. 516 s. ISBN 978-80-7357-478-9.
- 63) Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Seznam použitých zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
CHPD	chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	osoby se zdravotním postižením
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů
p. b.	procentní bod
PC křivka	Phillipsova křivka
PZ	politika zaměstnanosti
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
SVČ	samostatná výdělečná činnost
ÚP	Úřad práce České republiky
VPM	volné pracovní místo
VPP	veřejně prospěšné práce

Seznam obrázků a tabulek

Obrázek 1: Křivka nabídky práce	15
Obrázek 2: Křivka poptávky po práci	16
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce.....	17
Obrázek 4: Populace podle ekonomické aktivity	20
Obrázek 5: Nezaměstnanost při pružných mzdách.....	25
Obrázek 6: Nezaměstnanost při nepružných mzdách	25
Obrázek 7: Krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka	29
Obrázek 8: Vývoj míry nezaměst. v jednotlivých měsících období 2007 až 2011	36
Obrázek 9: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a VPM.....	37
Obrázek 10: Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti v Kraji Vysočina a v ČR.....	39
Obrázek 11: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a VPM (2007 až 2011)	41
Obrázek 12: Vývoj počtu mužů a žen jako uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina...	42
Obrázek 13: Průměrná délka evidence uchazečů v Kraji Vysočina	46
Obrázek 14: Vývoj počtu OZP v Kraji Vysočina	48
Obrázek 15: Vývoj počtu nezam. absolventů všech a mladistvých v Kraji Vysočina ...	50
Tabulka 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v % v zemích EU v letech 2007 až 2011	34
Tabulka 2: Průměrná míra nezaměstnanosti mužů a žen v EU v %.....	35
Tabulka 3: Dlouhodobá míra nezaměstnanosti v EU v %	35
Tabulka 4: Míra nezaměstnanosti podle věku v %.....	36
Tabulka 5: Vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst.....	37
Tabulka 6: Průměrná míra nezaměstnanosti v %.....	40
Tabulka 7: Přehled počtů mužů a žen k 31. 12. daného roku	41
Tabulka 8: Věková struktura uchazečů v Kraji Vysočina k 31. 12. daného roku	43
Tabulka 9: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v Kraji Vysočina	44
Tabulka 10: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v Kraji Vysočina	45
Tabulka 11: Délka evidence nezaměstnanosti v Kraji Vysočina.....	45
Tabulka 12: Cizinci na trhu práce v Kraji Vysočina v letech 2007 až 2011	47
Tabulka 13: Nejčastější pracovní profese občanů EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska v roce 2011	48

Tabulka 14: Uchazeči o zaměstnání nad padesát let.....	49
Tabulka 15: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v tis. Kč.....	52
Tabulka 16: Struktura výdajů na jednotlivé nástroje APZ v tis. Kč	52
Tabulka 17: Přehled počtu nově vytvořených míst v rámci APZ v Kraji Vysočina	53
Tabulka 18: Rekvalifikace v Kraji Vysočina.....	56
Tabulka 19: SWOT analýza Kraje Vysočina.....	60
Tabulka 20: Projekty zamýšlené v Kraji Vysočina do roku 2016	66
Tabulka 21: Návrh výše výdajů v tis. Kč na nástroje APZ.....	83
Tabulka 22: Návrh počtu nových pracovních míst.....	83
Tabulka 23: Návrh počtu účastníků v rekvalifikaci.....	84

Seznam příloh

Příloha č. 1: Organizační struktura krajské pobočky ÚP v Jihlavě

Příloha č. 2: Průměrná míra nezaměstnanosti v okresech a krajích ČR v roce 2011

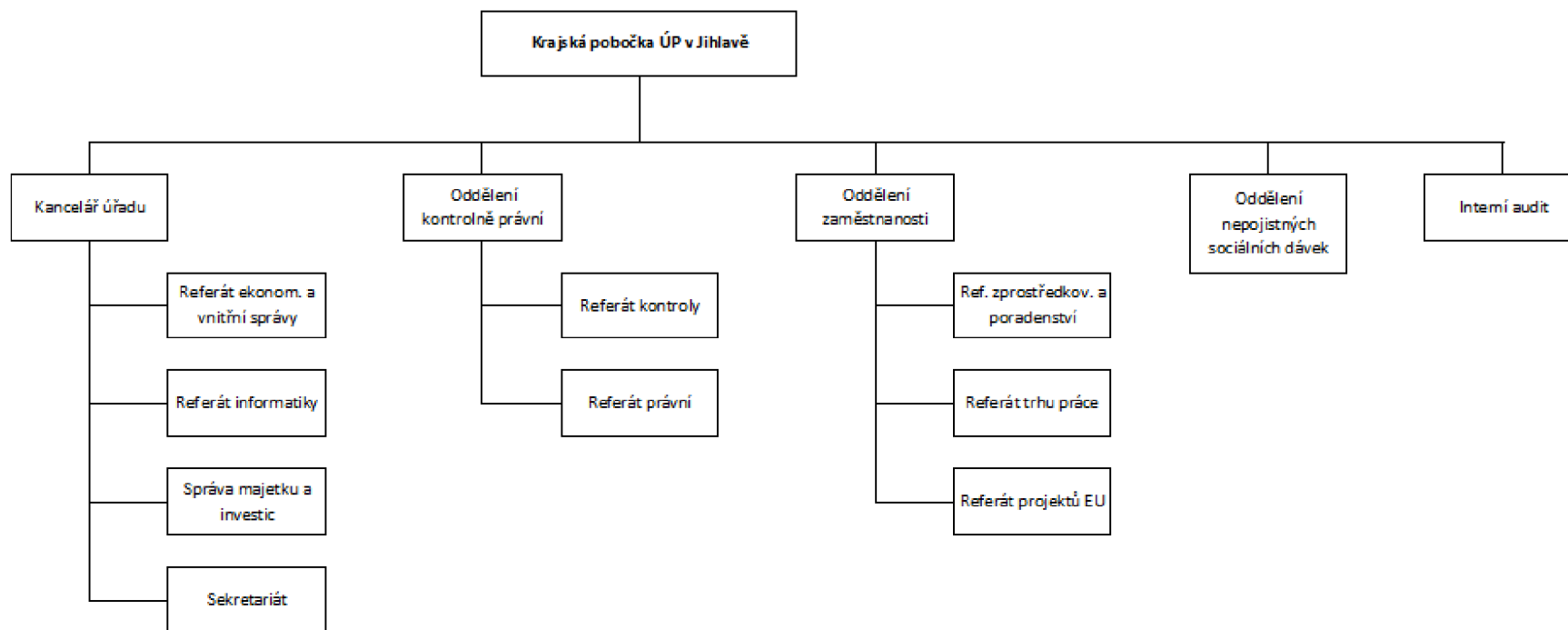
Příloha č. 3: Největší zaměstnavatelé v Kraji Vysočina

Příloha č. 4: Rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou ÚP v Jihlavě

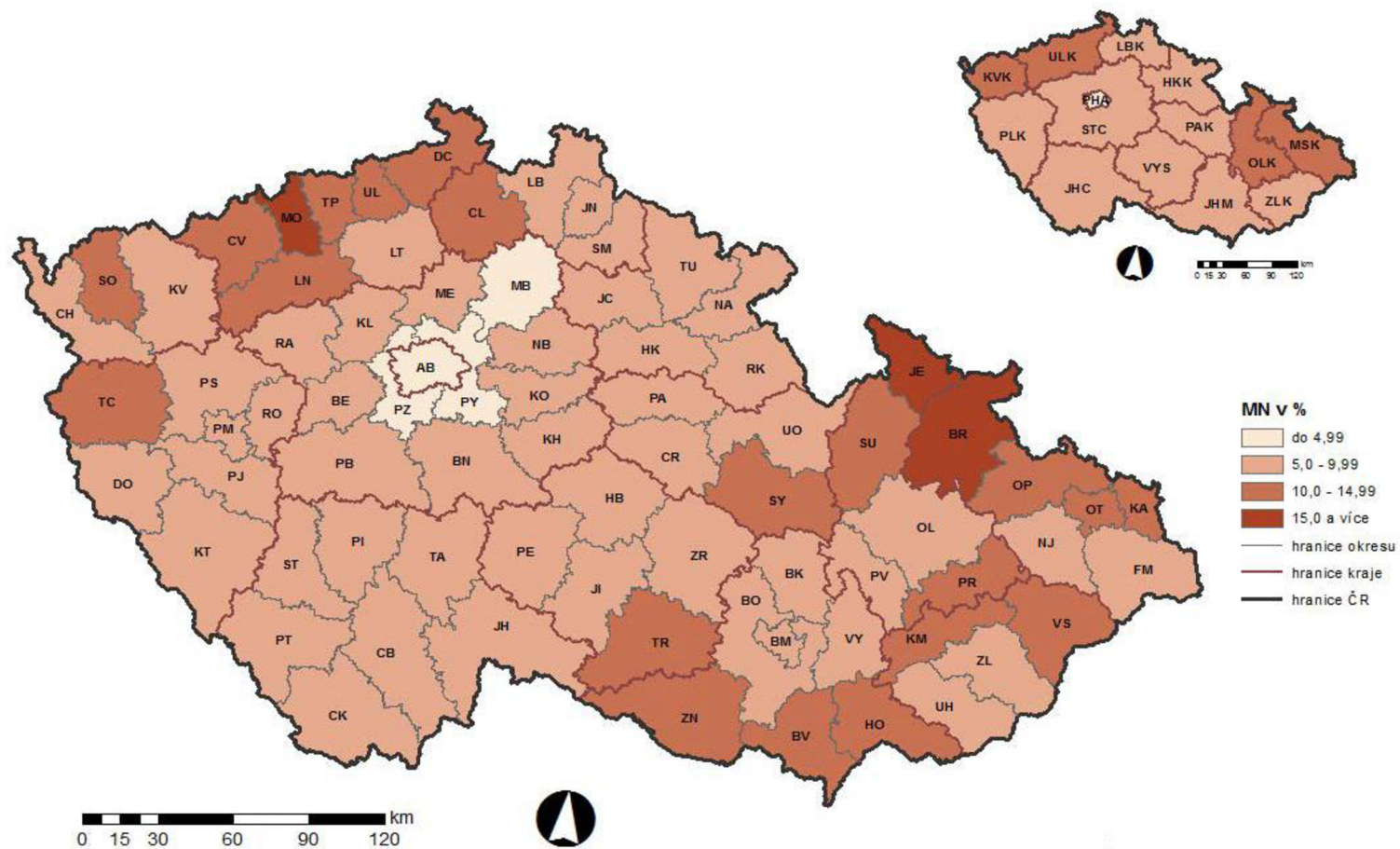
Příloha č. 5: Účastníci v rekvalifikaci dle typu a délky rekvalifikace v Kraji Vysočina

Příloha č. 6: Strategické projekty Kraje Vysočina

Příloha č. 1: Organizační struktura krajské pobočky ÚP v Jihlavě (Zdroj: Vlastní zpracování dle (35))



Příloha č. 2: Průměrná míra nezaměstnanosti v okresech a krajích ČR v roce 2011 (Zdroj: (41))



Příloha č. 3: Největší zaměstnavatelé v Kraji Vysočina (Zdroj: Vlastní zpracování dle (29))

Název zaměstnavatele	Sídlo	Předmět činnosti	Počet zaměstnanců	Stručná charakteristika
BOSCH DIESEL, s.r.o.	Jihlava	Výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla	4 500 až 4 999	Největší zaměstnavatel v Kraji Vysočina, situace z hlediska zaměstnanosti poměrně stabilizována s menšími výkyvy v letních a podzimních měsících.
ŽĐAS, a.s.	Žďár nad Sázavou	Těžké strojírenství a hutnictví	2 500 až 2 999	Druhá největší firma v kraji, situace z hlediska zaměstnanosti stabilní.
Agrostroj Pelhřimov, a.s.	Pelhřimov	Výrobce zemědělských strojů	1 000 až 1 499	Největší zaměstnavatel v okrese Pelhřimov, v krizovém období v roce 2009 propustila firma značnou část zaměstnanců, v roce 2011 začala zaměstnance opět nabírat a stabilizovala se.
Automotive Lighting, s.r.o.	Jihlava	Výroba elektrického a elektronického zařízení pro motorová vozidla	1 000 až 1 499	Druhý největší zaměstnavatel v okrese Jihlava po BOSCH DIESEL, s.r.o., stabilizovaný stav zaměstnanců.
Kostelecké uzeniny, a.s.	Kostelec u Jihlavy	Výroba masných výrobků a výrobků z kuřecího masa	1 000 až 1 499	Po redukcí výrobních linek na zpracovávání kuřecího masa (závěr roku 2010) se situace v roce 2011 stabilizovala.
Motorpal, a.s.	Jihlava	Výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla	1 000 až 1 499	Růst zakázek spojený s nárůstem počtu zaměstnanců.
Nemocnice Jihlava	Jihlava	Ústavní zdravotní péče	1 000 až 1 499	Stabilní počet pracovníků.
ČEZ, a.s., JE Dukovany	Dukovany	Výroba elektrické energie	1 000 až 1 499	Stabilní počet pracovníků.

Příloha č. 4: Rekvalifikace zabezpečovaná krajskou pobočkou

ÚP v Jihlavě (Zdroj: Vlastní zpracování dle (36))

Název rekvalifikace	Min. počet hodin	Min. vzdělání	Místo konání
Kurzy pro obsluhu osobního počítače			
Základy obsluhy osobního počítače	60	ZŠ	HB, JI, PE, TR, ZR
Obsluha osobního počítače dle sylabu ECDL Start	90	SŠ	
Obsluha osobního počítače dle sylabu ECDL	120	SŠ	
Počítačové dovednosti			
Pracovník grafického studia	80	SŠ	Jihlava
Tvorba www stránek	80	SŠ	
Čtení a kreslení technické dokumentace	50	SŠ	
Řidičské dovednosti + způsobilosti			
Řidičské oprávnění skupiny C	67	ZŠ	HB, JI, PE, TR, ZR
Řidičské oprávnění skupiny E	27	ZŠ	
Řidičské oprávnění skupiny D	60	ZŠ	
Řidičské oprávnění skupiny T (pro uchazeče s ŘP B)	44	ZŠ	
Řidičské oprávnění skupiny T (pro uchazeče bez ŘP B)	79	ZŠ	
Průkaz profesní způsobilosti řidiče skupiny C, D	140	ZŠ	
Obsluha manipulačních vozíků			
Obsluha elektrovozíků a motovozíku (s ŘP B)	60	ZŠ	HB, JI, PE, TR, ZR
Obsluha elektrovozíků a motovozíku (bez ŘP B)	80	ZŠ	
Gastronomie			
PK Příprava pokrmů studené kuchyně	40	ZŠ	Jihlava
PK Příprava teplých pokrmů	120	ZŠ	
PK Příprava minutek	40	ZŠ	
PK Jednoduchá obsluha hostů	70	ZŠ	
PK Složitá obsluha hostů	100	ZŠ	
PK Výpomoc při přípravě pokrmů	60	ZŠ	
PK Výroba zákusků a dortů	200	ZŠ	
Svařování			
Základní kurz svařování v ochranné atmosféře CO ₂	160	ZŠ	HB, JI, PE, TR, ZR
Základní kurz svařování obalenou elektrodou	160	ZŠ	
Základní kurz svařování plamenem	160	ZŠ	
Základní kurz svařování netavicí se elektrodou	160	ZŠ	
ČSN EN - 287 - 1 (Zkoušky svářečů)	140	ZŠ	
Sociální péče			
Pracovník v sociálních službách	150	ZŠ	HB, JI, PE, TR, ZR

Název rekvalifikace	Min. počet hodin	Min. vzdělání	Místo konání
Služby - péče o tělo			
Holičské a kadeřnické práce	600	ZŠ	Jihlava
Holičské a kadeřnické práce	300	SŠ	
Kosmetické služby	600	ZŠ	
Kosmetické služby	300	SŠ	
Služby - péče o tělo			
Manikúra včetně nehtové modeláže	240	ZŠ	Jihlava
Manikúra včetně nehtové modeláže	140	SŠ	
Pedikúra včetně nehtové modeláže	240	ZŠ	
Pedikúra včetně nehtové modeláže	140	SŠ	
Strojírenství			
Obsluha NC a CNC strojů	200	SŠ	Jihlava
Administrativa			
Administrativní pracovník s praxí (4 nebo 5 měsíců)	500	SŠ	HB, JI, PE, TR, ZR
Účetnictví			
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	160	SŠ	HB, JI, PE, TR, ZR
Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky	120	SŠ	
Základy podnikání			
Základy podnikání	150	ZŠ	HB, JI, PE, TR, ZR
Maloobchod			
PK Prodavač	200	ZŠ	Jihlava
Údržba stromů a dřevin			
Dřevorubec	80	ZŠ	Jihlava
Obsluha motorové řetězové pily a křovinořezu	40	ZŠ	
Stavebnictví			
PK Modelář suchých staveb	300	ZŠ	Jihlava
PK Malíř	200	ZŠ	
PK Stavební truhlář	250	ZŠ	
PK Tesař	300	ZŠ	
PK Zedník	300	ZŠ	
Zahradnictví			
PK Florista	100	ZŠ	Jihlava
PK Údržba veřejné zeleně	100	ZŠ	
Elektrotechnika			
PK Elektrické instalace pro slaboproud	200	ZŠ	Jihlava
PK Elektrické rozvody pro slaboproud	200	ZŠ	
PK Elektrické zařízení pro slaboproud	200	ZŠ	
Finanční gramotnost			
Specialista efektivního podnikání (dle osnov EBC*L-úroveň A)	130	SŠ	Jihlava

Příloha č. 5: Účastníci v rekvalifikaci dle typu a délky rekvalifikace v Kraji Vysočina (Zdroj: Vlastní zpracování dle (44))

Ukazatel	2007	2008	2009	2010	2011
Profesní rekvalifikace pro D	836	560	1 186	1 448	1 081
Profesní rekvalifikace pro THP	624	567	527	628	515
Rozšíření kvalifikace	2 484	2 166	1 963	2 604	1 532
Obnovení kvalifikace	0	0	0	0	0
Nespecifická rekvalifikace	17	39	101	14	0
Příprava k podnikání	271	71	183	238	131
Jiná rekvalifikace	71	52	25	0	17
Kurz IT	3	0	76	298	217
Spec. kurz pro OZP v pracovní rehabilit.	19	24	24	0	0
Účastníci celkem	4 325	3 479	4 085	5 230	3 493

Ukazatel	2007	2008	2009	2010	2011
Účastníci rekvalifikace celkem	4 327	3 479	4 085	5 230	3 493
Do 1 týdne	83	43	71	106	92
Nad 1 týden do 1 měsíce	1 356	924	1 113	1 720	1 035
Nad 1 měsíc do 3 měsíců	1 888	1 851	2 098	2 582	1 803
Nad 3 měsíce do 6 měsíců	730	494	683	733	502
Nad 6 měsíců do 12 měsíců	268	166	120	86	58
Nad 12 měsíců	2	1	0	3	3
Průměrná doba rekvalifikace ve dnech	59	58	56	51	52

V příloze č. 4 a č. 5 byly použity následující zkratky:

D – dělnické povolání

PK – profesní kvalifikace

ECDL – European Computer Driving Licence

ŘP – řidičský průkaz

HB – Havlíčkův Brod

SŠ – střední škola

IT – informační technologie

TR – Třebíč

JI – Jihlava

ZR – Žďár nad Sázavou

PE – Pelhřimov

ZŠ – základní škola

Příloha č. 6: Strategické projekty Kraje Vysočina

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (24))

Název	Centrum popularizace vědy a techniky a rozvoj talentů
Stručný popis	Projekt bude rozdělen do dvou subprojektů. Subprojekt a) je vytvoření prostorových podmínek a pořízení materiálového vybavení. Subprojekt b) spočívá ve vytvoření programů, dovybavení investiční technikou a materiálem atd.
Nositel projektu	Subprojekt a) Kraj Vysočina Subprojekt b) Vysočina Education, kraj-partner
Zdroje financování	Subprojekt a) Evropský fond regionálního rozvoje Subprojekt b) ESF
Období	Subprojekt a) 2014 až 2015 Subprojekt b) 2015 až 2018
Rozpočet	Subprojekt a) 250 až 600 mil. Kč (částka se bude odvíjet od faktu, zda se bude jednat o novou budovu či rekonstrukci a podle vybavení) Subprojekt b) 40 mil. Kč
Předpokládaný počet nových míst	Subprojekt a) cca 100 Subprojekt b) cca 20

Název	Modernizace komunikačních páteřní silniční sítě v majetku státu
Stručný popis	Modernizace D1 a komunikací I. třídy jako součástí Páteřní silniční sítě Kraje Vysočina (rozšíření D1 na 3 pruhy v obou směrech, a budování obchvatů na I/38 v úseku Havl. Brod - Jihlava - Moravské Budějovice).
Nositel projektu	Ředitelství silnic a dálnic
Zdroje financování	Státní rozpočet a evropské fondy
Období	2014 až 2020
Rozpočet	Není možné přesně stanovit, bude se jednat o stovky milionů Kč
Předpokládaný počet nových míst	Bude se jednat o řádově stovky míst

Název	ROWANet - 3. Etapa
Stručný popis	Další etapou budování krajské optické páteřní sítě veřejné správy.
Nositel projektu	Kraj Vysočina
Zdroje financování	Rozpočet kraje, evropské fondy
Období	2014 až 2020
Rozpočet	Odhadován na 50 mil. Kč
Předpokládaný počet nových míst	Síť ROWANet je spravována pracovníky odboru informatiky Krajského úřadu kraje Vysočina ve spolupráci se smluvními partnery a nepředpokládá se vznik nových míst.

Název	Výstavba pavilonu chirurgických oborů a parkovacího domu v Nemocnici Třebíč
Nositel projektu	Kraj Vysočina ve spolupráci s nemocnicí
Zdroje financování	Evropské fondy, rozpočet kraje, privátní zdroje
Období	2014 až 2018
Rozpočet	690 mil. Kč (cca 50 mil. Kč na parkovací dům)
Předpokládaný počet nových míst	cca 100

Název	Rozšíření prostorových kapacit Vysoké školy polytechnické Jihlava
Stručný popis	První etapa zahrnuje vybudování víceúčelové posluchárny s dalšími přednáškovými sály a učebnami, včetně odborného, sociálního a provozně technického zařízení. Druhá etapa zahrnuje vybudování akademické knihovny s odpovídajícím zařízením a na tento projekt již existuje územní rozhodnutí.
Nositel projektu	Vysoká škola polytechnická Jihlava
Zdroje financování	Evropský fondů a Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy
Období	První etapa 2013 až 2014, druhá etapa 2015 až 2017
Rozpočet	První etapa - odhadována na 130 mil. Kč Druhá etapa - 500 mil. Kč
Předpokládaný počet nových míst	První etapa cca 100, druhá etapa cca 100

Název	Výstavba nové budovy Krajské knihovny Vysočiny
Stručný popis	V roce 2003 byl schválen záměr vybudovat novou knihovnu. Architektonickou soutěž vyhrála firma "htsa herman tomášek seidl architekti". V roce 2009 bylo vydáno stavební povolení. Z finančních důvodů nebyla stavba realizována, a proto navrhuji rozdělit projekt do několika etap realizovaných postupně v nejbližších letech.
Nositel projektu	Kraj Vysočina jako investor v e spolupráci s Krajskou knihovnou v Havlíčkově Brodě
Zdroje financování	Rozpočet kraje a evropské fondy
Období	2014 až 2018
Rozpočet	237 mil. Kč
Předpokládaný počet nových míst	cca 100

Název	Rekonstrukce interního pavilonu - Nemocnice Jihlava
Stručný popis	Rekonstrukce zahrnuje inženýrské sítě, hygienické zázemí pokojů a podlahové krytiny.
Nositel projektu	Kraj Vysočina ve spolupráci s nemocnicí
Zdroje financování	Evropské fondy (ESF) a rozpočet kraje
Období	2014 až 2016
Rozpočet	117 mil. Kč
Předpokládaný počet nových míst	cca 50

Název	Modernizace železničních tratí v Kraji Vysočina
Stručný popis	Cílem je zefektivnění systému dopravní obslužnosti a zvýšení konkurenceschopnosti železniční dopravy. Modernizace trati 230/250 Kolín - Havlíčkův Brod - Brno Optimalizace a elektrizace trati 240 Jihlava - Třebíč - Brno Rekon. trati 225/238 Veselí nad Luž. - Jihlava - Havl. Brod - Pardubice Revitalizace trati 227 Kostelec - Telč - Slavonice
Nositel projektu	Správa železniční dopravní cesty
Zdroje financování	Státní rozpočet a evropské fondy
Období	2014 až 2020
Rozpočet	Není možné přesně stanovit, bude se jednat o stovky milionů Kč
Předpokládaný počet nových míst	Na každou z postupně realizovaných částí cca 100

Název	Rekonstrukce a modernizace železničních uzlů a stanic
Stručný popis	Projekt spočívá v zvýšení propustnosti železničních uzlů, modernizaci zabezpečovacího zařízení, zejména pak o: - vybudování dopravního terminálu Třebíč - modernizace železniční stanice Havlíčkův Brod - vybudování dopravního terminálu Jihlava město
Nositel projektu	Správa železniční dopravní cesty a obce
Zdroje financování	Státní rozpočet, rozpočty obcí a evropské fondy
Období	2014 až 2020
Rozpočet	Není možné přesně stanovit, bude se jednat o stovky milionů Kč
Předpokládaný počet nových míst	Bude se jednat o řádově stovky míst

Název	Modernizace komunikací páteřních silniční sítě v majetku kraje
Stručný popis	Projekt představuje kompletní modernizaci prioritních tahů na Páteřní silniční síti Kraj Vysočina. II/602 Pelhřimov - hranice Jihomoravského kraje II/405 Jihlava - Červená Hospoda II/Jihlava - Žďár nad Sázavou II/360 Moravec - Křižanov - Velké Meziříčí - Třebíč - Jaroměřice nad Rokytnou
Nositel projektu	Kraj Vysočina
Zdroje financování	Evropské fondy, rozpočet kraje, státní rozpočet
Období	2014 až 2020
Rozpočet	Není možné přesně stanovit, bude se jednat o stovky milionů Kč
Předpokládaný počet nových míst	Na každou z postupně realizovaných částí cca 100

Název	Prevence elektronické kriminality
Stručný popis	Pravděpodobně tříletý projekt zahrnující komplexní program prevence elektronické kriminality.
Nositel projektu	Kraj Vysočina
Zdroje financování	Rozpočet kraje a evropské fondy
Období	2014 až 2017
Rozpočet	odhad 10 mil. Kč
Předpokládaný počet nových míst	cca 20