VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF MANAGEMENT

NÁVRHY NA ŘEŠENÍ PROBLÉMU NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE JIHLAVA

SUGGESTIONS FOR SOLVING THE PROBLEM OF UNEMPLOYMENT IN THE JIHLAVA DISTRICT

DIPLOMOVÁ PRÁCE
DIPLOMA THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. VÁCLAV NOVOTNÝ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2012

Vysoké učení technické v Brně
Fakulta podnikatelská

Akademický rok: 2011/2012
Ústav managementu

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Novotný Václav, 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 okrese Jihlava

v anglickém jazyce:

Suggestions for Solving the Problem of Unemployment in the District of Jihlava

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Teoretická východiska
Analýza současného stavu
Návrhy na řešení
Závěr
Seznam literatury
Seznam příloh

Podle § 60 zákona č. 121/2000 Sb. (autorský zákon) v platném znění, je tato práce "Školním dílem". Využití této práce se řídí právním režimem autorského zákona. Citace povoluje Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického v Brně.

Seznam odborné literatury:

KUCHAŘ, P. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum - nakladatelství Univerzity Karlovy, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
KUNEŠOVÁ, H. Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy. 2. vyd. Praha: H. C. Beck, 2006. 319 s. ISBN 80-7179-455-4.
MILLER, L. Jak zvládat a řídit problémové zaměstnance. Praha: Grada Publishing, 2009. 232 s. ISBN 987-80-247-2904-6.
VÁCLAVÍKOVÁ, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 987-80-85819-76-2.

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

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2011/12.

L.S.

PhDr. Martina Rašticová, Ph.D. Ředitel ústavu	doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA Děkanka

V Brně, dne 23.03.2012

Abstrakt

Obsahem diplomové práce je analýza pracovního trhu a komplex návrhů na snížení nezaměstnanosti obyvatel okresu Jihlava prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované místně příslušným kontaktním pracovištěm Úřadu práce.

Abstract

The concern of this thesis is analysis of labour market and several suggestions for reduction rate of unemployment in Jihlava district (Czech Republic) through the instruments of active employment policy used by local branch of Labour office.

Klíčová slova

analýza, trh práce, nezaměstnanost, Jihlava, Úřad práce, aktivní politika zaměstnanosti

Keywords

analysis, labour market, unemployment, Jihlava, Labour market, active employment policy

Bibliografická citace

NOVOTNÝ, V. Návrhy na řešení problému nezaměstnanosti v okrese Jihlava. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2012. 94 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Čestné prohlášení

Prohlašují, že předložená diplomová práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušil autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně, dne 25. května 2012

…….

Václav Novotný

Poděkování

Rád bych zde vyjádřil dík zaměstnancům Úřadu práce v Jihlavě, paní Mgr. Jarmile Klejzarové a panu Pavlu Literákovi, BA(Hons), za čas, který mi věnovali a informace, které mi poskytli.

Dále chci poděkovat panu Doc. Luďku Mikulcovi, CSc. za cenné rady a připomínky, kterými mě zahrnoval.

OBSAH

ÚVOD 9

1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE PRÁCE 12

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA 13

2.1 TRH PRÁCE 13
2.1.1 Nabídka na trhu práce 14
2.1.2 Poptávka na trhu práce 17
2.1.3 Rovnováha na trhu práce 20
2.1.4 Nedokonalosti trhu práce 21

2.2 NEZAMĚSTNANOST 22
2.2.1 Frikční nezaměstnanost 23
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost 23
2.2.3 Sezónní nezaměstnanost 24
2.2.4 Cyklická nezaměstnanost 24

2.3 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI 24

2.4 STATISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI 25
2.4.1 Míra nezaměstnanosti 25
2.4.2 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti 27

2.5 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST 27

2.6 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH 28

2.7 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 29
2.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) 29
2.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) 30

2.8 NEZAMĚSTNANOST A INFLACE 31

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU 33

3.1 NEZAMĚSTNANOST VE SVĚTĚ 33

3.2 NEZAMĚSTNANOST V EU 35
3.2.1 Míra nezaměstnanosti v členských zemích 35
3.2.2 Volný pohyb pracovníků 37

3.3 NEZAMĚSTNANOST V ČR 38
3.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti v ČR 38
3.3.2 Vývoj nezaměstnanosti v posledních letech 40
3.3.3 Situace na trhu práce 42

3.4 NEZAMĚSTNANOST V KRAJI VYSOČINA 43
3.4.1 Charakteristika kraje 43
3.4.2 Sektorová analýza zaměstnanosti 46
3.4.3 Vývoj nezaměstnanosti v posledních letech 48
3.4.4 Situace na trhu práce 48

3.5 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE JIHLAVA 49
3.5.1 Obecné informace 49
3.5.2 Ekonomická aktivita a zaměstnanost 50
3.5.3 Vývoj nezaměstnanosti v posledních letech 53
3.5.4 Situace na trhu práce 54
3.5.5 Cizinci na trhu práce 58
3.5.6 Rizikové skupiny uchazečů 59

3.5.7 Aktivní politika zaměstnanosti ... 62
3.5.8 Pasivní politika zaměstnanosti ... 66
3.5.9 Výdaje na politiku zaměstnanosti (APZ a PPZ) ... 67
3.5.10 SWOT analýza ... 68

4 NÁVRHY NA ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI ... 71

4.1 ROZVOJ REGIONU ... 72
4.1.1 Průmysl ... 72
4.1.2 Obchod ... 73
4.1.3 Výzkum a vývoj ... 74
4.1.4 Turistický ruch ... 75
4.1.5 Podpora podnikatelských aktivit ... 76

4.2 ZAMĚSTNANOST RIZIKOVÝCH SKUPIN ... 78
4.2.1 Absolventi ... 78
4.2.2 Osoby nad 50 let ... 79
4.2.3 OZP ... 79

4.3 ZLEPŠENÍ EFEKTIVITY APZ ... 80
4.3.1 Veřejně prospěšné práce ... 80
4.3.2 Rekvalifikace ... 80
4.3.3 SÚPM a SÚPM SVČ ... 80
4.3.4 Predikční informační systém ... 81

5 VYHODNOCENÍ NÁVRHŮ ... 82

6 PŘEDPOKLADY REALIZACE ... 83

ZÁVĚR ... 84

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY ... 87

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A VÝRAZŮ ... 91

SEZNAM TABULEK ... 93

SEZNAM OBRÁZKŮ ... 93

SEZNAM GRAFŮ ... 93

SEZNAM PŘÍLOH ... 94

ÚVOD

Hnacím motorem tržní ekonomiky je princip konkurence. Tento princip je blahodárný pro poptávku, spotřebitele, jakožto členy domácností, ale poměrně nelítostný k podnikům, jakožto formujícím členům nabídky. Na trhu práce platí podobný vztah mezi nabídkou a poptávkou, ale role zde mají podniky a domácnosti prohozené. Zástupci domácností se musí snažit všemožně vyhovět poptávce a ti, kteří neuspějí, utvářejí nezaměstnanost.

Nezaměstnanost je ekonomický pojem, související s rozvojem lidské společnosti. V určité podobě jistě existovala vždy, ale teprve na konci 30. let 20. století se začala systematicky zaznamenávat, jako míra nezaměstnanosti, a vědecky zkoumat. [1] Již v 18. století však bylo zřejmé, že nezaměstnanost má co do činění s ekonomickým rozvojem. Bohatá země, která stagnovala, měla více nezaměstnaných, než chudý region, který se rozvíjel.

Nezaměstnanost je možné chápat dvojím způsobem. Jako ekonomický problém, spočívající v neefektivním využívání lidských zdrojů anebo jako psychologicko-sociální problém, který vzniká jednak kvůli zhoršené finanční situaci a jednak kvůli ztrátě příležitostí k seberealizaci nezaměstnaných a poklesu jejich sebevědomí. Ve všech vyspělých zemích je placená práce nezbytným předpokladem k tomu, aby se lidé stali právoplatnými členy společnosti.

Klíčem k zaměstnanosti jsou lidé s organizačními schopnostmi a ekonomickým uvažováním, schopní vytvořit a provozovat lidské a materiálové struktury, které budou generovat hodnoty – jinými slovy podniky. Stát by proto měl vytvářet podmínky pro snadné zakládání a provozování podniků, což se mu ne vždy daří, ale některé instituce mají prokazatelně pozitivní dopad a patří mezi ně i české Úřady práce, které zušlechťují nabídku na pracovním trhu a mají v tom dlouhou tradici.

Již za dob první republiky zakládal stát Úřady ochrany práce s působností v rámci tehdejších okresů. Po II. světové válce byla vyhlášena všeobecná pracovní povinnost z důvodů obnovy republiky, kterou ukončil až rok 1958, kdy činnost okresních úřadů práce přešla na národní výbory [2]. Tehdejší politické zřízení vytvářelo uměle „plnou zaměstnanost“, takže nezaměstnanost formálně neexistovala. První porevoluční statistika vykazovala míru nezaměstnanosti 0,8%. Vyhýbání se pracovní činnosti nebo „pocti-

vé práci“ bylo kriminalizováno a ti, kteří nemohli najít práci z politických důvodů, se do statistik nezapočítávali.

Rok 1989 znamenal odklon od státem centrálně plánované a kontrolované ekonomiky. Trestný čin příživnictví byl v polovině roku 1990 zrušen, stát začal povolovat otěže nad kontrolou soukromého podnikání, připravoval privatizaci státních firem a v souladu s tím probíhala i opětovná liberalizace pracovního trhu.

Pro podporu a rozvoj pracovního trhu bylo 20. července 1990 přijato Českou národní radou zákonné opatření č. 360 o zřízení Úřadů práce. Na základě tohoto předpisu pak vznikala síť okresních Úřadů práce, zřizovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. [2]

Zásadní změnu v organizaci úřadů práce přinesl zákon č. 73/2011 Sb., *o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů* [3], který od 1. dubna 2011 zrušil dřívější okresní Úřady práce a nahradil je Úřadem práce České republiky s celostátní působností. Strukturu Úřadu práce České republiky tvoří generální ředitelství se sídlem v Praze, dále krajské pobočky se sídly v krajských městech a pod nimi jednotlivá kontaktní pracoviště, která kopírují rozmístění původních okresních úřadů.

Úřady práce jsou financovány ze státního rozpočtu a intenzivně využívají i evropské strukturální fondy, zejména Evropský sociální fond (ESF). Příjemcem prostředků jsou krajské pobočky úřadů práce, které je rozdělují na jednotlivé projekty.

Úřady práce vedou evidenci volných pracovních míst a nezaměstnaných, vyplácejí podporu v nezaměstnanosti a další sociální dávky a nabízejí programy zaměřené na podporu zaměstnanosti a poskytují poradenství uchazečům o zaměstnání, absolventům a žákům škol. Informace a poradenství poskytuje Úřad práce ze zákona všem bezplatně, podporu v nezaměstnanosti a účast na programech zaměstnanosti jen evidovaným uchazečům nebo zájemcům s bydlištěm v místě působení pracoviště.

Evidence na Úřadu práce je pro nezaměstnaného nepovinná, nicméně možnost pobírat sociální dávky a povinnost platit zdravotní pojištění je pro nezaměstnaného dostatečným motivem k tomu, aby se přihlásil. Od nového roku také skončila povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa na ÚP, což však ani dříve nebylo nijak tvrdě vyžadováno. Stát se chce ve větší míře spoléhat na soukromé zprostředkovatelny, pracovní agentury, internetové pracovní inzerce atp. Úřady práce tak od nového roku vy-

plácejí pracovním agenturám příspěvky na zprostředkovatelskou činnost a odměny za umístění uchazeče do trvale udržitelného zaměstnání.

Úřad práce Kontaktní pracoviště v Jihlavě sídlí na stejné adrese, jako krajská pobočka ÚP. Kontaktní pracoviště je podřízené krajskému ředitelství, se kterým má propojenou i organizační strukturu (viz. Příloha 1). V rámci okresu existují ještě dvě detašovaná pracoviště v obcích Polná a Třešť, podřízená kontaktnímu pracovišti v Jihlavě.

Vedení krajského úřadu, které řídí i lokální kontaktní pracoviště, je dlouhodobě stabilní. Nejvyšším činitelem je ředitel (Ing. Jiří Hrdlička), kterého jmenuje a odvolává, se souhlasem náměstka Ministerstva práce a sociálních věcí, generální ředitelství Úřadu práce České republiky, podle §53 služebního zákona [4]. Před účinností tohoto zákona, tj. do 1. 1. 2012, ředitele jmenoval ministr.

Největším problémem Úřadu práce je nedostatek poradců, daný nízkým rozpočtem na kapitolu politiky zaměstnanosti. Zatímco v Evropě připadá na jednoho poradce 80-100 klientů, v České republice to je 400-600, což se týká i kontaktního pracoviště v Jihlavě. Od nového roku navíc Úřadům práce přibyla agenda spojená s vyplácením příspěvku na péči a příspěvku v hmotné nouzi, která z Úřadů práce vytvořila kontaktní bod tzv. jednotného výplatního místa. Bohužel tuto změnu doprovází intenzivní zásah do informačního systému Úřadu práce, který se mi, alespoň podle dostupných informací a vyjádření pracovníků Úřadu práce [5], jeví jako manažersky naprosto špatně pojatý, nekoncepční a navíc jeho nasazení doprovázejí závažné funkční nedostatky, které na počátku roku 2012 provoz Úřadů práce zcela ochromily a které se ani dnes nepodařilo uspokojivě vyřešit, takže stále negativně ovlivňují výkonnost úřadu. Celý problém s informačním systémem je navíc eskalován direktivním až ignorantním přístupem ministerstva k řešení problému, které zcela nevhodně psychicky zatěžuje úředníky.

Zástupci ÚP dále přiznávají, že koncepce aktivní politiky zaměstnanosti je již poměrně zastaralá. Od příchodu rekvalifikací v roce 1992 se nijak zásadně neinovuje a záměrem ministerstva je tento stav spíše udržovat. Na tom se pravděpodobně nebude nic měnit, protože hlavní tématem dneška jsou škrty státních výdajů.

Štědrý zdroj financí do podpory zaměstnanosti sice představuje Evropský sociální fond ESF, ten ale na druhou stranu přinesl zvýšenou administrativní zátěž a značně zkomplikoval proces přípravy projektů aktivní politiky zaměstnanosti, což dále zatěžuje již tak nedostatečnou pracovní sílu na ÚP.

1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE PRÁCE

Nezaměstnanost představuje závažný, především sociální a psychologický problém, který vyplývá z ekonomických jevů v podmínkách tržního hospodářství. Globalizovaná konkurence a rychlost technologického pokroku zvyšují tlak na růst nezaměstnanosti a způsobují rychlé změny podmínek na trhu práce. Problémem je, že oproti kapitálu, který je v globalizovaném světě velmi mobilní, zůstává být pracovní síla celkem stálá a musí se vypořádat s měnícími se okolnostmi. Přizpůsobování pracovní síly změněným podmínkám je jedním z úkolů, který plní Úřad práce České republiky.

Smyslem této diplomové práce je vytvořit obraz současné situace na trhu práce a navrhnout možná řešení aktivizace či přímo začlenění nezaměstnaných v evidenci Úřadu práce ČR, pobočky Kraje Vysočina, kontaktního pracoviště v Jihlavě, a to při respektování kompetenčních a finančních omezení lokálního pracoviště.

Popis aktuální situace se provede analýzou historických statistických data a na základě souvislostí s reálnými událostmi bude pomocí indukce a dedukce posouzena vzájemná závislost jednotlivých jevů. Podle historického vývoje bude také projektován možný budoucí trend.

Při koncipování řešení budou využity nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a budou zohledněny rozvojové možnosti regionu se zaměřením na dlouhodobé udržení efektů vyplývajících z navržených řešení.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Při zpracování této diplomové práce jsem vycházel z ekonomických teorií. Ekonomie, jako věda, je relativně mladý obor, který se stále vyvíjí a pohlcuje poznatky z ostatních vědních oborů. Proto jsem se snažil vycházet z co nejaktuálnějších pramenů.

2.1 Trh práce

Trh je obecně místem, kde probíhá výměna informací mezi dvěma různě početnými stranami, z nichž jedna vystupuje v roli poptávajícího a druhá v roli nabízejícího, i když vlastně u trhu práce bychom mohli hovořit o roli nabízeného, neboť nabídku na trhu práce tvoří lidé, zástupci domácností, kteří nabízejí přímo sebe, tedy svůj čas a své fyzické a psychické vlastnosti a schopnosti.

Poptávku na trhu práce vytváří převážně firmy a vedle nich stát a v obtížně měřitelné míře i jiné domácnosti.

Komoditou trhu práce je čas.

Informace, vyměňované na trhu práce mezi nabízenými a poptávajícími, pak slouží ke stanovení ceny práce, tedy mzdy nebo platu, jako odměny za práci.

Při výkladu teorie vycházíme z reálné mzdy, což je mzda přepočtená z nominálních veličin na fyzické, jinými slovy očištěná o inflaci. Očištění se provádí přes tzv. spotřební koš, který představuje typizovanou spotřebu jedné domácnosti. Pokud se tedy zvýší reálná hodinová mzda, znamená to, že za hodinu práce si zkoumaný subjekt může dopřát větší spotřebu.

Svobodný trh znamená, že do něj může kdokoliv volně vstoupit a vystoupit a při svém jednání je veden pouze vlastní vůlí. Takto vymezený trh bychom však v praxi obtížně hledali, neboť je ve společenském zájmu některé aspekty jednání lidí regulovat a jiné stimulovat, což platí i na trhu práce.

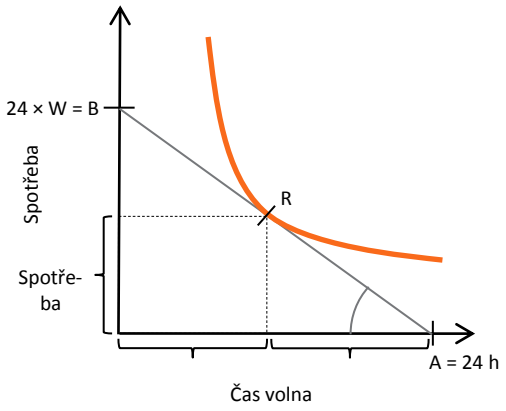
V dřívějších dobách stát chránil pozici zaměstnavatelů, dnes drží ochrannou ruku spíše nad zaměstnanci, kteří mají oproti firmám zpravidla slabší postavení. Jednotlivci se také mohou sdružovat do odborových organizací a tím posilovat svou vyjednávací pozici.

2.1.1 Nabídka na trhu práce

Nabídka vyjadřuje ochotu jednotlivců poskytovat svůj čas ve prospěch cizího subjektu. Ochota závisí na rozhodnutí jednotlivce, zda upřednostnit volný čas nebo spotřebu, kterou si bude moci dopřát díky reálné mzdě, kterou za práci obdrží. Celkovou nabídku práce bychom vyjádřili jako čas všech jednotlivců v danou chvíli nabízený na trhu práce.

Ochotu jednotlivce pracovat lze graficky znázornit na indiferenčních křivkách, ve kterých osa *x* představuje čas volna a osa *y* spotřebu, kterou si jednotlivec může dovolit díky mzdě, kterou za práci pobírá. [6]

GRAF 1: ROZPOČTOVÉ OMEZENÍ DOMÁCNOSTI A OPTIMÁLNÍ VOLBA

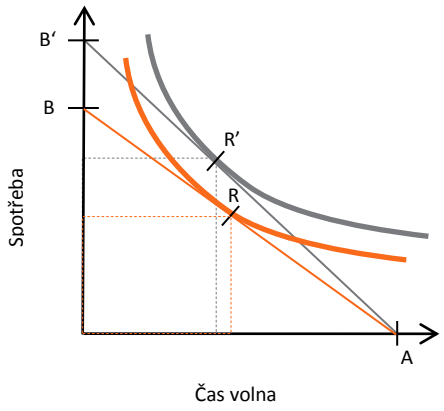


Osa *x* znázorňuje čas volna a její maximum pro jeden den leží v bodě *A* = 24 hodin. Osa *y* znamená spotřebu, kterou si zástupce domácnosti může dovolit díky mzdě, kterou dostává za odvedenou práci. Maximum leží v bodě B, kde jedinec teoreticky pracuje celý den = 24 [hod.] × reálná hod. mzda *W*.
Body *A* a *B* protíná linie rozpočtového omezení AB. Sklon α rozpočtové linie je dán vztahem $\alpha = tg\ W$. Oranžová indiferenční křivka vyjadřuje ochotu člena domácnosti obětovat hodiny volna na práci ve prospěch spotřeby a vice versa. Bod *R* je tečnou indiferenční křivky na rozpočtové linii a znázorňuje optimum daného člena domácnosti.

zdroj: [6]

Při *zvýšení reálné mzdy* má subjekt na výběr různé scénáře. Může si dopřát více spotřeby anebo volna – tomu se říká důchodový efekt. Pokud v takové situaci upřednostní jednu z variant na úkor druhé, mluvíme o substitučním efektu.

GRAF 2: DŮCHODOVÝ A SUBSTITUČNÍ EFEKT NA TRHU PRÁCE



Optimum se nachází v bodě *R*. Když dojde ke zvýšení reálné hodinové mzdy *W*, posouvá se rozpočtová linie z *AB* na *AB’*. Při zachování stejného množství volna by subjekt mohl využít větší spotřebu anebo by si mohl při stejné spotřebě dopřát více volna. To je důchodový efekt. Jelikož má v tomto příkladu indiferenční křivka větší rádius a je více skloněná k ose *y* (spotřeba), znamená to, že subjekt je citlivější na změnu mzdy a inklinuje spíše k větší spotřebě. Proto zde vzniká substituční efekt, nové optimum se usídlí v bodě *R’*, kde subjekt sníží svůj časový fond volných hodin, jinými slovy pracuje déle, aby mohl užít o to větší spotřebu.

zdroj: [6]:

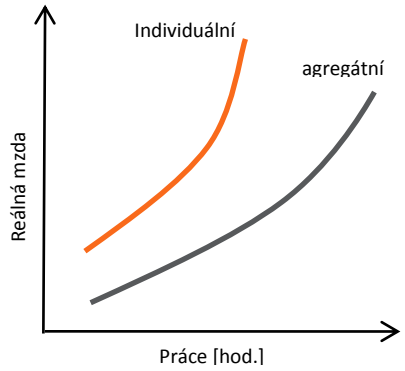
Zvýšením reálné hodinové mzdy se zvedne atraktivita práce. Každé hodině volna, po kterou subjekt nepracuje, vzrostou náklady ušlé příležitosti, čímž klesne její hodnota. Na druhou stranu každé zkrácení volna znamená, že zbylé volno se stává vzácnější. Užitek ze mzdy roste, ale respektuje zákon klesajícího užitku, takže růst je konkávní, kdežto hodiny volna ubývají a dle zákona klesajícího užitku jejich užitek roste konvexně. V určitý moment užitek z volna převýší užitek ze spotřeby a subjekt již dále nebude ochotný uvolňovat hodiny svého času na práci a to ani v případě, kdy se hodinová mzda zvýší výrazně – spotřebou už může být zcela nasycen a každý člověk potřebuje přinejmenším volný čas na spaní.

Celkovou nabídku na trhu práce neboli agregátní nabídku, dostaneme součtem ochoty všech lidí na trhu práce uvolňovat hodiny ze svého života na práci pro firmy a další subjekty vytvářející poptávku na trhu práce.

Existují i ekonomicky neaktivní obyvatelé, kteří na trhu práce neparticipují. Množství osob, které aktivně nabízejí práci, se odvíjí od výše reálné mzdy a užitku ze spotřeby. Příliš nízká reálná mzda může některé osoby odradit od aktivního hledání práce, obzvlášť v podmínkách welfare státu. Vysoká reálná mzda naopak pomáhá více lidí přesvědčit k hledání pracovního místa.

Pokud graficky znázorníme ochotu pracovat v závislosti na mzdě, dostaneme následující graf, který vyjadřuje nabídku na trhu práce.

GRAF 3: INDIVIDUÁLNÍ A AGREGÁTNÍ NABÍDKA NA TRHU PRÁCE



Nabídková křivka určuje ochotu pracovat při různých úrovních reálné mzdy. Do určitého bodu je nabídka na cenu velmi citlivá, ale na určité linii vlivem zákona klesajícího užitku přestává být elastická. Při velmi vysoké reálné mzdě se dokonce může vracet a snižovat počet nabízených pracovních hodin.
Agregátní nabídka je strmější jednak proto, že je dána součtem velkého počtu účastníků trhu a jednak při vyšší mzdě vstupují na trh práce další jednotlivci, kteří se dříve do trhu práce nezapojovali.

zdroj: [6]

Množství osob aktivně nabízejících práci také výrazně ovlivňuje migrace obyvatelstva, především z méně rozvinutých částí světa, ve kterých i nižší mzda, než životní minimum v místě výkonu práce, znamená příležitost uniknout z chudoby. Tito imigranti vytváří tlak na snižování mzdy nekvalifikovaných profesí a jsou velkou měrou zodpovědní za „rozevřené nůžky“ mezi mzdou kvalifikovaných a nekvalifikovaných pracovníků v České republice.

Další vliv na množství osob nabízejících práci má procentuální participace jednotlivých skupin obyvatel zapojených do dělby práce. Podle Samuelsona [7] vzrostla od roku 1960 v Americe výrazným způsobem participace žen a to téměř dvojnásobně, zatímco ostatní skupiny obyvatel, tedy podíly aktivních mužů, dospívajících a seniorů, naopak spíše drobně klesaly. Participace veškerého obyvatelstva nicméně vzrostla přibližně o desetinu.

Ženy opouštějí domácnost i díky technickým vymoženostem, které zastanou anebo značně zjednoduší výkon domácích prací (centrální vytápění a ohřev vody, vysavač, pračka, myčka).

Tento aspekt je však nutné brát s nadhledem, neboť ženy dříve také pracovali – věnovali se převážně domácím, neplaceným pracím. Neplacená práce nevstupuje na trh práce a není zachycena ani na účtech HDP, ale to neznamená, že je neproduktivní. Participace žen nicméně znamenala jejich zapojení do trhu práce a zachycení jejich přínosu v ekonomických statistikách a také rozbila tradiční model rozdělení rolí ve společnosti, což ovlivňuje pracovní kulturu. Podle průzkumu Evropské nadace pro zlepšení život-

ních podmínek [8] se i dnes věnují domácím pracím více ženy, zatímco muži jsou aktivnější v dobrovolnické činnosti, jako je charita, zájmové a sportovní kroužky apod.

Na nabídku práce má vliv i zadlužení domácností, které znamená, že domácnost se odhodlala k okamžité spotřebě a cena této spotřeby i s úroky se jí rozpouští v sérii budoucích výdajů. Běžné výdaje tak narostou a užitek ze spotřeby se tím adekvátně navýší, jinými slovy domácnost potřebuje vydělávat více – potřebuje pracovat, protože se urychlenou spotřebou k této práci zavázala.

Zvyšující se zadlužení domácností znamená preferenci rychlé spotřeby a je to jedním z prorůstových impulzů HDP, se kterým roste i zaměstnanost. HDP však osciluje kolem dlouhodobého trendu, přičemž perioda jednoho cyklu může být kratší, než délka splátkového kalendáře. Navíc, pokud se z úvěrů financují investice se zápornou návratností, zvyšuje se amplituda ekonomického cyklu a následná korekce je o to výraznější. Během poklesu HDP, kdy dochází ke snížení poptávky po zaměstnancích, pak může mít zadlužení pro rozpočet domácnosti fatální význam.

2.1.2 Poptávka na trhu práce

Poptávku na trhu práce vytvářejí největším dílem firmy a stát a dále některé domácnosti, které poptávají výkon domácích prací, na které samy nestačí. Ve své práci budu pro zjednodušení všechny subjekty strany poptávky na trhu práce označovat jako firmy nebo podniky.

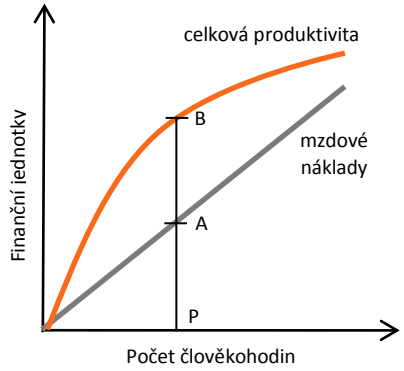
Lidská práce je jedním ze tří hlavních výrobních faktorů, vedle kapitálu a půdy a v ekonomické teorii platí, že lidská práce je výrobním faktorem nejvíce flexibilním a tedy její vliv lze balancovat v krátkém období.

Zákonná ochrana pracovníků a nároky na osobní kvality, zejména únavnost práce, sice limitují podniky v rychlých změnách kvantity využívaných pracovních hodin, ale na druhou stranu mohou podniky pracovníky relativně flexibilně využívat, v rámci pracovní smlouvy.

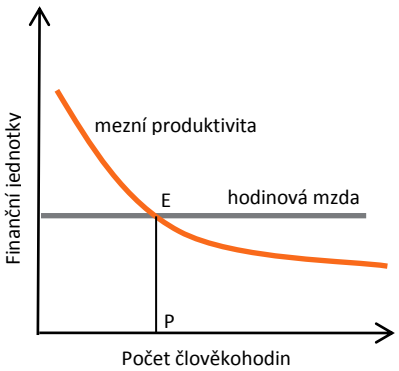
Ochota využívat pracovníky se z ekonomického hlediska řídí poměrem mzdy k produktivitě lidské práce, které podnik dosahuje. Dokud je mezní produktivita z další člověkohodiny vyšší, než mzda, o kterou se zvednou mzdové výdaje, bude podnik zvyšovat využití zaměstnanců, neboť onen rozdíl přispívá k tvorbě zisku. Vyšší míra využití pracovníků však zvyšuje nároky na investiční vybavenost podniku, bez které se produktivita pracovníků snižuje a vyšší celková produkce saturuje poptávku na trhu zboží a

služeb, což může vyvolat pokles cen a tedy i pokles jednotkových výnosů z produkce. Produktivita lidské práce je proto konkávní.

GRAF 4: PRODUKTIVITA LIDSKÉ PRÁCE VE VZTAHU K REÁLNÉ MZDĚ



Graf znázorňuje konkávní růst celkové produktivity lidské práce. Zároveň s produktivitou rostou lineárně mzdové náklady, s každou další člověkohodinou o mzdu *W*. Optimální počet hodin pro daný případ se nachází v bodě *P*, kde vertikální vzdálenost obou křivek – úsečka *AB* – je největší. Vzdálenost *AB* představuje zisk.



Graf znázorňuje přírůstky produktivity s další pracovní hodinou (mezní produktivitu) a porovnává je s úrovní mzdy. Výkony jsou poptáváni, dokud mzda není vyšší než přírůstek produktivity. Kolem bodu *E*, kde se mezní produktivita rovná mzdě, se nachází optimum. Mezní produktivita je grafem poptávky na trhu práce.

zdroj: [6]

Pokud firma zvýší produktivitu lidské práce, znamená to, že stejný počet pracovníků za stejnou směnu dokáže vytvořit větší produkci. Pokud poptávka po odbytu firmy neroste stejnou rychlostí, jako produktivita, bude firma potřebovat méně lidské práce a toto zvýšení produktivity tak bude mít na zaměstnanost negativní dopad. Vyšší ochotou využívat pracovníky se projeví pouze to zvýšení produktivity, které má příčinu v externích tržní situaci, tj. zvýšení výnosů na trhu výstupů respektive snížení nákladů na trhu vstupů.

Z uvedeného vyplývá, že pokud roste celková produktivita práce rychleji než HDP, bude na stejnou míru vyprodukovaného výstupu potřeba méně lidských pracovníků, a tedy poroste nezaměstnanost. Růst produktivity práce by tak měl být vždy přibližně roven nebo nižší, než růst HDP přepočtený na osobu.

Produktivitu ovlivňuje i technologický pokrok, který znamená zvýšení kapitálové náročnosti, neboli vyšší nároky na vybavenost stroji a dalším investičním majetkem, na úkor lidské práce. Uvolněná pracovní síla se postupně přesouvá do sektorů výroby in-

vestičního majetku, jakými jsou hlavně stavebnictví, strojírenství a elektrotechnika. Tyto obory jsou náročnější na kvalifikovanou pracovní sílu. S tím, jak se zvyšuje produktivita lidské práce díky technologickému pokroku, též roste sektor služeb.

Ochota přijímat pracovníka je rovněž významně ovlivněna zákonnými ochranami pracovníků jako jsou výpovědní lhůty, odstupné a minimální mzda. Tyto instituce jsou v České republice součástí pracovního práva. Výrazný vliv na výší nezaměstnanosti mají silné odborové organizace, pokud vyjednávají vyšší, než rovnovážnou úroveň mezd. Silné odborové organizace zejména ve Španělsku a Francii, částečně stojí za vyšší průměrnou úrovní nezaměstnanosti v Evropě [9, 6]

Podstatný vliv na nabídku práce má velikost zdanění práce. V České republice je vyšší než v okolních postsovětských satelitech, ale ve srovnání se zbytkem Evropy je průměrné a vyznačuje se solidaritou k rodinám s dětmi, jak vypovídá tabulka 1. Přesto bývá doporučováno jeho snížení, ať už mezinárodními organizacemi nebo poradním sborem české vlády NERV. Klíčovým motivem je zde konkurenceschopnost a podpora soukromého podnikání.

TABULKA 1: ZDANĚNÍ MZDY VE VYBRANÝCH EVROPSKÝCH ZEMÍCH 2011

PŘÍJEMCE MZDY (P.M. = PRŮM. MZDA)	CZ	SK	PL	AT	DE	UK
Bezdětný jedinec; 67% p.m.	39,5%	36,1%	33,4%	43,7%	45,6%	28,5%
Bezdětný jedinec; 100% p.m.	42,5%	38,9%	34,3%	48,4%	49,8%	32,5%
Bezdětný jedinec; 167% p.m.	44,9%	40,8%	35,0%	51,6%	51,3%	37,9%
Samoživitel; 2 děti; 100% p.m.	16,4%	23,6%	28,4%	26,8%	31,2%	7,1%
Rodina; 2 děti; 1 živitel; 100% p.m.	21,7%	25,0%	28,4%	37,1%	34,0%	26,4%
Rodina; 2 děti; 2 živitelé; 100+67% p.m.	34,7%	32,8%	30,9%	40,5%	42,5%	28,1%

zdroj: [10]

Zdanění práce je nutno chápat jako navýšení reálné mzdy, které nese podnikatel. Osoby strany nabídky práce jsou totiž motivováni čistou mzdou, kterou musí poptávající strana nabídnout ve vyhovující výši. Celkové mzdové náklady, které nese podnikatel, jsou však vyšší o daň, kterou podle české daňové soustavy platí zaměstnavatel, tak i o část, kterou nese zaměstnanec. Rozdělení odvodů mezi zaměstnance a zaměstnavatele má spíše zastírací charakter. Jako daň, třebaže placená na speciální účet, se zde rozumí i odvody na sociální a zdravotní pojištění, které tvoří dominantní část odvodů z mezd. [11]

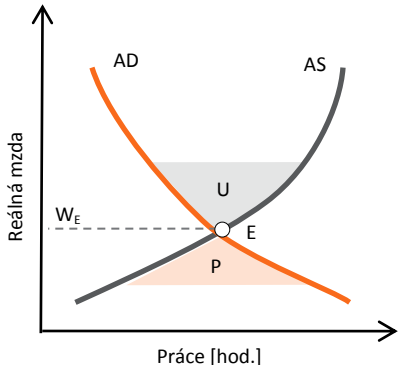
Opět platí, že celkovou, neboli agregátní poptávku na trhu práce, získáme součtem všech jednotlivých poptávek po využití pracovníků neboli poptávek po lidské práci.

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce bývá obvykle vysvětlována přes rovnovážnou reálnou mzdu *W* ceteris paribus. Rovnovážná reálná mzda je taková, při které je ochota domácností nabízet hodiny svého časového fondu přesně rovna ochotě firem tyto hodiny využívat, takže žádné další nové individuální nabídky a poptávky na trhu práce nevznikají.

Ve skutečnosti není nikdy vliv reálné mzdy zcela izolován a na trhu probíhá každým okamžikem celá řada rozdílných operací, takže rovnováha nemůže nastat, už jen kvůli dospívání pracovníků, ale tvrdíme, že rovnováha je takový bod, kolem kterého skutečná situace osciluje.

GRAF 5: ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE



Křivka *AS* znázorňuje agregátní nabídku na trhu práce, křivka *AD* agregátní poptávku. Bod *E* je průsečíkem křivek a značí situaci, kdy množství nabízené práce v hodinách přesně odpovídá množství poptávané práce. Trh je v rovnováze, bod W_E na ose *Y* značí rovnovážnou mzdu. Vyrovnávání probíhá přes reálnou mzdu. Pokud je reálná mzda příliš vysoká, je na trhu přemíra práceschopných uchazečů a vzniká nezaměstnanost *U*. Pokud je reálná mzda příliš nízká, vzniká podzaměstnanost *P*.

zdroj: [7]

Příliš vysoké reálné mzdy znamenají, že existuje méně podniků, dosahujících vyšší úrovně produktivity lidské práce, zato ochota lidí pracovat za danou mzdu je obecně vysoká. Na trhu práce vzniká přebytek pracovních sil, pracovníci si konkurují v nabídkách, jsou ochotni slevit z hodinové mzdy a to snižuje úroveň reálných mezd směrem dolů.

Nižší než rovnovážná mzda naopak nestimuluje zástupce domácnosti k tomu, aby poskytovali hodiny svého volna na práci pro někoho jiného, zatímco firmy nacházejí dostatek příležitostí, které jsou vzhledem k dané úrovni mezd rentabilní. Na trhu vzniká nedostatek pracovních sil, firmy si konkurují v poptávce a tak zvyšují reálnou mzdu, dokud se trh nevyrovná.

2.1.4 Nedokonalosti trhu práce

Trh práce lze považovat za velmi nedokonalý, jelikož lidé jsou ve své podstatě absolutně heterogenní. Pro lepší výklad trhu práce je lepší si jej segmentovat, například podle požadavků na kvalifikaci, podle fyzické náročnosti anebo na jednotlivá ekonomická odvětví.

V daný moment tak může existovat nedostatek nabídky na trhu zdravotníků, zatímco na trhu snadné fyzické dřiny je nabídka v přesile nad poptávkou. Mezi těmito trhy přitom v praxi stěží proběhne transit pracovních sil – překážky pro vstup na trh zdravotnické práce jsou pro dělníka příliš vysoké, časově náročné, dostupné jen za předpokladu rozsáhlých investic do lidského kapitálu, které si průměrný dělník nebude schopen dovolit nebo je nebude schopen mentálně unést.

Vyrovnávání nerovnováh na dílčích trzích práce proto probíhá jen velmi pomalu a při prudkých změnách poptávky, způsobených například rozvojem technologií, kdy nabídka nereaguje dostatečně rychle, vzniká strukturální nezaměstnanost.

Tu vytváří i stále propletenější struktura dělby práce, protože znamená specializaci a ve svém důsledku tedy větší počet segmentů na trhu práce.

Trh práce je diferenciovaný i regionálně a to v rámci jedné země. Například regionální rozdíly v nezaměstnanosti v České republice jsou vyšší než 10%. Nejvyšší procentuální míru nezaměstnanosti vykazují Ústecký a Moravskoslezský kraj, nejnižší pak již tradičně Hlavní město Praha. [12] Strukturální nězaměstnanost tedy vytváří i mobilita pracovníků.

Sociologické průzkumy dlouhodobě naznačují, že Češi nejsou příliš ochotní se za prací stěhovat. Rezistence k migraci za prací se celkem logicky zvyšuje s věkem, nejvíce přizpůsobivý jsou podle výsledků lidé do 30 let věku. Na druhou stranu řada lidí je ochotná za prací dojíždět, mnohdy i více než sto kilometrů. Svou roli zde sehrává i trh nemovitostí. [13]

Důležitost pracovněprávního svazku pro člověka a sociopatologické jevy spojené s nezaměstnanosti se také odráží v nutnosti zákonné regulace pracovních vztahů a zvýšené ochraně pracovníků, která brání pružnému a zcela volnému a volnímu sjednávání mezd. Další překážkou je nedokonalá informovanost jednotlivých stran. Vedle přenosu informace o samotné existenci té které pracovní poptávky, respektive nabídky, je důležitá také kvalita těchto informací. Každý člověk není upřímný a každý člověk má jiný odhad na lidi a jiné životní zkušenosti. Informace o lidské povaze z principu nemůže být

deterministická a přitom je u pracovních vztahů klíčová. Lidé si proto běžně pomáhají nejrůznějšími myšlenkovými zkratkami, mezi které lze zařadit i diskriminaci.

2.2 Nezaměstnanost

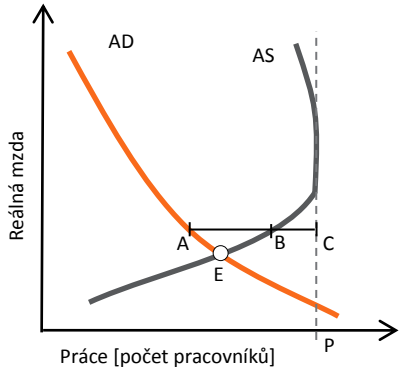
Předchozí grafy znázorňovaly hodiny ze dne, které je jedinec ochotný obětovat na práci, respektive jsou podniky ochotny využívat. Na trhu práce však nejsou poptávané pracovní hodiny, ale přímo osoby pracovníků do pracovních úvazků, které mají obvykle pevně stanovený časový rámec. Individuální nabídka práce jednotlivce, vyjádřená v hodinách, se tak musí poměřit se mzdou a časovým rozvrhem, stanoveným poptávkou a jedinec se musí rozhodnout, zda mu podmínky více či méně vyhovují a podle toho o dané místo bude či nebude usilovat, respektive podle převažujících poptávek se do trhu práce zapojí, nebo se rozhodne nezapojit.

Osoby, které se do trhu práce kvůli svým preferencím, nebo jiným dispozicím, aktivně nezapojují, jsou tzv. dobrovolně nezaměstnané. Tyto nejsou zahrnovány ve statistikách nezaměstnanosti a chápeme je jako neaktivní.

Podniky, stát a jiné domácnosti, které tvoří poptávku, mohou čas práce různě sjednávat, ale jsou při tom omezeny únavou pracovníků a zákonnými předpisy. Strana poptávky sjednává tzv. pracovní úvazky, což lze chápat jako pracovně právní vztah podle pracovního práva sjednávaný mezi zaměstnavatelem a každým zaměstnancem.

Graf nezaměstnanosti znázorňuje známé křivky nabídky a poptávky, osa *y* i zde vyjadřuje reálnou mzdu, ale na osu *x* vynášíme *počet osob* zapojených do trhu práce, respektive počet pracovních úvazků dostupných na trhu práce.

GRAF 6: GRAFICKÉ VYJÁDŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI NA TRHU PRÁCE



Šedá křivka *AS* znázorňuje nabídku na trhu práce, oranžová křivka *AD* poptávku. Bod *P* na ose *x* ukazuje množství práceschopné populace, které je limitem, na který naráží nabídka práce. Úsečka *AC* znázorňuje nezaměstnanost. Mezi body *B* a *C* se jedná o nezaměstnanost dobrovolnou, kdy někteří práceschopní jedinci na trh práce z vlastního uvážení vůbec nevstupují. Mezi body *A* a *B* jde o nezaměstnanost nedobrovolnou, vznikající zde konkrétně v důsledku příliš vysoké reálné mzdy a převisu nabídky práce nad poptávkou. Bod *E* značí optimum trhu.

zdroj: [14]

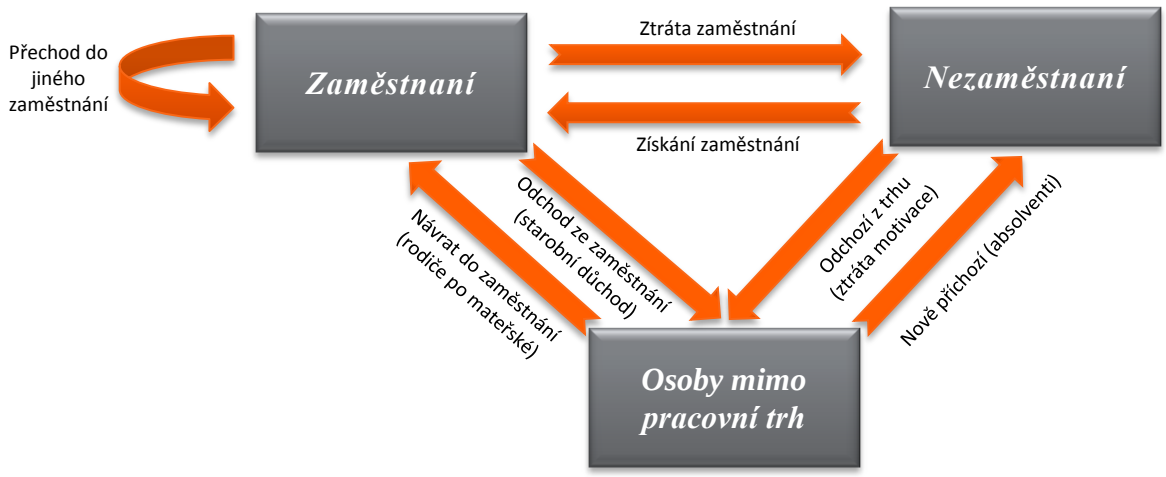
Na nezaměstnanost však nepůsobí jen vliv reálných mezd. Literatura popisuje hned několik dalších důvodů nezaměstnanosti [6]:

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Trh práce je velmi dynamický, osoby do něj neustále vstupují a vystupují a během tohoto přeskupování jsou krátkodobě nezaměstnaní. Frikční nezaměstnanost zahrnuje tyto skupiny:

- ***nováčci na trhu práce*** – nově příchozí jedinci, např. absolventi škol.
- ***dobrovolná změna práce*** – většinou díky lepším podmínkám. Osoby zůstávají nezaměstnané jen krátce a prakticky okamžitě přecházejí na nová pracovní místa. Někteří se rozhodnou dobrovolně opustit trh práce (mateřská dovolená, důchod)
- ***nedobrovolná změna práce*** – ukončení pracovního svazku na dobu určitou nebo propuštění, ať už zaviněné vlastní vinou zaměstnance nebo vyvolané vnějšími okolnostmi.

OBRÁZEK 1: MODEL DYNAMIKY PRACOVNÍHO TRHU



zdroj: [6]

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Je způsobena zakořeněnými problémy v ekonomice. Způsobuje jí nevhodný legislativní rámec, nedostatečná infrastruktura, normativy chování, ale i příliš vysoké tempo technologického pokroku nebo kolaps významného regionálního zaměstnavatele, například z důvodu agresivní zahraniční konkurence. *Struktura* nabídky neodpovídá *struktuře* poptávky na trhu práce.

Nová pracovní místa jsou obtížně dostupná kvůli omezení ve sjednávání podmínek, nárokům na kvalifikaci nebo zhoršené dopravní dostupnosti. Její projevy jsou dlouhodobé a obtížně řešitelné.

2.2.3 Sezónní nezaměstnanost

Přirozené kolísání poptávky na trhu práce v důsledku rozvoje a útlumu některých odvětví závislých na ročním období. Postihuje převážně první sektor ekonomických činností (zemědělství, lesnictví, dobývání surovin) a dále stavebnictví a turistický ruch a v důsledku toho se přenáší i do dalších odvětví. Lze konstatovat, že se nejvíce projevuje v oblastech mírného až severního zeměpisného pásu, kde jsou změny ročních období nejvýraznější.

2.2.4 Cyklická nezaměstnanost

Je vyvolána změnou poptávky na trhu zboží a služeb, která se plošně přenáší na trh práce a postihuje všechna pracovní místa propojená díky dělbě práce. V období konjunktury dochází k podzaměstnanosti a zvyšování nominálních mezd, období recese se projevuje snahou firem udržet si dobré zaměstnance při stávající úrovni mezd.

Nominální mzda bývá stanovována administrativně ve mzdových tarifech a tabulkách a není předmětem licitování mezi každým zaměstnancem a zaměstnavatelem, jak předpokládá teorie dokonalého trhu. Snížení mezd se projeví plošně u všech zaměstnanců a způsobí nespokojenost. Proto dochází spíše k propouštění a vzniku závažné nedobrovolné nezaměstnanosti, která vyvolává sníženou koupěschopnost domácností a dále tlačí na snižování poptávky a pokles hospodářské výkonnosti.

Projevy cyklické nezaměstnanosti popisuje tzv. Okunův zákon, který poměřuje aktuální hodnotu reálného HDP oproti jeho dlouhodobému trendu a praví, že když HDP oproti trendu vzroste, poklesne nezaměstnanost a vice versa.

2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Rovnovážný bod *E*, ve kterém *AS* = *AD* (viz. Graf 5), určuje přirozenou míru nezaměstnanosti nebo též zastarale plnou zaměstnanost. Je to bod, ve kterém *nedobrovolná nezaměstnanost neexistuje*. V praxi však takovýto bod nemůže kvůli nedokonalostem trhu práce a přirozené fluktuaci pracujících nikdy nastat. Proto tvrdíme, že přirozenou míru nezaměstnanosti udává součet frikční a strukturální nezaměstnanosti [6]

Frikční nezaměstnanost lze vyvodit podle statistiky ukončených a nově podaných žádostí o podporu v nezaměstnanosti. Určení strukturální nezaměstnanosti je pak velmi obtížné a neexistuje naprosto spolehlivá metodika. Jedním z přístupů je koncept NAIRU, který početně určuje míru nezaměstnanosti, při které se nebude zvyšovat inflace. Problém spočívá v očištění inflace od vlivů inflačního očekávání a od inflace tlačené nabídkou, abychom pro výpočet získali čistě vývoj inflace tažený poptávkou, jakožto reakci na vývoj nezaměstnaností. Jelikož vlivy inflačních očekávání mají pozvolný charakter, berou se v potaz jen silnější výkyvy, přičemž se musí prověřit, zda nebyly vyvolány nabídkou. [15]

2.4 Statistika nezaměstnanosti

Statistiky nezaměstnanosti jsou v České republice dostupné od roku 1993. Před tímto rokem byla česká republika součástí Československé federativní republiky a ještě dříve, před rokem 1989, byla zaměstnanost uměle vytvářena a existence nezaměstnanosti se oficiálně nepřiznávala, přestože v určité míře existovala, např. u politicky nepohodlných.

U každé národní statistiky je nutné akceptovat určitou nepřesnost, způsobenou tzv. šedou zónou ekonomiky. Výsledky mohou vybočovat v obou směrech. Někteří lidé pracují tzv. načerno a pak jsou evidování nepřesně jako nezaměstnaní, na druhou stranu se někteří lidé rozhodnou neregistrovat na úřadu práce anebo tak nemohou učinit, protože pobývají v České republice bez pracovního povolení a jejich nezaměstnanost tak není započítána.

2.4.1 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti se určuje v procentech a udává počet nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Obecně lze vyjádřit vzorcem:

$$u = \frac{U}{L}\ [\%] \qquad [6]$$

kde *u …* *unemployment = míra nezaměstnanosti*
U… *unemployed = počet nezaměstnaných*
L … *labour = celkový počet pracovních sil (počet zaměstnaných a nezam.)*

Existují dvě metodiky výpočtu, které se liší ve způsobu určování počtu nezaměstnaných a počtu celkové pracovní síly [16]:

» ***Obecná míra nezaměstnanosti*** – počítá se dle metodiky ILO doporučené EUROSTATem a je proto vhodná a používaná pro mezinárodní porovnávání.
  › *Nezaměstnaní (U)* – všechny osoby starší 15 let, které v průběhu tzv. referenčního týdne nebyly zaměstnané nebo sebezaměstnané, přitom aktivně hledaly práci po dobu alespoň 4 týdnů prostřednictvím úřadů práce, soukromých zprostředkovatelů nebo vlastní soukromou aktivitou a byli připraveny nastoupit do pracovního svazku nejpozději do 14 dnů.
  › *Celková pracovní síla (L)* – odhaduje na základě kontinuálního výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) na vzorku českých soukromých domácností, které provádí Český statistický úřad ve větších městech. Tato statistika nezobrazuje vliv pracovní emigrace, protože cizinci přebývají obvykle v hromadných ubytovacích zařízeních. (ČSÚ, 2012, ČERNOHORSKÁ, 2006)

» ***Míra registrované nezaměstnanosti*** – statistika udávaná Ministerstvem práce a sociálních věcí. Metodika výpočtu se několikrát měnila a dodnes platí verze z 3. čtvrtletí roku 2004, která metodiku harmonizuje s metodou ILO.
  › *Nezaměstnaní (U)* – tzv. „dosažitelní neumístění uchazeči o zaměstnání“, tj. všichni občané ČR a EU (EHP), kteří jsou ke konci období evidovaní na Úřadu práce a mohou ihned nebo do 14 dnů nastoupit do práce.
  › *Pracovní síla (L)* – zahrnuje jak soukromé domácnosti, tak zaměstnané občany EHP a cizince ze třetích zemí s platným povolením či živnostenským oprávněním. Do celkové pracovní síly se počítají i aktuálně nezaměstnaní. Počet zaměstnaných je ve větších územních jednotkách odvozován na základě výběrového šetření pracovních sil a v případě menších územních jednotek je tvořen počtem ekonomicky aktivních osob dle výsledků posledního sčítání lidu, domů a bytů (SLDB). Data z venkova jsou sice méně přesná a aktuální, nicméně na venkově nedochází k tak rychlým a častým změnám.

Míra registrované nezaměstnanosti udává obvykle *vyšší* hodnoty než obecná míra nezaměstnanosti a to o 1-1,7 procentního bodu. [16]

2.4.2 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Vyjadřuje procento dlouhodobě nezaměstnaných z celkového počtu pracovní síly. Za dlouhodobě nezaměstnané jsou považováni ti uchazeči o práci, u nichž od konce posledního zaměstnání uplynul jeden rok anebo se již rok marně ucházejí o práci a to podle toho, které z těchto období je kratší. Celkový počet pracovní síly se určuje na základě VŠPS, jako v případě obecné míry nezaměstnanosti. [16]

2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze klasifikovat jako dlouhodobou, jakmile překročí délku trvání pěti po sobě jdoucích měsíců. Může se jednat i o osoby propuštěné z výkonu trestu, z ochranné či zabezpečovací detence, nebo osoby, které nepracovali z jiného důvodu. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje závažný problém zejména z psychologického a sociálního hlediska. Zmiňována jsou tato rizika [17]:

- ***Past nezaměstnanosti*** – dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky, pracovní morálku, přicházejí o pracovní zkušenosti a zastarává jim odbornost. Po delší době mohou propadat pesimismu a ztrácet vůli dále hledat uplatnění.
- ***Past chudoby*** – sociální dávky dostatečně nemotivují ke hledání nového zaměstnání a navíc, pokud si nezaměstnaný najde práci, o podporu přijde.
- ***Sociální vyloučení*** – nezaměstnaní lidé žijí na pokraji životního minima. Omezují výdaje na kulturu, oslabují svůj kontakt s okolím. Bývají frustrováni svou situací a ocitají se na okraji společnosti.

Při potlačování dlouhodobé nezaměstnanosti hrají klíčovou roli úřady práce. Uchazečům poskytují poradenství a nutí je k aktivnímu hledání pracovního místa.

Dlouhodobou nezaměstnanost řeší státní politika zaměstnanosti, ovšem žádné jednoznačné řešení neexistuje. Obecně existují tyto tři strategie [17]:

- ***Aktivační*** – spočívá v nabízení různých programů zaměstnanosti. Nezaměstnaný musí obvykle programy povinně navštěvovat, jinak ztratí nárok na podporu v nezaměstnanosti. Systém podpor nesmí být příliš velkorysí a nabízené programy musí reflektovat strukturu poptávky na trhu práce.

» ***Překlenovací –*** stát vytváří dotovaná pracovní místa, kterými supluje nedostatečnou poptávku na trhu práce. Tato strategie se uplatňuje v době masové nezaměstnanosti a kvůli své nákladnosti může být provozována pouze dočasně. Dalším problémem je, že účastníci programu mohou přivyknout na pracovní místo a přestat si sami aktivně hledat normální, nedotované zaměstnání.

» ***Úsporná*** – pokud je systém zprostředkování práce dostatečně pružný a existuje možnost rychlého začlenění zpět do zaměstnání, poskytuje stát jen malou podporu v nezaměstnanosti a tím se snaží zmírnit riziko pasti chudoby. Tuto strategii uplatňuje například Velká Británie nebo Japonsko, třebaže i tak tyto země čelí vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti.

Obecně pro všechny programy řešení nezaměstnanosti hrozí tzv. *kolotočový efekt,* kdy se nezaměstnaný ve prospěch získání či udržení dávek podpory účastní postupně několika různých programů a po čase si může vypěstovat určitou závislost na státním systému podpor.

2.6 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Obecně je možné identifikovat určité skupiny nezaměstnaných, které jsou ve zvýšené míře ohrožené zejména dlouhodobou nezaměstnaností. Pro Českou republiku byly tyto skupiny vymezeny v §33 zákona o zaměstnanosti [18]. K 1.1.2012 byl tento paragraf s demonstrativním výčtem zrušen a o jejich vymezení rozhoduje MPSV. ÚP jsou povinné těmto osobám poskytovat zvýšenou péči. Jde o tyto skupiny [17, 19]:

» ***uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku*** – tato skupina se vyznačuje sníženou pracovní flexibilitou a zastaralou kvalifikací, s čímž je spojena snížená pracovní výkonnost. Mají také ztíženou schopnost učit se, což snižuje jejich perspektivu pro zaměstnavatele;

» ***čerství absolventi a osoby do 25 let*** – týká se především absolventů základních a středních škol – vysokoškoláci netrpí až takovými problémy s uplatněním. Absolventům chybí praxe a pracovní návyky, mnohdy mají neadekvátní nároky na pracovní podmínky, ale na druhou stranu jsou flexibilní, adaptabilní a mají aktuální odborné znalosti;

» ***osoby se základním vzděláním*** – nízká úroveň dosaženého vzdělání znevýhodňuje tyto osoby po celé jejich ekonomicky aktivní období. Tuto skupinu velmi často diskvalifikují již samotné podmínky pro přijetí na pracovní místo;

» ***těhotné ženy a matky po porodu*** – je u nich předpoklad snížené pracovní výkonnosti a dochází ke ztrátě pracovních zkušeností v době strávené péčí o dítě;

» ***osoby pečující o děti do 15 let věku*** – tyto osoby mají specifické požadavky na délku pracovní doby, často nemohou přijmout práci přesčas a navíc je u nich zvýšené riziko absence z důvodu nemocnosti dětí;

» ***osoby se zdravotním postižením (OZP)*** – vyznačují se specifickými nároky na práci a pracovní podmínky, takže mají jen omezené možnosti pracovního uplatnění. Navíc se pro svůj handicap občas potýkají s diskriminací z řad zaměstnavatelů. Za invalidní je pokládána ta osoba (státní pojištěnec), u níž nastal dlouhodobý pokles pracovní schopnosti vlivem nepříznivého zdravotního stavu. Dělí se do kategorií podle úrovně poklesu pracovní schopnosti [19]:

  I. *stupeň invalidity* – pokles nejméně o 35%, nejvíce však o 49%;
  II. *stupeň invalidity* – pokles nejméně o 50%, nejvíce však o 69%;
  III. *stupeň invalidity* – pokles nejméně o 70%

2.7 Politika zaměstnanosti

V České republice spadá problematika trhu práce do gesce MPSV. Při řešení nezaměstnanosti se používají dva soubory opatření.

2.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Slouží k přímým intervencím na trhu práce a zaměřuje se na osoby, které jsou na pracovním trhu znevýhodněné, tj. rizikové skupiny nezaměstnaných. Rovněž řeší kvalifikaci uchazečů vzhledem k nesouladu odvětvové struktury nabídky a poptávky na trhu práce a dále řeší dlouhodobou nezaměstnanost. Podmínky pro podpoření uchazeče normativně vymezuje MPSV, ale konkrétní realizace spadá dle principu subsidiarity do kompetence jednotlivých pracovišť ÚP a provádí se podle závažnosti lokální situace. APZ je spolufinancována ze státního rozpočtu a ESF. APZ spoléhá tyto nástroje [12]:

» ***rekvalifikace*** – ÚP zabezpečí pro uchazeče nebo zájemce o práci vzdělávací program, který mu umožní získat konkrétní pracovní místo (specifická rekvalifikace) anebo zlepší jeho obecnou uplatnitelnost (nespecifická). Poskytuje se i zaměstnavateli na rekvalifikace zaměstnanců;

» ***investiční pobídky*** – hmotná podpora tvorby nových pracovních míst;

» ***veřejně prospěšné práce (VPP)*** – časově omezená pracovní příležitost vytvořená pro zvlášť obtížně umístitelné uchazeče. Jsou velice nákladné;

» ***společensky účelná pracovní místa (SÚPM)*** – dotované pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě smlouvy s ÚP a které obsazuje uchazeči, jimž „nelze místo zajistit jinak". Obsahuje i podporu pro SVČ;

» ***příspěvek na zapracování*** – pokud je umisťován uchazeč s nárokem na zvýšenou péči (tj. příslušník jedné a více rizikových skupin), může jeho přijetí na místo ÚP podpořit vyplácením příspěvku na zapracování;

» ***příspěvek při přechodu na nový podnikatelský plán*** – příspěvek do osobních nákladů podniků, které zásadním způsobem přestavují výrobní program a během přeměny nejsou schopni využít celou pracovní dobu, za kterou jsou dle pracovního práva povinni odvádět mzdu zaměstnancům;

» ***chráněné pracovní místo (CHPM)*** – obdoba SÚPM určená speciálně pro OZP. Podmínkou pro zřízení je obsazenost místa po dobu 3 let. Od ledna 2012 CHPM nahrazuje institut Chráněné pracovní dílny (CHPD).

Součástí APZ jsou i poradenské služby týkající se pracovního trhu.

2.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)

Jedná se o vyplácení podpor v nezaměstnanosti, které mají dočasně nahradit výpadek příjmu po období tzv. podpůrčí doby. U nezaměstnaných do 50 let věku činní tato doba 5 měsíců, u osob ve věku 50-55 let 8 měsíců a u osob starších 55 let až 11 měsíců.

Na podporu má nárok jen ten uchazeč, který po dobu tzv. rozhodného období (od roku 2012 platí 2 léta, dříve platilo 3 roky) před zapsáním na ÚP, strávil v zaměstnání, zaměstnával, nebo byl OSVČ po dobu alespoň 12 měsíců celkem.

Výše podpory se stanovuje procentuálně vzhledem k předchozímu průměrnému čistému měsíčnímu výdělku a postupně snižuje podle délky evidence. Speciální režim platí pro uchazeče v rekvalifikaci Přehled výše nároků poskytuje Tabulka 2.

TABULKA 2: VÝŠE PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI 2012

EVIDENCE:	DO 2 MĚS.	2-4 MĚS.	NAD 4 MĚS.	REKV
Výše podpory jako % z pr. čis. měs. výd.	65%	50%	45%	60%
Max. výše podpory jako % z prům. mzdy	58%	58%	58%	65%
Průměrná mzda [12]	23 726 Kč			
max. výše podpory	13 761 Kč			15 421 Kč

zdroj: [18]

Po skončení podpůrčí doby se aktivním uchazečům vyplácí dávka životního minima ve výši 3410 Kč pro jednotlivce. Těm, kteří jsou vyhodnoceni jako nedostatečně aktivní, se vyplácí existenční minimum 2200 Kč.

Od ledna 2012 může být uchazeč z evidence ÚP vyřazen a tím přijít o veškerou podporu, včetně příspěvku v hmotné nouzi, pokud odmítne veřejně prospěšné práce, veřejnou službu anebo odmítne nastoupit do zaměstnání, které mu ÚP zprostředkoval nebo ze zprostředkovaného místa z vlastní vůle odejde do půl roku po nastoupení.

2.8 Nezaměstnanost a inflace

Závislost mezi nezaměstnaností a inflací je skutečnost, která je empiricky ověřená, a vládní představitelé jí musí brát v potaz při formování hospodářské politiky. Nazývá se trade-off neboli kompromis mezi inflací a nezaměstnaností. Pokud klesne nezaměstnanost příliš rychle nebo klesne pod úroveň přirozené míry nezaměstnanosti, zvýší se počet osob pobírajících mzdu anebo se reálna mzda zvýší nad rovnovážnou úroveň. Mzda je však základem všech cen, takže vysoká mzda se po čase přenese do cenové úrovně, která vytvoří inflaci a přemění růst mezd na čistě nominální. [6]

Grafické vyjádření závislosti mezi nezaměstnaností a inflací dostalo své jméno po badateli A. W. Phillipsovi, který v 50. letech 20. století zkoumal závislost mezi růstem nominálních mezd a výší nezaměstnanosti v Anglii. Odhalil mezi nimi poměrně silnou korelaci, která byla potvrzena i na makroekonomických údajích dalších zemí. Paul A. Samuelson a Robert Sollow pak tuto závislost prokázali i u změn nominálních cen, tedy inflace. Tvar závislosti byl stylizovaný v tzv. Phillipsově křivce. [7]

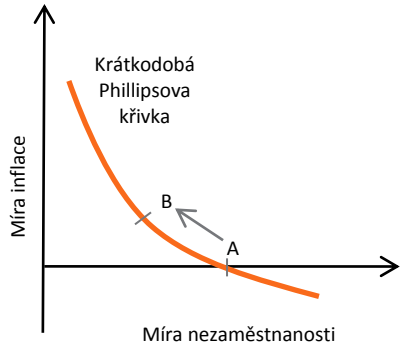
Inflaci je však nutné chápat komplexně. Může být způsobena mnoha příčinami, které se rozdělují do tří kategorií, podle Gordonova trianglového modelu [20].

- ***inflace tažená poptávkou*** – jako jediná je vyvolaná nezaměstnaností. Vznikne v případě, když se nezaměstnanost sníží pod přirozenou úroveň jako důsledek vyšší, než potenciální úrovně agregátní produkce, nebo když se nezaměstnanost sníží příliš rychle, třebaže se před poklesem i po něm může nacházet nad přirozenou mírou nezaměstnanosti.
- ***inflace tlačená nabídkou*** – nárůst cen, který není způsoben zvyšováním mezd na lokálním trhu. Může jít o krátkodobé cenové šoky, které se do dvou let vyrovnají, například zvýšení cen importu, hlavně ropy, na které jsou dnešní vyspělé ekonomiky mimořádně závislé, nebo o trvalé zvýšení ceny

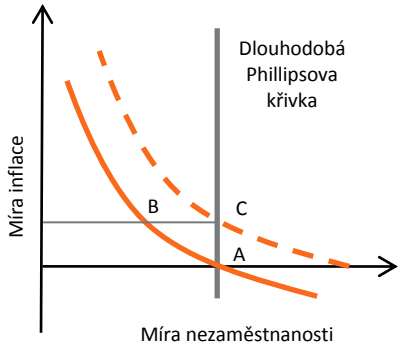
v důsledku například zvýšení reálných úrokových sazeb, vyšších daní, vč. DPH, nebo způsobené demografickým vývojem. Tato inflace nutí k úsporám a na nezaměstnanost má spíše negativní vliv;

» ***inflace tvořená inflačním očekáváním*** – v podmínkách existující inflace se na ní ekonomické subjekty adaptují. Zaměstnanci požadují vyšší mzdy kvůli vyšším cenám, ale vyšší mzdy se následně projevují do cen. Tento koloběh způsobuje, že inflace se udržuje na stále stejné úrovni, nebo se mění jen velmi pomalu.

GRAF 7: PHILLIPSOVA KŘIVKA V KRÁTKÉM A DLOUHÉM OBDOBÍ



V bodě *A* je nulová inflace a míra nezaměstnanosti zaujímá přirozenou hodnotu. Pokud se nezaměstnanost začne snižovat pod přirozenou úroveň, znamená to nerovnováhu na trhu práce, při které jsou mzdy nepřiměřeně vysoko. Mzdy se ovšem promítají do cen, takže po čase se začnou zdražovat zboží a služby a tak vznikne inflace. V bodě *B* je nezaměstnanost nepřirozeně nízko a vyvolává tak inflaci.



Zde navážeme na situaci z krátkého období. Vzniklá inflace sníží reálnou hodnotu mzdy na trhu práce a tak se trh opět vyrovná, avšak lidé se již adaptovali na zvyšování cen a mezd a počítají s ním i do budoucna. Budou pozvolna zdražovat, odbory vyjednají vyšší mzdy a tak se očekávaná inflace stane skutečností. V bodě *C* je tedy trh práce vyrovnán, ale inflace z bodu *B* zůstala zachována

zdroj: [7]

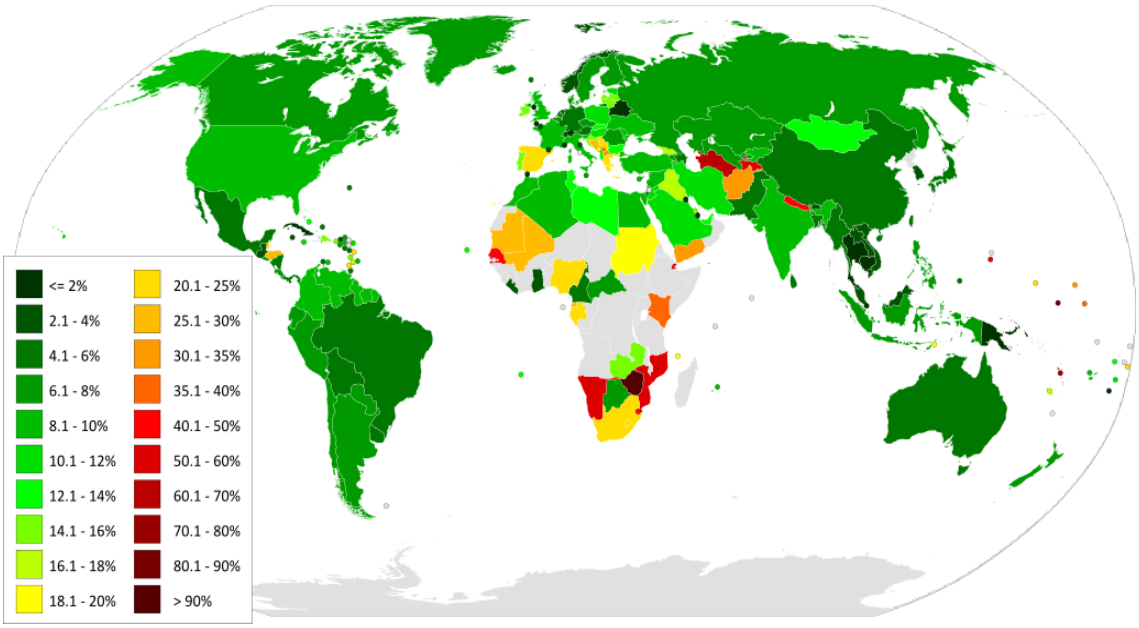
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

V této části diplomové práce se věnuji analýze vývoje nezaměstnanosti. Začnu rozborem situace ve vyspělých zemích světa a postupně budu po kapitolách přecházet na detailnější šetření dílčích oblastí, až se dopracuji k okresu Jihlava.

3.1 Nezaměstnanost ve světě

Nejprve se zběžně podívejme na rozdělení nezaměstnanosti ve světě.

OBRÁZEK 2: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI VE SVĚTĚ



zdroj: podklad [21], data [22]

Nejvyšší nezaměstnanost podle statistických dat a odhadů sužuje Africký kontinent, kde míra nezaměstnanosti přesahuje nezřídka 50 % a v Zimbabwe nebo nechvalně proslulém off-shorovém státu Nauru, přesahuje dokonce 90%. [22]

Na ostatních kontinentech bývá nejvyšší nezaměstnanost v rovníkových oblastech, jako ve střední Americe, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje nejčastěji mezi 10-14%, nebo v zemích středního východu, kde jsou běžné hodnoty 15% a více.

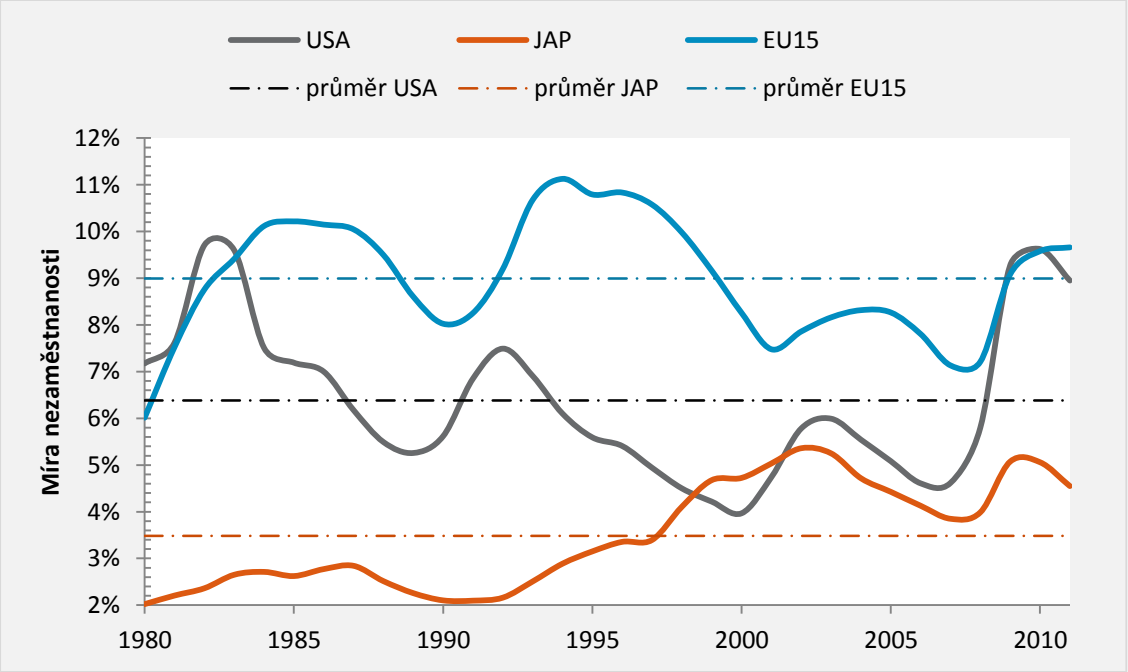
Ostrůvky žluté zasahují i do jižní Evropy a to na území Balkánského a Pyrenejského poloostrova. Evropa vykazuje značné lokální diference v míře nezaměstnanosti a obecně lze říci, že Evropa má v průměru z rozvinutého světa největší problémy s nezaměstnaností.

Zajímavá je nízká vykazovaná míra nezaměstnanosti v Číně, která je dnes světově významnou ekonomickou velmocí. Čína měří nezaměstnanost od poloviny 90. let 20. století, nicméně oficiální statistika vyjadřuje jen tzv. registrovanou nezaměstnanost v městských oblastech, která neodpovídá metodice používané v jiných zemích a je proto pro srovnání nevhodná. Používaná metodika udává míru nezaměstnanosti okolo 4 %, ale neoficiální odhady hovoří až o dvojnásobné „skutečné“ míře nezaměstnanosti. (GILES et. al., 2004, CIA, 2012)

Situace ve vyspělých zemích světa

Mezi nejvíce sledované země z hlediska nezaměstnanosti patří USA, Japonsko a vybrané země EU jako Velká Británie, Itálie, Francie, Nizozemí nebo Španělsko. Jedná se o starší členy EU. Evropské unii se budu podrobněji věnovat v samostatné části, a proto v této kapitole použiji pro zjednodušení populací vážený průměr zemí EU15, členských zemí před 1. 5. 2004.

GRAF 8: VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI VE SVĚTĚ 1980-2011



zdroj: VN, data [23]

Z grafu můžeme vyčíst, že Evropa je velmi silně závislá na vývoji v USA. Vývoj v Evropě má za Amerikou přibližně jednoleté zpoždění, přičemž průměrná míra nezaměstnanosti v Evropě je po většinu sledovaného období o 2,6 p. b. vyšší, než v Americe. Je to dáno dostupností zdrojů, politikou a mimo jiné i silou odborů.

3.2 Nezaměstnanost v EU

Země Evropy mají bohatou a pohnutou historii, která determinuje i jejich dnešní vývoj. V minulém století to byl sled dvou světových válek, které poničili životy a majetek Evropanů takže část hospodářství musela být znovu vybudována a pak následovalo dlouhotrvající období tzv. studené války, které rozdělilo kontinent na dva mocensky a hospodářsky protichůdné celky, které se spojily teprve nedávno a mezi nimiž panují stále značné odlišnosti.

Oblast nejnižší nezaměstnanosti v Evropě tvoří pás zemí začínající na severu ve Skandinávii a pokračující přes Německo do centrální Evropy. Tato oblast má méně vhodné podmínky pro agrární výrobu a vyznačuje se širším zastoupením průmyslu v národních ekonomikách. Podobnou charakteristiku má i Velká Británie.

Vážnější problémy s nezaměstnaností se týkají zemí na jižní periferii, které mají větší zastoupení zemědělství v národním produktu a dále pobaltských zemí na severovýchodě, spadajících dříve do sféry sovětského vlivu, kde se drží vyšší zastoupení rybolovu, těžby dřeva a dobývání nerostných surovin.

3.2.1 Míra nezaměstnanosti v členských zemích

Následující tabulka shrnuje pětiletý vývoj míry nezaměstnanosti v celé evropské sedma a dvacítce. Průměrná míra nezaměstnanosti je uvedena podle Eurostatu.

TABULKA 3: VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČLENSKÝCH ZEMÍCH EU 2007-2011

	ZEMĚ/ROK	2007	2008	2009	2010	2011	5 LETÁ ZMĚNA	ZA 5 LET RELATIVNĚ
1	Rakousko	4,4%	3,8%	4,8%	4,4%	4,2%	-0,2 p.b.	**-4,5%**
2	Holandsko	3,6%	3,1%	3,7%	4,5%	4,4%	+0,8 p.b.	**22,2%**
3	Lucembursko	4,2%	4,9%	5,1%	4,6%	4,8%	+0,6 p.b.	**14,3%**
4	Německo	8,7%	7,5%	7,8%	7,1%	5,9%	-2,8 p.b.	**-32,2%**
5	Malta	6,5%	6,0%	6,9%	6,9%	6,5%	+0,0 p.b.	**0,0%**
6	Česko	5,3%	4,4%	6,7%	7,3%	6,7%	+1,4 p.b.	**26,4%**
7	Belgie	7,5%	7,0%	7,9%	8,3%	7,2%	-0,3 p.b.	**-4,0%**
8	Rumunsko	6,4%	5,8%	6,9%	7,3%	7,4%	+1,0 p.b.	**15,6%**
9	Švédsko	6,1%	6,2%	8,3%	8,4%	7,5%	+1,4 p.b.	**23,0%**
10	Dánsko	3,8%	3,4%	6,0%	7,5%	7,6%	+3,8 p.b.	**100,0%**
11	Kypr	3,9%	3,7%	5,3%	6,2%	7,8%	+3,9 p.b.	**100,0%**
12	Finsko	6,9%	6,4%	8,2%	8,4%	7,8%	+0,9 p.b.	**13,0%**
13	Anglie	5,3%	5,6%	7,6%	7,8%	8,0%	+2,7 p.b.	**50,9%**
14	Slovensko	4,9%	4,4%	5,9%	7,3%	8,2%	+3,3 p.b.	**67,3%**
15	Itálie	6,1%	6,7%	7,8%	8,4%	8,4%	+2,3 p.b.	**37,7%**
16	Francie	8,4%	7,8%	9,5%	9,8%	9,7%	+1,3 p.b.	**15,5%**

17	Polsko	9,6%	7,1%	8,2%	9,6%	9,7%	+0,1 p.b.	**1,0%**
18	Maďarsko	7,4%	7,8%	10,0%	11,2%	10,9%	+3,5 p.b.	**47,3%**
19	Bulharsko	6,9%	5,6%	6,8%	10,2%	11,2%	+4,3 p.b.	**62,3%**
20	Estonsko	4,7%	5,5%	13,8%	16,9%	12,5%	+7,8 p.b.	**166,0%**
21	Portugalsko	8,9%	8,5%	10,6%	12,0%	12,9%	+4,0 p.b.	**44,9%**
22	Slovensko	11,1%	9,5%	12,0%	14,4%	13,5%	+2,4 p.b.	**21,6%**
23	Irsko	4,6%	6,3%	11,9%	13,7%	14,4%	+9,8 p.b.	**213,0%**
24	Lotyšsko	6,0%	7,5%	17,1%	18,7%	15,4%	+9,4 p.b.	**156,7%**
25	Litva	4,3%	5,8%	13,7%	17,8%	15,4%	+11,1 p.b.	**258,1%**
26	Řecko	8,3%	7,7%	9,5%	12,6%	17,7%	+9,4 p.b.	**113,3%**
27	Španělsko	8,3%	11,3%	18,0%	20,1%	21,7%	+13,4 p.b.	**161,4%**
EU27	průměr	7,2%	7,1%	9,0%	9,7%	9,7%	+2,5 p.b.	**34,7%**
EU15	průměr	7,1%	7,2%	9,2%	9,6%	9,7%	+2,6 p.b.	**36,6%**

zdroj: VN, data [24]

V roce 2008 osciloval v Evropě hospodářský růst, takže míra nezaměstnanosti byla na minimu. V následujících letech se však dostavila finanční krize, která postihla všechny země. Je zajímavé sledovat, jak se s jejími dopady podařilo jednotlivým zemím vypořádat. Výjimečnou pozici z tohoto pohledu zaujímá Německo, které během posledních pěti krizových let snížilo svou nezaměstnanost o třetinu. Německo je na sestupném trendu již delší dobu, oproti roku 2005 se pohybuje na poloviční úrovni nezaměstnanosti a i nově hlášená ekonomická makrodata z Německa dokáží investory vždy příjemně překvapit. Kromě Německa se pokles nebo kladnou stagnaci nezaměstnanosti podařilo naměřit jenom v Rakousku, Belgii, Maltě a Polsku. Rakousko si dlouhodobě udržuje nejnižší úroveň nezaměstnanosti.

Česko vyšlo z krizových let také poměrně uspokojivě. Nachází se hluboko pod evropským průměrem, patří mu i nadále 6. příčka mezi státy s nejnižší nezaměstnaností, stejně jako před krizí a vzestup našeho západního souseda by měl i nadále míru nezaměstnanosti táhnout směrem dolů, neboť vývoz do BRD vytváří značnou část zaměstnanosti v České republice.

Do roku 2010 vzrostla u takřka všech zemí míra nezaměstnanosti o třetinu, poté však někde klesala a v jiných zemích nezadržitelně rostla dál. Obzvláště prudký nárůst postihnul pobaltské země, Řecko, a Španělsko, které dnes vykazují dvouprocentní míru nezaměstnanosti vyšší než 15%, Španělsko se dokonce aktuálně (Q1 2012) potýká s nezaměstnaností na úrovni 24,4%. Španělsko se však s vysokou mírou nezaměstnanosti potýká dlouhodobě. Právě Španělsko v letech předkrizového růstu snižovalo velmi

zásadně nezaměstnanost obyvatel, z hodnoty 20% v roce 1995 až na úroveň 8,3% v roce 2007, ale krize odhalila, že narychlo zřizovaná pracovní místa nebyla vůbec stabilní.

Španělsko společně s Řeckem mají také nejvyšší nezaměstnanost mladistvých – více než 40%. Česko je na tom s úrovní 18,0% opět pod evropským průměrem, který činí 21,4%.

Krize prověřila stabilitu národního hospodářství všech zemí. Ty země, kde nezaměstnanost nejvíce vzrostla, se nacházely nad úrovní potenciálního produktu a tento stav živila politická reprezentace oněch zemí prostřednictvím evropských peněz a státních dluhopisů.

Země, které si udrželi relativně stabilní úroveň nezaměstnanosti nebo dokonce během krize svou nezaměstnanost snížili, mají podle všeho zdravé hospodářství, postavené na tržních základech, které není tolik závislé na podpoře ze strany státu.

U těch zemí, kde se úroveň nezaměstnanosti v roce 2008 nacházela pod úrovní přirozenou mírou nezaměstnanosti, bylo zvýšení nezaměstnanosti nevyhnutelné a příchod krize z USA jej jenom eskaloval.

3.2.2 Volný pohyb pracovníků

Evropská unie umožňuje volný pohyb osob a pracovníků v rámci EHP a Švýcarska, podporovaný sítí EURES. Jedná se o informační systém pro zaměstnavatele a uchazeče, který zprostředkovává pracovní nabídky napříč celou Evropou. Součástí služeb jsou kontaktní pracovníci na všech Úřadech práce a poradci na krajských pobočkách.

Díky harmonizaci schémat sociálního systému v rámci EU mohou pracovníci v cizí zemi pobírat sociální dávky a práce se jim započítává do tamního penzijního systému. [25]

V současnosti není pracovní migrace v rámci EU příliš rozšířená, využívá ji přibližně 1% ekonomicky aktivního obyvatelstva [26], nicméně rostoucí nezaměstnanost přidává této službě na atraktivitě. Dle průzkumu Eurobarometr [27] uvažuje o práci v jiné členské zemi skoro 10 % respondentů z řad obyvatel EU.

3.3 Nezaměstnanost v ČR

Po roce 1989 nastal v České republice postupný přechod na tržní hospodářství, který přinesl reálné srovnání stavu české ekonomiky se zahraničím.

Počátek 90. let byl charakteristický velmi nízkou nezaměstnaností, pohybující se kolem úrovně 4% (vycházím zde z obecné míry nezaměstnanosti, jejíž metodika výpočtu se, na rozdíl od registrované míry nezaměstnanosti, v průběhu posledních 20 let nezměnila). Existovala však i dvouciferná míra inflace, což vypovídá o nepřirozeně nízké nezaměstnanosti, ačkoliv vysoká inflace byla rovněž důsledkem uvolňování a krize měny 90. let. [28]

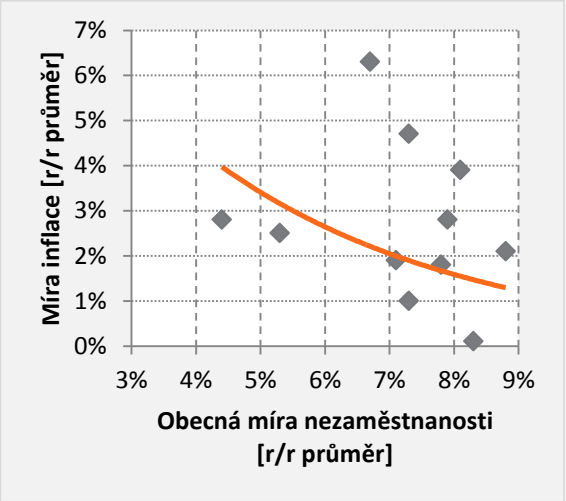
Proces liberalizace českého hospodářství také provázela restrukturalizace hospodářských odvětví, která musela obstát v zahraniční konkurenci. To se neobešlo bez krachu mnoha firem, převážně z I a II ekonomického sektoru. Od roku 1999 velmi silně klesala zaměstnanost v priméru a sekundéru, což však bylo kompenzováno nárůstem terciéru. [16]

Nezaměstnanost se poté stabilizovala na úrovni kolem 7% při meziroční průměrné inflaci 2%. Po roce 2000 jsme byli svědky několika výkyvů obou hodnot. Největší nastal, když v roce 2008 míra nezaměstnanosti padala k úrovni 4%. Znamenalo to značnou akceleraci inflace, ačkoliv je třeba uvažovat i tehdejší enormní vzestup cen ropy na světových trzích, který mohl také inflaci do značné míry ovlivnit.

3.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti v ČR

Pomocí exponenciální funkce jsem sestavil jednoduchou závislost inflace a nezaměstnanosti – Phillipsovu křivku pro období 2000-2010. Vezmeme-li v úvahu, že dlouhodobá inflace, tj. inflace tažená inflačním očekáváním, se v ČR drží kolem 2%, poukazuje Graf 9 na přirozenou míru nezaměstnanosti přibližně 7%.

GRAF 9: JEDNODUCHÁ PHILLIPSOVA KŘIVKA PRO ČESKOU REPUBLIKU 2000-2010



zdroj: VN, data [16]

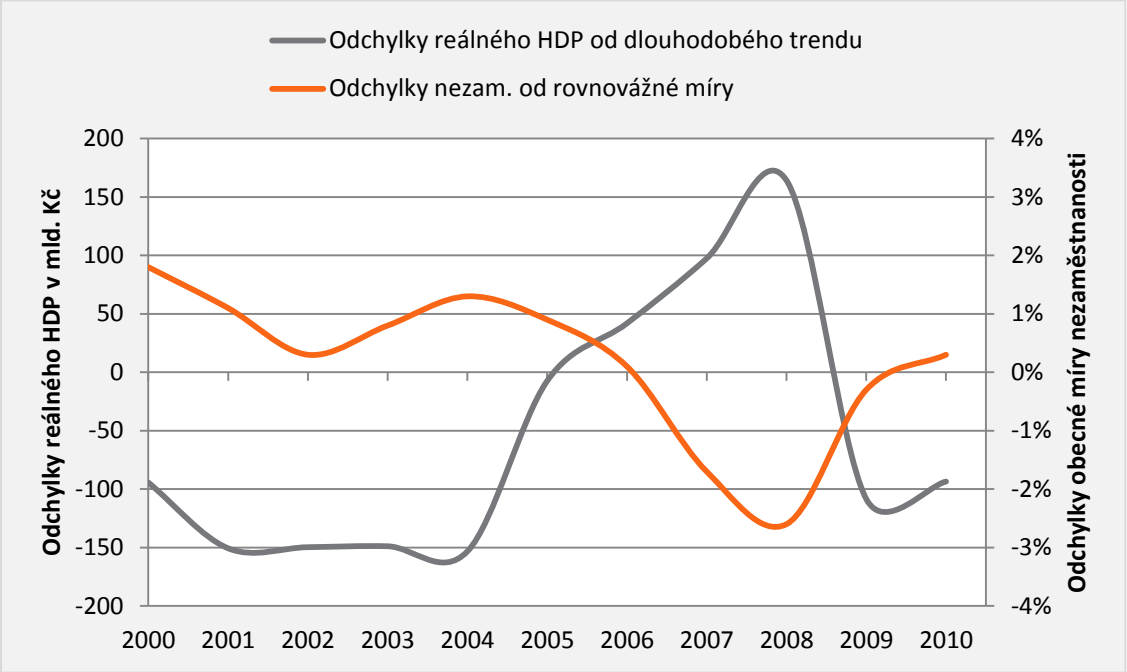
Přirozená míra nezaměstnanosti se skládá ze strukturální a frikční nezaměstnanosti. Podle evidence uchazečů MPSV [12] je v posledních letech každý měsíc fluktuace nově příchozích a odchozích zhruba 60 000 osob z pracovní síly 5,7 milionu lidí. Frikční nezaměstnanost tak může tvořit přibližně 1%, což by podle hrubého odhadu znamenalo strukturální nezaměstnanost mezi 5,5-6%.

Hodnotu jsem prověřil pomocí Okunova zákona, který poměřuje úroveň nezaměstnanosti s úrovní HDP oproti dlouhodobému trendu.

Údaje o vývoji reálného HDP po roce 2000 do roku 2010 jsem vyrovnal pomocí lineární regrese a tuto přímku jsem určil jako dlouhodobý trend. Poté jsem vypočítal rozdíly reálného HDP v jednotlivých letech od této přímky a výsledky zanesl do grafu.

Křivku nezaměstnanosti v grafu tvoří diference mezi přirozenou mírou nezaměstnanosti, odhadnutou na 7%, a obecné míry nezaměstnanosti v daném roce.

GRAF 10: OKUNŮV ZÁKON V ČESKÉ REPUBLICE 2000-2010



zdroj: VN, [16]

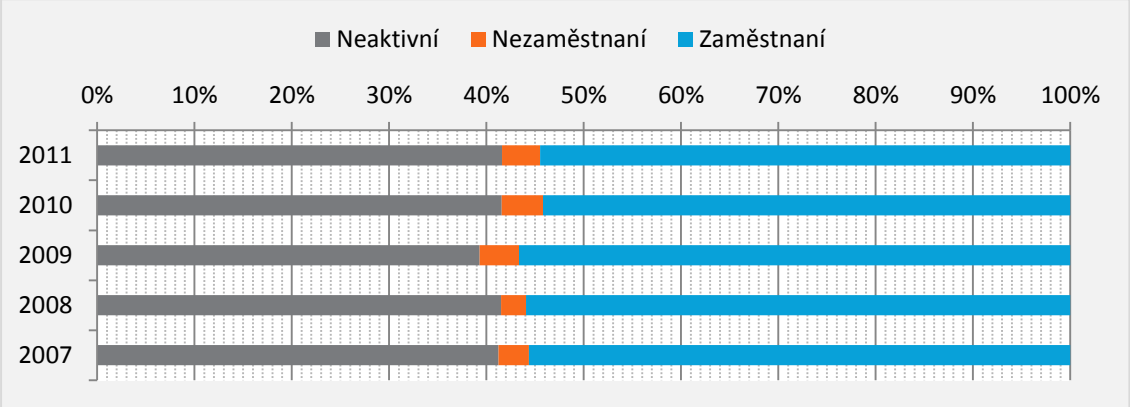
Vždy, když se reálné HDP přibližovalo k dlouhodobému trendu, úroveň nezaměstnanosti se pohybuje těsně pod nebo těsně nad 7% hranicí. Proto pokládám 7% hranici obecné míry nezaměstnanosti za přirozenou.

Registrovaná míra nezaměstnanosti se po většinu sledovaného období pohybuje o 1-1,7 p.b. výše, než obecná, takže přirozená registrovaná nezaměstnanost bude 8-8,7%.

3.3.2 Vývoj nezaměstnanosti v posledních letech

Vývoj v posledních letech byl poznamenán cyklickým vývojem globální ekonomiky. Od roku 2008, kdy byla nezaměstnanost nepřirozeně nízko následkem vysokého exportního odbytu, tvořeného převážně průmyslovou produkcí, se nezaměstnanost postupně zvyšovala a to i kvůli mírně narůstající celkové pracovní síle. V posledních dvou letech se situace stabilizuje.

GRAF 11: EKONOMICKÁ AKTIVITA V ČR 2007-2011



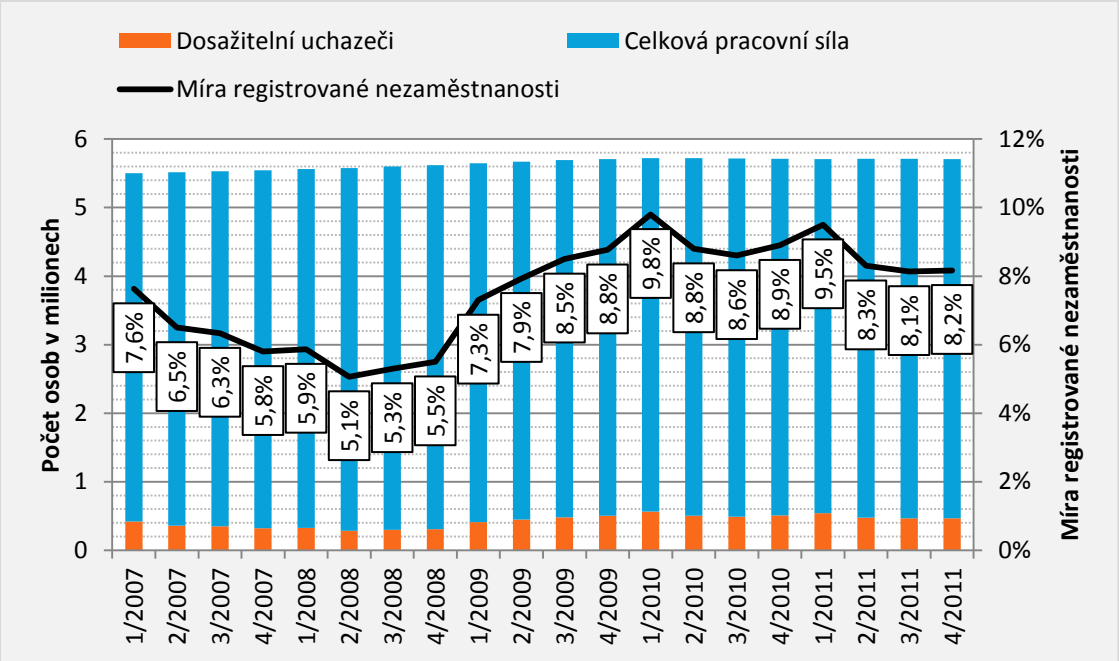
zdroj: VN, data [16] a [29]

V roce 2009, kdy se globální krize přenesla do České republiky, se podle VŠPS dokonce zvýšil podíl zaměstnaných osob, ale velká část lidí, která byla dříve vedená jako neaktivní, se obrátila na Úřady práce a zvýšila tak podíl nezaměstnaných. Situace se otočila v roce 2010, kdy počet neaktivních stoupnul na úkor zaměstnaných. Tyto výkyvy nasvědčují o možném poklesu skryté zaměstnanosti v roce 2009 a nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2010.

V průběhu roku 2011 se počet dosažitelných uchazečů snižoval, ale velký počet uchazečů odešel z evidence ÚP, aniž by se je podařilo zaměstnat. Podle statistiky se mírně zlepšil podíl nezaměstnaných ve věku 50 let a výše, ale to může být způsobeno jejich odchodem z trhu práce a tedy únikem ze statistik. Situace mladistvých do 25 let a uchazečů s nižším vzděláním se nijak nelepší, takže se zvyšující se zaměstnaností ostatních skupin jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných roste (obě rizikové skupiny zvýšili své zastoupení shodně o 1,2 p. b.). Výrazně též vzrostl podíl zastoupení dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž absolutní počet se během krize také mírně zvýšil. [30]

Pro analýzu posledních let použiji údaj o registrované míře nezaměstnanosti, kterou udává Ministerstvo práce a sociálních věcí a díky metodice výpočtu celkové pracovní síly na rozdíl od obecné míry nezaměstnanosti věrněji zobrazuje skutečný stav.

GRAF 12: VÝVOJ REGISTROVANÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI V ČR 2007-2011 ČTVRTLETNĚ



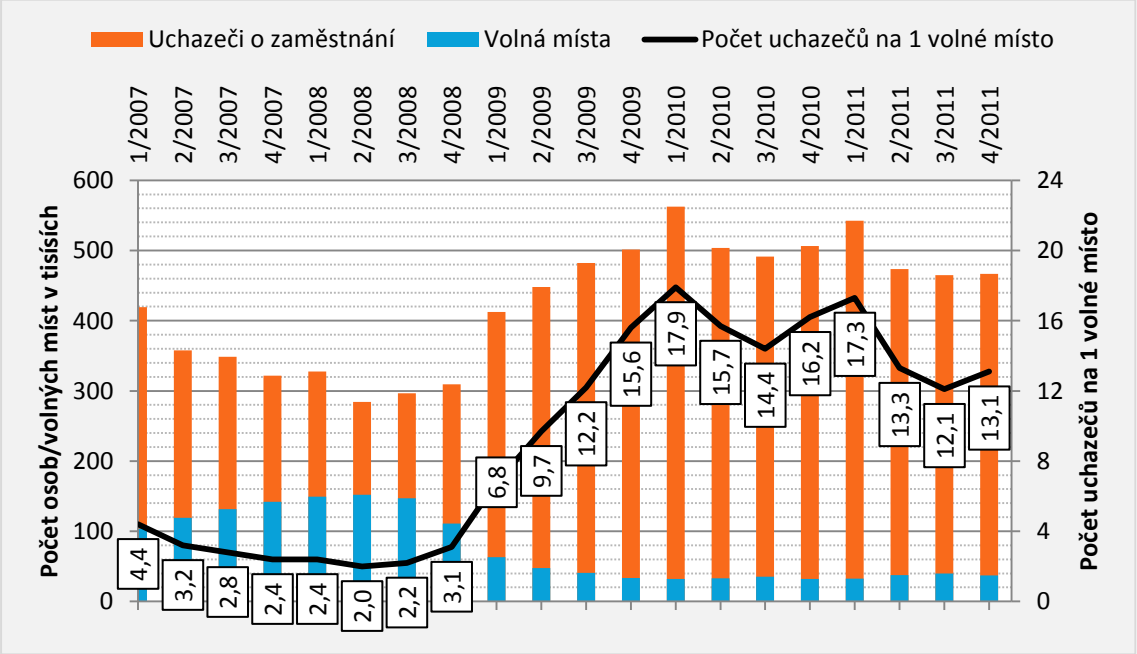
zdroj: VN, data [12]

Z grafu je dobře patrný sezónní nárůst nezaměstnanosti vždy první čtvrtletí (nárůst začíná už v prosinci předchozího roku), který bývá hned ve druhém čtvrtletí korigován. Tento efekt je v posledních dvou letech obzvláště výrazný a způsobují ho „úsporná opatření“ firem a živnostníků, kteří přes léto pracují na dobu určitou anebo si na zimu pozastavují živnost a odcházejí na úřad práce.

3.3.3 Situace na trhu práce

Na trhu práce již od listopadu 2008 prudce klesal počet nabízených míst a začalo se propouštět, což se projevilo od ledna 2009 hromadným nárůstem uchazečů. Diference mezi nabídkou a poptávkou se nadále po celý rok zvyšovala až do 1. čtvrtletí roku 2010, kdy počet uchazečů na 1 volné místo dosáhl hodnoty 17,9. Od té doby začali podniky uchazeče opět přijímat, ale oživení je velice opatrné a nabídka volných míst nadále spíše stagnuje.

GRAF 13: VÝVOJ NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE V ČR 2007-2011 ČTVRTLETNĚ



zdroj: VN, data [12]

3.4 Nezaměstnanost v Kraji Vysočina

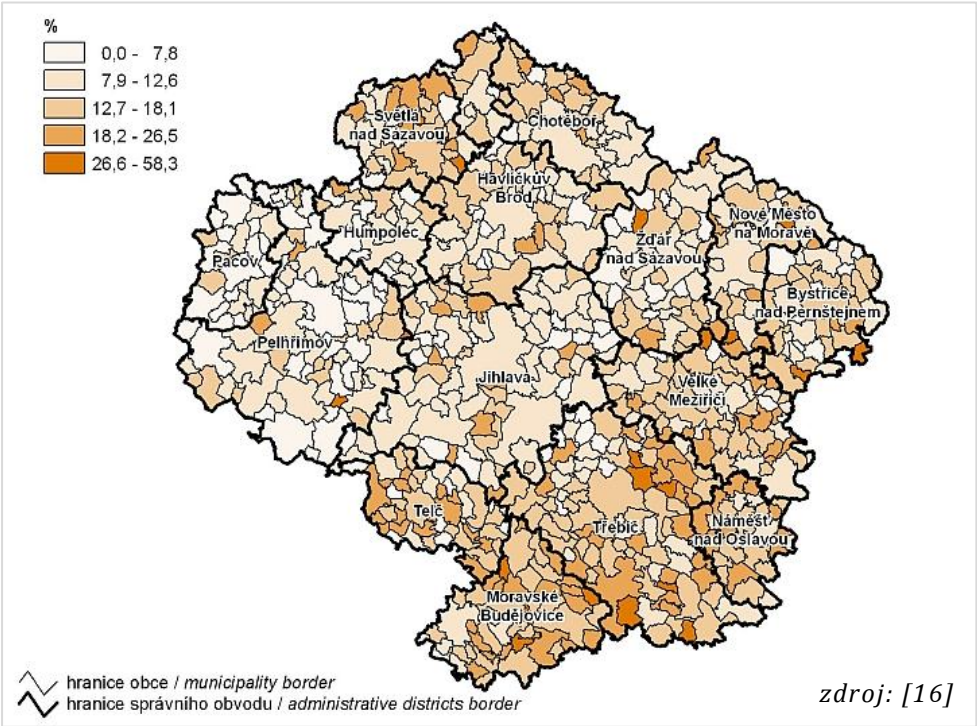
3.4.1 Charakteristika kraje

Vznik a ranou existenci Kraje Vysočina doprovázela řada obtíží. Jednalo se především o stanovování hranic a názvu kraje. Původně *Jihlavský kraj* se od 31. května 2001 začal nazývat jednoduše *Vysočina*, což však přineslo netušené problémy s neurčitostí takového názvu – bylo jej možné snadno zaměnit s názvem soukromého subjektu nebo zeměpisným označením oblasti – proto k názvu přibylo označení *Kraj* a od 1. 8. 2011 platí název *Kraj Vysočina*.

Kraj Vysočina z hlediska nezaměstnanosti patří k průměrně ohroženým regionům. Na žebříčku, sestaveném podle průměrné roční míry registrované nezaměstnanosti v roce 2011, zaujímá sedmou příčku ze čtrnácti krajů a stejně tak, jako jím probíhá geografický předěl mezi Moravou a Čechami, tak i na žebříčku tvoří kraj předěl mezi českými kraji, které jsou na tom se zaměstnaností lépe, a moravskými kraji, které mají nezaměstnanost vyšší.

Dokonce i uvnitř hranic kraje nezaměstnanost narůstá od českého okresu Pelhřimov směrem na východ k okresu Třebíč na Moravě. Rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi těmito dvěma okresy dává 5,7 p. b., ale tyto okresy jsou extrémní a výrazně se odchylují se od krajského průměru 9,025%. Ilustrační přehled o rozdělení nezaměstnanosti poskytuje následující mapa, sestavená k 31. 12. 2010.

OBRÁZEK 3: MÍRA REGISTROVANÉ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE OBCÍ V KRAJI VYSOČINA 2010



zdroj: [16]

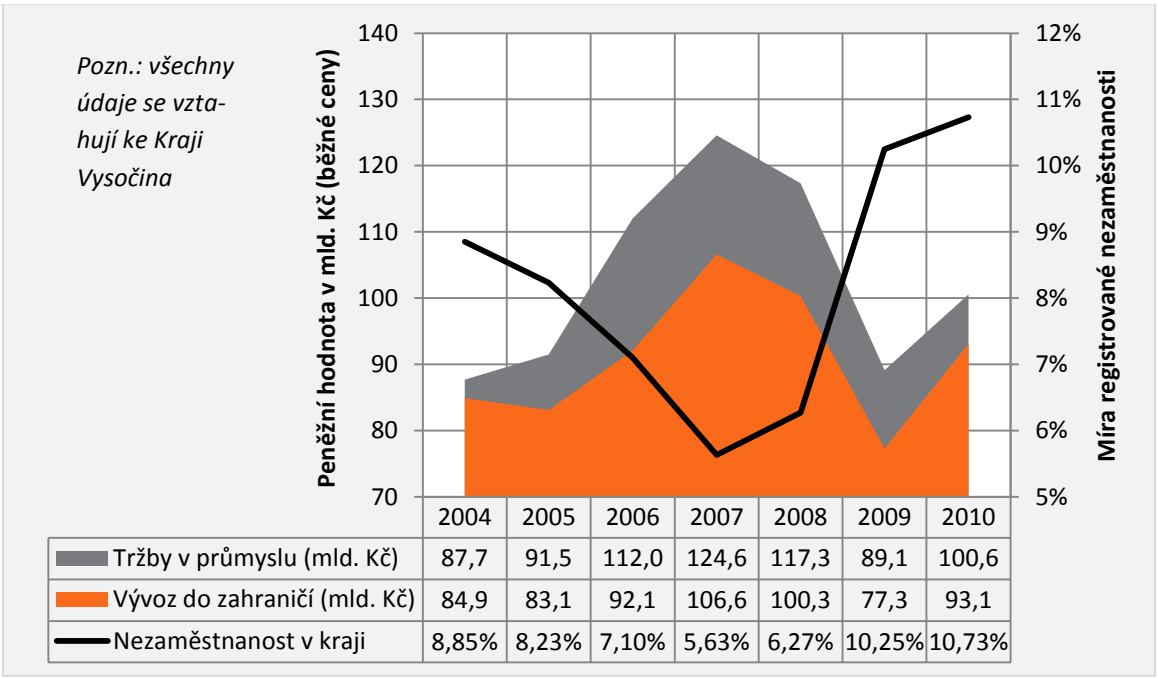
Území kraje se administrativně člení na 5 okresů, 15 správních obvodů ORP a 26 obvodů ÚOP. Základní samosprávnou jednotkou jsou obce, kterých je v kraji 704. Status města má dohromady 34 obcí kraje, což je vzhledem k rozloze mírně podprůměrné.

Na území kraje leží populační střed České republiky. Hustota obyvatelstva je velmi nízká, činí 75,7 osob/km2 (2. nejnižší spolu s Plzeňským krajem, méně má jen Jihočeský kraj). Obyvatelstvo je rozmístěno výrazně polycentricky. Nepřiměřeně velké procento populace žije v obcích s velikostí do 199 obyvatel nebo 200-499 obyvatel. Průměrná populační velikost obcí je jen 730,7 obyvatel, což je suverénně nejmenší číslo ze všech krajů.

Ekonomická charakteristika

Kraj má silně průmyslově-agrární charakter. Průmyslová produkce jde většinově na export, což způsobuje vyšší citlivost nezaměstnanosti na světové konjunkturální trendy. Vliv průmyslové produkce na nezaměstnanost a její exportní orientaci dokumentuje Graf 14.

GRAF 14: KONJUNKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST V KRAJI VYSOČINA 2004-2010



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tržby v průmyslu (mld. Kč)	87,7	91,5	112,0	124,6	117,3	89,1	100,6
Vývoz do zahraničí (mld. Kč)	84,9	83,1	92,1	106,6	100,3	77,3	93,1
Nezaměstnanost v kraji	8,85%	8,23%	7,10%	5,63%	6,27%	10,25%	10,73%

zdroj: VN, data [16]

TABULKA 4: EXPORTNÍ DESTINACE PRO KRAJ VYSOČINA 2008-2010

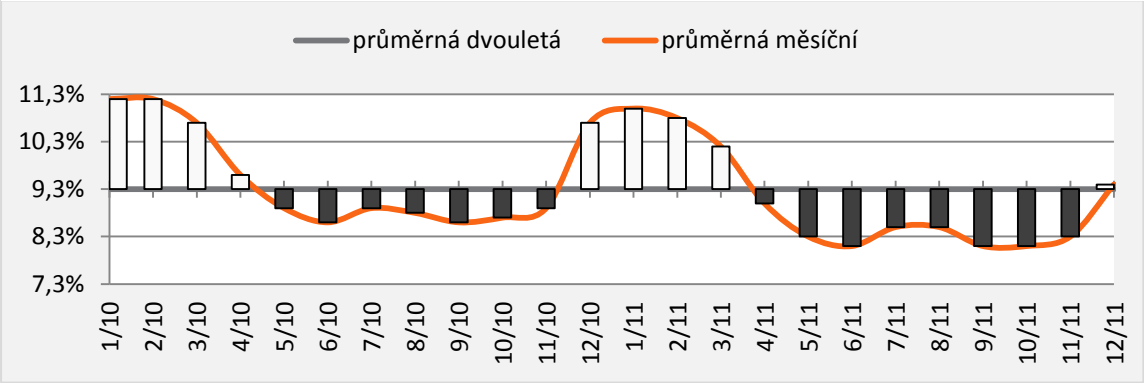
ZEMĚ/ROK	2008		2009		2010	
	mld. Kč	%	mld. Kč	%	mld. Kč	%
Německo	38 078	38,0 %	29 246	37,8 %	35 537	38,2 %
Francie	6 782	6,8 %	5 042	6,5 %	5 347	5,7 %
Itálie	3 723	3,7 %	3 281	4,2 %	3 953	4,2 %
Rakousko	6 598	6,6 %	4 796	6,2 %	6 265	6,7 %
Polsko	4 260	4,2 %	3 613	4,7 %	4 179	4,5 %
Slovensko	6 681	6,7 %	5 264	6,8 %	5 358	5,8 %
Vývoz celkem	**100 315**	**100,0 %**	**77 270**	**100,0 %**	**93 136**	**100,0 %**

zdroj: VN, data [16]

Export tvoří více než 60% regionálního HDP. Nejsilnější propojení má kraj do Spolkové republiky Německo. Celkem přes 80% vývozu putuje do zemí EU. Dalšími nejvýznamnějšími destinacemi jsou Rakousko, Francie, Slovensko a Polsko.

Vysoký podíl prvního sektoru (nejvyšší v ČR podle objemu na regionálním HDP) sice pomáhá konjunkturální výkyvy tlumit, ale způsobuje výkyvy sezónní. Rozdíl mezi maximální nezaměstnaností v lednu a minimální mírou nezaměstnanosti v červnu činí přibližně 2,9 p. b., v rámci okoresů to znamená výkyvy ve výši ± 15% ročního průměru.

GRAF 15: SEZÓNNÍ NEZAMĚSTNANOST V KRAJI VYSOČINA 2010-2011



zdroj: VN, data [12]

3.4.2 Sektorová analýza zaměstnanosti

Podíl HDP na obyvatele je relativně nízký a tomu odpovídá i nižší průměrná hrubá měsíční mzda (21 710 Kč). Na tvorbě HDP a zaměstnanosti se dominantní měrou podílí průmysl a stavebnictví (44% regionálního HDP; 45,7% zaměstnanosti) a vysokou měrou zůstává zastoupeno i zemědělství a lesnictví (9,6% regionálního HDP; 8,6% zaměstnanosti).

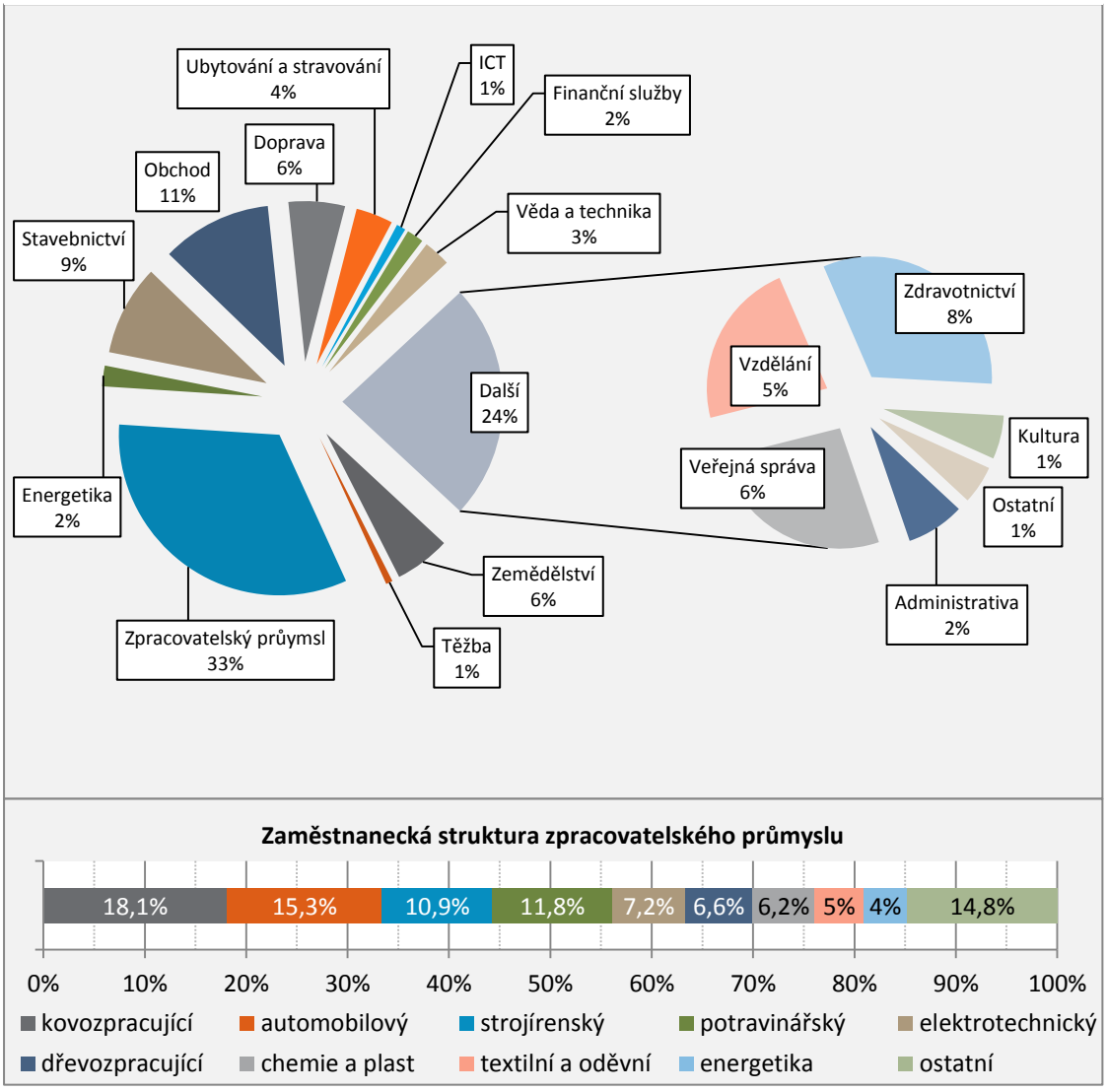
Primární ekonomický sektor je na Vysočině relativně nejsilnější ze všech Krajů ČR (v roce 2010 tvořil 6,8% na celkové zaměstnanosti; republikovým průměrem jsou 3%), nicméně jeho význam vykazuje setrvalý pokles. Agrární produkce se tradičně zaměřuje na produkci brambor a chov a zpracování vepřového. Kraj je největším producentem nedrůbežího masa v čechách. V roce 2011 se porazilo dohromady 52 tis. tun jateční hmotnosti z čehož 40 tis. bylo maso vepřové. Z Dalších činností spadající do prvního ekonomického sektoru zde jmenujme významnou těžbu těžbu dřeva, těžbu uranové rudy v Dolní rožíncem prováděnou státním podnikem DIAMO z nerudných surovin těžbu stavebního kamene.

Průmysl se postupně přeorientoval na produkci automobilových komponent, což s sebou nese riziko cyklických výkyvů, na druhou stranu to regionu přináší dynamický rozvoj. Největší zaměstnavatelé jsou Bosh Diesel s.r.o., Automotiv Lighting, s.r.o., Motorpal, a.s., Futaba Czech s.r.o., Cooper-Standard Automotive ČR, s.r.o., MANN + HUMMEL (CZ), s.r.o. a další. Vedle průmyslu zaměřeného na automobily v kraji existuje další, tradiční průmyslová výroba. K nejvýznamnějším patří Žďas, a.s. nebo Agrostroj Pelhřimov, a.s. Kdysi vyhlášená prvtotřídní sklářská výroba naopak upadá a potýká se s krizí odbytu.

Terciální ekonomický sektor je na Vysočině co do zaměstnanosti nejvýznamnější, ale nevede nijak přesvědčivě. Zaměstnává přibližně 50% všech pracujících, což je o skoro 9 p. b. méně, než republikový průměr. Kontinuálně však roste a od roku 2000 zvýšil svůj podíl o 6,6 p. b. V terciálním sektoru je nejvýznamnější obor dopravy a skladování a poté obchod.

Kraj si drží nízkou dopravní nehodovost a kriminalitu, kdy roční průměr činní 17 zjištěných, převážně méně závažných trestných činů na 1000 obyvatel. Kvalita životního prostředí je také na velice dobré úrovni, částečně i zásluhou v historii slabší industrializace. To společně s řadou kulturních památek zakládá předpoklad pro rozvoj turistického ruchu.

GRAF 16: ZAMĚSTNANECKÁ STRUKTURA KRAJE VYSOČINA V EKONOMICKÝCH ODVĚTVÍCH 2010

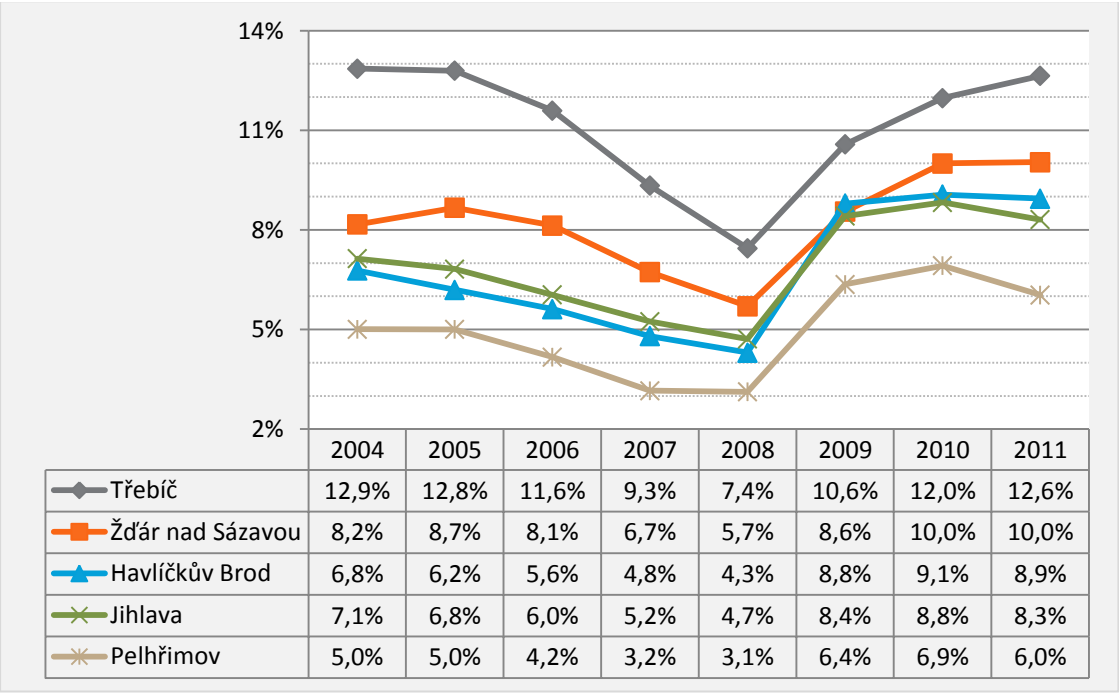


zdroj: VN, data [16]

3.4.3 Vývoj nezaměstnanosti v posledních letech

V listopadu 2008 byl přerušen dlouhodobý sestupný trend nezaměstnanosti vlivem poklesu odbytu průmyslové produkce. Nezaměstnanost vzrostla ve všech okresech přibližně o polovinu předchozího stavu, tedy velmi razantně a podepsala se nepříznivě především na nezaměstnanosti mužů. Mírné oživování globální ekonomické situace se v regionu začíná projevovat růstem produkce a mírným poklesem nezaměstnanosti v posledním roce.

GRAF 17: VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESECH KRAJE VYSOČINA 2004–2011



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Třebíč	12,9%	12,8%	11,6%	9,3%	7,4%	10,6%	12,0%	12,6%
Žďár nad Sázavou	8,2%	8,7%	8,1%	6,7%	5,7%	8,6%	10,0%	10,0%
Havlíčkův Brod	6,8%	6,2%	5,6%	4,8%	4,3%	8,8%	9,1%	8,9%
Jihlava	7,1%	6,8%	6,0%	5,2%	4,7%	8,4%	8,8%	8,3%
Pelhřimov	5,0%	5,0%	4,2%	3,2%	3,1%	6,4%	6,9%	6,0%

zdroj: VN, data [12]

3.4.4 Situace na trhu práce

Trh práce v je dlouhodobě charakteristický nedostatečnou poptávkou. V roce 2011 se o jedno volné místo ucházelo 21,4 zájemců, což je 150% republikového průměru.

TABULKA 5: SITUACE NA TRHU PRÁCE V KRAJI VYSOČINA 2004-2011

KRAJ VYSOČINA	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
počet uchazečů	24 531	22 814	20 060	16 202	17 874	28 566	29 410	25 605
počet volných míst	1273	1913	4071	5764	2414	762	916	921
uchazečů na 1 v.m.	**29,3**	**11,9**	**4,9**	**2,8**	**7,4**	**37,5**	**32,1**	**27,8**

zdroj: VN, data [12]

3.5 Nezaměstnanost v okrese Jihlava

3.5.1 Obecné informace

Okres Jihlava je situován v centrální části Českomoravské vrchoviny směrem k jižní hranici Kraje Vysočina. Rozloha okresu je 1199,32 km^2, průměrná nadmořská výška dosahuje 540 m. n. m. Okres má přibližně 110 tis. obyvatel (112 188 v roce 2011) tj. 93,5 obyvatele na km^2. 70% obyvatel se nachází ve věkovém rozsahu 15-64 let, skupiny mladší a starší než toto rozpětí si rozdělují zbylých 30% přibližně rovným dílem, přičemž osoby starší 64 let své zastoupení dlouhodobě navyšují, což je obecný, demograficky nepříznivý trend umocněný nejvyšší průměrnou nadějí na dobu dožití ze všech okresů. Průměrný věk mužů činní 39,1 let, ženy jsou v průměru přesně o 3 léta starší, což je méně než průměr ČR. Pohlaví jsou v populaci zastoupena přibližně rovnoměrně.

Okres vykazuje kladnou změnu obyvatelstva. Jednak díky přirozenému přírůstku a jednak díky kladnému saldu migrace. Převis porodnosti nad mortalitou bohužel průběžně klesá. Objem migrace je závislý na hospodářském vývoji v okrese, nicméně počet přistěhovalý setrvale převyšuje počet vystěhovalých.

V okrese se nachází 123 obcí, z toho je 7 městysů a 5 obcí má status města, včetně dvou ORP (Telč a krajské, statutární město Jihlava) a dvou POÚ (Třešť a Polná).

V okrese se nachází dva správní obvody Úřadu práce (viz Příloha 2) – jeden v okolí Telče a druhý, zaujímající převážnou část okresu, je Jihlavský. V Jihlavě sídlí Úřad práce Kraje Vysočina a ve stejné budově i kontaktní pracoviště pro Jihlavu, které má v Jihlavském správním obvodu ještě dvě detašovaná pracoviště – Polná a Třešť.

Vysoký počet malých obcí klade zvýšené nároky na doopravní obslužnost, což se podepisuje na zhoršené mobilitě pracovní síly.

Okres křižují dvě důležité silniční komunikace. Jde především o dálnici D1 (E50/ E65), která je součástí Panevropského koridoru a Transevropské dopravní sítě TEN-T, a dále o silnici I. třídy č. 38 (E59) spojující osu severozápad – jihovýchod. Tyto dopravní tepny, zejména dálnice D1, jsou živnou půdou podnikatelských aktivit a hospodářského rozvoje. Kolem nich se soustředí řada výrobních závodů a také logistických center, které vytvářeji pracovní místa v oblasti dopravy a skladování, tedy terciálním sektoru.

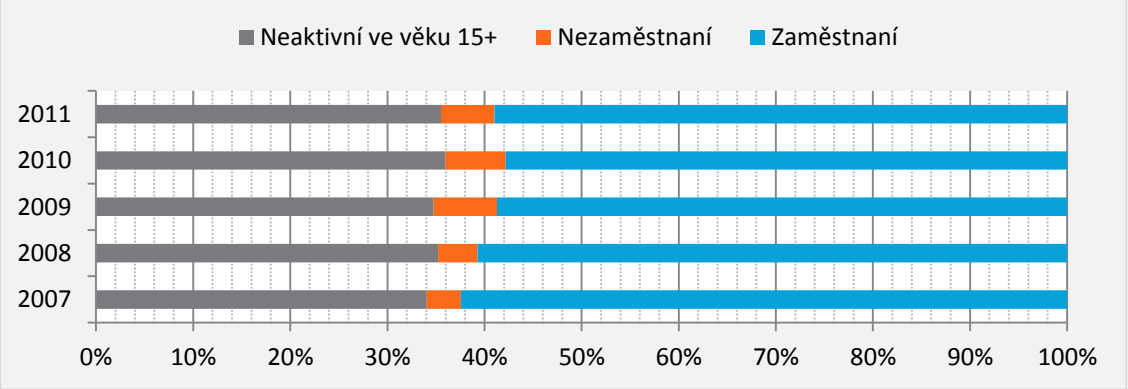
Okresem dále prochází z hlediska ČR významná železniční trať 240, Brno – Jihlava – České Budějovice a trať 225 Veselí nad Lužnicí – Jihlava – Havlíčkův Brod.

3.5.2 Ekonomická aktivita a zaměstnanost

V uplynulých pěti letech se o téměř 1 p. b. snížil poměr zastoupení pracovní síly na obyvatelstvu v produktivním věku, klesal hlavně počet zaměstnaných, jelikož největší průmyslový producenti v okrese propouštěli a došlo i k nárůstu ekonomicky neaktivního obyvatelstva vlivem obecně demograficky nepříznivého vývoje stárnutí populace.

V roce 2011 čítala pracovní síla 55 903 ekonomicky aktivních osob, což představuje skoro 50% všech obyvatel okresu, včetně dětí. V témže roce je také vidět, že firmy opětovně nabíraly zaměstnance, neboť sestupný trend podílu zaměstnaných se začíná obracet k lepšímu. Personální oddělení firem jsou však velmi opatrná, neboť propuštění zaměstnanci byli pro firmy značně nákladné vlivem vyplácení odstupného a díky očištění zaměstnanecké kmenové základny dnes firmy dosahují zvýšené produktivity práce, kterou se snaží udržet

GRAF 18: EKONOMICKÁ AKTIVITA OBYVATEL OKRESU JIHLAVA 2007-2011



zdroj: VN, data [16]

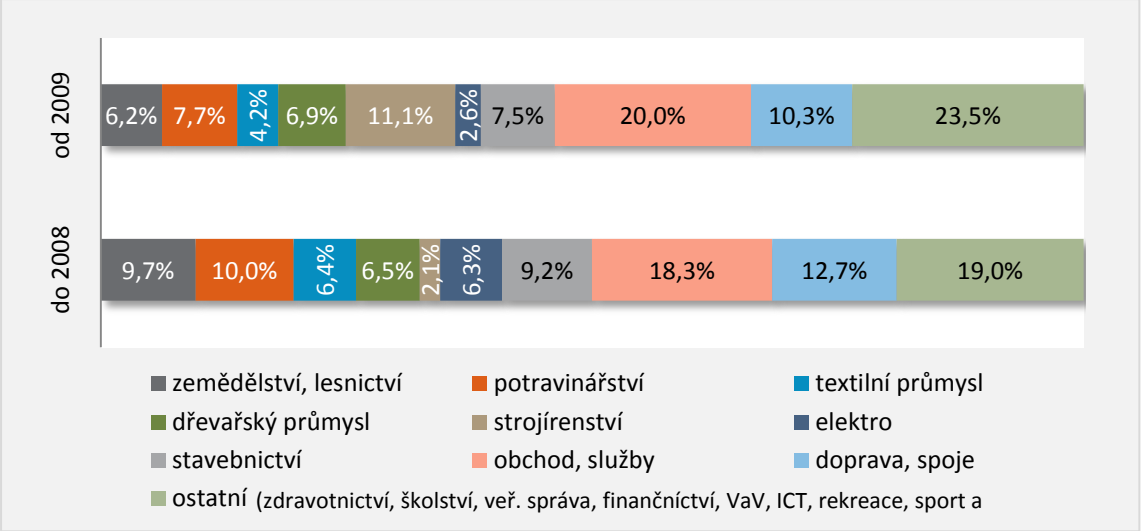
Drtivá většina ekonomicky aktivních osob se uplatňuje v závislé činnosti. 65% pracovních příležitostí okresu se přitom koncentruje v okolí města Jihlavy, kde se jsou velké závody se zahraniční kapitálovou účastí, působící nejčastěji v oblasti lehkého průmyslu. Podíl zaměstnavatelů a OSVČ na ekonomicky aktivních činní 13,39%, což je přibližně o 1 p.b. méně, než průměr ČR (regionální rozdělení aktivity viz Příloha 5).

TABULKA 6: STRUKTURA ZAMĚSTNANÝCH OBYVATEL OKRESU JIHLAVA 2011

EKONOMICKY AKTIVNÍ		ZAMĚST-NANÍ	Z TOHO		
			zaměstnanci	zaměstnavatelé	OSVČ
absolutní počet	55 903	51 095	41 228	1 465	5 377
relativní počet	–	100%	80,69%	2,87%	10,52%

zdroj: VN, data [16]

GRAF 19: ODVĚTVOVÁ STRUKTURA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE JIHLAVA PŘED A PO ROCE 2008



zdroj: VN, data [12]

Zaměstnanost v zemědělství a lesnictví klesá kvůli zefektivňování výroby a nová místa prakticky nevznikají. Velká část lesů na Jihlavsku je také v soukromém vlastnictví a je obhospodařována volnočasově.

Potravinářství a textilní průmysl se potýkají se silnou konkurencí a některé provozy byly kvůli tomu uzavřeny nebo omezeny. Jde například o zrušenou výrobnu firmy Pleas v Lukách nad Jihlavou nebo redukci Kosteleckých uzenin v Kostelci u Jihlavy.

Konkurence oslabuje i průmysl elektrotechnický, v roce 2008 například zanikla firma BRAHE Jihlava, a.s. a další firmy musely redukovat stavy zaměstnanců.

Stavebnictví je v okrese poměrně stabilizované a daří se mu i v mezinárodní konkurenci, například firma PSJ, a.s. se silně angažuje v Rusku, nicméně růst produktivity v tomto odvětví stojí za snižováním potřeby zaměstnanců.

Značný nárůst zaměstnanosti vykázalo strojírenství a to díky zahraničním investicím, které vytvořili největší průmyslové závody v okolí Jihlavy. Většina produkce však pasuje do automobilů, které mají velmi silný procyklický charakter, což se projevuje na konjunkturální závislosti nezaměstnanosti v okrese.

Pozitivně, i když pomalu, se vyvíjí také terciální ekonomický sektor a díky otevření Vysoké školy polytechnické v Jihlavě a investicím ze strukturálních fondů EU také sektor kvartérní, který je obsažen v položce ostatní.

Terciální sektor však z velké části tvoří doprava obsluhující jihlavské průmyslové závody, která a je tudíž také konjunkturálně proměnlivá.

Největšími zaměstnavateli v okrese byly průmyslové podniky, koncentrující se v Jihlavě a poté v Třešti a Polné. Nejméně průmyslovým městem okresu je Telč. Následující tabulka poskytuje souhrnný přehled největších zaměstnavatelů v okrese.

TABULKA 7: NEJVĚTŠÍ ZAMĚSTNAVATELÉ V OKRESE JIHLAVA

NÁZEV PODNIKU	LOKALIZACE	POČET ZAM.)*	PŘEDMĚT ČINNOSTI	POZNÁMKA
BOSCH DIESEL, s.r.o.	Jihlava	4918	Výroba vstřikovacích komponent pro vznětové motory.	Firma před krizí zaměstnávala přes 6 000 lidí, dnešní situace stabilizovaná. Dlouhodobě poptává technicky vzdělané vysokoškoláky.
Automotive Lighting, s.r.o.	Jihlava	1318	Výroba světlometů a osvětlovacích těles pro automobilový průmysl.	Počet zaměstnanců stabilizovaný. Firma hledá uchazeče s technickou kvalifikací převážně na posty operativního managementu.
Motorpal, a.s.	Jihlava	1537	Výroba komponent pro vznětové motory a příslušenství.	Podnik prošel hlubokou restrukturalizací, v roce 2011 nárůst počtu zaměstnanců. Firma usiluje o kvalifikované dělníky – obráběče kovů.
Nemocnice Jihlava	Jihlava	1169	Ústavní zdravotní péče.	Situace trvale stabilizovaná.
Kostelecké uzeniny, a.s.	Kostelec u Jihlavy	1100	Zpracování vepřového masa.	Největší producent vepřového v ČR. V roce 2010 uzavřena linka na drůbež, dnes stabilizovaný stav zaměstnanců.
ICOM transport, a.s.	Jihlava	813	Silniční kamionová přeprava a osobní doprava	Firma v krizi nebyla příliš zasažena. Dlouhodobě poptává řidiče a technické pracovníky.
Moravské kovárny, a.s.	Jihlava	744	Výkovky pro strojní průmysl.	V roce 2008 redukce zaměstnanců, dnes stabilizováno.
Kronospan ČR, s.r.o. + Kronospan OSB, s.r.o.	Jihlava	585	Výroba dřevotřískových desek a jejich zpracování.	Počet zaměstnanců dlouhodobě stabilizován.
				)* počet zaměstnanců platný k 31. 12. 2010

zdroj: VN, data (KRAJSKÝ ÚŘAD KRAJE VYSOČINA, 2012 ÚPČR, 2012, ČSÚ, 2010 a KURZY.CZ, 2012)

Významným zaměstnavatelem jsou i státní podniky a instituce, především Magistrát města Jihlavy (přes 500 zaměstnanců) a Krajská správa a údržba silnic (do 500) Počtem velkých zaměstnavatelů je na tom okres Jihlava výrazně lépe, než sousední okresy kraje. Počtem malých podniků je však spíše podprůměrný.

Drobní zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečné se rekrutují z řad zemědělských podnikatelů, kterých je na území okresu v evidenci 584 a živnostníků, již je evidováno 17 100 (meziročně 2010/11 +1,5%). Zdaleka ne všichni živnostníci uvádějí živnost jako svůj hlavní zdroj obživy. Soukromých podnikatelů je v okrese celkem 18 655.

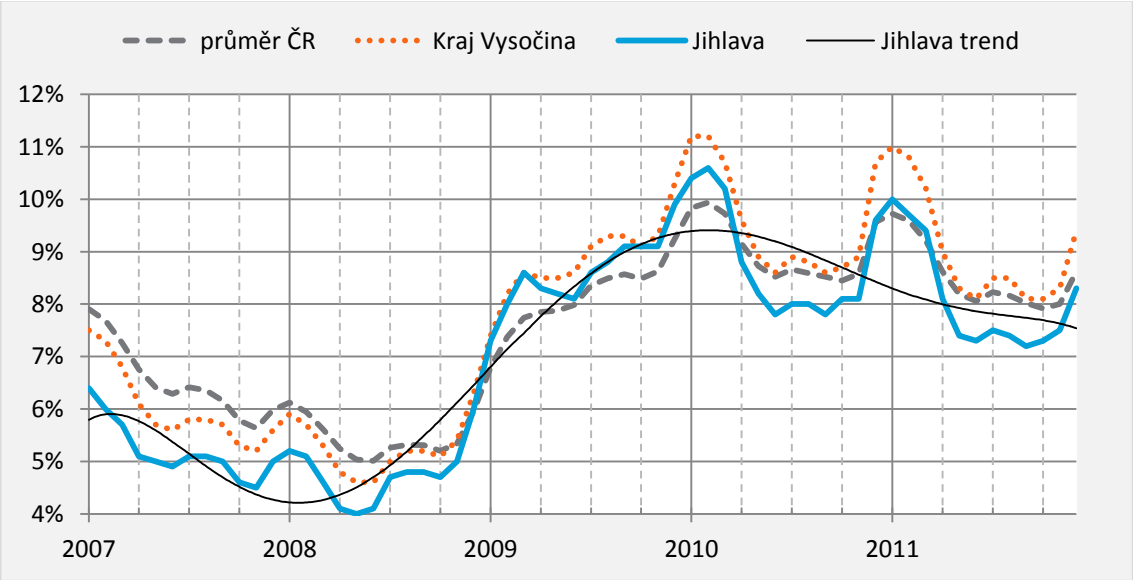
Právnických osob najdeme v okrese 5 159 (meziročně 2010/11 +1,5%). Z nichž 1 951 subjektů představují obchodní společnosti (meziročně +3,5%) Třetina z nich udává sídlo v zahraničí (meziročně pokles o 8,2%). Převažující právní formou je společnost s ručením omezeným (95% všech obchodních společností).

3.5.3 Vývoj nezaměstnanosti v posledních letech

Okres Jihlava je specifický svým průmyslově-agrárním charakterem a statistiky nezaměstnanosti ovlivňuje i slabé osídlení.

Průmyslový charakter znamená zvýšenu náchylnost na hospodářský cyklus, proto se okresu v době předkrizové konjunktury dařilo lépe než průměru republiky a s nástupem recese se situace obrátila. V roce 2008 například jen firma BOSCH propustila 441 zaměstnanců. Firmy navázané na produkci automobilů se díky oživování globální situace začínají zotavovat, ale zaměstnance nabírají zpět velice opatrně.

GRAF 20: VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE JIHLAVA 2007-2011



zdroj: VN, data [12]

Agrární charakter okresu spolu s řemesly, stavebnictvím a některými službami, zvyšují sezónní výkyvy nezaměstnanosti, které jsou na grafu dobře patrné v posledních dvou letech. Stále více zaměstnavatelů využívá pracovníky na dobu určitou nebo na dobu zakázky, protože se v nejisté době nechtějí vázat povinností platit odstupné.

Menší počet obyvatel v souvislosti s přítomností velkých zaměstnavatelů pak způsobují, že se v okrese změny míry nezaměstnanosti projevují rychleji a výrazněji, jelikož každá absolutní změna počtu nezaměstnaných má větší vliv na relativní vyjádření.

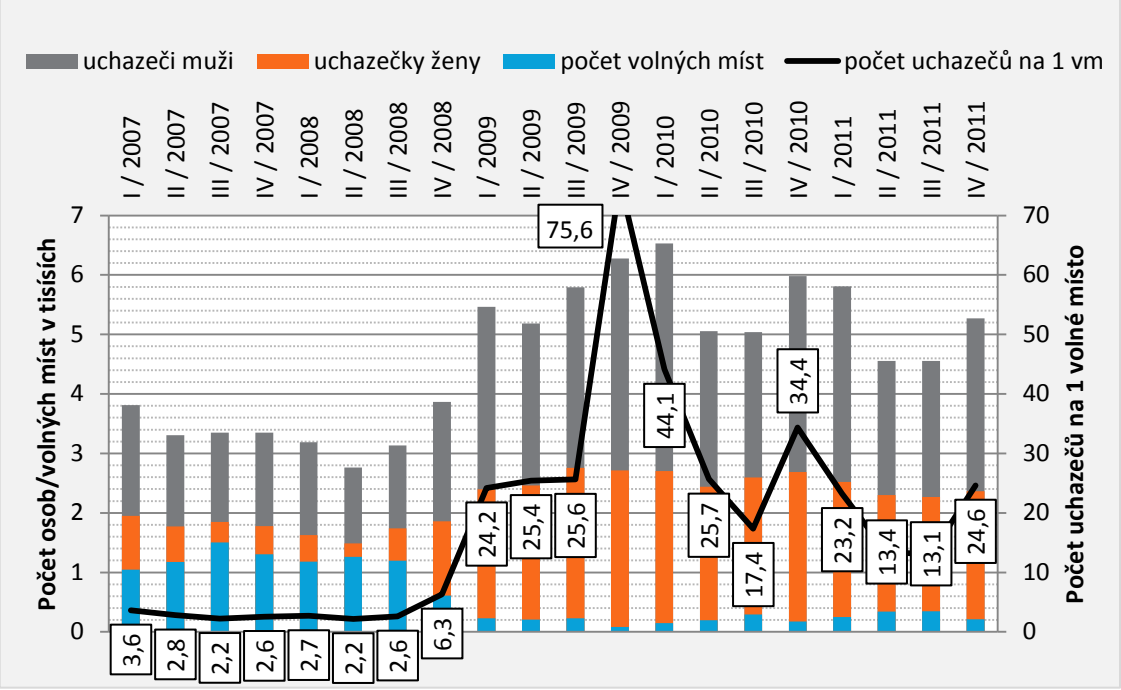
Obecně lze konstatovat, že se nezaměstnanost drží pod krajským průměrem. Ve srovnání s ostatními okresy se Jihlava pohybuje na 2-3 příčce z pěti společně s Havlíčkovým Brodem. V posledních letech je míra nezaměstnanosti lehce podprůměrná i vzhledem k České republice, což je podle mě projevem konjunkturálního charakteru, tedy zlepšující se globální situace, která se v okrese projevuje dříve, než ve zbytku ČR.

Trendová křivka, vytvořená na základě polynomu 6. řádu, vykresluje mírně sestupnou tendenci nezaměstnanosti, ale rychlost klesání se zpomaluje. To by mohlo signalizovat ustálený stav pro rok 2012.

3.5.4 Situace na trhu práce

Graf 21 zobrazuje vývoj počtu uchazečů a uchazeček na jedno volné místo.

GRAF 21: TRH PRÁCE V OKRESE JIHLAVA 2007-2011 MĚSÍČNÍ PRŮMĚRY ZA ČTVRTLETÍ



zdroj: VN, data [12]

Ve Q4 2008 zavládlo hromadné uvolňování pracovníků, které pokračovalo celý rok a kulminovalo až v Q4 2009. Firma BOSH během té doby propustila bezmála 1500 zaměstnanců a ostatní podniky navázané na automobilový průmysl propouštěly po stovkách. Propuštění si začali ihned hledat práci a mnozí ji rychle našli. Tento výkyv však byl i zdrojem značné dlouhodobé nezaměstnanosti. Počet nabízených míst roste jen velmi pozvolna a oproti předkrizovému stavu má pouze 15% objem. V minulém roce bylo každý měsíc vedeno v průměru 284 volných pracovních míst. Situace se zlepší vždy v letní sezóně, kdy je poptávka schopná absorbovat více než 1 000 uchazečů, hlavně z řad mužů.

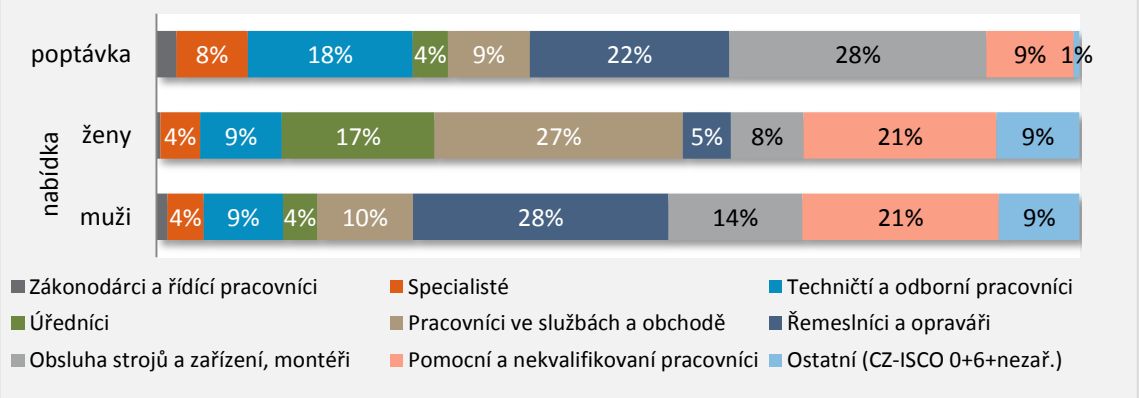
Krize zasáhla obě pohlaví přibližně rovnoměrně, ale muži trpí již zmíněnou sezónní nezaměstnaností. Zatímco v létě je rozdělení mezi ženskými a mužskými uchazeči přibližně 50:50, v zimě převažují muži v poměru 55:45.

Profesní struktura trhu práce

Největší problém okresu představuje nedostatek technických odborníků. Na trhu je setrvalá poptávka po technických inženýrech a manažerech se zkušenostmi ze strojního podniku, ale nabídka na Jihlavsku nedokáže tuto potřebu saturovat. Firma BOSCH dokonce kvůli nedostatku kvalifikované pracovní síly v minulosti upustila od stavby výzkumného a vývojového střediska.

Průmyslové podniky v okrese také zvyšují zájem o obsluhu strojů a zařízení. Poptávka po této profesi v roce 2011 vzrostla skoro o 100% (41 → 81 nabízených míst)

GRAF 22: PROFESNÍ STRUKTURA POPTÁVKY A NABÍDKY TRHU PRÁCE V OKRESE JIHLAVA 2011



zdroj: VN, data [12]

Další vysoká poptávka je po řemeslnících a opravářích. Dosahuje každý rok maxima vždy ve III. kvartálu a je sezónně nejvíce závislá.

Do kategorií technických odborníků, obsluha strojů a řemeslník a opravář se tlačí hlavně muži. Ženy mají zkušenosti v obchodě a službách a úřednickou prací, kde v poslední době nedochází k tak velké fluktuaci a změnám a proto je poptávka po nich slabší. Muži, kteří se hlásí do služeb, se často rekrutují z řad šoférů, kteří mají relativně dobrou šanci na uplatnění. Dle vyjádření ÚP je z hlediska poptávky největší zájem o profese právě z oblasti dopravy (řidiči nákladní a mezinárodní kamionové dopravy i osobní hromadné přepravy) a dále gastronomie (kuchaři, číšníci, servírky). Mezi kuchaři a číšníky však dochází ke značné fluktuaci pracovní síly, takže poptávka je vytvářená na úkor propouštění a tedy nemá zmírňující efekt na nezaměstnanost.

Firmy projevují značný zájem i o obchodní zástupce, což jsou často nechtěné pozice z hlediska uchazečů. Nejmenší zájem je naopak o nekvalifikované pracovníky z různých profesí.

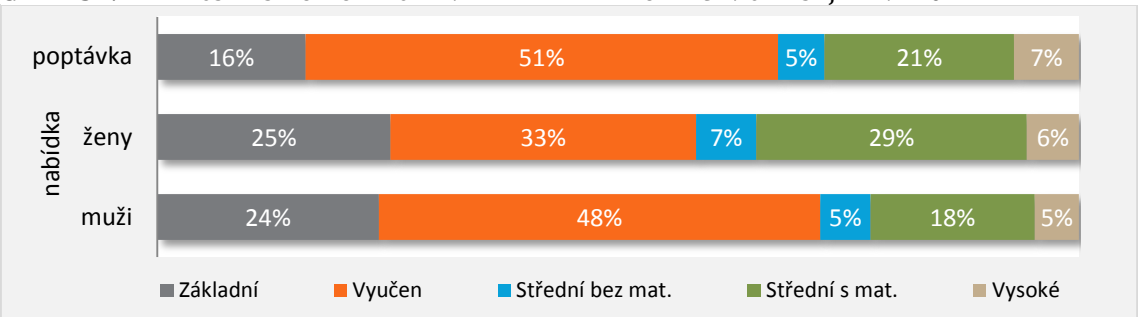
Vzdělanostní struktura

V okrese se nacházejí dvě VŠ, veřejná i soukromá, a vedle nich dvě odloučená pracoviště pražských VŠ, jenže žádná z nich nenabízí technické vzdělání, kromě IT. Počet vysokoškoláků tak sice v poslední době narůstá a dosahuje na republikový průměr (viz Příloha 6), ale struktura jejich odbornosti nevyhovuje požadavkům firem.

Ty mají vedle technicky orientovaných vysokoškoláků zájem o učně z technických oborů, jako je obráběč kovů/obsluha CNC a elektrotechnik nebo elektrikář. Tito uchazeči vstupují na trh práce vybaveni praktickými zkušenostmi již ze školy, takže nemají takový problém ani jako čerství absolventi. Slušné vyhlídky na začlenění mají učni kuchaři, číšníci a servírky, ale ostatní učňovské obory představují pro ÚP stálý problém. S přebytkem se potýkají zejména truhláři.

Uchazeči s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou, vyjma zmíněných učňovských oborů s maturitou, mají stále větší zastoupení mezi nabídkou na trhu práce, ale nabídka pracovních míst pro ně se rozšiřuje pomaleji. Problém představují čerství absolventi, kteří zastanou jen jednodušší činnost nebo nenáročné administrativní práce. Možné uplatnění nacházejí v oborech asistent/-ka, prodavač/-ka, administrativní pracovník nebo obchodní zástupce.

GRAF 23: VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA POPTÁVKY A NABÍDKY TRHU PRÁCE V OKRESE JIHLAVA 2011



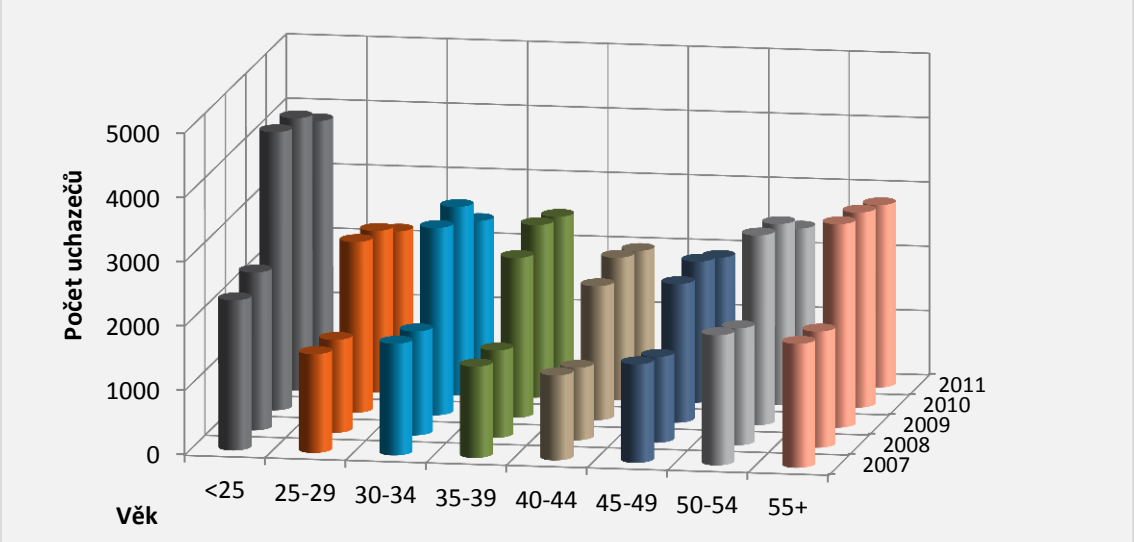
zdroj: VN, data [12]

Aktuální poptávce opět lépe vyhovují muži, neboť jejich skladba dovedností je častěji technicky orientovaná, kdežto ženy – uchazečky – mají častěji vzdělání v humanitních oborech, o která na trhu práce není tak intenzivní zájem.

Věková struktura

Nezaměstnanost mladistvých se obecně vyznačuje procyklickým charakterem. Jejich zastoupení na celkovém počtu nezaměstnaných se v posledních letech zvýšilo až na současných 20%. Valná většina mladistvých uchazečů je ve věku, 20-24 let. To je způsobeno fenoménem odkládání vstupu do pracovního života, kdy stále častější je dlouhotrvající studium nebo zahraniční pobyty typu AU-PAIR.

GRAF 24: STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKU V OKRESE JIHLAVA 2007-2011

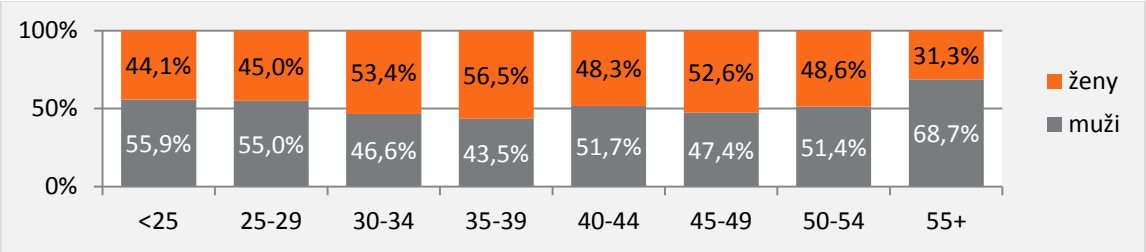


zdroj: VN, data [12]

Ostatní kohorty nezaměstnaných vzrostly přibližně proporciálně vzhledem k nárůstu nezaměstnanosti, nejméně nezaměstnaných je stále mezi čtyřicátníky, drobně si pohoršili třicátníci. Počet uchazečů starších 50 let narůstá pozvolna za touto věkovou hranicí a u osob starších 55 let se vyskytuje častěji dlouhodobá nezaměstnanost. Jejich počet se snižuje s blížícím se věkem odchodu do důchodu, ale setkáme se i s chováním, kdy se někteří z uchazečů těsně před důchodovou hranicí přihlašují na Úřad práce a pobíráním podpory v nezaměstnanosti si odchod do důchodu fakticky urychlují.

Propouštějící průmyslové podniky měly dopad na vyšší zastoupení mužů mezi nezaměstnanými. Tento trend se však začíná obracet a poměr mezi ženami a muži se vrací do předkrizové, přibližně rovnovážné situace. Výrazná převaha mužů je dlouhodobě pouze ve věkové kategorii 55+ a to kvůli dřívějšímu odchodu žen do důchodu.

GRAF 25: NEZAMĚSTNANÍ PODLE VĚKU A POHLAVÍ V OKRESE JIHLAVA 2011



zdroj: VN, data [12]

3.5.5 Cizinci na trhu práce

Pracovníci s pracovním povolením obsazují převážně nekvalifikované profese – stavební dělníci, zedníci, švadleny, šičky a uklízečky. Přicházejí hlavně z východní Evropy (Ukrajina, Moldavsko) a z Asie (Mongolsko, Vietnam a nově také Čína).

Občané EHP pocházejí rovněž ve většině z východní Evropy, takže obsazují spíše podprůměrně placené pozice. Vydělávají si jako pracovníci ve stavebnictví, strojírenství a textilní produkci. Slováci, kteří tvoří dominantní skupinu cizinců, pracují i v obchodě, zdravotnictví aj. Rezidenti z Německa pak přijíždějí hlavně jako manažeři do továren.

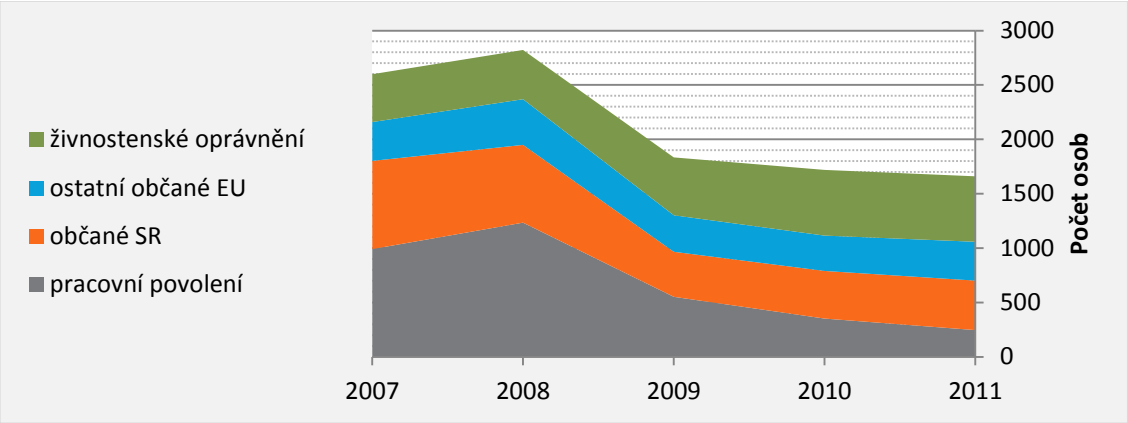
TABULKA 8: VÝVOJ POČTU CIZINCŮ PODLE STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOSTI V OKRESE JIHLAVA 2007-2011

	ZEMĚ	2007	2008	2009	2010	2011	PŘEVAŽUJÍCÍ ČINNOST
3. země	Ukrajina	373	537	251	182	253	stavebnictví, ost. průmysl
	Moldavsko	242	295	126	92	59	především stavebnictví
	Mongolsko	253	151	86	31	58	ost. průmysl, stavebnictví
EHP	Slovensko	811	715	414	438	423	stav., ost. prům., obchod
	Německo	87	74	45	45	43	průmysl
	Polsko	56	61	16	18	19	stavebnictví, ost. průmysl

zdroj: VN, interní mat. ÚP KoP Jihlava

Cizinci v okrese pomáhali vyrovnávat nedostatek levných nekvalifikovaných pracovníků v době před krizí. Většinou šlo o místa ve stavebnictví. Poté řada pracovních příležitosti zanikla a pro podporu vlastních rezidentů se obecně razí cizinecká politika snižování počtu vydávaných pracovních povolení. Od 1. 1. 2012 také hrozí sankce zaměstnavateli, který zaměstná cizince bez povolení k pobytu. Pracovníků ze třetích zemí proto přijíždí každým rokem méně a klesá s nimi i celková pracovní migrace. Občanů EU v Jihlavském okresu nicméně v roce 2011 lehce přibylo. Zvyšují se hlavně počty Bulharských státních příslušníků.

GRAF 26: VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ V OKRESE JIHLAVA 2007-2011



zdroj: VN, data [31]

3.5.6 Rizikové skupiny uchazečů

V uplynulých letech počet zástupců rizikových skupin narůstal společně s celkovým počtem uchazečů (viz Graf 27). Na vině je především nárůst uchazeči ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, kteří jsou nepřetržitě evidování déle než 5 měsíců.

Osoby zdravotně postižené (OZP)

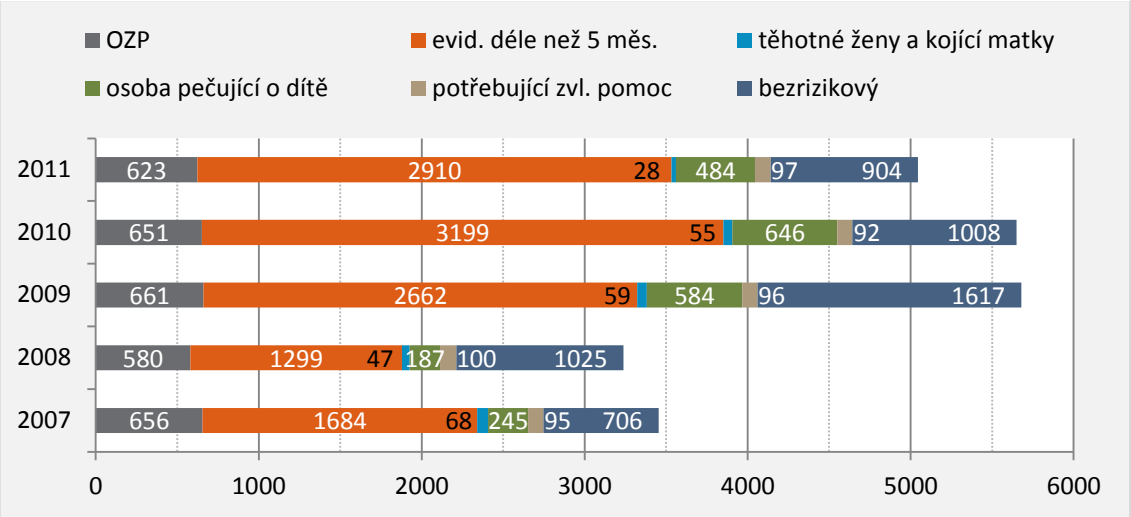
Počty OZP se v posledních letech příliš neměnili a i jejich složení zůstává stále přibližně stejné – z 90% je tvoří osoby částečně invalidní, respektive osoby v 1. a 2. stupni invalidity. Třetí část zákona o zaměstnanosti určuje pozitivní a negativní stimuly pro zaměstnavatele, aby využívali OZP. Kvůli plnění zákonného limitu je ze strany zaměstnavatelů větší poptávka po plně invalidních, tj. osobách ve 3. stupni invalidity.

Část invalidů však zůstává neaktivní cíleně. Obávají se zhoršení zdravotního stavu v souvislosti s pracovním stresem a na úřadu práce se nechávají vést jako uchazeči z důvodu platby zdravotního a sociálního pojištění nebo z jiného důvodu. Práce s těmito uchazeči je obtížná a poradci ÚP zastávají raději opatrný postup a do ničeho je nenutí.

Osoby pečující o dítě mladší 15 let

V krizi se zhoršila situace osob pečujících o dítě. Jejich nárůst byl silně nadpropociální vzhledem k celkovému nárůstu nezaměstnanosti. ÚP ČR KoP v Jihlavě se na tuto skupinu zaměřuje pomocí nástroje APZ SÚPM a SVČ (viz kapitola 0).

GRAF 27: POČTY RIZIKOVÝCH SKUPIN UCHAZEČŮ V OKRESE JIHLAVA 2007-2011



zdroj: VN, data [12]

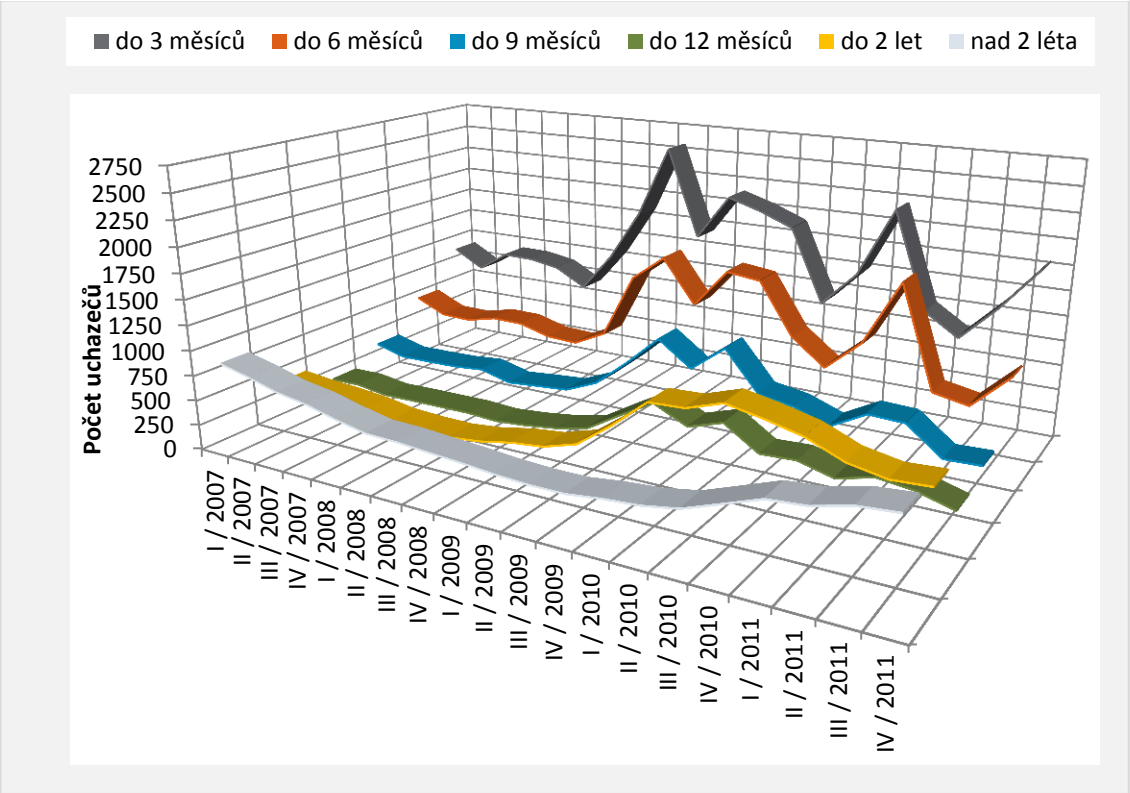
Dlouhodobě nezaměstnaní

Nepříznivý vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti dokumentuje Graf 28, u kterého bych chtěl zdůraznit časový posun jednotlivých křivek. Změna na trhu práce se projeví ihned na nejkratším období a do dalších křivek se promítá se zpožděním. Můžeme vidět, že nárůst počtu nezaměstnaných, který nastal v Q4 2008, se po jednom čtvrtletí promítnul do křivky zobrazující interval délky nezaměstnanosti 3-6 měsíců a v takřka nezměněné formě se tento výkyv přenesl až do křivky zobrazující rozpětí 9-12 měsíců. To znamená, že mohutné propouštění na konci 2008 a v průběhu 2009 má výrazný dlouhodobý efekt.

Křivka zobrazující počet nezaměstnaných déle než 1 rok vykazuje silný růst již od Q2 2009 a od roku 2010 stoupá i počet uchazečů, kteří nepracovali déle než 2 roky. Je tedy vidět, že dlouhodobě nezaměstnaní z roku 2008, kdy byla nezaměstnanost nejníže za uplynulou dekádu, patří k nejméně preferovaným skupinám na trhu práce a utvořili silnou skupinu velmi dlouho nezaměstnaných. V rostoucí konkurenci ostatních uchazečů se jejich pozice ještě zhoršila a s pokračující nečinností budou dále ztrácet a do budoucna představují závažný problém.

Z grafu též vyplývá existence sezónní nezaměstnanosti, která se projevuje jen v křivkách nejkratších dvou období do délky 6ti měsíců a dlouhodobou nezaměstnanost v podstatě nevytváří.

GRAF 28: NEZAMĚSTNANOST Z HLEDISKA DÉLKY EVIDENCE UCHAZEČŮ V OKRESE JIHLAVA 2007-2011



zdroj: VN, data [12]

Okresní míra dlouhodobé nezaměstnanosti pro rok 2011 činila 3,4%, což je o čtyři desetiny procenta vyšší, než průměr za celou ČR. Tento údaj hovoří o procentu nezaměstnaných, evidovaných déle než 1 rok. Znamená to, že takto dlouze nemá zaměstnání více než 40% všech uchazečů. Dlouhodobá nezaměstnanost začíná být v okrese opravdu závažný problém.

Absolventi

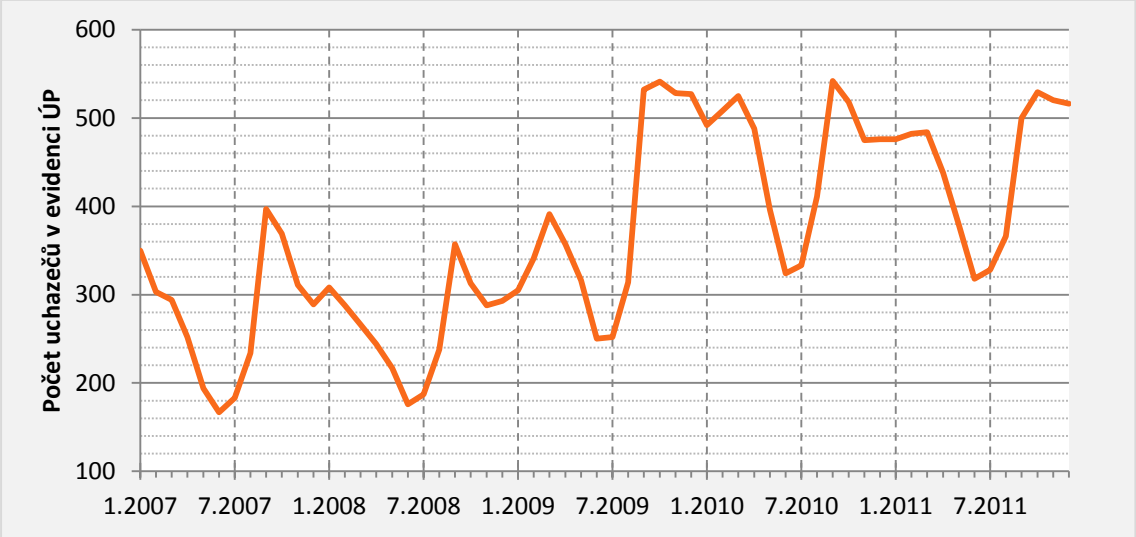
Nezaměstnanost absolventů škol je rovněž výrazně na vzestupu, ale projevila se s mírným zpožděním až v roce 2010, jako odraz zvýšené konkurence ze strany propuštěných uchazečů s praxí v roce 2009.

Intenzita ohrožení roste se stupněm dosaženého vzdělání absolventů. Osoby do 18 let bývají často rizikové i z hlediska chování – vykazují nízký smysl pro odpovědnost.

Absolventi strojních učilišť jsou na tom relativně dobře a daří se i absolventům z oboru gastronomie, oborům prodavač/-ka, asistent/-ka a administrativní pracovník. Nejmenší šanci na uplatnění mají v současné době kosmetičky a kadeřnice, dále některé stavební profese, truhláři, automechanici, absolventi zemědělských oborů a absolventi s povrchním všeobecným vzděláním z gymnázií, obchodních akademií a integrovaných středních škol v oborech management, podnikání, apod.

Na Grafu 29 je vidět úbytek uchazečů vždy v období před letními prázdninami a nárůst v září, kdy se na ÚP poprvé hlásí absolventi z jara. Situace v roce 2011 nasvědčuje tomu, že vývoj nezaměstnanosti absolventů se podařilo stabilizovat

GRAF 29: POČTY NEZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTŮ V OKRESE JIHLAVA 2007-2011



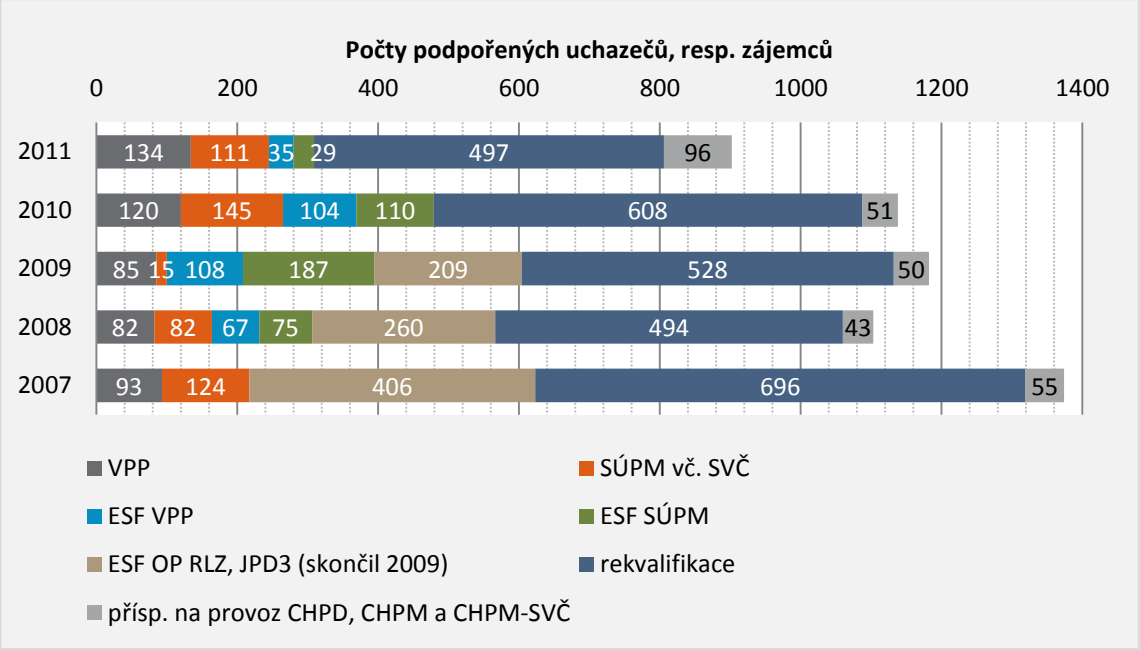
zdroj: VN, [32]

3.5.7 Aktivní politika zaměstnanosti

APZ se v uplynulém roce standardně soustředila na rizikové skupiny stanovené v §33 zákona o zaměstnanosti, jejich možné rizikové kombinace. Posupovalo se podle *normativní instrukce 1/2011* MPSV. Jihlava má s realizací APZ mnohaleté dobré zkušenosti už z doby okresních ÚP. KoP Jihlava dnes těží ze skutečnosti, že sídlí v budově spolu s krajskou pobočkou ÚP, takže má zaručeno kvalitní sdílení informací.

V loňském roce bylo v Jihlavě podpořeno celkem 902 uchazečů, nejčastěji těch, kteří byli ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Z grafu 29 je patrné, že počet podpořených výrazně poklesl. To bylo způsobeno dobíháním vypsaných programů financovaných z ESF. Objem prostředků na národní APZ se oproti 2010 v zásadě nezměnil.

GRAF 30: POČTY OSOB PODPOŘENÝCH V RÁMCI APZ V JIHLAVĚ 2008-2011



zdroj: VN, data [12]

Veřejně prospěšné práce

V roce 2011 se vybíraly hlavně osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a uchazeči se zhoršenou mobilitou nebo jinak stiženou schopností uplatnění. Veřejně prospěšné práce pomáhali převážně OZP a osobám starším 50 let.

Nevýhodou VPP je vysoká finanční nákladnost, kdy ÚP v Jihlavě přispívá na 1 nezaměstnaného okolo 10 000 Kč za měsíc a také fakt, že tito pracovníci částečně vytěsňují soukromou aktivitu firem.

Veřejná služba

Od letošního roku platí také podstatné rozšíření okruhu osob, kterým může být nabídnuta tzv. veřejná služba (VS). VS je v zásadě stejná jako VPP, může činit až 20 hodin týdně, jenže od nového roku za ni nenáleží žádná odměna, pouze uchazeči hrozí, že bude vyškrtnut z evidence ÚP, pokud nabídku VS odmítne a to by pro něj znamenalo ztrátu veškeré sociální podpory vč. plateb zdravotního pojištění.

Tento institut je tesy spíše represivní, nelze o něm hovořit jako o pomoci nezaměstnaným, i když alespoň uchovává jejich pracovní návyky. Nespadá ani pod APZ. Smyslem tohoto institutu je odseparovat neaktivní uchazeče o práci, kteří pouze požívají výhody. VS však má potenciál VPP do jisté míry nahradit.

Společensky účelná pracovní místa

Jde o dotované pracovní místo, které vytváří zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce nebo může jít o výpomoc při zahájení SVČ. Je určené pro uchazeče, kteří by jinak nebyli schopni sehnat uplatnění. V roce 2011 se tento nástroj využíval převážně u osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, na které plynul největší objem prostředků. Tito uchazeči rovněž projevovali největší zájem o provozování SVČ. Dařilo se zde především ženám pečujícím o děti mladší 15 let a ženám starším 50ti let.

Rekvalifikace

Největší zájem je setrvale o práci s počítačem, řidičská oprávnění (skupiny C, D) a profesní průkazy, z účetnictví nejvíce kurz „Účetnictví s využitím výpočetní techniky" (54 osob), dále by zájem o kurz „Pracovník v sociálních službách", „Základy podnikání" a dlouhodobě i o kurz sváření, gastronomie a kurz řízení vysokozdvižných vozíků. Využití kurzů počty účastníků za rok 2011 shrnuje Příloha 3.

Úspěšnost nalezení zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu byla v roce 2011 73%. V roce 2011 se také podařilo uskutečnit 4 zaměstnanecké rekvalifikace.

TABULKA 9: VÝVOJ REKVALIFIKACÍ V JIHLAVĚ 2007-2011

ROK	ZAHÁJENO	ÚSPĚŠNOST DOKONČENÍ	ÚSPĚŠNOST V ZAMĚST.
2007	786	89%	–
2008	567	89%	–
2009	872	90%	–
2010	675	90%	70%
2011	552	90%	73%

zdroj: VN, interní mat. ÚP ČR KoP Jihlava

Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

Situace oproti jiným regionům stabilní. Kontaktní pracoviště si po celý rok 2011 vytvářelo finanční rezervu a ke konci roku poskytlo na CHPD a CHPM přes 1 mil. Kč.

Překlenovací příspěvek

Jednorázový a nevratný příspěvek na překonání tíživé situace. Výše příspěvku se stanovuje podle interních pravidel, determinanty jsou délka evidence, zdravotní stav, opakovaná evidence, míra nezaměstnanosti v místě bydliště, mobilita, podmínky pracovního místa, na které je přijímán a další rizikové faktory. V roce 2011 použito historicky poprvé a to ve dvou případech, v roce 2012 opět opuštěno (viz Příloha 2).

Programy financované z ESF

Evropský strukturální fond je určen k realizaci evropské strategie zaměstnanosti. Z jeho zdrojů je hrazena podstatná část všech důležitých nástrojů APZ, vč. rekvalifikací. Skutečnost, že peníze pochází ze společného rozpočtu evropských zemí, má za následek, že orgány Evropské unie vyžadují zvýšenou kontrolu v nakládání s těmito penězi. Využívání strukturálních fondů tak znamená značnou administrativní zátěž. V případě rekvalifikací například znamená až 4 měsíce zpoždění proces vypisování a vyhodnocování výběrové řízení na dodavatele kurzů.

Projekty ESF realizované v roce 2011:

- ***Klíč ke kariéře*** – 38 druhů rekvalifikačních kurzů pro libovolné uchazeče.
- ***Nový směr*** – pro uchazeče evidované nepřetržitě déle než 6 měsíců, kteří spadali do výčtu rizikových skupin podle § 33 zákona o zaměstnanosti [18]. Nabízí se 39 druhů rekvalifikačních kurzů.
- ***Řemeslo jako šance*** – pro osoby postižené dlouhodobou nezaměstnaností, ohrožené sociálním vyloučením. Program začíná motivačním kurzem a pak si uchazeči vyberou z 11 rekvalifikačních kurzů s praxí.
- ***Kariéra s dítětem*** – zaměřen na osoby pečující o děti do 15 let. Nabízí celkem 11 kurzů.
- ***Odrazový můstek*** – projekt realizuje jihlavský Úřad práce spolu s diecézní charitou Brno, Oblastní charitou v Jihlavě. Jedná se o motivační program pro uchazeče postižené závažnou dlouhodobou nezaměstnaností. Pomáhá jim najít sílu k dalšímu hledání uplatnění a zlepšuje jejich vyhlídky například přípravou na pohovor nebo tréninkem správného psaní životopisu.
- ***RESTART Vysočina*** – RIP pro až 1000 klientů, zaměstnanců podniků působících v odvětvích, která procházejí strukturálními změnami. Cílem je připravit uchazeče na hrozící ztrátu povolání a pomoci mu rychle se opětovně začlenit na trhu práce. Poskytuje poradenství vč. psychologického a 3 druhy rekvalifikačních kurzů.
- ***Vzdělávejte se pro růst*** – NIP, který navazuje na „Vzdělávejte se!“. Podporuje zaměstnavatele, kteří vykazují předpoklady pro rozvoj firmy. Cílem je podpora těch odvětví české ekonomiky, která mají kladný potenciál růstu, te-

dy strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod, pohostinství a gastronomie, terénní sociální služby a odpadové hospodářství.

Na všechny projekty ESF se poskytuje přímá podpora ve výši vynaložených nákladů na dopravu, hlídání dětí, občerstvení a ubytování ve spojitosti s rekvalifikací a potvrzení o zdravotní způsobilosti před nástupem na rekvalifikaci. Při zaměstnanecké rekvalifikaci může zaměstnavatel dostat příspěvek do osobních nákladů ve výši až 14 000 na účastníka.

3.5.8 Pasivní politika zaměstnanosti

V České republice je podpůrčí doba uchazečů nejčastěji pět měsíců, což je nejkratší doba v Evropě a strategie řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR by se kvůli tomu dala charakterizovat jako výrazně *úsporná* (viz kap. 2.5), což však v podmínkách nedostatečné poptávky na trhu práce není příliš efektivní.

Tabulka níže dokladuje počty uchazečů s nárokem na vyplácení příspěvku podle délky nezaměstnanosti v roce 2011 a procentuální vyjádření počtu uchazečů s nárokem v dané skupině nezaměstnaných v posledních pěti letech. Je vidět, že na podporu dosáhne menší procento z dané skupiny uchazečů, což je způsobeno tím, že nesplňují zákonné podmínky pro přijetí, tj. neodpracovali během posledních dvou let minimálně 12 měsíců v úhrnu. To značí mimo jiné zvýšené počty absolventů škol.

TABULKA 10: POČET UCHAZEČŮ S NÁROKEM NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE JIHLAVA 2011

DÉLKA NEZAM.:	DO 3 MĚS.	DO 6 MĚS.	DO 9 MĚS.	DO 1 ROKU	DO 2 LET	NAD 2 ROKY	CELKEM
počet uchazečů 2011	1372	1026	551	380	874	845	**5048**
z toho s nárokem	739	580	113	35	2	0	**1469**
rel. zastoupení 2011	53,9%	56,5%	20,5%	9,2%	0,2%	0,0%	**39,5%**
rel. zastoupení 2010	67,0%	54,2%	18,5%	9,6%	0,4%	0,0%	**44,3%**
rel. zastoupení 2009	71,8%	61,4%	24,5%	10,8%	0,6%	0,0%	**46,5%**
rel. zastoupení 2008	66,1%	68,5%	29,5%	19,9%	1,8%	0,0%	**34,1%**
rel. zastoupení 2007	66,7%	68,9%	32,1%	22,1%	3,4%	0,0%	**29,1%**

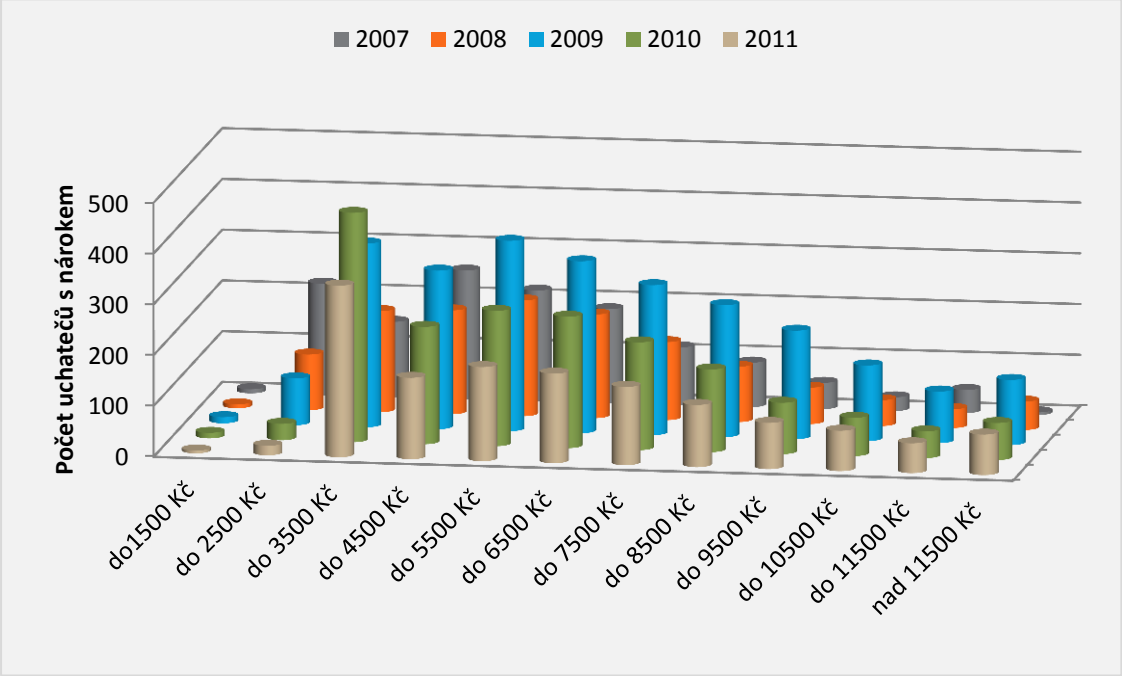
zdroj: VN, data [12]

Rovněž klesala průměrná výše podpory v nezaměstnanosti. Graf 31 ukazuje, že v posledních dvou letech je nejčastěji vyplácená podpora v hodnotách mezi 2,5 - 3,5 tisíci korunami.

V roce 2009 se na úřad práce nahlásili propuštění z průmyslových podniků, kteří díky relativně vysoké předchozí mzdě dosáhli na vyšší podporu. Medián podpory se

zvednul do rozmezí 4,5 - 5,5 tisíce a rovněž bylo v tomto roce evidováno nejvíce osob, které dosáhli na maximální limit podpory. V předkrizových letech se podpora pohybovala nejčastěji mezi 3,5 – 4,5 tisíci korunami a průměrný měsíční nárok byl za celé sledované období nejnižší (5 100 Kč). Za posledních pět let se zvýšil průměrný nárok na 6 101 v roce 2011, ale medián je nejníž za celou dobu a rovněž tak i celkový počet uchazečů s nárokem, což způsobuje mimo jiné stoupající dlouhodobá nezaměstnanost.

GRAF 31: VÝŠE PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI VYPLÁCENÁ V OKRESE JIHLAVA 2007-2011



zdroj: VN, data [12]

3.5.9 Výdaje na politiku zaměstnanosti (APZ a PPZ)

TABULKA 11: VÝDAJE NA POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE JIHLAVA 2007-2011

NÁSTROJ\ROK	2007	2008	2009	2010	2011
rekvalifikace	3 617	3 343	5 669	4 216	3 330
VPP	6 030	10 196	13 061	14 264	16 411
SÚPM	4 975	5 957	7 813	10 325	8 941
CHPD a CHPM	805	651	1 050	806	1 188
ostatní APZ	1 020	1 349	73	60	133
APZ národní	16 445	17 053	27 666	29 671	30 003
APZ ESF	88 202	55 238	24 859	65 608	37 771
APZ celkem	106 096	76 734	52 505	95 279	67 774
PZ pasivní	88 142	92 567	224 488	160 878	122 714
PZ celkem	194 238	169 301	276 993	256 157	189 488
podíl APZ na celk.	54,6%	45,9%	19,0%	37,2%	35,8%

zdroj: VN, interní mat. ÚP ČR KoP Jihlava

3.5.10 SWOT analýza

TABULKA 12: SWOT ANALÝZA OKRESU JIHLAVA, INTERNÍ FAKTORY

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Rozvojově proaktivní samospráva Krajský úřad, magistrát města Jihlavy i jednotlivé obecní úřady aktivně komunikují s investory a snaží se vytvářet vhodné příležitosti.	***Rozdrobená sídelní struktura*** Okres tvoří velké množství obcí s počtem obyvatel do 199 a do 499. To klade zvýšené nároky na dopravní obslužnost a celkovou infrastrukturu.
Krajské administrativní centrum Ačkoliv je Jihlava poměrně malým sídlem a jeho význam, jakožto přirozeného centra regionu, snižuje snadná dostupnost metropolí Praha a Brno, funguje jako administrativní centrum kraje a koncentrují se zde důležité orgány a instituce, jako je Krajský úřad, Krajský soud, Hospodářská komora nebo agentura CzechInvest, která stojí za řadou úspěšných projektů v okrese.	***Odliv mladého obyvatelstva z venkova*** mladé rodiny s dětmi i jednotlivci se stěhují pryč z venkova, kvůli kulturnímu životu a dopravní dostupnosti.
Geografická poloha, dopraví komunikace nadregionálního významu Okres se nachází centrálně v rámci České republiky. Okresem prochází nejvýznamnější česká a významná evropská dálnice D1 (E50/E65). Evropský význam má i silnice I/38 (E59), z hlediska republiky je významná železnice, trať 240 České Budějovice – Jihlava- Brno a trať 225 Jihlava – Havlíčkův Brod.	***Vysoká závislost na automobilovém průmyslu a slabá podnikatelská aktivita*** většina průmyslu v okrese produkuje komponenty do automobilů, které jsou velmi silně procyklické. Vlastí podnikatelská aktivita obyvatel je na nízké úrovni.
Vybavená průmyslová zóna v Jihlavě kromě dopravního napojení má průmyslová zóna v Jihlavě výhodu i v dostatečné dostupnosti pozemků a vybavenosti sítěmi technického vybavení, vč. moderní ČOV.	***Málo technických oborů na VŠ*** v okrese sídlí veřejná vysoká škola neuniverzitního typu, která umožňuje studovat pouze bakalářské obory a dvě odloučená pracoviště pražských VŠ, přičemž všechny školy jsou spíše netechnického zaměření.
Kvalitní životní podmínky Okres se vyznačuje čistým ovzduším, dostatkem pitné vody, malebnou přírodou a nízkou kriminalitou. I proto je v okrese zaznamenávána nejvyšší průměrná naděje na dožití.	***Nedostatečný inovační potenciál*** V okrese se provozují převážně průmyslové výrobní činnosti montážní povahy, které mají nízkou přidanou hodnotu. V okrese chybí centra VaV. Hlavní zaměstnavatel, firma BOSCH DIESEL, v minulosti zvažovala investici do výzkumného a zkušebního centra, ale kvůli nedostatku kvalifikovaných odborníků od stavby upustila.
Historické, kulturní a přírodní dědictví Vedle malebné, kopcovité krajiny se v okrese nachází řada kulturních památek. Nejvýznamnější je třeba historické město Telč.	***Nedostatečná turistická infrastruktura*** nedostatek ubytovacích kapacit vhodného typu; málo cyklostezek; některé památky a ubytovací a stravovací služby nejsou dostatečně uzpůsobeny pro rozvoj turismu.
Produkce dřeva Okres zalesňují převážně smrkové dřeviny, které jsou velmi kvalitní a navíc snadno dostupné pro těžbu	

zdroj: VN, [33]

TABULKA 13: SWOT ANALÝZA OKRESU JIHLAVA, EXTERNÍ FAKTORY

PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
Vybudování a rozvoj Vědeckotechnologického parku a centra transferu technologií v Jihlavském okrese začínají vznikat první návrhy na vznik centra vědy a výzkumu, které by mohli přilákat vysoce náročný průmysl a zlepšit podmínky vzdělávání.	***Vylidňování venkovských oblastí*** pokračující odliv převážně mladého obyvatelstva z obcí může přivolat jejich úpadek.
Rozšíření Vysoké školy polytechnické o technické obory a magisterskou akreditaci rozšíření výuky o technické obory a získání magisterské akreditace je dlouhodobě v zájmu školy. Vědeckotechnologický park by tomu měl pomoci.	***Zhoršující se vzdělanostní struktura*** obyvatelstvo přestává saturovat zvyšující se poptávku po technicky vzdělaných pracovnících, absolventi technických univerzit většinou odcházejí do větších měst.
Vzrůstající obliba biofarmářství v okrese se nachází několik soukromých zemědělců produkujících bioprodukty; pro další rozvoj zde panují příhodné podmínky.	***Opakování světové krize*** opětovný příchod recese s dopadem na automobilový průmysl, na který je navázána ekonomika okresu by měl další negativní dopady ne nezaměstnanost.
Rozvoj turistiky vzrůstá obliba nových forem trávení volného času – ekoturisitky, agroturistiky a hipoturistiky; na Vysočině též příhodné podmínky pro sezónní sportovní vyžití.	***Rozvoj východní Evropy*** rozvíjení infrastruktury a podmínek podnikání dále na východě, zejména mezi čerstvými členy EU, spolu s rostoucí životní úrovní a nároky na mzdu v okrese, může znamenat odliv investic a nakonec i přesun některých podniků.
Služby pro seniory senioři začínají být demograficky čím dál významnější a klidný kraj Vysočiny skýtá podmínky pro rozvoj domovů důchodců.	***Zánik tradičních odvětví*** úpadek textilního a sklářského průmyslu může způsobit nevratný zánik kulturní tradice.
Provoz Integrovaného systému nakládání s odpady (ISNOV) Plánovaný systém pro řízení odpadového hospodářství by měl vyřešit problém hromadění odpadu a zvýšit jeho využitelnost.	***Úpadek agrární prvovýroby*** zvyšující se tlak konkurence ze zahraničí může znamenat úpadek zemědělství a způsobit narušení krajinného rázu.
Rostoucí obliba dřeva, jako stavebního materiálu Lesy produkují kvalitní dřevní hmotu. Dřevozpracující podniky v okrese mají velmi vysokou rentabilitu.	***Pokles významu dopravních tepen procházejících územím okresu*** dobudování severní páteřní trasy (rychlostní komunikace R35) spojující Čechy a Moravu, může omezit význam D1 a prodloužení dálnice D3 (Praha – České Budějovice) až na hranice s Rakouskem by výrazně snížilo význam silnice I/38.

zdroj: VN, [33]

TABULKA 14: KŘÍŽOVÁ ANALÝZA SWOT

INTERNÍ FAKTOR →	EXTERNÍ FAKTOR →	POSÍLENÍ PŘEDNOSTÍ	ELIMINACE SLABIN	PŘEDPOKLADY
Rozvojově proaktivní samospráva, Geografická poloha, Vybavená průmyslová zóna	Vybudování a rozvoj VTP a CTT	Rozvoj VaV, rozšíření VŠPJ	Nedostatečný inovační potenciál, Vysoká závislost na automobilovém průmyslu	Úspěšná realizace investice
Krajské administrativní centrum, Rozvojově proaktivní samospráva	Rozšíření VŠPJ o technické obory	Krajské centrum	Málo technických oborů na VŠ, Nedostatečný inovační potenciál, Zhoršující se vzdělanostní struktura	Získání potřebného množství akademických kapacit pro získání akreditace
Kvalitní životní podmínky	Vzrůstající obliba biofarmářství	Historické, kulturní a přírodní dědictví, kvalitní přírodní podmínky	Vylidňování venkovských oblastí, Úpadek agrární prvovýroby	Aktivita zemědělských podnikatelů
Kvalitní životní podmínky, Historické, kulturní a přírodní dědictví	Rozvoj turismu	Historické, kulturní a přírodní dědictví, kvalitní přírodní podmínky	Vysoká závislost na automobilovém průmyslu	Posílení turistické infrastruktury
Kvalitní životní podmínky	Služby pro seniory		Vylidňování venkovských oblastí, vysoká závislost na automobilovém průmyslu	Zbudování domovů důchodců a služeb pro seniory
Vybavená průmyslová zóna, Geografická poloha	Provoz ISNOV	Kvalitní životní podmínky, vybavená průmyslová zóna,		Úspěšná realizace investice
Produkce dřeva	Rostoucí obliba dřeva jako stavebního materiálu		Vysoká závislost na automobilovém průmyslu, vylidňování venkovských oblastí	Podnikatelská aktivita

zdroj: VN

4 NÁVRHY NA ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Okres Jihlava je kvůli své zastaralé ekonomické struktuře považován za hospodářsky slabý a chybí mu inovační potenciál. V okrese sídlí převážně montážní podniky s nízkou přidanou hodnotou. Z dlouhodobého hlediska chybí investice do vědy a výzkumu a problémem je i slabá vlastní aktivita obyvatelstva, které je spíše zvyklé docházet do zaměstnání, než se podnikatelsky seberealizovat a vytvářet ekonomickou činnost na nižší podnikatelské úrovni. V okrese se proto daří převážně velkým firmám s ekonomickými vazbami mimo hranice republiky.

Zavedené velké podniky v okrese, které v krizi propouštěli, budou pravděpodobně opět nabírat, jelikož kapacitně jsou na vyšší počet zaměstnanců připravené a poptávka po automobilech ve světě neustále narůstá díky křísícím se starým trhům a otevíraní se obřího asijského odbytiště. Oba největší zaměstnavatelé v okrese již ohlásili plány masivně investovat v letošním roce. Firma BOSCH přibližně 35 mil. € do nového produktu, který by měl zlepšit konkurenceschopnost, což zvyšuje perspektivu do budoucna a firma Automotive Lighting investici ve výši 75 milionů korun do rozšíření výroby.

Přínos automobilového průmyslu pro region je zjevný, ale z hlediska dlouhodobého, strategického rozvoje by měla Jihlava svou sektorovou skladbu více diverzifikovat a zejména usilovat o rozvoj podniků založených na budování a využívání znalostí.

Okresu by rovněž prospělo vyšší podnikatelské zaujetí obyvatel, k čemuž by byla řada příležitostí. Jejich výčet shrnuje SWOT analýza na předchozí straně a k podnikatelskému využití spatřuji potenciál v rozvoji turistického ruchu nebo rostoucí oblibě „farmářských“ produktů.

Úřad práce slouží jako kontaktní bod mezi podniky a domácnostmi. Služby poskytuje oběma skupinám. Domácnostem pomáhá v tíživé situaci, povzbuzuje jejich členy a snaží se zlepšit jejich pracovní kompetence. Tím prospívá i firmám, neboť firmy díky tomu nacházejí lépe připravenou pracovní sílu. Úřad práce tak do jisté míry může podporovat určitá odvětví tím, že pro ně připraví kvalitnější lidské zdroje a také může vytvářet nové podniky tak, že poskytne finanční podporu a poradenství nezaměstnaným, kteří se rozhodnou živit samostatně. S touto tvarující silou Úřadu práce počítám při svých návrzích opatření.

4.1 Rozvoj regionu

4.1.1 Průmysl

Pro průmyslové investice je atraktivním zejména křížení dálnice D1, exit 112 a silnice I/38, tedy 8 km severně od Jihlavy a odtud směrem k městu v oblasti průmyslové zóny „*D1 Průmyslový park Jihlava“*.

Automotive Lighting, s.r.o.

Společnost vykazuje rostoucí objem zakázek a zvažuje rozšířit výrobu. Vzhledem ke světovému vývoji prodejů automobilů bych tuto investici jednoznačně doporučil. Znamenalo by to 40 nových pracovních míst do různých pozic, převážně obsluhu strojů.

BOSCH DIESEL

Firma ohlásila investici do nového produktu, která si vyžádá modernizaci provozu. Navrhuji v rámci této modernizace zvýšit kapacitu výroby, což by si mohlo vyžádat až 50 nových pracovníků, převážně technických inženýrů.

CZ LOKO

Společnost zaměřená na výrobu, modernizace a opravy dieselelektrických lokomotiv se potýká s nebývalým nárůstem zakázek. Plánovanou investici do rozšíření závodu o nové výrobní prostory a novou lakovnu, která se měla uskutečnit za dva roky, doporučuji provést již tento rok i s přihlídnutím k dobré likviditě firmy. Dosavadní kmen 130 zaměstnanců by se tak mohl zvětšit o přibližně 30%.

Foxconn Technology CZ

Česká dcera taiwanské Hoi Hai Precision Industry, Ltd. podle dostupných informací zvažuje v České republice stavbu továrny na televizory, která by se měla nacházet na Vysočině a možným umístěním je Průmyslová zóna D1 nebo okolí Třebíče, Ta představuje nejvíce rizikový region Kraje Vysočina. V Třebíči je dostatek volné pracovní síly a to znamená i potenciálně menší mzdové výdaje, na druhou stranu postrádá okres přímé dopravní napojení na evropskou tranzitní síť, což podle mého favorizuje Jihlavu. Doporučil bych usilovat o přízeň firmy, jelikož provoz by mohl přinést 1 500 nových pracovních míst pro různé kategorie zaměstnanců, avšak s výhradou, že daný zaměstnavatel by měl být následně pod zvýšeným dohledem inspektorátu práce, jelikož se u něj v minulosti i v České republice objevili případy porušování práv zaměstnanců.

Jihlavan Airplanes Skyleader

Konsorcium Amerického výrobce a Čínských investorů zvažuje v současné továrně letecké techniky Jihlavan do budoucna vyrábět zcela nový typ malého leteckého dopravního prostředku. Hybridní letadlo, gyroplán nebo také vírník, má rotor stejně jako helikoptéra, ale stabilizační plochy a způsob pohybu se podobá spíše letadlu. Výhodou je krátká vzdálenost potřebná ke vzlétnutí a příznivá cena, kterou by výsledný produkt, určený pro čínský trh, měl mít. Investice čítá v přepočtu 306 mil. Kč. Tato investice by byla vhodná, jelikož by přinesla asi 20 pracovních míst pro obsluhu strojů.

TABULKA 15: SEZNAM ROZVOJOVÝCH PRŮMYSLOVÝCH PROJEKTŮ V OKRESE JIHLAVA

FIRMA	MIKRO-REGION	REALI-ZACE	PRAC. MÍSTA	POVAHA MÍST
Automotive Lighting	Jihlava	2012	40	obsl. strojů, inženýr
BOSCH DIESEL	Jihlava	2013	50	inženýr
CZ LOKO	Jihlava	2012	40	elektrtech., svářeč, zámečník
Foxconn Technology CZ	Jihlava	2014	1 500	obsl. strojů, inženýr
Jihlavan Airplanes Skyleader	Jihlava	2013	20	obsl. strojů, inženýr
Celkem			**1 650**	

zdroj: VN

4.1.2 Obchod

Aventin

U Jihlavy vedle výpadovky na Pelhřimov se zvažuje tavba obchodní zóny Aventin s patnácti obchody, kterým bude dominovat centrum pro kutily. Vzhledem ke skutečnosti, že ve městě a širokém okolí funguje jenom jedna podobná prodejna, lze tento záměr jen doporučit. Vznikne tak přibližně 120 pracovních míst vhodných jak pro ženy, tak osoby s nižší kvalifikací

Průmyslová zóna v Polné

Obec Polná na severu okresu, která patří k problematickým regionům z hlediska nezaměstnanosti, vytyčila na hranici intravilánu zatím prázdnou průmyslovou zónu. Doporučil bych sem umístit tři úspěšné Polenské obchodní a firmy: IP Izolace Polná, Hasoft a Mivokor. Podle mého odhadu by to přineslo 15 nových pracovních míst.

Unimex

Skromnější obchodní zóna Unimex se shodným sortimentem jako Aventin, se již delší dobu plánuje o kousek severněji, vedle silnice I/38, avšak potýká se s protesty okolních obyvatel, kterým vadí zejména nárůst hluku. Doporučil bych nalézt smírné řešení a zónu zbudovat. Přinést by mohla práci pro až 80 lidí.

TABULKA 16: SEZNAM ROZVOJOVÝCH OBCHODNÍCH PROJEKTŮ V OKRESE JIHLAVA

FIRMA	MIKRO-REGION	REALI-ZACE	PRAC. MÍSTA	POVAHA MÍST
Aventin	Jihlava	2013	120	prodavač, skladník
Unimex	Jihlava	2012	80	prodavač, skladník
Prům. zóna Polná	Polná	2012	15	skladník, obsl. strojů
Celkem			**215**	

zdroj: VN

4.1.3 Výzkum a vývoj

Centrum Excelence Telč (CET)

V Telči se jedná o stavbě vědeckého zařízení – klimatického tunelu pro zkoumání vlivu počasí na nejrůznější konstrukce, který by měl být nejmodernějším zařízením svého druhu ve střední Evropě. Telč se ukázala být atraktivním místem pro akademiky již dříve, a proto si myslím, že by toto zařízení mělo ve městě budoucnost. Při srovnání s podobným, ale větším zařízením ve Francii, odhaduji, že by to mohlo přinést 35 míst.

EnergoKlastr Vysočina

Z hlediska zvýšení inovačního potenciálu představuje naprosto zásadní počin výstavba Vědeckotechnologického parku a Centra transferu technologií, kterou by v Jihlavě chtělo uskutečnit uskupení EnergoKlastr tvořené desítkou soukromých firem, Mendelovou univerzitou, ČVUT a Centrem pro výzkum, vývoj, inovace a regionální rozvoj CVVI. Klastr by měl být zaměřený na energetiku a OZE. Vzhledem k absenci takovéhoto zařízení v okrese jeho zbudování jednoznačně doporučuji i přes to, že v blízkosti nenajde dostatečný počet kvalifikované pracovní síly na provoz. Vzhledem k dobré dopravní dostupnosti (centrum by se mělo budovat v Průmyslové zóně D1 Průmyslový park Jihlava) totiž zaměstnanci budou moci do práce dojíždět z obou největších českých metropolí a již samotná existence takového zařízení by okresu měla přinést potřebný impulz ve vědě, výzkumu a technickém vzdělávání. Detašované pracoviště Energoklast-

ru Vysočina, se zaměřením na bioplyn, by mělo vyrůst i v Telči. Obě investice přinesou cca 100 nových, na kvalifikaci náročných, pracovních míst.

TABULKA 17: SEZNAM ROZVOJOVÝCH PROJEKTŮ VAV V OKRESE JIHLAVA

FIRMA	MIKRO-REGION	REALI-ZACE	PRAC. MÍSTA	POVAHA MÍST
Centrum Excelence Telč	Telč	2012	35	inženýr
EnergoKlastr VTP a CTT	Jihlava, Telč	2014	100	inženýr
Celkem			**135**	

zdroj: VN

4.1.4 Turistický ruch

Okres se trvale potýká s nezájmem turistů, zejména ti zahraniční Vysočinu míjejí. Oblíbeným centrem turismu je jen historické město Telč, které je zapsané na seznamu kulturních památek UNESCO. Nachází se zde národní kulturní památka Zámek v Telči situovaná v městské památkové rezervaci a kolem města se rozkládá Telčská krajinná památková rezervace, kde leží obec Praskolesy s vesnickou památkovou zónou. Každý rok se v Telči koná řada kulturních festivalů, z nichž nejznámější jsou Prázdniny v Telči

Určitý turistický potenciál skýtá i město Jihlava s městskou památkovou rezervací a národní kulturní památkou, kostelem sv. Jakuba Většího. Jihlava se snaží navázat na odkaz Gustava Mahlera, který se zde narodil, ale festival vážné hudby, který nese jeho jméno, dosahuje věhlasu jen v určitých kruzích.

Z kulturních památek je relativně významnější jen městská památková zóna v Polné s kostelem Nanebevzetí Panny Marie.

Díky strukturálním fondům se v průběhu posledních let postavili nové cyklostezky, včetně nejdelší cyklostezky v ČR, která vede z Jihlavy přes Třebíč až na hranice s Rakouskem, kde navazuje na tamní síť cyklostezek. Sportovní vyžití a pohyb v krajině je hlavní turistická přednost regionu. Propojení cyklostezek přes Polnou dále na sever ke Ždárským vrchům a na jih přes Třešť směrem k Telči by mělo přinést intenzivnější pohyb cykloturistů. Další větev cyklostezky by měla směřovat na západ k výškovému bodu a poutnímu místu Křemešník. Propojení sídel a turistických destinací by zvýšilo pohyb turistů a podle mého odhadu přineslo až 40 nových míst.

V okrese rovněž vzrůstá obliba chovu koní a některé farmy umožňují instruktážní jízdy a zapůjčení koní zájemcům. Farmy jsou však na venkově poněkud zapadlé a postrádají možnost ubytování v dosahu. Perspektivním podnikatelským záměrem by bylo zřízení ubytovacích kapacit přímo na farmách nebo na samotách poblíž. Rovněž by to

znamenalo možnost provozovat agroturistiku, kdy turista, většinou člověk žijící ve městě, tráví dovolenou prací na venkově.

Iniciováním podnikatelské aktivity a popularizací tohoto druhu turistiky by se mohlo podařit zaměstnat část obyvatel obcí a tak oživit venkovské oblasti.

4.1.5 Podpora podnikatelských aktivit

Pro podporu podnikatelského prostředí navrhuji vytvořit program v režii Úřadu práce, který by fungoval na principu místních akčních výzkumných skupin (v anlgličtině LARG). Jedná se o sociální experimenty, kdy na řešení problému nezaměstnanosti spolupracují státní orgány podporující zaměstnanost a akademici z oboru psychologie a sociologie a případně dobrovolnické organizace. V podstatě se vytvoří motivační program zaměřený na podporu povětšinou dlouhodobě nezaměstnaných, jehož cílem je buď zvýšit úsilí a rozhodnost při hledání zaměstnání nebo podpořit účastníka v rozhodnutí začít samostatně podnikat. Rozdíl oproti konvenčním poradenským a motivačním kurzům spočívá ve vědeckém přístupu a evaluaci.

Podobný program, zaměřený na osoby starší 50 let, se uskutečnil například v Českých Budějovicích v režii Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí [34]. Z 220 účastníků, kterým byl program představen, vzešlo 78 předběžných zájemců a nakonec se 35 z nich dostavilo na vstupní pohovor. O program měli zájem spíše vzdělanější uchazeči nebo ti, kteří měli zkušenosti s podnikáním, jedno jestli pozitivní nebo negativní. Program přiměl část uchazečů začít podnikat, a přestože těm, kteří podnikat nezačali, nijak nepomohl v nalezení uplatnění, projevil se kladně na vnímání jejich vlastní situace a zlepšil jejich sociální kontakt.

V Jihlavě navrhuji naplánovat takovýto program pro podporu podnikání, otevřený všem věkovým kategoriím bez rozdílu. Úřad práce v rámci podpory SVČ poskytuje poradenství a dotaci na rozjezd ve výši až 40 tis. (viz Příloha 2) a disponuje nespecifikovanou kapitolou prostředků, ze které hradí poradenství, konzultace, konference aj. Tato kapitola by mohla být využita k pilotní fázi sociálního experimentu a další nástroje APZ by mohli být využity k doplnění kvalifikace účastníků. V případě, že by se program osvědčil, by se později mohl vypsat jako RIP dotovaný z fondu ESF.

Při spolupráci na programu by ÚP mohl oslovit Hospodářskou komorou, Vysokou školou polytechnickou nebo jinou vysokou školu a okresní psychologická a sociologická pracoviště.

Předmětem kurzu by byla motivace a rozvíjení schopností podnikat. Kurz by mohl být nabízen všem nezaměstnaným prostřednictvím hromadných sdělovacích prostředků. Po určité době by proběhl úvodní seminář, kde by se mohli přihlásit předběžní zájemci. Záhy by proběhnuly pohovory s vážnými zájemci, kteří by byli otipováni a pokud by vyhovovali a i nadále projevovali zájem, mohli by se ihned přihlásit. V co nejkratší době by pak došlo ke spuštění programu. Důležité je postupovat rychle, aby si uchazeč svou účast nerozmyslel.

Uchazeči by podstupovali skupinová sezení. Nejprve by měla proběhnout motivační a seznamovací fáze a poté výuka základních dovedností, potřebných k podnikání, jako je práce s PC, legislativa, marketing a základy účetnictví a doporučil bych seznámit účastníky s metodou provozování podniku formou franchisingové licence.

Dále by měli účastníci za úkol vypracovat po částech obchodní záměr a na společných workshopech jej prezentovat ostatním a podrobit kolektivní kritice. Samozřejmě by měli mít i možnost individuálních konzultací. Na konci by svůj obchodní záměr prezentovali a vybrané projekty by byly podpořeny možností získat dotaci z nástroje SÚPM SVČ. Všichni účastníci, kteří by se rozhodli začít podnikat, by dále mohli využít poradenství při rozjezdu podnikání, včetně pomoci se získáním bankovního úvěru nebo podpory ze strukturálních fondů, například z fondu Rozvoje venkova nebo operačního programu Podnikání a inovace.

Po celou dobu programu by byla skupina sociologicky a psychologicky vyhodnocována a zjištění by se mohla využít při koncipování dalších APZ.

Přinejmenším by se prostřednictvím tohoto programu zlepšilo vnímání vlastní situace nezaměstnaných, zesílil by se jejich sociální kontakt díky začlenění do kolektivu a podporovalo by se moderní uvažování a vidění světa. Domnívám se, že podpora podnikání má lepší psychologické dopady, než dotování pracovního místa. Vhodná je medializace programu, která zvýší pocit účastníka, že se nachází v centru pozornosti, že se o něj někdo zajímá a že se musí snažit.

Následná podpora těmto účastníkům by cílila na schopnost se v podnikání udržet. Mohlo by se jednat o systematický motivační a výukový program, otevřený pro všechny malé a drobné podnikatele v okrese, jehož smyslem by byl rozvoj emoční a finanční inteligence a zlepšení lidského a sociálního kapitálu. Zaměstnavatelé by se v tomto programu mohli učit lépe hledat, najít a vést zaměstnance ke vzájemné spokojenosti.

4.2 Zaměstnanost rizikových skupin

4.2.1 Absolventi

Čerství absolventi musí zahájit pracovní činnost co možná nejdříve, jelikož se nacházejí v období životního zlomu, kdy si vytvářejí prvotní pracovní návyky na celou svojí pracovní kariéru. Základní problémy, které brání jejich uplatnění, jsou nevhodný výběr vzdělání vzhledem k pracovní poptávce, přehnané nároky absolventů na pracovní podmínky a obecně požadavky zaměstnavatelů na praxi.

S řešením prvního problému je třeba začít již na základní škole před výběrem odbornosti. Je nutné stimulovat žáky k dalšímu vzdělání, jelikož osoby se základním vzděláním mají nejmenší šanci na uplatnění a zatraktivnit jim obory, které mají na trhu práce perspektivu. Při tom hrají nezastupitelnou roli rodiče a škola.

Úřad práce provádí besedy na vyšších stupních základních a středních škol, kde žákům sděluje, co je čeká po dokončení studia. Upozorňuje na povinnosti občana v souvislosti s placením zákonného pojištění a snaží se apelovat na žáky, aby při rozhodování o případném dalším vzdělávání zohlednili šance na uplatnění v té které profesi.

ÚP by se měl zaměřit především na dívky, které inklinují často k výběru profese, která je ve střednědobém výhledu neperspektivní (kosmetička, kadeřnice…). Doporučil bych nějakou nenákladnou formu propagace technických vzdělávacích oborů. Mohlo by se jednat o letákovou kampaň nebo krátký videoklip umístěný na internet, který by se šířil virálně sám po sítí. K tomu by však musel splňovat určité předpoklady, aby zaujal dospívající mládež. Musel by určitým způsobem šokovat nebo být vtipný a spíše bych se v něm zdržel užívání loga ÚP a EU – lépe by bylo zveřejnit klip anonymně, pod rouškou tajemnosti, což by zvýšilo jeho atraktivitu. Na kampani by s ÚP mohly spolupracovat, nebo alespoň finančně přispět, střední a vyšší školy technického typu. Některé z nich by mohly disponovat i potřebným zázemím k natočení takového videoklipu.

Pro získání praxe absolventů vnímám jako velmi účinný program stáží ve firmách, který připravuje MPSV společně s MŠMT. Uchazeč během 1-6 měsíců nabude praktické zkušenost z velké firmy, což vylepší jeho životopis a firma si bude moci tímto způsobem otestovat případného zaměstnance bez pracovní smlouvy. Stát bude stáže firmám hradit, v průměru se počítá 125 tis. Kč na uchazeče. Financování projektu ve výši 800 mil. proběhne ze strukturálních fondů EU a v pilotní fázi se dostane na 5 000 mimopražských uchazečů ve věku 15-65 let. Datum spuštění se již několikrát odsouvalo a

nyní je stanoveno na 1. září 2012. Tento termín je vhodný právě pro absolventy, neboť se po svých posledních prázdninách, zahraničních pobytech a letních brigádách začínají ve zvýšeném počtu ucházet o práci na ÚP. Pilotní fáze je naplánovaná do roku 2014. Firmy program vítají, ale obávají se byrokratické zátěže, která provází všechny projekty, ve kterých figurují evropské peníze. [35]

4.2.2 Osoby nad 50 let

Kohorta nad 50 let má obecně horší vzdělanostní strukturu, jelikož vyšší úroveň školství a jeho dostupnost se rozvíjelo až později a ani jejich skladba dovedností nevyhovuje dnešním požadavkům – neovládají cizí řeč a zacházení s informační technikou. Proto častěji trpí dlouhodobou nezaměstnaností.

V případě těchto osob je důležité další vzdělávání. VŠPJ nabízí univerzitu třetího věku a ÚP celou řadu kurzů zaměřených na počítačovou gramotnost, cizí jazyky a další vzdělávání. Problémem je menší ochota zkoušet něco nového a někdy i zhoršené vzdělávací schopnosti, které je třeba překonat. Základním mottem by mělo být že „nikdy není pozdě změnit kariéru“.

Ve světě mají pozitivní zkušenosti s motivací starších ročníků pomocí lokálních akčních výzkumných skupin. Například v Anglii v Hrabství Herefordshire, které má podobně rozdrobenou sídelní strukturu, jako Vysočina, se podařilo část uchazečů uplatnit v agrárním sektoru. [36] Výhodou těchto sociálních experimentů byla také pozitivní publicita, které se jim dostalo a která pomáhala zlomit zakořeněný stereotyp o zhoršené flexibilitě seniorů.

Doporučuji úřadu práce využívat u starších osob ve zvýšené míře motivační kurzy a vedle LARG zaměřené na podporu podnikání sestavit LARG speciálně pro práci s touto věkovou skupinou.

4.2.3 OZP

Pro podporu zaměstnanosti slouží část třetí zákona o zaměstnanosti [18]. Zákon stanovuje pozitivní a negativní stimuly pro zaměstnavatele, aby využívali na práci zdravotně postižené. Od letošního roku bylo změněno několik ustanovení, která se stávala terčem zneužívání ze strany některých zaměstnavatelů. Tento zásah do zákona komplikuje život jak podvodníkům, tak zdravotně postiženým. Úřad práce zde může posílit svojí kontrolní činnost.

OZP by měli být preferovaní při vytváření pracovních míst na venkově v místě jejich bydliště a počítám i s podporou vzdělávání v oboru IT a souvisejících, které znamenají lepší uplatnitelnost při práci, kterou je možné odvádět z domu.

4.3 Zlepšení efektivity APZ

V rámci APZ odporučuji zavést opatření, která budou synergicky spolupůsobit s rozvojovým potenciálem regionu

4.3.1 Veřejně prospěšné práce

Význam veřejně prospěšných prací se po zavedení veřejné služby specifikuje. Měl by se soustředit na sociálně zvlášť znevýhodněné skupiny uchazečů, pro které bude znamenat alespoň částečný příjem. Předpokládám tedy pokles významu pro letošní rok.

4.3.2 Rekvalifikace

V Jihlavském okrese v roce 2011 proběhlo 430 kurzů rozdělených do 37 druhů. (viz Příloha 3) Kontaktní pracoviště Jihlava rekvalifikační kurzy nezaměstnaným otevřeně nenabízí. Podle zkušeností je nejefektivnější reagovat až na projevený zájem ze strany uchazeče. Tento postup je vhodnější i kvůli finanční úspoře, třebaže rekvalifikace patří k levnějším nástrojům APZ.

Do budoucna bych na tomto přístupu nic neměnil a spíše bych se zaměřil na motivaci uchazečů, která by je přiměla k vlastní aktivitě a eventuálně je navést ke změně kariéry. Podle mého by se měli přednostně připravovat svářeči a obsluha CNC strojů, vzhledem k průmyslovému rozvoji okresu.

Jediný druh kurzů, který by dle mého měl být šířeji uchazečům nabízen, je obsluha výpočetní techniky, pokud by se ukázalo, že je uchazeč v tomto ohledu negramotný. Výpočetní technika znamená důležitý informační kanál, mimo jiné umožňuje i efektivní způsob hledání zaměstnání a v dnešní době a je podstatnou podmínkou pro přijetí na řadu pracovních pozic. K těmto rekvalifikacím by měli být tlačeni především osoby starší 50 let a OZP

4.3.3 SÚPM a SÚPM SVČ

V minulém roce bylo podpořeno v rámci tohoto nástroje celkem 111 uchazečů, převážně z řad ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Domnívám se, že by bylo účelné podpořit majitele farem a zemědělských usedlostí v rozvoji venkovské turistiky a produkci farmářského zboží, což jsou činnosti, pro které má obecně Vysočina předpo-

klady a které by pomohli zlepšit životní podmínky na venkově. Úřad práce by se měl obrátit na soukromé zemědělce a hospodářskou komoru a iniciovat rozvoj potenciálně úspěšných projektů v této oblasti. V rozvojové fázi by pak soukromým podnikatelům pomáhala levná pracovní síla dotovaná z úřadu práce. To by pomohlo umístit uchazeče z venkova, kteří mají horší mobilitu.

4.3.4 Predikční informační systém

Kontaktnímu pracovišti bych doporučil větší iniciativu v komunikaci s firmami. Prostřednictvím nástrojů třetích stran, například internetové služby Google Docs, doporučuji vytvořit jednoduchý webový dotazník, který bude pravidelně, alespoň jednou čtvrtletně, zasílán velkým zaměstnavatelům do datových schránek. Předmětem zájmu jsou personální plány do budoucna, respektive zda hodlají zaměstnance nabírat nebo propouštět a v jakém objemu a kvalifikaci. Dalo by se tak na chystané změny přijít dříve, než by je jinak firma oznámila oficiální cestou.

Dále by do jednoduché databáze mohly být zaznamenávány chystané a již realizované investiční projekty a jejich dopad na tvorbu pracovních míst. Tyto informaci je možné získat buďto z tisku nebo přímo od místních samospráv a to opět prostřednictvím dotazníku, který komunikaci a zaznamenávání dat zautomatizuje.

Další důležitou informací jsou zprávy o problémech firem, které by mohli zapříčinit uvolňování pracovníků. Tyto informace by bylo možné získávat opět z tisku nebo z doslechu.

Takováto databáze by umožnila jednoduchým, časově a finančně nenáročným způsobem získávat informace, které by sloužili k lepšímu plánování a rozvrhování APZ. V současnosti ÚP žádný systematický způsob záznamu a vyhodnocování takovýchto chystaných změn nemá. Využívá pouze databáze státních institucí o tom, co se stalo.

5 VYHODNOCENÍ NÁVRHŮ

TABULKA 18: NÁVRH VÝDAJŮ V OBLASTI APZ 2012

NÁSTROJ APZ	2011 (TIS. KČ)	POČET MÍST	2012 (TIS. KČ)	POČET MÍST	DIFERENCE TIS. KČ	DIFERENCE MÍST
VPP	16 411	134	13 218	110	**-3 193**	**-24**
SÚPM	7 910	94	8 606	100	**+696**	**+6**
SÚPM SVČ	1 031	17	3 814	27	**+783**	**+10**
CHPM (a CHPD)	1 188	96	1 872	120	**+684**	**+24**
REKV	3 330	497	3 676	520	**+346**	**+23**
Ostatní	133	2	1 102	0	**+969**	**-2**
Celkem	**30 003**	**840**	**30 288**	**883**	**+285**	**43**

zdroj: VN, kumulovaná data ze zpravodajů KoP Jihlava [12]

Výdaje na národní APZ činili v roce 2011 přibližně 30 milionu korun. V souvislosti s doporučenou strategií a očekávaným vývojem jsem provedl navýšení rozpočtu v kapitolách SÚPM, SVČ, v rekvalifikacích, CHPM a v ostatních nákladech.

Vlivem veřejné služby projektuji pokles výdajů na VPP, které jsou značně finančně nákladné a znamenají tak výraznou úsporu. VPP je vhodné udržovat pouze jako určitou formu sociální výpomoci, jelikož za ní náleží odměna. V ostatních případech bude nahrazena veřejnou službou.

Rozpočet doporučuji navýšit o 285 tis. Kč. Lze očekávat rostoucí cenu rekvalifikačních kurzů, ostatních nákladů a příspěvků na CHPD kvůli zvýšenému DPH. Na druhou stranu u rekvalifikačních kurzů předpokládám snížená průměrných nákladů na kurz, díky důslednému prosazování programů v celoživotním vzdělávání, což obnáší hlavně kurzy práce s PC a vědomostní obory, které nejsou natolik finančně náročné.

6 PŘEDPOKLADY REALIZACE

K uskutečnění předložených návrhů je nutné zabezpečit:

1) Vypracování plánu opatření pro následující období.
2) Zajištěné financování politiky zaměstnanosti.
3) Uvolnění alespoň jednoho úředníka nebo přijetí další síly na provedení zamýšlených návrhů podpory podnikání.
4) Spuštění predikčního informačního systému
5) Navázáni spolupráce s Hospodářskou komorou, některou VŠ a potřebnými odborníky pro spuštění projektu LARG.
6) Navázání kontaktu se zemědělskými podnikateli na venkově.
7) Realizace rekvalifikačních kurzů.
8) Rozšíření motivačních programů a kurzů o program LARG.

TABULKA 19: HARMONOGRAM REALIZACE

AKTIVITA\MĚSÍC REALIZACE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1) plán vypracování												
2) zajištění finančních zdrojů												
3) zajištění personálních zdrojů												
4) spuštění predikčního sys.												
5) spolupráce s ext. subjekty												
6) komunikace s podnikateli												
7) průběžné rekvalifikace												
8) realizace programu LARG												

zdroj: VN

ZÁVĚR

Nezaměstnanost z hlediska individua představuje závažný sociální a psychologický problém. Z hlediska státu se pak jedná o problém ekonomický, který má zásadní vliv i na politickou stabilitu země. Stát proto intervenuje na pracovním trhu prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, aby co nejvíce redukoval strukturální nezaměstnanost, a prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti, která tlumí sociální dopady.

Politika zaměstnanosti spadá do působnosti MPSV, které ji vykonává prostřednictvím Úřadu práce České republiky. Tato práce řeší nezaměstnanost v okrese Jihlava, a vytvořil jsem ji ve spolupráci s Úřadem práce, krajskou pobočkou Kraje Vysočina, kontaktním pracovištěm Jihlava.

V úvodu práce jsem se blíže zmínil o Úřadech práce a tomto konkrétním pracovišti. Popsal jsem historii, zákonné ukotvení Úřadů práce a současnou situaci kontaktního pracoviště v Jihlavě, zejména jsem se dotkl problémů, se kterými se aktuálně potýká.

Druhá část této diplomové práce shrnuje teoretické pozadí a výklad problematiky trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. Tato část vyplývá z odborné literatury, českých právních norem a některých dalších pramenů.

Třetí část se zaobírá analýzou nezaměstnanosti. Postupoval jsem od celkového pohledu na vývoj nezaměstnanosti ve světě, promítnutý na velké časové ose, přes situaci v Evropské unii, České republice a Kraji Vysočina, až na detailní rozbor situace v okrese Jihlava v letech 2007-2011.

Analýza nezaměstnanosti v rámci Evropské unie odhaluje slabiny některých národních ekonomik a napovídá, že Česká republika si v mezinárodním srovnání nestojí vůbec špatně – ze 27 členských zemí se drží na bezpečném 6. místě. To hovoří o poměrně zdravé, tržní struktuře hospodářství. Na druhou stranu byly výkyvy nezaměstnanosti v posledních pěti letech značné, což nasvědčuje vysoké konjunkturální citlivosti nezaměstnanosti v České republice.

Podobnou konjunkturální charakteristiku jsem odhalil i v Kraji Vysočina a okrese Jihlava, kde se koncentruje lehký průmysl, navázaný na výrobu automobilů. V Jihlavě se v červnu 2008 pohybovala registrovaná míra nezaměstnanosti kolem 4%, což bylo pod republikovým i krajským průměrem, ale pak začala strmě narůstat a rostla nad průměrem republiky až do ledna 2010, kdy dosáhla úrovně 10,5%.

Znamenalo to změnu celkového počtu nezaměstnaných z 2 763 v Q2 2008 na 5 185 v Q2 2009 a kolem vánoc 2009 už to bylo více než 6 000. Firmy během jednoho roku uvolnili 2 000 pracovníků a zredukovali nabídku volných míst o 85%. Poměr uchazečů na 1 volné místo vzrostl z hodnot kolem 2,5 na 15 v roce 2011 a přechodně se pohyboval dokonce kolem 75. Během propouštění firmy ozdravili svojí zaměstnaneckou strukturu, což je stálo velké částky na odstupném, takže nyní nabírají velmi opatrně.

V okrese se projevuje i značná sezónní nezaměstnanost, daná nebývale vysokým podílem primárního sektoru. Vytváří to rozdíl mezi ročním minimem a maximem přibližně 2 p.b., pokud se trend pohybuje do strany.

Tyto faktory v okrese směřují hlavně proti zaměstnanosti mužů, neboť v průmyslových závodech byli častěji zaměstnání a posléze propouštění jako obsluha strojů a sezónní nezaměstnanost zase postihuje obory zemědělství, lesnictví a stavebnictví, kde je podíl mužské zaměstnanosti výrazně dominantní. S postupujícím oživením se však dá předpokládat, že se poměr mezi pohlavími vrátí do předkrizové, rovnovážné polohy.

Ještě dlouho však potrvá, než se do předkrizové úrovně vrátí počty rizikových skupin nezaměstnaných. Ti tvoří málo preferované uchazeče na trhu práce a vyšší nezaměstnanost pro ně znamená větší konkurenci ze strany ostatních uchazečů.

Nejkritičtější je situace dlouhodobě nezaměstnaných, tj. nepřetržitě evidovaných po dobu déle než 5 měsíců. Tato skupina ztrácí rychle pracovní návyky, zkušenosti a odbornost a proto se jejímu rychlému začlenění věnuje nejvíce pozornosti. Často je dlouhodobě nezaměstnaný uchazeč příslušníkem i jiné rizikové skupiny, jako například OZP, mladší 25 let/absolvent nebo starší 50, respektive 55 let.

Absolventi a mladiství zvýšili během krize nejvíce své poměrné zastoupení a přitom z demografického pohledu dospívaly stále slabší ročníky. Absolventi disponují moderními znalostmi a uvažováním, což je kvalifikuje do oborů, kterým se v krizi moc nedařilo a v ostatních oborech je sráží nedostatečná praxe. Řešením je silnější spolupráce škol s firemním sektorem a popularizace technických oborů.

Výjimku tvoří absolventi VŠ, kteří mají menší problémy s uplatněním a neřadí se mezi rizikové. Zde se s problémem potýkají firmy v okrese, jelikož trvale poptávají technické inženýry, které žádná z VŠ v okrese a blízkém okolí nevychovává. Řešení je možné jen přes rozšíření vysokých škol v okrese o tyto obory a podporou VaV, ideálně zbudováním vědeckotechnologického paku.

Uchazeči starší 50 let se potýkají s přesně opačnými problémy, než mladiství. Skrytě o ně není zájem kvůli zastaralým vědomostem, zpravidla nižší úrovni vzdělání, zakořeněné praxi, která může komplikovat přizpůsobivost atd. V jejich případě je vhodné použít rekvalifikace, programy celoživotního vzdělávání a přesvědčovat ke změně odbornosti a kariéry skrze motivační programy.

Osoby zdravotně postižené představují setrvalý problém, ale krize se jich příliš nedotkla. Zákonný systém opatření pro podporu jejich zaměstnanosti zdá se sehrává svou roli, ale letošní rok přinesl změny v legislativě, jelikož řada ustanovení byla zneužívána. Podvodné firmy se však dokážou pohybovat i v novém systému a určitým řešením je tedy intenzivnější kontrolní činnost ÚP.

Na aktivní politiku zaměstnanosti se v okrese v roce 2007 vynaložilo 67 774 tis. Kč. vč. fondů ESF. Poté však každý rok docházelo k poklesu celkových výdajů na APZ až do roku 2009, kdy byl rozpočet značně zatížen výplatou podpor v nezaměstnanosti. V posledních letech se poměr mezi APZ a PPZ rovná přibližně 35:65. V roce 2011 bylo z národní kapitoly APZ čerpáno 30 003 tis. Kč. V souvislosti s navrženými změnami jsem provedl plán rozpočtu na letošní rok ve výši 30 288 tis.

V rámci koncepce APZ jsem navrhnul inovace programů, které cílí na zvýšení podnikatelské aktivity a rozvoj potenciálních příležitostí regionu v kontextu strategické SWOT analýzy okresu. APZ již disponuje nástroji pro podporu podnikatelských aktivit uchazečů, avšak značné části nezaměstnaných chybí odvaha. Navrhnul jsem pilotní program motivačních kurzů, koncipovaných jako sociální experiment za přítomnosti psychologů a sociologů.

Také počítám s těsnější spoluprací ÚP s Hospodářskou komorou. ÚP by měl nabídnout vytvoření SÚPM podnikatelům s rozvojovým potenciálem na venkově a tak napomoci jedna rozvoji venkova a jednak umístění problematických uchazečů se sníženou mobilitou, kteří se nacházejí v dané lokalitě.

Součástí práce je i návrh jednoduchého informačního systému, který by měl zvýšit intenzitu komunikace mezi ÚP a zaměstnavateli a který by pomohl předvídat budoucí vývoj a tak lépe plánovat a uskutečňovat APZ.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. CARD, D. *Origins of the Unemployment Rate: The Lasting Legacy of Measurement without Theory* [pdf]. Berkley (California): University of California, 2011 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z: http://davidcard.berkeley.edu/papers/origins-of-unemployment.pdf

2. MPSV. *Služby zaměstnanosti a trhu práce* [online]. Praha: Ministarstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009 [cit. 2012-02-13]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf

3. ČESKO. Zák. č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

4. ČESKO. Zákon č. 218/2002 Sb. o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odmě'nování těchto zaměstnanců a ostatních ….

5. TILKOVSKÁ, J. *Prohlášení informatiků Úřadu práce ČR k současnému stavu na ÚP ČR* [pdf]. 1. února 2012 [cit. 2012-05-14]. Dostupné z: https://warp.felk.cvut.cz/it_urady_prace.pdf

6. BURDA, M. a C. WYPLOSZ. *Macroeconomics: A European Text*. 5th ed. New York (NY, USA): Oxford University Press, 2009. ISBN 978-0-19-923682-4.

7. SAMUELSON, P. A. a W. NORDHAUS. *Microeconomics*. 19 ed. New York (NY, USA): McGraw-Hill/Irwin, 2010. ISBN 978-0-07-334423-2.

8. EUROFOUND. *Participation in volunteering and unpaid work: Second European Quality of Life Survey* [online]. Luxembourgh: Publications Office of the European Union, 2011 [cit. 2011-08-22]. ISBN 978-92-897-1007-7. Dostupné z: doi 10.2806/1399

9. ČESKO. Zák. č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

10. OECD. Taxing Wages. *OECD* [online]. 2012 [cit. 2012-02-25]. Dostupné z: http://www.oecd.org/

11. VANČUROVÁ, A. a S. KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění: úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI - Wolters Kulwer, 2008. ISBN 978-80-7357-381-2.

12. MPSV. Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat

13. STEM. *STEM – Středisko empirických výzkumů* [online]. 2012, verze 27. 01. 2012 [cit. 2012-02-19]. Dostupné z: http://www.stem.cz/

14. BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

15. TURNER, D. et al. *Estimating the structural rate of unemployment for the OECD countries* [pdf]. OECD, © 2001 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z: http:// www.oecd.org/dataoecd/27/46/18464874.pdf

16. ČSÚ. *ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD* [online]. 2012, verze 23. 2. 2012 [cit. 2012-02-25]. Dostupné z: http://www.czso.cz

17. HUBINKOVÁ, Z. L. BAKIC-TOMIC a A. SURYNEK. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3.

18. ČESKO. Zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

19. ČESKO. Zákon č. 111/2006, o pomoci v hmotné nouzi.

20. NICKELL, S. L. NUNZIATA a W. OCHEL. *Unemployment in the OECD since 1960s. What do we know?* [pdf]. Oxford: Blackwell Publishing, © 2005 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z: http://www.ems.bbk.ac.uk/for_students/msc_econ/ ETA2_EMEC025P/GZnick.pdf

21. JANNER, J. File:World map of countries by rate of unemployment.svg. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikipedia Foundation, 24. 1. 2009, naposledy upraveno 00:42. 1 May 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z: http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/4/44/ World_map_of_countries_by_rate_of_unemployment.svg

22. CIA. *The World Factbook* [online]. 2012 [cit. 2012-28-04]. ISSN 1553-8133. Aktualizováno týdně. Dostupné z: https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/index.html

23. IMF. World Economic Outlook Database. *International Monetary Fund* [online]. 2012, verze April 2012 Edition [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: http://www.imf.org/ external/pubs/ft/weo/2012/01/weodata/index.aspx

24. EUROSTAT. *eurostat: Your key to European statistics* [online]. 2012, verze 28.04.2012 [cit. 2012-04-29]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu

25. EU. *europa.eu* [online]. [2012] [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: http://europa.eu/ about-eu/countries/index_cs.htm

26. MPSV. Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru. *Integrovaný portál MPSV* [online]. generální ředitelství Úřadu práce ČR, 30. 10. 2007, verze 18. 7. 2011 [cit. 2012-04-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/ sit_eures

27. EUROPEAN COMMISSION. *Eurobarometr 73.3: New Europeans* [pdf]. Bruxelles. TNS Opinion & Social, 2011 [cit. 2012-04-29]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_346_en.pdf

28. ČNB. *Česká národní banka* [online]. © 2003-2012 [cit. 2012-05-06]. Dostupné z: http://www.cnb.cz/

29. NVF. *budoucnost profesí* [online]. 2012, verze 20. 04. 2012 [cit. 2012-05-07]. Dostupné z: http://budoucnostprofesi.cz/

30. PROCHÁZKOVÁ, E. a L. ŠEBESTOVÁ. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011* [pdf]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Obor koncepcí trhu práce, © 2012 [cit. 2012-05-04]. ISBN 978-80-7421-043-3. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011.pdf

31. VÚPSV. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 27* [pdf]. HORÁKOVÁ, M. ed. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2011 [cit. 2012-05-11]. ISBN 978-80-7416-094-3. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/B27-MPMc.pdf

32. ÚPČR. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Kraji Vysočina za rok 2011* [pdf]. LITERÁK, P. ed. 2012, verze 21.3.2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_kraji_vysocina_za_rok_2011-web.pdf

33. KRÚ KRAJE VYSOČINA. *Strategie rozvoje Kraje Vysočina 2020* [doc]. Jihlava: Krajský úřad Kraje Vysočina, Odbor regionálního rozvoje, 2012, verze 1. 2. 2012 15:17 [cit. 2012-05-14]. ZK-01-2012-43, př. 1. Dostupné z: http://extranet.kr-vysocina.cz/samosprava./soubory/zastupitelstvo/materialy/2012/01/ZK-01-2012-43pr01.doc

34. HORA, O. *Program podpory podnikání jako nástroj APZ cílený na osoby starší 50ti let* [prezentace]. Praha: VÚPSV, 15. prosince 2011 [cit. 2012-05-17]. Dostupné z: http://www.europe-direct.cz/files/soubory/Jihlava/active_ageing.zip

35. TÁBORSKÝ, J. Stát bude lidem shánět stáže ve firmách. *Hospodářské Noviny*. Praha: Economia, 2011, č. 197, s. 1 a 5. ISSN 1213-7693.

36. WHITE, J. *Social Experimentation for Active Ageing* [prezentace]. Praha: VÚPSV, 15. prosince 2011 [cit. 2012-05-17]. Dostupné z: http://www.europe-direct.cz/files/soubory/Jihlava/active_ageing.zip

37. TREXIMA. *Metodika CZ-ISCO* [pdf]. 1. listopadu 2010, verze 1.11.2010, 14:33:56 [cit. 2012-05-13]. http://www.ispv.cz/getfile/baa67545-990e-495b-a540-89448d3fbcf2/Brozura_CZ_ISCO.aspx?disposition=attachment.

38. KRAJSKÝ ÚŘAD KRAJE VYSOČINA. GIS - Geografický informační systém. *Kraj Vysočina* [online]. 2002 - 2011 [cit. 2012-05-21]. Dostupné z: http://www.kr-vysocina.cz/gis.asp

39. KLVAČOVÁ, E. *Fenomén dobývání renty a jeho vliv na české veřejné finance*. Praha: Professional Publishing, 2008. ISBN 978-80-86946-75-7.

40. VAN DER HORST, A. *Structural Estimates of Equilibrium Unemployment in Six OECD Countries* [pdf]. Hague: Central Planning Bureau, © 2003 [cit. 2012-02-26]. ISBN 92-9079-451-8. Dostupné z: www.enepri.org/files/Publications/WP022.pdf

41. GILES, J. A. PARK a J. ZHANG. *What is China's True Unemployment Rate?* [pdf]. 2004 [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: http://economics.ouls.ox.ac.uk/15124/1/unemployment.pdf

42. KRAJSKÝ ÚŘAD KRAJE VYSOČINA. *Profil Kraje Vysočina* [pdf]. březen 2012. 2012 [cit. 2012-05-09]. RK-11-2012, př.1. Dostupné z: http://analytika.kr-vysocina.cz/dokumenty/Profil_kraje_03_2012.pdf

43. KURZY.CZ. Obchodní rejstřík, rejstřík firem v ČR. *Kurzy.cz* [online]. © 2000 - 2012 [cit. 2012-05-12]. Dostupné z: http://rejstrik-firem.kurzy.cz/

44. HÁJKOVÁ, D. *Proč podnikat po 50+* [prezentace]. Praha: VÚPSV, 15. prosince 2011 [cit. 2012-05-17]. Dostupné z: http://www.europe-direct.cz/files/soubory/Jihlava/active_ageing.zip

45. SOUKUP, T. *Active ageing* [prezentace]. Praha: 15. prosince 2011 [cit. 2012-05-17]. Dostupné z: http://www.europe-direct.cz/files/soubory/Jihlava/active_ageing.zip

46. KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum - nakladatelství Univerzity Karlovy, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

47. MILLER, L. *Jak zvládat a řídit problémové zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 987-80-247-2904-6.

48. VÁCLAVÍKOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 987-80-85819-76-2.

49. ČESKO. Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění.

50. KUNEŠOVÁ, H. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 2. vyd. Praha: H. C. Beck, 2006. ISBN 80-7179-455-4.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A VÝRAZŮ

APZ aktivní politika nezaměstnanosti

ceteris paribus lat. výraz, který lze do češtiny přeložit „za jinak neměnných okolností“

CZ-ISCO národní klasifikace zaměstnání; v roce 2011 nahradila KZAM-R [37]

ČOV čistička odpadních vod

ČSU Český statistický úřad

ČNB Česká národní banka

EHP Evropský hospodářský prostor; jedná se o členské země EU a dále Norsko, Island a Lichtenštejnsko

ESF Evropský sociální fond

EU European Union – Evropská unie

EURES European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti

EUROSTAT statistický úřad Evropské unie

CHPD chráněná pracovní dílna

CHPM chráněné pracovní místo

ICT Information Communication Technology – informační a komunikační technika

ILO International Labour Organization – mezinárodní organizace práce

IT Information Technology – informační technika

KoP Kontaktní pracoviště Úřadu práce

KrÚ Krajský úřad

LARG Local Action Research Group – lokální výzkumná akční skupina; skupina osob, která provádí sociální experiment

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

NERV Národní ekonomická rada vlády

NIP národní individuální projekt

OP LZZ operační program Lidské zdroje a zaměstnanost; program spuštěný v programovém období 2007-2013; financován z ESF

OP PI operační program Podnikání a inovace; program pro období 2007-2013 financovaný ze strukturálních fondů EU

OP RLZ operační program Rozvoj lidských zdrojů; program spuštěný v programovém období 2004-2006; financován z ESF

OZE	obnovitelný zdroj energie
OZP	osoba se zdravotním postižením
ORP	obec s rozšířenou působností.
POÚ	obec s pověřeným obecním úřadem
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
PZ	politika zaměstnanosti
RIP	regionální individuální projekt
REKV	rekvalifikace
SLDB	sčítání lidu, domů a bytů
SÚPM	společensky účelné pracovní místo; může být vyhrazené, zřízené
SVČ	samostatná výdělečná činnost
UNESCO	organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu
ÚP	Úřad práce
VPP	veřejně prospěšné práce; časově omezená pracovní příležitost, spočívající povětšinou v údržbě obecního majetku
VS	veřejná služba
VŠ	vysoká škola
VŠPJ	Vysoká škola polytechnická; veřejná škola neuniverzitního typu v Jihlavě
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil

SEZNAM TABULEK

TABULKA 1: ZDANĚNÍ MZDY VE VYBRANÝCH EVROPSKÝCH ZEMÍCH 2011 19
TABULKA 2: VÝŠE PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI 2012 30
TABULKA 3: VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČLENSKÝCH ZEMÍCH EU 2007-2011 35
TABULKA 4: EXPORTNÍ DESTINACE PRO KRAJ VYSOČINA 2008-2010 45
TABULKA 5: SITUACE NA TRHU PRÁCE V KRAJI VYSOČINA 2004-2011 48
TABULKA 6: STRUKTURA ZAMĚSTNANÝCH OBYVATEL OKRESU JIHLAVA 2011 50
TABULKA 7: NEJVĚTŠÍ ZAMĚSTNAVATELÉ V OKRESE JIHLAVA 52
TABULKA 8: VÝVOJ POČTU CIZINCŮ PODLE STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOSTI V OKRESE JIHLAVA 2007-2011 58
TABULKA 9: VÝVOJ REKVALIFIKACÍ V JIHLAVĚ 2007-2011 64
TABULKA 10: POČET UCHAZEČŮ S NÁROKEM NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE JIHLAVA 2011 66
TABULKA 11: VÝDAJE NA POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE JIHLAVA 2007-2011 67
TABULKA 12: SWOT ANALÝZA OKRESU JIHLAVA, INTERNÍ FAKTORY 68
TABULKA 13: SWOT ANALÝZA OKRESU JIHLAVA, EXTERNÍ FAKTORY 69
TABULKA 14: KŘÍŽOVÁ ANALÝZA SWOT 70
TABULKA 15: SEZNAM ROZVOJOVÝCH PRŮMYSLOVÝCH PROJEKTŮ V OKRESE JIHLAVA 73
TABULKA 16: SEZNAM ROZVOJOVÝCH OBCHODNÍCH PROJEKTŮ V OKRESE JIHLAVA 74
TABULKA 15: SEZNAM ROZVOJOVÝCH PROJEKTŮ VAV V OKRESE JIHLAVA 75
TABULKA 16: NÁVRH VÝDAJŮ V OBLASTI APZ 2012 82
TABULKA 17: HARMONOGRAM REALIZACE 83

SEZNAM OBRÁZKŮ

OBRÁZEK 1: MODEL DYNAMIKY PRACOVNÍHO TRHU 23
OBRÁZEK 2: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI VE SVĚTĚ 33
OBRÁZEK 3: MÍRA REGISTROVANÉ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE OBCÍ V KRAJI VYSOČINA 2010 43

SEZNAM GRAFŮ

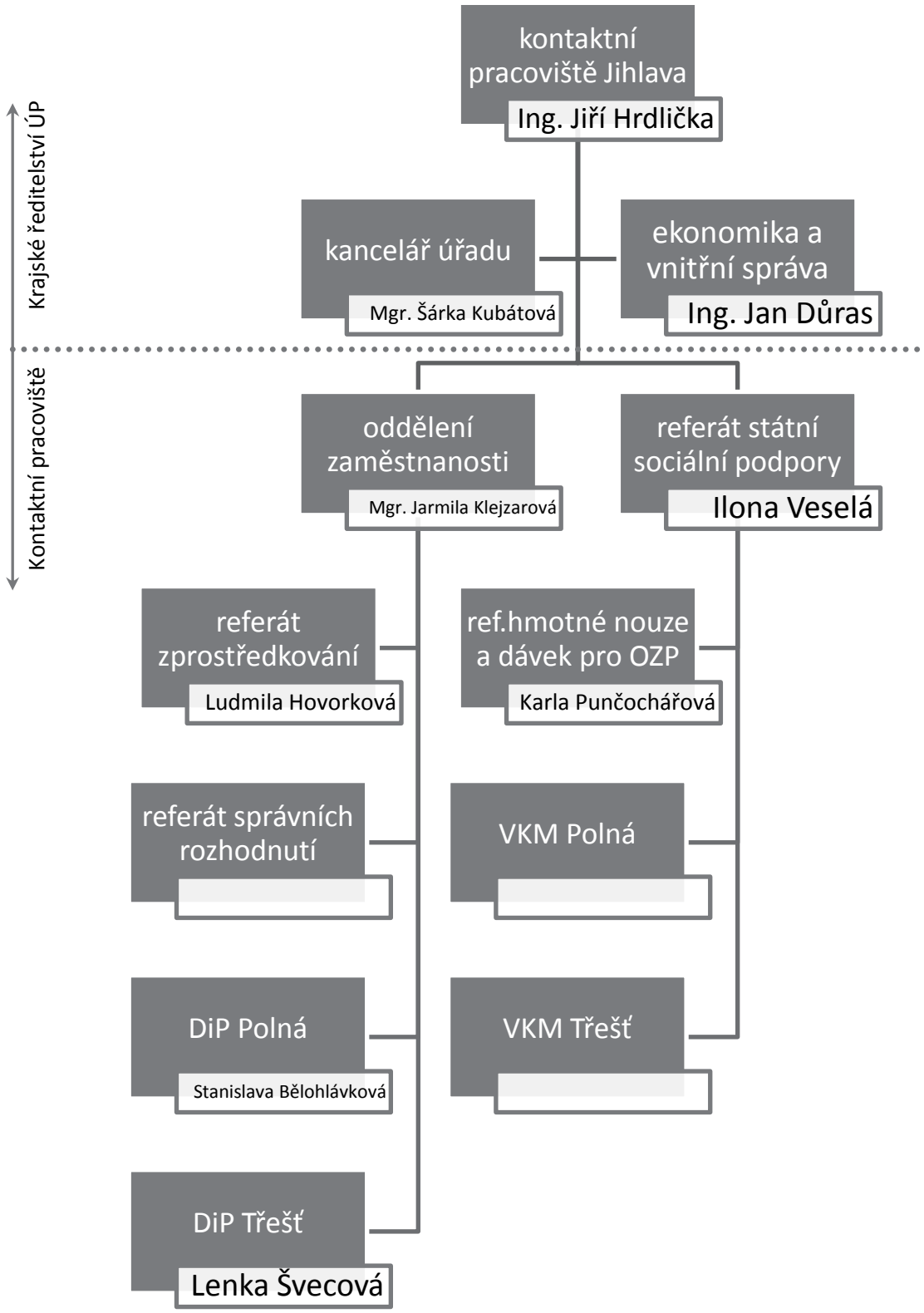
GRAF 1: ROZPOČTOVÉ OMEZENÍ DOMÁCNOSTI A OPTIMÁLNÍ VOLBA 14
GRAF 2: DŮCHODOVÝ A SUBSTITUČNÍ EFEKT NA TRHU PRÁCE 15
GRAF 3: INDIVIDUÁLNÍ A AGREGÁTNÍ NABÍDKA NA TRHU PRÁCE 16
GRAF 4: PRODUKTIVITA LIDSKÉ PRÁCE VE VZTAHU K REÁLNÉ MZDĚ 18
GRAF 5: ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE 20
GRAF 6: GRAFICKÉ VYJÁDŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI NA TRHU PRÁCE 22
GRAF 7: PHILLIPSOVA KŘIVKA V KRÁTKÉM A DLOUHÉM OBDOBÍ 32
GRAF 8: VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI VE SVĚTĚ 1980-2011 34

GRAF 9: JEDNODUCHÁ PHILLIPSOVA KŘIVKA PRO ČESKOU REPUBLIKU 2000-2010 38
GRAF 10: OKUNŮV ZÁKON V ČESKÉ REPUBLICE 2000-2010 39
GRAF 11: EKONOMICKÁ AKTIVITA V ČR 2007-2011 40
GRAF 12: VÝVOJ REGISTROVANÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI V ČR 2007-2011 ČTVRTLETNĚ 41
GRAF 13: VÝVOJ NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE V ČR 2007-2011 ČTVRTLETNĚ 42
GRAF 14: KONJUNKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST V KRAJI VYSOČINA 2004-2010 44
GRAF 15: SEZÓNNÍ NEZAMĚSTNANOST V KRAJI VYSOČINA 2010-2011 45
GRAF 16: ZAMĚSTNANECKÁ STRUKTURA KRAJE VYSOČINA V EKONOMICKÝCH ODVĚTVÍCH 2010 47
GRAF 17: VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESECH KRAJE VYSOČINA 2004–2011 48
GRAF 18: EKONOMICKÁ AKTIVITA OBYVATEL OKRESU JIHLAVA 2007-2011 50
GRAF 19: ODVĚTVOVÁ STRUKTURA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE JIHLAVA PŘED A PO ROCE 2008 51
GRAF 20: VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE JIHLAVA 2007-2011 53
GRAF 21: TRH PRÁCE V OKRESE JIHLAVA 2007-2011 MĚSÍČNÍ PRŮMĚRY ZA ČTVRTLETÍ 54
GRAF 22: PROFESNÍ STRUKTURA POPTÁVKY A NABÍDKY TRHU PRÁCE V OKRESE JIHLAVA 2011 55
GRAF 23: VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA POPTÁVKY A NABÍDKY TRHU PRÁCE V OKRESE JIHLAVA 2011 57
GRAF 24: STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKU V OKRESE JIHLAVA 2007-2011 57
GRAF 25: NEZAMĚSTNANÍ PODLE VĚKU A POHLAVÍ V OKRESE JIHLAVA 2011 58
GRAF 26: VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ V OKRESE JIHLAVA 2007-2011 59
GRAF 27: POČTY RIZIKOVÝCH SKUPIN UCHAZEČŮ V OKRESE JIHLAVA 2007-2011 60
GRAF 28: NEZAMĚSTNANOST Z HLEDISKA DÉLKY EVIDENCE UCHAZEČŮ V OKRESE JIHLAVA 2007-2011 61
GRAF 29: POČTY NEZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTŮ V OKRESE JIHLAVA 2007-2011 62
GRAF 30: POČTY OSOB PODPOŘENÝCH V RÁMCI APZ V JIHLAVĚ 2008-2011 63
GRAF 31: VÝŠE PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI VYPLÁCENÁ V OKRESE JIHLAVA 2007-2011 67

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA 1: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA KONTAKTNÍHO PRACOVIŠTĚ V JIHLAVĚ
PŘÍLOHA 2: KRITÉRIA PRO REALIZACI APZ KRAJSKÉ POBOČKY ÚP ČR V JIHLAVĚ 2012
PŘÍLOHA 3: SEZNAM REKVALIFIKACÍ A POČET ÚČASTNÍKŮ V JIHLAVĚ 2011
PŘÍLOHA 4: MAPA SPRÁVNÍCH OBVODŮ UP ČR, KRAJ VYSOČINA, OKRES JIHLAVA
PŘÍLOHA 5: MÍRA PODNIKATELSKÉ AKTIVITY PODLE OBCÍ V KRAJI VYSOČINA
PŘÍLOHA 6: POČET VYSOKOŠKOLÁKŮ PODLE OBCÍ V KRAJI VYSOČINA

PŘÍLOHA 1: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA KONTAKTNÍHO PRACOVIŠTĚ V JIHLAVĚ



Kritéria pro realizaci APZ KrP v Jihlavě - platnost od 1. dubna 2012

Příloha č. 1

Kategorie uchazečů:													Finanční plnění	Specifika, upřesnění
charakteristika:		evidence	zdravot. stav	věk		vzdělání		zvýšená péče			podpora veřejné služby			
NI č. 1/2012:		2.1.2.	2.1.2.	2.1.2.	2.1.2.	2.1.2.	2.1.6.	2.1.2.	2.1.2.	2.1.2.	2.1.4.	2.1.4.		
nástroj APZ		v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců	se ZP	mladí do 24 let	osoby nad 55 let věku	absolventi škol bez praxe	pro osoby s nedostatečnou praxí či kvalifikací	vzhledem k péči o dítě do 6 let věku	důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci ÚP	ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé evidenci	koordinátor veřejné služby (předák, administrace u realizátora)	úspěšné absolvování VS - naplnění motivace umístěním do PP		
VPP		ANO, přednostní výběr	ANO								ANO max. 15 000,- Kč / měs.	ANO max. 9000,- Kč / měsíc	8 000,-Kč / měsíc	doba trvání místa na VPP: - národní APZ: max. do 30.11.2012, - ESF: max. 12 měsíců - podpora veřejné služby: max. 12 měsíců - úspěšné absolvování VS: max. 12 měsíců
		Pokud opakovaná podpora UoZ, pak dle NI 1/2012, bod 2.1.3.												
SÚPM ZŘÍZENÁ														v současné době nástroj není realizován
SÚPM VYHRAZENÁ		ANO, evidence nad 12 měsíců	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO				ANO max. 8000,-Kč / měsíc	7 000,-Kč / měsíc	dohoda: max.na 6 měs., u kategorie nad 55 let věku dohoda max. na 9 měsíců, u všech kategorií vždy nutná kombince s evidencí nad 5 měsíců, PP doba neurčitá nebo alespoň 12 měsíců
SÚPM SVČ		ANO	ANO	ANO	ANO			ANO					max. 40 000,-Kč	
PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK														v současné době nástroj není realizován
CHPM	příspěvek na zřízení	dle ZoZ, § 76											dle ZoZ, § 76	3 roky
	příspěvek na provoz	dle ZoZ, § 76											dle ZoZ, § 76	do 31.12.2012

V Jihlavě, dne 28. 3. 2012

Schválil:

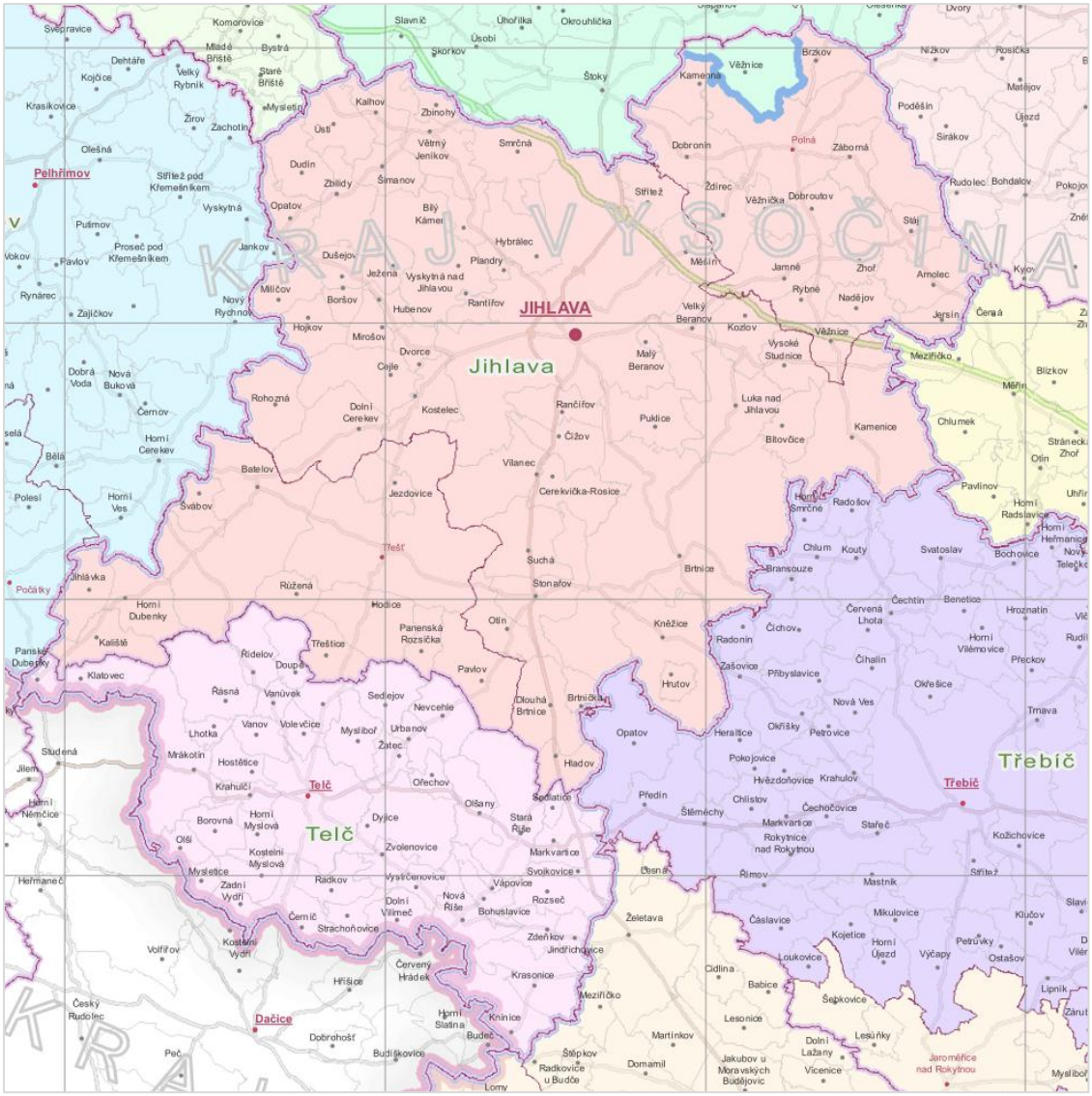
Ing. Jiří Urdlička
ředitel KrP ÚP ČR v Jihlavě

PŘÍLOHA 3: SEZNAM REKVALIFIKACÍ A POČET ÚČASTNÍKŮ V JIHLAVĚ 2011

REKVALIFIKAČNÍ KURZ	ÚČASTNÍKŮ
číšník, kuchař	21
daňový specialista	2
holičské a kadeřnické práce	1
jednoduchá obsluha hostů	7
kosmetické služby	1
malířské práce s praxí	3
manikúra, pedikúra, modeláž nehtů	6
obsluha CNC strojů	1
obsluha elektrovozíku a motovozíku	11
obsluha PC dle osnov ECDL	2
obsluha PC (účetnictví)	45
obsluha PC (základy)	154
obsluha vysokozdvižného vozíku	4
obsluha zemních strojů	1
osobní služby	10
pracovník v sociálních službách	34
profesní průkaz	10
projektový manažer	3
příprava na certifikace EBVL-A	3
příprava teplých pokrmů	13
řidičské oprávnění B/C	79
sváření	25
tvůrce webových stránek	4
účetnictví	23
základy podnikání	21

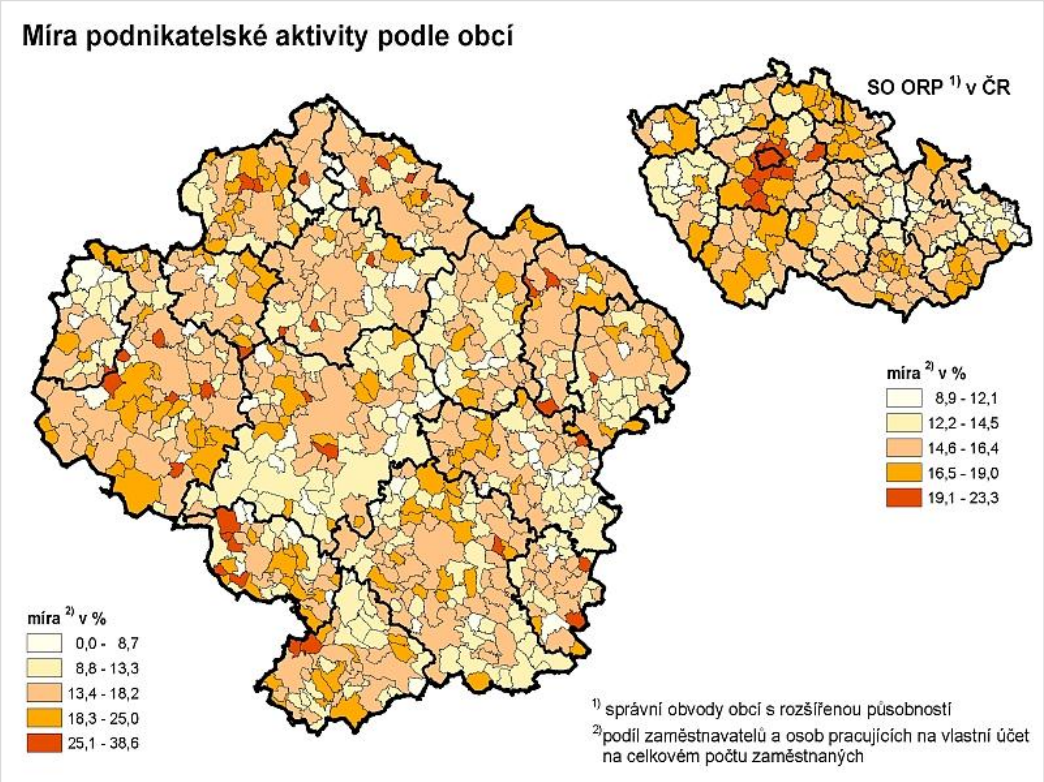
zdroj: VN, kumulovaná data ze Zpravodajů KoP Jihlava [12]

PŘÍLOHA 4: MAPA SPRÁVNÍCH OBVODŮ UP ČR, KRAJ VYSOČINA, OKRES JIHLAVA



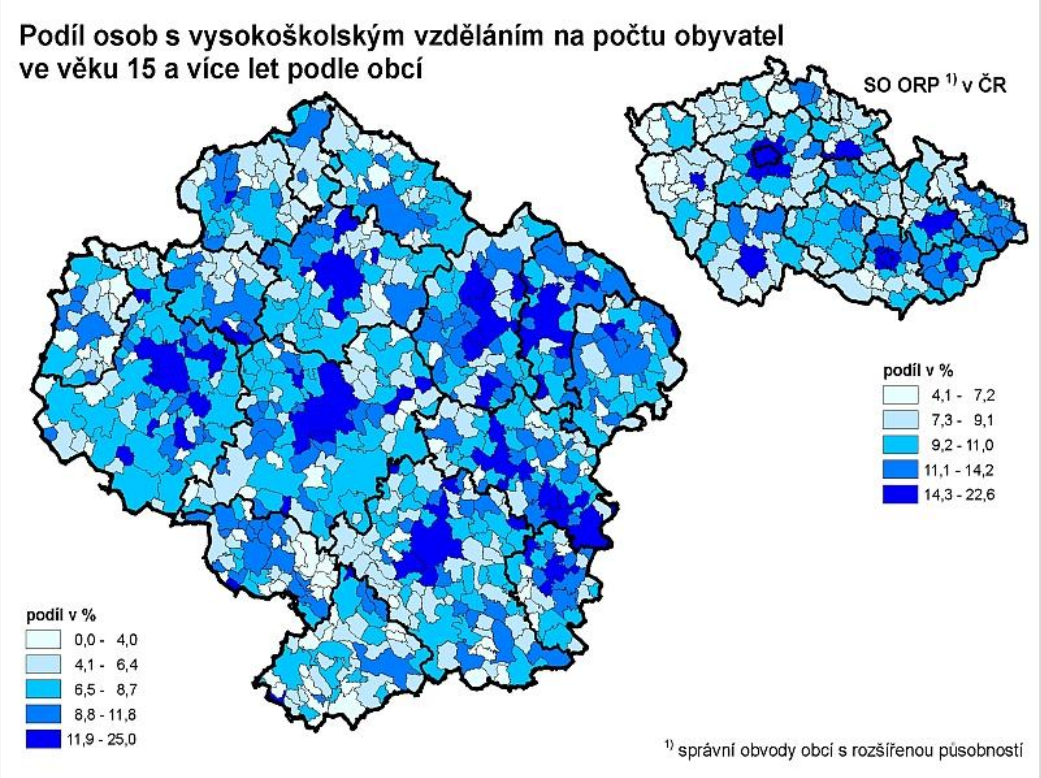
zdroj: [38]

PŘÍLOHA 5: MÍRA PODNIKATELSKÉ AKTIVITY PODLE OBCÍ V KRAJI VYSOČINA



zdroj: [16]

PŘÍLOHA 6: POČET VYSOKOŠKOLÁKŮ PODLE OBCÍ V KRAJI VYSOČINA



zdroj: [16]