

Česká zemědělská univerzita

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



DIPLOMOVÁ PRÁCE

Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti

– Kraj Vysočina

Bc. Robin Šalamon

© 2012 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Šalamon Robin

Veřejná správa a regionální rozvoj Sezimovo Ústí - Tábor

Název práce

Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti - kraj Vysočina

Anglický název

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

Cíle práce

Cíl práce bude zahrnovat návrh řešení a koncepční změny na zvýšení zaměstnanosti ve vybraném regionu. V rámci cílů budou také navrženy procesní a organizační změny, které povedou ke zvýšení efektivity zkoumaného systému.

Metodika

V metodickém postupu bude aplikována deskriptivní metoda, včetně analýzy časových řad. V praktické části bude provedena syntéza a interpretace empirických zdrojů a dat. V závěru bude provedena explorační výzkum a interpretace pro vybraný region.

Harmonogram zpracování

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

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

Zaměstnanost, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, trh práce, Úřad práce, rekvalifikace, sociální rozvoj.

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ B.: Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém, 1. vyd. Praha, Grada Publishing 2002. Počet stran 236. ISBN 80-247-9006-8

DAVID M.: Personalistika od A do Z, vyd. 1, Brno, Computer Press, 2007. Počet stran 419. ISBN 978-80-251-1496-4

HRONÍK F.: Jak najít zaměstnání, vyd. 1., Brno, Motiv Press, 2009. Počet stran 107, ISBN 978-80-9041-333-7

MAREŠ P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. vyd. upr. 3, Praha, Sociologické nakladatelství (SLON) 2002. Počet stran 172. ISBN 80-86429-08-3

TULEJA P.: Základy makroekonomie, vyd. 1, Brno, Computer Press 2006. Počet stran 311. ISBN 80-251-0952-6

Vedoucí práce

Toth Daniel, Ing. Mgr., Dr.

Termín odevzdání

březen 2012

Jan Hron

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

Vedoucí katedry



Jan Hron

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

Děkan fakulty

V Praze dne 1.3.2012

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti – Kraj Vysočina“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. 11. 2012

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval mému vedoucímu práce panu Ing. Mgr. Danielu Tothovi, Dr. za ochotu a cenné rady, dále pak BA (HONS) Pavlu Literákovi z Úřadu práce Jihlava a Ing. Martinu Kouřilovi z Úřadu práce v Havlíčkově Brodě.

Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti – Kraj Vysočina

The Analysis of the Regional Labour Market and the Employment Policy – The Region Vysočina

Souhrn

Cílem diplomové práce je navrhnout řešení a koncepční změny na zvýšení zaměstnanosti v Kraji Vysočina. Práce je rozdělena na dvě části. V teoretické části jsou definovány pojmy vztahující se k trhu práce a politice zaměstnanosti. Praktická část se zabývá analýzou trhu práce v kraji Vysočina zejména v letech 2007 – 2011.

Summary

The aim of my diploma work is to propose a solution and conceptual changes to increase unemployment in the Vysočina Region. My work is separated into two parts. The theoretical part defines conceptions related to the labour market and employment policy. The practical part is concerned with the labour market analyses in the Vysočina Region mainly from 2007 to 2011.

Klíčová slova: zaměstnanost, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, trh práce, Úřad práce, rekvalifikace, sociální rozvoj

Keywords: employment, unemployment, active employment politics, labour market, employment bureau, retraining, social development

Obsah

1	Úvod.....	13
2	Cíl práce a metodika	15
2.1	Cíl práce	15
2.2	Metodika	15
2.2.1	Metody práce	15
3	Teoretická východiska	16
3.1	Historie zaměstnanosti	16
3.1.1	Nezaměstnanost	17
3.1.2	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	20
3.2	Trh práce	21
3.3	Aktivní politika zaměstnanosti.....	23
3.4	Rekvalifikace.....	23
3.5	Podpora v nezaměstnanosti	24
3.6	Organizace ovlivňující trh práce (výběr)	25
3.6.1	Evropská unie	25
3.6.2	EURES.....	25
3.6.3	Evropský sociální fond	26
3.6.4	Zkušenosti s realizovanými projekty ESF v Kraji Vysočina v roce 2011	27
3.7	Ministerstvo práce a sociálních věcí	30
3.7.1	Úřady práce.....	31
3.7.2	Unie zaměstnavatelských svazů České republiky	32

3.7.3	Odborové svazy	32
3.7.4	Hospodářská komora	33
3.7.5	Personální agentury.....	34
3.8	Legislativa	34
3.8.1	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	34
3.8.2	Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce	34
3.9	Sociální rozvoj	35
3.10	Kraj Vysočina	35
4	Praktická část	37
4.1	Silné a slabé stránky Kraje Vysočina.....	37
4.2	Analýza trhu práce v Kraji Vysočina	37
4.2.1	Ekonomická situace Kraje Vysočina	37
4.2.2	Složení věkové populace v Kraji Vysočina	38
4.2.3	Vzdělanostní struktura populace v Kraji Vysočina	40
4.3	Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v Kraji Vysočina	43
4.3.1	Uchazeči o zaměstnání v Kraji Vysočina	48
4.3.2	Struktura nezaměstnaných v Kraji Vysočina.....	57
4.3.3	Nezaměstnanost a její vybrané ukazatele v okresech Kraje Vysočina	60
4.4	Ekonomické subjekty v Kraji Vysočina.....	63
5	Návrh a koncepční změny na řešení zaměstnanosti v Kraji Vysočina	65
6	Závěr	67
	Seznam použitých zdrojů.....	69

Seznam použitých zkratek	73
--------------------------------	----

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Vývoj věkové struktury obyvatel Kraje Vysočina v letech 2001 – 2011 v tisících obyvatel	38
Tabulka 2 - Vzdělanostní struktura populace v Kraji Vysočina (tis.)	40
Tabulka 3 - Pozice Kraje Vysočina v porovnání s ukazateli míry nezaměstnanosti k 31. 12. 2011 (v %)	41
Tabulka 4 - Zaměstnanost podle odvětví činnosti CZ–NACE v Kraji Vysočina (v tis.)	42
Tabulka 5 - Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 1997 - 2004.....	44
Tabulka 6 - Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 2004 – 2011	46
Tabulka 7 - Míra registrované nezaměstnanosti v roce 2011 (v %).....	46
Tabulka 8 - Délka evidence uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina	51
Tabulka 9 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina	53
Tabulka 10 - Statistika absolventů v evidenci ÚP	55
Tabulka 11 - Počet volných míst v jednotlivých okresech Kraje Vysočina	56
Tabulka 12 - Délka nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v roce 2011	57
Tabulka 13 - Věková struktura nezaměstnaných v Kraji Vysočina v roce 2011.....	57
Tabulka 14 - Struktura nezaměstnaných v Kraji Vysočina podle vzdělání v roce 2011	58
Tabulka 15 - Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v Kraji Vysočina v roce 2011.....	59
Tabulka 16 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou.....	60
Tabulka 17 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Třebíč.....	60
Tabulka 18 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov.....	61

Tabulka 19 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Jihlava.....	61
Tabulka 20 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod.....	62
Tabulka 21 - Vybrané ekonomické subjekty podle převažující činnosti CZ-NACE v Kraji Vysočina	63
Tabulka 22 - Plochy osevů vybraných plodin v Kraji Vysočina	63
Tabulka 23 – Výroba masa v Kraji Vysočina v jatečné hmotnosti v roce 2011.....	64

Seznam grafů

Graf 1 - Vývoj populace Kraje Vysočina v letech 2001 – 2011 v tisících obyvatel (prognóza na rok 2012).....	39
Graf 2 - Vývoj vzdělanostní struktury v Kraji Vysočina (v tis.)	40
Graf 3 - Zaměstnanost podle odvětví činnosti CZ-NACE v Kraji Vysočina	42
Graf 4 - Míra nezaměstnanosti v letech 1997 – 2011	45
Graf 5 - Míra registrované nezaměstnanosti v roce 2011	47
Graf 6 - Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Kraje Vysočina.....	48
Graf 7 - Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Kraje Vysočina (prognóza na rok 2012).....	49
Graf 8 - Nově hlášení a vyřazení uchazeči v Kraji Vysočina v roce 2011	49
Graf 9 - Věková struktura uchazečů v Kraji Vysočina k 31. 12. 2011	50
Graf 10 - Porovnání věkové struktury uchazečů	51
Graf 11 - Délka evidence uchazečů o zaměstnání	52
Graf 12 - Vzdělanostní struktura uchazečů v Kraji Vysočina	53
Graf 13 - Vzdělanostní struktura uchazečů Kraje Vysočina.....	54
Graf 14 - Statistika absolventů škol v evidenci ÚP	55
Graf 15 - Porovnání počtu volných míst v Kraji Vysočina	56
Graf 16 - Počet nezaměstnaných dle vzdělanostní struktury	58
Graf 17 - Srovnání počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst k 31. 12. 2011	59
Graf 18 - Plochy osevů vybraných plodin v Kraji Vysočina.....	64

1 Úvod

Nezaměstnanost byla před rokem 1989 téměř neznámým pojmem, postupně se stala součástí našeho života. Nedá se říci, že by postihovala určitou skupinu lidí. Práci ztrácejí odborníci, vysokoškoláci, lidé s maturitou, vyučení či lidé bez vzdělání. Pro mnoho lidí se nezaměstnanost stává neúnosnou, odborníci očekávají další vlnu celosvětové ekonomické krize, a lidé mají čím dál větší strach ze ztráty zaměstnání. V České republice se nezaměstnanost začala projevovat po roce 1989. Rostla v druhé polovině devadesátých let a ovlivňovala ji řada faktorů, např. věk, regionální rozložení. Obava z nezaměstnanosti v současnosti vzrůstá téměř v každém z nás. Díky pracovnímu místu máme určitou pozici ve společnosti, ztráta zaměstnání se pak projeví na psychice každého člověka. Jednak z finančních důvodů a také proto, že dnešní společnost nahlíží na nezaměstnaného člověka jako na osobu, která využívá sociálních dávek a nechce se jí pracovat. Na trhu práce se pohybují lidé různého pohlaví, národnosti či věku. Tyto faktory mohou některé jedince na trhu práce zvýhodňovat či znevýhodňovat. Všichni nemáme stejné schopnosti či dovednosti a právě proto si budoucí zaměstnavatelé vybírají jedince, kteří splňují jejich požadavky na vybrané pracovní pozice. Firmy chtějí být konkurenceschopné a zaměřují se na komunikativní lidi, kteří jsou časově flexibilní a ochotni se učit novým věcem. Základním požadavkem pro získání pracovního místa se stala znalost cizího jazyka a dobrá práce s počítačem. V nevýhodě bývají absolventi středních či vysokých škol, kteří bývají zpravidla bez praxe. Rovné podmínky požadují handicapovaní lidé, lidé po padesátce či lidé se základním vzděláním. Zákon o zaměstnanosti od 1. 1. 2012 již nemá podrobnou definici rovného zacházení a zákazu diskriminace, zaměstnavatelé mají pouze povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které mají právo na zaměstnání. Novela zákona také ztížila uchazečům o zaměstnání podmínky při vyhledávání zaměstnání, protože zaměstnavatelé již nemají povinnost hlásit volná pracovní místa úřadům práce, tato povinnost už není sankcionována. Lidé si práce váží čím dál více, zatímco před lety byla na výběr spousta pracovních pozic, po finanční krizi v roce 2008 se jejich počet značně zredukoval a lidé mají zájem i o zaměstnání, která jim zajistí jakýkoliv příjem. Vzdělanost je velmi důležitá při přípravě na konkrétní pracovní místo, navíc vzdělanější lidé jsou schopni reagovat na požadavky trhu, které se mohou neustále měnit. Velmi často se ale stává, že lidé pracují na nižších pozicích, než na které mají kvalifikaci. Problematika

zaměstnanosti a celkově trhu práce je velmi široká, tato práce by musela být několika set stránková, aby ji zachytila. Věřím, že i přesto tato diplomová práce rozšíří Váš pohled na trh práce.

V této práci bude zanalyzován trh práce v Kraji Vysočina a popsán vývoj v posledních letech (zejména od roku 2007 do roku 2011). Diplomová práce je členěna na dvě hlavní části. V teoretické části jsou objasněny teoretické pojmy, např. nezaměstnanost nebo význam Evropského sociálního fondu. V navazující praktické části je komparativní metodou analyzována situace na trhu práce v Kraji Vysočina.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je navrhnout řešení a koncepční změny na zvýšení zaměstnanosti v Kraji Vysočina. V rámci cílů budou také navrženy procesní a organizační změny, které povedou ke zvýšení efektivity zkoumaného systému.

2.2 Metodika

Metodika této diplomové práce je založena na teoretických poznatcích z odborné literatury a podkladů úřadů práce. Data byla použita i z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, z webových stránek Českého statistického úřadu, některá data z Úřadu práce byla i v papírové podobě. Při zpracování diplomové práce byl využíván softwarový program Microsoft Office Excel 2007.

2.2.1 Metody práce

Byla provedena analýza dokumentů z úřadů práce v Kraji Vysočina a také komparace vybraných ukazatelů trhu práce u jednotlivých okresů kraje Vysočina (ekonomická situace, složení věkové populace, vzdělanostní struktura populace, zaměstnanost dle odvětví činnosti CZ-NACE, průměrná míra vzdělanosti, míra registrované nezaměstnanosti, počet uchazečů o práci v jednotlivých okresech Kraje Vysočina, věková struktura uchazečů, délka evidence uchazečů o zaměstnání, vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina, délka nezaměstnanosti, věková struktura nezaměstnaných, struktura volných pracovních míst podle vzdělání, ukazatele nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Kraje Vysočina, ekonomické subjekty v Kraji Vysočina). Pomocí grafů byly znázorněny některé sledované ukazatele, čímž by měly posloužit k ucelnější představě o stavu sledovaného jevu. Nejčastěji byly použity grafy výsečové, sloupcové a spojnicové. Dále byly sepsány návrhy na koncepční řešení zaměstnanosti v Kraji Vysočina.

3 Teoretická východiska

3.1 Historie zaměstnanosti

Zákonem daná povinnost zaměstnání byla do roku 1989. Bez zaměstnání se lidé v produktivním věku mohli ocitnout pouze ve vzácných případech. Dá se říci, že trh práce (s nabídkou pracovní síly) prakticky neexistoval, protože pracovní síla byla centrálně regulována.¹ Média měla zákaz vysílat o lidech, kteří se ocitli na hranici chudoby, bez placeného zaměstnání. Veřejně se nemohli reprezentovat lidé, kteří výrazně zbohatli.² Trh práce se po roce 1989 změnil. Nebyla zákonem daná povinnost placené práce a bylo umožněno soukromé podnikání. Rozvíjela se místa se službami, médií, finančnictvím, obchodem nebo sektorem informatiky. Začala se projevovat nezaměstnanost, která se odlišovala druhem profese. Nově byly zřízeny úřady práce, které sledovaly situaci na trhu práce.³ Člověk je ovlivňován životní úrovní a způsobem života, což je dáno velikostí ekonomických a sociálních bariér, které jej mohou potkat a kterým musí čelit. V české společnosti došlo v letech 1989 až 2009 ke změně, ekonomická racionalita ovládla obsazování zaměstnaneckých pozic a zvýšily se mzdové rozdíly. V uvedeném období poklesl počet dělnických pracovních míst a navýšil se počet míst ve službách a mezi drobnými podnikateli. Tato proměna zaměstnanecké struktury přispěla ke kariérním vzestupům a sestupům.⁴ Lidé s nižším vzděláním začali mít vyšší šanci na ztrátu zaměstnání oproti lidem, které měli vyšší vzdělání. Ke vzestupu kariéry na trhu práce přispělo vysokoškolské vzdělání. Zaměstnanci s vyšším vzděláním jsou méně ohroženi příjmovým propadem než ti s nižším vzděláním. Nejvyšší šanci na uplatnění se na trhu práce mají vysokoškoláci. Ostatní vzdělanostní skupiny jsou na tom o něco hůř.⁵ Princip rovných šancí je jedním ze základních principů demokratické společnosti. Měl by prostupovat společenským systémem trhu práce počínaje, opatřeními sociálními politiky konče. Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, náboženského vyznání, národnosti či etnika.⁶

¹ Srov. KATRŇÁK, T., FUČÍK, P. *Návrat k sociálnímu původu: Vývoj sociální stratifikace české společnosti v letech 1989 až 2009*, s. 65

² Srov. Tamtéž s. 65

³ Srov. Tamtéž s. 69

⁴ Srov. Tamtéž s. 85

⁵ Srov. Tamtéž, s. 153

⁶ Srov. Tamtéž, s. 38

3.1.1 Nezaměstnanost

Lidé dobrovolně svého zaměstnavatele opustí z různých příčin. Snaží se najít si stejné nebo podobné povolání. Zaměstnavatelé hledají zaměstnance pro uvolněná nebo nová pracovní místa, určují si své specifické nároky na kvalifikaci pro výkon konkrétních pracovních míst. Zaměstnanci totiž mají odlišnou kvalifikaci i schopnosti. I když je k mání určitý počet míst odpovídající počtu lidí, kteří hledají práci, komplikací je v tomto případě dostupnost informací o uvolněných pracovních místech i o pracovnících, kteří hledají zaměstnání. Existují skupiny lidí, kteří mají předem sjednané nové pracovní místo a podají výpověď svému zaměstnavateli. Jsou i lidé, kteří odejdou z původního zaměstnání, a po nějakou dobu jim trvá, než naleznou nové pracovní uplatnění. Tím vzniká frikční nezaměstnanost, což je důsledek toho, že lidé opouštějí svá zaměstnání a určitou dobu jim trvá, než se jim podaří zajistit si zaměstnání, které odpovídá jejich kvalifikaci.⁷ Frikční nezaměstnanost charakterizujeme jako dočasnou nezaměstnanost, která je spojena se vstupem na trh práce a výstupem z něho, čili normálním obratem pracovní síly. K odstranění takové nezaměstnanosti by došlo tehdy, pokud by každý zájemce o zaměstnání byl donucen přijmout první místo, které mu je nabízeno. Frikční nezaměstnanost může být i žádoucí, protože lidé si naleznou zaměstnání, ve kterém budou spokojeni, což zvýší produktivitu práce a tím i produktivitu celé ekonomiky.⁸ Typickým ukazatelem frikční nezaměstnanosti je sezónní nezaměstnanost, která se projevuje v zemědělských či stavebních pracích.

Jelikož kvalifikace lidí, kteří si hledají práci, se zpravidla neshoduje s nároky na kvalifikaci pro výkon pracovních míst, hovoříme o strukturální nezaměstnanosti. Strukturální nezaměstnanost bývá delší než frikční, protože uchazeč o zaměstnání musí projít rekvalifikací nebo se přestěhovat.⁹ „Formou strukturální nezaměstnanosti je i tzv. indukovaná nezaměstnanost. Jde o případy, kdy určitá nezaměstnanost může být důsledkem hospodářské politiky. Například zákon o minimální mzdě může omezit

⁷ Srov. SOUKUP, J., POŠTA, V., NESET, P., PAVELKA, T., DOBRYLOVSKÝ J. *Makroekonomie: Moderní přístup*, s. 280

⁸ Srov. LIŠKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 393

⁹ Srov. SOUKUP, J., POŠTA V., NESET P., PAVELKA T., DOBRYLOVSKÝ, J. *Makroekonomie: Moderní přístup*, s. 281

pracovní příležitosti pro nekvalifikované pracovníky, pokud vyšší minimální mzdy přeceňuje jejich práci“.¹⁰

U cyklické nezaměstnanosti nezaměstnanost vyplývá z všeobecné recese hospodářství, protože je spojena s klesající fází hospodářského cyklu. V průběhu recese je celková poptávka v ekonomice nedostatečná, a tím je i poptávka po práci nízká. Zpravidla počet lidí, kteří hledají práci je vyšší, než počet volných míst.¹¹

Ekonomům při diagnóze celkového stavu trhu práce pomáhá rozlišování mezi cyklickou nezaměstnaností a jinými typy nezaměstnanosti. Vysoká strukturální nebo frikční nezaměstnanost se může objevit i v případě, když je celkový trh práce v rovnováze, protože může být regionální nerovnováha nebo vysoká fluktuace.¹²

„Nezaměstnanost je definována jako stav, ve kterém jedinec schopný práce práci aktivně hledá, ale není schopen ji najít“.¹³ Ten, kdo nemá placenou práci, aktivně si ji hledá a je ochoten do zaměstnání nastoupit se považuje za nezaměstnaného. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní. Ekonomicky aktivní nejsou lidé, kteří zaměstnání nemají, a ani si jej aktivně nehledají. Nezaměstnanost vyjadřujeme ukazatelem míry nezaměstnanosti, kterou vypočítáme dle vzorce:

$$u = (U/L) \times 100 (\%)^{14}$$

u – míra nezaměstnanosti (vyjádřená v procentech)

U – počet nezaměstnaných

L – ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tedy všichni, kteří pracují nebo se ucházejí o místo)

Nezaměstnanost se u určitých skupin obyvatel projevuje různými způsoby. U někoho je pravděpodobnější, že si práci najde velmi těžce, například zdravotně postižení pracují v chráněných dílnách, ale jejich počet je omezen. Jejich rodiny se o ně musí starat, zpravidla celodenně, což se projevuje jak psychicky, tak ekonomicky. V určité nevýhodě jsou i absolventi škol, kteří nemají praxi v oboru. Absolventi nemají tolik kontaktů jako

¹⁰ LIŠKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 394

¹¹ Srov. Tamtéž, s. 394

¹² Srov. SAMUELSON, P., NORDHAUS W. *Ekonomie*, s. 289

¹³ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 129

¹⁴ Srov. LIŠKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 391

osoba, která již pracovala a lépe by se tak orientovali v nabídkách práce. Odchod do důchodu se čím dál více prodlužuje, starší lidé nesou ztrátu zaměstnání velmi těžce. Po letech poctivé práce vnímají ztrátu zaměstnání jako ponížení a nespravedlnost. Ženy po mateřské dovolené někdy mají pocit omezených pracovních schopností a obávají se časté absence kvůli nemocným dětem. Mezi dlouhodobě nezaměstnané zpravidla patří lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, kteří projevují malý zájem o zaměstnání, navíc se velmi často setkávají s odmítnutím zaměstnavatelů. Mezi další rizikovou skupinu patří Romové – převážná část se řadí mezi sociálně slabé vrstvy s nízkou kvalifikací. „Práce neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství“.¹⁵ Ztráta zaměstnání nikomu nepřidá na sebevědomí. Ocitneme se bez spolupracovníků, se kterými jsme byli v kontaktu každý den, může se dostavit pocit prázdnoty a časem se dostaví i finanční problémy, které mají dopad na celou rodinu.

„Ztráta zaměstnání je faktorem narušujícím stabilitu manželství o to více, oč je ztracená pozice prestižnější a vazba nezaměstnaného na tuto pozici silnější. Stav i dopad na manželství se zhoršuje s délkou doby nezaměstnanosti“.¹⁶

Dlouhotrvající nezaměstnanost člověka izoluje od okolí a velmi často padne do skepse či deprese. Člověk by se neměl začít litovat a aktivně hledat práci. V lidech se traduje zažitý omyl, že úřady práce shánějí práci. Pokud někdo spoléhá a několik měsíců či dokonce let čeká, až mu úřad práce sežene práci, bývá zklamán. Úřady práce nabídnou to, co mají, ale práci za nikoho shánět nebudou. Člověk, který potřebuje řešit záležitosti prostřednictvím úřadu práce, měl by si s sebou přinést platný doklad totožnosti, doklady o ukončení předchozího zaměstnání a doklady o nejvyšším dosaženém vzdělání. Zdravotní pojištění po dobu evidence na úřadu práce hradí stát. Sociální pojištění hrazené není, to se započítává jako účast na důchodovém pojištění (po dobu, kdy nám je poskytována podpora v nezaměstnanosti). Pasivní politika nezaměstnanosti je zaměřena na poskytování podpory v nezaměstnanosti občanům, kteří se ucházejí o zaměstnání. Jde o vyplácení podpor v nezaměstnanosti, případně o využití možnosti dřívějšího odchodu do důchodu. Uchazeč o zaměstnání by měl kromě sledování inzerce vyhledávat potenciální zaměstnavatele neustále. O nich se může dozvědět od přátel, z reklamy nebo billboardů. Při hledání

¹⁵ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 75

¹⁶ NOVÁK, T., DRINOCKÁ, H., *Partnerské a rodinné poradenství: Práce s klienty*, s. 198

zaměstnání by uchazeči ve svých životopisech měli uvést pravdivé údaje. „Když zaměstnavatel provádí nábor zaměstnanců, spoléhá na informace, pocházející většinou od samotných žadatelů, kteří mají nezadatelné právo na to, aby jejich žádost byla úspěšná. Odhaduje se, že přes 50 % lidí nevyplní žádost správně. Týká se to zejména prohlášení ohledně kvalifikace nebo dovedností, protože žadatelé věří, že pravděpodobnost kontroly takových tvrzení je velmi malá.“¹⁷

V případě, že by uchazeč o zaměstnání chtěl dělat stejnou práci, kterou dělal v minulém zaměstnání, v podstatě snižuje své šance na přijetí. Měl by počítat s tím, že bude dělat buď něco podobného anebo zcela jiného.¹⁸

3.1.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

„Dobrovolná nezaměstnanost vzniká, když nezaměstnaný není ochoten akceptovat převládající mzdovou sazbu (nebo jiné pracovní podmínky).“¹⁹ Je-li počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu volných pracovních míst, jedná se o dobrovolnou nezaměstnanost. Délka dobrovolné nezaměstnanosti souvisí s tím, jaké příležitosti nezaměstnaní mají.

Je-li podpora v nezaměstnanosti nízká a doba jejich poskytování krátká, bývá dobrovolná nezaměstnanost nízká – nezaměstnaní nejsou motivováni, aby si během krátké doby našli nové zaměstnání.²⁰

„Nezaměstnanost je v moderních společnostech ústředním problémem. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké; během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život.“²¹

Nedobrovolná nezaměstnanost je pro člověka mnohem horší než dobrovolná nezaměstnanost. Dobrovolně nezaměstnaný si vybírá pracovní místo, odmítá ta, která nejsou placena dle jeho představ. Nedobrovolně nezaměstnaný si nechce nebo nemůže vybrat pracovní pozici, je ochoten přijmout jakékoliv zaměstnání zpravidla i za nižší mzdu, přesto se mu nedaří jej najít. Pro takového člověka je nedobrovolná nezaměstnanost nejen existenčním problémem, ale i pocitem beznaděje a zklamání.²² Vysoká

¹⁷ MARTIN, D., *Personalistika od A do Z*, s. 109

¹⁸ Srov. HRONÍK, F. a kol., *Jak najít zaměstnání*, s. 48

¹⁹ LIŠKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 395

²⁰ Srov. HOLMAN, R., *Základy ekonomie*, str. 152

²¹ SAMUELSON, P., NORDHAUS W. *Ekonomie*, s. 284

²² Srov. HOLMAN, R., *Základy ekonomie*, s. 154

nezaměstnanost se u některých jedinců či skupin může projevit kriminalitou, mohou se množit krádeže či trestné činy.

Neoklasičtí ekonomové počátku dvacátého století považovali veškerou nezaměstnanost za nezaměstnanost dobrovolnou. Ve třicátých letech dvacátého století J. M. Keynes přišel s poznatkem, že kromě dobrovolné nezaměstnanosti může existovat i nezaměstnanost nedobrovolná, která podle něj souvisí s nedostatkem agregátní poptávky. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost je založena na principu pružných a nepružných mezd.²³

3.2 Trh práce

Trh práce je místo, kde se nabídka práce setkává s poptávkou po práci. Na trh práce vstupují v roli poptávajícího firmy a v roli nabízejícího domácnosti.

Právo na práci vyplývá z Listiny základních práv a svobod. Právo na zaměstnání je upraveno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona právo na zaměstnání zahrnuje právo na zprostředkování zaměstnání, právo na rekvalifikaci a právo na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

„Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“.²⁴ Uchazeč o zaměstnání je povinen spolupracovat s úřadem práce a zajímat se o zaměstnání u těch zaměstnavatelů, ke kterým jej úřad práce doporučil.

Lidé znají své schopnosti a dovednosti více než potenciální zaměstnavatel, u kterého se ucházejí o zaměstnání. Někteří uchazeči o práci jsou schopni nedostatky utajit a naopak oslnit svými přednostmi, aniž by firma dokázala před jejich přijetím odhalit jejich skutečné schopnosti. Zaměstnavatel výkonnost nového pracovníka zjistí až po přijetí do pracovního poměru. Pokud firma odhalí, že výkonnost nového pracovníka je nižší, než očekávala, může se tento stav odrazit v tržbách a ziscích. Zaměstnanci jsou si vědomi, když firmy platí vyšší mzdu a ve vlastním zájmu pracují tak, aby dosahovali vyšší výkonnost, která je od nich očekávána. Lidem, kterým je vyplácen vysoký plat, jen velmi těžce vyhledají ještě

²³ Srov. LIŠKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 395

²⁴ Česká republika. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2004, částka 143, s. 35-35. Dostupný také z WWW:

<<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04435&cd=76&typ=r>>.

lepší alternativu současné pracovní pozice. Mzdy donekonečna zvyšovat nelze, firmy růst peněz zastavují v okamžiku, kdy se jim průměrné mzdové náklady začnou zvyšovat nad mezní produkt práce. Výkonnost pracovníků je tak pomalejší než růst mezd.²⁵

Člověk coby spotřebitel poptává na trhu zboží, výrobky a služby dle ceny a do výše svého příjmu. Budeme vycházet z předpokladu, že jediným zdrojem příjmu je pro člověka pracovní činnost. Pracovní činnost můžeme charakterizovat jako práci ve firmě a domácí práci. V případě práce ve firmě se jedná o pronájem práce na trhu práce, díky které získáme peníze. V rámci domácí práce se jedná o výrobky či služby pro přímou potřebu. Domácí práce a práce ve firmě zaberou větší část dne, zbytek dne je volným časem.²⁶

„Při vyšší hodinové sazbě každá hodina práce umožňuje získání většího množství výrobků a služeb, což vede k tendenci více pracovat na úkor volného času, tzn. nahrazovat volný čas prací. Jedná se o tzv. substituční efekt změny mzdové sazby, který vede ke zvyšování nabízeného množství práce. Vyšší mzdová sazba zvyšuje reálný příjem (za předpokladu, že se ceny výrobků a služeb nemění) a vede k tendenci mít více volného času, resp. nahrazovat práci volným časem. Tento účinek změny mzdové sazby je tzv. důchodový efekt změny mzdové sazby, který vede ke snižování množství nabízené práce. Substituční a důchodový efekt působí protichůdně – dopad změny mzdové sazby na nabízené množství práce záleží na tom, který z nich převažuje:

- jestliže převažuje substituční efekt nad důchodovým efektem, pak s růstem mzdové sazby nabízené množství práce roste,
- jestliže převáží důchodový efekt nad substitučním efektem, tak s růstem mzdové sazby nabízené množství práce klesá“.²⁷

V okamžiku, kdy se vyrovná křivka nabídky a poptávky, dochází k rovnováze na trhu práce. Jedná se o rovnovážnou mzdovou sazbu, kterou určuje průsečík tržní křivky nabídky práce a poptávky po práci. Horizontálním součtem individuálních křivek poptávky všech firem na trhu práce je křivka poptávky po práci. Z křivky nabídky lze vyčíst, kolik hodin práce budou nabízet pracovníci na trhu při každé výši hodinové sazby.²⁸

²⁵ Srov. SOUKUP, J., POŠTA V., NESET P., PAVELKA T., DOBRYLOVSKÝ J. *Makroekonomie: Moderní přístup*, s. 288

²⁶ Srov. MACÁKOVÁ, L. a kol., *Mikroekonomie*, s. 162

²⁷ Srov. Tamtéž, s. 163

²⁸ Srov. Tamtéž, s. 165

Zpravidla mzdy a platy reagují na změny na trzích práce pomaleji, tento stav řadíme mezi nedokonalosti trhu práce a říkáme mu mzdová strnulost.

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména:

- finanční spoluúčast a podporu při vytváření nových pracovních míst u budoucích zaměstnavatelů a pracovních příležitostí (např. veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa),
- podporu a finanční příspěvky pro ty uchazeče, kteří chtějí drobně podnikat,
- programy zaměstnávání absolventů škol a programy podpor zaměstnavatelům, kteří zajišťují odbornou praxi,
- programy podpor pro zdravotně handicapované osoby,
- finanční spoluúčast a organizování rekvalifikací,
- příspěvky zaměstnavatelům na uchazeče (např. na dopravu a zapracování).²⁹

3.4 Rekvalifikace

Uchazeči o práci zpravidla odpovídají na inzeráty z novin, z internetu, rozesílají životopisy „naslepo“, protože buď jim nepřijde žádná odpověď, anebo nebyli vybráni z důvodu kvalifikace. Tuto situaci pomáhá řešit rekvalifikace. Je otázkou, jestli pak rekvalifikovaný člověk najde práci ve svém oboru. Zkušenosti lidí jsou různé. Na rekvalifikaci má právo uchazeč o zaměstnání v případě, když se mu nedaří získat zaměstnání. Za pomoci úřadu práce může uchazeč získat novou kvalifikaci, tedy další dovednosti a znalosti, které mu umožní ucházet se o povolání, na které do té doby neměl předpoklady. Rekvalifikace probíhá formou písemné dohody, kterou úřad práce uzavře s uchazečem o zaměstnání.

Při rekvalifikaci musí žadatel dodržet několik podmínek, které stanovil úřad práce. Žadatel o rekvalifikaci musí být v evidenci úřadu práce coby zájemce nebo uchazeč o zaměstnání, měl by mít odpovídající kvalifikační předpoklady (tzn. určitý stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti), které jsou k rekvalifikaci potřeba. Měl by si věřit, že rekvalifikaci

²⁹ Srov. KREBS, V., *Sociální politika*, s. 304

úspěšně zvládne, a že ji pak uplatní ve své nové pracovní činnosti. Rekvalifikace musí být potřebná, to znamená, že zprostředkování práce není úspěšné a dosažená kvalifikace uchazeče není na trhu práce žádaná. Určitou roli při rekvalifikaci sehrává zdravotní stav rekvalifikovaného, který by měl mít dobré zdravotní předpoklady pro výkon nové práce.³⁰ Od ledna 2012 si uchazeč o zaměstnání může sám vybrat rekvalifikační zařízení i rekvalifikační kurz. Rekvalifikační středisko musí mít svůj program akreditován. Úkolem úřadu práce je posoudit, zda má rekvalifikovaná kvalifikace na trhu práce uplatnění. Při kladném hodnocení úřad práce potvrdí rekvalifikační kurz a stanoví maximální peněžní částku za rekvalifikaci. Pokud se částka překročí, rozdíl ceny je uchazeč povinen doplatit.

3.5 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je poskytována v rámci tzv. podpůrní doby. Dostávají ji lidé v časovém horizontu pěti až jedenácti měsíců. Pět měsíců je vyplácena podpora lidem do padesáti let, občané mezi padesáti až pětapadesáti lety mají nárok na osm měsíců podpory a podpůrní doba u občanů nad padesát pět let stanovena na jedenáct měsíců. Částka se liší dle počtu měsíců podpory. Podpora se vypočte z čistého příjmu. V prvních dvou měsících nezaměstnaní dostanou 65 % z průměrného měsíčního výdělku z předcházejícího zaměstnání. V dalších dvou měsících činí podpora 50 % a po zbývajících podpůrní doby získá nezaměstnaný částku 45 % z předchozího příjmu. Pro rok 2012 činí maximální výše podpory v nezaměstnanosti 13 761 Kč. V okamžiku, kdy je podpůrní doba u konce, dostává nezaměstnaný dávku životního minima, která pro rok 2012 činí 3 410 Kč (na jednotlivce). Do předchozího zaměstnání se počítá i náhradní doba zaměstnání, např. doba pobírání plného invalidního důchodu, doba osobní péče o dítě do čtyř let či soustavná příprava na budoucí povolání v délce maximálně 6 měsíců.

Novela zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti 1. 1. 2012, zavedla nabídku veřejné služby po dobu až dvaceti hodin týdně. Této možnosti mohou využít občané, kteří jsou na úřadu práce registrováni dva měsíce. Pokud uchazeč nabídku veřejně prospěšných prací odmítne, je to důvod pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Nárok na podporu

³⁰ Srov. www.mpsv.cz [online]. 2011 [cit. 2011-05-30]. Rekvalifikace. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/kop/jihlava/rekvalifikace>>.

v nezaměstnanosti má člověk, který v uplynulých dvou letech pracoval dvanáct měsíců (ještě v roce 2011 tři roky). Pokud zaměstnanec podá výpověď (bez vážného důvodu) z místa, které mu předtím zprostředkoval úřad práce, do evidence úřadu práce se může přihlásit po půl roce (totéž platí i pro ukončení pracovního poměru kvůli hrubému porušení pracovní kázně). Zaměstnavatelé již nemají povinnosti hlásit volná místa na úřady práce.

3.6 Organizace ovlivňující trh práce (výběr)

3.6.1 Evropská unie

O Evropské unii můžeme hovořit jako o společenství evropských zemí, které spojuje politické a hospodářské partnerství. Evropská unie se zasloužila o zachování stability, prosperity a míru. Mnoha občanům pomohla zvýšit životní úroveň, dala vzniknout společné evropské měně a snaží se vybudovat jednotný evropský trh. Jednotný evropský trh umožňuje volný pohyb služeb, osob, zboží a kapitálu v rámci členských států. Základ Evropské unie byl položen několik let po druhé světové válce.³¹

3.6.2 EURES

Po vstupu České republiky do Evropské unie se úřady práce staly součástí sítě EURES. Síť poskytuje veřejné služby zaměstnanosti 27 členských států Evropské unie a zemí Evropského hospodářského prostoru (jedná se o Norsko, Lichtenštejnsko a Island). Dohodu má i Švýcarsko. V síti EURES je k dispozici více než 850 poradců, kteří se snaží být v úzkém kontaktu s lidmi hledajícími si práci a také se zaměstnavateli po celé Evropě.³²

Mgr. Josef Kodet je EURES poradcem pro Kraj Vysočina. Sídlí v Jihlavě, protože EURES poradci jsou k dispozici zpravidla na pověřených úřadech práce v krajských městech. Na ostatních úřadech práce jsou určeny kontaktní osoby, které podávají informace a informační materiály o systému EURES.

³¹ Srov. Základní informace o Evropské unii. *Europa* [online]. © 2011 [cit. 2012-02-25]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/basic-information/index_cs.htm

³² Srov. What can EURES do for you?. *Eures* [online]. 2011 [cit. 2011-11-16]. Dostupné z: ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=en&catId=27&parentCategory=27

Od května 2009 do května 2010 využilo služeb sítě EURES přes 24 000 klientů, z toho bylo 20 000 zájemců o práci a také osob vracejících se do České republiky, 2 000 zaměstnavatelů, 1 800 pracovníků úřadů práce a 200 skupinových poradenství.³³

3.6.3 Evropský sociální fond

Jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie je Evropský sociální fond (ESF). Považujeme jej za důležitý finanční nástroj pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Evropský sociální fond slouží ke snižování nezaměstnanosti, rozvíjení zaměstnanosti a podpoře sociálního začleňování osob a stejných příležitostí na trhu práce. Na programové období 2007 – 2013 má Česká republika k dispozici 3,8 mld. EUR z Evropského sociálního fondu. ESF chce např. rozvíjet celoživotní vzdělávání a zlepšit přístup a účast žen na trhu práce.³⁴

Operačními programy Evropského sociálního fondu jsou:

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- Operační program Praha – Adaptabilita.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je financován z prostředků cíle Konvergence. Také z prostředků pro Cíl regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost je financována mezinárodní spolupráce a modernizace veřejné správy a veřejných služeb (v oblasti aktivní politiky trhu práce). Pro operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je určeno přibližně 6,8 % veškerých prostředků z fondů Evropské unie pro Českou republiku, částka činí celkem 1,84 mld. EUR. O dalších 0,32 mld. EUR je financování programu navýšeno z českých veřejných zdrojů.³⁵

³³ Zpráva o činnosti resortu práce a sociálních věcí od května 2009 do června 2010. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2011-11-16]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/8985/ZC_kveten09-cerven10.pdf>.

³⁴ Srov. Evropský sociální fond v ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. © 2010 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/evropsky_socialni_fond

³⁵ Srov. OP Lidské zdroje a zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2012-10-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je programem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. V programovém období 2007 – 2013 je z něj možno čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu. OP VK je zaměřen na výzkumné, vývojové a inovační aktivity. Pro cíl Konvergence je v letech 2007 – 2013 pro Českou republiku na OP VK alokováno 1 828,7 mil. EUR. Na financování OP VK je určeno 15 % národních zdrojů ze státního rozpočtu a 85 % zdrojů EU (ESF).³⁶

3.6.4 Zkušenosti s realizovanými projekty ESF v Kraji Vysočina v roce 2011

V Kraji Vysočina byly v oblasti podpory 2.1³⁷ realizovány čtyři regionální individuální projekty. Jedná se o projekty:

- Kariéra s dítětem,
- Nový směr,
- Řemeslo jako šance,
- Klíč ke kariéře,
- RESTART – Vysočina (byl realizován v oblasti podpory 1.2³⁸).

Projekt „**Kariéra s dítětem**“ mohou využít uchazeči o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let věku a také osoby na mateřské dovolené. Projekt může absolvovat až 400 osob. Jedná se jak o poradenské a rekvalifikační služby, tak o financování ubytování v rámci rekvalifikačního kurzu mimo kraj Vysočina. Dále mohou být propláceny příspěvky na hlídání dětí po dobu rekvalifikačního kurzu. Během roku 2011 podpory využilo 369 osob a v rámci projektu bylo zrealizováno 719 rekvalifikačních a motivačních kurzů. V rámci příspěvku do osobních nákladů zaměstnavatelů (pokud zaměstnají účastníky projektu) bylo na dotované pracovní místo plánováno max. 16 000,- Kč měsíčně po dobu jednoho roku. Takto podpořeno bylo v roce 2011 celkem 51 pracovních pozic. Celkový rozpočet projektu činí 31 336 590,- Kč.³⁹

³⁶ Srov. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2012-10-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>

³⁷ V oblasti podpory 2.1 se jedná o zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

³⁸ Oblast podpory 1.2 je cíleně zaměřena na podporu politik, nástrojů a podnikových systémů, které povedou ke zvýšení prevence nezaměstnanosti restrukturalizovaných podniků.

³⁹ Srov. Úřad práce Jihlava, Zpráva o plnění zaměření APZ v roce 2011 v Kraji Vysočina

Poslední rekvalifikační kurz v rámci projektu „Kariéra s dítětem“ byl realizován v září 2012. Celková realizace projektu byla ukončena k 31. 10. 2012.

Pro uchazeče, kteří jsou na úřadu práce evidováni po déle než 6 měsíců je určen projekt „**Nový směr**“. Dodavatelem rekvalifikačních kurzů se stala firma EURONEST, s. r. o., Třebíč – VIA ALTA Třebíč. Účastníkům projektu je poskytována přímá podpora v oblasti hlídání dětí předškolního věku, jízdné či potvrzení zdravotní způsobilosti před nástupem do rekvalifikačního programu. V Kraji Vysočina bylo během roku 2011 takto podpořeno 604 lidí, v rámci projektu bylo úspěšně zrealizováno 1 800 rekvalifikačních a motivačních kurzů. Z rozpočtu projektu byly vypláceny i příspěvky do osobních nákladů zaměstnavatelů, kteří po dobu jednoho roku zaměstnaly účastníky projektu. Jednalo se o částku v maximální výši 16 000,- Kč měsíčně. Z projektu na toto dotované pracovní místo nastoupilo celkem 45 lidí. Rozpočet projektu je plánován na částku 30 859 209,40 Kč.⁴⁰

Pro osoby dlouhodobě nezaměstnané (ohrožené sociálním vyloučením) je určen projekt „**Řemeslo jako šance**“. Do projektu se může zapojit až 250 klientů. Dodavatelem tohoto projektu je firma Bit cz training, s. r. o. Klienti tohoto projektu nejdříve absolvují motivační kurz, po kterém je čeká výběr jednoho z nabízených řemeslných rekvalifikačních kurzů s praxí. V rámci rekvalifikačních kurzů jim jsou hrazeny vynaložené náklady. Klientům jsou vypláceny příspěvky na dopravu, na ubytování či příspěvky na hlídání dětí. V Kraji Vysočina bylo k 31. prosinci 2011 podpořeno 313 zájemců, úspěšně zrealizováno bylo v rámci projektu 386 motivačních a rekvalifikačních kurzů. V projektu „Řemeslo jako šance“ se nepočítá s proplacením příspěvků do osobních nákladů zaměstnavatelům, rozpočet projektu činí 25 232 454,- Kč.⁴¹

Dalším projektem je „**Klíč ke kariéře**“, který je určen až 700 klientům. Dodavatelem je firma EURONEST, Třebíč – VIA ALTA Třebíč. Je připraveno 38 druhů rekvalifikačních kurzů. V rámci projektu je proplácena doprava po dobu rekvalifikačního kurzu, příspěvek na hlídání dětí předškolního věku a také ubytování v případě, že rekvalifikační kurz probíhá mimo Kraj Vysočina. V roce 2011 bylo podpořeno 704 osob, zrealizováno bylo

⁴⁰ Srov. Úřad práce Jihlava, Zpráva o plnění zaměření APZ v roce 2011 v Kraji Vysočina

⁴¹ Srov. Tamtéž

1 412 rekvalifikačních a motivačních kurzů. Do osobních nákladů zaměstnavatelů byl vyplácen příspěvek v hodnotě 14 000,- Kč měsíčně (pokud zaměstnali účastníka projektu po dobu jednoho roku). Na toto dotované místo nastoupilo celkem 51 osob. Rozpočet projektu „Klíč ke kariéře“ je naplánován na částku 30 566 590,70 Kč.⁴²

Pokud podnik působí v oboru, který prochází strukturálními změnami a jeho zaměstnanci jsou ohroženi nezaměstnaností, mohou lidé využít projekt „RESTART – Vysočina“. Je určen pro 1 000 klientů. Jedná se o různá školení, poradenství pro zprostředkování zaměstnání, psychologická poradenství a rekvalifikační kurzy. Pro klienty projektu je připravena přímá podpora a vyplácení příspěvků do mzdových nákladů zaměstnavatelům (po dobu, kterou klienti projektu stráví na rekvalifikačním kurzu či školení). V Kraji Vysočina do konce roku 2011 vstoupilo do projektu 213 zaměstnanců a do školení bylo zařazeno 867 zaměstnanců. Rozpočet projektu je naplánován na částku 62 643 080,- Kč.⁴³

Od 31. května 2011 (do 31. července 2013) probíhá v Kraji Vysočina projekt „Vzdělávejte se pro růst“. Projekt podporuje firmy, které jsou odhodlány se nadále rozvíjet. Cílem projektu je podpořit ta odvětví ekonomiky, která mají potenciál růstu. Jedná se o oblast pohostinství a gastronomie, stavebnictví, strojírenství, nezávislého maloobchodu, terénních sociálních služeb, odpadového hospodářství. V roce 2011 nebyl o tento projekt velký zájem, v rámci celého Kraje Vysočina do něj nastoupilo 123 zaměstnanců. Na tento projekt byla z OP Lidské zdroje a zaměstnanost naplánována částka ve výši 850 milionů Kč.⁴⁴

V současnosti probíhá v Kraji Vysočina projekt „**Odrasový můstek**“. „Cílem projektu je především zvýšení motivace, obnovení základních sociálních a osobnostních kompetencí, lepší orientace na trhu práce, ověření základních pracovních dovedností a tím zvýšení možnosti k získání nového zaměstnání klientů projektu, kterými jsou nezaměstnané osoby. Cílovou skupinou projektu jsou osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby s nízkou úrovní vzdělání a kvalifikace, osoby bez profesní praxe a pracovních zkušeností, osoby vyrůstající nebo žijící v odlišném sociálně kulturním prostředí, osoby s nízkou motivací k práci, osoby

⁴² Srov. Úřad práce Jihlava, Zpráva o plnění zaměření APZ v roce 2011 v Kraji Vysočina

⁴³ Srov. Tamtéž

⁴⁴ Srov. Tamtéž

ohrožené sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučené a osoby závislé na sociálních dávkách. Podmínkou pro zařazení osob do projektu je jejich evidence u příslušného kontaktního pracoviště ÚP ČR v Kraji Vysočina. V rámci naplnění cílů projektu bude klientům poskytnut ucelený balíček služeb a aktivit – informační schůzky, bilanční diagnostika, aktivační kurzy se třemi moduly (modul motivační, modul dovednosti a modul simulace pracovní činnosti), individuální a skupinové poradenství. Součástí je i úhrada doprovodných opatření – jízdních výdajů, stravného a možná je i úhrada příspěvku na hlídání dětí. Dostupnost všech aktivit po celém Kraji Vysočina je zabezpečena zřízením pěti středisek – ve všech okresních městech (Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč, Žďár nad Sázavou). Aktivity projektu budou probíhat průběžně po celou dobu realizace. Projekt je určen pro min. 200 osob. Realizace projektu bude probíhat do 31. 3. 2013⁴⁵.

3.7 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí úřady práce. Kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti státní politiky zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy pro zaměstnanost a rekvalifikaci, pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, důchodové zabezpečení, úrazové pojištění, sociální péči, nemocenské pojištění, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, péči o rodinu a děti, sociální politiku.

Ministerstvo práce a sociálních věcí může zřizovat rekvalifikační střediska (státní), zpracovává koncepci státní politiky zaměstnanosti a snaží se řešit situace na trhu práce, například v oblasti zaměstnávání občanů se změněnou pracovní neschopností. Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovává prognózy ohledně vývoje zaměstnanosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2011 zavedlo novinku týkající se dlouhodobě nezaměstnaných nebo absolventů, kteří ještě nikdy nepracovali. Zmíněná skupina lidí se musí hlásit na poštách u přepážek Czech Point dvakrát až třikrát týdně v jinou denní dobu. Ministerstvo práce a sociálních věcí tak chce zamezit nelegálnímu zaměstnávání, aby pro tyto osoby bylo těžké najít si práci nelegálně. Uchazeče do systému docházky nezaměstnaných zařazují pracovníci úřadu práce, kteří stanoví datum a čas první návštěvy

⁴⁵ Odrazový můstek. *Práce-vysočina* [online]. © 2010 [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: <http://projekt.prace-vysocina.cz/mustek/>

na poště. Princip spočívá v tom, že uvedená osoba přijde na přepážku kontaktního místa, prokáže se občanským průkazem a pracovnice pošty jej zadá do systému nezaměstnaných. Počítačový systém během chvíle vyhodnotí, jestli je návštěva objednaná, poté vydá potvrzení o další kontrole na Czech Pointu. Zpravidla se má dostavit po dvou až třech dnech. Celý proces trvá dvě až tři minuty. Pokud se někdo z nich na kontrolu nedostaví, musí co nejdříve donést omluvenku, že byl např. u lékaře nebo na pohovoru kvůli nové práci.

3.7.1 Úřady práce

Na úřadech práce je možné najít nabídky zaměstnání, které nenajdete v novinách nebo u náborových (personálních, pracovních) agentur.⁴⁶

Úřady práce informují o situaci v oblasti pracovních možností. Sestavuje seznam volných pracovních míst v České republice a v zemích Evropské unie. Úřad práce podává informace o situaci na trhu práce v České republice, v EU a také o možnostech rekvalifikace.⁴⁷

V čele úřadu práce je ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Úřad práce je povinen zprostředkovat uchazeči zaměstnání, které by mělo odpovídat jeho schopnostem a kvalifikaci. Úřady práce vedou seznamy uchazečů o zaměstnání. Osobám, které jsou zapsány na tomto seznamu, stát hradí zdravotní pojištění, tato doba se počítá do doby pojištění pro účely starobního důchodu. Úřad práce rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, dále o přiznání či nepřiznání výplaty hmotného zabezpečení a také o vydání či odnětí povolení k zaměstnání cizincům a osobám bez státní příslušnosti.

Politiku nezaměstnanosti realizují úřady práce, které plní funkci:

- informační – poskytují přehled nabídky pracovních sil a vývoji na trhu práce v daném území,
- poradenskou – nabízejí rady v oblasti rekvalifikace,

⁴⁶ Srov. HRONÍK, František a kol. *Jak najít zaměstnání*. Brno: Motiv Press, 2009. 107 s. ISBN 978-80-9041-333-7. (str. 14)

⁴⁷ Úřady práce online na jednom místě. *Úřady práce* [online]. © 2010 [cit. 2012-10-14]. Dostupné z: <http://www.urad-online.cz/>

- zprostředkovatelskou – zprostředkovávají práci uchazečům o zaměstnání, zabezpečují pracovní místa handicapovaným a poskytují hmotné zabezpečení uchazečům v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace,
- podnikatelskou – podílejí se finančně na tvorbě nových pracovních míst.⁴⁸

Od ledna 2012 úřady práce začaly rozdávat sociální dávky. Agendu jim předaly městské úřady (jedná se o dávky v hmotné nouzi, dávky pro zdravotně postižené a příspěvek na péči). Nový software nepracoval správně a na úřadech se tvořily fronty.

3.7.2 Unie zaměstnavatelských svazů České republiky

Unie zaměstnavatelských svazů České republiky zastupuje příspěvkové a rozpočtové organizace státu, krajů i obcí, obchodní společnosti a také nestátní neziskové organizace. Ve svých sekcích sdružuje zaměstnavatelské svazy z oblasti zdravotnictví, průmyslu, školství, kultury, dopravy, finančních a sociálních služeb.

Své zájmy prosazuje od roku 1990 a to v souladu s Parlamentem ČR, vládou, Asociací krajů, Svazem měst a obcí a odborovými organizacemi. Unie zaměstnavatelských svazů se podílela i na vzniku České podnikatelské reprezentaci při EU (CEBRE). Tato reprezentace má hájit české podnikatelské zájmy před institucemi Evropské unie. CEBRE podporuje Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR.⁴⁹

3.7.3 Odborové svazy

Odborové svazy sdružují pracující, které dovedou nějakým způsobem ovlivnit nabídku práce. Odbory mají celou škálu požadavků, ať už se jedná např. o větší bezpečnost práce, o lepší pracovní podmínky či vyšší mzdy.⁵⁰

Zaměstnavatelé by měly odborovým organizacím poskytnout údaje, které jsou nutné k tomu, aby odborová organizace byla schopna konat, jedná se například o statistiku mezd, která je důležitá pro diskuzi o dopadu zvýšení požadavků na mzdu.⁵¹

⁴⁸ Srov. KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha : ASPI, 2007. 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1., (str. 303)

⁴⁹ Srov. Unie zaměstnavatelských svazů ČR. *Unie zaměstnavatelských svazů ČR* [online]. © 2007 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://www.uzs.cz/>

⁵⁰ Srov. MACÁKOVÁ, L., *Mikroekonomie*, s. 170

Odbory mohou žádat zvýšení mezd i v případě, kdy se na trhu práce objevuje vyšší míra nezaměstnanosti. Tento požadavek odborů k prosazení vysokých mezd může být příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti. Odbory si v mnoha případech nejsou schopny přiznat, že svými finančními požadavky mohou zaměstnance poškodit mnohem více, než kdyby mzdy mohly klesnout na úroveň tržní rovnováhy.⁵²

3.7.4 Hospodářská komora

Posláním Hospodářské komory je přispívat k rozvoji podnikání v České republice, vytvářet příležitosti k podnikání. Shromažďuje téměř 14 000 členů (fyzických i právnických osob) organizovaných v 65 regionálních a 85 oborových asociací.⁵³

Do roku 2013 by se Hospodářská komora ráda stala silnou podnikatelskou správou, která bude mít úspěch prosazování zájmů českých podnikatelů. Jedním z dalších cílů je poskytovat zvýhodněné služby svým členům a v rámci poradenství zprostředkovat obchodní kontakty.⁵⁴

„Hospodářská komora je významným partnerem krajských orgánů při přípravě strategických dokumentů. Zástupci soukromého sektoru delegovaní Krajskou hospodářskou komorou se tak podílejí na aktualizaci programu rozvoje kraje působením v Pracovní komisi Kraje Vysočina. V oblasti ekonomického rozvoje a podpory podnikání existují dobré a vzájemně velmi vstřícné vztahy. Významnou síť vzájemně spolupracujících institucí tvoří zejména odbor regionálního rozvoje krajského úřadu, Úřad regionální rady Jihovýchod, Krajská hospodářská komora, regionální kancelář Czechinvestu, Vysoká škola polytechnická v Jihlavě a Bosch Diesel jako významný zástupce podniků“.⁵⁵

⁵¹ MARTIN, D., *Personalistika od A do Z*, s. 160

⁵² Srov. HOLMAN, R., *Základy ekonomie*, s. 153

⁵³ Srov. Hospodářská komora České republiky. *Hospodářská komora ČR* [online]. © 2009 [cit. 2012-10-14]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/hospodarska-komora-ceske-republiky/o-nas-5/hospodarska-komora-ceske-republiky-hk-cr/hospodarska-komora-ceske-republiky-2/>

⁵⁴ Srov. Vize a strategie Hospodářské komory České republiky. *Hospodářská komora ČR* [online]. © 2009 [cit. 2012-10-14]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/hospodarska-komora-ceske-republiky/o-nas-5/vize-a-strategie/vize-a-strategie-hospodarske-komory-ceske-republiky.aspx>

⁵⁵ MAJEROVÁ, V., KOSTELECKÝ T., SÝKORA L., *Sociální kapitál a rozvoj regionu: Příklad Kraje Vysočina*, s. 97

3.7.5 Personální agentury

Jedním ze způsobů, jak pohodlně získat práci je personální agentura. Uchazeči o zaměstnání, na které se personální agentury soustřeďují, by na tyto agentury neměli spoléhat jako na jedinou možnost. Existuje několik druhů personálních agentur, je důležité vybrat si tu pravou. Kvalitní personální agentura nevyžaduje peníze za zprostředkování pracovního místa na území České republiky, má povolení Ministerstva práce a sociálních věcí, snaží se uchazečům o zaměstnání odpovídat obratem a má internetové stránky.⁵⁶

3.8 Legislativa

3.8.1 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon ze 13. května 2004 se zabývá státní politikou zaměstnanosti, jejímž cílem je dosáhnout plné zaměstnanosti a ochránit před nezaměstnaností. Zákon popisuje státní politiku zaměstnanosti, její oblasti působnosti. Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce. Popisuje součinnost zdravotnických zařízení při posuzování zdravotního stavu, dále právo na zaměstnání a také se věnuje osobám se zdravotním pojištěním a jejich zaměstnáváním. Zákon se zaměřuje i na cizince, kteří hledají v ČR zaměstnání.⁵⁷

3.8.2 Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákoník práce právně upravuje odvětví pracovního práva. Zákoník práce platný v roce 2012 (zákon č. 262/2006 Sb.) nabyl účinnosti 1. ledna 2007, čímž zrušil dřívější zákoník práce č. 65/1965 Sb. Zákoník práce se zabývá pracovním poměrem a živností, subjekty pracovního práva, vznikem a ukončením pracovního poměru, odpovědností za škodu. V roce 2012 pak došlo ke změnám u pracovního poměru na dobu určitou, u prodloužení zkušební doby či u výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele. Nově bylo odstupňováno odstupné.⁵⁸

⁵⁶ Srov. HRONÍK, F. a kol., *Jak najít zaměstnání*, s. 20

⁵⁷ Srov. ZÁKON ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. 2004. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf

⁵⁸ Zákoník práce 2012 online. *Zákoník práce online* [online]. © 2012 [cit. 2012-10-13]. Dostupné z: <http://www.zakonik-prace-online.cz/>

3.9 Sociální rozvoj

„V pozadí veškeré činnosti systému OSN je snaha o zlepšení života všech obyvatel světa. OSN vždy jednoznačně podporovala snahy o zpřístupnění sociálních služeb jako je zdravotnictví, vzdělávání, rodinné plánování a bydlení všem lidem. Světová organizace se podílela nejen na vytváření modelů sociálních programů, ale přispěla i k propojování ekonomických a sociálních aspektů rozvoje. Zdůrazňuje, že jednotlivé prvky rozvoje – sociální, ekonomický, ekologický a kulturní – jsou na sobě vzájemně závislé a nemohou být řešeny samostatně. Globalizace a liberalizace postavily sociální rozvoj před nové výzvy. Sílí snaha dosáhnout spravedlivějšího rozdělování zisků plynoucích z globalizace. Řada států stále ještě čeká na kýžený prospěch z globalizace. Tam, kde se již projevil, není rovnoměrný. U více než poloviny světové populace, která nemá přístup k přínosům globalizace, to prohlubuje pocitu zoufalství z toho, že slabí nebudou nikdy schopni obstát v konkurenci se silnými a mocnými. Zisky plynoucí z liberalizovaného trhu a z investic je proto třeba využít k omezení chudoby, zvýšení zaměstnanosti a podpoře sociální integrace. Činnost OSN v sociální oblasti je charakterizována důrazem na zájmy člověka. Důraz na sociální rozvoj pramení zčásti z obavy, že na mezinárodním poli až příliš často převládají ekonomické a politické zájmy na úkor sociálních. Proto se velké mezinárodní konference OSN v průběhu uplynulé dekády zaměřovaly především na problematiku sociálního rozvoje. Světový summit o sociálním rozvoji byl první příležitostí ke společnému postupu v boji proti chudobě, nezaměstnanosti a společenskému rozkladu a v posílení vědomí sociální zodpovědnosti a solidarity ve 21. století.“⁵⁹

3.10 Kraj Vysočina

„Nejvýše položený bod je vrch Javořice v Javořické vrchovině na jihu okresu Jihlava s výškou 837 metrů nad mořem. Nejnižší bod cca 239 metrů nad mořem je na jihovýchodě okresu Třebíč v místě, kde řeka Jihlava opouští jeho území. Na území kraje jsou dvě chráněné krajinné oblasti - Žďárské vrchy a Železné Hory. Vrch Melechov na území okresu Havlíčkův Brod je v některých pramenech označován za geografický střed Evropy.

⁵⁹ Ekonomický a sociální rozvoj. OSN [online]. © 2005 [cit. 2012-03-12]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/ekonomicky-a-socialni-rozvoj/?kap=76>

Území Kraje Vysočina se administrativně člení na 5 okresů, 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 26 obvodů pověřených obecních úřadů. Základní samosprávnou jednotkou jsou obce, kterých je v kraji 3 704. Průměrná populační velikost obce na Vysočině je 732 obyvatel, což je nejméně ze všech krajů ČR. V Kraji jsou nejčteněji zastoupeny obce s počtem obyvatel menším než 500. Statut města má v současnosti 34 (33 měst + statutární město) obcí kraje, což je v rámci ČR vzhledem k velikosti kraje mírně podprůměrné. Od 1. 1. 2005 došlo také ke změně celkové velikosti Kraje Vysočina, 25 obcí přešlo do Jihomoravského kraje. Tím se zmenšila rozloha kraje o cca 13 tisíc hektarů a současně se snížil počet obyvatel kraje o asi 7 000 osob. Na území Kraje Vysočina se nachází 3 památky České republiky, zapsané v UNESCO. Je to městská památková rezervace Telč, národní kulturní památka Santiniho poutní kostel Zelená hora u Žďáru nad Sázavou a Židovská čtvrť se hřbitovem a s bazilikou sv. Prokopa v Třebíči. Budoucnost cestovního ruchu na Vysočině bude bezpochyby patřit vedle městské turistiky především formám klidné a ekologicky čisté pobytové turistiky. Tu umožňuje hustá síť turisticky značených cest (asi 2 900 km) a budování cyklotras. Silniční síť pokrývá území regionu celkem uspokojivě a to z hlediska trasování silničních tahů jak v severojižním, tak ve východozápadním směru. Hlavní dopravní tah, dálnice D1, není pouze dopravním propojením, ale především dominantním rozvojovým prvkem, který v souvislosti s podporou energetické a vodohospodářské infrastruktury v tomto pásu znamená základní rozvojovou příležitost regionu. Ovšem podstatnou současnou slabinou silniční sítě na Vysočině je neexistence silničních obchvatů u většiny měst.⁶⁰

⁶⁰ Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2010. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 26. 5. 2011 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/jikraj1210.pdf

4 Praktická část

4.1 Silné a slabé stránky Kraje Vysočina

Mezi silné stránky Kraje Vysočina patří výhodná poloha dálnice D1. V kraji je vybudována hustá železniční síť a letiště v Havlíčkově Brodě má statut mezinárodního letiště. V Kraji Vysočina má tradici kromě zemědělské výroby i průmyslová výroba. Nejvýznamnější je jihlavský Bosch Diesel, s. r. o. a také Automotive Lighting, s. r.o. Mezi slabé stránky Kraje Vysočina bych zařadil málo objízdných tras v případě neprůjezdnosti dálnice D1. Přímý železniční spoj Praha – Brno nevede přes krajské město Jihlava. Kraj Vysočina neviduje příliš mnoho vysokoškolsky vzdělaných lidí, převažují lidé vyučení. V posledních letech (zřejmě z nedostatku propagace kraje) chýbí cestovních ruch, čili návštěvnost památek. Jedním z dalších negativ je nedostatek pracovních pozic pro zdravotně postižené osoby.

4.2 Analýza trhu práce v Kraji Vysočina

4.2.1 Ekonomická situace Kraje Vysočina

Poslední údaj zveřejněný Českým statistickým úřadem o HDP na jednoho obyvatele v Kraji Vysočina za rok 2010 činil 292 669,- Kč, což je 81,5 % HDP na jednoho obyvatele České republiky a 64,9 % úrovně HDP na jednoho obyvatele EU27 za rok 2010. Celkovým objemem HDP se Kraj Vysočina podílel na 4,0 % HDP České republiky. Největší hrubou přidanou hodnotu Kraje Vysočina měl zpracovatelský průmysl, a to 32,8 %. Čistý disponibilní důchod domácností v Kraji Vysočina činil za rok 2010 91 969,- mil. Kč, což činí 4,7 % ČDDD České republiky. Na jednoho obyvatele Kraje Vysočina připadalo v roce 2010 178 650,- Kč, což je 95,2 % průměru ČR ve stejném ukazateli za rok 2010.⁶¹ V roce

⁶¹ Základní makroekonomické ukazatele regionálních účtů. *Český statistický úřad* [online]. © 2012 [cit. 2012-08-11]. Dostupné z:

<http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.volba?titul=Z%Ed%ED%A0makroekonomick%ED%A0uka zatele%ED%A0region%ED%A0FA%ED%8t%ED%9&mypriznak=RB&typ=2&proc=rocenka.presmsocas&mylang=CZ&jak=4>

2011 byla průměrná hrubá měsíční mzda v Kraji Vysočina 21 710,-⁶² Kč, což je o 718,- Kč více, než v roce 2010 (20 992,- Kč).

Průměrná mzda v rámci celé ČR k 31. 12. 2011 činila 24 319,- Kč. V prvním a druhém čtvrtletí roku 2012 činila průměrná mzda v Kraji Vysočina 21 629,- Kč.⁶³ V rámci celé ČR průměrná hrubá mzda (ve 2. čtvrtletí 2012) vyšplhala na částku 24 626,- Kč.⁶⁴

4.2.2 Složení věkové populace v Kraji Vysočina

V Kraji Vysočina k 30. 6. 2012 žilo 511 659⁶⁵ obyvatel. Počet obyvatel se mírně snížil, protože k 31. 12. 2011 v Kraji Vysočina žilo 511 937 lidí.

Tabulka 1 - Vývoj věkové struktury obyvatel Kraje Vysočina v letech 2001 – 2011 v tisících obyvatel

OBYVATELSTVO	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
CELKEM	518,8	518,0	517,7	517,3	515,5	511,1	512,8	515,0	516,1	514,8	511,9	512,1
0 až 14 let	89,0	86,7	84,6	82,5	80,3	77,9	76,3	75,4	74,9	74,6	75,3	70,8
15 až 19 let	36,8	36,2	35,6	35,2	34,8	34,3	34,2	34,0	33,4	32,1	29,1	30,6
20 až 24 let	43,0	41,3	39,7	38,2	37,1	36,4	36,1	36,0	35,8	35,3	34,2	32,9
25 až 29 let	43,8	44,8	45,2	44,7	43,4	41,5	40,2	39,0	37,7	36,6	35,2	34,9
30 až 34 let	34,8	35,7	37,2	39,4	41,2	42,5	43,6	44,0	43,4	41,9	38,6	44,2
35 až 39 let	35,1	35,1	34,9	34,5	34,1	34,3	35,4	37,1	39,1	40,7	42,4	40,8
40 až 44 let	34,8	34,0	33,6	34,1	34,7	34,8	35,0	34,9	34,3	34,0	34,4	34,5
45 až 49 let	37,4	37,2	37,0	36,7	35,5	34,2	33,6	33,4	33,9	34,4	34,4	32,9
50 až 54 let	37,4	37,2	36,9	36,6	36,5	36,4	36,3	36,2	35,8	34,9	33,3	34,3
55 až 59 let	30,7	32,6	34,2	35,1	35,8	35,9	35,8	35,4	35,3	35,4	35,4	36,8
60 až 64 let	24,3	25,0	25,8	27,0	27,9	28,9	30,8	32,4	33,3	34,1	34,5	36,2
65 a více let	71,7	72,2	72,9	73,2	74,0	74,0	75,6	77,2	79,2	80,9	85,0	83,1

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z tabulky je vidět, že ekonomickým problémem je snižující se počet obyvatel ve věkové skupině 0 – 14 let a zvyšující se počet obyvatel ve skupině obyvatel 65 a více let. Od roku 2008 počet obyvatel ve věku 65 a více let převyšuje skupinu 0 – 14 let. Ve věkové skupině

⁶² Nejnovější údaje: Kraj Vysočina. *Krajská správa ČSÚ v Jihlavě* [online]. 9. 3. 2012 [cit. 2012-03-18]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/krajenejnovejsi/xj>

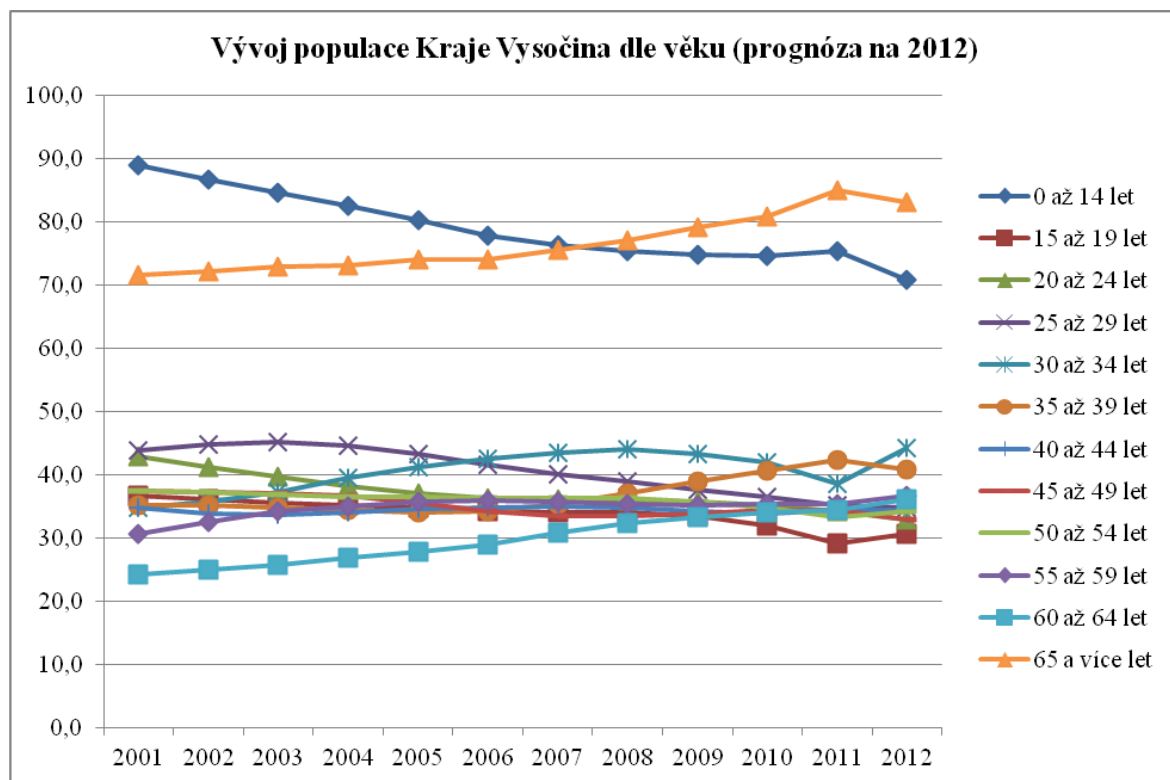
⁶³ Dle ČSÚ, aktualizace 3. 9. 2012

⁶⁴ Tamtéž

⁶⁵ Statistický bulletin - Kraj Vysočina 1. až 2. čtvrtletí 2012. *Český statistický úřad* [Zveřejněno dne: 3. 10. 2012]. 2012 [cit. 2012-10-14]. Dostupné z: http://csugeo.i-server.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/631302-12-q2_2012-02

15 – 64 let, rozhodující pro zaměstnanost, počet obyvatel mezi lety 2010 až 2011 poklesl o 7,5 tis. Funkcí LINTREND v programu Microsoft Excel byla provedena prognóza na rok 2012 (zeleně označeno).

Graf 1 - Vývoj populace Kraje Vysočina v letech 2001 – 2011 v tisících obyvatel (prognóza na rok 2012)



Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Z obrázku je patrné, že skupina obyvatel ve věku 20 – 24 let a 25 - 29 let v Kraji Vysočina ubývá, na jejich úkor přibývá obyvatel ve skupině 35 – 39 let a také ve skupině obyvatel mezi 60 – 64 lety. Dle tohoto vývoje se budou zvyšovat náklady na sociální služby a do značných problémů se mohou dostat učitelé a učitelky v mateřských a základních školách. Funkce LINTREND předpovídá, že v roce 2012 se bude snižovat počet obyvatel ve skupině 65 a více let, sníží se počet obyvatel ve věku 35 – 39 let a přibude počet obyvatel mezi 15 – 19 lety a také mezi 30 – 34 lety.

4.2.3 Vzdělanostní struktura populace v Kraji Vysočina

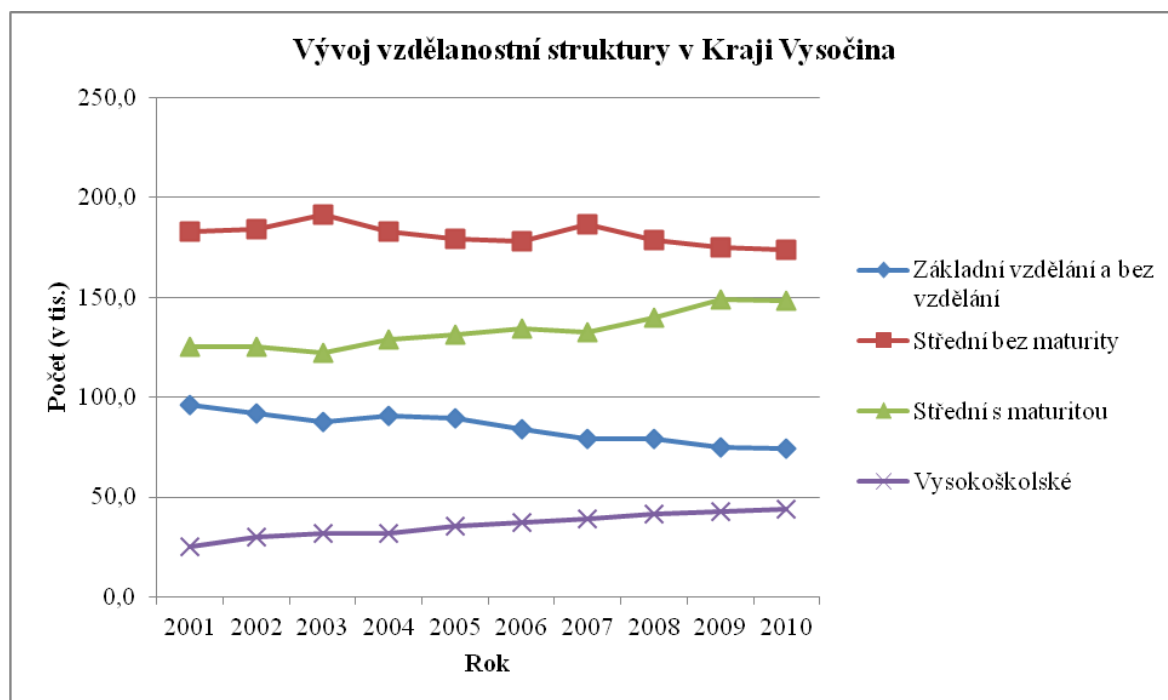
Tabulka 2 - Vzdělanostní struktura populace v Kraji Vysočina (tis.)

Vybrané kódy ISCED 97	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Základní vzdělání a bez vzdělání	96,3	92,1	87,5	91,0	89,3	83,7	79,1	79,3	75,1	74,1
Střední bez maturity	183,1	184,3	191,3	183,0	179,4	177,8	186,3	178,5	174,9	173,6
Střední s maturitou	125,4	125,1	122,3	128,7	131,0	134,3	132,3	140,1	148,8	148,4
Vysokoškolské	25,0	29,8	31,9	32,1	35,4	37,5	38,8	41,7	42,5	43,9

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Kraj Vysočina se dlouhodobě vyznačuje vysokým počtem vyučených lidí, které následují lidé s maturitou. V Kraji Vysočina postupně dochází k nárůstu vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. V roce 2010 v Kraji Vysočina, oproti roku 2001, činil rozdíl vysokoškolsky vzdělaných lidí o 18, 9 tisíc více. Pro lepší znázornění je přiložen obrázek vzdělanostní struktury.

Graf 2 - Vývoj vzdělanostní struktury v Kraji Vysočina (v tis.)



Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

V Kraji Vysočina mají nejvyšší zastoupení lidé se středním vzděláním bez maturity, tedy vyučení. V roce 2010 jich bylo 173 600. Přesto v posledních několika letech dochází

k úbytku vyučených lidí a přibývá obyvatel se středním vzděláním s maturitou a vysokoškolsky vzdělaných lidí, což by se v budoucnu mohlo projevit v počtu chybějících dělnických profesích na trhu práce.

Tabulka 3 - Pozice Kraje Vysočina v porovnání s ukazateli míry nezaměstnanosti k 31. 12. 2011 (v %)

Kraje České republiky	Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2011
Ústecký kraj	12,94
Olomoucký kraj	11,37
Moravskoslezský kraj	11,18
Karlovarský kraj	9,83
Jihomoravský kraj	9,81
Liberecký kraj	9,46
Kraj Vysočina	9,44
Zlínský kraj	9,35
Pardubický kraj	8,44
Jihočeský kraj	7,53
Královéhradecký kraj	7,2
Středočeský kraj	7,07
Plzeňský kraj	7,01
Praha	3,95
Česká republika	8,62

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

K 31. 12. 2011 se Kraj Vysočina v porovnání jednotlivých krajů České republiky umístil na 8. místě s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina je nad úrovní průměrné míry nezaměstnanosti České republiky, která k 31. 12. 2011 činila 8,62 %. Neumístěných uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina ubylo v roce 2011 oproti roku 2010 o 3805 lidí na 25 605 uchazečů⁶⁶.

⁶⁶ http://www.jihlava.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_kraji_vysocina_k_31_12_2011

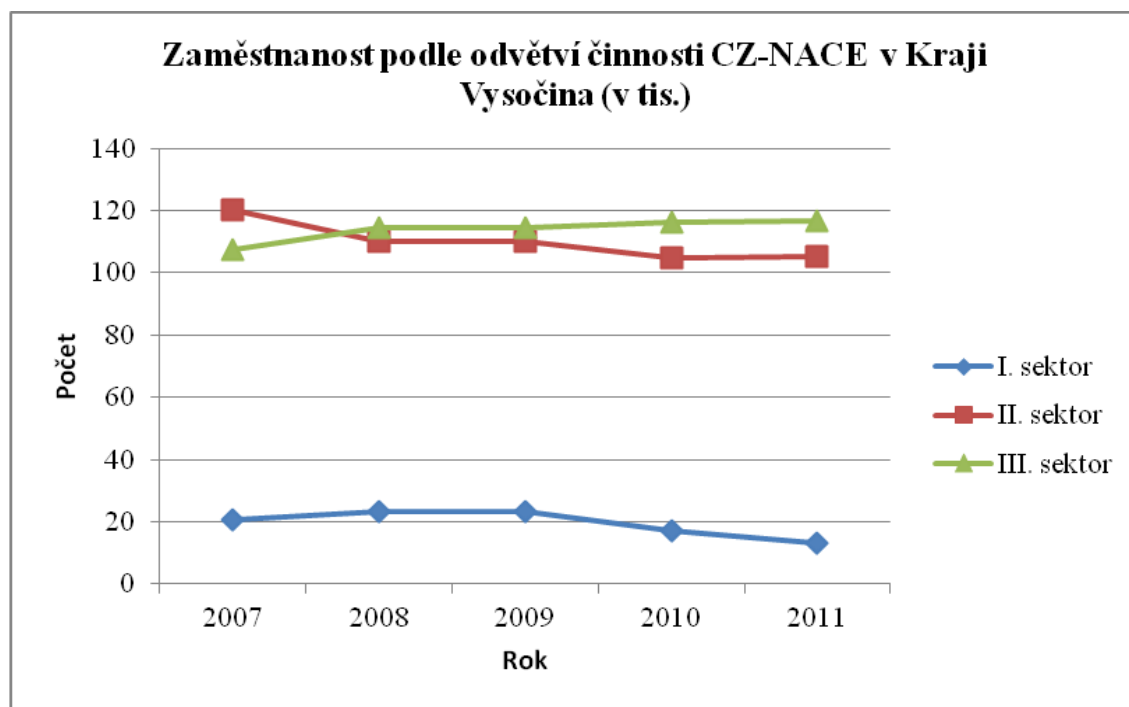
Tabulka 4 - Zaměstnanost podle odvětví činnosti CZ-NACE v Kraji Vysočina (v tis.)

	2007	2008	2009	2010	2011
I. sektor	20,6	23,4	23,4	17,2	13,2
II. sektor	120,2	109,9	109,9	104,8	105,3
průmysl	98,4	88,3	88,3	83	85,4
stavebnictví	21,8	21,6	21,6	21,8	19,9
III. sektor	107,5	114,5	114,5	116,1	116,5

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

V letech 2008 - 2011 let bylo nejvíce lidí v Kraji Vysočina zaměstnáno ve III. sektoru. Od roku 2007 do roku 2010 zaměstnanost ve II. sektoru klesala (kromě let 2008 – 2009, kdy zaměstnanost byla totožná).

Graf 3 - Zaměstnanost podle odvětví činnosti CZ-NACE v Kraji Vysočina



Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

4.3 Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v Kraji Vysočina

V roce 2004 se pro výpočet registrované míry nezaměstnanosti začala používat nová metodika.

Nový výpočet:

$$\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{pracovní síla}} \times 100$$

„Vypočte se jako podíl vyjádřený v procentech, kde v čitateli je **počet dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání**, občanů ČR a občanů EU (EHP), vedených úřady práce podle bydliště uchazeče ke konci sledovaného měsíce. Jedná se o evidované nezaměstnané, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí do zaměstnání a při nabídce vhodného pracovního místa mohou do něj bezprostředně nastoupit (nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství, hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, nejsou v pracovní neschopnosti, nejsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů a nevykonávají krátkodobé zaměstnání).

Jmenovatel tvoří pracovní sílu tj. počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrového šetření pracovních sil (VŠPS - klouzavý průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP (klouzavý průměr posledních 12-ti měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (klouzavý průměr za poslední 2 pololetí) + přesná evidence registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU (EHP), vedená úřady práce podle bydliště uchazeče.

Údaje o nezaměstnanosti jsou převzaty z informačního systému Ministerstva práce a sociálních věcí (podle evidence úřadů práce). Neumístění uchazeči o práci jsou občané trvale bydlící na příslušném území, kteří nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu

k zaměstnavateli, ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a požádali úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. Zdrojem jsou měsíční statistiky Úřadu práce.⁶⁷

Tabulka 5 - Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 1997 - 2004

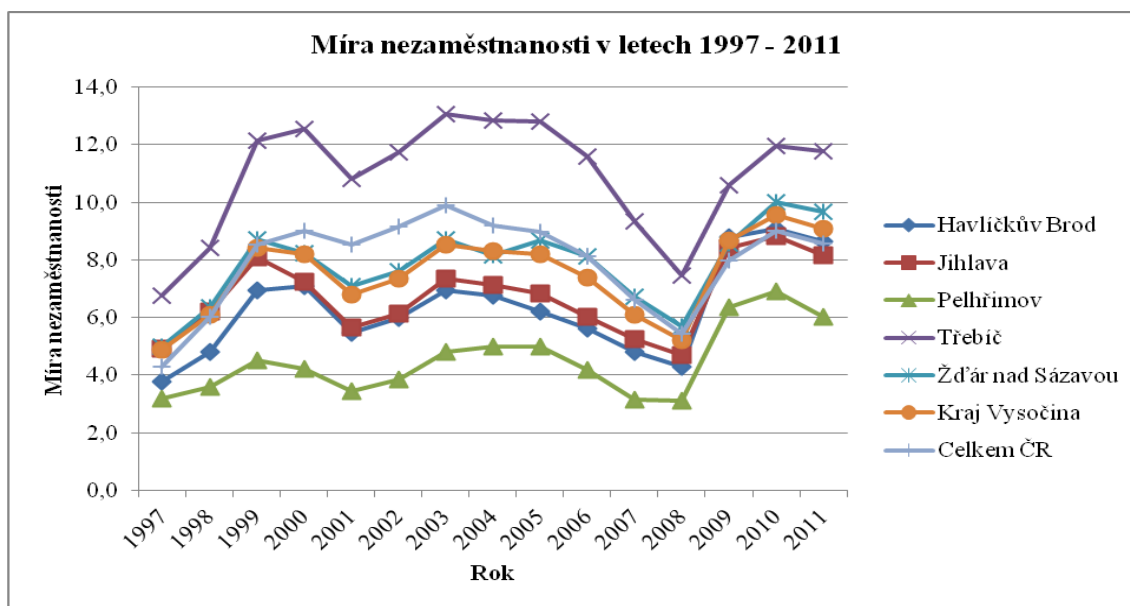
	Původní metodika							
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Havl. Brod	3,8	4,8	6,9	7,1	5,5	6,0	6,9	7,5
Jihlava	4,9	6,2	8,1	7,2	5,6	6,1	7,4	7,8
Pelhřimov	3,2	3,6	4,5	4,2	3,4	3,8	4,8	5,7
Třebíč	6,7	8,4	12,1	12,6	10,8	11,7	13,1	13,6
Žďár nad Sáz.	5,0	6,4	8,7	8,2	7,1	7,6	8,7	8,8
Vysočina	4,9	6,1	8,4	8,2	6,8	7,4	8,5	9,0
Celkem ČR	4,3	6,0	8,5	9,0	8,5	9,2	9,9	10,2

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

V letech 1997 – 2011 měla křivka průměrné míry nezaměstnanosti téměř totožný vývoj u všech okresů Kraje Vysočina. Nezaměstnanost prudce vzrostla v roce 1999, např. u okresu Třebíč se hodnota z 8,4 % v roce 1998 zvýšila až na 12,1 % v roce 1999. Nejlepší pozici v tomto období (v roce 1999) měl Pelhřimov, u kterého míra nezaměstnanosti nevyšplhala až tak vysoko, křivka míry nezaměstnanosti se zastavila na 4,5 %. Z následujícího grafu je pomocí spojnicových křivek znázorněn vývoj nezaměstnanosti v Kraji Vysočina.

⁶⁷ Metodika ukazatelů (nejdůležitější údaje). In: *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-10-4]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/krajemetodika/xk>

Graf 4 - Míra nezaměstnanosti v letech 1997 – 2011



Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Nezaměstnanost u všech okresů Kraje Vysočina mírně klesla v roce 2001, poté pozvolna stoupala v dalších třech letech. Ze všech okresů Kraje Vysočina vykázala nejvyšší míru nezaměstnanosti v roce 2003 Třebíč (13,1 %). V roce 2008 klesla nezaměstnanost ve všech pěti okresních městech Kraje Vysočina. S nástupem finanční krize vystoupila křivka nezaměstnanosti v roce 2009 strmě nahoru. Nejvíce zasáhla Havlíčkův Brod (v roce 2008 nezaměstnanost činila 4,3 %, o rok později 8,8 %). Třebíč v roce 2008 vykazovala 7,4 % nezaměstnanost, v roce 2009 již 10,6 % nezaměstnanost. Právě Třebíč v průběhu sledovaných let dosahuje i vyšších hodnot míry nezaměstnanosti, než je celorepublikový průměr.

Tabulka 6 - Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 2004 – 2011

	Nová metodika							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Havl. Brod	6,8	6,2	5,6	4,8	4,3	8,8	9,1	8,7
Jihlava	7,1	6,8	6,0	5,2	4,7	8,4	8,8	8,1
Pelhřimov	5,0	5,0	4,2	3,2	3,1	6,4	6,9	6,0
Třebíč	12,9	12,8	11,6	9,3	7,4	10,6	12,0	11,8
Žďár nad Sáz.	8,2	8,7	8,1	6,7	5,7	8,6	10,0	9,7
Vysočina	8,3	8,2	7,4	6,1	5,2	8,7	9,6	9,1
Celkem ČR	9,2	9,0	8,1	6,6	5,4	8,0	9,0	8,6

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

V tabulce je možno vidět, jak míru nezaměstnanosti v Kraji Vysočina, potažmo celé České republice ovlivnila finanční a hospodářská krize v roce 2008. Její příchod se na trhu práce nejvíce projevil v roce 2009, kdy se zvýšil počet nezaměstnaných. Došlo k útlumu v automobilovém průmyslu a zkrachovaly sklárny ve Světlé nad Sázavou. Nezaměstnanost stoupala i v průběhu roku 2010, k mírnému zlepšení nezaměstnanosti došlo v roce 2011. Vývoj roku 2011 je vidět v následujícím grafu:

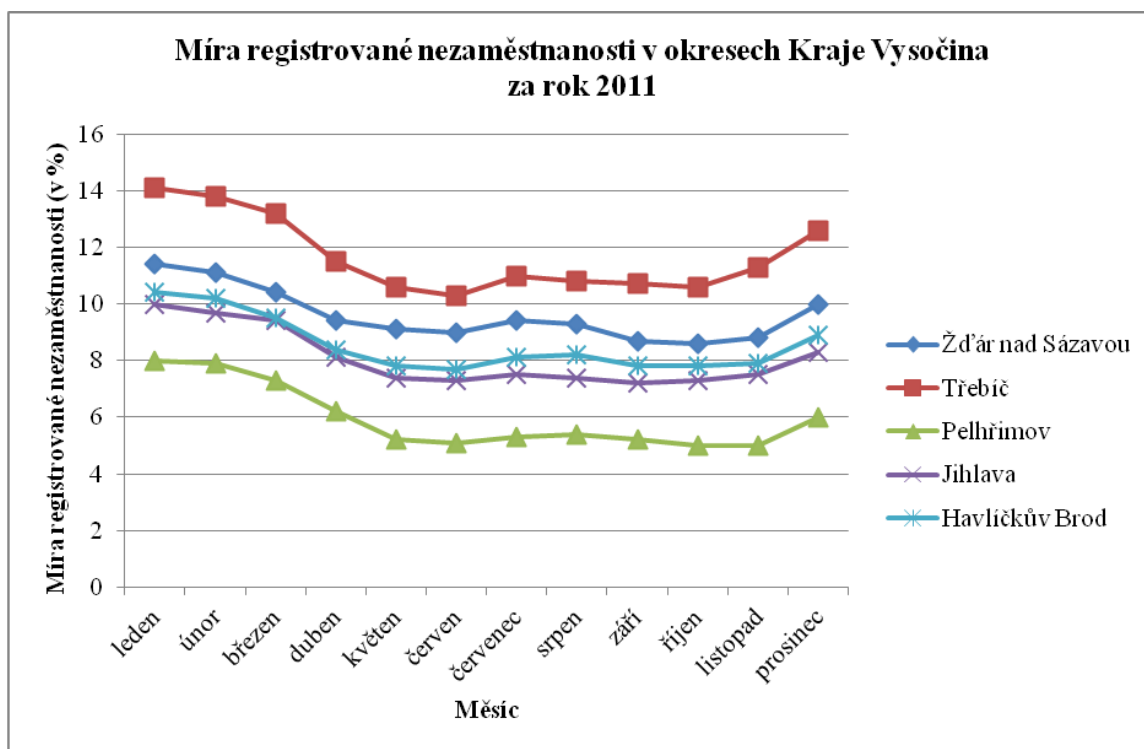
Tabulka 7 - Míra registrované nezaměstnanosti v roce 2011 (v %)

	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
Žďár nad Sázavou	11,4	11,1	10,4	9,4	9,1	9	9,4	9,3	8,7	8,6	8,8	10
Třebíč	14,1	13,8	13,2	11,5	10,6	10,3	11	10,8	10,7	10,6	11,3	12,6
Pelhřimov	8	7,9	7,3	6,2	5,2	5,1	5,3	5,4	5,2	5	5	6
Jihlava	10	9,7	9,4	8,1	7,4	7,3	7,5	7,4	7,2	7,3	7,5	8,3
Havlíčkův Brod	10,4	10,2	9,5	8,4	7,8	7,7	8,1	8,2	7,8	7,8	7,9	8,9

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Je vidět, že na vysoké míře registrované nezaměstnanosti se začátkem roku 2011 stále podílela hospodářská krize, která v průběhu roku začala lehce ustupovat. Nejhorší situace byla u Třebíče. V prosinci roku 2011 byla míra registrované nezaměstnanosti na hodnotě 12,6 %. Nejnižší míru registrované nezaměstnanosti si drží Pelhřimov, v prosinci 2011 byla hodnota na 6,0 %.

Graf 5 - Míra registrované nezaměstnanosti v roce 2011



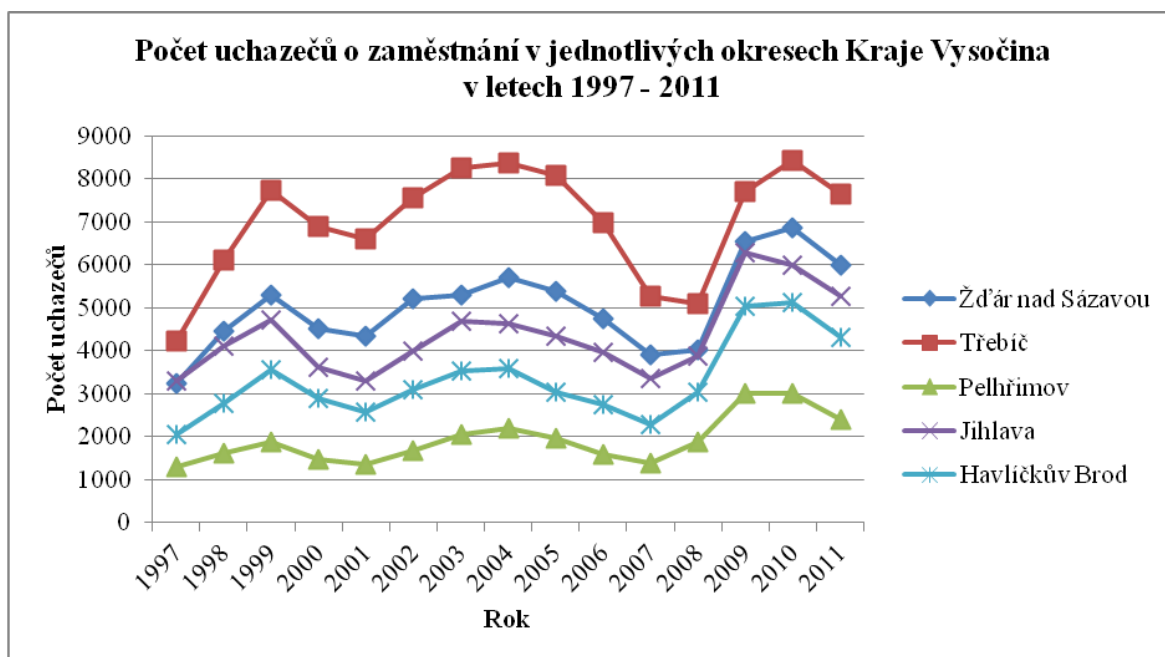
Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

„Ministerstvo práce a sociálních věcí přechází na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob. Nový ukazatel bude vyjadřovat podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměřuje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. V posledním čtvrtletí roku 2012 bude MPSV zveřejňovat data podle stávající i nové metodiky paralelně, od ledna 2013 již přejde na zveřejňování údajů pouze podle nového výpočtu. K dohodě o změně výpočtu dospělo ministerstvo s Českým statistickým úřadem. Dosud obě instituce zveřejňovaly výsledky dvou různých šetření o nezaměstnanosti a to přinášelo možnou záměnu těchto čísel.“⁶⁸

⁶⁸ Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. In: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-11-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

4.3.1 Uchazeči o zaměstnání v Kraji Vysočina

Graf 6 - Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Kraje Vysočina

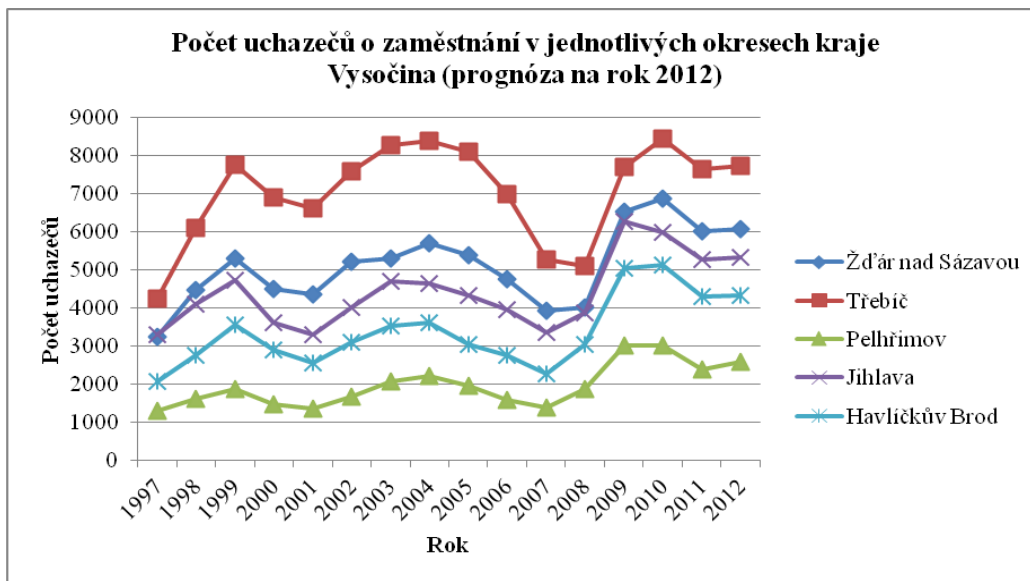


Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že už několik let po sobě nejvíce uchazečů, kteří hledají práci, pochází z Třebíče. Na druhém místě se umístil Žďár nad Sázavou, na třetím krajské město Jihlava, na pomyslném čtvrtém místě je Havlíčkův Brod a nejméně uchazečů o zaměstnání v průběhu několika let vykazuje Pelhřimov. Na konci roku 2011 se o práci na Třebíčsku ucházelo 7 631 lidí, na Žďársku 6002, na Jihlavsku 5 272, na Havlíčkovobrodsku 4 302 a na Pelhřimovsku 2 398 lidí.

Na následujícím grafu byla funkcí LINTREND (z let 1997 – 2011) provedena prognóza na rok 2012. Ta předpovídá, že se počet uchazečů o zaměstnání ve všech okresech Kraje Vysočina navýší.

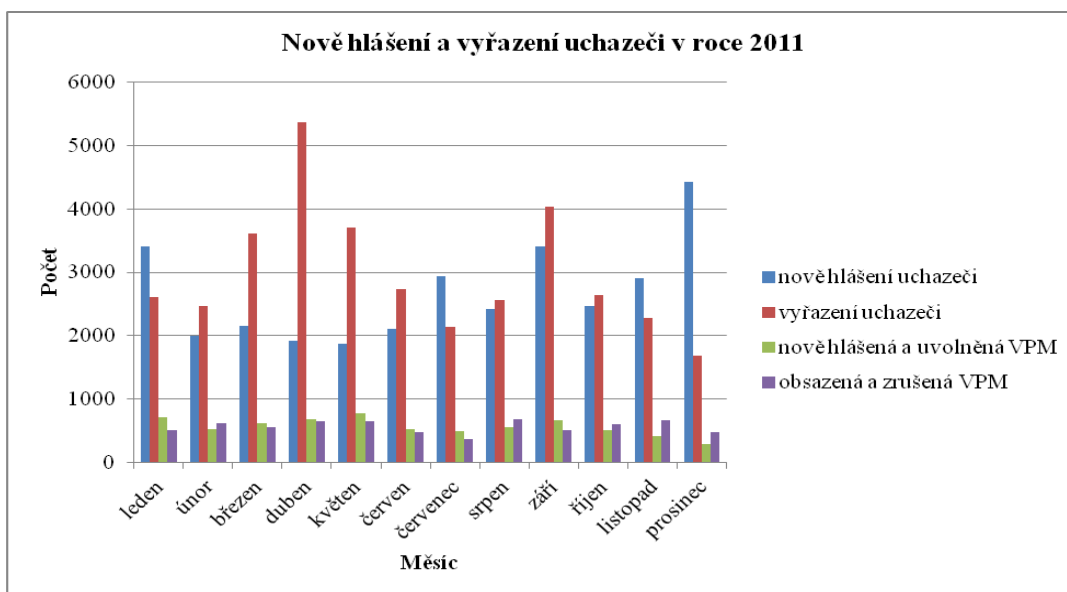
Graf 7 - Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Kraje Vysočina (prognóza na rok 2012)



Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Funkcí LINTREND bylo předpovězeno, že v prosinci 2012 se na Třebíčsku bude ucházet o zaměstnání 7 707 lidí, na Žďársku 6 054, na Jihlavsku 5 318, na Havlíčkobrodsku 4 336 a na Pelhřimovsku 2 582.

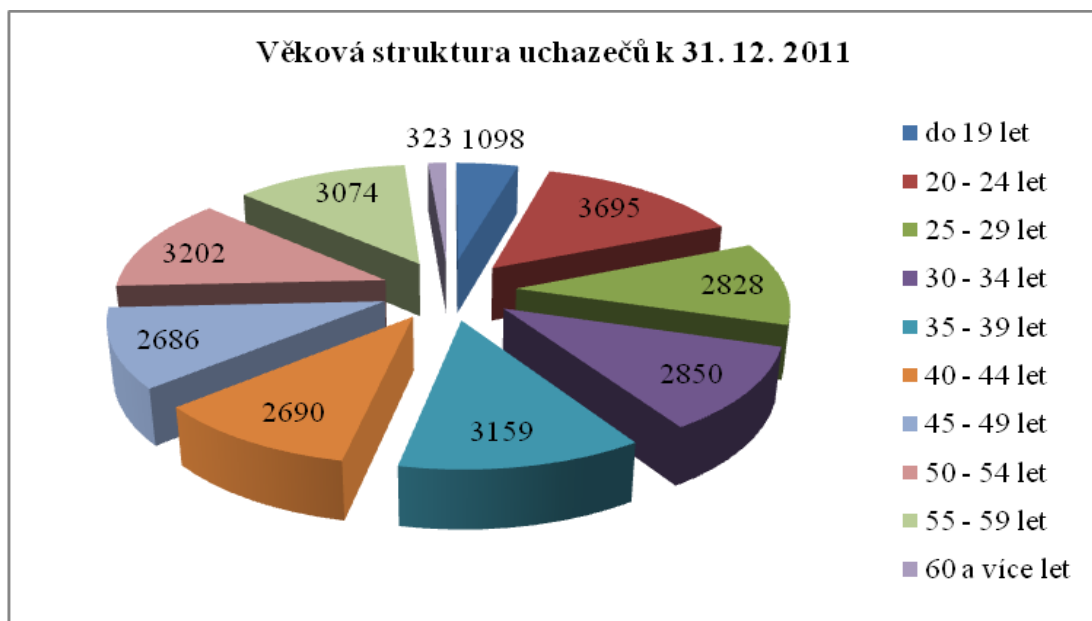
Graf 8 - Nově hlášení a vyřazení uchazeči v Kraji Vysočina v roce 2011



Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Na tomto grafu lze vidět nově přihlášené uchazeče o práci v roce 2011. V jarních měsících byl zaznamenán největší počet vyřazených uchazečů o práci, což si lze vysvětlit sezónními pracemi. Nejvíce žadatelů o práci přibývá v zimních měsících, kdy už sezónní práce skončily.

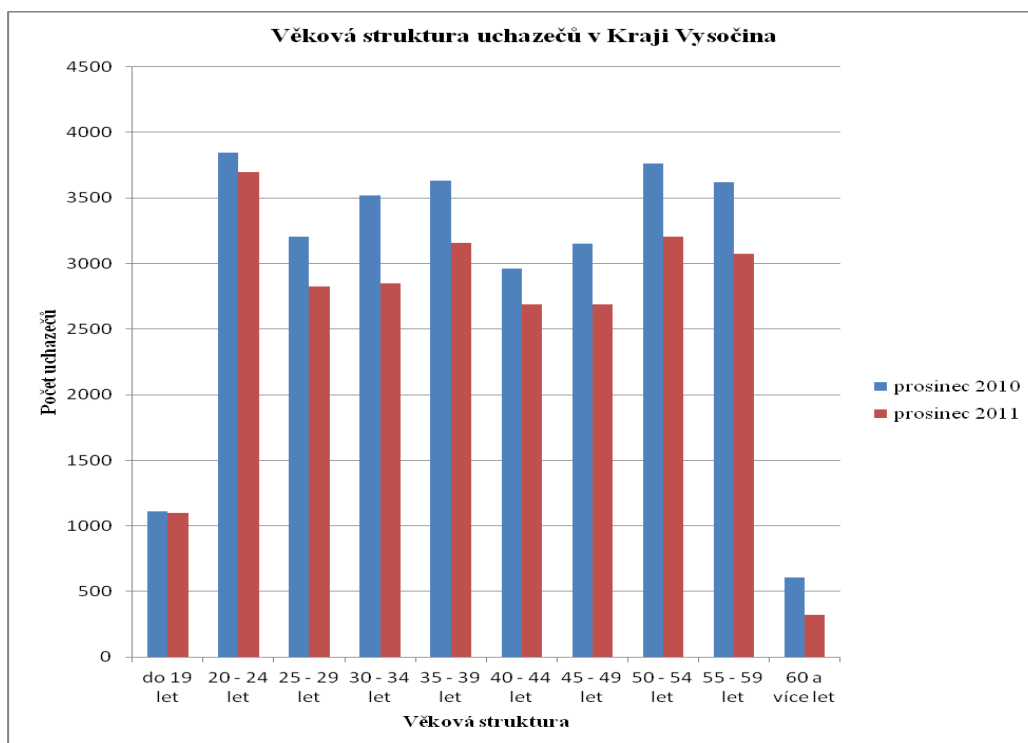
Graf 9 - Věková struktura uchazečů v Kraji Vysočina k 31. 12. 2011



Zdroj: Úřad práce; vlastní zpracování

Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo v Kraji Vysočina k 31. 12. 2011 ve věkové kategorii 20 – 24 let, zpravidla jde o absolventy škol. U lidí z této kategorie hrozí, že pokud budou bez práce delší dobu, nebudou cítit potřebu pracovat. K ohroženým skupinám na trhu práce patří věková skupina mezi 50 – 54 lety, v této kategorii si k 31. 12. 2011 hledalo práci 3 202 lidí.

Graf 10 - Porovnání věkové struktury uchazečů



Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Předcházející graf ukazuje, že situace na trhu práce se v roce 2011 oproti roku 2010 zlepšila. Ubyl počet uchazečů o zaměstnání ve všech věkových kategoriích. Nejvíce uchazečů ubylo ve věkové kategorii 30 – 34 let, v této kategorii v prosinci 2010 úřady práce evidovaly 3 518 uchazečů, v prosinci 2011 jich bylo o 668 méně tedy 2 850. V prosinci 2011 hledalo zaměstnání nejvíce uchazečů ve věkové kategorii 20 – 24 let (3 695 uchazečů), vzápětí uchazeči ve věku 35 – 39 let (3 159 lidí) a na pomyslné třetí příčce se umístili uchazeči o zaměstnání ve věkové kategorii 55 – 59 let (3 074 lidí).

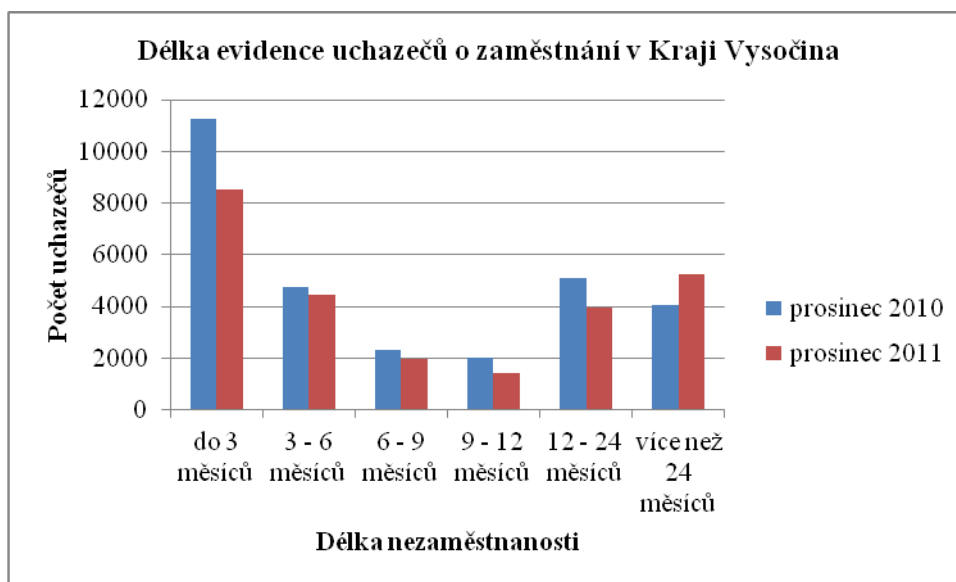
Tabulka 8 - Délka evidence uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina

	prosinec 2010	prosinec 2011
do 3 měsíců	11 246	8 545
3 - 6 měsíců	4 734	4 454
6 - 9 měsíců	2 329	1 969
9 - 12 měsíců	1 995	1 419
12 - 24 měsíců	5 073	3 963
více než 24 měsíců	4 033	5 255

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Jak lze vyčíst z tabulky, v prosinci 2011 se (oproti prosinci 2010) navýšil počet lidí evidovaných na úřadech práce v Kraji Vysočina více než 24 měsíců. V ostatních časových rozmezích se počet délky evidence uchazečů snižoval.

Graf 11 - Délka evidence uchazečů o zaměstnání



Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Nejčastěji byli na úřadech práce (v roce 2010 i 2011) evidováni uchazeči o zaměstnání po dobu kratší než tři měsíce, což je jisté pozitivum. Druhou nejpočetnější skupinou byli v prosinci 2011 uchazeči s délkou evidence více než 24 měsíců.

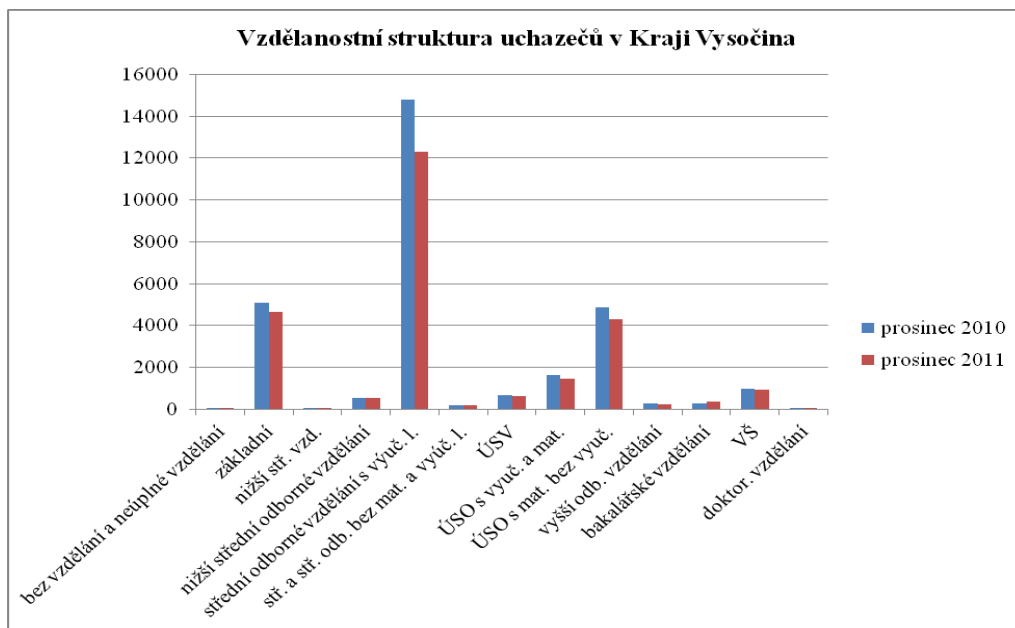
Tabulka 9 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina

	prosinec 2010	prosinec 2011
bez vzdělání a neúplné vzdělání	15	11
základní	5 082	4 640
nižší stř. vzd.	14	8
nižší střední odborné vzdělání	563	551
střední odborné vzdělání s vyuč. l.	14 774	12 287
stř. a stř. odb. bez mat. a vyuč. l.	210	186
ÚSV	677	635
ÚSO s vyuč. a mat.	1 641	1 438
ÚSO s mat. bez vyuč.	4 872	4 293
vyšší odb. vzdělání	274	245
bakalářské vzdělání	301	351
VŠ	961	928
doktor. vzdělání	26	32

Zdroj: Úřad práce; vlastní zpracování

Ve sledovaném období vzrostl počet uchazečů o zaměstnání u bakalářsky a doktorský vzdělaných lidí. U ostatních kategorií počet zájemců o zaměstnání klesal.

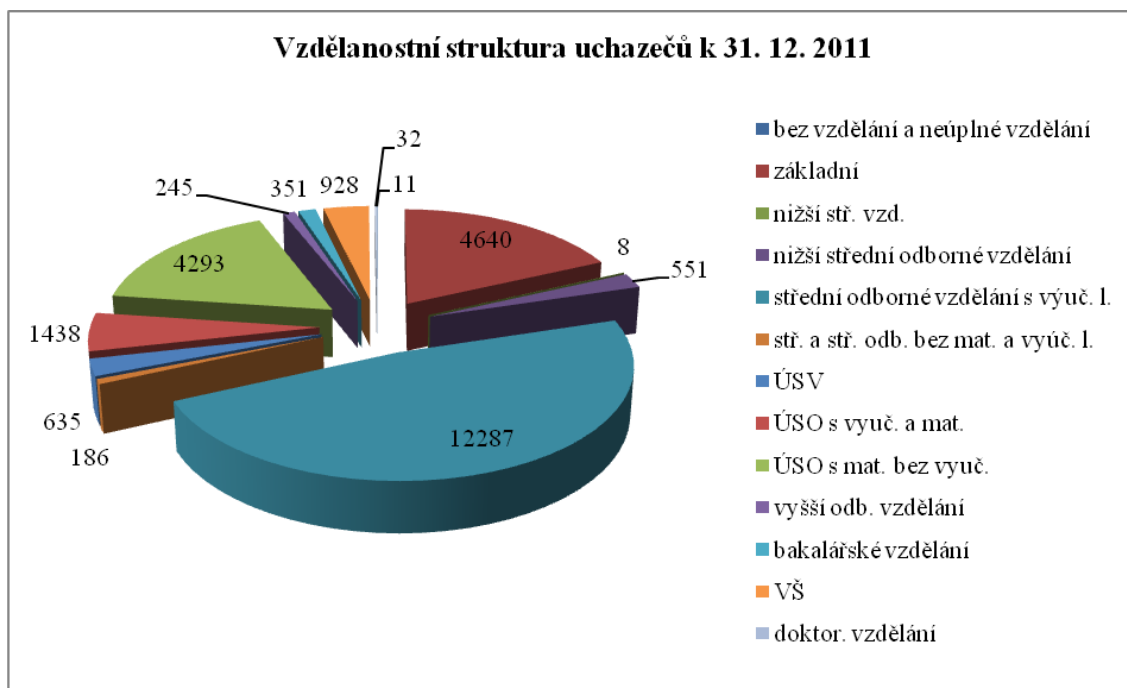
Graf 12 - Vzdělanostní struktura uchazečů v Kraji Vysočina



Zdroj: Úřad práce; vlastní zpracování

V roce 2011 se o práci nejvíce ucházeli lidé se středním odborným vzděláním s výučním listem. Ač jich oproti roku 2010 ubylo, pořád jich bylo nejvíce. Druhou nejrozšířenější kategorií byli lidé se základním vzděláním, které následovali lidé s ÚSO s mat. bez vyuč. Následující graf popisuje počet uchazečů k 31. prosinci 2011.

Graf 13 - Vzdělanostní struktura uchazečů Kraje Vysočina



Zdroj: Úřad práce; vlastní zpracování

Nejméně uchazečů o práci evidovaly úřady práce v kategorii nižší střední vzdělání (8), které následovaly lidé bez vzdělání či neúplného vzdělání (11). Tyto dvě skupiny můžeme přiřadit k rizikovým, protože jsou ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Pracovní uplatnění pro tyto osoby nabízí sezónní práce. Volných pracovních míst je pro tyto uchazeče velmi málo. V pomyslném žebříčku na třetím místě skončili lidé s doktorským vzděláním (32). V Kraji Vysočina se v prosinci 2011 nejvíce po zaměstnání poptávali lidé se středním odborným vzděláním s výučním listem.

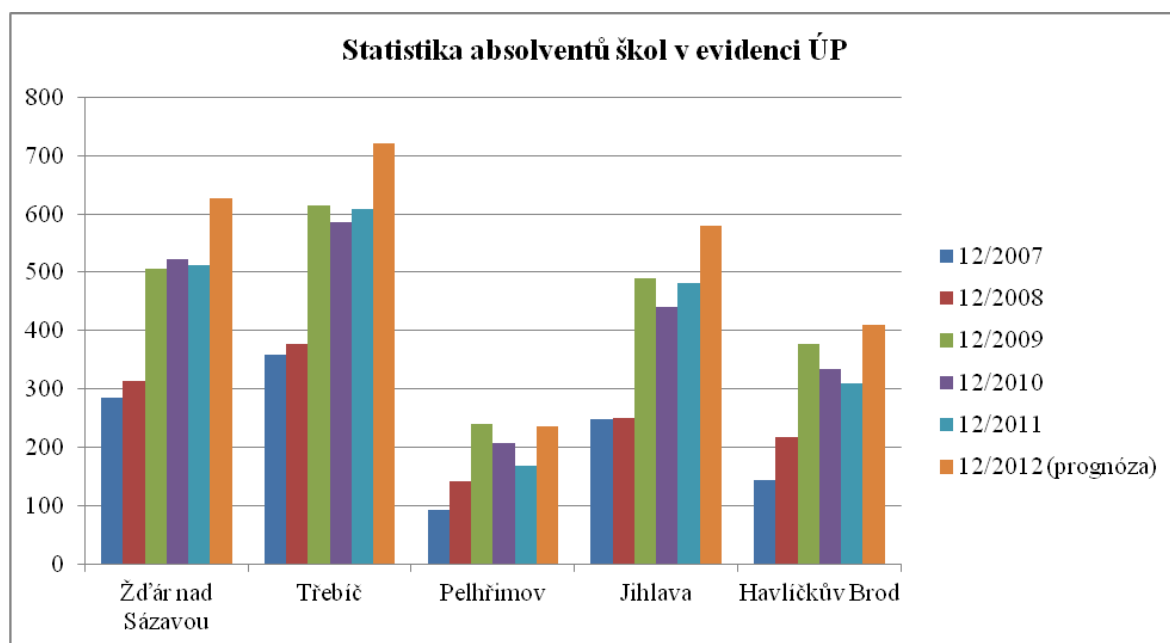
Tabulka 10 - Statistika absolventů v evidenci ÚP

	Absolventi v evidenci ÚP					
	12/2007	12/2008	12/2009	12/2010	12/2011	12/2012 (prognóza)
Žďár nad Sázavou	284	313	506	523	512	627
Třebíč	359	376	615	586	608	721
Pelhřimov	92	141	239	207	168	235
Jihlava	248	249	489	441	481	579
Havlíčkův Brod	144	218	377	333	309	410

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

V roce 2011 přibyli absolventi do evidence úřadu práce na Třebíčsku a Jihlavsku, v ostatních okresech Kraje Vysočina (Žďár nad Sázavou, Pelhřimov, Havlíčkův Brod) mírně klesali. V zeleném rámečku je funkcí LINTREND v programu Microsoft Excel vypočítána prognóza na rok 2012. Dle prognózy bude počet absolventů v evidenci úřadů práce stoupat ve všech okresech Kraje Vysočina.

Graf 14 - Statistika absolventů škol v evidenci ÚP



Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že dlouhodobě nejméně absolventů škol eviduje Úřad práce v Pelhřimově. Pelhřimov je následován ÚP v Havlíčkově Brodě, pomyslná třetí příčka

patří Úřadu práce v Jihlavě, čtvrté místo náleží ÚP ve Žďáře nad Sázavou a páté Úřadu práce v Třebíči.

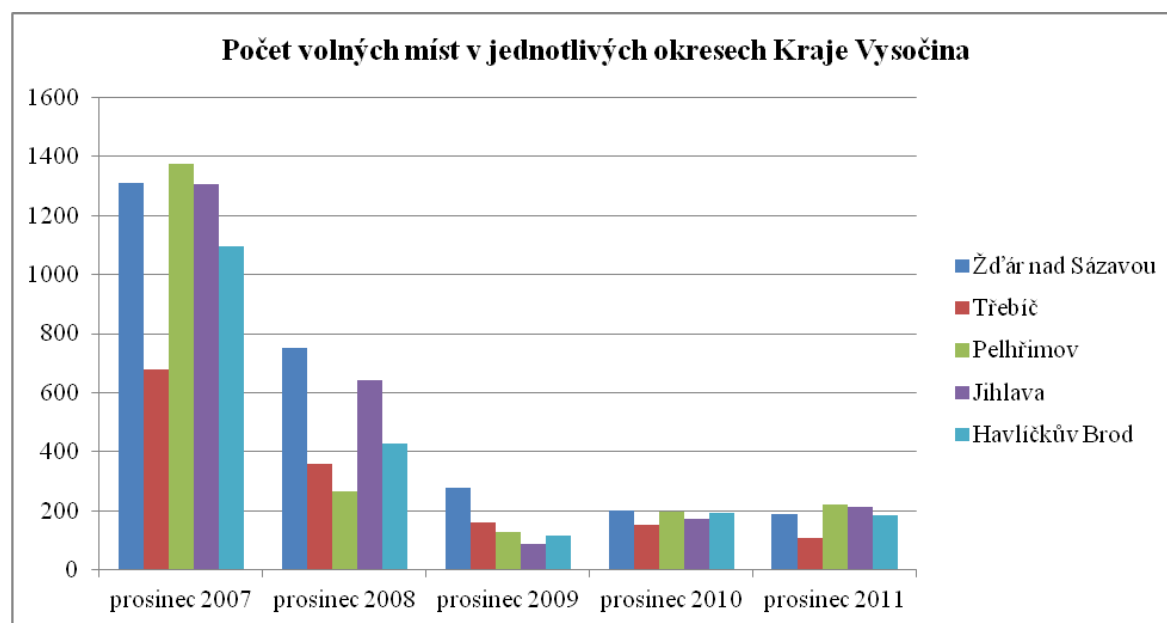
Tabulka 11 - Počet volných míst v jednotlivých okresech Kraje Vysočina

	prosinec 2007	prosinec 2008	prosinec 2009	prosinec 2010	prosinec 2011
Žďár nad S.	1 310	751	279	202	190
Třebíč	677	359	159	151	109
Pelhřimov	1 376	266	130	196	222
Jihlava	1 305	642	86	174	214
Havlíčkův Brod	1 097	426	114	193	186

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Tabulka zobrazuje aktuální údaje MPSV, na kterých je vidět výrazný úbytek pracovních míst v prosinci 2008. Tento stav je zřejmě způsoben finanční krizí. Největší propad v roce 2008 nastal v Pelhřimově, kde počet pracovních míst klesl z 1376 pozic na 266, čili o 1110 pracovních míst.

Graf 15 - Porovnání počtu volných míst v Kraji Vysočina



Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Z obrázku lze vyčíst, že se od prosince 2007 do prosince 2009 počet volných míst ve všech okresech Kraje Vysočina snižuje. Mírný nárůst volných pracovních pozic nastal v prosinci 2010 v Havlíčkově Brodě, Jihlavě a Pelhřimově. Počet volných míst v prosinci 2010

nadále klesal v Třebíči a ve Žďáře nad Sázavou. V roce 2011 se počet volných míst navýšil pouze v krajském městě Jihlavě a v Pelhřimově.

4.3.2 Struktura nezaměstnaných v Kraji Vysočina

Tabulka 12 - Délka nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v roce 2011

Čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Počet uchazečů					
		do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	9 - 12 měsíců	12 - 24 měsíců	nad 24 měsíců
I.	28 273	5 932	8 315	3 139	1 618	4 661	4 608
II.	22 386	4 797	3 424	3 279	2 069	3 938	4 879
III.	22 419	6 479	2 999	2 016	2 007	3 807	5 111
IV.	25 605	8 545	4 454	1 969	1 419	3 963	5 255

Zdroj: Úřad práce; vlastní zpracování

Na analýze délky nezaměstnanosti lze zjistit, že lidé si zaměstnání nejčastěji naleznou do tří měsíců. Bohužel druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé, kterým se naskytne příležitost zaměstnání až po dvou letech. Třetí nejpočetnější skupinou jsou lidé, kteří si naleznou práci do půl roku po jejich zaevidování.

Tabulka 13 - Věková struktura nezaměstnaných v Kraji Vysočina v roce 2011

Čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Věková struktura nezaměstnaných (roky)										
		do 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	nad 65
I.	28 273	906	3 820	3 031	3 319	3 484	2 919	2 997	3 599	3 564	629	5
II.	22 386	693	3 115	2 490	2 545	2 621	2 228	2 336	2 862	2 899	590	7
III.	22 419	1 280	3 485	2 553	2 413	2 588	2 182	2 258	2 740	2 576	338	6
IV.	25 605	1 098	3 695	2 828	2 850	3 159	2 690	2 686	3 202	3 074	317	6

Zdroj: Úřad práce; vlastní zpracování

Při analýze IV. čtvrtletí roku 2011 lze zjistit, že nejpočetnější skupinou, která hledá zaměstnání, jsou lidé mezi 20 – 24 let, tedy absolventi (3 695 lidí). Nepříznivou situací pro absolventy je fakt, že většina z nich nemá potřebnou praxi pro získání zaměstnání. Problematickou skupinou jsou lidé po padesátce. V Kraji Vysočina hledá zaměstnání 6 276 lidí mezi 50 – 59 lety.

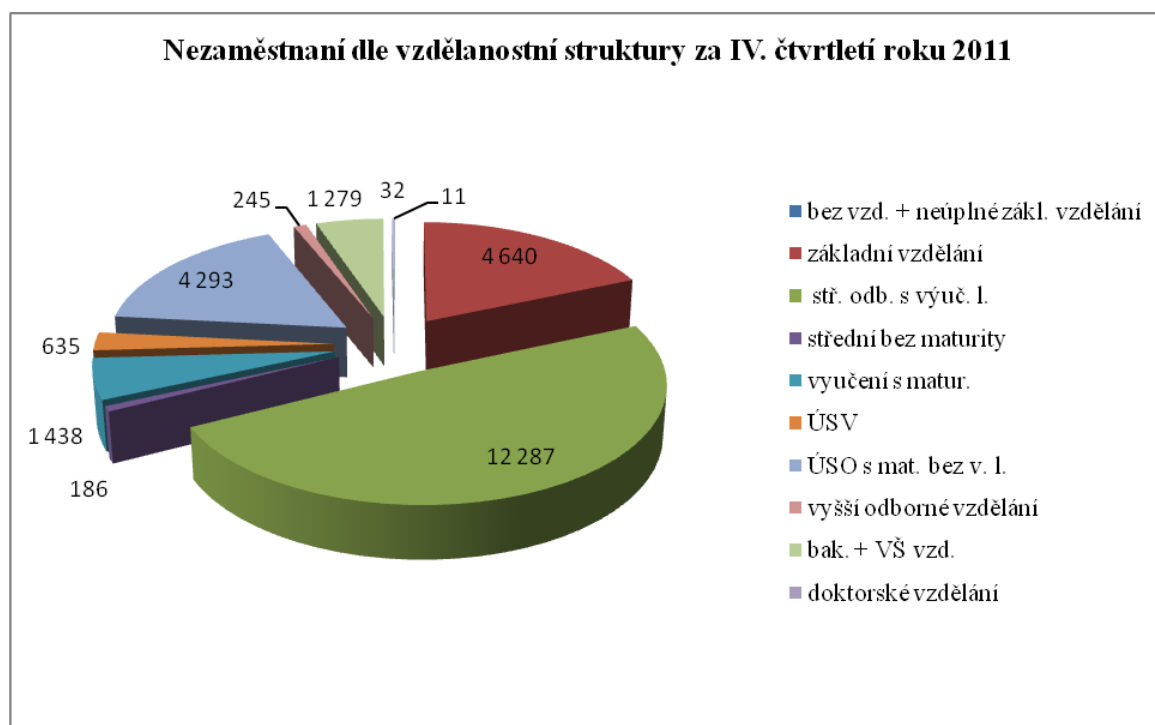
Tabulka 14 - Struktura nezaměstnaných v Kraji Vysočina podle vzdělání v roce 2011

Čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Nezaměstnaní dle vzdělanostní struktury									
		bez vzd. + neúplné zákl. vzdělání	základní vzdělání	stř. odb. s výuč. I.	střední bez maturity	vyučení s matur.	ÚSV	ÚSO s mat. bez v. I.	vyšší odborné vzdělání	bak. + VŠ vzd.	doktorské vzdělání
I.	28 273	16	5 015	13 997	196	1 566	709	4 737	248	1 213	28
II.	22 386	13	4 411	10 012	165	1 191	678	4 047	217	1 191	25
III.	22 419	10	4 327	9 759	161	1 342	612	4 059	266	1 377	34
IV.	25 605	11	4 640	12 287	186	1 438	635	4 293	245	1 279	32

Zdroj: Úřad práce; vlastní zpracování

Největší skupinu nezaměstnaných tvoří lidé se středním odborným vzděláním s výučním listem. Druhou početnou skupinou jsou lidé se základním vzděláním, které následují lidé s maturitou bez výučního listu. Z tabulky je možno vyčíst, že v Kraji Vysočina si hledá práci téměř stejný počet vyučených lidí s maturitou a vysokoškolsky vzdělaných lidí. Pro přehlednější orientaci je přiložen následující obrázek.

Graf 16 - Počet nezaměstnaných dle vzdělanostní struktury



Zdroj: Úřad práce; vlastní zpracování

Z obrázku je patrné, že práci si v Kraji Vysočina nejčastěji hledají lidé se středním odborným vzděláním a s výučním listem. Jak lze vyčíst z následující tabulky, úřady práce

měly k IV. čtvrtletí 2011 pracovní místo pro 393 z celkového počtu 12 287 uchazečů o zaměstnání v této skupině.

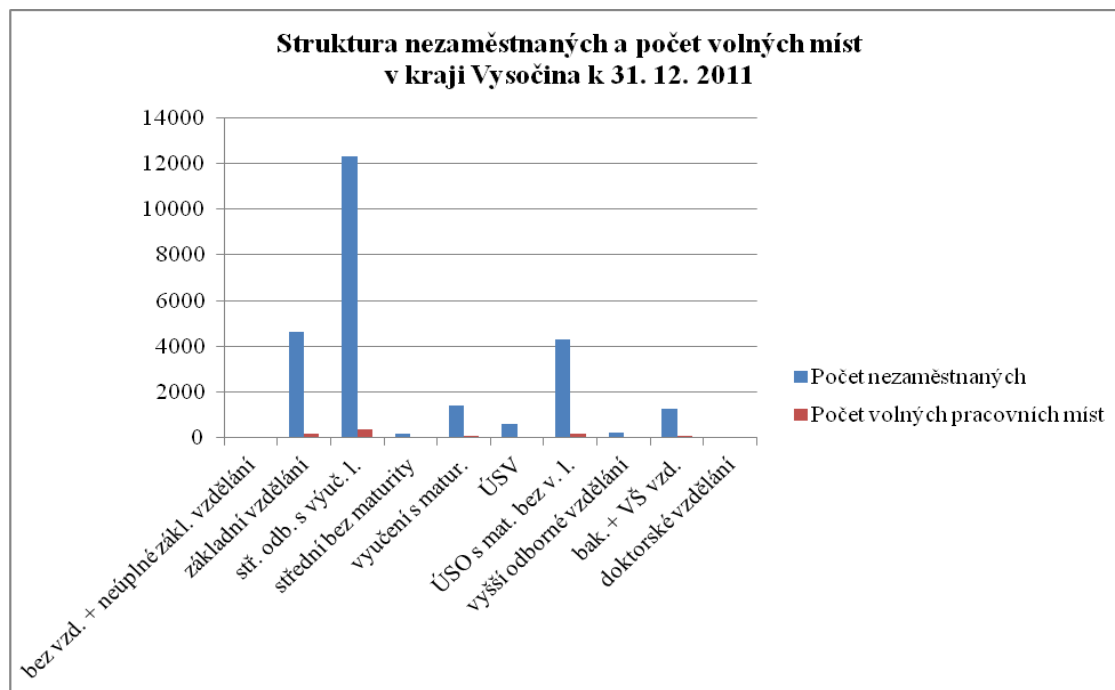
Tabulka 15 - Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v Kraji Vysočina v roce 2011

Čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Struktura volných pracovních míst podle vzdělání									
		bez vzd. + neúplné	základní vzdělání	stř. odb. s výuč. l.	střední bez maturity	vyučení s matur.	ÚSV	ÚSO s mat. bez v. l.	vyšší odborné vzdělání	bak. + VŠ vzd.	doktorské vzdělání
I.	28 273	8	211	464	1	80	14	202	6	82	0
II.	22 386	0	213	672	0	93	22	184	7	85	0
III.	22 419	1	230	713	13	129	9	209	8	91	1
IV.	25 605	0	171	393	2	98	7	163	7	68	1

Zdroj: Úřad práce; vlastní zpracování

V Kraji Vysočina se ve IV. čtvrtletí roku 2011 ucházelo o práci 25 605 lidí. Bez ohledu na vzdělání, úřady práce nabízely zaměstnání 910 lidem z uvedeného počtu. Malé pozitivum lze nalézt u volných pozic v případě středního odborného vzdělání s výučním listem, který je v uvedeném období nejvíce. V Kraji Vysočina totiž, dle vzdělanostní struktury, žijí obyvatelé se středním vzděláním bez maturity. Bohužel je i tak počet volných pozic pro tuto skupinu nedostatečný, jak naznačuje následující obrázek.

Graf 17 - Srovnání počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst k 31. 12. 2011



Zdroj: Úřad práce; vlastní zpracování

4.3.3 Nezaměstnanost a její vybrané ukazatele v okresech Kraje Vysočina

Na následujících tabulkách je vidět, jak se vyvíjela nezaměstnanost v Kraji Vysočina v průběhu několika let.

Tabulka 16 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou

Období	Uchazeči celkem	Volná místa	Míra nezaměstnanosti
prosinec 2011	6 002	190	10,0 %
prosinec 2010	6 863	202	11,1 %
prosinec 2009	6 530	279	10,6 %
prosinec 2008	4 011	751	6,2 %
prosinec 2007	3 918	1 310	6,2 %

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Předpokládám, že vysoký nárůst uchazečů o práci a snížení počtu volných pracovních míst v roce 2009 ovlivnila ekonomická krize, která nejen Kraj Vysočina zasáhla v roce 2008. Podniky byly nuceny propouštět, aby zachránily svou existenci. Mírné zlepšení nastalo v roce 2011, kdy míra nezaměstnanosti ve Žďáře nad Sázavou klesla na 10,0 %, což je i tak vysoká hodnota nezaměstnanosti. Na Žďársku dle údajů z ČSÚ žije nejvíce lidí v Kraji Vysočina (118 951 obyvatel)

Tabulka 17 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Třebíč

Období	Uchazeči celkem	Volná místa	Míra nezaměstnanosti
prosinec 2011	7 631	109	12,6 %
prosinec 2010	8 429	151	13,8 %
prosinec 2009	7 695	159	12,8 %
prosinec 2008	5 038	359	8,4 %
prosinec 2007	5 255	677	8,4 %

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že hospodářská krize se ještě více projevila na Třebíčsku. Nezaměstnanost tam v prosinci 2009 vystoupila na 12,8 % a v prosinci 2010 dokonce na 13,8 %. Třebíčsko již několik let patří k nejpostiženějšímu okresu Kraje Vysočina, které

trápí vysoká míra nezaměstnanosti. V prosinci 2010 Třebíč jako jediné z okresních měst v Kraji Vysočina překročila osmitisícovou hranici uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 18 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov

Období	Uchazeči celkem	Volná místa	Míra nezaměstnanosti
prosinec 2011	2 398	222	6,0 %
prosinec 2010	3 003	196	7,8 %
prosinec 2009	3 024	130	7,4 %
prosinec 2008	1 870	266	4,3 %
prosinec 2007	1 398	1 376	3,2 %

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že i Pelhřimov zřejmě zasáhla hospodářská krize. Ne tak hluboce jako ostatní okresní města, protože Pelhřimov si ve sledovaných obdobích, udržel nejnižší míru nezaměstnanosti z ostatních okresů Kraje Vysočina. Na Pelhřimovsku je jeden pozitivní ukazatel, a to nejnižší počet uchazečů o zaměstnání v porovnání se zbylými okresy Kraje Vysočina.

Tabulka 19 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Jihlava

Období	Uchazeči celkem	Volná místa	Míra nezaměstnanosti
prosinec 2011	5 272	214	8,3 %
prosinec 2010	5 980	174	9,6 %
prosinec 2009	6 276	83	9,9 %
prosinec 2008	3 868	612	6,0 %
prosinec 2007	3 348	1 304	5,0 %

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Na okrese Jihlava se situace s volnými místy od roku 2007 zhoršovala, tak jako v případě ostatních okresních měst v Kraji Vysočina. Mírné zlepšení nastalo v prosinci 2010, kdy volná místa přibyla. V roce 2011 ubyl počet uchazečů o práci a přibyla pracovní místa.

Tabulka 20 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod

Období	Uchazeči celkem	Volná místa	Míra nezaměstnanosti
prosinec 2011	4 302	186	8,9 %
prosinec 2010	5 135	193	10,2 %
prosinec 2009	5 041	111	9,7 %
prosinec 2008	3 037	426	5,8 %
prosinec 2007	2 283	1 097	4,5 %

Zdroj: MPSV; vlastní zpracování

Z tabulky je vidět, že v roce 2009 došlo k nárůstu uchazečů o zaměstnání a zvýšila se míra nezaměstnanosti. Důvodem by mohl být krach skláren ve Světlé nad Sázavou v roce 2008, kdy o práci přišlo na 1 250 lidí. Sklářny později odkoupila firma Crystalite Bohemia, v lednu 2012 ve Světlé nad Sázavou pracovalo 510 lidí.

4.4 Ekonomické subjekty v Kraji Vysočina

Tabulka 21 - Vybrané ekonomické subjekty podle převažující činnosti CZ-NACE v Kraji Vysočina

Činnost	2008	2009	2010
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	10 935	7 583	7 857
B-E Průmysl celkem	15 235	15 443	15 741
F Stavebnictví	12 668	13 377	13 785
G Velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba mot. vozidel	23 079	22 842	22 788
I Ubytování, stravování, pohostinství	4 537	4 782	4 950
L Činnosti v oblasti nemovitostí	2 983	3 264	3 475
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	9 905	10 253	10 983
Q Zdravotní a sociální péče	1 307	1 326	1 333

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování⁶⁹

Jak lze vyčíst z tabulky, v Kraji Vysočina převažují subjekty pohybující se v oblasti velkoobchodu, maloobchodu a oprav motorových vozidel. Druhou nejpočetnější skupinou je průmysl a třetí stavebnictví.

Tabulka 22 - Plochy osevní vybraných plodin v Kraji Vysočina

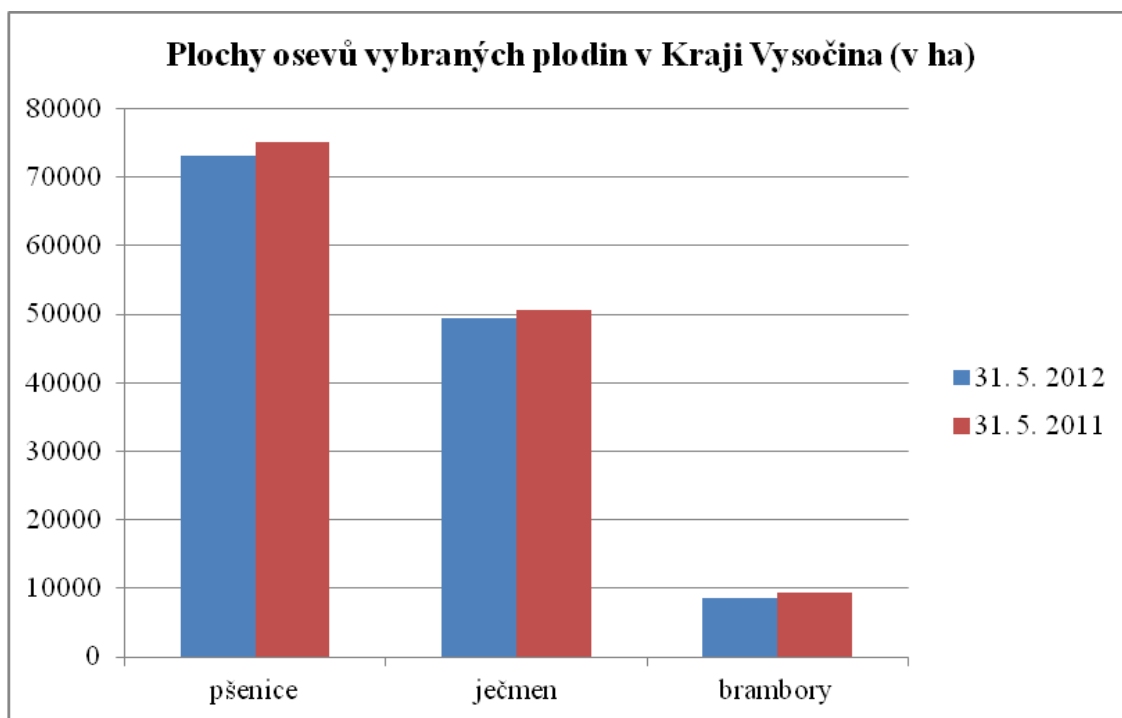
Stav k	Osevní plocha celkem	Obiloviny celkem	z toho (osevní plochy ha)		
			pšenice	ječmen	brambory
31. 5. 2012	277 739	144 197	73 200	49 314	8 502
31. 5. 2011	279 525	147 075	75 160	50 679	9 448

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Z tabulky lze vyčíst, že osevní plocha se oproti minulému roku snížila. Největší podíl má v Kraji Vysočina pšenice, poté ječmen. Z okopanin mají v Kraji Vysočina největší zastoupení brambory. Přestože se osevní plocha brambor oproti roku 2011 snížila, jak mi řekli na ČSÚ, stále jde o největší podíl na celkové výměře brambor v rámci všech krajů ČR.

⁶⁹ Stav k 31. 12. 2010

Graf 18 - Plochy osevů vybraných plodin v Kraji Vysočina



Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Tabulka 23 – Výroba masa v Kraji Vysočina v jatečné hmotnosti v roce 2011

Maso celkem (bez drůbežího)	z toho		
	hovězí a telecí	vepřové	skopové
52 171	11 889	40 270	7

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

Z tabulky lze vyčíst, že Kraji Vysočina vévodí výroba vepřového masa v jatečné hmotnosti. Dle ČSÚ patří Kraj Vysočina mezi absolutní špičku ve výrobě masa celkem (bez drůbežího) mezi ostatními kraji ČR.

5 Návrh a koncepční změny na řešení zaměstnanosti v Kraji Vysočina

Situaci na trhu práce v Kraji Vysočina by dle mého názoru mohly vylepšit následující návrhy a koncepční změny:

1. Využití areálu skláren ve Světlé nad Sázavou. Prostory skláren by mohl využít strojírenský podnik. Vznikla by nová pracovní místa, která by nejprve byla nabízena bývalým pracovníkům skláren. Ti by museli projít rekvalifikací na kovodělníky, svářeče. Finančně by se na projektu spolupodílel Kraj Vysočina, město Světlá nad Sázavou a Evropského sociálního fondu. Cílem je snížení nezaměstnanosti v tomto regionu. Tuto možnost by jistě přivítali i lidé nad padesát let.

2 Na Třebíčsku je evidován největší počet uchazečů o zaměstnání ze všech okresů Kraje Vysočina. Je zde registrován i nejvyšší počet absolventů, kteří jsou v evidenci Úřadu práce. V posledních letech roste poptávka zaměstnavatelů po zdravotnických a sociálních pracovnících, navrhuji, aby třebíčská Západoomoravská vysoká škola pro další akademický rok otevřela studijní obor „Zdravotní a sociální pracovník“, který by studentům umožnil získat bakalářské vzdělání. Cílem by bylo zvýšení uplatnitelnosti absolventů vysoké školy na trhu práce. Se studiem by byla spojena i praxe a stáže studentů v sociálních zařízeních. Studenti by tak získali možnost k nastartování své kariéry. Na projektu by se, kromě Západoomoravské vysoké školy, finančně podílel Kraj Vysočina, sponzoři.

3. Veřejně prospěšné práce by byly určeny zejména pro absolventy středních učilišť a středních škol, aby si osvojily pracovní návyky a měli motivaci k hledání pracovních míst.

4. Pravidelné přednášky podnikatelů a firem (každé čtyři měsíce) na Západoomoravské vysoké škole v Třebíči a na Vysoké škole polytechnické v Jihlavě pro studenty i širokou veřejnost. Cílem těchto přednášek by byla podpora malého a středního podnikání, tedy zvýšení počtu podnikatelů, potažmo zaměstnavatelů v regionu. Budoucím podnikatelům by

v počátcích podnikání finančně pomohl jak Kraj Vysočina, tak prostředky z Evropského sociálního fondu.

5. V průběhu několika let klesá zájem o učňovské obory. Navrhuji, aby žáci základních škol již od sedmé třídy navštěvovali různá pracoviště zabývající se obory, které se učí na středních odborných učilištích. Tyto návštěvy by žákům měli pomoci při výběru budoucího povolání. V případě, že by se student na základě takových návštěv rozhodl pro učební obor, následoval by ještě před nástupem na učiliště příslib zaměstnání u jednotlivých podniků.

6 Závěr

V teoretické části této diplomové práce byly popsány pojmy, které souvisí s trhem práce a nezaměstnaností. Trh práce ovlivňuje spousta subjektů, ať se jedná o Evropskou unii a její Evropský sociální fond (podpora podnikání a inovací) či o Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce nebo o odborové svazy. Základní informace o těchto subjektech a dalších subjektech, které ovlivňují trh práce v Kraji Vysočina, byly popsány. Trh práce především ovlivňuje platná legislativa, proto je v práci popsán Zákon o zaměstnanosti a také Zákoník práce. V teoretické části bylo čerpáno z odborné literatury a dosavadních poznatků v průběhu studia.

Z analýzy trhu práce v Kraji Vysočina (především z let 2007 – 2011) vyplynulo, že v posledních letech dochází k postupnému zvyšování nezaměstnanosti. Zvyšuje se tedy počet uchazečů o práci a snižuje se počet volných pracovních míst. Funkcí LINTREND v programu Microsoft Office byl u některých ukazatelů předpovězen vývoj. Bylo čerpáno z výročních zpráv Úřadů práce, z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí a ze statistických dat Českého statistického úřadu. K některým poznatkům dopomohl rozhovor se zaměstnanci Úřadu práce v Havlíčkově Brodě. Analýza odhalila několik problémů Kraje Vysočina. Snižuje se počet obyvatel mezi 0 – 14 lety a zvyšuje se počet lidí ve věku 65 a více let, navíc klesl počet obyvatel ve věkové skupině 15 – 64 let, tedy ve skupině rozhodující pro zaměstnanost. Mezi velmi problémový okres patří dlouhodobě Třebíč, kde míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2011 dosahovala 12,6 % (průměr ČR byl 8,6 %). Na jedno volné pracovní místo tam dle Úřadu práce k 31. 12. 2011 připadalo 70 uchazečů. Velkou roli zde bude sehrávat aktivní politika nezaměstnanosti. Ta by se měla soustředit na osoby, kterým se nedaří uplatnit se na trhu práce. Objevují se totiž případy, kdy jsou do rekvalifikací zařazeny osoby, které by na trhu práce uspěly i bez této rekvalifikace. Je tedy potřeba účelně a hospodárně využívat veřejně-prospěšných prací, rekvalifikací a společensky účelných pracovních míst. Třebíč je problémovým okresem i ve skupině absolventů. K 31. 12. 2011 se tam o práci ucházelo 608 absolventů.

V Kraji Vysočina je velmi důležitá podpora malého a středního podnikání, nejen proto, že je zde zastoupen největší podíl vyučených lidí. Velkým potenciálem je využití dálnice D1. Míru nezaměstnanosti ovlivňují sezónní práce, nejvyšších hodnot dosahuje vždy v lednu a prosinci. Mezi rizikové skupiny z pohledu nezaměstnanosti patří lidé mezi 20 – 24 lety a

lidé nad padesát let. Do budoucna by se měl změnit přístup lidí v této rizikové skupině, někteří z nich nejsou ochotni se samostatně vzdělávat. Po hospodářské krizi se situace u některých jedinců změnila a snaží se minimalizovat riziko ztráty zaměstnání právě sebevzděláváním. Rozhodně je doporučováno zachovat povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa úřadům práce (zaměstnavatelé již tuto povinnost nemají).

Nejvíce lidí v Kraji Vysočina je zaměstnáno ve II. sektoru (v průmyslu). Je tedy potřeba podporovat podniky, které mají dlouholetou tradici a dobrou strategii výroby. V Kraji Vysočina také pokulhává výše hrubé mzdy. Zatímco průměrná hrubá mzda v Česku činila 24 319,- Kč k 31. 12. 2011, v Kraji Vysočina se její výše k 31. 12. 2011 pohybovala u částky 21 710,- Kč.

V Kraji Vysočina jsou zastoupeny dvě vysoké školy. Jedna se nachází v Třebíči – Západomoravská škola, jedná se o soukromou vysokou školu. Druhá vysoká škola (Vysoká škola polytechnická) se nachází v krajském městě, v Jihlavě. V posledních několika letech počet vysokoškoláků v Kraji Vysočina mírně stoupl, je ale potřeba zajistit uplatnitelnost absolventů na trhu práce. Školy by se měly zapojit do větší spolupráce se zaměstnavateli v Kraji Vysočina.

Jak dokládá tato diplomová práce, problematika nezaměstnanosti v Kraji Vysočina je velmi široká. Na základě analýzy byla navržena některá strategická řešení, která by mohla situaci na trhu práce v Kraji Vysočina zlepšit. Cíl, který byl pro tuto diplomovou práci stanoven, byl splněn. Práce by mohla posloužit těm, kteří chtějí řešit problematiku nezaměstnanosti v Kraji Vysočina.

Seznam použitých zdrojů

Monografie:

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

DAVID, Martin. *Personalistika od A do Z*, vyd. 1, Brno: Computer Press, 2007. 419 s. ISBN 978-80-251-1496-4

HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2000, s. 360. ISBN 80-7179-434-1

HRONÍK, František a kol. *Jak najít zaměstnání*, vyd. 1., Brno: Motiv Press, 2009. 107 s. ISBN 978-80-9041-333-7

KATRŇÁK, Tomáš, FUČÍK Petr. *Návrat k sociálnímu původu: Vývoj sociální stratifikace české společnosti v letech 1989 až 2009*. 1. vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, Masarykova univerzita, 2010. 213 s. ISBN 978-80-7325-241-0

LÍŠKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2002, s. 554. ISBN 80-86419-27-4

MACÁKOVÁ, Libuše a kolektiv. *Mikroekonomie*. 11. vydání. Slaný: Melandrium, 2010. 275 s. ISBN 978-80-86175-70-6

MAJEROVÁ, Věra, Tomáš KOSTELECKÝ, SÝKORA Luděk. *Sociální kapitál a rozvoj regionu: Příklad Kraje Vysočina*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. 221 s. ISBN 978-80-247-4093-5

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

MARTIN, David. *Personalistika od A do Z*. Brno: Computer Press, a. s., 2007. 419 s. ISBN 978-80-251-1496-4

NOVÁK, Tomáš, DRINOCKÁ, Hana. *Partnerské a rodinné poradenství: Práce s klienty*. Havlíčkův Brod: Grada Publishing, 2006, s. 198. ISBN 80-247-1526-0

SAMUELSON, Paul Anthony, NORDHAUS William D. *Ekonomie*. 1. vydání. Praha: Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4

SOUKUP, Jindřich, POŠTA Vít, NESET Pavel, PAVELKA Tomáš, DOBRYLOVSKÝ Jiří. *Makroekonomie: Moderní přístup*. 1. vyd., Praha: Management Press, s. r. o., 2008. 514 s. ISBN 978-807261-174-4

TULEJA, Pavel. *Základy makroekonomie*, vyd. 1, Brno: Computer Press, 2006. 311 s. ISBN 80-251-0952-6

Internetové zdroje:

Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2010. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 26. 5. 2011 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/jikraj1210.pdf

Česká republika. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2004, částka 143, s. 35-35. Dostupný také z WWW:

<<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04435&cd=76&typ=r>>.

ec.europa.eu [online]. 2011 [cit. 2011-11-15]. What can EURES do for you? . Dostupné z WWW:<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=en&catId=27&parentCategory=27>>.

Evropský sociální fond v ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. © 2010 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/evropsky_socialni_fond

Hospodářská komora České republiky. *Hospodářská komora ČR* [online]. © 2009 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/hospodarska-komora-ceske-republiky/o-nas-5/hospodarska-komora-ceske-republiky-hk-cr/hospodarska-komora-ceske-republiky-2/>

Hospodářská komora České republiky. *Hospodářská komora ČR* [online]. © 2009 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/hospodarska-komora-ceske-republiky/o-nas-5/vize-a-strategie/vize-a-strategie-hospodarske-komory-ceske-republiky.aspx>

Hospodářská komora České republiky. *Hospodářská komora ČR* [online]. © 2009 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/hospodarska-komora-ceske-republiky/o-nas-5/hospodarska-komora-ceske-republiky-hk-cr/hospodarska-komora-ceske-republiky-2/>

Metodika ukazatelů (nejdůležitější údaje). In: *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-10-4]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/krajemetodika/xk>

Odrasový můstek. *Práce-vysočina* [online]. © 2010 [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: <http://projekt.prace-vysocina.cz/mustek/>

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. *Práce-vysočina* [online]. © 2010 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: <http://www.prace-vysocina.cz/op-lzz-2007--2013/?css=>

OP Lidské zdroje a zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

OP Praha – Adaptabilita. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>

Unie zaměstnavatelských svazů ČR. *Unie zaměstnavatelských svazů ČR* [online]. © 2007 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://www.uzs.cz/>

Úřad práce Jihlava, Zpráva o plnění zaměření APZ v roce 2011 v Kraji Vysočina
Úřady práce online na jednom místě. *Úřady práce* [online]. © 2010 [cit. 2012-10-14].
Dostupné z: <http://www.urad-online.cz/>

Vývoj realizace projektu - září 2012. *Práce-vysočina* [online]. 2012, 2012-10-02 [cit.
2012-11-05]. Dostupné z: [http://projekt.prace-vysocina.cz/karierasd/clanky/vyvoj-
realizace-projektu--zari-2012/](http://projekt.prace-vysocina.cz/karierasd/clanky/vyvoj-realizace-projektu--zari-2012/)

Základní makroekonomické ukazatele regionálních účtů. *Český statistický úřad* [online]. ©
2012 [cit. 2012-08-11]. Dostupné z:
[http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.volba?titul=Z%ED%AD%0makroekono
mick%ED%0mick%ED%0ukazatele%ED%0region%ED%0ch%ED%0FA%ED%0E8t%ED%0F9&mypriznak=RB&t
yp=2&proc=rocenka.presmsocas&mylang=CZ&jak=4](http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.volba?titul=Z%ED%AD%0makroekono%ED%0mick%ED%0ukazatele%ED%0region%ED%0ch%ED%0FA%ED%0E8t%ED%0F9&mypriznak=RB&typ=2&proc=rocenka.presmsocas&mylang=CZ&jak=4)

Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. In: *Český statistický úřad*
[online]. 2012 [cit. 2012-11-10]. Dostupné z:
[http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti2
0121107](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností dle EU
ČDDD	Čistý disponibilní důchod domácnosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
ISCED	Mezinárodní klasifikace vzdělávání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
ÚP	Úřad práce
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání
ÚSV	Úplné střední vzdělání
VPM	Volné pracovní místo
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil