

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Diplomová práce**

**Statistická analýza vývoje nezaměstnanosti v kraji  
Vysočina**

**Andrea Doležalová**

© 2014 ČZU v Praze

1	Úvod.....	8
2	Cíl práce a metodika.....	10
2.1	Cíl práce .....	10
2.2	Metodika .....	10
2.2.1	Data .....	10
2.2.2	Metodika .....	10
3	Literární rešerše.....	15
3.1	Trh práce .....	15
3.1.1	Poptávka po práci.....	15
3.1.2	Nabídka práce.....	16
3.1.3	Lidský kapitál.....	16
3.1.4	Definice nezaměstnanosti.....	17
3.2	Míra nezaměstnanosti .....	19
3.2.1	Přirozená míra .....	19
3.3	Druhy nezaměstnanosti .....	20
3.4	Dopady nezaměstnanosti.....	24
3.4.1	Ekonomické dopady nezaměstnanosti .....	25
3.4.2	Ostatní dopady nezaměstnanosti.....	25
3.5	Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	25
3.6	Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	27
3.7	Instituce služeb zaměstnanosti .....	28
3.7.1	Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	28
3.7.2	Úřad práce .....	28
3.8	Politika zaměstnanosti.....	29
3.8.1	Pasivní politika zaměstnanosti .....	31
3.8.2	Aktivní politika zaměstnanosti v České republice .....	32
3.9	Trh práce v kraji Vysočina.....	34
4	Vlastní analýza a zhodnocení vývoje nezaměstnanosti .....	36
4.1	Charakteristika regionu .....	36
4.2	Celková zaměstnanost v kraji Vysočina .....	40
4.3	Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti .....	42
4.3.1	Míra registrované nezaměstnanosti.....	42
4.3.2	Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v rámci okresů Kraje Vysočina ..	45
4.4	Obecná míra nezaměstnanosti.....	46
4.5	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti.....	47
4.6	Průměrná míra nezaměstnanosti – porovnání kraje Vysočina s Českou rep. ....	48
4.7	Exponenciální vyrovnání .....	49
4.7.1	Míra nezaměstnanosti.....	49
4.7.2	Podíl nezaměstnaných osob .....	51
4.8	Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání .....	56
4.8.1	Podíl žen na celkovém počtu uchazečů v kraji Vysočina .....	57
4.8.2	Věková struktura nezaměstnaných.....	58
4.8.3	Nezaměstnaní v kraji Vysočina podle vzdělání .....	60
4.8.4	Struktura nezaměstnaných podle délky evidence uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina .....	61
4.9	Vývoj počtu volných pracovních míst .....	63
4.10	Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů .....	64

4.11	Vývoj počtu nezaměstnaných žen.....	65
5	Realizované projekty Evropského sociálního fondu v kraji Vysočina .....	68
6	Možnosti politiky zaměstnanosti .....	71
7	Závěr .....	73
8	Seznam použitých zdrojů .....	76
9	Přílohy .....	79
	Seznam zkratk .....	87

**!!!**

**Místo této strany vložíte zadání diplomové  
práce.  
(Do jedné vazby originál a do druhé kopii)**

**!!!**

### Čestné prohlášení

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

V Praze dne \_\_\_\_\_

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí diplomové práce prof. Ing. Libuši Svatošové, CSc. za cenné rady a ochotu v průběhu zpracování mé diplomové práce.

# Statistická analýza vývoje nezaměstnanosti v kraji Vysočina

---

## Statistical analysis of unemployment development in region Vysočina

### Souhrn

Nezaměstnanost je jeden z důležitých makroekonomických ukazatelů patřících jednoznačně k nejdiskutovanějším jevům jak z hlediska historie, tak i současnosti. Dopad nezaměstnanosti může mít řadu negativních důsledků, které se mohou týkat ekonomické, sociální ale také psychologické sféry jedince. Nezaměstnanost v České republice je možné sledovat prostřednictvím úřadů práce a portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

Diplomová práce analyzuje vývoj míry nezaměstnanosti v regionu Vysočina. Stejně jako ostatní regiony byl i region Vysočina postižen hospodářskou krizí především proto, že se větší část zaměstnání v tomto kraji soustřeďuje na zpracovatelský průmysl.

První část této práce vystihuje základní termíny vztahující se k nezaměstnanosti. Práce se zabývá tématy: trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, typy nezaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných, aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti.

Druhá část obsahuje vlastní práci. Je zde uvedena charakteristika kraje Vysočina vzhledem k řešené problematice. Dále byl popsán vývoj nezaměstnanosti pomocí časové řady a následně pomocí adaptivního modelu časových řad. Na závěr bude zhodnocen celkový stav nezaměstnanosti v regionu Vysočina.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, statistická analýza

## **Summary**

Unemployment is one of the most important macroeconomic indicators clearly belonging to the most discussed phenomena both in terms of history , and today as well. The impact of unemployment can have many negative consequences, which may relate to economic, social but also psychological realm of the individual. Unemployment in the Czech Republic can be monitored by labor offices and the website of the Ministry of Labour and Social Affairs.

This thesis analyzes the evolution of unemployment in the Vysocina region. Like other regions Vysocina region was also affected by the economic crisis mainly because the majority of the jobs in this region focuses on the manufacturing industry.

The first part of this task describes the basic terms related to unemployment. This work deals with issues such as labor market, unemployment, employment, types of unemployment, risk groups of the unemployed, active and passive employment policy. The second part contains my own work. There is a characteristic listed of Vysocina region in relation to solving problems. This part describes development of unemployment using time series and then using the adaptive time series model. The conclusion of the thesis characterizes overall state of unemployment in Vysocina region.

**Keywords:** unemployment, unemployment rate, employment policy, statistical analysis



# 1 Úvod

Nezaměstnanost představuje jev, který přináší četné negativní efekty pro celou společnost, ať už ekonomické, sociální, psychologické a další. Dnes na počátku 21. století se nezaměstnanost stává celospolečenským problémem číslo jedna. Lze ji vnímat v rodině makroekonomické, kdy míra nezaměstnanosti patří mezi základní sledované a citované makroekonomické veličiny. Nezaměstnanost lze ovšem vnímat i na úrovni individuální z hlediska konkrétního člověka. Zejména u dlouhodobě nezaměstnaných se projevují mnohé nebezpečné důsledky jako ztráta kvalifikace, ohrožení chudobou či kriminální chování. Nezaměstnanost trápí vlády celého světa a evropské země se štedrými veřejnými sociálními systémy nejsou výjimkou. Pro Českou republiku jako malou otevřenou ekonomiku je otázka stavu a vývoje trhu práce naprosto zásadní.

V roce 1989 došlo k sametové revoluci, která přinesla nejen změnu politického zřízení, ale také přechod z centrálně plánované ekonomiky na tržní hospodářství tj. transformaci. Tato bezprecedentní komplexní ekonomická změna byla postavena především na liberalizaci, privatizaci a deregulaci. Již několik měsíců po zahájení transformace bylo možné sledovat změny probíhající na trhu práce. Trend byl charakteristický pozvolným nárůstem míry nezaměstnanosti. Do roku 1990 však česká ekonomika vykazovala prakticky nulovou nezaměstnanost. Stát v této době zajišťoval takřka plnou zaměstnanost celé populace. I přes některé alarmující negativní scénáře v této době míra nezaměstnanosti nevzrostla na nikterak významnou úroveň.

Situace relativně nízké míry nezaměstnanosti se držela do roku 1997. V letech 1997–1999 byla česká ekonomika postižena recesí, což nutně přineslo plošné propouštění a růst míry nezaměstnanosti. Dalším podstatným mezníkem se stal 1. květen 2004, kdy Česká republika završila mnohaletý proces utužování vztahů a stala se členským státem Evropské unie. Vstup do EU otevřel trhy práce většiny členských zemí všem českým pracovníkům. Mnozí lidé této možnosti využili a využívají, migrují za prací především do nejbohatších západních zemí. Absolventi vysokých škol, kteří mají potíže s uplatněním v České republice, mohou svoji kvalifikaci uplatnit v zahraničí.

České hospodářství se na začátku 21. století těšilo dobré kondici. Tato pozitivní etapa trvá přibližně do roku 2008. Následující hospodářská krize omezování výroby, pokles zakázek, propouštění a nárůst míry nezaměstnanosti. Rovněž docházelo k zániku několika společností v oblasti automobilového a strojírenského průmyslu.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem diplomové práce je zhodnotit, posléze statisticky analyzovat a vhodně interpretovat vývoj nezaměstnanosti v regionu Vysočina. V rámci provedené analýzy bude sledován vývoj celkové míry nezaměstnanosti za roky 2010, 2011, 2012 a bude provedena prognóza na leden 2012. Dále bude provedena analýza podílu nezaměstnaných za roky 2005 až 2013 a provedena prognóza na rok 2014. Práce se zaměří zejména na popis vývoje míry nezaměstnanosti, který je nejvýznamnějším indikátorem nezaměstnanosti. Tento indikátor byl porovnán s celorepublikovým průměrem.

Dílčím cílem bude i podrobnější rozbor dalších klíčových ukazatelů souvisejících s daným problémem jako je vývoj počtu registrovaných uchazečů, evidence volných pracovních míst a v neposlední řadě vývoj rizikových skupin (absolventů a žen).

### **2.2 Metodika**

#### **2.2.1 Data**

Při zpracování diplomové práce byla využívána data pocházející z odborné literatury, podkladová data z internetových stránek Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Jedná se o data externí, přístupná široké veřejnosti.

#### **2.2.2 Metodika**

Metodika je založena na analýze dokumentů a následném zpracování těchto podkladů dané problematiky. Následně pro analýzu týkající se rozdílů dle zvolených třídících hledisek budou pro vybrané ukazatele užity některé z metod statistiky. V práci bude sledován vývoj míry nezaměstnanosti na Vysočině. Průměrná roční nezaměstnanosti v kraji Vysočina v komparaci s průměrem roční míry nezaměstnanosti v České republice. Pro zjištění stavu a vývoje ukazatelů charakterizujících nezaměstnanost v regionu budou použity zejména metody analýzy časových řad.

Pro tvorbu grafů a výpočtů (zejména elementární charakteristiky časových řad) bude použit program Microsoft Office Excel. Data, která budou získána z výše zmíněných zdrojů, budou vyhodnocována prostřednictvím programu software STATISTICA 12. S pomocí programu STATISTICA 12 bude vypočítána budoucí prognóza. Nejvíce budou využity moduly „Exponenciální vyrovnávání“.

Cílem diplomové práce je zhodnocení vývoje registrované míry nezaměstnanosti za období 2005-2013, i v jeho jednotlivých okresech. Byla provedena komparace kraje Vysočina a České republiky. Dále se práce zaměřuje na vyhodnocení vlivu hospodářské krize všeobecně na trh práce. Tento vliv je zkoumán zejména k některým ukazatelům, jako je vývoj počtu registrovaných uchazečů, evidence volných pracovních míst a vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin, jako jsou ženy a absolventi. Analýza dat vycházela z popisu časových řad.

### **Časové řady**

Časovou řadou budeme rozumět posloupnost věcně i prostorově srovnatelných pozorování (dat), která jsou jednoznačně uspořádána z hlediska času ve směru minulost – přítomnost. Analýzou (a podle potřeby případně i prognózou) časových řad se potom rozumí soubor metod, které slouží k popisu těchto dynamických systémů (a případně k předvídání jejich budoucího vývoje). [1]

Časové řady lze členit z různých hledisek. Podle charakteru ukazatele můžeme časové řady dělit na okamžikové, jež jsou představovány hodnotami zaznamenávanými k určitému časovému okamžiku nebo k určitému datu a časové řady intervalové, které vyjadřují, kolik případů, věcí událostí apod. vzniklo, nahromadilo se, spotřebovalo se či zaniklo za určitý časový interval. [2]

Podle periodicity sledovaného ukazatele lze hovořit o časových řadách krátkodobých (periodicita ukazatele je kratší než 1 rok) a o řadách dlouhodobých (periodicita ukazatelů je nejméně roční). [2]

## Elementární charakteristiky

Pro charakterizování dynamiky vývoje časových řad, tzn. pro zkoumání rychlosti změn hodnot sledovaného ukazatele v závislosti na čase, je možné užívat různé statistické charakteristiky.[2]

Absolutní charakteristiky umožňují absolutní porovnání hodnot jednotlivých členů časové řady. Nejčastěji se používají první diference nebo absolutní přírůstky. Označíme-li hodnoty časové řady jako  $y_t$   $t= 1,2,\dots ,n$ , lze definovat první absolutní diference jako rozdíly sousedních pozorování řady,

$$dy_t = y_t - y_{t-1}, \quad t= 2,3,\dots, n.$$

Tyto diference charakterizují absolutní přírůstek nebo úbytek zkoumaného ukazatele v určitém okamžiku (období) proti okamžiku (období) bezprostředně předcházejícímu. Prvních absolutních diferencí je celkem  $n-1$ . [2]

Vedle absolutních charakteristik se často užívají také relativní charakteristiky růstu, respektive poklesu, jež jsou bezrozměrnými veličinami. Jejich představiteli jsou např. koeficienty růstu

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}$$

které charakterizují relativní postupnou rychlost změn hodnot v časové řadě. Vyjádříme-li koeficient růstu v procentech, hovoříme o tempu růstu. [2]

## Predikce budoucího vývoje

Při modelování reálných časových řad, u kterých se stává, že během analyzovaného období se hodnoty strukturálních parametrů modelu v čase mění, případně dochází i ke změnám analytického tvaru modelu [1], se používají adaptivní modely.

## Adaptivní modely

Adaptivní modely se od klasických trendových modelů zásadně liší tím, že nepředpokládají stabilitu analytického tvaru trendu funkce ani jejich strukturálních parametrů v čase a nepředpokládají ani spojitost trendové funkce. Na základě nově získaných údajů jsou tyto modely plynule korigovány a aktualizovány, mohou tak pracovat i s takovými trendovými složkami, jejichž charakter se v čase výrazně a nepravidelně mění. [1]

Nejznámějšími koncepcemi adaptivních metod jsou:

1. Exponenciální vyrovnávání časové řady
2. Metoda klouzavých průměrů [3]

### Exponenciální vyrovnávání

Metoda exponenciálního vyrovnávání vychází z principu, že starší a novější hodnoty v referenčním období časové řady nemají pro stanovení trendu stejnou informační hodnotu a že pro odhady trendu budoucího vývoje ukazatele v časové řadě jsou nejvýznamnější nejčerstvější (aktuální) pozorování. Proto jednotlivým pozorováním v časové řadě přiřazují váhy, které se do minulosti s rostoucím stářím hodnot exponenciálně zmenšují (odtud název metody).[3]

V této interpretaci  $n$ -tá (poslední) hodnota časové řady představuje pozorování v přítomném čase a příslušná hodnota má stáří 0. Označením  $k = 0, 1, \dots, n-1$  se pak vyjadřuje stáří pozorování počítané od nejčerstvějšího časového okamžiku. Čím vyšší je  $k$ , tím je pozorování  $y_k$ , starší. Váhy  $w_k$  se s narůstáním  $k$  exponenciálně snižují, takže můžeme psát

$$W_k = \alpha^k \quad 0 < \alpha < 1, k = 0, 1, \dots, n-1.$$

Veličina  $\alpha$  je tzv. vyrovnávací konstanta.

Různé modifikace metody exponenciálního vyrovnávání vycházejí z předpokladu, že časová řada obsahuje trendovou, případně ještě sezónní složku. Ve specializované

literatuře najdeme tyto případy jako Holtovo exponenciální vyrovnávání a Wintersovo exponenciální vyrovnávání. [3]

### **Vhodnost modelu trendu**

Vhodnost zvoleného modelu může být posuzována pomocí zhodnocení velikosti chyby:

- Střední chyba odhadu ME (Mean Error)

$$ME = \frac{\sum (y_t - y'_t)}{n}$$

- Střední absolutní chyba MAE (Mean Absolute Error)

$$MAE = \frac{1}{n} \sum_t |y_t - y'_t|$$

- Střední procentuální chyba MPE (Mean Percent Error)

$$MPE = \frac{100}{n} \sum (y_t - y'_t) / y_t$$

- Střední absolutní procentuální chyba MAPE (Mean Absolute Percent Error).

$$MAPE = \frac{100}{n} \sum_t |y_t - y'_t| / |y_t|$$

Obecně dáváme přednost modelu s nejnižšími hodnotami uvedených ukazatelů. [2]

## **3 Literární rešerše**

### **3.1 Trh práce**

Trh práce vykazuje mnohé podobné znaky a zákonitosti jako např. trh statků a služeb. Přesto se trh práce v určitých důležitých aspektech liší, např. v tom, že tento trh je asymetrický. Práce totiž nemá stejnou povahu jako zboží. Práce je odlišná tím, že ji vykonávají lidé, s nimiž je neoddělitelně spjata. Lidé (resp. zaměstnanci) mají svoji vůli, myšlení a svá práva. Kvůli těmto základním faktorům je trh práce častým cílem státní regulace a v neposlední řadě také významným tématem pro politické střety politiků resp. pol. stran.

Trh práce, stejně jako jakýkoliv jiný trh, je založen na vztahu dvou subjektů. Na jedné straně toho, kdo něco (práci) nabízí, na druhé straně toho, kdo o nabídku projeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit. [4]

Nabídku práce představují lidé, jako pracovní sílu, kteří ji nabízejí a ucházejí se o ni. Pracovní síla na straně nabídky je značně omezenější než na straně poptávky. Poptávku po práci naopak představuje vláda a domácnosti. Nástroj, který vede ke sladění nabídky a poptávky, je cena. Cenou práce je mzda.

#### **3.1.1 Poptávka po práci**

Poptávka po práci je odvozenou „poptávkou“, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jde o to, jaké je postavení firmy na trhu, jakých technologických postupů využívá při výrobě a také o cíle firmy. [5]

Při nákupu práce se firmy budou orientovat podle nákladů, které na ně musí vynaložit a podle výnosů, které jim přinese. Firma nacházející se v rovnováze a zároveň maximalizující zisk zaměstnává pracovníky až po bod, kdy příjem z mezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci. Mezní produkt práce lze definovat jako dodatečný výstup, jenž je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly,



přičemž všechny ostatní vstupy jsou konstantní. Podle zákona klesajících výnosů (klesajícího mezního produktu) přináší každá další jednotka vstupu práce menší a menší množství výstupu. tj. její mezní produkt klesá. [5]

### **3.1.2 Nabídka práce**

Nabídku práce představují domácnosti, resp. jednotlivé fyzické osoby. Ochota každého člověka pracovat se odvíjí od jeho vlastních preferencí. Jejich snahou je maximalizovat celkový užitek. Člověk má na trhu práce možnost volby. První možností je pracovat a získávat mzdu, za kterou si následně může kupovat statky a služby a užívat je. Druhou možností je nepracovat, tzn. získávat užitek z volného času. Volba zaměstnance mezi pracovní činností a volným časem je determinována výší mzdové sazby.

S výší mzdové sazby se mění volba mezi užitek, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb, a užitek z volného času. [5] Čím vyšší mzdová sazba, tím větší objem spotřeby statků a služeb (vyjádřeny v penězích) je spotřebiteli dostupný. [6]

Rovnováha na trhu práce vzniká při určité výší mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdě, a při určitém množství práce. Je dána průsečíkem křivky poptávky po práci a křivky nabídky práce. [5] Při vyšší úrovni mzdy než je rovnovážná by došlo k přebytku na trhu práce, tj. nabízené množství práce by převýšilo poptávané, mzda by klesala a přibližovala by se k rovnovážné úrovni. [7]

### **3.1.3 Lidský kapitál**

Lidé na trhu práce nabízejí službu práce podpořenou lidským kapitálem. Jedná se o ekonomický termín označující znalosti a schopnosti pracovníka. Mzda člověka se rozděluje do dvou částí: odměna za práci, tj. za pocíťovanou újmu v důsledku fyzické a duševní námahy při práci, a do výnosu z lidského kapitálu. [8]

Čím vyšší jsou jeho investice do lidského kapitálu, tím vyšší může být jejich zhodnocení, tedy tím vyšší výnos může očekávat. Mzdové rozdíly mezi málo

kvalifikovanými a více kvalifikovanými profesemi lze tudíž interpretovat jako diferencované výnosy z lidského kapitálu, který má podobu studií a praxí získaných schopností, znalostí a vědomostí. [8]

### **3.1.4 Definice nezaměstnanosti**

V tržní ekonomice je obvyklý stav, kdy část pracujících nemá odpovídající zaměstnání tudíž je nezaměstnaná. Nezaměstnanost je vážným symptomem narušení rovnováhy v ekonomice. Je výlučně makroekonomickým problémem, neboť nikdo jiný než vláda nemá možnost ji ovlivňovat globálně. Vzhledem k vážným důsledkům nezaměstnanosti pro sociální a politickou stabilitu ve společnosti si jí dnes všimá každá, i nejliberálnější z vlád vyspělých zemí. [5]

Nezaměstnanost představuje určitý společenský problém, který je předmětem ekonomického zkoumání. Nezaměstnanost můžeme chápat jako stav, kdy určitá část ekonomicky aktivního obyvatelstva nepracuje. Důležitý je zde pojem ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Jde o tu část populace, která aktivně hledá práci při dané úrovni mzdové sazby. Nabízené množství práce je odvozováno pouze z rozměru ekonomicky aktivního obyvatelstva. Ti, kteří náleží do skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva, se odlišují tím, za jakých mzdových podmínek jsou skutečně ochotni práci vynakládat. [6]

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je tvořeno zaměstnanými a nezaměstnanými.

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebe-zaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené či stávkují. [8]

Nezaměstnaný je naopak ten, který nemá placené zaměstnání ani sebe-zaměstnání, ale aktivně ho hledá a je schopen pracovat. Tedy ne každého člověka bez práce lze řadit mezi nezaměstnané.

Přesněji řečeno: člověk je nezaměstnaný, jestliže nepracuje a (a) během posledních čtyř týdnů vyvinul specifikované úsilí směřující k nalezení práce; (b) byl z práce vysazen a

čeká na výzvu k návratu do práce nebo (c) čeká, že se bude příští měsíc hlásit do práce. Aby mohl být počítán mezi nezaměstnané, musí člověk dělat něco víc, než jen o práci přemýšlet nebo například uvažovat o možnosti napsat román. [9]

Lidé, kteří mají práci, jsou zaměstnaní: Lidé bez práce, kteří však práci hledají, jsou nezaměstnaní: lidé, kteří práci nemají, ale kteří ji ani aktivně nehledají, nejsou ekonomicky aktivní. [9]

Při rovnovážné mzdě může nastat situace, že ne všichni lidé budou ochotni pracovat. To znamená, že člověk se stává dobrovolně nezaměstnaným. Opakem dobrovolné nezaměstnanosti je nezaměstnanost nedobrovolná. Vzniká tehdy, když existuje převis nabídky práce nad poptávkou po práci, tedy naleznou. Ačkoli je nezaměstnanost svou povahou spíše makroekonomický jev, zjevně má mikroekonomické základy. [6]

Nezaměstnanost jako taková se nestává problémem ekonomickým ani sociálním, pokud se nejedná o nezaměstnanost masovou. Existence nezaměstnanosti je vlastně odrazem a přirozeným fenoménem svobodné společnosti. Jestliže se však nezaměstnanost stane masovou, dochází ve společnosti i ve vládě k vážným organizačním, finančním a politickým obtížím.

Její existence primárně vyplývá a je ospravedlněna potřebami: [10]

- pohybu ekonomiky, který si vyžaduje i odpovídající pohyb pracovníků, což je spojeno s určitým časem, v kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují;
- svobodné volby osob, jejich svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání nebo zda budou existenčně závislé na jiných příjmech než na příjmech realizovaných na trhu práce, zejména na různých dávkách sociálního státu (welfare state), podporách od charitativních organizací nebo ze strany rodiny, či na příjmech z činnosti v neformální ekonomice. [10]

## 3.2 Míra nezaměstnanosti

V různých zemích se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používá různých přístupů. V zásadě však existují dva hlavní postupy zjišťování. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na pracovních úřadech. V druhém případě jsou podkladem výběrová šetření (eventuálně mikrocensy), prováděná pravidelně v populaci. Výběrová šetření mají za úkol zahrnout celou populaci určitého státu žijící ve vlastních domácnostech, přičemž v případě jednotlivých dotazovaných se jedná o jejich situaci v týdnu, v kterém je daná osoba dotazovaná. Jednotkou měření jsou jedinci a domácnosti, přičemž definice domácnosti není jednotná. [10]

Míra nezaměstnanosti rozhodně není ideální ukazatel pro měření zla, které je s nezaměstnaností spojeno. Je určitě rozdíl mezi zlem, které způsobí nezaměstnanosti svobodnému a které způsobí živiteli rodiny. [11]

Míru nezaměstnanosti ( $u$ ) vypočítáme podle následujícího vzorce:

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

$U$  značí míru nezaměstnanosti vyjádřenou v procentech,  $U$  počet nezaměstnaných a  $L$  počet zaměstnaných.

### 3.2.1 Přirozená míra

Je třeba zdůraznit, že určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti. [5]

Přirozená míra nezaměstnanosti je míra, při níž jsou trhy práce a statků v rovnováze. Přesněji: Přirozená je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice,

která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná; vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. [9]

Do přirozené míry nepatří cyklická nezaměstnanost. Ta vzniká z důvodu cyklického kolísání ekonomiky kolem svého potenciálního produktu. [12]

Přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňuje řada faktorů. Mezi tyto faktory patří např. vládní politika, strukturální změny v ekonomice nebo změny demografické.

### **3.3 Druhy nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost dělíme na následující typy:

- Frikční nezaměstnanost
- Strukturální nezaměstnanost
- Cyklická nezaměstnanost
- Sezónní nezaměstnanost

#### **Frikční nezaměstnanost**

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. [5]

Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. [10] Dá se také říci, že frikční nezaměstnanost je důsledkem určité nedokonalosti pracovního trhu, například nedokonalé informovanosti o pracovních příležitostech. [6]

Do frikční nezaměstnanosti se často zařazuje i tzv. sezónní nezaměstnanost, typická pro zemědělství anebo stavebnictví.[12] Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, poměrně stabilní, nalezneme ji v každém systému. [5]

Náklady určitého množství frikční nezaměstnanosti nejsou významné. Frikční nezaměstnanost vyplývá z procesu hledání místa, z možnosti nezaměstnaných nepřijímat hned první nabízené místo, ale určitou dobu hledat místo lepší. [11]

### **Strukturální nezaměstnanost**

Jak již samotný název napovídá, strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice.[12]

Vedle běžné změny zaměstnání, která je jádrem frikční nezaměstnanosti, ztrácí řady pracovníků své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí, také díky eliminaci celých starých odvětví a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. [10]

Strukturální nezaměstnanost tedy vzniká z důvodu kvalifikačního nebo místního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce. [12]

Strukturální nezaměstnanost však přináší to, že řada nezaměstnaných neobdrží vůbec žádnou odpovídající nabídku. Zde vznikají soukromé náklady, ztráta příjmu, kvalifikace, důvěry. Pro společnost zde vznikají ztráty dané vyplácenými příspěvky v nezaměstnanosti a další ztráty dané zvyšováním zločinnosti, nemocnosti, sebevraždnosti. Všechny tyto ztráty by měly být váženy při hodnocení rozpočtových výdajů na politiky zaměřené na snižování strukturální nezaměstnanosti, včetně lepšího školství a přeškolovacích programů. [11]

## **Cyklická nezaměstnanost**

Je spojena s cyklickým kolísáním hospodářství. Tento typ nezaměstnanosti je nezaměstnaností, kterou bychom mohli označit jako nezaměstnanost nedobrovolnou. Vzniká kvůli strnulosti nominálních mezd směrem dolů. Dochází-li k poklesu ekonomického výkonu, cyklická nezaměstnanost roste a naopak, v období růstu hospodářské výkonnosti cyklická složka nezaměstnanosti klesá. [6]

Je to vlastně klasický model nezaměstnanosti, charakteristický zejména pro devatenácté století a počátek století dvacátého. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno prostě tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží. [10]

Cyklická nezaměstnanost trvá zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. Tento typ nezaměstnanosti je třeba považovat za vážný ekonomický, sociální a politický problém. [5]

## **Sezonní nezaměstnanost**

Je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci (pracovních příležitostí.) Je běžná v zemědělství, stavebnictví, turistickém odvětví apod. [5]

Mezi důležité pojmy z hlediska této práce, které je nutné blíže popsat, patří i skrytá nezaměstnanost a dále úplná a neúplná zaměstnanost.

## **Skrytá nezaměstnanost**

Skrytá zaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly. (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu - mateřství, práce v domácnosti, studia

apod.), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. [10]

### **Zaměstnavatelnost**

S problematikou nezaměstnanosti dále úzce souvisí i pojem zaměstnavatelnost. Vypovídá o podmínkách, za kterých může být pracovní síla zaměstnaná. Je zpravidla definována jako schopnost jedince najít zaměstnání v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce. V zásadě existují čtyři integrované skupiny faktorů ovlivňujících zaměstnavatelnost:

a) nezávislé na přání a představách jedince i zaměstnavatele:

- osobní charakteristiky - věk, pohlaví, sociální původ, národnost;
- charakteristiky trhu práce – úroveň ekonomiky, politický, sociální a právní systém, kulturní podmínky a tradice;

b) diferencovaně závislé na svobodném rozhodnutí jedince či zaměstnavatele:

- osobnostní charakteristiky – vzdělání, profese, pracovní zkušenosti, motivace, postoj, charakter sociálních sítí;
- charakteristiky trhu práce – technologická úroveň, mzdový systém, organizace práce, pracovní podmínky. [4]

### **Plná zaměstnanost**

Stav plné (potenciální) zaměstnanosti (v keynesiánské ekonomii) znamená situaci rovnováhy na jednotlivých dílčích trzích práce, kdy se v rámci jednotlivých profesních trhů při dané nominální mzdové sazbě poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Tedy neexistuje ani nedostatek, ani přebytek pracovníků. [8]

Plnou zaměstnanost můžeme definovat jako zaměstnanost, které je dosaženo, jestliže ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu. Obráceně, z hlediska míry nezaměstnanosti, je potenciální produkt takový, který je dosahován při tzv. přirozené míře nezaměstnanosti.[12]



Neznamená to však, že by neexistovala žádná nezaměstnanost. Mohou existovat volná pracovní místa v rozsahu počtu nezaměstnaných osob, které nemají zájem při dané mzdové sazbě pracovat. [8]

### **Neúplná zaměstnanost**

Vedle termínu nezaměstnanost používají někteří autoři pojem neúplná zaměstnanost. Nejčastěji se jedná o pracovní místa, která jsou na částečný úvazek nebo není u těchto pracovních míst využita plně jejich schopnost a kvalifikace.

### **3.4 Dopady nezaměstnanosti**

Jak už bylo řečeno nezaměstnanost je přirozená, pokud se nejedná o nezaměstnanost masovou. Rovněž lze říci, že i krátkodobá nezaměstnanost nepůsobí závažné problémy v ekonomice, záleží tedy na délce jejího trvání. Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným problémem. Lidé se mohou dostat do ekonomických a životních potíží, pokud se jim nepodaří po dlouhou dobu najít vhodné pracovní uplatnění. Tato situace může dokonce i vyvolat různé existenční problémy celé rodiny nezaměstnaného. Tyto problémy mohou být startem pro ztrátu víry ve vlastní schopnosti.

Člověk, který ztratí práci a dlouhodobě se mu ji nedaří nalézt, si postupem času zvykne na to, že nepracuje. Odvykne si na každodenní povinnosti, přijme nižší životní standard a naučí se žít skromněji. Zjistí, že i z podpory se dá žít a dá přednost životu ze sociálních dávek. To vše povede k jedinému, tento pracovník ztratí své pracovní návyky, smysl pro povinnost a odbornost. Zájem firem o takového pracovníka bude minimální a šance nalézt místo je značně ztížena.

Ztráta zaměstnání je pro člověka nepříjemnou událostí a znamená především pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Práce je zdrojem osobního důchodu a určité ocenění vlastních schopností a dovedností.

### **3.4.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost samozřejmě znamená plýtvání zdroji, které má ekonomika k dispozici. Jestliže je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu. Tento vztah zachycuje tzv. Okunův zákon. Okunův zákon říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body, pod svou potenciální úrovní. [12]

### **3.4.2 Ostatní dopady nezaměstnanosti**

Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů a v měnové stabilitě, s nimiž je spojována. Jde také o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které ji doprovázejí a projevují se jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů, odcizení se části populace platným hodnotám a normám, vznik tzv. underclass (viz příslušná subkapitola). V tomto ohledu je dlouhodobá nezaměstnanost i psychologickým, sociálním a kulturním problémem. Především proto, že vytlačuje rostoucí počet osob mimo hlavní proud společenského života a činí z nich klienty sociálního státu se všemi důsledky pro jejich životní úroveň i existenciální pocity.

### **3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské entikum a přicházející imigranti. [13]

V práci bude soustředěna pozornost zejména skupině mladší věkové do 30 let a ženám.

### **Mladší věkové skupiny do třiceti let**

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou orientaci na trhu práce. V současné době míra nezaměstnanosti absolventů škol značně převyšuje nynější úroveň nezaměstnanosti v řadě rozvinutých zemí. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje do popředí zejména ekonomické hledisko, proto mnozí z nich zakládají rodiny nebo již ve svých rodinách žijí. [13]

### **Starší lidé**

Tyto skupiny pracovníků provázely pocity bezrad spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. [13]

### **Ženy**

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen však souvisí řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušují plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu zaměstnávat. Ekonomické ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny. Nezaměstnanost a liberalizace cen vytváří pro značnou část neúplných rodin obtížnou sociální a životní situaci. [13]

### 3.6 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Již v prvních měsících po zahájení procesu transformace čs. ekonomiky v roce 1990 docházelo na nově se formujícím trhu práce v České republice k pohybu. [5]

Nezaměstnanost v České republice byla v první polovině 90. let nad očekávání nízká. A to nejen k poměru k ostatním postkomunistickým zemím, ale i ve vztahu k zemím ES a současně i vzhledem k očekávání že privatizace se svým tlakem na efektivitu produkce povede k exodu z odvětví a podniků charakterizovaných přezaměstnaností. [10]

Pozvolný nárůst míry nezaměstnanosti nebyl ani tak důsledkem fungování trhu práce, ale odrážel především změny, ke kterým v tomto období došlo (politicko-organizační a institucionální změny, částečný útlum některých výrobních odvětví, snižování přezaměstnanosti, důsledky restrikce, devalvace, platební neschopnost podniků, odbytové problémy uvnitř ekonomiky, neschopnost vedení některých podniků reagovat na nové podmínky, začínající privatizace..) [5]

I přesto, že existoval převis poptávky nad nabídkou, s rostoucím počtem uchazečů o zaměstnání klesal počet hlášených volných pracovních míst.

Od začátku roku 1991 se však v souvislosti s nastartovanou ekonomickou reformou ještě prohloubila nerovnováha na trhu práce. Rychlé tempo růstu neumístěných uchazečů o zaměstnání bylo provázeno prudkým úbytkem pracovních míst. Na jedno hlášené pracovní místo připadali v roce 1991 v ČR 3 uchazeči o zaměstnání, ve SR 22. [5]

Situace na trhu práce kolem roku 1991 se vyznačovala především klesající zaměstnaností a naopak rostoucí nezaměstnaností. Stát začal více používat svoji aktivní politickou zaměstnanost, která byla realizována prostřednictvím úřadů práce až v druhé polovině roku 1991.

Účinnost aktivní politiky vyžadovaná spolupráce uchazečů o zaměstnání s úřady práce se projevila zvýšeným vyřazováním uchazečů z evidence a tím i zpomalováním dynamiky růstu nezaměstnanosti. [5]

### **3.7 Instituce služeb zaměstnanosti**

Instituce služeb zaměstnanosti jsou jádrem celého systému politiky trhu práce a výkonným mechanismem vlivu státu na tomto trhu. V České republice se politikou zaměstnanosti zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce.

#### **3.7.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí**

MPSV je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky. [14]

#### **3.7.2 Úřad práce**

Páteří celé soustavy jsou úřady práce, které se současně v řadě států podílejí i na distribuci podpor v nezaměstnanosti, zatímco v jiných státech (například v Nizozemí, Belgii, Francii a Irsku) je tato činnost od úřadů práce oddělena a prováděna jinými institucemi.

V Českých zemích byla existence těchto institucí upravena již zákonem z roku 1903. V první republice zákon předpokládal decentralizaci a upravoval zprostředkování práce uvnitř okresů i mezi okresy. Základem celého systému byly samostatné okresní zprostředkovatelny práce, přičemž přímo ze zákona byla stanovena povinnost pro města Prahu a Liberec zřídit obecní zprostředkovatelny práce. [10]

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností a je účetní jednotkou. Úřady práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem.

Úřad práce plní úkoly v těchto oblastech:

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a
- f) pomoci v hmotné nouzi,

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi. [15]

### **3.8 Politika zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti patří mezi oblasti s největším potenciálem růstu ekonomického a sociálního významu, avšak i politického zneužívání. [4]

Význam politiky zaměstnanosti plyne z jejího poslání, jímž je přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, která je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. [5]

Vysoká míra nezaměstnanosti vedle ekonomických ztrát má i známé těžké sociální důsledky – vyšší podíl lidí žijících pod hranicí chudoby, morální újmy. Jako projev celého krizového období může mít i negativní následky na budoucí hospodářský růst. A konec konců je nebezpečná i pro politickou stabilitu ve společnosti. Vlády se proto snaží o to, aby

míra nezaměstnanosti byla pokud možno co nejnižší. Tomuto úsilí se říká politika plné zaměstnanosti (plnou zaměstnaností se rozumí přirozená míra nezaměstnanosti). [5]

Přirozená míra nezaměstnanosti je úzce spojena s inflací a proto veškeré společnosti dávají přednost nízké míře nezaměstnanosti. I přesto je nutné dávat si pozor na velmi nízkou míru nezaměstnanosti, která naopak vede k zrychlující se inflační spirále. Nejnižší mírou nezaměstnanosti je tedy přirozená, při které nedochází ke zrychlování inflace. Je zlatou střední cestou mezi velmi nízkou a velmi vysokou mírou nezaměstnanosti.

Protože inflace jako omezení ve vztahu k hospodářské politice, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, kterou lze dlouhodobě udržet. Zároveň odpovídá potenciálnímu produktu země, který je nejvyšší udržitelnou úrovní HDP. [5]

Politika zaměstnanosti, která je součástí hospodářské politiky státu, usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Definujeme ji jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. [16]

Podle Jírové cílem státní politiky zaměstnanosti je:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- produktivní využití zdrojů pracovních sil
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Vláda však nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování. Je nutné si uvědomit, že politika zaměstnanosti může pouze podpořit či doladit vývoj na trhu práce, ale nemůže ho zásadním způsobem modifikovat. [5]

Politiku zaměstnanosti rozdělujeme na úrovni makroekonomické, regionální a mikroekonomické. Makroekonomická úroveň se zaměřuje plošně na odstranění příčin, které vyvolávají nezaměstnanost.

Regionální, kde politika zaměstnanosti (politika trhu práce) řeší důsledky existující nerovnováhy na trhu práce a zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti pomocí různých programů. Tyto programy ovlivňují existující negativní důsledky fungování trhu práce a jsou do značné míry zaměřeny na řešení konkrétní situace v konkrétních územích. [16]

Mikroekonomická úroveň zaměřená na firmy a jejich interní zásady pro přijímání a propouštění pracovníků.

Politika plné zaměstnanosti má různé formy. Zahrnuje veřejné výdaje, daňovou politiku vlády, regulační opatření vlády, legislativní opatření, mzdovou a sociální politiku vlády, antimonopolní zásahy, úvěrovou expanzi, rozvoj kvalifikační soustavy (školy, rekvalifikační kurzy), omezování zákonné pracovní doby (dřívější odchody do důchodu, delší dovolená, kratší pracovní týden), podporu exportu, regionální politiku a mnoho jiných. Další oblastí, na níž se může stát zaměřit, je snaha o snížení přirozené míry nezaměstnanosti. Zde půjde zejména o zdokonalování informační soustavy na trhu práce a odstraňování fricí, o vhodnou strukturální politiku a o politiku důchodovou. [5]

### **3.8.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti má podobu systému pojištění v nezaměstnanosti (tzv. podpory v nezaměstnanosti, které mají vytvářet sociálně přijatelné podmínky pro dočasně nezaměstnané občany) a systému státní pomoci v nezaměstnanosti (státní pomoc v nezaměstnanosti je zahrnuta do systému dávek sociální pomoci). [8]

Opatření pasivní politiky zaměstnanosti – to znamená vyplácené podpory v nezaměstnanosti – by nikdy neměly dosáhnout takové výše, aby přestaly nezaměstnané motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání, či dokonce aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti! [5]

Tyto podpory resp. jejich vyplácení je časově omezeno a jejich výše je vázána na výši poslední vyplácené mzdy. Vyplácené dávky sociální pomoci se vážou na tzv. sociální



potřebnost. Zajišťují určitou minimální úroveň příjmu a nejsou závislé na dřívějším výdělku.

### **3.8.2 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice**

Aktivní politika zaměstnanosti, která úzce souvisí s rozvojem keynesiánské ekonomické teorie, byla od počátku zaměřena na konkrétní cílové skupiny. Cílovými skupinami aktivní politiky jsou většinou nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných (lidé polokvalifikovaní, s nevhodnou kvalifikací, osoby se zdravotními nebo jinými handicapy). Podstatou aktivní politiky je eliminace kolektivních nevýhod různých skupin a kategorií nezaměstnaných.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti: [17]

- a) Rekvalifikace
- b) Investiční nabídky
- c) Veřejně prospěšné práce
- d) Společensky účelná pracovní místa
- e) Příspěvek na zapracování
- f) Příspěvek při přechodu na nov podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství. [17]

#### **Rekvalifikace**

V případě výkyvu trhu práce, kdy poptávka neodpovídá struktuře nabídky, úřady práce mohou zabezpečit rekvalifikaci nového nebo dalšího uplatnění v zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání má možnost si vybrat rekvalifikaci sám a poté mu jí úřad práce za

stanovených podmínek proplatí. Může si vybrat druh rekvalifikované činnosti a zařízení, které má rekvalifikaci provést.

### **Investiční pobídky**

Hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění. [17]

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížné umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na Úřadu práce.

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. [17]

### **Společensky účelná pracovní místa**

Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst (SÚPM) jsou vymezeny v §113 Zákona o zaměstnanosti.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem.

### **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Maximální doba příspěvků je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává. [17]

### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanové týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo živnostenském oprávnění.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. [17]

## **3.9 Trh práce v kraji Vysočina**

Situace v zaměstnanosti se v kraji Vysočina vyznačuje určitými rysy, jimiž se podstatně odlišuje od ostatních krajů i průměru České republiky. Struktura zaměstnanosti je charakteristická vysokým počtem pracujících v primárním sektoru, tedy v zemědělství, lesnictví a rybolovu. V roce 2009 v těchto odvětvích ekonomiky průměrně pracovalo v celé ČR 3,1 % všech zaměstnaných, zatímco v kraji Vysočina to bylo 9,1 %, tedy nejvíce ze všech krajů ČR. Je však možné konstatovat, že počet pracujících v zemědělství se postupně snižuje. [18]

Výrazně nadprůměrný je v kraji Vysočina také zastoupení sekundárního sektoru ekonomiky, tedy průmyslu a stavebnictví, i když zde Vysočina mezi kraji ČR nedominuje. [18]

Kraj Vysočina patří mezi kraje, které trvale vykazují výrazně podprůměrnou výši průměrných mezd, přičemž rozdíl mezi průměrnou mzdou ČR (v roce 2009 činila 25 131 Kč) a krajem Vysočina (21 382 Kč) se postupně zvyšuje.

Z hlediska nezaměstnanosti patřil kraj Vysočina vždy spíše mezi méně problematická území v České republice.

Až do října roku 2008 se počet uchazečů rovněž nadále snižoval, avšak vlivem špatné hospodářské situace některých významných zaměstnavatelů v kraji a rovněž v souvislosti s odbytovými problémy největších průmyslových podniků zaměřených na automobilový průmysl souvisejícími s globální ekonomickou recesí však počet nezaměstnaných do konce roku 2008 vzrostl, a to i meziročně. [18]

## **4 Vlastní analýza a zhodnocení vývoje nezaměstnanosti**

### **4.1 Charakteristika regionu**

Název kraje Vysočina je odvozen od názvu Českomoravské vrchoviny, vyvýšené zvlněné krajiny mezi oběma historickými zeměmi České republiky. Ta dosahuje nadmořské výšky před 800 m ve dvou výrazných masivech, Žďárských vrších na severu a Jihlavských vrších na jihozápadě. Území kraje je pramennou oblastí významných českých a moravských řek, např. Doubravy, Sázavy, Želivky, Nežárky, Moravské Dyje, Jihlavy, Oslavy a Svratky. [19]

Sousedí s krajem Jihočeským, Středočeským, Pardubickým a Jihomoravským, se kterým vytváří oblast NUTS 2 za účelem podpory regionálního rozvoje. Je pro něj charakteristická členitost území, vyšší nadmořská výška a řídké osídlení. Rozdrobená sídelní struktura přispívá v některých případech k vylidňování menších obcí a odchodu mladých a kvalifikovaných obyvatel. [20]

Přírodní podmínky rozptýlily obyvatele Vysočiny do více než tisíce sídel, která jsou propojena hustou sítí silnic. Pro Vysočinu jsou charakteristické malé vesnice nepřilíživě vzdálené od místního centra, jímž bývá klidné malé město se třemi až deseti tisíci obyvatel. Pouze ve čtyřech městech žije více než dvacet tisíc obyvatel, krajské město Jihlava dosahuje počtu padesáti tisíc. S rostoucí životní úrovní a mobilitou obyvatel lze čekat, že toto uspořádání bude výhodou. Umožňuje využívat pozitiva venkovského bydlení a přitom zaručuje dostupnost městského centra. [21]

Metropolí kraje je Jihlava, nejstarší horní město českých zemí, které patřilo ve středověku k nejbohatším městům českého království, a to především díky těžbě stříbra. Rozkládá se po obou stranách bývalé zemské hranice mezi Čechami a Moravou. [21]

Kraj je umístěn v dopravním i populačním středu země. Vysočinou prochází hlavní dopravní tepna České republiky dálnice D1. Ekonomika východní části kraje je ovlivněna sousedící brněnskou aglomerací, severozápadní část kraje je již spádovou oblastí hlavního města Prahy. Strategická poloha Vysočiny proto v posledních letech přilákala řadu

zahraničních investorů, kteří sem soustřeďují nejen výrobní kapacity, ale rovněž výzkum a vývoj. [21]

## Kultura

Historie zanechala na Vysočině množství památek, z nichž tři – historické centrum Telče, poutní kostel sv. Jana Nepomuckého na Zelené Hoře u Žďáru nad Sázavou, Židovské město a bazilika sv. Prokopa v Třebíči – jsou zařazeny mezi světové kulturní dědictví UNESCO. Stopy dějin doplňují dílo člověka v krajině a dotvářejí její krásu. Přírodní bohatství kraje tvoří chráněné krajinné oblasti Žďárské vrchy, Železné hory, dále národní přírodní rezervace Mohelenská hadcová step, Velký Špičák a četné přírodní rezervace. [21]

## Administrativní členění kraje Vysočina

Obrázek č. 1: Administrativní členění kraje Vysočina



Zdroj: ČSÚ

Území kraje Vysočina je administrativně členěno na 5 okresů, 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 26 obvodů pověřených obecních úřadů (POÚ). Základní samosprávnou jednotkou jsou obce, kterých je v kraji 704 (stav od 1. ledna 2005). Obec na Vysočině má v průměru 727 obyvatel, tedy nejméně ze všech krajů České republiky. V kraji jsou nejčastěji zastoupeny obce s méně než 500 obyvateli. Statut města má v současnosti 34 obcí kraje, což je v rámci České republiky vzhledem k velikosti regionu mírně podprůměrné. [20]

### **Okres Havlíčkův Brod**

Svou rozlohou se řadí až na čtvrté místo v kraji za okresy Žďár nad Sázavou, Třebíč a Pelhřimov. Menší je pouze okres Jihlava. Na celkovém počtu obyvatel v kraji se okres podílí méně než pětinou, což představuje přibližně 95 000 obyvatel. Pro okres je charakteristická velmi rozdrobená sídelní struktura. Patří k okresům s relativně zdravým životním prostředím a nižší úrovní znečištění, což má mimo jiné příznivý vliv i na rozvoj cestovního ruchu. [22]

### **Okres Pelhřimov**

Okres se v rámci kraje dlouhodobě vyznačuje nejnižší mírou nezaměstnanosti, která však i v jeho případě v poslední době výrazně vzrostla. Dopravní síť okresu je tvořena zhruba jedním tisícem kilometrů státních silnic, traťovým úsekem železnice Horní Cerekev – Tábor, úzkokolejnou železniční tratí Obrataň – Jindřichův Hradec a okrajovými úseky trati Jihlava – Veselí nad Lužnicí a Humpolec – Havlíčkův Brod. Na železniční síť jsou napojena všechna města, kromě toho má železniční stanici asi dvacet dalších obcí nebo částí obcí. Síť autobusových linek je poměrně hustá, města i větší obce okresu jsou spojeny dálkovými linkami s řadou větších měst republiky. [22]

## **Okres Žďár nad Sázavou**

Nynější území žďárského okresu bylo vytvořeno v rámci reformy administrativního členění republiky v roce 1960 spojením částí několika menších okresů. Vznikl tak velký okres, jehož území se však výrazně zmenšilo v roce 2005 přesunem více než dvaceti obcí k Jihomoravskému kraji.

I přes uvedenou územní změnu zůstává okres Žďár nad Sázavou největším a nejlidnatějším okresem Vysočiny s průměrnou hustotou osídlení. [22]

## **Okres Jihlava**

Jihlavský okres je v kraji rozlohou nejmenší, z jeho plochy připadá na zemědělskou půdu téměř šest desetin a na lesy téměř třetina. Okres se vyznačuje podprůměrnou mírou nezaměstnanosti, která však stejně jako jinde v posledním období vzrostla. Poměrně vysoká intenzita bytové výstavby na Jihlavsku je ovlivněna výstavbou v krajském městě a jeho zázemí, kde se projevuje proces suburbanizace. [22]

## **Okres Třebíč**

Na hospodářskou situaci a zaměstnanost v okrese těžce dolehly důsledky transformace hospodářství po roce 1989. Důsledkem likvidace a nebo alespoň dramatického omezení výroby v největších podnicích okresu - na prvním místě je třeba jmenovat BOPO Třebíč – se stala vysoká nezaměstnanost, k níž přispělo i propouštění v ostatních podnicích a úřadech. Vznik nových pracovních míst v malých a menších soukromých firmách mohl důsledky těchto procesů jen do jisté míry utlumit. Vysoká nezaměstnanost (zvláště dlouhodobá) a nízké platy jsou trvalé problémy trebičského okresu. Zvláště tíživá je situace na vesnicích, kde se k obecným problémům přidružuje ještě útlum zemědělství a špatná dopravní obslužnost. [22]



## 4.2 Celková zaměstnanost v kraji Vysočina

Hospodářský vývoj území kraje byl v minulosti výrazně ovlivněn přírodními podmínkami. Vysočina se vždy řadila mezi chudší oblasti země, na druhou stranu ji to uchránilo před znečištěním životního prostředí a vznikem velkých území devastovaných průmyslovým rozvojem. Přestože se neumísťuje na přední místa pomyslného žebříčku rozvoje, patří v současnosti mezi dynamicky se rozvíjející regiony. Tradiční průmyslová odvětví na Vysočině jsou kamenoprůmysl, textilní a dřevozpracující, dále strojírenský a potravinářský. Význam těžby a zpracování surovin není veliký, s výjimkou těžby stavebního kamene, cihlářské hlíny a uranové rudy bude postupně utlumována a že horizontu několika málo let bude ukončena; dnes ale naopak dochází k přehodnocování a zkušebně jinými technologiemi těžba pokračuje dále). [23]

Nejvýznamnějším průmyslovým podnikem kraje Vysočina je výrobce dieselových vstříkovačích čerpadel pro automobilový průmysl Bosch Diesel v Jihlavě (založen v roce 1993), který je vůbec největším zaměstnavatelem v kraji Vysočina a dle počtu pracovníků třetím největším podnikem zpracovatelského průmyslu v ČR (po společnostech Škoda Auto Mladá Boleslav a ArcelorMittal Ostrava). [18]

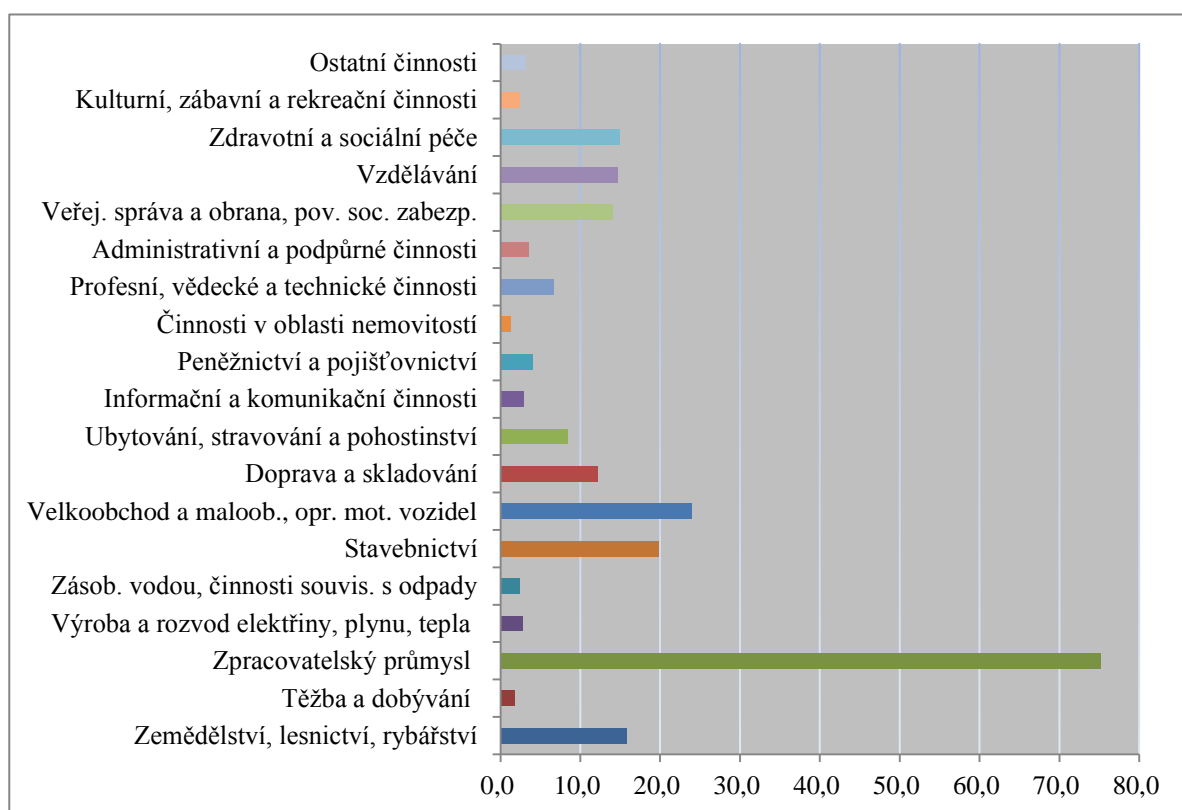
Vedle firmy Bosch Diesel šlo o hutní a strojírenský podnik Žďas a.s. ve Žďáru nad Sázavou, strojírenský Motorpal Jihlava, který má detašovaná pracoviště také v Batelově, Jemnici a Velkém Meziříčí, dále o jihlavského producenta automobilové osvětlovací techniky Automotive Lighting a Kostelecké uzeniny, největšího zpracovatele masa v ČR. Více než 1 000 pracovníků zaměstnávala Jaderná elektrárna Dukovany a DIAMO Dolní Rožínka (těžba uranu). [18]

Z výše uvedeného přehledu největších průmyslových podniků vyplývá, že odvětvová struktura průmyslu v kraji se po roce 1989 významně změnila ve prospěch strojírenství zaměřeného na výrobu komponentů pro automobilový průmysl za významné podpory přímých zahraničních investic. [18]

Bohužel toto převládající jednostranné výrobní zaměření s sebou nese nebezpečí rozsáhlého kolapsu zaměstnanosti v celé oblasti výroby v krizových obdobích a stalo se skutečností v letech 2008 a 2009, přičemž důsledky tohoto kolapsu jsou na zaměstnanosti v kraji Vysočina patrné ještě i v současné době. [23]

Grač č. 1 poukazuje na výše zmíněný převládající zpracovatelským průmysl v tomto kraji v roce 2012. Dalším silným odvětvím je velkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidel a stavebnictví.

**Graf č. 1:** Zaměstnaní v NH podle odvětví CZ – NACE (VŠPS) v Kraji Vysočina rok 2012



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

### **4.3 Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti**

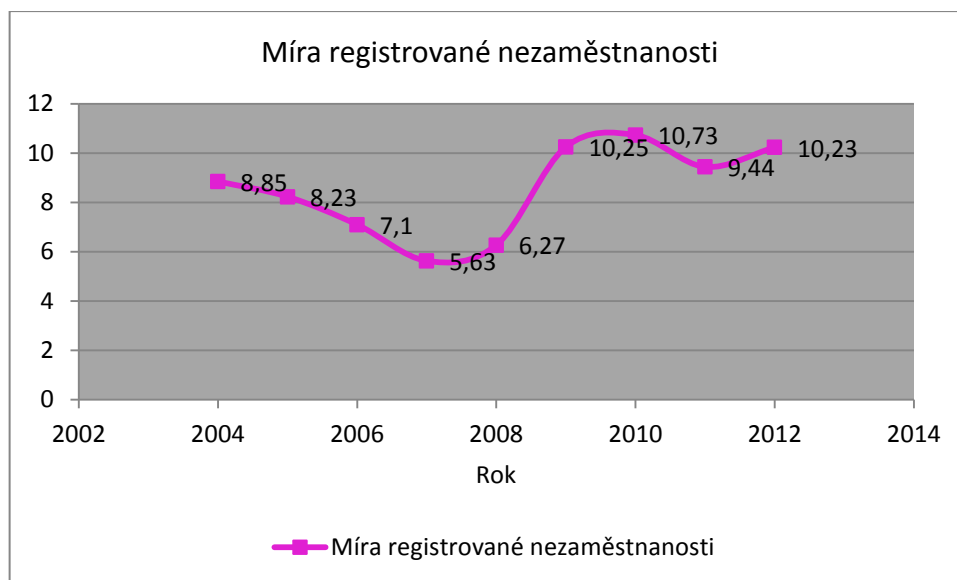
Při analyzování vývoje nezaměstnanosti byl zkoumán vývoj následujících ukazatelů: míra registrované míry nezaměstnanosti, obecná míra nezaměstnanosti, míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Ukazatele jako je počet uchazečů, počet volných pracovních míst, počet nezaměstnaných absolventů a žen. Dále byla provedena komparace průměrné míry nezaměstnanosti v kraji Vysočina s Českou republikou. U celkové míry nezaměstnanosti za roky 2010, 2011 a 2012 bylo provedeno exponenciální vyrovnávání, s jehož pomocí byla určena předpověď pro leden 2012 a srovnána se skutečností. Dále bylo provedeno exponenciální vyrovnávání u podílu nezaměstnaných za roky 2005 - 2013 a prognóza na rok 2014.

#### **4.3.1 Míra registrované nezaměstnanosti**

Míra registrované nezaměstnanosti je zobrazena v grafu č. 2. Z grafu je zřejmé, že od roku 2004 míra registrované nezaměstnanosti klesala. Nejvyšší hodnoty dosáhla v roce 2010 (10,73%), naopak nejnižší v roce 2007 (5,63%). Nejvyšší nárůst míry registrované nezaměstnanosti byl zaznamenán v roce 2009 (3,98%). Důvodem byla hospodářská krize, která postihla zejména automobilový průmysl. Jak již bylo řečeno, kraj Vysočina se zaměřuje na komponenty pro automobilový průmysl.

V tabulce č.1 (příloha č.2) jsou uvedeny elementární charakteristiky míry registrované nezaměstnanosti od roku 2004 - 2012. Koeficient růstu ve sledovaném období činil 104,30%.

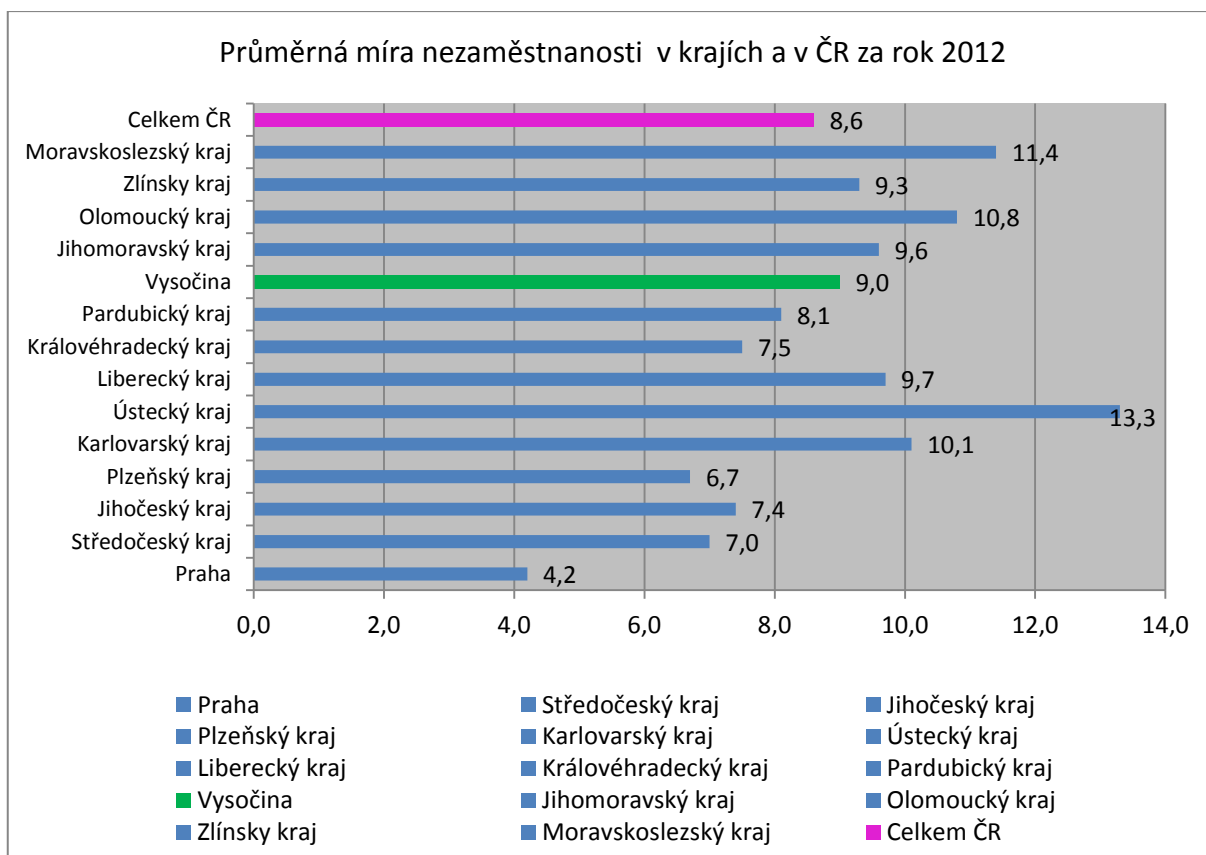
**Graf č. 2:** Míra registrované nezaměstnanosti v období 2004 - 2012



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V roce 2011 došlo v kraji Vysočina k mírnému snížení registrované nezaměstnanosti, ale rok 2012 však znamenal opět nárůst. K 31.12. 2012 dosahovala míra nezaměstnanosti hodnoty 10,23%.

**Graf č. 3:** Srovnání průměrné míry nezaměstnanosti v rámci krajů za rok 2012 (v %)



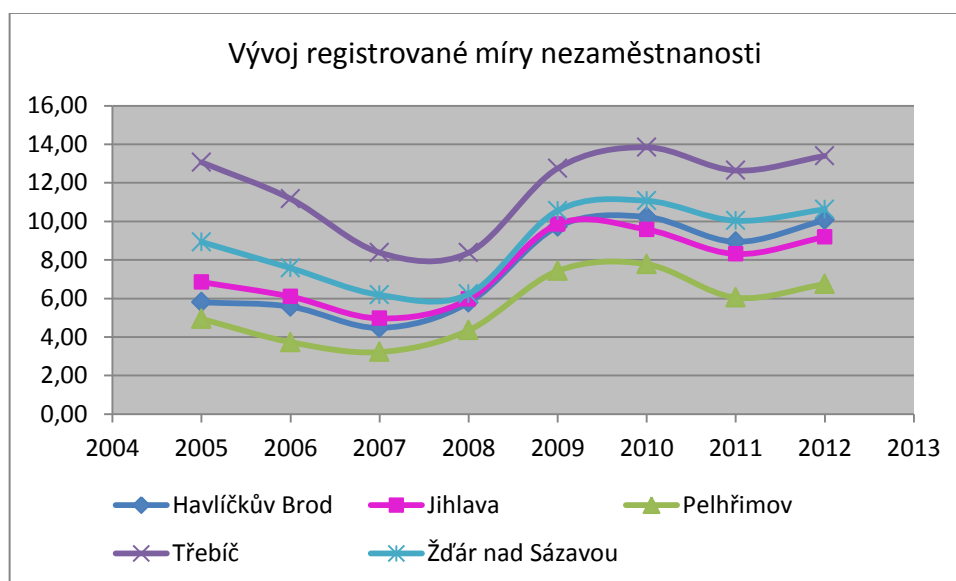
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Na základě grafu č.3 je možné provést porovnání průměrné míry nezaměstnanosti mezi jednotlivými kraji a samotným průměrem ČR za analyzovaný rok 2012. Největší rozdíl zaznamenaly kraj Praha a Ústecký kraj společně s krajem Moravskoslezským. V hlavním městě je více příležitostí k pracovnímu uplatnění a lepší podmínky pro hledání pracovní pozice. Ústecký kraj je naopak charakterizován zhoršeným přístupem k hledání zaměstnání. Kraj Vysočina se v rámci ČR řadí z hlediska průměrné míry nezaměstnanosti za rok 2012 k lepšímu průměru. Kraj Vysočina zaujímá 7. místo, ale zaostává za celorepublikovým průměrem.

#### 4.3.2 Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v rámci okresů Kraje Vysočina

Ve sledovaném období 2005 – 2012 vykazovaly všechny okresy kraje Vysočina podobné tendence. Z grafu lze vyčíst obdobný cyklický vývoj růstu a naopak útlumu míry nezaměstnanosti ve všech pěti okresech kraje Vysočina. Nejnižší míry registrované nezaměstnanosti dosáhl okres Pelhřimov s 5,53%. Naopak nejvyšší mírou nezaměstnanosti se vyznačuje okres Třebíč. Na přelomu roku 2008/2009 došlo ve všech okresech k nárůstu míry nezaměstnanosti. Stoupající tendenci si míra nezaměstnanosti udržela i po celý rok 2009 až do roku 2010. Nejvyšší meziroční nárůst evidoval právě okres Třebíč, kde se zvýšila průměrná míra nezaměstnanosti z 8,38% na 12,75%. Na tento okres těžce dolehla situace transformujícího se hospodářství po roce 1989.

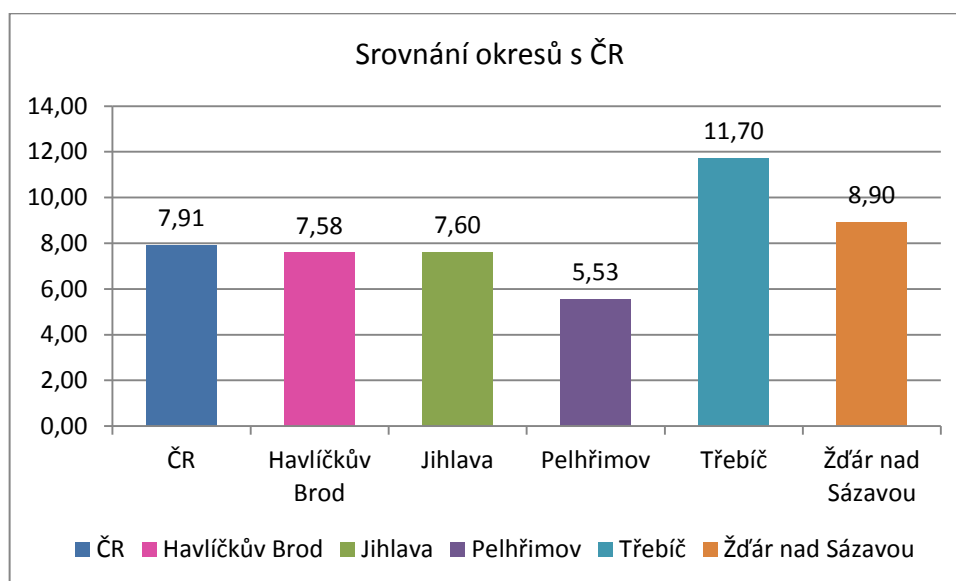
**Graf č. 4:** Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech v období 2005 - 2012 (v %)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z grafu č. 4 je patrné, že město Třebíč opět výrazně vybočuje od ostatních měst v kraji. Jednou z příčin špatných podmínek v Třebíči bylo i omezení výroby v největších podnicích, které zapříčinilo masivní propuštění. I přesto v okrese vznikala nová pracovní místa v soukromých firmách, ale situaci se podařilo zlepšit jen do jisté míry. Mezi problémy toho okresu lze zařadit i nízkou platovou úroveň a nedostatečnou dopravní obslužnost.

**Graf č. 5: Srovnání průměrné míry registrované nezaměstnanosti okresů v letech 2005 -2012 (v %)**



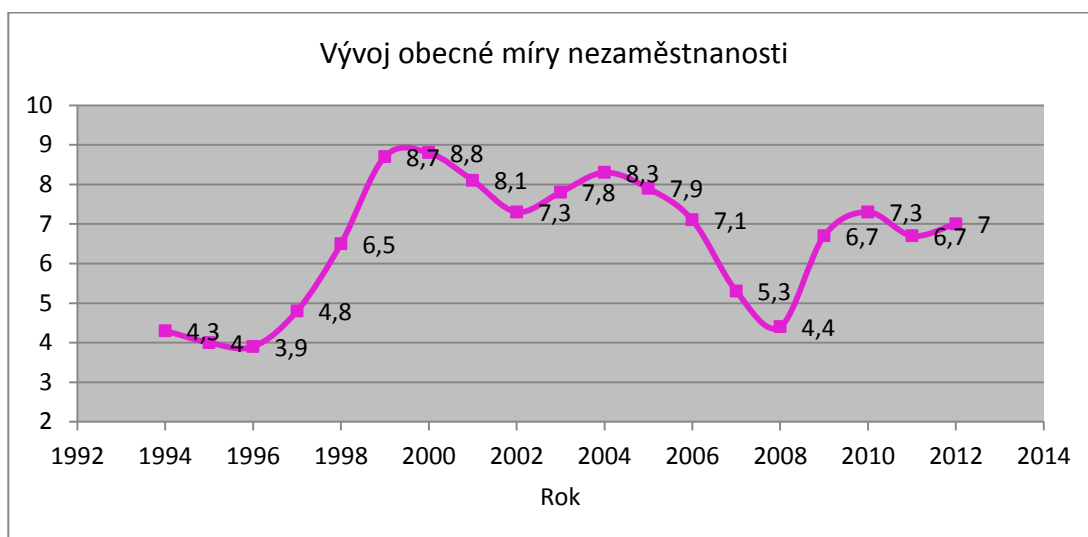
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Ze srovnání průměrné registrované míry nezaměstnanosti jednotlivých okresů a České republiky za období 2005 - 2012 se dá vyčíst, že okresy Havlíčkův Brod, Jihlava a Pelhřimov se pohybovaly pod průměrem České republiky. Naopak problémový Třebíč a Žďár nad Sázavou se pohybovaly nad celorepublikovým průměrem. Na celkové ekonomické aktivitě v tomto kraji se podílí hlavně zpracovatelský průmysl, přičemž toto málo diverzifikované výrobní zaměření přináší právě nebezpečí růstu nezaměstnanosti v krizových obdobích, jako byl právě rok 2008 a 2009.

#### 4.4 Obecná míra nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti je charakterizována odlišnou metodikou na rozdíl od registrované míry nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (uvedené v procentech). Čítec i jmenovatel je konstruován podle mezinárodních definic (Eurostatu a Mezinárodní organizace práce ILO). Většina výpočtů pro účely Ministerstva práce a sociálních věcí vychází z registrované míry.

**Graf č. 6:** Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v letech 1994 - 2012 (v %)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

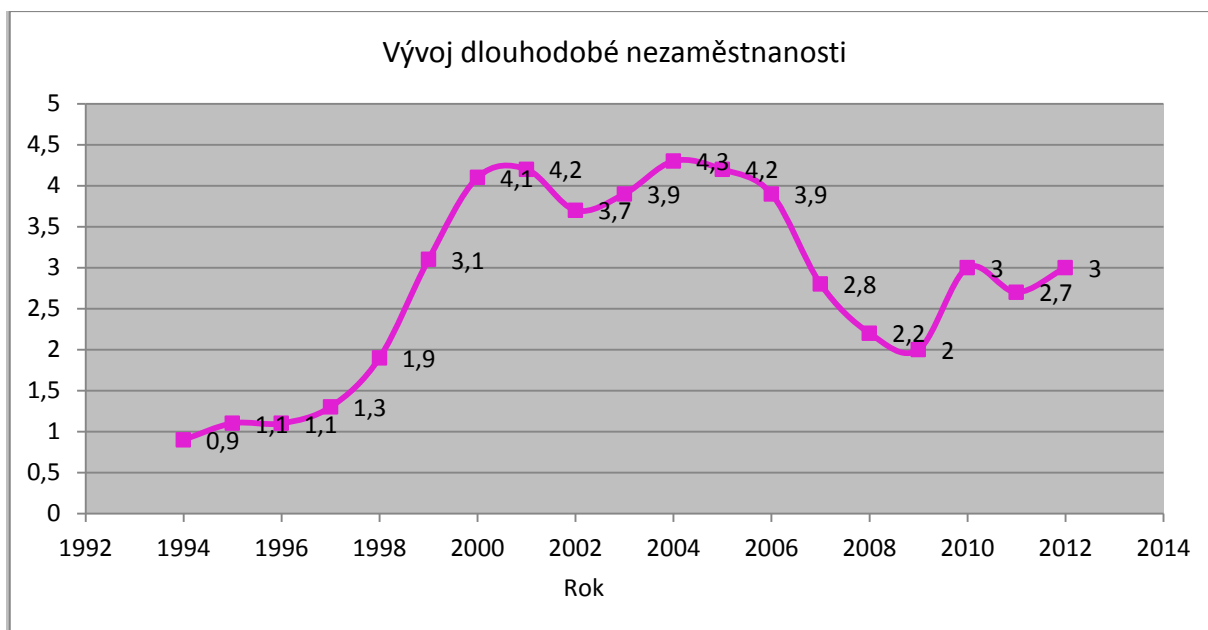
Z grafu č. 6 je patrné, že ve sledovaném období 1994 až 2012 obecná míra začínala na 4,3%, největší nárůst byl zaznamenán v roce 1997. Nejvyšší hodnoty obecná míra nezaměstnanosti dosáhla v roce 2000. Od tohoto roku pak klesala až do roku 2008. V roce 2009 byl opět patrný nárůst z původních 4,4 % (2008) na 6,7% v roce 2009, až do roku 2012 se pohybovala mezi 6,7 – 7,3%.

#### 4.5 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti byla do roku 2005 založena na počtu nezaměstnaných, kteří si hledali zaměstnání déle než 1 rok. Od roku 2006 je podle Eurostatu tato míra konstruována na základě kratší doby z doby hledání zaměstnání a doby od ukončení posledního zaměstnání respondenta. Tato kratší doba musí překročit délku 1 rok. Dlouhodobá míra tvoří cca polovinu obecné míry nezaměstnanosti. [24]



**Graf č. 7:** Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 1994 – 2012 (v %)



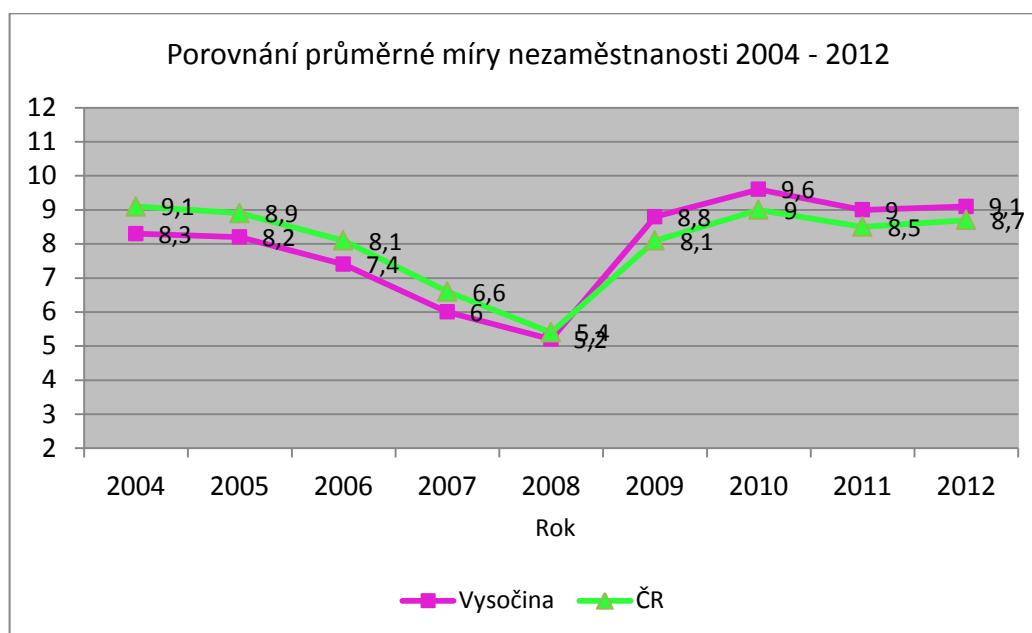
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 7 zachycuje vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 1994 až 2012. Vzestup obecné míry nezaměstnanosti je patrný od začátku sledovaného roku 1994 do roku 2001. Dlouhodobá nezaměstnanost své nejvyšší hodnoty nabyla v roce 2004 (4,3%). V pozdějších letech jako byl např. rok 2009, se situace prudce zhoršila. Tento jev lze vysvětlit probíhající hospodářskou krizí, kdy byl podíl dlouhodobé nezaměstnanosti rostoucí. Tato situace měla za následek další nárůst nových nezaměstnaných.

#### **4.6 Průměrná míra nezaměstnanosti – porovnání kraje Vysočina s Českou republikou**

V následujícím grafu č. 8 bylo provedeno srovnání průměrné míry nezaměstnanosti v kraji Vysočina v období 2004-2012 s celorepublikovým průměrem. Z grafu č. 8 je zřejmé, že se průměrná míra nezaměstnanosti v kraji významně nelišila od celorepublikové. Nejvyšší míra nezaměstnanosti v kraji Vysočina byla v roce 2010 (9,6%) a v tomto roce byla také nejvyšší v České republice (9%). Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti v kraji byla v roce 2008 (5,2%) a také celorepubliková byla v tomto roce nejnižší (5,4%). Graf nám jednoznačně signalizuje podobné vývojové tendence míry nezaměstnanosti v závislosti na makroekonomických podmínkách.

**Graf č. 8:** Porovnání průměrné míry nezaměstnanosti v kraji Vysočina a České republiky v období 2004 – 2012 (v %)



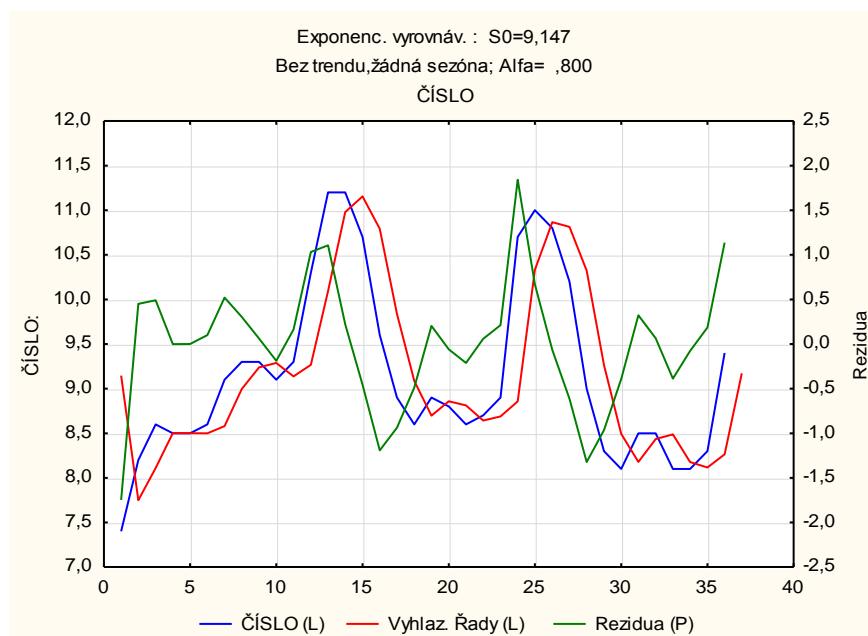
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

## 4.7 Exponenciální vyrovnání

### 4.7.1 Míra nezaměstnanosti

Na základě získaných dat z podkladové tabulky č.2 (viz příloha č.3) byl zachycen vývoj měsíční míry nezaměstnanosti za jednotlivé měsíce v letech 2010, 2011 a 2012. Prognózovaná hodnota míry nezaměstnanosti byla vypočítaná pro následující měsíc – leden 2012 v programu STATISTICA 12. Zde byl jako nástroj pro odvození budoucích hodnot míry nezaměstnanosti použita metoda exponenciálního vyrovnávání za pomoci vyrovnávací konstanty  $\alpha$  (alfa)= 0,8.

**Graf č. 9:** Exponenciální vyrovnání míry nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní výstupy z programu STATISTICA 12

**Tabulka č. 4:** Přehled indikátorů kvality modelu

Exponenc. vyrovnáv. : S0=9,147 (List1 v Míra nezam.2010-2016) Bez trendu, žádná sezóna; Alfa= ,800 ČÍSLO	
Souhrn chyb	Chyba
Průměrná chyba	0,000881847464
Prům. absolut. chyba	0,506761651797
Součet čtverců	17,801016878134
Průměrný čtverec	0,494472691059
Průměrná procentuální	-0,338052340856
Prům. abs. perc. chyba	5,509286281049

Zdroj: vlastní výstupy z programu STATISTICA 12

Z přehledu získaných ukazatelů týkajících se odvozeného modelu je podstatné si všimnout hodnoty MAPE. Tato hodnota v našem případě činí 5,5092. Obecně lze říci, že tato hodnota by neměla být vyšší než 5% resp. 10%.

V grafu č. 9 jsou červenou barvou vyznačeny předpovědi (vyhlazené řady). V tabulce č.4 jsou uvedena kritéria volby vhodného modelu trendu. V tabulce č.3 (přílohy č.4) jsou zobrazeny v prvním sloupci naměřená data. Z tabulky č.3 vyplývá, že předpověď na měsíc leden 2012 je 9,17%. Skutečná hodnota za měsíc leden 2012 činí podle Českého statistického úřadu pro tento měsíc je 10,0%.

#### 4.7.2 Podíl nezaměstnaných osob

Pro následující analýzu byl použit ukazatel podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (podíl nezaměstnaných ve věku 15 – 64 let/ počet obyvatel ve věku 15-64 let v procentech). Pro analýzu byly použity měsíční údaje za roky 2005-2013. Zmíněná data jsou uvedena v následující tabulce č. 2.

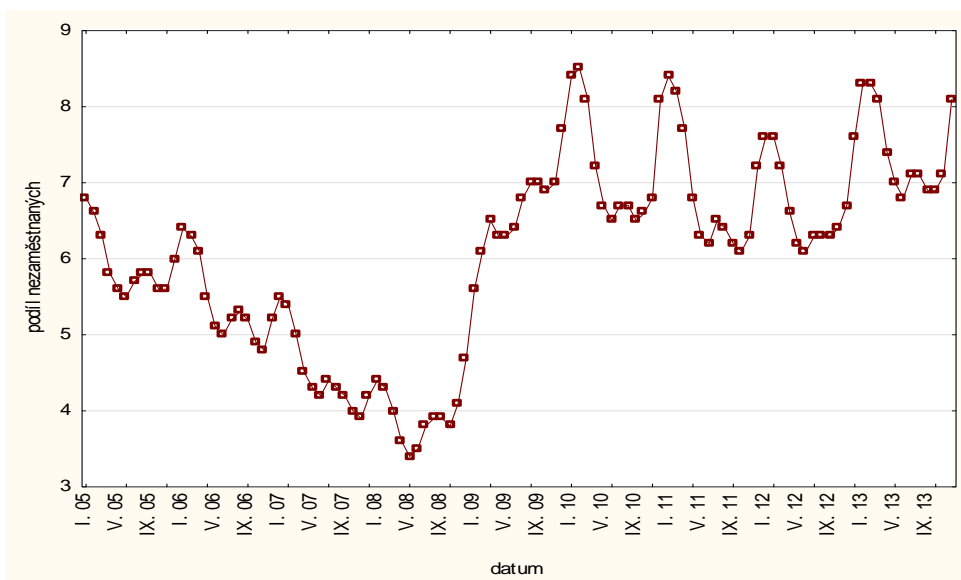
**Tabulka č. 5:** Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15- 64 let v kraji Vysočina v období 2005 - 2013

okres Vysočina	Rok								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
měsíce									
leden	6,8	6,4	5,5	4,4	5,6	8,4	8,4	7,6	8,3
únor	6,6	6,3	5,4	4,3	6,1	8,5	8,2	7,6	8,3
březen	6,3	6,1	5,0	4,0	6,5	8,1	7,7	7,2	8,1
duben	5,8	5,5	4,5	3,6	6,3	7,2	6,8	6,6	7,4
květen	5,6	5,1	4,3	3,4	6,3	6,7	6,3	6,2	7,0
červen	5,5	5,0	4,2	3,5	6,4	6,5	6,2	6,1	6,8
červenec	5,7	5,2	4,4	3,8	6,8	6,7	6,5	6,3	7,1
srpen	5,8	5,3	4,3	3,9	7,0	6,7	6,4	6,3	7,1
září	5,8	5,2	4,2	3,9	7,0	6,5	6,2	6,3	6,9
říjen	5,6	4,9	4,0	3,8	6,9	6,6	6,1	6,4	6,9
listopad	5,6	4,8	3,9	4,1	7,0	6,8	6,3	6,7	7,1
prosinec	6,0	5,2	4,2	4,7	7,7	8,1	7,2	7,6	8,1
suma	71,1	65,0	53,9	47,4	79,6	86,8	82,3	80,9	89,1
průměr	5,9	5,4	4,5	4,0	6,6	7,2	6,9	6,7	7,4

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl v květnu a v červnu roku 2008. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob ve věku 15- 64 let za sledované období byl v lednu a únoru 2010.

**Graf č.10:** Vývoj podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let



Zdroj: vlastní výstupy z programu STATISTICA 12

Z grafu č. 10 je patrné, že vývoj podílu nezaměstnaných osob měl klesající tendenci do roku 2008. V roce 2008 průměr dosahoval 4% a v roce 2009 již hodnota dosahovala 6,6% a v roce 2010 byl průměr 7,2%. Důvod tohoto růstu je zejména negativní vývoj světového hospodářství. Od tohoto roku však podíl nezaměstnaných osob lehce klesal.

### **Prognóza podílu nezaměstnaných osob v kraji Vysočina pro následující rok 2014**

K analýze vývoje podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let byl použit Wintersův model exponenciálního vyrovnání, který zohledňuje sezónnost časové řady. Konstrukce modelu vycházela z vyrovnávacích konstant  $\alpha$  (alfa),  $\delta$  (delta) a  $\gamma$  (gama). Tento model vychází z multiplikčního modelu časové řady s lineárním trendem, který je následně násoben sezónní složkou. Poté byla provedena prognóza pro následující rok 2014.

**Tabulka č. 6:** Mřížkové hledání constant

Mode Číslo	Mřížkové hledání parametrů (nejmenší abs. chyby jsou zvýrazněn (Tabulka2) Model: Lineár. trend,mult.sezóna(12); S0=5,831 T0=,0156 podíl nezaměstnaných								
	Alfa	Delta	Gama	Prům. Chyba	Průměr a Chyba	Suma Mocniny	Průměr Mocniny	Prům. % Chyba	Průměr a % chyba
663	0,90000	0,20000	0,60000	0,00174	0,10447	2,26338	0,02095	0,10485	1,71219
672	0,90000	0,30000	0,60000	0,00170	0,10444	2,26340	0,02095	0,10412	1,71281
664	0,90000	0,20000	0,70000	0,00161	0,10234	2,26533	0,02097	0,09701	1,68179
655	0,90000	0,10000	0,70000	0,00164	0,10247	2,26573	0,02097	0,09771	1,68241
681	0,90000	0,40000	0,60000	0,00166	0,10449	2,26703	0,02099	0,10340	1,71455
654	0,90000	0,10000	0,60000	0,00178	0,10458	2,26787	0,02099	0,10560	1,71259
673	0,90000	0,30000	0,70000	0,00157	0,10254	2,27004	0,02101	0,09630	1,68612
690	0,90000	0,50000	0,60000	0,00162	0,10454	2,27366	0,02105	0,10272	1,71615
682	0,90000	0,40000	0,70000	0,00154	0,10289	2,27887	0,02110	0,09561	1,69269
680	0,90000	0,40000	0,50000	0,00176	0,10603	2,28234	0,02113	0,11218	1,73533

Zdroj: vlastní výstupy z programu STATISTICA 12

Zpracováním síťového hledání v software STATISTICA 12 bylo dosaženo několika kombinací vyrovnávacích konstant a v neposlední řadě interpolačního kritéria MAPE. Tabulka ukazuje nejvhodnější kombinaci konstant, ze které vyplývá, že za nejvhodnější kombinaci lze považovat model číslo 664, kde  $\alpha$  má hodnotu 0,9,  $\delta$  0,2 a  $\gamma$  0,7, přičemž střední absolutní procentuální chyba MAPE (Mean Absolut Percent Error) má hodnotu 1,68 %. Tato hodnota se nachází v intervalu <0 - 5 %> a lze tento model považovat za vhodný.

Nejvhodnější kombinace těchto konstant byla použita pro exponenciální vyrovnání, díky němu bylo zkonstruován přehled indikátorů kvality modelu v následující tabulce č. 4.

**Tabulka č. 4:** Přehled indikátorů kvality modelu

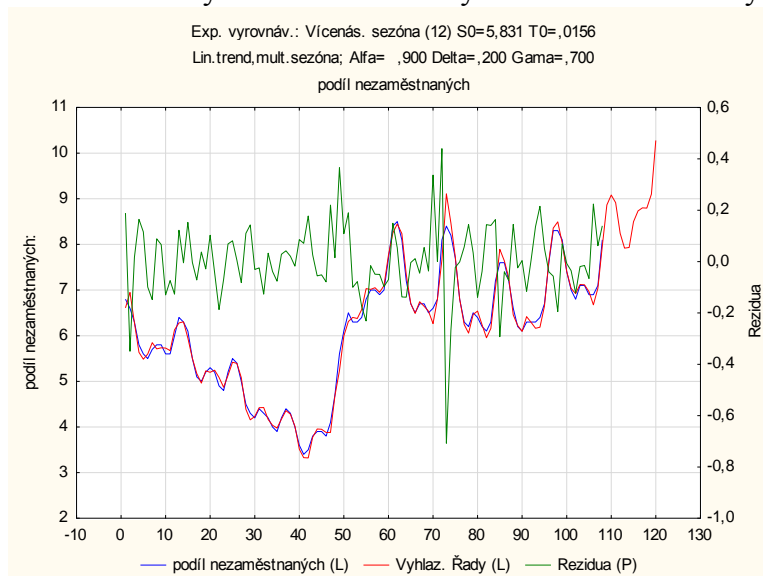
		Exp. vyrovnáv.: Vícenás. sezóna (12) S0=5,831 T0=,0156 (Tabul Lin.trend,mult.sezóna; Alfa= ,900 Delta=,200 Gama=,700 podíl nezaměstnaných
Souhrn chyb	Chyba	
Průměrná chyba	0,001612862471	
Prům. absolut. chyba	0,102344730188;	
Součet čtverců	2,265333854254;	
Průměrný čtverec	0,020975313465;	
Průměrná procentuální	0,097011490536;	
Prům. abs. perc. chyba	1,681792482652;	

Zdroj: vlastní výstupy z programu STATISTICA 12

Tabulka charakteristik hodnotí kvalitu modelu a střední procentuální chybu MPE (Mean Percent Error) je 0,097 % a výše zmíněná hodnota MAPE, která činí 1,68%.

Pro zobrazení prognózy byly dále dosazeny parametry z předchozí tabulky (tedy  $\alpha$  0,9  $\delta$  0,2 a  $\gamma$  0,7) a bylo provedeno exponencionální vyrovnání.

**Graf č. 11:** Vyrovnání časové řady a rezidua časové řady



Zdroj: vlastní výstupy z programu STATISTICA 12

V následující tabulce č. 8 jsou předpovězeny hodnoty podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let na dalších 12 měsících, a to do prosince roku 2014.

**Tabulka č. 8:** Skutečné hodnoty a vyrovnání časové řady včetně rezidua do konce roku 2014 s přidáním sezónních faktorů

Případ	Exp. vyrovnáv.: Vícenás. sezóna (12) S0=5,831 T0=,01 Lin.trend,mult.sezóna; Alfa= ,900 Delta=,200 Gama=,7 podíl nezaměstnaných			
	podíl nezaměstnaných	Vyhlaz. Řady	Rezidua	Sezónní Faktory
leden 05	6,80000	6,6110	0,18897	113,069
únor 05	6,60000	6,9493	-0,34934	113,584
březen 05	6,30000	6,2828	0,01711	108,916
duben 05	5,80000	5,6356	0,16436	98,529
květen 05	5,60000	5,4845	0,11540	92,770
červen 05	5,50000	5,5997	-0,09971	91,134
červenec 05	5,70000	5,8483	-0,14830	95,912
srpen 05	5,80000	5,7113	0,08864	96,596
září 05	5,80000	5,7344	0,06552	95,460
říjen 05	5,60000	5,7302	-0,13022	93,567
listopad 05	5,60000	5,6738	-0,07383	95,096
prosinec 05	6,00000	6,1269	-0,12698	105,362
...	...	...	...	...
říjen 13	6,90000	6,6760	0,22395	
listopad 13	7,10000	7,0387	0,06130	
prosinec 13	8,10000	7,9611	0,13887	
leden 14		8,8664		
únor 14		9,0830		
březen 14		8,9153		
duben 14		8,2433		
květen 14		7,9197		
červen 14		7,9322		
červenec 14		8,4969		
srpen 14		8,7347		
září 14		8,7999		
říjen 14		8,7962		
listopad 14		9,1024		
prosinec 14		10,2777		

Zdroj: vlastní výstupy z programu STATISTICA 12

Z tabulky můžeme vysledovat postupné zvyšování hodnot. V prosinci byla hodnota 7,96%., ale v lednu 2014 již tato hodnota činí 8,86. V prosinci roku 2014 by měla dosáhnout hodnoty 10,27%.

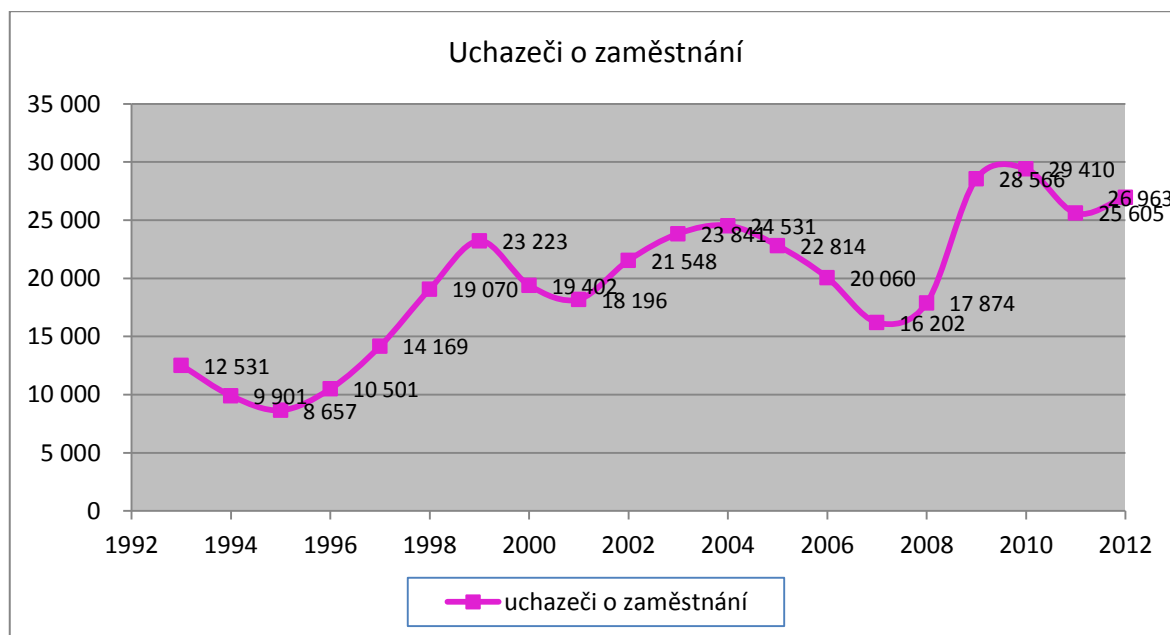


## 4.8 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

Podle § 24, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je uchazečem o zaměstnání fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. [25]

Tak, jak se vyvíjí míra nezaměstnanosti, lze hovořit i o vývoji počtu uchazečů o zaměstnání.

**Graf č. 12:** Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina v letech 1993 - 2012



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Jelikož je ukazatel počet uchazečů ukazatelem absolutním, je nevhodným pro srovnání, protože je ovlivněna velikostí kraje. Graf č. 12 zachycuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání za sledovaném období 1993 – 2013. V roce 1993 bylo uchazečů o zaměstnání 12 531, do roku 1997 tento počet mírně klesal. V roce 1997 počet uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina rostl. V roce 1999 tento počet dosáhl 23 223. Od konce roku 2008 začal negativní nárůst počtu uchazečů. Nejvyšší počet uchazečů byl zaznamenán v roce 2010. I zde je tento nárůst způsoben hospodářskou krizí.

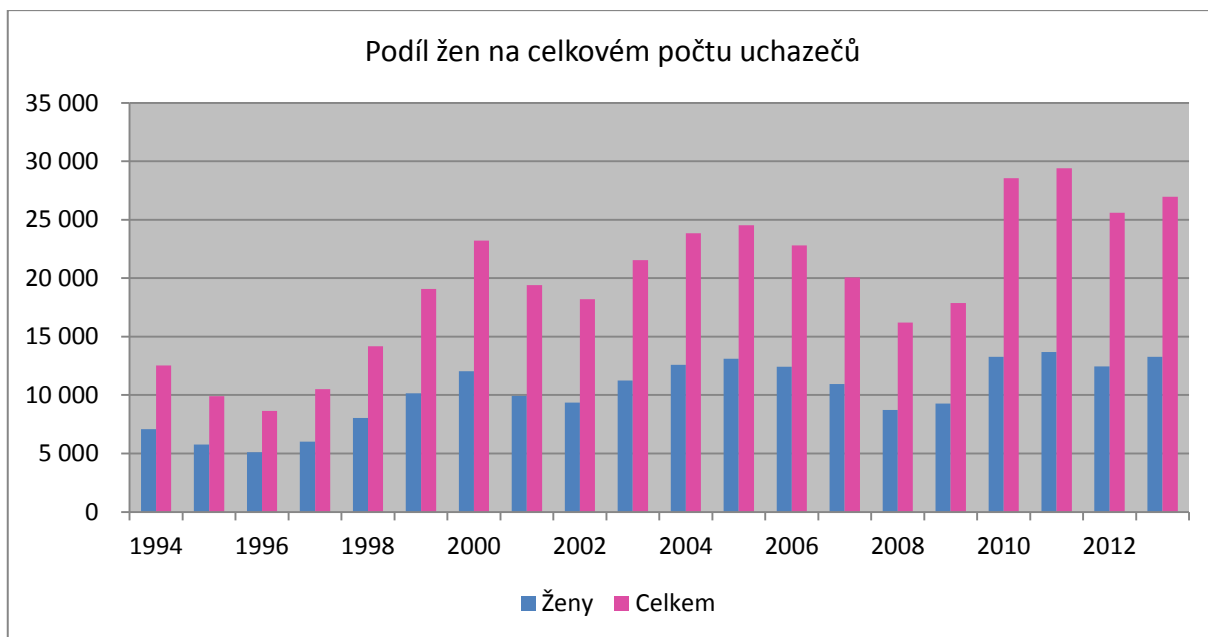
V tabulce č. 9 (příloha č. 5) jsou zobrazeny elementární charakteristiky ukazatele uchazeči o zaměstnání v období 1993-2012. Největší úbytek byl zaznamenán v roce 2007, důvodem bylo velké množství nových pracovních míst. Nejvyšší nárůst počtu uchazečů byl zaznamenán v roce 2010, jak už bylo zmíněno u míry registrované nezaměstnanosti. Tento nárůst se dá přičíst právě probíhající hospodářské krizi. Počet uchazečů k tomuto roku činil 29 410.

K 31.12. 2012 bylo evidováno celkem 26 963 uchazečů o zaměstnání v kraji.

#### 4.8.1 Podíl žen na celkovém počtu uchazečů v kraji Vysočina

Uchazeče o zaměstnání lze v kraji Vysočina členit podle pohlaví, věku, délky evidence, podle vzdělání.

**Graf č. 13:** Podíl žen na celkovém počtu uchazečů v období 1994 - 2012



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

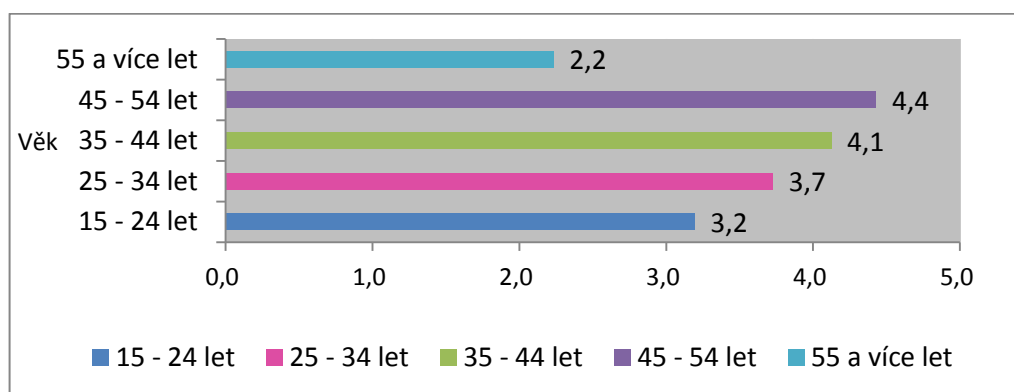
Ženy jako skupina uchazečů o zaměstnání mají znevýhodnění postavení na trhu práce. Důvodem může být péče o dítě. Z grafu č. 13 vyplývá, že největší nárůst byl zaznamenán v roce 2010 stejně jako u celkového počtu uchazečů. V každém roce vykazoval počet uchazečů o zaměstnání – ženy více jak polovinu. V roce 1995 tvořily ženy

z celkového počtu uchazečů o zaměstnání 59,1 %. Podíl žen ucházející se o zaměstnání z celkového počtu začal klesat od roku 2009, kdy podíl žen dosáhl 46,4%. Tuto skutečnost můžeme připsat opět hospodářské krizi, kde byla většina uchazečů o zaměstnání muži, kteří pracovali v odvětvích postižených hospodářskou krizí. Počet žen - uchazečů v roce 2012 proti roku 2009 mírně vzrostl.

#### 4.8.2 Věková struktura nezaměstnaných

Grafy č. 14, 15, 16 zachycují vývoj nezaměstnaných v kraji Vysočina, kde ukazatelem je věk. Jednotlivé kategorie jsou rozděleny do skupin 15 až 24 let, 25 až 34 let, 35 až 44 let, 44 let až 54 a poslední kategorie je 55 let a více.

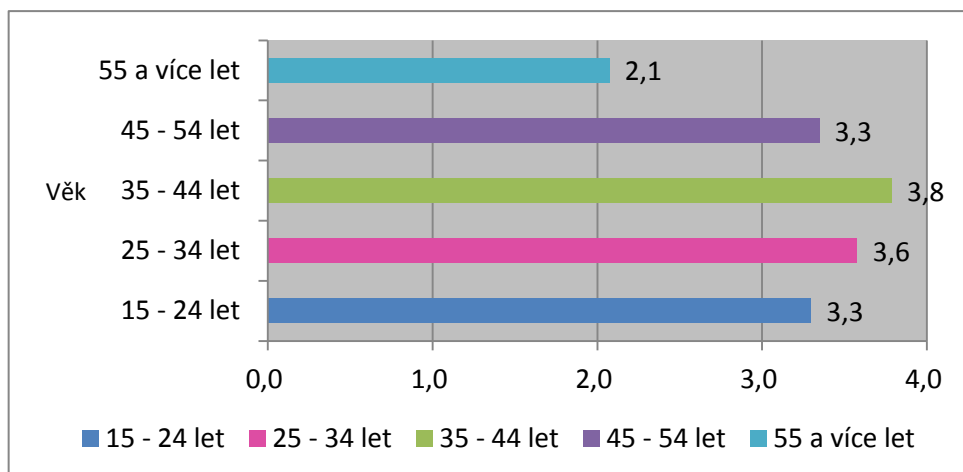
**Graf č. 14:** Nezaměstnaní v kraji Vysočina za rok 2010 podle věku (v tis.)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z grafu č. 14 je očividné, že nejpočetnější skupinou nezaměstnaných lidí v kraji Vysočina v roce 2010 je skupina uchazečů od 45 do 54 let. Tato situace, kdy se lidé nad 45 do 54 let ocitají bez práce, je tíživá zejména proto, že lidé v tomto věku mají menší šanci najít pracovní uplatnění. Argumentací pro tuto skutečnost může být např. ochota dojíždět do zaměstnání, menší výkonnost nebo nízká přizpůsobivost a schopnost naučení se něčemu novému. I přesto, že se o této skupině dá hovořit jako o skupině lidí s největšími pracovními zkušenostmi, zaměstnavatelé raději preferují uchazeče mladých kategorií, a to především z pohledu dlouhodobé spolupráce.

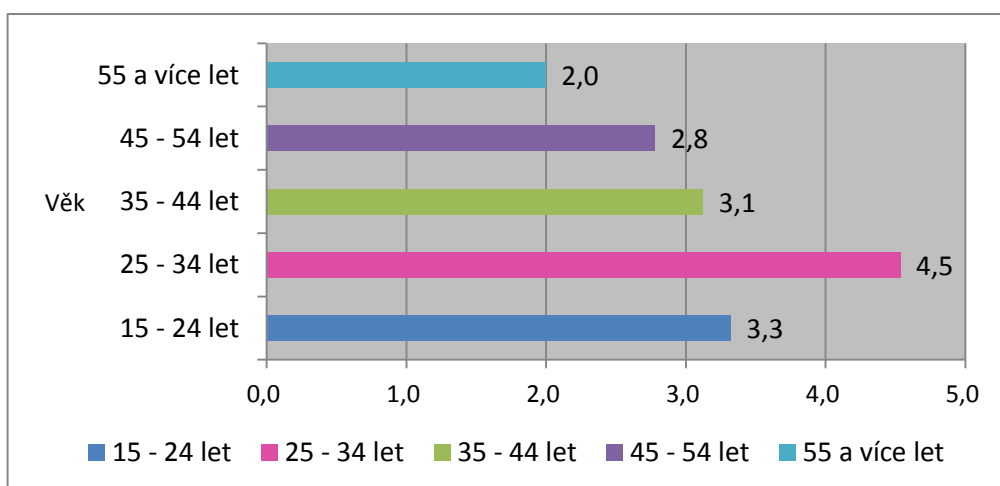
**Graf č. 15:** Nezaměstnaní v kraji Vysočina za rok 2011 podle věku (v tis.)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V roce 2011 se situace oproti roku 2010 nepatrně změnila. Skupinu nejvíce nezaměstnanou od 45 až 54let nahradila kategorie o stupeň mladší a tedy skupina od 35 do 44 let. Další početně významnou skupinou nezaměstnaných je kategorie od 25 do 34 let. Z grafu č. 15 vyplývá, že nejvíce nezaměstnaných je od 25 do 34 let.

**Graf č. 16:** Nezaměstnaní v kraji Vysočina za rok 2012 podle věku (v tis.)

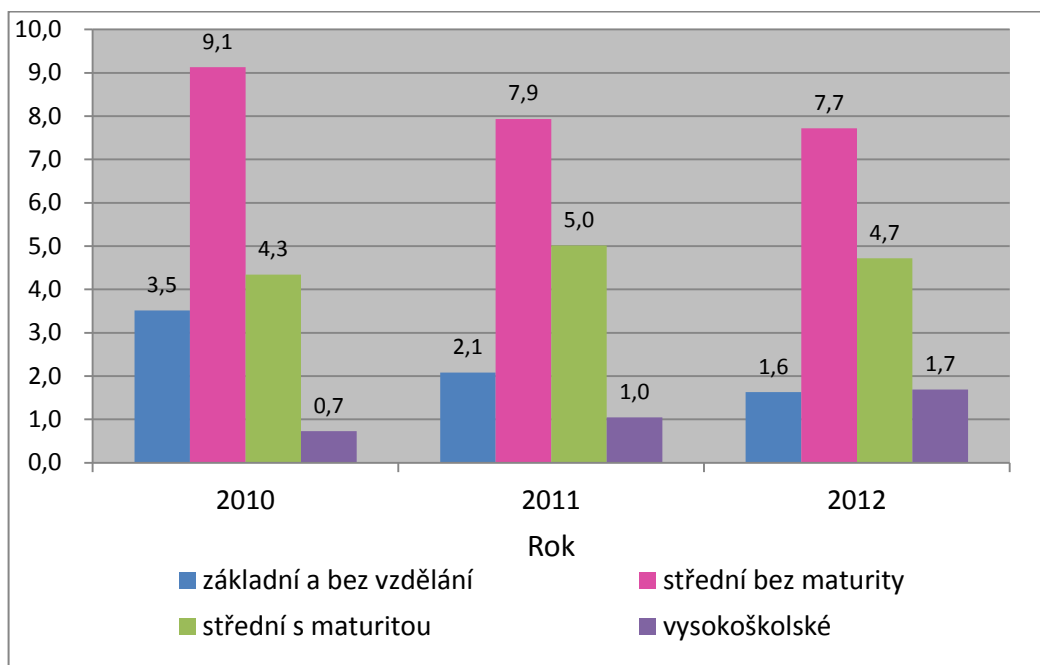


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Vývoj počtu uchazečů v jednotlivých kategoriích se za sledované období měnil. Dochází k situaci, kdy se mladí lidé se ocitají bez práce a přihlašují se na úřady práce. Mladí lidé, kteří ukončí svá studia, mají ztížené podmínky pracovního uplatnění.

### 4.8.3 Nezaměstnaní v kraji Vysočina podle vzdělání

**Graf č. 17:** Nezaměstnaní v kraji Vysočina podle vzdělání v období 2010 – 2012 (v tis.)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

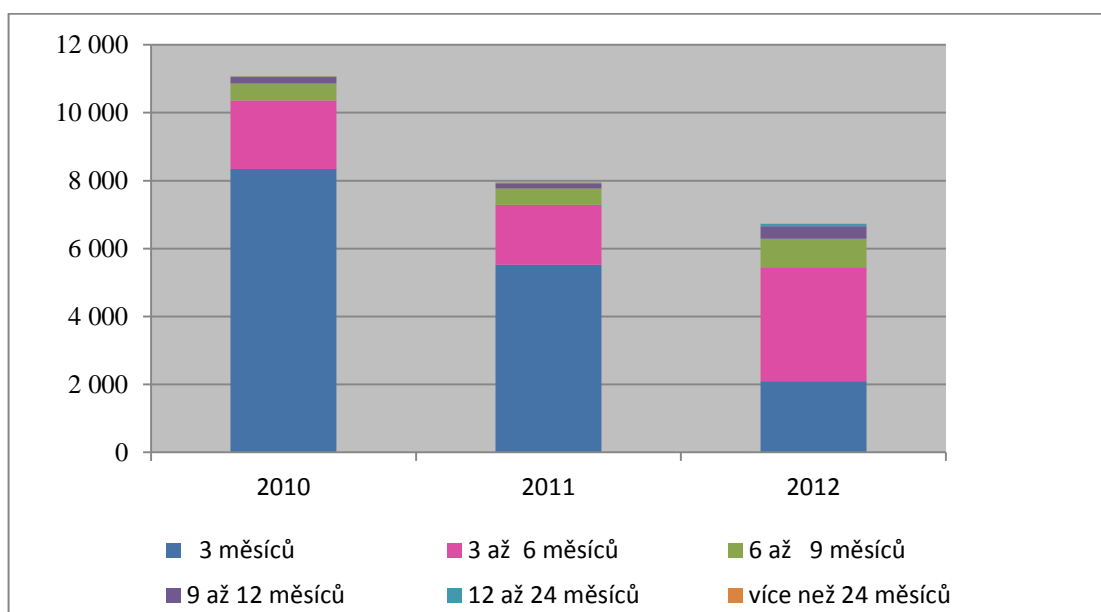
Graf č. 17 znázorňuje strukturu nezaměstnanosti podle vzdělání v kraji Vysočina za roky 2010, 2011 a 2012. Největší problém z hlediska nezaměstnanosti mají lidé se střední školou bez maturity. Potom následuje množina lidí, kteří mají střední školu s maturitou. Nejlépe na tom jsou lidé se základním vzděláním a nejlepší se jeví lidé s vysokoškolským vzděláním. Navzdory tomu, že téma nezaměstnanost se dotýká především lidí bez vzdělání nebo se základním vzděláním, kraj Vysočina tuto skutečnost téměř vyvrací. Právě skupina s touto úrovní vzdělání je druhou nejméně problematickou. Největší problém najít práci činí lidem se středním vzděláním bez maturity.

#### 4.8.4 Struktura nezaměstnaných podle délky evidence uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina

##### Doba hledání zaměstnání

V kraji Vysočina bylo evidováno k 31. 12. 2012 celkem 26 963 uchazečů o zaměstnání. Z toho připadlo na Havlíčkův Brod 4 548 uchazečů, Jihlava 5 841, Pelhřimov 2 597, Třebíč 7 735 a Žďár nad Sázavou 6 242 uchazečů. Podle délky evidence rozlišujeme do 3 měsíců, 3 až 6 měsíců, 6 až 9 měsíců, 9 až 12 měsíců, 12 až 24 měsíců a 24 měsíců a více.

**Graf č. 18:** Struktura nezaměstnanosti podle délky evidence v kraji Vysočina za roky 2010, 2011, 2012

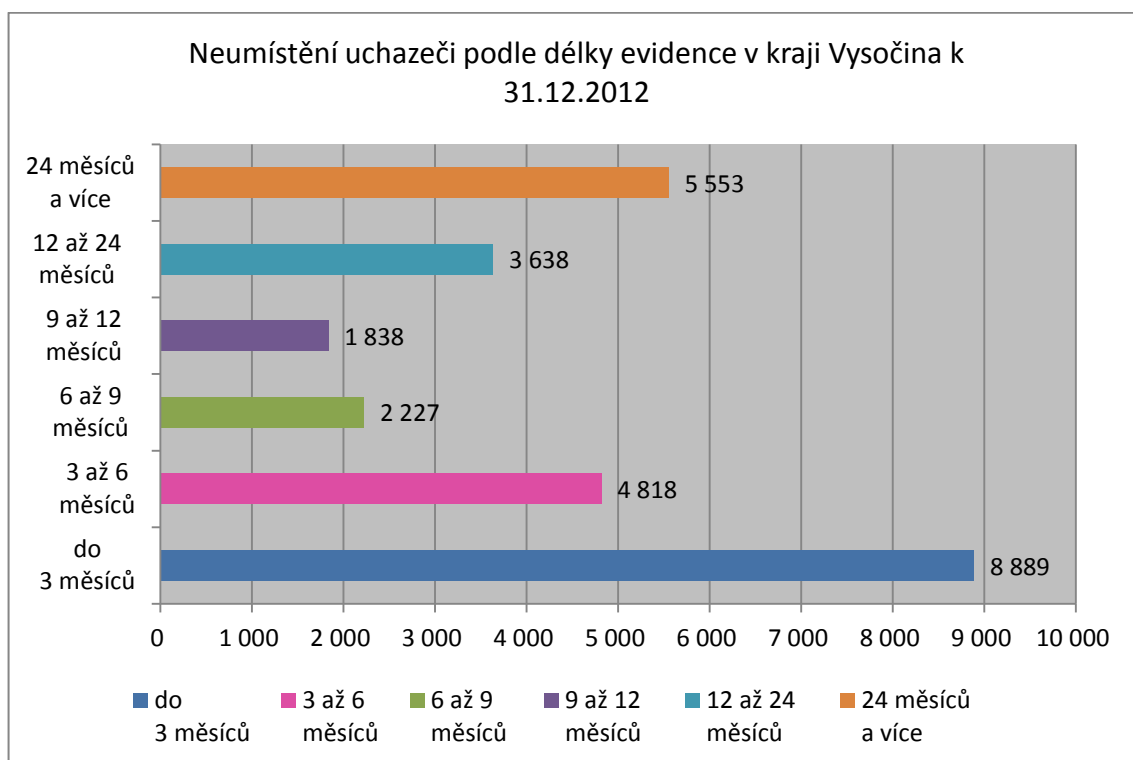


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z následujícího grafu č. 18 je zřetelné, že ze sledovaného období rok 2010, 2011 a také 2012 délka evidence o zaměstnání převažuje skupina uchazečů o zaměstnání, jež jsou evidováni ve skupině - do 3 měsíců. Dá se hovořit o tom, že nezaměstnanost v tomto krátkodobém horizontu stále není klíčovým problémem. Nejčastěji se jedná o strukturální či frikční nezaměstnanost. Další početnou skupinou jsou 3 měsíce až 6 měsíců, tato

skupina se oproti roku 2011 v roce 2012 značně zvýšila. V roce 2012 se situace změnila a je zachycena v následujícím grafu č. 19.

**Graf č. 19:** Neumístění uchazeči podle délky evidence v kraji Vysočina k 31.12. 2012



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

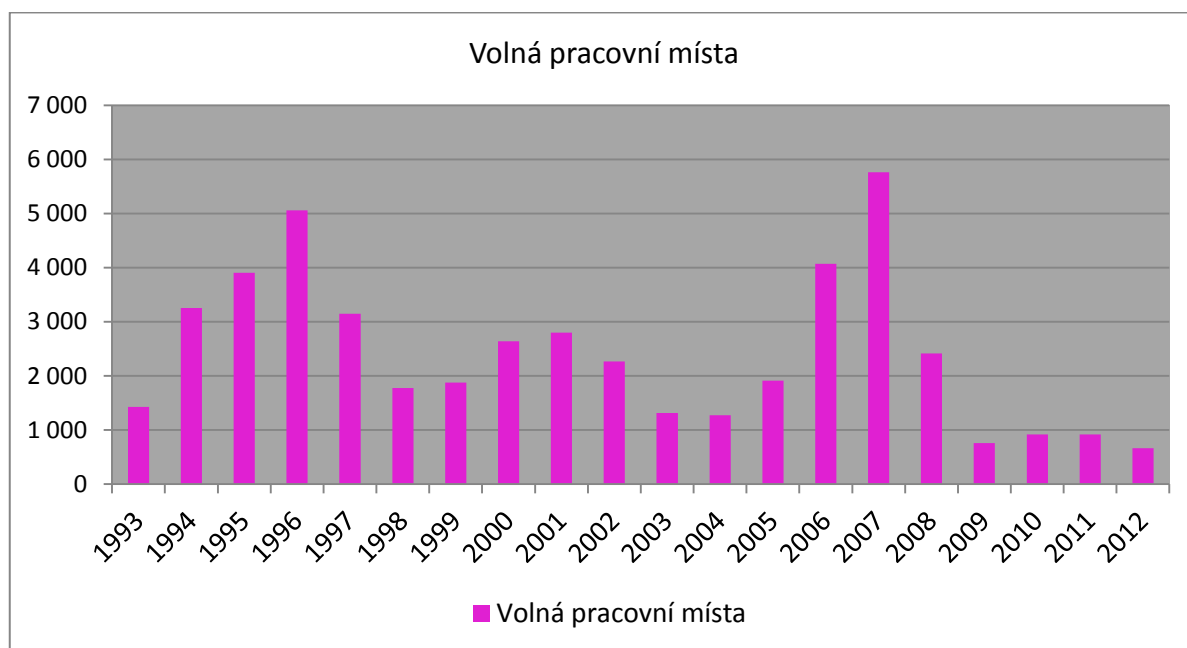
Současná situace neumístěných uchazečů o zaměstnání se od sledovaných let v grafu č. 19 změnila. Největší počet neumístěných uchazečů stále představuje skupina do 3 měsíců. Na jednu stranu je skutečnost, že nejpočetnější skupina lidí je právě skupina, která hledá práci v nejkratším časovém intervalu spíše pozitivní. Na druhou stranu další velmi početnou skupinou je právě skupina s nejdélším intervalem hledání pracovního uplatnění, tzn. skupina uchazečů 24 měsíců a více. Dlouhodobá nezaměstnanost již představuje závažný problém. Jak již bylo řečeno s dlouhodobou nezaměstnaností jsou spojeny různé ekonomické, sociální a psychologické problémy.

## 4.9 Vývoj počtu volných pracovních míst

Ukazatele míra nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných jsou veličiny charakterizující nabídkovou stranu trhu práce. Poptávka po práci je naproti tomu kvantitativně definovatelná zejména počtem volných pracovních pozic.

Na základě grafu č. 20 lze konstatovat, že ukazatel počtu volných pracovních míst byl ve sledovaném období značně volatilní. Nejméně bylo volných pracovních míst v kraji Vysočina v roce 2004. Největší nárůst byl zaznamenán v roce 2007. Od této doby sledovaný ukazatel významně klesal.

**Graf č. 20:** Vývoj počtu volných pracovních míst v kraji Vysočina  
v období 1993 – 2012 (v tis.)



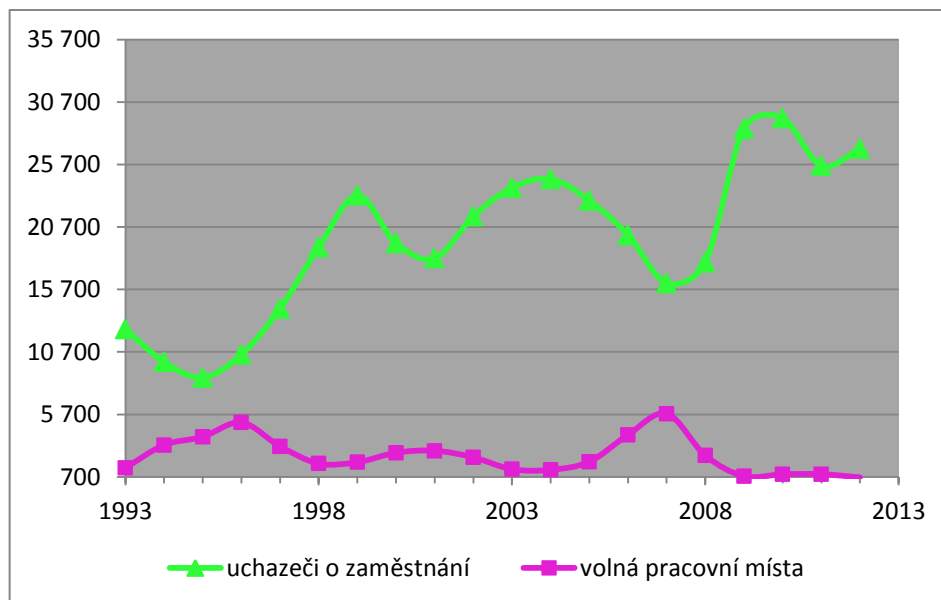
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Obdobně jako u vývoje uchazečů je i zde patrný propad počtu poptávaných míst na trhu práce. K nejvýraznějšímu zvýšení volných pracovních míst došlo v roce 2007. Rok 2008 (oproti předešlému roku) pak vykázal pokles téměř o 60%, pracovních míst ubylo. K 31.12. 2012 vykazoval v kraji Vysočina počet volných pracovních míst 664.



V tabulce č. 10 (příloha č. 6) jsou zobrazeny elementární charakteristiky volných pracovních míst od roku 1993-2012.

**Graf č. 21:** Srovnání počtu uchazečů s počtem volných pracovních míst v období 1993 – 2012



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování vlastní zpracování

Při srovnání počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných míst je patrné, že ve obdobích, kdy počet uchazečů o zaměstnání vzrostl (jako např. rok 1999), počet volných pracovních míst naopak poklesl. Stejně na tom je i rok 2010, kdy byl počet uchazečů o zaměstnání v tomto kraji 29 410 a počet volných pracovních míst pouze 916.

#### 4.10 Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů

Úřady práce rozlišují několik základních rizikových skupin, mezi které patří mimo jiné i absolventi škol a mladiství.

Absolventem pro potřeby statistického sledování je uchazeč, u kterého doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila dva roky. Tito uchazeči jsou evidováni v místě jejich trvalého bydliště, tzn. mohou se evidovat i v jiném okrese, než v kterém studovali. Situace je typická pro absolventy vysokých škol. Tito uchazeči jsou oproti ostatním

uchazečům na trhu práce znevýhodnění. Je to způsobeno především absencí praxe v pracovním poměru, tzn. absence praktických zkušeností. [26]

Absolventi ve smyslu zařazení do pracovního poměru mohou být pro zaměstnavatele velkým přínosem. Zejména se dá hovořit o vysoké flexibilitě, aktuální znalosti v ovládnutí informačních technologií nebo znalost cizích jazyků. I přes tato pozitiva zaměstnavatelé stále podléhají pochybnostem ve smyslu absence praxe a minimálních pracovních zkušeností.

V tabulkách č. 11 a č. 12 (příloha č. 7, 8) je zobrazen disponibilní počet absolventů a mladistvých za roky 2010 a 2011. V tabulce je zřejmé, že průměrný podíl disponibilních absolventů a mladistvých na disponibilních uchazečích o zaměstnání v roce 2010 je 7,93%. Rok 2011 vzrostl na 8,06%. Z obou tabulek je patrné, že podíl těchto absolventů vždy k pátému měsíci klesá a nejmenších hodnot dosahuje v červenci.

#### **4.11 Vývoj počtu nezaměstnaných žen**

Do rizikové skupiny nezaměstnaných osob spadají i ženy, které trh práce nepříznivě staví do pracovního poměru. Zaměstnavatelé upřednostňují na pracovní pozice muže pro jejich flexibilitu. Jedním z faktorů, proč taková situace nastává je, že se zaměstnanost žen je spojena řada problémů. Tím může být absence, která narušuje plynulost pracovního procesu. Ta se týká zkloubení pracovního poměru s mateřskou povinností (péče o dítě nebo samoživitelství).

V tabulce č. 13 (příloha č. 9) jsou zobrazeny elementární charakteristiky vývoje počtu nezaměstnaných žen od roku 1993-2012. Z tabulky je patrné, že do roku 1999 počet nezaměstnaných žen mírně rostl. Největšího nárůstu tato skupina nejvíce zaznamenala v roce 2009, kdy počet nezaměstnaných žen vzrostl o 3 989, tempo přírůstku bylo 42,99%.

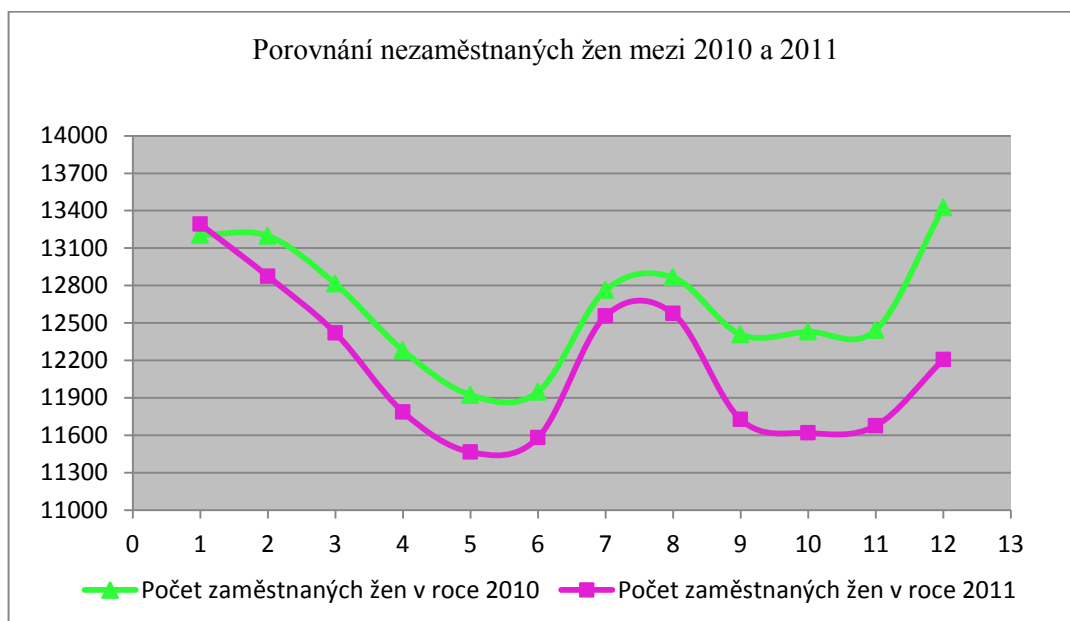
Tabulka č. 14: Meziroční srovnání počtu nezaměstnaných žen 2010, 2011

Rok	2010	2010	2010	2011	2011	2011
Měsíc	Počet disponibilních uchazečů	Počet zaměstnaných žen	Ženy v %	Počet disponibilních uchazečů	Počet zaměstnaných žen	Ženy v %
leden	30 271	13 204	43,6	29 814	13 292	44,6
únor	30 512	13 198	43,3	29 115	12 875	44,2
březen	29 107	12 814	44,0	27 454	12 420	45,2
duben	26 039	12 281	47,2	24 090	11 787	48,9
květen	24 159	11 923	49,4	22 251	11 465	51,5
červen	23 432	11 948	51,0	21 796	11 581	53,1
červenec	24 027	12 763	53,1	22 819	12 556	55,0
srpen	23 918	12 865	53,8	22 642	12 575	55,5
září	23 302	12 408	53,2	21 791	11 726	53,8
říjen	23 536	12 429	52,8	21 578	11 618	53,8
listopad	24 178	12 444	51,5	22 243	11 676	52,5
prosinec	29 011	13 426	46,3	25 187	12 207	48,5
průměr	-	-	49,1	-	-	50,5

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z tabulky č. 14 je patrné, že nebyl významný rozdíl v průměrném počtu nezaměstnaných žen za rok 2010 a 2011

Graf č. 22: Porovnání nezaměstnaných žen za roky 2010 a 2011



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z grafu č. 22 vyplývá, že křivka z roku 2010 kopírovala v prvních měsících křivku z roku 2011, v pozdějších měsících však v roce 2011 křivka naznačuje pokles počtu nezaměstnaných žen.

Graf je zajímavý pro své tendence, vždy klesá od začátku roku a svého minima dosáhne právě v květnu a červnu. Tento stav lze připsat i možné situaci, tedy největší porodnosti právě v měsících květen a červen. Naopak nejméně dětí se rodí v zimě v prosinci a únoru. Další variantou je, kdy lidé ukončují pracovní poměry ke konci roku.

## **5 Realizované projekty Evropského sociálního fondu v kraji Vysočina**

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. [27]

V roce 2012 byly v oblasti podpory 2.1 realizovány 4 regionální individuální projekty - Mladá šance, Odrazový můstek, Řemeslo jako šance a Kariéra s dítětem. V oblasti podpory 1.2 byl realizován projekt RESTART – Vysočina. V oblasti podpory 1.1. byly realizovány dva projekty a to regionální individuální projekt Vzdělávejte se pro růst v kraji Vysočina a národní individuální projekt Vzdělávejte se pro růst adaptabilita. [23]

V tuto chvíli probíhá několik projektů, které budou následně charakterizovány.

### **Mladá šance**

Jedná se o projekt, který byl spuštěn 1. 8. 2011, realizuje ho úřad práce Jihlava a financován je z prostředku ESF. Základem tohoto projektu je komplexnost služeb založených na individuálním přístupu ke klientům. Mezi aktivity toho projektu lze zařadit oslovování zaměstnavatelů, vyhledávání pracovních míst, praxe formou vyhrazení SÚPM, přímá podpora a výjimečně i rekvalifikace.

Cílem projektu „Mladá šance“ je pomoc uchazečům o zaměstnání – absolventům škol do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po skončení studia, nejdéle však do 30 let věku, kteří nemají žádnou nebo minimální praxi. Podmínkou je, že tyto osoby musí být v evidenci úřadů práce a mít trvalé bydliště v kraji Vysočina. [28]

Projekt zahrnuje nejen přímou podporu, ale různé odborné stáže a nové pracovní pozice se zaměřením na přímou podporu. [29]

## **Prevence změna včas**

Projekt směřovaný pro krátkodobě nezaměstnané, kteří jsou v evidenci do dvanácti měsíců. Projekt byla realizován 1. 7. 2012. Mezi aktivity tohoto projektu patří především přímá podpora ve formě nových pracovních míst a rekvalifikační kurzy.

## **První zaměstnání**

Tento projekt vychází z projektu Mladá šance a má za cíl vytvořit nová pracovní místa. Tyto místa jsou vytvořená zaměstnavateli přímo pro tuto skupinu osob ucházející se o zaměstnání.

Uchazečům o zaměstnání evidovaných na kontaktních pracovištích ÚP ČR v kraji Vysočina, a to za současného splnění těchto podmínek:

- absolventi škol po dobu 2 let po skončení studia do 25 let věku a absolventi vysokých škol do 30 let věku
- bez praxe nebo pouze minimální praxe [30]

## **Vzdělávejte se pro růst v kraji Vysočina**

Cílem projektu „Vzdělávejte se pro růst v kraji Vysočina” je především podpořit zaměstnavatele v tomto kraji, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi. Jejich činnost se shoduje s podporovanými NACE. Projekt je směřován pro všechny podniky a OSVČ. Cílovou skupinou jsou nejen zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci.

## **Jde o i s dětmi**

Projekt „Jde to i s dětmi” je určen uchazečům o zaměstnání – osoby pečující o dítě (děti) do 15 let věku, kteří jsou v evidenci úřadu práce v kraji Vysočina. [31]

Jak už bylo řečeno ženy patří k rizikovým skupinám a proto se tento projekt zaměřuje na udržení stávající pozice na trhu práce a předcházení tak jejich dlouhodobé

nezaměstnanosti. Soustřeďuje se na motivaci této skupiny, která spočívá v obnově kvalifikace a tím jejich znovu zařazení na trh práce.

## 6 Možnosti politiky zaměstnanosti

Problematika nezaměstnanosti je diskutovaným a složitým společenskoekonomickým tématem, na jehož řešení se podílí i státní orgány a úřady. Politika zaměstnanosti by měla podporovat rovnováhu na trhu práce, měla by vést ke snížení míry nezaměstnanosti, ale i k efektivnímu využívání pracovních sil. Právě politika zaměstnanosti může rovnováhu na trhu práce „doladit“. Instrukce, jako jsou úřady práce, by se měly zaměřit na aktivní politiku zaměstnanosti, která se v dlouhodobém horizontu jeví jako přínosnější. Pasivní politika zaměstnanosti, která se orientuje především na podpory v nezaměstnanosti, se v dlouhém období ukazuje jako méně výhodná, neboť z globálního hlediska daný problém nezaměstnanosti neřeší, nýbrž spíše konzervuje. Příslušné instituce by se měly soustředit především na individuální přístup k jednotlivcům, kteří přišli o zaměstnání nebo kteří práci hledají.

Jeden z nejefektivnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti představují rekvalifikace. Ty byly doposud nejvíce využívaným nástrojem. Kraj Vysočina v tomto není výjimkou, neboť i zde jsou rekvalifikace hojně využívány. Je ovšem nutné podotknout, že výdaje na rekvalifikace byly sníženy. Rekvalifikace společně s poradenskými činnostmi se staly součástí nejvyužívanějších nástrojů v rámci Individuálních akčních plánů (IAP).

Dalším nástroji jsou například i veřejně prospěšné práce, poradenské a motivační programy. Za zmínku určitě stojí výše zmiňované programy podporované ESF, které nejen slouží k podpoře zaměstnanců, ale také zaměstnavatelů. U těchto programů musí úřady maximálně dbát na efektivní a transparentní čerpání prostředků.

Mezi další opatření lze řadit programy podpory investic v kraji Vysočina. Kraj se pyšní výhodnou geografickou polohou a s tím související kvalitní dopravní infrastrukturou. Je to především dálnice D1, která kraj protíná. V okolí se nachází množství pozemků a průmyslových zón, které by mohly být využity potenciálními investory. Projekty s podporou státních institucí by mohly pomoci vytvořit nová pracovní místa. Jako jeden



z příkladů lze jmenovat výstavbu Vědeckotechnického parku, který nejen přinese nová pracovní místa, ale především půjde o kvalifikované pozice s vyšší přidanou hodnotou. Veřejný sektor také může podporovat zaměstnanost rizikových skupin, jako jsou např. absolventi škol, zdravotně postižení či mladí lidé do 30. Vhodným nástrojem mohou být různé příspěvky na pracovníka nebo daňové úlevy.

Opomenuti by neměli být ani absolventi středních škol, protože právě zájem o obory, jež nevyžadují vyučení s maturitou, resp. učňovské obory, jsou nejvíce ohroženou skupinou v roce 2012. Seznámení žáků základních škol s těmito obory tak může pomoci při výběru budoucího povolání. Bylo by vhodné zaměřit se na účinné provázání vzdělávacího systému s aktuálními potřebami trhu práce s cílem sladit poptávku s nabídkou pracovních sil. Některé profese se ocitají v útlumu nebo naopak jsou žádanými, a proto by bylo vhodné přizpůsobit strukturu žáků potřebám trhu.

## 7 Závěr

Nezaměstnanost představuje aktuální socioekonomický problém Evropy s mnohými negativními dopady na společnost i jednotlivce. Cílem diplomové práce bylo statisticky analyzovat vývoj nezaměstnanosti v kraji Vysočina. Kraj Vysočina tvoří okresy Jihlava, Havlíčkův Brod, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou. Tento kraj je specifický převážně zpracovatelským a strojírenským průmyslem a zemědělstvím. Vývoj nezaměstnanosti byl zkoumán v jednotlivých okresech.

Míra registrované nezaměstnanosti v kraji Vysočina od roku 2004 klesala, nejnižší hodnoty dosáhla v roce 2007. Vlivem hospodářské krize, která postihla zejména automobilový průmysl, na který se kraj zaměřil zejména v oblasti komponent, míra registrované nezaměstnanosti od roku 2010 vzrostla a k 31. 12. 2012 dosáhla hodnoty 10,23 %.

U komparace průměrné míry nezaměstnanosti v rámci krajů a ČR se Vysočina zařadila na 7. místo. Nejnižší míru průměrné nezaměstnanosti zaznamenala Praha, naproti tomu nejvyšší kraj Ústecký a Moravskoslezský.

Při porovnání registrované míry nezaměstnanosti všechny okresy kraje Vysočina vykazovaly podobné vývojové tendence. Nejnižší míru dosáhl okres Pelhřimov a naopak nejvyšší mírou se vyznačoval okres Třebíč, který vykazoval nejvyšší meziroční nárůst míry. Město Třebíč výrazně vybočuje od ostatních okresů i vývoji registrované míry nezaměstnanosti ve sledovaném období 2005 - 2012. I přesto, že v tomto okrese vznikala nová pracovní místa v době masivního propouštění, situaci se podařilo zlepšit jen do jisté míry.

Průměrná míra nezaměstnanosti pohybující se pod průměrem ČR se týkala pouze okresů Havlíčkův Brod, Jihlava a Pelhřimov. Okres Žďár nad Sázavou a Třebíč naopak zaznamenaly vyšší hodnoty než celorepublikové.

Vývoj celkové míry nezaměstnanosti byl sledován v měsíčních intervalech za roky 2010, 2011, 2012. U této míry bylo provedeno exponenciální vyrovnání a následná prognóza na leden 2012. Předpověď na měsíc leden 2012 činila 9,17 %. Skutečná hodnota za měsíc leden 2012 činí podle Českého statistického úřadu pro tento měsíc je 10,0 %.

Analýza podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let ukázala klesající tendenci do roku 2008. Nejvyšší podíl zaznamenal leden a únor roku 2010. Z analýzy lze predikovat rostoucí vývoj podílu nezaměstnaných osob na rok 2014. V prosinci roku 2014 by tato hodnota měla dosáhnout hodnoty 10,27 %. Prognóza budoucího vývoje se nejeví jako optimistická, existuje zde předpoklad, že může dojít k jejímu nárůstu.

Při sledování vývoje počtu uchazečů v tomto kraji za sledované období 1993 – 2013 bylo zjištěno, že v roce 1993 bylo uchazečů o zaměstnání 12 531 a do roku 1997 počet mírně klesal. Dále se vývoj vyznačoval rostoucí tendencí. Největších hodnot počet uchazečů dosáhl právě v roce 2010, kdy v důsledku hospodářské krize došlo k propouštění zaměstnanců malých i velkých společností. K 31. 12. 2012 bylo evidováno celkem 26 963 uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina.

Zkoumána byla struktura uchazečů o zaměstnání, z níž lze v první řadě zmínit ženy, které, jak bylo řečeno, jsou znevýhodněny na trhu práce. Ve sledovaných letech 1994-2012 bylo zjištěno, že ženy tvořily v celkovém počtu uchazečů za jednotlivé roky více jak polovinu. Tato situace se změnila od roku 2009. Při sledování vývoje nezaměstnanosti podle věku jednotlivých uchazečů o zaměstnání za roky 2010, 2011 a 2012 se prokázalo, že v roce 2010 nejpočetnější kategorií byla skupina 45–54 let. V roce 2011 tuto kategorii nahradila skupina 35-44 let. V roce 2012 se mladí lidé 25-34 let ocitají ve zvýšené míře bez práce a přihlašují se na úřady práce a stávají se tak nejvíce nezaměstnanou skupinou. Nezaměstnanost podle vzdělání v kraji Vysočina za roky 2010, 2011, 2012 je jasně zřetelné, že největší skupinou lidí, kteří se ocitají bez práce, je skupina lidí bez maturity. Méně zaměstnavatelů podporuje lidi s vyúčním listem a dávají tak přednost lidem s maturitním vzděláním nebo naopak lidem se základním vzděláním, kteří budou pracovat za nižší mzdu. Pro kraj Vysočina je optimistické, že nejpočetnější skupinou lidí podle délky evidence je skupina, které získala zaměstnání od doby ztráty do 3 měsíců. Naproti tomu,

druhou nejpočetnější skupinou je skupina, které je bez práce déle než 24 měsíců. Jak již bylo uvedeno, dlouhodobá nezaměstnanost je pro ekonomiku a společnost nejškodlivější.

Poptávka po práci je definovatelná počtem volných pracovních míst. Zkoumán byl vývoj volných pracovních míst v kraji Vysočina v období 1993 – 2012. Nejvýraznější růst počtu pracovních míst se týkal roku 2007, avšak v následujícím roce vykázal pokles téměř o 60 %.

U skupiny absolventů byl sledován vývoj za roky 2010 a 2011. Z vývoje bylo zjištěno, že podíl absolventů klesá vždy od pátého měsíce a nejmenších hodnot dosahuje v červenci. Důvodem jsou zejména sezónní práce, především v zemědělství, turistickém a stavebním průmyslu.

Nakonec byla pozornost věnována ženám jakožto rizikové skupině. Sledovaným obdobím bylo 1993 - 2012, ze sledovaných let byl největší nárůst zaznamenán v roce 2009. Byla provedena komparace v průměrném počtu nezaměstnaných žen za roky 2010 a 2011, kdy se vývoj výrazně nelišil.

## 8 Seznam použitých zdrojů

- 1) SEGER, Jan, HINDLS Richard, *Statistické metody v tržním hospodářství*, Vyd 1. Praha: Victoria Publishing, a.s., 1995. 435 s. ISBN 80-717-058-7
- 2) SVATOŠOVÁ, L., KÁBA B. *Statistické metody II*. Praha: ČZU, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9
- 3) CYHELSKÝ L., SOUČEK E., *Základy statistiky*, Vyd 1. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2009. 163 s. ISBN 978-80-7408-013-5
- 4) ŠAFRÁNEK, Ladislav, *Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak ji čelit*. Praha: Orego, 2011. 118 s. ISBN 978-80-87528-03-7
- 5) JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd 1. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9
- 6) MUSIL P., FUCHS K., FRANS A., Grigarčíková Š. *Ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 412 s. ISBN 978-80-7380-126-7
- 7) SVATOŠ M. a kolektiv, *Ekonomika agrárního sektoru*, Praha: ČZU, Provozně ekonomická fakulta 2008. 170 s, ISBN 978-80-213-1846-5
- 8) BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd 1. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
- 9) SAMUELSON, Paul A. *Ekonomie*. Vyd 1. Praha: Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X
- 10) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3
- 11) CAHLÍK, T., HLAVÁČEK M., SEIDLER J. *Makroekonomie*, upr. Vyd 2. Praha: Karolinum, 2010. 228 s. ISBN 978-80-246-1906-4
- 12) PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie*. Vyd 2. Slaný: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-52-2
- 13) BUCHTOVÁ B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost*, přeprac. a aktual. Vyd. 2 Praha: Grada, 2013. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3 (brož.)
- 14) ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [online]. MPSV [cit. 2014-20-03]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3359>
- 15) ČESKO. INTEGROVANÝ PORTÁL MPVS. Úřad práce ČR [online]. [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

- 16) KLIKOVÁ Ch., KOTLÁN I. *Hospodářská politika*. Vyd. 1, Ostrava: Institut vzdělání Sokrates, 2003. 275 s. ISBN 80-86572-04-8
- 17) ČESKO. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ZAMĚSTNANOST [online], [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- 18) ČESKO. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. STRUKTURÁLNÍ FONDY. Analýza socioekonomického rozvoje kraje Vysočina se specifikací potřeb po roce 2013 z hlediska kohezní politiky [online], [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: [http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/4b43616f-0726-40db-8d0f-59eabb3ecfa9/Analyza-SE-rozvoje-Vysocina\\_loga.pdf](http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/4b43616f-0726-40db-8d0f-59eabb3ecfa9/Analyza-SE-rozvoje-Vysocina_loga.pdf)
- 19) *Kraj Vysočina: města a obce kraje Vysočina: tradice, historie, památky, turistika, současnost*, 2.Vyd. Rožnov pod Radhoštěm: Proxima Bohemia. 2002, 413 s. ISBN 978-80-904275-2-5
- 20) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristika kraje. [online], [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/D0003FC52E/\\$File/63101112chcz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/D0003FC52E/$File/63101112chcz.pdf)
- 21) Kraj Vysočina. O kraji Vysočina. Vítejte na Vysočině [online], [cit. 2014-03-30]. Dostupné z: <http://www.kr-vysocina.cz/vitejte-na-vysocine/d-4000086/p1=1205>
- 22) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Krajská správa ČSÚ v Jihlavě. Okresy. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/okresy>
- 23) ČESKO. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Zpráva o situaci na krajském trhu práce. O realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013 [online], [cit. 2014-03-30]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/analyza\\_2012.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyza_2012.pdf)
- 24) Metodická podpora regionální rozvoje [online], [cit. 2014-03-30]. Dostupné z: <http://www.regionalnirozvoj.cz/index.php/185.html>
- 25) Business center .cz. Zákon o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online], [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>
- 26) ČESKO. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. ZAMĚSTNANOST. Definice absolventa pro potřeby statistického sledování [online], [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

- 27) ČESKO. INTEGROVANÝ PORTÁL MPVS. Úřad práce ČR. Evropský sociální fond v ČR [online], [cit. 2014-03-20]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/evropsky\\_socialni\\_fond](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/evropsky_socialni_fond)
- 28) Centrum vzdělávání, podpory a řešení v oblasti informačních technologií, S-COMP centre. [online], [cit. 2014-03-30]. Dostupné z:  
[http://www.scomp.cz/?page\\_id=3800](http://www.scomp.cz/?page_id=3800)
- 29) ČESKO. INTEGROVANÝ PORTÁL MPVS. Evropský sociální fond [online], [cit. 2014-03-30]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/evropsky\\_socialni\\_fond/mlada\\_sance.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/evropsky_socialni_fond/mlada_sance.pdf)
- 30) ČESKO. INTEGROVANÝ PORTÁL MPVS. Úřad práce ČR. První zaměstnání [online], [cit. 2014-03-0]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/evropsky\\_socialni\\_fond/prvni\\_zamestnani](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/evropsky_socialni_fond/prvni_zamestnani)
- 31) JDE TO I S DĚTMI. Úvod do projektu [online], [cit. 2014-03-30]. Dostupné z:  
<http://www.jisd.rcv.cz/>

## **9 Přílohy**

### **Příloha č. 1:**

Mapa nezaměstnanosti v ČR (k 31. 12. 2012)

### **Příloha č. 2:**

Tabulka č. 1: Elementární charakteristiky míry registrované nezaměstnanosti

### **Příloha č. 3:**

Tabulka č. 2: Měsíční vývoj míry nezaměstnanosti za měsíce v letech 2010, 2011, 2012

### **Příloha č. 4:**

Tabulka č. 3: Exponenciální vyrovnání pro rok 2010, 2011, 2012 a následná předpověď pro měsíc leden 2012

### **Příloha č. 5:**

Tabulka č. 9: Elementární charakteristiky ukazatele uchazeči o zaměstnání v období 1993-2012

### **Příloha č. 6:**

Tabulka č. 10: Elementární charakteristiky volných pracovních míst od roku 1993-2012

### **Příloha č. 7:**

Tabulka č. 11: Disponibilní počet absolventů a mladistvých rok 2010

### **Příloha č. 8:**

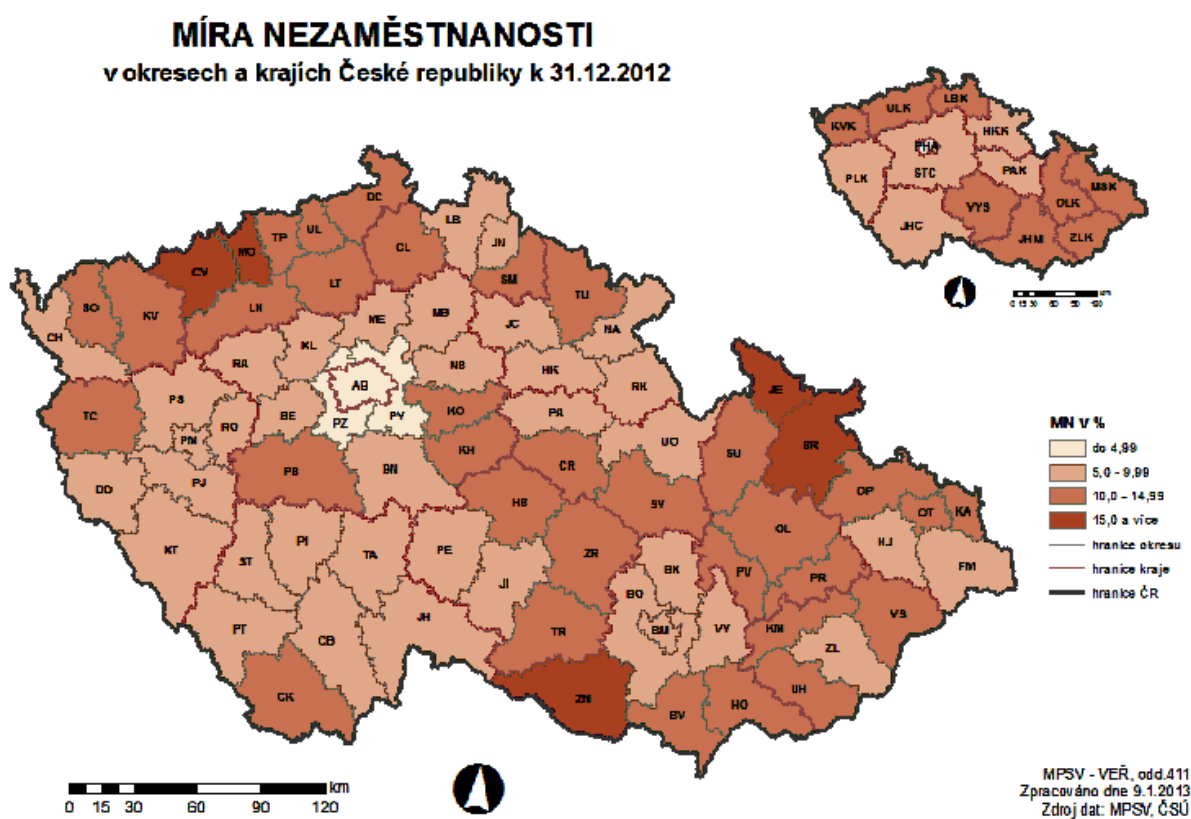
Tabulka č. 12: Disponibilní počet absolventů a mladistvých rok 2011

### **Příloha č. 9:**

Tabulka č. 13: Elementární charakteristiky vývoje počtu nezaměstnaných žen od roku 1993-2012



Příloha č. 1: Mapa nezaměstnanosti v ČR ( K 31.12 2012)



## Příloha č. 2:

**Tab. 1:** Elementární charakteristiky míry registrované nezaměstnanosti  
v letech 2004-2012 (v %)

Rok	Míra registrované nezaměstnanosti	1. diference	Koeficient růstu
2004	<b>8,85</b>	-	-
2005	<b>8,23</b>	-0,62	93,02%
2006	<b>7,1</b>	-1,13	86,26%
2007	<b>5,63</b>	-1,47	79,35%
2008	<b>6,27</b>	0,64	111,33%
2009	<b>10,25</b>	3,98	163,40%
2010	<b>10,73</b>	0,48	104,69%
2011	<b>9,44</b>	-1,29	87,98%
2012	<b>10,23</b>	0,79	108,37%
<b>průměr</b>	<b>8,53</b>	<b>0,17</b>	<b>104,30%</b>

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

## Příloha č. 3:

**Tab. 2:** Míra nezaměstnanosti v kraji Vysočina v jednotlivých měsících  
v letech 2009-2011 (v %)

2009	Míra	2010	Míra	2011	Míra
leden	7,4	leden	11,2	leden	11,0
únor	8,2	únor	11,2	únor	10,8
březen	8,6	březen	10,7	březen	10,2
duben	8,5	duben	9,6	duben	9,0
květen	8,5	květen	8,9	květen	8,3
červen	8,6	červen	8,6	červen	8,1
červenec	9,1	červenec	8,9	červenec	8,5
srpen	9,3	srpen	8,8	srpen	8,5
září	9,3	září	8,6	září	8,1
říjen	9,1	říjen	8,7	říjen	8,1
listopad	9,3	listopad	8,9	listopad	8,3
prosinec	10,3	prosinec	10,7	prosinec	9,4

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

**Příloha č. 4:**

**Tab 3:** Exponenciální vyrovnání pro rok 2010, 2011, 2012 a následná předpověď pro měsíc leden 2012

Případ	Exponenc. vyrovnáv. : S0=9,147 (List1 v Míra neza Bez trendu, žádná sezóna; Alfa= ,800 ČÍSLO		
	ČÍSLO	Vyhlaz. Řady	Rezidua
1	7,4000	9,1472	-1,7472
2	8,2000	7,7494	0,4506
3	8,6000	8,1098	0,4901
4	8,5000	8,5019	-0,0019
5	8,5000	8,5004	-0,0004
6	8,6000	8,5000	0,0999
7	9,1000	8,5800	0,5199
8	9,3000	8,9960	0,3040
9	9,3000	9,2392	0,0608
10	9,1000	9,2878	-0,1878
11	9,3000	9,1375	0,1624
12	10,3000	9,2675	1,0324
13	11,2000	10,0935	1,1065
14	11,2000	10,9787	0,2213
15	10,7000	11,1557	-0,4557
16	9,6000	10,7911	-1,1911
17	8,9000	9,8382	-0,9382
18	8,6000	9,0876	-0,4876
19	8,9000	8,6975	0,2024
20	8,8000	8,8595	-0,0595
21	8,6000	8,8119	-0,2119
22	8,7000	8,6423	0,0576
23	8,9000	8,6884	0,2115
24	10,7000	8,8577	1,8423
25	11,0000	10,3315	0,6684
26	10,8000	10,8663	-0,0663
27	10,2000	10,8132	-0,6132
28	9,0000	10,3226	-1,3226
29	8,3000	9,2645	-0,9645
30	8,1000	8,4929	-0,3929
31	8,5000	8,1785	0,3214
32	8,5000	8,4357	0,0642
33	8,1000	8,4871	-0,3871
34	8,1000	8,1774	-0,0774
35	8,3000	8,1154	0,1845
36	9,4000	8,2631	1,1369
37		9,1726	

Zdroj: ČSÚ; vlastní výstupy z softwaru Statistica 12

## Příloha č. 5:

**Tab. 9:** Elementární charakteristiky vývoje počtu uchazečů o zaměstnání  
v letech 1993 – 2012 (v tis.)

<b>Rok</b>	<b>Uchazeči o zaměstnání</b>	<b>1. diference</b>	<b>2. diference</b>	<b>Koeficient růstu</b>
1993	<b>12 531</b>	-	-	
1994	<b>9 901</b>	-2 630	-	79,01%
1995	<b>8 657</b>	-1 244	1386	87,44%
1996	<b>10 501</b>	1 844	3088	121,30%
1997	<b>14 169</b>	3 668	1824	134,93%
1998	<b>19 070</b>	4 901	1233	134,59%
1999	<b>23 223</b>	4 153	-748	121,78%
2000	<b>19 402</b>	-3 821	-7974	83,55%
2001	<b>18 196</b>	-1 206	2615	93,78%
2002	<b>21 548</b>	3 352	4558	118,42%
2003	<b>23 841</b>	2 293	-1059	110,64%
2004	<b>24 531</b>	690	-1603	102,89%
2005	<b>22 814</b>	-1 717	-2407	93,00%
2006	<b>20 060</b>	-2 754	-1037	87,93%
2007	<b>16 202</b>	-3 858	-1104	80,77%
2008	<b>17 874</b>	1 672	5530	110,32%
2009	<b>28 566</b>	10 692	9020	159,82%
2010	<b>29 410</b>	844	-9848	102,95%
2011	<b>25 605</b>	-3 805	-4649	87,06%
2012	<b>26 963</b>	1 358	5163	105,30%

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

## Příloha č. 6:

**Tab. 10:** Elementární charakteristiky volných pracovních míst  
v letech 1993-2012 (v tis.)

<b>Rok</b>	<b>Volná pracovní místa</b>	<b>1. diference</b>	<b>2. diference</b>	<b>koeficient růstu</b>
1993	1 426	-	-	
1994	3 255	1 829	-	228%
1995	3 907	652	-1 177	120%
1996	5 060	1 153	501	130%

1997	3 147	-1 913	-3 066	62%
1998	1 774	-1 373	540	56%
1999	1 877	103	1 476	106%
2000	2 638	761	658	141%
2001	2 797	159	-602	106%
2002	2 267	-530	-689	81%
2003	1 317	-950	-420	58%
2004	1 273	-44	906	97%
2005	1 913	640	684	150%
2006	4 071	2 158	1 518	213%
2007	5 764	1 693	-465	142%
2008	2 414	-3 350	-5 043	42%
2009	762	-1 652	1 698	32%
2010	916	154	1 806	120%
2011	921	5	-149	101%
2012	664	-257	-262	72%

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

## Příloha č. 7:

**Tab. 11:** Disponibilní počet absolventů a mladistvých za rok 2010 (v tis.)

Rok	2010	2010	2010
Měsíc	Disponibilní počet uchazečů celkem	Disponibilní počet absolventů a mladistvých	Podíl disponibilních absolventů a mladistvých na disponibilních uchazečích o zaměstnání (v %)
leden	562 409	34 507	7,6
únor	568 486	34 562	7,5
březen	556 304	33 814	7,8
duben	523 591	31 655	8,1
květen	499 222	27 247	7,3
červen	487 733	23 396	6,1
červenec	495 276	24 432	6,4
srpen	491 090	28 176	7,6
září	487 351	38 857	10,3
říjen	482 720	37 627	9,9
listopad	490 050	35 122	9,1
prosinec	546 484	34 750	7,5
<b>průměr</b>			<b>7,93</b>

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

## Příloha č. 8:

**Tab. 12:** Disponibilní počet absolventů a mladistvých za rok 2011 (v tis.)

Rok	2011	2011	2011
Měsíc	Disponibilní počet uchazečů celkem	Disponibilní počet absolventů a mladistvých	Podíl disponibilních absolventů a mladistvých na disponibilních uchazečích o zaměstnání (v %)
leden	555 133	33 674	7,2
únor	547 257	33 652	7,4
březen	525 500	32 767	7,7
duben	492 327	30 948	8,1
květen	467 774	26 581	7,4
červen	460 321	23 154	6,4
červenec	469 863	24 083	6,5
srpen	465 968	27 609	7,7
září	458 156	34 907	10,1
říjen	451 968	35 005	10,1
listopad	456 832	33 216	9,6
prosinec	491 958	33 015	8,5
<b>průměr</b>			<b>8,06</b>

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

## Příloha č. 9:

**Tab. 13:** Elementární charakteristiky vývoje počtu nezaměstnaných žen v letech 1993-2012 (v tis.)

Rok	Ženy	1. diference	2. diference	Koeficient růstu
1993	<b>7 093</b>	-	-	-
1994	<b>5 766</b>	-1 327	-	81,29%
1995	<b>5 120</b>	-646	681	88,80%
1996	<b>6 021</b>	901	1547	117,60%
1997	<b>8 052</b>	2 031	1130	133,73%
1998	<b>10 141</b>	2 089	58	125,94%
1999	<b>12 041</b>	1 900	-189	118,74%
2000	<b>9 928</b>	-2 113	-4013	82,45%
2001	<b>9 355</b>	-573	1540	94,23%

2002	<b>11 254</b>	1 899	2472	120,30%
2003	<b>12 576</b>	1 322	-577	111,75%
2004	<b>13 116</b>	540	-782	104,29%
2005	<b>12 424</b>	-692	-1232	94,72%
2006	<b>10 947</b>	-1 477	-785	88,11%
2007	<b>8 736</b>	-2 211	-734	79,80%
2008	<b>9 278</b>	542	2753	106,20%
2009	<b>13 267</b>	3 989	3447	142,99%
2010	<b>13 687</b>	420	-3569	103,17%
2011	<b>12 444</b>	-1 243	-1663	90,92%
2012	<b>13 260</b>	816	2059	106,56%

Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování

## **Seznam zkratk**

APZ aktivní politika zaměstnanosti

ČSÚ Český statistický úřad

ESF Evropský sociální fond

EU Evropská unie

HDP hrubý domácí produkt

ILO International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí