



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF ECONOMICS

NÁVRH NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE TŘEBÍČ

SUGGESTIONS FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF TŘEBÍČ

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. LUCIE ŠEDOVÁ

VEDOUcí PRÁCE
SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Šedová Lucie, Bc.

Podnikové finance a obchod (6208T090)

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

Návrh na snížení nezaměstnanosti v okrese Třebíč

v anglickém jazyce:

Suggestions for Reduction of Unemployment in the District of Třebíč

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

DVOŘÁKOVÁ, Z. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

MAZOUCH, P. a F. FISCHER. Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. 116 s. ISBN 978-80-7400-380-6.

POTUŽÁKOVÁ, Z., K. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ. Český trh práce v evropském kontextu. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013. 281 s. ISBN 978-80-7372-946-2.

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

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2014/2015.

L.S.

doc. Ing. Tomáš Meluzín, Ph.D.
Ředitel ústavu

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

V Brně, dne 28.11.2014

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na vývoj a problematiku nezaměstnanosti v okrese Třebíč v letech 2009 – 2013. Práce se zabývá analýzou a příčinami nezaměstnanosti a to dle struktury uchazečů. Z výsledků analýzy jsou navržena řešení, která by měla být nápomocna ke snížení nezaměstnanosti v okrese Třebíč a jsou uvedena v závěru práce.

Abstract

This master's thesis deals with the problem of unemployment and its development in the district of Třebíč in years 2009 – 2013. The work is focused on finding the causes of unemployment through labor market analysis, especially structure of job seeker. Some solutions that can help to reduce unemployment rate in the district of Třebíč result from the conducted analysis. These are presented in the conclusion of the thesis.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, uchazeč o práci, úřad práce, aktivní politika zaměstnanosti

Key words

Unemployment, rate of unemployment, labour market, job seeker, employment office, active employment policy

Bibliografická citace

ŠEDOVIÁ, L. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Třebíč*. Brno: Vysoké učení technické, Fakulta podnikatelská, 2015. 90s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing Luděk Mikulec, CSc.

Čestné prohlášení

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

v Brně dne 14. 1. 2015

.....

Bc. Lucie Šedová

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat mému vedoucímu diplomové práce doc. Ing. Lud'ku Mikulcovi, Csc. za odborné vedení práce, věnovaný čas a cenné připomínky, které mi pomohly ke zpracování diplomové práce. Mé poděkování patří i pracovníkům Úřadu práce v Třebíči, kteří mi poskytli veškeré potřebné informace ke zpracování analytické části.

OBSAH

ÚVOD	10
1 DEFINICE PROBLÉMU A CÍL DIPLOMOVÉ PRÁCE.....	14
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	15
2.1 Nezaměstnanost.....	15
2.1.1 Druhy nezaměstnanosti.....	15
2.2 Důsledky nezaměstnanosti	18
2.3 Míra nezaměstnanosti.....	19
2.4 Zprostředkování zaměstnání	20
2.5 Politika zaměstnanosti.....	21
2.5.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	22
2.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti	23
2.5.3 Financování státní politiky zaměstnanosti	24
2.5.4 Rozvoj politiky zaměstnanosti.....	24
2.6 Trh práce	26
2.6.1 Problémy na trhu práce	27
2.7 Nabídka práce.....	27
2.7.1 Substituční efekt	27
2.7.2 Důchodový efekt.....	28
2.8 Poptávka na trhu práce	28
2.9 Rovnováha na trhu práce.....	29
2.10 Phillipsova křivka.....	30
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU.....	33
3.1 Vývoj nezaměstnanosti v Evropské unii	33
3.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice.....	36
3.3 Charakteristika okresu Třebíč	40
3.3.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Třebíč	41
3.3.2 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Třebíč.....	42
3.3.3 Nezaměstnanost dle pohlaví	45
3.3.4 Nezaměstnanost dle věku uchazečů.....	47
3.3.5 Nezaměstnanost dle délky evidence	49

3.3.6	Nezaměstnanost dle dosaženého vzdělání	50
3.3.7	Nezaměstnanost absolventů	52
3.3.8	Nezaměstnanost osob ve věku nad 50 let	56
3.3.9	Nezaměstnanost osob zdravotně postižených.....	56
3.4	Aktivní politika zaměstnanosti.....	58
3.5	SWOT ANALÝZA	63
4	NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	65
4.1	Návrhy investičních pobídek.....	65
4.2	Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle jednotlivých skupin.....	71
4.2.1	Návrhy na uplatnění dle pohlaví uchazečů	71
4.2.2	Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle věku uchazečů	72
4.2.3	Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle délky evidence	75
4.2.4	Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle vzdělání uchazečů.....	76
4.2.5	Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením	77
4.3	Návrhy na zlepšení nezaměstnanosti v rámci aktivní politiky.....	77
4.3.1	Veřejně prospěšné práce	77
4.3.2	Rekvalifikace	78
4.3.3	Společensky účelná pracovní místa.....	77
	ZÁVĚR.....	79
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	84
	SEZNAM GRAFŮ.....	86
	SEZNAM TABULEK.....	87
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	87
	SEZNAM PŘÍLOH.....	87

ÚVOD

Historii dřívějších českých „úřadů práce“ můžeme datovat do období Rakousko-uherské monarchie, kdy zprostředkování práce měly na starosti zprostředkovatelny práce, upravené živnostenským zákonem ze dne 20. prosince 1859, který byl v platnosti i po vzniku Československa. V meziválečném období došlo ke zřízení Úřadů ochrany práce, které dohlížely na bezpečnost práce.

Převratem pro vznik úřadů práce se stal rok 1990, kdy došlo k zásadním politickým změnám, které měly vliv i na ekonomickou situaci země. Bylo přijato zákonné opatření předsednictva České národní rady 306/19 Sb., o zřízení úřadů práce. Zároveň byla zřízena Správa služeb zaměstnanosti, která byla součástí Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a za úkol měla zřízení úřadů práce a následně jejich správu. Tímto došlo k lepšímu zabezpečení fungování trhu práce. Tuto službu v předešlých letech obstarávaly okresní národní výbory.

Úřady práce jsou poskytovateli bezplatných služeb občanům, jež o ně zažádali a splňují podmínky dle zákona č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti a jsou vedeni na úřadu práce. Jedná se tedy o bezplatnou pomoc zejména v oblastech při hledání zaměstnání, poskytují podporu při odborném vzdělávání nebo poskytují podporu v nezaměstnanosti.

V dubnu roku 2011 došlo k přeměně organizační struktury a uspořádání úřadů práce v České republice. Tato změna je upravena zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Úřad práce je tedy správním úřadem s celostátní působností a také samostatnou účetní jednotkou, jež je řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí, které je i zároveň nadřízeným správním úřadem. Základní organizační struktura Úřadu práce je členěna na generální ředitelství a krajské pobočky.

V současné době se Úřad práce České republiky skládá ze 14 krajských poboček, které jsou dále složeny z kontaktních pracovišť (KoP). Zatímco krajské pobočky zajišťují aktivní politiku zaměstnanosti, kontaktní pracoviště mají ve správě agendu státní

sociální podpory a zprostředkování práce. Mezi nejdůležitější služby poskytované Úřadem práce ČR patří:

- Mapování situace na trhu volných pracovních míst nejen v České republice, ale i v rámci Evropské unie
- Zjišťování podmínek pro zaměstnání v zahraničí
- Poskytování poradenských služeb, které se týkají volby povolání, rekvalifikací,
- Osobám, které jsou zdravotně postižené, je nápomocen při obstarávání vhodného zaměstnání, pomáhá poskytovat příspěvky pro zřízení chráněného pracovního místa
- Uchazečům o zaměstnání napomáhá při výběru vhodného zaměstnání, při rekvalifikaci, vyplácí podporu v nezaměstnanosti
- Příslušníkům cizích národností uděluje pracovní povolení
- Samotným zaměstnavatelům napomáhá vyhledávat vhodné uchazeče o zaměstnání, poskytuje informace zaměstnavatelům, kteří mají otázky ohledně zaměstnávání zdravotně postižených

Z názvu práce vyplývá, že bude věnována nezaměstnanosti, a to konkrétně na okrese Třebíč. Úřad práce v Třebíči je veden pod správním oborem krajské pobočky v Jihlavě, která náleží do území kraje Vysočina. Pod správu kraje Vysočina řadíme dle území okresů města: Třebíč, Jihlava, Havlíčkův Brod, Žďár nad Sázavou.

Úřad práce v Třebíči je kontaktním pracovištěm, které je spravováno krajskou pobočkou v Jihlavě. K úřadu práce Třebíč jsou přidružena kontaktní pracoviště v Moravských Budějovicích a Náměšti nad Oslavou. V současné době je na úřadu práce zaměstnáno 116 zaměstnanců

Kontaktní pracoviště **Moravské Budějovice** se nachází 23 km od Třebíče směrem na Znojmo. V současné době je zde zaměstnáno 23 pracovníků.

Kontaktní pracoviště **Náměšť nad Oslavou** je vzdáleno 22 km od Třebíče směrem na Brno a zaměstnává 10 pracovníků.

Kontaktní pracoviště **Třebíč** se již od počátků nachází na adrese Masarykovo náměstí 116, Třebíč. V současné době je na kontaktním pracovišti zaměstnáno 83 pracovníků.

Pro občany Třebíče jsou zajišťovány tyto služby:

- Zprostředkování zaměstnání je bezplatná služba, která je poskytována veškerým nezaměstnaným, kteří jsou v evidenci úřadů práce.
- Státní sociální podpora označuje dávky, jež jsou poskytovány osobám, které se nachází v ne příliš dobrých sociálních podmínkách a stát přebírá jen zčásti spoluzodpovědnost za vzniklé situace. Řadí se sem příspěvky rodičovské, na bydlení, přídavky na dítě, pohřebné a porodné.
- Hmotná nouze se řadí k moderním metodám příspěvků, které se snaží pomoci osobám s nedostatečnými příjmy. Cílem je motivace osob, aby si aktivně zajišťovaly prostředky k uspokojení svých životních potřeb. Je nástrojem boje proti sociálnímu vyloučení.
- Dávky pro osoby se zdravotním postižením
- Sociální služba, příspěvky na péči jsou poskytovány osobám, které jsou z dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu, při základních životních potřebách odkázány na pomoc jiné fyzické osoby. Z příspěvku daná osoba hradí pomoc, kterou dle rozhodnutí může zajišťovat osoba blízká, registrovaný poskytovatel sociálních služeb, asistenti sociálních služeb, speciální lůžková zařízení.

Hierarchie zaměstnanců je dána vnitřní organizační strukturou. Za vedení kontaktního pracoviště v Třebíči je odpovědný ředitel. Následně je pracoviště rozčleněno do referátů či oddělení. Každý referát má svého vedoucího pracovníka, který má na starosti chod oddělení a následně i několik svěřených zaměstnanců.

Úřad práce v Třebíči je umístěn na velmi frekventovaném místě, v blízkosti se nachází autobusové nádraží, zastávky městské hromadné dopravy, prostorné parkovací prostory. Budova je samozřejmě dostupná i zdravotně postiženým občanům, kterým pomáhá bezbariérovým přístupem.

Mezi velké problémy na třebíčském okrese patří vysoký podíl nezaměstnanosti, který je jedním z nejvyšších mezi jednotlivými okresy v kraji.

Stejně tak jako celý svět poznamenala průmyslová revoluce i Třebíč, kde vzniklo mnoho významných podniků, které zaměstnávaly obyvatele Třebíčska. Postupem času však došlo k zániku těchto továren a vyvstal tak další problém. Jedná se o dlouhodobou nezaměstnanost, která je právě důsledkem postupné likvidace významných zaměstnavatelů. Je zřejmé tedy, že počet uchazečů o zaměstnání převyšuje nabídku pracovních míst.

Další skutečnost vyvstává z hlášení volných pracovních míst zaměstnavatelem příslušnému úřadu práce, která 1. ledna 2012 byla zrušena. V současné době tuto situaci mnoho zaměstnavatelů řeší externě, pomocí personálních agentur či interně a využívá svých zdrojů.

Na základě výše uvedených skutečností je diplomová práce zaměřena na problematiku nezaměstnanosti, která je v současné době nejaktuálnějším probíraným tématem. Jednak se týká vývoje nezaměstnanosti na třebíčském okrese, ale jedná se i o problém v celosvětovém měřítku.

1 DEFINICE PROBLÉMU A CÍL DIPLOMOVÉ PRÁCE

V dnešní době představuje nezaměstnanost zásadní problém a týká se ať už přímo či nepřímo většiny z nás. Současná doba přináší jak zaměstnaným tak i nezaměstnaným velké starosti. Zaměstnaní se bojí o svá pracovní místa a většina nezaměstnaných má velký zájem se, co nejdříve se zařadit do pracovního procesu. Z tohoto hlediska se nezaměstnanost dá považovat za situaci, která přináší sociální, ekonomické mnohdy i psychologické problémy. Jedná o celosvětový problém, který je nutno řešit. Úřady práce se snaží o snížení nezaměstnanosti všemi možnými prostředky.

Nezaměstnanost se v okrese Třebíč pohybuje dlouhodobě nad celorepublikovým průměrem. Na takto závažný problém je třeba se pohlédnout z několika bližších hledisek. Cílem mojí diplomové práce bude analýza nezaměstnanosti v okrese Třebíč v letech 2009 – 2013. Hlavní část práce bude věnována podrobnému zkoumání jednotlivých skupin uchazečů o práci. Jedná se o skupiny nezaměstnaných z pohledu pohlaví a věku uchazečů, délky evidence, struktury vzdělání, absolventů škol a osob se zdravotním postižením. Závěrečná část práce bude věnována zhodnocení situace v okrese Třebíč pomocí SWOT analýzy a návrhová řešení, které by měly pomoci ke zlepšení situace na trhu v daném okrese.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

2.1 Nezaměstnanost

Z pohledu Českého statistického úřadu považujeme za nezaměstnané ty osoby, které byly ve sledovaném období bez pracovní aktivity, tedy nepobíraly mzdu a ani nebyly zaměstnány ve vlastní společnosti či firmě. Dále splňují to, že jsou aktivními hledači práce a následně jsou tedy schopni ihned nebo do několika dnů nastoupit do pracovního procesu.

2.1.1 Druhy nezaměstnanosti

Pro trh práce je důležité rozpoznat příčiny nezaměstnanosti, za kterými mohou například být uvedené typy nezaměstnanosti, jež dělíme do 4 základních skupin:

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnaností označujeme ve většině případů jako běžnou nezaměstnanost. Nastává v případech, kdy konkrétní osoba opouští svoji dosavadní práci v důsledku hledání nového pracovního místa. V tomto případě se nebere v potaz, zda dané místo opouští kvůli vyšší mzdě, kariérnímu postupu či jinému podobně měřitelnému problému. V situaci frikční nezaměstnanosti hraje roli čas, který je potřebný k vyhledání nového pracovního místa. Uchazeč nejprve musí vyhledat nová pracovní místa, poté si získává o nich informace, rozhoduje se o nástupu do zaměstnání a následně porovnává alternativy jednotlivých zaměstnání. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 68; HOLMAN, 2011, s. 291)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost neboli konjunkturální nezaměstnanost je zapříčiněna cyklickým vývojem hospodářství z makroekonomického hlediska a řadí se tak mezi typickou makroekonomickou nezaměstnanost. Hlavní příčinou je to, když poptávka po zboží či službách při určité mzdové sazbě a produktivitě práce neodpovídá zaměstnaným, kteří jsou ochotni pracovat. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 69; HOLMAN, 2011, s. 292)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je typická pro převis nabídky nad poptávkou v určité struktuře odvětví, z toho vyplývá, že osoby hledající zaměstnání nejsou dostatečně mobilní a přizpůsobivé, aby mohly najít práci v jiném než ve svém pracovním odvětví. Strukturální nezaměstnanost může ohrožovat ženy na mateřské dovolené, starší osoby či osoby s nízkou rekvalifikací, naopak pro mladé lidi či osoby bez závazků tento druh nezaměstnanosti nepředstavuje až tak velký problém. Jedním z řešení k odstranění tohoto druhu nezaměstnanosti, je zavedení pomoci při začleňování osob v rámci pracovních míst, dotace na mzdy. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 68)

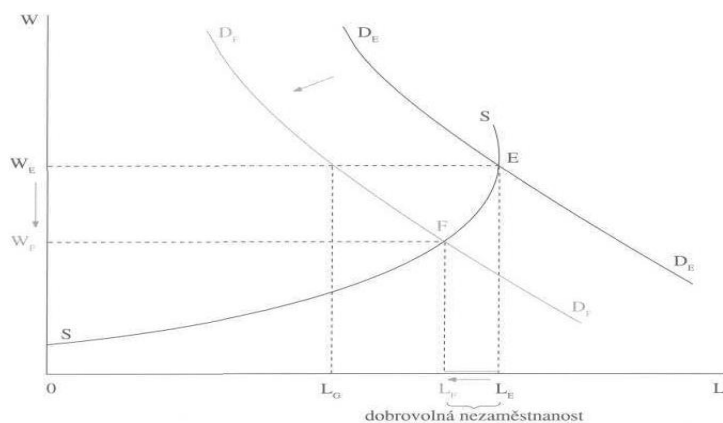
Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost jak už vyplývá z názvu, je považována za krátkodobou nezaměstnanost. Za příčinu této nezaměstnanosti je považován vývoj počasí, tedy se týká pouze některých odvětví mezi, které například řadíme rybolov, lesnictví, zemědělství a další jiná odvětví, která jsou na počasí závislá. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 68)

V základním členění nezaměstnanosti jsme se mohli dozvědět, že existují základní čtyři druhy nezaměstnanosti. Toto základní dělení je dále rozšířeno o specifické dělení nezaměstnanosti, mezi které jsou dále začleněny následující typy nezaměstnanosti.

Dobrovolná nezaměstnanost

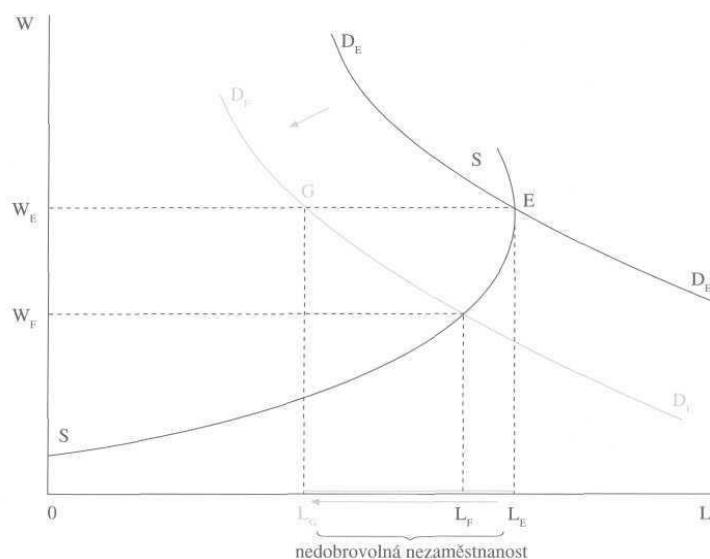
Dobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, když nezaměstnaný hledá práci a požaduje mzdu vyšší než, která je v daném okamžiku na trhu. (HOLMAN, 2011, s. 285 - 292)



Obrázek 1 Dobrovolná nezaměstnanost (HOLMAN, 2011, s 285)

Nedobrovolná nezaměstnanost

U nedobrovolné nezaměstnanosti platí pravý opak, vzniká tehdy, když nezaměstnaný hledá práci a je ochoten pracovat za mzdu, která je v daném okamžiku na trhu nebo i za mzdu menší a přesto své uplatnění na trhu práce nemůže najít. (HOLMAN, 2011, s. 285 – 292)



Obrázek 2 Nedobrovolná nezaměstnanost (HOLMAN, 2011, s 289)

Regionální nezaměstnanost

Pro regionální nezaměstnanost je typické, že mezi jednotlivými regiony existuje nerovnoměrné rozložení rozvojového potenciálu, mezi takovéto regiony řadíme například Mostecko. Těmto regionům přichází pomoc ze strany státu, to proto, aby se tamější obyvatelé dokázali vyrovnat se ztrátou zaměstnání a dokázali se připravit na nové pracovní příležitosti. Pomoc spočívá v zatraktivnění oblastí pro nové investory, a to jak ve zlepšení vzdělání či právě flexibility uchazečů. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 68 -70)

Dlouhodobá nezaměstnanost

Typickou charakteristikou pro dlouhodobou nezaměstnanost je délka jejího trvání. Nezaměstnaný na úřadu práce je evidovaný déle než 12 měsíců. Tento typ nezaměstnanosti může vycházet z osobních, motivačních, kvalifikačních či sociálních

charakteristik. Často také vychází z handicapovaných skupin: ženy na mateřské dovolené, absolventi škol, lidé se zdravotním postižením. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 68 -70)

Nezaměstnanost absolventů (základní školy, střední školy, vysoké školy)

Nezaměstnanost absolventů se v dnešní době stává docela zásadním problémem, jelikož se jedná o uchazeče bez praxe, bez pracovních zkušeností a v mnoha případech je pro některé zaměstnavatele nákladné tuto skupinu zapracovávat. Je dáována přednost zkušenějším lidem a může se tak stávat, že se jedná o určitý typ diskriminace. Dochází tak k nechtěným návykům u mladých lidí (drogová závislost, alkoholismus, nechů k práci). Jednou z možností jak tuto nezaměstnanost odstranit je spolupráce škol s potenciálním zaměstnavatelem, například formou praxí. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 68 -70)

2.2 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost může mít následný dopad na stát jako celek, ale samozřejmě i na jednotlivé obyvatele. V celkovém pohledu tak utváří celosvětový problém. Z pohledu důsledků můžeme rozdělit dopady:

- a) Ekonomické důsledky - nastávají v období vysoké nezaměstnanosti, kdy ekonomika nefunguje tak, jak by správně měla a reálný produkt se nachází pod potenciálním. Tento vztah vysvětluje Okunův zákon, který říká, že pokud dojde k rychlejšímu růstu domácího produktu – míra nezaměstnanosti roste pomaleji, v opačném případě platí to samé – jestliže domácí produkt roste pomalejším tempem nebo klesá – míra nezaměstnanosti zrychluje své tempo růstu.
- b) Sociální důsledky - jsou z velké části následkem dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy dojde k rapidnímu poklesu důchodu jednotlivců i domácností. Následky jsou jednoznačné, dochází k poklesu životního standardu člověka, tím je ovlivněna psychická i zdravotní stránka jedince, a může v krajních mezích dojít ke ztrátě domova, alkoholismu nebo sebevraždě. (HOLMAN, 2010, s. 153)

2.3 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti představuje podíl nezaměstnaného obyvatelstva ku součtu zaměstnaných i nezaměstnaných lidí, ti kteří se aktivně podílejí na utváření trhu práce a je dána vztahem:

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

Obrázek 3 Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti (HOLMAN 2010, s. 158)

u = míra nezaměstnanosti vyjádřena v %

U = počet nezaměstnaných lidí

L = počet zaměstnaných lidí

V čitateli vzorečku pro výpočet míry nezaměstnanosti jsou nezaměstnaní lidé, jedná se o typ nezaměstnaných, kteří jsou zaregistrováni na úřadu práce a hledají si práci.

V České republice dochází k měření nezaměstnanosti dvěma způsoby:

- a) obecná míra nezaměstnanosti – s tímto ukazatelem pracuje zejména Český statistický úřad, data pro výpočet jsou sbírána pomocí dat z výběrového šetření pracovních sil. Výpočet ukazatele se řídí dle metodiky Eurostatu a definicí Mezinárodní organizace práce (ILO). Obecná míra nezaměstnanosti je ukazatelem, který je mezinárodně uznávaný a je vyjádřená podílem počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, výsledek je udáván procentním vyjádřením.
- b) registrovaná míra nezaměstnanosti – je vyjádřena podílem. V čitateli je umístěn počet „dosažitelných neumístěných uchazečů o práci“. Jedná o nezaměstnané (občany ČR, EU i EHS), kteří jsou evidováni na úřadu práce a kteří jsou schopni po nabídce pracovního místa ihned nastoupit, v jiném slova smyslu můžeme říci, že nezaměstnaný nemá žádnou překážku pro přijetí zaměstnání. Ve jmenovateli nalezneme pracovní sílu, tedy lépe řečeno počet zaměstnaných občanů + počet zaměstnaných občanů v rámci EU či EHS + počet cizinců ze třetích zemí, kteří mají platné pracovní povolení nebo živnostenský list + počet dosažitelných neumístěných uchazečů o práci (veškeré údaje jsou uvedeny klouzavým ročním

průměrem). Uvedená míra nezaměstnanosti je uváděna Ministerstvem práce a sociálních věcí (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 66 – 67)

Poměrně čerstvou zprávou je změna metodiky v oblasti měření nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí představilo nový ukazatel nezaměstnanosti v České republice. V současné době, tedy od října 2012, dochází k zobrazování výsledků nezaměstnanosti dvojím způsobem, tedy stávající metodikou mírou registrované nezaměstnanosti a novou metodikou podílem nezaměstnaných osob. Od ledna roku 2013 se budou výsledky nezaměstnanosti vyjadřovat již zmíněným podílem nezaměstnaných osob. Výpočet podílu nezaměstnaných osob je oproti registrované míře nezaměstnanosti mírně poupraven. V čitateli se nachází skupina dosažitelných neumístěných uchazečů o práci evidovaných na úřadu práce ve věku od 15 do 64 let. Ve jmenovateli se potom nachází počet obyvatel ve věku 15 až 64 let (jedná se o počet pracovních sil a ekonomicky neaktivního obyvatelstva). Nově přicházející ukazatel by měl být lépe uchopitelnější v jeho interpretaci. Jeho výpočet může sahát až na úroveň jednotlivých obcí České republiky.

2.4 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání chápeme jako službu, která je zajišťována ze strany státu – krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky a soukromým sektorem v podobě personálních agentur, které tuto činnost mají v předmětu svého podnikání.

Personální agentury jednají s uchazeči práce individuálně a jejich hlavním úkolem je poskytnutí informací, které vedou k nalezení vhodného zaměstnavatele či kontakt přímo se zaměstnavatelem. Jedná se o zprostředkování pracovních míst, které se spíše nacházejí ve středním managementu nebo se jedná o nižší výkonné pozice. Výhodou spolupráce s personální agenturou je znalost určitého trhu práce a s rozsáhlou databází uchazečů o zaměstnání se jedná o poměrně rychlý a finančně nenáročný úkon. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 79)

Personální agentury se nezabývají pouze vyhledáváním a zprostředkováváním pracovních míst, mezi další dílčí služby můžeme na příklad zařadit: (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s.145 – 166)

- Získávání a výběr pracovníků do trvalého pracovního poměru – jedná se o vyhledání vhodných pracovníků s pracovním poměrem na dobu neurčitou s plným pracovním úvazkem. Celý proces zahrnuje specifikaci požadavků profilu pracovníka, analýza a popis pracovního místa, rozhovory s potenciálními zaměstnanci, vedení pracovního pohovoru, výběr nejlepších kandidátů.
- Získávání a výběr pracovníků na přechodný pracovní poměr – jedná se o vyhledání vhodných zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou se zkráceným pracovním úvazkem. Jedná se například o překrytí sezónních prací či při dlouhodobější absenci zaměstnance.
- Personální leasing – je vztah mezi objednatelem a personální agenturou a jde o to, že zaměstnanci jsou najímání na dobu určitou. Objednatel leasingu platí práci zaměstnance, zdravotní a sociální pojištění, ziskovou marži i dobu, po kterou zaměstnanec nebyl využíván.
- Personální audit – má na starosti pověření funkčnosti a politiky uvnitř sledované společnosti a to v oblasti personálního managementu.
- Outplacement – služba je poskytována těm lidem, kteří jsou z práce vyhození například z nadbytečnosti, následně jim personální agentura napomáhá s hledáním nového pracovního místa.
- Outsourcing – v současné době se projevuje trend, že některé procesy uvnitř společnosti má na starosti společnost zvenčí, tedy vše probíhá dodavatelským způsobem a je přebírána i odpovědnost za odvedené služby.
- Assesement center – jedná se programový výcvik, kdy jsou kandidáti o zaměstnání sledováni při modelových situacích pod nátlakem, ať už ve skupinových situacích či při řešení případových studií. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 145 - 166)

2.5 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti usiluje o harmonické souznění mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, pohlíží tak na trh práce spíše z makroekonomického hlediska, a to tak,

že se trh práce snaží jistým způsobem doladovat a podporovat ve smyslu jeho rovnováhy.

Trh práce je utvářen hned několika subjekty. Hlavním subjektem, který utváří politiku zaměstnanosti je samotný stát, který spolupracuje se zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

Jak už bylo řečeno, politika zaměstnanosti se o trh práce stará spíše z makroekonomického hlediska, zároveň však vytváří podmínky pro rovnocenné zacházení u fyzických osob, které jsou žadateli o zaměstnání a zakazuje diskriminaci, jež je s tímto tématem spjatá. (HALÁSKOVÁ, 2008, s. 8 - 18)

Základní ekonomický rámec politiky zaměstnanosti je vymezen takto:

- cenou pracovní síly
- rozsahem ekonomických aktivit
- výší finančních prostředků, které jsou uvolňovány na politiku zaměstnanosti
- aktuálností a probíhajícími strukturálními změnami, která přináší změnu pro porovnávání v regionech, odvětvích a povoláních
- mírou nezaměstnanosti (HALÁSKOVÁ, 2008, s. 13 – 14)

K výkonu politiky zaměstnanosti je využíváno dvou nástrojů, aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. V každé zemi je těmto nástrojům přiřazovaná odlišná intenzita.

2.5.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politiku zaměstnanosti můžeme považovat z hlediska historického vývoje za starší, je uplatňována na bázi podpor a dávek v nezaměstnanosti, tato opatření poprvé vznikají zpočátku 20. století.

Podpory příjmů v nezaměstnanosti rozlišujeme ze dvou pohledů

- a) pojištění v nezaměstnanosti, jiným slovy vyjádřeno systém podpor v nezaměstnanosti

- b) státní podpora v nezaměstnanosti vyjádřena systémem sociálních dávek (HALÁSKOVÁ, 2008, s. 10)

2.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se do své současné podoby začala rozvíjet až v 50. letech 20. století. Do popředí se dostala především díky pomoci na flexibilitě trhu práce a strukturálním změnám. (HALÁSKOVÁ, 2008, s. 11)

Mezi základní úkoly aktivní politiky zaměstnanosti patří pomoc při zřizování nových pracovních míst pomocí příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání nových uchazečů o práci, mezi úkoly se dále také řadí poradenské služby. Aktivní politika využívá hned několik nástrojů:

- a) **Rekvalifikace** je zabezpečována pro uchazeče o zaměstnání ze strany úřadu práce. Tento nástroj bývá zpravidla využíván v případech, kdy struktura u poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky uchazečů o práci. Rekvalifikace tak může zabezpečit zcela nové nebo další uplatnění v zaměstnání. Za rekvalifikační program se nedá považovat studium na střední či vysoké škole.
- b) **Veřejně prospěšné práce** jsou časově omezeny a jsou určeny těm uchazečům, kteří jsou na úřadu práce evidováni dlouhodobě a jsou obtížněji zařaditelnými pracovníky. Jedná se o písemnou dohodu se zaměstnavatelem a úřadem práce a to nejdéle na 12 měsíců.
- c) **Investiční pobídky** se týkají podpory pro tvorbu nových pracovních míst.
- d) **Společensky účelná pracovní místa**
- e) **Příspěvky na zapracování** jsou příspěvky, které jsou poskytovány zaměstnavateli úřadem práce na zaměstnance, kterému byla věnována větší pozornost při zprostředkování práce. Výše příspěvku se pohybuje maximálně ve výši jedné poloviny minimální hrubé mzdy, maximálně po dobu 3 měsíců.
- f) **Příspěvky při přechodu na jiný podnikatelský program** jsou poskytovány na základě přechodu na nový výrobní program a zaměstnavatel není schopen svým zaměstnancům zajistit stanovenou týdenní pracovní dobu. Jedná

se o příspěvek maximálně na 6 měsíců, ve výši maximálně jedné poloviny minimální hrubé mzdy. (HALÁSKOVÁ, 2008, s. 60 – 64)

2.5.3 Financování státní politiky zaměstnanosti

a) Státním rozpočtem české republiky

Výdaje na státní politiku nezaměstnanosti ze státního rozpočtu ČR (v tis Kč)

	2007	2008	2009	2010	2011
SPZ (v tis. Kč)	15 072 541	15 680 608	23 132 85	22 736 413	17 836 581
PPZ (v tis. Kč)	7 015 755	7 114 895	15 077 723	13 354 778	10 349 149
APZ (v tis. Kč.)	5 673 321	6 131 729	4 953 467	6 171 493	3 815 885

Tabulka 1 Výdaje na státní politiku nezaměstnanosti ze státního rozpočtu ČR (v tis Kč)

(DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 79)

SPZ – státní politika zaměstnanosti

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

b) Evropským sociálním fondem

Snahou Evropského sociálního fondu je financování politiky zaměstnanosti členských států při vytváření nových pracovních míst, při zlepšování pracovních podmínek. Za hlavní cíl má však stanoveno zvyšování zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti, rovnocenné příležitosti v oblasti rozvoje trhu práce a lidských zdrojů a pomoc při začleňování osob.

V současné době probíhá operační programové období, které bylo stanoveno pro roky 2007 – 2013. Jedná se o program, který se specializuje v oblastech:

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- Operační program Praha Adaptabilita (HALÁSKOVÁ, 2008, s. 131 - 135)

2.5.4 Rozvoj politiky zaměstnanosti

Rozvoj politiky zaměstnanosti je myšlen z dlouhodobého hlediska. Ke zmíněnému rozvoji budou napomáhat tak zvané pilíře, každý z těchto pilířů bude mít stanovené své cíle. Pilíře pro podporu zaměstnanosti jsou rozděleny do tří oblastí:

1. zvyšování efektivity služeb zaměstnanosti (I. pilíř)

V rámci I. pilíře bude brán zřetel na uskutečňování projektů, jejich cílem bude dohlížení na efektivitu při poskytování služeb zaměstnanosti. I. pilíř se zabývá poskytováním poradenských služeb jednak v oblasti zaměstnanosti, ale také oblast sociální. Mezi další cíle patří podpora regionů s vysokou nezaměstnaností, pomoc uchazečům o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní.

2. monitoring vývoje na trhu práce (II. pilíř)

II. pilíř se zabývá monitorováním a analýzou trhu práce. Výsledky sledování jsou použity pro následné zlepšení zaměstnanosti. Cílem je tak spolupráce Úřadu práce, krajských poboček se zaměstnavateli. Vyústěním této spolupráce je vyhodnocování ekonomických trendů a také vyhodnocení jejich dopadu na trh práce. Dalším důležitým cílem II. pilíře je propojení databáze Úřadu práce a České správy sociálního zabezpečení tak, aby byla k dispozici zaměstnancům Ministerstva práce a sociálních věcí a zaměstnancům Úřadu práce. Díky sjednocení dojde ke komplexnosti a soustředěnosti dat na jedno místo, dojde ke zlepšení administrativy a díky individuálnímu přístupu ke zlepšení zaměstnanosti klientů.

3. vzdělávání a rekvalifikace (III. pilíř)

Poslední pilíř je zaměřen na rozvoj a optimalizaci vzdělávání. (HALÁSKOVÁ, 2008 s. 25)

Česká republika je součástí programu „Evropa 2020“, který představuje desetiletou strategii Evropské Unie s cílem dosáhnout nového růstu, zároveň vyřešit nedostatky současného hospodářského růstu a vytvořit podmínky pro nový hospodářský model růstu. Členské země Evropské unie mají za úkol předkládat tak zvaný Národní program reformy, jejich obsahem jsou dlouhodobé cíle na trhu služeb, zboží a práce. Česká republika má celkem 7 návrhů ke zlepšení národního hospodářství. Mezi návrhy patří i vylepšení situace na trhu práce, kde má za úkol soustředit se na takové skupiny obyvatel, které jsou na trhu práce zastoupeny v minimální míře, tedy ženy s malými dětmi, obyvatelé staršího věku. Následující tabulka poukazuje na stanovené cíle a jejich plnění (KISLINGEROVÁ, 2011, s. 192):

Národní cíle	Stanovená kritéria	Výsledky za rok 2010	Výsledky za rok 2012
Celková míra zaměstnanosti (20 – 64 let)	75 %	70, 4 %	72 %
Míra zaměstnanosti žen (20 – 64 let)	65 %	61 %	62, 8 %
Míra zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let)	55 %	46, 5 %	50, 4 %
Míra nezaměstnanosti mladých osob (15 – 24 let)	snížení o třetinu oproti roku 2010 (tzn. na 12, 3 %)	18, 4 %	19, 5 %
Míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací	snížení o čtvrtinu oproti roku 2010 (tzn. Na 18, 75 %)	25 %	20, 3 %

Tabulka 2 Program Evropa 2020 (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 31)

2.6 Trh práce

Trh práce je představován jako místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Stranu nabídky představují jednotliví uchazeči o zaměstnání, oproti tomu strana poptávky je tvořena potenciálními zaměstnavateli, předmětem nabídky a poptávky se stává pracovní síla a cenou pracovní síly je mzda. Na trh práce se pohlíží jako na heterogenní trh – na trhu práce jsou pracovní nabídky různých profesí, která s sebou nesou odlišná rizika, kvalifikaci a dosažené vzdělání, a od toho se odvíjí odlišná výše mezd. Na trhu práce se vyskytují neúplné informace, a proto je nazýván i trhem nedokonalým – uchazeči o zaměstnání nejsou informováni o všech volných pracovních místech a naopak zaměstnavatelé nevědí o všech nezaměstnaných, kteří hledají práci. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 63 – 65; HOLMAN, 2010, s. 157 - 165)

Samotný pojem práce lze definovat jako nutnost na trhu práce nebo také jako jeden ze tří základních výrobních faktorů, který je nepostradatelný k výrobě statků a služeb a jehož nositeli jsou lidé.

2.6.1 Problémy na trhu práce

Dokonalost trhu práce, kde existuje rovnováha mezi nabídkou a poptávkou práce, je aktuální ve všech zemích světa, jedná se o nelehce řešitelný problém, ke kterému je zapotřebí mnoho strategických plánů a dokumentů. S problémy na trhu práce se potýká i Česká republika, zejména se jedná:

- nízká a nepružná mobilita pracovníků at' už v rámci profese či regionu
- vysoká nezaměstnanost některých skupin obyvatelstva (matky s malými dětmi, mladí lidé, ženy, osoby nad 55 let věku)
- počet lidí s nízkou kvalifikací či jinou kvalifikací, jež nepokrývá požadavky na trhu práce. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 51 – 56)

2.7 Nabídka práce

Nabídka práce je tvořena lidmi, kteří nabízejí své umění, schopnosti, dovednosti potenciálním zaměstnavatelům za úplatu, tedy mzdu. Nabízející hodnotí jednak užitek, který mu přinese jeho volný čas a užitek, který mu plyne z prodeje jeho práce. I když mzda bude představovat rozhodující faktor při vyjádření nabídky práce, zájemce bude ovlivňován dalšími faktory jako je například pracovní prostředí, možnost profesního růstu, pracovní podmínky. Nabídka práce představuje také mimo jiné závislost na mzdě. Závislost na mzdě vysvětlují následující dva efekty: (HOLMAN, 2011, s. 264)

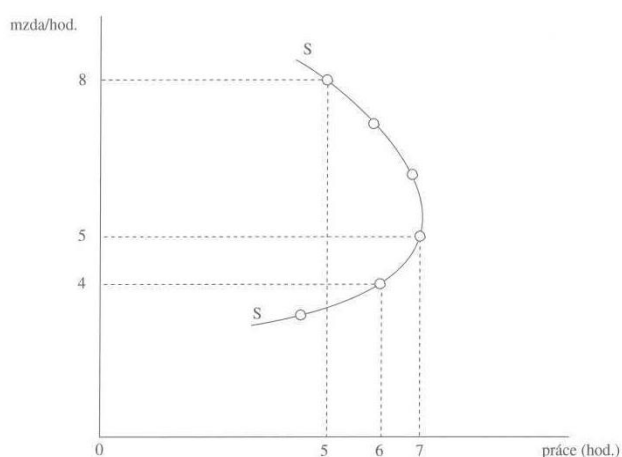
2.7.1 Substituční efekt

Substituční efekt představuje zvýšení reálné mzdy. V důsledku zvýšení reálné mzdy je jednotlivec ochoten zvýšit počet odpracovaných hodin na úkor toho, aby snížil počet hodin svého volného času. Substituční efekt se stává negativním, jelikož růst mzdové sazby vede ke snížení volného času. (HOLMAN, 2010, s. 165 – 168)

2.7.2 Důchodový efekt

Důchodový efekt způsobuje zvyšování mzdové sazby, tedy i disponibilního důchodu jednotlivce. Spolu s rostoucím důchodem má jednatlivec více možností, zvyšovat spotřebu statků, ale i svého volného času. Důchodový efekt se stává pozitivním a volný čas je upřednostňován před prací. (HOLMAN, 2010, s. 165 – 168)

Na následujícím obrázku je pomocí křivky vyjádřena nabídka práce. Z logického hlediska je v křivce nabídky práce zachyceno chování substitučního a důchodového efektu. Na počátku grafu člověk nabízí více práce a upřednostňuje tak svoji mzdu před volným časem. V maximu křivky dochází k opačnému jevu a to k důchodovému efektu, nabídka práce jednotlivce klesá, čas navíc je věnován volnému času. Jednotlivci disponují s poměrně vysokým důchodem, který jim dovolí uspokojit jejich potřeby.



Obrázek 4 Nabídka práce (HOLMAN, 2011, s. 253 – 255)

2.8 Poptávka na trhu práce

Poptávka po práci vyobrazuje objem veškerých pracovních sil, které jsou požadovány jednotlivými zaměstnavateli při určité výši mezd. V případě, že jsou veškeré potřeby uspokojeny a nabízená místa jsou obsazena, jedná se o uspokojenou poptávku po práci, jedná-li se o opačný jev, dochází k neuspokojené poptávce na trhu práce.

Poptávka po práci je poptávkou odvozenou. Jestliže se hovoří o odvozené poptávce, je tím myšleno odvození od produkční funkce. Produkční funkce vysvětluje vztah a závislost mezi produkcí a množstvím práce, jestliže jsou ostatní faktory neměnné.

Produkční funkce je dána následujícím vztahem, kde celkový produkt je vyjádřen produktem, který je vytvořený celkovým určitým množstvím práce. Mezní produkt vyjadřuje navýšení celkového produktu, kde došlo ke zvýšení práce o jednotku.

$$MP_L = \delta Q / L \delta$$

MP_L - vyjadřuje mezní produkt práce

δQ – vyjadřuje přírůstek celkového produktu

$L \delta$ – vyjadřuje přírůstek práce (HOLMAN, 2010, s. 156)

Poptávka po práci je také nějakým způsobem ovlivněna, je závislá na mezním peněžním produktu, který představuje mezní produkt práce, který je vynásobený cenou daného statku - $MP_L * P$. Poptávka na trhu práce se utváří tak, že pokud je mezní peněžní produkt práce roven mezním nákladům na práci, podnikatel či zaměstnavatel maximalizuje svůj zisk z najímané práce. V jiné podobě se dá říci, že zaměstnavatelé budou vytvářet novou práci v případě, že přírůstek z další najímané jednotky bude vyšší než přírůstek nákladů na další pracovní jednotku. V tomto případě platí: (HOLMAN, 2010, s. 155 – 156)

$$MP_L * P = MC_L$$

Levá strana rovnice vyjadřuje peněžní mezní produkt práce a pravá strana je vyjádřena mezními náklady na práci, které představují mzdu (W), konečná podoba rovnice je následující: (HOLMAN, 2010, s. 155 – 156)

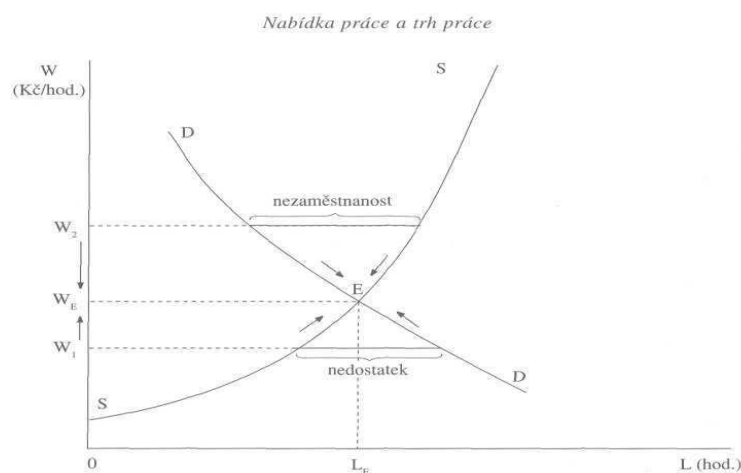
$$MP_L * P = W$$

2.9 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává v okamžiku, kdy dojde ke střetnutí nabídky práce s poptávkou. Výsledek střetů nabídky s poptávkou představuje rovnovážná mzda.

Na následujícím obrázku dojde k vysvětlení několika situací na trhu práce. Na vodorovné ose je vyobrazeno množství práce, vyjádřeno v hodinách. Svislá osa vyjadřuje reálnou hodinovou mzdu, jedná se přitom o reálnou hodinovou mzdu, která je spočtena průměrem několika profesí. Rovnovážnou situaci na trhu zobrazuje bod E, který je průsečíkem mezi nabídkou a poptávkou práce při rovnovážné mzdě. Rovnovážná situace na trhu práce nikdy nenastane. Typické jsou nerovnovážné situace na trhu práce, které jsou způsobeny pohybem reálné mzdy. (HOLMAN, 2011, s. 270 - 273)

Na úrovni reálné mzdy W_1 dochází k nedostatku pracovních sil. Změna situace může být vyvolána posunem na reálné mzdy W_1 na úroveň rovnovážné reálné mzdy W_E , či změnou, která ovlivní vztah mezi nabídkou práce a poptávkou práce. Hladina reálné mzdy W_2 vyvolává přebytek pracovních sil, tedy v tomto případě nezaměstnanost. Situace nastává v případě, kdy jsou zaměstnavatelé ochotni zaměstnávat méně lidí než těch, kteří se ucházejí o pracovní místo. Pokud dojde k poklesu reálné mzdy W_2 na úroveň rovnovážné reálné mzdy W_E , hovoříme o vyrovnaní poptávky práce s nabídkou práce. (HOLMAN, 2011, s. 270 - 273)



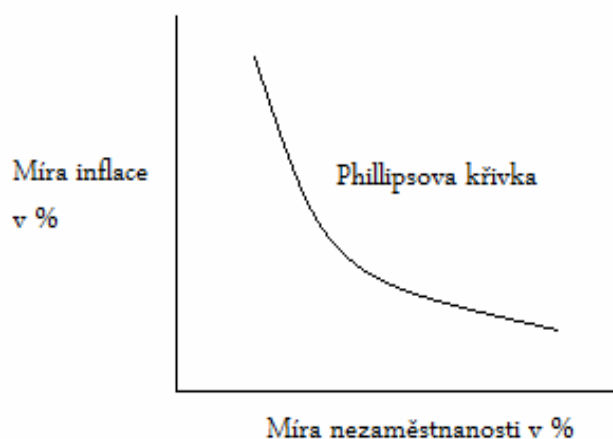
Obrázek 5 Rovnováha na trhu práce (HOLMAN, 2011, s. 271)

2.10 Význam Phillipsovy křivky

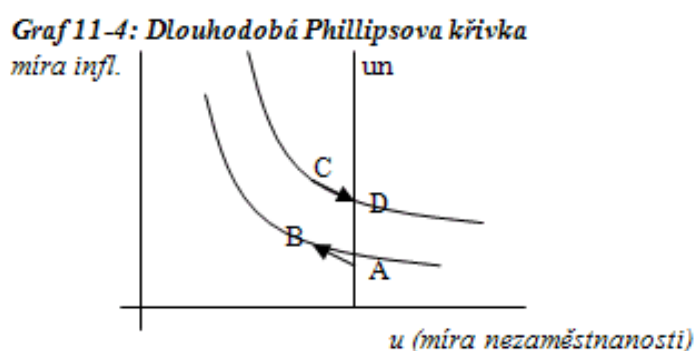
Na vztah mezi inflací a nezaměstnaností se poohlíželo několik ekonomů. Svým objevem se však proslavil ekonom A. W. Philips, který tento jev začal zkoumat v roce 1958. Zpočátku se Phillipsova křivka zabývala vztahem mezi mírou nezaměstnanosti a růstem reálných mezd. Zkoumaný stav byl klesající, kdy snížení nezaměstnanosti

znamenal snížení reálných mezd a to samé platilo i v opačném případě. Postupem času byla Phillipsova křivka upravena na vztah mezi nezaměstnaností a inflací. Pojem inflace vysvětlujeme jako růst cenové hladiny.

Předpokladem Phillipsovy křivky je neměnnost setrvační inflace. Pod setrvační inflací je možné si představit tak zvané inflační očekávání. Vztah mezi nezaměstnaností a inflací nebude nikdy rovný, z toho vyplývá, že pokud bude méně nezaměstnanosti, očekává se vyšší inflace. V opačném případě pokud se očekává nižší inflace, jejím důsledkem bude vyšší nezaměstnanost. (HOLMAN, 2011, s. 541 – 546)



Obrázek 4 Phillipsova křivka (HOLMAN, 2011, s. 541, vlastní úprava)



Obrázek 5 Dlouhodobá Phillipsova křivka (HOLMAN, 2011, s. 541, vlastní úprava)

Na grafu Phillipsovy křivky v dlouhém období je v bodě A vyznačena přirozená míra nezaměstnanosti – míra skutečné i setrvačné inflace jsou v rovnováze. Pokud však dojde

ke snížení míry nezaměstnanosti pod přirozenou míru, skutečná inflace se zvýší, dojde tak k posunu na krátkodobé Phillipsově křivce na bod B. Samozřejmě, že růst skutečné inflace vyvolá i růst očekávané inflace a dojde k posunu křivky směrem vzhůru. Jestliže bude stát udržovat nezaměstnanost pod její přirozenou mírou, dojde k posunu křivky vzhůru a inflace se bude zvyšovat. Jestliže vláda přistoupí k restriktivní politice, nezaměstnanost se vrací zpět ke své přirozené míře, ale inflace už zůstane zvýšená. (HOLMAN, 2010, s. 292)

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

3.1 Vývoj nezaměstnanosti v Evropské unii

Jestliže se v této kapitole budu zabývat nezaměstnaností v Evropské unii, dovolím si říci, že je nutné pohlížet se na tento problém ze dvou hledisek. Jednak z pohledu nezaměstnanosti v oblasti celé Evropské unie a dále z pohledu nezaměstnanosti v jednotlivých členských státech Evropské unie. Právě poměrně úzká provázanost na hospodářství 28 členských států se nejvíce projevila při finanční krizi v roce 2008, kdy dopad krize nejvíce zasáhl státy v eurozóně, řadí se sem státy, jejichž hlavním platidlem, je Euro. To vše je důsledek, že některé ze členských států se potýkají s existenčními problémy, jež se samozřejmě projevují i v otázce o míře nezaměstnanosti.

Mezi hlavní strategie Evropské unie se řadí růst zaměstnanosti, tedy vytvoření nových a kvalitních pracovních míst. Celá tato strategie vychází z koncepce již zmíněného programu hospodářského růstu „Evropa 2020“.

Tak jako v České republice zprostředkovávají práci pracovní úřady, v Evropské unii má podobnou úlohu Eures, neboli Evropské služby zaměstnanosti, který byl založen v roce 1993. Celá činnost je řízena Evropskou komisí. Eures především zajišťuje a usnadňuje volný pohyb pracovníků v rámci Evropského hospodářského společenství a Švýcarska. Mezi stěžejní cíle patří:

- poskytování informací zájemcům o pracovních příležitostech a pracovních podmínkách v jiných státech
- být nápomocni zaměstnavatelům, kteří mají zájem podílet se na zaměstnávání zaměstnanců z jiných zemí

Dle údajů evropského statistického úřadu se počet nezaměstnaných v roce 2013 v Evropské unii vyšplhal na 26, 214 milionů osob, v eurozóně počet dosahoval 19, 158 milionů uchazečů o práci. Přitom nezaměstnaných mužů bylo registrováno 14, 089 milionů a žen 12,125 milionů. V obou případech došlo k poklesu oproti

listopadu 2013 u žen o cca 41 tisíc uchazeček a nezaměstnanost u mužů poklesla o 105 tisíc.

Evropská unii netrápí pouze velkým počet nezaměstnaných obyvatel, ale také nezaměstnaností mladých lidí. Na konci roku 2013 byla míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let na 23, 6 %, v eurozóně na 24, 2 %. Největší problémy mají v Řecku a ve Španělsku, kde míra nezaměstnaných mladých lidí přesahuje přes 50 %. Pro zajímavost v České republice je míra mladých nezaměstnaných lidí 19, 1 %.

Následující tabulka poukazuje na vývoj nezaměstnanosti za posledních pět let, jednak je zaznamenán vývoj míry nezaměstnanosti v Evropské unii, eurozóně a jednotlivých státech Evropské unie. Od roku 2009 dochází v Evropské unii k růstu míry nezaměstnanosti, v roce 2013 se míra nezaměstnanosti vyšplhala na 10, 8 %, v eurozóně dokonce na celých 12 %. Růst míry nezaměstnanosti je typický ve všech zemích EU, jsou však i státy, ve kterých dochází ke snižování míry nezaměstnanosti. Z dlouhodobého hlediska se vysokou mírou nezaměstnanosti vyznačuje Španělsko, kde se na konci roku 2013 míra nezaměstnanosti pohybovala až na 26, 1 %. S stejným problémem se potýká i Řecko. Nejprve v roce 2008 bylo zasaženo finanční krizí, v roce 2010 hrozil zemi státní bankrot, koncem roku 2013 je v Řecku naměřena míra nezaměstnanosti ve výši 27, 3 %, což představuje v Evropské unii nejvyšší míru nezaměstnanosti. Naopak mezi země, jejichž míra nezaměstnanosti se drží pod průměrem Evropské unie patří Rakousko, které má nejnižší míru nezaměstnanosti (4, 9 %), na druhé příčce se drží Německo s 5, 3 %. Pozitivní čísla míry nezaměstnanosti registrují například státy: Lucembursko (5, 8 %), Malta a Česká republika (7 %), Dánsko (7 %).

Země Evropské unie	Míra nezaměstnanosti v % v jednotlivých letech				
	2009	2010	2011	2012	2013
Řecko	9,5	12,6	17,7	24,3	27,3
Španělsko	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1
Chorvatsko	9,1	11,8	13,5	15,9	17,2
Portugalsko	10,6	12	12,9	15,9	16,5
Kypr	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9
Slovensko	12,1	14,5	13,7	14	14,2
Irsko	12	13,9	14,7	14,7	13,1
Bulharsko	6,8	11,2	11,7	12,6	13
Itálie	7,8	8,4	8,4	10,7	12,2
Eurozóna (18)	9,6	10,1	10,1	11,3	12
Lotyšsko	17,5	19,5	16,2	15	11,9
Litva	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8
EU (28)	9	9,6	9,6	10,4	10,8
Francie	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3
Polsko	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3
Maďarsko	10	11,2	10,9	10,9	10,2
Slovinsko	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1
Estonsko	13,5	16,7	12,3	10	8,6
Belgie	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4
Finsko	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2
Švédsko	8,3	8,6	7,8	8	8
Spojené království	7,6	7,8	8	7,9	7,5
Rumunsko	6,9	7,3	7,4	7	7,3
Česká republika	6,7	7,3	6,7	7	7
Dánsko	6	7,5	7,6	7,5	7
Nizozemsko	3,7	4,5	4,4	5,3	6,7
Malta	6,9	6,9	6,5	6,4	6,5
Lucembursko	5,1	4,6	4,8	5,1	5,8
Německo	7,8	7,1	5,9	5,5	5,3
Rakousko	4,8	4,4	4,2	4,3	4,9

Tabulka 3 Vývoj míry nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v letech 2009 – 2013

(Zdroj: <http://apl.czso.cz/>, vlastní zpracování)

Na závěr této podkapitoly bych se ještě chtěla zmínit o porovnání míry nezaměstnanosti Evropské unie, Japonska a Spojených států, neboť si myslím, že se jedná o velice silné ekonomické velmoci. Průměrná míra nezaměstnanosti se za posledních pět let v Evropské unii pohybuje okolo 10 %. Jestliže porovnáme Japonsko míra nezaměstnanosti je podstatně nižší. V letech 2009 a 2010 se míra nezaměstnanosti pohybovala na 5, 1 %. Poslední známá hodnota je z roku 2013, nezaměstnanost odpovídá míře 4, 3 %, což je o více jak polovinu méně než v Evropské unii a dá se říci, že vývoj nezaměstnanosti v Japonsku je dlouhodobě stabilní. Spojené státy jsou na tom oproti Japonsku podstatně hůře, mají téměř totožný scénář vývoje míry nezaměstnanosti jako Evropská unie. Ovšem za rok 2013 byla naměřená míra nezaměstnanosti 7, 6 %. Nejhorší na tom byl rok po finanční krizi, rok 2009, kdy se nezaměstnanost vyšplhala na 9, 3 %. V roce 2010 došlo ještě k mírnému nárůstu na 9, 6 %. V dalších letech má míra nezaměstnanosti klesající charakter. V roce 2011 se snížila 8, 9 % a v roce 2012 na 8, 1 %.

3.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Jestliže se na vývoj nezaměstnanosti podíváme po pádu socialistického režimu, míra nezaměstnanosti se v té době pohybuje na velmi stabilní úrovni. Avšak po roce 1996 se zaznamenává pouze mírný růst nezaměstnanosti, míra se pohybuje v rozmezí mezi 3 % - 4 %. Tento mírný nárůst se však promění v docela zásadní nárůst nezaměstnaných, kdy v roce 1999 dochází k naměření míry nezaměstnanosti více jak dvojnásobné. Nezaměstnanosti v tomto roce dosáhla 9 %. V dalších letech je dosaženo i přes 10 % nezaměstnanosti. Za těmito čísly nestojí však jen ekonomický růst země, ale i demografické vlivy. Dalším vlivem byl nástup silných ročníků mladých lidí na pracovní trh, jedná se o tak zvané „Husákovy děti“, když v 70. letech minulého století došlo k rapidnímu nárůstu novorozenců.

Zásadnější zlom nastává v roce 2004, kdy Česká republika vstupuje do Evropské unie a dochází i ke snížení míry nezaměstnanosti. Tímto zásadním krokem se mnoha uchazečům o práci otevírají dveře do světa nových pracovních příležitostí. Posun zaznamenávají i české společnosti, které mohou vstupovat na zahraniční trhy. Rok 2008 představuje jednak pro celý svět, i pro Českou republiku nemilé okamžiky. Celým

světem otřásá finanční krize, jednak dochází k masivnímu propouštění zaměstnanců, kterému se mnoho firem neubránílo, a oproti tomu dochází i k velkému poklesu nabídky volných pracovních míst.

K 31. 12. 2013 je v České republice evidováno 596 833 obyvatel bez zaměstnání. Z tohoto celkového počtu nezaměstnaných je 583 081 dosažitelných uchazečů, tedy těch, kteří jsou připraveni k okamžitému nástupu do práce. Jestliže porovnáme počet nezaměstnaných s předešlým rokem 2012, jde o nárůst nezaměstnaných osob o 51 522. Za nárůstem, tak jako každé období, stojí ukončování prací u sezónních zaměstnavatelů, konec pracovního vztahu u smluv na dobu určitou.

Sledované období	Celkem	Ženy	Muži	Absolventi škol a mladiství	Osoby se ZP	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	Míra nezaměstnanosti v %
2009	527 728	258 112	166 266	35 612	67 738	17,4	9,2
2010	561 551	268 200	188 495	35 357	69 499	18,2	9,6
2011	508 451	250 301	161 550	33 508	63 092	14,2	8,6
2012	545 311	266 593	180 560	36 120	62 038	15,6	9,4
2013	596 833	289 501	204 997	39 546	62 789	17	8,2

Tabulka 4 Vývoj celkové nezaměstnanosti v České republice v letech 2009 – 2013

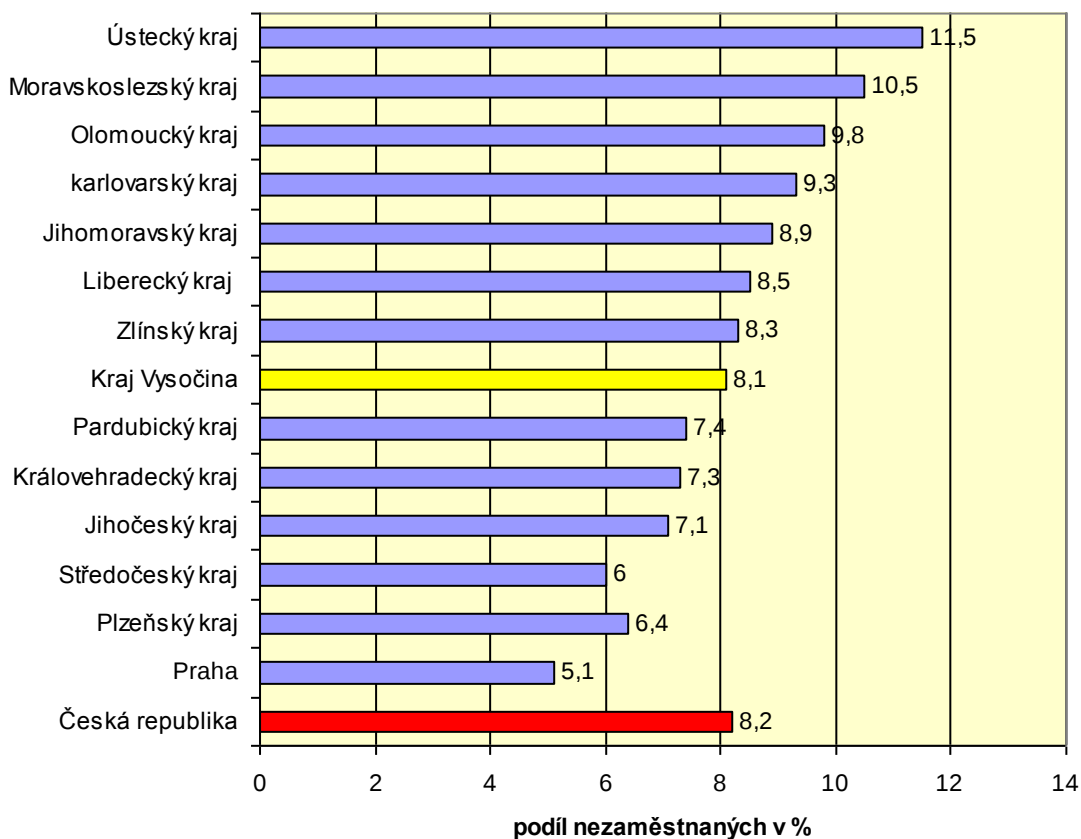
(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

Jestliže se podíváme na míru nezaměstnanosti z pohledu pohlaví. Mezi častější uchazeče o zaměstnání patří převážně muži, a to především z toho důvodu, že jejich práce je často závislá na vývoji ročního období. Zaměstnavatelé nabízejí volná pracovní místa v oblasti služeb, obchodu, administrativy, pohostinství a v neposlední řadě volná pracovní místa technického charakteru.

V následujícím grafu je možný pohled na míru nezaměstnanosti v České republice dle jednotlivých krajů. V závěru roku 2013 se nezaměstnanost v ČR pohybovala na 8,2 %. Kraj Vysočina, ve kterém se nachází okres Třebíč má míru nezaměstnanosti na 8,1 %, což je těsně pod průměrem v ČR. S nejnižší mírou nezaměstnanosti můžeme

sledovat Prahu (5, 4 %), která nabízí stále více pracovních příležitostí. Mezi další kraje s poměrně nízkou mírou nezaměstnanosti můžeme zařadit Středočeský (6 %) a Plzeňský (6, 4 %) kraj. Pod hladinou 8 % se dále ještě drží Jihočeský, Královehradecký a Pardubický kraj. Nejhorší situace je naopak v Ústeckém kraji, kde míra nezaměstnanosti dosahuje 11, 5 %, v těsném závěsu je pak Moravskoslezský kraj s 10, 5% mírou nezaměstnaností. Hodnot nad 8 % mimo jiné také dosahují kraje Olomoucký (9, 8 %), Karlovarský (9, 3 %), Jihomoravský (8, 9 %), Liberecký (8, 5 %) a Zlínský (8, 3 %).

Podíl nezaměstnaných za jednotlivé kraje ČR v % k 31. 12. 2013



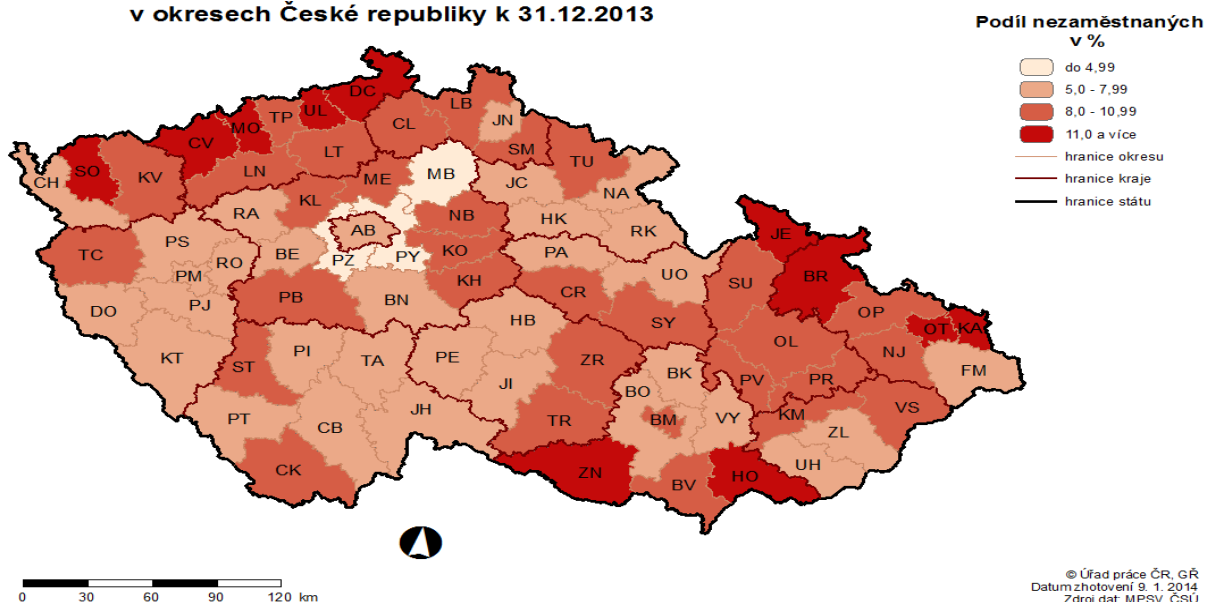
Graf 1 Podíl nezaměstnaných za jednotlivé kraje ČR v % k 31. 12. 2013

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

Podrobnější pohled na míru nezaměstnanosti nabízí následující obrázek, kde jsou na mapě vyobrazeny jednotlivé okresy České republiky a míra nezaměstnanosti je zde vyobrazena čtyřmi odstíny barev. Z obrázku je také patrné, že míra nezaměstnanosti

není v celé České republice stejná a napříč kraji a okresy se její míra podstatně liší. Ovlivňovat nezaměstnanost jednotlivých okresů může věková struktura obyvatelstva, přírodní ráz okresů, vliv investorů. Nejvíce postižená místa jsou znázorněna nejtmavší barvou. Tedy nejvyšší míra nezaměstnanosti je zaznamenávána především v příhraničních oblastech jako je Znojmo, Jeseník, Bruntál, Hodonín, Ústí nad Labem, Sokolov a míra nezaměstnanosti zde dosahuje 11 % a více. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti se pohybuje okolo hlavního města Prahy, kde je možné se setkat s mírou nezaměstnanosti maximálně do výše 5 %. Na poměrně části území České republiky se setkáváme s mírou nezaměstnanosti do 7,99 %, kam z Kraje Vysočina patří Jihlava, Pelhřimov a Havlíčkův Brod. Míra nezaměstnanosti do 10,99 % se objevuje například v okresech Chrudim, Olomouc, Prostějov, Opava.

**PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA POČTU OBYVATEL
v okresech České republiky k 31.12.2013**



Obrázek 8 Podíl nezaměstnaných v roce 2013 v jednotlivých okresech České republiky

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>)

3.3 Charakteristika okresu Třebíč



Obrázek 9 Mapa okresu Třebíč

(Zdroj: <http://mesta.obce.cz>)

Třebíčský okres svoji historii datuje už v roce 1855, kdy okres vznikl jako správní jednotka. Třebíč se tak stala sídlem okresního smíšeného úřadu. Rokem 1868 vzniká v Třebíči okresní úřad. Okres Třebíč společně s okresy Jihlava, Žďár nad Sázavou, Havlíčkův Brod a Pelhřimov tvoří Kraj Vysočina a nachází se v jeho jihovýchodní části. Sídlem okresu je město Třebíč. Jestliže se podíváme na sousedství v rámci kraje, své hranice sdílí s okresy Jihlava a Žďár nad Sázavou. Dalšími sousedy jsou z východu a jihovýchodu Znojmo a Brno – venkov, které zastupují Jihomoravský kraj, ze západu je to okres Jindřichův Hradec z Jihočeského kraje.

Třebíč patří po Žďáru nad Sázavou mezi druhý největší okres v Kraji Vysočina. Třebíč se rozprostírá na 1 519 km² s celkovým počtem obyvatel 114 011. Na trebičském okrese se rozprostírá 167 obcí a z toho 3 obce s rozšířenou působností.

Svojí celkovou rozlohou zabírá zhruba 21, 5 % z celkové rozlohy kraje. Zemědělská plocha pokrývá 66, 1 % celkové plochy okresu (z celkové zemědělské půdy tvoří 87, 3 % orná půda a trvalé zatravněné porosty tvoří 10 %). Zalesněnou plochu pokrývá

27, 9 % plochy okresu, tím se třebíčsko řadí na poslední místo kraje v zalesněných plochách.

Z geografického hlediska se na jihovýchodní straně rozprostírá Českomoravská vrchovina, Jevišovická pahorkatina se rozprostírá ze západu, Okres se nachází v pásmu mírné teplé oblasti, kde dochází k mírným dešťovým srážkám. V zimě pak díky proudění chladného vzduchu je typické větším množstvím sněhových srážek.

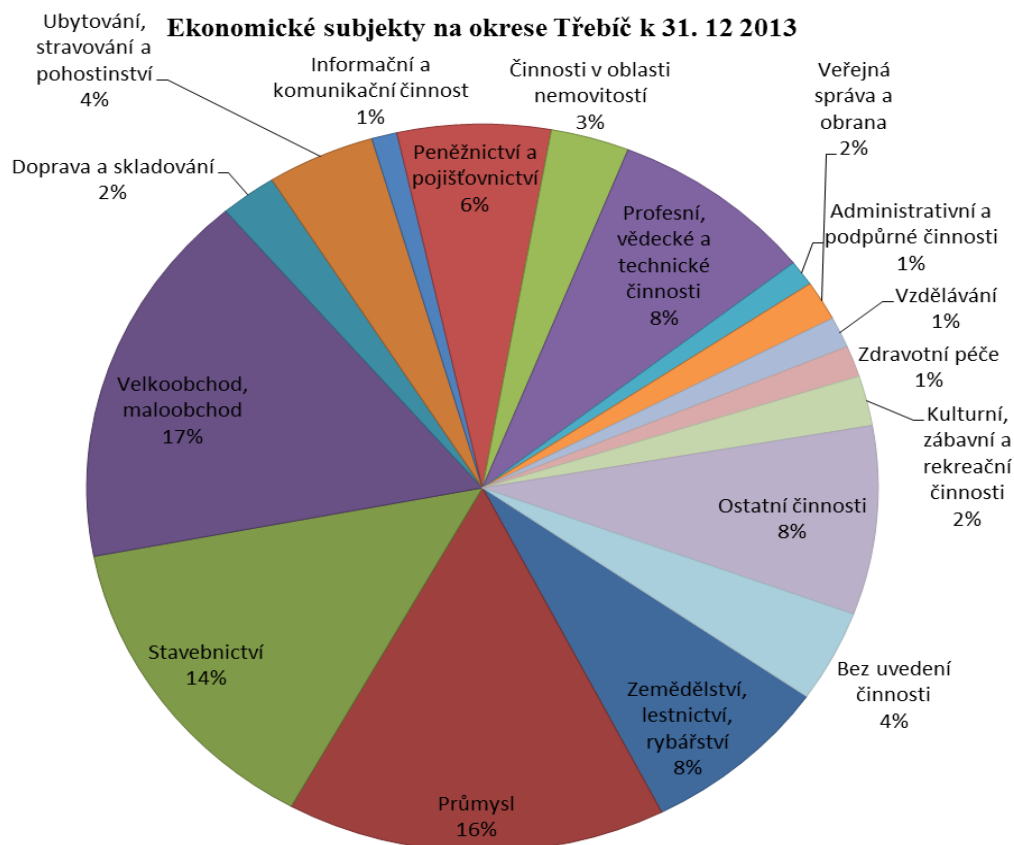
Půda má charakter kamenitých podzolů a zčásti se také vyskytuje hnědozem. Složení půdy je zde typické pro pěstování brambor.

Z turistického hlediska je Třebíč velice památkářsky zajímavým místem. Za zmínku jistě stojí románsko – gotická bazilika sv. Prokopa a unikátní židovský komplex, který byl v roce 2003 zapsán na seznam Unesco. Z okolních památek se dají zmínit zámky v Náměšti nad Oslavou a Jaroměřicích nad Rokytnou. Významným rekreačním centrem je Dalešická přehrada.

V současné době se jedná o okres s průmyslovo - zemědělským zaměřením. Průmyslová část je soustředně v několika střediscích, zejména pak v samotné Třebíči. Zemědělská činnost převládá v okolních vesnicích.

3.3.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Třebíč

K 31. 12. 2013 bylo na okrese Třebíč registrováno 23 432 ekonomických subjektů. Jestliže se podíváme na následující graf, je možné z něj vyčíst, v jaké činnosti jsou jednotlivé ekonomické subjekty zastoupeny. I když má třebíčsko ideální podmínky pro zemědělství, jeho zastoupení z celkového počtu ekonomických subjektů je pouhých 7, 80 %. Naopak největší zastoupení má odvětví velkoobchodů a maloobchodů, které je tvořeno 16, 78 %, zásluhu na tomto podílu mají supermarkety. Průmysl bez ohledu na rozčlenění zastupuje 15, 51 %. Stavebnictví představuje 13, 96 % z celkového počtu ekonomických subjektů. Ostatní činnosti jsou zastoupeny zhruba do výše 10 %.



Graf 2 Ekonomické subjekty na okrese Třebíč k 31. 12. 2013

(Zdroj: <http://www.czso.cz>, vlastní zpracování)

Předešlý graf poukazuje na to, že druhý největší podíl zaměstnavatelů na Třebíčsku tvoří průmysl. Důkazem toho je přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů na okrese. Společnosti MANN + HUMMEL, s. r. o. a Fraenkische, s. r. o. jsou jednak společnostmi, které mají svoji základnu v Německu a zde sídlí jejich dceřiné společnosti a obě se orientují na automobilový průmysl (viz příloha 1). V posledním roce se jim podařilo rozšířit své provozovny výstavbou nových prostor a tím došlo k nárůstu zaměstnanců.

3.3.2 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Třebíč

K 31. 12. 2013 bylo Úřadem práce ČR evidováno na trebičském okrese celkem 8 148 uchazečů o zaměstnání. Podíl nezaměstnaných osob dosáhl výše 10,5 %, což byl největší podíl nezaměstnaných z okresů v Kraji Vysočina, ale zároveň také představuje nejmenší podíl nezaměstnaných za posledních 5 let v samotném okrese Třebíč.

Nezaměstnanost žen dosahuje 50, 18 % z celkového počtu uchazečů. Porovnáme - li nezaměstnanost žen za posledních 5 let, lze si nepovšimnout každoročního nárůstu. Ve sledovaném období došlo k navýšení o 471 uchazeček oproti roku 2009. Počet nezaměstnaných absolventů v roce 2013 se rovnal 652 uchazečům o zaměstnání. U osob se zdravotním postižením, se počet nezaměstnaných pohyboval ke konci loňského roku na počtu 799 nezaměstnaných osob. Při počtu 8 148 uchazečů o zaměstnání bylo k dispozici 225 volných pracovních míst, což představuje na 1 volné pracovní místo 36, 2 uchazečů. Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo od roku 2009 klesá. Největší počet uchazečů na 1 volné pracovní místo byl v roce 2011, kdy při celkovém počtu uchazečů 7 631 připadlo na 1 pracovní místo 70 uchazečů.

	Sledovaná období				
	2009	2010	2011	2012	2013
Podíl nezaměstnaných osob	12,80 %	13,80 %	12,60 %	13,40 %	10 5 %
Uchazeči celkem	7 695	8 429	7 631	7 735	8 148
Dosažitelní uchazeči 15 - 64 let	7 437	8 334	7 547	7 685	8 057
Ženy	3 618	3 983	3 791	3 893	4 089
Absolventi škol	648	625	640	580	652
Osoby se ZP	786	858	814	792	799
Volná pracovní místa	159	151	109	171	225
Počet uchazečů na 1 VPM	48	55,8	70	45,2	36,2

Tabulka 5 Vývoj nezaměstnanosti na okrese Třebíč v období 2009 – 2013

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

Jestliže se podíváme v tabulce na vývoj míry nezaměstnanosti za posledních 5 let, můžeme vidět, že jak Kraj Vysočina, tak i samotný okres Třebíč se pohybuje nad průměrem míry nezaměstnanosti v celé České republice. V minulém roce se však kraji podařila snížit nezaměstnanost o 1 % pod průměr v ČR, tedy na 8, 1 %. Přičemž dle údajů Českého statistického úřadu se míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v listopadu 2013 pohybovala na pouhých 7, 11 %. Okres Třebíč dosahuje z dlouhodobého hlediska vysokých hodnot, ve dvou sledovaných obdobích míra

nezaměstnanosti přesáhla hranici 13 % a to nejprve v roce 2010 a poté v roce 2012. V dalších sledovaných obdobích přesahuje 10 %.

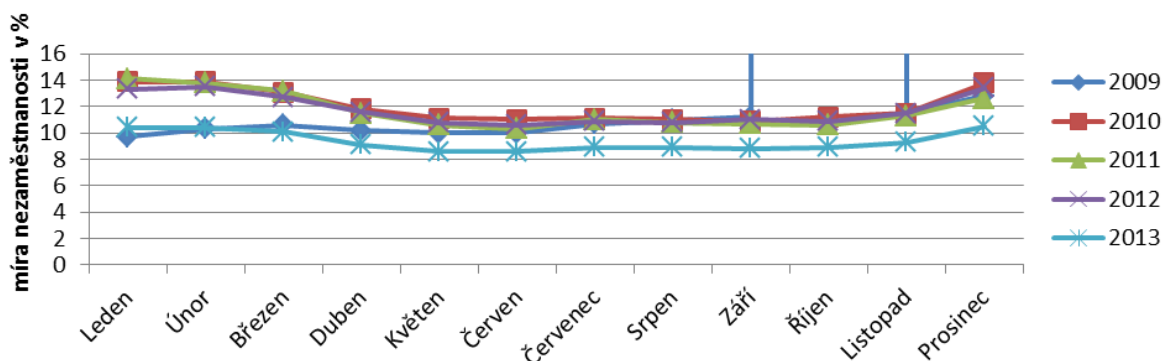
Hodnoty k 31. 12.	okres Třebíč	Kraj Vysočina	Česká republika
2009	12,8	10,3	9,2
2010	13,8	10,7	9,6
2011	12,6	9,4	8,6
2012	13,4	10,2	9,4
2013	10,5	8,1	8,2

Tabulka 6 Vývoj míry nezaměstnanosti vyjádřena v % v okrese Třebíč, Kraji Vysočina a České republice

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

Přesnější pohled nabízí vývoj nezaměstnanosti za posledních pět let, kde se sleduje vývoj za jednotlivé roky v měsících. Počátek a konec roku vždy nabízí vysokou míru nezaměstnanosti a to už pouze z hlediska sezónních prací, kdy v zimních měsících bývá jejich útlum či úplné přerušení. Naopak v jarních a letních měsících množství sezónních prací ubývá na výši míry nezaměstnanosti. Nejlépe se vyvíjející mírou nezaměstnanosti byla míra v roce 2013, kdy se na zpočátku roku pohybovala mírně u 10 %, v letních měsících se pohybovala okolo hranice 8 %, v prosinci opět vzrostla k 10 %. V ostatních letech byl průběžný vývoj okolo hranice 10 %, závěrem roku se hranice nezaměstnanosti v některých letech pohybovala až na 13 %.

Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2009 - 2013 v okrese Třebíč



Graf 3 Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2009 – 2013 v okrese Třebíč

(Zdroj: vlastní zpracování)

V souvislosti z pohledu na celkovou nezaměstnanost na třebíčském okrese, může být zajímavý pohled, o jaký druh pracovních míst mají uchazeči zájem. Mezi oblíbené obory například patří obchodní zástupci, pracovní příležitosti v oblasti stavebnictví či strojírenství, administrativní pracovníci či účetní, lékaři. Mezi méně atraktivní obory se řadí šičky, číšníci, řidiči kamionové dopravy či automechanici. Důvodem neatraktivnosti těchto je zcela jistě nízké platové ohodnocení.

Z dlouhodobého hlediska je nejhorší nabídka pracovní míst pro osoby dlouhodobě nezaměstnané, zdravotně postižené, uchazeči nad 50 let, uchazeči se základním vzděláním. Hůře jsou na tom i ženy, které pečují o děti do 6 let nebo se starají o osoby se zdravotním postižením.

3.3.3 Nezaměstnanost dle pohlaví

Na nezaměstnanost se dá pohlížet z několika hledisek, jedním z nich může být vývoj dle nezaměstnaných mužů a žen. Již od pradávna bylo pravidlo, že muž zabezpečuje domácnost z finanční stránky a žena obstarává domácnost a stará se o děti. V dnešní turbulentní době je mnohdy vše jinak, jsou případy, kdy jsou naopak ženy kariérně úspěšnější než muži.

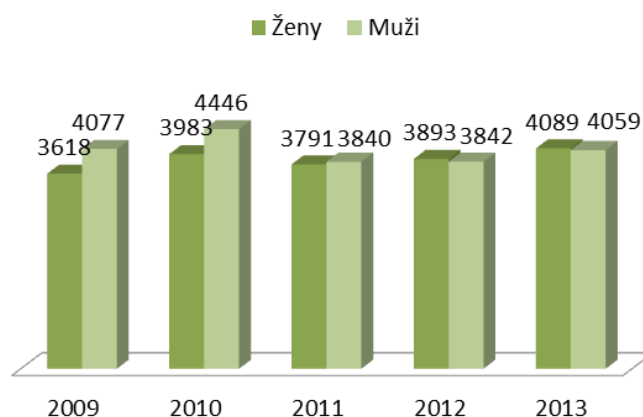
Následující tabulka vykazuje údaje o nezaměstnanosti mužů a žen. Ve sledovaných letech nedochází k žádným rapidním výkyvům mezi jednotlivými naměřenými hodnotami. U mužů za sledované období docházelo k pozvolnému poklesu nezaměstnanosti a u žen naopak k pozvolnému nárůstu. V roce 2009 se podíl žen z celkového počtu nezaměstnaných pohyboval na nejnižší úrovni a to na 47,02 % a muži tak vykazovali zhruba o 5 % vyšší nezaměstnanost. Jinak tomu nebylo ani v letech 2010 a 2011. Nezaměstnanost žen byla v těchto dvou letech vždy menší než u mužů. V roce 2011 se podíl nezaměstnaných žen přiblížil k 50 %, nezaměstnané ženy vyjadřovaly 49,68 %. Poměr nezaměstnanosti mužů a žen se obrátil v roce 2012, kdy nepatrně klesla nezaměstnanost u mužů oproti roku 2011 a to z 50,32 % na 49,67 %. Nezaměstnaných žen v témže roce bylo 50,33 %. V roce 2013 došlo u obou pohlaví k nárůstu v počtu nezaměstnaných. K 31. prosinci 2013 bylo 4 089 nezaměstnaných žen a 4 059 nezaměstnaných mužů.

Hodnoty k 31. 12.	Ženy absolutně	v %	Muži absolutně	v %	Celkem
2009	3 618	47,02	4 077	52,98	7 695
2010	3 983	47,25	4 446	52,57	8 429
2011	3 791	49,68	3 840	50,32	7 631
2012	3 893	50,33	3 842	49,67	7 735
2013	4 089	50,18	4 059	49,82	8 148

Tabulka 7 Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v letech 2009 – 2013

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v letech 2009 - 2013



Graf 4 Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v letech 2009 – 2013

(Zdroj: vlastní zpracování)

3.3.4 Nezaměstnanost dle věku uchazečů

Věk představuje v současné době značnou překážku při uplatňování na trhu práce. Dochází k prodlužování doby, kdy lidé odchází do důchodu a většina populace se dožívá vyššího věku než tomu tak bylo v minulosti. Tento posun v prodlužování dožitého věku se přisuzuje jednak pokrokům v medicínské oblasti, přiměřenějším pracovním i sociálním podmínkám. Do budoucna hrozí, že stárnutí populace bude, čím dal tím více charakterističtější pro obyvatelstvo České republiky.

Pokud dnes uchazeč ve věkové kategorii nad 50 let hledá zaměstnání, už je to pro něj složitější. Zaměstnavatelé tento typ věkové kategorie berou jako méně přizpůsobivou skupinu lidí, která hůře reaguje na změny. Naopak na druhé straně problémovou věkovou strukturu utváří i mladí absolventi škol, kteří jsou bez praxe a znalostí, které jednotlivý zaměstnavatelé vyžadují.

V roce 2013 se průměrný věk uchazečů o zaměstnání v okrese Třebíč pohyboval v průměru okolo 39, 5 let, tento věk představuje průměr i pro ostatní okresy v Kraji Vysočina. Průměrný věk na počátku sledovaného období, tedy v roce 2009 se pohyboval okolo 38, 8 let a je tedy vidět, že průměrná věková struktura uchazečů o práci jde směrem nahoru.

Jestliže se v tabulce podíváme na vývoj dle věku za posledních 5 let, zjistíme, že věková kategorie do 19 let má nejmenší zastoupení, míra nezaměstnanosti se ve sledovaných letech pohybovala vždy do 4 % ze všech uchazečů o práci. Za těmito čísly může jednak stát, že většina mladých absolventů škol pokračuje ve svém vzdělání na vysoké škole nebo dojde k rychlému zařazení do pracovního procesu. Nejvíce nezaměstnaných se nachází ve věkové struktuře od 20 – 34 let a to ve všech sledovaných obdobích. Konkrétněji ve věku 20 – 24 let se zcela jistě nacházejí absolventi vysokých škol a další věkovou kategorií na 24 let mohou obsadit ženy po mateřské dovolené.

Další větší skupinu nezaměstnaných představují uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let. Ve všech sledovaných obdobích míra nezaměstnanosti této skupiny dosahuje přes 12 % z celkového počtu uchazečů. Jako důkaz může být použita věková skupina 55 – 59 let, kdy za posledních 5 let prochází poměrně velkým nárůstem uchazečů, už jenom nárůst v roce 2010 z původního počtu 785 nezaměstnaných z roku 2009 na 986 je poměrně skokový, procentuálně došlo k navýšení z 10, 20 % na 11, 70 %. V letech 2011 a 2012 dochází k mírnému stabilnímu vývoji a v roce 2013 počet nezaměstnaných v této věkové skupině zastavil na čísle 1 060 uchazečů. Uchazeči na 65 let mají pouze mizivé zastoupení. Ve sledovaném období můžeme zaregistrovat maximálně 2 nezaměstnané v roce.

V roce 2013 měla největší zastoupení věková skupina 20 – 24 let, míra nezaměstnanosti se vyšplhala na 14, 24 %, kam se dají zařadit právě absolventi vysokých škol. Vysoké procento míry nezaměstnanosti měla i věková skupina 55 – 59 a to s 13, 01 %. Tato věková skupina patří zároveň i hůře zaměstnáváné uchazeče, vzhledem k jejich věku.

Věková struktura	2009		2010		2011		2012		2013	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
Do 19 let	337	4,38	312	3,70	290	3,80	261	3,37	204	2,50
20 - 24	1 040	13,52	1 064	12,62	1 087	14,24	1 057	13,67	1 160	14,24
25 - 29	860	11,18	865	10,26	797	10,44	827	10,69	857	10,52
30 - 34	971	12,62	1 009	11,97	812	10,64	821	10,61	896	11,00
35 - 39	915	11,89	1 089	12,92	1 003	13,14	973	12,58	988	12,13
40 - 44	862	11,20	936	11,10	833	10,92	847	10,95	929	11,40
45 - 49	807	10,49	928	11,01	853	11,18	894	11,56	878	10,78
50 - 54	993	12,90	1 102	13,07	997	13,07	963	12,45	986	12,10
55 - 59	785	10,20	986	11,70	889	11,65	971	12,55	1 060	13,01
60 - 64	125	1,62	137	1,63	68	0,89	119	1,54	188	2,31
Nad 65 let	0	0,00	1	0,01	2	0,03	2	0,03	2	0,02
Celkem	7 695	100,00	8 429	100,00	7 631	100,00	7 735	100,00	8 148	100,00

Tabulka 8 Vývoj míry nezaměstnanosti dle věku v letech 2009 – 2013

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

3.3.5 Nezaměstnanost dle délky evidence

Dalším hlediskem, pomocí kterého lze nezaměstnanost sledovat je délka evidence uchazečů na úřadu práce. Délku nezaměstnanosti přitom ovlivňuje značná část faktorů, mezi které například patří sezónnost práce, vzdělanost a praxe, ochota a chuť pracovat.

V následující tabulce vývoj nezaměstnanosti dle délky evidence uchazečů o zaměstnání. Na první pohled si lze povšimnout, že největší procento zastupují uchazeči o zaměstnání do 3 měsíců a velké zastoupení mají i ti nezaměstnaní, kteří jsou v evidenci déle jak 12 měsíců. V roce 2009 největší procento nezaměstnaných tvořili ti s krátkodobou nezaměstnaností, tedy do 3 měsíců a 32,77 % z celkového počtu uchazečů. Nad 20 % uchazeči v rozmezí od 3 do 6 měsíců registrace na úřadu práce. Rok 2010 oproti roku 2009 přinesl nárůst v krátkodobé (37, 03 %) a dlouhodobé nezaměstnanosti (32, 82 %). Největší pokles v roce 2010 byl zaznamenán u délky evidence mezi 3 – 6 měsíci, došlo ke snížení na 15, 01 %. V dalším sledovaném roce, tedy v roce 2011 se dlouhodobá nezaměstnanost dostala k hranici téměř 40 %. Nejnižší hodnota se pohybovala u doby registrace 9 – 12 měsíců na 5, 61 %. I v roce 2012 zůstává stálým problémem nezaměstnanost do 3 měsíců a dlouhodobá nezaměstnanost tedy 12 měsíců a více, kdy

hodnoty v celkovém pohledu dosahují nad 30 %. V roce 2013 převažuje krátkodobá nezaměstnanost (29, 22 %) a velkým trnem v oku je i dlouhodobá nezaměstnanost 42, 73 %), která okres Třebíč trápí z dlouhodobého hlediska a je velkým nebezpečím u registrovaných uchazečů. Průměrná délka evidence uchazečů se v roce 2013 pohybovala v průměru 620 dní.

Délka evidence	2009		2010		2011		2012		2013	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
Do 3 měsíců	2 522	32,77	3 121	37,03	2 381	31,20	2 517	32,54	2 381	29,22
3 - 6 měsíců	1 672	21,73	1 265	15,01	1 257	16,47	1 214	15,69	1 126	13,82
6 - 9 měsíců	907	11,79	676	8,02	554	7,26	566	7,32	644	7,90
9 - 12 měsíců	686	8,91	600	7,12	428	5,61	469	6,06	515	6,32
12 - 24 měsíců	955	12,41	1 461	17,33	1 299	17,02	1 146	14,82	1 312	16,10
Nad 24 měsíců	953	12,38	1 306	15,49	1 712	22,43	1 823	23,57	2 170	26,63
Celkem	7 695	100,00	8 429	100,00	7 631	100,00	7 735	100,00	8 148	100,00

Tabulka 9Vývoj nezaměstnanosti dle délky evidence na Úřadu práce v letech 2009 – 2013

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

3.3.6 Nezaměstnanost dle dosaženého vzdělání

Mezi několik dalších pohledů, pomocí kterého se měří nezaměstnanost, je z hlediska dosaženého vzdělání uchazečů. Obecně platí, že čím lepší vzdělání uchazeč o práci má, tím lepší by měl najít uplatnění. V současné době si můžeme povšimnout zvýšené nezaměstnanosti vysokoškoláků, to může být jednak zapříčiněno nárůstem počtu vysokých škol a poptávka pracovních míst převyšuje nabídku pracovních míst. Pracovní uplatnění nejhůře hledají osoby se základním vzděláním nebo ty osoby, které nedisponují vůbec žádným vzděláním.

V tabulce jsou uvedeny stupně vzdělání u osob, které jsou v evidenci na úřadu práce. Osob bez jakéhokoli vzdělání se vyskytuje malý zlomek (v jednotlivých letech můžeme zaznamenat maximálně 2 uchazeče ročně. Základním vzděláním disponuje část uchazečů o zaměstnání, největšího počtu bylo zaznamenáno v loňském roce 1 382 uchazečů. Do této skupiny bych zařadila starší ročníky, kdy si vyšší vzdělání mohli dovolit jen

někteří lidé. Ovšem nejvyšší položky zabírají uchazeči s výučním listem, počet uchazečů se ve všech sledovaných obdobích udržuje nad počtem 4 000 uchazečů (nejvíce uchazečů bylo zaznamenáno v roce, 2010 počet byl 4 418, naopak nejnižší počet uchazečů bylo zaznamenáno v roce 2011 v počtu 3 893 uchazečů. Třetí nejvíce zastoupenou skupinou jsou uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou. V roce 2009 byl zaznamenán nejnižší počet – 1 216 uchazečů, v ostatních letech docházelo k mírnému nárůstu a to 10 uchazečů. V roce 2013 se počet zastavil na počtu 1 480. U vysokoškolských typů vzdělání se dá vypořádat stabilní vývoj uchazečů o zaměstnání. Pouze u bakalářského typu studia se ve srovnání roku 2009 a 2012 dá vypořádat nárůst o více jak polovinu uchazečů.

Druh vzdělání	2009	2010	2011	2012	2013
Bez vzdělání	0	2	2	0	1
Neúplné základní vzdělání	5	4	4	6	7
Základní vzdělání	1 264	1 374	1 293	1 295	1 382
Nižší střední vzdělání	2	3	1	5	2
Nižší střední odborné vzdělání	141	178	160	113	114
Střední odborné vzdělání s výučním listem	4 064	4 418	3 893	4 042	4 148
Střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu	54	63	51	37	35
Úplné střední vzdělání	161	166	170	122	122
ÚSO s výučním listem a maturitou	415	440	409	325	322
ÚSO s maturitou bez výučního listu	1 216	1 373	1 251	1 355	1 480
Vyšší odborné vzdělání	55	55	47	60	55
Bakalářské vzdělání	70	86	101	137	164
Vysokoškolské vzdělání	238	258	237	226	287
Doktorské vzdělání	10	9	12	12	19

Tabulka 10 Počet nezaměstnaných dle dosaženého vzdělání

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

3.3.7 Nezaměstnanost absolventů

Absolventi škol patří mezi skupinu registrovaných na úřadu práce, která hůře hledá uplatnění na trhu práce. Absolventi obtížněji hledají práci z důvodů, že z počátků své pracovní kariéry mají minimální zkušenosti z praxe, minimální pracovní návyky a samozřejmě také minimální zkušenosti. U absolventů však nemůžeme hledat pouze zápory. Naopak klady jsou brány ve větší flexibilitě těchto mladých lidí, více jazykových zkušeností, počítačových dovedností a znalostí nabraných ze škol. Někteří zaměstnavatelé vyhledají pouze v řadách absolventů a absolventi jsou bráni jako „mladá krev“ do firmy.

Hodnoty k 31. 12.	Dívky	v %	Chlapci	v %	Absolventi celkem
2009	203	45,62	242	54,38	445
2010	270	46,39	312	53,61	582
2011	245	44,38	307	55,62	552
2012	306	52	282	48	588
2013	388	55,51	311	44,49	699

Tabulka 11 Vývoj nezaměstnanosti absolventů dle pohlaví v letech 2009 – 2013

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

Vývoj absolventů v okrese Třebíč vyobrazuje předešlá tabulka, kde jsou uvedeny jak počty evidovaných uchazečů celkem a dále jsou uchazeči rozděleni dle pohlaví. Rok 2009 je rok s nejméně registrovaným počtem uchazečů (445), přitom nezaměstnanost absolventek dosahovala 45, 62 % z celkového počtu absolventů. V roce 2010 došlo k nárůstu absolventů o 137 registrovaných na úřadu práce. Počet evidovaných chlapců se stále držel nad 50 % z celkově registrovaných absolventů. V roce 2011 došlo k mírnému poklesu absolventů škol a nezaměstnanost dívek se stále pohybovala pod 50 % a to na úrovni 44, 38 %, je to i zároveň nejnižší naměřená hodnota ve sledovaném období v nezaměstnanosti dívek. V roce 2012 se obrací role a míra nezaměstnanosti u chlapců se snížila zhruba o 7 %, na 48 %, oproti minulému období. U dívek došlo k opačnému jevu a to k nárůstu míry nezaměstnanosti a to na celých 52, což představuje nárůst o 7, 5 %. V roce 2013 je poměrně rapidní nárůst celkové nezaměstnanosti

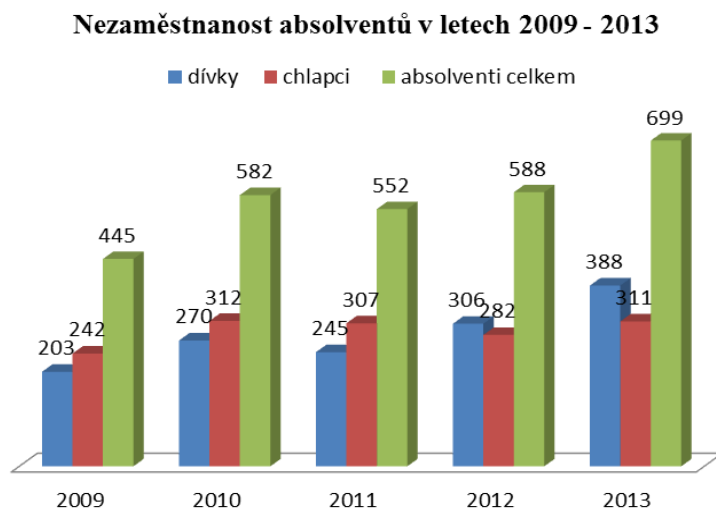
studentů, kdy se došlo k počtu 699 registrovaných na úřadu práce. Avšak míra nezaměstnanosti u chlapců opět klesla a dostala se tak na výsledných 44,49 %, u dívek je to 55,51 %. V porovnání roků 2009 a 2013, můžeme říci, že v období za 5 let došlo k nárůstu absolventů na úřadu práce o 254, což představuje meziroční přírůstek 50 absolventů.

Stav k 31. 12.	Celkový počet nezaměstnaných	Celkový počet absolventů	Podíl absolventů v % na celkovém počtu nezaměstnaných
2009	7 695	445	5,78
2010	8 429	582	6,90
2011	7 631	552	7,23
2012	7 735	588	7,60
2013	8 148	699	8,58

Tabulka 12 Podíl nezaměstnaných absolventů na celkovém počtu nezaměstnaných

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

Následující graf specifikuje vysvětlení předchozí tabulky.

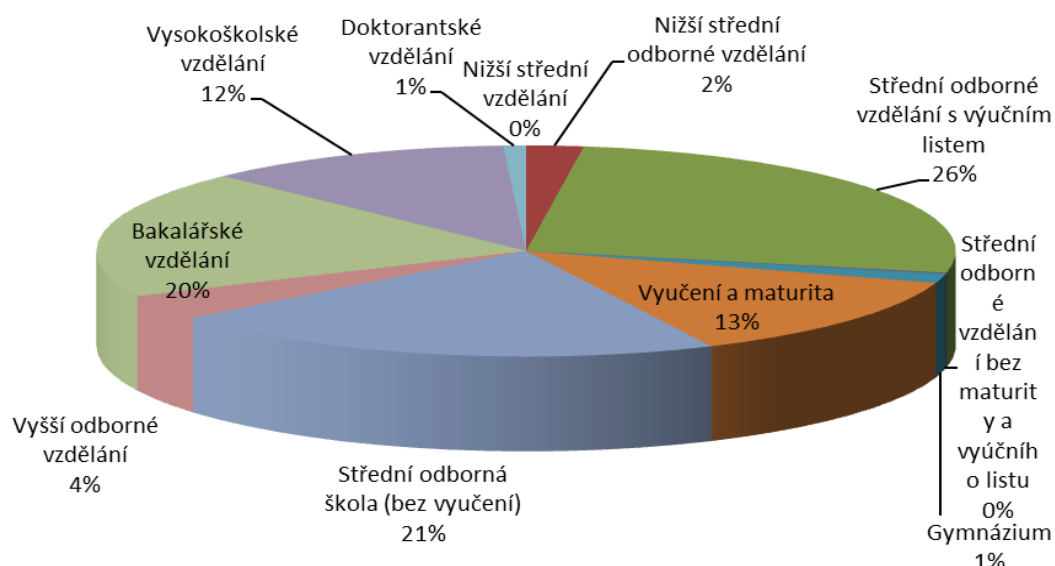


Graf 5 Nezaměstnanost absolventů v letech 2009 – 2013

(Zdroj: vlastní zpracování)

Graf níže zobrazuje vzdělání studentů, kteří se zaregistrovali v roce 2013 na Úřadu práce. Nejvíce mladých absolvovalo školu, jejímž zakončením byl výuční list, jednalo se o 183 absolventů. Další početnou skupinou absolventů byli studenti středních odborných škol s maturitou. Právě studium těchto absolventů je již specifikováno určitým oborem od počátku studia a jsou tak lépe připraveni na praxi než například absolventi gymnázií, kteří se mají během studia mnohem širší rozhled, co se týká předmětů. Další silnou skupinou jsou absolventi vysokých škol s bakalářským titulem. Všeobecně se dá říci, že absolventi vysokých škol jsou celorepublikovým problémem, jelikož nabídka volných vysokoškolských pracovních míst nestačí každoročnímu nárůstu nových vysokoškoláků a v posledních letech nastal rozkvět především nových soukromých vysokých škol, je zřejmé, z čeho problém vyvstává.

Vzdělání absolventů registrovaných na úřadu práce v roce 2013



Graf 6 Vzdělání absolventů registrovaných na úřadu práce v roce 2013

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

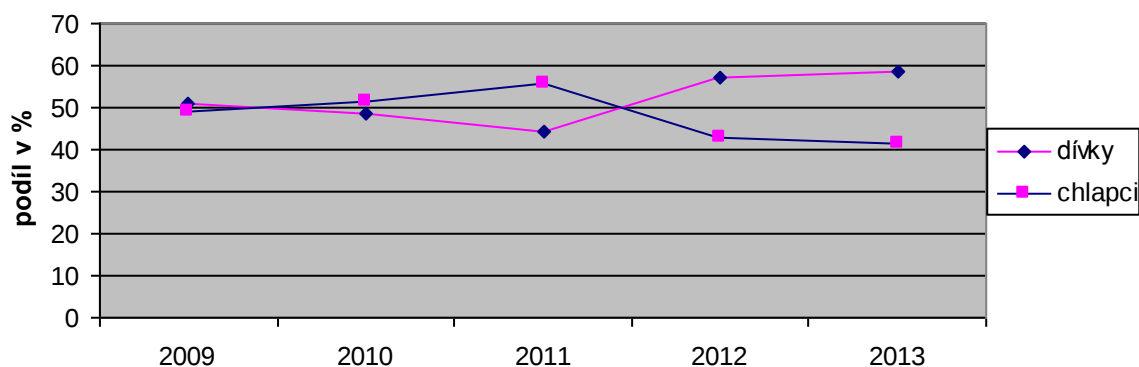
Podíváme-li se hlouběji na nezaměstnanost absolventů z hlediska délky na úřadu práce, spíše ze střednědobého hlediska, tedy jsou-li nezaměstnaní 5 měsíců a více. V tabulce jsou zapsány údaje o celkové nezaměstnanosti absolventů a absolventů, kteří jsou na úřadu práce evidováni déle jak 5 měsíců. V roce 2009 se zaregistrovalo celkem 445 absolventů a z toho 190 bylo registrováno na úřadu práce déle jak 5 měsíců.

Sledované období	Dívky	v %	Chlapci	v %	Absolventi celkem (evidenze déle jak 5 měsíců)	Absolventi celkem (v evidenci)
2009	97	51,1	93	48,9	190	445
2010	188	48,58	199	51,42	387	582
2011	148	44,05	188	55,95	336	552
2012	196	57,14	147	42,86	343	588
2013	96	58,54	68	41,46	164	699

Tabulka 13 Vývoj nezaměstnanosti absolventů, kteří jsou v evidenci Úřadu práce déle jak 5 měsíců

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů zaregistrovaných na úřadu práce déle jak 5 měsíců



Graf 7 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů zaregistrovaných na úřadu práce déle jak 5 měsíců

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

Na závěr tohoto oddílu věnovaného absolventům je dobré zmínit podíl nezaměstnanosti absolventů na celkovém počtu zaregistrovaných uchazečů. V roce 2013 se na třebečském okrese zaregistroval celkový počet uchazečů 8 148, absolventů bylo 699. Míra nezaměstnanosti absolventů vůči celkovému počtu uchazečů je 8, 58 %, což není tak malé číslo.

3.3.8 Nezaměstnanost osob ve věku nad 50 let

Nezaměstnanost osob ve věku nad 50 let představuje pro dnešní trh práce docela zásadní problém. Důvody jsou jednoduché, někteří zaměstnavatelé považují tuto skupinu nezaměstnaných z pohledu pracovního tempa, jako hůře se přizpůsobující pracovním podmínkám, často nedosahují požadované kvalifikace, kterou zaměstnavatel požaduje. Vývoj v posledních 5 letech dokazuje, že zařazení do pracovního tempa není jednoduché. V každém sledovaném roce podíl takto nezaměstnaných osob pohybuje okolo $\frac{1}{4}$ z celkového počtu nezaměstnaných. Nejvíce nezaměstnaných se objevuje v roce 2013, kdy se počet vyšplhal na 2 236 nezaměstnaných osob nad 50 let. Nejméně nezaměstnaných se objevilo v roce 2009, jednalo se o 1 903 nezaměstnaných osob a podíl na celkové nezaměstnanosti tvořil 24,73 %.

Uchazeči o zaměstnání	2009	2010	2011	2012	2013
Celkový počet nezaměstnaných	7 695	8 429	7 631	7 735	8 148
Uchazeči nad 50 let	1 903	2 226	1 956	2 055	2 236
Podíl osob nad 50 let na celkovém počtu nezaměstnaných (uveďeno v %)	24,73	26,41	25,63	26,57	27,44

Tabulka 14 Vývoj nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání nad 50 let

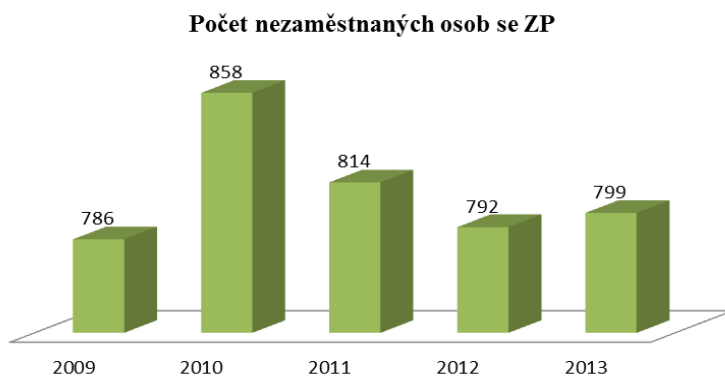
(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

3.3.9 Nezaměstnanost osob zdravotně postižených

Osoby se zdravotním postižením představují pro úřad práce nesnadnou skupinu uchazečů o práci. Dá se říci, že se jedná o nejproblémovější skupinu nezaměstnaných z pohledu nesnadného zařazení do pracovního procesu. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením se může snadno změnit v dlouhodobou nezaměstnanost už jen kvůli nedostatečnosti volných pracovních míst. Dalším důvodem nesnadného zařazení osob zdravotně postižených může být kvalifikace a dosažené vzdělání jednotlivých uchazečů. O snadnější zařazení těchto osob se samozřejmě snaží stát nástroji aktivní politiky státu a pomoc přichází i ze strany Evropské unie skrze Evropský sociální systém a jednotlivých fondů.

Následující graf poukazuje na počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. V roce 2009 byla zaznamenána nejnižší hladina těchto nezaměstnaných osob v počtu

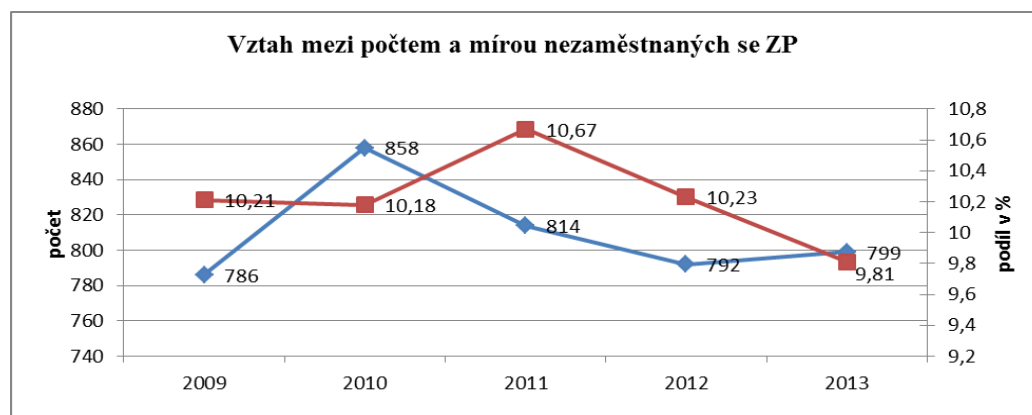
786. Rok 2010 vyobrazuje nárůst v počtu uchazečů a to na 858, zároveň představuje nejvýše naměřenou hodnotu ve sledovaném období. V dalších třech letech došlo ke snižování. Rok 2011 uvádí 814 uchazečů, v roce 2012 dochází k poklesu na počet 792. V minulém roce došlo pouze k mírnému nárůstu a to o 7 osob na konečný počet 799. Jestliže však porovnáme vývoj mezi roky 2009 a 2013 zjistíme, že se rozdíl od počátku sledovaného období až po konec sledovaného období navýšil o pouhých 13 osob.



Graf 8 Počet nezaměstnaných osob se ZP v letech 2009 – 2013

(Zdroj: vlastní zpracování)

Odlišný pohled nabízí graf vyjadřující vztah mezi počtem a mírou nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. V grafu je ještě navíc znázorněna míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením procentuálním vyjádřením z celkového počtu uchazečů. Míra nezaměstnanosti těchto osob se v roce 2009 usadila na 10,21 % a v následujících letech se držel nad 10% úrovní. V roce 2013 míra nezaměstnanosti dostala na hranici 9,81 %.



Graf 9 Vztah mezi počtem a mírou nezaměstnaných se ZP

(Zdroj: vlastní zpracování)

3.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti představuje důležitý nástroj, pomocí kterého by mělo docházet k maximální míře zaměstnanosti v rámci České republiky, jednotlivých krajů a okresů. Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti jsou přidělovány ze státního rozpočtu. Od roku 2012 jsou příspěvky přidělovány Generálním ředitelstvím úřadu práce, předchůdcem bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Finanční prostředky jsou rozdělovány dle ukazatelů, které sledují vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Je samozřejmé, že nejvíce finančních prostředků jde do oblastí, kde jednotlivý ukazatelé vykazují nejhorší výsledky. V roce 2013 se jednalo o okraje Moravskoslezský, Jihomoravský a Ústecký.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti byli podporováni především uchazeči o zaměstnání, kteří měli tyto charakteristické rysy:

- Uchazeči o zaměstnání, jejich evidence na úřadu práce přesáhla 5 měsíců
- Osoby se zdravotním postižením
- Osoby bez praxe (absolventi do 24 let věku)
- Osoby starší nad 55 let
- Osoby pečující o dítě

V rámci okresu Třebíč je aktivní politika zaměstnanosti realizována pomocí těchto nástrojů:

- Veřejně prospěšné práce (VPP)
- Rekvalifikace
- Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)
- Chráněné pracovní místa (CHPM)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	Počet osob podpořených v rámci APZ v jednotlivých letech				
	2009	2010	2011	2012	2013
VPP	0	58	193	143	111
VPP - OP LZZ	296	275	220	127	300
SÚPM zřízena a vyhrazená zaměstnavateli	1	140	86	121	23
SÚPM - samostatná výdělečná činnost	55	96	110	22	44
SÚPM - OP LZZ	207	192	61	46	48
CHPM a CHPD - vytvoření	0	0	9	9	0
Rekvalifikace	861	1184	716	292	156

Tabulka 15 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti 2009 – 2013

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

Veřejně prospěšné práce

Předmětem veřejně prospěšných prací je udržování veřejných prostranství, úklid veřejných budov, obstarávání veřejných komunikací a to zejména pro obce ČR, pro státní a veřejně prospěšné instituce. Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti (nejdéle však na 12 měsíců po sobě jdoucích), které by měly získávat nebo uchovávat pracovní návyky u těch skupin nezaměstnaných, kteří se nachází v rizikových skupinách uchazečů o práci. Jedná se o ty uchazeče, kteří mají například nízkou kvalifikaci, patří do ohrožené skupiny nezaměstnaných nad 50 let a tím jim hrozí dlouhodobá pracovní neschopnost.

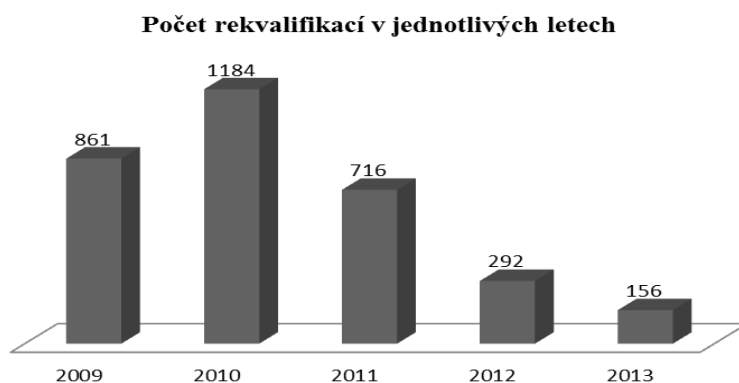
Jestliže se podíváme blíže do tabulky, je vidět, že veřejně prospěšné práce v roce 2009 byly nulové a v následných letech začaly rapidně stoupat. V roce 2010 by vytvořeno 58 místo pro veřejně prospěšné práce, rok 2011 dokonce zaznamenává 193 vytvořených míst, v roce 2011 se počet snížil o 50. V roce 2013 se počet ustálil na 111 místech vytvořených v rámci veřejně prospěšných prací.

Rekvalifikace

Rekvalifikace je v poslední době nejrozšířenějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Svým zaměřením se snaží, aby docházelo k uspokojování potřeb na trhu

práce a docházelo tak k obsazování volných pracovních míst. Jejím smyslem je rekvalifikace uchazečů o práci. Účastník jednak získá zcela novou rekvalifikaci, prohloubí si tu svoji současnou a navíc může získat nové znalosti a zkušenosti v novém oboru. Rekvalifikace v okrese Třebíč i v celém kraji Vysočina se tak v roce 2013 a i v ostatních letech staly významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti.

Mezi nejčastější obory Úřadu práce v Třebíči, které jsou předmětem rekvalifikace, se řadí oblasti: účetnictví a administrativy, sociální služby, vzdělávací a prohlubovací programy v počítačových kurzech, rozšiřování řidičských oprávnění a v neposlední řadě svářečské kurzy. Seznam rekvalifikací za rok 2013 (viz příloha 2)



Graf 10 Počet rekvalifikací v letech 2009 – 2013

(Zdroj: vlastní zpracování)

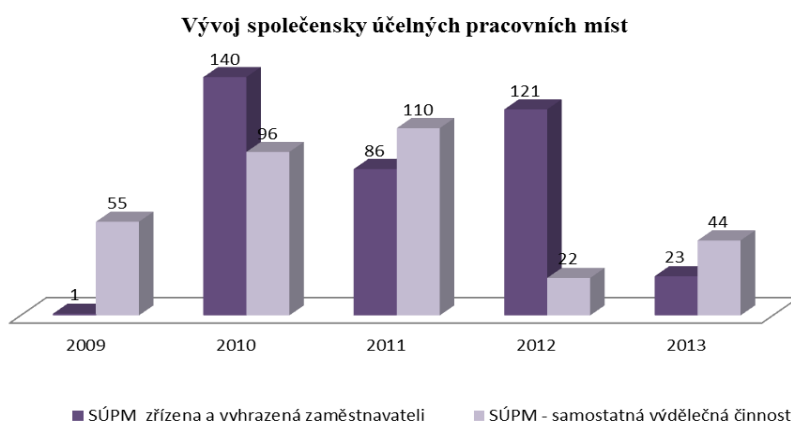
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Společensky účelná pracovní místa vznikají na základě dohody zaměstnavatele s Úřadem práce. Tato společensky účelná pracovní místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání u jednotlivých zaměstnavatelů, ale mohou také vznikat způsobem pro osoby se samostatnou výdělečnou činností. Smyslem takto vytvořených pracovních míst, je umístění osob, pro které v danou chvíli není jiný způsob jak je uplatnit na trhu práce (absolventi škol, osoby se zdravotním postižením, lidé s nízkou kvalitací). Společensky účelná pracovní místa by měla zajišťovat práci buď z trvalého hlediska, nebo alespoň dlouhodobější hlediska zaměstnání.

Následující graf zobrazuje vývoj společensky účelných pracovních míst a to jak zřízených a vyhrazených zaměstnavateli a ty, které vznikly samotnými uchazeči o zaměstnání jejich vlastními podnikatelskými záměry.

SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli v posledních 5 - ti letech měla nerovnoměrný vývoj. V roce 2009 bylo podpořeno pouze jedno pracovní místo tímto způsobem. Rok 2010 zaznamenal 140 podpořených pracovních míst a také nejvyšší naměřenou hodnotu sledovaného období. V roce 2011 došlo k poklesu o 54 pracovních míst na 86. 121 SÚPM bylo vytvořeno v roce 2012 a v roce 2013 k poklesu cca o 100 míst na 23 podpořených pracovních míst.

Dalším způsobem vytvoření společenského účelného pracovního místa je zřízení samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce takto podporuje nezaměstnané, pokud předloží svůj podnikatelský záměr, který svojí kvalitou přesvědčí o konkurenceschopnosti. Během sledovaného období došlo k podpoření nezaměstnaných, kteří v sobě našli podnikavého ducha. V roce 2009 se počet podpořených osob dostal na číslo 55. Během dvou následujících let došlo k nárůstu, v roce 2010 se takto uplatnilo 96 uchazečů o zaměstnání a v roce 2011 se počet zastavil na 110. V roce 2011 došlo k propadu podpořených nezaměstnaných osob a to zhruba o 80 % tedy pouze 22 nezaměstnaných se pustilo na podnikatelskou dráhu. Na konci roku 2013 se počet zvýšil přesně o jednu polovinu a konečný počet dosáhl 44 samostatně výdělečných osob. Nejčastější byla podpora účetních poradců, hostinské činnosti, obchodu či služeb.



Graf 11 Vývoj společensky účelných pracovních míst 2009 – 2013

(Zdroj: vlastní zpracování)

Chráněná pracovní místa a dílny

Chráněná pracovní místa a dílny jsou zřizovány za účelem umístění osob se zdravotním postižením, jejich zařazení na trhu práce je poněkud složitější. Úřad práce poskytuje na takto zřízená pracovní místa a dílny finanční prostředky.

Vývoj chráněných pracovních míst a dílen není až tak bouřlivý. V prvních dvou sledovaných letech nebylo tímto způsobem vytvořené žádné místo, v letech 2011 a 2013 se podařilo vytvořit 9 chráněných pracovních míst a dílen, ovšem v roce 2013 nebylo opět z těchto řad vytvořené žádné pracovní místo.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	Vynaložené finanční prostředky na APZ (v tis. Kč)				
	2009	2010	2011	2012	2013
VPP	3 075	7 461	13 827	18 395	14 279
VPP - OP LZZ	21 077	23 376	28 300	16 337	24 592
SÚPM zřízena a vyhrazená zaměstnavateli	54	7 560	4 644	6 534	1 242
SÚPM - samostatná výdělečná činnost	3 300	5 760	6 600	1 320	2 640
SÚPM - OP LZZ	1 178	10 368	3 294	2 484	2 592
CHPM a CHPD - vytvoření	0	0	450	450	0
Rekvalifikace	4 261	5 860	3 544	1 445	772
Celkem	46 870	60 385	60 659	46 965	46 117
Celkem bez využití OP LZZ	11 868	26 641	28 615	28 144	18 933

Tabulka 16 Vynaložené finanční prostředky na APZ (v tis. Kč)

(Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr>, vlastní zpracování)

V tabulce jsou uvedené celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Za některými výkyvy u čerpaných finančních prostředků v předchozí tabulce stojí především nové operační období, které nastalo v roce 2012, tudíž v roce 2011 docházelo k dočerpání z fondů Evropské unie. Největší výdaje byly v roce 2011 a naopak nejmenší výdaje byly v roce 2009.

3.5 SWOT ANALÝZA

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
• památky UNESCO • zázemí pro kvalitní středoškolské či učňovské vzdělání • podpora nezaměstnaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti • využívání dotací z Evropských sociálních fondů • 66 % plochy okresu Třebíč zaobírá orná půda	• vysoká míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2013 10, 5 % • vysoká nezaměstnanost uchazečů nad 50 let (27, 44 % k 31. 12. 2013) • dlouhodobá nezaměstnanost tvoří 42, 73 % • nedostatečná nabídka volných pracovních míst • dochází ke snižování počtu obyvatelstva • nevhodně vyřešené napojení na dálnici D1 • sezónnost prací
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
• volné prostory k podnikání (nevyužité objekty pro podnikání) • nové možnosti investorů • dobré podmínky pro zemědělství • spolupráce středních škol s významnými zaměstnavateli v Kraji Vysočina • rozvoj cestovního ruchu • vybudování koordinačního centra práce na dálku	• pro okres je typické, že pracovníci jsou odměňováni nízkou úrovní platů • stárnutí obyvatelstva • odchod mladých lidí za lepšími pracovními nabídkami • možný odchod podnikajících jednotek z průmyslové zóny do zajímavějších objektů

Tabulka 17 SWOT analýza (Zdroj: vlastní zpracování)

Jestliže vyhodnotím SWOT analýzu, která bere pohled na okres Třebíč ze silných a slabých stránek a hodnotí případné příležitosti či hrozby, můžu říci, že okres disponuje několika silnými stránkami i dobrými příležitostmi. Zemědělství v okrese není efektivně využíváno. Orná půda není dostatečně využívána, neboť některá významná zemědělská družstva už zanikla. Nejsou podporovány chovy prasat a jiných zemědělských zvířat, proto můžeme na většině polí vidět pěstování řepky olejné a tradiční zemědělské odvětví pomalu zaniká. Navíc k dobré situaci nepřispívá ani vysoká míra nezaměstnanosti (10, 5 %, která je nejvyšší ze všech okresů v Kraji Vysočina. Třebíčsko trápí nedostatečná nabídka volných pracovních míst, a to má za následky vysokou míru nezaměstnanosti, dlouhodobou nezaměstnanost. Díky těmto negativním vlivům, se dostávám až migraci obyvatel z okresu, která plyne právě z nedostatku pracovních míst.

Nejsou to však stinné stránky, které se nad okresem vznášejí. Existuje řada příležitostí jak situaci zlepšovat. Město Třebíč disponuje budovami, které osiřely při zrušení obrovských firem, které kdysi zaměstnávali místní obyvatelé a v současné době zejí prázdnotou a čekají na nové potenciální investory. Na okraji města je vybudována průmyslová zóna, která ještě není zcela využita. Příležitost vidím i v turismu, který každoročně přináší zvýšené počty turistů, kteří jeví zájem o město na informačních centrech. Za kladnou spolupráci hodnotím propojení významných zaměstnavatelů se středními školami, kdy někteří absolventi mohou nastoupit přímo do zaměstnání.

4 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

V závěrečné kapitole se budu snažit navrhnout opatření, která by mohla zlepšit stav nezaměstnaných osob na okrese Třebíč. Pozornost bude věnována i investicím a podpůrným programům, které jsou v okrese plánovány a které by mohly být nápomocny při snižování míry nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti netrápí pouze okres Třebíč, ale je problém v rámci celé České republiky, Evropské unie a také jak vyplývá z okolností a ve sletu všech činností, jedná logicky o problém celosvětový. Zájmem všech je jistě danou situaci řešit a v dohledném časovém hledisku tento problém alespoň eliminovat.

4.1 Návrhy investičních pobídek

Pro další rozvoj na třebíčském okrese z pohledu nezaměstnanosti jsou důležití noví investoři, kteří mohou zlepšit situaci ve vývoji nezaměstnanosti.

„Vývojové centrum a testovací laboratoř společnosti MANN + HUMMEL“

Společnost MANN + HUMMEL se řadí mezi přední zaměstnavatele na okrese Třebíč. Svoji sílu zaměstnavatele prokázala představením projektu vývojového centra a testovací laboratoře. Vývojové centrum a testovací laboratoř na vzduchové a kapalinové filtry bude patřit mezi jediné svého druhu v České republice. Celá investice je předpokládána ve výši 300 milionů Kč a výstavba v období 2014/2015.

V rámci výstavby haly doporučuji rozšíření logistického oddělení a zvětšení skladových prostor, kterých bude zapotřebí v rámci rozšíření výroby. V rámci rozšíření dále také doporučuji realizaci stavby v co nejbližším možném termínu, kvůli zvýšení konkurenceschopnosti společnosti. Do roku 2018 by postupně vzniklo **150 nových míst**.

„Vzdělávání energetiků na Vysočině pro Jadernou elektrárnu Dukovany“

Projekt „Vzdělávání energetiků na Vysočině“, probíhá za spolupráce skupiny ČEZ se Střední průmyslovou školou Třebíč. Pro rok 2014 je schválen rozpočet ve výši

1.180.000 Kč, z toho 500.000 Kč je dotací skupiny ČEZ, 580.000 Kč pochází z rozpočtu Kraje Vysočina a 100.000 Kč vynaloží sama střední škola. Cílem takto nastavené spolupráce je navázání spolupráce se studenty z technických oborů a právě i z atraktivit studijní obory, které se nesou v duchu energetiky. Důvodem k tomuto kroku je věk zaměstnanců JE Dukovany, který se v průměru pohybuje okolo 50 let a bude postupně docházet o obměně této věkové kategorie.

Doporučuji navázat spolupráci skupiny ČEZ a Úřadu práce v Třebíči. Podpora by spočívala ve zřízení a podpoře společensky účelných pracovních míst zřízených a vyhrazených zaměstnavatelem. V roce **2014 by se takto umístilo 15 absolventů středních škol**. Dotace od Úřadu práce by byly ve výši 810.000 Kč.

„Logistické centrum Třebíč – Pocoucov“

Záměrem „Logistického centra Třebíč – Pocoucov“ je výstavba zcela nového areálu, logistického centra velkoobchodu s nápoji. Primárně bude stavba sloužit jako sklad, v budově také bude sídlit administrativní část společnosti a maloobchodní prodejna. U plánovaného logistického centra doporučuji všechny práce a to od projekčního řízení až po zahájení výstavby výrazně urychlit. Jedná se o jeden ze základů výrazného posílení pracovních míst. Navrhuji proto stavbu dokončit do roku 2015. Došlo by tak **k vytvoření 15 nových pracovních míst** a investice by se pohybovala ve výši 45 milionů Kč.

Strategický plán rozvoje města Třebíč

Změny, které by proběhly v rámci strategického plánu, budou financovány z několika finančních zdrojů. Nejpodstatnější část by byla financována ze strukturálních fondů Evropské unie. Mezi další jednotky, které by se podílely na financování, je samotný rozpočet města Třebíč, rozpočet Kraje Vysočina a v neposlední řadě státní rozpočet České republiky. Tento strategický plán by byl vypracován pro období 2014 – 2016.

Přestupní terminál Třebíč

Největším předpokládaným zásahem, který bude měnit ráz města, se zajisté stane přestavba vlakového nádraží, která v sobě bude zahrnovat i přemístění autobusového

nádraží. Jedná se o největší přestavbu za posledních 20 let, o vybudování a propojení vlakového a autobusového nádraží. Součástí projektu je obnova okolí a vznik několika nových parkovacích míst. Změna si klade za cíl především zvýšení konkurenceschopnosti a zefektivnění místní železniční dopravy. Předpokládaná výše investice je 81 milionů korun, z čehož 85 % bude čerpáno z evropských dotací. Celá akce by měla být dokončena na jaře roku 2015. Na dokončení této přestavby bych kladla velký důraz. Tedy nejlépe, aby byly veškeré práce dokončeny ještě v roce 2014, a to z toho důvodu, že bude ohrožena poměrně velká část silniční tepny v Třebíči. Jelikož se jedná také o náročnou stavbu z hlediska času a financí, navrhuji, aby docházelo k namátkovým kontrolám ze strany pracovníků investičního odboru. Na projekt bude potřeba cca **60 dělnických profesí**. Stálá pracovní místa budou posílena 15 novými pracovníky.

Rozhledna a TouristPoint Třebíč

Plánem akce je rozšíření cykloturistiky a pěší turistiky v rámci okresu. Akce se dělí na 2 etapy. V první etapě dojde k postavení nové rozhledny na Pekelném kopci nedaleko Třebíče. Druhá etapa se zaměří na přestavbu Národního domu na Karlově náměstí. Ze současného turistického centra, které se zde nachází, vznikne nový záchytný bod pro všechny turisty a návštěvníky města – nazývaný „TouristPoint“. Informační centrum navíc nabídne úschovny kol, úschovu zavazadel, zamykatelné skříňky, bezbariérové toalety. Cena investice se vyšplhá na 12 milionů korun a 85 % bude hrazeno z fondu Evropské unie. Navrhuji skloubení těchto dvou etap najednou, aby obě akce probíhaly zároveň. V rámci dvou etap vznikne **20 pracovních míst** a **3 pracovní místa** v rámci informačního centra.

Revitalizace Karlova náměstí

Strategický plán ve svém obsahu myslí i na regeneraci vnitřní části města. V prvé řadě se bude jednat o celkovou revitalizaci v centru města a to Karlova náměstí, které má občany jistě určitý vztah, konají se zde důležité kulturní akce. V rámci přestavby se bude jednat o vylepšení vzhledu náměstí, uklidnění a ucelení dopravní situace, která náměstí zejména ve špičce zatěžuje. Za cíl je stanoveno zatraktivnění centra pro turisty. Celá akce má rozpočet 50 milionů korun. Pro revitalizaci náměstí bych navrhla

počátek roku 2015, kdy se náměstí prakticky nevyužívá pro společenské akce a turistický ruch není na počátku roku tak rozšířený. Na realizaci navrhuji rozpočet **20 pracovníků**. Navrhuji **3 nová** pracovní místa v návaznosti na úpravu zeleně.

Parkovací plochy (Otmarova ulice)

Záměrem projektu je rozšíření stávajícího parkoviště u zimního stadionu, kapacita bude navýšena o 100 parkovacích míst. Projekt je vyčíslený na 50 miliónů korun. Jelikož se nejedná o tak zásadní problém a parkovacích míst je v Třebíči prozatím dostatek, doporučila bych realizaci projektu až ke konci realizačního období 2016. K realizaci projektu přispěje **15 pracovních míst**.

Mosty v Poušově

Městská část slouží jako důležitý spojník městských částí Podklášteří a Borovina. V budoucnu se předpokládá využití pro objízdnu trasu, která bude sloužit v době oprav v centru města. Únosnost některých mostů by v případě kolize v centru neustála nápor osobních automobilů. Investice do oprav mostů je 20, 5 milionů korun. **15 volných pracovních míst**.

Rekonstrukce zámku

Na řadu dojde i na opravu místních památek. Jednou z nich bude oprava zámku, konkrétně jeho severního křídla. Zámek je součástí baziliky sv. Prokopa, která je zapsána na seznamu UNESCO. Oprava zámku bude zahrnovat zajištění statiky budovy, obnova historických maleb, sgrafitů a zachování dalších významných architektonických prvků. V rámci akce by mělo dojít i rozšíření místních expozic. Cílem je zkvalitnění cestovního ruchu a lepší využití volnočasových aktivit obyvatelstva. Celá renovace se pohybuje v částce 60 milionů korun. Jedná se o historickou památku, navrhuji k urychlené rekonstrukci, neboť postupem času dochází k chátrání. Z toho důvodu navrhuji nasazení většího počtu, cca **32 pracovníků**. V rámci rozšíření expozic na zámku vzniknou **2 nová pracovní místa**.

Revitalizace panelových sídlišť

Dojde k revitalizaci několika panelových sídlišť. Jedná se o revitalizaci významných sídlišť – Hájek, sídliště Borovina, Horka – Domky a jim přilehlé ulice. Předpokládaná doba ukončení je přelom roku 2014 a 2015. Jedná se o rekonstrukci panelových domů, revitalizaci přilehlých veřejných prostranství a úpravou zeleně. Po shrnutí by se investice měla pohybovat okolo 150 miliónu korun. Doporučila bych tuto investici přesunout do roku 2015, neboť rok 2014 je náročný na dokončení přednějších investičních plánů. V rámci investice vznikne **40 pracovních míst**.

Silniční obchvat - Pocoucov

Další plánovanou akcí je obchvat obce Pocoucov, který je v současné době nejdůležitějším spojením Třebíče a dálnice D1. Aktuální silnice vede středem této menší vesnice a ani stav vozovky není nejvhodnější. Proto se město rozhodlo k tomuto radikálnímu řešení, aby vesnici ušetřilo přetíženého provozu a doprava tak byla odkloněna mimo vesnici. Předpokládaná investice se bude pohybovat okolo 60, 5 milionů korun. Dopravní tepna tak vyřeší snadnější komunikaci směrem k dálnici D1 a snadnější přístup dopravicům a podnikatelům, z toho důvodu bych navrhovala, aby investice do komunikace proběhla už v roce 2015 a to především z hlediska její důležitosti. V rámci projektu vznikne **30 pracovních míst**.

Dostavba krytého bazénu Laguna

Jedná se o rekonstrukci, zkvalitnění služeb a rozšíření vodní atrakce krytého bazénu. Nově bude vybudován venkovní vyhřívaný bazén se slavnou vodou. Cílem je zlepšení podmínek pro trávení volnočasových aktivit. Plánovaná investice je 70 milionů Kč.

Pro realizaci projektu navrhuji letní období roku 2015 a to z toho důvodu, že v letních měsících dochází na plaveckém areálu k odstávce provozu. Na rekonstrukci je zapotřebí **25 pracovníků**. Po vybudování aquaparku a rozšíření služeb vznikne **15 nových pracovních míst**.

Následující tabulka poukazuje na investiční pobídky, jejich náklady a vznik pracovních míst.

Druh investice	Termín	Náklady (v tis. Kč)	Pracovní místa vzniklá v rámci investice	Stálá pracovní místa
MANN + HUMMEL testovací laboratoř	2014 - 2015	300 000	50	150
Vzdělávání energetiků na Vysočině	2014	810	0	15
Logistické centrum Pocoucov	2015	45 000	20	15
Přestupní terminál Třebíč	2015	81 000	60	15
Rozhledna a TouristPoint Třebíč	2014	12 000	20	3
Revitalizace Karlova náměstí	2015	50 000	20	3
Parkovací plochy (Otmarova ulice)	2016	50 000	15	0
Mosty v Poušově	2015	20 500	15	0
Revitalizace panelových sídliště	2016	150 000	40	0
Rekonstrukce zámku	2015 - 2016	60 000	32	2
Silniční obchvat - Pocoucov	2015	60 500	30	0
Krytý bazén Laguna	2015	70 000	25	15
Celkem	X	899 810	327	218

Tabulka 18 Investiční pobídky s následným vznikem pracovních míst

(Zdroj: vlastní zpracování)

4.2 Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle jednotlivých skupin

4.2.1 Návrhy na uplatnění dle pohlaví uchazečů

Z analýzy vyplynulo, že nezaměstnanost mužů a žen přináší na okrese Třebíč vyrovnané příčky. S menšími odchylkami se nezaměstnanost dle pohlaví ve sledovaných obdobích vždy pohybovala zhruba okolo 50 %. Aktuálně v roce 2013 se rozdíl pohyboval ve výši 0, 36 % (v číslech rozdíl představuje 30 uchazečů). V rámci návrhů na uplatnění dle pohlaví uchazečů bych se ráda zaměřila na ženy pečující o jedno a více dětí, kdy u žen problém nezaměstnanosti spočívá z přechodu rodičovské dovolené do pracovního procesu. Je známo, že ženy s dětmi a ještě po rodičovské dovolené jsou pro některé zaměstnavatele v České republice nevhodnými uchazeči o zaměstnání, neboť nemají zažité pracovní návyky a jsou méně přizpůsobivé z hlediska času, skrz děti o které pečují.

Pro zlepšení situace na trhu práce předkládám následující návrhy:

- Pro zlepšení situace nezaměstnaných žen starajících se o děti navrhuji vytvoření intenzivní spolupráce úřadu práce s významnými zaměstnavateli v okrese. Jednalo by se o pomoc ze strany úřadu práce při založení a čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu při zakládání „dětských skupin“ ve firmách. Jedná se o alternativu mateřských školek, kdy je mnohdy kvůli nedostatečné kapacitě obtížné děti do nich zapsat. Dětské skupiny jsou určené pro děti od 1 roku s maximální kapacitou 24 dětí. Dětská skupina přináší výhody jak pro firmy, tak i rodiče. Pro matky navracející se z mateřské dovolené představují snadnější zařazení do pracovního procesu a navíc pokud budou využívat tuto službu, je možné si ji odečíst jako slevu na dani. Naopak pro společnosti zřizující tuto službu se bude jednat o daňově uznatelný náklad. Mezi další výhody patří konkurenceschopnost, loajalita k zaměstnancům, dobré jméno. Myslím si, že navázání tohoto druhu spolupráce by mohlo přinést nová pracovní místa a zlepšit tak situaci nezaměstnaných žen starajících se o děti.

- Jelikož v současné době neprobíhá na Třebíčsku žádný Regionální individuální program na podporu nezaměstnaných žen, předkládám následující návrh, který by alespoň zčásti přispěl ke zvýšení zaměstnanosti v této cílové skupině.

Název projektu:	„Dítě není překážkou“
Komu je projekt určen:	Uchazeči o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let.
Stručný obsah projektu:	Účastníci by byli zařazeni do rekvalifikačních kurzů a do individuálního poradenství. Do projektu budou zařazeny následující rekvalifikační kurzy: • obsluha osobního počítače • účetnictví s využitím výpočetní techniky • sanitář • základy podnikání Zaměstnavatelům budou poskytovány mzdové příspěvky (max. 1 rok), pokud zaměstnají uchazeče na dobu neurčitou a budou preferovány poloviční pracovní úvazky.
Cena projektu:	14.234.685,- Kč
Přínosy projektu:	• do projektu by mělo vstoupit 150 uchazečů • 150 osob by prošlo rekvalifikačními kurzy • min 50 osob by se umístilo na pracovní místo s příspěvkem • vzniklo by min 20 pracovních míst bez příspěvku

Tabulka 19 Návrh na realizaci projektu „Dítě není překážkou“

(Zdroj: vlastní zpracování)

4.2.2 Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle věku uchazečů

Jestliže budeme brát pohled na nezaměstnanost dle věku uchazečů, za nejrizikovější skupiny podle mého považuji absolventy, tedy mladé lidi cca do 25 let a uchazeče o zaměstnání nad 50 let. Pokud se o práci zajímá člověk do 25 let, je sice pro zaměstnavatele zajímavý, ale má určité indispozice. Absolvent je nabitý čerstvými informacemi, ale jsou to znalosti pouze teoretické. Pro zaměstnavatel takovýto člověk nemá pracovní návyky a nezná pohled na pracovní záležitosti z praktického hlediska.

Na druhé straně stojí člověk s věkovou strukturou nad 50 let, u něhož jsou pracovní návyky samozřejmostí, ale mnohdy nemá požadovanou kvalifikaci, která je zaměstnavatelem vyžadována a není tak flexibilní jako mladý člověk. Ovšem většina zaměstnavatelů si neuvědomuje, že pracovní zkušenosti u těchto uchazečů jsou k nezaplacení a ve většině případů mohou nahradit vysokoškolské diplomy.

Pro zlepšení situace na trhu práce předkládám následující návrhy:

a. absolventi a uchazeči o zaměstnání do 30 let

- Pro snazší umísťování absolventů, navrhuji zpracovat systém spolupráce středních škol a zaměstnavatelů na okrese v rámci školních praxí. Praxe by se tak stala na všech středních školách povinnou a měla by i širší časový rámec než je doposud (nový časový rámec bych navrhovala, alespoň 3 týdny). V rámci středoškolských informačních systémů, bych navrhla vytvoření programu, kam by studenti zadávali denní náplň praxe, zároveň by tak byla vytvořena zpětná vazba. Na základě takto nastavené spolupráce, bych viděla lepší umístění absolventů na trhu práce.
- Dále navrhuji, aby se úřad práce více soustředil na koordinaci a spolupráci se společnostmi, které nabízí „Trainee programy“, které jsou především pro vysokoškoláky, kdy absolventi prochází napříč odděleními firem v souhrnu několika měsíců (6 – 18 měsíců) a mají za cíl vytvoření nových pracovních míst.
- V rámci Regionálních individuálních projektů bych zaměstnanost této skupiny podpořila následujícím návrhem projektu

Název projektu:	„Mladá šance pro Třebíč“
Komu je projekt určen:	Uchazeči o zaměstnání v okrese Třebíč se základním a vyšším vzděláním, na úřadu práce jsou evidováni krátkodobě či dlouhodobě a jsou mladší než 30 let.
Stručný obsah:	Účastníci by byli zařazeni do řízených praxí a do individuálního poradenství. Komunikace by probíhala na základě komunikačního programu, pomocí kterého by účastníci plnili úkoly, domluva individuálních schůzek, zajišťování si termínů aktivit.
Cena projektu:	11.542.123,- Kč
Přínosy projektu:	• 140 osob by vstoupilo do projektu • 140 osob by absolvovalo motivační a skupinové poradenství • 140 osob by dokončilo odborná školení (pracovně-právní minimum a finanční gramotnost) • min. 30 osob by bylo umístěno na vyhrazená SÚPM • min. 10 osob by se umístilo na nově vytvořená pracovní místa bez dotace

Tabulka 20 Návrh na realizaci projektu „Mladá šance pro Třebíč

(Zdroj: vlastní zpracování)

b. Uchazeči o zaměstnání nad 50 let

- U věkové skupiny nad 50 let bych podpořila vytváření polovičních pracovních úvazků u zaměstnavatele. Poloviční pracovní úvazky nejsou v České republice stále tak oblíbené jako třeba v zahraničí, kde se jedná o běžnou věc a jsou také využívány ostatními nezaměstnanými, jako jsou ženy pečující o dítě, osoby se zdravotním postižením. Důvodem, proč jsou poloviční úvazky stále tak málo známé, jsou důvody zaměstnavatelů. Těmi důvody mám na mysli vysoké odvody na sociálním a zdravotním pojištění. Za těchto podmínek vzniká méně oblíbená práce na černo. V tomto ohledu bych navrhovala úpravu legislativy pro zkrácené pracovní úvazky – snížení odvodů na sociální a zdravotní pojištění, snížení daní.
- Jako další podporu bych navrhla případný projekt, který by se zabýval zvýšení zaměstnanosti osob nad 50 let

Název projektu:	„Počítač ani věk nejsou překážkou“
Komu je projekt určen:	Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle jak 5 měsíců a dosáhly věku 50 let.
Stručný obsah:	V rámci projektu budou účastníci umístěni na rekvalifikační kurzy, poradenské a diagnostické kurzy, individuálního poradenství. Stěžejní práce bude spočívat v komunikaci prostřednictvím počítače, kdy si uchazeči budou sjednávat schůzky, vytvářet zadané úkoly.
Cena projektu:	9.560.000,- Kč
Přínosy projektu:	• min 200 osob by vstoupilo do projektu • min 200 osob by absolvovalo fázi poradenství a diagnostiky • min 25 osob bude umístěno na SÚPM • min 8 osob bude umístěno v rámci nových pracovních míst bez příspěvku

Tabulka 21 Návrh realizace projektu „Věk ani počítač nejsou překážkou“

(Zdroj: vlastní zpracování)

4.2.3 Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle délky evidence

Délka evidence na úřadu práce představuje pro mnohé uchazeče velmi stresující situace. Nejvíce zatěžující je dlouhodobá evidence na Úřadu práce, tedy evidence, která je delší než 12 měsíců. Takto evidovaní uchazeči si při hledání dalšího zaměstnání čím dál méně důvěřují, snižuje se motivace při opětovném hledání pracovních příležitostí. U dlouhodobě nezaměstnaných bych se zabývala především otázkou, zda se u těchto osob jedná o dobrovolnou či nedobrovolnou nezaměstnanost a doporučila bych zřízení kontrolního programu a orgánu, který by monitoroval jednak délku evidence uchazeče o práci, zda a jakým způsobem se snaží práci získat. V případě, že by se jednalo o uchazeče, který je dobrovolně nezaměstnaný, doporučovala bych zejména ze strany státu navrhnout jistá opatření, která by vyústila v určité postihy. Jestliže takto evidovaný člověk na úřadu práce nemá snahu vytvářet hodnoty pro sebe samotného ani pro společnost, navrhuji těmto lidem zrušit veškeré dávky, tzn. sociální dávky, podporu v nezaměstnanosti a zavést individuální platbu sociálního a zdravotního pojištění.

V současné době se v rámci Kontaktního pracoviště Třebíč neuskutečňuje žádný Regionální individuální program, který by spočíval v podpoře dlouhodobě nedobrovolně nezaměstnaných.

Název projektu:	„Počítáme s Vámi“
Komu je projekt určen:	Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle jak 5 měsíců a jsou dlouhodobě nezaměstnaní.
Stručný obsah:	Připravení uchazečům dostatečné množství aktivit, které pomohou nalézt práci: motivační kurzy, individuální poradenství, finanční a počítačová gramotnost.
Cena projektu:	9.010.000,- Kč
Přínosy projektu:	• min 200 osob by vstoupilo do projektu a dokončilo by odborná školení • min 200 osob absolvuje fázi poradenství a bilanční diagnostiky • min 150 osob dokončí rekvalifikace • min 30 osob bude umístěno na SÚPM • min 7 osob bude umístěno v rámci nových pracovních míst bez příspěvku

Tabulka 22 Návrh realizace projektu „Počítáme s Vámi“

(Zdroj: vlastní zpracování)

4.2.4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle vzdělání uchazečů

V této kapitole se budu věnovat návrhům na zlepšení nezaměstnanosti dle vzdělání uchazečů na Úřadu práce. Nejvíce nezaměstnaných se vyskytuje s výučním listem. Další dvě skupiny, které budu zmiňovat, mají téměř vyrovnaný počet uchazečů o práci, jedná se o uchazeče se základním vzděláním a ti, kteří školu zakončili maturitou. "

Pro zlepšení situace na trhu práce předkládám následující návrhy:

- Jelikož se na pracovním úřadě nachází většina uchazečů, kteří mají výuční list, pro tyto uchazeče bych volila rekvalifikační kurzy a je nutné, aby uchazeči o práci dokázali obratně reagovat na potřeby trhu práce.

- Pro uchazeče se základním vzděláním bych doporučovala individuální přístup jednotlivých pracovníků Úřadu práce, neboť pro ně není jednouché orientovat se na trhu práce.

4.2.5 Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Umístění osob se zdravotním postižením není snadné. Umisťování těchto osob se více méně daří pouze za pomoci podpory ze strany zákonů (zákon přikazuje zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci, zaměstnat alespoň 1 osob se ZP nebo odebírat výrobky od zaměstnavatele, který zaměstnává více jak 50 % se ZP) a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

- Pro zlepšení zaměstnanosti OZP navrhuji oddělené rekvalifikační kurzy pouze pro tyto skupiny, neboť každý uchazeč potřebuje odlišnou péči, individuální zacházení a spolupráce je z hlediska času náročnější
- Navrhuji zvýšení počtu vytvoření Chráněných pracovních míst a dílen. V roce 2013 nedošlo k žádnému vytření tohoto pracovního místa. Proto bych v roce 2014 apelovala na vyčlenění částky **750 tis. Kč**, za této podpory vznikne **15 chráněných pracovních míst**.

4.3 Návrhy na zlepšení nezaměstnanosti v rámci aktivní politiky

Aktivní politika je nedílnou a důležitou součástí při snižování míry zaměstnanosti. Díky jednotlivými nástroji se podaří vytvořit mnoho pracovních příležitostí pro uchazeče evidované na Úřadu práce.

4.3.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou charakteristické pro dlouhodobě nezaměstnané a mají za úkol uchovat či znovu probudit návyky u této skupiny nezaměstnaných. V rámci okresu Třebíč se veřejně prospěšné práce řadí mezi nejvyužívanější nástroje aktivní politiky.

Ve sledovaných letech veřejně prospěšné práce nabíraly postupně na oblíbenosti. Navrhuji, aby do veřejně prospěšných prací byli primárně zařazováni ti uchazeči, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a pobírají sociální dávky. Pokud by veřejně prospěšné

práce nechtěli vykonávat, hrozily by postihy ze strany úřadu práce. Dále bych navrhovala zřídit kontrolní orgán, který bude vykonávat namátkové kontroly a vytvářet případné postihy a navrhopvat sankce a postihy za porušení pravidel. Pro umístění dlouhodobě nezaměstnaných bych veřejně prospěšné práce zvýšila oproti minulému roku asi o 50 míst.

4.3.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace patří mezi další hojně využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Nabídka by měla být pružná potřebám trhu práce, který je v současné době velmi dynamický. V roce 2013 bylo v okrese Třebíč v souvislosti s rekvalifikacemi podpořeno 156 osob. V roce 2014 navrhuji zvýšení rekvalifikačních kurzů, alespoň o 30 %. Pro rekvalifikační kurzy navrhuji především kurzy ve strojírenství, jelikož velká část zaměstnavatelů se v tomto oboru orientuje. Naopak o kurzy kadeřnictví, kosmetiky, pedikúry a manikúry nebyl v loňském roce skoro žádný zájem.

Druh rekvalifikace	Návrhy rekvalifikací pro rok 2014
Obsluha NC a CNC strojů	30
Kontrolor strojírenských výrobků	25
Kurz svařování plamenem	20
Dělníci ve strojírenské výrobě	25
Řidičské oprávnění skupiny C, E	20
Průkaz profesní způsobilosti řidiče skupiny C, D	15
Tvorba WWW stránek	5
Administrativní pracovníci (4 nebo 5 měsíců)	10
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	15
Základy podnikání	10
Obsluha motorové řetězové pily a křovinořezu	5
Základy obsluhy osobního počítače	15
Administrativní pracovníci	15
Celkem	210

Tabulka 23 Návrh rekvalifikací pro rok 2014

(Zdroj: vlastní zpracování)

4.3.3 Společensky účelná pracovní místa

V rámci společensky účelných pracovních míst bych doporučila podpořit uchazeče o zaměstnání, kteří by vznikli jako osoby samostatně výdělečně činné, zároveň bych je ještě podpořila rekvalifikačními kurzy, které by jim daly základy podnikání. V roce 2014 bych jejich počet oproti roku 2013 navýšila cca o 20 %.

V následující tabulce navrhuji počet umístěných osob v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Následuje i rozpočet nákladů pro každý nástroj APZ a celkové shrnutí. Oproti roku 2013 navrhuji, zvýšení nástrojů APZ o více jak polovinu. Přepokládám s předběžnými náklady 32, 393 milionů korun. Největší pozornost je věnována rekvalifikacím, které se v rámci plánu rozšíří o nové druhy rekvalifikací. Pro umístění dlouhodobě nezaměstnaných poslouží veřejně prospěšné práce, kde dojde k navýšení oproti minulému asi o 50 míst. Chtěla bych upozornit na skutečnost, že v loňském roce neproběhlo vytvoření žádného chráněného místa, v návrhu prosazuje 20 nově vytvořených míst s investicí 1 milión korun.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	Rok 2013	Skutečnost 1. pololetí	Návrh pro rok 2014	
			2. pololetí	Celkem
VPP	14 279	8 235	10 471	18 706
VPP – OP LZZ	24 592	11 236	13 795	25 031
SÚPM zřízena a vyhrazená zaměstnavateli	1 242	627	864	1 491
SÚPM - samostatná výdělečná činnost	2 640	1 800	1 368	3 168
SÚPM – OP LZZ	2 592	757	1 921	2 678
CHPM - vytvoření	0	450	650	1 000
Rekvalifikace	772	445	558	1 003
Celkem	46 117	23 550	29 627	53 077

Tabulka24 Návrh finančního rozpočtu APZ pro 2014 (v tis. Kč)

Zdroj: (vlastní zpracování)

ZÁVĚR

Nelze si nepovšimnout, že od té doby, co celý svět zasáhla ekonomická krize, se míra nezaměstnanosti dostává do vysokých čísel. V současné době podle mého názoru dochází ke stagnaci nebo alespoň k mírnému snižování nezaměstnanosti. Pro téma nezaměstnanosti jsem se rozhodla z důvodů, že se jedná o závažný problém, který dopadá na celý svět, na jednotlivé státy, města a především na nás jednotlivce. Zaměstnaný člověk, je člověkem spokojeným, který se plní svoje přání, dokáže se dále realizovat. Kdežto člověk nezaměstnaný je frustrovaný a jeho chování může dojít do takových mezí, že má negativní dopady především na samotné jedince a i na celou společnost.

V diplomové práci jsem nejprve zhodnotila nezaměstnanost v evropském měřítku, tedy porovnání Evropské unie, členských států a České republiky. Z porovnání vyplynulo, že se nezaměstnanost v České republice pohybuje pod průměrem Evropské unie a zároveň se řadí mezi státy s nižší nezaměstnaností. V závěru roku 2013 Česká republika zaznamenala míru nezaměstnanosti 7 %, což představuje o 3 % méně než v Evropské unii.

Nezaměstnanost v rámci okresu Třebíč jsem sledovala v letech 2009 – 2013. K 31. 12. 2013 dosahovala míra nezaměstnanosti 10, 5 %, vyjádřeno počtem 8 148 uchazečů o práci. Jedná se o nejnižší procentní vyjádření míry nezaměstnanosti za posledních 5 sledovaných let. Okres Třebíč se však řadí mezi okresy Kraje Vysočina s nejvyšší nezaměstnaností. Při tomto počtu nezaměstnaných vychází na 1 volné pracovní místo 36, 2 uchazečů. Na nezaměstnanost jsem se dále zaměřila dle následujících skupin, jako jsou věk, pohlaví, délka evidence, vzdělání.

Na základě provedené analýzy mezi skupiny, které trápí vysoká nezaměstnanost, patří mladí lidé do 30 let a osoby nad 50 let. Pro osoby do 30 let je těžké najít pracovní uplatnění z důvodu minimální pracovních návyků a praxe. Rok 2013 zaznamenal míru nezaměstnanosti 27, 26 %. Největší problém s hledání zaměstnání měli pak lidé do 24

let, tedy především čerství absolventi, kteří v roce 2013 tvořili 14, 24 % z celkového počtu uchazečů. Počet nezaměstnaných osob nad 50 let rok od roku stále stoupá. Na konci roku 2013 bylo evidováno 2 234 osob, což představuje 27, 42 %, příčin může být hned několik: vysoký věk, zdravotní stav. Z pohledu nezaměstnanosti pohlaví se ženy a muži pohybují na stejné míře nezaměstnanosti. U mužů je nezaměstnanost, která narůstá především v zimních měsících zapříčiněna především sezónními pracemi. U žen tento problém vidím jako složitější, neboť návrat do práce po mateřské dovolené a následná péče o děti není pro zaměstnavatele obzvláště atraktivní. V rámci délky evidence se za nejvážnější považuje do 3 měsíců a nad 12 měsíců. Nezaměstnanost do 3 měsíců je přirozená a nejsou u ní takové dopady tak jako u dlouhodobé nezaměstnanosti, která trvá více jak 12 měsíců. Závěrem roku se dlouhodobá nezaměstnanost vyšplhala k 42 % a za posledních sledovaných 5 let má rostoucí tendenci, což považuju za poměrně závažný problém.

Dle provedené SWOT analýzy jsem přesvědčena, že město Třebíč má stále dobrý potenciál pro nové investory, ať už je to poloha, nevyužité plochy k podnikání, atraktivita prostředí a existuje zde mnoho příležitostí jak jich využít. Důkazem toho jsou investiční pobídky a strategický plán samotného města, jehož realizace proběhne v letech 2014 – 2016. V rámci tříletého realizačního období doporučuji investice, které se pohybují ve výši cca 900 mil. Kč, přičemž k realizaci všech zmíněných produktů navrhuji zaměstnat celkem 327 uchazečů o práci. K provozu a údržbě jednotlivých investičních objektů vznikne 218 stálých pracovních míst.

V poslední části diplomové práce jsem se zabývala návrhy, které by měly být nápomocny ke zvýšení zaměstnanosti. Pro skupiny, které jsou ohroženy z hlediska věku, postupně navrhuji tyto jednotlivá řešení. U uchazečů do 30 let bude sloužit program pro vytvoření praxe „Mladá šance pro Třebíč“, kdy účastníci kurzu budou monitorováni úřadem práce, zda plní úkoly zadané v rámci projektu a bude tak vyvíjen tlak na jejich vlastní aktivitu. V rámci středních škol navrhuji intenzivní spolupráci mezi zaměstnavateli v okrese a to v povinných školních praxích, které by u studentů zakotvily základní pracovní návyky. V rámci vysokoškoláků bych se zaměřila na zviditelnění „Trainee programy“. Naopak lidé nad 50 let mají praxe dostatek, ale

jejich věk je pro některé zaměstnavatele překážkou. Této skupině bude nápomocen projekt s názvem „Věk ani počítač není překážkou“. Projekt je zacílen na prohloubení počítačových dovedností, popřípadě přechod na jinou profesi pomocí rekvalifikačních kurzů. Oba tyto projekty mají za cíl stálá nebo alespoň částečně finančně podporovaná pracovní místa. Pro skupinu žen s dětmi jsem navrhla řešení v podobě projektu, pod názvem „Dítě není překážkou“. Pro uchazečky projekt přinese rekvalifikace, individuální konzultace a především poloviční úvazky. Do projektu vstoupí 200 osob, z nichž 50 najde stálé uplatnění. Dále bych věnovala pozornost zakládání „dětských skupin“, jež ulehčí situaci při hledání práce ženám starajícím se o děti. Z výhod pro zaměstnavatele plyne daňová uznatelnost nákladů na provoz, získání loajality vůči svým zaměstnancům. Pro uchazečky je situace jednodušší z hlediska umístění dítěte a též uplatnění daňových výhod. Pro zvýšení zaměstnanosti v této skupině, bych doporučovala zřízení kontrolního orgánu a programu, který bude sledovat, jak jsou dlouhodobě nezaměstnaní aktivní při hledání práce. Jako další možnost jsem uvedla návrh programu „Počítáme s Vámi“, který má za úkol uchovat či obnovit pracovní návyky u dlouhodobě nezaměstnaných pomocí motivačních programů, rekvalifikací, individuálního poradenství. Výstupem tohoto projektu je, aby uchazeči získali stálé pracovní místo.

V rámci APZ navrhuji rozpočet vybraných nástrojů s realizací do konce roku 2014. Navrhovaný rozpočet pro rok 2014 se pohybuje ve výši 53 mil Kč., který se oproti roku 2013 zvýšil o necelých 15 %. Spolu s rozpočtem dojde i k navýšení počtu umístěných osob. Nejlepším způsobem jak přimět dlouhodobě nezaměstnané k práci jsou veřejně prospěšné práce, proto navrhuji navýšení alespoň o 50 pracovních míst. Z hlediska finanční stránky se jedná o navýšení finančního rozpočtu zhruba o 31 %, tedy v částce 18 mil Kč. Dalším důležitým nástrojem jsou rekvalifikace, kde jsem navrhla zařadit 210 uchazečů, při celkovém rozpočtu 1 mil Kč, tedy navýšení o 29 %. Navržené rekvalifikační kurzy jsou dle aktuálních potřeb trhu, který je převážně strojírenský. V rámci SÚPM – SVC navrhuji zvýšení finanční částky o 20 %, kdy se konečný návrh pohybuje ve výši 3, 1 mil Kč. U SÚPM zřízena a vyhrazená zaměstnavatelem doporučuji pouze mírné navýšení na částku 1, 4 mil Kč. V průběhu roku bych se dále

soustředila na maximální využití a čerpání finančních prostředků Evropského sociálního fondu OP LZZ.

Věřím, že mnou navržené návrhy a všechny možná doporučení, alespoň z části přispějí ke zlepšení situace a zvýšení zaměstnanosti v analyzovaném okrese Třebíč.

SEZANAM POUŽITÉ LITERATURY

BALDWIN, Richard E. *Ekonomie evropské integrace*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 478 s. ISBN 978-80-247-1807-1.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

DI DOMENICO, Germana a Silvia SPATTINI. *New European approaches to long-term unemployment: what role for public employment services and what market for private stakeholders?*. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, c2008, 254 p. Studies in employment and social policy, v. 35. ISBN 90-411-2614-7.

DVOŘÁČEK, Jiří. *Podnik a jeho okolí: jak přežít v konkurenčním prostředí*. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2012, 173 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-224-3.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. v Praze: C. H. Beck, 2012, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie: sbírka řešených otázek a příkladů*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, xxii, 709 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9891-6.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011, xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.

HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-861-3.

HORA, Ondřej. *Nejistoty na trhu práce*. Vyd. 1. Editor Tomáš Sirovátka, Jiří Winkler, Martin Žižlavský. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009, 197 s. ISBN 978-807-3261-726.

HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 154 s. ISBN 978-808-7007-983.

KISLINGEROVÁ, Eva. *Inovace nástrojů ekonomiky a managementu organizací*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2008, 293 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-80-7179-882-8.

KISLINGEROVÁ, Eva. *Nová ekonomika: nové příležitosti?*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2011, 322 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-403-2.

KÖNIG, Petr. *Rozpočet a politiky Evropské unie: příležitost pro změnu* :. 2., aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009, 630 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-011-9.

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

MANKIW, N. Gregory. *Principles of economics*. 5ème édition. Australia: South-Western, 2009. ISBN 03-245-9133-0.

MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2011, 116 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-380-6.

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Český trh práce v evropském kontextu*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, 281 s. ISBN 978-80-7372-946-2.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Analýza trhu práce v kraji Vysočina 2013. *Úřad práce* [online]. 2013 [cit. 2014-05-13]. Dostupné
z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_v_roce_2013_-_na_web.pdf

Český statistický úřad: Databáze Eurostat. *Český statistický úřad: Databáze Eurostatu* [online]. 2014 [cit. 2014-05-18]. Dostupné
z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tsdec450>

Český statistický úřad. *Český statistický úřad: Ekonomické subjekty v Kraji Vysočina* [online]. 2013 [cit. 1.5.2014]. Dostupné
z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/94002F3647/\\$File/w-63130213q1h2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/94002F3647/$File/w-63130213q1h2.pdf)

Finance.cz: Trh práce. *Finance.cz: Trh práce* [online]. 2014 [cit. 2014-05-18]. Dostupné
z: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/statistiky/miranezamestnanosti/>

Informační buletin Kraje Vysočina. *Informační buletin Kraje Vysočina* [online]. 2013[cit.2014-05-

01].Dostupnéz: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/bulletin

Města,obce. *Města, obce: Okres Třebíč* [online]. 2014 [cit. 2014-05-18]. Dostupné z:<http://mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3710>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2011 [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: [file:///C:/Users/notebook/Downloads/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/notebook/Downloads/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011%20(2).pdf)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2013 [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2013.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Statistiky nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Pololetní statistiky absolventů. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Výdaje na státní politiku nezaměstnanosti ze státního rozpočtu ČR (v tis Kč)	24
Tabulka 2: Program Evropa 2020	26
Tabulka 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v letech 2009 – 2013	35
Tabulka 4: Vývoj celkové nezaměstnanosti v České republice v letech 2009 – 2013	37
Tabulka 5: Vývoj nezaměstnanosti na okrese Třebíč v období 2009 – 2013	43
Tabulka 6: Vývoj míry nezaměstnanosti vyjádřena v % v okrese Třebíč, Kraji Vysočina a České republice	44
Tabulka 7: Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v letech 2009 – 2013	46
Tabulka 8: Vývoj míry nezaměstnanosti dle věku v letech 2009 – 2013	49
Tabulka 9: Vývoj nezaměstnanosti dle délky evidence na Úřadu práce v letech 2009 – 2013	50
Tabulka 10: Počet nezaměstnaných dle dosaženého vzdělání	51
Tabulka 11: Vývoj nezaměstnanosti absolventů dle pohlaví v letech 2009 – 2013	52
Tabulka 12: Podíl nezaměstnaných absolventů na celkovém počtu nezaměstnaných	53
Tabulka 13: Vývoj nezaměstnanosti absolventů, kteří jsou v evidenci Úřadu práce déle jak 5 měsíců	55
Tabulka 14: Vývoj nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání nad 50 let	56
Tabulka 15: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti 2009 – 2013	59
Tabulka 16: Vynaložené finanční prostředky na APZ (v tis. Kč)	62
Tabulka 17: SWOT analýza (Zdroj: vlastní zpracování)	63
Tabulka 18: Investiční pobídky s následným vznikem pracovních míst	70
Tabulka 19: Návrh na realizaci projektu „Dítě není překážkou“	72
Tabulka 20: Návrh na realizaci projektu „Mladá šance pro Třebíč	74
Tabulka 21: Návrh realizace projektu „Věk ani počítač nejsou překážkou“	75
Tabulka 22: Návrh realizace projektu „Počítáme s Vámi“	76
Tabulka 23: Návrh rekvalifikací pro rok 2014	78
Tabulka 24: Návrh finančního rozpočtu APZ pro 2014	79

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Podíl nezaměstnaných za jednotlivé kraje ČR v % k 31. 12. 2013.....	38
Graf 2: Ekonomické subjekty na okrese Třebíč k 31. 12. 2013.....	42
Graf 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2009 – 2013 v okrese Třebíč.....	45
Graf 4: Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v letech 2009 – 2013	47
Graf 5: Nezaměstnanost absolventů v letech 2009 – 2013.....	53
Graf 6: Vzdělání absolventů registrovaných na úřadu práce v roce 2013.....	54
Graf 7: Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů zaregistrovaných na úřadu práce dle jak 5 měsíců	55
Graf 8: Počet nezaměstnaných osob se ZP v letech 2009 – 2013.....	57
Graf 9: Vztah mezi počtem a mírou nezaměstnaných se ZP	57
Graf 10: Počet rekvalifikací v letech 2009 – 2013	60
Graf 11: Vývoj společensky účelných pracovních míst 2009 – 2013	61

SSEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1:Dobrovolná nezaměstnanost	16
Obrázek 2: Nedobrovolná nezaměstnanost.....	17
Obrázek 3: Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti	19
Obrázek 4: Nabídka práce.....	28
Obrázek 6: Rovnováha na trhu práce	28
Obrázek 6: Phillipsova Křivka.....	31
Obrázek 7: Dlouhodobá Phillipsova křivka.....	31
Obrázek 8: Podíl nezaměstnaných v roce 2013 v jednotlivých okresech České republiky	39
Obrázek 9: Mapa okresu Třebíč.....	40

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese Třebíč.....	88
Příloha 2: Rekvalifikační kurzy v okrese Třebíč 2013.....	90

Příloha 1 – Přehled nejvýznamnější zaměstnavatelů v okrese Třebíč

Název zaměstnavatele:	MANN + HUMMEL (CZ) s. r. o.
Sídlo společnosti:	Nová Ves, okres Třebíč
Předmět činnosti:	výroba filtrů a filtračních zařízení v automobilovém průmyslu
Počet zaměstnanců:	501 – 1000 zaměstnanců
Původ společnosti:	Německo
Stručná charakteristika vývoje počtu zaměstnanců:	Počet zaměstnanců se ve společnosti pohybuje na stabilní úrovni. Jestliže dochází k mírnému poklesu pracovníků, je to v rámci normy.

Název zaměstnavatele:	Fraenkische, s. r. o.
Sídlo společnosti:	Okříšky, okres Třebíč
Předmět činnosti:	Společnost se zabývá výrobou plastových a pryžových výrobků, výrobou strojů a zařízení pro určitá odvětví
Počet zaměstnanců:	501 – 1500
Původ společnosti:	Německo
Stručná charakteristika vývoje počtu zaměstnanců:	Vývoj počtu zaměstnanců je stabilní.

Název zaměstnavatele:	ČEZ, a. s., JE Dukovany
Sídlo společnosti:	Dukovany
Předmět činnosti:	výrobce elektrické energie
Počet zaměstnanců:	1000 – 1499
Původ společnosti:	Česká republika
Stručná charakteristika vývoje počtu zaměstnanců:	Společnost disponuje stabilním počtem zaměstnanců.

Název zaměstnavatele:	Nemocnice Třebíč, příspěvková organizace
Sídlo společnosti:	Třebíč
Předmět činnosti:	zdravotní péče
Počet zaměstnanců:	500 – 999
Původ společnosti:	Česká republika
Stručná charakteristika vývoje počtu zaměstnanců:	Počet zaměstnanců je závislý na poskytnutí finančních prostředků a požadavcích pacientů. Vzhledem k špatnému hospodaření organizace, došlo na konci roku 2013 k propuštění asi 70 zaměstnanců. V ostatních obdobích je vývoj zaměstnanců považován za stabilní.

Příloha 2 – Rekvalifikační kurzy v roce 2013

Rekvalifikační kurzy v okrese Třebíč v roce 2013	
Druh rekvalifikace	Počet rekvalifikovaných osob
Základy obsluhy osobního počítače	30
Obsluha osobního počítače dle sylabu ECDL	15
Pracovní grafického studia	1
Tvorba www stránek	3
Řidičské oprávnění skupiny C	18
Řidičské oprávnění skupiny E	8
Průkaz profesní způsobilosti řidiče skupiny C, D	16
Holičské a kadeřnické práce	1
Kosmetické služby	2
Manikúra včetně nehtové modeláže	1
Pedikúra včetně nehtové modeláže	3
Administrativní pracovníci (4 nebo 5 měsíců)	17
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	30
Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky	0
Základy podnikání	6
Dřevorubec	0
Obsluha motorové řetězové pily a křovinořezu	1
Specialista efektivnosti podnikání (dle osnov EBC*L - úroveň A)	2
Údržba veřejné zeleně	2
Celkem rekvalifikovaných osob	156