

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Studijní program: 6208 B Ekonomika a management

Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku

Nezaměstnanost kraje Vysočina

Vedoucí bakalářské práce

JUDr. PaedDr. Věra Švejdová

Autor

Veronika Kadlecová

2010

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Katedra práva
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Veronika KADLECOVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**

Název tématu: **Nezaměstnanost kraje Vysočina**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

V bakalářské práci by měla být popsána obecně nezaměstnanost jako jev, její míra a dopady na kraj. Popsány příčiny nezaměstnanosti, jak celostátně, tak oblastně. Zmapování významných zaměstnavatelů v kraji a důsledků propouštění i v dalších rovinách společnosti. Vlastním šetřením, které se bude prolínat teorií bakalářské práce, pak na vybraném konkrétním objektu či objektech dokumentovat situaci.

Osnova:

1. Úvod, nezaměstnanost obecně jako jev.
2. Příčiny nezaměstnanosti, celostátní, kraj Vysočina.
3. Míra nezaměstnanosti rozdělení podle vzdělání, profesí, oblastí.
4. Významní zaměstnavatelé v kraji, propouštění, zániky.
5. Dopady nezaměstnanosti na společnost.
6. Aktivní politika zaměstnanosti.
7. Závěr, shrnutí situace, očekávaný vývoj, doporučení, opatření.
8. Přehled literatury, přílohy.

Rozsah grafických prací: dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy: 50-60 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

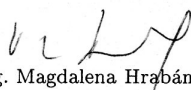
Seznam odborné literatury:

Zákoník práce č. 262/06 Sb. ve znění poslední novely.
Zákon č. 2/91 Sb., o kolektivním vyjednávání.
Zákon č. 435/04 Sb., o zaměstnanosti.
Statistické ročenky, dokumenty Úřadu práce.
Internet, odborná literatura, periodika zabývající se tématem.

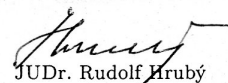
Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Věra Švejdová
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: 13. února 2009

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2010


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentů 13 (26)
370 05 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 16. března 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Nezaměstnanost kraje Vysočina vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Křelovicích 9. 4. 2010

Poděkování

Děkuji vedoucí práce JUDr. PaedDr. Věře Švejdové za odborné vedení, připomínky a cenné rady, které mi při zpracování této práce velmi pomohly.

Dále děkuji pracovníkům úřadů práce v kraji Vysočina za jejich ochotu při vyhledávání informací a poskytování potřebných dokumentů.

Obsah

1	Úvod	1
2	Literární rešerše	2
2.1	Charakteristika a funkce trhu práce	2
2.1.1	Primární a sekundární trh práce	3
2.1.2	Formální a neformální trh práce	4
2.2	Lidský kapitál	4
2.3	Nezaměstnanost	5
2.3.1	Výpočet míry nezaměstnanosti	6
2.3.2	Typy nezaměstnanosti	7
2.3.3	Plná zaměstnanost, přirozená míra nezaměstnanosti	9
2.3.4	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	10
2.3.5	Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost	10
2.4	Rizikové skupiny	11
2.5	Úřady práce	13
2.6	Politika zaměstnanosti	16
2.6.1	Pasivní politika zaměstnanosti	17
2.6.2	Aktivní politika zaměstnanosti	17
2.7	Příčiny nezaměstnanosti	18
2.7.1	Celostátní příčiny nezaměstnanosti	18
2.7.2	Příčiny nezaměstnanosti v kraji Vysočina	19
3	Cíle a metodika	21
4	Kraj Vysočina	22
5	Vývoj a struktura nezaměstnanosti	24
5.1	Nezaměstnanost dle vzdělanostní a profesní struktury uchazečů o zaměstnání	24
5.2	Nezaměstnanost dle věkové struktury uchazečů o zaměstnání	32
5.3	Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením	39
5.4	Vývoj nezaměstnanosti	42
6	Nejvýznamnější zaměstnavatelé kraje Vysočina	47
7	Dopady nezaměstnanosti na společnost	50
8	Aktivní politika zaměstnanosti	53
9	Diskuse	58
	Závěr	62
	Summary	63
	Přehled použité literatury	64
	Seznam tabulek a grafů	
	Seznam zkratk	
	Přílohy	

1 Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolila Nezaměstnanost kraje Vysočina. Nezaměstnanost proto, že je to neustále aktuální a hodně diskutované téma, které je navíc velmi zajímavé. Kraj Vysočina proto, že z tohoto kraje pocházím, mám k němu blíže než ke krajům ostatním a znám do určité míry jeho problémy.

Myšlenka zvolit si právě toto téma vznikla v době, kdy došlo v naší oblasti k hromadnému propouštění pracovníků. Najednou se mne toto téma dotýkalo a já začala vnímat negativní dopady nezaměstnanosti na společnost o dost více než dřív. Navíc nebude to dlouho trvat a trh práce bude i pro mne velmi aktuální.

Také mne zajímá problematika rizikových skupin, které mají pozici na trhu práce z různých důvodů ztíženu. Často i přemýšlím, jak by se některým lidem, kteří spadají do těchto skupin nebo právě o práci přišli, dalo pomoci. Bohužel mám pocit, že zde stále častěji vystupují problémy, které se vztahují k chování celé společnosti a k přístupu lidí k sobě navzájem.

Toto téma jsem si vybrala i proto, že bych v našem kraji po skončení studií ráda zůstala a usadila se. Zjištění informací mi může napomoci s rozhodováním, ve které oblasti by to bylo vhodné a ve které naopak, o které profese je zájem, jaké vzdělání, schopnosti a dovednosti firmy vyžadují. Dle tohoto zjištění se budu moci také trhu práce na Vysočině co nejvíce přizpůsobit.

Má práce se skládá ze dvou částí, z části teoretické a části praktické. V teoretické části se snažím objasnit veškeré pojmy, které jsou s trhem práce neodmyslitelně spojeny a bez kterých není možné problematiku nezaměstnanosti pochopit. K nastudování informací, které se objevují v této části, jsem využila zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu literatury. V praktické části se zaměřuji na analýzu trhu práce v kraji Vysočina. Zabývám se vzděláním, profesemi a věkem uchazečů o zaměstnání, nezaměstnaností osob zdravotně postižených, celkovou nezaměstnaností a snažím se zobrazit situaci v jednotlivých okresech tvořících právě kraj Vysočina. V závěru práce se zabývám důsledky nezaměstnanosti na jednotlivce i společnost a aktivní politikou zaměstnanosti.

Cílem mé práce je zmapovat celkovou situaci trhu práce na Vysočině. Vytvořit její srozumitelný obraz, který nebude prospěšný pouze mně, ale i ostatním a nalézt možnosti či

varianty řešení, které by byly našemu kraji, členům rizikových skupin či samotným nezaměstnaným ku prospěchu.

2 Literární rešerše

2.1 Charakteristika a funkce trhu práce

Trh práce je součástí tržní ekonomiky, přesto je trhem specifickým a od ostatních se liší. Jiným ho činí zejména fakt, že je na něm prodávána a kupována práce, která má odlišnou povahu ve vztahu k ostatnímu zboží.

Práci lze definovat mnoha různými způsoby. Pokud o ní budeme hovořit jako o výrobním faktoru jehož nositelem jsou lidé, který neexistuje sám o sobě, je nezastupitelný při výrobě statků a poskytování služeb, bude to samozřejmě správně. Stejně tak pokud řekneme, že tvoří jádro sociální organizace společnosti, identitu jednotlivců, kteří díky ní nezískávají pouze prostředky existence, ale i status a sociální zařazení.

Jako trhy ostatní, je i tento založen na vztahu dvou subjektů, kdy jeden z nich něco nabízí (nabízející), zatímco druhý má o nabídku zájem a chce ji přijmout (poptávající). Je zřejmé, že zde dochází ke střetávání se poptávky a nabídky, kdy poptávkovou stranu prezentují podniky, firmy a stát, tedy zaměstnavatelé, naopak nabídku tvoří členové domácností. Nabídkovou stranu lze všeobecně definovat jako ochotu pracovat.

Vzájemně mají nabídka a poptávka práce opačné tendence (sklony, směry). Nabídka roste se zvyšující se mzdou, poptávka naopak s klesající mzdou. Cílovým stavem je, jako na každém jiném trhu, rovnováha - tj. vyrovnaní se obou stran (nabídky a poptávky). Vzhledem k opačným tendencím je dosažení cílového stavu věc téměř nemožná. Vždy bude existovat na tomto trhu převaha některé ze stran, tedy větší či menší nerovnováha. V současné době by se dalo říci, že dochází k nerovnováze na obou stranách. Nabídka je větší než poptávka, přesto bychom nějaká volná pracovní místa našli. Problémem je, že nabídka kvalifikačně této poptávce neodpovídá. Vidíme, že problémy se objevují jak na straně poptávky, tak i na straně nabídky.

Velmi důležité je, že na obou stranách, setkávajících se na trhu práce, existuje možnost svobodného rozhodnutí. Nabízející se může svobodně rozhodnout, zda bude - v našem

případě tedy práci - na trhu práce nabízet či nikoliv, stejně tak poptávající má možnost nabídku přijmout i odmítnout.

Na základě vztahu strany poptávkové a nabídkové se utváří tzv. mzda – specifická cena, peněžní ocenění vynaložené práce, neboli cena výrobního faktoru práce. Ta slouží nejen jako prostředek existence, ale také jako prostředek motivace a stimulace pracovní síly ke zvýšení produktivity práce.

Dobré je si uvědomit, že na trhu práce proti sobě vzájemně stojí nejen již zmíněné dvě strany, ale i jednotliví zaměstnavatelé (poptávková strana) a zaměstnanci (nabídková strana). Zaměstnavatelé se snaží pro svoji činnost najít toho pravého zaměstnance, stejně tak jako zaměstnanci se snaží pro sebe získat to nejvhodnější a nejlepší zaměstnání.

Trh práce jako takový lze rozdělit na jiné a menší trhy. Víme, že je možné ho zkoumat z různých hledisek, například dle profesí, věku, vzdělání, geografických oblastí apod.

2.1.1 Primární a sekundární trh práce

Přestože v posledním odstavci předcházející kapitoly bylo zmíněno, že trh práce je roztržštěn na více menších, uvažujeme v tomto dělení o jednom velkém a společném trhu, který se dělí na následující dva typy [Mareš, P., 1994]:

Primární trh práce

Dalo by se říci, že primární trh práce je trhem lepších a lépe placených pracovních míst, pozic, povolání. Jedná se o pozice s větší vážností, vyšších šancí dosažení kariérního postupu, možností neustálého vzdělávání se a zvyšování své kvalifikace. Ve většině případů dochází na tomto trhu k růstu mezd a je zde poměrně nízká fluktuace pracovníků.

Sekundární trh práce

Sekundární trh je přesným opakem trhu primárního. Hovoříme o trhu nižších mezd, menší šance kariérového postupu a podstatně vyššího pohybu pracovníků. Pokud by se zaměstnanec rozhodl vykonávat povolání nebo získat pracovní místo na zmíněném primárním trhu, musí na sobě hodně zapracovat, nároky na pracovníky jsou zde totiž podstatně vyšší. Cesta není vůbec jednoduchá, v některých případech téměř nemožná.

2.1.2 Formální a neformální trh práce

Formálním trhem práce definujeme trh oficiálních pracovních možností a příležitostí. Spadá pod kontrolu státních orgánů, které slouží k jeho usměrňování a regulaci.

Na neformální trh práce řadíme aktivity patřící do šedé ekonomiky (tzn. ekonomické vztahy porušující morální a etické hodnoty společnosti, které se velmi často nacházejí na hranici zákona. Máme na mysli úplatky, obcházení zákonů – nejčastěji daňových a také lidově řečeno „melouchaření“) a černé ekonomiky (aktivity, které porušují zákony země, například aktivity zločinné povahy, nelegální podnikání, padělání bankovek a mincí, drogová kriminalita, hazardní hry, prostituce).

Ačkoliv následující činnosti nepatří k aktivitám kriminálním, jsou do tohoto typu zařazeny také, např. rodinná a sousedská výpomoc, domácí práce.

Bohužel oba trhy se vzájemně prolínají. Osobám nejvýše postaveným na formálním trhu práce se otevírají největší možnosti na trhu neformálním a oni toho dokáží využít ve svůj prospěch. Samozřejmě nelze hovořit o všech, přesto v posledních letech počet těchto případů narostl a neustále roste, protože se nalézají stále nové a nové kauzy. Nejen, že se jedná o konání nezákonné a nemorální, ale vede ke kolapsu trhu formálního. [Mareš, P., 1994]

2.2 Lidský kapitál

Již bylo řečeno, že nositeli pracovní síly (schopnosti pracovat) jsou lidé.

Jak bychom definovali lidský kapitál? Dá se říci, že se jedná o soubor znalostí, dovedností, schopností, ale i individuálních a skupinových předpokladů, kterými každá osoba disponuje. Tvoří ho z velké části vzdělání, ale velmi významnou roli zde hrají vlastnosti vrozené, které byly postupně formovány rodinným a sociálním prostředím každého jedince.

Každý člověk by měl své vlastnosti využívat tak, aby na trhu práce uspěl co nejlépe. Největší možnosti uplatnění mu budou poskytnuty, pokud bude nabízet práci důležitou pro ekonomickou činnost státu, firem, podniků, práci specializovanou, kvalifikovanou a současně flexibilní, což jsou všeobecně známé charakteristiky požadavků mnoha firem v dnešní společnosti.

Lidé nemusí nutně splňovat všechny složky (elementy, prvky), které byly zmíněny. Jejich osvojení je ale samozřejmě obrovskou výhodou. Zejména pro osoby hledající své první zaměstnání (absolventy) a osoby starší padesáti let.

Stejně jako v jiných oblastech (složkách) lidského života, může i do pracovního života nositelů pracovní síly zasáhnout náhoda a štěstí, které v mnoha případech ovlivní pozici jednotlivce dokonce více, než všechny zmíněné faktory.

Hovoříme-li o lidském kapitálu, jsme povinni zmínit i tzv. Teorie lidského kapitálu. Její vysvětlení je poměrně jednoduché. Jedná se o to, že každý člověk má investovat do svého rozvíjení tolik, aby následně maximalizoval svůj celoživotní příjem. [Mareš, P., 1994]

Investice do lidského kapitálu lze rozdělit do tří typů [Šimek, M., 2005], a to na investice:

- Přímé (náklady na školní pomůcky, učebnice, školné, dopravu, ubytování, stravování)
- Nepřímé (náklady obětovaných příležitostí, tzn. příjem, o který jsme přišli po dobu studia)
- Psychické

Vklady, které zhodnocujeme prostřednictvím vzdělávání a rozvíjení se, nám přinesou samozřejmě výhody. Například nárok na vyšší mzdy v budoucnu, zvýšení uspokojení ze zaměstnání, společenskou prestiž.

Hlavní myšlenkou je, že veškeré investice, které byly do lidského kapitálu vloženy, by se měly jedinci v budoucnu vrátit v podobě již zmíněných výhod.

2.3 Nezaměstnanost

„Nezaměstnanost je ekonomický jev, který je projevem poruch na trhu práce. Lze ji kvalifikovat jako stav, kdy část z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikačně využita, a je tedy mimo pracovní proces.“¹

Její rozsah je vyjadřován počtem nezaměstnaných nebo mírou nezaměstnanosti a hovoříme o ní jako o jednom ze základních problémů, kterým se zabývá makroekonomie.

¹ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4

2.3.1 Výpočet míry nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti měříme ukazatelem, který se nazývá míra nezaměstnanosti (u).

„Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva.“²

Platí pro ni: $u = \frac{U}{L+U} \cdot 100$ (v %), kde U vyjadřuje počet nezaměstnaných, L naopak počet

zaměstnaných, tzn. $L+U$ je počet ekonomicky aktivních obyvatel, tedy práceschopných lidí.

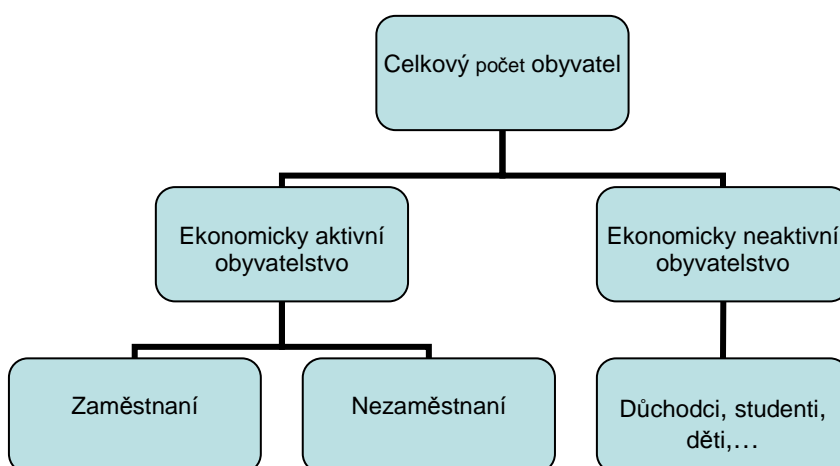
Mezi zaměstnané řadíme osoby starší 15 let mající placené zaměstnání, nebo sebezaměstnané (osoby pracující ve vlastním podniku). Dále i osoby v daném okamžiku neschopné práce (nemoc), osoby mající ošetřování na rodinného příslušníka apod.

Nezaměstnanými jsou osoby starší 15 let, které souběžně plní následující tři podmínky:

- Nejsou v pracovním poměru ani nemají příjem ze sebezaměstnání
- Aktivně hledají práci (registrace u úřadu práce, soukromé zprostředkovatelny, obcházení podniků a firem, hledání pomocí inzerce,.....)
- Jsou schopné nastoupit do nového zaměstnání nejpozději do 14 dnů

Skupinu ekonomicky neaktivních obyvatel tvoří osoby nevyhovující ani jedné z předcházejících definic. Do této skupiny řadíme osoby mladší 15 let (děti předškolního věku, žáky), studenty, důchodce, osoby invalidní, dlouhodobě nemocné apod.

Rozdělení obyvatel do skupin nám přiblíží následující schéma:



² Pavelka, T. *Makroekonomie – základní kurz*. Praha: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-52-2

Z hlediska výpočtu míry nezaměstnanosti je často velmi obtížné získat přesná vstupní data. Proto lze k výpočtu přistoupit z různých pohledů, tzn. statistické informace lze získat třemi různými způsoby, a to pomocí:

- Sčítání lidu

V tomto způsobu šetření se všechny osoby vyjádří k postavení na trhu práce. Výhodou je úplnost a vyjádření osob z různých regionů, takže dochází k mnohem lepšímu zmapování situace na trhu práce v jednotlivých oblastech, regionech, krajích. Nevýhodou jsou značné náklady na tuto akci, proto se tento způsob využívá ve zhruba deseti a víceletých intervalech.

- Výběrové šetření pracovních sil

Tento způsob spočívá v pravidelném monitorování určitého vzorku domácností, jehož výsledky jsou čtvrtletně předkládány. Výhodou je pravidelnost, nevýhodou špatná vypovídací schopnost na úrovni regionů.

- Sekundární prameny

Sem bychom zařadili získávání informací řekněme z „druhé ruky“, a to ze statistik úřadů zdravotního a sociálního zabezpečení, ze statistik soukromých zprostředkovatelských organizací, apod.

Míra nezaměstnanosti se v naší zemi počítá mezinárodní metodikou, přesto se v jednotlivých zemích ve výpočtu mohou čísel i jmenovatel obsahově lišit. V některých oblastech se řídí pouze registracemi na úřadech práce, jinde výběrovými šetřeními, liší se i definice ukazatele zaměstnanosti. Proto je často velice obtížné srovnání měr nezaměstnanosti mezi různými zeměmi.

2.3.2 Typy nezaměstnanosti

Frikční

Frikční nezaměstnaností označujeme nezaměstnanost krátkodobou (dočasnou), jejíž délka se pohybuje v rozmezí 6 – 12 týdnů. Velká část autorů hovoří o tomto typu nezaměstnanosti, jako o nezaměstnanosti „normální“ (1 – 2 %). Je totiž běžným ekonomickým procesem, který existuje vždy a není vnímán jako závažný problém.

Vzniká v důsledku pohybu pracovníků, kdy opouštějí svá zaměstnání a hledají na trhu práce nová uplatnění. Roli v tom hrají různé důvody. Někdy může být důvodem nízká mzda, nevyhovující podnikové klima, nemožnost kariérního vzestupu, ale i nedostatečná spokojenost z vykonávané práce. Jindy tímto způsobem pracovníci předcházejí očekávanému propouštění.

Problémem frikční nezaměstnanosti se stává prodlužování doby strávené hledáním nového pracovního místa, a to především vlivem přijatelnějšího systému podpor v nezaměstnanosti, které poskytuje stát. Čím vyšší jsou příspěvky, tím více se zvyšují nároky na mzdu, za kterou jsou pracovníci ochotni nabízené zaměstnání vykonávat.

Frikční nezaměstnanost je znakem dobrých podmínek na trhu práce, jelikož osoby, které opouštějí svoji pozici dobrovolně, si musí být jisty, že naleznou zaměstnání nové a podle svého „gusta“.

Sezónní

Jak už samotný název napovídá, jedná se o nezaměstnanost trvající po určitou přechodnou dobu, která souvisí s přírodním cyklem (periodou – pravidelně se opakuje).

Dotýká se odvětví, která jsou závislá na počasí - nejvíce zemědělství, stavebnictví, lesnictví, rybolovu, povrchové těžby nerostných surovin a navazujících zpracovatelských odvětví. Spojována je i se službami, které se z velké části týkají turistiky a cestovního ruchu (provozování letních i zimních rekreačních středisek).

Strukturální

Důvodem vzniku tohoto typu nezaměstnanosti jsou změny v národním hospodářství, kdy se určitá odvětví rozvíjejí a jiná naopak upadají. Poté jak odvětvově, tak i územně neodpovídají profily propuštěných osob (pracovníků) požadavkům nově vzniklých pracovních míst.

Například horníci propuštění v Ostravě těžko nastoupí na volná pracovní místa švadlen na druhém konci republiky.

Strukturální nezaměstnanost nesouvisí pouze s odvětvím, ale i věkem, vzděláním, pohlavím a bydlištěm. Byli jsme přece již seznámeni s tím, že trh práce jako takový je možné rozdělit na trhy menší.

Lidem, kteří jsou zasaženi tímto typem nezaměstnanosti, je nutné zajistit programy rekvalifikace a snažit se všemi možnými prostředky a nástroji o jejich návrat do zaměstnání a uplatnění v expandujících i jiných odvětvích.

Paradoxem je, že se velmi často týká osob vysoce kvalifikovaných a vzdělaných, jejichž praxe, dovednosti a znalosti se změnami technologického pokroku ve výrobě ztrácí na trhu práce smysl.

Cyklická (konjunkturální)

Je spojena s vývojem ekonomiky v makroekonomickém rozměru. Vzniká v době, kdy klesá poptávka po zboží a službách. Následkem je snižování mzdových sazeb, výkonu, efektivity, a proto není možné zaměstnávat všechny, kteří jsou ochotni a schopni pracovat. Zasahuje celé národního hospodářství, všechny sektory a odvětví. [Buchtová, B., 2002; Kotýnková, M., 2003; Mareš, P., 1994; Pavelka, T., 2007]

2.3.3 Plná zaměstnanost, přirozená míra nezaměstnanosti

„Plná zaměstnanost je většinou chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přítomnou mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde.“³

Je jí dosaženo, jestliže ekonomika země pracuje na hladině potenciálního produktu. Tzn. na hladině, která je s daným množstvím výrobních faktorů a technologie dlouhodobě udržitelná.

Vezmeme-li to z druhé strany, je nutno říci, že potenciálního produktu je dosahováno při přirozené míře nezaměstnanosti.

Závěrem tedy je, že při plné zaměstnanosti existuje i určitá míra nezaměstnanosti (pracovníci si hledají lepší pracovní uplatnění, absolventi škol své první zaměstnání apod). [Mareš, P., 1994; Pavelka, T., 2007]

³ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4

2.3.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti se týká osob, které by zaměstnání s jejich vzděláním, kvalifikací a zkušenostmi našli, ale nejsou ochotni pracovat za daných podmínek a za výši nabízené mzdové sazby. Volí raději volný čas, ve kterém se snaží najít lepší pracovní příležitost.

Dobrovolná nezaměstnanost je často způsobena výhodnými sociálními podporami státu. Souběžně s růstem podpor v nezaměstnanosti roste i počet osob dobrovolně nezaměstnaných. Jsou známy případy, kdy lidé po odečtení veškerých nákladů na zaměstnání dostali stejnou částku, která by jim byla vyplácena v nezaměstnanosti, což samozřejmě způsobuje demotivaci pracujících obyvatel.

Do dobrovolné nezaměstnanosti můžeme zařadit i osoby, které opustili zaměstnání s tím, že se budou starat o své děti, rodiče, příbuzné, ale též osoby, které nejsou ochotny vykonávat zaměstnání za daných podmínek a vrátí se raději ke studiu.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost je spojena s lidmi, kteří by rádi za dané výše mzdové sazby pracovali, i když jsou nižší než dříve, ale pracovní místo neseženou. Tzn. oni chtějí pracovat, ale možnost pro jejich uplatnění není. [Buchtová, B., 2002; Pavelka, T., 2007]

2.3.5 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Délka nezaměstnanosti je důležitý aspekt (hledisko), protože i nízká míra nezaměstnanosti může být ve spojení s délkou nezaměstnanosti pro danou oblast, region apod. velice nepříznivá. Dá se říci, že lepší variantou je vyšší míra nezaměstnanosti, kde osob dlouhodobě nezaměstnaných je méně.

S lidmi dlouhodobě nezaměstnanými rostou požadavky na podpory v nezaměstnanosti, různé sociální dávky, mimo to se zvyšují i náklady spojené s umístováním a snahou o návrat těchto lidí do pracovních procesů (rekvalifikace, jazykové kurzy, počítačové kurzy apod.)

Dlouhodobá nezaměstnanost nemá neblahý vliv pouze na státní rozpočet, ale i na osoby samotné. Lidé, kteří jsou delší dobu bez práce, ztrácejí pracovní návyky a vůbec zájem o zaměstnání. Začínají se potýkat s různými psychickými problémy. Připadají si zbyteční, nepotřební, jak se lidově říká „k ničemu“ a ztrácejí postupem času chuť se znovu do

skupiny pracujících obyvatel začlenit. Svým nezájmem a přístupem se samozřejmě stávají neatraktivními a šance na jejich nové uplatnění je o to více ztížena.

Bohužel negativní stránkou v posledních letech se stává prodlužování průměrné délky nezaměstnanosti, stejně tak jako růst podílu osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané.

Velkým problémem se stává i tzv. opakovaná nezaměstnanost. Tento jev se týká především určitých sociálních skupin, například žen, nekvalifikovaných pracovníků, imigrantů a dalších.
[Mareš, P., 1994]

2.4 Rizikové skupiny

Začlenění člověka do pracovního procesu je v každém případě věc velice složitá. Existují charakteristiky, které mohou získání zaměstnání ve velké míře ovlivnit. Například věk, pohlaví, vzdělání, barva pleti, rodinný stav apod. Na základě tohoto, řekněme dělení, nám vykrytalizovaly skupiny, které to mají s uplatněním na trhu práce těžší, složitější a je třeba jim věnovat větší péči a pozornost.

Nekvalifikovaná pracovní síla

Nekvalifikovaná pracovní síla tvoří nejpočetnější skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Tvoří ji zejména lidé se základním vzděláním, lidé těžko vzdělavatelní a dá-li se to tak říci, tak i lidé na okraji společnosti (alkoholici, lidé s kriminální minulostí, osoby těžko přizpůsobivé,.....). Většina těchto osob pochází z nepříliš dobrého rodinného zázemí, kde jim právě chyběl vzor určitého „správného“ chování, přístupu k životu a oni neumějí žít jako lidé, kteří dobré rodinné zázemí měli a jen těžko se tomu učí.

Ženy s malými dětmi

Ženy mají odjakživa větší problémy s uplatněním na trhu práce. Jsou méně mobilní než muži a zatíženy starostmi o děti a domácnost. Toto jsou hlavní příčiny, proč zaměstnavatelé preferují mužskou pracovní sílu.

Tato problematika je velice složitá a často slýcháme názory, které nejsou samozřejmě žádné ženě po chuti. Pokud bychom shrnuli všechny důvody, pro které žena není atraktivní pro zaměstnavatele, do pracovního procesu by se téměř nikdy nezapojila. Po ukončení vzdělání je neatraktivní pro nedostatek praxe, v určitém věku je důvodem pro její nepřijetí předpoklad založení rodiny v blízké době a poté to, že už má rodinu, jejímiž členy malé děti

jsou. Jediným obdobím, kdy žena má větší šanci se do zaměstnání dostat, je období, kdy děti mírně odrostou a nejsou už tolik závislé na pomoci a přítomnosti matky. Bohužel to bývá takové přechodné období. Kolem 50 let se už zase pro zaměstnavatele stávají neatraktivními. Důvody mohou být různé, např. častější absence spojené se zdravotními důvody, ale i to, že - řekněme - klesá její pracovní tempo.

Určitým řešením by bylo vytváření větší nabídky zkrácených pracovních úvazků, zavádění pružné pracovní doby, ale i přizpůsobování dostupné péče o děti.

Absolventi škol

Uplatňování absolventů škol je problém stálý, dlouhodobý, neustále se opakující. Jsou znevýhodněni nedostatkem praxe a nezažitými pracovními návyky.

Přesto, pokud si lidé v tomto věku neosvojí zmíněné návyky, stávají se do budoucna velmi problémovou skupinou. Přebytek času je totiž vede k sociálně patologickému chování (vandalismus, šikana, prostituce, extremismus, kriminalita, gamblerství, toxikomanie,).

Starší lidé (předdůchodový věk)

Lidé v tomto věku se stávají pro zaměstnavatele ještě méně atraktivními než skupina absolventů škol. Oproti této skupině mají pracovní návyky, vztahující se k zaměstnání, zažité velmi dobře. Bohužel i to může být v určitých případech na škodu, například mění-li se technologie výroby. Starší lidé se hůře přizpůsobují novým situacím a způsobuje jim větší problémy naučit se novým postupům.

Obvykle zde hrají roli i častější pracovní absence ze zdravotních důvodů a možná i výkon daných zaměstnanců, který s přibývajícím věkem klesá.

Osoby se zdravotním postižením

Na trhu práce je neustále kladen důraz na výkon a na produktivitu práce. Těmto požadavkům ale lidé se zdravotním postižením nemohou plně vyhovět, což je hlavní důvod jejich nemožnosti uplatnění na pracovním trhu.

Nejsmutnější je, že tito lidé se dostávají na okraj společnosti. Nedostanou se do kolektivu, uzavírají se do sebe, ztrácí pocit lidské důstojnosti a potřebnosti.

Romské etnikum

Problémem této skupiny je nedostatek kvalifikace, neochota dalšího vzdělávání, ale i nekázeň, nespolehlivost a špatná pověst.

Romové velmi často žijí pod nátlakem vlastní kultury a vzorů jejího chování. Šance na jejich uplatnění na trhu práce jsou opravdu minimální. [Buchtová, B., 2002; Kuchař, P., 2007]

2.5 Úřady práce

Působnost úřadů práce je vymezena v § 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

„Úřady práce jsou územní orgány státní správy na úseku zaměstnanosti.“⁴

Sídla úřadů práce a jejich územní obvody jsou shodné se sídly a územními obvody úřadů okresních. V jejich čele stojí ředitelé, kteří jsou jmenováni a odvoláváni ministrem práce a sociálních věcí.

Se vznikem krajů v roce 2000 vznikly i krajské orgány územní samosprávy. Z toho vyplývá, že úřady práce v krajských městech byly pověřeny jistými úkoly navíc. Například tvorbou výročních zpráv za celou oblast a realizací státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu daného kraje.

V České republice v současné době nalezneme úřady práce v 77 správních obvodech, jejichž území je shodné s dřívějšími okresy.

Úřady práce podle § 8 odst. 2 a vymezení jejich územních obvodů viz. přílohy.

Funkce úřadů práce⁵

- Sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky
- Informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil
- Zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání

⁴Kotýnková, M., Němec, O. *Lidské zdroje na trhu práce – vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7

⁵Kotýnková, M., Němec, O. *Lidské zdroje na trhu práce – vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7

- Poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací
- Vedou evidenci uchazečů, případně zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti
- Rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, zajišťují výplaty hmotného zabezpečení a rozhodují o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení
- Organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání
- Podporují zaměstnavatele a podnikatele při zřizování nových pracovních míst, míst pro zabezpečení odborné praxe; absolventům škol a pro získání kvalifikace mladistvým uchazečům o zaměstnání; vytvářejí veřejně prospěšné práce a pro občany se změněnou pracovní schopností podporují zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť
- Vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a vydávají povolení zaměstnavatelům získat na volná pracovní místa občany ze zahraničí
- Spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umisťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy
- Kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti, zákoníku práce, mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů
- Hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce

Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím úřadů práce

Pročteme-li si funkce úřadů práce, nalezneme služby, které jsou přímo směřovány k občanům. Vztahují se jak k uchazečům o zaměstnání, tak i k zájemcům o zaměstnání. Výjimkou není ani dospívající generace, která si svou budoucí profesní dráhu teprve volí.

Veškeré činnosti, kterými se úřady práce zabývají, souvisí s právem na zaměstnání, které nalezneme taktéž v zákoně o zaměstnanosti.

„Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“⁶

Všechny služby poskytované úřadem práce jsou velmi významné, přesto mezi služby nejvíce vyhledávané a využívané patří zprostředkovávání zaměstnání a rekvalifikací.

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:⁷

- Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly
- Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení
- Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí

Zprostředkovatelské služby se týkají převážně osob zmíněných v prvním odstavci, a to uchazečů a zájemců o zaměstnání. Jaký je mezi těmito pojmy rozdíl?

„Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“⁸

„Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na

⁶ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

⁷ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

⁸ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.“⁹

A teď tedy k samotnému zprostředkování. Jaký bude postup pracovníků úřadu práce, kteří mají tuto činnosti na starosti??

Pracovníci by si měli prostudovat dokumenty, které se vztahují k dané osobě, seznámit se s důvody, které vedly ke ztrátě zaměstnání a sestavit plán s variantami a návrhy řešení. Poté musí přijít na řadu rozhovor s klientem a na základě určité dohody provést nutné administrativní práce s celým procesem spojené.

Nejčastěji se zprostředkovatelské služby týkají osob nezaměstnaných a evidovaných na úřadech práce (uchazečů o zaměstnání). Těmto osobám vznikají s novým statutem i nová práva a povinnosti.

Mezi ně patří:¹⁰

- právo na výplatu dávek hmotného zabezpečení před nástupem do zaměstnání za předpokladu, že splňuje zákonem stanovené podmínky
- být úřadem práce doporučován do vhodného zaměstnání
- zabezpečení pro něho vhodné rekvalifikace
- poskytování nezbytné součinnosti s úřadem práce (ohlašovací povinnost, přijímání vhodného zaměstnání)

Tato služba, vykonávána úřady práce v celé České republice, je bezplatná.

2.6 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je definována jako:

„Činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“¹¹

⁹ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰ Kotýnková, M., Němec, O. *Lidské zdroje na trhu práce – vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7

¹¹ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4

Mezi její hlavní cíle a poslání patří dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Formuje ji stát, zaměstnavatelé, odborové organizace a další subjekty činné na trhu práce. Dohled (správu) vykonává ministerstvo práce a sociálních věcí, společně s úřady práce.

Politiku zaměstnanosti rozdělujeme na dva typy, prostřednictvím kterých stát trh práce ovlivňuje.

2.6.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti v podstatě rozumíme různé dávky a podpory v nezaměstnanosti, které mají za úkol udržet určitou životní úroveň osob, které o zaměstnání přišly. Dalo by se říci, že se snaží tlumit dopady nezaměstnanosti.

Podmínky pro získání podpor v nezaměstnanosti a jejich výše musí být stanoveny tak, aby se lidem vyplatilo pracovat. V případě, že by to tak nebylo a nezaměstnaní si přišli na lepší peníze než v zaměstnání, dojde k demotivaci pracujících a ke zvyšování nezaměstnanosti, což je přesný opak toho, čeho se snažíme dosáhnout.

Čím vyšší nezaměstnanost zemi sužuje, tím více peněz musí stát na tento typ politiky vynakládat. Zbylé peníze na politiku zaměstnanosti se rozdělí na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Paradoxem je, že druhý typ politiky zaměstnanosti je efektivnější, přesto na něj zbývá peněz méně. [Kotýnková, M., 2003; Pavelka, T., 2007]

2.6.2 Aktivní politika zaměstnanosti

O aktivní politice zaměstnanosti si řekneme více v kapitole 8 Aktivní politika zaměstnanosti, takže pouze krátce.

Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena na uplatňování uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Napomáhá vytváření nových pracovních míst, snaží se zvýšit flexibilitu pracovníků.

Mezi nástroje, které jsou v České republice využívány, patří zakládání chráněných dílen, vytváření společensky účelných pracovních míst, dále pracovních míst pro absolventy a praktikanty. Nejvíce využívané jsou rekvalifikační kurzy. [Kotýnková, M., 2003; Pavelka, T., 2007]

2.7 Příčiny nezaměstnanosti

2.7.1 Celostátní příčiny nezaměstnanosti

- Nedokonalá informovanost o pracovních místech

Informovat veřejnost o volných pracovních místech, o možnostech rekvalifikace apod. je jednou z funkcí úřadů práce. Nedávno byl v jednom z denních periodik zveřejněn výsledek výzkumu, z kterého vyplynulo, že úřady práce jsou posledním místem, přes které lidé zaměstnání hledají, což určitě vypovídá o kvalitě odváděné práce a vůbec o důvěře veřejnosti k těmto úřadům.

- Stanovená výše sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti

Pokud je úroveň sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti vysoká a jejich získání činnost poměrně snadná, dochází k demotivaci pracovních sil. Proč by lidé měli chodit do zaměstnání, když se jim vyplatí zůstat doma na sociálních dávkách?! Vzniká nezáměr o hůře placenou práci a také dobrovolná nezaměstnanost.

- Omezená mobilita obyvatel

Je spojena nejen se zažitými pracovními návyky, zvyky, ale i s neochotou přestěhování se za prací. Tato vlastnost je mimo jiné o obyvatelích České republiky ve světě známá. Nemusí to být ale tak vždy, spousta pracujících lidí je připoutána k místu bydliště hypotékami, půjčkami na bydlení apod. Někdy v této situaci mohou sehrát významnou roli rodinné problémy, kdy se musí pracující člověk postarat o rodiče, postižené členy rodiny a nemůže si dovolit výpomoc organizací, které se těmito činnostmi zabývají.

- Špatný systém školství

Ten úzce souvisí se strukturou nezaměstnaných. Dříve bylo běžné, že na střední školy se dostávali studenti pouze s vyznamenáním. Dnes školní zařízení bojují o každého studenta, tudíž na prospěch se už neklade takový důraz. Dochází k přebytku lidí, kteří mají vzdělání na to, aby pracovali na různých úřadech, v kancelářích, na vedoucích pozicích, ale chybí lidé v řemeslných oborech. Z toho vyplývá, že v určitých odvětvích je lidí nadbytek, kdežto v jiných akutní nedostatek.

- Odbory

Jejich záměr může být myšlen dobře, přesto může způsobit „medvědí službu“. Máme na mysli z velké části zvyšování mezd, o tom se mluví asi nejčastěji. Může se stát, že vzhledem k produktivitě firmy, nebude tento požadavek opodstatněný. Zaměstnavatel zvýší mzdy, ale bude nucen po nějakém čase snížit stav zaměstnanců.

- Vysoké daňové a sociální zatížení zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé velmi často hledají různé klíčky pro obejití zákonů a nařízení. Také proto se u nás v posledních letech zvýšil počet osob ze zahraničí, které jsou u nás zaměstnávány vysloveně na hraně zákona.

- Demografická struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva

Faktem je, že obyvatelstvo stárne a porodnost klesá. Je zřejmé, že tyto dva jevy jsou protichůdné. Tzn. že mladí lidé budou pracovat na stále více obyvatel, kteří už jsou svou produktivitou mimo národní hospodářství.

2.7.2 Příčiny nezaměstnanosti v kraji Vysočina

V tomto kraji působí všechny celostátní příčiny, to je logické. Některé mají samozřejmě větší vliv, než v ostatních krajích, jindy je tomu naopak. Přesto nalezneme důvody, které jsou pro náš kraj typické.

- Stejnorodost odvětví

Kraj Vysočina je především krajem strojního a automobilového průmyslu. Pokud se některému z těchto odvětví nedaří, odráží se to i na činnosti firem, které na ně navazují. Struktura zaměstnavatelů by měla být různorodá, což v tomto kraji dost dobře neplatí.

- Postupné ukončování výroby neatraktivních odvětví

Týká se zejména sklářství a oděvního průmyslu, který je v této oblasti též hojně zastoupen. Omezování sklářského průmyslu nejprve zasáhlo okolí malé vesničky Včelnička u Kamenice nad Lipou v okrese Pelhřimov a poté město Světlá nad Sázavou v okrese Havlíčkův Brod. Zrušení oděvního průmyslu se v největší míře dotklo okresu Pelhřimov.

- Dopravní obslužnost

Velký problém, kterým trpí většina menších vesnic mimo hlavní tahy. V mnoha případech se jejich obyvatelům ani nevyplatí do zaměstnání dojíždět nebo problémy s dostáváním se do zaměstnání jsou natolik velké, že spousta z nich snahu o získání zaměstnání předčasně vzdává.

- Jedna z nejnižších průměrných mezd v ČR

Průměrná mzda, v kraji Vysočina k 4. 9. 2009, dosahovala 19 322 Kč. Je téměř o 4 000 nižší, než je průměr za Českou republiku. Ta činila k 3. 9. 2009 22 992 Kč. Přesto by byla spousta obyvatel našeho kraje velice ráda, kdyby na ni dosáhla. Příjmy v kraji se totiž pohybují ještě o dost níž.

3 Cíle a metodika

Cílem bakalářské práce je zhodnocení situace v jednotlivých okresech tvořících kraj Vysočina a vystihnout příčiny, které daný stav způsobily. Charakterizovat vzdělanostní stupně, které jsou v okresech nejvíce a nejméně žádané, popsat profese, kterých je na trhu práce v dané oblasti nedostatek i nadbytek, věkové skupiny, jež mají pozici na trhu práce nejobtížnější a obráceně, které se trhu práce přizpůsobují nejsnadněji.

Dále jsou představeny podniky, které mají v kraji významnou pozici a velký vliv na počet nezaměstnaných, důsledky nezaměstnanosti na společnost a okrajově také aktivní politika zaměstnanosti, která je velmi zajímavá.

Prvním krokem, kterým bylo nutné začít, bylo nastudování veškeré dostupné literatury vztahující se k tomuto tématu. Informace byly čerpány nejen z knih, ale i denních periodik, internetových stránek úřadů práce v kraji a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Poté bylo nutné blíže se seznámit s krajem Vysočina. S jeho vznikem, polohou, počtem obyvatel, administrativním dělením, zajímavostmi, památkami a kulturou. Tyto informace byly posbírány z internetových stránek Úřadu práce a Krajského úřadu v Jihlavě.

Na řadu přišlo získávání výročních zpráv a statistických analýz úřadů práce. V některých případech bylo možné získat potřebná data z internetových stránek příslušných úřadů, jindy bylo nutné telefonické spojení s pracovníky úřadu, kde bylo důležité velmi přesně a jasně vysvětlit, k jakým účelům budou jimi zpracované materiály použity. Jedny byly dokonce poskytnuty až po společné dohodě vedoucích pracovníků na úřadě práce.

Analyzovaným obdobím je období od roku 2005 do roku 2008. Starší data nebyla v některých úřadech již dosažitelná a nová ještě nebyla v době zpracovávání bakalářské práce k dispozici, a když v určité malé míře ano, tak ne ve všech okresech.

Pak došlo na analýzu samotných dat. Zkoumaná byla vzdělanostní, profesní a věková struktura uchazečů o zaměstnání, osoby se zdravotním postižením a celková míra nezaměstnanosti. Všechny zmíněné ukazatele byly analyzovány v rámci okresů a až poté v rámci celého kraje. To poskytlo obraz o postavení a situaci jednotlivých oblastí v kraji, což bylo jedním z cílů bakalářské práce.

Dalším bodem byli nejvýznamnější zaměstnavatelé v kraji. Zjišťován byl předmět jejich činnosti, sídlo a počet zaměstnanců, pokud byl tento údaj dosažitelný. Toto zkoumání poskytlo informace zejména o průmyslu, který kraji Vysočina vévodí a na kterém je kraj závislý.

Součástí zpracovávání bakalářské práce byly i konzultace s pracovníky Úřadu práce v Jihlavě a Pelhřimově, kteří se snažili o přiblížení problematiky nezaměstnanosti na Vysočině a objasnění důvodů stávajícího stavu.

4 Kraj Vysočina

Kraj Vysočina je jedním ze čtrnácti krajů, které tvoří území České republiky. Jedná se o kraj vnitrozemský, který v rámci naší země zaujímá centrální polohu. Sousedy kraje jsou kraj Jihočeský, Středočeský, Pardubický a Jihomoravský. Tvoří statistickou jednotku NUTS 3, která vznikla za účelem podpory regionálního rozvoje.

O názvu kraje se poměrně dlouho diskutovalo, původní název zněl - kraj Jihlavský. Ten byl ale k 31. květnu 2001 změněn. V tento den totiž vstoupil v platnost ústavní zákon č. 176/2001 Sb. a oficiálním označením našeho kraje se stalo - kraj Vysočina. Svou rozlohou (6 796 km²) se kraj řadí na 5. místo v ČR, zabírá 8,62 % rozlohy naší republiky a k 1. 1. 2008 zde žilo 513 677 obyvatel, což je čtvrtá nejnižší lidnatost v rámci krajů. Od sousedních regionů se tato oblast neliší pouze nižší lidnatostí, ale i řídkým osídlením, vyšší nadmořskou výškou a členitostí území.

Administrativně je kraj Vysočina členěn na 5 okresů (Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou), 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 26 obvodů pověřených obecních úřadů. Základní samosprávné jednotky tvoří obce, jejichž počet je v kraji stanoven na 704 (stav k 1. 1. 2005). Z hlediska průměrného počtu obyvatel připadajících na obec je kraj Vysočina posledním ze všech krajů České republiky, na jednu obec připadá v průměru 725 obyvatel. Na Vysočině jsou v největší míře zastoupeny obce s méně než 500 obyvateli a status města drží 34 obcí kraje. Počet měst je vzhledem k velikosti kraje v rámci České republiky rovněž lehce podprůměrný.

V rámci Evropy, především střední Evropy, je poloha tohoto kraje značně využívána. Jeho území je totiž součástí hlavní středoevropské urbanizované osy (Berlín – Praha – Vídeň/Bratislava – Budapešť), která je součástí komunikační spojnice Skandinávie a severní

Evropy s jihovýchodní Evropou a západní Asií. Využívání polohy kraje je umocněno existencí komunikací evropského významu, a to dálnicí D1, silnicí I/38 (Jihlava – Znojmo – Vídeň) a železnicí Berlín – Praha – Havlíčkův Brod – Břeclav – Vídeň/Bratislava.

Kraj se pyšní dvěma chráněnými krajinnými oblastmi – Železnými Horami a Žďárskými vrchy. Za nejvýše položený bod Vysočiny je považován vrch Javořice - 837 m n. m., který se nachází na jihu okresu Jihlava v tzv. Javořické vrchovině. Naopak nejnižší bod, cca 239 m n. m., se nachází na jihovýchodě okresu Třebíč.

Území Vysočiny láká celoročním turistickým vyžitím. Nabízí příležitosti jak pro zimní, tak i letní turistiku, včetně návštěv hodnotných kulturně-historických památek. Na jeho území se nachází tři z celkově sedmi památek ČR zapsaných na seznamu UNESCO. Jedná se samozřejmě o městskou památkovou rezervaci v Telči, národní kulturní památku Santiniho poutní kostel na Zelené hoře u Žďáru nad Sázavou a židovskou čtvrť se hřbitovem a bazilikou sv. Prokopa v Třebíči.

Nabízí toho ale ještě mnohem více, například zdravé lesy, čisté a vodohospodářsky významné vodní plochy, nízké znečištění ovzduší a spoustu zajímavých a významných kulturních akcí. Například Mezinárodní festival sborového umění (Jihlava), festival Prázdniny v Telči, Mezinárodní festival dokumentárního filmu (Jihlava) a spoustu dalších.

Slabé a silné stránky kraje

K slabým stránkám této oblasti bychom měli zařadit především jednostrannou zaměřenost kraje, která je vztahována ke strojírenství. Dále se stává problémem také rozdrobená sídelní struktura tvořená malými obcemi, které se potýkají s horší dopravní obsluhností.

Velkou starostí regionu do budoucna bude také složení obyvatel, jelikož kraj má nejnižší podíl obyvatelstva ve věku 14 – 64 let, tzn. nejméně obyvatel v produktivním věku. K tomu přispívá i to, že práce lidí je zde odměněna jednou z nejnižších průměrných mezd v rámci naší země.

Mezi silné stránky kraje Vysočina patří v první řadě čisté a nadprůměrně kvalitní životní prostředí, které prospívá nejen obyvatelům tohoto regionu, ale i turistickému ruchu. S tím v určité míře může souviset i fakt, že kraj se pyšní nejvyšší střední délkou života mužů i žen v ČR.

Další nespornou výhodou je dopravní pozice kraje v rámci České republiky. Díky ní je v této oblasti neustále rozvíjen a rozšiřován tradiční strojírenský průmysl, který je pro oblast Vysočiny tak typický.

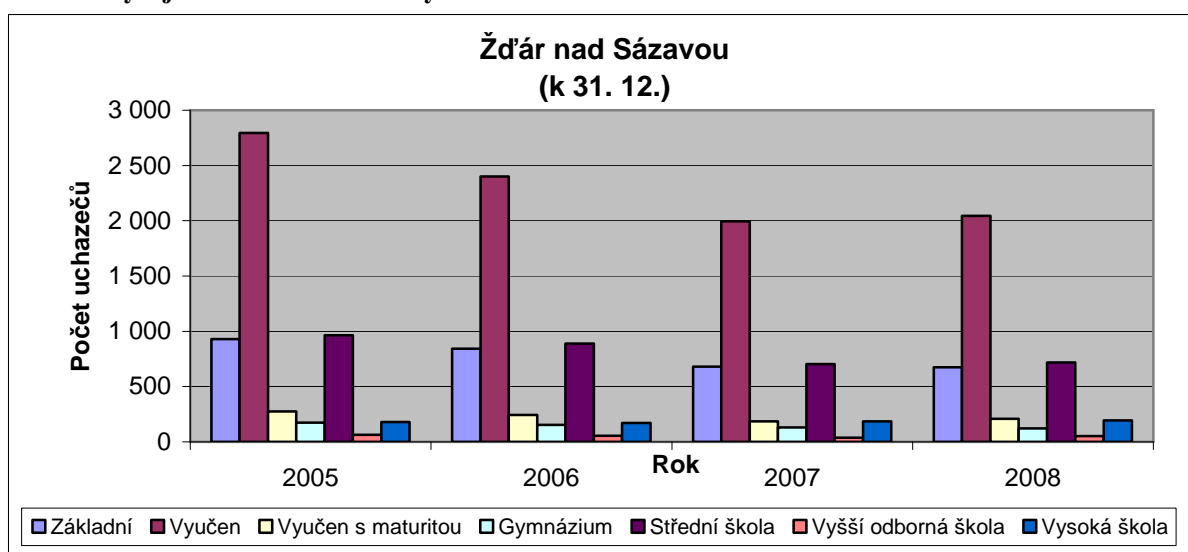
5 Vývoj a struktura nezaměstnanosti

V následujících kapitolách jsou vyobrazeny situace panující v jednotlivých částech kraje, které slouží jako zdroj informací pro prezentaci jeho celkového stavu v dané problematice.

Veškeré hodnoty jsou znázorněny pomocí grafů, které jsou přehlednější. Přesné údaje jsou uvedeny v tabulkách, které jsou součástí příloh.

5.1 Nezaměstnanost dle vzdělanostní a profesní struktury uchazečů o zaměstnání

Graf č. 1 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Žďár nad Sázavou 2005 - 2008



Zdroj: Výroční zprávy ÚP ve Žďáru nad Sázavou, tvorba vlastní

Z grafu je patrné, že nejvíce nezaměstnaných osob absolvovalo střední odborné vzdělání s výučním listem. O druhé a třetí místo se dělí uchazeči se základním vzděláním a se středním odborným vzděláním s maturitou.

Osob s výučním listem se každý rok mezi uchazeči objeví v průměru 2 308. Jak vidíme, nejvíce jich bylo evidováno v roce 2005 a to 2 794, v roce 2008 to bylo už o 751 osob méně. Přesto tato skupina po celé 4 roky zaujímá první místo.

Další dvě skupiny se v umístění v průběhu let střídají. Rozdíl v průměru tvoří 36 uchazečů. Osob se základním vzděláním je v průměru evidováno 783, osob se středním odborným vzděláním s maturitou 819.

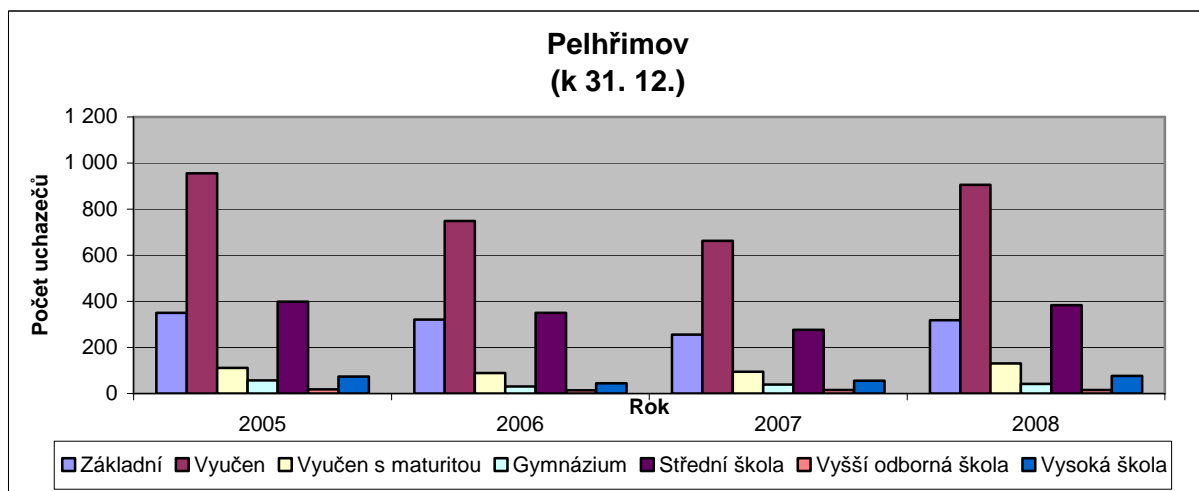
Jak je vidět, diference mezi počtem uchazečů v přední skupině a skupinách dalších je obrovská, proto se do budoucna předpokládá neměnný stav v jejich pořadí.

Oblast Žďáru nad Sázavou je oblastí průmyslu strojírenského, dřevozpracujícího, kovodělného a potravinářského. S těmito obory samozřejmě souvisí stálý nedostatek některých profesí. Absolutní nedostatek se týká zejména dělníků v dřevovýrobě, truhlářů, frézařů, obráběčů kovu, nástrojářů, zedníků, prodavačů, kuchařů a číšníků. Dále profesí specializovaných a odborných, typu projektant, programátor, učitel hry na hudební nástroje, učitel cizích jazyků apod.

Úřad práce ve Žďáru nad Sázavou se velmi často setkává s tím, že určité pracovní místo je dlouhodobě neobsazené, ačkoliv osoby vzdělané v daném oboru vede v evidenci. Hovoříme například o profesi prodavač, kterých je v oblasti nedostatek, přesto jich úřad práce ke konci roku 2008 evidoval 281. Stejný problém se týká i stavebních dělníků - 275 a kuchařů - 194, u nichž počet uchazečů taktéž není zanedbatelný. Důvodem nemožnosti obsadit daná pracovní místa často bývá špatná dopravní obslužnost, nevyhovující pracovní doba a zejména sezónnost.

Z informací, které zde byly prezentovány, vyplývá určitý závěr, a to ten, že osoby, které jsou nejvíce nezaměstnané (vyučení, osoby se základním vzděláním a středním odborným vzděláním s maturitou) nemají příliš velkou šanci na zlepšení své situace a snížení jejich počtu. U žádaných profesí je třeba disponovat nejen odbornými znalostmi, ale i znalostmi praktickými, kterým druhá a třetí skupina jen velmi těžko vyhoví a první skupina těžko přizpůsobí, jedná-li se o naprosto odlišný obor.

Graf č. 2 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Pelhřimov 2005 - 2008



Zdroj: Výroční zprávy ÚP v Pelhřimově, tvorba vlastní

V téměř totožné situaci se nalézají oblast Pelhřimovska. I zde zabírají první tři místa, z pohledu počtu uchazečů, tytéž vzdělanostní skupiny, přestože rozdíl v průměrném počtu uchazečů je zde dvojnásobně až trojnásobně nižší než v oblasti Žďáru nad Sázavou.

Průměrný počet uchazečů nejvíce zastoupené skupiny činí 819 osob, což je téměř o trojnásobek méně. Osob se základním vzděláním je evidováno průměrně 312, osob se středním vzděláním o 40 více.

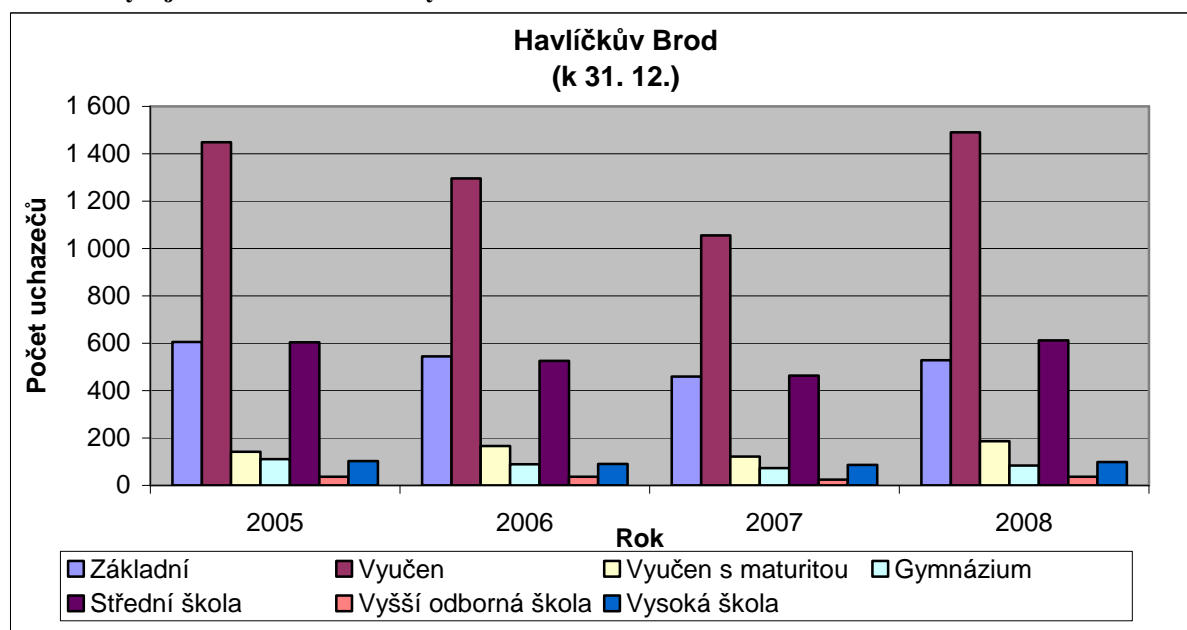
Graf znázorňuje, že oproti roku 2007, v roce 2008 osob v nejvíce zastoupeném stupni vzdělání výrazně přibýlo. Důvodem bylo snižování stavu textilní firmy Faurecia Lecotex, a. s. s provozovnou v Počátkách, kde zaměstnání skončilo pro 139 pracovníků a ukončení činnosti taktéž textilní společnosti Alfatex Móda, s. r. o., jež propustila 178 zaměstnanců, z toho 156 žen, které prošly právě tímto stupněm vzdělání.

I zde jsou podmínky pracovního trhu dlouhodobě neměnné, proto se neočekávají větší změny v pořadí vzdělanostních stupňů ani v množství uchazečů v nich.

Za zmínku určitě stojí, že Úřad práce v Pelhřimově během posledních let evidoval VPM související s výstavbou nových obchodních domů a supermarketů, které by mohli právě nejvíce nezaměstnaní uchazeči přivítat. Bohužel mezi uchazeči není o takováto uplatnění zájem zejména z důvodu nízkého ohodnocení a špatných pracovních podmínek. Zaměstnavatelé vyřešili tuto situaci po svém a začali zaměstnávat velké množství osob cizí národnosti, zejména občany Slovenské republiky.

Na Pelhřimovsku trvá největší zájem o jednotlivce kvalifikované, pohybující se ve stavebnictví, strojírenství, obchodu a službách, které mají zkušenosti s moderními technologiemi a umí aktivně komunikovat alespoň jedním cizím jazykem. Z požadavků zaměstnavatelů je vidět, že ani v této části kraje to nebudou mít problémové skupiny vůbec jednoduché.

Graf č. 3 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Havlíčkův Brod 2005 - 2008



Zdroj: Výroční zprávy ÚP v Havlíčkově Brodě, tvorba vlastní

Ani v oblasti Havlíčkova Brodu se pořadí vzdělanostních stupňů neliší, jediná změna se týká evidence průměrného počtu uchazečů. Mezi nezaměstnanými je evidováno každý rok průměrně 1 323 vyučených lidí, 535 základně vzdělaných a 552 lidí se středním odborným vzděláním. S těmito hodnotami prozatím zaujímá Havlíčkovobrodsko prostřední pozici mezi Žďárem nad Sázavou a Pelhřimovem.

V této oblasti je také patrný značný nárůst vyučených osob mezi uchazeči v roce 2008 oproti roku předešlému. Velký vliv na to měly problémy společnosti Sklo Bohemia, a. s. a Pleas a. s., které byly nuceny snižovat stavy svých zaměstnanců, z nichž velká část ukončila své vzdělání právě tímto stupněm studia. V prvním případě se jednalo o uchazeče vyučené ve sklářských oborech (140 pracovníků), v druhém v oborech textilních (130 pracovníků).

Mezi nezaměstnanými vzrostl i počet osob se základním vzděláním. Je to způsobeno zejména měnícími se požadavky zaměstnavatelů, jejichž nároky na pracovníky jsou rok od roku stále

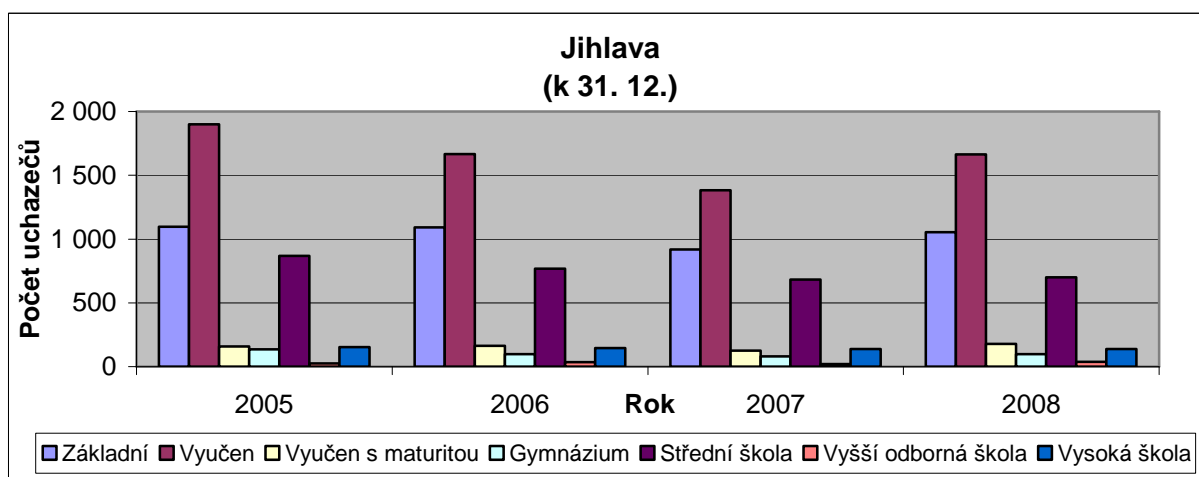
vyšší. Určitou roli zde hraje i poměrně početná problémová a nepřizpůsobivá skupina obyvatel, mezi nimiž přibývá počet osob pouze se základním vzděláním.

Okolí města Havlíčkův Brod je orientováno na strojírenský, sklářský a textilní průmysl. Z toho vyplývá, že zaměstnavatelé mají neustále stejné požadavky. Nejžádanější jsou kvalifikované dělnické profese, stejně jako v letech předcházejících.

Nejvíce volných pracovních míst zaměstnavatelé na Havlíčkobrodsku nabízeli kvalifikovaným stavebním pracovníkům, kovodělníkům, textilním pracovníkům, dřevařským dělníkům a pomocným nekvalifikovaným pracovním silám.

V těchto profesích by mohli uspět uchazeči z nejvíce ohrožených vzdělanostních stupňů, bohužel ne všichni. Nabídka v nich je totiž o dost nižší než počet těch, kteří by v nich mohli najít uplatnění.

Graf č. 4 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Jihlava 2005 - 2008



Zdroj: Výroční zprávy ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

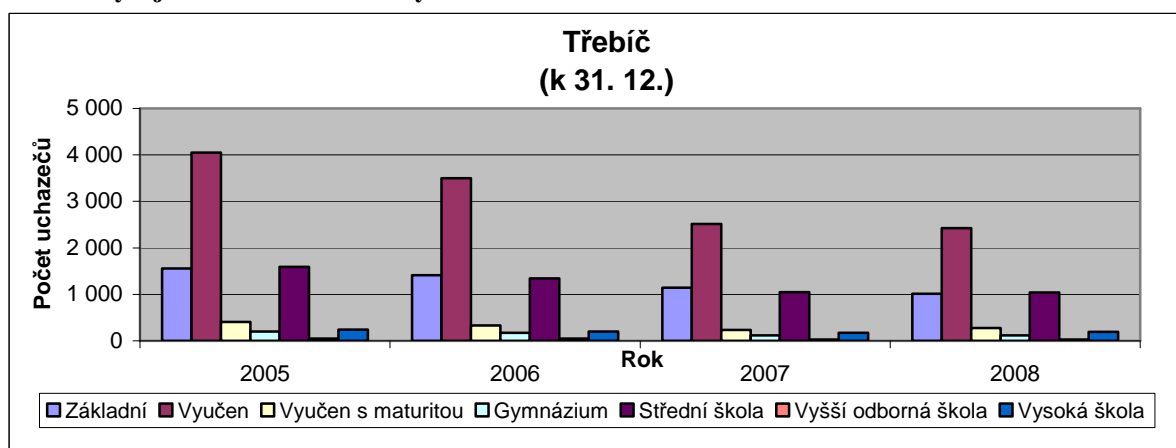
Asi nás již příliš nepřekvapí skupiny osob se vzděláním, které jsou na trhu práce na Jihlavsku nejvíce zastoupeny. Co nás ale možná překvapí je fakt, že ze všech hodnot, které úřady práce v kraji Vysočina zaznamenaly, má oblast Jihlavska druhý nejvyšší počet nezaměstnaných osob se základním vzděláním. Průměrně na každý rok připadá 1 040 těchto osob, přesto ještě o 240 osob předstihl Jihlavu okres Třebíč. V obou oblastech je tento stav způsoben zejména velmi početnou romskou komunitou, která se jen těžko přizpůsobuje požadavkům a možnostem na trhu práce.

Vyučených osob je v průměru evidováno 1 653 a osob se středním odborným vzděláním 755.

Nejvíce uchazečů je u zmiňované skupiny vyučených. Počet těchto osob meziročně vzrostl po hromadném propouštění, snižování stavů a reorganizaci některých strojírenských a textilních firem, které mají v Jihlavě a jejím okolí svá sídla. Jednalo se například o společnost BOSCH DIESEL s. r. o. (441 pracovníků), MOTORPAL a. s. (168 pracovníků) a další menší firmy.

Zaměstnavatelé v dané oblasti žádali nejvíce pracovních sil do odvětví stavebnictví, obchodu a služeb, strojírenství a dopravy. Jednalo se o profese řidič, pomocný dělník, šička, švadlena, prodavač, stavební dělník a dělník dřevozpracující výroby.

Graf č. 5 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Třebíč 2005 - 2008



Zdroj: Výroční zprávy ÚP v Třebíči, tvorba vlastní

Nejinak tomu bylo i v oblasti Třebíčska, kde taktéž první dvě místa ve stupních vzdělání s nejvíce uchazeči o zaměstnání zastupují střední odborné vzdělání s výučním listem, kterých úřad práce za znázorněné 4 roky evidoval každý rok průměrně 3 121 a se základním vzděláním 1 280.

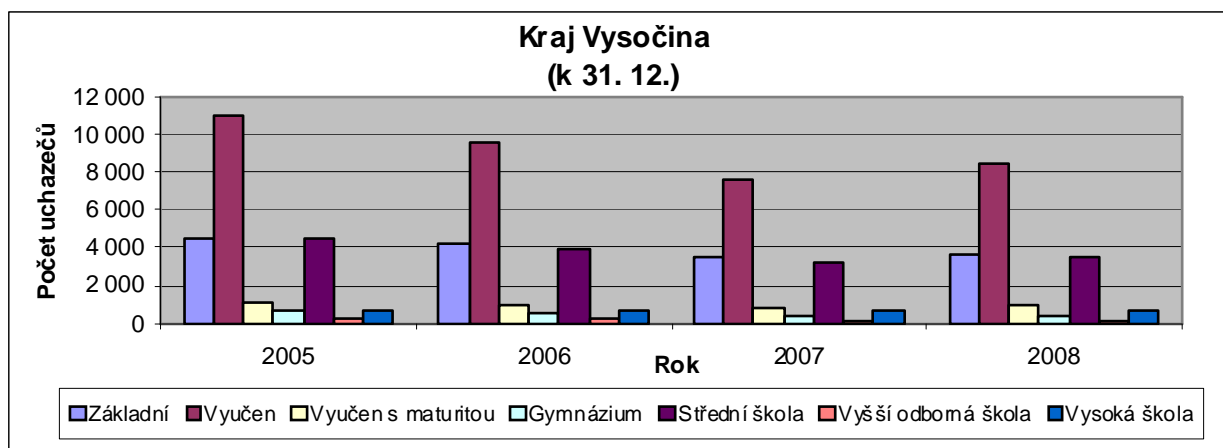
Přitom skupina s nejvíce uchazeči je zároveň skupinou nejžádanější. Zejména řemeslníci, opraváři, zpracovatelé a výrobci. Dále jsou velmi žádaní pedagogičtí a zdravotničtí pracovníci, techničtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, obsluha strojů a strojních zařízení. Bohužel ani zde nabídka práce neodpovídá poptávce po ní.

Přesto je zde vidět obrovský pokrok. V roce 2005 bylo evidováno v nejproblémovější skupině 4 051 osob, v roce 2008 to byla téměř polovina. O třetinu se snížila i nezaměstnanost osob se základním vzděláním a o menší třetinu i nezaměstnanost osob se středním odborným vzděláním.

I třebíčský úřad práce se potýkal se situací, kdy byli hledáni zaměstnanci, které úřad s jejich profesím zaměřením současně evidoval. Často ale neodpovídaly dané osoby požadavkům zaměstnavatelů, většinou osoby nevyhověly dobou své praxe. Jednalo se o profese stavební, o zámečníky, šičky, instalatéry apod.

Jako v jediné z oblastí došlo v roce 2008 ke snížení ve všech skupinách, zejména v těch problematictějších, v ostatních částech kraje byl stav opačný, docházelo k pomalému růstu.

Graf č. 6 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina 2005 - 2008



Zdroj: Analýzy trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Jak už bylo řečeno, kraj Vysočina je krajem převážně strojírenským, textilním, dřevozpracujícím a zemědělským. S tím také souvisí požadavky podniků a firem na zájemce o zaměstnání. Strojírenské profese jsou v oblasti kraje žádány vždy, všude a v jakémkoli stupni a typech vzdělání. Od vyučených dělníků, přes osoby, které se velmi dobře orientují v technických a strojírenských oborech, až po vysoce kvalifikované specialisty v těchto oborech a oborech navazujících.

Na celé Vysočině je velký nedostatek vysokoškolsky vzdělaných specialistů ve všech odvětvích a lidí, kteří mají znalosti a dovednosti v některém z řemesel. Těch je obrovský nedostatek nejen v našem kraji, ale i ve zbytku celé České republiky.

Přestože je osob věnujících se některému z řemesel nedostatek, z grafu je patrné, že nejvíce nezaměstnaných je právě mezi těmito osobami. Je to způsobeno nesouladem mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v kraji. Nedostatek se týká zejména zedníků, tesařů, instalatéřů, truhlářů, kovodělníků, lesníků a zemědělských dělníků, prodavačů, kuchařů, šiček číšníků a zámečníků. Naopak o opravdu obrovském přebytku hovoříme v souvislosti s profesemi

kadeřnice a kosmetička, který rok od roku narůstá a není možné, aby se všechny těmito profesemi uživily, proto také ve většině případů končí na úřadech práce.

Rozpor mezi nabídkou a poptávkou práce samozřejmě vzniká i mezi jednotlivými regiony, kdy jeden z nich má určité profese nadbytek a druhý nedostatek. Jedním z příkladů může být profese šičky. Na Pelhřimovsku jsou tyto ženy, po krachu textilních firem, z velké části stále ještě evidovány na úřadu práce a v okrese Jihlava nejsou ženy s touto profesí k sehnání a jsou velmi žádané.

Problémem, jak už bylo také zmíněno, může být i neochota uchazečů věnovat se danému zaměstnání, a to z důvodu směnného provozu, nevyhovující pracovní doby, nepříliš dobrých pracovních podmínek, nízkého ohodnocení, špatné dopravní obslužnosti apod. Určitou roli v tom samozřejmě může hrát i zdravotní stav zaměstnanců, kdy se nemohou vystudovanému oboru ze zdravotních důvodů věnovat. Stejně tak zaměstnavatelé mohou požadovat vlastnosti, které jim uchazeči nemohou poskytnout.

Druhou skupinou, jež hledá zaměstnání velmi těžko, jsou osoby pouze se základním vzděláním. To je v současné době nedostačující a tróufáme si říci, že tyto osoby na úřadech práce už zůstanou, protože nároky na pracovníky mají firmy přece jenom jiné. Ve většině případů se jedná o osoby nepřizpůsobivé, problémové a těžko zvladatelné. Spadají sem ale i osoby, které do České republiky přišly ze zahraničí zhruba před 20-30 lety, kdy ve své zemi absolvovaly pouze základní vzdělání a v naší zemi se zapojily rovnou do pracovního procesu. V té době to nebyl tak ojedinělý jev, bohužel dnes už trhu práce tito lidé nabízejí málo.

Třetí skupinou jsou osoby se středním odborným vzděláním s maturitou, ale bez výučního listu. Jedná se zejména o absolventy obchodních a ekonomických škol, škol zemědělských a hotelových, kteří se v mnoha případech velmi těžko na trhu práce uplatňují. Je třeba, aby se osoby spadající do této skupiny snažily mít oproti ostatním něco navíc, ať už se bude jednat o perfektní znalost některého z jazyků, schopnost pracovat s mnoha různými počítačovými programy nebo o jisté praktické dovednosti související s jejich oborem.

Porovnáme-li průměrné množství evidovaných uchazečů, problémových vzdělanostních stupňů, za znázorněné 4 roky, dojdeme k tomuto pořadí. Vyučení měli nejobtížnější pozici uplatnění v regionu Třebíč (3 121/rok), kterou následuje region Žďáru nad Sázavou (2 308/rok), Jihlavy (1 653/rok), Havlíčkova Brodu (1 323/rok) a Pelhřimova (819/rok).

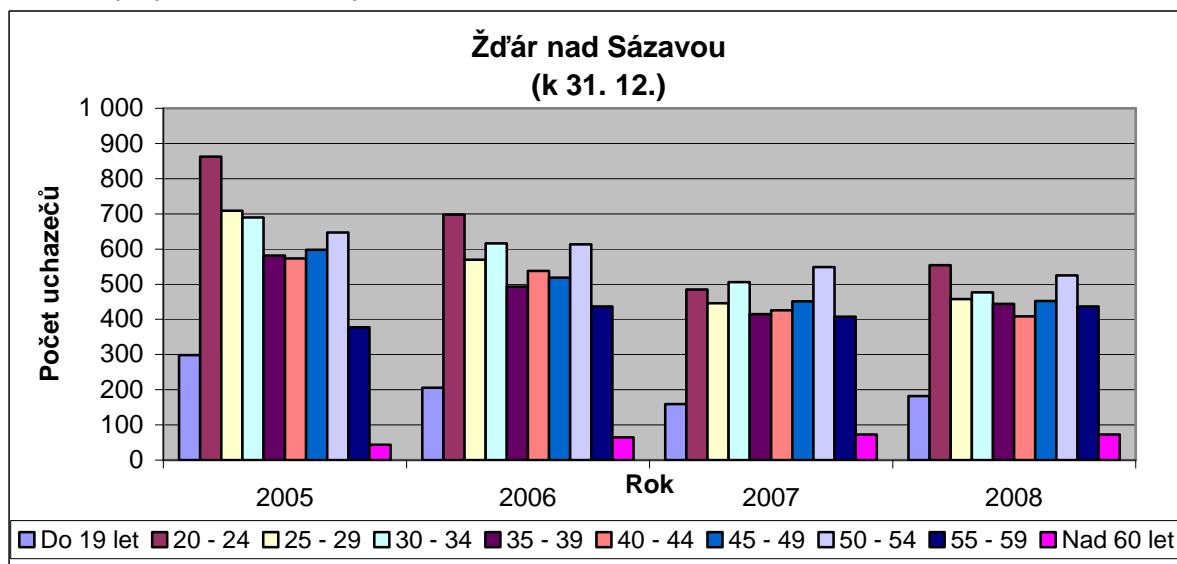
Téměř stejné pořadí okresů panuje u průměrného množství osob se základním vzděláním. Třebíč (1 280/rok), Jihlava (1 040/rok), Žďár nad Sázavou (783/rok), Havlíčkův Brod (535/rok), Pelhřimov (312/rok), kde si pozici vyměnilo pouze město Jihlava se Žďárem nad Sázavou. U skupiny poslední, tzn. u osob se středním odborným vzděláním, je pořadí úplně stejné jako v případě předcházejícím, liší se pouze hodnoty. Okres Třebíč (1 255/rok), Žďár nad Sázavou (819/rok), Jihlava (755/rok), Havlíčkův Brod (552/rok), Pelhřimov (352/rok).

Z grafu je patrné, že od roku 2005 do roku 2007 počet evidovaných uchazečů na úřadech práce v kraji Vysočina, klesal. Zlom přišel v roce 2008, kdy se vše obrátilo. Nejžádanější profese se staly méně žádanými, pracovníci nebyli přijímáni, v horším případě byli propouštěni. Snižování stavů pracovníků se ale tentokrát dotklo všech stupňů vzdělání. Od vzdělání základního až po vzdělání vysokoškolské.

Všeobecně velké problémy začal mít automobilový průmysl, jehož stav se ve velké míře odrazil v pracovním trhu kraje, který je na tento průmysl velmi úzce vázán. Do konce roku 2008, ale i během celého roku 2009 trval zájem pouze o zdravotníky, prodavače, pokladní, řemeslníky a o pracovníky ve službách vůbec.

5.2 Nezaměstnanost dle věkové struktury uchazečů o zaměstnání

Graf č. 7 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Žďár nad Sázavou 2005 - 2008



Zdroj: Výroční zprávy ÚP ve Žďáru nad Sázavou, tvorba vlastní

Nejnižší počet uchazečů o zaměstnání na Žďársku, ve všech letech tvoří osoby spadající do nejstarší a nejmladší věkové kategorie, tedy do kategorie nad 60 a do 19 let. Osob nad 60 let

je zatím nejméně, ale dá se očekávat, že jejich počet poroste úměrně k tomu, jak bude růst věk možný pro odchod do důchodu.

Nejnižší počet uchazečů se týká taktéž nejmladší věkové kategorie, tu ale nelze s ostatními skupinami dost dobře srovnávat, jelikož do ní spadají mladiství od 15 do 19 let, kteří se na výkon budoucího povolání teprve připravují, tzn. navštěvují jimi vybraný typ školy.

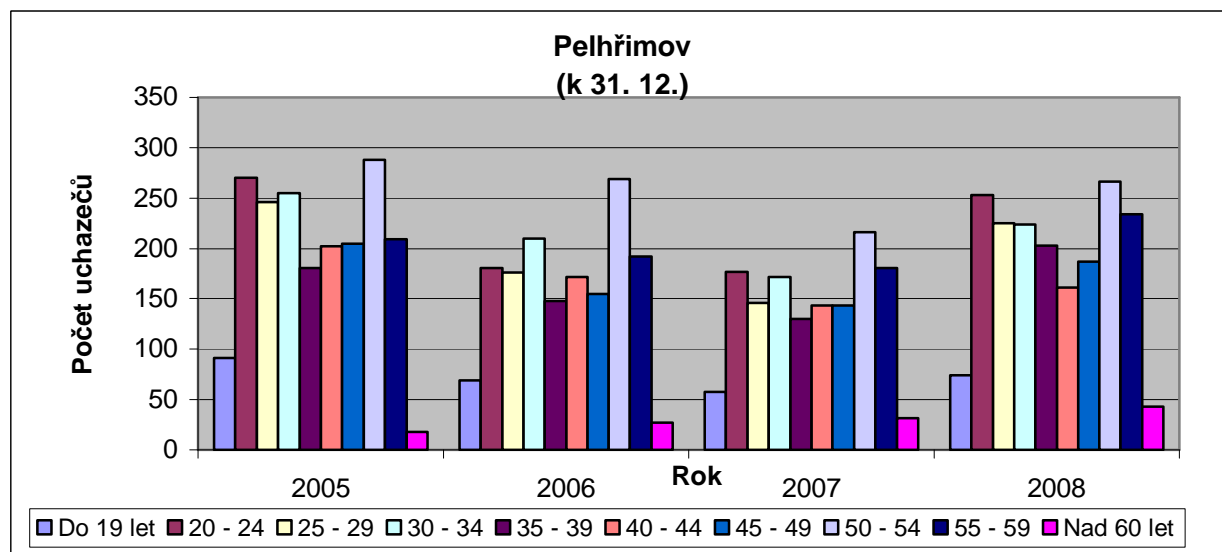
Naopak nejvíce početnými skupinami jsou čtyři po sobě následující skupiny. Shrneme-li jejich stav do dvou skupin, zjistíme že nejvíce nezaměstnaných nalezneme ve věku 20 – 29 a 30 - 39 let.

První skupina v roce 2005 tvořila 29,2 % uchazečů o zaměstnání, v roce 2008 to bylo o 4,0 procentní body méně. Druhá skupina tvořila koncem roku 2005 23,7 %, ke konci předloňského roku celých 23 %. Vidíme, že počet uchazečů v nejvíce ohrožených skupinách klesá, ačkoliv se nejedná o poklesy příliš rapidní.

Dá se říci, že nejproblémovější skupinou v regionu Žďáru nad Sázavou a jeho okolí, je skupina uchazečů v rozpětí 40 – 49 let. Ta v roce 2005 tvořila 21,8 % uchazečů, k 31.12.2008 to bylo 21,5 %. Ačkoliv o této kategorii hovoříme jako o kategorii všeobecně nejproblémovější, vidíme, že její hodnoty nejsou nejvyšší, že zde přebírají její místo jiné věkové skupiny. Znevýhodněny jsou osoby ve věku mezi 40 a 50 lety zejména tím, že mají problémy s technickými vymoženostmi dnešní doby, cizími jazyky, výpočetní technikou apod.

Shrneme-li celkovou situaci okresu, můžeme říci, že údaje v jednotlivých kategoriích jsou dlouhodobě neměnné a že k poklesu v nich dochází spíše díky celkovému snižování nezaměstnanosti.

Graf č. 8 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Pelhřimov 2005 - 2008



Zdroj: Výroční zprávy ÚP v Pelhřimově, tvorba vlastní

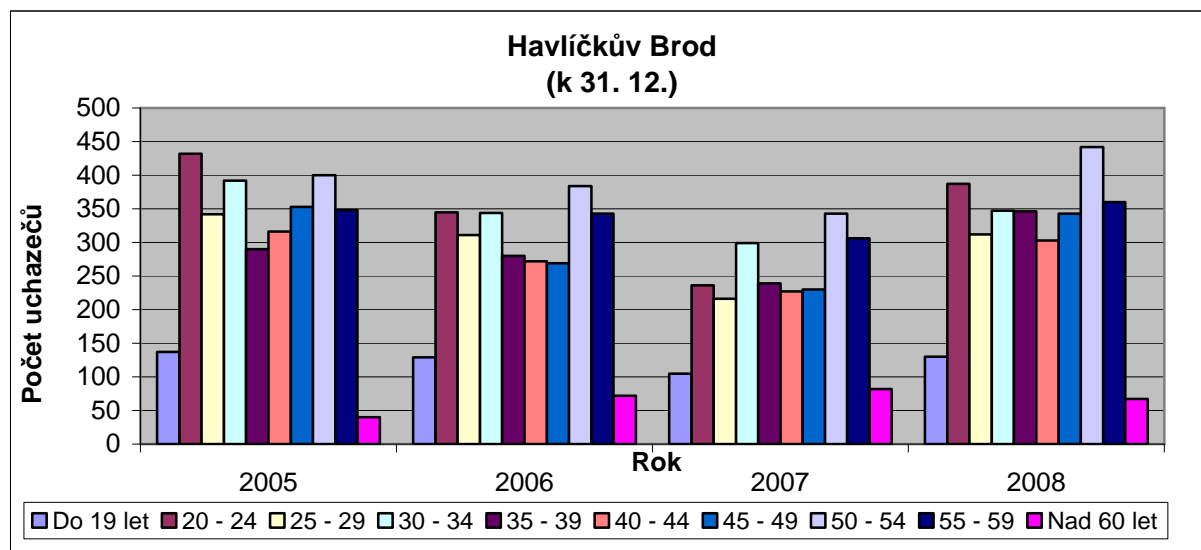
Největší potíže s uplatněním v Pelhřimově a jeho okolí mají pracovníci ve věku 50 – 54 let. Jejich počet v evidenci úřadu práce se blíží ke třem stům. Smutné prvenství ale tato skupina drží už několik let, jak znázorňuje i samotný graf. Podíl osob v této skupině na celkovém počtu uchazečů se pohybuje v rozmezí 13 – 17 %, průměrná hodnota v roce 2008 byla 14,8 %, v roce 2005 14,9 %. Vidíme, že rozdíly jsou opravdu minimální, dalo by se říci zanedbatelné.

Nejlépe se pro změnu daří mladým pracovníkům do 25 let. U nich byl za poslední 4 roky zaznamenán největší meziroční rozdíl. V roce 2007 tvořili průměrně 27,2 % uchazečů, v roce následujícím 16,7 % uchazečů.

Velký podíl na nezaměstnanosti osob staršího věku, má snižování stavů pracovníků společnostmi na Pelhřimovsku. Bohužel, tyto lidé opouštěli zaměstnání mezi prvními. Poté, když se situace o něco zlepšila a byli přijímáni noví zaměstnanci, tato kategorie mezi nimi nebyla. Zaměstnavatelé sahali do skupin mladších pracovníků.

Můžeme říci, že počet osob v kategorii nad 50 let je konstantní. Někteří z nich na úřadu práce sečkají až do předčasného důchodu, jiní skončí ve skupině nezaměstnaných se sníženou pracovní schopností apod. a mladší skupiny postupně nahrazují skupiny starších občanů. Proto v jejich skupinách dochází ke stálému poklesu.

Graf č. 9 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Havlíčkův Brod 2005 - 2008



Zdroj: Výroční zpráva ÚP v Havlíčkově Brodě, tvorba vlastní

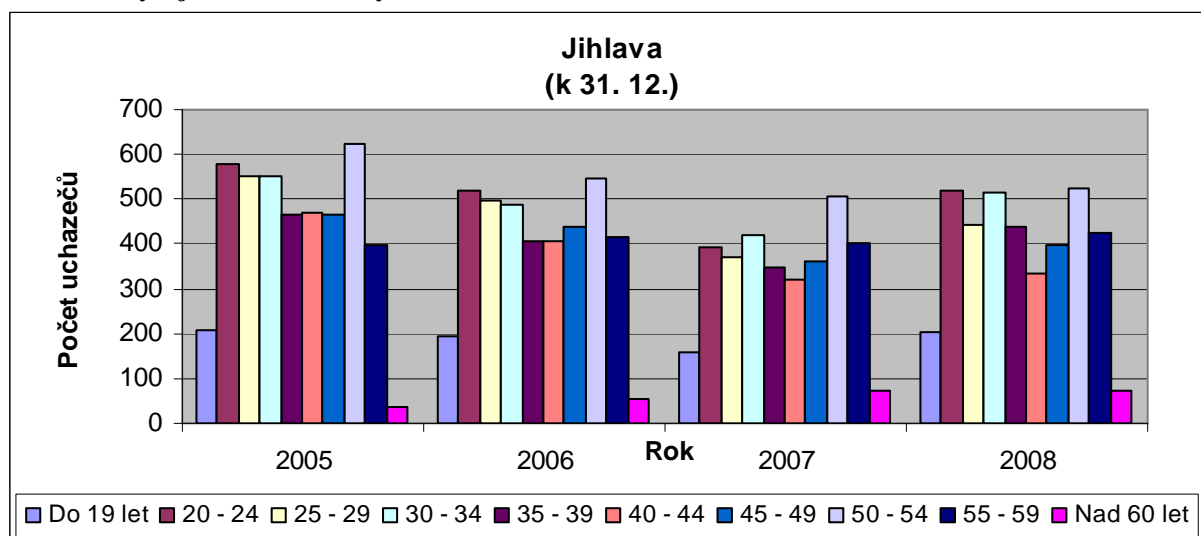
Před rokem 2006 tvořila nejpočetnější skupinu skupina 20 – 24 let. Její pozici v roce 2006 převzala kategorie 50 – 54 let, které je v patách skupina 55 – 59 let. Tato tři seskupení se v posledních letech dělí o první tři místa a to s většími či menšími rozdíly.

Skupina 50 – 54 let tvořila v předloňském roce 14,6 % uchazečů, poté následovala skupina 20 – 24 let, u níž byla naměřena hodnota 12,8 % a v těsném závěsu byla skupina 55 – 59 s 11,8 %. O čtvrté a páté místo se dělily kategorie 30 – 34 a 35 – 39 let s hodnotou 11,4 %.

Problémem v tomto regionu je velká jednostrannost průmyslu, která stejně tak panuje v celém kraji. V této oblasti nalezneme zejména sklářský a textilní průmysl. Ten měl ale v posledních dvou letech značné problémy a o zaměstnání přišla velká část jejich pracovníků. Jednalo se právě o jedince, kteří v podnicích pracovali celý život a v době ztráty zaměstnání svým věkem spadali do dvou nejproblémovějších skupin.

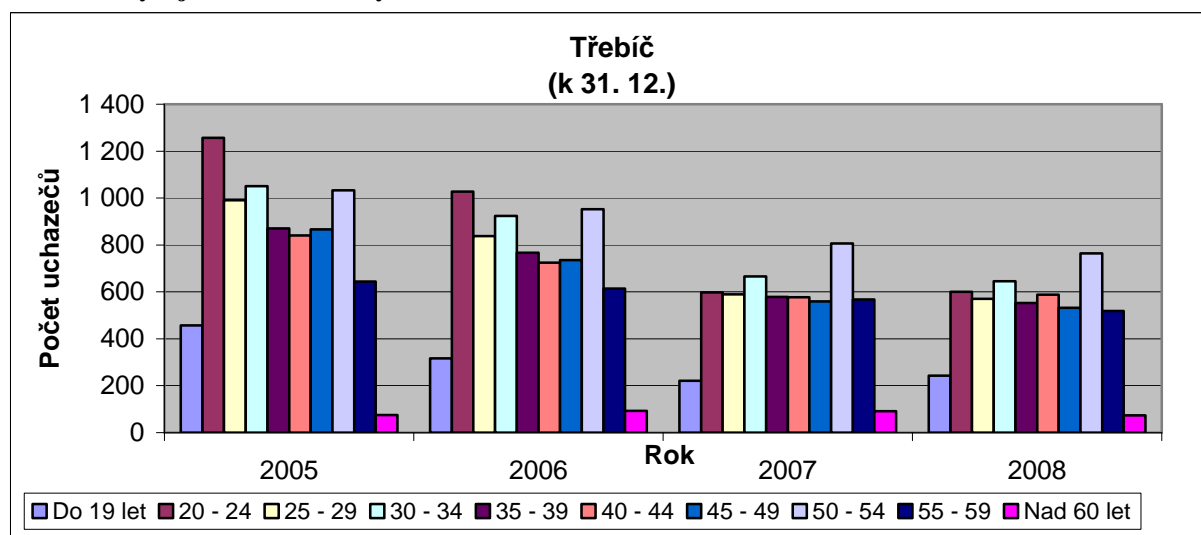
Situace v oblasti sklářství se zlepšuje a dá se předpokládat snížení počtu evidovaných v problémových skupinách. Lidé v nich mají velké množství odborných znalostí a mnoho odpracovaných let (praxe), dané podniky vybudovali a zaměstnavatelé nebudou muset vynakládat finanční prostředky na zaučení absolventů škol a osob mimo obor.

Graf č. 10 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Jihlava 2005 - 2008



Zdroj: Výroční zprávy ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Graf č. 11 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Třebíč 2005 - 2008



Zdroj: Výroční zprávy ÚP v Třebíči, tvorba vlastní

V regionech Jihlava a Třebíč se situace příliš neliší. Opět nejvíce ohroženou skupinou jsou osoby ve věku 50 – 54 let. Ta tvořila k poslednímu dni v roce 2008 v Jihlavě a jejím okolí 26,6 % ze všech uchazečů evidovaných úřadem práce. V roce 2007 to bylo 29,2 %, 2006 25,7 % a roku 2005 27 %. Třebíčský úřad práce zaznamenal k 31. 12. 2008 hodnotu 25,2 %, 2007 26,2 %, 2006 13,6 % a 2005 12,8 %.

I zde můžeme zjištěné hodnoty v posledních letech považovat za dlouhodobě konstantní, i když v oblasti Třebíče došlo v roce 2007 k téměř dvojnásobnému nárůstu oproti roku předcházejícímu. Způsobeno to bylo krachem a snižováním stavů pracovníků firem

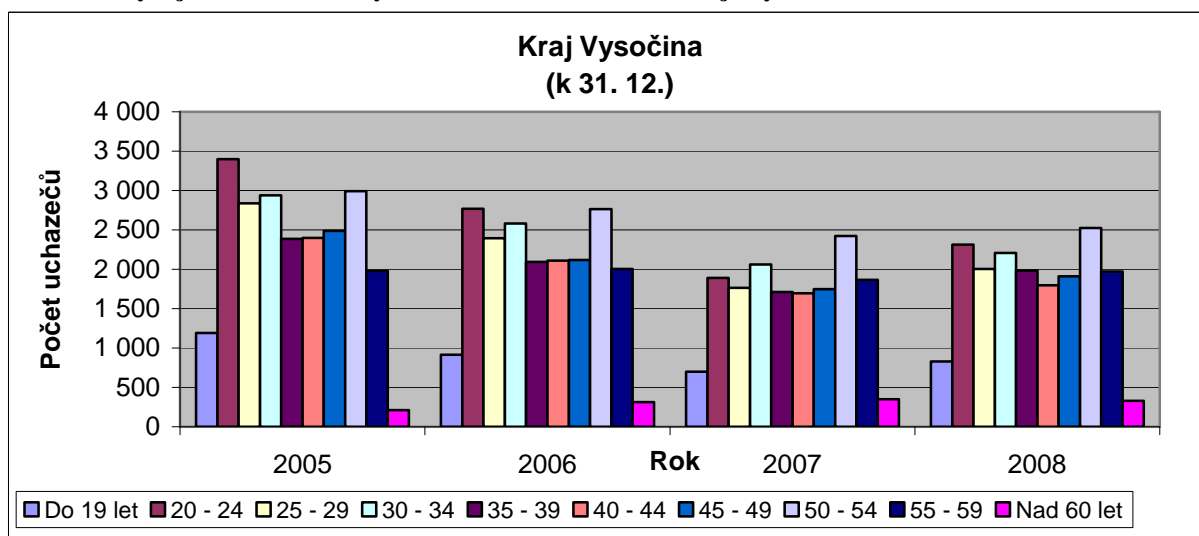
zabývající se obuvnickou a pletařskou výrobou. Ani zde ale není příliš velká naděje na zlepšení.

Volná pracovní místa pro osoby v tomto věku bychom v obou těchto oblastech a jejich okolí našli. Bohužel se úřad práce stále častěji setkává s nezájmem právě ze strany uchazečů. Nejsou ochotni za práci dojíždět z okrajových oblastí, nevyhovuje jim pracovní doba či pracovní podmínky. Poslední dva důvody často souvisí i s jejich zdravotním stavem.

Druhou skupinou jsou lidé ve věku 20 – 24 let, kteří dosáhli na Jihlavsku podílu 13,1 % a Třebíčsku 11,8 %. Třetí skupinou jsou obyvatelé ve věku 30 – 34 let s 12,3 % v Jihlavě a okolí a 12,6 % v Třebíči a okolí.

Tyto dvě skupiny patří téměř ve všech oblastech k těm, které zabírají první místa. Jsou ale seskupeními, která se nejlépe a nejrychleji dokážou situaci na trhu práce přizpůsobit.

Graf č. 12 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina 2005 - 2008



Zdroj: Analýzy trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Jak už z jednotlivých částí vyplynulo, nejohroženější skupinou v kraji Vysočina je skupina v rozmezí 50 – 54 let. Ta ke konci roku 2008 tvořila 14,1 % všech uchazečů o zaměstnání, evidovaných všemi příslušnými pracovními úřady. Průměrný počet uchazečů připadající na jeden kalendářní rok, je přesně 2 675 osob.

Nejhorší pozici seskupení zaujímá v oblasti Jihlavy a Třebíče, kde v posledních dvou letech přesáhla hranici 25 %. Nejlepší v okolí města Pelhřimov, kde se podíl této kategorie pochybuje v rozmezí 13 – 17 %.

Špatná situace osob nad 50 let je způsobena neochotou dojíždět do zaměstnání ze vzdálenějších míst, kvalifikace, která neodpovídá potřebám pracovního trhu v kraji, nižší výkonnost a špatná přizpůsobivost. Ta se týká zejména pracovní doby, pracovních podmínek a návyků. Na uchazeče jsou kladeny stále větší nároky a ve spoustě případů jim lidé nestačí, nejsou schopni zaměstnavateli vyhovět, jelikož s rostoucím věkem se lidé hůře vzdělávají.

Zaměstnavatelé o ně ztrácí zájem právě kvůli již zmíněné nižší výkonnosti, horší přizpůsobivosti, větším nárokům na peněžní ohodnocení a častější nemocnosti.

Druhou, velmi často zmiňovanou skupinou, je kategorie ve věku 20 – 24 let, která dosáhla v kraji podílu celých 13 % a průměru 2 594 osob.

Problémy s umístěním vězí zejména v nedostatečné praxi, nedostatečném vzdělání a v rozdílu mezi nabídkou a poptávkou trhu práce. Velmi často se totiž stává, že rozdíl mezi nimi je natolik velký, že absolventi nemají vůbec šanci věnovat se vystudovanému oboru.

Této skupině je třeba obzvláště věnovat pozornost, protože pokud se tyto osoby co nejdříve nezapojí do pracovního procesu, zapadnou mezi osoby dlouhodobě nezaměstnané a to je nepříjemná situace nejen pro ně, ale i pro celou společnost.

Třetí, nejčastěji zmiňovanou skupinou, je kategorie 30 - 34 let, ta k poslednímu dni předloňského roku činila 12,4 %. Její pozice v jednotlivých oblastech je až na výjimky stejná. Dělí se většinou s nějakou další skupinou o druhé a třetí místo.

Nezaměstnanost v tomto období není až tak ojedinělým jevem. Lidé balancují a velmi často se přiklání k nějaké životní změně, ke které samozřejmě patří v mnoha případech i změna zaměstnání. Opouští zaměstnání z důvodu nevyužití jejich kvalifikace, nedostatečného ohodnocení jejich osobních i profesních kvalit, končí své podnikatelské aktivity. Jsou ale i propouštěni z důvodů nadbytečnosti či reorganizace. Důležité je také říci, že počet uchazečů v této věkové kategorii zvyšují ženy po mateřské dovolené a ženy s dětmi do 15 let věku.

Výhodu má poslední skupina zejména v tom, že má určité vzdělání, praxi, ve většině případů vztah k moderním technologiím, výpočetní technice, cizím jazykům a má ještě dostatek sil na další vzdělávání, případně na zvyšování stupně a úrovně svého vzdělání.

Právě proto se tato skupina na úřadu práce příliš nezdrží. Její nezaměstnanost je způsobena zejména pohybem jednotlivců mezi pracovními místy. Řekněme krátkodobou nezaměstnaností.

Situace uchazečů o zaměstnání, rozdělená podle věku, se v období let 2005 – 2008 příliš neměnila. Docházelo sice k určitým výkyvům, ty ale v dlouhodobém měřítku neměly na statut kategorií žádný vliv. Dle současného stavu, panujícího na trhu práce, lze předpokládat růst nezaměstnanosti ve všech věkových kategoriích, kde budou mezi nejvíce ohrožené skupiny patřit neustále ty stejné, tedy 50 – 54 a 20 – 24 let.

5.3 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Osoby s různými formami zdravotního postižení jsou velmi specifickou pracovní skupinou, která se na trhu práce vyskytuje. Jejich nároky na zaměstnání jsou vyšší než u občanů, kteří do této kategorie nespádají. Potřebují získat zaměstnání, které bude v souladu s formou jejich zdravotních obtíží, což je právě ve většině případů obrovský problém.

Tito lidé mají osobité nároky na charakter práce, pracovní dobu, pracovní podmínky a zejména na podíl fyzické práce. Jejich požadavky jsou také hlavním důvodem nedostatku takto úzce specializovaných pracovních míst.

Zaměstnavatelé vidí v zaměstnávání těchto občanů pouze samé komplikace, proto raději investují více peněz do nákupu výrobků z chráněného trhu. Tito lidé jim ale mohou také přinést mnoho výhod a to nejen finančních, ale dalo by se říci i morálních. Mezi finanční výhody můžeme zařadit například příspěvky na dopravu do zaměstnání pro tyto osoby, příspěvek na jejich zapracování, slevu na dani z příjmů a další. O morálních výhodách snad není nutné příliš hovořit. Pokud je dobrá vůle, vždy se nechá najít kompromis a ostatní lidé to dokáží ocenit. Velmi rádi si nakoupí nebo vyřídí záležitosti tam, kde je příjemná obsluha s milým vystupováním a je jim jedno, zda má či nemá určitý handicap. Zejména to dokážou ocenit osoby zdravotně postižené, kterých se to týká a budou pro svého zaměstnavatele odvádět tu nejlepší práci, která mu jistě přinese zisk.

Bohužel, ze statistik různých organizací vyplývá, že nezaměstnanost těchto osob je až čtyřikrát vyšší než u osob mimo tuto skupinu, běžně se pohybuje kolem 50 %, což jsou velmi alarmující údaje. Dle statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí se nezaměstnanost meziročně zvýšila o 10 %. Ke konci roku 2008 bylo evidováno 68 000 nezaměstnaných, o rok

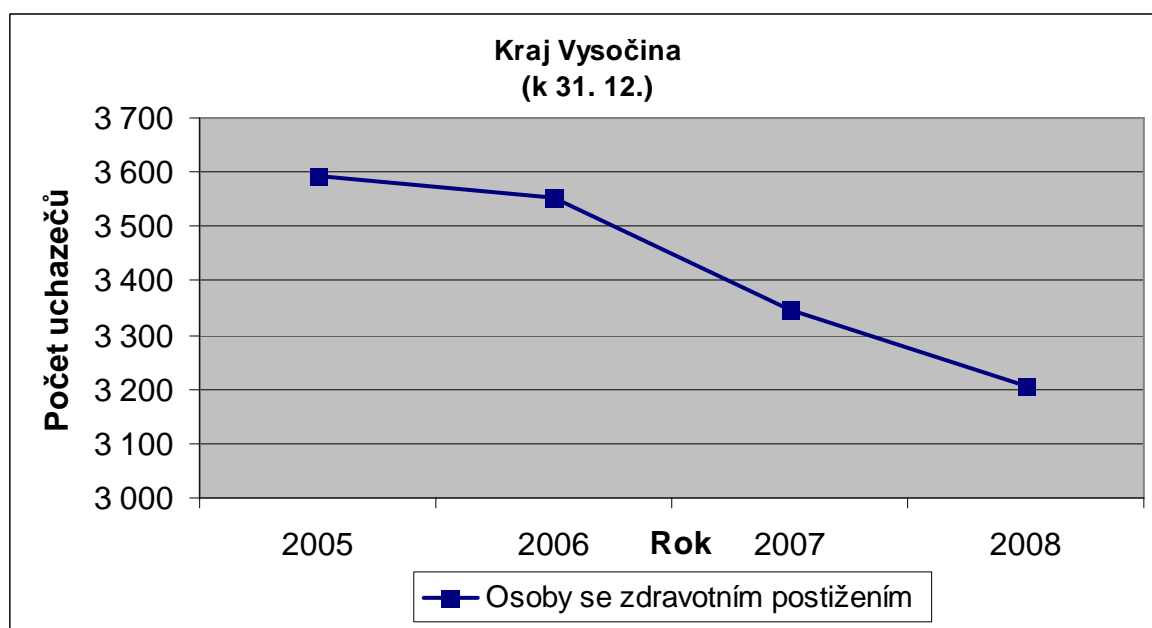
dříve 61 000. Velký podíl na tomto stavu mají zejména odbytové potíže chráněných dílen, které pocítila tato riziková skupina v kraji Vysočina také.

Tabulka č. 1 Vývoj počtu osob se zdravotním postižením mezi uchazeči o zaměstnání v kraji Vysočina k 31. 12. 2005 - 2008

Osoby se zdravotním postižením	Rok			
	2005	2006	2007	2008
Osoby se zdravotním postižením	3 594,00	3 551,00	3 348,00	3 205,00
Z toho: plně invalidní	15,00	16,00	6,00	9,00
částečně invalidní	3 027,00	3 050,00	2 990,00	2 881,00
osoby zdravotně znevýhodněné	552,00	485,00	352,00	315,00
Podíl na celkovém počtu uchazečů (v %)	15,80	17,70	20,70	17,90

Zdroj: Analýzy trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Graf č. 13 Vývoj počtu osob se zdravotním postižením mezi uchazeči o zaměstnání v kraji Vysočina 2005 - 2008



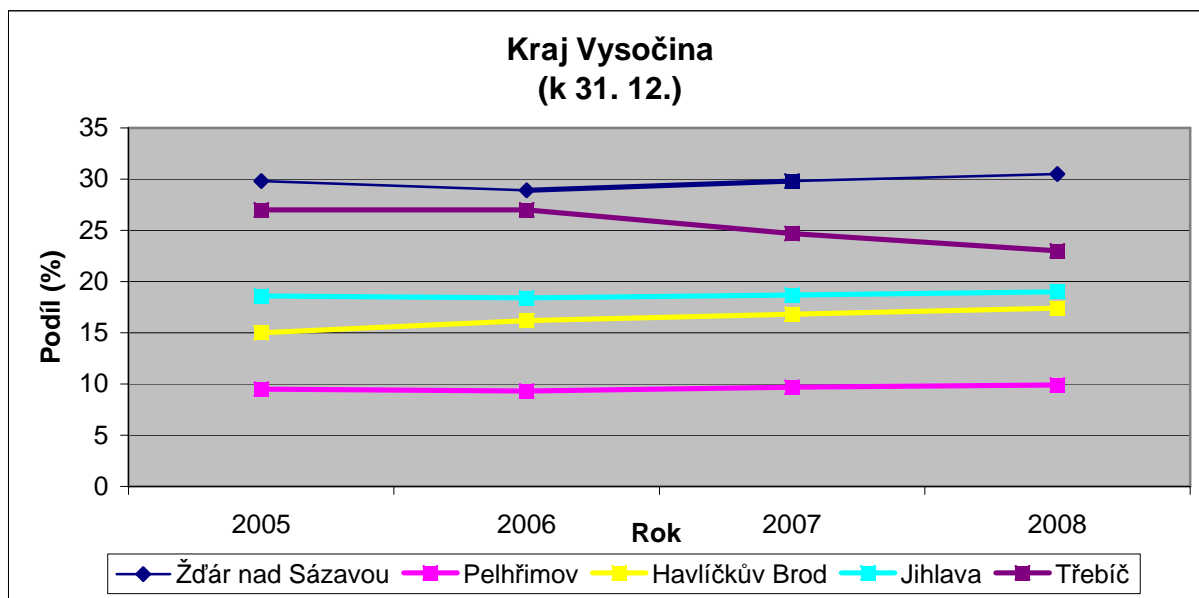
Zdroj: Analýzy trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Z tabulky a grafu je zřejmé, že situace osob se zdravotním postižením vedených na úřadech práce kraje Vysočina se zlepšovala. Výjimkou byl pouze rok 2005, kdy počet těchto osob v evidencích úřadů narostl. Od té doby docházelo rok od roku ke snižování jejich absolutního počtu. Rozdíl zaznamenaných osob mezi rokem 2008 a 2005 dosahuje hodnoty 389, což znamená, že během tří let, se podařilo pro 389 zdravotně postižených osob nalézt zaměstnání. Je to obrovský úspěch, bohužel předpoklady budoucího vývoje zaměstnanosti v této kategorii nejsou příliš pozitivní, spíše naopak. Od ledna do října roku 2008 v kraji Vysočina počet

nezaměstnaných osob klesal, ale od listopadu došlo k velmi prudkému nárůstu nezaměstnaných. Vzhledem k situaci, která v současné době na trhu práce panuje, je očekáván neustálý růst nezaměstnaných osob se zdravotním postižením.

Nejvíce jedinců s těmito problémy nalezneme v oblasti Žďáru nad Sázavou. Zde jsou procentní hodnoty ze všech zdravotně postižených osob evidovaných úřady práce na Vysočině nejvyšší. Pohybují se v rozmezí 28,9 % - 30,5 %. Nejnižší hodnota se vztahuje k roku 2006, nejvyšší k roku 2008. Druhou oblastí je region Třebíč. Tady procento nezaměstnaných v roce 2008 dorostlo do výše 23 % , což je za poslední čtyři roky nejnižší hodnota. Nejvyšší byla naměřena v roce 2005 a 2006, kdy byla totožná, a to 27 %. Třetí místo zaujímá Jihlavsko, kde nalezneme hodnoty v rozmezí 18,4 % až 19 %. V předposlední oblasti Havlíčkův Brod tvoří zdravotně postižení zhruba 16 % ze všech takto nezaměstnaných v kraji. Hodnoty se pohybují v intervalu od 15 % do 17,4 %. Poslední skončil okres Pelhřimov, kde jsou hodnoty z celého kraje nejnižší. Nejnižší hodnota byla zaregistrována v roce 2006, a to 9,3 %, nejvyšší v roce 2008 9,9 %.

Graf č. 14 Vývoj počtu osob se zdravotním postižením mezi uchazeči o zaměstnání v oblastech kraje Vysočina 2005 - 2008



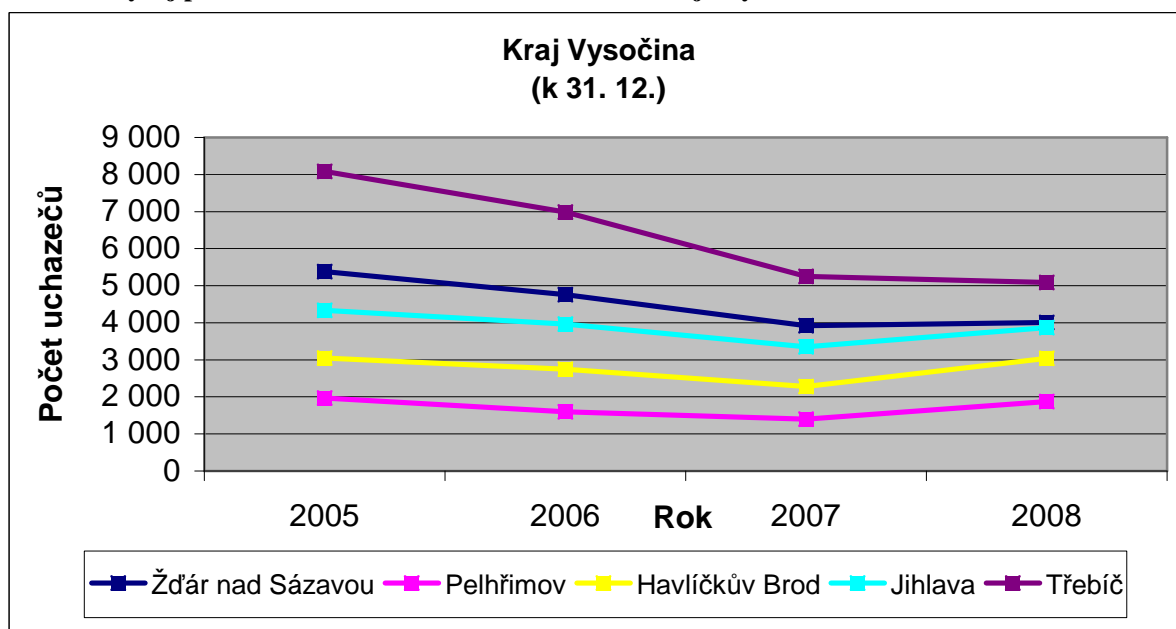
Zdroj: Analýzy trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Z grafu lze vyčíst, že rozdíly ve vývoji hodnot jednotlivých oblastí nejsou příliš velké. Zaměříme-li se na rozdíly mezi oblastmi, je rozdíl vidět mnohem více, v některých případech se jedná o dvoj až trojnásobné hodnoty. Například rok 2005: Pelhřimovsko 9,5 %, Žďársko 29,9 %.

5.4 Vývoj nezaměstnanosti

Než se budeme zabývat postupným rozebíráním jednotlivých ukazatelů, bylo by dobré objasnit souvislosti mezi nimi, přestože jsou asi jasné. Ukazatele máme dohromady 4: počet uchazečů o zaměstnání, míru nezaměstnanosti, počet volných pracovních míst a počet uchazečů připadajících na 1 VPM. Dobrým příkladem nám může být rok 2007 a 2008. Z předchozích kapitol víme, že počet evidovaných uchazečů o zaměstnání se zvýšil, což má samozřejmě za důsledek zvýšení míry nezaměstnanosti. Se situací na trhu práce nepochybně souvisí i počet VPM, jenž ovlivňuje počet evidovaných uchazečů o zaměstnání. Vidíme tedy, že všechny ukazatele spolu vzájemně souvisí.

Graf č. 15 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v oblastech kraje Vysočina 2005 - 2008

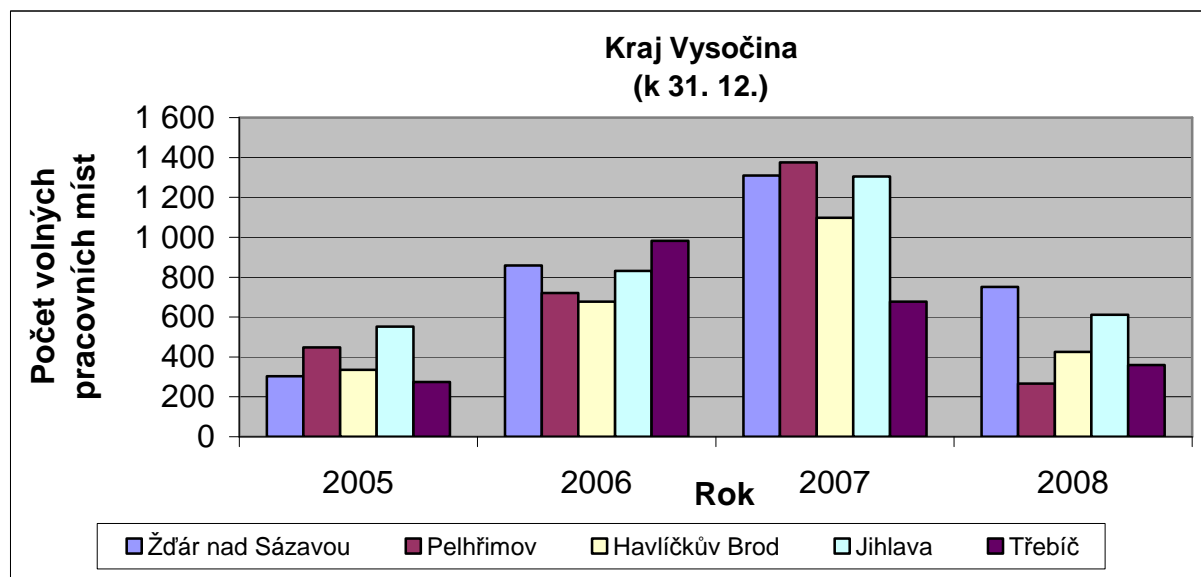


Zdroj: Analýzy trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Zaměříme-li se na první indikátor, zjistíme, že nejvíce uchazečů připadajících v průměru na jeden evidovaný rok, zaznamenal Úřad práce v Třebíči, který evidoval zhruba 6 355 osob ročně. Druhé místo obsadilo se svými 4 517 osobami Žďársko, které následovala oblast Jihlavy s 3 880 a Havlíčkova Brodu s 3 780 osobami. Poslední místo obsadil okres Pelhřimov, jehož průměr byl 1 708 uchazečů.

Vůbec nejvíce uchazečů bylo evidováno v roce 2005 v oblasti Třebíče, kdy počet evidovaných překročil hranici 8 000 jednotlivců. Naopak nejméně v roce 2007 na Pelhřimovsku, kdy se počet evidovaných pohyboval kolem 1 400 osob.

Graf č. 16 Vývoj počtu volných pracovních míst v oblastech kraje Vysočina 2005 - 2008



Zdroj: Analýzy trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Druhým ukazatelem, který nám napomůže orientovat se v situaci kraje, je počet volných pracovních míst.

Z grafu je patrné, že počet volných pracovních míst od roku 2005 do roku 2007 pomalu rostl. Výjimkou je pouze oblast Třebíčska, kde k růstu docházelo pouze do roku 2006. Od té doby jejich počet rapidně klesá.

Zprůměrujeme-li dané hodnoty dojdeme k těmto závěrům. Jihlavsko – 825 VPM, Žďársko – 806, Pelhřimovsko – 702, Havlíčkobrodsko – 633, Třebíčsko – 573 VPM. Bohužel i zde má oblast Třebíče a jejího okolí nejhorší hodnotu ze všech jmenovaných.

Počet pracovních nabídek firem v roce 2008, neustále klesal. Způsobila to zejména blížící se světová finanční krize, kdy si všechny podniky a společnosti, až na výjimky, tzv. musely utahovat opasky a byly rády, že vůbec udržely dosavadní počet pracovníků, natož aby nabízely nová pracovní místa. Ve spoustě případů se totiž nepovedlo ani udržet jejich původní stav, jak si přály.

Předposledním indikátorem je počet uchazečů připadající na 1 VPM. Jak už bylo na začátku řečeno, všechny zmíněné ukazatele jsou vzájemně propojeny. Tzn., největší počet uchazečů o zaměstnání byl v kraji Vysočina v roce 2005 (22 814). V témže roce byl ale i nejmenší počet nabízených pracovních příležitostí (1 913). Z toho vyplývá, že nejvíce osob na 1 VPM připadalo právě v tomto období, což je zřejmé i z následující tabulky.

Vezmeme-li to z druhé strany, tak nejméně evidovaných osob na 1 VPM připadalo na rok 2007. V tomto roce bylo v evidencích úřadů práce nejméně lidí (16 202) a bylo k dispozici nejvíce pracovních nabídek (5 764).

Tabulka č. 2 Vývoj počtu osob připadajících na 1 volné pracovní místo v kraji Vysočina k 31. 12. 2005 - 2008

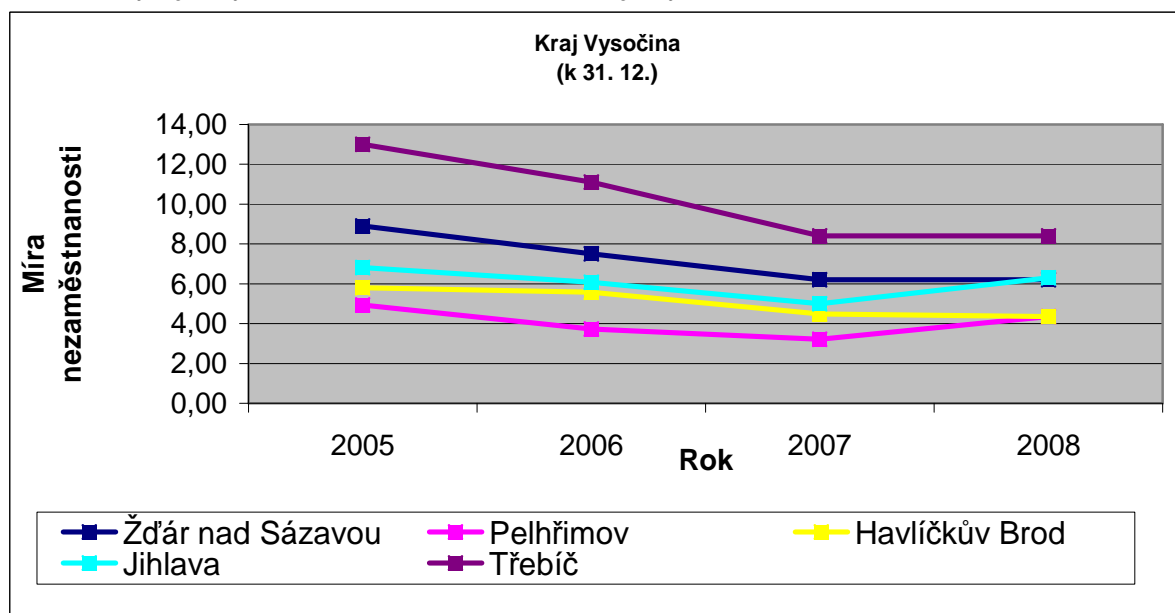
Oblast	Rok			
	2005	2006	2007	2008
Žďár nad Sázavou	17,70	6,00	3,00	6,00
Pelhřimov	4,40	2,20	1,00	7,00
Havlíčkův Brod	9,10	4,00	2,00	7,10
Jihlava	7,85	4,77	2,60	6,30
Třebíč	29,40	7,10	7,80	14,20

Zdroj: Analýzy trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Zaměříme-li se na jednotlivé části kraje, zjistíme, že ve všech zmíněných letech drží smutné prvenství opět Třebíč a její okolí. Následuje ji Žďársko, Havlíčkobrodsko, Jihlavsko a Pelhřimovsko.

A konečně poslední a nejdůležitější ukazatel, míra nezaměstnanosti.

Graf č. 17 Vývoj míry nezaměstnanosti v oblastech kraje Vysočina 2005 - 2008



Zdroj: Analýzy trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Z informací, které už v této práci zazněly, se dalo pořadí oblastí očekávat. Nikoho nepřekvapí, že nejhorší situace panuje v oblasti Třebíčska, kde nezaměstnanost v roce 2005

dosáhla 13 %. V dalších letech docházelo k jejímu postupnému snižování. V roce 2006 činila 11,1 %, ve 2007 a 2008 byla hodnota míry nezaměstnanosti stejná, a to 8,4 %.

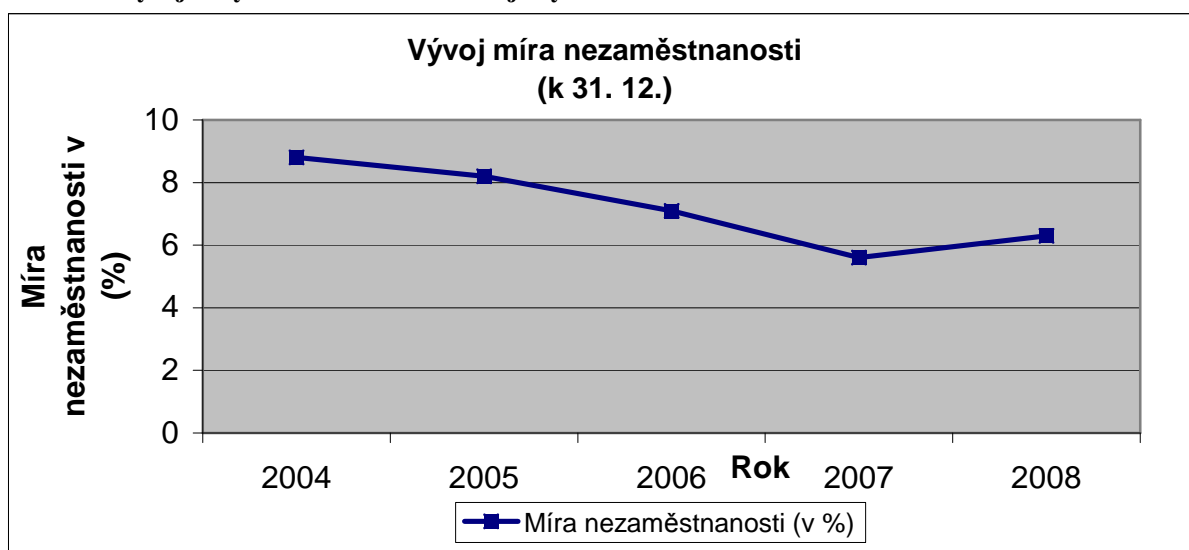
Následuje ji Žďár nad Sázavou, jehož míra nezaměstnanosti v roce 2005 činila 8,9 %, v roce 2006 byla o 1,4 procentní bod nižší a následující dva roky byla její hodnota rovněž stejná, 6,2 %.

O něco málo za ním se pohybuje míra nezaměstnanosti Jihlavska, kdy průměrná míra nezaměstnanosti činí 6,1 %.

Té dýchá na záda Havlíčkův Brod, kde rozdíly mezi hodnotami jsou ze všech 5 oblastí nejmenší. Průměrná míra nezaměstnanosti se zde rovná 5,5 %. Nejvyšší hodnota míry nezaměstnanosti byla naměřena v roce 2007 5,80 %, nejnižší roku 2007 4,48 % a v předloňském roce se vrátila téměř na svoji původní hodnotu, činila totiž 5,79 %.

Nejméně problémovou oblastí je okres Pelhřimov, zde jsou rozdíly mezi touto a ostatními oblastmi dosti znatelné. Průměrná míra zde za zmiňované roky nepřekročila hodnotu 5 %.

Graf č. 18 Vývoj míry nezaměstnanosti v kraji Vysočina 2004 - 2008



Zdroj: Analýza trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

V porovnání hodnoty průměrné míry nezaměstnanosti v rámci všech krajů České republiky se kraj Vysočina umístil ve všech uvedených letech na 7. místě. Pouze s výjimkou roku 2004, kdy byl hodnotou 9,01 % posunut na místo osmé.

Graf znázorňuje, že od roku 2005 do roku 2007 docházelo k poklesu míry nezaměstnanosti. Nejvíce zastoupenému průmyslu v kraji se dařilo, podniky rozšiřovaly výrobu a vytvářely

nová pracovní místa. To se samozřejmě na nezaměstnanosti odrazilo v kladném slova smyslu. Důkazem je, že nezaměstnanost v roce 2007 byla o 2,6 procentních bodů nižší než v roce 2005.

V roce 2008 se ale slibně vyvíjející se situace zhoršila. Hlavními atributy, které ve velké míře ovlivnily trh práce na Vysočině v roce 2008, kdy nezaměstnanost začala růst, souvisely s hroučícím se sklářským průmyslem, propadem firem automobilového průmyslu a firem, které byly celým svým spektrem na tyto firmy navázány. Číslo hovoří za vše.

V roce 2007 společnost Sklo Bohemia, a. s. zaměstnávala 1 264 zaměstnanců, v polovině listopadu roku 2008 obdrželo výpověď 285 z nich a zbytek ji obdržel v roce 2009, kdy došlo k jejímu úplnému uzavření. Dalšími společnostmi, které byly nuceny v roce 2008 snižovat stavy svých zaměstnanců, byly například MOTORPAL, a. s. (168 zaměstnanců), UNIPLET, a. s. (300 zaměstnanců), Sporten, a. s. (40 zaměstnanců), BOSCH DIESEL s. r. o. (441 zaměstnanců), ČEZ, a. s. (189), MANN + HUMMEL (CZ) s. r. o. (250) a mnoho dalších.

Přesto nalezneme v kraji společnosti, které světová finanční krize neovlivnila v roce 2008, ale o něco později a dokonce i firmy, které nebyly nuceny k propouštění zaměstnanců vůbec přistoupit. Například společnost Agrostroj Pelhřimov, a. s. v roce 2008 zaměstnávala stejný počet zaměstnanců, bohužel ke konci roku 2008 byla i ona nucena snížit jejich stav, a to zhruba o 400 pracovníků. Stejně musely jednat i Moravské kovárny, a. s. a Valeo Compressor Europe s. r. o., kdy první z nich v prvním čtvrtletí roku 2008 propustila 150 osob, druhá 300 a poté ještě ke konci roku 2008 dalších 550 zaměstnanců.

Jak už bylo řečeno, svou činnost v kraji provádějí i společnosti, které nemusely vůbec přistoupit k organizačním změnám. Některé dokonce stavy svých zaměstnanců o něco málo zvyšovaly. S žádnými problémy se nepotýkala firma Futaba Czech, s. r. o., GCE, s. r. o., Cooper-Standard Automotive ČR s. r. o. a ARROW International CR a. s.

V počtu nezaměstnaných hraje svou roli i sezónní nezaměstnanost. Ta, jak bylo zmíněno již v teoretické části práce, se týká z velké části stavebnictví, zemědělství, sektoru služeb a lesnictví. Vzhledem k tomu, že kraj je z velké části krajem zemědělským, dotýká se ho zmíněná nezaměstnanost o to citlivěji. Činnost ale pozastavují i osoby samostatně výdělečně činné, které provozují své aktivity v oborech, na něž má roční cyklus také vliv.

Z informací, které už zazněly, je zřejmé, že nezaměstnanost v kraji Vysočina byla v předloňském roce ovlivněna zejména snižováním stavů pracovníků a reorganizací jednotlivých společností, než jejich krachem či dobrovolným ukončením činnosti.

Údaje o stavu zaměstnanců v nejvýznamnějších společnostech v kraji, jsou uvedeny v následující kapitole.

6 Nejvýznamnější zaměstnavatelé kraje Vysočina

MOTORPAL, a. s. (Jihlava)

Ryze česká firma fungující od roku 1946, v současnosti se sídlem v Jihlavě, se řadí mezi významné světové výrobce vstříkovacích systémů pro dieselové motory. Hlavními produkty firmy jsou vstříkovače, vstříkovací čerpadla, vstříkovací trysky pro vznětové motory a přesně obráběné dílce pro automobilový průmysl. Největší zájem o produkty společnosti, jeví zákazníci ze západní Evropy, Ruska, Běloruska, Číny, Indie a Ameriky.

Počet zaměstnanců v roce 2005 činil 975 osob. V roce 2007 se pohyboval v rozmezí 1 000 – 1 499, v roce 2008 bylo rozmezí o polovinu menší než v roce předcházejícím.

UNIPLET, a. s. (Třebíč)

Firma UNIPLET, a. s. se zabývá výrobou a prodejem malopřůměrových pletacích plně elektronických strojů. S výrobou různých druhů pletacích strojů samozřejmě souvisí i výroba a prodej programů na výrobu stylů.

Stav zaměstnanců této společnosti byl během uvedených 4 let snížen zhruba o 250 osob.

Sporten a. s. (Nové Město na Moravě, okres Žďár nad Sázavou)

Sporten je velmi úspěšná česká firma, která se zabývá výrobou neobyčejně širokého sortimentu sjezdových a běžeckých lyží, ale i snowboardů. Produkty firmy jsou ve velké většině určeny pro náročné trhy ve Skandinávii, USA a Japonsku.

Akciová společnost Sporten byla nucena snížit stav svých zaměstnanců v roce 2008, a to zhruba o jednu čtvrtinu.

Futaba Czech, s. r. o. (Havlíčkův Brod)

Futaba Czech, s. r. o. je dceřinou firmou předního japonského výrobce automobilových dílů, společnosti Futaba Industrial Co., Ltd., jejíž kořeny sahají až do roku 1945. Mezi hlavní

činnosti firmy patří vývoj a produkce lisovacích forem, kancelářské techniky a výroba automobilových dílů.

Společnost je jednou z mála, které se problémy spojené s finanční krizí nedotkly a ona nebyla nucena přistoupit k reorganizaci. Rozmezí, ve kterém se pohybuje počet zaměstnanců je dost vysoké, přesto pořád stejné. Je to 500 – 999 zaměstnanců.

Pleas a. s. (Havlíčkův Brod)

Společnost Pleas a. s. působí na našem trhu 21 let a pokračuje v tradiční pletařské výrobě, která je pro oblast Havlíčkovobrodská typická.

Hlavní činností je výroba a prodej dámského i pánského spodního prádla, nočních košil, tílek, triček a pletených textilních doplňků.

Pleas a. s. je jednou z těch, které se potýkají již delší dobu s existenčními problémy, které se odrazily i v počtu zaměstnávaných osob. Od roku 2005 do roku 2008 musel být snížen o polovinu.

GCE s. r. o. (Chotěboř, okres Havlíčkův Brod)

Předmětem činnosti této společnosti je výroba kovových konstrukcí a svařovací techniky. Klíčovými výrobky jsou lahvové uzavírací a redukční ventily, řezací nástavce, svařovací hořáky a soupravy, suché předlohy, strojní hořáky, hořáky MIG/MAG/TIG, redukční panely a další produkty související se svařováním. Firma se zabývá také výrobou zdravotnické techniky.

I ona patří mezi ty, kteří nebyli nuceni snižovat stav svých zaměstnanců.

Bosch Diesel s. r. o. (Jihlava)

Společnost byla v Jihlavě založena roku 1993. Jedná se o společnost, která má několik závodů po celé České republice a v každém z nich se specializuje na něco jiného. Jihlavský výrobní závod je zaměřen na komponenty automobilové techniky pro divizi dieselových systémů.

Bosch Diesel s. r. o. svůj přesný počet zaměstnanců neuvedl, měl by se ale pohybovat nad hranicí 5 000 jednotlivců.

Agrostroj Pelhřimov, a. s. (Pelhřimov)

Jeden z nejdůležitějších zaměstnavatelů v kraji Vysočina vůbec, je největším výrobcem zemědělských strojů v České republice. Specializuje se na zemědělskou techniku (mulčovala, rozmetadla chlévské mrvy, bubnové i diskové žací stroje), nákladní automobily, vysokozdvížné vozíky a stavební stroje.

Rozmezí, ve kterém se pohybuje stav pracovníků, je taktéž dosti vysoké, 1 000 – 1 499 zaměstnanců.

Edscha Bohemia s. r. o. (Kamenice nad Lipou, okres Pelhřimov)

Jedná se o společnost s více než 10 letými zkušenostmi ve výrobě automobilových dílů, se sídlem v Kamenici nad Lipou. Svou výrobu zaměřuje na závěsy a omezovače dveří, závěsy předních a zadních vík kapot a páky ručních brzd. Kromě výroby se zabývá i vývojem dílů pro společnost Porsche a Škodu Auto. Je významným dodavatelem již zmiňované Škody Auto a také kolínské firmy TPCA.

Rozpětí zaměstnanců je u této společnosti menší než u jiných, ale po celé roky působnosti je stejné, a to 250 – 499 osob.

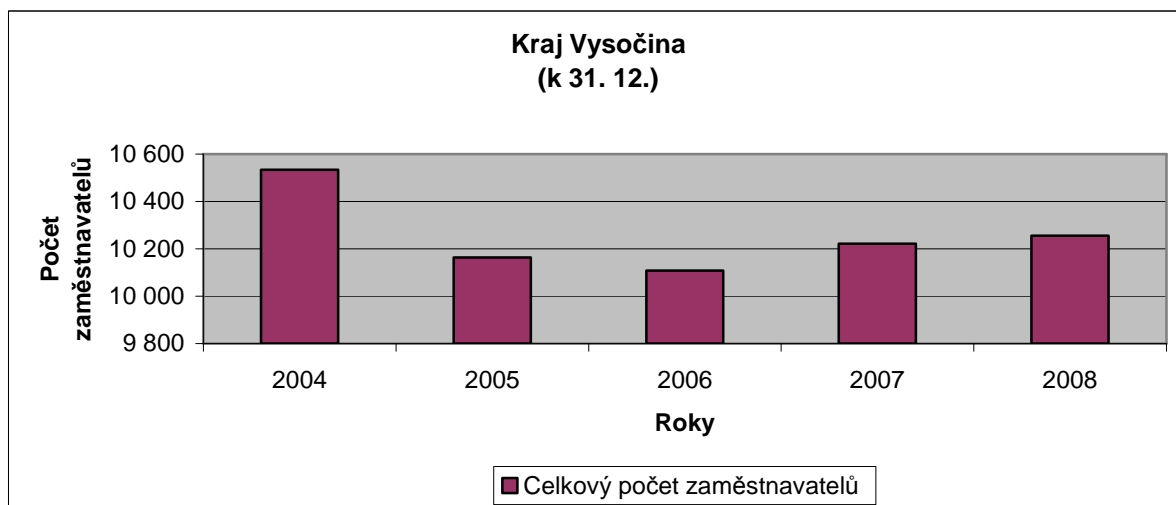
Dalšími velmi významnými společnostmi pro kraj Vysočina je například MANN + HUMMEL (CZ) s. r. o., Fraenkische CZ s. r. o., ARROW International ČR a. s., Cooper-Standard Automotive ČR s. r. o. a Draka Kabely, s. r. o.

Tabulka č. 3 Vývoj počtu zaměstnavatelů v kraji Vysočina k 31. 12. 2004 - 2008

Zaměstnavatelé	Rok				
	2004	2005	2006	2007	2008
Se stavem nad 25 zaměstnanců	1 285	1 327	1 408	1 343	1 324
Se stavem do 25 zaměstnanců	9 249	8 836	8 700	8 878	8 931
Celkový počet zaměstnavatelů	10 534	10 163	10 108	10 221	10 255

Zdroj: Analýzy trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Graf č. 19 Vývoj počtu zaměstnavatelů v kraji Vysočina 2004 - 2008



Zdroj: Analýzy trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

7 Dopady nezaměstnanosti na společnost

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“¹²

Význam zaměstnání¹³ pro člověka si ještě o něco lépe uvědomíme skrze potřeby, které jsou uspokojovány pouze jeho prostřednictvím:

- Vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku)
- Znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny
- Umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují
- Vymezuje jeho osobní status a osobní identitu
- Vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován

Ekonomické dopady

„Nezaměstnanost samozřejmě znamená plýtvání zdroji, které má ekonomika k dispozici. Jestliže je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika

¹² Buchtová, B. a kolektiv, *Nezaměstnanost psychologicky, ekonomicky a sociální problém I.* vyd. Grada Publishing a. s. 2002, 240 s., ISBN 80-247-9006-8

¹³ Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém I.* vyd. Praha 1994, Sociologické nakladatelství, ISBN 80-90-1424-9-4

vyprodukuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu. Tento vztah zachycuje Okunův zákon.“¹⁴

Ten hovoří o nákladech celé společnosti, ale ekonomické dopady se týkají nejen celé společnosti, ale i jednotlivců a jejich rodin. Rodinám se snižují příjmy, nemohou si dovolit tolik co dříve, snižuje se jejich životní úroveň a postupem času se dostávají do existenčních potíží. Těmto problémům navíc ještě nahrává snadné získání peněžních prostředků skrze úvěry, půjčky, hypotéky apod.

Ekonomické dopady se týkají i státu. Ze státního rozpočtu odchází větší částky na podpory v nezaměstnanosti a přicházejí menší částky z daní z příjmů. Je zřejmé, že státní rozpočet je více zatěžován.

Shrneme-li to, nezaměstnanost z hlediska ekonomického, znamená plýtvání zdroji, které má ekonomika k dispozici, zatěžuje státní rozpočet a má neblahý vliv na běžný život občanů.

Sociální dopady

Nezaměstnanost má obrovské dopady na společnost, na osobnost člověka a jeho fyzické i psychické zdraví. Dochází ke změnám životního stylu občanů, snižuje se jejich životní úroveň, vzniká napětí v rodinách. Lidé ztrácí pracovní návyky, motivaci, kvalifikaci, dostává se pocit bezmocnosti.

Vzrůstající zoufalství občanů a s ním spojený vznik depresí nutí osoby bez zaměstnání k chování, které pro ně za standardní situace bývá nepřijatelné. Psychický tlak je často tak silný, že mu podlehnou.

Důsledkem poté bývá kriminalita, rostoucí počet sebevražd, spotřeba léků, nikotinu, drog, alkoholismus, krize hodnot, úpadek úcty k autoritám,..... (tzv. patologické jevy).

Lidé, kteří ztratí zaměstnání, se dostávají do tzv. sociální izolace. Najednou mezi ostatní zaměstnance nepatří a ve většině případů není zájem vztahy vzniklé na pracovišti v soukromém životě udržovat. Osoby si připadají ostrčené a samy. Mají pocit, že nikam nepatří. Tyto pocity jsou začátkem větších psychických problémů, proto mají být

¹⁴ Pavelka, T. *Makroekonomie Základní kurz II. vyd., Melandrium 2007, ISBN 978-80-86175-52-2* Je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potenciální úrovní.

osobám, které o práci přišly, velkou oporou rodiny. Ty by měly v osobách udržovat pocit potřeby, ctižádosti, sebeúcty a sebevědomí.

Psychické zdraví je narušeno rozbitím životních návyků, pravidel, vnímání času, pocitu sounáležitosti. Lidé se ubíjí stálými obavami, starostmi a strachem, co bude dál. Je to pochopitelné, přesto je velice důležité udržet se v určité míře psychické pohody. O to se musí snažit samotné osoby, pomáhat a podržet by je měla taktéž rodina a přátelé.

Faktory, kterými nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví: ¹⁵

- Finanční obtíže, pokles příjmu a finanční obavy
- Změna společenského chování, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního prostředí nezaměstnaných (částečně proto, že nechodí do zaměstnání, částečně proto, že z finančních důvodů nechodí do společnosti)
- Malý prostor pro rozhodování (i když mají k dispozici spoustu času, nemohou na svém životě pro nedostatek finančních zdrojů často mnoho změnit)
- Nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých
- Nárůst ponižujících zkušeností (žádat o práci a být odmítán, být považován za někoho, kdo selhal, svádět boje s nesympatickými a neosobními byrokraty)
- Pocit úzkosti z budoucnosti
- Redukce kvality interpersonálních kontaktů

Následky psychického vypětí:

- Poruchy nálady
- Deprese
- Duševní poruchy a poruchy chování
- Poruchy osobnosti a chování

¹⁵ Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém I.* vyd. Praha 1994, Sociologické nakladatelství, ISBN 80-90-1424-9-4

- Somatická onemocnění (Psychické problémy se projeví v tělesné stránce člověka, např. cukrovka, vysoký krevní tlak, astma, vředové choroby žaludku, kožní choroby)

Na zhoršení fyzického zdraví, v souvislosti s nezaměstnaností, má podíl dle nejrozšířenějších názorů stres. Ten útočí na kardiovaskulární a imunitní systém člověka, zvyšuje krevní tlak, hodnoty cholesterolu a všeobecně úmrtnost obyvatel. Jeho útoky jsou zesilovány dalšími faktory, např. kouřením, užíváním drog, užíváním velkého množství léků nebo holdováním alkoholu. [Buchtová, B., 2002; Kuchař, P., 2007; Mareš, P., 1994]

8 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“¹⁶

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti lze definovat takto:¹⁷

- Vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce (rekvalifikace, poradenství, informační servis)
- Přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných (vytváření nových pracovních míst, programy orientované na získávání pracovních zkušeností)
- Umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení (programy na získávání zkušeností a praxe pro absolventy škol, tvorba dočasných míst ve veřejném sektoru)
- Prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnanosti (specifické programy, zaměřené například na zvyšování motivace či kvality práce)

¹⁶ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

¹⁷ Kotýnková, M., Němec, O., *Lidské zdroje na trhu práce, Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU, I. vyd. 2003, Professional Publishing, 199 s., ISBN 80-86419-48-7*

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívané v kraji Vysočina patří:

Veřejně prospěšné práce

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.“¹⁸

Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.“¹⁹

Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.“²⁰

Překlenovací příspěvek

„Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1 (definice společensky účelného pracovního místa).“²¹

Příspěvek na dopravu

„Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám

¹⁸ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

¹⁹ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

²⁰ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

²¹ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.“²²

Příspěvek na zapracování

„Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.“²³

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

„Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.“²⁴

Cílené programy

„Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.“²⁵

Dále programy tvorby nových pracovních míst, investiční pobídky a programy tvorby chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, s čímž souvisí i vznik chráněných dílen.

Finance na aktivní politiku zaměstnanosti jsou vyčleňovány ze státního rozpočtu. Jejich výše se v jednotlivých letech liší, záleží, kolik peněz naši zákonodárci na tuto problematiku uvolní. Získané prostředky poté Ministerstvo práce a sociálních věcí rozdělí mezi okresní úřady práce České republiky. Ty nemusí přidělené peníze používat pouze pro celorepubliková

²² Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

²³ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

²⁴ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

²⁵ Přesná definice dle zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti

opatření, ale lze jimi přispívat na regionální opatření a programy, stejně jako na projekty zahraničních subjektů, které přispějí ke zvýšení zaměstnanosti.

O rozdělení financí mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti si rozhoduje každý úřad práce podle své potřeby a uvážení. V některé oblasti je větší zájem o rekvalifikace, které mohou tamnímu trhu práce napomoci, proto na ně vyčlení více peněz než na nástroje jiné, jinde tomu může být přesně naopak. To je také jeden z důvodů, proč nelze úspěšnost aktivní politiky zaměstnanosti jednotlivých oblastí vzájemně porovnávat. Každá totiž disponuje jiným množstvím prostředků, preferuje jiné nástroje, má jiné problémy a liší se samozřejmě i názory na jejich řešení. Odlišná jsou i kritéria, která jsou pro udělení peněžních prostředků důležitá. Ta si také určují úřady práce dle svého uvážení, přesto musí být v souladu s nařízeními a kritérii Ministerstva práce a sociálních věcí. Jedním z hlavních požadavků na žadatele je to, že nesmí mít nedoplatky v evidenci daní a na sociálním a zdravotním pojištění.

Lidé mající zájem o využívání podpory některého z nástrojů, nebo zájem o zúčastnění se některého z programů, musí podat na příslušný úřad práce žádost. Ta bude na úřadě evidována a v nejbližší době komisí úřadu práce schválena či zamítnuta. Podle stanoviska, které příslušná komise v danou chvíli zaujme, se bude rozhodovat o dalším postupu. Osobě budou poskytnuty konzultace s pracovníky úřadu práce, případně navrženy jiné možnosti řešení vzniklé situace či problému.

Zaměříme-li se na kraj Vysočina, zjistíme, že výdaje na politiku zaměstnanosti za období zmiňovaných 4 let, dosáhly výše 2 272 992 000 Kč. Vydání na pasivní politiku zaměstnanosti činila 1 471 494 000 Kč, na aktivní politiku zaměstnanosti to bylo méně, a to 756 329 000 Kč.

Tabulka č. 4 Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v kraji Vysočina 2005 – 2008 (v tisících Kč)

Výdaje	Rok			
	2005	2006	2007	2008
Na pasivní politiku zaměstnanosti	358 166	366 717	369 843	376 768
Na aktivní politiku zaměstnanosti	173 846	204 696	221 230	156 557
Celkem	532 012	571 413	603 171	566 396

Zdroj: Analýza trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Určitě jste si všimli, že součet výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2007 a 2008 je menší než celková hodnota výdajů. Je to způsobeno tím, že konečná hodnota výdajů je včetně financí čerpaných z Evropského sociálního fondu, kterých začal kraj Vysočina

využívat. Ten našemu kraji v roce 2007 poskytl přes 12 milionů Kč, v roce 2008 už přes 33 milionů Kč.

Stejně tak tomu bude i v tabulce následující, kdy opět nebudou souhlasit částky vydané na aktivní politiku zaměstnanosti a to ze stejného důvodu. Částky v ní uvedené jsou částky, které na jednotlivé nástroje vydaly úřady práce v kraji, zbytek byl také dofinancován penězi poskytnutými Evropskou unií.

Tabulka č. 5 Vývoj výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v kraji Vysočina 2005 – 2008 (v tisících Kč)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	Rok			
	2005	2006	2007	2008
Veřejně prospěšné práce	47 233	51 506	33 436	22 333
Společensky účelná pracovní místa	77 479	69 740	55 350	30 359
Chráněné pracovní díly a chráněná pracovní místa	4 957	8 729	4 725	6 259
Zabezpečení odborné praxe absolventů škol, učilišť a mladistvých	10 207	0	0	0
Rekvalifikace	17 054	14 379	11 487	16 099
Překlenovací příspěvek	503	452	310	91
Příspěvek na dopravu zaměstnanců	43	86	5	0
Příspěvek na zapracování	4	0	0	0
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0	0	0
Cílené programy k podpoře nezaměstnanosti § 120	658	2 935	5 025	28
Programy tvorby nových pracovních míst	0	0	0	0
Ostatní	8 008	6 277	207	3 328
Celkem	166 146	154 104	110 545	78 497

Zdroj: Analýza trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Údaje v tabulce poukazují na to, že nejvíce peněz úřady práce na Vysočině vydávají na vznik společensky účelných pracovních míst, které následují veřejně prospěšné práce a rekvalifikace.

U prvních dvou nástrojů, jak už z definic jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vyplynulo, se jedná o hledání pracovních příležitostí a uplatnění pro uchazeče o zaměstnání. Je tedy pochopitelné, že na tyto dva nástroje jde nejvíce peněz. Počty vytvořených pracovních míst oběma těmito nástroji jsou uvedeny v tabulce.

Tabulka č. 6 Vývoj počtu nově vytvořených pracovních míst v kraji Vysočina 2005 - 2008

Celkový počet nových pracovních míst	Rok			
	2005	2006	2007	2008
Veřejně prospěšné práce	918	1 095	673	298
Společensky účelná pracovní místa	1 591	1 698	1 090	482

Zdroj: Analýza trhu práce ÚP v Jihlavě, tvorba vlastní

Třetím nástrojem, na který je vydáváno také velké množství peněžních prostředků jsou rekvalifikace. Tento prostředek je v kraji čím dál více využíván a to zejména z důvodu již jmenovaného nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce. Největší zájem trvá o absolvování kurzů pro znalosti a dovednosti práce s počítačem, o kurzy pečovatelské, svářečské kurzy, ale stále častěji i o kurzy řidičů manipulačních a vysokozdvížných vozíků a kurzy účetnictví.

Nejen tyto tři nástroje, ale všechny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou pro pracovní trh kraje Vysočina velmi důležité. Proto je nezbytné neustále informovat společnost o možnostech využívání finančních prostředků, pomoci úřadů práce a snažit se zjednodušovat systém získávání jakékoli pomoci tak, aby celý postup už předem žadatele neodradil.

9 Diskuse

Ačkoli se může zdát míra nezaměstnanosti v kraji Vysočina vysoká, její hodnota se řadí v České republice mezi hodnoty průměrné. V průběhu let zaujímá střídavě 7. a 8. místo v rámci všech krajů. Kompletní hodnoty za rok 2009 nejsou v současné době ještě k dispozici, proto jsou prezentována alespoň data nashromážděná ke konci 3. čtvrtletí loňského roku, tedy k 30. 9. 2009.

Prvním ukazatelem je počet uchazečů o zaměstnání. Ten se v roce 2009 oproti roku 2008 zvýšil o 7 996 osob a celkově činil 25 870 uchazečů. Nejvíce jich registroval Úřad práce v Třebíči, a to 6 612. Následovala oblast okresu Jihlava s 5 791 a okresu Žďár nad Sázavou s 5 779 uchazeči, poté okres Havlíčkův Brod s 4 879 a Pelhřimov s 2 809 osobami.

Největší nárůst vzhledem k roku předešlému zaznamenal Úřad práce v Jihlavě, kde nárůst činil 1 923 osob, o 81 osob méně bylo evidováno v okrese Havlíčkův Brod, o 155 na Žďársku, 399 Třebíčsku a 984 v okrese Pelhřimov.

S rostoucím počtem osob bez zaměstnání rostla i míra nezaměstnanosti. Ta byla jako v letech předešlých největší v okrese Třebíč, kde se její hodnota vyšplhala až na 11,22 %. Nejmenší registroval okres Pelhřimov, 6,77 %, v ostatních okresech se pohybovala od 9 – 9,77 %.

Míra nezaměstnanosti za celý kraj činila 9,26 %, což znamená, že oproti roku 2008 se zvýšila téměř o 3 procentní body a jedná se o největší míru nezaměstnanosti za posledních 5 let.

Velký vliv na takovéto zhoršení měla celosvětová finanční krize. V její prvé fázi si odborníci mysleli, že se našeho kraje nedotkne, firmy se potýkaly s nedostatkem pracovníků a zabývaly se tím, kde vzít zaměstnance s požadovanou kvalifikací.

Bohužel, opak se stal pravdou. První výrazné problémy se dotkly sklářského průmyslu, poté přišel na řadu průmysl textilní a automobilový, jehož problémy zasáhly kraj Vysočina nejvíce. Jak víme, kraj Vysočina je krajem strojírenským, jehož spektrum je velmi silně na tento průmysl navázáno a pro náš kraj to znamenalo obrovské problémy. Spousta firem byla nucena omezovat výrobu a snižovat stavy svých pracovníků.

Problémy ale postupem času dolehly i na oblast potravinářství, papírenství, lesnictví, zemědělství a služeb. Firmy se potýkaly s nízkým počtem objednávek a zakázek.

Tento statut v kraji Vysočina nadále převládá a předpovědi do budoucnosti nejsou příliš pozitivní. V letošním roce se nepředpokládá změna v situaci na trhu práce ani její přílišné zlepšení. Firmy se budou snažit udržet alespoň dosavadní stav výroby a s přibíráním osob do budoucnosti příliš nepočítají. Budou se snažit co nejvíce vystačit s osobami, které v podniku mají a navyšování jejich stavu se budou do nejkrajnější chvíle bránit.

Zmiňovaná „strategie“ už se v mnoha podnicích praktikuje. Někteří významní zaměstnavatelé získali zakázky, které jsou na čas a práci zaměstnanců velmi náročné, ale snaží se je zvládnout a termínově dodržet s počtem pracovníků, který v současnosti mají, hledají záminky pro to, aby lidé museli pracovat co nejdéle. Ti v zaměstnání tráví spoustu času, jsou rádi, že zaměstnání mají a podniky zjišťují, že to jde zvládnout i s menším počtem zaměstnanců, takže nevidí důvody, proč by měly jejich stavy navyšovat.

Změny se neočekávají ani v pořadí okresů kraje Vysočina, dle míry nezaměstnanosti či počtu uchazečů o zaměstnání.

Nejhůře je na tom už několik let okres Třebíč. Jeho situaci ztížil úpadek firem textilního a obuvnického průmyslu, který byl v této oblasti silně zastoupen, a lidé s kvalifikací potřebnou v nich dnes velmi těžko hledají uplatnění. Podstatnou roli zde hraje i početná skupina problémových obyvatel, která má svých zástupců mezi uchazeči o zaměstnání poměrně hodně.

Druhou nejvyšší míru nezaměstnanosti ve sledovaném období vykazoval okres Žďár nad Sázavou. Jeho oblast je převážně tvořena strojírenstvím, které je dnes díky krizi automobilového průmyslu z velké části utlumeno.

Prostřední pozici zaujímá okolí okresu Jihlava. V okolí krajského města je převážná část firem také orientována a zaměřena na strojírenský průmysl. Většina z nich vyrábí díly pro významné světové automobilky, přesto jako jediná má asi největší možnost na zlepšení situace. Jedná se přece jenom o krajské město, které by mohlo přilákat bohaté a významné investory. Pro některé z nich by mohla být poloha města výhodou a pracovní síly je z v okolí dostatek. Vyšší míru nezaměstnanosti bude ale i tady držet silná romská komunita.

Předposlední místo obsadil okres Havlíčkův Brod. Tam se v letošním roce předpokládá taktéž neměnný stav. Na jedné straně se zlepšila situace ve sklářském průmyslu, který se potýkal v předloňském roce s obrovskými problémy, na stranu druhou se pomalu hroubí průmysl textilní, takže dá-li se to tak říci, strany se vyrovnávají a nezaměstnanost zůstane stejná.

A poslední místo s nejmenší mírou nezaměstnanosti zaujímá okres Pelhřimov, jeho nezaměstnanost je téměř v každém roce o 2 – 3 procentní body nižší, než v oblastech ostatních. Výhodu má zejména ve složení průmyslu, najdeme zde totiž od každého něco. Navíc se jedná o firmy s podobnými počty zaměstnanců a jejich snížení není pro okres tak katastrofální.

Jak z praktické části práce vyplynulo, v kraji Vysočina panuje velký nesoulad mezi poptávkou a nabídkou práce. Jak se vyrovnat s touto situací? Řešením by mohlo být například zvýšení ochoty uchazečů dojíždět do zaměstnání, ačkoliv je jasné, že ne každý má tuto možnost. Obzvláště pro obyvatele mešních vesnic je spojení do větších měst obrovský problém a ne každý má povahu na to, udělat si vlastní řidičský průkaz, některé osoby třeba ze zdravotních důvodů ani nemohou. Každopádně, má-li člověk takovou možnost a alespoň trochu odvahy, měl by ji využít, protože dnes se jedná o věc velmi důležitou, až nezbytnou.

Přesto u tohoto návrhu na řešení nalezneme určitá pro a proti. Výhodou mohou být, dá-li se to tak říci, větší možnosti získání zaměstnání. Lidé mají možnost poohlížet se v jiných oblastech, okresech, regionech, kde by pro jejich kvalifikaci uplatnění bylo. Z kraje Vysočina je velmi dobré spojení do Prahy, Brna nebo Českých Budějovic, přesto je zde to pomyslné ale.

Většinou totiž dochází k situaci, že se to osobám ochotným dojíždět do zaměstnání do vzdálenějších míst nevyplatí. Finanční ohodnocení totiž neodpovídá nákladům a času vynaloženým na zaměstnání.

Některé osoby jsou z daného řešení už předem vyloučeny. Jedná se zejména o osoby jakýmkoli způsobem nemocné, které ze zdravotních důvodů nemohou každý den podstupovat tak dalekou cestu. Druhou skupinou jsou matky s malými dětmi, které jsou limitované časem.

Předností může být ale pro osoby z okrajových částí okresů, jejichž obyvatelé mají větší města stejně daleko. Pokud neseženou zaměstnání v oblasti pod kterou spadají, mohou se poohlížet v regionu sousedním.

Dále by se měly osoby nezaměstnané snažit požadavkům trhu práce v co největší míře přizpůsobit. Je nabízeno velké množství kurzů, které jsou občanům k dispozici a jejichž absolvování jim může k získání zaměstnání napomoci. Jedná se například o kurzy účetnictví, práce s počítačem a kurzy jazykové. I zde ale nalezneme jisté překážky. Těmi mohou být zejména finanční situace uchazečů o zaměstnání. Lidé nezaměstnaní příliš peněz nemají a zmíněné kurzy jsou poměrně drahé, záleží kdo se nachází v jaké situaci, jaké má dispozice k učení se novým věcem apod.

Pomoci lidem bez zaměstnání mohou ve velké míře i úřady práce, které jsou k tomu přímo určeny. Lidé si mohou domluvit konzultace s jejich pracovníky a nalézt řešení situace, v níž se nachází. Dozví se spoustu informací o možnostech rekvalifikace, kurzech pořádaných úřady práce, možnostech příspěvků a mnoho dalšího. Poté je již pouze na nich, jak s danými informacemi naloží.

Přesto všechno nemají uchazeči o zaměstnání jistotu, že zaměstnání naleznou. Všechny tyto možnosti jim mohou napomoci k získání uplatnění. Zvyšují jejich kvalifikační hodnotu oproti ostatním, ale pokud se volná pracovní místa v dané oblasti nevyskytují, nejsou tyto nástroje jednoznačným východiskem z dané situace.

Navrhnout řešení pro zlepšení stavu na trhu práce je velmi obtížné a nelze říci jednoznačný závěr. V každém případě je to o lidech a je velmi důležité, aby na sobě neustále pracovali, snažili se vzdělávat, využívat veškerých možností kolem sebe a být vždy alespoň o krůček napřed před ostatními. Stejně důležité je jít si za tím, co lidé chtějí, co je baví a naplňuje.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zmapovat situaci trhu práce v kraji Vysočina, vytvořit její srozumitelný obraz, proniknout do problematiky aktivní politiky zaměstnanosti a dopadů nezaměstnanosti na jednotlivce i společnost.

Trh práce byl řešen z hlediska vzdělanostní, profesní a věkové struktury uchazečů o zaměstnání. Následující kapitoly byly věnovány nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením a celkovému vývoji nezaměstnanosti na Vysočině. Všechna zmíněná témata byla rozpracována za jednotlivé okresy a na závěr každé kapitoly shrnuta za celý kraj.

Témat spojených s trhem práce je obrovské množství, rozsah práce je omezen, a proto nebylo možné zabývat se úplně všemi, byla proto vybrána témata nejdůležitější a nejdiskutovanější.

Z podrobné analýzy jednotlivých okresů vyšlo, že nejhorší situace po sledované 4 roky, panuje v okrese Třebíč, kterou následuje Žďár nad Sázavou, Jihlava, Havlíčkův Brod a nakonec Pelhřimov.

Každá z oblastí má svá určitá specifika, přesto je něco, co se prolíná všemi okresy, a to strojírenský průmysl. Ten je v kraji velmi silně zastoupen a je na něj navázána spousta dalších firem.

Situaci v kraji by tedy pozdvihlo zlepšení situace v oblasti automobilového průmyslu, pro který strojírenský průmysl v kraji vyrábí nejvíce.

Kraji Vysočina a nejen jemu, ale celé České republice, by také pomohlo nakupování českých výrobků obyvateli naší země. Ti dávají přednost levnějšímu zboží ze zahraničí a neuvědomují si, že se tím vlastně připravují o práci.

Summary

The purpose of this bachelor work is the analysis of the situation on the labour market in the one region in the Czech Republic, concretely in the Highlands region . The bachelor work deals with unemployment as a general effect, the causes of unemployment, unemployment divided according to the education, professions and age of job applicants in the particular district of the Highlands region. The next chapters attend to important employers in the region, active labour market policy and impacts of unemployment on individuals and society.

The first step during the processing of this bachelor's work was studying of special literature. After that it was necessary to find competent statistical data. These data were granted by district authorities of labour and then they were filled into summary sheets (it was worked up into tables) and graphs.

The result of this bachelor work is finding of the position of the particular districts under this region and problems with them are particular districts fumble the mostly.

Přehled použité literatury

BUCHTOVÁ, B. A KOLEKTIV *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce – vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7

KUCHAŘ, P. *Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3

MACÁKOVÁ, L. A KOLEKTIV *Mikroekonomie – základní kurs*. Praha: Melandrium, 2005. 275 s. ISBN 80-86175-41-3

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4

PAVELKA, T. *Makroekonomie – základní kurz*. Praha: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-52-2

ŠIMEK, M. *Trh práce*. Ostrava: tiskárna UNION, 2005. 75 s. ISBN 80-86764-26-5

ÚŘADY PRÁCE:

- *Analýzy stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina 2004 - 2008*
- *Zprávy o situaci na trhu práce 2004 – 2008 v okrese Havlíčkův Brod*
- *Zprávy o situaci na trhu práce 2004 – 2008 v okrese Jihlava*
- *Zprávy o situaci na trhu práce 2004 – 2008 okrese Pelhřimov*
- *Zprávy o situaci na trhu práce 2004 – 2008 v okrese Třebíč*
- *Zprávy o situaci na trhu práce 2004 – 2008 v okrese Žďár nad Sázavou*

ZÁKONY:

- *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

WEBOVÉ STRÁNKY:

- <http://nb.vse.cz/kdem/EKODEM10.pdf>
- http://knihy.cpress.cz/DataFiles/Book/00002405/Download/ke0325_ukazkova%20kap.pdf
- <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- <http://analytika.kr-vysocina.cz/>

Seznam tabulek a grafů

Graf č. 1 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Žďár nad Sázavou 2005 – 2008	str. 23
Graf č. 2 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Pelhřimov 2005 - 2008	str. 25
Graf č. 3 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Havlíčkův Brod 2005 - 2008	str. 26
Graf č. 4 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Jihlava 2005 - 2008	str. 27
Graf č. 5 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Třebíč 2005 - 2008	str. 28
Graf č. 6 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina 2005 – 2008	str. 29
Graf č. 7 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Žďár nad Sázavou 2005 - 2008	str. 31
Graf č. 8 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Pelhřimov 2005 - 2008	str. 33
Graf č. 9 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Havlíčkův Brod 2005 - 2008	str. 34
Graf č. 10 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Jihlava 2005 - 2008	str. 35
Graf č. 11 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Třebíč 2005 - 2008	str. 35
Graf č. 12 Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina 2005 - 2008	str. 36
Tabulka č. 1 Vývoj počtu osob se zdravotním postižením mezi uchazeči o zaměstnání v kraji Vysočina k 31. 12. 2005 - 2008	str. 39
Graf č. 13 Vývoj počtu osob se zdravotním postižením mezi uchazeči o zaměstnání v kraji Vysočina 2005 - 2008	str. 39

Graf č. 14 Vývoj počtu osob se zdravotním postižením mezi uchazeči o zaměstnání v kraji Vysočina 2005 - 2008	str. 40
Graf č. 15 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v oblastech kraje Vysočina 2005 - 2008	str. 41
Graf č. 16 Vývoj počtu volných pracovních míst v oblastech kraje Vysočina 2005 - 2008	str. 42
Tabulka č. 2 Vývoj počtu osob připadajících na 1 volné pracovní místo v kraji Vysočina k 31. 12. 2005 - 2008	str. 43
Graf č. 17 Vývoj míry nezaměstnanosti v oblastech kraje Vysočina 2005 - 2008	str. 43
Graf č. 18 Vývoj míry nezaměstnanosti v kraji Vysočina 2004 - 2008	str. 44
Tabulka č. 3 Vývoj počtu zaměstnavatelů v kraji Vysočina k 31. 12. 2004 - 2008	str. 48
Graf č. 19 Vývoj počtu zaměstnavatelů v kraji Vysočina 2004 - 2008	str. 49
Tabulka č. 4 Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v kraji Vysočina 2005 - 2008	str. 55
Tabulka č. 5 Vývoj výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v kraji Vysočina 2005 - 2008	str. 56
Tabulka č. 6 Vývoj počtu nově vytvořených pracovních míst v kraji Vysočina 2005 - 2008	str. 56

Seznam zkratek

ÚP – úřad práce

VPM – volné pracovní místo

Přílohy

Příloha č. 1 Grafické znázornění území kraje Vysočina v rámci České republiky

Příloha č. 2 Grafické znázornění rozdělení kraje Vysočina podle jednotlivých okresů

Příloha č. 3 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v okresech kraje Vysočina v období let 2005 – 2008

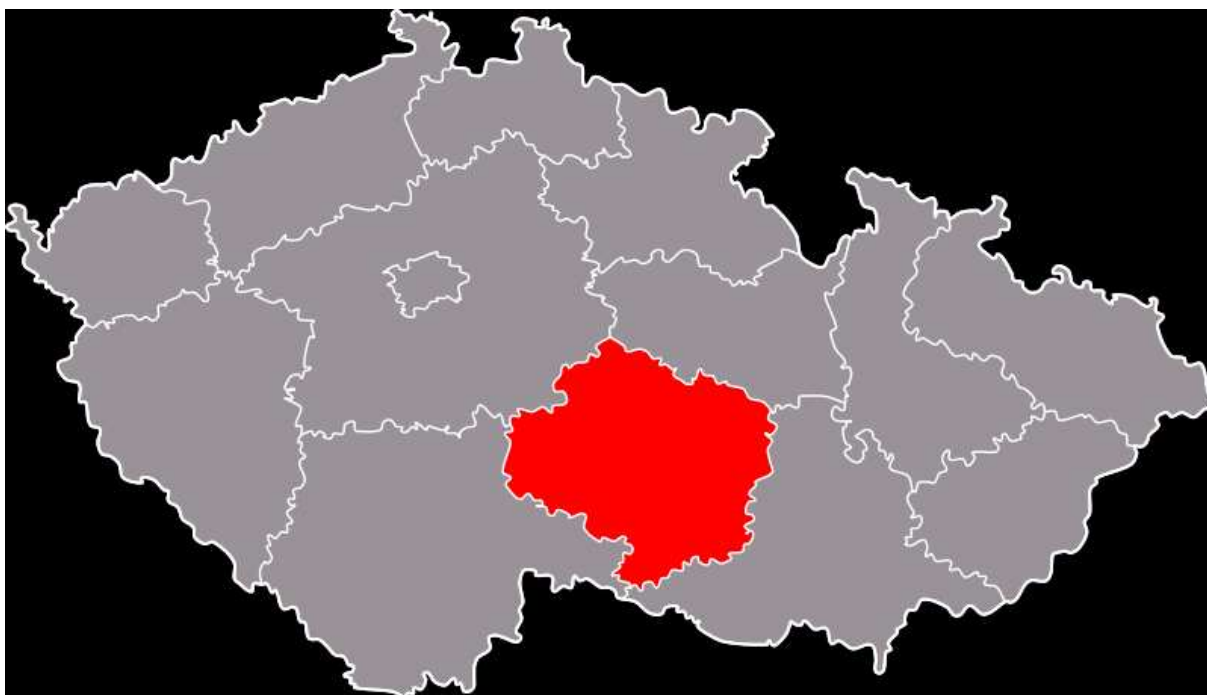
Příloha č. 4 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okresech kraje Vysočina v období let 2005 – 2008

Příloha č. 5 Zdravotně postižení mezi uchazeči o zaměstnání v jednotlivých oblastech kraje Vysočina 2005 – 2008

Příloha č. 6 Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje Vysočina 2005 – 2008

Příloha č. 7 Úřady práce a vymezení jejich územních obvodů

Příloha č. 1



Příloha č. 2



Příloha č. 3**Okres Žďár nad Sázavou**

Vzdělání	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Základní	929	844	681	675
Vyučen	2 794	2 400	1 995	2 043
Vyučen s maturitou	275	243	185	208
Gymnázium	174	153	130	121
Střední škola	965	888	704	718
Vyšší odborná škola	64	55	39	51
Vysoká škola	180	172	184	195
Celkem	5 381	4 755	3 918	4 011

Zdroj: ÚP Žďár nad Sázavou, tvorba vlastní

Okres Pelhřimov

Vzdělání	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Základní	350	321	256	318
Vyučen	956	749	663	905
Vyučen s maturitou	111	89	94	131
Gymnázium	57	31	39	42
Střední škola	399	350	276	383
Vyšší odborná škola	18	14	15	15
Vysoká škola	74	45	55	76
Celkem	1 965	1 599	1 398	1 870

Zdroj: ÚP Pelhřimov, tvorba vlastní

Okres Havlíčkův Brod

Vzdělání	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Základní	606	544	460	529
Vyučen	1 448	1 296	1 055	1 491
Vyučen s maturitou	142	166	122	186
Gymnázium	111	89	73	84
Střední škola	604	526	463	612
Vyšší odborná škola	36	37	24	36
Vysoká škola	103	91	86	99
Celkem	3 050	2 749	2 283	3 037

Zdroj: ÚP Havlíčkův Brod, tvorba vlastní

Okres Jihlava

Vzdělání	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Základní	1 096	1 091	918	1 054
Vyučen	1 899	1 667	1 383	1 663
Vyučen s maturitou	159	162	126	177
Gymnázium	136	97	80	99
Střední škola	868	769	683	700
Vyšší odborná škola	24	34	20	37
Vysoká škola	153	146	138	138
Celkem	4 335	3 966	3 348	3 868

Zdroj: ÚP Jihlava, tvorba vlastní

Okres Třebíč

Vzdělání	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Základní	1 555	1 409	1 145	1 010
Vyučen	4 051	3 496	2 514	2 421
Vyučen s maturitou	403	330	234	275
Gymnázium	199	170	117	119
Střední škola	1 589	1 340	1 046	1 042
Vyšší odborná škola	48	47	29	28
Vysoká škola	238	199	170	193
Celkem	8 083	6 991	5 255	5 088

Zdroj: ÚP Třebíč, tvorba vlastní

Okres Kraj Vysočina

Vzdělání	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Základní	4 536	4 209	3 460	3 586
Vyučen	11 048	9 514	7 543	8 456
Vyučen s maturitou	1 090	990	761	977
Gymnázium	677	540	439	465
Střední škola	4 525	3 967	3 239	3 522
Vyšší odborná škola	190	187	127	167
Vysoká škola	748	653	633	701
Celkem	22 814	20 060	16 202	17 874

Zdroj: ÚP Jihlava, tvorba vlastní

Příloha č. 4**Okres Žďár nad Sázavou**

Věk	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Do 19 let	298	206	159	182
20 - 24	863	698	485	554
25 - 29	709	570	446	458
30 - 34	690	616	506	477
35 - 39	581	493	415	444
40 - 44	573	538	426	409
45 - 49	598	519	451	452
50 - 54	647	613	549	525
55 - 59	378	437	408	437
Nad 60 let	44	65	73	73
Celkem	5 381	4 755	3 918	4 011

Zdroj: ÚP Žďár nad Sázavou, tvorba vlastní

Okres Pelhřimov

Věk	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Do 19 let	91	69	58	74
20 - 24	270	181	177	253
25 - 29	246	176	146	225
30 - 34	255	210	172	224
35 - 39	181	148	130	203
40 - 44	202	172	143	161
45 - 49	205	155	143	187
50 - 54	288	269	216	266
55 - 59	209	192	181	234
Nad 60 let	18	27	32	43
Celkem	1 965	1 599	1 398	1 870

Zdroj: ÚP Pelhřimov, tvorba vlastní

Okres Havlíčkův Brod

Věk	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Do 19 let	137	129	105	130
20 - 24	432	345	236	387
25 - 29	342	311	216	312
30 - 34	392	344	299	347
35 - 39	290	280	239	346
40 - 44	316	272	227	303
45 - 49	353	269	230	343
50 - 54	400	384	343	442
55 - 59	348	343	306	360
Nad 60 let	40	72	82	67
Celkem	3 050	2 749	2 283	3 037

Zdroj: Havlíčkův Brod, tvorba vlastní

Okres Jihlava

Věk	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Do 19 let	207	194	157	202
20 - 24	577	518	393	520
25 - 29	551	498	369	441
30 - 34	549	487	418	516
35 - 39	463	407	348	439
40 - 44	469	405	321	334
45 - 49	464	439	363	396
50 - 54	622	546	506	526
55 - 59	399	417	402	423
Nad 60 let	34	55	71	71
Celkem	4 335	3 966	3 348	3 868

Zdroj: Jihlava, tvorba vlastní

Okres Třebíč

Věk	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Do 19 let	457	316	221	243
20 - 24	1 257	1 027	598	601
25 - 29	990	838	589	570
30 - 34	1 051	924	666	645
35 - 39	870	767	578	553
40 - 44	840	724	577	588
45 - 49	866	736	559	532
50 - 54	1 033	952	807	764
55 - 59	644	614	568	518
Nad 60 let	75	93	92	74
Celkem	8 083	6 991	5 255	5 088

Zdroj: ÚP Třebíč, tvorba vlastní

Okres Kraj Vysočina

Věk	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Do 19 let	1 190	914	700	831
20 - 24	3 399	2 769	1 889	2 315
25 - 29	2 838	2 393	1 766	2 006
30 - 34	2 937	2 581	2 061	2 209
35 - 39	2 385	2 095	1 710	1 985
40 - 44	2 400	2 111	1 694	1 795
45 - 49	2 486	2 118	1 746	1 910
50 - 54	2 990	2 764	2 421	2 523
55 - 59	1 978	2 003	1 865	1 972
Nad 60 let	211	312	350	328
Celkem	22 814	20 060	16 202	17 874

Zdroj: ÚP Jihlava, tvorba vlastní

Příloha č. 5**Okres Žďár nad Sázavou**

	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Osoby se zdravotním postižením	1 072	1 029	999	978
z toho: plně invalidní	8	11	4	4
částečně invalidní	979	951	946	932
osoby zdravotně znevýhodněné	85	67	49	42

Zdroj: ÚP Žďár nad Sázavou. Tvorba vlastní

Okres Pelhřimov

	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Osoby se zdravotním postižením	343	332	328	320
z toho: plně invalidní	0	1	1	0
částečně invalidní	271	274	277	284
osoby zdravotně znevýhodněné	72	57	50	36

Zdroj: ÚP Pelhřimov, tvorba vlastní

Okres Havlíčkův Brod

	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Osoby se zdravotním postižením	540	578	563	559
z toho: plně invalidní	1	0	0	1
částečně invalidní	449	499	524	511
osoby zdravotně znevýhodněné	90	79	39	47

Zdroj: ÚP Havlíčkův Brod, tvorba vlastní

Okres Jihlava

	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Osoby se zdravotním postižením	669	654	629	611
z toho: plně invalidní	3	2	1	2
částečně invalidní	556	544	543	546
osoby zdravotně znevýhodněné	110	108	85	63

Zdroj: ÚP Havlíčkův Brod, tvorba vlastní

Okres Třebíč

	Stav k			
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Osoby se zdravotním postižením	970	958	829	737
z toho: plně invalidní	3	2	0	2
částečně invalidní	772	782	700	608
osoby zdravotně znevýhodněné	195	174	129	127

Zdroj: ÚP Havlíčkův Brod, tvorba vlastní

Příloha č. 6**Míra nezaměstnanosti**

Okres	Stav k 31. 12.			
	2005	2006	2007	2008
Zďár nad Sázavou	8,90	7,50	6,20	6,20
Pelhřimov	4,94	3,73	3,22	4,35
Havlíčkův Brod	5,80	5,58	4,48	4,35
Jihlava	6,82	6,08	5,00	6,30
Třebíč	13,00	11,10	8,40	8,40

Zdroj: ÚP v kraji Vysočina, tvorba vlastní

Příloha č. 7

1. Úřad práce hl. města Prahy.

Správním obvodem je území hl. města Prahy.

2. Úřad práce v Příbrami.

Správním obvodem jsou území okresů Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník.

3. Úřad práce v Českých Budějovicích.

Správním obvodem jsou území okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.

4. Úřad práce v Plzni.

Správním obvodem jsou území okresů Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-sever, Plzeň-jih, Rokycany a Tachov.

5. Úřad práce v Karlových Varech.

Správním obvodem jsou území okresů Cheb, Karlovy Vary a Sokolov.

6. Úřad práce v Ústí nad Labem.

Správním obvodem jsou území okresů Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem

7. Úřad práce v Liberci.

Správním obvodem jsou území okresů Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily.

8. Úřad práce v Hradci Králové.

Správním obvodem jsou území okresů Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov.

9. Úřad práce v Pardubicích.

Správním obvodem jsou území okresů Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí.¹⁰⁾

10. Úřad práce v Jihlavě.

Správním obvodem jsou území okresů Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou.

11. Úřad práce Brno-město.

Správním obvodem jsou území okresů Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo.

12. Úřad práce v Olomouci.

Správním obvodem jsou území okresů Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk.

13. Úřad práce v Ostravě.

Správním obvodem jsou území okresů Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město.

14. Úřad práce ve Zlíně.

Správním obvodem jsou území okresů Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín.