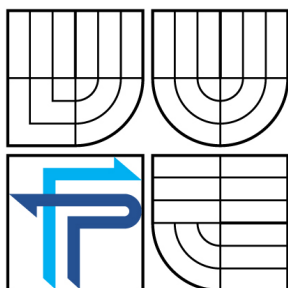




VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE JIHLAVA

SUGGESTION FOR REDUCTION OF UNEMPLOYEMENT IN THE DISTRICT OF JIHLAVA

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

MAGDALÉNA PRŮCHOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2008

Anotace:

V této diplomové práci je zpracován návrh na snížení nezaměstnanosti v okrese Jihlava. Na základě teoretických poznatků a zjištěných skutečností obsahuje návrh na její snížení a doporučení.

Annotation:

This diploma thesis deals with a reduction of unemployment in the district of Jihlava. Based on the theoretical pieces of knowledge and discovered facts, it contains a proposal of its reductions and gives some recommendations.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, Jihlava, Pracovní úřad, minimální mzda, rekvalifikační program.

Key words:

Unemployment, Jihlava, Labour office, wage floor, retraining schema.

PRŮCHOVÁ, M. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Jihlava*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2008. 83 s. Vedoucí diplomové práce Doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Vypracoval: Magdaléna Průchová

Vedoucí práce: Ing. Luděk Mikulec, Csc.

Brno, 2008

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením doc. Ing. Lud'ka Mikulce, CSc. Další informace mi poskytla Ing. Alena Kottová z Odboru rozvoje města, Mgr. Hana Málková a Mgr. Iveta Holubová z Úřadu práce v Jihlavě.

Uvedla jsem všechny literární prameny a publikace, ze kterých jsem čerpala.

.....

Magdaléna Průchová

V Brně, dne:

Poděkování

Ráda bych poděkovala Doc. Ing. Luďkovi Mikulcovi, CSc., za pomoc a optimistickou mysl při vedení této diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala pracovníkům Úřadu práce Jihlava.

Obsah:

Úvod	8
1 Definice problému a cíle diplomové práce	11
2 Teoretická východiska práce	12
2.1 Nezaměstnanost	12
2.2 Definice nezaměstnanosti	12
2.2.1 Nezaměstnanost a trh práce	13
2.2.2 Vymezení základních pojmů	17
2.2.3 Míra nezaměstnanosti	18
2.2.4 Druhy nezaměstnanosti	21
2.3 Služby zaměstnanosti	25
3 Analýza současného stavu	27
3.1 Nezaměstnanost v EU	27
3.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice	32
3.3 Okres Jihlava	33
3.3.1 Nezaměstnanost v okrese Jihlava	36
3.3.2 Nezaměstnanost podle APZ	45
3.3.3 SWOT analýza	53
4 Návrhy na řešení nezaměstnanosti	55
4.1 Možnosti rozvoje regionu	55
4.2 Řešení nezaměstnanosti podle jednotlivých skupin	61
4.3 Zlepšení informovanosti	64
4.4 Řešení APZ	64
5 Vyhodnocení návrhů	66
6 Předpoklady realizace	67
Závěr	68
Použité zdroje	72
Seznam grafů	74
Seznam obrázků	74
Seznam tabulek	74
Seznam použitých zkratk	75
Přílohy	78

Úvod

V závěru roku 1989 došlo v tehdejší ČSSR k převratným politickým změnám, na které bezprostředně navázaly změny v oblasti ekonomické. S probíhajícími změnami se začal formovat také trh práce. Úřady práce byly zřizovány MPSV postupně po vzniku Správy služeb zaměstnanosti k 1. 8. 1990. Právním podkladem jejich vzniku bylo zákonné opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 o zřízení úřadů práce. Tím byly vytvořeny základní instituce služeb zaměstnanosti. Ke změně právního postavení došlo dne 1. 1. 2001 na základě zákona č. 219/2000 Sb. Na základě ustanovení tohoto zákona se úřad práce jako orgán státní správy stává organizační složkou státu, jejíž odborné kompetence a působnost jsou nově vymezeny zákonem č. 435/2004 o zaměstnanosti a od 1. 4. 2004 zákonem č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, neboť na úřady práce, kromě Úřadu práce hlavního města Prahy, zákonem č. 453/2003 Sb. přešel výkon státní správy v oblasti státní sociální podpory. Zákonem 112/2006 Sb., který novelizuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, přešel na úřady práce výkon lékařské posudkové služby pro účely rozhodování, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou a pro účely poskytování dávek nebo mimořádných výhod podle zvláštních předpisů. Úřad práce je povinným subjektem, který má povinnost podle tohoto zákona poskytovat informace vztahující se k jeho působnosti. O informace může požádat každá fyzická i právnická osoba /žadatel/. Úřad práce poskytuje informace žadateli na základě žádosti nebo zveřejněním. Každý regionální úřad má přesně vymezenou územní působnost.

V čele úřadu práce je ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí ČR. Při jmenování vychází ministr z pravidla z výsledků konkursního řízení. Úřady práce jsou vybavené a financované ze státního rozpočtu a v současné době působí ve všech bývalých okresech České republiky a v hlavním městě Praze (Úřad práce hl. města Prahy), celkem 77 úřadů práce. Chce-li se podnikatel obrátit na úřad práce, řídí se místem, kde sídlí jeho firma, popř. provozovna nebo v místě jeho trvalého bydliště (v případě fyzické osoby). Vhodné zaměstnání si občan zabezpečuje sám nebo za pomoci příslušného úřadu práce. O zprostředkování zaměstnání se uchází u toho úřadu práce, v jehož obvodu má trvalý pobyt. Informace o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech, jakož i poradenskou činnost týkající se zaměstnání, může občan

požadovat u kteréhokoliv úřadu práce. Za tímto účelem vedou úřady práce evidenci volných pracovních míst.

Zaměstnání zprostředkovávají příslušné úřady práce na celém území ČR bezplatně. Údaje o občanech a zaměstnavatelích lze získávat, zpracovávat a sdělovat jen pro účely zprostředkování zaměstnání. Úřad práce v Jihlavě prosazuje aktivní politiku zaměstnanosti a poradenství v souladu s Národním plánem zaměstnanosti ČR.

Úřad práce v Jihlavě byl orgány Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) pověřen krajskou koordinací ostatních ÚP v kraji Vysočina a zároveň určen konečným příjemcem vybraných opatření Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů (OP RLZ). Z tohoto pověření mimo jiné vyplývá úkol podílet se na čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu (ESF) na úrovni kraje Vysočina. Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů Evropské unie, z něhož Česká republika může po svém vstupu do EU čerpat finanční prostředky na podporu rozvoje lidských zdrojů.

V oblasti poradenství se pozornost soustřeďuje především na poskytování informací a pomoci při volbě povolání, zaměstnání, rekvalifikace a provádění pracovně profesního poradenství pro nezaměstnané, absolventy a žáky škol, ostatní klienty a dále pro dlouhodobě nezaměstnané.

Úřad práce v Jihlavě také vede evidenci volných pracovních míst, přijímá informace od zaměstnavatelů, přijímá žádosti o poskytnutí příspěvků na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o výplatě podpory při rekvalifikaci osob se zdravotním postižením, s osobami se zdravotním postižením uzavírá dohodu o přípravě k práci, uzavírá dohody o zabezpečení pracovní rehabilitace, vede evidenci osob se zdravotním postižením, vydává rozhodnutí o dodatečném přiznání nebo zvýšení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, zprostředkovává rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, informuje občany o možnostech získání zaměstnání, zprostředkovává uchazečům o zaměstnání a zájemcům vhodné zaměstnání, poskytuje občanům poradenské služby spojené se zaměstnáním, s volbou povolání, organizuje a usměrňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a mnoho dalších činností.

Organizační struktura úřadu práce v Jihlavě, která je uvedena v příloze, se vyznačuje funkčním pojetím, které je založeno na principu nadřízenosti a podřízenosti

jednotlivých útvarů. V čele každého odboru stojí vedoucí, který je odpovědný přímo řediteli úřadu. Tato organizační struktura je složena z odborů, které se dělí na další oddělení, kde vedoucí je podřízen vedoucímu příslušného odboru, viz příloha č.1 a č.2.

Úřad práce v Jihlavě by mohl více spolupracovat se všemi zainteresovaných subjekty. Tedy s budoucími zaměstnavateli – firmami, zřizovateli škol, vedením škol, studentů a jejich rodičů. Ve většině obcí okresu chybí podrobnější informace o předpokládaném ekonomickém rozvoji a perspektivě jednotlivých oborů. Školy by měly uvažovat o zrušení některých neperspektivních oborů, o které zaměstnavatelé nemají zájem a které se často v regionech vyskytují duplicitně. Úřad práce také bojuje s horší informovaností volných pracovních míst. Setkává se často s nepochopením personalistů ve firmách, po nichž chtějí detailnější znaky nabízeného místa, z důvodu kvalitnějšího popisu místa a tím i kvalitnějšího výběru uchazečů.

Mezi největší vnitřní problém patří vlastní zaměstnanci úřadu, kteří mnohdy svoji neochotou a nevhodným chováním odradí návštěvníky a vezmou jim chuť setkávat se lidmi a tím i být zaměstnán. Možnou příčinou spatřuji v tom, že většina zaměstnanců úřadu nemá velké zkušenosti s jiným povoláním, která by jim určitě pomohla v poradenství a zprostředkování práce. Největší počet informací je občanům poskytován ústně při jejich osobních návštěvách a také telefonicky. Poskytování informací tímto způsobem se neeviduje, proto není přesně znám jejich počet, ovšem při mém průzkumu odpovědělo 8 lidí z 10, že byli nespokojení s podaným výkladem a ochotou zaměstnanců.

1 Definice problému a cíle diplomové práce

Nezaměstnanost jako rozsáhlý a přetrvávající jev by měl zůstat mezi hlavními politickými tématy. Zhoršení podmínek na trhu práce by mohlo nepřiměřeně dopadnout na některé skupiny, jako jsou starší pracovníci, ženy, samoživitelé, tělesně postižení, přistěhovalci a znevýhodněná mládež. To vyžaduje komplexnější přístup ke snižování počtu lidí bez práce, přičemž tento počet zahrnuje jak nezaměstnanost, tak nečinnost. Nezaměstnanost přináší problémy z hlediska ekonomického, sociálního, politického, ale i psychologického rázu (vývoj veřejného mínění o nezaměstnaných a nezaměstnanosti, míra obavy a strach ze ztráty zaměstnání, společenská prestiž nezaměstnaných atd.). Řešení často ovšem je v celkovém duchovním klimatu. Při dlouhodobém nezaměstnání ztrácejí lidé svoji kvalifikaci, což je problém po získání nové práce, jelikož nemají potřebné zaujetí a tempo. Nezaměstnanost je spjatá i s nárůstem kriminality a s ní spojené nejistoty. Musím však zdůraznit, že nezaměstnanost na druhou stranu vytváří i velkou možnost pro přesuny pracovních sil do rozvíjejících a prosperujících firem, zlepšuje pracovní kázeň a morálku, zvyšuje zájem o kvalifikaci a v neposlední řadě vede k pozitivním změnám v motivaci.

Mým hlavním cílem diplomové práce jsou návrhy na zlepšení nezaměstnanosti v okrese Jihlava. Na základě teoretických poznatků a zjištěných skutečností obsahuje návrh na její snížení. Mezi dílčí cíle mé práce patří řešení problémů těžko umístitelných skupin uchazečů o práci z hlediska vzdělání a věku. Budu se také snažit analyzovat trh práce v okrese Jihlava.

2 Teoretická východiska práce

2.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost patří k jevům, kterým je v moderní ekonomii věnována zvýšená pozornost a představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Je dána situací na trhu práce, tedy nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly. Je to vztah, kdy člověk nemá placené zaměstnání a zároveň je to hromadný jev, kdy řada osob stojí mimo ekonomický proces.

2.2 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost chápeme jako přirozený jev svobodné společnosti. Z ekonomického hlediska se dá říci, že nezaměstnanost je v nízké míře žádoucí. Působí na mobilitu pracovníků a hlavně na jejich motivaci. Jako problém ji můžeme chápat, pokud se stane masovou a její doba u jednotlivých případech se prodlužuje. Definice nezaměstnanosti je tedy založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání. Byť i na částečný úvazek.

Nezaměstnanost dále znamená ztrátu statků, které mohly být nezaměstnanými vyrobeny. Součástí této ztráty jsou i dávky, které na jedné straně vytváří podmínky pro to, aby se nezaměstnanost stávala snesitelnější, avšak na druhé straně zatěžují státní rozpočet. [4]

Nesmíme zapomenout nahlížet na nezaměstnanost také z pohledu sociálního, demografického a psychologického. Za nezaměstnané považujeme ty osoby, které jsou schopné práce, jak věkem – starší 15 let, tak i svým zdravotním stavem, a souběžně splňují tři níže uvedené podmínky:

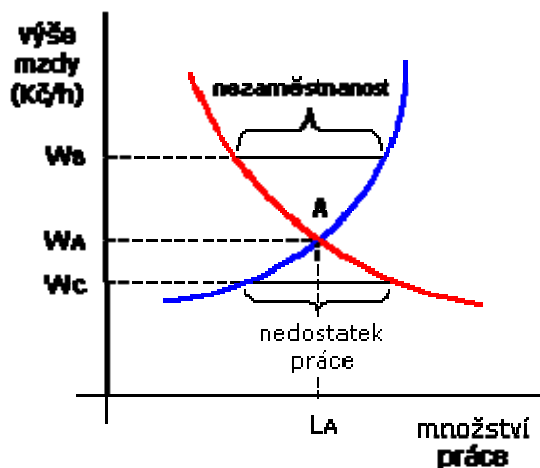
- nejsou zaměstnané, nemají placené zaměstnání nebo nepracují ve vlastním podniku,
- hledají aktivně práci, jsou registrovány na úřadu práce, hledají práci,

- přímo v podnicích, využívají inzerci atd., jsou připraveny k okamžitému nástupu do práce.

Osoby, které nesplňují alespoň jednu z uvedených podmínek jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.

2.2.1 Nezaměstnanost a trh práce

Graf č. 1: Nezaměstnanost [6]



Nabídka práce je v grafu uvedena jako modrá čára a poptávka po práci jako červená čára. Bod A nám značí rovnováhu (bod, ve kterém zaměstnanci nabízejí zpravidla firmám právě tolik právě tolik práce, kolik trh požaduje – množství práce LA). Mzda ve výši W_A musí být zaplácena zaměstnancům, aby se trh do tohoto bodu dostal. Janí výše mzdy než W_A způsobí nerovnováhu na pracovním trhu. Bod W_C znázorňuje chybějící množství práce rovnající se spodní úsečce. Za menší mzdu bude více zaměstnanců ve chvíli, kdy se zvýší schopnost firem přijímat více lidí. Při růstu platů nad nad úroveň W_A bude mnoho lidí poptávat práci, ale firmy nebudou schopni najímat nové zaměstnance za tuto mzdu. Samozřejmě i někteří původně zaměstnaní tímto způsobem ztratí práci. Horní úsečka nyní tvoří nezaměstnanost.

Rovnováha firmy na trhu práce

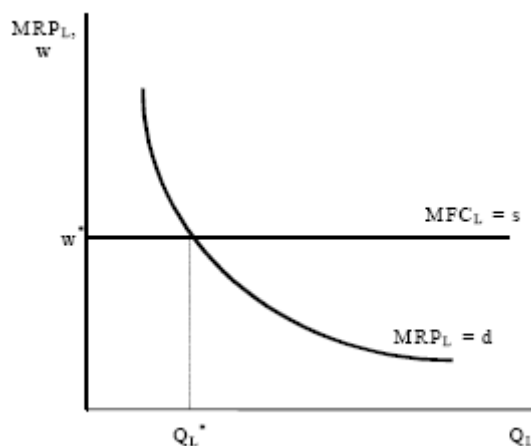
Poptávané množství práce je tedy závislé na mzdové sazbě a poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce. Příjem z mezního produktu práce je

násobkem mezního fyzického produktu práce a ceny produktu. Cena produktu je v podmínkách dokonalé konkurence dána, to znamená, že poptávka po práci je ovlivněna výši fyzického mezního produktu práce. Jeho velikost je dána:

- kvalifikací samotné práce, která souvisí s úrovní dosaženého vzdělání,
- dovedností pracovníků, jejich praxí,
- mezní produktivitou ostatních výrobních faktorů,
- řídicí a technologické možnosti firmy.

Tržní poptávka po práci je součet individuálních křivek poptávky po práci všech firem na trhu práce. Je zahrnuta stejná práce ve všech odvětvích.

Graf č. 2: Rovnováha firmy na trhu práce (poptávka firmy po práci, dokonalá konkurence) [6]



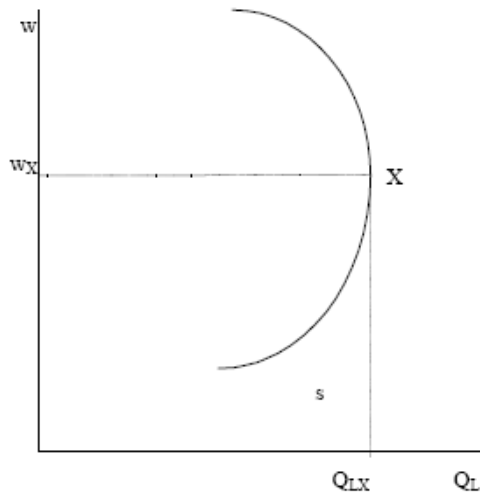
Nabídka práce

Nabídka práce představuje součást obecného problému volby spotřebitele porovnávajícího užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, které nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce.

Domácnost (spotřebitel) rozhoduje o proporcí, v jaké rozdělí celkový objem pevně daného disponibilního času na část věnovanou odpočinku (volný čas) a práci (pracovní doba). Nabídka práce vyjadřuje všechny kombinace množství práce a mzdy, tzn. množství práce, které bude nabízeno při jednotlivých úrovních mzdové sazby. Velikost

nabídky práce je závislá na výši mzdové sazby a je určena ztrátou spojenou s obětováním volného času.

Graf č. 3: Křivka nabídky práce jednotlivce [6]



Se změnou mzdové sazby se mění volba mezi užitkem, který plyne spotřebiteli ze spotřeby výrobků a služeb a užitkem z volného času. S růstem mzdové sazby (do bodu X v grafu) nabízí spotřebitel více práce, neboť každá další hodina práce zvyšuje důchod a tedy spotřebu výrobků a služeb. Spotřebované produkty jsou substitutem odpočinku. V tomto případě se hovoří o *substitučním efektu*.

Při vyšší mzdové sazbě (nad bodem X) může dojít k omezení počtu odpracovaných hodin, tedy k omezení nabídky práce. Vyšší mzdová sazba (za předpokladu, že ceny výrobků a služeb se nemění), zvyšuje reálné důchody a volba spotřebitele se mění ve prospěch volného času (kratší pracovní doba, delší dovolená). V tomto případě převládá tzv. *důchodový efekt*.

Trh práce v podmínkách dokonalé konkurence

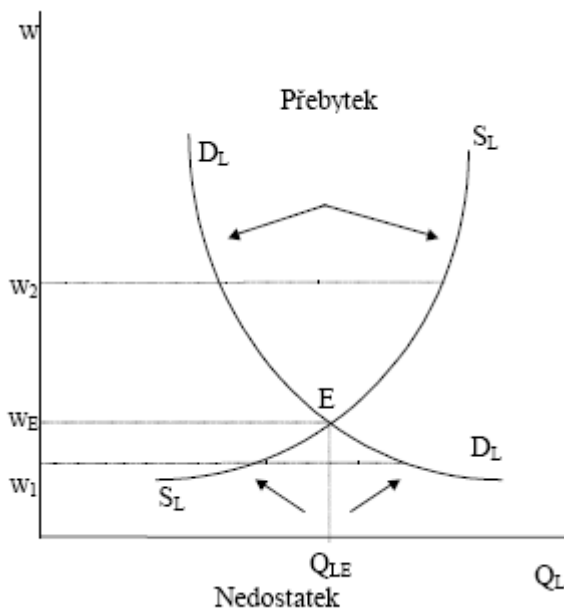
Tvar křivky nabídky práce závisí na tom, který z těchto efektů převládá. Při nižší mzdové sazbě převládá substituční efekt a množství nabízené práce roste. Při vyšší mzdové sazbě převládá důchodový efekt a množství nabízené práce klesá. V tomto případě se jedná o zpětně zakřivenou individuální křivku nabídky práce. Tržní nabídka práce je součtem individuálních nabídek práce v určité profesi, příp. odvětví.

Rovnováha na trhu práce

Jestliže bude tržní mzdová sazba např. w_2 vyšší než rovnovážná w_E , nastane přebytek pracovních sil. Zaměstnavatelé chtějí zaměstnávat méně pracovníků, než jich je k dispozici. To znamená, že ne všichni uchazeči o práci mohou najít místo v dané profesi (odvětví) a nastává přebytek pracovníků. Poptávka by se vyrovnala s nabídkou v případě, když by mzda klesla na úroveň w_E . w_E je mzdou, za které se trh čistí, čili rovnovážnou mzdou, která se nakonec na normálně fungujícím trhu práce prosadí. Tlak, který vykonává přebytek pracovních sil na úroveň mzdových sazeb (za jinak stejných podmínek), má tendenci stlačovat mzdy na rovnovážnou úroveň.

Jestliže bude tržní mzdová sazba w_1 nižší než rovnovážná w_E , vznikne nedostatek pracovních sil. Bude existovat tak dlouho, dokud se mzdová sazba nevrátí na rovnovážnou úroveň nebo pokud se nezmění vztah mezi nabídkou práce a poptávkou po práci.

Graf č. 4: Rovnováha na trhu práce [10]

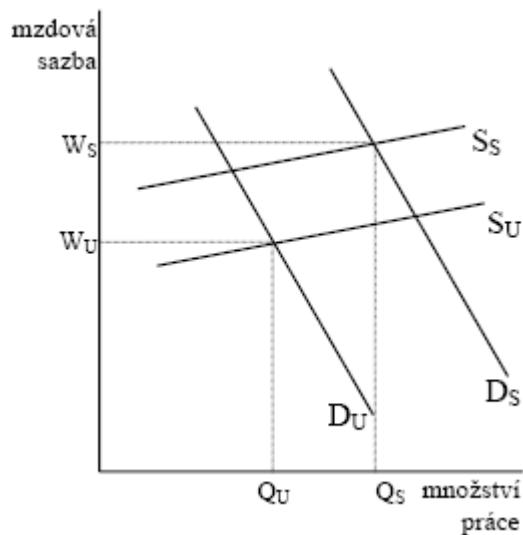


Trhy kvalifikované a nekvalifikované práce

Nekonkurující si skupiny na trhu práce a rozdíly ve mzdách Přes rozdíly uvedené výše, existují stále vysoké rozdíly ve mzdových sazbách na trhu práce podle profesí. Tyto

rozdíly mohou být způsobeny tím, že trhy práce jsou segmentovány a že se lze se na nich setkat se skupinami, které si navzájem nekonkurují.

Graf č. 5: Trhy kvalifikované a nekvalifikované práce [10]



2.2.2 Vymezení základních pojmů

Podpora v nezaměstnanosti:

Podporu v nezaměstnanosti může získat uchazeč o zaměstnání, který:

- vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, které zakládají povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (dále jen "předchozí zaměstnání"),
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.[2], viz. příloha č.4

Výše podpory v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti se uděluje první tři měsíce ve výši 50 % a poté ve výši 45 %

- průměrného měsíčního čistého platu uchazeče o zaměstnání během svého posledního ukončeného zaměstnání,
- posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc při podmínce, že uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost.

V případech, kdy:

- doba předchozího zaměstnání je splněna započtením náhradní doby zaměstnání a tato doba byla poslední započitatelnou dobou,
- uchazeč o zaměstnání bez svého zavinění nemůže osvědčit výši výdělku nebo vyměřovacího základu,
- u uchazeče nelze stanovit průměrný výdělek nebo vyměřovací základ, [3]

se stanoví podpora v nezaměstnanosti první 3 měsíce ve výši 0,12 násobku, poté během podpůrní doby ve výši 0,11 násobku.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána. [3]

2.2.3 Míra nezaměstnanosti [6]

K měření nezaměstnanosti se především používá míra nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, přičemž je i zde přihlíženo k ochotě pracovat.

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{Počet nezaměstnaných, kteří práci aktivně hledají}}{\text{Ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} * 100 \%$$

Nezaměstnaní, kteří aktivně práci hledají – jsou evidováni na úřadu práce, hledají si práci.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní síla země, obyvatelstvo, které má placené zaměstnání, včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání (nemoc, mateřská dovolená a nezaměstnané osoby).

Míra nezaměstnanosti může být:

- **Obecná** – závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku (ceny ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce atd.).
- **Specifická** – závisí na faktorech ovlivňujících jednotlivé sociální kategorie (např. muže, ženy, mládež, určité profese apod.).
- **Přirozená** – taková míra nezaměstnanosti, při které jsou ceny a mzdy v rovnováze a tudíž nedochází ke kolísání inflace.

Vysoká míra nezaměstnanosti je pochopitelně nepříznivý jev pro ekonomiku. Ale oproti tomu i nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, především jde-li z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou (nezaměstnanost trvající déle než 1 nebo 2 roky). Tam, kde je míra nezaměstnanosti sice vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý, je situace příznivější. A tak jak z hlediska samotných nezaměstnaných osob, tak i z hlediska zátěže nezaměstnanosti na státní rozpočet. Je to dáno jednak nižšími požadavky na podpory, jednak faktorem, že znovu zařazení dlouhodobě nezaměstnaných si vyžaduje vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou epizodou.

Míru nezaměstnanosti také můžeme získat jako počet nezaměstnaných vydělený celkovým ekonomicky aktivním obyvatelstvem:

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

Kde: u = míra nezaměstnanosti

U = počet nezaměstnaných

L = počet pracovních sil

Od 1. 7. 2004 byl zaveden vedle dosavadního způsobu i nový způsob výpočtu míry nezaměstnanosti, který považuje za nezaměstnané pouze tzv. „dosažitelné“ uchazeče

v evidenci ÚP. Jedná se o uchazeče zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, na základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené. Obdobným způsobem definuje nezaměstnané metodika ILO, používaná v EU (EUROSTAT, statistický úřad Evropského společenství). Podle této metodiky si nemohou aktivně hledat práci a nejsou považováni za nezaměstnané. MPSV ve snaze maximálně přiblížit metodiku registrované nezaměstnanosti metodice ILO upřednostnila počínaje měsícem červencem 2004 metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti dle nové definice:

$$v = \frac{V}{K} * 100 \%$$

Kde: v = registrovaná míra nezaměstnanosti

V = dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP

K = pracovní síla

Čítatel: přesná evidence registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU (EHP), vedená úřady práce podle bydliště uchazeče ke konci sledovaného měsíce.

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

2.2.4 Druhy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Vzniká přechodem lidí z jednoho zaměstnání do druhého nebo nástupem absolventů škol na trh (nalézt si novou práci trvá běžně několik týdnů až měsíců). Frikční nezaměstnanost není příliš škodlivá a zpravidla dosahuje výše jednoho až dvou procent. Pokud v dokonale pružných tržních ekonomikách existuje určitá míra nezaměstnanosti (Švýcarsko, Island, Singapur...), jedná se zpravidla pouze o tuto frikční nezaměstnanost. Je způsobována tím, že lidí hledající práci jsou nedostatečně informováni o nabídce volných míst. Velikost frikční nezaměstnanosti je závislá na malé schopnosti pracovní nabídky přizpůsobit se změnám pracovní poptávky. Politika pracovního trhu může významně minimalizovat projevy frikční nezaměstnanosti tím, že přispěje k zefektivnění toku informací na pracovním trhu. Lze očekávat, že se budou rozvíjet programy služeb nezaměstnanosti. Základním cílem těchto programů je zkrátit náklady a čas potřebný pro nalezení nového pracovního místa. Frikční nezaměstnanost můžeme někdy nazývat jako tzv. flukтуаční nezaměstnanost.

Strukturální nezaměstnanost

Ta je způsobena nepravidelným vývojem v jednotlivých ekonomických odvětvích. Zatímco například těžký ocelářský průmysl prožívá období útlumu (Ostravsko 90. let) jiná odvětví expandují (software, elektrotechnika, automobilový průmysl). Problém je ovšem v tom, že pro zaměstnance není až tak snadné přecházet z jednoho odvětví do druhého. Nezaměstnaný tavič oceli z Vítkovic, jen z těžší získá práci elektrotechnika v Plzni apod. Práci dělníka v nové automobilce však v určitém případě získat může. Vyžaduje to ale několikátýdenní (několikaměsíční) rekvalifikační kurz. Nezaměstnanost strukturální je tedy důsledkem složitosti přechodu mezi jednotlivými druhy práce. Aby byla co nejnižší, musela by se většina lidí průběžně vzdělávat, rekvalifikovat a neustále stěhovat za prací (třeba i přes celou republiku). Jestliže by toto vše určitá společnost splňovala, mohla by se strukturální nezaměstnanost v zemi blížit k hranici 0%. V opačném případě to může být 1, 2, 3, ale i klidně 10 procent - viz. "zděděná" strukturální nezaměstnanost v postkomunistických zemích (Česko, Slovensko, Polsko).

Profesní a kvalifikační struktura pracovních sil se nepřizpůsobuje nárokům a požadavkům strukturálních změn v ekonomice. Dochází k ní tehdy, když profesní struktura nabídky neodpovídá potřebám poptávky. Je vyvolána technologickými změnami, vědeckotechnickým pokrokem, změnami v odvětvové skladbě ekonomiky. Je charakteristická nemožností sjednocení dostupné pracovní síly s požadavky spojenými s obsazením volných pracovních míst. Zdrojem je okolnost, že pracovníci nejsou v profesním nebo geografickém smyslu úplně mobilní. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, přičemž tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dalším indikátorem růstu strukturální nezaměstnanosti je růst průměrné délky trvání nezaměstnaností a také růst času neobsaditelnosti pracovních míst. Obvykle trvá déle, než frikční nezaměstnanost [4].

Sezónní nezaměstnanost

Je někdy spojena s jevem, který charakterizujeme jako přezaměstnanost určitých odvětví (zemědělství, lesnictví, stavebnictví). Jestliže přezaměstnanost klesá, na trhu práce se rozvíjí sezónní nezaměstnanost. Případy sezónní nezaměstnanosti mohou být vyvolány také nerovnoměrnými vstupy nabídky na trhu práce. Například nezaměstnanost absolventů středních a vysokých škol v podzimních měsících roku můžeme hodnotit jako sezónní nezaměstnanost.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká v období hospodářského poklesu (viz. Hospodářský cyklus - lekce 15). Ekonomická "historie" se zkrátka skládá z mnoha období prosperity (růst ekonomického výkonu), jenž jsou čas od času střídána obdobími ekonomické stagnace, popř. recese (pokles ekonomického výkonu). Cyklická nezaměstnanost vzniká právě v důsledku střídání tohoto hospodářského cyklu. V období prosperity většina firem přijímá do práce nové zaměstnance, v období recese z úsporných důvodů zaměstnance propouští (pokud nejsou ochotni přistoupit na nižší mzdu). Výše a doba trvání cyklické nezaměstnanosti se opět odvíjí od pružnosti trhu práce. Jestliže je pracovní trh pružný, mohou v průměru dosahovat pozůstatky cyklické nezaměstnanosti

na trhu výše 0,5 až 1,0%. V opačném případě to může být třeba i troj až pětinasobek tohoto čísla. Je způsobována nerovnoměrným, resp. cyklickým vývojem ekonomiky. Rozumí se nezaměstnanost, která je vyvolaná (a také odstraněna) cyklickými změnami hospodářských aktivit (efektivní poptávky, produkce) v makroekonomickém rozměru. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Tento typ nezaměstnanosti je úspěšně řešitelný vhodnou monetární a fiskální politikou, která ve svém důsledku má vést k růstu úrovně agregátní poptávky.

Skrytá nezaměstnanost

V důsledku této formy nezaměstnanosti nedochází k plnému využití pracovní síly. Nezaměstnaná osoba si nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu – mateřství, práce v domácnosti, studia apod.), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazeny osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.).

O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem (či jiným handicapem).

Neúplná zaměstnanost

Existence pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Tento typ neúplné zaměstnanosti se paradoxně rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby. Práce na zkrácený pracovní úvazek a sdílení pracovního místa neznamena jen více umístěných osob, ale pro zaměstnavatele také snížení mzdových nákladů (vyloučením ze soc. pojištění a zaměstnaneckých výhod) a větší flexibilitu (větší volnost propouštění a najímání pracovníků) při organizačních a technických změnách.

Nepravá nezaměstnanost

Jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci (eventuelně přijmout práci i odmítají), jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.

Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Může být různě definována (nezaměstnanost trvající déle než 1 či déle než 2 roky apod.). Doba trvání nezaměstnanosti se obvykle vypočítává dvěma odlišnými způsoby.

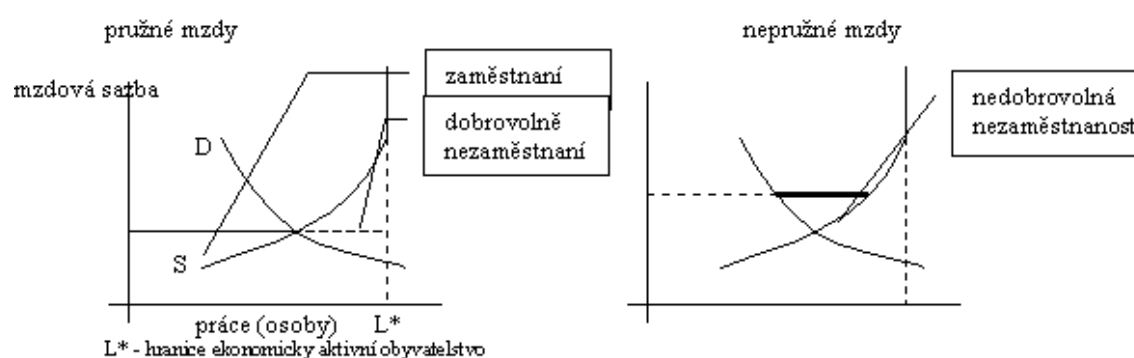
Dobrovolná nezaměstnanost

Část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně při určitých mzdách zájem), anebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas, žije z charity a podpor nebo takový životní styl umožňují úspory či jen občasný výdělek).

Nedobrovolná nezaměstnanost

Vzniká v důsledku toho, že při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, nežli pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší nežli celková nabídka, část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnána.

Graf č. 6: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost [8]



2.3 Služby zaměstnanosti

Správa služeb zaměstnanosti je v České republice jedním z úseků Ministerstva práce a sociálních věcí a člení se na další odbory. Uspořádáním, které víceméně kopíruje strukturu úřadů práce, bohužel zaniká strategický koncepční potenciál, díky čemuž se ne vždy podaří vyhovujícím a včasným způsobem zajistit operativní činnost ve vztahu k úřadům práce, které řídí. Úřady práce jsou územními orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Služby zaměstnanosti provádí jak aktivní politiku zaměstnanosti, tak poskytují hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti.

V oblasti zaměstnanosti, na rozdíl od členských států, v ČR chybí jednotný základní systém, který by upravoval financování politiky zaměstnanosti – zdroje, způsoby, čerpání, užití. Prostředky na politiku zaměstnanosti jsou prostředky státního rozpočtu, na které se vztahují pravidla daná pro hospodaření se státními prostředky. V současné době tento režim komplikuje vynakládání prostředků na politiku zaměstnanosti, a to nejenom z hlediska možností poskytování těchto prostředků jednotlivým zaměstnavatelům, ale i z hlediska účelového určení.

Pasivní a aktivní politika nezaměstnanosti

Česká republika doposud vynakládá na politiku zaměstnanosti podstatně méně, než je tomu v členských zemích.

Pasivní politika zaměstnanosti

Úprava hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání v ČR převzala hodně obsahových prvků právní úpravy dávek v nezaměstnanosti v zemích EU. Přestože se v dalším období neočekává výrazné zvýšení míry nezaměstnanosti, předpokládaný růst mezd a plnění cílů evropské strategie zaměstnanosti si nutně vyžádá růst výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti a to zhruba z 5,5 mld. Kč v roce 2001 na zhruba 12,5 – 13 mld. Kč v roce 2008. Už jenom zapojení vyššího počtu uchazečů o zaměstnání do vzdělávacích programů způsobí nárůst těchto výdajů. Průměrná podpora v nezaměstnanosti by se ve sledovaném období zvýšila z 2 930 Kč dosažených v roce 2001 na úroveň kolem 6 000 Kč v roce 2008.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena zejména na zajištění rychlého začlenění nezaměstnaných na trh práce a předcházení nezaměstnanosti u osob ohrožených nezaměstnaností. Zásadním principem je orientace na jednotlivce a výběr takových nástrojů, které nejlépe podpoří jeho uplatnění na trhu práce. Důraz je kladen na preventivní opatření, která musí být uplatňována vůči osobám ohroženým nezaměstnaností či vracejícím se na trh práce. K tomu je třeba se zaměřit i na kvalitu poskytovaných služeb v rámci úřadů práce.

Podíl uchazečů o zaměstnání na nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti v období let 1992-1997 měl klesající tendenci. Od roku 1997 můžeme sledovat, v souvislosti s růstem nezaměstnanosti, tendenci opačnou. Prognózy, vycházející z postupného zapojování ČR do společné politiky zaměstnanosti zemí EU, proto předpokládají do roku 2008 zhruba trojnásobek zvýšení nákladů na 9,5 – 11 mld. Kč oproti roku 2001.

Konečným cílem v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti je zvýšit do roku 2010 míru zaměstnanosti, která je nyní v průměru 61 %, co nejblíže k 70 % a zvýšit procento pracujících žen, které se pohybuje okolo 51 %, na více než 60 %.

3 Analýza současného stavu

3.1 Nezaměstnanost v EU

Cílem evropské politiky zaměstnanosti a sociální politiky je prosazovat přiměřenou kvalitu života a životní úroveň pro všechny občany v rámci aktivní, soudržné a zdravé společnosti. Až dosud tato politika pomohla zlepšit život milionům občanů Evropské unie, včetně lidí nezaměstnaných, starších, lidí se zdravotním postižením a mnohých dalších. Opatření vedoucí k tomuto cíli začala být známá pod názvem evropský sociální model. Díky tomuto modelu se již lidé v Evropské unii nemusí obávat, že budou bez pomoci ponecháni účinku tržních sil. Je ale nutné podotknout, že Evropská unie sama o sobě politiku zaměstnanosti a sociální politiku neprovádí a tudíž za ni nenesení ani výlučnou odpovědnost. Tuto odpovědnost mají v zásadě jednotlivé členské státy.

Velmi významnou legislativní podporu získali společné akce EU na poli sociální politiky podpisem Amsterodamské smlouvy. Tato smlouva, byla přijata v roce 1997 a vstoupila v platnost v květnu 1999. Amsterodamská smlouva je významná tím, že nastolila zcela novou kapitolu o zaměstnanosti a učinila politiku zaměstnanosti a sociální politiku celoevropskou záležitostí. [11].

O budoucnosti evropské sociální politiky vedla Evropská unie rozsáhlé konzultace již v roce 1993., Výsledkem tohoto snažení se stal takzvaný Sociální akční program na léta 1995-1997. Na základě výsledků dosažených v rámci tohoto prvního programu a na základě nových podnětů vyplývajících z procesu zaměstnanosti a z Amsterodamské smlouvy vznikl Sociální akční program 1998 – 2000. Klíčovým cílem tohoto programu bylo vybavit jednotlivé občany schopností obstát v měnícím se světě práce, v éře globalizace a rychlých technologických změn. Program spojil hlavní akční směry do tří oblastí [22]:

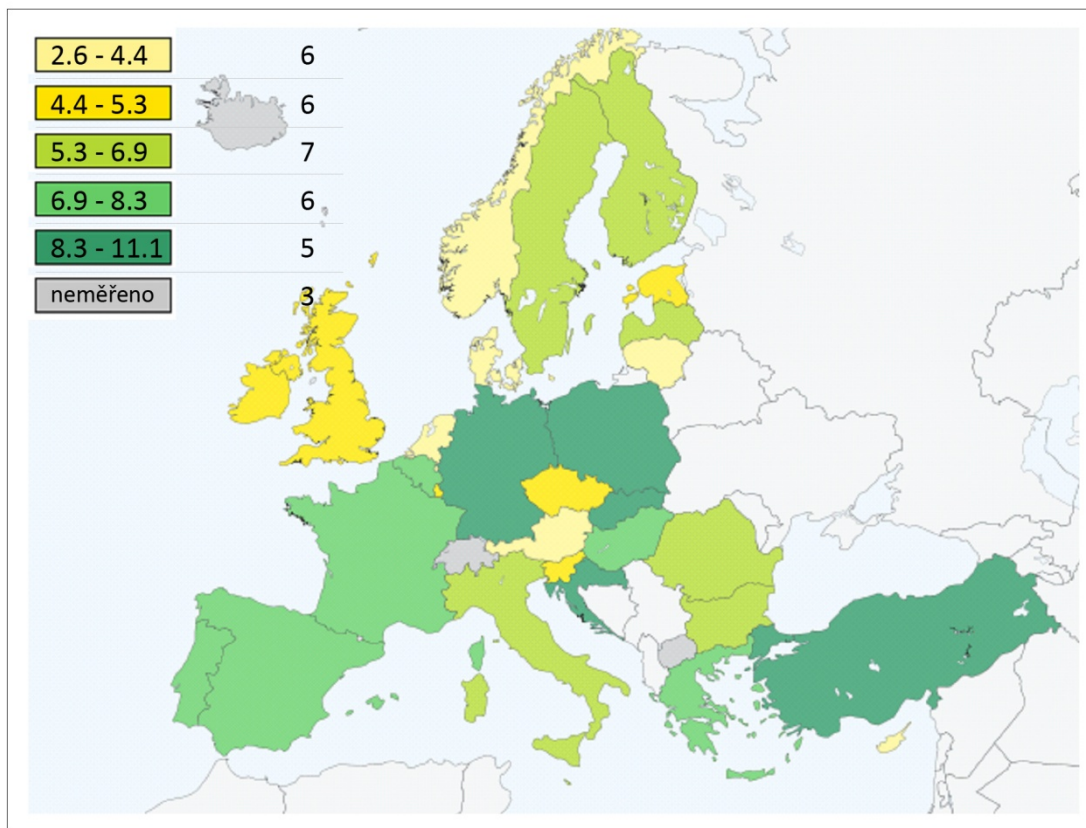
- Pracovní místa, dovednosti a mobilita
- Měnící se svět práce – zrychlit reformy trhu práce
- Soudržná společnost – zlepšit přístup k odbornému vzdělávání

Na základě níže uvedených dat v tabulce, je možné zjistit, že míra nezaměstnanosti v jednotlivých členských zemích Evropské unie se pohybuje ve vyšších hodnotách, než je přirozená míra nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je opravdu vážným problémem, a to nejen v České republice. Vyšší míru nezaměstnanosti než ČR má například Německo, Belgie, Španělsko, Francie, Slovensko, Polsko, Litva a Finsko. Míra nezaměstnanosti v těchto státech kolísá i kolem 10-ti procent. Je to také jeden z hlavních důvodů, proč některé státy Evropské unie vstoupily k 1. 5. 2004. Jak tato tabulka napovídá, je míra nezaměstnanosti, až na některé výjimky např. v Irsku a Estonsku, vyšší u žen, než u mužů. Rovnoprávnost žen a mužů je také v programu Evropské unie. „Např. Amsterodamskou smlouvu z roku 1999 potvrdila Unie svůj závazek podporovat rovnost pohlaví do všech politik a programů EU a zavádět specifická opatření ve prospěch žen. V reakci na skutečnost, že je vyšší míra nezaměstnanosti u žen, a to i o 18%, si Unie v Lisabonu stanovila nové ambiciózní cíle pro ženy, z nichž nejdůležitější je zvýšit míru zaměstnanosti žen na 60% do roku 2010.“

Zatímco průměrná nezaměstnanost u osob mladších 25-ti let je v zemích Evropské unie, u starších osob je to pouze. Tato čísla představují alarmující problém, a z toho důvodů se touto problematikou zabývá např. i regionální politika Evropské unie, jejímž cílem je také boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti a pracovní integrace mladých lidí (do 25-ti let) do pracovního procesu, a to např. zkvalitňováním vzdělávacích struktur s zaměstnaneckých úřadů se školením jejich pracovníků a např. profesním vzděláním.

Na základě údajů Eurostatu je v Evropské unii něco málo přes 16 miliónů lidí bez práce. Míra nezaměstnanosti je přitom vyšší v zemích euro zóny než v samotné sedmadvacítce. Česká republika je s hodnotou 4,6 procent na pomyslné sedmé příčce. Pro Česko je dobrou zprávou to, že nezaměstnanost neustále klesá v sousedním Německu, které je hlavním obchodním partnerem naší země.

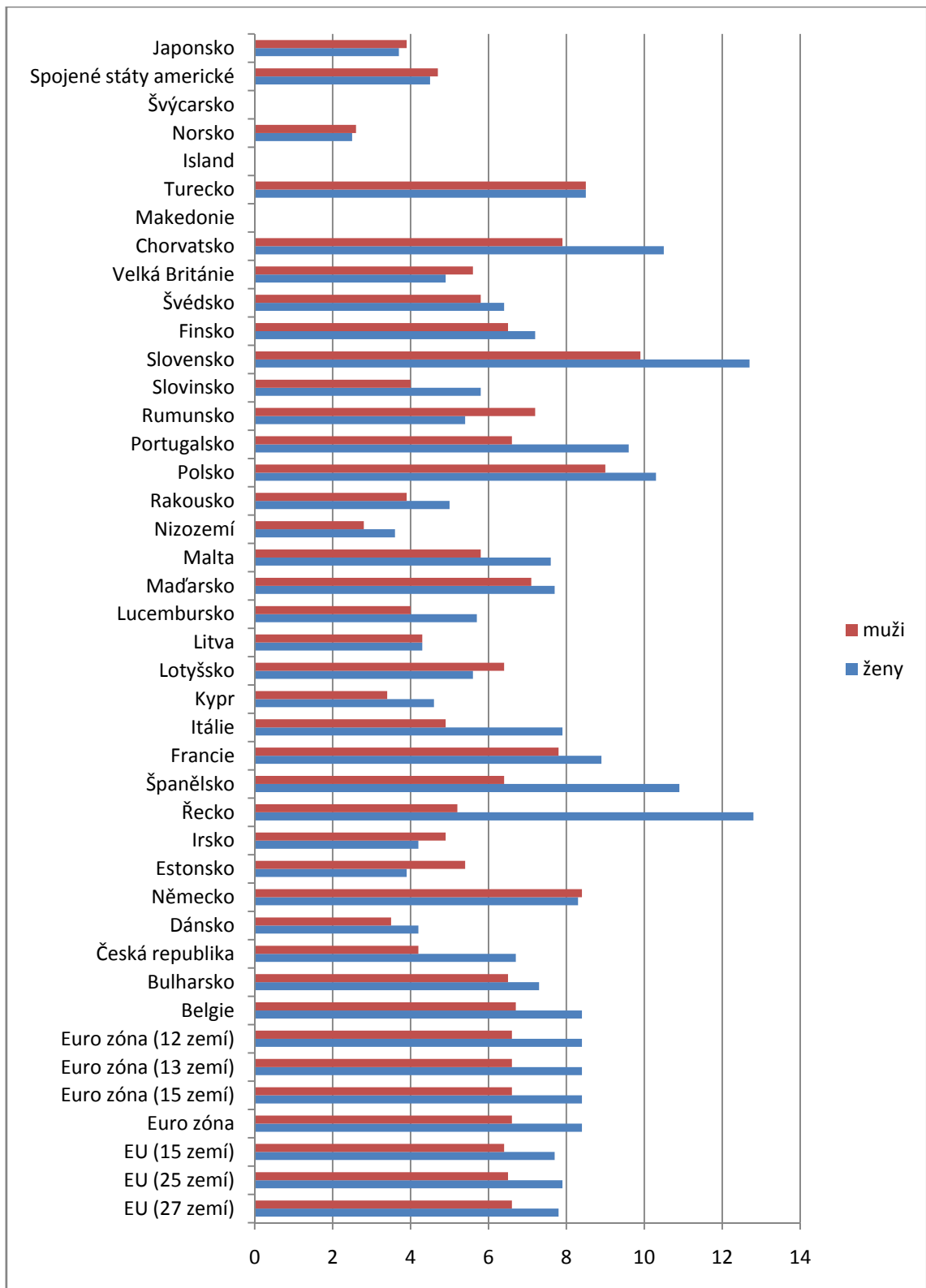
Obrázek č. 1: Nezaměstnanost v zemích EU [22]



Z obrázku je možné vidět index celkové nezaměstnanosti, kdy žlutá barva znamená nejmenší hodnotu indexu a směrem k tmavě zelené se index adekvátně zvyšuje. Jak je velmi dobře z obrázku zřejmé, okolo České republiky je index nezaměstnanosti nejvyšší z celé Evropy. Všechny sousední státy se pohybují v rozmezí 8.3 až 11.1 až na Rakousko, které je na tom lépe než ČR.

Tak jako tomu bylo u žen, i u mužů dosahuje index nezaměstnanosti největších hodnot na Slovensku. Následují Polsko a Turecko. Pro přehlednější analýzu je vhodný graf, který porovnává oba indexy mužů i žen. Z grafu vyplývá, že v zemích EU je situace poměrně vyvážená. Sice převažuje nezaměstnanost žen nad nezaměstnaností mužů, ale rozdíly nejsou extrémní. Jiná je ale situace u jednotlivých zemí. Největšího extrému dosahuje Řecko, které za poslední sledovaný rok má hodnotu až 7,6. Většina států Evropy má vyšší index nezaměstnanosti u žen, což není pravdou u Rumunska, Japonska, USA aj.

Graf č.1: Porovnání nezaměstnanosti dle pohlaví v EU [22]



Tabulka č. 2: Celkový index nezaměstnanosti [22]

	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 zemí)	8.9	9.0	8.9	8.1	7.1
EU (25 zemí)	9.0	9.0	8.9	8.2	7.2
EU (15 zemí)	7.9	8.0	8.1	7.7	7.0
Belgie	8.2	8.4	8.4	8.2	7.5
Bulharsko	13.7	12.0	10.1	9.0	6.9
Česká republika	7.8	8.3	7.9	7.1	5.3
Dánsko	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8
Německo	9.3	9.7	10.7	9.8	8.4
Estonsko	10.0	9.7	7.9	5.9	4.7
Irsko	4.7	4.5	4.3	4.4	4.6
Řecko	9.7	10.5	9.8	8.9	8.3
Španělsko	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3
Francie	9.0	9.3	9.2	9.2	8.3
Itálie	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1
Kypr	4.1	4.6	5.2	4.6	3.9
Lotyšsko	10.5	10.4	8.9	6.8	6.0
Litva	12.4	11.4	8.3	5.6	4.3
Lucembursko	3.7	5.1	4.5	4.7	4.7
Maďarsko	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4
Malta	7.6	7.4	7.3	7.3	6.4
Nizozemí	3.7	4.6	4.7	3.9	3.2
Rakousko	4.3	4.8	5.2	4.7	4.4
Polsko	19.6	19.0	17.7	13.8	9.6
Portugalsko	6.3	6.7	7.6	7.7	8.0
Rumunsko	7.0	8.1	7.2	7.3	6.4
Slovinsko	6.7	6.3	6.5	6.0	4.8
Slovensko	17.6	18.2	16.3	13.4	11.1
Finsko	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9
Švédsko	5.6	6.3	7.4 ^(b)	7.0	6.1
Velká Británie	4.9	4.7	4.8	5.4	5.3
Chorvatsko	14.1	13.6	12.6	11.1	9.1
Makedonie	-	-	-	-	-
Turecko	9.3	9.0	8.8	8.4	8.5
Island	-	-	-	-	-
Norsko	4.5	4.4	4.6	3.5	2.6
Švýcarsko	-	-	-	-	-
Spojené státy americké	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6
Japonsko	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9

3.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Problém nezaměstnanosti se v České republice otevřeně projevil po roce 1989, čemuž předcházela tzv. sametová revoluce, která proběhla v listopadu 1989. Poté následoval přerod původního centrálně plánovaného hospodářství na hospodářství tržní. S tímto přerodem vystoupila na povrch řada problémů a nových situací, součástí kterých byla i nezaměstnanost.

Bezprostředně po změně politických poměrů na přelomu let 1989 a 1990 došlo v naší ekonomice k rozsáhlým přesunům pracovních sil. Nejvíce postiženo bylo odvětví zemědělství a lesnictví, kde v průběhu let 1989 až 2003 zanikly přibližně dvě třetiny z původního počtu pracovních míst.

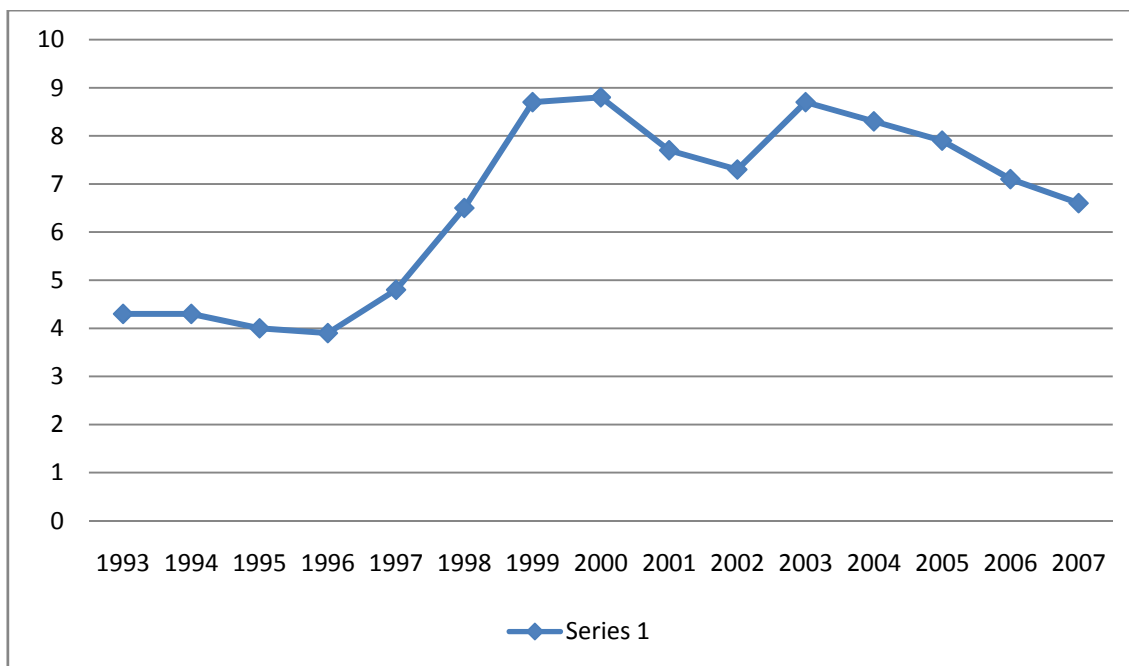
Pozitivní vývoj nezaměstnanosti v první polovině 90. let nebyl odrazem pouze dobrého hospodářského vývoje, ale do značné míry souvisel s neobvyklou sociální skladbou tehdejší pracovní síly. Koncem roku 1989 bylo v ČR zaměstnáno 518 tis. tzv. pracujících důchodců. Jednalo se o lidi, kteří při svém propuštění ze zaměstnání odešli do starobního důchodu. Nemohli být tedy evidováni na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání, a tedy nemohli ani zvýšit oficiální míru nezaměstnanosti.

Teprve zhoršující se hospodářská situace se vstupem populačně silných ročníků na trh práce v polovině 90. let způsobila, že nezaměstnanost začala po roce 1996 intenzivně růst. Trendy probíhající v ČR v oblasti zaměstnanosti lze sice označit převážně za pozitivní, ovšem intenzita těchto změn je stále nízká. Hospodářský růst není příliš výrazný a především není doprovázen dostatečnou tvorbou nových pracovních příležitostí. Noví zahraniční investoři často zakládají své aktivity u nás na využívání levné a v řadě případů i nekvalifikované pracovní síly.

Tabulka č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993 – 2007 [19]

Rok	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Míra nezaměstnanosti %	4.3	4.3	4.0	3.9	4.8	6.5	8.7	8.8
Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Míra nezaměstnanosti %	7.7	7.3	8.7	8.3	7.9	7.1	6.6	

Graf č. 7: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993 – 2007 [19]



Z grafu je velmi dobře vidět, jak nízká nezaměstnanost v 97 letech rapidně vzrostla a jen velmi obtížně se dostává zpět na nízkou úroveň. To, o co za čtyři roky se zvýšila, se nedaří ani 9 následujících let vrátit na původní hodnotu. Snižování nezaměstnanosti je dlouhodobý proces a je problémem na celém světě.

3.3 Okres Jihlava

Okres Jihlava leží v centrální části Českomoravské vrchoviny v kraji Vysočina, jehož sídlem je město Jihlava. Svoji rozlohou 1 199 km², patří k průměrným okresům České republiky, kde je na 23. místě ze 77 okresů a s počtem 109,1 tis. obyvatel také patří mezi okresy průměrné. Drží si 38. Místo a podíl 1,5 % na rozloze a 1,06 % na počtu obyvatel České republiky. Lesní plochy tvoří 28,6 % (338 km²), zemědělská půda 62,6 % (739 km²) a vodní plochy 2,2 % (26 km²). V okrese Jihlava je přibližná nadmořská výška je 540 m. Geologickou strukturu území okresu tvoří převážně vyvřelé horniny. Z toho vyplývá také absence průmyslově využitelných nerostných surovin. Půda je zde

méně kvalitní pro zemědělskou výrobu. Klimatické poměry jsou typické pro vrchoviny a pahorkatiny, tudíž lze v okrese často prožít delší a chladnější zimu.

Obrázek č. 2: Mapa okresu Jihlava



Ekologické faktory

Okres Jihlava nikdy nebyl preferovaný a rozvojový region kvůli absenci nerostných surovin a tím i velkých zpracovatelských a energetických kapacit. I díky tomu se tradiční průmyslová i zemědělská výroba a infrastruktura veřejného sektoru rozvíjela proporcionálně s vývojem osídlení, obyvatelstva a zdrojů pracovních sil bez výraznějších výkyvů a nedošlo k devastaci krajiny ani životního prostředí v takové míře, jako v jiných průmyslovějších oblastech České republiky.

Na území okresu Jihlava je nyní evidováno celkem 16 přírodních památek, 19 přírodních rezervací, jedna národní přírodní památka a dvě národní přírodní rezervace.

Demografické faktory

Okres Jihlava má nízkou hustotu zalidnění, kde na 1km² připadá 92 obyvatel. V rámci ČR ji patří podprůměrné 48 místo.

V roce 1997 byl okres rozdělen do 121 obcí, z nichž 4 měla statut města a byly zároveň centry obvodů pověřených obecních úřadů. Kromě Jihlavy jsou v nich zároveň i detašovaná pracoviště Úřadu práce v Jihlavě.

Hlavním centrem okresu je město Jihlava, kde žije 48 % obyvatel okresu. Pracovní i obslužná funkce převažují nad funkcí obytnou a obě jsou nadprůměrně vyvinuté. Město Jihlava je obslužným centrem (počet pracovních příležitostí v nevýrobních odvětvích) jak pro celý okres Jihlava, tak i pro obyvatele sousedních okresů. V okrese Jihlava není mimo okresního města v současnosti žádné další město, které by bylo možné z republikového hlediska označit za plně vyvinuté mikroregionální středisko.

Sociální faktory

Materiální základnu sociální sféry spravuje převážně stát nebo je v samosprávě obcí prostřednictvím rozpočtových a příspěvkových organizací ve zdravotnictví, školství, v sociální péči a v kultuře.

Vyšší občanskou vybavenost v okrese představuje především nemocnice v Jihlavě, zařízení sociální péče (domovy důchodců a domy s pečovatelskou službou), střední školy, Vysoká škola polytechnická, Bankovní institut Vysoká škola, Vyšší odborná škola, Horácké divadlo, hotely a zařízení cestovního ruchu, účelová tělovýchovná zařízení a dále stále se rozšiřující nabídka obchodní sítě všeho druhu včetně problematických a stále více diskutovaných prodejních služeb trhovců.

Ekonomické faktory

Okres Jihlava má průmyslově zemědělský charakter. Průmysl je rozmístěn převážně ve městech. Ostatní oblasti jsou vesměs spojeny se zemědělskou výrobou a se zpracováním zemědělské produkce. Menší část sídel má převažující obytnou a rekreační funkci.

Koncentrace průmyslové výroby je především v Jihlavě, kde žije téměř polovina obyvatel okresu (cca. 50 tisíc) a která poskytuje cca 65 % pracovních příležitostí v

okrese. Druhým nejprůmyslovějším sídlem je Třešť (podle počtu obyvatel 3. sídlo okresu) a třetím je Telč (dle počtu obyvatel 2. sídlo okresu). V Polné (dle počtu obyvatel 4. sídlo okresu) se nacházejí pouze menší závody a provozy do 300 zaměstnanců.

Zemědělská výroba je založena na struktuře 75 výrobních zemědělských podniků a dále na soukromých zemědělci, cca 950. Zhruba polovina zemědělských subjektů vzniklo transformací zemědělských družstev a společných zemědělských podniků, ostatní vznikly privatizací státních statků. Transformační proces a ekonomická reforma v zemědělství vedla ke změnám v původní organizační struktuře (klesl podíl velkých a zvýšil se podíl menších celků a narůstá počet soukromých zemědělců). V současné době existuje na okrese Jihlava 19 zemědělských družstev, 21 zemědělských podniků s ručením omezeným, 3 akciové společnosti a dalších 32 zemědělských podniků, převážně v majetku fyzických osob. Základní výroba je rostlinná s orientací na obiloviny, brambory, řepka, travní semeno, pícniny.

3.3.1 Nezaměstnanost v okrese Jihlava

V Jihlavě je vysoká poptávka zaměstnavatelů o strojírenské profese, a to na všech úrovních vzdělání. O tuto pracovní sílu mají zájem největší zaměstnavatelé, kterým jsem v této práci věnovala také pozornost. Jsou to především Bosch Diesel, Automotive Lighting, Motorpal Jihlava, Kostelecké uzeniny a.s..

Bosch Diesel, s.r.o. -výrobce vstřikovacího zařízení a komponentů pro naftové motory. Je největším zaměstnavatelem v okrese Jihlava. Zaměstnává přes 6200 lidí a hledá ročně pořád kolem 60 vysokoškolských techniků. I ti jsou v desítkách nedostatkových profesí v Česku. Studentům nabízí exkurze do továren, stáže, konzultace s odborníky a možnost pracovat tam na diplomové práci.

Motorpal, a.s. -výrobce zařízení pro vznětové motory a příslušenství. Tento podnik v minulosti prošel hlubokou restrukturalizací a výrazně snížil stavy svých zaměstnanců. Situace v této firmě již nyní stabilizována.

Automotive Lighting, s.r.o. -výrobce světlometů a osvětlovacích těles pro automobily. Postupné zvyšování počtu zaměstnanců v průběhu roku 2008, stagnuje na cca 1600 zaměstnancích. V současné době hledá především vývojové konstruktéry, techniky logistiky, výroby a kvality.

Kostelecké uzeniny, a.s. -přední zpracovatel masa a výrobce uzenin v ČR zaměstnává přibližně 1500 zaměstnanců.

V průběhu roku 2007 došlo k nárůstu nových pracovních míst především u strojírenských firem a firem souvisejících s výrobou dílů pro automobilový průmysl, které jsou orientované na západní trhy a mají zajištěný odbyt především v zemích EU (Bosch Diesel, s.r.o., Automotive Lighting, s.r.o.,). U většiny významných zaměstnavatelů na okrese Jihlava byla v průběhu roku situace stabilizovaná. Hromadné propouštění byla na okrese Jihlava ve sklářském průmyslu, spojích a některých vojenských zařízeních.

Samozřejmě se dá předpokládat v následujících měsících, že se zvýší zájem o zaměstnance v oblasti stavebnictví, lesnictví a zemědělství. Po konzultaci s pracovníky na úřadě práce jsem byla informována, že v současné době je také zájem o pokladní, řidiče nákladní dopravy, řemeslníky i vysokoškolsky vzdělané specialisty všech zaměření a konečně i o kuchaře. Nejvíce volných pracovních míst v březnu 2008 byla v oborech strojírenství, stavebnictví, obchod a služby, doprava a textilní průmysl. Naopak nejméně jich bylo v oboru spoje, zdravotnictví a školství.

Hlavním zdrojem nezaměstnanosti v celém okrese byli dočasně propuštění zaměstnanci v oblasti zemědělství, lesnictví a stavebnictví. Jednalo se především o zaměstnance, kteří měli uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou, a dále logicky zaměstnanci, kteří byli v rámci aktivní politiky dotováni úřadem práce na veřejně prospěšné práce. Další skupinou byli osoby samostatně výdělečně činné, které přes zimu svoji živnost pozastavili a s příchodem příznivého počasí odcházeli z evidence úřadu práce. Další skupinou byli lidé, kteří přišli o zaměstnání z důvodu organizačních změn podnikatelských subjektů. Další příčinou nezaměstnanosti byla likvidace menších firem.

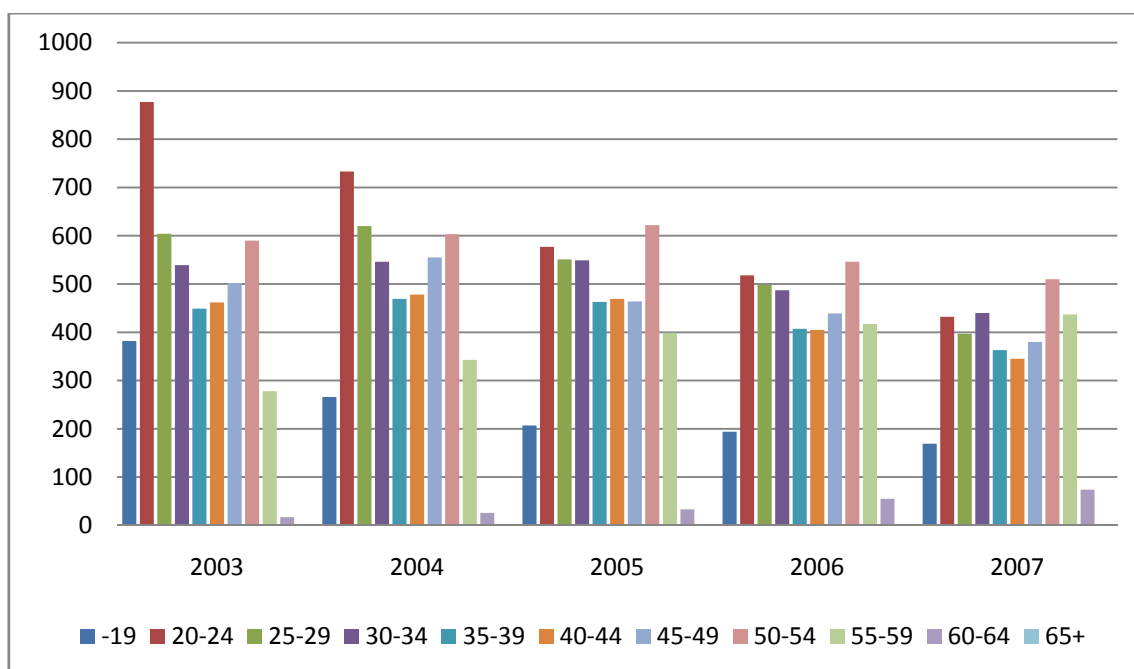
a) Nezaměstnanost podle věku

Je třeba konstatovat, že věková skladba nezaměstnanosti – obdobně jako v případě vzdělanostní struktury – vykazuje výrazné sezónní výkyvy. Ohledneme – li ovšem od těchto sezónních vlivů, je zřejmé, že vývoj na trhu práce za poslední roky ukazuje na dílčí posuny v zastoupení nejmladší věkové struktury uchazečů do 19 let, zatímco roste zastoupení věkové skupiny 20 – 29 let. Souvisí to mimo jiné i s již zmíněným posunem vzdělanostní struktury, kdy absolventi s vyšším vzděláním vstupují na trh práce později, případně volí po skončení střední školy jiné způsoby existence než pracovní proces (jazyková škola, au – pair) a to často v důsledku uplatňování snahy o studium na vysoké škole. Jednoznačně tedy postupně dochází k odkládání okamžiku vstupu populace na trh práce vlivem delšího období pobytu ve vzdělávacích institucích

Tabulka č. 4: Neumístění uchazeči o zaměstnání podle věku v letech 2003 – 2007 [17]

Rok	Věková struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání										
	-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2003	382	877	604	539	449	462	502	590	278	17	-
2004	266	733	620	546	469	478	555	603	343	26	-
2005	207	577	551	549	463	469	464	622	399	33	1
2006	194	518	498	487	407	405	439	546	417	55	-
2007	169	432	397	440	363	345	380	510	437	74	-

Graf č. 8: Neumístění uchazeči o zaměstnání podle věku v letech 2003 – 2007 graficky [17]



Z grafu i tabulky je zjevné, že se daří velmi úspěšně umístit na trh práce uchazeče ve věkovém rozmezí 20-24 let. V roce 2003 to byl nejhůře zaměstnatelný věk, který bylo možné umístit na trh práce, to se ale pozvolna dařilo změnit a již za dva roky poté, se dostává na nižší úroveň než kandidáti ve věkovém rozmezí 50 – 54 let. Ti dosahují za rok 2007 nejvyšších hodnot. V pětiletém období se daří snižovat extrémy ve věkové nezaměstnanosti (20 – 24 let) a nezaměstnanost z hlediska věku má spíše vyrovnaný charakter. Jsou odstraněny hraniční hodnoty a věková nezaměstnanost se vyrovnává. Jako jediná věková skupina má rostoucí charakter jen 60 – 64 let.

b) Nezaměstnanost podle vzdělání

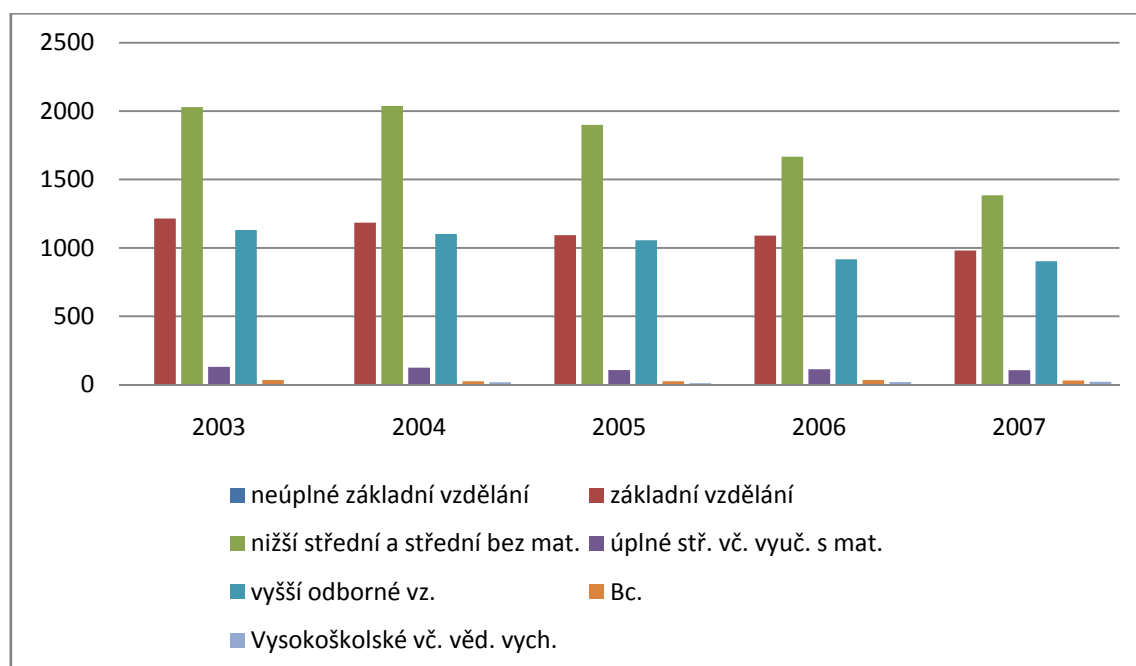
Velkým problémem je skutečnost, že zaměstnavatel požaduje v inzerátu pro obsazení pracovního místa praxi. Pro absolventa škol je nabídka volných pracovních míst nevyhovující jejich dosaženému vzdělání. Absolventům je možné nejčastěji nabídnout jednoduchá dělnická nebo administrativní pracovní místa. V posledních letech dochází k jevu, že člověk s výučním listem snáze najde pracovní uplatnění než člověk s maturitou a vyšším vzděláním. Důvodem je převis nabídky nad poptávkou u těchto lidí. Maturity chce dosáhnout každý a pro tyto občany už není uplatnění. V rámci analýzy, která byla prováděna na úřadě práce, byly zdůrazněny nejdůležitější problémy

v oblasti zaměstnatelnosti absolventů škol a mladistvých. Okres Jihlava nabízí šance především technicky vzdělaným mužům. Ženy si zde hledají uplatnění hůře.

Tabulka č. 5: Neumístění uchazeči o zaměstnání podle vzdělání v letech 2003 -2007 [19]

Rok	Vzdělání							
	Bez vzdělání, neúplné zákl. vzdělání	Základní vzdělání	Vyučení	Nižší střední a střední vzd. bez maturity	Úplné střední vzd., vč. vyuč. s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	Bakalářské vzdělání	Vysokošk. vzd. vč. vědecké výchovy
2003	6	1215	2029	130	1131	34	-	155
2004	6	1184	2038	124	1101	24	17	145
2005	3	1093	1899	107	1056	24	11	142
2006	1	1090	1667	112	916	34	19	127
2007	2	981	1385	105	902	30	21	121

Graf č. 9: Neumístění uchazeči o zam. dle vzdělání v letech 2003–2007 graficky [19]



Z grafu a tabulky je zjevné, že vysokoškolsky vzdělaní žadatelé o práci jsou na trhu hodně žádáni, jelikož čísla jsou velmi malá. Mají spíše klesající charakter. S přílivem zahraničních investorů do regionu se daří i poměrně dobře zaměstnávat uchazeče o zaměstnání s nižším vzděláním a to bez maturity ale i absolventy učebních oborů.

c) Nezaměstnanost podle počtu nezaměstnaných

Tabulka č. 6: Míra nezam., neumístění uchazeči s příspěvkem v letech 2002–2007 [19]

Rok	Míra registrované nezaměstnanosti	Neumístění uchazeči v rekvalifikaci	Neumístění uchazeči pobírající příspěvek v nezaměstnanosti	Cizí státní příslušníci	
				Celkem	Z toho ženy
2002	6,93	70	1984	591	-
2003	8,19	39	2181	598	-
2004	7,47	51	1640	1370	505
2005	6,82	93	1491	1611	529
2006	6,08	130	1483	-	-
2007	4,97	118	1408	-	-

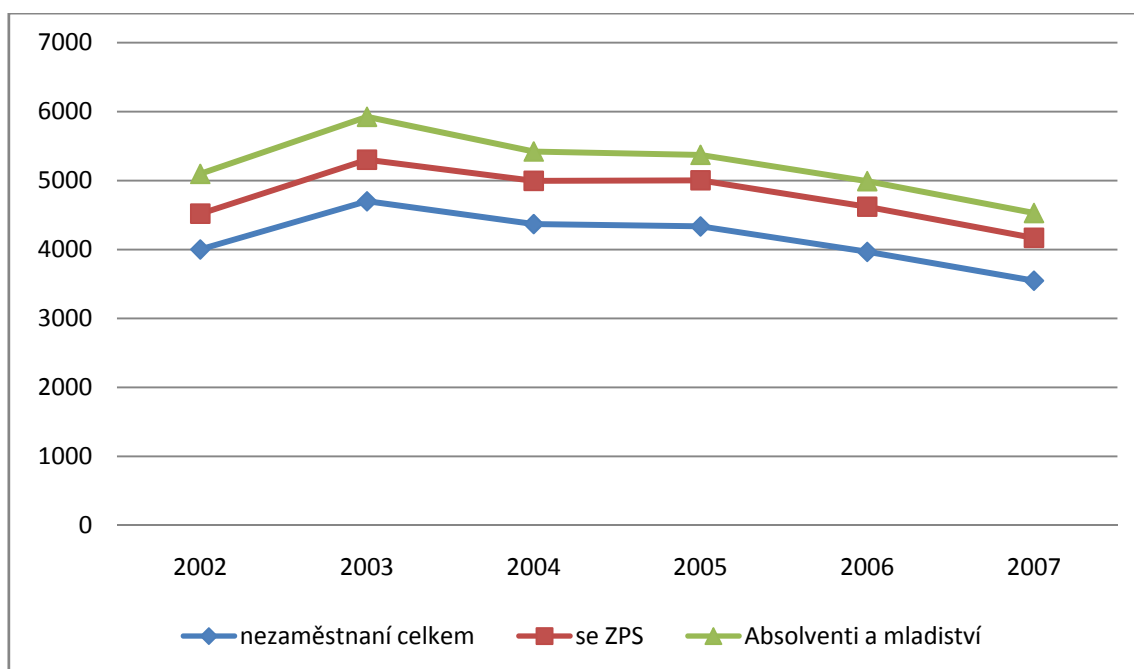
Ve snaze pracovních úřadů umístit co nejvíce uchazečů na trhu práce je vidět oproti roku 2002 a roku 2007 zvýšený počet rekvalifikací. Toto číslo je podpořeno i nízkou mírou registrovaných žadatelů v daném kraji. To se projevuje i v množství uchazečů, kteří pobírají příspěvek v nezaměstnanosti.

Tabulka č. 7: Neumístění uchazeči o zaměstnání v letech 2002 – 2007 [19]

Rok	Neumístěných uchazečů o zaměstnání			
	Celkem	Z toho procent žen	Z toho	
			se ZPS	Absolventi škol a mladiství
2002	4001	49,2	518	577
2003	4700	49,7	603	621
2004	4639	52,3	627	425
2005	4335	53,4	669	368
2006	3966	50,4	654	371
2007	3547	49,2	621	360

Snaha pracovních úřadů o co nejvyšší možné číslo umístění uchazečů na trh se projevuje i v klesajících hodnotách neúspěšných žadatelů. Z tabulky je zřejmé, že ve sledovaném období šesti let se podařilo toto číslo snížit z nejvyšší hodnoty až o 1153 uchazečů. Neúspěšnost z hlediska pohlaví v tomto regionu je zanedbatelná.

Graf č. 10: Neumístění uchazeči o zaměstnání v letech 2002 – 2007 [19]



d) Nezaměstnanost podle odvětví

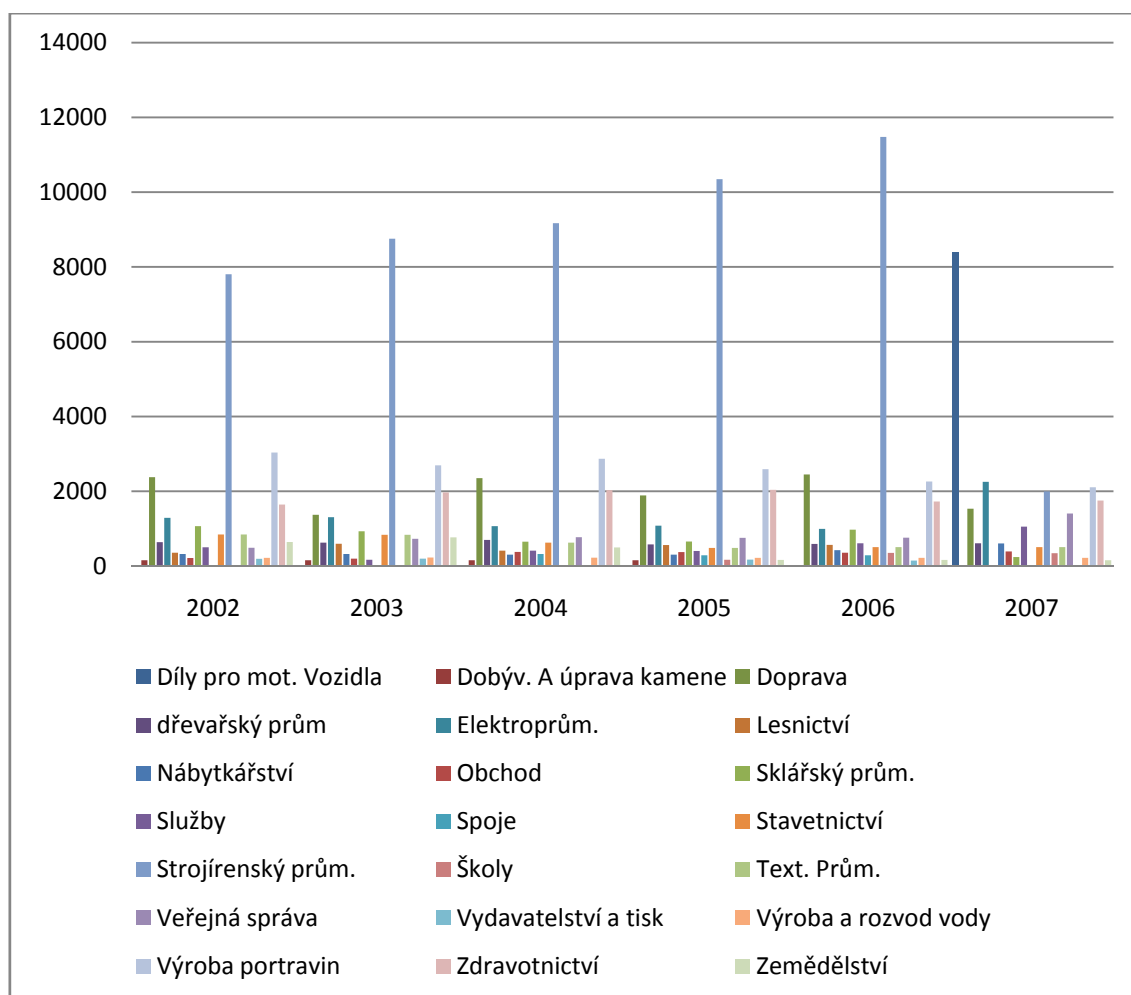
Tabulka č. 8: Porovnání počtu pracovníků u 50 největších zaměstnavatelů okresu Jihlava [14]

Odvětví	No. zaměstnavatelů	Počet pracovníků						Rozdíl 2006-07
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Díly pro mot. vozidla	3	-	-	-	-	-	8378	8378
Dobýv. a úprava kamene	-	153	153	153	153	-	-	0
Doprava	5	2378	1368	2351	1886	2448	1533	-915
Dřevařský prům.	2	639	625	669	576	589	606	17
Elektroprůmysl	3	1288	1305	1067	1081	993	2250	1257
Lesnictví	-	357	593	410	560	567	-	-567
Nábytkářský průmysl	2	321	320	305	304	425	603	178
Obchod	2	213	197	377	371	355	388	53
Sklářský průmysl	1	1065	931	650	655	972	238	-734
Služby	5	502	167	409	401	610	1053	443
Spoje	-	-	-	323	288	288	-	-288
Stavebnictví	4	844	833	626	485	504	504	0

Strojírenský průmysl	5	7804	8755	9170	10350	11478	1997	-9481
Školy	2	-	-	-	166	349	341	-8
Text., Oděvní, výroba obuvi	2	844	833	626	485	504	504	0
Veřejná správa	5	486	728	772	752	759	1403	644
Vydavatelství a tisk	-	192	195	-	172	146	-	-146
Výroba a rozvod vody	1	218	226	223	217	218	220	2
Výroba potravin	4	3035	2694	2867	2591	2260	2107	-153
Zdravotnictví	3	1644	1968	2030	2039	1727	1750	23
Zemědělství	1	643	765	498	164	162	156	-6
Celkem	50	22661	22614	23659	24007	25539	24491	-1048

Z grafu a obrázku je zjevné, že dlouhou dobu byl nejdůležitějším průmyslovým odvětvím v lokalitě strojírenský průmysl. Po sledované období, kdy prvních pět let byl absolutní jedničkou v zaměstnávání, se v posledním sledovaném roce propadl až na neuvěřitelně malou hodnotu a to 1997 zaměstnanců. V jednom roce se jedná o propad až 9481 pracovního místa. Díky rozmachu v automobilovém průmyslu se podařilo drtivou většinu uchazečů umístit do tohoto průmyslu. Ten v posledním poskytl práci 8378 uchazečům. Ostatní obory jsou poměrně stabilní a nabízejí v drtivé většině mírně se zvyšující počty míst nebo jen mírně se snižující. Za poslední rok se jako druhým zaměstnavatelem v odvětví prosadil elektroprůmysl s 1257 zaměstnanci. Největšího propadu za poslední období naopak dosáhlo již zmiňované strojírenství s 9481 zrušenými pracovními pozicemi a doprava s 915 pozicemi. Celkem došlo tedy ke ztrátě 1048 míst v regionu.

Graf č. 11: Provnání počtu prac. u 50 největších zaměstnavatelů okresu Jihlava graficky [14]



Tabulka č. 9: Zaměstnanost v okrese Jihlava [12]

Počty pracovníků	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Index 2007/6
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=9/8
Celkem	44995	46191	49480	48576	52439	51560	50639	50030	0,99
Z celkového počtu:									
Muži	24381	25176	26895	26757	29032	29509	24315	27464	1,13
Ženy	20614	21015	22585	21819	23407	22051	19249	21229	1,10
Z celkového počtu:									
THP + ost	10798	10903	11522	13746	15384	16759	14679	16372	1,12
D + POP	34197	35288	37958	34830	37055	34801	25995	29920	1,15
Z celkového počtu:									
Osoby se ZP	1046	1053	1135	1026	1059	1002	937	1060	1,13
Důchodci	2880	2869	3098	2122	2242	741	1490	1216	0,82
Mladiství	675	663	745	617	669	422	302	-	0,00

Okres Jihlava nabízí šance především technicky vzdělaným mužům. Ženy si zde hledají uplatnění hůře.

3.3.2 Nezaměstnanost podle APZ

Hlavním cílem APZ je aktivně ovlivňovat žádoucí rozvoj efektivní zaměstnanosti a zabránit zvyšování nezaměstnanosti. APZ zajišťovaná státem prostřednictvím úřadů práce směřuje k řešení nezaměstnanosti zejména obtížně umístitelných osob na trhu práce z řad uchazečů o zaměstnání. Rozeznáváme následující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

Tabulka č. 10: Vývoj na AZP v okrese Jihlava 2007 [14]

Výdaje na APZ celkem	16 445 tis. Kč
Z toho na volné čerpání	12 384 tis. Kč
Závazky z roku 2006	4 061 tis. Kč

Tabulka č. 11: Celkově čerpaná částka na nástroje APZ (2007) [14]

Rekvalifikace*	2332 tis. Kč	12,98 %
SUPM	6728 tis. Kč	37,15 %
VPP	8287 tis. Kč	46,13 %
Chráněné dílny	1566 tis. Kč	8,72 %
Cílené programy	155 tis. Kč	0,86 %
Bilanční diagnostika	257 tis. Kč	1,43 %
Informační materiály	41 tis. Kč	0,23 %
Překlenovací příspěvek	7 tis. Kč	0,04 %

Tabulka č. 12: Celkově čerpaná částka na nástroje APZ vynaložena následovně [14]

Rekvalifikace*	3743 tis. Kč	16,3 %
Absolventská praxe	1315 tis. Kč	5,7 %
SUPM	8032 tis. Kč	35 %
VPP	7830 tis. Kč	34,1 %
Chráněné dílny	1799 tis. Kč	7,8 %
Bilanční diagnostika	189 tis. Kč	1,1 %
Informační materiály	40 tis. Kč	0,2 %
Příspěvek na zapracování	4 tis. Kč	0,02 %

*Poznámka: Jedná se pouze o rekvalifikace v rámci APZ.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Společensky účelné pracovní místo je nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce na dobu minimálně dvou let a obsazuje ho uchazeči o zaměstnání vedenými v úřadu práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky nových pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. Společensky účelná pracovní místa se mohou vytvářet v oblasti průmyslu, zemědělství, stavebnictví, služeb nebo obchodu. [14]

Tabulka č. 13: Struktura umístěných uchazečů v okrese Jihlava 2007 [14]

Uchazeči do 25 let	67
Dlouhodobě nezaměstnaní	52
Nad 50 let	25
ZP	17

Veřejně prospěšné práce (VPP)

Časově omezené a nové pracovní příležitosti, na které úřad práce může poskytnout zaměstnavatelům příspěvek a vytváří je obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění obtížně umístitelného a dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP. Krátkodobým pracovním umístěním uchazeče o zaměstnání na veřejně prospěšné práce se rozumí doba nepřesahující 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání na tyto práce. Jedná se zejména o dočasné zaměstnání v oblastech prospěšných obci a sloužících ku prospěchu všech občanů v obci nebo místě bydliště.

- Úklidové a údržbářské práce v obcích,
- údržba veřejných budov a komunikací,
- práce v obecních lesích,
- charitativní práce,
- ekologické práce,
- práce sociálního charakteru,
- práce kulturního charakteru,
- práce na veřejných sportovištích – údržba, atd.

Zaměstnavatel předává úřadu práce žádost na příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací. V této žádosti udává běžné identifikační údaje o firmě a např. kontaktní osobu na úřadě. K této žádosti musí přiložit doklad potvrzující právní formu zaměstnavatele, doklad, že nemá v evidenci daňové nedoplatky, ani nedoplatky na sociálním a zdravotním pojištění, doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu, který v žádosti uvede a konečně charakteristiku veřejně prospěšných prací.

Tabulka č. 14: Struktura umístěných uchazečů v roce 2007 [13]

Uchazeči do 25 let	31
Dlouhodobě nezaměstnaní	23
Nad 50 let	19
ZP	8

V roce 2007 bylo vytvořeno celkem 93 pracovních míst, v rámci kterých bylo umístěno 42 mužů a 51 žen. Celkem byla na tyto aktivity zaměstnavatelům vyplacena částka 6 030 tis. Kč, tj. 36,7 % z celkově čerpané částky na APZ.

Tabulka č. 15: Tvorba míst veřejně prospěšných prací v období 2000 až 2007[13]

Období	Vytvořeno pracovních míst	Umístěno uchazečů
2000	114	130
2001	99	109
2002	87	87
2003	113	113
2004	138	138
2005	129	129
2006	128	128
2007	93	93

Tabulka č. 16: Podíl veřejně prosp. prací na aktivní politice zaměstnanosti 1995-07[14]

Rok	% vyplacených finančních prostředků
1995	45,3
1996	32,8
1997	18,2
1998	13,6
1999	11,6
2000	15,0
2001	20,2
2002	19,9
2003	23,5
2004	25,7
2005	34,1
2006	46,1
2007	36,7

Rekvalifikace

Úřady práce organizují rekvalifikaci v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo

praktickou přípravou, umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu této přípravy se vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání tak, aby byla co nejúčelněji využita při získávání nových znalostí a dovedností nezbytných pro výkon práce v zaměstnání, pro které je rekvafikován. Na základě tohoto se rovněž určuje způsob a doba zabezpečení rekvafikace.

Obecné druhy rekvafikací:

- Specifické - na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele.
- Nespecifické - bez příslibu konkrétního zaměstnání je účastník rekvafikace školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce.

V okrese Jihlava mezi nejfrekventovanější rekvafikační kurzy patří: Základní obsluha osobního počítače, Pečovatelka pro oblast sociální péče, Účetnictví s využitím výpočetní techniky, Pracovník v sociálních službách, Skladový logistik a manipulátor, Základní kurz obsluhy manipulačních vozíků, Svářeč a Řidičský výcvik.

Tabulka č. 17: Vývoj rekvafikací [14]

Rok	Zahájeno rekvafikací	Dokončeno rekvafikací	Úspěšnost dokončení v %	Celkem vynaloženo v tis. Kč
1992	551	529	96	-
1993	190	290	98	1399
1994	153	160	96	711
1995	88	95	91	434
1996	190	188	98	1104
1997	126	132	97	924
1998	122	111	99	1071
1999	259	224	99	1879
2000	275	286	97	2446
2001	326	271	98	2737
2002	293	247	96	2250
2003	364	346	95	3672
2004	370	334	94	3291
2005	456	336	96	-
2006	645	603	88	2588
2007	789	700	89	1963

Jednou z priorit APZ ÚP v Jihlavě byly v roce 2007 nejen standardní, ale i rekvafikační programy v rámci projektu ESF a tomu odpovídá i značná pozornost,

kteřá byla této oblasti věnována. Členství ČR v EU svým způsobem ovlivňuje i některé strukturální změny v regionu v možném profesním uplatnění uchazečů na trhu práce. Proto se jednak snažíme vyhovět snahám jednotlivých uchazečů o změnu profese nebo naopak jejich buď původní nebo stávající profesi dále prohloubit a připravit je tak na současné požadavky zaměstnavatelů a spotřebitelů.

K preferovaným rekvalifikačním kurzům v rámci ESF: Obsluha osobního počítače dle osnov ECDL, Základy obsluhy PC, Pracovník digitalizačního střediska a archivační služby, Řidičský výcvik, Technickoadministrativní pracovník a správce sítě.

Přehled toku rekvalifikací:

- Uchazeči v rekvalifikaci -celkem 843
- Rekvalifikace ukončené -celkem 786 z toho
 - úspěšně 700
 - neúspěchem u zkoušek 13
 - předčasně -bez vážných důvodů 8
 - předčasně z vážných důvodů -ekonomické a studijní aktivity 49
 - předčasně z vážných důvodů -ostatní 16

Chráněné pracovní dílny

Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou pracoviště provozovaná právníckými a fyzickými osobami, pracuje- li v nich alespoň 60 % občanů se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm je též pracoviště zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností.

Do chráněných dílen a na chráněná pracoviště jsou zařazováni zejména občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, s mentálním postižením, občané s ZPS, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volných pracovních místech na trhu práce.

Je zřejmé, že osoby se zdravotním postižením jsou na trhu práce specifickou pracovní skupinou. Důvody jejich nezaměstnanosti jsou především nevyhovující pracovní podmínky, nevyhovující charakter práce, vysoký podíl fyzické práce a nevhodná pracovní doba.

Vyplněnou žádost o příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny podává opět zaměstnavatel na Úřad práce. Údaje jsou obdobné jako v předešlých dvou případech, a to u žádosti o příspěvek na společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání a žádosti na příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací. K této žádosti musí na rozdíl od předešlých dvou případů přiložit charakteristiku chráněné pracovní dílny. Na závěr je povinností zaměstnavatele doložit vztah k objektu, ve kterém bude chráněná pracovní dílna provozována, a to např. výpisem z katastru nemovitostí, nájemní smlouvu atd.

Podpora míst pro občany zdravotně postižené

V průběhu roku 2007 nebyla zřízena žádná chráněná dílna. Ve snaze udržet a zachovat stávající pracovní místa v již dříve vytvořených chráněných dílnách byl vyplacen příspěvek na provoz v celkové výši 805 tis. Kč na celkem 54 osob. Příspěvek zaměstnavatelům, zaměstnávajícím více než 50 % občanů se OZP (§ 78 zákona o zaměstnanosti č 435/04 Sb.) byl poskytnut čtyřem zaměstnavatelům v celkové výši 1 230 tis. Kč.

Realizované programy poradenství

Poradenství je proces, který svými odbornými postupy, metodami a prostředky pomáhá klientovi vyrovnat se s nastalými problémy při jeho dalším rozhodování a hledání optimálního řešení konkrétní situace. Nejčastěji se jedná o problémy související se ztrátou zaměstnání a obtížnými stavy, které následují. Současná situace na trhu práce zřetelně změnila i vztah k poradenství jak u nezaměstnaných, tak i u občanů, kteří se cítí být ve svém zaměstnání ohroženi a přichází na poradenství získávat informace o svých dalších možnostech.

Činnosti oddělení odborného poradenství jsou rozděleny na dvě oblasti:

- 1) na oblast individuálního poradenství
- 2) na oblast skupinového poradenství

Cílem individuálního poradenství je pomáhat při řešení speciálních problémů klientů, které jsou spojené s hledáním nových možností uplatnění na trhu práce.

Trvalou součástí činnosti Informačního a poradenského střediska jsou individuální poradenské služby. Těchto služeb využilo 1 213 klientů (v I. pololetí 745 a ve II. pololetí 468). Předmětem jejich zájmu bylo především:

- volná místa v učebních a studijních oborech
- uplatnitelnost na trhu práce po ukončení vzdělávání
- informace o studijních a učebních oborech
- testy zájmů a testy dovedností
- náročnost studijních nebo učebních oborů
- možnosti vzdělávání pro dospělé

Cílem skupinového poradenství je motivovat klienta k vlastnímu aktivnímu přístupu při hledání zaměstnání. V roce 2007 se zúčastnilo poučení k rekvalifikaci na skupinovém poradenství 703 uchazečů a zájemců, individuálních poradenství k rekvalifikaci se zúčastnilo 968 osob, celkový počet těch, kteří se zajímali o rekvalifikace (poučení a individuální poradenství) byl 1 671 a bylo uzavřeno 94 dohod o provedení rekvalifikace

Insolvence

Účelem zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (insolvence) je uspokojení mzdových nároků zaměstnanců zaměstnavatele, na kterého je u soudu podán návrh na vyhlášení konkurzu a který není schopen plnit své závazky vyplývající z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům.

3.3.3 SWOT analýza

SWOT ANALÝZA	
SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
<p>Dobrá dopravní dostupnost města</p> <ul style="list-style-type: none"> - výhodná poloha města z hlediska blízkosti dálnice D1, polohy města na silnici I/38 (E 59) a rozvojového potenciálu sportovního letiště v části města Henčov <p>Výhodná geografická poloha</p> <ul style="list-style-type: none"> - výhodná poloha uprostřed území ČR zejména vůči koncentraci domácí poptávky <p>Vysoká koncentrace průmyslu a investic</p> <ul style="list-style-type: none"> - tradice průmyslové výroby ve městě, vysoký podíl průmyslu v rámci odvětvové skladby zaměstnanosti <p>Průmyslová zóna s vybudovanou infrastrukturou a výhodnou polohou</p> <ul style="list-style-type: none"> - dostatečná nabídka pozemků pro průmyslovou zástavbu s vybudovanou infrastrukturou v blízkosti dálnice D1 <p>Vznik Vysoké školy polytechnické v Jihlavě</p> <ul style="list-style-type: none"> - vysoká škola jako přirozená základna pro podporu vývoje a inovací <p>Významný historický a kulturní potenciál města pro rozvoj cestovního ruchu jako jedné ze složek ekonomického rozvoje města</p> <p>Příznivá úroveň míry nezaměstnanosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - nezaměstnanost v okrese Jihlava se dlouhodobě pohybuje pod průměrem ČR <p>Nízká úroveň výdělků v rámci ČR</p> <ul style="list-style-type: none"> - nízké mzdové náklady jsou významným atraktorem pro zahraniční zaměstnavatele <p>Diverzifikovaná kvalifikace pracovní síly</p> <ul style="list-style-type: none"> - profesní pestrost vzhledem k stávající relativně diverzifikované skladbě průmyslu na území města <p>Založení Vysoké školy polytechnické v Jihlavě a pestrá oborová struktura středních škol</p> <ul style="list-style-type: none"> - vysoká škola a střední a vyšší odborné školství jako základ pro rozvoj lidských zdrojů a budování znalostní ekonomiky 	<p>Nízká intenzita soukromého podnikání a malý počet malých a středních podniků</p> <ul style="list-style-type: none"> - relativně malý počet podnikajících soukromých subjektů a malý počet malých a středních podniků ve srovnání s obdobnými lokalitami ČR (vzhledem k počtu obyvatel) <p>Ekonomické problémy některých tradičních výrobních odvětví</p> <ul style="list-style-type: none"> - v důsledku nárůstu konkurence v globálním měřítku se tradiční regionální obory jako sklářství či textilní průmysl dostávají do obtížné ekonomické situace <p>Relativně malý podíl cestovního ruchu na ekonomickém rozvoji města v důsledku nedostatečné infrastruktury a služeb v této oblasti</p> <p>Nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce z hlediska odvětvové struktury</p> <ul style="list-style-type: none"> - nesoulad kvalifikační struktury uchazečů o zaměstnání a poptávky po práci je příčinou strukturální nezaměstnanosti <p>Vysoký podíl nezaměstnaných absolventů</p> <ul style="list-style-type: none"> - vysoký podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání oproti průměru ČR <p>Vysoká zaměstnanost ve strojírenské výrobě a nízký podíl terciárního sektoru na celkové zaměstnanosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - výrazná převaha průmyslu oproti sektoru obchodu a služeb ve srovnání s odvětvovou strukturou v rámci ČR vede k poptávce pouze po určité kvalifikaci pracovních sil <p>Problematická návaznost systému vzdělávání na potřeby trhu práce</p> <p>struktura absolventů škol neodpovídá potřebám regionálního trhu práce</p> <p>Nevyhovující zázemí pro další rozvoj vysoké školy a absence vědeckotechnického parku</p> <ul style="list-style-type: none"> - v současnosti má vysoká škola v Jihlavě vybudováno jen minimum potřebných kapacit pro plnění své úlohy jako akcelérátoru znalostní ekonomiky

PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
<p>Zvýšení správního významu města díky vzniku krajského soudu a krajského policejního ředitelství</p> <p>Rozvoj a zefektivnění vzdělávacího systému ve vztahu k potřebám regionálního trhu práce, rozvoji znalostní ekonomiky, demografickým a ostatním vývojovým trendům efektivnost vzdělávacího systému a návaznost jeho zaměření a výstupů na rozvoj znalostní společnosti a potřeby regionálního trhu práce zajistí konkurenceschopnost a pozitivní hospodářský vývoj lokální ekonomiky</p> <p>Zachování diverzifikované kvalifikace pracovní síly jako předpokladu pro všestranný ekonomický rozvoj</p> <ul style="list-style-type: none"> - prostřednictvím vzdělávacího systému a aktivní politiky zaměstnanosti (zejména rekvalifikací) zvyšování a rozšiřování kvalifikace osob s dopadem na celkovou konkurenceschopnost regionu <p>Rozvoj vzdělanosti a kvalifikace obyvatel města jako předpoklad pro budování znalostní ekonomiky a zvyšování konkurenceschopnosti města a regionu</p> <p>Zlepšení návaznosti vzdělávacího systému na potřeby regionálního trhu práce</p> <ul style="list-style-type: none"> - struktura absolventů škol bude v převážné většině odpovídat potřebám zaměstnavatelů na regionálním trhu práce <p>Pokračující zájem investorů o podnikání na území města a s tím související ekonomický rozvoj města</p> <p>Zlepšování podmínek pro rozvoj podnikání na území města</p> <ul style="list-style-type: none"> - zkvalitňování dopravní dostupnosti, další příprava ploch určených k podnikání a zlepšování ostatních relevantních podmínek pro rozvoj podnikání <p>Podpora vývoje a inovací jako předpokladu pro zvýšení konkurenceschopnosti lokální ekonomiky</p> <ul style="list-style-type: none"> - podpora dalšího rozvoje technologií a inovací (vědeckotechnologický park apod.) povede ke zvýšení konkurenčního potenciálu subjektů působících na území města 	<p>Pokles zájmu investorů v důsledku růstu mezd v ČR, stěhování firem na „Východ“ či jiných cyklických a strukturálních změn v ekonomice</p> <p>Strukturální krize v oblasti strojírenského průmyslu s dopadem na zvýšení nezaměstnanosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - v případě hospodářské recese povede vysoký podíl automobilového a ostatního strojírenského průmyslu k významným strukturálním problémům <p>Zánik některých tradičních výrobních odvětví</p> <ul style="list-style-type: none"> - ukončení výroby v tradičních regionálních oborech jako sklářství či textilní průmysl vlivem globální konkurence a dalších ekonomických aspektů <p>Nevyužití potenciálních možností v oblasti technologického vývoje a inovací pro ekonomický rozvoj města a regionu</p> <ul style="list-style-type: none"> - nevyužití inovačního a vývojového potenciálu může vést k zaostávání a problémům lokální ekonomiky <p>Nárůst míry nezaměstnanosti v důsledku cyklických či strukturálních hospodářských změn</p> <p>Zvýšený podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob a absolventů na celkové míře nezaměstnanosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - vysoký podíl absolventů a dlouhodobě nezaměstnaných může znamenat významný problém při návratu těchto skupin na trh práce <p>Strukturální problémy v oblasti strojírenského průmyslu s dopadem na zvýšení nezaměstnanosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - v případě hospodářské recese povede vysoký podíl automobilového a ostatního strojírenského průmyslu k významným strukturálním problémům <p>Odliv určitých skupin kvalifikovaných zaměstnanců do zahraničí či jiných oblastí ČR</p> <p>Selhání systému vzdělávání při sladování nabídky pracovních sil a potřeb trhu práce Pokles efektivity vzdělávacího systému a kvality výuky a jeho selhávání při sladování nabídky pracovních sil a potřeb trhu práce</p> <ul style="list-style-type: none"> - nedostatečná úroveň vzdělání a kvalifikace absolventů škol či selhávání systému dalšího vzdělávání ve vztahu k potřebám trhu práce může vést k nárůstu nezaměstnanosti, nepříznivému vývoji lokální ekonomiky a poklesu vzdělanosti <p>Pokles počtu ekonomicky aktivních obyvatel</p>

4 Návrhy na řešení nezaměstnanosti

Okres Jihlava, je velmi atraktivní. Přesto, že pro kraj a město má dálnice D1 řadu ekologických nevýhod, nese s sebou nesporně i ekonomické přínosy. Snadná dopravní dostupnost je pro investory velkým lákadlem a dnes, kdy se převážná většina dopravy odehrává na silnici, je dé jednička zárukou mobility. Příliv investorů omezují spíše vnitřní limity Jihlavy např. omezená dostupnost kvalifikovaných pracovních sil.

4.1 Možnosti rozvoje regionu

a) Příliv nových investorů

Podle mne pro zvýšení počtu pracovních míst a tedy i snížení nezaměstnanosti v okrese Jihlava je třeba získat investory. Pozitivními podmínkami pro investory je dostatek volné pracovní síly. Jihlava si nemůže stěžovat, na nedostatečný zájem investorů a zaměstnavatelů, ale i přesto bude dál usilovat o to, aby zde bylo zajímavé investovat, investovat hodně a dlouhodobě. S rozvojem nových průmyslových zón by se samozřejmě rozšířil i počet firem působících v okrese a tím by se otevřely nové pracovní příležitosti. Během tohoto a příštího roku by měly v okrese Jihlava přispět ke snížení nezaměstnanosti také tyto firmy:

- Holandské firmy MCB a BROSHUIS mají zájem společně investovat v Jihlavě. Od října letošního roku chtějí podnikat na zdejší průmyslové zóně na ploše asi 60 tisíc metrů čtverečních. Společnost MCB dodává hutní materiál upravený na polotovary na míru pro firmu BROSHUIS, která vyrábí návěsy pro nákladní automobily. Na ploše deset tisíc metrů by měly vybudovat výrobní závody a kryté skladové haly. MCB působí po celé Evropě, nakupuje po celém světě. Drží skladem širokou škálu ocelí, nerezů a hliníku, materiálu přidává hodnotu – vyrábí z něj polotovary na míru.

Myslím si, že firma MCB by v příštím roce mohla zaměstnat 60 lidí.

- Firma BROSHUIS vyrábí multifunkční podvozky pro kontejnery, plošinové přívěsy, nízkoložné, snížené a speciální návěsy. Firma má zkušenosti s výrobou i pro armády Holandska, Belgie a Velké Británie. Společnost provozuje i půjčovnu svých výrobků.

Firma BROSHUIS by mohla podle mne umístit kolem 100 zaměstnanců.

- Dalším zájemcem o investice v průmyslovém parku je korejský výrobce brzdových systémů pro automobily, jeho záměry by měly souviset s investicí automobilky Hyundai v Nošovicích. Firma se nyní rozhoduje mezi Jihlavou a Brnem, protože Korejský partner měl obavy o získání dostatečného množství kvalifikovaných pracovníků.

Tento investor by Jihlavě mohl přinést 100 nových pracovních míst.

- Do Jihlavy by také v nejbližší době měla vstoupit firma produkující námořní jachty.

Předpokládám, že by mohla pomoci umístit 40 pracovníků.

- Průmyslovou zónu by také mohla rozšířit v lokalitě Hruškové Dvory i firma Savada, zabývající se stavební činností a technickými izolacemi

Domnívám se, že by zaměstnala 20 nových lidí.

- Do krajského města by také měla vstoupit společnost Global s izolačními pracemi a zateplováním.

Myslím si, že by přinesla 15 nových pracovních míst.

- Mimo průmyslovou zónu D1-park, ve které jsou povolena jen vybraná odvětví, plánuje provozovat obalovnu asfaltových směsí společnost Skanska DS. Provoz má vybudovat na okraji Hruškových Dvorů.

Dle mého odhadu by mohla nabídnout pracovní pozici 150 lidem.

- Mimo průmyslovou zónu D1-park, ve které jsou povolena jen vybraná odvětví, plánuje provozovat obalovnu asfaltových směsí společnost Skanska DS. Provoz má vybudovat na okraji Hruškových Dvorů

Předpokládám, že zde najde 190 pracovníků nové místo.

- V Jihlavě by také měla vzniknout nová třídící linka na zpracování druhotných surovin. Areál třídiřny vyrostе v průmyslové zóně. Stavba začne podle harmonogramu v květnu 2009, provoz by mohl být zahájen o pět měsíců později. Linka, která by měla vytřídit minimálně 10.000 tun odpadů za rok, je společným projektem městské společnosti Služby města Jihlavy a firmy A.S.A. Náklady včetně výkupu hektarového pozemku, projektu, vlastní stavby a technologie přesáhnou 34 milionů korun. V areálu bude kromě třídící haly také skladovací plocha, mostová váha, parkoviště a sociální zázemí.

Odhaduji, že by tato linka mohla zaměstnat 30 lidí.

- Nová obalovna živočišných směsí by měla vyrůst nedaleko Markvartic na Jihlavsku. Investorem objektu, který by měl vyjít na 80 milionů korun, je soběslavská společnost Bohemia Asfalt. V Markvarticích je nyní osm nezaměstnaných, což dělá 7,4 procenta. V obci je kvůli tomu vyšší míra nezaměstnanosti než v kraji, kde se průměr pohybuje okolo pěti procent.

Tato firma by mohla zaměstnat kolem 8 pracovních sil.

Zahraničním i tuzemským investorům může krajské město ještě v průmyslové zóně D1–park nabídnout deset hektarů půdy na pěti pozemcích. Město zvažuje rozšířit stávající zónu nebo některé investory umístit i jinde, třeba i mimo město. Někteří investoři v průmyslové zóně byli i odmítnuti jako např. firma zabývající se broušením mramoru, z důvodu velkého zatížení místních silnic a železnic.

b) Nová školící střediska

- Firma Bosch, působící na téměř 650.000 m² s více než 6.000 pracovníky a je největším zaměstnavatelem regionu Vysočina, otevřela v Jihlavě své vlastní školící centrum. V tomto středisku by se měli technicky vzdělávat současní i budoucí zaměstnanci firmy. Investice do školícího centra přesáhly 18 milionů korun. Ročně by se zde mělo vyškolit více než 300 zaměstnanců. Nové prostory umožňují firmě Bosch navázat i další spolupráci s technickými vysokými školami. Vzdělávací

centrum by mělo být využíváno ročně stovkami lidí, nejen zaměstnanců Bosche, ale i studentů středních a vysokých škol. Díky tomu mohla Střední škola technická v Jihlavě otevřít nový studijní obor Mechatronik. Studenti této školy jsou nejčastějšími návštěvníky centra, letos jich zde 145 započalo svou praxi v 5 různých oborech. Vzdělání, které zde dostanou, jim v budoucnu usnadní nalézt uplatnění a vyhnout se tím úřadu práce. Na zřízení školícího centra se podílel i Evropský fond pro regionální rozvoj v rámci operačního programu Ministerstva průmyslu a obchodu a agentury CzechInvest.

- V těchto dnech také vzniká nová organizace, která ponese název Vysočina Education a nahradí stávající Pedagogické centrum Vysočina, má koordinovat rozvoj vzdělanosti v okrese Jihlava, a to s důrazem na uplatnitelnost mladých lidí na trhu práce a kvalitu lidských zdrojů z pohledu konkurenceschopnosti region.

Toty projekty by měly podle mne v budoucnu pomoci zaměstnat více jak 900 lidí.

c) Doprava

Pro zvýšení možnosti najít pracovní uplatnění je dále nutné řešit otázku mobility pracovníků. Určitá možnost by byl příspěvek zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do práce. Věřím, že by spouště uchazčů o zaměstnání usnadnil rozhodování, zda být na úřadu práce nebo šel raději pracovat. Z hlediska silniční dopravy je Jihlava důležitou silniční křižovatkou ležící v těsné blízkosti dálnice D1, která spojuje hlavní město Prahu s Brnem, a je tak nejfrekventovanější dopravní tepnou České republiky. Město Jihlava se svým umístěním nachází přibližně v polovině této trasy.

Dopravní situaci ve městě lze považovat za mezní charakteristickou špičkovými výkyvy. Dopravní obslužnost některých částí města (zejména částí města nacházejících se v okrajových oblastech jeho správního území) je třeba v některých ohledech považovat za nedostatečnou jak z hlediska potřebné kapacity komunikací, tak i

z hlediska četnosti dopravních spojů MHD. Některé komunikace na okrese Jihlava ale vykazují zhoršenou kvalitu zejména v důsledku nedostatečně dimenzovaného povrchu, který neodpovídá jejich stávajícímu dopravnímu zatížení. Nejzatíženějšími místními komunikacemi ve městě jsou v současnosti ulice Brněnská a Hradební nacházející se v bezprostřední blízkosti centra města, které vykazují intenzitu přes 13 tisíc vozidel/den v jednom směru. Po plánovaném dokončení obchvatu města Jihlavy v listopadu 2008 by mělo dojít ke snížení dopravního zatížení města a odlehčení frekventovaným komunikacím ve středu města od tranzitní dopravy, která nemá ani zdroj ani cíl ve středu města. V souvislosti s dokončením nákupního a zábavního centra Citypark Jihlava v blízkosti centra města lze naopak předpokládat podstatný nárůst vnitřní dopravy směřující do této lokality. V rámci území města je však třeba řešit hlučnost a další ekologické dopady v některých lokalitách z důvodu vysoké intenzity nákladní i osobní automobilové dopravy. Problémem souvisejícím s nárůstem individuální automobilové dopravy je rovněž nedostatek parkovacích míst na velkých sídlištích a v některých lokalitách v blízkosti centra.

Územím města prochází železniční trať směřující z Brna přes Jihlavu do Havlíčkova Brodu a trať spojující Jihlavu s Jindřichovým Hradcem a Veselím nad Lužnicí. Obě tratě jsou celostátního významu a Hlavní nádraží ČD v Jihlavě je uzlovou stanicí pro osobní i nákladní železniční dopravu. Do budoucna je plánována možnost přemístění stávajícího hlavního vlakového nádraží ležícího v severní části města na stávající městské vlakové nádraží nacházející se nedaleko centra města, s nímž by bylo spojeno vybudování přestupních terminálů a přístupové komunikace, čímž by v rámci krajského města došlo ke vzniku nového dopravně-obchodního uzlu a zlepšení návaznosti jednotlivých druhů veřejné hromadné dopravy.

Na území statutárního města se nalézá sportovní letiště, které je v současnosti využíváno pouze k cvičným a sportovním účelům či potenciální možnosti podnikatelských letů. Do budoucna se pak uvažuje o jeho využití ke komerčním účelům.

Součástí komplexního řešení dopravy ve statutárním městě Jihlava je i nutnost zlepšení mobility obyvatel města se zaměřením na usnadnění pohybu osob s omezenou

schopností pohybu a orientace v návaznosti na zpracovaný Generel bezbariérové dopravy a bezbariérových tras na území města Jihlavy.

- V příštích letech by také mohly vyrůst dva nové mosty na trase mezi Jihlavou a Havlíčkovým Brodem. Jeden by byl postaven v lokalitě Tři věžičky a druhý přes dálniční přivaděč u jihlavské průmyslové zóny. Záměrem by bylo podpořit průmyslovou zónu, ve které pracuje téměř 10 tisíc zaměstnanců, z čehož zhruba polovina je jihlavských a polovina mimojihlavských. Druhý most, v lokalitě Tři věžičky, by mohl vzniknout v místě nebezpečné křižovatky. Stávající křižovatka na hlavní příjezdové ose ze směru od Havlíčkova Brodu je kapacitně přetížena zejména nákladními vozidly, které odbočují do průmyslových areálů.

Domnívám se, že zlepšení dopravy by mělo přinést do okresu Jihlava 100 nových pracovníků.

d) Nákupní centra

- Multiplex, který by mohl začít vyrůstat v areálu bývalého Panského dvorav Telči už během příštího roku. Investor by měl počítat s 1,5 miliardy českých korun. V Telči je ovšem velký nezáměr investorů. S ním souvisí i vysoká nezaměstnanost, která je druhá nejvyšší na Jihlavsku. Důvodem nezáměru podniků je asi dopravní vzdálenost od dálnice. Vzdálenost Telče od Jihlavy je větší než v případě Třešti. A tam je nezaměstnanost malá. Pracovních příležitostí v Telči také moc není, výjimku tvoří letní sezona, která statistiky vylepšuje. Vyčkávání Telče na příchod firem je u konce v průmyslové zóně Na Sádkách, kde se nachází areál pily, protože se z výrobní zóny stane obytná. Záměr o bytovou výstavbu projevila jihlavská stavební firma Starkon, která již odkoupila pozemky od společnosti Empo-Holz Jemnice. Ta provozuje pilu. Lokalit pro výrobu a tedy i pro investory je vytipováno hned několik. Problém může nastat až s odkupem pozemků. Pozemky totiž mnohdy vlastní i deset majitelů. Mohou tedy nastat problémy s odkupem.

- Obchodní a zábavní centrum City Park plánuje investorská společnost CEI Building otevřít na podzim roku 2008. Jedná se o projekt komplexu s obchody, restauracemi a multikinem za 1,3 miliardy korun pod Znojemským mostem.

Odhaduji, že nová centra by mohla umístit 200 osob.

e) **Infrastruktura cestovního ruchu**

Je třeba zaměřit pozornost na výstavbu a rozvoj nedostatečné turistické infrastruktury s důrazem na nejvýznamnější atraktivity cestovního ruchu ve městě (např. zoologická zahrada v Jihlavě, zámek v Telči, naučné stezky včetně doplňkového zařízení apod.), obnovu a zpřístupnění památkových objektů v centru města se zaměřením na území městské památkové rezervace jako jedinečného celku, a to včetně rekonstrukcí a úprav přístupových komunikací k těmto turisticky významným objektům, a celkového rozvoje základní a doprovodné infrastruktury cestovního ruchu na území města navazující na jeho historické tradice a tradičně pořádané kulturní a celospolečenské akce.

Rozvoj cestovního ruchu by měl pomoci umístit 20 osob.

4.2 **Řešení nezaměstnanosti podle jednotlivých skupin**

a) **Řešení nezaměstnanosti dle stupně vzdělání**

Absolventi škol a mladiství tvoří 8,6 % z celkového počtu uchazečů. Absolventi škol a mladiství mají problémy s umístěním hlavně z důvodu nedostatku praxe nebo (u mladistvých) vzdělání. Podstatný podíl má strukturální vzdělanostní složení absolventů škol, volba profese se ne vždy přizpůsobuje potřebám trhu práce, což v důsledku vede k tomu, že mnozí absolventi nemohou nalézt uplatnění ve svém oboru. Myslím si, že by pomohla větší spolupráce a kontakt úřadu práce se středními školami a učilišti. Při dlouhodobé poptávce firem po určité profesi by měly školy aktuálněji reagovat.

V okrese Jihlava zaujímá podíl vyučených osob na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání až 42,6 % a u nezaměstnaných osob se základním vzděláním pouze 27,2 %, Nezaměstnanost absolventů škol a mladistvých je třeba řešit v první řadě rozvojem veřejné infrastruktury ve školství, zkvalitněním výuky na úrovni základního školství tak, aby jeho absolventům byla pokud možno poskytnuta možnost dalšího rozvoje znalostí a dovedností ve vyšších stupních vzdělávacího systému (zejména na středních školách a v učebních oborech), přičemž lze oprávněně předpokládat, že díky takto získaným vědomostem a kvalifikaci získají potenciálně lepší možnost uplatnění na regionálním trhu práce. Současně je také třeba klást důraz na další rozvoj a zkvalitňování infrastruktury veřejných služeb v oblasti dalšího vzdělávání, které by bylo případně schopno pomoci zvyšování znalostí a kvalifikace skupiny osob, jimž nedostatečná úroveň vzdělání či kvalifikace brání v získání dlouhodobého odpovídajícího zaměstnání, umožnit sladění strukturálního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na regionálním trhu práce a předcházet tak současně vzniku sociálního vyloučení takto znevýhodněných skupin osob.

Návaznost vzdělávacího systému na trh práce je však obdobně jako v celé ČR značně problematická, neboť struktura absolventů škol zpravidla neodpovídá potřebám regionálního trhu práce. S touto skutečností bezprostředně souvisí další negativní aspekty projevující se na trhu práce v okrese Jihlava, kterými jsou poměrně vysoká 9% nezaměstnanost absolventů ve srovnání s průměrem za ČR jako celek

Nejzávažnější skutečností, která významně ovlivňuje účast na vzdělávání, je výrazně nižší podíl obyvatel s vysokoškolským vzděláním, který vzhledem k dlouhodobosti procesu přetrvává i přes vznik dvou vysokých škol a významný růst studijních příležitostí v odloučených pracovištích vysokých škol na území kraje. Druhou oblastí, která může významně přispět ke zvýšení účasti na vzdělávání, je středoškolské vzdělávání. Struktura středních škol na jedné straně vykazuje mírně nižší podíl maturitních (zejména gymnaziálních) vzdělávacích příležitostí, na druhé straně zde existuje výrazný požadavek ze strany podnikatelských subjektů po kvalifikovaných profesích. Závažnou skutečností je rovněž i to, že v mezikrajovém srovnání má obyvatelstvo kraje Vysočina slabší vzdělanostní strukturu starších ročníků populace. Má tedy i omezený potenciál a nízkou motivaci se přizpůsobovat nezbytným – již realizovaným či chystaným – strukturálním změnám. Rovněž podnikatelský potenciál,

schopnost vytvářet příležitosti pro vlastní uplatnění na pracovním trhu, je v kraji výrazně nižší. Pro úspěšný vývoj vzdělanostní úrovně kraje je proto nezbytné rozvíjet rovněž další vzdělávání. Pro budoucí dobré uplatnění na pracovním trhu by bylo dobré nezvyšovat počet žáků v učebních oborů Kuchař, Kuchař - číšník, Cukrář, Kadeřník, Automechanik, Autoelektrikář a jim blízké příbuzných. Pokles počtu žáků již v současné době vede k výraznému nezájmu mladých lidí o studium v některých zejména učebních oborech. V některých případech lze předpokládat zánik těchto oborů. Pokud zájem o profese přetrvává, lze očekávat, že zaměstnavatelé budou mít zájem o jiné, kratší formy vedoucí k dosažení potřebných znalostí a dovedností.

Přiložené návrhy by podle mne mohly pomoci zaměstnat 200 osob.

b) Řešení nezaměstnanosti dle věku

V okrese Jihlava je nadprůměrný téměř 18% podíl osob mladších 25 let na nezaměstnanosti. Nejvýznamnější věkovou skupinou nezaměstnaných v okrese jsou osoby starší 50 let (představují 29,2 %), protože jejich současná kvalifikace obvykle neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů, nejsou ochotni se učit novým pracovními návykům, mají vyšší nároky na mzdu a jsou méně ochotni dojíždět do zaměstnání. Myslím, že zde by pomohly rekvalifikační kurzy spojené s potřebami trhu práce, jako jsou např.: obsluha osobního počítače a účetnictví s využitím výpočetní techniky.

Myslím si, že díky rekvalifikačním kurzům by mohlo najít práci 15 osob.

c) Zdravotně postižení

Uchazeči se zdravotním postižením činí 18,8 % z celkového počtu uchazečů. Důvody jejich špatné umístitelnosti jsou odvislé od jejich zdravotního stavu. Volná pracovní místa, odpovídající možnostem jejich pracovního zatížení, se v současné době i přes zákonnou povinnost tyto občany zaměstnat, vytváří velmi těžko. Zde by měl nejspíše plnit svoji funkci stát a povinně zaměstnávat alespoň 40% postižených. Úřad práce by se měl i této problematice více věnovat a vytvářet poradenské programy a rekvalifikační kurzy určené právě pro ZPS.

Tento návrh by mohl dle mého názoru pomoci umístit 8 osob.

4.3 Zlepšení informovanosti

Věřím, že i přínosem by bylo uveřejnění volných pracovních míst v regionálním tisku, protože řadě nezaměstnaných vadí opakované návštěvy na Úřadu práce i z psychologického hlediska. Ze stejného názoru si myslím, že by přispěla i určitá forma internetové výpomoci, kde by si uchazeč o zaměstnání zaregistroval na stánkách úřadu práce a při každém novém zaevidování volného pracovního místa úřadem práce v jeho zvolených oborech, by mu byl automaticky zaslán nezávazný informativní e - mail o tomto novém místě. Jednalo by se o zavedení nového informačního systému na velmi jednoduché úrovni pro zjednodušení a zkvalitnění informačních služeb.

V oblasti poradenství se pozornost soustřeďuje především na poskytování informací a pomoci při volbě povolání, zaměstnání, rekvalifikace a provádění pracovně profesního poradenství pro nezaměstnané, absolventy a žáky škol, ostatní klienty a dále pro dlouhodobě nezaměstnané. Zaměstnanci úřadu by měli absolvovat dle mého názoru povinně ve firmách, které nabízejí nejvíce volných pracovních míst, alespoň týdenní praxi, aby na základě i svých poznatků mohli kvalitně poradit uchazečům o zaměstnání

Věřím, že tyto návrhy by pomohly umístit 10 osob.

4.4 Řešení APZ

Rekvalifikace

Podle mého názoru by pomohlo i zvýšení počtu rekvalifikačních kurzů. V roce 2007 v okrese Jihlava mezi nejfrekventovanější rekvalifikační kurzy patřily: Základní obsluha osobního počítače, Pečovatelka pro oblast sociální péče, Účetnictví s využitím výpočetní techniky, Pracovník v sociálních službách, Skladový logistik a manipulátor, Základní kurz obsluhy manipulačních vozíků, Svářeč a Řidičský výcvik. Důležité je, aby tyto kurzy byly zaměřeny na požadavky zaměstnavatelů a nabídky práce. Víím, že je těžké uchazeče o práci donutit využít možnosti rekvalifikace a v tom spatřuji problém. Nyní závisí pouze na uchazeči, zda se těchto kurzů zúčastní. Navrhovala bych tedy tyto kurzy absolvovat povinně v rámci dlouhodobé nezaměstnanosti. Samozřejmě, že by si uchazeč mohl vybrat kurz z nabídky, který by mu byl nejbližší.

Předložený návrh by dle mého názoru mohl pomoci umístit 10 osob.

Veřejně prospěšné práce

Také se domnívám, že by přispěla ke snížení nezaměstnanosti i větší výpomoc obcí v okrese Jihlava, kde by mohly evidované osoby na úřadu práce z dané obce vykonávat obecně prospěšné práce. Problém ovšem vidím v tom, že by musela být pověřena osoba, která by dohlížela na pracovní dobu a kvalitu práce. Většinou tuto funkci zastává starosta obce, jež má i bez toho úkolu dost práce a nejspíše, pokud by nepřišlo zařízení z vyšších míst, si sám nebude přidělovat práci. Navrhovala bych tedy přijmout a určitého pracovníka, který by tuto funkci zastával a dbal i na výběr uchazečů o zaměstnání na VPP.

Tabulka č. 18: Tvorba míst veřejně prospěšných prací v okrese Jihlava (2003 – 2007) [14]

Období	Vytvořeno pracovních míst	Umístěno uchazečů
Rok 2003	113	113
Rok 2004	138	138
Rok 2005	129	129
Rok 2006	128	128
Rok 2007	93	93

Výše uvedená tabulka č.17 nám naznačuje, že míst veřejně prospěšných prací v okrese Jihlava v posledních 4 letech ubývá. Myslím si, že by se mělo vytvářet mnohem více těchto míst, aby se zlepšila nezaměstnanost v menších obcích. Zařazením uchazeče o práci do pracovního koloběhu by mohlo zapůsobit na psychiku a „znovuzrodit“ chuť a návyk pracovat. Myslím si, že ideálním uchazečem o tyto práce by měli být dlouhodobě nezaměstnané osoby.

Tento návrh by mohl dle mého názoru pomoci umístit 10 osob.

5 Vyhodnocení návrhů

Tabulka č. 19: Vyhodnocení návrhů

	2007			2008		
	Skutečnost			Návrh		
	1. pol	2. pol	Celkem	1. pol	2. pol	Celkem
Rekvalifikace	2.078	1.537	3.615	2.689	1.286	3.975
VPP	4.689	1.341	6.030	4.400	1.620	6.020
SÚPM	2.678	2.297	4.975	1.999	1.322	3.321
Ch. dílny	400	405	805	390	430	820
Ost. nástroje	573	447	1.020	1.013	851	1864
Celkem	10.418	6.027	16.445	10.491	5.509	16.000
			tis. Kč			tis. Kč

V okrese Jihlava bylo v roce 2007 přiděleno na APZ 16.445. tis. Kč. Z toho na volné čerpání bylo určeno 12 384 tis. Kč a na závazky z roku 2006 4 061 tis. Kč. Na společensky účelných pracovních místech bylo vynaloženo celkem 4 975 tis. Kč, na zřizování veřejně prospěšných prací byla na tyto aktivity zaměstnavatelům vyplacena částka 6 030 tis. Kč, tj. 36,7 % z celkově čerpané částky na APZ. Výdaje na pasivní politiku činily 91.000 tis. Kč, ve skutečnosti bylo ovšem vyčerpáno v roce 2007 pouze 88. 142 tis. Kč.

Z výše uvedené tabulky vidíme, že největší část finančních prostředků APZ je vynaložena na Veřejně prospěšné práce. Myslím si, že tato částka by měla stagnovat nebo by měla mít spíše klesající charakter, protože předpokládám, že část nezaměstnaných si najde práci díky rekvalifikačním kurzům a nebudou muset využít VPP. Na APZ v roce 2008 je určeno přibližně o 3% méně oproti loňskému roku. Domnívám se, že by to mohlo být zapříčiněné jinými zdroji financování např. z Fondů EU.

6 Předpoklady realizace

Pro realizaci výše vedených návrhů je třeba:

- Vytvořit nabídku Veřejně prospěšných prací
- Určit osobu zabývající se kontrolou zaměstnaných osob VPP
- Informovat žáky základních škol o možnostech uplatnění jednotlivých oborů středních škol a učilišť na trhu práce
- Důkladněji spolupracovat s významnými zaměstnavateli na trhu práce v okrese Jihlava
- Neustále aktuálně reagovat na nabídku zaměstnavatelů
- Inovovat rekvalifikační kurzy
- Zavést speciální informační systém umožňující snadnou dostupnost informací
- Aktivněji hledat zaměstnavatele a nové pracovní pozice
- Provádět průzkum na základě požadavků zaměstnavatelů
- Zvětšovat nabídku rekvalifikačních kurzů
- Obdržení finančních prostředků

Závěr

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou nezaměstnanosti v okrese Jihlava. V úvodu jsem se zaměřila na teoretická východiska nezaměstnanosti, dále jsem navázala analýzou současného stavu nezaměstnanosti v České republice a Evropské unii. Poté jsem udělala analýzu v okrese Jihlava. Na základě SWOT analýzy a jejich slabých stránek jsem formulovala návrhy a opatření na zlepšení nezaměstnanosti v okrese Jihlava

Jihlava se z hlediska dlouhodobého vývoje tohoto ukazatele řadí k městům a lokalitám s mírně podprůměrnou mírou nezaměstnanosti vzhledem k celorepublikovému průměru. Do roku 1998 se roční míra nezaměstnanosti v okrese Jihlava pohybovala nad průměrnou mírou nezaměstnanosti v České republice, nicméně od roku 1999 již trvale dosahuje hodnot zpravidla 2-3 procentní body pod úroveň nezaměstnanosti v ČR a trend jejího vývoje je korelován obdobně jako vývoj daného ukazatele v celostátním měřítku. Poměr volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání dosáhl svého dlouhodobého maxima v roce 2004, od té doby však opět dochází k postupnému poklesu tohoto negativního trendu. Podle počtu evidovaných uchazečů připadajících na 1 volné pracovní místo dosahuje okres Jihlava průměrné hodnoty v rámci ČR. V roce 2006 činil tento ukazatel 4,8 uchazeče na volné pracovní místo tj. 41. místo z 77. okresů ČR, v roce 2007 poklesl na 2,6 uchazeče a 48. Místo.

Z provedené analýzy současného stavu v rámci vzdělanostní struktury osob je patrné nejvíce na území okresu Jihlava vyučených uchazečů (41,4 %) a osob se základním vzděláním (27,4 %). Zatímco celorepublikový průměrný podíl osob se základním vzděláním na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání převyšuje hodnotu dosaženou v okrese Jihlava o 3,5 procentního bodu, podíl vyučených uchazečů se za okres naopak pohybuje nad průměrnou hodnotou platnou pro území ČR jako celek (o 1,9 %).

Z hlediska počtu vytvořených pracovních míst je nejvýznamnější oblastí strojírenský průmysl, který vytváří přes 25 % všech zaměstnaneckých pracovních míst v okrese Jihlava a v němž působí řada nejvýznamnějších zaměstnavatelů v kraji Vysočina, kteří tímto způsobem výrazně ovlivňují strukturu zaměstnanosti i celkovou situaci na regionálním trhu práce. V počtu pracovních míst jsou pro území statutárního města

Z dlouhodobého hlediska dochází k nárůstu zaměstnanosti především v průmyslovém sektoru, kde se na zvyšování počtu pracovních míst podílejí především strojírenské podniky. Naproti tomu v ostatních průmyslových odvětvích dochází zpravidla k dlouhodobému poklesu počtu pracovníků, a to především v textilním, potravinářském a dřevozpracujícím průmyslu. Pokles celkového počtu zaměstnaných osob zaznamenávají i podniky působící v sektoru obchodu a služeb, zatímco pokles počet pracovníků v oblasti dopravy a spojů a ve stavebnictví je z hlediska trendu mnohem pozvolnější. Ve srovnání s odvětvovou skladbou zaměstnanosti na území kraje Vysočina má okres Jihlava podstatně menší podíl počtu pracovníků působících v zemědělství a lesnictví, sektoru obchodu a služeb a textilním či dřevařském průmyslu. V okrese Jihlava je vysoká zaměstnanost ve strojírenské výrobě oproti sektoru obchodu a služeb. Vysoká zaměstnanost v tomto sektoru vede k poptávce pouze po určitých technických profesích, jejichž zastoupení mezi uchazeči o zaměstnání není možné při současné situaci ani za pomoci rekvalifikačních programů efektivně zajistit. Výrazný podíl zaměstnanosti v odvětví strojírenství může v případě strukturálních změn globálních trhů vyvolat jako reakci na odbytové problémy výrazný nárůst nezaměstnanosti. V porovnání s údaji za ČR jako celek vykazuje okres Jihlava stejně jako kraj Vysočina výrazně vyšší podíl zaměstnanosti v odvětvích zemědělství a zejména průmyslu, a to ve všech tradičních průmyslových odvětvích typických pro tento region, přičemž největší rozdíl podle očekávání vykazuje sektor strojírenství. Z hlediska počtu zaměstnanců se naopak zastoupení terciárního sektoru, stavebnictví či dopravy v okrese Jihlava i kraji Vysočina nachází pod úrovní hodnot platných v celostátním měřítku.

Návaznost vzdělávacího systému na trh práce je však obdobně jako v celé ČR značně problematická, neboť struktura absolventů zpravidla neodpovídá potřebám regionálního trhu práce. S touto skutečností bezprostředně souvisí další negativní aspekty projevující se na trhu práce v okrese Jihlava, kterými jsou zvýšený podíl uchazečů o zaměstnání s učňovským vzděláním (resp. zvýšený podíl uchazečů se základním vzděláním na území města Jihlavy) či poměrně vysoká 9% nezaměstnanost absolventů ve srovnání s průměrem za ČR jako celek a nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce z hlediska odvětvové a kvalifikační struktury uchazečů o zaměstnání. V oblasti zaměstnanosti je nejvýznamnější příležitostí podmiňující pozitivní vývoj na regionálním trhu práce

zajištění návaznosti struktury a výstupů lokálního školského systému na potřeby zaměstnavatelů na území města a regionu. Adaptabilitu pracovních sil na případné budoucí změny ekonomických trendů je možno efektivně docílit jen za předpokladu dalšího rozvoje vzdělanosti a kvalifikace obyvatel města pomocí celkového rozvoje systému dalšího vzdělávání či nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Mezi hlavní nedostatky bych zařadila nízkou podporu výzkumu a vývoje, absence vědeckotechnologického parku, nízká intenzita soukromého podnikání a malý počet malých a středních podniků, ekonomické problémy některých tradičních výrobních odvětví, relativně malý podíl cestovního ruchu na ekonomickém rozvoji města v důsledku nedostatečné infrastruktury a služeb v této oblasti, nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce z hlediska odvětvové struktury, vysoký podíl nezaměstnaných absolventů

Je důležité se zaměřovat na uplatnitelnost žáků a absolventů škol na trhu práce a současně na vytváření příležitostí pro sociální a společenské zapojení a uplatnění v případě žáků se zdravotním postižením či se specifickými vzdělávacími potřebami.

Podle mne pro zvýšení počtu pracovních míst a tedy i snížení nezaměstnanosti v okrese Jihlava je třeba získat investory. Pozitivními podmínkami pro investory je dostatek volné pracovní síly. Pro zvýšení možnosti najít pracovní uplatnění je dále nutné řešit otázku mobility pracovníků. Určitá možnost by byl příspěvek zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do práce. Samozřejmě by bylo vhodné i zaměřit pozornost na rozvoj cestovního ruchu. V boji s nezaměstnaností absolventů by mohla pomoci větší spolupráce a kontakt úřadu práce se středními školami a učilišti. Věřím, že i přínosem by bylo uveřejnění volných pracovních míst v regionálním tisku, protože řadě nezaměstnaných vadí opakované návštěvy na Úřadu práce i z psychologického hlediska. Ze stejného názoru si myslím, že by přispěla i určitá forma internetové výpomoci, kde by si uchazeč o zaměstnání zaregistroval na stánkách úřadu práce a při každém novém zaevidování volného pracovního místa úřadem práce v jeho zvolených oborech, by mu byl automaticky zaslán nezávazný informativní e - mail o tomto novém místě. Jednalo by se o zavedení nového informačního systému na velmi jednoduché úrovni pro zjednodušení a zkvalitnění informačních služeb.

Myslím si, že ten, kdo hledá práci a opravdu o ni stojí, má šanci najít si uplatnění poměrně rychle. Problémy jsou spíše s kvalifikací. Lidé by se neměli bát zapsat do rekvalifikačních kurzů a měli by více využívat evropských projektů, které jim dávají šanci najít uplatnění ve vystudovaném oboru. V praxi ale ne každý nezaměstnaný práci opravdu hledá. Vždy budou existovat určité skupiny lidí, kteří pracovat nechtějí a nebudou.

Použité zdroje

- [1] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. 1. Vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] Česká tisková kancelář. *Nezaměstnanost na Vysočině v březnu klesla na 6,8 procenta*, Jihlavské listy : Noviny jihlavského regionu, 17.4.2007, Roč. 18, č. 31, s. 4.
- [4] HAZLITT, Henry. *Ekonomie v jedné lekci*. 1. VyD. Praha: MegaPrint, 1999, 208 s. ISBN 80-902701-2-3.
- [5] HEYNE, Paul. *Ekonomický styl myšlení*. 1. Vyd. Praha: VŠE, 1991, 509 s. ISBN 80-7079-781-9.
- [6] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualizované vyd., Praha: C.H.Beck, 2005. s. 709. ISBN 80-7179-891-6.
- [7] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upr. vyd., Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3
- [8] NOVÝ, Ivan, Surynek Alois. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 1. Vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 191 s. ISBN 80-247-0384-X.
- [9] SOJKA, Milan. *Základy ekonomie: Úvod do ekonomie pro gymnázia*. 2. upr. vyd., Praha: Vyšehrad, 1997, 88 s. ISBN 80-7021-205-5.
- [10] ŠIMÁNEK, Milan. *Trh práce*. 1. Vyd. Ostrava: UNION, 2005, ISBN 80-86764-26-5
- [11] WINKLER, Jiří. WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. Vyd. Praha: Computer Press, 1999, ISBN 80-7226-195-9
- [12] ÚZ. *Zákon o zaměstnanosti*. 435/2004 Sb.
- [13] Informační buletin nezaměstnanosti práce v Jihlavě: Březen 2008

- [14] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jihlava za rok 2007
- [15] Analýzy stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina 2007
- [16] *Jihlavský deník* [online]. [cit. 20.11.2007]. Dostupné z: www.jihlavsky.denik.cz.
- [17] *Analytika kraje Vysočina* [online]. [cit. 10.11.2007]. Dostupné z: www.analytika.kr-vysocina.cz.
- [18] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 20.11.2007]. Dostupné z: www.portal.mpsv.cz.
- [19] *Český statistický úřad* [online]. [cit. 15.11.2007]. Dostupné z: www.czso.cz.
- [20] *Euro ekonom* [online]. [cit. 10.12.2007]. Dostupné z: www.euroekonom.cz.
- [21] *Eurostat* [online]. Dostupné z: www.eurostat.com.

Seznam grafů

Graf č. 1: Nezaměstnanost [6]	13
Graf č. 2: Rovnováha firmy na trhu práce (poptávka firmy po práci, dokonalá konkurence) [6]14	
Graf č. 3: Křivka nabídky práce jednotlivce [6]	15
Graf č. 4: Rovnováha na trhu práce [10].....	16
Graf č. 5: Trhy kvalifikované a nekvalifikované práce [10]	17
Graf č. 6: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost [8].....	24
Graf č. 9: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993 – 2007 [19].....	33
Graf č. 10: Neumístění uchazeči o zaměstnání podle věku v letech 2003 – 2007 graficky [17].	39
Graf č. 11: Neumístění uchazeči o zam. dle vzdělání v letech 2003–2007 graficky [19]	40
Graf č. 12: Neumístění uchazeči o zaměstnání v letech 2002 – 2007 [19]	42
Graf č. 13: Provnání počtu prac. u 50 největších zaměstnavatelů okresu Jihlava graficky [14] .	44

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Nezaměstnanost v zemích EU [22]	29
Obrázek č. 2: Mapa okresu Jihlava	34

Seznam tabulek

Graf č.1: Porovnání nezaměstnanosti dle pohlaví v EU [22].....	30
Tabulka č. 2: Celkový index nezaměstnanosti [22]	31
Tabulka č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993 – 2007 [19].....	32
Tabulka č. 4: Neumístění uchazeči o zaměstnání podle věku v letech 2003 – 2007 [17].....	38
Tabulka č. 5: Neumístění uchazeči o zaměstnání podle vzdělání v letech 2003 -2007 [19].....	40
Tabulka č. 6: Míra nezam., neumístění uchazeči s příspěvkem v letech 2002–2007 [19].....	41
Tabulka č. 7: Neumístění uchazeči o zaměstnání v letech 2002 – 2007 [19]	41
Tabulka č. 8: Porovnání počtu pracovníků u 50 největších zaměstnavatelů okresu Jihlava [14]42	
Tabulka č. 9: Zaměstnanost v okrese Jihlava [12].....	44
Tabulka č. 10: Vývoj na AZP v okrese Jihlava 2007 [14].....	45
Tabulka č. 11: Celkově čerpaná částka na nástroje APZ (2007) [14].....	45
Tabulka č. 12: Celkově čerpaná částka na nástroje APZ vynaložena následovně [14]	46
Tabulka č. 13: Struktura umístěných uchazečů v okrese Jihlava 2007 [14].....	46
Tabulka č. 14: Struktura umístěných uchazečů v roce 2007 [13]	47
Tabulka č. 15: Tvorba míst veřejně prospěšných prací v období 2000 až 2007[13].....	48
Tabulka č. 16: Podíl veřejně prosp. prací na aktivní politice zaměstnanosti 1995-07[14]	48
Tabulka č. 17: Vývoj rekvalifikací [14].....	49
Tabulka č. 18: Tvorba míst veřejně prospěšných prací v okrese Jihlava (2003 – 2007) [14].....	65
Tabulka č. 19: Vyhodnocení návrhů.....	66

Seznam použitých zkratk

AFCL	průměrné náklady na práci
APZ	aktivní politika státu
ČSU	Český statistický úřad
D	poptávka
ESF	Evropského sociálního fondu
EU	Evropská unie
EUROSTAT	statistický úřad Evropské společnosti
ILO	mezinárodní organizace práce
L	práce
MFCL	mezní náklady na práci
MPPL	mezní fyzický produkt práce
MPSV	ministerstva práce a sociálních věcí ČR
MRPL	příjem z mezního produktu práce
OP RLZ	operačního programu Rozvoje lidských zdrojů
Q	množství práce
S	nabídka
SOŠ	střední odborná škola
SOU	střední odborné učiliště
SŠ	střední škola
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
TFCL	celkové náklady na práci
TPP	celkový fyzický produkt
ÚSO	úplné střední odborné vzdělání
ÚSV	úplné střední všeobecné vzdělání
VVP	veřejně prospěšné práce
VOŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola

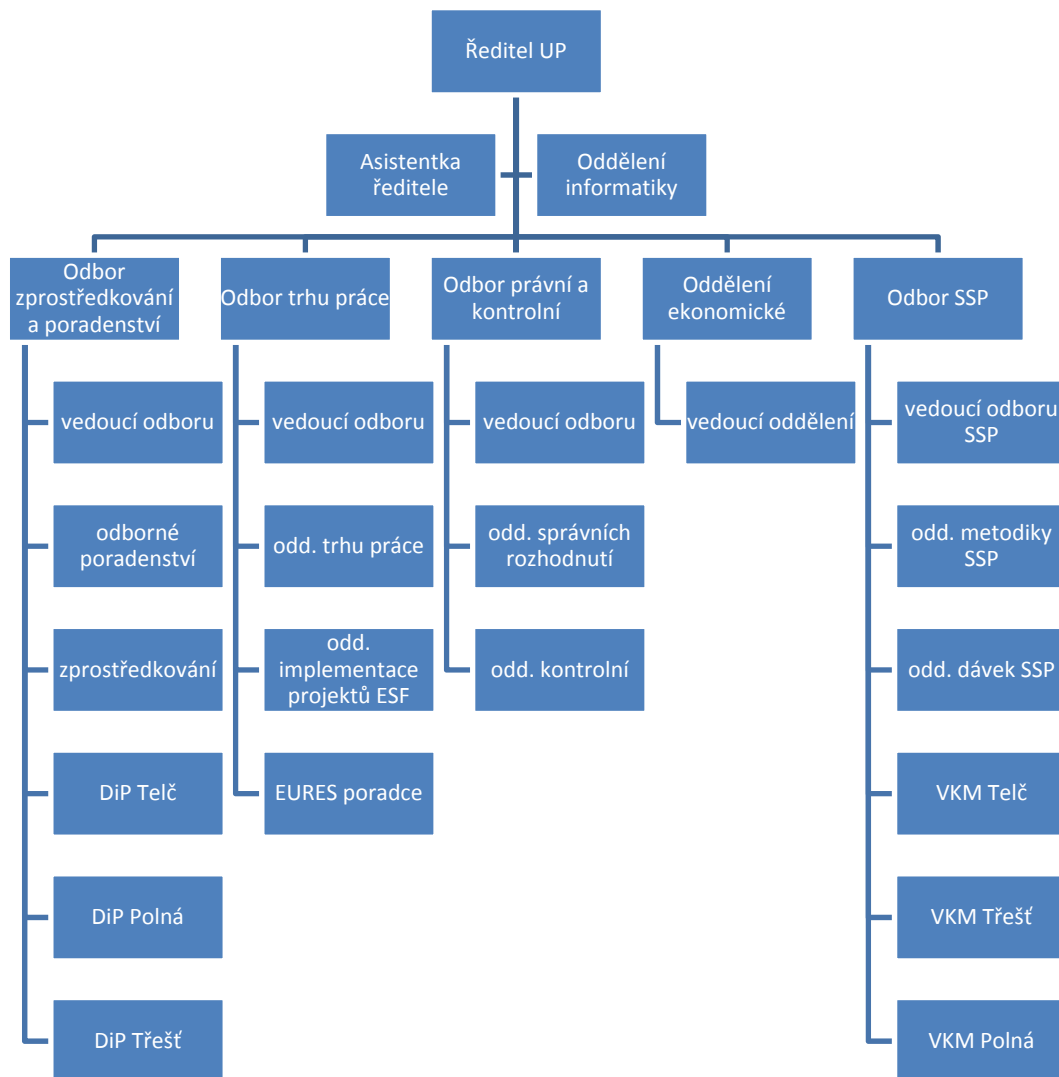
W	mzda
ZP	zdravotně postižení
ZPS	změněná pracovní schopnost
ZŠ	základní škola

Seznam příloh:

Příloha č. 1: Organizační struktura Úřadu práce v Jihlavě a její popis	78
Příloha č. 2: Umístění Úřadu práce v Jihlavě.....	79
Příloha č. 3: Mapa okresu Jihlava a porovnání nezaměstnanosti v okresech sousedních za rok 2007	80
Příloha č. 4: Formulář – Žádost o podporu v nezaměstnanosti	81
Příloha č. 5: Vybrané ukazatele v okrese Jihlava.....	82
Příloha č. 6: Vývoj na trhu práce v roce 2007	83
Příloha č. 7: Míra nezaměstnanosti v % - ČR (duben 2007 – březen 2008)	83

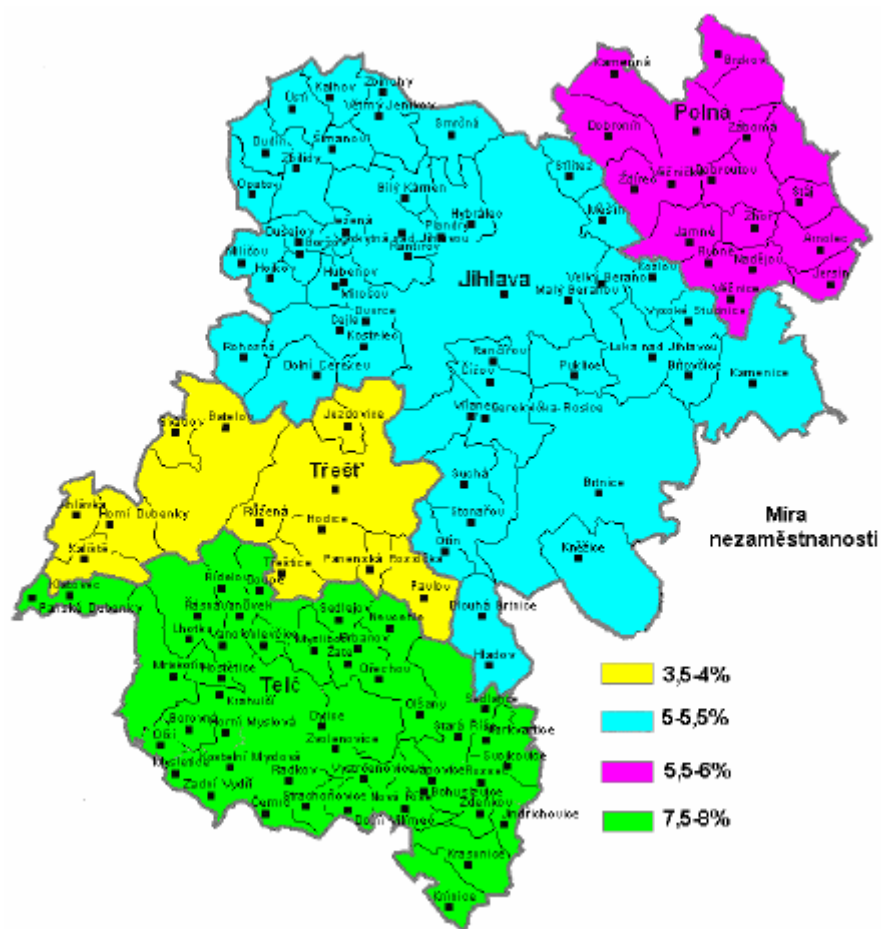
Přílohy

Příloha č. 1: Organizační struktura Úřadu práce v Jihlavě a její popis





Příloha č. 3: Mapa okresu Jihlava a porovnání nezaměstnanosti v okresech sousedních za rok 2007



 ÚŘAD PRÁCE PODPORA		Záznam úřadu práce o dni podání žádosti: OSÚ § 5
Úřad práce: <input type="text"/>		
Žádost o podporu v nezaměstnanosti (podle § 50 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“))		
A. Žadatel:		
Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	Státní občanství:
Datum narození ¹⁾ :	Místo narození ¹⁾ :	
B. Podporu v nezaměstnanosti požadují zasílat:		
<input type="checkbox"/> poštovní poukázkou na adresu:		
Obec: Část obce: Ulice: Č. p.: Č. orient.: PSČ:		
<input type="checkbox"/> na účet u peněžního ústavu v ČR vedeném v CZK:		
Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol ²⁾ :
C. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti:		
1. Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána (den podání této žádosti, popř. den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání) ³⁾ :		
<input type="checkbox"/> Jsem	<input type="checkbox"/> nejsem	požívatelem starobního důchodu.
<input type="checkbox"/> Mám	<input type="checkbox"/> nemám	nárok na výsluhový příspěvek ve výši <input type="text"/> Kč měsíčně.
<input type="checkbox"/> Pobíral(a)	<input type="checkbox"/> nepobíral(a)	Jsem podporu v nezaměstnanosti v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.
<input type="checkbox"/> Je	<input type="checkbox"/> není	proti mně veden výkon rozhodnutí (exekuce).
1) Vypíšte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo. 2) Kolonku Specifický symbol vyplňte pouze v případě Československé obchodní banky pro účty s číslem 6900. 3) Viz základní poučení uchazeče o zaměstnání.		

Příloha č. 5: Vybrané ukazatele v okrese Jihlava

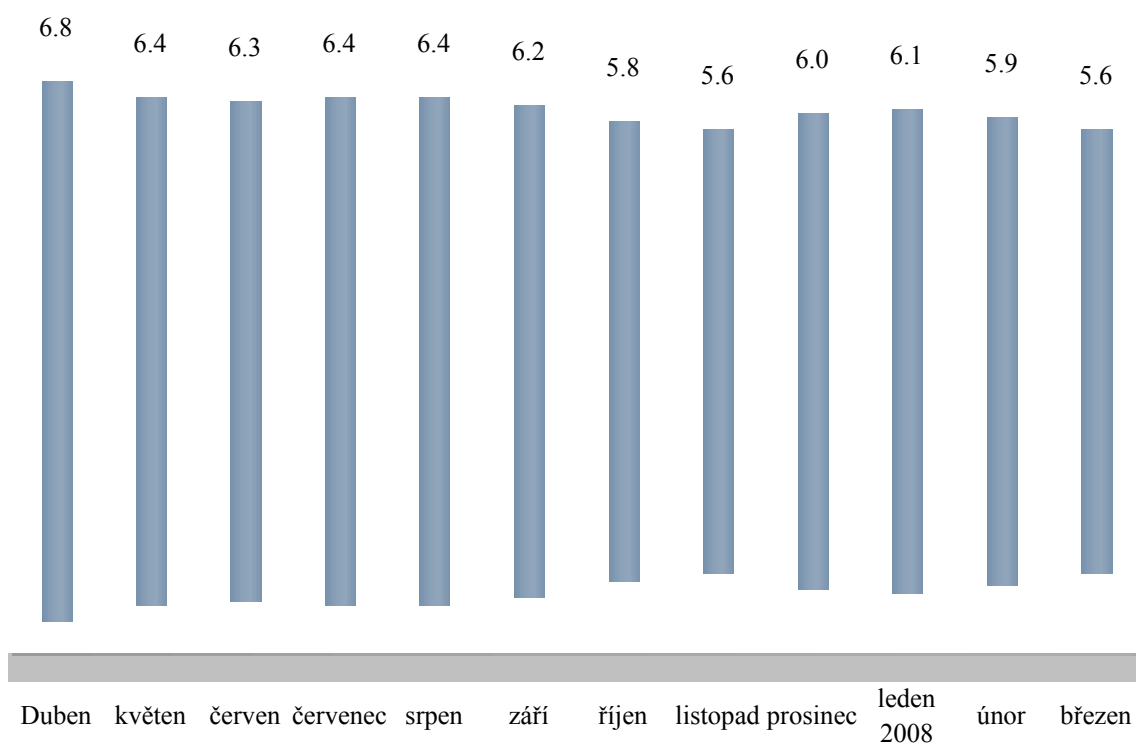
	Měřicí jednotka	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Rozloha¹⁾	km ²	2 180	1 180	1 180	1 180	1 180	1 180	1 180
Počet obcí¹⁾		121	121	121	121	121	121	121
z toho měst		5	5	5	5	5	5	5
Počet částí obcí¹⁾		198	198	198	198	198	198	198
Počet obyvatel¹⁾	osoby	108 671	108 261	108 231	108 333	108 292	109 004	109 437
Ženy		55 205	55 012	54 990	54 968	54 964	55 148	55 335
Obyvatelé ve věku¹⁾								
0 – 14	%	16,8	16,4	16,1	15,7	15,4	15,1	14,8
15 – 64	%	69,4	69,8	70,1	70,4	70,5	70,8	70,8
65 a více	%	13,8	13,8	13,9	13,9	14,1	14,2	14,4
Průměrný věk obyvatel¹⁾	roky	38,3	38,5	38,8	39,1	39,4	39,6	39,8
Muži		36,7	36,9	37,2	37,5	37,8	38,0	38,2
Ženy		39,8	40,1	40,4	40,7	41,0	41,2	41,4
Uchazeči o zaměstnání¹⁾	osoby	3 626	3 305	4 001	4 700	4 639	4 335	3 966
Registr. míra nezaměstnanosti¹⁾	%	6,32	5,82	6,93	8,19	8,05	6,82	6,08
Žáci základních škol	osoby	11 718	11 441	11 096	10 677	10 269	9 925	.
Průměrná pracovní neschopnost	%	5,971	6,056	6,289	6,549	5,562	5,933	5,495

¹⁾ stav k 31. 12.

Příloha č. 6: Vývoj na trhu práce v roce 2007

měsíc	evidování uchazeči na konci sled.měs.					počet osob pobírajících podporu	MN v %	nově hlášení uchazeči	vyřazení uchazeči	nově hlášená a uvolněná VPM	obsazená a zrušená VPM	VPM celkem	počet uchazečů na 1 VPM
	celkem	dosažitelní	ženy	absolv. škol a mladiství	osoby se ZP								
1	4 237	3 916	2 122	350	682	1 718	6,4	867	596	457	399	890	4,8
2	4 055	3 713	2 082	303	677	1 687	6,0	362	544	580	377	1 093	3,7
3	3 812	3 491	1 951	294	690	1 491	5,7	463	708	354	400	1 047	3,6
4	3 523	3 192	1 870	252	676	1 336	5,1	459	748	380	330	1 107	3,2
5	3 363	3 089	1 788	194	665	1 257	5,0	401	561	474	300	1 191	2,8
6	3 307	3 069	1 773	167	661	1 289	4,9	403	459	398	413	1 176	2,8
7	3 406	3 180	1 891	183	667	1 371	5,1	535	436	309	426	1 059	3,2
8	3 427	3 199	1 928	234	663	1 421	5,1	470	449	549	442	1 166	2,9
9	3 348	3 105	1 849	397	642	1 270	5,0	617	698	667	330	1 503	2,2
10	3 187	2 888	1 761	369	634	1 185	4,6	499	680	482	685	1 310	2,4
11	3 112	2 824	1 727	311	621	1 224	4,5	455	530	528	287	1 551	2,0
12	3 348	3 113	1 775	289	629	1 408	5,0	495	259	332	579	1 304	2,6

Příloha č. 7: Míra nezaměstnanosti v % - ČR (duben 2007 – březen 2008)



Zdroj: MPSV ČR