

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Analýza nezaměstnanosti ve vybraném regionu ČR

Monika Bláhová

Bakalářská práce  
2017

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2016/2017

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Monika Bláhová**  
Osobní číslo: **E14049**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Ekonomika pro kriminalisty a cel-  
níky**  
Název tématu: **Analýza nezaměstnanosti ve vybraném regionu ČR**  
Zadávající katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

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

Cílem práce je analýza nezaměstnanosti ve vybraném regionu ČR. Práce se bude zabývat strukturou nezaměstnanosti, příčinami ovlivňující ztrátu zaměstnání a sociálně ekonomickými dopady dlouhodobé nezaměstnanosti. Analyzovány budou služby poskytované Úřadem práce v daném regionu a bude analyzována efektivnost konkrétních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Výstupem práce bude identifikace příčin nezaměstnanosti ve vybraném regionu a zhodnocení konkrétních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

### Osnova:

- Definice základních pojmů spojených se zkoumanou problematikou.
- Popis a charakteristika politiky zaměstnanosti v České republice a ve vybraném regionu.
- Analýza vývoje nezaměstnanosti ve vybraném regionu.
- Analýza efektivnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- Identifikace příčin nezaměstnanosti, jejich vyhodnocení a navržení zlepšení v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: cca 35 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost. Grada Publishing, 2002. ISBN 978-80-247-4282-3

GALUŠČÁK, K., PAVEL, J. Unemployment and Inactivity Traps in the Czech Republic: Incentive Effects of Policies. Czech National Bank, Economic Research Department, 2007.

HENDRYCH, D. Správní věda: teorie veřejné správy. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-561-0

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. přepracované. Praha:

SLON-Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

MUFFELS, R, J., TSAKLOGLOU, P., MAYES, D., G. (ed.) Social exclusion in European welfare states. Edward Elgar Publishing, 2002.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jan Fuka, Ph.D.

Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce:

4. září 2016

Termín odevzdání bakalářské práce:

29. dubna 2017

doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.

děkanka

L.S.

doc. Ing. Jana Volejníková, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. září 2016

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. dubna 2017

Monika Bláhová

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Ráda bych tímto poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Janu Fukovi, Ph.D. za odborné vedení práce, věcné připomínky, cenné rady a vstřícnost při konzultacích a vypracovávání bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala zaměstnancům Úřadu práce v Třebíči za jejich ochotu při poskytování důležitých informací.

Nakonec bych chtěla poděkovat své rodině za podporu během celého mého studia.

## **ANOTACE**

*Bakalářská práce se zabývá analýzou nezaměstnanosti v rozmezí 2013-2016 v Třebíči a okolí. Definiuje pojem nezaměstnanost, míru nezaměstnanosti, příčiny a druhy nezaměstnanosti a její dlouhodobé dopady na jednotlivce. Rovněž je zde představena státní politika zaměstnanosti a její rozdělení na aktivní a pasivní, které jsou v práci detailně rozebrány. Empirická sonda analyzuje vývoj nezaměstnanosti, strukturu uchazečů o zaměstnání a efektivnost využívání aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím statistických dat Úřadu práce v Třebíči. Nakonec práce analyzuje důvod vysoké nezaměstnanosti na Třebíčsku prostřednictvím dotazníkového šetření.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, státní politika zaměstnanosti, aktivní a pasivní politika, struktura uchazečů*

## **TITLE**

Analysis of Unemployment in the Selected Region of the Czech Republic

## **ANNOTATION**

*The bachelor thesis deals with the analysis of unemployment in the period 2013-2016 in Třebíč and its surroundings. It defines the term unemployment, the rate of unemployment, the causes and types of unemployment and its long-term effects on individuals. It also introduces the state employment policy and its division into active and passive, which are analyzed in detail in this thesis. The empirical investigation / research analyzes the development of unemployment, the structure of job seekers and the effectiveness of using the active employment policy through statistical data from the Labor Office in Třebíč. Finally, the thesis analyzes the reason for high unemployment in Třebíč through a questionnaire survey.*

## **KEYWORDS**

*Unemployment, types of unemployment, state unemployment policy, active and passive policy, structure of job seekers*

# OBSAH

ÚVOD.....	9
<b>1. NEZAMĚŠTNANOST .....</b>	<b>10</b>
<b>1.1. MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>11</b>
1.1.1. Obecná míra nezaměstnanosti .....	11
1.1.2. Registrovaná míra nezaměstnanosti .....	12
1.1.3. Podíl nezaměstnaných osob.....	12
<b>1.2. DRUHY A PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>13</b>
1.2.1. Frikční nezaměstnanost .....	13
1.2.2. Cyklická a sezonní nezaměstnanost .....	13
1.2.3. Strukturální nezaměstnanost.....	13
1.2.4. Dobrovolná nezaměstnanost.....	14
1.2.5. Nedobrovolná nezaměstnanost .....	15
1.2.6. Dlouhodobá nezaměstnanost .....	16
1.2.7. Skrytá nezaměstnanost .....	16
<b>1.3. DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>16</b>
<b>2. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>17</b>
2.1.1. Rekvalifikace .....	18
2.1.2. Investiční pobídky .....	20
2.1.3. Veřejně prospěšné práce.....	21
2.1.4. Společensky účelná pracovní místa .....	21
2.1.5. Překlenovací příspěvek.....	22
2.1.6. Příspěvek na zapracování .....	22
2.1.7. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	23
<b>2.2. PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>23</b>
<b>3. UPLATŇOVÁNÍ AKTIVNÍ POLITIKY V REGIONU TŘEBÍČSKO .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1. REKVALIFIKACE .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2. VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE .....</b>	<b>26</b>
<b>3.3. SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA A PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK.....</b>	<b>27</b>
<b>4. VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI OD ROKU 2013-2016.....</b>	<b>30</b>
4.1. NEZAMĚŠTNANOST PODLE DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ.....	32
4.2. NEZAMĚŠTNANOST PODLE VĚKU .....	33
4.3. DÉLKA EVIDENCE UHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ.....	34
4.4. VÝŠE DÁVKY V NEZAMĚŠTNANOSTI .....	35
4.5. STRUKTURA ZAMĚŠTNÁNÍ PODLE CZ-ISCO .....	37
<b>5. IDENTIFIKACE PŘÍČIN NEZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>39</b>
5.1. METODA HODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ.....	39
5.2. SOUHRN EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ.....	43
5.3. NAVRŽENÍ ZLEPŠENÍ.....	43
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>45</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA .....</b>	<b>46</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>- 49 -</b>

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Rekvifikace.....	26
Tabulka 2: Veřejně prospěšné práce v rámci projektu a mimo něj .....	26
Tabulka 3: Společensky účelná pracovní místa.....	27
Tabulka 4: Společensky účelná pracovní místa v rámci projektu ESF OP LZZ, SVČ .....	27
Tabulka 5: Překlenovací příspěvek .....	28
Tabulka 6: Chráněná pracovní místa .....	28
Tabulka 7: Vývoj roční průměrné nezaměstnanosti 2013-2016.....	30
Tabulka 8: Nezaměstnanost ženy .....	30
Tabulka 9: Nezaměstnanost muži.....	31
Tabulka 10: Struktura uchazečů o zaměstnání .....	32
Tabulka 11: Struktura uchazečů .....	32
Tabulka 12: Struktura podle dosaženého vzdělání.....	33
Tabulka 13: Struktura uchazečů podle dosaženého věku.....	34
Tabulka 14: Délka doby evidence uchazečů na ÚP ČR.....	35
Tabulka 15: Výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti ÚP ČR .....	36
Tabulka 16: Doba pobírání podpory uchazečů.....	37
Tabulka 17: Struktura zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO .....	38

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Graf popisující vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR.....	12
Obrázek 2: Dobrovolná nezaměstnanost .....	14
Obrázek 3: Nedobrovolná nezaměstnanost .....	15



## SEZNAM ZKRATEK

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
CZ	Česká republika
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
HDP	hrubý domácí produkt
IČO	identifikační číslo
ISCO	klasifikace zaměstnání
Kč	koruna česká
LZZ	lidské zdroje a zaměstnanost
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NACE	statistická klasifikace ekonomických činností
NIP	Národní individuální projekt
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OP	operační program
OZP	osoby zdravotně postižené
Sb.	Sbírka zákonů
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
Tř.	třída
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
z.č.	zákon číslo

## ÚVOD

Tématem bakalářské práce je problematika nezaměstnanosti ve městě Třebíč a okolí. Zvolila jsem si region Třebíčsko ze dvou důvodů. Prvním důležitým důvodem je fakt, že od narození v tomto regionu vyrůstám. Druhým a také hlavním důvodem, proč jsem se rozhodla právě pro toto téma je fakt, že nezaměstnanost v tomto regionu v porovnání s ostatními oblastmi v porovnání s ostatními regiony kraje Vysočina jednoznačně největší. Z hlediska počtu volných pracovních míst se region Třebíčsko nachází prakticky na stejné úrovni jako ostatní oblasti v kraji Vysočina,

Nezaměstnanost patří mezi vážné makroekonomické problémy, se kterými se musí potýkat nejedna z vyspělých zemí. Dotýká se stále většího počtu ekonomicky aktivních obyvatel, kterým by měl pomoci stát. Stát má k dispozici aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti, které se snaží zmírnit dopady ztráty zaměstnání a pomoci lidem se vrátit, co nejdříve a nejsnadněji na trh práce.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti od roku 2013 do roku 2016. Rozmezí bylo vybráno na základě dostupných údajů. Dalším cílem je zjištění využitelnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, efektivnosti nástrojů pomocí dostupných údajů z Úřadu práce v Třebíči a nestrukturovaného rozhovory s pracovníky úřadu. identifikace příčin vysoké nezaměstnanosti v regionu Třebíčsko.

Práce se zabývá vymezením základních pojmů, které se týkají nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, respektive mírou nezaměstnanosti. Zmíněna je státní politika zaměstnanosti, která se skládá z aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. U aktivní politiky jsou zmíněny její nástroje, které využívá pro zmírnění nezaměstnanosti. Dále je popsána i pasivní politika, ve které jsem zmínila minimální mzdu, životní a existenční minimum. V praktické části jsem se zabývala regionem Třebíčsko. Analýzou vývoje nezaměstnanosti od roku 2013 do roku 2016 v Třebíči a okolí, strukturou uchazečů o zaměstnání z hlediska věku, dosaženého vzdělání, strukturou pracovních pozic, výši dávky, která je poskytována nezaměstnaným za určitých podmínek. Práce se bude zabývat i mírou využití vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Snažila jsem se identifikovat příčinu nezaměstnanosti, proč je zde taková nezaměstnanost, jaké faktory ovlivňují ztrátu zaměstnání. Zda jsou nějakým způsobem diskriminovány ženy vůči mužům ohledně hledání vhodného zaměstnání. Zda si lidé hledají aktivně zaměstnání nebo se raději spoléhají na příslušné Úřady práce České republiky, které by jim dle jejich názoru zaměstnání měli zajistit.

# 1. NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost můžeme definovat jako stav[11], kdy ekonomika, v němž se nachází osoby, které jsou schopné práce a chtějí pracovat, nemohou najít práci. Obyvatelstvo dělíme do dvou základních skupin:

- ekonomicky aktivní obyvatelstvo – zaměstnaní a nezaměstnaní;
- ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Do skupiny „zaměstnaní“ můžeme zařadit občany, kteří jsou starší 15 let a kteří vykonávají činnost, za kterou získávají mzdu či plat. Dále zde můžeme zařadit i osoby, které práci mají, ale nepracují z důvodu nemoci, dovolené a tak dále (dále jen atd.) Za zaměstnané můžeme dále považovat:

- učně, kteří pobírají nějakou formu finanční odměny podle stejného pravidla jako jiné osoby;
- studenty, osoby v domácnostech[14]

Mezi nezaměstnané můžeme zařadit osoby, kterým je více než 15 let a které nemají zaměstnání, ale aktivně hledají vhodnou pracovní pozici, dále lidi, kteří vystoupili z práce a čeká je návrat do práce. Osoby, které nejsou zařazeny mezi zaměstnané či nezaměstnané, můžeme zahrnout mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Můžeme sem zařadit starobní důchodce, studenty, ženy na mateřské dovolené, či osoby, které nejsou dlouhodobě schopné práce. [13]

Nezaměstnaná osoba, která je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání, může za splnění předem stanovených podmínek dostávat podporu v nezaměstnanosti, která se odvíjí od dosaženého věku. Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která požádala pobočku Úřadu práce ČR (dále jen ÚP ČR) (v jejímž územním obvodu má osoba bydliště) o poskytnutí vhodného zaměstnání. Pokud splní stanovené podmínky je ÚP ČR zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.[26]

Nezaměstnanost řadíme mezi makroekonomický problém, protože jen vláda má schopnost a možnost ovlivnit nezaměstnanost globálně (jde o narušení rovnováhy v ekonomice). Spolu s hrubým domácím produktem (dále jen HDP), saldem platební bilance a mírou inflace patří mezi čtyři základní makroekonomické ukazatele. V Třebíči a okolí se vyskytuje větší nezaměstnanost než v jiných oblastech, nemá totiž významné silniční tahy, které by přilákaly nové investory, nepřispívá k tomu ani fakt, že je tíživější situace na vesnicích kvůli špatné

dopravní obslužnosti a útlumu zemědělské výroby Existuje i přirozená míra nezaměstnanosti, při které platí v tržní ekonomice je obvyklý stav rovnající se tomu, že určitá část pracujících nemá odpovídající zaměstnání.[25][30]

Lze ji vypočítat podle vzorce 1:

$$u * = \frac{z}{n+z} * 100 (v \%) \quad (1)$$

kde:

u= míra nezaměstnaných v %;

Z= míra ztráty pracovních míst:

N= míra nových pracovních míst.

[9]

## 1.1. MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost měříme pomocí míry nezaměstnanosti, která je vyjádřena v procentech a získáme ji díky podílu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, do kterého řadíme zaměstnané a nezaměstnané, viz. vzorec 2.

$$u = \frac{U}{L+U} * 100 (v \%) \quad (2)$$

kde:

u – míra nezaměstnaných v %;

U-počet nezaměstnaných;

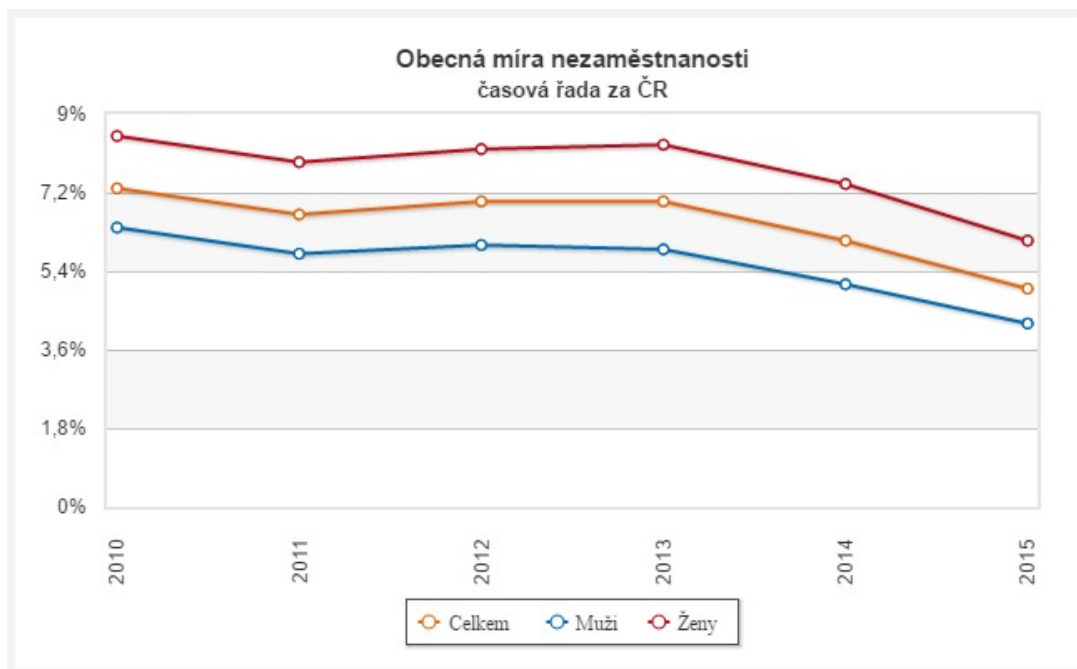
L – je počet zaměstnaných.

[30]

### 1.1.1. Obecná míra nezaměstnanosti

Ukazatel získaný z výsledků výběrových šetření pracovních sil, které prováděl Český statistický úřad (dále jen ČSÚ). Představuje jednotnou metodiku výpočtu pro mezinárodní srovnání podle mezinárodních definic a doporučení Eurostatu. Procentuální vývoj obecné míry nezaměstnanosti v letech 2010-2015 popisuje Obrázek 1, který zachycuje jednak celkový

vývoj, dále vývoj mužské nezaměstnanosti a v neposlední řadě vývoj nezaměstnanosti u žen v procentech.[30]



Obrázek 1: Graf popisující vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR

Zdroj:[19]

### 1.1.2. Registrovaná míra nezaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV ČR) vychází z administrativních zdrojů. Registrovaná míra nezaměstnanosti slouží pouze pro národní účely. Do konce 2. čtvrtletí 2004 se používala stará metodika, které se vypočítala podílem registrovaných nezaměstnaných ku počtu zaměstnaných plus počet registrovaných nezaměstnaných. Od 3. čtvrtletí 2004 se využívá nová metodika, která počet dosažených neumístěných uchazečů podělí počtem zaměstnaných, přičte k tomu počet pracujících cizinců a počet dosažitelných neumístěných uchazečů.[30]

### 1.1.3. Podíl nezaměstnaných osob

Podíl nezaměstnaných osob nahrazuje míru registrované nezaměstnanosti. Dosažitelní uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na ÚP ČR ve věku od 15-64 let se podělí počtem obyvatel ve věku 15-64 let, ke kterým se přičtou ekonomicky neaktivní osoby.[30]

## **1.2. DRUHY A PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI**

Rozlišujeme tři druhy nezaměstnanosti podle příčin, které nezaměstnanost vyvolají. Zde můžeme zařadit nezaměstnanost frikční, cyklickou a v neposlední řadě i strukturální. Dále mezi druhy můžeme zařadit dobrovolnou, nedobrovolnou a skrytou nezaměstnanost.[13]

### **1.2.1. Frikční nezaměstnanost**

Příčinou vzniku frikční nezaměstnanosti je důsledek neustálého pohybu lidí mezi pracovními místy. Důležitým faktem je i asymetrie informací u osob, kteří hledají vhodné pracovní příležitosti. Frikční nezaměstnanost nepředstavuje pro ekonomiku nebezpečí, nezaměstnanost je zde krátkodobá a přechodná.[3] Osoby potřebují určitý čas k nalezení nového pracovního místa, probíhá zde proces, který se skládá ze získávání informací o nabídkách volných pracovních míst a dále o rozhodování o přijetí či nepřijetí pozice. Člověk se pohybuje mezi pracovními místy z důvodu vyšší mzdy, výhodnější pozice, lepších pracovních podmínek nebo kvůli lepšímu pracovnímu prostředí.[9]

### **1.2.2. Cyklická a sezonní nezaměstnanost**

Pokud je nezaměstnanost způsobena nevyužitím stávajících kapacit z důvodů nedostatečné poptávky po výrobcích, hovoříme o nezaměstnanosti cyklické. Cyklická nezaměstnanost je spjata s nízkou poptávkou po pracovní síle a střídáním období.[9] Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a je způsobena ročním obdobím, hovoří se o ní jako o sezonní nezaměstnanosti. V České republice (dále jen ČR) máme například zimní nezaměstnanost, hovoří se o ní jako o sezonní nezaměstnanosti v oboru stavebnictví, zemědělství. Sezonní nezaměstnanost je krátkodobá a je spojená s výkyvy nabídky práce, které jsou právě spjaty s ročními obdobími. Cyklická nezaměstnanost postihuje všechny odvětví. Bude odstraněna až tehdy, kdy dojde k obnovení hospodářského růstu. [13]

### **1.2.3. Strukturální nezaměstnanost**

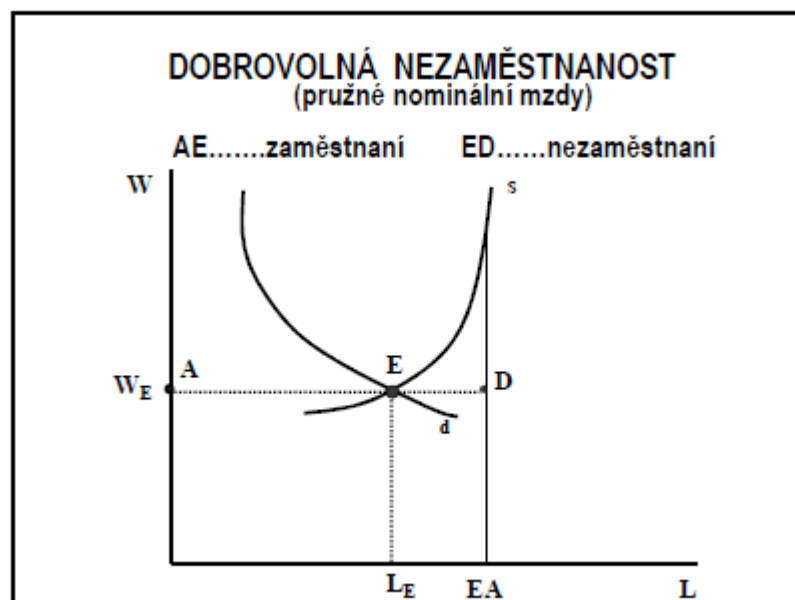
U strukturální nezaměstnanosti hraje důležitou roli geografické hledisko a stěhování obyvatelstva. Známe formu dobrovolnou i nedobrovolnou. V ekonomice dochází k rozšiřování určitých odvětví, a naopak k útlumu odvětví jiných. Jedna část nezaměstnanosti je spjata s pohybem pracovních míst mezi odvětvími. Dochází zejména ke změně struktury nabídky a poptávky práce. Ve vyspělejších regionech je nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců, naopak v méně rozvinutých je nedostatek pracovních míst pro kvalifikované zaměstnance.

Řešením může být jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) a tím je rekvalifikace, a proto strukturální nezaměstnanost trvá delší dobu než frikční. [13][14]

Mezi další důvody vzniku nezaměstnanosti můžeme zařadit technologické změny a technické vývoje. K řešení je zde zapotřebí stabilizační politika, ale jsou nezbytné také specifické nástroje APZ. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, díky tomu, jak se mění struktura nabídky a poptávky. Nezaměstnanost je tak přirozenou součástí každé ekonomiky. [9]

#### 1.2.4. Dobrovolná nezaměstnanost

U dobrovolné nezaměstnanosti jsou lidé fakultativně respektive záměrně bez zaměstnání. Mohli by si najít vhodné pracovní místo, ale příjem, který by z ní získaly se jim zdá příliš nízký. Proto raději hledají ve svém volném čase lépe placenou pozici. Délka trvání podpory, kterou vyplácí ÚP ČR nezaměstnaným, pokud jsou krátkodobé a nízké, rovněž vede k motivaci lidí při hledání zaměstnání. [13]V následujícím grafu můžeme vidět dobrovolnou nezaměstnanost, v bodě E je trh práce v rovnováze, v rozmezí bodu E-D jsou lidé dobrovolně nezaměstnaní z důvodu nízké mzdy. [30]



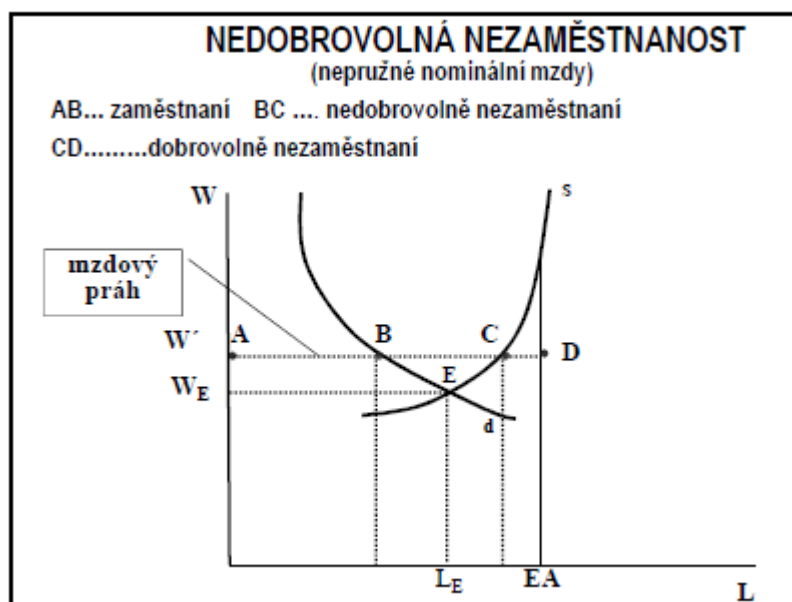
Obrázek 2: Dobrovolná nezaměstnanost

Zdroj:[30]

### 1.2.5. Nedobrovolná nezaměstnanost

Lidé aktivně hledají zaměstnání, ale bohužel neúspěšně. Poptávka totiž převyšuje nabídku. Lidé by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu, ale i přesto nemohou najít zaměstnání. Příčinou je totiž příliš nízká mzda. Odbory se totiž brání záměrnému snížení mzdy a jelikož požadují pro zaměstnance neustálé navyšování mezd, vyvolávají tím prakticky „nedobrovolnou“ nezaměstnanost a poškozují zaměstnance více než kdyby odbory souhlasily se snížením mezd.[21]

Mezi další příčinu můžeme zařadit i uzákoněnou minimální mzdu, která se pro tento rok zvedla z 9 900 korun českých (dále jen Kč) na 11 000 Kč. Tuto částku musí zaměstnavatelé platit zaměstnancům, což způsobuje vyšší nezaměstnanost u méně kvalifikovaných profesí, kde bývají mzdy nízké. [11]Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka daleko horší následky než dobrovolná. Člověk se musí potýkat s pocitem vyhoření, beznaděje a dostává se mnohdy zároveň do existenčních potíží. Může postihovat i osoby, které nemají dobré alternativní příležitosti a rekvalifikace je pro ně obtížná. V grafu mezi bodem B-C se nachází nedobrovolná nezaměstnanost, při mzdě  $W$  by chtěli lidé pracovat, ale firmy jim neposkytnou volné pracovní pozice.[10][30]



Obrázek 3: Nedobrovolná nezaměstnanost

Zdroj: [30]



### **1.2.6. Dlouhodobá nezaměstnanost**

Dlouhodobá nezaměstnanost je definována v Evropské unii jako doba trvání evidence přes 12 měsíců po sobě jdoucích. Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, se zapojují do programů aktivní politiky zaměstnanosti. Může být mnoho příčin, proč je člověk tak dlouho bez zaměstnání. Mezi tyto příčiny můžeme zařadit důsledky dlouhodobé hospodářské recese nebo tzv. past nezaměstnanosti. Past nezaměstnanosti se vyskytuje, pokud příjmy ze sociálních dávek či jiných náhradních příjmů jsou vyšší než mzda, za kterou by byl člověk odměněn. Z tohoto důvodu nejsou lidé ochotni hledat si nové zaměstnání a raději využívají systém výplaty sociálních dávek[8] [9]

### **1.2.7. Skrytá nezaměstnanost**

Zde řadíme osoby, které nemají zaměstnání a nejsou registrovány na ÚP ČR, hledají si práci sami, ale často ji nemohou najít. Patří sem lidé v předdůchodovém věku a ženy po rodičovské dovolené. Tyto osoby mají pro ekonomiku nevyužitý pracovní potenciál. [14]

## **1.3. Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti**

Nyní se budeme zabývat sociálně-ekonomickými dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na jednotlivce z důvodů dosažení jednoho cílů bakalářské práce. Ztráta zaměstnání má na člověka neblahý vliv, ovlivňuje jeho zdravotní stav, životní styl, fyzickou aktivitu, častěji lidé propadají alkoholu či kouření. Dlouhodobě nezaměstnaní pociťují větší nepohodu, deprese, které jsou spojené s nižší sebeúctou a sebedůvěrou. Lidé středního věku se hůře vyrovnávají s nezaměstnaností, zatímco mladí a staří se s problémem dokážou vyrovnat rychleji a snadněji.[14]

Ztráta zaměstnání sebou nese i psychické důsledky, jedná se o zvýšení kriminality, vzroste počet pokusů o sebevraždu. U lidí vzroste výskyt psychosomatických onemocnění (srdeční choroby, žaludeční vředy). Lidé často obviňují svoji rodinu ze ztráty zaměstnání, mají problémy v partnerském životě. V některých případech se neurotické problémy přenesou z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera, nebo dokonce i na děti. [3][29]

U mužů bylo zjištěno dvojnásobné riziko rozvodu, pokud vznikla nezaměstnanost před svatbou. Riziko rozvodu je nejvyšší, trvá-li nezaměstnanost více jak dva roky. Pokud však trvá nezaměstnanost více než čtyři roky, riziko, je nulové. To vše je specifikováno při nezaměstnanosti muže – u žen nebyly doposud zjištěny žádné dopady na rozpad manželství. [4] [17]

## 2. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Předchozí kapitola se zabývala nezaměstnaností, a proto nyní přejdeme ke státní politice zaměstnanosti, která se využívá pro zmírnění nezaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti je vytvářena a prováděna MPSV ČR, které se rozhoduje na základě informací získaných z ÚP ČR a ČSÚ na základě výběrových šetření a podílí se na ni také samozřejmě zaměstnavatelé a odbory. Státní politika se snaží vyhodnocovat a sledovat situaci na trhu práce, zpracovává prognózy a koncepce zaměstnanosti, tvoří programy, které by sloužily k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti, využívá a hospodaří s peněžními prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytuje informace a zprostředkovává služby na trhu práce. V neposlední řadě poskytuje podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. [16][21]

Dalším cílem politiky je umožnit jednotlivci, který je schopen práce, získat důchod k zajištění své existence, zlidšťovat pracovní procesy, pracovní podmínky a vztahy. Stát se snaží zajistit plnou, produktivní zaměstnanost. Právo na zaměstnání by měla mít každá osoba, bez ohledu na její rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství či politické smýšlení, neměla by být ani omezena, pokud má nějaký tělesný handicap. [5][16]

V České republice (dále jen ČR) rozeznáváme aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

### 2.1. Aktivní politika zaměstnanosti

APZ se snaží aktivně zřizovat nová pracovní místa díky poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání. APZ představuje souhrn opatření, které slouží zejména k zajištění maximální úrovně zaměstnanosti. Součástí opatření jsou různá poradenství, podpora zaměstnání osob se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnání se zdravotním postižením v chráněných pracovních místech, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. APZ zabezpečuje MPSV ČR a ÚP ČR.[1] Mezi nástroje APZ řadíme rekvalifikaci, veřejně prospěšné práce, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Snaží se docílit bezbariérového vstupu, pro skupiny osob, které jsou nějakým způsobem omezené, dále chce zpružnit trh a usiluje o vyrovnání poptávky s nabídkou pracovních míst.[16]

Pokud by se snižovala celková míra nezaměstnanosti a podíl dlouhodobě nezaměstnaných rostl, pak APZ, která je zaměřena na zvyšování poptávky po práci ztrácí účinek při tvorbě pracovních míst. [18]

Aktivní politika je především zaměřená na osoby, které:

- jsou dlouhodobě bez pracovního poměru,
- pokud jim je méně než 25 let, a to včetně absolventů bez praxe,
- muž nebo žena pečující o dítě mladší 10 let,
- osoby, které jsou starší 50 let,
- handicapované osoby,
- matka nebo otec, kteří se vracejí z mateřské či rodičovské dovolené,
- uchazeči, na které je uvalena exekuce, či byli ve výkonu trestu.[16]

### **2.1.1. Rekvalifikace**

Rekvalifikace je nejpoužívanějším nástrojem v systému APZ. Upravuje ji[31] z.č. (dále jen 435/2004 Sb.) 435/2004 Sb. o zaměstnanosti § 108-110. Rekvalifikace by měla umožnit člověku získání nové kvalifikace nebo zvýšení dosavadní kvalifikace, dále by měla rozšířit nebo prohloubit jeho dosavadní kvalifikaci. Při rozsahu rekvalifikace se přihlíží na zdravotní stav osoby, na jeho dosavadní kvalifikace a praxi. Osoba má právo na podporu, pokud nepobírá starobní důchod, výše podpory činí 60 % z průměrné čisté mzdy, kterou daná osoba dostávala v předchozím zaměstnání. Pokud osoba byla OSVČ (dále jen osoba samostatně výdělečně činná), pak se výše podpory stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu, která se přepočte na jeden kalendářní měsíc. Pokud osoba nemůže z nějakého důvodu doložit výši předchozí mzdy, pak se podpora stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy, maximálně může činit 0,65násobek (17550 Kč). Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi ÚP ČR a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Dohoda se uzavírá písemně a musí mít určité náležitosti. Mezi tyto náležitosti řadíme:[23]

- Identifikační číslo osoby (dále jen IČO),
- pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zajišťována,
- způsob a doba trvání rekvalifikace,
- místo,
- ujednání o vypovězení dohody.[16]

Rekvalifikace mohou provádět pouze:

- zařízení, která mají akreditované vzdělávací programy podle zákona a zvláštního právního předpisu,
- školy, které působí v oboru vzdělání a jsou zapsané v rejstříku škol nebo školských zařízení,
- vysoká škola s akreditovaným studijním programem.[23]

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu se mohou každý rok měnit, záleží podle financí, které budou určené na rekvalifikaci. Pro rok 2017 jsou tyto podmínky:

- 1) být v evidenci na ÚP ČR,
- 2) mít odpovídající předpoklady pro danou rekvalifikaci, která nám později zajistí zaměstnání,
- 3) být zdravotně způsobilý pro absolvování kurzu a k následnému výkonu nové profese;
- 4) rekvalifikace musí být potřebná,
- 5) musí být účelná, po ukončení kurzu by měla osoba mít šanci najít nové zaměstnání.[28]

Rozlišujeme[23] dva druhy rekvalifikací:

- a) rekvalifikace, která je zajišťována ÚP ČR (§109), kdy kurz zajišťuje, hradí, vybírá vzdělávací rezort, na základě výběrového řízení dle zákona o veřejných zakázkách, a to na základě zájmů uchazečů o zaměstnání,
- b) zvolená rekvalifikace (§109 a), kdy si kurz vybírá sám uchazeč, ÚP ČR pouze schvaluje a hradí kurz, uchazeč musí projevit zájem nejméně 14 dnů před zahájením kurzu, odborná komise projedná požadavek a informace o výsledku předá uchazeči.

V Třebíči probíhaly rekvalifikační kurzy v Národních individuálních projektech (dále jen v NIP) a grantových (soutěžních) projektech. Od roku 2012 se může rekvalifikace poskytnout pomocí tzv. zvolených rekvalifikací. V roce 2016 se kurzů zúčastnilo 213 uchazečů o zaměstnání, v NIP 84 uchazečů. Nejvíce měli lidé zájem o řídičské průkazy skupiny CE a D, celkem se jich zúčastnilo 20 uchazečů. Druhý největší zájem byl o průkaz profesní způsobilosti, kdy prošlo kurzem 13 uchazečů. Osm lidí se zúčastnilo kurzu pracovník v sociálních službách, 6 uchazečů o specializovaný svářečský kurz. V NIP byl velký zájem o kurzy účetnictví a mzdové účetnictví, kde prošlo kurzem celkem 16 uchazečů, osobními

službami (manikúra, pedikúra, kadeřnictví) prošlo 16 uchazečů. V grantových programech proběhly kurzy na jednoduchou obsluhu hostů (2) a přípravu teplých pokrmů (3). [12]

Zvolenou rekvalifikací prošlo 208 uchazečů, kteří měli zájem o kurzy řídičského oprávnění a profesních průkazů (32), pracovníka v sociálních službách (19), účetnictví, mzdové účetnictví (11), svářeč (9), osobní služby (14), vysokozdvížné vozíky (7), asistent prevence kriminality (2). [12]

### **2.1.2. Investiční pobídky**

Investiční pobídky upravuje § 111 z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatel může díky investiční pobídce vytvořit nová pracovní místa, rekvalifikovat nebo školit nové zaměstnance. „Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.“[31] Pokud by zaměstnavatel školil, nebo rekvalifikoval své zaměstnance, může mu ÚP ČR proplatit jen část nákladů, které byly vynaloženy, je zde ovšem potřeba splnit podmínku minimální míry nezaměstnanosti, která je shodná s podmínkou u vytváření nových pracovních míst. Podporu vyplácí příslušný ÚP ČR na základě uzavřené dohody.[16]

V rámci investičních pobídek je realizován projekt Outplacement, který začal 1.1.2017 a bude trvat až do konce roku 2020. Outplacement je proces, ve kterém zaměstnavatel aktivně pomáhá hledat nové pracovní příležitosti svým zaměstnancům, které v nejbližší době propustí. Projekt je realizován v rámci programu Iniciativy společenství, spolufinancován ze 75 % z Evropského sociálního fondu EU (dále jen ESF, EU) a z 25 % ze státního rozpočtu. Evropská unie je gestorem tohoto projektu. Projekt implementují jednotlivé pobočky ÚP ČR. Tento projekt bude řešit hromadné propouštění zaměstnanců, bude napomáhat jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům. Cílem projektu je zajistit zaměstnání lidem ještě před ukončením pracovního poměru, ÚP ČR se bude snažit doplnit či obnovit znalosti a dovednosti. Pokud lidé vstoupí do projektu, budou pro ně připraveny tyto činnosti:[16]

- „rekvalifikace,
- vzdělávání nových a potenciálních zaměstnanců,
- zprostředkování zaměstnání,
- doprovodná opatření,

- řízení projektu,
- monitoring trhu práce a poradenství pro zaměstnavatele,
- zapojování účastníků do projektu,
- vstupní pohovor, pracovní diagnostika, poradenství ke zprostředkování zaměstnání.
- školení v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti a soft skill.“ [16]

### **2.1.3. Veřejně prospěšné práce**

Osoba, která vykonává veřejně prospěšné práce má na starost údržbu veřejného prostranství, údržbu a výsadbu zeleně, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací. Tyto činnosti vykonává ve prospěch obce nebo jiných státních institucí. Zaměstnavatel vytváří pracovní pozici pro dlouhodobě nezaměstnané osoby, maximální doba, kterou může být člověk zaměstnán u obce je stanovena na 24 měsíců jdoucích po sobě. Pokud by chtěla obec znovu zaměstnat stejnou osobu, musela by tato osoba být evidována na ÚP ČR tři měsíce, mezitím ÚP ČR vyhodnotí, zda by pro osobu nebylo vhodnější zařazení do rekvalifikačního programu. Ovšem opakovaně zaměstnaní mohou být jen osoby, které jsou starší 50 let, matky s dětmi do 15 let a handicapované osoby. Příspěvek, který poskytuje ÚP ČR může činit až do výše vynaložených prostředků na mzdu, včetně sociálního a zdravotního pojištění. Veřejně prospěšné práce byly poskytovány osobám s nižší kvalifikací, kteří dlouhodobě nemohli najít odpovídající zaměstnání. Tito uchazeči byli opakovaně evidováni na ÚP ČR. [26][31]

Městský úřad Třebíč tento nástroj využívá od roku 2014, tzn. že zaměstnává osoby dlouhodobě evidované na ÚP ČR. Tyto pracovníci zaměstnávají během roku pro ruční úklid ulic, zastávek městské hromadné dopravy (dále jen MHD), výsadbu a údržbu zeleně. Město dostává příspěvek od ÚP ČR, a díky této možnosti jednak ušetří v rozpočtu měsíčně okolo 400 tisíc Kč a za druhé ještě poskytne dobře placenou práci občanům.[15]

### **2.1.4. Společensky účelná pracovní místa**

Pod tímto pojmem si můžeme představit pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje po uzavření dohody s ÚP ČR. Zaměstnání se poskytuje uchazeči, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Může to být i pracovní místo, které se zřídí na základě dohody s ÚP ČR a vytvoří se za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Pokud by bylo zřízeno více než 5 nových pracovních míst, tak si ÚP ČR vyžádá od zaměstnavatele vypracování odborného posudku. Výše příspěvků závisí na míře nezaměstnanosti v daném okrese měsíc před podáním

žádosti. Pokud by nedosahovala tato míra průměrné míry v ČR, mohl by příspěvek činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy. Pokud by bylo zřízeno více než 10 nových pracovních míst, pak by mohl být příspěvek maximálně šestinásobek průměrné mzdy.[16]

Pokud by míra nezaměstnanost dosahovala průměru celé ČR, mohl by příspěvek být maximálně šestinásobek průměrné mzdy. Pokud by zaměstnavatel chtěl zřídit více než 10 pracovních míst na základě dohody, může činit příspěvek ve výši maximálně osminásobku průměrné mzdy. Výše příspěvků je možné vyplatit až do částky, které vynaložil zaměstnavatel na mzdu, respektive plat zaměstnance včetně sociálního a zdravotního pojištění.[31]

Je zde ovšem i možnost vrácení příspěvku u OSVČ, pokud by přestal vykonávat činnost z vážného zdravotního důvodu nebo v případě úmrtí. Společensky účelná pracovní místa (dále je SÚP) se stala nejpoužívanějším nástrojem APZ v roce 2016. Tento nástroj využívají hojně zejména malé obce, které tak mohou zaměstnat obyvatele přímo z obce na úklid veřejného prostranství. Bez tohoto příspěvku by si nemohli zaměstnat osobu.[28]

#### **2.1.5. Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je určen osobám, které se rozhodly začít s podnikáním. Příspěvek je poskytován ÚP ČR na provozní náklady, do nichž můžeme zařadit nájemné, náklady na dopravu materiálu, náklady na opravu objektu, či jeho údržbu, za stanovených podmínek. A to takových, že osoba přímo vlastní nemovitost, ve které podniká. Příspěvek může být poskytován nejdéle pět měsíců, a to v maximální výši 0,25násobku průměrné mzdy. Příspěvek je hojně využíván na zařízení kadeřnického salonu nebo obchodu s oblečením.[31]

#### **2.1.6. Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může poskytnout ÚP ČR zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přislíbí zaměstnání osobě, které věnuje ÚP ČR zvýšenou péči. Patří sem osoby starší 55 let, ženy či muži po mateřské či rodičovské dovolené, osoby dlouhodobě nezaměstnané. Příspěvek se poskytuje na základě dohody, lze ho poskytnout na dobu maximálně 3 měsíce a výše vypláceného příspěvku může činit maximálně polovinu minimální mzdy (5500 Kč). Tento nástroj není využíván z důvodů velké administrativy. Poznámka: Toto tvrzení je potvrzené přímo od pracovnice ÚP ČR v Třebíči na základě nestrukturovaného rozhovoru.[26][31]

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

Zaměstnavatel může zažádat o příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy, na kterou mají zaměstnanci podle předpisů nárok. Maximální doba příspěvku je 6 měsíců, přičemž se částka pohybuje nejvýše do poloviny minimální mzdy (5500 Kč). Zaměstnavatel žádá z důvodů přecházení na nový podnikatelský program, při kterém nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci ve stanoveném rozsahu. K žádosti se musí doložit doklady, které osvědčují skutečnosti uvedené v žádosti, potvrzení že zaměstnavatel nemá vůči finančnímu úřadu a státu žádné závazky. Dále musí předložit doklad o zřízení účtu u banky.[16]

### **2.2. Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti se snaží zmírnit následky, díky vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti řadíme ze zákona stanovenou minimální mzdu, státní podporu v nezaměstnanosti a zákonem stanovené životní minimum. Výše minimální mzdy se od 1.1.2017 zvýšila na částku 11 000 Kč. Tuto částku je zaměstnavatel ze zákona povinen zaplatit za vykonanou činnost zaměstnanci, bez ohledu na kvalitu, množství či složitost vykonané práce. Důvodem existence minimální mzdy je ochrana zaměstnance před zaměstnavatelem, který by se mohl pokusit snižovat mzdu, jež by byla pod úrovní sociální přípustnosti. Zaměstnavatel má převahu nad svými zaměstnanci, mzda by měla lidi motivovat lidi k práci, aby nezůstávali na ÚP ČR.[9][16]

Pokud osoba uplatňuje nárok na státní podporu v nezaměstnanosti, musí se nejprve přihlásit na místně příslušné ÚP ČR podle trvalého bydliště. Podmínkou je vykonávání činností v pracovním poměru alespoň 12 měsíců v předešlých dvou letech. Výše podpory se liší podle dosaženého věku. Pokud je osobě méně než 50 let, dostává podporu po dobu pěti měsíců, lidé od 50-55 let pobírají po dobu osm měsíců a lidé nad 55 let pobírají 11 měsíců. První dva měsíce se vyplácí 65 % z průměrné čisté mzdy z předchozího zaměstnání, částka však nesmí přesáhnout 0,58násobek průměrné mzdy v ČR. Pro rok 2017 činí tato částka 15660 Kč. Další dva měsíce státní podpory pobírá osoba uplatňující nárok 50 % průměrné mzdy a zbytek doby podpory dostane osoba 45 %. Pokud osoba pobírá odstupné od zaměstnavatele, vyplácení podpory se pouze odkládá. Po skončení vyplácení odstupného, se opět vyplácí podpora. Doba odložení je maximálně 3 měsíce, poté se příslušné osobě vyplácí podpora i odstupné. Jestliže odstupné nevyplácí zaměstnavatel, musí ÚP ČR hradit kompenzaci ve výši 65 % z výdělku. Podpora se zaokrouhluje na koruny ve prospěch žadatele. Jestliže se vrací žena po rodičovské dovolené na ÚP ČR, pak je jí vyplácena dávka z průměrné mzdy. Dávka se však vypočítává



pomocí koeficientů, kdy první dva měsíce činí tento koeficient 0,15, další 2 měsíce 0,12 a další měsíc 0,11. Pokud osoba nenajde zaměstnání i po ukončení podpory, pak bude dostávat jen sociální dávku ve výši životního minima. Pro rok 2017 činí tato částka 3410 Kč. Pokud nebude výše uvedená osoba spolupracovat s ÚP ČR, může dostat jen existenční minimum 2200 Kč.[16]

Do důchodového pojištění se započítává doba, kdy uchazeč o zaměstnání pobíral podporu v nezaměstnanosti. Pokud je mu méně než 55 let, pak se mu započítává max. 1 rok. Nad 55 let se započítávají max. 3 roky. Lidem, kteří se narodili do roku 1996 se do důchodového pojištění započítává i doba studia na vysoké škole nebo vyšší odborné. Pro mladší ročníky bylo započítávání studia zrušeno od roku 2010. Informace získány pomocí nestrukturovaného rozhovoru s ÚP ČR.

### **3. UPLATŇOVÁNÍ AKTIVNÍ POLITIKY V REGIONU TŘEBÍČSKO**

Nyní se bude práce zabývat uplatňováním nástrojů APZ v rámci regionu Třebíčsko z důvodů dosažení jednoho z cílů bakalářské práce. Předešlá kapitola se zabývala státní politikou zaměstnanosti, která využívá také APZ ke snížení nezaměstnanosti.

Třebíč a okolí využívá v rámci APZ nástroje jako je rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a překlenovací příspěvek. Kapitola se bude zabývat využíváním těchto nástrojů, kolik uchazečů využilo tyto možnosti a zhodnocení, zda nástroje jsou využívány efektivně a vedou ke snížení nezaměstnanosti.[2]

#### **3.1. Rekvalifikace**

Prvním nástrojem APZ je rekvalifikace. Rekvalifikace patří mezi nejčastěji využívaný nástroj APZ na Třebíčsku. Uchazeči o zaměstnání využívají spíše zvolenou rekvalifikaci, u které si mohou sami vyhledat vhodný kurz, o který mají zájem. V roce 2013 byly nejčastěji zabezpečovány svářečské kurzy, kurzy účetnictví a kurzy pro získání profesní způsobilosti. V roce 2014 můžeme vidět nárůst počty rekvalifikací. Mezi nejčastější typy rekvalifikací rovněž patřily svářečské kurzy, kurzy účetnictví a kurzy pro pracovníky sociálních služeb. V roce 2015 činil podíl zvolených rekvalifikací 66 % - zde byl největší zájem o řídičské průkazy znovu o svářečské a účetnické kurzy. Od roku 2016 ÚP Třebíč pomocí NIP a grantových projektech organizoval rekvalifikační kurzy. I zde byl největší zájem o řídičské oprávnění, kurzy pro pracovníky sociálních služeb. Můžeme zde vidět jistý pokles uchazečů, což je dáno i nižší nezaměstnaností. V roce 2017 se předpokládá zvýšení počtu zvolených rekvalifikací, díky změnám podmínek, před tím lidé museli být evidováni po nějaký čas na ÚP ČR, až po určité době měli nárok na rekvalifikaci. Každý rok se totiž mění podmínky, pokud by se tato podmínka znovu nezavedla, zvyšoval by se počet uchazečů, kteří by projevíli zájem a snižovala by se tak možná nezaměstnanost. Důvodem hojného využívání je snadná administrativa pro úředníky.[12]

**Tabulka 1: Rekvalifikace**

	<b>Zvolená rekvalifikace (bez ESF)</b>	<b>Rekvalifikace</b>
	počet uchazečů	počet uchazečů
	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku
k 31.12.2013	156	461
k 31.12.2014	205	758
k 31.12.2015	310	472
k 31.12.2016	208	460

*Zdroj: upraveno podle [27]*

### 3.2. Veřejně prospěšné práce

Dalším významným nástrojem APZ jsou veřejně prospěšné práce na Třebíčsku. V rámci projektu ESF na podporu zaměstnanosti byly veřejné práce poskytovány do roku 2014. Veřejně prospěšné práce jsou hojně využívány především městy, která poskytnou pracovní místo pro své občany. Je to pro ně rozhodně mnohem výhodnější, než sjednávat a poté investovat finanční prostředky do úklidových firem. Můžeme to názorně vidět zejména od roku 2015, kdy se výrazně zvýšil počet těchto zaměstnanců. Veřejně prospěšné práce byly hojně využívány díky povinnému zavedení, které bylo ovšem Ústavním soudem zrušeno.[2]

**Tabulka 2: Veřejně prospěšné práce v rámci projektu a mimo něj**

	<b>projekty ESF OP LZZ Veřejně prospěšné práce</b>				<b>Veřejně prospěšné práce</b>			
	počet míst		počet uchazečů		vytvořená místa		umístění uchazeči	
	stav na konci Sledovaného měsíce	celkem od počátku roku	stav na konci Sledovaného měsíce	celkem od počátku Roku	stav na konci sledovaného měsíce	celkem od Počátku Roku	stav na konci Sledovaného měsíce	celkem od Počátku Roku
2013	123	300	106	305	67	128	40	111
2014	104	357	70	333	49	110	41	123
2015	0	0	0	0	351	724	176	672
2016	0	0	0	0	211	443	141	436

*Zdroj: upraveno podle [27]*

### 3.3. Společensky účelná pracovní místa a překlenovací příspěvek

U SPÚ, která byla zřízena zaměstnavatelem, můžeme vidět zjevný pokles, který dospěl až k nezájmu ze strany zaměstnavatelů. U vyhrazených míst od roku 2013 do 2015 můžeme vidět 100 % využití (veškerá vytvořená místa, byla obsazena uchazeči).[27]

Tabulka 3: Společensky účelná pracovní místa

	Společensky účelná pracovní místa zřízená u zaměstnavatele				Společensky účelná pracovní místa vyhrazená místa			
	vytvořená místa		umístění uchazeči		vytvořená místa		umístění uchazeči	
	stav na konci sledovaného měsíce	celkem od počátku roku	stav na konci sledovaného měsíce	celkem od počátku roku	stav na konci sledovaného měsíce	celkem od počátku roku	stav na konci sledovaného měsíce	celkem od Počátku Roku
2013	3	1	3	1	22	22	22	22
2014	2	2	2	2	46	100	46	100
2015	0	0	0	0	414	718	414	718
2016	0	0	0	0	91	221	84	213

Zdroj: upraveno podle [27]

V rámci projektu ESF operačního programu lidské zdroje a zaměstnanosti (dále jen OP LZZ) byly poskytovány SÚPM pouze dva roky. V tomto období můžeme zhodnotit, že o tyto pozice byl 100 % zájem. U společensky účelných pracovních míst ze strany fyzických osob, které se rozhodly využít tuto možnost můžeme vidět od roku 2013-2015 100 % zájem. Fyzické osoby v rámci tohoto nástroje rovněž zahájily svoji podnikatelskou činnost.[2]

Tabulka 4: Společensky účelná pracovní místa v rámci projektu ESF OP LZZ, SVČ

	projekty ESF OP LZZ Společensky účelná pracovní místa				SÚPM – SVČ	
	počet míst		počet uchazečů		umístění uchazeči	
	stav na konci Sledovaného měsíce	celkem od počátku roku	stav na konci Sledovaného měsíce	celkem od počátku roku	stav na konci Sledovaného měsíce	celkem od Počátku Roku
k 31.12.2013	112	159	112	159	44	44
k 31.12.2014	177	256	177	256	77	81
k 31.12.2015	0	0	0	0	81	81
k 31.12.2016	0	0	0	0	41	77

Zdroj: upraveno podle [27]

Překlenovací příspěvek využívají osoby, které přemýšlí nad podnikáním, tento příspěvek není hojně využíván z důvodů velké administrativy, která čeká uchazeče při jejím vyřizování, což mnohé odradí.

**Tabulka 5: Překlenovací příspěvek**

	<b>Překlenovací příspěvek</b>	
	počet osob samostatně výdělečně činných	
	stav na konci Sledovaného měsíce	celkem od počátku Roku
k 31.12.2013	0	0
k 31.12.2014	0	0
k 31.12.2015	1	1
k 31.12.2016	1	2

*Zdroj: upraveno podle[27]*

Počet chráněných pracovních míst, která byla zřízena, se v letech 2013-2014 nikterak neměnil. To v roce 2015 již vzrostl zájem o tato místa. S tímto narůstajícím trendem či zájmem se dá počítat i v blízké budoucnosti. Chráněná pracovní místa jsou vhodná spíše pro osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) nebo znevýhodněné osoby.

**Tabulka 6: Chráněná pracovní místa**

	<b>Chráněná pracovní místa – zřízená</b>				<b>Chráněná pracovní místa – SVČ OZP</b>		<b>Příspěvek na provoz CHPM a CHPM – SVČ OZP</b>	
	vytvořená místa		umístění uchazeči		umístění uchazeči		počet zaměstnanců	
	stav na konci sledovaného měsíce	celkem od Počátku roku	stav na konci Sledovaného měsíce	celkem od počátku roku	stav na konci sledovaného měsíce	celkem od počátku roku	stav na konci sledovaného měsíce	celkem od Počátku Roku
k 31.12.2013	3	0	3	0	1	1	0	0
k 31.12.2014	3	0	3	0	1	0	1	1
k 31.12.2015	10	10	9	11	0	0	0	0
k 31.12.2016	12	2	12	7	0	0	0	0

Nástroje sice snižují nezaměstnanost, ale lidé musejí také sami chtít využívat možností APZ, nikdo je ze zákona nenutí k využití možností, a to je možná právě ta chyba, kterou by mohl stát napravit. Stát by mohl nastavit povinnou rekvalifikaci pro uchazeče, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ovšem je zde otázka, zda by to nebyl velký zásah do práv osob. U dalšího nástroje APZ – překlenovacího příspěvků by byla možnost zvýšení počtu jeho využití, musela by se ovšem zjednodušit administrativa. [24]

## 4. VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI OD ROKU 2013-2016

Následující kapitola se bude zabývat vývojem nezaměstnanosti na Třebíčsku v roce 2013-2016. Vývoj nezaměstnanosti na Třebíčsku je jeden z cílů bakalářské práce.

Nástroje APZ mají určitý vliv na snižování míry nezaměstnanosti, a proto se následující kapitola bude zabývat vývojem nezaměstnanosti a strukturou uchazečů od roku 2013-2016, od roku 2013 se měnil výpočet nezaměstnanosti. Struktura uchazečů bude rozebrána z více hledisek k lepší orientaci a prohloubení v problematice. Díky tomuto rozebrání je možné navrhnout možná řešení, který by pomohla snížit nezaměstnanost, ÚP ČR se může soustředit více na problematické skupiny. Investoři by díky tomuto rozboru možná mohli například uvažovat o vybudování nových továren, firem, protože by věděli, jaká je situace v regionu. V Třebíči a okolí v roce 2013 dosahovala míra roční průměrné nezaměstnanosti 9,4 %, následující rok byl zaznamenán mírný pokles na 9,2 %, který i nadále pokračoval. K roku 2016 činí průměrná roční míra nezaměstnanosti 6,9 % (Poznámka: pro zajímavost únorová míra nezaměstnanosti v roce 2017 činí 6,6 %, což je nejvyšší v Kraji Vysočina). Pokles nezaměstnanosti je zapříčiněn nárůstem volných pracovních míst, který začal od roku 2013 a pokračuje i nadále. V Třebíči nabídka volných pracovních míst vzrostla v roce 2016 o 44 %, oproti roku 2015.[12] [27]

**Tabulka 7: Vývoj roční průměrné nezaměstnanosti 2013-2016**

2013	2014	2015	2016
9,4	9,2	8,1	6,9

*Zdroj: upraveno podle[27]*

Ženy jsou na tom v porovnání s muži s nezaměstnaností hůře. V letech 2013 a 2014 činila nezaměstnanost 9,9 %. V roce 2015 došlo ke snížení o 1,1 %. V následujícím roce byla nezaměstnanost u žen 7,6 %, což je v porovnání s muži o 1,4 % vyšší hodnota.[27]

**Tabulka 8: Nezaměstnanost ženy**

**ŽENY-roční průměry**

2013	2014	2015	2016
9,9	9,9	8,8	7,6

*Zdroj: upraveno podle [27]*

V roce 2013 činila průměrná roční nezaměstnanost u mužů 8,8 %, další rok mírně nezaměstnanost klesla o 0,2 %. O 1,3 % klesla míra nezaměstnanosti v roce 2015 díky ekonomicko-hospodářskému vývoji. Na konci roku 2016 činila nezaměstnanost 6,2 %. [27]

**Tabulka 9: Nezaměstnanost muži**

**MUŽI-roční průměry**

2013	2014	2015	2016
8,8	8,6	7,3	6,2

*Zdroj: upraveno podle [27]*

V následující tabulce je znázorněná celková struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska osob zdravotně postižených (dále jen OZP), které jsou dále rozděleny do plně invalidních, částečně invalidních. Další skupinu tvoří osoby zdravotně znevýhodněné, uchazeči, kteří jsou evidováni déle než 5 měsíců, ženy těhotné a kojící a matky do 9 měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let věku a osoby potřebující zvláštní pomoc. Orgán sociálního zabezpečení přiznává osobě, která má zdravotní postižení invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, pobírají též invalidní důchod, oproti tomu osoba zdravotně znevýhodněná žádný důchod nepobírá, jen má dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který mu znemožňuje pracovní uplatnění. [20]

Můžeme zde názorně vidět, jak se z důvodu ekonomického úspěchu počet uchazečů výrazně snížil. Plně invalidní uchazeč není žádný, jelikož tyto osoby ÚP ČR nezařazuje do evidence, pobírají totiž plný invalidní důchod. U osob částečně invalidních je pokles uchazečů, může to být díky příspěvkům na vytvoření chráněného pracovního místa a slevám při placení daní, tyto výhody může zaměstnavatel využít, pokud zaměstná OZP. Zaměstnavatelé si váží své zaměstnance s OZP, tyto lidé jsou velmi zodpovědní a pracují kvalitně. U osob znevýhodněných se počet uchazečů pohybuje zhruba na stejné úrovni. U žen, které jsou na mateřské dovolené (kojící anebo jsou do devátého měsíce porodu) a u osob, které pečují o dítě do 15 let věku, vidíme zvýšení počtu uchazečů.[12][27]



**Tabulka 10: Struktura uchazečů o zaměstnání**

	celkem	OZP	plně invalidní	částečně invalidní	osoby zdravotně znevýhodněné
<b>2013</b>	8148	799	0	62	78
<b>2014</b>	7418	748	0	58	69
<b>2015</b>	5858	715	0	48	76
<b>2016</b>	5157	659	0	5	74

*Zdroj: upraveno podle [27]*

**Tabulka 11: Struktura uchazečů**

	uchazeč s evidencí déle než 5 měsíců	ženy těhotné, kojící a matky do 9 měsíce po porodu	osoby pečující o dítě do 15 let	osoby potřebující zvláštní pomoc
<b>2013</b>	4834	35	615	40
<b>2014</b>	4882	45	786	31
<b>2015</b>	4029	54	859	29
<b>2016</b>	3212	51	772	27

*Zdroj: upraveno podle [27]*

#### **4.1. Nezaměstnanost podle dosaženého vzdělání**

Uchazeči jsou rozděleny v níže uvedené tabulce do skupin podle dosaženého vzdělání, přičemž skupiny jsou rozděleny do následujících skupin: bez vzdělání, neúplné nebo základní vzdělání, základní vzdělání, nižší střední vzdělání, nižší střední odborné vzdělání, střední odborné vzdělání s výučním listem a dále bez maturity či výučního listu. Úplné střední vzdělání, jak s výučním listem a maturitou tak i s maturitou bez výučního listu. Další skupinou je vyšší odborné vzdělání, bakalářské vzdělání, vysokoškolské a doktorandské vzdělání. Všechny tyto skupiny využívá ÚP ČR při evidenci uchazečů. Z tabulky můžeme vyčíst, že nejvíce nezaměstnaných je se středním odborným vzděláním (výučním listem). Na druhém místě je úplné střední odborné vzdělání s maturitou. Je evidentní, že u všech skupin vzdělání můžeme vidět pokles uchazečů. [27]

Tabulka 12: Struktura podle dosaženého vzdělání

	2013	2014	2015	2016
bez vzdělání	0	0	0	0
neúplné, základní vzdělání	7	3	4	5
základní vzdělání	1294	1243	1115	967
nižší střední vzdělání	3	2	0	0
nižší střední odborné vzdělání	111	152	134	121
Střední odborné vzdělání s výučním lis.	3631	3308	2851	2332
Střední a střední odborné bez maturity a výučního listu	30	43	38	32
Úplné střední odborné	123	159	155	127
ÚSO s výučním listem a maturitou	313	347	305	242
Úplné střední odborné s maturitou bez výučního listu	1407	1197	1068	904
vyšší odborné vzdělání	61	53	58	50
Bakalářské vzdělání	153	159	157	128
Vysokoškolské vzdělání	269	283	248	204
Doktorandské vzdělání	17	10	9	9

*Zdroj: upraveno podle [27]*

## 4.2. Nezaměstnanost podle věku

Uchazeči o zaměstnání jsou zastoupeni ve věkových skupinách do 19 let. U těch můžeme vidět pokles počtu uchazečů zejména z roku 2013 na rok 2014. To se snížil počet o 71 uchazečů. Do 18 let věku se počty nikterak zásadně neměnily. Mezi další věkovou skupinu patří 20-24 let, u kterých můžeme vidět poloviční pokles mezi rokem 2013 až 2016. Osoby do 25 let patří mezi rizikovou skupiny, kterým je dána větší pozornost od úřadu, snaží se jim poskytnout praxi, kterou tyto osoby nemají, možná právě proto, se zde nezaměstnanost tak výrazně snížila. V rozpětí věku 25-59 můžeme vidět zřetelný pokles uchazečů, naopak u věkové skupiny od 60 a více vidíme růst uchazečů, u těchto osob je také věnována zvýšená pozornost ÚP ČR, ale zaměstnavatelé spíše vyhledávají mladší osoby. Průměrný věk uchazečů činí okolo 40 let.[27]

**Tabulka 13: Struktura uchazečů podle dosaženého věku**

	2013	2014	2015	2016
<b>do 19</b>	217	146	135	111
<b>z toho do 18</b>	23	25	24	25
<b>20-24</b>	1100	947	736	528
<b>25-29</b>	824	745	658	535
<b>30-34</b>	788	781	626	499
<b>35-39</b>	889	818	735	604
<b>40-44</b>	816	794	706	617
<b>45-49</b>	802	769	689	576
<b>50-54</b>	872	817	731	605
<b>55-59</b>	950	929	852	788
<b>60-64</b>	161	208	268	287
<b>nad 65</b>	2	4	6	7
<b>průměrný věk</b>	39	40	41	42

*Zdroj: upraveno podle [27]*

### **4.3. Délka evidence uchazečů o zaměstnání**

Na délku nezaměstnanosti uchazečů má vliv mnoho faktorů. Mezi tyto faktory můžeme zařadit věk, vzdělání, zdravotní stav a další. Další příčinou délky evidence je i situace na trhu práce v daném regionu. Největší skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání s délkou evidenci na ÚP ČR nad 24 měsíců, což nejvíce zatěžuje ekonomiku státu. Tyto osoby jsou už demotivovány ohledně hledání pracovního místa, věnuje se jim zvýšená pozornost, častěji se zařazují do projektů, do rekvalifikačních kurzů. Možným řešením je využití veřejně prospěšných prací. Na druhém místě je délka evidence uchazečů do 3 měsíců, která je naopak relativně přirozená, mezi tyto uchazeče často patří absolventi škol, kteří si nestihnou vyhledat vhodné pracovní místo, přijdou se evidovat na příslušný ÚP ČR, který za ně platí zdravotní pojištění. Průměrná délka pro rok 2016 činí 835 dní, což je výrazné zvýšení oproti roku 2013.[11][27]

**Tabulka 14: Délka doby evidence uchazečů na ÚP ČR**

		2013	2014	2015	2016
<b>délka nezaměstnanosti</b>	do 3 měsíců	1677	1258	1459	1361
	3-6 měsíců	1232	1141	890	786
	6-9 měsíců	744	711	503	430
	9-12 měsíců	537	491	351	281
	12-24 měsíců	1218	1196	864	608
	nad 24 měsíců	2011	2162	2076	1691
<b>průběžná evidence</b>	celková evidence v tis. dní	4767	5057	4891	4265
	průměrná délka evidence ve dnech	646	733	804	835
<b>uchazeč s ukončením evidence a vyřazením z evidence</b>					
	celkem za čtvrtletí	1779	688	676	654
	celková evidence v tis. dní	578	204	224	229
	průměrná délka evidence ve dnech	333	305	340	361

*Zdroj: upraveno podle [27]*

#### **4.4. Výše dávky v nezaměstnanosti**

Dávky v nezaměstnanosti patří do pasivní politiky zaměstnanosti. Struktura uchazečů podle výše dávky v nezaměstnanosti je zde zařazena z důvodu dosažení cíle bakalářské práce, která se snaží analyzovat strukturu uchazečů. Pokud má stát dobře nastavený sociální systém a dobré provázání přímých daní, tak jsou jednotlivci motivováni ke hledání práce. Výše dávky v nezaměstnanosti závisí na tom, jakým způsobem byl ukončen pracovní poměr zaměstnance. Jestliže zaměstnanec ukončí zaměstnanecký poměr bez vážného důvodu, má nárok pouze na 45 % z průměrné čisté mzdy. Dále závisí výše dávky v nezaměstnanosti na průměrné čisté mzdě za poslední tři měsíce v zaměstnaneckém poměru, před tím, než byl tento poměr ukončen. Podpora může činit maximálně 15 024 Kč pro rok 2017 a při rekvalifikaci je maximální výše stanovena na 16 837 Kč. V tabulce můžeme vidět, že se vyplácí nejčastěji částka 4501-5500 Kč. Nejméně se naopak vyplácí částka do 1 500 Kč. Průměrná částka, kterou ÚP ČR vyplácí, činí okolo 5 500 Kč. Jelikož se vyplácí částka zhruba 5 500 Kč, nevidíme zde demotivaci osob k nehledání vhodné pracovní pozice, ČR má tudíž dobře nastavený systém vyplácení podpor v nezaměstnanosti.[22]

**Tabulka 15: Výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti ÚP ČR**

	2013	2014	2015	2016
<b>do 1500 Kč</b>	5	7	4	4
<b>1501-2500</b>	27	24	22	15
<b>2501-3500</b>	315	475	416	362
<b>3501-4500</b>	380	212	191	172
<b>4501-5500</b>	201	192	211	233
<b>5501-6500</b>	181	144	164	173
<b>6501-7500</b>	145	105	112	123
<b>7501-8500</b>	108	88	94	92
<b>8501-9500</b>	84	66	66	77
<b>9501-10500</b>	64	39	50	48
<b>10501-11501</b>	41	25	32	38
<b>11501 a více</b>	112	73	74	78
<b>průměrný měsíční nárok</b>	5834	5422	5651	5879
<b>nárok na 0,58násobku průměrné mzdy</b>	49	21	22	18
<b>nárok na 0,65násobků průměrné mzdy</b>	1	0	0	0

*Zdroj: upraveno podle [27]*

Doba, po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá podporu, závisí na dosaženém věku. Pokud je osoba mladší 50 let, pak je jí vyplácena podpora maximálně pět měsíců, pokud je ve věku 50-55 let má nárok na platby po osm měsíců a lidé nad 55 let mají nárok na 11 měsíců. V tabulce můžeme vidět, že lidé nejčastěji při pobírání podpory zůstávají na ÚP ČR do tří měsíců, kdy pobírají největší podporu. U osob, kteří jsou evidováni 6 a více měsíců, jde spíše o kolísavé tempo. Doby jsou nastaveny tak, aby lidé staršího věku byli částečně zaopatřeni. Čím kratší doba, tím pro stát lépe, pokud jsou lidé dlouhodobě evidováni, vznikají psychické a zdravotní problémy, na které by musel vynaložit stát dodatečné náklady.[22]

**Tabulka 16: Doba pobírání podpory uchazečů**

	<b>2 013</b>	<b>2 014</b>	<b>2 015</b>	<b>2 016</b>
<b>do 3 měsíců</b>	878	621	811	818
<b>3-6 měsíců</b>	609	618	437	421
<b>6-9 měsíců</b>	114	128	108	105
<b>9-12 měsíců</b>	43	55	47	45
<b>12-24 měsíců</b>	16	23	25	19
<b>nad 24 měsíců</b>	2	6	8	6

*Zdroj: upraveno podle [27]*

#### **4.5. Struktura zaměstnání podle CZ-ISCO**

ÚP Třebíč připravuje statistické přehledy struktury uchazečů také podle zaměstnání, které vykonávaly uchazeči před evidencí na ÚP ČR. Strukturu uchazečů podle zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO na Třebíčsku[6]. CZ-ISCO představuje klasifikaci zaměstnání z hlediska druhu vykonávané práce a úrovni dovedností. Je to národní statistická klasifikace, kterou založila Mezinárodní organizace práce. CZ-ISCO dělíme:

- „Tř.1 – zákonodárci a řídicí pracovníci,
- Tř. 2 – specialisti,
- Tř. 3 – technici a odborní pracovníci,
- Tř. 4 – úředníci,
- Tř. 5 – pracovníci ve službách a prodeji,
- Tř. 6 – kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství,
- Tř. 7 – řemeslníci a opraváři,
- Tř. 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři,
- Tř. 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci,
- Tř. 0 – zaměstnanci v ozbrojených silách.“ [6]

Největší počet uchazečů řadíme do deváté třídy. Právě u této třídy nastal pokles z důvodu nově vznikajících firem, jenž potřebují pomocné pracovníky. Stejně tak můžeme pozorovat pokles u druhé, třetí, čtvrté, páté, šesté, sedmé, osmé třídy. Naopak u první třídy a rovněž u třídy nula vidíme mírné zvýšení.

**Tabulka 17: Struktura zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO**

	2013	2014	2015	2016
tř. 1	24	40	40	31
tř. 2	303	338	274	264
tř. 3	482	506	452	380
tř. 4	859	761	689	575
tř. 5	1560	1484	1280	1064
tř. 6	218	158	135	112
tř. 7	1484	1390	1152	908
tř. 8	787	558	485	430
tř. 9	1529	1595	1466	1274
tř. 0	4	3	5	8
neued.	171	125	165	113

*Zdroj: upraveno podle [27]*

Vyšší nezaměstnanost je u žen než u mužů. Pozitivním zjištěním je postupné snižování nezaměstnanosti. Znepokojující je zvýšený počet uchazečů u žen, které přichází po mateřské nebo rodičovské dovolené a u osob, které se starají o dítě do 15 let věku. V případě struktury vzdělanosti uchazečů je vyšší počet evidence u osob se základním a středním vzděláním. V případě OSVČ, které mají výuční list, může docházet k přerušení svojí živnosti v zimním období a obnovení na jaře, což může zkreslovat výstupy. U osob se základním vzděláním je to složitější s hledáním pracovních pozic, jelikož mají omezený výběr pracovních míst. Vysokoškolsky vzdělaní lidé nemají větší problém s hledáním vhodného zaměstnání, problémem může být v případě absolventů jejich nedostatečná praxe, kterou mohou zaměstnavatelé požadovat. Zvláštní situace může nastat v případě věkového omezení, kdy mladí lidé jsou bez zaměstnání z důvodů nedostatečné praxe. Starší osoby tuto praxi mají, ale zaměstnavatelé hledají mladší. Zaměstnavatel často hledá nové zaměstnance, kteří mají nápady a jsou ochotni se učit novým věcem.

## 5. IDENTIFIKACE PŘÍČIN NEZAMĚSTNANOSTI

Mezi obecné příčiny, které mohou ovlivňovat ztrátu zaměstnání, můžeme zařadit selhávání trhu. V tomto konkrétním případě stát určí minimální mzdu, kterou musí zaměstnavatel svým zaměstnancům za jejich práci zaplatit. Zejména pro obyvatele, kteří mají nízkou kvalifikaci, je potom obtížné najít si vhodné zaměstnání. Další příčinou je selhání zaměstnavatelů. Ti přijmou nového pracovníka, který nemá dostatečnou praxi v oboru, a tudíž nemá takové výkony, protože jeho adaptace do pracovního procesu trvá podstatně déle. To poté samozřejmě pro firmu představuje finanční ztrátu. Příčinou může být i selhávání odborů, které se snaží o zvýšení mzdy, ale firmy nejsou schopny a ochotny vyplácet větší mzdy.[3]

Nahrazování lidí stroji či automatizováním výroby, vysoké zdanění i možné problematice v oblasti zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce rovněž mohou zvyšovat nezaměstnanost. Jsou ale i faktory, které naopak mohou zaměstnanost zvýšit. Mezi ně můžeme například zařadit vládní politiku zaměstnanosti, větší sociální jistoty, vzdělání a v neposlední řadě i struktura obyvatelstva.

Na problematiku příčin nezaměstnanosti bude v rámci této práce nahlíženo především optikou občanů, tedy potencialních uchazečů o zaměstnání i zaměstnaných osob. K identifikaci možných příčin tak, jak je vidí občané Třebíče, byla využita forma dotazníkového šetření.

Poznámka: Od 1.1. 2017 se minimální mzda v ČR zvýšila z 9 900 na 11 000 Kč

### 5.1. Metoda hodnocení dotazníků

Pro účely bakalářské práce byl vypracován dotazník, který byl osobně distribuován mezi respondenty před budovou ÚP Třebíč. Celkem bylo osloveno 60 osob, z nichž 40 se do výzkumu aktivně zapojilo a vyplnilo dotazník. Dotazník byl vytvořen za účelem zjištění názorů na nezaměstnanost na Třebíčsku. Cílovou skupinu oslovených respondentů tvořili nezaměstnané osoby, jistě je však zajímavý i pohled zaměstnaných osob na problematiku nezaměstnanosti, proto byla oslovena i tato skupina v poměru 30 respondentů, přičemž bylo ochotno spolupracovat 20 respondentů.

Otázka č. 1 zněla: „Byl/a jste již někdy evidován/a na Úřadu práce“ 28 (tedy asi 70%) respondentů odpovědělo ano a pouze 12 respondentů (30 %) odpovědělo ne. Výsledky viz příloha B.



Otázka č. 2 se týkala pouze respondentů, kteří v otázce č. 1 odpověděli ano. Respondenti měli odpovědět, kolikrát byli evidováni na ÚP ČR. 23 respondentů (82 %) odpovědělo, že byli evidováni jednou až dvakrát za život, pouze 2 (7 %) respondenti zvolili možnost, že byli evidováni na ÚP třikrát až čtyřikrát, 4 (11%) respondenti vybrali možnost počtu evidencí více než čtyřikrát, výsledky viz příloha 3B. U počtu evidencí více než čtyřikrát, by se dal využít nástroj rekvalifikace či veřejně prospěšné práce.

U otázky č. 3 z dotazníkového šetření vyplynulo, že více než 37 % (14) lidí se ocitlo bez práce z důvodů nedostatečného platového ohodnocení a zhruba 32 % (12) odešlo ze zaměstnání na základě vlastního rozhodnutí. Na třetím místě pomyslného žebříčku se stala nespokojenost v zaměstnání, výsledky viz příloha 4B. Může to mít více důvodů –od špatného kolektivu až k nespokojenosti se svým vedoucím. Lidé z Třebíčska raději za zaměstnáním dojíždí. Je to pro ně výhodnější než pracovat v místě bydliště za minimální mzdu. Několik větších firem v okolí Třebíče zajistilo kupříkladu pro své zaměstnance i účelovou autobusovou dopravu, aby přilákali nové zaměstnance.

Další otázkou č. 4 viz příloha 5B byl názor na dostatek pracovních míst v ČR. 27 (67,5 %) respondentů uvedlo, že si myslí, že je dostatek pracovních příležitostí, pouhých 20 % (8) si myslí pravý opak.

Otázka č. 5 viz příloha 6B se dotazovala respondentů na obor, ve kterém si hledají či hledali zaměstnání. Ze struktury volných pracovních míst viz. kapitola 4.6. víme, že největší zájem je o dělníky ve zpracovatelském průmyslu a velkou pozornost si žádají pozice v obranných složkách. 10 (25 %) respondentů vyhledávají v oboru služeb, 9 (22,5 %) si hledá práci ve stavebnictví a třetí nejčastější odpovědí bylo hledání zaměstnání v administrativě, obchodu a průmyslu.

Otázka č. 6 viz příloha 7B se zabývala tím, zda respondenti mají praxi v oboru, ve kterém si hledají zaměstnání. Dostatečná praxe může vést k rychlejšímu nalezení vhodné pracovní pozice. 32 (80 %) respondentů má dostatečnou praxi v oboru, pouze 8 (20%) odpovědělo, že nedisponují dostatečnou praxí.

Otázka č. 7 viz příloha 8B se zabývala tím, zda budou respondenti hledat zaměstnání ve stejném oboru, který vystudovali. 31 (77,5 %) respondentů si bude hledat zaměstnání ve stejném oboru, pouze nepatrná část 4 (10 %) si bude hledat zaměstnání v jiném oboru, než který vystudovali a 5 (12,5 %) neví, zda si budou hledat.

V příloze 9B můžeme vidět odpověď na otázku č. 8 „Jakým způsobem si budete hledat zaměstnání“. V otázce bylo možno označit více odpovědí. Co se týká vyhledávání volných pozic v databázi, tak respondenti spíše spoléhají na internet než na ÚP ČR. Důvodem může být fakt, že zaměstnavatelé nemají povinnost dávat nabídky na ÚP ČR a spíše je v rámci zjednodušení služeb vkládají na internetové stránky na základě nestrukturovaného rozhovoru s pracovníci ÚP Třebíč. Faktem je, že v dnešní době má skoro každý přístup k internetu. Na ÚP ČR by se lidé ani spoléhat neměli, plní spíše pomocnou funkci při hledání, snaží se motivovat jednotlivce, aby si hledal zaměstnání vlastní pomocí. Internet by využilo 40 respondentů, 20 respondentů by se spoléhalo i na ÚP ČR a na příbuzné.

Osmá otázka se zabývala ochotou respondentů, zda by se kvůli pracovní nabídce přestěhovali. 21 (52 %) respondentů by kvůli zaměstnání nezměnilo místo bydliště, 6 (15 %) by bylo ochotných se přestěhovat i do jiné země. Tuto možnost by využili spíše mladí lidé, kteří jsou bez závazků a ovládají cizí jazyky. 6 (15 %) dotázaných by se přestěhovalo pouze v rámci kraje, 4 (10 %) neví a 3 (7,5 %) by byli ochotni se přestěhovat v rámci ČR, výsledky viz příloha 10B.

Na otázku č. 9 „Přijal/a byste pracovní místa, které by bylo pod Vaši úroveň kvalifikace?“ 20 (50 %) dotázaných by spíše přijalo pracovní místo i pod svoji úroveň kvalifikace. Z doplňkové otázky bylo zjištěno, že tito dotázaní by tak učinili hlavně z důvodu zabezpečení svojí rodiny, respektive dětí. Jen pouhých 4 (10%) by práci pod úrovní nevezalo anebo neví, 12 (30 %) by spíše nevezali práci pod úrovní viz výsledky příloha č.11B.

Otázka č. 10 se týkala názorů na důsledky nezaměstnanosti na člověka. V otázce bylo možno označit více odpovědí. 80 % si myslí, že nezaměstnanost má vliv na člověka především skrze materiální deprivaci. To znamená, že když je jedinec bez pravidelných příjmů a nesplnil podmínky na podporu, je poté prakticky bez finančních prostředků a nemá tudíž prostředky na nákup materiálních prostředků. 70 % tazatelů si myslí, že nezaměstnanost způsobuje psychické problémy. 25 % odpovídajících na dotazník si myslí, že nezaměstnanost způsobuje i zdravotní problémy viz příloha 12B. Materiální deprivaci řeší pasivní politika.

V příloze 13B můžeme vidět odpovědi na otázku č. 11 „Vaše dosažené vzdělání?“ 17 (42,5 %) respondentů má střední odborné vzdělání s výučním listem, 10 (25%) má střední odborné vzdělání ukončené maturitou, 9 (22,5 %) dosáhlo vysokoškolského vzdělání, tito lidé si hledají zaměstnání již při studiu a získávají tím potřebnou praxi do života, 3 (7,5 %) mají vyšší odborné vzdělání.

V otázce č. 12 můžeme vidět odpovědi na otázku, zda respondent má děti. Děti má 26 (64 %) respondentů, 14 (35 %) zatím děti žádné nemá. Pokud respondent děti má, byl dále vyzván k odpovědi na otázku, kolik jich je. 11 (78,6 %) dotázaných má jedno až dvě děti, což je v rámci ČR standard. Jen pouhých 3 (21,4 %) mají tři až čtyři děti. Zajímavé je, že žádný z respondentů neměl více než 4 děti, výsledky viz příloha 14B.

Otázka 13 zjišťovala, zda by respondent zvažoval možnost rekvalifikace. 13 (32,5 %) by tuto možnost zvážilo, 16 (40%) by rekvalifikaci nevyužilo. 11 (27,5 %) dotázaných neví, zda by této možnosti využili, viz příloha 15B.

V otázce č. 14 bylo zjišťováno, zda respondenti mají problém s hledáním zaměstnání v regionu. Dotázaní z 60 % (24 osob) nemají problém s hledáním vhodného zaměstnání – což je jistě velmi pozitivní. 40 % (16 osob) s tím naopak problém má, viz příloha 16B. Jak bylo ukázáno v kapitole 4 na Třebíčsku je největší nezaměstnanost v kraji Vysočina.

Významným ukazatelem je délka nezaměstnanosti. U každého jednotlivce je samozřejmě individuální, a tak tuto informaci zjišťovala otázka č. 15. 11 (38 %) dotázaných je v evidenci nezaměstnaných méně než 3 měsíce. 10 (25,6 %) respondentů se nachází v evidenci v rozmezí 4-6 měsíců a pouhý jeden dotázaný je v evidenci více jak 2 roky. 11 (28,2 %) respondentů je zaměstnaných. Tyto výsledky, viz příloha 17B, jsou velmi uspokojivé.

V příloze 18B můžeme vidět odpovědi na otázku č. 16 „Domníváte se, že region Třebíčsko je dobré místo k životu z hlediska platových podmínek v zaměstnání?“ 30 (75 %) dotázaných má pocit nedostatečných platových podmínek na Třebíčsku. Jak už bylo dříve zmíněno, lidé jsou ochotni za práci dojíždět či se přestěhovat kvůli lepším platovým podmínkám. Podle ÚP Třebíč se každý rok kvůli platu odstěhuje zhruba 200 obyvatel z Třebíče. Pouhých 22,5 % (9) si myslí, že jsou v regionu dobré platové podmínky dostačující k uspokojivému životu. Pouze pro jednoho respondenta plat není prioritou.

V otázce č. 17 byli respondenti dotazováni na názor ohledně dostatečnosti nabídky pracovních míst. 17 (42,5 %) respondentů se domnívá, že nabídka pracovních míst je dostatečná pouze pro některé obory. Zhruba 6 (15 %) dotázaných si myslí, že je těchto pracovních míst nedostatek. Skutečnost, že je dostatek nabídek, je způsobena situací na trhu práce a tím, že se daří ekonomice. 10 (25 %) neví, zda je dostatek pracovních míst, 7 (17,5 %) respondentů si myslí, že ano, viz příloha 19B.

Na otázku č. 18, která se zabývala otázkou pohlaví respondentů, 22 (55%) respondentů bylo ženského pohlaví, 18 (45 %) dotázaných je mužského pohlaví viz příloha 20B.

V příloze 21B můžeme vidět odpovědi na otázku č. 19 „Kolik Vám je let?“ 25 respondentů je ve věku 21 až 30 let. Tito lidé tvoří rizikovou skupinu z důvodu nedostatečné praxe, kterou ovšem zaměstnavatelé ve svých nabídkách pracovních pozic požadují. Další rizikovou skupinu představují osoby ve věku 41-50, v dotazníkovém šetření se jich našlo 9. Nejrizikovější skupinou však zůstávají osoby nad 55 let, které jsou již téměř v penzijním věku, ale nemohou najít práci. U těchto lidí je zvýšená pozornost od ÚP ČR.

## **5.2. Souhrn empirického šetření**

Dotazník ukázal, že 28 respondentů se ocitlo v evidenci ÚP ČR. Respondenti se nejčastěji v evidenci ocitli jednou až dvakrát za svůj život. Nejčastější odpovědí na důvod ocitnutí se v evidenci bylo nedostatečné platové ohodnocení, tuto odpověď nejčastěji volili od 31-40 let. Většina respondentů je evidována na ÚP ČR méně než 3 měsíce, tuto odpověď zvolili většinou mladí lidé do 30 let, u kterých je tato doba označována za přirozenou. 27 respondentů si myslí, že je dostatek pracovních příležitostí v ČR. Nejvyhledávanějším oborem jsou služby a stavebnictví. Velmi pozitivním zjištěním byly odpovědi na otázku č. 6, která se zabývala praxí v oboru, ve kterém si hledají respondenti zaměstnání. 32 respondentů disponuje praxí v oboru. Z dotazníků vyplynulo, že si respondenti budou hledat spíše pracovní místo v oboru, který vystudovali a zaměstnání si budou zejména hledat pomocí internetu a ÚP ČR. Dotazovaní ve věku 31-50 by byli ochotni přijmou pracovní místo pod svoji úroveň kvalifikace. Respondenti měli nejčastěji dosažené střední odborné vzdělání s výučním listem, zejména muži disponovali výučním listem. 64 % jsou rodiče a nejčastěji mají jedno až dvě děti. Nad možností využití rekvalifikace by 13 respondentů nejčastěji věku 21-30 uvažovalo, a 16 dotázaných by rekvalifikaci nevyužilo. Z dotazníků vyplynulo, že by rekvalifikaci využila skupina respondentů ve věku 21-30 let. Respondentů bylo více žen než mužů a nejvíce osob vyplnilo dotazník ve věku 21-30 let.

## **5.3. Navržení zlepšení**

Na základě podkladů získaných při vypracování této práce se nabízí několik úvah, které mohou přispět ke zvýšení zaměstnanosti. Rozhodující je vůle jednotlivce, který musí projevit zájem o nabízená zaměstnání. Nejprve by bylo potřeba zajistit lepší úroveň vzdělávacích institucí a spolupráci mezi zaměstnavatelem a těmito institucemi. Mladí lidé by pak nemuseli využívat rekvalifikaci. Rekvalifikace je hojně využívána v oblasti vzdělání, tento nástroj je efektivní, lidé si totiž mohou vybrat sami kurz, který absolvují. Veřejně prospěšné práce zatím

využívají obce a města, kterým se díky tomuto nástroji sníží náklady a zároveň pomohou svým občanům. Je nutné podporovat i nadále veřejně prospěšné práce a SPÚ.

Problém českého systému je dle mého názoru u dlouhodobě nezaměstnaných lidech, kteří mohou pocházet ze sociálně slabých rodin. Lidé vyrůstající v sociálně slabých rodinách jsou často zvyklí, že nemají příliš mnoho peněz. Problém je ve slabé motivaci k práci. Snad by mohlo být řešením to, že by stát výrazně omezil sociální dávky lidem, kteří by po uplynutí 24 měsíců evidence na ÚP ČR neprošli rekvalifikačním kurzem.

Dalším problémem je platové ohodnocení, stát by mohl proto v různých oborech nastavit různou minimální mzdu. Na Třebíčsku je dostatek pracovních příležitostí, ovšem problémem je platové ohodnocení dané práce. Tuto informaci jsem získala na základě nestrukturovaného rozhovoru s pracovnící ÚP Třebíč.

Dalším problémem je nedostatek pracovních míst pro absolventy škol, u kterých zaměstnavatelé většinou požadují praxi. Možné řešení ze strany zaměstnavatele by bylo uzavírání dohod již při studiu, podpora studentů formou stipendií, a hlavně umožnit studentům získávat kvalitnější praxi během studia.

U osob před důchodovým věkem, by si mohl zaměstnavatel uplatnit slevu na dani, to by mohlo určité zaměstnavatele motivovat k zaměstnání těchto osob.

## ZÁVĚR

V bakalářské práci, která se zabývá analýzou nezaměstnanosti ve vybraném regionu ČR, jsem se soustředila na definování základních pojmů, které souvisí s problematikou nezaměstnanosti, respektive na druhy nezaměstnanosti – frikční, strukturální, cyklická, dobrovolná, nedobrovolná, skrytá. Dále jsem uvedla vysvětlení, co si vůbec pod pojmem nezaměstnanost představit a kdo spadá mezi nezaměstnané. Rovněž jsem se soustředila na míru nezaměstnanosti, sociálně-ekonomickými důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti, i na fakt, jak ovlivňuje muže a respektive ženy.

V další části se nachází státní politika zaměstnanosti, která se skládá z aktivní a pasivní politiky. Aktivní politika využívá konkrétní nástroje, které jsem pojala jak z celorepublikového hlediska, tak konkrétní využití na Třebíčsku. U pasivní politiky jsem se zaměřila na životní minimum, existenční minimum a minimální mzdu, která se v posledních pár letech zvyšuje.

Na Třebíčsku je největší míra nezaměstnanosti v kraji Vysočina, velkým problémem je zde i platové ohodnocení práce. Firmy mají nedostatek pracovníků, a proto případně zaměstnávají i cizince. Některé z firem mimo region Třebíč disponují autobusovou dopravou, kterou svázejí pracovníky z Třebíče i přilehlých obcí. Tím si zajišťují dostatek pracovníků.

V praktické části jsem se zabývala především vývojem nezaměstnanosti od roku 2013-2016 a strukturou uchazečů podle vzdělání. Taktéž dobou evidence uchazeče, výší dávky, dosaženého věku a struktury nezaměstnaných z hlediska práce podle klasifikace CZ-ISCO. Údaje jsem získala na internetových stránkách MPSV ČR, kde jsem našla jednotlivé měsíce a udělala z nich průměr za celé roky. Následně jsem se zaměřila na využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti od roku 2013-2016 na Třebíčsku.

V poslední části jsem se snažila identifikovat příčiny nezaměstnanosti z pohledů občanů pomocí dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 40 respondentů. Z průzkumu jsem zjistila, že v trebičském regionu není nedostatek pracovních míst, ale spíše lidem vadí platové ohodnocení za odvedenou práci. Kvůli této skutečnosti by byli ochotni se dokonce i přestěhovat. Ze statistiky ÚP ČR jsem také zjistila, že pro některé obory je více volných míst např. pro stavebnictví. A naopak některé obory nenabízí tolik pracovních pozic - např. zdravotnictví. Je zde ale možnost využít rekvalifikačních kurzů. Dle výsledků průzkumu by ale 40 % dotázaných tuto možnost nevyužilo.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Portal.MPSV [online]. 2012 [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [2] Analýzy trhu práce v kraji Vysočina. Úřad práce ČR [online]. [cit. 2017-04-20]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy)
- [3] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- [4] BURIAN, Antonín. Sociologie řízení. Brno: Vys. šk. zeměd, 1992. ISBN 8071570281.
- [5] CAZES, Sandrine a Alena NEŠPOROVÁ. Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka. Praha: JAN, 2003. ISBN 80-86552-78-0.
- [6] CZ-ISCO. CZ-ISCO [online]. [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/>
- [7] CZ NACE: NACE kódy. CZ NACE [online]. [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: <http://www.nace.cz/>
- [8] Galuščák, Kamil, and Jan Pavel. Unemployment and Inactivity Traps in the Czech Republic: Incentive Effects of Policies. Czech National Bank, Economic Research Department, 2007.
- [9] HOLMAN, Robert. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-861-3.
- [10] Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2017 [online]. 2017,4 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace\\_o\\_MMe\\_od\\_1\\_ledna\\_2017\\_na\\_web\\_MPSV.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2017_na_web_MPSV.pdf)
- [11] JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- [12] LITERÁK, Pavel a HONS. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017 v Kraji Vysočina [online]. 2017, 65 [cit. 2017-04-03]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_v\\_kraji\\_vysocina\\_2016\\_na\\_web.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_2016_na_web.pdf)

- [13] MACH, Miloš. Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2001 dotisk. ISBN 80-86175-18-9.
- [14] MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. přepracované. Praha: SLON-Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.
- [15] Město Třebíč dává práci a díky tomu šetří. *Třebíčský deník* [online]. VLTAVA LABE MEDIA a.s, 2014 [cit. 2017-04-21]. Dostupné z: [http://trebicky.denik.cz/zpravy\\_region/mesto-trebic-dava-praci-a-diky-tomu-setri-20140824.html](http://trebicky.denik.cz/zpravy_region/mesto-trebic-dava-praci-a-diky-tomu-setri-20140824.html)
- [16] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Aktivní politika zaměstnanosti. Úřad práce ČR [online]. 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>
- [17] MUFFELS, Ruud JA; TSAKLOGLOU, Panos; MAYES, David G. (ed.). Social exclusion in European welfare states. Edward Elgar Publishing, 2002.
- [18] NĚMEC, Daniel. Hystereze nezaměstnanosti v České republice v makroekonomických souvislostech. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5407-3.
- [19] Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích. In: Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/obecna\\_mira\\_nezamestnanosti\\_v\\_cr\\_a\\_krajich](https://www.czso.cz/csu/czso/obecna_mira_nezamestnanosti_v_cr_a_krajich)
- [20] Osoby zdravotně znevýhodněné. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2017-04-19]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>
- [21] PAULÍK, Tibor. Hospodářská politika. Slezská univerzita, 2007.
- [22] Podpora v nezaměstnanosti 2017. Aktuálně [online]. 2017 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2013/r~i:wiki:3552/?redirected=1490015328>
- [23] Rekvalifikace. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2016 [cit. 2016-11-14]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- [24] SIEGEL, Zbyněk. Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-4407-0.
- [25] SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.



- [26] Slovník sociálního zabezpečení 2015. Vydání první. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015. ISBN 978-80-7421-114-0.
- [27] Statistiky nezaměstnanosti: Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst. MPSV [online]. 2017[cit.2017-04-06]. Dostupné z:  
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- [28] Tištěné materiály od ÚP
- [29] TRHLÍKOVÁ, Jana, Helena ÚLOVCOVÁ a Jiří VOJTĚCH. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce ČR. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. ISBN 80-85118-98-x.
- [30] VOLEJNÍKOVÁ, J. Nezaměstnanost. (přednáška) Pardubice: UPCE PARDUBICE, 26.4.2015
- [31] Zákon č. 435/2004 Sb.o zaměstnanosti ve znění pozdějších právních předpisů

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha A Dotazník

Příloha B Grafy

## Příloha A

Dobrý den, jmenuji se Monika Bláhová, jsem studentkou Fakulty ekonomicko-správní Univerzity Pardubice, oboru Ekonomika pro kriminalisty a celníky. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění mého dotazníku, který poslouží jako podklad pro mou bakalářskou práci na téma „Analýza nezaměstnanosti ve vybraném regionu ČR. Dotazník je anonymní.

Děkuji Vám předem za poskytnuté informace a ochotu spolupracovat.

1. Byl/a jste již někdy evidován/a na Úřadu práce?
  - a. Ano
  - b. Ne

Pokud ano, kolikrát?

  - 1-2
  - 3-4
  - Více jak 4
2. Z jakého důvodu jste se teď ocitl/a bez zaměstnání?
  - a. Studium
  - b. Nespokojenost v zaměstnání
  - c. Propuštění z pracovního poměru z důvodu snížení stavů
  - d. Vlastní rozhodnutí
  - e. Nepřijetí z důvodu nedostatečné praxe
  - f. Odmítnutí pracovního místa z důvodu nedostatečného platového ohodnocení
3. Myslíte si, že je dostatek pracovních příležitostí v ČR?
  - a. Ano
  - b. Ne
  - c. Nevím
4. V jaké oboru hledáte práci?
  - a. Ekonomika
  - b. Administrativa
  - c. Obchod
  - d. Školství
  - e. Průmysl
  - f. Zdravotnictví
  - g. Služby
  - h. Stavebnictví
  - i. Zemědělství

- j. Jiné.....
5. Máte praxi v oboru, který hledáte?
- a. Ano
  - b. Ne
6. Budete si hledat zaměstnání ve stejném oboru, který jste vystudoval/a ?
- a. Ano
  - b. Ne
  - c. Nevím
7. Jakým způsobem si budete hledat zaměstnání?
- a. Internet
  - b. Příbuzní a přátelé
  - c. Tištěná inzerce, noviny
  - d. Personální agentury
  - e. Pomocí Úřadu práce
  - f. Jinak
8. Jste ochoten/a se přestěhovat kvůli pracovní nabídce?
- a. Ano, v rámci kraje
  - b. Ano, v rámci ČR
  - c. Ano, do jiné země
  - d. Ne
  - e. Nevím
9. Přijal/a byste pracovní místo, které by bylo pod Vaši úroveň kvalifikace?
- a. Ano
  - b. Spíše ano
  - c. Ne
  - d. Spíše ne
  - e. Nevím
10. Jaké důsledky má podle Vás nezaměstnanost na člověka?
- a. Zdravotní
  - b. Psychické
  - c. Materiální
  - d. Jiné (vypište prosím).....

11. Vaše dosažené vzdělání
- Základní
  - Střední odborné vzdělání s výučním listem
  - Úplné střední všeobecné s maturitou (gymnázium)
  - Úplné střední odborné vzdělání s maturitou
  - Vyšší odborné vzdělání
  - Vysokoškolské vzdělání
12. Máte děti?
- Ano
  - Ne
- Pokud jste odpověděli ano, kolik máte dětí?
- 1-2
- 3-4
- Více jak 4
13. Přemýšlíte nad tím, využít možnost rekvalifikace?
- Ano
  - Ne
  - Nevím
14. Máte problém s hledáním zaměstnání v regionu?
- Ano
  - Ne
15. Jak dlouho jste nezaměstnaný/a?
- Do 3 měsíců
  - 4-6 měsíců
  - 7-11 měsíců
  - 1–2 roky
  - Více jak 2 roky
  - Jsem zaměstnaný
16. Domníváte se, že region Třebíčsko je dobré místo k životu z hlediska platových podmínek v zaměstnání?
- Ano
  - Ne
  - Plat není prioritou

17. Je podle Vás v regionu dostatečná nabídka pracovních míst?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Ano, ale pouze pro některé obory
- d. nevím

18. Jakého jste pohlaví?

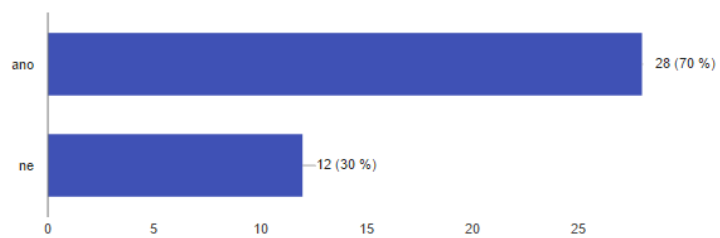
- a. Žena
- b. Muž

19. Kolik Vám je let?

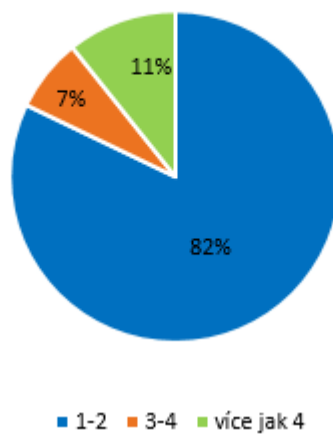
- a. 15-20
- b. 21-30
- c. 31-40
- d. 41-50
- e. 50 a více

## Příloha B

Byl/a jste již někdy evidován/a na Úřadu práce? (40 odpovědí)

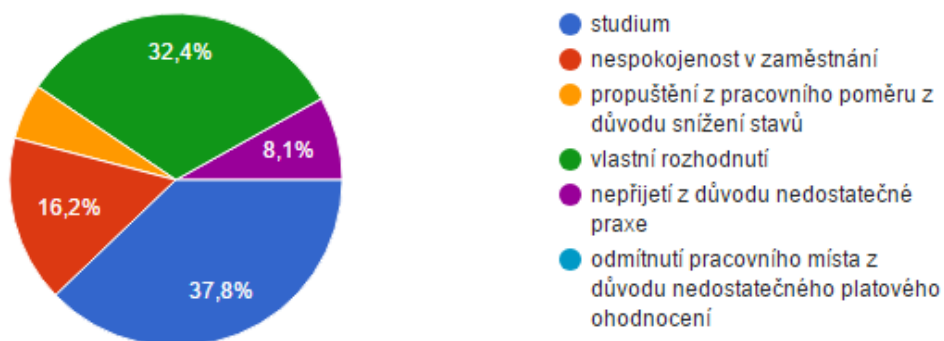


### Počet evidencí na ÚP

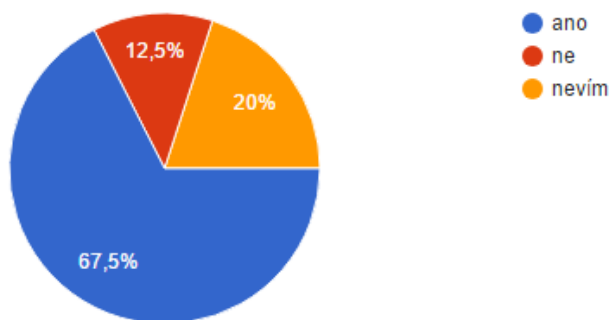




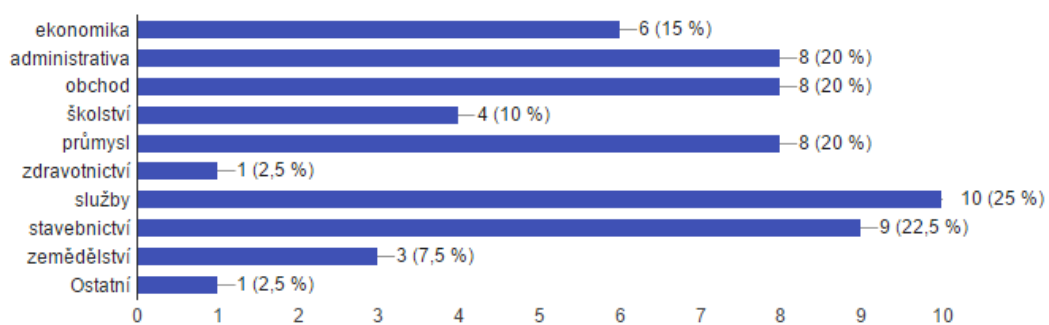
Příloha č. 4B



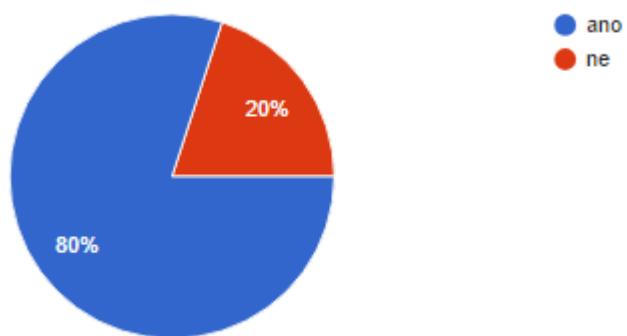
Příloha č. 5B



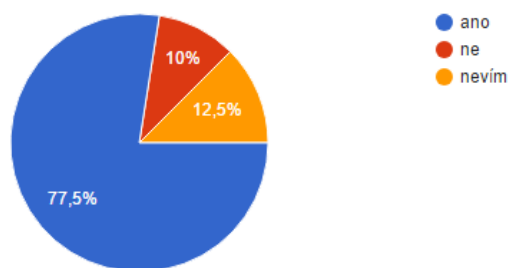
Příloha č. 6B



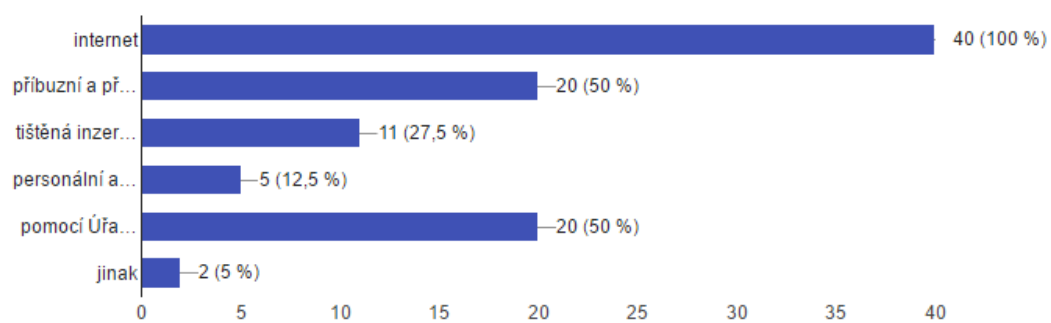
Příloha č. 7B



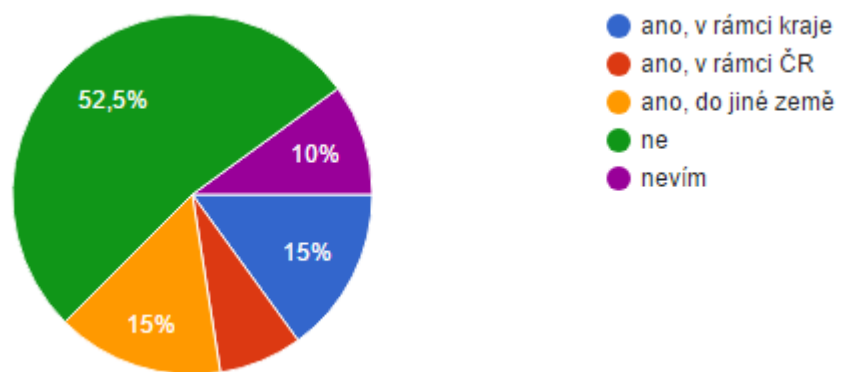
Příloha č. 8B



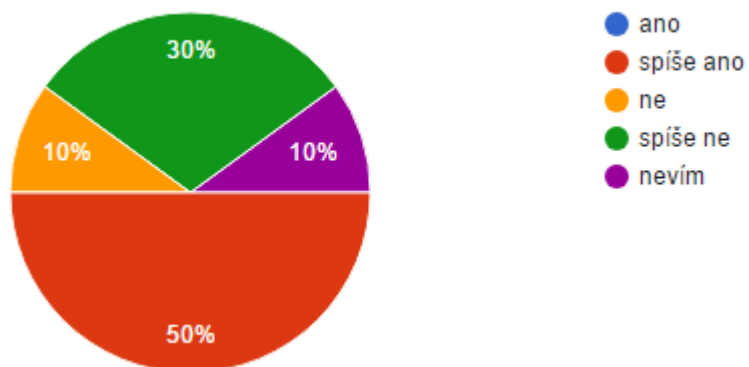
## Příloha č. 9B



Příloha č. 10B

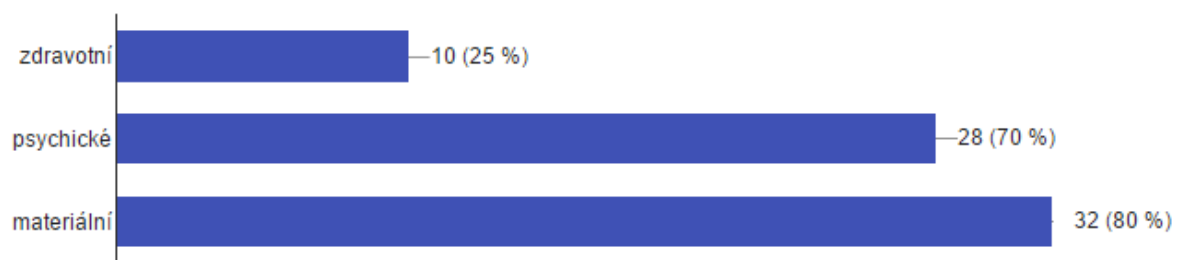


Příloha č. 11B

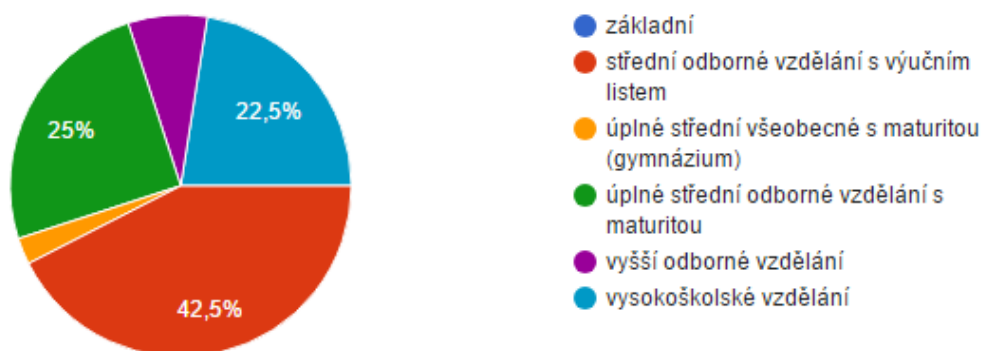




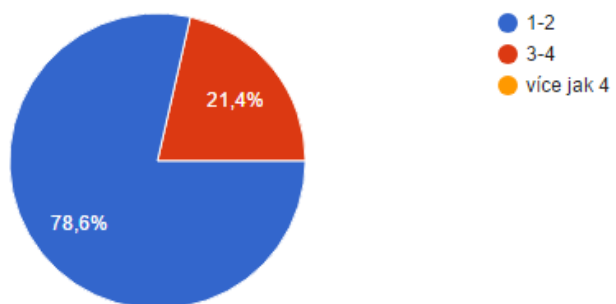
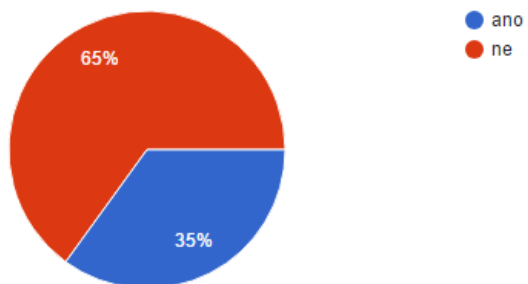
Příloha č. 12B



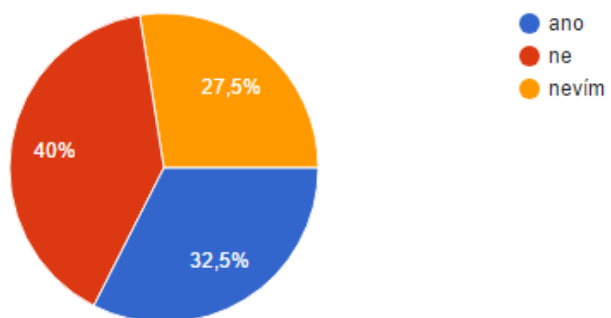
Příloha č. 13B



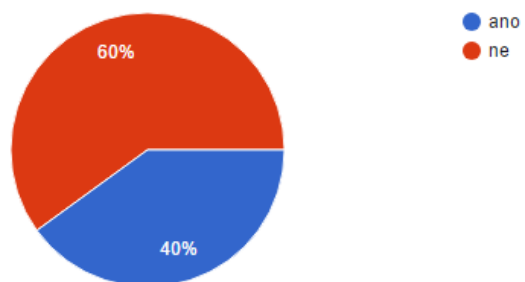
Příloha č. 14B



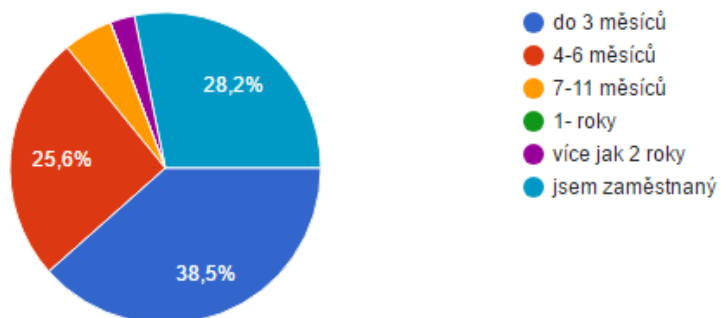
Příloha č. 15B



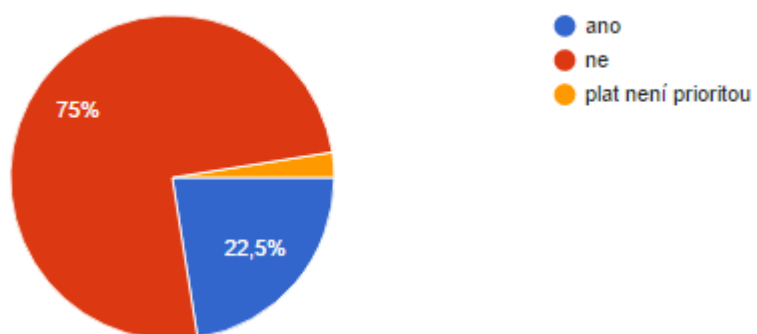
Příloha č. 16B



Příloha č. 17B



Příloha č. 18B

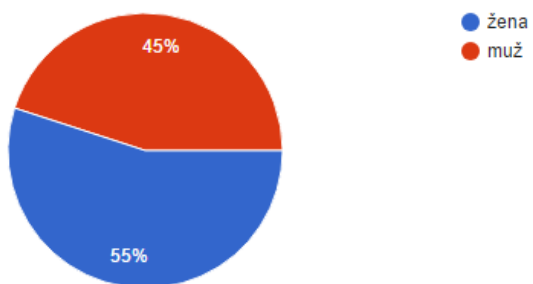


Příloha č. 19B





Příloha č. 20B



Příloha č. 21B

