

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO SPRÁVNÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2021

Anna Kalábová

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Analýza fluktuace uchazečů o zaměstnání na vybraném pracovním úřadě
Anna Kalábová

Diplomová práce
2021

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Anna Kalábová**
Osobní číslo: **E19557**
Studijní program: **N0488A050001 Hospodářská politika a veřejná správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Téma práce: **Analýza fluktuace uchazečů o zaměstnání na vybraném pracovním úřadě**
Zadávající katedra: **Ústav ekonomických věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce bude analyzovat fluktuaci uchazečů o zaměstnání na vybraném pracovním úřadě, zjistit, jaké mechanismy úřad aplikuje při zařazení uchazečů na trh práce a zhodnocení účinnosti těchto mechanismů.

Osnova:

- Teoretické aspekty trhu práce.
- Státní politika zaměstnanosti a činnost úřadu práce.
- Mechanismy užívané pro zařazení uchazečů na trh práce na vybraném pracovním úřadě.
- Analýza fluktuace uchazečů o zaměstnání na vybraném pracovním úřadě.
- Formulace závěrů a doporučení.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací: **–**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.
ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Třinácté vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. Expert. ISBN 978-80-247-5258-7.
BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Praha: Grada, 2018. Manažer. ISBN 978-80-271-0648-6.
GORRY, Aspen & MUNRO, David & vom LEHN, Christian, 2020. *Experience, skill composition, and the persistence of unemployment fluctuations*. Labour Economics, Elsevier, vol. 63(C).
HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-802-1074-897.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jaroslav Kovárník, Ph.D.**
Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: **1. září 2020**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2021**

L.S.

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2020

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji: Práci s názvem Analýza fluktuace uchazečů o zaměstnání na vybraném pracovním úřadě 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., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, 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. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30.11.2021

Anna Kalábová

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Jaroslavu Kovárníkovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly při zpracování diplomové práce. Dále bych také chtěla poděkovat Ing. Elišce Krejčíkové, vedoucí oddělení poradenství a dalšího vzdělávání na pracovním úřadě ve Žďáře nad Sázavou, za poskytnuté informace a materiály.

ANOTACE

Tato diplomová práce se zabývá analýzou trhu práce v okrese Žďár nad Sázavou. V teoretické části jsou popsány základní pojmy a definice týkající se problematiky nezaměstnanosti a trhu práce. Praktická část je věnována vybraným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti využívanými na Úřadě práce ve Žďáře nad Sázavou v letech 2014–2020. Tyto nástroje jsou porovnávány mezi jednotlivými okresy kraje Vysočina a je vyhodnocována jejich účinnost na trhu práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

Aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce, zaměstnanost, trh práce

TITLE

Analysis of Fluctuations in Job-Seekers with Employment Services in Selected Employment Office

ANNOTATION

This thesis deals with an analysis of a labour market in Žďár nad Sázavou district. In the theoretical part, there is a description of the fundamental terms and definitions concerning unemployment and the labour market. The practical part covers selected tools in an active of employment used in the employment agency in Žďár nad Sázavu between the years of 2014 and 2020. It also deals with a comparison of these tools between each district of the Vysočina Region. Last but not least it evaluates the efficiency of these tools in the labour market.

KEYWORDS

Active employment policy, labor office, employment, labor market

OBSAH

ÚVOD	12
1 TEORETICKÉ ASPEKTY TRHU PRÁCE	14
1.1 Nabídka práce.....	14
1.2 Poptávka po práci	15
1.3 Rovnováha na trhu práce.....	15
1.4 Segmentace trhu práce	16
1.5 Nezaměstnanost.....	17
1.5.1 Druhy nezaměstnanosti	18
1.5.2 Doba trvání nezaměstnanosti.....	19
1.5.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných	20
1.5.4 Důsledky nezaměstnanosti	20
1.6 Migrace na trhu práce	21
1.6.1 Pracovní mobilita.....	21
1.6.2 Teorie lidského kapitálu	22
1.6.3 Neoklasická teorie migrace	22
2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI A ČINNOST ÚŘADU PRÁCE	24
2.1 Vymezení politiky zaměstnanosti.....	24
2.1.1 Cíle politiky zaměstnanosti	25
2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	26
2.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti	27
2.2 Financování politiky zaměstnanosti	29
2.3 Úřad práce v ČR a uchazeči o zaměstnání	30
3 MECHANISMY UŽÍVANÉ PRO ZAŘAZENÍ UCHAZEČŮ NA TRH PRÁCE NA VYBRANÉM PRACOVNÍM ÚŘADĚ	33
3.1 Charakteristika kraje Vysočina	33
3.2 Trh práce v okrese Žďár nad Sázavou	35
3.3 Úřad práce Žďár nad Sázavou.....	38
3.3.1 Rekvalifikace	38
3.3.2 Společensky účelová pracovní místa	41
3.3.3 Veřejně prospěšné práce.....	44
3.3.4 Poradenská činnost.....	46
3.3.5 Příspěvek na dojížděku.....	47
4 ANALÝZA FLUKTUACE UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ NA VYBRANÉM PRACOVNÍM ÚŘADĚ.....	49

4.1	Vývoj trhu práce v letech 2014-2020	49
4.2	Uchazeči o zaměstnání.....	50
4.2.1	Struktura uchazečů podle délky evidence	51
4.2.2	Struktura uchazečů podle vzdělání	54
4.2.3	Struktura uchazečů podle věku	55
4.3	Analýza vybraných rizikových skupin uchazečů o zaměstnání	58
4.3.1	Absolventi škol a mladiství	58
4.3.2	Osoby se zdravotním postižením	60
4.3.3	Uchazeči o zaměstnání nad 50 let.....	62
4.4	Vyhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na vybraných rizikových skupinách uchazečů o zaměstnání	63
4.4.1	Podpora uchazečů o zaměstnání do 25 let.....	63
4.4.2	Podpora osob se zdravotním postižením	65
4.4.3	Podpora uchazečů o zaměstnání nad 50 let	68
4.4.4	Podpora dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání	69
4.5	Shrnutí výsledků.....	71
5	ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ.....	74
	POUŽITÁ LITERATURA.....	77
	SEZNAM PŘÍLOH.....	83

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce	16
Obrázek 2 Členění kraje Vysočina podle okresů.....	33
Obrázek 3 Podíl nezaměstnaných osob v ČR a Kraji Vysočina (%)	35
Obrázek 4 Průměrný podíl nezaměstnaných osob v okresech Kraje Vysočina.....	36
Obrázek 5 Počet uchazečů rekvalifikací na ÚP ve Žďáře nad Sázavou.....	39
Obrázek 6 Počet uchazečů o rekvalifikaci v okresech Kraje Vysočina	40
Obrázek 7 Počet uchazečů umístěných v rámci vytvořených společensky účelných pracovních	42
Obrázek 8 Počet společensky účelových pracovních míst okresů Kraje Vysočina	43
Obrázek 9 Veřejně prospěšné práce v okrese Žďár nad Sázavou	44
Obrázek 10 Počet umístěných uchazečů v rámci veřejně prospěšných prací.....	45
Obrázek 11 Počet podpořených osob příspěvkem na dojížděku.....	48
Obrázek 12 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo.....	51
Obrázek 13 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence.....	52
Obrázek 14 Struktura nezaměstnaných osob podle vzdělání v roce 2014	54
Obrázek 15 Struktura nezaměstnaných osob podle vzdělání v roce 2020	55
Obrázek 16 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku	56
Obrázek 17 Podíl uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech v roce 2014.....	57
Obrázek 18 Podíl uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech v roce 2020.....	57
Obrázek 19 Absolventi škol a mladiství v evidenci úřadu práce Žďár nad Sázavou.....	58
Obrázek 20 Podíl absolventů a mladistvých v okresech kraje Vysočina	59
Obrázek 21 Počet osob se zdravotním postižením a volná pracovní místa.....	61
Obrázek 22 Počet osob nad 50 let věku	62
Obrázek 23 Podíl uchazečů o zaměstnání nad 50 let věku.....	63
Obrázek 24 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání APZ do 25 let	64
Obrázek 25 Počet osob do 25 let věku podpořených nástroji APZ.....	65
Obrázek 26 Počet osob se zdravotním postižením podpořených APZ	66
Obrázek 27 Počet osob se zdravotním postižením podpořených nástroji APZ	67
Obrázek 28 Počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let podpořených APZ.....	68
Obrázek 29 Počet osob starších 50 let podpořených nástroji APZ	69
Obrázek 30 Počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů podpořených APZ.....	70
Obrázek 31 Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob podpořených nástroji APZ.....	71

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Největší zaměstnavatelé v okrese Žďár nad Sázavou	37
Tabulka 2 Podíl uchazečů o zaměstnání podpořených rekvalifikací	41
Tabulka 3 Podíl vytvořených společensky účelových míst.....	43
Tabulka 4 Podíl vytvořených míst pro veřejně prospěšné práce	45
Tabulka 5 Průměrný podíl nezaměstnaných osob v letech 2014-2020	49
Tabulka 6 Evidování uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa na ÚP Žďár nad Sázavou.....	50
Tabulka 7 Průměrná doba evidence uchazeče o zaměstnání	53
Tabulka 8 Počet uchazečů se zdravotním postižením připadající na 1 pracovní místo	61
Tabulka 9 Podíl uchazečů se zdravotním postižením podpořených APZ	67
Tabulka 10 Podíl uchazečů o zaměstnání nad 50 let podpořených APZ	68

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

HDP – hrubý domácí produkt

ILO – Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

SÚPM – společenský účelová pracovní místa

VPP – veřejně prospěšné práce

VŠPS – výběrové šetření pracovních sil

ÚVOD

Nezaměstnanost je považována za významný ekonomický ukazatel, který je součástí tržního hospodářství. Vyjadřuje podíl nabídky a poptávky po pracovních místech. Na nezaměstnanost nelze nahlížet pouze z hlediska ekonomického, neboť významnou roli zastupuje i hledisko sociální. Ztráta zaměstnání, a s tím spojená ztráta finančních jistot a pokles sociálního statutu je celospolečenský problém, který se dotýká každého z nás. Prioritním úkolem ekonomicky rozvinuté společnosti je s pomocí účinných nástrojů prostřednictvím správních orgánů tyto problémy řešit a poskytovat osobám se ztrátou zaměstnání nejen finanční pomoc, ale tyto rizikové skupiny obyvatel motivovat a zapojit zpět do pracovního procesu. Jsou vytipovány skupiny osob, pro které fungují speciální programy pro jejich zvýšení šance uplatnit se na trhu práce

Cílem práce je zanalyzovat fluktuaci uchazečů o zaměstnání na pracovním úřadě ve Žďáře nad Sázavou. Dílčí cíle jsou následující:

- analýza vybraných mechanismů, které úřad práce aplikuje při zařazení uchazečů o zaměstnání na trh práce,
- hodnocení vybraných struktur uchazečů o zaměstnání,
- analýza vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich vliv na zaměstnanost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání.

Předložená diplomová práce se zabývá především nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které úřad práce užívá pro zařazení uchazečů a zájemců o zaměstnání zpět na trh práce, a jak tyto nástroje ovlivňují celkovou nezaměstnanost. Teoretická část je věnována bližší specifikaci trhu práce, jednotlivým pojmům a definicím spojených s aktivní politikou zaměstnanosti a také se samotnou problematikou nezaměstnanosti.

Analytická část práce se zaměřuje na konkrétní vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívanými Úřadem práce ve Žďáře nad Sázavou, a to za sledované období 2014-2020. Vybrané nástroje aktivní politiky budou porovnávány mezi jednotlivými okresy kraje Vysočina. V rámci těchto nástrojů jsou vyhodnoceny počty podpořených uchazečů a zájemců o zaměstnání a jejich komparací za sledované období. Společně s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou sledovány ukazatele, a to konkrétně podíl nezaměstnaných osob ve sledovaném období, počet uchazečů připadající na jedno pracovní místo počet

evidovaných osob, věk těchto evidovaných osob a dosažené vzdělání osob v evidenci vybraného úřadu práce.

Závěrečná část předložené diplomové práce poskytuje souhrn a zhodnocení uvedených návrhů a doporučení pro využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k omezení nepříznivé fluktuace zaměstnanosti v rámci okresu Žďár nad Sázavou.

1 TEORETICKÉ ASPEKTY TRHU PRÁCE

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Nabídka a poptávka jsou znaky, kterými se trh práce neliší od ostatních trhů, přesto je tento trh specifický. Práce je vzácný ekonomický zdroj a lidé, kteří tuto práci nabízejí, jsou jedineční. Každý jedinec má určité schopnosti, zkušenosti, motivace a cíle. Jejich nabídka práce je ovlivněna cenou práce neboli mzdou.

Specifičnost trhu práce je nevyhnutelně spjata se státními intervencemi, které ovlivňují jak stranu nabídky, tak i stranu poptávky. Regulace státu omezují tržní rovnováhu a efektivnost transakcí, nicméně se jedná o důležitý nástroj pro fungování trhu práce.

1.1 Nabídka práce

Strana nabídky práce je reprezentována domácnostmi, respektive jejími členy, kteří se snaží maximalizovat svůj užitek. Individuální nabídka práce spočívá v ochotě substituovat práci a volný čas při určité mzdové sazbě. Jedinec získá za odvedenou práci důchod, za který může následně nakupovat spotřební statky. Optimální rozložení času mezi práci a volný čas znamená maximalizaci užitku jednotlivce při dané kombinaci práce a volna. Cenou volného času je pak obětovaná ušlá čistá mzda (Hořejší, 2010, s. 410).

Odvozením poptávky po volném čase dostaneme nabídku práce, která je ovlivněna tzv. důchodovým a substitučním efektem. Tyto dva efekty působí proti sobě. Důchodový efekt znamená, že s rostoucí mzdou bude jednatlivec preferovat volný čas před prací. Opačné působení má substituční efekt, u něhož při rostoucí mzdě dochází ke zvyšující se nabídce práce, a tudíž menšímu množství volného času (Holman, 2011, s. 249).

Tržní nabídka práce je utvářena součtem individuálních nabídek práce při jednotlivých mzdových úrovních. Rostoucí mzda povzbuzuje další dodatečné pracovníky ke vstupu na pracovní trh. Pracovník vstoupí na daný trh tehdy, pokud výdělek, který může získat je tak velký, jako má ve své druhé nejlepší příležitosti, což je transferová platba. To, co pracovník získá navíc je renta z jeho výrobního faktoru z čehož vyplývá, že na daný trh práce budou nejprve vstupovat ti s horšími alternativními příležitostmi a nižším transferovým výdělkem. S růstem mzdové sazby pak na trh vstupují ti, kteří mají lepší alternativní příležitosti, vyšší transferový výdělek a dosahují nižších rent.

Změna mzdové sazby ovlivňuje množství nabízené práce, což lze vyjádřit pomocí mzdové elasticity tržní nabídky práce. Mzdová elasticita závisí na komplikovanosti vstupu do oboru.

Pokud překážky při vstupu do profese vyžadují dlouhodobou přípravu, pak jen velký nárůst mzdové sazby přivede nové pracovníky. Při nižších nárocích vstupu do profese postačí jen malý nárůst mzdové sazby, aby přilákal nové nabízející pracovní síly. Z krátkodobého hlediska je nabídka práce málo elastická, jelikož není dostatek času na změnu kvalifikace. Z dlouhodobého hlediska se pak skýtá dostatek času a prostoru pro možnost rekvalifikace a přizpůsobení se novým podmínkám trhu (Brožová, 2012, s. 33; Jurečka, 2018, s. 263).

1.2 Poptávka po práci

Strana poptávky po práci představuje firmy, jejichž hlavním cílem je maximalizovat svůj zisk. Na trhu práce, stejně jako na kterémkoliv trhu jiného statku, je funkce poptávky po práci vztahem mezi cenou za jednotku statku, tedy mzdou a poptávaným množstvím práce při této ceně. Optimální rozsah najímané práce je ten, kdy se mezní produkt práce rovná reálné mzdě. Při fixním objemu kapitálu, plně flexibilních mzdách a cenách a za podmínek dokonale konkurenčního prostředí platí, že pokud reálná mzda roste, podnik v zájmu dosažení maximálního zisku bude snižovat poptávku po pracovní síle. A naopak pokud bude reálná mzda klesat, firma bude najímat více pracovníků (Brčák, Sekera, 2010, s. 201).

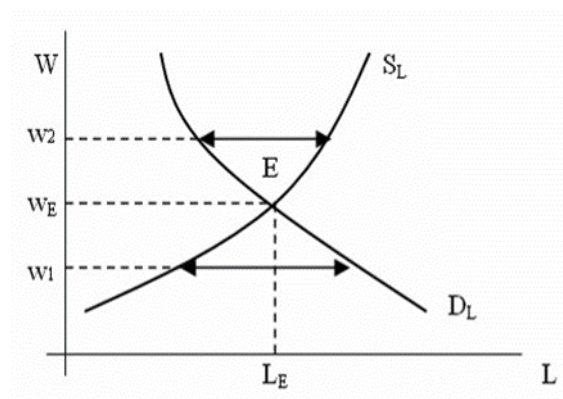
Změna mzdové sazby v dlouhém období nevede jenom ke změně množství práce, ale i ke změnám množství používaného kapitálu. V případě poklesu mzdové sazby bude firma hledat novou optimální kombinaci vstupů. Firma bude substituovat relativně dražší kapitál za relativně levnější práci, přičemž výstup zůstane konstantní. Při nižší mzdě se zároveň sníží náklady firmy a tím jí umožní zvýšit produkci. Firma tedy ještě zvýší zaměstnanost a najme další kapitál. Z toho vyplývá, že v dlouhém období bude poptávka po práci více elastická než v krátkém období (Brožová, 2012, s. 94).

Ve skutečnosti je chování podniků ovlivněno řadou faktorů, mezi které patří například státní intervence do ekonomiky, legislativní a konkurenční prostředí, míra inflace atd. Ale mohou to být i faktory ovlivňující podnik zevnitř, jako je předchozí vývoj podniku, úroveň jeho řízení a organizační kultura (Kuchař, 2007, s. 14).

1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce znamená interakci nabídky práce s poptávkou po práci a je charakterizována rovnovážnou mzdou a rovnovážným množstvím práce. Jedná se o stav, kdy domácnosti nabízejí takové množství práce, které podniky mají zájem najmout při dané reálné

mzdové sazbě. Trh práce není homogenním trhem. Je výrazně heterogenní, a proto je práce alokována mezi různé zaměstnavatele do různých profesních trhů (Kaczor, 2013, s. 11).



Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce

Zdroj: Macková, 2007, s. 153

Bod E je průsečíkem křivky nabídky práce a křivky poptávky po práci. Tento bod představuje rovnováhu na trhu práce a vyjadřuje skutečnost, že při mzdě W_E se množství nabízené práce rovná množství práce poptávané. Každý pracovník, který je ochoten pracovat za mzdu W_E najde pracovní místo. Na druhé straně firmy získají tolik práce, kolik jsou jí ochotné při mzdě W_E zaměstnat. Na úrovni mzdové sazby W_2 budou domácnosti nabízet větší množství práce, jelikož při růstu mzdové sazby jejich ochota pracovat roste. V případě mzdové sazby W_1 budou domácnosti nabízet méně práce, ale poptávka firem po práci se naopak zvýší (Jurečka, 2018, s. 269).

1.4 Segmentace trhu práce

Pracovní trh není homogenní, což znamená, že není pouze jeden trh práce, ale existuje jich celá řada. Lidé se specializují v určitém povolání a tím se stávají prvkem určitého dílčího trhu práce. Jsou podrobni vlivu nabídky a poptávky po příslušné kvalifikaci a jejich mzdy rostou nebo klesají v závislosti na vývoji v tomto segmentu celkového trhu práce (Jurečka, 2018, s. 272).

Trh práce tedy představuje množinu vzájemně se prolínajících a ovlivňujících segmentů, které se neustále rozvíjejí podle toho, jak se rozvíjí celá společnost. Segmentace označuje sociální procesy, které vedou k vzájemné separaci určitých skupin prací nebo sektorů pracovního trhu a současně i k rozlišení různých sociálních příležitostí jednotlivců a skupin. Formování segmentů pracovního trhu tedy závisí na heterogenitě ekonomických podmínek

práce a technologických charakteristikách, heterogenitě pracovníků, ale i sociálních struktur, institucí a zvyků (Kuchař, 2007 s.31).

Koncept segmentovaných trhů práce je velice široký a teorie zahrnuté do tohoto konceptu jsou velice různorodé. Jedním z pohledů, jak rozlišovat pracovní trhy, je rozdělení těchto trhů na:

- primární,
- sekundární.

Primární pracovní trhy se vyznačují vysokou kvalifikovaností práce, vysokou úrovní technologie a dobrými pracovními podmínkami. Pracovní místa na tomto trhu jsou odolnější vůči ztrátě zaměstnání propuštěním. Práce na primárním pracovním trhu je relativně dobře placená a je zde zajištěn určitý růst mezd, což má za následek relativně nízkou fluktuaci pracovníků. Na druhé straně sekundární trhy jsou charakteristické vysokou pracovní intenzitou, nízkou úrovní technologií nebo špatnými pracovními podmínkami, jako jsou dočasná a nestálá pracovní místa a nízké mzdy. Je zde poměrně snazší získat nové zaměstnání než na primárním trhu práce, proto zde existuje vysoká fluktuace pracovníků. Segmentace pracovního trhu má za následek pohyb pracovní síly, která je více ovlivněna poptávkou po práci a její změnou než nabídkou práce a její změnou (Brožová, 2018, s. 83).

1.5 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je složitý společenský problém, nicméně je neoddelitelnou součástí fungujícího trhu práce. Nelze ji hodnotit pouze globálně. Je třeba použít informační sítě potřebných dat, např. koho se nezaměstnanost týká, kde se objevuje, jaká je její míra, jak dlouho trvá, jaké jsou předpoklady pro její řešení apod. (Krebs, 2007, s. 290).

Nezaměstnanost není nikdy nulová. Už jen z toho důvodu, že dochází k přemísťování pracovní síly na trhu práce. Lidé hledají lepší pracovní místo, stěhují se, opouštějí trh práce a zase do něj vstupují. Nezaměstnanost není spjata pouze s frickami na trhu práce, ale také s hospodářským cyklem, ve kterém se daná ekonomika nachází. Nezaměstnanost lze vyjádřit mírou nezaměstnanosti (v %) jako:

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

kde u představuje míru nezaměstnanosti, L je počet zaměstnaných a U je počet nezaměstnaných. Zaměstnaní a nezaměstnaní spolu tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, naproti tomu ekonomicky neaktivní jsou studenti, důchodci nebo ženy či muži v domácnosti. Trh práce kromě míry nezaměstnanosti sleduje míru ekonomické aktivity. Ta představuje podíl ekonomicky aktivních obyvatel k celkovému počtu obyvatel v produktivním věku (Brožová, 2003, s. 77; Jurečka, 2013, s.137).

V České republice je dle Eurostatu a Mezinárodní organizace práce (ILO) zjišťována tzv. obecná míra nezaměstnanosti, kterou zjišťuje Český statistický úřad (ČSÚ) a používá k tomu metodiku výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Důležitým sledovaným ukazatelem je tzv. registrovaná míra nezaměstnanosti, kterým se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Registrovaná míra nezaměstnanosti se vypočítá jako podíl dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání k počtu zaměstnaných z VŠPS + počet zaměstnaných občanů EU + počet zaměstnaných cizinců z třetích zemí + počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (czso.cz, 2020).

Kolísání nezaměstnanosti je také spojeno se ztrátou zkušeností. Příčinou ztráty zkušeností je technický a technologický vývoj a také automatizace. Starší lidé se hůře přizpůsobují novým trendům a hůř se adaptují na nové technologie. Bezobslužné prostředky nahradí práci lidí, kteří jsou pak pro zaměstnavatele nadbyteční a drazí, a zaměstnavatel je nucen tyto lidi propustit (Gorry, Munro, vom Lehn, 2020).

1.5.1 Druhy nezaměstnanosti

Součástí tržní ekonomiky je tzv. *přirozená míra nezaměstnanosti*, která se odvíjí od preferencí a motivů lidí hledat si práci. Součástí přirozené míry nezaměstnanosti je *dobrovolná nezaměstnanost*. Za dobrovolně nezaměstnaného lze považovat toho, který je ochoten přijmout práci za mzdu vyšší, než je rovnovážná mzda, která na trhu převládá. Přirozená míra nezaměstnanosti je taková úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potenciálního produktu. Do ní lze zařadit frikční a strukturální nezaměstnanost (Kaczor, 2013, s. 53).

Strukturální nezaměstnanost souvisí se strukturálními změnami. Jedná se o to, že firmy poptávají odlišné profese a kvalifikace než ty, které jsou na trhu dostupné. Změna kvalifikace vyžaduje určitý čas, který je nutný pro získání nové kvalifikace. Hlavní roli v oblasti strukturální nezaměstnanosti hraje mzdová sazba. Mzdová sazba láká pracovníky z utlumujících odvětví, kde poptávka po práci klesá. Jedním z účinných nástrojů pro

snížení strukturální nezaměstnanosti je rekvalifikace lidí evidovaných na úřadu práce. Tyto rekvalifikace pružně reagují na aktuální potřeby na trhu práce (Brožová, 2012, s. 231; Kaczor, 2013, s. 55).

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku fluktuace pracovní síly, která je na trhu zcela přirozená. Je spojena s pohybem lidí z jednoho regionu do jiného z důvodů lepšího výděлку, z demografických důvodů nebo například z důvodu karierního postupu atp. Tato nezaměstnanost má krátkodobý charakter a svým způsobem je výrazem pružnosti trhu práce. Rychlost a efektivnost, s níž lidé obsazují volná pracovní místa, souvisí s nastavením sociálního systému v dané ekonomice, a to především z hlediska podpory ze strany státu v době nezaměstnanosti. Lidé se při hledání odpovídajícího zaměstnání snaží o optimální alokaci své pracovní síly, což napomáhá ke zvyšování společenské efektivnosti (Brožová, 2012, s. 232; Jurečka, 2013, s. 142).

Cyklická nezaměstnanost nezapadá do přirozené míry nezaměstnanosti jako frikční a strukturální nezaměstnanost. Cyklická nezaměstnanost úzce souvisí s hospodářskými cykly v konkrétní ekonomice. Její vznik je spjat s poklesem agregátní poptávky. Nachází-li se ekonomika ve fázi recese, klesá agregátní poptávka a vyrobený produkt se dostává pod úroveň potencionálního produktu. Firmy jsou nuceny propouštět a nezaměstnanost postihuje víceméně všechna odvětví. V období recese tak dochází ke snížení celkového počtu pracovních míst (Buchtová, 2002, s. 67; Brožová, 2012, s. 235).

1.5.2 Doba trvání nezaměstnanosti

Doba trvání nezaměstnanosti je důležitou charakteristikou nezaměstnanosti. Jedná se o období, po které je osoba nezaměstnaná. Doba trvání nezaměstnanosti závisí na momentálním stavu ekonomického cyklu a dále pak na strukturálních charakteristikách trhu práce. Prodlužování průměrné délky nezaměstnanosti s sebou nese řadu negativních důsledků a vyšší náklady.

Frekvence nezaměstnanosti vyjadřuje, kolikrát za dané období jsou pracovníci nezaměstnaní, a je vyjádřena průměrným číslem. Frekvence nezaměstnanosti pravděpodobně závisí na výkyvech agregátní poptávky po zboží a službách a zároveň závisí i na poptávce po práci jednotlivých firem v různých oblastech i odvětvích (Sekerka, 2007, s. 283).

1.5.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění na trhu práce je podmíněno řadou faktorů, jako je věk, vzdělání, zdravotní stav, pohlaví, ale i etnická menšina. Tyto faktory vyčleňují skupiny lidí, u nichž hrozí vyšší riziko ztráty práce a riziko opakované nezaměstnanosti. Tito lidé nacházejí uplatnění spíše sekundárním trhu práce s nižším mzdovým ohodnocením. A právě na tyto skupiny lidí musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Mezi ohrožené skupiny patří:

- absolventi středních a vysokých škol,
- staří lidé,
- ženy,
- zdravotně postižení,
- lidé bez kvalifikace.

Problémem absolventů středních a vysokých škol je nedostatek jejich praktických zkušeností a pracovních návyků. Zaměstnavatelé v mnoha případech vyžadují praxi v oboru, tu ale absolventi ve většině případů nemají. V případě starších lidí bývá většinou problém v přizpůsobování se novým životním situacím. Čím je člověk starší, tím fixnější jsou jeho návyky a tím pomaleji a obtížněji se přizpůsobuje novým situacím, jako je změna profese. Do skupiny lidí ohrožené nezaměstnaností patří také ženy. Zaměstnavatelé upřednostňují spíše mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu. Ve společnosti stále převládá názorový stereotyp, že je komplikované skloubit mateřské a pracovní povinnosti. Zaměstnanost žen je proto celosvětovým problémem. Další skupinu zastupují lidé bez potřebné kvalifikace. Ti tvoří největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Jedná se zejména o mladé lidi, kteří nemají zájem se vzdělávat. Patří sem, ale i ty osoby, které participují na společensky nežádoucím deviantním chování. (Buchtová, Šmajsl, Beloucký, 2013, s. 82).

1.5.4 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je zdrojem společenských i individuálních ztrát a lze na ni nahlížet jak z hlediska ekonomického, tak i sociálního. Z ekonomického hlediska lidé, kteří ztratí pracovní místo, ačkoli jsou ochotni pracovat, nepřispívají k výrobě statků a služeb. To má za následek nižší úroveň makroekonomického produktu ve společnosti. Lidé, kteří jsou nezaměstnaní, neodvádějí daně z mezd a firmám se v důsledku nižší produkce snižují zisky, z nichž plynou i nižší odvody daní státu, čímž klesá i ekonomický zisk celé společnosti (Brožová, 2012, s. 242).

Z hlediska sociálního, stejně tak jako psychologického, hraje možnost pracovního uplatnění v životě člověka velmi významnou roli. Přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává možnost seberealizace, proto ztráta práce s sebou nese strach z budoucnosti a pochybnosti o vlastních schopnostech. Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má nepříznivé účinky nejen na jednotlivce, ale i na celou společnost. To se pak ve společnosti promítne zvýšeným počtem sociálně patologických jevů, jako je např. vyšší konzumace alkoholu, drog a nikotinu, vyšší výskyt sebevražd nebo rostoucí nemocnost (Buchtová, 2002, s. 115).

1.6 Migrace na trhu práce

Migraci lze chápat jako pohyb, stěhování a přemísťování lidí. Na migraci je možné nahlížet několika pohledy, a to jako na interregionální, pokud probíhá mezi regiony v rámci jedné země, internacionální, pokud probíhá mezi státy, nebo interkontinentální, pokud se uskutečňuje mezi kontinenty. Důvody migrace člověka mohou být různé např.: demografické, enviromentální, psychologické, sociální nebo ekonomické. Mezi ekonomické lze zařadit nedostatek pracovních příležitostí (Brožová, 2018, s. 227).

Migrace jako taková je přirozený, ale také žádoucí jev, který v ekonomické sféře umožňuje efektivnější využívání potenciálu lidí, ale i kapitálu. Je pozitivním jevem pro ty země či regiony, které se potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, a také pro ty země a regiony, které mají přebytek kvalifikovaných pracovních sil. Z ekonomického pohledu migrace odebírá kvalifikované pracovní síly zemím a regionům, které je samy nejvíce potřebují. Tento jev se nazývá jako tzv. „odliv mozků“ (Kuchař, 2007, s. 47).

1.6.1 Pracovní mobilita

Pracovní mobilitu lze definovat jako jeden z ukazatelů flexibility na pracovním trhu. Tento mechanismus přispívá k lepší alokaci pracovníků na pracovních místech. Pracovní mobilita je úzce spjata s konceptem celoživotního vzdělávání. Člověk by se měl neustále vzdělávat a tím tak zvyšovat svoji konkurenceschopnost na trhu práce. Mobilitu lze chápat ze dvou různých hledisek:

- geografického,
- strukturálního.

Geografické hledisko se zabývá pohybem jedinců za prací, tj. jevům, kdy jedinec dojíždí za prací s motivací získat nové zaměstnání, kdy mění své dosavadní bydliště nebo změní

region svého pracoviště. Strukturální mobilita pak představuje přechody jedince mezi různými ekonomickými odvětvími nebo změnu stávající pracovní pozice uvnitř organizace či mezi pracovními místy definovanými různou činností. Pro označení tohoto typu pohybu na trhu práce se využívá pojem *profesní mobilita*.

Segmentovaný trh práce vymezuje pracovní mobilitu jako přesun mezi jednotlivými segmenty pracovního trhu. Tyto segmenty jsou charakterizovány pracovními místy s odlišnou kvalitou pracovních podmínek a výší mezd. Je zcela přirozené, že se profesní dráha každého pracovníka v průběhu let vyvíjí a mění. Tyto změny jsou určovány a ovlivňovány faktory, kterými mohou být vzdělávání, dovednosti a profesní praxe. Tyto faktory lze považovat za určující rysy profesní mobility (Anýžová, Večerník, 2019, s. 144).

1.6.2 Teorie lidského kapitálu

Jedním z pohledů, jak lze na pracovní migraci nahlížet je, že se jedná o problém v alokaci zdrojů. Migrace je výsledkem individuální volby a lze ji chápat jako investici do lidského kapitálu. Tato investice má své přínosy, ale také náklady. Pod přínosy z migrace si lze představit budoucí vyšší příjmy, lepší pracovní podmínky, karierní růst, zdokonalení svých dovedností apod. Náklady migrace představují finanční prostředky vynaložené na realizaci migrace jako např.: doprava do cílové destinace, náklady na bydlení, ušlý příjem v průběhu migrace aj.

Jednotlivé náklady a výnosy z migrace závisí na konkrétním jednotlivci a jeho individuálních charakteristikách. Důležitou roli hraje věk, vzdělání a podobnost domácí a cílové země nebo regionu. Tato teorie neklade důraz pouze na mzdy nebo nezaměstnanost, ale na potenciál konkrétního pracovního migranta. Zabývá se využíváním schopností, znalostí a dovedností lidí k dosahování úspěchu (Armstrong, 2015, s. 50; Kaczor, 2013, s. 96).

Základním východiskem teorie lidského kapitálu je předpoklad, že pomocí vzdělání lidé získají kompetence a znalosti, díky kterým jsou produktivnější, a zvyšuje se tak jejich hodnota na trhu práce. Z ekonomického hlediska jsou investice do formálního vzdělávání primárním způsobem, jak zvyšovat úroveň ekonomické vyspělosti v dané zemi (Anýžová, Večerník, 2019, s. 73).

1.6.3 Neoklasická teorie migrace

Nejkomplexnější a nejrozšířenější teorií migrace je neoklasická. Základním předpokladem této teorie je, že lidé maximalizují svůj užitek vzhledem ke svému rozpočtovému omezení,

což znamená, že hodnotí dané pracovní příležitosti na alternativních pracovních trzích a volí takovou příležitost, která maximalizuje čistou současnou hodnotu jejich budoucích výdělků. Příčinou migrace jsou podle této teorie geografické rozdíly mezi nabídkou a poptávkou po práci. Země či regiony s vysokou ekonomickou výkonností, vysokou akumulací kapitálu, ale s nedostatkem pracovní síly mají v průměru vyšší tržní mzdy než země nebo regiony s přebytkem nabídky práce, nízkou ekonomickou výkonností a nízkou akumulací kapitálu. Z důvodů rozdílu ve mzdách dochází k odlivu pracovních sil z regionů s nižšími tržními mzdami do regionů s tržními mzdami vyššími. Tedy platí, že čím vyšší jsou existující rozdíly ve mzdách, tím vyšší jsou migrační toky.

Neoklasický model je z ekonomického hlediska přínosem, nicméně vychází v praxi nereálných předpokladů, neboť neuvažuje bariéry v podobě jazyka či uznávání kvalifikací, nepočítá s ovlivněním odbory a uvažuje pouze s dokonale konkurenčním prostředím. V této teorii je migrace zapříčiněna pouze rozdíly ve mzdách a v mírách nezaměstnanosti, přitom skutečné rozhodování o migraci je značně komplikovanější a zahrnuje celou řadu faktorů (Kaczor, 2013, s. 95).

2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A ČINNOST ÚŘADU PRÁCE

Politiku zaměstnanosti lze vnímat jako systém opatření, který směřuje ke spoluvytváření rovnováhy na trhu práce a ke snižování výskytu nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti neposkytuje pouze ekonomický pohled na danou problematiku, ale bere v potaz i sociální úvahy.

V rámci státní politiky zaměstnanosti se v České republice přistupuje k nezaměstnanosti dvěma způsoby, tedy aktivně a pasivně. Aktivní a pasivní politiku zabezpečuje úřad práce. Pasivní politika je nezbytná, nicméně neřeší podstatu nezaměstnanosti. Naproti tomu aktivní politika zaměstnanosti se orientuje na začleňování jedinců na pracovní trh.

2.1 Vymezení politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je výsledkem úsilí státu, zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborů. Jejím cílem je harmonizace nabídky a poptávky na trhu práce. Zásadní vliv na rovnováhu trhu práce má hospodářská politika a její opatření, které podporují ekonomický růst a tvorbu pracovních míst. Hospodářská politika zvyšuje zaměstnanost nepřímo v souvislosti s celkovou dynamikou ekonomiky. Politiku zaměstnanosti lze chápat na úrovni:

- makroekonomické,
- regionální,
- mikroekonomické.

Na makroekonomické úrovni se politika zaměstnanosti zaměřuje na odstraňování příčin nadměrné nezaměstnanosti, především na straně poptávky po práci. Nicméně se nejedná pouze o řešení nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti na makroekonomické úrovni je závislá na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky, která souvisí i s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací. Regionální úroveň politiky nezaměstnanosti se zabývá nerovnováhou na trhu práce a uvažuje jednotlivé regionální aspekty nezaměstnanosti pomocí různých programů, které řeší konkrétní situace v konkrétním území. Naproti tomu na mikroekonomické úrovni působí firmy, které vytvářejí vlastní pravidla pro přijímání a propouštění pracovníků, pro vývoj mezd a dalších záležitostech v mezích platných legislativních norem (Kliková, 2003, s. 222).

Jedním ze základních práv občana je právo na zaměstnání, a to bez ohledu na rasu, etnikum, pohlaví, jazyk, náboženství, členství v politických stranách nebo příslušnost

k politickým hnutím, národnost, sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk. Zaměstnání si fyzická osoba může sama svobodně zvolit, zabezpečit a vykonávat (Kotýnková, 2003, s.131).

2.1.1 Cíle politiky zaměstnanosti

Česká republika byla se vstupem do EU nucena přijmout principy jednotlivých politik, ukotvených ve Smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisech Evropské unie. Tyto principy kladou důraz na sociální transfery, které jsou orientovány na opatření vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti. Opatření jsou zaměřena na motivování k získání zaměstnání nebo k přípravě na jeho přijetí. Smyslem těchto opatření je zamezovat vyčleňování ohrožených skupin ze společnosti. Jedná se o:

- o podporu zaměstnatelnosti fyzických osob,
- rozvoj malého a středního podnikání,
- podpora podniků a jejich zaměstnanců být adaptabilní vůči změnám,
- podpora rovných příležitostí všech osob.

Podpora zaměstnatelnosti je zaměřena především na mladší věkové skupiny žadatelů o práci, osoby se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnané. Jedná se o komplexní proces služeb, který spočívá v hledání, přijetí a udržení zaměstnání. Podpora rozvoje podnikání je orientována na usnadnění a zjednodušení pravidel a předpisů k zakládání a provozování podniků. Adaptabilita je zaměřena jak na podniky, tak i na zaměstnance, kterým pomáhá co nejlépe se přizpůsobit zaváděným technologiím a změnám v tržních podmínkách. Podpora rovných příležitostí přispívá k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti zejména žen na trhu práce a zaměřuje se na harmonizaci pracovního a rodinného života (Halásková, 2008, s. 23).

Základní strategií státní politiky zaměstnanosti je vytváření komplexu účinných opatření, která působí jako prevence vzniku nebo růstu nezaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti je zpravidla vykonávána na makroekonomické a regionální úrovni a orientuje se na tyto aktivity:

- příprava adaptabilní pracovní síly, která bude schopna přizpůsobit se potřebám trhu práce,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil,
- rozvoj infrastruktury na trhu práce,

- prohloubení a zajištění profesní flexibility pracovních sil,
- zmírnění negativních důsledků technického rozvoje a strukturálních změn na trhu práce,
- zlepšení struktury zaměstnanosti v odvětvích i regionech,
- podpora integrace osob s omezenou možností uplatnění se na trhu práce.

V České republice je politika zaměstnanosti realizována jako systém opatření v podobě aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti představuje zabezpečení nezaměstnaných, kteří aktivně hledají pracovní místo. Aktivní politika zaměstnanosti pak podporuje zvýšení mobility pracovní síly v reakci na strukturální změny. Investování do lidských zdrojů není pouze záležitostí soukromého sektoru, ale také státu, kdy investice do lidských zdrojů, které realizuje stát, jsou zaměřeny na ty zdroje, které stojí mimo pracovní trh (Kotýnková, Němec, 2003, s. 29; Žák, 2006, s. 114).

2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na podporu nezaměstnaných. Jedná se o hmotné zabezpečení občana v době nezaměstnanosti v podobě vyplácení podpor v nezaměstnanosti a případně také v možnosti využití dřívějšího odchodu do důchodu. Lze rozlišovat dvě formy podpory příjmu v nezaměstnanosti:

- pojištění v nezaměstnanosti,
- státní podpora v nezaměstnanosti.

Pojištění v nezaměstnanosti je vyjádřené systémem podpor v nezaměstnanosti, které je vytvořeno na základě příspěvků zaměstnavatelů, zaměstnanců a na finanční podpoře státu. Doba poskytování je závislá na době placení dřívějších příspěvků. Jeho výše se určuje na základě procenta z poslední mzdy a je poskytována bez ohledu na jiné příjmy. Státní podpora v nezaměstnanosti je poskytována na základě potřeby. Je tedy nutné prokázat výši příjmu domácnosti. Výše státní podpory nezávisí na předchozím výdělků a doba poskytování je neomezená. Prostředky vynakládané na politiku zaměstnanosti tvoří z převážně většiny právě prostředky určené na hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání. Poskytovaná podpora se v čase mění v závislosti na fungování trhu práce a poměrech v oblasti zaměstnanosti (Halásková, 2008, s. 10, Krebs, 2010, s. 327).

Existence pasivní politiky zaměstnanosti je jak z pohledu státu, tak z pohledu nezaměstnaných nezbytná, přesto neřeší podstatu této nepříznivé situace. Smyslem totiž není

uspokojovat dlouhodobě nezaměstnaného dávkami. Ty mají sloužit pouze jako dočasná finanční pomoc nezaměstnaným. Hlavním cílem je vrátit nezaměstnaného jedince zpět na pracovní trh a do situace finanční soběstačnosti, k čemuž slouží druhá část státní politiky zaměstnanosti, a to sice aktivní politika zaměstnanosti (Kaczor, 2013, s.197).

2.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti představuje souhrn nástrojů a opatření, které mají za cíl zajistit maximální možnou zaměstnanost a současně zajistit individuální přístup k uchazečům o zaměstnání. Úkolem této politiky je zejména napomáhat při tvorbě nových pracovních míst na trhu práce, ale také motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání jedinců, kteří obtížněji hledají uplatnění. Cílem je také snižování nákladů na hledání zaměstnání a pomoc při adaptaci pracovní síly a přizpůsobením se požadavkům trhu práce. Ve svém důsledku podporuje strukturální změny zaměstnanosti a snaží se snížit finanční zatížení státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti (Durdisová, 2005, s. 67; Halásková, 2008, s. 49).

Kromě ekonomických cílů sleduje APZ také cíle sociální, které se zaměřují na udržení lidského kapitálu a předcházení sociálního vyloučení v době, kdy roste nezaměstnanost. Jedná se o to, aby při pozdějším obnovování ekonomiky byla pracovní síla plně zaměstnatelná a schopna rychle reagovat na obnovení ekonomiky. Při dosahování stanovených cílů aktivní politiky je třeba přihlížet k možnostem a potřebám uchazečů o zaměstnání a jejich motivaci, na straně druhé se pak zaměřit na potřeby trhu práce neboli potřeby zaměstnavatelů (Kotýnková, Němec, 2003, s. 183).

Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti mezi nástroje, kterými je aktivní politika zaměstnanosti realizována, patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace je způsob, jakým lze získat nové znalosti, rozšířit a prohloubit dosavadní kvalifikaci nebo získat kvalifikaci novou. Rekvalifikace se realizuje na základě dohody mezi uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání a úřadem práce. Náklady, které jsou spojené s rekvalifikací, hradí úřad práce, který také může poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných výdajů spojených s rekvalifikací (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Investiční pobídky představují hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Školením se pak rozumí teoretické a praktické vzdělávání pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídá kritériím, jež stanoví zaměstnavatel (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které se zaměřují především na údržbu veřejných prostranství, úklidu a údržbu veřejných budov a komunikací apod. Pracovní místa jsou vytvářena zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce. Tyto pracovní příležitosti jsou realizovány zejména pro obtížně umístitelná a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Společensky účelná pracovní místa jsou taková místa, která jsou zřizována nebo vyhrazena zaměstnavatelem, a to na základě dohody s úřadem práce. Tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze opatřit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Příspěvek na zapracování a příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. Příspěvek na zapracování je poskytován úřadem práce na základě dohody a tehdy, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. Ten může úřad práce udělit zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže zajistit práci pro zaměstnance v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Důvodem jsou zásadní technologické změny výroby nebo poskytování služeb. Tento příspěvek slouží jako částečná úhrada náhrady mzdy, která zaměstnancům náleží podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek je možné poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou nezbytné pro získání přístupu na trh práce a servání na něm a také pro snížení nezaměstnanosti. Tyto nástroje jsou ovšem limitovány množstvím finančních prostředků, které lze v dané době na účely APZ použít. Opatření aktivní politiky jsou klíčovou náplní evropské strategie zaměstnanosti, jelikož jsou považována za zásadní podmínku posílení sociální soudržnosti a udržení hospodářského růstu (Krebs, 2010, s 326).

2.2 Financování politiky zaměstnanosti

Zdrojem financování politiky zaměstnanosti jsou účelové fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti. V České republice se jedná o příspěvky na státní politiku zaměstnanosti. Tyto příspěvky vychází z plateb pojistného, které platí zaměstnavatelé, zaměstnanci a OSVČ. Dalším zdrojem financování je státní rozpočet, který čerpá prostředky na politiku zaměstnanosti z daní.

Výdaje na politiku zaměstnanosti představují zátěž pro plátce, ať už jsou hrazeny z daní nebo pojistného, a vedou také ke zvyšování ceny práce. Je třeba určité obezřetnosti, pokud jde o výši těchto výdajů. Opatření politiky zaměstnanosti jsou efektivní v případě, že nevyvolají nadměrný růst práce a nepřiměřeně vysoké daně nebo pojistné. Vysoké ceny práce spolu s vysokou mírou zdanění mohou mít za následek demotivaci zaměstnavatelského sektoru, tudíž zastavení tvorby nových pracovních míst a útlum ekonomického růstu. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti se netýkají pouze politiky zaměstnanosti, ale představují zátěž pro celý sociální systém, kam také patří výdaje na sociální dávky (Krebs, Durdisová, 2010, s. 321).

Politika zaměstnanosti v České republice je podstatně ovlivňována regionální politikou Evropské unie, lépe řečeno politikou hospodářské, sociální a územní soudržnosti, jejíž cíle jsou naplňovány pomocí strukturálních fondů Evropské unie. Cíle politiky sociální a hospodářské soudržnosti umožňují prosazovat tři z pěti existujících fondů, z nichž zásadním je Evropský sociální fond (ESF). Úkolem tohoto fondu je financovat opatření politiky zaměstnanosti a sociální politiky na základě doporučení Evropské strategie zaměstnanosti v oblasti rozvoje celoživotního vzdělávání, kvalifikace pracovní síly, inovace v podnikání a organizaci práce a boji proti diskriminaci a nerovnostem na trhu práce (Horák, 2014, s. 15).

Projekty zaměstnanosti, které jsou financovány z Evropského sociálního fondu, mohou mít lokální, regionální, celonárodní nebo mezinárodní úroveň. Projekty jsou realizovány státními a nestátními organizacemi v reakci na tzv. Výzvy, které jsou v České republice

spravované a vyhlašované Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR prostřednictvím sedmiletých operačních programů (Horák, 2014, s. 15).

2.3 Úřad práce v ČR a uchazeči o zaměstnání

V České republice je institut úřadu práce poměrně novodobou záležitostí. Před rokem 1989 zde fungovala centrálně plánovaná ekonomika a v ní byla uměle vytvořena 100% zaměstnanost. Teprve s přechodem na tržní ekonomiku se zde objevila problematika nezaměstnanosti a s ní i potřeba institucionálně a komplexně řešit situaci nezaměstnaných.

V rámci postupného rozšiřování agendy se měnila i organizační struktura úřadu práce. Původní organizační struktura úřadu práce obsahovala 77 okresních úřadů s vlastní právní subjektivitou, které byly rovnocenné a přímo řízené z úrovně Ministerstva práce a sociálních věcí. Současná organizační struktura úřadu práce je poměrně novým modelem, který vznikl v roce 2011 a posléze byl v roce 2013 mírně modifikován. Úřady práce jsou nyní takzvaným jednotným výplatním místem všech nepojistných sociálních dávek v ČR (Kaczor, 2015, s. 97).

Nová organizační struktura úřadu práce se skládá z generálního ředitelství a krajských poboček. Obvody působení krajských poboček jsou totožné s územím krajů. Krajské pobočky se dále rozdělují na kontaktní pracoviště, která vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst. Hlavními úkoly, které tyto instituce zastávají je (Duková, Duka, Kohoutová, 2013, s. 90):

- analýza a prognóza trhu práce,
- návrh opatření k souladu mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil,
- podávání informací o volných pracovních místech,
- vedení údajů o nabídce a poptávce po pracovní síle ve státě,
- zprostředkování zaměstnání mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání,
- zabezpečení vhodné formy rekvalifikace uchazečům o zaměstnání,
- podpora nových pracovních míst formou dotací mladým zaměstnavatelům a podnikatelům,
- podpora zaměstnávání zdravotně postižených osob formou podpory chráněných dílen a pracovních míst,
- poskytování poradenství v oblasti sociální, ekonomické, pracovněprávní a psychologické,

- hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání v podobě podpory v nezaměstnanosti,
- organizace veřejně prospěšných prací,
- podpora zaměstnavatelů, kteří poskytují odbornou praxi a zaměstnávají absolventy škol.

Služby, které poskytují jednotlivé úřady práce, lze zkvalitnit zajištěním jejich provázanosti se zaměstnavateli, soukromými zprostředkovateli práce, místními institucemi a organizacemi. Poskytované služby úřadem práce jsou bezplatné a informace o nich obdrží občan na každém kontaktním pracovišti ÚP. Zároveň úřad práce dodržuje zásadu rovných příležitostí při zprostředkování zaměstnání pro všechny uchazeče o zaměstnání (Kotýnková, Němec, 2003, s. 29).

Mezi hlavní důvody, proč lidé chodí do práce, je jistě potřeba finančního zajištění, nezávislost, zlepšení vlastního finančního rozpočtu, ale také sociální kontakt či společenský význam a uplatnění. Motivací může být i uspokojení z výsledků své práce a možnost seberealizace. Pro každého zaměstnance je těžiště motivace jiné. Někdo například upřednostňuje peníze, jiný zase hledá práci, která jej bude naplňovat (Bednář, 2018, s.15).

Práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Uchazečem se rozumí občan, který nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, není v pracovním poměru, ani se soustavně nepřipravuje na povolání. Osobně se uchází u příslušné pobočky úřadu práce podáním písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání (Kotýnková, Němec, 2003, s. 91).

Jednotliví uchazeči o zaměstnání mají odlišné schopnosti a možnosti, jak reagovat na změny a vývoj trhu práce. Důležitou roli hraje kvalita lidského a sociálního kapitálu, která vymezuje postavení jedince v segmentech pracovního trhu. V primárním segmentu pracovního trhu jsou místa obsazena lidmi s vysokým specifickým a obecným lidským a sociálním kapitálem. Pro tyto lidi to znamená vysoké mzdy, prestiž, kariérní růst, možnost vzdělávání a také větší šanci uplatnění na trhu práce v případě ztráty zaměstnání. Na sekundárním pracovním trhu jsou alokováni pracovníci, kteří nemají k dispozici vysoký lidský a sociální kapitál nebo jejich lidský kapitál zastaral. Rozdělení pracovníků do segmentů trhu nesouvisí pouze s lidským kapitálem, ale i dalšími charakteristikami. Sociální stereotypy nebo předsudky jsou jednou z příčin, která vytváří představu o nespolehlivosti určité kategorie pracovní síly a vedou k přesunu těchto pracovníků na sekundární trh (Sirovátka a spol., 2009, s. 40).

Absolventi škol jsou specifickou skupinou ohroženou nezaměstnaností, která nemá zkušenost s trhem práce a postrádá také základní pracovní návyky. Jejich nezaměstnanost výrazně ovlivňuje ekonomicko-hospodářská situace v zemi, stavem mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních sil a volných pracovních míst. Absolventům chybí zkušenosti z vystudovaného oboru a jejich aplikace do praxe. Také postrádají dostatečnou znalost náležitostí, které jsou potřebné pro získání zaměstnání, jako je například sepsání životopisu nebo motivačního dopisu (Kuchař, 2007, s. 146).

Lidé se zdravotním postižením jsou na trhu práce poměrně specifickou kategorií uchazečů o zaměstnání. Tito lidé se velice špatně uplatňují na trhu práce. Nejčastějším důvodem je uchazečův vlastní handicap, který omezuje jeho pracovní výkon. Tyto osoby jsou rovněž méně adaptabilní a flexibilní. Dalším a neméně závažným důvodem jsou mnohdy také předsudky zaměstnavatelů, kteří nemají představu o skutečných pracovních možnostech handicapovaného a ani zájem se o těchto možnostech informovat (Horák, 2014, s. 33).

Lidé staršího věku rovněž patří do rizikové skupiny lidí ohrožené nezaměstnaností, jelikož při vypadnutí z pracovního procesu je velice obtížné tyto osoby začlenit zpět na pracovní trh. Důvodem je jejich nízká adaptabilita a flexibilita. S rostoucím věkem se u lidí upevňují návykové stereotypy, a tím hůře se pak přizpůsobují novým situacím. Dalším důvodem, proč tyto osoby zařadit do rizikové skupiny, jsou vysoké transakční náklady na jejich zaškolení zaměstnavatelem na novou pozici. Stejně jako u lidí se zdravotním postižením je nahlíženo na lidi staršího věku s určitými předsudky (Horák, 2014, s. 33).

Ženy jsou také vystaveny většímu riziku na trhu práce. K segregaci žen na trhu práce přispívá potřeba harmonizace práce a plnění rodičovských povinností. Při návratu žen na trh práce svoji roli hraje dosažené vzdělání a získaná kvalifikace. Proto mnoho žen, zejména vysokoškolsky vzdělaných, odkládá narození prvního dítěte. Tyto ženy se většinou pro dítě rozhodují až tehdy, pokud mají vybudovány určité základy svojí profesní kariéry a pokud se mají kam vrátit po skončení mateřské či rodičovské dovolené. Ženy s nižším vzděláním mají určité výhody v tom, že je větší dostupnost pracovních míst s nižšími kvalifikačními požadavky oproti ženám vysokoškolského vzdělání. Nicméně většina těchto míst má velmi nízké platové ohodnocení, a pokud je rozdíl mezi očekávaným příjmem a výší podpory v nezaměstnanosti minimální, může to vést k demotivaci mít zájem o takové pracovní místo (Kuchař, 2007, s. 145).

3 MECHANISMY UŽÍVANÉ PRO ZAŘAZENÍ UCHAZEČŮ NA TRH PRÁCE NA VYBRANÉM PRACOVNÍM ÚŘADĚ

Úřad práce je správní orgán s celostátní působností a je také účetní jednotkou. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je nadřízeným správním úřadem úřadu práce. Pro předkládanou diplomovou práci byl zvolen Pracovní úřad ve Žďáře nad Sázavou v kraji Vysočina. Úřad práce ve Žďáře nad Sázavou je kontaktním pracovištěm krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě.

Kontaktní pracoviště především podávají informace o volných pracovních místech, vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, poskytují poradenské služby a také se zaměřují na realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

3.1 Charakteristika kraje Vysočina

Kraj Vysočina se vyznačuje vyšší nadmořskou výškou, řídkým osídlením a odlišnou členitostí území. Kraj Vysočina má poměrně rozdrobenou sídelní strukturu, což převážně vede k tomu, že mladí a kvalifikovaní obyvatelé z menších obcí odcházejí za pracovní příležitosti do větších měst. Rozloha kraje je 6 796 km². Jedná se tak o 5. největší kraj v České republice. Území tohoto regionu je administrativně členěno na 5 okresů, a to Třebíč, Jihlavu, Havlíčkův Brod, Pelhřimov a Žďár nad Sázavou. V těchto 5 okresech se nachází 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Počet obyvatel v Kraji Vysočina činil k 1. lednu 2020 přibližně 510 tisíc obyvatel, což představuje 3. nejméně lidnatý kraj v České republice (Statistická ročenka Kraje Vysočina, 2020).



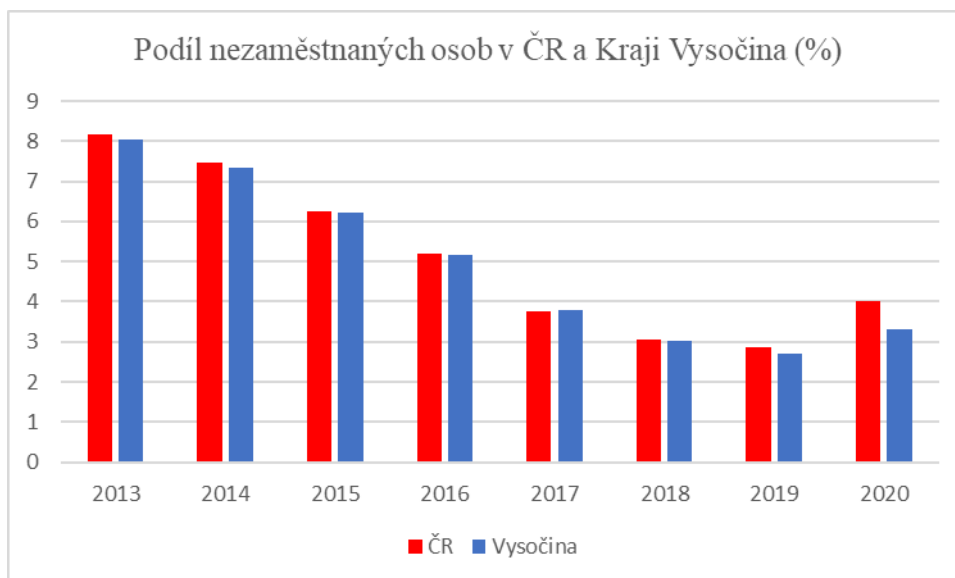
Obrázek 2 Členění kraje Vysočina podle okresů

Zdroj: Regionální informační servis, 2021

Podrobnější administrativní členění Kraje Vysočina je obsaženo v příloze A. Podíl Kraje Vysočina na HDP České republiky se v posledních letech pohybuje okolo 4 %. Hrubý domácí produkt v roce 2019 na jednoho obyvatele činil v kraji Vysočina přibližně 434 tisíc Kč, to odpovídá zhruba 81 % průměru České republiky. Průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2020 byla 32 710 Kč, což je o 2 900 Kč méně, než představuje celorepublikový průměr (Statistická ročenka Kraje Vysočina, 2020).

Kraj Vysočina se řadí spíše mezi chudší oblasti republiky s orientací především na zemědělskou výrobu. Nicméně i přes to, že kraj nefiguruje na předních místech pomyslného žebříčku rozvoje, patří mezi trvale se rozvíjející regiony. Na růstu celkové ekonomické aktivity v kraji má největší vliv zpracovatelský průmysl, a to především díky strojírenské výrobě, která se orientuje na výrobu pro automobilový průmysl. Firmy, které patří mezi klíčové v tomto odvětví jsou např. Bosch Diesel, s.r.o., MANN + HUMMEL (CZ), s.r.o., Cooper-Standard Automotive ČR, s.r.o. a mnoho dalších. Nevýhodou této jednostranné výrobní orientace je stále nebezpečí rozsáhlého kolapsu zaměstnanosti v celé této oblasti výroby v krizových obdobích. Naopak pokud se ekonomika nachází v růstové fázi, zaměstnanost v této oblasti výroby roste velmi rychle, tzn. že stejným tempem klesá i nezaměstnanost a na regionálním trhu práce chybí dostatek vhodných pracovníků (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2020).

Ministerstvo práce a sociálních věcí začalo od listopadu 2012 zveřejňovat ukazatel podílu nezaměstnaných osob. Tento ukazatel vyjadřuje procentuální podíl registrovaných nezaměstnaných ze všech obyvatel v práceschopném věku. Na základě evidence jednotlivých pracovišť úřadu práce počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání s celkovým počtem obyvatel produktivního věku 15-64 let. V tomto ukazateli jsou také započítány ekonomicky neaktivní osoby, tj. studenti, důchodci, osoby na rodičovské dovolené. Z těchto důvodů je podíl nezaměstnaných osob vždy menší, než by byla odpovídající míra nezaměstnanosti. Podíl nezaměstnaných nemá protějšek pro mezinárodní srovnávání a může tedy sloužit pouze pro vnitrostátní použití. Výhodou je naopak dostupnost až do úrovně obcí vzhledem k tomu, že datovými zdroji jsou evidence jednotlivá kontaktní pracoviště úřadu práce (ČSÚ, 2020).



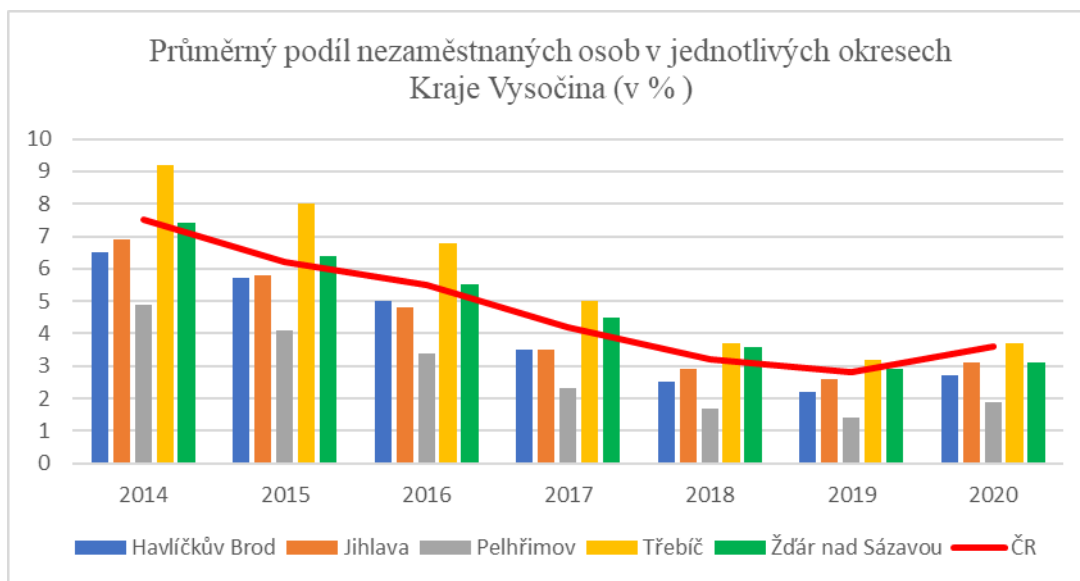
Obrázek 3 Podíl nezaměstnaných osob v ČR a Kraji Vysočina (%)

Zdroj: ČSÚ, 2021

V grafu je patrný podíl nezaměstnaných v České republice, ale i v Kraji Vysočina. Ten klesá v důsledku překotného hospodářského vývoje. V Kraji Vysočina bylo především strojírenskými firmami přijímáno stále více uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním, absolventů škol i uchazečů o zaměstnání, kteří byli dlouhodobě v evidenci úřadu práce. Za přispění příznivé ekonomické situace rostl rozsah zakázek a firmy tak navyšovaly své kapacity osobami hledajícími zaměstnání, což vedlo také k postupnému snižování nezaměstnanosti.

3.2 Trh práce v okrese Žďár nad Sázavou

Okres Žďár nad Sázavou je největším a nejlidnatějším okresem Kraje Vysočina. Žije zde okolo 118 tisíc obyvatel. Okres je charakteristický nižším podílem obyvatel bydlících ve městech s deseti tisíci a více obyvateli a vysokým podílem obcí s počtem do dvou tisíc obyvatel. Stejně jako pro celou Vysočinu je i pro žďárský okres typický průmyslově-zemědělský charakter. Průmyslová výroba je koncentrována do měst, především do těch v blízkosti dálnice, jako je Velké Meziříčí nebo Velká Bíteš (ČSÚ, 2021).



Obrázek 4 Průměrný podíl nezaměstnaných osob v okresech Kraje Vysočina

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV

V okrese Žďár nad Sázavou je relativně vysoký podíl nezaměstnaných osob, který se dlouhodobě pohybuje nad hranicí celorepublikového průměru. V porovnání s ostatními okresy patří okresu Žďár nad Sázavou druhá příčka hned za okresem Třebíč. Dlouhodobě nejlepším okresem v Kraji Vysočina, co se týče nejnižšího podílu nezaměstnaných osob, je okres Pelhřimov. Jedním z důvodů nízké nezaměstnanosti v okrese Pelhřimov je nízký počet obyvatel, okres má nejnižší počet obyvatel na Vysočině, a naproti tomu je zde mnoho perspektivních zaměstnavatelů. Firmy na Pelhřimovsku láká především dobrá dopravní dostupnost, jelikož okrese prochází dálnice D1. Vyšší podíl nezaměstnaných osob je na Žďársku dlouhodobým problémem. V roce 2020, poprvé od roku 2014, klesl podíl nezaměstnaných v okrese Žďár nad Sázavou pod celorepublikovou hranici na 3,1 %. Průměrný podíl nezaměstnaných osob v roce 2020 v České republice činil 3,6 %.

Tabulka 1 Největší zaměstnavatelé v okrese Žďár nad Sázavou

Největší zaměstnavatelé v okrese Žďár nad Sázavou			
Název firmy	Počet zaměstnanců	Sídlo	Zaměření
ŽĐAS, a.s.	1500-1999	Žďár nad Sázavou	výroba surového železa, oceli
Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace	1000-1499	Nové Město na Moravě	ústavní zdravotní péče
Wera Werk s.r.o.	1000-1499	Bystřice nad Pernštejnem	výroba nástrojů a náradí
Cooper-Standard Automotive Česká republika s.r.o.	500-999	Žďár nad Sázavou	výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla
Hettich CR k.s.	500-999	Žďár nad Sázavou	výroba zámků a kování
Tokoz a.s.	250-499	Žďár nad Sázavou	výroba zámků a kování
ZĐAR, a.s.	250-499	Žďár nad Sázavou	silniční a nákladní doprava

Zdroj: ČSÚ, 2021

Největším zaměstnavatelem v okrese Žďár nad Sázavou je firma ŽĐAS, a.s., která se zabývá výrobou a zpracováním surového železa a oceli. Společnost se také specializuje na výrobu nestandardních odlitků. V posledních letech firma prochází reorganizačními změnami, které se projeví v úbytku počtu zaměstnanců. Mezi stabilní zaměstnavatele v okrese patří Nemocnice Nové Město na Moravě, která po rekonstrukci zdravotnických pavilonů navýšila i počet zaměstnanců za účelem rozšíření a zkvalitnění zdravotnických služeb. Zatímco v roce 2018 se počet zaměstnanců pohyboval okolo 500–999, tak v roce 2019 se jejich počet navýšil na 1000–1499 (Úřad práce ČR, 2020).

Jednostranné výrobní zaměření v okrese Žďár nad Sázavou, potažmo v celém kraji Vysočina, má svá úskalí. Převládá zde větší riziko zhroucení zaměstnanosti v oblasti výroby v krizových obdobích. Důkazem je hospodářská krize z roku 2008, jejíž následky byly na

pracovním trhu v okrese Žďár nad Sázavou znatelné až do roku 2014. Naopak pokud se ekonomika nachází v růstové fázi, zaměstnanost v této oblasti výroby roste velmi rychle. V současnosti je výše nezaměstnanosti v kraji nejvíce ovlivněna velkou územní rozlehlostí kraje a roztržitostí sídel do mnoha malých obcí a nízkou vytížeností zemědělství, které je ovlivňováno zejména přírodními podmínkami s vyšší nadmořskou výškou. Negativní vliv na výši nezaměstnanosti má nevhodná disproporce a struktura volných pracovních míst.

3.3 Úřad práce Žďár nad Sázavou

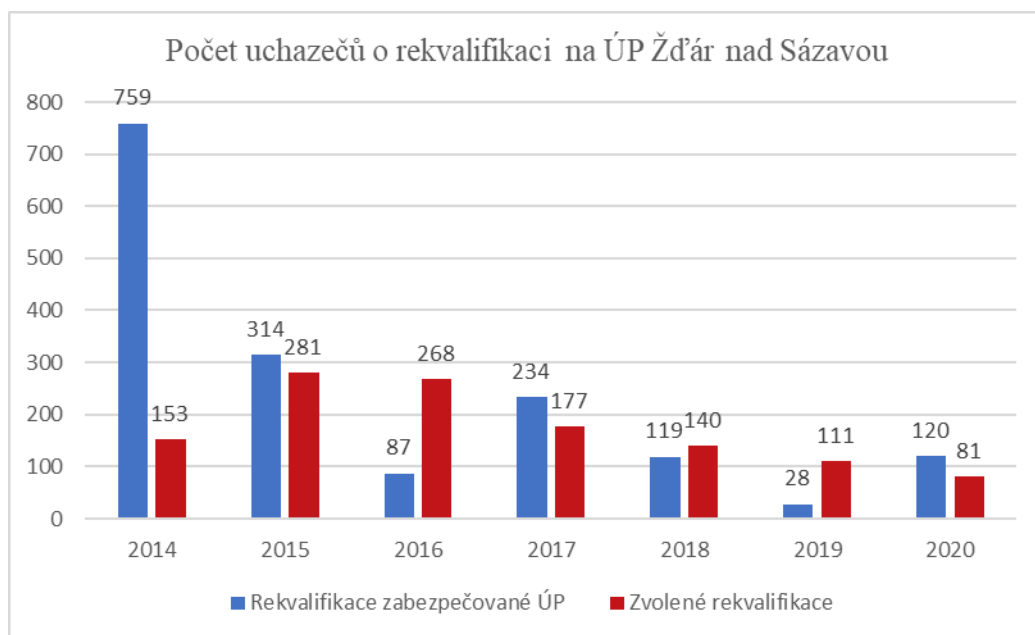
Úřad práce ve Žďáře nad Sázavou je kontaktním pracovištěm krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě. V rámci zprostředkování zaměstnání a evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání se úřad práce zaměřuje na poskytování informací o volných pracovních místech. Dále vede evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání. Úřad práce také vyhledává uchazečům o zaměstnání vhodné pracovní uplatnění, a to včetně osob se zdravotním postižením. Pověření pracovníci úřadu projednávají s jednotlivými uchazeči možnost pracovního uplatnění v rámci veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, a dále pak s nimi konzultují možnosti rekvalifikace a zároveň zájem uchazečů monitorují a vyhodnocují. Důležitou činností úřadu práce je také poradenství, kdy se společně s krajskou pobočkou podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti (Úřad práce ČR, 2021).

3.3.1 Rekvalifikace

Jedním z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina, a tedy i v okrese Žďár nad Sázavou, jsou rekvalifikace. Trh práce čelí neustálým změnám, a je proto nutné na tyto náhlé výkyvy pružně reagovat. Rekvalifikační kurzy mají nejrůznější formy a zaměření a jsou hojně využívány uchazeči a zájemci o zaměstnání. Díky jejich pestré nabídce možností lze předpokládat, že budou početně využívány i v dalších obdobích.

Rekvalifikace jsou zabezpečovány buď přímo úřadem práce, nebo si je uchazeč zajišťuje sám formou zvolené rekvalifikace. V rámci zabezpečované rekvalifikace ÚP sjedná rekvalifikační kurzy, které pak nabízí uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Náklady rekvalifikace hradí úřad práce, který může poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací jako je např. výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky. Zvolenou rekvalifikaci si uchazeč či zájemce o zaměstnání zajišťuje sám. Uchazeč kontraktuje vybrané vzdělávací zařízení a předá úřadu práce svůj požadavek

zvolené rekvalifikace. Pokud je rekvalifikace schválena, úřad práce uhradí zvolený rekvalifikační kurz až po jeho úspěšném absolvování (Úřad práce ČR, 2021).



Obrázek 5 Počet uchazečů rekvalifikací na ÚP ve Žďáře nad Sázavou

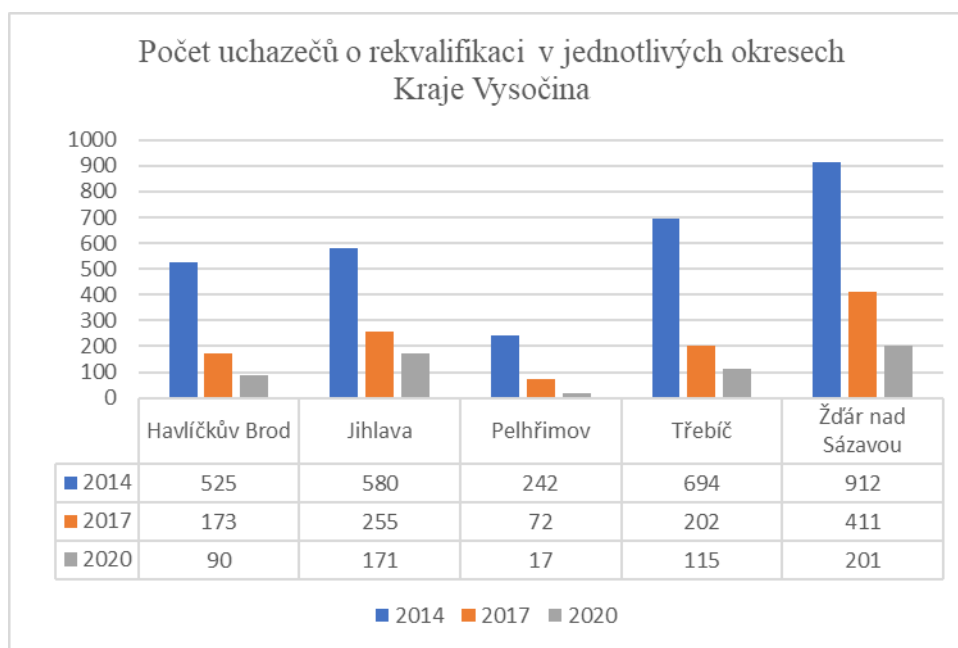
Zdroj: Úřad práce Žďár nad Sázavou

Úřad práce realizuje zabezpečované rekvalifikace na základě tzv. rámcových dohod s vybranými dodavateli, kteří jsou vybíráni prostřednictvím veřejných zakázek. V roce 2014 byly stále účinné rámcové dohody na velké množství typů rekvalifikací jako jsou např. počítačové kurzy, řidičské oprávnění a profesní způsobilost řidičů, oblast gastronomie, sociální služby, služby jako kosmetika, kadeřnictví atd. Rekvalifikační kurzy na základě těchto rámcových dohod musely být ukončeny nejpozději do května roku 2015, proto se v tomto roce projevil výrazný pokles rekvalifikačních kurzů. V roce 2015 byly účinné dohody pouze na několik typů kurzů. Současně bylo vyhlášeno výběrové řízení na dodavatele dalších kurzů, které se však podařilo ukončit až v roce 2016. Nepodařilo se zajistit dodavatele na všechny typy požadovaných kurzů, proto i počet účastníků byl nižší. V roce 2019 se do několika částí veřejné zakázky nepřihlásily žádné vzdělávací firmy. To je důvod, proč v tomto roce bylo do zabezpečované rekvalifikace přihláшено pouze 28 osob.

Tak jak nebylo možné zájemce o rekvalifikace zařazovat do zabezpečovaných rekvalifikací, zvýšil se zájem o zvolené rekvalifikace. V roce 2017-2019 se z důvodů nízké nezaměstnanosti zpřísnila kritéria pro zařazení uchazeče do rekvalifikačních kurzů. Do jednotlivých kurzů byli zařazeni pouze zájemci, kteří prošli testem trhu práce, a bez

rekvalifikace by měli jen velmi nízkou úspěšnost uspět na trhu práce. Tito uchazeči se zároveň řadili do kategorie uchazečů, kterým je věnována z důvodu věku, péče o dítě nebo zdravotnímu stavu zvýšená péče. Rok 2020 byl pak poznamenán pandemií COVID 19, kdy se po část roku nemohly kurzy vůbec konat, popř. přešly pouze do on-line formy výuky.

V rámci šetření úřadu práce byla sledována efektivita, tj. kolik % osob ukončilo evidenci na úřadu práce do 3 měsíců od úspěšného ukončení rekvalifikačního kurzu. Tento ukazatel byl sledován bez ohledu na to, zda uchazeč rekvalifikační kurz uplatnil v novém zaměstnání či nikoliv. U zabezpečovaných rekvalifikací to bylo zhruba 60 % uchazečů (zde jsou zahrnuti např. i kurzy výpočetní techniky, které nevedou přímo ke konkrétnímu zaměstnání) a u zvolených rekvalifikací to bylo přibližně 85 % uchazečů. Vyšší podíl u zvolených rekvalifikací je zapříčiněn skutečností, že si uchazeč hradí kurz sám a až po jeho úspěšném ukončení je mu vynaložená částka proplacena (Úřad práce ČR, 2021).



Obrázek 6 Počet uchazečů o rekvalifikaci v okresech Kraje Vysočina

Zdroj: Vlastní zpracován podle MPSV

Na uvedeném grafu si lze všimnout, že počet uchazečů, kteří se zúčastnili rekvalifikačních kurzů během vybraných období, má klesající tendenci. Pokles počtu rekvalifikací je také způsoben příznivým hospodářským vývojem, kdy klesá počet uchazečů o zaměstnání, zvyšují se volná pracovní místa a na trhu práce nacházejí uplatnění i uchazeči s nižší kvalifikací.

Tabulka 2 Podíl uchazečů o uchazečů o zaměstnání podpořených rekvalifikací

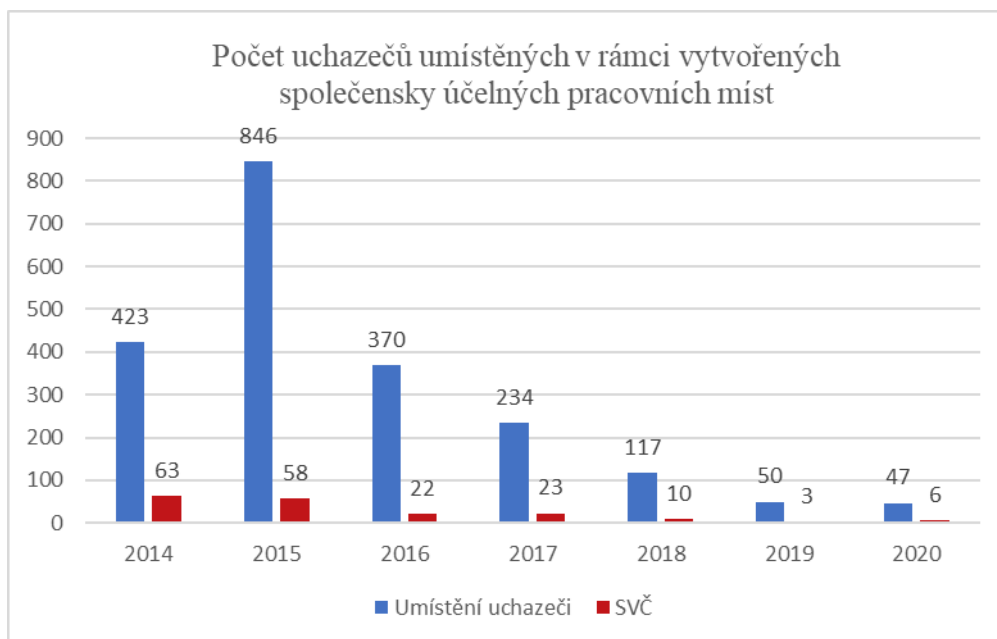
Okres	2014	2017	2020
Havlíčkův Brod	12,4 %	8,5 %	4,9 %
Jihlava	13,1 %	9,3 %	6,7 %
Pelhřimov	10,2 %	6,7 %	1,7 %
Třebíč	9,4 %	5,5 %	3,6 %
Žďár nad Sázavou	15,1 %	11,7 %	7,0 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Ze sledovaných okresů má okres Žďár nad Sázavou největší podíl uchazečů o rekvalifikaci k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání. V roce 2014 tento podíl činil 15,1 %, oproti okresu Třebíč, který zaznamenal pouze 9,4 % uchazečů o rekvalifikaci k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání.

3.3.2 Společensky účelová pracovní místa

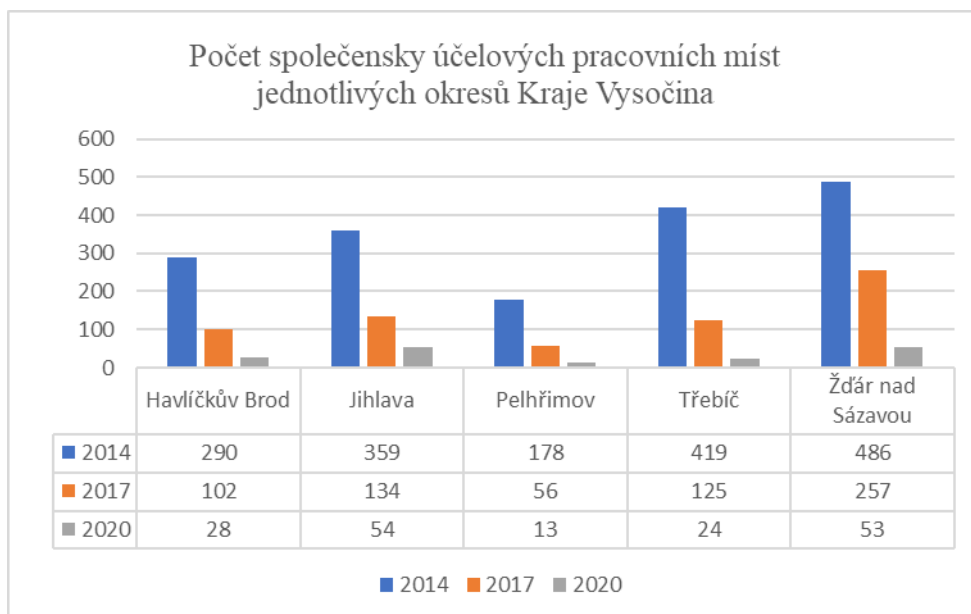
V okrese Žďár nad Sázavou patří společensky účelová pracovní místa k dominantním nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Společensky účelová pracovní místa se využívají zejména pro uchazeče o zaměstnání, kterým díky svým individuálním charakteristikám nelze zprostředkovat zaměstnání jiným způsobem (MPSV, 2021).



Obrázek 7 Počet uchazečů umístěných v rámci vytvořených společensky účelných pracovních míst

Zdroj: Úřad práce Žďár nad Sázavou

V roce 2014 byl zaznamenán vysoký počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, a proto se aktivní politika zaměstnanosti soustředila na podporu společensky účelových pracovních míst a podporu pracovních příležitostí formou veřejně prospěšných prací. To se projevilo v roce 2015, kdy výrazně stoupl počet jak společensky účelových pracovních míst, tak i veřejně prospěšných prací. Příspěvky na vytváření těchto míst byly hrazeny jak ze státního rozpočtu, či z různých projektů financovaných z ESF. Postupně dochází ke snižování počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Od roku 2018 se počty evidovaných uchazečů snižují, zvyšuje se nabídka volných pracovních míst, a proto se aktivní politika zaměstnanosti více zaměřuje na dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, které se snaží umístit v rámci krátkodobých pracovních příležitostí především veřejně prospěšných prací.



Obrázek 8 Počet společensky účelových pracovních míst okresů Kraje Vysočina

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Stejně jako v okrese Žďár nad Sázavou, tak i v ostatních okresech, klesá počet nově vytvářených společensky účelových pracovních míst. Zlepšení nabídky volných pracovních míst na trhu práce je důvodem, proč úřad práce snižuje tvorbu společenských účelových pracovních míst. Nicméně se stále jedná o jeden z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky v Kraji Vysočina. V přepočtu na počet uchazečů se ve sledovaném roce 2014 v okrese Žďár nad Sázavou pohyboval počet společensky účelových pracovních míst okolo 8 %, naopak nejnižší podíl zaznamenal okres Třebíč.

Tabulka 3 Podíl vytvořených společensky účelových míst

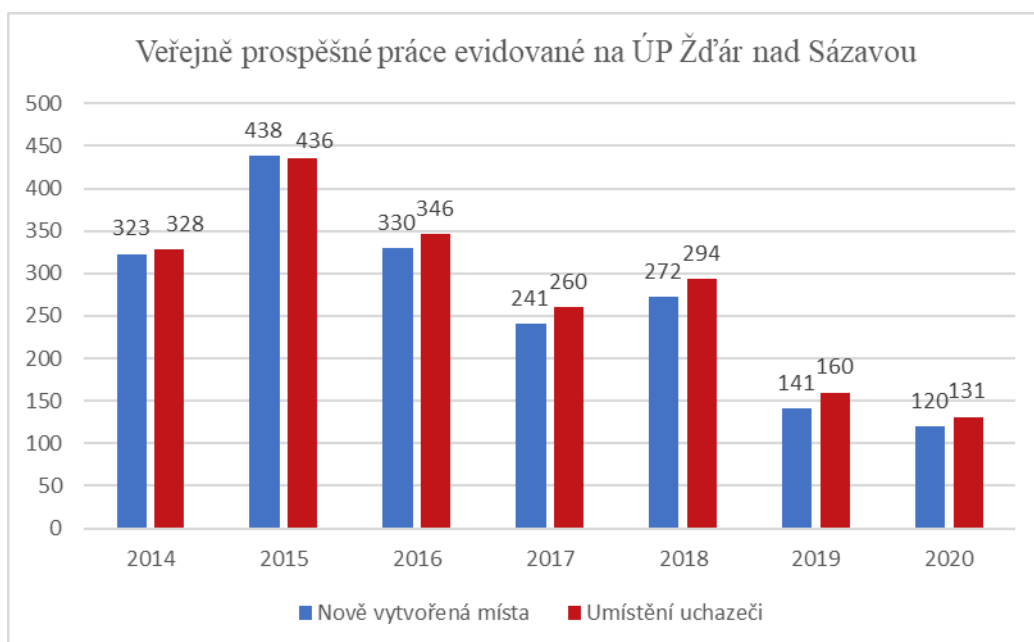
Okres	2014	2017	2020
Havlíčkův Brod	6,8 %	5,0 %	1,5 %
Jihlava	6,6 %	4,9 %	2,1 %
Pelhřimov	7,5 %	5,2 %	1,3 %
Třebíč	5,6 %	3,4 %	0,8 %
Žďár nad Sázavou	8,0 %	7,3 %	1,8 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Ve vybraných letech se podíl vytvořených společenských míst na počet uchazečů postupně snižuje. Ve sledovaném roce 2014 se pohyboval počet společensky účelových pracovních míst na počet uchazečů o zaměstnání okolo 8 % ve sledovaném okrese Žďár nad Sázavou, naopak nejnižší podíl 5,6 % zaznamenal okres Třebíč, a to i přes to, že patří dlouhodobě k nejhorším okresům v kraji v podílu nezaměstnaných osob.

3.3.3 Veřejně prospěšné práce

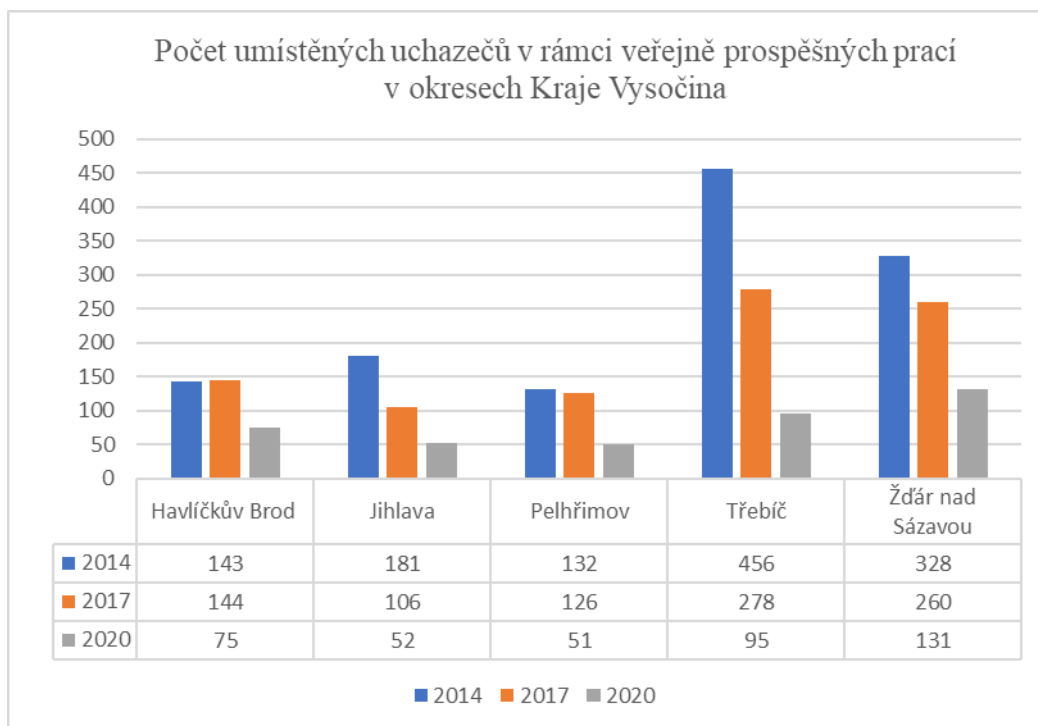
Mezi významné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří i veřejně prospěšné práce. V rámci nich jsou v okrese Žďár nad Sázavou umísťováni především uchazeči s nižší kvalifikací nebo ti, kterým se dlouhodobě nedaří nalézt odpovídající pracovní pozici. Často se také jedná o uchazeče opakovaně evidované na úřadu práce a pobírající dávky v hmotné nouzi (MPSV, 2021).



Obrázek 9 Veřejně prospěšné práce v okrese Žďár nad Sázavou

Zdroj: Úřad práce Žďár nad Sázavou

Největší počet pracovních míst pro veřejně prospěšné práce byl v roce 2015. V tomto roce bylo pro veřejně prospěšné práce vytvořeno 438 míst. Jedním z důvodů nárůstu vytvořených míst pro veřejně prospěšné práce byla podpora z Evropského sociálního fondu.



Obrázek 10 Počet umístěných uchazečů v rámci veřejně prospěšných prací

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Stejně jako počet rekvalifikací a společensky účelových pracovních míst, tak i počet veřejně prospěšných prací se zlepšující se ekonomickou situací stále klesá. Lze to vidět i na tomto grafu, kdy ve sledovaných obdobích ve všech okresech klesaly počty míst pro veřejně prospěšné práce. Pouze v okrese Havlíčkův Brod mezi roky 2014 a 2017 se zvedl počet veřejně prospěšných prací o jedno pracovní místo. Nejvíce míst pro VPP bylo vytvořeno v okresech Třebíč a Žďár nad Sázavou, tedy v místech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v kraji.

Tabulka 4 Podíl vytvořených míst pro veřejně prospěšné práce

Okres	2014	2017	2020
Havlíčkův Brod	3,4 %	7,1 %	4,1 %
Jihlava	3,3 %	3,9 %	2,0 %
Pelhřimov	5,5 %	11,7 %	5,1 %
Třebíč	6,1 %	7,6 %	3,0 %
Žďár nad Sázavou	5,4 %	7,4 %	4,6 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Z tabulky vyplývá, že z hlediska přepočtu vytvořených pracovních míst na počet uchazečů o zaměstnání si nejlépe vedl okres Pelhřimov a to ve sledovaném období 2017, kdy měl 11,7 % vytvořených míst na celkový počet uchazečů, okres Třebíč byl na druhém místě se 7,6 % a okres Žďár nad Sázavou na třetím místě se 7,4 %. Okres Pelhřimov si vedl stejně i ve sledovaném roce 2020, kdy tento podíl činil 5,1 %. Okres Žďár nad Sázavou se v tomto roce umístil na druhém místě s 4,5 %. I přesto, že má okres Pelhřimov dlouhodobě nejnižší podíl nezaměstnaných osob v kraji, tak stále klade důraz na vytváření míst pro veřejně prospěšné práce, což se také odráží na velmi nízké nezaměstnanosti v okrese.

3.3.4 Poradenská činnost

K rychlému a efektivnímu zařazování uchazečů o zaměstnání na trhu práce přispívá také poradenská činnost. Úřad práce v souladu se zákonem o zaměstnanosti a vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zajišťuje tyto poradenská činnosti:

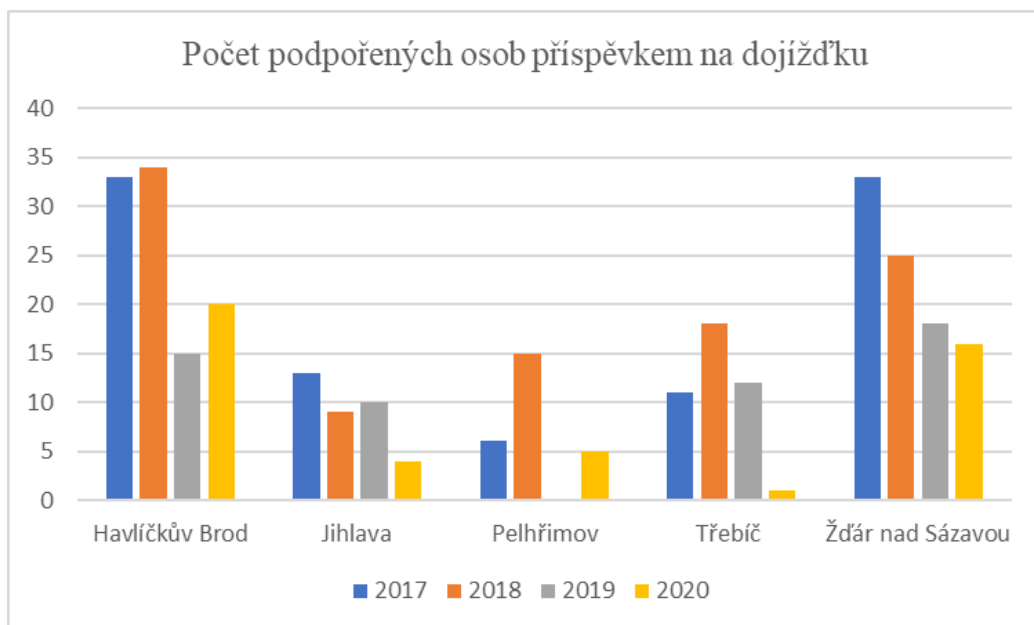
- poradenství pro volbu povolání,
- poradenství pro volbu rekvalifikace,
- poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání,
- poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením,
- poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Poradenská činnost je úřadem práce zajišťována formou individuálního a skupinového poradenství a poradenských programů. Individuální poradenství je služba orientována na konkrétního klienta. Na základě zmapování situace, individuálních potřeb a možností klienta může vzniknout požadavek na další poradenství. Jedná se o odborné kariérové poradenství, které je poskytováno odborným zaměstnancem úřadu práce. Do odborného kariérového poradenství lze řadit např. psychologické poradenství. Úřad práce také zajišťuje skupinové poradenství, které je poskytováno klientům se specifickými potřebami, které jsou zjištěny v průběhu poradenského procesu. Skupinové poradenství cílí především na motivaci a pozitivní ovlivňování postojů klienta. Probíhá v jednom nebo více dnech v rozsahu do 5 hodin. Mezi typy skupinového poradenství se řadí např. poradenství k finanční gramotnosti, pracovně právní gramotnosti, zahájení podnikání, dále pak poradenství pro skupiny klientů, kterým je věnována zvýšená péče, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením, mladiství, absolventi škol atd.

V rámci poradenské činnosti jsou zahrnuty i poradenské programy. Jedná se zpravidla o vícedenní poradenskou aktivitu v rozsahu nad 5 hodin. Programy jsou zaměřeny na zvyšování kompetencí klientů, na techniku vyhledávání zaměstnání, na sebepoznání a sebeprezentaci a posilování sebedůvěry. Poradenské programy často spojují individuální i skupinové poradenství dohromady. Specifickým poradenským programem je Job club. Cílem programu je motivovat účastníky k uplatnění se na trhu práce. Probíhá formou opakovaných skupinových setkávání v malých skupinách o 8–10 účastnících (5-6 schůzek, 3-4 hodiny, 1-2krát týdně) (Úřad práce ČR, 2021).

3.3.5 Příspěvek na dojížděku

Od roku 2017 se začaly využívat příspěvky na podporu regionální mobility, které zahrnují i příspěvek na dojížděku. Tento příspěvek slouží k částečnému krytí nákladů, které vznikají v souvislosti s dojížděním za prací mimo obec, kde má žadatel trvalé bydliště. Je poskytován na základě dohody uzavřené s úřadem práce. Žadatel o příspěvek doloží na příslušném ÚP měsíční vyúčtování mzdy, že do zaměstnání v daném měsíci dojížděl, a jeho hrubá mzda či plat nepřesáhl 1,5násobek hodnoty průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku dle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Poskytovaná částka se pohybuje momentálně od 1.000 Kč do 3.500 Kč a je odvozena od dojezdové vzdálenosti. Na minimální částku 1.000, - Kč má žadatel nárok, pokud dojezdová vzdálenost do zaměstnání je 10 km a více. V případě, že je dojezdová vzdálenost menší, jak 10 km je příspěvek vyplácen pouze tehdy, když neexistuje spojení veřejnou dopravou (MPSV, 2021).



Obrázek 11 Počet podpořených osob příspěvkem na dojíždění

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Příspěvek na dojíždění byl nejvíce využíván v okrese Žďár nad Sázavou a v okrese Havlíčkův Brod. V okrese Žďár nad Sázavou mohl příspěvek alespoň částečně pomoci lidem z problémových regionů, jako je Novoměstsko a Bystřicko, kde je nedostatečné dopravní spojení, což komplikuje lidem dojíždění za prací. Je zde velká koncentrace malých vesnic, ze kterých lidé musí dojíždět do větších měst. Naopak nejméně je tento nástroj využíván v okresech Jihlava a Pelhřimov. Tyto okresy mají dlouhodobě nízký podíl nezaměstnaných osob a také mnohem lepší dopravní dostupnost.

Jak je již výše zmíněno, nejvyužívanějšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Žďár nad Sázavou jsou rekvalifikace, společensky účelová pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, nejsou okresní pobočkou úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou v posledních letech využívány. Například v rámci nástroje Investiční pobídky nebylo v poslední době v tomto okrese žádnému zaměstnavateli vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu. To samé platí i u příspěvku na nový podnikatelský program, který nebyl využit, jelikož žádný zaměstnavatel na nový podnikatelský program ve sledovaném období nepřecházel (Úřad práce ČR, 2021).

4 ANALÝZA FLUKTUACE UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ NA VYBRANÉM PRACOVNÍM ÚŘADĚ

Tato část diplomové práce je zaměřena na ukazatele mapující okres Žďár nad Sázavou, který je hned po okrese Třebíč nejhorším okresem v rámci Kraje Vysočina, co se týče podílu nezaměstnaných osob. Okres Žďár nad Sázavou je typický svojí strojírenskou výrobou, kde firmy tohoto zaměření patří mezi klíčové zaměstnavatele.

4.1 Vývoj trhu práce v letech 2014-2020

Okres Žďár nad Sázavou patří k těm horším okresům v Kraji Vysočina z pohledu podílu nezaměstnaných osob. Vývoj nezaměstnanosti v okrese je ovlivňován zejména nevhodnou strukturou nabízených volných pracovních míst a nemotivujícím finančním ohodnocením pracovních pozic, především pro nekvalifikované dělnické práce.

Tabulka 5 Průměrný podíl nezaměstnaných osob v letech 2014-2020

Rok	Průměrný podíl nezaměstnaných osob v okrese Žďár nad Sázavou (v %)	Průměrný podíl nezaměstnaných osob v kraji Vysočina (v %)	Průměrný podíl nezaměstnaných osob v České republice (v %)
2014	7,4	7,1	7,5
2015	6,4	6,2	6,2
2016	5,5	5,3	5,5
2017	4,5	3,9	4,2
2018	3,6	3,0	3,2
2019	2,9	2,5	2,8
2020	3,1	3,0	3,6

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Z tabulky vyplývá, že průměrný podíl počtu nezaměstnaných osob v okrese Žďár nad Sázavou se pohybuje nad hranicí podílu počtu nezaměstnaných v Kraji Vysočina. Z údajů je taktéž patrné, že hodnoty okresu víceméně kopírují hodnoty průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice. Klesající tendence všech sledovaných oblastí odráží vývoj české ekonomiky v posledních letech. Nejnižších hodnot bylo dosaženo v roce 2019, kdy podíl nezaměstnaných osob v okrese Žďár nad Sázavou dosáhl hodnoty 2,9 %. V roce

2020 byl v okrese Žďár nad Sázavou zaznamenán nepatrný nárůst podílu nezaměstnaných osob. Je to spojeno především s pandemií koronaviru. Nicméně tento nárůst není tak rapidní, jak se očekávalo, a to hlavně díky vládním kompenzačním opatřením a finanční pomoci.

Nejproblémovějšími oblastmi v okrese Žďár nad Sázavou jsou Nové Město na Moravě a Bystřice nad Pernštejnem. Oblast Nového Města na Moravě je z velké části závislá na cestovním ruchu a rekreaci. Klíčový zaměstnavatel v tomto mikroregionu je Nemocnice Nové Město na Moravě a dále pak firma Medin, a.s., která se zabývá výrobou lékařských nástrojů. Dalším problémovým mikroregionem je Bystřicko, a to nejen v rámci okresu, ale i Kraje Vysočina. Jeho geografická poloha, která se vyznačuje převážně hornatým terénem je překážkou pro firmy, jež jsou zcela závislé na dopravě.

4.2 Uchazeči o zaměstnání

V rámci celkového počtu uchazečů o zaměstnání jsou rozlišováni tzv. dosažitelní uchazeči o zaměstnání. Jedná se o ty uchazeče, kteří jsou schopni ihned nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa. Jedná se o evidované nezaměstnané, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí do zaměstnání. Níže uvedená tabulka poskytuje přehled vývoje celkového počtu uchazečů o zaměstnání v období 2014-2020 (ČSÚ, 2021).

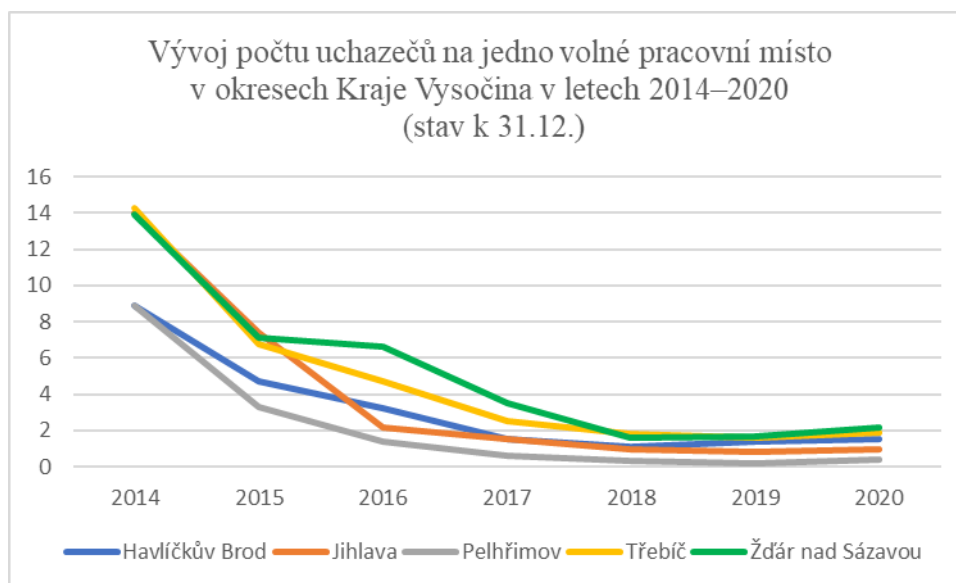
Tabulka 6 Evidování uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa na ÚP Žďár nad Sázavou

Rok	Evidování uchazeči na ÚP	Volná pracovní místa	Podíl uchazečů na 1 pracovní místo
2014	6054	435	13,9
2015	4977	698	7,1
2016	4439	676	6,6
2017	3507	993	3,5
2018	2836	1723	1,6
2019	2417	1454	1,7
2020	2876	1330	2,2

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV

Z tabulky vyplývá, že počet uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou klesá, a naopak počet volných pracovních míst se navyšuje. Čísla v tabulce odpovídají stavu

k 31. 12. daného roku. Zásadní zlepšení přinesl rok 2015, kdy se počet uchazečů o zaměstnání snížil a zároveň přibylo o 263 pracovních míst více oproti předešlému roku. Důležitý vliv na tento posun mělo vytvoření společensky účelových pracovních míst v roce 2015.



Obrázek 12 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo

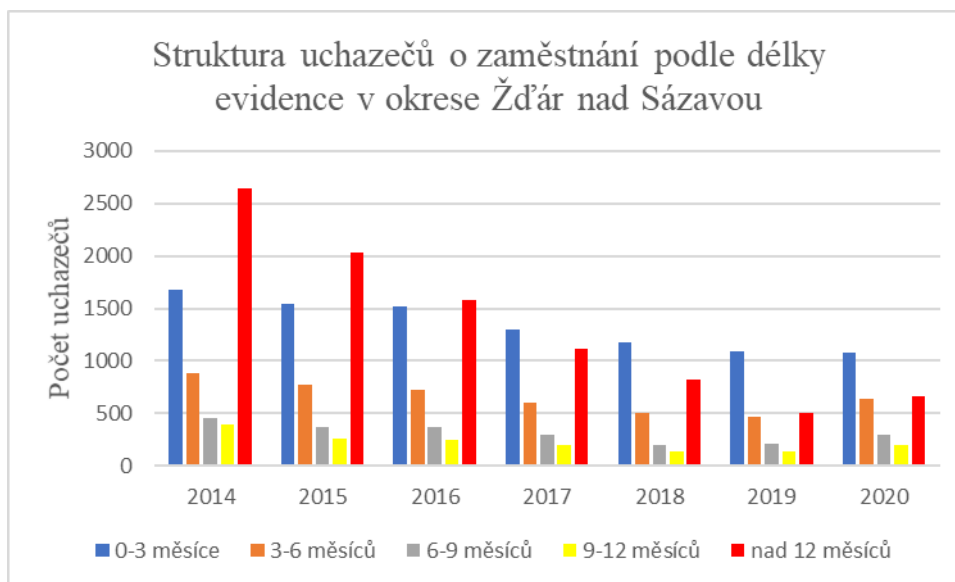
Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Jak už bylo dříve zmíněno, Kraj Vysočina je převážně zaměřený na strojírenský, respektive automobilový průmysl. Jedná se o velmi rizikové odvětví, což se projevilo již v období hospodářské krize v roce 2008. K postupnému oživení a stabilizaci začalo docházet až v letech 2014 a 2015. Výrazný nárůst nabídky volných pracovních míst vzhledem počtu uchazečů o zaměstnání přišel v roce 2016. Tento nárůst je patrný především v okrese Jihlava, kde na jedno pracovní místo připadalo 2,2 uchazečů, a okrese Pelhřimov, kde na jedno pracovní místo připadalo dokonce jen 1,4 uchazečů. Naopak nejvíce uchazečů na jedno pracovní místo bylo zaznamenáno v okrese Žďár nad Sázavou, a sice 6,6 uchazečů na místo. Od roku 2018 je situace stabilní a počet uchazečů na volná pracovní místa výrazným způsobem nekolísá. Důvodem je celkově příznivá situace na trhu práce v posledních 3 letech, jež se projevila i v Kraji Vysočina.

4.2.1 Struktura uchazečů podle délky evidence

Jedním z kritérií, kterým se bude zabývat analýza uchazečů o zaměstnání na pracovním úřadu ve Žďáře nad Sázavou bude struktura uchazečů o zaměstnání podle délky jejich evidence. Doba, kterou uchazeč o zaměstnání stráví v evidenci úřadu práce, je základem pro

vyměření výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti. Čas, po který je uchazeči vyplácena podpora v nezaměstnanosti, je nazýván podpůrní dobou. Ta se odvíjí na základě věku uchazeče, kdy do 50 let uchazeče je podpůrní doba 5 měsíců, od 50 do 55 let tato doba činí 8 měsíců a nad 55 let je to 11 měsíců (Úřad práce, 2021).



Obrázek 13 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

Zdroj: MPSV

Nejpočetnější skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kteří setrvávají v evidenci do 3 měsíců, a pak ti, jejichž doba v evidenci je delší než jeden rok. V okrese Žďár nad Sázavou tvořila skupina uchazečů do 3 měsíců 27-45 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, přičemž počet uchazečů neklesl pod 1 000 evidovaných osob. Skupina uchazečů o zaměstnání, která je v evidenci déle než rok, se v roce 2014 dostala až na počet 2 640 evidovaných uchazečů, čímž tvořila 43,6 % z celkového počtu evidovaných osob za rok 2014. Od roku 2014 se počet uchazečů o zaměstnání v dané skupině snižuje. Opět se na tomto trendu podepisuje příznivá ekonomická situace, kdy se daří na trh práce umisťovat i hůře uplatnitelné uchazeče.

Tabulka 7 Průměrná doba evidence uchazeče o zaměstnání

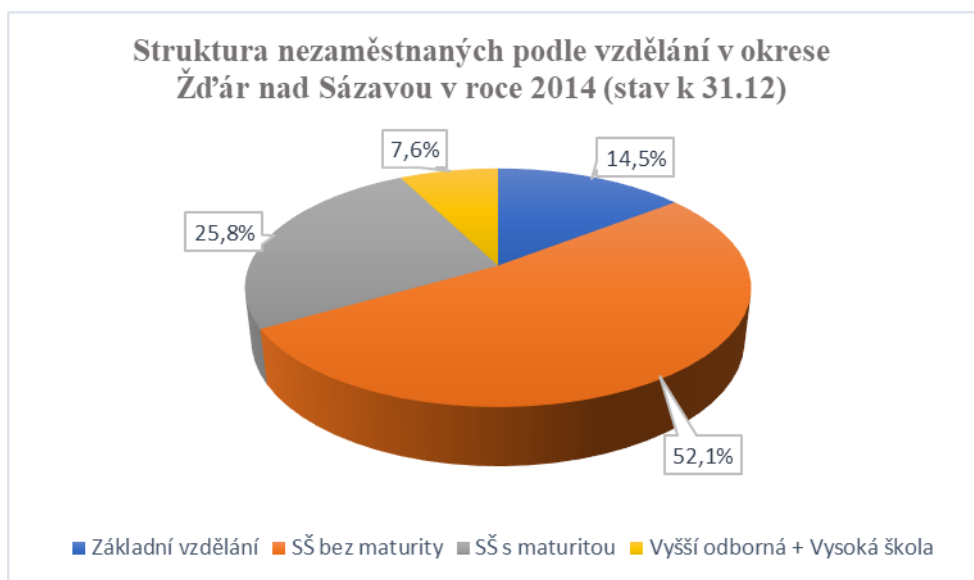
Sledované období	Okres Žďár nad Sázavou	Vysočina
2014	759 dní	637 dní
2015	831 dní	684 dní
2016	794 dní	420 dní
2017	792 dní	630 dní
2018	768 dní	558 dní
2019	569 dní	427 dní
2020	519 dní	413 dní

Zdroj: Úřad práce Žďár nad Sázavou

Průměrná délka evidence uchazeče o zaměstnání v okrese Žďár nad Sázavou byla nejvyšší v roce 2015 a činila přibližně 2 roky a 3 měsíce oproti průměru celého Kraje Vysočina, který byl přibližně 1 rok a 10 měsíců. Z tabulky vyplývá, že počet dní, po které je účastník o zaměstnání v evidenci úřadu práce, klesá, nicméně se tento počet dní pohybuje stále vysoko nad celkovým průměrem Kraje Vysočina. Takto vysoký počet dní v evidenci zapříčiňují mikroregiony v okrese Žďár, a to především mikroregion Bystřice nad Pernštejnem a mikroregion Nové Město na Moravě, kde se za sledované období počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli v evidenci déle než rok, pohyboval okolo 40 % z daného počtu uchazečů o zaměstnání v těchto regionech. Tento podíl výrazněji klesl až v roce 2019, kdy se dostal na 34 %. Zmiňované regiony jsou avšak dlouhodobě problémové. Rozhodujícím zaměstnavatelem v mikroregionu Bystřice nad Pernštejnem byla do roku 2016 společnost DIAMO, která se zabývala těžbou rudy společně s odštěpným závodem GEAM a zaměstnávala 463 zaměstnanců, kteří byli po ukončení činnosti firmy propuštěni, což se podepsalo i na nezaměstnanosti v tomto mikroregionu. V roce 2017 se zde vytvořila pobočka firmy Cooper-Standard Automotive Česká republika s.r.o., se sídlem ve Žďáře nad Sázavou. Tato společnost postupně své aktivity rozšiřuje a s nimi i nové pracovní příležitosti.

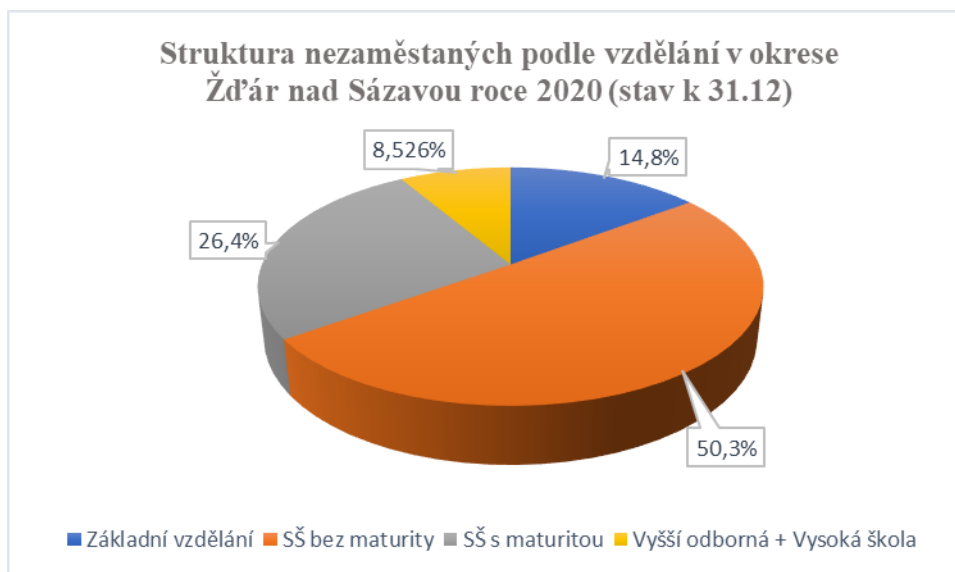
4.2.2 Struktura uchazečů podle vzdělání

Mezi vzdělanostní strukturou jednotlivých okresů Kraje Vysočina neexistují podstatné rozdíly. Ve sledovaném období 2020 se počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech pohybuje v rozmezí 14,6 % (okres Pelhřimov) a 23,1 % (okres Jihlava). Rozdíly uchazečů o zaměstnání se střední školou bez maturity jsou nejméně v okrese Jihlava s 42,3 % a nejvíce v okrese Žďár nad Sázavou s 50,3 %. U uchazečů s maturitou je nejméně zastoupený okres Třebíč s 25,1 % a nejvíce okres Pelhřimov s 28,2 %. Vůbec nejmenší rozdíl, a to 1,5% bodu, je v podílu uchazečů o zaměstnání v kategorii uchazečů s vyšším odborným a vysokým vzděláním, kdy v roce 2020 byl nejmenší podíl těchto uchazečů v okrese Havlíčkův Brod a sice 7 % a nejvyšší podíl v okrese Žďár nad Sázavou 8,5 %.



Obrázek 14 Struktura nezaměstnaných osob podle vzdělání v roce 2014

Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce



Obrázek 15 Struktura nezaměstnaných osob podle vzdělání v roce 2020

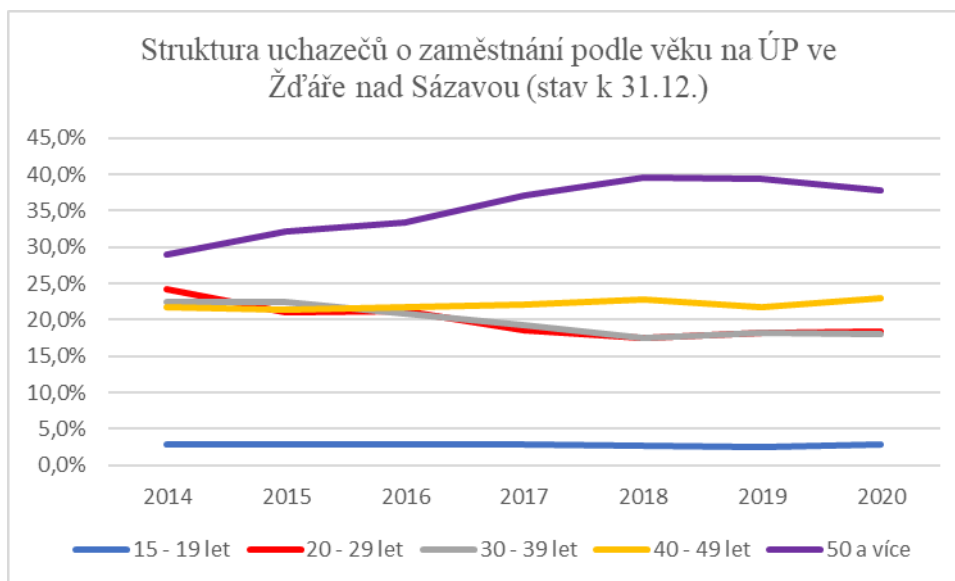
Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání se během sledovaného období zásadně nezměnila. Největší podíl nezaměstnaných na celkovém počtu uchazečů tvoří uchazeči se středním vzděláním bez maturity. Jedná se zhruba o polovinu ze všech evidovaných uchazečů. Naopak nejnižší podíl tvoří uchazeči s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním. Problémem uchazečů o zaměstnání je nevhodná nabídka volných pracovních míst, která neodpovídá jejich vzdělanostní struktuře. Jedná se především o jednoduché dělnické profese a málo lukrativní administrativní práce.

Poradenská činnost by měla motivovat uchazeče o zaměstnání dále se vzdělávat a nalézat lepší uplatnění na trhu práce. Jedním z projektů úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou je projekt „*Bilanční diagnostika*“, jejímž úkolem je sebepoznání pro další nasměrování na trhu práce.

4.2.3 Struktura uchazečů podle věku

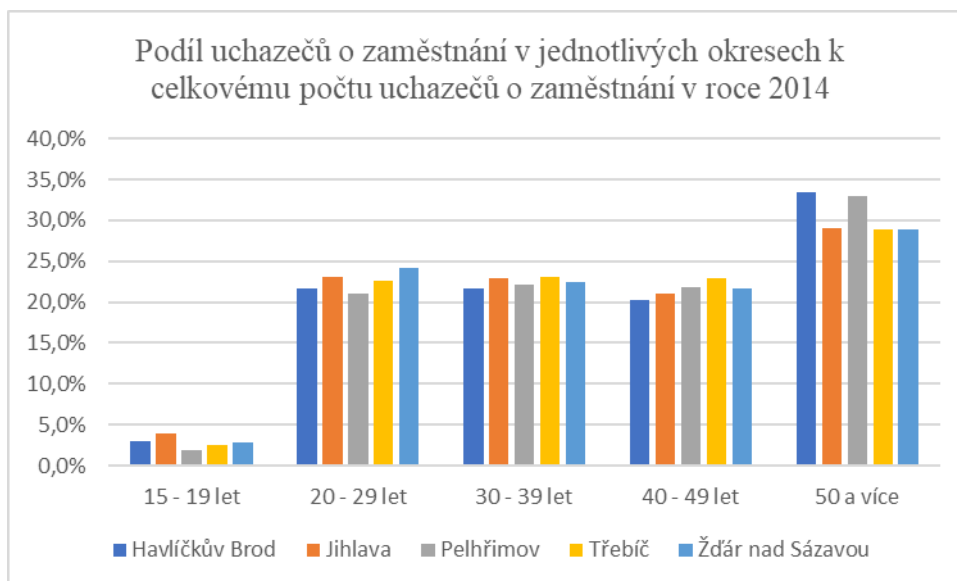
V rámci analýzy uchazečů o zaměstnání vybraného pracovního úřadu byl zkoumán podíl uchazečů jednotlivých kategorií na celkovém počtu evidovaných uchazečů. Data byla zkoumána vždy k 31. 12. daného roku. Byly zkoumány jednotlivé věkové kategorie, které byly rozděleny do skupin 15-19 let, 20-29 let, 30-39 let, 40-49 let a 50 a více let.



Obrázek 16 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

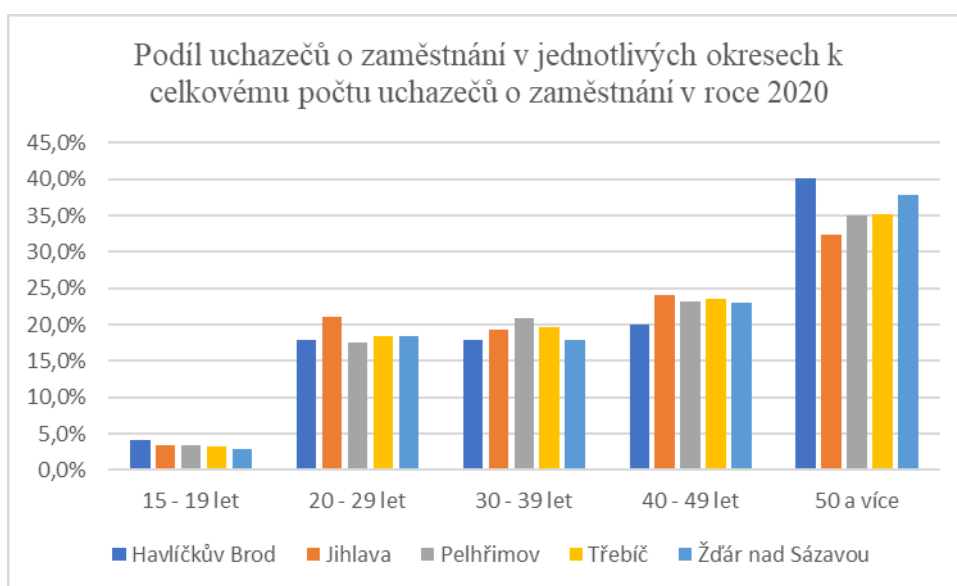
Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Počet uchazečů o zaměstnání ve věku od 40 do 49 let si drží stabilní úroveň, která se pohybuje v sledovaném období v rozmezí od 21,5 % do 23 %. Největší podíl uchazečů o zaměstnání v okrese Žďár nad Sázavou za sledované období je ve věkové kategorii 50 a více let. Tento podíl uchazečů se od roku 2014 stále zvyšuje. Vrcholu křivka dosáhla v roce 2018, kdy se podíl uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 50 a více let vyšplhal až na 39,5 %. V roce 2019 tento podíl klesl o 0,7% bodu. Naopak nejmenší podíl, který se pohybuje mezi 2,4 %-2,9 % za sledované období, tvoří uchazeči v kategorii 15–19 let. Důvody špatné umístitelnosti uchazečů o zaměstnání nad 50 let jsou obvykle nechuť a neochota uchazečů učit se novým věcem, nižší flexibilita dané věkové kategorie, ale také i nízká ochota zaměstnavatelů zaměstnávat tyto pracovníky, a to z důvodů jejich menší dlouhodobé perspektivy. Zaměstnavatelé se brání zaměstnávání zmiňované věkové kategorie i z hlediska její relativně nižší pracovní výkonnosti v pracovním procesu a také z hlediska vyšších nároků na mzdu. Nicméně extrémní nedostatek pracovní síly nutí zaměstnavatele v poslední době zaměstnávat právě tyto uchazeče, což se projevilo na poklesu uchazečů ve věkové kategorii nad 50 let v roce 2019.



Obrázek 17 Podíl uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech v roce 2014

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV



Obrázek 18 Podíl uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech v roce 2020

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku se ve všech okresech Kraje Vysočina zásadně neliší. I v průběhu sledovaného období se podíl jednotlivých věkových kategorií výrazným způsobem nezměnil. Stejně jako v okrese Žďár, tak i v ostatních okresech, má největší zastoupení skupina uchazečů o zaměstnání ve věku 50 let a výše. To poukazuje na dlouhodobý problém nezaměstnatelnosti těchto lidí. Největší problémy s uplatněním osob nad 50 let má okres Havlíčkův Brod. V roce 2020 podíl uchazečů o zaměstnání v dané věkové

kategorii činil 40,2 %. Hned na druhém místě se ve zmiňovaném roce umístil okres Žďár nad Sázavou s 37,8 %.

4.3 Analýza vybraných rizikových skupin uchazečů o zaměstnání

Uplatnění člověka na trhu práce je závislé na řadě faktorů jako je věk, vzdělání, zdravotní stav, pohlaví atd. Tyto jednotlivé charakteristiky vymezují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a náchylnosti k opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti. U těchto lidí nastává zvýšené nebezpečí ztráty pracovních návyků a motivace v hledání nového zaměstnání. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání nacházejí uplatnění zejména na sekundárním trhu práce, a tedy i na méně placených pracovních pozicích. Právě na tyto skupiny lidí musí být zaměřena politika zaměstnanosti.

4.3.1 Absolventi škol a mladiství

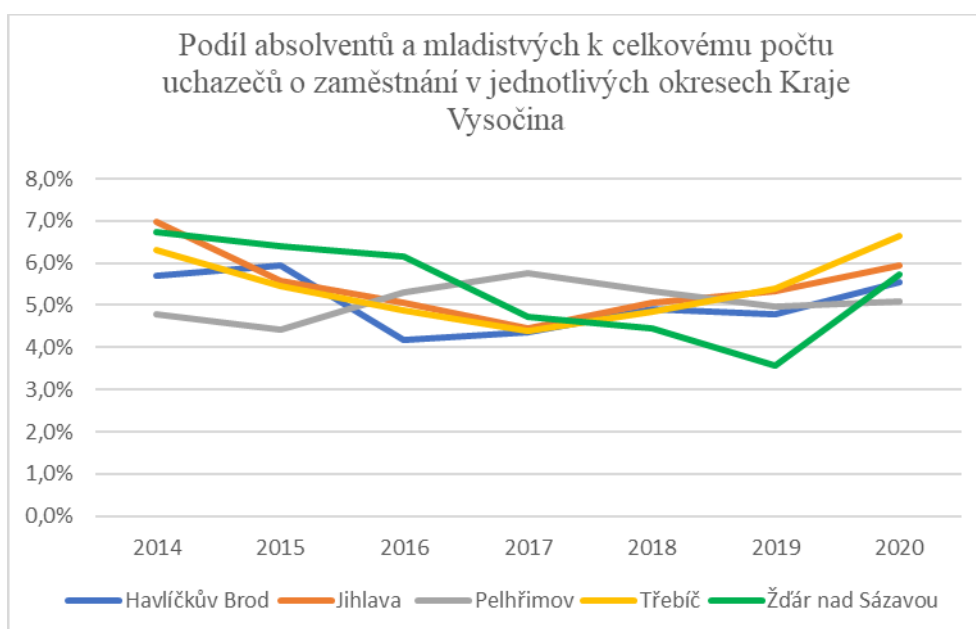
Jednu z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání tvoří absolventi škol. Ti mají problém s uplatněním na trhu práce zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace postupně mění. Hlavní problémy s uplatněním absolventů a mladistvých spočívají v neochotě absolventů pracovat z jejich pohledu na neatraktivních pracovních pozicích. Dále nezájem ze strany zaměstnavatelů zaměstnávat uchazeče se základním vzděláním a nechuť přijmout do pracovního poměru člověka bez praxe a pracovních návyků. V neposlední řadě je problém s umístěním absolventů na pracovní pozice spojen s nevhodnou nabídkou volných pracovních míst, která neodpovídají jejich vzdělanostní struktuře.



Obrázek 19 Absolventi škol a mladiství v evidenci Úřadu práce Žďár nad Sázavou

Zdroj: Úřad práce Žďár nad Sázavou

Počet absolventů a mladistvých v evidenci úřadu práce ve sledovaném období klesal až do roku 2019. K 31. 12. evidoval úřad práce 113 uchazečů o zaměstnání v této kategorii. K 31.12. 2020 zaznamenal úřad práce nárůst o 52 uchazečů v kategorii absolventů a mladistvých. Jedním z důvodů jsou i vládní restrikce a protiepidemiologická nařízení. Celkový pokles absolventů je způsoben zejména příznivou situací na trhu práce v posledních letech vlivem hospodářského růstu, který mimo jiné zapříčinil strmý pokles nezaměstnanosti. Výrazný nárůst nabídky pracovních míst změnil pohled zaměstnavatelů na absolventy škol, kteří se tak stali žádanou komoditou na trhu práce. Tato skupina uchazečů sice postrádá dostatek pracovních zkušeností a praxe, ale také se stává pracovníky, které si zaměstnavatelé mohou modifikovat podle svých potřeb.



Obrázek 20 Podíl absolventů a mladistvých v okresech Kraje Vysočina

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Rozdíl podílů absolventů a mladistvých uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů se ve všech okresech Kraje Vysočina pohyboval za sledované období od 3,6 % do 7 %. Uplatňování absolventů a mladistvých na trhu práce v jednotlivých okresech Kraje Vysočina je poměrně stejný. Podíl absolventů a mladistvých v okrese Žďár nad Sázavou oproti jiným okresům klesal až do roku 2019. Obecně lze konstatovat, že v současnosti absolventi škol v okrese Žďár nad Sázavou nacházejí uplatnění takřka ve všech profesích napříč oborovým spektrem, zejména v technických profesích, v sociální oblasti ve službách

atd. Naopak umístování absolventů humanitních a zemědělských oborů je dlouhodobým problémem.

Speciální skupinou uchazečů o zaměstnání jsou mladiství do 18 let věku bez základního nebo se základním vzděláním, kteří nedokončili nebo opustili odborná učiliště či střední školy. Problémem u zaměstnávání těchto osob je jejich nízký věk, který je v některých případech zákonným omezením pro výkon požadované práce. Dalším nedostatkem této skupiny uchazečů je absence dovedností získaných vzděláním, nedostatek motivace se dále vzdělávat a také nereálné požadavky na pracovní zařazení. Zároveň je tu i nedostatek pracovních míst pro tyto uchazeče. Pro zmiňovanou skupinu uchazečů je důležitý specifický přístup. Úkolem úřadu práce je pomocí poradenské činnosti přimět mladistvé k návratu do škol, to znamená, motivovat je ke vzdělávání a odkrýt jejich potenciál, který mohou uplatnit při navrácení na pracovní trh. Poradenství probíhá jak skupinově, tak i individuálně. Jsou zde uchazečům nabízeny možnosti dalšího vzdělávání, zařazení do skupinových poradenských programů jako jsou Job kluby nebo malé poradenské programy zaměřené na jednotlivá témata. I přes všechny pomocné kroky především ze strany úřadu práce patří mladiství uchazeči mezi jednu z nejobtížněji uplatnitelných skupin na trhu práce, a to nejen v okrese Žďár nad Sázavou, ale i v celém Kraji Vysočina.

4.3.2 Osoby se zdravotním postižením

Do skupiny osob s vyšším rizikem nezaměstnanosti patří i osoby se zdravotním postižením, a to především kvůli jejich požadavkům a speciálním podmínkám na práci, které odpovídají jejich zdravotnímu stavu. Právě díky specifickým podmínkám, které osoby se zdravotním postižením potřebují, je nabídka volných pracovních míst nedostatečná jak ze strukturálního hlediska, tak i z hlediska počtu specializovaných míst (Úřad práce Žďár nad Sázavou, 2021).



Obrázek 21 Počet osob se zdravotním postižením a volná pracovní místa

Zdroj: Úřad práce Žďár nad Sázavou

Z grafu je patrné, že nabídka volných pracovních míst pro tuto skupinu uchazečů o zaměstnání je značně nedostatečná. I přes nedostatek pracovní síly v posledních letech, kdy se zvyšuje nabídka volných pracovních míst, se stává spíše výjimečně, že zaměstnavatel zaměstná osobu se zdravotním postižením. Úřad práce se snaží dostupnými nástroji politiky zaměstnanosti zaměstnavatele přimět k zaměstnání této rizikové skupiny uchazečů. Zlepšující se situace na trhu práce podporuje zaměstnanost osob se zdravotním postižením, nicméně i nadále zůstává nezaměstnanost těchto uchazečů aktuálním problémem, který vyžaduje dlouhodobou pozornost.

Tabulka 8 Počet uchazečů se zdravotním postižením připadající na 1 pracovní místo

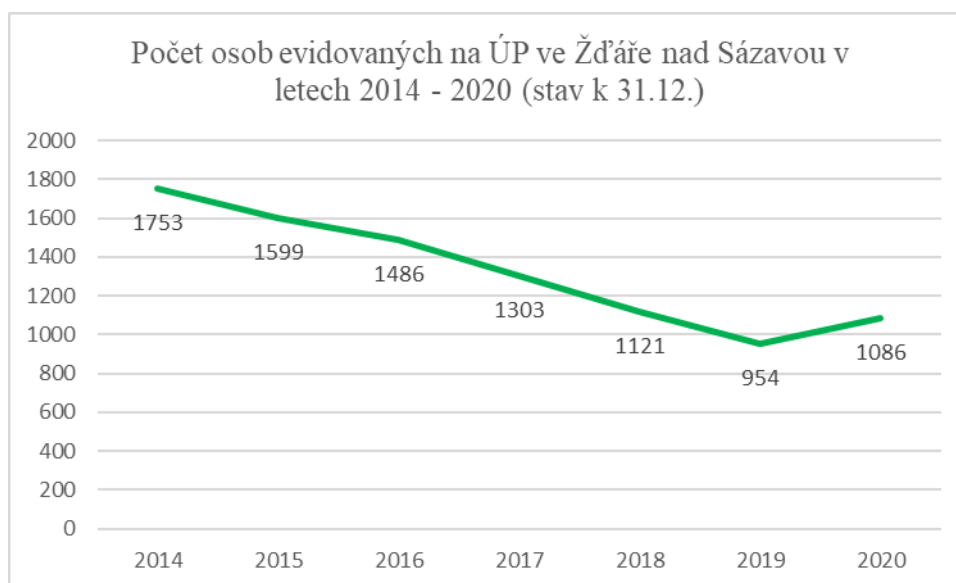
Okres	2014	2017	2020
Havlíčkův Brod	10,4	4,6	4,7
Jihlava	14,3	3,3	6,2
Pelhřimov	134,7	8,9	1,3
Třebíč	24,7	3,8	2,1
Žďár nad Sázavou	20,1	11,5	5,3

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Počet uchazečů se zdravotním postižením připadajícím na jedno pracovní místo se ve sledovaných letech postupně snižuje. Výjimku tvoří okres Jihlava, kdy v roce 2017 připadalo na jedno pracovní místo 3,3 uchazeče oproti roku 2020, kdy už tento podíl činil 6,2 uchazeče na jedno pracovní místo. Nárůst je spojen především s koronavirovou pandemií a s tím spojenými vládními restrikcemi. To dokládá také fakt, že v roce 2019 v okrese Jihlava byl podíl uchazečů se zdravotním postižením připadajícím na jedno pracovní místo pouze 2,3. V okrese Pelhřimov v roce 2014 byla zaznamenána pouze 3 volná pracovní místa na 404 uchazečů se zdravotním postižením. Okres Žďár nad Sázavou se řadí mezi okresy s horším umístováním osob se zdravotním postižením na trh práce oproti ostatním okresům Kraje Vysočina.

4.3.3 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let

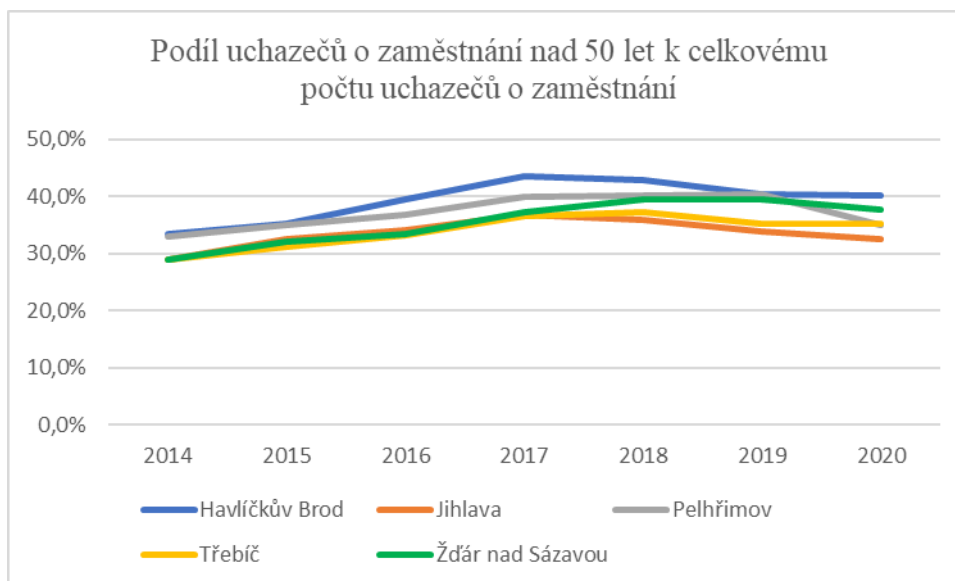
Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku tvoří největší podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, a to nejen v okrese Žďár nad Sázavou, ale i v ostatních okresech Kraje Vysočina. Těmto uchazečům o zaměstnání je věnována zvýšená péče, což se projevuje při využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.



Obrázek 22 Počet osob nad 50 let věku

Zdroj: Úřad práce Žďár nad Sázavou

Počet osob evidovaných na ÚP ve Žďáře nad Sázavou postupně od roku 2014 klesá. Celkově příznivá situace na trhu práce snižuje nezaměstnanost, čímž klesá i počet uchazečů v evidenci úřadu práce. Až v roce 2020 vzrostl počet uchazečů nad 50 let v evidenci ÚP o 132 oproti předešlému roku. Na tomto nárůstu má mimo jiné podíl koronavirová pandemie.



Obrázek 23 Podíl uchazečů o zaměstnání nad 50 let věku

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV

Z obrázku 22 vyplývá, že celkový počet uchazečů o zaměstnání dané věkové kategorie klesal. Avšak jejich podíl na celkovém počtu uchazečů rostl, a to až do roku 2017. Vlivem extrémního nedostatku pracovní síly začalo docházet k zaměstnávání i těchto uchazečů. V okrese Žďár nad Sázavou byl pokles zaznamenán až v roce 2019. Nicméně i přes větší zapojování osob nad 50 let do pracovního procesu je jejich podíl na celkovém počtu uchazečů od roku 2015 ve všech okresech více než třetinový. Z grafu vyplývá, že problematika nezaměstnanosti osob starších 50 let je dlouhodobým problémem nejen ve žďárském okrese, ale i v ostatních okresech Kraje Vysočina.

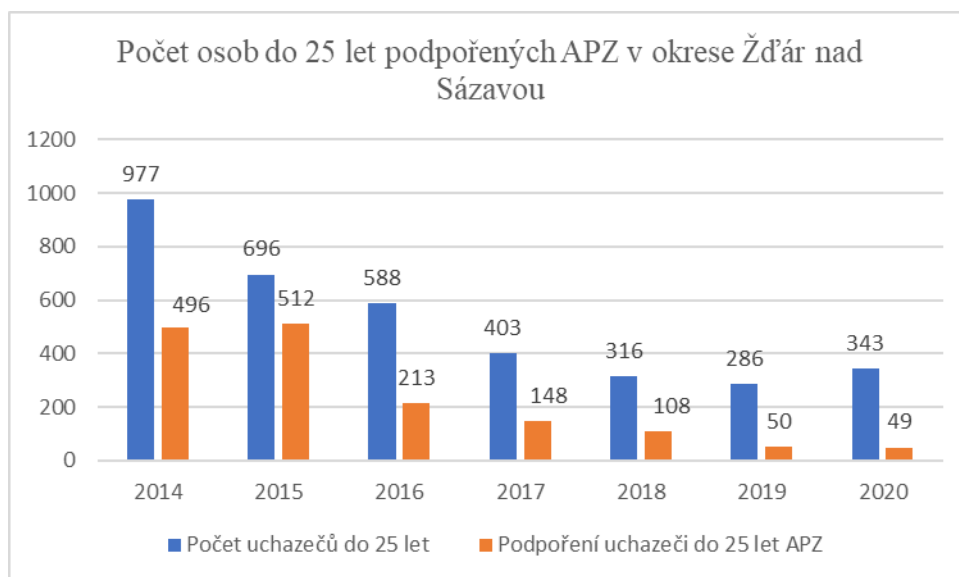
4.4 Vyhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na vybraných rizikových skupinách uchazečů o zaměstnání

Úřad práce využívá nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro zařazení uchazečů o zaměstnání zpět do pracovního procesu. Tyto nástroje by měly být zaměřeny především na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, u nichž je pravděpodobnost ztráty zaměstnání nebo opětovného zařazení do evidence úřadu práce mnohem vyšší.

4.4.1 Podpora uchazečů o zaměstnání do 25 let

Mezi podpořené uchazeče do 25 let patří také absolventi a mladiství. Problém s umístěním na trhu práce je zejména s mladistvými, kteří nedokončili střední školu. Mladiství, kteří jsou evidováni na úřadu práce, jsou kontaktováni poradci z informačního a

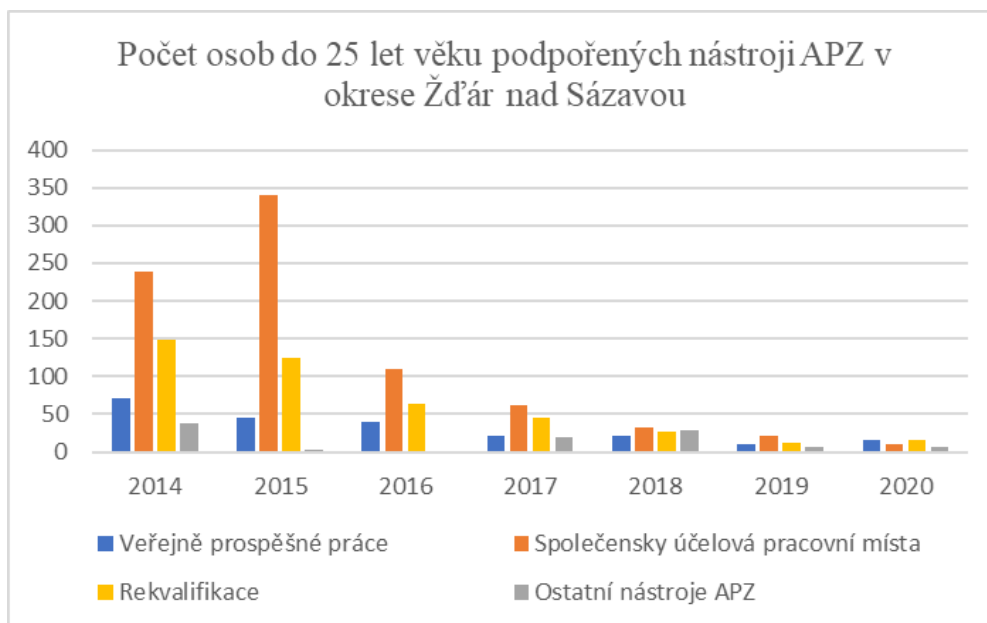
poradenského střediska úřadu práce, jejichž pomocí je jim poskytováno individuální poradenství. Snahou je přesvědčit mladistvé, aby se vrátili zpět do vzdělávacího systému.



Obrázek 24 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání APZ do 25 let

Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce Žďár nad Sázavou

Největší podíl podpořených uchazečů do 25 let byl zaznamenán v roce 2014 a tvořil 50,8 %. Vysoký podíl byl dán zejména tvorbou společensky účelových míst a využíváním veřejně prospěšných prací. Vzhledem dobrému umístění osob do 25 let, a to včetně absolventů a mladistvých se podíl podpořených uchazečů nástroji aktivní politiky zaměstnanosti snižuje. V roce 2020 byl zaznamenán nárůst počtu uchazečů dané kategorie v evidenci úřadu práce. Nicméně navyšování počtu podpořených uchazečů omezila vládní opatření, což mělo za následek zrušení některých rekvalifikačních kurzů.



Obrázek 25 Počet osob do 25 let věku podpořených nástroji APZ

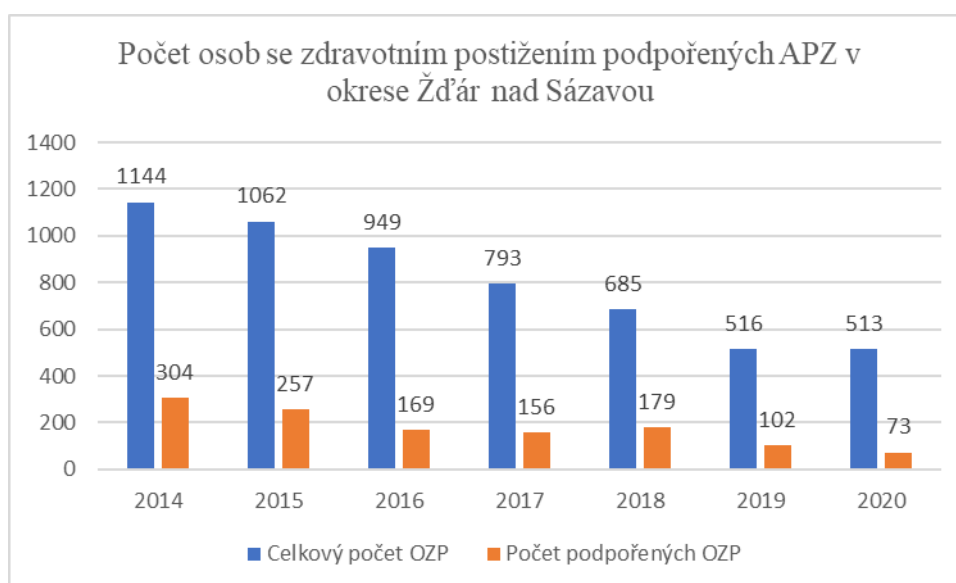
Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce Žďár nad Sázavou

Dominantním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou společensky účelová pracovní místa. V roce 2015 bylo podpořeno společensky účelovými pracovními místy 340 osob, což je nejvíce za sledované období. Úřad práce ve Žďáře nad Sázavou se zaměřil na tvorbu společensky účelových pracovních míst, což se projevilo právě v tomto roce. Od roku 2016 klesá počet podporovaných uchazečů do 25 let věku nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, a to z důvodů jejich dobré uplatnitelnosti na trhu práce v posledních letech. Neméně důležitým nástrojem pro zařazení uchazečů zpět na pracovní trh patří poradenství. Poradenské činnosti jsou však v rámci nástrojů APZ na úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou využívány uchazeči do 25 let minimálně.

4.4.2 Podpora osob se zdravotním postižením

K umístování osob se zdravotním postižením na trh práce jsou v okrese Žďár nad Sázavou využívány běžné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se především o rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a vyhrazená společensky účelová pracovní místa. Osoby se zdravotním postižením mají také právo na pracovní rehabilitaci, která řeší mimo poradenské specializované rekvalifikace, jež jsou uzpůsobené přímo konkrétní osobě se zdravotním postižením. Dále se pracovní rehabilitace zabývá přípravou uchazeče na práci nebo ergodiagnostickým vyšetřením atd.

Problematika nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením je stále diskutovanou otázkou a kromě již výše zmíněných nástrojů politiky zaměstnanosti existují i projekty zaměřené na umisťování této skupiny osob zpět do pracovního procesu. Krajská pobočka Úřadu práce v Jihlavě realizuje regionální projekt „Práce bez bariér“, který je spuštěn od května roku 2016 s účinností do dubna roku 2020. Projekt řeší nezaměstnanost osob se zdravotním omezením. Jedná se o osoby, které jsou zdravotně znevýhodněné, nebo invalidní osoby v prvním druhém nebo třetím stupni. Cílem projektu je podpořit minimálně 260 osob se zdravotním omezením. Jednotlivé dílčí aktivity projektu cílí na rozvoj osobnosti klientů, zvýšení informovanosti na straně zaměstnavatelů a posílení dovedností potřebných pro hledání zaměstnání. Projekt nabízí mimo jiné i 52 dotovaných míst formou společensky účelových pracovních míst (Úřad práce, 2021).



Obrázek 26 Počet osob se zdravotním postižením podpořených APZ

Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce Žďár nad Sázavou

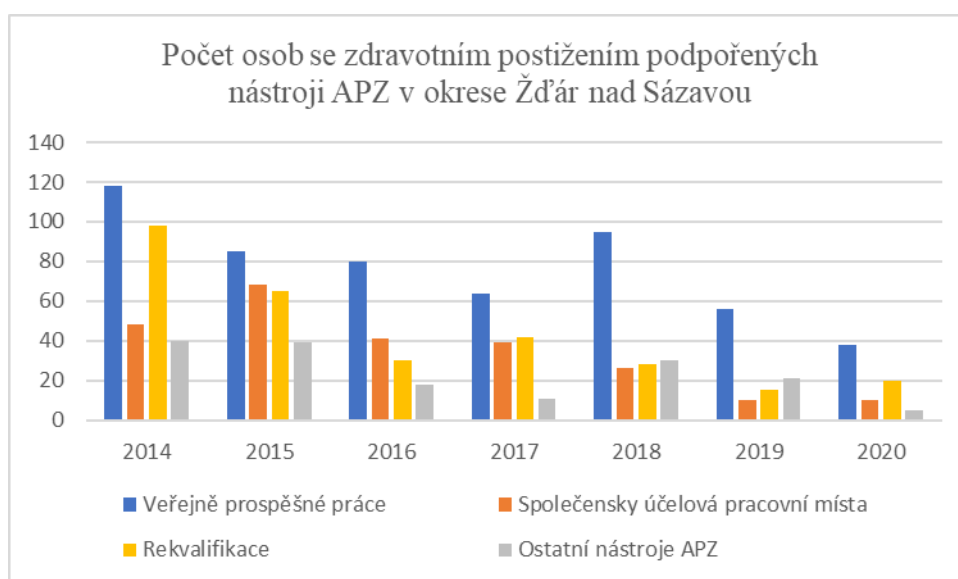
Z grafu vyplývá, že podpora osob se zdravotním postižením na pracovním úřadě ve Žďáře nad Sázavou neprobíhá v dostatečné míře. Vzhledem k počtu uchazečů se zdravotním postižením je třeba více využívat dostupných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který má úřad práce k dispozici, je pracovní rehabilitace, nicméně tento nástroj není na úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou využíván. Dalším faktorem, který zásadně ovlivňuje podíl podpořených uchazečů se zdravotním postižením je jejich nedostatečná motivace, jež je spojená s nezájmem zaměstnavatelů zaměstnávat dané uchazeče.

Tabulka 9 Podíl uchazečů se zdravotním postižením podpořených APZ

Podíl uchazečů se zdravotním postižením podpořených APZ	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	26,6 %	24,2 %	17,8 %	19,7 %	26,1 %	19,8 %	14,2 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce Žďár nad Sázavou

Podpora uchazečů se zdravotním postižením nástroji aktivní politiky zaměstnanosti byla největší v roce 2014, kdy nejpoužívanějšími nástroji byli veřejně prospěšné práce a také chráněná pracovní místa. V roce 2016 pak klesl podíl podpořených osob na 17,8 % a to také díky výraznému poklesu rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce, který byl způsoben délkou výběrového řízení na dodavatele rekvalifikačních kurzů. V roce 2018 byl nárůst podílu podpořených osob se zdravotním postižením na 26,1 % způsoben především tvorbou veřejně prospěšných prací.



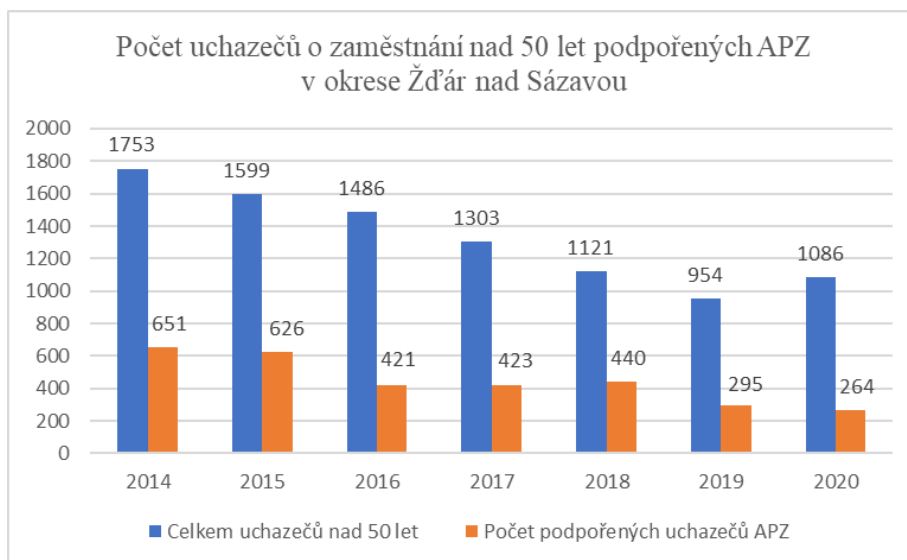
Obrázek 27 Počet osob se zdravotním postižením podpořených nástroji APZ

Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce Žďár nad Sázavou

Převládajícím nástrojem při podpoře osob se zdravotním postižením jsou ve sledovaném období veřejně prospěšné práce. Vzhledem k příznivé situaci na trhu práce byla aktivní politika zaměstnanosti na Úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou směřována právě k rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání. Tato podpora je patrná zejména v roce 2018, kdy z celkového počtu 272 vytvořených míst pro veřejně prospěšné práce bylo na daná místa zařazeno 95 uchazečů se zdravotním postižením.

4.4.3 Podpora uchazečů o zaměstnání nad 50 let

Nezaměstnanost osob nad 50 let věku je stále diskutovaným tématem. Navyšování hranice odchodu do starobního důchodu, nedostatečná flexibilita těchto pracovníků, ale i zvýšená míra využívání technologií navyšuje riziko neuplatnění se uchazeče na trhu práce.



Obrázek 28 Počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let podpořených APZ

Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce Žďár nad Sázavou

Mezi nejvyužívanějšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, kterými jsou podporováni uchazeči o zaměstnání nad 50 let, jsou rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelová pracovní místa.

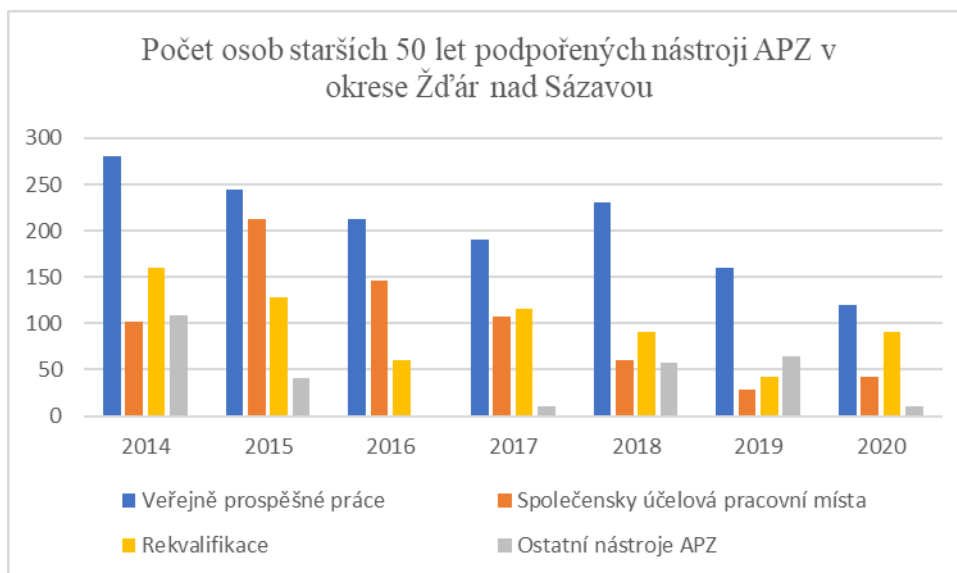
Tabulka 10 Podíl uchazečů o zaměstnání nad 50 let podpořených APZ

Podíl uchazečů o zaměstnání nad 50 let podpořených APZ	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	37,1 %	39,1 %	28,3 %	32,5 %	39,3 %	30,9 %	24,3 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce Žďár nad Sázavou

Největší podíl uchazečů o zaměstnání nad 50 let podporovaných nástroji aktivní politiky zaměstnanosti byl zaznamenán v letech 2015. Největší zásluhu na tom mají veřejně prospěšné práce, díky nimž bylo podpořeno 245 uchazečů. Podíl podpořených uchazečů v této věkové kategorii vyšplhal nad 39 % i v roce 2018. Více než polovina podpořených uchazečů kategorie nad 50 let v daném roce využila nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v podobě veřejně prospěšných prací. V roce 2020 se podíl podpořených osob vzhledem k celkovému

počtu uchazečů dostal na hodnotu 24,3 %, což je nejméně za sledované období. Je to způsobeno odrazem vládních opatření spojené s aktuální pandemií koronaviru. Zejména rekvalifikační kurzy musely být přerušeny nebo se vůbec neotevřely. Rekvalifikace jsou jedním z klíčových nástrojů v zařazování uchazečů o zaměstnání zpět do pracovního procesu.



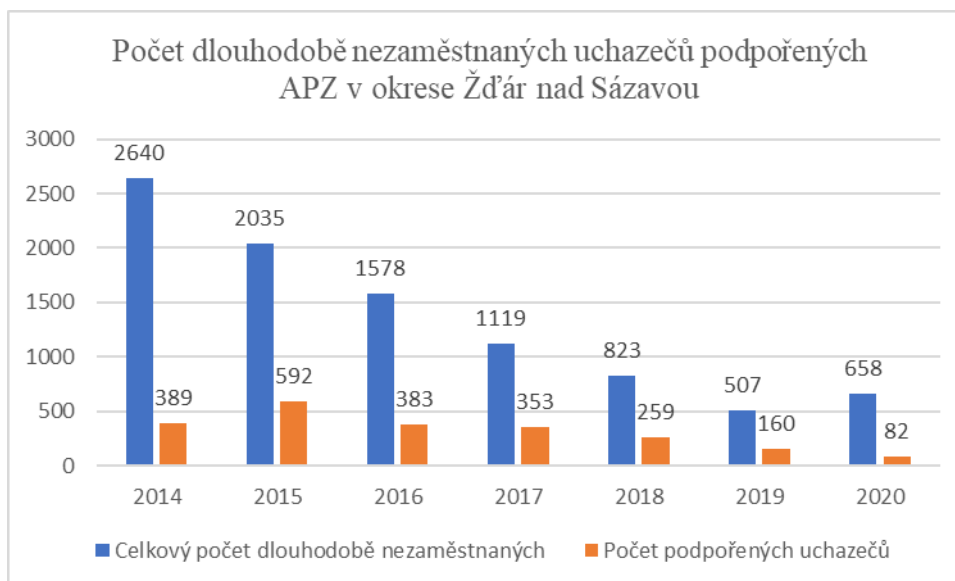
Obrázek 29 Počet osob starších 50 let podpořených nástroji APZ

Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce Žďár nad Sázavou

Úřad práce ve Žďáře nad Sázavou se zaměřuje na podporu uchazečů o zaměstnání nad 50 let, které se snaží umístit v rámci krátkodobých pracovních příležitostí především veřejně prospěšných prací. Právě uchazeči nad 50 let věku jsou veřejně prospěšnými pracemi nejpodporovanější skupinou. Za sledované období se jednalo průměrně o 78 % uchazečů nad 50 let podpořených nástroji aktivní politiky zaměstnanosti právě veřejně prospěšnými pracemi.

4.4.4 Podpora dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání

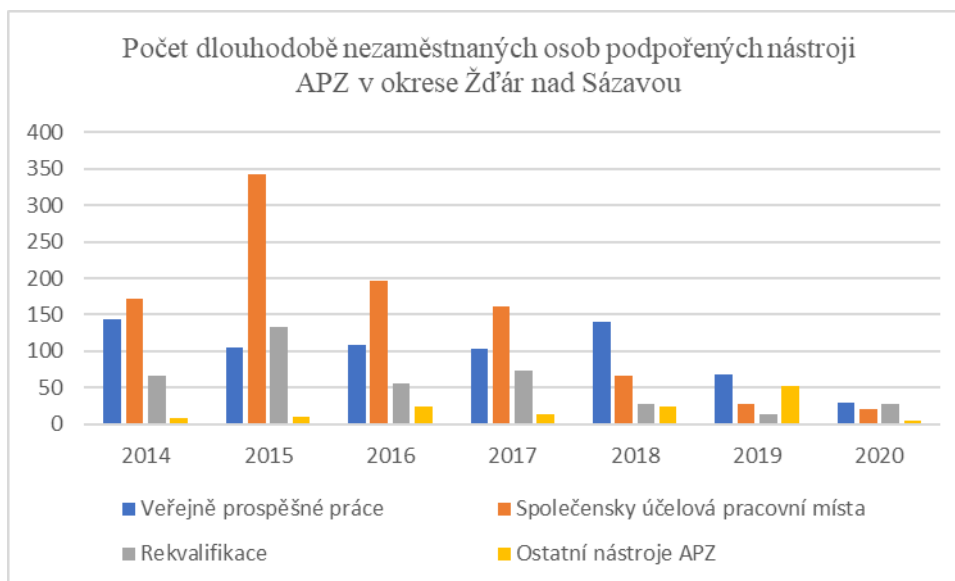
Dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání jsou myšleni ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než rok. U těchto osob existuje velké riziko ztráty pracovních návyků a motivace zařadit se zpět na pracovní trh. Rizikovými skupinami, ohroženými dlouhodobou nezaměstnaností, jsou osoby se zdravotním postižením, lidé nad 50 let, osoby pečující o dítě do 15 let, lidé se základním nebo žádným vzděláním. Nutno také zmínit, že jsou zde i osoby, které nejeví zájem o zařazení do pracovního poměru.



Obrázek 30 Počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů podpořených APZ

Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce Žďár nad Sázavou

Nejvíce podpořených uchazečů o zaměstnání bylo na Úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou evidováno v roce 2015. Největší podíl na počtu podpořených uchazečů měla zejména tvorba společensky účelových pracovních míst. Nutno dodat, že společensky účelová pracovní místa musí vytvářet zaměstnavatel, který může získat příspěvek od úřadu práce na částečnou úhradu mzdy zaměstnance. Z uvedeného grafu je patrné, že počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů klesá, a to hlavně díky nedostatku pracovní síly. Největší podíl podporovaných dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů byl zaznamenán v letech 2017 až 2019, kdy se jejich podíl vzhledem k celkovému počtu uchazečů pohyboval od 31,5 % do 31,6 %. Tento nárůst se projevil především v důsledku zpřísnění kritérií zařazení do rekvalifikačních kurzů, které byly věnovány především dané skupině uchazečů o zaměstnání. Nutné je rovněž zmínit i příspěvek na dojížděku, který se začal využívat od roku 2017. Nejnižší podíl podpořených uchazečů, který činil 12,5 %, byl zaznamenán v roce 2020. Opět se zde objevují následky pandemických opatření, kvůli nimž nemohly být realizovány nebo byli částečně omezeni aktivity spojené s aplikací nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.



Obrázek 31 Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob podpořených nástroji APZ

Zdroj: Vlastní zpracování podle Úřadu práce Žďár nad Sázavou

Nejvíce využívanými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti pro podporu osob dlouhodobě nezaměstnaných byla společensky účelová pracovní místa. Úřad práce směřoval tvorbu těchto míst na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče. Příznivá situace na trhu práce pomáhá umisťovat i dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, což se odráží i ve využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

4.5 Shrnutí výsledků

Tato podkapitola se věnuje souhrnnému vyhodnocení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které Úřad práce ve Žďáře nad Sázavou aplikuje při zařazení zejména rizikových skupin uchazečů na trh práce v porovnání s ostatními okresy Kraje Vysočina. Využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo sledováno v okresech Kraje Vysočina v období let 2014 až 2020.

Pokles průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice se odráží i v Kraji Vysočina a všech jeho okresech. Průměrný podíl nezaměstnaných osob v okrese Žďár nad Sázavou se pohybuje nad průměrem podílu nezaměstnaných osob Kraje Vysočina. Ve sledovaném období byl okres Žďár nad Sázavou druhým nejhorším okresem Kraje Vysočina z hlediska podílu nezaměstnaných osob hned za okresem Třebíč.

Z dostupných dat úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou bylo zjištěno, že nejvyužívanějšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce, rekvalifikace a

společensky účelová pracovní místa, ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou Úřadem práce ve Žďáře nad Sázavou využívány v takovém množství. Četnost užívaných vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byla sledována v jednotlivých okresech Kraje Vysočina. Prvními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které byly analyzovány byly rekvalifikace. Celkový počet rekvalifikačních kurzů v jednotlivých okresech za sledované období klesal, a to zejména díky zlepšení ekonomické situace, která měla za následek zlepšení umístování uchazečů o zaměstnání na trh práce. Podíl podpořených uchazečů o zaměstnání rekvalifikačními kurzy byl ve sledovaných letech největší v okrese Žďár nad Sázavou. Naopak i přes největší nezaměstnanost v Kraji Vysočina byl nejmenší podíl podpořených uchazečů o zaměstnání v okrese Třebíč.

Dalšími nástroji, které byly zkoumány v rámci využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na pracovním úřadě ve Žďáře nad Sázavou byla společensky účelová pracovní místa. Stejně jako v jednotlivých okresech Kraje Vysočina, tak i v okrese Žďár nad Sázavou klesá počet společensky účelových pracovních míst. Opět tomu napomáhá příznivá situace na trhu práce, kdy se snižuje počet evidovaných uchazečů o zaměstnání a zvyšuje se nabídka volných pracovních míst. Podíl vytvořených společensky účelných míst na celkový počet uchazečů o zaměstnání je nejvyšší v okresech Žďár nad Sázavou a Jihlava. Nástrojem sledovaným v rámci aktivní politiky zaměstnanosti byly i veřejně prospěšné práce. Okres Žďár nad Sázavou se ve sledovaných letech 2014 a 2017 umístil na třetím místě v Kraji Vysočina v počtu veřejně prospěšných prací vzhledem k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání. Ve sledovaném roce 2020 se posunul na druhou příčku hned za okres Pelhřimov.

Dále byly v diplomové práci analyzovány vybrané struktury uchazečů o zaměstnání podle délky evidence, dosaženého vzdělání a věku uchazeče. V okrese Žďár nad Sázavou, stejně jako v ostatních okresech Kraje Vysočina, je vzdělanostní struktura podobná. Největší podíl nezaměstnaných osob tvoří osoby se středním vzděláním bez maturity a osoby vyučené. Uchazeči o zaměstnání s žádným nebo základním vzděláním tvoří okolo 15 %. Na základě těchto zjištění byly vybrány rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Kraje Vysočina. Do těchto skupin byli zařazeni uchazeči o zaměstnání do 25 let věku, zejména absolventi škol a mladiství, osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let a osoby v evidenci úřadu práce více než jeden rok. V rámci vybraných rizikových skupin bylo zkoumáno využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na Úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou.

Analýza osob do 25 let věku, mezi které se řadí i absolventi a mladiství, prokázala celkových pokles této skupiny uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou, což se také projevilo snížením počtu využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Celkově příznivá ekonomická situace a především velký nedostatek pracovní síly způsobil, že právě tato skupina uchazečů, zejména pak absolventi škol, nachází uplatnění takřka ve všech profesích oborového spektra. Další zkoumanou skupinou osob byly osoby se zdravotním postižením. Jedná se zřejmě o nejrizikovější skupinu náchylné k nezaměstnanosti, což dokládá také počet uchazečů se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo určené právě pro tyto uchazeče. Okres Žďár nad Sázavou byl v rámci tohoto sledovaného parametru v roce 2014 na třetím místě, ve sledovaném roce 2017 na prvním místě a v roce 2020 na druhé pozici. Právě podpora této skupiny uchazečů o zaměstnání by měla být co největší, nicméně podíl osob se zdravotním postižením podpořených nástroji APZ je jedním z nejnižších v rámci všech sledovaných rizikových skupin uchazečů o zaměstnání v okrese Žďár nad Sázavou. Mezi rizikové skupiny v rámci analýzy předložené diplomové práce byli vybráni uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce Žďár nad Sázavou starší 50 let. Jedná se o jednu z nejméně podporovaných rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Dominantní nástroj, využívaný v rámci aktivní politiky zaměstnanosti pro podporu uchazečů o zaměstnání nad 50 let, jsou veřejně prospěšné práce. Poslední zkoumanou rizikovou skupinou uchazečů o zaměstnání byli uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než rok. Stejně jako u ostatních rizikových skupin uchazečů o zaměstnání se i počet uchazečů dlouhodobě nezaměstnaných snižoval. Úřad práce tyto uchazeče podporuje především společensky účelovými místy a veřejně prospěšnými pracemi.

5 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Nezaměstnanost jako významný ekonomický ukazatel je stále aktuálním předmětem zkoumání, a to jak na mezinárodní, národní, ale i regionální úrovni

Cílem práce bylo zanalyzovat fluktuaci uchazečů o zaměstnání na pracovním úřadě ve Žďáře nad Sázavou, dále pak zhodnotit vybrané rizikové struktury uchazečů a zdali nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pomáhají snižovat nezaměstnanost těchto rizikových skupin uchazečů o zaměstnání.

Teoretická část práce byla rozdělena do dvou částí. Nejprve byla provedena rešerše literatury, na základě které byly v první kapitole vymezeny základní pojmy týkající se trhu práce a nezaměstnanosti. Druhá kapitola byla věnována činnosti úřadu práce a státní politice zaměstnanosti, kde byla vymezena pasivní a aktivní politika zaměstnanosti a především její nástroje.

V analytické části práce byly nejprve pospány vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti užívané úřadem práce ve Žďáře nad Sázavou a zároveň porovnány s jednotlivými okresy Kraje Vysočina, a to za sledované období 2014-2020. Další kapitola analytické části zkoumala strukturu uchazečů o zaměstnání podle zvolených parametrů. Byly vybrány rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, na kterých byla zkoumána míra využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Ekonomická konjunktura se na trhu práce projevovala příznivým vývojem zaměstnanosti, a to až do začátku roku 2020 v rámci sledovaného období. Zavedená protiepidemická opatření zbrzdila pokles nezaměstnanosti. Vliv na celkovou nezaměstnanost v okrese Žďár nad Sázavou, potažmo v celém Kraji Vysočina, má nevhodná vzdělanostní struktura obyvatelstva, kde převládá vysoký podíl osob se základním vzděláním. Na nezaměstnanosti se v okrese Žďár nad Sázavou podílí i demografická skladba obyvatelstva, kde převažují starší obyvatelé, kteří nejsou pro zaměstnavatele atraktivní pracovní silou. Problémem je také jednotné zaměření výrobního trhu v okrese Žďár nad Sázavou, který se orientuje zejména na strojírenský a automobilový průmysl, což se projevuje především v krizových obdobích větším rizikem zhroutení zaměstnanosti.

Dominantními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti na úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelová pracovní místa a rekvalifikace. V roce 2017 byl v rámci podpory regionální mobility vytvořen příspěvek na dojížděku, který

má za cíl motivovat nezaměstnané hledat si práci i mimo své bydliště. Tento příspěvek je nejvíce využíván právě v okrese Žďár nad Sázavou a je jedním z nástrojů, který pomáhá umisťovat uchazeče zpět do pracovního procesu.

Využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti má pozitivní vliv na uplatňování uchazečů na trhu práce, a to i uchazečů z rizikových skupin. Napomáhá tomu i příznivá ekonomicko-hospodářská situace. Nedostatek pracovní síly nutí zaměstnavatele zaměstnávat i tyto uchazeče o zaměstnání. Je třeba brát na vědomí, že rizikové skupiny jsou stále nejvíce náchylné ke ztrátě zaměstnání a také k opětovné nebo dlouhodobé evidenci na úřadu práce. Jednou z nejproblematictějších skupin uchazečů o zaměstnání jsou osoby se zdravotním postižením. Okres Žďár nad Sázavou má největší podíl uchazečů se zdravotním postižením na jedno pracovní místo oproti ostatním okresům Kraje Vysočina. V rámci provedené analýzy bylo zjištěno, že jsou tyto osoby nejméně podporovány nástroji aktivní politiky zaměstnanosti na úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou. Dlouhodobá situace uchazečů se zdravotním postižením v evidenci úřadu práce je stále diskutovaným tématem. Jedním z navrhovaných řešení je optimalizovat výběr specializovaných rekvalifikací, které budou přizpůsobeny přímo konkrétním osobám se zdravotním postižením. Je důležité, aby si tyto lidé osvojovali pracovní návyky a dovednosti. Dalším návrhem pro zlepšení situace nezaměstnaných osob se zdravotním postižením by mohlo být prohloubení kooperace mezi Úřadem práce Žďár nad Sázavou a městem Žďár nad Sázavou. Pod záštitou města by byla zřízena organizace, která by se věnovala výrobě hmotných či nehmotných produktů (např. šití roušek, šití originálního módního oblečení, výroba dekorativních předmětů, tvorba webových stránek atp.) a zaměstnávala by právě handicapované osoby. Jinou možností zaměstnání by mohlo být založení gastro podniku, jako je například kavárna, ve které by byly zaměstnávány osoby se zdravotním postižením. U skupiny uchazečů o zaměstnání nad 50 let jsou nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti veřejně prospěšné práce. Pro tuto kategorii uchazečů je jedním z problémů uplatnění se na trhu práce využívání technologií. Zrychlená doba, digitalizace a modernizace výrobních, pracovních a dalších procesů vyžaduje práci s moderními technologiemi. Na úřadě práce ve Žďáře nad Sázavou jsou rekvalifikace pro osoby starší 50 let zaměřovány především na seznámení a práci s digitálními technologiemi, přičemž nejvyužívanějším rekvalifikačním kurzem je kurz základů obsluhy osobního počítače. Nicméně pouze základní kurz obsluhy počítače mnohdy nestačí. Je třeba se zaměřit také na využívání nástrojů Office, které jsou jednou z hlavních podmínek přijetí do většiny zaměstnání. Osoby do 25 let věku, mezi které patří zejména absolventi a mladiství, se

v posledních letech velice dobře uplatňují na trhu práce. Specifickou skupinu této kategorie uchazečů tvoří mladiství do 18 let bez základního nebo se základním vzděláním. Problémem zaměstnávání těchto osob je jejich nízký věk, který v některých případech představuje zákonné omezení pro výkon práce. Úkolem úřadu práce je pomocí poradenské činnosti přimět mladistvého k návratu do vzdělávacího systému. Klíčový je proto přístup poradce úřadu práce k individuálním zájmům a potřebám uchazeče.

Na základě analýzy rizikových skupin uchazečů o zaměstnání a vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti lze říci, že tyto nástroje napomáhají ke snižování nezaměstnanosti vybraných rizikových skupin na úřadu práce ve Žďáře nad Sázavou.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.
- [2] ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Třinácté vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. Expert. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [3] BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Praha: Grada, 2018. Manažer. ISBN 978-80-271-0648-6.
- [4] BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Mikroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-280-6.
- [5] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1880-0
- [6] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.
- [7] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN isbn80-86429-16-4.
- [8] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [9] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.
- [10] ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sběrka zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8316. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1660330/z%C3%A1kon+o+zam%C4%9Bstnanosti_k+1.1.2021.pdf/8a669138-4288-22a2-481b-4c230455d6ce

- [11] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, (2017). *Statistická ročenka Kraje Vysočina*. [online]. [cit. 2021-9-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45964072/33009517.pdf/3d5b3324-1fee-47a8-bc3b-b55a5875d946?version=1.11>
- [12] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, (2018). *Ekonomické subjekty v kraji Vysočina*. [online]. [cit. 2021-10-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xj/ekonomicke_subjekty_v_kraji_vysocina
- [13] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, (2020). *Hlavní makroekonomické ukazatele*. [online]. [cit. 2020-11-7]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/123502871/chmumet100120.pdf/e190f5bf-24b6-43e4-9b81-6e36cc2a30ef?version=1.1>
- [14] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, (2020). *Nové ukazatele nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2020-10-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>
- [15] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, (2020). *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích*. [online]. [cit. 2021-10-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/podil-nezamestnanych-osob-v-cr-a-krajich-2020>
- [16] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, (2020). *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce*. [online]. [cit. 2021-10-13]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v171&c=v3~3_RP_2020&u=v171_VUZEMI_101_40690#w=
- [17] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, (2020). *Statistická ročenka Kraje Vysočina*. [online]. [cit. 2021-9-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/121936108/33009520.pdf/81629d3e-d449-41bda7fd-168185b275c9?version=1.5>
- [18] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, (2021). [online]. *Uchazeči o zaměstnání dosažitelní a podíl nezaměstnaných osob podle obcí* [cit. 2021-10-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/uchazeci-o-zamestnani-dosazitelni-a-podil-nezamestnanych-osob-podle-obci_090417

- [19] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, (2021). *Customize your own table*. [online]. [cit. 2021-10-19]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/en/index.jsf?page=uziv-dotaz#k=5&pvokc=101&uroven=40&w=>
- [20] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.
- [21] DURDISOVÁ, Jaroslava. *Sociální politika v ekonomické praxi: (vybrané problémy)*. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8.
- [22] GORRY, Aspen & MUNRO, David & vom LEHN, Christian, 2020. *Experience, skill composition, and the persistence of unemployment fluctuations*. Labour Economics, Elsevier, vol. 63(C).
- [23] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, č. 177/2008. ISBN 978-80-7368-522-5
- [24] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, c2011, 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
- [25] HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7489-7.
- [26] HOŘEJŠÍ, Bronislava. *Mikroekonomie*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-218-5.
- [27] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert. ISBN 978-80-247-4386-8.
- [28] JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Expert. ISBN 978-80-271-0146-7.
- [29] KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2015. ISBN isbn978-80-245-2096-4.

- [30] KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1930-2
- [31] KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates, 2003. ISBN 80-86572-04-8.
- [32] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7
- [33] KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.
- [34] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [35] KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [36] MACÁKOVÁ, L.: *Mikroekonomie : repetitorium : (středně pokročilý kurs)* . 5. vydání. Slaný, Melandrium 2007.str. 239. ISBN 978-80-86175-57-7 str. 153
- [37] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, (2020). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014 ČR* [online]. [cit. 2021-10-18]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/mpsv_rocenka_2014.pdf/315db447-8f4b-0210-c62d-d4915783d255
- [38] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, (2020). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015 ČR* [online]. [cit. 2021-10-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/rocenka2015.pdf/2433040f-a957-713a-3301-b24a3abb2c94>
- [39] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, (2020). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016 ČR* [online]. [cit. 2021-10-18]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2016_1.pdf/0456e96a-6ca2-5148-ab05-7c2c7983bc7a

- [40] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, (2020). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2017 ČR* [online]. [cit. 2021-10-18]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/rocenka_2017.pdf/fe76cc52-b44e-36b2-8347-5cf196c39bb8
- [41] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, (2020). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2018 ČR* [online]. [cit. 2021-10-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statistick%C3%A1+ro%C4%8Denka+trhu+pr%C3%A1ce+v+%C4%8CR+v+roce+2018.pdf/d3a731c8-a3de-d8ef-032f-944e74e3b71a>
- [42] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, (2020). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2019 ČR* [online]. [cit. 2021-10-18]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statistick%C3%A1+ro%C4%8Denka+trhu+pr%C3%A1ce+v+%C4%8CR+roce+2019+%281_2%29.pdf/ba37282a-2bd3-39e3-2899-447dc4744d79
- [43] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, (2021). *Měsíční nezaměstnanost - vývoj na trhu práce pro vybrané kraje ČR* [online]. [cit. 2021-10-18]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace15>
- [44] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, (2021). *Příspěvek na dojížďku* [online]. [cit. 2021-10-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-dojizdku>
- [45] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, (2021). *Struktura uchazečů o volných míst* [online]. [cit. 2021-11-15]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace10>
- [46] REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS (2019). *Okresy kraje Vysočina* [online]. [cit. 2021-11-01]. Dostupné z: <https://www.risy.cz/cs/krajske-ris/kraj-vysocina/okresy>
- [47] SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Praha: Profess Consulting, 2007. ISBN 80-7259-050-2
- [48] SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ, ed. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6

- [49] ÚŘAD PRÁCE ČR, (2021). *Job club*. [online]. [cit. 2021-10-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/job-club>
- [50] ÚŘAD PRÁCE ČR, (2021). *O Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
- [51] ÚŘAD PRÁCE ČR, (2019). *Podpora v nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/casto-kladene-otazky-2>
- [52] ÚŘAD PRÁCE ČR, (2021). *Práce bez bariér*. [online]. [cit. 2021-11-18]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prace-bez-barier-na-vysocine>
- [53] ÚŘAD PRÁCE ČR, (2021). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021*. [online]. [cit. 2021-10-18]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/920318/Rocni_VYK_2020.pdf/c77fe6d6-644f-86f7-1a86-f5c5991f9465
- [54] ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. ISBN isbn808673004-2.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Administrativní členění kraje Vysočina

Příloha A: Administrativní členění kraje Vysočina

Administrativní členění Kraje Vysočina Administrative map of the Vysočina Region

(1. 1. 2019 / As at 1 January 2019)

