

Evaluace trhu práce na území ORP Třebíč

Tereza Novotná

Bakalářská práce
2015

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Tereza Novotná**
Osobní číslo: **M12394**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Evaluace trhu práce na území ORP Třebíč**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Definujte základní pojmy související s problematikou trhu práce a nezaměstnaností v České republice.

II. Praktická část

- Analyzujte vývoj a aktuální situaci na trhu práce na území ORP Třebíč.
- Provedte dotazníkové šetření zaměřené na příčiny nezaměstnanosti rizikových skupin osob na trhu práce.
- Na základě provedené analýzy a dotazníkového šetření navrhněte možnosti pro zvýšení zaměstnanosti rizikových skupin osob.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 978-80-24742-82-3.
- DOHNALOVÁ, Zuzana. *Mikroekonomie I: studijní pomůcka pro distanční studium. 3., upr. vyd.* Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2011, 201 s. ISBN 978-80-73189-86-0.
- JUREČKA, Václav. *Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013, 342 s. ISBN 978-80-24743-86-8.
- MANKIW, N. and Mark P. TAYLOR. *Macroeconomics. 3rd ed.* Andover: Cengage Learning, 2014, 451 p. ISBN 978-14080-8197-6.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jana Nekolová

Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: 16. února 2015

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. května 2015

Ve Zlíně dne 16. února 2015

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



doc. RNDr. Ojďřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá evaluací trhu práce a nezaměstnanosti na území obce s rozšířenou působností Třebíč.

Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části jsou za pomoci literárních a internetových zdrojů vysvětleny pojmy z oblasti trhu práce a nezaměstnanosti. Praktická část se již zaměřuje na hodnocení trhu práce a nezaměstnanosti konkrétního území.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanost, Kraj Vysočina, obec s rozšířenou působností Třebíč

ABSTRACT

This bachelor's thesis deals with the evaluation of the labour market and unemployment in the municipality with extended competence Trebic.

The work is divided into two parts. The theoretical part, with the help of literature and Internet sources, explains the terms of the labour market and unemployment. The practical part is focused on the evaluation of the labour market and unemployment of a specific territory.

Keywords: labour market, unemployment, active employment policy, Vysocina Region, municipality with extended competence Trebic

Chtěla bych poděkovat své vedoucí bakalářské práce Ing. Janě Nekolové za odborné vedení, pomoc a rady při zpracování této práce.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 DEFINOVÁNÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ Z OBLASTI TRHU PRÁCE	12
1.1 TRH PRÁCE	12
1.2 NABÍDKA NA TRHU PRÁCE	12
1.3 POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE.....	13
1.4 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	14
2 NEZAMĚŠTNANOST	15
2.1 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	15
2.2 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	16
2.3 RIZIKOVÉ SKUPINY OSOB NA TRHU PRÁCE.....	17
2.4 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	20
2.4.1 Dopady ekonomické.....	20
2.4.2 Dopady sociální.....	21
3 INSTITUTE OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE	23
3.1 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ.....	23
3.2 ÚŘAD PRÁCE	23
3.3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	23
4 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	25
4.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	25
II PRAKTICKÁ ČÁST	27
5 SOCIÁLNĚ DEMOGRAFICKÁ ANALÝZA	28
5.1 CHARAKTERISTIKA SPRÁVNÍHO OBLASTI ORP TŘEBÍČ	28
5.2 OBYVATELSTVO	28
5.2.1 Počet obyvatel	28
5.2.2 Věkové složení obyvatelstva.....	29
5.2.3 Vzdělanost.....	31
6 NEZAMĚŠTNANOST	34
6.1 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	34
6.2 PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB.....	35
6.3 ANALÝZA STRUKTURY RIZIKOVÝCH OSOB NA TRHU PRÁCE.....	36
6.3.1 Absolventi	36
6.3.2 Ženy s malými dětmi.....	37
6.3.3 Osoby starší 50 let.....	37
6.3.4 Osoby zdravotně postižené	37
7 ANALÝZA TRHU PRÁCE	39

7.1	HISTORIE.....	39
7.2	PRACOVNÍ SÍLA	40
7.3	HLAVNÍ ODVĚTVÍ	41
7.4	PRŮMĚRNÉ MĚSÍČNÍ HRUBÉ MZDY	43
7.5	VÝZNAMNÉ SUBJEKTY NA TRHU PRÁCE.....	44
7.6	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA.....	45
7.7	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	46
7.7.1	Metodologie	46
7.7.2	Výsledky šetření.....	47
8	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	57
8.1	ČINNOST ÚŘADU PRÁCE TŘEBÍČ	57
8.1.1	Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání.....	57
8.2	PROJEKTY EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU.....	57
8.2.1	Rekvalifikace.....	57
8.2.2	Odborné praxe pro mladé do 30 let.....	57
8.2.3	Jde to i s dětmi.....	58
8.2.4	Vzdělávejte se pro růst v kraji Vysočina II.....	58
9	SWOT ANALÝZA SO ORP TŘEBÍČ	59
10	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	60
	ZÁVĚR	62
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	64
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	68
	SEZNAM OBRÁZKŮ	69
	SEZNAM TABULEK.....	70
	SEZNAM PŘÍLOH.....	71

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je „Evaluace trhu práce na území ORP Třebíč“. Trh práce a nezaměstnanost jsou pojmy, se kterými se člověk setkává prakticky denně, a na území obce s rozšířenou působností Třebíč jsou neustále diskutovány, vzhledem k tomu, že situace není dlouhodobě příznivá. Tento problém se tak stal důvodem, proč jsem si dané téma vybrala. Dalším důvodem je skutečnost, že sama pocházím z obce Třebíč a téma je mi tak velmi blízké.

Hlavním cílem práce je zhodnotit vývoj a aktuální situaci na trhu práce a následně navrhnout doporučení možných řešení, jak tuto situaci zlepšit. Vedlejším cílem je na základě dotazníkového šetření zjistit příčiny nezaměstnanosti u rizikových skupin osob na trhu práce, a to u žen s malými dětmi a absolventů škol.

V teoretické části za pomoci literárních zdrojů uvádím důležité pojmy, které jsou úzce spojeny s trhem práce a nezaměstnaností. Následují kapitoly věnované rizikovým osobám na trhu práce, důsledkům nezaměstnanosti a institucím, které ovlivňují trh práce. S těmito institucemi jsou spjaty činnosti, nazývané „aktivní politika zaměstnanosti“ a stejně tak jsem nazvala kapitolu, která uzavírá teoretickou část práce.

V praktické části stručně popisuji území ORP Třebíč a provádím sociálně demografickou analýzu, bez které by nebyla možná následná analýza trhu práce a nezaměstnanosti. Poměrně větší část je věnována samotné kapitole s názvem „Analýza trhu práce“, nedílnou součástí této kapitoly je pohled do historie, která negativním způsobem ovlivnila další vývoj trhu práce na území.

Stěžejní kapitolou praktické části je dotazníkové šetření mezi vybranými nezaměstnanými. Výsledky dotazníkového šetření a návrhy doporučení ke zlepšení aktuální situace na trhu práce jsou propojeny prostřednictvím SWOT analýzy správního obvodu obce s rozšířenou působností Třebíč, kterou jsem vypracovala na základě údajů zjištěných v předešlých kapitolách praktické části.

Pro praktickou část čerpám převážně z internetových stránek Českého statistického úřadu a stránek Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.

CÍLE A METODY

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit vývoj a aktuální situaci na trhu práce a vytvořit tak ucelený pohled na danou problematiku v rámci konkrétního území a na základě získaných dat navrhnout vlastní doporučení.

Cílem je také na základě dotazníkového šetření zjistit příčiny nezaměstnanosti u dvou rizikových skupin osob. Zaměřuji se na absolventy škol a ženy s malými dětmi.

Pro tvorbu bakalářské práce využívám následujících metod.

Literární rešerše

Tato metoda je použita v teoretické části práce. Za pomoci dostupných literárních zdrojů zde uvádím definice důležitých pojmů z oblasti trhu práce a nezaměstnanosti.

Dotazníkové šetření

V praktické části práce využívám dotazníkového šetření jako jedné z metod kvantitativního výzkumu. Tuto metodu jsem využila proto, že umožňuje poměrně rychlé získání dat od velkého počtu respondentů. Dotazník byl předkládán v tištěné formě a zároveň byl dostupný online. Nabízel 13 uzavřených otázek, přičemž u některých byla i možnost vlastní odpovědi, zároveň jsem se soustředila na to, aby byly pro respondenty jednoduché, srozumitelné a spíše stručné.

Předpoklady a hypotézy stanovené v rámci dotazníkového šetření jsou obsaženy v samostatné kapitole „Metodologie“.

Kontingenční tabulky

Kontingenční tabulky využívám pro porovnání dat získaných dotazníkovým šetřením. Pomocí této metody dále vyhodnocuji stanovené hypotézy. Tabulky jsou zpracované v tabulkovém procesoru MS Excel.

SWOT analýza

Touto metodou jsem identifikovala silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby hodnoceného území. Metoda v bakalářské práci propojuje analýzu trhu práce, výsledky dotazníkového šetření s vlastními návrhy a doporučeními.

Grafy

Grafy jsou vytvořeny v MS Excel. Metodu jsem zvolila pro přehlednější interpretaci dat.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 DEFINOVÁNÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ Z OBLASTI TRHU PRÁCE

1.1 Trh práce

Trh práce se od ostatních trhů značně odlišuje, a to tím, že vlastníkem pracovní síly je člověk, přičemž lidé se od sebe liší a utváří se tak individuální požadavky na práci. Lidská práce je navíc nezastupitelný výrobní faktor, neboť díky ní dochází k přetváření surovin a dalších přírodních látek k prospěchu lidí. Avšak, stejně jako ostatní trhy v ekonomice, je tento trh také řízen tržními silami nabídky a poptávky. Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci – místo, kde se lidé, jako pracovníci, ucházejí o práci a zaměstnavatelé naopak o pracovníky. Je tvořen třemi základními faktory: nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce (mzda). Vzhledem k těmto faktorům lze trh práce definovat jako místo, kde dochází ke směně práce za mzdu. (Řehoř, 2010; Dohnalová, 2010)

1.2 Nabídka na trhu práce

Nabídka práce je utvářena pracovníky, kteří jsou ochotni pronajmout svoji pracovní sílu za peníze. Nabídka (stejně tak i poptávka) práce je determinována geografii, vzděláním a zkušenostmi, povoláním nebo průmyslem. (Řehoř, 2010)

Individuální nabídka práce je formována na základě výše mzdové sazby. Představitelem nabídky jako výrobního faktoru je člověk, který je kromě ekonomických faktorů ovlivňován i faktory neekonomickými. Člověk od práce očekává nejen uspokojení v podobě vysokého finančního ohodnocení, ale i adekvátní pracovní podmínky. Souhrn individuálních nabídek práce pak tvoří tržní nabídku práce. (Řehoř, 2010; Dohnalová, 2010)

Luňáček a Beneš (2006) dodávají, že potenciální zaměstnanec je také ovlivňován tím, kolik mu při zaměstnání zůstane volného času. Rozhoduje se tak mezi dvěma statky, a to „důchodem“ a „volným časem“.

1.3 Poptávka na trhu práce

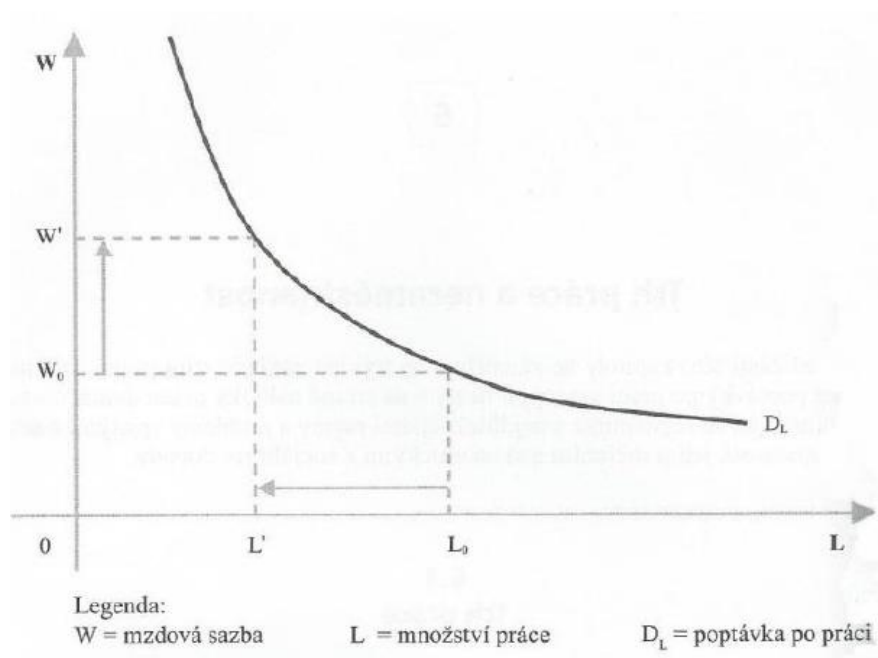
Jurečka (2013b) uvádí, že poptávka po práci je určena především množstvím jednotek práce, které je ochotna daná firma najmout při různých úrovních mzdové sazby. Poptávka po práci je odvozená od poptávky po výrobcích a službách – čím větší je po nich poptávka, tím větší je i poptávka po práci, která je nutná pro jejich produkci.

Poptávku po práci dále určuje předpokládaná produktivita této práce. Firmu zajímá, na kolik je práce produktivní a jak dokáže zvýšit celkový produkt firmy. Užívá se zde pojmu mezní fyzický produkt (MPP_L). Tato veličina vypovídá o přínosu dodatečné jednotky práce k dosud vyráběné produkci. Mezní fyzický produkt pracovníka se odvíjí od jeho schopností a pracovního úsilí.

Další veličinou je příjem z mezního produktu práce (MRP_L). Jde o částku, o kterou se příjem firmy zvýší v důsledku zaměstnání další jednotky práce. Platí pak vztah:

$$MRP_L = MPP_L \times P_X$$

P_X vyjadřuje cenu jednotky vyráběné produkce. (Jurečka, 2013b)

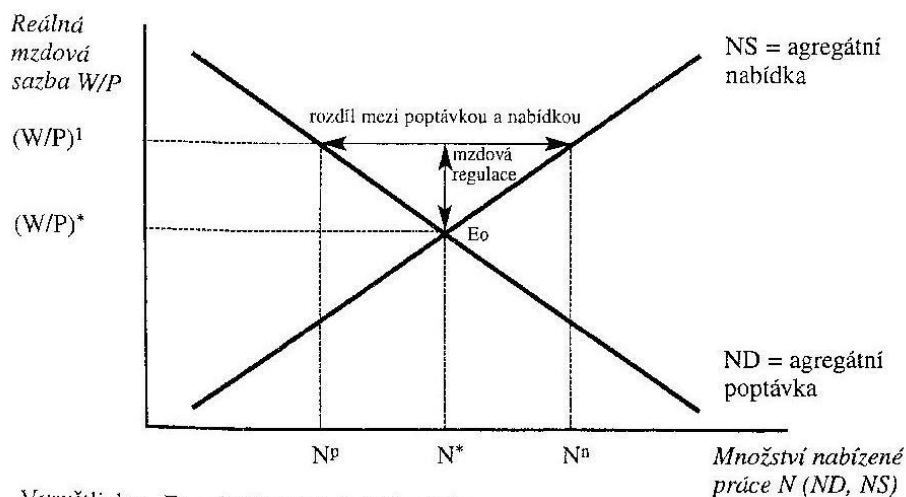


Obrázek 1 Poptávka po práci (Klíma, 2006)

1.4 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká v případě, kdy se mzda a množství práce přizpůsobí tak, aby došlo k vyrovnání nabídky a poptávky. Firmy nakupují právě tolik práce, kolik je potřeba k vytvoření zisku při rovnovážné mzdě. Podle Kuchaře (2007, s. 15) dochází k vyrovnání agregátní nabídky s agregátní poptávkou. Ekonomika tak funguje ve stavu plné zaměstnanosti a neexistuje zde dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost. (Mankiw, 1999)

Každý člověk, který je ochoten pracovat za mzdu, která se nachází v bodě rovnováhy, najde práci. Naproti tomu, pracovníci, kteří požadují mzdu vyšší, práci nenajdou a jejich nezaměstnanost je dobrovolná. Stejně tak firmy, které jsou ochotny vyplácet jen mzdu nižší, nenajdou dostatek pracovních sil. (Jurečka, 2013b)



Vysvětlivky: E_o = bod rovnováhy trhu práce
 $(W/P)^*$ = rovnovážná reálná mzda
 $(W/P)^1$ = aktuální reálná mzda
 N^* = úroveň plné zaměstnanosti
 N^p = množství aktuálně poptávané práce
 N^a = množství aktuálně nabízené práce

Obrázek 2 Rovnováha na trhu práce (Kuchař, 2007)

2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je všeobecně vnímána jako ekonomický, sociální a politický problém, z tohoto důvodu jí není ponechán volný průběh a je nutné, aby do jejího vývoje zasahovala vláda. (Mankiw, c2014)

Je třeba definovat dva pojmy, a to pojem plná zaměstnanost, která vyjadřuje stav, při němž neexistuje nebo je zanedbatelná nedobrovolná nezaměstnanost, a pojem přirozená míra nezaměstnanosti, kdy míra nezaměstnanosti odpovídá stavu rovnováhy na trhu práce. (Buchtová, 2002)

Brožová (2003, s. 76) zdůrazňuje fakt, že nezaměstnanost je problém hlavně společenský, neboť je spojena s poklesem životní úrovně a nejistotou do budoucnosti. Pro některé je práce smyslem života a vyřazení z pracovního procesu vnímají jako zpochybnění vlastních schopností.

2.1 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti

Nejpoužívanějším ukazatelem pro měření nezaměstnanosti je míra nezaměstnanosti (u), která se vypočítá podle vzorce:

$$u = \frac{N}{EA} * 100$$

Kde N vyjadřuje počet nezaměstnaných a EA představuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je tvořeno součtem zaměstnaných a nezaměstnaných lidí. Tito nezaměstnaní musí však splňovat určité podmínky, a to:

- momentálně nemají žádné placené zaměstnání, avšak očekávají, že budou brzy znovu zaměstnání
- aktivně si hledají práci a jsou ochotní do práce ihned nastoupit

V České republice se do konce roku 2012 používaly dva rozdílné ukazatele míry nezaměstnanosti – registrovaná míra nezaměstnanosti a obecná míra nezaměstnanosti. Registrovaná míra nezaměstnanosti vycházela z podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí, naopak obecná míra nezaměstnanosti byla vypočítávána z dat Českého statistického úřadu. Pro výpočty tak byly používány různé datové základy a výsledky se lišily.

Na začátku roku 2013 se začal používat nový ukazatel nazvaný podíl nezaměstnaných osob. Jde o poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let (jde o produktivní věk) evidovaných na úřadech práce a počtem všech obyvatel v produktivním věku. (Jurečka, 2013a; Buchtová, 2013)

Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity (ea) se podle Jurečky (2013a) vypočítá jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel (EA) k obyvatelstvu v produktivním věku (vyjádřeno v procentech):

$$ea = \frac{EA}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} * 100$$

Mankiw (c2014) namísto spojení „obyvatelé v produktivním věku“ užívá pojmu „dospělá populace“.

2.2 Typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Je spojená s migrací obyvatelstva v rámci regionů, s hledáním prvního zaměstnání po absolvování střední nebo vysoké školy nebo s hledáním nového a perspektivnějšího pracovního uplatnění. Často také bývá spjatá s následováním životního partnera do jeho místa bydliště. Tento typ nezaměstnanosti je většinou krátkodobého charakteru a pro ekonomiku je spíše prospěšný. Lidé se snaží své pracovní síly umístit optimálně a tato snaha, pokud je úspěšná, zvyšuje společenskou efektivnost. (Jurečka, 2013a)

Jak uvádí Brožová (2003, s. 82), pojem frikční nezaměstnanost lze zaměnit za pojem vyhledávací nezaměstnanost, protože lidé neustále vyhledávají nová neobsazená místa.

Strukturální nezaměstnanost

Na trhu práce k tomuto typu nezaměstnanosti dochází, pokud není v rovnováze nabídka a poptávka. Příčinou jsou například změny struktury ekonomiky, kdy dochází k útlumu určitého odvětví. Dále je to technický pokrok, kdy stroje nahrazují živou pracovní sílu. Pro tuto situaci existuje termín „technologická nezaměstnanost“. Strukturální nezaměstnanost má oproti frikční nezaměstnanosti dlouhodobý charakter, protože je obtížné sladit dostupná pracovní místa s kvalifikací uchazečů o zaměstnání. Tento typ nezaměstnanosti je z hlediska dopadu na ekonomiku nejzávažnější. (Jurečka, 2013a)

Institucionální nezaměstnanost

Institucionální nezaměstnanost je spíše způsobena zásahy do svobodného trhu než dobrovolným rozhodnutím nezaměstnaných. Zásahem jsou například snahy o zvýšení mzdových sazeb nad rovnovážnou úroveň. Tato nezaměstnanost je spojena s neinformovaností nezaměstnaných o volných pracovních místech nebo s politickými a institucionálními strukturami. (Jurečka, 2013a)

Cyklická nezaměstnanost

Příčinou je cyklický pohyb ekonomiky. V období, kdy je ekonomika v recesi, se nezaměstnanost zvyšuje, zatímco během expanze klesá. Délka trvání nezaměstnanosti je proměnlivá, závisí na délce aktuálního ekonomického cyklu. (Jurečka, 2013a)

Podle Jurečky (2013a) stojí mimo tuto klasifikaci **nezaměstnanost sezónní**. Je závislá na výkyvech ekonomiky v průběhu roku. Dotýká se zejména odvětví, která jsou citlivá na klimatické podmínky a počasí, jako je zemědělství, turismus nebo stavebnictví. Zvláštním pojmem v problematice nezaměstnanosti je tzv. **skrytá nezaměstnanost**. Do této skupiny patří osoby, které se neucházejí o práci. Důvodem jejich nezájmu je například neschopnost překonávat těžkosti, absence disciplíny, neochota se podřídit autoritě nebo nezodpovědnost.

2.3 Rizikové skupiny osob na trhu práce

Absolventi

Do nevýhodné pozice jsou stavěni absolventi středních a vysokých škol a to bezprostředně po ukončení studia. V období, kdy se ucházejí o své první zaměstnání, nemají prakticky žádné zkušenosti, chybí jim praxe a postrádají pracovní kontakty, které mnohdy na trhu práce hrají klíčovou roli. V roce 2011 byl každý pátý absolvent České republiky bez práce. Celkem bylo tedy evidováno 32 000 nezaměstnaných absolventů. Situace není jiná ani ve světě. V období od roku 2008 do roku 2013 počet nezaměstnaných v zemích OECD ničivě stoupá. Každý pátý mladý člověk do 25 let je v Evropské unii nezaměstnaný. (Buchtová, 2013)

S nezaměstnaností absolventů středních škol souvisí závažné problémy v oblasti výchovy. Pokud si tito absolventi neosvojí pracovní návyky včas, nebudou pravděpodobně schopni

pracovat ani v dospělosti. Hrozbou jsou sklony k sociálně patologickému chování a vyřazení ze společnosti. Výjimkou není ani tzv. „syndrom plného hnízda“, kdy dochází k tomu, že se lidé ve věku od 18 do 34 let vrací do rodiny a žijí se svými rodiči. Z tohoto důvodu by měla společnost mladým lidem vstupujícím na trh nabídnout různé rekvalifikace a jazykové kurzy. (Buchtová, 2013)

Buchtovou doplňuje Zelenka (2008) se svým názorem, že rizikovými absolventy mohou být zejména gymnazisté, kterým se nepodařilo dostat se na vysokou školu. Potřebují čas, aby se vzpamatovali z neúspěchu a začali se přizpůsobovat nové situaci, a to, že si musí najít práci. Jejich vzdělání je poměrně obecné a zaměstnavatelé mohou, vzhledem k jejich neúspěchu u přijímacích zkoušek, pochybovat o jejich schopnostech a potenciální produktivitě.

Osoby s nízkým vzděláním

Osoby s nízkým vzděláním představují trvalou rizikovou skupinu nezaměstnaných ve všech vyspělých zemích, která je navíc ohrožována levnou pracovní silou ze zahraničí. Nekvalifikovaní pracovníci tvoří třetinu všech nezaměstnaných. Patří sem i absolventi základních škol, mladí lidé se sklony k nežádoucímu a deviantnímu chování a s malým zájmem o zaměstnání. Tyto osoby se často stávají trvale závislé na státu. Nelze však říct, že každý člověk s nízkým vzděláním je doživotně odkázán k čerpání sociálních dávek. Velký vliv má také délka stavu bez zaměstnání, pokud překročí individuální mez, pak přichází stavy apatie a nevhodného chování. (Kuchař, 2007; Buchtová, 2013)

Pokud se však nezmění priority společnosti, zejména nekvalifikovaných pracovníků, bude docházet k jejich vytlačování levnějšími a přesnějšími stroji, tudíž o jejich práci zcela vymizí zájem. (Buchtová, 2013)

Ženy na rodičovské dovolené

Největším problémem jsou ženy, které jsou při své nízké nebo neperspektivní kvalifikaci zatížené péčí o domácnost a děti. Pro zaměstnavatele tak představují nemobilní a starostmi zatíženou pracovní sílu. Matky s malými dětmi narušují plynulý pracovní proces skrze časté absence. V tomto směru jsou ohroženy zejména neúplné rodiny. (Buchtová, 2013)

Opakované odmítání ze strany zaměstnavatelů má však negativní dopad na ženskou psychiku. Ženám začíná klesat sebevědomí, východiskem může být plné věnování se

rodině, kde žena nachází novou seberealizaci a daří se jí, alespoň částečně, tlumit dopady zátěže z nezaměstnání.

Větší pozor si dávají vysokoškolačky, které si před odchodem na mateřskou dovolenou budují kariéru, aby se měly kam vrátit. Vysokoškolačky si také během absence v zaměstnání udržují kontakty prostřednictvím internetu či částečných úvazků. Vzhledem k vyšším výdělkům mají možnost si najmout chůvu nebo au-pair a vrátit se tak rychleji do zaměstnání. I přesto ale jsou vystaveny překážkám a výzvám, neboť musí skloubit dohromady roli matky, manželky a požadavky, které jsou na ně kladeny v zaměstnání. Oproti starším generacím je mladým matkám úlevou pomoc, které se jim dostává ze strany mužů. (Buchtová, 2013)

Osoby starší 50 let

V tomto období je pro jedince těžké sehnat práci, zvláště pokud měl problémy s nezaměstnaností již dříve. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými lidmi. Ztráta zaměstnání pro osoby starší 50 let znamená především nutnost přeorganizovat svůj dosavadní život. Mění se finanční situace a životní úroveň v celé rodině, u jedince dochází k poklesu sebedůvěry a často také ke zdravotním komplikacím. (Buchtová a kol., 2002)

Jednou z možností pro nezaměstnané v tomto pozdějším věku je samostatné podnikání. I zde je však riziko, že člověk v začátcích neustojí fyzickou a psychickou námahu, která je s podnikáním spojená. (Buchtová a kol., 2002)

Kuchař (2007) předpokládá, že se délka pracovní doby bude v budoucnu prodlužovat. Jedním z důvodů je i pozdější odchod do důchodu nebo prodlužování studií.

Osoby zdravotně postižené

Lidé se změnou pracovní schopností mají na trhu práce stále menší šance na uplatnění. Důvodem jsou zvyšující se požadavky na produktivitu práce a výkon. Doba jejich evidence na úřadech práce je tak mnohem delší než u zdravých osob. (Buchtová, 2013)

V minulosti u nás existovaly firmy, pro které nebyl rozhodující hospodářský zisk a které se specializovaly na zaměstnávání některých skupin postižených lidí. V průběhu 90. let byla však z ekonomických důvodů nucena většina z nich ukončit svoji činnost, což vedlo k růstu nezaměstnanosti postižených osob. Tyto specializované firmy měly i svou negativní stránku. Docházelo k oddělování zdravotně postižených lidí od lidí bez postižení,

spolu se pak setkávali velmi zřídka. V dnešní době se spíše preferuje jejich zapojení do majoritní společnosti. (Kuchař, 2007)

Romské etnikum

V důsledku zvyšujících se kvalifikačních nároků na trhu práce má romské etnikum stále menší šance na získání zaměstnání. Důvodem je také nízké vzdělání této rizikové skupiny. Značná část osob této populace nedosahuje vyššího než základního vzdělání. Nemalé množství nedokončí právě ani základní školu. (Buchtová, 2002)

Romové jsou ve společnosti velmi často vystaveni tlaku vlastních kulturních vzorců chování i tlaku ze strany majoritní populace, která je zatím plně nepřijmula. Vysoká nezaměstnanost a koncentrace Romů ve vymezených oblastech vytváří sociálně vyloučené lokality s vysokou kriminalitou a dalšími sociálními problémy. Současně roste i jejich závislost na státu. (Buchtová, 2002)

2.4 Důsledky nezaměstnanosti

2.4.1 Dopady ekonomické

Ztráta produktu ekonomiky

V situaci, kdy je vysoká nezaměstnanost, země nevyrábí na hranici svých produkčních možností, neboť velká část zdrojů je nevyužitá. Dochází tak ke ztrátě produktu ekonomiky. Tento stav je možné vyjádřit pomocí Okunova zákona. Zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, pak poklesne reálný produkt o 2-3 % oproti hodnotě potenciálního produktu. Tento zákon lze také popsat rovnicí:

$$\text{Změna míry nezaměstnanosti} = -1/2 \times (\text{procentní změna reálného HDP} - 3 \%)$$

„Podle této rovnice dochází k tomu, že v případě průměrného tempa růstu ekonomiky o 3 % nedochází ke změně míry nezaměstnanosti. Jestliže ekonomika roste rychleji než 3 % ročně, míra nezaměstnanosti klesá asi o polovinu tohoto tempa růstu. Roste-li například reálný HDP rychlostí 5 % ročně (o 2 % rychleji než obvykle), Okunův zákon předpovídá pokles míry nezaměstnanosti o 1 procentní bod. Dochází-li k poklesu HDP, nebo roste-li HDP o méně než 3 %, míra nezaměstnanosti roste. Jestliže například HDP klesá o 1 % ročně, k čemuž může dojít během recese, Okunův zákon předpovídá zvýšení míry nezaměstnanosti o 2 procentní body.“ Mankiw (2000, s. 660)

Brožová (2003) v souvislosti se ztrátou produktu ekonomiky zmiňuje pojem produkční mezera, která vyjadřuje rozdíl mezi skutečným a potenciálním produktem. Pro ekonomiku jsou ztráty vysoké, a proto je nutné produkční mezeru snižovat.

Zvyšování schodku státního rozpočtu

Ke zvyšování schodku státního rozpočtu dochází v důsledku nutnosti vyplácení státních podpor v nezaměstnanosti a zajištění chodu úřadů práce. Do státního rozpočtu jsou odváděny nižší daňové příjmy, protože společnost ztrácí daně z příjmů. Současně se snižují i prostředky plynoucí z nepřímých daní (DPH a spotřební daně), protože domácnosti nejsou schopny si s tak nízkými disponibilními důchody pořizovat takové množství zboží, jako když pobírají mzdu. Stát ztrácí na daních i ze strany firem, neboť ty vykazují nižší zisky. (Jurečka, 2013a; Brožová, 2003)

Úpadek lidského kapitálu

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk ztrácí své schopnosti a zkušenosti a je tak pro něj obtížné se navrátit do zaměstnání a podávat výkony, které od něj zaměstnavatel očekává. Po čase, kdy neúspěšně sháněl práci, si začne zvykat na pobírání sociální podpory a volný čas a zájem pracovat u něj dále klesá. Tyto negativní změny vedou až ke kriminálním činům. (Jurečka, 2013a)

2.4.2 Dopady sociální

Dopady na lidskou psychiku

Pro většinu lidí je ztráta zaměstnání velmi závažným psychosociálním problémem, který má negativní dopad na jejich chování a psychiku. Neúspěšné pokusy si sehnat práci vedou k apatii, vyvolávají negativní pocity a přispívají k emocionální labilitě. U některých lidí mohou způsobovat až deprese, které se prohlubují v závislosti na tom, na kolik si je jedinec jistý, že za svoji nezaměstnanost si může sám, jak se snižují vyhlídky na novou práci nebo na tom, jakou má podporu v rodině a nejbližším sociálním zázemí. Od takových stavů nemá člověk daleko k alkoholismu, drogám a v nejhorším případě k sebevraždě. (Buchtová, 2013; Buchtová a kol. 2002; Jurečka, 2013a)

Pro tyto negativní dopady na lidskou psychiku užívá Brožová (2003, s. 87) pojmu hystereze na trhu práce.

Somatické onemocnění

Emoční poruchy mohou vést až k tělesným onemocněním. Jedná se o tzv. psychosomatické onemocnění. Problémem může být astma, gastrointestinální poruchy, vysoký krevní tlak, ale i vážnější onemocnění jako je cukrovka, endokrinní poruchy a srdeční choroby. V důsledku nezaměstnanosti a vzniku těchto chorob dochází ke zvýšené potřebě zdravotnických služeb a v neposlední řadě k vyšší mortalitě. Stejný efekt mají v zaměstnání i přesčasové práce. (Buchtová a kol., 2002)

Nárůst kriminality

Se ztrátou práce je úzce spojen i pokles životní úrovně, proto s růstem nezaměstnanosti může stoupat i počet trestných činů, prostřednictvím kterých se nezaměstnaní snaží získat finanční prostředky nutné k obnovení životního standardu. Druhotně pak vznikají náklady pro stát v podobě policejních služeb, soudních výdajů, případně vězeňské služby. (Jurečka, 2013a)

3 INSTITUTE OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE

3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy. Má na starosti sociální politiku a sociální pojištění, oblast zaměstnanosti, genderovou problematiku, zahraniční vztahy. Zajišťuje pracovněprávní legislativu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie a řeší problematiku migrace a integrace cizinců. (MPVS, 2014)

3.2 Úřad práce

Úřad práce Česká republiky byl zřízen dne 1. 4. 2011 zákonem č. 73/2011 Sb. Jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR je rozdělen na generální ředitelství, krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Prahu. Krajské pobočky pak mají své kontaktní pracoviště, které plní funkce v podobě zprostředkovávání zaměstnání a evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání. (Integrovaný portál MPSV, © 2002 - 2015)

Úřady práce spolupracují, podle zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s různými institucemi na trhu práce, aby zajistily rozvoj tohoto trhu a předcházely nezaměstnanosti. Do řešení problémů spojených s nezaměstnaností jsou často zapojováni zaměstnavatelé soukromých firem. Spolupracují s úřady práce především ve vyhledávání pracovníků a na jejich rekvalifikaci. (Winkler, Klimplová, 2010)

3.3 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Jeho hlavním cílem je snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob, podpora trhu práce a rozvoje lidských zdrojů. (MPSV, 2015a)

V České republice je za řízení pomocí ESF zodpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partnery je například Ministerstvo pro místní rozvoj, úřady práce a orgány místní a regionální samosprávy. (Pavláková, 2006)

O finanční podporu mohou žádat organizace zřízené v souladu s právním řádem České republiky a fyzické osoby s kvalitními projekty. (Pavláková, 2006)

V současné době běží programové období pro rok 2014 – 2020, kde je pro podporu zaměstnanosti významný operační program Zaměstnanost (OPZ). Prioritní osy OPZ jsou:

1. Podpora zaměstnanosti a adaptabilita pracovní síly

Prioritou je podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovní síly. Specifickým cílem pak je například zvýšení zaměstnanosti starších, nedostatečně kvalifikovaných, znevýhodněných nebo mladých osob.

2. Sociální začleňování a boj s chudobou

Důležitými specifickými prioritami je mimo jiné boj proti diskriminaci, rozvoj sociální ekonomiky, zkvalitnění veřejných služeb a podmínek života pro obyvatele regionů.

3. Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

Cílem je provést trvalé změny chování cílových skupin a vytvořit tak nové společenské vztahy a vazby. Předpokladem je inspirace v zahraničí, která má zajistit, aby nedocházelo ke stejným rizikovým krokům.

4. Efektivní veřejná správa

Cílem programového období je dokončení změn započatých v předešlém programovém období 2007-2013 tak, aby veřejná správa fungovala efektivně a byla schopna disponovat vizemi do budoucna. Součástí tohoto cíle je i boj proti korupci.

5. Technická pomoc

V rámci této osy půjde především o financování méně vyspělých regionů v oblasti kontroly, auditu, monitorování a publicity. (Evropský sociální fond v ČR, 2015)

4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jak uvádí Jurečka (2013a), aktivní politika zaměstnanosti je prováděna prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí ČR společně s úřady práce. Aktivní politika zaměstnanosti představuje souhrn opatření, které by měly vést k zajištění rovnováhy na trhu práce. Jde tedy o snahu maximalizovat stav zaměstnanosti. (Kolman, 2008)

Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009) rozlišují podle novelizovaného zákona o zaměstnanosti, který nabyl platnosti 1. 1. 2009, tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

Rekvalifikace

Rekvalifikace představuje pro zájemce o zaměstnání získání nové kvalifikace nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Rekvalifikace zprostředkovávají úřady práce, které se při výběru rekvalifikačního kurzu řídí znalostmi, praktickými dovednostmi, zkušenostmi a zdravotním stavem jedince. Pokud jsou uchazeči o rekvalifikaci vedeni na úřadu práce, jsou jim hrazeny náklady s ní spojené. Subjekty, které provádí samotné rekvalifikace, musí mít akreditaci od MŠMT.

Veřejně prospěšné práce (VPP)

Veřejně prospěšné práce jsou prostředek, kterým se zaměstnávají především osoby dlouhodobě nezaměstnané. VPP trvají nejdéle dvanáct po sobě jdoucích měsíců a jejich obsahem musí být činnost prospěšná veřejnosti. Jedná se o údržbu veřejných prostranství, budov nebo úklidové práce. VPP jsou vytvářeny na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Úřady práce mohou těmto zaměstnavatelům poskytnout finanční příspěvky až do výše skutečných mzdových nákladů a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.

Společensky účelná pracoviště

Jde o pracovní pozice, účelně vytvořená pro osoby vedené na úřadu práce, kterým nelze již jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Zaměstnavatelé tyto pozice vytváří po dohodě s úřadem práce a jsou dotována.

Příspěvek na zapracování

Tento nástroj funguje v České republice od roku 2004. Je zaměřen na rizikové skupiny osob na trhu práce. V případě, že se zaměstnavatelé rozhodnou zaměstnat uchazeče z některé rizikové skupiny, mohou požádat úřad práce o poskytnutí příspěvku na zapracování. Maximální doba, kdy může být příspěvek poskytován, jsou 3 měsíce.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

V reakci na změny v ekonomice jsou firmy nuceny se přizpůsobovat různým požadavkům ze strany zákazníků. Důsledkem jsou i obměny podnikatelských programů zaměstnavatelů. Pokud tak nemůže zaměstnavatel již zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může požádat úřad práce o příspěvek na částečnou úhradu náhrady mezd, která zaměstnancům náleží. Příspěvek je možné čerpat maximálně šest měsíců.

Investiční pobídky

System investičních pobídek je definován v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách v ČR. Mezi investiční pobídky je možné zařadit:

- Slevu na dani z příjmu právnických osob
- Převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu
- Hmotná podpora vytváření nových pracovních míst
- Převod pozemků (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2005)

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je realizována především zákonem stanoveným podílem osob zdravotně postižených na celkové zaměstnanosti, který činí 4% u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci. Tuto povinnost může zaměstnavatel splnit několika možnostmi:

- Přímé zaměstnání handicapovaných osob (daňové úlevy pro zaměstnavatele)
- Odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než polovinu handicapovaných osob
- Využití možnosti odvodu do státního rozpočtu nebo vzájemnou kombinací dvou předešlých způsobů

Úřady práce dále poskytují dotace na tvorbu chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen. Obě pracovní místa vznikají po dohodě zaměstnavatele s pracovním úřadem.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 SOCIÁLNĚ DEMOGRAFICKÁ ANALÝZA

5.1 Charakteristika správního obvodu ORP Třebíč

Správní obvod (SO) obce s rozšířenou působností (ORP) Třebíč se nachází na území Kraje Vysočina. Ve správním území leží 93 obcí (z toho 3 města), což je nejvíce v rámci kraje. Celková rozloha správního obvodu je 83 711 ha a z toho 5 759,6 ha představuje obec Třebíč (k 31. 12. 2013). Přilehlé správní obvody jsou Náměšť nad Oslavou, Velké Meziříčí, Jihlava, Telč a Moravské Budějovice.

Část území leží v Křižanovské vrchovině a část v Jevišovické pahorkatině. Krajina je mírně zvlněná a zhruba z 27 % pokrytá lesy. Územím protéká řeka Jihlava, na které jsou vybudovány vodní nádrže Dalešice a Mohelno s přečerpávací vodní elektrárnou, která je důležitým zdrojem vody pro Jadernou elektrárnu Dukovany.

Území je jedinečné díky svým kulturním památkám zapsaným mezi Památky světového dědictví UNESCO. V Třebíči to je bazilika sv. Prokopa a Židovské město s hřbitovem. Za povšimnutí stojí i zámky v Budišově a Jaroměřicích nad Rokytnou nebo třebíčská věž s největším ciferníkem v České republice. (ČSÚ, 2013a)

5.2 Obyvatelstvo

5.2.1 Počet obyvatel

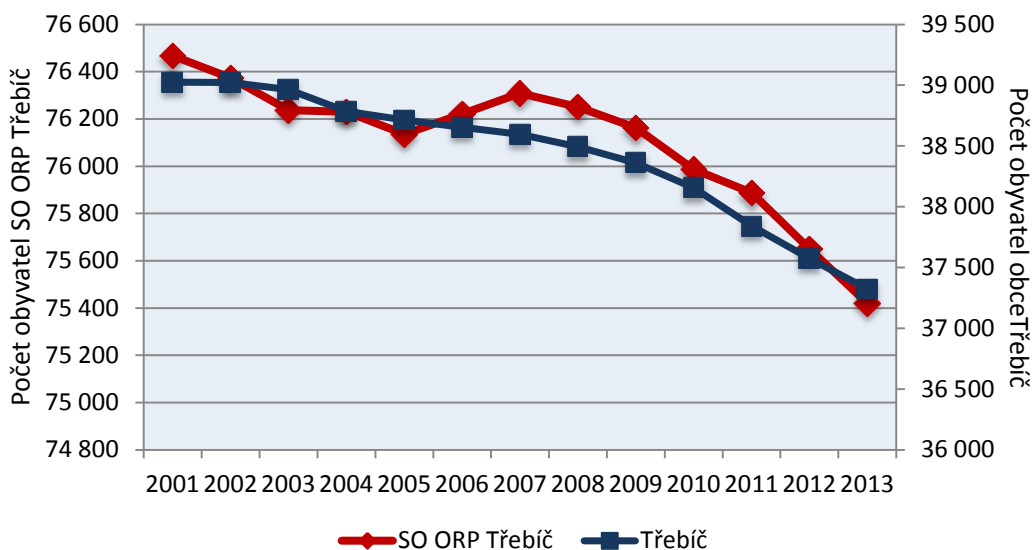
V průběhu let 1971 a 1999 počet obyvatel na daném území stále stoupal, nejvíce v letech 1978 až 1987, kdy probíhala výstavba Jaderné elektrárny Dukovany umístěné 30 km od obce Třebíč. V roce 1999 však dosáhl počet obyvatel svého vrcholu s 39 856 osobami a od té doby má klesající charakter.

Tento trend přetrvává i v současné době. Mírný nárůst obyvatel je patrný pouze v letech 2005 až 2007. K 1. 1. 2014 činil celkový počet obyvatel SO ORP Třebíč 75 421 osob.

Stejný průběh vývoje počtu obyvatel má i samotná obec s rozšířenou působností Třebíč, která měla ke stejnému datu 37 095 obyvatel a tvoří tak největší podíl v rámci celého správního obvodu.

V období od roku 1999 do roku 2014 obec Třebíč ztratila 2 761 obyvatel. Tento pokles obyvatelstva je zapříčiněn každoročním záporným migračním saldem, tedy převyšujícím počtem vystěhovalých nad přistěhovalými. Svůj podíl na změně obyvatelstva má také

počet zemřelých a narozených osob. Stejná situace, kdy vystěhovalí převyšují přistěhovalé, trápí i sousední SO ORP Telč. Ve správních obvodech ORP Velké Meziříčí, ORP Jihlava, ORP Náměšť nad Oslavou, ORP Moravské Budějovice přistěhovalí naopak převyšují vystěhovalé.



Obrázek 3 Vývoj počtu obyvatel (ČSÚ, 2013b)

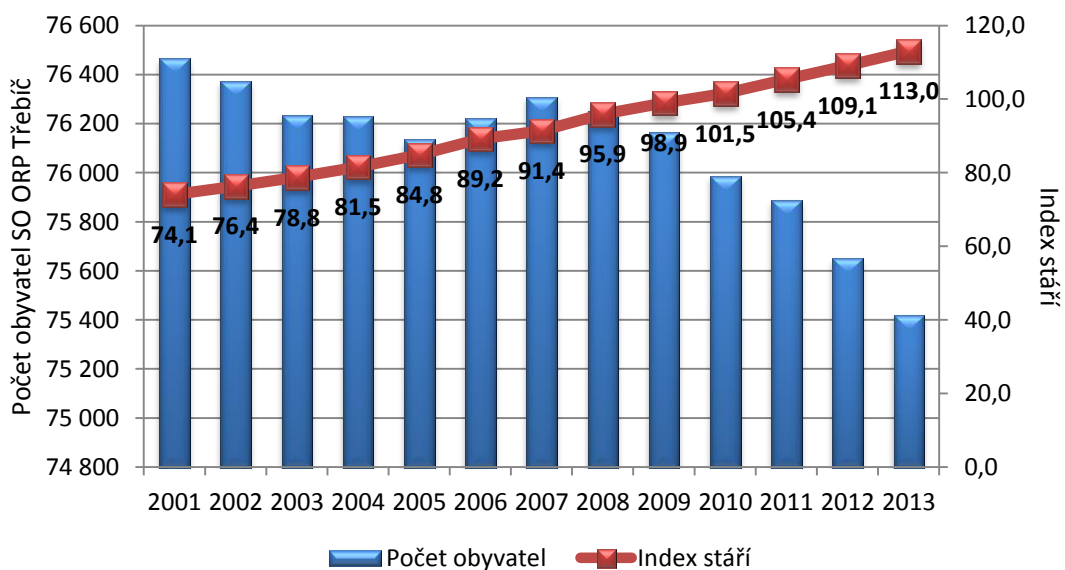
5.2.2 Věkové složení obyvatelstva

Následující tabulka znázorňuje věkové složení obyvatelstva SO ORP Třebíč v letech 2003 až 2013. Uvedená data jsou vždy k 31. 12. daného roku. V každém roce sledovaného období je dominantní skupina osob ve věku 15 až 64 let. Neméně významnou skupinou jsou osoby ve věku 0 až 14 let, jejichž počet se dlouhodobě pohybuje okolo 12 000. Přibývá však osob starších 65 let a dochází tak k stárnutí populace SO ORP Třebíč.

Tabulka 1 Vývoj počtu obyvatel SO ORP Třebíč (ČSÚ, 2014a)

Rok	Počet obyvatel	podle pohlaví (%)		podle věku (%)		
		Muži	Ženy	0 až 14 let	15 až 64 let	65 a více
2003	76 237	49,05	50,95	16,54	70,43	13,03
2004	76 230	49,06	50,94	16,18	70,64	13,19
2005	76 135	49,09	50,91	15,75	70,89	13,36
2006	76 221	49,09	50,91	15,27	71,10	13,62
2007	76 309	49,07	50,93	15,06	71,19	13,76
2008	76 251	49,17	50,83	14,75	71,10	14,15
2009	76 163	49,20	50,80	14,65	70,86	14,49
2010	75 987	49,20	50,80	14,60	70,58	14,82
2011	75 888	49,38	50,62	14,69	69,84	15,48
2012	75 651	49,37	50,63	14,76	69,14	16,10
2013	75 421	49,37	50,63	14,75	68,58	16,67

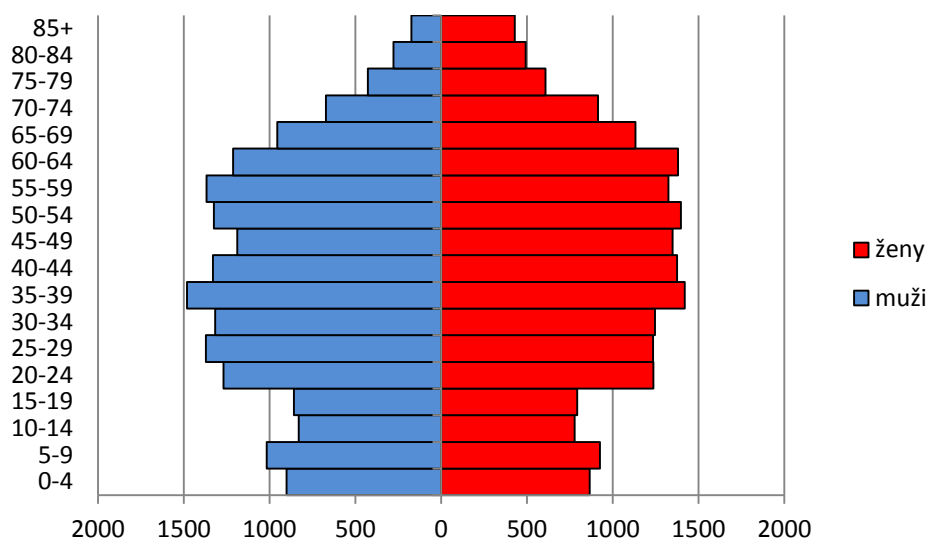
Stárnutí populace znázorňuje následující graf pomocí indexu stáří. Index stáří vyjadřuje, kolik je v populaci obyvatel ve věku 60 let a více na 100 dětí ve věku 0 až 14 let.



Obrázek 4 Vývoj počtu obyvatel a indexu stáří SO ORP Třebíč (ČSÚ, 2013b)

Následující populační pyramida představuje grafické znázornění věkové struktury obce s rozšířenou působností Třebíč.

K 31. 12. 2014 bylo nejvíce obyvatel ve věku 35-39 let, z toho 1 420 žen a 1 481 mužů. Celkový počet žen v populaci převyšuje muže o 932 osob. Nejméně zastoupená věková kategorie je s 85 lety a více. Tohoto věku dosáhlo pouze 429 žen a 174 mužů.



Obrázek 5 Věkové složení obyvatelstva obce Třebíč k 31. 12. 2014 (ČSÚ, 2015b)

5.2.3 Vzdělanost

Pro zjištění vzdělanostní struktury bylo využito dat z posledního Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011.

K 26. 3. 2011 na území správního obvodu ORP Třebíč žilo celkem 63 503 osob ve věku 15 a více let. Nejčastější dosažené vzdělání bylo střední a vyučení bez maturity, kterého dosáhlo 23 287 osob, převážně žen. Převládají zde obory s technickým zaměřením.

Na druhém místě, s počtem 17 305, byla kategorie osob s úplným středoškolským vzděláním s maturitou, kde mají opět velké zastoupení obory technické, navíc na stejné úrovni stojí i vzdělání všeobecné. Na rozdíl od středního vzdělání a vyučení bez maturity dosáhlo středního vzdělání s maturitou více mužů než žen.

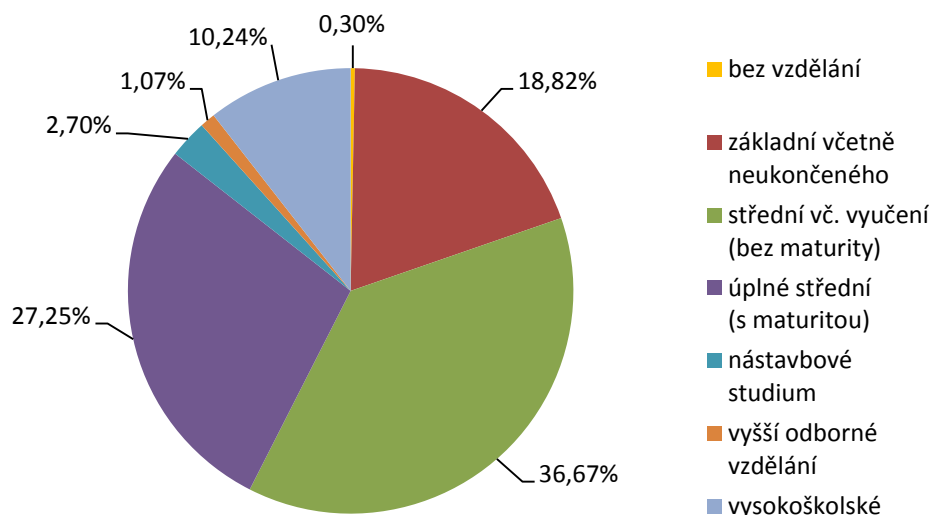
Početnou skupinu tvoří i osoby se základním vzděláním, včetně neukončeného. Nachází se zde celkem 11 953 osob, 7 564 žen a 4 389 mužů.

Nástavbového studia dosáhlo 1 716 osob. Zde muži převažují ženy o 430 osob. V menší míře se mezi obyvatelstvem vyskytují osoby s vyšším odborným vzděláním, pouze 680, z toho 519 mužů a pouze 161 žen.

Podstatnou skupinou jsou osoby s vysokoškolským vzděláním. Největší podíl tvoří na magisterském vzdělání, tohoto stupně dosáhlo 5 185 vysokoškoláků. Na druhém místě jsou osoby s bakalářským stupněm vzdělání, kterých je 1 184. Doktorským vzděláním

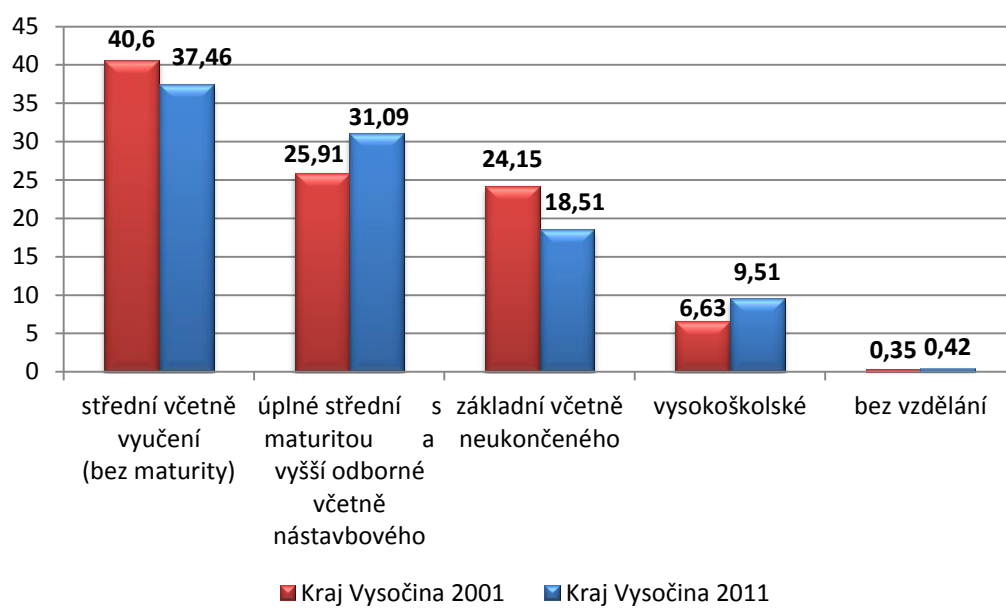
disponuje pouze 135 osob. Magisterského a doktorského stupně vzdělání dosahují převážně ženy, u bakalářského stupně je to naopak.

Bez jakéhokoli vzdělání je 189 osob. Týká se to 82 žen a 107 mužů.



Obrázek 6 Obyvatelstvo SO ORP Třebíč podle vzdělanosti (ČSÚ, 2015b)

Následující graf ukazuje, jak se změnila vzdělanostní struktura obyvatelstva celého Kraje Vysočina mezi dvěma sčítání lidu, domů a bytu v letech 2001 a 2011. V roce 2011, stejně jako v roce 2001, dosáhlo nejvíce obyvatel kraje na střední vzdělání včetně vyučení bez maturity, jejich celkový podíl však klesl. Úplné střední vzdělání s maturitou, vyšší odborné a nástavbové studium dokončilo v roce 2011 méně obyvatel, než tomu bylo v roce 2001. V roce 2011 naopak klesl počet obyvatel, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání bylo pouze základní nebo nedokončené základní. Dalším pozitivním jevem je k roku 2011 nárůst počtu vysokoškolsky vzdělaných osob. K minimální změně došlo u osob bez vzdělání.



Obrázek 7 Obyvatelstvo (%) dle vzdělanosti za roky 2001 a 2011 (ČSÚ, 2014b)

6 NEZAMĚŠTNANOST

6.1 Míra nezaměstnanosti

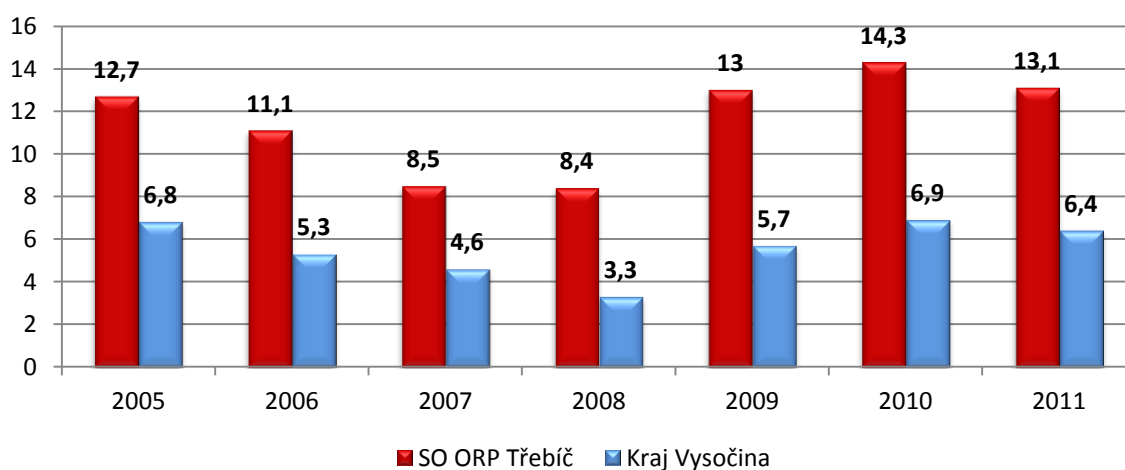
Na grafu je jasně vidět, že míra nezaměstnanosti SO ORP Třebíč je velmi vysoká. V mnoha letech dosahovala až dvojnásobných hodnot oproti celému Kraji Vysočina.

Ve sledovaném období 2005 – 2011 míra nezaměstnanosti jak v Kraji Vysočina, tak na území SO ORP Třebíč kolísala. Nejvyšší hodnoty dosáhla v roce 2010, kdy činila 14,3 % na území SO ORP Třebíč a 6,9 % v kraji.

Nejnižších hodnot naopak dosahovala v roce 2008. Na území SO ORP Třebíč byla 8,4 % a v Kraji Vysočina.

Klesající míra nezaměstnanosti v letech 2005 – 2008 byla způsobena ekonomickou transformací z 90. let a pozitivním hospodářským vývojem, který byl však zakončen globální ekonomickou krizí, která se začala projevovat již na konci roku 2008. Nejvíce však v následujícím roce 2009.

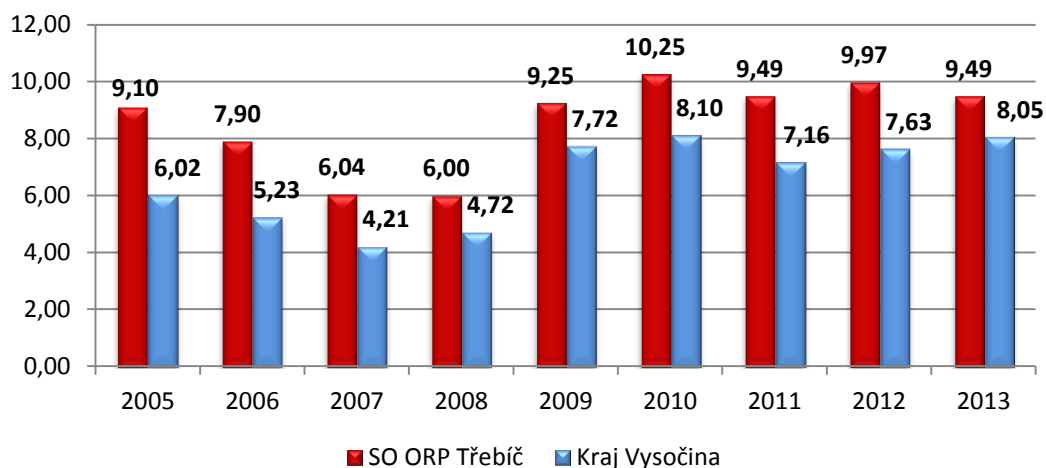
Kraj Vysočina před zahájením ekonomické transformace disponoval nadprůměrným podílem pracovníků ve výrobních odvětvích průmyslu a zemědělství. Terciální sektor se začal rozvíjet později, a i přes pokles pracovníků v primárním a sekundárním sektoru, dominuje v kraji práce v zemědělství.



Obrázek 8 Míra nezaměstnanosti v % (MPSV, 2015a)

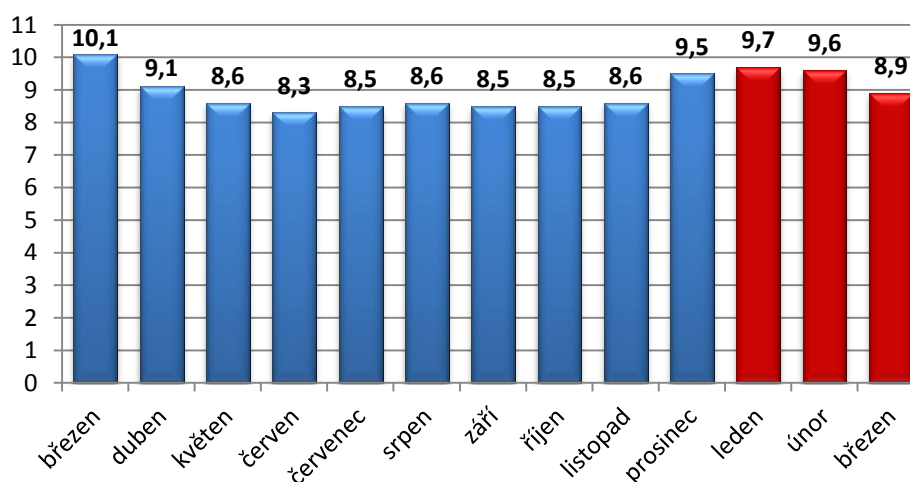
6.2 Podíl nezaměstnaných osob

Dle definice Českého statistického úřadu podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Stejně jako u míry nezaměstnanosti nejvyšší hodnoty se nachází v roce 2010. Nejnižší naopak v roce 2007 a 2008.



Obrázek 9 Podíl nezaměstnaných v % (MPSV, 2015b)

Graf níže ukazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob od března 2014 do března 2015 na území SO ORP Třebíč. V období jarních měsíců dochází každoročně ke snižování podílu nezaměstnaných osob, neboť jsou v této době zahajovány sezónní práce a dochází tak k nárůstu volných pracovních míst. Situace se zhoršuje v zimních měsících, kdy počet volných pracovních míst je podstatně nižší.



Obrázek 10 Podíl nezaměstnaných osob v % 03/2014 až 03/2015 (MPSV, 2015b)

6.3 Analýza struktury rizikových osob na trhu práce

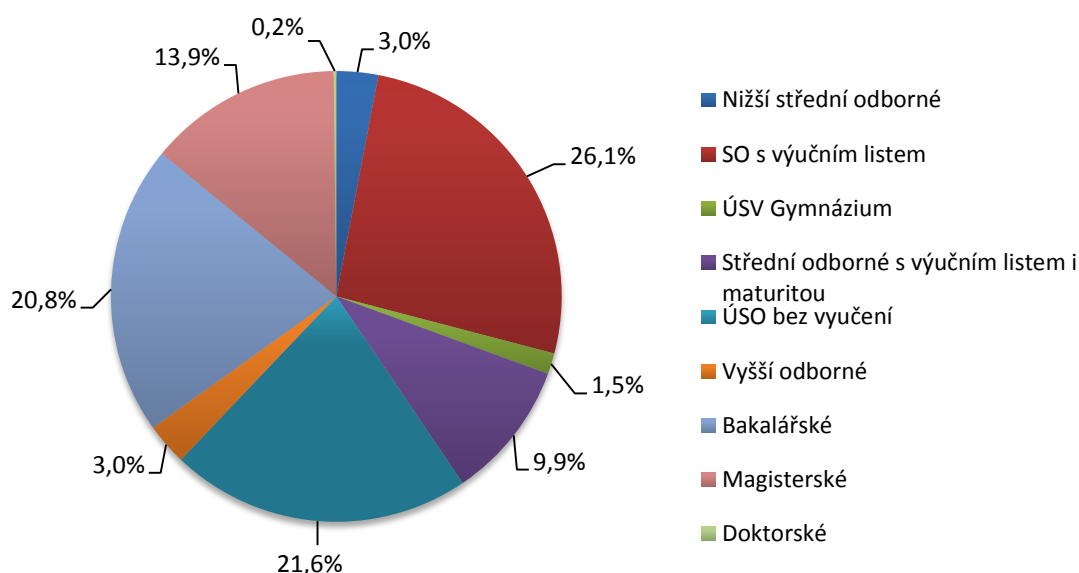
6.3.1 Absolventi

V roce 2014 bylo na ÚP Třebíč vedeno celkem 533 absolventů. Nejpočetnější skupinu tvořili absolventi středoškolského odborného vzdělání s výučním listem. Celkem jich bylo 139, z toho 90 mužů a 49 žen.

Na druhém místě, s počtem 115, byli absolventi úplného středního odborného vzdělání bez výučního listu, zde naopak ženy převyšovaly muže o 21 osob. S podobným počtem absolventů byla i skupina vysokoškoláku, kteří dosáhli bakalářského stupně vzdělání. Jednalo se o 76 žen a 25 mužů.

Nižší zastoupení měli absolventi magisterského stupně vzdělání, těch bylo 74. Středním odborným vzděláním s výučním listem i maturitou disponuje 53 osob celkem, z toho 24 žen a 29 mužů.

Pouhá 3 %, což představuje 16 osob, z evidovaných absolventů na ÚP Třebíč dosáhla vyššího odborného vzdělání. Stejný počet obsahuje i kategorie se vzděláním nižším středním odborným. Ještě méně bylo evidováni absolventů všeobecných gymnázií, u kterých je předpoklad pokračování ve studiu. Téměř zanedbatelné procento tvoří absolventi doktorských programů. V roce 2014 to byla pouze jedna osoba.



Obrázek 11 Absolventi vedení na ÚP Třebíč (MPSV, 2015a)

V Kraji Vysočina se absolventi škol na trhu práce nejlépe uplatňují na pozicích strojní inženýr, obsluha CNC strojů, elektrotechnik, elektrikář, administrativní pracovník/pracovnice, asistent/asistentka, prodavač/prodavačka, kuchař, číšník, servírka a obchodní zástupce.

V současné době mají problémy s umístováním na trhu práce profese v některých službách, jako je kosmetička nebo kadeřnice, dále automechanici, absolventi zemědělských oborů, profese v oblasti managementu a podnikání. Problémy mají v neposlední řadě také mladiství se základním vzděláním.

6.3.2 Ženy s malými dětmi

Problémy při umístování žen s malými dětmi na trhu práce plynou zejména ze specifických požadavků na pracovní dobu a na absenci v zaměstnání během nemoci dítěte.

6.3.3 Osoby starší 50 let

Následující tabulka poskytuje přehled o celkovém počtu uchazečů o zaměstnání a procentuálním podílu, který na něm tvoří osoby starší 50 let. Ve všech letech představují největší podíl uchazeči ve věku 50 – 54 let. Na druhém místě jsou osoby ve věku 55 – 59 let. Nejméně je pak osob v kategorii 60 a více let.

Tabulka 2 Osoby starší 50 let ucházející se o zaměstnání (ČSÚ, 2012b)

Rok	Uchazeči o zaměstnání celkem	Podíl v %		
		50 - 54 let	55 - 59 let	60 a více let
2009	5 158	12,7	10,6	1,6
2010	5 539	13	11,8	1,7
2011	5 064	12,8	11,7	1

6.3.4 Osoby zdravotně postižené

Vzhledem ke specifickým nárokům na práci je nabídka zaměstnání pro osoby zdravotně postižené trvale nedostatečná. Přestože řada zaměstnavatelů má občas problémy s hledáním zaměstnanců, osoby zdravotně postižené přijímají jen výjimečně. Pokud se však rozhodnou takto znevýhodněné osoby přijmout, orientují se spíše na osoby s těžším zdravotním postižením, kvůli výši příspěvku podle §78 zákona o zaměstnanosti.

Úřad práce poskytuje takto znevýhodněným osobám pomoc ve formě odborného poradenství, které poskytují speciálně proškolení pracovníci.

Na území SO ORP Třebíč, během sledovaného období 2005 až 2011, byl největší podíl uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením v roce 2007. Naopak nejmenší podíl tvořily tyto osoby v roce 2009.

Tabulka 3 Osoby zdravotně postižené ucházející se o zaměstnání (MPSV, 2015a)

Rok	Celkový počet uchazečů o zaměstnání	Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením v %
2005	5 145	10,98
2006	4 511	12,35
2007	3 444	15,01
2008	3 338	13,81
2009	5 158	9,87
2010	5 539	10,02
2011	5 064	10,39

7 ANALÝZA TRHU PRÁCE

7.1 Historie

Současnou situaci trhu práce na území SO ORP Třebíč významně ovlivnila historie tohoto území. Město Třebíč se začalo významně rozvíjet již v 15. století, kdy docházelo k vzniku různých cechů. Mezi nejvýznamnější patřily cechy tkalců, punčochářů, ševců nebo cech koželužský. Na tyto cechy navázaly v pozdějších letech podniky, které ve své době zaměstnávaly na tisíce lidí. (Bečková, 2003)

Busi, později BOPO

Již v 19. století zahájila svoji činnost třebíčská firma Karla Budischowského, která se zabývala obuvnickou a kožedělnou výrobou. Velkého rozmachu dosáhla díky první světové válce, když Budischowský zaměstnával několik set lidí a získal výsadní právo dodávek pro armádu. Závod se neustále zvětšoval a v letech 1905-1912 byly v okolí továrny postaveny kolonie dělnických domků. Po první světové válce dominovaly na trhu dva subjekty v oblasti obuvnické výroby, a sice zlínský Tomáš Baťa a podnik Budischowského v třebíčské Borovině. Závod Busi se později dostal následkem zadluženosti do problémů a v roce 1931 ho odkoupil Baťa, stal se tak pobočkou Baťovy továrny ve Zlíně. Svoji činnost podnik ukončil v roce 2001 a o práci přišlo na 5 000 osob, což značně negativním způsobem ovlivnilo trh práce. (Bečková, 2003)

První brněnská strojírna Třebíč, a.s.

Závod se v Třebíči nachází již od počátku 20. století, předmětem výroby byly benzínové motory, hospodářské stroje, mlátičky na slámu a seno, kotle apod. Výrobky ze závodu putovaly téměř do každé elektrárny v Československu, včetně první československé jaderné elektrárny v Jaslovských Bohunicích. Po roce 1989 prošel závod velkou restrukturalizací, během které došlo ke snížení počtu zaměstnanců. Ke konci osmdesátých let zde pracovalo zhruba 1 200 osob, v současné době to není ani polovina. Podnik se v současné době zabývá komplexními službami při výstavbě energetických a teplotných celků. (Bečková, 2003)

UNIPLER Třebíč a.s.

Zahájení činnosti podniku se datuje do roku 1949. Firma se zabývá výrobou malopřůměrových pletacích strojů, které vyvážela do celého světa. V roce 1953 došlo

ke vzniku Západosmoravské strojírný spojením Unipletu a několika menších závodů. Západosmoravské strojírný se tak ve své době zasloužily o pracovní místa pro téměř 2 000 lidí. V letech 1976 až 1991 byly Západosmoravské strojírný začleněny do libereckého koncernu ELITEX. V současné době podnik, opět Uniplet, poskytuje mimo jiné služby jako je zaškolování obsluhy pletacích strojů či poradenství a instalace. Uniplet disponuje i vlastní výzkumnou a vývojovou základnou s vlastním know-how. Počet zaměstnanců je momentálně však podstatně nižší. (Bečková, 2003)

7.2 Pracovní síla

Podle Sčítání lidu, domů a bytů z roku 2011 se na území správního obvodu ORP Třebíč nacházelo celkem 72 136 osob, z toho 36 418 ekonomicky aktivních a 35 718 ekonomicky neaktivních.

Z ekonomicky aktivních obyvatel tvoří dominantní skupinu zaměstnanci. 4 408 osob je bez zaměstnání, z toho si jich 750 hledá první zaměstnání. Dále do ekonomicky aktivních obyvatel patří 895 pracujících důchodců a 638 žen na mateřské dovolené. Nejméně je pracujících studentů a učňů, pouze 463.

Druhou část obyvatelstva představují ekonomicky neaktivní, kteří jsou tvořeni hlavně nepracujícími důchodci s počtem 16 932. Další početnou skupinou jsou žáci, studenti a učni, kterých je celkem 11 759. U 2 289 osob nebylo jejich postavení zjištěno.

Tabulka 4 Pracovní síla SO ORP Třebíč (ČSÚ, 2015a)

		Celkem	celkem v %	muži v %	ženy v %
Počet obyvatel		74 425	100,00	49,30	50,70
Ekonomicky aktivní celkem		36 418	48,93	27,13	21,80
z toho	zaměstnanci	25 499	34,26	18,33	15,57
	zaměstnavatelé	1 133	1,52	1,11	0,41
	pracující na vlastní účet	3 811	5,12	3,72	1,40
	nezaměstnaní	4 408	5,92	3,00	2,92
Ekonomicky neaktivní celkem		35 718	47,99	20,35	27,64
z toho	nepracující důchodci	16 932	22,75	8,83	13,92
	žáci, studenti, učni	11 759	15,80	7,76	8,03
Nezjištěno		2 289	3,08	1,82	1,25

7.3 Hlavní odvětví

Nejvíce zastoupenou ekonomickou činností je zpracovatelský průmysl, ve kterém se pohybuje 5 740 mužů a 3621 žen. Přibližně stejný počet osob je aktivní ve stavebnictví a velkoobchodu, maloobchodu, opravě a údržbě motorových vozidel. Ve zdravotnictví a sociální péči pracují především ženy. Ženy převyšují muže i ve vzdělávání. Muži pracují spíše v zemědělství, lesnictví, rybářství. Ve veřejné správě převyšují muži ženy pouze o 145 osob.

Obory jako je doprava a skladování, výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu opět zastávají spíše muži.

Následující obory již nepřekračují jeden tisíc ekonomicky aktivních. Profesní, vědeckou a technickou činností se zabývá 969 osob, kde je počet mužů a žen poměrně vyrovnaný. 848 osob působí v oblasti ubytování, stravování a pohostinství. Výrazně nižších počtů dosahují obory zahrnující informační a komunikační činnosti, peněžnictví a pojišťovnictví. Stejně tak kulturní, zábavní a rekreační činnosti zaměstnávají nízký počet osob.

Zásobováním vodou a činnostmi souvisejícími s odpadními vodami, odpady a sanacemi se zabývá pouze 270 ekonomicky aktivních.

Absolutně nejmenších čísel dosahují činnosti v oblasti nemovitostí, kde je aktivních 164 osob, a těžba a dobývání, kde pracuje pouze 45 osob, z toho jen 3 ženy. Jinou činností se zabývá 1 419 osob.

Tabulka 5 Podíl obyvatelstva na odvětví ekonomických činností k (Sčítání lidu, domů a bytů 2011, 2011)

Odvětví ekonomické činnosti	EAO	Kraj Vysočina EAO = 243 720	SO ORP Třebíč		
		Podíl obyvatel kraje na EAO v %	Celkový podíl na EAO v %	Podíl mužů na EAO v %	Podíl žen na EAO v %
Zpracovatelský průmysl	9 361	29,26	25,7	15,76	9,94
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	3 460	8,87	9,5	3,97	5,53
Stavebnictví	3 033	7,19	8,33	7,59	0,74
Zdravotní a sociální péče	2 138	5,96	5,87	0,96	4,91
Vzdělávání	2 059	5,57	5,65	1,25	4,4
Zemědělství, lesnictví, rybníkářství	1 862	6,02	5,11	3,67	1,44
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	1 821	4,91	5	1,55	2,3
Doprava a skladování	1 544	4,77	4,24	3,18	1,06
Jiné činnosti	1 419	3,38	3,9	1,29	2,61
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1 364	1,08	3,75	3,3	3,3
Profesní, vědecké a technické činnosti	969	2,35	2,66	1,37	1,29
Ubytování, stravování a pohostinství	848	2,51	2,33	0,83	1,5
Informační a komunikační činnosti	594	1,36	1,63	1,2	0,43
Peněžnictví a pojišťovnictví	559	1,51	1,53	0,52	1,02
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	312	0,88	0,86	0,38	0,47
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	270	0,79	0,74	0,54	0,21
Činnosti v oblasti nemovitostí	164	0,36	0,45	0,19	0,26
Těžba a dobývání	45	0,48	0,12	0,12	0,01
Nezjištěno	3 846	11,28	10,56	5,51	5,05

7.4 Průměrné měsíční hrubé mzdy

Následující tabulka ukazuje průměrné měsíční hrubé mzdy v jednotlivých ekonomických činnostech za Českou republiku a Kraj Vysočina v roce 2013. V naprosté většině oborů průměrné měsíční hrubé mzdy Kraje Vysočina nedosahují na celorepublikový průměr. Výjimku tvoří pouze dvě činnosti. První v oblasti výroby a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, kde Kraj Vysočina převyšuje ČR zhruba o 15 000 Kč a představuje tak nejvyšší dosažitelnou mzdu v rámci všech činností kraje. Druhá je činnost v oblasti zemědělství, lesnictví a rybářství.

Tabulka 6 Průměrné měsíční hrubé mzdy za ČR a Kraj Vysočina (ČSÚ, 2015a)

Ekonomická činnost	Průměrná hrubá měsíční mzda ČR (Kč)	Průměrná měsíční mzda v Kraji Vysočina (Kč)
Informační a komunikační činnosti	45 202	30 026
Peněžnictví a pojišťovnictví	44 510	30 386
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	40 768	45 087
Těžba a dobývání	31 423	27 324
Profesní, vědecké a technické činnosti	30 508	22 375
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	26 555	24 499
Zpracovatelský průmysl	24 556	22 942
Zdravotní a sociální péče	23 571	22 478
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	23 243	21 788
Doprava a skladování	23 082	20 621
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motor. vozidel	22 215	18 232
Vzdělávání	22 053	19 892
Stavebnictví	21 996	21 546
Činnosti v oblasti nemovitostí	20 019	17 077
Zemědělství, lesnictví a rybářství	19 983	20 266
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	19 405	17 429
Ostatní činnosti	17 552	15 152
Administrativní a podpůrné činnosti	15 931	13 277
Ubytování, stravování, pohostinství	13 086	11 518

7.5 Významné subjekty na trhu práce

ČEZ, a. s., JE Dukovany

Jaderná elektrárna Dukovany sídlí v obci Dukovany, která se nachází na jihozápadě SO ORP Třebíč. Předmětem ekonomické činnosti je výroba elektrické energie. K roku 2013, i 2014, činil počet zaměstnanců 1 000 – 1 499. Společnost disponuje spíše stabilním počtem zaměstnanců. Významným poskytovatelem práce byla elektrárna i v letech své výstavby.

Do budoucna se uvažuje o dostavbě 5. bloku JE Dukovany, což může představovat další pracovní místa. (Integrovaný portál MPSV, 2015a)

Nemocnice Třebíč, p. o.

Nemocnice Třebíč, p. o. má své sídlo v obci Třebíč. Společnost rovněž disponuje stálým počtem zaměstnanců v rozmezí 500 – 999. V roce 2014 to bylo přibližně 950 zaměstnanců. Předmětem činnosti je zdravotní péče. Nemocnice v Třebíči patří k nejvýznamnějším poskytovatelům zdravotní péče v kraji Vysočina. (Integrovaný portál MPSV, 2015a)

Tabulka 7 Průměrné platy zaměstnanců Nemocnice Třebíč, p. o. (Nemocnice Třebíč, 2015)

Pracovní pozice	Průměrný plat za rok 2014
Lékaři	60 522 Kč
Farmaceuti	37 698 Kč
Sestry a porodní asistentky	25 977 Kč
Ostatní zdravotníci - odborní	25 211 Kč
Zdravotnický pracovník -specialista	26 921 Kč
Zdravotnický pracovník - pod dohledem	15 077 Kč
Ostatní odborní pracovníci	21 917 Kč
Technickohospodářský pracovník	25 460 Kč
Dělníci	14 334 Kč

MANN+HUMMEL (CZ) s. r. o.

Sídlem společnosti je obec Nová Ves patřící do okresu Třebíč. Společnost se zabývá výrobou vzduchových a kapalinových filtračních systémů, sacích modulů, kabinových filtrů, plastových vík hlav válců pro automobilový průmysl a filtračních vložek pro údržbu a servis vozidel.

Počet zaměstnaných je stabilizován v rozmezí 500 – 999 osob. Dochází k mírnému úbytku zaměstnanců, který je však spojen s běžnou fluktuací ve firmě. (Integrovaný portál MPSV, 2015a)

FRAENKISCHE CZ s. r. o.

Společnost sídlí v obci Okříšky nedaleko obce Třebíč. Předmětem činnosti je vývoj, výroba a prodej komponentů z umělých hmot a kovů jak pro průmyslové aplikace, tak pro automobilový průmysl.

Počet zaměstnanců je 500 – 990 osob. V roce 2013 došlo k nárůstu počtu zaměstnanců 99 osob, z důvodu rozšiřování výroby. (Integrovaný portál MPSV, 2015a)

OT Energy Services a.s.

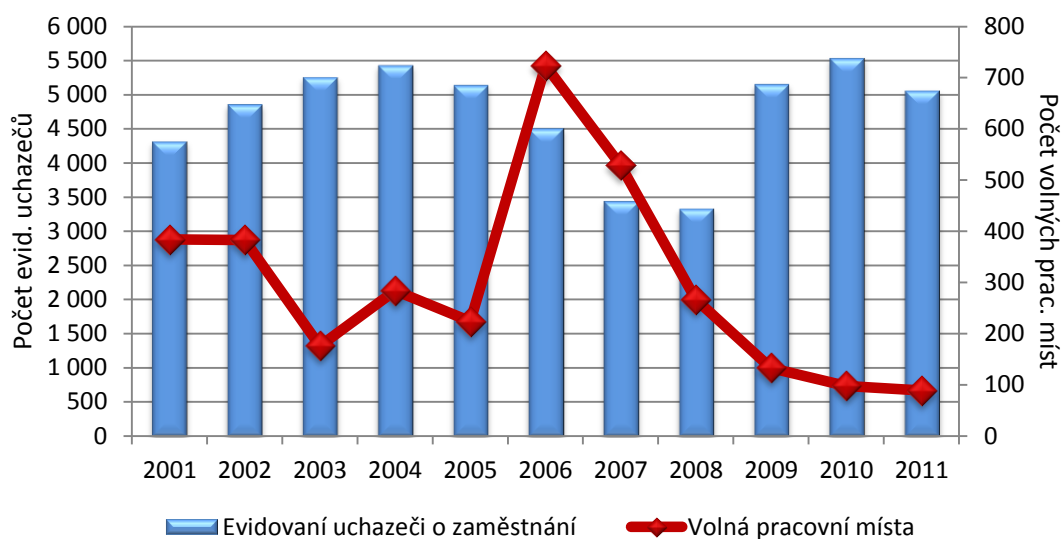
Sídlem je samotná obec s rozšířenou působností Třebíč, kde společnost zahájila svoji činnost v roce 1993. Společnost se zabývá komplexní dodávkou v oblasti systémů kontroly a řízení, průmyslové automatizace a elektro systémů.

V roce 2013 činil počet zaměstnanců 250 – 499 a v roce 2014 došlo k nárůstu na 500 – 999 zaměstnanců. Příčinou bylo získání nových zakázek a rozšiřování dosavadních služeb. (Integrovaný portál MPSV, 2015a)

7.6 Volná pracovní místa

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání na území SO ORP Třebíč se od roku 2001 do konce roku 2004 zvyšoval průměrně o 372 osob ročně, avšak počet volných pracovních míst spíše klesal. V letech 2004 až 2008 se počet evidovaných uchazečů snižoval průměrně o 524 osob ročně. Nejvíce volných pracovních míst za sledované období bylo v roce 2006, celkem 724. V roce 2009 došlo k prudkému nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání, k čemuž přispěla i celosvětová hospodářská krize. Během tohoto roku přibylo 1 820 osob ucházejících se o zaměstnání. Nejvíce jich však bylo v následujícím roce 2010, celkem 5 539. Počet volných míst naopak klesal.

Největší zájem je o profese: obchodní zástupce, číšník/servírka, pracovník ve stavebnictví, řidič v mezinárodní kamionové dopravě. Naopak nejmenší zájem je o profese: administrativní pracovník a pomocný nekvalifikovaný pracovník v různých profesích. Nejhorší nabídka práce je pro absolventy a mladistvé bez praxe a pro osoby ve věku nad 50 let



Obrázek 12 Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání (MPSV, 2015b)

7.7 Dotazníkové šetření

7.7.1 Metodologie

Pro dotazníkové šetření jsem si zvolila dvě cílové skupiny, a to matky s malými dětmi a absolventy škol. Otázky kladené v dotazníku se zaměřovaly především na zjištění příčin nezaměstnanosti těchto dvou rizikových skupin osob na území správního obvodu ORP Třebíč.

Po dohodě s Úřadem práce Třebíč jsem zde umístila dotazníky. Se souhlasem vrchní sestry chirurgického oddělení Nemocnice Třebíč, p. o. jsem dotazníky situovala v čekárně chirurgické ambulance, jelikož jsem toto místo považovala za velmi frekventované. Dále jsem využila sociálních sítí a dotazníky bylo možné vyplnit i online.

Celkem se mi podařilo získat 85 respondentů, z toho 15 mužů a 70 žen. Dotazník je uveden v příloze.

V rámci svého výzkumu jsem si položila následující otázky:

- Jak dlouho jsou lidé nezaměstnaní?
- Kde vidí příčinu své nezaměstnanosti?
- Zdali jsou ochotni za práci dojíždět?

- Kde hledají informace o volných pracovních místech?
- Zдали se ucházeli o rekvalifikaci?

Na základě těchto otázek jsem si stanovila hypotézy:

H₁: Všichni respondenti ze skupiny „absolventi“ jsou bez práce jen několik měsíců.

H₂: Více než 70 % respondentů vidí příčiny své nezaměstnanosti ve vnějších faktorech.

H₃: Více než 80 % respondentů není ochotno za prací dojíždět.

H₄: Alespoň polovina respondentů preferuje při hledání práce internetové zdroje – pracovní portály.

H₅: Méně než 30 % absolventů se v minulosti ucházelo o rekvalifikační kurzy.

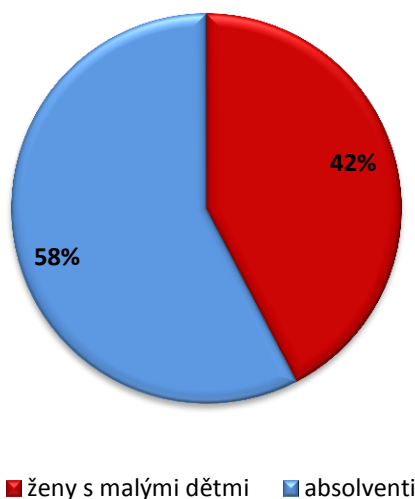
Pro interpretaci zjištěných dat jsem zvolila metodu kontingenčních tabulek a pro lepší přehlednost uvádím k výsledkům šetření grafy zpracované v MS Excel.

7.7.2 Výsledky šetření

Výsledky jsou interpretovány podle toho, jak byly položeny otázky v dotazníku.

1. Do které rizikové skupiny osob na trhu práce patříte?

Z celkového počtu 85 respondentů patří 49 do skupiny absolventů a 36 do skupiny ženy s malými dětmi.

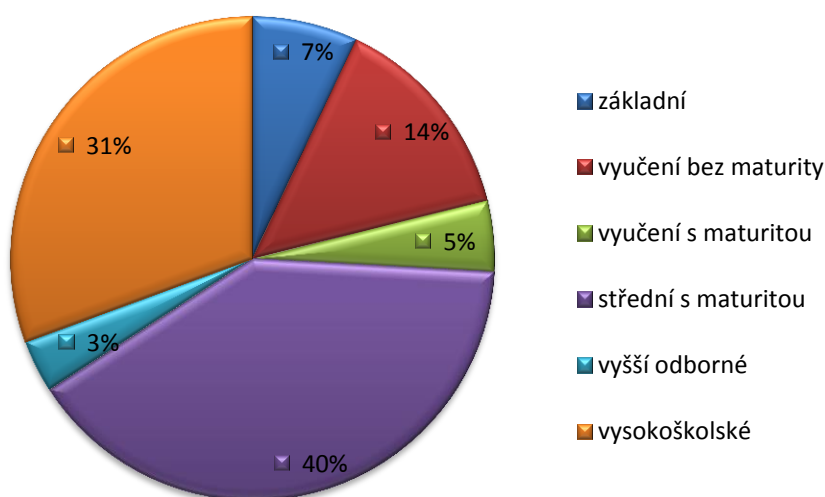


Obrázek 13 Podíl respondentů dle rizikových skupin osob

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Respondenti volili mezi základním vzděláním, vyučením bez maturity, vyučením s maturitou, středním vzděláním s maturitou, vyšším odborným vzděláním a vzděláním vysokoškolským.

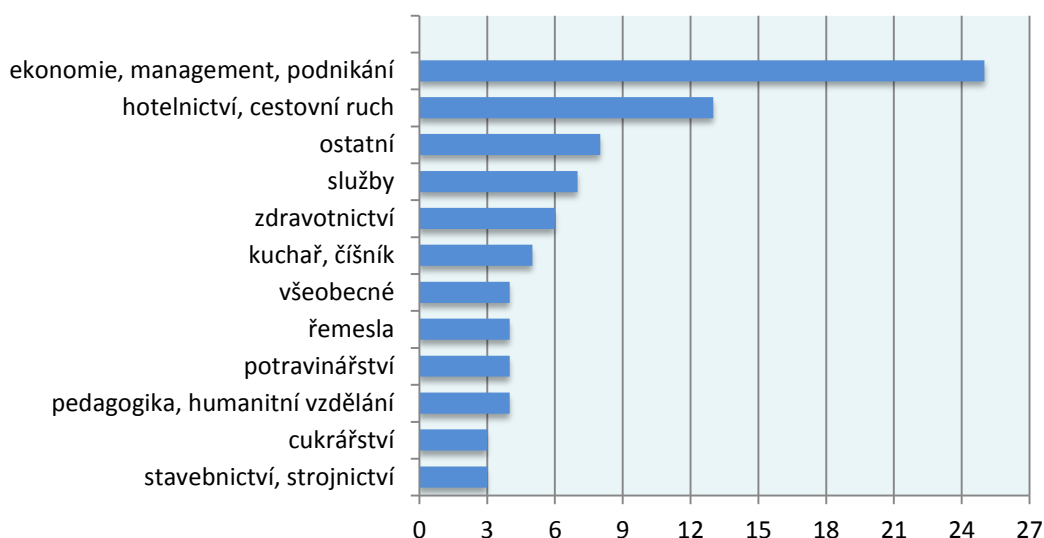
Nejvíce zastoupené dosažené vzdělání je střední s maturitou, kterého dosáhlo 34 respondentů, z toho 5 mužů a 29 žen. Následuje vysokoškolské s 26 respondenty. Ve výrazně nižší míře je zastoupeno vyučení bez maturity s 12 respondenty. 6 dotazovaných dosáhlo pouze základního vzdělání. Vyučení s maturitou dosáhly 4 osoby a pouze 3 osoby uvedly jako své nejvyšší dosažené vzdělání vyšší odborné.



Obrázek 14 Respondent dle dosaženého vzdělání

3. Jaký je Váš obor vzdělání?

Největší skupinou, s počtem 25, jsou respondenti, kteří uvedli jako svůj obor vzdělání ekonomii, management nebo podnikání. Přibližně o polovinu méně respondentů je vzděláno v oboru hotelnictví a cestovní ruch. 6 dotázaných uvedlo zdravotnictví. Celkem 7 respondentů je vzděláno v oborech, které patří do služeb a 4 respondenti dosáhli pouze všeobecného vzdělání. Stejně počty respondentů vykazují obory řemeslné výroby, potravinářství, pedagogiky a humanitního vzdělání. V oboru cukrářství jsou vyučené tři osoby, stejně tak v oborech stavebnictví a strojnictví. Obory vzdělání, které byly zastoupeny pouze jednou osobou, jsem zařadila do skupiny „ostatní“. Patří sem historie, zemědělství, veterinární praxe, textilní výtvarnictví, regionální rozvoj a jazykové vzdělání. Pouze jeden respondent uvedl jako své nejvyšší dosažené vzdělání základní.



Obrázek 15 Počet respondentů dle oboru vzdělání

4. Hledáte zaměstnání ve svém oboru?

63 dotazovaných uvedlo, že hledá zaměstnání ve svém oboru. Zbýlých 22 osob se snaží najít zaměstnání mimo svůj obor.

5. V jakém oboru hledáte zaměstnání?

Tato otázka byla určena pouze pro osoby, které v předchozí otázce „Hledáte zaměstnání ve svém oboru?“ odpověděly ne. Respondentům jsem dala možnost odpovědět na tuto otázku volně.

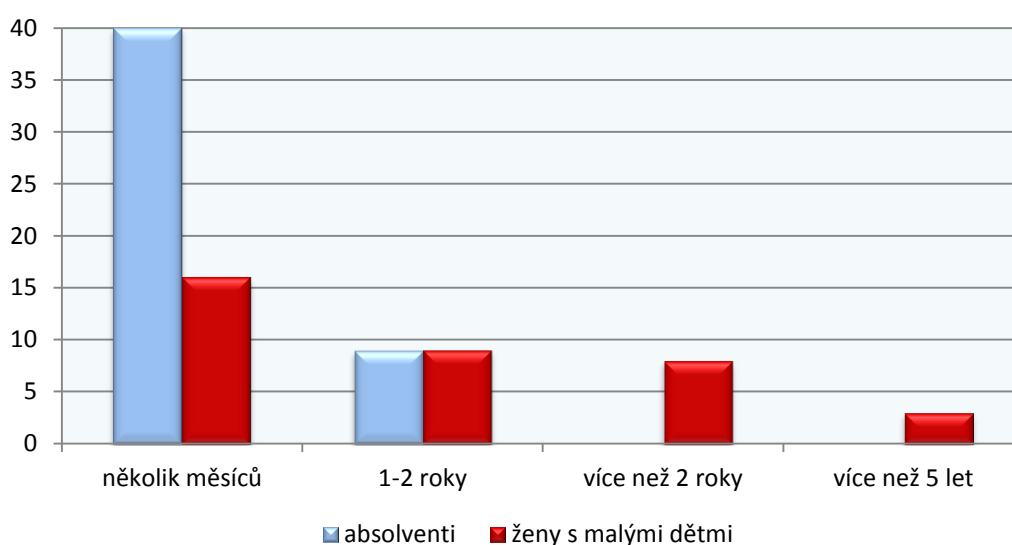
Těchto 22 osob dává přednost před oborem svého vzdělání, práci v administrativě nebo pohostinství. Většina osob je však ochotna přijmout jakoukoli práci, pokud jim bude vyhovovat pracovní doba. Pouze jeden respondent uvedl, že by byl ochoten přijmout i jakoukoli práci v zahraničí.

6. Jak dlouho jste bez zaměstnání?

Délka nezaměstnanosti u 39 absolventů a 16 žen s malými dětmi nepřesahuje období jednoho roku. 1 až 2 roky je bez zaměstnání stejný počet osob z obou rizikových skupin, celkem tedy 18 lidí. 8 žen s malými dětmi je bez práce více než 2 roky. Pouze 3 ženy s malými dětmi a 1 absolvent jsou nezaměstnaní déle než 5 let.

Tabulka 8 Kontingenční tabulka 1

Jak dlouho jste bez zaměstnání?			
Popisky řádků	Podíl ve skupině Absolventi	Podíl ve skupině Ženy s malými dětmi	Podíl ze všech respondentů
několik měsíců	81,6%	44,4%	65,9%
1-2 roky	18,4%	25,0%	21,2%
více než 2 roky	0,0%	22,2%	9,4%
více než 5 let	0,0%	8,3%	3,5%
	100,0%	100,0%	100,0%



Obrázek 16 Počet respondentů dle doby bez zaměstnání

V rámci této dotazníkové otázky se zamítá hypotéza H_1 , protože 10,6 % absolventů odpovědělo, že je bez zaměstnání 1 až 2 roky a tudíž nespádají do požadované kategorie odpovědi „několik měsíců“.

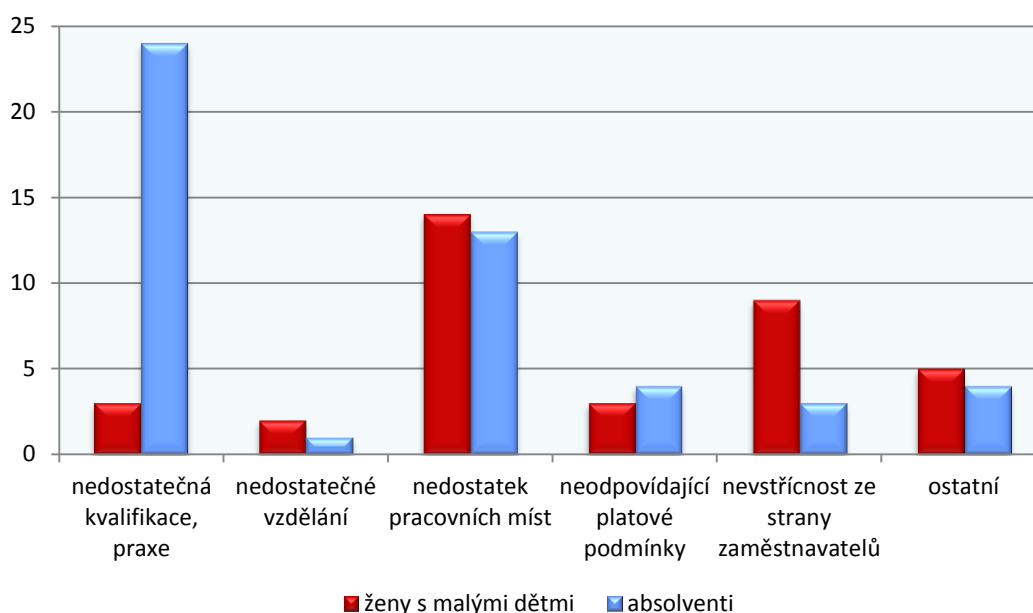
7. Kde vidíte příčinu své nezaměstnanosti?

Celkem 27 dotazovaných vidí příčinu své nezaměstnanosti v nedostatečné kvalifikaci nebo praxi a nedostatečném vzdělání. Jedná se hlavně o absolventy škol, tuto odpověď jich zvolilo 24. Stejně tak 27 osob považuje za důvod své nezaměstnanosti nedostatek pracovních míst na trhu práce. Jak je patrné z grafu, odpovědělo takto 14 žen s malými dětmi a 13 absolventů. V počtu 12 respondentů je zastoupená kategorie „nevstřícnost ze strany zaměstnavatelů“. S tou se setkávají spíše ženy s malými dětmi. Nejméně respondentů vidí příčiny své nezaměstnanosti v neodpovídajících platových podmínkách

a nedostatečném vzdělání. U této otázky byla možnost volné odpovědi, kterou využilo 9 dotazovaných. Pro ženy je největším problémem sehnat si hlídání pro své děti, aby mohly nastoupit do zaměstnání. Volné odpovědi využili 3 absolventi. Absolventka vysoké školy, oboru cestovní ruch, uvádí, že na místech, kde není třeba žádná odborná kvalifikace, je odmítána, neboť zaměstnavatele odrazuje její dosažený titul – obává se hrozící fluktuace zaměstnanců. Absolventka vysoké školy, oboru historie, uvádí, že by ráda pracovala v oboru, avšak se ji nedaří najít vhodné pracovní místo. Absolvent vysoké školy, oboru management a marketing, považuje za důvod své nezaměstnanosti kombinaci nedostatečné kvalifikace a nedostatku pracovních míst.

Tabulka 9 Kontingenční tabulka 2

Kde vidíte příčinu své nezaměstnanosti?	Kombinace obou faktorů	Vnější faktory	Vnitřní faktory	Celkový součet
Riziková skupina				
absolventi	3,5%	24,7%	29,4%	57,6%
muž	1,2%	4,7%	11,8%	17,6%
střední s maturitou	0,0%	2,4%	3,5%	5,9%
vysokoškolské	1,2%	0,0%	3,5%	4,7%
vyučení bez maturity	0,0%	2,4%	1,2%	3,5%
vyučení s maturitou	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
základní	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
žena	2,4%	20,0%	17,6%	40,0%
vysokoškolské	2,4%	7,1%	9,4%	18,8%
střední s maturitou	0,0%	10,6%	4,7%	15,3%
vyučení s maturitou	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
vyšší odborné	0,0%	1,2%	1,2%	2,4%
základní	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%
ženy s malými dětmi	5,9%	29,4%	7,1%	42,4%
žena	5,9%	29,4%	7,1%	42,4%
střední s maturitou	3,5%	15,3%	1,2%	20,0%
vyučení bez maturity	2,4%	5,9%	2,4%	10,6%
vysokoškolské	0,0%	5,9%	1,2%	7,1%
základní	0,0%	2,4%	1,2%	3,5%
vyšší odborné	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
Celkový součet	9,4%	54,1%	36,5%	100,0%



Obrázek 17 Počet respondentů dle příčin nezaměstnanosti

Jako vnější faktory jsem určila nedostatek pracovních míst, neodpovídající platové podmínky a nevstřícnost ze strany zaměstnavatelů, jako vnitřní faktory nedostatečnou kvalifikaci nebo praxi a nedostatečné vzdělání.

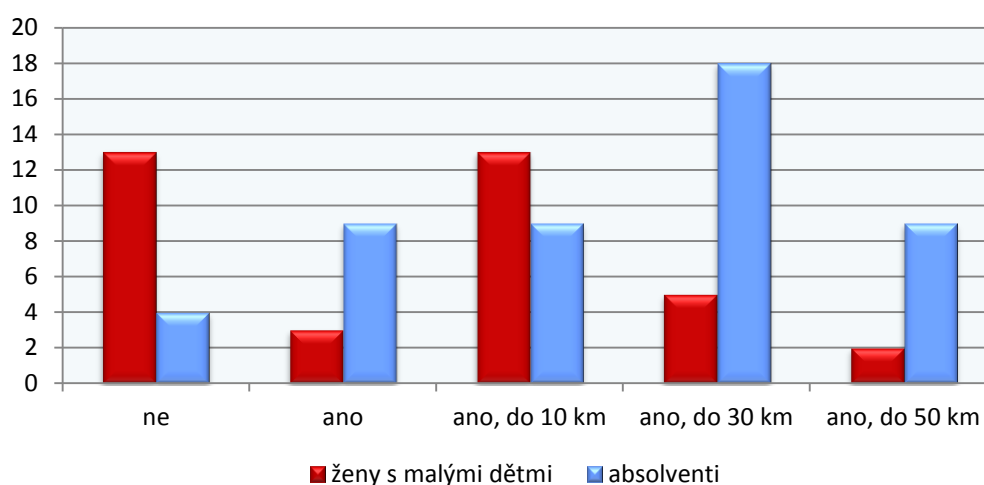
V tomto případě se hypotéza H_2 zamítá, neboť příčinu své nezaměstnanosti ve vnějších faktorech shledává pouze 54,1 % respondentů, není tak splněna hranice 70 %.

8. Jste ochoten/ochotna za práci dojíždět?

Z 85 dotazovaných odpovědělo 68, že by bylo ochotno za práci dojíždět. Naopak 17 osob není ochotno dojíždět do zaměstnání. Jedná se převážně o ženy s malými dětmi, pro které může být překážka právě starost o děti. Ženy s malými dětmi jsou nejvíce ochotny dojíždět do vzdálenosti maximálně 10 km. Absolventi jsou nejvíce ochotni dojíždět za prací do vzdálenosti až 30 km. Práci nad 30 km by bylo ochotných přijmout pouze 11 respondentů, z toho pouze 2 ženy s malými dětmi. 12 respondentů je ochotno za prací dojíždět, přičemž jim nezáleží jim na vzdálenosti, jedná se především o absolventy.

Tabulka 10 Kontingenční tabulka 3

Jste ochoten/ochotna za práci dojíždět?	Popisky sloupců		Celkový součet
	absolventi	ženy s malými dětmi	
ne	4,71%	15,29%	20,00%
ne	4,71%	15,29%	20,00%
ano	52,94%	27,06%	80,00%
ano	10,59%	3,53%	14,12%
ano, do 10 km	10,59%	15,29%	25,88%
ano, do 30 km	21,18%	5,88%	27,06%
ano, do 50 km	10,59%	2,35%	12,94%
Celkový součet	57,65%	42,35%	100,00%



Obrázek 18 Počet respondentů podle ochoty dojíždět za práci

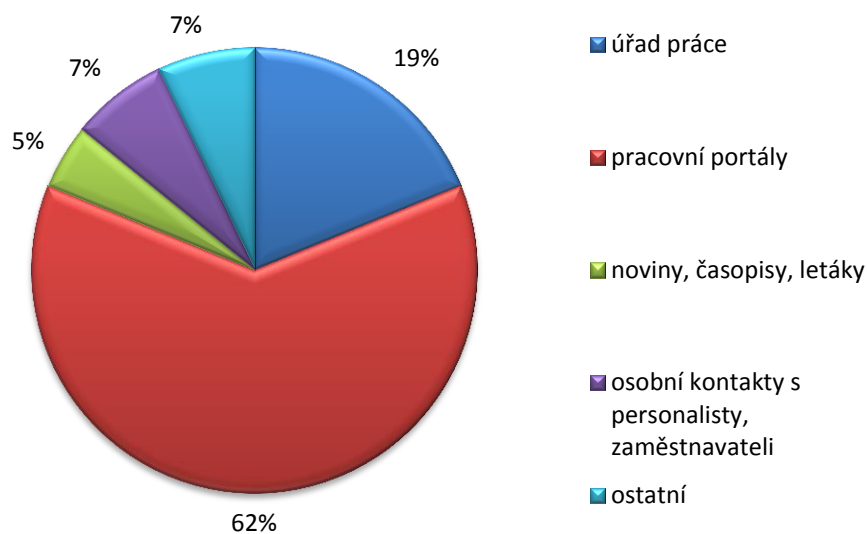
Hypotéza H₃, Více než 80 % respondentů není ochotno za práci dojíždět, se nepotvrdila, neboť pouze 20 % respondentů není ochotno za práci dojíždět. Většina respondentů je ochotna do zaměstnání dojíždět, záleží však na vzdálenosti.

9. Kde převážně hledáte informace o zaměstnání?

Nejvíce respondentů vyhledává informace o volných pracovních místech na internetových pracovních portálech. Odpovědělo takto 62 % respondentů, což představuje 53 osob. Významným zdrojem informací je také úřad práce, který využívá 16 respondentů. Pouze 6 osob upřednostňuje osobní kontakty s personalisty nebo přímo se zaměstnavateli. Nejméně osob si hledá zaměstnání prostřednictvím novin, časopisů a letáků. 6 osob využilo možnosti volné odpovědi a uvádí, že pro hledání informací o volných pracovních místech využívají všech uvedených možností.

Tabulka 11 Kontingenční tabulka 4

Kde převážně hledáte informace o zaměstnání?	Počet
pracovní portály	53
absolventi	32
ženy s malými dětmi	21
úřad práce	16
absolventi	6
ženy s malými dětmi	10
osobní kontakty s personalisty, zaměstnavateli	6
absolventi	6
ostatní	6
absolventi	4
ženy s malými dětmi	1
noviny, časopisy, letáky	4
absolventi	1
ženy s malými dětmi	3
Celkový součet	85

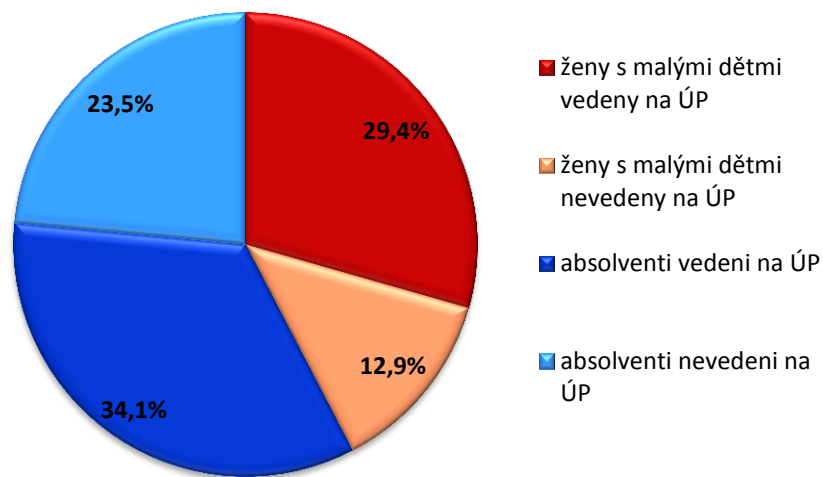


Obrázek 19 Respondenti dle toho, kde vyhledávají informace o zaměstnání

V tomto případě došlo k potvrzení hypotézy H_4 . Více než polovina respondentů preferuje při hledání práce internetové zdroje – pracovní portály. Odpovědělo tak 62 % ze všech dotazovaných osob.

10. Jste veden/a na úřadu práce?

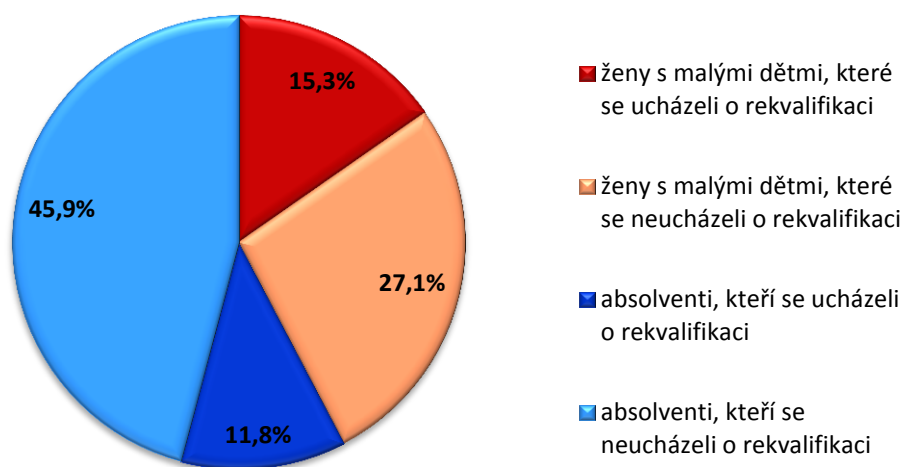
Celkem 54 respondentů odpovědělo, že je vedeno na úřad práce, z toho 29 absolventů a 25 žen s malými dětmi. Zbývajících 31 respondentů není vedeno na úřadu práce. Jde o 20 absolventů a 11 žen s malými dětmi.



Obrázek 20 Respondenti dle evidence na úřadu práce

11. Ucházeli/a jste se o rekvalifikaci na úřadu práce?

O rekvalifikaci se ucházelo celkem 23 osob, 13 žen s malými dětmi a 10 absolventů. Dotazovaní převážně možnosti rekvalifikačních kurzů nikdy nevyužili.



Obrázek 21 Respondenti dle zájmu o rekvalifikace

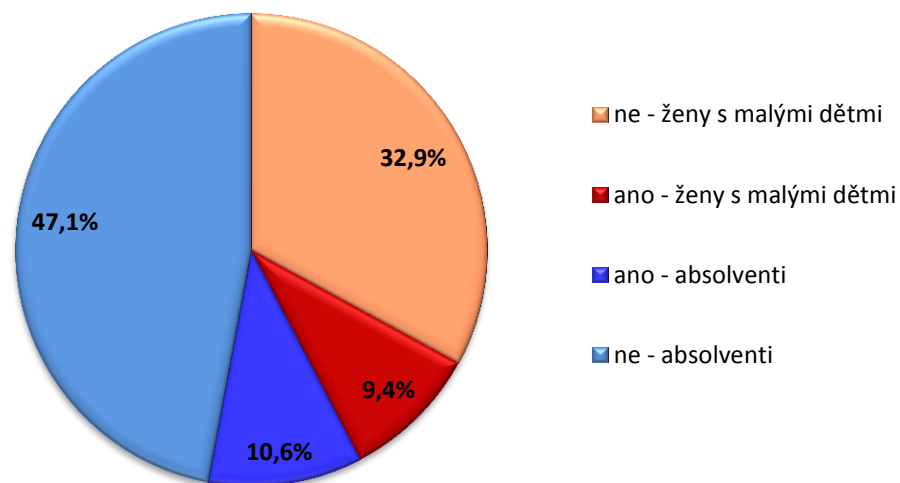
Tabulka 12 Kontingenční tabulka 5

Ucházel/a jste se o rekvalifikaci na úřadu práce?			
	Podíl ze skupiny Absolventi	Podíl ze skupiny Ženy s malými dětmi	Podíl ze všech respondentů
ne	79,59%	63,89%	72,94%
ano	20,41%	36,11%	27,06%
	100,00%	100,00%	100,00%

Hypotéza H_5 je potvrzena. Méně než 30 % absolventů se v minulosti ucházelo o rekvalifikaci.

12. Domníváte se, že Vám úřad práce dostatečně pomáhá při hledání práce?

Většina dotazovaných se domnívá, že jim úřad práce dostatečně nepomáhá při hledání práce. Tento názor zastává 68 respondentů. Nespokojeni jsou hlavně absolventi škol, těch záporně odpovědělo 40. Žen s malými dětmi je nespokojených 28. Pouze 17 osob je spokojených s činností úřadu práce a myslí si, že pomoc při hledání zaměstnání je dostatečná.



Obrázek 22 Respondenti dle názoru o pomoci ÚP při hledání práce

8 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

8.1 Činnost Úřadu práce Třebíč

8.1.1 Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání

Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání poskytuje informace o síti středních a vysokých škol v celé České republice, podává informace o přijímacím řízení, nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání a informuje o situaci na trhu práce v regionu a celé České republice.

IPS se zaměřuje především na absolventy středních, vysokých škol a učebních oborů. Mimo to své služby nabízí i rodičovské veřejnosti, uchazečům o zaměstnání a samotným školským zařízením. Klienti střediska mají tak možnost dozvědět se potřebné informace o studijních a učebních oborech nebo o jednotlivých profesích.

IPS pořádá skupinové i individuální poradenství. Skupinového poradenství využívají pro své žáky především základní a střední školy.

Mezi další aktivní činnost IPS patří účast na veletrhu vzdělávání „DIDACTA“. Smyslem je získat co nejvíce informací od zástupců středních škol a dalších vzdělávacích zařízení z regionu. (Integrovaný portál MPSV, 2015b)

8.2 Projekty Evropského sociálního fondu

8.2.1 Rekvalifikace

Úřad práce v současné době zajišťuje následující rekvalifikační kurzy: kurzy pro obsluhu osobního počítače, pro obsluhu manipulačních vozíků, svařování, sociální péči, administrativu, účetnictví, základy podnikání a rekvalifikaci na pozici skladník. (Integrovaný portál MPSV, 2015b)

8.2.2 Odborné praxe pro mladé do 30 let

Tento projekt se zaměřuje na mladé do 30 let. Cílem je prostřednictvím odborných praxí zvýšit zaměstnanost této skupiny. V současné době probíhá realizace projektu, která byla započata 1. 7. 2013. Konec projektu je stanoven na 31. 10. 2015.

Aktivní politika zaměstnanosti je prováděna prostřednictvím, již zmíněných, odborných praxí, individuálního poradenství, aktivizačních kurzů a výjimečně pomocí rekvalifikací.

Za odbornou část praxe je odpovědný mentor z řad zaměstnanců vybraný zaměstnavatelem.

Aby uchazeč mohl být do projektu zapojen, musí kromě věku splňovat další podmínky:

- nutná evidence na ÚP ČR v kraji Vysočina
- evidence na ÚP ČR prioritně déle jak 4 měsíce, ale i méně jak 4 měsíce
- bez praxe nebo maximálně 2 roky praxe

Na tento regionální projekt je vyhrazeno 81 979 830,- Kč a stále je možné se do něj zapojit, nejspíše však do 19. června 2015. (Integrovaný portál MPSV, 2015c)

8.2.3 Jde to i s dětmi

Realizace projektu probíhá již od 1. 2. 2013, konec je stanoven na 31. 8. 2015. Rozpočet projektu činí 17 396 026 Kč. Tento projekt navazuje na předešlý úspěšný projekt „Kariéra s dítětem“. Je zaměřen na nezaměstnané osoby pečující o dítě (děti) do 15 let. Cílem je zvýšit zaměstnanost a vytvářet nová pracovní místa, a předcházet tak dlouhodobé nezaměstnanosti. Pro klienty se vytváří individuální plán rozvoje, který slouží pro výběr vhodného rekvalifikačního kurzu. Součástí je také motivační kurz a kurz na zvýšení sebevědomí. Veškeré aktivity jsou dostupné v okresních městech kraje, kde pro tyto účely byla zřízena odborná střediska. (MPSV, 2015f)

8.2.4 Vzdělávejte se pro růst v kraji Vysočina II

Tento regionální projekt je určen pro zaměstnavatele, kteří mají zájem vzdělávat své vlastní zaměstnance a je u nich předpoklad, že budou nabírat nové zaměstnance. Zapojit se mohou všechny typy podniků (malé, střední, velké), státní podniky i OSVČ. Projekt poskytuje finanční podporu potřebou pro vzdělávání jazykové, obecné i specifické. Je také možné čerpat finanční prostředky na mzdy vzdělávaných pracovníků po dobu jejich vzdělávání. Vzdělávací aktivity musí být ukončeny do 30. 6. 2015. (Integrovaný portál MPSV, 2015b)

9 SWOT ANALÝZA SO ORP TŘEBÍČ

Silné stránky

- stabilita v zemědělství díky tradici
- významné subjekty na trhu práce zvyšují počty svých zaměstnanců
- dostatek volné pracovní síly
- poradenské služby úřadu práce
- regionální projekty financované z Evropského sociálního fondu
- zvyšující se podíl vysokoškolsky vzdělaných osob

Slabé stránky

- snižování počtu obyvatel vlivem migrace
- stárnutí populace, zvyšuje se podíl osob ve věku 65 a více let
- nedostatek subjektů terciálního sektoru
- nedostatek volných pracovních míst
- vysoká nezaměstnanost oproti krajskému průměru
- podprůměrné hrubé mzdy oproti krajskému průměru
- nízký podíl kvalifikované pracovní síly

Příležitosti

- posílení čerpání zdrojů Evropské unie na podporu zaměstnanosti
- možné vzdělávání zaměstnanců
- zlepšení vazeb mezi trhem práce a školami nebo jinými vzdělávacími zařízeními, posílení praxí a stáží studentů
- technologický rozvoj u významných zaměstnavatelů
- vznik nových pracovních míst v důsledku možné dostavby 5. bloku JE Dukovany

Hrozby

- pokračování snižování a stárnutí populace
- nedostatek finančních prostředků na realizaci opatření proti nezaměstnanosti
- negativní vlivy možné ekonomické krize
- ztráta pracovních návyků osob v důsledku jejich nezaměstnanosti

10 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Na základě provedené analýzy navrhuji tato řešení současné situace na trhu práce na území SO ORP Třebíč.

- Vzhledem ke zmíněnému stárnutí populace a odchodu osob z daného území, je nutné vyvinout opatření, která by tento trend zastavila. Obce by tak měly vytvářet vhodné podmínky pro život, zajistit bezpečí, dostupnost služeb, dopravní obslužnost, zajistit kulturní vyžití a především se snažit přilákat investory a nové zaměstnavatele, kteří podpoří rozvoj trhu práce. Náklady na toto opatření by se odvíjely od konkrétního projektu.
- V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že celých 80 % respondentů se domnívá, že jim ÚP dostatečně nepomáhá při hledání práce. Doporučila bych zřídit na internetovém portálu ÚP online diskuzi, kde by nezaměstnaní měli možnost vyjádřit své podněty a návrh na to, jak by si činnosti ÚP představovali. Společná diskuze obou stran by mohla přispět k naleznutí optimálních řešení. Náklady jsou zde v podobě mezd pro zaměstnance ÚP, který se bude aktivně účastnit diskuze, a pro správce internetových stránek, který zajistí fungování diskuze. Uvedené doporučení představuje méně nákladnou variantu.

Ženy s malými dětmi

- Vytváření programů pro matky s malými dětmi ze strany zaměstnavatelů, podobně jako u jednoho ze zmíněných významných zaměstnavatelů správního obvodu ORP Třebíč - FRAENKISCHE CZ s. r. o. Firma poskytuje zkrácený úvazek, pouze na ranní směnu, je však možné čerpat veškeré benefity. Nejsou zde kladeny vysoké nároky na vzdělání ani na práci. Ženy provádí pouze drobné nenáročné manuální práce. Zkrácený pracovní úvazek ženám umožňuje vykonávat zaměstnání a zároveň zajistí řádnou péči o dítě.
Měsíční hrubá mzda činí 8 500 Kč, což představuje pro firmu implicitní náklad.
- Zřizování školek u zaměstnavatele, které by zajistily péči o děti již od raného věku. Ženy by tak měly možnost se co nejdříve opět zapojit do pracovního procesu a neztrácely by kvalifikaci během dlouhé doby strávené v domácnosti. Své děti by měly navíc alespoň částečně pod dohledem. Bariéru zde představuje poměrně komplikovaná legislativa, na trhu však existují firmy, které se touto realizací školek za úplatu zabývají a mohou tak ulehčit celý proces zřizování.

- Umožnit zaměstnaným ženám s malými dětmi pružnou pracovní dobu, kdy si zaměstnankyně samy volí začátek, případně i konec, pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků, které stanoví zaměstnavatel. Pro zaměstnavatele není pružná pracovní doba nijak výraznou zátěží a nezvyšuje tak náklady.

Absolventi

- Posílit odborné konzultace pro studenty a zajistit systematickou přípravu ještě před vstupem na trh práce a vyvarovat se tak jejich umístění na úřadu práce. Náklady jsou zde v podobě mezd, které musí úřad práce vynaložit na zajištění těchto konzultací. Pokud jsou konzultace konány ve vlastních prostorách úřadu práce, nevznikají další větší náklady.
- Zvýšení délky trvání odborné praxe, zejména u středoškolských studentů, kde se dostatečné praxe dostává spíše učňům. Studenti tak budou mít možnost osvojit si pracovní návyky, což je pro tuto rizikovou skupinu osob na trhu práce velmi důležité, a naučí se aplikovat teoretické znalosti v praxi.

Náklady jsou zde v podobě mezd pracovníků, kteří budou tyto praxe obstarávat.

- Motivovat zaměstnavatele kraje Vysočina, aby se zapojili do programu Stáže pro mladé, jehož autorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Motivací pro zaměstnavatele může být objevení nadaného, učenlivého studenta v rámci stáže, který může v budoucnu pro zaměstnavatele představovat přínos, pokud se rozhodne se studentem nadále spolupracovat, rozvíjet jeho dovednosti a „vychovávat“ si ho podle vlastních hodnot.

Stejně tak vybízet více studentů posledních ročníků škol k zapojení se do tohoto projektu a zvýšit tak jejich šance na následné uplatnění se na trhu práce. Snažit se tímto způsobem zabránit zvyšování počtu nezaměstnaných v rizikové skupině absolventů. Mzdy stážistů jsou uhrazeny z fondu Evropské unie. Nákladem je pro firmu mzda mentora, jehož úkolem je odborné vedení studenta po dobu stáže.

- Vzhledem k velkému počtu absolventů se středním odborným vzděláním s výučním listem, i bez výučního listu, a absolventů bakalářských programů vedených na úřadu práce, je nutné se zamyslet, zdali je vůbec možné pro každoročně vyprodukované množství absolventů školami poskytujících toto vzdělání zajistit pozice na trhu práce. Školy se mnohdy snaží vyhovět poptávce ze strany rodičů a žáků, ale měly by se více zaměřovat i na poptávku ze strany zaměstnavatelů a přizpůsobovat svoje kapacity otevřených tříd aktuální situaci na trhu práce.

ZÁVĚR

Trh práce je trhem specifickým, neboť nositelem pracovní síly je člověk, na kterého je nutno brát ohled. Nedílnou součástí trhu práce je ekonomický, sociální a politický problém zvaný nezaměstnanost. Vzhledem k povaze a důsledkům nezaměstnanosti jí není ponechán volný průběh a je nutné, aby do jejího vývoje zasahoval stát. Teoretická část se zabývala právě uvedenou problematikou.

Praktická část se zaměřovala na území ORP Třebíč, přičemž poskytla zhodnocení aktuální sociálně demografické situace, zde je nutné upozornit na to, že od roku 2001 dochází ke stálému snižování počtu obyvatelstva a zároveň k jeho stárnutí, což může do budoucna způsobovat obcím správního obvodu ORP Třebíč problémy. Součástí této kapitoly byla i analýza vzdělanosti obyvatelstva. Ke sledovanému roku 2011 tvořili dominantní skupinu občané se středním vzděláním bez maturity, včetně vyučení. Druhou významnou část představovali občané s úplným středním vzděláním zakončeným maturitou.

Cílem práce bylo zhodnotit aktuální situaci na trhu práce. Kapitola nezaměstnanost poskytovala přehled vývoje míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob v rámci území ORP Třebíč a Kraje Vysočina. Z analýzy vyplynulo, že nezaměstnanost na území ORP Třebíč dlouhodobě převyšuje krajský průměr. Situace se každoročně zlepšuje v období jarních měsíců, kdy začínají sezónní práce a je větší dostatek volných pracovních míst. S příchodem podzimu dochází opět k nárůstu nezaměstnanosti.

Z analýzy je dále zřejmé, že počet ekonomicky aktivních a ekonomicky neaktivních obyvatel je poměrně vyrovnaný. V první skupině tvoří majoritu zaměstnanci, kteří představují téměř 35% podíl na celkovém počtu obyvatel správního obvodu ORP Třebíč. Největší zastoupení z celkového počtu ekonomicky neaktivních pak mají důchodci s necelými 23 %.

Co se týče odvětví ekonomické činnosti, tak nejvíce osob je činných v oblasti zpracovatelského průmyslu, průměrná hrubá měsíční mzda zde činí 22 942 Kč a nachází se tak pod republikovým průměrem 24 556 Kč. Průměrné hrubé mzdy v kraji jsou nízké i v ostatních oblastech ekonomické činnosti, pro zaměstnavatele to znamená levnou pracovní sílu, které je díky vysoké nezaměstnanosti i dostatek.

Další cíl bakalářské práce je obsažen v dotazníkovém šetření, které se zaměřovalo na příčiny nezaměstnanosti žen s malými dětmi a absolventů jako rizikových skupin osob

na trhu práce. Na dotazník reagovalo 85 osob a na základě jejich odpovědí jsem zjistila, že více než polovina respondentů vidí příčiny své nezaměstnanosti ve vnějších faktorech, mezi které patří nedostatek pracovních míst na trhu práce, neodpovídající platové podmínky a nevstřícnost ze strany zaměstnavatelů. Nelze však opomíjet i faktory vnitřní, kdy za nezaměstnaností stojí nedostatečná kvalifikace, praxe nebo nízké vzdělání. Předpokládala jsem, že dalším důvodem nezaměstnanosti bude neochota osob za práci dojíždět, avšak celých 80 % respondentů je ochotno za prací dojíždět. Respondenti vykazují také nízký zájem o rekvalifikační kurzy, které by jim na trhu práce mohly určitě jen pomoci. Zjistila jsem, že celých 80 % respondentů si myslí, že pomoc úřadu práce je při hledání zaměstnání nedostatečná. Navzdory této domněnce respondentů, je Úřad práce Třebíč zapojen do několika projektů zacílených jak na absolventy, tak na ženy s malými dětmi.

Na konci práce jsem vypracovala SWOT analýzu, která znázorňuje souhrn zjištěných dat praktické části, a na základě této analýzy jsem navrhla vlastní doporučení.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje:

BEČKOVÁ, Jana, 2003. *Historie a současnost podnikání na Třebíčsku*. 1. vyd. Žehušice: Městské knihy, 223 s. Historie a současnost podnikání v regionech ČR. ISBN 80-86699-03-x.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 236 s. Expert (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-4742-823.

DOHNALOVÁ, Zuzana, 2010. *Mikroekonomie I: studijní pomůcka pro distanční studium*. Vyd. 2., upr. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 200 s. ISBN 978-80-7318-566-4.

JUREČKA, Václav, 2013a. *Makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada, 342 s. Expert (Grada). ISBN 978-802-4743-868.

JUREČKA, Václav, 2013b. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 366 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4385-1.

KLÍMA, Jan, 2006. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 141 s. ISBN 80-86851-27-3.

LUŇÁČEK, Jiří a Jiří BENEŠ, 2006. *Mikroekonomie*. Vyd. 1. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 207 s. ISBN 80-214-3293-4.

MANKIW, N a Mark P Taylor, c2014. *Macroeconomics*. 3rd ed. Andover: Cengage Learning, 451 s. ISBN 9781408081976

MANKIW, N, 1999. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Překlad Milan Sojka. Praha: Grada, 763 s. Profesionál. ISBN 9788071698913

PAVLÁK, Miroslav, 2005. *Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: ASPI, 127 s. ISBN 80-735-7139-0.

ŘEHOŘ, Petr, 2010. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 110 s. ISBN 9788072047352.

ZELENKA, Martin, 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. 1. vyd. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 99 s. ISBN 978-807-2903-726.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Vyd. 1. Opava: Optys, 149 s. ISBN 9788085819762.

WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ, 2010. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

Internetové zdroje:

ČSÚ. *Neumístění uchazeči o zaměstnání a míra nezaměstnanosti podle ORP* [online]. 2012a [cit. 2015-04-15]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?vo=null&cislotab=KR+13-05+PM.12&voa=tabulka&go_zobraz=1&verze=0&cas_3_11=20101231

ČSÚ. *Uchazeči o zaměstnání ve vybraném území (k 31. 12.)* [online]. 2012b [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=TPR6010UC&&kapitola_id=924

ČSÚ. *Charakteristika SO ORP Třebíč* [online]. 2013a [cit. 2015-05-03]. Dostupné z: http://csugeo.i-server.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_so_orp_trebic

ČSÚ. *ORP Třebíč* [online]. 4. 11. 2013b [cit. 2015-04-15]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xj/orp_trebic

ČSÚ. *Počet obyvatel v SO ORP vybraného kraje* [online]. 2014a [cit. 2015-03-01]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=DEM9010PU_OR1.1&q_razim=1&vo=null&q_text=&kapitola_id=368

ČSÚ. *Vzdělanostní struktura obyvatelstva v Kraji Vysočina* [online]. 24. 11. 2014b [cit. 2015-04-15]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/xj/vzdelanostni_struktura_obyvatelstva_v_kraji_vysocina

ČSÚ. *Časové řady základních ukazatelů statistiky práce - únor 2015* [online]. 20. 2. 2015a [cit. 2015-05-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/casove-rady-zakladnich-ukazatelu-statistiky-prace-unor-2015-asapd1goq0>

ČSÚ. *Města a obce* [online]. 2015b [cit. 2015-05-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xj/mesta_a_obce

Evropský sociální fond v ČR. *OP Zaměstnanost (únor 2015)* [online]. 2015 [cit. 2015-05-03]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8991/>

Integrovaný portál MPSV. *O Úřadu práce České republiky* [online]. © 2002 - 2015 [cit. 2015-05-03]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Integrovaný portál MPSV. *Analýzy trhu práce v kraji Vysočina* [online]. 9. 3. 2015a [cit. 2015-05-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy

Integrovaný portál MPSV. *Poradenství, rekvalifikace a IPS* [online]. 2015b [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/poradenstvi_a_rekvalifikace

Integrovaný portál MPSV. *Odborné praxe pro mladé do 30 let* [online]. 2015c [cit. 2015-05-04]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/projekty_evropskeho_socialniho_fondu/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let

Integrovaný portál MPSV. „*Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina II.*“ [online]. 2015b [cit. 2015-05-04]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/projekty_evropskeho_socialniho_fondu/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/vzdelavejte_se_pro_rust_v_kraji_vysocina_ii

KOLMAN, Petr. *Správa na úseku zaměstnanosti*. In: *mvcz.cz* [online]. 2008 [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://www.mvcz.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Obecné informace o systému investičních pobídek v ČR* [online]. 2005 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument879.html>

MPSV. *O MPSV* [online]. 2014 [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

MPSV. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2015a [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

MPSV. *Nezaměstnanost v POÚ a ORP* [online]. 12. 4. 2015b [cit. 2015-05-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2015c [cit. 2015-05-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>

MPSV. *Poradenství, rekvalifikace a IPS* [online]. 2015d [cit. 2015-05-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/poradenstvi_a_rekvalifikace

MPSV. *Odborné praxe pro mladé do 30 let* [online]. 2015e [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: https://portal.psv.cz/upcr/kp/vys/projekty_evropskeho_socialniho_fondu/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let

MPSV. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015* [online]. 16. 2. 2015f [cit. 2015-03-26]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_v_roce_2014_.pdf

Nemocnice Třebíč. *Výroční zprávy* [online]. 2015 [cit. 2015-05-04]. Dostupné z: <http://www.nem-tr.cz/cze/odborna-verejnost/vyrocnizpravy/>

Sčítání lidu domů a bytů 2011. *Obyvatelstvo ekonomicky aktivní podle věku, odvětví ekonomické činnosti, pohlaví, ekonomické aktivity a hlavních tříd zaměstnání* [online]. 26. 3. 2011 [cit. 2015-04-15]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/sldbvo/#!stranka=podletematu&tu=30629&th=&v=&vo=null&vseuzemi=null&void=>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

CNC	Computer Numerical Control
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	Daň z přidané hodnoty
ESF	Evropský sociální fond
ea	Míra ekonomické aktivity
EAO	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
HDP	Hrubý domácí produkt
IPS	Informační poradenské středisko
JE	Jaderná elektrárna
MPP _L	Marginal physical product of labour
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MRP _L	Příjem z mezního produktu práce
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
N	Počet nezaměstnaných
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OPZ	Operační program Zaměstnanost
ORP	Obec s rozšířenou působností
p. o.	Příspěvková organizace
P _x	Cena jednotky vyráběné produkce
SO	Správní obvod
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
u	Míra nezaměstnanosti
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Poptávka po práci (Klíma, 2006)	13
Obrázek 2 Rovnováha na trhu práce (Kuchař, 2007)	14
Obrázek 3 Vývoj počtu obyvatel (ČSÚ, 2013b).....	29
Obrázek 4 Vývoj počtu obyvatel a indexu stáří SO ORP Třebíč (ČSÚ, 2013b).....	30
Obrázek 5 Věkové složení obyvatelstva obce Třebíč k 31. 12. 2014 (ČSÚ, 2015b)	31
Obrázek 6 Obyvatelstvo SO ORP Třebíč podle vzdělanosti (ČSÚ, 2015b).....	32
Obrázek 7 Obyvatelstvo (%) dle vzdělanosti za roky 2001 a 2011 (ČSÚ, 2014b)	33
Obrázek 8 Míra nezaměstnanosti v % (MPSV, 2015a).....	34
Obrázek 9 Podíl nezaměstnaných v % (MPSV, 2015b).....	35
Obrázek 10 Podíl nezaměstnaných osob v % 03/2014 až 03/2015 (MPSV, 2015b).....	35
Obrázek 11 Absolventi vedení na ÚP Třebíč (MPSV, 2015a).....	36
Obrázek 12 Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání (MPSV, 2015b)	46
Obrázek 13 Podíl respondentů dle rizikových skupin osob.....	47
Obrázek 14 Respondent dle dosaženého vzdělání.....	48
Obrázek 15 Počet respondentů dle oboru vzdělání.....	49
Obrázek 16 Počet respondentů dle doby bez zaměstnání.....	50
Obrázek 17 Počet respondentů dle příčin nezaměstnanosti.....	52
Obrázek 18 Počet respondentů podle ochoty dojíždět za prací	53
Obrázek 19 Respondenti dle toho, kde vyhledávají informace o zaměstnání	54
Obrázek 20 Respondenti dle evidence na úřadu práce	55
Obrázek 21 Respondenti dle zájmu o rekvalifikace	55
Obrázek 22 Respondenti dle názoru o pomoci ÚP při hledání práce	56

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Vývoj počtu obyvatel SO ORP Třebíč (ČSÚ, 2014a)	30
Tabulka 2 Osoby starší 50 let ucházející se o zaměstnání (ČSÚ, 2012b)	37
Tabulka 3 Osoby zdravotně postižené ucházející se o zaměstnání (MPSV, 2015a)	38
Tabulka 4 Pracovní síla SO ORP Třebíč (ČSÚ, 2015a)	40
Tabulka 5 Podíl obyvatelstva na odvětví ekonomických činností k (Sčítání lidu, domů a bytů 2011, 2011)	42
Tabulka 6 Průměrné měsíční hrubé mzdy za ČR a Kraj Vysočina (ČSÚ, 2015a)	43
Tabulka 7 Průměrné platy zaměstnanců Nemocnice Třebíč, p. o. (Nemocnice Třebíč, 2015)	44
Tabulka 8 Kontingenční tabulka 1	50
Tabulka 9 Kontingenční tabulka 2	51
Tabulka 10 Kontingenční tabulka 3	53
Tabulka 11 Kontingenční tabulka 4	54
Tabulka 12 Kontingenční tabulka 5	56

SEZNAM PŘÍLOH

PI Správní obvod obce s rozšířenou působností Třebíč

PII Dotazník

PŘÍLOHA P I: SPRÁVNÍ OBVOD OBCE S ROZŠÍŘENOU PŮSOBNOSTÍ TŘEBÍČ



PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK

Příčiny nezaměstnanosti u rizikových osob na trhu práce (absolventi, ženy s malými dětmi) na území ORP Třebíč.

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění krátkého dotazníku k bakalářské práci na téma
Evaluace trhu práce na území ORP Třebíč.

Dotazník je zcela anonymní a data budou sloužit pouze ke zpracování bakalářské práce.

Dotazník je určen **pro absolventy škol a ženy s malými dětmi.**

Děkuji

Studentka Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

základní

vyučení bez maturity

vyučení s maturitou

střední s maturitou

vyšší odborné

vysokoškolské

2. Jaký je Váš obor vzdělání?

Uveďte:.....

3. Hledáte zaměstnání ve svém oboru?

ano

ne

4. V jakém oboru hledáte zaměstnání? (Nedopovídejte, pokud jste v předešlé
otázce odpověděl/a „ano“)

Obor:.....

5. Jak dlouho jste bez zaměstnání?

několik měsíců

1-2 roky

více než 2 roky

více než 5 let

6. Kde vidíte příčinu své nezaměstnanosti?

nedostatečné kvalifikace, praxe

nedostatečné vzdělání

nedostatek pracovních míst

neodpovídající platové podmínky

nevstřícnost ze strany zaměstnavatelů

jiné

Uveďte.....

7. Jste ochoten/ochotna za práci dojíždět?

ano

Uveďte do jaké vzdálenosti (km).....

ne

8. Kde nejvíce hledáte informace o zaměstnání?

úřad práce

pracovní portály

noviny, časopisy, letáky

osobní kontakty s personalisty nebo zaměstnavateli

jiné

Uveďte:.....

9. Jste veden/a na úřadu práce?

ano

ne

10. Ucházel/a jste se o rekvalifikaci na úřadu práce?

ano

ne

11. Domníváte se, že Vám úřad práce dostatečně pomáhá při hledání práce?

ano

ne

12. Pohlaví:

muž

žena

13. Do které rizikové skupiny osob na trhu práce patříte?

absolvent

žena s malými dětmi