

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

**Trh práce a problematika zaměstnanosti v Kraji
Vysočina**

Bc. Zuzana Štěpánová

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zuzana Štěpánová

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Trh práce a problematika zaměstnanosti v Kraji Vysočina

Název anglicky

The labour market and the problems of employment in the Vysočina Region.

Cíle práce

Cíl práce spočívá ve zjištění faktorů ovlivňujících charakter nezaměstnanosti v dané oblasti, a dále navržení možných řešení, jenž by mohly situaci zlepšit. Dílčími cíli práce bude v rámci zvoleného tématu: Charakterizovat Kraj Vysočina a zdejší problematické faktory na trhu práce, zohlednit i přední zaměstnavatele ve zdejší oblasti a napříč tomu porovnat podíl nezaměstnaných zde a v jiných, přilehlých regionech. Nastinit situaci na trhu práce na Vysočině v současnosti, v porovnání s obdobím minulým, zhodnotit počet evidovaných na ÚP, počet volných pracovních míst.

Metodika

Při vypracování práce bude využito dotazníkové šetření a práce s daty. Bude zde uvedena i analýza statických údajů, jenž bude zobrazovat zkoumané odlišnosti. Ke sběru dat budou využity zejména dvě základní techniky – studium dokumentů a dotazování. Při analýze vývoje nezaměstnanosti bude využita komparace dat mezi lety 2007 – 2018. Práce bude rozdělena do dvou částí. První teoretická část, bude vycházet z podkladů z literatury. Druhá praktická část, bude vycházet ze statických údajů Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva pro místní rozvoj, či Českého statistického úřadu.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Kraj Vysočina, nezaměstnanost, trh práce, poptávka, nabídka

Doporučené zdroje informací

- DUFEK, Jaroslav a Kristina SOMERLÍKOVÁ. Vzdělanost obyvatel a nezaměstnanost v zemích Evropské unie. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-80-7375-860-8.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 8086429083.
- POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.
- SYMES, Valerie. Unemployment in Europe: problems and policies. London: Routledge, 1995. ISBN 0-415-11825-5.
- ŠAFRÁNEK, Ladislav. Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak jí čelit-. Praha: Orego, 2011. ISBN 978-80-87528-03-7.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavel Kotyza, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 26. 2. 2020

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 2. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 11. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Trh práce a problematika zaměstnanosti v Kraji Vysočina" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.11.2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Ing. Pavlu Kotyzovi, Ph.D. za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování diplomové práce věnoval.

Trh práce a problematika zaměstnanosti v Kraji Vysočina

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnanosti v Kraji Vysočina. Teoretická část se věnuje charakteristice trhu práce, vývoji trhu práce, a dále pojmu nezaměstnanosti. Na závěr je zmíněna i politika zaměstnanosti v ČR, její cíle a nástroje, které jsou částečně dále blíže rozvinuty. Praktická část se soustředí na zhodnocení polohy a struktury Kraje Vysočina s ohledem na pracovní trh, včetně nastínění největších zaměstnavatelů v kraji. Cílem vlastní práce bylo provést analýzu jednotlivých faktorů, které trh práce ovlivňují. Vyhodnocení proběhlo formou komparace jednotlivých zjištěných údajů a také na základě výsledků dotazníkového šetření. Analyzované údaje v praktické části, jsou soustředěny především ke konci roku 2019 napříč dostupnosti dat. Na závěr byla nastíněna situace nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v roce 2020 v porovnání s údaji předešlého roku.

Klíčová slova: Trh práce, Kraj Vysočina, nezaměstnanost, průmysl, ekonomické indikátory, hrubý domácí produkt, mezikrajské porovnání.

The labour market and the problems of employment in the Vysočina Region

Abstract

The thesis deals with employment issues in the Vysočina Region. The theoretical part deals with the characteristics of the labour market, the development of the labour market, as well as the concept of unemployment. Finally, the employment policy in the Czech Republic, its objectives and instruments, which are partly further developed, are also mentioned. The practical part focuses on evaluating the position and structure of the Vysočina Region with regard to the labour market, including outlining the largest employers in the region. The aim of the actual work was to analyse the various factors affecting the labour market. The evaluation took the form of a comparison of the individual data found and also on the basis of the results of the questionnaire investigation. The analysed data in the practical part are mainly concentrated towards the end of 2019 across data availability. Finally, the situation of unemployment in the Vysočina Region in 2020 was outlined compared to the previous year's figures.

Keywords: Labour market, Vysočina Region, unemployment, industry, economic indicators, gross domestic product, interregional comparison.

Obsah

1 Úvod	12
2 Cíl práce a metodika.....	13
2.1 Cíl práce.....	13
2.2 Metodika.....	14
3 Teoretická východiska	15
3.1 Trh práce.....	15
3.1.1 Nabídka na trhu práce	16
3.1.2 Poptávka na trhu práce	17
3.1.3 Rovnováha na trhu práce.....	19
3.1.4 Minimální mzda	20
3.1.5 Nástroje trhu práce	20
3.2 Vývoj trhu práce.....	22
3.2.1 Vývoj české ekonomiky	22
3.3 Nezaměstnanost	24
3.3.1 Druhy nezaměstnanosti	24
3.4 Měření nezaměstnanosti	30
3.4.1 Kategorie obyvatelstva z pohledu nezaměstnanosti.....	30
3.4.2 Měření nezaměstnanosti podle Eurostatu.....	31
3.5 Měření nezaměstnanosti v ČR	32
3.5.1 Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti.....	33
3.5.2 Beveridgeova křivka	33
3.5.3 Důsledky nezaměstnanosti	35
3.6 Rizikové skupiny na trhu práce.....	37
3.6.1 Osoby se základním vzděláním	37
3.6.2 Absolventi škol	38
3.6.3 Osoby se zdravotním postižením	38
3.7 Politika zaměstnanosti v ČR.....	40
3.7.1 Zákon o zaměstnanosti	40
3.7.2 Cíle a nástroje státní politiky zaměstnanosti	42
3.7.3 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.....	42
3.7.4 Investiční pobídky a CzechInvest	44
4 Vlastní práce	46
4.1 Charakteristika kraje Vysočina	46
4.1.1 Obyvatelstvo kraje	49
4.1.2 Registr ekonomických subjektů (RES)	52

4.1.3	CZ-NACE.....	53
4.2	Ekonomické indikátory	55
4.3	Struktura kraje.....	61
4.3.1	Trh práce.....	63
4.3.2	Investiční pobídky.....	65
4.4	Vývoj nezaměstnanosti.....	68
4.4.1	Vývoj nezaměstnanosti v letech.....	68
4.4.2	Zaměstnanost vč. ekonomické aktivity	72
4.4.3	Úroveň průměrných výdělků v kraji	75
4.5	Struktura uchazečů o zaměstnání.....	77
4.5.1	Vzdělanost struktury uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina.....	80
4.6	Zhodnocení nezaměstnanosti v Kraji Vysočina s ohledem na koronavirovou epidemii COVID-19	90
5	Závěr	95
6	Seznam použitých zdrojů	101
7	Přílohy.....	109

Seznam obrázků

Obrázek 1.	Křivka nabídky práce – substituční a důchodový efekt.....	17
Obrázek 2.	Křivka poptávky po volném čase	18
Obrázek 3.	Rovnováha na trhu práce	19
Obrázek 4.	Kategorie obyvatelstva dle úhlu nezaměstnanosti	31
Obrázek 5.	- Beveridgeova křivka	34
Obrázek 6.	Beveridgeova křivka včetně typů nezaměstnanosti.....	35
Obrázek 7.	Okresy Kraje Vysočina.....	46
Obrázek 8.	Poloha Kraje.....	47
Obrázek 9.	Struktura subjektů podle převažující činnosti CZ-NACE v Kraji Vysočina k 31.12. 2019	54
Obrázek 10.	Geografická mapa Kraje Vysočina.....	62

Seznam tabulek

Tabulka 1.	Porovnání velikosti krajů z hlediska rozlohy	48
Tabulka 2.	Bilance obyvatel ve městech Kraje Vysočina v roce 2019	50
Tabulka 3.	Porovnání velikosti krajů z hlediska počtu obyvatel k 1.1. 2020	51

Tabulka 4. srovnání regionálního HDP v krajích v roce 2018	57
Tabulka 5. Čistý disponibilní důchod domácností (ČDDD) podle krajů v roce 2018.....	60
Tabulka 6. Největší zaměstnavatelé, podle počtu zaměstnanců se sídlem v Kraji Vysočina k 31.12.2019 (subjekty s počtem zaměstnanců 500 a více	64
Tabulka 7. Investiční pobídky v Kraji Vysočina	67
Tabulka 8. Nezaměstnanost v ORP k 31.12.2019.....	78
Tabulka 9. Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v Kraji Vysočina v letech 2014 – 2019	79
Tabulka 10. Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina v letech 2014 – 2019 (vždy k 31. 12).....	81
Tabulka 11. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina (1.8. – 31.9. 2019).....	82
Tabulka 12. struktura volných pracovních míst podle zaměstnavatelem požadovaného vzdělání (k 31.12. 2019).....	83
Tabulka 13. Trh práce na Vysočině k 31.7. 2020	91
Tabulka 14, Trh práce na Vysočině k 31.7. 2019	91

Seznam grafů

Graf 1. Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v Kraji Vysočina a České republice	55
Graf 2. Analýza časových řad HDP v Kraji Vysočina	56
Graf 3. Hrubá přidaná hodnota podle odvětví CZ-NACE Kraj vysočina v porovnání s ČR	58
Graf 4. Porovnání HDP a ČDDD na obyvatele v Kraji Vysočina	59
Graf 5. Podíl nezaměstnaných osob, roční průměr v letech 2013 – 2019 v %	69
Graf 6. Podíl nezaměstnaných osob, ženy v %	70
Graf 7. Podíl nezaměstnaných osob, muži v %	71
Graf 8. Zaměstnaní a míra ekonomické aktivity v Kraji Vysočina podle čtvrtletí	72
Graf 9. Obyvatelstvo Kraje Vysočina podle ekonomické aktivity a věku	73
Graf 10. Míra zaměstnanosti osob ve věku 20–29 let v krajích ČR, 2019, v %.....	74
Graf 11. Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina (1.8. – 31.9. 2019)..	75
Graf 12. Průměrná mzda a její vývoj v letech, ČR v porovnání s Krajem Vysočina	76

Graf 14. Délka nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina (1.8. – 31.9. 2019).....	80
Graf 15. Hlavní důvody nezaměstnanosti v oboru obchod a služby.....	84
Graf 16. Ochota uchazečů hradit si rekvalifikační kurz, či školení (obor obchod a služby)	85
Graf 17. Ochota uchazečů hradit si rekvalifikační kurz, či školení (veškeré obory zaměstnání)	85
Graf 18. Ochota uchazečů dojíždět do nového zaměstnání	88
Graf 19. podíl nezaměstnaných osob, porovnání červenec 2020 a 2019	92
Graf 20. Míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v porovnání s ČR, za období leden – září 2020	93
Graf 21. Míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v porovnání s ČR, za období leden – září 2019	93

1 Úvod

Zkoumaným tématem je trh práce a problematika zaměstnanosti v Kraji Vysočina. Práce je v současné době něco tak samozřejmého, že zůstává na okraji pozornosti. Téma práce a nezaměstnanosti je důležitá také proto, že v nynější době ztrácí práce za mzdu, typická pro klasický kapitalismus, svůj socializační význam. Je jí věnována stále menší část času a i vykonávána je stále v menších, jen nepřímo kooperujících skupinách. Podvědomě lze cítit, že existuje rozdíl mezi prací a zábavou, ale ne každý si je jist v tom, co práce vůbec je. Je vhodné položit si otázku, zda je vůbec správné definovat práci pouze ve smyslu trhu. Můžeme považovat za práci činnost, vykonávanou v rodině? Lze považovat za práci činnost uskutečňovanou v nevládních neziskových organizacích? Lze říci, že naší lidskou charakteristikou, je nepochybně určitá aktivita, jistá míra pracovní seberealizace. V současné době jsme v etapě nahrazování živé práce prací mrtvou. Lidí na planetě stále přibývá a dnešní technický pokrok lidskou práci stále častěji nahrazuje. Je to zapříčiněno automatizací a rozvojem informačních technologií. Jednou z vlastností ekonomiky budoucnosti bude jistě schopnost manipulovat s informacemi, ale je již otázkou, kdo s těmito informacemi bude manipulovat. Zda to budou přímo lidé, nebo složité znalecké systémy, založené na umělé inteligenci. Vzniká problém, ve kterém by lidé nebyli potřeba jako producenti věcí a služeb, ale pouze jako jejich konzumenti. Nezaměstnanost a nespokojenost se řadí do velké části populace a patří mezi hlavní problémy současnosti i budoucnosti.¹

¹ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2.*, přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3., str. 7

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem mé diplomové práce je podrobná analýza stavu trhu práce a nezaměstnanosti v Kraji Vysočina. Analýza je postavena na výsledcích komparace údajů převážně z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Práce je rozdělena do dvou částí. V první teoretické části práce se zaměřuji na základní pojmy trhu práce, které byly získané studiem odborné literatury, dokumentů a dostupných, ověřených informací. Teoretická část práce slouží jako podklad pro zpracování analýzy vývoje trhu práce a nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v porovnání s ostatními kraji ČR. Druhá kapitola obsahuje nastínění profilu kraje Vysočina. Zde se zejména soustředím na základní charakteristiky ovlivňující situaci na trhu práce, tedy polohu kraje, strukturu obyvatelstva, situaci a vývoj hospodářství, ale také vzdělanostní strukturu obyvatel a uchazečů o zaměstnání v kraji. V práci se zaměřuji na dostupná data a informace ke konci roku 2019. V závěru práce proběhne zhodnocení aktuální situace trhu práce na Vysočině s ohledem na koronavirovou epidemii COVID-19.

Práce si zároveň klade tyto výzkumné otázky:

- 1) Jakým způsobem se vyvíjí míra nezaměstnanosti na Vysočině?
- 2) Je na Vysočině dlouhodobě vyšší procento nezaměstnaných žen, nežli mužů?
- 3) Jaká skupina nezaměstnaných tvoří procentuálně největší část v rámci vzdělanostní struktury?
- 4) V čem tkví potenciál zlepšení míry zaměstnanosti do budoucna?

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, část teoretickou a část praktickou. V praktické části práci je analyzován vývoj vybraných faktorů. Z kraje je rozebrán Kraj Vysočina z hlediska umístění v rámci rozlohy a hustoty zalidnění, v porovnání s ostatními kraji v ČR. Trh práce je závislý na lidech, na jejich schopnostech a odhodlání chtít pracovat a zároveň na dostupných možnostech. Nejen napříč tomu se v první kapitole vlastní práce zabírám především bilancí obyvatel v kraji a následnou komparací počtu obyvatel napříč všemi kraji ČR. V rámci celkového výkonu ekonomiky kraje je v práci analyzován hrubý domácí produkt, hrubá přidaná hodnota a čistý disponibilní důchod. Míra meziročního růstu HDP i ČDDD byla zjištěna pomocí výpočtu řetězového indexu. Napříč specifickému trhu práce na Vysočině jsou dále vybráni největší zaměstnavatelé v Kraji Vysočina k přihlédnutí personálního pohybu zaměstnanců, zohlednění v tabulce a následně nastíněn největší zaměstnavatel v kraji vůbec. Z hlediska vývoje nezaměstnanosti je porovnáván roční průměr podílu nezaměstnaných osob, samostatně pak muži a ženy v krajském srovnání v letech 2013 – 2019. Tyto roky byl vybrány cíleně, jelikož v roce 2013 došlo ke změně ukazatele nezaměstnanosti. Následně je analyzována ekonomická aktivita obyvatelstva v návaznosti na zaměstnanost. Jako přímý zdroj dat sloužil převážně Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a dále krajské dokumenty jako například Profil Kraje Vysočina, či výroční zprávy publikované na krajském portálu.

V rámci práce proběhlo i vlastní dotazníkové šetření, na krajských pobočkách úřadů práce v Jihlavě a v Havlíčkově Brodě, v rozmezí 1.8. – 30.9. 2019. Vzhledem k vytíženosti úřadů, byl po domluvě s ředitelkou odboru zaměstnanosti stanoven dotazníkový vzorek v omezeném počtu 50 kusů. Výsledky z dotazníkového šetření nejsou zahrnuty v jedné části a nelze je hodnotit relevantně, lze s nimi pouze podložit výsledky analýz. Dotazník byl koncipován z hlediska struktury uchazečů o zaměstnání včetně jejich dosaženého vzdělání, délky evidence nezaměstnanosti, ekonomických a psychických dopadů v rámci nezaměstnanosti a následné ochoty, co by respondenti byli schopni obětovat k získání nového pracovního místa. K vyhodnocení dotazníků byly využity kontingenční tabulky.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Práce spolu s půdou a kapitálem, tvoří základní výrobní faktory. Je to vědomá a účelná činnost, jejíž celková kvalita i kvantita závisí na fyzických a duševních schopnostech člověka. Na trhu práce vystupují v roli poptávajícího firmy a v roli nabízejícího domácnosti. Odměny za práci pro většinu domácností představují jediný významný zdroj příjmů, důchodů. Domácnosti za vykonanou práci dostávají mzdu a cenou práce je tedy mzda.²

Lze říci, že trh práce je tedy na jedné straně ekonomickou institucí, tedy systémem ekonomických vztahů směny práce za mzdu založené na pochopitelné volbě účastníků směny. Na druhé straně je ale zároveň i institucí sociální, která zahrnuje jak podmínky a normy sociálního jednání ovlivňující koupi, tak prodej i cenu pracovních služeb. Jedná se o veškeré úkony, neformální pravidla a zvyky usměrňující vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovní trhy jsou řízené státem a dalšími činiteli na základě různých zákonných a mimoprávních regulačních technik.³

Co je to práce

Práce je cílevědomé vynakládání úsilí a aplikace znalostí a dovedností. Většina lidí převážně pracuje proto, aby si vydělala na živobytí, aby získala peníze. Lidé ale také pracují, aby došli k uspokojení dalších potřeb, které práce přináší. Mezi to se například řadí uspokojení z toho, že dělají něco užitečného, něco, co je plně naplňuje a přináší pocit úspěchu, prestiže, uznání a možnosti dalších příležitostí rozvíjet a využívat své schopnosti.⁴

² FALTOVÁ LEITMANOVÁ, Ivana, Jiří ALINA, Filip PETRÁČH, Jaroslav ŠETEK a Tomáš VOLEK. *Mikroekonomie 1: pro bakalářské studium*. Jesenice: Ekopress, 2018. ISBN 978-80-87865-48-4., str. 125

³ ŘEHOŘ, Petr. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2010. ISBN 978-80-7204-735-2.

⁴ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3., str. 185

3.1.1 Nabídka na trhu práce

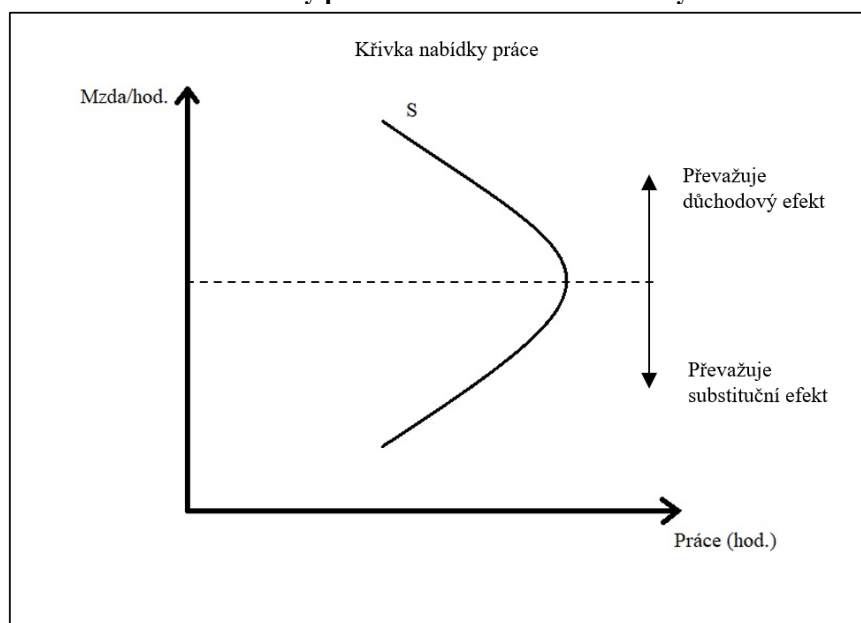
Nabídka práce je reprezentována množstvím práce nabízeným všemi jednotlivci, přesněji domácnostmi. Práce je výrobním faktorem, jehož držitelem je člověk. Tento držitel rozhoduje, zdali je výdělek získaný prací adekvátní k počtu odpracovaných hodin v práci, či zda pro něj není vhodnější využít volný čas jinak. Cílem spotřebitele je zvýšení užitku. Nejvyššího užitku bude dosaženo, pokud mezní užitek dodatečné jednotky času je stejný v obou variantách využití času. Změna mzdové sazby má na rozhodování napříč prací a volným časem dvojí účinek. Ten se projevuje substitučním a důchodovým efektem. Substituční efekt znamená, že při vyšší mzdě přináší každá další hodina práce vyšší výdělek. Výdělek dále může spotřebitel použít k získání většího počtu služeb a výrobků, což směřuje k tendenci pracovat déle na úkor volného času. Jde tedy o nahrazování volného času prací. Důchodovým efektem lze chápat, že vyšší mzda také vede k nahrazování práce volným časem. A to díky tomu, že spotřebitel má už dostatečný důchod a tak chce více volného času. Při nižší mzdové sazbě dominuje substituční efekt a množství nabízené práce roste. Při vyšší mzdové sazbě naopak dominuje důchodový efekt a množství nabízené práce klesá. Lze tedy říct, že substituční a důchodový efekt působí protikladně.⁵

Individuální křivka nabídky práce tedy zobrazuje, že pracovník při vyšší mzdě nejprve upřednostňuje práci před volným časem (substituční efekt), ale pokud se jeho mzda zvýší nad určitou úroveň, snaží se pracovník odpracovat méně hodin (důchodový efekt), jak je znázorněno na následujícím obrázku.⁶

⁵ FALTOVÁ LEITMANOVÁ, Ivana, Jiří ALINA, Filip PETRÁCH, Jaroslav ŠETEK a Tomáš VOLEK. *Mikroekonomie 1: pro bakalářské studium*. Jesenice: Ekopress, 2018. ISBN 978-80-87865-48-4., str. 127

⁶ Trh práce - Mikroekonomie - Miras.cz/Seminárky. Miras.cz - osobní stránky o cestování [online]. Copyright © 2000 Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

Obrázek 1. Křivka nabídky práce – substituční a důchodový efekt



Zdroj: vlastní zpracování.

3.1.2 Poptávka na trhu práce

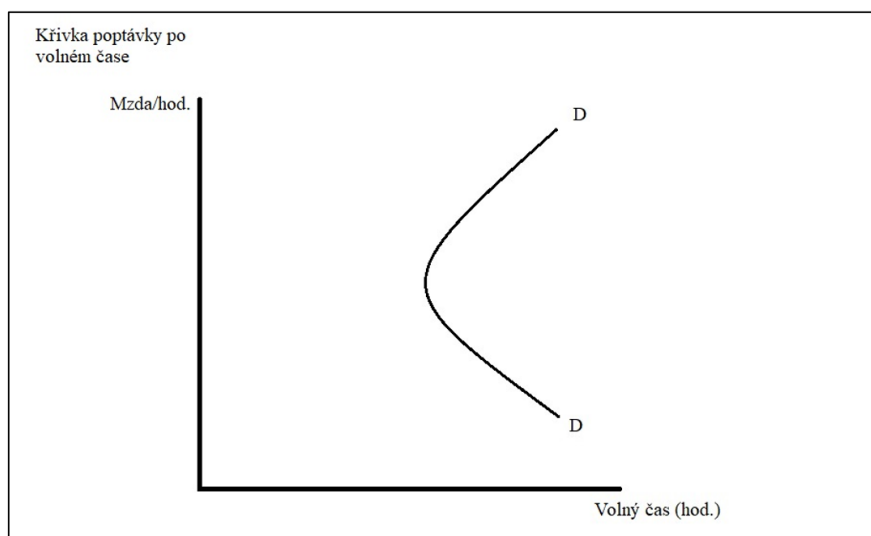
Poptávka po práci je stanovena množstvím práce, které firmy zjednávají při různých úrovních mzdové sazby, s cílem maximalizovat zisk.⁷

Firma poptává takové kvantum práce, při kterém se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci – tudíž mzdě. Poptávku tak do velké míry ovlivňuje produktivita práce, jenž je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou spolupůsobících faktorů, technologií a organizací práce. Firma je na trhu práce v rovnováze, v případě, že najímá takové množství práce, kdy se příjem z mezního produktu práce rovná mezním nákladům na tento faktor.⁸

⁷ MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 11. vyd. Slaný: Melandrium, 2010. ISBN 978-80-86175-70-6., str. 161

⁸ FALTOVÁ LEITMANOVÁ, Ivana, Jiří ALINA, Filip PETRÁCH, Jaroslav ŠETEK a Tomáš VOLEK. *Mikroekonomie 1: pro bakalářské studium*. Jesenice: Ekopress, 2018. ISBN 978-80-87865-48-4., str. 126

Obrázek 2. Křivka poptávky po volném čase



Zdroj: vlastní zpracování.

Rozhodování člověka, zda má nebo nemá pracovat, získává podobu spotřebitelského rozhodování. Člověk se v tomto případě rozhoduje mezi volným časem (který je brán jako zvláštní statek) a ostatními statky, které by si mohl koupit za vydělanou mzdu. Rozhodne-li se nepracovat, užívá si volný čas. Rozhodne-li se pracovat, může si užívat jiné statky. Takové rozhodování samozřejmě vyžaduje, aby znal ceny všech statků, tedy také cenu volného času. Cena volného času je to, co člověk obětuje, čeho je nucen se vzdát, pokud se rozhodne mít volný čas a tím pádem nepracovat. Chce-li mít více volného času, pak ušlá mzda (ta kterou by mohl dostávat, kdyby místo volného času pracoval) je jeho obětovaná příležitost. Proto zde můžeme říci, že mzda je cenou volného času.

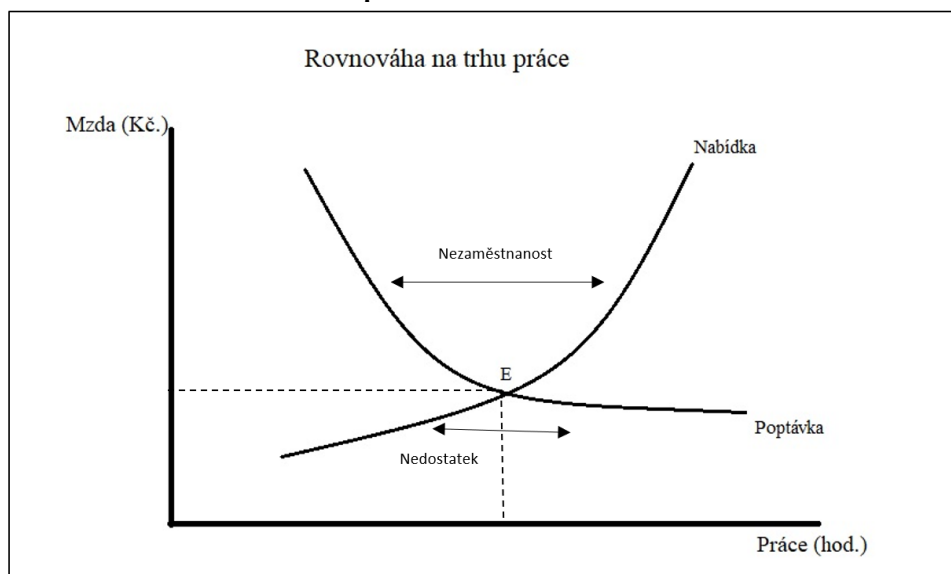
V případě poptávky po volném čase působí substituční a důchodový efekt, již zmiňovaný v předchozí části textu. Samotný růst mzdy bude člověka vždy motivovat k tomu, aby chtěl méně volného času (což značí efekt substituční), ale současně si v průběhu času bude chtít dopřát i více volna (důchodový efekt). Výsledek tedy bude záviset na poměrné síle obou proti sobě působících efektů. Křivka poptávky po volném čase je znázorněna na obrázku níže.

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká v důsledku vyrovnané nabídky s poptávkou, jedná se o cílový stav obou pojmů. K rovnováze na trhu práce dochází v případě, když se souhrnná nabídka (tj. agregátní), rovná souhrnné (tj. agregátní) poptávce. Je to stav, kdy domácnosti nabízejí při existující reálné mzdě tolik práce, kolik sami chtějí a firmy najímají přijímají tolik pracovních sil, kolik jich při stávající reálné mzdě chtějí najmout. Ekonomika v tomto smyslu funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, což znamená ve stavu plné zaměstnanosti. Naprostá rovnováha na trhu práce je nereálná, cílem je proto dosáhnout alespoň do určité míry stupně rovnováhy.⁹

Na následujícím obrázku je graficky znázorněna rovnováha na trhu práce, která nastává v bodě E, kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce a práce je v tomto případě odměňována rovnovážnou mzdou.

Obrázek 3. Rovnováha na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování.

⁹ KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3., str. 15

3.1.4 Minimální mzda

Minimální mzda byla vytvořena především jako nástroj sociální ochrany před nepřiměřeně nízkým ohodnocením práce zaměstnance, ale zároveň by měla sloužit jako motivace pro občany, tak aby pro ně byla stále lepší varianta pracovat, nežli pobírat podporu v nezaměstnanosti či sociální dávky. Minimální mzdu, kterou upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a nařízení vlády o minimální mzdě (č. 567/2006 Sb.), lze definovat jako absolutně nejnižší cenu za práci bez ohledu na její obtížnost, druh, množství a kvalitu, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout. Minimální mzda se vztahuje k veškerým zaměstnancům v pracovním a obdobném vztahu. Do posouzení výše minimální mzdy se neřadí mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci o víkendu apod. Minimální mzda na druhou stranu zahrnuje osobní příplatek, odměny, prémie a podobná plnění. Nedosáhne-li mzda, výplata nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek.¹⁰

3.1.5 Nástroje trhu práce

Na trh práce působí stát (veřejná správa), zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory. V rámci tzv. politiky zaměstnanosti se snaží o větší soulad mezi nabídkou a poptávkou po práci, efektivním využívání zdrojů a zabezpečením práva občanů na zaměstnání. Stát nepřímo působí na trh práce pomocí veřejných rozpočtů, například vhodnou daňovou politikou, jenž může být výrazným podnětem tvorby nových pracovních míst. Přílišné zatěžování podniků daněmi a povinnými odvody, zmenšuje ochotu podniků vytvářet nová pracovní místa. Stát se snaží především o zajištění a podporu přípravy přizpůsobivé pracovní síly, rozvoj infrastruktury trhu práce zabezpečující informační, rekvalifikační a zprostředkovatelské služby. Snaží se také podporovat vytváření podmínek pro územní pohyblivost pracovních sil a zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými a následnému zabránění jejich konečnému

¹⁰ Minimální a zaručená mzda | Monster.cz. Práce, volná místa, nabídky práce v ČR a v zahraničí | Monster.cz [online]. Copyright © 2020. Dostupné z: <https://www.monster.cz/rady-a-tipy/clanek/minimalni-a-zarucena-mzda>

vyloučení z trhu práce. Stát odpovídá na nerovnováhu na trhu práce regulacemi, přijímá opatření změny v poptávce a nabídce práce.¹¹

¹¹ NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. ISBN 978-80-86277-81-3., str. 122-123

3.2 Vývoj trhu práce

V rámci vývoje trhu práce se celé 20. století a počátek 21. století představují pro Evropu a vyspělou část světa obecně obdobím velkých změn. Zásadní zvrát probíhá ve strukturách zaměstnanosti a s tím spojeným růstem požadavků na dobře připravené lidské zdroje. Velký vliv na to mají proměny, jenž přináší nové technologie a s nimi spojený růst produktivity, dále nové trendy v organizaci a dělbě práce. Během 20. století pomalu odcházela průmyslová éra a lidé se přesouvali spíše do obchodu, dopravy a podobných činností (největší podíl zaměstnanosti se přelévá z průmyslu do tradičních služeb – terciéru). Začátkem nového století lze pozorovat další proměny. Ve společnosti se zásadním faktorem stávají znalosti, informace, učení a schopnost lidí je získávat a využívat. Změny, ke kterým v průběhu let na pracovních trzích dochází, se samozřejmě promítají i do nároků a požadavků na pracovní sílu a lidské zdroje. S novými technologiemi není spojen pouze růst produktivity, ale i nové trendy v organizaci a dělbě práce. V této návaznosti se zrychluje úbytek málo kvalifikovaných pracovních míst a naopak roste počet míst s vyššími kvalifikačními požadavky. Nejen ekonomické, ale i společenské změny se tak promítají do odvětvových a profesních charakteristik pracovních míst, která jsou k dispozici na trhu práce v konkrétní zemi v konkrétním čase, a do jejich kvalifikační náročnosti.

3.2.1 Vývoj české ekonomiky

Vývoj české ekonomiky je silně spojen s ekonomickým vývojem celé Evropské unie. Tento vztah se prohloubil především po vstupu České republiky do EU v roce 2004. Tato skutečnost vychází z poměrně volného pohybu statků a služeb mezi Českou republikou a Evropskou unií. Míra nezaměstnanosti se v průběhu devadesátých let a na počátku nového tisíciletí v zemích původní Evropské unie postupně snižovala. Ohledně příčin nízké míry nezaměstnanosti v první polovině devadesátých let v České republice se vedou diskuse, lze však poznamenat, že mezi příčiny jistě patřil nevyvinutý sektor služeb před rokem 1989, dále poměrně nízký podíl pracovníků v zemědělství a ne zcela dokončená transformace ekonomiky. Od roku 2004 do roku 2008 patřila v ČR míra nezaměstnanosti mezi nejnižší v celé Evropské unii.

Všeobecně je možné také konstatovat, že dnes existuje v porovnání s dobou před rokem 1989 daleko nižší záruka zaměstnání, nehledě na to, že tradiční celoživotní zaměstnavatelé pomalu mizí. Zaměstnanci a zaměstnavatelé jsou vůči sobě také vzájemně méně čestní a poctiví, než tomu bylo dříve.¹²

Flexibilita českého trhu práce

Vývoj míry nezaměstnanosti je značně spojován se stupněm flexibility trhu práce v dané zemi. Na proměnlivost trhu práce lze nahlížet z různých pohledů. Jednou z možných definicí flexibility trhu práce je, že trh práce je neflexibilní, jestliže je úroveň podpory v nezaměstnanosti příliš vysoká nebo jejich doba pobírání příliš dlouhá, možným znakem je také existence příliš mnoha restrikcí znemožňující zaměstnavatelům propouštět nebo najímat zaměstnance, či pokud je přípustná pracovní doba příliš těsně regulována, nebo pokud jsou nařizovány vysoké kompenzace za práci přesčas atd. Přestože míra nezaměstnanosti v České republice patří v evropském měřítku mezi jednu z nejnižších, jsou zde viditelné značné regionální rozdíly. Přetrvávající regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti v České republice jsou znakem strukturální nezaměstnanosti.

Dalším pohledem na problematiku flexibility trhu práce je výskyt pružných forem zaměstnání. Jedná se například o zkrácené úvazky, úvazky na dobu neurčitou či práci z domova.¹³

¹² ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

¹³ POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3. str.24

3.3 Nezaměstnanost

Podstatnou kvalitativní charakteristikou, spojenou s tržním prostředím, je neměnný projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky, jinými slovy nezaměstnanost. Za nezaměstnaného se považuje osoba, jenž se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který není v pracovním poměru, ani v podobném vztahu. Osoba, jenž nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se systematicky na povolání nepřipravuje. Dále lze za nezaměstnaného chápat uchazeče, který požádal osobně nebo písemně o zprostředkování případného, vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště. V evidenci úřadu práce se následně jako nezaměstnaní uvádějí všechny osoby, které splňují výše uvedené podmínky. Předpokládá se přitom, že to jsou osoby, které mohou a chtějí pracovat, avšak nenašly (samy, nebo prostřednictvím úřadu práce) vhodné pracovní místo.¹⁴

3.3.1 Druhy nezaměstnanosti

V základním měřítku rozeznáváme čtyři druhy nezaměstnanosti. Jedná se o nezaměstnanost frikční, strukturální, sezónní a cyklickou. Dále jsou popsány některé ze specifických druhů nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je občas označována jako nezaměstnanost běžná. Vzniká v případě, že se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa, jelikož si hledá jiné.¹⁵ Není přitom klíčové, zdali se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami, jako může být například vyšší mzda, lepší podnikové klima, či větší šance na pracovní postup a následné lepší bytové nebo životní podmínky. Pro vymezení tohoto druhu nezaměstnanosti je důležité, že její trvání je stanoveno časem, který je potřebný pro vyhledávání nového pracovního místa. Spadá sem čas na získání informací o volných pracovních místech, čas na rozhodnutí o nástupu do nového zaměstnání a

¹⁴ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7. str. 121

¹⁵ *Průvodce ekonomickými ukazateli: jak porozumět ekonomii ; [z anglického originálu přeložil Oldřich Dědek ... [et al.].* Praha: Scientia, 2002. ISBN 80-7183-278-2., str. 78

porovnání určitých možností zaměstnání. Délka frikční nezaměstnanosti bývá relativně krátká (do tří měsíců), a tak absolutní počet frikčně nezaměstnaných a také celkový podíl frikční nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti klesá s poklesem úrovně nezaměstnanosti. Tento druh nezaměstnanosti je obvyklým ekonomickým procesem a zároveň podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do mnohých oblastí, odvětví a dalších organizací ve společnosti.¹⁶

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální, někdy též označovaná technologická nezaměstnanost nastává v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a naopak jiná rozpínají. Tyto strukturální změny vyvolávají pokles poptávky po některých profesích, po jiných se naopak poptávka zvětšuje. Odvětví, ve kterém se zmenšuje poptávka o práci, propouští část zaměstnanců, kteří práci naopak mohou nalézt v odvětví, které v té době zesiluje. Vyžaduje to však rekvalifikaci nových potenciálních zaměstnanců.¹⁷

Vyplývá tedy z potenciálních nesouladu mezi dovednostmi, které zaměstnavatelé hledají, a dovednostmi, které potenciální pracovníci nabízejí. Každý pracovník je jiný; každé zaměstnání má své zvláštní vlastnosti a požadavky. Kvalifikace uchazečů o zaměstnání nemusí odpovídat kvalifikaci, kterou firmy vyžadují. I když se počet zaměstnanců, které firmy požadují, rovná počtu dostupných pracovníků, lidé, jejichž kvalifikace nevyhovuje tomu, o co firmy usilují, se ocitnou bez práce. Jedná se tedy o nezaměstnanost, jenž vyplývá z nesouladu mezi kvalifikací pracovníků a vlastnostmi, které zaměstnavatelé vyžadují.¹⁸

Strukturální nezaměstnanost zároveň zahrnuje i osoby, které si práci hledají, nejsou však dostatečně mobilní proto, aby si ji našli v jiných regionech či odvětvích. Vývoj v jednotlivých oborech je kolísavý a ne každý je schopen se za prací přestěhovat. Strukturální nezaměstnanost obvykle přetrvává delší dobu, než nezaměstnanost frikční. Strukturální nezaměstnanost také představuje větší zásah do života člověka. Není vůbec snadné změnit profesi, projít rekvalifikačními kurzy a zvyknout si na nové povolání.

¹⁶ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7. str. 122-123

¹⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

¹⁸ Unemployment. 2012 Book Archive [online]. Dostupné z:

<https://2012books.lardbucket.org/books/economics-principles-v1.0/s23-03-unemployment.html>

Strukturální změny, avšak probíhají v ekonomice neustále, ustavičně se mění struktura poptávky. Není možné se těmto změnám bránit, snaha o potlačení strukturálních změn, by ekonomiku vyčlenila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zaostávání.¹⁹

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost nastává v důsledku sezónních změn, jenž ovlivňují nabídku zaměstnání, či nabídku práce. Může se dále také jednat o nerovnováhu produkce v odvětvích, závislou na počasí, nebo ročním období, jedná se například o práce stavební a zemědělské práce. Lidé, jenž pracují v tomto odvětví, bývají po skončení sezóny převážně nezaměstnaní.²⁰

Cyklická nezaměstnanost

O cyklické nezaměstnanosti mluvíme v případě, že je poptávka po práci nižší, než její nabídka. Příčinou cyklické nezaměstnanosti může být například zeslábnutí domácích investic. Zbrzdění či zastavení investic vyvolává pokles poptávky po surovinách, materiálech a energiích. Propouštění ve všech těchto úsecích vede k poklesu příjmu domácností a následně k poklesu poptávky po spotřebních statcích. Díky tomu se hospodářský pokles a vlna propouštění přesouvá i do spotřebních odvětví. Důvodem cyklické nezaměstnanosti může být také pokles zahraniční poptávky. Z České republiky se vyváží více než polovina domácí produkce na zahraniční trhy. Napříč tomu je silně závislá na výši zahraniční poptávky. Poklesne-li poptávka našich hlavních obchodních partnerů po našem zboží, dojde k poklesu produkce a k propuštění v našich vývozních sektorech, tento pokles se zároveň následně rozšíří i do sektorů dalších.²¹

¹⁹ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5., str. 281

²⁰ KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia, 1997-. ISBN 9788074789212.

²¹ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5., str. 283

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je definována jako situace, kdy se pracovníci rozhodnou nepracovat při současné mzdové sazbě, nebudou se aktivně podílet na trhu práce. Existuje několik důvodů, proč se dobrovolná nezaměstnanost vyskytuje, včetně příliš velkorysých sociálních dávek a vysokých sazeb daně z příjmu. K dobrovolné nezaměstnanosti bude pravděpodobně docházet, pokud bude rovnovážná mzda nižší než mzda nutná k povzbuzení pracovat.²²

Dalším často zmiňovaným kritériem je čas, na základě kterého dělíme dále nezaměstnanost následovně.

Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnanost pohybující se v rozhraní maximálně několika týdnů je označována za krátkodobou nezaměstnanost. I přesto, že se jedná o nežádoucí jev, je tento typ nezaměstnanosti součástí vývoje každé svižné strukturálně proměnlivé ekonomiky. I napříč krátkodobému trvání představuje pro nezaměstnané ekonomickou i psychickou zátěž.²³ Definice dlouhodobé nezaměstnanosti se v jednotlivých zemích liší. Hranice bývá často vymezena na jeden rok, avšak u některých států se můžeme setkat s hranicí od šesti měsíců až do dvou let. Velmi důležitou roli v některých případech hraje i věk nezaměstnaného. V případě, že člověk získá status dlouhodobě nezaměstnaného, je mu zprostředkováno přednostní začlenění do různých programů aktivní politiky zaměstnanosti.²⁴

Dlouhodobé trvání nezaměstnanosti má jednoznačně velmi negativní dopad nejen na jedince, ale rovněž na členy rodiny a blízké dlouhodobě nezaměstnaných osob.²⁵ Je zde nutné poukázat i na skutečnost, že přestože je u člověka dlouhodobá nezaměstnanost nežádoucí a nedobrovolná, v značných případech se v průběhu času změní na dobrovolnou.

²² Unemployment - types and causes | Economics Online | Economics Online. Economics Online | Economics Online [online]. Copyright © 2020 All Rights Reserved. Dostupné z:

https://www.economicsonline.co.uk/Managing_the_economy/Unemployment_types_and_causes.html

²³ JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8.

²⁴ KOLIBOVÁ, Helena. Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]. Opava: Optys, 2007. ISBN 978-80-85819-62-5.

²⁵ JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8.

Zvrat může nastat v závislosti na změně postoje jedince k zaměstnání i celkově měnícímu se způsobu jeho života. Dlouhodobě nezaměstnaní velmi často ztrácejí naději, že naleznou práci vhodnou právě pro ně, ale obzvláště si vzniknout na pohodlnější a ve většině případů i skromnější život bez práce. Ten je doprovázen státními podporami pro nezaměstnané. Napříč tomuto se může stát, že nastane jev nazývaný jako past nezaměstnanosti, která může nastat právě ve chvíli, kdy jsou náhradní příjmy (státní podpory) porovnatelné, nebo i vyšší, než je 13 mzda. Tento fakt způsobuje u lidí ztrátu zájmu v hledání si nové práce, raději tak zůstávají nezaměstnanými, jelikož je to pro ně výhodnější a pohodlnější.²⁶

Institucionální nezaměstnanost

Mezi specifičtější typy nezaměstnanosti patří například institucionální nezaměstnanost. Institucionální nezaměstnanost, spadá do kategorie nezaměstnanosti, která vzniká zásahy do předpokladů svobodného trhu. Jinými slovy dá říct, že se jedná se o kroky, které se snaží zvýšit mzdové sazby nad rovnovážnou úroveň a současně jsou ve většině případů výsledkem zákonodárství „ve prospěch pracujících“. Typický znakem pro tento druh nezaměstnanosti je nedostatečné množství informací o volných pracovních pozicích či vhodných kandidátech pro stanovené pracovní místo. Mezi další charakteristiku lze zařadit struktury na trhu, politické a institucionální struktury a specifické podmínky u pracovní smlouvy (např. způsob zrušení smlouvy).²⁷

Technologická nezaměstnanost

Technologická nezaměstnanost je zapříčiněna neustále se vyvíjejícím technologickým pokrokem. V současnosti dochází k zavádění nových strojů a technologií do výroby, které dokážou ve velké míře zastat lidskou práci. Tento typ nezaměstnanosti se nevztahuje výlučně na dělníky, ale zároveň i na vzdělané odborníky.

²⁶ KOLIBOVÁ, Helena. Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]. Opava: Optys, 2007. ISBN 978-80-85819-62-5.

²⁷ JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8.

Skrytá nezaměstnanost

Mimořádným typem v oblasti nezaměstnanosti je i skrytá nezaměstnanost, neboť údaj není zaregistrován ve statistikách úřadu práce. Do této skupiny lze zařadit ženy v domácnosti, dále mladistvé, obyvatelstvo v předčasném důchodu, ale také ty, jenž navštěvují rekvalifikační kurzy či jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a nejsou tak vedeni jako nezaměstnaní.²⁸

²⁸ KOLIBOVÁ, Helena. Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]. Opava: Optys, 2007. ISBN 978-80-85819-62-5.

3.4 Měření nezaměstnanosti

Nejvíce používaným ukazatelem zachycující vývoj na trhu práce je ukazatel míra nezaměstnanosti, kterou vypočítáme coby podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním a vyjádříme v procentech. Ekonomicky aktivní zjistíme součtem zaměstnaných a nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti se interpretuje, jako průměrný údaj pro celou zemi, kraj či město. Pro detailnější zkoumání se vykazuje míra nezaměstnanosti podle všelijakých kritérií, například podle věku, vzdělání, pohlaví apod.²⁹

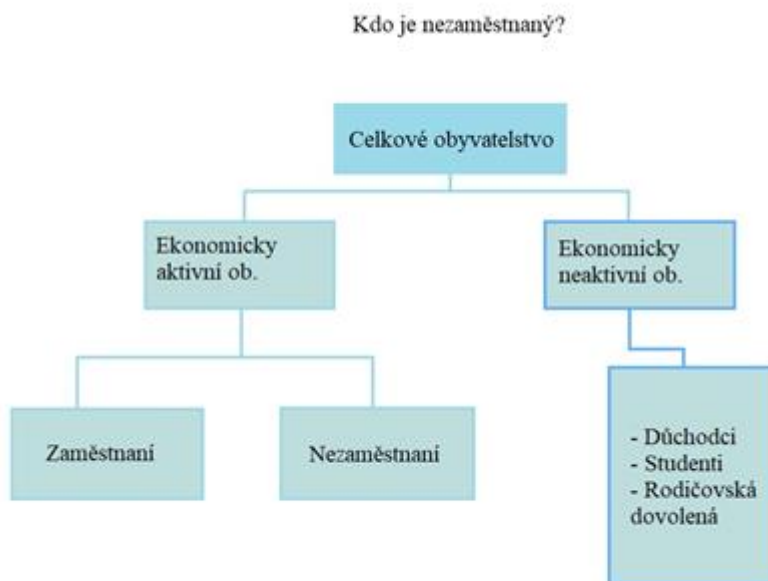
3.4.1 Kategorie obyvatelstva z pohledu nezaměstnanosti

Důležitým bodem je definice jednotlivých kategorií obyvatelstva. Z pohledu nezaměstnanosti je pozornost zaměřená na obyvatele v produktivním věku, což jsou lidé od ukončení povinné školní docházky až do nástupu do důchodu. První skupinou jsou lidé zaměstnaní, jenž práci mají a pracují na plný nebo částečný úvazek. Nezaměstnaní lidé jsou evidováni na úřadu práce a svou budoucí práci aktivně hledají. Zaměstnaní a nezaměstnaní, v těchto dvou skupinách se nazývají ekonomicky aktivního obyvatelstva neboli nazýváno jinak pracovní síla. Lidé v produktivním věku, kteří práci nemají a nemají ani zájem pracovat, se řadí do skupiny ekonomicky neaktivních. Do této skupiny můžeme zařadit například studenty, ženy v domácnosti, či obyvatelstvo již v důchodu. Pro ujasnění je na následujícím obrázku grafické znázornění.³⁰

²⁹ JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-2473-258-9.

³⁰ JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-2473-258-9

Obrázek 4. Kategorie obyvatelstva dle úhlu nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování.

3.4.2 Měření nezaměstnanosti podle Eurostatu

Existuje několik metod jak lze nezaměstnanost měřit. Aby bylo možné srovnat míru nezaměstnanosti v jednotlivých členských zemích a tato srovnání měla určitou vypovídající hodnotu, bylo nutné, metody měření nezaměstnanosti stanovit jednotným způsobem ve všech členských zemích. Nejrozšířenějším ukazatelem v rámci trhu práce je míra nezaměstnanosti dle Mezinárodní organizace práce ILO (International Labour Organisation), kterou též Eurostat považuje za rozhodující sociální ukazatel v rámci měření nezaměstnanosti.

Podle Eurostatu se za nezaměstnaného považuje osoba v rozmezí 15 a 74 let, která se ocitla během referenčního (přesněji k rozhodnému okamžiku sčítání) bez práce. Eurostat vychází z definic ILO. Za nezaměstnaného se podle mezinárodně srovnatelné metodiky pokládá každá osoba starší patnácti let, s místem pobytu ve sledovaném území, která v průběhu referenčního týdne souběžně splňovala tyto podmínky ILO:

- byla bez práce, tj. nebyla ani v placeném zaměstnání ani nebyla sebezaměstnaná,
- byla připravena k nástupu do práce, tj. během referenčního období byla k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo

sebezaměstnání,

- v průběhu posledních 4 týdnů hledala aktivně práci a to buď prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, či přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy atd.

Mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, neboť ji již našly, ale nástup je stanoven až na pozdější dobu.³¹ Eurostat uveřejňuje mezinárodní nezaměstnanost a srovnává ji se státy Evropské unie.

3.4.3 Měření nezaměstnanosti v ČR

V České republice jsme donedávna rozeznávali dva ukazatele nezaměstnanosti, jednalo se o registrovanou nezaměstnanost a obecnou míru nezaměstnanosti. Registrovaní nezaměstnaní zahrnovali tu část nezaměstnaných, kteří při aktivním hledání zaměstnání využívali služeb odborných organizací, buď státních (úřady práce) nebo soukromých (zprostředkovatelny práce). Jednalo se tedy o podíl počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání zároveň evidovaných na úřadech práce. Tyto hodnoty byly zveřejňovány Ministerstvem práce a sociálních věcí. Druhý ukazatel, obecná míra nezaměstnanosti vychází z dat Českého statistického úřadu, který odhaluje nezaměstnanost na základě takzvaného výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Zde se nezaměstnaným rozumí všechny osoby patnáctileté a starší, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly dále uvedené tři podmínky: nebyly zaměstnané, hledaly aktivně práci, byly připraveny k nástupu do práce a to nejpozději do 14-ti dnů.³²

Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, uváděné v procentech. Číselník i jmenovatel jsou zde ukazatele sestavované dle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS. Ukazatel počtu

³¹ Míra (ne)zaměstnanosti [online]. Dostupné z: <http://semi.gurroa.cz/>

³² Časté dotazy | ČSÚ. Český statistický úřad / ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/caste-dotazy?p_p_id=sucrisfaqweb_WAR_faqportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=2&p_p_col_pos=1&_sucrisfaqweb_WAR_faqportlet_facesViewIdRender=%2Fviews%2FDetail.xhtml&_sucrisfaqweb_WAR_faqportlet_faqId=38

nezaměstnaných osob je sestavován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO).³³

3.4.4 Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti

Ministerstva práce a sociálních věcí přišlo v roce 2012 se změnou výpočtu registrované nezaměstnanosti, v tomto období přichází nový ukazatel, který se nazývá „podíl nezaměstnaných osob“. V rámci posledního čtvrtletí roku 2012 byla Ministerstvem práce a sociálních věcí zveřejňována data stávající i nová současně. Od roku 2013 již platí pouze nová úprava. Na změně výpočtu se dohodlo Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s Českým statistickým úřadem. Obě instituce vykazovaly jiná šetření a to způsobovalo záměnu s mezinárodní sledovanou obecnou mírou nezaměstnanosti, kterou zveřejňoval Český statistický úřad.

Od roku 2005 byla přepočtena všechna data kvůli odlišnosti ukazatelů. Nový ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob ze všech obyvatel v daném věku. Výpočet tedy předkládá podíl nezaměstnaných osob k obyvatelstvu ve věku 15-64 let, na rozdíl od dřívější míry nezaměstnanosti, která poměřovala uchazeče o práci pouze k ekonomicky aktivním lidem. Jakožto následné shrnutí výše uvedených informací vyplývá nahrazení „míry registrované nezaměstnanosti“ novým ukazatelem „podíl nezaměstnaných osob“ na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Jedním z hlavních důvodů změny ukazatele bylo odstranění nesrovnalostí v podkladových číslech i možnost záměny s mezinárodně sledovanou obecnou mírou nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje Český statistický úřad.³⁴

3.4.5 Beveridgeova křivka

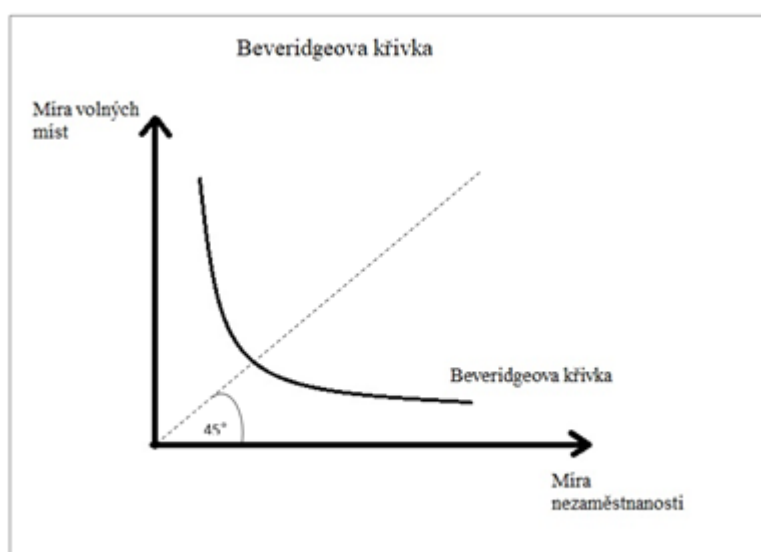
Beveridgeova křivka představuje grafické znázornění mezi mírou nezaměstnanosti a mírou volných pracovních míst, kterou lze vyjádřit jako podíl volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst potřebných k zaměstnání všech pracovních sil. Znázorňuje tedy, jakou šanci mají uchazeči o zaměstnání na nalezení pracovního místa. Na

³³Metodický list – Míra nezaměstnanosti [online]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/docs/ARADY/MET_LIST/nezcsu_cs.pdf

³⁴ Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

níže uvedeném obrázku je na vertikální ose nanesena míra volných míst a na horizontální pak míra nezaměstnanosti. Klesající tvar křivky je možné zdůvodnit následujícím způsobem – pokud je v ekonomice nízká míra nezaměstnanosti obvykle je napříč tomu vysoká míra volných míst a naopak. Přerušovaná čára představuje úhel 45° a znázorňuje moment, kdy je míra nezaměstnanosti a míra volných míst v rovnováze.³⁵

Obrázek 5. - Beveridgeova křivka

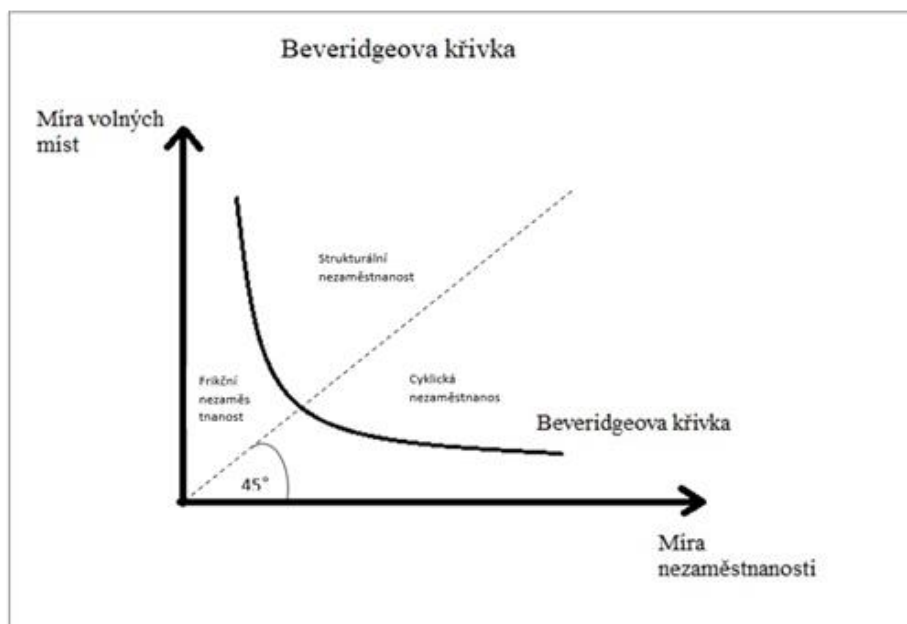


Zdroj: Vlastní zpracování.

Díky Beveridgeově křivce je možné znázornit i jednotlivé druhy nezaměstnanosti, jak je uvedeno na následujícím grafu. Frikční nezaměstnanost lze vidět v blízkosti začátku grafu (většina nezaměstnaných má šanci najít si práci). Nicméně strukturální nezaměstnanost je v grafu již o něco více vzdálená (míra nezaměstnaných je přímo úměrná k volným pracovním místům, zde hraje roli například kvalifikace či rekvalifikace a to určitou dobu trvá). Cyklickou nezaměstnanost lze shledat pod linií 45° , která se odvíjí od hospodářských cyklů a napříč tomu v období recese roste na trhu práce počet nezaměstnaných, začíná se tedy propouštět a volných pracovních míst ubývá.

³⁵ JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8.

Obrázek 6. Beveridgeova křivka včetně typů nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování podle Jurečky a kol.³⁶

3.4.6 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má individuální důsledky. Někteří z nezaměstnaných mohou hledat kariérní změnu, zatímco jiní si mohou užívat volného času. Ve většině případů však dojde k poklesu disponibilního příjmu, jelikož dávky související s nezaměstnaností jsou zřídka ve stejné výši, jako je výše mzdy při zaměstnání. Čím déle zůstanou osoby nezaměstnané, tím méně praxe, školení a osobního rozvoje získají a tím více se stanou do budoucna nezaměstnatelnými. Z hlediska osobních a sociálních důsledků, mohou jednotlivci se ztrátou zaměstnání ztratit i své sebevědomí a sebedůvěru. To může ovlivnit jejich motivaci do budoucna, hledat si nové zaměstnání. Kromě toho mohou problémy spojené s nezaměstnaností, vést u jednotlivců ke zdravotním problémům a tím pádem zvyšujícím se zdravotním nákladům.

V oblastech s vysokou nezaměstnaností a sociální deprivací se také může vyskytnout vyšší úroveň kriminality, sebevražd a psychologické problémy. Národní hospodářství i společnost obecně trpí vysokou mírou nezaměstnanosti, zejména když se stává

³⁶ JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8.

dlouhodobou. Mezi ekonomické důsledky nezaměstnanosti lze řadit pokles daňových příjmů státu, kdy nezaměstnaní lidé nevydělávají, ani neplatí daň. Dále musí vláda vyplácet dávky na podporu nezaměstnaných, což vede ke zvýšení vládních výdajů.

U firem s vyšší zaměstnaností lze předpokládat, že budou více prodávat a dosahovat vyšších zisků. Pokud z důvodu nezaměstnanosti vydělají méně, mohou do dalšího investování vložit méně prostředků a to vede ke ztrátě zisku.³⁷

³⁷ Consequences of unemployment. textbook.stpauls.br - / [online]. Dostupné z: http://textbook.stpauls.br/Macroeconomics/page_81.htm

3.5 Rizikové skupiny na trhu práce

3.5.1 Osoby se základním vzděláním

Současná společnost se neustále vyvíjí a mění díky technologickým pokrokům, které doprovází ekonomický rozvoj. Vzdělání se proto stává nepostradatelné nejen jako kvalifikace nutná pro získání zaměstnání, ale je také důležité pro běžný život každého jedince. Mezi jednotlivce, kteří uvádí základní vzdělání jako nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání, patří osoby s dokončeným druhým stupněm základní školy nebo školy speciální, třetím stupněm zvláštní školy, školou praktickou, měšťanskou nebo občanskou. S postupem času díky technologickému rozvoji nekvalifikované dělníky začaly vytlačovat výkonnější, levnější a přesnější stroje, vzdělání se začalo stávat jednou z podmínek pro získání zaměstnání.³⁸

Jedním z možných vysvětlení, proč u této skupiny osob lze dlouhodobě pozorovat vyšší míru nezaměstnanosti než u lidí s vyšším dosaženým stupněm vzdělání, je proces vylučování na pracovním trhu. Skupiny pracovníků určitého typu (věk, vzdělání, pohlaví, zdravotní stav, rasa, etnický původ apod.) jsou vystaveny většímu riziku ztráty zaměstnání, nezaměstnanost u nich bývá obvykle dlouhodobá a opakovaná, pracovní pozice běžně získávají pouze na sekundárním trhu práce, který nabízí hůře placená pracovní místa s nejistou budoucností.³⁹

³⁸ ČERYCH, L., KOUCKÝ, J., MATĚJŮ, P.: Školský systém a rozvoj vzdělání, In VEČERNÍK, J., MATĚJŮ, P.: Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998, Praha: Academia, 1998, str. 44

³⁹ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2.*, přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. str.82

3.5.2 Absolventi škol

Absolventi středních a vysokých škol, jenž se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči velmi znevýhodněni. Postrádají praktické zkušenosti a zásadní pracovní návyky, nemají také konkrétní pracovní kontakty, usnadňující orientaci na trhu práce.⁴⁰

U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje na přední místo zejména ekonomické hledisko, mnozí z nich si totiž zakládají rodiny, nebo již ve svých rodinách žijí. Nedostačující příjem jednoho člena rodiny, tak postihuje více osob. Podle mnoha výzkumů je nejjistějším náznakem budoucí nezaměstnanosti předchozí nezaměstnanost. S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez jakéhokoli zájmu o získání zaměstnání se odhalují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud se mladí lidé ve správném čase nenaučí a nepřisvojí si potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a situace je pak povede ke společensky nezdravému chování, k vyřazení ze společnosti. Protahování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost. Mladým lidem, kteří teprve vstupují na trh práce, by měla společnost i vícekrát nabídnout možnost rekvalifikace, či jazykového kurzu. Období počáteční kariéry je často obdobím finanční závislosti, kdy příjem je poměrně nízký a vydání a dluhy vysoké. Ukazuje se, že pro zachování pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou.⁴¹

3.5.3 Osoby se zdravotním postižením

U osob se změněnou pracovní schopností (ZPS -statusem zdravotně postiženého), vystupují do popředí ekonomické, sociální a psychické problémy. Zejména zde převládá problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále větší pádnosti na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce několikanásobně přerůstá dobu evidence zdravých jedinců. Často se dostávají do

⁴⁰ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7. str. 154

⁴¹ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2.*, přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. ,str. 83 – 85

neřešitelné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost a obavu o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. I přesto, že stávající systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních věcných potřeb, společenské zařazení skupiny zdravotně postižených osob závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a právních podmínkách.⁴²

Do další skupiny lze zařadit osoby starší let. Starší lidé mají větší problém s adaptabilitou. Jsou pro ně obtížnější změny týkající se stávající kvalifikace nebo případně jejího zvyšování. Hlavním problémem je malá přizpůsobivost jiným stylům práce, novému zaměstnavateli a také sociální změně.⁴³

⁴² ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2.*, přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. ,str. 89 - 90

⁴³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7. str. 155

3.6 Politika zaměstnanosti v ČR

Nezaměstnanost představuje vážný ekonomický a sociální problém, který je nutné řešit. Jednou z možností řešení je státní politika zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je vymezena jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách a následnému produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření nejvhodnějších možných podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Stát orientuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti a hospodářsko-politickými patřeními, jenž nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad, jedná se například o regionální programy, investiční pobídky, podporu malého a středního podnikání atd.⁴⁴

3.6.1 Zákon o zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti v ČR je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

„ Zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,

⁴⁴ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7. str. 131

- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob, opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí a další.“

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a spolu s ním se podílejí i další subjekty na trhu práce, jako jsou například odborové organizace, zaměstnavatelé, profesní organizace či územní samosprávné celky. Státní správu v odvětví státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají dle dostupných informací Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.⁴⁵

Politiku zaměstnanosti rozeznáváme na úrovni makroekonomické, regionální a mikroekonomické. Politika zaměstnanosti se na úrovni makroekonomické zaměřuje například na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti působící víceméně plošně a to především na straně poptávky po práci. Programy této politiky zaměstnanosti jsou závislé na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky, protože se nejedná pouze o řešení nezaměstnanosti, ale o celý systém vztahových problémů blízkých si především s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací.

Regionální politika zaměstnanosti, aneb politika trhu práce řeší důsledky existující nerovnováhy na trhu práce a všímá si regionálních aspektů nezaměstnanosti pomocí různých programů. Tyto programy ovlivňují existující negativní důsledky fungování trhu práce a jsou do velké míry zaměřeny na řešení konkrétní situace v určitých územích.

⁴⁵ Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#f2611950>

V rámci mikroekonomické úrovně firmy formulují vlastní principy pro přijímání a propouštění pracovníků, pro vývoj mezd a pro další související záležitosti v záměru platných legislativních norem. V realizační rovině se mohou mnohá opatření vzájemně překrývat, či doplňovat.⁴⁶

3.6.2 Cíle a nástroje státní politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti se soustředí zejména na tyto oblasti:

- Na přípravu adaptabilní pracovní síly, jenž bude schopná přizpůsobit se potřebám trhu práce
- Na rozvoj infrastruktury trhu práce, zajišťující zprostředkovatelské, rekvalifikační a informační služby
- Na zajištění či rozšíření profesní flexibility pracovních sil
- Na zmírnění negativních efektů technického rozvoje a strukturálních změn trhu práce
- Na pomoc při pracovním začlenění osob s omezenou možností uplatňování se na trhu práce
- Na zdokonalení struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech

Cílem státní politiky zaměstnanosti je především dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, užitečné využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na práci. Naplňování stanovených cílů probíhá prostřednictvím široké škály činností, z nichž k nejdůležitějším patří například poradenská služba při volbě povolání, zprostředkování práce, podpora profesionálního vzdělání, poskytování služeb zaměřených na udržování a formování pracovních míst a dále výzkum a statistika trhu práce.⁴⁷

3.6.3 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti lze chápat souhrn opatření, která směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Opatření jsou zajišťována Ministerstvem práce a

⁴⁶ KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012. ISBN 978-80-86572-76-5.

⁴⁷ KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012. ISBN 978-80-86572-76-5. str. 229

sociálních věcí a úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty. Aktivní politika zaměstnanosti je hrazena ze státního rozpočtu, hospodaření s těmito prostředky se řídí zákonem o rozpočtových pravidlech.⁴⁸

Cílovými skupinami aktivní politiky jsou převážně nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných (lidé s nízkou či nevhodnou kvalifikací, dále osoby se zdravotním nebo jiným handicapem). Základní podstatou aktivní politiky je eliminace kolektivních nevýhod různých skupin a vrstev nezaměstnaných.⁴⁹

„K nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří:

a) rekvalifikace

b) investiční pobídky

c) veřejně prospěšné práce

d) společensky účelná pracovní místa

e) překlenovací příspěvek

f) příspěvek na zapracování

g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž:

h) poradenství

i) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

k) cílené programy k řešení zaměstnanosti“⁵⁰

Aktivní programy jsou pokládány za efektivnější způsob boje s nezaměstnaností než pasivní, především z toho důvodu, že výdaje vynaložené na uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti, představují investici (především v podobě nově vytvořených míst), která má určitou návratnost (ve formě snížení počtu nezaměstnaných).⁵¹ Nanejvýš využívanými

⁴⁸ České sociální podnikání - Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. České sociální podnikání - Úvod [online]. Copyright © Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/financovani/podpory-zamestnanosti/2775-nastroje-aktivni-politiky-zamestnanosti>

⁴⁹ KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012. ISBN 978-80-86572-76-5. str. 233

⁵⁰ České sociální podnikání - Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. České sociální podnikání - Úvod [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/financovani/podpory-zamestnanosti/2775-nastroje-aktivni-politiky-zamestnanosti>

⁵¹ KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012. ISBN 978-80-86572-76-5. str. 233

a také nejvíce finančně náročnými nástroji jsou rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa.⁵²

Pasivní politika zaměstnanosti se účastní na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany dočasně nezaměstnané. Coby nástroje pasivní politiky zaměstnanosti jsou používány programy v podobě příspěvku v nezaměstnanosti, jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň a dále program předčasného odchodu do důchodu, z důvodu nepříznivé situace na trhu práce.⁵³

3.6.4 Investiční pobídky a CzechInvest

Investiční pobídky lze chápat jako měřitelné výhody poskytované vládou určitým firmám, s cílem ovlivňovat hospodářský růst a to buď prostřednictvím přímé či nepřímé finanční podpory. Jedná se tedy například o dotace na investiční výstavbu, na nákup strojů, technologií, pozemků a zavedení infrastruktury, nebo na tvorbu pracovních míst a rekvalifikace. Druhým způsobem je nepřímá úleva z požadavků státu vůči ekonomickým subjektům.

V rámci investičních pobídek jsou podporovány tři hlavní oblasti: zpracovatelský průmysl, technologická centra a centra strategických služeb. Každá z dotyčných oblastí má vlastní stanovení pravidel. Jedná se zvláště o minimální počet nově vytvořených pracovních míst a o minimální výši investice a její strukturu.⁵⁴

Základním dokumentem, ustanovujícím udělování investičních pobídek byl do nedávna zákon č. 72/2000Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách). Dne 6. září 2019 nabyla účinnosti novela tohoto zákona ve znění zákona č. 210/2019 Sb. Nejvýznamnějším cílem investičních pobídek je podpora hospodářského růstu a podpora zaměstnanosti. Mezi nejběžnější příklady investičních pobídek patří kupříkladu sleva na dani z příjmu, hmotná podpora na pořízení majetku pro strategickou investiční akci, hmotná podpora vytváření nových pracovních míst, či

⁵² SIROVÁTKA, Tomáš, ŠÍMÍKOVÁ, Ivana. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize [online]. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. 2016-03-16]. ISBN 978-80-7416-114-8. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf

⁵³ KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012. ISBN 978-80-86572-76-5. str. 233

⁵⁴ Investiční pobídka | RESEA s.r.o. [online]. Copyright ©2020, RESEA. Dostupné z: <https://www.resea.cz/cs/investicni-pobidky/investicni-pobidka>

případně rekvalifikace stávajících zaměstnanců. Všechny zde uvedené podpory (kromě hmotné podpory na školení a rekvalifikace) může investor čerpat maximálně do výše stropu veřejné podpory, jenž je rozdělena dle regionů. Území města Prahy je vyloučeno z možnosti zisku investiční pobídky. Pro zbývající regiony ČR platí maximální výše podpory 25 % z celkových uznatelných nákladů. Míra veřejné podpory se v případě středních podniků navyšuje o 10 % a v případě malých podniků o 20 %.⁵⁵

Investiční pobídky jsou jako nástroj podpory investic na území ČR využívány už od roku 1998. K hlavním podmínkám pro získání státní podpory patří realizace investičních projektů na území České republiky, dále šetrnost činností, stavby nebo zařízení k životnímu prostředí. Další podmínkou je zahájení prací souvisejících s realizací investičního projektu až po dni předložení žádosti o investiční pobídku a následné splnění dalších požadavků nejdéle do 3 let od vydání rozhodnutí o příslibu investiční pobídky.⁵⁶

CzechInvest je agentura zřízená pro podporu podnikání a investic, jedná se o státní příspěvkovou organizace podřízenou Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR. CzechInvest naplňuje klíčovou funkci v oblasti podpory podnikání a investic v její souhrnné podobě. Jejím hlavním cílem je do České republiky dojednat tuzemské a zahraniční investice z oblasti výroby, strategických služeb a technologických center. V rámci své funkce podporuje malé, střední a začínající inovativní podnikatele, podnikatelskou infrastrukturu a inovace.⁵⁷

⁵⁵ Investiční pobídky | Dotace EU. Dotace EU | Dotace z EU na klíč [online]. Copyright © 2020. Dostupné z: <https://www.dotacni.info/investicni-pobidky/>

⁵⁶ Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. Copyright ©. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/dotace-a-podpora-podnikani/investicni-pobidky-a-prumyslove-zony/investicni-pobidky/2018/9/Vyrocní_zprava_2017_fin.pdf

⁵⁷ V roce 2018 CzechInvest dojednal investice za více než 36 miliard korun - CzechInvest. Object moved [online]. Copyright © 1994. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Homepage/Novinky/Zari-2019/V-roce-2018-CzechInvest-dojednal-investice-za-vice-nez-36-miliard-korun>
Generovat další

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika kraje Vysočina

Kraj Vysočina jako správní celek vznikl 1. ledna roku 2000 z pěti okresů, které do té doby patřily do tří různých bývalých krajů – Jihlava, Třebíč a Žďár nad Sázavou do Jihomoravského kraje, Pelhřimov do Jihočeského kraje a Havlíčkův Brod do Východočeského kraje.⁵⁸ Statutárním městem regionu se stala Jihlava.

Obrázek 7. Okresy Kraje Vysočina



Zdroj: RIS⁵⁹

Kraj je situován na území Čech a Moravy a je jedním z vnitrozemských krajů České republiky (společně s krajem Středočeským a Hlavním městem Prahou). Tyto kraje jsou vyznačovány jako vnitrozemské napříč tomu, že žádná část jejich hranice netvoří státní hranici ČR. Povrch území je formován pahorkatinami Českomoravské vrchoviny. Region je lákavý svým poměrně nízkým znečištěním ovzduší, nacházejí se v něm též vodohospodářsky významné vodní plochy a zdroje vody. Územím kraje prochází od

⁵⁸ Vývoj sídelní struktury Kraj Vysočina jako spr | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-6116-03--2__vyvoj_sidelni_strukury

⁵⁹ RIS - Regionální informační servis. Redirecting to /cs/ [online]. Copyright © 2019 Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. Dostupné z: <https://www.risy.cz/cs/krajske-ris/kraj-vysocina/okresy>

jihozápadu na severovýchod hlavní evropské rozvodí a rovněž historická zemská hranice Čech a Moravy.⁶⁰ Spolu s Jihomoravským krajem tvoří kraj Vysočina územní jednotku NUTS II, která je partnerem EU při financování ze strukturálních fondů.

Obrázek 8. Poloha Kraje



Zdroj: Týden Cesta Vysočinou⁶¹

Kraj Vysočina se rozkládá na ploše 6 796 km², hraničí s kraji Jihočeským, Jihomoravským, Středočeským a Pardubickým. Celkový počet obyvatel 509 817 je evidován k datu 31.3. 2020. Území Kraje Vysočina se administrativně dělí na již zmíněných 5 okresů, dále na 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 26 obvodů pověřených obecních úřadů. Základní samosprávnou jednotkou jsou obce, kterých se v kraji nachází 704. V průměru má obec na Vysočině 723 obyvatel, tedy nejméně ze všech krajů České republiky. V kraji jsou hojně zastoupeny obce s méně než 500 obyvateli. Statut města má v současnosti 35 obcí kraje, což je v rámci České republiky vzhledem k velikosti regionu lehce podprůměrné.⁶²

⁶⁰ Charakteristika kraje | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xj/charakteristika_kraje

⁶¹ mapa-vysocina.png | Týdeník Cesta Vysočinou. Úvod | Týdeník Cesta Vysočinou [online]. Copyright © 2020. Dostupné z: <https://www.cestavysocinou.cz/foto/mapa-vysocina-png/>

⁶² Charakteristika kraje | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xj/charakteristika_kraje

Pro Vysočinu jsou typické malé vesnice nepřilíš vzdálené od místního centra, jímž je převážně klidné malé město se třemi až deseti tisíci obyvatel. Jenom ve čtyřech městech žije více než dvacet tisíc obyvatel, krajské město Jihlava dosahuje počtu padesáti tisíc. S rostoucí životní úrovní a mobilitou obyvatel lze čekat, že dosavadní uspořádání bude výhodou. Umožňuje využívat klady venkovského bydlení a přitom zaručuje dostupnost městského centra.⁶³

Kraj se svou rozlohou řadí na páté místo mezi všemi čtrnácti kraji v ČR. Následující tabulka zobrazuje všechny kraje včetně jejich rozlohy a hustoty zalidnění na jeden kilometr čtverečný.

Tabulka 1. Porovnání velikosti krajů z hlediska rozlohy

Název kraje (kraj)	Krajské město	Rozloha (km ²)	Hustota zalidnění (/km ²)
Hlavní město Praha	Praha	496,1	236
Jihočeský	České Budějovice	10,056,79	62
Jihomoravský	Brno	7,187,7	165
Karlovarský	Karlovy Vary	3,314,46	92
Kraj Vysočina	Jihlava	6,795,56	75
Královéhradecký	Hradec Králové	4,758,54	115
Liberecký	Liberec	3,162,93	135
Moravskoslezský	Ostrava	5,426,83	227
Olomoucký	Olomouc	5,266,57	123
Pardubický	Pardubice	4,519,00	112
Plzeňský	Plzeň	7,560,93	73
Středočeský	Praha	11,014,97	104
Ústecký	Ústí nad Labem	5,334,52	154
Zlínský	Zlín	3,963,55	149

Zdroj: ČSÚ⁶⁴, vlastní zpracování.

⁶³ Vítejte na Vysočině | Kraj Vysočina. Kraj Vysočina | Titulní stránka [online]. Dostupné z: <https://www.kr-vysocina.cz/vitejte-na-vysocine/d-4000086/p1=1205>

⁶⁴ Srovnání krajů v České republice - 2019 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/srovnani-kraju-v-ceske-republice-2019>

4.1.1 Obyvatelstvo kraje

Ke konci roku 2019 bylo v Kraji Vysočina evidováno 34 měst (mimo Lipnici nad Sázavou, jenž byla zařazená mezi města v průběhu roku), ve kterých žilo 286 401 obyvatel tj. 56,2 % z celkového počtu obyvatel kraje. Zastoupení městské populace se v průběhu let snížilo o 0,1 procentního bodu. Vysočina má dlouhodobě nižší zastoupení městského obyvatelstva. Ve srovnání s průměrem České republiky je tento podíl téměř o třináct procentních bodů nižší.

Snížení počtu obyvatel ve městech Vysočiny bylo způsobeno především přirozenou měnou, kdy ve městech v průběhu roku 2019 ubylo 201 obyvatel. Naopak stěhováním přibylo do měst 71 obyvatel. Jenom v sedmnácti městech byl zaregistrován přírůstek obyvatel, u zbývajících 17 měst je zaznamenán úbytek. Nejvyšší celkový přírůstek obyvatel byl stanoven ve městě Jihlava (+371) a naopak největší úbytek byl ve městě Třebíči (-240).

Nejlidnatější a největší, je krajské město Jihlava, zde na konci roku 2019 žilo 51 216 obyvatel. Nejmenším městem Vysočiny je Červená Řečice s 1 006 obyvateli. Tři největší města Vysočiny spadají v rámci České republiky mezi padesát nejlidnatějších. Ve zdánlivém žebříčku zaujímá Jihlava 18. místo, Třebíč 28. místo a Havlíčkův Brod je na místě padesátém. Při porovnání jednotlivých okresů má největší podíl městského obyvatelstva okres Pelhřimov (63 %), kdežto v okrese Žďár nad Sázavou nedosahuje obyvatelstvo měst ani 50 %.⁶⁵

Co se týče bilance obyvatel v Kraji Vysočina, nejlidnatějším městem je samozřejmě krajské město Jihlava. V těsné návaznosti je dále město Žďár nad Sázavou, Třebíč, Havlíčkův Brod a na posledním místě město Pelhřimov. Přesné číselné údaje jsou uvedeny v tabulce níž.

⁶⁵ Městské obyvatelstvo Vysočiny v roce 2019 z pohledu statistiky | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/mestske-obyvatelstvo-vysociny-v-roce-2019-z-pohledu-statistiky>

Tabulka 2. Bilance obyvatel ve městech Kraje Vysočina v roce 2019

Kraj, okresy, města	Stav k 1.1.2019	Živě narození	Zemřelí	Přistěho- valí	Vystěho- valí	Přírůstek (úbytek) celkem	Stav k 31.12.2019
Kraj Vysočina	509 274	5 497	5 636	4 984	4 306	539	509 813
Havlíčkův Brod	94 732	1 041	1 100	1 328	1 086	183	94 915
Golčův Jeníkov	2 673	25	33	86	71	7	2 680
Habry	1 317	12	14	42	24	16	1 333
Havlíčkův Brod	23 256	248	281	682	463	186	23 442
Chotěboř	9 250	89	100	126	187	-72	9 178
Ledeč nad Sázavou	5 074	54	59	100	126	-31	5 043
Přibyslav	4 012	47	46	76	98	-21	3 991
Světlá nad Sázavou	6 566	62	86	97	149	-76	6 490
Ždírec nad Doubravou	3 104	26	38	64	44	8	3 112
Jihlava	113 153	1 189	1 243	1 747	1 218	475	113 628
Brtnice	3 758	41	40	78	71	8	3 766
Jihlava	50 845	516	547	1 524	1 122	371	51 216
Polná	5 141	52	61	91	73	9	5 150
Telč	5 276	69	79	109	102	-3	5 273
Třešť	5 766	59	79	107	139	-52	5 714
Pelhřimov	72 226	726	854	1 030	826	76	72 302
Černovice	1 733	17	15	51	34	19	1 752
Červená Řečice	1 003	3	12	32	20	3	1 006
Horní Cerekev	1 822	15	21	68	47	15	1 837
Humpolec	10 894	134	133	304	229	76	10 970
Kamenice nad Lipou	3 766	41	40	92	99	-6	3 760
Pacov	4 758	40	59	78	100	-41	4 717
Pelhřimov	16 069	148	167	279	281	-21	16 048
Počátky	2 551	20	26	56	70	-20	2 531
Žirovnice	2 921	25	34	119	87	23	2 944
Třebíč	111 069	1 174	1 198	1 051	1 286	-259	110 810
Hrotopovice	1 751	21	22	58	40	17	1 768
Jaroměřice nad Rokýtnou	4 163	49	42	69	103	-27	4 136
Jemnice	4 001	45	41	98	89	13	4 014
Moravské Budějovice	7 364	69	86	127	174	-64	7 300
Náměšť nad Oslavou	4 871	45	57	95	93	-10	4 861
Třebíč	35 691	336	338	535	773	-240	35 451
Žďár nad Sázavou	118 094	1 367	1 241	1 110	1 172	64	118 158
Bystřice nad Pernštejnem	8 110	83	93	74	170	-106	8 004
Nové Město na Moravě	10 098	103	99	146	199	-49	10 049
Svratka	1 403	10	21	53	38	4	1 407
Velká Bíteš	5 193	70	44	144	120	50	5 243
Velké Meziříčí	11 484	160	144	201	203	14	11 498
Žďár nad Sázavou	20 847	224	202	356	508	-130	20 717

Zdroj: ČSÚ⁶⁶, vlastní zpracování.

⁶⁶ Městské obyvatelstvo Vysočiny v roce 2019 z pohledu statistiky | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/mestske-obyvatelstvo-vysociny-v-roce-2019-z-pohledu-statistiky>

Z hlediska počtu obyvatel žijících v daném kraji je na prvním místě dlouhodobě Praha spolu se Středočeským krajem. Kraj Vysočina se v rámci komparace řadí ke spodním příčkám.

Tabulka 3. Porovnání velikosti krajů z hlediska počtu obyvatel k 1.1. 2020

Kraje	celkem	muži	ženy
Hlavní město Praha	1 324 277	647 286	676 991
Středočeský kraj	1 385 141	685 199	699 942
Jihočeský kraj	644 083	318 468	325 615
Plzeňský kraj	589 899	293 394	296 505
Karlovarský kraj	294 664	145 594	149 070
Ústecký kraj	820 965	407 763	413 202
Liberecký kraj	443 690	218 661	225 029
Královéhradecký kraj	551 647	272 184	279 463
Pardubický kraj	522 662	259 694	262 968
Kraj Vysočina	509 813	253 649	256 164
Jihomoravský kraj	1 191 989	585 254	606 735
Olomoucký kraj	632 015	309 603	322 412
Zlínský kraj	582 555	285 949	296 606
Moravskoslezský kraj	1 200 539	589 298	611 241

Zdroj: ČSÚ⁶⁷, vlastní zpracování.

⁶⁷ Počet obyvatel v obcích - k 1.1.2020 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112019>

4.1.2 Registr ekonomických subjektů (RES)

Registr ekonomických subjektů (RES) je veřejným seznamem, který zhotovuje a spravuje ČSÚ podle §20 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě. Jako ekonomický subjekt je brána každá právnická osoba, dále fyzická osoba s postavením podnikatele a organizační složka státu, která je účetní jednotkou.

V registru ekonomických subjektů (RES) bylo k 31. 12. 2019 zaznamenáno celkem 114 721 subjektů se sídlem v Kraji Vysočina. Ve srovnání se situací ke konci roku 2018 se jejich počet téměř nezměnil – byl pouze o 33 subjektů vyšší. Z územního pohledu se nejvíce ekonomických subjektů nachází v okresech Žďár nad Sázavou a Jihlava (shodně 22,8 % z celkového počtu subjektů), naopak nejméně subjektů lze shledat v okrese Pelhřimov (15,3 %). V mezikrajském srovnání nejvíce subjektů registruje Hlavní město Praha s počtem 632 tis. subjektů (21,9 %), nejméně jednotek naopak dokládá Karlovarský kraj – 74,2 tis. (2,6 %).

Z hlediska právní formy, podobně jako v celé České republice, nesporně převažují fyzické osoby. Jejich počet ke konci roku 2019 dosáhl 92 286 osob, což je 80,4 % z celkového počtu subjektů v RES Kraje Vysočina.

Naproti konci roku 2018, se na Vysočině zvýšil počet živnostníků, kteří tvořili 90 % z počtu fyzických osob, o 1 451 osob, tj. o 1,8 %. V rámci této kategorie jednoznačně převládají fyzické osoby nezapsané v obchodním rejstříku. V mezikrajském srovnání je v kraji mimořádný počet zemědělských podnikatelů – fyzických osob, který je čtvrtý nejvyšší mezi regiony (přes 4,6 tisíce). Množství ostatních fyzických i právnických osob jsou naopak v rámci ČR podprůměrné.

Z dalších právních forem bylo ke konci roku 2019 zaznamenáno 10 367 obchodních společností (představující 9,0 % ze všech subjektů). Převládající postavení mají mezi nimi společnosti s ručením omezeným, které na konci roku tvořily 93,4 % jejich počtu. Počet společností s ručením omezeným v posledních letech nepřetržitě narůstá, oproti roku 2012 se jejich množství v Kraji Vysočina zvýšilo téměř o 35 %.⁶⁸

⁶⁸ Ekonomické subjekty v Kraji Vysočina k 31. 12. 2019 | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/ekonomicke-subjekty-v-kraji-vysocina-k-31-12-2019>

4.1.3 CZ-NACE

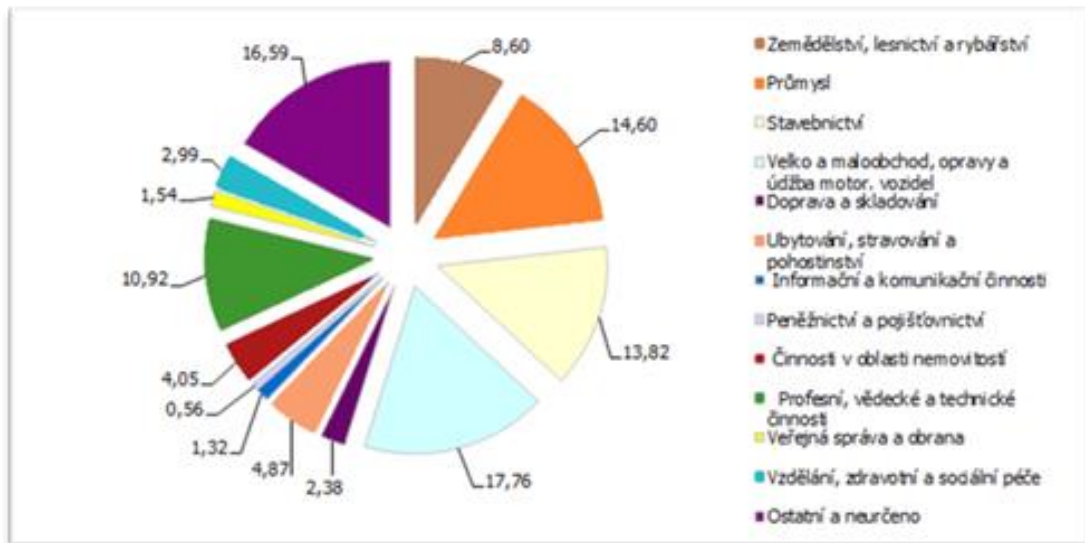
Zkratka CZ-NACE je označení pro klasifikaci ekonomických činností, resp. oborů, ve kterých subjekt vyvíjí svou ekonomickou činnost. Tento systém vychází z klasifikace ekonomických činností v rámci celé EU a navazuje na celosvětové statistické klasifikace. V České republice se začala používat od 1. ledna 2008, kdy nahradila Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností. U nás má sběr dat na starosti Český statistický úřad a uvedené informace v něm mají pouze evidenční význam.

U více než poloviny ekonomických subjektů není veden údaj o počtu zaměstnanců (53,5 %), dalších 37,2 % jednotek je bez zaměstnanců. Do kategorie 1 – 9 zaměstnanců koncem roku 2019 patřilo 8 268 subjektů, zatímco 250 a více zaměstnanců mělo na Vysočině pouze 88 firem, ze kterých jen 12 spadalo do kategorie tisíc a více zaměstnanců.

Na Vysočině se nejvíce subjektů z hlediska převládající činnosti (CZ-NACE) zabývá obchodem, ubytováním a stravováním. Na konci roku 2019 jich bylo evidováno 25 958, což představuje 22,6 % z celkového počtu registrovaných subjektů. Další zásadní oblastí je průmysl (16 748 subjektů - 14,6 %), stavebnictví (15 853 subjektů - 13,8 %), profesní, vědecké a technické činnosti (12 533 subjektů - 10,9 %) a zemědělství, lesnictví, rybářství (9 871 subjektů - 8,6 %). Kompletní struktura subjektů je uvedena v následujícím grafu.⁶⁹

⁶⁹ Ekonomické subjekty v Kraji Vysočina k 31. 12. 2019 | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/ekonomicke-subjekty-v-kraji-vysocina-k-31-12-2019>

Obrázek 9. Struktura subjektů podle převažující činnosti CZ-NACE v Kraji Vysočina k 31.12. 2019



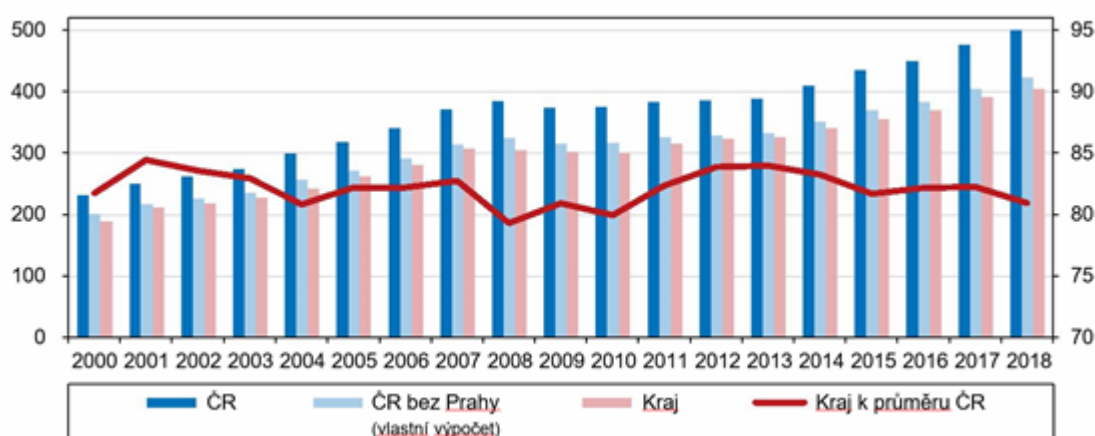
Zdroj: ČSÚ⁷⁰

⁷⁰ Ekonomické subjekty v Kraji Vysočina k 31. 12. 2019 | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/ekonomicke-subjekty-v-kraji-vysocina-k-31-12-2019>

4.2 Ekonomické indikátory

Celková výkonnost ekonomiky kraje je hodnocena pomocí souhrnných ukazatelů, mezi nejzákladnější patří hrubý domácí produkt, dále hrubá přidaná hodnota a čistý disponibilní důchod domácností. Výše hrubého domácího produktu (HDP) vyjadřuje celkovou peněžní hodnotu statků a služeb vytvořenou za dané období na určitém území. Pro srovnávání ekonomické úrovně regionů se používá relativní ukazatel HDP na 1 obyvatele, jak ukazuje následující graf v rozmezí let 2000 – 2018.

Graf 1. Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v Kraji Vysočina a České republice



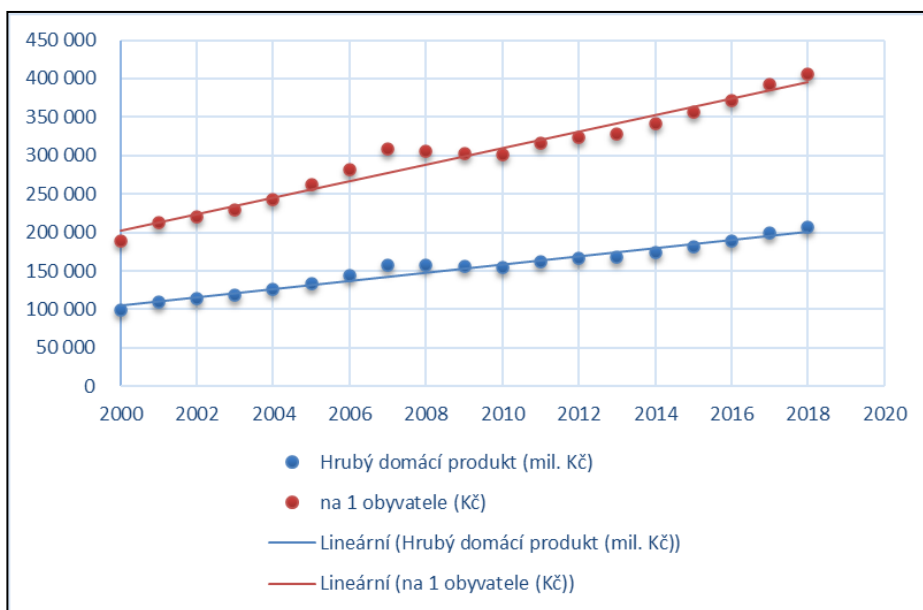
Zdroj: ČSÚ⁷¹

Na počátku sledovaného období v roce 2000 činila výše hrubého domácího produktu v Kraji Vysočina 98 661 milionů Kč. Každoročně se hodnota zvedala až na konec sledovaného období roku 2018, kdy zde tvořila 206 401 milionů Kč. Při zkoumání výše HDP na jednoho obyvatele vycházela částka v roce 2000 zhruba na 189 362 Kč, na konci sledovaného období v roce 2018 potom již na 405 488 Kč. Na následujícím grafu je zachycena rostoucí tendence HDP pomocí lineárního trendu. Pomocí výpočtu řetězového indexu, bylo zjištěno, že v Kraji Vysočina mezi lety 2000 – 2018 docházelo k meziročnímu

⁷¹ ČSÚ | ZÁKLADNÍ TENDENCE DEMOGRAFICKÉHO, SOCIÁLNÍHO A EKONOMICKÉHO VÝVOJE KRAJE VYSOČINA 2019 [online]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/documents/10180/121936122/33013220.pdf/8e1ff00f-0460-427d-83fc-34062fa72a54?version=1.5>

růstu HDP průměrně o 4 procentní body. Mírný pokles byl zaznamenán pouze v letech 2008, 2009 a 2009, kde hodnota klesla o několik desetín procenta. V následujících letech pokračoval již pouze růst, jak je vidět v grafu níže.

Graf 2. Analýza časových řad HDP v Kraji Vysočina



Zdroj: ČSÚ⁷², vlastní zpracování.

Český statistický úřad každým rokem publikuje údaje o ročním regionálním HDP na úrovni krajů ČR. Regionální podíl kraje na celostátním hrubém domácím produktu se v posledních letech pohybuje nepatrně pod úrovní 4 %.⁷³ Hodnota tohoto ukazatele na 1 obyvatele dosáhla v roce 2018 výše 406 tisíc Kč, což představuje 80,9 % průměru České republiky. Mezi kraji ČR zaujímá Kraj Vysočina v tvorbě hrubého domácího produktu na obyvatele 10. místo před krajem Libereckým, Olomouckým, Ústeckým a Karlovarským. Hrubá přidaná hodnota uvádí hrubý domácí produkt bez daní a dotací na produkty (při třídění podle odvětví, není možné daně, či dotace na produkty na odvětví rozdělit). Základní data pro mezikrajské srovnání za rok 2018 jsou uvedena v následující tabulce.

⁷² HDP, regionální účty - Kraj | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/hdp-xj>

⁷³ Profil Kraje Vysočina, zpracovaný Odborem regionálního rozvoje Kraje Vysočina (2018) [online]. Dostupné z: <https://samosprava.kr-vysocina.cz/priloha/download/ZK-08-2018-60pr01.pdf>

Tabulka 4. srovnání regionálního HDP v krajích v roce 2018

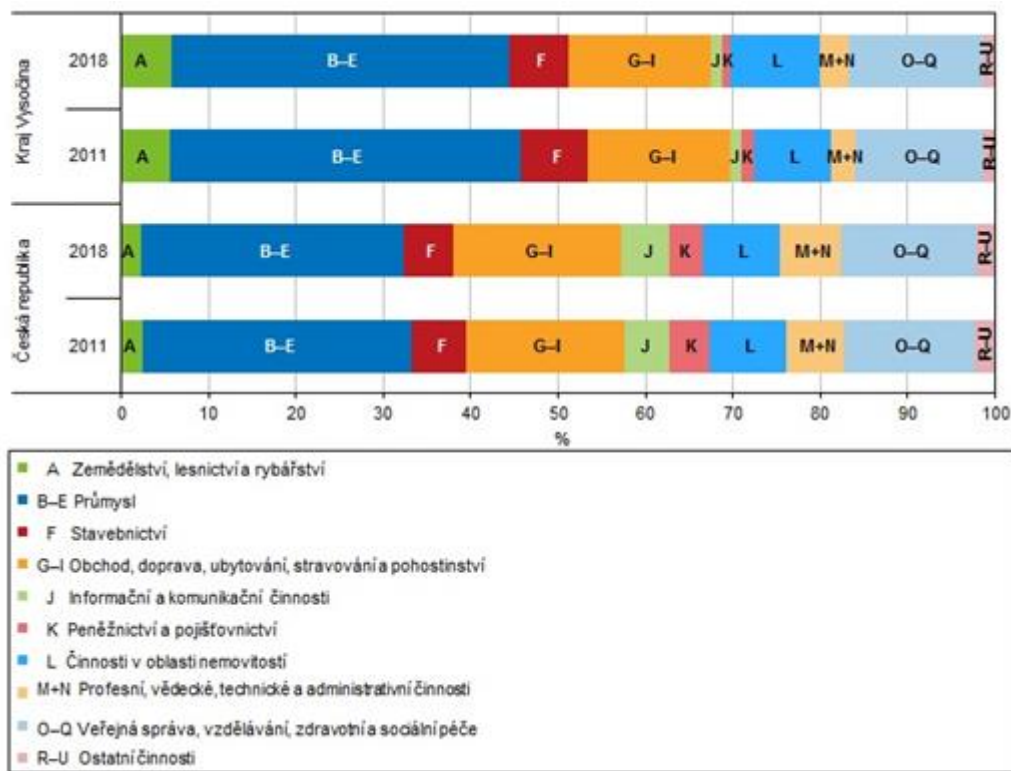
Kraj	HDP/ mil. Kč	Podíl na HDP ČR/ %	HDP na Obyvatele / Kč	HDP na obyvatele ČR = 100 / %
Praha	1 374 989	25,8	1 056 761	210,9
Středočeský	617 153	11,6	453 456	90,5
Jihočeský	265 273	5	413 901	82,6
Plzeňský	262 067	4,9	449 822	89,8
Karlovarský	95 589	1,8	323 718	64,6
Ústecký	294 578	5,5	358 988	71,7
Liberecký	170 809	3,2	386 789	77,2
Královéhradecký	248 273	4,7	450 841	90
Pardubický	213 171	4	410 635	82
Vysočina	206 401	3,9	405 488	80,9
Jihomoravský	575 378	10,8	485 662	96,9
Olomoucký	248 499	4,7	392 855	78,4
Zlínský	247 643	4,7	424 876	84,8
Moravskoslezský	503 733	9,5	418 263	83,5
Česká republika	5 323 556	100	500 973	100

Zdroj: ČSÚ - Regionální účty 2018⁷⁴, vlastní zpracování.

⁷⁴ HDP, regionální účty - Kraj | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/hdp-xj>

Podobně jako v jiných krajích se na vytváření hrubé přidané hodnoty podílí v Kraji Vysočina klíčovým způsobem zpracovatelský průmysl a to více nežli jednou třetinou. Mimořádné postavení má v kraji primární sektor, jakožto zemědělství, lesnictví a rybolov. Ačkoli se jeho procento od roku 2000 (10,7 %) výrazně snížilo, stále jeho podíl zůstává v mezikrajském srovnání nejvyšší (5,7 % v roce 2018). Nejvyšší podíl tedy zaujímá dlouhodobě průmysl, na druhém místě je odvětví obchod spolu s dopravou, ubytováním, stravováním a pohostinstvím, jak je možné vidět v následujícím grafu.

Graf 3. Hrubá přidaná hodnota podle odvětví CZ-NACE Kraj vysočina v porovnání s ČR



Zdroj: ČSÚ⁷⁵

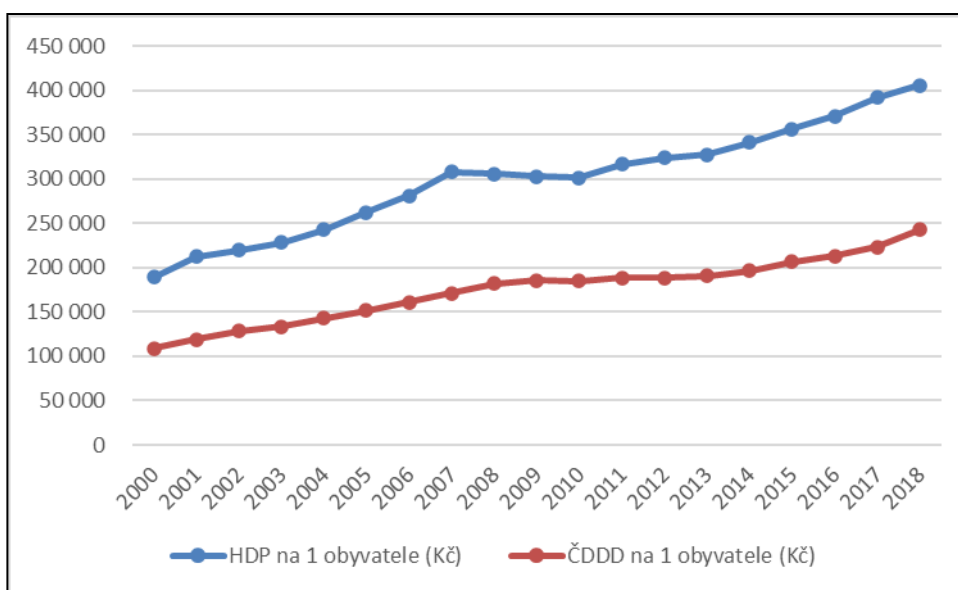
Podstatné je, že se v kraji projevuje pokles závislosti výkonnosti hospodářství na kvantu pracovní síly, což dokládá rychlejší růst hrubého domácího produktu než počtu zaměstnanců. V průběhu let 2014 až 2018 tak došlo ke zvýšení hrubého domácího

⁷⁵ Grafy | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/grafy-5i7x65ztlh>

produktu na jednoho zaměstnance (tj. souhrnné produktivity práce) o více než dvanáct procent. Dalším sledovaným ukazatelem je čistý disponibilní důchod domácností.

Čistý disponibilní důchod domácností znázorňuje část užití vytvořeného hrubého domácího produktu a popisuje tím významnou stránku životní úrovně obyvatelstva. Výše ČDDD je závislá na množství faktorů, především však na objemu vytvořeného HDP a na způsobu jeho rozdělování. Čistý disponibilní důchod tedy vyjadřuje úroveň bohatství domácností, aneb jejich příjmy. Jde o bilanci důchodu a výdajů na konečnou spotřebu a úspory, čili finanční částku, kterou domácnosti mohou utratit na jejich spotřebu a úspory.⁷⁶ Na následujícím grafu je znázorněno porovnání vývoje HDP na obyvatele a ČDDD na obyvatele v rozmezí let 2000 – 2018 v Kraji Vysočina. V roce 2000 činil čistý disponibilní důchod domácností 108 954 Kč a v roce 2018 již 242 580 Kč. Tempo růstu bylo ve srovnání s HDP velmi podobné, hrubý domácí produkt na obyvatele vykazoval po vypočtení řetězového indexu v rozmezí let nárůst průměrně o 4 procentní body a míra růstu ČDDD na obyvatele vykazovala ve stejném rozmezí průměrný nárůst o 5 procentních bodů.

Graf 4. Porovnání HDP a ČDDD na obyvatele v Kraji Vysočina



Zdroj: ČSÚ⁷⁷, vlastní zpracování.

⁷⁶ Metodika ukazatelů (nejdůležitější údaje) | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xj/metodika-ukazatelu-nejdulezitejsi-udaje#regionalni_hdp

⁷⁷ HDP, regionální účty - Kraj | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/hdp-xj>

Regionální čistý disponibilní důchod domácností na jednoho obyvatele dosáhl v roce 2018 hodnoty 242 580 Kč, což představuje 98,5 % průměru České republiky.⁷⁸Tyto informace zobrazuje následující tabulka v komparaci s ostatními kraji a celorepublikovým údajem. Co se týče struktury podílu jednotlivých krajů na čistém disponibilním důchodě, na prvních příčkách jsou opět hlavní město Praha a Středočeský kraj. Kraj Vysočina se v rámci celkového disponibilního důchodu umístil na 10 místě, nepočítaje hlavní město Prahu. Za Vysočinou je kraj Pardubický, Liberecký a Karlovarský, jenž vykazuje ve srovnání nejnižší hodnotu.

Tabulka 5. Čistý disponibilní důchod domácností (ČDDD) podle krajů v roce 2018

ČR, kraje	ČDDD celkem		ČDDD na 1 obyvatele	
	v mil. Kč	v mil. EUR	v Kč	v EUR
Česká republika	2 617 996	102 078	246 366	9 606
Hl. m. Praha	422 797	16 485	324 945	12 670
Středočeský	351 876	13 720	258 543	10 081
Jihočeský	148 649	5 796	231 935	9 043
Plzeňský	140 549	5 480	241 244	9 406
Karlovarský	67 442	2 630	228 396	8 905
Ústecký	177 215	6 910	215 963	8 421
Liberecký	100 435	3 916	227 430	8 868
Královéhradecký	133 521	5 206	242 462	9 454
Pardubický	121 369	4 732	233 795	9 116
Vysočina	123 478	4 815	242 580	9 458
Jihomoravský	287 407	11 206	242 593	9 459
Olomoucký	141 335	5 511	223 438	8 712
Zlínský	133 155	5 192	228 451	8 908
Moravskoslezský	268 768	10 480	223 165	8 701

Zdroj: ČSÚ⁷⁹, vlastní zpracování.

⁷⁸ Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Kraje Vysočina - 2019 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-tendence-demografickeho-socialniho-a-ekonomickeho-vyvoje-kraje-vysocina-2019>

⁷⁹ MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/5-makroekonomicke-ukazatele-07rqbvqh3>

4.3 Struktura kraje

Krajem proniká evropské rozvodí, pramení zde množství řek (například řeka Sázava, Svratka, nebo Jihlava). Na některých z nich jsou vybudovány vodní nádrže, které jsou zdrojem pitné vody (jako je například Švihov na Želivce pro Prahu, Vír na Svratce pro Brno), vodní dílo Dalešice na řece Jihlavě zajišťuje chod jaderné elektrárny Dukovany. Surovinová základna kraje není příliš bohatá. Největší význam má těžba dekoračního a stavebního kamene a cihlářských hlín.

Vyšší průměrná nadmořská výška, vlhké a chladnější podnebí a nepříliš kvalitní - podzolové půdy mají vliv na charakter zemědělské výroby. Převažuje zde pěstování brambor a méně náročných plodin - olejnin, píce. Průmyslová výroba má rozmanitou odvětvovou strukturu. Dominantní je strojírenství a kovodělný průmysl. Zastoupení v rámci kraje má i průmysl textilní - zpracování lnu a odvětví mající vazby na místní surovinovou základnu – kamenický, zemědělský a potravinářský průmysl soustředící se na výrobu. Zásadním energetickým centrem je jaderná elektrárna Dukovany (JV od Třebíče) vyrábějící pětinu objemu elektřiny v České republice.⁸⁰

V rámci rozvoje obchodu a podnikání je velmi důležitým prvkem hlavní dopravní tepna ČR dálnice D1, poblíž které stojí v ústřední blízkosti i krajské město Jihlava. Všeobecně má Kraj Vysočina velice dobrou a rozvinutou silniční síť, jak je možné vidět na následujícím obrázku. Tento fakt přispívá k celkovému rozvoji kraje. Strategická poloha Kraje Vysočina v posledních letech také přivedla mnoho zahraničních investorů, kteří zde zřídili nejen výrobní kapacity, ale uskutečňují zde i výzkum a vývoj.

Jedním z konkrétních příkladů může být město Humpolec, ležící v okrese Pelhřimov. Jeho poloha je napříč dostupnosti velmi dobrá, situovaný v centrálním rámci ČR a hned u dálnice. Za posledních deset let se město Humpolec umístilo v rámci soutěže Město pro byznys (cena týdeníku Ekonom, jenž probíhá formou srovnání všech 205 měst a obcí s rozšířenou působností a vyhodnocuje jej analytická agentura Datank) v Kraji Vysočina osmkrát na prvním místě, jednou na druhém a jednou na třetím místě. Taková pozice není příznačná pro jakýkoliv jiný kraj České republiky. V rámci celorepublikového srovnání má město Humpolec jedno bronzové umístění, šest stříbrných příček a v letech 2013 a 2015

⁸⁰ RIS - Regionální informační servis. Redirecting to /cs/ [online]. Copyright © 2019 Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. Dostupné z: <https://www.risy.cz/cs/krajske-ris/kraj-vysocina/regionalni-informace/o-kraji>

umístění v rámci celorepublikového srovnání vůbec nejvyšší. V rámci Kraje Vysočina se v tomto srovnání na druhém místě v dlouhodobém měřítku umístilo město Pelhřimov a na třetím místě Jihlava. Hodnotící kritéria se kromě podnikání dotýkají i každodenního života ve městě.⁸¹ Potenciál by tedy kraj do příštích let v rámci rozvoje měl.

Obrázek 10. Geografická mapa Kraje Vysočina



Zdroj: ČSÚ⁸²

⁸¹ Dlouhodobým suverénem výzkumu Město pro byznys je na Vysočině Humpolec: Humpolec. Humpolec: Titulní stránka [online]. Dostupné z: <https://www.mesto-humpolec.cz/dlouhodobym-suverenem-vyzkumu-mesto-pro-byznys-je-na-vysocine-humpolec/d-233438>

⁸² Mapy a kartogramy | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/mapy-a-kartogramy-rxifzwyqr1>

4.3.1 Trh práce

Hospodářský vývoj Kraje Vysočina byl v minulosti značně ovlivněn přírodními podmínkami. Oblast Vysočiny se vždy započítávala mezi chudší oblasti země s řídkou rozvinutou industriální infrastrukturou a se zaměřením převážně na zemědělskou výrobu. Z druhé strany tak byla chráněna před devastujícím znečištěním životního prostředí a vzrodem velkých území nenávratně poškozených průmyslovým rozvojem. V současné době o tomto kraji ale stále platí, že i když se neřadí na přední místa pomyslného žebříčku rozvoje, trvale patří mezi rychle se rozvíjející regiony. V minulosti na Vysočině patřily k obvyklým průmyslovým odvětvím například kamenoprůmysl, textilní a dřevozpracující průmysl, potravinářství, nebo sklářství.

Dnes dominuje průmysl strojírenský s orientací na automobilový průmysl. Jelikož je Vysočina jako taková poměrně chudá na přírodní zdroje, těžební průmysl a zpracování surovin není nijak významné. Výjimku představuje těžba stavebního kamene, cihlářské hlíny a donedávna na Žďársku těžby uranové rudy. V Kraji Vysočina se dnes na růstu celkové ekonomické aktivity usilovně podílí zpracovatelský průmysl. Z velké části je to zapříčiněno existencí tradiční strojírenské výroby, která se přeměnila na výrobu komponent pro automobilový průmysl. Klíčovými zaměstnavateli v Kraji Vysočina jsou tak firmy, které jsou v této oblasti dlouhodobě vysoce produktivní, mezi ty se řadí například firma Bosch Diesel, s.r.o., ŽĎAS, a.s., Automotive Lighting, s.r.o., Motorpal, a.s., Futaba Czech, s.r.o., nebo Valeo Compressor Europe, s.r.o. a další, které jsou na tyto firmy svojí činností zpravidla jako subdodavatelé navázány.⁸³

Na uvedené tabulce níže je zobrazeno několik z největších zaměstnavatelů v Kraji Vysočina.

⁸³ Vysočina - Úřad práce. Úřad práce ČR - Úřad práce [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/vysocina>

Tabulka 6. Největší zaměstnavatelé, podle počtu zaměstnanců se sídlem v Kraji Vysočina k 31.12.2019 (subjekty s počtem zaměstnanců 500 a více)

Okres	Název firmy	Sídlo	Činnost dle CZ-NACE
Havlíčkův Brod	Nemocnice Havlíčkův Brod, příspěvková organizace	Havlíčkův Brod	Ústavní zdravotní péče
	ACO Industries k.s.	Přibyslav	Výroba ostatních kovodělných výrobků j. n.
	Futaba Czech, s.r.o.	Havlíčkův Brod	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla
	Psychiatrická nemocnice Havlíčkův Brod	Havlíčkův Brod	Ústavní zdravotní péče
	P L E A S, a.s.	Havlíčkův Brod	Výroba osobního prádla
	GCE, s.r.o.	Chotěboř	Výroba ostatních strojů a zařízení pro všeobecné účely j. n.
	Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o.	Ždírec nad Doubravou	Výroba pilařská a impregnace dřeva
	ELCATEC, s.r.o.	Havlíčkův Brod	Výroba elektrického a elektronického zařízení pro motorová vozidla
	CRYSTALITE BOHEMIA s.r.o.	Světlá nad Sázavou	Výroba dutého skla
	Jihlava	BOSCH DIESEL s.r.o.	Jihlava
Marelli Automotive Lighting Jihlava (Czech Republic) s.r.o.		Jihlava	Výroba elektrických osvětlovacích zařízení
Nemocnice Jihlava, příspěvková organizace		Jihlava	Ústavní zdravotní péče
Kostecké uzeniny a.s.		Kostelec	Výroba masných výrobků a výrobků z drůbežího masa
MOTORPAL, a.s.		Jihlava	Výroba ostatních čerpadel a kompresorů
ICOM transport a.s.		Jihlava	Silniční nákladní doprava
JPOCAR Logistic, s.r.o.		Jihlava	Skladování
Krajská správa a údržba silnic Vysočiny, příspěvková organizace		Jihlava	Činnosti související s pozemní dopravou
Swoboda CZ s.r.o.		Jihlava	Výroba elektroinstalačních zařízení
Kraj Vysočina		Jihlava	Všeobecné činnosti veřejné správy
Krahulík-MASOZÁVOD Krahulčí, a.s.		Krahulčí	Výroba masných výrobků a výrobků z drůbežího masa
Moravské kovárny, a.s.		Jihlava	Kování, lisování, ražení, válcování a protlačování kovů; prášková metalurgie
Psychiatrická nemocnice Jihlava		Jihlava	Ústavní zdravotní péče
Statutární město Jihlava		Jihlava	Všeobecné činnosti veřejné správy
Pelhřimov		AGROSTROJ International, s.r.o.	Pelhřimov
	Nemocnice Pelhřimov, příspěvková organizace	Pelhřimov	Ústavní zdravotní péče
	Valeo Compressor Europe s.r.o.	Humpolec	Výroba ostatních čerpadel a kompresorů
	IMI International s.r.o.	Humpolec	Výroba ostatních potrubních armatur
	EDSCHA AUTOMOTIVE KAMENICE s.r.o.	Kamenice nad Lipou	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla
	Dřevozpracující družstvo	Lukavec	Výroba dřív a desek na bázi dřeva
Třebíč	Nemocnice Třebíč, příspěvková organizace	Třebíč	Ústavní zdravotní péče
	MANN + HUMMEL (CZ) s.r.o.	Nová Ves	Výroba ostatních strojů a zařízení pro všeobecné účely j. n.
	FRAENKISCHE CZ s.r.o.	Okříšky	Výroba plastových desek, fólií, hadic, trubek a profilů
	I&C Energo a.s.	Třebíč	Opravy strojů
	EGSTON SYSTEM ELECTRONIC, spol. s r.o.	Jemnice	Výroba elektronických součástek
	ČEZ ENERGOSERVIS spol. s r.o.	Třebíč	Opravy strojů
	TEDOM a.s.	Výčapy	Výroba elektrických motorů, generátorů a transformátorů
Žďár nad Sázavou	ŽĐAS, a.s.	Žďár nad Sázavou	Výroba surového železa, oceli a ferrosilitin, plochých výrobků (kromě pásky za studena), tváření výrobků za tepla
	ITW PRONOVIA, s.r.o.	Velká Bíteš	Výroba ostatních plastových výrobků
	Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace	Nové Město na Moravě	Ústavní zdravotní péče
	Wera Werk s.r.o.	Bystřice nad Perštejnem	Výroba nástrojů a náradí
	Cooper-Standard Automotive Česká republika s.r.o.	Žďár nad Sázavou	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla
	První brněnská strojírna Velká Bíteš, a. s.	Velká Bíteš	Výroba letadel a jejich motorů, kosmických lodí a souvisejících zařízení
	Hettich ČR k.s.	Žďár nad Sázavou	Výroba zámků a kování

Zdroj: ČSÚ⁸⁴, vlastní zpracování.

⁸⁴ Ekonomické subjekty v Kraji Vysočina k 31. 12. 2019 | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/ekonomicke-subjekty-v-kraji-vysocina-k-31-12-2019>

Jakožto nejvýznamnějším zaměstnavatelem v Kraji Vysočina, je vedena firma BOSCH DIESEL, S.R.O.

Dnes má firma okolo 4 300 zaměstnanců. Tímto číslem se automaticky řadí jako největším zaměstnavatelům a investorům v Kraji Vysočina.

K hlavním výrobkům patří dieselová vysokotlaká vstřikovací čerpadla, vysokotlaké zásobníky, tlakové regulační ventily a další. Bosch Diesel přispívá svojí angažovaností v oblasti vzdělávání ke zvyšování úrovně vzdělávání a kvalifikace pracovních sil na Vysočině. Přínos firmy Bosch Diesel pro české hospodářství a Kraj Vysočina dokládá více než 110 národních a mezinárodních ocenění a certifikátů. Jelikož jsou přesné údaje o zaměstnancích firmy interní, vycházím pouze ze statistiky Úřadu práce České republiky, krajské pobočky v Jihlavě. V roce 2017 měla firma BOSCH DIESEL s.r.o, se sídlem v Jihlavě 4000 – 4999 zaměstnanců, o rok později se čísla téměř nezměnila, na konci roku 2019 počet zaměstnanců činil dle zdrojů 3000 – 3999.⁸⁵

4.3.2 Investiční pobídky

S ohledem na zaměstnanost v kraji je podstatné neopomenout investiční pobídky. V rámci dopadu na ekonomiku České republiky, nesouvisí klady investičních pobídek pouze s přílivem zahraničních investic, ale také s přínosem nových zkušeností a know-how (například nové výrobní procesy, technologické postupy atd.). Mezi další plusy lze také zařadit příliv manažerských zkušeností ze zahraničních firem, které v souvislosti s neustále se zvyšujícími nároky na požadovanou kvalifikaci domácích zaměstnanců a manažerů, jsou přínosné.⁸⁶

V roce 2017 činila v rámci celé ČR celková výše podpořených projektů investiční 63 miliard Kč. V tomto roce bylo podpořeno 106 projektů napříč všemi kraji a vytvořeno 12 116 nových pracovních míst. V roce 2018 celková výše investic i počet nově vytvořených míst klesl téměř o polovinu. Ve prospěch investičních projektů bylo vloženo

⁸⁵ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020, zveřejněno Úřadem práce ČR - Úřad práce [online]. Autorská práva © w. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/920318/Rocni_VYK_2019.pdf/5e97dc19-456a-3e08-d2da-c5db9f9fe700

⁸⁶ Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. Copyright ©. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/dotace-a-podpora-podnikani/investicni-pobidky-a-prumyslove-zony/investicni-pobidky/2018/9/Vyrocnizprava_2017_fin.pdf

36,7 miliard Kč, podpořeno 82 projektů a nově vytvořených pracovních míst vzniklo 6146.⁸⁷ Kompletní údaje za rok 2019 v komparaci se všemi kraji ještě nejsou zveřejněné, lze tedy zohlednit pouze dosavadní podpořené projekty v ČR, kterých dle dostupných informací bylo prozatím 71.⁸⁸ Následující text se soustředí již specificky na Kraj Vysočina.

V Kraji Vysočina byla s ohledem na dostupnou databázi, poskytovanou agenturou CzechInvest, zaznamenána první investiční pobídka v roce 2000 firmou Kostelecké uzeniny a.s. Od roku 2000 do roku 2019 bylo v kraji poskytnuto již 62 investičních pobídek, pro různé firmy v odlišných sektorech a vytvořeno 8 501 nových pracovních míst. Pro bližší porovnání byly vybrány údaje mezi roky 2017 – 2019, v tomto rozmezí bylo podpořeno 16 společností. Největší procento tvořili společnosti v odvětví kovodělného a kovo zpracujícího sektoru. V rozmezí uvedených let bylo celkově uděleno na veškeré projekty v Kraji Vysočina celkem 8 722,99 milionů korun. Nových pracovních míst bylo v návaznosti vytvořeno 1482. Nejvíce produktivní byl kraj s ohledem na zaměstnanost a vytvoření nových pracovních míst ve sledovaném období v letech 2019, kdy přibylo celkem 698 nových míst (na čemž se podílela především firma Automotive Lighting s.r.o., která díky investičním pobídkám umožnila 442 nově vytvořených pracovních míst), v roce 2018 bylo vytvořeno 310 míst a v roce 2017 474 míst. Nejvíce investičních pobídek plynulo do okresu Jihlava. Nejvyšší částka ve formě investiční pobídky patřila v roce 2019 firmě Stora Enso WP HV s.r.o., spadající do dřevozpracujícího sektoru. Napříč druhu investiční akce všechny uvedené firmy směřovaly do výroby. V následující tabulce jsou detailně uvedeny firmy, u kterých byla v posledních několika letech poskytnuta investiční pobídka.

⁸⁷ Infografika ČTK - Výsledek vyhledávání : Czechinvest. Fotobanka ČTK - Titulní stránka [online]. Copyright © 2020. Dostupné z: <http://multimedia.ctk.cz/grafika/search-view/6fe18e47f5e2b3767f7af7e3d2fe6276/select-continue>

⁸⁸ Investiční pobídky - CzechInvest. Object moved [online]. Copyright © 1994. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Investicni-pobidky>

Tabulka 7. Investiční pobídky v Kraji Vysočina

Společnost	Sektor	Investice v mil. Kč	Nově vytvořená pracovní místa	Míra veřejné podpory	Okres	Rok
ACO Industries k.s.	kovodělný a kovožpracující	465,60	111	25,0%	Havlíčků v Brod	2017
SWOBODA CZ s.r.o.	výroba dopravních prostředků	826,50	182	25,0%	Jihlava	2017
Swoboda - Stamping, s.r.o.	elektronický a elektrotechnický	331,92	136	25,0%	Jihlava	2017
Tokoz, a. s.	kovodělný a kovožpracující	223,55	20	25,0%	Žďár nad Sázavou	2017
KRONOSPAN OSB, spol. s r.o.	dřevožpracující a papírenský	1 275,00	25	24,9%	Jihlava	2017
Wera Werk s.r.o.	kovodělný a kovožpracující	935,04	110	25,0%	Třebíč, Žďár nad Sázavou	2018
AGSTAV TŘEBÍČ a.s.	ostatní	125,40	20	25,0%	Třebíč	2018
AGADOS, spol. s r.o.	výroba dopravních prostředků	196,65	30	35,0%	Žďár nad Sázavou	2018
MOTORPAL, a.s.	strojírenský	150,12	150	25,0%	Jihlava, Třebíč	2018
GUMOTEX Automotive Třebíč, s	gumárenský a plastikařský	119,85	39	25,0%	Třebíč	2019
Stora Enso WP HV s.r.o.	dřevožpracující a papírenský	1 754,40	60	21,7%	Havlíčků v Brod	2019
Eurotech Třešť s.r.o.	kovodělný a kovožpracující	149,40	51	25,0%	Jihlava	2019
Automotive Lighting s.r.o.	výroba dopravních prostředků	1 393,21	442	24,1%	Jihlava	2019
S.O.K. stavební, s.r.o.	ostatní	331,69	41	25,0%	Třebíč	2019
DETAIL PLUS s.r.o.	kovodělný a kovožpracující	186,65	20	25,0%	Třebíč	2019
KP Galvano s.r.o.	kovodělný a kovožpracující	258,00	45	25,0%	Havlíčků v Brod	2019

Zdroj: CzechInvest⁸⁹, vlastní zpracování.

V rámci databáze průmyslových nemovitostí, jsou nabízeny investorům vhodné lokality pro podnikání v kraji Vysočina. Další aktivitou spojenou s databází je i propagace nemovitostí v rámci ČR i zahraničí, a to především na veletrzích a na prezentacích při obchodních misích. Tuto databázi využívá i agentura CzechInvest s ohledem na poskytování informací potencionálním zájemcům o podnikání v daném území. Současně je v Kraji Vysočina nabízeno k investici 40 průmyslových zón o všelijaké rozloze. Nejmenší nabízená plocha činí rozlohu 1,2 ha v okrese Třebíč a největší momentálně dostupná 28 ha v okrese Jihlava. Potencionálním investorem můžou být jak zahraniční subjekty, tak domácí firmy.⁹⁰ Přilákání investorů, například v rámci zajímavé příležitosti, dobré reklamy nebo dostatečné propagace, by mohlo vést k vytvoření spousty nových míst a tím pádem zlepšení zaměstnanosti v daném okrese.

⁸⁹ Investiční pobídky - CzechInvest. Object moved [online]. Copyright © 1994 . Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Investicni-pobidky>

⁹⁰ Kraj Vysočina - Průmyslové zóny - CPM. Czech Property Market - investiční příležitosti, investoři, stavební informace [online]. Copyright © 2020. Dostupné z: <https://www.ecpm.cz/cz/cpm-marketplace/detail-investicni-prilezitosti/188-kraj-vysocina-prumyslove-zony-kraj-vysocina>

4.4 Vývoj nezaměstnanosti

4.4.1 Vývoj nezaměstnanosti v letech

Z hlediska nezaměstnanosti se Kraj Vysočina vždy řadil mezi méně problematická území v České republice. Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce sice dosáhl na konci roku 1991 celkem 15,8 tis. osob, ale poté se až do roku 1995 stále snižoval. V tomto období bylo dosaženo dosavadního minima (8,7 tis. osob). Nepříznivá ekonomická situace a neschopnost sektoru služeb pojmát další pracovníky uvolněné z průmyslu a zemědělství měla velký podíl na prudkém růstu počtu uchazečů (nejvýraznější zvýšení nastalo v roce 1998, kdy meziročně počet uchazečů vzrostl o 34,6 %). Po dosažení maxima v roce 1999 (23,2 tis. uchazečů) došlo v následujících dvou letech k mírnému poklesu počtu evidovaných osob, nicméně od roku 2002 počet uchazečů opět rostl. Na konci roku 2003 bylo registrováno celkem 23,8 tis., následující rok dokonce 24,5 tis. osob bez práce.

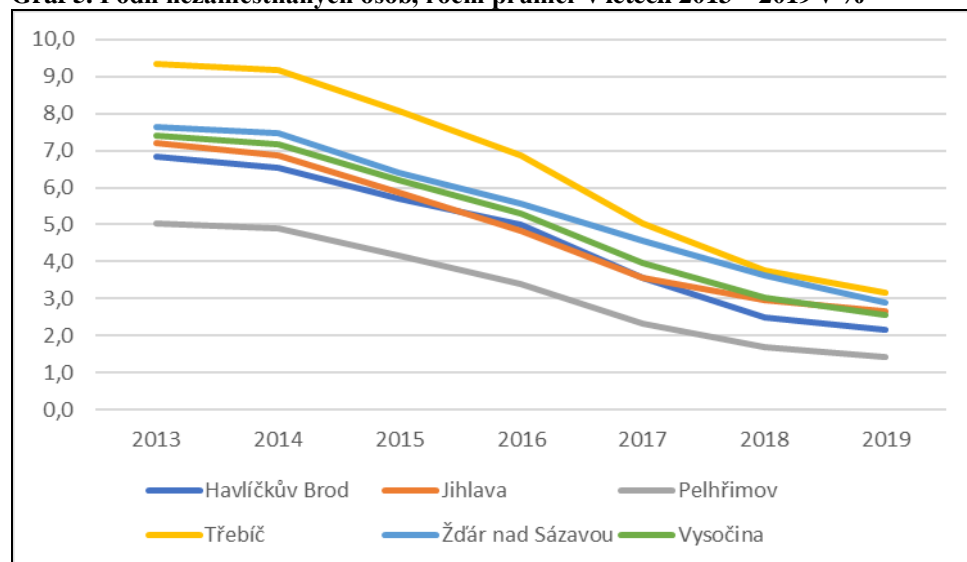
Během roku 2005 se počet nezaměstnaných lehce snižoval (meziročně o 7,0 %). Velmi výrazný pokles nastal v roce 2006; meziročně se počet uchazečů o zaměstnání snížil o 12,1 % a k 31.12. úřady práce evidovaly 20,1 tis. osob. V roce 2007 počet uchazečů klesl hluboko pod hranici 20 tis. a meziročně se tak snížil téměř o pětinu (19,2 %), tudíž nejvíce od počátku ekonomické transformace. Vlivem špatné hospodářské situace některých zásadních zaměstnavatelů v kraji a rovněž v souvislosti se začínající finanční a ekonomickou krizí avšak počet nezaměstnaných v listopadu a v prosinci roku 2008 opět vzrostl a v těchto měsících byl již vyšší než v roce 2007. Dopady ekonomické krize se v Kraji Vysočina se naplno ukázaly v roce 2009, kdy počet nezaměstnaných překonal hranici 28. tis osob. Nepříznivá situace na trhu zůstávala až do roku 2013, následně se oživení ekonomiky projevilo ve výrazných meziročních poklesech nezaměstnanosti. Na konci roku 2017 bylo v evidenci pouhých 12,5 tis. nezaměstnaných a v následujících letech se situace stále zlepšovala.⁹¹

⁹¹ Profil Kraje Vysočina, zpracovaný Odborem regionálního rozvoje Kraje Vysočina (2018) [online]. Dostupné z: <https://samosprava.kr-vysocina.cz/priloha/download/ZK-08-2018-60pr01.pdf>

Následující graf znázorňuje roční průměr podílu nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina. Do statistiky jsou zahrnuti uchazeči o zaměstnání ve věku 15 – 64 let, k obyvatelstvu ve stejném věku a uvedeni v %. Porovnání od roku 2013 je cílené v návaznosti přechodu Ministerstva práce a sociálních věcí na nového ukazatele nezaměstnanosti, jenž vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco dosavadní hodnocení míry nezaměstnanosti probíhalo pouze formou poměrování uchazečů o zaměstnání jakožto ekonomicky aktivních osob.

V roce 2013 dosahoval krajský průměr nezaměstnaných osob 7,4 %, v následujících letech se situace zlepšovala, v roce 2015 klesl podíl nezaměstnaných osob o celé jedno procento a to na 6,2 %, v roce 2017 opět kleslo podíl o více než jedno procento na 3,9 %, situace se i nadále zlepšovala až do uvedeného roku 2019, kdy podíl nezaměstnaných osob v krajském srovnání činil pouze okolo 2,6 %. Z pěti okresů v kraji je na tom dlouhodobě nejlépe okres Pelhřimov, ten nehledě na pohlaví vykazoval v roce 2013 podíl nezaměstnaných osob 5 % a v roce 2019 již pouhých 1,4 %. Nejhůře si v tomto srovnání vedl okres Třebíč, který ve sledovaném období začínal na 9,4 % a v roce 2019 vykazoval 3,2 %. V následujícím grafu je znázorněn celkový podíl nezaměstnaných a dále pro představu v jednotlivých grafech samostatní muži a ženy.

Graf 5. Podíl nezaměstnaných osob, roční průměr v letech 2013 – 2019 v %

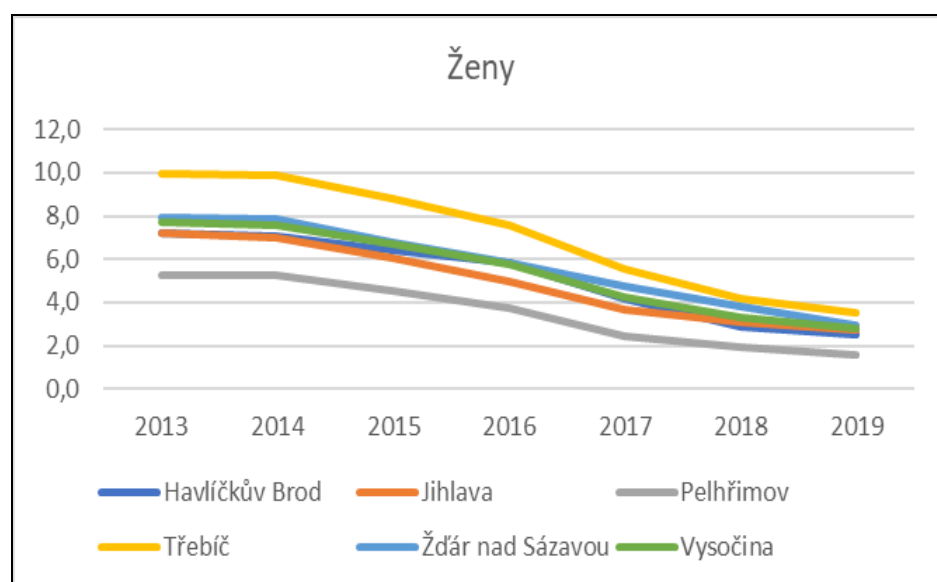


Zdroj: MPSV⁹², vlastní zpracování.

⁹² Časové řady MN a PNO - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright © Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/casove-rady-mn-a-pno>

V roce 2013 činil podíl nezaměstnaných žen ve srovnání se všemi okresy v Kraji Vysočina 7,7 %, v polovině sledovaného období v roce 2016 byla hodnota 5,7 % a v roce 2019 již na pouhých 2,8 %. V komparaci s okresy si nejlépe vede okres Pelhřimov v rámci celého sledovaného období. V roce 2013 vykazoval podíl nezaměstnaných žen 5,3 % a v roce 2019 již pouze 1,6 %. Naopak nejhůře na tom byl okres Třebíč a to v roce 2013 s 9,9 % a následně v roce 2019 s 3,5 %. Okres Jihlava se v měřítku držel po celou dobu sledovaného období na prostřední pozici, kde na začátku sledovaného období vykazoval 7,2 % a na konci roku 2019 2,8 %, jak je znázorněno v následujícím grafu.

Graf 6. Podíl nezaměstnaných osob, ženy v %

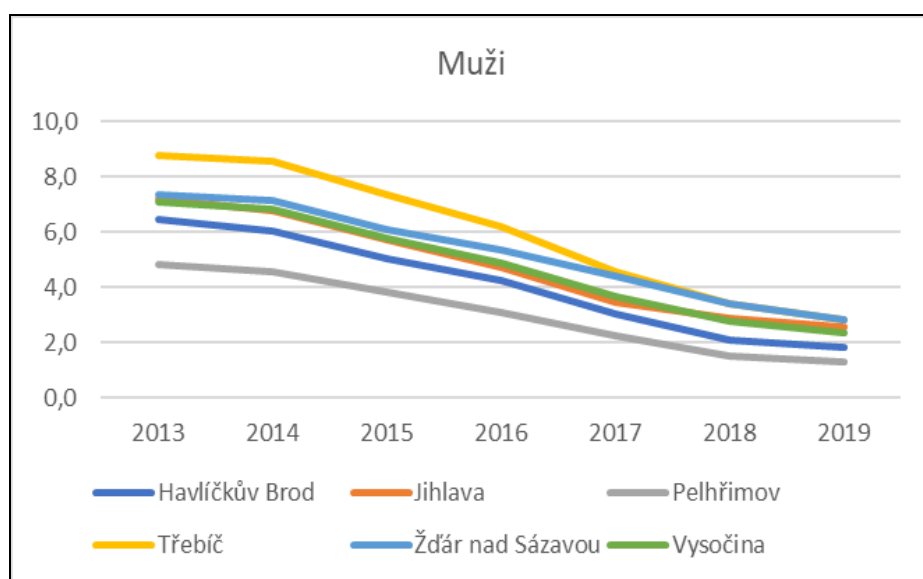


Zdroj: MPSV⁹³, vlastní zpracování.

⁹³ Časové řady MN a PNO - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright © Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/casove-rady-mn-a-pno>

Podíl nezaměstnaných mužů v krajském srovnání činil v roce 2013 7,1 %, v polovině sledovaného období v roce 2016 klesla hodnota na 4,9 % a hned rok poté, v roce 2017 proběhl v rámci sledovaného období největší skok a podíl nezaměstnaných mužů se dostal na 3,7 %, na konci roku 2019 vykazovala hodnota 2,4 %. Nejhůře si z okresů opět vedl okres Třebíč, začínající v roce 2013 na 8,8 %, v roce 2019 činil 2,8 %, totožný údaj v tomto srovnání zaznamenal v roce 2019 i okres Třebíč, také s 2,8 %. Nejlépe si již opakovaně vedl okres Pelhřimov, který měl v roce 2013 tento údaj na 4,8 % a na konci sledovaného období v roce 2019 již pouze 1,3 %. Jihlava se ve veškerých zde uvedených srovnáních drží na prostřední příčce, na začátku roku 2013 byla hodnota 7,2 % na konci roku 2019 2,6 %. V rámci srovnání těchto údajů s ohledem na pohlaví tedy muži vykazují nižší podíl, nežli ženy a to v průměru o dvě desetiny procenta, jak je znázorněno na závěr roku 2019.

Graf 7. Podíl nezaměstnaných osob, muži v %



Zdroj: MPSV⁹⁴, vlastní zpracování.

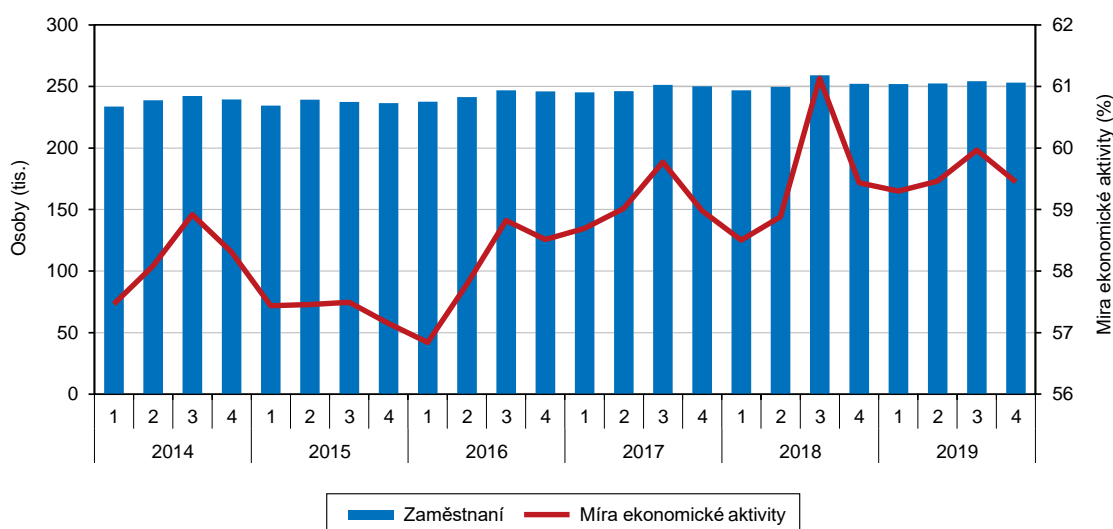
⁹⁴ Časové řady MN a PNO - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright © Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/casove-rady-mn-a-pno>

4.4.2 Zaměstnanost vč. ekonomické aktivity

Celková míra ekonomické aktivity, tj. podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných na celkovém počtu obyvatel Kraje Vysočina ve věku 15 a více let, dosáhla v roce 2019 hodnoty 59,5 %. Rozdílne u mužů v tomto roce byla 67,6 %, a u žen 51,7 %. V porovnání s rokem 2014 se celková míra ekonomické aktivity zvýšila o 1,3 procentního bodu, přestože v průběhu sledovaných let její hodnota kolísala. U mužů se míra ekonomické aktivity v roce 2019 oproti roku 2014 zvýšila o 1,2 bodu, u žen byla ještě více značná, o 1,5 procentního bodu.

V rámci zhodnocení ekonomické aktivity kraje je v následující části zobrazen graf, soustředící se na jednotlivá čtvrtletí v porovnání od roku 2014 – 2019. Jak je možné vidět, nejvyšší hodnoty vykazoval kraj v roce 2018, ve třetím čtvrtletí.

Graf 8. Zaměstnaní a míra ekonomické aktivity v Kraji Vysočina podle čtvrtletí

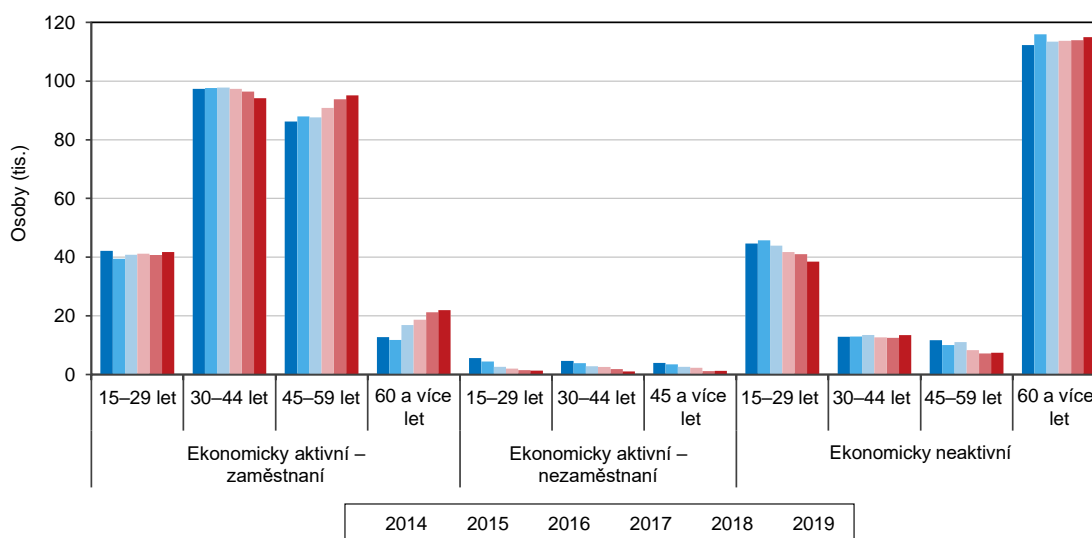


Zdroj: ČSÚ⁹⁵

⁹⁵ Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Kraje Vysočina - 2019 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-tendence-demografickeho-socialniho-a-ekonomickeho-vyvoje-kraje-vysocina-2019>

V následujícím grafu lze vidět obyvatelstvo kraje včetně věku v souvislosti s jeho ekonomickou aktivitou. Graf je rozdělen do tří částí, v první části jsou zobrazeni ekonomicky aktivní – zaměstnaní, dále ekonomicky aktivní – nezaměstnaní a v poslední řadě ekonomicky neaktivní obyvatelstvo ve věku 15 – 60+ let.

Graf 9. Obyvatelstvo Kraje Vysočina podle ekonomické aktivity a věku

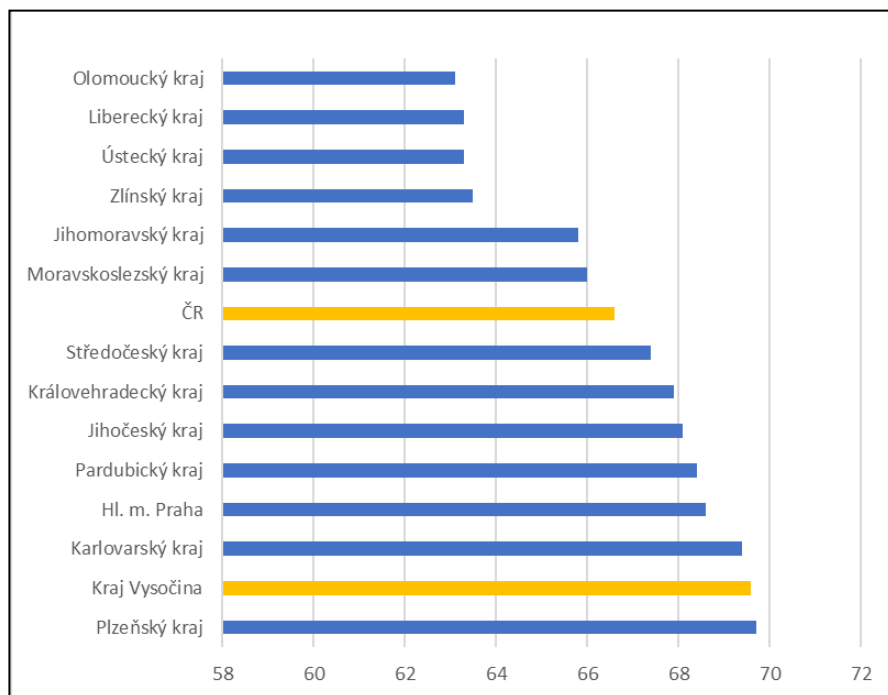


Zdroj: ČSÚ⁹⁶

I samotný věk uchazečů o zaměstnání je důležitým faktorem, částečně ovlivňující úspěšnost k získání nového pracovního místa. V rámci mezikrajského srovnání se Kraj Vysočina, nehledě na graf ekonomické aktivity obyvatelstva, kde osoby ve věku 20-29 let vykazují nižší hodnoty, jeví v roce 2019, jako nadprůměrný. S ohledem na zaměstnanost, má kraj v tomto věkovém rozmezí hned druhou nejlepší (69,6 %), po Plzeňském kraji (69,7 %). Celorepublikový průměr zaměstnanosti v tomto věkovém rozmezí činí 66,6 %. Podrobné srovnání jednotlivých krajů je zobrazeno v následujícím grafu.

⁹⁶ Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Kraje Vysočina - 2019 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-tendence-demografickeho-socialniho-a-ekonomickeho-vyvoje-kraje-vysocina-2019>

Graf 10. Míra zaměstnanosti osob ve věku 20–29 let v krajích ČR, 2019, v %

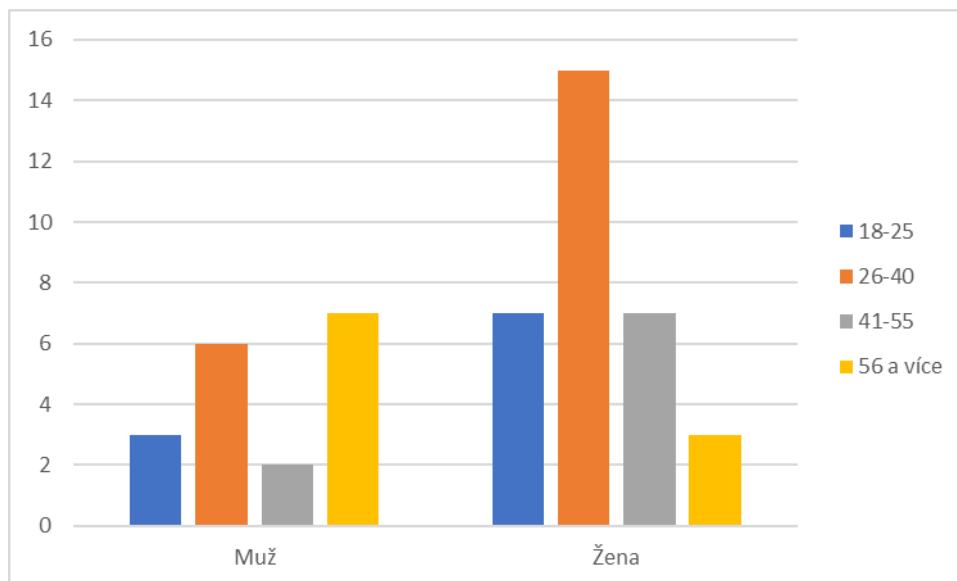


Zdroj: ČSÚ⁹⁷, vlastní zpracování.

Vzhledem k dotazníkovému šetření, které proběhlo v roce 2019 na úřadech práce v Kraji Vysočina, bylo zaznamenáno větší množství žen hledajících si v daném úseku zaměstnání. Největší skupinu tvořily ženy ve věku 26-40 let. Na srovnatelné úrovni potom byly ženy v rozmezí 41-55 let a 18-25 let. Nejmenší procento představovaly ženy starší 56 let. Tento údaj byl opačný u mužů, kteří naopak ve věku 56 let a více představovali skupiny největší. Nejméně mužů hledalo zaměstnání ve věkovém rozmezí 41-55 let. Následující údaje shrnuje graf níže.

⁹⁷ TRH PRÁCE (krajské srovnání) - 2019 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-krajske-srovnani-2019>

Graf 11. Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina (1.8. – 31.9. 2019)



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

4.4.3 Úroveň průměrných výdělků v kraji

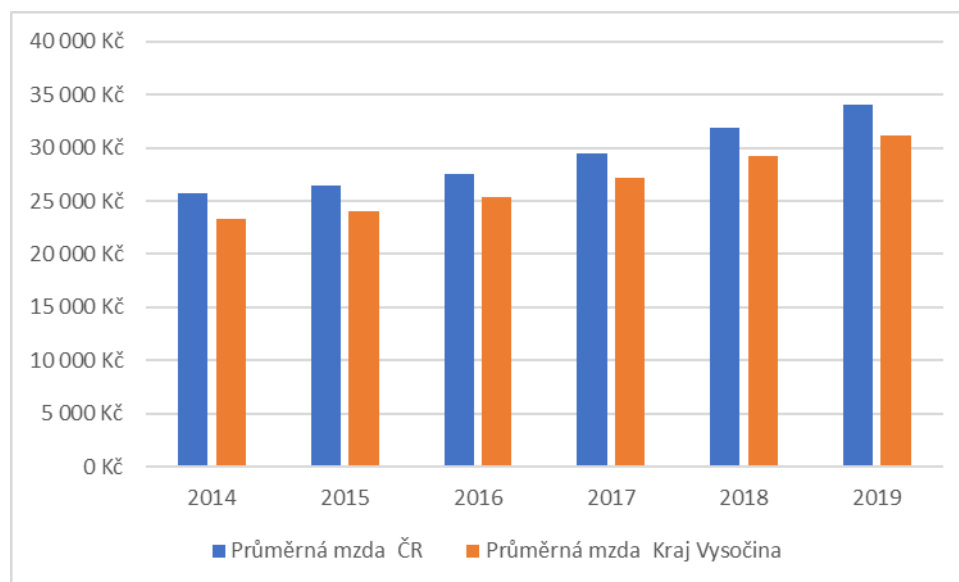
Situaci na trhu práce je možné rovněž charakterizovat i z hlediska průměrných výdělků. Údaje o výši průměrných mezd se dají získat ze zdrojů ČSÚ a pomocí nich charakterizovat vývoj průměrných mezd v Kraji Vysočina.

Údaje o průměrné mzdě a počtu zaměstnanců byly zpracovány tzv. pracovištní metodou, při které je územní třídění provedeno dle skutečného pracoviště zaměstnanců. V roce 2019 bylo na Vysočině zaměstnáno 174,7 tisíc přepočtených osob, což bylo 4,3 % z celkového počtu zaměstnanců v České republice. V porovnání s rokem 2014 byl počet zaměstnanců vyšší o 7,5 tisíce, což je o 4,5 %. V mezidobí se počet zaměstnanců postupně navyšoval až na maximum v roce 2018 (175,1 tis. osob). Nárůst počtu zaměstnanců byl na Vysočině nižší než v celé České.

Průměrná měsíční mzda zaměstnanců zpracovaná pracovištní metodou a přepočtená na plně zaměstnané osoby vzrostla v roce 2019 v Kraji Vysočina nominálně oproti roku 2014 podle předběžných údajů o částku 7 721 Kč na 31 147 Kč. V rámci České republiky se tak kraj zařadil na osmé místo, potom co za celorepublikovým průměrem 34 125 Kč

zaostal o 2 978 Kč. Údaje za rok 2014 – 2019 jsou zobrazeny v následujícím grafu.

Graf 12. Průměrná mzda a její vývoj v letech, ČR v porovnání s Krajem Vysočina



Zdroj: Vlastní zpracování, ČSÚ⁹⁸ a kurzy.cz

⁹⁸ Průměrné mzdy na Vysočině za rok 2019 vzrostly o 1 892 Kč | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/prumerne-mzdy-na-vysocine-za-rok-2019-vzrostly-o-1-892-kc>

4.5 Struktura uchazečů o zaměstnání

V Kraji Vysočina bylo ke konci roku 2019 zaznamenáno celkem 9 117 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu bylo 8 361 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, tedy evidovaných nezaměstnaných, kteří nemají žádnou věcnou překážku pro přijetí do zaměstnání a mohou v nejbližší době po nabídce vhodného pracovního místa nastoupit do pracovního poměru.

Následující tabulka obsahuje statistické údaje z evidence Ministerstva práce a sociálních věcí. Dosažitelní uchazeči o zaměstnání a podíl vypočítaný dle uchazečů k počtu obyvatel za obce. Údaje se týkají stavu na konci měsíce v příslušném roce. V tabulce je znázorněn celkový počet uchazečů o zaměstnání v obcích s rozšířenou působností v Kraji Vysočina k 31.12. 2019 a k tomu počet evidovaných volných pracovních míst. V Tabulce níže je znázorněn i podíl nezaměstnaných osob dle jednotlivých obcí s rozšířenou působností. Na konci roku 2019 činila nezaměstnanost v Kraji Vysočina 2,7 procenta.

Tabulka 8. Nezaměstnanost v ORP k 31.12.2019

ORP	Obyvatelstvo 15-64	Uchazeči o zaměstnání	z toho dosažitelní	Podíl nezam. osob v %	Volná místa
Bystřice nad Pernštejnem	12 766	496	459	3,6	64
Havlíčkův Brod	33 520	751	687	2,1	770
Humpolec	11 313	265	250	2,2	1 032
Chotěboř	13 948	367	313	2,2	176
Jihlava	64 823	1 789	1 639	2,5	2 174
Moravské Budějovice	15 128	536	483	3,2	280
Náměšť nad Oslavou	8 670	273	242	2,8	176
Pacov	5 971	85	80	1,3	263
Pelhřimov	29 090	393	355	1,2	1 950
Světlá nad Sázavou	12 734	480	459	3,6	93
Telč	8 313	381	364	4,4	70
Třebíč	48 440	1 864	1 730	3,6	1 110
Velké Meziříčí	23 702	707	655	2,8	422
Žďár nad Sázavou	27 380	730	645	2,4	758
Celkem	315 798	9 117	8 361	2,7	9 338

Zdroj: MPSV⁹⁹, vlastní zpracování.

I samotná délka evidence uchazečů je důležitým faktorem na trhu práce, jejíž struktura se neustále mění. Díky příznivému vývoji počtu dlouhodobě nezaměstnaných se délka evidence v celorepublikovém srovnání na ÚP ČR markantně zkrátila. Průměrná délka průběžné evidence, kterou lze chápat jako délku evidence uchazečů o zaměstnání, kteří byli k 31. 12. 2019 v evidenci ÚP ČR, byla proti prosinci 2018 (574 dní) kratší o 108 dní a dosáhla 435 dní. Průměrná délka ukončené evidence, aneb délka nezaměstnanosti těch, kteří z evidence odešli, v prosinci v roce 2018 představovala 258 dnů a v prosinci následujícího roku, tj. v roce 2019 pouze 205 dní.

⁹⁹ Vyhledávání - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright © Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vyhledavani> - Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska

V rámci Kraje Vysočina, došlo v průběhu let ke zvýšení podílu osob s délkou evidence do 3 měsíců, naopak podíl i kompletní počet dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) se výrazně snížil. Zastoupení zbylých dvou kategorií se významně neměnilo. S klesajícím podílem dlouhodobě nezaměstnaných osob, které jsou registrovány na úřadech práce se snižuje i průměrná délka nezaměstnanosti. Ta pro přehled na konci roku 2014 činila v Kraji Vysočina 684 dnů a v roce 2019 pouze 427 dnů. V následující tabulce je znázorněna struktura uchazečů o zaměstnání v souvislosti s délkou evidence na úřadu práce v kraji.

Tabulka 9. Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v Kraji Vysočina v letech 2014 – 2019

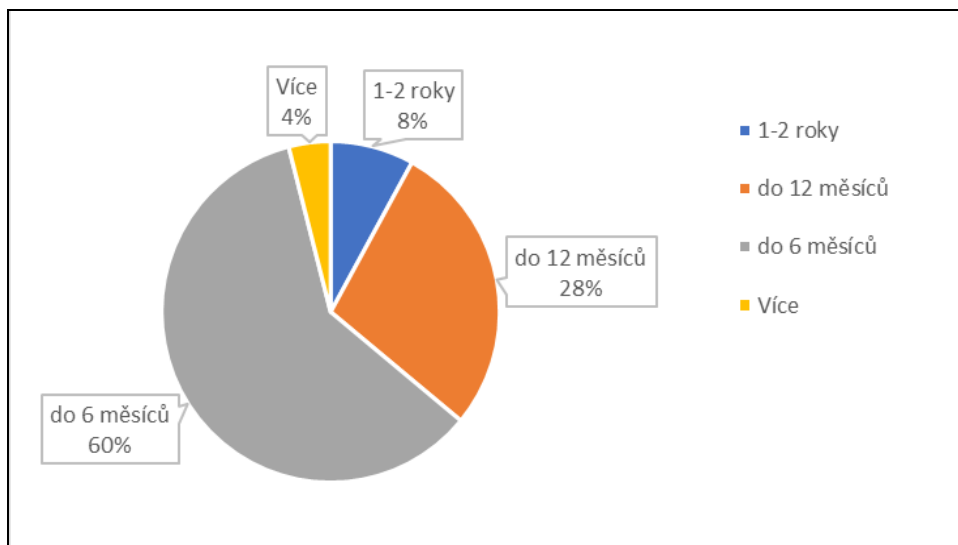
Délka evidence		Do 3 měsíců		3 - 6 měsíců		6 - 12 měsíců		déle než 12 měsíců	
Rok	Celkem	abs.	%	abs.2	%2	abs.3	%3	abs.4	%4
2014	25 532	7 824	30,6	3 705	14,5	3 557	13,9	10 446	40,9
2015	21 268	7 220	33,9	3 150	14,8	2 684	12,6	8 214	38,6
2016	17 672	6 498	36,8	2 786	15,8	2 339	13,2	6 049	34,2
2017	12 992	5 415	41,7	2 079	16	1 765	13,6	3 733	28,7
2018	10 628	4 851	45,6	1 898	17,9	1 282	12,1	2 597	24,4
2019	9 642	4 695	48,7	1 870	19,4	1 305	13,5	1 772	18,4

Zdroj: Profil Kraje Vysočina¹⁰⁰, vlastní zpracování

Vzhledem k přímé otázce, jak dlouho byli uchazeči o zaměstnání v minulosti nezaměstnaní, které se vyskytovala v dotazníkovém šetření se ukázaly dané údaje srovnatelné. Největší množství uchazečů zastupovali lidé, jenž byli v minulosti nezaměstnaní maximálně do 6 měsíců, tato skupina vykazovala 60 % z celkového počtu respondentů. V druhém největším počtu následovala skupina uchazečů o zaměstnání, nezaměstnaná maximálně do 12 měsíců s celkovým údajem 28 %. Lidé, kteří si hledali práci přes rok a více, tvořili 12 %, jak je znázorněno na následujícím grafu.

¹⁰⁰ Profil Kraje Vysočina, zpracovaný Odborem regionálního rozvoje Kraje Vysočina (2020) [online]. Dostupné z: <https://www.kr-vysocina.cz/profil-kraje-zari-2017/d-4064957>

Graf 13. Délka nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina (1.8. – 31.9. 2019)



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

4.5.1 Vzdelanost struktury uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina

Vzdělanostní struktura nezaměstnaných patří k zásadní charakteristice nezaměstnanosti. V rámci celorepublikového srovnání byl k datu 31. 12. 2019 zaznamenán meziroční pokles uchazečů o zaměstnání ve všech vzdělanostních skupinách. Uchazeči o zaměstnání s vyučením (75,6 tis.) i nadále zůstali nejhojnější kategorií, dosahovali 35,1 % ze všech uchazečů o zaměstnání. Druhou nejpočetnější skupinou byli nadále uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním vč. neukončeného (65,3 tis.), kteří tvořili na celkové nezaměstnanosti 30,3 %. Na třetím místě se umístili uchazeči s dokončeným středoškolským odborným vzděláním s maturitou (33 tis.) kteří tvořili 15,3 %. Naprosto nejvíce se oproti roku 2018 snížil počet uchazečů o zaměstnání s vyučením (o 6,0 tis., tj. o 7,4 %). Veškeré údaje v rámci celorepublikového srovnání jsou zobrazeny v následující tabulce.

Tabulka 10. Struktura uchazečů podle vzdělání ČR

	k 31. 12. 2018		k 31. 12. 2019		meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Uchazeči celkem	231,5	100,0	215,5	100,0	-16,0	-6,9
v tom:						
zákl. vzdělání (vč. neukonč.)	70,9	30,6	65,3	30,3	-5,6	-7,9
vyučen	81,6	35,2	75,6	35,1	-6,0	-7,4
středošk. bez mat.	7,4	3,2	7,0	3,2	-0,4	-5,4
vyučen s mat.	10,1	4,4	9,6	4,5	-0,5	-5,0
gymnázium	6,3	2,7	6,0	2,8	-0,3	-4,8
SOŠ s mat.	35,3	15,2	33,0	15,3	-2,3	-6,5
vyšší odb. vzdělání	2,0	0,9	1,9	0,9	-0,1	-5,0
vysokoškolské	17,8	7,7	17,2	8,0	-0,6	-3,4

Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019, MPSV¹⁰¹

V rámci Kraje Vysočina tvoří z celkového počtu uchazečů dlouhodobě největší skupinu nezaměstnaných osoby se středním vzděláním bez maturity, což odpovídá i celorepublikovému srovnání. Jejich podíl se pohybuje průměrně okolo 50 %. Na konci roku 2019 dosahoval podíl nezaměstnaných se středním vzděláním v Kraji Vysočina bez maturity 48,0 %. Druhou nejsilnější skupinu představují uchazeči se středním vzděláním s maturitou, jejichž podíl od roku 2014 představuje téměř neměnně zhruba čtvrtinu všech uchazečů. Lidé se základním vzděláním tvoří stabilně necelou pětinu, tudíž okolo 19 %. Nejmenší procento v kraji vykazují uchazeči s vysokoškolským vzděláním a to v průměru okolo 7 %. Podrobné údaje za rok 2014 – 2019, lze vidět v následující tabulce.

Tabulka 11. Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina v letech 2014 – 2019 (vždy k 31. 12)

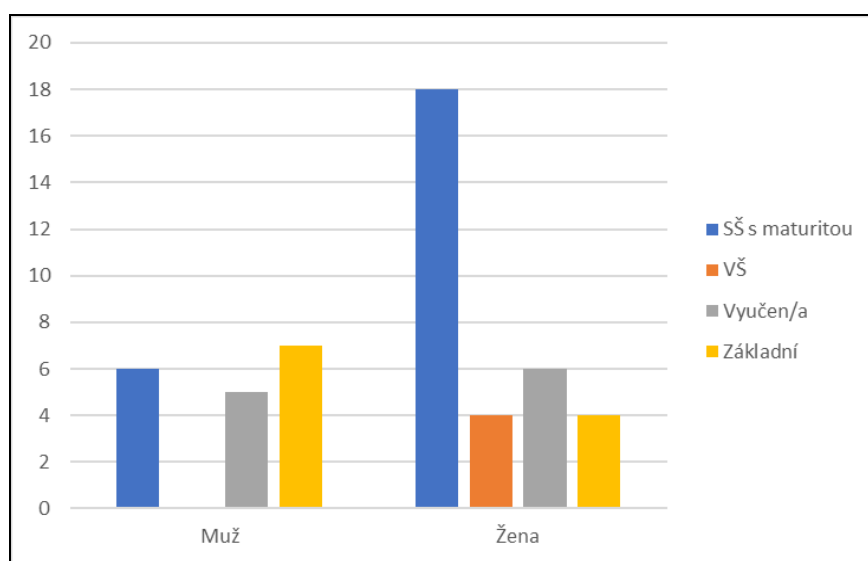
Uchazeči o zaměstnání		Základní vzdělání		Střední bez maturity		Střední s maturitou		Vysokoškolské	
Rok	Celkem	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
2014	25 532	4 576	17,9	12 808	50,2	6 341	24,8	1 807	7,1
2015	21 268	3 840	18,1	10 527	49,5	5 248	24,7	1 653	7,8
2016	17 672	3 231	18,3	8 638	48,9	4 422	25	1 381	7,8
2017	12 992	2 413	18,6	6 303	48,5	3 285	25,3	991	7,6
2018	10 628	2 161	20,3	5 036	47,4	2 617	24,6	814	7,7
2019	9 642	1 867	19,4	4 627	48	2 402	24,9	746	7,7

Zdroj: Profil Kraje Vysočina¹⁰², vlastní zpracování.

¹⁰¹ Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019 - zpracovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+za+rok+2019.pdf/b5c912de-8d7f-cde8-618d-185080a6313f>

V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že podíl uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním odpovídá statickým údajům a tito uchazeči zde tvoří nejmenší skupinu. V rámci srovnání mužů a žen, zde byly evidovány pouze 4 ženy s vysokoškolským vzděláním a ani jeden muž. Nejvyšší procento v daných měsících vykazovaly ženy se středoškolským vzděláním s maturitou. U mužů zde byla zaznamenána nejpočetnější skupina uchazečů pouze se základním vzděláním. Kompletní výsledek dotazníkového šetření v tomto směru, je znázorněn v následujícím grafu.

Tabulka 12. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina (1.8. – 31.9. 2019)



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Následující část se zabývá strukturou volných pracovních míst podle zaměstnavatelem požadovaného vzdělání. Každá pracovní pozice má jiné náležitosti. K dosažení konkrétní pracovní pozice v některých případech stačí pouze dostatečná praxe v oboru, na jinou pozici musí mít uchazeč určitý stupeň vzdělání. Dle dostupných informací MPSV byla vytvořena následující tabulka pro Kraj Vysočina. V tabulce nejsou uvedeny údaje z kategorie nižší střední vzdělání, zde byl veden údaj 0, Stř. nebo stř. odb. bez maturity i vyuč. listu (jenž činilo v celkovém počtu kraje 39 míst) a samotná položka úplné střední vzdělání v rámci gymnázií (údaje za tuto kategorii byly přičteny ke sloupci úplné stř. odb. vzdělání s maturitou, bez vyučení).

¹⁰² Profil Kraje Vysočina, zpracovaný Odborem regionálního rozvoje Kraje Vysočina (2020) [online]. Dostupné z: <https://www.kr-vysocina.cz/profil-kraje-zari-2017/d-4064957>

Tabulka 13. struktura volných pracovních míst podle zaměstnavatelem požadovaného vzdělání (k 31.12. 2019)

Kraj Vysočina/Okres	Základní vzdělání (vč. neukončeného)	Nižší střední odborné vzdělání	Střední odborné vzdělání s výuč. listem	Úplné stř. odb. vzdělání s vyučením i maturitou	Úplné stř. odb. vzdělání s maturitou (bez vyučení vč. gymnázia)	Vyšší odborné vzdělání	Vysokoškolské vzdělání (bakal., magist., dokt.)
Havlíčkův Brod	313	22	707	84	355	19	106
Jihlava	528	72	889	100	410	21	159
Pelhřimov	128	30	316	54	153	11	51
Třebíč	517	76	1261	116	526	22	150
Žďár nad Sázavou	381	52	1163	128	476	27	180
Celkem	1867	252	4336	482	1920	100	646

Zdroj: MPSV¹⁰³, vlastní zpracování.

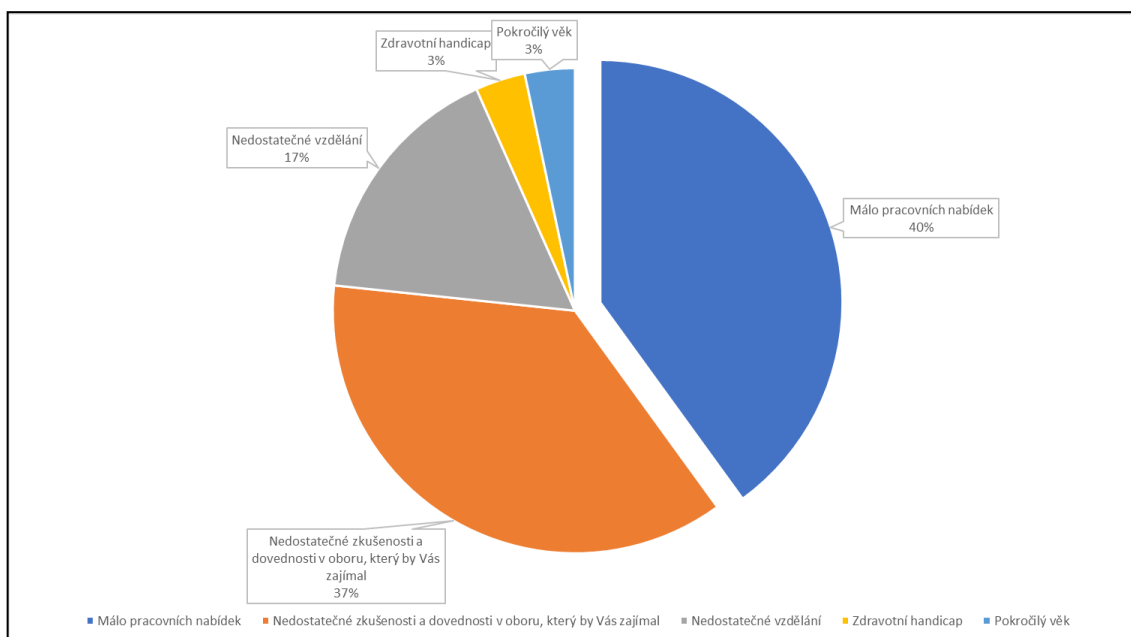
Nejvíce pracovních míst, dle zaměstnavatelem požadovaného vzdělání, bylo zaznamenáno v oblasti, kde uchazeči stačí pouze střední odborné vzdělání s výučním listem a to 4336 míst. S ohledem na výsledek dotazníkového šetření v rámci vzdělanostní struktury respondentů, kdy velkou část tvořili uchazeči s dokončeným středoškolským vzděláním včetně maturity, je vhodné zaměřit se na počet zaměstnavatelem nabízených míst právě v tomto úseku. Pro uchazeče o zaměstnání je samozřejmě podstatná nejen mzda, ale i pracovní náplň. Pracovní místa, kde uchazeči musí mít dokončené vzdělání s maturitou, činí o 1934 míst méně, nežli je uvedeno v případě míst, kde zájemcům stačí pouze vyučení. Vyšší odborné vzdělání potom vykazuje v rámci tohoto šetření pouze 100 zaměstnavatelů a vysokoškolské vzdělání 646 zaměstnavatelů.

V navazující části textu se již podrobněji soustředím na výsledky dotazníkového šetření.

¹⁰³ MPSV Portál – Vizualizace [online], Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace10>

V rámci dotazníků vyšel jakožto nevíce žádaný obor v rámci hledání si nového pracovního místa obor obchod a služby. Ten za cíl svého budoucího pracovního místa označila téměř polovina všech respondentů. V rámci otázky, co si uchazeč myslí, že hlavním důvodem jeho stávající nezaměstnanosti vyšla v nejvyšším počtu odpověď – málo pracovních nabídek a to ze 40 %. Odpovědi jsou procentuálně znázorněny v následujícím grafu.

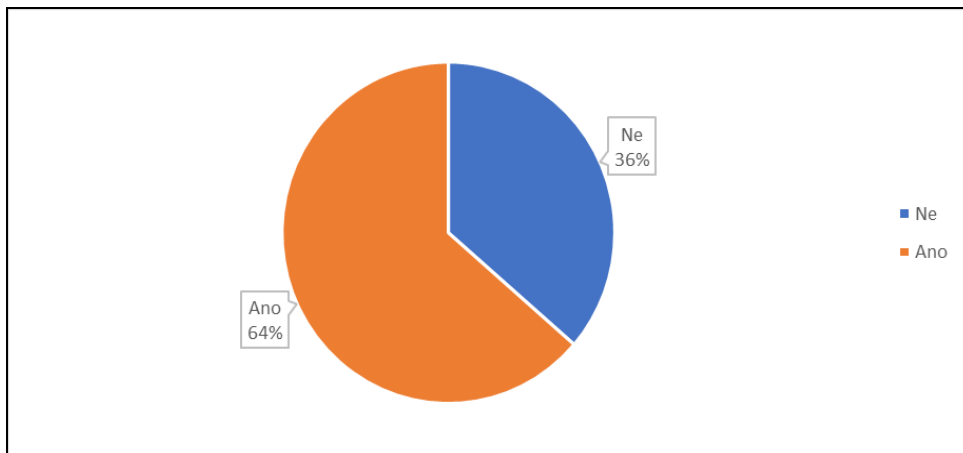
Graf 14. Hlavní důvody nezaměstnanosti v oboru obchod a služby



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Hned na druhém místě v rozsahu 37 % se v dotazníkovém šetření umístila odpověď nedostatečné zkušenosti a dovednosti právě v oboru, který by uchazeče o zaměstnání zajímal. Napříč této odpovědi byl vyhodnocen graf, který utvrzuje v tom, že by byl potenciální uchazeč ochoten své dovednosti zlepšovat a rozvíjet, i například tomu, že by si měl rekvalifikační kurz či školení hradit za své vlastní peníze. Jak je možné vidět v následujícím grafu, 64 % dotazovaných odpovědělo, že by o tyto služby zájem mělo, ve zbylých 36 % byla odpověď negativní. Výsledky jsou stále soustředěny k oboru obchod a služby.

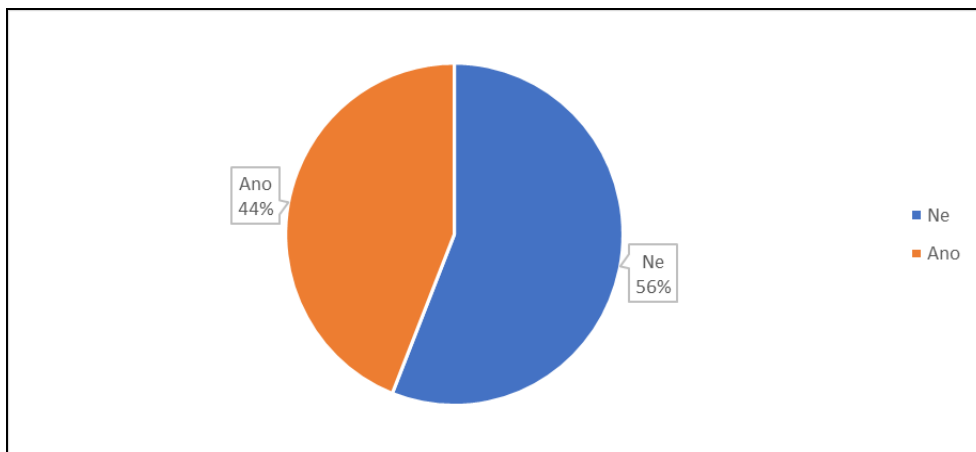
Graf 15. Ochota uchazečů hradit si rekvalifikační kurz, či školení (obor obchod a služby)



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

S ohledem na veškeré potencionální obory zaměstnání, které by respondenty do budoucna zajímaly, vyšla odpověď se stejnou otázkou, zdali by si byli ochotni hradit sami rekvalifikační kurz, či školení následovně a to v 56 % tvořila odpověď ne, zbylých 44 % ano. Převažující odpověď byla tedy negativní.

Graf 16. Ochota uchazečů hradit si rekvalifikační kurz, či školení (veškeré obory zaměstnání)



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Napříč podílu odpovědí se lze zaměřit specificky na obor obchod a služby, kde byly výsledky jednoznačně ve větším rozsahu pro. Výše podpory při rekvalifikaci činí v případě uchazeče, který již byl v pracovním poměru, 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v předchozím zaměstnání. V případě, že nelze doložit výši průměrného výdělku a uchazeč na tom nenese žádnou vinu, výše podpory v nezaměstnanosti se počítá podílem z průměrné mzdy v České republice, takže jako 0,14násobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.¹⁰⁴

Aktuální přehled rekvalifikací zabezpečovaných Úřadem práce ČR v Kraji Vysočina v období roku 2019 – 2023 obsahuje 30 kurzů. Nejvíce kurzů v rámci kraje je nabízeno s názvem pracovník v sociálních službách (všechny okresy), základy obsluhy osobního počítače (všechny okresy mimo Pelhřimov) a dále základní kurz svařování v ochranné atmosféře CO₂ a základní kurz svařování netavicí se elektrodou nabízené ve třech okresech kraje, mimo Havlíčkův Brod a Pelhřimov. Vhodný kurz k oboru obchod a služby, lze najít pouze ve Žďáru nad Sázavou s názvem základy podnikání. Nabídka krajských rekvalifikací směřující tedy přímo k tomuto oboru je velmi nízká.¹⁰⁵

Vhodným doporučením ke zlepšení zaměstnanosti v kraji by tedy bylo otevření více kurzů zaměřujících se specificky na tento často vyhledávaný obor zaměstnání. Příkladem by mohl být kurz obchodní komunikace, zprostředkování obchodu a služeb, či strategického managementu, kde by se uchazeči dozvěděli základní pojmy ohledně analýzy trhu včetně konkurence a vnitřního prostředí podniku kam by se rádi uchýlili a kde by se rozvíjeli, či který by sami rádi časem zrealizovali .

Samozřejmě si dle ustanovení § 109 a zákona o zaměstnanosti si může uchazeč nebo zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“) zabezpečit rekvalifikaci sám. Svůj požadavek musí uchazeč na předepsaných formulářích předložit na příslušném kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR. S ohledem na firmy, které nabízejí akreditované rekvalifikační školení v Kraji Vysočina, bylo dohledáno 10 firem, z těch se

¹⁰⁴ Úřad práce ČR - Úřad práce [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/698885/rekvalifikace.pdf/fa258b70-9f3f-6087-cd13-4ca0a3fb4988>

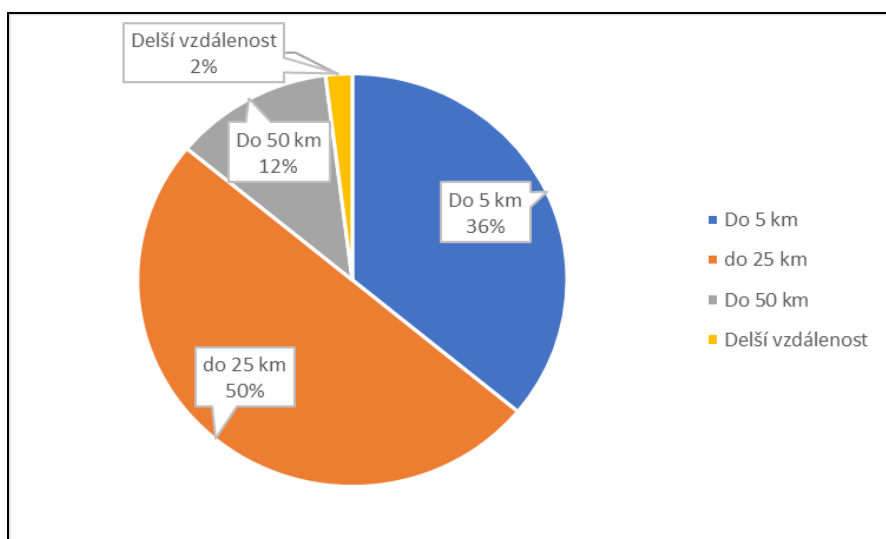
¹⁰⁵ Poradenství, rekvalifikace a IPS - Úřad práce. Úřad práce ČR - Úřad práce [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/poradenstvi-rekvalifikace-a-ips-1>

převážná část soustředí na rekvalifikace v oblasti účetnictví. Další firmy nabízí rekvalifikaci například v oblasti kadeřnictví a kosmetiky, či nespécifické kurzy zaměřené na absolventy středních škol.¹⁰⁶ Ani zde tedy není v hojném množství zastoupeno vícero oborů, které by uchazeče o zaměstnání mohlo posunout k jejich novému zaměstnání.

¹⁰⁶ Katalog firem a institucí • Firmy.cz. Katalog firem a institucí • Firmy.cz [online]. Dostupné z: <https://www.firmy.cz/Remesla-a-sluzby/Sluzby-pracovniho-trhu/Rekvalifikace/kraj-vysocina>

Dalším sledovaným faktorem v rámci dotazníkového šetření byla ochota v souvislosti se vzdáleností dojezdu do nového zaměstnání. Tento sledovaný údaj je specifický. Největší část dotazovaných v míře 50 % odpověděla, že by jim k získání nového zaměstnání nevadilo dojíždět do 25 kilometrů. Další část, 36 % by ráda do práce co se vzdálenosti týče, moc svého času navíc neinvestovala, dojezdová vzdálenost je pro ně přijatelná pouze do 5 km. Tím by se dalo říci, že tato část respondentů nehodlá a nechce hledat zaměstnání mimo své místo bydliště. Do 50 km by bylo ochotno dojíždět pouze 12 % a více nežli 50 km již pouhá 2 % z respondentů. Co by potenciálně mohlo celou situaci zlepšit a rozšířit obzor nejen první skupině s největším procentuálním výsledkem, ale i skupině druhé je zavedení příspěvků na dopravu ze strany zaměstnavatele. Tato skutečnost by mohla velkou část z případných uchazečů přesvědčit k vystoupení ze své určité komfortní zóny. Čas strávený na cestě by alespoň nějak zefektivnili, přišli by k určitému zisku. Další možností jak rozprodit obyvatele Kraje Vysočina, k hledání si práce i ve větší vzdálenosti je nabídka svozů, nehledě na to, že již u některých zaměstnavatelů tento benefit funguje. Eventuálním cílem by mohlo být rozšíření firem nabízejících svozy, zlepšení intervalů svozů či nově zařazená nástupní místa. Uchazečům by se tím mohlo otevřít spektrum firem včetně nových pracovních míst v odvětví, o kterých by za jiných okolností neuvažovali.

Graf 17. Ochota uchazečů dojíždět do nového zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování.

Samotné hledání a nalezení firmy, která nabízí svaz pro zaměstnance, není vůbec jednoduchou záležitostí. Tento benefit se Vám automaticky při hledání zaměstnání nezobrazí. Řešením by tedy mohlo být i zviditelnění této výhody tak, aby byl uchazeč o zaměstnání v rámci nabídky práce okamžitě informován. Ze strany budoucího zaměstnance by to mohlo vést k přehodnocení aktuálních nabídek práce a ze strany zaměstnavatele naopak k získání dostatečně kvalifikovaného zaměstnance, který by jinak díky vzdálenosti dojezdu do práce o nabídku žádný zájem neprojevil. Tato myšlenka v podobě podpory dojíždění do práce byla nastíněna i v Metodice opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života, zpracována v rámci projektu „Žijeme a pracujeme na Vysočině“ – zavádění prorodinných opatření do personální politiky příspěvkových organizací Kraje Vysočina v kontextu rodinné politiky kraje. Zde se uvádí, že především v zimních měsících může být doprava dojíždějících pracovníků složitá a může komplikovat sladování osobního a pracovního života. V organizacích, ve kterých se uplatňuje směnný režim práce, práce o víkendech a svátcích je rovněž složité a časově náročné spoléhat pouze na dostupnost veřejné dopravy, nejen proto by organizace měly zvážit spolehlivé způsoby podpory dojíždění.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Vyhledávání: Kraj Vysočina. Kraj Vysočina: Titulní stránka [online]. Dostupné z: https://m.kr-vysocina.cz/vismo5/fulltext.asp?hledani=1&id_org=450008&query=metodika+opat%C5%99en%C3%AD+n a+sla%C4%8Fov%C3%A1n%C3%AD+rodinn%C3%A9ho+%C5%BEivota&submit=Hledat

4.6 Zhodnocení nezaměstnanosti v Kraji Vysočina s ohledem na koronavirovou epidemii COVID-19

S ohledem na situaci v rámci epidemie koronaviru, uvádím na závěr zhodnocení míry nezaměstnanosti, včetně počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina v roce 2020. V lednu na Vysočině míra nezaměstnanosti činila 2,9 procenta, v únoru téhož roku 2,8 procenta. V březnu, kdy celá situace ohledně koronaviru v ČR vypukla, uvádí Jihlavský deník překvapivé zprávy vzhledem k nezaměstnanosti na Vysočině. Oproti předpokladům dle dostupných informací míra nezaměstnanosti v měsíci březnu na Vysočině klesla a to konkrétně o jednu desetinu procenta. V březnu tedy činila míra nezaměstnanosti 2,7 procent. Počet lidí bez práce se zmenšil ve všech pěti okresech, pokles byl zaznamenán i v rámci počtu volných pracovních míst. Jarmila Krejzarová z jihlavského Úřadu práce se k celé situaci vyjádřila takto *„Domníváme se, že jedním z důvodů je jednak odchod uchazečů na sezónní práce začátkem března, tedy ještě před vyhlášením nouzového stavu, a dále skutečnost, že zaměstnavatelé a potažmo OSVČ tradičně čekali s personálními změnami na začátek dalšího měsíce.“*¹⁰⁸ Z kraje celé epidemie na tom tedy byl Kraj Vysočina lépe, než by se dalo očekávat. Na konci měsíce března činil počet uchazečů o zaměstnání v kraji celkem 9 656. V následujících měsících se situace lehce zhoršovala, procento nezaměstnanosti se pozvolna navyšovalo.

Pro detailnější rozbor a zhodnocení situace byl vybrán měsíc červenec. Na konci července míra nezaměstnanosti na Vysočině vzrostla na 3,2 procenta. Nejnižší nezaměstnanost v červenci vykazoval okres Pelhřimov a to s hodnotou 2,2 procenta, tímto údajem se zařadil mezi čtyři okresy s nejnižším procentem v celé republice. S ohledem na tuto statistiku byly všechny okresy v Kraji Vysočina v lepší polovině, mimo okresu Třebíč, který vykazoval míru nezaměstnanosti 3,8 procenta. Volných pracovních míst bylo na konci července evidováno v kraji 10 245. V rámci zohlednění volných pracovních míst, které připadají na jednoho nezaměstnaného se opět ukázal jako nejlepší okres Pelhřimov. Dle statistik zde bylo zaznamenáno, že na jednoho nezaměstnaného připadají více nežli

¹⁰⁸ Překvapení. Nezaměstnanost na Vysočina v březnu klesla ve všech okresech - Jihlavský deník. Jihlavský deník - informace, které jsou vám nejbliž [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://jihlavsky.denik.cz/podnikani/nezamestnanost-koronavirus-vysocina-brezen-20200409.html>

dvě volná pracovní místa, z dalších okresů na Vysočině, bylo zaznamenáno více pracovních míst, nežli uchazečů o práci v Jihlavě. Celkový počet nezaměstnaných činil na konci července roku 2020 10 879, všechny údaje jsou zobrazeny v následující tabulce.

Tabulka 14. Trh práce na Vysočině k 31.7. 2020

Okres	Nezaměstnaných	Volných prac. míst	Podíl nezaměstnaných
Havlíčkův Brod	1895	1339	3,0%
Jihlava	2581	2498	3,3%
Pelhřimov	980	3018	2,2%
Třebíč	2829	1909	3,8%
Žďár nad Sázavou	2594	1481	3,1%
Vysočina	10879	10245	3,2%

Zdroj: MPSV¹⁰⁹, vlastní zpracování.

Pro srovnání níž uvádím tabulku se stejnými údaji akorát za rok 2019. Rozdíl mezi rokem 2019 a 2020 dělala v celkovém počtu nezaměstnaných 2 143 míst. Podíl nezaměstnaných se v procentuálním měřítku v rámci celé Vysočiny posunul o osm desetin. Volných pracovních míst v roce 2020 ubylo v tomto měsíci 934, výkyv se v tomto ohledu tedy nezdá být nijak zvlášť dramatický.

Tabulka 15. Trh práce na Vysočině k 31.7. 2019

Okres	Nezaměstnaných	Volných prac. míst	Podíl nezaměstnaných
Havlíčkův Brod	1376	1488	2,1%
Jihlava	2083	2923	2,7%
Pelhřimov	688	3366	1,4%
Třebíč	2317	1733	2,9%
Žďár nad Sázavou	2272	1669	2,7%
Vysočina	8736	11179	2,4%

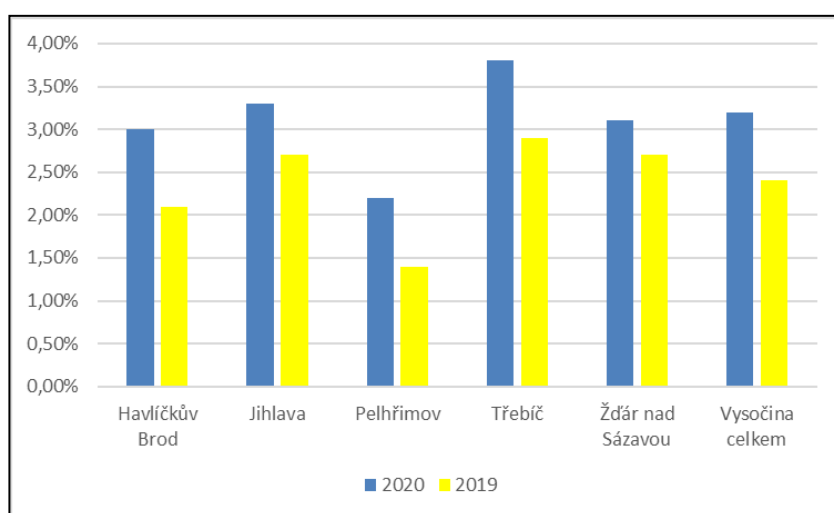
Zdroj: MPSV¹¹⁰, vlastní zpracování.

¹⁰⁹ Měsíční - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>

¹¹⁰ Měsíční - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>

V grafu je zobrazen podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech kraje v červenci roku 2020 a v červenci roku 2019, pro vizuální rozdíl. V roce 2019 činil podíl nezaměstnaných osob 2,2 % v okrese Havlíčkův Brod, 2,7 % v okrese Jihlava, 1,4 % v okrese Pelhřimov, 3,2 % v okrese Třebíč a 2,9 % v okrese Žďár nad Sázavou. Průměrný podíl nezaměstnaných v kraji v roce 2019 vykazoval 2,6 %. V roce 2020 stoupla hodnota krajského průměru ve sledovaném měsíci na 3,2 %. Nejvyšší skok zaznamenal ze všech sledovaných okresů, okres Třebíč s nárůstem podílu nezaměstnaných osob na 3,8 %, nejmenší naopak okres Žďár nad Sázavou, kde byl zaznamenán nárůst na 3,1 %.

Graf 18. podíl nezaměstnaných osob, porovnání červenec 2020 a 2019



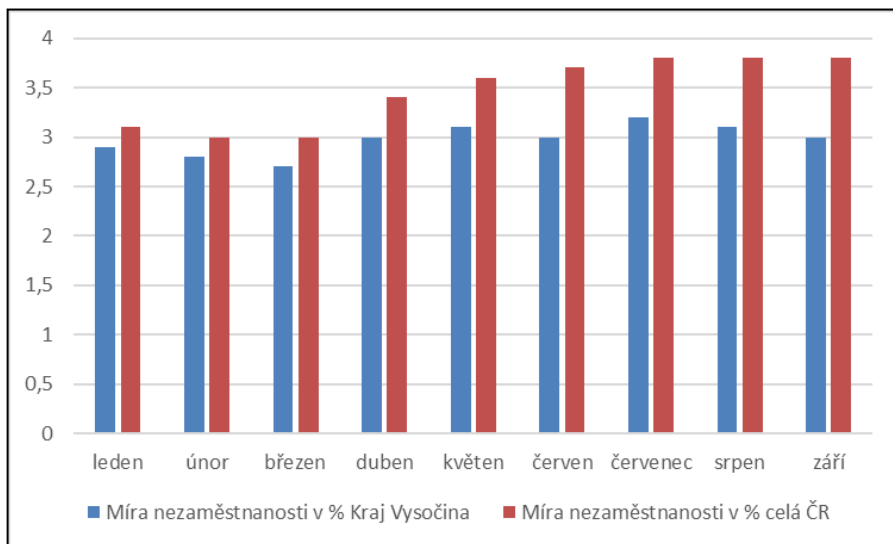
Zdroj: MPSV¹¹¹, vlastní zpracování.

Na následujícím grafu je znázorněn vývoj míry nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v komparaci s údaji za celou ČR. Z grafu lze vidět, že se Vysočina v průběhu sledovaného období neustále drží pod celorepublikovým průměrem. V březnu jak již bylo zmíněno byla míra nezaměstnanosti na dobré úrovni a činila 2,7 %, v dubnu nezaměstnanost v kraji stoupla o tři desetiny procentního bodu na 3 % a o další desetinu p.b. na 3,1 % vzrostla nezaměstnanost v květnu. V červnu míra nezaměstnanosti opět tvořila dubnová 3 %, v červenci se zvýšila na 3,2 %, v srpnu klesla o desetinu p.b. na 3,1 %. V září již byla míra

¹¹¹ Měsíční - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>

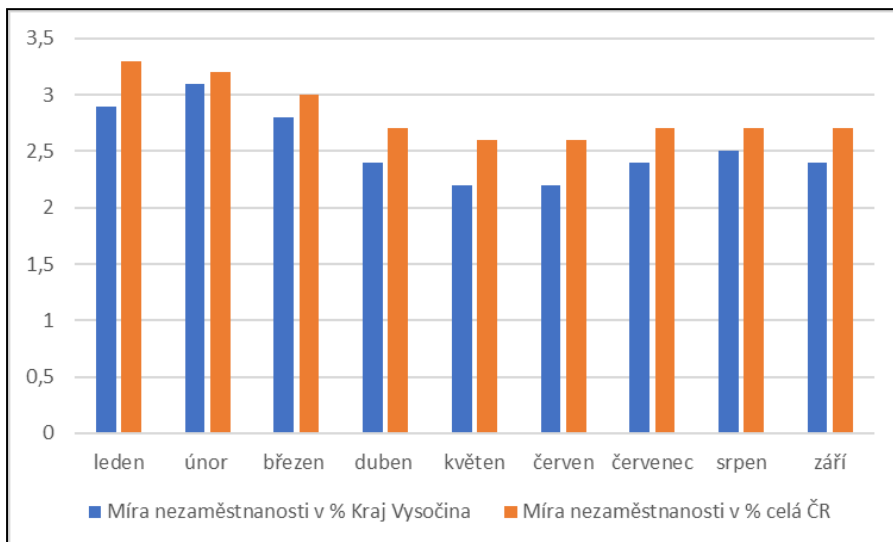
opět na 3 %. Větší výkyvy se tedy s ohledem na míru nezaměstnanosti v Kraji Vysočina nevyskytovaly.

Graf 19. Míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v porovnání s ČR, za období leden – září 2020



Zdroj: MPSV¹¹², vlastní zpracování.

Graf 20. Míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v porovnání s ČR, za období leden – září 2019



Zdroj: MPSV¹¹³, vlastní zpracování.

¹¹² Měsíční - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>

¹¹³ Měsíční - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>

Pro srovnání uvádím výše tabulku, s totožným hodnocením situace míry nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v porovnání s ČR za rok 2019. Na začátku sledovaného období vykazovala míra nezaměstnanosti v kraji 2,9 % a na konci sledovaného období, v září 2,4 %. Zajímavý rozdíl byl zaznamenán v měsíci březnu kdy byla míra nezaměstnanosti v roce 2019 vyšší, nežli v březnu roku 2020 a to o 0,1 procentního bodu. Hodnota nezaměstnanosti v kraji, se tedy v rozmezí let 2019 – 2020, napříč nepříznivé situaci navýšila v průměru pouze o několik desetin procenta. Největší rozdíl byl zaznamenán v měsíci květnu o 0,9 procentního bodu. Na konci sledovaného období v září 2020 vykazovala míra nezaměstnanosti na vysočině 3 %, což zaznamenává nárůst oproti loňskému roku 2019 o 0,6 procentního bodu. Meziroční výkyv v jednotlivých sledovaných měsících se nedostal výše jak přes několik desetin p.b.

5 Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo analyzovat Kraj Vysočina z několika na sebe navazujících pohledů a tím objasnit problém zaměstnanosti v kraji. Z úvodu vlastní práce byla nastíněna poloha kraje. Kraj je přes svou relativně velkou rozlohu poměrně málo zalidněn. Za jednu z výhod lze z hlediska polohy považovat i velké množství malých vesnic, které jsou převážně v těsné blízkosti místních center, kterými jsou malá města. V okolí těchto měst je spousta průmyslových zón, které čekají na vhodnou investici a realizaci projektu, který by nejen těmto obyvatelům mohl zpřístupnit nová pracovní místa.

V těsné návaznosti na tuto kapitolu jsou rozvedeny ekonomické indikátory v souvislosti s Krajem Vysočina. S ohledem na celou ekonomickou výkonnost kraje, jsou tyto ukazatele nepostradatelné, jedná se o hrubý domácí produkt, hrubou přidanou hodnotu a čistý disponibilní důchod. Ve sledovaném období od roku 2000 – 2018, bylo zjištěno, že se krajské HDP v komparaci s ostatními kraji, řadí k méně vyspělým. Hodnota tohoto ukazatele představuje cca 80 % průměru České republiky, ve srovnání s ostatními kraji, tedy Vysočina v tvorbě hrubého domácího produktu na obyvatele obsazuje 10. místo. Meziroční růst HDP v kraji činil v průměru sledovaného období 4 procentní body, jak bylo vypočítáno pomocí řetězového indexu. Růst čistého disponibilního důchodu vykazoval podobnou hodnotu a to v meziročním průměru o 5 procentních bodů. S ohledem na hrubou přidanou hodnotu bylo zjištěno, že v kraji největší část zaujímá průmysl, na což navazuje i kapitola struktura kraje. V té bylo stanoveno, že má v Kraji Vysočina průmyslová výroba velmi rozmanitou odvětvovou strukturu. Tradičním odvětvím je zde zemědělství, které hraje v kraji významnou roli. V posledních letech však k dominantním patří i strojírenství a kovodělný průmysl, o čemž vypovídá i tabulka zobrazující největší zaměstnavatele v kraji. Kraj Vysočina je přizpůsoben dalšímu rozvoji obchodu a podnikání, jelikož jím vede hlavní dopravní tepna ČR, dálnice D1. Kraj má tím pádem ideální strategickou polohou. Na toto dále navazuje kapitola, kde jsou charakterizovány investiční pobídky a následně zobrazeny veškeré projekty ve stanovených letech, kterým se podporu již získat podařilo. K závěru této kapitoly bylo zjištěno, že je v Kraji Vysočina momentálně ještě 40 volných průmyslových zón o různorodé velikosti, čekajíc na vhodného investora.

V další kapitole se již přímo soustředím na vývoj nezaměstnanosti v letech a to konkrétně ve sledovaném období od roku 2013 – 2019. Období bylo stanoveno

v takovémto rozsahu napříč tomu, že v přelomu let 2012 – 2013 došlo ke změně ukazatele nezaměstnanosti. V rámci sledovaného období se celková míra nezaměstnanosti v kraji zlepšila o 4,8 procentního bodu.

Následně je v práci nastíněna i míra celkové ekonomické aktivity, tato hodnota se ve sledovaném období od roku 2014 – 2019 zlepšila a to o 1,3 procentního bodu. Samostatně u mužů vykazoval nárůst 1,2 bodu v rozmezí let a u žen dokonce 1,5 bodu. V navazujícím textu je zohledněn i věk, jakožto faktor předurčující získání nového pracovního místa. V komparaci s ostatními kraji ČR bylo zjištěno, že se míra zaměstnanosti osob ve věku 20–29 let na Vysočině pohybuje ve velmi dobrých hodnotách. Další část vlastní práce se již soustředí na porovnání jednotlivých zjištění včetně výsledků dotazníkové šetření, které proběhlo na úřadech práce v Kraji Vysočina, v rozmezí měsíců srpen až září v roce 2019. V návaznosti na dotazníkové šetření, bylo vyhodnoceno, že nejvyšší podíl uchazečů o zaměstnání ve zmíněných měsících vykazovaly ženy a to v rozmezí 26 – 40 let. V další části práce, je sledovaná struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence, opět v porovnání s výsledky dotazníkové šetření. Dle dostupných informací bylo zjištěno, že největší skupina uchazečů spadá do kategorie - nezaměstnaní do 3 měsíců a následně v rozmezí 3 – 6 měsíců. Napříč dotazníky byl výsledek shodný, největší procento zde tvořili uchazeči, kteří nebyli zaměstnaní nejdéle do 6 měsíců (v 60 %), následně do 12ti měsíců a výše. Sama vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání může tvořit podstatnou charakteristiku a nastínění problému nezaměstnanosti v kraji. Jak bylo zjištěno, dlouhodobě největší část uchazečů v kraji tvoří skupina lidí se středním vzděláním, bez maturity, pouze s vyučením. Druhou nejsilnější skupinu tvoří uchazeči s dokončeným středoškolským vzděláním včetně maturity. Na posledních místech se umístili uchazeči pouze se základním vzděláním a se vzděláním vysokoškolským. Dle vyhodnocení dotazníkového šetření, bylo zjištěno, že největší část uchazečů v daném úseku tvoří ženy se středoškolským vzděláním a naopak muži, pouze se základním vzděláním. Nejmenší procento tvořili uchazeči s vysokoškolským vzděláním. V tomto vyhodnocení se tedy dotazníkové šetření a výsledky vzdělanostní struktury kraje, hodnocené v letech 2014-2019 shodovaly pouze částečně a to především s ohledem na uchazeče s vysokoškolským vzděláním, kterých je evidováno nejméně. Dále je v následující části uvedeno zhodnocení volných pracovních míst podle zaměstnavatelem požadovaného vzdělání. Nejvyšší procento volných míst vykazuje část, kde je k získání si pracovního místa zapotřebí pouze

středoškolské vzdělání s výučním listem a to v nesrovnatelném měřítku k ostatním možnostem. Tato skutečnost se tedy shoduje i s mírou vzdělaností struktury uchazečů. Klíčové tedy bylo, zjistit jaký obor zaměstnání je pro uchazeče do budoucna nejvíce žádaný. Z výsledků dotazníkového šetření bylo stanoveno, že by nejvíce uchazečů rádo získalo práci v oboru obchod a služby. Jako hlavní důvod, proč práci stále nemají, bylo uvedeno, že trh nabízí málo pracovních nabídek. Tuto odpověď označilo 40 % respondentů, 37 % potom následně uvedlo, že nemají dostatečné zkušenosti a dovednosti právě v oboru obchod a služby, který by je do budoucna lákal a zajímal. Napříč tomuto výsledku byl vyhodnocen graf, který nastiňuje, zdali by si uchazeči hledající práci v tomto oboru byli ochotni platit rekvalifikační kurzy, či školení i za své vlastní peníze. Odpověď byla v tomto případě v 64 % ano. V návaznosti proběhlo zkoumání, jak si na tom trh práce v Kraji Vysočina současně vede s ohledem na nabízené rekvalifikační kurzy a školení a jak by se dala celá situace do budoucna zlepšit i ve prospěch uchazečů, odpovědi jsou uvedeny jako výsledek jedné z výzkumných otázek. V rámci specifičnosti výsledků dotazníkového šetření, bylo v poslední řadě hodnoceno, jak dalekou vzdálenost by byli ochotni uchazeči do nové práce dojíždět.

V poslední části vlastní práce je zhodnocena aktuální situace kraje v souvislosti s epidemií koronaviru, která momentálně mění životy nespočtu lidí. V kraji podíl nezaměstnaných stoupá, ale celková míra nezaměstnanosti se zatím drží na přijatelných hodnotách v rámci celorepublikového srovnání.

V souvislosti s cíli práce byly stanoveny i výzkumné otázky na které je podrobněji zodpovězeno níže.

1) Jakým způsobem se vyvíjí míra nezaměstnanosti na Vysočině?

V rámci sledovaného období mezi roky 2013 – 2019 se celková míra nezaměstnanosti v kraji zlepšila téměř o 4,8 procentního bodu. V roce 2013 dosahoval krajský průměr nezaměstnaných osob 7,4 %, v následujících letech se situace zlepšovala, až do uvedeného roku 2019, kdy podíl nezaměstnaných osob v krajském srovnání činil pouze okolo 2,6 %. Ukázalo se, že ve všech sledovaných okresech kraje, si celkově nejlépe vede okres Pelhřimov. Ten ve srovnání s ostatními okresy vykazuje velmi nízkou míru nezaměstnanosti dlouhodobě, na začátku sledovaného období vykazoval 5 % a konci sledovaného období již pouhých 1,4 %. Nejhůře si v tomto srovnání vedl okres Třebíč, který byl v roce 2013 na úrovni 9,4 % a v roce 2019 následně na 3,2 %. Jihlava jakožto krajské město se držela po celou dobu na prostřední pozici.

V rámci zhodnocení poslední kapitoly, která se soustředí na průběh vývoje nezaměstnanosti v Kraji Vysočina, v souvislosti s nepříznivou situací COVID-19 v roce 2020, byl zaznamenán meziroční výkyv ve sledovaných měsících v kraji, pouze v rozmezí desetin p.b.. V roce 2019 byla v březnu zaznamenána dokonce vyšší míra nezaměstnanosti, nežli v březnu roku 2020 a to o 0,1 procentního bodu. Na konci sledovaného období činil meziroční rozdíl 0,6 procentního bodu, kdy se v září roku 2020 vyhoupla míra nezaměstnanosti oproti roku 2019 z 2,4 % na 3 %.

2) Je na Vysočině dlouhodobě vyšší procento nezaměstnaných žen, nežli mužů?

Ano je. V rámci sledovaného období od roku 2013 do roku 2019, vykazoval podíl nezaměstnaných žen po celou dobu o něco vyšší procento, nežli podíl nezaměstnaných mužů. V roce 2013 byla hodnota nezaměstnaných žen na 7,7 %, v polovině sledovaného období v roce 2016 na 5,7 % a roce 2019 již na pouhých 2,8 %. Podíl nezaměstnaných mužů v krajském srovnání vykazoval roce 2013 7,1 %, v polovině sledovaného období v roce 2016 4,9 % a na konci roku 2019 2,4 %. Největší propast byla zaznamenána v roce 2015 kdy podíl nezaměstnaných žen tvořil 6,7 % a podíl nezaměstnaných mužů 5,8 %, tudíž s rozdílem devět desetin procenta.

3) Jaká skupina nezaměstnaných tvoří procentuálně největší část v rámci vzdělanostní struktury?

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina, byla pozorována v rozmezí let 2014 -2019. Hodnoty se v meziročním srovnání nijak zásadně neměnily. V rámci Kraje Vysočina tvoří dlouhodobě největší skupinu nezaměstnaných osoby se středním vzděláním bez maturity, což odpovídá i celorepublikovému srovnání. Jejich podíl se pohybuje průměrně okolo 50 %. Na konci roku 2019 bylo dle vzdělanostní struktury evidováno 9 642 uchazečů, z toho tato skupina se středním vzděláním bez maturity vykazovala 4 627 uchazečů a tvořila 48 % ze všech vzdělanostních kategorií. Na druhém místě se umístili uchazeči se středním vzděláním s maturitou a to v průměru 25 %, následovali uchazeči se základním vzděláním v průměrně 19 % a nejmenší skupinu tvořili po celé sledované období uchazeči s dosaženým vysokoškolským vzděláním průměrně okolo 8 %.

4) V čem tkví potenciál zlepšení míry zaměstnanosti do budoucna?

V kapitole soustředící se na investiční pobídky, bylo zjištěno, kolik investičních pobídek v kraji bylo již poskytnuto. Do budoucna je nutné pokračovat v podpoře podnikatelů v rámci regionu a to nejen větších, ale i malých a středních společností, které zaměstnávají významné množství obyvatel. Možná zlepšení, odvíjející se od výsledků dotazníkového šetření byla stanovena následovně. V dotazníkovém šetření bylo shledáno, že nejvyšší procento uchazečů o zaměstnání jeví zájem o obor obchod a služby. Napříč této odpovědi proběhla analýza doposud nabízených rekvalifikačních kurzů v Kraji Vysočina. Bylo zjištěno, že aktuální přehled rekvalifikací zabezpečovaných Úřadem práce ČR v Kraji Vysočina v období roku 2019 – 2023 obsahuje 30 kurzů, ve kterých se ovšem velmi málo objevuje kurz soustředěný se na posun uchazeče k oboru zaměstnání, který vyšel jakožto nejžádanější. Vhodným doporučením ke zlepšení zaměstnanosti v kraji by tedy bylo otevření více kurzů zaměřujících se specifictěji na tento často vyhledávaný obor zaměstnání. Příkladem by mohl být kurz obchodní komunikace, zprostředkování obchodu a služeb, či strategického managementu, kde by se uchazeči dozvěděli základní pojmy ohledně analýzy trhu včetně konkurence a vnitřního prostředí podniku kam by se rádi uchýlili a kde by se rozvíjeli, či který by sami rádi časem zrealizovali. V rámci dotazníků

byla analyzována i odpověď, týkající se dojezdové vzdálenosti uchazečů o zaměstnání. Největší procento tvořila odpověď, že by uchazeči rádi dojížděli do nové práce maximálně do 25 km, na druhém místě se nejčastěji vyskytla odpověď pouze do 5 km. Z tohoto zjištění vyplívá neochota dojezdu do jiného města, či vzdálené lokality napříč místu bydliště uchazeče. Potenciál pro zlepšení se shoduje i s cíli, které jsou uvedené v Metodice opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života, v dokumentu zveřejněném na oficiálních internetových stránkách Kraje Vysočina. Jako možnost řešení bylo stanoveno v první řadě zavedení příspěvku na dopravu ze strany zaměstnavatele, jako další pak rozšíření počtu firem nabízejících svozy. S tím souvisí i zlepšení intervalů svozů či nově zařazená nástupní místa.

6 Seznam použitých zdrojů

Použitá literatura:

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- ČERYCH, L., KOUCKÝ, J., MATĚJŮ, P.: Školský systém a rozvoj vzdělání, In VEČERNÍK, J., MATĚJŮ, P.: *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*, Praha: Academia, 1998.
- FALTOVÁ LEITMANOVÁ, Ivana, Jiří ALINA, Filip PETRÁCH, Jaroslav ŠETEK a Tomáš VOLEK. *Mikroekonomie 1: pro bakalářské studium*. Jesenice: Ekopress, 2018. ISBN 978-80-87865-48-4.
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.
- JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8.
- JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-2473-258-9.
- KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012. ISBN 978-80-86572-76-5.
- KOLIBOVÁ, Helena. *Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2007. ISBN 978-80-85819-62-5.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia, 1997-. ISBN 9788074789212.
- KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 11. vyd. Slaný: Melandrium, 2010. ISBN 978-80-86175-70-6.

- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.
- POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.
- *Průvodce ekonomickými ukazateli: jak porozumět ekonomii ; [z anglického originálu přeložil Oldřich Dědek ... [et al.]*. Praha: Scientia, 2002. ISBN 80-7183-278-2.
- *Průvodce ekonomickými ukazateli: jak porozumět ekonomii ; [z anglického originálu přeložil Oldřich Dědek ... [et al.]*. Praha: Scientia, 2002. ISBN 80-7183-278-2.
- ŘEHOŘ, Petr. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2010. ISBN 978-80-7204-735-2.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

Internetové zdroje:

- Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019 - zpracovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+za+rok+2019.pdf/b5c912de-8d7f-cde8-618d-185080a6313f>
- Consequences of unemployment. textbook.stpauls.br - / [online]. Dostupné z: http://textbook.stpauls.br/Macroeconomics/page_81.htm
- Časové řady MN a PNO - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright © Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/casove-rady-mn-a-pno>

- Časté dotazy | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/caste-dotazy?p_p_id=sucrrisfaqweb_WAR_faqportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=2&p_p_col_pos=1&_sucrrisfaqweb_WAR_faqportlet_facesViewIdRender=%2Fviews%2FDetail.xhtml&_sucrrisfaqweb_WAR_faqportlet_faqId=38
- Časté dotazy | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/caste-dotazy?p_p_id=sucrrisfaqweb_WAR_faqportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=2&p_p_col_pos=1&_sucrrisfaqweb_WAR_faqportlet_facesViewIdRender=%2Fviews%2FDetail.xhtml&_sucrrisfaqweb_WAR_faqportlet_faqId=38
- České sociální podnikání - Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. České sociální podnikání - Úvod [online]. Copyright © Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/financovani/podpory-zamestnanosti/2775-nastroje-aktivni-politiky-zamestnanosti>
- ČSÚ | ZÁKLADNÍ TENDENCE DEMOGRAFICKÉHO, SOCIÁLNÍHO A EKONOMICKÉHO VÝVOJE KRAJE VYSOČINA 2019 [online]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/documents/10180/121936122/33013220.pdf/8e1ff00f-0460-427d-83fc-34062fa72a54?version=1.5>
- Dlouhodobým suverénem výzkumu Město pro byznys je na Vysočině Humpolec: Humpolec. Humpolec: Titulní stránka [online]. Dostupné z: <https://www.mesto-humpolec.cz/dlouhodobym-suverenem-vyzkumu-mesto-pro-byznys-je-na-vysocine-humpolec/d-233438>
- Ekonomické subjekty v Kraji Vysočina k 31. 12. 2019 | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/ekonomicke-subjekty-v-kraji-vysocina-k-31-12-2019>
- Grafy | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/grafy-5i7x65ztlh>
- HDP, regionální účty - Kraj | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/hdp-xj>

- Charakteristika kraje | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xj/charakteristika_kraje
- Charakteristika kraje | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xj/charakteristika_kraje
- Infografika ČTK - Výsledek vyhledávání : Czechinvest. Fotobanka ČTK - Titulní stránka [online]. Copyright © 2020. Dostupné z: <http://multimedia.ctk.cz/grafika/search-view/6fe18e47f5e2b3767f7af7e3d2fe6276/select-continue>
- Investiční pobídka | RESEA s.r.o.. [online]. Copyright ©2020, RESEA. Dostupné z: <https://www.resea.cz/cs/investicni-pobidky/investicni-pobidka>
- Investiční pobídky - CzechInvest. Object moved [online]. Copyright © 1994. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Investicni-pobidky>
- Investiční pobídky | Dotace EU. Dotace EU | Dotace z EU na klíč [online]. Copyright © 2020. Dostupné z: <https://www.dotacni.info/investicni-pobidky/>
- Katalog firem a institucí • Firmy.cz. Katalog firem a institucí • Firmy.cz [online]. Dostupné z: <https://www.firmy.cz/Remesla-a-sluzby/Sluzby-pracovniho-trhu/Rekvalifikace/kraj-vysocina>
- Kraj Vysočina - Průmyslové zóny - CPM. Czech Property Market - investiční příležitosti, investoři, stavební informace [online]. Copyright © 2020. Dostupné z: <https://www.ecpm.cz/cz/cpm-marketplace/detail-investicni-prilezitosti/188-kraj-vysocina-prumyslove-zony-kraj-vysocina>
- MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/5-makroekonomicke-ukazatele-07rqbvpqh3>
- mapa-vysocina.png | Týdeník Cesta Vysočinou. Úvod | Týdeník Cesta Vysočinou [online]. Copyright © 2020. Dostupné z: <https://www.cestavysocinou.cz/foto/mapa-vysocina-png/>
- Mapy a kartogramy | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/mapy-a-kartogramy-rxifzwyqr1>
- Měsíční - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>

- Městské obyvatelstvo Vysočiny v roce 2019 z pohledu statistiky | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/mestske-obyvatelstvo-vysociny-v-roce-2019-z-pohledu-statistiky>
- Městské obyvatelstvo Vysočiny v roce 2019 z pohledu statistiky | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/mestske-obyvatelstvo-vysociny-v-roce-2019-z-pohledu-statistiky>
- Metodický list – Míra nezaměstnanosti [online]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/docs/ARADY/MET_LIST/nezcsu_cs.pdf
- Metodika ukazatelů (nejdůležitější údaje) | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xj/metodika-ukazatelu-nejdulezitejsi-udaje#regionalni_hdp
- Minimální a zaručená mzda | Monster.cz. Práce, volná místa, nabídky práce v ČR a v zahraničí | Monster.cz [online]. Copyright © 2020 Dostupné z: <https://www.monster.cz/rady-a-tipy/clanek/minimalni-a-zarucena-mzda>
- Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. Copyright ©. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/dotace-a-podpora-podnikani/investicni-pobidky-a-prumyslove-zony/investicni-pobidky/2018/9/Vyrocní_zpráva_2017_fin.pdf
- Míra (ne)zaměstnanosti [online]. Dostupné z: <http://semi.gurroa.cz/>
- MPSV Portál – Vizualizace [online], Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace10>
- Počet obyvatel v obcích - k 1.1.2020 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112019>
- Poradenství, rekvalifikace a IPS - Úřad práce. Úřad práce ČR - Úřad práce [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/poradenstvi-rekvalifikace-a-ips-1>
- Profil Kraje Vysočina, zpracovaný Odborem regionálního rozvoje Kraje Vysočina (2018) [online]. Dostupné z: <https://samosprava.kr-vysocina.cz/priloha/download/ZK-08-2018-60pr01.pdf>
- Profil Kraje Vysočina, zpracovaný Odborem regionálního rozvoje Kraje Vysočina (2018) [online]. Dostupné z: <https://samosprava.kr-vysocina.cz/priloha/download/ZK-08-2018-60pr01.pdf>

- Průměrné mzdy na Vysočině za rok 2019 vzrostly o 1 892 Kč | ČSÚ v Jihlavě. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/prumerne-mzdy-na-vysocine-za-rok-2019-vzrostly-o-1-892-kc>
- RIS - Regionální informační servis. Redirecting to /cs/ [online]. Copyright © 2019 Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. Dostupné z: <https://www.risy.cz/cs/krajske-ris/kraj-vysocina/okresy>
- RIS - Regionální informační servis. Redirecting to /cs/ [online]. Copyright © 2019 Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. Dostupné z: <https://www.risy.cz/cs/krajske-ris/kraj-vysocina/regionalni-informace/o-kraji>
- SIROVÁTKA, Tomáš, ŠIMÍKOVÁ, Ivana. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize [online]. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. 2016-03-16]. ISBN 978-80-7416-114-8. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf
- Srovnání krajů v České republice - 2019 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/srovnani-kraju-v-ceske-republice-2019>
- Trh práce - Mikroekonomie - Miras.cz/Seminárky. Miras.cz - osobní stránky o cestování [online]. Copyright © 2000 Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>
- TRH PRÁCE (krajské srovnání) - 2019 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-krajske-srovnani-2019>
- Unemployment - types and causes | Economics Online | Economics Online. Economics Online | Economics Online [online]. Copyright © 2020 All Rights Reserved. Dostupné z: https://www.economicsonline.co.uk/Managing_the_economy/Unemployment_types_and_causes.html
- Unemployment. 2012 Book Archive [online]. Dostupné z: <https://2012books.lardbucket.org/books/economics-principles-v1.0/s23-03-unemployment.html>
- Úřad práce ČR - Úřad práce [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/698885/rekvalifikace.pdf/fa258b70-9f3f-6087-cd13-4ca0a3fb4988>

- V roce 2018 CzechInvest dojednal investice za více než 36 miliard korun - CzechInvest. Object moved [online]. Copyright © 1994. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Homepage/Novinky/Zari-2019/V-roce-2018-CzechInvest-dojednal-investice-za-vice-nez-36-miliard-korun>
- Vítejte na Vysočině | Kraj Vysočina. Kraj Vysočina | Titulní stránka [online]. Dostupné z: <https://www.kr-vysocina.cz/vitejte-na-vysocine/d-4000086/p1=1205>
- Vyhledávání - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright © Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vyhledavani> - Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska
- Vysočina - Úřad práce. Úřad práce ČR - Úřad práce [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/vysocina>
- Vývoj sídelní struktury Kraj Vysočina jako spr | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-6116-03--2__vyvoj_sidelni_strukury
- Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Kraje Vysočina - 2019 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-tendence-demografickeho-socialniho-a-ekonomickeho-vyvoje-kraje-vysocina-2019>
- Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Kraje Vysočina - 2019 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-tendence-demografickeho-socialniho-a-ekonomickeho-vyvoje-kraje-vysocina-2019>
- Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Kraje Vysočina - 2019 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-tendence-demografickeho-socialniho-a-ekonomickeho-vyvoje-kraje-vysocina-2019>
- Zákony pro lidi - Sbírnka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#f2611950>
- Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

- Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020, zveřejněno Úřadem práce ČR - Úřad práce [online]. Autorská práva © w. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/920318/Rocni_VYK_2019.pdf/5e97dc19-456a-3e08-d2da-c5db9f9fe700

7 Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník k průzkumnému šetření: Nezaměstnanost a její dopady

NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ DOPADY

Dobrý den,
jmenuji se Zuzana Štěpánová a studuji na České zemědělské univerzitě v Praze. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, jehož získaná data mi pomohou k vypracování mé diplomové práce na téma Trh práce a problematika zaměstnanosti v Kraji Vysočina. Dotazník je anonymní a zabere Vám pouze pár minut.

Děkuji za Váš čas.

Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

Kolik Vám je let?

- 18 – 25
- 26 – 40
- 41 – 55
- 56 a více

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Vyučen/a
- SŠ s maturitou
- VŠ

V jakém oboru hledáte zaměstnání?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Obchod a služby | <input type="checkbox"/> Zdravotnictví |
| <input type="checkbox"/> Doprava | <input type="checkbox"/> Škola/Věda/Výzkum |
| <input type="checkbox"/> Průmysl | <input type="checkbox"/> Ekonomika |
| <input type="checkbox"/> Zemědělství | <input type="checkbox"/> Strojírenství |
| <input type="checkbox"/> Stavebnictví | <input type="checkbox"/> Informatika |
| <input type="checkbox"/> Gastronomie | |

Jakým způsobem hledáte nové zaměstnání?

- Pouze pomocí úřadu práce
- Pomocí internetu, novin
- Pomocí známých (na doporučení)
- Jinak – doplňte

Už jste někdy byl/a nezaměstnaný/á?

- Ano
- Ne

Jak dlouho jste byl/a nezaměstnaný/á?

- do 6 měsíců
- do 12 měsíců
- 1 – 2 roky
- více

Co si myslíte, že ovlivňuje důvod Vaší nezaměstnanosti?

- Málo pracovních nabídek
- Nedostatečné zkušenosti a dovednosti v oboru, který by Vás zajímal
- Nedostatečné vzdělání
- Zdravotní handicap
- Pokročilý věk

Byl/a by jste ochotný/á, doplnit si vzdělání (dovednosti), proto, aby jste získal/a lepší pracovní nabídku?

- Ano
- Ne

Byl/a by jste ochotný/á hradit si rekvalifikační kurz či školení, za své vlastní peníze ?

- Ano
- Ne

Jak daleko by jste byl/a ochotný/a dojíždět do nového zaměstnání?

- do 5 km
- do 25 km
- do 50 km
- Nedělá mi problém dojíždět i delší vzdálenost

Jak na Vás působí nezaměstnanost?

- Pokles sebedůvěry
- Zdravotní potíže
- Ekonomická nejistota
- Jiné.....

Ovlivňuje nezaměstnanost negativně Váš osobní život?

- Ano
- Ne