

Univerzita Karlova v Praze  
Pedagogická fakulta  
Katedra občanské výchovy a filozofie

## BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Nezaměstnanost v kraji Vysočina  
Unemployment in the Vysočina Region

Martina Jandová

Vedoucí práce: PhDr. Milena Tichá, CSc.  
Studijní program: Specializace v pedagogice (B7507)  
Studijní obor: B AJ-ZSV (7507R036, 7504R236)

2016

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Nezaměstnanost v kraji Vysočina vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

**Praha, 8. 6. 2016**

.....

podpis

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Mileně Tiché, CSc., za cenné rady a připomínky při odborném vedení této práce.

## **ANOTACE**

Tato bakalářská práce se věnuje problematice nezaměstnanosti v kraji Vysočina v letech 2009 až 2015. Cílem práce je zachytit a zhodnotit vývoj nezaměstnanosti v tomto období na základě sledování ukazatele registrované míry nezaměstnanosti. V teoretické části je vymezen pojmový aparát – definice nezaměstnanosti, její typy a důsledky. V praktické části je provedena analýza vývoje registrované míry nezaměstnanosti v kraji, její komparace s celorepublikovým průměrem a porovnání situace v jednotlivých okresech kraje. V závěru práce jsou navržena další opatření, která by mohla vést ke zlepšení situace na krajském trhu práce.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, úřad práce, kraj Vysočina

## **ANNOTATION**

This bachelor thesis deals with the issue of unemployment in the Vysočina Region during years 2009 to 2015. The aim of the thesis is to take down and evaluate the development of unemployment in this period based on the unemployment rate tracking. In the theoretical part, there are several notions explained, such as the definition of the unemployment, its types and its consequences. In the practical part, there is an analysis carried out which describes the regional unemployment rate development that is compared to the republic's average rate and it also contrasts the situation in the districts of the region. At the end of the thesis, there are further measures proposed which might lead to the improvement of the situation on the regional labour market.

## **KEYWORDS**

unemployment, unemployment rate, labour market, labour office, the Vysočina Region

## Obsah

A.	ÚVOD.....	7
B.	TEORETICKÁ ČÁST .....	8
1	Nezaměstnanost a práce .....	8
1.1	Definice nezaměstnanosti.....	8
1.2	Míra nezaměstnanosti.....	9
1.3	Struktura nezaměstnanosti, plná zaměstnanost.....	12
2	Formy nezaměstnanosti .....	13
2.1	Nezaměstnanost z hlediska dobrovolnosti .....	13
2.2	Nezaměstnanost z hlediska délky trvání .....	13
2.3	Nezaměstnanost z hlediska příčin .....	14
3	Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	16
3.1	Mladší věkové skupiny .....	16
3.2	Starší lidé.....	17
3.3	Ženy (zpravidla po mateřské dovolené).....	18
3.4	Zdravotně postižení.....	18
3.5	Lidé bez kvalifikace .....	19
4	Nástroje politiky zaměstnanosti .....	20
4.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	21
4.2	Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti.....	24
5	Důsledky nezaměstnanosti .....	26
C.	PRAKTICKÁ ČÁST .....	28
6	Charakteristika kraje Vysočina.....	28
7	Celková zaměstnanost v kraji Vysočina.....	30
7.1	Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR .....	31
7.2	Porovnání míry nezaměstnanosti ČR a kraje Vysočina .....	34
7.3	Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech kraje Vysočina .....	36

7.4	Významní zaměstnavatelé v kraji podle personálního pohybu.....	40
8	Závěr.....	44
9	Seznam použitých informačních zdrojů .....	46
10	Seznam příloh .....	50

## A. ÚVOD

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v kraji Vysočina v letech 2009 až 2015. Cílem práce je zachytit a zhodnotit vývoj nezaměstnanosti v tomto období na základě sledování ukazatele registrované míry nezaměstnanosti.

Téma nezaměstnanosti bylo zvoleno pro svou aktuálnost. Zároveň také ještě nevznikla jednotná práce, která by shrnovala poznatky z oblasti nezaměstnanosti v kraji Vysočina v době bezprostředně následující po světové hospodářské krizi.

Práce je rozdělena do dvou hlavních částí, teoretické a praktické. V teoretické části je vymezen pojmový aparát. Jsou definovány pojmy jako nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, formy nezaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných a nástroje politiky zaměstnanosti. V poslední kapitole této části jsou shrnuty důsledky nezaměstnanosti nejen z ekonomického, ale i sociálního hlediska.

V praktické části je provedena analýza vývoje registrované míry nezaměstnanosti v kraji. Konkrétní data, která jsou v této části práce rozebíraná, vychází z údajů prezentovaných v analýzách vývoje situace na trhu práce publikovaných Úřadem práce ČR za jednotlivé roky. Krátce je popsán charakter kraje, poté je představeno nastínění situace v celorepublikovém měřítku a následně je prezentováno srovnání vývoje v ČR a kraji Vysočina. Důležitou částí je také porovnání vývoje situace v jednotlivých okresech kraje a představení významných zaměstnavatelů kraje podle personálního pohybu.

V závěru práce je zhodnocena celková situace ze získaných poznatků a navržena možná opatření, která by mohla přispět ke zlepšení situace.

## **B. TEORETICKÁ ČÁST**

### **1 Nezaměstnanost a práce**

Práce je přirozenou součástí našeho života, která nám umožňuje uspokojení základních životních potřeb a může být i prostředkem seberealizace (Maslow, 1970, s. 36). Základní členění dne se běžně vymezuje na osm hodin práce, osm hodin spánku a osm hodin volného času.

Je však důležité rozlišovat mezi prací a zaměstnáním. Mareš (2002, s. 16) tyto pojmy definuje následovně. Práce je jakákoli „činnost, která není vykonávána pro ekonomické účely. Řadíme sem např. domácí práce, práce pro potěšení (hobby), výpomoc přátelům nebo dobrovolnickou práci. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon.“

V dnešní době se podíl placené práce během dne zvyšuje na úkor dalších aktivit, např. času tráveného s rodinou nebo času na odpočinek. Existují však i skupiny osob, které své znalosti a dovednosti nemohou v zaměstnání realizovat, protože nenašli odpovídající nebo ztratili dosavadní postavení na pracovním trhu.

Díky hodnotám, které v naší společnosti převažují, představuje případná ztráta zaměstnání pro většinu lidí spíše negativní zkušenost. Je pro ně často znakem osobního neúspěchu a selhání. Může s sebou nést i strach z budoucnosti. Fuchs ztrátu zaměstnání považuje za poruchu, která představuje sociální i politický problém (in Buchtová, 2002, s. 71). Mareš (2002, s. 10) však připomíná ekonomické stanovisko, které vidí nezaměstnanost jako přirozený důsledek svobodné společnosti, která se zakládá na tržním mechanismu a demokracii. Dokud není nezaměstnanost masová, není vážným ekonomickým, ani sociálním problémem.

#### **1.1 Definice nezaměstnanosti**

O nezaměstnanosti mluvíme v případě, že část práce schopného obyvatelstva nemůže najít odpovídající zaměstnání.

Autoři zabývající se nezaměstnaností obecné pojetí nezaměstnanosti určitým způsobem modifikují (definují je zpravidla specifičtěji), ale základní myšlenka se prolíná všemi definicemi. Existuje tedy několik definic, jak nezaměstnanost vymezit.

Nejobecněji vymezuje termín nezaměstnanosti ve své publikaci Mareš (2002, s. 16). Tvrdí, že nezaměstnaní jsou determinováni na základě těchto znaků: jsou schopní práce, chtějí zaměstnání a i přesto v dané chvíli práci nemají. Upozorňuje, že tyto tři body jsou zároveň obsaženy v definici nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (International Labour Organization, zkráceně ILO) v Ženevě, na které v České republice odkazuje platný zákon o zaměstnanosti.

Obdobně definuje nezaměstnané i Brožová (2014, s. 227), která upřesňuje definici ve smyslu aktivní participace při hledání si odpovídající pracovní pozice.

Buchtová (2002, s. 65) mezi nezaměstnané zahrnuje osoby produktivního věku, které nemají placené zaměstnání, ani jim neplyne příjem ze sebezaměstnání nebo jsou dočasně uvolněny z práce, ale je zde splněn zároveň předpoklad, že do práce opět nastoupí. Druhou podmínkou, která musí být splněna současně s předchozí, je, že také aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Pro účely této práce se ztotožním s definicí Brčáka a kol. (2014, s. 140), který ve své publikaci uvádí definici Eurostatu, Statistického úřadu Evropské Unie. Tato definice je nejúžeji formulovaná. Nezaměstnaní jsou vymezeni jako osoby starší patnácti let, kteří nebyli zaměstnání, ani nepracovali ve vlastním podniku, kteří zároveň práci aktivně hledají a jsou ochotni do práce nastoupit nejdéle do 14 dnů od získání nabídky. Všechny výše uvedené podmínky musí být splněny současně, jinak by byla osoba klasifikována jako zaměstnaná nebo ekonomicky neaktivní.

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo se započítávají všichni zaměstnaní i nezaměstnaní, protože tvoří pracovní sílu v určitém státu. Do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva se počítají děti, studenti, důchodci a osoby v domácnosti, protože práci nemají a ani ji nehledají (Brožová, 2012, s. 228).

## **1.2 Míra nezaměstnanosti**

Míra nezaměstnanosti je makroekonomický ukazatel, který nám umožňuje sledovat, hodnotit a porovnávat aktuální stav nebo vývoj situace za určité období na trhu práce.

„Míra nezaměstnanosti vyjadřuje procentuální podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu“ (Brčák a kol., 2014, s. 23). Od roku 2013 se v České Republice

pro výpočet míry registrované nezaměstnanosti do ekonomicky aktivního obyvatelstva započítává veškeré obyvatelstvo ve věku od 15 do 64 let (Brčák a kol., 2014, s. 141).

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) uvádí, že ke **změně metodiky výpočtu ukazatele registrované zaměstnanosti** došlo po domluvě MPSV s Českým statistickým úřadem (ČSÚ). MPSV představuje v oficiálním vyjádření nový ukazatel registrované zaměstnanosti, který nese název podíl nezaměstnaných osob. Ten „vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů<sup>1</sup> o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.“

Dále zde MPSV stanovuje tři důvody, proč došlo ke změně výpočtu. Ukazatel míry nezaměstnanosti je vypočítán ze dvou zdrojů dat – počty uchazečů o zaměstnání, kteří mohou do práce bezprostředně nastoupit, jsou získávány z evidence Úřadů práce (ÚP), zaměstnané osoby pak z Výběrových šetření ČSÚ. Samotné údaje o zaměstnanosti z výběrových šetření ČSÚ na úrovni okresů však nejsou dostatečně reprezentativní a vykazují vyšší chybovost. Posledním uváděným důvodem pro změnu je mylné zaměňování nebo případné srovnávání míry nezaměstnanosti vykazovanou MPSV a ČSÚ a jejich špatná interpretace. Důsledkem změny výpočtu je nesrovnatelnost údajů o míře nezaměstnanosti před změnou a po změně. Proto MPSV zveřejnilo přepočítané údaje od roku 2005 podle nové metodiky. Tyto údaje jsou dohledatelné na webových stránkách Portál MPSV.

Pomocí vzorce se tedy výpočet míry nezaměstnanosti zapíše následovně,

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

Zdroj: Brožová, 2012, vlastní úprava

kde jednotlivé znaky symbolizují:

u...míra nezaměstnanosti v %,

U...počet nezaměstnaných,

L...počet zaměstnaných,

L + U ... ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

---

<sup>1</sup> Podle Portálu MPSV: Uchazeči, kteří mohou ihned přijmout nabídnutou pracovní pozici.

Jak již bylo naznačeno v odstavci o změně metodiky výpočtu, zjišťování rozsahu míry nezaměstnanosti je možno provádět dvěma způsoby, prostřednictvím dvou různých institucí. Rozlišujeme mezi nezaměstnaností registrovanou a obecnou. Ačkoli se tato práce bude soustřeďovat na registrovanou míru nezaměstnanosti a její vývoj za určité časové období, je na místě uvést si alespoň základní rozdíly mezi těmito pojetími.

**Registrovanou míru nezaměstnanosti** vykazuje Úřad práce ČR, který na základě registrace nezaměstnaných osob na Úřadech práce shromažďuje informace o počtu nezaměstnaných a posléze vykazuje statistické zprávy za stanovené období v určitých územních celcích. Brožová (2012, s. 228) upozorňuje, že do registrované nezaměstnanosti se však nezapočítává pracovní poměr na zkrácený úvazek, ačkoli by zaměstnanec raději pracoval na úvazek plný.

**Obecnou míru nezaměstnanosti** vykazuje ČSÚ, vychází z dat získaných Výběrovým šetřením pracovních sil (VŠPS). Dle webových stránek ČSÚ se tato šetření provádí prostřednictvím dotazníků v náhodně vybíraných domácnostech v průběhu celého roku a výsledky slouží ke zmapování situace na trhu práce a následné analýze sebraných dat a jejich využití při vytváření principů sociální politiky a politiky zaměstnanosti podle mezinárodních kritérií.

Problémem obecné míry nezaměstnanosti je však to, že vykazuje výsledek z určitého reprezentativního vzorku, což v menších měřících může vést ke zkreslení výsledků šetření. To uvádí i Portál MPSV jako jeden z důvodů, proč došlo ke změně metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti.

Obecná míra zaměstnanosti představuje v některých situacích přesnější ukazatel, než je registrovaná míra, protože krátkodobě nezaměstnaní se nebudou hlásit na Úřadu práce, pokud ví, že do měsíce či dvou nastoupí do zaměstnání. Obecná míra zachytí tedy na rozdíl od registrované míry i neregistrované nezaměstnané. V takovém případě mluvíme o **skryté nezaměstnanosti**, kterou Mareš (2002, s. 21) definuje jako nezaměstnané, kteří se neregistrují na ÚP, ani práci nehledají. Příkladem skryté nezaměstnanosti jsou především ženy v domácnosti, které práci nehledají a finančně je zajišťuje manžel, a mladiství, jejichž primárním zájmem je studium střední nebo vysoké školy. Za skrytou nezaměstnanost je podle Mareše považován i předčasný odchod do důchodu.

### 1.3 Struktura nezaměstnanosti, plná zaměstnanost

**Struktura nezaměstnanosti** reflektuje detailnější rozbor nezaměstnaných osob. Nezaměstnanost jako celek je detailněji hodnocena z různých úhlů, např. s ohledem na teritorium, věkovou skupinu, nejvyšší dosažené vzdělání, pohlaví či obor zájmu. Tato specifika jsou aplikována pro konkrétnější vymezení problému nezaměstnanosti v dané sféře, jeho zhodnocení a následnému navržení řešení. Nejčastěji je struktura nezaměstnanosti vymezena z hlediska příčin jako frikční, strukturální, cyklická a sezónní, o čemž je pojednáno v kapitole 2.3.

O **plné zaměstnanosti** hovoří Mareš (2002, s. 25) jako o takovém stavu ve společnosti, kdy osoba, která chce pracovat a bude akceptovat nabídnutou mzdu, která je relevantní za daných podmínek, vždy najde zaměstnání. Jinými slovy je trh práce v rovnovážném stavu.

**Přirozená míra nezaměstnanosti** je taková úroveň plné zaměstnanosti, která souvisí s procesy na svobodném trhu práce, především pak s přirozeným nerovnovážným stavem trhu. Brčák a kol. (2014, s. 142) uvádí, že stavu přirozené míry nezaměstnanosti je možné dosáhnout tehdy, když je ekonomika (a tím i trh práce) v dlouhodobé rovnováze. Hlavními faktory, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti, jsou čas, který je třeba k nalezení práce a nepružnost nominálních mezd.

Brčák a kol. (2014, s. 143) uvádí i další doprovodné faktory, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti. Jsou jimi například:

- demografická skladba obyvatelstva země a její vývoj (počet osob v produktivním a mimo produktivní věk),
- pojištění osob v nezaměstnanosti a celkový systém sociálního zabezpečení (ovlivňují motivaci k hledání nové práce),
- státem zaručená minimální mzda a mzdové dohody mezi odbory a zaměstnavateli,
- systém přeškolení,
- tempo růstu různých ekonomických sektorů.

V různých zemích se přirozená míra nezaměstnanosti liší v závislosti na vývoji těchto faktorů v čase.

## 2 Formy nezaměstnanosti

Na nezaměstnanost můžeme nahlížet z různých hledisek a podle určitých kritérií ji hodnotit a porovnávat. Nejzákladnějším dělením je rozlišit nezaměstnanost z hlediska dobrovolnosti, délky trvání a příčin.

### 2.1 Nezaměstnanost z hlediska dobrovolnosti

Z hlediska dobrovolnosti dělíme nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou. Brožová (2012, s. 234) považuje dobrovolnou nezaměstnanost za součást přirozené míry nezaměstnanosti. **Dobrovolně nezaměstnaný** je ten, kdo hledá práci, ale není ochoten pracovat za nabízenou mzdu a očekává za vykonanou práci vyšší ohodnocení. Proto může být na určitou dobu z vlastního rozhodnutí nezaměstnaný. Zároveň je dobrovolně nezaměstnaným i ten, kdo se rozhodne nehledat zaměstnání, ale je schopen z jiných zdrojů pokrýt výdaje na své živobytí. Příkladem může být manželka úspěšného podnikatele, cestovatel žijící z naspořených úspor nebo rentiér. **Nedobrovolně nezaměstnaný** je ten, kdo hledá práci, je ochoten pracovat za trhem nabízenou odměnu, za určitých okolností i za odměnu nižší, ale není pro něj na trhu práce dostupná odpovídající pracovní pozice.

### 2.2 Nezaměstnanost z hlediska délky trvání

Druhým možným hlediskem dělení nezaměstnanosti je dělení na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. **Krátkodobě nezaměstnaní** zpravidla najdou uplatnění na trhu práce do jednoho roku od doby, kdy se stali nezaměstnanými. Příkladem krátkodobé nezaměstnanosti mohou být absolventi středních nebo vysokých škol hledající první pracovní pozici, pracovníci, kteří opustí stávající zaměstnání a hledají nové uplatnění ve svém oboru, nebo osoby, které musí absolvovat rekvalifikační kurzy k vykonávání nové pracovní pozice. Krátkodobá nezaměstnanost souvisí s přirozeným vývojem na trhu práce a pro ekonomiku státu nepředstavuje velkou zátěž. Oproti tomu **dlouhodobá nezaměstnanost** způsobuje nejen ekonomické problémy (kdy není po delší dobu využita část práceschopného obyvatelstva), ale i psychickou zátěž na jedince spojenou se sociálním vyloučením. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou ti pracovníci, kteří nemohou

nalézt uplatnění na trhu práce v časovém horizontu delším než jeden rok např. z důvodu nízké osobní motivace, obtížnosti či nemožnosti rekvalifikace, nemožnosti dojíždět za prací nebo se za prací přestěhovat.

### 2.3 Nezaměstnanost z hlediska příčin

Posledním hlediskem, ze kterého je možné nezaměstnanost hodnotit, je hledisko příčiny nezaměstnanosti. Z tohoto pohledu se tradičně vyčleňují čtyři kategorie – nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická a sezónní. Mareš (2002, s. 18) popisuje jednotlivé příčiny nezaměstnanosti následovně:

**Frikční nezaměstnanost** je způsobena přechodnou dobou mezi opuštěním stávajícího zaměstnání a nastoupením do nového zaměstnání. Důvody pro změnu zaměstnání se mohou lišit osobní motivací (nabídka lepší pozice, vyšší ohodnocení) nebo externími příčinami (nutnost přestěhování se, uzavření pobočky). Frikční nezaměstnanost tedy spadá pod krátkodobou nezaměstnanost a souvisí s přirozeným vývojem trhu práce, není proto nijak závažným problémem v ekonomice. Pokud je špatná informovanost na trhu práce, míra frikční nezaměstnanosti může růst. Délka frikční nezaměstnanosti v jednotlivých případech může být ovlivněna růstem požadavků na budoucí zaměstnání a příspěvky v nezaměstnanosti poskytované státem.

**Strukturální nezaměstnanost** souvisí s „územní a odvětvovou změnou struktury ekonomiky“ (Mareš, 2002, s. 20). Jedno odvětví zaniká, a tak jsou pracovní síly propouštěny, jiné vzniká a s ním i nabídka pracovních pozic. Problémem je však odlišná kvalifikace volných pracovních sil a požadovaných sil v novém odvětví - nabízená kvalifikace na trhu práce nenachází uplatnění a poptávaná kvalifikace není trhem nabízena. Jedna z možných forem řešení tohoto problému, který má zpravidla dlouhodobější charakter trvání, je rekvalifikace pracovníků. Rekvalifikace však není vždy možná a zároveň je řešením nákladným na realizaci. Speciálním podtypem strukturální nezaměstnanosti je **nezaměstnanost technologická**, kdy je lidská pracovní síla nahrazována technikou a lidé tak přichází o své dosavadní zaměstnání.

**Cyklická nezaměstnanost** závisí na střídání hospodářských cyklů a vede k tomu, že v období krize nezaměstnanost stoupá a v období expanze se nezaměstnanost snižuje. Tím, že v období recese stoupá nezaměstnanost, lidé nemají dostatek finančních

prostředků a tím klesá poptávka po zboží. Protože není odbyt zboží, firmy propouští své zaměstnance, kteří nemohou najít uplatnění ani na jiných pozicích, jelikož důsledky recese dopadají na téměř všechna odvětví.

**Sezónní nezaměstnanost** je podmíněna střídáním ročních období, kdy některá odvětví v závislosti na roční době nejsou schopna uživit tolik zaměstnanců jako v sezóně. Firmy z důvodu nízké ekonomické aktivity negenerují takové zisky, aby mohly hradit mzdy svým zaměstnancům. Ti se pravidelně stávají v období mimo sezónu nezaměstnanými. Typickým příkladem je nezaměstnanost přes zimní období ve stavebnictví, zemědělství nebo turistickém ruchu.

### **3 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

V každé společnosti se nachází určité skupiny lidí, které jsou na trhu práce z různých důvodů znevýhodněné. Je pro ně obtížnější se na trhu práce uplatnit a proto se stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Toto znevýhodnění může odrážet různé situace či stavy, které jedince během života postihnou. Buchtová (2002, s. 110) rozlišuje několik typů rizikových skupin nezaměstnaných, které budou východiskem pro rozdělení obecných faktorů určující tyto skupiny, ale vzhledem k neaktuálnosti publikace zmíním i současné tendence dané problematiky, které mají vliv na nezaměstnanost těchto skupin.

#### **3.1 Mladší věkové skupiny**

Jako první skupina jsou zmiňováni mladí uchazeči o práci, především absolventi (středních nebo vysokých škol). Nevýhoda těchto uchazečů spočívá v nedostatku zkušeností a praxe na dané či podobné pracovní pozici.

Dle mého názoru se především u absolventů vysokých škol poslední dobou tento handicap postupně stírá, jelikož mnoho studentů si během studia určitým způsobem přivydělává a tím získává cenné pracovní zkušenosti. Zde ovšem narážíme na nedostatek v tom, že studenti zpravidla neuvažují v dlouhodobějším horizontu a pracují na pozici, která nekoresponduje se zaměřením jejich vzdělávání. Student se zaměřuje jen na krátkodobý užitek v podobě více či méně pravidelných příjmů, ale nabyté zkušenosti však ne vždy přispějí k získání budoucího odpovídajícího zaměstnání. S problémem nezaměstnanosti mladých věkových skupin ovšem také souvisí někdy až idealizované představy uchazečů o první pracovní pozici. Pokud není uchazeči nabídnuta práce nebo finanční ohodnocení odpovídající jeho představě, nabídku raději odmítne. Tím se také prodlužuje závislost mladých lidí na svých rodičích, což ovlivňuje i další vývoj jedince (např. neschopnost osamostatnit se nebo oddalování založení vlastní rodiny).

Možností, jak se zvýhodnit oproti ostatním absolventům bez jakékoli pracovní zkušenosti je dnes několik a iniciativa by měla vycházet především od studentů samotných. Jedním z možných, již nastíněných řešení je pracovat při škole. Nabídka brigád na trhu práce je především ve větších městech široká a při vhodné volbě může do jisté míry odpovídat zaměření studijního oboru studenta. Další možností je účastnit se různých stáží, přednášek, aktivně se podílet na univerzitním životě, angažovat se ve studentských

spolcích a organizacích. Ačkoli má tato varianta zpravidla charakter dobrovolnické činnosti a student za ni nezíská finanční ohodnocení, rozhodně mu v budoucnu bude ku prospěchu vzhledem k získaným zkušenostem z různých oblastí jako např. spolupráce, komunikace s druhými, týmová práce, odpovědnost za odvedenou práci, atp.

### 3.2 Starší lidé

Buchtová ve své publikaci (2002, s. 111) uvádí, že v rámci starších osob je ztráta zaměstnání nejkritičtější mezi 41. – 50. rokem života. V dnešní době se ovšem tato hranice posouvá k vyšším věkovým kategoriím, v souvislosti s prodlužováním doby nároku na odchod do starobního důchodu. Podle měsíčních statistik ÚP za jednotlivé měsíce roku 2015 v celorepublikovém měřítku<sup>2</sup> je nejvíce nezaměstnaných z hlediska věku v kategorii 55 – 59 let.

Největším problémem při ztrátě zaměstnání v takto pokročilém věku je především negativní dopad na psychiku, strach z budoucnosti, nejistota a ztráta sebedůvěry. Starší osoba, která přišla o své zaměstnání, prožívá takto zásadní změnu ve svém životě mnohem dramatičtěji, než by tomu bylo u mladších jedinců. Jak vyplývá i ze statistik, starší lidé evidovaní na úřadech práce často uplatnění nenajdou, jelikož konkurence s ohledem na věk a dosavadní zkušenosti je vysoká. Pro zaměstnavatele je výhodnější dát práci mladšímu uchazeči, který se rychleji učí novým věcem, je odolnější vůči stresovým situacím a je zde předpoklad, že na dané pozici zůstane delší dobu než uchazeč, kterému zbývá pár let do dosažení nároku na starobní důchod. Zároveň s tím souvisí i neschopnost či případná neochota přijmout změnu ve svém životě jako určitou výzvu, chybí zde ochota přizpůsobit se nové situaci, změnit své dosavadní návyky, účastnit se rekvalifikačních kurzů, nebo úplně změnit oblast působení. Začít od úplného začátku je v každém věku psychicky i fyzicky náročné a pro některé starší osoby je to i důvod toho, proč pro ně ztráta zaměstnání představuje tak kritický moment v jejich životě.

---

<sup>2</sup> Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

### **3.3 Ženy (zpravidla po mateřské dovolené)**

Buchtová (2002, s. 113) uvádí sníženou územní mobilitu a starost o domácnost jako hlavní důvody znevýhodnění žen na trhu práce. Postavení žen jak ve společnosti, tak i na trhu práce prošlo řadou změn. V dnešní době se proměňují jednak role v domácnostech, ale i domácnosti samotné. Stále více mužů zůstává na rodičovské dovolené a závislost žen na svých partnerech již není tak dramatická. Zároveň ženy upřednostňují kariéru před rodinným životem a stále převažuje tendence zakládat rodinu v pozdějším věku. Poté jsou ženy zpravidla schopny skloubit pracovní a mateřské povinnosti a navrátit se na svou původní pracovní pozici, což je přirozeně mnohem snazší, když je rodina úplná. V případě neúplné rodiny se situace značně komplikuje. Pro zaměstnavatele je totiž méně výhodné zaměstnat jako novou pracovní sílu ženu po mateřské, příp. rodičovské dovolené vzhledem k častějším pracovním absencím v rámci ošetřování, když je dítě nemocné. Zároveň však z pozice zaměstnavatele není ani perspektivní zaměstnat ženu, která chce brzy po přijetí do zaměstnání založit rodinu, kvůli přijímání a dalšímu zaučování pracovníka na tutéž pozici.

### **3.4 Zdravotně postižení**

U zdravotně postižených osob se situace komplikuje především z hlediska etického a ekonomického. Každá osoba má právo na důstojný život a v rámci možností na odpovídající pracovní pozici, která k důstojnému životu bezpochyby přispívá. Zároveň u osob se zdravotním postižením hraje důležitou roli nižší produktivita vykonané práce, která ztěžuje uplatnění na trhu práce. Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením je určující míra postižení a schopnost integrace do společnosti, stejně jako ochota zaměstnavatele vytvářet odpovídající pracovní pozice a přizpůsobovat pracovní podmínky a pracovní prostředí osobě se specifickými potřebami. Pro zaměstnavatele je to z ekonomického hlediska zpravidla nevýhodné, vzhledem k nákladům na přizpůsobení podmínek a efektivitě pracovní síly. Proto jsou osoby zdravotně postižené zároveň dlouhodobě nezaměstnanými, ačkoli zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v části třetí „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ vymezuje podmínky vytváření chráněných pracovních míst a poskytuje finanční benefity zaměstnavatelům, pokud jsou schopni s ohledem na míru zdravotního postižení takovou osobu zaměstnat.

### **3.5 Lidé bez kvalifikace**

Do poslední skupiny dlouhodobě nezaměstnaných se řadí zpravidla mladiství, kteří jsou vzdělavatelni ve snížené míře a také osoby, které absolvovaly pouze povinnou školní docházku. Osoby, které vzhledem k nízké kvalifikaci byly neúspěšné při hledání práce, často rezignují na svůj osud, práci už nehledají, mnohdy se vyčleňují ze společnosti svým sociálně-patologickým nepřizpůsobivým jednáním. Ke své životní situaci přistupují mnohdy iracionálně, pod záštitou kulturních tradic a zvyklostí se nechtějí přizpůsobit současným konvencím. Nesnaží se doplnit si své vzdělání (i když by to za určitých okolností bylo možné – např. přizpůsobením učebního prostředí, volbou méně náročného oboru) a do určité míry spoléhají na peněžitou pomoc od státu v podobě sociálních dávek či podporu jiných osob. Značnou část této skupiny tvoří lidé různých národnostních menšin, kteří nemají odpovídající vzdělání a kvalifikaci pro vykonávání profesí, které dříve vykonávali, a dlouhodobě práci nenachází.

## 4 Nástroje politiky zaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti, která je součástí hospodářské politiky státu, usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Zpravidla je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů“ (Buchtová, Šmajš, Boleucký, 2013, s. 75). Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) na svém Integrovaném portálu<sup>3</sup> uvádí, že „jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“ Zájmem státu je, aby každý občan České republiky v ekonomicky aktivním věku měl možnost uplatnění na pracovním trhu, pokud se pro tuto možnost svobodně rozhodne. Politika zaměstnanosti tudíž neřeší problematiku dobrovolně nezaměstnaných, kteří se z různých důvodů rozhodnou neusilovat o zaměstnání (viz kap. 2.1. Nezaměstnanost z hlediska dobrovolnosti).

Základní norma, která zákonně vymezuje postup dosažení stanovených cílů politiky státu ve sféře nezaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., dále jen zákon o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1. 10. 2004. Základními body, o jejichž dosažení se snaží státní politika zaměstnanosti, jsou:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Z toho, že každý občan má právo na zaměstnání, vyplývá, že pokud stát není schopen toto právo garantovat, musí nedobrovolně nezaměstnaným občanům poskytnout pomoc, a to v podobě finanční podpory v období nezaměstnanosti. Státními orgány, které provádí správu této oblasti v České republice, jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce České republiky (ÚP).

Standardně se rozlišují dvě skupiny nástrojů politiky zaměstnanosti – **aktivní a pasivní**. Brčák a kol. (2014, s. 147) uvádí, že opatření aktivní politiky zaměstnanosti směřují ke snižování nezaměstnanosti prostřednictvím zajišťování výhodných podmínek pro dané skupiny nezaměstnaných, především poskytováním příspěvků jednak zaměstnavatelům na zřizování nových pracovních míst, ale i uchazečům. Oproti tomu pasivní politika nezaměstnanosti vychází z konceptu zajištění přijatelných sociálních podmínek u dočasně nezaměstnaných, aby se zmírnily ekonomické a sociální důsledky jak na jedince,

---

<sup>3</sup> Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

tak na celou společnost. Cílem České republiky je dle zákona o zaměstnanosti aplikovat co nejvíce opatření na podporu aktivní politiky zaměstnanosti.

Guillermo Guzmán se ve svém článku *How effective are active employment policies to reduce unemployment in EU countries*, který byl publikován v *Atlantic Review of Economics* v roce 2014, vyjadřuje k efektivnosti aktivní politiky zaměstnanosti v jednotlivých zemích Evropské unie. Prostřednictvím analýzy dat Eurostatu a OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) hodnotí období v letech 2000 – 2010. S odkazem na data získaná organizací Eurostat zde uvádí, že pouze šest zemí EU vydávalo za dané období vyšší náklady na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Těmito zeměmi jsou Spojené království Velké Británie a Severního Irska, Polsko, Itálie, Švédsko, Bulharsko a Norsko. Dle dostupných dat MPSV ČR v roce 2015 převyšovaly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti poprvé od roku 1992. V letech 1993 až 2014 plynuly vyšší výdaje do nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti.<sup>4</sup>

#### 4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

MPSV na Integrovaném portálu MPSV uvádí základní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které vychází ze zákona o zaměstnanosti. Patří mezi ně následující:

1. rekvalifikace,
2. investiční pobídky,
3. veřejně prospěšné práce,
4. společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek,
5. příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
6. příspěvek na zapracování,
7. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,

a součástí je i poradenství v daných oblastech.

Ad 1. Problematiku **rekvalifikace** upravují § 108, § 109 a § 110 zákona o zaměstnanosti. Rekvalifikace nezaměstnaného probíhá na základě dohody nezaměstnaného s ÚP, v případě, že na trhu práce není odpovídající zaměstnání pro tohoto uchazeče. Rekvalifikací uchazeč rozšiřuje stávající nebo získává nové poznatky a dovednosti, které

---

<sup>4</sup> Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

mu umožní lepší předpoklady k uplatnění na trhu práce. Náklady na rekvalifikaci platí za účastníka ÚP a také mu může poskytnout příspěvek na úhradu nutných výdajů s rekvalifikací spojených (např. cestovné, pojištění). Podle § 109a zákona o zaměstnanosti si může uchazeč zařídit rekvalifikaci sám (zvolit si druh a rekvalifikační zařízení) a pokud úspěšná rekvalifikace přispěje k získání pracovního místa, na základě podání žádosti na ÚP bude uchazeči zpětně cena rekvalifikačního kurzu uhrazena ÚP. Podle § 110 zákona o zaměstnanosti může požádat zaměstnavatel Úřad práce o úhradu části či plné výše ceny za rekvalifikační kurzy pro své zaměstnance.

Ne ve všech případech je však možnost rekvalifikace relevantní, např. s ohledem na zdravotní stav, úroveň dosaženého vzdělání jako nutnou vstupní podmínkou pro absolvování kurzu. Z velké části (s výjimkou rekvalifikace iniciované zaměstnavateli) probíhá rekvalifikace až v době, kdy člověk o své pracovní místo přijde a nenachází uplatnění na trhu práce. V zájmu každého zaměstnance by mělo být zlepšování vlastní kvalifikace a prohlubování znalostí a dovedností v daném oboru, jako prevence proti případné ztrátě zaměstnání.

Ad 2. Oblast **investičních pobídek** upravuje zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a § 111 zákona o zaměstnanosti. Investiční pobídkou se rozumí hmotná podpora zaměstnavatele při vytváření nových pracovních míst a při rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců.

Ad 3. **Veřejně prospěšné práce** jsou zákonně upraveny § 112 zákona o zaměstnanosti. Jsou to pracovní příležitosti s omezeným časovým trváním, nejdéle na dobu 24 po sobě jdoucích měsíců. Zpravidla se týkají údržby a úklidu veřejných prostranství, budov a podobných činností ve prospěch obcí a jiných státních institucí. Dohody o zaměstnání uchazečů jsou uzavírány mezi ÚP a zaměstnavatelem. Vytváření pracovních pozic v oblasti veřejně prospěšných prací je pro zaměstnavatele výhodné z toho důvodu, že může čerpat od ÚP finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl dlouhodobě evidován na ÚP.

Ad 4. Vymezení **společensky účelných pracovních míst** nalezneme v § 113 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o pracovní místa vytvářená na základě dohody zaměstnavatele s ÚP, za účelem zaměstnání osob, které nemohou najít uplatnění na jiném pracovním místě z důvodu nevhodné nabídky pracovních míst s ohledem na region a profesi. Zaměstnavatel může opět požádat ÚP o příspěvek na úhradu zřízení takové pracovní

pozice. O příspěvek může také zažádat uchazeč, který si takové pracovní místo vytvoří pro sebe sám a stane se osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ). Takto vzniklá OSVČ může navíc požádat o **překlenovací příspěvek**, který pokrývá část provozních nákladů vymezených v § 114 zákona o zaměstnanosti.

Ad 5. **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti** je určen § 115 zákona o zaměstnanosti a v roce 2015 byla tato část zákona novelizována. O tento příspěvek může požádat ÚP zaměstnavatel, který z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků či poptávce po výrobcích není schopen zaručit příděl práce pokrývající alespoň 20% ze smlouveného rozsahu týdenní pracovní doby, nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí.

Ad 6. **Příspěvek na zapracování** je definován § 116 zákona o zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel na základě dohody s ÚP přijímá do zaměstnání osobu, které věnuje ÚP zvýšenou pozornost – např. z důvodu zdravotního stavu, věku, péči o dítě (§ 33 zákona o zaměstnanosti), může požádat ÚP o tento příspěvek, který se poskytuje max. po dobu 3 měsíců.

Ad 7. **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** je vymezen § 117 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatel z důvodu technologických změn § 117 nebo odvětví podnikání nemůže zaručit rozsah týdenní pracovní doby svým zaměstnancům, která zaměstnancům náleží dle pracovněprávních předpisů. Na základě dohody s ÚP dostává zaměstnavatel finanční příspěvek na zajištění náhrady mzdy maximálně na dobu půl roku.

Výše uvedené příspěvky jsou pro stát finančně méně náročné, než kdyby uchazeči zůstávali v evidenci ÚP a byli nevyužitými pracovními silami. Zároveň tato opatření udržují uchazečům motivaci k získání práce, podporují pracovní morálku a pracovní návyky a zároveň motivují zaměstnavatele znevýhodněné skupiny osob zaměstnat na stávajících nebo nově vytvořených pracovních pozicích.

## 4.2 Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti

Brčák a kol. (2014, s. 148) uvádí, že základními nástroji pasivní politiky zaměstnanosti jsou **podpory v nezaměstnanosti** a možnost **předčasného odchodu do důchodu**. Upozorňuje, že tyto nástroje jsou nedílnou součástí politiky zaměstnanosti. Připomíná však také důvod, proč je tento přístup mnohými ekonomy kritizován. Za situace výhodně nastavených podmínek pro osoby podporované v nezaměstnanosti může mít využívání těchto nástrojů demotivující efekt v přístupu k hledání nové pracovní pozice.

**Podpory v nezaměstnanosti** upravuje Hlava III části druhé zákona o zaměstnanosti (upravující zprostředkování zaměstnanosti). Nárok na podporu v zaměstnanosti má nezaměstnaná osoba, která je vedena v evidenci nezaměstnaných ÚP a splňuje tři základní podmínky. Podle § 39 zákona o zaměstnanosti musí uchazeč v období dvou let před zařazením do evidence splnit dobu důchodového pojištění alespoň 12 měsíců, požádat ÚP do třech pracovních dnů od ukončení zaměstnání o poskytnutí podpory a nesmí pobírat starobní důchod. Příkladem, kdy by nebyl uznán nárok na podporu v nezaměstnanosti, je zaměstnanec, který v předchozím zaměstnání hrubě porušil povinnosti, které plynuly z právních předpisů, nebo jiné povinnosti zaměstnance, a z toho důvodu s ním byl skončen pracovněprávní vztah. O oprávněnosti nároku na tuto podporu rozhoduje krajská pobočka ÚP.

Nárok na podporu uchazeči vzniká i v době účasti na rekvalifikačních kurzech a v době trvání náhradní doby zaměstnání. Do této doby se podle § 41 zákona o zaměstnanosti zahrnuje např. doba, kdy se osoba se zdravotním postižením připravuje k práci, nebo pokud osoba pobírá invalidní důchod pro třetí stupeň invalidity, nebo zajišťuje osobní péči o dítě do čtyř let věku.

Délka trvání poskytování podpory v nezaměstnanosti je stanovena v závislosti na věku uchazeče § 43 zákona o zaměstnanosti a nazývá se podpůrní dobou. Za předpokladu splnění výše uvedených podmínek má osoba mladší 50 let nárok na pobírání příspěvku po dobu 5 měsíců, osoba mezi 50. a 55. rokem života v délce 8 měsíců a osoba starší 55 let v rozsahu až 11 měsíců. Výše příspěvku podpory v nezaměstnanosti je stanovena § 50 zákona o zaměstnanosti a vypočítává se „procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku v posledním ukončeném zaměstnání během rozhodného období“ a maximální výše tohoto příspěvku může být „0,58 násobek průměrné mzdy v národním

hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku přecházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.“

Možnost **předčasného odchodu do důchodu** je uzákoněna § 31 zákona č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění. Pro získání nároku na starobní důchod je v ČR nutné splnit dvě podmínky – dosáhnout stanoveného důchodového věku a naplnit potřebnou dobu pojištění (viz § 29 zákona o důchodovém pojištění). Pojištěnec má právo požádat o starobní důchod před dosažením požadovaného důchodového věku, jestliže splnil výše uvedenou podmínku o nutné době pojištění a do dosažení důchodového věku mu zbývají:

- 3 roky, pokud je jeho důchodový věk nižší než 63 let,
- 5 roků, pokud je jeho důchodový věk stanoven na 63 let nebo vyšší a současně dosáhl věku alespoň 60 let.

## 5 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti jsou vážné především s ohledem na dlouhodobou nezaměstnanost. Jak již bylo nastíněno, krátkodobá nezaměstnanost nezpůsobuje výraznější problémy v ekonomice či společnosti a do určité míry je součástí přirozeného vývoje. Oproti tomu dlouhodobá nezaměstnanost negativně ovlivňuje jak život jedince, tak i společnost celkově.

Brčák a kol. (2014, s. 146) člení dopady nezaměstnanosti do dvou základních skupin – dopady ekonomické a sociální. Mezi **ekonomické dopady** řadí především z pohledu obecného ztrátu produkce, ztrátu kvalifikace pracovníků, vyšší výdaje na podpory v nezaměstnanosti a nižší daňové příjmy. Z hlediska individuálního plyne do domácnosti méně finančních prostředků, což může vést k zadlužování z důvodu zachování životní úrovně. Výše příspěvků v nezaměstnanosti zpravidla nepokryje výdaje domácnosti, nebo může dojít k zániku nároku na tento příspěvek vzhledem k délce trvání dané skutečnosti.

Ekonomické aspekty však zároveň v dnešní době ovlivňují i život ve **společenské oblasti**. Dlouhodobě nezaměstnaný je společensky izolován, protože ztrácí dosavadní sociální status, společenské kontakty, které ovlivňují možnost informovanosti o volných pracovních pozicích. Snižuje se zpravidla i stávající životní úroveň a v důsledku toho jedinec proměňuje i zastávané hodnoty ve svém životě. Nezaměstnaný nemůže držet krok s trendy dnešní konzumní společnosti, jelikož jeho aktuální finanční situace neumožňuje žít spotřebním stylem života, který je společností uznáván za žádoucí. To ovlivňuje psychické prožívání jedince a může v extrémních případech vyústit až v sociálně patologické chování (např. alkoholismus, kriminalita, drogová závislost) nebo ve zdravotní problémy.

Tlak na psychiku, který je vyvíjen společností, která funguje na principu významnosti zaměstnání a odměny za práci, je značným důvodem pro pochybování jedince o svých schopnostech, kvalitách, možnosti budoucího uplatnění se na trhu práce a může vést k uzavření jedince do sebe sama, čímž si podvědomě a iracionálně uzavírá i možnosti k získání nového zaměstnání.

Dlouhodobě nezaměstnaný má přemíru volného času, což vede k rozštěpení pravidelného řádu dne. Absence pravidelných činností vede k neorganizovanosti, což může v dlouhodobém měřítku způsobovat problém při budoucím začlenění do pracovního

procesu. Když v životě chybí pravidelný řád, čas utíká pomaleji. Člověk z pohodlí a absence pravidelných aktivit může vést k pocitu méněcennosti nebo neužitečnosti.

Mareš (2002, s. 75) poukazuje na souvislost délky nezaměstnanosti s pravděpodobností úspěchu nalezení nového zaměstnání. Uvádí, že pravděpodobnost návratu do placeného zaměstnání u osoby, která je nezaměstnaná tři měsíce, je třikrát vyšší než u osoby, která je nezaměstnaná patnáct měsíců. Důvodem tohoto markantního rozdílu úspěšnosti je kombinace vlivu čtyř faktorů:

1. negativní ovlivnění pracovní etiky a demotivace k hledání nového uplatnění na trhu práce,
2. upadání lidského kapitálu vzhledem k nemožnosti udržení či zlepšení své pracovní kvalifikace a dovedností v období nezaměstnanosti,
3. odlišení se stavem nezaměstnanosti, ve smyslu tendence nedůvěry potencionálních zaměstnavatelů vůči takovým osobám z důvodu generalizace typických vlastností nezaměstnaných osob (např. ztráta pracovní morálky, lenost),
4. střet jedince se společností, která je vystavěna na základě placené práce a zakládá důležitost a pozici jedince ve společnosti na základě těchto kritérií.

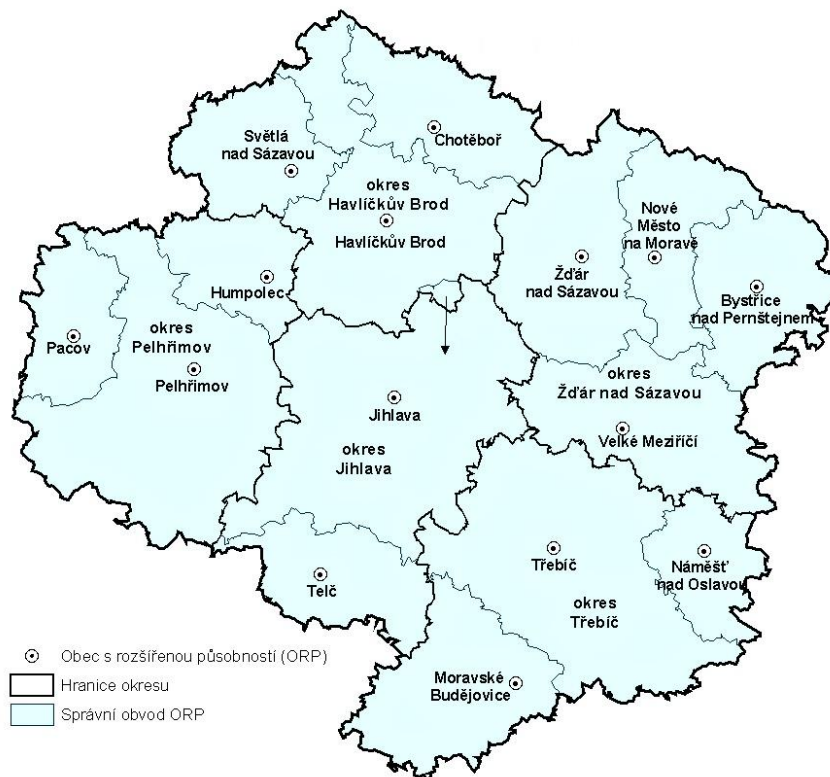
Je proto důležité, aby člověk neztrácel naději a snažil se začlenit zpět do pracovního procesu v co nejzazší možné době. Podporu v této náročné životní situaci by měla poskytnout rodina, a to především psychickou. Fungující rodinné zázemí přispívá ke snaze neizolovat se od společnosti, nepropadat panice a stavům úzkostí až depresí a aktivně si hledat novou pracovní pozici. Značný problém to ale může být v případě matek samoživitelek, či živitelů rodin, na kterých jsou závislí především nezaopatření členové rodiny. Přirozeně se jednotlivé reakce a důsledky nezaměstnanosti v individuální rovině liší v závislosti na závažnosti situace, dalších okolnostech a osobnosti jedince.

## C. PRAKTICKÁ ČÁST

### 6 Charakteristika kraje Vysočina

Kraj Vysočina, ležící na pomezí Čech a Moravy, je jedním vnitrozemských krajů České republiky (spolu se Středočeským krajem a Hlavním městem Prahou). Tyto kraje jsou označeny za vnitrozemské, jelikož žádná část jejich hranice netvoří státní hranici ČR. Kraj Vysočina sousedí s krajem Středočeským na severozápadě, Pardubickým na severovýchodě, Jihočeským na jihozápadě a Jihomoravským na jihovýchodě.

Území kraje Vysočina se skládá z pěti okresů a patnácti správních obvodů obcí s rozšířenou působností (viz obr. 1). Krajským městem je Jihlava, ve které žije okolo 50 000 obyvatel. Jak uvádí oficiální webová stránka kraje Vysočina, takto hustě zalidněné město je na Vysočině výjimkou. Pouze čtyři města čítají počet obyvatel vyšší než 20 000. Pro Vysočinu jsou typická spíše menší města (s třemi až deseti tisíci obyvatel), která tvoří místní centrum. Tím je také ovlivněna nutnost husté silniční sítě pro zajištění dostupnosti jednotlivých obcí. Důležitý význam pro kraj nese průběh nejdůležitější dopravní tepny v ČR, dálnice D1, který ovlivňuje další rozvoj kraje.



Obrázek 1: Administrativní členění kraje Vysočina  
Zdroj: ČSÚ

Když se mluví o kraji Vysočina, vyvstane na mysli zpravidla představa tradičně zemědělské oblasti. V posledních desítkách let je ale také důležitý podíl pracovních sil v průmyslovém odvětví, zejména strojírenství. Kraj Vysočina je také turisticky zajímavá oblast, díky zachovalému životnímu prostředí, které právě díky agrárnímu zaměření nebylo poničeno rychlým průmyslovým rozvojem. Na území kraje se také nachází spousta přírodních i historických památek. Z nich jsou významné především tři objekty, které jsou zapsané na seznamu památek UNESCO – historické centrum města Telč, Poutní kostel sv. Jana Nepomuckého na Zelené hoře u Žďáru nad Sázavou a Židovská čtvrť spolu s bazilikou sv. Prokopa v Třebíči. Podpora cestovního ruchu také napomáhá tvorbě pracovních míst v sektoru služeb.

## 7 Celková zaměstnanost v kraji Vysočina

Zpráva o situaci na trhu práce z roku 2015 vydaná ÚP ČR, krajskou pobočkou v Jihlavě vymezuje celkovou situaci zaměstnanosti v kraji následovně. Vysočina patří dlouhodobě mezi dynamicky se rozvíjející oblasti. Tradičními průmyslovými odvětvími byly vždy kamenoprůmysl, textilní a dřevozpracující průmysl. V dnešní době se k nim řadí i strojírenský a potravinářský průmysl. Ekonomickému růstu také přispívá zpracovatelský průmysl, z velké části především tradiční strojírenská výroba přetransformovaná na výrobu automobilových součástí.

Významnými zaměstnavateli v kraji Vysočina jsou tak firmy dlouhodobě aktivní v této oblasti, jak vyplývá ze statistik ÚP ČR, např. Bosch Diesel s.r.o., Automotive Lighting s.r.o., Motorpal, a.s., Žďas, a.s., Futaba Czech, s.r.o., Cooper-Standard Automotive ČR s.r.o., MANN + HUMMEL (CZ) s.r.o. nebo Valeo Compressor Europe s.r.o.

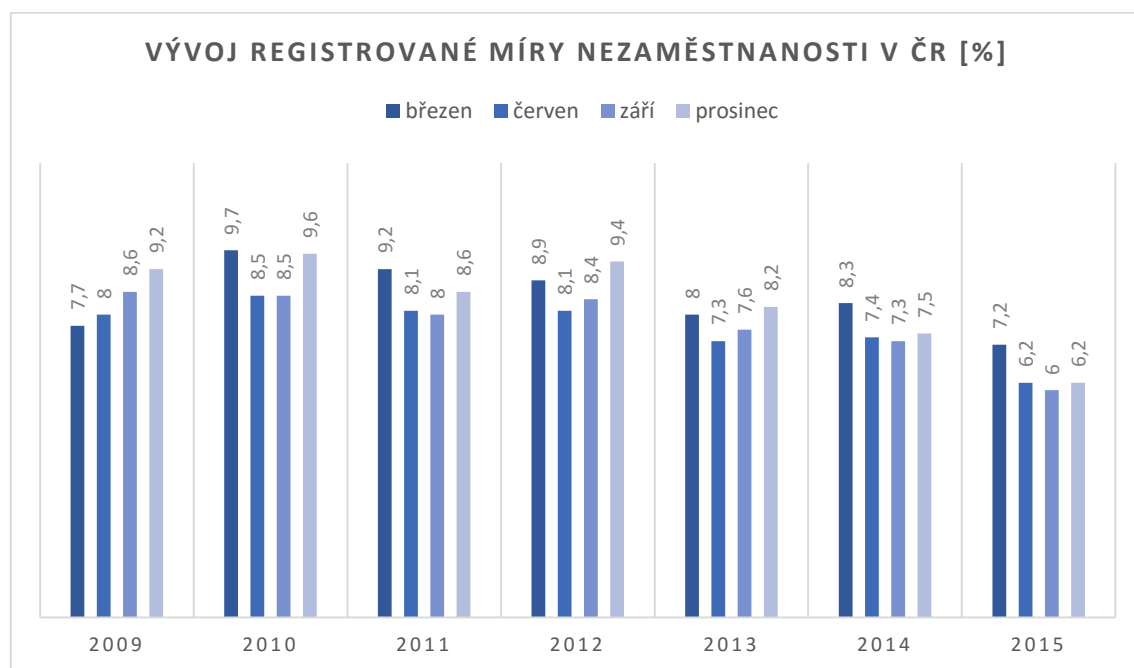
Aktuální trend převládajícího jednostranného výrobního zaměření však nese i trvalou hrozbu narušení struktury zaměstnanosti v celém odvětví v období krize, což se potvrdilo vývojem situace po světové finanční krizi z roku 2008. Důsledky tohoto kolapsu se odrážely v struktuře zaměstnanosti v kraji Vysočina ještě v roce 2014. V roce 2015 došlo v ČR k oživení ekonomiky, což se kladně odrazilo v situaci na trhu práce (jak v celorepublikovém měřítku, tak v kraji Vysočina), kde došlo ke snížení míry nezaměstnanosti.

Před samotnou analýzou dat, která odráží realitu v oblasti nezaměstnanosti, je velice důležité upozornit, že v této i následujících kapitolách je pro zjednodušení termín míra nezaměstnanosti používán ve smyslu registrované míry zaměstnanosti, kterou vykazuje ÚP ČR, není-li uvedeno jinak.

## 7.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR

Období, ve kterém jsem se rozhodla sledovat míru nezaměstnanosti je relativně dlouhé. Zahrnuje sedm let, od roku 2009 do roku 2015. Důvodem pro to je snaha zaznamenat vývoj míry nezaměstnanosti od propadu ekonomiky zapříčiněného světovou finanční krizí. Její původ tkví v hypoteční krizi USA, která nastala poté, co si lidé vzali hypotéky s nízkými úrokovými mírami, které však nebyli schopni splácet. Hypoteční krize přerostla do finanční krize, a jelikož jsou státy světa těsně spjaty s americkou ekonomikou díky mezinárodnímu obchodu, odrazila se nepříznivá situace v ekonomikách celého světa. Krize se přetransformovala do světové hospodářské krize, která byla přirozeně reflektována i v situaci na trhu práce. Během roku 2015 pak dochází k postupnému oživení ekonomiky a znovunastartování ekonomického růstu.

Následující graf ukazuje porovnání míry nezaměstnanosti v České republice vždy ke konci kalendářního čtvrtletí (ke konci kvartálu) za daný rok. Informace vychází z dat publikovaných ÚP ČR, konkrétně ze statistik nezaměstnanosti a statistických ročenek za dané období.



Graf 1 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v ČR 2009-2015 [%]

Zdroj: Portál MPSV, Statistiky nezaměstnanosti, vlastní úprava

Průměrná míra nezaměstnanosti za celý rok 2009 je podle statistické ročenky ÚP 8 %. V roce 2009 míra nezaměstnanosti v celorepublikovém měřítku rostla jako přirozená reakce doprovázející světovou hospodářskou krizi. Nejvíce postříženými okresy, které po celý rok vykazovaly v průměru nejvyšší míru nezaměstnanosti, jsou okresy Most (15,5 %) Karviná (13,9 %), Bruntál (13,7 %), Děčín (13,4 %) a Hodonín (13,4 %).

V prvním kvartálu roku 2010 vykazovala míra nezaměstnanosti rostoucí tendenci. To se změnilo v průběhu druhého a třetího kvartálu, kdy míra nezaměstnanosti klesla na 8,5 %. S koncem roku 2010 se ovšem míra nezaměstnanosti zvýšila o jeden procentní bod na 9,6 %. Zvýšení zaměstnanosti v druhém a třetím kvartále bylo pravděpodobně způsobeno poptávkou po zaměstnancích vykonávajících sezónní práce, např. v zemědělství, turismu. Celoroční průměrná míra nezaměstnanosti byla 9 %. V meziročním srovnání se v okrese Most prohloubila nezaměstnanost až na 16,2 %, což je vůbec nejvyšší míra nezaměstnanosti za celé sledované období (2009 – 2015). U okresů s největšími problémy se zaměstnaností v roce 2010 přesáhla míra nezaměstnanosti 15 %. Jedná se o Bruntál (15,6 %), Jeseník (15,6 %) a Děčín (15,1 %).

V následujícím roce 2011 průměrná celoroční míra nezaměstnanosti klesla o 0,4 procentního bodu na 8,6 %, ale vysoká míra nezaměstnanosti v okresech jako Most (15,9 %), Jeseník (15,8 %), Bruntál (15,6 %) trvá.

V roce 2012 byla průměrná míra nezaměstnanosti na stejné úrovni jako v roce předchozím, míra nezaměstnanosti byla vykázána ve výši 8,6 %. Nejvyšší mírou nezaměstnanosti byly postiženy okresy Bruntál (16,2 %), Most (15,8 %) a Jeseník (14,6 %).

V roce 2013 dochází ke změně metodiky výpočtu (jak již bylo popsáno v kapitole 1.2). Tato změna s sebou přinesla snížení míry nezaměstnanosti na 7,7 % jako republikový průměr. Je však nutné si uvědomit, že nelze přímo porovnávat data, která byla vypočítávána jinou metodikou do roku 2013, a data vypočítaná změněnou metodikou. MPSV ve své statistické ročence z roku 2015 uvádí přepočítané hodnoty průměrného podílu nezaměstnaných osob v letech 2005 – 2015, kdy jsou veškeré hodnoty výsledkem nového způsobu počítání míry nezaměstnanosti, a proto jsou srovnatelné. Absolutně se tedy hodnoty čísel snížily, ovšem relativně zůstal problém rostoucí míry nezaměstnanosti. To lze dedukovat z faktu, že přepočítaná průměrná míra nezaměstnanosti podle nové metodiky činila v roce 2012 6,8 % a v roce 2013 7,7 %.

Okresy, které v roce 2013 vykazovaly nejvyšší míru nezaměstnanosti, jsou Most (13,5 %), Bruntál (13,0 %), Ústí nad Labem (12,1 %).

S rokem 2014 se hodnota průměrné míry nezaměstnanosti v ČR nezměnila, stále setrvala na hodnotě 7,7 %. Jak lze vyčíst z grafu 1, postupem roku se situace na trhu práce zlepšovala, což předznamenávalo výrazný ekonomický růst, který nastal v roce 2015. Nejhorší si však v průměru míry nezaměstnanosti za celý rok vedly okresy Bruntál (13,3 %), Most (13,2 %) a Ústí nad Labem (12,7 %).

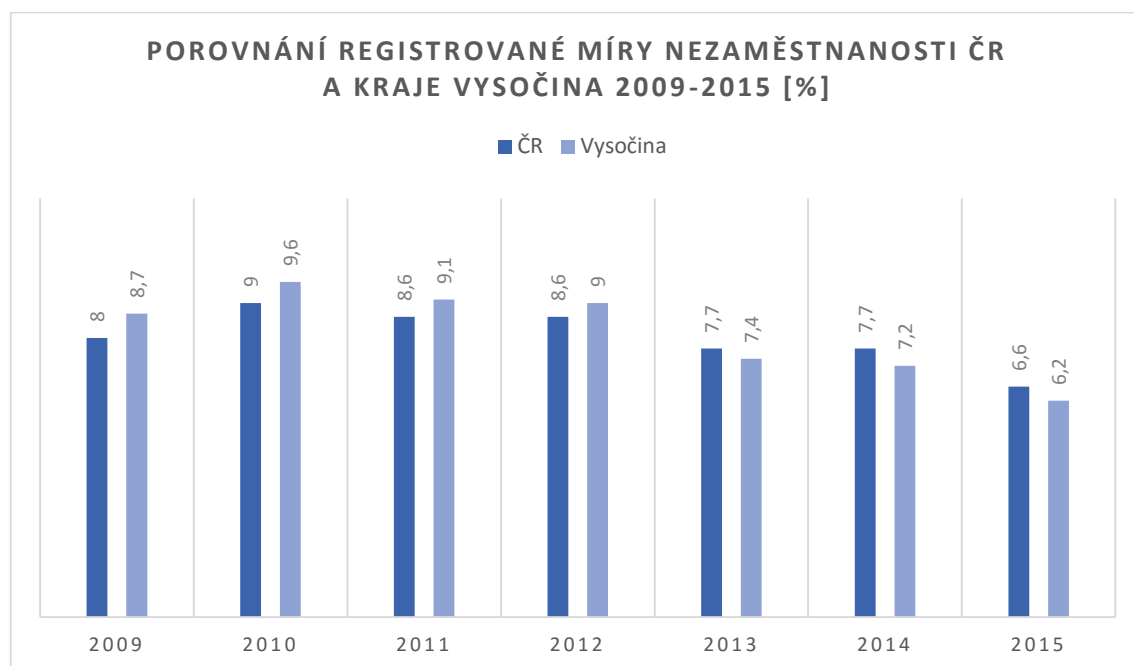
Spolu s rostoucí ekonomikou se situace nezaměstnanosti zlepšuje, což se odrazilo i ve vývoji míry nezaměstnanosti v roce 2015. Průměrná míra nezaměstnanosti za celou republiku za rok 2015 činila 6,6 %. Okresy, které se i přes růst ekonomiky stále vypořádávaly s vysokou mírou nezaměstnanosti, byly Most (12,0 %), Bruntál (11,6 %), Karviná (11,5 %) a Ústí nad Labem (11,4 %). I přes to, v meziročním srovnání došlo v těchto nejvíce ohrožených okresech ke snížení, a to v průměru o 1,3 procentních bodů.

Jak je patrné z této analýzy dat, okresy Most, Bruntál, Jeseník, Děčín a Ústí nad Labem jsou z dlouhodobého hlediska okresy s vysokou mírou nezaměstnanosti. Všechny tyto regiony mají společnou periferní polohu v rámci ČR. V okresech Bruntál a Jeseník ztěžuje možnost uplatnění nedostatečná kvalifikace nezaměstnaných, nedostatečná infrastruktura a v neposlední řadě nízká mzdová hladina. V Ústeckém kraji patří mezi hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti nedostatečná kvalifikace, vysoký podíl osob se základním vzděláním, odliv osob s vysokoškolským vzděláním do hlavního města ČR či zahraničí, nízká hladina mezd a nedostatečná integrace menšin (spjata i s výskytem sociálně-patologických jevů).

Mezi okresy s nejnižší mírou nezaměstnanosti v průběhu sledovaného období se řadí Praha, Praha – východ a Praha – západ. Ačkoli je zde vidět také stoupající tendence míry nezaměstnanosti, stále se pohybuje v její přirozené míře a je nejnižší v porovnání se zbývajícími okresy. Příčinou tohoto trendu je rozvinutá ekonomika, která s sebou nese vyšší ohodnocení za práci, dále zde sídlí celá řada společností, z čehož plyne vyšší koncentrace pracovních příležitostí a větší konkurence. Praha jako hlavní město také soustřeďuje několik vysokých škol, jejichž absolventi se často v Praze nebo blízkém okolí usídlují, ačkoli pochází z jiné části republiky, právě s ohledem na pracovní uplatnění a vyšší finanční ohodnocení za jejich práci.

## 7.2 Porovnání míry nezaměstnanosti ČR a kraje Vysočina

V předchozí kapitole nefigurují okresy kraje Vysočina. Nepohybovaly se totiž v extrémních pomyslné stupnice – nepatřily mezi okresy s nejnižší, ani nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Následující graf porovnává průměrnou míru nezaměstnanosti v ČR a kraji Vysočina v jednotlivých letech (2009 až 2015).



Graf 2 Porovnání registrované míry nezaměstnanosti ČR a kraje Vysočina 2009-2015 [%]

Zdroj: Portál MPSV, Časové řady, vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že průměrná míra nezaměstnanosti kraje Vysočina v letech 2009 až 2012 byla nad celorepublikovým průměrem. V roce 2009 byla míra nezaměstnanosti kraje Vysočina vyšší než celorepublikový průměr o 0,7 procentního bodu. V roce 2010 vykazovala ekonomika nejvyšší míru nezaměstnanosti za celé sledované období, rozdíl se však podařil kraji Vysočina snížit v meziročním srovnání o 0,1 procentního bodu. Od roku 2011 vykazovala míra nezaměstnanosti klesající tendenci. Rozdíl mezi průměrem republiky a průměrem kraje byl 0,5 procentního bodu. V roce 2012 byl tento rozdíl opět snížen o 0,1 procentního bodu v meziročním srovnání.

Od roku 2013 dochází ke změně výpočtu míry nezaměstnanosti, jak již bylo zmíněno a popsáno v kapitolách 1.2 a 7.1. Od tohoto roku také nastupuje trend nižší míry

nezaměstnanosti v kraji Vysočina oproti celorepublikovému průměru. Poprvé za sledované období je míra nezaměstnanosti nižší o 0,4 procentního bodu. V roce 2014 byl zaznamenán rozdíl 0,5 procentního bodu. Rok 2015 s sebou přinesl díky oživení ekonomiky nízkou míru nezaměstnanosti jak v celorepublikovém měřítku, tak v kraji Vysočina, jehož míra nezaměstnanosti byla pod celorepublikovým průměrem o 0,4 procentního bodu.

Roční analýzy trhu práce publikované ÚP ČR, krajskou pobočkou v Jihlavě, věnují velkou pozornost rozboru nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce. Z důvodu omezeného rozsahu této práce zde o nich bude však zmíněno jen okrajově. V kraji Vysočina představují ve sledovaném období největší problém dlouhodobě nezaměstnaní, kteří v jednotlivých letech představují cca 50 % z celkového počtu nezaměstnaných registrovaných v evidenci ÚP. Další rizikovou skupinou jsou nezaměstnaní nad 50 let, kteří se pohybují v rozmezí 25% – 35% podílu na nezaměstnanosti během jednotlivých let. Přibližně 15 % z celkové míry nezaměstnanosti pak zastupují osoby se zdravotním postižením vzhledem k jejich specifickým požadavkům pro uplatnění na trhu práce. Specifickou skupinou jsou absolventi škol, kteří jsou jednak v různých ohledech znevýhodněni na trhu práce (jak bylo nastíněno v kap. 3.1), což je ještě zdůrazněno v době krize a bezprostředně po ní. Zároveň je zde možno sledovat diskrepanci v nabídce a poptávce po pracovních silách. Vystudované obory absolventů se z různých důvodů neseťkávají s poptávkou zaměstnavatelů. Proto, obecně vzato, stále roste význam řemeslně orientovaných výučných oborů.

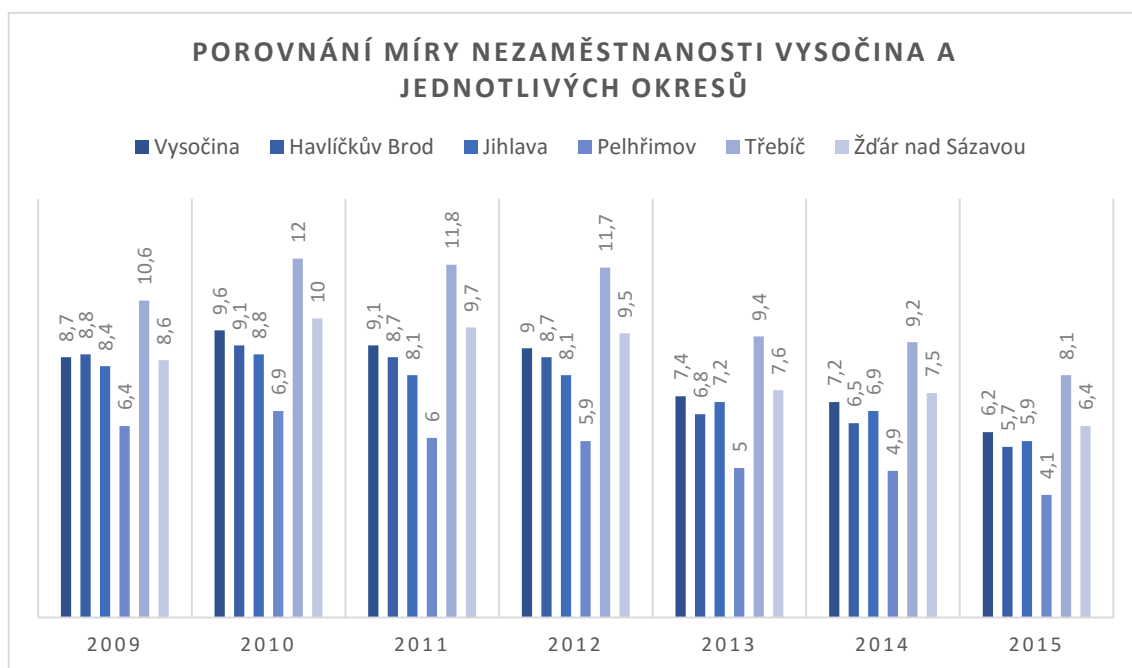
Krajské pobočky ÚP se snaží snižovat míru nezaměstnanosti těchto rizikových skupin různými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. V jednotlivých ročních statistikách hodnotí naplnění strategie aktivní politiky zaměstnanosti i nastiňují její plán pro následující období.

Porovnání celkové situace zaměstnanosti v jednotlivých okresech a příčiny, které napomohly ke vzniku tohoto stavu na trhu práce, mapují následující kapitoly.

### 7.3 Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech kraje Vysočina

V jednotlivých okresech kraje Vysočina byla situace rozdílná vzhledem k odlišnému zaměření převažující ekonomické aktivity – nejvíce se projevoval rozdíl mezi zemědělskými a průmyslovými oblastmi. V průmyslově zaměřených regionech docházelo k rychlejšímu snižování míry nezaměstnanosti, v přímé návaznosti na oživení celé ekonomiky v daném období.

Průměry za jednotlivá období vychází z časových řad, které zveřejňuje MPSV na svém Portálu. Další doplňující informace o vývoji v daném období v daném regionu jsou zpracovány podle informací z Analýz stavu a vývoje práce v kraji Vysočina (pro roky 2009 až 2011) a Zpráv o situaci na krajském trhu práce (pro roky 2012 až 2015).



Graf 3 Porovnání registrované míry nezaměstnanosti kraje Vysočina a jednotlivých okresů 2009-2015 [%]

Zdroj: Portál MPSV, Časové řady, vlastní zpracování

V prvním sledovaném roce, roce 2009, vykazoval celý kraj Vysočina průměrnou míru nezaměstnanosti 8,7 %. Analýza stavu a vývoje trhu práce zmiňuje jako hlavní důvod rostoucí propad firem navázaných na automobilový průmysl a propouštění zaměstnanců ve všech sférách jako důsledek krize. V průběhu roku nezaměstnanost rostla, s výjimkou

jarního a letního období, kdy se díky sezónním pracím růst míry nezaměstnanosti mírně zpomalil.

V okresech Havlíčkův Brod, Jihlava a Žďár nad Sázavou se pohybovala míra nezaměstnanosti v průměrných hodnotách, mírně nad 8 %. Nejnižší míru nezaměstnanosti zaznamenal okres Pelhřimov (6,4 %), nejvyšší pak okres Třebíč (10,6 %). Faktorů, které ovlivňují vyšší míru nezaměstnanosti v tomto okresu, je několik. Především se okres skládá z regionů, které se zaměřují výhradně na zemědělství. Za zmínku stojí nastínění situace v regionu Budišov, který v ročním průměru vykazoval nejvyšší míru nezaměstnanosti v okrese i kraji (19,1 %). Došlo zde k výraznému propuštění u hlavního zaměstnavatele regionu, ZD Budišov, kde v průběhu roku klesl počet zaměstnanců ze 107 na 12, tedy o 95 osob. Dalším faktorem je nepříznivá vzdělanostní struktura obyvatel a situaci výrazně ovlivňuje také špatná dopravní obslužnost.

V roce 2010 dochází k postupnému mírnému ožívání automobilového průmyslu, což odráží i situaci na trhu práce v kraji Vysočina. V meziročním srovnání je však vidět nárůst míry nezaměstnanosti ve všech okresech kraje – okres Havlíčkův Brod vykazoval průměrnou míru nezaměstnanosti 9,1 %, okres Jihlava 8,8 %, okres Žďár nad Sázavou 10 %. Nejvíce postiženým okresem je stále okres Třebíč, kde míra nezaměstnanosti v meziročním srovnání stoupla o 1,4 procentního bodu na 12 %, což je i nejvyšší průměrná hodnota za celé sledované období. Výrazný nárůst nezaměstnanosti v tomto okrese byl evidován v regionu Jaroměřice nad Rokytnou, kde došlo ke zvýšení nezaměstnanosti o 3,5 procentního bodu oproti předchozímu roku. Hlavní příčinou vedle nedostatečné dopravní obslužnosti a orientaci na zemědělskou výrobu je stagnace vzniku nových pracovních míst. Za daný rok, ačkoli s nárůstem o 0,4 procentního bodu v meziročním srovnání, si nejlépe vedl okres Pelhřimov s 6,9% mírou nezaměstnanosti.

V roce 2011 pokračuje mírný vzestup ekonomiky a tím i růst pro kraj důležitého automobilového průmyslu, na který subdodavatelsky váže svou činnost velká část firem. To s sebou přineslo zlepšení situace na trhu práce. Míra nezaměstnanosti ve všech okresech kraje mírně poklesla. Stále je zachován trend průměrné míry nezaměstnanosti v okresech Jihlava (8,1 %, druhá nejnižší míra nezaměstnanosti v kraji), Havlíčkův Brod (8,7 %, třetí nejnižší míra nezaměstnanosti v kraji), a Žďár nad Sázavou (9,7 %, druhá nejvyšší míra nezaměstnanosti v kraji, především díky špatné dopravní obslužnosti).

Dlouhodobě nejpříznivější situace trvá v okrese Pelhřimov (6 %), naopak nejtěživější situace neustupuje v okrese Třebíč (11,8 %).

Stagnující vývoj ekonomiky v druhé polovině roku 2012 se odrazil i ve stagnující míře nezaměstnanosti. Stále docházelo k propouštění zaměstnanců bez vzniku nových pracovních míst, na kterých by se mohli uplatnit. V meziročním srovnání však v průměru nedošlo k zásadním změnám v jednotlivých regionech. V průměru se míra nezaměstnanosti snížila o 0,1 procentního bodu.

Jak již bylo zmíněno, v roce 2013 se změnila metoda výpočtu míry nezaměstnanosti (kapitoly 1.2 a 7.1), proto nelze z absolutních čísel v grafu vyvozovat meziroční srovnání situace na trhu práce. V roce 2012 přepočítáním podle nové metodiky byla míra nezaměstnanosti 6,7 %, v roce 2013 7,4 %. Z toho je zřejmé, že v celoročním průměru došlo k nárůstu nezaměstnanosti o 0,7 procentního bodu oproti předchozímu roku. Důvodem růstu nezaměstnanosti byla přetrvávající stagnace ekonomiky, a s tím spojené projevy jako nejistota budoucího vývoje, propouštění a nevytváření nových pracovních míst. O dva procentní body nad průměrem kraje, stále s nejvyšší mírou nezaměstnanosti ze všech okresů (9,4 %), setrval okres Třebíč. Druhou nejvyšší mírou nezaměstnanosti vykazoval v tomto roce okres Žďár nad Sázavou (7,6 %), následovaly okres Jihlava (7,2 %) a Havlíčkův Brod (6,8%). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla tradičně zaznamenána v okrese Pelhřimov (5%).

V roce 2014 došlo k mírnému zlepšení, ačkoli v prvním kvartálu docházelo ke zvyšování nezaměstnanosti. Situace nezaměstnanosti se od dubna začala zlepšovat díky postupnému oživování ekonomiky a v meziročním srovnání se tak míra nezaměstnanosti v kraji snížila o 0,2 procentního bodu na 7,2 %. Docházelo k vytváření krátkodobých i trvalých pracovních míst, jak ve firmách navázaných svou činností na automobilový průmysl, tak u středních a malých podniků, vzhledem ke zvyšování poptávky po zboží. Ve stavebnictví, kde po krizovém období docházelo k hromadnému propouštění vzhledem k nedostatku zakázek a také se využívala především sezónní pracovní síla, se situace koncem roku 2014 opět začala zlepšovat a firmy své stálé zaměstnance na zimní období nepropouštěly. Pořadí okresů podle míry nezaměstnanosti zůstává stejné jako v předchozím roce, s mírným poklesem průměrné míry nezaměstnanosti.

Ekonomická expanze nastartovaná v druhé polovině roku 2014 pokračovala i v roce 2015. Jako přirozený doprovodný jev ekonomického růstu nastalo i snižování míry

nezaměstnanosti. V závislosti na růstu zakázek docházelo k rozšiřování výroby a vytváření nových pracovních míst. Nejvyšší míra nezaměstnanosti přetrvávala v okrese Třebíč, v meziročním srovnání se však snížila o 1,1 procentního bodu na 8,1 %. Druhým v pořadí, nezaměstnaností nejvíce zatíženým okresem byl okres Žďár nad Sázavou, kde se pohybovala míra nezaměstnanosti o 0,2 procentního bodu výše, než byl průměr kraje v téže roce (6,2 %). Okres Jihlava s 5,9% mírou nezaměstnanosti si vedl lépe než okres Havlíčkův Brod, který v témže roce vykazoval 5,7% míru nezaměstnanosti. Nejlépe se situace projevovala v okrese Pelhřimov, kde byla zaznamenána 4,9% míra nezaměstnanosti.

Ve srovnání všech okresů za celé sledované období se situace nejhůře vyvíjela v okrese Třebíč. Důvodů, které ovlivnily tuto skutečnost, je několik. Patří mezi ně okrajová poloha této oblasti v rámci kraje, nevyhovující dopravní obslužnost, nízká mzdová hladina, nevyhovující vzdělanostní struktura obyvatelstva, v mnoha regionech převládající zemědělská orientace na útlumu, přičemž nové pracovní pozice nejsou vytvářeny pro nízkou ekonomickou atraktivitu oblasti. Do krajského průměru vyrovnávala vysokou míru nezaměstnanosti v okrese Třebíč relativně příznivá situace na trhu práce v okrese Pelhřimov.

Nejlépe si v porovnání s ostatními okresy stojí okres Pelhřimov s trvale nízkou mírou zaměstnanosti. Historicky zde nikdy neprobíhala aktivita těžebního průmyslu (kde v posledních letech zpravidla dochází k útlumu a následné problematické rekvalifikaci nezaměstnaných z této oblasti). V tomto regionu se nenachází jeden dominantní zaměstnavatel, jedná se spíše o menší podniky působící v různých oblastech. Zároveň se i obyvatelé snaží najít si a udržet si zaměstnání i přes nutnost dojíždění do místního centra. Důležitým faktorem ovlivňujícím podnikatelskou aktivitu v regionu je také průběh dálnice D1 a relativně dobrá dopravní obslužnost regionu.

## 7.4 Významní zaměstnavatelé v kraji podle personálního pohybu

Tato kapitola má za cíl představit firmy, které za dané období (2009 – 2015) zaznamenaly výrazný personální pohyb (jak nárůst, tak úbytek). Pro vytvoření představy o činnosti jednotlivých společností je v příloze 1 zařazena tabulka, která shrnuje důležité zaměstnavatele kraje, spolu s informacemi o jejich sídle a předmětu jejich činnosti.

Následující data jsou čerpána z Analýz stavu a vývoje práce v kraji Vysočina (pro roky 2009 až 2011) a Zpráv o situaci na krajském trhu práce (pro roky 2012 až 2015).

V roce 2009 se ve struktuře nezaměstnanosti odrazila světová finanční krize z roku 2008. Firmy byly vzhledem k okolnostem nuceny propouštět své zaměstnance a míra nezaměstnanosti tak rostla.

V okrese Havlíčkův Brod nejvýrazněji poklesl počet zaměstnanců ve společnosti GCE, s.r.o., a to v meziročním srovnání o 227 osob. Jako prevenci dalšího propouštění zavedla firma od června čtyřdenní pracovní týden. Na konci roku 2009 zaměstnávala společnost 550 pracovníků.

V okrese Jihlava došlo u největšího zaměstnavatele v okrese i celém kraji, Bosch Diesel s.r.o., v průběhu roku ke snížení počtu zaměstnanců o 1496 osob. I přesto si se svými 4301 zaměstnanci udržel pomyslné první místo v počtu zaměstnanců v kraji Vysočina. Druhým významným zaměstnavatelem okrese je Automotive Lighting s.r.o., který během tohoto roku propustil 270 zaměstnanců a zaměstnával 1167 osob.

V okrese Pelhřimov došlo k největšímu propouštění ve společnosti Agrostroj Pelhřimov, a.s., který je jedním z největších strojírenských podniků v kraji. V roce 2009 byl vykázán meziroční pokles o 320 pracovníků. Největší část z nich byla propouštěna v prvním pololetí roku. Dalším důležitým zaměstnavatelem Pelhřimovska jsou Spojené kartáčovny a.s., které se hospodářská krize v roce 2009 téměř nedotkla, nemusely propouštět své zaměstnance a v meziročním srovnání se počet zaměstnanců o 10 zvýšil.

V okrese Třebíč zaznamenala firma MANN + HUMMEL (CZ) s.r.o. nárůst zaměstnanců v meziročním srovnání o 30 osob, a to především díky zavedení šrotovného v okolních zemích, kdy se zvýšila poptávka po automobilech a společnost Škoda Auto a.s., hlavní odběratel firmy, opět odebíral výrobky společnosti (filtry do motorů).

Podobný dopad zavedení šrotovného se odehrál i v Cooper-Standard Automotive Česká republika s.r.o., sídlící v okrese Žďár nad Sázavou, kde došlo k navýšení počtu zaměstnanců o 105 osob. S koncem roku 2009 čítala firma 827 zaměstnanců.

V roce 2010 většina firem orientovaných na automobilový průmysl zaznamenala zlepšení, situace zaměstnanosti byla ve stabilizovaná a v meziročním srovnání docházelo k navyšování stavu zaměstnanců. Největším zaměstnavatelem v okrese i kraji byl Bosch Diesel s.r.o., který ke konci roku dával práci téměř 5000 osobám. Jihlavská společnost Automotive Lighting s.r.o. nabírala nové zaměstnance díky rozšíření výroby a poskytovala práci téměř 1300 zaměstnancům. Společnost MANN + HUMMEL (CZ) s.r.o. z okresu Třebíč také zaznamenala meziroční nárůst o 122 zaměstnanců.

Druhým nejvýznamnějším zaměstnavatelem kraje je Žďas, a.s., sídlící ve Žďáru nad Sázavou, který zaměstnával v roce 2010 téměř 2500 pracovníků. Agrostroj Pelhřimov, a.s. během roku stabilizoval počet zaměstnanců na 1200 osob, což přibližně odpovídá situaci před krizí.

Strojnické a automobilové firmy zaznamenaly v meziročním srovnání zlepšení, ale např. Kostelecké uzeniny a.s. propouštěly své zaměstnance z důvodu uzavření výrobní linky nebo Pleas a.s. sídlící v Havlíčkově Brodě v reakci na pokles poptávky po zboží snižovala stavy.

Ve statistikách ÚP od roku 2011 dochází ke změně v zaznamenávání počtu zaměstnaných osob, kdy je uváděno pouze rozmezí, ve kterém se jejich počet pohyboval za daný rok. Ve většině firem byl stav zaměstnanců stabilizovaný. K význačnému nárůstu dochází u druhého největšího zaměstnavatele v kraji, společnosti Žďas, a.s., který v roce 2010 zaměstnával 2000 – 2449 zaměstnanců a v roce 2011 to bylo v rozmezí 2500 – 2999 zaměstnanců. Crystalite Bohemia s.r.o., která vyrábí sklářské výrobky, zaznamenala nárůst zaměstnanců o 272 osob, což byl nejvýraznější personální pohyb v okrese Havlíčkův Brod v tomto roce.

V roce 2012 byla situace většiny firem v kraji relativně ustálená, docházelo jen k mírnému nabírání a propouštění pracovníků v rámci přirozeného vývoje na trhu práce. Výrazný nárůst zaznamenal Agrostroj Pelhřimov, a.s., v roce 2011 zaměstnával 1000 – 1499 zaměstnanců, v roce 2012 pak 1500 – 1999 zaměstnanců.

V roce 2013 pokračoval i nadále trend stability. Havlíčkobrodská Futaba Czech, s.r.o. v průběhu roku propustila téměř 110 zaměstnanců, ale v následujícím roce se předpokládal opětovný nárůst na základě zadaných zakázek. Velmi dobře si vedl Agrostroj Pelhřimov, a.s., který v roce 2013 stavěl novou výrobní halu, která následujícím roce přispěla k náboru nových zaměstnanců. Stejně tak Automotive Lighting s.r.o. přijímalo nové zaměstnance, díky růstu zakázek a výstavbě nové haly.

I v roce 2014 byla situace ve většině firem ustálená. K největšímu nárůstu zaměstnanců došlo ve společnosti Automotive Lighting s.r.o., která je druhým nejvýznamnějším zaměstnavatelem v okrese. V roce 2014 došlo k navýšení počtu zaměstnanců o 636 osob. V regionu Humpolec zaznamenala nejvyšší nárůst zaměstnanců Valeo Compressor Europe s.r.o., a to o 230 osob. Největší propad a hromadné propouštění nastalo ve společnosti Motorpal, a.s. Kvůli nízkému počtu zakázek bylo propuštěno přes 300 zaměstnanců.

Pro rok 2015 jsou typické mírné přírůstky v počtu zaměstnanců, situace ve firmách je zpravidla dlouhodobě stálá. Téměř 200 nových pracovníků přijala Automotive Lighting s.r.o., která mimo stálých zaměstnanců využívá i agenturní pracovníky. Další důležitou dlouhodobě stabilní firmou v okrese Třebíč, která přijala v roce 2015 také necelých 200 osob, je Fraenkische CZ s.r.o. ITW PRONOVIA, s.r.o. sídlící ve Velké Bíteši (okres Žďár nad Sázavou), která vyrábí plastové komponenty pro automobilový průmysl, zaznamenala v tomto roce růst výroby a tím i růst počtu zaměstnanců díky orientaci exportu na USA a zaměstnávala 1000 – 1499 zaměstnanců.

Jak je vidět z této analýzy, situace na trhu práce v kraji Vysočina se po krizi z roku 2008 stabilizovala relativně v krátkém období. Ačkoli jednotné zaměření na automobilový průmysl podpořilo propad ekonomiky během krize, po zavedení šrotovného v okolních zemích do značné míry právě tyto podniky přispěly ke stabilizaci a následnému nastartování růstu ekonomiky.

Mezi firmy v kraji Vysočina, které nebyly krizí téměř dotčeny, patří Spojené Kartáčovny a.s. (zaměstnavatel regionu Pelhřimov, který nemá organizační složku v zahraničí, jedná se o ryze tuzemskou společnost), Dřevozpracující družstvo Lukavec (významný zaměstnavatel regionu Pacov) a příspěvkové organizace Nemocnice Jihlava a Nemocnice Třebíč.

Právě konkurenční boj v období krize vykrystalizoval rozdíl mezi firmami, které se vydaly cestou snižování stavů, nebo se naopak snažily hledat řešení jinými metodami. Zpravidla docházelo ke změně ve směnnosti, čímž si firmy udržely kvalitní zaměstnance a tím si zajistily výhodu v konkurenčním prostředí v období oživení bezprostředně následujícím po krizi. Jelikož firmy neprezentují tato opatření na svých webových stránkách nebo ve výročních zprávách, informace byly získané z řízených rozhovorů se zaměstnanci společností Dřevozpracující družstvo Lukavec a Spojené Kartáčovny a.s.

Dle informací získaných od finančního ředitele Spojených Kartáčoven a.s., pana Ing. et Mgr. Pavla Koutenského, se krize a nepříznivá ekonomická situace společnosti nedotkla hned z několika důvodů. V krizovém roce 2009 došlo k nárůstu zakázek i rozšíření spoluprací s nadnárodními společnostmi, mimo jiné díky několika úspěchům ve výběrových řízeních vypisovaných velkými organizacemi. Zároveň také došlo k realizaci zakázek, které byly v procesu jednání v předchozích letech. Dle výkazu zisku a ztráty za daný rok, prezentovaném ve výroční zprávě z roku 2009, je patrné, že v tomto roce došlo ve firmě k růstu zakázek a tím i tržeb při zachování přibližně stejné výše nákladů, a proto nebylo nutné přistoupit k propouštění zaměstnanců.

V Dřevozpracujícím družstvu Lukavec dle sdělení zaměstnance pana Šilera docházelo k přizpůsobení zakázek podle poptávky trhu a potřeb zákazníků, došlo také k dočasnému omezení portfolia nabízených výrobků. Právě v této firmě našla využití změněná směnnost v závislosti na výrobních zakázkách. Pokud byl dostatek zakázek, pracovalo se klasicky v 12 hodinových směnách. V obdobích, kdy bylo zakázek nedostatek, se využívalo zkráceného pracovního týdne – tzn. pondělí až čtvrtek, případně i zkrácení délky směn. Důležitým faktorem, který přispěl k udržení stability v době krize, je spolupráce s nadnárodními řetězci.

## 8 Závěr

Hlavním cílem práce bylo zmapovat situaci na krajském trhu práce v období 2009 až 2015, jinými slovy zjistit, jak se podepsala světová hospodářská krize na vývoji zaměstnanosti v kraji Vysočina.

Na základě analýz stavu o situaci na trhu práce publikovaných ÚP ČR byl nastíněn vývoj nezaměstnanosti v ČR za dané období. Kraj Vysočina nebyl nejhorším ani nejlepším regionem dle míry nezaměstnanosti v porovnání s ostatními kraji. V letech 2009 až 2012 byla v průměru míra nezaměstnanosti kraje Vysočina vyšší o 0,55 procentního bodu v porovnání s celorepublikovými průměry. V letech 2013 až 2015 byla míra nezaměstnanosti kraje nižší než průměrná míra nezaměstnanosti ČR, a to o 0,43 procentního bodu v průměru za celé sledované období, s klesající tendencí s ohledem na ekonomický růst.

V rámci kraje Vysočina hrálo důležitou roli převažující jednostranné zaměření na automobilový průmysl, které vedlo v období krize k propadu v zaměstnanosti, naopak v době růstu spolu s podpořením tohoto oboru došlo k brzkému oživení situace (pozvolné náznaky zlepšení už přichází v roce 2010). Oproti tomu však v okrajových zemědělsky orientovaných regionech doznívají problémy krize ještě v roce 2015. Příkladem takového regionu je právě okres Třebíč, který dlouhodobě vykazuje nejvyšší míru nezaměstnanosti z celého kraje. Oproti tomu si nejlépe v porovnání okresů kraje stojí okres Pelhřimov, který vykazuje trvale nízkou míru nezaměstnanosti, především díky převládajícímu průmyslovému zaměření, různorodé specializaci škály podnikatelských subjektů a v neposlední řadě také výhodné poloze (průběh dálnice D1 a sousedství s kraji Středočeským a Jihočeským). Zároveň se i přes období krize dařilo dvěma významným zaměstnavatelům tohoto regionu (Spojené Kartáčovny a.s. a Dřevozpracující družstvo Lukavec), kteří zvolili cestu reorganizačních opatření, aby předešli propouštění svých zaměstnanců. Právě rozdíly jednotlivých regionů vyvažují průměr celkového stavu v kraji.

Problematika nezaměstnanosti je výrazně ovlivněna charakterem regionu. Snahou představitelů kraje i jednotlivých regionů by mělo být nalákání nových investorů do okrajových oblastí, především těch s upadajícím zemědělským zaměřením. Důvody pro atraktivitu těchto oblastí mohou být nižší vstupní investice díky nízké cenové hladině, jako např. nízké ceny pozemků nebo nízká mzdová hladina. Tím by se jednak vytvořila

nová pracovní místa, zároveň by došlo ke zlepšení dopravní infrastruktury a dopravní obslužnosti i v okrajových částech kraje. Firmy již působící na trhu by se měly snažit předcházet různorodými opatřeními období krize, aby se vyhnuly nutnosti propouštění svých zaměstnanců. Dále by se také měly snažit v době krize v rámci možností reorganizovat strukturu souvisejícími opatřeními, než se prvotně uchýlovat k propouštění zaměstnanců. Dalším možným způsobem je diverzifikace rizika podnikání (nebýt zaměřen pouze na jednu oblast). Právě tyto postupy vymezí společnosti, které v období bezprostředně následujícím po krizi budou mít konkurenční výhodu, pokud si ponechají kvalifikované zaměstnance a tím rychleji nastartují po krizový růst. V neposlední řadě by mělo být cílem nejen krajské pobočky ÚP ČR, ale i místních samosprávných orgánů podporovat motivaci k rekvalifikaci nezaměstnaných, pořádat různé kurzy, semináře či workshopy např. na téma počítačové gramotnosti nebo na rozvoj dalších schopností a dovedností, kterými by se tyto v budoucnu odlišily od jiných uchazečů o tutéž pracovní pozici a staly se tak atraktivnějšími pro potenciální zaměstnavatele.

Existuje několik variant, jak by bylo možné dále rozpracovat tuto práci. Okrajová pozornost byla věnována problematice rizikových skupin na trhu práce, samostatná hlubší analýza by mohla zahrnout i zprávu o vývoji počtu uchazečů na volné pracovní místo, rozbor úspěšnosti realizace opatření aktivní politiky zaměstnanosti, eventuálně by mohl být zařazen i kvalitativní výzkum o konkrétní zkušenosti jedinců s nezaměstnaností.

Nezaměstnanost a řešení jejích příčin bude vždy aktuálním tématem, jelikož se jedná o přirozený jev v ekonomice, pokud nepřekročí jistou hranici. Je však nutné se na tuto problematiku dívat interdisciplinárně, jelikož samotné příčiny vždy netkví pouze v ekonomických jevech, ale jsou i jiného charakteru, např. sociálního nebo geografického, což se snažila postihnout i tato práce.

## 9 Seznam použitých informačních zdrojů

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-11-29]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2009. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-05-26]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/analyzak2009.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyzak2009.pdf)

Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2010. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-05-26]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/jikraj1210.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/jikraj1210.pdf)

Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2011. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-05-26]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/analyza\\_stavu\\_a\\_vyvoje\\_trhu\\_prace\\_v\\_kraji\\_vysocina\\_za\\_rok\\_2011-web.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_kraji_vysocina_za_rok_2011-web.pdf)

Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Bruntál v roce 2015. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-06-01]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/analyzy/analyza\\_stavu\\_a\\_vyvoje\\_trhu\\_prace\\_v\\_okrese\\_bruntal\\_v\\_roce\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_okrese_bruntal_v_roce_2015.pdf)

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav a STARÁ, Dana. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, Božena a kol.: *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

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

Czech Republic. *UNESCO*. [online]. [cit. 2016-05-30]. Dostupné z:

<http://en.unesco.org/countries/czech-republic>

GUZMÁN, Guillermo. How effective are active employment policies to reduce unemployment in EU countries. *Atlantic Review of Economics* [online]. 2014, vol. 2 [cit. 2016-03-05]. ISSN 2174-3835. Dostupné z: [http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/Vol2\\_2014\\_active\\_employment\\_policies.pdf](http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/Vol2_2014_active_employment_policies.pdf)

KOUTENSKÝ, Pavel. Telefonický rozhovor s finančním ředitelem firmy Spojené Kartáčovny a.s. 6. 6. 2016.

Mapa administrativního členění kraje. *Český statistický úřad*. [online]. [cit. 2015-06-01]. Dostupné z:

[https://www.czso.cz/documents/10180/20534420/cz063\\_zvkr\\_m1.jpg/e31ee254-0470-459e-99ad-1a1b3787a1ae?version=1.0&t=1418275498267](https://www.czso.cz/documents/10180/20534420/cz063_zvkr_m1.jpg/e31ee254-0470-459e-99ad-1a1b3787a1ae?version=1.0&t=1418275498267)

Mapa krajů ČR. *Mapa České republiky*. [online]. [cit. 2015-06-01]. Dostupné z: <http://www.mapaceskerepubliky.cz/img/kraje-cr.jpg>

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MASLOW, Abraham Harold. *Motivation and personality*. 2nd ed. New York: Harper & Row, 1970.

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-06-01]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka\\_rocenka\\_trhu\\_prace\\_v\\_cr\\_v\\_roce\\_2012.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf)

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. Květen 2016 [cit. 2015-06-01]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2015.pdf>

Statistiky nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-12-29].

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

ŠILER, Karel. Telefonický rozhovor se zaměstnancem firmy Dřevozpracující družstvo Lukavec. 6. 6. 2016.

Unemployment rate – annual data. *Eurostat*. [online]. 3. 6. 2016 [cit. 2015-11-29].

Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tipsun20>

Vítejte na Vysočině. *Kraj Vysočina*. [online]. 11. 6. 2008 [cit. 2016-05-30]. Dostupné z: <http://www.kr-vysocina.cz/vitejte-na-vysocine/d-4000086/p1=1205>

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). *Český statistický úřad*. [online]. 13. 3. 2015 [cit. 2015-11-29]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/vyказы/vyberove\\_setreni\\_pracovnich\\_sil](https://www.czso.cz/csu/vyказы/vyberove_setreni_pracovnich_sil)

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-11-29]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Výroční zpráva 2009, Spojené Kartáčovny a.s. *Veřejný rejstřík a Sbírka Listin*. [online]. [cit. 2015-06-06]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=12313937&subjektId=62018&spis=413041>

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: *Sociální pojištění: pojistné na sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, organizace a provádění sociálního zabezpečení: redakční uzávěrka 18. 1. 2016*. Ostrava: Sagit, 2016. s. 146-149. ÚZ. ISBN 978-80-7488-152-7.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Pracovněprávní předpisy: Zákon o zaměstnanosti; Úřady práce, odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce: redakční uzávěrka 26. 10. 2015*. Ostrava: Sagit, 2015. s. 114-185. ÚZ. ISBN 978-80-7488-130-5.

Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-11-29]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-05-26]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/analyza\\_2012.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyza_2012.pdf)

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-05-26]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_v\\_kraji\\_vysocina\\_v\\_roce\\_2013\\_-\\_na\\_web.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_v_roce_2013_-_na_web.pdf)

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-05-26]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_v\\_kraji\\_vysocina\\_v\\_roce\\_2014\\_.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_v_roce_2014_.pdf)

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-05-26]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_v\\_kraji\\_vysocina\\_2015\\_na\\_web.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_2015_na_web.pdf)

Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji a o realizaci APZ v roce 2015. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-06-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/OLkraj2015.pdf>

## 10 Seznam příloh

*Příloha 1: Tabulka významných zaměstnavatelů v kraji (podle personálního pohybu) v letech 2009 – 2015*

Název	Sídlo	Předmět činnosti
ACO Industries k.s.	Přibyslav	Výroba ocelových a polymerbetonových prvků
AGF Food Logistics, a.s.	Kostelec u Jihlavy	Silniční nákladní doprava
Agrostroj Pelhřimov, a.s.	Pelhřimov	Výroba zemědělských strojů a zařízení
Automotive Lighting s.r.o.	Jihlava	Výroba elektrického a elektronického zařízení pro motorová vozidla
BOSCH DEISEL s.r.o.	Jihlava	Výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla a motory
COOP družstvo HB	Havlíčkův Brod	Obchodní a výrobní činnost, velkoobchod a maloobchod
Cooper-Standard Automotive ČR s.r.o.	Žďár nad Sázavou	Výroba automobilových komponent
CRYSTALITE BOHEMIA s.r.o.	Světlá nad Sázavou	Výroba skla a sklářských výrobků
ČEZ, a.s., JE Dukovany	Dukovany	Výroba elektrické energie
DEKORA-Jeníček, a.s.	Ždírec nad Doubravou	Tkaní textilií
DIAMO, s. p.	Dolní Rožínka	Těžba uranové rudy
Dřevozpracující družstvo Lukavec	Lukavec	Výroba řeziva, širokého sortimentu nábytkových dílců
EDSCHA AUTOMOTIVE KAMENICE s.r.o.	Kamenice nad Lipou	Výroba konstrukčních kovových výrobků pro automobilový průmysl
FRAENKISCHE CZ s.r.o.	Okříšky	Výroba trubkových systémů pro ochranu kabelů v automobilovém průmyslu a pro tekutá media
Futaba Czech, s.r.o.	Havlíčkův Brod	Všeobecné strojírenské činnosti, výroba dílů k motorovým vozidlům
GCE, s.r.o.	Chotěboř	Výroba kovových konstrukcí, svařovací technika
Hettich ČR k.s.	Žďár nad Sázavou	Výroba a distribuce nábytkového kování
HZS kraje Vysočina	Jihlava	Činnost v oblasti požární ochrany a záchranných operací

ITW PRONOVIA, s.r.o.	Velká Bíteš	Výroba hlubokotažných kovových komponentů, výrobků z plastických hmot a kovových nástrojů
Kostecké uzeniny a.s.	Kostelec u Jihlavy	Výroba masných výrobků
MANN + HUMMEL (CZ) s.r.o.	Okříšky	Výroba filtrů pro vozidla, spalovací motory, kompresory
MEDIN, a.s.	Nové Město na Moravě	Výroba chirurgických nástrojů
Moravia Lacto a.s.	Jihlava	Zpracování mléka a výroba sýrů
MOTORPAL, a.s.	Jihlava	Výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla a motory
Nemocnice Havlíčkův Brod, p. o.	Havlíčkův Brod	Poskytování zdravotních služeb
Nemocnice Jihlava, p. o.	Jihlava	Ústavní zdravotní péče
Nemocnice Nové Město na Moravě, p. o.	Nové Město na Moravě	Zdravotní péče
Nemocnice Třebíč, p. o.	Třebíč	Ústavní zdravotní péče
OT Energy Services a.s.	Třebíč	Komplexní dodávky systémů kontroly a řízení, průmyslové automobilizace a elektro systémů
PBS INDUSTRY, a.s.	Třebíč	Výroba parních kotlů, systémů a zařízení pro energetiku, teplárenství a chemickou výrobu
PLEAS a.s.	Havlíčkův Brod	Výroba a prodej prádla a pletených textilních výrobků
První brněnská strojírna Velká Bíteš, a.s.	Velká Bíteš	Montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení
Psychiatrická nemocnice Havlíčkův Brod, p. o.	Havlíčkův Brod	Ústavní zdravotní péče
RIMOWA CZ, s.r.o.	Pelhřimov	Výroba kožené galanterie
ROTTER, s.r.o.	Žďár nad Sázavou	Výroba ložisek, ozubených kol, převodů a hnacích prvků, výroba ostatních textilií, pryžových a plastových výrobků
Spojené kartáčovny a.s.	Pelhřimov	Kartáčnická výroba (kartáče pro osobní hygienu, domácnost, výroba štětců, malířských potřeb atp.)
Valeo Compressor Europe s.r.o.	Humpolec	Výroba kompresorů do klimatizací osobních automobilů
Wera Werk s.r.o.	Bystřice nad Perštejnem	Výroba nástrojů a nářadí, obrábění, výroba zámků a kování
ŽĐAS, a.s.	Žďár nad Sázavou	Těžké strojírenství, hutnictví

Zdroj: Analýzy trhu práce v kraji Vysočina (2009 – 2015), Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování

