

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku – pro české firmy

**Vývoj struktury volných pracovních míst ve vztahu
k ekonomickému růstu**

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Tomáš Volek, Ph.D.

Autor:

Bc. Lucie Talířová

2011

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie TALÍŘOVÁ**
Osobní číslo: **E09509**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Vývoj struktury volných pracovních míst ve vztahu k ekonomickému růstu**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomiky**

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

Cíl práce:
Posoudit vývoj struktury volných pracovních míst s ohledem na ekonomický růst ve vybraném regionu

Osnova:

1. Trh práce
2. Nezaměstnanost a politika zaměstnanosti v ČR
3. Nezaměstnanost a struktura volných pracovních míst ve vybraném regionu
4. Posouzení vlivu ekonomického růstu na strukturu pracovních míst
5. Vymezení hlavních problémů nesouladu volných pracovních míst a struktury nezaměstnaných
6. Celkové zhodnocení a doporučení do budoucna

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

- Brožová, D.: Kapitoly z ekonomie trhů práce. Oeconomica, Praha, 2007.
Dvořáková, Z. a kol.: Management lidských zdrojů. Praha, C. H. Beck, Praha, 2007.
Goodwin, N. at. al.: Microeconomics in context. M. E. Sharpe, 2008.
Holan, R.: Mikroekonomie: středně pokročilý kurz. 1. vyd. Praha, C. H. Beck, 2002.
Jírová, H.: Deformace na českém trhu práce. Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, Praha, 2002.


Vedoucí diplomové práce: Ing. Tomáš Volek, Ph.D.
Katedra ekonomiky

Datum zadání diplomové práce: 15. března 2010

Termín odevzdání diplomové práce: 16. dubna 2011


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (1)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 23. března 2010

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 15. března 2011

Bc. Lucie Talířová

Touto cestou bych chtěla poděkovat Ing. Tomáši Volkovi, Ph.D. za metodické vedení a odborné rady, které mi poskytl při zpracování diplomové práce.

Vývoj struktury volných pracovních míst ve vztahu k ekonomickému růstu

Development of Structure of Vacancies in Relation to Economic Growth

Bc. Lucie Talířová

Abstrakt

Práce pojednává o vývoji struktury volných pracovních míst ve vztahu k ekonomickému růstu. Cílem práce bylo posoudit vývoj struktury volných pracovních míst s ohledem na ekonomický růst ve vybraném regionu. Práce byla rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou objasněny pojmy týkající se dané problematiky. Teoretická část se zabývá nabídkou, poptávkou a rovnováhou na trhu práce, nezaměstnaností a politikou zaměstnanosti, ekonomickým růstem, jeho měřením a modely. V první kapitole praktické části je charakterizován okres České Budějovice, kterému se bude práce dále věnovat. Práce nám odpoví na otázky, jaká je míra zaměstnanosti, počet uchazečů o práci nebo počet volných pracovních míst v daném regionu. Dále práce pojednává o struktuře volných pracovních míst dle vzdělání, profesí nebo délky neobsazenosti a na straně druhé o struktuře uchazečů o zaměstnání dle pohlaví, věku, profese, vzdělání nebo délky nezaměstnanosti. V další kapitole je posuzován vliv ekonomického růstu na strukturu pracovních míst. Mezi strukturou volných pracovních míst a strukturou nezaměstnaných existuje určitý nesoulad. Hlavní problémy tohoto nesouladu jsou vymezeny v poslední kapitole praktické části. V závěru práce dochází k celkovému shrnutí výsledků a poskytnutí doporučení do budoucna.

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, ekonomický růst, pracovní místo

Abstract

This thesis deals with development of structure of vacancies in relation to economic growth. Objective of the thesis was to assess the development of vacancies in terms of economic growth in the selected region. The thesis was divided into theoretical and practical part. Terms regarding the given issues were clarified in the theoretical part. This part also deals with offer, demand and balance on the labor market, unemployment, employment policy, economic growth – it's measurement and patterns. The region České Budějovice, which will be further discussed in the thesis, is characterized in the first chapter of the practical part. The thesis answers the question, what the unemployment rate, number of job applicants or number of vacancies in the region is. It also deals with the structure of vacancies according to education, profession or length of vacancy and on the other hand it deals with the structure of job applicants according to sex, age, profession or length of unemployment. The effect of economic growth on the structure of jobs is assessed in the next chapter. There's a certain mismatch between the structure of vacancies and the structure of the unemployed. Main problems of this mismatch are defined in the final chapter of the practical part. There are an overall summary of the results and recommendations for the future in the conclusion of the thesis.

Keywords: labor market, unemployment, economic growth, job

Obsah

1	Úvod.....	10
2	Teoretická část	11
2.1	Trh práce	11
2.1.1	Funkce trhu práce.....	11
2.1.2	Nabídka práce	11
2.1.3	Poptávka po práci.....	13
2.1.4	Rovnováha na trhu práce	15
2.1.5	Nedokonalosti trhu práce	16
2.2	Nezaměstnanost.....	18
2.2.1	Míra nezaměstnanosti	18
2.2.2	Typy nezaměstnanosti.....	19
2.2.3	Přirozená míra nezaměstnanosti	21
2.2.4	Důsledky nezaměstnanosti.....	22
2.2.5	Vytváření pracovních míst.....	22
2.2.6	Úřady práce a jejich funkce	22
2.2.7	Politika zaměstnanosti	24
2.3	Ekonomický růst	29
2.3.1	Zdroje hospodářského růstu.....	29
2.3.2	Měření ekonomického růstu	31
2.3.3	Modely ekonomického růstu	33
2.3.4	Bariéry ekonomického růstu.....	35
3	Cíl a metodika práce	36
3.1	Teoretická část	36
3.2	Praktická část	36
4	Praktická část	38
4.1	Charakteristika vybraného regionu LAU 1 České Budějovice	38
4.2	Vývoj nezaměstnanosti ve sledovaném regionu	40
4.3	Struktura volných pracovních míst a struktura uchazečů o zaměstnání	43
4.4	Vliv ekonomického růstu na strukturu pracovních míst	53
4.5	Hlavní problémy nesouladu volných pracovních míst a struktury nezaměstnaných	58
5	Závěr	64

6	Seznam použité literatury	69
7	Seznam internetových zdrojů.....	70
8	Seznam tabulek a obrázků	71

1 Úvod

Tématem diplomové práce je Vývoj struktury volných pracovních míst ve vztahu k ekonomickému růstu. Cílem práce je posoudit strukturu volných pracovních míst ve vybraném regionu ve vztahu k ekonomickému růstu. Na trhu práce se setkává poptávka po práci a nabídka práce. Poptávku tvoří firmy a nabídku představují domácnosti. Pokud převyšuje nabídka práce nad poptávkou, vzniká nezaměstnanost.

Na trhu práce dnes chybí celá řada profesí nebo naopak někteří pracovníci ztrácí své uplatnění a jejich dovednosti neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů. Díky předvídání kvalifikačních potřeb pracovníků lze říci, jaké pracovníky, s jakou kvalifikací a v jakém počtu, bude trh potřebovat a jací pracovníci najdou uplatnění. Požadavky firem na pracovníky se velmi rychle vyvíjejí a mnoho pracovníků na to není připraveno. Na druhé straně se firmy potýkají se stále většími problémy při obsazování klíčových míst. Tuto situaci nelze řešit okamžitě, ale vyžaduje změnu v učebních osnovách a v neposlední řadě v celém vzdělávacím systému. Stejně tak studenti v posledních ročnících základních nebo středních škol musí volit svou budoucí specializaci o několik let dříve, než skutečně vstoupí na trh práce. Konečně ti, kteří na trhu práce jsou, často uvažují o tom, jaké kompetence a kvalifikace po nich zaměstnavatelé budou chtít, mají-li být na trhu práce dlouhodobě uplatnitelní. Potřeba je tedy popsat, jaké problémy má trh práce dnes a jaké faktory budou ovlivňovat poptávku v následujících letech.

Práce bude rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části budou objasněny základní pojmy související s danou problematikou. Kapitoly teoretické části se budou zabývat především trhem práce, nabídkou a poptávkou na trhu práce, nezaměstnaností a politikou zaměstnanosti a v neposlední řadě i ekonomickým růstem a jeho modely.

Praktická část už bude zacílena na vybraný region LUA 1 České Budějovice. Bude zde posuzována struktura volných pracovních míst ve vztahu k ekonomickému růstu a dojde k vymezení hlavních problémů nesouladu volných pracovních míst a struktury nezaměstnaných. Součástí závěru této práce bude celkové zhodnocení situace a poskytnutí doporučení do budoucna.

2 Teoretická část

2.1 Trh práce

2.1.1 Funkce trhu práce

Práce je jedním z výrobních faktorů. V roli poptávajícího na trhu vystupují firmy a v roli nabízejícího vystupují domácnosti. Odměny za práci jsou potom významným příjmem domácností. Na rozbor trhu se klade velký důraz, a to jak v ekonomických tak sociálních souvislostech. Firmy se snaží maximalizovat svůj zisk a domácnosti maximalizují užitek. Trh práce je tedy na jedné straně systémem ekonomických vztahů směny, ale na straně druhé je i sociální institucí, jež zahrnuje podmínky a normy sociálního jednání ovlivňující koupi, prodej i cenu pracovních služeb. (1)

Trh práce má tedy dvě základní funkce:

Ekonomická funkce vychází ze vztahu mezi pracovními místy a pracovní silou. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla. Dochází ke směně práce mezi firmami, odvětvími a regiony.

Druhou funkcí trhu práce je funkce sociální. Prostřednictvím nabídky a poptávky po pracovní síle jsou na trhu určovány mzdy a další podmínky zaměstnanosti. Do tohoto procesu zasahují zejména samotní zaměstnanci a zaměstnavatelé, ale i další instituce a organizace jako jsou například odbory. (1)

2.1.2 Nabídka práce

Nabídka práce vyjadřuje všechny možné kombinace nabízeného množství práce L a mzdových sazeb w . Tržní nabídka práce je odvozena od individuální nabídky. Spotřebitel se rozhoduje, zda pracovat a dostávat mzdu nebo nepracovat a mít volný čas. Užitek jednotlivce závisí na velikosti spotřeby a množství volného času. Jednotlivci jde o maximalizaci užitku. Nákladem za volný čas je reálná mzdová hodinová sazba, což v tomto případě znamená ušlý výdělek za hodinu, kterou jednotlivec nepracuje. (2)

$$L+H=24$$

$$C=w*L$$

$$C=w*(24-H)$$

L.....práce

H.....volný čas

C.....spotřeba

w.....reálná mzdová sazba

Optimální je situace, kdy se mezní míra substituce spotřeby volným časem rovná reálné mzdové sazbě. (2)

$$MRS_{HC}=w$$

Pro určení optima se používá indifferenční mapa a přímka rozpočtu. Indifferenční křivky IC vyjadřují takové kombinace C a H, které mají pro jednotlivce stejný užitek. Křivka BL potom vyjadřuje veškeré kombinace C a H, které jsou z hlediska reálné mzdové sazby pro pracovníka dostupné. Optimem je tedy bod dotyku indifferenční křivky a přímky rozpočtu.

Při změně reálné mzdové sazby nastává substituční či důchodový efekt. Celkový efekt tedy můžeme rozložit na substituční a důchodový. (2)

$$TE=SE+IE$$

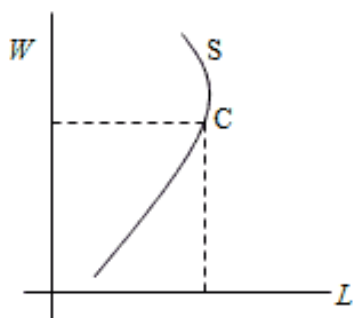
Substituční efekt znamená, že při zvyšování reálné mzdové sazby dojde k nahrazování volného času prací. Klesá tedy množství volného času a substituční efekt je záporný.

Důchodový efekt je založen na tvrzení, že s růstem příjmů (založeným na růstu w) roste i zájem o volný čas. Znamená to tedy, že důchodový efekt je kladný.

Důchodový a substituční efekt tedy působí proti sobě a záleží na tom, který z těchto dvou efektů převládne. Pokud je substituční efekt větší než důchodový, nabídka práce

neustále roste. Pokud je to naopak, tedy důchodový efekt je větší než substituční, nabídka práce klesá a je nahrazována volným časem. Individuální křivka nabídky práce má v dlouhém období zpětně zalomený tvar. V první části je SE větší než IE a s růstem w roste i zájem nabízet větší množství práce. Čím více bude ale růst w , zájem o práci začne klesat a práce je nahrazována volným časem, tedy IE je větší než SE. (2)

Obrázek 1: Nabídka práce



Zdroj: MACÁKOVÁ, L., 2007

2.1.3 Poptávka po práci

Firma chce dosáhnout co nejvyššího zisku, a proto najímá pracovníky do té doby, než se vyrovnají dodatečný příjem, získaný z nájmu dalšího pracovníka, a náklady na nájem dodatečné jednotky. Poptávka firmy po práci závisí na produktivitě práce a na nákladech na práci. Maximální zisk je tedy za situace, kdy mezní příjem z produktu rovná mezním nákladům na faktor. (2)

$$MRP_L = MFC_L$$

V dokonalé konkurenci platí:

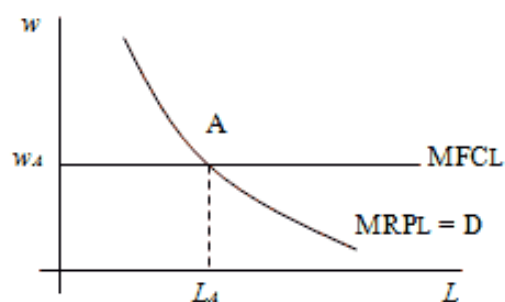
$$MRP_L = MFC_L = w$$

Krátkodobá poptávka po práci (2)

V krátkém období je práce variabilním faktorem a kapitál fixním faktorem. Poptávka po výrobních faktorech je odvozena od poptávky po výrobcích a službách.

Podle pravidla maximalizace zisku firma najímá takové množství práce, kdy $MRP_L = MFC_L$. Dále platí, že $MRP_L = p * MPP_L$ a $MFC_L = w$. V dokonalé konkurenci se při nárůstu L nezvyší mzdová sazba. Firma bude najímat práci do té doby, než narazí na bod uzavření firmy. (2)

Obrázek 2: Poptávka po práci



Zdroj: MACÁKOVÁ, L., 2007

Poptávka po práci v dlouhém období (2)

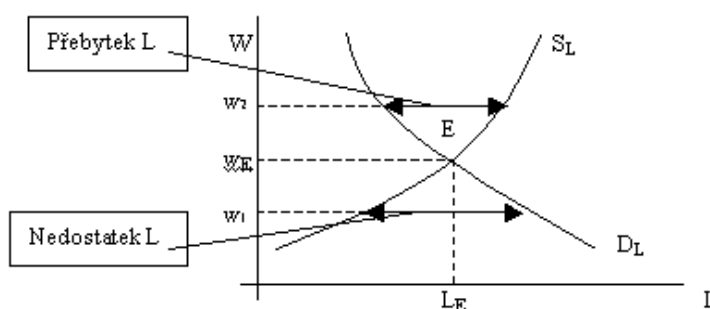
V dlouhém období se také kapitál stává variabilním faktorem. Na kapitálovou zásobu bude nasazováno více práce, kapitál se tedy stává produktivnějším. Růst kapitálové zásoby pozitivně ovlivní růst produktivity práce a křivka poptávky se posune doprava. Dlouhodobá poptávka po práci je elastičtější. Pružně reaguje na změnu mzdové sazby.

Pokud je na trhu pouze jeden výrobce daného produktu, potom se tržní křivka poptávky po práci rovná té individuální. Pokud je výrobců více, záleží na tom, zda dojde ke změně ceny produktu či nikoliv. Jestliže cena výrobku zůstane stejná, tržní poptávka po práci se odvodí jako horizontální součet individuálních poptávek. Dojde-li ke změně ceny výrobku, tržní poptávka po práci je interakcí mezi cenou výrobku a mzdovou sazbou. Tržní křivka poptávky po práci je méně elastická než individuální. (2)

2.1.4 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce se střetávají nabídka práce a poptávka po práci. Konkurence existuje jak na straně poptávky tak i nabídky. Tržní nabídka práce představuje nabídku práce všech lidí v dané ekonomice. Naopak tržní poptávku tvoří všechny firmy. (4)

Obrázek 3: Trh práce



Zdroj: HOLMAN, R., 2002

Na obrázku můžeme vidět trh práce. Na vodorovné ose je vyneseno množství práce v hodinách a ose svislé je vynesena reálná hodinová mzda. V bodě E se střetává nabídka s poptávkou. V tomto bodě nastává rovnováha na trhu práce. Poptávané množství práce se rovná nabízenému množství. Mzda, při které nastává tato rovnováha, je mzdou rovnovážnou. (4)

Pokud by mzda na trhu byla nižší než rovnovážná, byl by na trhu nedostatek práce. Firmy by nenacházely takové množství práce, které by chtěly zaměstnat. Firmy by si navzájem konkurovaly a vyháněly by mzdy vzhůru. To by vedlo ke zvýšení nabízeného množství práce a u firem ke snížení poptávaného množství. Růst mezd ustane v okamžiku, kdy se mzda bude rovnat rovnovážné mzdě. (4)

Může však nastat i opačná situace, kdy při vyšší mzdě než je rovnovážná mzda nastane na trhu práce přebytek, tj. nezaměstnanost. Konkurence mezi lidmi by tlačila mzdu naopak dolu na úroveň rovnovážné mzdy. Výše reálné mzdy je tedy dána trhem práce – střetem křivek nabídky a poptávky. (4)

2.1.5 Nedokonalosti trhu práce

Mezi základní nedokonalosti trhu práce patří mzdová strnulost, mzdové tarify firem a omezení způsobené nejen kolektivními smlouvami.

Mzdová strnulost znamená, že mzdy a platy mají tendenci reagovat daleko pomaleji na změny na trzích práce. Mezi nabízeným a poptávaným zbožím existuje nerovnováha, která se vyrovnává postupně.

Další nedokonalostí na trhu práce jsou mzdové tarify firem. Firmy si vytvářejí určité mzdové struktury, podle kterých jsou zaměstnanci odměňováni. Tyto mzdové tarify jsou používány zejména u velkých podniků a to za účelem spravedlivějšího odměňování a ke zjednodušení mzdových rozhodnutí.

Třetí nedokonalostí jsou omezení způsobená jednak kolektivními smlouvami, ale i pracovně-právním zákonodárstvím, ale i čistě tržními vlivy.

Hlavní příčiny nedokonalého trhu práce je existence monopsonů a odborových organizací. (3)

Monopson je tržní situace, kdy firma disponuje monopolní silou na trhu práce. Monopson vzniká tam, kde práci poptává pouze jedna firma. Je tedy jediným zaměstnavatelem práce určité kvalifikace nebo jediným zaměstnavatelem práce v určité lokalitě. Může tedy ovlivnit výši mzdové sazby. (2)

Pokud monopsonista najímá dodatečnou práci, musí zaplatit vyšší mzdu nejen jemu, ale i všem stávajícím zaměstnancům. Mezní náklady tohoto dodatečného pracovníka se rovnají mzdové sazbě plus zaplaceným vyšším mzdám již najatých pracovníků. Firma bude najímat tolik práce, dokud příjem z mezního produktu převyšuje mezní náklady na práci. Celkovou výhodou monopsonu je, že najímá méně práce za nižší mzdu než firma v podmínkách dokonalé konkurence. Množství práce poptávané monopsonem je menší než u dokonalé konkurence. (2)

Typickým nositelem monopolní síly na trhu práce na straně nabídky jsou odborové svazy. Jejich ekonomická síla vyplývá především ze schopnosti odmítnout pracovat a jejich organizovanosti. Odborové svazy jsou sdružení pracujících, které usilují o vyšší mzdové sazby, lepší pracovní podmínky atd. (2)

Mezi jejich základní cíle mohou patřit maximalizace celkové mzdy, maximalizace ekonomické renty a maximalizace zaměstnanosti.

Existují čtyři cesty, kterými odbory usilují o zvýšení mezd:

a) První možností je zvýšení standardních mzdových sazeb. Tento jev je také nazýván mzdovým prahem. Odbory se s firmou dohodnou na takové mzdě, která převyšuje rovnovážnou mzdu na trhu. Tím se sníží poptávka po práci a vznikne přebytek nabídky, tedy nezaměstnanost.

b) Další možností je omezení nabídky práce. Efektem snížení nabídky je zvýšení mzdy, ale vzniká i přebytek pracovních sil.

c) Zvýšení poptávky po práci se projevuje posunem křivky poptávky doprava. Snaží se tedy přimět spotřebitele ke zvýšení spotřeby nebo omezit prodej výrobků konkurence. Dochází zde ke zvýšení mzdy a i ke zvýšení zaměstnanosti.

d) Odbory také bojují proti monopsonní síle podniků. Vystupují jako vyvažující síla, kdy se snaží vyjednávat vyšší mzdovou sazbu a tím se dostane mzda na rovnovážnou úroveň. (3)

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost patří mezi základní makroekonomické veličiny. Je to jev, který vzniká, když na trhu práce převyšuje nabídka práce zaměstnanců nad poptávkou po práci firm. Nezaměstnaným je v ekonomické teorii člověk, který aktivně hledá práci, ale nemůže jí najít. Musí tedy splňovat tyto tři podmínky:

- aktivně hledá práci,
- je starší patnácti let,
- a je připraven k nástupu do práce do 14 dnů. (4)

2.2.1 Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost měříme pomocí ukazatele míra nezaměstnanosti nebo absolutním vyjádřením počtu nezaměstnaných. Při měření rozlišujeme obyvatelstvo ekonomicky aktivní a neaktivní. Za ekonomicky aktivní jsou považováni všichni zaměstnaní i nezaměstnaní, zatímco do ekonomicky neaktivních patří studenti, důchodci atd.

Zaměstnané osoby je část obyvatel, která je zaměstnaná nebo sebezaměstnaná. Nezaměstnaní nemají placené zaměstnání, aktivně hledají práci a jsou připraveni do určité doby do práce nastoupit. Osoby na mateřské dovolené nebo nemocní jsou stále v zaměstnaneckém poměru.

Míra nezaměstnanosti nám udává podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. (4)

$$u = U / (L + U)$$

u.....míra nezaměstnanosti

U.....počet nezaměstnaných

L.....počet zaměstnaných

Jakým způsobem však poznáme, že si někdo hledá, či nehledá práci? Mezi nezaměstnané jsou zařazováni lidé, kteří se hlásí na úřadech práce. Takto zjištěná

nezaměstnanost je registrovanou nezaměstnaností. Úřad práce pomáhá nezaměstnaným nalézt vhodnou práci a být přihlášen na úřadě práce je také nutnou podmínkou pro získání podpory v nezaměstnanosti. Většina nezaměstnaných je tedy na úřadě práce přihlášena. Existují však i nezaměstnaní, kteří z nějakého důvodu přihlášení nejsou. Jedná se buď o krátkodobě nezaměstnané, kdy člověk odejde z jednoho zaměstnání a už má sjednaný nástup do dalšího, nebo dlouhodobě nezaměstnané, kteří už nárok na podporu ztratili a ztratili i důvěru, že jim pomůže úřad práce nalézt vhodnou práci. Tato skutečnost je také důvodem, proč skutečná zaměstnanost je vždy o nějaké procento vyšší než ta registrovaná. (4)

2.2.2 Typy nezaměstnanosti

Podle příčiny, která nezaměstnanost vyvolává, rozeznáváme nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

Frikční vzniká pouze jako důsledek pohybu lidí mezi pracovními místy. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, kdy lidé opouští jedno zaměstnání a po nějakou dobu si hledají další.

Strukturální je důsledkem strukturálních změn v ekonomice, kdy poptávka po některých profesích klesá a po jiných stoupá. Ve zmenšujících se odvětvích dochází k propouštění a pracovníci si musí hledat práci v expandujících odvětvích. S tím je spojena rekvalifikace, která je určitě významným zásahem do života člověka. Člověk musí projít rekvalifikačními kurzy a zvyknout si na nové povolání. Strukturální nezaměstnanost tedy trvá obvykle déle než frikční.

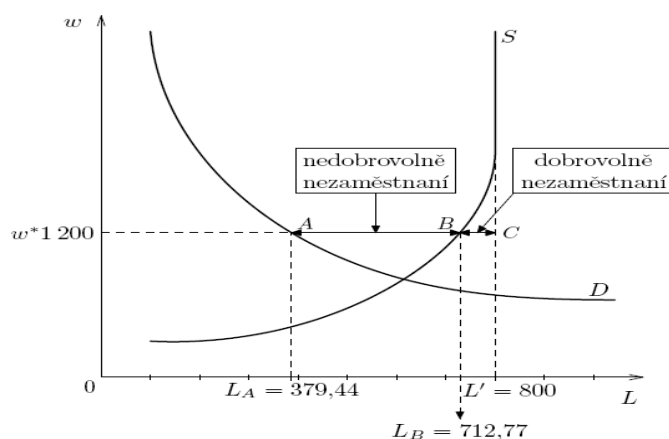
Cyklická je spojena s hospodářským cyklem. Vzniká v období recese, kdy nastává pokles poptávky víceméně ve všech odvětvích. Vztahem mezi růstem domácího produktu a mírou nezaměstnanosti se zabýval americký ekonom Arthur Okun. „Zjistil, že když domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá, a když naopak domácí produkt roste pomalu nebo klesá, míra nezaměstnanosti se zvyšuje. Tomu se říká Okunův zákon a svědčí o tom, že část nezaměstnanosti má cyklickou povahu.“

Sezónní je spojena se sezónními pracemi. Příkladem může být stavebnictví, zemědělství nebo cestovní ruch, kdy se zvyšuje nezaměstnanost mimo sezónu. (4)

Dále můžeme nezaměstnanost členit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolná je způsobena odchodem z jedné práce a nástupem do druhé. Nezaměstnaný hledá práci za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Někteří jsou nezaměstnaní kratší dobu a někteří delší. Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí především na výši a době poskytování podpory v nezaměstnanosti. Pokud bude podpora nízká a doba poskytování krátká, nezaměstnaní budou motivováni rychleji se vrátit do práce.

Nedobrovolná je taková nezaměstnanost, kdy pracovník chce za danou mzdu pracovat, ale nemůže nalézt práci. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká jako důsledek překážek bránící poklesu mezd. Touto překážkou bývají často odbory, které si vytýčí například jako hlavní cíl prosazování vysokých mezd, a neuvědomují si, že důsledkem je vznik nedobrovolné nezaměstnanosti. Člověk, který je nedobrovolně bez práce, je zklamán, má pocit beznaděje a dostává se do existenčních potíží. Nedobrovolná nezaměstnanost má tedy horší důsledky než dobrovolná. Další příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti může být ale i uzákoněná minimální mzda. Vláda určí minimální mzdu a zaměstnavatel nemůže nikomu platit mzdu nižší. (4)

Obrázek 4: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: TULEJA, P. 2006

Podle délky nezaměstnanosti ji členíme na dlouhodobou a krátkodobou. Krátkodobá nezaměstnanost je prospěšná a hlavní součástí je frikční nezaměstnanost. Způsobuje pružnost na trhu práce.

Za dlouhodobě nezaměstnaného označujeme pracovníka, který je bez práce déle jak 12 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost je na rozdíl od krátkodobé škodlivá, neboť může docházet k existenčním potížím, ke ztrátě kvalifikace a sebeúcty. Příčinou této nezaměstnanosti mohou být již zmíněné mzdové strnulosti. Vysoké minimální mzdy jsou fixovány v kolektivních smlouvách a odbory nechtějí dovolit pokles mezd, i přesto že vzniká dlouhodobá nezaměstnanost. Dalšími příčinami mohou být dlouhodobě trvající hospodářská recese nebo štědré podpory v nezaměstnanosti. Nejčastěji tato nezaměstnanost postihuje některé skupiny obyvatel, jako jsou mladistvé, osoby s nízkou kvalifikací, lidé před důchodem, přistěhovalci atd. (4)

2.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Pokud sledujeme trh práce, zjistíme, že určité procento lidí za dané období práce opustí. To označujeme jako míru ztráty zaměstnání. Naopak určité procento lidí za určité období práci zase získá a toto číslo označujeme jako míru nalézání práce. Míra nezaměstnanosti, při které je trh v rovnováze, se nazývá přirozená míra nezaměstnanosti. Podmínkou přirozené míry nezaměstnanosti je, aby se počet lidí, kteří opouští práci, rovnal počtu lidí, kteří práci opouštějí. Přirozenou míru nezaměstnanosti můžeme vyjádřit jako:

$$u^* = \sigma / (\sigma + \varphi)$$

u^*přirozená míra nezaměstnanosti

σmíra ztráty práce

φmíra nalézání práce

Z rovnice můžeme vidět, že přirozená míra nezaměstnanosti je přímo úměrně závislá na míře ztráty práce a nepřímo úměrně na míře nalézání práce. Na tyto dva parametry působí celá řada faktorů, mezi které patří například neúplnost informací, pojištění v nezaměstnanosti, výše podpor v nezaměstnanosti. (11)

2.2.4 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má ekonomický a sociální dopad. Ekonomický dopad znamená, že vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, kde během recese dochází k jejich nevyužití. Sociální dopad má hlavně dlouhodobá nezaměstnanost, kdy dochází k zhoršování psychického a fyzického zdraví, destrukci etických hodnot a radikalizaci postižených skupin. (4)

2.2.5 Vytváření pracovních míst

Stát se snaží vykonávat některá opatření proti nezaměstnanosti. Tyto opatření jsou buď aktivní, kdy se stát snaží aktivně snižovat nezaměstnanost. Provádí hospodářsko-politická opatření, vytváří nová pracovní místa, zvyšuje flexibilitu zaměstnance, přispívá na rekvalifikace nebo mladistvým například zajišťuje místa, na která nastoupí hned po absolvování školy. Vytváření nových pracovních míst se děje pomocí investičních pobídek. Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Pasivními opatřeními se pouze snaží tlumit dopady nezaměstnanosti. (9)

2.2.6 Úřady práce a jejich funkce

Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá

opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů; správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je území obvodů hlavního města Prahy.

Úřad práce poskytuje všem občanům informační služby v oblasti pracovních příležitostí. Informuje občany o volných pracovních místech, situaci na trhu práce, podmínkách zaměstnávání v zahraničí a o možnostech dalšího vzdělávání. Poskytuje také poradenské služby pro volbu podnikání, rekvalifikaci nebo zprostředkování vhodného zaměstnání. Osobám se zdravotním postižením zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení pracovního místa. Úřad práce může také poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa. Uchazečům a zájemcům o zaměstnání poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání nebo může zabezpečit rekvalifikaci. Uchazečům vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci a může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Úřad práce poskytuje služby i samotným zaměstnavatelům. Poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí, vyhledává volná pracovní místa pro uchazeče a zájemce, poskytuje poradenství a příspěvek při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti může poskytnout celou řadu příspěvků, jako jsou například příspěvek na zapracování, na společensky účelná pracovní místa, rekvalifikaci zaměstnanců, příspěvek na chráněná pracovní místa atd.

Úřad práce v neposlední řadě zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, povoluje výkon umělecké činnosti dítěte, sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů a rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou. (23)

2.2.7 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti členíme na aktivní a pasivní. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží aktivně předcházet nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je souhrnem opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zabezpečují hlavně ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Používají k tomu různé nástroje a to zejména:

- rekvalifikaci,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, které poskytují především úřady práce a pomáhají tak uchazeči nalézt vhodné zaměstnání, které odpovídá jeho kvalifikaci. Mezi další opatření aktivní politiky patří podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v neposlední řadě cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Úřad práce může také poskytovat poradenství prostřednictvím odborných pracovišť, jako jsou například pedagogicko-psychologické poradny, a hradit náklady s touto činností spojené. Tato dohoda mezi úřadem práce a odborným pracovištěm musí být uzavřena písemně a musí obsahovat určité náležitosti (identifikační údaje účastníků dohody, obsah a rozsah poradenské činnosti, místo, způsob a termín provedení, náklady poradenské činnosti, atd.).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.

V následujících odstavcích se blíže podíváme na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. (12)

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Rekvalifikaci může provádět zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, škola, školské zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem, zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. Akreditovaný program je program, kterému byla udělena akreditace. Akreditace je udělována na základě písemné žádosti a o jejím udělení rozhodně ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. Ministerstvo může tuto akreditaci odejmout, pokud rekvalifikační zařízení nedodrží akreditovaný vzdělávací program, není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělání nebo o to samo rekvalifikační zařízení požádá. (12)

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Úřad práce hradí náklady rekvalifikace. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání se musí přihlásit u úřadu práce příslušného jeho místu bydliště. Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele a to v zájmu dalšího uplatnění zaměstnanců. Zde se rekvalifikace provádí na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (12)

Investiční pobídky (7)

Investiční pobídky jsou aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investičních pobídek, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Druhy investičních pobídek (7):

- slevy na daních z příjmů
- převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu
- hmotnou podporu vytváření nových pracovních míst
- hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnanců

- převod pozemků evidovaných katastru nemovitostí jako zemědělské pozemky a převod ostatních druhů pozemků

Pro získání investičních pobídek je nutné, abychom se nejdříve obrátili na CzechInvest. Ten působí jako prostředník mezi investorem a dalšími orgány. CzechInvest zřídil celou řadu kanceláří např. v USA, Francii, Německu, Japonsku atd. CzechInvest seznámí investory jednak s podmínkami podnikání v ČR, poradí s výběrem lokality, kde je nejvýhodnější podnikat a pomáhá s překonáváním byrokratických omezení. Prvním krokem ke získání investičních pobídek je předložit agentuře tzv. záměr získat investiční pobídky. Tiskopis tohoto záměru je uveden ve vyhlášce ministerstva průmyslu a obchodu č. 108/2000 Sb. (7)

CzechInvest vypracuje k tomuto záměru do 30 dnů posudek, který spolu se záměrem předloží ministerstvu. Dále vydá potvrzení o tom, že žadatel může splnit všechny podmínky pro udělení a připojí návrh na poskytnutí příslušných investičních pobídek. Pokud dojde k závěru, že žadatel není schopen všeobecné a zvláštní podmínky splnit, připojí k posudku naopak odmítnutí záměru žadatele. (7)

Podmínky pro poskytnutí investičních pobídek musí posoudit Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo financí a Ministerstvo životního prostředí do 30 dnů od doručení podkladů. Do 30 dnů vydá stanovisko, ve kterém vyjádří souhlas nebo nesouhlas s poskytnutím investičních pobídek. Na základě žádosti ministerstva se musí obec, na jejímž území bude uskutečněna výstavba a umístěno strojní zařízení, do 30 dnů vyjádřit k poskytnutí investiční pobídky.

Ministerstvo vydá nabídku na poskytnutí investičních pobídek nebo předložený záměr zamítne rozhodnutím. Nabídku nebo rozhodnutí zašle prostřednictvím agentury CzechInvest žadateli. (7)

Investor žádá o příslib investičních pobídek prostřednictvím agentury CzechInvest a ta předá žádost o příslib MPO. MPO vydá rozhodnutí o příslibu investičních pobídek. Investor podepíše Dohody o hmotné podpoře s Ministerstvem práce a sociálních věcí. MPSV zašle, dle podmínek v Dohodě, finanční prostředky na účet investora. Po splnění všech zákonných kritérií dochází k čerpání investičních pobídek. (7)

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají v údržbě veřejných prostranství, budov, veřejných komunikací nebo v provádění jiných obdobných činností. Vytváří je zaměstnavatel a to na základě dohody s úřadem práce na dobu nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Úřad práce může na tuto činnost poskytnout příspěvek a to až do výše vyplacených mzdových nákladů na dotyčného zaměstnance včetně pojištění na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění. (12)

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou taková pracovní místa, které zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce pro uchazeče, kteří nemají jiné uplatnění. Na tyto pracovní místa může být přispíváno úřadem práce. Pokud má být tímto způsobem zřízeno více než pět míst, musí být vypracován odborný posudek. (12)

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je opět poskytován na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce a to zaměstnanci, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Tento příspěvek může být poskytován maximálně po dobu tří kalendářních měsíců a do výše poloviny minimální mzdy.(12)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek poskytuje úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem v případě, že přechází na nový podnikatelský program a nemůže zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek je poskytován maximálně 6 měsíců a do výše poloviny minimální mzdy. (12)

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Cílené programy jsou zaměřeny na obecní, okresní, krajské nebo celostátní problémy v zaměstnanosti a rozumíme tím soubor opatření pro zvýšení uplatnění

fyzických osob na trhu práce. Programy celostátního charakteru schvaluje vláda a obecní, okresní nebo krajské schvaluje ministerstvo. Úřady práce mohou při plnění cílených programů spolupracovat i s jinými subjekty. Součástí dohody je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu (12)

Dále se dostáváme k pasivní politice zaměstnanosti. Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzace příjmů při ztrátě zaměstnání ale pouze do určité míry a po určitou dobu. Můžeme tedy říci, že pasivní politika nezaměstnanosti znamená vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Výše těchto podpor by neměla překročit částku, která by demotivovala nezaměstnané k hledání nového pracovního místa. S růstem uchazečů o zaměstnání rostou výdaje na politiku zaměstnanosti. (12)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč, který (12):

- a) získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců
- b) požádal úřad práce, u kterého je v evidenci, o podporu v nezaměstnanosti a
- c) ke dni, ke kterému má být podpora přiznána není poživatelem starobního důchodu.

Podpůrčí doba činní u uchazečů o zaměstnání

- a) do 50 let 5 měsíců
- b) nad 50 let do 55 let 8 měsíců
- c) nad 55 let 11 měsíců.

Rozhodujícím faktorem pro podpůrčí dobu je tedy věk uchazeče v době podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. (12)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- a) uplynutím podpůrčí doby,
- b) ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- c) vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. (12)

2.3 Ekonomický růst

Ekonomickým růstem se rozumí vzestup hospodářského potenciálu země, ke kterému dochází v souvislosti s kvantitativním zvyšováním potenciálního hrubého domácího produktu. Zvýšení může být buď pouze krátkodobé, v návaznosti na hospodářský cyklus, nebo jde o dlouhodobý trend, tedy o dlouhodobé zvyšování potenciálního produktu. Ekonomický růst vyjadřuje změnu ekonomické síly a úrovně v poměru k jiné zemi nebo k minulému období. Ekonomickou silou rozumíme absolutní objem finálních výrobků a služeb, který je ekonomikou vyroben za určité období a ekonomická úroveň nám vyjadřuje životní úroveň obyvatel. (10)

Hospodářským růstem se zabývali ekonomové odedávna. Avšak první teorie moderního růstu se objevily až ve 40. letech 20. století v podobě keynesiánských růstových modelů. Ty však byly v 50. a 60. letech zastíněny neoklasickými teoriemi růstu, z nichž nejznámějším je model růstu R. M. Solowa. Neoklasické teorie hledaly kvantitativní vztahy mezi růstem produktu a růstem kapitálu a práce. Nedostatkem však bylo, že nevysvětlovaly zdroje hospodářského růstu. Technologický pokrok, jako nejdůležitější zdroj růstu, je v neoklasických modelech exogenní veličinou. Zájem o teorie hospodářského růstu se vrátil až ve 2. polovině 80. let. V této době se objevili teorie endogenního růstu, které se snažily technologický pokrok vysvětlit jako endogenní veličinu. (10)

2.3.1 Zdroje hospodářského růstu

- a) Lidské zdroje – zvyšování množství práce nebo zlepšování kvality práce.
- b) Přírodní zdroje – využívání většího množství přírodních zdrojů (půdy) nebo používání kvalitnějších surovin
- c) Kapitálové zdroje – využívání většího množství staveb, budov, zařízení nebo zlepšování technologické úrovně těchto statků.

Kvantitativní zdroje růstu jsou takové, kdy jsou do výroby zapojována nová kvanta práce, přírodních zdrojů, staveb, budov, zařízení atd. Pokud převažuje tento typ růstu, nazýváme ho růstem extenzivním.

Kvalitativními zdroji růstu jsou zlepšování kvality práce, přírodních zdrojů a technické úrovně fixního kapitálu. Pokud převažuje tento typ růstu, mluvíme o intenzivním růstu. (4)

Hospodářský růst je tedy ovlivněn především růstem výrobních faktorů – přírodních zdrojů, práce a kapitálu. Bohatství přírodních zdrojů podporuje hospodářský růst. K hospodářskému růstu mohou přispět například těžba ropy, těžba dřeva nebo černého uhlí. Přesto ale přírodní zdroje nejsou hlavním motorem hospodářského růstu. Kdyby byly hlavním motorem hospodářského růstu přírodní zdroje, patřily by k nejbohatším takové země jako Brazílie, Argentina a Zaire, zatímco Švýcarsko nebo Japonsko by měly žádat o rozvojovou pomoc. (11)

Přírodní zdroje naší planety jsou omezené. Ekologové prosazují myšlenku trvale udržitelného růstu, takového růstu, který nevede k nevratnému vyčerpání přírodních zdrojů. Myšlenka, že hospodářský růst je nepřátelský vůči přírodním zdrojům, je nesprávná. Například lesy jsou obnovitelný přírodní zdroj, který za svou existenci vděčí právě hospodářskému růstu – spotřebě dřeva a poptávce po dřevu. Neobnovitelné přírodní zdroje jsou potom chráněny cenovým systémem. Pokud dochází k vyčerpávání některých surovin, stávají se vzácnými a roste jejich cena. To má za následek, že se intenzivně hledají nová naleziště a také dochází k substituci těchto zdrojů méně vzácnými. (11)

Pokud říkáme, že kapitál je zdrojem ekonomického růstu, máme na mysli kapitál v širokém pojetí. Řadíme sem budovy, stroje a zařízení, technologie a lidský kapitál. Akumulací kapitálu zde rozumíme nejen výrobu kapitálových statků, ale i investice do výzkumu a vzdělání. Technologický pokrok neprobíhá sám od sebe. Velmi důležitým předpokladem je právě akumulace kapitálu. Kapitál je jedním ze tří obecných výrobních faktorů. Hospodářský růst probíhá tak, že kapitál roste rychleji než práce a přírodní zdroje. Akumulace kapitálu mění poměr mezi výrobními faktory – oddíl kapitálu

v poměru k práci a přírodním zdrojům se zvyšuje. Díky tomu roste produkt na pracovníka (produktivita práce). (11)

V poslední době dochází ve světě k rychlému rozvoji nových informačních a telekomunikačních technologií, které významně urychlují hospodářský růst. Někteří ekonomové si myslí, že technický pokrok je veřejný statek, a že by se vlády měly angažovat v investicích do technického pokroku. Žádají, aby stát zvýšil podíl veřejných investic do školství, vědy a výzkumu a aby vláda formulovala politiku, která nasměruje soukromé investice do nových progresivních technologií. Nepředvídatelnost směrů technického pokroku dokazuje, že technický pokrok je věcí soukromého podnikání a soukromého investování, nikoli vládních politik. (11)

Hospodářský růst může být také významně urychlen zvětšením trhu. Větší trh otvírá lepší podmínky pro specializaci výrobců. Další silou, která pohání hospodářský růst, je například mezinárodní obchod. Ekonomové si tuto skutečnost uvědomují a tak prosazují politiku svobodného obchodu. Musí však neustále bojovat s domácími výrobci, kteří chtějí využívat stát k ochraně před zahraničními výrobci.

2.3.2 Měření ekonomického růstu

Ekonomický růst můžeme měřit několika způsoby:

- rozdílem $Y = Y_t - Y_{t-1}$, tzn. přírůstek v mld. Kč jako rozdíl produktu v období t a produktu v předchozím období.

- koeficientem růstu $Y = Y_t / (Y_{t-1}) * 100$

- tempem růstu $Y = (Y_t - Y_{t-1}) / (Y_{t-1}) * 100$

Kromě vývoje absolutní výše produktu je sledován i vývoj relativních ukazatelů produktu, nejčastěji vývoj produktu na 1 obyvatele, a to opět buď jeho absolutní změna nebo jako tempo růstu. Za předpokladu, že obyvatelstvo roste stejně rychle jako množství použití práce (pracovní vstup), můžeme ztotožnit tempo růstu produktu na 1 obyvatele s tempem růstu produktu na jednotku použité práce, tedy s tempem růstu produktivity práce. (11)

Ukazatel produktu na jednoho obyvatele nám ukazuje ekonomickou úroveň dané země a tempo růstu produktu na jednoho obyvatele ukazuje vývoj ekonomické úrovně.

Rovnice růstového účetnictví a Cobb-Douglasova produkční funkce

Z produkční funkce je možné zjistit příspěvky jednotlivých růstových faktorů (kapitálu, práce a technologického pokroku) k růstu domácího produktu. Vycházíme z neoklasické produkční funkce. Kapitál zde chápeme jako fyzický kapitál. Pokud uvažujeme pouze kapitál a práci, produkční funkce má podobu:

$$Y=F(K,L)$$

Dále definujeme mezní produkt kapitálu, což je přírůstek produktu vyvolaný přírůstkem kapitálu o jednotku, pokud se práce nemění.

$$MP_K=\Delta Y/\Delta K$$

Pro přírůstek produktu vyvolaný přírůstkem kapitálu pak platí:

$$\Delta Y=MP_K * \Delta K$$

Stejně tak je definován mezní produkt práce jako přírůstek produktu vyvolaný přírůstkem práce o jednotku, pokud se kapitál nemění.

$$MP_L=\Delta Y/\Delta L$$

Pro přírůstek produktu vyvolaný přírůstkem práce pak platí:

$$\Delta Y=MP_L * \Delta L$$

Pokud je přírůstek ovlivněn přírůstkem kapitálu i práce:

$$\Delta Y= MP_K * \Delta K + MP_L * \Delta L$$

Postupnými úpravami se dostaneme k rovnici růstového účetnictví:

$$\Delta Y/Y=\alpha*\Delta K/K+(1-\alpha)* \Delta L/L+\Delta A/A$$

$\Delta Y/Y$tempo růstu produktu

$\Delta K/K$tempo růstu kapitálu

$\Delta L/L$tempo růstu práce

$\Delta A/A$tempo zlepšování technologií

αpodíl kapitálu na vytvořeném produktu

$(1-\alpha)$podíl práce na vytvořeném produktu

Jednou z často používaných agregátních produkčních funkcí je Coub-Douglasova produkční funkce, která má tvar:

$$Y=A*K^{\alpha}*L^{(1-\alpha)}$$

αpodíl kapitálových důchodů

$(1-\alpha)$podíl pracovních důchodů na dom. produktu (11)

2.3.3 Modely ekonomického růstu

Klasické modely (10)

Představitelem klasického modelu je Thomas Robert Malthus, jehož teorie je založena na myšlence, že množství obyvatel roste geometrickou řadou, zatímco prostředky k obživě rostou pouze řadou aritmetickou. Tempo růstu produktu se postupně snižuje, až se dostane pod tempo růstu obyvatelstva. Klesá proto produkt na 1 obyvatele a klesají reálné mzdy až na úroveň životního minima, kde se růst obyvatelstva zastaví. Zvýšení produktu na 1 obyvatele a reálné mzdy je možné v těchto podmínkách dosáhnout buď za cenu zvýšené úmrtnosti nebo snížením porodnosti. Růst reálných mezd však povede k růstu porodnosti (k růstu množství práce) a opět k ustálení produktu na úrovni odpovídající životnímu minimu, s následnou stagnací množství obyvatelstva. Dlouhodobé udržování výše reálných mezd na úrovni životního minima představuje v tomto modelu tzv. železný zákon mzdový.

Neoklasický model (10)

Robert Solow je představitelem neoklasického modelu, který zohledňuje existenci výrobního faktoru kapitál a předpokládá, že ho lze kombinovat s prací. Může tedy docházet k rozšiřování kapitálu. Velikost kapitálu je v tomto modelu závislá na růstu úspor. Jedná se tedy o vzájemně závislý systém. Vyšší míra úspor a vysoké tempo růstu technického pokroku jsou tedy významnými předpoklady pro rychlejší hospodářský růst.

Keynesiánské modely (10)

Na rozdíl od neoklasického modelu, který je spojen s tzv. plnou zaměstnaností, keynesiánská ekonomie se zabývá hospodářstvím s nezaměstnaností vyšší než při tzv. plné zaměstnanosti. Vychází z předpokladu, že rozhodujícím stimulem hospodářského růstu je rostoucí poptávka. Předpokladem však je, že v ekonomice existují nevyužité výrobní zdroje. Hospodářský růst pak může vyvolat růst soukromé spotřeby, zvýšení investiční aktivity podnikové sféry, růst vládních výdajů, růst exportu.

Škola mezí růstu (10)

Základy tohoto přístupu byly vytvořeny osobami sdruženými od konce 60. let v tzv. Římském klubu. Tento přístup se zabývá zkoumáním několika proměnných – obyvatelstva, průmyslové produkce a produkce potravin, znečištění životního prostředí a vyčerpání přírodních zdrojů. Autoři docházejí k různým modelům vývoje produktu:

a) Při tomto pokračujícím vývoji, tedy rychlém růstu obyvatelstva, růstu produktu a poklesem neobnovitelných přírodních zdrojů, začnou po určitém čase působit limity růstu. Tyto závěry jsou podobné jako závěry plynoucí z Malthusovy teorie.

b) Druhou možností je regulace porodnosti a omezení výroby náročné na přírodní zdroje. Při stagnujícím množství populace, zůstane stabilní i objem průmyslové a potravinové produkce na 1 obyvatele.

Teorie endogenního růstu (10)

Tato teorie se snaží vysvětlit dlouhodobé přetrvávání rozdílů mezi rozvinutými a méně rozvinutými zeměmi. Rozdíl spočítá v technologickém pokroku. Technologický pokrok znamená zkvalitňování fyzického a lidského kapitálu, přičemž je podmíněn určitou výchozí úrovní fyzického kapitálu a určitými institucionálními podmínkami, jako jsou vládní podpora výzkumu. Endogenní růst je tedy výsledkem dlouhodobého ekonomického vývoje.

2.3.4 Bariéry ekonomického růstu

Mezi bariéry růstu patří například vývoj obyvatelstva (populační exploze, stárnutí obyvatelstva), nedostatečná zásoba kapitálu, únik kapitálu do zahraničí, únik mozků do zahraničí, nedostatečné technologické vybavení, nedokonalé institucionální podmínky růstu a v neposlední řadě neekonomické vlivy (přírodní katastrofy).

Významným pojmem, který musí být v této souvislosti zmíněn, je bludný kruh nerozvinutosti. Americký ekonom Paul A. Samuelson byl zřejmě první, kdo tento pojem vyslovil. Tvrdí, že chudí země mají tak nízký produkt, že z něho nejsou schopny spořit a akumulovat kapitál. Protože nejsou schopny akumulovat kapitál, nejsou schopny zvýšit svůj produkt. A protože nejsou schopny zvýšit produkt, nemohou spořit a akumulovat kapitál. Tato hypotéza vedla k domněnce, že bez zahraniční pomoci nebudou moci tyto země z bludného kruhu nerozvinutosti vystoupit. Problémem však je, že tyto prostředky přichází do rukou vlád ale ne do rukou domácích podnikatelů. K hospodářskému růstu je však velmi důležité soukromé vlastnictví. Soukromé vlastnictví motivuje lidi k vyšší pracovní a podnikatelské aktivitě. Díky podnikatelské aktivitě, dochází ke zvyšování důchodů, následně i úspor a akumulaci kapitálu, což vede k hospodářskému růstu. Důležitý pro tyto země je tedy společenský systém – systém vlastnických vztahů a směnných vztahů. Základnou hospodářského růstu jsou tedy soukromé vlastnictví, svobodné podnikání, svobodný obchod a tržní konkurence. (4)

3 Cíl a metodika práce

Tématem diplomové práce je Vývoj struktury volných pracovních míst ve vztahu k ekonomickému růstu. Cílem práce je posoudit vývoj struktury volných pracovních míst s ohledem na ekonomický růst ve vybraném regionu. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou.

3.1 Teoretická část

V teoretické části se práce zabývá základními pojmy z dané problematiky. V první kapitole je popsán trh práce, jeho funkce, nabídka, poptávka a rovnováha na trhu práce. Další kapitola je věnována nezaměstnanosti, jednotlivým typům nezaměstnanosti a jejím důsledkům. Na tuto kapitolu navazuje kapitola s názvem politika zaměstnanosti ČR, kde je popsána aktivní a pasivní politika státu a jaké nástroje jsou používány ke snižování nezaměstnanosti. Poslední kapitola teoretické části se věnuje ekonomickému růstu. Dozvíme se zde tedy, co je považováno za hospodářský růst, jaké jsou zdroje růstu, jak tento růst měříme a jaké známe modely ekonomického růstu. Informace jsou čerpány ze zdrojů uvedených v seznamu literatury a z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Údaje o nezaměstnanosti, aktivní politice zaměstnanosti ČR a činnosti úřadů práce byly čerpány ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

3.2 Praktická část

Cílem práce bylo posoudit strukturu volných pracovních míst s ohledem na ekonomický růst ve vybraném regionu. Pro diplomovou práci byl vybrán region LAU 1 České Budějovice. K 1. lednu 2008 bylo zavedeno nové členění územních jednotek a zkratka LAU 1 (lokal administrative unit = místní správní jednotka) je používána pro bývalé okresy. Pojem okres se však nadále používá. Následuje tedy krátká charakteristika vybraného regionu – rozloha, povrch, počet obyvatel a další základní

informace. Data byla čerpána především z internetových stránek Českého statistického úřadu. Praktická část dále odpoví na otázky ohledně vývoje nezaměstnanosti, počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst v okrese Č. Budějovice ve srovnání s celou Českou republikou.

Praktická část se dále věnuje samotné struktuře pracovních míst a struktuře uchazečů o zaměstnání v okrese Č. Budějovice. Z dostupných dat Ministerstva práce a sociálních věcí bylo zjištěno, jaká je struktura pracovních míst podle vzdělání uchazečů nebo jejich profesí, délky neobsazenosti a jaká je naopak struktura uchazečů podle pohlaví, věku, vzdělání, profesí nebo dle délky nezaměstnanosti.

Uvedená problematika má být řešena s ohledem na ekonomický růst, a proto se i další kapitola věnuje hospodářskému růstu a vývoji HDP za posledních šest let. Data jsou čerpána především z internetových stránek Českého statistického úřadu.

V poslední kapitole praktické části je řešen nesoulad struktury volných pracovních míst a struktury nezaměstnaných, tedy nabídky a poptávky na trhu práce, a budou zde vymezeny hlavní problémy tohoto nesouladu.

V závěru dojde ke shrnutí všech výsledků z praktické části, k celkovému zhodnocení a doporučení do budoucna.

4 Praktická část

4.1 Charakteristika vybraného regionu LAU 1 České Budějovice

Okres České Budějovice v současných hranicích vznikl v roce 1960 při celkové reorganizaci správního rozdělení republiky. Podstatnou část tohoto okresu tvoří bývalé okresy České Budějovice, Trhové Sviny a Týn nad Vltavou. A dále sem patří několik dalších obcí z bývalých okresů Třeboň, Kaplice, Český Krumlov, Vodňany a Soběslav. Okres sousedí se všemi okresy Jihočeského kraje - Český Krumlov, Prachatice, Strakonice, Písek, Tábor, Jindřichův Hradec. Svou rozlohou 1 638 km² je druhým největším okresem Jihočeského kraje a čtvrtým v rámci celé České republiky. Území okresu má protáhlý tvar s maximální délkou 77 km a šířkou 33 km. Převážná část území je tvořena pahorkatinou, uprostřed okresu se rozprostírá českobudějovická pánev a jihovýchod tvoří Novohradské hory. Nejnižším položeným místem je údolí kolem řeky Vltavy u Týna nad Vltavou. Průměrná nadmořská výška v okrese je 500 m a průměrné roční teploty se pohybují kolem 8 °C.

Charakteristickým znakem je velké množství vodních ploch. Bylo zde vybudováno více než 300 rybníků. K neznámějším patří rybník Bezdrev v blízkosti Hluboké nad Vltavou. Protéká zde řeka Vltava, do níž se v Českých Budějovicích vlévá Malše a v Týně nad Vltavou řeka Lužnice. Na řece Malši bylo vybudováno vodní dílo Římov, které zásobuje pitnou vodou velkou část jižních Čech. Na řece Vltavě byla vybudována přehrada Hněvkovice a to v souvislosti s výstavbou Jaderné elektrárny Temelín.

Více než polovinu okresu tvoří zemědělská půda, tedy asi 40 % okresu tvoří půda orná, třetina půdy je pokryta lesy a asi 6 % zaujímají vodní plochy.

Českobudějovický okres není bohatý na nerostné suroviny. Mezi významnější naleziště patří naleziště grafitu u Týna nad Vltavou. Dále se zde těží písek, křemelina, rula, žula a různé druhy jílu a v neposlední řadě rašelina. Velký význam mají pro tento okres především lesy, které slouží jako zdroj dřeva, ale i jako regulátor přirozeného klimatu. Nachází se zde především lesy jehličnaté a smíšené.

Okres České Budějovice patří k územím s vysokou intenzitou dopravy a to jak silniční, tak i železniční. Okres však není dostatečně napojen na mezinárodní silniční síť a to může bránit v rozvoji podnikatelských aktivit. Severní část okresů má komunikace kvalitnější, naopak ta jižní část je na tom hůře.

V okrese má svoje trvalé bydliště 186 tis. obyvatel, což řadí tento okres na první místo mezi okresy Jihočeského kraje a na deváté místo v celé České republice. Žije tu zhruba 113 obyvatel na km². Nej hustěji osídlenými oblastmi jsou České Budějovice, Rudolfov, okolí Týna nad Vltavou nebo Trhové Sviny. Naopak nejméně osídlená je oblast Novohradských hor.

V okrese je zaregistrováno více než 47 tis. ekonomických subjektů, což je téměř třetina celého kraje. Z hlediska odvětvové struktury se zcela odlišuje od ostatních okresů. Podle počtu zaměstnanců je zde výrazněji zastoupen sektor služeb (11 %) a dále je vyšší zaměstnanost také v obchodě a dopravě. Naproti tomu podíl průmyslu nedosahuje průměrné zastoupení v kraji, přestože počet zaměstnanců v průmyslu představuje více než třetinový podíl z celokrajské hodnoty. Nejmenší podíl má zemědělství a to jen pouhé 4 %. (14)

4.2 Vývoj nezaměstnanosti ve sledovaném regionu

V následující tabulce je zobrazen vývoj registrované míry nezaměstnanosti v okrese České Budějovice v letech 2005 – 2010 a to vždy k 31.12. daného roku. V roce 2005 byla nezaměstnanost na hodnotě 4,6 % a do roku 2007 neustále klesala. V roce 2008 začala nezaměstnanost opět růst a v roce 2010 se dostala až na hodnotu 6,5 %. Pokud srovnáme tyto hodnoty s nezaměstnaností za celou Českou republiku, můžeme konstatovat, že registrovaná míra nezaměstnanosti v okrese České Budějovice je ve všech sledovaných letech nižší než v České republice.

Tabulka 1: Registrovaná míra nezaměstnanosti v okrese Č. Budějovice ve srovnání s ČR (k 31.12.)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
České Budějovice	4,60%	4,00%	3,40%	3,60%	5,90%	6,50%
Česká republika	8,88%	7,67%	5,98%	5,96%	9,24%	9,57%

Zdroj: MPSV

V roce 2005 tvořilo celkovou pracovní sílu v okrese Č. Budějovice 94 298 osob, v dalším roce toto číslo mírně kleslo a do roku 2009 rostlo, až se dostalo na hodnotu 100 905 osob. Na konci roku 2010 tvořilo celkovou pracovní sílu v 98 464 osob, a pokud srovnáme toto číslo s celkovou pracovní silou v celé České republice, můžeme konstatovat, že pracovní síla v okrese Č. B. tvoří asi 1,72 % pracovní síly celé České republiky.

Tabulka 2: Pracovní síla v okrese Č. Budějovice ve srovnání s ČR (k 31.12.)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
České Budějovice	94 298	94 221	95 492	98 756	100 905	98 464
Česká republika	5 419 285	5 495 811	5 544 625	5 621 070	5 708 580	5 712 497

Zdroj: MPSV

Ve sledovaném okrese se v roce 2005 nacházelo 4238 nezaměstnaných a až do roku 2008 byl vývoj velmi pozitivní, neboť toto číslo nadále klesalo. V tomto roce začala nezaměstnanost opět růst, a tudíž se počet nezaměstnaných zvedl. K 31.12.2010 se počet nezaměstnaných v daném okrese vyšplhal na 6692 osob. V tomto roce tvoří Č.B. asi 1,2 % celkového počtu nezaměstnaných v celé České republice.

Tabulka 3: Nezaměstnaní v okrese Č. Budějovice ve srovnání s ČR (k 31.12.)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
České Budějovice	4 821	4 238	3 588	3 852	6 209	6 692
Česká republika	510 416	448 545	354 878	352 250	539 136	561 551

Zdroj: MPSV

V následující tabulce jsou zobrazeni pouze dosažitelní uchazeči. Dosažitelnými uchazeči rozumíme uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání nebo pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo je jim poskytována podpora v nezaměstnanosti. (15)

V roce 2005 se nacházelo v okrese Č. Budějovice 4 293 dosažitelných uchazečů a jejich počet klesal až na 3230 osob v roce 2007. Od tohoto roku se počet uchazečů neustále zvyšoval a na konci roku 2010 se v okrese nacházelo 6367 dosažitelných uchazečů. Dosažitelní uchazeči v ČB tvoří ve srovnání s Českou republikou asi 1,17 % celé ČR.

Tabulka 4: Dosažitelní uchazeči v okrese Č. Budějovice ve srovnání s ČR (k 31.12.)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
České Budějovice	4 293	3 766	3 230	3 579	5 906	6 367
Česká republika	481 071	421 291	331 694	335 025	527 728	546 483

Zdroj: MPSV

Počet volných pracovních míst do roku 2007 rostl až na hodnotu 1 597. V roce 2009 byla tato hodnota nejnižší ze sledovaných let a to 550 osob a o rok později se v okrese nacházelo 652 volných pracovních míst. Z tabulky vidíme, že vývoj v celé České republice byl obdobný jako v okrese ČB. Na konci roku 2010 se v celé České republice nacházelo 30 853 volných pracovních míst. Ve sledovaném okrese se nacházelo v tomto roce asi 2,11 % volných pracovních míst celé České republiky.

Tabulka 5: Volná pracovní místa v okrese Č. Budějovice ve srovnání s ČR (k 31.12.)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
České Budějovice	687	1 498	1 597	1 290	550	652
Česká republika	51 007	91 983	138 560	89 711	30 662	30 853

Zdroj: MPSV

4.3 Struktura volných pracovních míst a struktura uchazečů o zaměstnání

Ministerstvo práce a sociálních věcí vede statistiky o struktuře volných pracovních míst podle dosaženého vzdělání uchazeče, podle požadované profese na volné pracovní místo nebo podle doby neobsazenosti pracovního místa. V následující tabulce je zobrazena struktura volných pracovních míst dle dosaženého vzdělání. Nejvíce volných pracovních míst je pro uchazeče se středním odborným vzděláním a to ve všech uvedených letech. V roce 2007 tvořila tato místa dokonce více než 57 % všech volných pracovních míst. V dalších letech tento podíl klesal a v roce 2010 tvořili místa pro ty to uchazeče více než 42 %. Větší podíl na celkovém počtu volných pracovních míst tvoří i místa pro uchazeče ÚSO s maturitou, které zaujímaly v roce 2010 více než 17 % všech volných pracovních míst. Pro uchazeče se základní školou bylo v roce 2010 určeno téměř 10 % míst a pro uchazeče s vysokoškolským vzděláním pouze 6,44 % volných pracovních míst.

Tabulka 6: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v letech 2005 - 2010 (k 31.12.)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Dosažené vzdělání	Volná pracovní místa						
Bez vzdělání	absolutně	10	10	10	22	10	30
	relativně	1,45%	0,67%	0,63%	1,71%	1,82%	4,60%
Neúplné základní	absolutně	0	0	0	0	0	0
	relativně	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Základní + praktická škola	absolutně	70	238	163	191	67	63
	relativně	10,16%	15,90%	10,21%	14,81%	12,18%	9,66%
Nižší střední	absolutně	13	30	48	23	3	24
	relativně	1,89%	2,00%	3,01%	1,78%	0,55%	3,68%
Nižší střední odborné	absolutně	3	26	18	4	0	5
	relativně	0,44%	1,74%	1,13%	0,31%	0,00%	0,77%

Střední odborné (vyučení)	absolutně	357	843	922	728	236	275
	relativně	51,81%	56,31%	57,73%	56,43%	42,91%	42,18%
Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	absolutně	8	51	98	43	12	3
	relativně	1,16%	3,41%	6,14%	3,33%	2,18%	0,46%
ÚSV	absolutně	2	19	12	16	13	27
	relativně	0,29%	1,27%	0,75%	1,24%	2,36%	4,14%
ÚSO (vyučení s maturitou)	absolutně	37	45	76	70	50	60
	relativně	5,37%	3,01%	4,76%	5,43%	9,09%	9,20%
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	absolutně	134	177	189	142	114	114
	relativně	19,45%	11,82%	11,83%	11,01%	20,73%	17,48%
Vyšší odborné	absolutně	2	7	13	4	12	4
	relativně	0,29%	0,47%	0,81%	0,31%	2,18%	0,61%
Bakalářské	absolutně	0	0	1	2	2	5
	relativně	0,00%	0,00%	0,06%	0,16%	0,36%	0,77%
Vysokoškolské	absolutně	53	51	47	45	30	42
	relativně	7,69%	3,41%	2,94%	3,49%	5,45%	6,44%
Doktorské (vědecká výchova)	absolutně	0	0	0	0	1	0
	relativně	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,18%	0,00%

Zdroj: MPSV

Klasifikace profesí podle KZAM zavedl Český statistický úřad. Předmětem této klasifikace je zaměstnání, tj. konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává, a která je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů. V tabulce můžeme vidět počet volných pracovních míst rozřazených do hlavních tříd KZAM. Největší poptávka je po technických, zdravotnických a pedagogických pracovnících. Na konci roku 2010 se v této třídě nacházelo 164 volných pracovních míst. Naopak nejmenší poptávka je po pracovnících v oboru zemědělství a lesnictví.

Tabulka 7: Struktura volných pracovních míst podle profese v letech 2005 - 2010 (k 31.12)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Profese podle KZAM		Volná pracovní místa					
Osoby bez pracovního zařazení	absolutně	0	0	0	0	0	0
	relativně	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	absolutně	39	20	22	21	14	25
	relativně	4,93%	1,32%	1,37%	1,62%	2,52%	3,82%
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	absolutně	72	77	82	78	66	63
	relativně	9,10%	5,10%	5,10%	6,03%	11,89%	9,63%
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	absolutně	109	151	210	163	156	164
	relativně	13,78%	10,00%	13,06%	12,60%	28,11%	25,08%
Nižší administrativní pracovníci	absolutně	34	100	81	49	27	33
	relativně	4,30%	6,62%	5,04%	3,79%	4,86%	5,05%
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	absolutně	90	234	251	214	79	102
	relativně	11,38%	15,50%	15,61%	16,54%	14,23%	15,60%
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	absolutně	12	7	10	4	1	2
	relativně	1,52%	0,46%	0,62%	0,31%	0,18%	0,31%
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé	absolutně	206	466	590	426	91	105
	relativně	26,04%	30,86%	36,69%	32,92%	16,40%	16,06%
Obsluha strojů a zařízení	absolutně	121	359	271	221	55	83
	relativně	15,30%	23,77%	16,85%	17,08%	9,91%	12,69%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	absolutně	108	96	91	118	66	77
	relativně	13,65%	6,36%	5,66%	9,12%	11,89%	11,77%
Nezařazení	absolutně	0	0	0	0	0	0
	relativně	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Zdroj: MPSV

V další tabulce můžeme sledovat počet volných pracovních míst dle délky jejich neobsazenosti. V roce 2010 bylo 308 míst volných po dobu 0-3 měsíců, 113 míst bylo neobsazeno 3-6 měsíců, 103 míst se obsadilo do jednoho roku a 128 pracovních míst zůstalo neobsazeno více než 12 měsíců.

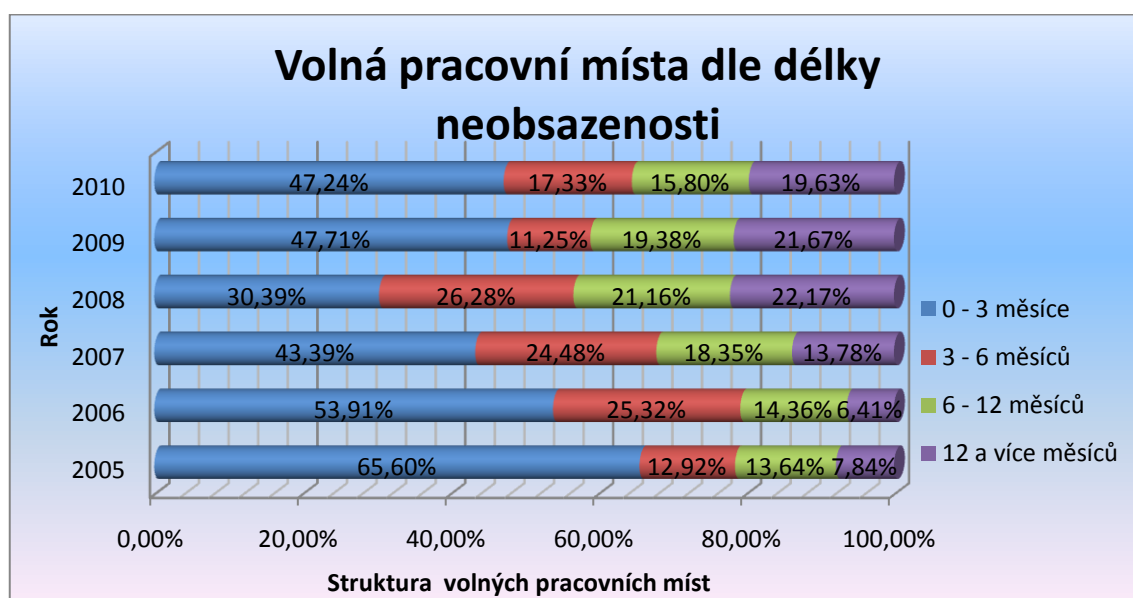
Tabulka 8: Počet volných pracovních míst dle délky neobsazenosti (k 31.12.)

Délka neobsazenosti	2005	2006	2007	2008	2009	2010
0 - 3 měsíce	452	807	693	392	229	308
3 - 6 měsíců	89	379	391	339	54	113
6 - 12 měsíců	94	215	293	273	93	103
12 a více měsíců	54	96	220	286	104	128

Zdroj: MPSV

Z tabulky a níže uvedeného grafu je patrné, že kolem 20 % všech volných pracovních míst je neobsazeno déle než 12 měsíců. V letech 2005 – 2007 byl tento podíl nižší. Nejvíce volných míst je obsazeno do 3 měsíců. V roce 2010 bylo takto obsazeno 47 % pracovních míst.

Obrázek 5: Struktura volných pracovních míst dle délky neobsazenosti



Zdroj: data MPSV, graf vlastní tvorba

V předchozích tabulkách jsme se věnovali struktuře volných pracovních míst a následující stránky budou věnovány struktuře uchazečů v okrese Č. Budějovice. Pokud si rozdělíme uchazeče podle pohlaví, zjistíme, že vyšší nezaměstnanost je ve všech sledovaných letech vyšší u žen až na poslední rok 2010, kdy je situace obrácená. Podíl mužů na celkovém počtu nezaměstnaných se pohybuje v letech 2005 - 2008 kolem 45 % a v letech dalších tento podíl vzrostl. Podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných má tedy opačný vývoj.

Tabulka 9: Struktura uchazečů podle pohlaví (k 31.12)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Muži - absolutně	2 172	1 896	1 591	1 756	3 021	3 424
- relativně	45,05%	44,74%	44,34%	45,59%	48,66%	51,17%
Ženy - absolutně	2 649	2 342	1 997	2 096	3 188	3 268
- relativně	54,95%	55,26%	55,66%	54,41%	51,34%	48,83%

Zdroj: MPSV

Zajímavá je také věková struktura uchazečů ve vybraném okrese. V tabulce si můžeme prohlédnout jednak absolutní počty uchazečů v jednotlivých věkových skupinách, ale také jaké procento tvoří uchazeči v dané věkové skupině na celkovém počtu uchazečů. Nejvíce uchazečů se v současné době nachází ve věku nad 55 let, a to necelých 16 %. Druhou věkovou skupinou s největším počtem uchazečů jsou uchazeči ve věku 20 – 25 let, ti tvoří 14 %. Uchazeči ve věkových skupinách 26 – 30, 31 – 35 a 36 – 40 let tvoří kolem 12 %. Nejmenší podíl zaujímají uchazeči s věkem méně než 20 a to pouze 5 %. Můžeme si zde povšimnout, že v letech 2005 – 2010 dochází k nárůstu počtu uchazečů ve věku nad 55 let. Za posledních 6 let vzrostl tento počet téměř o 5 %.

Tabulka 10: Struktura uchazečů podle věku v okrese Č. Budějovice (k 31.12.)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Věk		Uchazeči					
Méně než 20	absolutně	316	249	233	224	368	341
	relativně	6,55%	5,88%	6,49%	5,82%	5,93%	5,10%
20-25	absolutně	722	591	464	542	875	945
	relativně	14,98%	13,95%	12,93%	14,07%	14,09%	14,12%
26-30	absolutně	680	599	402	434	787	779
	relativně	14,10%	14,13%	11,20%	11,27%	12,68%	11,64%
31-35	absolutně	582	545	441	486	786	818
	relativně	12,07%	12,86%	12,29%	12,62%	12,66%	12,22%
36-40	absolutně	501	414	398	411	708	798
	relativně	10,39%	9,77%	11,09%	10,67%	11,40%	11,92%
41-45	absolutně	476	410	356	369	569	629
	relativně	9,87%	9,67%	9,92%	9,58%	9,16%	9,40%
46-50	absolutně	441	370	307	323	536	622
	relativně	9,15%	8,73%	8,56%	8,39%	8,63%	9,29%
51-55	absolutně	576	550	450	473	699	723
	relativně	11,95%	12,98%	12,54%	12,28%	11,26%	10,80%
Více než 55	absolutně	527	510	537	590	881	1037
	relativně	10,93%	12,03%	14,97%	15,32%	14,19%	15,50%

Zdroj: MPSV

Pokud bychom strukturovali uchazeče podle vzdělání, zjistíme, že nejvíce uchazečů má střední odborné vzdělání (vyučen). V roce 2010 tvořili tito uchazeči více než 39 %. Další početnou skupinou jsou uchazeči se základní školou, kteří zaujímají 21 % veškerých uchazečů a dále uchazeči se středním odborným vzděláním s maturitou, kteří zaujímají 18 %. Naopak nejméně uchazečů má neúplné základní, nižší střední vzdělání, střední vzdělání bez vyučení nebo maturity, vyšší odborné, bakalářské, a nebo nemá žádné ukončené vzdělání.

Tabulka 11: Struktura uchazečů dle dosaženého vzdělání v letech 2005 – 2010 (k 31.12)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Dosažené vzdělání		Uchazeči o zaměstnání					
Bez vzdělání	absolutně	11	5	4	0	1	1
	relativně	0,23%	0,12%	0,11%	0,00%	0,02%	0,01%
Neúplné základní	absolutně	6	3	14	9	11	16
	relativně	0,12%	0,07%	0,39%	0,23%	0,18%	0,24%
Základní + praktická škola	absolutně	1150	1014	842	845	1351	1430
	relativně	23,85%	23,93%	23,47%	21,94%	21,76%	21,37%
Nižší střední	absolutně	3	2	2	1	6	4
	relativně	0,06%	0,05%	0,06%	0,03%	0,10%	0,06%
Nižší střední odborné	absolutně	88	62	67	61	116	129
	relativně	1,83%	1,46%	1,87%	1,58%	1,87%	1,93%
Střední odborné (vyučení)	absolutně	1811	1605	1258	1430	2464	2617
	relativně	37,56%	37,87%	35,06%	37,12%	39,68%	39,11%
Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	absolutně	81	58	53	45	56	56
	relativně	1,68%	1,37%	1,48%	1,17%	0,90%	0,84%
ÚSV	absolutně	160	128	120	120	205	199
	relativně	3,32%	3,02%	3,34%	3,12%	3,30%	2,97%
ÚSO (vyučení s maturitou)	absolutně	246	194	180	209	361	439
	relativně	5,10%	4,58%	5,02%	5,43%	5,81%	6,56%
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	absolutně	900	849	724	776	1116	1217
	relativně	18,67%	20,03%	20,18%	20,15%	17,97%	18,19%
Vyšší odborné	absolutně	48	47	37	36	62	68
	relativně	1,00%	1,11%	1,03%	0,93%	1,00%	1,02%
Bakalářské	absolutně	26	24	38	61	94	104
	relativně	0,54%	0,57%	1,06%	1,58%	1,51%	1,55%
Vysokoškolské	absolutně	287	240	244	252	356	404
	relativně	5,95%	5,66%	6,80%	6,54%	5,73%	6,04%
Doktorské (vědecká výchova)	absolutně	4	7	5	7	10	8
	relativně	0,08%	0,17%	0,14%	0,18%	0,16%	0,12%

Zdroj: MPSV

Nyní si rozdělíme uchazeče také podle jejich profese. Nejvíce uchazečů se nachází v kategorii provozní pracovníci ve službách a obchodě, kteří tvoří 19 % všech uchazečů o zaměstnání v roce 2010. Podíl pomocných a nekvalifikovaných pracovníků je téměř 17 % a řemeslníci a kvalifikovaní výrobci zaujmají asi 16 %. Nejméně uchazečů se nachází v kategorii zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci nebo kvalifikovaní

pracovníci v zemědělství v lesnictví, kde činí podíl na celkovém počtu uchazečů téměř 2 %.

Tabulka 12: Struktura uchazečů o zaměstnání dle profese v letech 2005 – 2010 (k 31.12)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Profese podle KZAM	Nabídka pracovní síly (uchazeči o zaměstnání)						
Osoby bez pracovního zařazení	absolutně	1	2	4	4	4	0
	relativně	0,02%	0,05%	0,11%	0,10%	0,06%	0,00%
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	absolutně	71	72	78	87	89	124
	relativně	1,47%	1,70%	2,17%	2,26%	1,43%	1,85%
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	absolutně	361	256	280	243	329	361
	relativně	7,49%	6,04%	7,80%	6,31%	5,30%	5,39%
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	absolutně	697	589	532	544	856	849
	relativně	14,45%	13,90%	14,83%	14,12%	13,79%	12,69%
Nižší administrativní pracovníci	absolutně	432	500	399	529	785	839
	relativně	8,96%	11,80%	11,12%	13,73%	12,64%	12,54%
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	absolutně	869	748	634	653	1 240	1 288
	relativně	18,02%	17,65%	17,67%	16,95%	19,97%	19,25%
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	absolutně	66	54	57	53	111	129
	relativně	1,37%	1,27%	1,59%	1,38%	1,79%	1,93%
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé	absolutně	819	633	475	557	899	1 065
	relativně	16,98%	14,94%	13,24%	14,46%	14,48%	15,91%
Obsluha strojů a zařízení	absolutně	408	387	316	435	912	842
	relativně	8,46%	9,13%	8,81%	11,29%	14,69%	12,58%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	absolutně	1 038	880	792	694	918	1 130
	relativně	21,53%	20,76%	22,07%	18,02%	14,78%	16,89%
Nezařazení	absolutně	60	117	21	53	66	65
	relativně	1,24%	2,76%	0,59%	1,38%	1,06%	0,97%

Zdroj: MPSV

Za dlouhodobě nezaměstnaného se v obecné ekonomické teorii považuje osoba, která je nezaměstnaná déle jak 1 rok. V tabulce je zobrazena struktura uchazečů o

zaměstnání podle délky jejich nezaměstnanosti. Nejvíce uchazečů najde práci do 3 měsíců nebo do půl roku.

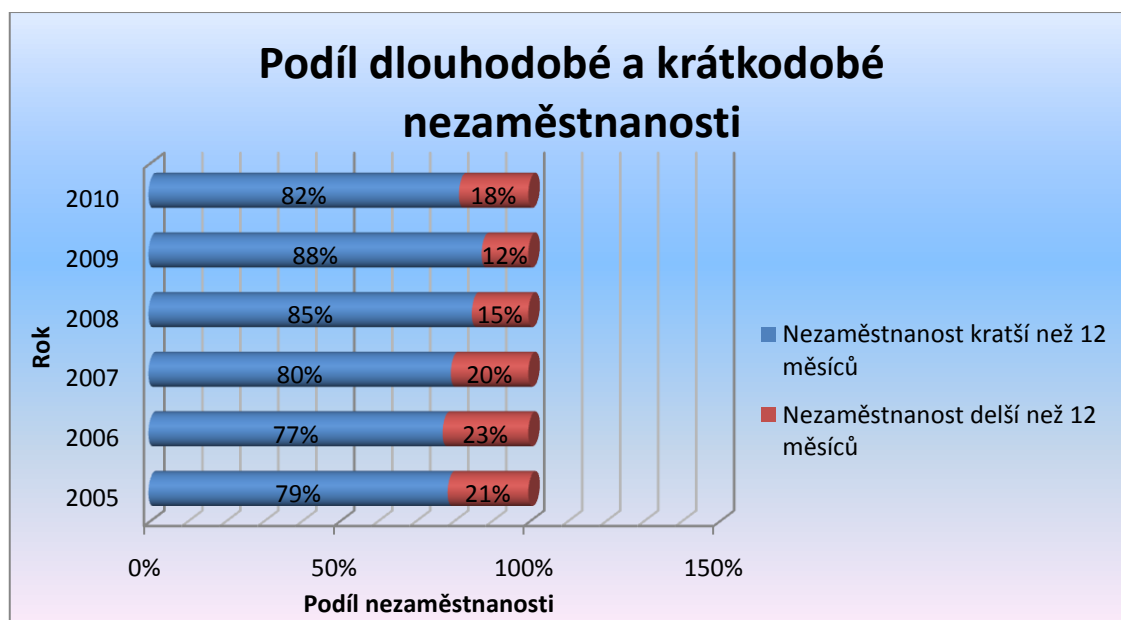
Tabulka 13: Struktura uchazečů dle délky nezaměstnanosti (k 31.12.)

Délka nezaměstnanosti	2005	2006	2007	2008	2009	2010
0 - 3 měsíce	1690	1551	1376	1780	2362	2788
3 - 6 měsíců	1178	936	823	957	1656	1507
6 - 9 měsíců	563	463	389	332	836	721
9 - 12 měsíců	366	332	268	210	593	454
12 - 24 měsíců	662	499	381	302	509	840
nad 24 měsíců	362	457	351	271	253	382

Zdroj: MPSV

Z grafu je patrné, že podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti se v letech 2005 – 2007 pohyboval kolem 20 %. V roce 2008 podíl dlouhodobé nezaměstnanosti klesl na 15 % a o rok později klesl ještě o 3 %. K 31. prosinci 2010 se tento podíl zvedl na 18 %.

Obrázek 6: Struktura uchazečů dle délky nezaměstnanosti (k 31.12.)



Zdroj: data MPSV, graf vlastní tvorba

V tabulce uvedené níže je zobrazen podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů. Nejnižší podíl ze sledovaných let byl zaznamenán v roce 2007 a to 6,77 %, naopak nejvyšší v roce 2005 a to 8,94 %. Na konci roku 2010 tvořili absolventi 7,37 % z celkového počtu uchazečů.

Tabulka 14: Podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů (k 31.12)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Absolventi - absolutně	431	294	243	315	493	493
- relativně	8,94%	6,94%	6,77%	8,18%	7,94%	7,37%

Zdroj: MPSV

Podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů byl v roce 2005 asi 14 % a v dalších letech tento podíl ještě narostl. Největší hodnota byla zaznamenána v roce 2007 a to 20,85 %. Na konci roku 2010 činil tento podíl opět 14 %.

Tabulka 15: Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů (k 31.12)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Počet OZP - absolutně	677	718	748	776	900	942
- relativně	14,04%	16,94%	20,85%	20,15%	14,50%	14,08%

Zdroj: MPSV

4.4 Vliv ekonomického růstu na strukturu pracovních míst

Ekonomickým nebo hospodářským růstem rozumíme vzestup hospodářského potenciálu země, ke kterému dochází v souvislosti s růstem potenciálního hrubého domácího produktu. V následující tabulce je zobrazen vývoj regionálního hrubého domácího produktu v Jihočeském kraji v letech 2005 – 2010. V prvním řádku si můžeme všimnout absolutních hodnot hrubého domácího produktu vyjádřeného v mld. Kč. Dále je v tabulce také vyjádřeno HDP na jednoho obyvatele a o kolik % HDP vzrostlo nebo pokleslo oproti minulému roku.

Z tabulky vidíme, že v letech 2005 – 2007 docházelo k meziročnímu růstu regionálního hrubého domácího produktu 7,5 % v roce 2005 a 6 % v roce 2006. V následujícím roce se růst RHDP zpomalil na 0,7 %. Globální ekonomika prošla dramatickým vývojem, který se nevyhnul ani České republice. Nižší zahraniční poptávka se projevila především zmíněným zpomalením hospodářského růstu a v roce 2008 dochází již k poklesu RHDP o 0,1 % oproti předcházejícímu roku. Rok 2009 byl rokem globální hospodářské recese. RHDP v Jihočeském kraji pokleslo o 3,6 %.

Tabulka 16: Vývoj RHDP v Jihočeském kraji v letech 2005 – 2010 (ve stálých cenách)

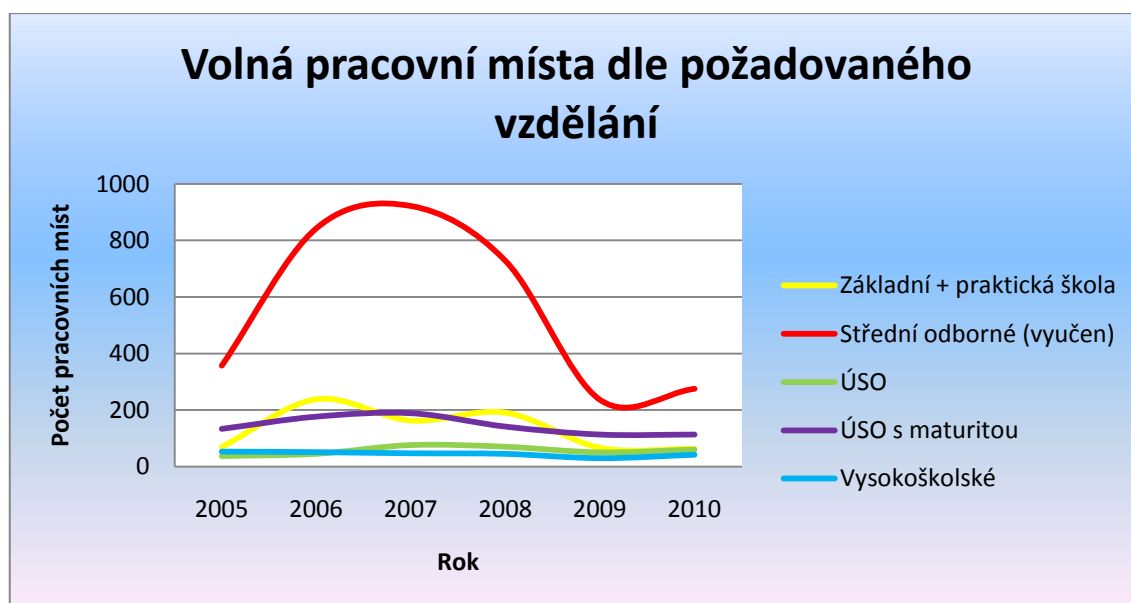
	2005	2006	2007	2008	2009
HDP (mil. Kč)	164 609	177 119	185 742	189 148	189 868
HDP na 1 obyvatele (Kč/počet obyv.)	262 632	281 664	294 181	298 052	298 058
HDP (% , r/r)	7,5	6	0,7	-0,1	-3,6

Zdroj: ČSÚ

Největší poptávka je dlouhodobě na trhu práce po pracovnících se středním odborným vzděláním s výučním listem. V době hospodářského růstu, tedy v letech 2005 – 2007, poptávka po těchto pracovnících rostla. Naopak v době hospodářského útlumu byl růst vystřídán intenzivním poklesem. Obdobný vývoj zaznamenali i uchazeči se středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou nebo uchazeči se základním dokončeným vzděláním. Na základě těchto skutečností, můžeme tedy tvrdit, že v době hospodářského růstu roste i poptávka po uchazečích s výučním listem. Naopak v době

hospodářského poklesu, kdy je na trhu práce značné množství nezaměstnaných osob, dochází k poklesu zájmu po těchto uchazečích. Poptávka po vysokoškolsky vzdělaných uchazečích je po celé sledované období téměř konstantní.

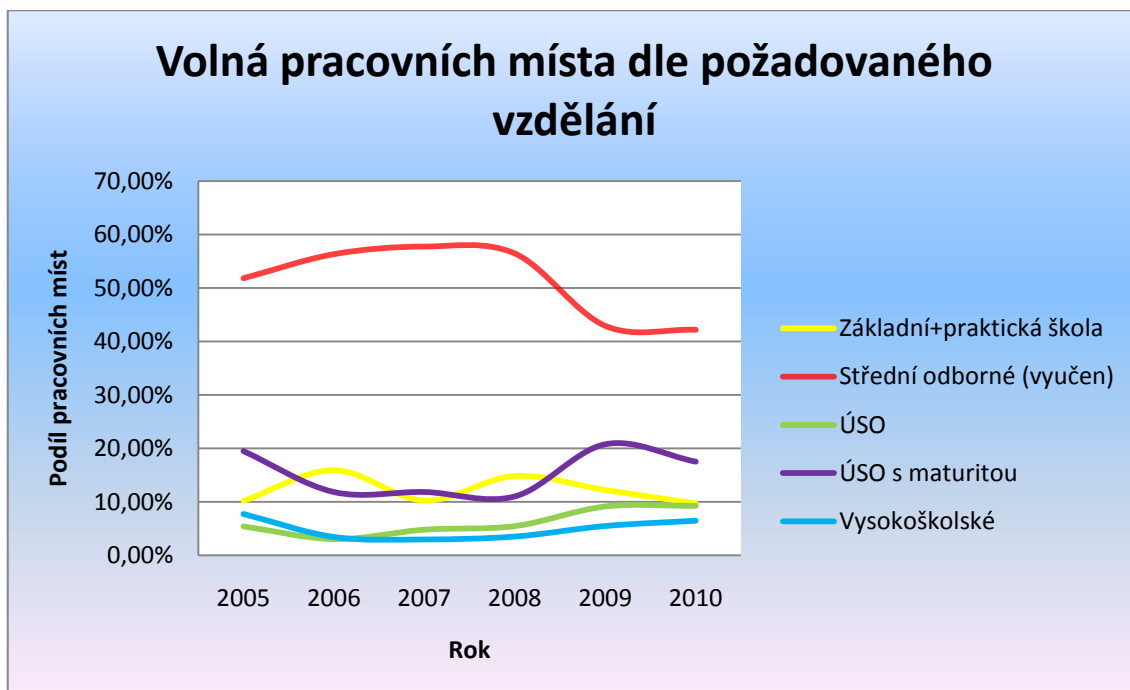
Obrázek 7: Volná pracovní místa dle požadovaného vzdělání (absolutní vyjádření)



Zdroj: data MPSV, graf vlastní tvorba

V následujícím grafu je vyobrazeno, jak se měnila struktura, tedy podíl volných pracovních míst dle požadovaného vzdělání ve vztahu k celkovému počtu volných pracovních míst. Z grafu je patrné, že v období hospodářského růstu dochází k nárůstu podílu pracovních míst pro uchazeče se středním odborným vzděláním s výučním listem. Opačný vývoj je zaznamenán u pracovních míst pro uchazeče s ÚSO vzděláním s maturitou. V době hospodářského útlumu klesá podíl pracovních míst pro vyučené uchazeče a naopak roste podíl míst určených pro vysokoškolsky vzdělané.

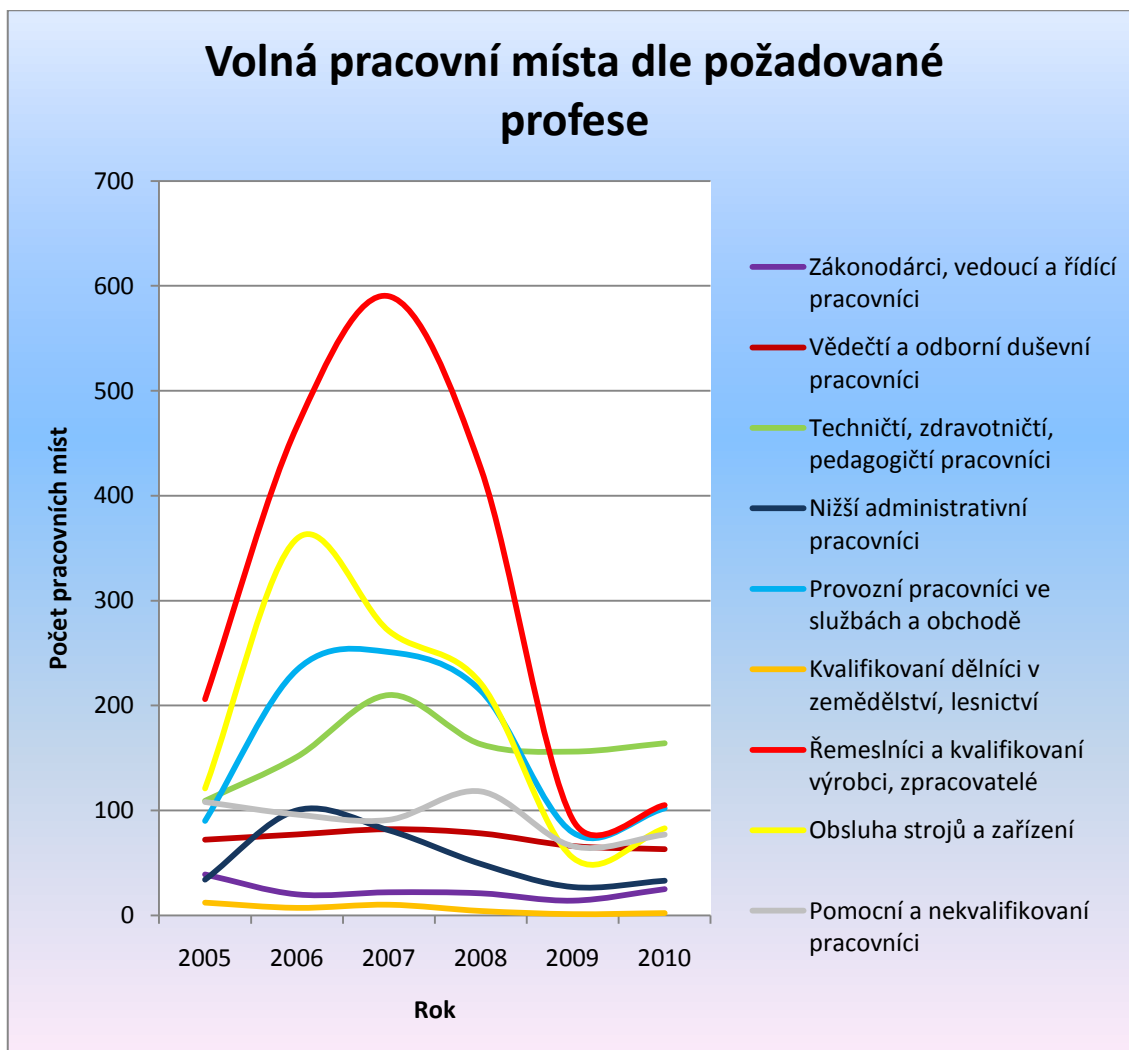
Obrázek 8: Volná pracovní místa dle požadovaného vzdělání (relativní vyjádření)



Zdroj: data MPSV, graf vlastní tvorba

Z hlediska volných pracovních pozic dlouhodobě dominují požadavky na skupinu Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé následované skupinami Obsluha strojů a zařízení a Pomocní pracovníci ve službách a v obchodě. V letech hospodářského růstu docházelo k nárůstu poptávky po řemeslnících, kvalifikovaných výrobcích a zpracovatelích. Obdobný vývoj byl zaznamenán i pracovníků ve skupině obsluha strojů a zařízení nebo provozní pracovníci ve službách a obchodě. U kvalifikovaných dělníků v zemědělství a lesnictví, u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků nebo vědeckých a odborných duševních pracovníků byla zaznamenána téměř konstantní poptávka.

Obrázek 9: Volná pracovní místa dle požadované profese (absolutní vyjádření)

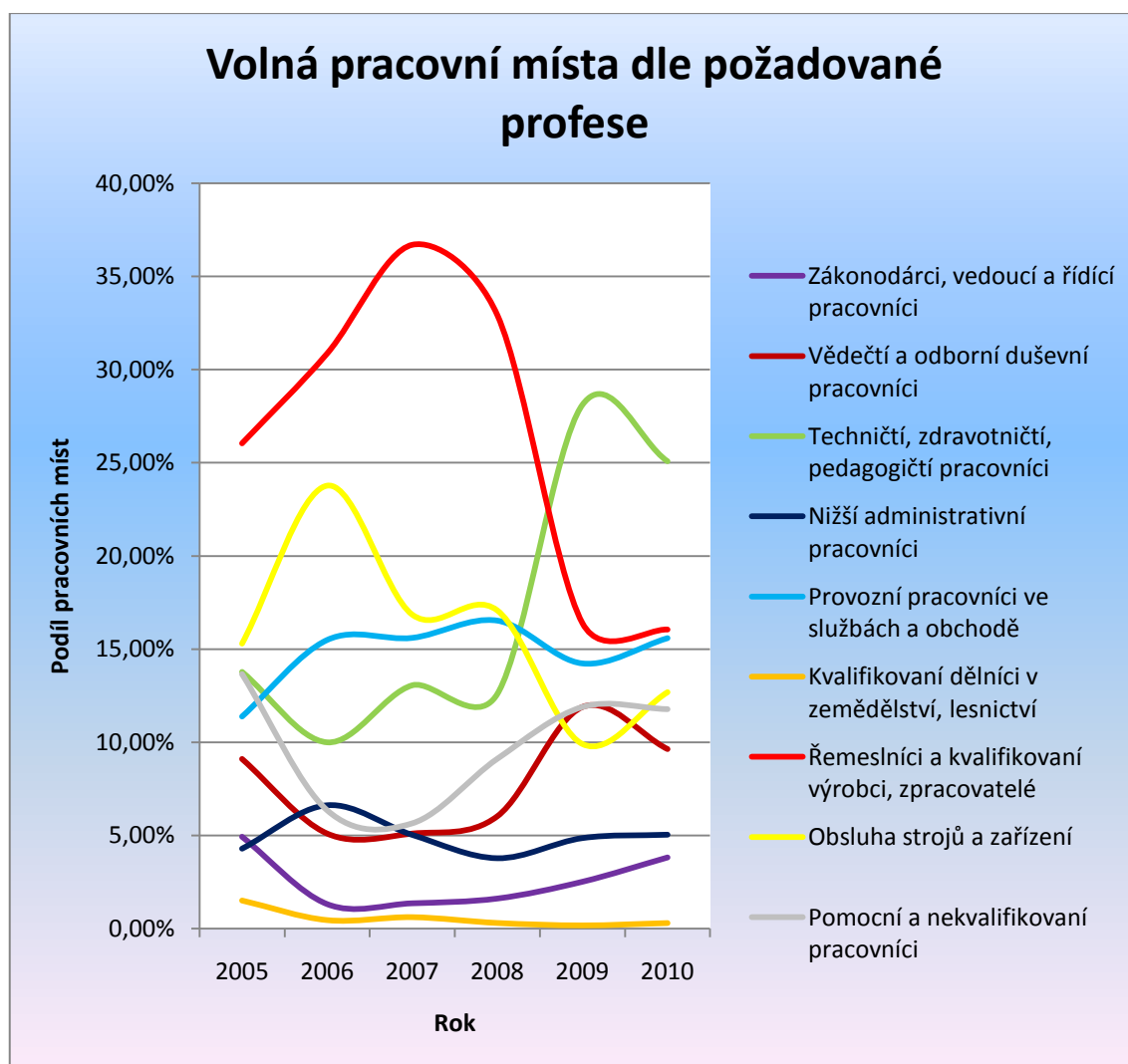


Zdroj: data MPSV, graf vlastní tvorba

Pokud bychom sledovali strukturu pracovních míst, můžeme říci, že v době hospodářského útlumu dochází k velikému nárůstu podílu pracovních míst pro technické, zdravotnické a pedagogické pracovníky a naopak značně klesá podíl pracovních míst pro řemeslníky, kvalifikované výrobce a zpracovatele. Můžeme konstatovat, že v současné době zaměstnavatelé nejvíce poptávají technické, zdravotnické a pedagogické pracovníky, na druhém místě řemeslníky a kvalifikované výrobce a významnou skupinu tvoří i provozní pracovníci ve službách a obchodě nebo

obsluha strojů a zařízení. Z dlouhodobé perspektivy se jako nejvíce ohrožení nezaměstnaností jeví nižší administrativní pracovníci, zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci a kvalifikovaní pracovníci v zemědělství a lesnictví.

Obrázek 10: Volná pracovní místa dle požadované profese (relativní vyjádření)



Zdroj: data MPSV, graf vlastní tvorba

4.5 Hlavní problémy nesouladu volných pracovních míst a struktury nezaměstnaných

Pokud chceme vymezit hlavní problémy nesouladu volných pracovních míst a struktury nezaměstnaných, musíme začít porovnáním nabídky a poptávky po práci. Uchazeči o zaměstnání reprezentují nabídku pracovní síly a volná pracovní místa naopak poptávku po pracovní síle. Graf zobrazuje nabídku a poptávku ve sledovaných letech. Z grafu je patrné, že počet uchazečů o zaměstnání v posledních letech roste a počet volných pracovních míst naopak klesá.

Obrázek 11: Nabídka a poptávka po práci v okrese Č. Budějovice



Zdroj: data MPSV, graf vlastní tvorba

Počet uchazečů na jedno pracovní místo byl v roce 2005 asi 6 a v následujících dvou letech tento počet ještě klesl. V posledních dvou letech byl zaznamenán velký nárůstu počtu uchazečů a pokles volných pracovních míst a v důsledku tohoto vývoje došlo i k nárůstu počtu uchazečů na jedno pracovní místo. V roce 2010 bylo evidováno asi 10 uchazečů na jedno pracovní místo.

Tabulka 17: Počet uchazečů na jedno pracovní místo v okrese Č. Budějovice v letech 2005 – 2010 (k 31.12.)

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Počet uchazečů na jedno pracovní místo	6	3	2	3	11	10

Zdroj: MPSV

V tabulce je porovnávána nabídka a poptávka po pracovní síle podle profesí. Nejvíce uchazečů se nachází ve skupině provozní pracovníci ve službách a obchodě, kde se o práci uchází 1288 osob, ale poptávka je pouze po 102 pracovnících. Velké množství uchazečů se nachází také ve třídách pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, a nebo řemeslníci a kvalifikovaní výrobci.

Tabulka 18: Nabídka pracovní síly a poptávka po pracovní síle podle profesí (k 31.12.)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Profese podle KZAM	Uchazeči/Volná pracovní místa					
Osoby bez pracovního zařazení	1/0	2/0	4/0	4/0	4/0	0/0
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	71/39	72/20	78/22	87/21	89/14	124/25
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	361/72	256/77	280/82	243/78	329/66	361/63
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	697/109	589/151	532/210	544/163	856/156	849/164
Nižší administrativní pracovníci	432/34	500/100	399/81	529/49	785/27	839/33
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	869/90	748/234	634/251	653/214	1240/79	1288/102
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	66/12	54/7	57/10	53/4	111/1	129/2
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé	819/206	633/466	475/590	557/426	899/91	1065/105
Obsluha strojů a zařízení	408/121	387/359	316/271	435/221	912/55	842/83
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1038/108	880/96	792/91	694/118	918/66	1130/77
Nezařazení	60/0	117/0	21/0	53/0	66/0	65/0

Zdroj: MPSV

Pokud se podíváme na počet uchazečů na jedno pracovní místo podle profese, zjistíme, že nejvíce uchazečů se nachází v kategorii kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví, tj. 65 uchazečů na jedno pracovní místo, dále v kategorii nižší administrativní pracovníci, a to 25 uchazečů na jedno pracovní místo nebo v kategorii pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kde se o jedno pracovní místo uchází 15 pracovníků. Naopak nejmenší počet uchazečů na jedno pracovní místo byl zaznamenán u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků, technických, zdravotnických a pedagogických nebo vědeckých a odborných duševních pracovníků.

Tabulka 19: Počet uchazečů na jedno pracovní místo podle profese (k 31.12)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Profese podle KZAM	Počet uchazečů na jedno pracovní místo					
Osoby bez pracovního zařazení	žádné volné pracovní místo					
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	2	4	4	4	6	5
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	5	3	3	3	5	6
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	6	4	3	3	5	5
Nižší administrativní pracovníci	13	5	5	11	29	25
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	10	3	3	3	16	13
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	6	8	6	13	111	65
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé	4	1	1	1	10	10
Obsluha strojů a zařízení	3	1	1	2	17	10
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10	9	9	6	14	15
Nezařazení	žádné volné pracovní místo					

Zdroj: MPSV

Jestliže jsme srovnávali uchazeče a volná pracovní místa z hlediska profese, můžeme to samé učinit i u dosaženého vzdělání. V tabulce je přehledně uveden počet uchazečů a počet volných pracovních míst vždy k 31.12. sledovaného roku.

Tabulka 20: Nabídka pracovní síly a poptávka po pracovní síle podle dosaženého vzdělání (k 31.12)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Dosažené vzdělání	Uchazeči/volná pracovní místa					
Bez vzdělání	11/10	5/10	4/10	0/22	1/10	1/30
Neúplné základní	6/0	3/0	14/0	9/0	11/0	16/0
Základní + praktická škola	1150/70	1014/238	842/163	845/191	1351/67	1430/63
Nižší střední	3/13	2/30	2/48	1/23	6/3	4/24
Nižší střední odborné	88/3	62/26	67/18	61/4	116/0	129/5
Střední odborné (vyučení)	1811/357	1605/843	1258/922	1430/728	2464/236	2617/275
Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	81/8	58/51	53/98	45/43	56/12	56/3
ÚSV	160/2	128/19	120/12	120/16	205/13	199/27
ÚSO (vyučení s maturitou)	246/37	194/45	180/76	209/70	361/50	439/60
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	900/134	849/177	724/189	776/142	1116/114	1217/114
Vyšší odborné	48/2	47/7	37/13	36/4	62/12	68/4
Bakalářské	26/0	24/0	38/1	61/2	94/2	104/5
Vysokoškolské	287/53	240/51	244/47	252/45	356/30	404/42
Doktorské (vědecká výchova)	4/0	7/0	5/0	7/0	10/1	8/0

Zdroj: MPSV

V tabulce uvedené níže můžeme vidět počet uchazečů na jedno pracovní místo podle dosaženého vzdělání uchazeče. Na konci roku 2010 se hlásilo na jedno pracovní místo 26 uchazečů s nižším středním odborným vzděláním, 23 uchazečů se základní školou, 21 uchazečů se vzděláním bakalářským. Vysokoškolsky vzdělaných uchazečů se hlásilo 10 na jedno pracovní místo, což je průměrná hodnota v okrese Č. Budějovice v tomto roce. Nižší konkurenci mají při hledání pracovního místa uchazeči s úplným středním vzděláním a vyučením s maturitou, kde tato hodnota činí 7 uchazečů na jedno pracovní místo.

Tabulka 21: Počet uchazečů na jedno pracovní místo podle dosaženého vzdělání (k 31.12)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Dosažené vzdělání	Počet uchazečů na jedno pracovní místo					
Bez vzdělání	1	1	0	0	0	0
Neúplné základní	není žádné volné pracovní místo					
Základní + praktická škola	16	4	5	4	20	23
Nižší střední	0	0	0	0	2	0
Nižší střední odborné	29	2	4	15	-	26
Střední odborné (vyučen)	5	2	1	2	10	10
Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	10	1	1	1	5	19
ÚSV	80	7	10	8	16	7
ÚSO (vyučení s maturitou)	7	4	2	3	7	7
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	7	5	4	5	10	11
Vyšší odborné	24	7	3	9	5	17
Bakalářské	-	-	38	31	47	21
Vysokoškolské	5	5	5	6	12	10
Doktorské (vědecká výchova)	není žádné volné pracovní místo				10	-

Zdroj: MPSV

Na trhu práce můžeme pozorovat situaci, kdy na jedné straně se velké množství osob ocitá bez práce a na druhé straně zde existuje určité množství volných pracovních míst. Tyto místa však nemohou být obsazena dotyčnými uchazeči, neboť jejich kvalifikace neodpovídá kvalifikačním požadavkům na volné pracovní místo. Existuje zde tedy nesoulad mezi volnými pracovními místy a strukturou uchazečů o zaměstnání.

Mezi hlavní problémy již zmíněného nesouladu patří například neelasticita, kdy uchazeči o zaměstnání reagují velmi pomalu na požadavky samotných firem. Na trhu práce existuje poptávka po technických pracovnících, ale větší podíl absolventů je například ekonomického zaměření. Pokud bychom chtěli tento nesoulad odstranit, museli bychom provést změny ve vzdělávacím systému a v učebních osnovách. Vzdělávací systém působí s určitým zpožděním, neboť uplyne několik let, než se podaří taková opatření realizovat a připravit absolventy na požadavky trhu práce. Předvídání je jednou z možností, jak tomuto problému čelit. Ze sledování trendů v ekonomice a z

předpokladu budoucích požadavků na profese můžeme usuzovat, jaké profese budou v budoucnu poptávány a kdo najde na trhu uplatnění.

Dalším problémem mohou být strukturální změny v odvětvích, kdy důsledkem těchto změn vzniká strukturální nezaměstnanost, přičemž poptávka po určitém druhu práce roste a po jiném druhu klesá.

5 Závěr

Tématem diplomové práce je Vývoj struktury volných pracovních míst ve vztahu k ekonomickému růstu. Hlavním cílem práce bylo posoudit vývoj struktury volných pracovních míst s ohledem na ekonomický růst ve vybraném regionu. Práce byla zaměřena na územní jednotku LAU 1 České Budějovice.

Na trhu práce se setkává nabídka práce s poptávkou po práci. Pokud se nabízené množství práce rovná množství poptávanému, nastává zde rovnováha. Pokud ale nabídka převyšuje poptávku, vzniká na trhu práce nezaměstnanost.

České Budějovice jsou okresem s více než 186 tis. obyvateli, čímž zaujímá první místo mezi okresy Jihočeského kraje a deváté místo v celé České republice. Okres Č. Budějovice vykazuje dlouhodobě nižší nezaměstnanost než je celorepublikový průměr. K 31.12.2010 byla evidována registrovaná míra nezaměstnanost 6,5 %. Pokud tuto hodnotu srovnáme s nezaměstnaností za celou Českou republiku, musíme konstatovat, že je o 3,07 procentního bodu nižší.

Ve sledovaném okrese na konci roku 2010 tvořilo celkovou pracovní sílu 98 464 osob, což je ve srovnání s Českou republikou 1,72 % veškeré pracovní síly. Počet nezaměstnaných se vyšplhal na 6 692 osob, ale pouze 6 367 tvořili dosažitelní uchazeči, tedy uchazeči, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa. K 31.12.2010 se v okrese nacházelo 652 volných pracovních míst, což je nárůst oproti stejnému období předešlého roku o 102 pracovních míst. K nejvýraznějšímu poklesu v počtu volných pracovních míst došlo v roce 2009, kdy se počet míst snížil z původních 1290 na 550, což znamená pokles o více než 57 %.

Ministerstvo průmyslu a sociálních věcí vede statistiky o struktuře volných pracovních míst podle dosaženého vzdělání uchazečů, podle požadované profese na pracovní místo nebo dle délky neobsazenosti pracovního místa. Nejvíce volných pracovních míst je v současné době v okrese Č. Budějovice určeno pro uchazeče se středním odborným vzděláním s výučním listem, jejichž podíl činí 42,18 % na celkovém počtu volných pracovních míst. Zaměstnavatelé ve velké míře poptávají také uchazeče s ÚSO vzděláním s maturitou (17,48 %), dále uchazeče s ukončeným

základním vzděláním (9,66 %), s ÚSO vzděláním (9,2 %) a v neposlední řadě uchazeče s vysokoškolským vzděláním (6,44 %).

Pokud se podíváme na strukturu volných pracovních míst z pohledu požadované profese, zjistíme, že největší poptávka je v českobudějovickém okrese po technických, zdravotnických a pedagogických pracovnících (25,08 %) a dále po řemeslnících, kvalifikovaných výrobcích a zpracovatelích (16,06 %) nebo provozních pracovnících ve službách a v obchodě (15,06 %). V případě skupiny Obsluha strojů a zařízení se současná poptávka pohybuje na úrovni 12,69 %, u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků 11,77 % a u vědeckých a odborných pracovníků 9,63 %. Nejvíce ohroženi nezaměstnaností jsou nižší administrativní pracovníci (5,05 %), zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (3,82 %) a kvalifikovaní pracovníci v oboru zemědělství a lesnictví (0,31 %).

Volná pracovní místa lze strukturovat i dle délky jejich neobsazenosti. Více než 47 % pracovních míst je obsazeno do tří měsíců od vydaného požadavku, 17,33 % míst je obsazeno do 6 měsíců a 15,7 % míst do jednoho roku. Zbývajících 20 % míst čeká na své obsazení více než 1 rok.

Diplomová práce se dále věnovala struktuře uchazečů o pracovní místo. Uchazeči byli rozděleni dle pohlaví, věku, ukončeného vzdělání, jejich profese či délky nezaměstnanosti. V letech 2005 – 2009 vyšší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných vykazovaly ženy, v roce 2010 se tato situace obrátila, ale rozdíl je pouze nepatrný.

Věková struktura nezaměstnaných umožňuje vedle odhadu volné pracovní síly identifikovat proměny požadavků zaměstnavatelů. Nejvíce uchazečů se nachází ve věku více než 55 let a to necelých 16 % z celkového počtu uchazečů. V pořadí druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči ve věku 20 – 25 let a ti tvoří 14 %. Podíl uchazečů ve věkových skupinách 26 – 30, 31 – 35 a 36 – 40 let se pohybuje kolem 12% a uchazeči mladší 20ti let zaujímají pouze 5 % z celkového počtu. V letech 2005 – 2010 docházelo k postupnému nárůstu počtu uchazečů ve věkové skupině nad 55 let, a tudíž nejvíce ohroženou skupinou se staly právě osoby před odchodem do důchodu.

Dále byl proveden rozbor počtu nezaměstnaných dle dosaženého vzdělání. Největší podíl nezaměstnaných náleží osobám se středním odborným vzděláním s výučním

listem (39,11 %), následují uchazeči se základním vzděláním (21,37 %) a třetí nejpočetněji zastoupenou skupinou jsou osoby se středním vzděláním s maturitní zkouškou (18,19 %).

Největší podíl nezaměstnaných tvoří provozní pracovníci ve službách a v obchodě (19,25 %). Početnou skupinou jsou také pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (16,89 %) nebo řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé (15,91 %). Na úrovni 12 % se pohybují skupiny techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, nižší administrativní pracovníci a obsluha strojů a zařízení.

Za dlouhodobě nezaměstnaného se považuje osoba, která je bez práce déle než 1 rok. Z dostupných dat bylo zjištěno, že podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti se v posledních třech letech pohybuje kolem 20 %.

Ekonomickým nebo hospodářským růstem rozumíme vzestup hospodářského potenciálu země, ke kterému dochází v souvislosti s růstem potenciálního hrubého domácího produktu. V další kapitole byl posuzován vliv ekonomického růstu na strukturu volných pracovních míst. V letech 2005 – 2007 docházelo k meziročnímu růstu regionálního HDP, a to 7,5 % v roce 2005, a 6 % v roce 2006. V roce následujícím došlo ke zpomalení růstu na 0,7 % a v roce 2008 dochází k poklesu o 0,1 %. Rok 2009 byl rokem globální hospodářské recese, které nebyla ušetřena ani česká ekonomika. Dochází tedy k výraznému poklesu regionálního HDP o 3,6 %.

Největší poptávka je dlouhodobě po pracovnících se středním odborným vzděláním s výučním listem. V době hospodářského růstu v letech 2005 – 2007 byla zaznamenána stále rostoucí poptávka po těchto pracovnících, ale v období hospodářské recese došlo k jejímu výraznému snížení. V období hospodářského růstu docházelo k nárůstu podílu pracovních míst určených pro vyučené uchazeče a naopak v období hospodářské recese došlo k poklesu podílu pracovních míst určené pro tyto uchazeče a vzrostl podíl pracovních míst pro uchazeče s vyšším vzděláním, tedy uchazeče s ÚSO vzděláním s maturitou a vysokoškolsky vzdělané.

Z hlediska volných pracovních pozic dlouhodobě dominují požadavky na skupinu Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé následované skupinami Obsluha strojů a zařízení, Provozní pracovníci ve službách a obchodě a Techničtí, zdravotničtí a

pedagogičtí pracovníci. V období hospodářského růstu dochází ke zvýšení poptávky po řemeslnících, kvalifikovaných výrobcích, zpracovatelích, po provozních pracovnících ve službách a obchodě. U těchto skupin dochází v průběhu recese k výraznému snížení poptávky. Na postu nejžádanější profese vystřídala v roce 2009 řemeslníky, kvalifikované výrobce a zpracovatele skupina Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci.

V poslední kapitole praktické části je srovnávána nabídka pracovní síly, tedy počet uchazečů o zaměstnání, a poptávka po pracovní síle, tedy volná pracovní místa. Do roku 2007 počet volných pracovních míst rostl a počet uchazečů klesal. V posledních letech byl však trend obrácený, tedy počet uchazečů o zaměstnání rostl a počet volných pracovních míst klesal. V roce 2010 bylo evidováno v průměru asi 10 uchazečů na jedno pracovní místo. Nejvíce uchazečů na jedno pracovní místo bylo zaznamenáno ve skupinách kvalifikovaní pracovníci v zemědělství a lesnictví (65), nižší administrativní pracovníci (25) a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (15). Naopak techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci nebo zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci se uplatní na trhu práce lépe, neboť se na jedno pracovní místo hlásí asi 5 uchazečů. Pokud bychom chtěli zhodnotit počet uchazečů na jedno pracovní místo dle dosaženého vzdělání, zjistíme, že největší konkurenci mají při hledání nového pracovního místa uchazeči s nižším středním odborným vzděláním (26), se základní školou (23) a s bakalářským vzděláním (21). Nižší konkurenci mají naopak uchazeči se středním odborným nebo úplným středním vzděláním, kde se uchází 7 osob o jedno pracovní místo.

Práce měla posoudit vývoj struktury volných pracovních míst s ohledem na ekonomický růst ve vybraném regionu. Na základě zjištěných informací mohu konstatovat, že v období hospodářského růstu dochází ke zvyšování podílu pracovních míst pro vyučené uchazeče. Z hlediska profese převládá podíl pracovních míst pro řemeslníky, kvalifikované výrobce a zpracovatele. Naopak v období hospodářského poklesu dochází ke snižování podílu pracovních míst pro uchazeče vyučené a roste podíl míst pro uchazeče s vyšším vzděláním, tedy uchazeče s maturitou nebo vysokoškolským vzděláním. Ze zjištěných dat vyplývá, že v recesi dochází ke snížení

podílu míst pro řemeslníky, kvalifikované výrobce a zpracovatele a naopak dochází ke značnému nárůstu podílu míst pro technické, zdravotnické a pedagogické pracovníky.

Na jedné straně se tedy velké množství osob ocitá bez práce a na straně druhé zde existuje určité množství volných pracovních míst, která nemohou být obsazena dotyčnými uchazeči, neboť nemají tu správnou kvalifikaci a nesplňují dané požadavky. Pokud bychom chtěli tento nesoulad odstranit, muselo by dojít především ke změně ve vzdělávacím systému a učebních osnovách. Problémem však je, že vzdělávací systém působí s určitým zpožděním, a tudíž se školy nemohou tak rychle přizpůsobit potřebám zaměstnavatelů.

Předvídaní je jednou z možností, jak tomuto problému čelit. Ze sledování trendů v ekonomice a z předpokladu budoucích požadavků na profese můžeme usuzovat, jaké profese budou v budoucnu poptávané zaměstnavateli.

Hlavním cílem by do budoucna mělo být, aby byly zřizovány takové školy, po jejichž vystudování se budou moci absolventi uplatnit na trhu práce. Zřizovatelé škol by tedy měli k tomuto problému přistupovat zodpovědně, aby neprodukovali jen další nezaměstnané.

6 Seznam použité literatury

1. HALÁSKOVÁ, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
2. MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie: středně pokročilý kurs. 5. vyd. Praha : Melandrium, 2007. 239 s. ISBN 978-80-86175-57-7
3. HOLMAN, R. Mikroekonomie:středně pokročilý kurz. 1.vyd. . Praha : C. H. Beck, 2007. 591 s. ISBN 80-7179-737-5.
4. HOLMAN, R. Ekonomie. 3.vyd. Praha : C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.
5. BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
6. DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Management lidských zdrojů. 1.vyd. Praha, C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
7. Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách
8. JÍROVÁ, H. Deformace na českém trhu práce. Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, Praha, 2002. 85 s.
9. KINCL, M. Investiční pobídky jako forma veřejné podpory. Praha : Linde, 2003. 79 s. ISBN 80-86131-48-3.
10. VARADZIN, F. Ekonomický rozvoj a růst. 1.vyd. . Praha : Professional Publishing, 2004. 329 s. ISBN 80-86419-61-4.
11. HOLMAN, R. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2004. 424 s. ISBN 80-7179-764-2.
12. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
13. TULEJA, P. Základy makroekonomie. 1.vyd. . Brno : Computer Press, 2006. 311 s. ISBN 80-251-0952-6.

7 Seznam internetových zdrojů

14. Charakteristika okresu České Budějovice [online]. 2011 [cit. 2011-04-16]. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_cb.
15. Zaměstnanost [online]. c2002 [cit. 2011-04-16]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz>.
16. Statistiky [online]. c2002 [cit. 2011-04-16]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.
17. Nabídka a poptávka na trhu práce [online]. c2002 [cit. 2011-04-16]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>.
18. Nezaměstnanost [online]. c2002 [cit. 2011-04-16]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>.
19. Zaměstnanost, nezaměstnanost [online]. 2011 [cit. 2011-04-16]. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace.
20. HDP, národní účty [online]. 2011 [cit. 2011-04-16]. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/hdp_narodni_ucty.
21. Vývoj RHDP ve stálých cenách [online]. 2011 [cit. 2011-04-16]. Dostupné z WWW: <http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.presmsocas>.
22. Hrubý domácí produkt na 1obyvatele, Kč [online]. 2011 [cit. 2011-04-16]. Dostupné z WWW: <http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.presmsocas>.
23. Služby úřadu práce [online]. 2009 [cit. 2011-04-16]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up.

8 Seznam tabulek a obrázků

Tabulka 1: Registrovaná míra nezaměstnanosti v okrese Č. Budějovice ve srovnání s ČR (k 31.12.)	40
Tabulka 2: Pracovní síla v okrese Č. Budějovice ve srovnání s ČR (k 31.12.)	40
Tabulka 3: Nezaměstnaní v okrese Č. Budějovice ve srovnání s ČR (k 31.12.)	41
Tabulka 4: Dosažitelní uchazeči v okrese Č. Budějovice ve srovnání s ČR (k 31.12.)..	42
Tabulka 5: Volná pracovní místa v okrese Č. Budějovice ve srovnání s ČR (k 31.12.) .	42
Tabulka 6: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v letech 2005 - 2010 (k 31.12.)	43
Tabulka 7: Struktura volných pracovních míst podle profese v letech 2005 - 2010 (k 31.12)	45
Tabulka 8: Počet volných pracovních míst dle délky neobsazenosti (k 31.12.)	46
Tabulka 9: Struktura uchazečů podle pohlaví (k 31.12)	47
Tabulka 10: Struktura uchazečů podle věku v okrese Č. Budějovice (k 31.12.)	48
Tabulka 11: Struktura uchazečů dle dosaženého vzdělání v letech 2005 – 2010 (k 31.12)	49
Tabulka 12: Struktura uchazečů o zaměstnání dle profese v letech 2005 – 2010 (k 31.12)	50
Tabulka 13: Struktura uchazečů dle délky nezaměstnanosti (k 31.12.)	51
Tabulka 14: Podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů (k 31.12)	52
Tabulka 15: Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů (k 31.12)	52
Tabulka 16: Vývoj RHDP v Jihočeském kraji v letech 2005 – 2010 (ve stálých cenách)	53
Tabulka 17: Počet uchazečů na jedno pracovní místo v okrese Č. Budějovice v letech 2005 – 2010 (k 31.12.)	59
Tabulka 18: Nabídka pracovní síly a poptávka po pracovní síle podle profesí (k 31.12.)	59
Tabulka 19: Počet uchazečů na jedno pracovní místo podle profese (k 31.12.)	60

Tabulka 20: Nabídka pracovní síly a poptávka po pracovní síle podle dosaženého vzdělání (k 31.12)	61
Tabulka 21: Počet uchazečů na jedno pracovní místo podle dosaženého vzdělání (k 31.12)	62
Obrázek 1: Nabídka práce.....	13
Obrázek 2: Poptávka po práci.....	14
Obrázek 3: Trh práce	15
Obrázek 4: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	20
Obrázek 5: Struktura volných pracovních míst dle délky neobsazenosti	46
Obrázek 6: Struktura uchazečů dle délky nezaměstnanosti (k 31.12.)	51
Obrázek 7: Volná pracovní místa dle požadovaného vzdělání (absolutní vyjádření)	54
Obrázek 8: Volná pracovní místa dle požadovaného vzdělání (relativní vyjádření).....	55
Obrázek 9: Volná pracovní místa dle požadované profese (absolutní vyjádření)	56
Obrázek 10: Volná pracovní místa dle požadované profese (relativní vyjádření).....	57
Obrázek 11: Nabídka a poptávka po práci v okrese Č. Budějovice	58