

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Trh práce ve vybraném regionu České republiky

Bc. Petr Hejl

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Petr Hejl

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Trh práce ve vybraném regionu České republiky

Název anglicky

The labor market in a selected region of the Czech Republic

Cíle práce

Cílem práce bude zanalyzovat vývoj na trhu práce v Kraji Vysočina, s podrobnějším zaměřením na oblast Jihlavsko v porovnání se stavem trhu práce ČR jako celku. V teoretické části práce budou konkrétně popsány historická fakta regionu a aktuální stav na trhu práce. V práci budou vymezeny pojmy jako nabídka práce, poptávka po práci, nezaměstnanost a její příčiny a dopady. V práci bude také rozebírána aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a také sociální politiku ČR.

V praktické části bude v práci konkrétněji popsán vývoj na trhu práce z hlediska nabídky a poptávky v okrese Jihlava. V této části se práce zaměří na problematické skupiny obyvatel z hlediska uplatnění na trhu práce. Také zanalyzuje poptávku po vybraných profesích významných zaměstnavatelů a porovná jí s nabídkou na trhu práce v regionu.

Metodika

Práce bude zpracována na základě rešerše odborné literatury a ověřených odborných zdrojů zabývajících se danou problematikou. Pro zpracování práce budou použity analyticky-systematické poznávací postupy. Základem bude provedení analýzy trhu práce z časového i prostorového hlediska (tedy porovnání daného regionu s výsledky v celé České republice apod).

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce, nabídka poptávka trhu práce, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, uplatnění na trhu práce, nedostatek vybraných profesí na trhu práce

Doporučené zdroje informací

- BRČÁK, J. – STARÁ, D. – SEKERKA, B. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BROŽOVÁ, D. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. KATEDRA EKONOMICKÝCH TEORIÍ, – PAVELKA, T. *Makroekonomie : cvičebnice*. Praha: ČZU-PEF, 2005. ISBN 80-213-1303-.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- JARKOVSKÁ, L. – LIŠKOVÁ, K. – ŠMÍDOVÁ, I. *S genderem na trh : rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-7419-030-8.
- NORDHAUS, W D. – SAMUELSON, P A. *Ekonomie : 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.
- VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE, – KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 20. 12. 2019

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 1. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 07. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Trh práce ve vybraném regionu České republiky“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval doc. Ing. Josefu Brčákovi, CSc. za vstřícnost, věcné připomínky a cenné rady, které mi poskytl v průběhu vypracovávání diplomové práce.

Trh práce ve vybraném regionu České republiky

Abstrakt

Diplomová práce nazvaná „Trh práce ve vybraném regionu České republiky“, analyzuje lokální trh práce v Kraji Vysočina s konkrétnějším zaměřením na okres Jihlava ve vytyčeném časovém rozmezí. V teoretické části jsou popsána pojmy, které se dle autora vztahují k dané problematice. Souhrnně se jedná o aktéry a jejich vliv na trh práce, problémové skupiny trhu práce, vzdělání a uplatnitelnost, nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti. V úvodu praktické části je přiblížen region a jeho specifika. Následně je dán do poměru aktuální stav na trhu práce v České republice s regionální. Také je nastíněn již delší dobu trvající problém nedostatku pracovních sil a nejpožadovanější pracovní pozice v regionu. Dále jsou uvedeny nejproblémovější skupiny nacházející se na lokálním trhu práce, vliv a možnosti vzdělání a následná uplatnitelnost na trhu práce v regionu. V závěru je věnován prostor státní politice zaměstnanosti a jejím aktivním a pasivním nástrojům. Diplomová práce čerpá z údajů uvedených Ministerstvem práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a také z informací poskytnutých lokálními zaměstnavateli.

Klíčová slova: trh práce, nabídka, poptávka, nedostatek pracovních sil, nezaměstnanost, okres Jihlava, vzdělání, státní politika zaměstnanosti

Labour market in selected region of the Czech Republic

Abstract

Diploma thesis called Labor Market in Selected Region of the Czech Republic, analyzes the local labor market in the Vysočina Region with a more specific focus on the Jihlava district in the set time range. In the theoretical part describes concepts, which according to the author related to the topic. Overall, these are actors and their impact on the labor market, problematic groups of the labor market, education and employability, unemployment, state employment policy. In the introduction of the practical part is approached region and its specifics. Subsequently, the current situation on the labor market in the Czech Republic is compared with the regional one. It also outlines the long-standing problem of labor shortages and the most desired jobs in the region. The most problematic groups located on the local labor market, the influence and possibilities of education and the subsequent employability on the labor market in the region are listed. Finally, the thesis focuses on the state employment policy and its active and passive instruments. The diploma thesis draws on data provided by the Ministry of Labor and Social Affairs, the Czech Statistical Office and also information provided by local employers.

Keywords: labor market, offer, inquiry, labor shortage, unemployment, Jihlava district, education, state employment policy

Obsah

1	Úvod.....	13
2	Cíl práce a metodika	15
2.1	Cíl práce.....	15
2.2	Metodika	15
3	Trh práce.....	16
3.1	Nabídka na trhu práce	16
3.2	Poptávka na trhu práce.....	18
3.3	Rovnováha na trhu práce	18
3.4	Změna tržní rovnováhy	20
3.4.1	Vliv změna poptávky na rovnováhu pracovního trhu	20
3.4.2	Vliv změny nabídky na rovnováhu pracovního trhu	22
3.5	Trh práce ve vztahu k ekonomii	23
3.5.1	Klasický ekonomický model trhu práce	23
3.5.2	Keynesiánské pojetí.....	24
3.5.3	Model nákladů vyhledávání na trhu práce.....	24
4	Nerovnováha na agregátním trhu práce	25
4.1	Přebytek pracovní síly na trhu práce.....	25
4.2	Nedostatek pracovních sil na trhu práce	25
4.3	Trh práce a globalizace	27
5	Podmíněnost trhu práce	28
5.1	Lidský kapitál	28
5.2	Význam vzdělání	30
6	Vybrané problémy českého trhu práce	33
6.1	Mladiství (absolventi)15-29.....	33
6.2	Lidé po 50 roce	34
6.3	Ženy a trh práce	35

6.4	Mobilita pracovní síly	35
6.5	Vzdělanost a trh práce.....	36
6.6	Nedostatek pracovní síly.....	37
7	Nezaměstnanost	40
7.1	Definice nezaměstnanosti	40
7.1.1	Ukazatel míry nezaměstnanosti	41
7.1.2	Druhy nezaměstnanosti	42
7.1.3	Přirozená míra nezaměstnanosti (NAIRU).....	43
8	Státní politika zaměstnanosti	45
8.1	Aktivní politika zaměstnanosti	45
8.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	47
9	Praktická část	48
9.1	Charakteristika Kraj Vysočina.....	48
9.2	Obyvatelstvo	49
9.3	Průmysl	49
9.3.1	Nejvýznamnější zaměstnavatelé v regionu	50
10	Aktuální situace na trhu práce	51
10.1	Komparace volná pracovní místa uchazeči o zaměstnání	52
10.2	Vývoj mezd.....	53
10.3	Nedostatek pracovní síly a zaměstnavatelé	55
10.3.1	Agenturní zaměstnávání	55
10.3.2	Robotizace a modernizace výrobních procesů	55
10.3.3	Studenti a firmy	56
10.4	Struktura nabídky a poptávky na trhu práce v regionu.....	56
11	Nezaměstnanost okres Jihlava	60
11.1	Nezaměstnanost mladých do 29 let věku.....	63
11.2	Lidé po 50 roce života	66

11.3	Počet nezaměstnaných žen.....	67
11.4	Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči	69
11.5	Cizinci.....	71
12	Vzdělání	73
12.1	Vzdělávací instituce okres Jihlava	73
13	Státní politika zaměstnanosti	77
13.1	Aktivní politika zaměstnanosti	77
13.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	79
14	Výsledky a doporučení	80
15	Závěr	81

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Křivka nabídky práce	17
Obrázek 2 - Křivka poptávky po práci.....	18
Obrázek 3 - Rovnováha na trhu práce	19
Obrázek 4 - Růst poptávky po práci	20
Obrázek 5 - Pokles poptávky po práci	21
Obrázek 6 - Růst nabídky práce.....	22
Obrázek 7 - Pokles nabídky práce	23
Obrázek 8 - Základní elementy modelu lidského kapitálu	29
Obrázek 9 - Uchazeči o zaměstnání ve věku 15-29 let podle SO ORP a krajů	34
Obrázek 10 - Situace na trhu výrobků a služeb ve vazbě na trh práce a NAIRU	44
Obrázek 11 - Administrativní členění kraje Vysočina.....	48
Obrázek 12 - Podíl nezaměstnaných dle okresů ČR 12.2018.....	60

Seznam grafů

Graf 1- Vývoj míry zaměstnanosti pracovníků s primárním, sekundárním a terciálním vzděláním.....	31
Graf 2 - Porovnání vývoje volných pracovních míst s uchazeči o práci okres Jihlava	53
Graf 3 - Vývoj mezd v Kraji Vysočina	54
Graf 4 - Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání dle CZ-ISCO ČR.....	57
Graf 5 - Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání dle CZ-ISCO okres Jihlava	58
Graf 6 - Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu komparace Kraji Vysočina a v ČR .	61
Graf 7 - Podíl nezaměstnaných osob Kraj Vysočina dle okresů.....	62
Graf 8 - Srovnání vývoje nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v Kraji Vysočina	64
Graf 9 - Struktura nezaměstnaných dle věku.....	65
Graf 10 - Počet nezaměstnaných nad 50 let věku	66
Graf 11 - Počet a podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii nad 50 let věku v Kraji Vysočina	67
Graf 12 - Podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina dle pohlaví	68
Graf 13 - Podíl nezaměstnaných nad 50 let dle pohlaví Kraj Vysočina	69
Graf 14 - Délka nezaměstnanosti okres Jihlava.....	70
Graf 15 - Počty dlouhodobě nezaměstnaných (nad 5 měsíců) Kraj Vysočina	71

Graf 16 -Počet vyšších odborných škol dle krajů ČR.....	74
Graf 17 - Počet absolventů VŠPJ.....	76
Graf 18 - Počet osob podpořených v rámci APZ okres Jihlava.....	77
Graf 19 - Nástroje APZ v okrese Jihlava.....	78

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Ochota Čechů cestovat za zaměstnáním.....	36
Tabulka 2 - Vzdělání obyvatelstva ve věku 15 a více let	37
Tabulka 3 - Podíl nezaměstnaných na 1 volné pracovní místo.....	38
Tabulka 4 - Uchazeči o zaměstnání volná pracovní místa komparace ČR, Kraj Vysočina, okres Jihlava	52
Tabulka 5 - Vzdělanostní struktura VPM ČR, okres Jihlava.....	59
Tabulka 6 - Počty cizinců v Kraji Vysočina	72

1 Úvod

Trh práce může pro mnohé znamenat jen jakési porovnání statistických dat za určité období. I přestože je tento pojem spojen především s makroekonomickými ukazateli, je nutné jej chápat i v širších souvislostech. Na trhu práce se setkávají v užším slova smyslu dva faktory nabídka a poptávka, tedy uchazeči o práci (zaměstnanci) a ti kdo práci nabízejí (zaměstnavatelé). Tyto subjekty mezi sebou vytvářejí vztah, který ovlivňuje jejich každodenní realitu. Významným účastníkem zastrešující vazby mezi těmito subjekty je stát. Ten za pomoci různých regulací a intervencí napomáhá udržovat vzájemnou harmonii těchto vazeb. Nicméně s rokem 2004, kdy se Česká republika stala členem Evropské unie, vstoupil do tohoto vztahu další aktér. Rovnováha na trhu práce je tedy ovlivněna řadou vlivů.

I z důvodu jisté „každodenní“, provázanosti trhu práce s běžným lidským životem si autor zvolil právě toto téma. Jako relativně mladý účastník na trhu práce musel i on zhodnotit, která kritéria ovlivňují uplatnitelnost na trhu práce. Dalšími důvody proč si autor vybral právě toto téma, je jeho vazba na vybraný regionu a také specifická situace na trhu práce, která se od roků 2008 – 2014, kdy panovala hospodářská recese, zcela proměnila na stav ekonomické prosperity.

Diplomová práce je zaměřena na trh práce v okrese Jihlava s drobným přesahem na Kraj Vysočina v období let 2013 – 2018. V některých případech jsou porovnány lokální hodnoty s celorepublikovými. V teoretické části jsou vysvětleny základní makroekonomické zákonitosti a pojmy, které se dle autora váží k této problematice. V první kapitole praktické části je charakterizován vybraný region s jeho historickými, ekonomickými, geografickými a sociálními souvislostmi. Stěžejní částí diplomová práce je zanalyzování situace na trhu práce za pomoci odborných dat získaných od Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Práce porovnává stavy volných pracovních míst a stavy potenciálních zaměstnanců, mzdový vývoj v daném období, aktuální problém s nedostatkem pracovní síly. Autora vidí i jistou provázanost trhu práce mezi zaměstnavateli a budoucími uchazeči o pracovní místa. Jsou zde uvedeny i nejvíce požadované profese, jak v České republice, tak především v regionu. V neposlední řadě se práci zaměřuje i na zanalyzování nezaměstnanosti a nejproblémovější skupiny obyvatelstva. V návaznosti na teoretickou část je v práci zakomponováno i samotné vzdělání, které hraje podstatnou roli při uplatnění se na trhu práce. Závěrečná kapitola praktické části uvádí opatření státní politiky zaměstnanosti ČR a její nepostradatelnou roli v této problematice.

Cílem práce je provést analýzu trhu práce ve vybraném regionu ve vytyčeném období. Porovnat regionální hodnoty s celorepublikovými. Poukázat na největší problémy na lokálním trhu práce a uvést přístup některých zaměstnavatelů při jejich řešení. V závěru práce jsou uvedeny drobná doporučení autora, která by mohla pomoci k harmonizaci lokálního trhu práce a také shrnutí a reakce na jednotlivé kapitoly diplomové práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce s názvem „Trh práce ve vybraném regionu České republiky“ je zhodnotit stav na trhu práce v okrese Jihlava s mírným přesahem na Kraj Vysočina v období let 2013-2018. Vývoj na lokálním trhu je v některých případech porovnán s republikovými hodnotami. Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou vysvětleny základní makroekonomické zákonitosti a pojmy vztahující se k trhu práce. V praktické části je nejprve charakterizován samotný region a jeho specifika. Následně jsou uvedeny data popisující vývoj na lokálním trhu práce ve vytyčeném období s částečnou vazbou na Kraj vysočina. V práci jsou uvedeny zanalyzované oblasti, které jsou dle autora v daném regionu nejproblémovějšími. V některých částech jsou do práce aplikována data nejen ze statistických zdrojů, ale i informace vycházející přímo od místních zaměstnavatelů. V závěru diplomové práce jsou zpracovaná data shrnuta a doplněna o drobná doporučení, které by dle autora harmonizovaly lokální trh práce.

2.2 Metodika

Diplomová práce je členěna na dvě části teoretickou a praktickou. V první části práce je za pomoci metody syntézy vytvořena literární rešerše a rešerše elektronických zdrojů. Jsou zde popsány oblasti týkající se problematiky trhu práce, nabídky práce, poptávky po práci, vzdělanosti pracovní síly, nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti České republiky. V druhé části diplomové práce je na základě dostupných dat především z portálů Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu provedena analýza trhu práce v okrese Jihlava s drobným přesahem na Kraj vysočina a v některých případech jsou data porovnána s daty celorepublikovými. Práce čerpala také z jiných dostupných zdrojů a v některých případech byly informace získány přímo od lokálních zaměstnavatelů, kteří popisovali dostupnost pracovní síly a jejich další kroky vedoucí k zajištění budoucí výroby.

V závěru budu práce doplněna o krátké doporučení, které by dle autora mohlo v jistých ohledech napomoci harmonizovat lokální trh práce.

3 Trh práce

Trh práce lze chápat jako jakýkoliv jiný trh, i přestože má své značné odlišnosti. Na trhu práce se setkáváme se dvěma subjekty, kdy každý z nich má snahu v co největší míře uplatnit své zájmy. Zjednodušeně lze uvést, že na straně nabídky máme zastoupené potencionální zaměstnance. Ti, ať již jsou jakkoliv různě schopní a zajímavý pro protistranu, chtějí z tohoto potenciálního vztahu získat co nejvíce užitku. Na opačné straně a tedy na straně poptávky nalezneme zaměstnavatele. Ti nabízejí pracovní příležitost, ze které se snaží stejně jako účastníci na straně nabídky získat co nejvíce užitku. Tedy najít takového pracovníka, který jim poskytne nejzajímavější pracovní parametry.

Podle Kuchaře (2007) je trh práce založen na vztahu dvou subjektů – toho, kdo práci nabízí a kdo o tuto práci jeví zájem a je ochoten nabízené zboží koupit (Kuchař, 2007, s. 11).

Brožová (2003) popisuje trh práce, také jako místo kde se setkávají dva faktory nabídka a poptávka. Poptávka po práci je na rozdíl od poptávky po zboží poptávkou odvozenou. Nabídku práce pak určuje spotřebitelova nejužitečnější kombinace času pracovního a volného (Brožová, 2003, s. 13).

Trh práce je dle autora Holmana charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Tržní nabídka práce je součtem individuálních nabídek práce a tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci (Holman, 2000, s. 139).

Trh práce a jeho fungování má velmi značný dopad na společnost jako celek. Podle funkčnosti a vyváženosti tohoto systému, můžeme hodnotit i stav společnosti. Pokud by tento systém nebyl v dostatečné rovnováze, mělo by to značný vliv na ekonomický i sociální stav daného obyvatelstva. Na vyváženosti tohoto systému se do značné míry podílí i stát. Na základě jeho regulací a politiky se snaží udržet systém v požadované rovnováze.

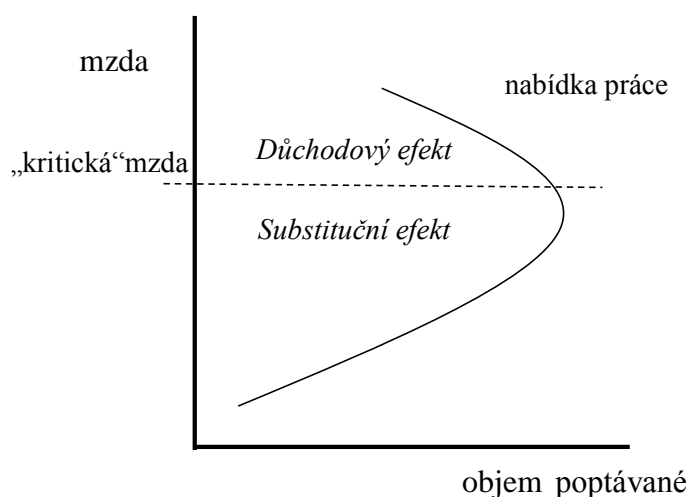
3.1 Nabídka na trhu práce

Jak již bylo zmíněno výše, na straně nabídky figurují zaměstnanci, resp. rodiny a jednotlivci, kteří zaměstnavatelům na trhu nabízejí svoji kapacitu. Zaměstnanci se z tohoto vztahu snaží získat co nejvíce užitku, tedy pro ně nejzajímavější pracovní podmínky. Jedná se o vyšší finanční odměny, rozložení pracovní doby a další různé benefity. Rozhodují se

tedy, která z nabídek zaměstnavatelů bude pro ně nejpřínosnější v porovnání volného a pracovního času (Soukup, Pošta, Neseš, & Pavelka, 2018 s. 36).

Z ekonomického hlediska můžeme sledovat odlišnost „nabídkového tvaru“ oproti nabídce na trhu práce výrobků a služeb. Zde platí takzvaný zákon rostoucí nabídky - tj. nabídka zboží roste v závislostech na ceně zboží na trhu. U nabídky práce můžete tento fakt sledovat jen do určité míry, kterou určuje výše nabízené mzdy.

Obrázek 1 - Křivka nabídky práce



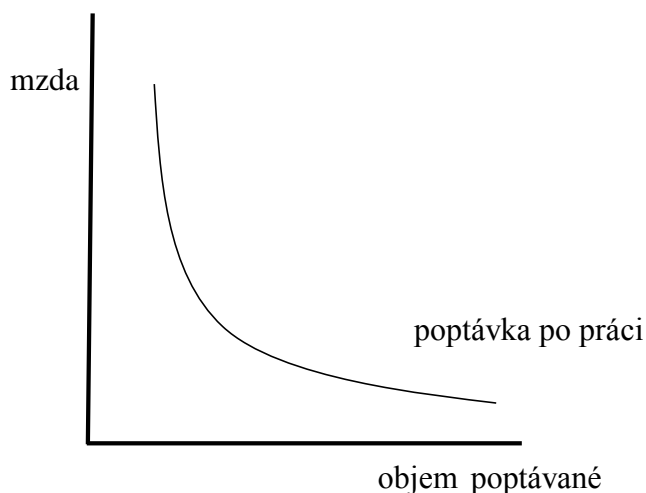
Zdroj: vlastní zpracování dle (Kaczor, 2013, s. 9)

Na výše uvedeném obrázku 1 je možno zpozorovat, změnu nabídkové křivky v „kritickém bodě“. Do tohoto bodu se domácnosti chovají klasickým „nabídkovým způsobem“. Tedy za vyšší mzdu odvést větší míru práce. Změnu křivky nabídky způsobuje v ekonomice známý tzv. substituční efekt. Tento jev způsobuje změnu postoje lidí, kteří doposud z důvodu neatraktivní nabízené mzdy preferovali volný čas před prací. Tedy dojde u nich k substituci jejich volného času prací (ochotu pracovat). Pakliže ale dosáhne nabízená mzda „kritické“ úrovně mzdy, objem práce se začne snižovat. Tento jev lze pozorovat ve vyspělých zemích, kde díky vysoké mzdě postačí aktivita pouze jednoho člena domácnosti. Tento fenomén je užíván pod termínem důchodový efekt. Důchodový efekt pak umožňuje některým domácnostem strávit čas, který dříve obětovali práci, jinou činností dle svého uvážení (Kaczor, 2013, s. 9).

3.2 Poptávka na trhu práce

Trh práce jak již bylo zmíněno v práci výše má svá specifika. Nicméně i tento trh musí vycházet z hodnot udávající stranou poptávky. Poptávku po práci vytvářejí firmy, které nabízejí za určitých podmínek pracovní příležitost. Nicméně stejně jako poptávky po jiných výrobních faktorech je poptávka po práci poptávkou odvozenou od poptávky po výrobcích a službách, které jsou z tohoto vztahu produkovány (Jurečka, 2013, s. 252). Klíma 2006 tvrdí, že poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce. Firmy zvyšují poptávku po práci do té doby, než dojde k vyrovnání mezních nákladů práce s příjmem z mezního produktu práce. Poptávka po práci je ve velké míře závislá na výši mzdové sazby (Klíma, 2006, s. 69).

Obrázek 2 - Křivka poptávky po práci



Zdroj: vlastní zpracování dle (Brčák, Sekerka, 2010, s. 201)

Na obrázku výše je patrné, že stejně jako v případě nabídky, zde křivku poptávky určují dvě hodnoty a to mzda a práce. Vztah mezi těmito hodnotami se nazývá „zákon klesající poptávky“. Tento zákon tvrdí, že s rostoucí každé komodity klesá i poptávka po ní. Jeli, tedy pracovní síla dražší, zaměstnavatel zvažuje, nezbytnost pracovní síly. V případě nižší ceny práce, je pracovní síla pro zaměstnavatele atraktivnější a může tedy přijmout více pracovníků. (Kaczor, 2013, s. 11)

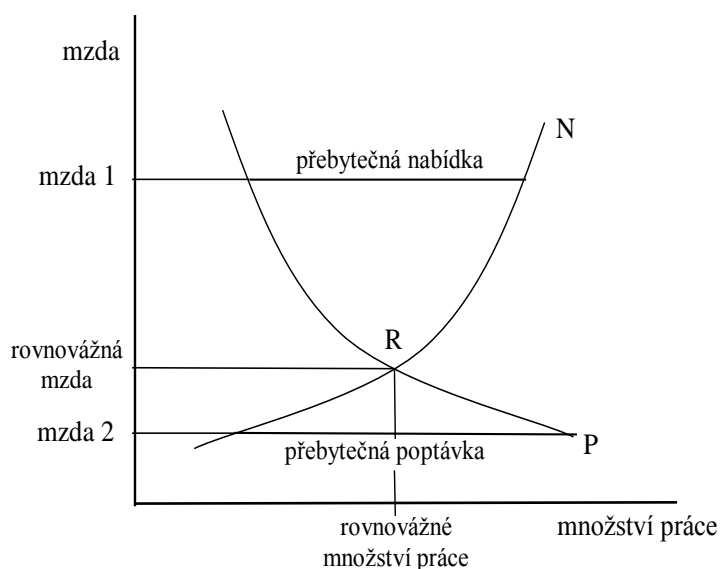
3.3 Rovnováha na trhu práce

Konečným stavem interakce mezi nabídkou a poptávkou je určena rovnováha na trhu práce. K té dochází poté co se agregátní, tj. souhrnná nabídka, rovná agregátní, tj. souhrnné

poptávce. Je to stav, kdy při dané mzdě domácnosti nabízejí tolik práce, kolik chtějí a podniky přijímají tolik pracovních sil, kolik při reálné mzdě chtějí přijmout (Kuchař, 2007, s. 15).

Podstatou tohoto jevu je tedy nemožnost opomenutí jedné ze stran. Tento vztah rovnovážného postavení znázorňuje průsečík nabídky a poptávky, který je uveden níže na obrázku.

Obrázek 3 - Rovnováha na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování dle (Macáková, 2013, s. 165)

Obrázek 3 znázorňuje situaci na trhu práce danou konkrétní nabídkou práce (N) a konkrétní poptávkou po práci (P). Protnutím těchto dvou hodnot vznikne bod R, který představuje stav tržní rovnováhy. Tržní rovnováha je charakterizovaná rovnovážnou mzdou a rovnovážným množstvím práce.

Tento rovnovážný stav je pod neustálým tlakem. Musí stále vyrovnávat a reagovat na aktuální stav a podmínky na trhu práce. Této rovnováhy lze dle Kuchaře str. 16 dosáhnout při splnění tří předpokladů. A to ekonomickou prosperitou, podmíněnou růstem produktivity práce a zajišťující, jak pracovní příležitosti, tak zvyšování mzdové úrovně. Také alokací nabídky pracovních míst odpovídající alokaci pracovních sil. V neposlední řadě dostatečnou adaptabilitou pracovních sil (Kuchař, 2007, s. 16).

3.4 Změna tržní rovnováhy

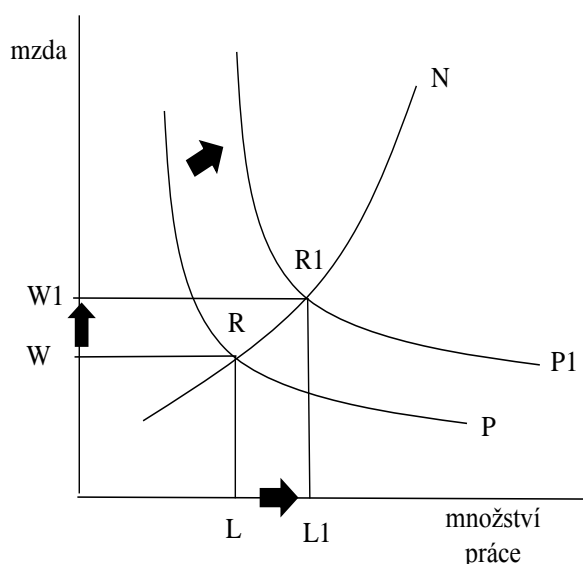
Trh práce je, jak již bylo zmíněno výše pod neustálým tlakem různých vlivů. Ty vyvolávají obě strany trhu, ale i jiní aktéři jako např. stát. Trh práce lze tedy nazvat živým organismem, který na tyto změny musí reagovat. Z toho lze usuzovat, že rovnováha na trhu práce nemá dlouhodobě stabilní povahu.

Nerovnováha trhu je způsobena především situací na trhu výrobků a služeb v ekonomice, ale i změnou postojů a preferencí domácností a firem. I samotný stát jako aktér v oblasti sociální a daňové politiky značně ovlivňuje stabilitu svými opatřeními (změna výše minimální mzdy, daňové změny atd..). Neméně významnou roli hraje i sektor zahraničí, pod čímž si lze představit pracovní sílu přicházející ze zahraničí a na straně druhé odchod Čechů za pracovními příležitostmi do zahraničí (Kaczor, 2013, s. 12).

3.4.1 Vliv změna poptávky na rovnováhu pracovního trhu

Veškeré změny v rovnováze trhu práce nelze sledovat jen z jednoho pohledu. Rovnováhu trhu samozřejmě může ovlivnit pouze jeden z faktorů trhu práce. V praxi se tomu tak děje ale jen velmi málo. Ve většině případů dochází ke změnám, jak na straně nabídky, tak i na straně poptávky. Níže v textu bude nastíněna situace, kdy dochází ke změnám na straně poptávky.

Obrázek 4 - Růst poptávky po práci

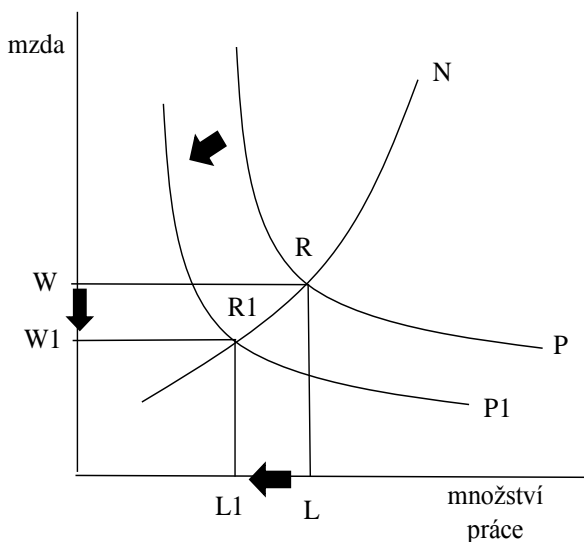


Zdroj: vlastní zpracování dle (Kaczor, 2013, s. 15)

Situaci se změnou poptávky bude popsána za využití obrázku 4 nad textem. Na obrázku je zobrazen graf znázorňující stav nabídky (N) a poptávky (P) na trhu práce. Je zde patrný bod pod označením R, který je průsečíkem křivek nabídky a poptávky. Pokud bude zaznamenána změna v růstu poptávky po práci, posune se křivka poptávky směrem nahoru, kde vytvoří nový průsečík R1. To tedy znamená, že posunem tohoto průsečíku se zvýší mzda a také množství zobchodované práce. V praxi dojde ke zvýšení mezd zaměstnanců a práci nalezne větší počet lidí (Kaczor, 2013, s. 14).

Jiná situace nastane v případě, kdy dojde k poklesu poptávky po práci. Křivka poptávky se posune směrem dolů, viz obrázek 5. Pokles poptávky po práci posune křivku dolů, dojde k vytvoření průsečíku R1. Z tohoto posunu vyplývá nižší mzda a nižší množství zobchodované práce. Jinak řečeno v této situaci dojde ke snížení mezd a práci najde menší počet lidí. V praxi jde o situaci hospodářského cyklu zpomalující ekonomiky. Klesá tedy i poptávka po zboží a službách. (Kaczor, 2013, s. 15).

Obrázek 5 - Pokles poptávky po práci

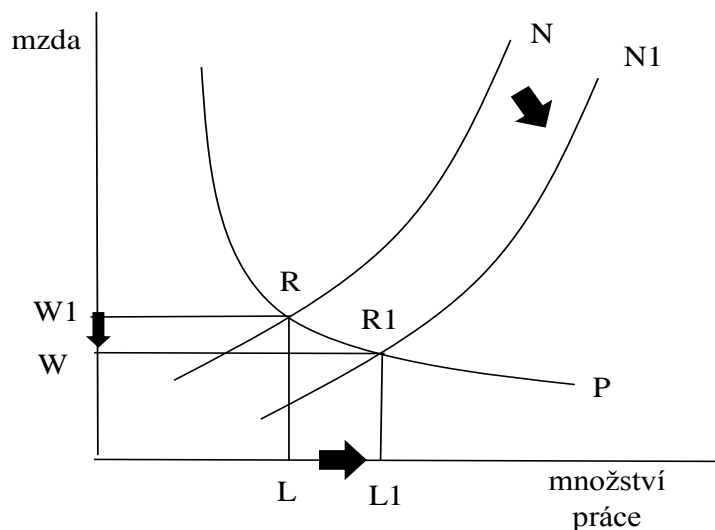


Zdroj: vlastní zpracování dle (Kaczor, 2013, s. 15)

3.4.2 Vliv změny nabídky na rovnováhu pracovního trhu

Nyní bude v krátkosti popsána situace, kdy dojde ke změně stavu na straně nabídky. V principu se bude jednat o obdobný mechanismus, jako v případě výše popsaných změn na straně poptávky. Situaci znázorňuje níže uvedený obrázek 6.

Obrázek 6 - Růst nabídky práce

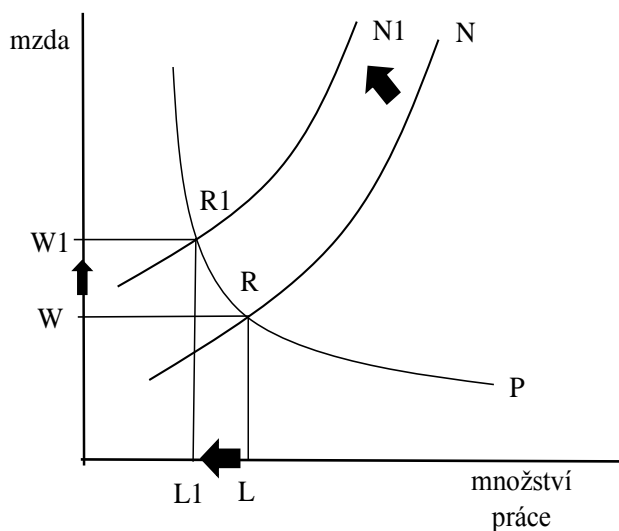


Zdroj: vlastní zpracování dle (Kaczor, 2013, s. 15)

V případě růstu nabídky práce dojde k posunu nabídkové křivky (N) dolů na pozici (N1). Vznikne nový průsečík R1, který je charakterizován nižší mzdou a vyšším množstvím zobchodované práce. Naskytne se tedy více práce pro více lidí. Ti ale budou pracovat za nižší mzdy. V praxi může takováto situace vzniknout opatřením státu. Ten sníží nebo úplně zastaví výplatu sociálních dávek lidem, kteří je dříve využívali a preferovali před prací. Nyní budou nuceni nastoupit na trh práce, kde zvýší stav pracovních sil (Kaczor, 2013, s. 15).

V opačném případě posunu křivky nabídky (N) dochází ke zvyšování mezd a k nižšímu množství zobchodované práce viz obrázek 7.

Obrázek 7 - Pokles nabídky práce



Zdroj: vlastní zpracování dle (Kaczor, 2013, s. 15)

Je zde zaznamenán pokles nabídky práce. Tedy nabídka (N) se posouvá směrem nahoru do stavu nabídky (N1), kde vytváří nový průsečík R1. Tato situace může nastat při odchodu jisté skupiny, na trhu práce méně dostupných pracovníků, za vyššími mzdami do zahraničí (Kaczor, 2013, s. 16).

3.5 Trh práce ve vztahu k ekonomii

Trh práce ve vztahu k ekonomii můžeme dělit na dva základní modely tzv. keynesiánský model nebo konkurenční (klasický) model ekonomie. Rozdíl v těchto modelech spočívá v odlišných východiscích jejich přístupů ke klíčovému problému pracovního trhu – nezaměstnanosti a tedy i různou volbou nástrojů a postupů, které by měly vést k řešení nerovností na trhu práce. Podstatnou roli, které tyto dva modely ve svých přístupech zahrnují, je role státu, jako aktéra při řešení nezaměstnanosti jakožto celospolečenského problému (Palíšková, 2014, s. 16).

3.5.1 Klasický ekonomický model trhu práce

Tento model je zastoupen představiteli, kteří zastávají ekonomický liberalismus. Tvrdí, že pro fungování trhu je podstatná svobodná soutěž s minimálními zásahy státu. Rovnováha

na trhu mezi poptávkou a nabídkou vzniká v důsledku působení cenového mechanismu tzv. neviditelná ruka trhu. Tento model tedy předpokládá, že firmy maximalizují své zisky a jedinci maximalizují svůj užitek. Nezaměstnanost vzniká v důsledku krátkodobého nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce. Tento fakt má za následek narušení ekonomické rovnováhy, které se působením tržního mechanismu postupně obnoví. Nástupcem tohoto myšlenkového směru vzešel od představitelů cambridgeské či lausannské školy a nyní je znám jako neoklasické ekonomie. Základním předpokladem tohoto směru je existence pružných cen a vyčišťování trhu (Palíšková, 2014, s. 23).

3.5.2 Keynesiánské pojetí

Tento model musel akceptovat vývoj na trhu práce, a proto jej dnes můžeme rozdělit na původní keynesiánský model trhu práce a na novou keynesiánskou ekonomii. Keynesiánský původní model nepředpokládá pružnost cen (včetně mezd) a v důsledku toho ani samoregulační schopnost ekonomiky. Uvádí nutnost vládních intervencí do hospodářství, které doplňují selhávající tržní regulační mechanismy (Jurečka, 2017, s. 21).

V průběhu 20. století se začal formovat nový teoretický proud, který měl za snahu objasnit příčiny nepružnosti cen a mezd. Tento směr se nazývá nová keynesiánská ekonomie a stejně jako předchozí původní model předpokládal, že ceny mezd se nemění dostatečně rychle a proto nově začal zkoumat příčiny pomalého přizpůsobování cen a mezd. Zastánci tohoto směru tvrdí, že problematiku nezaměstnanosti zde nevyřeší tržní mechanismus samoregulací a proto jsou zde nezbytné zásahy státu do ekonomiky (Palíšková, 2014, s. 20).

3.5.3 Model nákladů vyhledávání na trhu práce

Zcela odlišný přístup od dvou předchozích směrů zkoumání trhu práce je tzv. teorie vyhledávání a párování. Tento směr předpokládá, že trhy fungují hladce, bez tzv. transakčních nákladů. Tato teorie předpokládá existenci nákladů spojených s vyhledáváním protistrany s nutností nalézt vzájemnou shodu na straně poptávky a nabídky (Palíšková, 2014, s. 26).

4 Nerovnováha na agregátním trhu práce

Jak již bylo uvedeno v předcházejícím textu, trh práce jakožto jakýsi živý organismus, reaguje na stav nabídky a poptávky v určitém čase. Vyrovnanost těchto faktorů je pro ekonomiku dané země značně důležité. Nicméně zcela vyrovnaný stav, kdy bude na agregátním trhu práce, strana nabídky i poptávky zcela uspokojena, je prakticky nemyslitelný. Lze tedy tvrdit, že v každém období a de facto i v každém regionu v zemi, není možné dosáhnout úplného stavu uspokojení obou stran na delší časové období.

4.1 Přebytek pracovní síly na trhu práce

V tomto odstavci bude ve zkratce popsán stav, kdy poptávka ze strany zaměstnavatelů po pracovní síle není dostatečná a není možné zaměstnat skupiny lidí dané profese. Vzniká tak přebytek pracovní síly na trhu práce.

Míra nezaměstnanosti je v dané ekonomice z hlediska obecných poměrů na trhu práce nadprůměrně vysoká, vyšší než tzv. přirozená míra nezaměstnanosti (NAIRU). Pravidlo NAIRU (non-accelerating-rate of unemployment) využívá Phillipsovy křivky ve vztahu mezi inflací a nezaměstnaností. Tomuto tématu bude v práci věnován prostor v následujících kapitolách. Zmíněný přebytek pracovních sil má pozitivní vliv zejména pro zaměstnavatele, kteří si mohou vybírat z větší nabídky pracovní síly a také mohou potřebné zaměstnance získat za ekonomicky výhodných mzdových podmínek. Tento stav vzniká zpravidla v situacích tzv. recesní mezery¹ a je pro ekonomiku země nežádoucí. (Kaczor, 2013, s. 79).

4.2 Nedostatek pracovních sil na trhu práce

Vzhledem k aktuální situaci na trhu práce, která je momentálně charakteristická nejen pro regiony České republiky, ale i některé státy Evropské unie, bude tématu nedostatku pracovní síly na trhu práce věnováno prostor dále v této práci.

Současný stav ekonomik zemí EU prokazující znaky hospodářského růstu, změnil poměry na trhu práce z dob hospodářské recese, na stav zcela opačného extrému. S koncem období recese, která postihla značnou část ekonomik světa v období let 2008-2014, se stav

¹ Recesivní mezera je termín vedený v makroekonomické teorii, která shrnuje situaci, kdy ekonomika funguje pod rovnováhou plné zaměstnanosti.

na trhu práce začal postupně měnit z přebytku pracovních sil na znatelný nedostatek pracovních sil. Tento ekonomický stav je nyní patrný v České republice, ale i ostatních prosperujících státech. Tento cyklický jev výkonosti ekonomik není zcela jediný faktor, který ovlivňuje stav nabídky a poptávky na trhu práce. Vyváženost těchto dvou vstupů je možno do značné míry ovlivňovat opatřeními hospodářské politiky státu. Značný vliv na podíl dříve zmíněné vyváženosti na trhu práce, bude mít v budoucích letech i demografický vývoj. Tento fakt již v dnešní době ovlivňuje strategie a zvažování zákonodárců, kteří pro zachování udržitelného stavu sociálního systému musejí přijímat, ekonomické, technické, i sociální opatření. Stát, jako významný aktér na trhu práce, společně se zaměstnavateli a zástupci odborových organizací musejí v nejbližší možné době nastavit jasné parametry, které do budoucna zajistí stabilitu na trhu práce.

V několika následujících desetiletích se bude podíl ekonomicky aktivních osob postupně snižovat. Tento demografický vývoj je očekáván ve velké části zemí EU. Zároveň se dá dle odborníků tento vývoj předpokládat i v České republice.

Dle Českého statistického úřadu dojde ke snížení počtu ekonomicky aktivních obyvatel do roku 2050 o přibližně 2 miliony. Tento počet tvoří přibližně 30% současného objemu. Mezi ekonomicky aktivní obyvatele jsou zahrnuti zaměstnané osoby, zaměstnavatelé, samostatně činní, pracující důchodci, pracující studenti a učni, ženy na mateřské dovolené, osoby v základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, ve vazbě a výkonu trestu nebo osoby nezaměstnané [1].

Za nedostatek pracovních sil v ekonomice je možno považovat stav, kdy většina firem a oborů v ekonomice má dlouhodobé problémy se zajištěním pracovní síly. Míra nezaměstnanosti v takové situaci je v ekonomice z hlediska obecných poměrů na trhu práce nadprůměrně nízká, tj zpravidla nižší než přirozená míra nezaměstnanosti (NAIRU). Tento stav trhu práce je výhodný pro domácnosti (občany), který jsou schopni zajistit pracovní pozici s výhodnějšími platovými podmínkami. Dlouhodobější nedostatek pracovní síly má na ekonomiku státu nezdravé účinky a dochází k „přehřívání ekonomiky“ (Kaczor, 2013, s. 80).

Zaměstnavatelé tedy musejí více jak dříve nacházet různé postupy, které vedou k získání nových zaměstnanců. Při „boji“ o zaměstnance čelí zdvojené konkurenci, jednak

ze strany ostatních zaměstnavatelů, tak od potenciálních zaměstnanců, kteří si mají možnost vybírat z širší nabídky pracovních nabídek (Dvořáková, 2012, s. 145).

4.3 Trh práce a globalizace

V této kapitole se práce bude v krátkosti věnovat pojmu globalizace. Globalizace je pojem, který je v dnešní době omývá a používán v různých oblastech. Každý z nás si pojmem globalizace může vysvětlovat jiným způsobem. Problematikou globalizace se již mnoho let zabývají i odborníci z řady oborů, ale i přes to neexistuje jednotné vymezení tohoto pojmu. Neukotvenost tohoto pojmu může být zapříčiněna tím, že se jedná o proces mnohovrstevný. S tímto pojmem se lze setkat v oblasti ekonomické, sociální atd..

Sociolog Giddens, vnímá globalizaci jako, „ *zintenzivnění celosvětových sociálních vztahů, které spojují vzdálené lokality takovým způsobem, že místní události jsou formovány událostmi dějícími se mnoho mil daleko a naopak*“ (Giddens, 2010, s. 62).

Jak již bylo zmíněno výše globalizaci nelze směřovat jen k ekonomickému významu. Lze rozlišovat tři základní úrovně globalizace: ekonomická sociální a politická.

Ekonomická globalizace stejně jako pojem globalizace nemá zcela jednoznačné vymezení. Proto je možné se setkat s různými typy výkladů tohoto pojmu. Jeníček 2002 označuje ekonomickou globalizaci rostoucí integrací geograficky rozptýlených ekonomických aktivit, spojující trhy výrobních faktorů a finální produkce (trhy výrobků a služeb, kapitálu a práce), zvyšující se vzájemnou závislostí jednotlivých států, firem a participujících jedinců. Na základě ekonomické globalizace a nových technologií, umožňující intenzivnější pohyb informací, kapitálu, služeb, zboží a osob došlo k vytvoření globální produkční sítě. Globální produkční sítě propojují jednotlivé složky výroby a umožňují získat nejvýhodnější výrobní podmínky (Jeníček, 2002, s. 10).

Sociální globalizace někdy také společensko-občanská globalizace propojuje světové kultury. Umožňuje bližší interakce mezi dříve vzdálenými národnostmi. Lidé tak mohou být na základě telekomunikačních technologií v neustálém užším kontaktu s lidmi v různých státech světa.

Politická globalizaci je v dnešní odborné literatuře charakterizována jako proces přechodu od národních států ke governance, tj. globálnímu vládnutí. Z důvodu přesouvání kompetencí a pravomocí z národní úrovně na regionální úroveň, role státu slábne. Stát pak

není schopen zajistit, tak vysokou sociální ochranu, jako tomu bylo dříve (Pališková, 2014, s. 65).

Výše zmíněné dimenze globalizace se navzájem prolínají. V některých případech se doplňují, v některých vylučují. Proces globalizace je bezpochyby urychluje liberalizaci obchodů mezi státy. Odstraněním administrativních překážek dochází k ekonomickému a sociálnímu rozvoji. Je tedy možné např.: urychlit přesun zboží mezi zeměmi i umožnit vstup na pracovní trhy pracovníků, kteří dříve na trhu práce cizí země nemohli figurovat. Zároveň se ale tímto procesem mohou narušovat výsadní práva a postavení pořádaných států a jejich národní suverenity.

5 Podmíněnost trhu práce

5.1 Lidský kapitál

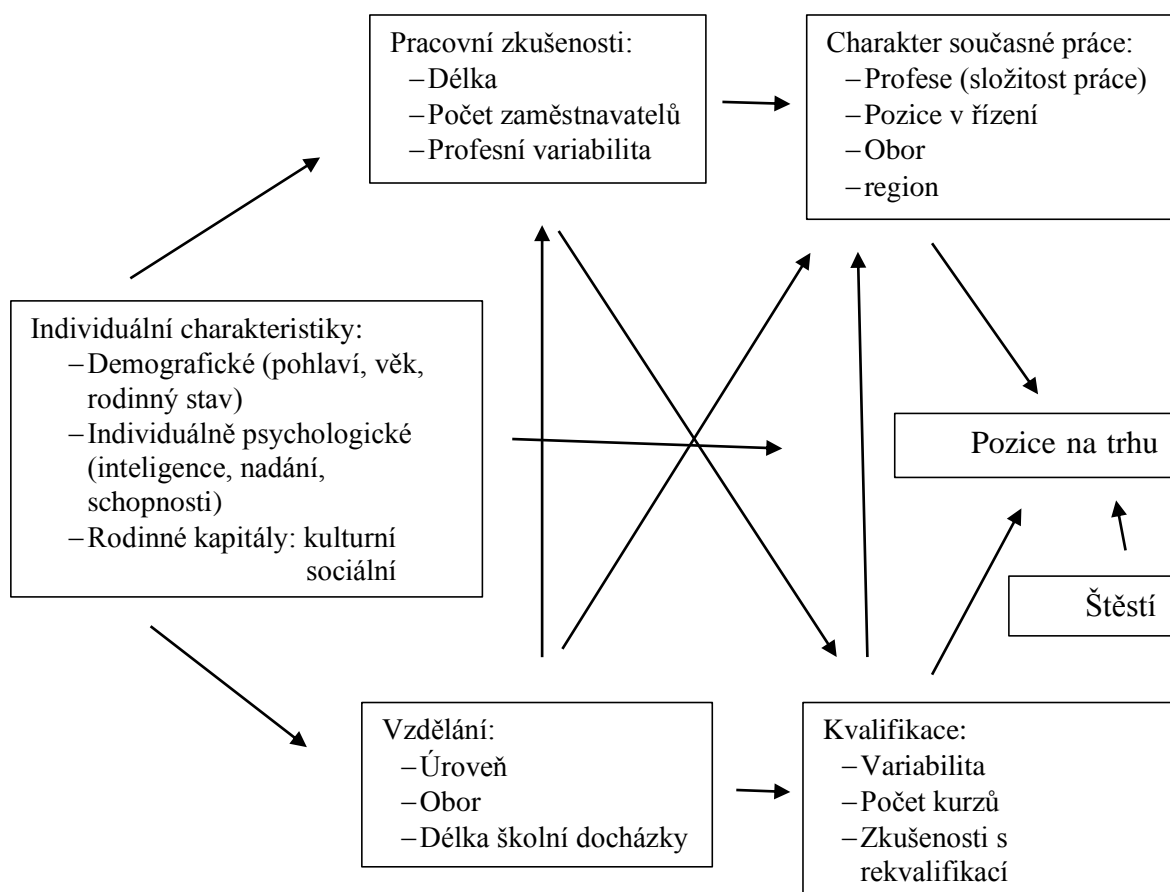
S trhem práce je neslučitelně spojen i termín lidský kapitál. Jak již bylo zmíněno výše, na trhu práce ze strany nabídky účinkují jednotlivci, tedy jedinci kteří mají snahu za svoji vykonanou práci získat co nejvíce užítku. Právě ale možnost získat co nejvíce atraktivní práci, je spjata s možnostmi jedince se o tuto práci ucházet. Tedy poskytnou trhu práce takovou nabídku své práce, ze které bude možné co nejvíce inkasovat.

Lidský kapitál je ekonomický termín označující soubor činností jedince, se kterými je schopen se uplatnit na trhu práce. Jedinec na trh práce vstupuje s jistými schopnostmi a dovednostmi. Lidský kapitál na rozdíl od ostatních kapítálu je úzce vázána na svého nositele – člověka. Lidský kapitál je utvářen na základě jistých přirozených osobních vlastností jako např. cílevědomost, ctizádost, schopnost komunikace. Tyto osobní předpoklady je pak jedinec schopen využít při svém kariérním vzdělávání, jak již při studiu, tak poté v průběhu své praxe. Člověk je pak nepřímou tlačěn, aby po celou dobu svého aktivního života tyto schopnosti rozvíjet. Vkládá tedy do svého dalšího osobního rozvoje jistou míru volného času, úsilí a také peněz. Těmito kroky pak může docílit lepšího uplatnění se na trhu práce. Pokud ale tato vidina lepšího uplatnění není zrealizována, dochází ke ztrátě vynaloženého času a peněz, které by mohl jedinec využít jiným způsobem (Brožová, 2003, s. 33).

Další významnou součástí lidského kapitálu je pracovní, jinak řečeno obecná zkušenost, získána v průběhu životní a pracovní dráhy. Lidský kapitál je tedy nutné chápat jako celek schopností a indispozic jedince, které jedinec získá vzděláváním, ale také jako schopnosti,

kteřé mu byla v rámci rodiny a sociálních kontaktů předány. Jde tedy o spojitost mezi lidským kapitálem na straně jedné a teoriemi sociálního a kulturního kapitálu na straně druhé. Pro bližší přiblížení nastíněně problematiky je níže pod textem uveden obrázek 8, který popisuje, za jakých okolností je možné ovlivnit výsledné pracovní uplatnění se na trhu práce při zohlednění různých vstupů (schopností, dovedností a vzdělání), (Kuchař, 2007, s. 22).

Obrázek 8 - Základní elementy modelu lidského kapitálu



Zdroj: vlastní zpracování dle (Kuchař, 2007, s. 23)

Graf znázorňuje provázanost a důležitost různých faktorů, které ovlivňují uplatnění jedince na trhu práce. Všechny tyto faktory mají vliv na průběh pracovní kariéry během produktivního života a mohou značně ovlivňovat životní spokojenost jedince.

Význam vstupných faktorů, s kterými jedinec vstupuje na trh práce, může být opomíjen v případě, kdy trh práce poskytuje velké množství pracovních příležitostí, vysoká poptávka ze strany zaměstnavatelů a není dostatek pracovní síly - nabídky. V opačném případě např. špatné sociálně-ekonomické podmínky (vysoká míra nezaměstnanosti, stagnace

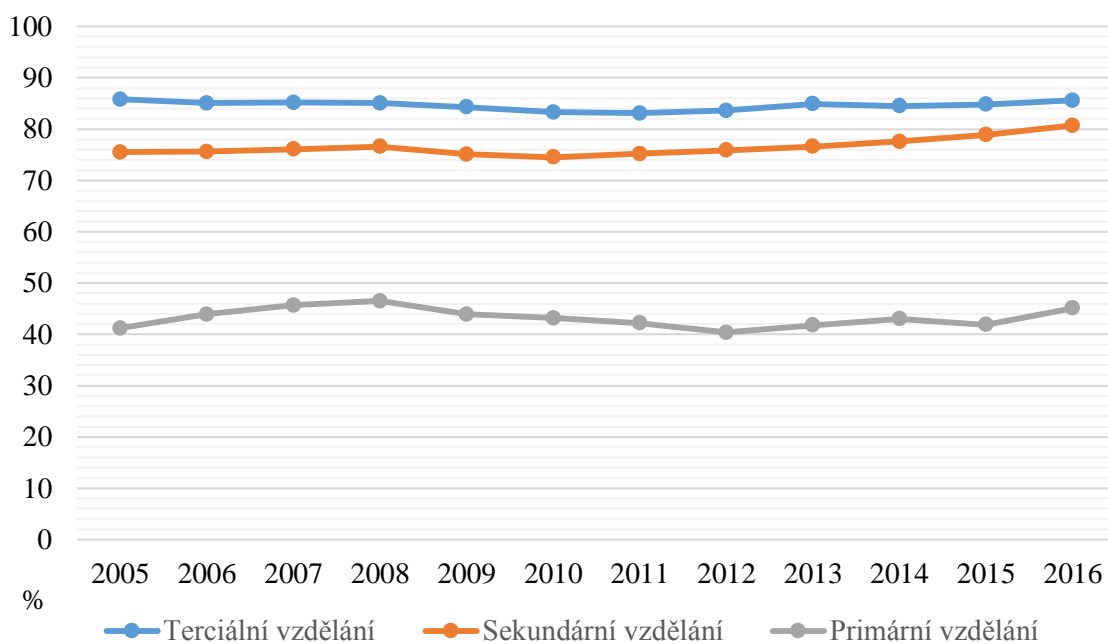
ekonomiky), nebo v různých fázích životního cyklu (vstup na pracovní trh absolventů, předdůchodový věk), může být vliv vstupních faktorů pro úspěšné nalezení pracovního místa zásadní (Kuchař, 2007, s. 24).

5.2 Význam vzdělání

V návaznosti na předchozí kapitolu věnované lidskému kapitálu bude nyní věnováno pár řádků vzdělání, které má bezesporu úzkou vazbu na budoucí uplatnění se na trhu práce. Vzdělání má v dnešní době bezesporu zásadní vliv na postavení jedince při získávání budoucí pracovní pozice. Právě vzdělání poskytuje jedinci možnost, jak získat lepší pracovní pozici se kterou je spjata i vyšší odměna za odvedenou práci a také vyšší společenské postavení. Získáním lepší společenského statusu, je možno ovlivnit a zkvalitnit sociální život jedince, potažmo i jeho nejbližších. Zvyšováním vzdělávání dochází ke zkvalitňování pracovní síly, k lepšímu uplatnění na trhu práce a vzniká předpoklad vyšší míry zaměstnanosti.

S tímto faktem jsou ztotožněni i představitelé Evropské unie, které jsme od roku 2004 součástí. V rámci Strategie Evropa 2020 jsou stanoveny dva základní cíle: zvýšit počet vysokoškoláku ve věku 30-34 let ze současných 31% nejméně na 40% a snížit počet žáků, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém za současných 15% na úroveň pod 10%. Analýzy jasně dokazují existenci vzájemné pozitivní závislosti mezi počtem osob s terciálním vzděláním a mírou zaměstnanosti. Není to ale jediný faktor, který podíl zaměstnanosti ovlivňuje. Mezi další faktory ovlivňující kvalitu vzdělávacího systému je nutné zahrnout kvalitu vzdělávacího systému, interakce školství s podnikatelskou praxí, podpora vzdělání ze strany státu, počty předčasných odchodů ze vzdělávání atd.. Nelze ale opomenout soulad mezi nabídkou a poptávkou kvalifikací a dovedností na pracovním trhu, flexibilitu pracovního trhu a obecně podmínky pro podnikání a tvorbu nových pracovních míst (Palíšková, 2014, s. 100).

Graf 1- Vývoj míry zaměstnanosti pracovníků s primárním, sekundárním a terciálním vzděláním



Zdroj: vlastní zpracování dle [2]

Na grafu výše je zanalyzovaná míra zaměstnanosti podle úrovně dosaženého vzdělání věkové skupiny 25–64 let, neboť mladší osoby mohou být ještě ve vzdělávání, zejména v terciárním vzdělávání, což se může odrazit v míře zaměstnanosti. Data jsou z časového rozmezí let 2006 – 2016. Míra zaměstnanosti osob ve věku 25–64 let, které dokončily terciární vzdělávání (krátký cyklus terciárního vzdělávání, bakalářská, magisterská nebo doktorská úroveň vzdělávání (nebo odpovídající úroveň), byla v roce 2016 v hodnotě 85,6%. V necelých 81% se na trhu práce uplatňovali lidé se sekundárním nebo postsekundárním neterciárním vzděláním. Nejnižší míru zaměstnanosti dosáhli lidé s nejvýše primárním či nižším sekundárním vzděláním 45,1% [2].

Jak již bylo zmíněno v předešlém odstavci. Důležitým faktorem, který obecně ovlivňuje možnost uplatnění se na trhu práce, můžeme hledat v komunikaci a provázanosti vzdělávacích institucí s podnikatelskou praxí. Jde tedy o vytvoření určitého vztahu mezi studenty - potenciálními zaměstnanci a podniky. Tohoto jednání by se tedy měli podílet zastupitelé státu, podnikatelé popřípadě zástupci odborné veřejnosti a odborníci z oboru. Tento vztah mezi státními institucemi a je jejich strategií vzdělávání a potřebou určité kvalifikované pracovní síly ze strany zaměstnavatelů, by mohl snižovat procento těch, kteří

zvažují, jakým směrem povedou své životní kariéry po ukončení vzdělání a jak se budou moci uplatnit na trhu práce.

Autor Kuchař uvádí fakt, že vysoké školy značně postrádají komunikaci se zástupci zaměstnavatelů, kteří by jim poskytli informace o budoucích potřebách absolventů. Tento fakt nejvíce pocít'ují technické vysoké školy, které by své studijní programy koncipovali tak aby jejich absolventi byli na potenciální pracovní proces co nejvíce připraveni. Tyto informace by měly být zpracovávány na základě požadavků konkrétních regionů, jak těch aktuálních, tak i očekávaných (Kuchař, 2007, s. 75).

6 Vybrané problémy českého trhu práce

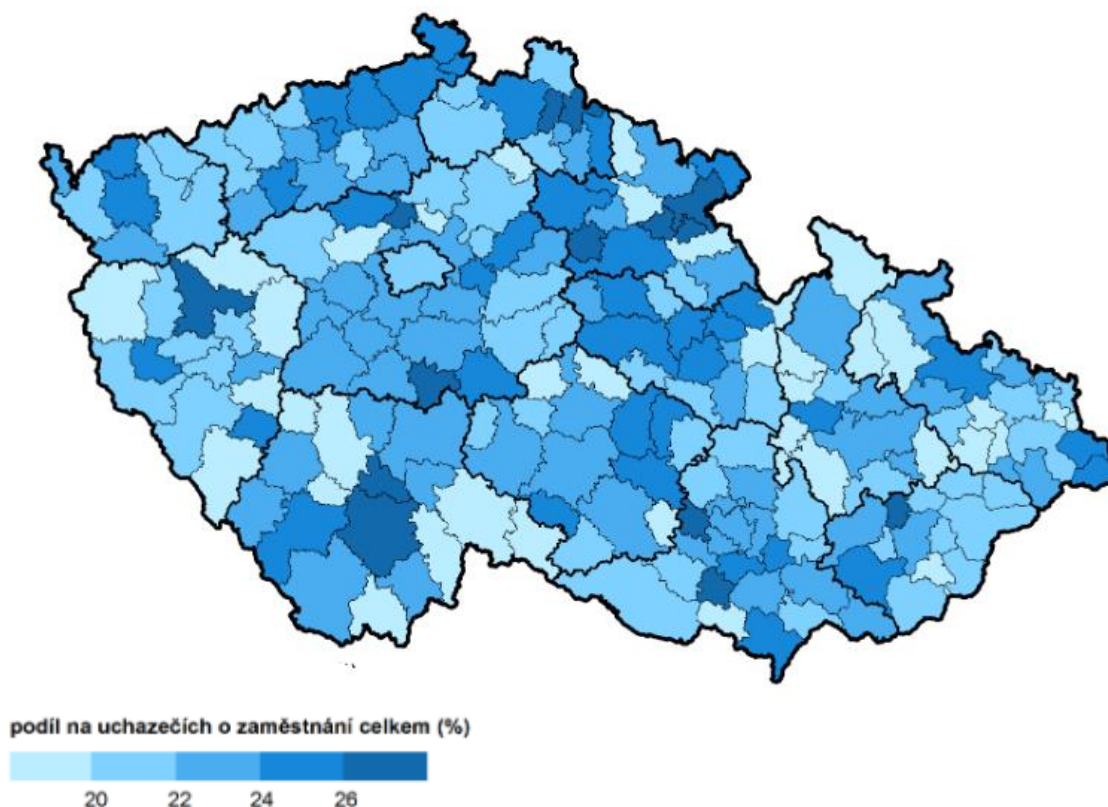
Trh práce poskytuje možnost uplatnění se velké škále zájemců, ať mladým, tak lidem pokročilejšího věku či důchodového věku. Lidem s různou profesní kvalifikací, vzděláním, pracovními zkušenostmi a jinými dovednostmi. O pracovní místo se také mohou ucházet lidé zdravotně hendikepovaní, jiných etnik, cizinci atd. V následujících kapitolách jsou popsány jen některé, dle autora, nejkrizovější skupiny uplatňující se na trhu práce.

6.1 Mladiství (absolventi)15-29

Jednou z nejpalčivějších skupin uplatňující se na trhu práce jsou lidé, kteří ukončili soustavnou přípravu na budoucí povolání. V této kategorii 15-29 let je možné nalézt, jak uchazeče po dokončení základního vzdělání, tak i ty kteří pokračovali v další úrovni vzdělávání. Z dlouhodobých statistik se nejdéle vedeni ti, kteří ukončili vzdělání hned po absolvování povinné základní docházky, poté ti kteří absolvovali sekundární vzdělání a v poslední řadě absolventi vysokých škol. Je pochopitelné, že vysokoškolsky vzdělaní lidé, figurují na pracovním trhu a ve statistikách nezaměstnanosti jen několik málo let nebo dokonce jen měsíců, kdežto absolventi základní školní docházky, se na trhu práce musejí uplatňovat již několik let.

Toto hodnocení dle věkových kategorií není zcela objektivní. V dnešní době se ve větší míře projevuje absence praktických zkušeností a také nevhodné zaměření studenta na obor, který nemá budoucí uplatnění na pracovním trhu. V některých případech nastávají situace, kdy nedochází k uplatňování teoretických zkušeností nabytých studiem v následné praxi. Absolventi jsou na svoje budoucí zaměstnání připravováni jiným způsobem, než očekává praxe. Vyskytují se i případy kdy absolventi odborných škol odcházejí za jiným pracovním uplatněním, než ke kterému byli vzděláváni. Nedostatečné uplatnění na trhu práce, je možné také spatřovat ve studiu málo poptávaných oborů. Daný trh tedy tyto uchazeče nemá vhodná uplatnění. (Kaczor, 2007, s. 147)

Obrázek 9 - Uchazeči o zaměstnání ve věku 15-29 let podle SO ORP a krajů



Zdroj: [7]

Výše uvedený obrázek 9 znázorňuje podíl uchazečů o zaměstnání ve věkové struktuře 15- 29 let, v porovnání s celkovým počtem uchazečů o zaměstnání ke konci roku 2016. Jsou zde regiony, ve kterých je podíl této věkové kategorie větší než 26 %. Nelze ale říci že se jedná o situaci, která by se týkala celého kraje.

6.2 Lidé po 50 roce

Mezi další skupinu hůře se uplatňujících se na trhu práce je možné zařadit lidi po 50. roce věku. Tito lidé mají za sebou již několik let uplatňování se na trhu práce, z čehož plyne v porovnání s mladými lidmi větší pracovní zkušenost, stálost, lepší pracovní návyky a jistá dávka rozhodnosti a stability.

Nicméně s postupujícími léty se stává člověk pohodlnější, nechce měnit své návykové stereotypy. Dochází tak k horší adaptabilitě a horšímu přizpůsobování se na nové pracovní podmínky. Pracovní výkonnost s přibývajícím věkem klesá a zvláště u některých profesí je fyzická vitalita podstatným parametrem. I z tohoto důvodu mohou být pro zaměstnavatele lidé v tomto věku méně zajímavou volbou. Tito lidé mohou být pro zaměstnavatele horší “

investicí“ v porovnání s mladými uchazeči. Jejich zaškolování a následná délka pracovního vztahu se nemusí v porovnání s čerstvě nastupujícími lidmi jevit jako dobrý podnikatelský záměr. (Šmajsová, Buchtová a kol., 2002, s. 113). Však i tito lidé mají pro pracovní trh nepostradatelnou roli, kterou mladí nabídnout nemohou.

6.3 Ženy a trh práce

Problém v zaměstnávání žen spočívá především v jejich nižší územní mobilitě a v jisté době i zvýšenou starostlivostí o domácnost. Právě ženy se během svého produktivního života stávají klíčovými osobami, které se starají o potomstvo. To ji znemožňuje se plně věnovat pracovním povinnostem, které po nich zaměstnavatelé vyžadují. V době zvýšené starostlivosti o domácnost často nedostatečně plní svoje pracovní povinnosti a mohou tím být dotčeny právě pracovní záležitosti. Proto jsou v některých případech nuceni hledat takové pracovní pozice, které jim umožňují větší časovou flexibilitu. Těchto pozic není na trhu práce v porovnání s běžnými pracovními poměry dostatečné množství a mohou se tak častěji nacházet v pozici nezaměstnaných.

Tento trend se ale v posledních dekáдах začal měnit a ženy tak stále ve větší míře participují na trhu práce. Tato participace na trhu práce se v odborné literatuře dělí na vertikální a horizontální. Na základě této metody lze zjistit jak moc a na jakých pozicích se ženy na trhu práce uplatňují. Zvyšující se vzdělanost žen, umožňuje dosáhnout jejich vyšší zaměstnanosti (Lišková a spol., 2010, s. 62).

6.4 Mobilita pracovní síly

Mobilita pracovní síly se může v jistém období značně podílet na celkové zaměstnanosti. Ochotu obyvatel cestovat za prací mohou ovlivnit různé faktory např. pestrost dopravních spojů, rozvinutější dopravní infrastruktura, osobní stav a zároveň platové podmínky v regionu.

Češi jsou v porovnání s ostatními zeměmi EU daleko méně ochotni cestovat za prací. Tento trend se postupně mění. A to i díky rozrůstající se dopravní infrastruktuře, zajímavějším pracovním nabídkám. Mobilita Čechů se od 90. let postupně zvyšovala. Územní mobilita je do značné míry ovlivněna vzdělanostní úrovní, věkovými strukturami a nabídkou práce v daném regionu. Daleko ochotněji cestují za prací mladí lidé do věku 35 let a lidé s vyšším vzděláním působící na manažerských postech. Ti po absolvování studia

někdy těžko hledají adekvátní uplatnění. Zároveň vyhledávají práci, která jim nabídne nové zkušenosti, které by v původním regionu nezískaly. Podstatným faktorem, který ovlivňuje územní mobilitu obyvatelstva, je aktuální situace na trhu práce. V dnešní době hospodářského růstu, kdy je práce ve všech regionech relativní dostatek, nemají lidé takovou potřebu za zaměstnáním cestovat (Palíšková, 2014, s. 150).

Dle průzkumů z roku 2018 jsou tři z deseti Čechů nespokojeni s dobou, kterou musí strávit na cestě do práce. Maximální čas, který jsou schopni akceptovat při cestě do zaměstnání je 30 minut. Změnu názoru na delší cestování do práce by mohlo vyvážit jen výraznější zvýšení mzdy. Navíc aktuální situace na trhu práce nenahrává ani ochotě Čechů stěhovat se za prací. Podle průzkumu tak již v minulosti učinila necelá třetina lidí, přičemž největší podíl tvořili lidé s vysokoškolským vzděláním [8].

Tabulka 1 - Ochota Čechů cestovat za zaměstnáním

Délka dojíždění za prací	Počet pracovníků (%)	
	2001	2010
přes 60 minut	9	31
30 až 60 minut	38	33
do 30 minut	53	36

Zdroj: vlastní zpracování dle (Palíšková, 2014, s. 150)

6.5 Vzdělanost a trh práce

Velmi významným faktorem při pozdějším uplatnění se na trhu práce hraje dosažené vzdělání. Bezpochyby je možné říci, že čím více vzdělaný člověk je, tím snáze si pracovní místo najde. Uplatnění vzdělaného člověka může být snazší. Je vždy nutné zohlednit aktuální poptávku zaměstnavatelů v daném čase. Může dojít k situaci kdy vzdělaný člověk, i když je nabídka pracovních pozic početná, nemusí najít odpovídající pracovní uplatnění. V dnešní době je také možné se setkat s jistou formou „pracovní diskriminace“ pro více vzdělané uchazeče. I když by firmy bezpochyby rády přijímaly vzdělané pracovníky, nedokáží je z důvodu nedostatečných finančních možností organizace pro danou pozici finančně ohodnotit. Jednoduše lze říci, že daného člověka na dané pozici nejsou schopni zaplatit. Druhý protiklad může nastat v odvětvích a oborech, které jsou více zaměřeny na ruční (manuální práci), kde není důležité zohledňovat výši dosažené vzdělání. Jde o situace, které se aktuálně vyskytují na trhu práce ČR a to nedostatek pracovních sil řemeslných odvětvích.

Ze statistik je zřejmé, že studenti v dnešní době nemají zájem o učňovské obory nabízené odbornými školami.

Tabulka 2 - Vzdělání obyvatelstva ve věku 15 a více let

Celkem (v tis.)	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	8 964,7	8 964,6	8 951,5	8 932,6	8 935,7	8 928,7
základní vzdělání a bez vzdělání	1 445,5	1 395,7	1 322,7	1 279,8	1 270,9	1 244,4
střední bez maturity	3 158,3	3 122,9	3 089,3	3 061,7	3 046,7	3 025,7
střední s maturitou	3 032,9	3 021,2	3 029,0	3 049,8	3 030,3	3 004,9
vysokoškolské	1 327,2	1 411,9	1 495,7	1 541,3	1 587,8	1 653,7

Zdroj: vlastní zpracování dle [9]

Z výše uvedené tabulky je zřejmé zvyšující se podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí a stále se snižující podíl studentů odborných škol bez maturity. Tato situace pramení z přirozeného vývoje společnosti a zároveň ze závazků, ke kterým se ČR jako člen EU zavázala. Jedná o různé typy závazků, které se vztahují k různým dotačním programům, z nichž základním je dohoda z roku 2010 nazývaná Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Tato strategie zahrnuje pět hlavních cílů EU. Jedním z nich je i oblast vzdělávání. Cílem EU je zlepšení úrovně vzdělání, zejména snahou snížit míru předčasného ukončení školní docházky pod 10 % a zvýšit podíl osob ve věku 30-34 let s dokončeným terciárním, nebo srovnatelným vzděláním na nejméně 40%. S přihlédnutím k domácí hospodářské, sociální a politické situaci a z jednání na půdě tripartity, vláda ČR schválila dne 7. června 2010 některé kvantifikované národní hlavní cíle a podcíle strategie Evropa 2020. Z nichž se Vláda ČR zavázala splnit Evropské komisy (EK) národní cíl v poměru vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30-34 let na výši 32 % [10].

6.6 Nedostatek pracovní síly

Nedostatkem pracovní síly je nazýván stav trhu práce, kdy není možné pro požadovanou práci zajistit potřebnou pracovní sílu. Tedy nabídka trhu práce není v porovnání s poptávkou dostatečná. Zaměstnavatelé tedy nemohou uspokojit svoji situaci ve výrobních a provozních procesech. Dochází tak k nedostatečnému plnění výrobních aktivit. Stát jako významný aktér musí tuto vzniklou situaci řešit. Nedostatek pracovních sil se při adekvátní nabídce

může vyskytnout jen v některých odvětvích. Momentální stav trhu práce je ale možné označit za plošný nedostatek pracovních sil ve všech odvětvích napříč ekonomikou.

Tabulka 3 - Podíl nezaměstnaných na 1 volné pracovní místo

ČR	Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce		Pracovní místa v evidenci úřadu práce	Uchazeči na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce	Podíl nezaměstnaných osob (%)		
	Celkem	Z toho dosažitelní			Celkem	Muži	Ženy
2019(4)	209 828	188 421	339 919	0,6	2,75	2,57	2,94

Zdroj: vlastní zpracování dle [4]

Z výše uvedené tabulky je možné zaznamenat přebytek pracovních pozic oproti nabídce (údaj z dubna roku 2019. Úřad práce v dubnu evidoval na 1 pracovní místo 0,6 uchazečů o práci. Tento stav na trhu práce není pro ekonomiku státu z dlouhodobějšího hlediska zdravý. Zaměstnavatelé za tohoto stavu nemají dostatečné kapacity na provozních místech a v některých případech tak musejí odmítat pro ně dříve zpracovatelné zakázky. Vláda ČR během letních měsíců roku 2019 přistoupila k opatření, které by mohlo tento stav na trhu práce zmírnit.

Vláda schválila tři nové programy, které nahrazují nyní tři programy s cílem urychlit proces přijímání zahraničních pracovníků. Jedná se o programy (klíčový a vědecký personál, vysoce kvalifikovaný zaměstnanec, kvalifikovaný zaměstnanec). Právě u programu kvalifikovaný zaměstnanec (dále jen „Program“) navýšila počet kvót pro zaměstnance z Ukrajiny ze stávajících 20 000 na 40 000 ročně. Jedná se o žádosti o pobytová víza nad devadesát dnů, která jsou podávána za účelem podnikání a pro žádosti o zaměstnanecké karty. Program schválený vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR. Cílem Programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří do ČR potřebují přivést kvalifikované zahraniční pracovníky. Tyto programy viz výše, reagují na přetrvávající nedostatek pracovníků na českém trhu práce, kdy vedle zjednodušení a zrychlení migračních postupů přináší výrazné rozšíření teritoriálního zaměření dosavadního projektu, zpřístupnění programu širšímu okruhu zaměstnavatelů, či další výhody pro vysoce kvalifikované zaměstnance v procesu

žádosti o pobytové oprávnění (např. nahrazení některých dokumentů písemným prohlášením) [5].

Počet zahraničních pracovníků se od roku 2008 do roku 2018 skoro zdvojnásobil. V roce 2008 bylo na úřadu práce evidováno 284 551 pracujících cizinců. V roce 2018 byl tento počet 568 676 pracujících. Nárůst byl zaznamenán i u cizinců pracujících na základě živnostenského oprávnění, ze 77 158 (rok 2008) na hodnotu 89 843 (rok 2018) [6].

7 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších jevů tržního hospodářství. Podíl nezaměstnaných v porovnání s osobami zaměstnanými představuje důležitý ukazatel stavu ekonomiky země. Nezaměstnanost dopadá nejen na výkonnost ekonomiky, ale také přímo na nezaměstnané. Být nezaměstnaný znamená pro řadu osob neslučitelnou společenskou roli, která dostává nezaměstnané do statusu inferiorní (podřadný). Pokud je tato role dlouhodobá způsobuje vážné společensko-sociální, zdravotní, finanční změny v životech obyvatel (Mareš, 2002, s. 88).

Na druhé straně se i v dnešní společnosti setkáváme s lidmi, kterým tento status více než vyhovuje. Tito lidé jsou spokojeni s pozicí nezaměstnaného a nehodlají tento status měnit. Jedná o tzv. dlouhodobě nezaměstnané. Jsou to lidé, kteří aktivně práci nevyhledávají a využívají sociální podporu ze strany státu.

7.1 Definice nezaměstnanosti

Za nezaměstnané osoby nelze automaticky považovat všechny, kteří nejsou v pracovně-právním vztahu nebo nepodnikají. Je zapotřebí mít přesně definovaná pravidla upravující tuto skupinu obyvatel. Eurostat posuzuje nezaměstnané osoby podle těchto kritérií:

- 15leté a starší (vrchní hranice není stanovena),
- bez práce (osoby bez pracovně právního vztahu ani sebezaměstnané)
- hledající aktivně práci (registrovaní na úřadech práce, soukromých agentur zprostředkovávající práci, nebo hledající práci přímo ve firmách, využívající inzerce, podnikají kroky pro založení vlastní firmy, podaly žádost o pracovní povolení a licenci nebo hledají zaměstnání jiným způsobem),
- připravené nastoupit do práce (jsou během referenčního období k dispozici, nejdéle do 14 dnů vykonávat placené zaměstnání nebo sebezaměstnání)

(Brčák a spol., 2014, s. 140).

Ostatní osoby nesplňující výše zmíněné propozice je možno kvalifikovat jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří obyvatelstvo, které má placené zaměstnání, nebo sebezaměstnání, včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání – nemoc, mateřská dovolená aj..

7.1.1 Ukazatel míry nezaměstnanosti

Určit míru nezaměstnanosti, tedy zjistit kolik obyvatel není v nějakém typu pracovně-právního vztahu oproti obyvatelům, kteří se v tomto vztahu nacházejí, lze hned několika způsoby. V dnešní době je k dispozici řada ukazatelů, jakými je možné zaznamenat míru nezaměstnanosti. I v České republice se paralelně užívají dvě metodiky měření míry nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) užívalo jinou metodu než Český statistický úřad (dále ČSÚ). Rozdílné přístupy měření komplikovaly vyhodnocování statistik a celkového obrazu této problematiky. Níže v práci budou uvedeny pouze dva nejužívanější způsoby měření nezaměstnanosti užívané v naší zemi.

Prvním ukazatel míry nezaměstnanosti je tzv. obecné míra nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech). Číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS². Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). V číselníku je uveden počet nezaměstnaných (v dané zemi a určitém období) a ve jmenovateli jsou uvedeny pracovní síly E (ti kdo práci mají) a U (ti kteří ji aktivně hledají).

Obecná míra nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{L} = \frac{U \text{ (počet nezaměstnaných)}}{E + U \text{ (pracovní síle)}} \times 100 \quad (v\%)$$

(Liška a kol., 2002, s. 391)

Druhým ukazatelem nezaměstnanosti je tzn. podíl nezaměstnaných osob, který nahradil 1. 1. 2013 dříve užívaný ukazatel tzv. registrované míry nezaměstnanosti. Tento ukazatel zavedlo MPSV ve spolupráci s ČSÚ. Tento ukazatel tzv. podílu nezaměstnaných osob, uvádí v číselníku, stejně jako u dříve užívané výpočtu míry registrované nezaměstnanosti dosažitelné uchazeče registrované na ÚP, kdežto ve jmenovateli je uváděn celkový počet obyvatel ČR ve věku 15-64 let.

² VŠPS- takzvané výběrové šetření pracovních sil, prováděné Českým statistickým úřadem

Podíl nezaměstnaných osob (PNO)

$$(PNO) = \frac{\text{dosažitelní uchazeči ve věku 15 – 64 let}}{\text{obyvatelstvo ve věku 15 – 64 let}} \times 100 \text{ (v\%)}$$

Čítatel: dosažitelní uchazeči -> dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP ve věku 15-64 let

- práce pod 15 let je nelegální (trestná)
- uchazeč ve věku 65 let a více jde ve výrazné většině do důchodu

Jmenovatel: pracovní síla -> obyvatelstvo ve věku 15-64 let

- žáci, studenti a učni - muži a ženy na rodičovské dovolené
- osoby v předčasném či starobním důchodu do věku 64 let včetně
- osoby s vlastním zdrojem obživy či osoby v domácnosti ve věku 15-64 let

(Kaczor, 2011, s. 50).

7.1.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se obvykle rozděluje na tyto čtyři základní typy. Jedná se o nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. Nyní budou níže tyto typy v krátkosti popsány.

- a) *Frikční nezaměstnanost* – je chápána jako přirozený jev, kdy osoba nehledá práci příliš dlouhou dobu. Trh práce a tedy i objem (rozsah) nezaměstnanosti, jsou v nepřetržitém pohybu. Lidé z důvodu změny bydliště a dalších životních okolností, opouštějí práci, hledají novou a následné hledání nové pracovní pozice trvá nějakou dobu. Tato nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti (Brčák, 2010, s. 190).
- b) Ke *strukturální nezaměstnanosti* dochází v důsledku přeměny odvětvové i územní struktury ekonomiky, kde vzniká nesoulad mezi kvalifikačními a osobními charakteristikami osob s nově vznikajícími pracovními místy. Struktura poptávky po práci se mění a struktura nabídky se na ní musí v průběhu času přizpůsobit. Dochází k nerovnováze mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Projevuje se disproporce mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu. Vzniká situace, kdy je na trhu práce vyšší nezaměstnanost s určitou kvalifikací kterou v nabízeném

rozsahu trh neabsorbuje, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, které není na trhu práce nabízena v dostatečném rozsahu (Mareš, 2002, s. 20).

- c) *Cyklická nezaměstnanost* je vyvolávána především cyklickým pohybem ekonomiky. V době recese se cyklická nezaměstnanost obvykle zvyšuje, kdežto ve fázi expanze klesá. Právě aktuální ekonomický cyklus její délku do značné míry ovlivňuje. Tento typ nezaměstnanosti postihuje celou ekonomiku plošně, a proto způsobuje značné negativní důsledky napříč sektory národního hospodářství (Jurečka 2017, s. 160).
- d) *Sezónní nezaměstnanost* vzniká v důsledku sezónní fluktuace, kdy je nezaměstnanost spojena s nějakým obvyklým obdobím (sezónou). Sezónní nezaměstnanost vzniká v důsledku sezónních změn v nabídce zaměstnání nebo nabídce práce. Tato fluktuace je typická pro obory stavebnictví, cestovního ruchu, zemědělství. Tento typ nezaměstnanosti se objevuje u absolventů škol v souvislosti s cyklem školního roku. V měsících září se obvykle absolventi hlásí do evidence úřadu práce (Krebs a kol. 2007).

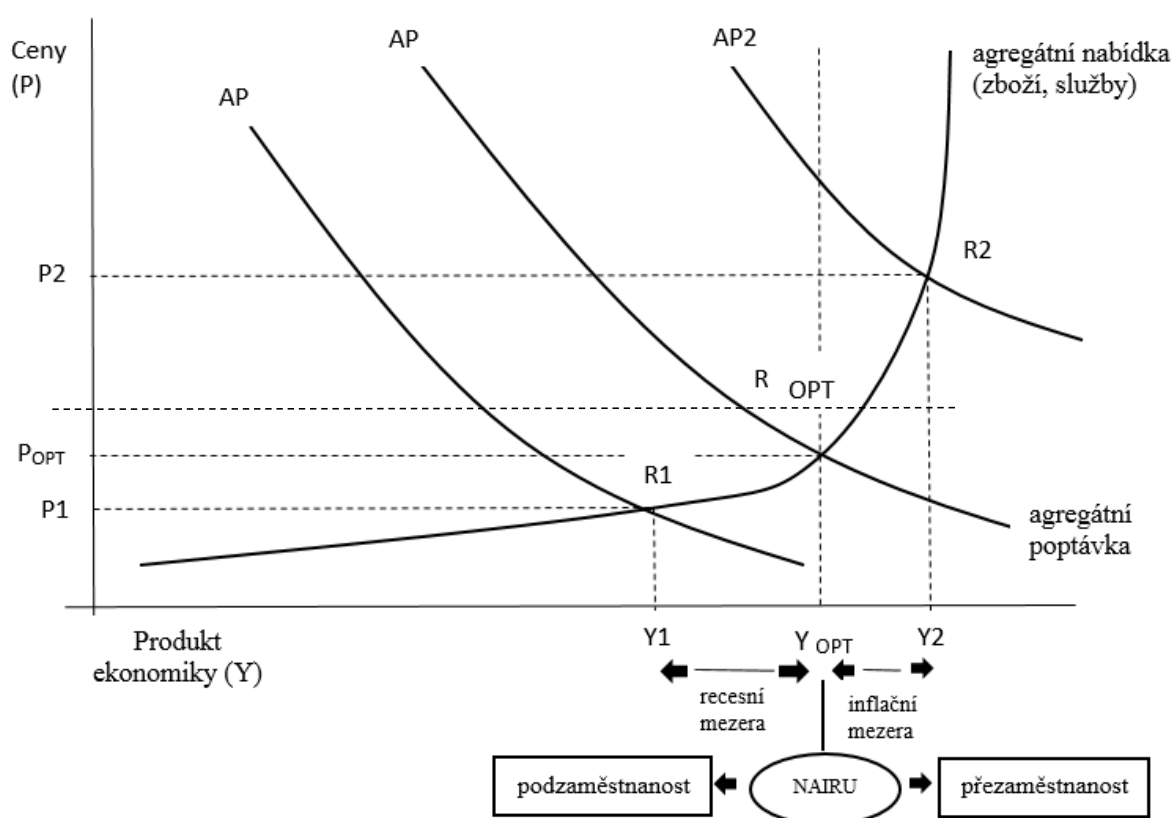
Nezaměstnanost je taky možné dělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolně nezaměstnaní mohou být pracovníci, kteří dávají přednost volnému času před prací při jisté mzdové sazbě, nebo se může jednat o matky či otce, kteří se rozhodli dočasně opustit zaměstnání, aby pečovali o své děti. Nedobrovolná zaměstnanost nastává tehdy, když ani dobře kvalifikovaní zaměstnanci nejsou schopni si najít při stávající mzdové sazbě zaměstnání. Z důvodu nepřizpůsobování mezd, vzniká nesoulad mezi těmi, kdo hledají práci a volnými pracovními místy (Samuelson a Nordhaus, 1991, s. 290).

7.1.3 Přirozená míra nezaměstnanosti (NAIRU)

Přirozenou míru nezaměstnanosti lze definovat jako takovou úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potenciálního („ideálního“) produktu. V žádné ekonomice nelze nikdy zajistit 100% míru zaměstnanosti, tj. nulovou nezaměstnanost. Cílem hospodářské politiky je dosahovat právě přiměřené míry nezaměstnanosti. V praxi je možné se setkat se dvěma variantami využití výrobních kapacit a pracovních sil. Pokud je reálně dosahovaný produkt nižší než potenciální, jedná se o recesní mezeru ekonomiky. V této situaci nedochází k využití výrobních kapacit i pracovní síly a je tedy zapotřebí stimulovat růst agregátní poptávky na trhu výrobků a služeb. V druhém případě pak může nastat již výše zmíněné „přehřátí“ ekonomiky. To znamená, že ekonomika dosahuje vyššího než potenciálního (=ideálního) produktu. Tento stav je pro

ekonomiku z dlouhodobého hlediska nezdravý. Ekonomika je v dané situaci přetížená a nezvládá uspokojovat poptávku na trhu výrobků a služeb. Začíná narážet na nedostatek výrobních kapacit i disponibilní pracovní síly. Tento stav pak způsobuje tlak na růst cen (inflace), a proto se v tomto případě hovoří o tzv. inflační mezeře v ekonomice. Snahou hospodářské politiky státu je zajistit vyváženost mezi recesní a inflační mezerou a docílit tak přirozené míry nezaměstnanosti, která neurychluje inflaci. V odborné terminologii je přirozená míra nezaměstnanosti označována jako NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment) (Kaczor, 2013, s. 54).

Obrázek 10 - Situace na trhu výrobků a služeb ve vazbě na trh práce a NAIURU



Zdroj: vlastní zpracování dle (Kaczor, 2013, s. 54)

Pro účely této práce je na obrázku 10 vyznačen stěžejní bod R_{OPT}. Tento bod označuje bod rovnováhy, který je pro ekonomiku stavem ideálním. V tomto bodě nastává tzv. přirozená míra nezaměstnanosti (NAIRU). Dochází k optimálnímu využití výrobních faktorů a pracovní síly.

8 Státní politika zaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno výše, odpovědnost za funkčnost a vyváženost trhu práce přebírá z velké části nepostradatelný aktér kterým je stát. Ten se podílí svými opatřeními na stabilitě tohoto systému. Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Má za snahu produktivně využít zdroje pracovních sil a zabezpečit práva občanů na zaměstnání.

Dle Dvořákové patří státní politika zaměstnanosti mezi specifickou oblast, jelikož vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a vytváří tak systém záchranné sítě (Dvořáková, 2007, s. 77).

Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce. Stát se při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti zaměřuje například:

- soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnaností a trhem práce [11].

Politiku zaměstnanosti lze definovat jakou soubor opatření, který je lze docílit rovnováhy na trhu práce. Politiku zaměstnanosti lze chápat ve třech úrovních – mikroekonomické, makroekonomické a regionální. Obecně lze rozlišit dva typy nástrojů politiky zaměstnanosti a to aktivní a pasivní. Tyto nástroje směřují, jak na osoby nezaměstnané, tak i na osoby zaměstnané (Brčák a spol., 2014, s. 147).

8.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti (dále jen APZ) se rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. Napomáhat tvorbě nových pracovních míst na trhu práce, motivuje zaměstnavatele k zaměstnávání osob hůře se uplatňujících na trhu práce (zdravotně hendikepovaní, osoby s nízkou kvalifikací, osoby starší 50 let, ženy po rodičovské dovolené atp.) APZ je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku

zaměstnanosti, jako jsou např. dotace zaměstnavatelům na mzdu hůře zaměstnatelných osob, různé typy finančních pobídek. V rámci této aktivní politiky je možno rozlišit programy a opatření regionálního a celostátního charakteru, a dále pak mezinárodní programy zaměstnanosti. APZ lze také v souladu s pozitivním právem označit jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ primárně zabezpečuje MPSV a úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty [11].

APZ je v současné době financována ze dvou zdrojů:

- a) z prostředků státního rozpočtu, kdy hospodaření s těmito účelově určenými prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- b) z prostředků Evropského sociálního fondu (dále ESF), který je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnávání příležitostí v přístupu na trh práce. Mezi základní programy ESF využívané v rámci APZ patří Operační program Zaměstnanost na léta 2014-2020 (dále OPZ).

Čerpání příspěvků na APZ v jednotlivých letech je limitováno přiděleným rozpočtem ÚP ČR [12].

Nástroje APZ jsou upraveny dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ). Konkrétně je upravuje § 104 ZoZ.

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program [13].

Dále je možno do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti řadit nástroj APZ uvedené v §105 ZoZ. Tyto nástroje APZ již nebudou z důvodu rozsahu práce uvedeny.

8.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti (dále jen PPZ) se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Stávající ZOZ již s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt například ve vyhláškách ministerstva financí. PPZ garantuje stát občanům možnost, jak bezplatně získat zaměstnání. To je možné získat prostřednictvím UP, kde se zájemce o práci zaregistruje. Pokud již při registraci na UP zájemce není v pracovně právním vztahu, stává se z něj uchazeč o zaměstnání. Na základě ZoZ mu v době evidence na UP může při splnění zákonem stanovených podmínek, připadat nárok na podporu v nezaměstnanosti [11].

Tímto tématem končí v této diplomové práci teoretická část a následuje část praktická. V ní se bude práce podrobněji věnovat situaci na trhu práce v Kraji Vysočina s bližším zaměřením na okres Jihlava. Bude zde představen výše zmíněný region v jeho historickém, přírodním a společensko-ekonomickém uspořádání. Praktická část bude vycházet z dostupných dat od příslušných institucí zabývajících se touto problematikou, v návaznosti na předchozí teoretickou část. V praktické části diplomové práce bude v některých kapitolách uvedeno porovnání hodnot vybraného regionu s hodnotami trhu práce v republikovém měřítku.

9 Praktická část

9.1 Charakteristika Kraj Vysočina

Kraj Vysočina se rozkládá na podstatné části Českomoravské vrchoviny, vyvýšené zvlněné krajiny mezi oběma historickými zeměmi České republiky. V rámci České republiky zaujímá centrální polohu. Sousedí s krajem Jihočeským, Středočeským, Pardubickým a Jihomoravským, se kterým vytváří oblast NUTS 2 za účelem podpory regionálního rozvoje. Administrativně se člení na 5 okresů, a to okresy Jihlava, Žďár nad Sázavou, Třebíč, Havlíčkův brod a okresu Pelhřimov, 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností (ORP) a 26 obvodů pověřených obecních úřadů (POÚ) [14].

Kraj Vysočina disponuje rozlohou (téměř 6 800 km²) a řadí se mezi regiony nadprůměrné velikosti. Podílí se přibližně 9% na celkové rozloze ČR, což ho řadí na páté místo. Hranice Kraje Vysočina se přímo nedotýká se státní hranicí ČR. Jižní část kraje však zasahuje do její těsné blízkosti, kde hraničí s Rakouskou republikou. Díky tomu se Vysočina společně s krajem Jihočeským a Jihomoravským zapojuje do řady aktivit v rámci přeshraniční spolupráce s Rakouskem [15].

Obrázek 11 - Administrativní členění kraje Vysočina



Zdroj: [16]

Metropolí kraje je Jihlava, nejstarší královské horní město českých zemí. Ve středověku patřilo k nejbohatším městům českého království, a to především díky těžbě stříbra. Rozkládá se po obou stranách historické zemské hranice mezi Čechami a Moravou [17].

Základní samosprávnou jednotkou jsou obce, kterých je v kraji 704 (stav od 1. ledna 2005). Statut města drží v současnosti 34 obcí kraje, což je v rámci České republiky vzhledem k velikosti regionu mírně podprůměrné. Nejčtenější zastoupení mají v kraji obce s méně než 500 obyvateli [15].

9.2 Obyvatelstvo

K 1. lednu 2019 žilo na Vysočině přes 509 tisíc obyvatel, což kraj řadí mezi méně lidnaté regiony České republiky. Počet obyvatel se ve sledovaném období stabilně držel kolem výše uvedeného počtu. Okres Jihlava s více jak 113 tisíci obyvateli, je po okrese Žďár nad Sázavou druhým nelidnatějším regionem Kraje. Z demografického hlediska se počet obyvatel okresu Jihlava snižuje a to z důvodu větší úmrtnosti než porodnosti. Tento stav ale mění lidé, kteří se do kraje stěhují z jiných krajů či zemí [15].

Obyvatelstvo okresu je soustředěno převážně do měst a městysů. V Jihlavě, která je statutárním městem Kraje Vysočina žije dlouhodobě kolem 50 tisíc obyvatel. Další větší část obyvatelstva cca 20 tisíc stav k (1. 2019), je zkoncentrována ve čtyřech obcích se statutem města Třešť, Telč, Polná, Brtnice [14].

9.3 Průmysl

Kraj Vysočina je specifický region, jehož hospodářský vývoj byl v minulosti výrazně ovlivněn přírodními podmínkami. Region se vždy řadil mezi chudší oblasti země s méně rozvinutou industriální infrastrukturou a s orientací na zemědělskou výrobu, na druhou stranu tak byla uchráněna před devastujícím znečištěním životního prostředí a vznikem velkých území nevratně poškozených průmyslovým rozvojem. Kraj Vysočina nepatří k ekonomicky nejvýkonnějším regionům ČR, přesto patří trvale mezi dynamicky se rozvíjející regiony. Mezi tradiční průmyslová odvětví je možno zařadit kamenoprůmysl, textilní a dřevozpracující průmysl. Dnes k nim můžeme přiřadit ještě i průmysl strojírenský a potravinářský. Nejvíce těženou surovinou je stavební kamen, cihlářská hlína a na Žďársku uranová ruda (v současné době zde ale dochází k postupnému utlumování těžby uranové rudy). Značnou měrou se na růstu celkové ekonomické aktivity v kraji intenzivně podílí

zpracovatelský průmysl. Tradiční strojírenská výroba, která se přetransformovala na výrobu komponent pro automobilový průmysl.

9.3.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v regionu

Nejvýznamnějšími zaměstnavateli v Kraji Vysočina jsou tak firmy, které jsou v této oblasti dlouhodobě vysoce aktivní, to znamená Bosch Diesel, s.r.o., Automotive Lighting, s.r.o., Motorpal, a.s. Jihlava, Žďas, a.s., Futaba Czech, s.r.o., Cooper-Standard Automotive ČR, s.r.o., MANN + HUMMEL (CZ), s.r.o., Valeo Compressor Europe, s.r.o. a další [20].

Konkrétně v Jihlavě fungují i významní zpracovatelé v dřevoprůmyslu, jako např. Kronospan CR, spol. s.r.o., (velkoplošný zpracovatel dřeva), firmy Sapeli a.s., a Sepos, spol. s.r.o., (výroba dveří a zárubní) a další firmy, které se podílejí na rozvoji tohoto odvětví jako subdodavatelé. V regionu jsou zastoupeni i další zaměstnavatelé z různých odvětví. Za významného zaměstnavatele pracovní síly je možno považovat i zřizovatele příspěvkových organizací v regionu a to Kraj Vysočina.

Na zaměstnanosti se v okrese Jihlava nejvíce podílí firma BOSCH DIESEL s.r.o.. Předmět její činnosti je výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla a jejich motory. Tato firma zaměstnává ve svých závodech v okrese Jihlava více jak 4.000 obyvatel. Firma na získávání nových zaměstnanců ve velké míře spolupracuje s pracovními agenturami. Další firma, která se značně podílí na zaměstnanosti v regionu je strojírenská firma Automotive Lighting s.r.o., která vyrábí elektrické osvětlovací zařízení do osobních i nákladních automobilů. V této firmě nachází uplatnění 1.500 – 2.000 obyvatel okresu Jihlava. Nejvýznamnějším potravinářským podnikem na Vysočině je největší masokombinát v České republice ze skupiny AGROFERT HOLDING, a. s. Kostecké uzeniny, a. s. Výrobní závod v Kostelci u Jihlavy byl v posledním desetiletí rozšířen a modernizován. Značný počet obyvatel zaměstnává Nemocnice Jihlava, příspěvková organizace. V této organizaci pracuje až 2.000 osob zajišťujících zdravotní a sociální péči pro občany regionu. V regionu působí řada dalších malých až středně velkých firem v různých oborech jako např. zemědělství, potravinářství a v oblasti služeb.

10 Aktuální situace na trhu práce

Aktuální problém postihující nejen trh práce České republiky spočívá v obecném nedostatku pracovní síly. Pracovní trh je jakýsi „živý organismus“, který je ovlivňován řadou faktorů, které se v průběhu času mění. Před rokem 2010, kdy probíhala světová hospodářská krize, byl trh práce charakteristický vysokou nabídkou a nízkou poptávkou po pracovní síle. V průběhu několika následujících let se trh práce začal stabilizovat a nabídka s poptávkou se postupně dostávala do rovnováhy. Momentální situace na trhu práce je ve srovnání s obdobím hospodářské krize zcela opačná. Současná ekonomická situace vyznačující se hospodářským růstem, zvýšila zájem o pracovní sílu ze strany zaměstnavatelů, tedy ze strany poptávky. Ta se ale neseťká s adekvátní nabídkou na trhu práce, kde není dostatek pracovní síly. Mnozí přední představitelé státních institucí hovoří o „přehřívání ekonomiky“. Tato situace je nejvíce patrná právě na trhu práce.

Počet nezaměstnaných na trhu práce byl v měsících 5-6/2019 nejnižší v historii ČR. Jejich počet se v těchto měsících pohyboval i pod hranicí dvou set tisíc, což je v procentuálním vyjádření 2,6%. Počet volných pracovních míst byl v těchto měsících lehce nad hranicí tři sta čtyřicet tisíc. Tento stav na trhu práce způsobuje značný růst mezd. V 1. pololetí 2019 dosáhla průměrná mzda 33 297 Kč, v meziročním srovnání činil přírůstek 2 272 Kč (7,3 %) [3].

Situace na trhu práce v okrese Jihlava je obdobného stavu, který se vyznačuje v celé České republice. Stávající ekonomický růst vytváří nové podnikatelské příležitosti a s tím i nová pracovní místa. Toto ekonomicky úspěšné období umožňuje lidem snadněji měnit a nacházet nová zaměstnání a zaměstnavatelé jsou schopni v důsledku zvýšení zakázek vygenerovat větší zisk. Pro stranu poptávky, tedy zaměstnavatele, může tento stav působit ambivalentním rázem. Současná ekonomická situace jim sice přinesla větší množství zakázek, které ale v konečném důsledku nemá kdo realizovat. Na trhu práce totiž není dostatek pracovní sil, které by odpovídaly představám a potřebám zaměstnavatelů. Zaměstnanci této situace využívají a mění v této době ve větší míře stávající zaměstnání za nová. Dochází tak ke zvýšené fluktuaci zaměstnanců. Zaměstnavatelé tak museli začít projevovat větší snahu o to, aby si udrželi stávající zaměstnance, jelikož pracovní trh nenabízí adekvátní počet zájemců s potřebnou kvalifikací. Tento stav nejlépe prokazují data, které poskytuje Úřad práce ČR (dále jen ÚP).

ÚP je státní instituce zřízená na základě Zákon č. 73/2011 Sb. Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Nadřízeným správním úřadem ÚP je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“). ÚP usměrňuje procesy týkající se trhu práce. Vede evidenci osob, které mají zájem se uplatnit na trhu práce a zároveň nabízí pracovní příležitosti na základě poskytnutých pracovních nabídek firem. Během doby zpracovávání této diplomové práce evidovaly ÚP v okrese Jihlava obdobná čísla zaměstnanosti jako ostatní ÚP v různých částech ČR.

Aktuální situace, o které se hovoří jako o “nulové nezaměstnanosti“ značně snižuje počet evidovaných uchazečů o práci. Přesto ÚP v okrese evidovaly k červenci roku 2019 celkem 1716 uchazečů o práci. Zároveň ale nabízel 2899 volných pracovních míst. Do kategorie uchazečů o práci jsou zahrnuti všechny osoby ve věku 15-64 let. Nezaměstnanost byla v okrese Jihlava na hodnotě 2,4% (červen 2019). Tématu nezaměstnanosti se bude práce věnovat později [19].

10.1 Komparace volná pracovní místa uchazeči o zaměstnání

Nyní budou uvedena data popisující stav ke konci roku 2018 na trhu práce v daném regionu. Tabulka níže uvádí údaje o počtech volných pracovních míst (dále jen VPM) a uchazečů o práci.

Tabulka 4 - Uchazeči o zaměstnání volná pracovní místa komparace ČR, Kraj Vysočina, okres Jihlava

ČR Kraj Jihlava	Uchazeči o zaměstnání				Volná pracovní místa			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Česká republika	453 118	381 373	280 620	231 534	102 545	132 496	216 629	324 410
Kraj Vysočina	21 268	17 672	12 992	10 628	3 588	5 418	7 475	9 998
<i>Okres Jihlava</i>	<i>4382</i>	<i>3603</i>	<i>2737</i>	<i>2454</i>	<i>596</i>	<i>1652</i>	<i>1855</i>	<i>2424</i>

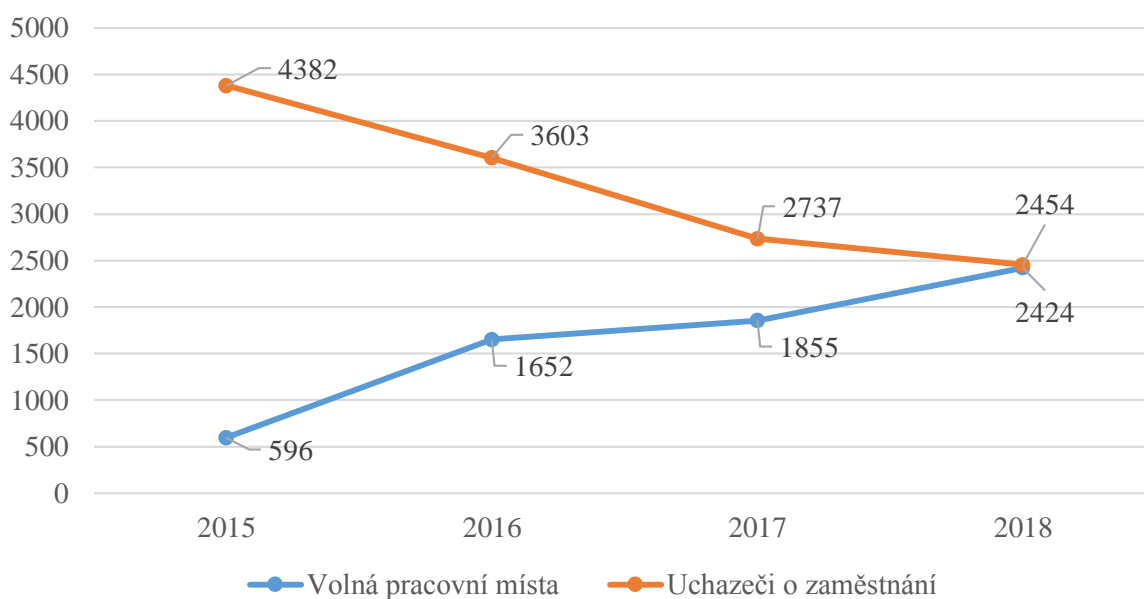
Zdroj: zpracování vlastní dle [20].

Z tabulky je možno zaznamenat jak se pozitivní ekonomický trend podílí na snižování počtu uchazečů a zvyšování volných pracovních míst. Tento trend je zaznamenán, jak v celé České republice, v Kraji Vysočina, tak i konkrétně v okrese Jihlava. Počet VPM se

v republikovém měřítku za dobu čtyř let zvýšil trojnásobně. Počet uchazečů zaregistrovaných na UP se za stejné období snížil o více jak 220 tisíc.

Počet volných pracovních míst v okrese Jihlava se od roku 2015 postupně zvyšoval z hodnoty 596 na hodnotu 2424 v roce 2018. Počet uchazečů o práci vedených na UP zaznamenal klesající tendenci z počtu 4382 v roce 2015, na hodnotu 2454 uchazečů. Při porovnání těchto dvou hodnot, je možno vydedukovat fakt, že na jedno pracovní místo se hlásí jeden uchazeč (konkrétně 1,022 uchazeče na 1 volné pracovní místo). Tato situace vystihující uvedená čísla je znázorněna na grafu č. pod textem.

Graf 2 - Porovnání vývoje volných pracovních míst s uchazeči o práci okres Jihlava



Zdroj: vlastní zpracování dle [20].

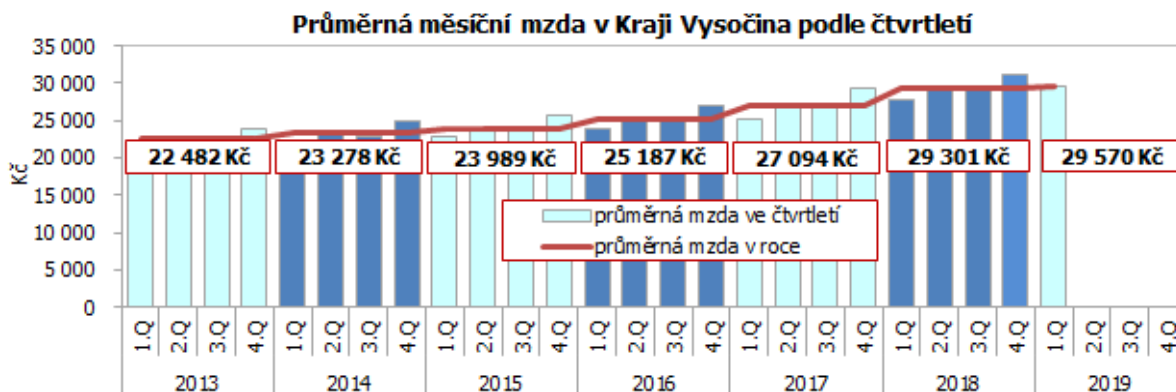
V roce 2015 připadalo na 1 pracovní místo 7,35 uchazeče o zaměstnání. Pro objektivnější posouzení míry zaměstnanosti v roce 2018 autor dohledal údaje z roku 2009, kdy v kraji Vysočina připadalo na 1 volné pracovní místo 37,5 uchazeče. Míra nezaměstnanosti byla v tomto roce na 10,3%. Uvedená čísla jasně prokazují velice dobré ekonomické výsledky české ekonomiky.

10.2 Vývoj mezd

Tato situace na trhu práce, kdy oproti předchozím rokům, nabídka značně převyšovala poptávku a byla nadprůměrně vysoká nezaměstnanost, vyhovuje především zaměstnancům. Těm se, jak již bylo zmíněno výše, naskýtá možnost výběru z většího počtu pracovních

nabídek, a ve většině případů i za lepší platových podmínek. Tento vývoj dokazují statistická data, která jsou znázorněna na grafu 3 pod tímto textem.

Graf 3 - Vývoj mezd v Kraji Vysočina



Zdroj: [21]

Graf 3 poskytuje možnost dokreslení představy o vývoji průměrné hrubé mzdy³ v Kraji Vysočina od roku 2013 do prvního čtvrtletí roku 2019. Je zde patrný výrazný nárůst mezd od počátku roku 2016. Za dobu pěti let došlo k navýšení hrubé mzdy o 23,27%.

Tyto výše zmíněná fakta nutí zaměstnavatele přijímat jistá opatření. Fakt, že dochází k výraznému zvyšování mezd ve všech odvětvích, může způsobit zvýšenou fluktuaci zaměstnanců. Ti dříve neměli příležitost za daných finančních podmínek vyplácených v některých oborech, ve kterých byli vzdělávání pracovat a finančně prosperovat. Zaměstnavatelé tedy musejí na tyto změny reagovat a snažit se udržet stávající pracovní síly i za cenu zvýšení nákladů na daného pracovní místo na úkor snižování výsledného čistého zisku. Zaměstnavatelé nabízejí zaměstnancům různé typy výhod v podobě různých benefitů, příspěvků na dopravu, na dovolenou. Nabízejí také přechod z pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou, změnu pracovního režimu v podobě pružné pracovní doby, teambuildingové akce, foremní výhody atp..

³ Průměrná hrubá měsíční mzda je podíl mzdových prostředků (vč. příplatků za přesčas, odměn, náhrad mzdy atd.) připadající na jednoho zaměstnance za měsíc.

10.3 Nedostatek pracovní síly a zaměstnavatelé

Data uvedené autorem práce poukazují na „kalamitní“ situaci na trhu práce. Nízká míra nezaměstnanosti má pozitivní efekt na daňových příjmech státu, nicméně z dlouhodobějšího hlediska je tento stav na trhu práce spíše komplikací. Ekonomika země by měla potenciál produkovat stále více statků, ale dané možnosti na trhu práce to nedovolují. Může tak docházet k nedobrovolnému útlumu výrobních možností z důvodu nedostatku pracovní sil. Proto stát jako významný aktér ovlivňující politiku na trhu práce musí zavádět opatření, které by nedostatek pracovní síly na trhu práce zmírňovali. K jistým opatřením jsou donuceni také zaměstnavatelé, kteří jsou přímým aktérem na trhu práce. Nedostatek pracovní síly nutí zaměstnavatele v okrese Jihlava k opatřením, která by aktuální nedostatek výrobních kapacit nahradily. Některé z opatření budou uvedeny v následujících kapitolách.

10.3.1 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je v našem právním řádu upraveno zákonem 262/2006 Sb. zákoník práce v § 307 – 309 a také dalšími právními předpisy ČR. Tato varianta zaměstnávání umožňuje zaměstnavatelům převést část své personální agendy na agentury práce. Ty jsou schopné na základě poskytnutých kritérií žadatele rekrutovat potenciální zaměstnance. Pokud mají zájemci o nabízenou pozici zájem, je s nimi sepsána pracovní smlouva, ve které může být zaměstnanec zaměstnán pod příslušnou agenturou, která si jej vyhledala, nebo může vstoupit přímo do kmenové struktury firmy. V okrese Jihlava je tato možnost hojně využívána především velkými podniky v různých odvětvích průmyslu, protože ti nejsou schopni vlastními silami v adekvátní době vyhledat potřebné pracovní síly. V okrese Jihlava působí personální agentury ADECCO spol. s r.o., ManpowerGroup s.r.o., JOB LEADER CZECH s.r.o. a další. Tuto variantu využívá např. firma Automotive Lighting ve spolupráci s pracovní agenturou ManpowerGroup, s.r.o., která významnému zaměstnavateli v okrese vyhledává požadované zaměstnance. Zaměstnavatelé v okrese uveřejňují své pracovní nabídky prostřednictvím z výše uvedených personálních agentur popřípadě z kombinací několika agentur i méně vyhlášených agentur práce.

10.3.2 Robotizace a modernizace výrobních procesů

Na nedostatek pracovních míst museli někteří zaměstnavatelé regionu reagovat zásadnějším způsobem a to restrukturalizací a optimalizací výrobních procesů. Technologická opatření umožňují zaměstnavatelům nahradit dříve manuálně prováděné

výrobní procesy, procesy robotizovanými. Tato změna je pro zaměstnavatele velice nákladnou investicí, která je ale mnohdy posledním řešením, jak nedostatek pracovních sil vykompenzovat. V okrese Jihlava dochází k automatizaci některých postupů např. v logistice skladování, zautomatizování obráběcích procesů ve strojírenství. Tyto procesy do svých závodů zavedl např. zpracovatel v oblasti masného průmyslu Kostelecké uzeniny. V tomto podniku došlo k automatizaci logistických operací ve skladovacích procesech, které dnes již z větší části zastane moderní automat nahrazující několik zaměstnanců na skladových pracovních pozicích. Dalším podnikem, který na nedostatek pracovníků ve výrobě musel reagovat, byla mezinárodní firma Eurotech Třešť s.r.o.. Tato firma nahradila staré CNC automaty novými z velké části autonomními CNC stroji, které zefektivnili výrobní proces a umožnili firmě zpracovat objednané zakázky.

10.3.3 Studenti a firmy

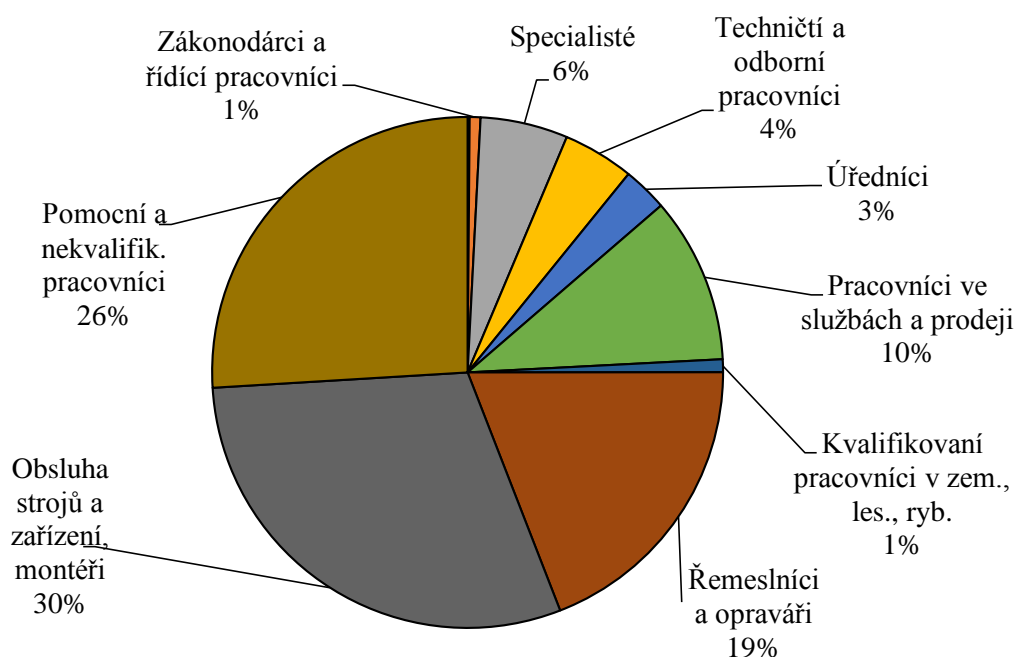
Již před několika lety, kdy byl v okrese Jihlava zjevný nedostatek pracovních sil v některých profesích. Docházelo k „vázání“ studentů místními firmami. Ty nabízely studentům vybraných odvětví možnost nástupu do jejich firem po dokončení studia. V této době je aktivita především strojírenských firem na daleko větší úrovni. Zastupitelé firem docházejí do místních odborných škol, kde studentům nabízejí studijní programy. Tato aktivita směřuje především na studenty Střední školy průmyslové, technické a automobilní v Jihlavě. Tato škola je zaměřena na technické obory typu strojírenství, automatizace, informační technologie, zámečnictví atd.. Přímo ve školách dochází k představování studijních programů, které studentům během studia garantují jistý příjem při splnění daných podmínek s vyhlídkou následného zaměstnání v dané firmě po dokončení studia. Firmy si tak těmito aktivitami zajišťují budoucí zaměstnance, na stěžejní pracovní pozice ve firmě.

10.4 Struktura nabídky a poptávky na trhu práce v regionu

V této kapitole budou porovnána data uvádějící nabídku a poptávku na trhu práce v okrese Jihlava a ČR k 30. 6. 2018 dle profesního zaměření. Tyto daty vycházejí z evidence, kterou zaznamenávají ÚP ČR. Prvotně budou uvedeny data uvádějící stav na trhu práce ČR a následně v okrese Jihlava. Uvedená data poptávaných a nabízených míst jsou zařazována

podle klasifikace CZ-ISCO⁴. Nejvyšší poptávka evidovaná na ÚP ČR na základě hlášených VPM je podle klasifikace v hlavní třídě zaměstnání 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři, a to s podílem téměř 30 % na VPM. Absolutně se jedná o 90 287 pracovních míst. Poté následuje hl. třída 9 – pomocní a nekvalifikovaní dělníci s podílem 26 % na hlášených VPM a absolutním počtem 78 268 VPM. Třetí nejčastěji poptávanou hl. třídou je třída 7 – řemeslníci a opraváři.

Graf 4 - Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání dle CZ-ISCO ČR



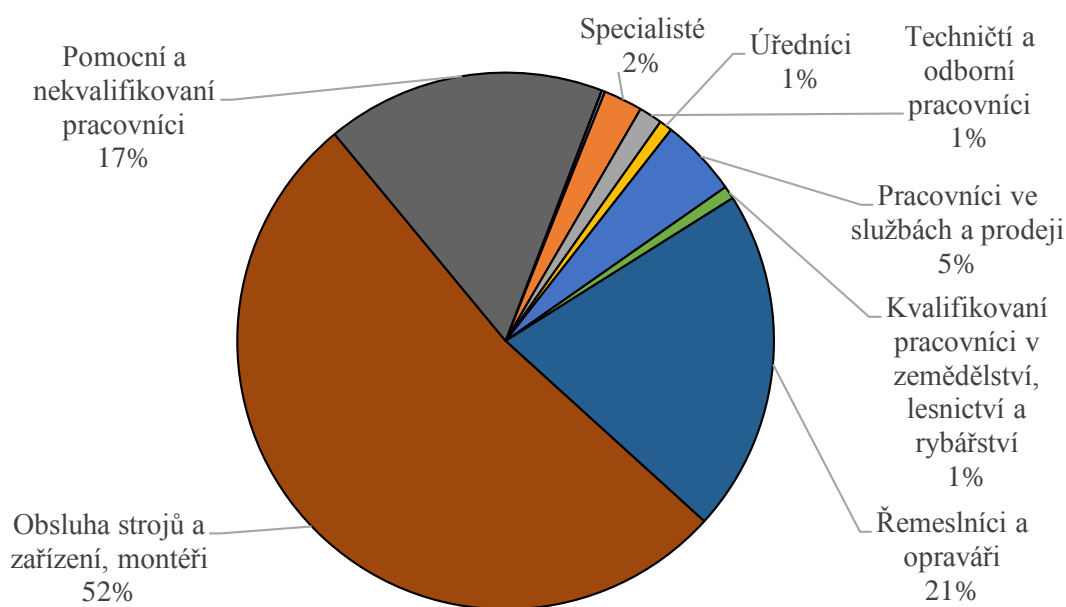
Zdroj: vlastní zpracování dle [22]

První dvě výše uvedené skupiny, tj. obsluha strojů a zařízení a pomocní a nekvalifikovaní dělníci, jsou zároveň charakterizovány vysokým podílem krátkodobě hlášených VPM a naopak nízkým podílem VPM neobsazených dlouhodobě. V tomto ohledu se jedná o profese s nižšími požadavky na vzdělání, odpovídají trendům ve vzdělanostní struktuře VPM. V případě řemeslníků tomu tak není a podíl dlouhodobě neobsazených pracovních míst je vyšší. V této hl. třídě je neobsazeno déle než 12 měsíců 28,2 % VPM, což je více než podíl dlouhodobě neobsazených VPM v celkovém počtu VPM. Při porovnání výše uvedených dat o VPM těchto kategorií s počtem UoZ je nejvíce citelný

⁴ Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vychází z metodických principů mezinárodní klasifikace ISCO-08. Je založena na dvou hlavních principech, kterými jsou druh vykonávané práce (pracovní místo) a úroveň dovedností.

nedostatek pracovních sil v hl. tř. 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři, kde na jedno VPM připadá 0,23 UoZ. Jedná se o zcela nejnižší hodnotu v třídění podle hl. tř. zaměstnání. V dalších dvou nejvíce poptávaných skupinách tedy v hl. tř. 7 – řemeslníci a opraváři, připadá na VPM 0,35 UoZ a v případě hl. tř. 9 – pomocní a nekvalifikovaní dělníci pak na jedno VPM připadá 0,9 UoZ. V těchto kategoriích zaměstnání poptávka značně převyšuje nabídku. Následující graf doplňuje podrobnější data o VPM v roce 2018 v okrese Jihlava.

Graf 5 - Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání dle CZ-ISCO okres Jihlava



Zdroj: vlastní zpracování dle [22]

Výše uvedený graf dopomáhá čtenáři si obrazně představit hodnoty o VPM ve dvanáctém měsíci roku 2018 v okrese Jihlava. Největší podíl VPM nabízí oblast třídy 8 obsluha strojů a zařízení, montéři. V tomto období bylo zaměstnavateli v regionu Jihlava nabízeno 1267 pracovních míst. Další významně poptávanými kategoriemi byly třídy 7 a 9. Ve třídě 7 bylo nabízeno 501 VPM a ve třídě 9 celkem 408 VPM. V okrese Jihlava nebyly nabízeny vůbec žádné VPM ve tř. 0 a pouze 5 VPM v tř. 1. Tyto data kopírují stav potřeby dělnických profesí, který je charakteristický i pro republikový trh práce. Tyto data mohou i z části vypovídat o momentální struktuře průmyslu v regionu.

U výše uvedených dat o VPM zcela nevyplývá vazba VPM na potřebné vzdělání. Níže uvedená tabulka uvádí počty VPM a požadovaného vzdělání. Z tabulky vyplývá značný zájem zaměstnavatelů o pracovníky se základním nebo nižším středním vzděláním. V okrese

Jihlava je značná poptávka po pracovnících, kteří mají jen základní vzdělání. Počet VPM s požadovaným základním vzděláním zastává 79,2% VPM v okrese Jihlava. Naproti tomu VPM s vyšším a vysokoškolským vzděláním je v okrese Jihlava nabízeno jen v 2%.

Tabulka 5 - Vzdělanostní struktura VPM ČR, okres Jihlava

	Bez vzděl, neuplné zákl. vzděl, zákl vzděl	Nižší střední vzdělání, nižší střední odborné vzdělání, str. odb. vzd s vyuč. lis, str. a str. odb. bez mat. a v.l.	ÚSV, ÚSO s vyuč. a mat., ÚSO s mat. bez vyuč.	Vyšší odb. vzděl., bakalář. vzděl., VŠ, dooktor. vzděl.
ČR	219775	68069	22805	13761
Jihlava	1 920	398	59	47

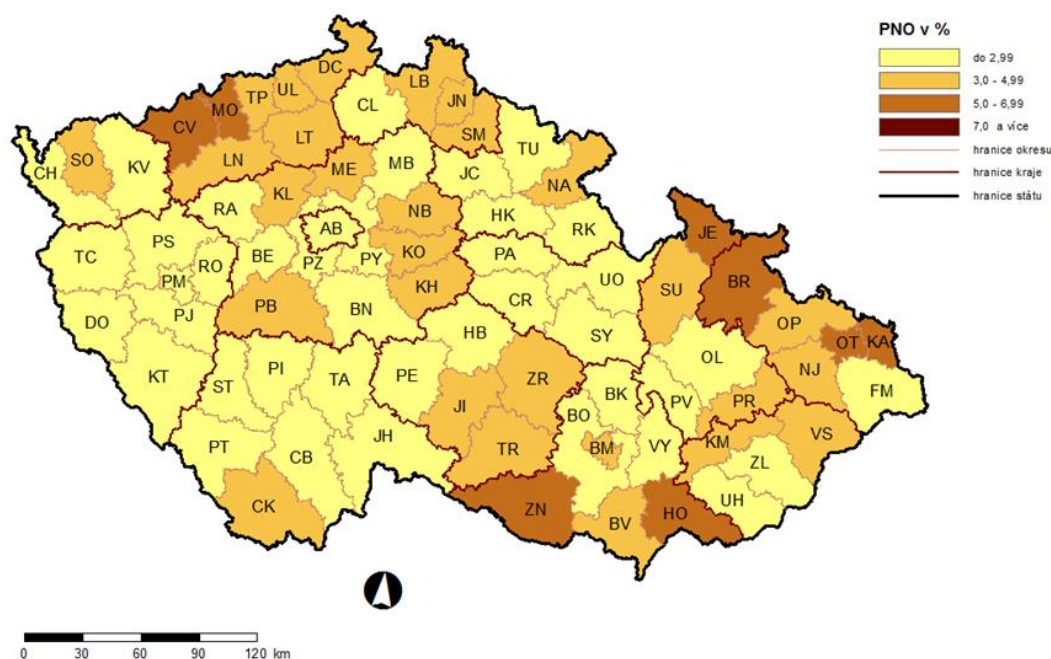
Zdroj: vlastní zpracování dle [22]

Z důvodu čitelnosti textu musel autor zjednodušit kategorizaci vzdělání na čtyři úrovně. Po provedení komparace VPM se vzděláním je možno konstatovat, že český trh práce se potýká s nedostatkem pracovníků pro výkon profesí s minimálními či nízkými požadavky na kvalifikaci. Zároveň se projevuje další trend, obtížně identifikovatelný ze vzdělanostní struktury. A to dlouhodobě se hůře obsazující řemeslné profese.

11 Nezaměstnanost okres Jihlava

Pro počáteční přiblížení o stavu nezaměstnanosti v Kraji Vysočina a konkrétně v okrese Jihlava (označený zkratkou JI) je níže uvedená mapa ČR, ve které je přehledně znázorněna plošná situace nezaměstnanosti na území k 12.2018. Tento obrázek 12 je uveden pro možné porovnání s ostatními regiony ČR. V následujících kapitolách bude problematika konkrétněji rozebrána a budou popsány aktuální stavy i vývoje o stavech nezaměstnaných, jak v Kraji Vysočina, tak konkrétně v regionu Jihlava.

Obrázek 12 - Podíl nezaměstnaných dle okresů ČR 12.2018



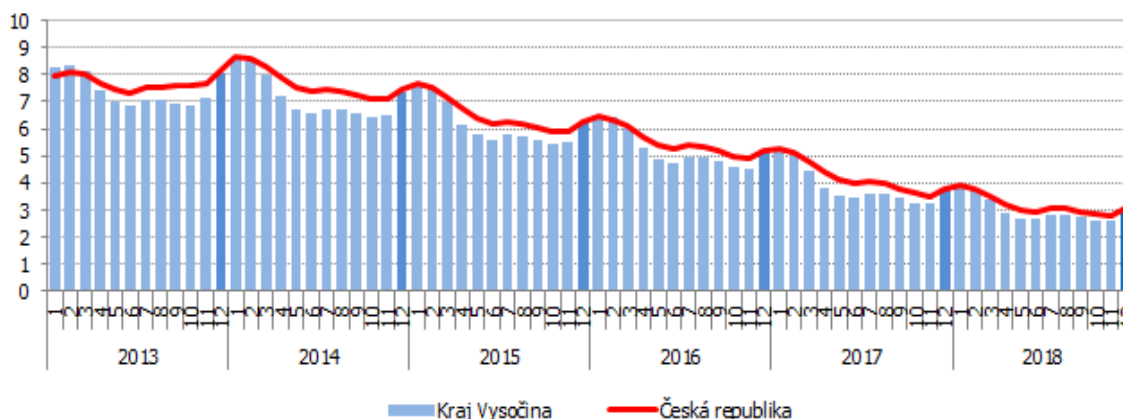
Zdroj: [23]

Okres Jihlava je z pohledu skladby podniků zde fungujících v celku pestrým regionem. Nenachází se zde ale zas tak rozsáhlá skladba podniků podnikající v oblasti služeb jako je tomu např., v hlavním městě Praze, popřípadě v dalších velkých aglomeracích, či turisticky atraktivnějších regionech. V případě průmyslu jsou zde zastoupeny, jak strojírenské závody, které zastupující největším procento podnikatelských subjektů, tak podniky zabývající se logistikou v oblasti dopravy, podniky uplatňující se v dřevopřůmyslu, textilním průmyslu, masokombináty atp.. Občané okresu se tak mohou uplatňovat v různých odvětvích. Nicméně ani relativní pestrost podnikajících subjektů, nedokáže docílit takové zaměstnanosti obyvatel jako v regionu Pelhřimov.

Problematika nezaměstnanosti spadá jako v ostatních regionech ČR pod ÚP. Kontaktní pracoviště spadající pod Úřadu práce ČR jsou v regionu celkem na čtyřech místech. Na těchto pracovištích se mohou zájemci o práci informovat popřípadě i registrovat. ÚP vedou evidenci v oblasti zaměstnanosti, poskytují odborné poradenství, zprostředkovávají zaměstnání, nabízení podpůrné programy atd.. Stěžejní práci je ale docílení maximální zaměstnanosti obyvatel. Jako veškeré pobočky ÚP v republice musí i krajské středisko vést průběžnou evidenci nezaměstnaných, ze které bude tato diplomová práce čerpat níže uvedená data. V kapitole 7.1.1 teoretické části, již bylo vysvětleno, jakou metodikou jsou data získávána, a proto zde již nebude tato problematika znovu popisována a budou zde uvedena kýžená statistická data.

Nezaměstnanost regionu koresponduje s vývojem nezaměstnanosti v ČR. Podíl nezaměstnaných se v regionu již několikátý rok po sobě jdoucí snižuje. Tento fakt bude nejlépe patrný z grafu 6, který je uveden pod textem.

Graf 6 - Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu komparace Kraji Vysočina a v ČR



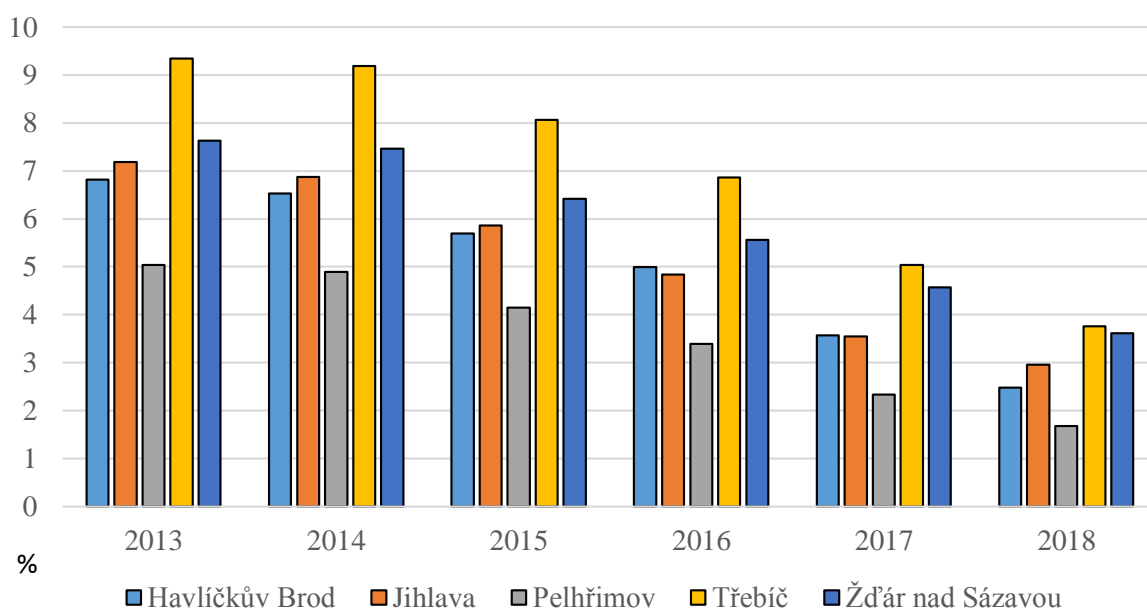
Zdroj: [26]

Zlom v počtu evidovaných nezaměstnaných je možný zaznamenat od počátku roku 2014. Od tohoto roku se až na některé měsíce jednotlivých let podíl nezaměstnaných postupně snižovala. Ke konci roku 2018 přibylo v evidenci UP v Kraji Vysočina 1 338 nezaměstnaných osob. Jejich počet se tak ke konci roku 2018 zvýšil na 10 628 osob. Ve sledovaném období lze stav nezaměstnaných na trhu práce v Kraji Vysočina ve srovnání s republikovým průměrem hodnotit pozitivně. V roce 2018 se situace na trhu práce zlepšila, počet neumístěných uchazečů se na Vysočině meziročně snížil o více než 2 300 osob a podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu poklesl o 0,78 procentního bodu. Snížení počtu

nezaměstnaných oproti roku 2017 byl zaznamenán ve všech okresech kraje. V okrese Jihlava se podíl nezaměstnaných snížil o 0,36 % bodu, což je v počtu evidovaných nezaměstnaných 283 osob a to na hodnotu 2454 nezaměstnaných. V procentuálním vyjádření je míra nezaměstnanosti na hodnotě 3,12%. Za čtyřleté období klesl podíl nezaměstnaných o 2,26 %, což představuje počet 1928 osob. Tento počet osob značně zlepšil podíl nezaměstnaných v okrese Jihlava.

Pro další možné srovnání o stavu počtu nezaměstnaných v regionu, je níže uveden graf 7, který doplňuje data o počtech nezaměstnaných v daném období v jednotlivých okresech Kraje Vysočina.

Graf 7 - Podíl nezaměstnaných osob Kraj Vysočina dle okresů



Zdroj: vlastní zpracování dle [20]

Podíl nezaměstnaných osob se mezi roky 2009 – 2014, kdy i Kraj Vysočina zasáhla hospodářská krize, osciloval na mezi hodnotami 7- 8%. Nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2013 a to 8,17%. Od roku 2014 se podíl nezaměstnaných začal plynule snižovat až na hodnotu 3%. Nejhorší hodnoty dlouhodobě vykazuje okres Třebíč. Nejnižší míru nezaměstnanosti okres Pelhřimov.

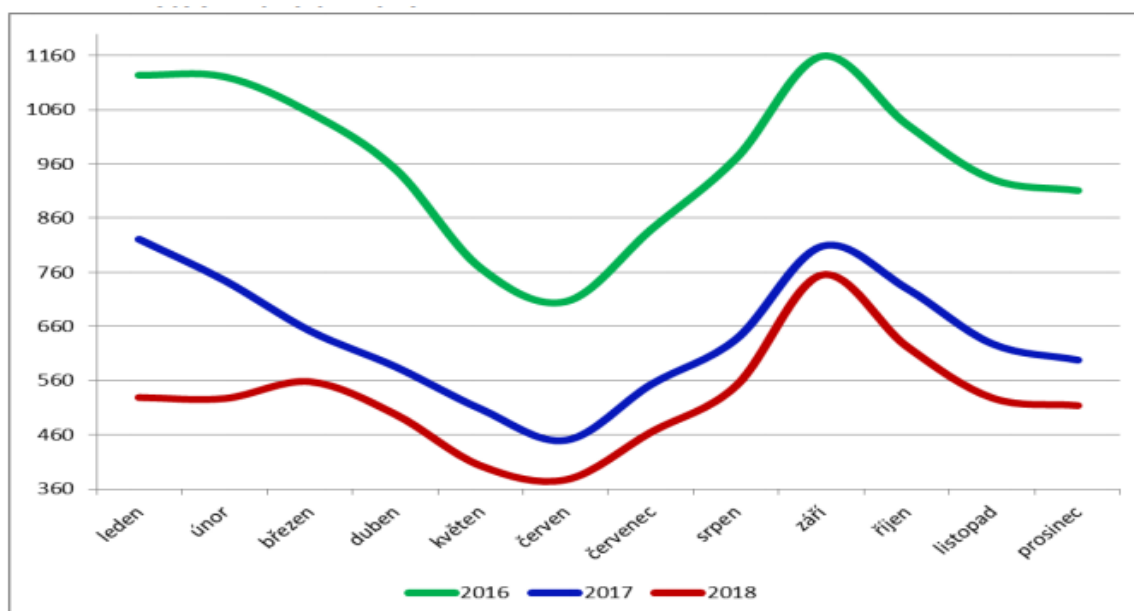
Do struktury nezaměstnaných mohou být dle metodiky zahrnuty veškeré osoby od 15 - 64 let věku. Nicméně i v oblasti zaměstnanosti jsou jako v ostatních oblastech problémové či rizikové skupiny. V oblasti nezaměstnanosti jsou za tyto rizikové skupiny považováni

mladí do věku 29 let věku, osoby po 50 roce věku, osoby se zdravotním omezením, osoby jiné národnosti a obecně více ženy než muži. K těmto rizikový, skupinám jsou směřována opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou podporovány Ministerstvem práce a sociálních věcí, financemi ze státního rozpočtu a evropskými fondy (ESF). V následujících kapitolách budou k některým výše zmíněným problémovým skupinám poskytnuty statistická data z daného regionu. Tématu aktivní politiky zaměstnanosti bude věnován prostor k závěru práce.

11.1 Nezaměstnanost mladých do 29 let věku

Uplatnitelnost absolventů na trhu práce byla vždy problematická. Důvodem proč jsou absolventi škol znevýhodněni, je především v nedostatku praxe, chybějící pracovním návykům a minimem pracovních zkušeností. Tyto nedostatky ovšem mohou mladiství vykompenzovat jinými přednostmi - zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi a větší profesní flexibilitou. Bohužel tyto znalosti ale i tak často nestačí a jsou nuceni se přesunout na tzv. sekundární trh práce, který je charakteristický nestabilním zaměstnáním, nepříznivými pracovními podmínkami, nízkými výdělky a mizivými kariérními vyhlídkami. Absolventi škol mají problémy s uplatněním se na trhu práce zhruba do 25 let. Po překročení této hranice závisí jejich uplatnění se na trhu práce na dosaženém vzdělání a také na vystudovaném oboru. Stav dnešní ekonomicko-hospodářské situace v České republice některým absolventům toto trápení značně usnadnil. Někteří studenti totiž mají již během studia jistotu budoucího pracovního místa. Týká se to především technicky zaměřených oborů a také i řemesel. Počet absolventů na konci roku 2018 je historicky nejnižším počtem uchazečů za posledních několik let. Obecně se dá říci, že v současné době se v kraji Vysočina absolventi škol na trhu práce velice dobře umísťují takřka ve všech profesích napříč oborovým spektrem. Problém mohou mít absolventi humanitních oborů, zemědělských oborů a absolventi v oborech management a podnikání atd.

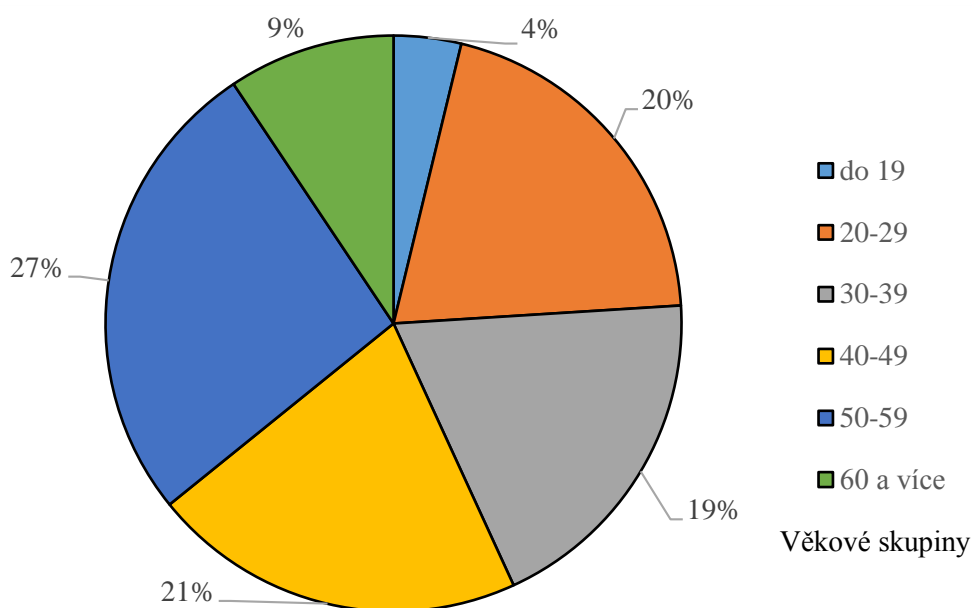
Graf 8 - Srovnání vývoje nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v Kraji Vysočina



Zdroj: [24]

Výše uvedený graf znázorňuje tři časové linie, které prokazují snižující se stav počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých v Kraji Vysočina. Na křivkách je zřejmý nárůst nezaměstnanosti této skupiny v období měsíce září. V tomto měsíci jsou absolventi ve větší míře evidováni z důvodu ukončení studia. Jsou vyřazováni ze statusů student a musejí se tak evidovat na ÚP z důvodu povinných odvodů, především zdravotního pojištění. Po tomto měsíci se jejich nezaměstnanost snižuje na průměrné hodnoty roku. Další možné srovnání, které prokazuje jistou problematickosti v zaměstnanosti této věkové skupiny, uvádí graf 9 uvedený níže.

Graf 9 - Struktura nezaměstnaných dle věku



Zdroj: vlastní zpracování dle [25]

Tento graf procentuálně znázorňuje poměr nezaměstnaných ke konci roku 2018. Nezaměstnaní jsou zde rozděleni do věkových struktur. Nevyšší počet nezaměstnaných připadá na kategorii ve věku 50-59 let. V této kategorii je počet nezaměstnaných na hodnotě 649 osob. Nyní blíže popisovaná kategorie mladistvých by se po sloučení skupiny nezaměstnaných do 19 let věku s kategorií 20 – 29 let věku stala druhou největší kategorií s procentuálním podílem 24% nezaměstnaných s počtem 589. Rozdíl mezi jednotlivými věkovými skupinami není nikterak markantní. Velký podíl na tom má ekonomicko-hospodářský vývoj ale i aktivní přístup ÚP s oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

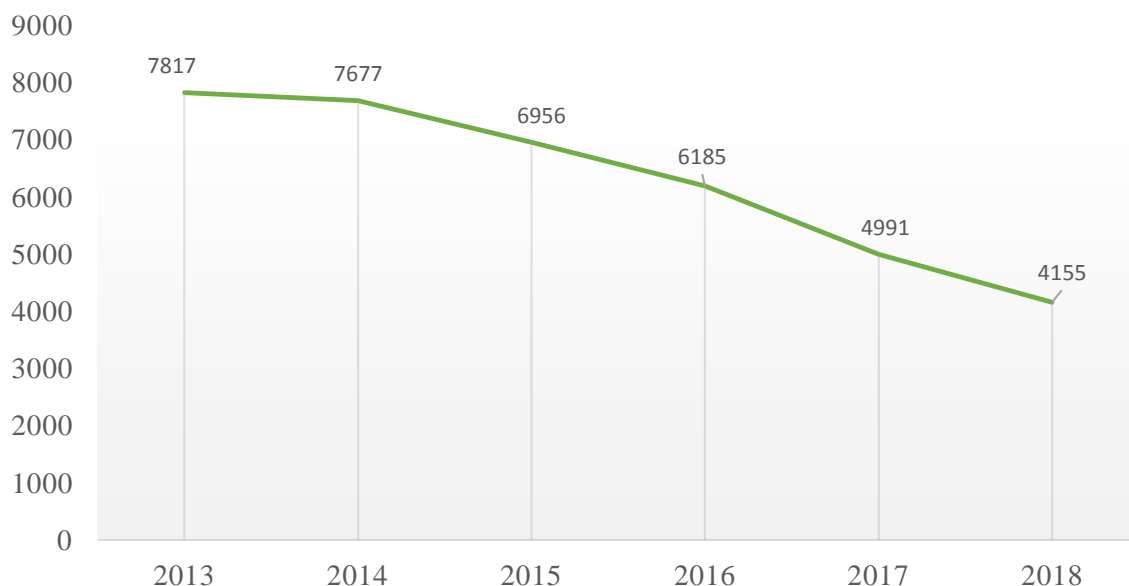
V kategorii mladistvých do 29 let jsou nejspeciřičtější skupinou nezaměstnaných uchazečů tzv. mladiství, tedy uchazeči o zaměstnání do 18 let věku bez základního vzdělání a se základním vzděláním (např. mladiství, kteří nedokončili nebo předčasně opustili některý z typů středního školství nebo odborných učilišť). Zde se vyskytují tyto faktory, které negativně ovlivňují zařazení těchto osob na trh práce: - nízký věk a možné zákonné nebo zdravotní omezení pro výkon požadované práce - absence jakýchkoliv dovedností získaných vzděláním - častý nezáměr o další vzdělávání, nedostatek motivace a oslabená vůle - nevhodné pracovní návyky, pramenící z nulového pocitu odpovědnosti - a naopak nereálné požadavky na pracovní zařazení a nadstandardní ohodnocení vlastní práce - a současně i nedostatek pracovních příležitostí pro tuto skupinu nezaměstnaných uchazečů.

11.2 Lidé po 50 roce života

Již výše uvedená data naznačili další problémovou skupinu na trhu práce. Do této kategorie jsou řazeni i osoby nad 50 let věku. Tito „problémový“ uchazeči se často nacházejí na ÚP z několika důvodů. Jedním z nich je zvyšující se věk, se kterým přichází pozvolné snižování pracovní produktivity. Ta již zcela neodpovídá potřebám zaměstnavatelů k uspokojení jejich výrobních procesů. V této věkové kategorii může také docházet k větší pracovní absenci z důvodu zdravotního omezení. Může to být také způsobeno změnou technologií, na kterou si již lidé tohoto věku nejsou schopni přivyknout. Pro zaměstnavatele také není z ekonomického hlediska mnohdy výhodné tyto osoby zaměstnávat z důvodu blížícího se odchodu do penze. Tito lidé s sebou, ale na pracovní trh přináší jiné pracovní zkušenosti, které těžko nalezneme třeba u absolventů. Je tedy na trhu práce aby si i tito lidé našli adekvátní uplatnění k jejich věku. O možnostech uplatnění se této skupiny obyvatel, by měl mít největší zájem aktivní aktér na trhu práce stát, který by svými opatřeními měl pro tyto uchazeče najít adekvátní pracovní zařazení odpovídající jejich věku a zkušenostem.

Níže uvedený graf poskytuje grafické znázornění dat o počtech nezaměstnaných nad 50 let věku, v časovém rozmezí 6 let v Kraji Vysočina.

Graf 10 - Počet nezaměstnaných nad 50 let věku

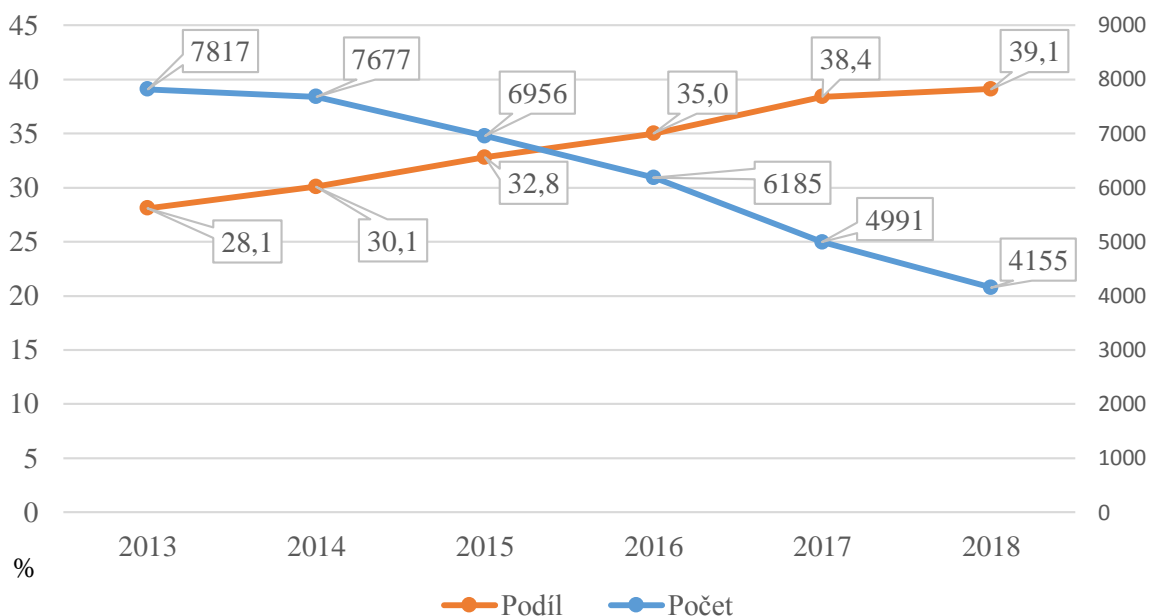


Zdroj: vlastní zpracování dle [24]

I za pomoci grafu 10 je možné zaznamenat pokles nezaměstnanosti této věkové skupiny. Ta je jako všech kategoriích ovlivněna dobrými ekonomicky-hospodářskými výsledky. Na

konci roku činil podíl nezaměstnaných této věkové kategorie 39,1 % z celkového počtu nezaměstnaných v Kraji Vysočina.

Graf 11 - Počet a podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii nad 50 let věku v Kraji Vysočina



Zdroj: vlastní zpracování dle [24]

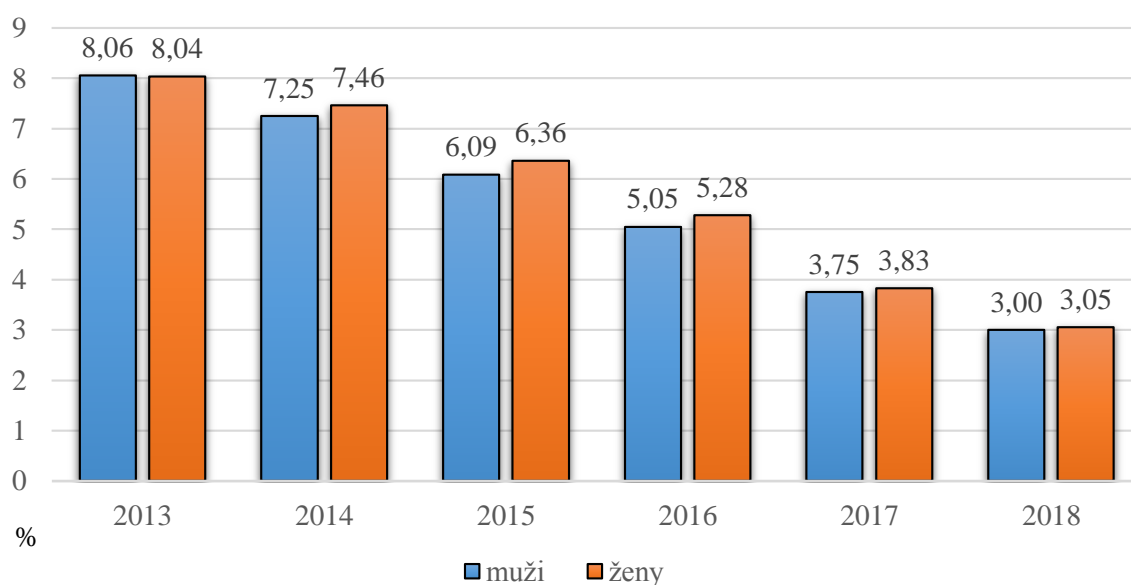
Zcela opačný vývoj lze pozorovat, pokud budeme sledovat podíl nezaměstnaných věkové kategorie nad 50 let s celkovým počtem nezaměstnaných. Zde je patrný neustálý podílový nárůst hodnot. Počet nezaměstnaných v této kategorii se ve sledovaném počtu snižoval, ale jejich podíl ke všem nezaměstnaným naopak roste. V roce 2013 činil podíl 28,1 %, v roce 2018 se podíl rovnal 39,1 %. Tyto data poukazují na nový trend, na který by se měla zaměřit opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud by se tento postup prohluboval, způsoboval by značné potíže v zaměstnatelnosti osob starších 50 let věku a předdůchodového věku. Pokud bychom se zaměřili přímo na okres Jihlava, kde byl na konci roku 2018 počet nezaměstnaných na hodnotě 1131, tak podíl osob nad 50 let věku zde převyšoval hodnotu 52 % z celkového počtu nezaměstnaných.

11.3 Počet nezaměstnaných žen

Za další hůře se umístující skupinu na trhu práce lze považovat ženy. Ty se na trhu práce mohou v některých situacích hůře uplatňovat z důvodu regionálního zaměření ekonomiky např. těžký průmysl. Nicméně nejpádnější důvod lze spatřovat v nepoměru VPM

odpovídající potřebám žen, které pečují o děti. Ty jsou z důvodu zvýšených nároků na zaopatření potomků nuceni hledat pracovní pozice, které by akceptovaly jejich rodičovské povinnosti např. zkrácené úvazky, pružnou pracovní dobu atd.. Tuto kategorii zařazují ÚP do kategorie osoby pečující o dítě do 15 let věku.

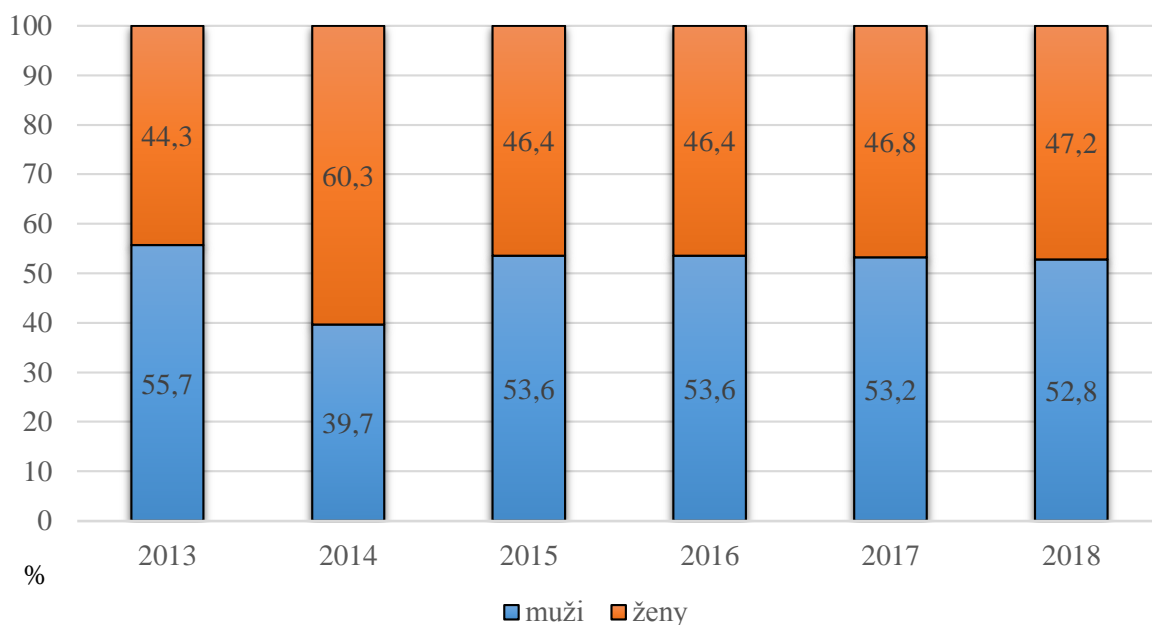
Graf 12 - Podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování dle [24]

Z grafu výše lze zaznamenat značně vyrovnaný stav nezaměstnaných, co se pohlaví týče. Dá se ale tvrdit, že podíl nezaměstnaných žen je stabilně o několik desetín procenta vyšší, jak podíl nezaměstnaných mužů. Jiná situace nastává u skupiny nezaměstnaných nad 50 let věku.

Graf 13 - Podíl nezaměstnaných nad 50 let dle pohlaví Kraj Vysočina



Zdroj: vlastní zpracování dle [24]

V této kategorii nezaměstnaných nad 50 let věku je situace vcelku vyrovnaná s tím že menší podíl na nezaměstnanosti mají ženy. Tento stav vyšší zaměstnanosti žen nad 50 let věku je v Kraji vysočina po několik předchozích let.

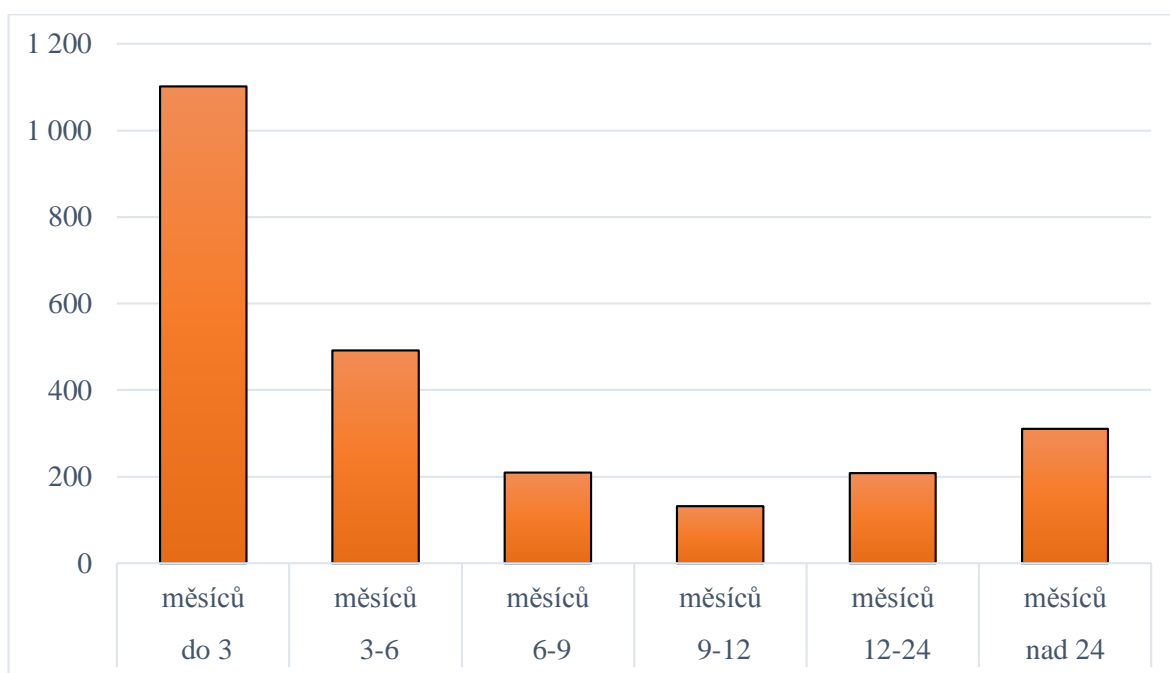
11.4 Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči

Tímto termínem jsou označováni uchazeči o práci, kteří po delší než běžnou dobu, nejsou schopni si najít pracovní uplatnění. Do této kategorie je možné zařadit:

- uchazeče s nedostatečnou nebo dokonce s žádnou praxí
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, zde překážky související s těhotenstvím a mateřstvím
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, jedná se o překážky související s péčí o dítě
- fyzické osoby starší 50 let věku, zde je překážkou vyšší věk uchazeče o zaměstnání
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc,
- osoby se zdravotním postižením nebo jiným zdravotním omezením, překážkou v práci je zde určitý zdravotní handicap,
- osoby se žádným nebo se základním vzděláním – absence jakékoliv kvalifikace.

Často se v této kategorii vyskytují i lidé jiné národnosti a to převážně Romové. Ti i v době výjimečně vysoké nabídky volných pracovních míst, nemají zájem se angažovat a hledat si adekvátní zaměstnání. Mnohdy i z důvodu nízkých finančních ohodnocení jim nabízené práce, která ne vždy převyšuje jimi pobírané sociální příspěvky, které jsou jim poskytovány ze struktury státního sociálního zabezpečení. Tyto výše zmíněné skupiny osob nemohou a některé nechtějí nalézt uplatnění ani na současném, z hlediska pracovních pozic exponovaném trhu práce. U těchto skupin hrozí reálné nebezpečí ztráty pracovních návyků a motivace pokračovat i přes dosavadní neúspěch v hledání zaměstnání nového. Graf níže uvádí data o délce nezaměstnanosti v okrese Jihlava ke konci roku 2018.

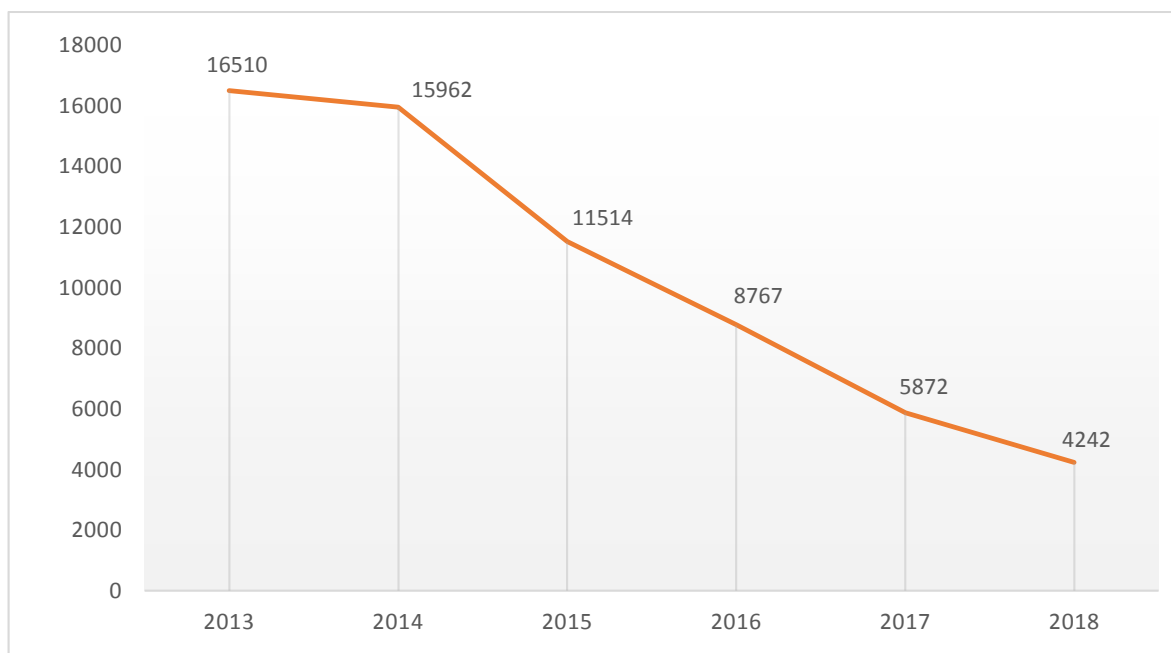
Graf 14 - Délka nezaměstnanosti okres Jihlava



Zdroj: vlastní zpracování dle [24]

Největší počet nezaměstnaných je evidováno na ÚP do 3 měsíců tedy krátkodobě. Jedná se o tzv. frikční nezaměstnanost, která je zapříčiněna např. ukončením pracovního poměru u stávajícího zaměstnavatele a přechodem k zaměstnavateli jinému. Hodnoty evidovaných se plynule snižují až po časový úsek jednoho roku. Po překročení hranice evidence jednoho roku se počet evidovaných opět zvyšuje. Průměrná délka evidence je v regionu 430 dní. Celková délka evidence uchazečů o zaměstnání je 1 056 000 dní.

Graf 15 - Počty dlouhodobě nezaměstnaných (nad 5 měsíců) Kraj Vysočina



Zdroj: vlastní zpracování dle [24]

Za pomoci grafu 15 je možné přiblížit trend, který vystihuje vývoj v počtu dlouhodobě nezaměstnaných (déle jak 5 měsíců) v Kraji Vysočina v letech 2013- 2018. I u této kategorie je v důsledku konjunktury zaznamenán pokles.

11.5 Cizinci

Zahraniční pracovníci jsou pro dnešní ekonomiku, dá se říct nepostradatelní. Zastávají práce, které již nejsou pro rodilé občany země zajímavé. Proto se i z důvodu velkého zájmu místních firem jejich počet rok od roku zvyšuje. Přibývá, jak pracovníků ze zemí EU, tak i cizinců ze třetích zemí, kteří nepodléhají režimu pracovního povolení nebo zaměstnanecké karty (zejména Ukrajiny). Zájemci o práci v ČR musejí splnit patřičné administrativní kroky, které jim zde umožňují legálně pracovat. Musejí si zřídit, buď zaměstnanecké karty, nebo požádat o pracovní povolení. Vyřizování zaměstnanecké karty je relativně obtížné, průměrná doba jejího vyřizování je cca půl roku. Kvůli těmto zdlouhavým legislativním procesům vláda ČR spustila v roce 2018 několik nových projektů, například se Srbskem, Mongolskem, Filipínami. Jedním z nejvýznamnějších je projekt „Ukrajina. Podobně jako v předešlém roce, tak také v roce 2018 neustále narůstal počet hlášených volných pracovních míst na krátkodobá pracovní povolení. Krátkodobých pracovních povolení bylo v Kraji Vysočina v roce 2018 vydáno celkem 669. I nadále dochází k umělému navyšování volných

pracovních míst, jelikož pro krátkodobá pracovní povolení není možné použít volná pracovní místa, určená pro zaměstnanecké karty (cca 2/3 VPM).

Nejčastěji cizinci obsazované pracovní profese v okrese Jihlava (pracovní povolení, trvalý pobyt, zaměstnanecká karta) jsou: baliči, montážní dělníci, dělníci v logistice, obsluha stacionárních strojů ve strojírenství a elektrotechnice.

Tabulka 6 - Počty cizinců v Kraji Vysočina

	Počet cizinců celkem	Z toho:		
		karty (§98 + občané EU)	Pracovní povolení	ZamK
Rok 2013	4384	4489	192	3
Rok 2014	4871	4733	137	1
Rok 2015	5864	5721	38	105
Rok 2016	7906	7499	138	269
Rok 2017	9981	7266	345	2370
Rok 2018	11663	8194	775	2694

Zdroj: vlastní zpracování dle [24]

Celkově se počty zahraničních pracovníků v roce 2018 v Kraji Vysočina (nejvíce v okresech Jihlava a Pelhřimov) zvýšily. Důvodem je již výše zmiňovaný dlouhodobý růst zakázek a s tím i související trvalé místní rozšiřování nabídky volných pracovních míst u největších zaměstnavatelů v kraji, způsobující akutní nedostatek pracovníků. Meziročně došlo v letech 2017 a 2018 k více jak 16% nárůstu počtu pracujících cizinců. Celkově se jejich počet od roku 2013 do roku 2018 zvýšil o 7279 pracovníků [24].

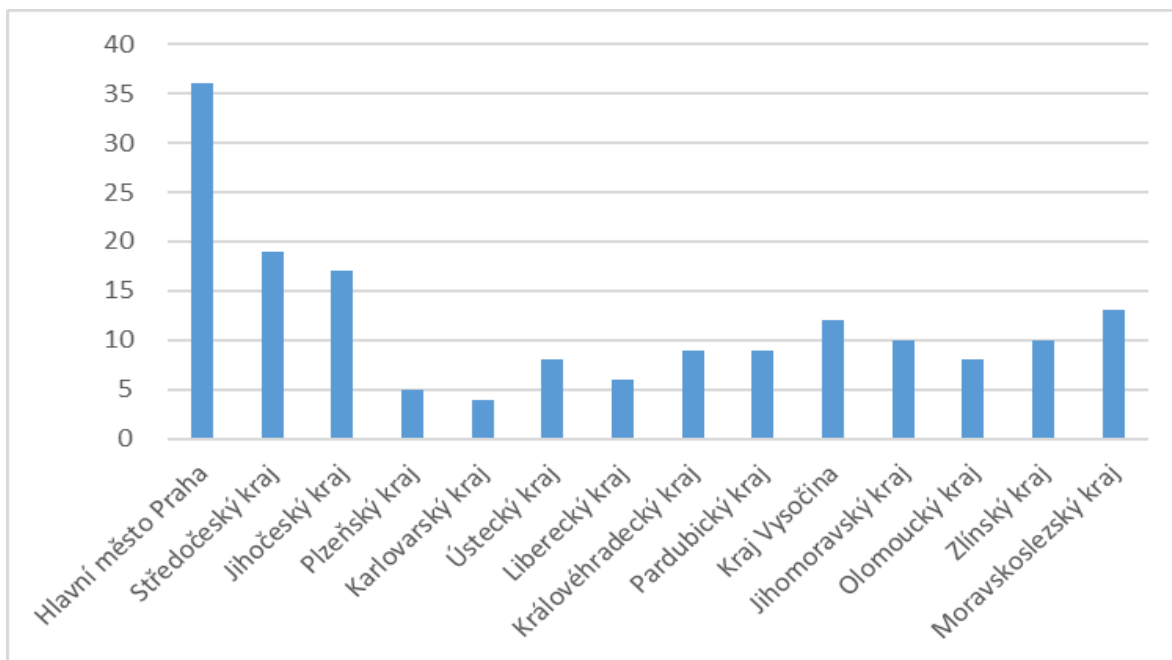
12 Vzdělání

Vzdělání je jedním z podstatných faktorů, které rozhoduje o uplatnitelnosti na trhu práce. Vzdělání je osobní lidský kapitál každého z nás a každý si jej utváří dle svého uvážení. Jedná se o soubor dovedností, které člověk získává procesem učení. Člověk může své znalosti a dovednosti zdokonalovat na patřičných vzdělávacích institucích. Volba správného vzdělání může být jedním z důležitých faktorů, jak se úspěšně uplatnit na trhu práce. Nelze zcela tvrdit, že čím vyšší stupeň vzdělání tím větší jistota zaměstnání a vyšší finanční jistoty, i když je jasné že člověk se základním vzděláním nebude ve většině případů, odpovídat nárokům zaměstnavatelů na manažerské pozice, jako člověk s vysokoškolským vzděláním v patřičném směru. V následujících letech lze očekávat obdobný přístup české vlády ke vzdělávání, jelikož se jako člen EU zavázala plnit tuto klíčovou prioritu. V následující kapitole bude tomuto tématu věnováno několik řádků, které budou kopírovat a navazovat na hlavní téma práce.

12.1 Vzdělávací instituce okres Jihlava

V Kraji Vysočina jsou zastoupeny vzdělávací instituce od základních, středních i vysokoškolských zařízení. Tyto stupně jsou v odborné literatuře nazývány jako primární, sekundární a terciální stupně vzdělání. Veškeré tyto stupně vzdělávacích institucí jsou zastoupeny v Kraji Vysočina v různých počtech. Pod textem je uveden graf 16 uvádějící data o počtech vyšších odborných škol dle krajů. Pro porovnání počtu vysokých škol a jejich absolventů nebylo možné získat potřebná data.

Graf 16 -Počet vyšších odborných škol dle krajů ČR



Zdroj: vlastní zpracování dle [27]

V Kraji Vysočina se nacházejí dvě vzdělávací instituce se statutem vysoká škola a to Vysoká škola Polytechnická Jihlava (dále VŠPJ) a Západomoravská vysoká škola Třebíč, která je soukromého typu. Vyšších odborných škola je v kraji Vysočina celkem 13, často jsou vázány se středními školami stejného vzdělávání. Pokud bychom se zaměřili konkrétně na okres Jihlava, jedná se pouze o 5 vyšších odborných škola a jednu vysokou školu. Z tohoto počtu jsou čtyři zařízení soukromého typu a pouze jedna vyšší odborná škola a vysoká škola státního typu.

Stupeň vzdělání jak již bylo psáno, hraje jistou roli v uplatnění se na trhu práce, nicméně ve velké míře záleží i na oboru studia. Každý region má svá specifika a oblasti zaměření. Okres Jihlava se v posledních letech 20 a 21. st transformoval na oblast automobilového a strojírenského průmyslu. Tato změna se ale dle autora neprojevila na skladbě vzdělávacích programů středních i vyšších a vysokých škol. V okrese Jihlava působí velcí mezinárodní zaměstnavatelé zaměřující se na strojírenský průmysl, kdežto počet vzdělávacích institucí technického směru, již zde v takové procentu zastoupený není. V krajském městě Jihlava byly registrovány tři střední školy a střední odborné školy technického směru, které se v roce 2014 spojily pod jednu vzdělávací instituci pod názvem Střední škola průmyslová, technická a automobilní Jihlava. V případě terciálního vzdělání tedy vzdělávání ve vyšších a

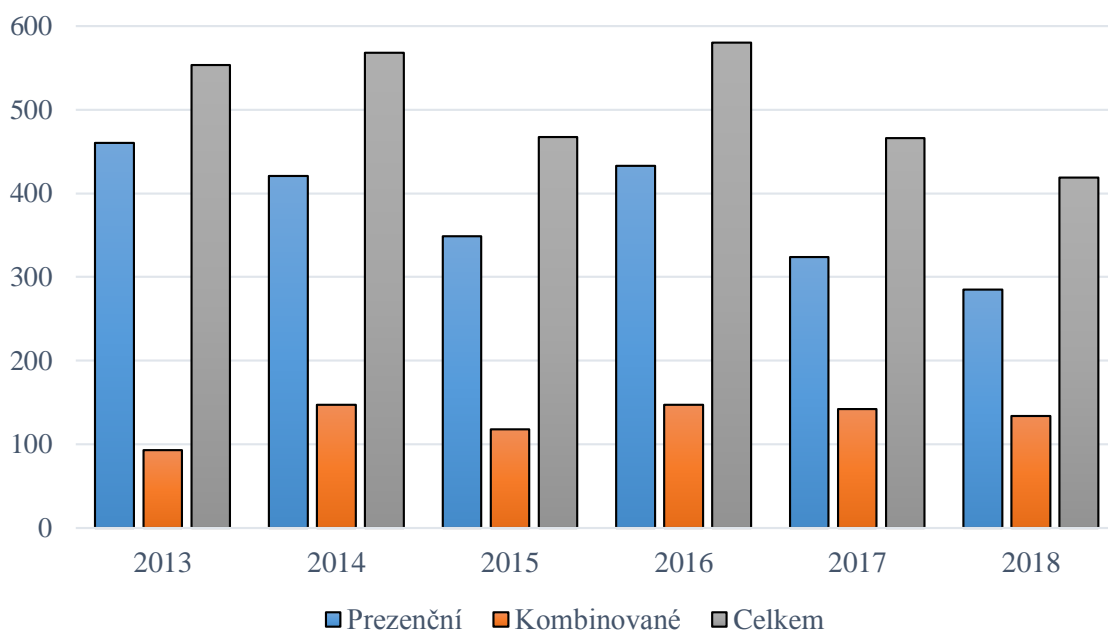
vysokoškolských zařízeních technického směru již v okrese Jihlava ani v celém Kraji Vysočina nebylo možné v minulých letech studovat. Zlepšení vzdělávací situace v technickém směru z části vykompenzovalo zahájení vzdělávacího programu technického směru v roce 2016 oborem Aplikovaná technika pro průmyslovou praxi a již dříve nabízeným oborem aplikovaná informatika.

Obory na VŠPJ:

- Aplikovaná informatika
- Aplikovaná technika pro průmyslovou praxi
- Cestovní ruch
- Finance a Management
- Finance a řízení
- Komunitní péče v porodní asistenci
- Kvalita péče ve zdravotnictví
- Počítačové systémy
- Porodní asistentka
- Všeobecná sestra
- Zdravotně sociální pracovník

Dle autora ale není možné tento nedostatek, který vznikl při přechodu ze sekundárního na terciální vzdělávání ve stejném směru vinit pouze vzdělávací instituce. Jde především také o to, že mladí lidé, již není takový zájem studovat školy technického směru, ale spíše humanitního směru. Na tento směr samozřejmě v minulých letech reagovaly i vysoké školy, které rozšiřovaly nabídku studia humanitních oborů. Tuto situaci mohl v menší míře korigovat fakt, kdy zaměstnavatelé na trhu práce nebyly schopní sehnat technicky vzdělaného člověka a docházelo, tak k velkým nárůstům mezd v tomto odvětví.

Graf 17 - Počet absolventů VŠPJ



Zdroj: vlastní zpracování dle [28]

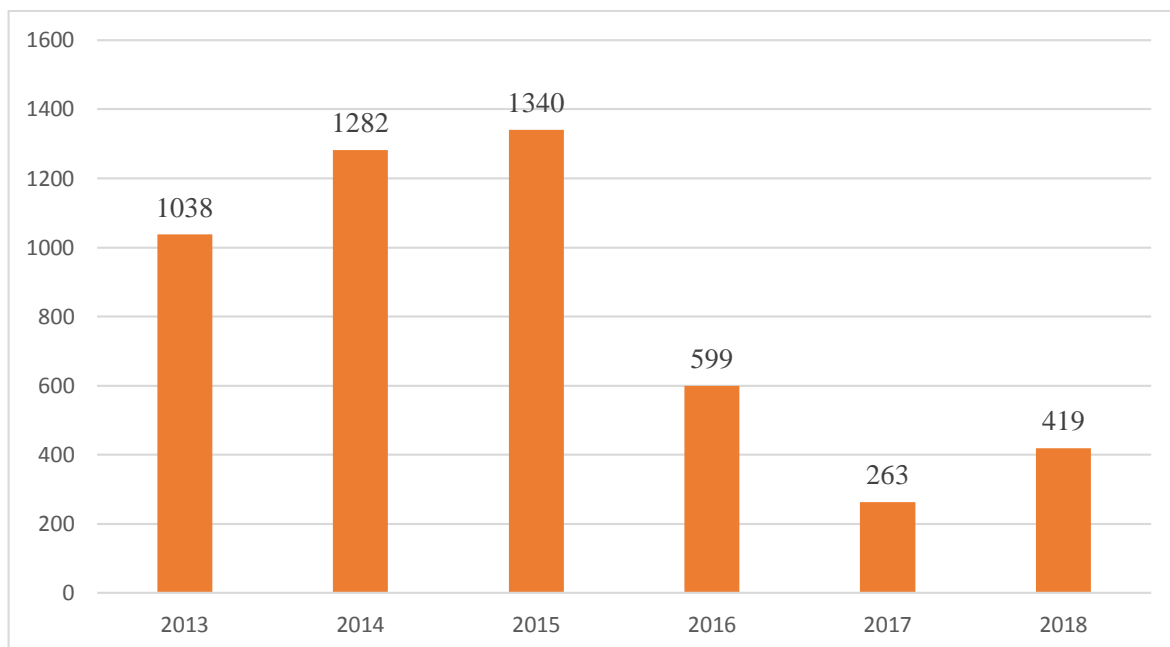
Graf 17 poskytuje data o počtech absolventů VŠPJ v jednotlivých letech. Absolventi jsou rozděleni do dvou kategorií prezenční a kombinované. Většina absolventů studuje prezenční formu. Nejvíce absolventů vystuduje v ekonomických akreditovaných programech a to 226 v součtu prezenční i kombinované formě. Druhá největší kategorie absolventů 159 vystuduje v oblasti zdravotní, farmaceutické a lékařské. Pouze 34 absolventů je se zaměřením na technickou oblast.

13 Státní politika zaměstnanosti

13.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ZoZ), v platném znění, vyhláškou č. 518/2004 Sb., v platném znění, Směrnicemi generálního ředitele ÚP ČR a Normativní instrukcí vydanou Ministerstvem práce a sociálních věcí. Opatření APZ mají za cíl zajistit maximální možnou úroveň zaměstnanosti. APZ zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky (ÚP ČR), společně s dalšími subjekty na trhu práce. Uchazeči o zaměstnání registrovaní na ÚP mohou při splnění podmínek využít některý z programů APZ. Zájemci mohou podat své žádosti na příslušné krajské pobočce ÚP. Pod tímto textem je uveden graf znázorňující počet osob, které využili příspěvky APZ jednotlivých let v okrese Jihlava.

Graf 18 - Počet osob podpořených v rámci APZ okres Jihlava

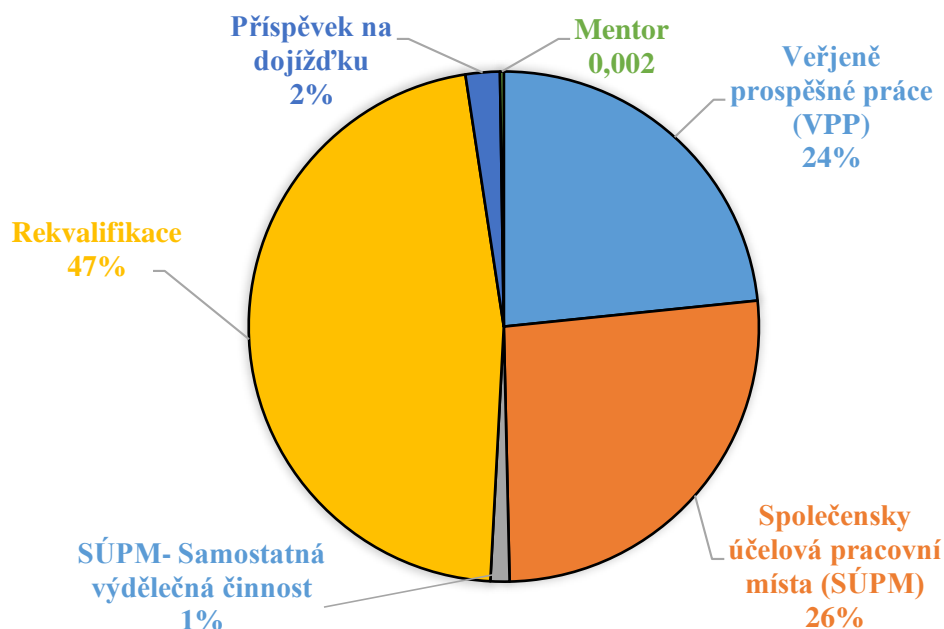


Zdroj: vlastní zpracování dle [29]

Graf 18 znázorňuje vývoj v počtu osob, které využili nástroje APZ v období let 2013 - 2018. Největší skok byl zaznamenán z roku 2015 na rok 2016. V roce 2015 využilo některý z nástrojů 1340 zájemců, kdežto v následujícím roce 2016 jich bylo více jak o polovinu méně. Tento počet se znovu snížil o 56% mezi roky 2016 a 2017. V roce 2018 byl zaznamenán nárůst počtu zájemců na počet 419. Drobný nárůst k nejvyužívanějším

nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti obecně patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, a společensky účelná pracovní místa. Obdobné zastoupení nástrojů APZ je i v okrese Jihlava. Za pomoci nástrojů APZ stát snižuje míru nezaměstnanosti viz. kapitola č. 8. 1. Zastoupení jednotlivých nástrojů APZ realizovaných v roce 2018 v okrese Jihlava je uvedenu níže pod textem na grafu 19.

Graf 19 - Nástroje APZ v okrese Jihlava



Zdroj: vlastní zpracování dle [29]

Výše uvedený graf 19 zahrnuje 6 typu nejvyužívanějších nástrojů APZ roce 2018. Politika APZ nabízí ještě další nástroje, jejichž využití bylo nepatřičného rozsahu pro zanesení do grafu. Nejvíce využívaným nástrojem APZ v okrese Jihlava je rekvalifikace. Tu v daném roce využilo 194 zájemců registrovaných na ÚP v okrese Jihlava. Zbylých dalších pět nejvyužívanějších nástrojů se podílí na využitelnosti nástrojů APZ 53%.

Za nejvhodnější nástroj APZ se i s ohledem na charakter sociálních podniků se jeví společensky účelné pracovní místo (SUPM), a to jak v podobě jeho vyhrazení, tak i zřízení. ÚP ČR může při vyhrazení SUPM zaměstnavateli poskytnout finanční příspěvek na refundaci mzdových nákladů zaměstnavatele, jestliže ten na základě dohody s UP ČR o vyhrazení SUPM zaměstnal uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče [30].

V okrese Jihlava bylo za pomoci ÚP vyhrazeno v průběhu roku 2018 celkem 109 pracovních míst. Z tohoto v rámci programu „záruky pro mladé“ našlo nové zaměstnání celkem 8 uchazečů. Program záruky pro mladé vychází z Evropského sociálního fondu (ESF) konkrétně Operačního programu Zaměstnanost. Celkem má na podporu snížení nezaměstnanosti mladých lidí ÚP ČR k dispozici téměř 1,3 mld. Kč. Projekty začal Úřad práce ČR realizovat postupně od prosince 2015 a poběží do prosince 2021. Projekty podporují mladé nezaměstnané do 29 let, bez rozdílu dosaženého vzdělání. V celorepublikovém součtu našlo zaměstnání od zahájení programu celkem 4231 [31].

13.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politiku nezaměstnanosti může využít každý občan, který se po ztrátě zaměstnání registruje na pověřeném ÚP. Opatření pasivní politiky zaměstnanosti (dále jen PPZ) mají nezaměstnaným osobám poskytnout dle zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti (dále jen ZoZ), potřebnou finanční podporu v době, kdy nepobírají žádný příjem ze zaměstnání. Tyto opatření jsou postaveny, tak aby při splnění zákonných podmínek, zaručily občanovi nezbytné finanční prostředky k překonání období bez zaměstnání, ale také tak aby osoba využívající byla nucena si v nejbližší možné době sehnat nové zaměstnání. Nejvyužívanějším nástrojem PPZ je podpora v nezaměstnanosti (dále jen PvN) §39 ZoZ. Podporu v nezaměstnanosti ke konci roku 2018 pobíralo v okrese Jihlava 1125 uchazečů o zaměstnání a průměrná výši podpory činila 8.076 Kč. V roce 2017 pobíralo PvN v Kraji Vysočina 5298 a okrese Jihlava 1140 uchazečů o zaměstnání. I zde je zaznamenán byť jen nepatrný pokles, který koresponduje s počtem evidovaných uchazečů na ÚP.

14 Výsledky a doporučení

Na základě provedené analýzy trhu práce v okrese Jihlava se autor pokusil navrhnout drobná doporučení, která by v některých ohledech mohla napomoci k harmonizaci lokálního trhu práce. Práce prokázala dobrou situaci na trhu práce, jak v okrese Jihlava, tak v Kraji Vysočina a v porovnání s ostatními kraji ČR vykazuje průměrné hodnoty. Nicméně i v okrese Jihlava jsou patrné jisté jevy, které sice za nynější konjunktury nemusí znamenat zásadní problém, ale v době horší ekonomické situace, mohou způsobit závažnější problémy. Data ukázala zjevný nedostatek pracovních sil u méně kvalifikovaných pracovních pozic, zvyšující se podíl nezaměstnaných na 50 let věku a nepropojené vzdělávací struktury s lokálními požadavky zaměstnavatelů. I když je nutné respektovat specifika průmyslového zaměření regionu, je dle autora značný nepoměr v možnostech uplatnění se na trhu práce. V okrese Jihlava je pro vysokoškolsky vzdělané obyvatele nabízeno 43 VPM, kdežto pro méně, nebo zcela nekvalifikované obyvatele je nabídka mnohonásobně vyšší (1900 VPM). Jednou z možností by například bylo podporovat investičními pobídkami firmy, které do okresu přivedou práci s větší přidanou hodnotou a nabídnout tak více kvalifikovaných pracovních pozic. Další problémem lokálního trhu práce je zvyšující se podíl nezaměstnaných na 50 let věku. Ti se na trhu práce hůře uplatňují i u důvodů uvedených výše v práci, nicméně je tu i problém demografický a také fakt prodlužující se délka odchodu do důchodu. Tato situace se tedy v průběhu následujících let může týkat stále více osob. Situaci by zřejmě nebylo možné řešit jen zásahem kraje, nýbrž opatřeními ze strany státu. V případě posledně zmiňovaného problému, má autor na mysli proces, kdy místní školský systém nenabízí potřebné studijní programy, které si region žádá. Zájemci tedy musejí za studiem jistých oborů dojíždět do jiných krajů a v některých případech je možné, že i z důvodu omezené finanční dotace na studium, si zájemce zvolí jiný obor než ten, ve kterém by se mohl na lokálním trhu v budoucnu snáze uplatnit. V tomto případě by bylo vhodné zlepšit provázanost systému vzdělání a následného pracovního uplatnění. Bylo by tedy vhodné, aby zástupci a zřizovatelé vzdělávacích institucí, zintenzivnili vzájemnou komunikaci s lokálními zaměstnavateli a tak dospěli k ještě větší provázanosti a efektivnosti při vzdělávání budoucí pracovní síly.

15 Závěr

Diplomová práce nazvaná Trh práce ve vybraném regionu měla za cíl zanalyzovat nabídku a poptávku na trhu práce v Kraji Vysočina s konkrétnějším zaměřením se na region Jihlavsko, v období let 2013-2018 a drobnými přesahy tohoto časového rámce. Důvodem výběru tohoto tématu byla autorova vazba k danému regionu, ve kterém prozatím tráví svůj pracovní život. Také i jakési „každodenní“, úvahy nad tím, jak v daném čase a prostoru co nejvíce využít čas strávený pracovní činností.

V teoretické části bylo snahou autora uvést téma, vztahující se k dané problematice. Je jasné, že toto téma je velice rozsáhlé a každý autor by pod tímto názvem mohl zvolit jiný obsah práce. Nicméně jedná se o zpracování diplomové práce, tak jak jí vidí autor s vazbou na svoji „profesní kariéru.“ Nejprve jsou charakterizovány strany figurující na trhu práce. Krátce jsou také popsány ekonomické teorie a pojetí a vztahující se k trhu práce. Následně jsou přiblíženy situace, které nastávají na trhu práce při nedostatku, či přebytku některého z faktorů a také pojem globalizace. Dále jsou uvedeny skupiny s horší uplatnitelností na trhu práce. Autor také do teoretické části práce zahrnul socioekonomický termín lidský kapitál a význam vzdělávání se, který je dle autora pro uplatnění se na trhu práce klíčovým faktorem. Dále je definována nezaměstnanost a její bližší specifikace. V závěru teoretické části je věnován prostor sociální politice ČR.

V úvodu praktické části diplomové práce je v krátkosti popsán a přiblížen region Jihlavsko s jeho specifickými historickými i současnými geografickými, sociálními, ekonomickými a environmentálními rysy. Práce poukazuje na nejvýznamnější zaměstnavatele regionu, s nimiž v některých případech autor spolupracoval při tvorbě diplomové práce. V této části jsou uvedena stěžejní statistická data prokazující stav na trhu práce s návazností na vybrané oblasti. Shrnutí a komentář jednotlivých kapitol je uveden v následujících řádcích.

Výše uvedená data napovídají o dobrém stavu české ekonomiky, který je možno zaznamenat i u ostatních států nacházejících se na evropském kontinentu. Zlepšující se výkonost evropské ekonomiky od dob hospodářské recese mezi léty 2008-2013, způsobil „unikátní“ stav na trhu práce v České republice. Právě toto období mezi léty 2013-2018 je možno hodnotit za jedno z nejúspěšnějších od založení samostatné České republiky. Ekonomický vývoj posledních let zapříčinil, že situace na trhu práce zaznamenává extrémní

hodnoty zcela opačného rázu v porovnání s obdobím výše uvedené ekonomické recese. Aktuální čísla v počtech nezaměstnaných na českém trhu vykazují nejnižší hodnoty od založení samostatného státu ČR. Jedná se o hodnoty, které někteří odborníci nazývají stavem „nulové“ nezaměstnanosti. Neboli stav aktuálních hodnot nezaměstnaných je pod jakousi přirozenou, optimální mírou nezaměstnanosti. Někteří odborníci uvádějí, že dochází k „přehřívání ekonomiky, díky nedostatku pracovní síly. Tento stav je z krátkodobého hlediska pro stát přínosný díky vysokým příjmům dobře fungující ekonomiky, z dlouhodobého hlediska již nikoliv.

Situace na trhu práce v Kraji Vysočina a regionu Jihlava, zaznamenaná obdobná čísla, které vykazují ostatní regiony ČR. Jelikož má bývalý okres Jihlava svá specifika a v minulých desetiletích prošel transformací z ekonomiky zaměřující se na zemědělství na odvětví průmyslové, projevuje se nedostatek pracovních sil především v technicky zaměřených profesích. Největší poptávka je po pracovních místech s malou přidanou hodnotou a nízkými požadavky na vzdělání. Aktuální situace na trhu práce v regionu je dle dostupných dat o nezaměstnanosti na hodnotách mezi 2-4% nezaměstnaných. V Kraji Vysočina byl podíl nezaměstnaných ke konci roku 2018 na hodnotě 3,02% a konkrétně v okrese Jihlava na 3,12%. Nejlepší hodnoty v podílu nezaměstnaných obyvatel v Kraji Vysočina vykazuje okres Pelhřimov s hodnotou 1,68%. Zároveň se tento okres řadí mezi regiony s nejnižší nezaměstnaností v ČR. V okrese Jihlava připadalo ke konci roku 2018 na 1 volné pracovní místo 1,022 uchazeče. Tyto hodnoty se v průběhu rok 2019 stále snižovaly. V červnu 2019 připadalo na 1 volné pracovní místo 0,6 uchazeče. Tento stav je zapříčiněn více jak čtyřletým snižováním nezaměstnanosti a zároveň navyšováním počtu volných pracovních míst v okrese, kterých se za tuto dobu více jak čtyřnásobně zvýšil. Koncem roku 2018 bylo v okrese Jihlava nabízeno 2424 VPM. Na tuto situaci na trhu práce samozřejmě museli reagovat zaměstnavatelé, pro které bylo více jak v jiných obdobích důležité udržet si stávající pracovní sílu, která byla potřebná pro narůstající počet zakázek. Tudíž došlo jako u většiny regionů v ČR k navyšování mezd. V Kraji Vysočina se v komerčním sektoru zvýšila hrubá mzda o více jak 23% za dobu pěti let. U některých firem došlo ke změně strategie a přístupu, které vedly k zajištění, popřípadě i udržení stávajících výrobních kapacit. Firmy v tomto období značně investovaly do udržení si stávajících zaměstnanců, jak navyšováním mezd, tak formou různých doplňkových benefitů (příspěvky na dopravu, dotované ubytování, flexi pasy, finanční produkty). Některé firmy z důvodu značného navýšení nasmlouvaných zakázek uzavřely spolupráci s pracovními agenturami, které jim měly

potřebnou pracovní sílu zajistit. U některých firem např. Eurotech Třešť nebo Kostelecké uzeniny, došlo z důvodu dlouhodobé nedostupnosti pracovních sil, k modernizacím ve výrobních procesech. Zaměstnavatelé si také více jak v předešlých letech snažili pracovní sílu zajistit rekrutováním studentů stěžejních oborů. Např. lokální strojírenské firmy nabízely studentům Střední školy průmyslové, technické, automobilní v Jihlavě studijní stipendia, popřípadě rovnou možnost nastoupit do jejich firem po ukončení přípravy na budoucí povolání. Největší nedostatek pracovních míst v okrese Jihlava je obdobně jako v celorepublikovém srovnání po pracovnících řadících se do 7, 8 a 9 třídy zaměstnání dle CZ-ISCO. Jedná se o pracovníky obsluhy strojů a zařízení, montéry, pomocné nekvalifikované pracovníky, řemeslníky a opraváře. Tyto profese představovaly 90% VPM na konci roku 2018 v okrese Jihlava. Výkon těchto profesí, již obecně není pro české potenciální zaměstnance zajímavý a proto museli zaměstnavatelé využít některých z dostupných programů pro zaměstnávání cizinců. Jedná se o program Ukrajina, který umožňuje zaměstnavatelům krátkodobě zaměstnat cizince na zaměstnanecké karty. Tento postup je ale náročný a zdlouhavý. Od 1. 9. 2019 schválila vláda ČR projekty řízené ekonomické migrace pro středně a nízko kvalifikované pracovníky transformovány na "program kvalifikovaný zaměstnanec". Právě tento projekt má přivést pracovníky, kteří jsou dle platného znění aktualizované klasifikace CZ-ISCO zpravidla zařazeni do hlavních tříd 4 – 8 v oblasti výroby. Celkově bylo v roce 2018 evidováno ÚP v Kraji Vysočiny 11 663 pracujících cizinců. Mezi roky 2017 -2018 došlo k 16% nárůstu pracujících cizinců. Autor práce také zanalyzoval spektrum nezaměstnaných v regionu. Obdobně jako v jiných regionech republiky, jsou i v Kraji Vysočina problémové skupiny – hůře zaměstnatelní občané. Jedná se o uchazeče, kteří se chtějí ucházet o pracovní pozice po dokončení studia, uchazeče po 50 roce, zdravotně znevýhodněné a obecně ženy. V případě problémové skupiny žen tomu tak ale není vždy zcela pravidlem. Zajímavým zjištěním je zvyšující se podíl nezaměstnaných nad 50 let věku v porovnání s ostatními evidovanými. Počet těchto osob se v absolutních číslech snižuje, kdežto v procentuální vyjádření k podílu nezaměstnaných se jejich počet zvýšil o více jak 10% za dobu 5let. V případě autorových očekávání o podmiňující se vazbě vzdělání a možnosti uplatnění se na trhu práce, nedošlo k potvrzení jeho interní hypotézy. Za současné ekonomické situace, nehraje vzdělání zásadní roli pro uplatnění se na trhu práce a to v případě, kdy se uchazeč spokojí s méně kvalifikovanou pracovní pozicí. Uchazeč s nízkým vzděláním má větší pravděpodobnost si rychleji najít pracovní uplatnění, jak více vzdělaný. Počet VPM požadujících jen základním

vzděláním bylo 1814. Kdežto vysokoškolsky vzdělanému uchazeč bylo nabídnuto ke konci roku 2018 pouze 34 pracovních pozic. Tato situace se ale může při propadu ekonomiky do recese značně proměnit. V závěru práce je věnován prostor státní politice zaměstnanosti ČR. Sociální opatření může stát nabídnout v podobě aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. V případě aktivní politiky zaměstnanosti se jedná o různé typy nástrojů, které mají za účel aktivně podpořit nezaměstnané. Nejvíce využívaným nástrojem APZ v okrese Jihlava jsou rekvalifikace, které představují 47% z celkové nabídky poskytovaných nástrojů. Rekvalifikaci v roce 2018 využilo 194 zájemců. V porovnání s rokem 2015 se počet osob, které využily některý z nástrojů APZ v porovnání s rokem 2018 více jak ztrojnásobil. Jako nejvhodnější nástroj APZ se jeví společensky účelová pracovní místa (SÚPM), která umožňují zaměstnavatelům poskytnout finanční refundaci mzdových nákladů. Co se týče pasivní politiky zaměstnanosti, kterou pro stát zajišťují stejně jako APZ úřady práce je možno uvést neužívanější nástroj a to podporu v nezaměstnanost. Podporu v nezaměstnanosti ke konci roku 2018 pobíralo v okrese Jihlava 1125 uchazečů s průměrnou výší 8.076 Kč.

Tato diplomová práce na základě dostupných dat zanalyzovala stav na trhu práce v regionu Jihlava s částečným rozšířením na Kraj Vysočina a v některých oblastech došlo k porovnání s hodnotami celé ČR. Autor za pomoci analytických metod, zpracoval dle jeho uvážení nejpodstatnější faktory vázající se k problematice daného trhu práce. Dle zpracovaných podkladů je tento stav na trhu práce výhodný pro zaměstnance a uchazeče o zaměstnání, kteří mají z důvodu konjunktury možnost získat pracovní pozici a to za výhodnějších podmínek než kdykoliv předtím. Zaměstnavatelé musejí čelit riziku fluktuace zaměstnanců z důvodu pestrosti nabízených pozic a zlepšujícím se mzdovým podmínkám. Tato situace na trhu práce v okrese Jihlava, by se dle autorova v následujících několika letech výrazně měnit neměla. Záležet však bude i na některých hůře předvídatelných okolnostech, viz Kovid 19, které mohou do značné míry ovlivnit vývoj na trhu práce.

Použitá literatura

- BLAŽEK, Jiří. *Základy ekonomie*. Brno: Doplněk, 1996. ISBN 80-85765-67-5.
- BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.
- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- GIDDENS, Anthony. *Důsledky modernity*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Post (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-15-6.
- HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. Praha: C.H. Beck, 2000. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-434-1
- JENÍČEK, Vladimír. *Globalizace světového hospodářství*. Praha: C. H. Beck, 2002. ISBN 9788071797876.
- JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4385-1.
- JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.
- KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-27-3.
- KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, a.s. 2007, ISBN 8073572761.

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

LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4.

LIŠKOVÁ, Kateřina, Lucie JARKOVSKÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-030-8.

MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 8. aktualiz. vyd. Slaný: Melandrium, 2003. ISBN 80-86175383.

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

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Přeložil Michal MEJSTŘÍK, ilustroval Martina PROCHÁZKOVÁ, ilustroval Blanka DVOŘÁKOVÁ. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.

SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Pavel NESET a Tomáš PAVELKA. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-726-1537-7.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

Použité internetové zdroje

- [1] Český statistický úřad: *Mezi ekonomicky aktivní osoby jsou zahrnuty všechny* [online]. 20.12.2014 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-6222-03-2001-4_ekonomicka_aktivita_obyvательства
- [2] Eurostat - statistics explained: *Statistika zaměstnanosti* [online]. 22. 10. 2019 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/cs
- [3] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Nezaměstnanost* [online]. 20.10.2019 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/08/2019_08_08_tz_nezamestnanost_cervenec_2019.pdf
- [4] Český statistický úřad: *V dubnu opět klesl podíl nezaměstnaných osob* [online]. 23.05.2019 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/v-dubnu-opet-klesl-podil-nezamestnananych-osob>
- [5] Hospodářská komora České republiky: *Program kvalifikovaný zaměstnanec* [online]. 23.07.2019 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/files/uploads/2019/08/PROGRAM-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>
- [6] Český statistický úřad: *Zaměstnaní cizinci* [online]. 06.012.2019 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=CIZ06&katalog=31032&str=v57423#w=>
- [7] Evidence úřadu práce: *Uchazeči o zaměstnání* [online]. 10.12.2019 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46121003/33022017k28.png/7da7b857-0491-479c-af13-86f32f4b950d?version=1.1&t=1509370269756>
- [8] Novinky.cz: *Finance - dojíždění do práce* [online]. 21.10.2018 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/finance/clanek/dojizdeni-do-prace-maximalne-pul-hodiny-dele-jen-pri-vyraznem-navyseni-mzdy-40246563>
- [9] Český statistický úřad: *Česká republika od roku 1989* [online]. 17.5.2018 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-2017-dsf60agmth>
- [10] Vláda České republiky. *Strategie Evropa 2020 a ČR: Národní cíle ČR v rámci Strategie Evropa 2020* [online]. 17.10.2019 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z:

- <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>
- [11] Ministerstvo vnitra České republiky. *MVČR: Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. 13.2008 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
- [12] Úřad práce ČR: *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018* [online]. 2018 [cit. 2020-02-28]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/920318/Rocni_VYK_2017.pdf.pdf/b23f9906-5855-f435-8eae-636cae2f36fb
- [13] *Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti* [online]. Zlín: © AION CS, s.r.o. 2010-2020, 2017 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- [14] *BusinessInfo.cz: Charakteristika kraje Vysočina* [online]. CzechTrade, 2017, 29.12.2017 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-kraje-vysocina-2102.html>
- [15] Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Jihlavě. *Kraj: Charakteristika kraje* [online]. 15.01.2020 [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xj/charakteristika_kraje
- [16] *Kr-vysocina.cz: Administrativní členění* [online]. [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: https://www.kr-vysocina.cz/assets/Image.ashx?id_org=450008&id_obrazky=6703&datum=19%2E8%2E2008+8%3A25%3A05
- [17] *Místopisy.cz. Místní průvodce po České republice: Kraj Vysočina* [online]. WANET [cit. 2020-01-18]. Dostupné z: <https://www.mistopisy.cz/pruvodce/kraj/10/vysocina/>
- [18] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Statistické přehledy* [online]. [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_o_realizaci_apz_v_roce_2018_a_strategie_apz_pro_rok_2019_w eb.pdf
- [19] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: https://portal.mpsv.cz/* [online]. [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.statsk=0&_piref37_240429_37_240428_240428.s

- end=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=2000000000110&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=F&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2019&ok=Vybrat
- [20] Český statistický úřad: *Nezaměstnanost v Kraji Vysočina* [online]. [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/nezamestnanost-v-kraji-vysocina-k-31-12-2018-byla-pod-republikovym-prumerem>
- [21] Český statistický úřad: *Mzdy, náklady práce -Kraj* [online]. [cit. 2020-02-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/prumerne-mzdy-na-vysocine-v-1-ctvrtleti-2019-vzrostly-o-1-801-kc>
- [22] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Nabídka a poptávka na trhu práce* [online]. 2019 [cit. 2020-02-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nabidka-a-poptavka-na-trhu-prace>
- [23] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Nezaměstnanost - měsíční* [online]. 2019 [cit. 2020-02-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>
- [24] Úřad práce ČR: *Statistiky* [online]. 2019 [cit. 2020-02-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-vyk>
- [25] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Struktura uchazečů* [online]. 2019 [cit. 2020-02-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>
- [26] Český statistický úřad: *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst* [online]. [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xj/nezamestnanost-v-kraji-vysocina-k-31-12-2018-byla-pod-republikovym-prumerem>
- [27] Český statistický úřad: *Školy a školská zařízení* [online]. 2018 [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/skoly-a-skolska-zarizeni-skolni-rok-201718>
- [28] VYTASIL, Miloslav. *Vysoká škola polytechnická Jihlava: Výroční zprávy o činnosti* [online]. 2016 [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: <https://www.vspj.cz/skola/uredni-deska/vyrocní-zpravy-o-cinnosti>
- [29] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *STATISTICKÁ ROČENKA trhu práce v ČR v roce 2018* [online]. 2020 [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statistick%C3%A1+ro%C4%8Denka+trhu+pr%C3%A1ce+v+%C4%8CR+v+roce+2018.pdf/d3a731c8-a3de-d8ef-032f-944e74e3b71a>

- [30] *České sociální podnikání: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti* [online].
Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/financovani/podpory-zamestnanosti/2775-nastroje-aktivni-politiky-zamestnanosti>
- [31] BERÁNKOVÁ, Kateřina. *KURZYCZ: Záruky pro mlad* [online]. Kurzy.cz, spol. s r.o., AliaWeb, spol. s r.o., 2019 [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/502458-zaruky-pro-mlade-podporily-uz-temer-8-tisic-lidi/>