

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

Problematika nezaměstnanosti v okrese Jeseník

Petr Chytil

© 2026 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Petr Chytil

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Šumperk

Název práce

Problematika nezaměstnanosti v okrese Jeseník

Název anglicky

Problems of unemployment in the Jeseník district

Cíle práce

Cílem práce je zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Jeseník. Bude rozebrán stav a vývoj míry nezaměstnanosti z hlediska pohlaví, věku a vzdělání. Bude hodnocena situace na lokálním trhu práce i z hlediska odvětví. V souvislosti s tím budou identifikovány hlavní problémy spojené s personálním zajištěním významných firem působících v tomto okrese a specifika na trhu práce v okrese Jeseník. V rámci práce bude rozebrána také uplatňovaná politika zaměstnanosti a výdaje na ní plynoucí.

Metodika

Teoretická východiska řešené problematiky budou zpracována na základě literární rešerše. Bude využita metoda studia české i zahraniční odborné literatury a relevantních dokumentů vybraných institucí a analýza právních předpisů. Aktuální informace budou čerpány z odborných časopisů a internetových zdrojů. Významným zdrojem dat budou především databáze Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Na základě práce se soubory dat budou konstruovány vlastní indexy a tempa růstu pro hodnocení vývoje ukazatelů v časové řadě a podílové ukazatele. Bude využita metoda komparace pro vzájemné porovnání a vyhodnocování rozdílů a metoda deskripce. Na základě metody syntézy bude formulován závěr plynoucí z daného zkoumání.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, okres Jeseník, Olomoucký kraj, politika zaměstnanosti, trh práce, volná pracovní místa

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, D. 2018. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-719-4.
- DANĚK, M. a kol. 2020. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. vyd. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7554-269-4.
- MAZZA, J. 2022. The Labour Market Consequences of COVID-19 for Migrant Workers. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-76-53310-8.
- OLL, C. et al. 2020. Developments in Labour Market Analysis. New York: Routledge. ISBN 978-0-36711-189-2.
- PICHRT, J. a kol. 2023. Zaměstnavatel, zaměstnanec a podnikání v ekonomicky složité době. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7676-474-3
- POŠTA, V. a kol. 2015. Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. Praha: Management Press. 83 s. ISBN 978-80-7261-296-3.

Předběžný termín obhajoby

2024/25 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Dana Stará, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 09. 10. 2024

prof. Ing. PhDr. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 04. 11. 2024

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 04. 03. 2026

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Problematika nezaměstnanosti v okrese Jeseník" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Jeseníku dne 13. března 2026

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval paní Ing. Daně Staré, Ph.D. za její ochotu, vstřícnost a čas, a především za odborné konzultace, které tuto práci obohatily. Dále bych chtěl poděkovat Úřadu práce města Jeseník za poskytnuté materiály.

Problematika nezaměstnanosti v okrese Jeseník

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Jeseník v letech 2013–2023 a identifikovat hlavní problémy související s nezaměstnaností v tomto regionu. Analýza ukazuje, že okres Jeseník vykazoval po celé sledované období vyšší nezaměstnanost než Olomoucký kraj, přestože mezi roky 2013 a 2019 došlo k jejímu výraznému poklesu. V roce 2020 se situace zhoršila v souvislosti s pandemií COVID-19, po níž následovala stabilizace trhu práce. Významným znakem okresu je sezónnost zaměstnanosti, která souvisí zejména s cestovním ruchem. Práce dále ukazuje, že mezi nejvíce ohrožené skupiny uchazečů patří osoby s nižším vzděláním a uchazeči ve věku 55 a více let, jejichž podíl mezi nezaměstnanými v čase roste. Zároveň práce potvrzuje, že v okrese existuje nesoulad mezi nabídkou pracovní síly a požadavky zaměstnavatelů, což ztěžuje obsazování některých pracovních míst. Trh práce v okrese Jeseník je tak ovlivněn nejen celkovým ekonomickým vývojem, ale také periferní polohou regionu, odvětvovou strukturou a omezenou dostupností kvalifikované pracovní síly. Výsledky práce ukazují, že nezaměstnanost v okrese Jeseník má především strukturální a sezónní charakter.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, okres Jeseník, podíl nezaměstnaných osob, uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa, struktura nezaměstnanosti, pohlaví, věk, vzdělání

Problems of unemployment in the Jeseník district

Abstract

This bachelor's thesis focuses on the labour market situation in the Jeseník district between 2013 and 2023, with particular attention to the main problems related to unemployment in the region. The analysis shows that the Jeseník district recorded higher unemployment than the Olomouc Region throughout the entire observed period, although unemployment declined significantly between 2013 and 2019. In 2020, the situation worsened due to the COVID-19 pandemic, after which the labour market gradually stabilised. A significant feature of the district is the seasonal nature of employment, mainly connected with tourism. The thesis further shows that the most vulnerable groups of job seekers are people with lower levels of education and applicants aged 55 and over, whose share among the unemployed has been increasing over time. At the same time, the thesis confirms that there is a mismatch between labour supply and employers' requirements in the district, which makes it difficult to fill certain job vacancies. The labour market in the Jeseník district is therefore influenced not only by overall economic development, but also by the peripheral location of the region, its sectoral structure and the limited availability of qualified labour. The results of the thesis indicate that unemployment in the Jeseník district is primarily structural and seasonal in nature.

Keywords: unemployment, labour market, Jeseník District, share of unemployed persons, registered jobseekers, vacancies, unemployment structure, gender, age, education

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika.....	12
3 Teoretická východiska	15
3.1 Trh práce.....	15
3.1.1 Vymezení trhu práce.....	15
3.1.2 Subjekty trhu práce	16
3.1.3 Tržní nabídka práce.....	16
3.1.4 Tržní poptávka po práci	17
3.1.5 Práce a mzdy.....	17
3.2 Nezaměstnanost.....	19
3.2.1 Vymezení nezaměstnanosti.....	19
3.2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	19
3.2.3 Míra nezaměstnanosti	24
3.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti a její faktory	25
3.2.5 Beveridgeova křivka.....	26
3.2.6 Vztah inflace k nezaměstnanosti.....	27
3.2.7 Důsledky nezaměstnanosti.....	30
3.3 Vymezení základních pojmů trhu práce a zaměstnanosti.....	31
3.3.1 Zaměstnaná a nezaměstnaná osoba.....	31
3.3.2 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo.....	32
3.3.3 Měření a ukazatele trhu práce.....	32
3.4 Politika zaměstnanosti.....	34
3.4.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	34
3.4.2 Rekvalifikace	35
3.4.3 Veřejně prospěšné práce	35
3.4.4 Investiční pobídky.....	36
4 Nezaměstnanost v okrese Jeseník.....	37
4.1 Analýza okresu.....	39
4.2 Vývoj nezaměstnanosti a základních ukazatelů trhu práce v okrese.....	40
4.2.1 Podíl nezaměstnaných osob (PNO).....	40
4.2.2 Počet uchazečů o zaměstnání (UoZ).....	41
4.2.3 Volná pracovní místa (VPM) a napětí trhu práce (UoZ/VPM)	43
4.3 Struktura nezaměstnanosti v okrese Jeseník podle pohlaví, věku a vzdělání... 45	
4.3.1 Struktura uchazečů podle pohlaví.....	45

4.3.2	Struktura uchazečů podle věku (2014–2023).....	46
4.3.3	Struktura uchazečů podle vzdělání (2014–2023).....	48
4.4	Odvětvová struktura, sezónnost a personální zajištění zaměstnavatelů	50
4.4.1	Sezónnost trhu práce v okrese Jeseník.....	50
4.4.2	Vliv vzdělání a věku uchazečů na obsazování specializovaných pozic....	53
4.4.3	Vazba na vybrané zaměstnavatele.....	53
5	Výsledky a diskuse.....	58
6	Závěr.....	60
7	Seznam použitých zdrojů.....	62
7.1	Literatura	62
7.2	Internetové zdroje.....	63
7.3	Právní předpisy.....	64
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk.....	65
8.1	Seznam obrázků.....	65
8.2	Seznam tabulek.....	65
8.3	Seznam vzorců.....	Chyba! Záložka není definována.
8.4	Seznam grafů.....	65
8.5	Seznam použitých zkratk.....	66

1 Úvod

Nezaměstnanost patří mezi základní socioekonomické ukazatele, které odrážejí nejen aktuální fázi hospodářského cyklu, ale také dlouhodobé strukturální charakteristiky ekonomiky a kvalitu fungování trhu práce. Její výše a struktura ovlivňuje životní úroveň obyvatel, sociální stabilitu regionů i veřejné finance, protože se promítá do příjmů domácností, daňových výnosů a výdajů sociálního systému. V českém prostředí jsou přitom regionální rozdíly v nezaměstnanosti dlouhodobě výrazné, a proto nestačí sledovat pouze celostátní průměry. Pro správnou interpretaci je nutné zohlednit územní specifika, skladbu odvětví, demografický vývoj i dopravní dostupnost. Právě z tohoto důvodu je vhodné zkoumat situaci na trhu práce také na úrovni jednotlivých okresů, kde se makroekonomické trendy promítají odlišně než na úrovni celé republiky.

Okres Jeseník představuje specifický region Olomouckého kraje, pro který jsou typické periferní poloha, horský charakter území, slabší dopravní napojení a výraznější role cestovního ruchu a služeb navázaných na sezónní poptávku. Vedle těchto faktorů zde působí také průmysloví zaměstnavatelé, jejichž personální potřeby jsou citlivé na dostupnost kvalifikované pracovní síly. V regionu se tak mohou současně projevat sezónní, cyklické i strukturální složky nezaměstnanosti. Tato práce proto nejprve shrnuje teoretická východiska trhu práce a nezaměstnanosti, následně představuje základní charakteristiku okresu Jeseník a poté zkoumá vývoj trhu práce v letech 2013–2023 na základě dat MPSV/ÚP ČR. Pozornost je věnována nejen vývoji podílu nezaměstnaných osob, počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst, ale také struktuře uchazečů podle pohlaví, věku a vzdělání, sezónnosti trhu práce a vazbě těchto zjištění na situaci vybraných zaměstnavatelů v okrese. Cílem práce je na základě těchto analýz zhodnotit hlavní specifika trhu práce na Jesenicku a formulovat závěry využitelné pro praxi i pro interpretaci regionálních rozdílů v nezaměstnanosti.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit vývoj a současný stav trhu práce v okrese Jeseník v letech 2013–2023 a porovnat jej s vývojem v Olomouckém kraji. Práce se zaměřuje na analýzu nezaměstnanosti a její struktury podle pohlaví, věku a vzdělání, na posouzení vztahu mezi uchazeči o zaměstnání a volnými pracovními místy, na odvětvová specifika lokálního trhu práce a na problémy spojené s personálním zajištěním významných zaměstnavatelů v regionu. Dále hodnotí vývoj mezd ve vazbě na trh práce a rozebírá uplatňovanou politiku zaměstnanosti, zejména veřejně prospěšné práce a související výdaje. Na základě získaných poznatků vymezuje hlavní specifika a problémy trhu práce v okrese Jeseník.

2.2 Metodika

Bakalářskou práci zpracovávám jako kombinaci teoretického a empirického přístupu k problematice trhu práce a nezaměstnanosti. V teoretické části vycházím z rešerše české i zahraniční odborné literatury zaměřené na trh práce, nezaměstnanost, mzdy a politiku zaměstnanosti. Současně pracuji s relevantními právními předpisy a institucionálními materiály, zejména s dokumenty Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřadu práce ČR a Českého statistického úřadu. Teoretická část mi slouží jako východisko pro interpretaci praktické části, v níž sleduji konkrétní vývoj a strukturu trhu práce v okrese Jeseník a posuzuji, zda se v něm projevují spíše cyklické, sezónní nebo strukturální faktory nezaměstnanosti. Na tuto interpretaci navazuji také při hodnocení vztahu mezi nezaměstnaností, mzdami a politikou zaměstnanosti.

Praktickou část zaměřuji na okres Jeseník a sleduji období let 2013–2023. Jako hlavní zdroj dat využívám veřejně dostupná statistická data Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Úřadu práce ČR, z nichž vycházím při hodnocení podílu nezaměstnaných osob, počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst. Pro komparaci stejné ukazatele sleduji také za Olomoucký kraj, protože právě toto srovnání umožňuje lépe vymezit specifické postavení okresu Jeseník v rámci širšího regionu. Vedle základních ukazatelů dále rozebírám strukturu uchazečů podle pohlaví, věku a vzdělání, sezónnost trhu práce, vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy, minimální mzdy a vybrané nástroje politiky zaměstnanosti, především veřejně prospěšné práce. Z hlediska praktické části tak nesleduji pouze samotnou

úroveň nezaměstnanosti, ale i vztah mezi nabídkou práce, poptávkou po práci, kvalifikační strukturou pracovní síly a širšími institucionálními souvislostmi.

Při zpracování práce využívám především metodu deskripce, komparace, analýzu časových řad, podílové ukazatele a následnou syntézu poznatků. Deskriptivní přístup používám při zachycení základních vývojových tendencí trhu práce v okrese Jeseník. Komparaci uplatňuji při porovnání okresu Jeseník s Olomouckým krajem, a to nejen v úrovni nezaměstnanosti, ale i v dílčích ukazatelích trhu práce. Analýzu časových řad využívám při sledování změn v delším období a při identifikaci momentů, které souvisejí s hospodářskými změnami, demografickým vývojem nebo sezónností. Syntézu poznatků následně používám při propojení statistických zjištění s teoretickými východisky práce, zejména s koncepty sezónní, cyklické a strukturální nezaměstnanosti a s teoretickým vymezením vztahu mezi nabídkou a poptávkou po práci.

V praktické části jsem jednotlivé ukazatele zpracoval tak, aby bylo možné zachytit nejen celkový vývoj trhu práce, ale také jeho vnitřní strukturu. U základních ukazatelů trhu práce, tedy podílu nezaměstnaných osob, počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst, jsem z měsíčních dat nejprve sestavil roční průměry jako aritmetický průměr dvanácti měsíčních hodnot. Tento postup používám proto, aby analýza nezkreslovaly krátkodobé měsíční výkyvy a aby bylo možné lépe vyhodnotit dlouhodobý trend. Věkovou a vzdělanostní strukturu uchazečů sleduji podle stavů k 31. 12. jednotlivých let. U sezónnosti porovnávám stejné měsíce napříč celou časovou řadou a za každý měsíc vypočítávám průměr všech stejnojmenných měsíců v období 2013–2023. Vztah mezi nabídkou a poptávkou po práci hodnotím pomocí ukazatele UoZ/VPM, který v celé práci stanovuji jako podíl počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst. U průměrné mzdy vycházím z údajů ČSÚ, přičemž roční údaj za Olomoucký kraj určuji jako aritmetický průměr čtvrtletních hodnot, a u minimální mzdy pracuji se zákonnou výší platnou v daném roce.

Takto zvolený postup mi umožňuje sledovat vývoj trhu práce v několika vzájemně propojených rovinách. Nejprve hodnotím celkový vývoj nezaměstnanosti a základních ukazatelů trhu práce v okrese Jeseník. Následně se zaměřuji na to, jak se mění struktura evidovaných uchazečů podle pohlaví, věku a vzdělání a zda je možné identifikovat skupiny se zhoršenou pozicí na trhu práce. Důležitou součástí analýzy je také sezónnost, protože okres Jeseník je regionem, v němž se pravidelné výkyvy zaměstnanosti významně promítají do průběhu nezaměstnanosti během roku. Na tuto část navazují hodnocením odvětvových

souvislostí a personálního zajištění významných zaměstnavatelů v okrese. V závěru praktické části pak doplňuji pohled na vývoj mezd a na využití veřejně prospěšných prací jako jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Na základě této metodiky v praktické části zjišťuji, že vývoj trhu práce v okrese Jeseník není lineární, ale probíhá v několika odlišných fázích. Roční průměr podílu nezaměstnaných osob klesá z 11,19 % v roce 2013 na 4,11 % v roce 2019, v roce 2020 se v souvislosti s pandemií COVID-19 zvyšuje na 5,22 % a v roce 2023 činí 4,82 %. Současně potvrzují, že okres Jeseník vykazuje po celé sledované období vyšší nezaměstnanost než Olomoucký kraj. Při hodnocení vztahu mezi uchazeči a volnými pracovními místy zjišťuji, že ukazatel UoZ/VPM klesá z 36,55 uchazeče na jedno volné pracovní místo v roce 2013 na 2,84 v roce 2022, což ukazuje na výrazné napětí trhu práce a na skutečnost, že problém regionu nespočívá pouze v nedostatku pracovních míst, ale také v nesouladu mezi strukturou pracovní síly a požadavky zaměstnavatelů. Tento závěr dále podporuje strukturální analýza uchazečů, z níž vyplývá růst podílu osob ve věku 55+ a vysoké zastoupení osob se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity.

Důležitou součástí metodiky je i propojení základních ukazatelů trhu práce s mzdovým vývojem a politikou zaměstnanosti. V analytické části tak sleduji, zda se růst mezd promítá do situace na trhu práce a zda vybrané nástroje politiky zaměstnanosti plní v regionu stabilizační funkci. Praktická část ukazuje, že průměrná hrubá měsíční mzda v okrese Jeseník se ve sledovaném období výrazně zvyšuje a v posledním roce sledování převyšuje krajský průměr. Současně se potvrzuje, že veřejně prospěšné práce zůstávají využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž význam však v čase kolísá. Z pohledu metodiky je podstatné, že tyto ukazatele nehodnotím izolovaně, ale ve vzájemných souvislostech s vývojem nezaměstnanosti, strukturou uchazečů a specifiky regionálního trhu práce. Právě toto propojení mi umožňuje formulovat závěry nejen o samotné úrovni nezaměstnanosti v okrese Jeseník, ale také o jejích hlavních příčinách a důsledcích.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce charakterizujeme jako specifickou část tržního mechanismu, v rámci kterého dochází ke střetu nabídky práce a poptávky po práci. Vlček (2016, s. 217) uvádí, že nabídku práce tvoří především ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které je ochotno a schopno vykonávat pracovní činnost, zatímco poptávku po práci představují zaměstnavatelé usilující o získání pracovní síly. Fungování trhu práce je podmíněno řadou ekonomických, sociálních i demografických faktorů, které ovlivňují jak rozsah pracovních příležitostí, tak strukturu pracovní síly.

Podle Holmana (2016, s. 266) je významným činitelem rovněž stát, který prostřednictvím legislativních opatření, sociální politiky a nástrojů politiky zaměstnanosti do fungování trhu práce aktivně vstupuje. Trh práce tak nepředstavuje pouze prostor směny práce za mzdu, ale také oblast, v níž se výrazně odráží celkový hospodářský a sociální vývoj společnosti.

3.1.1 Vymezení trhu práce

Holman (2016, s. 270) popisuje trh práce jako specifické ekonomické prostředí, ve kterém se setkává nabídka práce a poptávka po práci jako celku, nikoli pouze po jednotlivých profesích. Jednotlivci zde nabízejí svůj čas a pracovní schopnosti výměnou za mzdu, čímž dochází ke směně volného času za výkon práce. Ačkoli pracovníci vstupují na trh práce s určitou kvalifikací a zpravidla hledají uplatnění v konkrétním oboru, v delším časovém horizontu může docházet ke změnám jejich pracovního uplatnění v závislosti na vývoji poptávky. Tyto přesuny jsou umožněny zejména prostřednictvím rekvalifikací a dalšího vzdělávání, díky tomu lze v dlouhém období potlačit rozdíly mezi jednotlivými profesemi a pohlížet na práci jako na součást jednotného trhu práce.

Na tento obecný pohled navazuje Brčák a kol. (2021, s. 165), kteří zkoumají fungování trhu práce z hlediska vztahu mezi mzdovou sazbou a chováním jeho účastníků. Firmy na trhu práce vystupují jako subjekty poptávající pracovní sílu, zatímco domácnosti ji při určité mzdové úrovni nabízejí. Poptávka po práci má klesající charakter, protože s růstem mzdové sazby, která představuje cenu práce, se zvyšují náklady zaměstnavatelů a klesá jejich ochota zaměstnávat další pracovníky. Naproti tomu nabídka práce má rostoucí průběh, jelikož vyšší mzda zvyšuje motivaci jednotlivců vstupovat na trh práce. V bodě, kde

se nabídka práce setkává s poptávkou po práci, je dosaženo rovnováhy na trhu práce, při níž je nabízeno i poptáváno stejné množství práce při rovnovážné mzdové sazbě. Pokud je mzda stanovena nad touto úrovní, vzniká přebytek nabídky práce, který se projevuje nezaměstnaností. Naopak při mzdové sazbě nižší, než je rovnovážná, dochází k nedostatku pracovní síly na trhu práce.

3.1.2 **Subjekty trhu práce**

Lipovská (2017, s. 80) vymezuje tři základní subjekty na trhu práce, kterými jsou pracovníci, firmy a vláda. Nabídkovou stranu trhu práce tvoří pracovníci, kteří nabízejí svou práci za mzdu a snaží se tímto způsobem maximalizovat svůj užitek. S růstem mzdy se zvyšuje jejich ochota práci nabízet, protože vyšší příjem umožňuje lépe uspokojovat individuální potřeby. Na straně poptávky stojí firmy, které rozhodují o přijímání nebo propouštění pracovníků v závislosti na výši mzdy s cílem maximalizovat svůj zisk. Při nižší mzdě firmy obvykle zaměstnávají více pracovníků, zatímco při vyšší mzdě poptávka po práci klesá. Do fungování trhu práce vstupuje také vláda jako regulační subjekt prostřednictvím nástrojů, mezi které patří stanovení minimální mzdy, bezpečnostní standardy práce a systém podpory v nezaměstnanosti.

3.1.3 **Tržní nabídka práce**

Vlček (2016, s. 217) upozorňuje na specifické postavení trhu práce ve srovnání s ostatními trhy, když uvádí, že: „Trh práce se odlišuje od standardního trhu zboží svojí asymetričností, která je vyvolána tím, že strana nabídky má menší možnost volby než strana poptávky.“ Na nabídku práce působí především rozhodování jednotlivců o rozdělení času mezi prací a volným časem. Brčák a kol. (2021, s. 165) uvádějí, že s růstem mzdové sazby se zpravidla zvyšuje ochota jednotlivců nabízet svou práci, protože vyšší mzda představuje větší odměnu za omezení volného času. Nabídka práce však není ovlivňována pouze výší mzdy, ale také dalšími faktory, například pracovními podmínkami, zdravotním stavem, rodinnou situací, dosaženým vzděláním nebo možností pracovního uplatnění v místě bydliště. V důsledku působení těchto okolností se může rozsah i struktura nabídky práce mezi jednotlivými skupinami obyvatelstva výrazně lišit.

3.1.4 Tržní poptávka po práci

Podle Brožové (2018, s. 55) se poptávka po práci z pohledu jednotlivce projevuje zejména tím, zda má možnost získat zaměstnání a za jakých podmínek může pracovní uplatnění získat. O uplatnění pracovníka rozhoduje především přínos jeho práce pro zaměstnavatele a výše mzdy, kterou požaduje. Při nižší mzdě a dostatečné produktivitě práce se zvyšuje pravděpodobnost vzniku pracovního místa. Vyšší mzdové náklady nebo nižší produktivita naopak možnosti uplatnění omezují. Poptávka po práci nepřímo souvisí s poptávkou po výrobcích a službách, na jejichž produkci se pracovník podílí, a ovlivňuje počet pracovních příležitostí na trhu práce. Brčák a kol. (2021, s. 165) uvádějí, že poptávka po práci ze strany zaměstnavatelů má klesající charakter v závislosti na výši mzdové sazby. Snížení mzdy, která představuje cenu práce, vede k poklesu mzdových nákladů firem a zvyšuje jejich ochotu zaměstnávat větší počet pracovníků. Naopak růst mzdové sazby poptávku po práci omezuje, protože zvyšuje náklady spojené se zaměstnáváním pracovní síly.

3.1.5 Práce a mzdy

Vlček (2016, s. 216) nahlíží na práci z ekonomického hlediska jako na cílenou hospodářskou činnost člověka, jehož prostřednictvím vznikají hodnoty a zároveň jsou zajišťovány prostředky k obživě. Práce tak představuje základní formu zapojení jednotlivce do ekonomického systému a úzce souvisí s fungováním trhu práce. Jurečka a kol. (2018, s. 259) na toto pojetí navazují tím, že práci označují za hlavní výrobní faktor. V rámci ekonomické teorie ji spojují s vědomým vynakládáním duševních a fyzických schopností člověka ve výrobním procesu, přičemž odměnou za poskytování práce je mzda představující důchod vlastníka tohoto výrobního faktoru.

Vlček (2016, s. 221–222) chápe mzdu jako cenu práce, jejíž výše je utvářena situací na trhu práce, zejména vztahem mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Z ekonomického hlediska ji spojuje s výnosem, který získává vlastník výrobního faktoru práce jako odměnu za poskytnutí jeho služeb. Vlček dále upozorňuje, že odměňování práce může nabývat různých forem. Mezi základní formy mzdy řadí mzdu časovou a úkolovou, zatímco mezi doplňkové složky zahrnuje prémie, odměny, provize, bonusy nebo podíly na hospodářských výsledcích. Proces stanovení mzdy je přitom ovlivňován jak mikroekonomickými faktory na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů a pracovníků, tak makroekonomickými podmínkami celé ekonomiky. Významnou úlohu v této oblasti sehrává

také mzdová politika státu, která určuje základní pravidla pro tvorbu mzdových prostředků a systém odměňování práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zároveň uvádí, že mzda se v pracovněprávních vztazích skládá z pevné a pohyblivé složky. Pevná část mzdy je sjednána v pracovní smlouvě a představuje základní jistý příjem zaměstnance, zatímco pohyblivá složka zahrnuje zejména prémie, osobní ohodnocení, odměny a zákonné příplatky. Prémie a odměny plní především motivační funkci, kdežto příplatky mají povinný charakter a zaměstnanci na ně vzniká nárok například za práci přesčas, ve svátek nebo za výkon práce ve ztížených pracovních podmínkách.

Minimální mzdu Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR chápe jako zákonem stanovenou dolní hranici odměny za vykonanou práci. Uplatňuje se na zaměstnance v podnikatelské sféře bez ohledu na formu pracovněprávního vztahu, a to jak v pracovním poměru, tak i při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nárok na minimální mzdu přitom vzniká samostatně v každém jednotlivém pracovním vztahu. Tentýž zdroj zároveň připouští, že v rámci kolektivního vyjednávání může být minimální mzda sjednána i na vyšší úrovni, než stanovuje obecně závazný právní předpis vydaný Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jurečka a kol. (2017, s. 264) v této souvislosti upozorňují, že zavedení minimální mzdy v mnoha zemích představuje nástroj ochrany zaměstnanců před nerovným postavením vůči zaměstnavatelům. Smyslem této regulace je zabránit tomu, aby byla práce odměňována na extrémně nízké úrovni v důsledku silnější vyjednávací pozice firem. Z ekonomického hlediska však může mít minimální mzda i nežádoucí dopady, zejména tehdy, pokud je stanovena nad úroveň rovnovážné mzdy. V takovém případě dochází ke zvýšení mzdových nákladů zaměstnavatelů, což může vést k omezení poptávky po pracovní síle a následně i ke zvýšení nezaměstnanosti.

3.2 Nezaměstnanost

Rojíček a kol. (2016, s. 258) charakterizují nezaměstnanost jako významný socioekonomický jev úzce spojený s fungováním trhu práce. Obecně ji lze chápat jako stav, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva nemá pracovní uplatnění, přestože je schopna a ochotna pracovat. Vývoj nezaměstnanosti je přitom ovlivňován celou řadou faktorů, mezi které patří například hospodářský cyklus, změny ve struktuře ekonomiky, kvalifikační úroveň pracovní síly nebo regionální rozdíly v nabídce pracovních míst. Dlouhodobě vyšší míra nezaměstnanosti má negativní dopady nejen na jednotlivce, ale i na sociální stabilitu, životní úroveň obyvatelstva a veřejné rozpočty. Vlček (2016, s. 445–446) současně zdůrazňuje, že nezaměstnanost je proto považována za jeden z klíčových ukazatelů stavu ekonomiky a fungování trhu práce.

3.2.1 Vymezení nezaměstnanosti

Holman (2016, s 278) uvádí „Nezaměstnaným nazveme jen toho, kdo nemá práci a nějakou si hledá. Hledáním zaměstnání je nezbytným znakem nezaměstnaného. Člověka, který není zaměstnán, ale který ani žádnou práci nehledá, nemá smysl nazývat nezaměstnaným.“

Jurečka a kol. (2017, s. 154) říká, že nezaměstnanost patří mezi nejvýznamnější problémy spojené s fungováním trhu práce. Vypovídá o způsobu, jakým je v dané zemi organizováno zaměstnávání obyvatelstva a jak jsou lidé zapojováni do pracovního procesu. Zároveň odráží působení tržních mechanismů, které ovlivňují práci bez ohledu na individuální situaci jednotlivců. Nezaměstnanost proto nelze chápat pouze jako výsledek fungování trhu práce, ale také jako důsledek rozdílných schopností, dovedností a postojů lidí k práci. Z ekonomického hlediska je zaměstnání chápáno jako vztah, při němž dochází ke směně pracovní síly za mzdu. Ne každá vykonávaná činnost však může být považována za zaměstnání. Podstatou zaměstnání je výkon práce za finanční odměnu v závislém vztahu. Zaměstnání je tedy spojeno s poskytováním pracovní síly výměnou za mzdu, která představuje hlavní motivaci účasti jednotlivce na trhu práce.

3.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Podle Holmana (2016, s 280) z hlediska příčin vzniku lze nezaměstnanost rozdělit do několika základních druhů. Frikční nezaměstnanost souvisí s přirozeným pohybem

pracovní síly na trhu práce, například při změně zaměstnání nebo při vstupu absolventů na trh práce. Strukturální nezaměstnanost vzniká v situaci, kdy mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky zaměstnavatelů existuje nesoulad. Dalším typem je cyklická nezaměstnanost, která je spojena s vývojem hospodářského cyklu a objevuje se zejména v období ekonomického poklesu.

Brožová (2018, s. 250–251) popisuje frikční nezaměstnanost jako stav, kdy jsou jednotlivci bez práce pouze dočasně, zpravidla v souvislosti se změnou zaměstnání. Tito lidé potřebují určitý čas k nalezení nového pracovního uplatnění, protože často nevolí první dostupnou pracovní nabídku, ale porovnávají více možností na trhu práce. Při výběru zaměstnání zohledňují zejména výši mzdy, pracovní podmínky nebo vzdálenost pracoviště od místa bydliště. Do této skupiny nezaměstnaných patří také osoby, které vstupují na trh práce poprvé. Vzhledem k rozdílům mezi kvalifikací pracovníků a požadavky pracovních míst je pro jednotlivce racionální věnovat hledání zaměstnání určitý čas. Délka frikční nezaměstnanosti přitom závisí na rychlosti obsazování volných pracovních míst a obvykle se pohybuje přibližně kolem tří měsíců. Významnou část osob postižených tímto typem nezaměstnanosti tvoří mladí lidé, kteří na začátku své pracovní kariéry mění zaměstnání častěji.

Vlček (2016, s. 454) uvádí, že sezónní nezaměstnanost vzniká v důsledku pravidelně se opakujících výkyvů v poptávce po práci, které jsou vázány na určité období roku. Tento typ nezaměstnanosti je charakteristický tím, že se objevuje cyklicky v souvislosti s klimatickými podmínkami, přírodními vlivy nebo sezónním chováním spotřebitelů. Pracovní příležitosti jsou v těchto odvětvích časově omezené a jejich dostupnost se mění v průběhu roku, což vede k dočasnému přerušení pracovního uplatnění části pracovní síly.

Sezónní výkyvy na trhu práce se typicky vyskytují v odvětvích, jako je stavebnictví, zemědělství nebo cestovní ruch, kde je rozsah pracovních činností výrazně ovlivněn ročním obdobím. V těchto sektorech dochází v určitých měsících k nárůstu zaměstnanosti, zatímco v mimo sezónních obdobích se poptávka po pracovní síle snižuje a část pracovníků zůstává bez práce. Tito pracovníci však zpravidla očekávají návrat do zaměstnání s nástupem další sezóny a jejich nezaměstnanost má přechodný charakter.

Z hlediska ekonomické teorie Brčák a kol., (2021, s. 167) považují sezónní nezaměstnanost za součást frikční nezaměstnanosti, neboť souvisí s časovým nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po práci, nikoli s dlouhodobými strukturálními problémy

ekonomiky. Stejně jako frikční nezaměstnanost se proto podílí na přirozené míře nezaměstnanosti, která existuje i v podmínkách relativně stabilního fungování trhu práce.

Strukturální nezaměstnanost představuje dlouhodobý problém spojený se změnami ve struktuře ekonomiky a trhu práce. Vzniká tehdy, pokud kvalifikace a dovednosti pracovníků neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů, jak uvádí Jurečka a kol (2017, s. 159). Vývoj ekonomiky postupně omezuje některé profese, zatímco v jiných odvětvích vznikají nové pracovní příležitosti, které však často vyžadují odlišné schopnosti. Tento proces je úzce spojen s technologickým pokrokem, jenž mění způsob vykonávání práce a snižuje potřebu pracovní síly v určitých sektorech ekonomiky. Strukturální nezaměstnanost je dále ovlivněna rozdíly mezi regiony a úrovní vzdělání pracovníků, které nemusí odpovídat nárokům nově vznikajících pracovních pozic, jak uvádí Brožová (2018, s. 256).

Vlček (2016, s. 453–454) doplňuje, že strukturální nezaměstnanost může vznikat také v důsledku dílčích nerovnováh na segmentovaném trhu práce, kdy vlastnosti nebo územní rozmístění pracovní síly neodpovídají povaze dostupných pracovních míst. Strukturální změny v ekonomice vedou k útlumu či zániku některých odvětví a profesí, zatímco v jiných oblastech dochází k rozvoji a vzniku nových pracovních míst, která však pracovníci často nemohou obsadit z důvodu neodpovídající kvalifikace. Významnou roli při tomto typu nezaměstnanosti hrají rovněž regionální rozdíly, zejména v ekonomicky a sociálně zaostávajících oblastech.

Tsoukis (2020, s. 169-170) uvádí, že cyklická nezaměstnanost souvisí s vývojem hospodářského cyklu a objevuje se v období ekonomického poklesu. Omezení domácích investic vede ke snížení poptávky po surovinách, materiálech a energiích, což se projevuje propouštěním v navazujících odvětvích. Tento vývoj snižuje příjmy domácností a omezuje jejich spotřebu. Pokles poptávky po spotřebních statcích přenáší hospodářský útlum i do dalších částí ekonomiky.

Podle Holmana (2016, s. 283) má významný vliv také vývoj zahraniční poptávky, na kterou je česká ekonomika silně navázána, protože více než polovina domácí produkce směřuje na zahraniční trhy. Pokles poptávky u zahraničních partnerů se nejprve projeví v exportně orientovaných odvětvích a postupně zasahuje i další sektory. V období hospodářského útlumu dochází k propouštění ve většině odvětví, což omezuje možnosti nalézt nové pracovní uplatnění. Celková poptávka po práci klesá a dopady se dotýkají širší většiny profesí.

Jurečka a kol. (2017, s. 161) uvádí, že skrytá nezaměstnanost označuje skupinu osob, které se nacházejí mimo zaměstnání, ale nejsou zachyceny oficiálními statistickými měřeními. Tyto osoby se aktivně neucházejí o pracovní místo a formálně tak nevystupují jako nezaměstnaní. Do této skupiny mohou patřit například jedinci účastníci se rekvalifikačních kurzů, osoby pečující o dítě na mateřské nebo rodičovské dovolené, případně osoby zapojené do veřejně prospěšných prací. Skrytá nezaměstnanost se však týká také osob, jejichž dlouhodobé vyřazení z pracovního procesu vede k oslabování pracovních návyků a schopnosti přizpůsobit se běžným požadavkům zaměstnání. Tito jedinci se tak dostávají mimo trh práce, aniž by tato situace byla statisticky evidována.

Technologická nezaměstnanost je spojena s technologickými změnami, které ovlivňují poptávku po práci. Rojíček a kol. (2016, s. 229) popisují že, zavádění nových technologií může vést k omezení potřeby pracovní síly v některých profesích. Pracovníci, jejichž kvalifikace přestává odpovídat novým požadavkům, se tak mohou dočasně nebo trvale uplatňovat obtížněji. Z tohoto hlediska je technologická nezaměstnanost často považována za součást strukturální nezaměstnanosti.

Jurečka a kol. (2017, s. 157) označují dlouhodobou nezaměstnanost jako situaci, kdy se jedinec nachází bez zaměstnání po delší časové období, přičemž za hranici se nejčastěji považuje doba jednoho roku. Tito lidé zůstávají součástí trhu práce, protože jsou schopni nastoupit do zaměstnání a aktivně si práci hledají, jejich návrat do pracovního procesu je však výrazně obtížnější než u krátkodobě nezaměstnaných. Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní dopady nejen na samotné jedince, ale i na jejich rodiny, a to jak po materiální, tak po psychické stránce. Z pohledu hospodářské politiky představuje tento jev závažný problém, protože vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných signalizuje nedostatečnou schopnost trhu práce efektivně absorbovat pracovní sílu. Podle OECD (2025) je míra dlouhodobé nezaměstnanosti se vyjadřuje jako podíl osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců na celkovém počtu nezaměstnaných.

Dlouhodobě nezaměstnaní jedinci mohou mít ztížené uplatnění na trhu práce v důsledku negativního vnímání ze strany zaměstnavatelů. Delší absence pracovních zkušeností bývá často interpretována jako nízká pracovní motivace nebo ztráta pracovních návyků, a to i v případech, kdy skutečné příčiny nezaměstnanosti spočívají v objektivních podmínkách na trhu práce. Tyto předsudky mohou vést k nesprávnému hodnocení schopností uchazeče a dále snižovat jeho pravděpodobnost opětovného zapojení do pracovního procesu uvádí Sharone (2024 s. 10-12).

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká v situaci, kdy pracovník přijme zaměstnání pouze za mzdu, která odpovídá jeho představám a převyšuje úroveň běžně nabízenou na trhu práce. Brožová (2018, s. 252) upřesňuje, že přestože má pracovník možnost pracovat, dostupné pracovní nabídky odmítá, protože je považuje za finančně nevyhovující. Z tohoto důvodu se nedaří pracovní uplatnění nalézt, přičemž příčinou není nedostatek pracovních míst, ale vlastní rozhodnutí vyčkávat na výhodnější nabídku. V tomto období může docházet k hledání uplatnění na jiných profesních trzích nebo k upřednostnění volného času před výkonem práce. Další možnost představuje čerpání sociálních dávek, čímž vzniká závislost na podpoře sociálního státu. Dobrovolně nezaměstnaní tak často vyčkávají na nabídku práce s vyšší mzdou, zatímco pracovní místa s nižším finančním ohodnocením odmítají.

Podle Hrbkové a kol. (2020, s. 75) nedobrovolná nezaměstnanost nastává v situacích, kdy uchazeči mají zájem pracovat a jsou ochotni přijmout zaměstnání za mzdu odpovídající tržním podmínkám, případně i za mzdu nižší. Přesto se jim pracovní místo nedaří nalézt, protože na trhu práce existují překážky, které brání přirozenému přizpůsobení mezd.

Jednou z příčin mohou být mzdové požadavky prosazované odborovými organizacemi, které usilují o udržení vysokých mezd bez ohledu na aktuální situaci na trhu práce doplňuje Holman (2016, s. 288-290). Dochází k omezení poptávky po pracovní síle a k růstu nezaměstnanosti, přestože by při nižší mzdové úrovni mohlo dojít k vyšší zaměstnanosti. Tyto důsledky nejsou vždy plně reflektovány, ačkoliv mají negativní dopad právě na osoby, které zůstávají bez pracovního uplatnění. Dalším faktorem přispívajícím k nedobrovolné nezaměstnanosti může být zákonem stanovená minimální mzda. Pokud je její úroveň nastavena tak, že ji zaměstnavatelé nejsou schopni nebo ochotni akceptovat, pracovní místo nevznikne. Tento problém se týká především nízkokvalifikovaných profesí, u kterých by část pracovníků byla ochotna pracovat i za nižší mzdu, než jakou stanovuje zákon. Firmy však tuto možnost nemají a je pro ně nevýhodné vytvořit danou pracovní pozici. Nedobrovolná nezaměstnanost má pro postižené osoby závažnější dopady než nezaměstnanost dobrovolná, protože není výsledkem vlastního rozhodnutí. Ztráta zaměstnání se často stává zdrojem existenčních obtíží, pocitu nejistoty a beznaděje. Problém se prohlubuje u lidí s omezenými možnostmi rekvalifikace nebo u těch, pro které je nalezení jiného pracovního uplatnění obtížné z důvodu nízké kvalifikace nebo nepříznivých podmínek na trhu práce.

3.2.3 Míra nezaměstnanosti

Podle Jurečky a kol. (2017, s. 155) měření nezaměstnanosti vychází z rozdělení obyvatelstva podle vztahu k trhu práce. Z makroekonomického pohledu se nezaměstnanost sleduje pouze u obyvatel v produktivním věku. Toto období začíná ukončením povinné školní docházky a končí odchodem do důchodu. Do sledované skupiny patří pouze osoby, u nichž lze předpokládat zapojení do pracovního procesu.

Holman (2016, s. 278) popisuje zaměstnané jako osoby vykonávající výdělečnou činnost bez ohledu na rozsah pracovního úvazku. Nezaměstnanými jsou osoby bez práce, které si zaměstnání aktivně hledají a jsou připraveny nastoupit. Zaměstnaní a nezaměstnaní společně tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu. Právě tato skupina je základem pro výpočet míry nezaměstnanosti. Osoby bez práce, které zaměstnání nehledají, jsou řazeny mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Rozdělení obyvatelstva do jednotlivých skupin umožňuje sledovat vývoj situace na trhu práce pomocí vybraných ukazatelů. Nejčastěji používaným ukazatelem je míra nezaměstnanosti.

Tento ukazatel vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob U k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu L a uvádí se v procentním vyjádření ve vzorci 1.

$$u = \frac{U}{L} \times 100 \quad (1)$$

Brčák a kol. (2018, s. 162) poukazují na to, že míra nezaměstnanosti poskytuje základní přehled o stavu trhu práce a umožňuje jeho srovnání v čase. Tento ukazatel je sledován nejen za celou ekonomiku, ale i na regionální úrovni. Pro podrobnější analýzu trhu práce se stanovuje také pro vybrané skupiny obyvatelstva, například podle pohlaví, věku nebo dosaženého vzdělání, což umožňuje lépe identifikovat skupiny více ohrožené nezaměstnaností. Tito autoři zároveň charakterizují míru ekonomické aktivity jako poměr ekonomicky aktivního obyvatelstva L k počtu obyvatel ve věku 15–64 let F ve vzorci 2.

$$L_p = \frac{L}{F} \times 100 \quad (2)$$

3.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti a její faktory

Jurečka a kol. (2017, s. 162) řadí přirozenou míru nezaměstnanosti mezi základní ukazatele, které ekonomická teorie využívá k popisu fungování trhu práce. Tento ukazatel vyjadřuje úroveň nezaměstnanosti, která se v ekonomice objevuje i v období relativní stability a není důsledkem krátkodobých výkyvů hospodářského cyklu. Přirozená míra nezaměstnanosti představuje takovou úroveň nezaměstnanosti, která existuje v ekonomice při dosažení potenciálního produktu. V tomto stavu se ekonomika nachází v dlouhodobé rovnováze a změny agregátní poptávky již neovlivňují ani objem produkce, ani celkovou zaměstnanost. Nezaměstnanost na této úrovni je považována za přirozenou součást fungování trhu práce, protože i při stabilním vývoji ekonomiky dochází k neustálému pohybu pracovníků mezi zaměstnáním, nezaměstnaností a ekonomickou neaktivitou. V ekonomické teorii je přirozená míra nezaměstnanosti zároveň spojována s takovou úrovní nezaměstnanosti, při které nedochází k akceleraci ani deceleraci inflace, a proto bývá označována také jako míra nezaměstnanosti neurychlující růst inflace. Skutečná míra nezaměstnanosti se v dlouhém období pohybuje kolem této přirozené úrovně v závislosti na hospodářském cyklu, zatímco krátkodobé odchylky souvisejí s výkyvy ekonomické aktivity.

Brčák a kol. (2018, s. 163) dále zdůrazňují, že přirozená míra nezaměstnanosti je tvořena především frikční a strukturální nezaměstnaností, které vyplývají z časového nesouladu na trhu práce a z dlouhodobých změn ve struktuře ekonomiky. Její výši podle těchto autorů ovlivňuje zejména délka hledání zaměstnání, nepružnost mezd a institucionální podmínky fungování trhu práce, které určují, jak rychle je trh práce schopen reagovat na změny a vrátet se k dlouhodobé rovnováze.

Brčák a kol. (2018, s. 163–164) uvádí, že přirozená míra nezaměstnanosti není v čase ani mezi jednotlivými zeměmi konstantní. Její úroveň se liší v mezinárodním srovnání a může se v rámci jedné ekonomiky postupně měnit v závislosti na řadě faktorů, které ovlivňují dlouhodobé fungování trhu práce a rychlost návratu nezaměstnaných do zaměstnání. Mezi tyto determinanty řadí zejména motivaci jednotlivců aktivně hledat zaměstnání, efektivnost institucí trhu práce, délku a výši podpory v nezaměstnanosti, možnosti rekvalifikace a další institucionální podmínky trhu práce. Vyšší motivace k pracovnímu uplatnění zpravidla vede k nižší úrovni přirozené nezaměstnanosti, přičemž je ovlivňována nejen finančními podmínkami, ale také snahou uplatnit dosažené vzdělání, získat odpovídající pracovní pozici nebo dosáhnout profesního postupu. Významnou roli hraje také efektivnost institucí trhu práce, zejména schopnost zprostředkovávat informace o

volných pracovních místech a doporučovat vhodné pracovní příležitosti nezaměstnaným osobám. Vyšší míra informovanosti mezi účastníky trhu práce přispívá ke zkrácení doby hledání zaměstnání, a tím i ke snižování přirozené míry nezaměstnanosti. Soukup a kol. (2022 s. 255-259) v této souvislosti doplňují, že nezaměstnanost je vedle cyklických vlivů ovlivňována také strukturálními a institucionálními faktory, které mají podstatný význam pro její dlouhodobou úroveň. Délka a výše podpory v nezaměstnanosti pak mohou snižovat intenzitu hledání nového pracovního uplatnění, a tím přispívat k růstu přirozené míry nezaměstnanosti.

Jurečka a kol. (2018, s. 162) doplňují že, přirozená míra nezaměstnanosti je ovlivněna také demografickou strukturou pracovní síly, zejména věkovým složením, úrovní vzdělání a dalšími charakteristikami obyvatelstva. Obecně lze konstatovat, že mladší a vzdělanější osoby se na trhu práce uplatňují snáze a čelí nižšímu riziku dlouhodobé nezaměstnanosti, zatímco starší věkové skupiny a méně vzdělaní jedinci mají s nalezením zaměstnání větší obtíže.

Brčák a kol. (2018, s. 163,164). popisují jako základní determinanty přirozené míry nezaměstnanosti patří zejména doba potřebná k nalezení nového zaměstnání a nepružnost mezd. Pokud nabídka práce převyšuje poptávku po pracovní síle, vzniká přebytek pracovníků a nezaměstnanost převyšující přirozenou úroveň. K obnovení rovnováhy by za standardních podmínek došlo poklesem reálné mzdy, která představuje cenu práce, čímž by se snížila nabídka práce a zvýšila poptávka firem. Jestliže však mzdy klesat nemohou nebo reagují pouze pomalu, přetrvává nezaměstnanost označovaná jako čekání na práci.

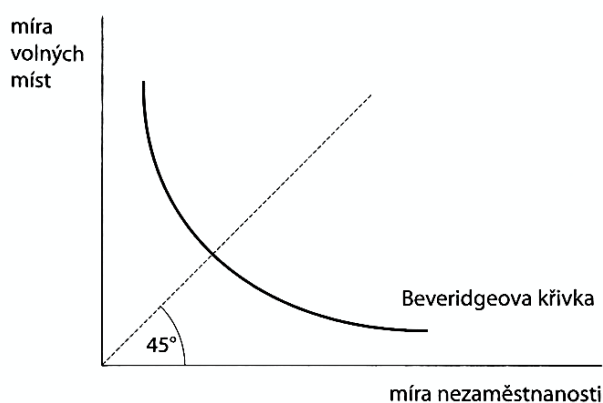
Dalšími faktory ovlivňujícími přirozenou míru nezaměstnanosti jsou systém pojištění v nezaměstnanosti, minimální mzda, možnosti rekvalifikace, rozdílné tempo růstu jednotlivých odvětví ekonomiky, mzdová vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli, efektivní mzdy a nastavení systému sociálního zabezpečení.

3.2.5 Beveridgeova křivka

Míra nezaměstnanosti nemusí vždy přímo odrážet celkovou situaci na trhu práce, protože i při stejném počtu nezaměstnaných osob a volných pracovních míst může v ekonomice přetrvávat nezaměstnanost, zdůrazňuje Brožová (2018, s. 256–257). Dále tento stav popisuje jako nesoulad mezi nabízenou pracovní silou a požadavky volných pracovních míst, například z hlediska kvalifikace nebo regionálního rozmístění.

Vzájemný vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou neobsazených pracovních míst popisuje Beveridgeova křivka, která slouží jako doplňkový nástroj pro interpretaci vývoje trhu práce. Umožňuje rozlišit, zda změny míry nezaměstnanosti odrážejí přirozené pohyby pracovníků na trhu práce, nebo problémy spojené s nesouladem mezi nabídkou pracovní síly a strukturou volných pracovních míst.

Obrázek 1 Beveridgeova křivka



Zdroj: Jurečka a kol. (2017) s. 159

Podle Jurečky a kol. (2017, s. 158–159) vertikální osa znázorňuje míru volných míst a horizontální osa míru nezaměstnanosti. Beveridgeova křivka má klesající tendenci vzhledem k tomu, že při vysoké míře volných míst míra nezaměstnanosti klesá. V opačném případě, kdy je nízká míra volných pracovních míst, tak míra nezaměstnanosti stoupá. V obrázku č. 1 je znázorněn úhel 45°, což odpovídá rovnováze míry volných pracovních míst a míry nezaměstnanosti.

Tvar Beveridgeovy křivky kopíruje ekonomický cyklus a vývoj ekonomiky v recesi a expanzi. S recesí ekonomiky souvisí vyšší nezaměstnanost a nižší míra volných pracovních míst. V období expanze je vývoj křivky opačný, kdy se vyskytuje větší počet volných pracovních míst a současně nižší míra nezaměstnanosti.

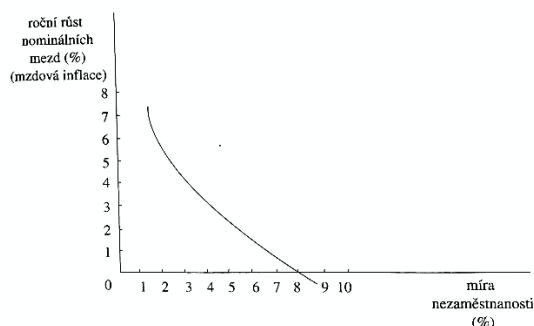
3.2.6 Vztah inflace k nezaměstnanosti

Vlček (2016, s. 458) odkazuje na existenci úzké souvislosti mezi vývojem nezaměstnanosti a inflace v reálné ekonomice. Tento vztah je tradičně popisován pomocí Phillipsovy křivky, která vyjadřuje nepřímou závislost mezi mírou nezaměstnanosti a

tempem růstu cen. Ekonomická teorie přitom rozlišuje krátkodobou a dlouhodobou Phillipsovu křivku, jež se liší svými předpoklady i interpretací vzájemného vztahu těchto makroekonomických veličin.

A. W. Phillips, původem Novozélandčan uvedl ve svém článku (The Relationship between unemployment and the Rate of Change of Money Rates in the United Kingdom, *Economica* 25, November 1958), že existuje inverzní vztah mezi nezaměstnaností a růstem mezd. Phillipsova křivka má proto klesající tvar, neboť při nízké nezaměstnanosti se zaměstnavatelé snaží získat nové pracovníky nabídkou vyšších mezd, zatímco při vysoké nezaměstnanosti je tlak na růst mezd výrazně slabší. Holman (2016, s. 543–544) zároveň vysvětluje, že tento vztah vychází z odlišné vyjednávací pozice zaměstnanců a zaměstnavatelů v různých fázích trhu práce. Mzdový vývoj se tak stává jedním z mechanismů, prostřednictvím kterých se změny na trhu práce promítají do širšího makroekonomického prostředí.

Obrázek 2 Původní Phillipsova křivka

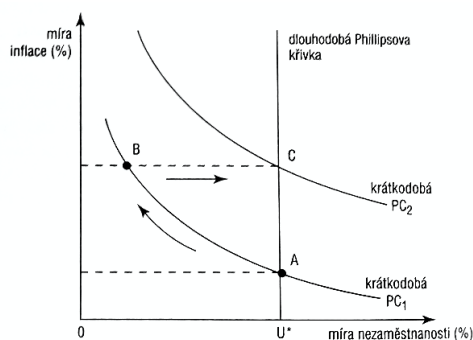


Zdroj: Holman (2016) s. 543

Phillips poukázal na skutečnost, že dynamika nominálních mzdových sazeb úzce souvisí se situací na trhu práce. Jak uvádějí Brčák a kol. (2018, s. 175), v makroekonomické teorii se podle původní Phillipsovy křivky vycházelo z předpokladu, že vztah mezi mírou nezaměstnanosti a inflací je z dlouhodobého hlediska stabilní. V podmínkách nízké nezaměstnanosti mají zaměstnanci silnější vyjednávací pozici, což se projevuje rychlejším růstem mezd. Naopak při vysoké nezaměstnanosti je tlak na růst mezd slabý, případně může docházet i k jejich poklesu. Z tohoto vztahu vyplývá, že mezi mzdovou inflací a mírou nezaměstnanosti existuje určitá míra substituce, kdy změny v jedné veličině jsou doprovázeny opačným vývojem druhé.

Zkušenosti z průběhu 70. let však ukázaly, že tehdejší představa ekonomů i hospodářských politiků o možnosti dlouhodobé volby mezi vyšší inflací a nižší nezaměstnaností se v praxi nepotvrdila. Holman (2016, s. 546) v této souvislosti připomíná, že hlavním kritikem tohoto pojetí byl v roce 1968 Milton Friedman, který považoval volbu mezi mírou inflace a nezaměstnaností za iluzi. Zastával názor, že trvalá snaha o snižování nezaměstnanosti pod její přirozenou úroveň povede k akceleraci inflace. Vlček (2016, s. 460) dále uvádí, že Milton Friedman a Edmund Phelps nabídli odlišný pohled na vztah mezi inflací a nezaměstnaností, když upozornili na to, že klesající Phillipsova křivka se projevuje pouze v krátkém časovém horizontu, zatímco v dlouhém období se tento vztah vytrácí a křivka nabývá vertikálního tvaru na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti.

Obrázek 3 Dlouhodobá (posouvající se) Phillipsova křivka



Zdroj: Vlček (2016) s. 460

Vlček (2016, s. 460–461) popisuje přirozenou míru nezaměstnanosti v Obrázku č. 3 písmenem U^* . Ekonomická situace začíná na krátkodobé Phillipsově křivce v bodě A. Pokud dojde k ekonomické expanzi, což by má za následek snížení míry nezaměstnanosti, firmy zvýší mzdy a zavedou další opatření, která vedou k růstu cen a cenových marží a ekonomika se krátkodobě posouvá po křivce PC_1 do bodu B. Přes snahu vlády o snížení nezaměstnanosti dojde ke zvýšení míry inflace. Když se ekonomika nachází v bodě B s nižší nezaměstnaností, ale s vyššími cenami, zaměstnanci přicházejí na fakt, že si za více peněz koupí stejné množství jako předtím, protože je vše dražší. Proto se nezaměstnanost začíná vracet do své původní přirozené míry do bodu C. Tento jev má za následek posun celé krátkodobé Phillipsovy křivky na PC_2 . V bodě C se nacházíme na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti z minulého období U^* , ale s vyšší inflací. Dlouhodobá Phillipsova křivka

má vertikální tvar a je na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti a dochází k akceleraci míry inflace. To v tomto pojetí znamená, že v ekonomice nepřetržává nedobrovolná nezaměstnanost a celková nezaměstnanost je tvořena pouze nezaměstnaností dobrovolnou a frikční.

Krátkodobá Phillipsova křivka vyjadřuje možnost dočasné substituce mezi inflací a nezaměstnaností a má klesající průběh, který naznačuje, že nižší nezaměstnanost může být v krátkém období spojena s vyšší inflací. Naproti tomu dlouhodobá Phillipsova křivka je znázorňována jako vertikální přímka na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, což znamená, že v dlouhém období neexistuje trvalý vztah mezi inflací a nezaměstnaností, popisují rozdíl Jurečka a kol. (2017, s. 177)

3.2.7 Důsledky nezaměstnanosti

Brčák a kol. (2018, s. 167) rozdělují důsledky nezaměstnanosti na ekonomické a sociální. Z ekonomického hlediska vede nezaměstnanost především ke ztrátě části potenciální produkce, protože pracovní síla není plně využívána. Současně může docházet ke zhoršení kvalifikace pracovníků, což negativně ovlivňuje jejich další uplatnění. Tito autoři zároveň upozorňují, že nezaměstnanost se promítá i do veřejných financí, a to růstem výdajů na podpory v nezaměstnanosti a současným poklesem daňových příjmů státu. Jurečka a kol. (2017, s. 165) v této souvislosti připomínají, že nezaměstnanost je spolu s inflací považována za jedno z hlavních makroekonomických selhání. Zásadní rozdíl mezi jejich dopady spočívá v tom, že negativní důsledky nezaměstnanosti postihují pouze část obyvatelstva, zejména domácnosti bez pracovního příjmu, zatímco náklady inflace se rozkládají napříč celou společností. Vysoká míra nezaměstnanosti zároveň signalizuje, že ekonomika nevyužívá svůj výrobní potenciál v plném rozsahu, protože část pracovních i kapitálových zdrojů zůstává nevyužita. Tento stav vede ke ztrátě produkce a ke snížení celkového výkonu ekonomiky.

3.3 Vymezení základních pojmů trhu práce a zaměstnanosti

Pro správné pochopení problematiky trhu práce a zaměstnanosti je nezbytné vymežit základní pojmy, které se v této oblasti nejčastěji používají. Mezi klíčové kategorie patří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, zaměstnaní, nezaměstnaní a uchazeči o zaměstnání. Brožová (2018, s. 73–74) charakterizuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo jako souhrn osob, které jsou buď zaměstnané, nebo se aktivně snaží získat pracovní uplatnění. Pojem zaměstnanost vyjadřuje zapojení obyvatelstva do pracovního procesu, zatímco nezaměstnanost označuje stav, kdy část pracovní síly pracovní uplatnění nenachází. Vlček (2016, s. 449–450) zároveň upozorňuje, že přesné vymezení těchto pojmů je důležité nejen z teoretického hlediska, ale také pro správnou interpretaci statistických údajů a následné hodnocení situace na trhu práce.

3.3.1 Zaměstnaná a nezaměstnaná osoba

Rojíček a kol. (2016, s. 224) vymezují zaměstnanou osobu v ekonomické teorii jako jednotlivce, který vykonává výdělečnou činnost, a to buď v postavení zaměstnance, nebo jako osoba samostatně výdělečně činná. Podstatným znakem zaměstnání je skutečnost, že práce je vykonávána za mzdu. Za zaměstnané jsou proto považovány i osoby, které v referenčním období odpracovaly pouze krátký časový úsek, například jednu hodinu týdně, přičemž mohou současně vykonávat jedno či více zaměstnání. Do skupiny zaměstnaných osob jsou zahrnováni rovněž pracovníci s různou formou pracovního uplatnění, tedy osoby v trvalém i dočasném pracovním poměru, sezónní pracovníci, osoby pracující na částečný úvazek nebo příležitostně. Zaměstnanými zůstávají také jedinci, kteří jsou krátkodobě nepřítomni v práci, například z důvodu nemoci, dovolené nebo stávky, pokud jejich pracovní vztah nadále trvá. Tito autoři zároveň připomínají, že podle legislativy jednotlivých zemí mohou být mezi zaměstnané osoby zařazeni rovněž domácí pracovníci, učni či studenti, pokud jsou evidováni v rámci příslušné pracovní jednotky. Brožová (2018, s. 248) obecně charakterizuje zaměstnanou osobu jako každého, kdo vykonává jakoukoli formu placené práce nebo sebezaměstnání, bez ohledu na rozsah pracovní doby či stabilitu pracovního vztahu.

Rojíček a kol. (2016, s. 225) charakterizují podle metodiky ILO nezaměstnanou osobu jako jednotlivce, který současně splňuje několik základních podmínek. Musí jít o osobu bez zaměstnání nebo jiné placené výdělečné činnosti, která si aktivně hledá práci v období čtyř týdnů před datem zjišťování a je připravena nastoupit do zaměstnání nejpozději

do tří měsíců od nalezení pracovního místa. Současně musí být schopna nastoupit do zaměstnání nebo zahájit vlastní výdělečnou činnost v krátkém časovém horizontu, zpravidla do čtrnácti dnů. Jurečka a kol. (2017, s. 154) v této souvislosti zdůrazňují, že nezaměstnanými nejsou pouze osoby bez práce, ale především ti, kteří o zaměstnání aktivně usilují a jsou připraveni pracovní uplatnění přijmout. Zaměstnané a nezaměstnané osoby přitom společně tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, označované také jako pracovní síla.

3.3.2 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

Brožová (2018, s. 248) označuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo za souhrn zaměstnaných a nezaměstnaných osob, tedy všech jedinců, kteří jsou zapojeni do trhu práce buď výkonem zaměstnání, nebo aktivním hledáním pracovního uplatnění. Brčák a kol. (2018, s. 161) dále připomínají, že právě na základě vymezení pracovní síly se stanovuje míra nezaměstnanosti, která je vyjádřena jako podíl počtu nezaměstnaných osob na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Vlček (2016, s. 450) charakterizuje ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jako skupinu osob, které se neúčastní trhu práce a nevykonávají ekonomickou činnost. Do této skupiny řadí zejména jedince připravující se na budoucí povolání, tedy žáky a studenty, dále osoby v domácnosti, osoby se zdravotním postižením a také lidi, kteří rezignovali na aktivní hledání zaměstnání. Rojíček a kol. (2016, s. 226) k tomu z makroekonomického hlediska doplňují, že ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří všechny osoby, které nejsou ekonomicky aktivní bez ohledu na svůj věk. Důvody této neaktivity mohou být subjektivní, například u osob v domácnosti nebo u jedinců, kteří se dobrovolně rozhodli nepracovat, ale i objektivní, kam patří především děti, žáci a studenti v pravidelné školní docházce či soustavné přípravě na budoucí povolání. Do této skupiny jsou dále zahrnováni také důchodci, nemocní a osoby se zdravotním postižením.

3.3.3 Měření a ukazatele trhu práce

Pro posouzení situace na trhu práce nestačí pouze vymezit základní pojmy, ale je nutné sledovat také ukazatele, které umožňují zachytit rozsah zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity obyvatelstva. Brčák a kol. (2018, s. 161–162) upozorňují, že tyto ukazatele slouží jak k hodnocení vývoje trhu práce v čase, tak k porovnávání mezi jednotlivými regiony nebo skupinami obyvatelstva. Zároveň řadí mezi nejvýznamnější ukazatele trhu práce především míru nezaměstnanosti a míru ekonomické

aktivity. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, tedy pracovní síly. Tento ukazatel poskytuje základní přehled o stavu trhu práce a umožňuje jeho srovnání v čase i mezi jednotlivými územními celky. Hodnoty míry nezaměstnanosti se sledují nejen za celou ekonomiku, ale také na regionální úrovni nebo pro vybrané skupiny obyvatelstva, například podle pohlaví, věku či dosaženého vzdělání. Díky tomuto členění je možné přesněji identifikovat skupiny obyvatel, které jsou nezaměstnaností zasaženy výrazněji.

Dalším významným ukazatelem je míra ekonomické aktivity, která vyjadřuje podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva na celkovém počtu obyvatel v produktivním věku. Jurečka a kol. (2017, s. 157) tento ukazatel spojují s hodnocením rozsahu zapojení obyvatelstva na trhu práce, protože ukazuje, jak velká část populace je buď zaměstnána, nebo si aktivně hledá zaměstnání.

Vedle těchto ukazatelů je pro analýzu trhu práce využívána také míra zaměstnanosti. Rojíček a kol. (2016, s. 227) ji spojují s podílem zaměstnaných osob na celkovém počtu obyvatel v příslušné věkové skupině. Tento ukazatel zachycuje rozsah skutečného zapojení obyvatelstva do pracovního procesu a vhodně doplňuje informace, které poskytuje míra nezaměstnanosti. Míru zaměstnanosti lze vyjádřit vzorcem 3, kde e představuje míru zaměstnanosti, E počet zaměstnaných osob a F počet obyvatel v příslušné věkové skupině.

$$e = \frac{E}{F} \cdot 100 \quad (3)$$

Rojíček a kol. (2016, s. 227) zároveň upozorňují, že jednotlivé ukazatele zachycují odlišné stránky trhu práce. Míra nezaměstnanosti vypovídá o rozsahu nevyužité pracovní síly, míra zaměstnanosti o skutečném zapojení obyvatelstva do pracovního procesu a míra ekonomické aktivity o tom, jak velká část populace se trhu práce účastní. Teprve jejich vzájemná kombinace proto umožňuje vytvořit ucelenější obraz o situaci na trhu práce.

3.4 Politika zaměstnanosti

Krebs (2015, s. 324) rozlišuje v rámci politiky zaměstnanosti její aktivní a pasivní složku. Zatímco aktivní politika zaměstnanosti směřuje k podpoře zapojení osob do pracovního procesu, pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena na finanční zabezpečení nezaměstnaných v období, kdy nemají pravidelný příjem. Brčák a kol. (2018, s. 168) současně zdůrazňují, že politika zaměstnanosti představuje jednu z významných hospodářských politik státu, jejímž cílem je přispívat k vyrovnávání nabídky práce a poptávky po práci. Tito autoři ji chápou jako soubor opatření, prostřednictvím nichž stát spoluvytváří podmínky pro dosažení dynamické rovnováhy na trhu práce a pro efektivní využívání pracovních sil. Politika zaměstnanosti je přitom uplatňována na mikroekonomické, makroekonomické i regionální úrovni.

3.4.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Jurečka a kol. (2018, s. 168) uvádějí, že aktivní politiku zaměstnanosti v České republice zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s úřady práce. Jejím hlavním úkolem je podpora návratu nezaměstnaných osob na trh práce prostřednictvím konkrétních nástrojů realizovaných v praxi. Mezi základní opatření patří poskytování dotací zaměstnavatelům na vytváření společensky účelných pracovních míst obsazovaných uchazeči evidovanými na úřadech práce, organizace veřejně prospěšných prací, realizace rekvalifikačních programů a podpora vzniku chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Brčák a kol. (2018) aktivní politiku zaměstnanosti zároveň chápou jako klíčový nástroj státu směřující k dosažení co nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti. Jejím cílem je dlouhodobě ovlivňovat fungování trhu práce, přispívat k vyrovnávání nabídky a poptávky po pracovní síle a zlepšovat uplatnitelnost osob, které jsou na trhu práce znevýhodněny. Podle zákona o zaměstnanosti se jedná o soubor opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti, jejichž realizace probíhá ve spolupráci veřejných institucí a dalších subjektů. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti lze v obecné rovině členit na opatření podporující vznik pracovních míst a na nástroje zaměřené na zvyšování zaměstnatelnosti uchazečů. Tyto intervence tvoří základ státního působení na trhu práce, přičemž jejich efektivní kombinace zůstává důležitou výzvou praxe.

Brčák a kol. (2018, s. 168) charakterizují pasivní politiku zaměstnanosti jako nástroj zaměřený na vytváření přijatelných sociálních podmínek pro osoby, které se nacházejí v dočasné nezaměstnanosti. Jejím hlavním cílem je zmírnění sociálních a ekonomických

dopadů ztráty zaměstnání, a to jak na jednotlivce, tak na celou společnost. Tito autoři zároveň upozorňují, že přestože jsou aktivní nástroje politiky zaměstnanosti obecně považovány za efektivnější, existence pasivní politiky zaměstnanosti je nezbytná zejména z hlediska sociální stability. Současně však připomínají, že příliš štědré nastavené podmínky podpory v nezaměstnanosti mohou snižovat motivaci nezaměstnaných osob k aktivnímu hledání nového pracovního uplatnění. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v tomto směru uvádí pasivní politiku zaměstnanosti především jako doplňkový nástroj, který má zmírňovat negativní sociální dopady nezaměstnanosti, nikoli nahrazovat aktivní zapojení nezaměstnaných osob do trhu práce. Důraz je proto kladen na její provázání s aktivní politikou zaměstnanosti tak, aby pasivní opatření nesnižovala motivaci k hledání zaměstnání, ale naopak podporovala rychlý návrat do pracovního procesu. Strategickým cílem je nastavení systému podpory v nezaměstnanosti tak, aby poskytoval dostatečnou sociální ochranu a současně motivoval nezaměstnané k aktivní spolupráci s institucemi trhu práce a k účasti na opatřeních zvyšujících jejich zaměstnatelnost.

3.4.2 Rekvalifikace

Rekvalifikaci charakterizujeme jako proces, jehož cílem je získání nové kvalifikace nebo rozšíření dosavadních dovedností uchazeče či zájemce o zaměstnání. Tento nástroj se využívá zejména tehdy, když na trhu práce dochází k nesouladu mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou zaměstnavatelů. Rekvalifikace podle něj pomáhá snižovat tento nesoulad a podporuje pracovní uplatnitelnost jednotlivců, zároveň také přispívá k přizpůsobení pracovní síly měnícím se potřebám trhu práce. Z právního hlediska je rekvalifikace chápána jako proces směřující nejen k získání nové kvalifikace, ale také k prohloubení, rozšíření, zvýšení, případně udržení či obnovení kvalifikace stávající. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v § 108 odst. 1 zároveň stanoví, že za rekvalifikaci se považuje rovněž získání kvalifikace osobou, která dosud žádnou odbornou kvalifikaci neměla. Obsah a rozsah rekvalifikace jsou přitom určovány s ohledem na dosavadní vzdělání, zdravotní stav, schopnosti a pracovní zkušenosti rekvalifikované osoby a realizují se formou dalšího profesního vzdělávání zaměřeného na získání nových teoretických i praktických dovedností.

3.4.3 Veřejně prospěšné práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR označuje veřejně prospěšné práce za časově omezené pracovní příležitosti, zpravidla méně kvalifikovaného charakteru, které jsou

realizovány ve prospěch obcí nebo jiných veřejně prospěšných institucí. Tyto práce se zaměřují především na údržbu veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací a představují nástroj aktivní politiky zaměstnanosti určený osobám obtížně uplatnitelným na trhu práce.

3.4.4 Investiční pobídky

Investiční pobídky představují nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, jehož prostřednictvím může zaměstnavatel získat hmotnou podporu státu. Tato podpora je využívána zejména k vytváření nových pracovních míst nebo ke zvyšování kvalifikace zaměstnanců prostřednictvím rekvalifikací, jak uvádí Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách)

Společensky účelné pracovní místo charakterizuje Úřad práce ČR jako nové nebo uvolněné pracovní místo, které zaměstnavatel vytváří s cílem obsadit jej konkrétním uchazečem o zaměstnání evidovaným u Úřadu práce ČR. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti může být zaměstnavateli na toto pracovní místo poskytnut finanční příspěvek sloužící k částečné úhradě mzdových nákladů, včetně povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Tento příspěvek je poskytován po omezenou dobu a může být čerpán maximálně po dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program Úřad práce ČR řadí mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti určené zaměstnavatelům, kteří v důsledku zásadních změn ve výrobě nebo poskytování služeb nemohou dočasně zajistit práci pro své zaměstnance v plném rozsahu pracovní doby. Příspěvek slouží k částečné úhradě náhrady mzdy poskytované zaměstnancům podle pracovněprávních předpisů a je poskytován maximálně po dobu šesti měsíců. Jeho výše může činit nejvýše polovinu minimální mzdy na jednoho zaměstnance.

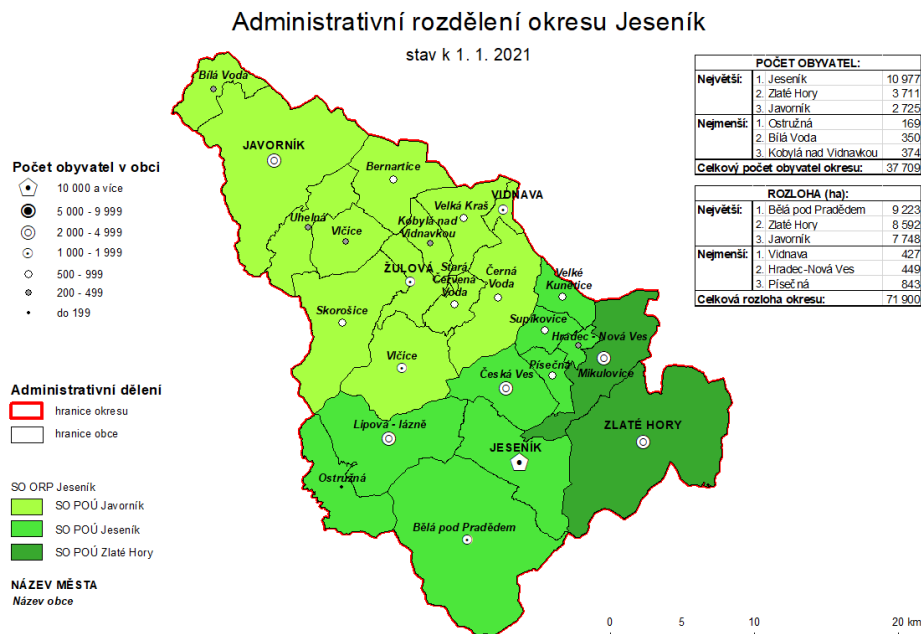
Příspěvek na zapracování může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli v případě, že přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Účelem tohoto příspěvku je usnadnit adaptaci nového zaměstnance na pracovní pozici a částečně kompenzovat náklady spojené s jeho zapracováním. Příspěvek lze poskytovat po dobu maximálně tří měsíců a jeho výše může činit nejvýše polovinu minimální mzdy měsíčně na jednu zapracovávanou osobu.

4 Nezaměstnanost v okrese Jeseník

Okres Jeseník představuje specifické území Olomouckého kraje, ve kterém je problematika nezaměstnanosti dlouhodobě významným socioekonomickým tématem. Jeho postavení je ovlivněno především periferní polohou, horským charakterem území, nižší dopravní dostupností a omezenější nabídkou pracovních příležitostí. Tyto faktory se promítají do celkové ekonomické situace regionu, do mobility pracovní síly i do vývoje trhu práce.

Podle Českého statistického úřadu je okres Jeseník nejseverněji položeným a zároveň nejmenším okresem Olomouckého kraje. Rozkládá se na ploše přibližně 719 km², zahrnuje 24 obcí, z nichž pět má statut města, a na západě i severu sousedí s Polskem. Z administrativního hlediska je území členěno do správních obvodů, jejichž prostorové uspořádání zachycuje obrázek 4. Z hlediska přírodních podmínek je území výrazně ovlivněno horským reliéfem, zejména oblastmi Hrubého Jeseníku, Rychlebských hor a Králického Sněžníku. Významnou část rozlohy tvoří lesní pozemky, zatímco podíl zemědělské půdy a zejména orné půdy je nižší. Tyto podmínky ovlivňují hospodářské zaměření regionu, ve kterém mají významnější postavení cestovní ruch, služby a lázeňství.

Obrázek 4 Administrativní rozdělení okresu Jeseník, stav k 1. 1. 2021



Zdroj: Administrativní mapy okresů, Olomoucký kraj, Český statistický úřad (2021)

Pro okres Jeseník je charakteristická také nízká hustota zalidnění, dlouhodobý úbytek obyvatel a stárnutí populace. Tyto demografické trendy mají přímou vazbu na trh práce, protože snižují počet osob v produktivním věku a současně zvyšují význam opatření zaměřených na udržení a rozvoj pracovní síly v regionu. Významným strukturálním problémem je rovněž dopravní dostupnost, která je ztížena členitým terénem a absencí přímého napojení na dálniční síť. Horší dopravní spojení omezuje pracovní mobilitu obyvatel, zvyšuje náklady dojížděky a může snižovat atraktivitu regionu pro zaměstnavatele i pracovníky z jiných oblastí. Uvedená geografická, demografická a infrastrukturní specifika vytvářejí základní rámec pro následnou analýzu trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Jeseník.

4.1 Analýza okresu

Praktická část práce je zaměřena na analýzu trhu práce v okrese Jeseník, který představuje základní zkoumané území. S ohledem na cíl práce je vývoj vybraných ukazatelů současně porovnáván s Olomouckým krajem, aby bylo možné zachytit specifika okresu Jeseník v širším regionálním kontextu. Analýza se vztahuje k období let 2013–2023, které umožňuje sledovat dlouhodobější vývoj trhu práce a změny v jeho základních charakteristikách.

Datová základna práce vychází především z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřadu práce ČR a Českého statistického úřadu. Využity jsou zejména údaje o podílu nezaměstnaných osob, počtu uchazečů o zaměstnání, počtu volných pracovních míst a struktuře uchazečů podle pohlaví, věku a dosaženého vzdělání. Doplnkově jsou do analýzy zahrnuty také údaje o vývoji průměrné mzdy v Olomouckém kraji, výši minimální mzdy v České republice a vybraných nástrojích politiky zaměstnanosti, zejména veřejně prospěšných pracích.

V praktické části jsou použity základní ukazatele trhu práce, které navazují na teoretickou část práce. Pozornost je soustředěna zejména na vývoj nezaměstnanosti, vztah mezi uchazeči o zaměstnání a volnými pracovními místy a na strukturu uchazečů o zaměstnání. Tyto ukazatele umožňují zhodnotit nejen celkový vývoj trhu práce v okrese Jeseník, ale také identifikovat skupiny obyvatel, které jsou nezaměstnaností zasaženy výrazněji, a posoudit vybrané souvislosti mezi nezaměstnaností, mzdovým vývojem a politikou zaměstnanosti. Takto vymezené zkoumané území a datová základna vytvářejí rámec pro navazující podkapitoly, které se podrobněji věnují jednotlivým aspektům trhu práce v okrese Jeseník.

Pokud není uvedeno jinak, grafy v praktické části vycházejí z dat Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Úřadu práce ČR za období 2013–2023. U Grafů 1 až 5 byly z měsíčních hodnot nejprve sestaveny roční průměry jako aritmetický průměr dvanácti měsíčních údajů, zatímco věková a vzdělanostní struktura v Grafech 6 a 7 vychází ze stavů k 31. 12. jednotlivých let. U Grafů 8 a 9 byl za každý měsíc vypočten průměr všech stejnojmenných měsíců v celé časové řadě. Ukazatel UoZ/VPM byl v celé práci stanoven jako podíl počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst. U průměrné mzdy byl roční údaj za Olomoucký kraj určen jako aritmetický průměr dostupných čtvrtletních hodnot a u minimální mzdy byla použita zákonná výše platná v daném roce.

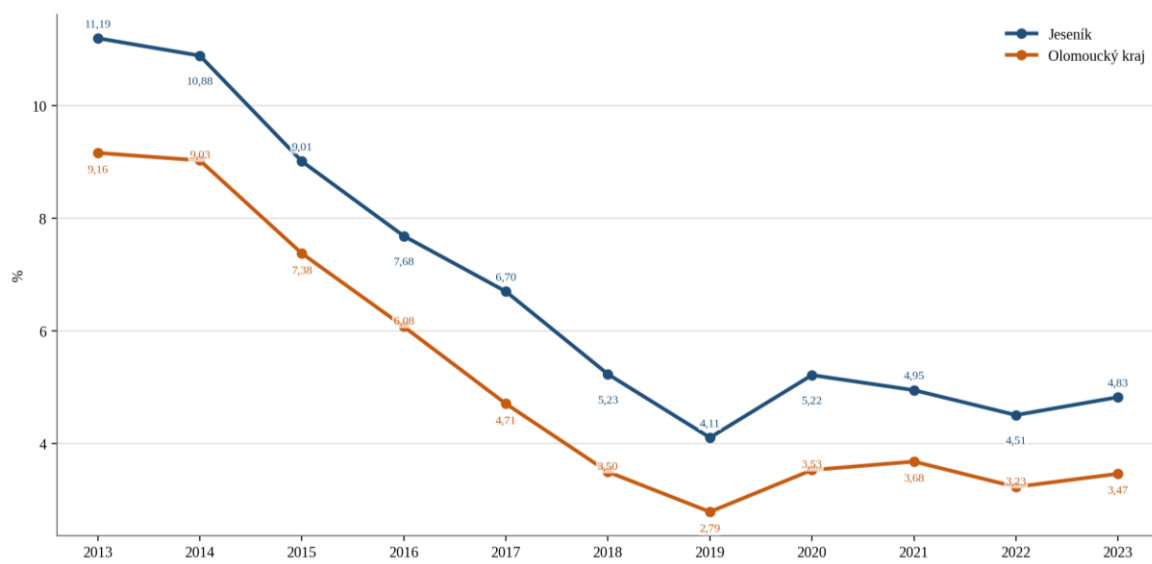
4.2 Vývoj nezaměstnanosti a základních ukazatelů trhu práce v okrese

Tato podkapitola hodnotí vývoj trhu práce v okrese Jeseník prostřednictvím podílu nezaměstnaných osob (PNO) a doplňkových ukazatelů (UoZ, VPM) v ročních průměrech za období 2013–2023. Pro přehlednost jsou v textu zdůrazněny klíčové změny v jednotlivých letech a jejich srovnání s Olomouckým krajem.

4.2.1 Podíl nezaměstnaných osob (PNO)

Vývoj PNO v okrese Jeseník a jeho srovnání s Olomouckým krajem zachycuje Graf 1. Na začátku sledovaného období se PNO v okrese Jeseník pohyboval na vysoké úrovni, když roční průměr v roce 2013 činil 11,19 %. Následně je patrný dlouhodobý pokles nezaměstnanosti, který vyústil v nejnižší roční průměr v roce 2019 na úrovni 4,11 %.

Graf 1 Vývoj podílu nezaměstnaných osob (PNO) – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměry v %



Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013–2023)

Graf 1 vychází z měsíčních hodnot PNO za okres Jeseník a Olomoucký kraj v období 1/2013–12/2023. Pro každý rok byl následně vypočten aritmetický průměr dvanácti měsíčních hodnot, Tabulka 1 navazuje na stejnou datovou řadu.

V pandemickém roce 2020 došlo k dočasnému zhoršení, kdy roční průměr PNO vzrostl na 5,22 %. V dalších letech následovala stabilizace na nižší úrovni, v roce 2022 činil roční průměr 4,51 % a v roce 2023 mírně vzrostl na 4,82 %.

Z Grafu 1 je zároveň patrné, že vývoj okresu Jeseník kopíroval základní trend Olomouckého kraje, avšak po celé sledované období se pohyboval na vyšší úrovni. V roce 2013 činil roční průměr PNO v Olomouckém kraji 9,16 %, v roce 2019 klesl na 2,79 % a v roce 2023 dosáhl 3,47 %. Dlouhodobý odstup Jesenicka od krajského průměru tak potvrzuje, že na lokálním trhu práce působí vedle obecných cyklických vlivů i výraznější strukturální omezení.

V roce 2020 se projevilo zhoršení situace spojené s pandemií COVID-19. Roční průměr PNO vzrostl z 4,11 % v roce 2019 na 5,22 % v roce 2020. V následujících letech došlo ke stabilizaci, když roční průměr činil 4,95 % v roce 2021 a 4,51 % v roce 2022. V roce 2023 roční průměr PNO mírně vzrostl na 4,82 %.

Roční průměry PNO pro okres Jeseník a Olomoucký kraj shrnuje Tabulka 1. Okres Jeseník vykazuje v celém období vyšší hodnoty PNO než Olomoucký kraj – v letech 2013–2023 byl roční průměr PNO v okrese Jeseník v průměru o 1,61 p. b. vyšší než v Olomouckém kraji.

Tabulka 1 Roční průměry PNO v okrese Jeseník a Olomouckém kraji 2013–2023

Rok	PNO Jeseník (%)	PNO OLK (%)	Rozdíl (p. b.)
2013	11,19	9,16	2,03
2014	10,88	9,02	1,86
2015	9,01	7,38	1,63
2016	7,68	6,08	1,61
2017	6,70	4,71	1,99
2018	5,23	3,50	1,73
2019	4,11	2,79	1,32
2020	5,22	3,53	1,68
2021	4,95	3,68	1,27
2022	4,51	3,23	1,28
2023	4,82	3,47	1,36

Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

Tabulka 1 shrnuje roční průměry PNO za Jeseník a Olomoucký kraj. Rozdíl v procentních bodech je vypočten jako prosté odečtení ročního průměru PNO Olomouckého kraje od ročního průměru PNO okresu Jeseník.

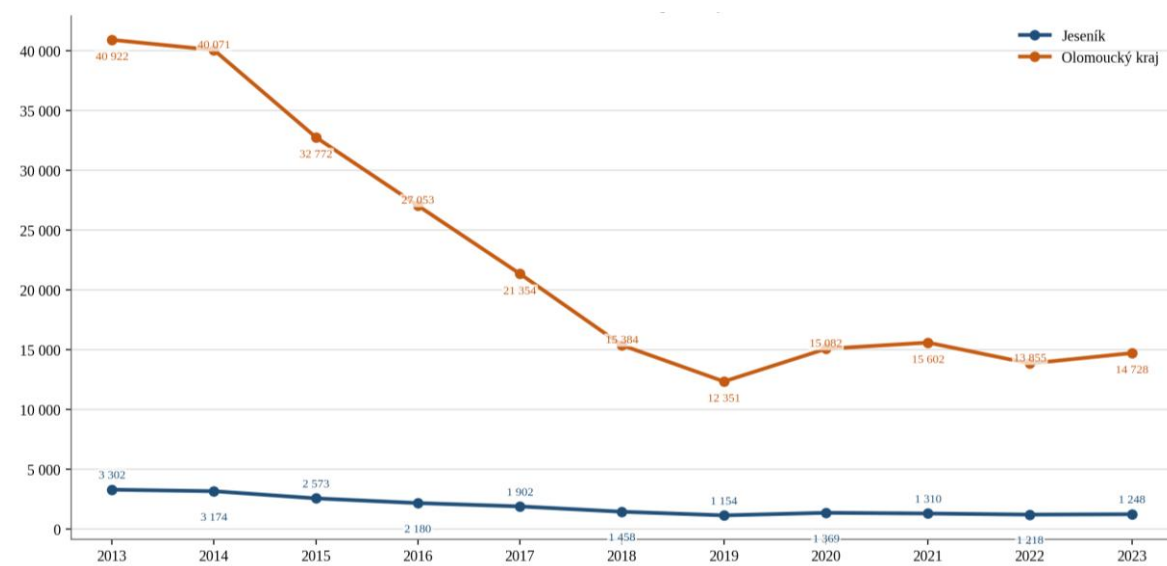
4.2.2 Počet uchazečů o zaměstnání (UoZ)

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání (UoZ) v okrese Jeseník zachycuje Graf 2. Roční průměr počtu uchazečů činil 3 302 osob v roce 2013, zatímco v roce 2019 klesl na 1 154

osob. Tím se potvrzuje výrazné zlepšení situace na trhu práce v první části sledovaného období.

Graf 2 současně ukazuje, že absolutní počty uchazečů reagovaly na změny ekonomické situace citlivěji než samotný podíl nezaměstnaných osob. V roce 2020 se roční průměr zvýšil na 1 369 osob a v letech 2021–2023 se stabilizoval přibližně v rozmezí 1,2 až 1,3 tisíce osob. V roce 2023 činil roční průměr 1 248 uchazečů.

Graf 2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání (UoZ) – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměry osob



Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

Graf 2 je sestaven z měsíčních evidenčních stavů uchazečů o zaměstnání k poslednímu dni měsíce za období 1/2013–12/2023. Pro každý rok byl následně vypočten roční průměr, srovnání okresu a kraje je provedeno přímo v absolutních počtech bez přepočtu na obyvatele.

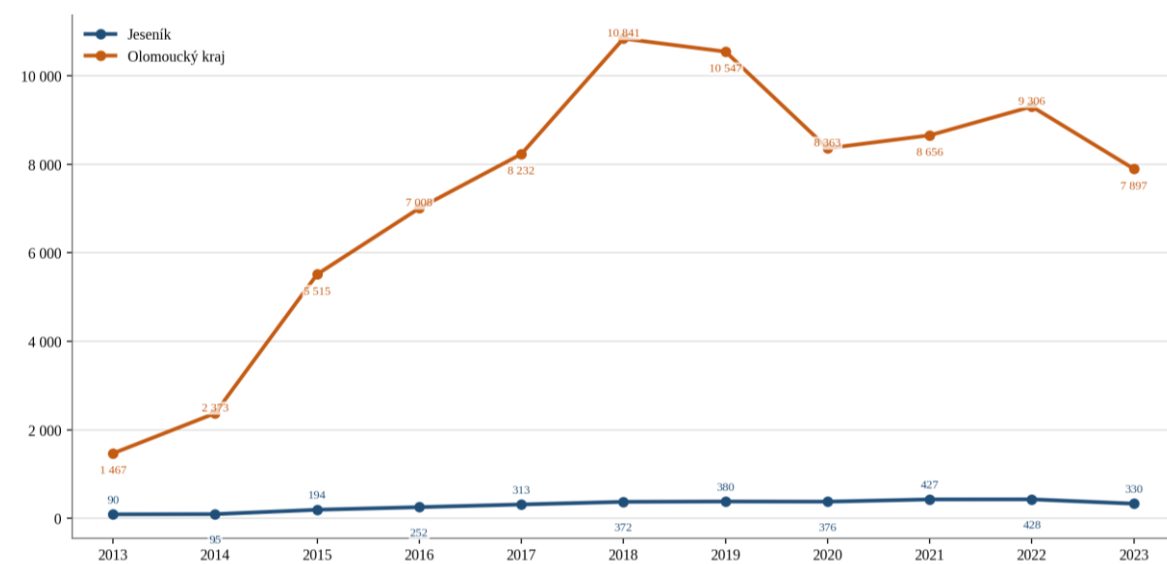
Stejný klesající trend lze pozorovat i v Olomouckém kraji, kde se roční průměr počtu uchazečů snížil z 40 922 osob v roce 2013 na 12 351 osob v roce 2019. V roce 2023 činil krajský roční průměr 14 728 osob. Jeseník tak v základním trendu odpovídal krajskému vývoji, avšak vzhledem ke své velikosti a struktuře regionu zůstával citlivější na změny poptávky po práci.

4.2.3 Volná pracovní místa (VPM) a napětí trhu práce (UoZ/VPM)

Počet volných pracovních míst (VPM) v okrese Jeseník a Olomouckém kraji je zobrazen v Grafu 3. V okrese Jeseník došlo k výraznému růstu VPM zejména v období nízké nezaměstnanosti, což je typické pro napjatý trh práce. V roce 2013 činil roční průměr VPM 90 míst, zatímco v letech 2018–2019 vzrostl na 372 až 380 míst.

Vzájemné čtení Grafu 3 a Grafu 4 ukazuje, že růst volných pracovních míst nebyl v Jeseníku pouze doprovodným jevem poklesu nezaměstnanosti, ale i signálem rostoucího napětí na trhu práce. Nejvýrazněji se to projevilo v letech 2021–2022, kdy se kombinoval relativně nízký počet uchazečů s vysokým počtem volných míst. V roce 2022 dosáhl roční průměr VPM 428 míst, zatímco v roce 2023 klesl na 330 míst, což naznačuje částečné ochlazení trhu práce.

Graf 3 Vývoj počtu volných pracovních míst (VPM) – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměry volných míst



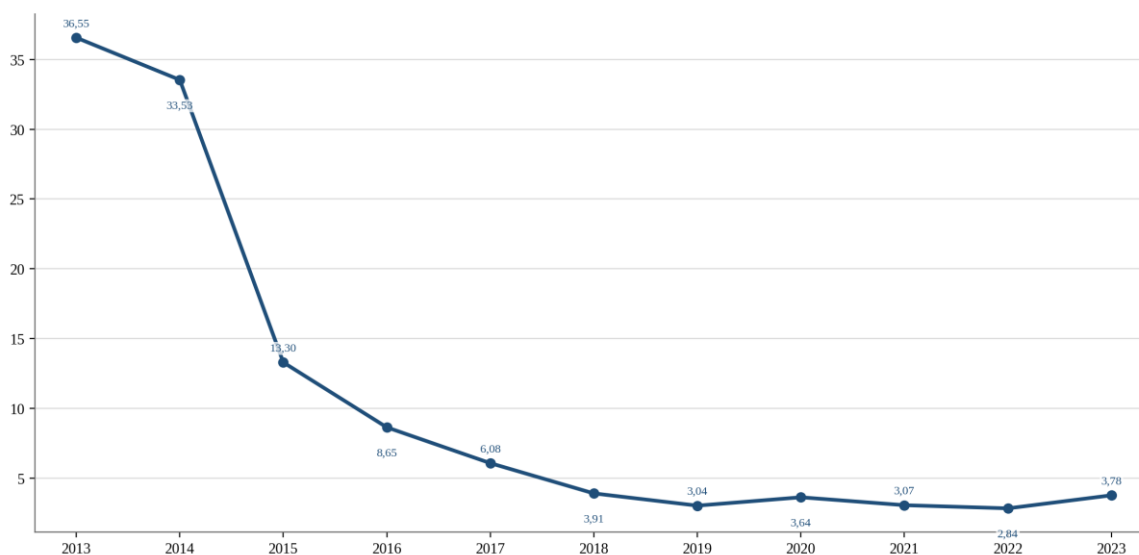
Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

Graf 3 zachycuje roční průměry evidovaných volných pracovních míst v okrese Jeseník a v Olomouckém kraji. Roční hodnoty byly vypočteny jako aritmetický průměr dvanácti měsíčních stavů a umožňují sledovat dlouhodobější vývoj poptávky po pracovní síle v absolutním vyjádření.

Napětí na trhu práce lze vyjádřit poměrem UoZ/VPM, který zachycuje Graf 4. V roce 2013 připadalo na jedno volné místo v okrese Jeseník v průměru 36,55 uchazeče, zatímco v

roce 2019 klesl roční průměr na 3,04 uchazeče na jedno místo. Nejnižší roční průměr poměru byl dosažen v roce 2022 na úrovni 2,84, což svědčí o velmi napjatém trhu práce. V roce 2023 se poměr zvýšil na 3,78, což odpovídá mírnému uvolnění trhu práce v porovnání s rokem 2022.

Graf 4 Poměr uchazečů na 1 volné pracovní místo (UoZ/VPM) – okres Jeseník 2013–2023, roční průměr osob



Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

U Grafu 4 byl pro každý měsíc nejprve dopočten poměr UoZ/VPM jako podíl počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v okrese Jeseník. Následně byl za jednotlivé roky stanoven aritmetický průměr těchto měsíčních poměrů, takže graf zachycuje roční průměr počtu uchazečů připadajících na jedno evidované volné pracovní místo.

4.3 Struktura nezaměstnanosti v okrese Jeseník podle pohlaví, věku a vzdělání

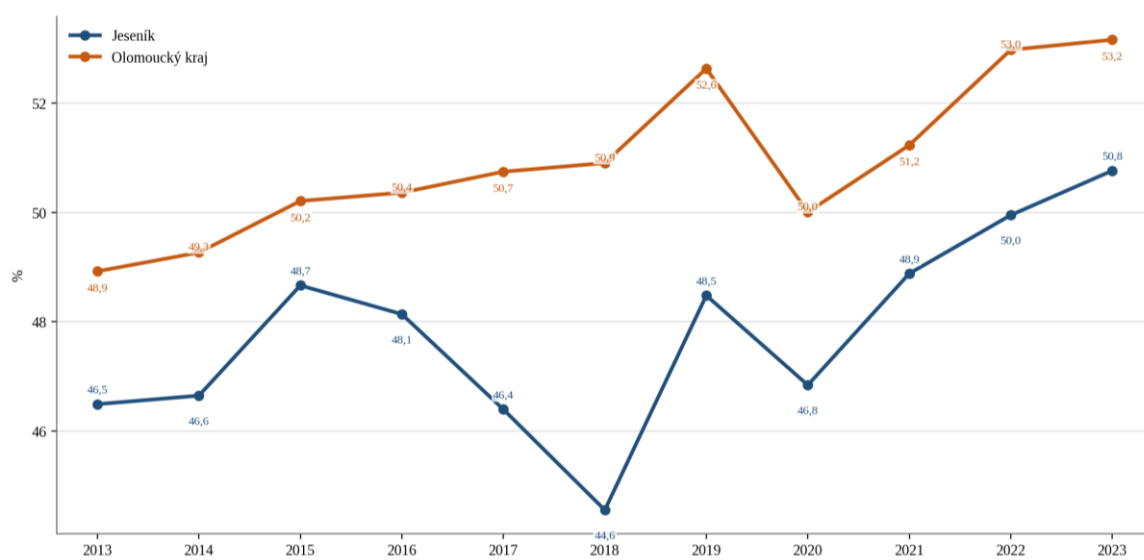
Tato podkapitola navazuje na vývojové ukazatele a zaměřuje se na strukturu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Struktura podle pohlaví je hodnocena na základě měsíčních dat (v textu jsou uváděny roční průměry a vybrané ilustrativní měsíce). Struktura podle věku a vzdělání vychází z ročních stavů k 31. 12. v letech 2014–2023.

4.3.1 Struktura uchazečů podle pohlaví

Vývoj podílu žen na celkové evidenci uchazečů v okrese Jeseník v období 2013–2023 zachycuje Graf 5. Průměrný podíl žen v celém období činil 47,8 %. V roce 2013 dosahoval roční průměr podílu žen 46,5 %, zatímco v závěru sledovaného období se podíl žen přiblížil paritě a v roce 2022 dosáhl 50,0 %. V roce 2023 byl roční průměr podílu žen 50,8 %.

Graf 5 zároveň ukazuje, že rozdíly mezi okresem Jeseník a Olomouckým krajem nejsou v podílu žen dramatické, ale v samotném okrese je patrná vyšší citlivost na sezónní změny struktury uchazečů. To souvisí s tím, že zimní útlum se pravděpodobně více dotýká profesí s vyšším zastoupením mužů, zatímco ve stabilnějších měsících je struktura vyrovnanější. Přiblížení k paritě v posledních letech tedy neznamena, že by regionální trh práce ztratil svou odvětvovou specifičnost, spíše ukazuje, že se v evidenci více prosazuje i ženská část pracovní síly. Z hlediska politiky zaměstnanosti to může podporovat význam opatření zaměřených na dostupnost částečných úvazků, služeb péče a flexibilních forem práce.

Graf 5 Podíl žen na uchazečích o zaměstnání – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměr v %



Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

Graf 5 je založen na měsíčních datech o pohlaví uchazečů o zaměstnání. Pro každý měsíc byl nejprve vypočten podíl žen na celkovém počtu uchazečů a následně byl za jednotlivé roky stanoven aritmetický průměr těchto měsíčních podílů.

V průběhu roku 2023 byly ženy ve většině měsíců mírně početnější než muži. V prosinci 2023 se však projevil výrazný sezónní nárůst mužů. K 31. 12. 2023 bylo evidováno 776 mužů a 646 žen. Rozdíly mezi pohlavími mohou souviset se strukturou místní ekonomiky a sezónností (např. zimní utlumení některých odvětví), dále s dostupností částečných úvazků a se sladováním pracovního a rodinného života.

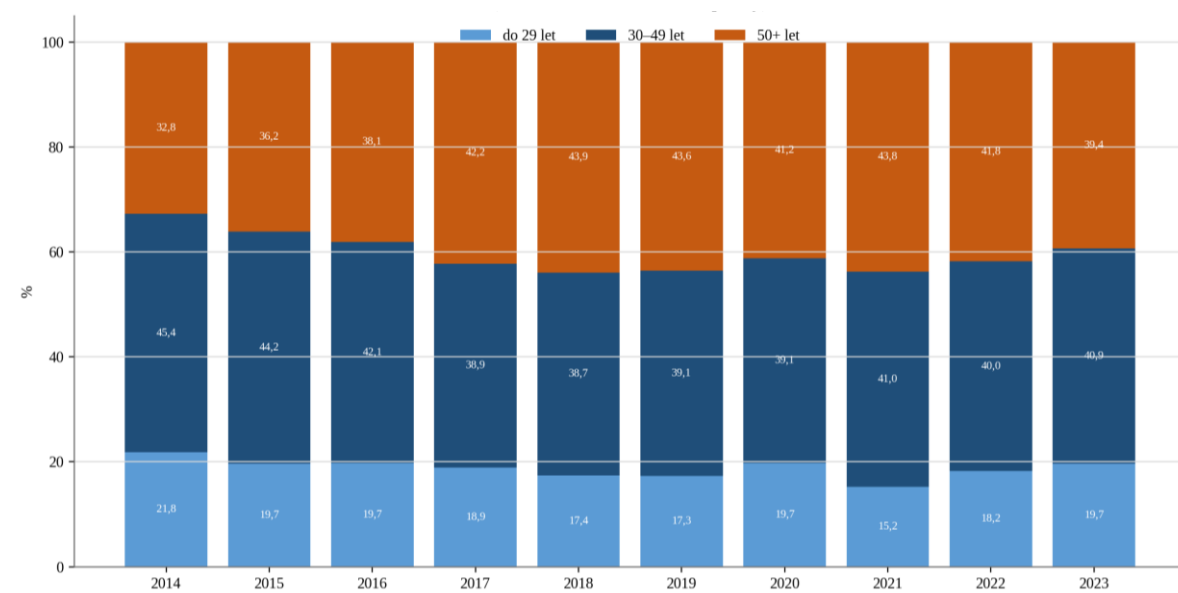
4.3.2 Struktura uchazečů podle věku (2014–2023)

Věková struktura uchazečů (Graf 6) ukazuje, že v okrese Jeseník dlouhodobě převažují osoby v produktivním věku 25–54 let. V roce 2014 činil jejich podíl 67,8 % a v roce 2023 61,5 %. Současně je významné zastoupení starších osob (55+), jejichž podíl se zvýšil z 19,8 % v roce 2014 na 26,9 % v roce 2023, nejvyšší podíl byl zaznamenán v roce 2021 (30,0 %). Skupina 15–24 let se ve sledovaných letech pohybovala přibližně v rozmezí 9–12 % (v roce 2023 11,5 %).

Z Grafu 6 je patrné, že ačkoli hlavní část uchazečů stále tvoří osoby ve věku 25–54 let, jejich relativní význam v čase klesá. Naopak růst podílu skupiny 55+ naznačuje, že na Jesenicku sílí problém udržení starších osob na trhu práce nebo jejich návratu po ztrátě

zaměstnání. Tato skutečnost může být pro region obzvlášť významná, protože starší uchazeči mohou častěji narážet na bariéry spojené se zdravotním stavem, omezenou mobilitou nebo nižší ochotou zaměstnavatelů investovat do jejich adaptace. V kombinaci s periferností regionu se tak věková struktura může stávat jedním z faktorů, které prodlužují dobu hledání zaměstnání a zvyšují riziko dlouhodobější evidence na úřadu práce.

Graf 6 Věková struktura uchazečů o zaměstnání – okres Jeseník 2014–2023, stav k 31. 12., podíly v %



Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

Graf 6 vychází ze stavů k 31. 12. jednotlivých let. Podíly věkových skupin byly vypočteny jako podíl počtu uchazečů ve skupinách 15–24 let, 25–54 let a 55+ na celkovém počtu uchazečů v daném roce, detailní údaje jsou dostupné od roku 2014, proto je rok 2013 ponechán na časové ose pouze pro návaznost na ostatní grafy.

Pro ilustraci aktuální situace shrnuje Tabulka 2 základní věkové skupiny k 31. 12. 2023. V rámci detailnějšího členění byla v roce 2023 nejpočetnější věková kategorie 55–59 let (234 uchazečů), což odpovídá 16,5 % všech evidovaných uchazečů k 31. 12. 2023.

Tabulka 2 Věková struktura uchazečů – okres Jeseník, stav k 31. 12. 2023

Skupina věku	Počet uchazečů	Podíl (%)
15–24 let	164	11,5
25–54 let	875	61,5
55+ let	383	26,9
Celkem	1422	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2023)

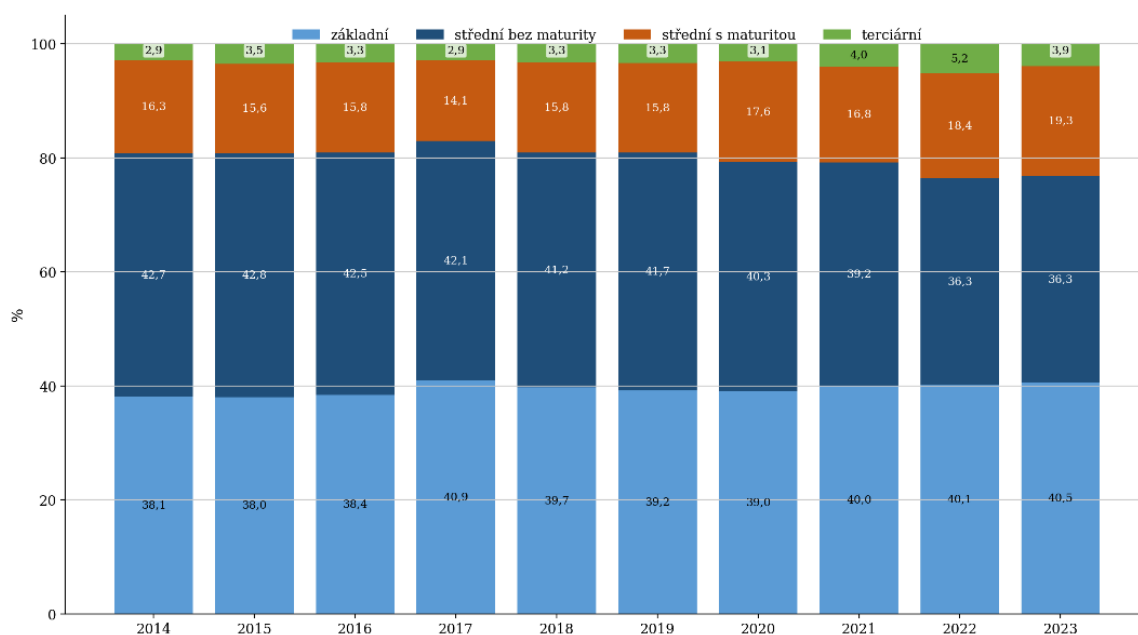
Tabulka 2 shrnuje stav k 31. 12. 2023. Podíly jednotlivých věkových skupin byly stanoveny jako podíl počtu uchazečů v dané skupině na celkovém počtu 1 422 evidovaných uchazečů.

4.3.3 Struktura uchazečů podle vzdělání (2014–2023)

Struktura uchazečů podle vzdělání (Graf 7) ukazuje, že největší část evidovaných uchazečů v okrese Jeseník tvoří osoby se středním vzděláním bez maturity (včetně nižšího středního vzdělání). V roce 2014 představoval tento souhrnný segment 49,4 % uchazečů a v roce 2023 44,3 %. Další významnou skupinou jsou osoby se základním vzděláním (včetně neukončeného), jejichž podíl se v období 2014–2023 pohyboval okolo jedné třetiny (v roce 2023 32,5 %). Podíl uchazečů se středním vzděláním s maturitou v čase mírně narůstal a v roce 2023 činil 19,3 %. Terciární vzdělání (VOŠ a VŠ) zůstává v evidenci zastoupeno nízkým podílem (v roce 2023 3,9 %), nejvyšší hodnota v dodaných datech byla v roce 2022 (5,2 %).

Graf 7 ukazuje nejen převahu nižších vzdělanostních kategorií, ale i poměrně pomalé tempo změn této struktury v čase. To naznačuje, že problém vzdělanostního nesouladu nemá v okrese pouze krátkodobý charakter, ale může být jedním z dlouhodobých rysů lokálního trhu práce. Vysoký podíl uchazečů se základním vzděláním nebo bez maturity totiž omezuje možnosti obsazovat specializovanější nebo technicky náročnější pozice, zatímco velmi nízké zastoupení terciárně vzdělaných osob snižuje dostupnost pracovní síly pro odborné, řídicí či zdravotnické profese. Z pohledu zaměstnavatelů tak nejde jen o celkový počet uchazečů, ale především o to, do jaké míry jejich kvalifikační struktura odpovídá skutečné poptávce po práci v regionu.

Graf 7 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání – okres Jeseník 2014–2023, stav k 31. 12., podíly v %



Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2014-2023)

Graf 7 vychází ze stavů k 31. 12. jednotlivých let. Jednotlivé kategorie byly sloučeny do čtyř skupin – základní vzdělání, střední bez maturity, střední s maturitou a terciární vzdělání – a jejich podíly byly vypočteny vůči celkovému počtu uchazečů v daném roce, detailní údaje jsou dostupné od roku 2014.

Pro ilustraci aktuální struktury shrnuje Tabulka 3 vzdělanostní skladbu uchazečů k 31. 12. 2023. Nejpočetnější samostatnou kategorií bylo „střední odborné vzdělání s výučním listem“ (515 uchazečů z celkových 1 422).

Tabulka 3 Vzdělanostní struktura uchazečů – okres Jeseník, stav k 31. 12. 2023

Dosažené vzdělání (skupiny)	Počet uchazečů	Podíl (%)
Základní (vč. neukončeného)	462	32,5
Střední bez maturity (vč. nižšího středního)	630	44,3
Střední s maturitou	274	19,3
Terciární (VOŠ + VŠ)	56	3,9
Celkem	1422	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2023)

Tabulka 3 shrnuje stav k 31. 12. 2023. Terciární vzdělání představuje součet uchazečů s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním a všechny podíly jsou vypočteny z celkového počtu 1 422 uchazečů.

4.4 Odvětvová struktura, sezónnost a personální zajištění zaměstnavatelů

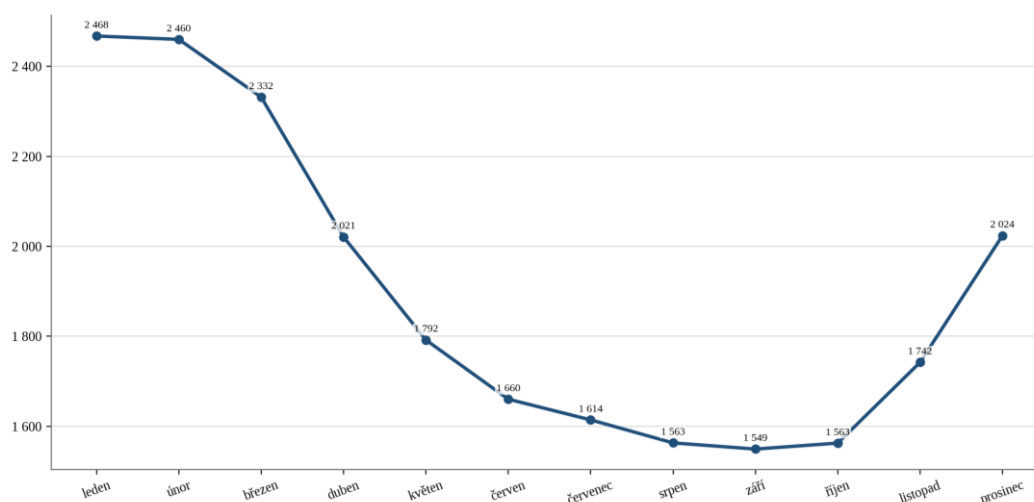
Tato podkapitola doplňuje kvantitativní analýzu nezaměstnanosti o interpretaci vybraných jevů důležitých pro personální zajištění zaměstnavatelů v okrese Jeseník. Otevřená data MPSV/ÚP ČR jsou publikována na úrovni okresu, a proto uvedené indikátory zachycují podmínky lokálního trhu práce, ve kterých působí zvolení zaměstnavatelé (Řetězárna, CS-CONT, STOMIX, Střední průmyslová škola Jeseník, Priessnitzovy léčebné lázně Jeseník a oblast Červenohorského sedla).

4.4.1 Sezónnost trhu práce v okrese Jeseník

Sezónnost se v evidenčních datech projevuje pravidelným kolísáním počtu uchazečů i nabídky volných míst v průběhu roku. V okrese Jeseník byl v letech 2013–2023 nejvyšší průměrný počet uchazečů v lednu (2 468 osob) a únoru (2 460 osob), zatímco nejnižší hodnoty byly v pozdním létě a na začátku podzimu (minimum v září 1 549 osob). Rozdíl mezi průměrným lednem a zářím tak činí přibližně 918 uchazečů. Stejný sezónní profil má i PNO (průměr leden 8,85 % vs. září 5,43 %). Na straně poptávky zaměstnavatelů se průměrný počet volných pracovních míst pohybuje nejvýše v letních měsících (maximum v srpnu 319 míst) a nejnižší v zimě (leden 272 míst). Sezónnost se promítá také do struktury uchazečů podle pohlaví, v zimních měsících je v evidenci relativně více mužů (průměrný podíl žen leden 43,2 %), zatímco v letních měsících se podíl žen přibližuje 51 % (srpen 50,8 %). Sezónní profil ilustrují Graf 8 a Graf 9, souhrn hodnot je uveden v Tabulce 4. Doplněné krajské průměry v Tabulce 4 zároveň ukazují, že obdobný sezónní profil lze pozorovat i v Olomouckém kraji, avšak s menší amplitudou kolísání PNO v kraji činí průměrný leden 5,99 % a září 4,77 %, zatímco v okrese Jeseník jde o 8,85 % a 5,43 %.

Sezónní změnu lze dobře pozorovat i v nejnovějším sledovaném roce. K 31. 8. 2023 bylo v okrese evidováno 1079 uchazečů a 318 volných míst (PNO 4,2 %), zatímco k 31. 12. 2023 již 1422 uchazečů a 229 volných míst (PNO 5,6 %). Poměr UoZ/VPM se tak zvýšil z 3,39 na 6,21, což ukazuje na výrazné zimní uvolnění trhu práce.

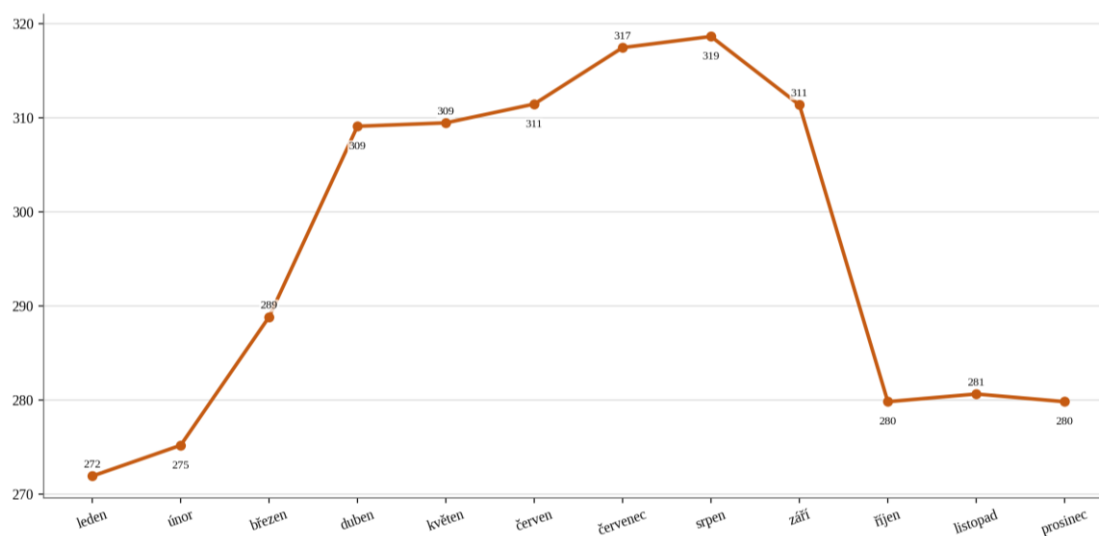
Graf 8 Sezónní profil počtu uchazečů o zaměstnání – okres Jeseník 2013–2023, roční průměr osob



Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

Graf 8 zachycuje sezónní profil počtu uchazečů o zaměstnání. Hodnota za každý měsíc je aritmetickým průměrem všech stejnojmenných měsíců v období 2013–2023, tedy všech lednů, únorů a dalších měsíců v celé časové řadě.

Graf 9 Sezónní profil volných pracovních míst – okres Jeseník 2013–2023, průměr počtu míst



Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

Graf 9 používá stejný postup jako Graf 8, pouze na datech o volných pracovních místech. Tím je zajištěna srovnatelnost sezónního profilu nabídky a poptávky po práci.

Graf 8 a Graf 9 společně ukazují, že sezónnost v Jeseníku působí oboustranně. V zimních měsících roste počet uchazečů a současně bývá nabídka volných míst nižší, zatímco v letní části roku se situace obrací. Takto nastavený profil je v souladu s charakterem regionu, kde se vedle průmyslových činností uplatňují i odvětví citlivá na roční období, zejména stavebnictví, cestovní ruch a navázané služby. Důležité je, že sezónní výkyv se neprojevuje jen v absolutních počtech, ale i ve „kvalitě“ trhu práce. Na konci roku se zhoršuje poměr uchazečů k volným místům a firmy mohou mít k dispozici jinou skladbu pracovní síly než v průběhu hlavní sezóny. Sezónnost tak není pouze krátkodobou odchylkou, ale jedním z pravidelně se opakujících mechanismů, které formují fungování okresního trhu práce.

Tabulka 4 Sezónnost základních ukazatelů trhu práce v okrese Jeseník a Olomouckém kraji 2013–2023, průměry podle měsíců

Měsíc	UoZ Jes.	PNO Jes. (%)	VPM Jes.	UoZ/VPM Jes.	UoZ OLK	PNO OLK (%)	VPM OLK	UoZ/VPM OLK
leden	2468	8,85	272	26,51	26350	5,99	6615	9,77
únor	2460	8,85	275	23,02	26092	5,95	6884	8,17
březen	2332	8,34	289	12,38	24879	5,65	7118	6,82
duben	2021	7,21	309	9,92	23173	5,26	7262	5,99
květen	1792	6,35	309	8,93	21921	4,97	7496	5,53
červen	1660	5,84	311	9,35	21203	4,79	7496	5,72
červenec	1614	5,69	317	9,93	21477	4,87	7601	5,61
srpen	1563	5,52	319	9,82	21288	4,85	7669	5,29
září	1549	5,43	311	8,74	21100	4,77	7543	5,25
říjen	1563	5,46	280	10,33	20700	4,67	7492	5,36
listopad	1742	6,17	281	11,16	20907	4,72	7320	5,42
prosinec	2024	7,36	280	12,60	22737	5,18	7004	6,88

Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

Tabulka 4 je založena na měsíčních průměrech za období 2013–2023. U všech ukazatelů byly nejprve spárovány stejné měsíce napříč roky a teprve poté byl spočten jejich aritmetický průměr. Vedle počtu uchazečů o zaměstnání, podílu nezaměstnaných osob a počtu volných pracovních míst za okres Jeseník jsou do tabulky nově zahrnuty i odpovídající průměrné hodnoty za Olomoucký kraj. Ukazatel UoZ/VPM byl pro Jeseník i Olomoucký kraj dopočten jako podíl měsíčního počtu uchazečů o zaměstnání a měsíčního počtu volných pracovních míst, v tabulce je následně uveden jeho průměr pro jednotlivé měsíce roku.

4.4.2 Vliv vzdělání a věku uchazečů na obsazování specializovaných pozic

Z hlediska vzdělání tvoří v evidenci uchazečů v okrese Jeseník dlouhodobě největší část osoby se středním vzděláním bez maturity (v roce 2023 516 osob, tj. 36,3 %), a dále osoby se základním vzděláním (462 osob, 32,5 %). Podíl uchazečů s terciárním vzděláním (VOŠ a VŠ) byl k 31. 12. 2023 pouze 56 osob, tj. 3,9 %. Věková struktura současně ukazuje významné zastoupení osob ve věku 55+ (k 31. 12. 2023 383 osob, 26,9 %, maximum ve sledované řadě bylo v roce 2021 30,0 %). Pro zaměstnavatele to může znamenat omezený „rezervoár“ vysoce kvalifikované pracovní síly pro specializované pozice a současně vyšší potřebu zvyšování kvalifikace a adaptace pracovních podmínek pro starší pracovníky. Tyto výsledky navazují na Graf 7 a Tabulku 3 (vzdělání) a na Graf 6 a Tabulku 2 (věk).

4.4.3 Vazba na vybrané zaměstnavatele

Konkrétní problémy personálního zajištění vybraných zaměstnavatelů lze doložit okresními indikátory z otevřených dat MPSV/ÚP ČR (Tabulka 5). V průmyslových podnicích (CS-CONT, Řetězárna a STOMIX) se pravděpodobně nejvýrazněji promítá období silně napjatého trhu práce v letech 2018–2022, kdy počet volných míst v okrese dosahoval vysokých hodnot (maximum 495 VPM v 03/2022) a poměr UoZ/VPM klesal až k hodnotám okolo 2 uchazečů na jedno místo (minimum 1,99 v 08/2021). Takto nízké hodnoty obvykle znamenají obtížnější nábor a vyšší tlak na stabilizační opatření zaměstnavatelů.

U služeb (Priessnitzovy léčebné lázně Jeseník a oblast Červenohorského sedla) se více projevuje sezónnost poptávky a nabídky práce, která je viditelná jak na vývoji UoZ/PNO, tak na vývoji počtu volných pracovních míst. Pro Červenohorské sedlo jako centrum cestovního ruchu je relevantní zejména letní maximum nabídky VPM a zimní růst UoZ/PNO (Graf 8–9). U lázní je kromě sezónních tlaků důležitá také dostupnost kvalifikovaných profesí, nízký podíl terciárně vzdělaných uchazečů v okrese může ztěžovat obsazování specializovaných pozic.

U Střední průmyslové školy Jeseník je klíčová role v dlouhodobém zajištění kvalifikace pracovní síly v regionu. Zároveň však platí, že nabídka vysoce kvalifikovaných uchazečů (VOŠ/VŠ) je v okrese nízká, což může komplikovat obsazování některých odborných pozic ve školství i ve firmách.

Tabulka 5 Indikátory z dat MPSV/ÚP ČR k vybraným personálním problémům zaměstnavatelů, okres Jeseník 2023

Zaměstnavatel	Typ problému	Indikátor MPSV/ÚP ČR (okres)	Konkrétní hodnota
CS-CONT (Zlaté Hory)	Nedostatek pracovní síly (napětí trhu)	UoZ/VPM (min), VPM (max)	min UoZ/VPM 1,99 (08/2021: 975 UoZ, 491 VPM), max VPM 495 (03/2022)
Řetězárna a.s. (Česká Ves)	Nedostatek pracovní síly (výroba, směnnost)	UoZ/VPM (roční průměry)	roční průměr UoZ/VPM 3,05 (2019) a 2,89 (2022), nejnižší měsíční UoZ/VPM 1,99 (08/2021)
STOMIX (Skorošice)	Sezónnost (stavebnictví) + nedostatek pracovní síly	Sezónnost UoZ, podíl žen (měsíční průměry)	UoZ průměr leden 2 468 vs září 1 549, podíl žen leden 43,2 % vs srpen 50,8 %
Střední průmyslová škola Jeseník	Omezená nabídka vysoce kvalifikovaných pracovníků	Podíl terciárního vzdělání mezi UoZ (stav 31. 12. 2023)	56 osob (VOŠ+VŠ), tj. 3,9 % z 1422 UoZ
Priessnitzovy léčebné lázně Jeseník	Nedostatek kvalifikovaných profesí + sezónní tlaky ve službách	Podíl terciárního vzdělání, věk 55+ (stav 31. 12. 2023)	VOŠ+VŠ 56 osob (3,9 %), 55+ 383 osob (26,9 %)
Červenohorské sedlo (cestovní ruch)	Sezónnost poptávky po práci	Sezónnost VPM a PNO (měsíční průměry)	VPM průměr srpen 319 vs leden 272, PNO průměr leden 8,85 % vs září 5,43 %

Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2023)

Tabulka 5 propojuje otevřená okresní data s typem personálních problémů vybraných zaměstnavatelů. Nejde o přímé podnikové ukazatele, ale o interpretační využití okresních indikátorů UoZ, VPM, UoZ/VPM, věkové a vzdělanostní struktury uchazečů a sezónních profilů trhu práce.

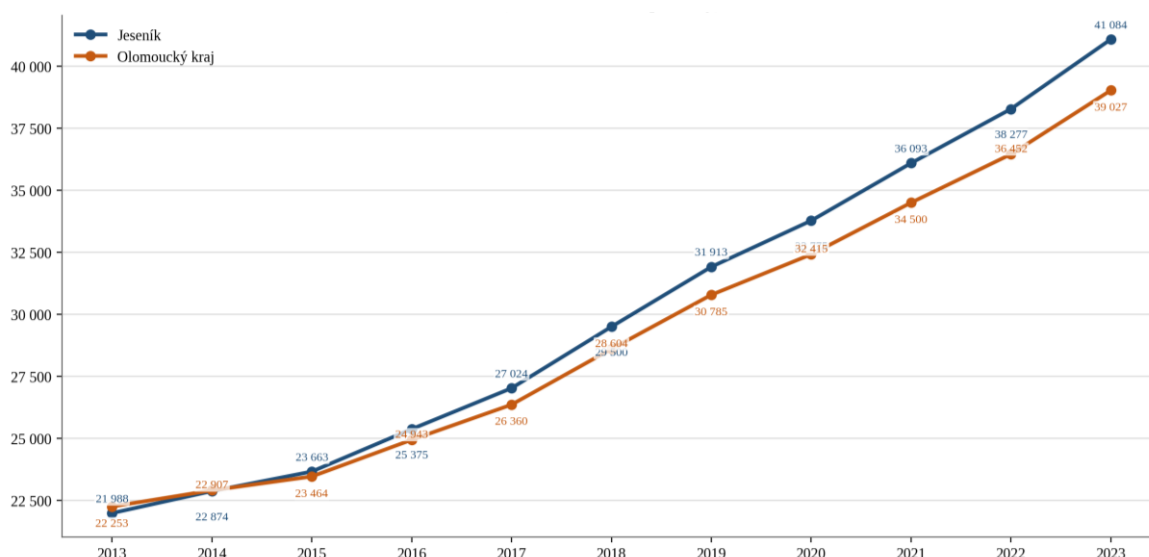
Doplňující pohled na vývoj trhu práce v okrese Jeseník poskytuje rovněž mzdová úroveň, vývoj minimální mzdy a využití vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto ukazatele nenahrazují základní indikátory nezaměstnanosti, ale doplňují je o informaci o nákladové a institucionální stránce trhu práce, která je důležitá pro posouzení vztahu mezi nabídkou práce, poptávkou po pracovní síle a podmínkami zaměstnávání v regionu.

V návaznosti na cíl práce je proto dále sledován vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v okrese Jeseník a v Olomouckém kraji, růst minimální mzdy v České republice a význam veřejně prospěšných prací v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Následující grafy zachycují tyto souvislosti pouze v základní podobě, podrobnější interpretace je následně zahrnuta do výsledků a diskuse.

Graf 10 zachycuje vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v okrese Jeseník a v Olomouckém kraji v letech 2013–2023. U okresu Jeseník byla souvislá roční řada sestavena

z veřejně dostupných okresních údajů uvedených ve statistických ročenkách Olomouckého kraje pro roky 2015–2023, zatímco hodnoty pro roky 2013 a 2014 byly pro zachování souvislé časové řady doloženy zpětnou extrapolací průměrného tempa růstu z let 2015–2017. V případě Olomouckého kraje byl roční průměr vypočten jako aritmetický průměr čtyř čtvrtletních hodnot. Rozdíl mezi okresem Jeseník a Olomouckým krajem byl následně stanoven jako prostý rozdíl ročních průměrů v Kč.

Graf 10 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměry v Kč



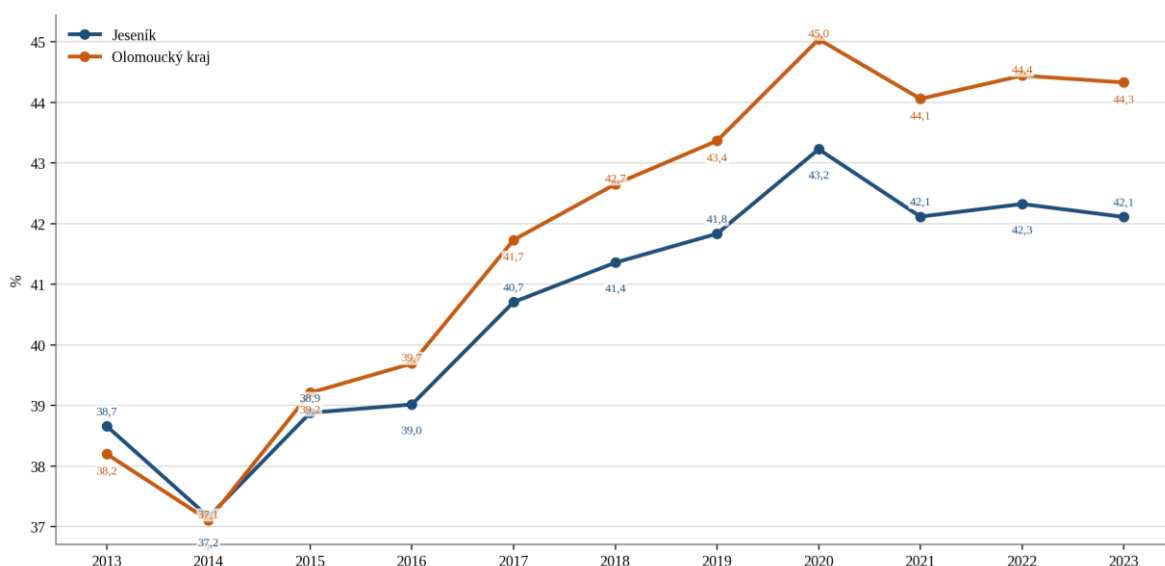
Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

U okresu Jeseník byla roční řada pro roky 2015–2023 převzata z veřejně dostupných okresních údajů ČSÚ, které jsou ve statistických ročenkách Olomouckého kraje uváděny v ročním vyjádření. Hodnoty pro roky 2013 a 2014 byly odhadnuty zpětnou extrapolací průměrného meziročního růstu z let 2015–2017. U Olomouckého kraje byl roční průměr vypočten jako aritmetický průměr čtyř čtvrtletních údajů.

Z Grafu 10 vyplývá, že průměrná mzda v okrese Jeseník ve zkoumaném období rostla, a to z přibližně 21 988 Kč v roce 2013 na 41 084 Kč v roce 2023 zatímco v Olomouckém kraji se zvýšila z 22 253 Kč na 39 027 Kč. V posledním roce sledovaného období tak činil rozdíl mezi okresem Jeseník a Olomouckým krajem 2 057 Kč. Pro interpretaci je však nutné zohlednit, že pro roky 2013–2014 jde u okresu Jeseník o doložené hodnoty, rozhodující pro závěry práce je proto především potvrzený růst mzdové úrovně v letech 2015–2023.

Vedle samotné úrovně mezd je pro regionální trh práce důležitý i vztah mezi průměrnou mzdou a minimální mzdou. Graf 11 proto zachycuje podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v okrese Jeseník a v Olomouckém kraji. Tento ukazatel byl vypočten jako podíl minimální mzdy a průměrné roční mzdy vynásobený stem. Vyšší hodnota ukazatele znamená, že minimální mzda představuje větší část běžné mzdové úrovně, a může tak mít výraznější dopad zejména v nízkopříjmových segmentech trhu práce.

-Graf 11 Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměr v %



Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

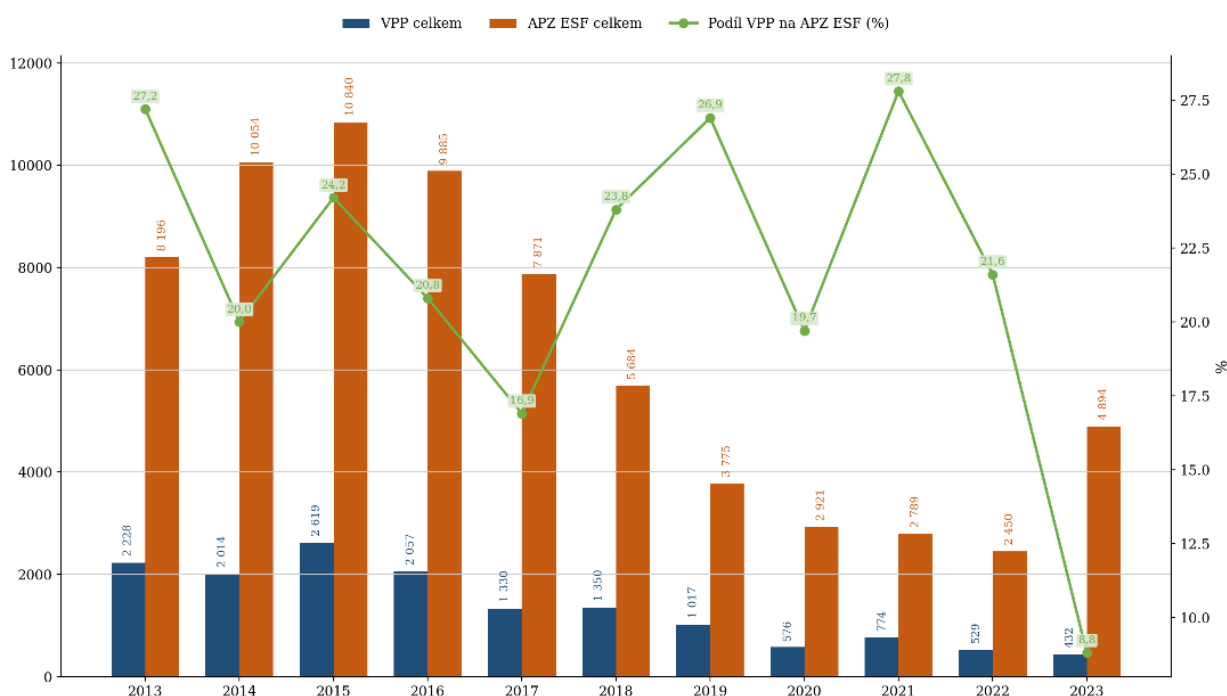
Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě byl pro každý rok vypočten podle vztahu $\text{minimální mzda} / \text{průměrná mzda} \times 100$. U Olomouckého kraje byl do výpočtu použit roční průměr čtyř čtvrtletních hodnot, u okresu Jeseník roční okresní mzdová řada popsaná u Grafu 10.

Vývoj v Grafu 11 ukazuje, že význam minimální mzdy v průběhu sledovaného období rostl. V Olomouckém kraji se její podíl zvýšil z 38,2 % v roce 2013 na 44,3 % v roce 2023. V okrese Jeseník se podíl minimální mzdy při použité řadě zvýšil z 38,7 % na 42,1 %. To naznačuje, že růst minimální mzdy mohl mít v regionu zřetelnější význam zejména u pozic s nižší kvalifikací, které jsou pro Jesenícko typické.

Problematiku politiky zaměstnanosti doplňuje Graf 12, který zachycuje vztah mezi veřejně prospěšnými pracemi a širší aktivní politikou zaměstnanosti v Olomouckém kraji. V grafu je znázorněn roční počet podpořených osob ve veřejně prospěšných pracích a současně

celkový počet podpořených nebo umístěných osob v APZ ESF. Smyslem srovnání je ukázat, jaký prostor zaujímají veřejně prospěšné práce v celkovém objemu aktivní politiky zaměstnanosti.

Graf 12 Veřejně prospěšné práce a APZ ESF – Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměr počtu osob a %



Zdroj: Vlastní zpracování, MPSV/ÚP ČR, (2013-2023)

Graf 12 vychází z ročních údajů o počtu podpořených osob ve veřejně prospěšných pracích a z ročních údajů o celkovém počtu podpořených nebo umístěných osob v APZ ESF v Olomouckém kraji. Pro interpretaci byl současně dopočten podíl VPP na APZ ESF jako $VPP \text{ celkem} / APZ \text{ ESF celkem} \times 100$.

Z Grafu 12 vyplývá, že veřejně prospěšné práce zůstávaly v Olomouckém kraji po celé období využívaným nástrojem, jejich význam však kolísal. Podíl VPP na APZ ESF dosáhl maxima 27,8 % v roce 2021 a minima 8,8 % v roce 2023. Průběžná data za okres Jeseník z roku 2023 zároveň ukazují, že kumulativní počet osob zařazených do VPP vzrostl od 133 osob k 30. 4. 2023 na 432 osob k 31. 12. 2023. To potvrzuje, že i když je tato část analýzy převážně krajská, veřejně prospěšné práce mají pro Jesenícko i nadále praktický význam jako doplňkový stabilizační nástroj.

5 Výsledky a diskuse

Analýza trhu práce v okrese Jeseník za období 2013–2023 ukázala, že vývoj nezaměstnanosti v regionu nebyl lineární, ale probíhal v několika odlišných fázích. V letech 2013 až 2019 docházelo k postupnému zlepšování situace, kdy roční průměr podílu nezaměstnaných osob klesl z 11,19 % na 4,11 %. Tento vývoj odpovídal celkovému oživení ekonomiky a růstu poptávky po pracovní síle. V roce 2020 se však situace zhoršila v důsledku pandemie COVID-19 a roční průměr PNO vzrostl na 5,22 %. V dalších letech následovala částečná stabilizace, avšak bez návratu na nejpříznivější hodnoty před pandemií v roce 2023 činil roční průměr PNO 4,82 %. Z toho vyplývá, že trh práce v okrese Jeseník je citlivý na vnější ekonomické šoky a jeho vývoj není určován pouze místními podmínkami, ale i širším hospodářským prostředím.

Závěr z porovnání s Olomouckým krajem ukazuje, že okres Jeseník vykazoval po celé sledované období horší výsledky než krajský průměr. Vyšší nezaměstnanost zde byla dlouhodobým jevem, nikoli pouze krátkodobou odchylkou. Tento rozdíl lze spojit zejména s periferní polohou okresu, slabší dopravní dostupností, menší mobilitou pracovní síly a omezenější nabídkou pracovních příležitostí. Region tak vstupoval i do období hospodářského růstu s méně příznivou výchozí pozicí než Olomoucký kraj jako celek. Výsledky tedy potvrzují, že problém nezaměstnanosti v Jeseníku má výrazný regionální rozměr.

Významným zjištěním práce je také vývoj vztahu mezi počtem uchazečů o zaměstnání a počtem volných pracovních míst. Ukazatel UoZ/VPM potvrdil, že situace na trhu práce se ve sledovaném období měnila nejen z hlediska celkové nezaměstnanosti, ale i z hlediska napětí mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. V některých letech se trh práce přiblížil stavu vyšší poptávky po pracovní síle, nicméně ani tehdy nedocházelo k plnému odstranění problémů s obsazováním pracovních míst. To naznačuje, že nízká nezaměstnanost sama o sobě neznamená bezproblémové fungování trhu práce. Důležitou roli zde hraje také struktura uchazečů a jejich schopnost odpovídat požadavkům zaměstnavatelů.

Z hlediska struktury nezaměstnanosti podle pohlaví se neprokázala tak výrazná nerovnováha, jako v případě věku nebo vzdělání. Podíl žen na uchazečích o zaměstnání se v čase měnil, ale nešlo o hlavní určující faktor regionální nezaměstnanosti. Významnější rozdíly se naopak ukázaly u věkové a vzdělanostní struktury uchazečů. To znamená, že v

případě okresu Jeseník nelze považovat pohlaví za hlavní determinant problémů na trhu práce, zatímco věk a vzdělání mají podstatně větší vysvětlující význam.

Průzkum věkové struktury ukazuje, že zvláště ohroženou skupinou jsou uchazeči ve věku 55 let a více. Jejich podíl mezi nezaměstnanými ve sledovaném období rostl, což potvrzuje, že starší pracovníci mají na trhu práce složitější postavení. To může souviset s nižší flexibilitou, horší adaptací na nové požadavky zaměstnavatelů, zdravotními omezeními i s nižší ochotou zaměstnavatelů přijímat pracovníky ve vyšším věku. Tento trend je důležitý i z hlediska budoucího vývoje, protože stárnutí populace může problém dále prohlubovat. V případě Jeseníku tak nejde jen o krátkodobý problém evidence nezaměstnaných, ale o dlouhodobější strukturální výzvu.

Podobně významné výsledky přinesla i analýza vzdělanostní struktury uchazečů. Nejvíce ohroženou skupinou byly osoby s nižším vzděláním, zatímco podíl uchazečů s terciárním vzděláním zůstával velmi nízký. To ukazuje, že nezaměstnanost v okrese Jeseník je silně spojena s kvalifikační strukturou pracovní síly. Nízké vzdělání omezuje možnosti pracovního uplatnění a zvyšuje pravděpodobnost, že se uchazeč bude hůře přizpůsobovat změnám v poptávce po práci. Zároveň se tím potvrzuje, že místní trh práce je ovlivněn nesouladem mezi strukturou uchazečů a požadavky zaměstnavatelů, zejména u specializovaných a kvalifikovanějších pozic.

Dalším důležitým zjištěním je sezónní charakter trhu práce v okrese Jeseník. Průměrné měsíční hodnoty uchazečů a volných pracovních míst ukázaly, že během roku dochází k pravidelnému kolísání, které souvisí zejména s cestovním ruchem, stavebnictvím a dalšími činnostmi navázanými na roční období. Sezónnost se projevuje jak na straně poptávky po práci, tak na straně počtu uchazečů. To znamená, že část nezaměstnanosti v regionu nelze vysvětlit pouze strukturálními faktory, ale také pravidelně se opakujícími výkyvy v zaměstnanosti. Trh práce v Jeseníku je proto nutné chápat jako kombinaci strukturálních a sezónních vlivů.

Ve vztahu k zaměstnavatelům práce ukázala, že personální problémy vybraných firem nelze chápat izolovaně, ale jako odraz širší situace na okresním trhu práce. U zaměstnavatelů v průmyslu i ve službách se projevuje nedostatek vhodné pracovní síly, a to buď z důvodu sezónnosti, nebo kvůli omezené nabídce kvalifikovaných uchazečů. V případě specializovaných pozic se jako problém ukazuje nízké zastoupení osob s vyšším vzděláním, zatímco ve službách a cestovním ruchu se více projevují sezónní tlaky. Dílčí závěr tedy zní,

že personální problémy významných zaměstnavatelů v okrese Jeseník nejsou jen otázkou jednotlivých podniků, ale jsou úzce propojeny s celkovou strukturou trhu práce v regionu.

Z dalších ukazatelů vyplynulo, že vývoj mezd, minimální mzdy a vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti poskytuje k základním ukazatelům nezaměstnanosti důležitý kontext. Zejména veřejně prospěšné práce zůstávaly v kraji využívaným nástrojem a průběžná data ukazují, že i pro Jesenícko mají nadále stabilizační význam. Tyto nástroje samy o sobě neřeší strukturální problémy trhu práce, ale mohou dočasně zmírňovat dopady nezaměstnanosti a podporovat pracovní začlenění vybraných skupin uchazečů. Z hlediska diskuse výsledků je tedy možné konstatovat, že politika zaměstnanosti má v regionu význam především jako podpůrný a doplňkový mechanismus, nikoli jako nástroj, který by sám odstranil hlavní příčiny nezaměstnanosti.

Celkově lze výsledky práce interpretovat tak, že nezaměstnanost v okrese Jeseník není dána jedinou příčinou. Na jejím vývoji se podílí jak obecný hospodářský cyklus, tak specifické regionální podmínky, věková a vzdělanostní struktura uchazečů, sezónní kolísání zaměstnanosti i omezená dostupnost kvalifikované pracovní síly. Právě tato kombinace faktorů vysvětluje, proč se situace na trhu práce v Jeseníku vyvíjí odlišně než v celém Olomouckém kraji.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Jeseník v letech 2013–2023 a identifikovat hlavní problémy související s nezaměstnaností v tomto regionu. Práce ukázala nejen samotný vývoj nezaměstnanosti v okrese, ale také její vnitřní strukturu a souvislosti, které mají zásadní vliv na fungování místního trhu práce. Z výsledků vyplynulo, že okres Jeseník vykazoval po celé sledované období vyšší nezaměstnanost než Olomoucký kraj. Přestože mezi lety 2013 a 2019 došlo k výraznému zlepšení, situace se v roce 2020 zhoršila a v dalších letech se trh práce spíše stabilizoval, než že by se zcela vrátil k nejlepším hodnotám z předchozího období. Vývoj tedy ukazuje, že okres Jeseník je vůči negativním ekonomickým vlivům zranitelnější než širší krajské prostředí.

Práce ukázala, že nezaměstnanost v okrese Jeseník má především strukturální a sezónní charakter. Mezi hlavní problémy patří vyšší zastoupení uchazečů s nižším vzděláním, rostoucí podíl osob ve věku 55 let a více, nesoulad mezi strukturou pracovní síly a požadavky zaměstnavatelů a pravidelné sezónní výkyvy zaměstnanosti. Tyto faktory zhoršují schopnost

místního trhu práce pružně reagovat na změny v poptávce po pracovní síle a přispívají k tomu, že situace v okrese zůstává méně příznivá než na krajské úrovni.

Zjištěné výsledky zároveň potvrzují, že problémy trhu práce v okrese Jeseník nelze řešit pouze prostřednictvím obecných makroekonomických opatření. Důležitá je také podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin, zohlednění regionálních specifik a rozvoj opatření, která budou reagovat na kvalifikační nesoulad i sezónní charakter místní ekonomiky. Práce tak ukazuje, že při hodnocení nezaměstnanosti je nutné sledovat nejen její celkovou úroveň, ale i její vnitřní strukturu a širší souvislosti regionálního trhu práce.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Literatura

BRČÁK, J., SEKERKA, B., SEVEROVÁ, L. a STARÁ, D. 2018. Makroekonomie: makroekonomický přehled. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-708-5.

BRČÁK, J., SEKERKA, B., SEVEROVÁ, L. a STARÁ, D. 2021. Makroekonomie: makroekonomický přehled. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-831-0.

BROŽOVÁ, D. 2018. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-719-4.

HOLMAN, R. 2016. Ekonomie. 6. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-278-6.

HRBKOVÁ, J. a kol. 2020. Společenské vědy pro techniky: ekonomie, právo, politologie. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-2876-1.

JUREČKA, V. a kol. 2017. Makroekonomie. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0251-8.

JUREČKA, V. a kol. 2018. Mikroekonomie. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0146-7.

KREBS, V. a kol. 2015. Sociální politika. 6., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.

LIPOVSKÁ, H. 2017. Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0120-7.

ROJÍČEK, M., SPĚVÁČEK, V., VEJMĚLEK, J., ZAMRAZILOVÁ, E. a ŽDÁREK, V. 2016. Makroekonomická analýza: teorie a praxe. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5858-9.

SHARONE, O. 2024. The Stigma Trap: College-Educated, Experienced, and Long-Term Unemployed. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-023924-4.

SOUKUP, J., POŠTA, V., NESET, P. a PAVELKA, T. 2022. Makroekonomie. 4. aktualiz. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-596-4.

TSOUKIS, C. 2020. Theory of Macroeconomic Policy. Oxford: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-882537-1.

VLČEK, J. 2016. Ekonomie a ekonomika. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7552-190-3.

7.2 Internetové zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Administrativní mapy okresů [online]. Olomouc: Český statistický úřad, [cit. 2026-03-07]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/olk/administrativni-mapy-okresu>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristiky jednotlivých okresů – Jeseník [online]. Olomouc: Český statistický úřad, 2024 [cit. 2026-03-07]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/olk/charakteristiky-jednotlivych-okresu>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. SO ORP Jeseník [online]. Olomouc: Český statistický úřad, [cit. 2026-03-07]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/olk/so-orp-jesenik>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistická ročenka Olomouckého kraje 2018 [online]. Olomouc: ČSÚ, 2018 [cit. 2026-03-12]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/c3583d26-b117-1737-a85b-95bd4b6b0852/33009618.pdf>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistická ročenka Olomouckého kraje 2020 [online]. Olomouc: ČSÚ, 2020 [cit. 2026-03-12]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/6c96d64e-1292-f5a3-f377-c20ae9fa2464/33009620.pdf>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistická ročenka Olomouckého kraje 2023 [online]. Olomouc: ČSÚ, 2023 [cit. 2026-03-12]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/e1311077-557d-0c7a-1274-6c297a9e47e8/33009622.pdf>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistická ročenka Olomouckého kraje 2025 [online]. Olomouc: ČSÚ, 2025 [cit. 2026-03-12]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/d6318d2d-44e0-2104-2de9-673b83a9e1c0/33009625.pdf>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrné mzdy v Olomouckém kraji ve 2. čtvrtletí 2024 [online]. Olomouc: ČSÚ, 2024 [cit. 2026-03-12]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/olk/prumerne-mzdy-v-olomouckem-kraji-ve-2-ctvrtletí-2024>

HORSKÝ HOTEL ČERVENOHORSKÉ SEDLO. *Pracovní nabídky na Červenohorském sedle* [online]. 29. 6. 2022 [cit. 2026-03-07]. Dostupné z: <https://www.hotelchs.cz/cs/novinky/213255-pracovni-nabidky-na-cervenohorskem-sedle/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2025 [online]. Praha: MPSV, 2025 [cit. 2026-02-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/44071b58-19a6-701a-3c04-2fbf6de421c9/Informa%C4%8Dn%C3%AD%2Blet%C3%A1k%2Bo%2Bminim%C3%A1ln%C3%AD%2Bmzd%C4%9B%2Bod%2B1.%2Bledna%2B2025.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Mzda, daně a další odvody [online]. Praha: MPSV, 2026 [cit. 2026-02-06]. Dostupné z: <https://mpsv.gov.cz/mzda-dane-a-dalsi-odvody>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Struktura uchazečů a volných míst [online]. Praha: MPSV [cit. 2026-02-06]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/struktura-uchazecu-a-volnych-mist>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Uchazeči a volná místa [online]. Praha: MPSV [cit. 2026-02-06]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/uchazeci-a-volna-mista>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Strukturovaný počet uchazečů* [online]. Praha: MPSV [cit. 2026-03-07]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/strukturovany-pocet-uchazecu>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Veřejně prospěšné práce [online]. Praha: MPSV [cit. 2026-02-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/verejne-prospesne-prace>

OECD. Long-term unemployment rate [online]. Paris: OECD [cit. 2026-02-06]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/long-term-unemployment-rate.html>

PRIESSNITZOVY LÉČEBNÉ LÁZNĚ a.s. *Volná pracovní místa* [online] [cit. 2026-03-07]. Dostupné z: <https://www.priessnitz.cz/cz/informace-pll/1-volna-pracovni-mista.html>

ŘETĚŽÁRNA a.s. *Řetězárna přijme nové zaměstnance* [online] [cit. 2026-03-07]. Dostupné z: <https://retezarna.cz/cz/novinky/70-retezarna-prijme-nove-zamestnance.html>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Společensky účelná pracovní místa vyhrazená* [online]. Praha: Úřad práce ČR, 2019 [cit. 2026-03-07]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/nove-pracovni-prilezitosti-supm>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Formuláře* [online]. Praha: Úřad práce ČR [cit. 2026-03-07]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/formulare>

7.3 Právní předpisy

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. In: e-Sbírka. [cit. 2026-03-07]. Dostupné z: <https://www.e-sbirka.cz/sb/2004/435>

ČESKO. Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách [online]. In: e-Sbírka. [cit. 2026-03-07]. Dostupné z: <https://www.e-sbirka.cz/sb/2000/72>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Beveridgeova křivka, s. 27

Obrázek 2 Původní Phillipsova křivka, s. 28

Obrázek 3 Dlouhodobá (posouvající se) Phillipsova křivka, s. 29

Obrázek 4 Administrativní rozdělení okresu Jeseník, stav k 1. 1. 2021, s. 38

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Roční průměry PNO v okrese Jeseník a Olomouckém kraji 2013–2023, s. 41

Tabulka 2 Věková struktura uchazečů – okres Jeseník, stav k 31. 12. 2023, s. 48

Tabulka 3 Vzdělanostní struktura uchazečů – okres Jeseník, stav k 31. 12. 2023, s. 49

Tabulka 4 Sezónnost základních ukazatelů trhu práce v okrese Jeseník a Olomouckém kraji 2013–2023, průměry podle měsíců, s. 52

Tabulka 5 Indikátory z dat MPSV/ÚP ČR k vybraným personálním problémům zaměstnavatelů, okres Jeseník 2023, s. 54

8.3 Seznam grafů

Graf 1 Vývoj podílu nezaměstnaných osob (PNO) – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměry v %, s. 40

Graf 2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání (UoZ) – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměry osob, s. 42

Graf 3 Vývoj počtu volných pracovních míst (VPM) – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměry volných míst, s. 43

Graf 4 Poměr uchazečů na 1 volné pracovní místo (UoZ/VPM) – okres Jeseník 2013–2023, roční průměr osob, s. 44

Graf 5 Podíl žen na uchazečích o zaměstnání – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměr v %, s. 46

Graf 6 Věková struktura uchazečů o zaměstnání – okres Jeseník 2014–2023, stav k 31. 12., podíly v %, s. 47

Graf 7 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání – okres Jeseník 2014–2023, stav k 31. 12., podíly v %, s. 49

Graf 8 Sezónní profil počtu uchazečů o zaměstnání – okres Jeseník 2013–2023, roční průměr osob, s. 51

Graf 9 Sezónní profil volných pracovních míst – okres Jeseník 2013–2023, průměr počtu míst, s. 51

Graf 10 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměry v Kč, s. 55

Graf 11 Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě – okres Jeseník a Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměr v %, s. 56

Graf 12 Veřejně prospěšné práce a APZ ESF – Olomoucký kraj 2013–2023, roční průměr počtu osob a %, s. 57

8.4 Seznam použitých zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
PNO	podíl nezaměstnaných osob
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
UoZ	uchazeči o zaměstnání
UoZ/VPM	poměr uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo
VOŠ	vyšší odborná škola
VPM	volná pracovní místa
VPP	veřejně prospěšné práce
VŠ	vysoká škola