

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

Analýza trhu práce v okrese Klatovy

Jiřina Bednářová

© 2023 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jiřina Bednářová, DiS.

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Klatovy

Název práce

Analýza trhu práce v okrese Klatovy

Název anglicky

Labor Market Analysis in the Klatovy District

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářská práce je vyhodnocení situace na trhu práce v okrese Klatovy v období let 2015–2022.

Mezi dílčí cíle patří zhodnocení vývoje základních ukazatelů trhu práce a jejich následné porovnání s trendem pro Plzeňský kraj. Důležitým cílem je vyhodnocení stavu tzv. problémových skupin na trhu práce, které mohou narušit tržní rovnováhu a tím i konkurenceschopnost a rozvoj cílového regionu. V návaznosti na zajištění stability trhu práce a rozvoje sledovaného okresu se za další cíl stanovuje určení nejžádanějších profesí ze strany nabídky a poptávky a rovněž vyhodnocení stavu zahraničních uchazečů o zaměstnání.

Metodika

Bakalářská práce se bude skládat z teoretické a praktické části. V teoretické části bude provedena rešerše dostupných informačních zdrojů pojednávajících

o problematice trhu práce. Podkladem budou především odborné literární publikace

a internetové zdroje, na jejichž základě bude definován trh práce a základní termíny s ním související.

V praktické části bude nejprve stručně charakterizován okres Klatovy. Následovat budou grafická zpracování jednotlivých ukazatelů trhu práce v průběhu sledovaného období 2015–2022. Jejich vývoj bude posléze zhodnocen pomocí komparativní metody. Podklady pro tuto část budou získány ze statistik a zpráv zveřejněných Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

trh práce, nabídka, poptávka, nezaměstnanost, lidský kapitál, úřad práce, okres Klatovy, rozvoj regionu

Doporučené zdroje informací

- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Roman SVOBODA. 2020. Mikroekonomie: teorie a aplikace. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 309 s. ISBN 978-80-7380-818-1.
- BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. 2002. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing (Psyché). 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- HOLMAN, Robert. 2005. Ekonomie. 4., aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. 736 s. ISBN 80-7179-891-6.
- JÍROVÁ, Hana. 1999. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- KACZOR, Pavel. 2013. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 11. 2022

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 17. 1. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 25. 01. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Analýza trhu práce v okrese Klatovy" jsem vypracovala 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 autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 12.03.2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Romanovi Svobodovi, Ph.D. za ochotu, cenné rady a vstřícný přístup při vedení této bakalářské práce. Mé poděkování patří též zaměstnancům Úřadu práce v Klatovech, kteří mi byli nápomocni při vyhodnocování současné situace na cílovém trhu práce.

Analýza trhu práce v okrese Klatovy

Abstrakt

Téma této bakalářské práce se nazývá „Analýza trhu práce v okrese Klatovy“. Hlavním cílem je vyhodnotit situaci na místním trhu práce v období sledovaných let 2015–2022. Tohoto cíle je dosaženo pomocí několika dílčích cílů. Prvním z nich je vyhodnocení základních ukazatelů trhu práce, jejichž vývoj je porovnán s trendem Plzeňského kraje. Trh práce v okrese Klatovy je zde zhodnocen podle podílu nezaměstnaných osob a stavu tzv. problémových skupin trhu práce, jejichž vysoký podíl může narušit tržní rovnováhu a tím i konkurenceschopnost a rozvoj cílového regionu. Mezi dílčí cíle je rovněž zařazeno vyhodnocení nejžádanějších profesí ze strany nabídky a poptávky a zhodnocení stavu zahraničních uchazečů o zaměstnání.

Práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část práce je zaměřena na definování trhu práce a ostatních termínů s ním souvisejících. V praktické části jsou nejprve popsána specifika trhu práce v okrese Klatovy. Následuje analýza vybraných ukazatelů trhu práce včetně vyhodnocení uchazečů z EU/EHP a třetích zemí.

Výsledkem je potvrzení stabilní pozice trhu práce v okrese Klatovy v rámci Plzeňského kraje. Nejvíce ohrožené skupiny uchazečů zde tvoří osoby starší padesáti let a uchazeči se zdravotním postižením. Rovněž byly potvrzeny předpokládané změny ve struktuře zahraničních uchazečů, které byly způsobeny válečným konfliktem na Ukrajině.

Klíčová slova: trh práce, nabídka, poptávka, nezaměstnanost, lidský kapitál, úřad práce, okres Klatovy, pracovní migrace, problémové skupiny, rozvoj regionu

Labour Market Analysis in the Klatovy District

Abstract

The topic of this bachelor thesis is called "Labour Market Analysis in the Klatovy District". The main goal is to evaluate the situation in the local labour market in the years 2015–2022. This goal is achieved through several sub-goals. The first of them is the evaluation of the basic indicators of the labour market, whose results are compared with the trend of the Pilsen region. The labour market of the Klatovy district is evaluated according to the share of unemployed persons and the level of applicants, who belong to the problem groups of the labour market. The high rate of these groups may disrupt the market balance and thus the competitiveness and the development of the target region. Among the sub-goals there is also included the evaluation of the most frequently offered and demanded professions and the level of job applicants from foreign countries.

This bachelor thesis consists of a theoretical and a practical part. The theoretical part is focused on defining of labour market and other terms related to it. The practical part describes the specifics of labour market in the Klatovy district. This is followed by an analysis of selected labour market indicators, including the evaluation of applicants from the EU/EEA and third countries.

The result is the confirmation of the stable position of the labour market in the Klatovy district within the Pilsen Region. The most vulnerable groups there are job applicants over fifty years old and applicants with disabilities. There were also confirmed expected changes in the structure of foreign applicants caused by the war conflict in Ukraine.

Keywords: labour market, supply, demand, unemployment, human capital, job centre, Klatovy district, labor migration, problem groups of labour market, regional development

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická část práce	14
3.1 Trh práce a jeho členění	14
3.1.1 Specifika trhu práce	15
3.1.2 Nabídka práce	15
3.1.3 Poptávka po práci.....	17
3.1.4 Rovnováha na trhu práce	18
3.2 Lidský kapitál na trhu práce	19
3.2.1 Členění lidského kapitálu.....	19
3.2.2 Efekty lidského kapitálu	20
3.3 Nezaměstnanost.....	21
3.3.1 Ukazatelé nezaměstnanosti	22
3.3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti	23
3.3.3 Základní členění nezaměstnanosti	24
3.3.4 Ostatní druhy nezaměstnanosti	25
3.3.5 Délka a frekvence nezaměstnanosti	26
3.3.6 Dopady nezaměstnanosti	27
3.3.7 Problémové skupiny trhu práce	27
3.4 Politika zaměstnanosti.....	29
3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	30
3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	31
3.5 Pracovní migrace.....	31
3.5.1 Teorie pracovní migrace	32
3.5.2 Faktory ovlivňující zahraniční migraci.....	33
3.5.3 Zaměstnávání cizinců v České republice.....	34
4 Praktická část práce.....	37
4.1 Charakteristika okresu Klatovy	37
4.2 Charakteristika trhu práce v okrese Klatovy	39
4.3 Nezaměstnanost v okrese Klatovy	40
4.4 Porovnání nabídky a poptávky na místním trhu práce.....	43
4.4.1 Analýza nabízených a poptávaných profesí na místním trhu práce.....	46
4.5 Analýza problémových skupin na trhu práce.....	48
4.5.1 Mladiství a absolventi škol	48

4.5.2	Uchazeči starší 50 let	50
4.5.3	Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči	52
4.5.4	Osoby se zdravotním postižením	53
4.5.5	Osoby bez kvalifikace nebo nízkou kvalifikací	56
4.6	Cizinci na trhu práce v okrese Klatovy	58
4.6.1	Uchazeči z EU/EHP a třetích zemí	59
5	Zhodnocení výsledků.....	61
5.1	Základní informace o cílovém okrese	61
5.2	Zhodnocení nezaměstnanosti v okrese Klatovy	62
5.3	Výsledky analýzy problémových skupin	63
5.4	Vyhodnocení ukazatelů ve vztahu k trendu Plzeňského kraje	64
5.5	Vyhodnocení stavu cizinců na místním trhu práce	66
6	Závěr.....	68
7	Seznam použitých zdrojů.....	70
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	75
8.1	Seznam obrázků	75
8.2	Seznam tabulek.....	75
8.3	Seznam grafů.....	75
8.4	Seznam použitých zkratk.....	76

1 Úvod

Trh je dle obecné ekonomické teorie prostředím, ve kterém se střetává nabídka s poptávkou a při jejich vzájemném střetnutí vzniká na daném trhu rovnováha. Takto funguje i trh práce. Na jedné straně zde figurují domácnosti – potenciální zaměstnanci, kteří svou pracovní sílu nabízejí a požadují za ni adekvátní odměnu. Na straně poptávajících vystupují naopak zaměstnavatelé, kteří volná pracovní místa vytvářejí a shání na ně vhodné zaměstnance. Zatímco lidé potřebují mzdu, popř. plat, aby uspokojili své potřeby, firmy potřebují dostatek lidí, aby uspokojily poptávku po statcích a službách a tím dosahovaly požadované výše zisku.

Většina lidí zná trh práce z pozice zaměstnanců, kteří se v tomto prostředí pohybují velkou část svého života a snaží se zde finančně zabezpečit pro dobu současnou i budoucí. Nicméně prostředí trhu práce je značně proměnlivé a těžko předvídatelné. Působí zde množství různých ekonomických faktorů, přicházejí nepředvídatelné společenské události a zároveň i každé prostředí je ze své geografické podstaty značně specifické. Nejen tyto důvody často způsobují, že lidé i několikrát za život vymění své zaměstnání, přestěhují se za prací, podstupují rekvalifikační kurzy či naopak zvolí možnost dobrovolné nezaměstnanosti a zcela přestanou svou pracovní sílu na trhu práce nabízet.

Tato bakalářská práce se blíže zaměřuje na trh práce v okrese Klatovy, který je svou rozlohou největším okresem v České republice a dle počtu obyvatel druhým nejlidnatějším v Plzeňském kraji. Tak jako každé prostředí, má i okres Klatovy svá geografická specifika, která se promítají do všech společenských sfér, včetně trhu práce. Tím, že se cílový okres nachází v příhraniční šumavské oblasti, je místní trh práce do jisté míry determinován k vysokému podílu ekonomických subjektů zabývajících se zemědělskou činností. Příhraniční umístění má rovněž vliv na výši tzv. „pendlerů“, tedy obyvatel okresu Klatovy, kteří kvůli vidině vyššího výdělku odcházejí pracovat do sousedního Německa. Tím se ovšem komplikuje situace místních zaměstnavatelů, kteří mohou mít v době nízké nezaměstnanosti nouzi o dostatek kvalitních zaměstnanců.

Analýza trhu práce v okrese Klatovy je zaměřena na období od roku 2015 do první poloviny roku 2022. Zatímco počátek sledovaného období lze z hospodářského pohledu České republiky označit za stabilní, od roku 2020 lze v ekonomice pozorovat značné změny zapříčiněné především pandemií Covid-19 a posléze válečným konfliktem na Ukrajině, který započal v úvodu roku 2022.

Veškeré výše uvedené skutečnosti odpovídají na otázku, proč lze téma analýzy místního trhu práce považovat za vhodné. Je vždy přínosné sledovat, zda a jak se místní trh práce v průběhu růstu a poklesu ekonomiky mění. Zjišťovat, v jaké kondici se trh práce nachází a zda není ohrožena jeho stabilita a konkurenceschopnost, která má nemalý vliv na následující rozvoj cílového regionu.

Aby bylo možné určit stav místního trhu práce a určit potenciální slabiny, které by mohly jeho úroveň a konkurenceschopnost ohrozit, je analýza trhu práce v okrese Klatovy rozdělena do tří částí. V té první je zanalyzován podíl nezaměstnaných osob, který poskytuje prvotní náhled na vztah poptávkové a nabídkové strany. V druhé fázi jsou jednotlivé strany trhu práce blíže rozebrány. Je zde sledován vývoj nejvíce nabízených a poptávaných profesí a rovněž stav tzv. problémových skupin trhu práce, tedy evidovaných uchazečů, kteří jsou z nějakého důvodu znevýhodněni při snaze uplatnit se na trhu práce. Aby bylo možné určit, jaké postavení zaujímá cílový okres vůči ostatním okresům v okraji, jsou veškeré analyzované ukazatele porovnávány s trendem Plzeňského kraje.

V současném globálním světě se nedílnou součástí trhu práce stali i uchazeči o zaměstnání pocházející z jiné země EU/EHP či z třetích zemí. Těm je věnována poslední část analýzy trhu práce v okrese Klatovy. Tato skupina uchazečů může v cílové oblasti zmírnit dopady případného nedostatku zaměstnanců. Lze předpokládat, že právě u těchto uchazečů o zaměstnání nastanou v závěru sledovaného období největší výkyvy.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářská práce je vyhodnocení situace na trhu práce v okrese Klatovy v období let 2015–2022.

Mezi dílčí cíle patří zhodnocení vývoje základních ukazatelů trhu práce a jejich následné porovnání s trendem pro Plzeňský kraj. Důležitým cílem je vyhodnocení stavu tzv. problémových skupin na trhu práce, jejichž vysoký podíl může narušit tržní rovnováhu a tím i konkurenceschopnost a rozvoj cílového regionu. V návaznosti na zajištění stability trhu práce a rozvoje sledovaného okresu se za další cíl stanovuje určení nejžádanějších profesí ze strany nabídky a poptávky a rovněž vyhodnocení stavu zahraničních uchazečů o zaměstnání.

2.2 Metodika

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části je provedena rešerše dostupných informačních zdrojů pojednávajících o problematice trhu práce. Podkladem pro tuto část byly především odborné literární publikace a internetové zdroje, na jejichž základě byla blíže rozebrána struktura trhu práce, politika zaměstnanosti, otázka lidského kapitálu, nezaměstnanost a pracovní migrace.

Praktická část se zabývá analýzou ukazatelů trhu práce v okrese Klatovy v průběhu sledovaného období 2015–2022. Jako podklad pro její vypracování byly využity statistiky a zprávy zveřejněné ČSÚ a MPSV. Získaná data jsou zpracována do podoby grafů či tabulek, které jsou pomocí komparativní a deskriptivní metody detailně okomentovány.

Trh práce je zhodnocen na základě výsledků dosažených analýzou podílu nezaměstnaných osob, podílu uchazečů spadajících do tzv. problémových skupin trhu práce, podílu uchazečů z EU/EHP či třetích zemí a rovněž na základě komparace poptávkové a nabídkové strany trhu práce. Vstupní statistická data pro analyzované roky byla získána pomocí prostého aritmetického průměru aplikovaného na měsíční hodnoty vybraných ukazatelů trhu práce. Zprůměrovaná data časových řad za okres Klatovy byla následně komparována s průměrem Plzeňského kraje.

V součinnosti se zaměstnanci Úřadu práce v Klatovech byly dosažené výsledky v závěru práce shrnuty a blíže okomentovány.

3 Teoretická část práce

Teoretická část této bakalářské práce se zabývá základní charakteristikou trhu práce a dalších oblastí, které s ním úzce souvisejí. Nejprve je trh práce vymezen z pohledu vzájemného působení nabídky a poptávky po práci, na které navazuje problematika lidského kapitálu, jakožto komodity, se kterou se na cílovém trhu obchoduje. Následuje část věnována otázce nezaměstnanosti včetně bližší specifikace jejích základních ukazatelů. Nedílnou součástí je rovněž popsání aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, které trh práce korigují. Závěr teoretické části je věnován pracovní migraci, jenž je v dnešní době podstatnou součástí trhu práce podporující jeho fungování.

3.1 Trh práce a jeho členění

Ekonomika státu se skládá z různých, avšak vzájemně propojených trhů. Figuruje zde trh výrobků a služeb, finanční trh, trh přírodních zdrojů, ale také trh práce. Ten lze charakterizovat jako prostředí, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Zatímco nabídku práce reprezentují domácnosti, které se ucházejí o zaměstnání, poptávku po práci zastupují především firmy a vláda, které volná pracovní místa vytvářejí. (1, s. 7) Za nástroj k vyrovnání těchto dvou stran se považuje cena práce neboli tzv. mzda (2, s. 7).

Prostředí trhu práce je značně diferencované a přináší s sebou různé pracovní příležitosti, které se odlišují především výší mzdy či požadavky na zaměstnance. Podle tohoto kritéria lze trh práce segmentovat na trh primární a sekundární. Primární trh lze označit za prostředí s vyššími výdělky, lepšími pracovními příležitostmi, lepší možností karierního růstu a větší jistotou zaměstnání. Sekundární trh je naopak prostředím s méně prestižními pracovními místy, nízkými požadavky na kvalifikaci pracovníků, nižšími výdělky a nepřilíživou jistotou zaměstnání. (2, s. 12)

Kromě tohoto členění lze trh práce rozdělit na trh interní a externí. Využívání interního trhu představuje situaci, kdy jsou pro volná pracovní místa ve firmách využiti stávající zaměstnanci. Takovéto přemístění pracovníků může firmě ušetřit čas a náklady spojené se zaučováním nového zaměstnance do chodu dané organizace. Pokud zaměstnavatelé poptávají nové zaměstnance mimo prostředí firmy, jedná se o trh externí, jenž zahrnuje území celého státu, kde se setkávají pracovníci, kteří svou práci nabízejí, a zaměstnavatelé, kteří ji poptávají s úmyslem zaplnit svá volná místa. (2, s. 13)

3.1.1 Specifika trhu práce

Trh práce nelze označit za dokonale konkurenční trh, což je způsobeno specifiky tohoto prostředí. Mezi charakteristické rysy trhu práce patří především segmentace, ať už z profesního či regionálního hlediska, rovněž institucionalizace, rigidita mezd či diskriminace. (3, s. 262)

Problematika segmentace trhu práce podle jednotlivých profesí je stěžejní především v krátkém období, kdy se výrazněji projevuje problém jedinečnosti určitých povolání, které mají téměř nulovou zastupitelnost. V dlouhém období lze již tento problém řešit rekvalifikačními kurzy pracovníků. Regionální segmentace trhu práce naopak člení tento trh podle jednotlivých zeměpisných oblastí a zaměřuje se též na míru pracovní mobility. (3, s. 262)

Dalším specifikem trhu práce je institucionální determinace, jež se projevuje především působením státu, odborů, velkých firem či profesionálních svazů, které vytvářejí postupy a opatření týkající se zaměstnanosti. Řadí se sem například úpravy pracovní doby, tvorba mzdového mechanismu či pravidla obsazování pracovních míst. (2, s. 28) Právě odbory a administrativní politika velkých firem často stanoví fixní mzdové tarify, jejichž následkem je tzv. rigidita neboli strnulost mezd. Jedná se o situaci, kdy mzdy reagují příliš pomalu na změny ekonomických proměnných. Ke stejnému efektu dochází i v důsledku smluvního charakteru mezd, které se většinou sjednávají na delší dobu, a tím pádem nereagují na krátkodobé výkyvy na trhu práce. Rigidita mezd se opět výrazněji projevuje v krátkém období, ve kterém se firmy orientují spíše na požadavky na pracovníky nežli na výši jejich mezd. (3, s. 262)

Charakteristická pro trh práce je také tržní a netržní diskriminace. Netržní diskriminace spočívá v hodnocení jedince (potenciálního zaměstnance) podle rasy, pohlaví, etnika apod. Tento druh diskriminace může rovněž vést k odlišné výši příjmů mezi jednotlivými skupinami obyvatel. Oproti tomu jako tržní diskriminace se označují platby v podmínkách nedokonalé konkurence či odlišnosti mezi nabídkou a poptávkou po práci v daném regionu. (3, s. 262)

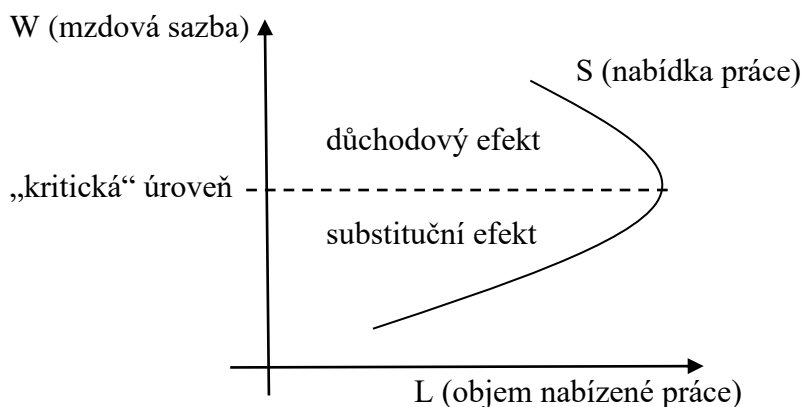
3.1.2 Nabídka práce

Jak již bylo uvedeno, stranu nabídky na trhu práce představují pracovníci (domácnosti), které má daná ekonomika k dispozici. Každý z těchto pracovníků prochází volbou, zda upřednostnit volný čas, nebo jít pracovat a tím zvýšit nabídku práce. (2, s. 8)

Volba mezi těmito dvěma faktory představuje základní strukturu analýzy nabídky práce v neoklasické ekonomii a moderní ekonomii obecně (4, s. 64).

Proces rozhodování, zda pracovat, či nikoli, lze označit za spotřebitelské rozhodování, ve kterém se jedinec rozhoduje mezi zvláštním statkem v podobě volného času a ostatními statky a službami, které si bude moci pořídit za vydělanou mzdu. K tomu, aby se mohl rozhodnout, kterou z možností upřednostní, musí znát cenu volného času. Tou je dle ekonomické teorie vše, čeho se člověk vzdá, pokud upřednostní volný čas na úkor práce. Lze tedy říci, že mzda je nejen důchodem, ale i cenou volného času. Výchoziskem pro rozhodování zde není nominální mzda, tedy suma peněz, kterou daný jedinec za svou práci obdrží, ale tzv. reálná mzda, popisující koupěschopnost mzdy nominální. (4, s. 63; 5, s. 277)

Graf 1 – Křivka individuální nabídky práce



Zdroj: vlastní úprava (1, s. 9)

Z grafu je patrný vztah mezi růstem mzdy a vyšší nabízeného množství práce u tzv. individuální nabídky práce, která reprezentuje nabídku práce jednoho člověka. Křivka, která individuální nabídku práce představuje, je svým tvarem odlišná od klasické rostoucí nabídkové křivky. Důvod, proč nabídka práce roste jen do určité úrovně mzdové sazby, vysvětlují dva protichůdné efekty. (1, s. 9)

Prvním z nich je tzv. substituční efekt, který říká, že pokud mzda roste, je člověk motivován k tomu, aby nabízel více práce, a měl tak méně volného času. Domácnosti se zde chovají běžným nabídkovým způsobem, který říká, že čím vyšší mzda, tím vyšší bude nabídka práce. Bude-li ovšem výše mzdy i nadále stoupat, začne se nabídka práce v určitém bodě paradoxně snižovat. Tento fakt je vysvětlen tzv. důchodovým efektem. Znamená to, že například důchod (mzda) určitého člena domácnosti je již na takové úrovni, že další člen domácnosti si může dovolit přestat pracovat a upřednostnit svůj volný čas. V tomto případě

tedy růst mzdy povede k tomu, že si daný člověk pořídí více volného času a dochází k úbytku pracovních sil na trhu práce. (5, s. 277; 1, s. 10)

Při zaměření na funkci tržní nabídky práce, která je součtem všech individuálních nabídek práce v dané ekonomice, již křivka zpětné zakřivení postrádá (3, s. 266).

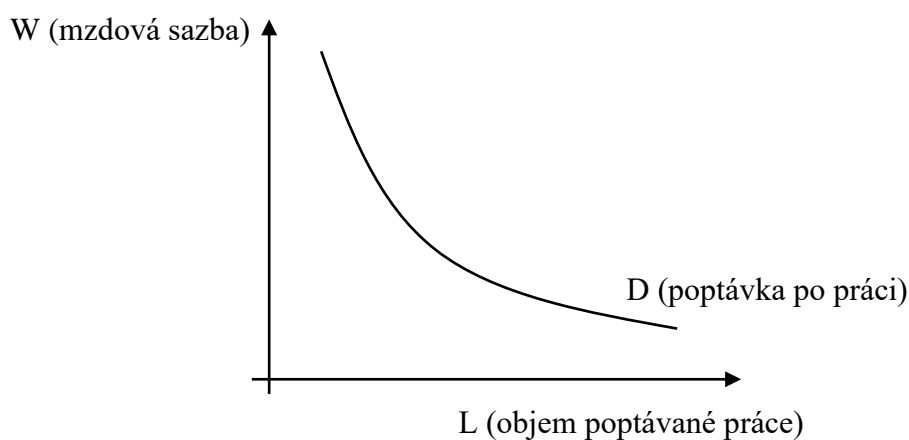
Nabídka práce ovšem není determinovaná jen výší reálné mzdy. Mezi další faktory, které ji ovlivňují, se řadí také jmění (majetek) domácností, mimopracovní příjmy, demografické aspekty, počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, úroková míra či společenské tradice dané společnosti. (2, s. 9)

3.1.3 Poptávka po práci

Stranu poptávky na trhu práce reprezentují firmy, které volná místa vytvářejí podle toho, jaká je poptávka na trhu výrobků a služeb. Poptávka po práci je tedy odvozena od poptávky po výrobcích a službách, které jsou pomocí práce a ostatních výrobních faktorů vyprodukovány. Platí, že čím vyšší je poptávka po daném zboží, tím větší bude poptávka po práci, jež je nezbytná k produkci daných výrobků či poskytnutí požadovaných služeb. (6, s. 265)

Jak ukazuje následující graf, u křivky poptávky po práci funguje klasický zákon klesající poptávky, který říká, že čím vyšší bude cena práce (mzdová sazba), tím nižší bude poptávka firem po pracovnících. Jinými slovy, pokud bude pracovní síla dražší, musí firmy pečlivě zvažovat, kolik pracovníků budou schopni zaměstnat a především zaplatit, neboť náklady na každého pracovníka se s rostoucí mzdovou sazbou zvyšují. (1, s. 11)

Graf 2 – Křivka poptávky po práci



Zdroj: vlastní úprava (1, s. 10)

Při najímání pracovníků se firmy řídí podle nákladů, které budou muset vynaložit, a podle výnosů, které jim práce posléze přinese. Firma, která se nachází v rovnováze a jejímž cílem je maximalizovat svůj zisk, nabírá nové zaměstnance do té doby, než se příjem z mezního produktu práce vyrovná mezním nákladům na práci. Neboli platí, že firmy korigují svou poptávku po práci, dokud se příjem z mezního produktu nevyrovná mzdové sazbě. Mezní produkt práce se dle ekonomické teorie definuje jako „*dodatečný výstup, jenž je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly*“. (2, s. 9)

Mezi základní determinanty, které poptávku po práci ovlivňují, se řadí: (2, s. 9)

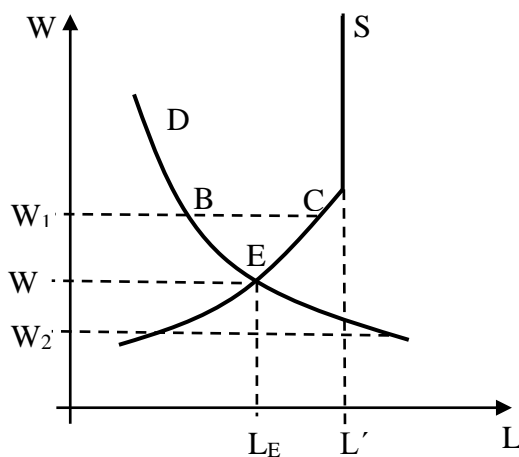
- „*cena práce (mzdová sazba)*,
- *poptávka po produkci, která je vyráběná pomocí práce, a cena dané produkce,*
- *produktivita práce (výstup práce vydělený pracovními vstupy)*,
- *ceny ostatních vstupů,*
- *očekávané tržby firmy,*
- *disponibilní přebytečná pracovní síla*“.

3.1.4 Rovnováha na trhu práce

V bodě, kde se křivky nabídky a poptávky po práci protínají, vzniká tzv. rovnovážný bod (E), který signalizuje takovou výši mzdové sazby a množství práce, při které je trh práce v rovnováze (2, s. 10).

Následující graf zobrazuje trh práce z mikroekonomického hlediska, kde osa W znázorňuje úroveň mzdových sazeb a osa L množství práce. Nabídka práce (osa S) stoupá až do úrovně bodu L', který představuje plnou zaměstnanost.

Graf 3 – Rovnováha na trhu práce



Zdroj: vlastní úprava (2, s. 10)

Pokud se mzdy zvýší nad rovnovážnou úroveň (úroveň W_1), například pod nátlakem odborů, vznikne převis nabídky práce nad poptávkou, neboť při takto vysoké mzdě začnou zaměstnavatelé počet pracovních míst snižovat. Prostor mezi body B a C nyní představuje nedobrovolnou nezaměstnanost, tedy jedince, kteří jsou při dané mzdě ochotni pracovat, ale nemohou zaměstnání sehnat. Prostor mezi body C a L' naopak představuje tzv. dobrovolnou nezaměstnanost, což jsou lidé, kteří při dané výši mzdy upřednostní volný čas před prací. Tlak odborů na zvýšení mzdy v závěru vede k prohloubení nezaměstnanosti na trhu práce. Vzrůstající nezaměstnanost zpětně vyvolává tlak na snížení mzdových sazeb, jejichž poklesem se trh práce vrací na rovnovážnou úroveň.

Pokud naopak mzda klesne pod rovnovážnou úroveň (bod W_2), vznikne na trhu práce převis poptávky práce nad její nabídkou. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatelé nemohou sehnat požadující počet pracovníků. Tato situace trvá do doby, než zaměstnavatelé zvýší mzdové sazby na rovnovážnou úroveň, čímž se rovnováha na trhu práce obnoví. (2, s. 11)

3.2 Lidský kapitál na trhu práce

Specifikem trhu práce, oproti ostatním trhům v ekonomice, je komodita, se kterou se zde obchoduje. Na trhu práce se nabízí a poptává lidská pracovní síla, kterou se nemyslí člověk jako takový, ale jeho znalosti a dovednosti, jež jsou u každého jedince individuální a které jsou neoddělitelné od jeho osobnostní stránky. (1, s. 23)

Již ekonomické teorie Karla Marxe či Adama Smithe zmiňovaly znalosti a zručnost určité osoby jako součást výrobních faktorů. Konkrétní definice pojmu „lidský kapitál“ se však přisuzuje dvěma zástupcům chicagské ekonomické školy – Garrymu S. Beckerovi a Jacobovi Mincerovi, kteří lidský kapitál označili jako „*schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.*“ Pojetí lidského kapitálu se následně rozvíjelo a zpřesňovalo. Na základě toho definoval lidský kapitál i Pierre Bourdieu, který jej popsal jako „*jakoukoli kapacitu schopnou produkovat zisk a reprodukovat sama sebe ve stejné či rozšířené podobě, schopnou nejen akumulace, ale i směny, konverze a rozšířené produkce.*“ (7, s. 1)

3.2.1 Členění lidského kapitálu

Postupem času byl lidský kapitál rozdělen na dvě základní části – základní a širší lidský kapitál. Základní kapitál označuje vše, co je člověku vrozeno, a co je tím pádem těžko ovlivnitelné. Řadí se sem především osobnostní rysy, pohlaví, věk, rasa, ale také produktivní

schopnosti a vlastnosti. Tato složka má významný vliv na tvorbu prvního dojmu. (1, s. 24; 7, s. 1)

Širší lidský kapitál v sobě zahrnuje vše, čím daný jedinec dokázal svůj základní (vrozený) kapitál rozvinout a obohatit. Do této skupiny se řadí například vzdělání, jazykové znalosti či praxe v určitém oboru. Na rozdíl od základního kapitálu se zde musí vynaložit určité úsilí, aby byl širší kapitál vytvořen. Z tohoto důvodu bývá tato složka nazývána též jako „zásluhová“. Pokud bude jedinec pracovat na svém osobním rozvoji, může tím eliminovat určité nedostatky v základním lidském kapitálu a zvyšovat tak svou atraktivitu na trhu práce. (1, s. 24)

Z výše uvedeného popisu lidského kapitálu vyplývá, že mezi základní faktory, které jednotlivé složky lidského kapitálu utvářejí, patří geneticky zděděné a vrozené schopnosti, rodinné či sociální faktory a následně formální, neformální a informativní vzdělání, které předchozí faktory rozvíjejí a obohacují. (7, s. 2)

V praxi je lidský kapitál obtížně měřitelný, a navíc se v každé profesi upřednostňuje jiná složka. Tato problematičnost lidského kapitálu způsobuje, že se zaměstnavatelé často rozhodují při výběru zaměstnanců primárně podle dosažené úrovně vzdělání. Obecně například platí, že doložený vysokoškolský diplom přináší nejen určitou záruku dobrého základního kapitálu, ale také dokazuje úsilí na sobě pracovat, dokázat čelit problémům, komunikovat, spolupracovat v kolektivu atd. (1, s. 24)

3.2.2 Efekty lidského kapitálu

Přínos investic do lidského kapitálu lze vnímat nejen na úrovni jedince, ale i na úrovni celé společnosti. Zhodnocení lidského kapitálu z pohledu jedince, které se též nazývá soukromou návratností, vychází z výše zmíněného širšího kapitálu. Pokud člověk zhodnocuje vlastní lidský kapitál, vrátí se mu tato investice v podobě vyšší zaměstnatelnosti, možnosti vyššího příjmu, lepší životní úrovně či vyšší společenské prestiže. Závislost mezi výší vzdělání a pracovním uplatněním na trhu práce, popřípadě výší mzdy, byla prokázána i řadou studií. (1, s. 25)

Pokud se lidský kapitál zhodnocuje na úrovni celé společnosti, jedná se o tzv. sociální návratnost, ze které profituje celá ekonomika. Důkazem tohoto poznatku jsou výsledky studií ukazující úzký vztah mezi vzdělaností obyvatelstva a produktem ekonomiky. Pokud by lidé nebyli schopni uspokojit potřeby poptávajících na trhu práce (neměli by požadovanou kvalifikaci či dovednosti), vedlo by to ke stagnaci ekonomického růstu.

V ekonomické teorii lze tuto závislost potvrdit produkční funkcí, vyjadřující vztah mezi velikostí výrobních faktorů a výstupů dané ekonomiky: (1, s. 30)

$$Y = f_{(a_1 * K, a_2 * L)}, \quad (1)$$

kde: Y je produkt ekonomiky;

K je disponibilní objem tradičního kapitálu (stroje, budovy atd.);

L je disponibilní objem práce (počet obyvatel v produktivním věku);

a_1 vyjadřuje pokrok zvyšující efektivitu produkce (modernizace);

a_2 vyjadřuje lidský kapitál, tj. znalosti a zkušenosti určující kvalitu pracovní síly.

Z výše naznačené produkční funkce vyplývá, že zvýšení objemu produkce, a tím i ekonomického růstu, je možné dosáhnout nejen pomocí zvyšování vstupů, ale rovněž zvyšováním jejich kvality, která se projevuje v podobě moderních technologií či kvalitního vzdělání lidského faktoru (1, s. 30).

3.3 Nezaměstnanost

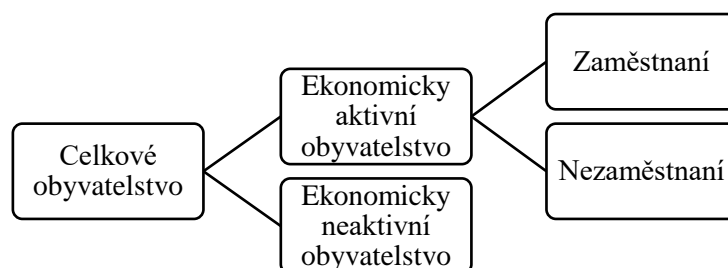
Neodmyslitelnou součástí trhu práce je nezaměstnanost, kterou lze z historického i současného hlediska označit za jeden z nejsledovanějších jevů v rámci tržní ekonomiky státu (4, s. 64). Nezaměstnanost lze definovat jako „stav, kdy se v ekonomice nacházejí osoby, které nejsou v pracovním poměru a ani samy nepodnikají a zároveň mají zájem pracovat a práci hledají“ (8, s. 164).

Nezaměstnanost je běžně mezi lidmi považována za negativní jev společnosti, avšak ekonomičtí odborníci se shodují, že v určité míře je pro ekonomiku naopak zdravá, neboť dokazuje určitou konkurenci, která na trhu práce panuje, a která pomáhá udržovat kvalitu i cenu práce na optimální úrovni (1, s. 46).

Pro lepší pochopení problematiky nezaměstnanosti, je potřeba vymezit, koho lze za nezaměstnaného považovat. Dle definice Eurostatu je to osoba bez práce, která již dosáhla věku 15 let, práci aktivně hledá a je připravená okamžitě (maximálně do 14 dnů) nastoupit do práce. (8, s. 164) Nezaměstnaní lidé se společně se zaměstnanými řadí to skupiny tzv. ekonomicky aktivního obyvatelstva. Někdy se tato skupina též nazývá práce schopným obyvatelstvem či zkráceně pracovní silou. Za ekonomicky neaktivní obyvatelstvo se naopak považují lidé, u kterých se vyskytuje věková, zdravotní, právní či osobní překážka v zapojení do pracovního procesu. Konkrétně do této skupiny spadají například lidé v invalidním

důchodu, studenti, osoby v domácnosti či ti, kteří práci nehledají. (1, s. 47; 8, s. 165)
Rozdělení obyvatelstva je graficky znázorněno následujícím schématem:

Obrázek 1 – Členění obyvatelstva



Zdroj: vlastní zpracování (1, s. 47)

3.3.1 Ukazatelé nezaměstnanosti

Prvním z ukazatelů, kterým se nezaměstnanost měří, je tzv. **obecná míra nezaměstnanosti**, která se vypočítává jako poměr mezi počtem nezaměstnaných lidí a všech ekonomicky aktivních obyvatel. Matematicky lze tento vztah vyjádřit následujícím vzorcem: (8, s. 165)

$$u = \frac{U}{E+U} * 100 (v \%), \quad (2)$$

kde U je počet nezaměstnaných;

E je počet zaměstnaných osob.

Společně s inflací, HDP a saldem platební bilance patří míra nezaměstnanosti k základním makroekonomickým ukazatelům, které společně tvoří tzv. magický čtyřúhelník, jenž hodnotí výkonnost ekonomiky daného státu (1, s. 46). Tento ukazatel se rovněž využívá pro srovnání se zahraničními státy, neboť má dobrou vypovídající hodnotu o úrovni ekonomik. V rámci České republiky ho lze určit maximálně pro úroveň krajů, neboť pro menší územní jednotky ztrácí kvůli rostoucí statistické chybě vypovídací schopnost. (9)

Dalším ukazatelem je tzv. **míra (koeficient) pracovní participace** (L_p), který říká, jakou část osob produktivního věku tvoří ekonomicky aktivní obyvatelé. Vztah těchto dvou veličin je představen následujícím vzorcem: (8, s. 165)

$$L_p = \frac{L}{F} * 100 (v \%), \quad (3)$$

kde L je počet ekonomicky aktivních obyvatel;

F je počet osob v produktivním věku (nejčastěji věk mezi 15 a 64 lety).

Novým ukazatelem zveřejňovaným Ministerstvem práce a sociálních věcí od ledna 2013 je **podíl nezaměstnaných osob**, který nahradil dříve zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti. Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje procentuální podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 až 64 let na veškerém obyvatelstvu v práceschopném věku, kterým se opět rozumí produktivní věk mezi 15 a 64 lety. (10)

Pojem dosažitelný uchazeč lze chápat jako „*registrovaného uchazeče na úřadu práce, který nemá objektivní překážku pro přijetí zaměstnání a může bezprostředně nastoupit do vhodného zaměstnání.*“ Za dosažitelného nelze označit například osobu, která je dočasně uznána za práceneschopnou, ženy na mateřské dovolené či osoby zařazené do rekvalifikačních kurzů. (11) Na rozdíl od míry nezaměstnanosti jsou ve jmenovateli obsaženy i ekonomicky neaktivní osoby, což je důvod, proč podíl nezaměstnaných osob vychází vždy menší. Tento ukazatel se od míry nezaměstnanosti liší rovněž v tom, že jej lze aplikovat i pro úroveň okresů či obcí. (9)

3.3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Cílem hospodářské politiky státu není dosažení nulové nezaměstnanosti, která je v praxi kvůli strukturálním a dalším ekonomickým silám zcela nereálná, ale dosažení tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. Tu lze definovat jako „*takovou úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potenciálního (= „ideálního“) produktu*“. (1, s. 53; 12, s. 32)

Pokud se reálný produkt od potenciálního liší, dochází v ekonomice ke vzniku recesní či inflační mezery. Recesní mezera představuje skutečnost, kdy je reálný produkt nižší než potenciální. V tuto chvíli v ekonomice existuje nevyužitý výrobní faktor práce.

Inflační mezera se naopak vyskytuje při tzv. „přehřátí“ ekonomiky, kdy reálný produkt převyšuje produkt potenciální. Trh v tomto případě nedokáže uspokojit poptávku na trhu výrobků a služeb, neboť nemá dostatek výrobních kapacit a pracovních sil. (1, s. 53)

Přirozenou míru nezaměstnanosti lze označit za ideální stav nacházející se mezi inflační a recesní mezerou. Z tohoto důvodu bývá rovněž označována jako míra nezaměstnanosti, které neakceleruje (neurychluje) inflaci, z čehož vychází i její mezinárodní označení NAIRU (**N**on **A**ccelerating **I**nflaciton **R**ate of **U**nemployment). (1, s. 54)

Mezi faktory, kterými je přirozená míra nezaměstnanosti ovlivněna, patří například výše podpory v nezaměstnanosti a doba, po kterou je podpora poskytována, organizace trhu

práce, vytrvalost a schopnost nezaměstnaných hledat nové zaměstnání, demografická struktura pracovní síly či strukturální úroveň dané ekonomiky (12, s. 32).

3.3.3 Základní členění nezaměstnanosti

Jedním z nejčastějších kritérií, podle kterého lze nezaměstnanost členit, je dle příčin jejího vzniku. Na základě tohoto hlediska se rozlišuje nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická a sezónní.

Frikční nezaměstnanost je zcela přirozená. Hlavními příčinami jejího vzniku je nepřetržitý pohyb osob mezi pracovními místy či životní změny v rámci jednotlivých životních etap. (2, s. 19) Tento druh nezaměstnanosti se vyskytuje například u studentů, kteří po vystudování hledají zaměstnání, či u lidí, kteří se do pracovního procesu vracejí, například po rodičovské dovolené. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, která je součástí přirozené míry nezaměstnanosti a jenž se vyskytuje v každém systému ekonomik. Za součást frikční nezaměstnanosti se rovněž považuje **nezaměstnanost sezónní**, jež se pojí s obdobími či sezónami, ve kterých není o dané zaměstnání na trhu zájem. Typická je například pro oblast stavebnictví, cestovního ruchu či zemědělství. (8, s. 169)

Pokud jedinec nemůže v daném období sehnat zaměstnání, které odpovídá jeho kvalifikaci, jedná se o **nezaměstnanost strukturální**. V tomto případě se nabídka potenciálního pracovníka neshoduje s poptávanými profesemi na trhu práce. Strukturální nezaměstnanost tedy vzniká v důsledku segmentace trhu práce. Tato nezaměstnanost je většinou delšího rázu nežli nezaměstnanost frikční, neboť pro její vyřešení je potřeba rekvalifikačních kurzů či přesunu na jiné území, kde je po nabízené profesi poptávka. I tato nezaměstnanost patří do přirozené míry nezaměstnanosti a společně s frikční nezaměstnaností se považují za formy tzv. dobrovolné nezaměstnanosti. (8, s. 169)

Hlavní formou nedobrovolné nezaměstnanosti je tzv. **cyklická nezaměstnanost**. Jak z jejího názvu vyplývá, odvíjí se od hospodářského cyklu dané země a lze ji vyjádřit jako rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. (8, s. 169)

Cyklická nezaměstnanost vyjadřuje stav, kdy je celková poptávka po práci nízká, tj. v době, kdy hospodářský cyklus stagnuje a klesá a dochází ke snižování celkových výdajů a k poklesu produkce dané ekonomiky. Tuto nezaměstnanost lze označit za vážný sociální, politický a ekonomický problém dané země. Délka trvání cyklické nezaměstnanosti se většinou odhaduje na několik měsíců, konkrétně do doby, než se poptávka po práci opět zvýší. (2, s. 20)

3.3.4 Ostatní druhy nezaměstnanosti

Skrytá nezaměstnanost

V souvislosti s nezaměstnaností se lze setkat s tzv. skrytou nezaměstnaností, o které se hovoří v případech, kdy některé osoby práci hledají, ale přitom nejsou evidováni na úřadu práce. Tato situace se často vyskytuje například u osob, které odešli do předčasného důchodu, protože nemohli delší dobu sehnat zaměstnání, či u matek na rodičovské dovolené. Z pohledu ekonomiky státu představují tito lidé nevyužitý potenciál trhu práce. (1, s. 56)

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Přesná definice dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti se v ekonomické teorii často liší. Dle Holmana se za dobrovolnou nezaměstnanost považuje taková, kdy nezaměstnaný jedinec práci hledá, nicméně za ni požaduje vyšší mzdu, než která je na trhu práce nabízena. Takto vysoké mzdové požadavky následně způsobují nezaměstnanost konkrétního jedince. (5, s. 299) Jiná definice popisuje dobrovolnou nezaměstnanost jako stav, kdy lidé upřednostní pobírání sociálních dávek před prací. Z tohoto popisu lze následně vyvodit, že délka této nezaměstnanosti se bude odvíjet od nastavení sociálního systému dané ekonomiky. Čím vyšší budou vyplácené podpory v nezaměstnanosti, tím lze očekávat vyšší dobrovolnou nezaměstnanost. (1, s. 57)

Nedobrovolná nezaměstnanost se naopak týká jedinců, kteří práci aktivně hledají, ale nemohou ji na trhu práce sehnat, a to i přes to, že za ni požadují mzdu, která na trhu práce převládá (1, s. 57). Někdy jsou dokonce ochotni přistoupit i na mzdu nižší. Určitý vliv na jejich selhávání může mít jejich věk, nízká kvalifikace či nedostatečná praxe, nicméně hlavními tvůrci nedobrovolné nezaměstnanosti bývají často například odbory, které brání poklesu mezd. Firmy si v těchto situacích nemohou z finančních důvodů dovolit přibírat další zaměstnance, čímž se prohlubuje problém nedobrovolně nezaměstnaných. Obdobné následky přináší i zákonné ustanovení minimální mzdy, které má negativní dopady na profese, kde je rovnovážná mzda nižší než minimální mzda stanovená zákonem. Pokud dochází ke zvýšení minimální mzdy, zvyšuje se množství nabízené práce, ale zároveň dochází k poklesu poptávané práce, protože si firmy opět nemohou dovolit přijímat a platit další zaměstnance. (5, s. 304)

Podzaměstnanost

Pojmem „podzaměstnaní“ se v ekonomice dané země označují lidé, kteří byli nuceni přijmout pracovní místo, které neodpovídá jejich kvalifikaci, popřípadě byli donuceni nastoupit na kratší pracovní úvazek. K těmto krokům se lidé nejčastěji uchylují v nepříznivé ekonomické situaci, tj. v období recese a nedostatku pracovních příležitostí na trhu práce. Pokud by se podzaměstnanost týkala velkého počtu jedinců a z dočasného řešení by se stal dlouhodobý stav, přineslo by to negativní dopady nejen pro trh práce, ale i pro celou ekonomiku. Pro ni je vysoká míra dlouhodobé podzaměstnanosti ukazatelem, že není optimálně využíván potenciál disponibilní pracovní síly. (1, s. 58)

Technologická nezaměstnanost

Technologická nezaměstnanost souvisí s modernizací a robotizací, které způsobují postupné nahrazování lidského kapitálu stroji a moderními technologiemi. Jedinou možností, jak se tomuto druhu nezaměstnanosti vyhnout, je kvalifikace v oboru, kde nelze lidskou pracovní sílu nahradit. Nicméně stále platí, že trh práce bude vždy poptávat a potřebovat lidský faktor, jen se bude postupem času měnit struktura poptávky jednotlivých firem. (1, s. 58)

3.3.5 Délka a frekvence nezaměstnanosti

U nezaměstnanosti je důležitým ukazatelem doba jejího trvání, která vyjadřuje průměrný čas, po který je daná osoba registrována na úřadu práce. Tento časový interval se odvíjí od strukturálních charakteristik trhu práce a rovněž od momentálního stavu ekonomického cyklu. Čím déle jsou osoby nezaměstnané, tím vyšší vznikají státu náklady a rovněž tato situace negativně působí na přirozenou míru nezaměstnanosti, konkrétně na její kolísání. (2, s. 21)

I když neexistuje přesně stanovená hranice, která by oddělovala nezaměstnanost krátkodobou od dlouhodobé, obecně se za dlouhodobou nezaměstnanost považuje ta, jejíž délka přesáhne půl roku. V některých případech se tato hranice posouvá až na období jednoho roku. I když se jedná o nežádoucí situaci jak pro jedince, tak pro společnost, nelze dlouhodobou nezaměstnanost nikdy zcela odbourat. Existují ovšem metody, kterými lze dlouhodobé nezaměstnanosti u jedince předejít. Obecně lze tuto situaci řešit rozšířením či prohloubením stávající kvalifikace, popřípadě přijutím, byť jen dočasně, horšího pracovního místa, které neodpovídá požadavkům uchazeče. (1, s. 57)

Kromě doby trvání se u nezaměstnanosti sleduje i její frekvence. Ta vyjadřuje průměr, kolikrát za dané období jsou lidé nezaměstnaní. Frekvence se odvíjí od výkyvů agregátní poptávky po zboží a službách, od které je následně odvozena i poptávka na trhu práce. Vliv na frekvenci nezaměstnanosti má rovněž poptávka firem, které shánějí zaměstnance v různých ekonomických a průmyslových odvětvích podle toho, jak dané firmy expandují, či naopak z trhu odcházejí. (2, s. 21)

3.3.6 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost s sebou přináší jak ekonomické, tak i sociální dopady, které postihují nejen jednotlivce, ale i celou společnost. Mezi ekonomické dopady patří pokles produkce v důsledku nevyužití zdrojů výrobního faktoru práce, ztráta kvalifikace pracovníků, vyšší výdaje státu na podpory v nezaměstnanosti a rovněž nižší daňové příjmy. Výše daňových příjmů závisí na výši mezd a platů zaměstnanců a zisku právnických osob. Pokud jsou lidé nezaměstnaní, neodchází z jejich příjmů srážka daně z příjmu a pojištění, které navyšují státní rozpočet. Nezaměstnaní lidé rovněž často snižují svou spotřebu. Snižováním výdajů se tak opět snižují státní příjmy plynoucí z ostatních daní. (8, s. 170)

Sociální dopady se pojí především s psychickým zatížením jedince, které se může následně projevit na jeho zdravotním stavu či na fungování v rámci společenských, rodinných a osobních vztahů. To, jak daný člověk svou nezaměstnanost snáší, se odvíjí od mnoha faktorů, mezi kterými dominují finanční možnosti nezaměstnaného jedince či jeho věk. S věkem narůstají finanční povinnosti, rostou závazky vůči rodině a společnosti, a zároveň mohou narůstat problémy se zaučením se do nového zaměstnání. Důležitou roli hrají také obavy, zda lze v pokročilém věku nové zaměstnání sehnat. (8, s. 170; 4, s. 100)

Pokud se nezaměstnanost dlouhodobě pohybuje nad 10 %, dochází ke vzniku sociálního problému ovlivňující celou společnost. Kromě negativních dopadů na lidskou psychiku, dochází ke snížení životní úrovně obyvatel a narůstá počet patologických jevů ve společnosti (kriminalita apod.). Tato situace může rovněž v lidech evokovat myšlenky na protivládní demonstrace. (8, s. 171)

3.3.7 Problémové skupiny trhu práce

Je zřejmé, že riziko nezaměstnanosti není u všech skupin populace stejné. Do rizikových, tzv. problémových skupin trhu práce, spadají především starší lidé, absolventi škol, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené osoby či lidé s nízkou či nulovou

kvalifikací (vzděláním). Tyto skupiny se vyznačují vyšším rizikem ztráty zaměstnání, problémy s uplatněním na trhu práce, popř. častým zaměšťováním na sekundárním trhu práce. Rovněž jejich příslušníci často spadají do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných osob. S cílem zajistit rovnováhu na trhu práce se na tyto skupiny záměrně více zaměřuje státní politika zaměstnanosti, jejíž nástroje budou později blíže charakterizovány. (4, s. 109)

Mladší věkové skupiny na trhu práce

Absolventi škol a mladiství jsou při hledání svého prvního zaměstnání znevýhodněni nedostatkem zkušeností, pracovních návyků a kontaktů, které vstup na trh práce usnadňují. V případě, že si osoby spadající do této skupiny potřebné zaměstnání nenajdou či o jeho získání nemají zájem, hrozí závažný sociální a psychologický problém. Pokud si mladý člověk neosvojí pracovní návyky, většinou není schopen pracovat ani v pozdějším věku a rovněž častěji tíhne k patologickému chování. (4, s. 110)

Starší lidé na trhu práce

Do rizikových skupin trhu práce se rovněž řadí osoby starší 50 let, které jsou při hledání nového zaměstnání znevýhodněny svým pokročilým věkem. Ten s sebou přináší zažitě stereotypy, a tím i obtížnější a pomalejší přizpůsobování novému okolí a životním situacím. Veškeré zmíněné faktory často způsobují opatrný či negativní postoj potenciálního zaměstnavatele k zaměšťování těchto uchazečů, kteří se jeví jako „nevýhodná investice“ oproti uchazečům mladšího věku. Tento způsob vnímání zaměstnavatelů si lidé v pokročilém věku sami uvědomují, což v nich vzbuzuje pocit strachu, nejistoty a ztrátu sebedůvěry, které se rovněž negativně projevují na jejich pracovním nasazení a kreativně při výkonu profese. (4, s. 111, 112)

Zdravotně postižení lidé na trhu práce

Lidé se změněnou pracovní schopností mají na trhu práce čím dál menší šance k nalezení vhodného zaměstnání. Důvod lze hledat v současném postoji zaměstnavatelů, který se vyznačuje zvyšujícím se důrazem na produktivitu práce a výkon pracovníků. Pro zdravotně postižené osoby tato situace znamená nejen ekonomické, ale i sociální a psychické problémy. V rámci podpory zaměšťování těchto osob jsou prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti vypláceny příspěvky zaměstnavatelům, kteří zdravotně postižené osoby zaměšťávají, a to jak na chráněném, tak i volném trhu práce. (4, s. 113)

Lidé bez kvalifikace na trhu práce

V současně době platí přímá úměra, která říká, že čím vyšší kvalifikaci a profesionální dovednosti uchazeč o zaměstnání má, tím vyšší má šanci uplatnit se na trhu práce. Tato skutečnost vysvětluje znevýhodněnou pozici lidí s nízkou či nulovou kvalifikací při hledání zaměstnání. Bez ohledu na postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání těchto uchazečů lze ovšem konstatovat, že lidé bez kvalifikace často zaměstnání nehledají a spadají do skupin obyvatel žijících tzv. „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení v trvalé závislosti na státu. I z tohoto důvodu tvoří osoby bez kvalifikace významnou část dlouhodobě nezaměstnaných osob. (4, s. 114)

3.4 Politika zaměstnanosti

Řízení trhu práce by bylo nemožné bez politiky zaměstnanosti, na jejímž fungování se stát podílí společně se zaměstnavateli, zaměstnanci a odbory. Politiku zaměstnanosti lze označit za soubor opatření, prostřednictvím kterých má být dosaženo nejen rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, ale také produktivního využití pracovních sil a rovněž zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Postup k dosažení těchto cílů upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1. 10. 2004. Mezi další právní předpisy, které upravují problematiku zaměstnanosti se řadí: (13)

- vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti,
- vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Za státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti je v České republice odpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a územní orgány práce, tj. úřady práce, které jsou MPSV podřízeny (13).

Kompetence MPSV v oblasti zaměstnanosti zasahují do mnoha oblastí. Mezi základní činnosti tohoto orgánu se řadí: (2, s. 29)

- *„sledování a vyhodnocování situace na trhu práce,*
- *zpracování koncepce státní politiky zaměstnanosti,*
- *příprava programů opatření při dalších uplatnění zaměstnanců,*
- *podpora zřizování společensky účelných míst, tvorba veřejně prospěšných prací,*

- *zpracování státních rekvalifikačních programů,*
- *správa prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,*
- *kontrolní činnost úseku zaměstnanosti,*
- *zabezpečení projekčního řešení informačního systému zaměstnanosti.*“

Činnost úřadů práce se naopak více zaměřuje na přímé jednání s uchazeči o zaměstnání. Konkrétně plní úřady práce následující funkce: (13)

- sledování situace na trhu práce, zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti na sledovaném území,
- přijímání opatření cílené na ovlivnění nabídky a poptávky,
- informování občanů o možnosti zaměstnání, odborné přípravy, rekvalifikační kurzy,
- poradenské služby občanům spojené s hledáním zaměstnání,
- vedení evidence uchazečů a volných pracovních míst,
- hmotná podpora vytváření nových pracovních míst,
- vydávání a odnímání povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinní příslušníci,
- kontrola dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů.

3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na dvě základní skupiny nástrojů (opatření), které cílí jak na osoby nezaměstnané, tak i na zaměstnané obyvatelstvo. První skupina opatření je zahrnuta v tzv. aktivní politice zaměstnanosti, která se snaží eliminovat nevýhodné podmínky pro cílové skupiny obyvatelstva a tím snižovat nezaměstnanost. (8, s. 171) Mezi základní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se řadí: (8, s. 172; 13)

- a) Veřejné služby zaměstnanosti, tj. aktivní činnost úřadů práce, agentur zprostředkující práci, poradenská činnost atd.
- b) Rekvalifikace, kterou zařizují úřady práce tehdy, pokud poptávka na trhu práce neodpovídá struktuře nabízené práce. Rekvalifikační kurzy umožní získat či rozšířit stávající kvalifikaci uchazeče o práci, a tím mu zajistit lepší uplatnění na trhu.
- c) Investiční pobídky, podpora vytváření nových pracovních míst v soukromých firmách či veřejném sektoru, podpora začínajících podnikatelů.

- d) Veřejně prospěšné práce. Zde se jedná o časově omezenou pracovní příležitost, která je určena především pro obtížně umístitelné uchazeče či dlouhodobě nezaměstnané, kteří jsou evidováni na úřadu práce.
- e) Překlenovací příspěvek, příspěvek na dojížděku zaměstnance, příspěvek na zapracování.
- f) Podpora vytváření společensky účelných pracovních míst. Příspěvek napomáhá ke vzniku nového pracovního místa, které je na sjednanou dobu zřízeno na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Takto vytvořená pracovní místa jsou určena pro uchazeče evidované na úřadu práce, kterým nelze jiným způsobem zajistit uplatnění na trhu práce. Společensky účelným pracovním místem se rovněž rozumí místo pro uchazeče o zaměstnání, který začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.
- g) Programy pro nezaměstnané v mladém věku, absolventy škol či pro osoby se zdravotním postižením.

3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na snižování sociálních a ekonomických dopadů nezaměstnanosti, které mohou negativně ovlivnit nejen jednotlivce, ale i celou společnost. Aby se sociální podmínky dočasně nezaměstnaných udržely na akceptovatelné úrovni, je jim díky pasivní politice zaměstnanosti vyplácena podpora v nezaměstnanosti či je jim nabízena možnost odchodu do předčasného důchodu. (8, s. 171; 2, s. 30).

I když je pasivní politika zaměstnanosti bezpochyby důležitá, bývá často kritizována pro příliš velkou velkorysost vůči nezaměstnaným. Tato kritika je odůvodněna tím, že pokud se budou příspěvky v nezaměstnanosti udržovat na vysoké úrovni, či se budou pravidelně zvyšovat, může to paradoxně vést k demotivaci nezaměstnaných hledat si nové zaměstnání. Využívání nástrojů aktivní politiky se tedy považuje za efektivnější, nicméně ani zde nelze opomenout její finanční a organizační náročnost. (8, s. 171; 2, s. 31)

3.5 Pracovní migrace

Pracovní migrace, ať už vnitrostátní či mezinárodní, patří mezi základní mechanismy, které zajišťují správné fungování trhu práce (1, s. 94). Existence migračních toků přispívá v cílovém místě k vytváření dodatečných ekonomických zdrojů a napomáhá k udržení produktivní populace na požadované úrovni (1, s. 108). Důvody, proč k pracovní migraci

dochází, byly popsány několika teoriemi. Jedna z původních hypotéz byla formulována J. R. Hicksem, který jako hlavní důvod pracovní migrace uvedl rozdílné ekonomické výhody mezi hostitelskou a domovskou zemí, popř. regionem. Za ekonomické výhody považuje především vyšší mzdy očištěnou o náklady na cestování. Následné teorie zdůrazňovaly i jiné faktory, kterými je pracovní migrace ovlivněna. (1, s. 94)

3.5.1 Teorie pracovní migrace

Neoklasická teorie

Autory neoklasické teorie byli E. G. Ravenstein a A. Smith, kteří jako důvod pracovní migrace označili geografické rozdíly mezi nabídkou a poptávkou po práci. Teorie vychází z předpokladu, že země (popř. regiony) s vysokou ekonomickou výkonností, ale nízkou nabídkou práce, mají v průměru vyšší mzdy než země (popř. regiony), které mají nízkou ekonomickou výkonnost, ale disponují naopak přebytkem nabídky práce. Rozdílná výše mezd způsobí migraci pracovníků, kteří odcházejí z míst s nižšími mzdami do regionů, kde jsou tržní mzdy vyšší. Důsledkem této migrace dochází k poklesu nabídky práce v zemích či regionech s nižšími mzdami, klesá zde zaměstnanost a mzdy se začínají zvyšovat. V zemích s vyššími tržními mzdami dochází k opačnému efektu. Přílivem nové pracovní síly zde dochází ke zvýšení zaměstnanosti a tím ke snížení mezd. Tyto migrační toky trvají do doby, kdy nastane mezi oběma místy příjmová rovnováha. (1, s. 94)

Teorie lidského kapitálu

Teorie lidského kapitálu popisuje pracovní migraci jako problém alokace zdrojů. Migrace je zde chápána jako výsledek individuální volby s cílem investovat do lidského kapitálu. Potenciální migrant porovnává přínos z lidského kapitálu z domovské země s přínosem, který by získal v cílové zemi, popř. regionu. V procesu rozhodování se daný jedinec chová racionálně a zvažuje nejen dlouhodobé přínosy z migrace, ale také peněžní a psychické náklady, které by migrace přinesla. Mezi přínosy patří nejen vyšší výdělek v cílové zemi, ale také lepší pracovní podmínky či možnost rozvoje jazykových dovedností. Do zmiňovaných nákladů se zahrnují především finanční prostředky vynaložené na dopravu do cílové země, náklady na ubytování, ale i ušlý příjem v průběhu migrace. Do kalkulace nákladů je nutné rovněž započítat náklady psychické, například problémy s přizpůsobením se novému prostředí, kultuře, opuštění rodiny a přátel apod. (1, s. 96, 97)

Nejdůležitějšími faktory, které rozhodování jedince ovlivňují, patří jeho věk, nejvyšší dosažené vzdělání, blízkost cílové země či podobnost mezi domovskou a cílovou zemí.

Obecně platí, že se pro pracovní migraci častěji rozhodují pracovníci mladšího věku. Rovněž lze říci, že vyšší pravděpodobnost migrace vykazují lidé s vysokoškolským vzděláním. Tito lidé většinou disponují lepšími schopnostmi ohledně zpracování informací o cílové zemi, a snižují tak potenciální rizika, která s migrací souvisejí. V rámci této teorie se rovněž vychází z faktu, že lidé více migrují do blízkých zemí, které jsou podobné jejich domovské zemi. (1, s. 98)

Teorie rodinné migrace

Na rozdíl od předchozích teorií nevychází teorie rodinné migrace z rozhodnutí jedince, ale celé rodiny. Průkopníkem této teorie je J. Mincer, který dospěl k názoru, že rodina migruje pouze v případě, kdy zisk jednoho člena domácnosti plynoucí z migrace, vykompenzuje ztrátu zbytku rodiny. Jinými slovy bude domácnost migrovat pouze tehdy, *„pokud bude součet čistých diskontovaných reálných přínosů z migrace všech členů kladný“*. (1, s. 99)

Teorie dvojího trhu

Autorem teorie dvojího trhu je M. J. Pior, který zde pracuje s tzv. rozdvojeným trhem práce ve vyspělých ekonomikách. Pojem „dvojí trh“ vychází z existence primárního a sekundárního sektoru trhu práce. Primární sektor se vyznačuje kvalifikovanou pracovní silou, vysokými mzdami a relativně stabilní poptávkou po práci. Tento model rovněž vychází z předpokladu, že je zde lidem vyplácena vyšší mzda, než je mzda tržní. Sekundární sektor je naopak protikladem sektoru primárního. Jsou zde nižší příjmy, nestabilní pracovní podmínky a často se zde uzavírají smlouvy jen na dobu určitou. Zaměstnancům je zde vyplácena mzda ve výši mzdy tržní, rovnající se mezní produktivitě jejich práce. Podle této teorie se lidé pracující v sekundárním sektoru daného regionu či země snaží najít uplatnění v sektoru primárním a zaměstnání v sekundárním přenechat lidem, kteří sem imigrují. Rozdvojený trh lze najít nejen v ekonomice státu, ale i v rámci jednotlivých firem. (1, s. 100)

3.5.2 Faktory ovlivňující zahraniční migraci

Jak již bylo uvedeno, lidé mohou z pracovních důvodů migrovat nejen mezi regiony uvnitř daného státu, ale rovněž mohou zvolit zahraniční migraci s cílem najít uplatnění v jiném státě. Rozhodnutí, zda odejít za prací do zahraničí, závisí na několika základních faktorech. Jedním z nich je sociální systém domovské a cílové země, konkrétně výše sociálních dávek vyplácených v nezaměstnanosti. Pokud bude výše dávek v domovské zemi vysoká, snižuje se tím pravděpodobnost, že by nezaměstnaný jedinec hledal práci

v zahraničí. Naopak lze předpokládat, že se lidé budou častěji stěhovat do míst, kde je sociální systém nastaven štedřeji než v zemi domovské. (1, s. 111)

Dalším faktorem, který na pracovní migraci působí, je existence odborů a stanovení minimální mzdy. Vlivem odborů se často mzdy ustálí na úrovni, která převyšuje tržní mzdu, což vede k růstu nedobrovolné nezaměstnanosti. Tento stav vede ke snížení výhod plynoucích z migrace a snižuje se i migrace samotná. (1, s. 112)

Při rozhodování o pracovní migraci je třeba brát v potaz rovněž imigrační politiku cílových států. V současné době existují ve světě tři základní modely imigrační politiky.

První z nich je tzv. **diskriminační model**, který je založený na dočasném pobytu cizinců. Imigranti se v tomto případě sice stávají součástí trhu práce v cílové zemi, nicméně zůstávají znevýhodněni v rámci sociálních záležitostí. Nemají přístup k sociální péči, nemohou participovat na politickém životě a rovněž nemohou získat v dané zemi občanství. Znaky tohoto modelu lze v současné době spatřit v Německu, Švýcarsku nebo Rakousku. (14, s. 312)

Dalším z modelů imigrační politiky je tzv. **model asimilační**, který se vyznačuje rychlou adaptací migranta v cílové zemi. Jedinec se v tomto případě stává plnohodnotným členem místní společnosti, získává v dané zemi občanství a rovněž se na něj vztahují veškerá místní práva. Cenou za tyto výhody je tzv. kulturní asimilace, kdy jsou imigranti nuceni užívat dominantní jazyk cílové země a přizpůsobit se místní kultuře a společenskému životu. Zástupcem tohoto modelu je například imigrační politika Francie. (14, s. 312)

Posledním modelem je **multikulturní (pluralitní) model**, který naopak podporuje rozdíly mezi imigranty a místní majoritní společností. Aniž by se museli přistěhovaní lidé zbavovat specifických rysů své domovské země (jazyka, kultury), jsou jim v cílové zemi uznána stejná práva jako místním občanům. Specifika přistěhované minoritní skupiny obyvatel jsou při aplikaci tohoto modelu státem podporována a rozvíjena. Hlavními představiteli multikulturního modelu jsou velké imigrační země, například USA, Kanada, Austrálie či Švédsko. (14, s. 312)

3.5.3 Zaměstnávání cizinců v České republice

Podmínky zaměstnávání cizinců se vždy řídí právními předpisy konkrétní země. V České republice je tato problematika upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pracovní imigranti se dle tohoto zákona rozdělují do následujících skupin: (15)

- **Občané EU, EHP** (Island, Lichtenštejsko a Norsko) **a Švýcarska** včetně jejich rodinných příslušníků pocházejících ze zemí mimo EU – lidé patřící do této skupiny nejsou dle zákona o zaměstnanosti považováni za cizince.
- **Cizinci mající volný vstup na trh práce ČR** – lidé spadající do této skupiny jsou většinou cizinci s trvalým pobytem na území ČR, kteří získali střední, vyšší odborné vzdělání (vč. konzervatoře) či vysokoškolské vzdělání či například lidé, kteří se na území ČR soustavně připravují na své budoucí povolání. Pro tyto lidi neplatí povinnost získat pracovního oprávnění.
- **Cizinci nemající volný vstup na trh práce ČR** – do této skupiny se řadí ostatní cizinci z tzv. třetích zemí, kteří chtějí v ČR pracovat a kteří pro tento účel musí získat pracovní oprávnění. Tím může být buď povolení k zaměstnání s platným oprávněním k pobytu, zaměstnanecká karta, modrá karta či karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

Povolení k zaměstnání cizince

Pracovní oprávnění tohoto typu vydávají pobočky úřadů práce ČR v místě výkonu práce cizince. Aby bylo povolení vydáno, musí být od zaměstnavatele nahlášeno volné pracovní místo a daný cizinec musí následně podat písemnou žádost na místní pobočku úřadu práce o vydání požadovaného povolení. Při tomto úkonu může být zastoupen i samotným zaměstnavatelem. Povolení je vydáváno maximálně na dobu dvou let, ale lze jej opakovaně prodlužovat, nejdéle vždy o další 2 roky. (15) Požadavky na kvalifikaci uchazečů nejsou v tomto případě nijak stanoveny (16).

Zaměstnanecká karta

U zaměstnanecké karty se rozlišují dva základní typy – duální a neduální. Duální se využívá k povolení k pobytu a zaměstnání v ČR na dobu delší než 3 měsíce. Neduální zaměstnanecká karta opravňuje pouze k dlouhodobému pobytu na území ČR. Žádost o vydání zaměstnanecké karty podává cizinec na místně příslušném zastupitelském úřadu ČR ve státě, kde je občanem. Pokud cizinec již na území ČR pobývá, například na základě víza k pobytu nad 90 dní, žádá o vydání zaměstnanecké karty na pracovišti Ministerstva vnitra ČR. Platnost tohoto oprávnění se odvíjí od platnosti pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, minimálně však na dobu 3 měsíců. Maximální hranice je poté stanovena na 2 roky. Opět zde platí možnost opakovaného prodloužení nejvýše o 2 roky.

Požadavky na kvalifikaci uchazeče nejsou ani zde omezeny, ale je vyžadováno, aby měsíční mzda cizince byla vyšší než základní sazba měsíční minimální mzdy. Dále je zde stanovena povinná týdenní pracovní doba, která zde musí činit minimálně 15 hodin. (15; 16)

Modrá karta

Modrá karta je typ oprávnění, které je vydáváno Ministerstvem vnitra ČR na ohlášené pracovní místo. Slouží nejen jako pracovní oprávnění daného cizince, ale zároveň jako povolení k pobytu na území ČR. Požadavky na kvalifikaci uchazečů jsou v případě modré karty striktně stanoveny. U uchazečů z ciziny je požadováno minimálně ukončené vysokoškolské vzdělání, popřípadě vyšší odborné vzdělání, pokud trvalo minimálně 3 roky. Pracovní smlouva se uzavírá minimálně na 1 rok na zákonem stanovenou pracovní dobu. Rovněž je zde vyžadováno, aby hrubá roční mzda byla ve výši 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v ČR. Platnost modré karty se odvíjí od uzavřené pracovní smlouvy (maximálně 2 roky) a opět ji lze opakovaně prodlužovat. (15; 17)

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je druh oprávnění, které je vydáváno Ministerstvem vnitra ČR. Kartou využívají nadnárodní společnosti, které potřebují dočasně převést svého zaměstnance z funkční části své společnosti nacházející se mimo EU/EHP do pobočky, která je umístěna v České republice. Karta opravňuje cizince k dlouhodobému pobytu na území ČR, přičemž minimální délka je stanovena ve výši 3 měsíců. Účelem tohoto pobytu je pracovní výkon na pozici manažera, specialisty či zaměstnaného stážisty. Karta se vydává na dobu, po kterou je jedinec převeden na území EU. I když lze její platnost prodlužovat, nesmí pobyt v případě manažerů a specialistů v souhrnu přesáhnout 3 roky. V případě zaměstnání na pozici stážisty je maximální doba stanovena ve výši jednoho roku. (15; 18)

4 Praktická část práce

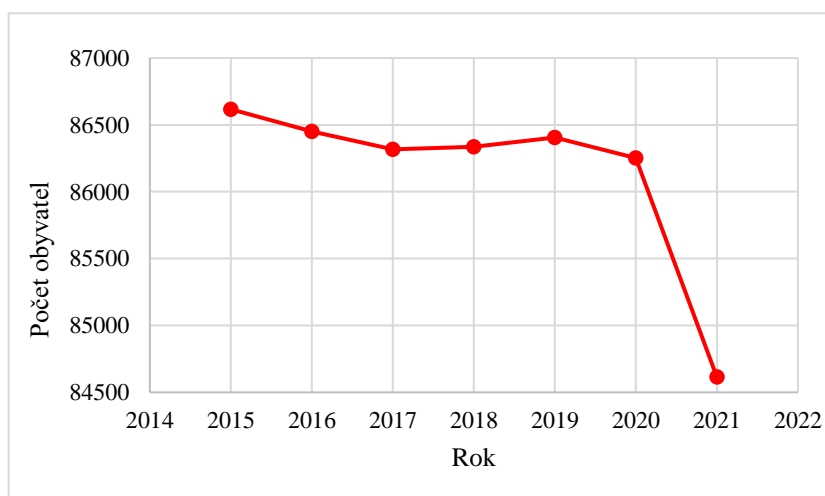
Praktická část je věnována charakteristice trhu práce v okrese Klatovy v Plzeňském kraji. Na úvod je tento okres stručně popsán z hlediska geografických a demografických aspektů. Následuje rozbor jednotlivých ukazatelů místního trhu práce mezi léty 2015–2022. Vývoje jednotlivých ukazatelů jsou pomocí komparativní metody blíže rozebrány.

4.1 Charakteristika okresu Klatovy

Okres Klatovy je příhraniční okres ležící v Plzeňském kraji, který se svou rozlohou 1945,7 km² řadí mezi největší okresy v České republice. Na jeho území se nacházejí tři správní obvody obcí s rozšířenou působností, kterými jsou Horažďovice, Klatovy a Sušice. Tento okres má také své krajské prvenství v otázce životního prostředí. Za nejkvalitnější oblast se považuje jih území, na kterém se rozkládá podhůří Šumavy a samotná Šumava. V porovnání s ostatními okresy Plzeňského kraje se zde rovněž nachází nejvíce chráněných území. (19, s. 1)

K 31. 12. 2021 činil počet místních obyvatel 84.614. S tímto počtem je Klatovsko druhým nejlidnatějším okresem v Plzeňském kraji. Nicméně v otázce hustoty zalidnění je naopak druhým nejřidčeji osídleným okresem. Jak ukazuje následující graf, počet obyvatel na Klatovsku zaznamenával mezi roky 2015 až 2017 klesající tendenci, která byla způsobena nízkou porodností a záporným migračním saldem. Výrazný pokles, který byl zaznamenán v roce 2021, vychází ze sčítání lidu, které v daném roce proběhlo, a není tak s předchozími roky srovnatelný. (19, s. 1).

Graf 4 – Počet obyvatel v okrese Klatovy (stav k 31. 12.)



Zdroj: vlastní zpracování (20)

Záporné migrační saldo, které bylo zmíněno jako jedna z příčin poklesu počtu místního obyvatelstva, trvalo již od roku 2010. Důvodem byl mimo jiné i nedostatek volných pracovních míst na Klatovsku. Převís vystěhovalých obyvatel nad přistěhovalými trval až do roku 2017. V roce 2018 se situace otočila a počet přistěhovalých převýšil počet vystěhovalých o 187 obyvatel. V roce 2021 byl dokonce zaznamenán nejvyšší počet přistěhovalých obyvatel od roku 2008. (19, s. 1)

Demografická struktura je rovněž ovlivněna zvyšujícím se průměrným věkem obyvatel, který je pro okres Klatovy v posledních letech příznačný. Tomuto negativnímu trendu odpovídá i index stárí, který v roce 2021 dosáhl nejvyšší hodnoty mezi okresy Plzeňského kraje. (19, s. 1) Souhrnný přehled změn věkového složení obyvatel v okrese Klatovy mezi roky 2015 až 2021 je znázorněn v následující tabulce. Výsledky, které jsou zde k vidění, nelze z pohledu cílového okresu označit za pozitivní. Je zde patrný nejen již zmíněný růst průměrného věku, který se od roku 2015 zvýšil z 43 let na 44,2 let, ale rovněž pokles obyvatel produktivního věku (15–64 let). Podíl této skupiny obyvatel na celkovém počtu obyvatel daného okresu se během sledovaných sedmi let neustále snižuje. Zatímco v roce 2015 představovalo produktivní obyvatelstvo 65,7 % všech obyvatel, na konci roku 2021 to bylo jen 62,5 %. Je zde tedy patrný pokles o 3,2 %. Je důležité podotknout, že právě tato skupina obyvatel je stěžejní pro zajištění funkcí trhu práce. Pokud by podíl produktivních obyvatel i nadále klesal, byla by na cílovém trhu práce ohrožena konkurenceschopnost, a tím i možnost zajištění regionálního rozvoje.

Tabulka 1 – Věkové složení obyvatel Klatovska

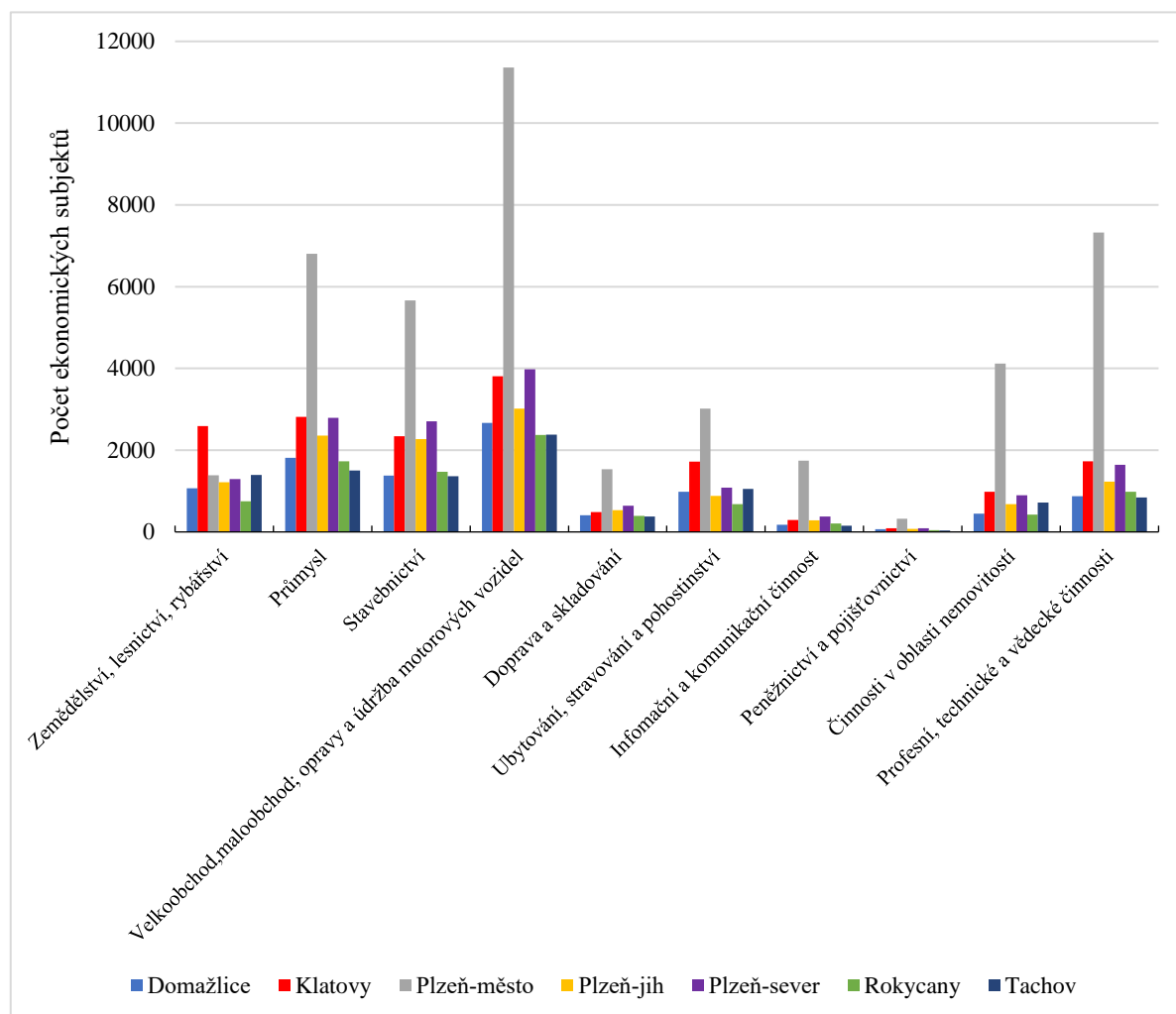
Rok	Věkové složení (stav k 31. 12.)			Průměrný věk
	0–14 let	15–64 let	65 a více let	
2015	14,6 %	65,7 %	19,7 %	43,0
2016	14,7 %	65,0 %	20,3 %	43,2
2017	14,7 %	64,4 %	20,9 %	43,5
2018	14,8 %	63,7 %	21,5 %	43,7
2019	14,8 %	63,3 %	21,9 %	43,9
2020	14,8 %	62,9 %	22,3 %	44,0
2021	14,7 %	62,5 %	22,8 %	44,2

Zdroj: vlastní zpracování (20)

4.2 Charakteristika trhu práce v okrese Klatovy

Okres Klatovy lze označit za průmyslově zemědělskou oblast, což potvrzuje i následující graf, jenž zobrazuje nejčastější podnikatelské činnosti a počet ekonomických subjektů, které se těmito činnostmi v jednotlivých okresech Plzeňského kraje zabývají.

Graf 5 – Ekonomické subjekty Plzeňského kraje dle převažující ekonomické činnosti (stav k 31. 12. 2021)



Zdroj: vlastní zpracování (21)

Při meziokresním srovnání je z grafu patrná výrazná dominance okresu Klatovy v oblasti zemědělství, lesnictví a rybníkářství, což lze přisuzovat již zmíněnému umístění v oblasti Šumavy. Touto činností se zde zabývá 2.593 ekonomických subjektů (z celkových 21.376 subjektů působících v cílovém okrese). Pro účely zemědělské činnosti je na Klatovsku obhospodařováno přibližně 89.469 ha zemědělské půdy, což představuje 46 % z celkové výměry okresu. (22, s. 31)

Okres Klatovy má mezi ostatními okresy rovněž významné postavení, co do počtu ekonomických subjektů, v oblasti ubytování, stravování a pohostinství, oblasti velkoobchodu a maloobchodu a rovněž v oblasti průmyslu.

Průmyslová výroba je zde převážně soustředěna do tří největších center, kterými jsou již zmiňované Klatovy, Horažďovice a Sušice. V Klatovech se mezi největší zaměstnavatele řadí Rodenstock ČR s.r.o., který se zaměřuje na výrobu brýlových obrub a vybavení pro oční optiky, a firma Holz Schiller s.r.o., která vyrábí a montuje dřevěná schodiště. Významnými zaměstnavateli jsou rovněž Drubežářské závody Klatovy a.s., Mlékárna Klatovy a.s., Pekárny a cukrárny Klatovy a.s. či Klatovská nemocnice a.s. (19, s. 2)

Další velkou firmou na Klatovsku je firma Intertell s.r.o., jenž se specializuje na výrobu a montáž výrobků z plastů a kovů pro automobilový a galanterní průmysl, či NOVARES CZ Janovice s.r.o. se zaměřením na výrobu plastového příslušenství pro interiéry osobních aut. Tyto dvě firmy se nachází přibližně 9 kilometrů od Klatov, v městě Janovice nad Úhlavou. Významným průmyslovým podnikem je rovněž firma OKULA Nýrsko a.s., která v historii proslula svou výrobou brýlové optiky a dnes se specializuje i na produkci plastových dílů pro farmacii, elektrotechnický a automobilový průmysl. Pro Sušici a její okolí je významným zaměstnavatelem Solodoor a.s. Sušice se svou výrobou interiérových dveří a obložkových zárubní či Západočeské konzumní družstvo Sušice. (19, s. 2)

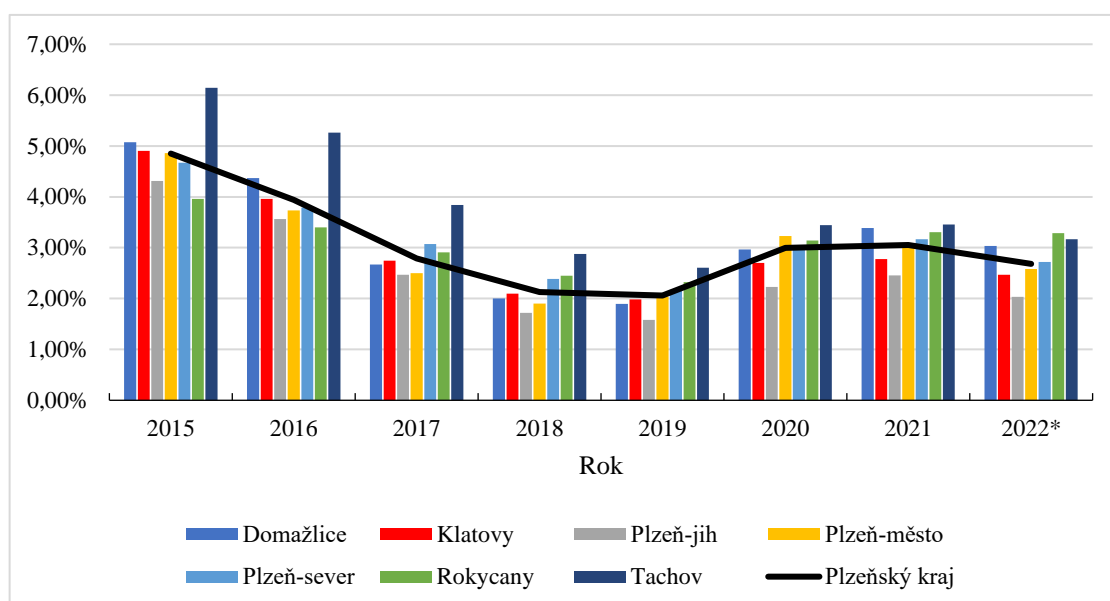
4.3 Nezaměstnanost v okrese Klatovy

Pro úroveň okresů lze aplikovat ukazatel nezaměstnanosti v podobě **podílu nezaměstnaných osob**, který vyjadřuje procentuální podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání na veškerém obyvatelstvu v práceschopném věku. Graf na následující straně zobrazuje roční průměr podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Plzeňského kraje v porovnání s vyznačeným průměrem pro celý Plzeňský kraj mezi roky 2015 až 2022. Pro získání hodnot za jednotlivé roky byl využit prostý aritmetický průměr aplikovaný na měsíční hodnoty daného ukazatele zveřejňované MPSV.

V průběhu sledovaných let lze pozorovat nejnižší průměrný podíl nezaměstnaných osob mezi léty 2018 až 2019, kdy byl ve všech okresech konstantně pod úrovní 3 %. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob lze dlouhodobě sledovat v okrese Tachov, ve kterém dosáhla nezaměstnanost i do výše 6,14 % (v roce 2015). Naopak nejnižší hodnoty lze dlouhodobě sledovat v okrese Plzeň-jih.

Všechny okresy Plzeňského kraje mezi roky 2015 až 2022 zaznamenávají převážně klesající tendenci vybraného ukazatele nezaměstnanosti. Výjimku tvořily jen roky 2020 a 2021, kdy došlo v Plzeňském kraji k mírnému nárůstu podílu nezaměstnaných osob. Hlavní příčinu lze hledat v růstu dosažitelných uchazečů o zaměstnání, který byl způsoben vládními nařízeními v souvislosti s pandemií Covid-19. Tehdejší situace způsobila útlum v některých odvětvích místního průmyslu a zapříčinila snižování stavů zaměstnanců v postižených odvětvích.

Graf 6 – Podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji (meziokresní srovnání)



* průměr za 1. až 6. měsíc

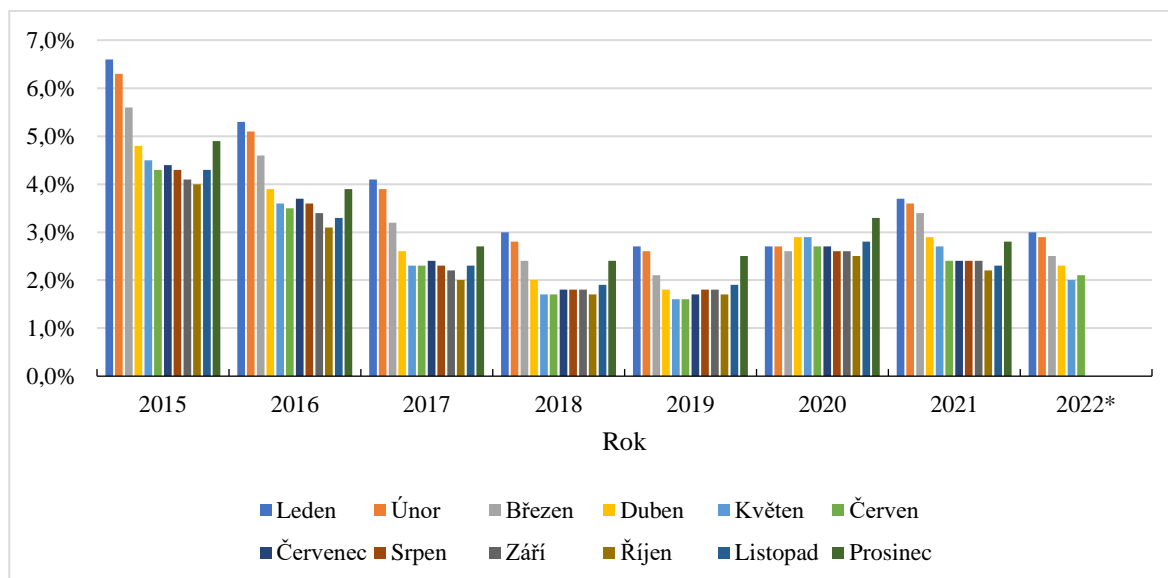
Zdroj: vlastní zpracování (23; 24)

Při bližším zaměření na cílový okres Klatovy (v grafu červeně zvýrazněn) lze pozorovat, že v meziokresním srovnání byl mezi roky 2015 až 2016 okresem s třetím nejvyšším podílem nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji. Vyšší nezaměstnanost lze v této době pozorovat jen u okresů Tachov a Domažlice. Průměrná roční nezaměstnanost na Klatovsku se v této době pohybovala v rozsahu mezi 4,90 a 3,96 % a svou výší dokonce mírně převyšovala průměr Plzeňského kraje. Od roku 2017 se situace na trhu práce v okrese Klatovy zlepšovala natolik, že od roku 2020 je naopak okresem s druhým nejnižším podílem nezaměstnaných osob. Nižší úroveň lze pozorovat jen v okrese Plzeň-jih.

Pro zjištění bližších informací o nezaměstnanosti (podílu nezaměstnaných osob) v cílové oblasti je důležité sledovat nejen průměrnou roční výši vybraného ukazatele, ale rovněž jeho podobný vývoj v jednotlivých měsících sledovaného období. Následující graf

zobrazuje přesnou výši podílu nezaměstnaných osob v okrese Klatovy v meziměsíčním srovnání mezi roky 2015 až 2022.

Graf 7 – Podíl nezaměstnaných osob v okrese Klatovy (2015–2022)



* údaje za 1. až 6. měsíc

Zdroj: vlastní zpracování (24)

Z grafu je patrná již dříve naznačená klesající tendence podílu nezaměstnaných osob v průběhu sledovaného období. Zatímco na počátku roku 2015 přesahoval podíl nezaměstnaných osob v okrese Klatovy hranici 6 %, v první polovině roku 2022 nepřesáhl výši 3 %. Výjimku v klesající tendenci lze stejně jako u celého Plzeňského kraje spatřit v letech 2020 a 2021.

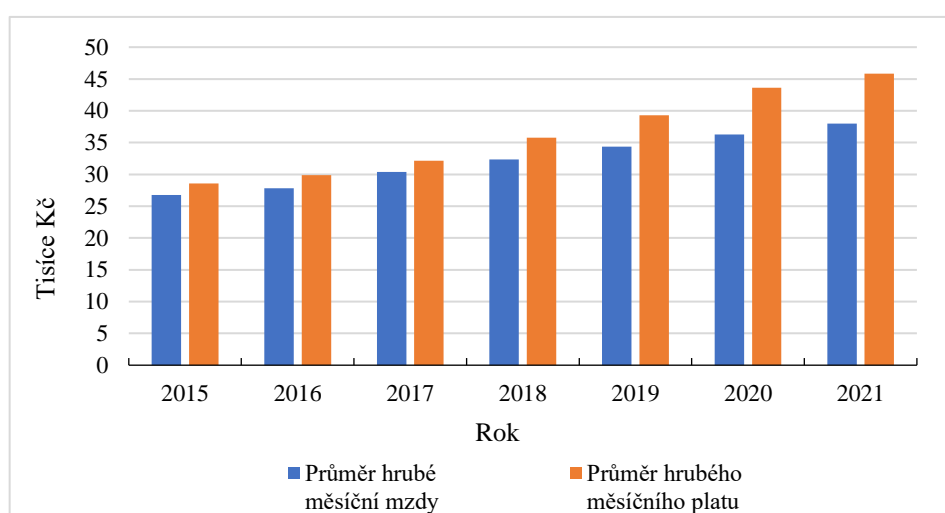
Při detailním zaměření na vývoj nezaměstnanosti v průběhu jednotlivých let lze pravidelně pozorovat vyšší hodnoty v zimních měsících, konkrétně v lednu, únoru, březnu a prosinci. Tato skutečnost potvrzuje existenci sezónní nezaměstnanosti, která je typická například pro oblast stavitelství, pohostinství, cestovního ruchu či zemědělské činnosti, jenž je pro cílovou oblast typická.

Dopady sezónní nezaměstnanosti lze pozorovat například u zemědělské oblasti Kašperskohorska, která se kvůli situaci na trhu práce dlouhodobě považuje za problémový region Klatovska. Velkou část místních obyvatel představují osoby působící v oboru lesnictví, zemědělství, službách či cestovního ruchu, tedy oborech, u kterých se sezónní nezaměstnanost nejčastěji projevuje a způsobuje výše vyznačený růst nezaměstnanosti v průběhu zimních měsíců. (22, s. 41)

4.4 Porovnání nabídky a poptávky na místním trhu práce

Již v úvodu práce bylo uvedeno, že důležitým faktorem, který ovlivňuje a koriguje rovnováhu na trhu práce, je výše mzdy či platu (mzdová sazba), za kterou je nabízeno či poptáváno určité množství práce. Z tohoto důvodu je důležité naznačit, jak se v cílové oblasti vyvíjela výše průměrné mzdy (platu) v průběhu sledovaného období. Jelikož se tyto statistické ukazatele nezveřejňují pro jednotlivé okresy ČR, zobrazuje následující graf hodnoty pro celý Plzeňský kraj.

Graf 8 – Výše mzdy/platu v Plzeňském okrese mezi roky 2015 až 2021



Zdroj: vlastní zpracování (25)

Jak je z grafu patrné, průměrná mzda i plat zaznamenávají v průběhu sledovaných let 2015–2021 neustálý růst. Zatímco v roce 2015 činila průměrná měsíční mzda jen 26.766 Kč, v roce 2021 již téměř dosáhla k 38.000 Kč. Největší meziroční nárůst lze pozorovat mezi roky 2016 a 2017, kdy se průměrná hrubá mzda zvýšila o 9,21 %. Celkově se v průběhu sledovaných let zvýšila průměrná měsíční mzda o 41,88 %, tedy o 11.210 Kč. Reálné zvýšení je ovšem nižší v důsledku růstu spotřebitelských cen (působení inflace). Například, zatímco za rok 2015 se spotřebitelské ceny zvýšily o 0,3 %, za rok 2021 to bylo již o 3,8 %. O růst inflace je vždy nutné nárůst mzdy či platu snižovat. (26)

Větší nárůst nežli u průměrné měsíční mzdy lze pozorovat u průměrného měsíčního platu, který za svou práci pobírají zaměstnanci státu, obcí či příspěvkových organizací. V průběhu sledovaných let se výše průměrného platu vyšplhala z 28.565 Kč/měs. na 45.846 Kč/měs., což představuje nárůst o 60,5 %.

Z grafu je rovněž patrná narůstající diference mezi průměrnou mzdou a průměrným platem v Plzeňském kraji. Zatímco v roce 2015 převyšovala výše průměrného měsíčního

platu výši průměrné měsíční mzdy jen o 1.799 Kč, v roce 2021 činil tento rozdíl již 7.870 Kč.

Je rovněž důležité poznamenat, že průměrné výše mzdy či platu většina lidí zaměstnaných v Plzeňském kraji v daném období nedosáhla. Následující tabulka zobrazuje podíl zaměstnanců, kteří mezi roky 2015–2021 pobírali nižší, tedy podprůměrnou výši mzdy, popř. platu. Ve mzdové sféře se podíl podprůměrně placených zaměstnanců pohybuje kolem 61 až 62 %, v platové sféře je to kolem 58 až 59 % zaměstnanců.

Tabulka 2 – Podíl zaměstnanců s podprůměrnou výší mzdy či platu

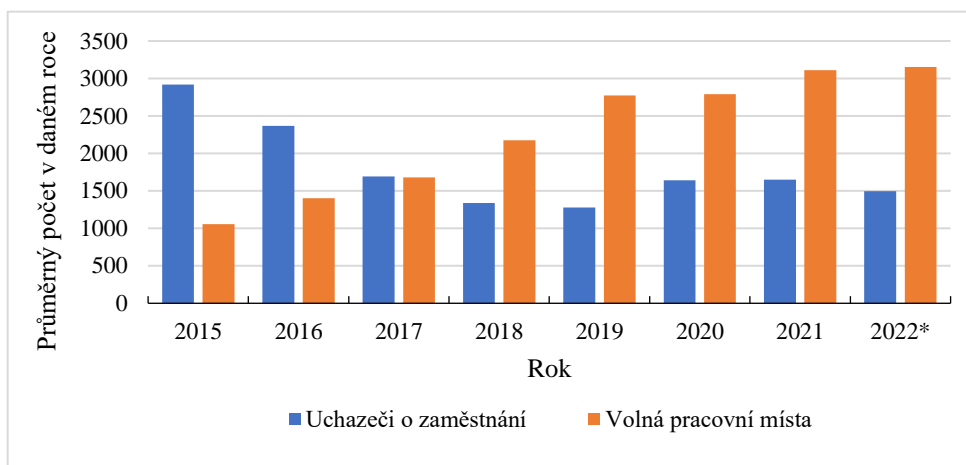
Rok	Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou měs. mzdou (v %)	Podíl zaměstnanců s podprůměrným hrubým měs. platem (v %)
2015	62,40	59,20
2016	62,20	59,20
2017	61,40	59,70
2018	61,00	59,80
2019	61,10	58,80
2020	62,10	59,10
2021	61,80	59,60

Zdroj: vlastní zpracování (25)

Zmíněná mzdová (platová) sazba je při grafickém znázornění nabídky a poptávky porovnávána s objemem (množstvím) nabízené, popř. poptávané práce, tedy počtem uchazečů o zaměstnání a počtem volných pracovních míst.

Následující graf představuje porovnání objemu nabízené a poptávané pracovní síly v okrese Klatovy mezi roky 2015 až 2022. Aby měly zaznamenané hodnoty pro jednotlivé roky vyšší vypovídající hodnotu, byl zde opět využit aritmetický průměr hodnot za jednotlivé měsíce sledovaných let.

Graf 9 – Analýza uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst (2015–2022)



* průměr za 1. až 6. měsíc

Zdroj: vlastní zpracování (24)

Z grafu je patrný protichůdný vývoj počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst, která zaměstnavatelé v daném období v okrese Klatovy nabízeli. Vývoj nabídky, tedy počtu uchazečů o zaměstnání, ztlačně kopíruje výše zobrazený vývoj podílu nezaměstnaných osob. Aby byl vztah mezi nabídkou a poptávkou vyjádřen přesněji, zobrazuje následující tabulka přepočet, kolik uchazečů průměrně připadalo na jedno volné pracovní místo.

Tabulka 3 – Průměrný počet uchazečů na jedno volné pracovní místo

Sledované roky	Průměrný počet uchazečů na jedno volné místo
2015	2,76
2016	1,69
2017	1,01
2018	0,62
2019	0,46
2020	0,59
2021	0,53
2022*	0,47

* vypočteno z hodnot za 1. až 6. měsíc

Zdroj: vlastní zpracování (24)

Nejhorsí situaci na trhu práce v průběhu sledovaných let lze sledovat v roce 2015, kdy nabídka práce převyšovala poptávku do takové úrovně, že na jedno volné pracovní místo připadali v průměru 2 až 3 uchazeči o zaměstnání. Tato situace zapříčinila již zmíněné záporné migrační saldo. V roce 2017 se situace stabilizovala a došlo k vyrovnání nabídky práce a počtu volných pracovních míst (bez ohledu na požadovanou a nabízenou kvalifikaci uchazečů). V následujících letech je již patrný převis poptávky na trhu práce nad její

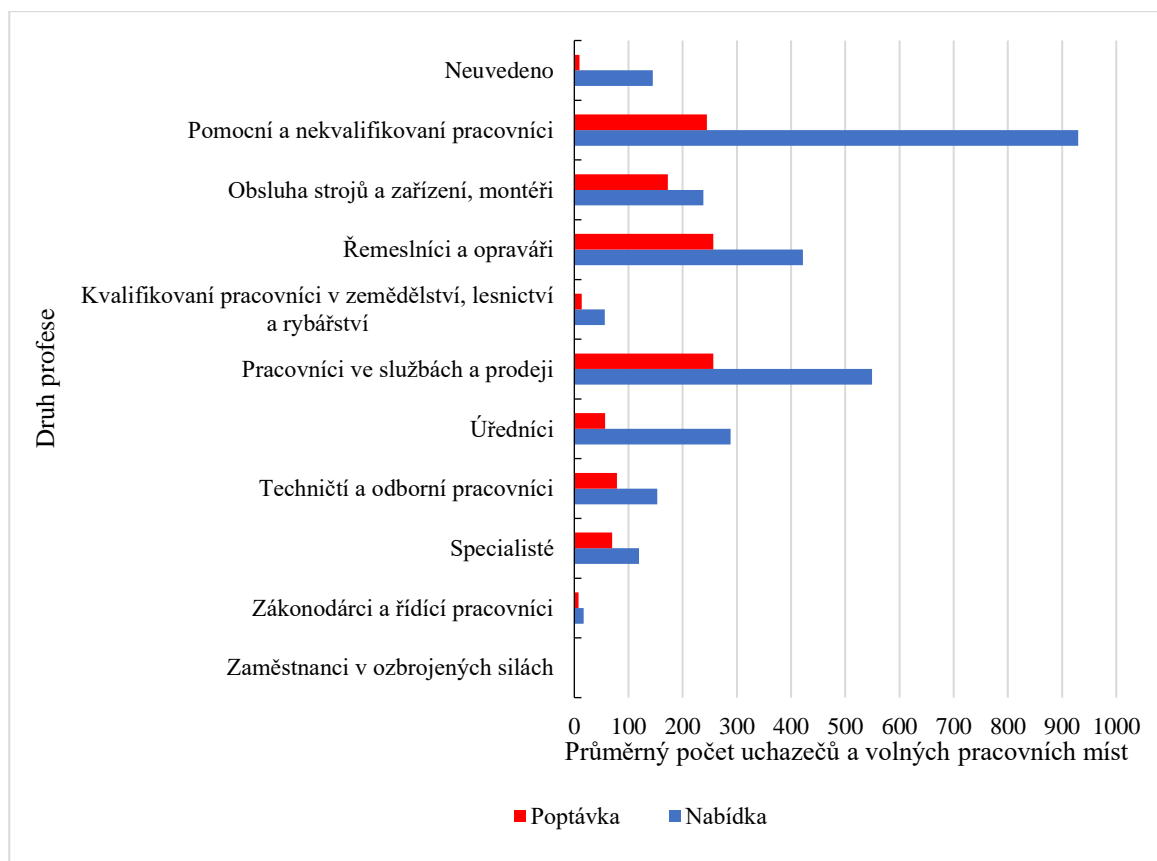
nabídkou. Průměrný počet volných pracovních míst v letech 2021 a 2022 je dokonce téměř dvojnásobný oproti počtu uchazečů (v roce 2021 bylo průměrně evidováno 1.650 uchazečů o zaměstnání a 3.110 volných pracovních míst).

4.4.1 Analýza nabízených a poptávaných profesí na místním trhu práce

Stranu nabídky a poptávky lze rovněž promítnout do jednotlivých skupin profesí, které se na trhu práce vyskytují. Pro tuto analýzu byly využity druhy profesí dle statistické klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.

Níže zobrazené grafy komparují roky 2015 a 2021 v okrese Klatovy. Demonstrují průměrný stav nabídky (počtu uchazečů) a poptávky (počtu volných pracovních míst) na místním trhu práce podle základních druhů profesí.

Graf 10 – Analýza nabídky a poptávky podle profesí v roce 2015



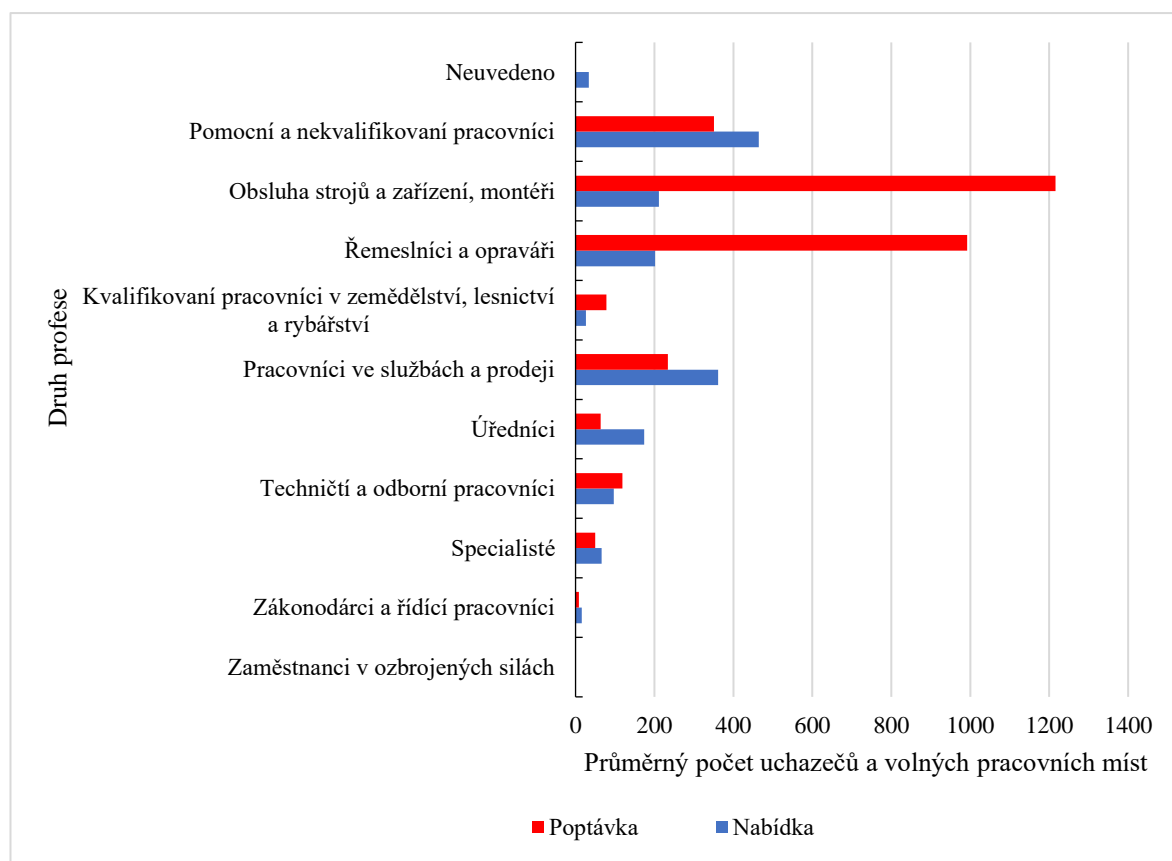
Zdroj: vlastní zpracování (27)

Jak je z grafu patrné, v roce 2015 se většina uchazečů ucházela o manuální profese, konkrétně o pomocnou a nekvalifikovanou práci, o práci ve službách a prodeji a rovněž o práci na pozice řemeslníků a opravářů. O stejné profese byl rovněž největší zájem ze strany zaměstnavatelů, nicméně jak již bylo několikrát uvedeno, v roce 2015 byl na trhu práce

převis nabídky nad její poptávkou. Tato situace se projevila ve všech profesích. Největší nepoměr mezi počtem uchazečů a nabízenými pracovními místy lze kromě skupiny „neuvedeno“ pozorovat u úřednických profesí. O tyto pozice se v průběhu roku 2015 ucházelo průměrně 288 pracovníků, nicméně počet volných pracovních míst se průměrně pohyboval jen kolem 56 pozic. Významný rozdíl mezi nabídkou a poptávkou lze rovněž sledovat u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství či u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

Jak ukazuje následující graf, v roce 2021 byla situace na trhu práce v okrese Klatovy zcela odlišná.

Graf 11 – Analýza nabídky a poptávky podle profesí v roce 2021



Zdroj: vlastní zpracování (27)

U pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, úředníků a pracovníků ve službách a prodeji stále mírně převládá počet uchazečů nad počtem volných pracovních míst. Rozdíl však již nebyl tak markantní jako v roce 2015. Převis poptávky po pracovnících, kterým se roky 2018 až 2022 vyznačují, byl v roce 2021 patrný především u kategorie „obsluha strojů a zařízení, montéři“ a u skupiny „řemeslníci a opraváři“. Zatímco uchazečů na pozice obsluhy strojů vč. montérů bylo v roce 2021 v průměru evidováno jen 211, počet volných

pracovních pozic dosáhl průměrně počtu 1.215. U řemesníků a opravářů byla situace obdobná – v roce 2021 bylo na úřadu práce evidováno průměrně 201 uchazečů, ale nabízeno bylo průměrně 992 volných pracovních míst.

Ze statistiky MPSV lze vyvodit, že u profesní skupiny „obsluha strojů a zařízení“ je na Klatovsku dlouhodobě největší zájem o montážní dělníky výrobků a zařízení či o pracovníky na pozice obsluhy stacionárních strojů. Co se týká druhé nejčastěji poptávané profesní skupiny, tedy „řemesníků a opravářů“, většina volných pracovních míst směřuje do oblasti zpracování potravin, dřeva, textilu, ale rovněž na pozice kovodělníků a strojírenských pracovníků. (27)

4.5 Analýza problémových skupin na trhu práce

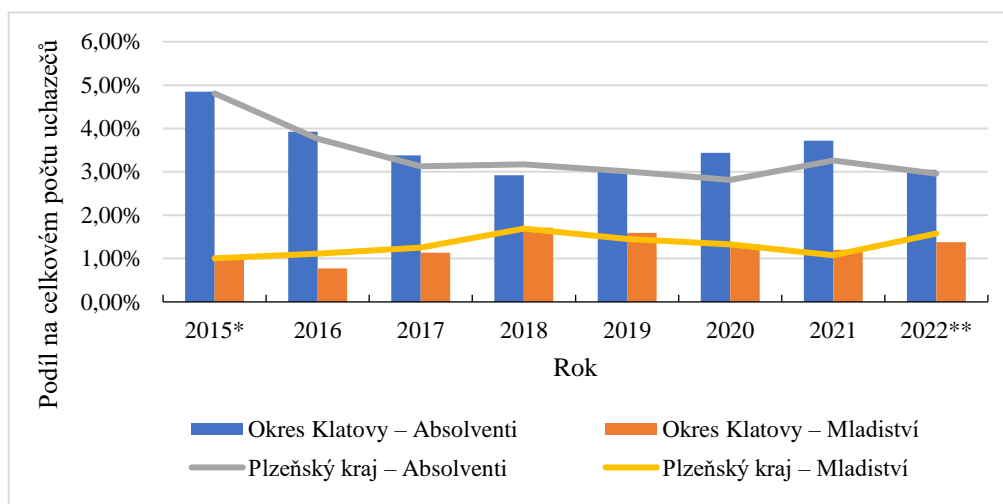
Trh práce je prostředím, jehož rovnováha je důležitá nejen pro zajištění ekonomické stability země, ale i k zajištění místní či mezistátní konkurenceschopnosti. Pokud je těchto cílů dosaženo, přispívá trh práce k ekonomickému a sociálnímu rozvoji jednotlivých regionů v cílové zemi. Pro zajištění konkurenceschopnosti a rovnováhy na trhu práce se sleduje, zda jsou respektovány rovné příležitosti pro všechny, a zjišťuje se stav tzv. problémových skupin, do kterých patří jedinci, kteří jsou z určitého důvodu limitováni při snaze uplatnit se na trhu práce.

4.5.1 Mladiství a absolventi škol

První problémovou skupinou na trhu práce jsou mladiství a absolventi škol. Za absolventa školy se považuje uchazeč o zaměstnání, který úspěšně ukončil studia maximálně před 2 lety od svého přihlášení na úřadu práce. Za mladistvého se pro potřeby statistického sledování považuje uchazeč mladší 18 let, který má dokončené maximálně základní vzdělání, popřípadě praktickou školu. (24)

Následující graf zobrazuje vývoj těchto dvou skupin uchazečů v okrese Klatovy v průběhu let 2015–2022. Počet uchazečů za jednotlivé roky je zde opět vyjádřen pomocí prostého aritmetického průměru získaného z hodnot za jednotlivé měsíce. Tento způsob je následně aplikován i u analýzy ostatních problémových skupin.

Graf 12 – Analýza mladistvých a absolventů škol



* vypočteno z hodnot za 8. až 12. měsíc

** vypočteno z hodnot za 1. až 6. měsíc

Zdroj: vlastní zpracování (28)

Jak je z grafu patrné, podíl uchazečů těchto problémových skupin na celkovém počtu evidovaných uchazečů v okrese Klatovy není nijak vysoký. Lze ovšem konstatovat, že mezi počtem mladistvých uchazečů a uchazečů spadajících do skupiny absolventů škol je v průběhu sledovaného období znatelný rozdíl. Nejvyšší hodnoty u skupiny absolventů lze sledovat v roce 2015, kdy tato skupina představovala průměrně téměř 5 % ze všech evidovaných uchazečů. Značný nárůst lze posléze sledovat v letech 2020 a 2021, kdy hodnoty pro okres Klatovy dokonce převýšily průměr Plzeňského kraje. Z této skutečnosti lze usuzovat, že skupina absolventů škol byla rovněž ovlivněna pandemií a jejími následky.

Počet absolventů, kteří se na úřadu práce ucházejí o zaměstnání, v průběhu jednotlivých měsíců v roce značně kolísá. Největší nárůst lze v celém Plzeňském kraji pravidelně sledovat na podzim každého roku, kdy do evidence vstupují čerství absolventi středních škol či studenti, kteří neuspěli při studiu na vysokých školách. Naopak nejnižší množství absolventů škol evidovaných na úřadu práce lze pravidelně sledovat v jarních měsících. Důležitým faktorem, který délku jejich nezaměstnanosti ovlivňuje, je postoj firem k zaměstnání jedinců bez praxe či postoj k nízkému věku především u dívek, u kterých se do budoucna očekává nástup na mateřskou dovolenou. (22, s. 36)

Počet mladistvých evidovaných na úřadu práce v okrese Klatovy se naopak drží dlouhodobě pod úrovní 3 % a s výjimkou roku 2019 i pod úrovní průměru Plzeňského kraje.

Mladiství obecně představují skupinu uchazečů, kteří z různých důvodů nedokončili studium na středních školách, popř. si přihlášku na střední školu vůbec nepodalí a rovnou

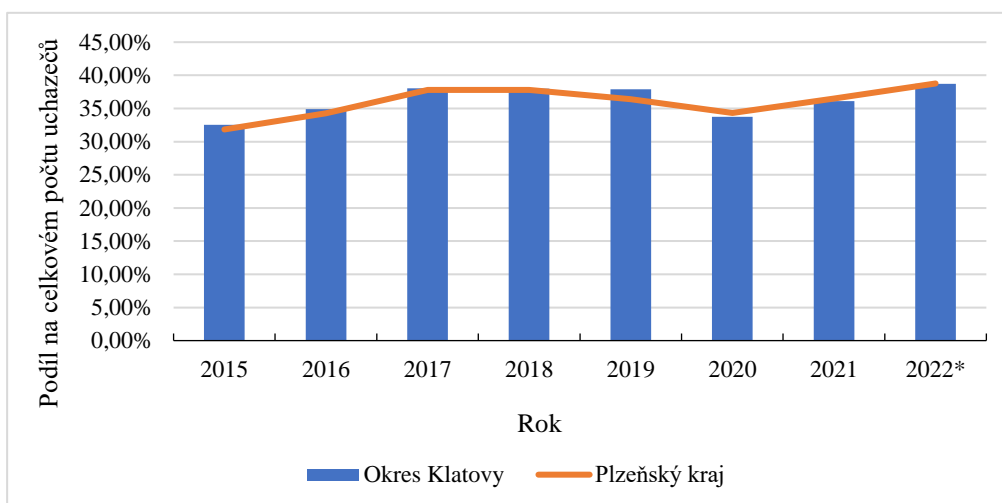
po povinné školní docházce vstoupili do evidence úřadu práce. Cílem úřadu práce je v této situaci motivovat jedince k návratu do škol s cílem zajistit do budoucna kvalifikovanou pracovní sílu. Pokud jedinec návrat do školského zařízení odmítá, jsou mu podány informace o možnosti rekvalifikačních kurzů. (22, s. 36)

4.5.2 Uchazeči starší 50 let

Za další problémovou skupinu se považují uchazeči starší 50 let. Tato skupina je při hledání nového zaměstnání často limitována nedostatečnou znalostí moderních technologií a různými zdravotními omezeními. Tyto nedostatky, kterých si jsou uchazeči vědomi, často snižují jejich sebevědomí při pracovních pohovorech, což jejich situaci na trhu práce ještě více zhoršuje. (22, s. 37)

Následující graf zobrazuje podíl osob starších 50 let na celkovém počtu uchazečů v okrese Klatovy v průběhu sledovaných let 2015 až 2022 v porovnání se situací celého Plzeňského kraje.

Graf 13 – Analýza uchazečů starších 50 let



* vypočteno z hodnot za 1. až 6. měsíc

Zdroj: vlastní zpracování (29)

Jak je z grafu patrné, uchazeči starší 50 let v celém sledovaném období představují průměrně více než 30 % všech evidovaných uchazečů. Nejvyšších hodnot bylo dosaženo v roce 2018 a za první pololetí roku 2022, kdy uchazeči starší 50 let představovali více než 38 % všech uchazečů o zaměstnání v okrese Klatovy. Je nutné poznamenat, že takto vysoký podíl této problémové skupiny je charakteristický i pro celý Plzeňský kraj. Z dlouhodobého hlediska lze rovněž konstatovat, že zatímco mezi roky 2015 až 2019 převyšovaly hodnoty okresu Klatovy průměr Plzeňského kraje, od roku 2020 se již nachází pod jeho úrovní.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je v současné době pro tyto osoby nabízena pomoc v rámci projektu „Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji“, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Projekt se zaměřuje na finanční podporu pracovních míst, čímž se mají snížit obavy zaměstnavatelů s delší dobou zapracování starších osob a se zvládnutím moderní techniky. Rovněž se v rámci projektu pomáhá cílové skupině uchazečů doplnit a rozšířit jejich znalosti a dovednosti potřebné k získání a udržení práce. Rekvalifikační kurzy jsou v rámci projektu rozděleny na kurzy IT a na profesní rekvalifikační kurzy. (22, s. 38; 30)

Pomoc osobám předdůchodového věku udržet si stávající zaměstnání rovněž nabízí projekt „Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)“, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. V rámci tohoto programu funguje nástroj s názvem „Generační tandem“. Podstatou tohoto nástroje je nejen udržet delší zaměstnatelnost osob v předdůchodovém věku, ale rovněž podpořit přenos pracovních zkušeností na osoby bez předchozí pracovní praxe. Hlavní myšlenka spočívá v zapracování nového zaměstnance stávajícím zaměstnancem, kterému vznikne nárok na starobní důchod v rámci následujících 36 měsíců a který může být v této době ohrožen ztrátou zaměstnání. Příspěvek zaměstnavatelům se v rámci generačního tandemu vyplácí po dobu 6 až 12 měsíců. (31)

Při analýze uchazečů ve věku nad 50 let je rovněž zajímavé porovnat zastoupení této věkové skupiny mezi uchazeči ostatních věkových kategorií na trhu práce v okrese Klatovy.

Tabulka 4 – Věkové složení uchazečů o zaměstnání

Rok	Průměr. počet uchazečů	Průměrný podíl uchazečů dané věkové kategorie					
		15–24 let	25–34 let	35–44 let	45–54 let	55–64 let	65 let +
		%	%	%	%	%	%
2015	2919	14,01	19,88	23,15	22,84	19,87	0,27
2016	2367,08	12,79	19,78	22,75	22,16	22,19	0,33
2017	1693	11,50	18,92	21,70	22,66	24,83	0,38
2018	1339	12,33	18,05	21,28	21,28	26,46	0,60
2019	1279,42	12,44	18,31	20,64	21,63	26,47	0,51
2020	1641,25	13,29	19,47	21,04	22,50	23,38	0,32
2021	1650,58	12,46	17,89	20,88	23,23	25,05	0,49
2022*	1497,17	11,34	16,48	20,50	23,59	27,34	0,76

* vypočteno z hodnot za 1. až 6. měsíc

Zdroj: vlastní zpracování (29)

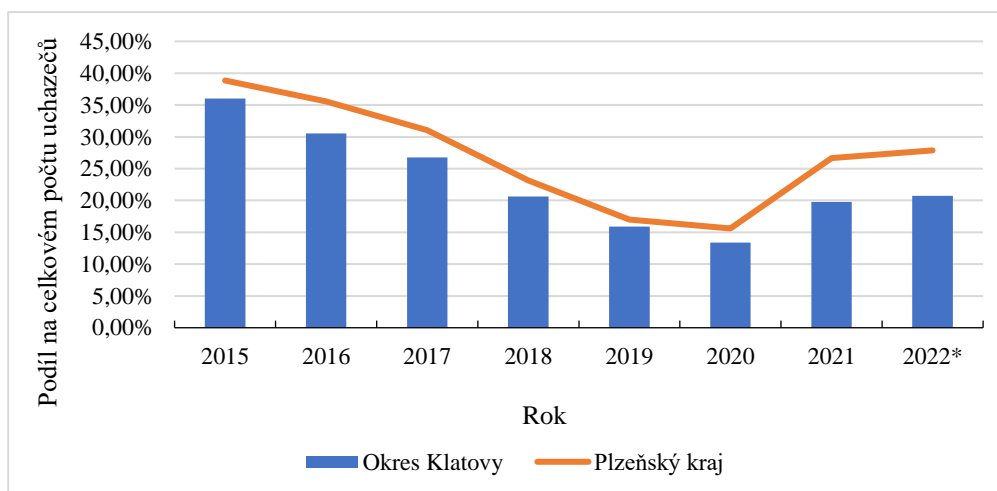
Jak vyplývá z předešlé tabulky, skupina ve věku od 45 do 64 let zaujímá většinový podíl na celkovém počtu uchazečů v rámci celého sledovaného období. Lze rovněž konstatovat, že zatímco u uchazečů mladších věkových skupin (15–24, 25–34 a 35–44 let) dochází (až na drobné výkyvy) mezi roky 2015 až 2022 ke snižování jejich relativního počtu, u uchazečů nad 45 let lze sledovat opačný vývoj. Nejvíce je tato situace patrná u uchazečů, kteří spadají do věkové kategorie 55–64 let. Zatímco v roce 2015 představovala tato skupina 19,87 % všech uchazečů o zaměstnání v okrese Klatovy, v první polovině roku 2022 to bylo již 27,34 %. Lze zde tedy sledovat nárůst o 7,47 %. Rostoucí podíl lze rovněž pozorovat u uchazečů ve věkové kategorii nad 65 let. Důvod růstu podílu uchazečů takto vysokého věku lze hledat ve stárnutí místního obyvatelstva, které bylo naznačeno v úvodu praktické části, a rovněž na prodlužování důchodového věku.

4.5.3 Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči

Za problémovou skupinu se rovněž považují dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 1 rok. Tato problémová skupina v sobě obsahuje uchazeče různého věku, většinou s nižším či základním vzděláním a často rovněž s určitým zdravotním omezením. Velké množství uchazečů, kteří do této skupiny spadají, pobírají sociální dávky a jsou se svou situací smíření natolik, že nechtějí cokoliv měnit. Často se jedná o tzv. dobrovolně nezaměstnané, pro které je velmi obtížné najít uplatnění na trhu práce, protože pracovat nechtějí. (22, s. 37)

Následující graf zobrazuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na všech evidovaných uchazečích v okrese Klatovy v letech 2015 až 2022.

Graf 14 – Analýza dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů



*vypočteno z hodnot 1. až 6. měsíc

Zdroj: vlastní zpracování (29)

Z grafu je patrná klesající tendence podílu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, která trvala až do roku 2020. Zatímco v roce 2015 představovali dlouhodobě nezaměstnaní více než 35 % všech evidovaných uchazečů v okrese Klatovy, v roce 2020 to bylo průměrně pouze necelých 16 %. Od roku 2021 lze u této skupiny opět zaznamenat rostoucí tendenci. Za první pololetí roku 2022 představovala tato problémová skupina 27,9 % všech evidovaných uchazečů. I přes rostoucí čísla lze ovšem konstatovat, že okres Klatovy v žádném ze sledovaných let nepřesáhl průměrné hodnoty Plzeňského kraje.

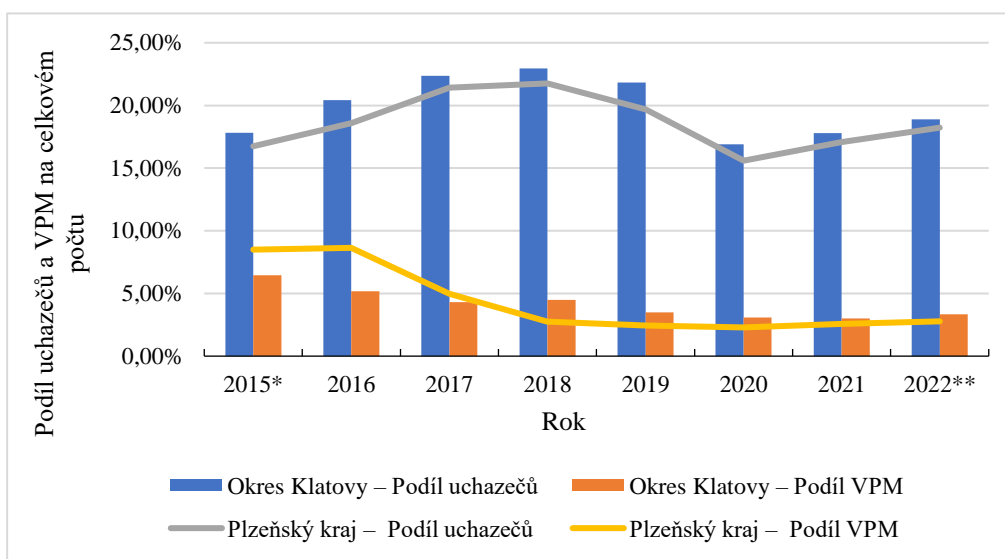
V rámci aktivní politiky zaměstnanosti v Plzeňském kraji se na skupinu dlouhodobě nezaměstnaných v současné době zaměřuje projekt „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Cílem programu je poskytnout uchazečům dané skupiny, kteří jsou evidováni na úřadu práce v ČR, poradenství, rekvalifikační kurzy a zprostředkovat jim zaměstnání včetně tzv. krátkodobé pracovní příležitosti. Ta má napomoci k obnově pracovních návyků u dlouhodobě nezaměstnaných a zároveň napomáhá snížit nejistotu jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně daného uchazeče. (22, s. 37; 32)

4.5.4 Osoby se zdravotním postižením

Další problémovou skupinu uchazečů o zaměstnání představují osoby se zdravotním postižením (OZP). V důsledku snižující se nezaměstnanosti a růstu poptávky po pracovnících, je možné usuzovat, že zaměstnavatelé budou nuceni obsazovat volná pracovní místa i osobami se zdravotním postižením. Nicméně stále platí, že zájem o zaměstnávání uchazečů spadající do této skupiny je na trhu práce stále nízký. Důvod lze hledat v časté neschopnosti OZP vykonávat práci na plný úvazek či nastoupit do vícesměnného provozu. Nabídky krácených úvazků, které jsou pro tuto skupinu uchazečů vhodnou variantou, jsou ze strany zaměstnavatelů na trhu práce bohužel značně omezeny. (22, s. 39)

Následující graf demonstruje situaci na trhu práce v okrese Klatovy z pohledu osob se zdravotním postižením mezi roky 2015 až 2022. V grafu je patrný jednak podíl OZP na celkovém počtu uchazečů a rovněž podíl volných pracovních míst (VPM) určených pro tuto skupinu na celkovém množství volných pracovních míst.

Graf 15 – Analýza OZP a volných míst pro tuto skupinu určených



* vypočteno z hodnot za 8. až 12. měsíc

** vypočteno z hodnot za 1. až 6. měsíc

Zdroj: vlastní zpracování (33; 34)

Z výsledků průměrných stavů za jednotlivé roky, ze kterých byl předešlý graf vytvořen, lze konstatovat, že podíl osob se zdravotním postižením dlouhodobě představuje přibližně 20 % všech uchazečů o zaměstnání v okrese Klatovy. Nejvyšších hodnot za sledované roky bylo dosaženo v roce 2018, kdy podíl uchazečů představoval 22,37 % všech evidovaných uchazečů. Naopak nejnižší hodnoty byly zaznamenány v roce 2020, kdy mezi evidovanými uchazeči bylo průměrně 16,89 % osob se zdravotním postižením. Z grafu je rovněž patrné, že počet uchazečů se zdravotním postižením v okrese Klatovy ve všech sledovaných letech převýšil průměr Plzeňského kraje.

Na první pohled je patrný markantní rozdíl mezi nabídkou a poptávkou po práci této problémové skupiny nejen v okrese Klatovy, ale i v celém Plzeňském kraji. Navíc je z grafu zřejmé, že se průměrný počet volných míst pro tuto skupinu v dlouhodobém horizontu stále snižuje. Od roku 2019 představují volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením přibližně jen 3 % ze všech volných pracovních míst. Při porovnání okresu Klatovy se stavem pro celý Plzeňský kraj lze najít pozitivum v tom, že od roku 2018 převyšuje průměrný podíl volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením v okrese Klatovy úroveň Plzeňského kraje.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti slouží jako motivace pro zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením mimo jiné i příspěvek na podporu zaměstnávání této problémové skupiny na chráněném trhu práce. Příspěvek je určen zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením a mají uzavřenou dohodu s Úřadem práce ČR o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Pokud si zaměstnavatel o tento příspěvek zažádá a splní všechny předepsané podmínky, je mu příspěvek vyplacen po skončení daného čtvrtletí. (22, s. 54)

Následující tabulka obsahuje informace o počtu žádostí a výši vyplaceného příspěvku na podporu zaměstnávání OZP v Plzeňském kraji pro rok 2021 (resp. IV. čtvrtletí roku 2020 a I. až III. čtvrtletí roku 2021).

Tabulka 5 – Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (Plzeňský kraj, rok 2021)

	IV. Q 2020		I. Q 2021		II. Q 2021		III. Q 2021	
	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)
Domažlice	5	1 018 641	5	914 062	6	1 025 891	6	1 019 511
Klatovy	24	5 978 621	26	5 705 064	26	5 901 931	24	5 636 579
Plzeň-jih	11	4 282 802	11	4 418 539	11	4 826 664	12	5 119 327
Plzeň-město	78	56 703 807	73	48 874 995	72	54 697 157	69	58 305 708
Plzeň-sever	18	8 262 305	18	9 041 588	18	9 495 559	20	10 831 896
Rokycany	13	6 239 171	12	5 946 034	13	6 210 659	13	6 684 636
Tachov	4	1 925 868	4	2 027 519	4	2 068 232	4	2 158 131
Plzeňský kraj	153	84 411 215	149	76 927 801	150	84 226 093	148	89 755 788

Zdroj: Úřad práce České republiky – Krajská pobočka v Plzni (22, s. 55)

Jak z tabulky vyplývá, v rámci sledovaného roku bylo zaměstnavatelům v Plzeňském kraji vyplacen příspěvek v celkové výši 335.320.897 Kč, což byla o více než 18 mil. Kč vyšší částka než za předcházející 4 čtvrtletí. Pokud se zaměříme na cílový okres Klatovy, v rámci sledovaného období zde bylo přijato celkem 100 žádostí o poskytnutí daného příspěvku a za tímto účelem bylo vyplaceno celkem 23.222.195 Kč. V porovnání s předcházejícím obdobím, kdy bylo přijato 103 žádostí, je to o 344.023 Kč více.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti ovšem není jen podpora zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce, ale i na volném trhu práce. Jedním z projektů, který se na zaměstnávání OZP na volném trhu práce zaměřuje, je projekt Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI), který byl již výše zmíněn. V rámci tohoto projektu je na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem podporováno vytváření

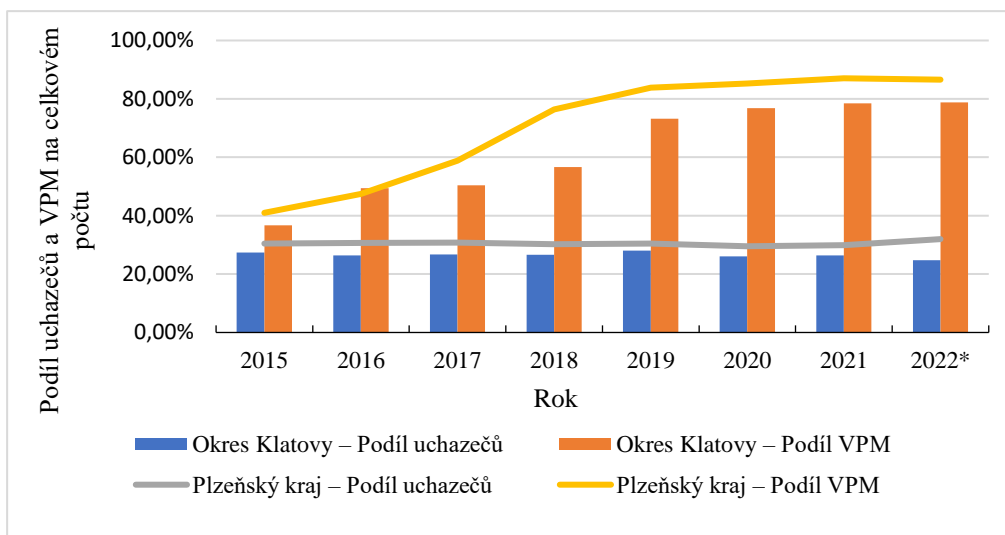
společensky účelných pracovních míst na částečný pracovních úvazek. Příspěvek je v tomto případě vyplácen zaměstnavatelům, kteří na zkrácený úvazek zaměstnávají OZP, ale i například osoby starší 60 let, osoby pečující o dítě do 10 let věku atd. Délka vyplácení příspěvku se pohybuje od 6 do 12 měsíců. (31)

Na osoby se zdravotním postižením rovněž cílí projekt „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce“, který je v okrese Klatovy rovněž využíván. Smyslem tohoto projektu je navýšit kapacity a kvalitu služeb úřadů práce za pomoci proškolených poradců pro OZP. Touto cestou jsou navyšovány a zefektivňovány služby pro OZP při hledání zaměstnání a je rozvíjena poradenská činnost s cílem udržet jejich stávajících pracovní místo. Projekt rovněž cílí na zaměstnavatele působící na volném trhu práce, kterým proškolení specialisté úřadů práce pomáhají při náboru OZP. (35)

4.5.5 Osoby bez kvalifikace nebo nízkou kvalifikací

Do problémových skupin trhu práce se rovněž řadí uchazeči bez vzdělání či pouze se základním vzděláním. Stav těchto uchazečů pro okres Klatovy v porovnání s Plzeňským krajem v letech 2015 až 2022 je zobrazen v následujícím grafu.

Graf 16 – Analýza uchazečů bez vzdělání či se základním vzděláním



* vypočteno z hodnot za 1. až 6. měsíc

Zdroj: vlastní zpracování (29)

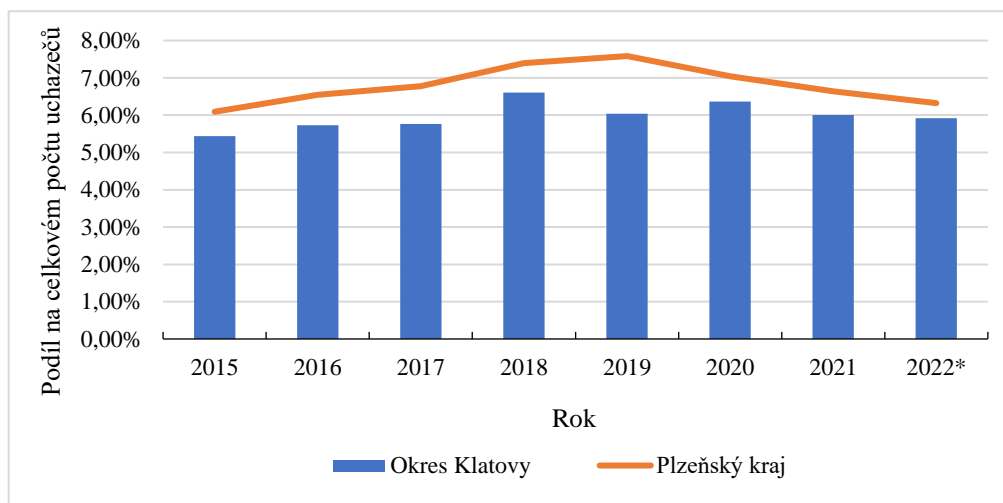
Jak je zde patrné, podíl uchazečů se základním vzděláním (vč. neukončeného základního vzdělání) je v průběhu celého sledovaného období téměř konstantní. Uchazeči spadající do této skupiny dlouhodobě představují v okrese Klatovy průměrně 25 až 28 %

všech uchazečů evidovaných na úřadech práce. Průměrné hodnoty za celý Plzeňský kraj jsou u této skupiny nepatrně vyšší nežli u okresu Klatovy. V Plzeňském kraji představují uchazeči bez vzdělání, či pouze se základním vzděláním, průměrně 29 až 31 % všech evidovaných uchazečů.

Pro zjištění skutečnosti, jak moc je pro uchazeče se základním vzděláním (vč. neukončeného) složité uplatnit se na trhu práce v okrese Klatovy, je v grafu rovněž naznačen podíl volných pracovních míst (VPM), která jsou pro danou problémovou skupinu určena. Výsledek této komparace je na první pohled zřejmý. V průběhu sledovaných let došlo v okrese Klatovy k nárůstu volných pracovních míst, u kterých se vzdělání prakticky nevyžaduje. Od roku 2019 je to více než 73 % všech VPM v okrese Klatovy. V rámci celého Plzeňského kraje přesahuje tento podíl dokonce 80 % všech VPM.

V teoretické části bylo mimo jiné odkazováno na důležitost tzv. širšího lidského kapitálu, jenž má dle literárních pramenů napomáhat k uplatnění jedinců na trhu práce. Při zaměření na vzdělání, které do širšího lidského kapitálu patří, by se mohlo zdát, že výše zmíněná analýza teorii o snazším uplatnění vyvrací. Aby bylo možné tuto úvahu pro okres Klatovy potvrdit, či vyvrátit, byl vytvořen následující graf demonstrující počet uchazečů o zaměstnání, kteří mají dokončené vysokoškolské vzdělání.

Graf 17 – Analýza uchazečů s vysokoškolským vzděláním (bakal., magist., dokt.)



* vypočteno z hodnot za 1. až 6. měsíc

Zdroj: vlastní zpracování (29)

Z grafu je patrné, že podíl uchazečů s vysokoškolským vzděláním v okrese Klatovy je téměř čtyřnásobně menší nežli u uchazečů s nízkým či žádným vzděláním. Tím se výše zmíněná výhoda plynoucí z investice do lidského kapitálu (konkrétně investice do vzdělání) potvrzuje.

Zatímco podíl uchazečů bez vzdělání v okrese Klatovy dlouhodobě představuje kolem 30 % všech evidovaných uchazečů, uchazeči s vysokoškolským vzděláním představují přibližně pouhých 6 % všech evidovaných uchazečů. Hodnoty okresu Klatovy jsou dokonce pod průměrem Plzeňského kraje, a to v průběhu celého sledovaného období.

Z grafu je rovněž znatelná téměř konstantní úroveň vysokoškolsky vzdělaných uchazečů. Zvýšené hodnoty lze pozorovat jen v letech 2018 a 2020, kdy podíl překročil hranici 6 % na všech evidovaných uchazečích v okrese Klatovy.

4.6 Cizinci na trhu práce v okrese Klatovy

Nedílnou součástí trhu práce jsou v současné době pracovníci z jiných zemí EU/EHP či z třetích zemí, kteří do České republiky často přicházejí za lepšími sociálními či pracovními podmínkami. Pro ucelení představy, kolik lidí z EU, EHP či třetích zemí (bez azylantů) bylo v okrese Klatovy v průběhu sledovaných let evidováno, byl z údajů zveřejňovaných ČSÚ vytvořen následující přehled.

Tabulka 6 – Cizinci v okrese Klatovy (stav k 31. 12.)

Rok	Celkem cizinců	Z toho			
		ženy	muži	ze zemí EU	z třetích zemí
2015	2578	1082	1496	1504	1074
2016	2744	1129	1615	1607	1137
2017	2810	1166	1644	1647	1163
2018	2981	1243	1738	1744	1237
2019	3206	1336	1870	1818	1388
2020	3347	1414	1933	1816	1531
2021	3351	1448	1903	1532	1819

Zdroj: vlastní zpracování (36)

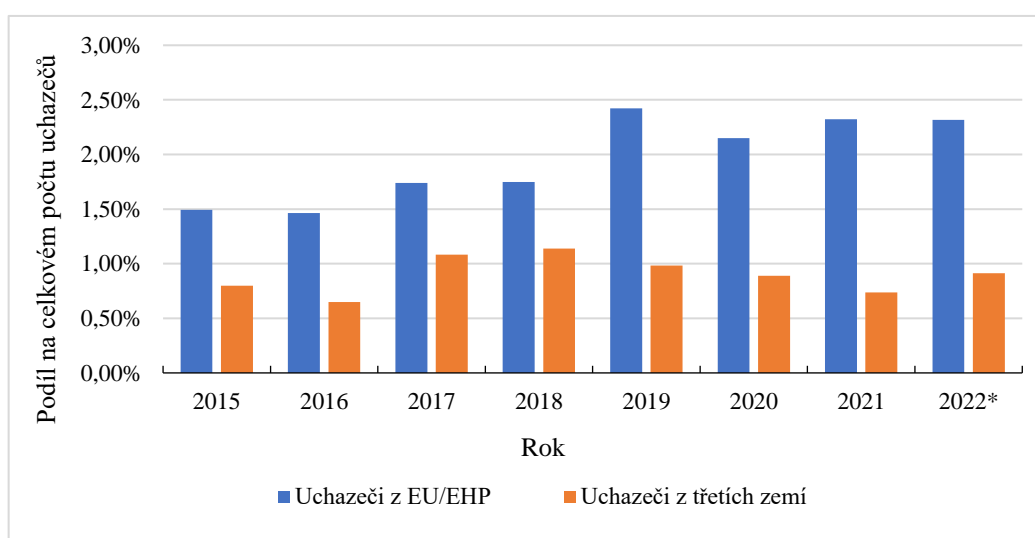
Jak je z tabulky patrné, počet cizinců na území okresu Klatovy zaznamenával mezi roky 2015 až 2021 rostoucí tendenci. Během sledovaného období lze sledovat zvýšení o necelých 30 %. Největší nárůst lze pozorovat mezi roky 2018 a 2019, naopak nejnižší nárůst byl zaznamenán mezi roky 2020 a 2021, které byly poznamenány pandemií Covid-19. Zmíněný rok 2021 je specifický úbytkem cizinců pocházejících ze zemí EU, o to větší nárůst lze sledovat u obyvatel pocházejících z třetích zemí. U této skupiny cizinců lze dlouhodobě pozorovat největší nárůst u lidí ukrajinského občanství, jejichž počet se za celé sledované období více než zdvojnásobil (k 31. 12. 2021 bylo evidováno 899 cizinců

ukrajinského občanství). Z tabulky je rovněž patrné, že většina cizinců působících na území okresu Klatovy, je mužského zastoupení.

4.6.1 Uchazeči z EU/EHP a třetích zemí

V návaznosti na předcházející analýzu nabídky práce v okrese Klatovy, je rovněž důležité nastínit, jak se ve sledovaném období vyvíjel počet uchazečů evidovaných na trhu práce, kteří pocházejí z jiné země EU/EHP či z některé ze třetích zemí. Stav těchto skupin uchazečů v okrese Klatovy je zobrazen v následujícím grafu.

Graf 18 – Analýza uchazečů z EU/EHP a třetích zemí



* vypočteno z hodnot za 1. až 6. měsíc

Zdroj: vlastní zpracování (37;38)

Jak je zde patrné, většina uchazečů, kteří pocházejí ze zemí mimo ČR, jsou uchazeči z EU či z EHP. Je rovněž znatelné, že podíl této skupiny uchazečů na celkovém počtu uchazečů v průběhu sledovaných let téměř neustále stoupal. Výjimku lze spatřit pouze v roce 2020. V současné době tvoří uchazeči z EU/EHP v průměru přibližně 2,3 % všech evidovaných uchazečů v okrese Klatovy. Na základě statistik zveřejňovaných MPSV zde mají dlouhodobě největší zastoupení uchazeči pocházející ze Slovenska, Rumunska, Bulharska či Německa. (37)

Nižší hodnoty lze následně spatřit u uchazečů pocházejících ze třetích zemí. Na rozdíl od předchozí skupiny zde ovšem není možné shledat čistě rostoucí či klesající trend. V počátku sledovaného období lze nejprve sledovat snižující se podíl těchto uchazečů na celkovém počtu uchazečů evidovaných v okrese Klatovy. V letech 2017 a 2018 podíl této skupiny naopak stoupal. Nejvyšší průměrné hodnoty bylo dosaženo za rok 2018, kdy

uchazeči ze třetích zemí představovali přibližně 1,14 % všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. Lze konstatovat, že i při maximální úrovni není podíl této skupiny uchazečů nijak vysoký. V následujících letech podíl vybraných uchazečů opět klesal, a to až do roku 2021. K mírnému nárůstu posléze došlo v první polovině závěrečného roku 2022, kdy uchazeči ze třetích zemí tvořili průměrně 0,9 % všech evidovaných uchazečů.

Ze statistik MPSV lze opět určit, jaké země původu mají mezi uchazeči této skupiny největší zastoupení. Dlouhodobě nejvíce uchazečů pochází z Ukrajiny, Moldavska či Ruska. (38)

5 Zhodnocení výsledků

Následující část shrnuje nejdůležitější poznatky, kterých bylo během analýzy cílového trhu práce dosaženo. Aby bylo zhodnocení komplexní, jsou zde rovněž zahrnuty postřehy a posouzení dosažených výsledků ze strany zaměstnanců kontaktního pracoviště Úřadu práce v Klatovech (dále jen Úřad práce Klatovy), kteří se danou problematikou zabývají.

5.1 Základní informace o cílovém okrese

Jak již bylo v úvodu práce naznačeno, místní trh práce je determinován svým umístěním v oblasti Šumavy, což se rovněž potvrdilo zjištěným prvenstvím při rozboru počtu ekonomických subjektů zabývajících se zemědělskou činností v Plzeňském kraji. V návaznosti na umístění cílového okresu a jeho velikost bylo ze strany Úřadu práce v Klatovech rovněž poukázáno na negativum v podobě špatné dopravní obslužnosti z odlehlejších obcí a na velké dojezdové vzdálenosti za pracovními příležitostmi. V tomto směru má okres Klatovy horší postavení nežli ostatní okresy Plzeňského kraje, které se nacházejí blíže k centru České republiky.

Kromě tohoto negativa, které vyplývá z geografické podstaty cílového okresu, bylo analýzou zjištěné i rovněž negativum demografické. Jedná se o postupné stárnutí místního obyvatelstva, které bylo v průběhu sledovaných let potvrzené nárůstem průměrného věku o 1,2 roku na současných 44,2 let. Zároveň lze v demografické struktuře místního obyvatelstva pozorovat pokles počtu obyvatel produktivního věku, kteří jsou pro správný chod trhu práce stěžejní. Podíl této skupiny obyvatelstva na celkovém počtu obyvatel v průběhu sledovaných let poklesl o 3,2 %.

Pokud se opomene zemědělská činnost, má sledovaný okres rovněž silnou průmyslovou základnu. Na základě zkušeností pracovníků kontaktovaného Úřadu práce se mezi nejčastější zaměření místních firem řadí dřevozpracující průmysl, lesnictví, plastikářský a potravinářský průmysl. Zde je nutné zmínit, že průmyslové zaměření okresu se projevilo i v analýze profesí, u kterých je na úřadech práce nahlášeno nejvíce volných pracovních míst. Za rok 2021 dominovala poptávka po pracovnících na pozice obsluhy strojů a montérů. Dlouhodobě je rovněž velký zájem o pomocné a nekvalifikované pracovníky, pracovníky ve službách a prodeji a rovněž o řemeslníky a opraváře.

5.2 Zhodnocení nezaměstnanosti v okrese Klatovy

Základním ukazatelem, pomocí kterého lze úroveň místního trhu práce posoudit, je podíl nezaměstnaných osob, který se v současné době pohybuje v cílovém okrese kolem 2,5 %. Při analýze tohoto ukazatele pro okres Klatovy byl v průběhu sledovaných let potvrzen pokles nezaměstnanosti, který je typický nejen pro celý Plzeňský kraj, ale i pro celou Českou republiku. U okresu Klatovy bylo ovšem vyzorováno postupné zlepšení mezi ostatními okresy Plzeňského kraje. Z pohledu Úřadu práce v Klatovech to lze zdůvodnit aktivní spoluprací s místními firmami a rovněž rozšiřováním výrobních kapacit, např. u firem NOVARES CZ Janovice s.r.o. či Rodenstock ČR s.r.o., které byly v práci zmíněny jako jedny z největších zaměstnavatelů sledovaného trhu práce. Snižující se podíl nezaměstnaných osob se rovněž projevil i v grafu, který znázorňuje vztah mezi množstvím nabízené a poptávané práce. Zatímco na počátku sledovaného období (v roce 2015) připadalo na jedné volné pracovní místo v průměru 2,8 uchazeče, za první polovinu roku 2022 to bylo v průměru pouze 0,47 evidovaného uchazeče.

V návaznosti na nedostatek pracovníků byla s Úřadem práce rovněž diskutována možnost využití pracovních agentur, které se staly v rámci celé České republiky (včetně okresu Klatovy) oblíbeným trendem. Jak pracovnice Úřadu práce uvedla, jedná se často o poslední možnost, jak mohou firmy získat nové pracovní síly. V tomto případě se jedná především o zahraniční pracovníky. Byť se může na první pohled jevit tato varianta jako neefektivní kvůli časté fluktuaci pracovníků či kvůli jazykové bariéře, ze strany firem je využívání pracovních agentur výhodné. Nejen, že je zde velká flexibilita při nástupu a ukončování „zaměstnání“, ale z vlastní zkušenosti lze konstatovat, že agenturní pracovníci často představují nižší nákladové zatížení firmy nežli kmenoví zaměstnanci.

Při analýze nezaměstnanosti byla rovněž potvrzena existence sezónní nezaměstnanosti, kterou lze opět přisuzovat významnému podílu zemědělské činnosti a cestovního ruchu, které jsou pro oblast Šumavy typické.

Při bližším zaměření na roky 2020 až 2021, ve kterých byla ekonomika ovlivněna pandemií Covid-19, lze u podílu nezaměstnaných osob pozorovat pouze mírný nárůst oproti předešlým rokům. Dle vyjádření Úřadu práce v Klatovech napomohla v řešení této situace finanční podpora zaměstnavatelům ze strany státu, např. pomocí Cíleného programu Antivirus, díky kterému byly zaměstnavatelům kompenzovány mzdové náklady (náhrady za mzdy) vyplácené zaměstnancům za překážky v práci zapříčiněné pandemií. Díky tomu

nebyla většina místních zaměstnavatelů nucena propouštět. Mezi profese, u kterých ovšem bylo propouštění znatelné, lze zařadit například oblast gastronomie či cestovního ruchu.

5.3 Výsledky analýzy problémových skupin

Stav, ve kterém se trh práce nachází, lze rovněž posoudit podle úrovně problémových skupin. Uchazečům evidovaných na úřadech práce, kteří do těchto skupin spadají, musí být často napomáháno prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, aby se mohli na trhu práce snadněji uplatnit. Mezi problémové skupiny se řadí například mladiství, absolventi škol, lidé se zdravotním postižením, lidé s nízkou kvalifikací, uchazeči starší 50 let či tzv. dlouhodobě nezaměstnaní, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 1 rok.

Nejmenší podíl mezi uchazeči problémových skupin v okrese Klatovy představují **absolventi škol a mladiství**, jejichž podíl se dlouhodobě pohybuje pod 5 % všech evidovaných uchazečů. U ostatních skupin už takto nízkých hodnot dosaženo nebylo.

Bylo zjištěno, že téměř 40 % všech uchazečů tvoří osoby **starší 50 let**. Aby se podpořilo zařazení těchto lidí do pracovního procesu, využívá se v Plzeňském kraji, včetně cílového okresu Klatovy, projekt Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji či Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI). Na Úřadu práce v Klatovech jsou pro práci s touto skupinou uchazečů vyčleněni odpovědní zaměstnanci.

Pozitivní vývoj v průběhu sledovaných let byl vyzorován u podílu **dlouhodobě nezaměstnaných**, jejichž klesající trend do značné míry kopíroval snižující se podíl nezaměstnaných osob ve sledovaném okrese. Nicméně i přes snižující se tendenci, činil v závěru sledovaného období podíl uchazečů spadající do této problémové skupiny průměrně 20,7 % všech evidovaných uchazečů. Důvody, proč tito lidé setrvávají v evidenci i přes velký počet volných pracovních míst, lze dle slov pracovnice Úřadu práce nacházet hned v několika oblastech. Mezi ně patří nejen ztráta pracovních návyků uchazečů, ale často i jejich nízká atraktivita pro potenciální zaměstnavatele na trhu práce, která je zapříčiněna jejich nedostatečným vzděláním, zdravotními problémy (např. částečné invalidní důchody, OZP), či nutnou péčí o děti do 15 let a o osoby blízké.

Zmíněná problematičnost uplatnění **osob se zdravotním postižením** na trhu práce byla následně potvrzena analýzou stavu této problémové skupiny. Podíl těchto uchazečů představoval na konci sledovaného období přibližně 19 % všech evidovaných uchazečů okresu Klatovy. Nicméně je třeba podotknout, že hodnoty pod úrovní 20 % lze v průběhu sledovaného období pozorovat až od roku 2020. Důvod, který danému poklesu napomohl,

lze dle vyjádření zaměstnankyně Úřadu práce v Klatovech vidět v efektivním využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zde se dle jejích slov jedná především o projekt „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce“, jehož cílem je zvýšit kvalitu služeb, které úřady práce poskytují pro OZP a pro jejich potenciální zaměstnavatele. Mezi další nástroje lze rovněž zařadit skupinové či individuální poradenství, popřípadě pracovní rehabilitace. V rámci analýzy bylo rovněž poukázáno na nedostatek míst, která jsou pro tyto uchazeče určena. Z tohoto důvodu úřady práce aktivně spolupracují se zaměstnavateli, kteří působí nejen na chráněném, ale i volném trhu práce, a poskytuje jim služby a finanční příspěvky, které mají k tvorbě pracovních míst pro OZP napomoci.

Další problémovou skupinou, jejíž stav byl podroben analýze, jsou uchazeči **se základním vzděláním (včetně neukončeného)**. Zde byla v průběhu sledovaných let zjištěna téměř konstantní úroveň. Uchazeči spadající do této problémové skupiny dlouhodobě představují průměrně 25 až 28 % všech evidovaných uchazečů v okrese Klatovy. Ač by se mohlo na první pohled jevit obtížné sehnat pro tyto osoby na trhu práce uplatnění, analýza VPM určených pro tuto skupinu uchazečů ukázala pravý opak. Na konci sledovaného období bylo na místním trhu práce téměř 80 % všech VPM určených pro uchazeče se základním vzděláním (vč. neukončeného).

V návaznosti na dosažené výsledky vyvstává otázka, zda se skutečně vyplácí investovat do širšího lidského kapitálu a mít vyšší vzdělání, které by napomohlo ke snadnějšímu uplatnění na trhu práce. Pro potvrzení dané domněnky byla provedena analýza podílu uchazečů s vysokoškolským vzděláním a výsledky byly zcela jednoznačné. Pouze cca 6 % všech uchazečů jsou lidé s vysokoškolským vzděláním. Závěrem lze tedy říci, že ač není příliš velký problém najít zaměstnání i pro uchazeče z nízkým či žádným vzděláním, u vysokoškolsky vzdělaných osob je uplatnění na trhu práce usnadněno natolik, že není ani potřeba přihlašovat se na úřadu práce. Navíc lze předpokládat, že své zaměstnání většinou najdou na primárním trhu práce, kde se mohou uplatnit na vyšších, prestižnějších a lépe placených pozicích oproti lidem bez řádného vzdělání.

5.4 Vyhodnocení ukazatelů ve vztahu k trendu Plzeňského kraje

Ukazatele místního trhu práce byly rovněž analyzovány ve vztahu k trendu Plzeňského kraje. Toto porovnání bylo aplikováno nejen u analýzy podílu nezaměstnaných osob, který je stěžejní pro zjištění úrovně daného trhu práce, ale rovněž i u jednotlivých problémových

skupin. Zde je porovnání s trendem kraje rovněž důležité, neboť lze díky němu lépe vytipovat, na které skupiny uchazečů v okrese Klatovy by se měla více zaměřit aktivní politika zaměstnanosti, aby se mohla úroveň cílového okresu mezi ostatními okresy v kraji i nadále zlepšovat.

Jak bylo výše řečeno, nezaměstnanost v okrese Klatovy zaznamenala mezi roky 2015 až 2022 převážně klesající tendenci, ve které lze rovněž pozorovat pozitivní vývoj vůči ostatním okresům v Plzeňském kraji. Tato skutečnost se zřetelně projevila i v postavení okresu Klatovy vůči trendu Plzeňského kraje. Zatímco na počátku sledovaného období (2015–2016) nezaměstnanost na Klatovsku mírně převyšovala průměr cílového kraje, od roku 2017 se již konstantně pohybuje pod jeho úrovní. Zatímco v roce 2017 se okres Klatovy nacházel pod průměrem kraje o pouhých 0,05 %, v roce 2021 se již tento rozdíl navýšil na 0,28 %. Tato skutečnost potvrzuje rychlejší tempo poklesu nezaměstnanosti v okrese Klatovy oproti ostatním okresům a potvrzuje vysokou úroveň místního trhu práce.

Porovnání výsledků analýzy problémových skupin uchazečů s trendem Plzeňského kraje přineslo rovněž zajímavé výsledky. U první analyzované skupiny, kterou byli mladiství a absolventi škol, nebyly dosažené výsledky ve vztahu k trendu Plzeňského kraje příliš pozitivní. Podíl absolventů v okrese Klatovy mírně převyšoval po celé sledované období průměr Plzeňského kraje. Nejvyšší rozdíl lze sledovat v roce 2020, kdy byl trend kraje překročen o 0,63 %. U mladistvých uchazečů okresu Klatovy lze hodnoty převyšující trend Plzeňského kraje sledovat již od roku 2018. Je zde ovšem nutné konstatovat, že rozdíly vůči průměru Plzeňského kraje nebyly v průběhu sledovaného období nijak markantní.

Další sledovanou skupinou byli uchazeči starší 50 let. V letech 2015 až 2019 převyšoval podíl těchto uchazečů v okrese Klatovy průměrné hodnoty Plzeňského kraje. Nejvyššího rozdílu bylo v průběhu sledovaných let dosaženo v roce 2019, když byla hodnota Plzeňského kraje překročena o 1,49 %. V následujících letech byl ovšem rozdíl smazán a hodnoty okresu Klatovy se dostaly pod úroveň kraje.

Nejlepších výsledků ve vztahu ke krajskému trendu bylo dosaženo u podílu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů. V rámci celého sledovaného období se podíl této skupiny v okrese Klatovy pohyboval pod hodnotami Plzeňského kraje. Největší rozdíl byl zaznamenán za první polovinu roku 2022, kdy byly hodnoty okresu Klatovy nižší o 7,15 %.

Mezi skupiny uchazečů okresu Klatovy, jejichž podíl převyšuje trend Plzeňského kraje, se rovněž řadí uchazeči se zdravotním postižením. Bylo zjištěno, že nejvyššího rozdílu (2,12 %) mezi hodnotou okresu Klatovy a cílového kraje bylo dosaženo v roce 2019.

Pozitivní je ovšem zjištění, že od roku 2020 se tento rozdíl neustále snižuje. V návaznosti na analýzu OZP, byl rovněž analyzován stav volných pracovních míst, která jsou pro danou skupinu určena. I když jejich podíl v okrese Klatovy není nijak vysoký, bylo potvrzeno, že od roku 2018 v průměru převyšuje průměr Plzeňského kraje.

Poslední analyzovanou skupinou byli uchazeči se základním vzděláním (vč. neukončeného). Podíl těchto uchazečů v žádném ze sledovaných let nepřevýšil hodnoty Plzeňského kraje a konstantně se drží cca 3–4 % pod jeho úrovní. Již výše bylo uvedeno, že pro tuto skupinu uchazečů je v okrese Klatovy určeno téměř 80 % všech volných pracovních míst. Nicméně i s touto úrovní se okres nachází pod trendem kraje, ve kterém se podíl VPM určených pro tuto skupinu uchazečů pohybuje v posledních letech kolem 86 %.

5.5 Vyhodnocení stavu cizinců na místním trhu práce

Aby byla analýza nabídkové strany trhu práce v okrese Klatovy kompletní, byl proveden jednoduchý rozbor uchazečů o zaměstnání pocházejících z jiných zemí EU/EHP či z tzv. třetích zemí. V rámci rozhovoru s pracovníky Úřadu práce v Klatovech bylo zhodnoceno, v čem jsou cizí uchazeči o zaměstnání na trhu práce přínosní, a naopak jaká negativa s sebou přinášejí. Situace byla zhodnocena následujícími slovy: *„Pozitivem pro zaměstnavatele je naplnění volných pracovních pozic, které jsou dlouhodobě neobsaditelné občany ČR. Často jsou rovněž cizinci ochotni pracovat na pozicích, pro které je stanovena minimální mzda nebo se jedná o práce ve ztížených pracovních podmínkách (chlad, prašnost, hluk atd.). Negativem ovšem je, že firmy poté nejsou nuceny investovat větší prostředky do modernizace těchto pracovních míst.“*

Jak bylo analýzou dokázáno, uchazeči ze zemí EU/EHP ani z třetích zemí nepředstavovali za celé sledované období více než 2,5 % všech evidovaných uchazečů. Většinový podíl představují uchazeči z jiných evropských zemí, konkrétně ze Slovenska, Rumunska, Bulharska či Německa.

V návaznosti na přirozenou migraci populace v kombinaci se společenskými událostmi posledních let byl předpokládán nárůst uchazečů z třetích zemí, a to především z Ukrajiny v průběhu roku 2022. Tento předpoklad byl analýzou částečně potvrzen, neboť oproti roku 2021 došlo v průběhu první poloviny roku 2022 k nárůstu uchazečů ze třetích zemí o 0,17 %. Zde je ovšem důležité poznamenat, že výsledek by byl mnohem vyšší, kdyby byl do analýzy zahrnut celý rok 2022 a nikoli jen prvních 6 měsíců. Enormní nárůst uchazečů

ze třetích zemí, konkrétně z Ukrajiny, lze totiž pozorovat až od srpna roku 2022. Ještě v červenci daného roku bylo v okrese Klatovy evidováno pouze 9 uchazečů ukrajinského občanství, nicméně již následující měsíc vzrostl jejich počet na 52 a v prosinci 2022 bylo evidováno dokonce 84 uchazečů z Ukrajiny (38). Takto rychlé tempo nárůstu uchazečů způsobilo, že oproti roku 2021, kdy uchazeči z třetích zemí představovali jen 0,74 % všech uchazečů, za celý rok 2022 vzrostl tento podíl na 2,51 %. Tato skutečnost dokazuje hypotézu o ovlivnění trhu práce v cílovém okrese v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině, který byl zmíněn v úvodu práce.

6 Závěr

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo vyhodnotit situaci na trhu práce v okrese Klatovy v období let 2015–2022. Zatímco v první polovině daného období lze místní trh práce sledovat v jeho běžném vývoji, od roku 2020 byl jeho stav ovlivněn řadou nepředvídatelných událostí. Řeč je především o pandemii Covid-19 a následném válečném konfliktu na Ukrajině, kterým je dodnes poznamenán trh práce celé České republiky.

Aby bylo možné zjistit, do jaké míry je trh práce v okrese Klatovy i přes výše zmíněné vlivy stabilní a konkurenceschopný, bylo stanoveno za cíl vyhodnotit jeho postavení v rámci ostatních okresů Plzeňského kraje, a to jak v otázce nezaměstnanosti, tak i v podílu uchazečů spadajících do problémových skupin trhu práce. U analýzy podílu nezaměstnaných osob byla v okrese Klatovy zjištěna klesající tendence s mírným výkyvem v období pandemie. Nicméně v rámci Plzeňského kraje lze říci, že se okres Klatovy drží od roku 2017 pod jeho průměrem a v průběhu sledovaného období se stal dokonce okresem s druhým nejnižším podílem nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji. Tato skutečnost je pro cílový okres nadmíru uspokojivá, a to především s ohledem na sezónní nezaměstnanost, která stabilitu místního trhu práce ohrožuje.

V návaznosti na pokles nezaměstnanosti byl na cílovém trhu potvrzen v závěru sledovaného období výrazný převis volných pracovních míst nad počtem uchazečů o zaměstnání. Největší nedostatek pracovníků byl v současné době shledán mezi montéry, obsluhou strojů, řemeslníky a opraváři. Při nedostatku pracovníků vyvstala otázka, kdo patří mezi evidované uchazeče o zaměstnání a proč nemohou svou pracovní sílu na trhu práce uplatnit. Pro zodpovězení této otázky byla provedena analýza uchazečů spadajících do tzv. problémových skupin trhu práce, tedy skupin, kteří jsou oproti ostatním při hledání zaměstnání znevýhodněni.

Bylo zjištěno, že za nejméně problémovou skupinu uchazečů lze v okrese Klatovy označit mladistvé a absolventy škol, jejichž podíl na celkovém počtu uchazečů byl v průběhu sledovaného období nejmenší. Naopak nejvíce problémovou skupinou okresu Klatovy jsou uchazeči starší 50 let, kteří po celé sledované období tvořili více než 30 % všech evidovaných uchazečů. Jelikož dosažené hodnoty téměř kopírovaly trend Plzeňského kraje, lze konstatovat, že tento problém se netýká pouze okresu Klatovy, ale celého Plzeňského kraje. Jako pomoc při řešení tohoto problému fungují v celém kraji nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které se snaží cílově skupině pomoci. Výrazný problém byl rovněž zjištěn

u osob se zdravotním postižením, pro které není na cílovém trhu práce dostatek volných pracovních míst. Tato skupinu dlouhodobě představuje více než 16 % všech evidovaných uchazečů o zaměstnání, ale přibližně jen 3 % všech volných pracovních míst jsou pro tyto uchazeče určena.

Při analýze nejžádanějších profesí bylo zjištěno, že se lidé v posledních letech nejvíce ucházejí na pozice pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Tato skutečnost částečně souvisí s výsledkem analýzy uchazečů se základním či neukončeným základním vzděláním. I když se okres Klatovy nachází pod průměrem Plzeňského kraje, konstantně tvoří uchazeči s nízkou či nulovou kvalifikací v okrese Klatovy přibližně čtvrtinu všech evidovaných uchazečů. Zde je nutné zmínit, že pokud by se podíl této skupiny nadále zvyšoval, mohla by být na cílovém trhu práce ohrožena jeho úroveň a konkurenceschopnost kvůli nízké kvalifikaci pracovníků. I když tito uchazeči nacházejí své uplatnění většinou na sekundárním trhu práce, nelze tvrdit, že by měli v okrese Klatovy problém s nalezením zaměstnání. Bylo zjištěno, že v současné době by byli přijati na téměř 80 % všech volných pracovních míst.

Součástí praktické části byla rovněž analýza uchazečů z ostatních zemí EU/EHP či ze třetích zemí. I když v okrese Klatovy dlouhodobě převládají uchazeči z EU/EHP, byla v závěru sledovaného období vyzorovaná změna v počtu uchazečů z třetích zemí, a to především z Ukrajiny, jejichž počet začal v první polovině roku 2022 mírně narůstat. Lze tedy konstatovat, že už zde se začínaly projevovat prvotní dopady válečného konfliktu na Ukrajině.

Na základě dosažených výsledků lze okres Klatovy označit za relativně stabilní prostředí, které je i přes svá negativa nápomocné při rozvoji celého regionu. Rovněž lze konstatovat, že se nijak výjimečně nevymyká trendu Plzeňského kraje a když už, tak spíše v pozitivním směru, což jen potvrzuje jeho silnou pozici mezi ostatními okresy v kraji.

V rámci začleňování problémových skupin do pracovního procesu lze pro cílový okres doporučit rozšíření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. V návaznosti na stále se prodlužující důchodový věk lze rovněž doporučit více zacílit aktivní politiku zaměstnanosti na uchazeče starší 50 let a rovněž na jejich potenciální zaměstnavatele, kteří musí být do budoucna připraveni na větší přísun starších zaměstnanců. Důvodem je především plánovaná důchodová reforma, v jejímž důsledku by se mohl prodloužit odchod do starobního důchodu až na 68 let.

7 Seznam použitých zdrojů

1. KACZOR, Pavel. 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
2. JÍROVÁ, Hana. 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
3. BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Roman SVOBODA. 2020. *Mikroekonomie: teorie a aplikace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 309 s. ISBN 978-80-7380-818-1.
4. BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing (Psyché). 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
5. HOLMAN, Robert. 2005. *Ekonomie*. 4., aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. 736 s. ISBN 80-7179-891-6.
6. JUREČKA, Václav a kolektiv. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Expert (Grada). 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7.
7. MAZOUCH, Petr, Jakub FISCHER. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. Beckova edice ekonomice. 116 s. ISBN 978-80-7400-380-6.
8. BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. 262 s. ISBN 978-80-7380-831-0.
9. Český statistický úřad. *Nové ukazatele nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2022-07-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>
10. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2022-07-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

11. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Měsíční nezaměstnanosti – vývoj na trhu práce pro vybrané kraje a ČR* [online]. 06.05.2022. [cit. 2022-07-23].
Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/mesicni-nezamestnanost-vyvoj-na-trhu-prace-pro-vybrane-kraje-a-cr>
12. ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. 2020. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu. 179 s. ISBN 978-80-88330-26-4.
13. BusinessInfo.cz – oficiální portál pro podnikání a export. *Státní politika zaměstnanosti* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 01.11.2004. [cit. 2022-07-23]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/statni-politika-zamestnanosti/#zacatek>
14. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.
15. Úřad práce ČR. *Zaměstnávání cizinců*. [online]. 23.11.2021. [cit. 2022-08-17].
Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-cizincu>
16. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Pracovní oprávnění*. [online]. 24.05.2021. [cit. 2022-08-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pracovni-opravneni>
17. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Modrá karta – informace pro zaměstnavatele*. [online]. 05.11.2020. [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pro-zamestnavatele-1>
18. Ministerstvo vnitra České republiky. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance*. [online]. Odbor azylové a migrační politiky, 23.09.2021. [cit. 2022-08-21]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>
19. Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Klatovy* [online]. 2 s. (PDF) [cit. 2022-09-22]. Dostupné z:
https://www.czso.cz/documents/11252/17840999/charakteristika_klatovy.pdf/6dc8f1e2-4826-433f-b258-356d06c83770?version=1.17

20. Český statistický úřad. *Vybrané ukazatele za okres Klatovy – časová řada*. [online]. 2 s. (PDF) [cit. 2022-09-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11252/17840999/CZ0322.pdf/74fbc3b6-28ac-4134-82d9-e7d4e2d43552?version=1.43>
21. Český statistický úřad. *Ekonomické subjekty podle převažující činnosti CZ-NACE – územní srovnání*. [online]. [cit. 2022-10-27]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=3772&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E401_null_&katalog=all&pvo=ORG04&pvo=ORG04&str=v7&evo=v460!_VUZEMI97-100-101_1&c=v3~2__RP2021MP12DP31
22. Úřad práce České republiky – Krajská pobočka v Plzni. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022*. [online]. 72 s. (PDF) [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2021.pdf/739a1470-f74b-4dcd-a505-d6e79c6dbf48
23. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005*. [online]. (XLSX) [cit. 2022-10-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/casove-rady-mn-a-pno>
24. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce pro vybrané kraje a ČR*. [online]. [cit. 2022-10-19]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/mesicni-nezamestnanost-vyvoj-na-trhu-prace-pro-vybrane-kraje-a-cr>
25. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Regionální statistika ceny práce – Plzeňský kraj*. [online]. 31.03.2022. [cit. 2022-10-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/plzensky-kraj>
26. Český statistický úřad. *Výpis ze statistického zjišťování. Průměrná roční míra inflace*. [online]. (PDF). 11.01.2023. [cit. 2023-01-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/132433649/Inflace_2000_2022.pdf

27. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly*. [online]. [cit. 2022-11-20]. Dostupné z:
<https://data.mpsv.cz/web/data/analyza-poptavky-po-pracovni-sile-a-nabidky-pracovni-sily>
28. Český statistický úřad. Veřejné databáze. *Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce*. [online]. [cit. 2022-11-25]. Dostupné z:
https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=ZAMD002&sp=A&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~401_null_&pvoc=&katalog=all&z=T
29. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Struktura uchazečů a volných míst*. [online]. [cit. 2022-11-09]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/struktura-uchazecu-a-volnych-mist>
30. Úřad práce ČR. *Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji*. [online]. 06.05.2022. [cit. 2022-11-27]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/sance-pro-padesatniky-v-plzenskem-kraji>
31. Úřad práce ČR. Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI). [online]. [cit. 2022-11-27]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->
32. Úřad práce ČR. *Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)*. [online]. 14.01.2022. [cit. 2022-11-27]. Dostupné z:
<https://www.uradprace.cz/podpora-zamestnanosti-dlouhodobe-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani>
33. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce ve vybraném roce*. [online]. [cit. 2022-11-29]. Dostupné z:
<https://data.mpsv.cz/web/data/mesicni-nezamestnanost-vyvoj-na-trhu-prace-ve-vybranem-roce>
34. Český statistický úřad. Veřejná databáze. *Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a pracovní místa v evidenci úřadu práce*. [online]. [cit. 2022-11-29]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=ZAMD001&sp=A&pvoc=&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~401_null_&katalog=all&z=T

35. Úřad práce ČR. *Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)*. [online]. 03.02.2023. [cit. 2023-04-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rozvoj-systemu-podpory-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-volnem-trhu-prace>
36. Český statistický úřad. Veřejná databáze. *Cizinci podle státního občanství k 31. 12. – vybrané území*. [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E401_null_&katalog=all&pvo=CIZ02&str=v58&u=v58__VUZEMI__101__40363
37. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Uchazeči z EU/EHP podle občanství*. [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/uchazeci-z-eu/ehp-podle-obcanstvi>
38. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Uchazeči ze třetích zemí podle občanství*. [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/uchazeci-ze-tretich-zemi-podle-obcanstvi>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 – Členění obyvatelstva	22
--	----

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 – Věkové složení obyvatel Klatovska.....	38
Tabulka 2 – Podíl zaměstnanců s podprůměrnou výší mzdy či platu.....	44
Tabulka 3 – Průměrný počet uchazečů na jedno volné pracovní místo.....	45
Tabulka 4 – Věkové složení uchazečů o zaměstnání.....	51
Tabulka 5 – Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (Plzeňský kraj, rok 2021)	55
Tabulka 6 – Cizinci v okrese Klatovy (stav k 31. 12.)	58

8.3 Seznam grafů

Graf 1 – Křivka individuální nabídky práce	16
Graf 2 – Křivka poptávky po práci	17
Graf 3 – Rovnováha na trhu práce	18
Graf 4 – Počet obyvatel v okrese Klatovy (stav k 31. 12.).....	37
Graf 5 – Ekonomické subjekty Plzeňského kraje dle převažující ekonomické činnosti	
(stav k 31. 12. 2021)	39
Graf 6 – Podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji (meziokresní srovnání)	41
Graf 7 – Podíl nezaměstnaných osob v okrese Klatovy (2015–2022).....	42
Graf 8 – Výše mzdy/platu v Plzeňském okrese mezi roky 2015 až 2021	43
Graf 9 – Analýza uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst (2015–2022).....	45
Graf 10 – Analýza nabídky a poptávky podle profesí v roce 2015	46
Graf 11 – Analýza nabídky a poptávky podle profesí v roce 2021	47
Graf 12 – Analýza mladistvých a absolventů škol	49
Graf 13 – Analýza uchazečů starších 50 let.....	50
Graf 14 – Analýza dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.....	52
Graf 15 – Analýza OZP a volných míst pro tuto skupinu určených.....	54
Graf 16 – Analýza uchazečů bez vzdělání či se základním vzděláním	56

Graf 17 – Analýza uchazečů s vysokoškolským vzděláním (bakal., magist., dokt.).....	57
Graf 18 – Analýza uchazečů z EU/EHP a třetích zemí.....	59

8.4 Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EHP – Evropský hospodářský prostor

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

IT – Informační technologie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OZP – Osoby se zdravotním postižením

VPM – Volná pracovní místa