

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE



VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Říjen/2022

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Michaela Geržová, KEMBC03

JMÉNO VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

doc. PhDr. Ing. Pavla Bednářová, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 30.8.2022, Zlín

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je zhodnotit současnou situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a vytvořit návrh a doporučení pro snížení nezaměstnanosti

2. Výzkumné metody:

Teoretická část práce je vytvořena na základě literární rešerše sekundárních zdrojů. Text je sepsán volnou formou, která slouží především k úvodu do zkoumané problematiky a vysvětlení základních pojmů. Tyto pojmy slouží jako podklad pro analytickou část práce. Pro analytickou část práce byly použity data ze statistik uvedených na stránkách Českého statistického úřadu a Úřadu práce České republiky. Tyto data byly porovnány v rozmezí let 2012-2022 a následně byly vyhodnoceny jejich nejnižší a nejvyšší hodnoty. V návrhové části práce byly vyvozeny opatření, které vzešly z analytické části práce.

3. Výsledky výzkumu/práce:

Z analýzy vyplynulo, že nejnižší nezaměstnanost v rámci celého Zlínského kraje je v okrese Zlín. Na konci roku 2021 byla nezaměstnanost 2,22 %. V okrese Zlín je mnoho velkých podniků, zaměřených především na zpracovatelský průmysl, který nabízí mnoho volných pracovních míst. Největší nezaměstnanost je v okrese Vsetín, kde její hodnota na konci roku 2021 činila 3,49 %. V bakalářské práci byla nezaměstnanost Zlínského kraje dále rozdělena podle vybraných ukazatelů. Nezaměstnanost byla zkoumána z pohledu věku, pohlaví a vzdělanosti. Na konci roku 2021 bylo více nezaměstnaných žen, než mužů. Z pohledu vzdělanosti, bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání se středoškolským vzděláním s maturitou. Z pohledu věkových skupin, bylo největší množství uchazečů ve skupině starších 55 let. Úřad práce se snaží snižovat nezaměstnanost v problémových regionech a také udržet její nízkou míru v celém kraji, pomocí různých nástrojů aplikované politiky zaměstnanosti. Jedná se především o nově vytvořená pracovní místa, veřejně prospěšné práce a rekvalifikační kurzy.

4. Závěry a doporučení:

V závěru bakalářské práce bylo navrženo řešení, které může Zlínskému kraji pomoci snížit nezaměstnanost s využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V okrajových částech Zlínského kraje je velkým problémem špatná dopravní dostupnost do míst s lépe placeným zaměstnáním. Řešením pro tyto osoby je čerpání příspěvku na dojížděku. Dalším možným řešením je znovuzavedení příspěvku na bydlení, který by alespoň z části pokryl vysoké nájemné ve velkých městech. U starších osob, které nemohou dlouhodobě nalézt zaměstnání, je řešením rekvalifikace na obory, které mají na trhu práce mnoho volných pracovních míst. Z hlediska vzdělanosti, je nejvíce uchazečů o pracovní místo se středoškolským vzděláním s maturitou. Tito uchazeči mohou využít podpory úřadu práce v dalším vzdělávání, nebo rekvalifikaci.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The aim of the bachelor thesis is to evaluate the current situation on the labour market in the Zlín Region and to create a proposal and recommendations for reducing unemployment.

2. Research methods:

The theoretical part of the thesis is based on a literary search of secondary sources. The text is written in a free form, which serves primarily for an introduction to the examined issue and explanation of basic concepts. These terms serve as a basis for the analytical part of the work. For the analytical part of the thesis, data from statistics listed on the websites of the Czech Statistical Office and the Labour Office of the Czech Republic were used. These data compared information between 2012 and 2022 and then, their lowest and highest values were evaluated. The suggestions deduced from the analytical part of the thesis were introduced in its last part.

3. Result of research:

The analysis showed that the lowest unemployment in the entire Zlín Region is in the Zlín District. At the end of 2021, unemployment was 2.22%. There are many large enterprises in the Zlín district, focused primarily on the manufacturing industry, which offers many vacancies. The highest unemployment was found in the Vsetín district, where its value at the end of 2021 reached 3.49%. In the bachelor thesis, the unemployment of the Zlín Region was further divided according to selected indicators such as gender, education and age. At the end of 2021, there were more unemployed women than men. Based on educational aspect, the most job seekers had secondary education. In terms of age groups, the largest number of applicants was in the group over 55 years old. The Labour Office tries to reduce unemployment in problematic districts and also to keep its rate low throughout the whole region, using various instruments of applied employment policy. These are mainly newly created vacancies, community service and retraining courses.

4. Conclusions and recommendation:

At the end of the bachelor thesis a solution was proposed that can help the Zlín region reduce unemployment using the tools of active employment policy. In the peripheral parts of the Zlín region, poor transport accessibility to places with better-paid employment is a major problem. The solution for these people is to draw a commuting allowance. Another possible solution is the re-introduction of housing allowance, which would at least partially cover the high rents in big cities. For older people who cannot find employment in the long term, the solution is retraining in fields that have many vacancies on the labor market. In terms of education, the majority of job applicants have a secondary school education with a high school diploma. These applicants can use the support of the labor office in further education or retraining.

KEYWORDS

Labour market, unemployment, employment policy

JEL CLASSIFICATION

J21
J64
J68
J69

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Michaela Geržová
Studijní program:	Ekonomika a management (Bc.)
Studijní skupina:	KEMBC03
Název BP:	Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1. Úvod2. Teoreticko-metodologická část<ol style="list-style-type: none">2.1 Trh práce2.2 Nezaměstnanost2.3 Politika zaměstnanosti2.4 Cíle a metodika práce3. Analytická část<ol style="list-style-type: none">3.1 Rozbor trhu práce ve Zlínském kraji3.2 Politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji3.3 Návrh a doporučení pro snížení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji4. Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• BORJAS, G. J. <i>Labor economics</i>. Eight edition. New York: McGraw-Hill Education, 2020. ISBN 978-1-260-56552-2.• BRČÁK, J. et al. <i>Makroekonomie: makroekonomický přehled</i>. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-807-3808-310.• POŠTA, V. <i>Makroekonomická analýza na příkladu české ekonomiky</i>. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-720-0.• SOUKUP, J. et al. <i>Makroekonomie</i>. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-807-2615-377.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 20. 6. 2022• Zpracování teoretické části do 20. 7. 2022• Zpracování výsledků do 20. 8. 2022• Finální verze do 1. 9. 2022
Vedoucí práce:	doc. PhDr. Ing. Pavla Bednářová, Ph.D.

V Praze dne 13. 5. 2022

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

Prof. Ing.
Milan
Žák CSc.

Digitálně podepsal Prof.
Ing. Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák
CSc., c=CZ, o=Vysoká škola
ekonomie a managementu,
a.s., givenName=Milan,
sn=Žák, serialNumber=ICA -
10393535
Datum: 2022.05.13 16:20:44
+02'00'

Obsah

1	Úvod	1
2	Teoreticko-metodologická část práce	2
2.1	Trh práce	2
2.1.1	Nabídka a poptávka na trhu práce	2
2.1.2	Modely trhu práce.....	3
2.2	Nezaměstnanost	4
2.2.1	Typy nezaměstnanosti	5
2.2.2	Měření nezaměstnanosti	5
2.2.3	Přirozená míra nezaměstnanosti	7
2.2.4	Dopady nezaměstnanosti.....	8
2.3	Politika zaměstnanosti.....	8
2.3.1	Pasivní politika zaměstnanosti	11
2.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje.....	12
2.4	Cíl a metodika práce	13
3	Analytická část práce.....	14
3.1	Nezaměstnanost ve Zlínském kraji	14
3.1.1	Srovnání nezaměstnanosti z hlediska pohlaví	21
3.1.2	Srovnání nezaměstnanosti z hlediska vzdělanosti	24
3.1.3	Srovnání nezaměstnanosti z hlediska věku	26
3.2	Politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji	28
3.2.1	Veřejně prospěšné práce.....	30
3.2.2	Společensky účelná pracovní místa.....	32
3.2.3	Společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu SVČ.....	34
3.2.4	Zřízená místa pro osoby se zdravotním postižením	35
3.2.5	Rekvalifikace.....	36
3.2.6	Příspěvek na regionální mobilitu.....	38
3.2.7	Projekty ESF.....	39
3.3	Návrh na snížení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji	40
4	Závěr.....	41
	Literatura	43

Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CZSO	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	Osoba se zdravotním postižením
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
UPCR	Úřad práce České republiky
VPP	Veřejně prospěšné práce

Seznam tabulek

Tabulka 1 Složení registrovaných osob na úřadě práce	10
Tabulka 2 Výplata dávky	11
Tabulka 3 Výše sazby pro dávky	11
Tabulka 4 Srovnání nezaměstnanosti.....	15
Tabulka 5 Zaměstnanci a podnikatelé.....	15
Tabulka 6 Problémové regiony kraje	21
Tabulka 7 Počet volných pracovních míst podle požadavku na vzdělání.....	25
Tabulka 8 Rozdělení uchazečů podle věku	27
Tabulka 9 Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji v tis. Kč.....	29
Tabulka 10 Ohrožené skupiny nezaměstnaných	30
Tabulka 11 Počet zřízených míst a umístěných uchazečů	31
Tabulka 12 Objem prostředků vynaložených na veřejně prospěšné práce	32
Tabulka 13 Počet zřízených míst SÚPM a umístění uchazeči.....	33
Tabulka 14 Objem prostředků vynaložených na SÚPM.....	34
Tabulka 15 Podpořené osoby	34
Tabulka 16 Objem prostředků v tis. Kč	35
Tabulka 17 Prostředky vynaložené na místa pro OZP.....	36
Tabulka 18 Srovnání počtu zřízených pracovních míst a umístěných osob	36
Tabulka 19 Noví uchazeči a úspěšně ukončené rekvalifikace	37
Tabulka 20 Prostředky vynaložené na rekvalifikace.....	37
Tabulka 21 Uzavřené dohody	38
Tabulka 22 Objem prostředků v tis. Kč	38

Seznam grafů

Graf 1 Srovnání volných míst a uchazečů o zaměstnání.....	3
Graf 2 Měření nezaměstnanosti.....	6
Graf 3 Financování v tisících Kč.....	9
Graf 4 Nejvýznamnější zaměření zaměstnavatelů	16
Graf 5 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Zlín	17
Graf 6 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Kroměříž	18
Graf 7 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště.....	19
Graf 8 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Vsetín	20
Graf 9 Srovnání nezaměstnanosti podle pohlaví.....	22
Graf 10 Muži a ženy v odvětvích ekonomiky	23
Graf 11 Rozdělení ve zpracovatelském průmyslu.....	23
Graf 12 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2012-2021	24
Graf 13 Zastoupení zaměstnanců v ekonomických odvětvích z hlediska vzdělání.....	26
Graf 14 Struktura uchazečů podle věku (v %)	28
Graf 15 Vývoj počtu uchazečů o VPP	31
Graf 16 Vývoj uchazečů SÚPM.....	33

1 Úvod

Trh práce a politika zaměstnanosti jsou hlavní součástí našich životů. Pokud dospělé osoby nebudou mít práci, nebudou pobírat mzdu ani plat a nedokáží zajistit své životní potřeby. Každá osoba se snaží najít ve svém životě uplatnění, které by ji zajistilo radost z práce, i finanční zajištění. Jestliže člověk nemůže dlouhodobě najít práci, přicházejí na řadu nástroje politiky zaměstnanosti. Tyto nástroje se rozdělují na pasivní a aktivní. Mezi pasivní nástroje politiky zaměstnanosti patří hmotné zajištění, jako je podpora v nezaměstnanosti. Tento nástroj dokáže zajistit financování nutných životních potřeb, ale nedokáže člověka zapojit do pracovního procesu, nebo motivovat k hledání práce. K návratu zpět do práce slouží nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Do této skupiny lze zařadit nově vytvořená pracovní místa, rekvalifikace, nebo různé formy podpory, nebo příspěvků, které zajistí, aby měl nezaměstnaný snazší zapojení do pracovního procesu.

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit současnou situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a vytvořit návrh a doporučení pro snížení nezaměstnanosti. K tomuto cíli dopomohla analýza trhu práce ve Zlínském kraji v letech 2012-2021 a srovnání využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve sledovaném období.

Teoreticko-metodologická část práce je zaměřena na vysvětlení základních pojmů trhu práce, vývoj nabídky a poptávky na trhu práce, modely trhu práce. Další podkapitolou je nezaměstnanost, vymezení rizikových skupin nezaměstnaných, typy nezaměstnanosti, její měření a přirozenou míru nezaměstnanosti. Poslední část této kapitoly je zaměřena na politiku zaměstnanosti. Je uvedeno srovnání financování politiky zaměstnanosti v letech 2012-2021, kdy od roku 2020 velmi vzrostlo financování aktivní politiky zaměstnanosti, především díky programu Antivirus, který finančně podporoval podnikatele v době pandemie COVID-19. Dále je politika zaměstnanosti rozdělena na pasivní a aktivní část. Pasivní část politiky zaměstnanosti tvoří dávky v nezaměstnanosti, které z části nahradí výpadky příjmu. Aktivní část politiky zaměstnanosti je tvořena nástroji, které usnadňují uchazečům návrat do práce. Mezi tyto nástroje patří především rekvalifikace, které uchazečům pomohou k získání nové kvalifikace, případně prohloubí jejich dosavadní zkušenosti. Dále sem patří společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce, které jsou zřizovány především kvůli tomu, aby uchazeči získaly pracovní návyky. Také sem patří různé formy příspěvků, které pomohou uchazečům v návratu na trh práce.

V analytické části práce je zkoumána nezaměstnanost v rámci jednotlivých okresů kraje v letech 2012-2021. Jsou vytyčeny odvětví, které ve Zlínském kraji zaměstnávají nejvíce osob, a také odvětví, které mají dlouhodobý nedostatek vhodných pracovníků. V rámci této podkapitoly jsou vymezeny problémové regiony kraje, které mají dlouhodobě vysokou nezaměstnanost. V další části je zkoumána nezaměstnanost ve Zlínském kraji z hlediska pohlaví, vzdělanosti a věku. Druhá podkapitola analytické části práce zkoumá politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji. Zabývá se nejvíce uplatňovanými nástroji, počty podpořených uchazečů a financováním jednotlivých nástrojů. Třetí podkapitolou je návrhová část, která podle údajů v analytické části práce vyvodila opatření k udržení nízké nezaměstnanosti ve Zlínském kraji.

2 Teoreticko-metodologická část práce

V teoreticko-metodologické části práce jsou vymezeny základní pojmy, které jsou rozděleny do čtyř podkapitol. První podkapitola se věnuje trhu práce, modelům trhu práce, nabídce a poptávce na trhu práce. Druhá podkapitola se zabývá nezaměstnaností, typy nezaměstnanosti, přirozenou mírou. Třetí podkapitola se věnuje politice zaměstnanosti, její pasivní a aktivní formě. Čtvrtou podkapitolou je metodika.

2.1 Trh práce

Holman (2018) považuje trh práce za neúplný trh, zejména vzhledem k nedostatku informací o ostatních účastnících. Lidé nemají všechny informace o volných pracovních místech a firmy nevědí, kolik je na trhu zájemců. Nějakou dobu trvá, než zaměstnavatel nalezne vhodného zájemce, proto prodlevu, kdy jsou lidé bez práce a existují volná pracovní místa nazýváme nezaměstnaností. Lipovská (2017, s. 80) popisuje tři aktéry, kteří vystupují na trhu práce:

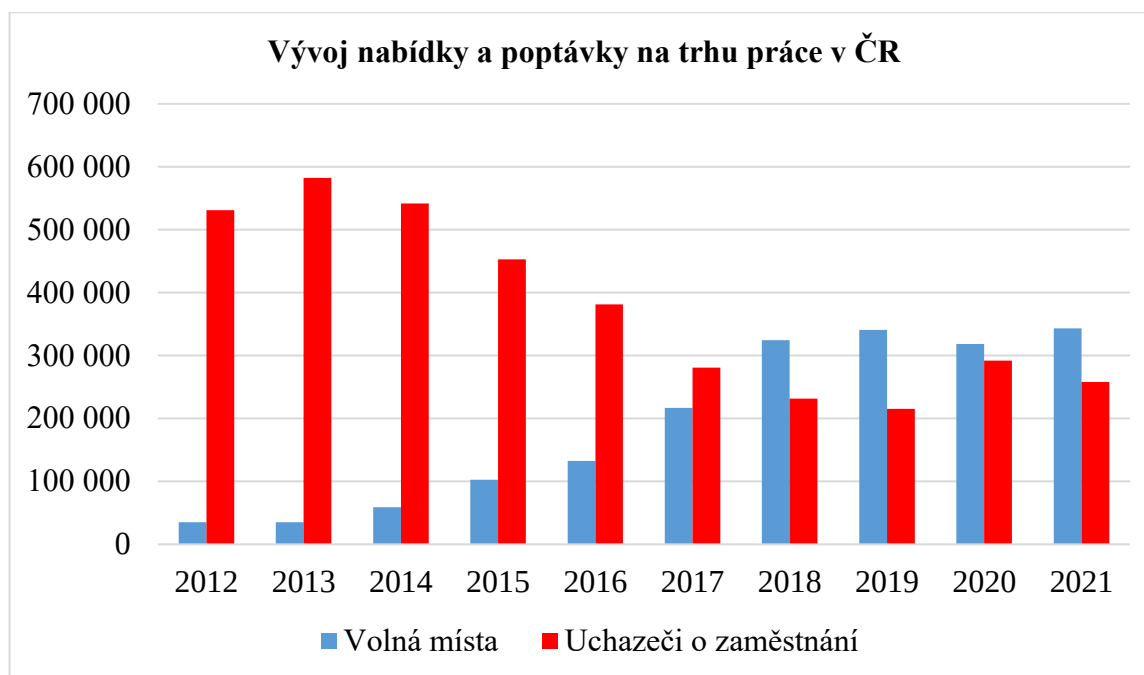
- **zaměstnanci** – stojí na straně nabídky, protože nabízejí svou práci a chtějí za ni odpovídající mzdu. Zaměstnanci jsou ochotni při vyšší mzdě obětovat více volného času;
- **firmy** – stojí na straně poptávky. Jejich hlavním cílem je maximalizace zisku, proto se firmy musí rozhodnout, koho budou zaměstnávat, aby svého cíle dosáhly;
- **vláda** – určuje podmínky trhu práce, reguluje ho pomocí minimální mzdy, podpory v nezaměstnanosti, spolupráci s odbory.

Borjas (2020) udává, že trh práce je neustále se měnící místo. Neustále do odvětví vstupují noví účastníci, kteří nabízejí svou práci, nebo hledají pracovní sílu. Každá pracovní síla dostává za svou práci odměnu. Pošta (2018) udává, že do této odměny jsou zařazeny základní mzdy a platy, odměny, náhrady, příplatky, odměny za pracovní pohotovost.

2.1.1 Nabídka a poptávka na trhu práce

Brčák (2014) udává, že trh práce je místem, kde dochází ke střetu poptávky ze strany firem a nabídky ze strany domácností. Poptávka po práci je klesajícího charakteru vzhledem k mzdové sazbě. Čím je mzdová sazba nižší, tím více budou firmy práci poptávat. Nabídka po práci má oproti tomu rostoucí charakter, protože čím je mzdová sazba vyšší, tím více lidé práci nabízejí. Při střetu nabídky práce a poptávky po práci dochází k vyčištění trhu práce, trh práce je v rovnováze. Poptávka a nabízené množství práce je v rovnováze s mzdovou sazbou. Jestliže je odměna za práci vyšší než rovnovážná, jedná se o přebytek na trhu práce a vzniká nezaměstnanost. Pokud je naopak nižší, vníká na trhu práce nedostatek volné pracovní síly. Následující graf 1 znázorňuje vývoj nabídky a poptávky po pracovních místech v letech 2012 až 2021.

Graf 1 Srovnání volných míst a uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Do roku 2017 bylo více uchazečů o zaměstnání, než volných pracovních míst. Zlom nastal v roce 2017 především díky novým místům ve výrobních firmách a stále většímu počtu podnikatelských subjektů. I když po roce 2017 nastalo několik krizí, včetně koronavirové, kdy se spousta podniků dočasně, nebo trvale uzavřelo, stále převyšuje nabídka volných míst poptávku. Velký podíl na tom mají i vládní dotační programy, které spoustě podniků pomohli tuto krizi překonat.

2.1.2 Modely trhu práce

Palíšková (2014) uvádí dvojité zkoumání trhu práce, které jsou od sebe odlišeny přístupy k hlavním problémům, jako je nezaměstnanost a její řešení. Zabývá se také úlohou sociálního státu, jak by měl řešit problémy nezaměstnanosti, jakým způsobem by měl nahradit příjmy v případě nezaměstnanosti.

- klasický model trhu práce – podle Brčáka (2020) jsou v klasickém modelu mzdy pohyblivé, v rámci interakcí dochází na trhu k utvoření rovnováhy, trh je vyčištěn, všechny osoby ochotné pracovat práci najdou a firmy naleznou při dané mzdové sazbě své pracovníky, neexistují žádná volná místa. Ekonomika operuje na úrovni potenciálního produktu a nezaměstnanost dosahuje své přirozené míry. Palíšková (2014, s. 20-21) také uvádí, že tento trh funguje na principu svobodné soutěže a minimálních zásahů státu. Nezaměstnanost se jeví jako dočasná, každý jedinec, který chce pracovat, zaměstnání nalezne, jen musí počítat s tím, že zaměstnavatel pro něj nemusí mít výhodné mzdové podmínky;
- keynesiánský model trhu práce – dle Brčáka (2020) jsou v tomto modelu trhu práce mzdy nepružné, v krátkém období nedochází k utvoření rovnováhy, existuje nezaměstnanost převyšující její přirozenou míru. Vyčištění trhu práce brání zavedená minimální mzda, nepružnost mezd a kolektivní smlouvy. Palíšková (2014) také uvádí, že podle Keynesese jsou dvě hlavní příčiny nezaměstnanosti především technologický pokrok a nedostatečná poptávka. Nedostatečná poptávka plyne především z nízkého

sklonu ke spotřebě a k investicím. Vzhledem k nízké poptávce nemohou lidé najít žádnou práci, ani tu, za kterou dostanou minimální mzdu.

2.2 Nezaměstnanost

Podle Brožové (2018, s. 245) je nezaměstnanost v neustálém pohybu, nikdy se nezastaví a není nulová. Lidé neustále hledají nová pracovní místa, stěhují se, vstupují a opouštějí trh práce a nějaký čas zůstávají v nezaměstnanosti. Pokud se ekonomice daří, firmy rozšiřují výrobu a vytvářejí nová pracovní místa, nezaměstnanost je klesající. Brčák (2014, s. 140) udává definici dle Eurostatu, která za nezaměstnané považuje osoby starší 15 let splňující následující podmínky:

- nebyli zaměstnaní;
- aktivně hledají práci prostřednictvím úřadu, nebo zprostředkovatelů práce, hledání práce je prostřednictvím inzerátů, osobní návštěvy firem za účelem získání zaměstnání, podniknutí kroků k založení vlastního podnikání, nebo hledání zaměstnání jiným způsobem;
- jsou okamžitě, nebo nejpozději do 14 dnů připraveni k nástupu do práce.

Buchtová (2013) považuje práci za hlavní smysl existence člověka, která mu zajistí nejen materiální prospěch, ale i pocit společenské užitečnosti. Vytváří nové sociální vztahy, umožňuje seznamovat se s novými lidmi a uzavírat přátelství. Pokud člověk ztratí práci, je to velký zásah v jeho životě. Nastávají mu nové starosti s obživou a finanční nejistotou. Ztrácí také kontakty s lidmi a celkově je pro něj tato situace velmi stresující. Buchtová (2013) dále uvádí hlavní rizikové skupiny nezaměstnaných:

- mladší věkové skupiny do třiceti let – podle Pošty (2018) se jedná o nejvíce rizikovou skupinu osob, především proto, že se jde o čerstvé absolventy a osoby bez praxe. Buchtová (2013) uvádí, že je tato pozice pro mladé lidi velmi složitá. Jsou téměř bez zkušeností, postrádají pracovní kontakty, které by jim mohly být nápomocny v hledání zaměstnání. U této skupiny existuje určité riziko zvyknutí si na volný čas, nicnedělání a ztráty zájmu pracovat. Dobrou příležitostí mohou být rekvalifikace, či kurzy, které je udrží v režimu střídání volného času a povinností;
- starší lidé – patří sem osoby ve věku 41-50 let, které nejhůře nesou ztrátu zaměstnání. Prožívají intenzivní pocit beznaděje a strachu o svou budoucnost a zajištění. Pro tyto osoby je velmi obtížné najít zaměstnání v tomto věku, zaměstnavatel upřednostňuje mladé lidi, do kterých může dlouhodobě investovat. Řešením pro tuto skupinu může být podnikání, musí ale počítat se zvýšenou námahou a stresem;
- ženy – ženy mají složité postavení především díky tomu, že zaměstnavatel upřednostňuje mužskou pracovní sílu. Také si ženy pojí s mateřskou a nemocnými dětmi. Velmi ohroženou skupinou jsou především matky samoživitelky. Je velmi obtížné skloubit mateřské povinnosti s prací, proto je cesta k řešení obtížného zaměstnávání žen téměř nemožná;
- zdravotně postižení lidé – protože zaměstnavatelé chtějí pracovníky co nejvýkonnější, mají tito lidé stále větší problém v hledání práce. V evidenci úřadu práce jsou několikanásobně delší dobu, než zdraví lidé. Určitou pomocí jsou příspěvky na zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných;
- lidé bez kvalifikace – jedná se především o mladé, málo vzdělané lidi, bez zájmu o práci. Patří sem i lidé s různými závislostmi, nebo propuštěné z nápravných zařízení. Pokud nebudou chtít tito lidé pracovat, může zde hrozit riziko kriminálních činností;

- romské etnikum – protože má stále většina Romů jen základní vzdělání a žádnou kvalifikaci, je pro ně velmi obtížné najít zaměstnání. Romové žijí pod tlakem vlastní kultury i majoritní společnosti, která je zatím plně nezačlenila. Mají tedy minimální šanci na společenské uplatnění. Velká koncentrace Romů vytváří lokality s vysokou kriminalitou a sociálními problémy a v majoritní společnosti vzbuzují obavy z jejich zaměstnání.

2.2.1 Typy nezaměstnanosti

Soukup (2018, s. 251) uvádí, že klasický model trhu práce, který tvrdí, že pracovník je schopen vykonat jakoukoliv práci a z různých prací přecházet, je v rozporu s realitou. Lidé opouštějí z různých důvodů své zaměstnání a mnohokrát hledají práci ve stejném odvětví, jako je jejich kvalifikace. Firmy oproti tomu už hledají zaměstnance, kteří mají v daném oboru nějaké zkušenosti. Vznikají tak různé typy nezaměstnaností, které se třídí podle příčin jejich vzniku. Rojíček (2016, s. 229) rozděluje nezaměstnanost na několik skupin, podle důvodu vzniku a podle toho, jakým způsobem se v ekonomice projevují:

- **frikční nezaměstnanost** – jedná se o dobrovolnou formu nezaměstnanosti, která vzniká v časové prodlevě mezi výpovědí a nalezením nové práce. Borjas (2020) dále udává, že frikční nezaměstnanost vede v krátkém období k nezaměstnanosti, kdy si uchazeč hledá práci novou. Existují také různé způsoby snižování frikční nezaměstnanosti, jako je poskytování informací uchazečům o volných místech, nebo poskytnutí informací firmám o nezaměstnaných lidech;
- **strukturální nezaměstnanost** – dle Rojíčka (2016) se jedná o nezaměstnanost, kde se nabídka práce neshoduje s kvalifikací pracovníků a s poptávkou po práci, z důvodu strukturálních změn v ekonomice. Může existovat stejný počet volných míst, jako je počet nezaměstnaných osob. Brčák (2020) také uvádí, že strukturální nezaměstnanost vzniká díky rozvoji některých odvětví, jejich expanzi a úpadku, nebo úplnému zániku odvětví jiných. To má také za následek změnu poptávky po práci v rámci regionu a odvětví. Pracovníky je nutné rekvatifikovat na novou pozici, případně přesunout na jiné území;
- **cyklická nezaměstnanost** – keynesiánské pojetí, kde neexistují volná pracovní místa. Hlavní příčinou vzniku nezaměstnanosti je považováno cyklické kolísání skutečného reálného produktu kolem potenciálního produktu. Jedná se o formu nedobrovolné nezaměstnanosti Rojíček (2016);
- **sezónní nezaměstnanost** – jedná se o nezaměstnanost vyskytující se především v cestovním ruchu, stavebnictví, zemědělství. Jde o sezónní poptávku po práci, je součástí přirozené míry nezaměstnanosti monetaristů a nové klasické makroekonomie Rojíček (2016);
- **technologická nezaměstnanost** – nové technologické vymoženosti vedou ke změně poptávky po práci. Někdy ji lze chápat jako součást strukturální nezaměstnanosti Rojíček (2016).

2.2.2 Měření nezaměstnanosti

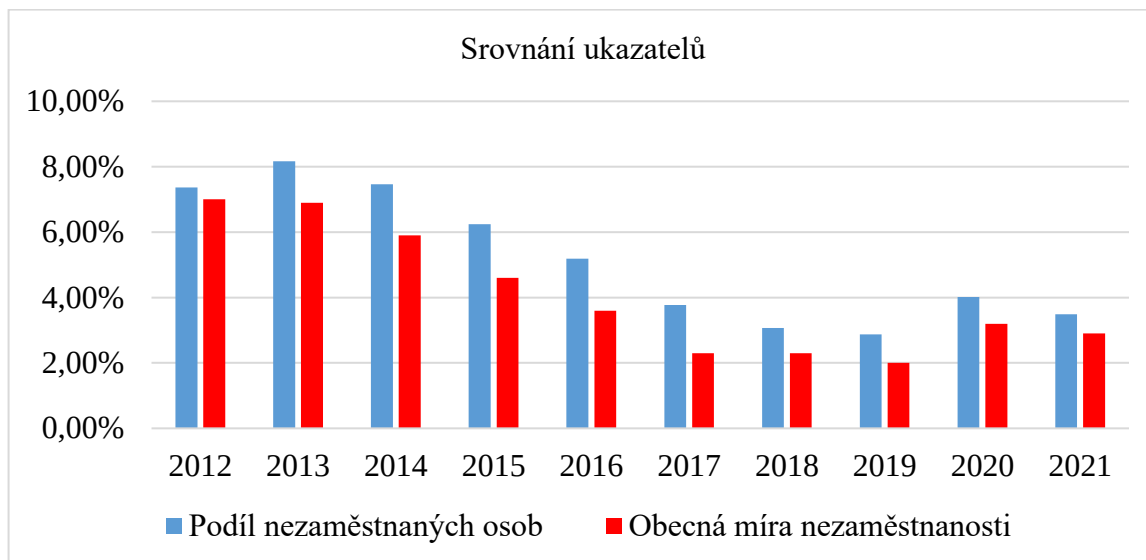
Jurečka (2017) udává, že pro měření nezaměstnanosti je důležité vymezit věkovou kategorii, které se bude týkat. Zahrnuje především obyvatele od ukončené povinné školní docházky po odchod do důchodu, je to tzv. obyvatelstvo v produktivním věku. Tato skupina tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo a dále se rozděluje na:

- zaměstnance – osoby, které mají práci;

- nezaměstnané – osoby, které práci nemají, ale aktivně ji hledají.

Jurečka (2017) dále definuje skupinu ekonomicky neaktivních obyvatel. Jsou to osoby v produktivním věku, které nemají práci. Patří sem především studenti, lidé v domácnosti, osoby, které nemají zájem pracovat. CZSO (2019) uvádí, že se pro zkoumání nezaměstnanosti používají dva základní ukazatele. Jsou jimi podíl nezaměstnaných osob a míra nezaměstnanosti. Oba ukazatele zkoumají nezaměstnanost, ale zároveň nám poskytují odlišné výsledky. Graf 2 zachycuje srovnání podílu nezaměstnaných osob v České republice v letech 2012 až 2021 s obecnou mírou nezaměstnanosti. Z grafu lze vyčíst, že oba tyto ukazatele byly nejvyšší v letech 2012 a 2013. V dalších letech se nezaměstnanost začala snižovat, hlavně z důvodu zvýšení pracovních míst v průmyslu a také většího počtu podnikatelů. V roce 2020 nezaměstnanost mírně stoupla, hlavně z důvodu koronavirové krize a ztráty zaměstnání v některých odvětvích. Brčák (2020) udává, že nejvyšší nezaměstnanost podle krajů, je v Ústeckém, Karlovarském a Moravskoslezském kraji. Naopak nejnižší nezaměstnanost má hlavní město Praha.

Graf 2 Měření nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování

CZSO (2020) dále uvádí, že podíl nezaměstnaných osob sestavuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a jedná se o podíl nezaměstnaných na celkovém počtu obyvatel ve věku 15 až 64 let, kteří zároveň požádali úřad práce o zprostředkování zaměstnání a mohou ihned do práce nastoupit. Tyto výsledky mohou být zkreslené prací na černo a vyřazenými uchazeči z databáze. I přesto se jedná o dobrý indikátor nezaměstnanosti, který ale nelze mezinárodně srovnávat. Pro mezinárodní srovnání slouží míra nezaměstnanosti, která představuje podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Jeho výhodou je definice nezaměstnaného, za kterého je považovaná každá osoba, která není zaměstnaná a je připravena k nástupu do práce a aktivně práci hledá. Jestli je osoba v evidenci úřadu práce není rozhodující.

Míra nezaměstnanosti

Podle Jurečky (2017) se jedná o nejčastěji používaný ukazatel. Tímto ukazatelem se může měřit nezaměstnanost v celé zemi, i pro jednotlivé regiony. Může být i podrobně rozdělena podle demografických faktorů, jako je věk, pohlaví, vzdělání. Podle Brčáka (2020) je míra nezaměstnanosti vyjádřena podílem počtu nezaměstnaných osob na pracovní síle. Pracovní silou se rozumí osoby, které práci mají a také ty osoby, které jsou nezaměstnané.

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

u – obecná míra nezaměstnanosti

U - počet nezaměstnaných

L – ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Jurečka (2017, s. 155) dále udává, že tato míra nezaměstnanosti je zjišťována pomocí průzkumu zhruba 25 000 domácností, které provádí Český statistický úřad. Na základě tohoto průzkumu je poté stanovena obecná míra nezaměstnanosti. Je hlavním podkladem pro mezinárodní srovnání nezaměstnanosti.

Podíl nezaměstnaných osob

Podle Jurečky (2017) neslouží tento ukazatel pro mezinárodní srovnání, ale je velmi vhodný k podrobnému rozboru regionálních srovnávání. CZSO (2020) dále uvádí, že podíl nezaměstnaných osob sestavuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a jedná se o podíl nezaměstnaných na celkovém počtu obyvatel ve věku 15 až 64 let, kteří zároveň požádali úřad práce o zprostředkování zaměstnání a mohou ihned do práce nastoupit. Tyto výsledky mohou být zkrácené prací na černo a vyřazenými uchazeči z databáze.

$$\text{podíl nezaměstnaných} = \frac{\text{uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} * 100 \quad (2)$$

2.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Jurečka (2017, s. 162) udává, že přirozená míra nezaměstnanosti je jeden z nejdůležitějších ukazatelů popisující trh práce. Je to veličina představující úroveň, při níž jsou různé trhy práce v průměru v rovnováze, tlaky na mzdy a ceny jsou také rovnovážné. Podle Rojíčka (2016, s. 230) je přirozená míra nezaměstnanosti složena z frikční a sezónní nezaměstnanosti, je spojena se situací, kdy na trzích v ekonomice existuje dlouhodobá rovnováha při plném využití zdrojů. Brčák (2020) také uvádí, že i v případě neměnné míry nezaměstnanosti se trh práce neustále pohybuje, stále přicházejí i odcházejí noví pracovníci. Přirozená míra nezaměstnanosti je ovlivněna především časem, který je potřeba k hledání práce a také nepružnosti nominálních mezd. Pokud je nabízené množství práce větší než poptávané, vzniká na trhu nezaměstnanost. Pro její vyrovnání je potřeba, aby klesla cena práce. Poté se sníží nabídka práce a trh se postupně vyrovnává. Jurečka (2017, s. 162) udává i další faktory, které přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňují:

- motivace – jestliže mají lidé velkou motivaci najít si zaměstnání, bude přirozená míra nezaměstnanosti nízká. Lidé se při hledání nového místa zaměřují na řadu faktorů, například na finanční stránku, dostupnost, pracovní prostředí, kariérní postup. Tyto faktory mají velký vliv na to, jestli člověk chce a bude práci hledat;
- úřady práce – pokud budou úřady práce schopné informovat subjekty o situaci na trhu práce, to znamená firmám nacházet nové pracovníky a uchazečům doporučovat volná pracovní místa, bude se přirozená míra nezaměstnanosti snižovat;
- podpora v nezaměstnanosti – dlouhodobým poskytováním podpory v nezaměstnanosti ztratí lidé motivaci a snahu k získání pracovního místa. Projeví se zvýšenou přirozenou mírou nezaměstnanosti;
- demografická skladba pracovní síly – složení obyvatel podle pohlaví, vzdělání, věku ovlivňuje přirozenou míru nezaměstnanosti. Mladší lidé, vzdělaní, mají s nezaměstnaností menší problém než starší, málo kvalifikovaní.

2.2.4 Dopady nezaměstnanosti

Podle Rojíčka (2016, s. 257) jsou dopady nezaměstnanosti vymezeny v podobě sociální a ekonomické. Sociální dopady jsou projevem mnoha odlišných aspektů. Jedním z hlavních aspektů je snižování kvalifikace zaměstnaných osob, ztráta pracovních návyků, dovedností, adaptability a zdravotních problémů.

Buchtová (2013, s. 75) také udává, že nezaměstnanost má spojitost s celou řadou zdravotních problémů. Je spojena se stresem, který poškozují duševní i fyzické zdraví. Nezaměstnaní pociťují deprese, úzkost, nižší sebeúctu a sebedůvěru. Nejvíce na zdravotní problémy trpí lidé ve středním věku, především pak muži. Je to především z důvodu vyšší odpovědnosti a závazků vůči své rodině. Dlouhodobá nezaměstnanost může ovlivnit partnerské vztahy a také vyvolat řadu závislostí.

Jurečka (2017, 166) také udává, že dlouhodobě nezaměstnaní mají problémy znovu se zařadit do pracovního procesu. Opadly jejich znalosti a zkušenosti. Nejsou schopni podávat stejné výkony jako dříve a splnit všechny požadavky zaměstnavatele. Zaměstnanec může tímto stavem trpět a pokud opět ztratí práci, nemusí chtít znovu začít pracovat.

Ekonomické dopady při vysoké nezaměstnanosti chápeme tak, že země nevytáhne na hranici svých výrobních možností a není využita část pracovních, kapitálových a jiných zdrojů. Proto dochází ke ztrátě produktu ekonomiky. Jestliže bude nezaměstnanost nadále pokračovat, bude se zvyšovat schodek státního rozpočtu, především díky výplatám státní podpory v nezaměstnanosti a dalším výdajům, například na provoz úřadu práce a aktivní politiku zaměstnanosti. Také jsou sníženy státní příjmy o daně z příjmu nezaměstnaných osob, které by mohly státu připadnout v případě, že by pracovali.

2.3 Politika zaměstnanosti

Krebs (2015) uvádí, že se politika zaměstnanosti začala projevovat jako přijímání opatření k ochraně obyvatel proti chudobě a ztrátě zaměstnání. Tyto opatření vznikaly na základě strachu z vysoké nezaměstnanosti, ztrátě příjmů a vzniku bídy. Proto v roce 1990 vznikla kromě ekonomické reformy také reforma sociální, jejímž účelem bylo ochránit obyvatelstvo před nezaměstnaností a chudobou. Brčák (2020) považuje za hlavní cíl politiky zaměstnanosti usilování o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci. Jedná se o úsilí státu, zaměstnavatelů, odborů a zaměstnanců. Stát může ovlivňovat nabídku i poptávku na trhu práce několika způsoby:

Nabídka na trhu práce

- určuje podmínky mateřské a rodičovské dovolené;
- rozsah školní docházky;
- zaměstnávání zahraničních pracovníků;
- regionální podpora migrace;
- rekvalifikační kurzy;
- podpora nových podnikatelů;
- minimální mzda.

Poptávka na trhu práce

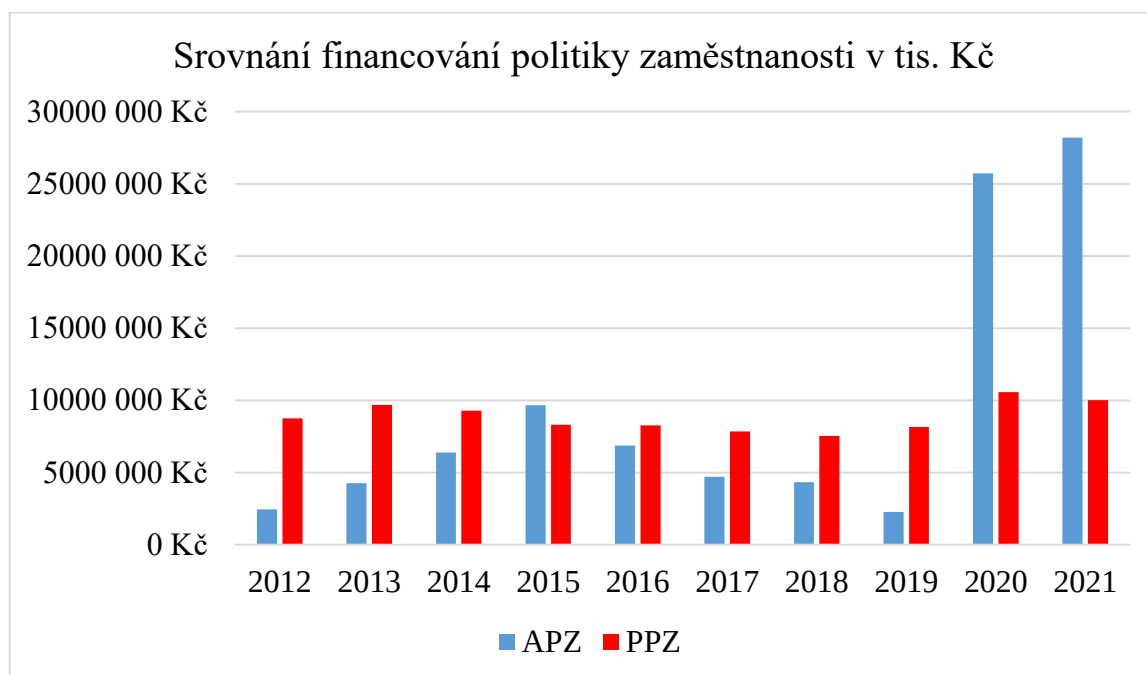
- věk odchodu do důchodu;
- příspěvky zaměstnavatelům;

- maximální pracovní doba, přesčas;
- stanovení podmínek neoprávněného propouštění;
- určení podmínek zaměstnávání cizinců.

Brčák (2020) udává, že stát se snaží vytvořit podmínky pro rovnováhu na trhu práce s efektivní využití pracovní síly. Rozděluje se na dvě skupiny, aktivní politiku zaměstnanosti, která se snaží zapojit nezaměstnané do pracovního procesu a pasivní politiku zaměstnanosti, která se týká finanční pomoci. Prostředky, které jsou na politiku zaměstnanosti vynaložené jsou čerpány ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu.

Kaczor (2015) udává, že výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jsou téměř všechny nenárokové. Stát je nemusí vyplatit, na rozdíl od výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, kam patří dávky, které má stát povinnost zajišťovat. V následujícím grafu 3 je zachycen objem prostředku vynaložený na aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti v letech 2012-2021. V roce 2020 – 2021 byl velmi vysoký nárůst prostředku na aktivní politiku zaměstnanosti a to z toho důvodu, že jejím součástí byl Cílený Program podpory zaměstnanosti Antivirus, který finančně podporoval zaměstnavatele v době koronavirové krize.

Graf 3 Financování v tisících Kč



Zdroj: Vlastní zpracování

Mezi výdaje pasivní politiky zaměstnanosti zařazujeme především dávky podpory v nezaměstnanosti. Výdaje aktivní politiky zaměstnanosti jsou daleko rozsáhlejší. Můžeme zde zařadit například výdaje na rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování, poradenství a jiné.

Podle Kaczora (2015) je politika zaměstnanosti hlavní agendou úřadu práce. Úřad práce napomáhá zaměstnavatelům při tvorbě nových pracovních míst, motivují zaměstnavatele k zaměstnávání osob, které mají problém práci najít. Mezi jeho další úkol patří finanční zabezpečení nezaměstnaných, především formou podpory v nezaměstnanosti. Tímto způsobem není nezaměstnanost nijak řešena, protože jejím cílem není v nezaměstnanosti setrvat, ale co nejdříve se vrátí do pracovního procesu.

Kaczor (2015, s. 101) dále uvádí, že úřad práce je státním podnikem, který poskytuje neplacenou formu zprostředkování práce mezi firmami a občany. Jedná se o jeden ze zásadních rozdílů mezi úřady práce a agenturami práce. Úřad práce pomáhá při hledání práce dvěma skupinám osob:

- uchazeči o zaměstnání – nezaměstnaná osoba, která nepracuje a při splnění podmínek může dosáhnout na podporu v nezaměstnanosti. Musí dodržovat pravidla stanovené úřadem práce, jako jsou pravidelné návštěvy na úřadě, účast na vybraných aktivitách určených úřadem práce. Úřad práce za ně hradí zákonné pojištění;
- zájemci o zaměstnání – patří sem fyzické osoby, které mají práci, ale chtějí ji změnit. Není jim poskytována podpora v nezaměstnanosti, ale mají prostřednictvím úřadu informace o volných pracovních místech. V zákonných případech jim může být uhrazen rekvalifikační kurz. Tato skupina tvoří asi 5 % - 10 % klientů úřadu práce.

V následující tabulce 1 je zachyceno srovnání počtu registrovaných osob na úřadě práce v letech 2012 – 2021. Největší počet uchazečů, byl v letech 2013. Po tomto roce se začíná firmám dařit, nabírají nové zájemce a počet uchazečů se snižuje. Mírně se zvýšil počet zájemců po roce 2020, kdy docházelo k uzavření některých firem díky koronavirové krizi. Trh práce ale stále nabízí dostatek volných míst, proto počet uchazečů opět klesá.

Tabulka 1 Složení registrovaných osob na úřadě práce

Rok	Uchazeči	Zájemci	Celkem
2012	530 994	14 317	545 311
2013	582 457	14 376	596 833
2014	525 975	15 939	541 914
2015	436 547	16 571	453 118
2016	360 170	21 203	381 373
2017	259 929	20 691	280 620
2018	210 712	20 822	231 534
2019	196 285	19 247	215 532
2020	273 758	18 219	291 977
2021	236 375	21 798	258 173

Zdroj: Vlastní zpracování, data CZSO

V porovnání k celkovému počtu registrovaných, je počet zájemců o zaměstnání téměř pořád rostoucí. Lidé chtějí novou práci, ale nemůžou si dovolit být bez finančních prostředků a zaměstnání. Proto se registrují na úřadě práce a čekají na vhodnou nabídku ve svém stávajícím zaměstnání.

Kaczor (2015, s. 102) také uvádí skupiny osob, které není možné registrovat jako uchazeče na úřadu práce. Patří sem osoby na mateřské dovolené, ve výkonu trestu, plně invalidní, nebo dočasně neschopné práce. Dále do skupiny osob, které nemůžou být uchazeči zařazuje:

- osoby v pracovním poměru – tyto skupiny mohou být vedeni jako zájemci o zaměstnání;
- osoba samostatně výdělečně činná;
- studenti;
- společník, nebo jednatel společnosti, prezident, senátor, poslanec, soudce.

Úřad práce (2022) dále uvádí důvody k vyřazení uchazečů:

- pokud uchazeč nenastoupí do zaměstnání;
- nenastoupí na rekvalifikaci;
- nespolupracuje při vypracování individuálního akčního plánu, nebo neplní v něm stanovené podmínky;
- odmítne psychologické, nebo zdravotní vyšetření;
- maří součinnost s úřadem práce.

2.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Krebs (2015, s. 326) uvádí, že pasivní politika zaměstnanosti ochraňuje obyvatele při ztrátě zaměstnání a zajišťuje finanční podporu po stanovenou dobu. V rámci této pasivní politiky zaměstnanosti jsou v zákonem stanovené době poskytovány dávky v nezaměstnanosti. Tyto dávky jsou poskytnuté uchazečům, kteří v předcházejících letech stanovených zákonem, po dobu minimálně 12 měsíců byl uchazeč zaměstnán, nebo vykonával jinou výdělečnou činnost, z které plynula povinnost odvádět důchodové pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Úřad práce (2022) udává, že délka podpory v nezaměstnanosti závisí na věku žadatele. Následující tabulka 2 znázorňuje věku uchazečů a dobu, po kterou jim bude dávka vyplácena.

Tabulka 2 Výplata dávky

Věk	Doba výplaty dávky
Do 50 let	5 měsíců
50-55 let	8 měsíců
Nad 55 let	11 měsíců

Zdroj: Úřad práce (2022)

Kaczor (2015) také uvádí, že po skončení této doby je možné podpořit nezaměstnané dalšími dávkami sociálního systému.

Úřad práce (2022) udává, že výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena na základě průměrného měsíčního výdělku z posledního zaměstnání, který musí uchazeč na úřadě práce prokázat. Výše podpory se také mění v závislosti na době vyplácení. Čím delší doba, tím menší podpora. Následující tabulka 3 zachycuje sazbu pro výpočet podpory v nezaměstnanosti v závislosti na měsících.

Tabulka 3 Výše sazby pro dávky

Měsíc	Sazba
1-2	65 %
3-4	50 %
5 a více	45 %

Zdroj: Úřad práce (2022)

Snižující se sazba pro výpočet podpory má působit jako impuls a motivace pro hledání zaměstnání. Po skončení doby výplaty zanikne nárok na podporu v nezaměstnanosti a následují jiné sociální dávky, například dávky hmotné nouze.

2.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

Krebs (2015) uvádí, že aktivní politika zaměstnanosti tvoří soubor aktivních opatření, které přispívají ke zvýšení úrovně zaměstnanosti. V rámci této politiky poskytují úřady práce zprostředkovatelskou, poradenskou, informační a finanční podporu osob a firem, které vytvářejí nová pracovní místa a snižují nezaměstnanost. Úřad práce (2022) zařazuje mezi hlavní skupiny osob, pro které je aktivní politika zaměstnanosti určena:

- uchazeči evidovaní déle než 12 měsíců;
- absolventi bez praxe, do 25 let;
- uchazeči starší 50 let;
- osoby zdravotně postižené;
- rodiče, kteří se starají o děti do 10 let;
- uchazeči, u kterých se předpokládá dlouhodobá evidence;
- uchazeči ohrožení sociální exkluzí.

Podle Úřadu práce (2020) je hlavním cílem této politiky vytvořit soulad mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil, zamezit vzniku bariér, které brání osobám vstup na trh práce, podporovat kvalifikaci a soulad mezi rodinným a pracovním životem. Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá snižovat nezaměstnanost několika nástroji, které se zaměřují na nezaměstnané, i na zaměstnance.

Rekvalifikace

Kaczor (2015, s. 116) uvádí jako smysl rekvalifikace získání nové kvalifikace, prohloubení dosavadních zkušeností, případně jejich obnovování. Rozsah a obsah rekvalifikace závisí na zdravotním stavu, dosavadních zkušenostech, schopnostech. Rekvalifikace přispívá ke snižování strukturální nezaměstnanosti, přizpůsobí nabídku na trhu práce poptávce. Rekvalifikace může být uhrazena i zájemci o zaměstnání, pokud bude shledána jako efektivní.

Společensky účelná pracovní místa

Podle Úřadu práce (2022) jsou tyto místa obsazována na základě dohody úřadu práce a zaměstnavatele. Jsou obsazována uchazeči, kterým nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem. Hlavním cílem je osvojení pracovních návyků uchazečů. Úřad práce poskytuje na tato místa příspěvek, jehož výše je závislá na míře nezaměstnanosti v okrese. Pracovní místo musí být vytvořeno na minimální dobu 365 kalendářních dní.

Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon SVČ

Podle MPSV (2022) je příspěvek poskytnut uchazečům o zaměstnání, kteří chtějí svůj návrat na trh práce řešit zahájením výkonu samostatné výdělečné činnosti. Uchazeč musí mít vypracovaný podnikatelský záměr a zmapovanou poptávku po zboží, nebo službě, které bude předmětem SVČ. Příspěvek lze použít na nákup nezbytně nutného vybavení, nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, kde je SVČ provozována.

Veřejně prospěšné práce

URADPRACE (2022) uvádí, že je tento příspěvek určen výhradně obcím a neziskovým institucím. Jedná se o časově omezená pracovní místa, které se týkají především údržbě veřejného prostranství, úklidu veřejných budov, pomocných prací v neziskových organizacích, asistent u osob se zdravotním postižením. Výše poskytovaného příspěvku je maximálně 16 000Kč po dobu 6 měsíců.

Překlenovací příspěvek

Krebs (2015) uvádí překlenovací příspěvek jako finanční pomoc pro osoby samostatně výdělečně činné, které již nejsou uchazečem o zaměstnání a kterým byl poskytnutý příspěvek pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Tento příspěvek není nárokový a je ve výši 0,25násobku průměrné mzdy po dobu maximálně 5 měsíců.

Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku

Podle MPSV (2022) je příspěvek na dojížděku poskytnut na částečnou úhradu nákladů, které mohou vznikat v souvislosti dojížděním za prací mimo obec, ve které má žadatel trvalé bydliště. Žadatel doloží výplatní list, nebo pásku, kterými prokáže, že do zaměstnání dojížděl a že jeho hrubá mzda, nebo plat nepřesáhla 1,5násobek hodnoty průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku. Při porušení podmínek má povinnost příspěvek, nebo jeho část vrátit

Příspěvek na zapracování

Podle Krebse (2015) je tento příspěvek poskytnutý podnikatelům, kteří zaměstnají uchazeče o zaměstnání, kteří potřebují zvýšenou péči. Jde o osoby se zdravotním postižením, absolventy vysokých škol, mládež do 25 let, těhotné ženy, osoby starší 50 let, osoby, které úřad práce vede déle než 6 měsíců v evidenci. Příspěvek se poskytuje na dobu 3 měsíců a činí nejvýše polovinu minimální mzdy.

2.4 Cíl a metodika práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je zhodnotit současnou situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a vytvořit návrh a doporučení pro snížení nezaměstnanosti. Snížení nezaměstnanosti úzce souvisí s využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která má za cíl zapojit do pracovního procesu všechny nezaměstnané osoby. Bakalářská práce bude také zkoumat, jakým způsobem můžou nástroje politiky zaměstnanosti přispět k nižší nezaměstnanosti.

V teoretické části práce byly zpracovány tři hlavní oblasti problematiky, kterými se tato bakalářská práce věnuje. První oblast je zaměřena na obecný pohled na trh práce, nabídku a poptávku na trhu práce. Druhá část práce se zaměřuje na nezaměstnanost, druhy, faktory, které nezaměstnanost ovlivňují, přirozenou míru nezaměstnanosti. Třetí část práce definuje aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti a její nástroje.

Teoretická část práce byla zhotovena na základě odborných knih, které se týkají problematiky trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. Kromě odborných knih bylo využito i internetových zdrojů, především stránek Českého statistického úřadu.

Na část teoretickou navazuje část analytická, která je rozdělena do dvou částí a části návrhové. První část se zabývá podrobným rozbořením trhu práce ve Zlínském kraji. Data jsou zkoumána za uplynulých deset let, tedy v letech 2012 až 2021 a jsou čerpány převážně ze stránek Českého statistického úřadu a Úřadu práce České republiky. Zabývá se mírou nezaměstnanosti a ekonomickou aktivitou obyvatel. Druhá část je zaměřena na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji a její vývoj v uplynulých deseti letech. V poslední části jsou uvedeny návrhy na snížení nezaměstnanosti, které jsou navrženy na základě předchozího zkoumání.

Pro zpracování analytické části byl využit Microsoft Office Excel, díky kterému byla data uspořádána do přehledných tabulek a grafů. Vytvořené údaje posloužily v návrhové části jako podklad ke tvorbě opatření pro snížení nezaměstnanosti.

3 Analytická část práce

Tato část práce přenáší teoretické poznatky uvedené v druhé kapitole této bakalářské práce do praxe. Praktické poznatky jsou čerpány ze sekundárních zdrojů, které jsou dále porovnávány. V analytické části práce jsou analyzována data, které se týkají nezaměstnanosti Zlínského kraje a aplikované politiky zaměstnanosti v rámci tohoto kraje. Je uvedeno také srovnání z hlediska okresů a vytyčení problémových regionů kraje.

Tato práce je analyzována pomocí sekundárních dat čerpaných především z Českého statistického úřadu a Úřadu práce České republiky.

3.1 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji

Podle portálu Zlínského kraje (2021) patří Zlínský kraj do jednoho ze 14 územně samosprávných celků v České republice a má zhruba 584 000 obyvatel. Je čtvrtým nejmenším krajem České republiky a tvoří jej okresy Zlín, Uherské Hradiště, Kroměříž a Vsetín. I přesto, že se ve Zlínském kraji každoročně zvyšuje počet obyvatel v poproduktivním věku, je věková struktura stále optimální, průměrný věk je 43,3 let.

Území je využito v závislosti na přírodních podmínkách. Z celého Zlínského kraje je 48,5 % půdy zemědělské a 51,5 % nezemědělské. Největší část zemědělství obstarává okres Uherské Hradiště, nejméně pak okres Vsetín. V rámci průmyslu kraj prosperuje především v elektrotechnice, textilním a gumárenském průmyslu.

Podle portálu CZSO (2022) je Zlínský kraj velmi atraktivní na turistické vyžití. Je to oblast, která nabízí velké množství historických, přírodních a kulturních památek. Turisté mohou navštívit hory, lázně, řadu církevních i historických památek a mohou obdivovat tradiční baťovskou architekturu.

CZSO (2022) uvádí, že Zlínský kraj se nachází na východě České republiky a sousedí se Slovenskem. Na jihozápadě sousedí s Jihomoravským krajem, na severozápadě s Olomouckým a na severu s krajem Moravskoslezským. Má celkem 307 obcí. Průměrná hustota zalidnění je 146 obyvatel/km². Nejvyšší zalidnění je v okrese Zlín (185 obyvatel/km²), nejmenší v okrese Vsetín (125 obyvatel/km²).

Při tvorbě hrubého domácího produktu se staví Zlínský kraj na 10. místo mezi kraji v České republice. Hlavní potenciál Zlínského kraje je ve zpracovatelském průmyslu, zahrnující převážně průmysl dřevozpracující a kovodělný.

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji měla převážně klesající vývoj. Výjimku tvoří rok 2019 a 2020, kdy k rostoucí nezaměstnanosti dopomohla pandemie COVID-19 a uzavření některých podniků. V následující tabulce 4 je zachycen vývoj nezaměstnanosti ve všech krajích v České republice v letech 2012-2021.

Tabulka 4 Srovnání nezaměstnanosti

Kraj	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hlavní město Praha	3,1	3,1	2,5	2,8	2,2	1,7	1,3	1,3	2,3	2,3
Středočeský	4,6	5,2	5,1	3,5	3,1	2,1	2	1,3	1,9	2,5
Jihočeský	5,7	5,2	5,9	4	2,8	2,2	1,4	1,8	1,8	1,8
Plzeňský	4,8	5,2	5,1	3,8	3,4	1,9	1,5	1,3	2,2	3,1
Karlovarský	10,5	10,2	9	6,7	5,4	3,3	2,9	4,2	4,7	5,7
Ústecký	10,8	9,4	8,5	7,6	5,1	3,5	3,6	2,5	3,7	3,7
Liberecký	9,3	8,3	6,5	5,5	4,4	3,7	1,9	1,8	2,9	2,6
Královehradecký	7,1	8,2	6,2	5,6	4,1	2,2	2,3	1,6	2,6	2,3
Pardubický	7,7	8,4	6,4	4,6	3,7	2,7	1,7	1,6	1,6	2,3
Vysočina	6,4	6,7	5,6	4,7	3,2	2,7	1,7	1,4	2,2	2,1
Jihomoravský	8,1	6,8	6,1	5	3,9	3,3	2,6	2,1	2,3	2,5
Moravskoslezský	9,5	9,9	8,6	8,1	6,9	4,7	3,7	3,7	3,6	4,6
Olomoucký	7,7	9,2	7,7	5,9	3,7	3,1	2,6	2,4	3,1	2,6
Zlínský	7,4	6,8	6,1	4,7	4	3,6	1,8	2	1,9	1,8
Česká republika	7	7	6,1	5	4	2,9	2,2	2	2,6	2,8

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2021 má Zlínský kraj nejnižší nezaměstnanost ze všech krajů v České republice spolu s krajem Jihočeským. Velkou zásluhu na tom má i poloha kraje, který sousedí se Slovenskou republikou, kde je nabídka pracovních pozic horší, proto mnoho občanů Slovenské republiky dojíždí za prací právě do Zlínského kraje.

Za nízkou nezaměstnaností ve Zlínském kraji může také vysoký počet firem a velký nárůst podnikatelských subjektů v roce 2018. Následující tabulka 5 znázorňuje vývoj podnikatelských subjektů a osob v hlavním zaměstnaneckém poměru v rozmezí roku 2017-2021.

Tabulka 5 Zaměstnanci a podnikatelé

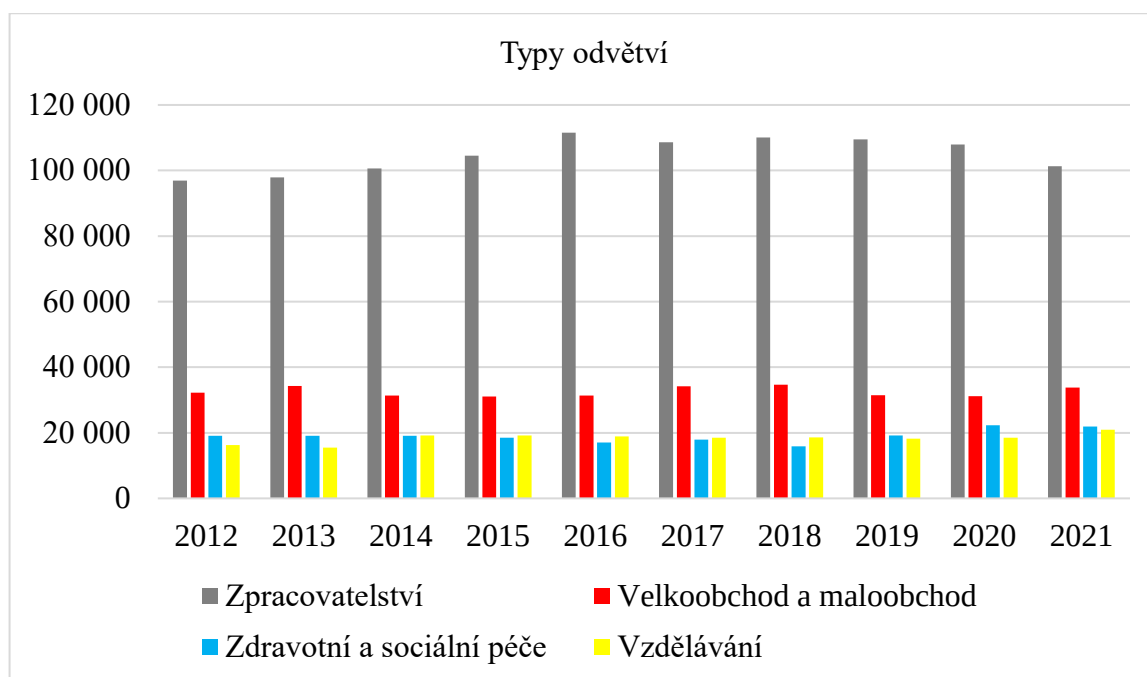
Rok	Zaměstnaní v hlavním zaměstnání	Podnikatelé
2021	279 000	42 900
2020	281 800	45 100
2019	280 700	43 700
2018	287 300	51 700
2017	283 700	41 500

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že největší počet podnikatelských subjektů byl v roce 2018. Poté docházelo k omezení podnikání, především kvůli ukončení činnosti některých podnikatelů a strachu z dalšího vývoje pandemie COVID-19. Osob v hlavním zaměstnaneckém poměru bylo nejvíce v roce 2018, což je spojeno s nízkou mírou nezaměstnanosti v celé České republice. Nejméně zaměstnanců bylo v roce 2021.

Zlínský kraj zaměstnává nejvíce osob ve zpracovatelském průmyslu. Toto odvětví má vliv na vývoj celého hospodářství a slouží k uspokojení lidských potřeb a k další výrobě. V následujícím grafu 4 jsou zachyceny odvětví, které ve Zlínském kraji zaměstnávají největší počet osob. Hlavní pozici zabírá zpracovatelský průmysl, který zaměstnává okolo 100 000 obyvatel. Druhou příčku zabírá oblast velkoobchodu a maloobchodu, která se stabilně drží okolo 32 000 zaměstnanců. Dalším úspěšným odvětvím je oblast zdravotní a sociální péče a vzdělávání.

Graf 4 Nejvýznamnější zaměření zaměstnavatelů



Zdroj: Vlastní zpracování

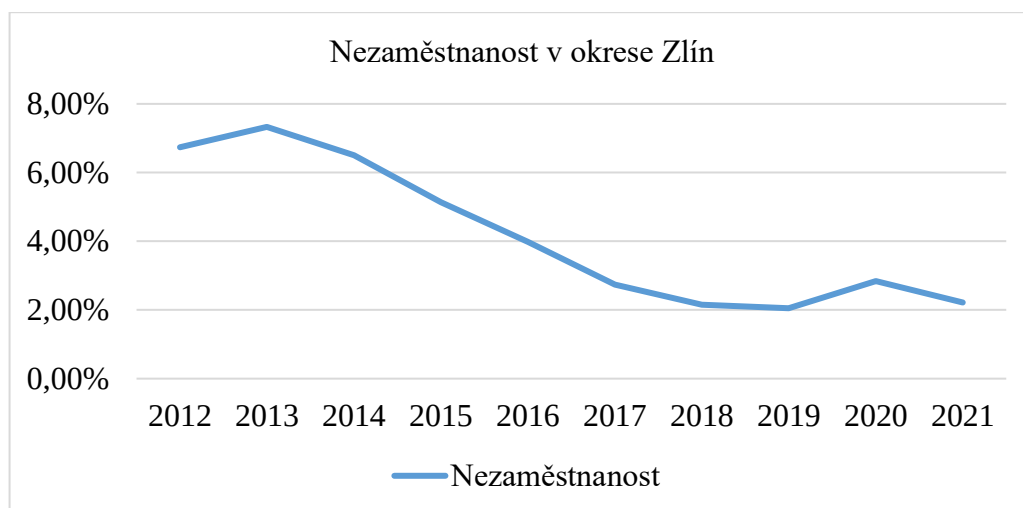
Podle stránek URADPRACE (2021) má velký vliv na nezaměstnanost ve Zlínském kraji stabilita automobilového průmyslu. V případě výpadku výroby v tomto odvětví, dochází k omezení výroby, nebo případnému úbytku pracovních míst. Velký vliv má také turistický ruch a s ním spojená sezónnost. Ta má také vliv na obory jako stavebnictví, kdy se v zimních obdobích přichází evidovat na úřad práce mnoho uchazečů s tímto oborem. Mnoho zaměstnanců, kteří v době koronaviru pracovali ve službách, případně v odvětví, které byly na určitou dobu uzavřeny, přehodnotily svůj postoj k zaměstnání a přešly na dělnické profese, především do zpracovatelského průmyslu.

Okres Zlín

Podle stránek CZSO (2022) se okres Zlín nachází ve středu Zlínského kraje a sousedí se všemi jeho dalšími okresy. Na východě tvoří hranici se Slovenskou republikou. S rozlohou 1 045 m² se jedná o druhý největší okres Zlínského kraje. Má 190 960 obyvatel a jedná se o nejhustěji zalidněnou část kraje. Zlínsko je velmi chudé na nerostné suroviny. Významné jsou ložiska cihlářské hlíny v Biskupicích u Luhačovic a v Malenovicích. V malém množství se těží stavební kámen a šterkopísek. V okrese se nachází 91 obcí, z nichž 10 má statut města.

Nezaměstnanost je v okrese Zlín nejnižší v celém kraji. Následující graf 5 zachycuje vývoj nezaměstnanosti v tomto okrese v letech 2012-2021.

Graf 5 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Zlín



Zdroj: Vlastní zpracování

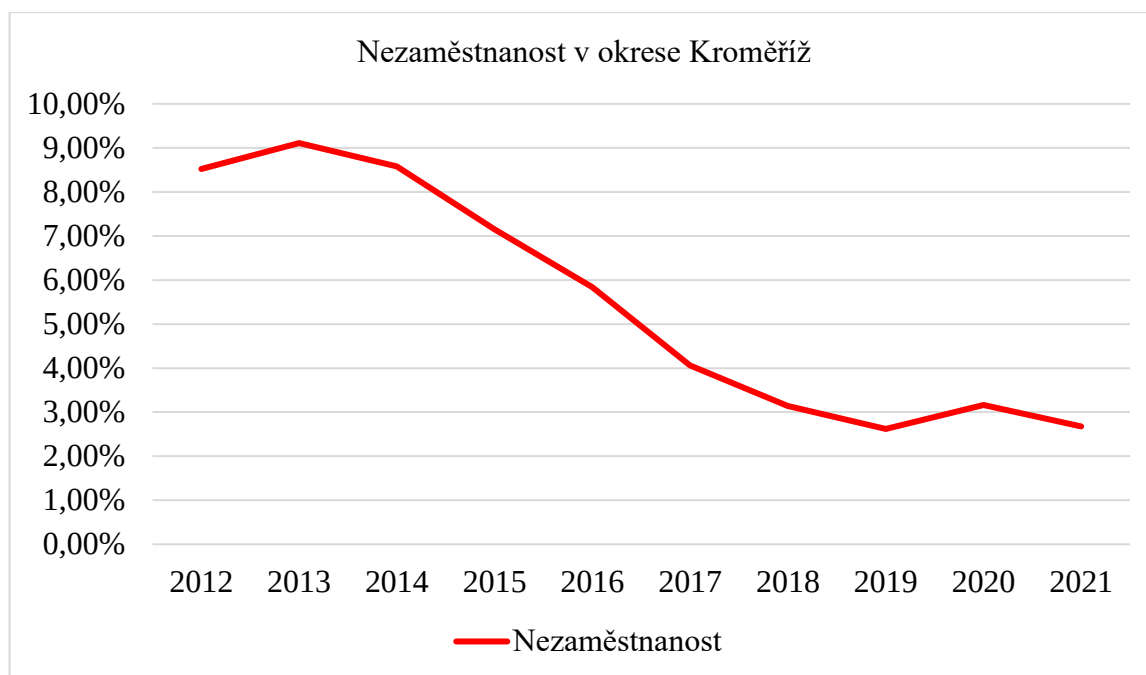
Podle stránek URADPRACE (2012-2021) byl od roku 2012 zaznamenán nárůst nezaměstnanosti a v roce 2013 byla nejvyšší nezaměstnanost v okrese Zlín za celé sledované období. Takto vysokou míru způsobilo město Valašské Klobouky, patřící do tohoto okresu. Příčinou je především špatná dopravní dostupnost a nedostatek zaměstnavatelů. V roce 2014 docházelo k poklesu nezaměstnanosti především díky masivní politice zaměstnanosti, kdy bylo podpořeno mnohem více uchazečů než v uplynulých letech. V roce 2015 byla nezaměstnanost v okrese Zlín stále klesající. Zaměstnavatelé předpokládaly navyšování stavu zaměstnanců. Navyšování se týkalo především průmyslu plastikářského, strojírenství a stavebnictví. V tomto roce vznikaly nové zařízení na pobytovou a sociální péči, kde se také očekával nárůst zaměstnanců. V roce 2016 trpí okres Zlín nedostatkem pracovníků především v technicky zaměřených profesích, jako je montážní dělník, strojírenský dělník, plastikářský dělník. V roce 2017 a 2018 je ze všech okresů situace nejméně problémová právě v okrese Zlín. Mzdy patří k nejvyšším, proto do tohoto okresu přijíždějí i lidé z okrajových částí kraje. V tomto roce se projevuje velký nedostatek zdravotnického personálu. V roce 2019 a 2020 zaměstnavatelé zveřejňovali převážně volná pracovní místa vhodná pro cizince s minimálními nároky na dosažené vzdělání. Tímto způsobem řešili zaměstnavatelé nedostatek pracovníků především v dělnických profesích. Jednalo se o průmysl gumárenský, strojírenský a plastikářský. I přesto, že v roce 2021 docházelo k průběžnému výpadku v automobilovém průmyslu, nemělo to na výrobu pneumatik u velkého zaměstnavatele v kraji Continental Barum, s.r.o. téměř žádný vliv a v současné době nabízí mnoho volných dělnických profesí. Mezi další významné zaměstnavatele v kraji lze zařadit firmu na zpracování plastu Fatra a.s., nebo firmu na výrobu a výrobu obráběcích strojů TAJMAC-ZPS.

Okres Kroměříž

Podle CZSO (2022) je okres Kroměříž s rozlohou 796 km² i počtem obyvatel 104 826 nejmenším okresem Zlínského kraje. Okres Kroměříž sousedí s ostatními okresy Zlínského kraje, dále pak s krajem Jihomoravským a Olomouckým. Na většině území se nachází úrodná rovina, která místy přechází v pahorkatinu. Nížinná oblast, která se nachází kolem řeky Moravy, poskytuje dobré podmínky pro pěstování zeleniny, ovoce i náročné zemědělské plodiny. V okrese se nachází 79 obcí, z nichž má 7 statut města.

V následujícím grafu 6 lze vidět vývoj nezaměstnanosti v okrese Kroměříž v letech 2012-2021.

Graf 6 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Kroměříž



Zdroj: Vlastní zpracování

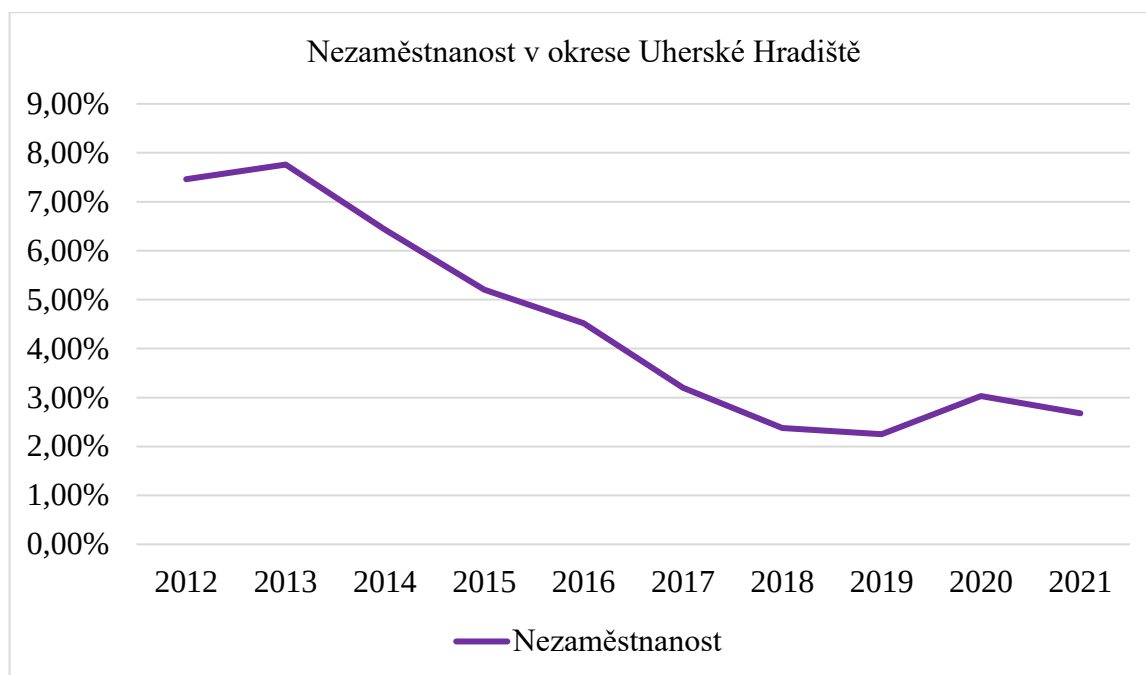
Podle stránek URADPRACE (2012-2021) od roku 2012 dochází v okrese Kroměříž ke zvyšování nezaměstnanosti a v roce 2013 dosáhla její nejvyšší hodnoty za celé sledované období. Je to především díky rizikovým oblastem Morkovicko a Koryčansko, které mají nedostatek pracovních příležitostí a špatnou dopravní dostupnost. Od roku 2014 dochází ke snižování nezaměstnanosti a v roce 2015 se očekává navyšování stavu zaměstnanců, především ve strojírenství a zdravotnictví. Kroměřížská nemocnice a.s. i Psychiatrická nemocnice v Kroměříži se potýkají s dlouhodobým nedostatkem personálu. V roce 2016 se okres Kroměříž potýká s vysokým počtem zaměstnanců nad 55 let, což bude v budoucnu muset řešit generační obměnou. Jedná se především o obory strojírenství, stavebnictví a zdravotnictví. V roce 2017 řeší okres Kroměříž především generační obměnu zaměstnanců ve stavebnictví a zdravotnictví. V roce 2018 začíná okres Kroměříž řešit i generační obměnu u pracovníků ve školství. Chybí pracovníci v dělnických profesích, zejména ve směnných a nepřetržitých provozech. V roce 2019 pokračuje nedostatek pracovníků především ve výrobních firmách. Tento problém není způsoben chybějícími vhodnými uchazeči, ale převážně podhodnocením mezd. V roce 2020 a 2021 okres Kroměříž řeší problém generační obměny, která bude záležitostí firem napříč všemi obory.

Okres Uherské Hradiště

Podle CZSO (2022) je okres Uherské Hradiště s rozlohou 991 km² druhým nejmenším okresem Zlínského kraje. Okres Uherské Hradiště se nachází v jihozápadní části Zlínského kraje a sousedí s jeho okresy Zlín a Kroměříž. Jihovýchod okresu tvoří hranice se Slovenskou republikou. Na jihozápadě sousedí s Jihomoravským krajem. Terén tohoto okresu je velmi členitý. Celým územím protéká řeka Morava, kolem které se nachází oblast vhodná pro pěstování ovoce, zeleniny, cukrovky, obilí a kukuřice. V okrese se nachází 78 obcí, z nichž 7 má statut města. V okrese Uherské Hradiště je ke konci roku 2021 evidováno 141 630 obyvatel.

V následujícím grafu 7 lze vidět vývoj nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2012-2021.

Graf 7 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště



Zdroj: Vlastní zpracování

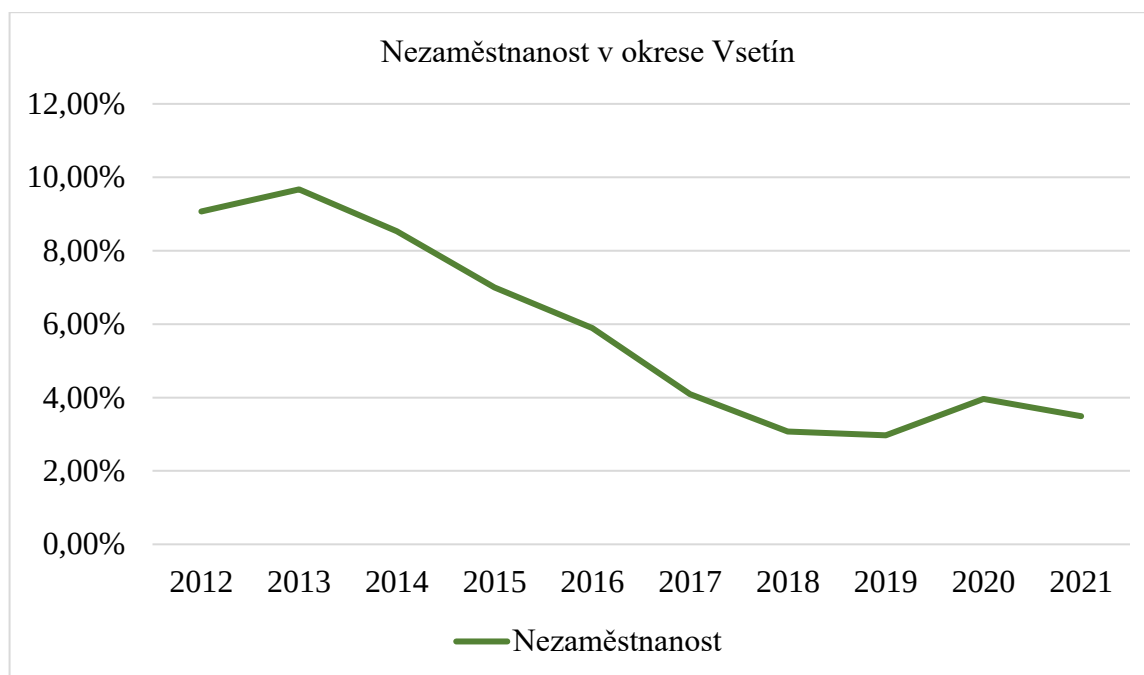
Podle URADPRACE (2012-2021) byla nezaměstnanost v tomto okrese od roku 2012 stoupající a v roce 2013 dosáhla své nejvyšší hodnoty. I přes vysokou hodnotu měl v tomto roce druhou nejnižší nezaměstnanost ze všech okresů Zlínského kraje. V tomto okrese je dobrá dopravní dostupnost do oblastí s velkými firmami a velkým množstvím nabídek práce. V roce 2014 dochází k poklesu nezaměstnanosti v tomto okrese. V roce 2015 a 2016 má okres Uherské Hradiště nedostatek pracovníků především ve strojírenství a dopravě. Očekává se zvýšení stavu zaměstnanců ve stavebnictví, především díky příslibu peněz z EU. V roce 2017 přetrvává v tomto okrese nedostatek pracovníků ve strojírenství. V roce 2018 je v okrese Uherské Hradiště vysoký počet pracovních míst pro pomocné pracovníky ve výrobě. V roce 2019 chybí pracovníci především ve výrobě a strojírenství. V roce 2020 a 2021 má okres Uherské Hradiště dlouhodobý nedostatek pracovníků ve výrobě a také jako řidiče nákladních automobilů. Mezi velké zaměstnavatele, které mají v tomto okrese mnoho volných pracovních míst patří Slovácké strojírna a.s., výrobce autodílů Hanon Systems s.r.o. a výrobce elektronických součástek Kyocera AVX Components s.r.o.

Okres Vsetín

Podle CZSO (2022) se okres Vsetín nachází v severní části Zlínského kraje a sousedí s okresem Zlín a Kroměříž. Dále sousedí s Olomouckým a Moravskoslezským krajem. Na jihovýchodě sousedí se Slovenskou republikou. Vsetín je největším okresem Zlínského kraje a zároveň patří k nejhornatějším a nejlesnatějším územím v celé České republice. V okrese Vsetín je evidováno 142 703 obyvatel. V okrese se nachází 59 obcí, z nichž má 6 statut města.

V okrese Vsetín, je ve srovnání s ostatními okresy největší nezaměstnanost. V následujícím grafu 8 je zachycen vývoj nezaměstnanosti v okrese Vsetín v letech 2012-2021.

Graf 8 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Vsetín



Zdroj: Vlastní zpracování

Podle URADPRACE (2012-2021) byla nezaměstnanost od roku 2012 v tomto okrese stoupající a v roce 2013 byla zaznamenána její nejvyšší hodnota. Bylo to způsobeno hromadným propouštěním u významného zaměstnavatele a také velmi špatnou dopravní dostupností do okolních měst. Od roku 2014 dochází k poklesu nezaměstnanosti v tomto okrese. V roce 2015 má okres Vsetín nedostatek pracovníků především ve strojírenství a průmyslové výrobě. V roce 2016 zaznamenali významní zaměstnavatelé mírný pokles pracovníků, především díky fluktuaci k menším zaměstnavatelům. V roce 2017, 2018 a 2019 plánuje v okrese Vsetín několik významných zaměstnavatelů investice do výroby a s tím související navyšování stavu pracovníků. I přes propuknutí pandemie COVID-19 byla v roce 2020 zaměstnanost v tomto okrese stabilní, především díky využití programu Antivirus. Mnoho propuštěných zaměstnanců dokázalo rychle najít nové pracovní uplatnění. V roce 2021 se dá považovat nezaměstnanost za stabilní, v důsledku doznívající krize byl zaznamenán mírný pokles stavu zaměstnanců u některých dodavatelů automobilového průmyslu. Roste počet zaměstnanců ve zdravotnictví vlivem pandemie COVID-19, která zvedla potřebu zdravotní péče. Největší zaměstnavatel v okrese, producent čipů ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, s.r.o. zaznamenal také vzestup, především díky vysoké poptávce. Mezi další významné zaměstnavatele v kraji lze zařadit výrobce průmyslových rozbušek Austin Detonator s.r.o. a výrobce autodílů Brose CZ spol. s.r.o.

Problémové regiony kraje

I přesto, že se v roce 2021 držela nezaměstnanost ve Zlínském kraji velmi nízko, existují regiony, které mají nezaměstnanost v rámci celého kraje nejvyšší. V následující tabulce 6 je zachyceno 5 regionů s nejvyšší nezaměstnaností v roce 2021.

Tabulka 6 Problémové regiony kraje

Region	Podíl nezaměstnaných v %
Vsetín	4,2
Valašské Meziříčí	3,8
Karolínka	3,75
Morkovice-Slížany	3,66
Rožnov pod Radhoštěm	3,33

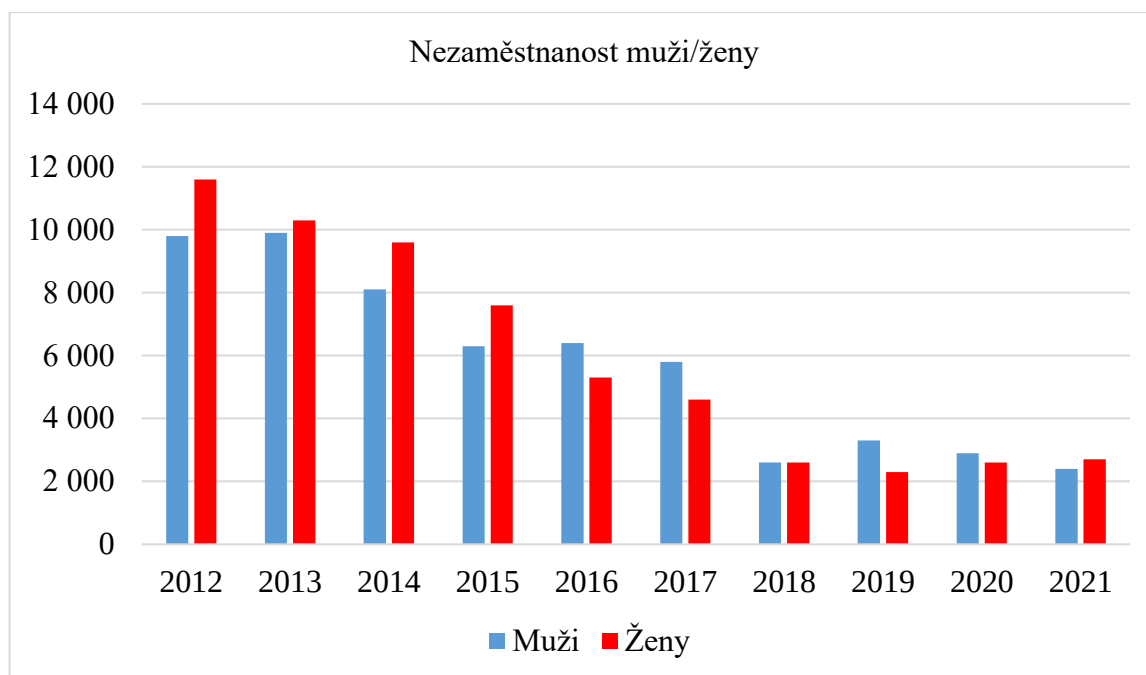
Zdroj: Vlastní zpracování

Podle URADUPRACE (2021) má město Vsetín nejvyšší nezaměstnanost i přes velké zastoupení firem ve strojírenském, automobilovém, elektrotechnickém a dřevozpracujícím průmyslu. Působí zde také jeden z největších zaměstnavatelů v kraji firma Kayaku Safety Systems Europe a.s. se zhruba 1000 zaměstnanci, která v uplynulých letech velmi rozšířila výrobu. Ve městě Valašské Meziříčí je nezaměstnanost způsobena především velkým množstvím firem, které mají nedostatkem pracovníků. Je zde velké množství nabídek v dělnických profesích, o které ale není kvůli nízkým mzdám na trhu práce příliš velký zájem. Tento problém je alespoň z části řešen zaměstnáváním zahraničních pracovníků. Mikroregion Karolínka je orientován především na cestovní ruch, gastronomické a ubytovací služby. Toto odvětví bylo vlivem pandemie COVID-19 velmi zasaženo a snížily se pracovní pozice. Region Morkovice-Slížany má velmi špatnou dopravní dostupnost, obyvatelé jsou odkázáni na individuální dopravu, která může být pro některé osoby zásahem do rozpočtu. Za pracovními nabídkami jsou obyvatelé nuceni dojíždět do velkých okolních měst a pro některé osoby to může být značným omezením. Město Rožnov pod Radhoštěm má několik významných podniků, například klíčový podnik ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, s.r.o., který vyrábí různé součástky rozmanitého využití. Tento podnik trpí dlouhodobým nedostatkem zaměstnanců v dělnických i technických profesích. Zaměstnanci se snaží přilákat především nabídkou nadstandardních benefitů.

3.1.1 Srovnání nezaměstnanosti z hlediska pohlaví

Při srovnání nezaměstnanosti v závislosti na pohlaví, lze dojít k údajům, které jsou podobné v rámci celé České republiky. V České republice se nezaměstnanost týkala více mužů v letech 2016-2017 a 2019-2020 a stejně je na tom i Zlínský kraj. Nezaměstnaných žen bylo méně v letech 2016-2020. V roce 2021 docházelo k uzavření některých podniků, především služeb, ve kterých měly ženy velké zastoupení, proto opět dochází k zvýšení počtu nezaměstnaných žen před muži. Z grafu 9 lze vyčíst srovnání počtu nezaměstnaných osob rozdělených podle pohlaví. Nejvyšší počet nezaměstnaných žen byl v roce 2012 a to 11 600. Nejméně nezaměstnaných žen bylo v roce 2019 s počtem 2600 nezaměstnaných. Je možné, že i tento počet by nadále klesal, kdyby nezasáhla pandemie COVID-19 a i přes snahu vlády, pomocí dotačními programy, docházelo k trvalému uzavření některých podniků. Jednalo se převážně o služby, restaurační zařízení, kde měly ženy velké zastoupení. Ve Zlínském kraji jsou volná místa především v dělnických profesích, proto je pro ženy mnohem těžší a náročnější najít nové uplatnění na trhu práce.

Graf 9 Srovnání nezaměstnanosti podle pohlaví

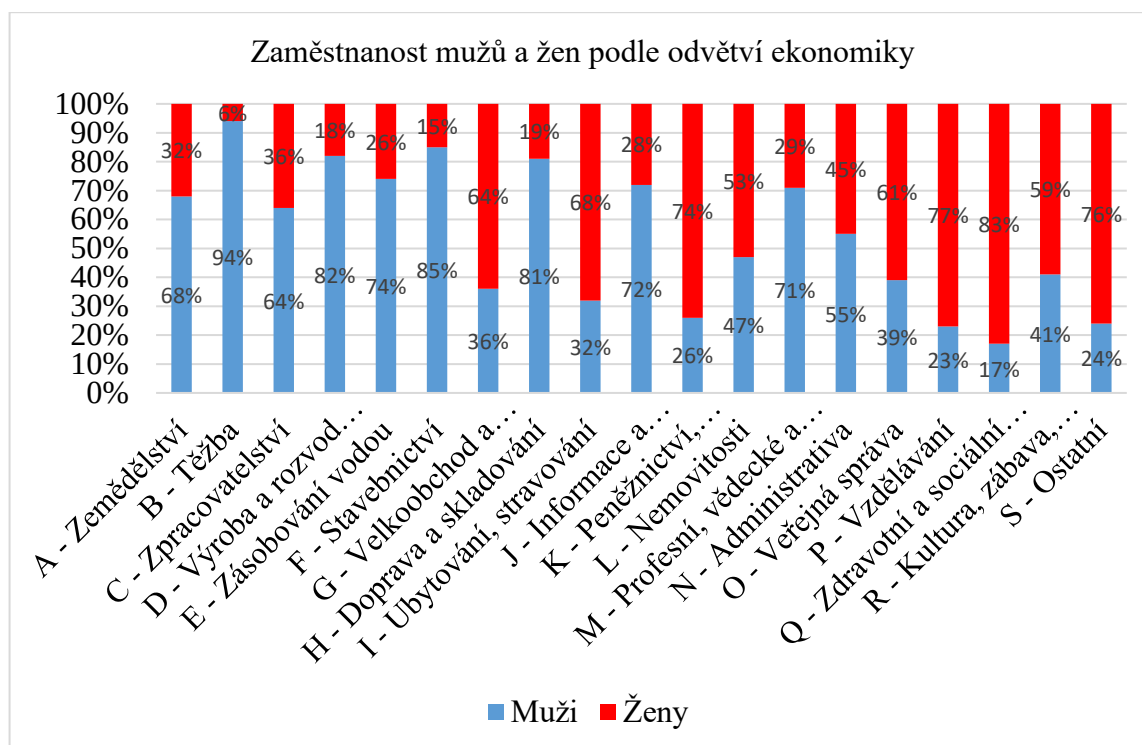


Zdroj: Vlastní zpracování

U mužů se nezaměstnanost vyvíjela jiným směrem, než u žen. Do roku 2015 bylo nezaměstnaných mužů méně než žen. Nejvyšší počet byl naměřen v roce 2013 a to 9 900. Nejnižší počet, byl i po proběhnutí pandemie v roce 2021 a činilo 2 400 nezaměstnaných mužů. Profese, které muži většinou vykonávají, nebyly uzavíráním podniků příliš zasaženy, a tak docházelo k postupné změně v první příčce nezaměstnanosti, která je srovnána z hlediska pohlaví.

Následující graf 10 zachycuje zastoupení mužů a žen v roce 2020 v jednotlivých odvětví ekonomiky. Z grafu vyplývá, že v daném odvětví vždy ve značné míře převažuje jedno pohlaví. Muži mají velké zastoupení ve stavebnictví, těžebním průmyslu, dopravě a skladování. Nízké zastoupení mužů lze nalézt ve zdravotnictví a sociální péči, vzdělávání, nebo peněžnictví a pojišťovnictví.

Graf 10 Muži a ženy v odvětvích ekonomiky

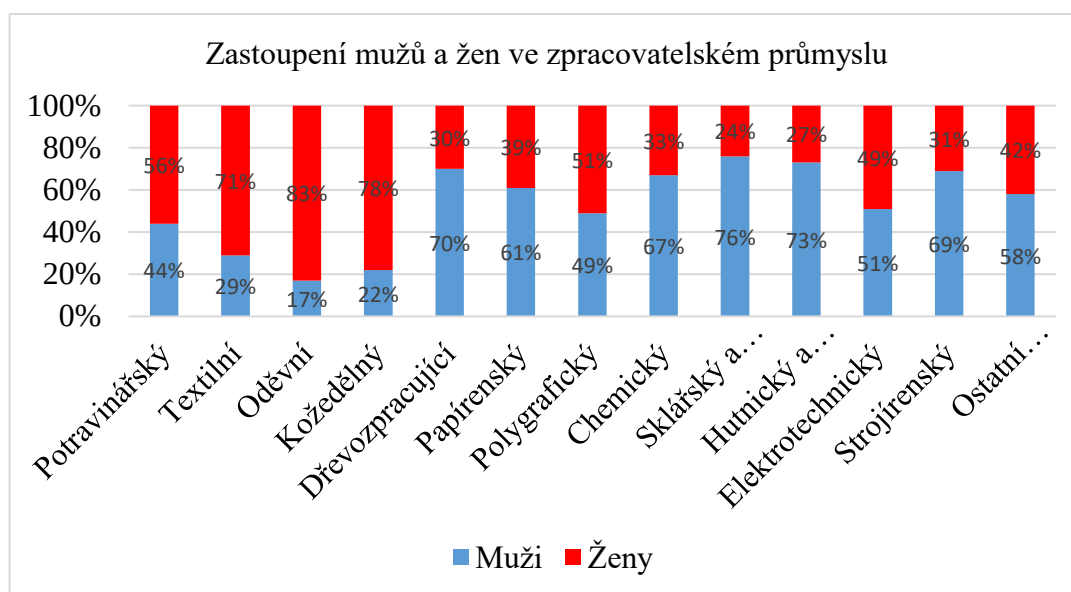


Zdroj: Vlastní zpracování

U žen je velké zastoupení především ve službách restauračních a rekreačních, zdravotních a sociálních službách a peněžnictví. Nízké zastoupení mají ve fyzicky náročnějších odvětvích, jako stavebnictví, výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a v dopravě a skladování.

Ve Zlínském kraji má největší zastoupení zpracovatelský průmysl, který zaměstnává přes 100 000 zaměstnanců. V následujícím grafu 11 je zachycené rozdělení zpracovatelského průmyslu do jednotlivých pododvětví a vyjádřeno podílem zaměstnaných mužů a žen.

Graf 11 Rozdělení ve zpracovatelském průmyslu



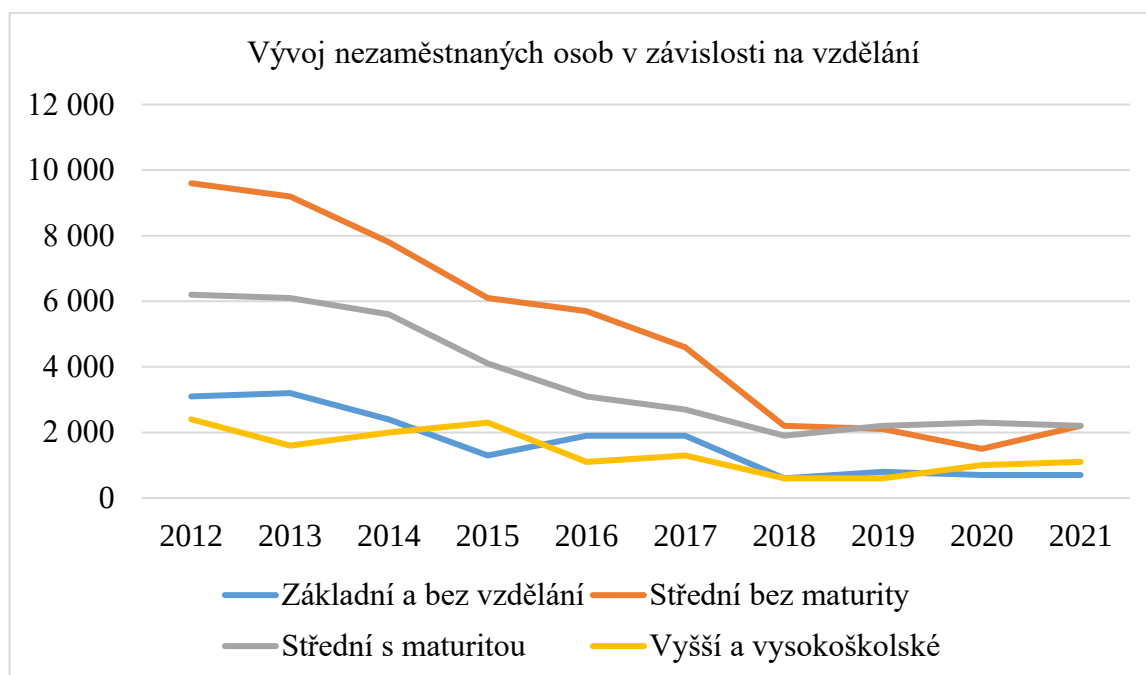
Zdroj: Vlastní zpracování

Z uvedeného grafu vyplývá, že muži mají největší zastoupení ve sklářském, hutnickém, strojírenském a dřevozpracujícím průmyslu. Ženy mají oproti mužům vysoké zastoupení v průmyslu zahrnující zpracovatelství kůže, textilií a v oděvním průmyslu.

3.1.2 Srovnání nezaměstnanosti z hlediska vzdělanosti

Dalším z důležitých ukazatelů pro měření nezaměstnanosti je vzdělanost. V letech 2012-2021 byla nezaměstnanost na nejvyšším bodě v roce 2012. Postupně došlo k jejímu poklesu a od roku 2018 je její vývoj téměř konstantní. Graf 12 zachycuje vývoj nezaměstnanosti z hlediska vzdělání od roku 2012 – 2021.

Graf 12 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2012-2021



Zdroj: Vlastní zpracování

U uchazečů se základním vzděláním byla nejvyšší nezaměstnanost naměřena v roce 2012. V dalších letech došlo k jejímu kolísání a v roce 2021 dosáhla svého minima. U uchazečů s výučním listem byla nezaměstnanost v dlouhodobém horizontu nejvyšší. Od roku 2018 došlo k jejímu snížení a od té doby je spíše konstantní. Uchazeči se středoškolským vzděláním mají velké zastoupení na trhu práce a malou nabídku pracovních míst. I když došlo k poklesu nezaměstnanosti, stále je ze sledovaných skupin vzdělání na nejvyšší úrovni. Vyšší a vysokoškolské vzdělání nemá ve společnosti tak velké zastoupení jako předešlé, takže i když je málo pracovních míst s uplatněním vysokoškolského vzdělání, je nezaměstnanost této skupiny stále nízká.

Při sledování nezaměstnanosti z hlediska vzdělání, je důležité porovnat počet uchazečů s určitým vzděláním s počtem volných míst v dané kategorii. Tabulka 7 srovnává počet registrovaných uchazečů na úřadě práce rozdělených podle vzdělanosti a počet pracovních míst v požadavcích na vzdělání rozdělených na základní, s výučním listem, středoškolské s maturitou a vysokoškolské v období 2012-2021.

Tabulka 7 Počet volných pracovních míst podle požadavku na vzdělání

Rok	Základní		Vyučení		Středoškolské		Vysokoškolské	
	Uchazeči	Místa	Uchazeči	Místa	Uchazeči	Místa	Uchazeči	Místa
2012	5 566	284	16 586	551	7 547	345	2 401	89
2013	5 988	495	17 298	1 005	7 988	570	2 704	147
2014	5 258	663	14 870	1 432	6 962	513	2 349	141
2015	4 488	2 091	11 704	2 870	5 586	685	2 096	164
2016	3 697	2 755	9 801	2 974	4 594	574	1 756	225
2017	2 703	3 871	6 829	3 456	3 262	446	1 246	202
2018	2 125	7 050	5 199	4 031	2 526	534	1 104	234
2019	2 005	8 082	4 668	3 437	2 297	395	1 031	226
2020	2 313	7 818	6 018	2 433	3 174	381	1 314	175
2021	2 132	9 798	5 055	3 180	2 688	587	1 102	239

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že největší počet uchazečů o zaměstnání bylo v roce 2013 a to ve všech skupinách. I když se počet volných pracovních míst v tomto roce navýšil a mírně nezaměstnanost poklesla, stále bylo volných pracovních míst nedostatek a vznikla velká nerovnováha v počtu uchazečů a volných pracovních místech.

U uchazečů se základním vzděláním nastal obrat v roce 2017, kdy bylo poprvé více volných pracovních míst, než uchazečů. Od tohoto roku se tento rozdíl neustále zvyšuje. V následujících letech lze předpokládat, že dojde ke zmenšení tohoto rozdílu, především díky nové pracovní síle zahraničních pracovníků.

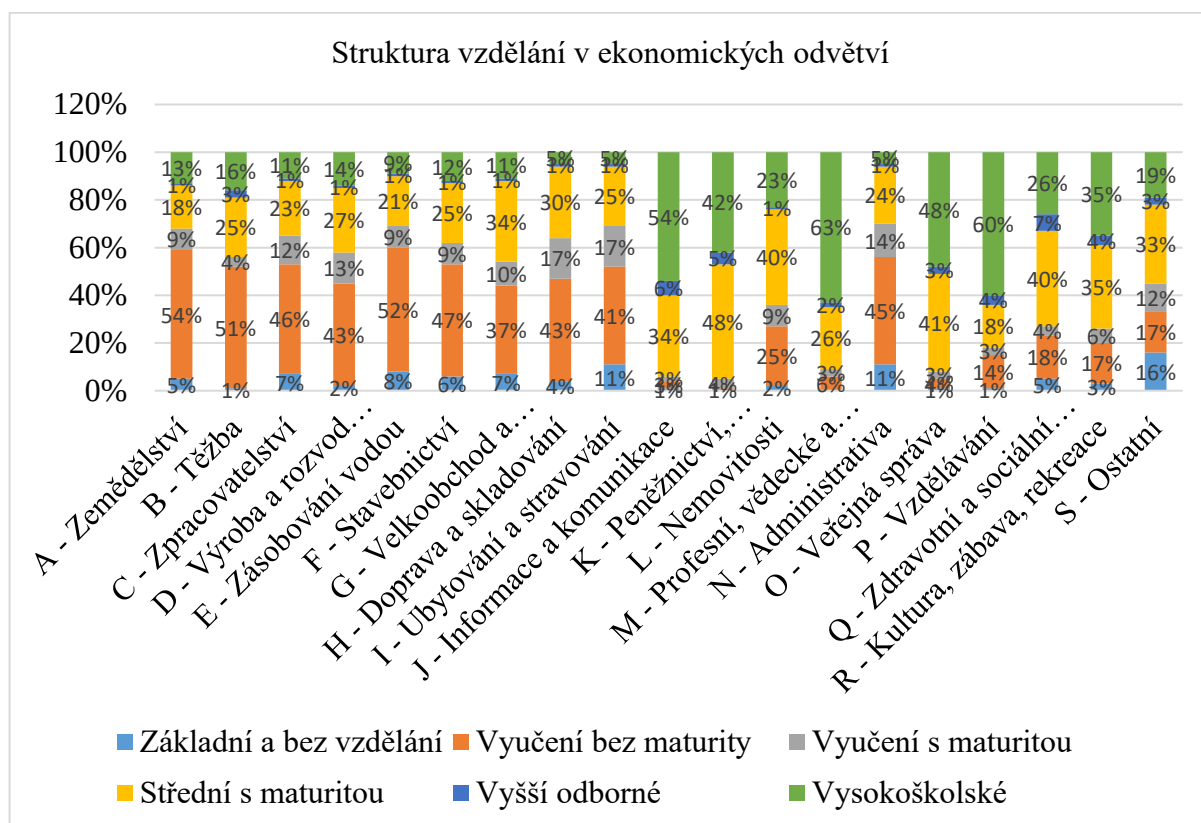
Největší skupinu uchazečů o zaměstnání tvoří zájemci s výučním listem. Maxima dosahovali v roce 2017, kde postupně docházelo k jejich snižování s minimem v roce 2019. Největší počet pracovních míst pro uchazeče s výučním listem bylo v roce 2018, nejmenší v roce 2012.

Maximum uchazečů o zaměstnání s maturitou můžeme vysledovat v roce 2013. Jejich minimum lze naměřit v roce 2019. Nejméně míst pro tyto uchazeče bylo v roce 2012 a to 345 míst. Nejvíce nabízel úřad práce v roce 2015 s 685 volnými místy.

U vysokoškolských uchazečů byly nejvyšší počty zájemců v roce 2013 se 2 704 uchazeči. Nejméně zájemců bylo v roce 2019 s 1 031 zájemci. Nejméně pracovních míst nabízel úřad práce v roce 2012 v počtu 89 volných míst. Nejvíce v roce 2021 s 239 pracovními místy.

Z hlediska srovnání ekonomických odvětví a vzdělanosti zaměstnanců platí pravidlo, čím těžší manuální práce, tím jsou požadavky na vzdělanosti nižší. V následujícím grafu 13 je zachyceno procentuální vyjádření vzdělanosti zaměstnanců v jednotlivých odvětvích.

Graf 13 Zastoupení zaměstnanců v ekonomických odvětvích z hlediska vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanců se základním vzděláním je v dnešní době velmi malé procento. Tato malá skupina osob má zastoupení především v ubytovacích a stravovacích firmách, sociálních službách, nebo v dělnických profesích ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví.

Zaměstnanci s vyučným listem jsou nejvíce obsaženou skupinou v ekonomických odvětvích. Naprostou většinu nalezneme v zemědělství, těžbě a dobývání, odvětví zabývající se zásobování vodou. Dále také velkou skupinu nalezneme ve stavebnictví, velkoobchodu a maloobchodu, dopravě, administrativě a ubytovacích a stravovacích službách. Téměř nulové zastoupení má odvětví informace a komunikace a bankovníctví.

U pracovníků s maturitním vzděláním můžeme nalézt velkou skupinu v odvětví zdravotním a sociálním, administrativě, kultuře, zábavě a rekreaci, peněžnictví, nemovitostech, informacích a komunikacích a veřejné správě. Malé zastoupení je v odvětví vzdělávání, zemědělství.

Vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci mají nejčastěji zastoupení v odvětví vzdělávání, profesních a vědeckých činnostech, informacích a komunikacích a veřejné správě. Malé množství pracovníků nalezneme v odvětví ubytování a stravování a dopravě.

3.1.3 Srovnání nezaměstnanosti z hlediska věku

Velmi důležitým faktorem při měření nezaměstnanosti je věk. V příliš mladém věku mají uchazeči málo zkušeností, jsou bez praxe a zaměstnavatel dá přednost starším, zkušenějším. Starší uchazeči představují pro zaměstnavatele riziko častých nemocí, pomalejší tempo a možnost předčasného odchodu do důchodu, proto je jejich umístění také velmi složité. Obě tyto

kategorie se jeví jako nejvíce ohrožené, proto je snaha ze strany úřadu práce tyto počty co nejvíce snížit.

V následující tabulce 8 je zachycen vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2012-2021 rozdělení do kategorií podle věku.

Tabulka 8 Rozdělení uchazečů podle věku

Rok	Do 24 let	Do 34 let	Do 44 let	Do 54 let	55 a více
2012	5 750	6 958	7 081	7 188	5 123
2013	5 710	7 309	7 794	7 495	5 670
2014	4 203	6 027	6 963	6 681	5 565
2015	3 119	4 691	5 581	5 490	4 993
2016	2 418	3 794	4 464	4 613	4 559
2017	1 502	2 585	3 030	3 296	3 627
2018	1 131	2 091	2 297	2 474	2 961
2019	1 145	1 905	2 057	2 295	2 599
2020	1 429	2 398	2 686	2 929	3 377
2021	1 187	1 798	2 253	2 452	3 197

Zdroj: Vlastní zpracování

U skupiny do 24 let bylo nejvíce uchazečů v roce 2012. Bylo to především díky celorepublikově vysoké nezaměstnanosti. V roce 2014 vznikl pro tuto skupinu osob v rámci aktivní politiky zaměstnanosti program Záruky pro mladé, které měl za cíl této věkové skupině do 4 měsíců od registrace na úřadě práce pomoci nalézt zaměstnání, praxi, stáž, nebo další vzdělání. Docházelo k postupnému snižování uchazečů až do roku 2019, kdy díky nastupující pandemii COVID-19 začal počet uchazečů mírně stoupat. V roce 2021 a díky ustupující pandemii a omezení vládních uzavírek začal počet uchazečů opět klesat.

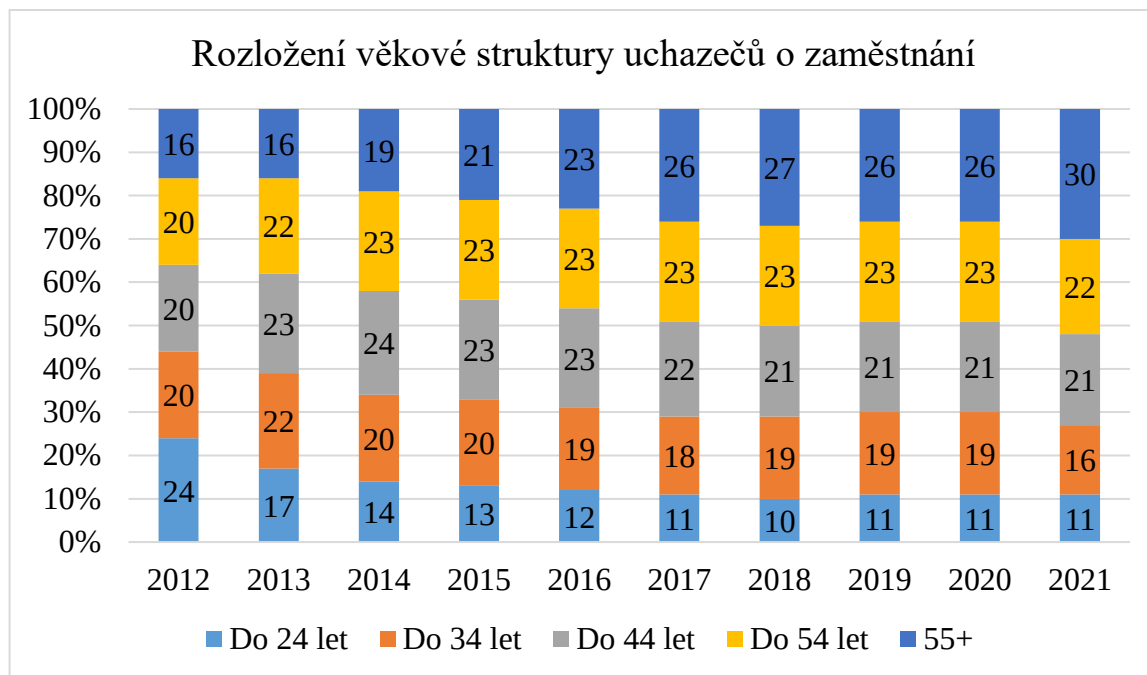
Skupina do 34 let měla nejvíce uchazečů v roce 2013 a to 7 309. V tomto roce byla vysoká nezaměstnanost a nevyužívaly se tolik nástroje APZ. Od roku 2014 nastal velký nárůst využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a nezaměstnané osoby měly možnost získat pozici vytvořenou díky těmto nástrojům, nebo začaly s využitím příspěvků sami podnikat. Nejméně uchazečů v této věkové skupině bylo v roce 2021.

U věkových skupin do 44 let a do 54 let bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání v roce 2013. S postupným snižováním nezaměstnanosti, docházelo i k úbytku uchazečů v těchto věkových kategoriích. Nejnižší nezaměstnanost byla naměřena v roce 2019, těsně před vypuknutím pandemie COVID-19.

Osoby starší 55 let jsou dlouhodobě hůře umístitelné na trhu práce. Častou příčinou je nízká úroveň vzdělání a nedostatečná počítačová gramotnost, která je v posledních letech standardním požadavkem pro výkon většiny profesí. Ve sledovaných letech, bylo nejvíce uchazečů v této věkové skupině v roce 2013. Nejnižší byla v roce 2019, kdy byla v celé České republice velmi nízká nezaměstnanost.

V následujícím grafu 14 je znázorněna struktura uchazečů podle věku vyjádřena v procentech. Skupina do 24 let měla největší zastoupení v roce 2012 a to 24 %. Nejméně pak bylo uchazečů v roce 2018 a to 10 %. Skupina do 34 let měla největší zastoupení v roce 2013 s 22 %. Nejméně pak bylo uchazečů v roce 2021, pouze 16 %. U uchazečů do 44 let bylo největší zastoupení v roce 2014 s 24 %. Nejméně pak v roce 2012 s 20 %. U skupiny do 54 let bylo maximum v letech 2014-2020 s 23 %. Nejméně v roce 2012 s 20 %. U skupiny nad 55 let bylo maximum uchazečů v roce 2021 s 30 %. Nejméně pak v letech 2012-2013 s 16 %.

Graf 14 Struktura uchazečů podle věku (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Při srovnání zastoupení registrovaných osob na úřadě práce v roce 2012-2021 došlo k postupnému poklesu v kategorii mladých uchazečů a skupině do 34 let. Naopak došlo k postupnému navýšení zastoupení v kategoriích od 44 let a více.

3.2 Politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Politika zaměstnanosti jsou nástroje, které slouží ke snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti v daném kraji. Provádí ji úřad práce prostřednictvím pasivních a aktivních nástrojů. Mezi pasivní nástroje patří finanční zajištění v podobě podpory v nezaměstnanosti. K motivaci a návratu uchazečů na trh práce slouží nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Slouží především pro osoby registrované na úřadě práce, kterým napomáhá různými způsoby dosáhnout zaměstnanosti. Zaměřuje se převážně na rizikové skupiny obyvatel, jako jsou osoby krátce po ukončení školy, osoby zdravotně znevýhodněné, nebo starší osoby, které hůře nalézají práci. Těmto osobám pomáhá formou rekvalifikací, poradenství, příspěvků pro uchazeče, nebo firmám na podporu k vytvoření pracovního místa. Financování politiky zaměstnání je možné za dvou zdrojů, z národních a z Evropského sociálního fondu. V následující tabulce 9 jsou zachyceny celkové vynaložené výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji.

Tabulka 9 Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji v tis. Kč

Rok	Aktivní politika	Pasivní politika	Podpora OZP	Insolvence	Antivirus
2012	149 779	494 263	175 805	22 387	
2013	331 923	571 894	193 306	15 623	
2014	517 221	524 845	203 986	28 635	
2015	657 951	462 615	202 948	7 826	
2016	434 888	461 255	222 686	1 979	
2017	270 778	427 426	253 019	5 047	
2018	239 798	404 382	292 776	20 168	
2019	125 645	409 952	304 031	6 083	
2020	116 206	509 350	338 960	5 484	1 353 699
2021	142 455	494 116	381 774	3 399	1 189 021

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že nejvyšší prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti byly vynaloženy v roce 2015. Je to také rok, kdy došlo k výraznému poklesu nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, takže je více než patrné, že nástroje politiky zaměstnanosti měly velký podíl na jejím snížení. Nejméně vynaložených prostředků bylo v roce 2020, což byl i důsledek pandemie COVID-19, uzavření některých firem, zastavení rekvalifikací.

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, které zahrnují dávky pro podporu v nezaměstnanosti, případně dávky poskytované při rekvalifikaci byly nejvyšší v roce 2013, kdy byla nezaměstnanost na velmi vysoké úrovni. Nejméně prostředků bylo vynaloženo v roce 2018.

Na skupinu osob se zdravotním postižením byly prostředky v nejvyšší míře vynaložené v roce 2021. Nejméně pak byly tyto prostředky čerpány v roce 2012.

Do politiky zaměstnanosti patří i prostředky insolvence. Tyto finance byly nejvyšší v roce 2014 a nejnižší v roce 2016.

Od roku 2020 zahrnuje největší část výdajů politiky zaměstnanosti prostředky pro program Antivirus, který v době pandemie COVID-19 a omezení provozu mnoha firem nahrazuje jejich ušlý zisk, poskytuje finance na udržení provozu a mzdy zaměstnanců.

V rámci politiky zaměstnanosti jsou sledovány a podporovány nejvíce ohrožené skupiny osob, které mají složitou cestu k nalezení pracovního místa a uplatnění na trhu práce. Následující tabulka 10 zachycuje počet uchazečů v nejvíce ohrožených skupinách osob na trhu práce v letech 2012-2021.

Tabulka 10 Ohrožené skupiny nezaměstnaných

Rok	Nad 5 měsíců	Osoby se ZP	Osoby s péčí o děti	Do 30 let	Nad 50 let	Pobírající dávky
2012	18 077	4 270	3 195	9 257	8 819	6 697
2013	20 522	4 133	3 942	9 507	9 599	6 657
2014	17 759	3 861	3 927	7 310	9 137	7 037
2015	13 510	3 590	4 082	5 540	7 986	6 638
2016	10 372	3 301	3 854	4 441	7 087	3 354
2017	6 905	2 675	2 566	2 812	5 464	2 218
2018	4 292	2 048	2 033	2 210	4 305	1 478
2019	3 467	1 718	1 691	2 138	3 792	1 186
2020	5 788	1 969	2 325	2 678	4 841	1 523
2021	5 393	1 955	1 992	2 063	4 496	1 444

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že počet uchazečů s dlouhodobou evidencí byl největší v roce 2013, kdy byla i celková nezaměstnanost velmi vysoká. Nejnižší počet uchazečů byl v roce 2019. U osob se zdravotním postižením bylo nejvíce zastoupených uchazečů v roce 2012, nejnižší pak v roce 2019. Registrovaných zájemců o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let byl největší počet v roce 2015, nejnižší pak v roce 2019. U skupiny mladých nezaměstnaných byl nejvyšší počet v roce 2013, nejnižší pak v roce 2021. Skupina osob starší 50 let měla nejvíce registrovaných nezaměstnaných v roce 2013, nejnižší v roce 2019. Osob pobírající dávky v nezaměstnanosti bylo nejvíce v roce 2014, nejméně v roce 2019.

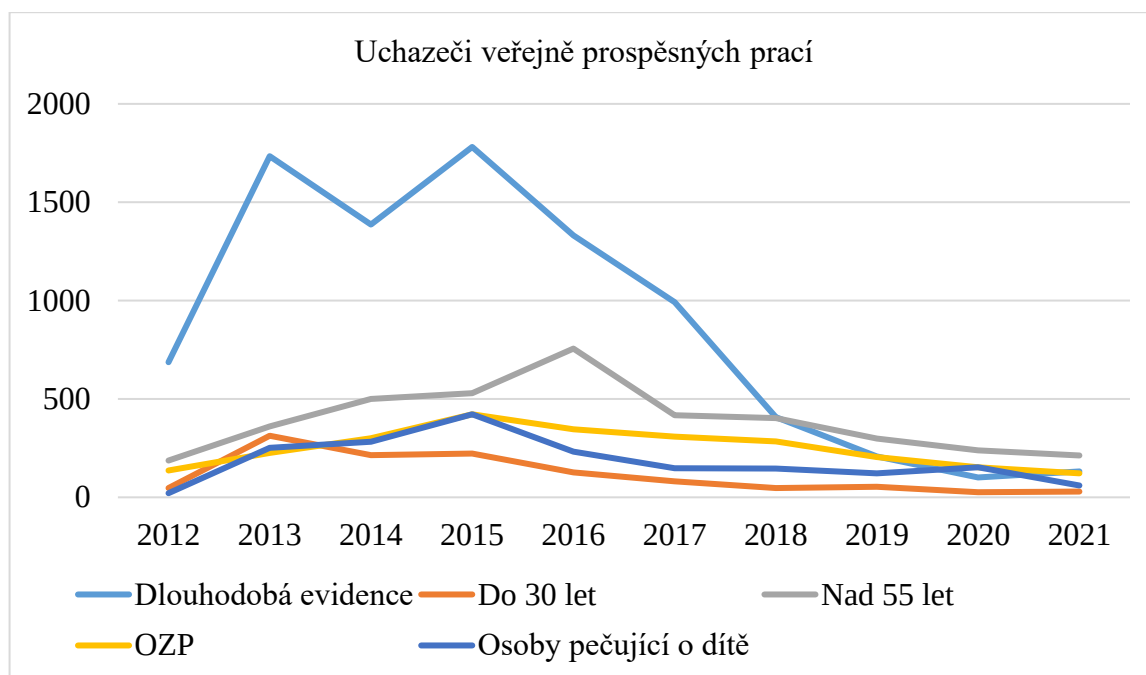
Zlínský kraj se snaží těmto osobám pomoci nalézt zaměstnání různými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi oblast největší podpory lze zařadit veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, zřízená pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, rekvalifikace a projekty podporované z Evropského sociálního fondu.

3.2.1 Veřejně prospěšné práce

Pod pojmem veřejně prospěšné práce se podle Krebse (2015) rozumí pracovní místo, které je zřízeno pouze po dobu maximálně dvanácti měsíců, zahrnující práce spočívající převážně v úklidu, údržby zeleně, veřejných budov a komunikací. Jsou to pracovní místa, na které není nutná žádná kvalifikace a slouží jako přechod mezi obdobím bez práce a vstupem na trh práce. Projekt je zaměřen především na starší uchazeče.

Vývoj uchazečů veřejně prospěšných prací má v uplynulých deseti letech klesající charakter. V následujícím grafu 15 je zachycen vývoj počtu uchazečů o veřejně prospěšné práce.

Graf 15 Vývoj počtu uchazečů o VPP



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že největší počet uchazečů o veřejně prospěšné práce bylo u skupiny osob pečující o dítě do 15 let, maxima dosahoval v roce 2015. Postupně docházelo v této skupině ke klesání až do roku 2021, kde dochází ke stoupání počtu částečných úvazků a utlumení zájmu o tento typ dotovaného pracovního místa.

Veřejně prospěšné práce jsou místa financované z národních zdrojů a Evropského sociálního fondu. Následující tabulka 11 zachycuje počet nově zřízených míst v letech 2012-2021 a počet umístěných uchazečů do veřejně prospěšných prací.

Tabulka 11 Počet zřízených míst a umístěných uchazečů

Rok	Národní zdroje	ESF	Celkem	Umístění
2012	166	682	848	818
2013	309	1559	1868	1944
2014	73	1614	1687	1708
2015	21	1919	1940	2000
2016	354	1033	1387	1404
2017	456	575	1031	1050
2018	243	651	894	935
2019	611	66	677	667
2020	196	313	509	512
2021	289	179	468	458

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce volných míst vytvořených a financovaných z národních zdrojů bylo v roce 2019 a to 611 míst. Nejméně pak v roce 2015 s 21 místy. Místa z Evropského sociálního fondu vznikala nejvíce v roce 2015 v počtu 1919, nejméně naopak v roce 2019 s 66 místy. Do veřejně prospěšných prací bylo nejvíce uchazečů umístěno v roce 2015 v počtu 1404, nejméně pak v roce 2021 v počtu 458.

Tabulka 12 zachycuje objem vynaložených prostředků vynaložených na veřejně prospěšné práce čerpaných z národních zdrojů a Evropského sociálního fondu v letech 2012-2021.

Tabulka 12 Objem prostředků vynaložených na veřejně prospěšné práce

Rok	Národní zdroje v tis. Kč	ESF v tis. Kč	Celkem v tis. Kč
2012	9 922	32 734	42 656
2013	21 741	123 855	145 596
2014	1 680	160 995	162 675
2015	3 688	169 282	172 970
2016	15 576	147 445	163 021
2017	45 611	67 584	113 195
2018	30 200	68 999	99 199
2019	48 265	1 831	50 096
2020	19 002	26 505	45 507
2021	22 256	19 930	42 186

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky vyplývá že nejvyšší objem prostředků na veřejně prospěšné práce byl z národních zdrojů poskytnut v roce 2019. Nejnižší pak v roce 2014. Z Evropského sociálního fondu byl nejvyšší objem prostředků vynaložen v roce 2015, nejnižší pak v roce 2019. Celkově bylo nejvíce financí vynaložených na veřejně prospěšné práce vynaloženy v roce 2015, nejméně pak v roce 2021.

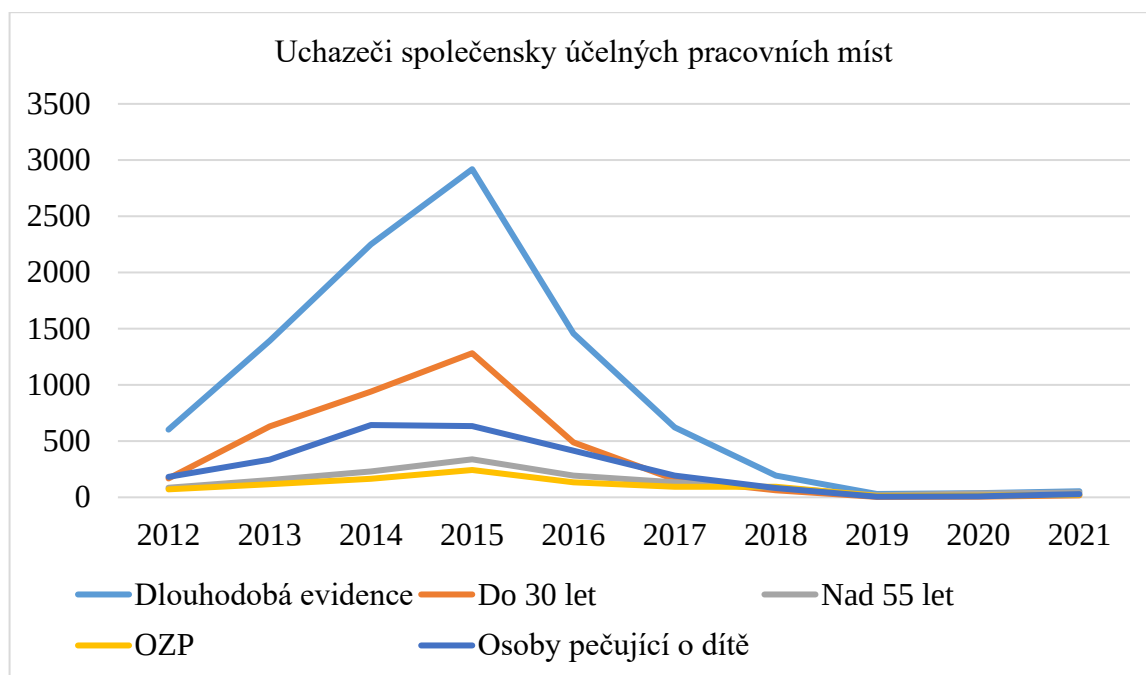
Příspěvek na veřejně prospěšné práce slouží především obcím k vytvoření lepšího prostředí. V rámci veřejně prospěšných prací byl taky realizován projekt Koordinátor veřejné služby a veřejně prospěšných prací, který měl za cíl koordinovat výkon veřejné služby a veřejně prospěšných prací, Asistent prevence kriminality s cílem kontrolovat pořádek ve veřejných budovách a řešit problémy v občanském soužití a také projekt Dozor kde uchazeči vykonávají dozor ve školském zařízení. Také fungoval projekt na podporu osobní asistence u zdravotně postižených dětí. Od roku 2019 došlo k výraznému ústupu veřejně prospěšných prací, kdy i přes zájem ze strany obcí, nebylo možné nalézt vhodného uchazeče.

3.2.2 Společensky účelná pracovní místa

Podle Krebse (2015) se za společensky účelná pracovní místa zařazují místa, která zaměstnavatel zřizuje, případně vyhradí pro registrované uchazeče o zaměstnání. Hlavním důvodem je osvojení pracovních návyků, praktických dovedností. Výše příspěvku je závislá na míře nezaměstnanosti v daném okrese.

Vývoj počtu uchazečů o společensky účelná pracovní místa má ve Zlínském kraji od roku 2015, kdy dosahoval maxima ve všech skupinách, výrazný klesající charakter. Graf 16 zachycuje vývoj ohrožených skupin uchazečů o společensky účelná pracovní místa v rozmezí let 2012-2021.

Graf 16 Vývoj uchazečů SÚPM



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu vyplývá, že počet uchazečů pro společensky účelná pracovní místa byl největší u skupiny osob s dlouhodobou evidencí. U všech skupin ohrožených uchazečů byl největší počet zájemců v roce 2015. Se snižující se nezaměstnaností docházelo k postupnému klesání a minimálnímu počtu zájemců o takto zřizovaná pracovní místa.

Finance potřebné k zřízení společensky účelných pracovních míst jsou čerpány z národních zdrojů i z Evropského sociálního fondu. Následující tabulka 13 zachycuje počet nově zřízených společensky účelných pracovních míst v letech 2012-2021, zdroje jejich financování a počet umístěných uchazečů v těchto vytvořených místech.

Tabulka 13 Počet zřízených míst SÚPM a umístění uchazeči

Rok	Národní zdroje	ESF	Celkem	Umístění
2012	211	514	725	691
2013	418	1311	1729	1592
2014	192	2203	2395	2550
2015	56	3330	3386	3234
2016	282	1088	1370	1476
2017	41	587	628	630
2018	80	233	313	323
2019	24	24	48	44
2020	5	60	65	64
2021	49	77	128	123

Zdroj: Vlastní zpracování

Největší počet nově zřízených míst financovaných z národních zdrojů byl v roce 2013 v počtu 418 míst. Nejméně pak v roce 2020 s 5 místy. Nová místa financovaná z Evropského sociálního fondu vznikala v největším počtu v roce 2015 s 3330 novými místy. Nejméně jich bylo vytvořeno v roce 2019 a to 24 nových míst. Na nově vytvořená pracovní místa bylo nejvíce

uchazečů umístěno v roce 2015, nejméně pak v roce 2019. Následující tabulka 14 zachycuje objem vynaložených prostředků poskytnutých na společensky účelná pracovní místa čerpaných z národních zdrojů a z Evropského sociálního fondu v letech 2012-2021.

Tabulka 14 Objem prostředků vynaložených na SÚPM

Rok	Národní zdroje v tis. Kč	ESF v tis. Kč	Celkem v tis. Kč
2012	15 499	7 827	23 426
2013	18 336	53 655	71 991
2014	5 670	142 680	148 350
2015	4 694	217 244	221 938
2016	4 310	203 302	207 612
2017	4 290	35 059	39 349
2018	4 243	22 574	26 817
2019	3 521	588	4 109
2020	390	3 363	3 753
2021	2 267	9 495	11 762

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky vyplývá, že nejvyšší objem prostředků na společensky účelná pracovní místa byl z národních zdrojů poskytnut v roce 2013. Nejnižší pak v roce 2020. Z Evropského sociálního fondu byl nejvyšší objem prostředků vynaložen v roce 2015, nejnižší pak v roce 2019. Celkově bylo nejvíce financí vynaložených na společensky účelná pracovní místa čerpáno v roce 2015, nejméně pak v roce 2020.

3.2.3 Společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu SVČ

Portál MPSV (2022) uvádí, že tento příspěvek je poskytnut hůře umístitelným uchazečům. Patří sem především osoby v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, uchazeči starší 55 let a evidovaní déle než 3 měsíce, osoby se zdravotním postižením. Uchazeči musí absolvovat rekvalifikační kurz Základy podnikání a obhájit svůj podnikatelský záměr. V následující tabulce 15 je zachycen počet podpořených osob tímto nástrojem APZ v letech 2012-2021.

Tabulka 15 Podpořené osoby

Rok	Počet podpořených osob
2012	50
2013	80
2014	115
2015	157
2016	134
2017	126
2018	81
2019	14
2020	20
2021	30

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce uchazečů bylo podpořeno v roce 2015. Nejčastěji se jednalo o podnikatelské záměry týkající se poskytování služeb, kosmetické služby, kadeřnictví. Dále byly podpořeny obory zednictví, fotografické služby a zemědělská činnost. Od roku 2019 bylo minimum podpořených uchazečů. Především kvůli pandemii COVID-19 panovala u uchazečů obava ze založení SVČ a pokračování v dalším uzavírání ze strany vlády.

V následující tabulce 16 je zachycen objem vynaložených prostředků v letech 2012-2021. Tyto prostředky jsou čerpány z národních zdrojů.

Tabulka 16 Objem prostředků v tis. Kč

Rok	Objem prostředků
2012	2 399
2013	5 613
2014	7 113
2015	9 756
2016	7 958
2017	7 336
2018	4 203
2019	835
2020	884
2021	1 709

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvyšší objem prostředků byl vynaložený v roce 2015. Bylo to způsobeno maximálním počtem podpořených osob a také maximální výší příspěvku, která v tomto roce činila 80 000Kč. Až do roku 2019 byl objem prostředků na tento nástroj klesající. Bylo to zapříčiněno příznivou situací na trhu práce, kdy byla vysoká nabídka pracovních pozic různého zaměření.

3.2.4 Zřízená místa pro osoby se zdravotním postižením

Krebs (2015) uvádí, že podpora osob se zdravotním postižením zahrnuje finanční podporu zaměstnavatelů na vytvoření a udržení chráněného pracovního místa. Dohoda o zřízení pracovního místa se uzavírá na dobu 3 let. Následující tabulka 17 zachycuje vývoj vynaložených prostředků na místa pro osoby se zdravotním postižením v letech 2012-2021.

Tabulka 17 Prostředky vynaložené na místa pro OZP

Rok	Výdaje na místa pro OZP v tis. Kč
2012	9 609
2013	2 820
2014	4 249
2015	2 268
2016	4 049
2017	3 682
2018	832
2019	659
2020	1 120
2021	422

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2021 byly výdaje na místa pro OZP nejnižší v celém sledovaném období. Došlo k tomu díky stanovené podmínce udržet obsazení těchto míst minimálně po dobu 3 let. Dalším faktorem poklesu je umístění uchazečů na veřejně prospěšné práce, případně na nově vytvořená společensky účelná pracovní místa.

V následující tabulce 18 je zachycen počet nově zřízených pracovních míst ve sledovaném období roků 2012-2021 a jejich srovnání s počtem umístěných osob v těchto letech.

Tabulka 18 Srovnání počtu zřízených pracovních míst a umístěných osob

Rok	Zřízená pracovní místa	Umístěné osoby
2012	51	67
2013	65	68
2014	69	109
2015	38	106
2016	70	120
2017	55	107
2018	24	160
2019	11	27
2020	18	35
2021	4	24

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že počet nově zřízených pracovních míst rostl do roku 2016, kde dosáhly maxima v počtu 70 nových míst. Nejméně zřízených míst byl ov roce 2021 a to 4 místa. Nejvíce umístěných osob bylo v roce 2016 se 120 umístěnými osobami. Nejméně umístěných osob bylo v roce 2021 a to 24.

3.2.5 Rekvalifikace

Podle Krebse (2015) se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace, rozšíření, případně prohloubení současné kvalifikace. Hlavním cílem je získání kvalifikace pro hůře obsaditelná místa na trhu práce. Úřad práce hradí náklady rekvalifikace a účastníkům je po dobu trvání vyplácena podpora v nezaměstnanosti. Mezi nejžádanější rekvalifikační kurzy patří ve

Zlínském kraji kurz pracovníka v sociálních službách, kosmetička, pedikérka, účetnictví a obsluha počítače. Rekvalifikace může zabezpečovat úřad práce, nebo si klient sám danou rekvalifikaci vyhledá a zvolí. Následující tabulka 19 zachycuje počet uchazečů o rekvalifikaci a úspěšných absolventů v letech 2012-2021.

Tabulka 19 Noví uchazeči a úspěšně ukončené rekvalifikace

Rok	Uchazeči zařazení do rekvalifikace	Úspěšné ukončení
2012	1 979	1 463
2013	2 976	2 586
2014	1 878	1 636
2015	2 879	2 517
2016	2 332	2 093
2017	1 607	1 479
2018	940	949
2019	474	443
2020	519	440
2021	621	607

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že největší počet uchazečů byl v roce 2013 s 2976 uchazeči zařazených do rekvalifikací, v témže roce bylo i nejvíce úspěšně ukončených rekvalifikací v počtu 2586. Nejméně uchazečů bylo v roce 2019 a to 474. V roce 2018 ukončilo rekvalifikace více osob, než bylo nově zařazeno do rekvalifikací. Bylo to způsobeno díky pokračování v rekvalifikačních kurzech u osob, které kurzy zahájily v roce 2017, ale úspěšně neukončily. Nejméně úspěšně ukončených rekvalifikací bylo v roce 2020. V tomto roce dochází k omezení prezenčních rekvalifikačních kurzů v důsledku pandemie COVID-19. Postupem času společnosti poskytující rekvalifikace nahradily prezenční formu online výukou a počet rekvalifikací se pomalu začínal navyšovat.

Prostředky na financování rekvalifikací jsou čerpány z Evropského sociálního fondu a z rozpočtu České republiky. V následující tabulce 20 je zachycen objem výdajů vynaložených na rekvalifikace v letech 2012-2021.

Tabulka 20 Prostředky vynaložené na rekvalifikace

Rok	Výdaje na rekvalifikace v tis. Kč
2012	13 621
2013	15 295
2014	3 243
2015	7 562
2016	8 695
2017	19 009
2018	11 230
2019	4 428
2020	5 295
2021	7 218

Zdroj: Vlastní zpracování

Z následující tabulky je patrné, že největší objem prostředků vynaložených na rekvalifikace byl v roce 2017. V tomto období stoupá poptávka po kurzu řidičského oprávnění, kde i přes velký počet zájemců, dokáží bez velkých problémů nalézt zaměstnání. Portál URADPRACE (2019) uvádí, že v roce 2019 dochází k absenci dohod pro realizaci rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce. Protože v tomto roce probíhalo výběrové řízení, nebyly v tomto roce realizovány žádné rekvalifikace zabezpečované úřadem práce.

3.2.6 Příspěvek na regionální mobilitu

UPCR (2016) uvádí, že v roce 2016 začal být realizován nový nástroj aplikované politiky zaměstnanosti, který přispívá na dojíždění a přestěhování. Protože žádosti o tyto příspěvky bylo možné podat až ke konci roku 2016, nebyla uzavřena žádná dohoda. Bylo podáno pouze 14 žádostí o příspěvek na dojíždění a 1 žádost o příspěvek na přestěhování. Pro získání tohoto příspěvku je nutné dojíždět za prací více než 10 km. V roce 2017 byl zaznamenán velký zájem o tento příspěvek. Bylo uzavřeno 271 dohod na dojíždění. Následující tabulka 21 zachycuje počet uzavřených dohod v letech 2017-2021.

Tabulka 21 Uzavřené dohody

Rok	Počet uzavřených dohod
2017	271
2018	252
2019	52
2020	61
2021	73

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce uzavřených dohod bylo v roce 2017 a to 271. Nejmenší zájem o tento příspěvek byl v roce 2019, kdy se uzavřelo pouze 52 dohod.

Následující tabulka 22 zachycuje objem prostředků na regionální mobilitu v letech 2017-2021. Nejvíce vynaložených prostředků na tento nástroj bylo v roce 2018, kdy stále přetrvával vyšší zájem o tento příspěvek, především díky prezentaci tohoto příspěvku v médiích během roku 2017.

Tabulka 22 Objem prostředků v tis. Kč

Rok	Objem prostředků
2017	1 317
2018	3 762
2019	964
2020	362
2021	438

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejméně prostředků bylo vynaloženo v roce 2019. Bylo uzavřeno nejméně dohod v celém sledovaném období, protože se vzhledem k nízké nezaměstnanosti posuzovala možnost nalezení pracovní pozice pro uchazeče v místě bydliště.

Součástí regionální mobility byl i příspěvek na přestěhování. I přes velkou mediální kampaň nebylo o tento příspěvek příliš velký zájem. Lidé neměli zájem se za prací stěhovat a v roce 2019 byly uzavřeny pouze 2 dohody, proto byl v témže roce tento příspěvek zrušen.

3.2.7 Projekty ESF

Za sledovaných 10 let se ve Zlínském kraji dostávají do popředí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou financované z Evropského sociálního fondu. Zlínský kraj má v roce 2021 pět hlavních projektů vytvořených a financovaných z Evropského sociálního fondu (URADPRACE, 2021):

Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II – vzdělávání je realizováno v akreditovaných, i neakreditovaných kurzech. Je umožněno vzdělávání i na pracovišti zaměstnavatele, včetně praxe. Největší zájem byl v roce 2021 o kurzy programování, obsluhu CNC strojů a svářečské kurzy. Zájem byl také o kurzy anglického jazyka. Na ústupu jsou kurzy řídičského oprávnění, kosmetické a obdobné činnosti;

Regionální individuální projekty – v roce 2021 byly z Evropského sociálního fondu realizovány 4 individuální programy:

- Bez překážek ve Zlínském kraji – projekt pro osoby starší 50 let se zdravotními problémy a osoby zdravotně postižené vedené jako uchazeči o zaměstnání. Projekt na konci roku 2021 zahrnoval 460 účastníků;
- Nová šance ve Zlínském kraji – projekt pomáhá uchazečům, kteří jsou v evidenci úřadu práce minimálně 5 měsíců, nejvíce je zaměřen na osoby v evidenci více než 12 měsíců. Do konce roku 2021 zahrnoval 791 účastníků;
- Péče a příležitost ve Zlínském kraji – projekt určený pro osoby v evidenci úřadu práce, které pečují o dítě do 15 let nebo o závislého člena rodiny. Do konce roku 2021 zahrnoval 821 účastníků;
- Záruky pro mladé ve Zlínském kraji – projekt pro uchazeče v evidenci úřadu práce, kteří jsou mladší 30 let a v evidenci minimálně 3 měsíce, s pracovními zkušenostmi maximálně v délce 3 roky. Do konce roku 2021 projekt zahrnoval 824 účastníků.

Projekt Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání – projekt je určen uchazečům v evidenci delší než 12 měsíců, nebo uchazeče starší 50 let v evidenci déle než 6 měsíců, kteří pobírají dávky hmotné nouze, uchazeče o zaměstnání, kteří byli za uplynulé 3 roky pět měsíců souvisle v evidenci a uchazeče s minimálně 3 evidencemi za poslední 3 roky. Hlavním cílem je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti uchazečů. Je prevencí pro nelegální práce, začleňuje sociálně znevýhodněné uchazeče. V roce 2021 bylo do projektu zařazené 288 uchazečů (URADPRACE, 2021).

Projekt OUTPLACEMENT – projekt určený zaměstnavatelům, kteří se chystají propouštět, nebo přijímat nové zaměstnance, i propuštěným zaměstnancům. Primární aktivitou je pomoci zaměstnancům, kterým hrozí výpověď, nebo už jsou ve výpovědní době. Ke konci roku 2021 bylo v projektu 176 osob.

Projekt FLEXI – projekt pro osoby, kteří v důsledku aktuální životní situace nemohou pracovat na plný úvazek. Jde především o osoby po návratu z rodičovské dovolené, absolventy, osoby se zdravotním omezením a starší 60 let. Projekt je realizován prostřednictvím Sdíleného pracovního místa, Společensky účelného pracovního místa vyhrazeného na zkrácený úvazek a Příspěvků na zapracování. Ke konci roku 2021 vstoupilo do projektu 39 osob.

3.3 Návrh na snížení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

Cílem Zlínského kraje by mělo být především udržení nízké hladiny nezaměstnanosti. Tohoto stavu může Zlínský kraj docílit s pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tímto způsobem lze pomocí nově vytvořených pracovních míst, rekvalifikací, nebo různých finančních příspěvků usnadnit lidem vstup na trh práce.

Jedním z problémů v okrese Kroměříž, Vsetín a okrajových částech kraje je špatná dopravní dostupnost. Tyto okresy nabízí volná pracovní místa, které se týkají především málo placených míst v dělnických profesích. Řešením pro tuto skupinu osob je čerpání příspěvku na dojížděku.

Další možností je znovuzavedení příspěvku na přestěhování. Tento příspěvek fungoval od roku 2016 do roku 2019, kdy byl pro malý zájem zrušen. Zrušení nastalo v době, kdy byla nezaměstnanost nízká a nabídka volných pracovních míst pestrá. Vlivem ekonomické situace a pandemie COVID-19 se trh práce změnil, proto by bylo vhodné zvážit znovuzavedení tohoto příspěvku.

Dalším problémem, který řeší okres Kroměříž, je kromě podhodnocených mezd také problém generační obměny. Tento problém se týká firem napříč všemi obory. U dělnických profesí je jediným řešením z pohledu firem zvýšení mzdy, nebo zajistit pro své zaměstnance zajímavé benefity.

V celém Zlínském kraji je problém nerovné struktury pracovních míst a vzdělanosti uchazečů. Nejvíce uchazečů o zaměstnání má maturitní vysvědčení, zároveň je v této skupině nejméně volných pracovních pozic. Řešením pro tuto skupinu může být dodatečné vyučení v oborech, které mají na trhu práce dostatek volných pracovních míst, případně pokračování ve studiu na vysoké škole.

Na snížení velkého množství volných míst v oborech, o kterých není příliš velký zájem, by měly firmy pracovat už u mladých studentů, kteří si teprve budou svůj obor vybírat. Firmy se mohou snažit zaujmout studenty propracovanou propagací, která zdůrazní především jistotu daného oboru v budoucnosti. Uchazeče, kteří již mají školní roky za sebou, mohou firmy zaujmout především propracovaným systémem benefitů, náborových příspěvků, nebo odměn za odpracované roky.

Starší osoby nemohou nalézt vhodné zaměstnání především kvůli nízké úrovni vzdělání a špatné znalosti práce s počítačem. U této skupiny uchazečů mohou pomoci různé rekvalifikační kurzy, zaměřené i na počítačovou gramotnost, které jim mohou dopomoci k nalezení pracovního místa.

Od roku 2019 docházelo k ústupu zájmu o příspěvek na společensky účelná pracovní místa zřízená pro SVČ. Bylo to způsobeno především pandemií COVID-19, kdy vláda omezovala činnost podnikatelů a uchazeči vnímali založení podniku jako velký risk a nejistotu. Díky vládním nařízením muselo ukončit mnoho malých podnikatelů svou činnost. V současné době by se stát měl snažit s využitím tohoto příspěvku navrátit malé podnikatele zpět do ekonomiky. Mělo by dojít k obnovení důvěry v podnikání a zajištění základního financování s pomocí tohoto příspěvku.

4 Závěr

Až do roku 2019 byla nezaměstnanost ve sledovaném období klesající. V tomto roce zasáhla do celého světa pandemie COVID-19, která ovlivnila i trh práce. Tato situace měla za následek omezení, nebo úplnému uzavření provozu některých podniků. Díky tomu vznikla na trhu práce změna a nezaměstnanost začala pomalu růst. Pracovníci ve službách a dalších zaměstnáních byli v nejistotě. Nebylo jasné, jestli bude tento stav postupného uzavírání dále pokračovat, nebo se budou moci vrátit zpět do práce. Spousty z nich skončilo na úřadě práce a hledali nová zaměstnání. Nechtěli ale už dále pracovat ve službách a žít v nejistotě z dalšího uzavírání. Chtěli zvolit jiné pracovní zaměření a s pomocí nástrojů aplikované politiky zaměstnanosti se jim to povedlo.

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a vytvořit návrh a doporučení pro snížení nezaměstnanosti. K tomuto cíli vedla analýza trhu práce a zhodnocení uplatňovaných nástrojů politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji.

Analytická část práce byla rozdělena do tří podkapitol. První podkapitola práce se zabývá analýzou nezaměstnanosti ve Zlínském kraji. Z této analýzy bylo zjištěno, že v rámci okresů je nejvyšší nezaměstnanost v okresech Vsetín, dále následuje okres Kroměříž a Uherské Hradiště a okresem s nejnižší nezaměstnaností je Zlín. Okres Vsetín má vysokou nezaměstnanost především díky špatné dopravní infrastruktuře a volným místům převážně v dělnických profesích, o které není příliš velký zájem. Okres Kroměříž dlouhodobě trápí vysoký počet zaměstnanců starších 55 let napříč všemi obory. Je zde také velký nedostatek pracovníků ve výrobních firmách. Okres Uherské Hradiště má dlouhodobý nedostatek pracovníků ve výrobě a také nedostatek řidičů nákladních automobilů. V okrese Zlín je nezaměstnanost ze všech sledovaných nejnižší, přispívá k tomu i fakt, že mzdy patří k nejvyšším v kraji a za prací sem dojíždí i lidé z okrajových částí kraje.

Analytická část práce dále rozdělila nezaměstnanost ve Zlínském kraji z hlediska pohlaví, věku a vzdělání. Z hlediska pohlaví je v roce 2021 více nezaměstnaných žen, než mužů. Tento výsledek nastal kvůli pandemii COVID-19 a uzavírání podniků, ve kterém měly větší zastoupení ženy. Jednalo se především o podniky poskytující služby. Z hlediska vzdělanosti má nejvíce uchazečů o zaměstnání maturitní vzdělání. Z hlediska věku jsou nejvíce ohroženou skupinou osoby starší 55 let. Je to především díky nízké úrovni vzdělání a nedostatečné počítačové gramotnosti.

Druhá podkapitola analytické části práce je zaměřená na uplatňovanou politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji. Jsou vymezeny ohrožené skupiny nezaměstnaných, pro které především tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti slouží. Dále jsou vyzdvíženy nejvíce uplatňované nástroje, počet podpořených osob ve sledovaném období a objem prostředků vynaložených na daný nástroj v letech 2012-2021. Výjimkou je příspěvek na regionální mobilitu, který vznikl až v roce 2017.

Třetí podkapitolou je návrhová část, která má Zlínskému kraji pomoci udržet nízkou hladinu nezaměstnanosti s pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Uchazečům se středoškolským vzděláním, kterých je na trhu práce nadbytek, by mělo pomoci vyučení, případně dokončení dalšího, vysokoškolského vzdělání.

Firmy by se měly snažit zatraktivnit obory, ve kterých mají dlouhodobý nedostatek pracovníků už u žáků základních škol, při výběru svého budoucího povolání.

U starších osob, bez zaměstnání, mohou pomoci různé rekvalifikační kurzy, zaměřené především na počítačovou gramotnost, která je v dnešní době velmi častým požadavkem na pracovní místo.

V okrajových částech kraje a v okresech Vsetín a Kroměříž je velmi špatná dopravní dostupnost do měst se širokou nabídkou volných pracovních míst. Řešením je čerpání příspěvku na dojížděku. Další možnost je znovuzavedení příspěvku na přestěhování, která by lidem v okrajových částech kraje pomohla k zajištění bydlení ve větších městech a získání lepšího zaměstnání.

Dalším řešením pro zajištění nízké nezaměstnanosti ve Zlínském kraji je zvýšení zájmů o podnikání díky poskytnutí příspěvku na společensky účelná pracovní místa zřízená pro SVČ. Mnoho osob má díky pandemii COVID-19 strach z možného uzavření provozu. Měla by se zvýšit důvěra v podnikání a zlepšit propagace tohoto příspěvku například v médiích.

Literatura

Primární zdroje

BORJAS, George J. *Labor economics*. Eight edition. New York: McGraw-Hill Education, [2020], xvi, 478 s. ISBN 978-1-260-56552-2.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-807-3804-923.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-807-3808-310.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-807-4007-194.

HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-807-4005-411.

KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2015. ISBN 9788024520964.

KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia, 1997-. ISBN 978-807-4789-212.

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-802-7101-207.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-807-4002-700.

POŠTA, Vít. *Makroekonomická analýza na příkladu české ekonomiky*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-807-4007-200.

ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016. Expert (Grada). ISBN 978-802-4758-589.

SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Pavel NESET a Tomáš PAVELKA. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-807-2615-377.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4742-823.

Internetové zdroje

Český statistický úřad [online]. Praha: czso, 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

Charakteristika kraje. Czso [online]. Praha: czso, 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_kraje

Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity. Czso [online]. Praha: czso, 2021 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-zari-2021>

MPSV [online]. Praha: mpsv, 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/>

Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích. *Czso* [online]. Praha: czso, 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych

Statistiky [online]. Zlín: URADPRACE, 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-zlk>

URADPRACE [online]. Praha: uradprace, 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/>

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. *Mpsv* [online]. Praha: mpsv, 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Základní charakteristika kraje. *Kr-zlinsky* [online]. Zlín: kr-zlinsky, 2021 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/zakladni-charakteristika-kraje-cl-3685.html>

Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. *Uradprace* [online]. Praha: uradprace, 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce>



Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Michaela Geržová, KEMBC03

Řešená problematika

úvod

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit současnou situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a vytvořit návrh a doporučení pro snížení nezaměstnanosti

problém

Problematika nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

přístup

Základem bakalářské práce je porovnání nezaměstnanosti podle vybraných faktorů a jednotlivých krajů. Dále zkoumá jednotlivé nástroje politiky zaměstnanosti uplatňované ve Zlínském kraji.

Postup řešení

zdroj

Odborná literatura, data pro výzkumné šetření byla sbírána ze stránek Českého statistického Úřadu a úřadu práce České republiky

získávání

Zapůjčená odborná literatura. Webové stránky Českého statistického úřadu a úřadu práce.

zpracování

Rešerše odborné literatury. Komparace a vyhodnocení webových stránek.

Výsledky práce

- **Okres Zlín** - nejnižší nezaměstnanost
 - vysoké mzdy
- **Okres Kroměříž** – problém generační obměny
 - nízké mzdy
- **Okres Uherské Hradiště** – dobrá dopravní dostupnost
 - málo pracovníků ve výrobě
- **Okres Vsetín** – vysoká nezaměstnanost
 - investice do výroby

Výsledky práce

- Mnoho uchazečů s maturitním vysvědčením = málo pracovních pozic
- Nízká úroveň vzdělání a počítačové gramotnosti u starších osob
- Snížení počtu podnikatelů a čerpání příspěvku na SVČ

Doporučení



Znovuzavedení příspěvku na přestěhování






Dodatečné vyučení, pokračování v dalším studiu,
rekvalifikace u nezaměstnaných



Obnovení důvěry v podnikání, čerpání příspěvku SÚPM
zřízených pro SVČ

Závěr

-  Práce přinesla zhodnocení současného stavu trhu práce ve Zlínském kraji a uplatňované politiky zaměstnanosti
-  Novým řešením jsou navržena opatření pro udržení nízké míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji
-  Navržená řešení vychází ze získaných teoretických znalostí, ze zhodnocení a porovnání trhu práce ve Zlínském kraji

**DĚKUJI ZA
POZORNOST**