

Vysoká škola logistiky o.p.s.

**Trh práce České republiky v období
pandemie**

(Bakalářská práce)

Přerov 2021

Dominika Grygarová



Vysoká škola
logistiky
o.p.s.

Zadání bakalářské práce

studentka	Dominika Grygarová
studijní program	Logistika
obor	Logistika služeb

Vedoucí Katedry bakalářského studia Vám ve smyslu čl. 22 Studijního a zkušebního řádu Vysoké školy logistiky o.p.s. pro studium v bakalářském studijním programu určuje tuto bakalářskou práci:

Název tématu: **Trh práce České republiky v období pandemie**

Cíl práce:

Analyzovat dopad pandemie na nezaměstnanost ve vybraném kraji a navrhnout opatření vedoucí k minimalizaci nezaměstnanosti.

Zásady pro vypracování:

Využijte teoretických východisek oboru logistika. Čerpejte z literatury doporučené vedoucím práce a při zpracování práce postupujte v souladu s pokyny VŠLG a doporučeními vedoucího práce. Části práce využívající neveřejné informace uveďte v samostatné příloze.

Bakalářskou práci zpracujte v těchto bodech:

Úvod

1. Teoretická východiska trhu práce a politika zaměstnanosti
2. Analýza vývoje stavu trhu ve Zlínském kraji
3. Politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji
4. Návrhy a doporučení

Závěr

Rozsah práce: 35 – 50 normostran textu

Seznam odborné literatury:

HŘEBÍK, František. Obecná ekonomie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-101-4.

RIEVAJOVÁ, Eva a kol. Trh práce a politika zamestnanosti, 2009, ISBN 978-80-225-2878-8.

ŠVARCOVÁ, Jena. Ekonomie: stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech: učebnice: [2014/2015]. Zlín: CEED, 2014. ISBN 978-80-87301-19-7.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. et Ing. Iveta Dočkalíková, Ph.D.

Datum zadání bakalářské práce:

31. 10. 2020

Datum odevzdání bakalářské práce:

6. 5. 2021

Přerov 31. 10. 2020



Ing. et Ing. Iveta Dočkalíková, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Ing. Václav Cempírek, Ph.D.
rektor

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a že jsem ji vypracovala samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná a že jsem v práci neporušila autorská práva ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o autorském právu, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Prohlašuji, že jsem byla také seznámena s tím, že se na mou bakalářskou práci plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo. Beru na vědomí, že Vysoká škola logistiky o.p.s. nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro pedagogické, vědecké a prezentační účely školy. Užiji-li svou bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Vysokou školu logistiky o.p.s.

Prohlašuji, že jsem byla poučena o tom, že bakalářská práce je veřejná ve smyslu zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 47b. Taktéž dávám souhlas Vysoké škole logistiky o.p.s. ke zpřístupnění mnou zpracované bakalářské práce v její tištěné i elektronické verzi. Tímto prohlášením souhlasím s případným použitím této práce Vysokou školou logistiky o.p.s. pro pedagogické, vědecké a prezentační účely.

V Přerově, dne 03. 05. 2021



podpis

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, paní Ing. et Ing. Ivetě Dočkalíkové, Ph. D., za věnovaný čas při konzultacích, odborné vedení a cenné rady, které mi poskytovala během zpracování této práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá analýzou trhu práce ve Zlínském kraji v období pandemie. První část práce se zaměřuje na teoretické pojmy týkající se trhu práce a jeho aspektů, nezaměstnanosti, služeb obecně a politiky zaměstnanosti. První část také specifikuje nástroje politiky zaměstnanosti, díky nimž politika zaměstnanosti minimalizuje nezaměstnanost a specifikuje i činnost institucí, které politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečují. Druhá část práce se zabývá analýzou vývoje stavu trhu práce, vybraných služeb zaměstnanosti v období pandemie a zhodnocením jejich využití. Součástí analýzy je také podrobněji popsán aktuální stav trhu práce a ve Zlínském kraji.

Klíčová slova

politika zaměstnanosti, trh práce, nezaměstnanost, pandemie, Úřad práce

Annotation

The bachelor thesis deals with the analysis of the labor market in the Zlín region during the pandemic. The first part of the thesis focuses on theoretical concepts related to the labor market and its aspects, unemployment, services in general and employment policy. The first part also specifies the instruments of employment policy, thanks to which employment policy minimizes unemployment and also specifies the activities of institutions that provide employment policy in the Czech Republic. The second part of the thesis deals with analysis of the development of the state of the labor market, selected employment services during the pandemic and the evaluation of their use. The analysis also describes in more detail the current state of the labor market and in the Zlín Region.

Keywords

employment policy, labor market, unemployment, pandemic, Employment Department

Obsah

Úvod	9
1 Teoretická východiska trhu práce a politika zaměstnanosti	11
1.1 Trh práce	11
1.2 Trh práce v České republice	11
1.3 Rovnováha na trhu práce	14
1.4 Nedokonalosti na trhu práce	15
1.5 Segmentace trhu práce	15
1.5.1 Primární a sekundární trh práce	16
1.5.2 Interní a externí trh práce	17
1.5.3 Formální a neformální trh práce	18
1.6 Nezaměstnanost	18
1.6.1 Druhy nezaměstnanosti	19
1.6.2 Míra nezaměstnanosti	23
1.6.3 Ekonomická aktivita obyvatel	24
1.6.4 Volná pracovní místa a uchazeči o zaměstnání	24
1.7 Služby zaměstnanosti a jejich logistické aspekty	25
1.7.1 Služba obecně	25
1.7.2 Třídění služeb	26
1.7.3 Služby zaměstnanosti	27
1.8 Politika zaměstnanosti	28
1.8.1 Pasivní politika zaměstnanosti	28
1.8.2 Aktivní politika zaměstnanosti	30
1.8.3 Institucionální zabezpečení veřejných služeb zaměstnanosti	33
1.8.4 Financování státní politiky zaměstnanosti v ČR	35
2 Analýza vývoje stavu trhu práce ve Zlínském kraji	37
2.1 Základní charakteristika Zlínského kraje	37

2.2	Vývoj počtu volných pracovních míst.....	38
2.3	Podíl nezaměstnanosti ve Zlínském kraji	43
2.4	Vývoj nominálních mezd ve Zlínském kraji	47
2.5	Vládní podpora v rámci udržení zaměstnanosti a podpora firem v období pandemie	49
2.5.1	Podpora udržení zaměstnanosti	49
2.5.2	Podpora podnikatelů	50
2.5.3	Podpora zaměstnanců	51
3	Politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji	52
3.1	Realizace politiky zaměstnanosti v České republice.....	52
3.2	Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji	53
3.3	Aktivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji	54
3.3.1	Veřejně prospěšné práce (VPP)	54
3.3.2	Společensky účelná místa (SÚPM).....	55
3.3.3	Místa pro osoby se zdravotním postižením	55
3.3.4	Rekvalifikace	56
3.4	Pasivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji.....	57
3.5	Regionální individuální projekty	58
4	Návrhy a doporučení	60
	Závěr.....	63
	Seznam zdrojů.....	65
	Seznam grafických objektů.....	69
	Seznam zkratk	71

Úvod

Z hlediska hospodářské politiky je trh práce i politika zaměstnanosti její nezbytnou součástí. Negativní dopad na trh práce má nezaměstnanost, kterou se rozumí dlouhodobá nerovnováha trhu práce a je považována za hrozbu tržního systému. Proto existuje politika zaměstnanosti, jejímž cílem je regulovat nerovnováhu trhu práce způsobenou nezaměstnaností.

Téma *Trh práce České republiky v období pandemie* jsem si vybrala vzhledem ke stálému trvání pandemie, která už od začátku roku 2020 až doposud komplikuje život lidí a podnikatelskou činnost podniků po celém světě, včetně České republiky. Motivací pro výběr tohoto tématu bylo také se dozvědět, co vše obnáší vstup na trh práce po vystudování vysoké školy.

Cílem bakalářské práce je analýza dopadu pandemie na nezaměstnanost ve Zlínském kraji a navrhnout opatření vedoucí k minimalizaci nezaměstnanosti.

Bakalářská práce obsahuje 4 kapitoly, včetně úvodu, závěru a návrhů a doporučení. Teoretická část se je vymezena v první kapitole a zabývá se trhem práce, jeho zákonitostmi a popisuje i doposud vzniklé krize, které český trh práce výrazně ovlivnilo. Dále se kapitola zabývá nezaměstnaností a její definicí a politikou zaměstnanosti, včetně jejího rozdělení nástrojů na aktivní a pasivní politiku.

Praktická část je vymezena v druhé a třetí kapitole, kdy vychází především ze statistických zpráv Úřadu práce ČR a analýz Českého statistického úřadu. Druhá kapitola popisuje vývoj trhu práce ve Zlínském kraji v letech 2018–2020 a částečně i v roce 2021. Začátek kapitoly popisuje charakteristiku Zlínského kraje, v které je zahrnuta ekonomická situace kraje, obyvatelstvo kraje a územní rozdělení. Kapitola také analyzuje postupný vývoj volných pracovních míst, nominálních mezd, vývoj podílu nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji a na závěr kapitoly je zmíněna vládní podpora podnikatelů, zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců formou finančních kompenzačních bonusů v souvislosti s koronavirovou pandemií, která zapříčinila přerušení jejich podnikatelské činnosti. Třetí kapitola pojednává o realizaci politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji a České republice, která je prováděna pomocí aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na tvorbu nových pracovních míst, podporuje a motivuje lidi k práci, pomáhá jim při vstupu na trh

práce a zároveň odstraňuje bariéry ohrožující plynulý vstup na trh práce. V kompetenci pasivní politiky zaměstnanosti jsou naopak finanční podpory, které uchazeče o zaměstnání podporují v případě nezaměstnanosti a motivuje k dalšímu vstupu do zaměstnání. Součástí třetí kapitoly jsou také výdaje na politiku zaměstnanosti Zlínského kraje a regionální projekty, díky nimž se lidé připojí na trh práce a eliminují tak míru nezaměstnanosti. Čtvrtá kapitola je určena návrhům a doporučením získaných informací v bakalářské práci.

1 Teoretická východiska trhu práce a politika zaměstnanosti

První kapitola bakalářské práce je zaměřena na teorii týkající se trhu práce a jeho součástí. Úkolem státu je zabezpečovat fungující trh práce a okolnosti, které jej ovlivňují. Zmíněna je nezaměstnanost, která z velké části ovlivňuje trh práce, a proto je podstatné zajistit optimální míru nezaměstnanosti. Další součástí je politika zaměstnanosti a její nástroje, díky nimž umožňuje lidem vstup na trh práce a zabezpečuje je finančními podporami v případě nezaměstnanosti. Na závěr je uvedena strategie politiky zaměstnanosti na současné období, která je nezbytnou součástí pro správné fungování života obyvatel České republiky.

1.1 Trh práce

Trh práce je prostor, ve kterém dochází k vzájemnému působení mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kdy na straně nabídky práce stojí zaměstnanec neboli osoba, která nabízí své pracovní schopnosti a na straně poptávky po práci zaměstnavatel neboli firma, která poptává po jejich pracovních schopnostech. O faktorech působících na tyto interakce rozhoduje, zda jde o dokonalý nebo nedokonalý konkurenční trh, popřípadě jaká je příčina nedokonalé konkurence.

Význam trhu práce můžeme rozdělit do 3 následujících hledisek:

- trh práce je převodový mechanismus mezi procesy výroby a procesy spotřeby;
- práce je vynakládání výrobního faktoru, který se nakupuje a tím ovlivňuje náklady výroby a mzdy, které se za práci vyplácí;
- od vzájemných závislostí obou stran se odvíjí významné okolnosti, jako je výška cenové hladiny v ekonomice, koupěschopnost, důchody atd. [1]

1.2 Trh práce v České republice

Česká republika zaznamenala už mnoho krizí, které z velké části zasáhly českou ekonomiku. Největší dopad na tehdy ještě Československo měla **Velká hospodářská krize**, která vypukla v 30. letech minulého století v Americe. Československo krizi

ze začátku moc nepocíťovalo, jelikož ho zasáhla později než zbylou část Evropy, ale za nedlouhou dobu ho začala doslova drtit. Československo krize zasáhla později z důvodu váhání zahraničních států, zda v této zemi investovat či nikoli. Na dno si Československo sáhlo v březnu roku 1933, kdy jel průmysl pouze na 56 % a bez práce bylo 1,3 milionu Čechoslováků, tedy 1/3 československého národa. Z hlediska exportu byl propad v ČSR nejhorší z celé Evropy. V březnu 1934 bylo v provozu 10 001 továren, což bylo o 15 % méně než před krizí. Mnoho lidí bylo opravdu chudých a mnoho lidí krize připravila o zaměstnání, domov a většina lidí musela prodávat své věci pomocí „barterového obchodu“ – tedy směňovali zboží za zboží, které strádali.

Hospodářská krize měla velký dopad na duševní zdraví obyvatel ČSR. Do pražského ústavu pro duševně choré přijímali 1300 osob ročně, přičemž museli stejný počet propustit bez jakéhokoli vyléčení, aby bylo místo pro nové pacienty. Během krize nastala i epidemie sebevražd a na život si sáhlo tak 4 000 obyvatel za rok.

Československá republika zažívala velice krušné časy, začala postrádat peníze a podniky neměli sílu se udržet. Do toho byla ČSR zastíněna nacistickým Německem a byla tak pro případné investice nejistota. Republika se z krize vzpamatovala v roce 1937 a to na 91,7 % předkrizové produkce a byla tak jediná s Francií (předkrizová produkce na 88 %), které nedosáhly předkrizového výkonu. [2]

O skoro 80 let později celý svět zasáhla další ekonomická krize. Byla to **finanční krize** v roce 2008, kterou odstartoval krach americké investiční banky Lehman Brothers. Tento krach měl za následek propad akciových trhů po celém světě. Převážná většina cenných papírů neměla hodnotu, protože vypůjčené hypotéky nikdo nesplácel. Vývoj českého HDP byl od roku 1996 do roku 2007 v plusových hodnotách – pohyboval se v hodnotách 0-2. Zato když přišla krize v roce 2008, tato hodnota klesla na hodnotu až -3. V České republice byli lidé velice pesimičtí, došlo k omezování výdajů a spotřebě, avšak nic nevedlo k podpoře poptávky. Z těchto důvodů se začala ekonomika doslova potápět. Svět díky této krizi dospěl k závěru, že člověk není pouze racionální bytost, která se nechová rozumně, a i když jedná se zřetelem k vlastnímu prospěchu, není to pokaždé ku prospěchu celé společnosti. [3]

Rok 2020 a současnost přinesly další **krizi spojenou s pandemií Covid-19**. Jde o epidemii infekčního onemocnění Covid-19, která se rozšířila po celém světě

a ohrožuje tak miliony lidí. Za celou svoji historii už lidstvo zažilo například pandemii morovou tuberkulózní a později pak pandemii HIV. První fáze pandemie Covid-19 v březnu 2020 přinesla první lockdown – vláda vyhlásila nouzový stav a zavřela tak všechny obchody a služby a nechala otevřené pouze obchody se základními potravinami, lékárny, čerpací stanice a drogerie. První lockdown způsobil začátek propadu ekonomiky a nárůst schodku státního rozpočtu, a to především kvůli kompenzacím firmám a občanům. Druhá fáze boje proti pandemii byla přechodová. Uzavřené obchody a služby se postupně otevřely a ekonomika tak výrazně vzrostla, přičemž ale musel být stanovený funkční zdravotnický systém. Česká ekonomika měla jasně daný cíl → vyhnout se finanční krizi, předejít a zabránit pádu bank, kterým by lidé a podniky přestali splácet své úvěry. Tento cíl měl i svá rizika, a to zvýšení počtu nakažených lidí a nárůst státního dluhu. V třetí fázi pandemie přišla druhá a třetí vlna nemoci. Vláda od 21. 10. 2020 vyhlásila druhý lockdown a znovu utlumila českou ekonomiku. Cílem bylo předejít ke kolapsu zdravotnického systému a zabránit ohrožení kapacit v nemocnicích. Během Vánoc v roce 2020 nastalo rozvolnění, což vedlo

ke třetímu lockdownu, který vláda vyhlásila 1. 3. 2021. Lockdown omezoval pohyb lidí, cestování mezi okresy a školní výuku, která probíhala distančně. Továrny jsou v provozu, ale za jasně stanovených podmínek – pravidelné testování zaměstnanců. Česká ekonomika opět spadla na dno, a ještě dlouho se z této krize bude vzpamatovávat, jelikož poroste inflace, lidé budou muset šetřit své peníze, podniky v oblasti cestovního ruchu a pohostinství začnou úplně od začátku a vláda bude doufat, že se vládním investicím bude dařit. [4]

Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí množství a typ pracovníků, kteří jsou k dispozici na trhu práce za různých ekonomických podmínek. Je proto důležité, aby vláda zabezpečovala plnou zaměstnanost. Na trhu práce se postupem času mění pracovní požadavky, což vede k tomu, že poptávka po výrobcích některých průmyslových odvětví klesá, zatím co po jiných zase stoupá. Za těchto podmínek se právě vyžaduje také změna druhu práce v každém průmyslovém odvětví, jelikož technický pokrok zvyšuje poptávku po kvalifikované práci. [5]

Poptávka po práci

Poptávka po práci představuje:

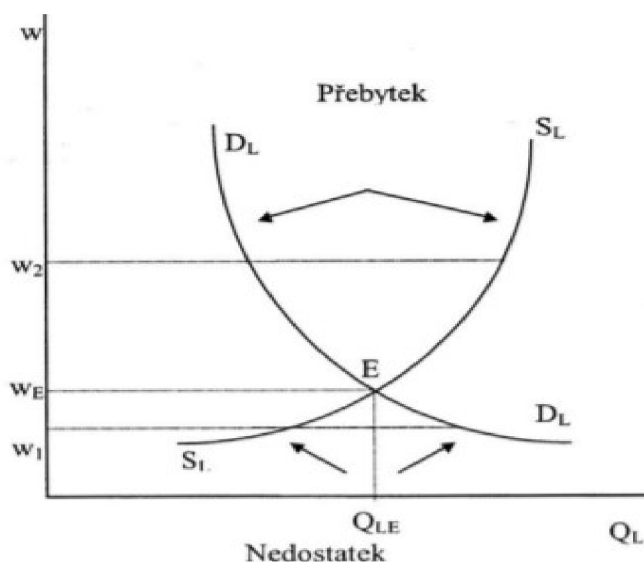
- a) rozsah zaměstnanosti – počet pracujících v závislé činnosti
- b) rozsah volných – nabízených míst

Poptávka po práci je udávána řadou faktorů, které souvisejí s výkonností ekonomiky, ale i s působením sociální politiky a chováním subjektů, které působí na trhu práce.

Poptávka po pracovních silách je dynamicky proměnlivá, což se hlavně odvíjí od toho, jak firmy prosperují či neprosperují. Poptávka se na makroekonomické úrovni mění v průběhu let, ale může se výrazně měnit i v průběhu pár měsíců. Trh práce je omezený a nerovnoměrnost mezi poptávkou a nabídkou může kdykoli vzniknout. [6]

1.3 Rovnováha na trhu práce

„Na trhu práce se rovnováhy dosahuje složitěji než na jiných trzích. Je to dáno především pomalou reakcí nabídky práce na změnu poptávky po práci. Pomalá reakce nabídky je způsobena především dobou profesní přípravy. Rovnováha vznikne při určité mzdové sazbě. Jedná se o rovnovážnou mzdu. Tato mzda je dána průsečíkem křivek nabídky práce a poptávky po práci“. [7, s. 13]



Obr. 1.1 Rovnováha na trhu práce

Zdroj: [8].

Dle grafu na obrázku 1.3 lze vidět, že rovnovážná mzda se nachází v bodě WE, který odpovídá průsečíku křivek nabídky a poptávky, tedy bodu E. Pokud se výše mzdové sazby posune do bodu W1, který znázorňuje pokles mzdové sazby, dojde k nedostatku pracovních sil. Tudíž se za tuto výši mzdové sazby nabízí práce méně jednotlivcům, ale firmy tak poptávají vyšší množství. Naopak zvýší-li se mzdová sazba do bodu W2, dojde k přebytku pracovních sil, což znamená, že více jednotlivců nabízí práci za danou mzdovou sazbu, ale firmy poptávají menší množství práce. Oba tyto případy existují tak dlouho, dokud se mzdová sazba nevrátí zpět do bodu E, nebo se nezmění vztah mezi nabídkou a poptávkou. [9]

1.4 Nedokonalosti na trhu práce

S trhem práce jsou spojovány také jeho nedokonalosti a existuje zde velké množství příznaků a projevů nedokonalé konkurence.

Mezi tyto projevy patří například:

- mzdová strnulost,
- mzdové tarify,
- kolektivní smlouvy

Tyto projevy nedokonalé konkurence mohou být spojeny s monopolní výhodou na straně poptávky nebo nabídky práce. Tímto projevem může být například „monopson“ – tzn. trh s monopolní silou na straně, kupujícího na trhu práce, což znamená, že má tzv. výhradní právo a rozhodující postavení v určité oblasti. [9]

1.5 Segmentace trhu práce

Existují zde různé přístupy či teorie k určení segmentace trhu práce. Například klasická a neoklasická teorie chápou trh jako čistý trh, na kterém jde v o neomezenou soutěž, která určuje jak distribuci osob na tomto trhu, tak i výšku jejich mzdy. Zde nastává rovnovážný stav mezd tehdy, kdy se nabídka a poptávka vyrovnávají.

Teorie lidského kapitálu vychází z toho, že pracovník investuje do své pracovní kapacity tak, aby maximalizoval svůj celoživotní příjem. Jako součást této investice je

vzdělávání a pracovní zkušenosti spolu s rekvalifikací a se získáním kvalifikace. Proto zde existují rozdíly ve mzdách, které souvisí s rozdíly hodnoty lidského kapitálu.

Segmentace trhu práce není jednoznačná. Homogenita trhu práce je podmínkou jeho rovnováhy, kterou ekonomie popisuje jako stav, kdy je při převládajících mzdách nabídka práce rovna poptávce po práci. Trh práce ale není homogenní, jelikož zde neexistuje pouze jeden trh, ale mnoho trhů, které se odvíjejí od mnoha geografických oblastí, odvětví a profesí. [10]

1.5.1 Primární a sekundární trh práce

Primární trh práce nabízí lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytuje řadu příležitostí a většinou i lepší pracovní podmínky. Jsou zde velice dobré možnosti profesionálního růstu, pro pracovníky je zde lehčí zvýšit si kvalifikaci, čímž si může posílit stabilitu svého zaměstnání.

Na primárním trhu jsou také velmi dobře placená pracovní místa a zabezpečený i jistý růst mezd. Je zde i dost nízká fluktuace, tzn. změna zaměstnání.

Sekundární trh je naopak od primárního trhu charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a nižšími mzdami. Na tomto trhu je méně stabilních pracovních míst a pracovní kariéra pracovníků je periodicky přerušována obdobími kratší a delší nezaměstnanosti.

Je zde jednodušší najít nové zaměstnání než na primární trhu, ale i přesto se zde pracovníci stávají častěji nezaměstnanými, jelikož zde existuje vysoká fluktuace.

Úroveň nezaměstnanosti víc ovlivňuje mzdovou hladinu v sekundárním trhu než v trhu primárním.

Je téměř nemožné přejít ze sekundárního trhu do trhu primárního. Soustřeďují se zde spíše ženy, osoby handicapované, málo vzdělané nebo nekvalifikované. Dále také hodně mladých, nebo starých lidí a osoby etnických menšin. [1]

Překážky pohybu mezi těmito segmenty jsou dány rozdíly v kvalifikaci požadované pro výkon povolání na primárním a sekundárním trhu.

Většinou existuje nerovnoměrnost mezi počtem nezaměstnaných, počtem pracovních míst a jejich územní rozdělením. Jednoduše nejsou vždy správná pracovní místa pro správné lidi na správném místě, tudíž nezaměstnanost lehce neklesne.

Segmentace pracovní síly na trhu práce se projevuje zejména tímto:

1. Určité skupiny lidí jsou vystavené většímu riziku propouštění a delší nezaměstnanosti. Jsou většinou hůře placené, nachází se většinou v zaměstnání s omezenou prací bez toho, aniž by byli samostatně funkční.
2. Tyto charakteristiky jsou spojené s určitými, neměnnými charakteristikami jako jsou věk, pohlaví, rasa, fyzická kondice a etnický původ.
3. Na trhu můžeme pozorovat i určitou politiku diferenciací profesních kategorií. Politika regulace pracovního trhu není řízena jen globálními cíli zaměstnanosti, mobility a kvalifikace. Hledají se zde možnosti, jak ovlivnit situaci na trhu práci tím, že se bere v úvahu profesní, odvětvová, věková či regionální diferenciací a diferenciací podle pohlaví.

Segmentace trhu práce závisí i na strategii zaměstnavatelů a zaměstnanců na trhu práce. Směřování zaměstnavatelů je sjednocovat požadavky na pracovní místa a tím vytvářet konkurenci mezi pracovníky. Přirozená segmentace trhu práce tomuto směrování přece jen trochu brání, jelikož pracovníci přizpůsobují této situaci své životní strategie.

Na této segmentaci pracovního trhu se momentálně prosazuje spíše poptávka po mladších a vzdělanějších pracovnících. Zároveň tato segmentace pocítuje vážný nedostatek kvalifikované práce, zejména techniků, inženýrů nebo manažerů, a to převážně v čase, kdy současně vysoký počet osob hledá práci. [1]

1.5.2 Interní a externí trh práce

Interní trh charakterizuje vše, co se děje uvnitř podniku, zato na externím trhu si tyto podniky navzájem konkurují.

Na interním, tedy na vnitřním trhu práce dochází k rozmisťování pracovníků pomocí administrativních pravidel a mechanismů směřující k jasně daným cílům. Významný rozdíl je mezi politikou podpor a opatření cílených k uvedení poptávky a nabídky do rovnováhy na trhu práce (externí regulace) a mezi politikou, jejíž cílem je zlepšovat flexibilitu a adaptivitu práce uvnitř firem (interní regulace).

Dá se tedy říci, že je interní trh zaměřen na podporu růstu kvalifikace pracovníků uvnitř podniků a externí trh usiluje o podporu větší mobility pracovníků mezi firmami, což umožňuje přesun pracovníků mezi firmami, aniž by zaměstnavatelé museli propouštět.

V Evropě k rozvoji vnitřního trhu inklinuje zejména Německo, které trh zabezpečuje tím, že svým pracovníkům zvyšuje jistotu práce, zlepšuje kvalifikace nebo přizpůsobuje pracovní dobu.

Co se týká trhu vnějšího, ten nejvíce využívá Francie a Velká Británie v oblasti vládních rekvalifikačních programů, nebo podporují dřívější odchod do důchodu.

1.5.3 Formální a neformální trh práce

Tyto dva typy segmentace trhu práce lze právě rozdělit z hlediska legislativního. Formální trh práce je trh oficiálně pracovních příležitostí, který kontroluje společenské instituce sloužící k jeho regulaci. Vzato trh neformální není pod kontrolou těchto institucí, zejména daňových úřadů. Kromě aktivit neformálního trhu práce, které jsou zařazeny do šedé, a dokonce i do černé ekonomiky zde můžeme zmínit i samozásobování a domácí práce (sousedská nebo rodinná výpomoc).

Upozorňuje se zde na fakt, že jsou oba tyto trhy vzájemně propojené a lepší možnosti na trhu neformálním jsou většinou dané lepším postavením právě na trhu formálním. Člověk, který má lepší postavení na formálním trhu práce má tak výhodnější a širší podmínky na uplatnění na neformálním trhu.

Jelikož v současnosti stále přibývá více prací na černo, dostává tak neformální trh větší váhu oproti formálního trhu. Tato situace se týká jak zahraničních pracovníků, kteří často pracují bez pracovního povolení, tak osob, oficiálně pracují na zkrácený či plný úvazek, ale zároveň si na černém trhu přivydělávají. Osoby, které takovým způsobem pracují nejsou pouze dělníci, ale bývají to také i státní zaměstnanci, nebo manažeři. [10]

1.6 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze definovat jako setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky.

Za osobu nezaměstnanou můžeme považovat člověka, který se uchází o práci. Uchazeč o práci je občan, který není v pracovním poměru, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a ani se soustavně nepřipravuje na povolání. Občan se také považuje za uchazeče o práci, pokud osobně nebo písemně požádal o zprostředkování vhodného zaměstnání na příslušném úřadu práce v místě jeho trvalého bydliště.

Evidence úřadu práce zahrnuje všechny osoby, které splňují tyto předpoklady a zároveň se předpokládá, že to jsou osoby, které chtějí a mohou pracovat, ale nenašly to správné pracovní místo. Na druhou stranu tato evidence neviduje osoby, které nepracují, protože nemůžou sehnat práci, ale úřad práce nepožádaly o zprostředkování toho správného zaměstnání. [11]

V České republice je zhruba 10 milionů obyvatel, z čehož je asi polovina ekonomicky neaktivního obyvatelstva (děti do 15 let, důchodci, invalidé apod.) a pouze 5 milionů jsou lidé ekonomicky aktivní, kteří jsou schopni pracovat a práci aktivně hledají. Nezaměstnanost členíme z pohledu ochoty lidí pracovat na:

a) Dobrovolná nezaměstnanost

- situace, kdy lidé mají pracovní sílu, ale za nabízenou mzdu pracovat nechtějí

b) Nedobrovolná nezaměstnanost

- situace, kdy lidé jsou ochotni pracovat a pracovat potřebují, jelikož si musí zajistit obživu, ale nemohou najít vhodnou práci [6]

Na trhu práce se z pohledu nezaměstnanosti se musí mimo jiné předpokládat a identifikovat rozsah, strukturu a příčiny jednotlivých druhů nezaměstnanosti. Proto je nutné tyto druhy přesně rozlišit a definovat jejich příčiny vzniku. [11]

1.6.1 Druhy nezaměstnanosti

1. Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je označována jako normální nezaměstnanost, tedy mírou 1-2 %. Její vznik se projevuje tehdy, když se zaměstnaný vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. V tomto případě není rozhodující, zda se místa vzdal z osobních důvodů, nebo že nové pracovní místo přináší lepší podmínky, tedy vyšší mzdy, větší šance na kariérní růst, lepší podnikové klima, nebo chtěl daný zaměstnaný předejít ohlášenému propouštění. Ba naopak je pro tento druh nezaměstnanosti rozhodující, že je její trvání určeno časem, který zaměstnaný potřebuje pro vyhledání nového pracovního místa, čemuž se rozumí získání informací o volných pracovních místech, porovnávání možností těchto pracovních míst a také čas potřebný k rozhodování o nástupu do nového zaměstnání.

Délka frikční nezaměstnanosti bývá relativně krátká, většinou jde tedy o dobu do 3 měsíců a díky tomu tak absolutní počet frikčně nezaměstnaných spolu s podílem frikční nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti zároveň klesá s poklesem hladiny nezaměstnanosti. [11]

Co se frikční nezaměstnanosti týče, jedná se tedy o přirozený, krátkodobý úkaz, který je pro naše tržní hospodářství pozitivním vlivem a lze ho nazvat jako tzv. realizaci zákona nabídky a poptávky na trhu práce. [6]

2. Strukturální nezaměstnanost

U strukturální nezaměstnanosti je optimálním řešením tzv. rekvalifikace – získání nových znalostí a dovedností v určitém oboru, jelikož se některé odvětví dostávají do útlumu (např. těžební průmysl) a lidé tak přichází o práci. V jiných odvětvích hospodářství je zase potřeba nábory nových pracovních sil, jelikož jsou ve fázi rozvoje.

Vznik strukturální nezaměstnanosti je charakterizován převisem nabídky pracovních sil nad poptávkou v dané struktuře. O tomto druhu nezaměstnanosti se dá hovořit tehdy, kdy je nezaměstnanost zapříčiněna tím, že práce nemá použití kvůli nízké adaptabilitě na strukturu pracovních míst. Vzniká tedy vysoký počet nezaměstnaných osob a vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst. V důsledku tohoto tak může vzniknout nesoulad mezi poptávkou po určitém druhu práce a nabídkou práce, která se dostatečně rychle nepřizpůsobuje.

Hlubší příčiny tohoto typu nezaměstnanosti jsou následující:

- prostorová nepohyblivost pracovních sil zatěžující rovnováhu regionálního trhu práce;
- z důsledku technologických změn, které omezují živou práci vzniká pokles poptávky po pracovních silách;
- pokles konečné poptávky způsobuje pokles poptávky po pracovních silách (právě zde je strukturální nezaměstnanost vyvolaná poklesem konečné poptávky);
- ekonomické a politické příčiny podmiňují růst nabídky pracovních sil, např. demografické vlny, nárůst imigrantů (v tomto případě je strukturální nezaměstnanost vyvolaná růstem nabídky);
- pokles poptávky po pracovních silách se specifickou kvalifikací, který je určen rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce.

Předpoklad hospodářského růstu je přizpůsobení struktury pracovní sil struktuře pracovních míst. Flexibilita lidí je vždy vyšší v případě, že jsou mladší, psychicky a tělesně zdatnější, anebo když vynikají v oblasti technické, a právě tyto osoby jsou nejméně ohrožené v oblasti strukturální nezaměstnanosti. Naopak ohroženými skupiny strukturální nezaměstnaností jsou např. starší osoby, rodiče s více dětmi, nebo osoby s nízkou kvalifikací.

Strukturální nezaměstnanost lze odstranit opatřeními, které jsou v kompetenci nástrojů politiky nezaměstnanosti. Jako prvním důležitým úkolem je ideálně naplánovat flexibilní mzdový systém. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti je potřeba, aby její nástroje pomohli osobám při začleňování na pracovní místa a zajistili mzdové dotace, které pro zaměstnavatele zlevní pracovní síly.

3. Cyklická nezaměstnanost

Naše hospodářství se vyvíjí v tzv. cyklech, což znamená, že v období krize na trhu práce dochází k nárůstu nezaměstnanosti a snižování objemu mezd. Tyto příčiny mají za důsledek převis nabídky práce nad poptávkou práce a klesání ceny práce. Zato v období ekonomického rozmachu zaměstnanost roste a mzdy se zvyšují, protože podniky potřebují nové pracovní síly. [6]

O cyklické nezaměstnanosti se dá tedy říci, že je vyvolána cyklickými změnami v makroekonomické rozměru a vzniká tehdy, kdy makroekonomická poptávka po zboží a službách při určitých mzdových sazbách a při určité produktivitě práce je nedostačující na zaměstnanost těch lidí, kteří jsou ochotni pracovat.

Tato nezaměstnanost je typickou makroekonomickou nezaměstnaností. Pokud dojde k poklesu makroekonomické poptávky, jeho dopad bude plošný a bude do určité míry zasahovat všechny sektory hospodářství.

Specifickým důsledkem cyklické nezaměstnanosti je považován v podstatě i týdenní fond pracovní doby. Tento nástroj slouží k vyhnutí se hromadné nezaměstnanosti v období poklesu konjunktury, tedy ekonomického rozmachu. Výsledkem tohoto nástroje je rovnoměrné rozložení nezaměstnanosti mezi sektory národního hospodářství, které byly poklesem konjunktury postiženy.

4. Sezónní nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost krátkodobého charakteru, kterou způsobuje nesoudržnost produkce v odvětvích, v kterých výrobu ovlivňuje počasí. Jsou to odvětví v oblasti stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolovu apod. Důsledky těchto odvětví pak také ovlivňují zpracovatelské odvětví, jako je např. cukrovarnický průmysl.

V mnoha zemích je sezónní nezaměstnanost zabezpečena opatřeními na podporu celoročních prací. Toto opatření osobám v případě ztráty zaměstnání v určitém ročním období (listopad-únor) garantuje za určitých předpokladů kompenzaci od úřadu práce mzdu ve výši 60-80 % čisté mzdy. Pozitivní stránka tohoto patření je, že si zaměstnavatel udrží pracovní kolektiv, aniž by musel během zimního období, ve kterém se nepracuje, vyplácet mzdy. Tímto se dosáhne toho, že je práce přerušena pouze na tak dlouho dobu, jak to vyžadují povětrnostní podmínky, osoby, které pracují ve stavebnictví, mají jisté zaměstnání a částka pracovních příjmů a mzdových kompenzací je vyšší než částka pracovních příjmů.

Úřady práce také z části hradí náklady spojené s koupí ochranných oděvů, které jsou při pracích v zimě používány a přispívají podnikatelům na nákup vybavení (zařízení, přístroje), které práci v zimě umožňuje. [11]

U nezaměstnanosti se zmiňuje tzv. „tripartita“ (oficiálně Rada pro sociální dialog), která organizuje jednání, kde řeší otázky o regulaci mezd, zaměstnanců atd. V této tripartitě, jak už název napovídá, se nachází 3 subjekty a to: stát, podnikatelé, kteří jsou zastoupeni svými svazy a zaměstnanci, kteří jsou zastoupeni svými odbory.

V zájmu zaměstnanců jsou co nejvyšší mzdy a plná zaměstnanost. Významným faktorem je ovšem to, že ne každý pracovník je ochoten odvádět za svou mzdu odpovídající pracovní výkon. Tyto problémy řeší právě zmiňované odbory, které zaměstnance zastupují a mají v Evropě velkou váhu a vliv.

Co se týče zájmu podnikatelů, ti chtějí naopak efektivně nízké mzdy ke snížení svých nákladů a k tomu, aby neztratili konkurenceschopnost. Firmy potřebují zaměstnance, kteří mají určitou kvalifikaci a pozitivní vztah k práci, proto je pro firmy existence nezaměstnanosti pozitivní, jelikož je na trhu dostatek pracovních sil a mohou si tak vybírat z mnoha lidí a následně vybrat ty nejlepší.

Hlavním subjektem k dohlížení správného fungování trhu práce a jeho regulaci je stát. Stát musí připustit takovou míru nezaměstnanosti, která bude úměrná a nízká. Státy

v EU většinou připouští rozumnou hranici do výše 5 %. Stát vytváří tzv. systém sociálních opatření, které vedou ke snížení negativních dopadů v oblasti nezaměstnanosti.

Tento systém sociálních opatření se dělí na tyto typy:

1. aktivní – rekvalifikační programy hrazené ze státního rozpočtu,
2. pasivní – podpora v nezaměstnanosti.

O státu se hovoří i jako o zaměstnavateli, jelikož mnoho zaměstnanců, dle statistik každý šestý zaměstnanec, pracují ve státní správě. Jsou to například profese v oblasti armády, školství nebo zdravotnictví. [6]

1.6.2 Míra nezaměstnanosti

„Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva.“ [12, s. 117]

Tzv. přiměřeně zdravá míra nezaměstnanosti pomáhá na trhu práce udržovat především kvalitu a cenu obchodovaného druhu zboží na optimální úrovni. [7]

Pro výpočet míry nezaměstnanosti je potřeba znát základní skupiny, které její vzorec tvoří:

1. zaměstnaní – obyvatelstvo, které pracuje a jeho zaměstnání je placené;
2. nezaměstnaní – obyvatelstvo aktivně hledající práci a je ochotné pracovat = ekonomicky aktivní obyvatelstvo;
3. ekonomicky neaktivní obyvatelstvo – studenti, ženy v domácnosti, invalidé apod. [25]

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{U + L} \times 100$$

Kde:

u – míra nezaměstnanosti

U – nezaměstnaní

L+U – pracovní síla (zaměstnaní + nezaměstnaní)

(1.1)

Vzorec je násobený stem a proto hodnota, která je vypočtena, vychází v procentech. [13]

1.6.3 Ekonomická aktivita obyvatel

Ekonomická aktivita obyvatel je velmi důležitým ukazatelem sociálního pilíře. Všichni ekonomicky aktivní lidé přispívají k výkonnosti ekonomiky kraje. Nižší míru ekonomické aktivity a větší podíl nezaměstnaných většinou vykazují ženy. Co se týče starších lidí, je třeba aby stát jejich míru zaměstnanosti zvyšoval a zapojoval je tak do ekonomiky, přičemž předchází problémům financování důchodového pojištění.

Míra ekonomické aktivity se vypočítává podílem pracovní síly na počtu všech osob starších 15 let. [14]

1.6.4 Volná pracovní místa a uchazeči o zaměstnání

Volná pracovní místa (VPM) představují počet všech volných pracovních míst, které jsou k dispozici uchazečům o zaměstnání na trhu práce. Uchazeči musí být evidováni na Úřadu práce a následně splňovat kritéria, které dané pracovní místo požaduje. Přehled všech pracovních míst nabízí všechny místní pobočky Úřadu práce ČR. [15]

Česká republika v roce 2019 evidovala 340 957 VPM při míře nezaměstnanosti 2,9 %, zato v roce 2020 nárůst nezaměstnanosti na 4,0 % výrazně ovlivnila pandemie COVID-19. Pandemie ovlivnila i počet volných pracovních míst, protože majitelé podniku bojovali s financemi a udržení podniku a nemohli si dovolit více pracovních sil. Počet VPM v roce 2020 klesl na 318 582 (pokles o 22 375 míst).

Ekonomickou situaci na trhu udává i velmi podstatný ukazatel → uch./1 VPM (uchazeč na jedno volné pracovní místo).

Tab. 1.1 Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo k 31. 12. 2020

Rok	Uchazeč o zaměstnání na jedno volné pracovní místo
2018	0,7
2019	0,6
2019	0,9

Zdroj: vlastní zpracování.

Data ČSÚ jasně ukazují postupný růst ukazatele uch./1 VPM. Během pandemie docházelo k postupnému propouštění zaměstnanců, a to hlavně v oblasti služeb pohostinství a cestovního ruchu. Převážná většina lidí přišla o zaměstnání a musela se zapsat na Úřad práce. [16]

1.7 Služby zaměstnanosti a jejich logistické aspekty

„C. Grönroos definuje službu jako činnost nebo skupinu činností více či méně nehmotné povahy, které obvykle mají své místo v interakci mezi klientem a poskytovatelem služby nebo klientem a fyzickým prostředím/poskytovatelem služby. Služby jsou dodávány jako řešení problémů zákazníka.“ [17, s. 15]

Zatímco američtí autoři Kotler s Armstrongem definují podstatu služby následovně: *„Služba je jakákoliv činnost nebo výhoda, kterou jedna strana může nabídnout druhé straně, je v zásadě nehmotná a její výsledkem není vlastnictví. Produkce služby může, ale nemusí být spojena s hmotným produktem.“* [18, s. 6]

1.7.1 Služba obecně

Služby zaměstnanosti jsou nástrojem politiky zaměstnanosti a využitím těchto služeb se tak vytváří rovnováha na trhu práce.

Služby jsou především nehmotné povahy, poskytují uspokojení potřeb zákazníkům a nemusí být nutně spojovány s prodejem výrobku nebo jiné služby. [17]

Základní vlastnosti služeb:

- nehmotnost,
- neoddělitelnost,
- zničitelnost,
- heterogenita,
- nemožnost vlastnictví. [19]

Bakalářská práce je zaměřena na služby zaměstnanosti. Jedná se o služby v obecném zájmu, nehospodářské povahy, viz dále.

1.7.2 Třídění služeb

1. OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)

OECD dělí služby na tržní a netržní. Tržní služby jsou poskytovány za určitou cenu, která umožňuje maximalizaci zisku a zároveň pokrývá náklady spojené s výrobou. Naopak netržní služby jsou poskytována bezplatně anebo za poplatek, který nesmí být vyšší než 50 % výrobních nákladů.

2. Evropská unie

Služby jsou tříděny dle EU na tržní (liberalizované) a služby v obecném zájmu (neliberalizované). Liberalizované služby zahrnují reklamu, stavebnictví, certifikaci a cestování, cestovní kanceláře, daňové poradenství atd. Cena služeb liberalizovaných se odvíjí od situace na trhu – proto služby tržní. Služby neliberalizované zahrnují sociální bydlení, finanční služby, zdravotní služby, péči o děti apod. Služby neliberalizované na rozdíl od liberalizovaných služeb mají garanta, kterým je vždy příslušné ministerstvo.

Tyto služby se financují mnoha způsoby, např. ze státního rozpočtu, uživateli služeb a v neposlední řadě dotacemi z Evropské unie.

3. Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE

Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) vytvořil Český statistický úřad (ČSÚ). V této klasifikaci jsou služby rozděleny do různých sekcí podle typů služeb, které nabízejí. Tyto sekce jsou označeny písmeny od A–U a jsou rozděleny do dalších oddílů, které jsou označeny formou čísel. [18]

Služby zaměstnanosti jsou umístěny v sekci O – Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení v oddílu 84 – Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

Oddíl 84 – Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení se dále skládá z oddílů:

- 8411 – Všeobecné činnosti veřejné správy,
- 8412 – Regulace činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče, vzděláváním, kulturou a sociální péčí, kromě sociálního zabezpečení,
- 8413 – Regulace a podpora podnikatelského prostředí. [20]

1.7.3 Služby zaměstnanosti

Služby zaměstnanosti jsou poskytovány pomocí různých nástrojů, které se dělí na skupiny podle toho, zda se snaží o dosažení maximálně možné úrovně zaměstnanosti – tímto nástrojem se rozumí aktivní politika zaměstnanosti, nebo se zaměřují na odstranění či zmírnění negativních následků nezaměstnanosti – tímto nástrojem se rozumí pasivní politika zaměstnanosti.

Služby zaměstnanosti využívají osoby, které se nachází v tíživé sociální situaci. Tato tíživá situace vzniká tehdy, kdy osoba není schopna zabezpečovat své životní potřeby a to z důvodu jejího věku, zdravotního stavu, životních návyků, ohrožení práv, zájmu trestné činnosti a jiných vážných důvodů. [19]

Logistika služeb zaměstnanosti

Logistické aspekty v podobě tzv. „7S“ služeb zaměstnanosti a jejich plnění:

- Správná služba – instituce zabezpečující služby zaměstnanosti by měly poskytovat služby, které skutečně řeší problémy zaměstnanosti a povedou tak k podpoře zaměstnanosti.
- Správná kvalita – čím větší je kvalita poskytovaných služeb zaměstnanosti, tím větší je spokojenost příjemců těchto služeb.
- Správný zákazník – služby zaměstnanosti by měly být poskytovány osobám, které je opravdu potřebují a zároveň by se mělo zamezit k jejich zneužívání.
- Správná cena – služby zaměstnanosti jsou poskytovány zcela zdarma, proto je tento bod nevýznamný.

- Správné místo – správným místem se rozumí pobočky Úřadu práce, které by měly být umístěny na přístupných místech a v dobré dostupnosti příjemců, které tyto služby využívají.
- Správný čas – je důležité, aby byly v daném čase nabízeny nástroje služeb zaměstnanosti, které odpovídají dané ekonomické situaci státu nebo regionu a je důležité i to, aby pobočky Úřadu práce měly v daném místě vhodnou otevírací dobu.
- Správné množství – aby byly služby zaměstnanosti poskytovány ve správném množství, musí stát efektivně vynakládat optimální množství peněz na politiku zaměstnanosti pro dosažení stanovených cílů. [19]

1.8 Politika zaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“ [11, s. 131] – Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Dle Listiny základních práv a svobod má každý občan České republiky právo na zaměstnání bez ohledu na barvu pleti, rasu, náboženství, národnost, pohlaví, jazyk, věk, zdravotní stav apod.

Prostřednictvím následujících nástrojů stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce:

1.8.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pomocí pasivní politiky zaměstnanosti určuje podmínky a výši poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným. Každému uchazeči, který je evidován na úřadu práce je formou výplaty poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci. Cílem pasivní politiky je částečná kompenzace za ztrátu pracovního příjmu a jako dalším cílem je motivovat uchazeče k opětovnému pracovnímu uplatnění. [21]

Podpora v nezaměstnanosti

Tato podpora je vyplácena uchazeči o zaměstnání, který podal žádost o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a následně splnil zákonem stanovené podmínky.

Aby ke splnění podmínek došlo, musí uchazeč:

- nejméně po dobu 12 měsíců v rozhodném období pracovat v zaměstnání, nebo vykonávat jakoukoli výdělečnou činnost, z které plyne povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- požádat příslušný Úřad práce, u kterého je evidován o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. [22]

Žadatel o podporu v nezaměstnanosti nesmí požívat starobní důchod ke dni vyplácení podpory.

Uchazeči o zaměstnání je podpora vyplácena po podpůrčí dobu, o jejíž délce rozhoduje uchazečův věk. Vyplácení podpory v nezaměstnanosti dle věku a délky podpůrčí doby:

- do 50 let po dobu 5 měsíců,
- od 50 do 55 let po dobu 8 měsíců,
- nad 55 let po dobu 11 měsíců. [22]

Výši podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci stanovuje úřad práce prostřednictvím procentní sazby z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo z posledního vyměřovacího základu u OSVČ (osob samostatně výdělečně činných).

Procentní sazby podpory v nezaměstnanosti jsou následující:

- první dva měsíce podpůrčí doby 65 %,
- následující dva měsíce podpůrčí doby 50 %,
- po zbytek podpůrčí doby 45 %. [22]

Podpora při rekvalifikaci

Tato podpora dle zákona o zaměstnanosti náleží tomu uchazeči o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace, kterou zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce a není ke dni přiznání podpory při rekvalifikaci poživitelem starobního důchodu.

Stejně jako u podpory v nezaměstnanosti o podpoře při rekvalifikaci rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce a její výši také stanovuje procentní sazbou. Procentní sazba

u podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního výdělku nebo 60 % z posledního vyměřovacího základu u OSVČ. [22]

1.8.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti podporuje zanechání pracovních míst a vytváří stálá nebo dočasná nová pracovní místa. Tato politika také podporuje mladé lidi a jejich zaměstnávání spolu s rekvalifikací.

Aktivní politika zaměstnanosti si klade za cíl odstranění bariér, které omezují osoby při vstupu na trhu práce, přispívání k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, motivovat k práci skupinu lidí vyloučených z trhu práce a podpořit harmonizaci rodinného a pracovního života.

Skupiny uchazečů o zaměstnání přednostně zařazované do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti:

- uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP déle než 12 měsíců;
- absolventi škol bez praxe;
- uchazeči starší 50 let;
- osoby se zdravotním postižením;
- rodiče, kteří se vrací z rodičovské nebo mateřské dovolené apod.

V kompetenci aktivní politiky zaměstnanosti je zajišťovat osobám, které potřebují změnit své povolání, příslušnou rekvalifikaci. Odpovědnost za rekvalifikaci většinou přebírají úřady práce. Rekvalifikace jsou realizovány v souladu s regionálními potřebami trhu práce a odpovídají aktuálním požadavkům na pracovní sílu. Ke klientovi je přistupováno individuálně, je posuzována celková jeho kvalifikace, dovednosti, motivace, uplatnitelnost na trhu práce a jeho zdravotní stav.

Finanční příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti jsou poskytovány ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Finanční příspěvek APZ lze poskytnout jen subjektům, které v evidenci daní nemají daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném zabezpečení a na státní politiku zaměstnanosti. Těmito subjekty se rozumí politické strany, státní fond, uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnavatel. [18]

Nejdůležitější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tvoří:

- veřejně prospěšné práce,
- rekvalifikace,
- společensky účelná místa,
- překlenovací příspěvek,
- investiční pobídky,
- příspěvek na zpracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Aktivní politika zaměstnanosti má i další důležité nástroje, mezi které patří poradenství, cílené programy k řešení zaměstnanosti, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením apod.

Veřejně prospěšné práce (VPP)

Těmito pracemi se rozumí „*časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.*“ [22, par. 112, odst. 5]

Příspěvek na VPP se poskytuje až do výše prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěné na tyto práce, které byly skutečně vynaloženy, a to včetně odvodů pojistného na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. [31]

Rekvalifikace

Rekvalifikace je dle zákona definována jako „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.*“ [22, par. 108, odst. 5]

K provádění rekvalifikace mají oprávnění:

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení,
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního předpisu apod.

Akreditaci daným subjektům uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Rekvalifikaci si mohou udělat i osoby mimo pracovní trh (např. ženy na mateřské dovolené).

Investiční pobídky

Z hlediska investičních pobídek zaměstnavatel na základě rozhodnutí o příslibu investiční pobídky hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Toto rozhodnutí upravuje právní předpis a to Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách.

Velmi důležitým kritériem pro poskytnutí investiční pobídky je míra nezaměstnanosti v regionu, kde žadatel působí a kam by zažádané finanční prostředky putovaly. [5]

Společensky účelná místa (SÚPM)

Na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se společensky účelnými místy rozumí „*pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.*“ [22, par.113, odst. 5]

Úřad práce může na tyto pracovní místa poskytovat příspěvek, u jehož výše je rozhodujícím ukazatelem podíl nezaměstnaných osob v daném okrese.

Příspěvek na zpracování

Pokud zaměstnavatel zaměstnává osobu, které musí věnovat zvýšenou péči dle §33 má na tento příspěvek od Úřadu práce nárok. Příspěvek poskytuje Úřad práce na jednu osobu, která se zapracovává, a to nejdéle po dobu tří měsíců ve výši, která dosahuje maximálně poloviny minimální mzdy.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být poskytnut Úřadem práce osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a zároveň pobírala příspěvek podle § 113 odst. 1 Zákona č. 435/2004 Sb. Poskytuje se maximálně po dobu 5 měsíců. Přičemž nejvyšší možná výše činní 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, který předcházal roku, v němž byla dohoda o překlenovacím příspěvku uzavřena.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek slouží k podpoře zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a není schopen zabezpečit svým zaměstnancům práci v plném rozsahu. Využívá se na částečné hrazení mezd zaměstnanců a může být poskytován maximálně po dobu půl roku při výši poloviny minimální mzdy. [22]

1.8.3 Institucionální zabezpečení veřejných služeb zaměstnanosti

V současnosti politiku zaměstnanosti na území České republiky zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky spolu s územními orgány, kterými se rozumí úřady práce, jejichž sídla a územní obvody jsou stejné s okresními úřady, které v České republice působí. Úřady práce jsou územními orgány státní správy s právní subjektivitou, jejichž nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, který je brán jako Správa služeb zaměstnanosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) je bráno jako Správa služeb zaměstnanosti, která sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti, připravuje programy opatření při dalším uplatnění zaměstnanců a spravuje prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti. Stará se především také o evropskou integraci, rovnost příležitostí pro muže a ženy, důchody, nemocenské, zdravotně postižené osoby apod. [11]

MPSV je nadřízeným orgánem Úřadu práce ČR, České správě sociálního zabezpečení, Státnímu úřadu inspekce práce a Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Současnou ministryní práce a sociálních věcí je paní Dipl.-Pol. Jana Maláčová, MSc. [23]

Úřad práce ČR

Úřad práce ČR je správní úřad s celostátní působností a organizační složka státu. Byl zřízen Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů ke dni 1. 4. 2011. Jeho nadřízeným správním orgánem je MPSV. [24]

Úřad práce je tvořen generálním ředitelstvím a krajskými pobočkami, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. U struktury a rozmístění úřadů práce se uvádí 77 úřadů práce, které řídí Správa služeb zaměstnanosti a pro snadnější dostupnost služeb občanům tyto úřady práce zřídily 56 poboček a 116 detašovaných pracovišť.

Generální ředitelství

Do jeho kompetence spadá kontrola činností krajských poboček Úřadu práce ČR, starost o metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a organizace poskytování investičních pobídek. Jeho důležitým úkolem je také řídit Evropské služby EURES.

Krajské pobočky

V rámci těchto organizačních útvarů Úřad práce zajišťuje úkoly jako je neustálé sledování pracovního trhu práce, evidence volných pracovních míst, zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, zajišťování rekvalifikace a poskytování služeb pracovní rehabilitace, zajišťování výplat podpor v nezaměstnanosti, příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti a spoustu dalších úkolů.

Kontaktní pracoviště

Kontaktními pracovišti se rozumí organizační útvary krajských poboček, které v oblasti nezaměstnanosti plní úkoly jako jsou např.: vyhledávání uchazečům o zaměstnání vhodné pracovní místo, správa evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, vyhledává a podává informace o volných pracovních místech apod. [22]

Evropský sociální fond v ČR

Tento fond patřící Evropské unii, je důležitým finančním nástrojem, díky němuž je realizována Evropská strategie zaměstnanosti.

Cíle ESF:

- pomoc nezaměstnaným lidem,
- rovné příležitosti pro všechny,
- sociální začleňování,
- celoživotní vzdělávání,
- boj s diskriminací apod.

Evropský sociální fond podporuje následující neinvestiční projekty:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro OZP, mládež a etnické menšiny,
- rozvoj vzdělávacích programů,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti a další.

V programovém období 2014-2020 Evropský sociální fond organizoval tyto operační programy:

1. Operační program Zaměstnanost;
2. Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání;
3. Operační program Praha – pól růstu ČR. [25]

1.8.4 Financování státní politiky zaměstnanosti v ČR

Výše prostředků, vybraných na politiku zaměstnanosti se přímo neuvádí v dokumentech ministerstva financí. Tato položka je zahrnuta pod názvem Příjmy z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Takto je to sice zaznamenáno v rámci státního rozpočtu, ale i přesto se dá zhruba odhadnout procentuální podíl prostředků, které tomuto titulu připadají a jsou z něj vybrány.

V oblasti finančních prostředků politiky zaměstnanosti činí výdaje vždy menší podíl než celkový počet skutečně vybraných prostředků, tedy příjmů. Z celkových těchto příjmů bývá většinou využito pouhých 20-40 %, které tvoří zmiňované výdaje na politiku zaměstnanosti. Tyto rozdíly mezi výdaji a příjmy na politiku zaměstnanosti jsou důvodem pro jejich oddělení od státního rozpočtu a jejich shromáždění do fondu zaměstnanosti. [11]

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2030

S rokem 2021 přichází nový strategický rámec (SR) ČR 2030, protože předešlý strategický rámec skončil v roce 2020, jehož platnost byla v období 2014 – 2020.

Strategický rámec je dokument, který udává směr rozvoje na další desetiletí a klade si za cíl zvyšovat kvalitu života obyvatel všech regionů České republiky. Je brán jako strategie rozvoje ČR, která se věnuje sociálním otázkám a politice zaměstnanosti. Co se týče trhu práce a jeho vize pro rok 2030, budou mít lidé v ČR možnost získat důstojnou práci. V oblasti trhu práce je hlavním cílem důraz na technologický a sociální rozvoj, který rozvine přístup k důstojné práci a zároveň je důraz kladen taktéž na práci jako hodnotu a způsob seberealizace a socializace jedince a na budoucí výzvy, které budou trh práce ovlivňovat, a to zejména robotizace, digitalizace, automatizace a na stárnutí populace.

Strategické cíle politiky zaměstnanosti České republiky pro rok 2030:

1. Společenské klima je vůči rodinám všestranně příznivé, bariéry a společenské tlaky jsou minimalizovány. Rodina, rodičovství a manželství požívají zvláštní zákonné ochrany a jsou společensky vysoce oceňovány.
2. Technologický a sociální rozvoj rozšiřují přístup k důstojné práci.
3. Strukturální nerovnosti ve společnosti jsou nízké.
4. Vzdělávání rozvíjí individuální potenciál jedinců a jejich schopnost zvládat i ovlivňovat změny a podporuje soudržnou společnost orientovanou na udržitelný rozvoj.

Aby politika zaměstnanosti směřovala tím správným směrem, jsou pro ni stěžejní opatření, které se vztahují ke zmiňovaným strategickým cílům 1 – 4. Těmito opatřeními se rozumí například motivace zaměstnavatelů k rozvoji a využívání flexibilních organizací práce, zlepšení přístupu OZP na trh práce, podpora sociálního podnikání, posílení individuální práce s klienty Úřadu práce ČR, přizpůsobení digitalizace a stárnutí populace, orientace politiky zaměstnanosti na jednotlivé životní fáze apod.

[26]

2 Analýza vývoje stavu trhu práce ve Zlínském kraji

Praktická část bakalářské práce obsahuje analýzu a zhodnocení trhu práce ve Zlínském kraji. Na úvod této kapitoly je zmíněna charakteristika Zlínského kraje a dále samotná analýza, ve které je popsán celkový vývoj počtu volných pracovních míst, nominálních mezd a podíl nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, a to v letech 2018, 2019 a v roce 2020, ve kterém Covid-19 nejvíce zasáhl trh práce, což mělo za důsledek růst míry nezaměstnanosti. Částečně bude zahrnut i rok 2021, na který měla pandemie také výrazný dopad. Na konci druhé kapitoly jsou uvedeny opatření vlády k podpoře ekonomiky a trhu práce v období pandemie.

2.1 Základní charakteristika Zlínského kraje

Zlínský kraj je ustanoven jako vyšší územní samosprávný celek od 1. 1. 2000 dle ústavního zákona. Tento kraj se skládá z okresů Vsetín, Zlín, Kroměříž a Uherské hradiště. Tvoří tzv. region soudržnosti Střední Morava spolu s Olomouckým krajem. Na území Zlínského kraje se nachází 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, tedy obce III. stupně. v jejichž rámci působí 25 územních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem, tedy obce II. stupně.

Zlínský kraj se nachází na východě ČR, kde na východě sousedí se Slovenskem. Jeho jihozápadní hranice sousedí s krajem Jihomoravský, severozápadní hranice s krajem Olomouckým a v severní části sousedí s krajem Moravskoslezským. Dle statistik je Zlínský kraj čtvrtým nejmenším krajem v republice a na jeho území o rozloze 3 963 km² se nachází 307 obcí, z toho 30 měst.

V roce 2019 žilo ve Zlínském kraji 582 555 obyvatel. Věkové složení obyvatel je charakterizováno zvyšujícím se podílem obyvatel v produktivním věku. Od roku 2018 se zvýšil podíl obyvatel starších 64 let z 20,3 % na 20,8 %. I přes tyto data je ve Zlínském kraji průměrný věk obyvatel 43 let. Nejvyšší hustota zalidnění je v okrese Zlín, v přepočtu zhruba 185 obyvatel/km², a naopak nejnižší hustota zalidnění je v okrese Vsetín, tady zhruba 125 obyvatel/km².

Co se ekonomiky týče, ta je ve Zlínském kraji založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. V tvorbě HDP se Zlínský kraj nachází na 8. místě mezi

kraji v ČR. Průmysl Zlínského kraje tvoří 15 % registrovaných podniků v oblasti zpracovatelského průmyslu. Jde zejména o podniky kovodělného a dřevozpracujícího průmyslu. [27]



Mapa 2.1 Geografická mapa Zlínského kraje

Zdroj: [27].

2.2 Vývoj počtu volných pracovních míst

V této oblasti budu analyzovat celkový vývoj pracovních míst ve Zlínském kraji, který se během roků 2018, 2019 a 2020 postupně měnil. Budu zde analyzovat celkový počet těchto míst, které měli obyvatelé tohoto kraje k dispozici a počet pracovních míst na jednoho obyvatele.

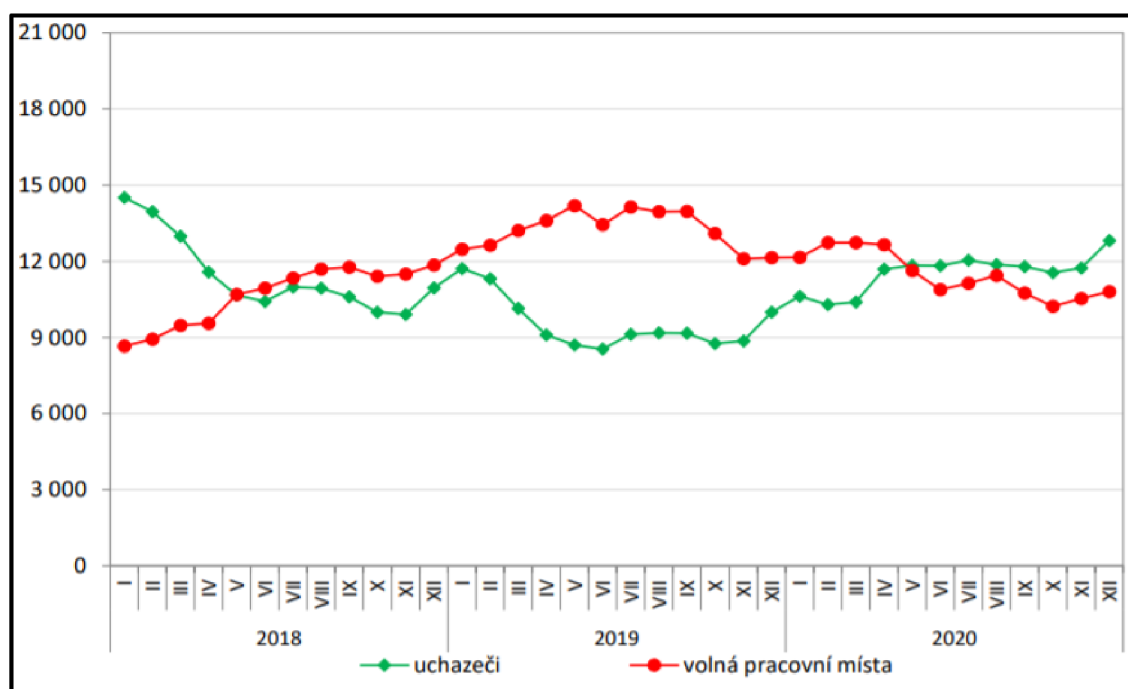
Volná pracovní místa ohlašují zaměstnavatelé určeným krajským pobočkám Úřadu práce, jejichž povinností je zveřejňovat tato volná pracovní místa a nabízet je uchazečům o zaměstnání, kteří jsou na příslušném úřadu práce evidováni. Pracovní místo zveřejněné na ÚP musí splňovat svou charakteristiku, kterou se rozumí druh a místo výkonu práce, předpoklady a požadavky na pracovní místo a základní informace o mzdových podmínkách. [28]

Tab. 2.1 Vývoj pracovních míst ve Zlínském kraji v letech 2018-2020

Ukazatel	2018	2019	2020
Celkový počet pracovních míst	11 849	12 140	12 819

Zdroj: vlastní zpracování.

Z tabulky 2.1 je patrné, že se počet volných pracovních míst, evidovaných na krajské pobočce Zlínského kraje každoročně zvyšoval. Z dostupných dat úřadu práce, kdy eviduje v analýze začátek roku 2021, kde se hovoří o rapidním navýšení na 13 621 volných pracovních míst ve ZK, tedy období, kdy Covid-19 nejvíce zasáhl různá odvětví, což mělo za důsledek propouštění zaměstnanců. Od prosince 2020 do ledna 2021 se počet volných pracovních zvýšil o skoro 1000 míst, což je v porovnání s předchozími roky opravdu vysoký skok a hovoříme zde o více než polovičním nárůstu. Na jedno pracovní místo ve ZK připadá zhruba 0,6 – 1,1 obyvatele v analyzovaných letech.

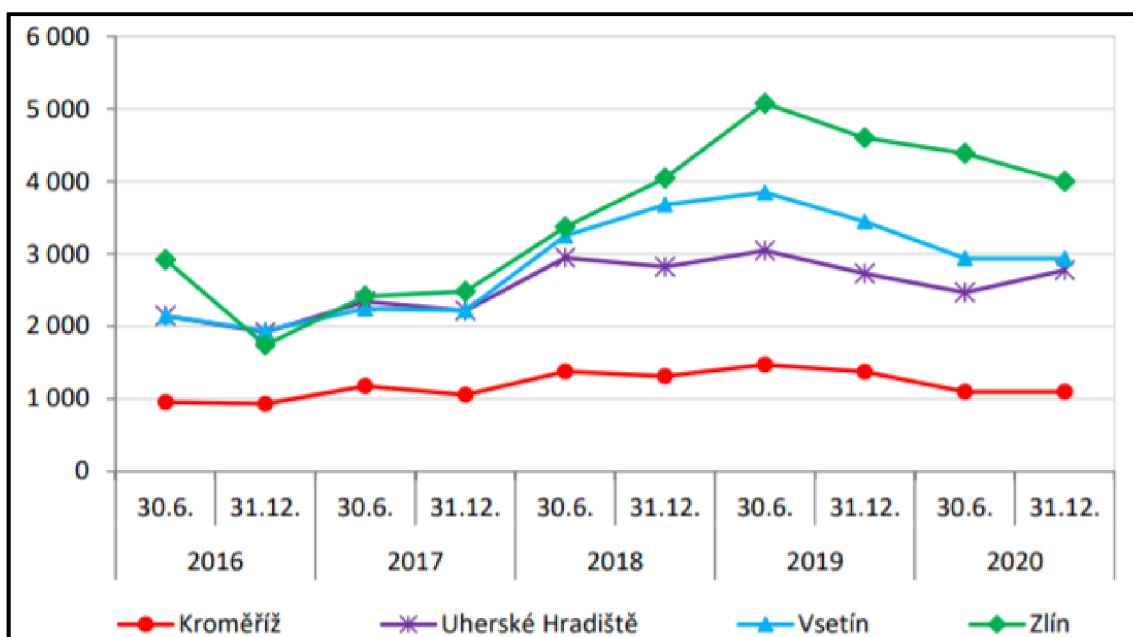


Graf 2.1 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst ve Zlínském kraji v letech 2018-2020

Zdroj: [29].

Graf 2.1 poukazuje na postupný vývoj uchazečů o zaměstnání (UoZ) a volných pracovních míst (VPM) v letech 2018-2020. Jelikož je Zlínský kraj jeden z těch krajů,

kteře vykazují vysokou nezaměstnanost, lze v grafu zahlédnout téměř pořád stoupající červenou spojnicí, znázorňující volná pracovní místa ve Zlínském kraji. Ve většině případu v těchto letech je patrné, že počet uchazečů byl skoro vždy menší než počet pracovních míst, což mohla být pro spousty lidí příležitostí najít to správné pracovní místo dle jejich představ. Meziroční nárůst UoZ a pokles VPM ke konci roku 2020 se projevuje na ukazateli „uchazeč na jedno volné pracovní místo“ ze dvou pohledů. Z pohledu všech VPM a z pohledu vzdělanostní kategorie, kterou se rozumí základní vzdělání, vyučení, středoškolské vzdělání + vyšší a vysokoškolské vzdělání. U ukazatele „uch./1 VPM“ si nejlépe vede kategorie se základním vzděláním, která je meziročně nejmenší a její hodnota se pohybuje většinou na hranici 0,2 uch./1 VPM. Dá se říct, že většinu (cca 70 %) pracovních pozic s požadavkem základního vzdělání je spojených se zájmem o cizince. Naopak největší podíl uchazečů na jedno volné pracovní místo je v kategorii s vysokoškolským vzděláním, který je meziročně nejvyšší.



Graf 2.2 Volná pracovní místa v okresech Zlínského kraje

Zdroj: [29].

Graf 2.2 popisuje počet dostupných volných pracovních míst v jednotlivých okresech Zlínského kraje. Nejvyšší počet nahlášených VPM je ve městě Zlín, a naopak nejméně jich je ve městě Kroměříž. Město Kroměříž hlásí každý rok dlouhodobě nejméně volných pracovních míst ze všech okresů ZK. Struktura hlášených požadavků na VPM se výrazně změnila kvůli nedostatku pracovních sil na českém trhu. V roce 2018 vzrostl počet požadavků, které souvisely s krátkodobými pracovními povoleními

a zaměstnaneckými kartami. V roce 2019 byl taktéž problém v oblasti požadavků související s nedostatkem pracovních sil na českém trhu a zároveň narostl počet požadavků, kdy v zájmu zaměstnavatelů bylo přijmout na pozici cizince. Přestože v roce 2020 kvůli pandemii byl omezen vstup zahraničních pracovníků na území ČR, byl podíl VPM pro cizince velmi vysoký.

Co se týče nově nahlášených volných pracovních míst, rok 2019 byl rekordní a bylo v něm nahlášeno 23 284 VPM, tedy nejvyšší počet volných pracovních míst v dosavadní historii. Dohnal tak rok 2018, kdy v něm bylo nahlášeno o 2 908 VPM méně. Naopak rok 2020 byl v počtu nově nahlášených volných pracovních míst slabý. Hodnota VPM klesla ve třech regionech a pouze v okrese Uherské Hradiště bylo nově nahlášeno o 253 více než v předchozím roce. [19]

Dle statistik byl počet uchazečů v roce 2018 5,8 uch./1 VPM, v roce 2019 5,6 uch./1 VPM a v roce 2020 vzrostl na hodnotu 8,0 uch./1 VPM. Podrobnější přehled uchazečů o zaměstnání v jednotlivých vzdělanostních kategoriích viz níže Tab. 2.2.

Tab. 2.2 Volná pracovní místa a uchazeči z hlediska požadavku na vzdělání

Vzdělání	K 31. 12. 2019			K 31. 12. 2020		
	uchazeči	VPM	uchaz./1 VPM	uchazeči	VPM	uchaz./1 VPM
Bez vzd. A neúplné základní	152	364	0,4	128	304	0,4
Základní + praktická škola	1 853	7 718	0,2	2 185	7 514	0
Nižší střední	4	56	0,1	5	6	0,8
Nižší střední odborné	284	839	0,3	358	796	0,4
Střední odborné (vyučení)	3 996	2 368	1,7	5 170	1 487	4
Střední bez maturity a vyučení	41	33	1,2	53	13	4,1
ÚSV	343	141	2,4	432	131	3,3
ÚSO - vyučení s maturitou	620	154	4	918	151	6,1
ÚSO s maturitou	1 677	241	7	2 256	230	9,8
Vyšší odborné	99	59	1,7	115	25	4,6
Bakalářské	228	41	5,6	324	33	9,8
Vysokoškolské	681	126	5,4	858	117	7,3
Doktorské	22	0	x	17	0	x
Celkem	10 000	12 140	0,8	12 819	10 807	1

Zdroj: vlastní zpracování.

Z hlediska volných pracovních míst (VPM) byl rok 2020 spíše průměrný ve srovnání s vývojem v předešlých letech, ale i tak se dá rok 2020 v období pandemie Covid-19 hodnotit jako dobrý. K poslednímu dni roku 2020 bylo ve Zlínském kraji evidováno 10 807 VPM, což bylo o 1 333 méně než na konci roku 2019 a procentuálně pokles o 11 %.

Dlouhodobě neobsazená volná pracovní místa

Dle statistik Úřadu práce České republiky, tedy jeho krajské pobočky ve Zlíně jsou v tabulce 2.2 níže uvedeny příklady analyzovaných profesí, které byly více než 1 rok neobsazeny. Analýza byla prováděna s počtem VPM vyšší než 200.

Data uvedeny níže v tabulce 2.3 jsou sice ze statistik, které byly prováděny v roce 2020, ale tyto pracovní pozice byly i v předešlých letech dlouhodobě neobsazené. [29]

U většiny těchto profesí uchazečům mohlo postačit maximálně základní vzdělání nebo vyučení v oboru. Například u profese řidič nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel musí uchazeč za jasně stanovených podmínek získat řidičské oprávnění.

Tab. 2.3 Dlouhodobě neobsazená pracovní místa

CZ- ISCO	Profese	VPM		
		Celkem	Neobsazeno déle než 12 měsíců	
			Σ	%
7212	Svářeči, řezači plamenem a páječi	248	147	59,3
8332	Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel	497	279	56,1
8142	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu	535	152	28,4
7112	Zedníci, kamnaři, dlaždiči a montéři suchých staveb	618	321	51,9
9329	Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	777	294	37,8
8219	Montážní dělníci ostatních výrobků	780	189	24,2

Zdroj: vlastní zpracování.

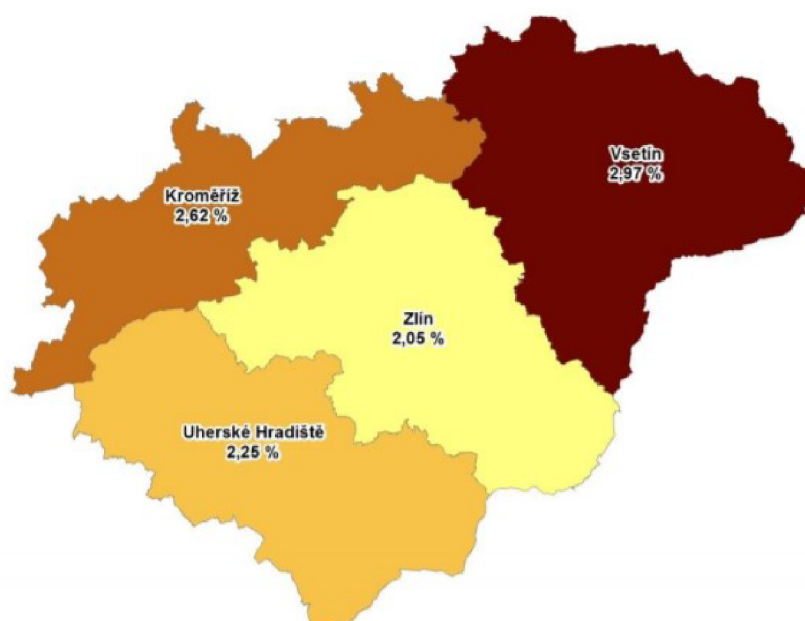
V roce 2020 došlo k poklesu počtu VPM a ke změně pozic, které předtím obsazovaly přední příčky tabulky. Jako správným příkladem jsou řidiči nákladních automobilů, což byla profese s druhým nejvyšším podílem dlouhodobě neobsazených pozic, přitom v roce 2019 byla až na místě šestém s podílem 43,8 %. Na předních

příčkách nadále zůstávají profese jako jsou zedníci, kamnáři a dlaždiči, a to s podílem 51,9 %, který se od loňského roku zvýšil o 6,6 %. [29]

2.3 Podíl nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

Úřad práce ČR definuje podíl nezaměstnaných osob jako „počet nezaměstnaných registrovaných na úřadu práce vydělený počtem všech lidí ve věku 15-64 let, kteří žijí na daném území“. [30]

V rámci nezaměstnanosti v České republice se Zlínský kraj do roku 2019 nacházel na 6. místě – tedy s šestou nejnižší nezaměstnaností. V tomto roce byl podíl nezaměstnaných osob (PNO) ve Zlínském kraji dokonce historicky nejnižší a jeho hodnota byla v průměru 2,3 %, přitom v roce předešlém byla jeho hodnota 2,7 %. Rok 2019 přinesl také historické minimum uchazečů o zaměstnání díky dlouhodobému poklesu nezaměstnanosti. Mezi okresy ZK s vyšší nezaměstnaností patří Vsetín a Kroměříž a mezi ty lepší okresy s nižší nezaměstnaností patří Zlín a Uherské Hradiště (viz níže mapa 2.2).



Mapa 2.2 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Zlínského kraje k 31. 12. 2019

Zdroj: [29].

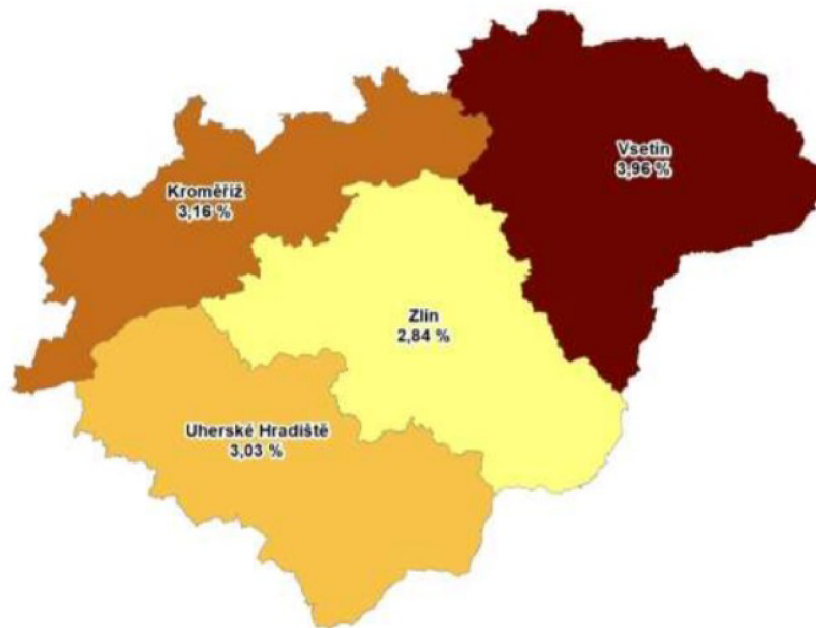
Mapa 2.2 poukazuje na nejnižší hodnoty podílu nezaměstnaných osob v dosavadní historii, kterých Zlínský kraj dosáhl díky svému přetrvávajícímu poklesu nezaměstnanosti. Z hlediska regionů v roce 2019 okres Kroměříž zaznamenal nejvyšší pokles nezaměstnanosti i přesto, že jeho míra nezaměstnanosti dosahuje druhé nejhorší hodnoty ve ZK. Nezaměstnanost v okrese Kroměříž klesla až o 17,5 %, za ním následoval okres Zlín s poklesem o 6,7 %, okres Vsetín se 6,2 % a okres Uherské Hradiště s poklesem o 6,0 %.

Za zmínku stojí určitě i rapidní zlepšení od roku 2014, kdy ve Zlínském kraji bylo evidováno 35 486 nezaměstnaných osob a o 5 let později v roce 2019 pouze 25 486, tedy pokles o neuvěřitelných 72 %. Zlínský kraj se také od roku 2014 do roku 2019 neustále držel pod úrovní ČR v oblasti nezaměstnaných osob. [29]

Bakalářská práce je cílená zejména na období, kdy pandemie koronaviru ve značné míře zasáhla spoustu odvětví a zasáhla tak spoustu podnikatelů, OSVČ a podniků. Dle prognóz z roku 2019 pro následující rok 2020 vyplývalo, že trh práce bude stagnovat a nezaměstnanost se mírně zvýší, jelikož byla v roce 2019 rekordně vysoká a další její pokles nebude reálný.

Pandemie se v České republice začala projevovat začátkem března 2020. V dubnu se znovu aktivoval program Antivirus, který sloužil k podpoře zaměstnavatelů, jelikož situace začínala být velice závažná a omezila tzv. umělým udržováním zaměstnanosti fluktuaci osob (propouštění osob z jejich zaměstnání) a to následně vedlo k jejich nejistotě stability nového zaměstnání, které by si po případném propuštění našli. Mnoha zaměstnavatelů má své kvalitní a kvalifikované zaměstnance, které by neradi propustili, a proto se maximálně snažili využívat dostupné podpory, která jim částečně hradila mzdové prostředky.

Nejvíce pandemie koronaviru zasáhla odvětví pohostinství, cestovního ruchu a služby obecně. Kvůli vládním opatřením a jejich opakovaným a dlouhodobým uzavíráním provozoven muselo mnoho podnikatelů ukončit svou činnost a propustit tak své zaměstnance, jelikož neměli finance nadále svůj podnik nějakým způsobem udržet.



Mapa 2.3 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Zlínského kraje k 31. 12.2020

Zdroj: [29].

I přesto, že se Zlínský kraj z hlediska nezaměstnanosti v roce 2020 pohyboval pod úrovní České republiky jako celku, byl meziroční nárůst uchazečů o zaměstnání o 2 819 osob větší. Celkově tedy v roce 2020 vzrostl počet uchazečů o 28,2 % oproti roku minulému, přičemž nárůst za Českou republiku byl 35,5 %.

V porovnání s předchozí mapou 2.2 je na první pohled na mapě 2.3 patrné zvýšení podílu nezaměstnaných. Největší zhoršení týkající se nezaměstnanosti bylo v okrese Zlín, ve kterém byl nárůst o 34,4 % větší než v roce předešlém. Dále následoval nárůst v okrese Uherské Hradiště o 29,3 % a v okrese Vsetín o 29,1 %. Zatímco se v těchto třech okresech Zlínského kraje hodnoty nezaměstnanosti zvedaly, v okrese Kroměříž byl naopak nárůst výrazně menší, a to o 16,6 %. Okres Kroměříž měl tak osmou nejnižší hodnotu nezaměstnanosti v porovnání všech okresů České republiky a dostal se tak poprvé za celou dobu existence kraje pod úroveň Zlínského kraje.

Tab. 2.4 Toky uchazečů

Rok	Celkem			Ženy		
	Nově evidovaní	Vyřazení	Umístění	Nově evidované	Vyřazené	Umístěné
Rok 2019	24 051	25 005	15 838	11 424	11 937	7 946
Rok 2020	24 150	21 331	15 283	11 324	9 888	7 341

Zdroj: vlastní zpracování.

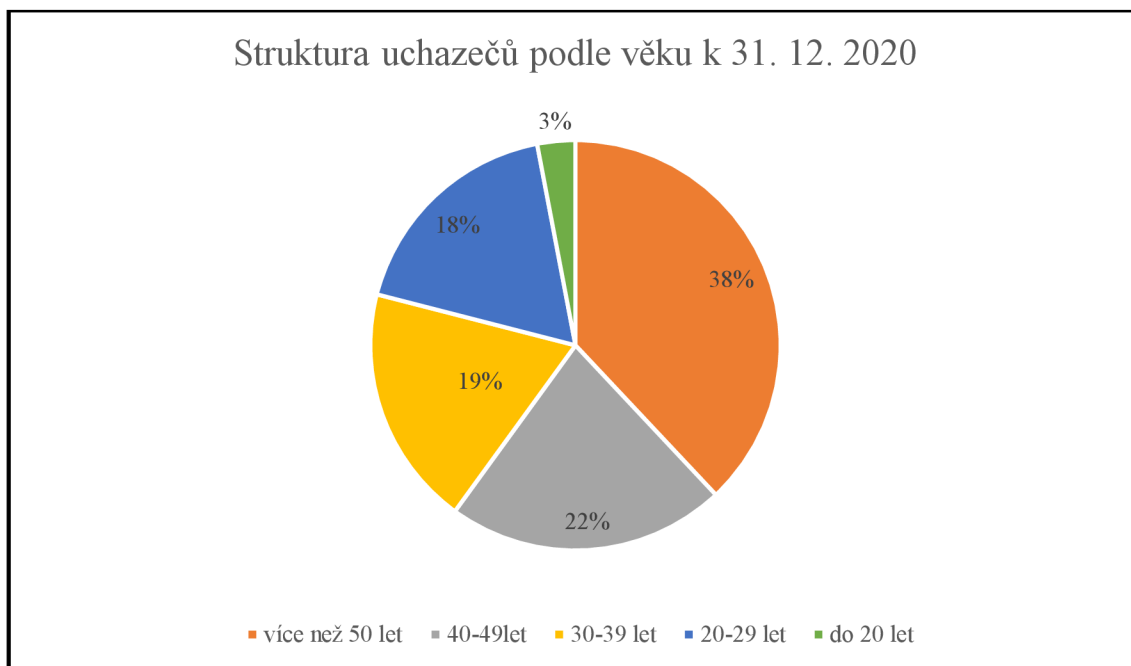
Co se týče profesí, se pandemie ve velké míře projevila i na struktuře nových a vyřazených uchazečů o zaměstnání. 26,1 % (více než každý čtvrtý nový nezaměstnaný) osob ve Zlínském kraji v jejich posledním zaměstnání vykonávali povolání 5. třídy dle CZ-ISCO, kterou se rozumí prodavač/ka, servírka, kuchař/ka, pracovníci ostrahy, číšník. Jako druhá početná skupina nových UoZ byla v 9. třídě dle CZ-ISCO, a to byli pomocní a nekvalifikovaní pracovníci s podílem 24,4 %.

Lidé, kteří vykonávali profesi 5. třídy dle CZ-ISCO se museli z důvodu omezení služeb a cestovního ruchu evidovat na Úřadu práce. Z práce odešlo cca 3 600 osob této třídy.

Struktura uchazečů podle věkové kategorie ve Zlínském kraji

Vývoj trhu práce v roce 2020 se nepříznivě projevila ve věkové kategorii nad 60 let, kdy Úřad práce zaznamenal nárůst o 360 osob, z toho se na tomto nárůstu nejvíce podílely ženy, jejichž počet se meziročně zvýšil o 152 osob.

Co se týče uchazečů a jejich věku, nejvíce trh práce ovlivnil skupinu nad 50 let, a naopak nejméně uchazečů byli lidé do 20 let věku, což je pochopitelné, jelikož většina této mládeže ještě stále studuje. (viz graf 2.3)



Graf 2.3 Struktura uchazečů podle věku k 31. 12. 2020

Zdroj: vlastní zpracování

Průměrný věk uchazečů ve Zlínském kraji byl v roce 2020 43,5 roku a stejně jako v roce 2019 se v tomto roce Zlínský kraj držel na 2. místě ve srovnání všech krajů ČR.

2.4 Vývoj nominálních mezd ve Zlínském kraji

V této podkapitole se budu zaměřovat na postupný vývoj průměrné hrubé měsíční nominální mzdy ve Zlínském kraji, která se přepočítává na počty zaměstnanců, kteří v národním hospodářství pracují. Má analýza se bude zaměřovat na rok 2020 – období, kdy se v ČR začala projevovat pandemie koronaviru a částečně i na rok 2019, díky kterému porovnam meziroční změnu hrubých nominálních mezd.

Hrubá mzda ve Zlínském kraji z hlediska mezikrajského srovnání v roce 2020 stále zůstávala jako druhá nejnižší mzda. Velkou řadou karanténních opatření byl v období pandemie ovlivněn trh práce, nezaměstnanost postupně stoupala a mezi nejvíce poškozené odvětví patřilo, jak už je zmíněno v podkapitole předtím - ubytování, stravování a pohostinství.

Kvůli těžké epidemiologické situaci došlo v České republice k poklesu tzv. průměrného evidenčního počtu zaměstnanců, kdy celorepublikový pokles činil 2,9 %. Ve Zlínském kraji ve 4. čtvrtletí průměrný evidenční počet zaměstnanců klesl oproti minulému roku

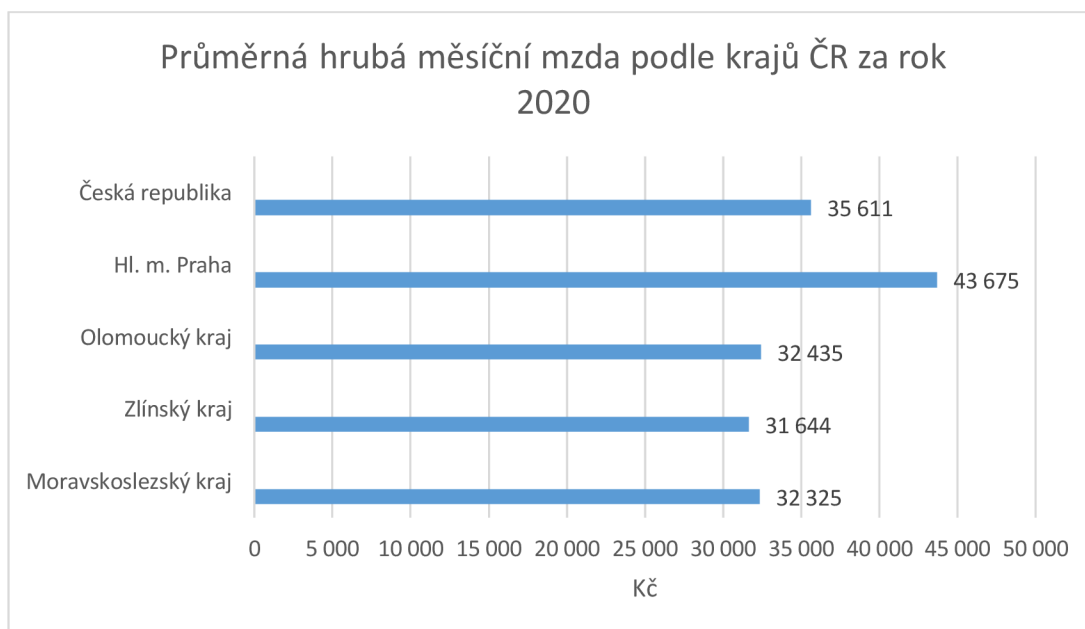
o 6,4 tisíc osob, což představovalo pokles o 3,1 %. Ukazatel průměrný evidenční počet zaměstnanců se přepočítává pouze na plně zaměstnané osoby.

Tab. 2.5 Vývoj průměrné mzdy a průměrného evidenčního počtu zaměstnanců v 1. až 4. čtvrtletí 2020

Ukazatel	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí
Průměrná mzda	30 139 Kč	30 105 Kč	31 640 Kč	34 610 Kč
Průměrný evidenční počet zaměstnanců	204,4 tis.	201,5 tis.	201,5 tis.	202,2 tis.

Zdroj: vlastní zpracování.

Nejvyšší nárůst průměrné mzdy byl zaznamenán ve 4. čtvrtletí, kdy v tomto období dosáhla její výše 34 610 Kč a oproti roku 2019 tak vzrostla o 5,8 %. Nejnižší hodnoty průměrné mzdy dosáhl Karlovarský kraj (34 200 Kč), ale i přesto byla průměrná mzda ve Zlínském kraji pouze o 410 Kč vyšší.



Graf 2.4 Průměrná hrubá měsíční mzda podle krajů ČR za rok 2020

Zdroj: vlastní zpracování.

Dle dat grafu 2.4, které eviduje Český statistický úřad (ČSÚ) se dá povšimnout 4 krajů ČR. Tyto kraje jsem uvedla jen jako příklad v porovnání s krajem Zlínským, kde je

druhá nejnižší mzda ze všech krajů ČR. Naopak nejvyšší průměrné mzdy dosahuje kraj hl. m. Praha, kde jsou průměrné mzdy vyšší ve srovnání s celou Českou republikou.

Oproti roku 2019 v roce 2020 klesl průměrný evidenční počet zaměstnanců ve všech krajích ČR a to 2,6 %. Zato průměrné mzdy v krajích vzrostly. V roce 2020 ve ZK činila průměrná hrubá mzda 31 644 Kč a vzrostla tak proti minulému roku o 4,1 %.

Z pohledu meziročního zvýšení průměrných mezd se mezi kraji pohybovala hranice zvýšení od 1 125 Kč po 1 916 Kč. Z tohoto pohledu byl ve Zlínském kraji přírůstek druhý nejnižší. [31]

2.5 Vládní podpora v rámci udržení zaměstnanosti a podpora firem v období pandemie

Vláda v důsledku koronavirové krize, která negativně postihla podnikatelské aktivity a z důvodu jejich omezení nebo úplného zrušení připravila balíček programů, který postiženým segmentům pomohou.

2.5.1 Podpora udržení zaměstnanosti

K udržení zaměstnanosti vláda opětovně aktivovala program **Antivirus**, který měl pomoci ochránit pracovní místa a nahrazovat zaměstnavatelům podstatnou část mzdových nákladů, pokud jejich činnost šíření nákazy Covid-19 ohrožovalo.

3 typy programu Antivirus:

- program Antivirus A (Plus) – zpětně od 1. října stát vyplatí zaměstnavatelům provozoven, které musely být uzavřeny 100 % superhrubé mzdy až do výše 50 000 Kč na jednoho zaměstnance. V případě karantény zaměstnance je náhrada 80 %.
- program Antivirus B – pomáhal firmám, jejichž zaměstnanci měli překážku v práci na straně zaměstnavatele z důvodu hospodářských problémů související s šířením nákazy.
- program Antivirus C – vztahuje se na firmy do 50 zaměstnanců, kterým odpouštěl platby odvodů na sociální pojištění v období červen-srpen 2020.

2.5.2 Podpora podnikatelů

1. Covid – Kultura II.

Jde o finanční podporu subjektům, které svou podnikatelskou činnost provádí v oblasti kultury a jejich kulturní akce či projekty byly zrušeny, tudíž své finanční prostředky vynaložili zbytečně. Na program bylo vyčleněno 750 milionů korun, přičemž jeden subjekt má nárok maximálně na 10 milionů korun.

2. Covid – Nájemné II.

Tento program se vztahuje na firmy provozující maloobchodní prodej a poskytující své služby v provozovně na základě nájemní smlouvy, kterou mají jako své zázemí a bylo jim na základě vládních opatření zakázáno svou činnost provozovat, což vedlo ke snížení schopnosti platit nájemné a vytvářet služby.

Na tento program bylo vynaloženo 1,2 miliardy korun, z čehož výše podpory na jednoho žadatele činil 50 % z celkové částky nájemného v období červenec-září 2020.

3. Covid – Sport II.

Tímto programem byla cílena podpora podnikatelským subjektům v oblasti sportu, konkrétněji sportovním klubům z 10 nejdůležitějších profesionálních ligových soutěží a pořadatelům sportovních akcí, kteří své akce museli odložit nebo zcela zrušit.

Na program Covid – Sport II. bylo vynaloženo 500 milionů korun, přičemž jeden sportovní klub či pořadatel mohl žádat maximálně 12,5 milionu korun.

4. Ošetřovné pro OSVČ

Osoby samostatně výdělečně činné měli z hlediska rozhodnutí vlády nárok na finanční kompenzaci, pokud své podnikání přerušili z důvodu péče o dítě/děti mladší 10 let, které nemůže chodit do školy nebo mateřské školy z důvodů úplného uzavření, nebo z důvodu péče o osobu, jejíž nepříznivý zdravotní stav vyžaduje péči jiné osoby.

2.5.3 Podpora zaměstnanců

V tomto případě jde o poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii, kterým se změnil zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Na tuto podporu má nárok zaměstnanec, který nemůže ve svém zaměstnání vykonávat práci z důvodu ošetřování/péče:

- dítě mladší 10 let,
- osoby starší 10 let, která je závislá na péči jiné osoby a využívá služby denních nebo týdenních stacionářů,
- děti, které se nemůžou účastnit výuky z důvodu karantény v rodině.

Ošetřovné činí 60 % denního vyměřovacího základu a jeho podpůrní doba potrvá po celou dobu uzavření škol, stacionářů a trvání karantény. [32]

3 Politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji zabezpečuje Krajská pobočka Úřadu práce ČR ve Zlíně, se sídlem na adrese Čiperova 5182, 760 42 Zlín 1 spolu s 13 kontaktními pracovišti Úřadu práce ČR Zlínského kraje. [36]

Docílit optimální nezaměstnanosti je velmi složitý úkol, a proto má politika zaměstnanosti zcela významnou politickou roli. Nezaměstnanost a všechny její faktory nelze odstranit pouhým univerzálním opatřením, tudíž je nutné použít kombinaci mnoha kroků. [33]

Od 90. let 20. století Česká republika provádí svou vlastní politiku zaměstnanosti. Během poslední dekády politiku zaměstnanosti musela sladit s Evropskou strategií, a to z důvodu vstupu do EU. Všechny směrnice spojené s touto oblastí jsou schvalovány právě na základě Evropské strategie zaměstnanosti. I když jsou legislativy upravující politiku zaměstnanosti ovlivněné Evropskou unií, stále jsou jednotlivým státům z velké části ponechány pravomoce ji realizovat dle svého. [34]

Pandemie Covid-19 výrazně ovlivnila rok 2020 a s ním celý trh práce. Ve Zlínském kraji tak došlo k poklesu realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a kvůli pandemické situaci byl v dubnu 2020 opětovně aktivován program Antivirus, který byl rozšířen o režim A+. Realizace programu Antivirus skončila v únoru 2020.

3.1 Realizace politiky zaměstnanosti v České republice

„Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce. Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v sobě zahrnuje například:

- a. soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů,*
- b. uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*
- c. koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti,*

d. tvorbu a zapojení do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnanosti a trhem práce.“ [23]

3.2 Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Tab. 3.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)	2019	2020
Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	845 711	2 323 699
Z toho:		
Pasivní politika (PPZ)	409 952	509 350
Aktivní politika (APZ)	125 645	116 206
Podpora zaměstnávání OZP – příspěvek dle § 78a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	304 031	338 960
Insolvence	6 083	5 484
Program Antivirus	x	1 353 699

Zdroj: vlastní zpracování.

Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji se v roce 2020 rapidně zvýšily oproti roku předešlému, a to o necelý 1,5 mld. Kč. Výdaje na APZ klesly z důvodu omezení činností pracovního trhu, které ovlivnila pandemie, a naopak došlo k výraznému nárůstu podpor pasivní politiku zaměstnanosti, jelikož mnoho lidí přišlo o své zaměstnání, nebo se museli rekvalifikovat na jiný obor. Aktivovaný program Antivirus sloužící k poskytnutí částečné či plné kompenzace náhrad mezd zaměstnanců s cílem, aby jejich zaměstnavatelé co nejvíce minimalizovali ztráty, vydal 1 353 699 mld. Kč. Kvůli těmto finančním prostředkům vynaložených na kompenzace zaměstnavatelů byly výdaje roku 2020 o tolik vysoké.

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Podkapitola 3.3 analyzuje jednotlivé nástroje APZ, v kterých byli jednotliví uchazeči o zaměstnání umístěni, jak velký počet uchazečů byl v rámci nástrojů APZ umístěn a podpořen.

Sledované kategorie a jejich počty u nástrojů APZ:

- nad 12 měsíců evidence,
- do 30 let věku,
- nad 50 let věku,
- nad 55 let věku,
- osoby se zdravotním postižením,
- osoby pečující o děti do 15 let,
- osoby v hmotné nouzi.

3.3.1 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Veřejně prospěšné práce byly z hlediska poskytování finančních prostředků nejvíc podporovány. Finance na tento nástroj byly čerpány jak z národních zdrojů, tak i ze zdrojů Evropského sociálního fondu (ESF). V roce 2020 bylo tak na VPP vyplaceno 45 507 tisíc Kč, přičemž převážná část (26 505 tisíc Kč) byla hrazena z ESF.

Celkový počet zřízených míst pro VPP byl 509, z toho:

- 196 míst financovaných z národních zdrojů na které bylo umístěno 193 uchazečů,
- 313 financovaných ze zdrojů ESF, na které bylo umístěno 319 uchazečů.

Počet uchazečů se oproti roku minulém zvýšil o 155 a jako v roce 2019 tak i v roce 2020 z hlediska obsazených profesí pracovala převážná většina jako dělník na úklid veřejných prostranství, uklízeči ve školských zařízeních. Nejvíce uchazečů umístěných na VPP bylo ve věku 50 až 55 let, od čeho se odvíjí i průměrný věk všech uchazečů, který byl 51 let. Naopak nejméně uchazečů bylo ve věku do 30 let věku.

3.3.2 Společensky účelná místa (SÚPM)

Společensky účelná místa jsou cíleny na skupiny ohrožené nezaměstnaností, a to zejména na OZP, osoby pečující o děti do 10 let, nezaměstnané osoby s evidencí delší než 1 rok apod.

Po historicky nejnižším počtu umístěných osob – 44 UoZ, který zaznamenal rok 2019, se v roce počet umístěných osob zvýšil na 64 UoZ, z čehož 12 z nich předčasně ukončilo pracovní poměr. Období poskytovaného příspěvku bylo 6 měsíců.

V roce 2020 bylo ve Zlínském kraji zřízeno 65 míst, přičemž:

- 5 SÚPM hrazených z národních zdrojů,
- 55 SÚPM ze zdrojů ESF,
- 5 SÚPM také ze zdrojů ESF, ale tyto místa byla zřízena jako Práce na zkoušku.

Přítakovém počtu společensky účelných pracovních míst bylo umístěno celkem 64 uchazečů, kdy nejvyšší procento uchazečů bylo u míst podpořených Evropským sociálním fondem.

Celková částka, která byla vyplacena na vytvoření SÚPM činila 3 753 000 Kč, kdy 3 363 000 bylo vyplaceno ze zdrojů Evropského sociálního fondu.

Nejčastěji byly osoby umístěny na pozicích jako jsou pomocné a nekvalifikované práce, konkrétněji uklízečka, skladník VZV nebo administrativní pracovník.

Podpořené osoby měly v průměru 50 let, z čehož polovina osob byly ženy.

3.3.3 Místa pro osoby se zdravotním postižením

Zlínský kraj v roce 2020 nově zřídil 18 míst pro OZP a umístil na ně i z roků předešlých 35 osob se ZP. Rok 2020 zaznamenal nárůst o 7 míst oproti roku 2019, ale i přesto je tato hodnota nedostačující, jelikož v roce 2016 bylo zřízených 70 míst pro osoby se ZP.

V převážné většině jsou osoby se ZP umísťovány na volném trhu práce, konkrétně na VPP a SÚPM.

Finanční prostředky, které byly na tyto místa vynaloženy, činily 1 020 000 Kč, tedy o skoro půl milionu Kč více než v roce 2019.

3.3.4 Rekvalifikace

Pandemie koronaviru významně ovlivnila i oblast rekvalifikací. Některé rekvalifikační kurzy byly výrazně omezeny, některé přerušeny z důvodu vládních opatření a některé musely být i předčasně ukončeny.

Rekvalifikací se zúčastnili klienti úřadu práce jakékoli kategorie, např.: zájemci o zaměstnání, uchazeči o zaměstnání a osoby se zdravotním postižením.

V roce 2020 bylo zahájeno celkem 519 rekvalifikací. První polovina roku byla z hlediska podpořených osob lepší, jelikož situace na trhu práce byla příznivá a došlo tak k uzavření nových Rámcových dohod. Zato na druhé polovině roku 2020 se podepsala koronavirová pandemie, která měla negativní vliv na všechny aktivity.

Tab. 3.2 Počet zařazených klientů do rekvalifikačních kurzů v letech 2019 a 2020

Rok	Počet klientů zařazených do rekvalifikačních kurzů
2019	502
2020	570

Zdroj: vlastní zpracování.

Tab. 3.3 Rekvalifikace zabezpečované a zvolené zahájené v roce 2020

Zabezpečované rekvalifikace	Zvolené rekvalifikace	Celkem REK	Ukončené		Zaměření REK	
			Celkem	Z toho úspěšně	Profesní	Ostatní
140	379	519	501	440	57	513

Zdroj: vlastní zpracování.

Zabezpečovanými rekvalifikacemi se rozumí takové rekvalifikace, které zabezpečuje Úřad práce. Zvolené rekvalifikace jsou zase rekvalifikace, které si uchazeč vyhledává sám, přičemž je musí úřad práce schválit a následně po případném absolvování je uhradit danému vzdělávacímu zařízení.

Mnoho klientů si rekvalifikační kurz vyhledávali sami, jelikož jim rekvalifikace úřadu práce nevyhovovaly. Nízká úspěšnost absolvování rekvalifikace byla dopadem vládních opatření, jelikož mnoho kurzů bylo ukončeno.

Nejčtenější zvolené rekvalifikace v okresech Zlínského kraje:

- řidičský průkaz + profesní průkaz,
- svařování,
- kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách.

Nejčtenější zabezpečované rekvalifikace úřadem práce v okresech Zlínského kraje:

- obsluha osobního počítače,
- účetnictví a daňová evidence,
- chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky. [29]

3.4 Pasivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

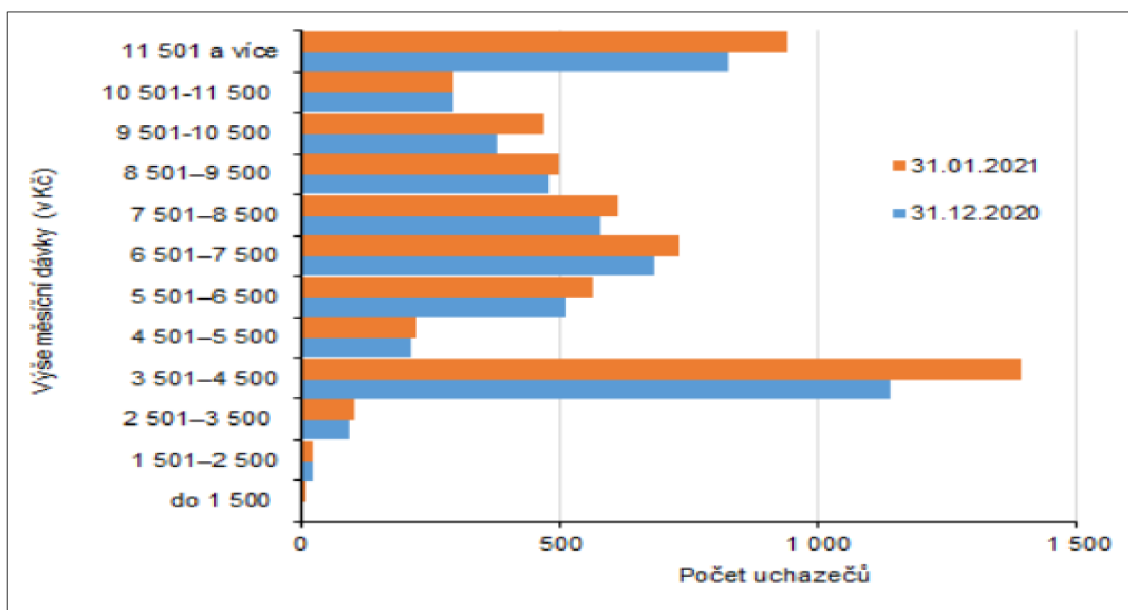
Úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je finanční zabezpečení uchazeče, který nemůže najít vhodné zaměstnání a je z tohoto důvodu nezaměstnaný. Finančním zabezpečením se rozumí podpora v nezaměstnanosti.

Tab. 3.4 Uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti (PvN) ve Zlínském kraji

Ukazatel	2018	2019	2020
Počet uchazečů podpořených v PvN	4 571	4 397	5 216

Zdroj: vlastní zpracování.

K 31. 12. 2020 pobíralo dávku v nezaměstnanosti 5 216 lidí. Výše pobírané dávky činila 1 500 Kč – 11 500 Kč. Nejvíce uchazečů pobíralo dávky ve výši kolem 4 000 Kč a kolem 11 500 Kč.



Graf. 3.1 Počet uchazečů podle výše měsíční dávky k 31. 12. 2020 a 31. 1. 2021

Zdroj: [35].

Počet uchazečů pobírajících dávku v nezaměstnanosti se zvýšil i po roce 2020. K měsíci únoru 2021 bylo zaznamenáno 5 691 uchazečů, tedy nárůst o 400 osob. Na začátku roku došlo také ke snížení průměrné výši dávky v nezaměstnanosti na 7 982 Kč (pokles o 48 Kč). [35]

3.5 Regionální individuální projekty

Zlínský kraj v roce 2020 zrealizoval celkem 4 regionální individuální programy:

1. Bez překážek ve Zlínském kraji

Tento projekt je určen pro OZP a osobám starším 50 let se zdravotními problémy, kteří jsou evidováni na kontaktních pracovištích ÚP ve Zlínském kraji.

2. Nová šance ve Zlínském kraji

Projekt je zaměřený na osoby, jejichž evidence na kontaktních pracovištích ÚP ve Zlínském kraji je delší než 5 nebo 12 měsíců.

3. Péče a příležitost ve Zlínském kraji

Tento projekt se zaměřuje na UoZ, kteří pečují o dítě do 15 let nebo o závislé členy rodiny a zároveň jsou v evidenci kontaktních pracovišť ÚP ve Zlínském kraji.

4. Záruky pro mladé ve Zlínském kraji

Projekt Záruky pro mladé je určen uchazečům o zaměstnání, jejichž věk je pod hranicí 30 let, jsou zároveň v evidenci kontaktních pracovišť ÚP ve Zlínském kraji déle než 3 měsíce a mají v délce maximálně 3 let pracovní zkušenosti.

Tab. 3.5 Regionální projekty a jejich účastníci k 31. 12. 2020

Projekt	Vstup	Řádně ukončili povinné aktivity	Zaměstnání	
			SÚPM	Ostatní
00011 – Záruky pro mladé ve ZLK	713	702	461	133
00022 – Bez překážek ve ZLK	331	267	171	60
00023 – Nová šance ve ZLK	669	614	440	97
00024 – Péče a příležitost ve ZLK	631	571	378	123
Celkem	2 344	2 154	1 450	413

Zdroj: vlastní zpracování.

Lidé využili i jiných druhů zaměstnání, a to například formou rekvalifikace, poradenských aktivit, nebo nastoupili do plného zaměstnání které ale nebylo dotováno.

Záruka pro mladé evidovala nejvyšší počet uchazečů projektu. Mnoho mladých lidí do 30 let má problém najít to vhodné zaměstnání pro svoji kvalifikaci, nebo pro svůj obor vyučení. Koronavirová pandemie způsobila i to, že firmy nechtějí nabírat nové pracovní síly, což je důsledek toho, že je mnoha lidí na úřadu práce. [29]

4 Návrhy a doporučení

Vládní opatření v souvislosti s pandemií COVID-19 zasáhla spoustu podnikatelů a jejich zaměstnance na území České republiky, kteří museli svou podnikatelskou činnost přerušit nebo dokonce zcela ukončit z důvodu nedostatku financí a následného bankrotu. To se pak odráželo v růstu nezaměstnanosti po celé ČR, konkrétně ve Zlínském kraji se dle Mapy 2.3 podíl nezaměstnaných osob v roce 2020 zvýšil o 28,2 % oproti roku 2019 (Mapa 2.2).

Nezaměstnané osoby kvůli ztrátě zaměstnání využily služeb zaměstnanosti příslušného úřadu práce, kdy se účastnily veřejně prospěšných prací, byly zaměstnány na společensky účelná místa a absolvovaly rekvalifikační kurzy. Právě tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji využívány nejčastěji. Každý z těchto nástrojů je jinak specifický.

Společensky účelná pracovní místa jsou považována za dlouhodobější a nejvíce užívané řešení pro uchazeče o zaměstnání. Od roku 2015 Zlínský kraj zaznamenal velký propad z hlediska zájmu o tyto pracovní místa. Příčinou je velké množství předčasně ukončených dohod z důvodu neschopnosti naplnit požadavky zaměstnavatele na danou pracovní pozici. V období 2019-2020 došlo k nárůstu SÚPM, což bylo způsobeno nárůstem nezaměstnanosti. V roce 2020 bylo vytvořeno 65 míst, na které bylo obsazeno 64 uchazečů, což pokrylo skoro všechna vytvořená místa.

Dle analýzy SÚPM v třetí kapitole bylo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti vynaloženo celkem 3 753 000 Kč, z toho 3 363 000 Kč bylo vyplaceno ze zdrojů ESF a 390 000 Kč z národních zdrojů. Tady lze vidět, jakým je Evropský sociální fond důležitým zdrojem financování a bez kterého by tolik společensky účelných míst nebylo vytvořeno.

V souvislosti s koronavirovou pandemií mohlo dojít k vytvoření více společensky účelných míst pro osoby, které nařízení vlády nejvíce postihlo a nemohli tak svou podnikatelskou činnost vykonávat. Jsou to osoby působící v oblasti uměleckých oborů, kultury, sportu a osoby poskytující služby týkající se péče o tělo, tj. kadeřnice, kosmetičky, manikérky, pedikérky apod. Tyto osoby se považují za znevýhodněnou skupinu na trhu práce, a proto by se měl příslušný úřad práce snažit o nalezení toho správného dočasného pracovního místa, na které by je následně zařadil.

Veřejně prospěšné práce jsou krátkodobým řešením nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání. Díky nim lidé nepřijdou o pracovní návyky a lidé, kteří nemohou vykonávat náročnější práci z důvodu nějakého druhu handicapu právě mohou využít činností nabízených v rámci VPP, které nejsou tak náročné. Veřejně prospěšné práce jsou pro zaměstnavatele významným nástrojem, který využívají především při úklidu a údržbě veřejného prostranství, opravách veřejného majetku a při pomocných pracích.

V roce 2020 bylo vytvořeno 509 míst pro VPP a umístěno bylo 512 uchazečů, tudíž je patrné, že na některé vytvořená místa byli přiřazeni 2 uchazeči o zaměstnání.

Ve Zlínském kraji byly veřejně prospěšné práce financovány z větší části z Evropského sociálního fondu (26 505 000 Kč) a dále ze státního rozpočtu ČR částkou 19 002 000 Kč. V rámci veřejně prospěšných prací byl EFS také velice důležitým zdrojem financování, tak jako u SÚPM.

Velkým přínosem pro uchazeče veřejně prospěšných prací by bylo, kdyby se jejich smlouvy podepisovaly na delší období místo toho, aby se opakovaně prodlužovaly. Je to z důvodu, že někteří uchazeči nemohou vykonávat jinou práci a měli by alespoň jistotu svého uplatnění a výdělku.

Nevýhodou u VPP je, že v kompetenci obcí není tvorba jejich nových míst. Vytvářet a obsazovat osoby na tyto místa mohou jenom krajské pobočky. Přínosem by tedy bylo, kdyby jednotlivé obce převzali tuto sociální činnost, čímž by napomohly životnímu prostředí. Účastníci veřejně prospěšných prací by mohli například sázet stromy, nebo sbírat odpadky v dané obci.

Rekvalifikace umožňuje uchazeči získat nebo si rozšířit kvalifikaci v daném oboru, který odpovídá poptávce trhu práce. Nová kvalifikace mu je přínosem k lepšímu uplatnění se na trhu práce. V tomto případě se nejedná o zařazení uchazeče na pracovní místo.

V období pandemie musely být některé rekvalifikace přerušeny, nebo dokonce předčasně ukončeny. První polovina roku 2020 byla příznivější, vzato na druhé polovině se velmi negativně pandemie podepsala. Dle tabulky 3.3 bylo v roce 2020 zahájeno celkem 519 rekvalifikací bez ohledu na zdroj financování, z toho 140 jich bylo zabezpečovaných Úřadem práce ČR a 379 zvolených uchazeči. Z celkového počtu 501 ukončených rekvalifikací jich úspěšně ukončilo pouze 440 uchazečů, což nastalo z důvodu, kdy kvůli vládním opatřením musely být rekvalifikace předčasně ukončeny.

Pandemie ovlivnila mnoho odvětví služeb, proto by měly být rekvalifikace pružně organizovány, aby uspokojila rychle měnící se poptávku po pracovních silách.

Za zmínku stojí nový podnikatelský projekt rozeběhnutý Úřadem práce ČR v Pardubickém kraji za podpory Ministerstva práce a sociálních věcí. Tento projekt je postavený na základě bezplatné vzdělávací platformy Open P-TECH. Program bude obsahovat e-learningový kurz, jehož součástí bude konzultace s poradcem, který uchazeči o zaměstnání poskytne informace, jak si co nejlépe najít práci, vystupovat při pohovorech a jak zacházet se svými financemi. Projekt si budou moci vyzkoušet uchazeči o zaměstnání v Pardubickém kraji do 31. 6. 2021 a dle úspěšnosti se následně rozšíří do všech krajů ČR.

Pokud by se služba rozšířila do celé České republiky, byl by to velký přínos pro Zlínský kraj. Klientům úřadu práce by byly poskytnuty všechny potřebné informace, které jim pomohou umístit se na trhu práce. [37]

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jak velký dopad měla pandemie na nezaměstnanost ve Zlínském kraji a navrhnout opatření vedoucí k minimalizaci nezaměstnanosti.

Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve Zlínském kraji byla sledována v období 2018-2020 a částečně i v roce 2021. Velkou roli v oblasti trhu práce hrála pandemie, která výrazně zasáhla trh práce v březnu 2020 a trvá až doposud. Česká republika se stále z koronavirové krize vzpamatovává, a ještě dlouho bude. Kvůli zmiňované krizi nezaměstnanost rostla několik po sobě jdoucích měsíců a největší hodnotu zaznamenala k lednu 2021, kdy podíl nezaměstnaných činil 3,44 % (nárůst 0,22 % od prosince 2020). Z hlediska VPM byl rok 2019 v dosavadní existenci Zlínského kraje rekordní a bylo v něm nahlášeno 23 284 VPM. Oproti tomuto rok byl rok 2020 velmi slabý a počet VPM se snížil ve třech okresech ze čtyř. Dle analýzy počet uchazečů na jedno volné pracovní místo se z 5,6 uch./1 VPM z roku 2019 zvýšil na 8,0 uch./1 VPM v roce 2020, což znamená, že od druhé poloviny roku 2020 nezaměstnanost ve Zlínském kraji roste a s ní i počet uchazečů umístěných na veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa a rekvalifikace. I přes to, že jsou veřejně prospěšné práce a společensky účelná místa krátkodobým řešením, jsou velice účinná a lidé tak nepřijdou o pracovní návyky. Rekvalifikaci kvůli pandemii absolvoval velký počet osob, které musely změnit obor kvůli jiné práci, jelikož o své zaměstnání přišly. Rekvalifikací se ale také účastnily i ty osoby, které se chtějí dále rozvíjet a rozšiřovat své znalosti. Z hlediska zdroje financování je u těchto nástrojů APZ dominantní Evropský sociální fond, z kterého plyne nejvíce finančních prostředků prostřednictvím jeho operačních programů a jako druhým zdrojem je státní rozpočet ČR.

Koronavirovou krizi česká vláda řešila formou kompenzačních bonusů za účelem pomoci podnikům. Kompenzační bonusy sloužily podnikatelům částečně uhradit mzdové náklady a náklady na chod podniku. Důležitými finančními prostředky pro Zlínský kraj byl v roce 2020 program Antivirus, který sloužil zaměstnavatelům k ochraně pracovních míst a uhrazení podstatné výše mzdových nákladů. Zlínský kraj z programu Antivirus na politiku zaměstnanosti čerpal 1 353 699 000 Kč. Kvůli pandemii se tak výdaje na politiku zaměstnanosti oproti roku 2019 zvýšily o 1,5 mld. Kč.

Po dokončení analýzy bylo sepsáno celkové zhodnocení vývoje trhu práce ve Zlínském kraji a České republiky v období pandemie.

Závěrečné zhodnocení ukazuje na dobře fungující systém aktivní politiky zaměstnanosti, díky kterému se daří uchazeče o zaměstnání umístit na volná místa vybraných služeb zaměstnanosti. I za takové situace by měli zaměstnanci úřadu práce všechny uchazeče umístit na volná pracovní místa bez jakékoli pomoci služeb zaměstnanosti, aby docházelo k co nejmenšímu čerpání finančních prostředků.

Seznam zdrojů

- [1] RIEVAJOVÁ, Eva a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti.*, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.
- [2] HŘEBÍK, František. *Obecná ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-101-4.
- [3] ZATLOUKAL, Jiří. 2008. Rok, který přepsal ekonomickou teorii. In: *Euro.cz / Ekonomika, byznys, finance* [online]. Copyright © 2021 Internet Info, s.r.o. Všechna práva vyhrazena, 15. 9. 2018 [2021-05-01]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/blogy/2008-rok-ktery-prepsal-ekonomickou-teorii-1421434>
- [4] TOMÁŠ, Adam a MICHL, Aleš. První odhad dopadů pandemie COVID-19 na ekonomiku ČR. [online]. Praha: Česká národní banka. © ČNB 2021, 16. 3. 2021 [2021-05-01]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Prvni-odhad-dopadu-pandemie-COVID-19-na-ekonomiku-CR/
- [5] VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-103-X.
- [6] ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie: stručný přehled : teorie a praxe aktuálně a v souvislostech : učebnice : [2014/2015]*. Zlín: CEED, 2014. ISBN 978-80-87301-19-7.
- [7] KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- [8] ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-80-248-1416-2.
- [9] MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 8. aktualiz. vyd. Slaný: Melandrium, 2003. ISBN 80-86175-38-3.
- [10] WINKLER, Jiří a Mírka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. Business books (Computer Press). ISBN 80-7226-195-9.

- [11] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- [12] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-21-9.
- [13] Miras.cz/Seminárky. *Nezaměstnanost - Makroekonomie* [online]. © 2000 - 2019 Miras.cz [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>
- [14] Český statistický úřad | ČSÚ 3.2.1 *Ekonomická aktivita obyvatel* [online]. Praha: ČSÚ, 2021. [2021-05-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-1134-07-2006-3_2_1_ekonomicka_aktivita_obyvatel
- [15] Úřad práce ČR. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. Praha: Úřad práce ČR. © Úřad práce ČR, 2. 2. 2021. [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>
- [16] Český statistický úřad. *Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce, ČR a kraje*. [online]. Praha: ČSÚ, 1. 2. 2018 [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-uchazecu-o-zamestnani-v-evidenci-uradu-prace-na-1-pracovni-misto-v-evidenci-uradu-prace-cr-a-kraje>
- [17] VAŠTÍKOVÁ, Miroslava. *Marketing služeb: efektivně a moderně*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5037-8.
- [18] HALÁSEK, Dušan a Růžena CALETKOVÁ. *Služby hospodářské povahy*. Přerov: Vysoká škola logistiky, 2015. ISBN 978-80-87179-36-9.
- [19] HALÁSEK, Dušan. *Logistika v odvětvích služeb*. Přerov: Vysoká škola logistiky, 2013. ISBN 978-80-87179-30-7.
- [20] CZ-NACE. *CZ-NACE Kódy* [online]. © 2018 Andrej Kesely [2021-05-02]. Dostupné z: <http://www.nace.cz/>
- [21] KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia, 1997-. ISBN 80-7357-050-5.

- [22] ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Parlament ČR, 1994, 143/1994, číslo 435 [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- [23] MPSV ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: MPSV ČR, © Ministerstvo práce a sociálních věcí [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>
- [24] Úřad práce ČR. *Úřad práce ČR* [online]. Praha: Úřad práce ČR. © Úřad práce ČR [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/>
- [25] Úřad práce ČR. *Evropský sociální fond*. [online]. Praha: Úřad práce ČR. © Úřad práce ČR [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/evropsky-socialni-fond-1>
- [26] Odbor trhu práce a podpory výzkumu a vývoje. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. [online]. Praha: MPSV, 2020. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030>
- [27] Český statistický úřad. *Statistická ročenka Zlínského kraje - 2020*. [online]. Praha: ČSÚ, 15. 1. 2021. [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2020>
- [28] Český statistický úřad. *9. TRH PRÁCE*. [online]. Praha: ČSÚ, 18. 12. 2020. [2021-05-02] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-b12lhbb2rj>
- [29] Úřad práce ČR *Statistiky*. [online]. Praha: Úřad práce ČR. © Úřad práce ČR. [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-zlk>
- [30] Český statistický úřad. *Jak se neztratit v datech o nezaměstnaných*. [online]. Praha: ČSÚ, 18. 10. 2013. [2021-05-02]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/949104/2013_10_18_csu_podil_a_mira_nezamestnanosti.pdf/5ecd4366-1d6d-226e-d31e-7289713a973d
- [31] Český statistický úřad. *Průměrná mzda ve Zlínském kraji ve 4. čtvrtletí 2020* [online]. Zlín: 8. 3. 2021. [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/prumerna-mzda-ve-zlinskem-kraji-ve-4-ctvrtleti-2020>

- [32] Vláda ČR. *Opatření na podporu ekonomiky. ČR* [online]. Praha: 29. 4. 2021. Vláda ČR © 2009-2021. [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/podpora-a-ulevy-pro-podnikatele-a-zamestnance-180601/>
- [33] KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-7248-321-8.
- [34] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- [35] Český statistický úřad. *Nezaměstnanost ve Zlínském kraji k 31. 1.* [online]. Zlín: 11. 2. 2021. [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-k-31-1-2021>
- [36] Státní správa. *Úřad práce – Krajská pobočka ve Zlíně*. [online]. Praha: Státní správa. © 2000- 2021 European Business Enterprise, a. s. [2021-05-02]. Dostupné z: <https://www.statnisprava.cz/rstsp/adresar.nsf/i/16672>
- [37] Úřad práce ČR. *Jak najít zaměstnání? Úřad práce ČR rozjel novou službu on-line vzdělávání a poradenství*. [online] © Úřad práce ČR. Praha: 26. 3. 2021. [05-02-2021] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/jak-najit-zamestnani-urad-prace-cr-rozjel-novou-sluzbu-on-line-vzdelavani-a-poradenstvi>

Seznam grafických objektů

Seznam grafů

Graf 2.1 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst ve Zlínském kraji v letech 2018-2020	39
Graf 2.2 Volná pracovní místa v okresech Zlínského kraje	40
Graf 2.3 Struktura uchazečů podle věku k 31. 12. 2020	47
Graf 2.4 Průměrná hrubá měsíční mzda podle krajů ČR za rok 2020	48
Graf. 3.1 Počet uchazečů podle výše měsíční dávky k 31. 12. 2020 a 31. 1. 2021	58

Seznam map

Mapa 2.1 Geografická mapa Zlínského kraje	38
Mapa 2.2 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Zlínského kraje k 31. 12. 2019	43
Mapa 2.3 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Zlínského kraje k 31. 12. 2020	45

Seznam obrázků

Obr. 1.1 Rovnováha na trhu práce.....	14
---------------------------------------	----

Seznam tabulek

Tab. 1.1 Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo k 31. 12. 2020	25
Tab. 2.1 Vývoj pracovních míst ve Zlínském kraji v letech 2018-2020	39
Tab. 2.2 Volná pracovní místa a uchazeči z hlediska požadavku na vzdělání	41
Tab. 2.3 Dlouhodobě neobsazená pracovní místa.....	42
Tab. 2.4 Toky uchazečů.....	46
Tab. 2.5 Vývoj průměrné mzdy a průměrného evidenčního počtu zaměstnanců v 1. až 4. čtvrtletí 2020	48

Tab. 3.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)	53
Tab. 3.2 Počet zařazených klientů do rekvalifikačních kurzů v letech 2019 a 2020	56
Tab. 3.3 Rekvalifikace zabezpečované a zvolené zahájené v roce 2020	56
Tab. 3.4 Uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti (PvN) ve Zlínském kraji.....	57
Tab. 3.5 Regionální projekty a jejich účastníci k 31. 12. 2020	59

Seznam zkratk

§	paragraf
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
Kč	koruna česká
km ²	kilometr čtvereční
např.	například
Obr.	obrázek
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PNO	podíl nezaměstnaných osob
REK	rekvalifikace
Sb.	Sbírka zákonů
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
Tab.	tabulka
uch.	uchazeč
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPM	volné pracovní místo
VPP	veřejně prospěšné práce
ZK	Zlínský kraj

Autor/ka BP	Dominika Grygarová
Název BP	Trh práce České republiky v období pandemie
Studijní obor	LOS
Rok obhajoby BP	2021
Počet stran	56
Počet příloh	0
Vedoucí BP	Ing. Et. Ing. Iveta Dočkalíková, Ph. D.
Anotace	Bakalářská práce se zabývá analýzou trhu práce ve Zlínském kraji v období pandemie. První část práce se zaměřuje na teoretické pojmy týkající se trhu práce a jeho aspektů, nezaměstnanosti, služeb obecně a politiky zaměstnanosti. První část také specifikuje nástroje politiky zaměstnanosti, díky nimž politika zaměstnanosti minimalizuje nezaměstnanost a specifikuje i činnost institucí, které politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečují. Druhá část práce se zabývá analýzou vývoje stavu trhu práce, vybraných služeb zaměstnanosti v období pandemie a zhodnocením jejich využití. Součástí analýzy je také podrobněji popsán aktuální stav trhu práce a ve Zlínském kraji.
Klíčová slova	Politika zaměstnanosti, trh práce, nezaměstnanost, pandemie
Místo uložení	ITC (knihovna) Vysoké školy logistiky v Přerově
Signatura	