

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**



# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Trh práce a politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji  
Labour market and employment policy in the Moravian-Silesian Region

## TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

červen/2024

## JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Jana Sikorová / KEMBC05

## JMÉNO VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Doc. Ing. Zdeněk Říha, Ph.D.

## PROHLÁŠENÍ STUDENTA

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

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

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

Datum a místo: 01.05.2024 Praha

## PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu své bakalářské práce panu Doc. Ing. Zdeňkovi Říhovi Ph.D. za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce. Zároveň děkuji svým přátelům a blízkým osobám, kteří mě podporovali a motivovali během celého studia.

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Národní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## SOUHRN

### 1. Cíl práce:

Cílem této bakalářské práce bylo definovat stěžejní problémy na trhu práce v Moravskoslezském kraji, objasnit jejich provázanost v rámci skupin uchazečů o zaměstnání a navrhnout případné opatření ke zlepšení dané situace na trhu práce.

### 2. Výzkumné metody:

V teoretické části byla použita metoda deskripce z odborné literatury a internetových zdrojů a v souladu různými zdroji byla vytvořena literární rešerše. Analytická část byla tvořena sběrem dat v rámci metody deskriptivní statistiky a v závěru práce byla použita metoda dedukce pro interpretaci výsledků a vytvoření závěru.

### 3. Výsledky výzkumu/práce:

Výsledky práce ukázaly, že problematika trhu práce v Moravskoslezském kraji je kritická pouze v některých okresech. Hlavními problémy jsou: skupina dlouhodobě nezaměstnaných s nízkou kvalifikací a malým zájmem o získání zaměstnání, malý počet volných pracovních míst vůči celkovému počtu uchazečů o práci, vysokým počet dlouhodobě evidovaných volných pracovních míst, nízká kvalifikace uchazečů o práci nebo potřeba zaměření vzdělání v jiném oboru, nárůst počtu uchazečů ve věku 55+. Aktivní politika zaměstnanosti se začala zaměřovat na poskytování rekvalifikací.

### 4. Závěry a doporučení:

V závěrečném shrnutí byla politika zaměstnanosti pro uchazeče dlouhodobě nezaměstnané vyhodnocena jako nedostatečná a pro doporučení možných změn byla použita navržená opatření Národní ekonomické rady vlády. První opatření se týká snížením odvodů ze zdravotního a sociálního pojištění u nízkých mezd. Díky této změně bude čistý příjem ze mzdy vyšší a mohla by se tím zvýšit motivace i dosud ekonomicky neaktivních osob (rodiče na mateřské, matky s dětmi, OZP...). Dalším doporučeným opatřením je změna systému udělování sociálních dávek, aby nedocházelo k jejich zneužívání. Zároveň výše dávek je limitována velikostí příjmů domácnosti, a to také může vést k neochotě si získat práci. Pro získání pracovní síly by se měly upravit administrativní postupy v rámci zahraničních pracovníků. Odstraněním byrokratických překážek by mohlo přilákat i více kvalifikované zahraniční pracovníky.

## KLÍČOVÁ SLOVA

nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, kvalifikace v oboru, trh práce, úroveň vzdělání, sociální dávky

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## SUMMARY

### 1. Main objective:

The aim of this bachelor's thesis was to define the key problems in the labor market in the Moravian-Silesian Region, to clarify their interconnectedness within groups of job seekers and to propose possible measures to improve the given situation in the labor market.

### 2. Research methods:

In the theoretical part, the method of description from professional literature and online sources were used, and a literature search was created by with various sources. The analytical part consisted of data collection within the descriptive statistics method, and at the end of the work, the deduction method was used to interpret the results and draw a conclusion.

### 3. Result of research:

The results of the work showed that the labour market issues in the Moravian-Silesian Region are critical only in some districts. The main problems are: a group of long-term unemployed with low qualifications and little interest in getting a job, a small number of job vacancies in relation to the total number of job seekers, a high number of long-term registered vacancies, low qualifications of job seekers or the need for education in another field, an increase in the number of job seekers aged 55+. Active employment policy has started to focus on the provision of retraining.

### 4. Conclusions and recommendations:

In the final summary, the employment policy for long-term unemployed applicants was assessed as insufficient and the proposed measures of the National Economic Council of the Government were used to recommend possible changes. The first measure concerns the reduction of health and social insurance contributions for low wages. This change will increase the net income from wages and could also increase the motivation of those who are still economically inactive (parents on maternity leave, mothers with children, people with disabilities...). Another recommended measure is to change the system of granting social benefits to prevent their abuse. At the same time, the amount of benefits is limited by household income, and this can also lead to reluctance to get a job. The administrative procedures for foreign workers should be modified to attract labour. Removing bureaucratic obstacles could also attract more skilled foreign workers.

## KEYWORDS

unemployment, active employment policy, long-term unemployment, field qualification, labor market, education level, social benefits

## JEL CLASSIFICATION

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

J11 - Demographic Trends, Macroeconomic Effects, and Forecasts

J21 - Labor Force and Employment, Size, and Structure

J23 - Labor Demand

J30 - General

J64 - Unemployment: Models, Duration, Incidence, and Job Search

J68 - Public Policy

E24 - Employment • Unemployment • Wages • Intergenerational Income Distribution • Aggregate Human Capital • Aggregate Labor Productivity

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Jana Sikorová
Studijní program:	Ekonomika a management (Bc.)
Studijní skupina:	KEMBC05
Téma BP:	Trh práce a politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none"><li>1 Úvod</li><li>2 Teoreticko-metodologická část Trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, charakteristika vybraného kraje (odvětvová struktura kraje a jeho ekonomická úroveň), metodika práce</li><li>3 Praktická část Rozbor trhu práce ve vybraném kraji, politika zaměstnanosti ve vybraném kraji (uplatnění jejích nástrojů a výdaje s tím spojené)</li><li>4 Závěr</li></ol>
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none"><li>• BOERI, T., VAN OURS, J. <i>Economics of Imperfect Labor Markets</i>. Princeton: Princeton University Press, 2021. ISBN 97880691206363.</li><li>• BORJAS, G. J. <i>Labor economics</i>. New York: McGraw-Hill Education, 2020. ISBN 978-1-260-56552-2.</li><li>• DANĚK, M. et al. <i>Zaměstnávání cizinců na území České republiky</i>. Olomouc: Anag, 2020. 456 s. ISBN 978-80-7554-269-4.</li><li>• DOUŠOVÁ, J. <i>Úřad práce a uchazeč o zaměstnání</i>. Praha: C.H. Beck, 2021. 192 s. ISBN 978-80-7400-810-8.</li></ul>
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zpracování cílů a metodiky do 10. 2. 2024</li><li>• Zpracování teoretické části do 10. 3. 2024</li><li>• Zpracování výsledků do 10. 4. 2024</li><li>• Finální verze do 1. 5. 2024</li></ul>
Vedoucí práce:	doc. Ing. Zdeněk Říha, Ph.D.

prof. Ing. Milan Žák, CSc.  
rektor

V Praze dne 23. 1. 2024 \_\_\_\_\_

Prof. Ing.  
Milan  
Žák CSc.

Digitálně podepsal Prof. Ing.  
Milan Žák CSc.  
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák  
CSc., c=CZ, o=Vysoká škola  
ekonomie a managementu,  
a.s., givenName=Milan,  
sn=Žák, serialNumber=ICA-  
10393535  
Datum: 2024.01.23 10:22:57  
+01'00'

# Obsah

1 Úvod .....	1
Teoreticko-metodologická část práce.....	2
1.1 Trh práce .....	2
1.1.1 Individuální nabídka práce .....	2
1.1.2 Agregátní nabídka práce.....	3
1.1.3 Poptávka po práci .....	4
1.1.4 Rovnováha trhu práce.....	4
1.2 Ekonomie trhu práce .....	6
1.2.1 Nový keynesiánský model.....	6
1.2.2 Nová klasická ekonomie.....	7
1.2.3 Diskriminace na trhu práce.....	9
1.3 Nezaměstnanost .....	10
1.3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo .....	11
1.3.2 Metodika k vyjádření nezaměstnanosti .....	12
1.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti .....	13
1.3.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost .....	13
1.3.5 Typy nezaměstnanosti z hlediska příčiny vzniku .....	14
1.3.6 Dlouhodobá nezaměstnanost .....	15
1.4 Politika zaměstnanosti.....	16
1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ).....	16
1.4.2 Spolupráce ČR s EU.....	17
1.4.3 Národní program reforem ČR .....	17
1.4.4 Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030.....	17
1.4.5 Pasivní politika zaměstnanosti .....	18
1.5 Moravskoslezský kraj .....	20
1.5.1 Geografické rozložení .....	20
1.5.2 Demografické rozložení obyvatelstva .....	20
1.5.3 Odvětvová sktruktura kraje .....	20
1.5.4 Ekonomická síla a úroveň kraje.....	22
1.5.5 Tvorba hrubého fixního kapitálu (THFK).....	24
1.5.6 Čistý disponibilní důchod domácnosti (ČDDD) .....	24
1.6 Metodika práce.....	25
2 Analytická část práce.....	26

2.1	Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji .....	26
2.1.1	Ekonomická aktivita obyvatelstva.....	26
2.1.2	Zaměstnanost cizinců a jejich zastoupení v MKS .....	27
2.1.3	Volná pracovní místa.....	29
2.1.4	Dlouhodobě evidovaná volná pracovní místa .....	32
2.1	Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji .....	35
2.1.1	Délka evidované nezaměstnanosti.....	37
2.1.2	Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením (OZP) .....	38
2.1.3	Věková struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání .....	39
2.1.4	Struktura uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	41
2.2	Aktivní politika zaměstnanosti Moravskoslezského kraje .....	42
2.2.1	Finanční výdaje na uplatnění APZ .....	43
2.2.2	Pracovní místa a osoby podpořené nástroji aktivní politiky zaměstnanosti .....	45
2.2.3	Závěrečné vyhodnocení projektu RIP „Rodina i práce v Moravskoslezském kraji“ .....	48
2.2.4	Závěrečná vyhodnocení projektu RIP „Jdi dál! 50+ V Moravskoslezském kraji“ .....	49
2.2.5	Závěrečné vyhodnocení projektu RIP „Příležitost dělá zaměstnance“ .....	49
2.2.6	Ukončené a probíhající regionální a národní individuální projekty .....	50
2.2.7	Náklady vynaložené v rámci sociálního zabezpečení .....	50
2.2.8	Navrhovaná opatření pro zlepšení situace na trhu práce (Vláda NERV, 2024) ..	51
2.2.9	Shrnutí APZ pro rok 2024 a předpokládaný vývoj podle Zprávy ÚP pro MSK 2023 .....	53
3	Závěr .....	55
3.1	Navrhovaná opatření a nástroje.....	57
	Literatura .....	58
	Přílohy .....	I



## Seznam zkratk

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

DE-VPM – Dlouhodobě evidované pracovní místo

ČDDD – Čistý disponibilní důchod domácnosti

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF OPZ – Evropský sociální fond (Operační program zaměstnanosti)

ESF OPZ+ – Evropský sociální fond (Operační program zaměstnanosti plus)

HDP – Hrubý domácí produkt

HPH – Hrubá přidaná hodnota

HZ-PvN – Hmotný zabezpečení příspěvek v nezaměstnanosti

ILO - International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MSK – Moravskoslezský kraj

NIP – Národní projekty přímého přidělení (národní individuální projekt)

RIP – regionální projekty přímého přidělení (regionální individuální projekt)

RK – Rekvalifikace.

SÚPM – společensky účelné pracovní místo

SVČ – samostatně výděleční činnost

THFK – Tvorba hrubého fixního kapitálu

UoZ – Uchazeči o zaměstnání

ÚP – Úřad práce

VPM – volné pracovní místo

VPP – veřejně prospěšné práce

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Míra registrované nezaměstnanosti v letech 1992-2012 a podíl nezaměstnanosti v roce 2022 v ČR podle krajů (%).....	14
Tabulka 2 Porovnání HDP na 1 obyvatele mezi kraji ČR v letech 2012 a 2022 .....	23
Tabulka 3 Míra ekonomické aktivity (osoby ve věku 15 a více) k 3. čtvrtletí roku 2022-2023 .....	27
Tabulka 4 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání na 1 VMP v okresech MSK.....	30
Tabulka 5 Volná pracovní místa podle požadovaného vzdělání v rámci regionu MSK (únor 2024).....	31
Tabulka 6 Dlouho evidovaná volná pracovní místa dle třídy zaměstnání podle CZ-ISCO .....	33
Tabulka 7 Počet uchazečů o zaměstnání v rámci jednotlivých okresů mezi roky 2023 a 2024 .....	36
Tabulka 8 Podíl nezaměstnanosti v okresech MSK a ČR v letech 2023 a 2022.....	37
Tabulka 9 Délka evidované nezaměstnanosti v MSK a okresech Karviná, Bruntál a Ostrava – město ke dni 31.12.2024 .....	38
Tabulka 10 Porovnání počtu OZP k celkovému počtu nezaměstnaných v rámci okresů MSK v letech 2022 a 2023.....	39
Tabulka 11 Struktura uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání v roce 2022 a 2023 .....	41
Tabulka 12 Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých po splnění povinné školní docházky podle stupně vzdělání, 2022-2023.....	42
Tabulka 13 Počet pracovních míst, osob, poskytnutých příspěvků a v rámci APZ.....	45

## Seznam obrázků

Obrázek 1 Individuální nabídka práce .....	3
Obrázek 2 Agregátní nabídka práce .....	3
Obrázek 3 Křivka poptávky po práci .....	4
Obrázek 4 Rovnováha trhu práce při zvýšení poptávky po statcích .....	5
Obrázek 5 Rovnováha trhu práce při snížení nabídky práce.....	5
Obrázek 6 Trh práce z pohledu teorie reálných cyklů .....	8

## Seznam grafů

Graf 1 Obecná míra nezaměstnanosti věkové kategorie 15–64 let v ČR.....	9
Graf 2 Obyvatelstvo podle ekonomické aktivity .....	11
Graf 3 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva.....	12
Graf 4 Odvětvová struktura hrubé přidané hodnoty.....	21
Graf 5 Hrubý domácí produkt .....	22
Graf 6 Tvorba hrubého fixního kapitálu na 1 obyvatele v Kč.....	24
Graf 7 Vývoj zaměstnanosti a míry ekonomické aktivity v Moravskoslezském kraji.....	26
Graf 8 Zaměstnanost cizinců v rámci jednotlivých okresů Moravskoslezského kraje .....	28
Graf 9 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v MSK a ČR ..	29
Graf 10 Časový vývoj VPM v rámci požadovaného vzdělání .....	32
Graf 11 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v MSK od roku 2022.....	35
Graf 12 Vývoj podílu nezaměstnaných žen a mužů v MSK a ČR.....	36
Graf 13 Věková struktura uchazečů o zaměstnání dle jejich podílového zastoupení v roce 2014 a 2023 .....	40
Graf 14 Vývoj struktury výdajů ÚP na APZ v Moravskoslezském kraji v letech 2014-2023. 45	

Graf 15 Vývoj vynaložených financí sociální zabezpečení vůči vývoji počtu obyvatel v období 2006 - 2022 .....	51
---	----

# 1 Úvod

Otázka nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji je již několik desetiletí aktuálním tématem, kterému je zapotřebí věnovat náležitou pozornost. Poprvé se v daném kraji začala výrazněji projevit změnou ekonomických a politických poměrů v 90. letech. Byly pozastaveny dotace do ekonomických sektorů hornictví a energetiky, snížila se produkce uhlí a na to vláda reagovala představením útlumového programu v uhelném hornictví. Celý koncept strukturálních změn měl velký dopad na hospodářský vývoj v Moravskoslezském kraji jakožto hlavním producentu černého uhlí v ČR. Ztráta hlavního příjmu HDP a naopak obrovský nárůst počtu nezaměstnaných osob představovala pro daný kraj obrovský šok a do dnešní doby jsou viditelné její následky. Samotné Ministerstvo pro místní rozvoj definovalo tuto oblast jako strukturálně postižený kraj a toto označení přímo vybízí k rozebrání dané skutečnosti. Česká republika disponuje ještě dalšími dvěma takto definovanými kraji, Karlovarským a Ústeckým, ale díky získaným osobním zkušenostem autora této bakalářské práce, byl vybrán právě kraj Moravskoslezský.

Kraj si stejně tak jako zbytek České republiky prošel i dalšími krizemi např. Velká finanční krize v roce 2008, pandemie COVID-19 nebo momentální působení důsledků ozbrojeného konfliktu na Ukrajině. Všechny tyto negativní aspekty zpomalily už tak náročný revitalizační hospodářský vývoj. Po útlumu důlní těžby uhlí nastaly problémy i v zpracovatelském průmyslu těžkých kovů, a to hlavně díky vysokým cenám energií.

V teoretické části této práce se budou nejprve definovat základní aspekty trhu práce např. nabídka a poptávka pracovní síly, rovnováha na trhu práce, nezaměstnanost, ekonomická aktivita aj. Dále bude vysvětlena souvztažnost jednotlivých ukazatelů na pracovním trhu v rámci ekonomických modelů a jejich hypotéz. Následně bude charakterizován samotný Moravskoslezský kraj z ohledu odvětví a ekonomické situace a v neposlední řadě bude definována aktivní politika zaměstnanosti. Analytická část se bude zabývat sesbíranými daty ukazatelů charakterizované v teoretické části. Porovnávání a třídění bude prováděno jak na úrovni kraje, tak i v rámci okresů a jednotlivých skupin uchazečů a pro lepší přehlednost budou využity různé grafy a tabulky.

Úkolem této bakalářské práce je definovat hlavní problémy týkající se hospodářského vývoje a samotného trhu práce. Díky získaným výsledkům bude zhodnocena úspěšnost aktivní politiky zaměstnanosti komparací a zároveň budou podány případné návrhy či opatření pro rychlejší revitalizaci kraje.

# Teoreticko-metodologická část práce

## 1.1 Trh práce

V samotném základu tvoří trh práce dvě ekonomické síly, které se snaží maximalizovat svůj užitek. Jedná se o poptávku s nabídku práce (zaměstnavatele a zaměstnance), jenž se vzájemně střetávají. Na jedné straně je subjekt poptávající práci (tj. firma), která se rozhoduje maximalizovat výnosy a minimalizovat náklady, přičemž následně srovnává dodatečný příjem s dodatečnými náklady vznikající při najmutí každého nového pracovníka. Na straně druhé je člověk nabízející práci, který se snaží dosáhnout co největšího užitku (uspokojení svých potřeb) při co nejmenší míře vynaložené práce. Třetím faktorem, jenž vstupuje na trh práce a významně ho ovlivňuje je stát se svou aktivní politikou zaměstnanosti a sociální politikou (Palíšková, 2014, s. 15).

Podle Tvrdého (2008, s. 19, Smith, 2001) je dalším předpokladem správného fungování trhu práce jeho homogenita jak na straně poptávky, tak i nabídky. V rámci vzájemné interakce je důležité vymezení prostorové velikosti trhu z hlediska oblasti a infrastruktury, která zajišťuje docházku do místa vykonávání práce. Trh je takto ovlivněn rozložením koncentrace obyvatelstva na daném území.

### 1.1.1 Individuální nabídka práce

Nabídku práce tvoří jedinci (domácnosti), kteří jsou ochotni pracovat a chtějí maximalizovat svůj užitek. Ten závisí na osobních preferencích dané osoby a zahrnuje výši spotřebních výdajů (věcí, služeb) a objemu volného času (Soukup a kol., 2018, s.244).

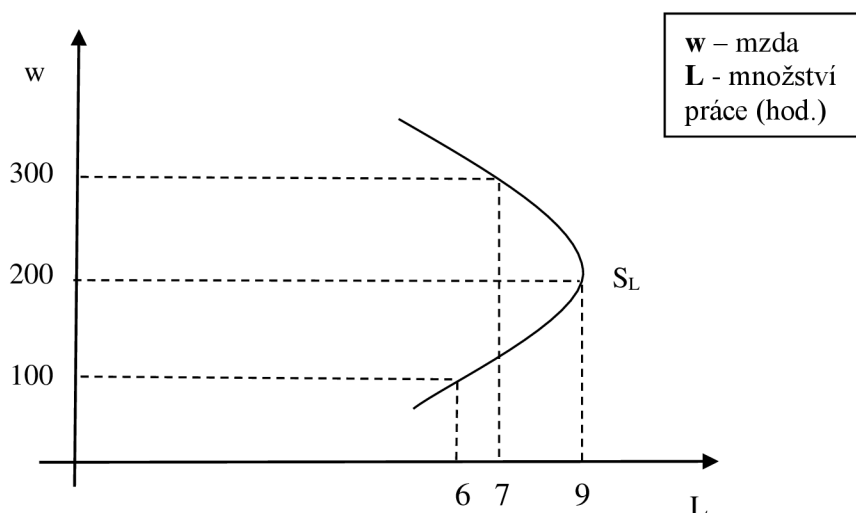
Holman (2018, s.104) popisuje nabídku práce jako určité množství volného času, který člověk ochoten směnít za určitou mzdu. Mzda je takto brána jako cena volného času a v této spojitosti se při růstu finanční odměny zároveň „zdraží“ volný čas daného člověka. Tato situace vede k **substitučnímu efektu**, kdy každá hodina volného času vede k obětování ostatních statků, které by bylo možné si pořídit za vyšší mzdu. Ve výsledku člověk více pracuje, méně si užívá volna a více využívá ostatní statky.

Autor dále uvádí, že mzda je zároveň důchodem, za který si můžeme pořizovat statky včetně volného času. Při zvýšení mzdy je pak člověk více motivován „kupováním“ více volného času a celkově pak méně pracuje a více si užívá volna. Tomuto jevu se říká **důchodový efekt**.

Dle autora působí substituční a důchodový efekt proti sobě a konečný výsledek závisí na konkrétním případě nabídky práce. Avšak z empirických pozorování vychází, že substituční efekt převládá u nižších mezd, zatímco důchodový efekt převládá až od vysokých mezd.

Názorný příklad je zobrazen na Obrázku 1, kde s růstem mzdy stoupá i množství nabízené práce jednotlivce až k bodu  $S_L$ . Člověk nahrazuje svůj volný čas prací a děje se tak až do úrovně, kdy je mzda 200 a osoba pracuje 9 h. Do této úrovně mzdové sazby převládá substituční efekt. Od bodu  $S_L$  nadále roste mzda, ale množství nabízené práce se snižuje, jelikož jednatel zvyšuje svou poptávku po volném čase a chce pracovat méně hodin. Nastává tak důchodový efekt.

Obrázek 1 Individuální nabídka práce



Zdroj: převzato z Docplayer.cz, Kadlecová 2016

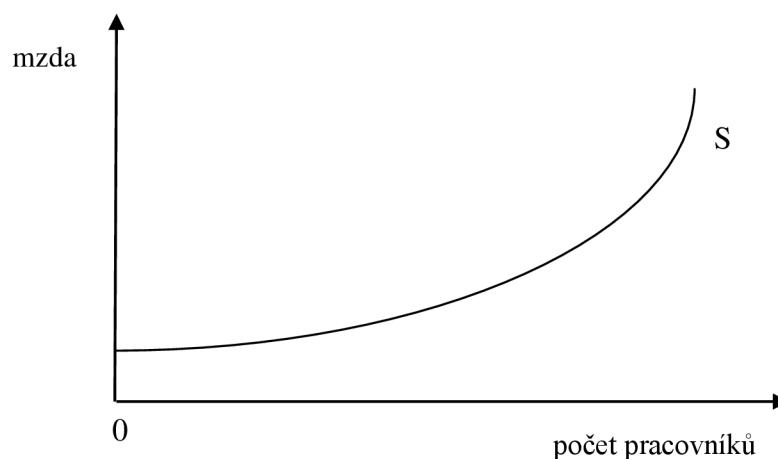
Dalšími faktory, jež znatelně ovlivňují nabídku práce jsou podle Holmana (2018, s. 107-109) sociální podpory a progresivní zdanění.

- V rámci poskytování sociální podpory mohou být lidé s nižší mzdou odrazováni od nabídky práce, protože jejich preference by jim umožnily žít pouze z podpory a mít tak více volného času. Finanční podpora státu tak v této souvislosti snižuje ochotu lidí pracovat.
- Progresivní zdanění se týká spíše osob s vyššími příjmy, kdy sazba daně je o něco větší než ta základní a přírůstek čisté mzdy se takto sníží. Toto pak může vést ke snížení motivace k práci a celkově snížení nabídky práce.

### 1.1.2 Agregátní nabídka práce

Jedná se o součet individuálních nabídek práce všech jednotlivců a v rámci rostoucí reálné mzdy nabízené množství práce roste. S růstem reálných mezd mohou někteří pracovníci omezit svou individuální nabídku práce, ale na druhou stranu zvyšující se finanční ohodnocení může přilákat nové pracovníky. Do nabídky práce se tak mohou připojit dosud hospodářsky neaktivní osoby či imigranti. Pokles zájmu stávajících pracovníků o množství práce vyrovnává nová nabídka práce (Soukup a kol., 2018, s.247).

Obrázek 2 Agregátní nabídka práce



Zdroj: převzato z Soukup a kol., 2018, s.440

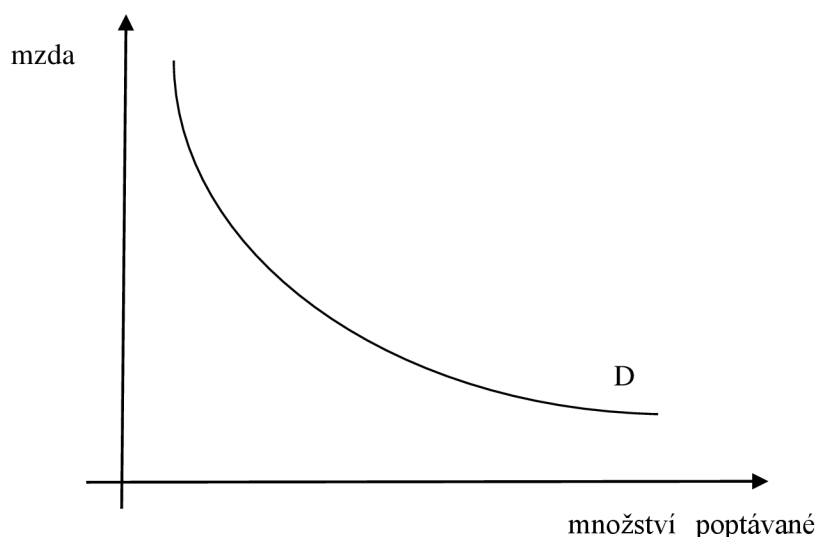
Holmana (2018, s.441) bývá nabídka práce v určitém oboru daleko víc elastická v dlouhém období než v období krátkém. Je to zapříčiněno znatelným růstem mzdy, která láka na trh další lidi, kteří mohou přecházet z jiné profese nebo si díky této finanční motivaci zařídí rekvalifikaci.

### 1.1.3 Poptávka po práci

Firmy zpravidla hledají nové zaměstnance za účelem maximalizace svých zisků, v návaznosti na rozdíl celkových příjmů a celkových výdajů. Poptávka tak vychází z produktivity práce a její závislosti na množství poptávané práce pro danou profesi (hodiny práce, množství dělníků) dále vyšší mzdy za vykonanou práci a taky závisí na cenách výrobních faktorů, jenž jsou pro práci zapotřebí. V neposlední řadě je při rozhodování najímání práce důležitá také cena vyráběného statku (Holman, 2018, s.434).

V případě že spotřebitelé zvýší svou poptávku po finálních statcích, můžou firmy navýšit i svou poptávku po práci. Tento jev se nazývá odvozená poptávka. Koneční spotřebitelé tak nepřímo motivují firmy k větší produktivitě (Šimek, 2007, s.171).

Obrázek 3 Křivka poptávky po práci



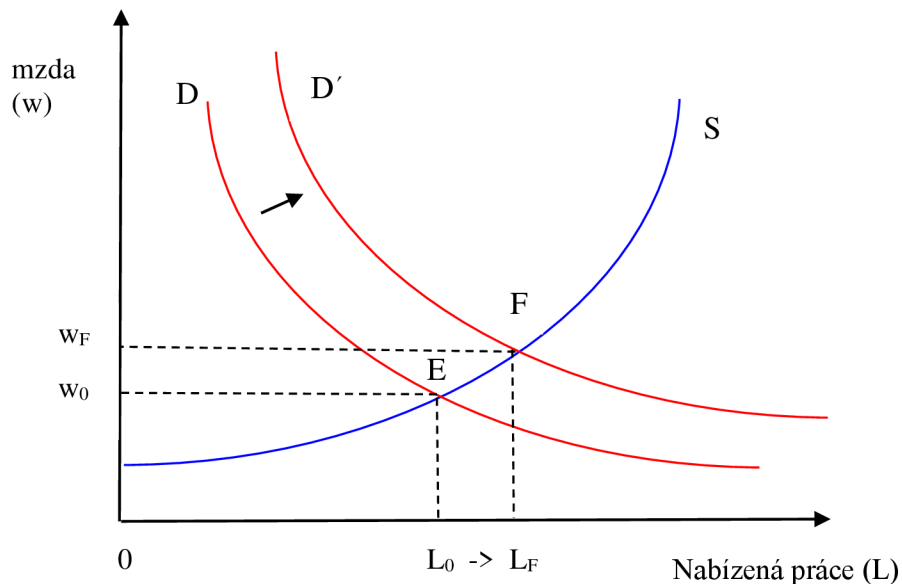
Zdroj: převzato z Inovace VOV, Karásková 2018

### 1.1.4 Rovnováha trhu práce

V případě, že dojde k vyrovnání agregátní poptávky po práci a agregátní nabídky práce vytvoří se na trhu rovnováha. V tomto případě hodnoty reálné mzdy a množství nabízené práce jsou stabilní a všichni, kteří jsou ochotni pracovat mohou při dané reálné mzdě sehnat práci (Soukupa kol., 2018, s. 248). Autor avšak dále uvádí, že reálný model trhu práce není takto stabilní a všechny ceny jsou pružné. Pracovníci neustále reagují na bilanci mezd a firmy svou poptávku po práci dále upravují dle vzniklé situace. Celý proces tak opět směřuje k tomu, aby se trh práce vyčistil a poptávka s nabídkou práce se vyrovnaly.

Podle Holmana (2018, s. 442) se může měnit rovnováha trhu práce jak ze strany poptávky, tak nabídky práce. V rámci Obrázku 4 je znázorněna situace, kdy se díky rostoucí poptávce po statcích zvýšila i poptávka po práci. Firmy začaly poptávat více práce a pro přilákání nových pracovníků také zvýšila mzdu v rámci dané práce. Rovnováha se tak ustálí v bodě F při vyšší zaměstnanosti i vyšší mzdě.

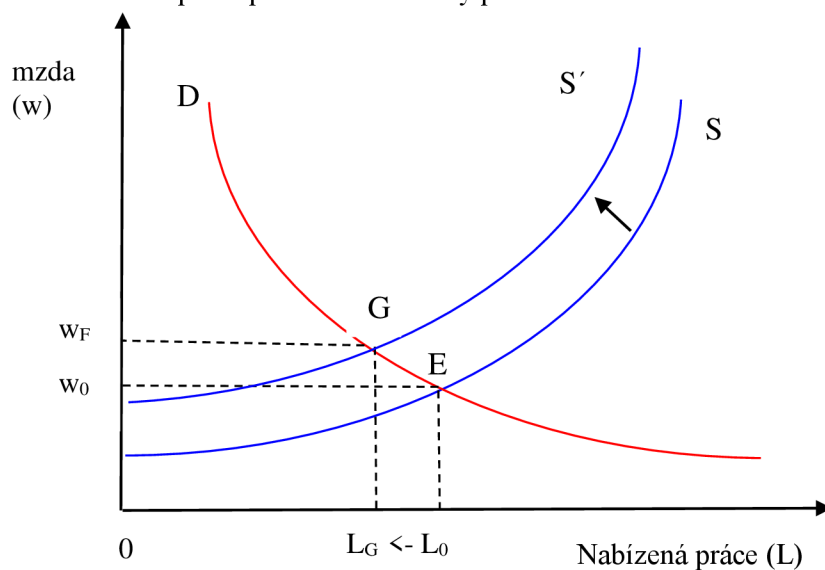
Obrázek 4 Rovnováha trhu práce při zvýšení poptávky po statcích



Zdroj: Převzato z Holman, 2018, s.442

Autor dále vyobrazuje příklad pro sníženou nabídku práce na Obrázku 5, za předpokladu zdražení obětované příležitosti na trhu práce. Tato situace posune křivku nabídky doleva, jelikož trh práce přichází o momentální pracovníky. Pro dosažení rovnováhy je nutné, aby se zvýšila zároveň i mzda. Nový bod rovnováhy vznikne při vyšší mzdě a nižší zaměstnanosti.

Obrázek 5 Rovnováha trhu práce při snížení nabídky práce



Zdroj: Převzato z Holman, 2018, s.442



## 1.2 Ekonomie trhu práce

Trh práce lze prozkoumávat pomocí dvou ekonomických modelů. Jedním je Keynesiánské pojetí ekonomie a tím druhým je klasická (tradiční) ekonomie, která vychází z rovnovážného stavu trhu práce. Obě teorie se liší svým přístupem k problému, nástroji, postupy a ve výsledku i východisky, jenž mají vést k řešení nerovností na trhu práce (Palíšková, 2014, s.16).

### 1.2.1 Nový keynesiánský model

Předchozí keynesiánský model byl aktuální v ekonomii až do 60. let minulého století a byl založen na konceptu stálé nedobrovolné zaměstnanosti. S nástupem 70. let se v návaznosti na tzv. novou klasickou ekonomii začal vytvářet nový teoretický proud a v průběhu 80. let vykrytalizovalo hlavní zaměření tohoto ekonomického směru. Stěžejní myšlenkou bylo „Objasnit příčiny nepružnosti cen a mezd“ (Palíšková, 2014, s.18).

Autorka dále uvádí, že stejně tak jako v původním keynesiánském modelu, se problematika zabývá cenami a mzdami, které se dostatečně rychle nemění a trhy se tak nečistí. Tuto mzdovou strnulost se snaží vysvětlit řadou různých teorií.

Za jednu z nich se považuje tzv. **dlouhodobá mzdová dohoda**, ve které se stanovuje fixní mzda na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatele. V tomto případě se pak nemůže aplikovat teorie vyrovnávání mezních příjmů mezními náklady a vede to trh ke strnulosti. Firmy tak snižují náklady spjaté s vyjednáváním (méně personalistů, snížení rizika stávek a následná ztráta z výroby) a používají jednodušší pravidla pro tvorbu mezd. Zaměstnanec je navíc většinou zajištěn vyšší mzdou oproti té rovnovážné (Soukup a kol., 2018, s.259).

Další teorie podle Palíškové (2014, s.19) vychází z přístupu firmy ke svým pracovníkům podle jejich kvality pracovní síly, jenž disponují. Pro řadu specifických úkolů, které pracovníci vykonávají v rámci své práce, je potřeba zajistit přípravu a adekvátní vzdělání. Firmy podporují zvyšování kvalifikace svých pracovníků, a jejich vzdělávání případně i finančně dotují za účelem získání podílu na výnosech z vynaložených investic do dalšího vzdělání. Dále firmy často poskytují nabídku dalšího kariérního růstu. Veškerou starostlivostí a motivy se firmy snaží udržet svého pracovníka hlavně v případě nepříznivého ekonomického období, kdy v možné krizové situaci propustí méně kvalifikované / důležité pracovníky. Tento přístup následně vede k větší strnulosti mezd kvalifikovaných zaměstnanců a nárůstu nezaměstnanosti méně kvalifikovaných pracovníků.

Zároveň s nárůstem mezd na jejich rovnovážnou úroveň souvisí teorie o „**Efektivnosti mezd**“, kdy chtějí firmy snížit fluktuaci pracovníků a zároveň je chtějí motivovat k větší výkonnosti. Firmy také počítají s tím, že s vyšší reálnou mzdou osloví kvalitnější zájemce o práci. Realita je ovšem taková, že jak potenciální pracovník, tak firma disponují omezenými informacemi o druhé straně. Pracovník může zatajit své nedostatky v rámci určitých dovedností a schopností a pouze zdůraznit své přednosti, aby získal danou pozici. Zaměstnavatel nedokáže okamžitě zhodnotit pracovní výkonnost nového pracovníka a jeho detailní monitorování je poněkud složité. Firma se tak vystavuje riziku, kdy výška mzdy není plně úměrná výkonnosti pracovníka a nastává tak problém „**morálního hazardu**“. Na jedné straně se nachází pracovník jako lépe informovaný subjekt a na straně druhé firma, která riskuje své prostředky. Zaměstnavatel se může snažit předejít tomuto riziku v podobě zainteresování mzdy zaměstnance na jeho výkonu, podílem na zisku firmy či udělováním prémie v na jeho odvedené práci. (Yellen, 1984 citovaná Soukupem a kol. 2018, s.261).

Dále zdroj uvádí, že lidé s vysokými platy si hůře hledají lepší alternativu ke stávající práci a raději pak zůstávají v dané firmě. Zaměstnavateli se díky tomu snižují potenciální náklady

spojené s hledáním a výcvikem potenciálních náhradních pracovníků. Zvyšování mezd probíhá až do bodu, kdy se průměrné mzdové náklady začnou převyšovat mezní produkt práce. Ideální (efektivní) stav mezd je pro firmu v okamžiku dosažení minimálních průměrných mzdových nákladů na jednoho pracovníka.

### 1.2.2 Nová klasická ekonomie

Palíšková (2022, s.21) uvádí jak na myšlenku klasické ekonomie trhu práce s heslem *Laissez faire, laissez passer!* (*nechte být, nechte plynout*) navazuje nová teorie. Základní myšlenkou bylo fungování trhů s minimálními zásahy státu a maximálním užitekem jak ze strany jedinců, tak firem. V nové klasické ekonomii vyvstává problém s úrovní mezd a nezaměstnaností, kdy podle Friedmana vzniká **peněžní iluze** v návaznosti na cenovou inflaci. Pracovníci nejsou schopni v krátkém období rozlišit rozdíl mezi zvýšením nominálních a reálných mezd. Růst nabídky peněz v nominální mzdě díky inflaci považují za reálný důchod a zvyšují tak nabídku své práce. Firmy mohou také mylně vyvodit z rostoucí cenové hladiny růst relativní ceny a navýšit tak produkci. V dlouhodobém období se plně projeví inflace a nabídka práce se vrací na svou původní úroveň.

Tento nový makroekonomický proud vychází z existence pružných cen a mezd, které mají tendenci neustále obnovovat rovnováhu trhu. Základy tohoto modelu pochází z monetarismu, kdy ekonomické subjekty vycházely pouze ze zkušeností, které nabyly v minulosti a následně ji aplikovali na blízkou budoucnost. Tato teorie se označuje jako **adaptivní (mylné) očekávání**. Pokud zaměstnanci mylně odhadnou růst cenové hladiny, mohou se domnívat, že i reálná mzda se následkem toho zvýší. V očekávání navýšení reálné mzdy budou ochotni nabízet i více práce. Reálná mzda může být ve skutečnosti ještě nižší a po zjištění tohoto faktu budou požadovat takové navýšení nominální mzdy, aby se reálná mzda obnovila na svou původní hodnotu (Kotlánová, 2021).

Zdroj dále uvádí, že v 70. letech minulého století se jako kritika adaptivního očekávání zrodil **koncept racionálního očekávání**. Původcem tohoto směru byl Robert E. Lucas a podle jeho hypotézy vycházejí ekonomické subjekty jak ze zkušeností minulých, tak těch současných a rozhodují se na základě všech dostupných informací. Člověk se tak chová racionálně a cílevědomě maximalizuje svou užitečnost. Tento koncept zároveň počítá s omyly a chybami, které pocházejí buď z vnějšího prostředí (netransparentní informace vlády), nebo vnitřního prostředí (nepoučení se z vlastních chyb, chybně převzaté informace).

#### 1.2.2.1 Teorie reálných hospodářských cyklů

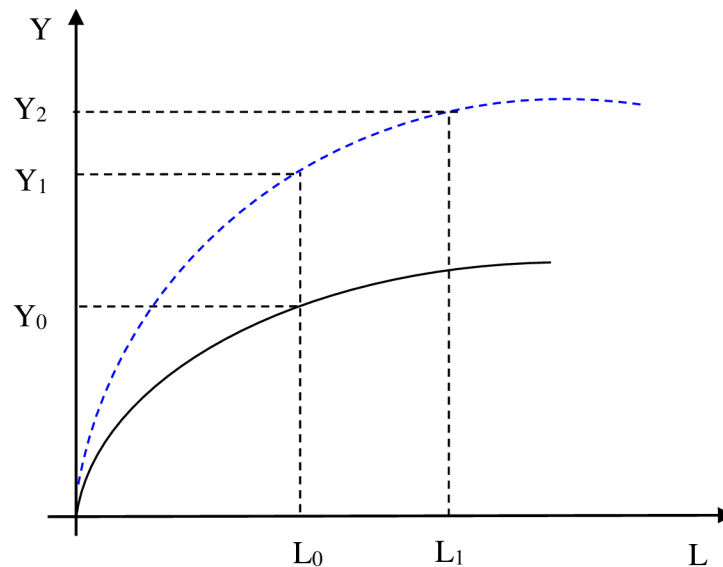
Teorie reálných hospodářských cyklu se zaměřením na trh práce vychází ze základního předpokladu, že „ceny jsou pružné a vyrovnávají poptávku s nabídkou i v krátkém období“ (Soukup a kol., 2018, s.269).

Podle autora nastává daný hospodářský cyklus v návaznosti na technologický pokrok či naopak na úpadek. Dochází k nabídkovým (reálným) šokům z hlediska vysoké či nízké produktivity výrobních faktorů firem. V rámci pozitivního dopadu lze uvést za příklad vstup informačních technologií v 90. letech minulého století, které způsobilo růst investic a domácího produktu. Na druhé straně mezi negativní vliv hospodářského cyklu (snížení produktivity) můžeme zařadit třeba zdražení ropy, ukončení důlní činnosti či zavedení nových zákonů.

Na Obrázku 6 je znázorněná rovnováha trhu v bodech  $L_0$  jako množství pracovníků vytvářející produkt  $Y_0$  v rámci produkční funkce. Za předpokladu, že dojde k pozitivnímu nabídkovému šoku, zvýší se produktivita a funkce se posune směrem nahoru do bodu  $Y_1$ .

Zvýšení produktivity pozitivně ovlivní i mezní produkt práce a následně se zvýší i poptávka po práci z  $L_0$  na  $L_1$ . Navýšení objemu práce se zpětně projeví v dalším zvýšení vytvořené produkce z  $Y_1$  na  $Y_2$ .

Obrázek 6 Trh práce z pohledu teorie reálných cyklů



Zdroj: převzato z Soukup a kol, 2018 s.270

Palíšková (2014, s.25) uvádí, jak na tento cyklus reagují zaměstnanci tzv. specifickou formou substituce. Zaměstnanci jsou ochotni pracovat v období relativně vysoké mzdy více, než v období s relativně nízkou mzdou. Tento jev se nazývá **mezičasová substituce volného času** a vysvětluje se tímto efektem nižší nezaměstnanost ve růstové fázi. Odvětví s rostoucí produktivitou nabízejí vyšší mzdy a tímto lákají další potenciální zaměstnance. Firmy se snaží v návaznosti na prosperující konkurenci udržet své zaměstnance a zároveň jim zvyšují mzdy. V návaznosti na to pracovníci nabízejí více práce, protože počítají do budoucna s poklesem daných mezd a tímto si momentální volný čas nahrazují volným časem v budoucnosti.

### 1.2.3 Diskriminace na trhu práce

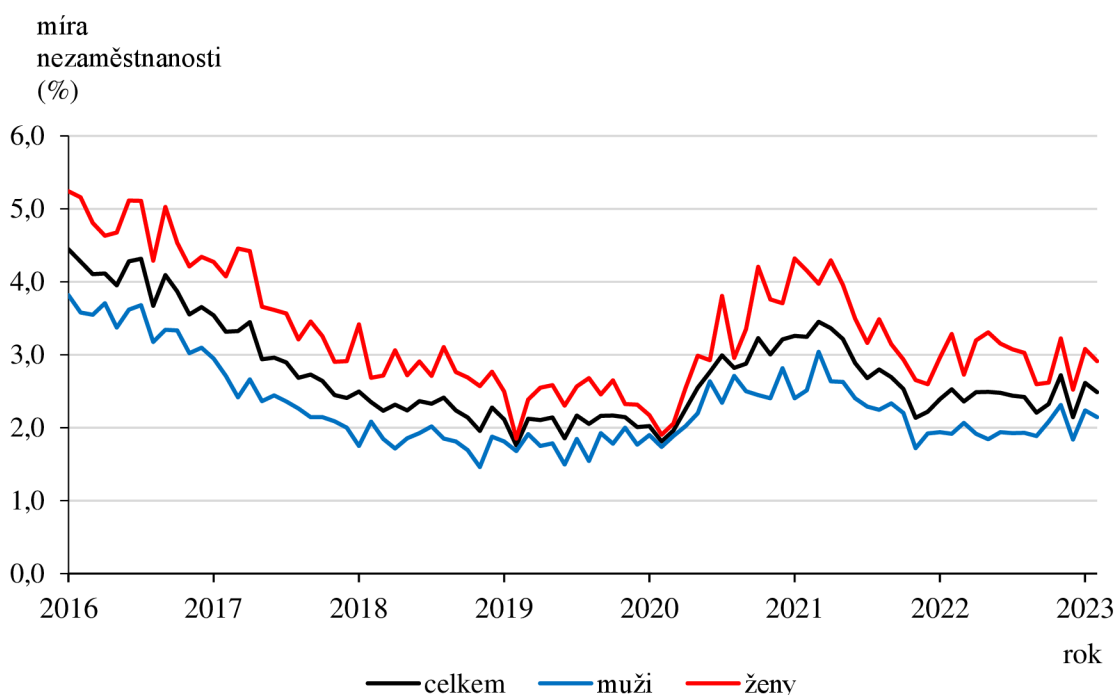
Pojem diskriminace je ve spojení s pracovním prostředím povětšinou chápána z toho negativního slova smyslu, kdy tzv. rozlišování bývá v rozporu s principem rovného zacházení. Diskriminaci můžeme definovat z různých hledisek (např. sociálního, psychologického, právního) a podle daných kritérií se rozlišuje na základě věku, rasy, pohlaví, náboženství atd. (Klimeš, 2010, s. 21).

#### Ženy a matky s dětmi

Postavení žen s dětmi na trhu práce je často diskutovanou a složitou problematikou. Ženy, které se rozhodnou stát se matkami, se často setkávají s různými překážkami a výzvami, které jim mohou ztížit návrat do pracovního procesu. I když touží po kariérním růstu a finanční nezávislosti, tak jsou více zatíženy potřebou starat se o rodinu. Často se bohužel stává, že zaměstnavatelé omezují možnosti kariérního postupu ženám s dětmi, což může vést k diskriminaci a nerovnému zacházení. Pro skloubení rodinného a pracovního života proto potřebují flexibilní pracovní dobu, možnost práce z domova nebo zajištění firemní školky (Borjas, 2020, s.311).

V rámci rozhodovacího procesu přijímání nových zaměstnanců u žen často dochází k **statistické diskriminaci**. Žena je tak posuzována podle „průměrných charakteristik skupiny, do které je zařazována, a nikoliv především podle svých znalostí a osobnostních charakteristik.“ (Pališková, 2019, s.9). Díky tomu, že má zaměstnavatel o uchazeči pouze základní informace vyplývající ze životopisu a neví, jaká je jeho produktivita práce, zda je rychlý či pomalý, samostatný nebo ochotný pracovat nad rámec svých povinností, je nutné, aby použil doplňující informace z obecných zkušeností a průměrných statistických údajů o chování skupin. V praxi (u mladé bezdětné ženy) to znamená očekávání, že bude chtít brzy založit rodinu a ukončí tak pracovní poměr. U žen s dětmi se předpokládá, že budou v práci častěji chybět než muži.

Graf 1 Obecná míra nezaměstnanosti věkové kategorie 15–64 let v ČR



Z Grafu 1 je jasně zřejmé, že míra nezaměstnanosti u žen je trvale vyšší než u mužů. Pouze na začátku roku 2019 a 2020 se rozdíl na krátkou dobu lehce vyrovnal, ale jinak v konstantním měřítku je rozdíl v nezaměstnanosti u mužů a žen v průměru 1 – 1,5 % celkové míry nezaměstnanosti.

### **Starší osoby**

V důsledku demografického vývoje dochází z dlouhodobého hlediska k nárůstu zaměstnanosti starších pracovníků. Zároveň se ale zvyšuje i míra nezaměstnanosti osob ve věku 55+ pro které je složitější si najít novou práci. Příčinou problémů bývá nejen horší zdravotní stav, ale i absence či nízká úroveň ovládnutí počítače, chybějící jazykové znalosti a samotná neochota se dále vzdělávat. Zásadní vliv má u těchto jedinců psychologické hledisko, kdy je daleko více demotivuje neúspěšný pohovor a často se obávají, že dodatečné rekvalifikace nejsou schopni zvládnout. Pokud si uchazeč z této kategorie není schopen najít práci, často se pak uchyluje k odchodu do předčasného důchodu (Pališková, 2022, s. 117).

### **Mladí a absolventi trhu práce**

Nezaměstnanost u mladých lidí ve věku 15-24 let je úzce spojena s hospodářským vývojem dané země. Podle portálu Infoabsolvent (2022) bývá míra nezaměstnanosti u mladých lidí dvou až třináásobkem míry obecné míry nezaměstnanosti a z hlediska dosaženého vzdělání mají pravděpodobnost nižší nezaměstnanosti absolventi s maturitním či vysokoškolským vzděláním.

Podle Pališkové (2019, s.190-120) je nezaměstnanost mladých lidí problémem jak v ekonomické, tak i ve společenské sféře. Možným důsledkem pak bývá zvýšení kriminality, drogových závislostí či deprese. V období recese po finanční krizi z roku 2008, byli mladí lidé postiženi nejvíce. Jelikož jejich první zaměstnání bývá častěji uzavřenou pracovní smlouvou na dobu určitou, nejsou tak chráněni proti propuštění jako zaměstnanci se smlouvou na dobu neurčitou. V období krize jsou díky tomu zpravidla propuštěni mezi prvními.

Autorka dále upozorňuje, že absolventi na trhu práce patří mezi nejrizikovější skupiny. Jejich míra nezaměstnanosti je ovlivněna nejen ekonomickým vývojem, ale také oborem studia a dosaženým vzděláním.

## **1.3 Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost jako taková vzniká díky nerovnováze pracovního trhu. Velikost pracovní poptávky se neshodává s velikostí nabídky a tento jev může mít řadu příčin na obou stranách. Určitá přirozená nezaměstnanost je chápána jako přechodné období pro pracovníka mezi pracemi. Označuje se jako období „hledání“ a je nedílnou součástí trhu práce. V některých případech je to dokonce volba samotného uchazeče o zaměstnání, že se rozhodně nevstoupit do zaměstnání. Na další případy nezaměstnanosti byly vytvořeny konkrétní teorie, které vysvětlují její aspekty, ale žádná z nich nedokáže poskytnout úplné vysvětlení, proč nezaměstnanost někdy cílí na některé skupiny více než jiné (Borjas, 2020, s. 407).

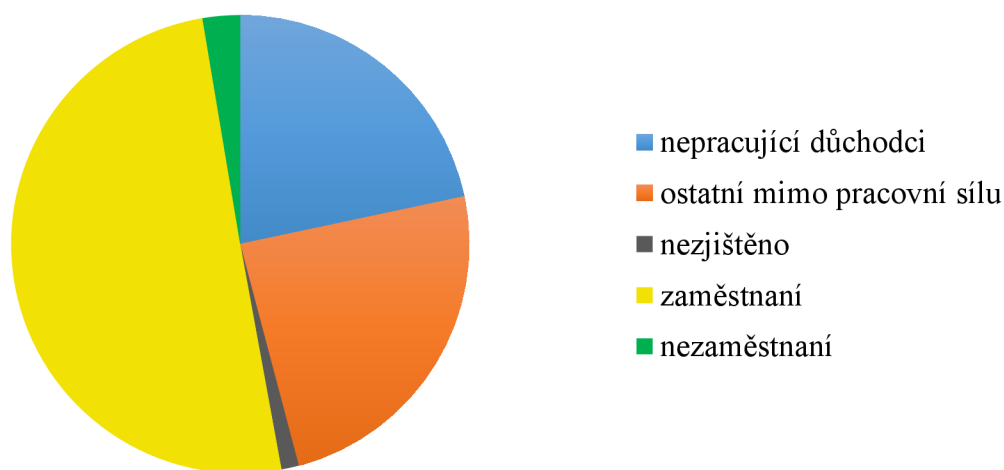
(Pališková, 2022, s.65) dále uvádí, že samotný pojem nezaměstnanosti se dostal do popředí až v první polovině 70. let minulého století, kdy míra nezaměstnanosti překročila hranici 10 %. Do této doby bylo ekonomické prostředí relativně stabilní. Proces globalizace teprve začínal a problém stárnoucí populace nebyl ještě aktuální. Od 80. let se postupně začala objevovat dlouhodobá nezaměstnanost, která už sebou nesla značnou finanční zátěž pro společnost. Dalšími negativními dopady byly snížení pracovního potenciálu společností, ztráta nabyté kvalifikace či zatížení veřejných výdajů.

### 1.3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Portál ČSÚ (2014) popisuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo jako jedince, kteří se při posledním sčítání lidu identifikovali jako zaměstnanci, zaměstnavatelé, samostatně výdělečně činní, důchodci stále pracující, studenti a učni pracující, ženy na mateřské dovolené, jedinci v základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, osoby ve vazbě či trestu a nezaměstnaní. Statistika ekonomicky aktivní populace nemůže být plně porovnána s předcházejícími sčítáními, jelikož v roce 1991 a 2001 byly do této kategorie také zahrnuty ženy na mateřské dovolené, které pobíraly mateřský příspěvek či mateřskou dovolenou.

Podle posledního sčítání lidu v ČR v roce 2021 dle portálu SČÍTÁNÍ 2021 došlo k nárůstu pracovní síly na téměř 5,6 mil. což odpovídá ekonomické aktivitě 53,5 %. Zbývající část obyvatelstva tvořila 46,5 % zahrnovala nepracující důchodce, studenty a žáky. Podíl pracujících důchodců představoval 10,7 % a oproti roku 2011 se téměř zdvojnásobil na počet 566 tisíc.

Graf 2 Obyvatelstvo podle ekonomické aktivity



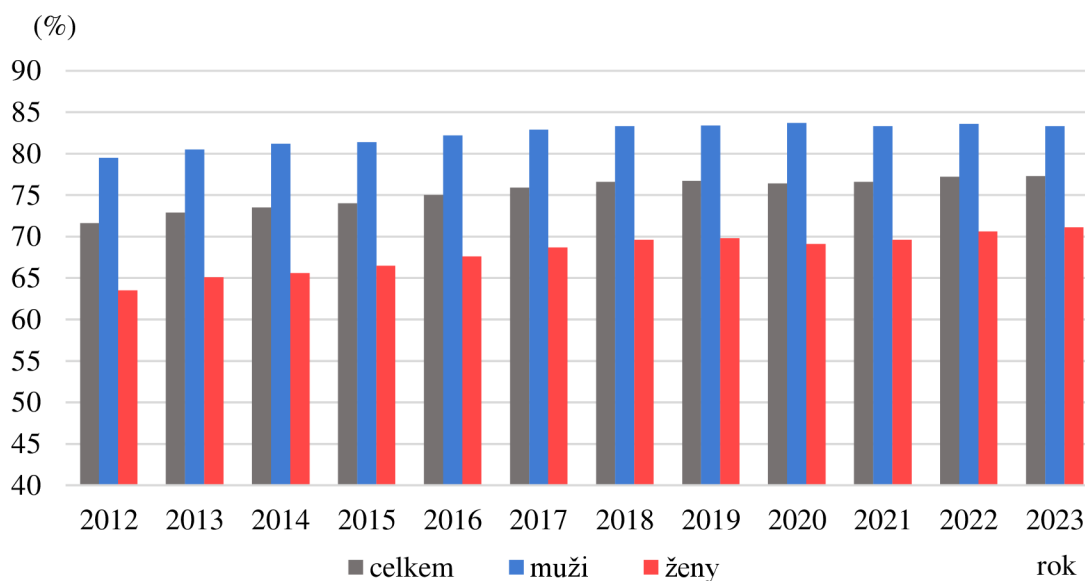
Zdroj: vlastní zpracování z portálu SČÍTÁNÍ 2021

#### 1.3.1.1 Míra ekonomické aktivity

Dle metodiky Eurostatu (2023) je vyjádřena míra ekonomické aktivity jako podíl počtu nezaměstnaných, zaměstnaných a osob samostatně výdělečně činných vůči celkovému počtu obyvatelstva v produktivním věku 15-65 let.

Podle momentálních statistik ČSÚ (2023) míra ekonomické aktivity k únoru 2023 rovna 77,3 %. V porovnání s předešlým rokem 2022 nastalo nepatrné zvýšení hodnoty. Míra ekonomické aktivity u mužů se za poslední rok mírně snížila z 83,7 % na 83,3 % a ekonomická aktivita žen nadále vykazuje rostoucí tendenci. Z hodnoty roku 2022 70,3 % se zvýšila na 71,1 % a poskočila tak o necelý jeden procentní bod. Procentní rozdíl mezi mírou ekonomické aktivity mužů a žen se za posledních 10 let snížil o 3 procentní body a momentálně rozdíl mezi pohlavími činí 12,1 procentního bodu.

Graf 3 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva



Zdroj: vlastní zpracování z ČSÚ (2023)

### 1.3.2 Metodika k vyjádření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze vyjádřit absolutní hodnotou jako registrovaný počet nezaměstnaných, ale z důvodu omezené vypovídající hodnoty pro porovnávání mezi jednotlivými zeměmi či regiony není tak často používána. Hlavním ukazatelem je proto míra nezaměstnanosti, která se odvozuje od poměru počtu nezaměstnaných osob k celkovému počtu ekonomicky aktivních obyvatel a je brána jako mezinárodní definice ILO (Palíšková, 2022, s.100).

Rovnice 1 Vyjádření míry nezaměstnanosti (Palíšková, 2022, s. 100)

$$u = \frac{U}{L} * 100$$

u – míra nezaměstnanosti v %

L – pracovní síla (součet počtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob)

U – počet registrovaných nezaměstnaných

Definice nezaměstnané osoby podle metodiky ILO (ČSÚ, 2014)

- starší osoba 15 let, která nesmí pracovat ani hodinu týdně za jakoukoliv odměnu
- musí si aktivně hledat práci prostřednictvím úřadu práce, využíváním inzerce nebo přes soukromé zprostředkovatelné práce, podnikání kroků pro založení živnosti či hledání zaměstnání jiným způsobem
- musím být schopna nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 dnů

Nezaměstnaná osoba musí splňovat všechny tři podmínky jinak se v opačném případě řadí k osobám zaměstnaným nebo ekonomicky neaktivním. Následně mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo patří děti, studenti, ženy (muži) v domácnosti, invalidé, důchodci ad. (Palíšková, 2022, s.100).

Autorka dále uvádí, že jako doplňující údaj se používá ukazatel **registrované nezaměstnanosti**. Metodika vychází z uchazečů, kteří se registrovali na úřadu práce. V analýze tak nejsou zahrnuty krátkodobě nezaměstnané (nezaregistrují se na ÚP), jsou z ní vyřazeny osoby dlouhodobě nezaměstnané (ztráta nároku na podporu v nezaměstnanosti) a zároveň nejsou v evidenci osoby, které jsou již dlouho nepracují a zaměstnání si ani nehledají. Z tohoto pohledu je reálná nezaměstnanost vyšší než registrovaná. Zároveň ještě tuto evidenci mylně nadhodnocují jedinci, kteří jsou registrovaní, práci nehledají, možné pracovní příležitosti odmítají, a to vše z důvodu získání nároku na podpory v nezaměstnanosti.

Dle tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí se od začátku roku 2013 změnila metodika ukazatele o registrované nezaměstnanosti v ČR na **podíl nezaměstnaných osob**. Nový ukazatel tak vyjadřuje podíl nezaměstnaných ve věku 15-64 let ze všech obyvatel v daném věku, oproti původnímu modelu, který vycházel z poměru uchazečů o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Celkově se tak v novém modelu na místě jmenovatele navýšil počet o ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Konečný výsledek nabývá nižších hodnot, než tomu tak bylo v původním výpočtu registrované míry nezaměstnanosti. Výsledky metodiky se používají pouze pro hodnocení politiky zaměstnanosti vyplývající z české legislativy nikoliv pro mezinárodní srovnání (MPSV, 2012).

Zdroj zároveň uvádí, že důvodem této změny byl také nedostatek vhodných dat pro výpočet nezaměstnanosti v rámci okresů. V rámci poskytnutí výstupu byla zapotřebí data o ekonomicky aktivním obyvatelstvu, která se vycházela ze Sčítání lidu prováděných ČSÚ jednou za 10 let. Data v tomto případě nebyla neustále aktuální a pro poskytnutí aktuálních údajů neměla veřejná správa dostatečnou kapacitu.

### 1.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Trh práce se podle struktury obyvatelstva rozděluje na osoby zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní. Díky tomu, že každý den různí lidé ztrácejí a nacházejí práci, tak se i jejich zařazení do daných skupin mění. Tyto přechody zajišťují dynamické změny na pracovním trhu (Soukup a kol, 2018, s.250).

Palíšková (2022, s.101) definuje přirozenou míru nezaměstnanosti jako „*nejnižší dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti, která odpovídá potenciálnímu produktu*“ Mezi faktory, jež ovlivňují tuto hodnotu se řadí např. zdanění práce, ztuhlost pracovních trhů, demografické změny spojené s fluktuací pracovníků a zejména neustálé strukturální změny ekonomice. Dalšími významnými činiteli, kteří ji ovlivňují jsou psychologicko-sociální faktory, tedy rodina a sociální prostředí a nepochybně i kulturní kontext. Na základě těchto aspektů se jedinci vytváří jeho vztah k práci, ke vzdělání a ochota změnit bydliště. Z pravidla má přirozená míra nezaměstnaností rostoucí tendenci v čase.

### 1.3.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

S určování počtu nezaměstnaných osob je vedena i jistá nepřesnost, která je dána komplikovaností vztahů na trhu práce. Někteří jedinci, kteří pracují „načerno“ jsou statisticky vedeni jako nezaměstnaní, ale měli by být zahrnuti do skupiny zaměstnaných. Na dobrovolné nezaměstnanosti má jistou zásluhu i výše sociální podpory v nezaměstnanosti, která poskytuje jedinci finanční příjem a snižuje intenzitu hledání nové práce, popřípadě ho od práce i odraduje. Neochota pracovat může také pramenit z nízkých mzdových podmínek či nebo horší dopravní dostupností. Dobrovolná nezaměstnanost proto z velké míry vychází z preferencí jedince (Brožová, 2003 s. 140).



Nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří hledají práci a chtějí pracovat, ale z důvodu nízké kvalifikace nebo nízké poptávky po práci nemohou novou pozici najít. Oproti dobrovolně nezaměstnaným jsou často ochotni přijmout práci i s nižší mzdou. Jako možnou příčinu lze uvést odpor odborů proti poklesu mezd. Trh se strnulými mzdami ztrácí pružnost a automaticky se snižuje poptávka po práci a zvyšuje se nezaměstnanost. Dalším důvodem může být také vyšší zákonná minimální mzda vůči rovnovážné mzdě. Zaměstnavatelé následně nesmí vyplácet nižší mzdu, než je ta uzákoněná. Tento scénář může nastat u méně kvalifikovaných prací (Holman, 2018, s. 449).

### 1.3.5 Typy nezaměstnanosti z hlediska příčiny vzniku

#### Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vychází z měnící se struktury pracovních míst, kdy klesá poptávka po některých profesích a po jiných naopak roste nebo dokonce vzniká. Tato situace je následkem vývoje a změn v ekonomice. V rámci určitých odvětví dochází k expanzi či rychlému růstu (oblast nanotechnologie, farmaceutický průmysl, IT) a naopak jiná odvětví postupem času upadají (hornictví, hutnictví, strojírenství). Nahrazování lidské práce technikou vede k častějším ztrátám pracovních míst s nižší úrovní vzdělání. Nové pozice jsou z pravidla spojeny s vyšším vzděláním a kvalifikací a rekvalifikace pro nezaměstnané pracovníky bývá jediným řešením (Palíšková, 2022, s.101).

Strukturální nezaměstnanost se zásadně podílí na existujících rozdílech nezaměstnanosti v rámci regionů. Jako příklad lze uvést útlum hornictví v 90. letech minulého století, který v ČR postihl zejména Moravskoslezský a Ústecký kraj (Soukup a kol., 2018, s. 252).

Tabulka 1 Míra registrované nezaměstnanosti v letech 1992-2012 a podíl nezaměstnanosti v roce 2022 v ČR podle krajů (%)

kraj	rok				kraj	rok			
	1992	2002	2012	2022		1992	2002	2012	2022
Praha	0,32	3,73	4,52	3,04	Královéhradecký	1,90	7,30	8,61	3,10
Středočeský	3,37	7,21	7,52	3,23	Pardubický	3,44	8,66	9,16	2,86
Jihočeský	2,47	6,65	8,36	2,98	Vysočina	4,36	8,32	10,23	3,08
Plzeňský	2,98	7,06	7,31	2,94	Jihomoravský	3,60	11,20	10,42	4,36
Karlovarský	1,44	10,07	10,84	4,24	Olomoucký	4,27	12,20	11,86	3,63
Liberecký	1,97	8,68	10,26	3,97	Zlínský	4,06	10,22	10,42	2,89
<b>Ústecký</b>	<b>3,58</b>	<b>17,13</b>	<b>14,02</b>	<b>5,54</b>	<b>Moravskoslezský</b>	<b>4,06</b>	<b>15,89</b>	<b>12,34</b>	<b>5,12</b>

Zdroj: vlastní zpracování z ČSÚ, 2012

Tabulka 1 zobrazuje míru registrované nezaměstnanosti v krajích ČR v rozmezí dvaceti let od roku 1992 do roku 2012. Nejvyšší propady nezaměstnanosti od roku v letech 1992-2002 zaznamenal kraj Moravskoslezský z 4,06 % na 15,89 % a kraj Ústecký z 3,58 % na 17,13 %, které byly poznamenány zejména útlumem hutnického a zpracovatelského průmyslu. V následujících 10 letech se u většiny krajů nezaměstnanost snížila o několik procent. Od roku 2013 byla zavedena nová metodika pro vyjadřování nezaměstnanosti v rámci krajů, a údaje z roku 2022 tak nelze porovnávat s předchozími lety vývoje. V podílového zastoupení

je kraj Ústecký a Moravskoslezský stále na prvních pozicích v počtu nezaměstnaných osob vůči všem obyvatel ve věku 15-64 let.

### Frikční nezaměstnanost

Frikční neboli vyhledávací zaměstnanost zahrnuje pracovníky, kteří odešli ze svého původního zaměstnání a potřebují určitý čas, než naleznou novou práci. Doba pro nalezení nového zaměstnání bývá různá vzhledem k preferencím a kvalifikaci dané osoby. Tato nezaměstnanost bývá zpravidla krátkodobá v průměrném odhadu 3 měsíce. Součástí frikční nezaměstnanosti považujeme i nezaměstnanost sezónní, která je závislá na změně ročních období a projevuje se v odvětvích stavebnictví, zemědělství a službách (Soukup s kol, 2018, s. 252).

### Cyklická nezaměstnanost

Na rozdíl od strukturální a frikční nezaměstnanosti se cyklická nezaměstnanost již neřadí do přirozené míry nezaměstnanosti. Projevuje se jako důsledek hospodářských cyklů, kdy se ekonomika dostane do recese. V tomto období klesá poptávka po práci, omezuje se výroba a celkově se snižuje počet pracovních míst. Délka trvání cyklické nezaměstnanosti se odhaduje v průměru na 1–2 roky (Palíšková, 2022, s.101).

Autorka Encarni A. (2021) uvádí, že díky vzájemnému vztahu cyklické nezaměstnanosti a růstu hrubého domácího produktu, zde platí Okunův zákon. Pokud HDP roste, tak míra nezaměstnanosti klesá a naopak. Koeficient závislosti se uvádí 2,6 – 3 % a pokud ekonomika roste tímto tempem měla by být zachována i stabilní míra nezaměstnanosti. Za předpokladu, že je růst HDP nižší než 2,6 % vede to ke zvyšování míry nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost existuje z důvodu nepružnosti mezd na trhu práce a nemůže tak dojít k vyrovnání poptávky s nabídkou práce, jak by se to v klasickém modelu předpokládalo (Soukup a kol., 2018, s.254).

### Podzaměstnanost

ČSÚ (2014) popisuje podzaměstnané jedince jako lidi pracující v zaměstnání nebo vlastním podniku, kteří pracují v rámci hlavního zaměstnání či na částečný úvazek méně jak 40 hodin týdně. Nevyužívají tak plně svůj potenciál a chtěli by i pracovat více hodin.

## 1.3.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost definuje osoby, které nejsou zaměstnány a aktivně si hledají práce po dobu nejméně 1 roku. Tento fakt vede k vážným ekonomickým problémům, kdy z krátkodobého rozdílu mezi strukturou poptávky a nabídky práce vzniká dlouhodobá nepružnost trhu práce (např. neochota kvalifikace či k stěhování za prací a vznik psychologických bariér). (Palíšková, 2022, s. 102) Celkově dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje i sociální strukturu společnosti a nese s sebou vyšší riziko chudoby, sociálního vyloučení a taky zdravotních problémů (EUR-Lex, 2016).

Podle Brožové (2018, s. 299) může mít dlouhodobá nezaměstnanost velmi negativní dopad na jedince. Ve svém pracovně neaktivním období mohou přicházet o své pracovní dovednosti, návyky a jejich znalosti ztrácejí aktuálnost a získání práce je mnohem obtížnější. V případě, že jsou stále odmítáni, ztrácejí sebedůvěru i celkový zájem o práci a na nezaměstnanost si postupně zvyknou a dají přednost životu na sociální podpoře.

Se samotnou dlouhodobou nezaměstnaností souvisí v rámci trhu práce jev označován jako **hystereze** (zpoždování). Z dlouhodobě a nedobrovolně nezaměstnaných jedinců se stanou dobrovolně nezaměstnanými a peníze získávají ze sociálních dávek. Tímto procesem se zvyšuje přirozená míra nezaměstnanosti v budoucím období (Palíšková, 2022, s.102).

## 1.4 Politika zaměstnanosti

K produktivně fungující rovnováze na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou práce je důležitá politika zaměstnanosti. Organizace, jež zabezpečují politiku státní zaměstnanosti jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné pracovní úřady. Disponují tzv. pečovatelskou funkcí a jsou důležité pro fungování každého sociálního státu. Jejich náplň práce se skládá z konstantního sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, generování prognóz a používání aktivní politiky zaměstnanosti. Zároveň spolupracují na mezinárodních a dvoustranných programech zabývajících se rozvojem lidských zdrojů a trhem práce a v rámci evropských strategií zaměstnanosti aplikují daná opatření (MVCR, 2008).

### 1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Aktivní politika zaměstnanosti je dle definice „souhrn opatření směřující k zajištění rovnováhy na trhu práce“. Zahrnuje programy a opatření jak regionálního, tak i celostátního a mezinárodního charakteru s cílem dosažení maximálně možné úrovně zaměstnanosti (MVCR, 2008).

Hlavním smyslem těchto programů je finančně podporovat stabilní pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání v rámci jejich zprostředkování. Tato podpora zahrnuje zajištění profesních změn (rekvalifikace) pro nezaměstnané, ale i pro zaměstnance firem které jim potřebují zajistit vhodnou kvalifikaci a celkově se tak snaží tlumit nezaměstnanost (ÚP, 2023).

#### 1.4.1.1 Nástroje a opatření APZ (dle ÚP, 2023)

- Zřizování společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání, jenž se řadí mezi rizikové skupiny (obtěžně umístitelný na trhu práce). Následné poskytnutí finanční dotace pokrývá náklady na nezbytné vybavení pracovního místa zaměstnance, kterého zaměstnavatel přijme z evidence uchazečů o zaměstnání ÚP.
- Vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením za účelem samostatné výdělečné činnosti nebo i v rámci zaměstnavatelského poměru. Poskytnutí finančních prostředků na pokrytí provozních nákladů spojených s jejich zaměstnáním
- Poskytování finančních příspěvků na úhradu mezd zaměstnanců. Dotace zahrnují výdaje na veřejné zdravotní pojištění odvedených za zaměstnance, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a také pojistné sociálního zabezpečení. Tato finanční podpora zastřešuje pracovní činnosti v rámci veřejných prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst.
- Poskytování finančních příspěvků při přechodu zaměstnavatele na nový podnikatelský (výrobní) program, za účelem částečného pokrytí nákladů způsobených snížením pracovní doby zaměstnanců.
- Zabezpečování a úhrada rekvalifikací pro zájemce nebo uchazeče o zaměstnání v případě neodpovídající struktury mezi poptávkou a nabídkou práce. K zajištění výběru vhodné kvalifikace je poskytováno odborné poradenství a samotné určování obsahu rekvalifikace vychází z dosavadních kvalifikačních předpokladů, schopnosti a zdravotního stavu daného jedince. V rámci rekvalifikace je také možné čerpat

příspěvek na prokázané nutné náklady s tím spojené. Na základě dohody zaměstnavatele a ÚP je také možné poskytnout rekvalifikaci v zájmu dalšího uplatnění jeho zaměstnanců a mohou být tak nebo částečně hrazeny související náklady.

- Investiční pobídky neboli hmotná podpora pracovních míst, které zastřešují programy na podporu zaměstnanosti. Jedná se např. o regionální individuální projekty, dotace z evropských sociálních fondů, jež jsou používány na podporu zaměstnanosti u migrantů a přistěhovalců aj.

#### **1.4.2 Spolupráce ČR s EU**

Od roku 2004 je Česká republika součástí Evropské unie a na základě tohoto členství musela postupně implementovat příslušné právní předpisy do své národní legislativy. Už v roce 2000 se ČR dostala do spolupráce s Evropskou komisí, kdy v podepsala dokument *Join assessment of the employment policy: priorities of the Czech Republic*, jenž popisuje hlavní úkoly tzn. Reformu sociálního zabezpečení, důchodového systému a daňové soustavy, zajištění územní mobility a modernizace vzdělávacího systému (Palíšková, 2022, 128).

#### **1.4.3 Národní program reforem ČR**

Jedná se o dokument vlády ČR se zaměřením na oblasti hospodářské a sociální politiky, který obsahuje opatření, jež mají zajistit udržitelný ekonomický růst. Jeho znění klade důraz hlavně na konkurenceschopnost a vyšší vzdělanost a je každoročně aktualizován v souladu s evropskou hospodářskou strategií a ohledem na dosažený pokrok. V rámci dlouhodobého evropského rámce je do hospodářské strategie od roku 2020 zařazena tzv. Zelená dohoda pro Evropu. Jedná se o vizi EU stát se do roku 2050 „*prvním klimaticky neutrálním kontinentem*“ Národní program reforem je také provázán se strategií dalších českých dokumentů – Strategický rámec ČR 2030, Inovační strategie ČR a především s Strategickým rámcem politiky zaměstnanosti do roku 2030. (Palíšková, 2022, s.128,).

Národní program reforem (NPR) je plánován na následující rok a jeho obsahem jsou reformy a investice, které vláda hodlá splnit. Jeho obsah se mění v návaznosti na analýzách Evropské komise, především Analýza pro udržitelný růst, a Zprávě o ČR. Konečná podoba je schvalována vládou a následně je ještě poslána Evropské komisí, která ještě navrhuje určitá doporučení pro ČR. Koncem roku se posléze připraví Zpráva o realizaci Národního programu reforem ČR, která popisuje, jak se dané cíle podařily splnit. (Vláda ČR, 2022).

#### **1.4.4 Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030**

Tento dokument definuje rámcově hlavní oblasti zájmu pro období 2020 – 2030 a vychází ze Strategického rámce České republiky. Je založen na dlouhodobém trendu vývoje trhu práce jako např. stárnutí populace, automatizace výroby, rozvoj nových technologií a používání umělé inteligence (Palíšková, 2022, 131).

Zdroj dále uvádí, že s rozvojem technologií vzrůstá produktivita a flexibilita práce a vede tak ke zlepšení kvality života jedince. Zároveň v rámci digitální pracovní náplně lze zapojit i skupiny osob, které by za dosavadních podmínek nemohly pracovat (rodiče s malými dětmi, lidé v oblastech s nízkou dopravní dostupností). Technologický pokrok mění trh práce k hlediska poptávky a ve velké míře zanikají dosavadní pracovní místa hlavně s nízkou kvalifikací. Lidé s nižším vzděláním jsou následně nuceni úplně změnit práci nebo doplnit vzdělání. V mnoha případech nedokážou dostatečně rychle reagovat na nové požadavky a čelí mnoha překážkám. Nerovnováha trhu následně vede k mnoha problémům např. nedostatek pracovních sil v některých oborech, přetrvávající diskriminace v rámci genderu, věku,

ethnicity, nízká pracovní mobilita, velké regionální rozdíly v strukturální nezaměstnanosti, růst nezaměstnanosti v nízkou kvalifikaci, aj. Hlavním cílem této listy tedy směřuje k podpoře osob s nedostatečnou úrovní vzdělání a všech dalších znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce. Vláda se bude snažit podpořit adaptibilitu zaměstnanců ale i zaměstnavatelů v rámci nových okolností a vytvořit lepší podmínky i pro celoživotní vzdělání. Lze očekávat, že bude kladen větší důraz na pružnost ve vzdělávací sféře a v rozvoji digitální gramotnosti. Zároveň z dokumentu přestavuje akční plány, které mají za úkol pomoci s revizí systému rekvalifikací, aby odpovídala potřebám trhu práce, podpořit kariérní poradenství pro všechny skupiny osob, motivovat zaměstnavatele k vyváření lepších podmínek pro rovnováhu osobního a pracovního života svých zaměstnanců a také vytvořit lepší podmínky pro získání kvalifikované pracovní síly.

#### **1.4.5 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti je přístup, který se zaměřuje na poskytování finanční podpory jedincům, kteří ztratili práci nebo se nacházejí v situaci, kdy nemohou najít zaměstnání. Tato politika je založena na poskytování různých forem sociálních dávek, jako jsou například podpora v nezaměstnanosti, důchody nebo invalidní dávky. Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je poskytnout finanční jistotu těm, kteří se nacházejí mimo pracovní trh, a tím zmírnit dopady nezaměstnanosti. Zároveň se jedná o přístup, který neřeší příčiny nezaměstnanosti a nepodporuje aktivní hledání práce. V důsledku toho může pasivní politika zaměstnanosti vést k dlouhodobé nezaměstnanosti a závislosti na sociálních dávkách. (MPSV, 2008).

##### **1.4.5.1 Podpora v nezaměstnanosti**

Podpora nezaměstnanosti v první řadě slouží k překlenutí období, kdy si jedinec hledá nové pracovní místo ve spolupráci s ÚP. Podle webových stránek MPSV má jedinec nárok na finanční pomoc v případě jeho vzniklé nezaměstnanosti a splňuje kritéria stanovená zákonem o zaměstnanosti. Zároveň je nutné pro poskytnutí podpory podat žádost na příslušnou pobočku Úřadu práce České republiky, kde je zaregistrován jako osoba hledající práci. K základním předpokladům pro uplatnění práva na finanční podporu v nezaměstnanosti patří získání období důchodového pojištění v délce nejméně 12 měsíců za poslední 2 roky před zapsáním do registru hledajících práci, a to prostřednictvím zaměstnání či jiné výdělečné činnosti.

S požadavkem předchozí pracovní zkušenosti lze vyhovět také tím, že se započítá období náhradního zaměstnání, pod kterým se rozumí časový úsek (MPSV):

- Období přípravy na budoucí práci (rekvalifikace)
- Období osobní péče o dítě ve věku do 4 let/ péče o dítě do 10 let, které je lehce závislé na jiné fyzické osobě (1. stupeň závislosti) nebo péče o jinou fyzickou osobu, jež se podle specifických právních předpisů považuje za osobu závislou v rámci stupně II. – IV.
- Vykonávání dobrovolné činnosti založené na dohodě mezi dobrovolníkem a zastřešující organizací, která obdržela akreditaci od Ministerstva vnitra, nebo vykonávání veřejné služby založené na dohodě o poskytování veřejné služby, za předpokladu, že objem poskytnuté služby převyšuje v průměru minimálně 20 hodin za kalendářní týden.
- Délka trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízeného stavu karantény po ukončení jeho pracovní aktivity, ke kterému bylo dle zákona přiděleno nemocenské

pojištění. Podmínkou je zároveň neúmyslné zavinění úrazu samotným zaměstnancem a také vznik dané neschopnosti v rámci výkonu práce.

Výše příspěvku se odvíjí od čistého příjmu jedince, způsobu rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem a dalších sociálních faktorů kterým jedinec čelí. Zároveň jsou i situace kdy nárok na podporu automatiky ztrácejí jedinci, se kterými zaměstnavatel ukončil pracovní vztah kvůli hrubému porušení předpisů v rámci jejich pracovní náplně 6 měsíců před zařazením do evidence ÚP. Další skupinou, která nemůže pobírat příspěvek jsou starobní důchodci, osoby pobírající nemocenskou, jedinci pobírající výsluhový příspěvek, jenž je vyšší, než by byla podpora nezaměstnanosti. (Peníze.cz, 2023)

Stát může také v určitých případech hradit rekvalifikační kurz lidem, kteří jsou registrováni v evidenci ÚP. Nárok na uhrazení rekvalifikace je posuzován v rámci pohovoru s pracovníky úřadu práce, kteří zhodnotí, zda je tato rekvalifikace pro žadatele stěžejní k nalezení nového pracovního místa. Ve většině případů je udělován tento příspěvek uchazečům, kteří jsou těžce uplatnitelní na trhu práce. Po splnění podmínek je nutné ještě uzavřít dohodu s ÚP ohledně přidělené rekvalifikace. Pokud uchazeč nebo osoba usilující o rekvalifikaci bez oprávněných důvodů neabsolvuje rekvalifikaci či odmítne přijmout vhodné pracovní místo odpovídající nově nabyté kvalifikaci, je v dohodě o rekvalifikaci ustanovena povinnost, že se zaváže pokrýt plnou výši nákladů na rekvalifikaci. (ÚP, 2023)

Zdroj také uvádí, že právo na finanční příspěvek pro rekvalifikační účely má ten uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikačního programu vedeného regionální pobočkou ÚP a v den, kdy má být finanční podpora pro rekvalifikaci udělena, nedostává starobní důchod. Velikost finančního příspěvku pro rekvalifikaci je stanovena na 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku, který dotyčný hledající práci získal v jeho předchozím zaměstnání. Zájemci o zaměstnání, kterému nelze určit vyměřovací náklad, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku.

## 1.5 Moravskoslezský kraj

Moravskoslezský kraj disponuje rozlohou 5 431 km<sup>2</sup> a je tak 6. největší kraj v ČR. Větší část území zabírá zemědělská půda a zbývajících 35 % dominují lesní pozemky a tvoří povětšinou přírodní bohatství kraje. Díky bohatým zásobám nerostných surovin, zejména černého uhlí a zemního plynu se řadí mezi nejprůmyslovější kraje ČR. Mezi další využívané nerostné suroviny na daném území patří vápenec, žula, mramor, břidlice, sádrovec, šterkopísky písky a cihlářské jíly. (ČSÚ, 2023)

### 1.5.1 Geografické rozložení

Zdroj ČSÚ (2023) dále uvádí, že Moravskoslezský kraj je umístěn na severovýchodu území České republiky. Původ samotného názvu je odvozen od historického kontextu, kdy po ukončení slezských válek zůstalo část slezského území českým zemím. Zbývajících část Moravskoslezského kraje tvoří severní část Moravy. Severní a východní hranice kraje sousedí s Polským územím, na jihovýchodě se Slovenskem a na jihozápadu je lemován Olomouckým a Zlínským krajem. Územní celek je ze severozápadu lemován pohořím Hrubý Jeseník a Nízký Jeseník a z opačné strany v jihovýchodní části se rozkládá pohoří Moravskoslezských Beskyd. Na severovýchodním území kraje se rozkládá Ostravská pánev, kterou protéká řeka Odra, jenž odvodňuje většinu území kraje spolu se svými přítoky (Olše, Ostravice, Opava). Střední části kraje je charakteristický hustým osídlením díky nížinatému terénu. Příhraniční umístění kraje vytváří dobrou strategickou polohu díky dopravní vazbám na sousední státy.

### 1.5.2 Demografické rozložení obyvatelstva

Moravskoslezský kraj dále MSK patří k nejhustěji osídleným oblastem České republiky, na jehož rozloze žije 11,2 % obyvatel ČR. Nejvíce se to týká centrální oblasti tvořící města Ostrava, Havířov, Karviná a Frýdek-Místek. Ke dni 30.6.2023 žilo na území MSK 1 190 050 obyvatel a oproti minulému roku 2022 se počet obyvatel navýšil o 2 566 osob hlavně díky migrační vlně. V rámci rozložení obyvatelstva představoval okres Bruntál v průměru 7,5 % z celkového počtu obyvatel. Naopak na Ostravsku byl evidován největší podíl obyvatel (26,6 %) a druhou příčku obsadil okres Karviná (20,3 %). Další okresy se podílely na počtu obyvatel tímto podílovým zastoupením: Frýdek-Místek (18 %), Opava (14,7 %) a Nový Jičín (12,8 %). V předcházejících obdobích se počet obyvatel neustále snižoval a to buď v důsledku stěhování obyvatelstva za prací nebo také zvýšenou úmrtností způsobenou celosvětovou pandemií Covid-19. Přirozená měna obyvatel (počet živě narozených dětí vůči zemřelým obyvatel) dle dat neustále nabývá záporných hodnot. Od počátku roku 2023 byl přirozený přírůstek (úbytek) kolem počtu osob -2 190 a to hlavně díky snižující se porodnosti (ČSÚ, 2023)

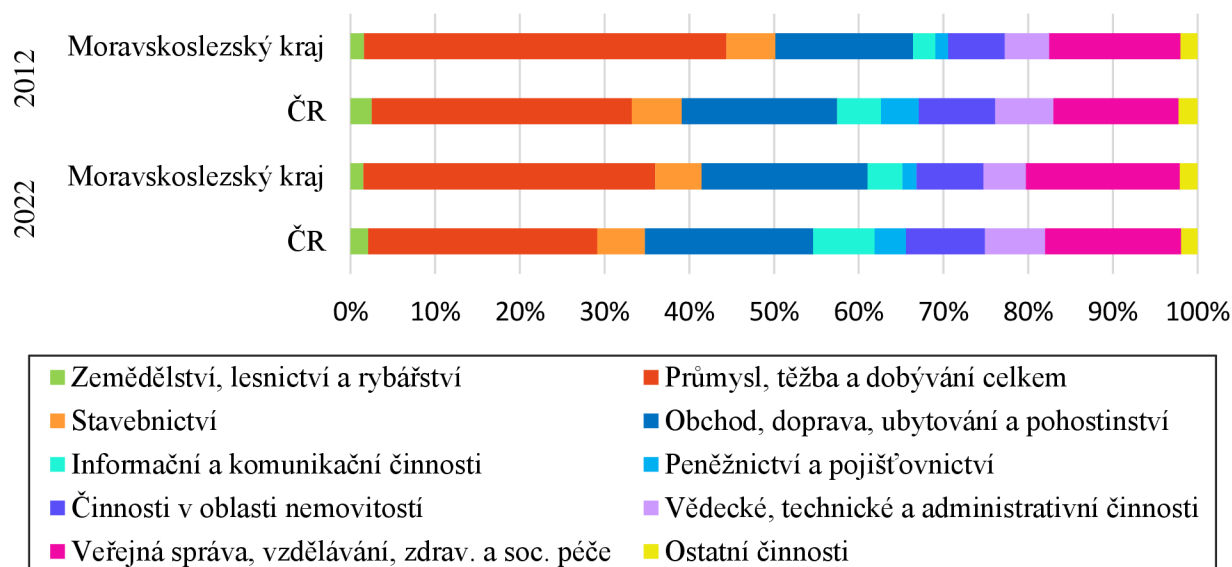
### 1.5.3 Odvětvová struktura kraje

V roce 2022 vykazoval MSK v rámci hrubé přidané hodnoty (HPH) částku 542,03 miliard a v porovnání s předcházejícím rokem se daný objem navýšil o 57,9 miliard. Ve většině odvětví docházelo k růstu HPH a především pak v oblastech obchodu, dopravy, pohostinství a ubytování, ve kterých bylo celkově zaznamenáno zvýšení o 32,1 %. Podíl HPH v primárním sektoru (zemědělství, lesnictví, rybářství) činil v roce 2022 1,5 % a je relativně nízký v porovnání s průměrnou hodnotou ČR 2,1 %. (ČSÚ, 2023).

Oblast MKS je tvořena více než 50 % ornou půdou a z převážné části ji zastupují hlinité a podzolové půdy, které jsou méně úrodné. V rámci zemědělské výroby je v MSK zastoupena řepařská a bramborařská a horská výrobní oblast, kde mají hlavní zastoupení technické

plodiny jako řepka, cukrovka, obilí a kukuřice. Nejúrodnější oblasti se nacházejí v okresech Nový Jičín a Opava. Zde se zároveň věnují chovu prasat a skotu. V Horských a podhorských oblastech dominuje ekologické zemědělství, které se zaměřuje na údržbu krajiny pastvou skotu a ovcí. (MSK, 2020)

Graf 4 Odvětvová struktura hrubé přidané hodnoty



Zdroj: vlastní zpracování z ČSÚ, Databáze regionálních účtů, 2024

Sekundární sektor (průmysl, stavebnictví) představoval v roce 2022 představoval z HPH až 39,9 % který je až 86 % tvořen průmyslem. Zastoupení průmyslového odvětví se od roku 2012 snížilo o 8,3 procentního bodu na hodnotu 34,5 % a nadále se předpokládá jeho pokles. Ovšem v porovnání s republikovou úrovní podílu sekundárního sektoru, která činí 32,83 % vykazuje stále nadprůměrnou hodnotu. Terciální sektor (obchod, doprava, služby, veřejná správa,..) se v roce 2022 podílel na HPH v rámci Moravskoslezského kraje až 53,5 %. V porovnání s rokem 2012, kdy byla podílová hodnota 44,5 %, došlo za následující desetiletí k nárůstu, a to na úkor sekundárního sektoru. I přesto je tato hodnota podílu HPH mírně podprůměrná vůči celostátnímu průměru 58,1 %. Zároveň nižší podílovou hodnotou kraje vůči celostátnímu průměru disponuje i kvartální sektor s podílem HPH 5,04 % vůči 7,1 %. Za posledních 10 let dokonce mírně klesl z původní hodnoty 5,25 %.

Hlavní průmyslová odvětví a jejich zastoupení v rámci MKS (podle Invest)

- Hutnictví: Liberty Ostrava a.s., Třinecké železářny, Vítkovice Steel, ŽDB Drátovna v Bohumíně
- Strojírenství: Strojírny a stavby Třinec, a.s., Shimano Czech republic, s.r.o., OSTROJ a.s., FERRIT s.r.o.,
- Automobilová výroba: TATRA TRUCKS a.s., Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o, Brose CZ, ŠKODA VAGONKA a.s., Varroc Lighting Systems s.r.o
- Chemický průmysl: BOCHEMIE a.s., BorsodChem MCHZ, s.r.o., CHRISTEYNS s.r.o., Global Tungsten & Powders spol. s r.o.



Moravskoslezský kraj je silně průmyslovou oblastí ČR a jeho industrializace byla založena na využívání nerostného bohatství (železná ruda, černé uhlí) s navozujícím rozvojem těžkého průmyslu a hutnictví. Těžba černého uhlí byla z ekonomických důvodů radikálně snížena. Podle tiskové zprávy Ministerstva financí (2022) bude poslední těžební společnost OKD, jenž je ve vlastnictví státu, do konce roku 2025 úplně zastavena. O zaměstnání takto přijde zhruba 3 300 lidí. 4

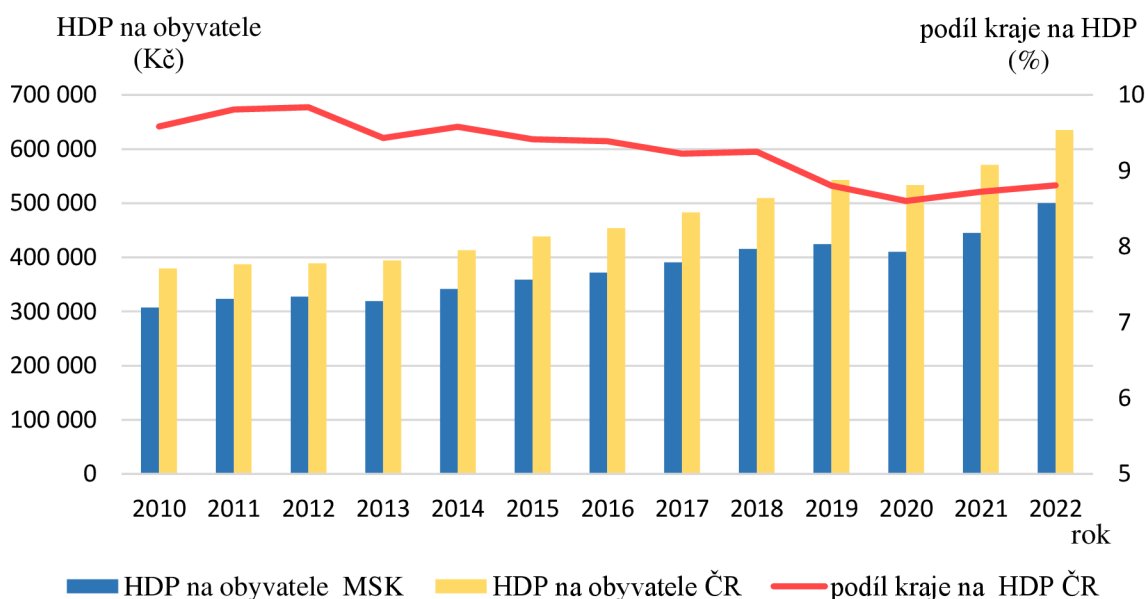
MKS patří mezi strukturálně nejpostiženější oblast v rámci celé ČR. Od 90. let minulého století probíhala rozsáhlá restrukturalizace zejména v oblastech hutnictví, hornictví a těžkého strojírenství. Útlum těžkého průmyslu zapříčiňoval intenzivní růst nezaměstnanosti až do roku 2004, kdy bylo evidováno na úřadu práce 110 792 uchazečů o práci a představoval tak nejvyšší stav v celé historii ÚP v Moravskoslezském kraji. Následně tento trend začal postupně klesat. (Zpráva ÚP, 2022,)

Díky zahraničním investorů Brose CZ a Varroc Lighting Systems s.r.o. se v MKS dále rozvinul strojí průmysl v oblasti automobilových komponentů. Hlavním významným zaměstnavatelem se stala v roce 2008 automobilka Hyundai, která nechala postavit výrobní závod v Nošovicích. Za znatelný rozvoj v oblasti informačních služeb se postaraly společnosti Tieto a OKIN. Sektor informační a komunikační technologie byl od roku 2004 jedním s nejrychleji rostoucím odvětví v MKS. (Stuchlík, 2018)

#### 1.5.4 Ekonomická síla a úroveň kraje

Podle poslední regionální statistiky ČSÚ disponoval Moravskoslezský kraj v roce 2022 hrubým domácím produktem ve výši 597,6 miliard Kč a v porovnání s předchozím rokem se navýšil o 64,9 miliard Kč. Tato jednotka představuje ekonomickou sílu daného kraje a je definována množstvím zboží a služeb, které kraj v daném období vyprodukoval. Celkově tak obsazuje 4. místo v rámci srovnání mezi jednotlivými kraji ČR. Avšak v minulosti byla úloha MKS na tvorbě celorepublikového HDP daleko vyšší, ale jeho podílový trend se od 90. let neustále snižuje. Citelný propad jinak rostoucího HDP byl zaznamenán během roku 2020

Graf 5 Hrubý domácí produkt



Zdroj: vlastní zpracování z ČSÚ, Veřejná databáze

v rámci koronavirové epidemie, kdy zaznamenal pokles o 3,7 %. Hodnota se ovšem v následujících letech rychle vrátila do rostoucího modu.

Ekonomická úroveň je dána přepočtem HDP na 1 obyvatele a jako jeden z několika ukazatelů charakterizuje životní úroveň obyvatelstva v příslušném kraji. (Soukup a kol., 2018, s. 409) Dle dat z veřejné databáze představovala HDP na 1 obyvatele v roce 2022 499,8 tisíce Kč v rámci MKS. Tato hodnota řadí daný kraj v regionálním srovnání až na 9. místo. I když data z tabulky vykazují v rámci časové řady rostoucí tendenci, není produktivita kraje vůči republikovému průměru dostatečně vysoká. V roce 2022 činil průměr HDP na obyvatele v ČR 634,9 tisíc Kč. Od roku 2011 se rozdíl mezi HDP na obyvatele mezi krajem a celorepublikovým průměrem neustále zvyšuje.

Tabulka 2 zobrazuje vývoje HDP na obyvatele mezi roky 2012 a 2022 v rámci jednotlivých krajů. První příčku konstantně udržuje hlavní město Praha a svou vysokou hodnotou HDP na obyvatele zvedá tak celorepublikový průměr nad veškeré ostatní hodnoty HPD v ČR. Druhé a třetí místo zabírá kraj Jihomoravský a Středočeský a se značným rozdílem vůči hodnotě hlavního města Prahy si své místo v pořadí udržely v obou letech. Rozdíl, který dělil první místo od druhého činil v roce 2012 částku 490 222 Kč a k roku 2022 vzrostla až na rozdíl 828 822 Kč. Moravskoslezský kraj obsadil v roce 2012 5. pozici s hodnotou HDP na obyvatele 327 488 Kč a v následujících deseti let se snížil až na 9. místo v žebříčku s hodnotou 499 813 Kč. Celkově tak v roce 2022 zaostával MSK za celorepublikovým průměrem o 135 180 Kč HDP na osobu a v roce 2012 činil tento rozdíl 61 588 Kč. Nejnižší hodnoty HPD na osobu byly v obou letech zaznamenány v Karlovarském kraji. Na dalších dvou místech od konce se v roce 2012 s podobnými hodnotami umístili kraje Ústecký (296 217 Kč) a Liberecký (296 158 Kč). V roce 2022 hodnoty HDP na osobu obou krajů vzrostly a Liberecký kraj o 17 012 Kč převyšoval HDP na osobu Ústeckého kraje s částkou 440 737 Kč.

Tabulka 2 Porovnání HDP na 1 obyvatele mezi kraji ČR v letech 2012 a 2022

Název kraje	2012	2022
Česká republika	389 076	634 993
Hlavní město Praha	858 559	1 453 579
Středočeský kraj	352 340	557 641
Jihočeský kraj	323 248	480 506
Plzeňský kraj	345 611	553 512
Karlovarský kraj	268 021	377 886
Ústecký kraj	296 217	440 737
Liberecký kraj	296 158	457 749
Královéhradecký kraj	324 940	543 106
Pardubický kraj	300 829	513 222
Kraj Vysočina	321 295	474 282
Jihomoravský kraj	368 337	624 757
Olomoucký kraj	293 249	503 709
Zlínský kraj	322 790	524 888
Moravskoslezský kraj	327 488	499 813

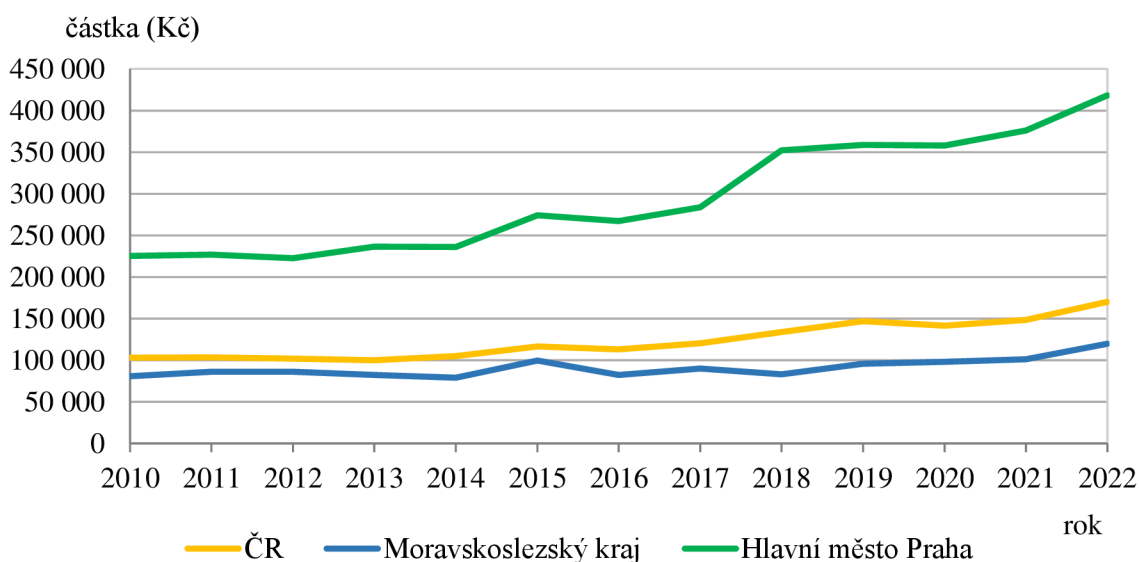
Zdroj: vlastní zpracování z ČSÚ, Regionální statistiky

### 1.5.5 Tvorba hrubého fixního kapitálu (THFK)

Daný ukazatel je definován nabytím a ztrátou hmotných a nehmotných fixních aktiv, tj. nové investice, modernizace, nákupy (prodeje) nebo i bezplatná nabytí stávajícího dlouhodobého majetku. Jsou zde zahrnuty i zvýšené hodnoty stávajících aktiv (podzemní zdroje, půda, patenty, apod.) Tvorba hrubého fixního kapitálu ovšem zahrnuje pouze pořízená aktiva s cenou vyšší než 20 000 Kč a zároveň zde nespádají předměty nakoupené domácnostmi pro dlouhodobou spotřebu a vládní výdaje pro vojenské účely. Tato veličina vyjadřuje investiční aktivitu a podílem THFK na HDP lze vyjádřit míru investic. (Valach, 2011, s. 158-159).

Podle ukazatele ČSÚ disponoval v roce 2022 Moravskoslezský kraj objemem THFK 143,3 miliardy Kč a oproti předcházejícímu roku byl obohacen o 22,2 miliard Kč. Částka v přepočtu na 1 obyvatele kraje se rovnala THFK 119,8 tisíce Kč a v porovnání s ostatními regiony republiky byla osmá nejvyšší. Rozdíl mezi krajem a republikovým průměrem THFK na 1 obyvatele se od roku 2015 neustále rostl a k roku 2022 činil rozdíl 50,3 tisíce Kč. Na celorepublikový průměr THFK na 1 obyvatele měla silný vliv Praha, která díky svým investičním aktivitám zvýšila od roku 2010 svou hodnotu dat o 85 %.

Graf 6 Tvorba hrubého fixního kapitálu na 1 obyvatele v Kč



Zdroj: vlastní zpracování z ČSÚ, Veřejná databáze

### 1.5.6 Čistý disponibilní důchod domácnosti (ČDDD)

Tento ukazatel představuje množství financí, které mohou domácnost využít na konečnou spotřebu ať už ve formě úspor nebo pro koupi nových hmotných a nehmotných aktiv. V roce 2022 byl objem financí v rámci ČDDD 359,4 miliard v daném kraji. V přepočtu na 1 obyvatele připadlo 300,6 tisíc Kč a jednalo se tak o historické maximum MKS. Ovšem v rámci porovnání mezi kraji byla tato částka až na 9. místě. Nejhorším výslednou hodnotou ČDDD byl pro MKS rok 2019, kdy v porovnání s ostatními kraji disponoval částkou 241,3 tisíc Kč a propadl se tak až na předposlední místo. (ČSÚ, veřejná databáze 2023)

Hospodářský růst v roce 2022 výrazně oslabil inflační tlak, který byl způsobený válečným konfliktem na Ukrajině. Růst cen energií a potravin řešily domácnosti snížením nákupu určitých spotřebních věcí zejména produktů dlouhodobé a střednědobé spotřeby (ÚP ČR, 2023, s. 9)

## 1.6 Metodika práce

Cílem této bakalářské práce bylo především poukázat na problémy pracovního trhu v Moravskoslezském kraji, definovat jeho slabé stránky, zhodnotit užitečnost aktivní politiky zaměstnanosti a na základě hodnocení získaných dat vytvořit predikci vývoje nezaměstnanosti a doporučit možná opatření nebo nástroje, které by efektivně bojovaly proti vysoké nezaměstnanosti.

Teoretická část této bakalářské práce byla vytvářena sekundárními zdroji za pomoci deskripce z odborné literatury a informačních zdrojů a měla za cíl znázornit soubor informací ke konkrétnímu tématu trhu práce a politiky zaměstnanosti. V této souvislosti byly nejprve popisovány základní aspekty tržní ekonomiky jako např. pracovní nabídka a poptávka, rovnováha trhu práce, ekonomické modely a následně i nezaměstnanost, politika nezaměstnanosti v ČR a charakteristika Moravskoslezského kraje. Díky sesbíraným faktům byly zároveň formulovány hypotézy (ekonomické modely), které objasňovaly fungování daných ekonomických aspektů a pro větší názornost byly dané hypotézy znázorněny pomocí obrázků či grafů. Dále byla pomocí deskriptivní statistiky zpracovány základní ekonomické hodnoty Moravskoslezského kraje.

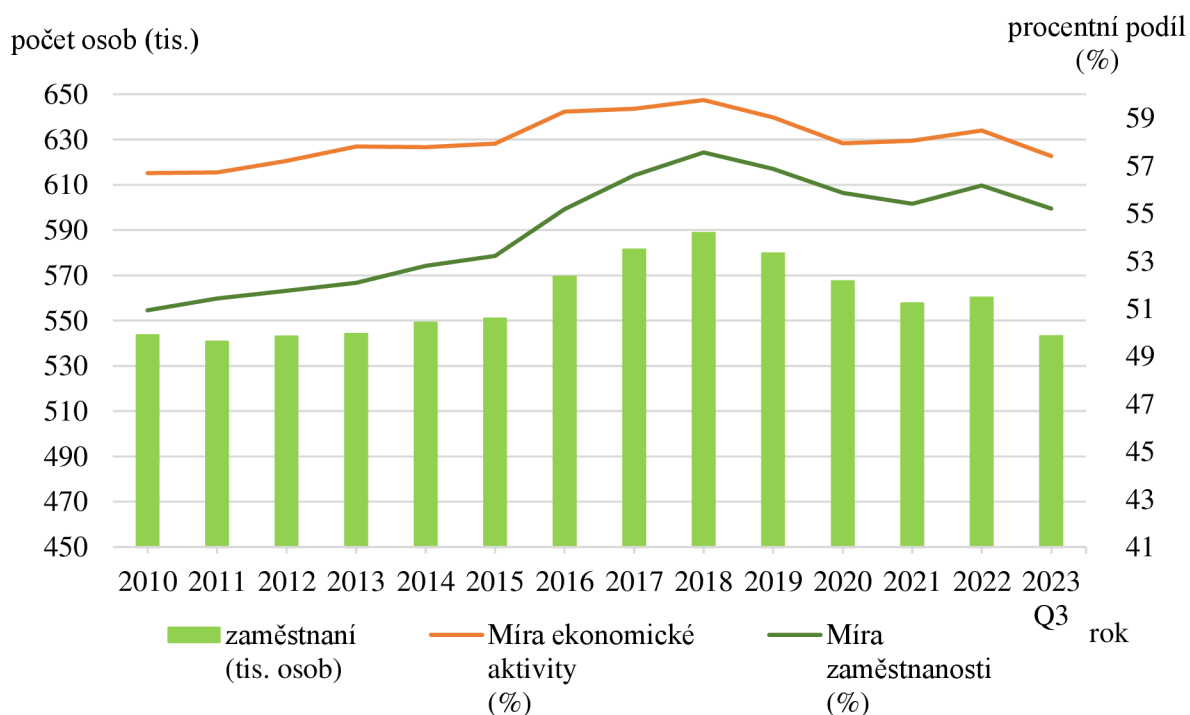
Praktická část vycházela z kvantitativního výzkumu se sběrem dat především z internetových zdrojů Českého statistického úřadu, Úřadu práce ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí. Tyto data byly zpracovávány buď do formy tabulek nebo grafů v tabulkovém softwaru Microsoft Excel, aby byla zajištěna větší přehlednost a názornost hodnot. Zároveň byla hodnocena a porovnávána jak v komparaci s jiným časovým obdobím, tak v rámci jiných ukazatelů pro ověření hypotéz z teoretické části práce. Popisná analýza jednotlivých ukazatelů byla prováděna v rámci jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání a také v komparaci z celorepublikovými hodnotami. Sběr dat probíhal také z dokumentu „Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie APZ pro rok 2024“, který byl vydán krajskou pobočkou úřadem práce v Ostravě. Prezentované hodnoty v dané zprávě sloužily jako interpretace jednání státní správy na problematiku nezaměstnanosti. V Závěru práce byly interpretovány získané hodnoty ukazatelů trhu práce a v závislosti na použité aktivní politice zaměstnanosti byla vytvořena predikce budoucího vývoje trhu práce.

## 2 Analytická část práce

### 2.1 Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji

Počet zaměstnaných poklesl od konce roku 2022 k 3.čtvrtletí roku 2023 až o 17 072 zaměstnanců. Z tohoto čísla tvořili 65% podíl muži a celkově se snížil jejich zaměstnanecký stav o 11 007 pracovníků. Podle Grafu 7 se od roku 2010 po současnost vykazoval nejvyšší počet zaměstnaných rok 2018, kdy při 588,7 tisíc zaměstnaných byla vykázána i nejvyšší míra ekonomické aktivity a to 59,7 %. Na této maximální hodnotě ekonomické aktivity se významně podílela míra zaměstnanosti, která od roku 2010 vzrostla o necelých 7 procentních bodů. Vlivem pandemie virového onemocnění Covid-19 byl od roku 2019 opět zaznamenán pokles počtu zaměstnaných a hodnota se k roku 2021 propadla až na 557,7 tisíc. S rokem 2022 byl zaznamenán nárůst zaměstnanosti o 2 468 počtu zaměstnaných z toho pouze zaměstnanost u mužů vykazovala zvýšení. Počty zaměstnaných žen se naopak snížily o necelé 2 tisíce a jejich pokles od roku 2018 tak neustále pokračuje až do dnešní doby.

Graf 7 Vývoj zaměstnanosti a míry ekonomické aktivity v Moravskoslezském kraji



Zdroj: vlastní zpracování z portálu ČSU, zdroj VŠPS

#### 2.1.1 Ekonomická aktivita obyvatelstva

Níže uvedená Tabulka 2 zkoumá vztah mezi ekonomickou aktivitou žen a mužů v rámci jednotlivých krajů. Data, která vytvořila danou podílovou hodnotu vycházela z počtu a struktury obyvatel v datu 31.12.2022 a také z původní metody šetření. Nejsou zde započítáni váleční uprchlíci z Ukrajiny a zároveň se zde objevují odhady počtu lidí, kteří žijí v kolektivní domácnosti (ústavech sociální péče, nápravných zařízeních, domovech důchodců). Zároveň jsou zde započítáni i vězni a přistěhovalí cizinci, kteří nežijí v bytech. Tyto data jsou extrahována z portálu VŠPS.

Tabulka 3 Míra ekonomické aktivity (osoby ve věku 15 a více) k 3. čtvrtletí roku 2022-2023

	3. čtvrtletí 2023			3. čtvrtletí 2022			rozdíly		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
ČR celkem	60,19	68,78	51,99	60,05	67,85	52,58	0,1	0,93	-0,58
Hl. město Praha	66,17	73,47	58,92	63,90	71,85	56,44	2,3	1,62	2,48
Středočeský kraj	60,71	69,92	51,86	61,55	69,31	54,07	-0,8	0,61	-2,21
Jihočeský kraj	57,59	67,26	48,56	59,09	66,15	52,26	-1,5	1,11	-3,70
Plzeňský kraj	59,74	69,34	50,67	61,07	68,96	53,41	-1,3	0,39	-2,74
Karlovarský kraj	63,47	69,17	57,86	61,29	67,40	55,41	2,2	1,77	2,45
Ústecký kraj	60,60	68,46	52,71	58,15	65,29	51,25	2,5	3,16	1,46
Liberecký kraj	56,86	65,51	48,71	58,08	67,51	49,00	-1,2	-2,00	-0,29
Královéhradecký kraj	59,39	68,45	50,78	58,64	66,24	51,36	0,7	2,22	-0,57
Pardubický kraj	59,13	67,26	51,39	58,98	67,01	51,16	0,1	0,26	0,23
Vysočina kraj	59,90	69,55	50,57	60,31	67,34	53,41	-0,4	2,21	-2,84
Jihomoravský kraj	59,79	67,97	52,01	59,60	68,43	51,18	0,2	-0,45	0,83
Olomoucký kraj	59,63	68,13	51,68	58,65	66,40	51,30	1,0	1,73	0,38
Zlínský kraj	58,70	68,11	50,01	58,21	66,49	50,30	0,5	1,62	-0,30
Moravskoslezský kraj	57,45	66,13	49,47	58,97	66,36	51,94	-1,5	-0,23	-2,46

Zdroj: vlastní zpracování z portálu ČSU, zdroj VŠPS

V porovnání dat dle Tabulky 3 byla hodnota celkové míry ekonomické aktivity ČR vůči Moravskoslezskému kraji v roce 2023 nižší o 3,2 procentních bodů. Celkově se tak obsazoval 2. nejhorší místo v regionálního porovnání s hodnotou 57,4 % a za ním už byl pouze Liberecký kraj s mírou ekonomické aktivity 56,9 %. I v porovnání rozdělení osob podle pohlaví byl vůči průměrné celorepublikové hodnotě MKS se svými daty celkově o 2,5 procentního bodu níže a to jak v rámci mužů tak i žen. Z dat vypovídá, že náhlý propad v řebříčku míry ekonomické aktivity MKS nastal mezidobí roku 2022-2023. Původní celková hodnota ekonomické aktivity byla 58,9 % a řadila tento kraj na 6. místo s nejnižší hodnotou. Hlavní roli v poklesu dat měly ženy, u kterých byla zaznamenána snížená ekonomická aktivita až o 2,46 procentních bodů. Podobný propad hodnot u ekonomické aktivity žen zaznamenaly i kraje Jihočeský (-3,70 p. b.), Vysočina (-2,84 p. b.), Plzeňský (-2,74 p. b.) a Středočeský (-2,21 p. b.). Ekonomická aktivita mužů naopak ve většině krajů měla rostoucí tendenci a pouze u kraje Libereckého (-2 p. b.), Jihomoravského (-0,45 p. b.) a Moravskoslezského (-0,23 p. b.) se počty snižovaly. V Tabulce 2 jsou celkové hodnoty ekonomické aktivity obyvatelstva barevně rozlišeny dle umístění v žebříčku regionálního porovnání. Červená barva zobrazuje podprůměrné hodnoty a zelená ty nadprůměrné.

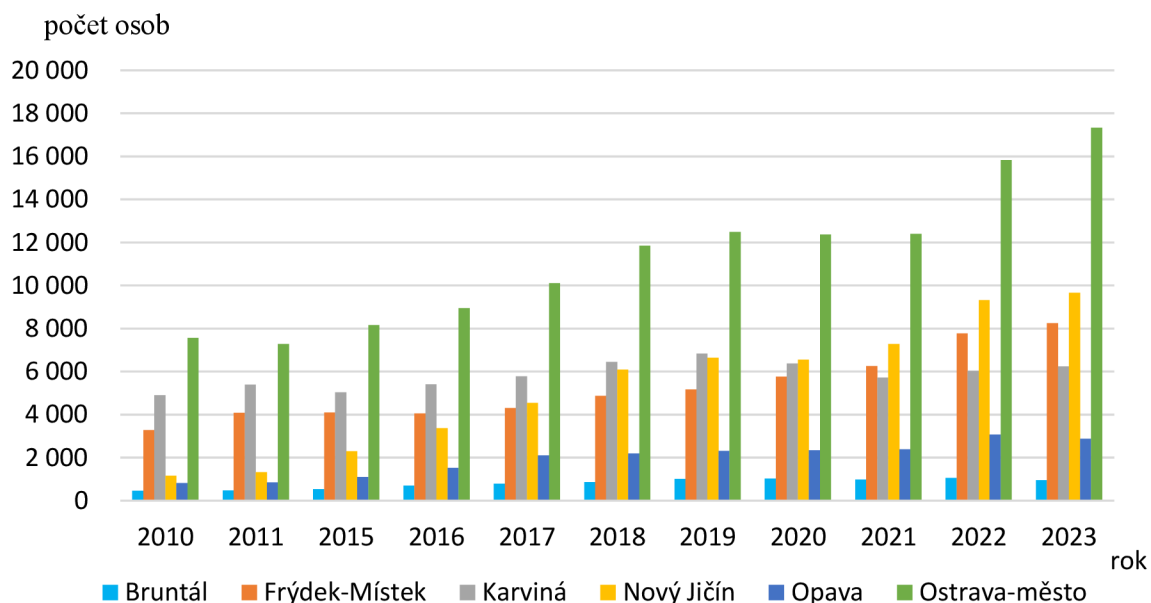
### 2.1.2 Zaměstnanost cizinců a jejich zastoupení v MKS

Celkový počet zaměstnaných cizinců představoval ke dni 31.12 2023 počet 45 331. Dle Grafu 8 byl oproti předchozímu roku navýšen počet o 2 229 zaměstnaných a mezi lety 2021 a 2022 narostl o více než 8 tisíc zaměstnaných. Tento rapidní nárůst byl zapříčiněn zejména přijetím ukrajinským uprchlíků a jejich rychlou asimilací na nové prostředí. Podle dat úřadu práce v MKS byl mezidobí roků 2021–2022 evidován nárůst o 7 771 zájemců o práci z řad cizinců a k roku 2023 se počet navýšil už o pouze 2 162. Z těchto dat vyplývá, že až polovina zájemců o práci si do konce roku 2022 našla zaměstnání.

Podle portálu ČSÚ (2023) se počet cizinců v MKS mezi obdobími 2021-2022 téměř zdvojnásobil na 56 258 cizinců (bez osob s platným azylem). Podílová složka mužů, která činila v období 2013-2019 představovala téměř 69 % cizinců najednou klesla k roku 2022 na 48,2 %. Z celkového navýšení počtu cizinců o 27 tisíc bylo podle státního občanství 26 tisíc ukrajinských cizinců a většinou se tak jednalo o ženy s dětmi. Celkový počet cizinců s ukrajinským občanstvím představoval ke konci roku 2022 29 921 osob. Další významným podílovým zastoupením cizinců v rámci občanství byly osoby ze Slovenska (8 926 osob, tj. 15,9 % z celku), z Vietnamu (4 660 osob, tj. 8,3 % z celku) a Polska (3 907 osob, tj. 6,9 %). V menším počtu (v rámci stovek osob) zde byli zastoupeni cizinci s občanstvím německým, bulharským, korejským (až 907 osob) a ruským. Podíl cizinců v roce 2022 vůči všem obyvatel moravskoslezského kraje tvořil 4,7 % a od předchozího roku se navýšil téměř o sto 88 %.

Na Grafu 8 je znázorněný vývoj počtu zaměstnaných cizinců v rámci jednotlivých okresů MKS od roku 2010-2023 s tím, že v mezidobí 2012-2014 nebyly data k dispozici z důvodu integrace informačního systému MPSV. Počet zaměstnaných cizinců se v okresech neustále zvyšuje a jediné stagnační období bylo 2020-2021 (období po epidemii Covid-19). Dále také v roce 2023 byl zaznamenán pokles zaměstnaných cizinců v okrese Bruntál o 103 osob na konečný počet 947 osob a v Opavě o 187 osob na konečný počet zaměstnaných cizinců 2 889. Zároveň tyto oblasti disponují dlouhodobě nejnižší zaměstnaností cizinců v MKS. Z grafu je zřejmé, že konstantně největší počet zaměstnaných cizinců se vyskytuje na ostravsku a k roku 2023 představoval 17 347 osob. V průběhu let představoval podíl zaměstnaných cizinců v Ostravě v průměru 36,9 % vůči celkovému počtu MKS a k roku 2023 se tato podílová složka zvýšila na 38,2 %. V roce 2023 disponoval druhým největším podílem zaměstnaných cizinců region Nový Jičín se zastoupením 21 % (9 669 osob) a poslední 3 roky si tento podíl udržoval. V karvinském regionu byl počet zaměstnaných cizinců v roce 2010 druhý největší v rámci kraje a k období 2019 se neustále zvyšoval až na 6 843 osob. Posléze začala zaměstnanost cizinců stagnovat a dále už významně nerostla. Dle dat v rámci oblasti Frýdku-Místku byl zjištěn významný růst v období 2021-2023, kdy se zvýšil počet zaměstnaných cizinců o téměř 2 tisíce osob až na 8 255 osob.

Graf 8 Zaměstnanost cizinců v rámci jednotlivých okresů Moravskoslezského kraje



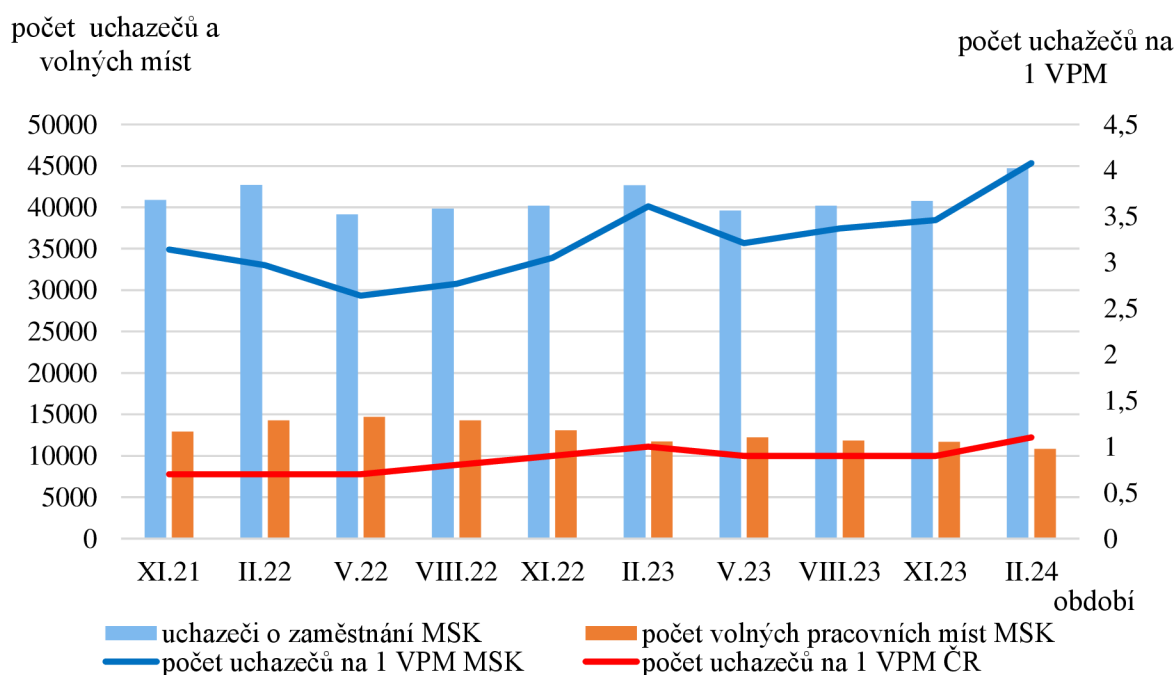
Zdroj: vlastní zpracování z portálu ČSÚ, zdroj MPSV, MPO, ČSÚ

### 2.1.3 Volná pracovní místa

Na základě roční zprávy o situaci na trhu práce MSK zpracované portálem ÚP (2024) byl k únoru 2024 v rámci tržní poptávkou v MSK uveden počet volných pracovních 10 856. Z tohoto počtu bylo 54,4 % pracovních nabídek požadováno pouze základní vzdělání a v dalších 29 % bylo požadováno střední odborné vzdělání s nebo bez výučního listu. V porovnání s předchozím rokem bylo v únoru 2023 k dispozici 12 229 volných pracovních míst. Z hlediska vývoje nabídl počátek roku 2024 nejnížší množství pracovních míst za poslední 2 roky a od srpna roku 2022, kdy byl maximální počet 14 818 se množství volných pracovních míst neustále snižuje. Zároveň na prosincovém stavu roku 2022 se také promítla skutečnost s malým počtem VPM s povolením k zaměstnání cizince (pouze 3 VPM) oproti volných pracovních míst se zaměstnaneckou kartou cizince (5 004). Tato situace vycházela ze státní dočasné ochrany občanů Ukrajiny, kdy bylo jejich uplatnění na trhu práce zajišťováno přes zaměstnanecké karty.

V Grafu 9 je zobrazen vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v období od prosince roku 2021 do února roku 2024 a v závislosti na korelaci množství daných ukazatelů byla vytvořena spojnice podílu. V rámci posledních dvou let počet uchazečů na jedno pracovní místo vzrostl a od nejnížší hodnoty 2,64 která byla zaznamenána v květnu roku 2022 se vyhoupla až na nynější aktuální hodnotu 4,08. Celkově se počet nabízených pracovních míst snižuje a počet uchazečů o zaměstnání mírně roste. V závislosti na sezónních pracích byl každoročně evidován nejvyšší počet uchazečů o práci během zimního období (v našem případě únor) a pokles nastal vždy v letním období. V porovnání s ukazatelem počtu uchazečů na 1 VPM ČR se na volnou pracovní pozici v MSK ucházelo v průměru o 2,3 uchazeče více a v únoru roku 2024 činil dokonce tento rozdíl až 3 uchazečů na 1 VPM. Ani v napříč ročními obdobími se celorepubliková hodnota podílu množství uchazečů na 1 VPM tak nelišila jako v MSK.

V následující Tabulce 4 je zobrazen vývoj daných hodnot v jednotlivých okresech MSK ve Graf 9 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v MSK a ČR



Zdroj: vlastní zpracování z portálu MPSV, zdroj ÚP



stejných časových úsecích jako v Grafu 9. Z tabulky vyplývá, že okres Nový Jičín disponuje od listopadu 2021 konstantě nejnižšími počty uchazečů na 1 VPM s průměrnou hodnotou 1,35. Na druhém místě se nachází okres Frýdek-Místek s průměrnou hodnotou počtu uchazečů na 1 VPM 2,09 a na třetím a čtvrtém místě se umístilo Ostravsko a Opavsko s průměrnými hodnotami 2,62 a 3,04. S daleko vyšší průměrnou hodnotou 5,29 se na čtvrté příčce umístil okres Bruntál, přičemž v rozmezí konce roku 2021 a polovinou roku 2023 disponoval průměrnou hodnotou až 7,6 a lze tak sledovat zvýšený tlak na volné pracovní místa. V rámci všech okresů disponuje Karvinsko nejvyšším počtem uchazečů o zaměstnání na 1 VPM a to s průměrnou hodnotou 10,12. Pravidelné nárůsty hodnot byly zaznamenány v období února a to hlavně v okresech Bruntál (nárůst až o 1,3 uchazeče na 1 VPM) a Karviná (nárůst až o 1,2 uchazeče na 1 VPM). V únoru roku 2024 byl zaznamenán citelný nárůst vůči listopadovým hodnotám roku 2023 a počet uchazečů na 1 VPM ve všech okresech vzrostl v průměru o 0,65 uchazeče. Podle podledních dat se z největším tlakem potýká Karviná, kde na 1 VPM náleží 11 uchazečů, a následně také Bruntálsko, kde náleží na 1 VPM 8 uchazečů. Dalším okresem, který zvyšuje průměrnou hodnotu počtu uchazečů na 1 VPM je Opava s hodnotou 4,4.

Tabulka 4 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání na 1 VPM v okresech MSK

Dle jednotlivých regionů byl podle Tabulky 5 evidován nejvyšší počet volných pracovních

okres	XI. 21	II. 22	V. 22	VIII. 22	XI. 22	II. 23	V. 23	VIII. 23	XI. 23	II. 24
Bruntál	3,9	5,2	3,8	4	4,6	5,9	4,8	5,5	7,2	8
Frýdek-Místek	1,8	2,1	1,6	1,8	2,1	2,4	2,1	2,3	2,3	2,4
Karviná	9,9	10,5	9,7	9,2	10,2	10,6	10,3	10	9,8	11
Nový Jičín	1,3	1,2	1	1,1	1,2	1,7	1,2	1,3	1,4	2
Opava	2,4	2,1	2,2	2,5	3,4	3,5	3,2	3,1	3,6	4,4
Ostrava	2,6	2,4	2,1	2,3	2,3	2,8	2,7	2,9	2,8	3,3

Zdroj: vlastní zpracování z portálu ÚP, Statistiky

míst na Ostravsku 3 891 a na druhém místě byl region Frýdecko-Místecký s počtem 2 241. Nejméně pracovních míst bylo nabízeno na Bruntálsku (593) a také na Opavsku (947). V rámci požadovaného vzdělání na určitou pozici převažovaly ve všech regionech pracovní nabídky se základním vzděláním (s celkovým počtem 5 956) a to až o polovinu. Nejvyšší podíl 68 % těchto volných pracovních pozic byl evidovaný oblasti Nového Jičína a na Frýdku-Místku (58 %). Druhý nejžádanějším vzděláním pro zaměstnavatele bylo střední odborné vzdělání s nebo bez výučního listu. Podílový rozptyl v rámci regionů představoval hodnotu 24–35 % z čehož největší zastoupení s tímto vzděláním bylo evidované na Bruntálsku (35,9 %) a na Opavsku (35,6 %). Naopak nejmenší zastoupení evidovaných nabídek prací bylo s gymnazijní vzděláním, které představovalo v rámci všech krajů podíl 0,4 – 4 %. Zájem o uchazeče se středním odborným vzděláním s maturitou se pohyboval v rozmezí 8 – 11 % a o něco nižší podíl představovala poptávka po vysokoškolském vzděláním v rozmezí 2 – 8 % z celkového počtu volných pracovních míst.

Tabulka 5 Volná pracovní místa podle požadovaného vzdělání v rámci regionu MSK (únor 2024)

	Bruntál	Frydek-Místek	Karviná	Nový Jičín	Opava	Ostrava-město
Základní vzdělání (vč. neukončeného)	244	1300	617	1336	459	2000
Střední odborné (SOU, OŠ, OU)	213	602	386	476	337	1179
Střední odborné s maturitou (SOU, SOŠ)	66	195	118	74	83	344
Úplné střední vzdělání (gymnázium)	24	9	14	21	33	163
Vysokoškolské	46	135	101	41	35	205

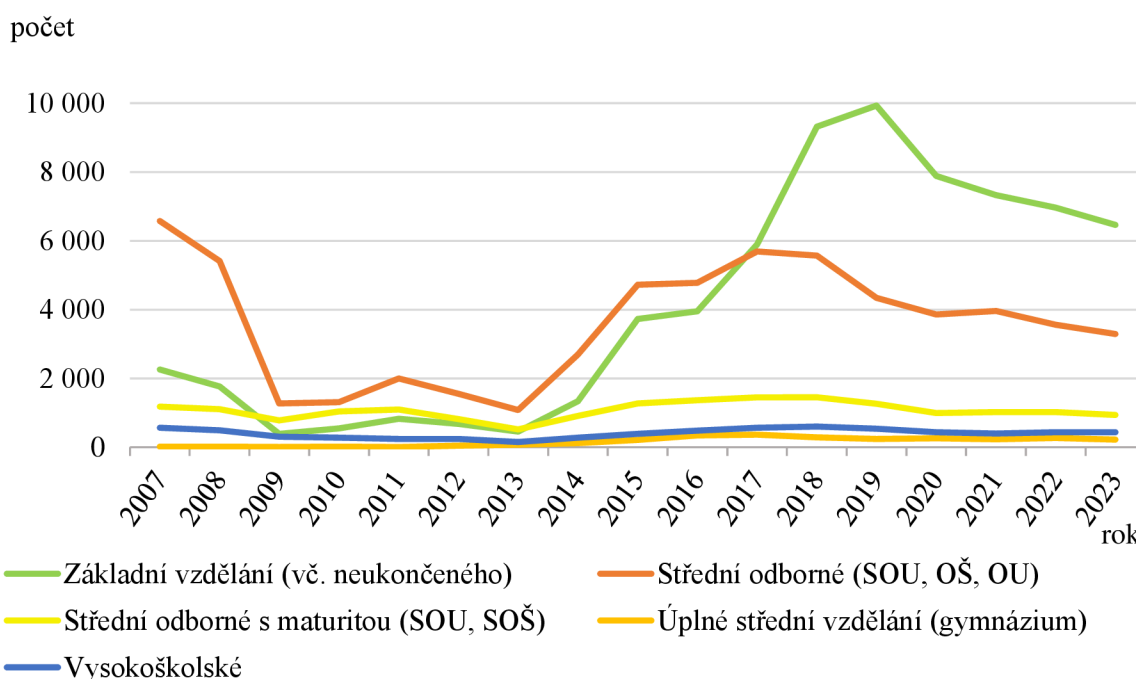
Zdroj: vlastní zpracování z portálu MPSV, zdroj VŠPS

Počet VPM se základním vzděláním nebyl vždy takto majoritní vůči ostatním nabídkám práce. Na základě ročních zpráv ÚP byl vypracován Graf 10, ve které je vyobrazen vývoj VPM strukturovaný dle požadovaného vzdělání. Z grafu je zřejmé, že vysokoškolské a gymnazijní vzdělání představovala v rámci VPM vždy malý podíl. Nejvyšší výkyvy hodnot byly zaznamenány u VPM s požadovaným základním vzděláním (včetně neukončeného) a u středního odborného vzdělání. Počet pracovních nabídek 458 se základním vzděláním se od roku 2013 rapidně začal zvyšovat z počáteční hodnoty 458 až k číslu 9 929 VPM, které bylo dosaženo v roce 2019. V tomto časovém období šesti let se zvýšil počet až o 9 471 VPM. Posléze začal tento trend postupně klesat až k nynějšímu číslu 6 459 VPM. Další VPM, které zaznamenaly prudký nárůst, byly pracovní nabídky s podmínkou středního odborného vzdělání bez maturity a od roku 2013 s počátečním počtem 1 081 VPM vzrostly v roce 2017 na 5 694 VPM. Vývoj nebyl tak prudký jako u nabídek práce se základním vzděláním, ale pořád se jednalo o výrazný nárůst o 4 613 VPM a to v rámci 4 let. Po roku 2017 začal trend také klesat až na nynější hodnotu 3 293 VPM. Počet volných pracovních míst s požadavkem na střední odborné vzdělání s maturitou v rámci časového vývoje balancoval v průměru kolem hodnoty 1 071 VPM. Období 2013 - 2019 také představovalo pro tuto kategorii nárůst počtu VPM, ovšem jednalo se pouze množství 744 VPM. Významný pokles v rámci všech ukazatelů nastal v roce 2008, kdy českou ekonomiku zasáhla velká finanční krize a v následujících pěti letech počet VPM stagnoval.

Vzhledem k neustále rostoucímu HDP Moravskoslezského kraje a zvětšujícím se terciálním sektoru na úkor toho sekundárního viz Graf 4 by se dalo očekávat, že VPM s požadovaným vysokoškolským a gymnazijním vzděláním budou také na vzestupu. Data ovšem ukazují, že VPM s požadovaným gymnazijním vzděláním vzrostly v období 2008-2023 pouze o 217 nabídek ke konečnému počtu 224. Nabídky s vysokoškolským vzděláním byly naopak udržovány na průměrné hodnotě 402 VPM.

Portál MPSV (2024) zároveň udává že podle ustanovení paragrafu 35 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb., není od 1.ledna 2012 hlášení volných pracovních míst pro zaměstnavatele povinné, nýbrž se jedná o dobrovolnou činnost. Reálné počty volných pracovních míst proto mohou být o něco vyšší, a to hlavně v případech nabídek pracovních vyšším vzděláním. Úřad práce tedy nedisponuje počtem volných pracovních míst, které byly inzerovány v rámci soukromých pracovních portálů nebo byly obsazeny díky internímu výběrovému řízení. Zaměstnavatel však může nadále využívat pomoci ÚP ČR v rámci poradenské činnosti při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů a zájemců o zaměstnání, získávat informace o pracovním trhu.

Graf 10 Časový vývoj VPM v rámci požadovaného vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování z portálu MPSV, zdroj VŠPS

#### 2.1.4 Dlouhodobě evidovaná volná pracovní místa

Dlouhodobě evidovaná volná pracovní místa neboli DE VPM představují další negativní aspekt nezaměstnanosti. I přes vysoký počet uchazečů o zaměstnání, jenž je v poslední době až 4krát vyšší než počet nabízených pracovních míst, stále eviduje ÚP v Moravskoslezském kraji relativně vysoký počet VPM o které je velmi nízký zájem. Na základě pokynu MPSV ČR začaly být tyto volné pracovní pozice od roku 2002 sledovány a evidovány. Dlouhodobě evidované pracovní místo se od VPM liší délkou inzerce, a tedy její špatnou mírou obsazení. Až po uplynutí 3 měsíců se z nabídky VPM stává DE VPM.

Dle roční zprávy ÚP pro MSK (2024), která porovnávala prosincová data roku 2022 a 2023 se podíl DE VPM na celkovém počtu VPM stále pohybuje na 65 % ovšem meziročně nastal mírný pokles. Nejvyšší celkový pokles dlouhodobě evidovaných VPM zaznamenal okres Frýdek-Místek (-199), Bruntál (-156) a také Opava (-128). Naopak na Karvinsku byl zaznamenán růst o 59 DE VPM.

Níže v Tabulce 6 jsou vyobrazena data DE VPM k jednotlivým třídám CZ-ISCO. Oproti minulému roku došlo zároveň ke snížení celkového počtu VPM (-898) a podílová složka mezi VPM a DE VPM se také nepatrně snížila z 65,6 % na 65,2 %. Nejvyšší počet DE VPM byl v obou letech zaznamenán v třídě CZ-ISCO „Řemeslníci a opraváři“ a, i když se hodnota 2 954 snížila na 2 758, tak podílová složka z celkového počtu VPM se naopak lehce zvýšila o 0,2 procentního bodu na konečnou hodnotu 24,3 %. Kategorii s druhou nejvyšší mírou zastoupení DE VPM tvoří „Obsluha strojů a zařízení, montážníci“ (do této kategorie taky spadá profese řízení a obsluhy mobilních zařízení). Podílová složka DE VPM se ovšem od předešlého roku snížila z 16 % na 14,3 % a jedná se tak o největší absolutní úbytek k roku 2023, který představoval (-330). Naopak kategorie „Pracovníci ve službách a prodeji“ zaznamenala napřesrok vzrůst DE VPM o počet 88 na konečnou hodnotu 1 021. V konečném výsledku se podílová složka na VPM se z 7,6 % zvýšila na 9 %. Další kategorií s vysokým

počtem dlouhodobých evidovaných VPM tvoří „Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci“ a s podílovou hodnotou 7,6 v roce 2023 tvořili celkový počet 865. Ostatní kategorie tříd tvořící celkový podíl 9,9 % DE VPM z VPM jsou „Techničtí a odborní pracovníci“ (518), „Specialisté“ (414), „Úředníci“ (94), „Zákonodárci a řídicí pracovníci“ (74) a nakonec „Kvalifikovaní pracovníci zemědělství, rybářství a lesnictví“ (27). VPM v rámci kategorie „Zaměstnanci v ozbrojených silách“ nebyly ani v jednom roce vůbec vypsány.

Tabulka 6 Dlouho evidovaná volná pracovní místa dle třídy zaměstnání podle CZ-ISCO

Třída zaměstnání podle CZ-ISCO	31.12.2022			31.12.2023		
	VPM celkem	DE VPM	podíl DE VPM na celkovém počtu VPM	VPM celkem	DE VPM	podíl DE VPM na celkovém počtu VPM
	počet	počet	%	počet	počet	%
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	0	0	0	0	0
Zákonodárci a řídicí pracovníci	117	84	0,7	110	74	0,7
Specialisté	659	464	3,8	605	414	3,6
Techničtí a odborní pracovníci	796	543	4,4	796	518	4,6
Úředníci	277	124	1	236	94	0,8
Pracovníci ve službách a prodeji	1 415	933	7,6	1 672	1 021	9
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství	77	35	0,3	75	27	0,2
Řemeslníci a opraváři	4 381	2 954	24,1	4 009	2 758	24,3
Obsluha strojů a zařízení, montéři	2 701	1 959	16	2 256	1 629	14,3
Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci	1 831	942	7,7	1 597	865	7,6
<b>celkem</b>	<b>12 254</b>	<b>8 038</b>	<b>65,6</b>	<b>11 356</b>	<b>7 400</b>	<b>65,2</b>

Zdroj: vlastní zpracování z roční zprávy pro MSK 2024, zdroj ÚP ČR

Vyhodnocení výsledků z Tabulky 6 přineslo výsledky, které už částečně zobrazují kvalifikační strukturu či dosažené vzdělání pro danou třídu zaměstnání. Dle roční zprávy ÚP pro MSK (2024) představují VPM s požadavkem základního vzdělání či bez vzdělání až 37,5 % z celkového množství DE VPM. V rámci této kvalifikační skupiny zároveň 58 % z celkového počtu VPM tvoří dlouhodobě evidovaná volná pracovní místa. Dále i VPM se stupněm vzdělání střední odborné s nebo bez výučního listu, také představuje významný podíl v DE VPM a to 18,6 %. Celkově tak z registrovaných VPM s daným stupněm vzdělání představuje v roce 2023 dokonce až 61 %.

Pro shrnutí faktů z analýzy volných pracovních míst vyplývá určitá dysbalance, která ukazuje velké množství uchazečů o zaměstnání, jenž se uchází o až 4krát nižší počet VPM s určitým vzděláním a profesí a stále se objevuje relativně vysoký podíl DE VPM o který nikdo nejvíce zájem. Jelikož největší podíl VPM 53 % byl podle Tabulky 5 uveden s požadavkem na základní vzdělání či bez vzdělání, tak podle předpokladů zprávy ÚP pro MSK (2024) se stanovené podmínky dané pracovní nabídky neslučovaly s preferencemi

uchazečů. Jako možné nevyhovující podmínky, které mohou odradit uchazeče jsou uváděny např. požadovaný zdravotní stav, fyzická náročnost práce či nízké platové ohodnocení. Druhý nejvyšší podíl VPM 29 % uváděl požadavek na střední odborné vzdělání s nebo bez výučního listu a v tomto případě lze přidat k podmínkám pro pracovní pozici nesplnění předpokladu např. délka praxe či chybějící znalosti. V rámci dalších nesouladu mezi VPM a vhodným uchazečem jsou uváděny např. jazykové znalosti, úzká specifikace odbornosti, absolvování psychotestů nebo kumulace neúměrných požadavků na pozici. Jako další fenomén, který může dlouhodobě navyšovat počet DE VPM v registrované databázi, jsou pracovní pozice s vysokou fluktuací zaměstnanců. Inzerovaná nabídka určité pracovní pozice je pak vedena dlouhodobě na daném portálu, protože bývá obsazena pouze krátkodobě a zaměstnavatel danou pracovní pozici neustále aktualizuje. Dokonce se objevily případy, kdy zaměstnavatelé nahlásí úřadu práce volné pracovní místo, i když ho reálně vůbec nepotřebují obsadit. Příchozí uchazeči na danou pozici následně slouží jako záloha do budoucna a zaměstnavatel si za tímto účelem rozšíří registr možných uchazečů o pracovní místo.

Dle dané zprávy ÚP (2024) bývá připisován jako další faktor dlouhodobě evidovaná VPM zdlouhavá administrativa finančně i časově náročná vztahující se k vyřizování zaměstnaneckých karet. Tento typ povolení je určen cizincům třetích zemí a za účelem legálně pracovat na území ČR v delším časovém horizontu než 3 měsíce. Samotná VPM jsou nejprve zveřejňována na portálech pro domácí pracovní trh a v případě, že se do 30 dnů neobsadí, je možné je nabízet v evidenci volných pracovních míst pro držitele se zaměstnaneckou kartou. Zaměstnavatel může udělit souhlas k této možnosti předem nebo dodatečně, ale vždy musí být splněna zákonná podmínka počáteční 30 denní lhůty.

Základní informace, které jsou spojené s vydáním a prodloužením zaměstnanecké karty jsou popsány na portálu FRS.GOV (2024), jež slouží jako oficiální webový portál pro cizince, kteří chtějí žít nebo už žijí v ČR. Zaměstnanecká karta se vždy vydává na základě kontaktu cizince se zaměstnavatelem a uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo smlouvy o smlouvě budoucí a je to také druh povolení k dlouhodobému pobytu. Daná zaměstnanecká karta lze vydat nejdéle na 2 roky a po skončení platnosti, je možné ji prodloužit. Délka platnosti souvisí s dobou povolení zaměstnání či trvání pracovního poměru. Pro podání žádosti a vyřízení prodloužení platnosti zaměstnanecké karty je nutný správní poplatek 2 500 Kč a doba vyřízení činí 60 dnů (v komplikovaných případech až 90 dnů). V případě, že držitel karty změní pracovní pozici nebo zaměstnavatele, musí tuto skutečnost nahlásit Ministerstvu vnitra. Dále v případě, že je ukončeno zaměstnání a držitel karty nemá volný přístup na trh práce je povinen opustit území České republiky do 60 dnů.

Pokud zaměstnavatel chce nabízet VPM držitelům zaměstnanecké karty, jsou po něm také vyžadovány určité veřejnoprávní podmínky. Na portálu MPSV (2021) jsou vypsány požadavky a povinnosti, kterými má prokázat svou spolehlivost a bezúhonnost. Hlavními podmínkami jsou prokázání bezdlužnosti, vyvíjení ekonomické činnosti, v minulosti plnění povinnosti registrace cizince k pojistnému a nesmí být v likvidaci. Tyto požadavky mají předcházet případnému agenturnímu zaměstnávání cizinců a zamezit výkonu nelegální práce.

Dle portálu FRS.GOV představují speciální výjimku obyvatelé Ukrajiny, kteří z důvodu ozbrojeného konfliktu na Ukrajině jsou držitelé dočasné ochrany nebo víza strpění pobytu na území ČR. Tito lidé nemohou žádat o zaměstnaneckou kartu a v případě dočasné ochrany mají i tak volný přístup na trh práce.

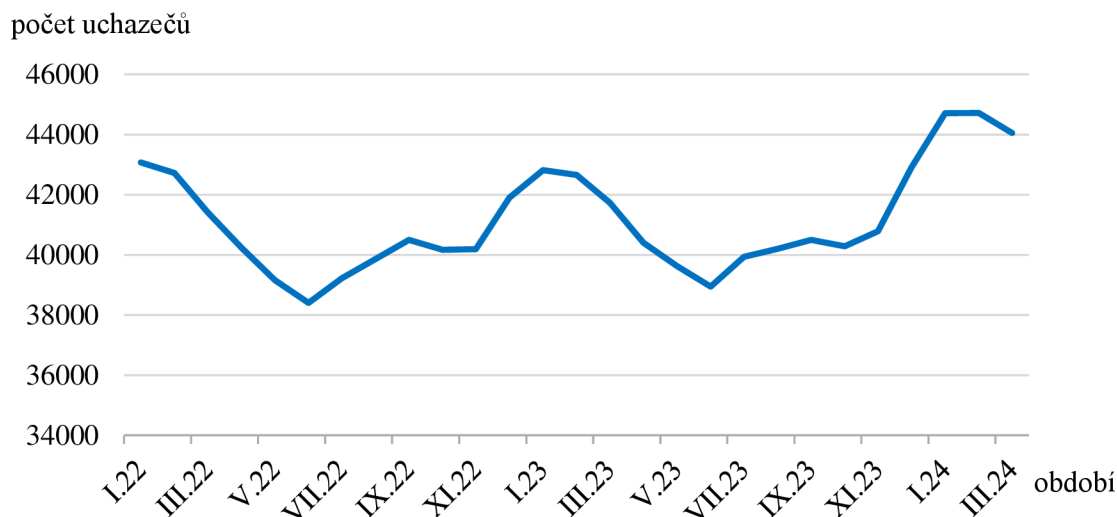
## 2.1 Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji

Podle nejnovějších dat ČSÚ (2024) bylo evidováno 44 046 uchazečů o zaměstnání (UoZ) ke dni 31.03.2024. V Grafu 11 lze pozorovat rapidní nárůst hodnot už od prosincového období minulého roku, kdy z původních 42 912 UoZ se navýšil o počet 1 793 během jednoho měsíce. Následně tato hodnota se z ledna na únor 2024 nepatrně vyhoupla o 11 UoZ a během března klesla o počet 670. V Moravskoslezském kraji je zimní období charakteristické pravidelným nárůstem uchazečů o zaměstnání, ovšem v porovnání dat z minulého roku, byl lednový počet UoZ nižší o 1 886 než ten z roku 2024 a hodnota tak meziročně narostla o 4,4 %.

Portál ČSÚ (2024) v článku o nezaměstnanosti k 31.12.2023 komentuje data vývoje jako jedny z nejnižších od roku 2000, kdy se hodnoty pohybovaly okolo 100 tisíc osob. Zároveň však poukazuje na to, že klesající trend nezaměstnanosti nabyl nejnižších hodnot v roce 2019, kdy prosincové hodnoty odpovídaly číslu 37 307 UoZ a s příchodem koronavirové pandemie začal počet nezaměstnaných opět růst. Po roce 2020 se počet UoZ stabilizoval a obětovně začal klesat až k roku 2022. V následném porovnání prosincových hodnot roku 2022 a 2023 byl zaznamenán opětovný vzrůst o 1 010 osob a klesající trend byl opět přerušen, ovšem tentokrát se nejednalo o celorepublikový problém.

Vývojový trend Grafu 11 také zobrazuje jasnou rozdílnost ve velikosti nárůstu počtu UoZ z prosince na leden, kdy v roce 2022 činil tento rozdíl 917 UoZ a v následujícím roce již představoval počet 1 793 UoZ a množství uchazečů se tímto meziročně zvýšilo o 95,5 %. Nejnižší hodnoty v obou letech byly zaznamenány v červnu, přičemž meziroční vzrůst hodnot z roku 2022 (38 401 UoZ) a 2023 (38 938 UoZ) představoval pouze rozdíl 537 uchazečů o zaměstnání.

Graf 11 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v MSK od roku 2022



Zdroj: vlastní zpracování z portálu MPSV, statistiky

Podle dat MPSV se nárůst počtu uchazečů o práci neprojevoval napříč všemi okresy daného kraje. V meziročním porovnání lednových dat roku 2023 a 2024 byl na Karvinsku zaznamenán pokles celkem o 121 UoZ. Souhrnná data jsou zobrazena v Tabulce 7, kde většina okresů (mimo Karviné) zaznamenala vzrůst počtu UoZ. Největší meziroční vzrůst byl zaznamenán na Ostravsku a to o 858 a uchazečů další významný vzestup byl zaznamenán na Novojičínsku (+ 392 uchazečů) a na Broumovsku (+ 335 uchazečů). V okresech Frýdek-Místek a Opava bylo zaznamenáno zvýšení počtu o 253 a 168 uchazečů. V procentuálním

měřítku představovala nejvyšší hodnotu 11,7 % oblast Novojičínska a pak následně Bruntálska (7,4 %) a Ostravska (7,1 %).

Na Ostravsku momentálně zaobírají velmi závažnou situaci hutního podniku Liberty a. s., který se dostal do velkých finančních problémů a spolu s ním stáhl i energetickou společností Tameh Czech, jenž je jeho hlavním dodavatelem energií. V prosinci roku 2023 společnost Tameh Czech na sebe nechala podat insolvenční návrh, kvůli druhotné platební neschopnosti a Liberty a.s. zároveň nechala vyhlásit moratorium na ochranu před požadavky dodavatele energií a dalšími věřiteli. Obě tyto společnosti disponují 6 000 zaměstnanci a do nynější chvíle se stále řeší restructuralizační plán a splácení dluhů Liberty a. s.. I když se již 1 700 zaměstnanců vrátilo zpět do práce a ostatním je vyplácena částečná mzda, tak budoucnost tohoto podniku není úplně stabilní. Pobočka KrP v Ostravě sice nezaznamenala zvýšený počet uchazečů o práci pocházející z této společnosti, ale naopak se jí hlásí sami zaměstnavatelé napříč ČR, kteří by měli o tyto lidi případně zájem (iRozhlas, 2024).

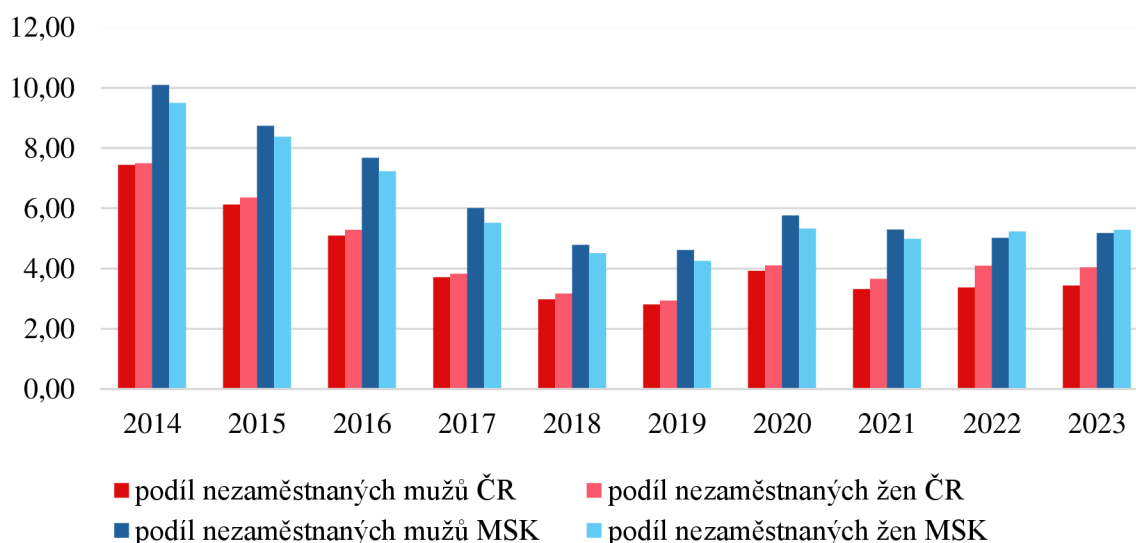
Tabulka 7 Počet uchazečů o zaměstnání v rámci jednotlivých okresů mezi roky 2023 a 2024

	Bruntál	Frydek-Místek	Karviná	Nový Jičín	Opava	Ostrava-město
31.01.2024	4670	5508	13717	3741	4151	12918
31.01.2023	4335	5255	13838	3349	3982	12060

Zdroj: vlastní zpracování z portálu MPSV, statistiky

V rámci porovnání stavu Moravskoslezského kraje s celorepublikovým průměrem, se nejčastěji používá hodnota podílu nezaměstnaných osob. Z Grafu 12 je zřejmé, že hodnoty MSK dlouhodobě převyšují celorepublikový průměr, a i když se rozdíl mezi nimi postupem času snižoval, tak poslední data z prosince 2023 představovaly rozdíl 1,5 procentního bodu. Nejlepší výsledek byl zaznamenán v roce 2022, kdy tento rozdíl činil 1,4 procentního bodu. Koncem prosince 2023 představoval podíl nezaměstnaných osob v MSK 5,2 % a v porovnání s minulým rokem se hodnota zvýšila o 0,1 procentního bodu. Portál MPSV zároveň už zveřejnil data k březnu 2024, která reflektovala rostoucí počet uchazečů o zaměstnání viz Graf 11 a zvýšily tak podíl nezaměstnanosti v kraji na hodnotu 5,4 %. Poměr zastoupení mužů

Graf 12 Vývoj podílu nezaměstnaných žen a mužů v MSK a ČR



Zdroj: vlastní zpracování z portálu MPSV, statistiky

a žen na podílu nezaměstnaných osob do roku 2022 jednoznačně převyšoval podíl mužů s průměrným rozdílem 0,4 procentního bodu. Následně se tento poměr podílu obrátil ve prospěch žen a prosincové období roku 2023 představoval podíl nezaměstnaných žen 5,29 % a u mužů činil 5,17 %. Naopak poměr podílu nezaměstnaných mužů a žen v celorepublikových hodnotách činil od roku 2014 vyšší hodnoty na straně žen a v průběhu časového vývoje se rozdíl mezi ženami a muži ještě zvyšoval. Podíl nezaměstnaných mužů a žen představoval ČR v roce 2023 hodnoty 3,43 % a 4,04 % a vůči hodnotám kraje byly nižší o 1,7 a 1,2 procentního bodu.

Moravskoslezský kraj se díky těmto hodnotám řadí mezi strukturálně postižené kraje ovšem podíl nezaměstnanosti není ve všech okresech jednotný. Hodnoty některých okresů jsou vůči těm ostatním výrazně nadprůměrné a tím následně navyšují průměrný výsledek MSK.

Tabulka 8 Podíl nezaměstnanosti v okresech MSK a ČR v letech 2023 a 2022

	Bruntál (%)	Frydek-Místek (%)	Karviná (%)	Nový Jičín (%)	Opava (%)	Ostrava-město (%)	ČR (%)
31.12.2023	7,4	3,5	8,2	3,5	3,2	5,5	3,7
31.12.2022	6,9	3,4	8,3	3,2	3,2	5,3	3,7

Zdroj: vlastní zpracování z portálu MPSV, statistiky

Z Tabulky 8 je jasně zřejmé, že okresy Frýdek-Místek a Opava se svými hodnotami vůči celorepublikovému průměru reprezentují tu nepostiženou část Moravskoslezského kraje. Dokonce samotný podíl nezaměstnaných osob v ČR (3,7 %) převyšuje naměřené hodnoty v obou letech u obou okresů o 0,2-0,5 procentního bodu. Průměrná hodnota podílu nezaměstnaných osob MSK v letech 2022 a 2023 byla naměřena v hodnotě 5,1 % a 5,2 % což je až o 40 % větší číslo, než je v rámci republiky. Tento rozdíl je zapříčiněn především okresy Bruntálu, Karviné a Ostravy. V prosincovém období roku 2023 byla v Bruntále vykázána hodnota podílu nezaměstnaných osob 7,4 % a z předchozího roku byla navýšena o 7 % a v okrese Ostravy se hodnota v letech 2022-2023 zvýšila z 5,3 % na 5,5 %. Nejhorší příčku v kraji si konstantě drží okres Karviná, která v roce 2023 vykazovala podíl nezaměstnaných osob 8,2 % a při počtu 13 500 uchazečů o zaměstnání.

Zpráva z roku 2023 pro MSK zároveň porovnává umístění těchto okresů v rámci všech 77 okresů ČR. Okresy Karviná, Bruntál a Ostrava obsazovaly vždy pozice do 12. místa a Frýdek-Místek a Opava nacházely umístění mezi 32. až 55. místem. Nelichotivá 1. příčka umístění okresu Karviná se táhla po dobu všech měsíců v roce 2023 a s průměrnou hodnotou 8,15 % si jasně získala nálepkou nejpostiženějšího okresu roku 2023. Okres Bruntál figuroval v roce 2023 v zimním období na 2. místě a následně se jeho pozice měnily mezi 3.- 5. místem a jeho průměrná hodnota představovala podíl 8,4 %, přičemž tato hodnota je především dána jeho periferním umístěním s horským charakterem. Okres Ostrava získal v daném roce nejhorší umístění v září a říjnu, a to sedmé, jinak byl po zbytek roku mezi 8. až 12. příčkou žebříčku.

### 2.1.1 Délka evidované nezaměstnanosti

Uvedené nelichotivé hodnoty týkající se nezaměstnanosti v MSK vznikají také díky dlouhodobé délce evidence na ÚP. Průměrná doba evidence uchazečů (tvz. délka ukončené evidence), kteří byli na konci roku 2023 vyřazeni z registrů kontaktních pracovišť, představovala 260 dní a v porovnání minulým rokem se tento průměr snížil o 4 dny. Během roku 2023 činila průměrná doba setrvání všech uchazečů v evidenci 741 dní, zatímco koncem roku 2022 to bylo 756 dní. Vůči celorepublikovému průměru (476 dní) je krajská aktuální



hodnota stále vyšší o 267 dní a vykazuje tak vyšší počet osob, které se díky dlouhodobé evidenci přesahující 12 měsíců stávají postupem času nezaměstnatelnými a tím se rapidně snižuje možnost návratu do zaměstnání (Zpráva ÚP pro MSK 2023, 2024).

Podle Tabulky 9 bylo koncem prosincového období roku 2023 z celkového počtu 42 912 evidovaných uchazečů celkem 29,1 % osob, které si našly práci do 3 měsíců, tudíž se jednalo o frikční nezaměstnanost. Tito uchazeči mohou být evidováni pouze v rámci pauzy sezónních prací nebo pouze přechodně při změně práce. Hned druhý nejvyšší počet 10 271 evidovaných zastupovali jedinci s délkou evidence nad 24 měsíců. Toto číslo naopak alarmuje na vysoký počet osob, které se nepodařilo zaměstnat a pravděpodobně ztratili pracovní návyky a motivaci pro získání zaměstnání. Tito jedinci jsou již evidováni jako dlouhodobě nezaměstnaní a spolu daty ukazatele délkou evidence 12–24 měsíců (taky patří do dlouhodobé nezaměstnanosti) představují podíl 37 % ze všech evidovaných uchazečů. V rámci okresů Karviná, Bruntál a Ostrava, které disponují nejvyšším podílem nezaměstnanosti, byly tyto hodnoty také velmi vysoké. Nejhuře byl na tom okres Karviná, kde frikční (klasická) nezaměstnanost tvořila pětinu z celkového počtu a ta dlouhodobá nezaměstnanost (nad 12 měsíců) představovala až polovinu všech evidovaných. Déle jak 2 roky bylo evidovaných 4 581 osob z 13 530 evidovaných. Ostatní v uchazeči tj 30 % ukončí evidenci mezi 3. až 12. měsícem. Okresy Bruntál a Ostrava – město disponovali podílem uchazečů s evidencí do 3 měsíců 33,6 % a 28, 1 %, ovšem na druhou stranu i dlouhodobá evidence uchazečů byla zde taky relativně vysoká. Hodnoty na Bruntálsku dosahovaly stejného čísla jako průměru kraje 37 %, ale podíl evidovaných nad 24 měsíců byl o 0,6 procentního bodu vyšší než u průměrné hodnoty. Ostravsko evidovalo 35 % uchazečů s délkou evidence rok nad 12 měsíců a z toho 22 % byli evidováni již 2 roky. Tyto data ukazují, že evidovaní nad 24 měsíců tvoří téměř čtvrtina všech uchazečů a vůči celorepublikové hodnotě (15,8 %) se jedná až o navýšení o 50 %. Tento vysoký podíl osob často souvisí i s výskytem vyšší kriminality z důvodu negativního ovlivnění morálních hodnot a dlouhodobé stagnace.

Tabulka 9 Délka evidované nezaměstnanosti v MSK a okresech Karviná, Bruntál a Ostrava – město ke dni 31.12.2024

	stav k 31.12.2023							
	počet osob celkem	%	Karviná		Bruntál		Ostrava - město	
				%		%		%
do 3 měsíců	12 463	29,1	2 897	21,4	1 420	33,6	3 465	28,1
3 - 6 měsíců	7 556	17,6	1 954	14,4	630	14,9	2 397	19,4
6 - 9 měsíců	3 909	9,1	1 137	8,4	340	8,1	1 235	10,0
9 - 12 měsíců	2 976	6,9	914	6,8	251	5,9	925	7,5
12 - 24 měsíců	5 737	13,4	2 047	15,1	546	12,9	1 612	13,1
nad 24 měsíců	10 271	23,9	4 581	33,9	1 033	24,5	2 713	22,0
celkem	42 912	100	13 530	100,0	4 220	100,0	12 347	100,0

Zdroj: vlastní zpracování z portálu ČSU, veřejná databáze 2024

### 2.1.2 Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením (OZP)

Do dlouhodobé evidence uchazečů o zaměstnání často spadají skupiny osob, které jsou zdravotně hendikepované. Uplatnitelnost těchto osob na trhu práce je kvůli zdravotnímu omezení horší. Podle Zprávy ÚP pro MSK (2024) se tyto osoby v případě ztráty původní práce často stávají „klasickými „představiteli“ dlouhodobé nezaměstnanosti. V roce 2023 bylo

v rámci měsíčních statistik v MSK v průměru k dispozici 1 031 VPM pro OZP a oproti minulému roku tento průměrný počet poklesl o 5 VPM. Závěrem pak na 1 VPM připadalo průměrně až 6 osob se zdravotním postižením. Tito uchazeči se pak raději z vlastní vůle spokojí s částečnými invalidními důchody či sociálními dávkami. Se zvýšeným stupněm invalidity a odpracovaných let roste také velikost příspěvku.

V okresním srovnání MSK mezi prosincovým obdobím roku 2022 a 2023 disponoval v obou obdobích nejvyšším podílem počtem OZP na počet nezaměstnaných okres Frýdek-Místek. Z roku 2022 s hodnotou 17,68 % se podíl OZP lehce snížil o 0,17 procentního bodu ovšem v rámci celkového počtu se naopak zvýšil o 15 uchazečů na konečný počet 913 OZP. Druhou příčku si v podílovém zastoupení OZP na celkový počet nezaměstnaných osob držel okres Opava, který sice meziročně také zaznamenal lehký pokles podílové hodnoty, ale stále se svým podílem OZP 16,17 % v roce 2023 převyšoval krajský průměr o 1,63 procentního bodu. V porovnání s celorepublikovým podílem OZP na počet uchazečů o zaměstnání, který dosáhl konce roku 13,4 % byla krajská hodnota vyšší o 1,1 procentního bodu a v porovnání s okresem Frýdek-Místek činila rozdíl 4,1 procentního bodu. Naopak nejnižším podílovým zastoupením OZP v roce 2023 disponovaly okresy Karviná (13,76 %) a Ostrava (13,78 %). V konečném porovnání mezidobí klesl v MSK počet OZP o 107 osob na 6 240 uchazečů, a to i za situace, kdy celkový počet nezaměstnaných zároveň vzrostl o 1 010 uchazečů.

Tabulka 10 Porovnání počtu OZP k celkovému počtu nezaměstnaných v rámci okresů MSK v letech 2022 a 2023

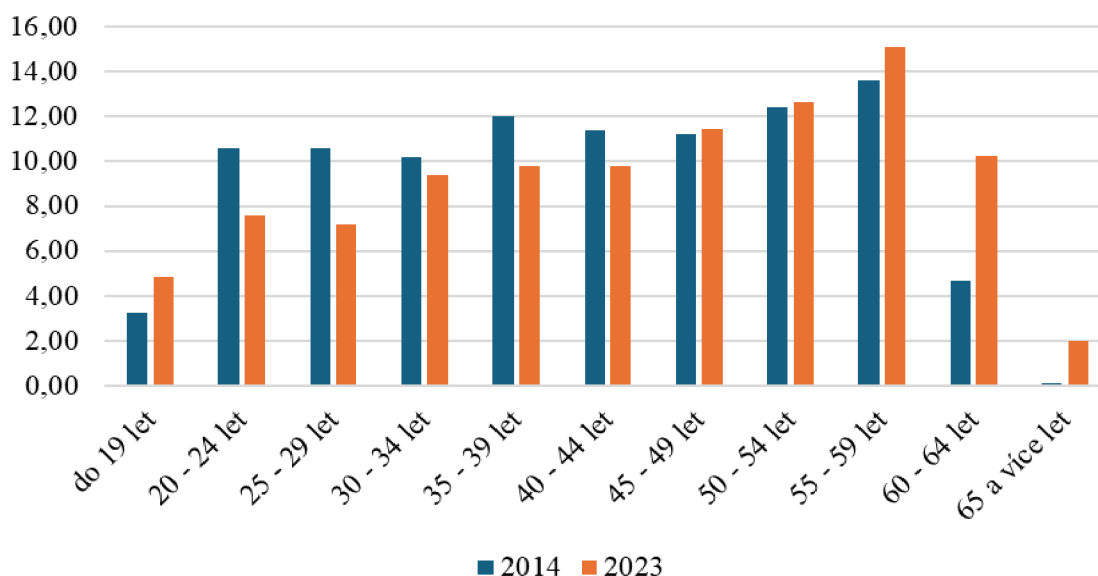
	31.12.2022			31.12.2023		
	celkem	OZP	%	celkem	OZP	%
<b>Moravskoslezský kraj</b>	41902	6347	15,15	42912	6 240	14,54
Bruntál	4131	643	15,57	4451	652	14,65
Frýdek-Místek	5078	898	17,68	5215	913	17,51
Karviná	13673	1869	13,67	13500	1 858	13,76
Nový Jičín	3272	470	14,36	3522	488	13,86
Opava	3839	629	16,38	3877	627	16,17
Ostrava-město	11909	1838	15,43	12347	1 702	13,78

Zdroj: vlastní zpracování z portálu MPSV, statistiky

### 2.1.3 Věková struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání

Věková struktura nezaměstnaných také zaznamenala v průběhu let určité změny. Zastoupení určitých věkových kategorií v roce 2014 a 2023 odráží nový trend směřování pracovního trhu a zároveň zobrazuje nové problémy s tím spojené. V roce 2014 představoval podíl uchazečů do 19 let 3,24 % a v roce 2023 se již navýšil o 49 % na hodnotu 4,83 %. Na druhou stranu podíl uchazečů ve věkové kategorii 20 – 24 let a 25 – 29 let naopak zásadně poklesl a v prvním případě šlo o 28,1% snížení na konečnou podílovou hodnotu 7,59 % a v druhém dokonce poklesly data o 32,2 % z 10,57 % na 7,17 %. Výrazná změna také proběhla u uchazečů o práci ve věkové kategorii 35–39 let, kdy podílová hodnota mezi roky 2014 a 2023 se snížila o 18,1 % na konečnou hodnotu 9,82 %. Další zásadní odchylky nastaly u uchazečů ve věkové kategorii nad 55 let. U uchazečů ve věku 55–59 let bylo zaznamenáno zvýšení o 11 % a celkově v podílovém zastoupení 15,08 % tvořila v roce 2023 největší část uchazečů

Graf 13 Věková struktura uchazečů o zaměstnání dle jejich podílového zastoupení v roce 2014 a 2023



Zdroj: vlastní zpracování z portálu ČSU, veřejná databáze 2024

o zaměstnání. V následující kategorii 60–64 let tato hodnota v průběhu času vzrostla až dvojnásobně na podíl 10,27 %. Poslední věkovou kategorií tvoří uchazeči 65+ jejichž hodnota v roce 2023 byly 14krát vyšší než v roce 2014. Následující Graf 13 ukázkově znázorňuje postupně se zvyšující podíl starších uchazečů o zaměstnání a s tím i související trend stárnoucí populace daného kraje.

V porovnání věkové struktury mezi jednotlivými okresy MSK se také nacházejí určité rozdíly mezi věkovými skupinami nezaměstnaných. Podíl uchazečů věkové kategorie do 19 let byl jako nejvyšší zaznamenán okresech Ostrava – město (6,1 %), Opava (5,8 %) a Bruntál (5,3 %). Na Ostravsku bylo zaznamenáno 749 nezaměstnaných osob do 19 let. Průměrnou hodnotu tak snižoval okres Frýdek – Místek (3,3 %) a Nový Jičín (3,4 %). V následující parametru věkové skupiny 20–24 let se s nejvyšším podílem umístil Nový Jičín, a to s hodnotou 9,1 %, která byla vůči průměrné hodnotě kraje vyšší o 20 %. O druhé a třetí místo se dělily okresy Bruntál (8 %) a Frýdek – Místek (7,9 %). Věkovou kategorii 25–29 let naopak výrazně zvyšoval okres Opava se svou hodnotou 8,2 % a vůči průměrné hodnotě kraje byla o 14 % vyšší. Starší uchazeči o zaměstnání ve věku 55–59 let tvořili napříč všemi okresy největší podíl nezaměstnaných a na Frýdeckomístecku představoval dokonce tento podíl 16,8 % což je o 1,72 procentního bodu více než byla průměrná hodnota kraje (15,08 %). Okresy Karviná a Nový Jičín také disponovaly vyšším zastoupením této věkové kategorie, a to v hodnotách podílu 16 % a 15,9 %. Další věková kategorie 60–65 let také disponovala nejvyšším podílovým zastoupením v okresech Frýdek – Místek (10,7 %), Karviná (11,4 %) a Nový Jičín (9,7 %) a nově i na Ostravsku (10,1 %). Naopak nižší hodnoty v porovnání okresů byly zaznamenány na Bruntálsku (8,5 %) a na Opavsku (8,7 %). Poslední věkovou kategorií 65+ tvoří lidé již v důchodovém věku, kteří již nejsou povinni dále pracovat a mohou tak odejít do důchodu. Jak již bylo představeno výše v Grafu 13, tento počet uchazečů na ÚP v posledních 9 letech rapidně vzrostl a nejvyšší podíl byl zaznamenán v okresech velkých měst jako jsou Ostrava – město (2,5 %) s celkovým počtem 307 uchazečů a Karviná (2,2 %) s 298 uchazeči o práci. Překvapivě vysoký podíl 1,8 % byl také zaznamenán i na Bruntálsku reprezentující 80 uchazečů o zaměstnání (příloha 1.).

## 2.1.4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Po meziročním nárůstu počtu nezaměstnaných o 1 010 osob v období 2022–2023, byl zaznamenán skoro napříč všemi skupina dle vzdělání. Výjimkou tvořily osoby s dosaženým vzděláním v rámci odborného učiliště, kde poklesl počet o 41 uchazečů. Naopak u skupiny uchazečů se základním vzděláním se projevily meziročně výrazný nárůst o 415 osob a další zvyšující se počty se projevily u uchazečů bez vzdělání (+ 199), se středním odborným vzděláním s maturitou (+101) a také v rámci vysokoškolského vzdělání (+136). V konečném celkovém počtu nezaměstnaných tvoří v průměru 33 % osoby s nebo bez základního vzdělání a 40 % osoby s ukončeným odborným učilištěm nebo střední školou bez maturity. Nejmenší skupinou nezaměstnaných na ÚP tvoří s průměrným podílovým zastoupením 0,6 % osoby s vyšším odborným vzděláním a v roce 2023 představoval 293 uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 11 Struktura uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání v roce 2022 a 2023

Nejvyšší dosažené vzdělání	31.12.2022		31.12.2023	
	počet	%	počet	%
neúplné a bez vzdělání	1 611	3,84	1 810	4,22
základní	12 492	29,81	12 907	30,08
vyučení	15 131	36,11	15 090	35,16
střední bez maturity	1 655	3,95	1 793	4,18
vyučení s maturitou	2 030	4,84	2 037	4,75
úplné střední všeobecné s maturitou	1 066	2,54	1 110	2,59
úplné střední odborné s maturitou	5 008	11,95	5 109	11,91
vyšší odborné	282	0,67	293	0,68
vysokoškolské	2 627	6,27	2 763	6,44
Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem	41 902	100,00	42 912	100,00

Zdroj: vlastní zpracování z portálu ČSU, veřejná databáze 2024

Co se týče uchazečů o zaměstnání bez vzdělání, tak jejich největší podílová hodnota byla zaznamenána na Ostravsku (5,22 %) a na Karvinsku (5,91 %) v počtu 645 a 798 osob. Na druhém konci s výrazně nižší hodnotou se umístil okres Frýdek-Místek (0,25 %) s počtem 13 uchazečů o práci a okres Opava ( 1,65 %) s celkovým počtem 64 osob. Podílové hodnoty tohoto ukazatele napříč okresy jsou značně diversifikované a je zřejmé, že tato skupina s neúplným vzděláním se koncentruje zejména v okresech větších měst. Uchazeči se základním vzděláním byli v rámci podílového zastoupení přítomni v největší koncentraci na Bruntálsku (35,14 %) a na Ostravsku (35,22 %) a oproti průměrné hodnotě kraje byly jejich hodnoty vyšší o více než 5 procentních bodů. Okres Frýdek-Místek i v této kategorii disponoval nejnižším podílem uchazečů a to 17,97 %, ovšem v následující skupině s dosaženým vzděláním odborného učiliště "vyučení" byl napříč všemi okresy výrazně na prvním místě. S procentuálním zastoupením 40,96 % a celkovým počtem 2 136 uchazečů o zaměstnání převyšoval průměrnou hodnotu kraje o 5,8 procentního bodu. Ostravsko naopak disponovalo nejmenším podílem uchazečů s vyučením a to 29,55 %. Na Bruntálsku byl zaznamenán největší podíl 5,89 % uchazečů se středním vzděláním bez maturity napříč okresy, ale naopak podíl uchazečů s maturitou byl s podílovou hodnotou 2,79 % zaznamenán v porovnání jako

nejmenší. Okres Frýdek-Místek následně také svými nejvyšší podílovými hodnotami uchazečů převyšoval ostatní okresy hned v dalších čtyřech kategoriích: vzdělání gymnazijní (3,18 %), úplné střední odborné s maturitou (18,45 %), vyšší odborné (1,21 %) a vysokoškolské (9,15 %). Úplným opakem se stal v porovnání těchto skupin okres Karviná s nejnižšími hodnotami v pořadí daných ukazatelů: 2,4 %, 8,99 % a druhými nejnižšími 0,44 % a 4,33 % (příloha 2.).

Tabulka 12 Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých po splnění povinné školní docházky podle stupně vzdělání, 2022-2023

	30.09.2022		30.04.2023		30.09.2023	
	počet	%	počet	%	počet	%
<b>stupeň vzdělání</b>						
<b>bez vzdělání</b>	296	13,3	308	18,9	304	13,5
<b>základní vzdělání</b>	371	16,7	425	26,1	421	18,6
<b>střední odborné (vyučení)</b>	660	29,6	358	21,9	622	27,5
<b>střední odborné s maturitou</b>	666	29,6	385	23,6	674	29,9
<b>střední všeobecné</b>	48	2,2	43	2,6	41	1,8
<b>vysokoškolské</b>	185	8,3	113	6,9	196	8,7
<b>celkem</b>	2 226		1 632		2 258	

Zdroj: vlastní zpracování ze zprávy ÚP pro MSK (2023), 2024

Mladí lidé a absolventi škol jsou zpravidla také zařazováni do ohrožených skupin UoZ a jejich úspěšnost záleží na typu dosaženého vzdělání, zaměření a případně již nabyté praxe. Do výběru dat pro Tabulku 12 byl zařazen všichni absolventi v rámci UoZ po dobu 2 let od úspěšného ukončení studia a data byla zpracována v rámci dvou časových úseků mezi lety 2022 a 2023. Díky sezónnímu charakteru vývoje počtu uchazečů dané skupiny jsou prezentovány nejvyšší hodnoty v září a nejmenší v dubnu a jejich sběr probíhá ve dnech 30. 09 a 30.04 (Zpráva ÚP pro MSK 2023, 2024).

V rámci meziročního porovnání dat Tabulky 12 byl v období září zaznamenán vzrůst o 32 uchazečů u zaměstnání na konečný počet 2 258. Toto navýšení se týkalo především absolventů se základním vzděláním, kdy se počet zvedl o 50 osob a podílové hodnoty vzrostly o 1,9 procentního bodu. Zvýšení počtu také proběhlo u uchazečů se stupněm vzdělání středně odborným s maturitou (+ 8), vysokoškolským (+ 11) a s nedokončeným vzděláním (+ 8). U absolventů se střední školou (vyučení) byl naopak meziročně snížen počet o 38 osob. Dubnové hodnoty v roce 2023 byly od těch zářijových nižší o 626 UoZ a v procentuálním vývoji představovaly hodnoty v září vzrůst o 38 %. K dubnovému datu se také výrazně lišily počty uchazečů v rámci stupněm splněné školní docházky. Výrazný rozdíl byl zaznamenán u uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem nebo maturitou, kdy rozdíl k zářijovému datu představoval + 264 a + 289 osob. Další skupinou s rostoucím trendem mezi období duben-září představovali uchazeči s vysokoškolským vzděláním a jejich počet vzrostl o 83 osob. U ostatních skupin dle typu vzdělání byly rozdíly mezi dubnovým a zářijovým obdobím v řádu pár jednotek osob.

## 2.2 Aktivní politika zaměstnanosti Moravskoslezského kraje

Následující data byla získána ze Zprávy o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2023 a o strategii APZ pro rok 2024 (2024). Moravskoslezský kraj se dlouhodobě potýká s vysokým podílem nezaměstnanosti a v celorepublikovém srovnání obsazuje spolu s Ústeckým krajem první pozice žebříčku. Společná charakteristika těchto dvou krajů odkazuje na úpadek hutního průmyslu v devadesátých letech minulého století a

rozšíření strukturální nezaměstnanosti. Pro zmírnění důsledků a vytvoření nových možností v rámci měnící se struktury trhu práce, je politika zaměstnanosti nepostradatelným nástrojem státu a díky ní pracovní trh ani v náročných situacích nekolabuje. Podpora uchazečů o zaměstnání a zejména však jejich rizikových skupin, které nejsou schopny získat zaměstnání, má za účel zvýšení celkové ekonomické aktivity a také jejich sociálního postavení ve společnosti.

### **2.2.1 Finanční výdaje na uplatnění APZ**

Výdaje financí na APZ představovaly pro Moravskoslezský kraj za rok 2023 částku 244 591,4 tis. Kč (11,7 % z celkového balíčku ČR). V rámci celorepublikového porovnání se daný kraj umístil na 2. místě a největším rozpočet na APZ disponoval Ústecký kraj se sumou 305 066 tis. Kč (Zpráva ÚP pro MSK 2023, 2024).

Finance pro opatření a samotné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly z větší části čerpány z Evropského sociálního fondu pod programem Operační program zaměstnanost a zaměstnanost plus (ESF OPZ, ESF OPZ+). V rámci národního rozpočtu pro APZ bylo stanoveno, že se bude v maximální míře používat na nástroje a opatření, které nemohly být financované z ESF. Finance ESF OPZ+, ESF OPZ podporovaly národní projekty, které již v roce 2023 ukončili svou působnost (PDU, OUTPLACEMENT, FLEXI, INICIATIVA, VDTP II A POVEZ II), ale také nově začínající projekty (OZP, Záruky pro mladé, Nová etapa, Věk není překážkou). Z regionálních projektů přímého přidělení podporované ESF OPZ+ a ESF OPZ byly v roce 2023 také některé již ukončeny (Záruky pro mladé v MSK, Příležitost dělá zaměstnance, Rodina i práce v MSK a Jdi dál ! 50+ v MSK, a naopak byl zahájen projekt Šance na práci v MSK.

Celkové finanční prostředky z ESF byly v roce 2023 ve výši 175 mil. Kč a oproti předešlému roku se zvýšily o 9 mil. Kč. Většinový podíl zabíraly finance na národní projekty, které meziročně stouply hlavně díky navýšení výdajů u VPP v projektu PDU (85,9 mil. Kč) a také nově začínajícím projektům. Naopak množství financí na regionální projekty meziročně pokleslo o 40 mil. Kč a v rámci všech projektů se snížila finanční dotace v rámci zajišťování SÚPM. Samotné náklady na dané projekty (mzdy a cestovní náklady realizačního týmu) byly mezi národními a regionálními projekty také rozdílné a v prvním případě činily podílovou složku 0,3 % a v rámci projektů regionu se tato podílová částka vyšplhala na 3 % (2022) a 13 % (2023). Tato značná rozdílnost ve financování nákladů vychází z realizace regionálních projektů, kterou si zajišťují samy krajské pobočky ÚP a jejich přístup k jednotlivým UoZ a ZuZ je daleko individuálnější a komplexnější. Sociální pracovníce tak s každým jedincem tráví více času a věnují mu i větší úsilí (příloha 4.).

Podle zpracovaných dat ze Zpráv trhu práce pro období 2023 a 2021 byly celkové výdaje na APZ z národního rozpočtu postupně snižovány až na poslední aktuální sumu 49 594 tis. Kč. V posledních 4 letech byl finančně nejnáročnější rok 2021 s celkovými výdaji 2 040 113 tis. Kč. Období 2020–2022 bylo zároveň ještě zatíženo cíleným programem Antivirus, který zmírňoval následky koronavirové pandemie formou příspěvků náhrady mezd. V roce 2022 byl zároveň vytvořen další nástroj APZ (Lex Ukrajina), který financoval jazykové kurzy a rekvalifikace pro občany Ukrajiny se statutem dočasné ochrany. Prvním rokem činily výdaje podpory pouze 133 tis. Kč, ovšem v roce 2023 byla daná možnost využita mnohonásobně více, a to až na celkové výdaje v přepočtu 7 360 tis. Kč. Dalším rostoucím výdajem se stala podpora na rekvalifikaci, především ta zvolená přímo zájemcem o zaměstnání, a z počáteční částky 15 000 Kč v roce 2021 vzrostla k roku 2023 až na sumu 8 800 tis. Kč (17,7 % z celkových výdajů). Výdaje na rekvalifikaci zaměstnanců a (tedy nezvolenou), představovaly ke konci roku 2023 náklad 901 tis. Kč a meziročně byly poníženy o 49 ti. Kč. Položka SÚPM

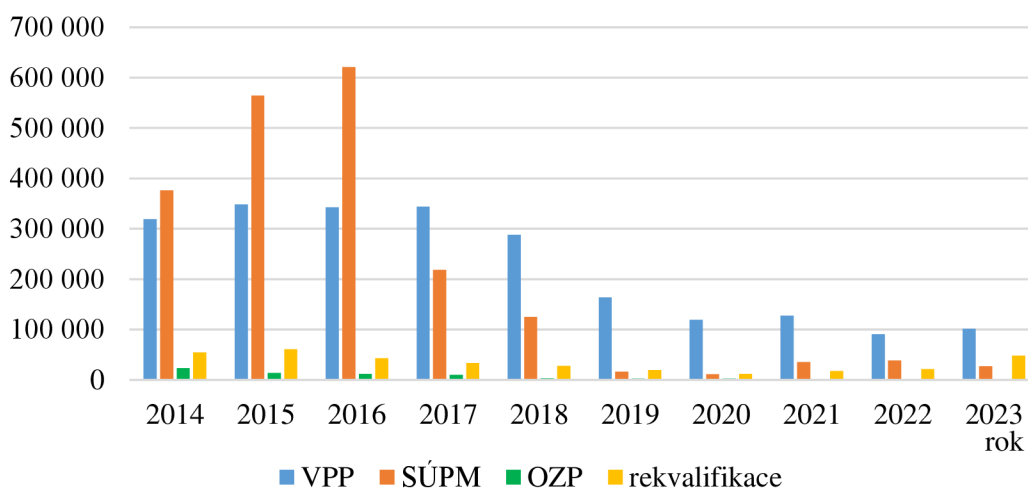
vyhrazená zaměstnavateli představovala byly nejvyšší v roce 2021 a to 4 601 tis. Kč. V roce 2022 nebyly z národního rozpočtu poskytnuty žádné finance na zřízení pracovního místa pro OZP, ale v předcházejících dvou letech (2021 a 2020) byly financovány. V roce se 2023 se finanční podpora obnovila a pracovní místa zřízená pro OZP zaměstnavateli byla podpořena částkou 64 tis. Kč a pracovní místa zřízená pro OZP pro výkon SVČ byly poskytnuty finance ve výši 110 tis. Kč. Po třech letech byla také navýšena finanční podpora poradenské činnosti na 1 430 tis. Kč, která se mezi roky 2021-2022 ani nevyplácela a naposledy v roce 2020 představoval částku 5 000 Kč. Největší výdaj z národního rozpočtu tvoří veřejné prospěšné práce, ovšem objem financí také v průběhu let klesl. V meziročním porovnání 2022–2023 představoval dokonce rozdíl -43 979 tis. Kč a v posledním období bylo tak utracena částka 25 252 tis. Kč, a i tak představoval 50 % z celkového celkové sumy výdajů pro daný rok (příloha 3.).

Od počátku roku 2022 byl také realizován projekt Národní plán obnovy, který byl vytvořený na základě krize způsobené pandemií COVID-19. Tento projekt je plně financován z ESF programu Nástroje pro oživení a odolnost (RRF). Jeho hlavní pilíře tvoří reformy a investice a mají podpořit potenciál ČR v oblasti digitální zelené budoucnosti. V rámci APZ byl za cíl zvýšit adaptabilitu pracovních sil k potřebám měnícího se trhu práce za pomoci rozvoje digitálních dovedností. V roce 2023 byly financovány výdaje ve výši 14,6 mil. Kč v předešlém roce činila tato výdajová složka 1,02 mil.

Graf 14 zachycuje výdaje ÚP MSK na jednotlivé nástroje APZ v období 2014 – 2023. Samotná velikost celkových výdajů od roku 2016 neustále klesala a k roku 2023 představovala pouze 17,4 % s částkou 177,2 mil. S výjimkou období 2014 – 2016 byl dominantním kategorií z hlediska vynaložených prostředků VPP a v průběhu let se pohyboval jeho podíl na výdajích APZ mezi 57 % až 82,5 % (rok 2020). Výdaje na společensky účelná pracovní místa představovala nejvyšší položku v letech 2014 – 2016 a jejich největší podíl na financích byl zaznamenán v roce 2016 a to 61 %, přičemž tento rok byl zároveň nejnákladnějším v celém srovnávacím období a byla zde vykázána částka 1 018,9 mil. Kč. Ukazatel výdajů pro OZP představoval v období 2021 – 2022 podílovou složku 0,4 %, ale v předcházejícím období byl jeho podíl v průměru 1,5 %. V roce 2023 se podíl financí pro OZP znovu navýšil, a to na částku 966 tisíc. Podíl výdajů na rekvalifikace se v období 2014 - 2021 v průměru pohyboval kolem 7 %, ale v následujících letech jeho zastoupení v rozpočtu značně vzrostlo na 14 % (rok 2022) a 27 % (rok 2023). Z těch dat je zřejmé, že se aktivní politika zaměstnanosti se začíná zaměřovat na samotný osobní rozvoj a rekvalifikaci uchazečů, díky kterému zvýší jejich uplatnitelnost na trhu práce a podpoří jejich pracovní návyky.

Graf 14 Vývoj struktury výdajů ÚP na APZ v Moravskoslezském kraji v letech 2014-2023

náklady v tis. Kč



Zdroj: vlastní zpracování z MPSV, Analýzy a statistiky trhu práce 2024

## 2.2.2 Pracovní místa a osoby podpořené nástroji aktivní politiky zaměstnanosti

V roce 2023 byl dle Tabulky 13 vytvořen celkový počet 1 098 pracovních míst a oproti předcházejícímu roku nastalo snížení o 453 pracovních míst. Největší podíl tvořily veřejně

Tabulka 13 Počet pracovních míst, osob, poskytnutých příspěvků a v rámci APZ

nástroje APZ	vytvořené pracovní místa		počet osob	
	2022	2023	2022	2023
VPP	897	744	926	849
SÚPM	544	346	643	349
vytvořená pracovní místa (OUT)	95	6	99	6
sdílená PM	15	0	0	0
OZP	0	2	9	2
příspěvky poskytnuté osobám zaměstnanec	66	74	x	x
příspěvky na rekvalifikace UoZ, ZoZ	1 925	3 300	1 925	3 300
příspěvky na digitální vzdělávání	0	270	0	270

Zdroj: vlastní zpracování ze zprávy ÚP pro MSK (2023), 2024

prospěšné práce s počtem 744 a na druhém místě byly s počtem 346 společensky účelná pracovní místa. Dále byla vytvořena pracovní místa v rámci ESF OPZ projektů OUT s počtem 95 míst (2022) a 6 míst (2023). Sdílená pracovní místa byla zřízena pouze v roce 2022 v počtu 15 míst, ale v následujícím roce již nebyla vytvářena. Naopak pracovní místa pro osoby zdravotně postižené byly nově zřízeny pouze v roce 2023 a to v počtu 2 míst. V roce 2022 však bylo v rámci kategorie OZP zařazeno na pracovní pozici 9 osob a v následujícím roce to už byly jenom 2 osoby. Celkový počet jedinců zařazených na vytvořená pracovní



pozice také meziročně poklesl, a to v průměru o – 28 % což představovalo rozdíl 471 osob. Nejvíce se však snížil počet zařazených osob u SÚPM a pokles představoval – 294 osob. Jedinci, kteří byly zařazeni na VPP, byly v roce 2023 evidovány v počtu 849 a napřesrok tak poklesl počet o 77 osob. Meziročně však vzrostlo množství příspěvků hrazené nástroji APZ. Počet příspěvků poskytnuté osobám zaměstnanec (dojíždění, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a úhradu nákladů) od roku 2022 vzrostl o 8 na konečný počet 74. Rapidně se také zvýšil počet poskytovaných příspěvků na rekvalifikace pro UoZ a ZoZ, kdy hodnota z roku 2022 vzrostla o 71 % a její hlavní podíl tvořili jedinci, kteří právě zahájili rekvalifikaci v roce 2023. Tato kategorie zahrnovala osoby zařazené do zabezpečených rekvalifikací + počet jedinců, kteří si danou rekvalifikaci zvolili. Celých 71 % tvořili uchazeči a zájemci o zaměstnání, jež si rekvalifikaci zvolili sami. Poslední skupinou vytvářených pracovních míst jsou pozice v digitálním vzdělávání, jež je financováno z projektu Národního plánu obnovy a faktická spolupráce se zřizovateli digitálního vzdělávání začala probíhat až v roce 2023.

- **Společensky účelná pracovní místa SÚPM** - V roce 2023 bylo zřízeno 30 SÚPM z národní APZ a 239 SÚPM z ESF OPZ a OPZ+ NIP. Výše měsíčního finančního příspěvku se pohybovala v rozmezí 13-16 000 Kč, a to podle délky evidence jednotlivých uchazečů a délka vyplacené činila 6 měsíců (s možností prodloužení o dalších 6 měsíců).

Typy zaměstnání: administrativní pracovník, prodavač v prodejně, uklízeč, pomocník v hotelích, administrativních a průmyslových budovách, dělník, kuchař....

- **Práce na zkoušku – SÚPM-PNZ** - Jedná se o SÚPM vyhrazené speciálně pro UoZ do věku 29 let, kteří jsou evidováni na ÚP ČR minimálně 3 měsíce. Zároveň tento uchazeč postrádá pracovní zkušenosti a od ukončení vzdělání na budoucí povolání uplynuly maximálně 3 roky. Jedná se tedy o mladistvého či absolventa. Zaměstnavatel může získat příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů, pokud uzavře s uchazečem smlouvu s maximálním polovičním úvazkem na nejdéle 3 měsíce V roce 2023 byly čerpány 2 tyto příspěvky. V rámci ukazatelů jsou součástí SÚPM.

- **Společensky účelná pracovní místa k výkonu samostatně výdělečné činnosti SÚPM-SVČ** - Celkem 35 uchazečů zahájilo v roce 2023 SVČ za pomoci finančního příspěvku, které jsou poskytovány jednorázovou formou a částka může dosahovat maximálně 100 tis. Kč. Tato finanční podpora má zajistit pokrytí předpokládaných nákladů někdy až v rozsahu 100 %. Zároveň lze poskytnout také překlenovací příspěvek na úhradu služeb a nájemného a daná podpora byla v roce 2023 poskytnuta 6 osobám.

Nejčastější obor podnikání: elektrikářské práce, stavební práce, holičství, kadeřnictví a instalatérství

- **Veřejně prospěšné práce – VPP** - V roce 2023 bylo z národního rozpočtu APZ podpořeno 198 VPP a 545 míst bylo z větší části financováno z ESF OPZ NIP projektu PDU a 1 místo v rámci regionálních projektů. Měsíční příspěvek na mzdy včetně pojištění na 1 VPP je stanoven na maximální hodnotu 16 tis. Kč a jejich doba poskytování činí 6-12 měsíců (u národního rozpočtu APZ) nebo samotná délka období do konce projektu (PDU).

Jako negativní aspekt této pracovní pozice může být sjednání daného místa na dobu určitou a po jejím ukončení není zaměstnavatel povinen toto místo obnovovat. Zaměstnanec se následně znovu vrátí do evidence uchazečů o zaměstnání. Zároveň úroveň vzdělání zaměstnanců na těchto pracovních míst je většinou základní nebo žádná a tím, jak zde není potřeba specifických znalostí či dovedností, nedochází zde k žádnému posunu v rámci vzdělání a jedinec si díky této práci vydělá malý obnos financí, ale není schopen se plnohodnotně zařadit do pracovního trhu.

Typy zaměstnání: uklízeč veřejného prostranství, údržba veřejné zeleně, uklízeč a pomocník v domácnosti, hotelích, průmyslových a administrativních budovách

- **Pracovní místa pro OZP zřízena zaměstnavateli a nebo pro SVČ** – Jak již bylo uvedeno výše v textu, tak pro rok 2023 bylo OZP zřízeno 1 pracovní místo zaměstnavatelem a 1 OZP zahájila SVČ s finančním příspěvkem možné maximální výše 120 tis. Kč na 1 místo
- **Příspěvek na podporu regionální mobility** – V daném roce 2023 byl poskytnut tento příspěvek 31 jedincům a v rámci průměrné vzdálenosti 10-25 km byla velikost měsíčního příspěvku 1 500 Kč a v průměru se vyplácel po dobu 3 měsíců. Tato podpora byla poskytnuta buď UoZ s nepřetržitou délkou evidence na ÚP více než 5 měsíců, kterým díky situaci na trhu práce nešlo zprostředkovat zaměstnání v místě bydliště, anebo uchazečů, kteří se stali oběti hromadného propouštění.
- **Rekvalifikace a vzdělávání** – Jak již bylo zmíněno výše v textu, zájem o rekvalifikace poslední roky značně vzrostl a i finance, které byly na tuto oblast APZ vynaloženy se meziročně zvýšily o 26 mil. Kč a počet zájemců narostl o 1 375 osob. Většina projektů financovaných programem ESF OPZ a OPZ+ pro NIP a RIP zahrnovala rekvalifikaci uchazečů v rámci zvýšení jejich kvalifikace a zároveň i motivace k pracovnímu procesu.

Rekvalifikace zároveň pomáhá jedincům se přizpůsobit na měnící se podmínky práce a díky zvládnutí nových trendů v pracovním procesu pomáhá budovat nové dovednosti. Pro úspěšné zařazení uchazeče je zároveň důležité, aby daná rekvalifikace také korespondovala s požadavky poptávky na trhu práce a u daného jedince byla plně odůvodněná ne-li přímo potřebná pro získání zaměstnání. Tuto podmínku splňují zabezpečované rekvalifikace, které jsou vytvářeny na základě regionálních potřeb pracovního trhu, ale i zvolené rekvalifikace. Pro uhrazení kurzovního na danou rekvalifikaci je nutné, aby byl daný kurz dokončen úspěšně a u zabezpečované rekvalifikace příslušný úřad může proplácet i náklady na dopravu. Dalším typem rekvalifikace jsou zaměstnanecké rekvalifikace, ale ty nebyly nejsou skoro vůbec využívány (ÚP, Rekvalifikace, 2023).

Rekvalifikace: řídičské oprávnění + profesní způsobilost, svářečský a strojní odborné průkaz, PC kurz (počítačová gramotnost, základy obsluhy PC), účetnictví

Jedinci zainteresovaní do zabezpečené rekvalifikace tvořili 21 % z celku a meziročně jejich počet poklesl o 13 % přičemž největší snížení bylo zaznamenáno u rekvalifikací zařazených do NIP (VDTP II) oproti tomu začínající projekt NPO zaznamenal naopak zvýšení o 333 osob. Podle ÚP byl tento propad způsoben zvýšenou inflací, kdy někteří poskytovatelé rekvalifikací nedokázali zprostředkovat dané kurzy za částky v rámcové dohodě s ÚP a vypověděli tak smlouvu. Největší zastoupení jedinců v rekvalifikacích bylo v ESF NIP a ESF RRF NPO kdy v roce 2023 z celkového počtu 1 025 osob jejich podílové zastoupení představovalo 42,3 % a 47 %. Zároveň 96 % tvořili uchazeči o zaměstnání a 4 % ZoZ. Úspěšné ukončení samotných rekvalifikací v roce 2023 vykazovalo průměrnou hodnotu 80,8 % a oproti předešlému roku se snížila o 7,5 procentního bodu (příloha 5.).

Naprostou většinu zahájených rekvalifikací v roce 2023 tvořily ty přímo zvolené uchazeči 71 % v počtu 2 340 a meziročně jejich počet vzrostl o 1 526 osob. Největší zastoupení bylo v rámci ESF NIP a podíl mezi UoZ a ZoZ byl skoro vyrovnaný. V roce 2023 byla průměrná hodnota úspěšně ukončených rekvalifikací 96,6 % což je o 15,8 procentního bodu lepší skóre než u zabezpečených rekvalifikací (příloha 6.).

Rekvalifikace: IT kurzy (programování, správa sítí), kurz pro maséry, sanitáře a zdravotníky, rozšíření řídičských oprávnění + profesní způsobilost, kurz českého jazyka pro cizince.

- **Poradenství** – pobočky ÚP zajišťují tři formy poradenských služeb: skupinové, individuální a poradenské programy a následně tato podpora probíhala interně (pracovníci ÚP) nebo externě (odborné zařízení, dodavatel). V rámci projektů ESF OPZ + RIP byly se velmi poradenství používalo pro identifikaci hlavní problémů a následně odborný pracovník pomáhal účastníkovi překonávat překážky pro vstup na trh práce. Tento přístup byl uplatňován u projektu „Příležitost dělá zaměstnance“ a uchazeči odborný pracovník pomáhal např. s vyhledáváním praktického lékaře klientovi, s vyřizování sociálních dávek, hledáním vhodného bydlení, zajišťování obědů pro děti klientů aj. Skupinové poradenství je realizováno na základě specifické potřeby skupině klientů a jeho délka rozsahu bývá do 5h. A samotné poradenské (nad 5h) mají určitý cíl, způsob provedení, stanovený počet účastníku a nejvíce využívané byly v posledních letech programy „Hledání zaměstnání“ a „Orientace na trhu práce“. Nejčastěji využívané poradenské služby, které jsou zastoupeny až z dvou třetin jsou v oblasti individuálního (interního) poradenství.
- **Pracovní rehabilitace** – Tato forma APZ je určena pro osoby se zdravotním postižením a jejím cílem je zvýšení šancí na nalezení pracovního místa. Zahrnuje proto činnosti jako individuální poradenství, speciální rekvalifikační kurzy, vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání atd. V období 2017-2023 byla pracovní rehabilitace zajišťována z ESF OPZ NIP z projektu „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)“ a minulý od května 2023 na něj navázal z financí OPZ+ projekt NIP „Podpora nezaměstnanosti osob se zdravotní postižením (OZP). Jelikož je tento nástroj především financován z ESF OPZ+ (kvůli malému národnímu rozpočtu) je zatížen větší mírou administrativy, podmínkou povinného počtu schůzek před nástupem na pracovní rehabilitaci, a rizikem sankčního vyřazení při neplnění povinností. V roce 2023 bylo uzavřeno 28 individuálních plánů, což bylo o 7 více než předcházejícím obdobím. Zároveň bylo ukončeno 23 individuálních plánů z toho 4 neúspěšně. Zaměstnání: příprava výrobků a zboží pro expedici, montážní práce, kompletační práce, uklízení práce, administrativní podpora e-shopu, pomocné práce při údržbě budovy aj.

Na následující závěrečná vyhodnocení z ukončených projektů ESF OPZ+ RIP „Rodina i práce v Moravskoslezském kraji“, „Jdi dál 50+ v Moravskoslezském kraji“, „Příležitost dělá zaměstnance“ a „Záruky pro mladé v MSK“ byla použita data ze závěrečných zpráv vypracovaných krajskou pobočkou úřadu práce ČR V Ostravě (2023).

### **2.2.3 Závěrečné vyhodnocení projektu RIP „Rodina i práce v Moravskoslezském kraji“**

V rámci období realizace 2014-2023 bylo hlavním pilířem projektu podpořit osoby pečující o děti do věku 15 let či jiné blízké/závislé osoby, s uplatněním se při návratu na trhu práce. S použitím motivačních aktivit, poradenských činností, rekvalifikací a pracovní diagnostiky se měli uchazeči zvýšit svou zaměstnatelnost. Cílem projektu bylo podpořit minimálně 1 250 klientů z dané cílové skupiny MSK a zajistit minimálně 210 účastníkům novou kvalifikaci.

Během doby realizace se zařadilo do projektu napříč všemi okresy 1 188 klientů, a z toho 1 411 získalo podporu v rozsahu 40 h. Z hlediska zastoupení podle pohlaví tvořily 98,4 % ženy a podle struktury vzdělání disponovali z 66 % středoškolským či vyučením, z 24,1 % základním a z 9,9 % vysokoškolským. V rámci délky evidence tvořil počet nezaměstnaných déle než 12 měsíců v průměru třetinu klientů a nejvyšší zastoupení měli na Ostravsku (52,6

%) a Karvinsku (55,8 %). Počty klientů v jednotlivých okresech byly následovné: Bruntál (253), Frýdek-Místek (268), Karviná (242), Nový Jičín (349), Opava (299), Ostrava (477).

Rekvalifikačních kurzů se zúčastnilo celkem 206 osob a z toho 192 jich ukončilo úspěšně. Někteří však absolvovali dva až tři kurzy a dohromady tak bylo realizováno 239 rekvalifikací čehož bylo úspěšných 226. Díky projektovým aktivitám se podařilo najít 646 klientům nedotované pracovní místo (zkrácený úvazek nebo plný pracovní poměr) a v rámci podpory mzdového příspěvku nastoupilo na SÚPM 527 osob a na VPP 6 osob. Po skončení lhůty mzdových příspěvků bylo zaznamenán návrat 20 % klientů zpět na ÚP a ve většině případů se jednalo o ukončení pracovního poměru ve zkušební lhůtě. Naopak 62,7 % zůstalo u původního zaměstnavatele, 8,6 % případně změnilo zaměstnavatele.

Podle daných údajů bylo cíle dosaženo a byla tak poskytnuta podpora 1 411 klientům a z toho 220 osob si zvýšilo klasifikaci. (192 rekvalifikace + 28 vzdělávací program). Na trhu práce se plně uplatnilo i po skončení lhůty příspěvků celkem 1026 osob což představovalo 86,4 % úspěšnost.

#### **2.2.4 Závěrečná vyhodnocení projektu RIP „Jdi dál! 50+ V Moravskoslezském kraji“**

Realizace projektu probíhala v období 2016 – 2023 a byla zaměřena na podporu uchazečů či zájemců o zaměstnání, kteří spadají do kategorie věku (50+) z důvodu vyššího věku jsou na trhu práce špatně umístitelní. Cílem projektů bylo motivovat min 1 050 osob k obětovnému vstupu na pracovní trh, rozšířit oborové znalosti/kvalifikaci minimálně u 180 jedinců a zprostředkovat uplatnění min u 433 účastníků.

Do projektu vstoupilo celkem 1 739 osob ve struktuře: 63 % žen, 37 % mužů, 47 % starších 55 let, 21 % dlouhodobě nezaměstnaných osob nad 12 měsíců). Z tohoto počtu nastoupilo do zaměstnání 543 osob na nedotovaná pracovní místa a na místa s příspěvkem bylo zařazeno 559 osob (SÚPM – 543, VPP – 16). Zároveň 78 umístěných klientů na nedotovaná místa se po skončení příspěvků vrátili do evidence ÚP. Celkový počet osob s úspěšným zařazením na pracovní trh představoval 1 024 osob (úspěšnost 58 %). Rekvalifikačních kurzů se zúčastnilo 120 klientů s 101 osob úspěšně absolvovalo daný kurz. Tyto kurzy byly naměřené na počítačovou a finanční gramotnost. Zároveň 99 účastníků úspěšně dokončilo vzdělávací program Finanční gramotnosti a 12 z nich nebylo započítáno do výsledků kvůli nesplnění celkové podpory v rozsahu 40 h.

V konečném výsledku bylo podpořeno časovou dotací 40 h celkem 1 389 klientů a 188 z nich získalo díky vzdělávacímu kurzu a rekvalifikacím vyšší kvalifikaci.

#### **2.2.5 Závěrečné vyhodnocení projektu RIP „Příležitost dělá zaměstnance“**

Tento projekt byl také realizován v období 2016 - 2023 a zaměřoval se na podporu osob ze sociálně vyloučených lokalit MSK případně ohrožených osob nízkým sociálním zabezpečením, které pobíraly dávky v hmotné nouzi či byly zadlužené a dlouhodobě nezaměstnané. Pomocí motivačních kurzů a rekvalifikací mely být budovány základní pracovní návyky a v případě zadluženosti klienta bylo nutné přesvědčit klienta o potřebě výdělku z pracovního poměru jako požadavku na zastavení navyšování daného dluhu a zahájení insolvenčního/exekučního řízení. Podpora byla zaměřena především na poradenskou činnost, kdy odborný pracovník pomáhal klientovi se zajištěním různých služeb (hledání nového bydlení, praktického lékaře, pomoc s vyřizováním sociálních dávek či zajištění obědů pro děti klientů aj. Byly zde zapojeny externí poradenské a krizové centra (neziskové organizace a Agentura pro sociální začleňování a veřejnou správou), se kterými ÚP úzce spolupracoval v rámci tohoto projektu. Cílem samotného projektu bylo odstranit pracovní a

sociální bariéry klienta a začlenit ho do pracovního trhu a díky nástrojům APZ zprostředkovat pracovní pozici v delším časovém horizontu. Pro úspěšnou realizaci projektu představovala cílovou hodnota podpora 1 280 uchazečů a 100 uchazečů mělo získat kvalifikaci.

Projektu se účastnilo 2 064 osob přičemž 243 klientů získalo nedotovanou pracovní pozici a 538 osob bylo zaměstnáno s finančním příspěvkem. Podílová hodnota zařazení daných klientů byla nejprve 37,8 % ovšem po uplynutí dohody o poskytování příspěvků se do evidence na úřad práce vrátilo 35 % osob z SÚPM a 70 % osob z VPP a uplatnění uchazečů projektu na trhu práce v rámci delšího časového období kleslo z 37,8 % odhadem minimálně o 10 % procentních bodů. Celkem 265 klientů úspěšně zvládlo rekvalifikaci či vzdělávací program.

Cílové hodnoty projektu byly splněny a počet klientů s podporou min. 40 h byl vyšší o 12 % a počet rekvalifikací a úspěšně zvládnutého vzdělávacího programu převýšil cílovou hodnotu o 165 %, ale reálná uplatnitelnost absolventů na trhu práce představovala pětinu z celkového počtu účastníků.

## **2.2.6 Ukončené a probíhající regionální a národní individuální projekty**

Dalším ukončeným projektem regionálního charakteru byl projekt „Záruky pro mladé v MSK“, který se zaměřoval na uchazeče o zaměstnání do věkové kategorie 29 let, kteří postrádali pracovní zkušenosti. Projekt trval v časovém období 2016 – 2023 a celkem se ho zúčastnilo 2 232 osob. Zaměstnáno bylo v průměru 71 % účastníků z čehož 38,4 % uchazečů získalo práci s podporou finančního příspěvku v rámci vykonávání „Odborné praxe“.

Od roku 2023 zároveň započala nová éra projektu financovaných z ESF OPZ+, ve který ch se úřady práce zaměřily především na část programu „Budoucnost práce“. Na základě této oblasti byly zahájeny projekty zaměřené na dlouhodobě nezaměstnané, znevýhodněné skupiny a mladé lidi. Mezi zahájené NIP se řadil projekt „Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)“ se zaměřením na stabilizaci a podporu přechodu OZP z chráněného na volný trh práce. Dalším NIP byl projekt „Záruky pro mladé“ podporující uplatnitelnost mladých lidí do 29 let na trhu práce a projekt podporující věkovou skupinu 30 – 54 let byl v roce 2023 zahájen pod názvem „Nová etapa“. Posledním novým regionálním projektem se stal „Věk není překážkou“ a svým programem se naopak zaměřoval na osoby od věku 55 let. V rámci regionálního působení EFS OPZ+ byl spuštěn pouze jeden projekt „Šance na práci v MSK“, který má být takovým sjednocením předešlých projektů, ale s daným cílem podpoření minimálního počtu 450 klientů má v konečném důsledku velmi malou kapacitu.

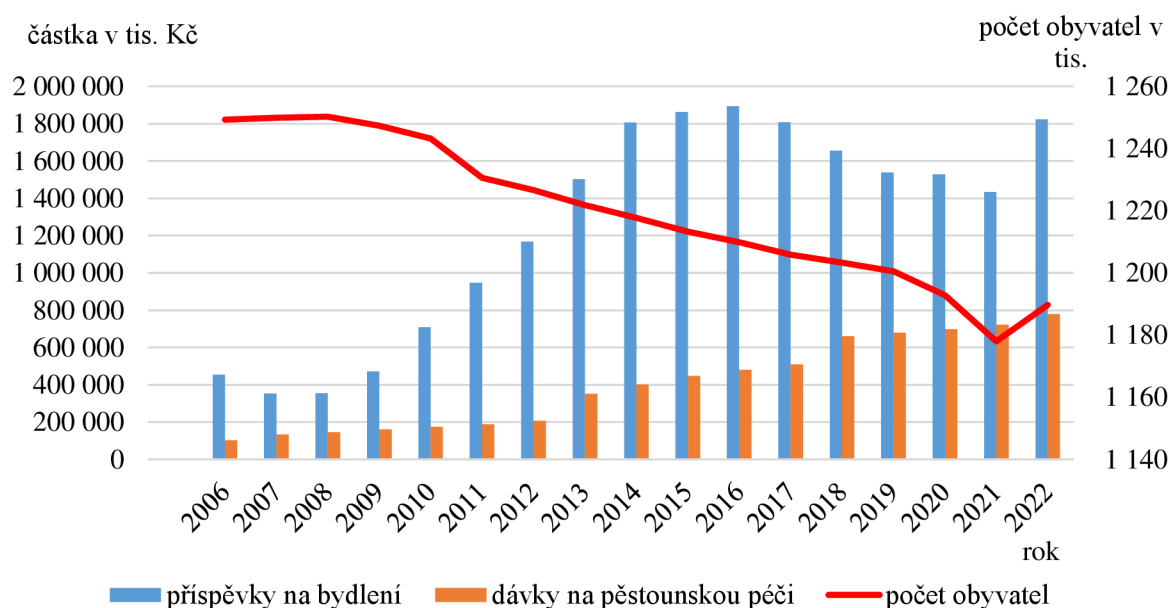
## **2.2.7 Náklady vynaložené v rámci sociálního zabezpečení**

Sociální dávky jsou jedním z hlavních systémů podpory státu sociálně slabších obyvatel. Tato finanční dotace od státu má zabezpečovat aspoň minimální příjem financí pro znevýhodněné domácnosti či osoby. Stát tímto chce zabránit možnosti případné chudoby, ale tato pomoc může být i zneužívána a jak již bylo spáno výše někteří uchazeči o práci už nemají takovou motivaci finančních příjmu z pracovního poměru, ale spokojí se raději se sociálními dávkami od státu. V tomto případě se dám mluvit o opačném efektu a z možných uchazečů o práci se stávají stagnující jedinci s malým zájmem o získání pracovního místa.

V následující Grafu 15 byly znázorněny ukazatele sociálního zabezpečení (příspěvek na bydlení a dávky na pěstounskou péči) a to v časovém vývoji. Vůči těmto ukazatelům byl zobrazen trend vývoje počtu obyvatel v MSK a již na první pohled je zřejmé, že tento vývojový trend má opačný charakter. Výše příspěvků na bydlení v období 2008 - 2015 významně vzrostla a na samém vrcholu představovala roční výdaj ve výši 1,2 mild. Kč. Pak

zase celková výše podpory na bydlení mírně poklesla, ale od roku 2021 se rostoucí trend opět vrátil. Značně zvýšený objem financí na bydlení byl způsoben zajištěním ubytování pro ukrajinské obyvatele, kteří přišli na toto území. Touto situací se také navýšil celkový počet obyvatel. Zároveň dalším zajímavým vývoj trendu byl zachycen u výdajů financí na dávky na pěstounskou péči. I když byl vývoj počtu obyvatel jasně klesající, tak finanční podpora dědi v pěstounské péči se naopak od roku 2006 konstantně zvyšovala. A jelikož nebyly v průběhu toto období provedeny žádné razantní změny ve výši dávek a počet narozených dětí se také nijak výrazně nezvyšoval, tak původ zvyšujících se celkových výdajů je přinejmenším diskutabilní.

Graf 15 Vývoj vynaložených financí sociální zabezpečení vůči vývoji počtu obyvatel v období 2006 - 2022



Zdroj: vlastní zpracování z ČSÚ, veřejná databáze

## 2.2.8 Navrhovaná opatření pro zlepšení situace na trhu práce (Vláda NERV, 2024)

Národní ekonomická rada vlády (NERV) předložila dne 23.04 2024 návrh představující 37 opatření k dlouhodobě udržitelnému růstu ekonomiky a při jejich možné implementaci by se mohl cílený výsledek projevit až za několik let. V oblasti trhu práce se řešila především otázka nedostatečného množství pracovní síly v kontrastu s nevyužitou domácí pracovní silou, byrokratickým zatížením a šedou ekonomikou.

Jedním navrhovaným řešením bylo snížení odvodů (zdravotní a sociální pojištění) z nízkých mezd, což by mohlo motivovat lidi s nízkými výdělky, aby přešli z šedé ekonomiky a zároveň dlouhodobě uchazeči na evidenci ÚP by se rovnou zapojili do trhu práce a nespolehali by tak plně na sociální dávky. Malé výdělky se netýkají jenom osob s nízkým vzděláním, ale i osob zdravotně postižených a jedinců pracujících na poloviční úvazek, přičemž motivace vyššího výdělku by měla zapojit osoby ekonomicky neaktivní. Zároveň pro zachování neutrálního finančního zatížení státního rozpočtu by se nižší příjem z daní kompenzoval v jiném sektoru. Možnost kompenzace jako zavedení spotřební daně na tiché vino (už se projednává ve vládě), zvýšení a zdanění zdravotně škodlivých zboží, služeb a aktivit i těch, které jsou spojeny se životním prostředím, zrušení výjimek u daní z příjmů fyzických i právnických osob, vyšší zdanění bohatství včetně nemovitostí aj.

Další představené opatření se týkalo snížení míry certifikací u určitých profesí, a to za účelem snížení časové i finanční náročnosti ze strany pracovníka či zaměstnance. Jako důvod k regulaci, lze uvést neustálé vzlínání certifikačních požadavků, které jsou regulovány profesními organizacemi a nejsou zároveň podmíněny vyšší odborností či kvalitou výkonu profese. Omezení certifikací tak může mít pozitivní dopad na rozvoj podnikového prostředí a zvýšit tak konkurenci na trhu práce.

Finanční zatížení potencionálního uchazeče o práci či zaměstnance hraje velkou roli v tržní ekonomice. Zadlužení jedinci se značně podílejí na šedé ekonomice, jelikož účast na insolvenčním/exekučním řízení by jim přinášela v dlouhodobém časovém horizontu minimální příjem financí kvůli výši stráže a oddlužovací systém je ze strany dlužníka hluboce demotivující. Měl by se proto upravit dávkový a sociální systém za účelem lepšího využití lidského kapitálu. Ten je i dalších směrech neekonomický např. při zvyšujících se příjmech ekonomicky slabší domácnosti se může překročit hranice nároku na příspěvek na bydlení a tím domácnost ztrácí část podpory. V tomto směru pro jedince není výhodné „více pracovat“. Správné nastavení dávkového systému by tímto mohlo pomoci k navýšení samotné pracovní činnosti i z toho legálního hlediska a dále stabilnější pozici domácností.

Sociální dávky úzce souvisí se samotnou zdravotní péčí a celkovým zdravotním stavem obyvatelstva, jehož kvalita neustále klesá. Spolu s trendem „stárnutí obyvatelstva“ a zvyšování důchodového věku nabývá na urgentnosti potřebná dobrá zdravotní kondice jedince. Proto jedno z předložených opatření navrhuje navýšení výdajů na prevenci v oblasti zdraví ve spolupráci s pojišťovnami a zaměstnavateli. V rámci prevence a včasných diagnóz, lze předcházet následným nákladům na léčbu, odchodům do předčasného důchodu či vyvrátit možnost toho invalidního. Tato opatření by měla vést k vyšší produktivitě práce, efektivitě trhu práce, a hlavně k redukci onemocnění a ztracených životů.

V neposlední řadě je na místě podpora pracovního trhu práce ze zahraničí a využití regulovaného přísunu pracovní síly ve prospěch domácího trhu. Zaměstnávání zahraničních pracovníků již probíhá, a pozice, na které nastupují se většinou nepodařilo obsadit domácí pracovní silou. Ovšem díky administrativní zátěži není ČR pro cizince tak dostupná. Opatření proto usilují o snížení určitých byrokratických překážek a nároku na zahraničního pracovníka a změnu podmínek pro pracovní vízum, které by se více zaměřovalo na kvalifikaci pracovníka. Zároveň trh práce by se měl také zaměřit na studenty ze zahraničí, kterým díky následně získané kvalifikaci s vysokou přidanou hodnotou by měl být zajištěn přístup na volný trh práce, aby se stali součástí domácí pracovní síly. Zájem zahraničních studentů o vzdělání v České republice je vysoký, ale podmínka pobytového oprávnění nebo samotný proces získání víza je tak zdlouhavý, že jejich zájem nakonec opadá. Tyto překážky se týkají především studentů z 3. zemí. Zpřístupnění domácího trhu cizincům by mělo za důsledek získání pracovní síly napříč celého kvalifikačního spektra a podpořilo by to samotný hospodářský růst.

Jako největším omezením pracovního trhu je předkládán samotný zákonný práce, který by svou případnou modernizací mohl rozvolnit a zároveň efektivní procesy na pracovním trhu. Momentálně jsou jeho opatření a předpisy zaměřeny spíše na ochranu zaměstnance než na zaměstnavatele, na které pak spadá většina odpovědnosti. Problémoví zaměstnanci nebo zaměstnanci s nízkým výkonem jsou v ČR skoro nepropustitelní s výjimkou hrubého porušení pracovní kázně. Náklady za způsobené škody a ztrátovou produkci snižují konkurenceschopnost dané firmy a v konečném měřítku mohou vést až ke minusovým hodnotám fungování podniku. Jako navrhovaná opatření mají být v souladu potřeb trhu a zajistit pružnost při nábore nových zaměstnanců, jejich propouštění i s případným „rozumným odstupným“ a regulaci pracovní doby. Možné změny by byly inspirované již fungujícím dánským modelem flexicurity, který zvyšuje flexibilitu trhu práce a snižuje obavu

z nezaměstnanosti díky sociálně akvizičnímu systému státu, jenž by byl v případě České republiky řízen českými službami zaměstnanosti.

## **2.2.9 Shrnutí APZ pro rok 2024 a předpokládaný vývoj podle Zprávy ÚP pro MSK 2023**

Podle Zprávy ÚP pro MSK 2023 (2024) budou programy v roce 2024 nejvíce cíleny na zabezpečování rekvalifikaci a vzdělávacích kurzů, které budou převážně zaměřeny na digitální dovednosti (projekt DIGI) a Průmysl 4.0, které budou realizovány v rámci Národního plánu obnovy. Spolu s poradenskou činností se budou využívat i další rekvalifikace související s projekty pro uplatnitelnost obtížně umístitelných uchazečů o práci a finanční prostředky budou tímto čerpány z OPZ+. Stejně jako v roce 2023 bude většina aktivní politiky zaměstnanosti realizována v rámci národních individuálních projektů především z „Věk není překážkou“, „Záruky pro mladé“, „Nová etapa“ a „Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením“. Zároveň z prostředků ESF OPZ+ budou financovány příspěvky na SÚPM vyhrazené. Z národního rozpočtu se budou čerpat finance z větší části pouze na nástroje a příspěvky APZ, které nelze financovat z ESF. Prostředky z národních zdrojů budou v roce 2024 velmi nízké a jejich využití se plánuje na příspěvky regionální mobility a dojíždění a nedotované nástroje APZ z ESF OPZ+. V případě zhoršení situace na trhu práce, je již připravován projekt NIP Outplacement II., který v případě velkého propouštění bude vytvářet nová pracovní místa.

Nejistota dalšího vývoje ekonomiky je stále umocněna probíhajícím válečným konfliktem na Ukrajině. Narušení dodavatelských řetězců a zvyšování cenové hladiny značně ovlivnilo vývoj ceny energií jak pro spotřebitele, tak i pro firmy. Rozhodujícími faktory pro otevřenou ekonomiku ČR jsou především vnější vlivy celosvětového trhu, a to hlavně sousedícího státu Německa. Základní aspekty budoucího vývoje jsou zaznamenány v jednotlivých bodech (Zprávy ÚP pro MSK 2023, 2024):

- Predikovaná inflace by měla být nižší než v přecházejícím roce (10,7 %) a předpokládaná hodnota je 3,1 %, ale stále je očekáván růst cen tepelné energie, vodného a stočného a dojde ke zdražení spotřebních daní na lih a tabákové výrobky.
- Trh práce bude nadále vykazovat nesoulad v nedostatku zaměstnanců ve většině odvětví a počtu nezaměstnaných, který se v následujícím roce ještě zvýší. Bude následně zvýšena poptávka po zahraničních zaměstnancích.
- V roce 2024 se předpokládá růst průmyslu, ovšem díky slabé zahraniční poptávce (především Německa) nebude jeho vývoj tak výrazný. Tak stavebnictví bude i nadále stagnovat díky doznívající inflaci a vysokým hypotékám. U monitorovaných firem MSK s počtem zaměstnanců nad 26 osob je předpokládáno zvýšení zaměstnanosti v následujícím roce o celkem 1 780 osob a v rámci okresů bylo jejich zastoupení následující: Ostrava (1 110), Opava (303), Nový Jičín (190), Karviná (172). Růst zaměstnanosti je avizován hlavně ve zpracovatelském průmyslu + 1 245 pracovníků, a to především v automobilovém, hutním průmyslu a dále v potravinářství a výrobě strojů a zařízení.
- Je zároveň předpokládán zvyšující se počet OZP, osob starších 50 let a málo kvalifikovaných osob v Evidenci ÚP

Hospodářský vývoj je také částečně tlumen chybějícími stavy kvalifikovaných zaměstnanců, firmy následně využívají spíše agenturního zaměstnávání. Kromě dělnických, technických a řemeslných profesí je také zájem o pracovníky IT oborů,



lékařů a strojních inženýrů. Jelikož struktura požadovaných zaměstnanců stále nekoresponduje s nabídkou nových absolventů, předpokládá se tedy jejich zařazení na pracovní místo s nižší nebo úplně jinou kvalifikací než tou, kterou oni sami disponují. Počet nezaměstnaných bude i nadále mírně růst a pokud nedojde k mimořádným okolnostem (např. s Liberty Ostrava a.s.) je předpokládám koncem června podíl nezaměstnaných osob ve výši 5,1 % a při horší variantě 5,5 % v počtu nezaměstnaných 45 tis. Prognóza na prosinec roku 2024 představuje podíl nezaměstnanosti v tom lepším případě 5,2 % a v tom horším 5,7 % s počtem 46,8 tis. nezaměstnaných osob.

### 3 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo osvětlit momentální situaci trhu práce v Moravskoslezském kraji pomocí ukazatelů aktivní zaměstnanosti, nezaměstnanosti a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti definovat zaměření nástrojů podpory nezaměstnaných. Na základě zjištěných hodnot a trendů vývoje měla být vytvořena prognóza pro rok 2024 a zároveň měly být navrženy opatření či nástroje, které by dopomohly k lepšímu vývoji trhu v Moravskoslezském kraji a zvýšily by tak jeho celkovou hospodářskou úroveň.

Teoretická část byla věnována pro vymezení jednotlivých pojmů týkajících se trhu práce (pracovní nabídka a poptávka, rovnováha na trhu práce), nezaměstnanosti, která byla definována jak ze strany metodik pro její vyjádření, tak i v rámci samotné příčiny jejího vzniku. Spolu vymezenými ekonomickými modely, byla ozřejmena funkce a vývoj daných ukazatelů a zároveň byly již definovány hlavní problémové aspekty, které nezaměstnanost vytváří. V druhé polovině této teoretické části byla definována témata aktivní a pasivní politiky nezaměstnanosti s přesahem na konkrétní vládní programy, jenž mají za cíl dlouhodobě bojovat s nezaměstnaností. V neposlední řadě byla vytvořena charakteristika Moravskoslezského kraje, dle odvětvového zaměření a ekonomické úrovně.

Analytická část bakalářské práce se následně zaměřila na trh práce a nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji a byla tak tvořena daty pocházející ze statistik Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a také především z Úřadu práce ČR. Byly kvantifikovány základní ukazatele aktivní zaměstnanosti a nezaměstnanosti jak na krajské, tak i okresní úrovni. Samotné výsledky byly také srovnávány s hodnotami ostatních krajů a průměrnými celorepublikovými údaji pro vytvoření ucelenějšího obrazu situace. Aktivní politika zaměstnanosti byla zpracována především za základě vydané Zprávy trhu práce ÚP pro Moravskoslezský kraj za rok 2023, kde byly identifikovány nástroje pro podporu nezaměstnaných osob a projekty, které se zaměřovaly na specifické skupiny uchazečů o zaměstnání. Díky několika ukončeným projektům v roce 2023 mohla být zhodnocena jejich úspěšnost.

Klíčovým trendem na území Moravskoslezského kraje je odklon od těžkého průmyslu, zejména hornictví, které se postupně chýlí ke svému konci. I když se jeho hodnoty nezaměstnanosti od 90. let minulého století nadále snižují, diskuze o doznívajícím efektu utlumeného důlního průmyslu jsou pořád aktuální. V posledních letech je tento vývojový trend ještě doplněn sníženou konkurenceschopností podniků zejména v těžkém zpracovatelském průmyslu, které na úkor vyšším cenám energií nemohou plně konkurovat se svými produkty jiným výrobcům mimo Evropu a postupně se tak dostávají do červených čísel (viz případ Liberty a. s. Ostrava). I celková ekonomická úroveň kraje zaostává za průměrným celorepublikovým vývojem a v porovnání mezi roky 2012 a 2022 se rozdíl mezi průměrnou hodnotou HDP ČR a Moravskoslezského kraje téměř zdvojnásobil. Tyto negativní jevy očividně vedly k strukturální nezaměstnanosti.

Dle analyzovaných dat uchazečů o práci v MSK bylo v roce 2023 zaznamenáno 65 % osob se žádným, základním vzděláním či vyučením v oboru. Zároveň struktura uchazečů dle věku vykazovala hodnoty až 35 % pro osoby nad 55 let, přičemž takto vysoké hodnoty ještě mohou poukazovat na zaměstnance z ukončené důlní činnosti v 90. letech. Od roku 2014 se prudce zvýšil podíl uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 55+ a z původních 18 % narostl podíl na 27 %. Tato fakta poukazují také na trend „stárnoucí populace“, kdy klesá počet narozených dětí. To také dokazuje další zjištěné data o podílovém zastoupení starších osob 55+ v evidenci

na úřadu práce dle jednotlivých okresů. Největší podíl těchto osob byl zaznamenán na Karvinsku 29,6 % a Frýdeckomístecku 28,6 %.

Dalším ukazatel pro znázornění situace trhu práce byl počet volných pracovních míst k celkovému počtu uchazečů o práci. Ke dni 31.12.2023 představovala hodnota počtu uchazečů o práci 40 784 osob a zároveň bylo nabízeno 11 672 volných pracovních míst, z čehož vycházelo na 1 VPM 3,5 uchazečů. Za následující 2 měsíce se dokonce zvedla tato hodnota na 4,08 osob. Nejvyšší počty uchazečů na 1 VPM byly zaznamenány v okresech Karviná (9,8) a Bruntál (7,2) a celkově tak navyšovaly průměrnou hodnotu kraje. I když počet uchazečů o zaměstnání značně převyšoval počet nabízených volných míst, tak 65 % těchto nabízených nebylo obsazeno déle než 3 měsíce a řadila se tímto mezi dlouhodobě evidovaná volná pracovní místa. Z hlediska vzdělanostní struktury bylo na čtvrtinu těch míst požadováno pouze základní vzdělání či dokonce žádné vzdělání. Z těchto údajů vyplývá, že nabídka práce nekoresponduje s poptávkou práce a možné příčiny jsou následovné: uchazečům o zaměstnání nevyhovují pracovní podmínky dané práce, platové hodnocení není adekvátní k dané práci, uchazeč o zaměstnání nemá vůbec vůli pracovat a spokojí se sociálními dávkami.

Z důvodu předvahy nezaměstnaných pouze se základním vzděláním a vzděláním vyučením, které v prosinci roku 2023 činilo 69 % ze všech uchazečů o práci, je jejich zařazení na pracovní místo o to komplikovanější. Chybějící kvalifikace těchto osob snižuje jejich šance na získání stálého pracovního místa a délka evidence na úřadu práce se tímto prodlužuje. V daném roce bylo 37 % uchazečů o práci evidováno na ÚP déle než 1 rok. S narůstajícím časovým obdobím se pomalu také ztrácejí pracovní návyky daných uchazečů a jejich šance na pracovní místo se dále snižuje.

Aktivní politika zaměstnanosti poskytovala podporu pomocí nástrojů zřizování veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a také zajišťovala rekvalifikační kurzy. Financování dané podpory probíhalo především z ESF a v předcházejícím roce byla poskytnuta podpora ve výši 175 mil. Kč a z národního rozpočtu bylo vykázáno pouze 49 mil. Kč. Programy financované ESF se zaměřovaly na diskriminované uchazeče o práci jako ženy s dětmi, dlouhodobě evidované osoby na ÚP, mladistvé a starší osoby ve věku 55+. Nejnižší úspěšnost z ESF OPZ projektů RIP měly projekty pracující s lidmi dlouhodobě evidovanými na ÚP (většinou s nízkým vzděláním, exekucí, nedostatečným sociální zabezpečením) a v rámci projektu, který zahrnoval jak motivační kurzy, poradenskou činnost, rekvalifikaci a vzdělávací programy, tak 37 % účastníků bylo zařazeno na pozice VPP a SÚPM, přičemž po uplynutí příspěvků na danou pracovní pozici se tento počet snížil o cca 10 procentních bodů. Programy na ostatních skupin fungovaly o poznání lépe a jejich úspěšnost se pohybovala nad 75 %.

Vzhledem k tomu, že značná část uchazečů o zaměstnání nesplňovala kvalifikační podmínky a zařazování na VPP a SÚPM nebylo příliš úspěšné, začaly se výdaje na APZ zaměřovat spíše na poskytování rekvalifikací. Díky dlouhodobým rekvalifikačním programům se zároveň budují pracovní návyky, jež jsou důležité pro setrvání v pracovní činnosti a také si zvyšují uplatnitelnost i v jiných oborech.

V návaznosti na další rok byla zpracována prognóza vývoje Trhu práce. Některé firmy již hlásily navyšování stavů pro rok 2024 a v celkovém počtu by se mělo jedna o 1 780 nových pozic, ovšem díky stále oslabené poptávce po výrobcích zpracovatelského průmyslu nebude hospodářský vzestup tak výrazný. V nezaměstnanosti každopádně vzroste počet uchazečů o práci a v lepším případě bude podíl nezaměstnanosti v prosinci roku 2024 5,2 % a v tom horším scénáři může vzrůst až na 5,7 % s předpokládaným počtem 46,8 tis. osob. Výsledný

stav se bude také odrážet od řešení momentální situace Liberty a.s. Ostrava, která ještě stále nezačala realizovat restrukturalizační plán.

### **3.1 Navrhovaná opatření a nástroje**

Hlavními problémy trhu práce byly: skupina dlouhodobě nezaměstnaných s nízkou kvalitací jejichž zájem o získání zaměstnání je velmi nízký, malý počet volných pracovních míst a vysoký počet dlouhodobě evidovaných volných pracovních míst, nízká kvalifikace uchazečů o práci a potřeba zaměření v jiném oboru.

Po analýze všech získaných údajů se pracovní trh Moravskoslezského kraje ani s používanými nástroji APZ nebude schopen vzpamatovat z momentální situace. Navíc výdaje na APZ budou tento rok značně omezeny. Je proto na místě hledat takové východisko, které není spjato s řešením důsledků nezaměstnanosti a bude cílit na samotnou prevenci těchto problémů. V souladu s navrhovanými opatřeními Národní ekonomické rady vlády by bylo dobré se zaměřit na problematiku osob dlouhodobě nezaměstnaných. Pro zvýšení motivace k práci bych doporučila navrhované opatření se snížením odvodů ze zdravotního a sociálního pojištění u nízkých mezd. Následný vyšší čistý příjem by se mohl stát důležitým motivujícím prvkem k práci a pomohlo by to k zapojení i dosud ekonomicky neaktivních osob (rodiče na mateřské, OZP...). V souladu s motivací o zapojení dalších pracovních sil by měla být provedena změna v udělování dávek a sociální podpory, kdy jejich stropové zastřešení na určitou výši příjmů demotivuje dané osoby k získání práce. Z Grafu 15 je jasně zřejmá neustále se zvyšující podpora v komparaci s klesajícím trendem počtu osob v MSK, která není úplně opodstatněná. K velkému množství dlouhodobě neosazovaných volných míst by značně pomohlo navrhované opatření o zpřístupnění zahraniční pracovní síly na trh práce. Díky odstranění určitých byrokratických překážek a snížení tak administrativní zátěže, by mohl být samotný proces obsazování volných pracovních míst daleko jednodušší. Zároveň tato změna by mohla přilákat i více kvalifikované pracovníky a zaplnit tak chybějící pracovní sílu na trhu práce.

Momentální stav na trhu práce v MSK je v mnoha ohledech složitý a díky neustálým hospodářským strukturálním změnám se daný trh nezvládá tak rychle zapamatovávat. V následujících letech bude zažívat zásadní změny a je stále otázkou, jak se s tím vypořádá.

# Literatura

## Monografie

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Studijní opora pro distanční vzdělávání. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2022. ISBN 978-80-88330-77-6.

## Odborné knihy a časopisy

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BORJAS, G. J. *Labor economics*. New York: McGraw-Hill Education, 2020. ISBN 978-1-260-56552-2.

HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 3. aktualizované vydání. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2018, str. 104. ISBN 978-80-7400-397-4.

SOUKUP, Jindřich; POŠTA, Vít; NESET, Pavel a PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-8 0-7400-270-0.

## Internetové zdroje

ANÝŽOVÁ, P, & VEČERNÍK, J (eds) 2019, *Vzdělání, Dovednosti a Mobilita : Zaměstnání a Trh Práce V České Republice a Evropských Zemích*, Karolinum Press, Prague. citace [10.02.2024]. Dostupné z: ProQuest Ebook Central.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - únor 2023*. [online] 30.03.2023. citace [23.02.2024]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-unor-2023>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 3. *Využití lidských zdrojů. 3.3 Nezaměstnanost*. [online] 20.12.2014. Citace [01.02.2024]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/13-1132-06-za-rok-2005-3\\_3\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/13-1132-06-za-rok-2005-3_3_nezamestnanost)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v Moravskoslezském kraji v roce 2022*. [online] 27.07.2023. citace [21.03.2024]. Dostupné Z: <https://www.czso.cz/csu/xt/cizinci-v-moravskoslezskem-kraji-v-roce-2022>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji k 31. 12. 2023*. [online]. 10.01.2024. citace [14.04.2024]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/nezamestnanost-v-moravskoslezskem-kraji-k-31-12-2023>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nové ukazatele Nezaměstnanosti*. [online] 20.12.2024 citace [29.01.2024] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>

ENCARNI A. . *Okunův zákon* [online] Hospodářství Financovat. [31.09.2021] Citace [31.01.2024]. Dostupné z: <https://www.economiafinanzas.com/cs/ley-de-okun/>

EUR-Lex, *Doporučení Rady ze dne 15. února 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce*. [online] 15.02.2016. Citace [01.02.2024]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32016H0220\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32016H0220(01))

FRS.GOV.CZ. *Zaměstnanecká karta*. [online] ©2024 Ministerstvo vnitra České republiky. citace [13.04.2024]. Dostupné z: <https://frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobě-pobyty/zamestnanecka-karta/>

INFORMAČNÍ SYSTÉM INFOABSOLVENT. *Nezaměstnanost mladých v ČR a EU*. [online]. Národní pedagogický institut České republiky. 2022. citace [03.02.2024] Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-04#Vysv%C4%9Btlen%C3%AD>

KADLECOVÁ ,M. *1. nabídka práce jednoho člověka (tj. z hlediska jednoho nabízejícího), 2. nabídka práce jedné firmě (tj. z hlediska jednoho poptávajícího)* IN: Docplayer.cz [online]. 2024© DocPlayer.cz , 2016, citace [21.01.2024]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/7654074-1-nabidka-prace-jednoho-cloveka-tj-z-hlediska-jednoho-nabizejiciho-2-nabidka-prace-jedne-firmy-tj-z-hlediska-jednoho-poptavajiciho.html>

KARÁSKOVÁ E. *Mikroekonomie – obecné ekonomické pojmy*, IN: INOVACE VOV, Creative Commons BY-SA 4.0, 2018 Citace [19.01.2024] dostupné z: <https://www.vovcr.cz/odz/ekon/450/page23.html>

KOTLÁNOVÁ, E., *Makroekonomie, Teorie racionálních očekávání*. [online]. Slezská Univerzita obchodně podnikatelská v Karviné. 2021. citace [24.01.2024] . Dostupné z: [https://is.slu.cz/el/opf/leto2021/EVSNKMAB/2980117/MA\\_9\\_Teorie\\_racionalnich\\_ockavani.pdf](https://is.slu.cz/el/opf/leto2021/EVSNKMAB/2980117/MA_9_Teorie_racionalnich_ockavani.pdf)

KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE V OSTRAVĚ. *Měsíční statistická zpráva prosinec 2023* [online]. Ostrava, 2024 [cit. 2024-03-12]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/3512288/Mesicni\\_MSK\\_12\\_2023.pdf/032aaecb-72b4-87d1-16d7-f2a55e8563ad](https://www.uradprace.cz/documents/37855/3512288/Mesicni_MSK_12_2023.pdf/032aaecb-72b4-87d1-16d7-f2a55e8563ad)

MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *OKD plánuje těžbu do konce roku 2025*. [online]. Tisková zpráva 16.12.2022. citace [05.03.2024] Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/ministerstvo/media/tiskove-zpravy/2022/okd-planuje-tezbu-do-konce-roku-2025-49696>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti*. [online] 24.05.2021. citace [29.01.2024]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online] 01.11.2012. citace [29.01.2024], Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/zmena-vypoctu-ukazatele-registrovane-nezamestnanosti>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zaměstnanecká karta – informace pro zaměstnavatele*. [online] citace [13.04.2024]. <https://www.mpsv.cz/pro-zamestnavatele>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, *Správa na úseku zaměstnanosti* [online] 2008. citace [04.02.2024] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ. *Základní informace a legislativa – Zemědělství*. [online]. 09.11.2020. citace [04.03.2024]. Dostupné z: [https://www.msk.cz/cs/temata/zivotni\\_prostredi/zakladni-informace-a-legislativa--zemedelstvi-1292/](https://www.msk.cz/cs/temata/zivotni_prostredi/zakladni-informace-a-legislativa--zemedelstvi-1292/)

PALÍŠKOVÁ, M. Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. Analytická studie. Praha: ASO, 2019. citace [01.02.2024]. Dostupné z: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST\\_I\\_04\\_Diskriminace\\_na\\_trhu\\_p.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf)

PENÍZE.CZ. *Kolik dostanete, když přijдете o práci. Podpora v nezaměstnanosti 2024*. [28.12.2023] citace [09.02.2024]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/449960-podpora-v-nezamestnanosti-2024-podminky-kdo-ma-narok-podrobny-prehled>

SČÍTÁNÍ 2021. *Ekonomická aktivita*. 2021. [online]. Citace [15.02.2024]. Dostupné z: <https://scitani.gov.cz/ekonomicka-aktivita#skupina-58057>

STUHLÍK JAN. *Svaz průmyslu a dopravy České republiky: Průmysl v Moravskoslezském kraji čerpá ze stoleté tradice*. [online]. Praha © 2024 03.09.2018. citace [08.03.2024]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/o-nas/100-let-sp-cr/12182-prumysl-v-moravskoslezskem-kraji-cerpa-ze-stolete-tradice-2>

ŠTECHROVÁ V. *iRozhlas.cz: Analytička: Analytička: Plán na restrukturalizaci Liberty počítá i s variantou, že energie nebude dodávat Tameh*. [online] Praha© 1997-2024 Český rozhlas. 13.03.2024. citace [21.04.2024]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/ekonomika/liberty-ostrava-tameh-plan-restrukturalizace-insolvence-kovo\\_2403131137\\_har](https://www.irozhlas.cz/ekonomika/liberty-ostrava-tameh-plan-restrukturalizace-insolvence-kovo_2403131137_har)

TVRDÝ, Lubor. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. [online] Ostrava: I VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2008, Citace [22.01.2024]. SBN 978-80-248-1729-3 dostupné z [http://accendo.cz/wp-content/uploads/2008\\_kniha\\_GACR.pdf](http://accendo.cz/wp-content/uploads/2008_kniha_GACR.pdf)

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Rekvalifikace*. [online]. [14.08.2023]. citace [09.02.2024]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie pro rok 2024*. [online]. Březen 2024. © Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ostravě. Citace [02.04.2024]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/910458/Rocni\\_MSK\\_2023.pdf/6a86bd77-edcc-520a-bde3-27978e625bb9](https://www.uradprace.cz/documents/37855/910458/Rocni_MSK_2023.pdf/6a86bd77-edcc-520a-bde3-27978e625bb9)

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie pro rok 2022*. [online]. Březen 2021. © Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ostravě. Citace [10.04.2024]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/910458/Rocni\\_MSK\\_2021.pdf/858fa242-0765-f139-d64c-52a8140557df](https://www.uradprace.cz/documents/37855/910458/Rocni_MSK_2021.pdf/858fa242-0765-f139-d64c-52a8140557df)

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Rekvalifikace*. [online]. © Úřad práce ČR. 28.08.2023. Citace [23.04.2024]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-10>

VALACH, Josef. *Míra a efektivnost investic v České republice. Český finanční a účetní časopis*. [online] Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze 2011, roč. 6, č. 4. Dostupné z: <https://cfuc.vse.cz/pdfs/cfu/2011/04/15.pdf>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Národní program reform v ČR*. [online] 25.01. 2022. citace [07.02.2024]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske->

[politiky/hospodarske politiky eu/narodni program reforem/narodni-program-reforem-cr-193923/](#)

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Návrhy NERV k vyššímu dlouhodobě udržitelnému ekonomickému růstu*. [online]. 23.01.2024. citace [25.04.2024]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/NERV/aktuality/navrhy-NERV.pdf>



## Přílohy

### 1. Věková struktura uchazečů o zaměstnání v rámci jednotlivých okresů MSK ke dni 31.12.2023

Věkové skupiny:	31.12.2023											
	Bruntál		Frýdek – Místek		Karviná		Nový Jičín		Opava		Ostrava – město	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
do 19 let	236	5,3	172	3,3	570	4,2	121	3,4	223	5,8	749	6,1
20 - 24 let	358	8,0	415	8,0	946	7,0	321	9,1	295	7,6	923	7,5
25 - 29 let	328	7,4	347	6,7	919	6,8	243	6,9	318	8,2	920	7,5
30 - 34 let	478	10,7	471	9,0	1 164	8,6	297	8,4	382	9,9	1 237	10,0
35 - 39 let	433	9,7	503	9,6	1 312	9,7	364	10,3	377	9,7	1 225	9,9
40 - 44 let	408	9,2	533	10,2	1 241	9,2	370	10,5	405	10,4	1 255	10,2
45 - 49 let	515	11,6	596	11,4	1 530	11,3	414	11,8	452	11,7	1 405	11,4
50 - 54 let	612	13,7	689	13,2	1 816	13,5	441	12,5	447	11,5	1 415	11,5
55 - 59 let	625	14,0	874	16,8	2 159	16,0	561	15,9	583	15,0	1 667	13,5
60 - 64 let	378	8,5	559	10,7	1 545	11,4	341	9,7	338	8,7	1 244	10,1
65 a více let	80	1,8	56	1,1	298	2,2	49	1,4	57	1,5	307	2,5
<b>celkem</b>	<b>4 451</b>	<b>100</b>	<b>5 215</b>	<b>100</b>	<b>13 500</b>	<b>100</b>	<b>3 522</b>	<b>100</b>	<b>3 877</b>	<b>100</b>	<b>12 347</b>	<b>100</b>

### 2. Struktura uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání v rámci jednotlivých okresů MSK ke dni 31.12.2023

Nejvyšší dosažené vzdělání	MSK	Bruntál		Frýdek-Místek		Karviná		Nový Jičín		Opava		Ostrava - město	
	počet	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
neúplné a bez vzdělání	1 810	152	3,41	13	0,25	798	5,91	138	3,92	64	1,65	645	5,22
základní	12 907	1 564	35,14	937	17,97	4 235	31,37	787	22,35	1 036	26,72	4 348	35,22
vyučení (odborné učiliště)	15 090	1 621	36,42	2 136	40,96	4 968	36,80	1 269	36,03	1 447	37,32	3 649	29,55
střední bez maturity	1 793	262	5,89	171	3,28	605	4,48	171	4,86	162	4,18	422	3,42
vyučení s maturitou	2 037	124	2,79	290	5,56	714	5,29	215	6,10	205	5,29	489	3,96
úplné střední všeobecné s maturitou	1 110	111	2,49	166	3,18	324	2,40	96	2,73	95	2,45	318	2,58
úplné střední odborné s maturitou	5 109	460	10,33	962	18,45	1 213	8,99	549	15,59	536	13,83	1 389	11,25
vyšší odborné	293	17	0,38	63	1,21	59	0,44	40	1,14	28	0,72	86	0,70
vysokoškolské	2 763	140	3,15	477	9,15	584	4,33	257	7,30	304	7,84	1 001	8,11
<b>Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem</b>	<b>42 912</b>	<b>4 451</b>		<b>5 215</b>		<b>13 500</b>		<b>3 522</b>		<b>3 877</b>		<b>12 347</b>	

3. Struktura výdajů na nástroje a opatření APZ financované z národního rozpočtu (v tis. Kč) v období 2022 - 2023

nástroj APZ	2020	2021	2022	2023	rozdíl (2023- 2022)
Veřejně prospěšné práce ( VPP)	77 469	98 036	69 231	25 252	-43 979
SÚPM zřízená zaměstnavateli	0	0	0	0	0
SÚPM vyhrazená zaměstnavateli	1 306	4 601	1 808	2 400	592
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	917	4 035	2 311	1 815	-496
pracovní místa zřízená pro OZP zaměstnavateli	340	277	0	64	64
pracovní místa zřízená pro OZPpro výkon SVČ	60	0	0	110	110
příspěvek na úhradu provoz. nákladů vynaložen v souvislosti OZP/s výkonem SVČ	254	242	221	327	106
příspěvek na zapracování	0	0	0	0	0
překlenovací příspěvek	0	152	74	130	56
rekvalifikace ( bez zvolených) včetně rekvalifikací zaměstnanců	98	29	950	901	-49
zvolené rekvalifikace	0	15	662	8 800	8 138
poradenské činnosti	5	0	0	1 430	1 430
pracovní rehabilitace	249	345	432	353	-79
příspěvek na regionální mobilitu	206	347	280	146	-134
ostatní ( trhy, semináře,..)	0	153	557	506	-51
Lex Ukrajina	x	x	133	7 360	7 227
<b>výdaje na klasické nástroje a opatření</b>	<b>80 904</b>	<b>108 232</b>	<b>76 659</b>	<b>49 594</b>	<b>-27 065</b>
cílený program Antivirus	1 899 113	1 931 881	161 400	x	
<b>Výdaje APZ celkem</b>	<b>1 980 017</b>	<b>2 040 113</b>	<b>238 059</b>	<b>49 594</b>	<b>-188 465</b>

4. Financování nástrojů APZ z ESF OPZ a OPZ+ na přímou realizaci v rámci regionálních a národních projektů (tis. Kč)

zaměření	rok	částka projektu	aktivita projektu							
			náklad na realizaci (mzdy, cestovní náklady)	přímá podpora účastníků projektu	SÚPM vyhrazené	SÚPM + práce na zkoušku	VPP	pracovní rehabilitace	sdílené pracovní místo	generační tandem
<b>na národní projekty</b>	2022	112 339,0	315,1	163,2	7 574,8	11 612,2	21 602,0	0,0	1 976,9	437,1
	2023	162 124,8	480,7	2 159,1	7 695,2	10 131,1	76 169,7	112,1	648,1	15,0
<b>regionální projekty</b>	2022	53 610,8	1 639,1	447,8	16 074,3	28 595,4	854,2			
	2023	12 872,8	1 738,6	165,6	0,0	8 692,5	2 285,7			
celkem	2022	165 949,8	1 954,2	611,0	23 649,1	40 207,6	22 456,2	0,0	1 976,9	437,1
	2023	174 997,6	2 219,3	2 324,7	7 695,2	18 823,6	78 455,4	112,1	648,1	15,0

5. Struktura zabezpečených rekvalifikací v porovnání s roky 2022 a 2023 a jejich úspěšnost ukončení v roce 2023

zabezpečené rekvalifikace				úspěšnost rekvalifikací dle projektů v roce 2023				
	2022	2023	rozdíl		celkový počet	ukončené		
						celkem	úspěšně	%
UoZ/ZoZ zařazeni do RK celkem	1111	960	-151	z ESF OPZ a OPZ + NIP	434	370	298	80,5
z národní APZ	135	93	-42	z ESF OPZ a OPZ+ RIP	7	5	3	60,0
z ESF OPZ a OPZ+ NIP	795	370	-425	z ESF OPZ GP	2	2	2	100,0
z ESF OPZ a OPZ+ RIP	21	7	-14	z ESF RRF NPO	488	471	379	80,5
z ESF OPZ GP	5	2	-3	uchazeči o zaměstnání	985	907	738	81,4
z ESF RRF NPO	155	488	333	zájemci o zaměstnání	40	30	21	70,0
počet ukončených RK	1 048	942	-106	z toho ženy	494	467	385	82,4
počet úspěšně ukončených RK	926	761	-165					
celková úspěšnost v %	88,36	80,79						

6. Úspěšnost zvolených rekvalifikací dle projektů v roce 2023

úspěšnost zvolených rekvalifikací dle projektů v roce 2023				
	celkový počet	ukončené		
		celkem	úspěšně	%
z ESF OPZ a OPZ + NIP	1 946	856	830	97,0
z ESF OPZ a OPZ+ RIP	2	2	2	100,0
z ESF RRF NPO	413	307	278	90,6
uchazeči o zaměstnání	1 385	1 177	1 137	96,6
zájemci o zaměstnání	1 391	1 144	1 111	97,1
z toho ženy	1 692	1 429	1 404	98,3
celkem	2 776	2 321	2 248	96,6



## Řešená problematika



### úvod

Správně nastavená politika zaměstnanosti může efektivně řešit vysokou nezaměstnanost.

### problém

Problém vysoké nezaměstnanosti ve strukturálně postiženém kraji.

### přístup

**Identifikace** hlavních aspektů vysoké nezaměstnanosti.  
**Zhodnocení** úspěšnosti aktivní politiky zaměstnanosti a následné **navrnutí** souboru opatření k lepšímu vývoji na trhu práce.

## Postup řešení

### zdroj

Odborná literatura, relevantní internetové zdroje, databáze Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR

### získávání

- literární rešerše
- statistické údaje
- sběr dat

### zpracování

- Literární rešerše základních pojmů a ekonomických modelů
- Sběr dat a jejich analýza
- Porovnávání výsledků v rámci krajů okresů
- Analýza aktivní politiky zaměstnanosti
- Shrnutí výsledků
- Závěrečná doporučení

## Výsledky práce

Z výsledků práce vyplynulo, aktivní politika zaměstnanosti není tak účinná a je potřeba zavést opatření pro zefektivnění daných nástrojů. Hlavním problémem jsou uchazeči dlouhodobě evidovaní na ÚP, na které nefungují klasické nástroje APZ a neumí se tak zařadit na trh práce.

→ **Další zjištěné problémy:** skupina dlouhodobě nezaměstnaných s nízkou kvalifikací jejichž zájem o získání zaměstnání je velmi nízký, malý počet volných pracovních míst a vysoký počet dlouhodobě evidovaných volných pracovních míst, nízká kvalifikace uchazečů o práci a potřeba zaměření v jiném oboru.

→ **Z dat lze vyčíst fakta:**

→ v prosinci roku 2023 bylo na 1 volné pracovní místo v kraji 3,5 uchazečů

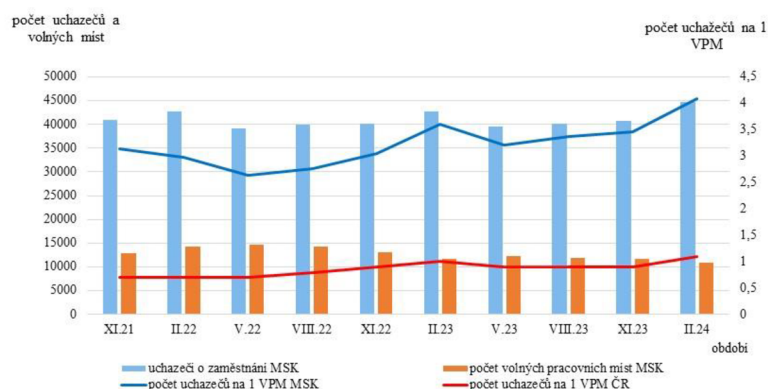
→ 65 % volných pracovních míst byla déle než 3 měsíce neobsazena

→ Počet nezaměstnaných osob bude růst a v prosinci roku 2024 bude podíl nezaměstnaných 5,2 % nebo až 5,7% (v tom horším případě)

# Výsledky práce



Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v MSK a ČR



Zdroj: vlastní zpracování z portálu MPSV, zdroj ÚP

Vysoká škola ekonomie a managementu

Vzorová prezentace VŠEM 5

## Doporučení



Na základě výsledků můžeme doporučit opatření navrhovaná Národní ekonomickou radou vlády: snížení odvodů se zdravotního a sociálního pojištění, změna nastavení systému sociálních dávek, zpřístupnění pracovního trhu zahraničním pracovníkům



Zvýšení motivace uchazečů o získání pracovního místa a omezení zneužívání dávkového systému



Zvýšení potencionálního příjmu může přilákat i osoby ekonomicky neaktivní (ženy s dětmi, rodiče na mateřské)



Získání většího počtu pracovní síly ze zahraničí, obsazení dlouho evidovaných pracovních míst

Vysoká škola ekonomie a managementu

Vzorová prezentace VŠEM 6

## Závěr

- ④ **Práce pomohla objasnit v čem vězí základní problém dané nezaměstnanosti a upozornila slabé stránky nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.**
- ④ Řešením tohoto problému by měla být nejprve samotná prevence a v tomto případě se jedná o změny, které byly navrženy Národní ekonomikou radou vlády.










## Závěr

---

-  Práce přinesla.....
-  Novým řešením je....
-  Problematika byla posunuta díky....

