

# **Analýza trhu práce v okrese Přerov od roku 2007**

Žaneta Babiánková

---

Bakalářská práce  
2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav ekonomie

akademický rok: 2017/2018

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Žaneta Babiánková**  
Osobní číslo: **M14044**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management a ekonomika**  
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Analýza trhu práce v okrese Přerov od roku 2007**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

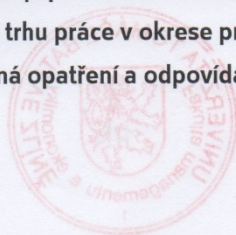
#### I. Teoretická část

- Provedte literární rešerši zaměřenou na problematiku trhu práce a jeho segmentace.

#### II. Praktická část

- Analyzujte vývoj trhu práce v okrese Přerov od roku 2007.
- Po provedení analýzy zhodnoťte současný stav trhu práce v okrese Přerov.
- Predikujte vývoj trhu práce v okrese pro budoucí období.
- Navrhněte vhodná opatření a odpovídající doporučení pro okres Přerov.

Závěr





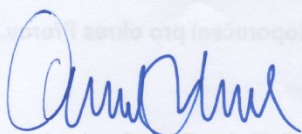
Rozsah bakalářské práce: **40 stran**  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

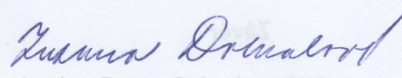
**BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce: sociologická analýza. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.**  
**BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.**  
**KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.**  
**MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3.**  
**SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. Economics. 19th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin, c2010, 715 s. ISBN 00-735-1129-3.**

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Zuzana Dohňalová, Ph.D.**  
Ústav ekonomie  
Datum zadání bakalářské práce: **15. prosince 2017**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **14. května 2018**

Ve Zlíně dne 15. prosince 2017

  
doc. Ing. David Tuček, Ph.D.  
děkan



  
doc. Ing. Zuzana Dohňalová, Ph.D.  
ředitel ústavu



## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

### Prohlašuji, že

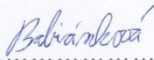
- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 7.5.2018

Jméno a příjmení: ŽANETA BABIÁNKOVÁ

  
.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce je zaměřena na trh práce, konkrétněji na nezaměstnanost v okrese Přerov. Cílem je analyzovat vývoj situace na trhu práce, jeho současný stav a aplikaci aktivní politiky zaměstnanosti a následně zjistit, zda existuje možnost současnou situaci zlepšit.

Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické je proveden rozbor literárních pramenů zabývajících se problematikou trhu práce se zaměřením na nezaměstnanost. Praktická část se zabývá rozborem aktivní politiky zaměstnanosti, vývojem, současným stavem trhu práce a predikcí budoucího vývoje. Na závěr budou uvedena má vlastní doporučení umožňující zlepšení situace v okrese.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob, uchazeči o zaměstnání

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis is focused on the labor market - more specifically on unemployment in the Přerov district. The aim of the thesis is to analyze the development of the labor market situation, its current status and application of the active labour policy, then to determine if there exists a possibility to improve the actual situation.

The thesis is divided into two parts. In the theoretical part is described an analysis of literary sources dealing with the labor market issue focused on unemployment. The practical part deals with analysis of active labour policy, development, current labor market situation and prediction of development in the future. In conclusion, my own recommendations helping to improve the situation in the district will be concluded.

Keywords: labour market, unemployment, active employment policy, proportion of unemployed persons, jobseekers

Tímto bych velmi ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, paní doc. Ing. Zuzaně Do-  
hnalové, Ph.D., za její ochotu a čas práci mi vést a dopomoci mi tak k zakončení bakalář-  
ského studia.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 TRH PRÁCE</b> .....	<b>12</b>
1.1 NABÍDKA PRÁCE.....	12
1.1.1 Substituční efekt.....	13
1.1.2 Důchodový efekt .....	13
1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	14
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE .....	14
1.4 SEGMENTACE TRHU PRÁCE.....	16
1.4.1 Primární a sekundární trh práce .....	16
1.4.2 Formální a neformální trh práce.....	17
1.4.3 Interní a externí trh práce .....	17
<b>2 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>18</b>
2.1 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI .....	18
2.2 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	19
2.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost .....	19
2.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	20
2.2.3 Frikční nezaměstnanost .....	20
2.2.4 Strukturální nezaměstnanost .....	21
2.2.5 Cyklická nezaměstnanost .....	21
2.2.6 Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost.....	21
2.3 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH NA TRHU PRÁCE.....	22
2.3.1 Absolventi .....	22
2.3.2 Starší lidé.....	23
2.3.3 Zdravotně postižení lidé .....	23
2.3.4 Ženy.....	23
2.3.5 Lidé bez kvalifikace .....	23
2.3.6 Etnické menšiny .....	24
2.4 NÁKLADY A PŘÍNOSY NEZAMĚSTNANOSTI.....	24
2.4.1 Náklady nezaměstnanosti.....	24
2.4.2 Přínosy nezaměstnanosti .....	25
<b>3 ZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>26</b>
3.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	26
3.2 AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI .....	27
3.2.1 Pozitivní a negativní účinky aktivní politiky zaměstnanosti.....	27
3.2.2 Rekvalifikace.....	28
3.2.3 Investiční pobídky .....	28
3.2.4 Veřejně prospěšné práce.....	29
3.2.5 Společensky účelná pracovní místa.....	29
3.2.6 Příspěvek na zpracování.....	29
3.2.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	29

3.3	PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	30
3.3.1	Zprostředkování zaměstnání .....	30
3.3.2	Podpora v nezaměstnanosti .....	30
<b>4</b>	<b>SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....</b>	<b>32</b>
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>33</b>
<b>5</b>	<b>TRH PRÁCE V OKRESE PŘEROV .....</b>	<b>34</b>
5.1	SPECIFIKACE OKRESU PŘEROV .....	34
5.2	SWOT ANALÝZA OKRESU PŘEROV .....	36
5.3	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	38
5.3.1	Financování aktivní politiky zaměstnanosti .....	39
5.3.2	Projekty aktivní politiky zaměstnanosti v přerovském okrese.....	41
<b>6</b>	<b>ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE PŘEROV .....</b>	<b>42</b>
6.1	PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI V PŘEROVSKÉM OKRESE .....	42
6.2	ANALÝZA VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI V PŘEROVSKÉM OKRESE.....	43
6.2.1	Vliv nástrojů APZ na nezaměstnanost v okrese.....	46
6.3	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU TRHU PRÁCE V OKRESE PŘEROV .....	47
6.3.1	Porovnání PNO v okrese Přerov s dalšími okresy Olomouckého kraje.....	48
6.3.2	Analýza struktury nezaměstnanosti v okrese Přerov.....	49
6.4	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ ANALÝZY A POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V PŘEROVSKÉM OKRESE .....	54
6.5	PREDIKCE BUDOUCÍHO VÝVOJE TRHU PRÁCE V OKRESE PŘEROV.....	55
<b>7</b>	<b>VLASTNÍ DOPORUČENÍ.....</b>	<b>57</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>59</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>61</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>65</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>66</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>67</b>



## ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si zvolila téma „Analýza trhu práce v okrese Přerov od roku 2007“. Okres Přerov jsem pro analýzu vybrala zejména z důvodu, že je mým rodným a situace vyznačující se nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti zde bývají poměrně častým jevem - okres lze zařadit mezi slabší v porovnání s ostatními v České republice, a to i při skutečnosti, že se stav trhu práce momentálně blíží téměř přirozené míře nezaměstnanosti. Mimo osobní zájem o zmíněnou problematiku je dalším podnětem volby také situace, kdy mě po dokončení univerzitních studií čeká vstup na trh práce jako absolventka, a tak bude jeho analýza v průběhu let a pravděpodobná predikce budoucího vývoje v okolí mého bydliště informativně prospěšná.

Na začátku teoretické části budou pomocí literární rešerše vymezeny základní pojmy z oblasti pracovního trhu. Následně se zaměřím na samotnou nezaměstnanost, kde uvedu její druhy z několika různých hledisek. Rovněž zde přiblížím, jaké rizikové skupiny se na trhu práce nachází. V poslední kapitole bude vysvětlen pojem zaměstnanost a definována její politika, která bude rozdělena podle používaných nástrojů na aktivní a pasivní.

V praktické části nejprve charakterizují přerovský okres jako celek a následně mikroregiony spadající pod něj. Pro lepší porozumění konkrétní problematice vypracuji SWOT analýzu okresu, načež bude následovat rozbor aktivní politiky zaměstnanosti - jak její využití v okrese, tak jakým způsobem a institucemi je financována.

V následující kapitole se již zaměřím na samotnou analýzu situace na trhu práce během let 2007-2017 za použití statistické analýzy. Poté bude práce pokračovat analýzou současného stavu trhu práce přerovském okrese, v této části bude zobrazeno, jaký je stav jednotlivých mikroregionů v okrese nebo jeho porovnání s okresy jinými. Posledním bodem této části bude analýza podle zvolených struktur uchazečů o zaměstnání.

V další pasáži praktické části znázorním predikci budoucího vývoje okresního trhu práce v budoucím období, následovat budou doporučení a návrhy jak situaci v okrese Přerov zlepšit, která budou vycházet z informací získaných během samotného zpracování této práce.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

### Hlavní a vedlejší cíle

Hlavním cílem bakalářské práce je zjištění historického vývoje stavu trhu práce v okrese Přerov za období 2007-2017 provedením statistické analýzy, zhodnocení a detailnější specifikace současného stavu zmíněného pracovního trhu - konkrétně vymezením stavu aktivní politiky v ČR a okrese a jejího financování, nebo například rozdělením uchazečů o zaměstnání do specifických struktur a vymezení rizikových skupin. V závislosti na stanovení vývoje a současného stavu okresního trhu práce se pak vedlejším vymezeným cílem stala predikce nejpravděpodobnějšího vývoje trhu v budoucím období.

Na základě informací získaných z analýzy budou na konci praktické části uvedeno několik vlastních doporučení, jakým způsobem vytvořit příznivější podmínky na okresním trhu práce jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro samotné zaměstnavatele.

### Metody použité při zpracování

Teoretická část této práce bude zpracována za pomoci kritické literární rešerše soustředěné na problematiku trhu práce se zaměřením na nezaměstnanost. Toho dosáhnu využitím několika českých a zahraničního zdroje v podobě knižních publikací od odborníků z daného oboru. Cílem této rešerše je dostatečně čtenáře seznámit s odpovídajícími teoretickými poznatky pro jednodušší pochopení následující praktické části práce. Na závěr teoretické části budou poznatky zjištěné při jejím zpracování shrnuty v krátkém přehledu.

V praktické části se zaměřím na provedení statistické analýzy vývoje, současného stavu a predikce budoucího stavu trhu práce. Použity budou sekundární data, která budou čerpána zejména z interních dat Úřadu práce ČR- Kontaktního pracoviště Přerov a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Tato data zpracuji pomocí vybraných statistických (aritmetický průměr, tempo růstu a další) a analytických metod (například SWOT analýza) do podoby grafů a tabulek za pomoci softwaru MS Excel, načež je patřičně okomentuji odpovídajícími komentáři. Na základě takto zpracované analýzy v závěru navrhnou možná doporučení vedoucí k příznivějšímu stavu trhu práce.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TRH PRÁCE

Trh práce je trhem jednoho ze základních výrobních faktorů. Disponuje vlastnostmi jako kterýkoliv jiný trh, ale má mimořádné znaky. Způsobilost vykonávat práci patří totiž výlučně člověku. Protože každý jedinec je svým způsobem výjimečný - například má jiné schopnosti, talent a vlohy, ale především každý odlišné životní a pracovní zkušenosti (Brožová, 2003, s. 13).

Pracovní trh (jako ostatní jiné trhy) vychází ze spojitosti mezi dvěma subjekty. A to subjektem, který nabízí svoji práci a subjektem, který o tuto nabídku má zájem a je ochotný za nabízenou práci zaplatit (Kuchař, 2007, s. 11). Vztahy se vytvářejí jak na straně poptávky, tak na straně nabídky i mezi sebou vzájemně. Důsledkem tohoto vztahu se tvoří cena práce vyplývající z působení hybných sil nabídky a poptávky (Rievajová, 2009, s. 13).

(Vlček, 2009, s. 198) ve své publikaci píše, že trh práce se od běžného trhu zboží liší také svou nesouměrností, která je způsobena díky tomu, že na straně nabídky se naskytuje menší příležitost volby než na straně poptávky.

### 1.1 Nabídka práce

Jakákoliv nabídka se v ekonomii rozumí jako vztah, který se vytváří mezi cenou a nabízeným množstvím. Nabídku práce na trhu zastupují domácnosti a jedná se o ochotu vykonávat práci. Každý jedinec se může rozhodnout, kolik práce bude na trhu poskytovat. Existuje možnost výběru, zda pracovat a čerpat mzdu za kterou je možné nakoupit spotřební statky a mít užítky z jejich spotřeby nebo se práce zřici a nahradit ji volným časem ze kterého jedinec získá užitek (Brožová, 2003, s. 18, Buchtová, 2002, str. 63).

Jak zmiňuje Brožová (2003, s. 18), když člověk pracuje tak obětuje svůj volný čas, který by měl k dispozici. Odměnou je mu za to mzda. Ta musí dosahovat alespoň takové výše, aby vynahradila újmu za vynaložené psychické a fyzické síly, tzn. – „*mzdová sazba se minimálně musí rovnat újmu z práce*“.

Na druhou stranu při rozhodnutí nepracovat obětujeme čistou mzdu, kterou bychom získali na trhu práce, kdybychom se rozhodli místo volného času pracovat. To znamená, že mzda je cenou volného času (Holman, 2016, s. 266).

Může se jevit, že čím by byla cena volného času (mzdy) vyšší, tím více člověk bude nabízet práci a naopak se více vzdávat svého volného času. Ale nabídka nebude nadále růst, jelikož



mzda je nejen cenou volného času, ale také důchodem jedince. Proto platí při zvyšování mzdy dva různé efekty, a to následující:

### 1.1.1 Substituční efekt

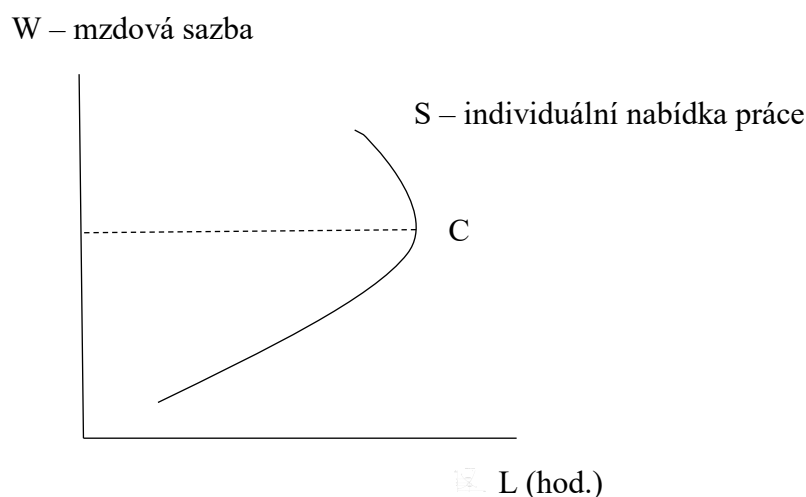
Jak lze spatřit na obrázku níže (Obr. 1), čím je mzda vyšší, tím přináší každá další hodina práce vyšší výdělek. Ten spotřebitel může použít k dosažení většího počtu statků, a to má za následek, že člověk preferuje pracovní činnost před využitím volného času (Samuelson, Nordhaus, 2010, s. 47).

### 1.1.2 Důchodový efekt

Má efekt opačný, při vyšší mzdě vede ke snižování práce, která je nahrazena volným časem z důvodu, že spotřebitel již dosáhl dostatečné výše důchodu a cítí větší potřebu po volném čase (Samuelson, Nordhaus, 2010, s. 47).

V této situaci jsou oba efekty v rozporu. Pak záleží na skutečnosti, který z efektů působí silněji. Jestli převažuje substituční efekt, tak bude člověk na růst mzdy reagovat nabídkou více práce. Na druhou stranu při převaze důchodového efektu bude člověk na růst mzdy reagovat nabídkou menšího množství práce (Holman, 2016. s. 267).

Je třeba se také podotknout, že zlomový bod C je u každého člověka stanoven na jinou mzdovou sazbu (Brožová 2003, s. 19).



Obr. 1 Individuální nabídka práce (Brožová, 2003, s. 19)

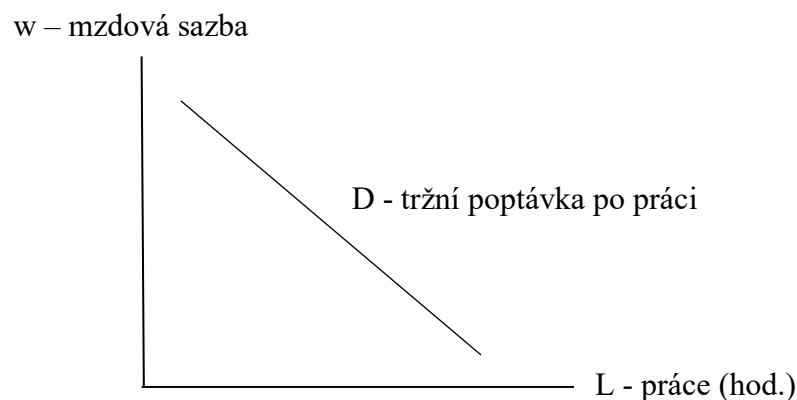
## 1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je stanovena jako u kteréhokoliv jiného výrobního faktoru mezním produktem, tudíž mezním produktem práce. Poptávkovou stranu zastupují podniky - zaměstnavatelé a to jak obchodní, tak státní. Firmy si ve skutečnosti od vlastníku výrobních faktorů (pracovníků) tyto faktory najímají (Holman, 2016 s. 235, Buchtová, 2002, s. 62).

Záleží na každém podniku, jakému počtu pracovníků bude práci poskytovat při různých stupních mzdových sazeb. Hlavním cílem je si zajistit co nejvyšší možnou míru zisku. Velikost poptávky po práci ovlivňují především dva faktory - při přijetí nových zaměstnanců se zvýší celková produkce firmy, ale zároveň se i zvýší mzdové náklady. Z toho vyplývá, že ideální rozsah zaměstnanosti se pohybuje na takové úrovni, kdy se zmíněné zvýšení produkce rovná reálné mzdě (Dohnalová, 2011, s. 146, Kuchař, 2007, s. 14).

To znamená, že o práci ze strany zaměstnavatele je zájem za předpokladu, že příjem z mezního produktu dosahuje vyšších hodnot než náklady na jeho dosažení. Pokud ale dojde k rovnosti, již nadále nepokračuje zájem o další jednotky práce (Kuchař, 2007, s. 14).

„Poptávka se utváří v závislosti na množství ostatních výrobních faktorů a jejich vzájemných poměrech“ Například při zvýšení mzdy se sníží poptávka po práci, nebo pokud se sníží mzdové sazby, dojde naopak ke zvýšení poptávky po práci (Buchtová, 2002, s. 62-63).



Obr. 2 - Křivka tržní poptávky po práci (Kuchař, 2007, s. 13)

Na obrázku (Obr. 2) lze spatřit křivku poptávky po práci, která má vzhledem k uvedeným faktům klesající charakter.

## 1.3 Rovnováha na trhu práce

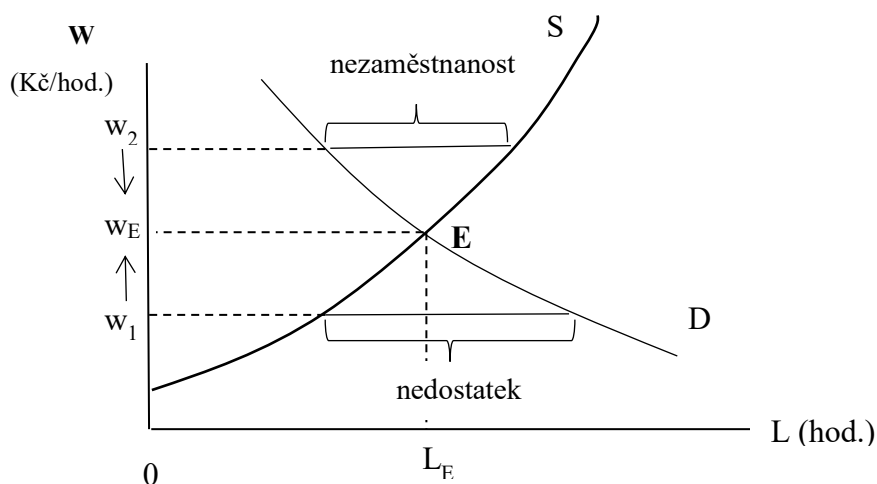
Optimálním stavem na trhu práce je situace, kdy nabídka a poptávka jsou v rovnováze. Mzda, která vzniká při této rovnováze, se nazývá mzdou rovnovážnou. Rovnováhy může být

dosaženo jen v případě, kdy agregátní poptávka se rovná s agregátní nabídkou, čímž je stav, kdy nabízí domácnosti (zaměstnanci) při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí poskytnout a firmy (zaměstnavatelé) si najímají při dané reálné mzdě tolik pracovních sil, kolik si chtějí najmout. V tomto bodě pak ekonomika probíhá na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti – má stav takzvané plné zaměstnanosti, jelikož neexistuje dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost, ale jen krátkodobá strukturální a frikční nezaměstnanost (Kuchař, 2007, s. 15).

Podle Holmana (2016, s. 271) bývá na trhu práce nerovnováha (přebytek nebo nedostatek) jen přechodnou situací, která bývá odstraňována pohybem reálné mzdy.

Jak lze vidět na obrázku pod textem (Obr. 3). V případě mzdy  $W_1$  (při mzdě nižší než rovnovážné) nastává na trhu práce nedostatek, to znamená, že firmám není poskytováno takové množství práce, které zamýšlejí zaměstnat. Ale díky konkurenci mezi firmami mzdy rostou, což vyvolává efekt, kdy nabízejí větší množství práce. Zároveň se ale s růstem výše mezd snižují firmami poptávané množství. Mzdy pak dosahují určité výše (bodu  $W_E$ ), kde se zastaví a poptávané množství se opět rovná množství nabídkovému.

Při opačném případě  $W_2$  vzniká na trhu přebytek (při mzdě vyšší než rovnovážné). To vyjadřuje nezaměstnanost. Ale konkurence mezi lidmi shánějící práci dosahuje toho, že mzdy klesají, což způsobuje zvýšení množství poptávky. Pokles se poté zastaví v bodě  $W_E$ , kde nezaměstnanost vymizí a znovu poptávané množství rovná nabídkovému množství (Brožová, 2003, s. 22, Holman 2016, s. 271)



Obr. 3 Rovnováha na trhu práce (Holman, 2016, s. 271)

## 1.4 Segmentace trhu práce

Různorodost faktorů, která se vytvářela na trhu práce, vedla na počátku 50. let k tvorbě teorie o segmentovaném trhu práce - i když spousta sociologů a ekonomů zastávala a zastává názor o jednotném trhu práce. Tato teorie měla znázorňovat situaci, kdy podmínky, při kterých lidé vstupovali na trh, se odlišovaly dle toho, na jaké pracovní místa nastupovali a kam (odlišné mzdové ohodnocení, odlišná úroveň pracovní jistoty). Situace, kdy trh je rozdělen na několik dílčích trhů, jenž se vzájemně prolínají a ovlivňují společně s vývojem, kterým prochází celá společnost (Kuchař, 2007, s. 31).

Podle autora publikace Trh práce: sociologická analýza Pavla Kuchaře (2007, s. 32) segmentace vychází z pojetí duální ekonomiky, která se zakládá na myšlence, že většina firem je schopna se rozdělit do dvou oblastí. Zaprvé do oblasti centrální, zahrnující velké firmy, jež nemají značné finanční problémy ani v době hospodářských recesí a rovněž by měly být schopny nově investovat do technických a technologických inovací. Patří mezi ně firmy dominantní mající vysoké zisky a schopnosti nabízet mnoho pracovních pozic.

Druhou oblastí je periferní systém, v níž se nachází podniky opačného charakteru, takže společnosti ekonomicky a investičně slabší. Jejich role na trhu práce je tedy logicky menší - mají méně zaměstnanců. Proto se firmám v centrálním sektoru většinou podřizují a jsou na nich ve většině případů závislé (Kuchař, 2007, s. 32).

V rámci segmentace můžeme trh práce dále rozdělit na:

### 1.4.1 Primární a sekundární trh práce

Jak píše Mareš (2002, s. 51), přechod z primárního trhu do sekundárního a naopak je pro většinu lidí velmi obtížné, prakticky neproveditelné. Kvůli odlišnostem v požadované kvalifikaci.

- **Primární trh práce** - zde se nachází pracovní příležitosti, které jsou výhodnější a mají vyšší prestiž, to znamená zajišťující dobré pracovní podmínky, dobrý potenciál profesního růstu a poměrně příznivé platové podmínky a jejich růst. Pracovní místa také nabízí poměrně bezpečí před ztrátou zaměstnání. Za to ovšem požadují vyšší kvalifikaci zaměstnanců. Jsou to stabilní pracovní příležitosti, které se zpravidla objevují u firem v centrálním sektoru, viz výše (Mareš, 2002, s. 51).
- **Sekundární trh práce** - na sekundárním trhu jsou pracovní příležitosti opačné povahy, které mají nižší prestiž a pracovní ohodnocení. Podle Mareše (Mareš, 2002,



s. 51) se zde o pracovní kariéře nedá vůbec hovořit z důvodu, že práce bývá většinou jen krátkodobá. Vyskytuje se zde na rozdíl od primárního trhu vysoká fluktuace zaměstnanců. Jsou to méně stabilní pracovní příležitosti, které se zpravidla objevují ve firmách z periferního sektoru. Na zmiňovaném trhu se především vyskytují lidé starší, handicapované nebo s nižší úrovní vzdělání. Tato realita může být ve společnosti považována za diskriminační

#### 1.4.2 Formální a neformální trh práce

- **Formální trh práce** - trh, kde jsou nabízeny oficiální pracovní příležitosti. Spadá pod dohled společenských institucí, které jej regulují (Mareš, 2002 s. 53).
- **Neformální trh práce** - trh neoficiálních pracovních příležitostí. Převážně je mimo kontrolu institucí. Souvisejí se samozásobením, domácími pracemi a především s aktivitami zařazovanými do šedé nebo i černé ekonomiky. Tyto obchody jsou charakterizovány nelegálním podnikáním, porušují několik aspektů zákona a to pracovních zákonů, zákonů týkajících se daní a jiných (Mareš, 2002, s. 53).

#### 1.4.3 Interní a externí trh práce

Oba dva uvedené trhy se vyskytují zejména u firem centrálního sektoru.

- **Interní trh práce** - trh uvnitř individuálních podniků. Zahrnuje pracovní místa, která jsou přidělována dle délky praxe (zkušeností). Je specifický pro Japonsko tím, že firmu zde chápou jako rodinu. Zaměstnanec uznává závazek k firmě a podnik uznává závazek k zaměstnanci. To zvyšuje jistotu práce, zlepšování její způsobilosti i přizpůsobování pracovní doby (Mareš, 2002, s. 54, Kuchař, 2007, s. 33).
- **Externí trh práce** - jedná se o trh vnější, který je oproti internímu trhu naprosto podvolen zákonu nabídky a poptávky. Firmy jsou samy sobě konkurencí, jedná se o propuštění a najímání nových více vhodných pracovníků při změně struktury výroby, nikoliv jen o přesun uvnitř firmy, jako u interního trhu. Externí trh je specifický pro USA například dřívější odchody do důchodu, nová podoba rozmístování služeb (Mareš, 2002, s. 54, Kuchař, 2007, s. 33).

## 2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost byla považována v historii jako jeden z nejsledovanějších ukazatelů v tržním hospodářství, což platí i v současnosti (Buchtová 2002, s. 64). Považuje se za komplikovanou záležitost s mnohorozměrnými následky, jelikož při ztrátě zaměstnání je člověk vystaven několik změnám ve svém životě, kdy hrozí snížení určitého životního standardu a ztráta jistoty ekonomického bezpečí v budoucnosti. Tento nepříjemný jev se neprojevuje pouze ztrátou příjmu, vztahů a kontaktů, ale může vyvolávat i pochyby o svých schopnostech (Brožová, 2003, s. 76).

Mareš (2002, s. 16) ve své publikaci zmiňuje „*Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný.*“ Závisejí to na rozlišení, zda daný člověk za práci dostává výdělek či nikoli a práci dělá pro svou osobní radost v okruhu domácnosti, potom jeho ztráta nemá dopad na nezaměstnanost.

Od určitého věku můžeme populaci rozdělit do 3 skupin: zaměstnané, nezaměstnané a ostatní.

Za **zaměstnané** lze považovat osoby, které jsou součástí placeného zaměstnání, včetně lidí s určitým pojištěním k zaměstnání, které jsou ale přechodně v práci nepřítomni – to znamená osoby nemocné či na mateřské dovolené (Helísek 2002, s. 181-182).

**Nezaměstnané** jsou osoby, které mají ochotu a schopnost vykonávat pracovní činnost, ale nemají placené zaměstnání, i když práci aktivně vyhledávají. Stejně tak jsou schopni v průběhu konkrétní doby na pracovní místo nastoupit. Tyto dvě skupiny (zaměstnaní a nezaměstnaní) vytváří pracovní sílu určitého státu (Helísek 2002, s. 181-182).

Mezi ostatní řadíme osoby, které nelze zařadit do dvou předchozích skupin. Například studenty, invalidy, ženy v domácnosti a podobně. Lidé patřící do této skupiny tvoří skupinu ekonomicky neaktivních obyvatel (Brožová, 2003, s. 77, Helísek 2002, s. 181-182).

### 2.1 Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, který lze vyjádřit jako určitý podíl nezaměstnaných osob na celkový počet aktivního obyvatelstva - osoby pracující nebo si hledající pracovní místo:

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

kde  $u$  je míra nezaměstnanosti,  $U$  se rovná počtu nezaměstnaných a  $L$  počtu zaměstnaných. Výsledek je vyjádřen v procentech (Brožová, 2003, s. 78).

Jak uvádí Brožová (2003, s. 79), míra nezaměstnanosti je v České republice měřena Českým statistickým úřadem, jde ale o nezaměstnanost registrovanou, která by se mohla odlišovat od skutečné. Jelikož nezahrnuje konkrétní skupinu lidí, u kterých není z jejich pozice zcela jasné, zda by měli být také zařazeni mezi nezaměstnanými.

Vztahuje se to na skupinu osob, kteří pracují na zkrácený úvazek, ale chtějí by pracovat na plný (jsou zahrnuti mezi zaměstnanými). Dále na ty, kteří na úřadech práce nejsou vůbec vedeni nebo jsou z evidence vyřazeni z kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti a nemají již více nárok na podporu v nezaměstnanosti, v evidenci se rovněž nenacházejí lidé, kteří již přišli o naději, že práci získají a už ji neshánějí. Z těchto důvodů by skutečná nezaměstnanost mohla dosahovat vyšších hodnot než registrovaná (Helísek, 2002, s. 182-183).

Na druhé straně, na úřadech mohou být registrováni také lidé, kteří práci neshánějí a poskytované místa odříkají, ale díky čerpání podpory tak působí, a nadhodnocují registrovanou nezaměstnanost (Helísek, 2002, s. 182-183).

## 2.2 Typy nezaměstnanosti

Rozlišujeme více typů nezaměstnanosti, které můžeme rozdělit dle různých příčin jejího vzniku a to například podle dobrovolnosti, hlediska charakteru, a dle časového hlediska (Alexy, 2009, s 18).

### 2.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Za dobrovolně zaměstnané se považují ekonomicky aktivní lidé, kteří přijmou práci jen za předpokladu, že mzda bude vyšší než ta, která převažuje v daném odvětví. Tito lidé dávají přednost volnému času před výkonem pracovní činnosti. Nepochybují o tom, že mzdová sazba, která převažuje na trhu je příliš nízká na to, aby jim vynahradila újmu, kterou by z vykonávání práce měli. Raději budou žít ze sociálních dávek do doby, než najdou práci, která bude mít podle nich adekvátní platové ohodnocení. Určití lidé tak jednájí jen krátkodobě a po neúspěchu v nalezení práce se rekvafikují nebo změní své zaměstnání. Dobrovolná nezaměstnanost se může regulovat tím, že jsou vyplaceny nižší dávky v nezaměstnanosti

a v kratší době poté také tato nezaměstnanost klesá (Brožová, 2003, s. 85, Buchtová, 2002, s. 65).

### 2.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná zaměstnanost je opakem dobrovolné. Lidé jsou ochotni přijmout práci i za mzdu, která převažuje v daném odvětví. Navíc jsou určití lidé ochotni pracovat i za mzdu nižší, ale i tak nejsou schopni pracovní místo naleznout. Kvůli tomu může být člověk vystaven existenčním problémům a stavu bezmoci. Nedobrovolná zaměstnanost se týká především uchazečů, pro které je rekvalifikace nebo změna povolání náročná (Holman, 2016 s. 288).

Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti mohou být bariéry, které zamezují poklesu mezd a to i v případě převisu nabídky. Příčinnou může být nepružnost mezd, ale i například zákonem stanovená minimální mzda, která může nedobrovolnou zaměstnanost vyvolat u profesích, na něž není třeba kvalifikace a je u nich nízká mzdová sazba. A vzhledem ke stanovené minimální mzdě bude mzda vyšší než rovnovážná a firmy tak budou moci zaměstnat méně pracovníků. Z toho vyplývá, že kdyby společnost směla platit nižší mzdy, tak by nezaměstnanost v podstatě neexistovala. Další bariérou můžou být také odbory, které prosazují vysoké mzdy. Tím samy vyvolávají nedobrovolnou zaměstnanost (Brožová, 2003, s. 86, Holman, 2016, s. 289).

### 2.2.3 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanosti patří do přirozené míry nezaměstnanosti. Značí se krátkodobostí, nevyhnutelností a přechodnou fází. Týká se převážně osob, které se rozhodly z určitého důvodu (osobního či ekonomického) změnit pracovní místo nebo kteří po organizačních změnách v podnicích o pracovní místo přišli. Nyní potřebují určitý čas, než si nové pracovní místo najdou. To znamená, že frikční nezaměstnanost je období mezi tím, kdy lidé opustí původní zaměstnání a nastoupí do nového. Zahrnují se sem i absolventi škol, kteří shání své první zaměstnání a rozhodují se, jaká pozice by pro ně byla nejvíce vhodná, po tuto dobu spadají do popisovaného typu nezaměstnanosti. Určitá část frikční nezaměstnanosti se pokládá za dobrovolnou, druhá část se váže k ekonomickým změnám a určitou potřebou se jim přizpůsobit. Jestli se jedná o nezaměstnanost frikční, se dá poznat podle počtu volných pracovních míst na trhu práce, protože kdyby neexistoval dostatek pracovních míst, jednalo by se spíše o nezaměstnanost cyklickou (Václavíková, 2009, s. 50-51, Brožová, 2003, s. 82).



### 2.2.4 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost taktéž patří do přirozené míry nezaměstnanosti. Nastává v určitých odvětví v případě, kdy je nedostatečná poptávka po statcích, takže i po statcích pracovních. Oproti cyklické nezaměstnanosti má dopad jen na některá odvětví (např. hutě, těžké strojírenství), ve kterých nastává útlum a jsou na ústupu, na úkor vzestupu jiných odvětví (např. telekomunikace, elektronika, IT). Pro tento druh nezaměstnanosti jsou charakteristické dva znaky:

- počet neobsazovaných míst je vysoký;
- vysoký počet nezaměstnaných - z toho lze usoudit, že pro získání nového pracovního místa v jiném odvětví (s dostatečnou nabídkou práce) se stává nezbytnou následná rekvalifikace (Helísek, 2002, s. 184, Alexy, 2009, s. 18).

### 2.2.5 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost již nepatří do přirozené míry nezaměstnanosti. Souvisí s krátkodobými výkyvy hospodářství (např. hospodářská krize). Pro uvedenou nezaměstnanost je typická nedostatečná poptávka po práci, může být také chápána jako nezaměstnanost, která bývá zapříčiněna nedostatečnou poptávkou po zboží. Tento typ nezaměstnanosti při hospodářském poklesu většinou postihuje všechna odvětví, což vyvolává problém, který nastává při hledání práce v jiném odvětví (Kotýnková, Němec 2003, s. 125, Mareš, 2002, s. 20).

Cyklickou nezaměstnanost můžeme zaznačit jako:

$$U_c = U - U_n \quad (2)$$

kde  $U_c$  je cyklická nezaměstnanost,  $U$  značí celkovou míru nezaměstnanosti a  $U_n$  je přirozená míra nezaměstnanosti (Vaclavíková, 2009, s. 58).

### 2.2.6 Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost

Co se týká nezaměstnanosti krátkodobé, tak ta nezpůsobuje podstatné problémy v ekonomice ani pracovníkům. Skutečný problém nastává, jedná-li se o nezaměstnanost dlouhodobou. U uchazečů, kteří si nejsou schopni v delším období najít vhodné zaměstnání, se může stát, že se budou potýkat s existenční krizí, jak z ekonomického, sociálního nebo existenčního hlediska, což se může mít vliv nejen na ně samotné, ale i na celou rodinu. Dlouhodobá

nezaměstnanost by proto měla být znamením, že v ekonomice je něco špatně (Brožová, 2003, s. 86-87).

Jednou z příčin, díky které může být způsobena dlouhodobé nezaměstnanost, může být přetrvávající dlouhodobá hospodářská deprese. Lidé nemohou nalézt pracovní místa, protože během hospodářské deprese žádná nová nevznikají. A míst je méně, než uchazečů, kteří mají o práci zájem. Další příčinou může být mzdová strnulost na trhu práce tedy situaci, kdy mzdy neklesají ani při velké nezaměstnanosti. Také dlouhodobé a vysoké podpory v nezaměstnanosti dlouhodobou nezaměstnanost podporují, jelikož lidé pak postrádají motivaci najít si zaměstnání (Václavíková, 2009, s. 53, Brožová, 2003, s. 87).

Jako jeden z následků dlouhodobě nezaměstnanosti může být změna způsobu života a hodnot člověka, který si s postupem času navykne na to, že je bez práce a vystačí si i s poměrně menším životním standardem ze státní podpory. Také jejich vynakládané úsilí na nalezení práce se postupem času snižuje. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk, také může mít problémy se snížením nebo i pozbytím své kvalifikace, problémy s komunikací a také snížené sebevědomí (Brožová, 2003, s. 87).

### **2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce**

Zahrnuje skupiny lidí, kteří mají větší riziko ztráty práce a menší naději najít práci novou. Tyhle skupiny jsou také více náchylné k opakující se nezaměstnanosti. Mezi rizikové skupiny patří absolventi, starší lidé, ženy, zdravotně postižení lidé, lidé bez vzdělání nebo například etnické skupiny- Romové, Ukrajinci a další (Buchtová, 2002, s. 109).

#### **2.3.1 Absolventi**

Spadají do rizikových skupin z toho důvodu, že po vystudování středních a vysokých škol nemají většinou žádné praktické zkušenosti a základní pracovní návyky. Tudíž jsou na trhu práce znevýhodněni, protože lidé s praxí bývají upřednostňováni. S neúspěšným proniknutím na trh práce může docházet ke ztrátě lidského kapitálu, oslabení motivace a úsilí při hledání pracovní příležitosti, může být na ně pohlíženo, že nemají dostatečnou snahu si zaměstnání najít. Také se může stát, že když nebudou ve správném čase osvojeny potřebné pracovní návyky a znemožní to schopnost pracovat v dospělosti (Buchtová, 2002, s. 110, Václavíková, 2009, s. 119).

### 2.3.2 Starší lidé

Se nachází na obrácené straně než absolventi. Práci mají, ale jejich snahou je si co nejdéle pracovní místo udržet. Jelikož čím starší lidé jsou, tím se komplikovaněji a pomaleji adaptují do nové životní situace. Při hledání nového zaměstnání mají situace náročnější, protože pro zaměstnavatele se zdají být horší investicí než lidé mladí.

Lidé patřící do této skupiny jsou proto pod tlakem, chovají se opatrně a omezují rizika své práce, aby nebyli negativně hodnoceni. Ale to má za důsledek snižování kreativity a nadšení pro práci. Vše je spojeno s pocitem strachu, nejistoty a úbytkem sebedůvěry (Buchtová, 2002, s. 111-112).

Jak zmiňuje Buchtová (2002, s. 111-112), řešením by mohlo být pro nezaměstnaného člověka staršího věku samotné podnikání, to by mohlo vést k znovunabytí pocitu kontroly nad svým osudem.

### 2.3.3 Zdravotně postižení lidé

Doba evidence handicapovaných lidí vícenásobně na úřadu práce přesahuje dobu evidence zdravých lidí z důvodu rostoucího důrazu na výkon a produktivitu práce. Tito lidé se potýkají s problémy psychickými, ekonomickými a sociálními, ale především mají problém najít smysl života a pocit lidské důstojnosti. Na druhou stranu podpora ze strany státu, která je poskytována zaměstnavatelům zvyšuje ochotu zaměstnávat handicapované lidi (Buchtová, 2002, s. 113, Kuchař, 2007, s. 155).

### 2.3.4 Ženy

Podle Buchtové (2002, s. 113) nepříliš dobré postavení žen na pracovním trhu může být způsobeno tím, že zaměstnavatelé dávají přednost mužské pracovní síle z důvodu pohyblivosti a nezatížeností péčí o domácnost. Je nutné zmínit, že se to netýká všech žen, ale zejména žen po mateřské dovolené. Z důvodu náročnosti kombinovat mateřské tak pracovní povinnosti. Největším problémem nastává u matek s malými dětmi, u nichž se častěji vyskytuje absence v práci, která narušuje plynulost pracovního procesu. To má za následek negativní hodnocení, což snižuje ochotu poskytnutí zaměstnání.

### 2.3.5 Lidé bez kvalifikace

Představují nejrozsáhlejší skupinu nezaměstnaných. Týká se to především osob, které jsou namáhavě vzdělatelní, bez většího zjevného zájmu o zaměstnání. Náleží sem i recidivisti,

alkoholici a jiní nepřizpůsobiví. Mají značně malou motivaci, a když už do zaměstnání nastoupí, tak v něm velmi dlouho nevydrží a jsou znovu nezaměstnaní. V této skupině převládají lidé s problémy v osobním a rodinném životě (Buchtová, 2002, s. 114).

### 2.3.6 Etnické menšiny

Mezi které například patří Romové, Ukrajinci a další. Tato skupina obyvatel má především problém se přizpůsobit sociálnímu prostředí společnosti v České republice (dále ČR), která je zapříčiněna rozdílnou sociální a kulturní evolucí. Za nejzávažnější problém se považuje jejich přístup ke vzdělání, převážná část má jen základní vzdělání bez snahy získat vyšší. To má za následek, že jejich naděje prosadit se na trhu práce je minimální. Proto se stát snaží pomocí různých motivací dosáhnout toho, aby bylo studium dokončeno a následně dále pokračovalo (Buchtová, 2002, s. 114).

## 2.4 Náklady a přínosy nezaměstnanosti

I nezaměstnanost má své náklady, které se dají především přiřadit k cyklické nezaměstnanosti. Naproti tomu, má také i své přínosy, jedná-li se hlavně o nezaměstnanost frikční (Liška, 2002, s. 397).

### 2.4.1 Náklady nezaměstnanosti

Agregátní náklady nezaměstnanosti se vztahují ke:

- **Ztrátě agregátního výstupu důchodu** – znázorňuje hodnotu výstupu, kterou by nezaměstnaní vytvářeli, kdyby pracovali. Jde o nezanedbatelné náklady.
- **Znehodnocení lidského kapitálu** - ke kterému dochází především při dlouhotrvající nezaměstnanosti, kdy se snižuje hodnotu lidského kapitálu. Jelikož se při dlouhodobější nezaměstnanosti snižují dovedností a schopností člověka, kterých dosáhl ve škole nebo poté v zaměstnání.
- **Zvýšení kriminality** – může být spojeno s nezaměstnaností, protože když lidé nejsou schopni získat peníze legálním způsobem, může dojít k situaci, že se budou snažit vydělávat si nelegálním způsobem.
- **Ztráta lidské důstojnosti** – se týká lidí především dlouhodobě nezaměstnaných, kteří potom ztrácejí sebeúctu. A má za následek psychický tlak ze všech stran. Společenské a psychologické náklady nezaměstnanosti mohou být mnohem důležitější než ty finanční (Liška, 2002, 398).

### 2.4.2 Přínosy nezaměstnanosti

Lze těžko uvěřit, že existují i nějaké přínosy nezaměstnanosti. Tyto přínosy se vyskytují jen u některých typů nezaměstnanosti.

Kdyby nezaměstnanost nebyla, každý by musel nastoupit do prvního zaměstnání, které se naskytne, nehledě na to o jakou práci jde a zda by ji chtěli dělat. V tomto případě nastává nespokojenost, která má vliv na produktivitu práce. Naštěstí tomu tak není a lidé si hledají práci takovou, jaká jim vyhovuje a shoduje se se schopnostmi daného člověka. I z hlediska firem je výhoda v tom, že se mohou rozhodovat, koho zaměstnají a koho ne. To lze považovat za velký přínos (Liška, 2002, s. 399).

Také co se týče zavádění technologických změn, kdy jim nezaměstnanost dává čas, kdy mohou na tyto technologické změny reagovat a v poslední řadě také se určitá nezaměstnanost může pokládat za brzdu příliš vysokých mzdových požadavků a dalších výhod (Liška, 2002, s. 399).

### 3 ZAMĚSTNANOST

Na trhu se nevyskytují jen dva již zmínění účastníci zaměstnanci a zaměstnavatelé, ale také třetí účastník, jímž je stát se svými institucemi. Ten má roli sestavovat určitá pravidla, při kterých na trh oba účastníci vstupují a zasahovat do tohoto dění. I když je míra státních intervencí podřízena politickému zájmu vedoucí strany tak jsou ve většině vyspělých zemích nastavena stejná primární vymezení. Zejména jsou sestavena z právního rámce regulující chování účastníků na trhu práce a instituce, které svou činností opatřují prosazování státní politiky v oblasti zaměstnanosti (Kuchař, 2007, 111).

Prvním ekonomem, který teoreticky opodstatnil nevyhnutelnost zasahování do ekonomiky ze strany státu, byl J. M. Keynes. Dle něj nepůsobí v trhové ekonomice živelný mechanismus, který by zajistil plnou zaměstnanost, což by podle něj mělo být prvotním cílem (Rievařová, 2009, s. 52).

Jak píše Kuchař (2007, 113-114), aby mohl být člověk zaměstnaný, musí být zaměstnatelný. Zaměstnatelnost se dá charakterizovat jako situace, v níž je člověk schopný najít si pracovní místo, které je ve shodě jak s jeho odbornou kvalifikací a schopnostmi, tak s objektivními požadavky, kterou jsou na trhu práce. Nezáleží tedy na tom, aby byl člověk aktuálně zaměstnan, ale na tom, aby byl schopen do zaměstnání nastoupit a měl dostatečnou kvalifikaci pro danou pracovní činnost. Jestliže nedisponuje touto schopností tak bývá považován za nezaměstnatelného. Existuje několik faktorů, které mohou ovlivnit zaměstnatelnost.

Ovlivnit lze ze strany **zaměstnanců** sociální charakteristiky (např. vzdělání, povolání, motivace, postoje) ale většina jen do určité výše. Na druhou stranu ovlivnit nelze ze strany zaměstnanců demografické charakteristiky například - pohlaví, věk, národnost (Kuchař, 2007, 113-114).

Ze strany **zaměstnavatele** lze ovlivnit do určité výše například technologickou úroveň, pracovní podmínky, organizaci práce. Stejně tak i zaměstnavatelé nemohou ovlivnit určité hledisko jako makrosociální a makroekonomické charakteristiky například - kulturní podmínky, sociální a politický systém (Kuchař, 2007, 113-114).

#### 3.1 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako „*činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání*“. Jejím účelem je, aby bylo dosaženo vzniku



nejvhodnějších podmínek a předpokladů pro získání plné, produktivní a svobodně vybrané zaměstnanosti. To znamená mít právo na zaměstnání nehledě na barvu pleti, pohlaví, jazyk náboženství, majetek, zdravotní stav věk a tak dále (Kotýnová, Němec, 2003, s. 131).

Stát vývoj vztahů na trhu práce ovlivňuje pomocí:

### 3.2 Aktivní politiky zaměstnanosti

Za aktivní politiku zaměstnanosti se považují opatření vedoucí k zajištění zaměstnanosti. Zaměřuje se na podporu, vznik a udržení trvalých a dočasných nových pracovních míst, také na podporu zaměstnávání mladých lidí a dalších rizikových skupin (Kotýnová, Němec, 2003, s. 131).

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se zařazují:

*„a) rekvalifikace*

*b) investiční pobídky*

*c) veřejně prospěšné práce*

*d) společensky účelná pracovní místa*

*e) příspěvek na zpracování*

*f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“*

V první řadě se aktivní politika zaměstnanosti soustředí na dlouhodobě nezaměstnané, protože problémy těchto lidí celoplošně narůstají. Těmto lidem, jak už bylo zmíněno, se snižuje motivace, ztrácejí pracovní návyky a znalosti. Z toho důvodu jsou součástí aktivní politiky i poradenské služby, které by měly být nabízeny Úřadem práce (dále ÚP) (Aktivní politika zaměstnanosti..., ©2012).

#### 3.2.1 Pozitivní a negativní účinky aktivní politiky zaměstnanosti

Samozřejmě se zejména jedná o pozitivní efekty na zvýšení zaměstnanosti. Můžeme rozdělit na přímé dopady na zaměstnanost – nalezení zaměstnání díky spojitosti s absolvovaným programem a na nepřímé dopady na zaměstnanost – zvýšení předpokladů na zaměstnatelnost například nárůst motivace k rekvalifikaci, ke hledání zaměstnání nebo získání sociálních kontaktů. Přítomnost v programech také zapojuje nezaměstnané do trhu práce nebo minimálně do soutěže o pracovní místa (Dvořáková, 2007, s. 94).

Také se ale vyskytuje spousta faktorů, které tyto příznivé účinky aktivní politiky zaměstnanosti snižují. Například místa, která by byla vytvořena i bez programu, dále omezování jiných pracovníků na úkor přijetí účastníku programu nebo dokonce nahrazení stávajících zaměstnanců. Kromě toho se může stát, že účastníci v programech nedisponují takovými časovými možnostmi nebo dokonce hledání zaměstnání odkládají, tento problém se vyskytuje především v souvislosti s programy veřejně prospěšných prací (Dvořáková, 2007, s. 95).

### 3.2.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace je zajišťována ÚP, v případech kdy nastane na trhu práce nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou a potencionální rekvalifikace by pomohla k novému uplatnění na trhu práce. Znamená činnost, při které můžeme získávat nové kvalifikace nebo si rozšířit dosavadní, zahrnuje i zachování nebo obnovení kvalifikace u uchazeče o zaměstnání (Aktivní politika zaměstnanosti..., ©2012).

Při volbě rekvalifikačního kurzu se bere zřetel na dosavadní kvalifikaci, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti jednotlivce, který má být rekvalifikován. Rekvalifikace by měla mít za následek dosažení nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání jednotlivce. Rekvalifikaci mohou provádět jen subjekty s akreditovaným vzdělávacím programem nebo škola v rámci oboru vzdělání, která jim byla udělena od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (Aktivní politika zaměstnanosti..., ©2012).

Uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP, jsou náklady na rekvalifikační kurz hrazeny. Také jim může být poskytnut příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdné, stravné, nocležné). Rekvalifikaci opatřuje krajská pobočka ÚP podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání. Rekvalifikaci se samozřejmě mohou účastnit i osoby mimo trh práce např. žena na mateřské dovolené (Aktivní politika zaměstnanosti..., ©2012).

### 3.2.3 Investiční pobídky

Jsou prostředky aktivní politiky zaměstnanosti, které podporují vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců u těch zaměstnavatelů, kterým bylo přislíbeno investiční pobídky dle zvláštního prvního předpisu.

Investiční pobídky mohou být například:

a) slevy na daních z příjmů dle zvláštního právního předpisu

b) hmotná podpora při vytváření nových pracovních míst dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

c) hmotná podpora při rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců míst dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

System investičních pobídek podstupuje neustálý vývojem., jelikož je důležitým impulsem pro investory, ale ne jediným (Václavíková, 2009, s. 90).

### **3.2.4 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) se dají charakterizovat jako časově omezené pracovní příležitosti, které se zabývají především údržbou veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov, komunikací atd., prováděné pro užitek obce, státu nebo ve prospěch jiných obecně prospěšných organizací (zákon č. 435/2004 Sb., § 112, 2004).

Veřejně prospěšné práce jsou omezeny na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců (mohou být i opakovaně), slouží k zaměstnání především dlouhodobě nezaměstnaných osob. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody, která je mezi ÚP a zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé, které vytvářející VPP může být poskytnut příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů včetně pojistného (zákon č. 435/2004 Sb., § 112, 2004).

### **3.2.5 Společensky účelná pracovní místa**

Jsou speciálně vytvářená místa, které zaměstnavatel zřizuje nebo vymezuje na základě dohody s ÚP. Na tato místa jsou umísťováni lidé, kteří jsou registrovaní na ÚP, a není možné jim opatřit pracovní využití na trhu práce. Tato místa jsou finančně podporována státem (Václavíková, 2009, s. 88).

### **3.2.6 Příspěvek na zpracování**

V tomto opatření se jedná o poskytnutí zaměstnání osobám z rizikových skupin. Když zaměstnavatel tak učiní, smí požádat ÚP o poskytnutí příspěvku na zpracování. Po sepsání smlouvy mezi subjekty je možné poskytovat příspěvek maximálně po dobu 3 měsíců (Václavíková, 2009, s. 89).

### **3.2.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek se týká zaměstnavatelů, kteří přestupují na nový výrobní program a není v jejich kompetenci, zabezpečit svým zaměstnancům práci v rozpětí stanovené týdenní pracovní

doby. Myslí se tím změna, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání. V tomto případě úřady práce poskytují příspěvek na částečnou úhradu náhrad mezd. Nejvýše však na jednoho zaměstnance může být polovina minimální mzdy a maximálně po dobu 6 měsíců (Aktivní politika zaměstnanosti..., ©2012).

### 3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování práce nebo stanovení podmínek pro vyplácení určité výše podpory uchazečům o zaměstnání (Kotýnková, Němec, 2003, s. 131)

#### 3.3.1 Zprostředkování zaměstnání

Za zprostředkování zaměstnání se pokládá nalezení zaměstnání pro fyzickou osobu, která má o práci zájem a naopak vyhledání pracovníků pro zaměstnavatele, který hledá pracovní síly, nebo poradenská a informační činnost, která se týká pracovních příležitostí (zákon č. 435/2004 Sb., § 14, 2004).

Podle zákona č. 435/2004 Sb., § 14 zaměstnání mohou zprostředkovat krajské pobočky ÚP, právnické nebo fyzické osoby, za předpokladu, že mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.

Za zprostředkování zaměstnání se nedá považovat zveřejňování nabídek zaměstnání pomocí sdělovacích prostředků a elektronických médií, jelikož není uskutečněna přímá zprostředkovatelská činnost (zákon č. 435/2004 Sb., § 16, 2004).

#### 3.3.2 Podpora v nezaměstnanosti

Jak je uvedeno v zákoně č. 435/2004 Sb., § 39 nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání (dále UoZ), který byl zaměstnán alespoň 12 měsíců a požádal krajskou pobočku ÚP, kde je zapsán, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. A zároveň nepobírá starobní důchod. O podpoře nezaměstnanosti rozhoduje krajská pobočka ÚP.

Doba, po kterou nezaměstnaný pobírá podporu v nezaměstnanosti, se liší podle věku a to:

- do 50 let - 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let - 8 měsíců
- nad 55 let - 11 měsíců.

*„Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn.“* Procentní sazba činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65%, další 2 měsíce je 50% a po zbývajících podpůrčí dobu 45%. Maximum výše podpory v nezaměstnanosti může být však 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (zákon č. 435/2004 Sb., § 50, 2004).

## 4 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Trh práce je jako ostatní jiné trhy, kde se střetává nabídka a poptávka. Konkrétněji mezi dvěma subjekty, a to tím, který nabízí svoji práci a subjektem, který má o tuto nabídku zájem. Disponuje vlastnostmi jako kterýkoliv jiný trh, ale má mimořádné znaky. Způsobilost vykonávat práci patří totiž výlučně člověku. A každý člověk je svým způsobem výjimečný, například disponuje jinými schopnosti, talentem a vloh, ale především má každý odlišné životní a pracovní zkušenosti.

Trh práce je rozdělen na několik dílčích trhů, které se vzájemně prolínají a ovlivňují společně s vývojem, jímž prochází celá společnost. V rámci segmentace trhů můžeme rozdělit na primární a sekundární formální a neformální nebo na interní a externí trh práce.

Záměrem trhu práce je, aby nabídka a poptávka byla v rovnováze. V reálném světě ale rovnováha nebývá splněna, dochází k nepokrytí trhu a vyskytuje se nezaměstnanost. Rozlišuje se více typů nezaměstnanosti, které můžeme rozdělit dle různých příčin jejího vzniku a to například podle dobrovolnosti, hlediska charakteru, a dle časového hlediska. Míru nezaměstnanosti je možné měřit pomocí jednoduchého výpočtu.

Na trhu práce se také nachází i rizikové skupiny, u kterých existuje větší riziko ztráty zaměstnání a nižší šance nalezení nového. Mezi rizikové skupiny patří absolventi, starší lidé, ženy, zdravotně postižení lidé, lidé bez vzdělání nebo etnické menšiny.

V případě zaměření se na možnosti jak může stát regulovat nezaměstnanost, hovoříme o tak zvané politice zaměstnanosti. Jejím účelem je, dosažení vzniku nejvhodnějších podmínek a předpokladů pro získání plné, produktivní a svobodně vybrané zaměstnanosti. Stát vývoj na trhu práce může ovlivnit aktivní politikou zaměstnanosti (souhrn opatření, který vede k tomu, aby byla zajištěna maximální možná úroveň zaměstnanosti) nebo pasivní politikou zaměstnanosti (má za úkol snižovat vliv nezaměstnanosti a to podporou v nezaměstnanosti nebo zprostředkováním nového zaměstnání).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 TRH PRÁCE V OKRESE PŘEROV

### 5.1 Specifikace okresu Přerov

Přerovský okres se nachází v centru Moravy na jihovýchodě Olomouckého kraje v místě soutoku řek Moravy a Bečvy. Na severu okres Přerov sousedí s olomouckým okresem, na západě s prostějovským, na jihu s kroměřížským a na východě s okresy Vsetín a Nový Jičín. Celkově se rozkládá na ploše 845 km<sup>2</sup>, což ho ve velikosti řadí na třetí pozici z 5 v rámci Olomouckého kraje. Ke konci roku 2016 v okrese žilo 130 931 obyvatel (viz Tab. 1) (Charakteristika okresu Přerov, 2012).

Tab. 1 Sociální situace okresu Přerov k 31. 12. 2016 (Vlastní zpracování dle Statistické ročenky OK, 2017, s. 42)

Okres Přerov	Celkem	Z toho	
		Muži	Ženy
Počet obyvatel	130 931	64 210	66 721
Průměrný věk	42,8	41,2	44,4

Okres Přerov lze charakterizovat jako průmyslově – zemědělskou oblast s rozvinutými službami nacházející se v centrální části kraje. Patří mezi významnou železniční a silniční křižovatku. Ale i přes velmi dobré podmínky k rozvoji je v něm vysoký podíl nezaměstnaných osob (dále PNO) (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017).

Pod přerovský okres spadá 104 obcí, z nichž šesti náleží statut města, a to obci Přerov, Hranice, Kojetín, Lipník nad Bečvou, Potštát a Tovačov. Městysi jsou Dřevohostice, Brodek u Přerova a Hustopeče nad Bečvou (Charakteristika okresu Přerov, 2012, s. 1).

Obce v přerovském okres se dělí do 4 mikroregionů, a to Přerovsko, Hranicko, Lipnicko a Kojetínsko.





Obr. 4 Administrativní rozdělení okresu Přerov (zdroj: ČSÚ, ©2018)

### Přerovsko

Patří mezi největší a nejpočetnější mikroregion v okrese, kde převládá převážně průmyslová výroba s rozvinutými službami. Má druhý nejvyšší PNO. Do budoucna má ale tento mikroregion potenciál růstu, zejména kvůli nově vytvářeným průmyslovým zónám Přerov-jih a napojením na dálniční síť. Pod Přerovsko spadá 59 obcí zahrnující i Kojetínsko, které není obcí s rozšířenou působností, ale obec s pověřeným obecním úřadem. Největší a nejvýznamnější firmou je společnost vyrábějící optiku MEOPTA-OPTIKA, s. r. o., která zaměstnává přes 2 500 zaměstnanců (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017).

### Kojetínsko

Tento mikroregion je převážně zemědělskou oblastí s přívětivými podmínkami pro rostlinnou výrobu. V předešlých letech postupně začal růst i podíl průmyslu, zvláště stavebních hmot - Tovačov a okolí, kde se nachází naleziště nerostných surovin. Na Kojetínsku je nejvyšší PNO z okresu Přerov. Mezi nejvýznamnější firmy v této oblasti patří SKANSKA a. s. zaměstnávající 320 osob (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017).

### Lipnicko

Lipnicko je území nacházející se mezi Přerovskem a Hranickem. Existuje zde jak průmyslová tak zemědělská výroba. V okrese má druhý nejnížší PNO. Avšak jeho nadějný potenciál, co se týká jeho polohy, dostupné pracovní síly, turistické atraktivnosti nebo investic do

podnikatelských zón není prozatím plně využito. Pod Lipnicko spadá 14 obcí. Mezi nejvýznamnější společnosti patří potravinářská firma TRUMF International s.r.o., která zaměstnává 130 lidí (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017).

### **Hranicko**

Z administrativního hlediska je nejvýhodnějším výběžkem v okrese. Mikroregion se nachází v oblasti, v němž se koncentrují dopravní a inženýrské koridory na hlavním železničním a silničním tahu. Také se zde nachází spousta maloplošných chráněných přírodních rezervací. Je zde nejnižší PNO z celého okresu. Průmysl zde nabízí spoustu pracovních příležitostí. Hranicku náleží 31 obcí. Největší společností je SSI SCHÄFER s. r. o. zaměstnávající 1 200 pracovníků (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017; Charakteristika okresu Přerov, 2012, s. 1-2).

## **5.2 SWOT analýza okresu Přerov**

V této kapitole se nachází vypracovaná SWOT analýza okresu Přerov, v níž jsou popsány nejdůležitější silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby okresu. Údaje uvedené v analýze byly vydedukovány na základě informací pocházejících ze Statistické ročenky OK (2017), Zprávy o situaci na trhu práce v OK (2017) a Registru ekonomických subjektů, ČSÚ (©2018).

Jak lze spatřit v tabulce (Tab. 2), horní část analýzy naznačuje, že i přes vysoký počet pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání a významné průmyslové podniky v okrese (viz kapitola 6.1) je PNO v porovnání s průměrem Olomouckého kraje vysoký. Za silnou stránku lze považovat skutečnost, že v okrese se nachází významný železniční a dopravní uzel, avšak v případě dopravního uzlu patří mezi slabé stránky časté dopravní komplikace a tvorby zácp. Příležitostí v tomto směru by mohla být plánovaná výstavba dopravního obchvatu města Přerova současně s dokončením dalšího úseku dálnice D1 mezi Lipníkem nad Bečvou a Přerovem (Přerovský deník.cz, ©2017). Slabou stránkou především Kojetínska a Přerovska může být zvýšená koncentrace nepřizpůsobivých etnických menšin, zatímco u Lipnicka je vzhledem k potenciálu oblasti (například přírodní rezervace) nedostatečně rozvinutý cestovní ruch.

Velkou příležitostí přerovského okresu je plánované budování průmyslové zóny v bývalém areálu vrtulníkové základny v Bochoři, které je závislé na dokončení stavebních prací na zbývajícím úseku dálnice D1. Rizikem této příležitosti může být složitá byrokracie nebo

nesouhlas majitelů pozemků s odkupem, případně rozhodnutí potencionálních investorů směřovat své investice do jiných oblastí z důvodu jak nákladových - možnost investovat levněji v cizině, tak časových - nejasná budoucnost situace ohledně průmyslové zóny (Přerovský deník.cz, ©2018).

Tab. 2 SWOT analýza okresu Přerov (Vlastní zpracování dle Statistické ročenky OK, 2017; Zprávy o situaci na trhu práce v OK, 2017; ČSÚ, Registr ekonomických subjektů, ©2018)

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Významná železniční a dopravní křižovatka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nízká průměrná mzda ve srovnání s jinými okresy</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vysoká kvalita půdy - významné zemědělské území s vhodnými klimatickými podmínkami</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vysoké zastoupení etnických minorit</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Významné průmyslové podniky</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nedostatečné propojení mezi nabídkou studijních oborů a trhem práce</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dobře přístupná zdravotní péče</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nerozvinutá infrastruktura na Kojetínsku</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dostatečné zastoupení učilišť, středních škol i vysoké školy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vysoká míra nezaměstnanosti vzhledem ke krajskému průměru</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vysoká koncentrace ekonomických subjektů (nadprůměrný počet středních podniků)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nevyužitý potenciál pro cestovní ruch na Lipnicku</li> </ul>
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vstup nového významného zahraničního investora na trh práce</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vzdávající atraktivita jiných okresů pro mladou generaci</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podpora spolupráce mezi podnikatelskými subjekty a školami</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Odchod významného investora a zásadních zaměstnavatelů</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nově budované průmyslové zóny</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demografické stárnutí populace a tím vyšší náklady na zdravotní péči</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obchvat města Přerov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Příliv zahraničních pracovníků jako levná pracovní síla</li> </ul>

### 5.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ) zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ÚP ČR. Přerovský okres spadá pod politickou působnost krajské pobočky v Olomouci, proto se aktivní politika zaměstnanosti řídí krajskými nařízeními. Jak je uvedeno v kapitole 3. 2., za APZ se považují opatření vedoucí k zajištění zaměstnanosti pomocí jejich nástrojů. Krajská pobočka ÚP ČR v Olomouci přednostně podporuje následující nástroje APZ:

- veřejné prospěšné práce,
- rekvalifikace,
- společensky účelná pracovní místa - zřízená zaměstnavateli nebo vyhrazená u zaměstnavatele,
- zřízení a provoz chráněných pracovních míst,
- poradenské služby.

Všeobecně nebude podporován příspěvek na zpracování, překlenovací příspěvek a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Těmito nástroji v roce 2017 podporovala uchazeče, kteří jsou individuálně znevýhodněni a nejsou schopni si opatřit pracovní uplatnění jiným způsobem. Zásadním cílem bylo tyto nástroje co nejlépe kombinovat a využívat, aby byly nápomocny uchazečům s největšími handicapami a nebyly využívány uchazeči, kteří jsou schopni nalézt zaměstnání i bez využití nástrojů APZ (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017).

Tab. 3 Využití nástrojů APZ v přerovském okrese v letech 2015- 2017 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

Nástroje APZ	Umístěno podpořeno uchazečů		
	2015	2016	2017
VPP	502	397	248
Rekvalifikace	414	143	177
SÚPM zřízená u zaměstnavatele	15	4	0
SÚPM vyhrazená místa	988	652	141
Chráněná pracovní místa	13	9	0

Jak bylo využito nástrojů APZ v přerovském okrese za období 2015-2017 lze vidět v tabulce (Tab. 3). Od roku 2015 docházelo ve všech uvedených nástrojů APZ k poklesu počtu umístěných uchazečů (kromě rekvalifikace v roce 2017). V roce 2017 dokonce nebyl na SÚPM zřízená zaměstnavatelem a chráněná pracovní místa nikdo umístěn. Hlavním důvodem byl příznivý vývoj trhu práce, kdy docházelo k úbytku počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP jako důsledek vysoké poptávky po pracovní síle. Nejvyšší pokles v letech 2015-2016 zaznamenaly rekvalifikace (o 65 %). V případě VPP došlo v letech 2015-2016 k meziročnímu poklesu o necelých 21 %. Nejvyužívanějším nástrojem se stal s výjimkou roku 2017 SÚPM vyhrazený u zaměstnavatele, který byl upřednostňován zaměstnavateli před SÚPM zřízenými zaměstnavatelem. Zde využití pokleslo o 34 %. Stejný průběh následoval i v letech 2016-2017, kde pouze u rekvalifikací nastalo oproti předchozímu roku zvýšení o 24 %. Do VPP bylo zařazeno o 37,5 % méně uchazečů a u SÚPM vyhrazená dokonce o 78 %, čímž nastal největší pokles ve sledovaných obdobích. U další nástrojů APZ neproběhly žádné podstatné změny (Analýza vývoje zaměstnanosti..., 2017, s. 53; MPSV, ©2018).

APZ zahrnuje i poradenství, které je její důležitou součástí. V přerovském okrese byla tato služba v roce 2017 zajišťována speciálními poradci. Poradenství zahrnovalo individuální poradenství, Job club (skupinové poradenství), informační schůzky pro nově registrované na ÚP, poradenství k volbě povolání, a další poradenské aktivity zahrnující například prezentace na veletrzích, výstavách a tak dále (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017).

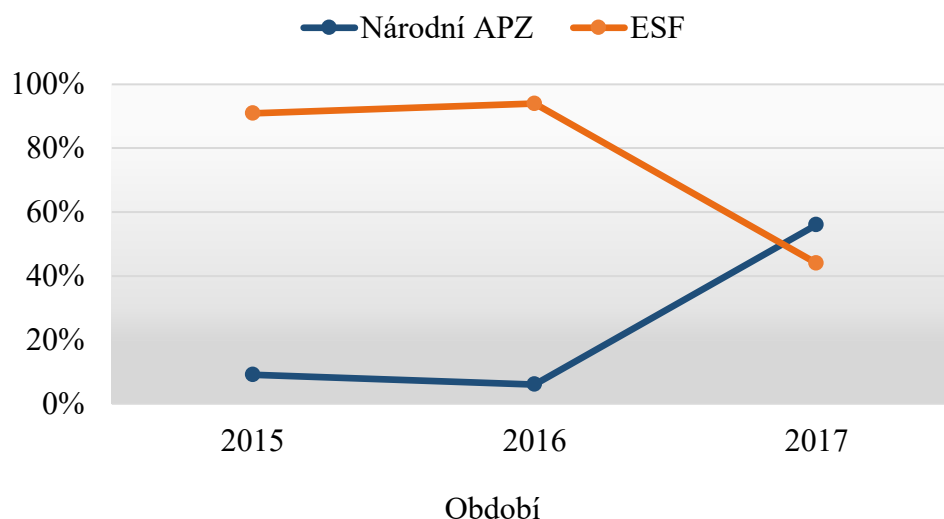
### 5.3.1 Financování aktivní politiky zaměstnanosti

Tabulka (Tab. 4) přibližuje, jakým způsobem byly financovány nástroje APZ v období 2015-2017 v přerovském okrese - přesněji kolik prostředků bylo čerpáno z Evropského sociálního fondu (dále ESF) a kolik z rozpočtu ČR.

Tab. 4 Financování nástrojů APZ v okrese Přerov v letech 2015-2017  
(Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP)

	2015	2016	2017
	v tis. Kč	v tis. Kč	v tis. Kč
Národní APZ	11 286	8 840	32 864
ESF	117 555	134 937	26 250
Celkem národní APZ + ESF	128 841	143 777	59 114

V prvních dvou sledovaných letech ve velké míře převažovalo financování prostředky z ESF, v roce 2017 již rozdíl nebyl tak značný a všeobecně bylo vynaloženo méně financí (o 59 % v porovnání s předchozím rokem), jak lze vidět také v procentuálním vyjádření na grafu (Obr. 5). Následkem snížení objemu prostředků APZ financovaných z ESF v roce 2017 souviselo s dočerpáním finančních prostředků Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost v roce 2015. Jevem zasluhujícím pozornost je meziroční vzrůst výdajů (o 11,6 %) mezi lety 2015 a 2016 při současném poklesu umístěných uchazečů. Jedním z důvodů může být fakt, že při příznivém tržním vývoji probíhá snaha podpořit nejvíce znevýhodněné skupiny osob, vykazující dlouhodobé setrvání v nezaměstnanosti, u nichž je třeba poskytnout na jednu podpořenou osobu více finančních prostředků (Analýza vývoje zaměstnanosti..., 2017, s. 51).



Obr. 5 Procentuální vyjádření financování nástrojů APZ za období 2015-2017 v přerovském okrese (Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP)

V příloze PI (Tab. 12) je možné vidět, že z hlediska objemu vynaložených prostředků dle jednotlivých nástrojů APZ představují největší podíl VPP a SÚPM vyhrazená, které ve všech sledovaných letech tvořily více než 45% z celkového národního rozpočtu (v roce 2017 pak 85 %). ESF v roce 2016 nejvíce podporoval projekt Nové pracovní příležitosti (dále NoPP) - (SÚPM), kdy v rámci projektu se podporovalo jak VPP tak SÚPM. V roce 2017 jej nahradil projekt NoPP - VPP zaměřený jen na VPP. Olomoucký kraj (pod který okres Přerov spadá) patřil v roce 2017 mezi nejvíce dotované kraje v rámci APZ v ČR (Interní materiály ÚP).

### 5.3.2 Projekty aktivní politiky zaměstnanosti v přerovském okrese

APZ v ČR realizuje projekty celostátního a regionálního charakteru, jichž je součástí i okres Přerov. Patří mezi ně Národní individuální projekty (dále NIP) a Regionální individuální projekty (dále RIP). Tyto projekty jsou financovány především z fondů evropské unie (přesněji Operačního programu zaměstnanosti) a českých veřejných zdrojů. Cílem NIP je prostřednictvím jednotlivých nástrojů APZ snížit nezaměstnanost. Zatímco RIP kombinují více nástrojů a opatření APZ se zaměřením na určité cílové skupiny, kdy řeší specifické problémy na regionální úrovni (MPSV, ©2018).

Následující RIP projekty nyní (od 1. 2. 2016 do 28. 2. 2019) probíhají v přerovském okrese. Projekty jsou zaměřené především na rizikové skupiny uvedené v kapitole 2.3.

- **Záruka pro mladé v Olomouckém kraji**

Cílem projektu je, aby byli mladé osoby (do 29 let včetně) začleněni na trh i když nemají dostatečné zkušenosti a praxi.

- **Mámo, táto neseďte doma!**

V tomto projektu se jedná o snahu zvýšit zaměstnanost u uchazečů pečujících o dítě do věku 15 let včetně. Jde o začlenění uchazeče opět na trh práce a pomoci jim znovunabýt ztracené sebevědomí, které zapříčinil mnohaletý výpadek z trhu práce.

- **Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji**

Další projekt se týká zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání dle odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Cílem je zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce a pozitivně prezentovat osoby se zdravotním postižením pomocí tohoto projektu.

- **Postupné zaměstnávání v Olomouckém kraji**

Cílem je podpora účastníků a snaha začlenit je pomocí aktivit při vstupu na trh práce, také zvýšit jejich motivaci z hlediska dlouhodobé zaměstnanosti (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017).

## 6 ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE PŘEROV

### 6.1 Pracovní příležitosti v přerovském okrese

Z ekonomického hlediska patří okres do průmyslové oblasti s rozvinutými službami a na základě vhodných klimatických podmínek a úrodné půdy je zde rozvinuté rovněž zemědělské hospodářství (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017).

V okrese Přerov se k 31. 12. 2017 nacházelo celkem 132 zaměstnavatelů s více než 50 zaměstnanci. Jak lze vidět v tabulce (Tab. 5), 19 zaměstnavatelů poskytuje práci více než 250 zaměstnancům a jsou proto v okrese velmi důležitými a podílí se tak velkou částí na zaměstnanosti. K nejvýznamnějším z nich patří firma Meopta - optika, s. r. o., Přerov s více než 2 500 pracovníky a SSI Schäfer s.r.o., Hranice zaměstnávající více než 1 000 osob. Mezi další se řadí společnosti Prechceza a.s., Přerov nebo Henniges Hranice, s.r.o. s více než 500 zaměstnaných osob (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017).

Mezi významné zaměstnavatele donedávna patřila i firma Gambro Czech Republic s.r.o. kde pracovalo více než 600 osob (převážně ženy). Její mateřská společnost Bexter však rozhodla k 31. 10. 2017 ukončit činnost závodu kvůli dlouhodobě klesajícím tržbám, což velmi znamenalo situaci na trhu (Přerovský deník.cz, ©2017).

Tab. 5 Porovnání počtu podniků v jednotlivých okresech Olomouckého kraje (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, ©2018)

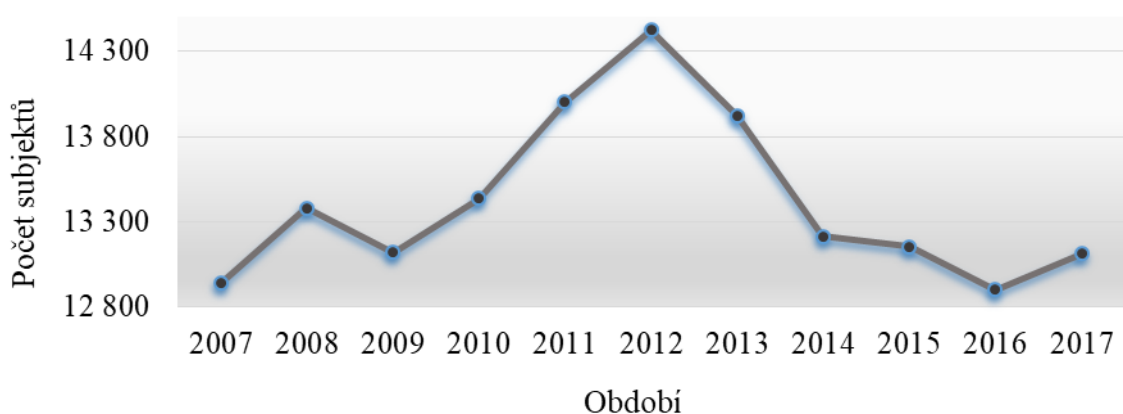
Velikostní kategorie zaměstnavatelů	Okresy				
	Jeseník	Olomouc	Prostějov	Přerov	Šumperk
Malé podniky (1-49)	854	5 901	2 314	2 564	2 281
Střední podniky (50-249)	33	241	94	113	102
Velké podniky (250 a více)	6	50	17	19	14
Celkem	893	6 192	2 425	2 696	2 397

V tabulce (Tab. 5) se nachází údaje srovnávající počty malých, středních a velkých podniků jednotlivých okresů Olomouckého kraje. V přerovském okrese se nachází 2 564 malých podniků, což je po olomouckém nejvíce z celého kraje. Stejně tak se v něm nachází nejvíce



středních a velkých podniků mimo okres Olomouc. Oproti tomu v okrese Jeseník se vyskytuje nejméně firem ze všech okresů a příležitosti pro uchazeče o zaměstnání jsou zde výrazně nižší, důsledkem čehož je PNO na Jesenícku nejvyšší v kraji. I přes skutečnost, že se v přerovském okrese nachází nejvíce firem po okrese Olomouc, zde však přetrvává druhý největší PNO. Situace může mít mnoho příčin, některé z nich jsou zmíněny v části 5.2 SWOT Analýza, konkrétně ve slabých stránkách přerovského okresu - jedná se zejména o vysoký počet dobrovolně nezaměstnaných osob často zneužívajících sociální systém nebo nízká průměrná mzda v tomto regionu. Potenciál okresu by však v budoucnu mohl být vzhledem ke zmíněným faktům v případě správného nastavení APZ poměrně vysoký (ČSÚ, Registr ekonomických subjektů, ©2018).

Vývoj veškerých ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou v okrese Přerov za posledních 11 kalendářních let zobrazuje graf (Obr. 6). Z celkového počtu tvoří ve všech sledovaných letech více než 75 % fyzické osoby podnikající. Je zřejmé, že v první polovině sledovaného období rostl počet subjektů (až na maximum 14 425). Snižování stavů a propouštění zaměstnanců během celosvětové krize mohlo být příčinou nárůstu počtu fyzických osob, kdy se občané důsledkem nedostatku pracovních míst na trhu práce rozhodli podnikat. Od roku 2012 docházelo k postupnému poklesu až do roku 2016. Za poslední rok došlo k opětovnému vzrůstu poprvé od roku 2014 (ČSÚ, Registr ekonomických subjektů, ©2018).



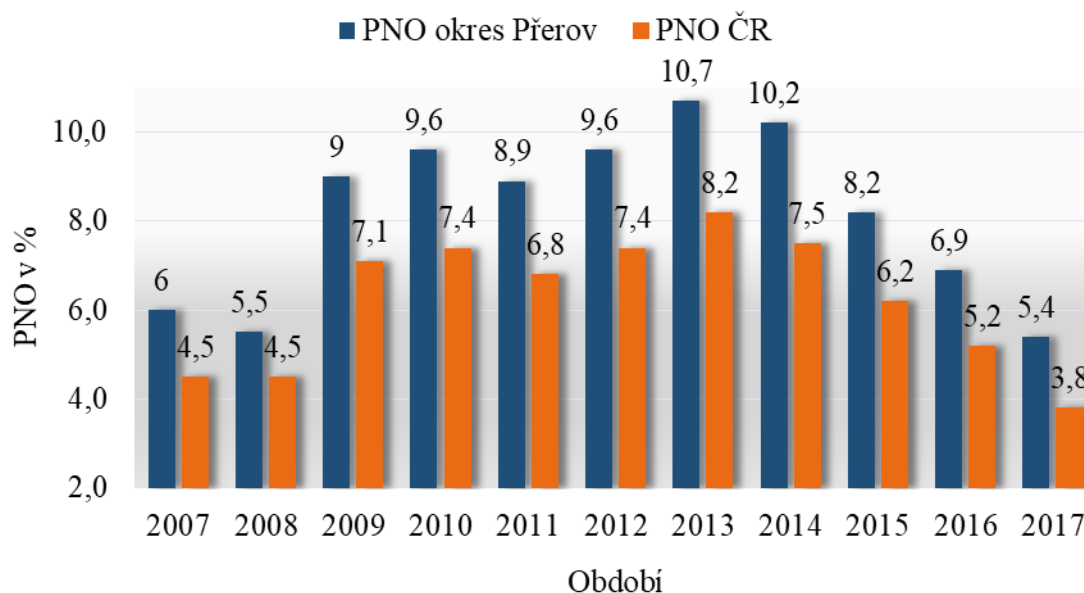
Obr. 6 Ekonomické subjekty v přerovském okrese za období 2007-2017 (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, ©2018)

## 6.2 Analýza vývoje nezaměstnanosti v přerovském okrese

Tato kapitola se zabývá analýzou vývoje nezaměstnanosti v přerovském okrese za období 2007-2017.

Na následujícím grafu (Obr. 7) je zobrazen vývoj PNO v okrese Přerov a zároveň porovnání s ČR. Jedná se o procentuální stavy hodnot vždy ke konci roku (31. 12.). Údaj PNO byl zaveden až počátkem roku 2013, kdy nahradil míru registrované nezaměstnanosti a znázorňuje podíl dosažitelných UoZ (ve věku 15-64 let) z veškerých obyvatel ve stejném věku. Dosažitelnými UoZ se rozumí uchazeči, kteří jsou schopni ihned nastoupit do zaměstnání v případě nabídky vhodného pracovního místa (MPSV, ©2018).

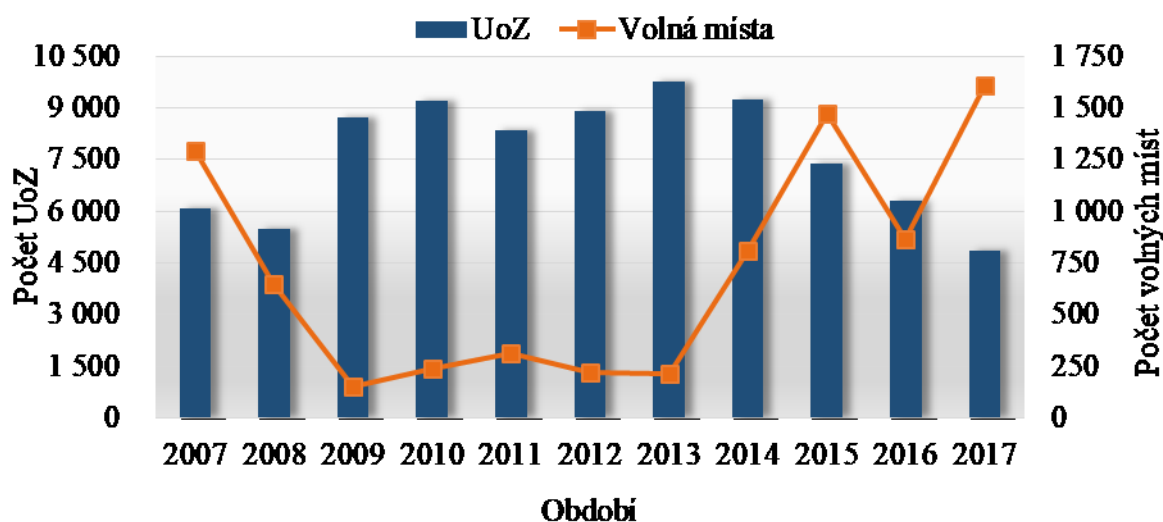
Z grafu je zřejmé, že během posledních let je nezaměstnanost v celorepublikovém porovnání na poměrně vyšší úrovni než v okrese - PNO je všech sledovaných obdobích zřetelně vyšší než v ČR (průměrně o 1,95 p. b.). Od začátku sledovaného období byla 2 roky hodnota jedna z nejnižších. Změna nastala v roce 2009, kdy se začátkem roku začala výrazně projevat světová finanční krize, jejímž následkem PNO celý rok rostl. Meziročně se zvýšil o 64 % na 9 %. Růst pokračoval i v roce 2010. Během let 2011, 2012 docházelo k fluktuaci. Rok 2013 byl ve znamení nejvyšší nezaměstnanosti ve sledovaném období, kde hodnota vykazovala maxima - 10,7 %. Od druhého čtvrtletí 2015 došlo ke zvratu a nezaměstnanost projevovala neustálý meziroční pokles až do svého minima 5,4 % (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2015; Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2016; Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017; MPSV, ©2018).



Obr. 7 Vývoj PNO v okrese Přerov a ČR za období 2007-2017 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

Následující graf (Obr č. 8) zobrazuje, jak se vyvíjel počet volných míst a počet uchazečů na tato místa v okrese Přerov za posledních 11 let (2007-2017) vždy k 31. 12. uvedeného roku.

Stav je poměrně podobný předešlému grafu (Obr. 7), kde první dva roky jsou pro okres přívětivější. Jak je uvedeno v tabulce (Tab. 6), v roce 2007 byl počet UoZ na 1 volné místo jen 4,7. První odezva světové finanční krize se objevuje již v druhé polovině roku 2008. Ve velkém měřítku se projevila ale až v roce 2009, kdy nastalo hromadné propouštění, které způsobilo vysoký nárůst počtu uchazečů o 58 % a zároveň, se meziročně snížil počet volných míst o 76 %. Počet UoZ na 1 volné místo pak dosáhl maxima ve sledovaném období (56,9). Následující rok nastalo mírné zlepšení (došlo k meziročnímu zvýšení počtu UoZ o 5 %, avšak počet volných míst vzrostl rovněž, a to o necelých 58 %. Počet UoZ na 1 volné místo se tak snížil na 38,1). V nadcházejícím roce se situace opět zlepšila, nicméně v letech 2012 a 2013 se počet UoZ na 1 volné místo znovu navýšil (na 40,9 a 46,0). Zásadní změna nastala až v roce 2014, kde počet uchazečů o zaměstnání dosáhnul vysokého množství (9 248), ale současně prudce vzrostl počet volných míst - meziročně se zvýšil o 281 %, což představovalo největší navýšení ve sledovaném období. V následujících letech počet UoZ měl klesající charakter, zatímco počet volných míst (s výjimkou roku 2016) měl povahu vzrůstající. Značný nárůst volných míst od roku 2014 může být zapříčiněn jak ekonomickým oživením firem, ale i přijetím nových zaměstnanců ÚP, jež navázali spoustu nových kontaktů se zaměstnavateli v okrese a informovali je o výhodách plynoucí ze spolupráce se ÚP. V porovnání s ostatními okresy v Olomouckém kraji v roce 2017 se za okresem Přerov umístil jen okres Jeseník (s počtem UoZ na 1 volné místo 5,7). Ve srovnání s průměrem ČR (1,19) je zřetelné, že okres Přerov patří mezi rizikové oblasti (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017; MPSV, ©2018).



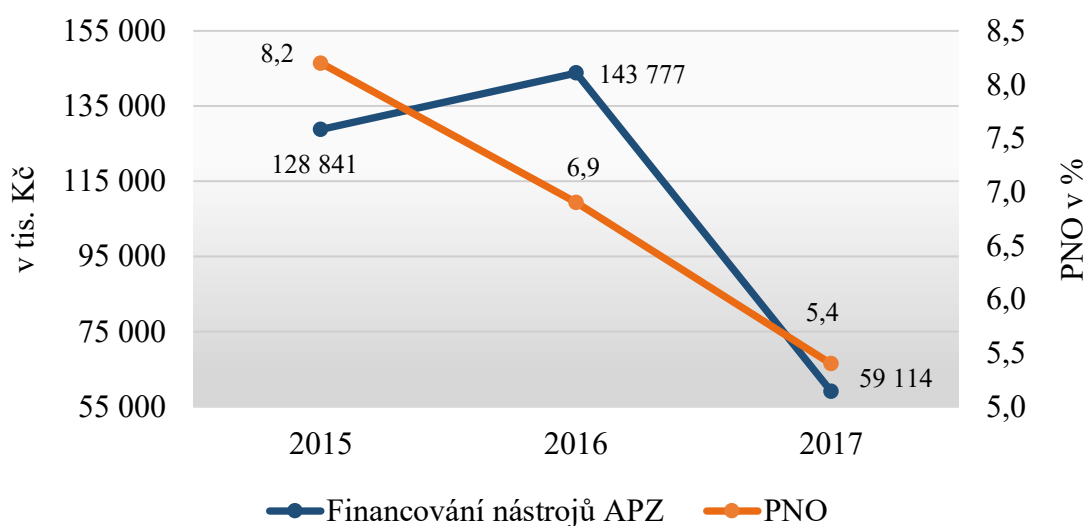
Obr. 8 Vývoj počtu volných míst a počet UoZ v okrese Přerov za období 2007-2017 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

Tab. 6 Vývoj počtu UoZ na 1 volné místo v časové řadě 2007-2017 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Počet UoZ na 1 volné místo	4,7	8,5	56,9	38,1	26,5	40,9
Rok	2013	2014	2015	2016	2017	
Počet UoZ na 1 volné místo	46,0	11,4	5,0	7,3	3,0	

### 6.2.1 Vliv nástrojů APZ na nezaměstnanost v okrese

Na následujícím grafu (Obr. 9) je znázorněno, jak výdaje financování nástrojů APZ ovlivňovalo PNO v okrese za poslední 3 roky. Mezi lety 2015-2016 došlo ke zvýšení výdajů na nástroje APZ o 11,6 %, stejně tak došlo i ke snížení PNO o 15,9 % - je možné tedy uvést, že prostředky byly vynaloženy efektivně. V 2017 byl však zaznamenán prudký pokles v čerpání (o 58,9 % méně než předcházející rok). I přes tuto skutečnost ale nezaměstnanost dále klesala - a to z důvodu velmi pozitivní celorepublikové situaci na trhu práce, kdy se PNO snížil i přes výrazný pokles použitých prostředků financování nástrojů APZ, které již k dosažení příznivější situace nebyly natolik nutné.



Obr. 9 Vliv nástrojů APZ na nezaměstnanost v přerovském okrese (Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP)

### 6.3 Analýza současného stavu trhu práce v okrese Přerov

Následující kapitola práce obsahuje analýzu současného stavu trhu. V tabulce (Tab. 7) jsou zaznamenány údaje pro jednotlivé mikroregiony patřící do přerovského okresu, ale i pro okres jako celek 31. 12. 2017.

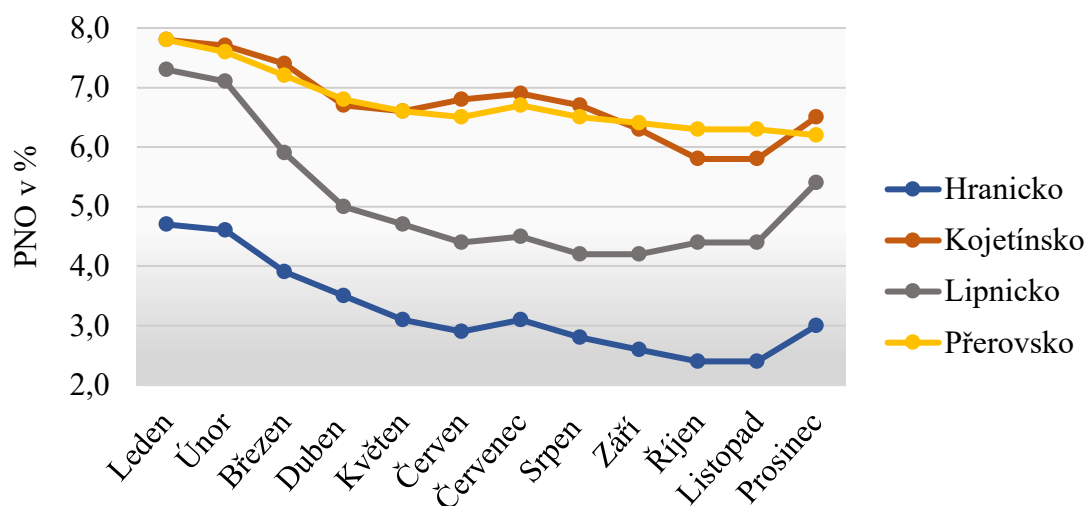
Tab. 7 Nezaměstnanost v mikroregionech okresu k 31. 12. 2017 (Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP)

Mikroregion	Počet UoZ	Počet volných míst	Počet UoZ/1 volné místo	PNO v %
Hranicko	734	599	1,2	3,0
Kojetínsko	554	171	3,2	6,5
Lipnicko	588	62	9,5	5,4
Přerovsko	2 975	778	3,8	6,2
<b>Celkem okres Přerov</b>	<b>4 851</b>	<b>1 610</b>	<b>3,0</b>	<b>5,4</b>

Je očividné, že mikroregiony Kojetínsko a Přerovsko jsou problémovější než zbývající Lipnicko a Hranicko - poslední jmenované je nejméně úspěšným mikroregionem ve všech sledovaných údajích. Stav nezaměstnanosti se v okrese dlouhodobě zlepšuje a i v roce 2017 zaznamenal příznivější hodnoty. Meziročně vykazoval nižší PNO (nižší PNO byl zaznamenán i u všech mikroregionů). Celkový počet UoZ klesl o 23 % na 4 851, počet hlášených volných míst vzrostl o 86 % na 1 610 a PNO se snížilo o 1,5 % p. b. - na jedno volné místo tedy v současnosti přísluší 3,0 UoZ. Pokud se zaměříme na jednotlivé mikroregiony, tak největší meziroční pokles počtu UoZ zaznamenalo Hranicko o 36 %, zatímco počet volných míst se oproti roku 2016 zvýšil nejvíce na Kojetínsku o 170 %. Kojetínsko, jež je nejslabším mikroregionem, silně poznamenala světová hospodářská recese, která postihla zdejší zpracovatelský průmysl a dobývání a zpracování nerostných surovin. S Přerovskem zde nezaměstnanost také negativně ovlivňuje i méně příznivá vzdělanostní struktura obyvatelstva. V porovnání s ČR vykazovalo jediné Hranicko nadprůměrnou hodnotu PNO nižší o 0,8 % (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017).

Z grafu (Obr. 10) je zřetelné, jak se v roce 2017 vyvíjel PNO v jednotlivých mikroregionech okresu během roku 2017. Je zřejmé, že PNO ve všech mikroregionech roste vždy na začátku

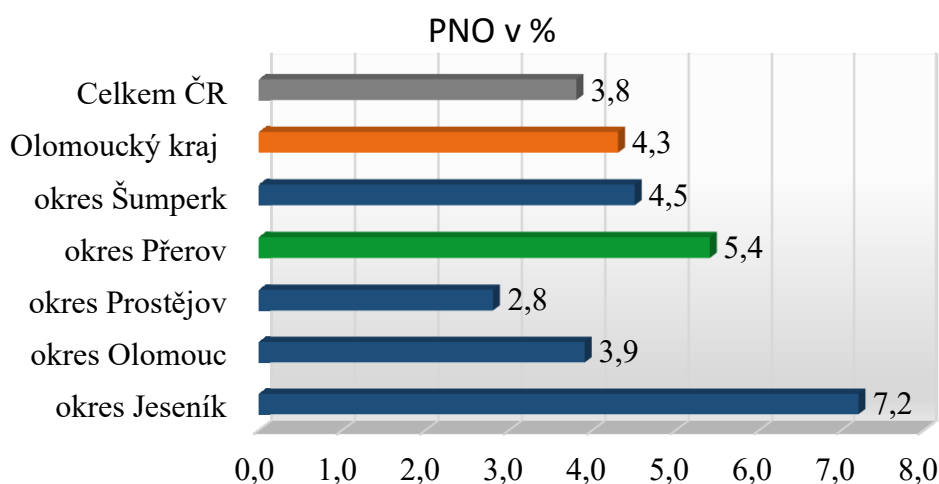
a na konci roku. Jedním z důvodů je sezónní nezaměstnanost, kdy se od února PNO začíná postupně snižovat - osoby registrované na ÚP během zimního období opět začínají pracovat (týká se především pracovníků v zemědělství nebo ve stavebnictví). Další příčinu fluktuace tvoří během roku (červen, červenec) absolventi nahlašující se na ÚP poprvé (MPSV, ©2018).



Obr. 10 Vývoj PNO v mikroregionech okresu Přerov v průběhu roku 2017 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

### 6.3.1 Porovnání PNO v okrese Přerov s dalšími okresy Olomouckého kraje

Při pohledu na graf (Obr. 11) zjistíme, jak si vedl okres Přerov ve srovnání s ostatními okresy Olomouckého kraje a ČR. Z grafu je zřejmé, že přerovský okres je druhý s nejvyšším PNO v kraji (po pohraničním okrese Jeseník, který prokazuje dlouhodobě nejhorší výsledky). Nejlepších hodnot dosahoval okres Prostějov, který dosahoval PNO 2,8 % - vykázal ho nižší, než je průměr v ČR. Meziročně došlo ve všech sledovaných okresech ke snížení PNO, kdy největší pokles proběhl v okrese Olomouc (1,8 p. b.). V ČR poklesl o 1,4 p. b. na současnou hodnotu 3,8 %. V pořadí nejvyšších PNO dle okresů ČR se okres Přerov umístil stejně jako předchozí rok na 11. místě. Nejvyšší PNO z ČR je v okrese Karviná - 8,0 %, naopak nejnižší hodnoty byly naměřeny v okrese Rychnov nad Kněžnou - 1,4 % (MPSV, ©2018).



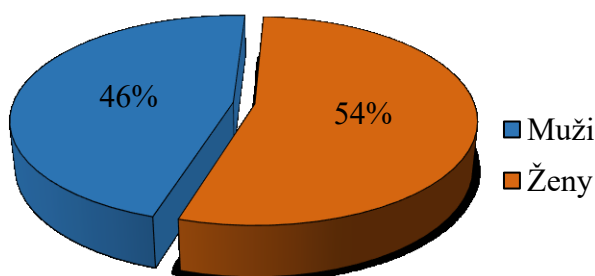
Obr. 11 Porovnání PNO s ostatními okresy Olomouckého kraje (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

### 6.3.2 Analýza struktury nezaměstnanosti v okrese Přerov

V této podkapitole jsem se zaměřila na údaje, která považuji za podstatná pro uplatnění UoZ na pracovním trhu. Jedná se o strukturu nezaměstnanosti dle pohlaví, věku, vzdělání, počtu délky evidence na ÚP a podle výše měsíčního nároku na podporu v nezaměstnanosti nebo struktury dle odvětví zaměstnání. Data jsou jako v předešlých částech vždy uváděna ke konci loňského roku (31. 12. 2017).

- **Struktura dle pohlaví**

Graf (Obr. 12) naznačuje, že mezi nezaměstnanými nepatrně převažují ženy, kterých je 2 493, zatímco registrovaných mužů na ÚP je o trochu méně (2 358). V roce 2016 byla situace obrácená, kdy počet mužů činil o 108 více, než žen. V předešlých letech docházelo k podobným nepatrným rozdílům. Z dlouhodobého hlediska tedy nelze posoudit, která ze skupin je více postižena (MPSV, ©2018).

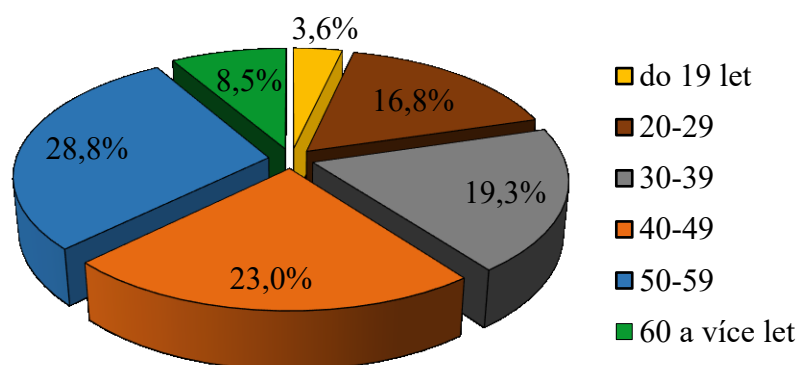


Obr. 12 Struktura UoZ dle pohlaví (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

- **Struktura dle věku**

Podobně jako v celé ČR, tak i v okrese Přerov patří mezi nejpočetnější skupinu UoZ dle věku osoby mezi 50-59 lety - jak lze spatřit v grafu (Obr. 13). Tato skupina má největší potíže najít uplatnění na trhu práce, jelikož čím lidé dosahují staršího věku, tak se komplikovaněji a pomaleji adaptují do nové životní situace a hledání nového zaměstnání se pro ně stává náročnější, protože pro zaměstnavatele se zdají být horší investicí než lidé mladší. Nižší počet osob nad 60 let je způsoben tím, že větší část této skupiny patří mezi uživatele starobního důchodu. U skupiny do 19 let pak převažují studenti (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017).

V meziročním porovnání došlo ke snížení podílu mladých nezaměstnaných do 39 let ze 42,5 % v roce 2016 na 39,7 %, kdy větší polovinu z celkového stavu tvoří osoby nad 40 let (60,3 %). Nejvyšší pokles byl zaznamenán u osob 20-29 let o (1,5 p. b.) a osob 30-39 let o (1,7 p. b.), kdy je situace na trhu práce pro mladé lidi příznivější, než tomu bylo v předchozích letech. Naopak největšímu navýšení došlo u osob nad 60 let, u nichž se počet zvýšil o 1,8 p. b. - což může být i způsobeno zvyšujícím se věkem odchodu do důchodu. Průměrný věk v okrese Přerov ve sledovaném období činil 43,2, což je nepatrně vyšší, než předchozí rok, kdy byl 42,3 (MPSV, ©2018).



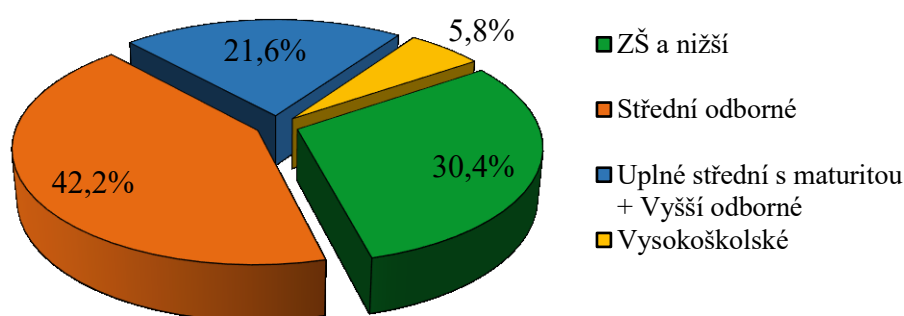
Obr. 13 Struktura UoZ dle věku (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

- **Struktura dle vzdělání**

Na následujícím grafu (Obr. 14) je zřetelné, že nejvyšší počet nezaměstnaných v přerovském okrese představují UoZ se středně odborným vzděláním bez maturity - tvoří takřka poloviční podíl z celkového počtu nezaměstnaných (meziročně u těchto osob došlo ke snížení



o 0,5 p. b), mezi další se řadí osoby se základním a nižším vzděláním, u kterých nastalo zvýšení o 0,7 p. b. ve vztahu ke struktuře předcházejícího roku. Mezi druhou skupinu s nejnižším počtem UoZ se zařadily osoby se vzděláním zakončeným maturitní zkouškou a absolventi vyšších odborných škol, jejichž podíl na celkovém počtu UoZ meziročně poklesl o 0,3 p. b. Nejmenší počet UoZ potom tvoří osoby s vysokoškolským vzděláním (MPSV, ©2018).



Obr. 14 Struktura UoZ dle vzdělání (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

Nejvíce obtížné opatřit si zaměstnání je pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče a jedince se vzděláním zakončeným maturitní zkouškou - což lze vidět v tabulce pod textem (Tab. 8), kdy na jedno volné místo připadá 4,9, případně 4,6 UoZ, neboť na tato vzdělání je počet míst nejnižší. Jednodušší sehnat zaměstnání mají uchazeči vyučení nebo se základním vzděláním, míst se zde objevuje více například z důvodu, že na ně existuje méně nároků (MPSV, ©2018).

Tab. 8 Počet volných míst vzhledem k požadavkům na vzdělání (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

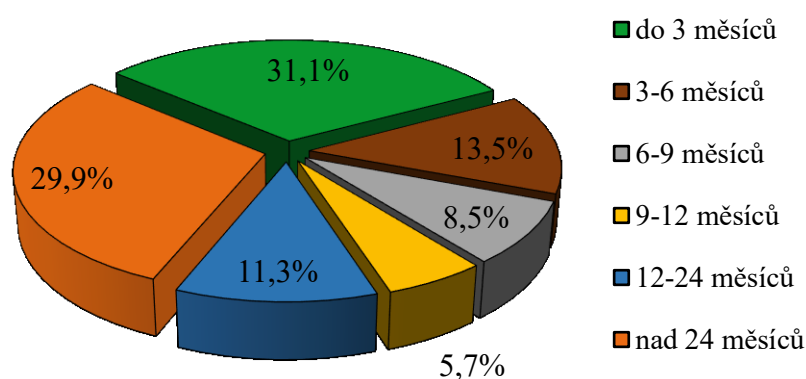
Vzdělání	Počet UoZ	Počet volných míst	Počet uchazečů na 1 volné místo
ZŠ a nižší	1 475	599	2,5
Střední odborné	2 046	725	2,8
Úplné střední s maturitou + Vyšší odborné	1 048	228	4,6
Vysokoškolské	282	58	4,9
Celkem	4 851	1610	3,0

- **Struktura dle délky evidence na ÚP**

Na grafu (Obr. 15) lze vidět, že nejvyšší počet UoZ evidovaných na ÚP v okrese Přerov bezesporu patří do skupiny vedených na ÚP méně než 3 měsíce - a to 1 510 osob. V této kategorii se nachází především uchazeči spadající do frikčního typu nezaměstnanosti přecházející z jednoho zaměstnání do druhého a dobu, během které nejsou výdělečně činní, pobývají na ÚP - což lze označit jako pozitivní jev. Druhý nejvyšší počet je u osob v evidenci déle než dva roky - 1 452 osob. Část této nezaměstnanosti může být i dobrovolná, jednak kvůli rozhodnutí UoZ pobírat sociální dávky, ale také kvůli skutečnosti, že již přišli o šanci uplatnit se na trhu práce a rezignovali ve svém úsilí si práci najít. V okrese Přerov tvoří většinu dlouhodobá nezaměstnanost (od 6 měsíců déle), která se na celkovém počtu podílí 55,4 %, zatímco krátkodobě nezaměstnaných (do 6 měsíců) je nepatrně méně - 44,6 % (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2017; MPSV, ©2018).

Kladnou skutečností je meziroční pokles osob dlouhodoběji nezaměstnaných konkrétně u UoZ evidovaných déle než 24 měsíců, kde došlo ke snížení o 2,8 p. b. A naopak kdy u krátkodoběji nezaměstnaných přesněji do 3 měsíců došlo ke změně struktury uchazečů o 2,9 p. b. více, kdy za poslední rok již tvořili 31,1 % celkového počtu (MPSV, ©2018).

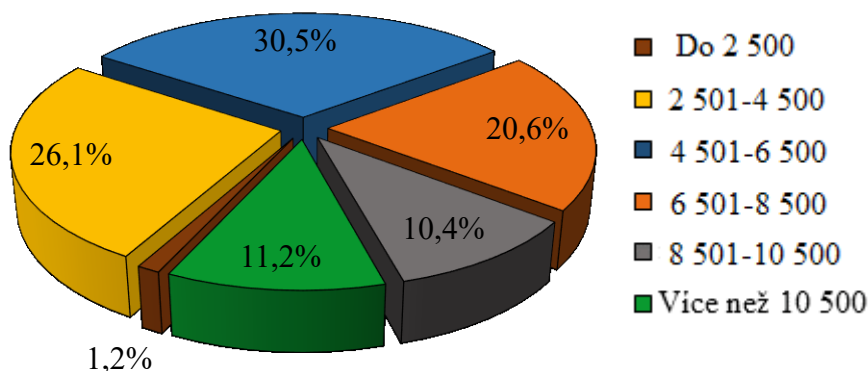
V porovnání s Českou republikou, se nachází v okrese značně vyšší zastoupení osob vedených v evidenci na ÚP nad 2 roky, a to o 6,6 p. b, zatímco UoZ vedených na ÚP do 3 měsíců se vyskytuje naopak méně - o 4,1 p. b. (MPSV, ©2018).



Obr. 15 Struktura dle délky evidence UoZ na ÚP (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

- **Struktura dle výše měsíčního nároku na podporu v nezaměstnanosti**

Procentuální počet UoZ, jež mají nárok na pobírání měsíčních příspěvků, je vidět na grafu pod tímto odstavcem (Obr. 16). Ze všech evidovaných UoZ v přerovském okrese vyhovělo podmínkám pro dosažení nároku na podporu 1 201 UoZ - což tvoří 24,8 % z celkového počtu uchazečů (4 851). Nejvíce osob pobírá podporu v rozmezí mezi 4 501-6 500 Kč (366 uchazečů). Průměrný měsíční nárok potom činil 6 512 Kč, kdy byl v porovnání s celou republikou o 6,5 % nižší (průměr ČR činil 6 969 Kč). Příčinou je skutečnost, že v okrese převládala nižší průměrná mzda na jednoho obyvatele než v ČR, kdy výše příspěvku v nezaměstnanosti navazuje na výdělek předchozího zaměstnání UoZ a počítá se na jeho základě. Meziročně došlo k největšímu zvýšení počtu podílu uchazečů, kteří pobírali podporu v rozmezí 6 501-8 500 Kč, o 2,8 p. b., zatímco nejvíce se snížil podíl UoZ pobírající podporu mezi 2 501 až 4 500 Kč, státní pasivní politika zaměstnanosti tak uchazeče očividně štedře podporuje v jejich nezaměstnaném stavu (MPSV, ©2018).



Obr. 16 Struktura dle výše měsíčního nároku na podporu v nezaměstnanosti (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

- **Struktura dle odvětví zaměstnání (klasifikace ISCO)**

V následující tabulce (Tab. 9) je zřetelně vidět, že nejvíce nezaměstnaných osob patří do třídy 9 (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci), což není žádné překvapení, jelikož na grafu výše (Obr. 13) tvořily nejvyšší podíl osoby s nižším stupněm vzdělání. V porovnání s celorepublikovým průměrem je největší rozdíl ve struktuře u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kterých se v okrese nachází o 3,18 p. b. více. Oproti předchozímu roku nedocházelo k výraznějším změnám ve struktuře (MPSV, ©2018).

Tab. 9 Struktura UoZ dle odvětví předcházejícího zaměstnání uchazeče  
(Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)

Odvětví zaměstnání	Počet UoZ	%
1. Zákonodárci a řídicí pracovníci	38	0,8
2. Specialisté	172	3,5
3. Techničtí a odborní pracovníci	299	6,2
4. Úředníci	441	9,1
5. Pracovníci ve službách a prodeji	974	20,1
6. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	61	1,3
7. Řemeslníci a opraváři	587	12,1
8. Obsluha strojů a zařízení, montéři	415	8,6
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1642	33,8
0. Zaměstnanci v ozbrojených silách	6	0,1
Neuvedeno	216	4,5
Celkem	4 851	100

#### 6.4 Zhodnocení výsledků analýzy a politiky zaměstnanosti v přerovském okrese

Nezaměstnanost v okrese Přerov se řadí mezi nejvyšší v ČR (náleží jí 11. místo mezi okresy s nejvyšším PNO). Avšak z pohledu SWOT analýzy by bylo možné tvrdit opak - okres se rozléhá na významném zemědělském území s důležitou železniční a silniční křižovatkou. Funguje zde také velmi dobře zdravotní péče. V rámci vzdělání se zde nachází dostatečné množství učilišť, středních škol a jedna vysoká škola. V okrese se rovněž vyskytuje vysoký počet podniků ve srovnání s ostatními okresy v Olomouckém kraji. Vysoké PNO tak může být také následkem velmi štědrého sociálního systému ČR, také v ohledu vyplácení podpory v nezaměstnanosti, kdy vysoké dávky snižují motivaci UoZ opět se začlenit na pracovní trh. Velkou nadějí pro okres se můžou stát nově budované průmyslové zóny a dokončení silničního napojení na dálnici D1, případně dopravní obchvat Přerova. PNO na začátku sledovaného období (2007-2017) patřil mezi jeden z nejnižších (6,0 %), avšak v roce 2009 byl ovlivněno ekonomickou krizí a následujících 5 letech dosahoval vysokých hodnot (více než 8,9 % PNO). Od roku 2015 docházelo k postupnému zlepšování, kdy ke konci sledovaného

období (31. 12. 2017) byl PNO nejnižší - 5,4 %, protože v současnosti je situace na trhu práce ovlivňována příznivým stavem makroekonomických vlivů. V průměru je však PNO v porovnání s ČR vyšší o 1,95 p. b.

Momentálně je trh v situaci, kdy se na něm nenachází takový nedostatek volných míst, jako v dřívějších obdobích - o 1 volné místo se ke konci roku 2017 ucházeli 3,0 UoZ. Během krize v roce 2009 však tento počet činil rekordních 56,9 uchazečů. Nezaměstnanost tvoří převážně osoby krátkodobě nezaměstnané (přecházející z jednoho pracovního místa na druhé) nebo uchazeči vedení v evidenci ÚP déle než 2 roky, kde část uchazečů patří mezi dobrovolně nezaměstnané a využívá výhod poměrně štědrého státního sociálního systému.

V rámci složení nezaměstnaných v přerovském okrese vzhledem k celostátnímu průměru byly zaznamenány vyšší hodnoty ve struktuře dle délky evidence. Větší zastoupení měly osoby vedené v evidenci na ÚP nad 2 roky (o 6,6 p. b.), také u struktury dle odvětví, kdy pomocní a nekvalifikovaní pracovníci vykazují v porovnání s ČR vyšší hodnotu o 3,18 p. b. Problém však není jen ve struktuře, ale i v relativně vysokém počtu nezaměstnaných, jenž je třeba omezit.

Příznivějších výsledků v současnosti bylo dosaženo například pomocí optimalizovaného nastavení APZ, umožňující nástroje této politiky co nejlépe kombinovat a využívat pro poskytnutí pomoci uchazečům s největšími handicapami. Během posledních tří let došlo u všech sledovaných nástrojů k poklesu počtu umístěných uchazečů, což bylo způsobeno především příznivým vývojem na trhu práce, kde docházelo k úbytku počtu UoZ evidovaných na ÚP. V rámci financování APZ bylo dosaženo velmi pozitivního výsledku, kdy i mezi lety 2016-2017 přes výrazné snížení prostředků došlo k poklesu PNO.

## **6.5 Predikce budoucího vývoje trhu práce v okrese Přerov**

Předpovědět budoucí vývoj pracovního trhu je náročný proces s ohledem jak na výkyvy ukazatelů trhu práce, tak na neočekávané události, ke kterým může během roku dojít. Navzdory tomu je každoročně sestavována v okrese Přerov predikce budoucího vývoje nezaměstnanosti, jež je vytvořena na základě dosavadního vývoje nezaměstnanosti a z informací získaných monitoringem zaměstnavatelů. V tabulce (Tab. 10) lze vidět, že ÚP tuto prognózu rozděluje na dvě možnosti a to variantu optimističtější a pesimističtější.

Tab. 10 Predikce vývoje nezaměstnanosti pro rok 2018 dle ÚP pro okres Přerov (Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP)

Stav očekávaný k	Optimističtější varianta			Pesimističtější varianta		
	Počet evidovaných uchazečů celkem	Z toho dosažitelní 15 - 64 let	PNO v %	Počet evidovaných uchazečů celkem	Z toho dosažitelní 15 - 64 let	PNO v %
30. 6. 2018	3 750	3 525	4,0	4 000	3 760	4,2
31. 12. 2018	3 625	3 410	3,8	4 125	3 875	4,4

V roce 2018 je v okrese očekáván pokles UoZ evidovaných na ÚP a celkové zlepšení situace. Již v prvním čtvrtletí se predikce začala naplňovat, kdy se od konce roku 2017 PNO průměrně snížilo o 0,2 p. b. Ve druhém čtvrtletí je předpokládán u obou variant velký pokles PNO, v optimističtější variantě dokonce až o 1,4 p. b. Ke konci roku 2018 je u pesimističtější varianty uvedeno oproti druhému čtvrtletí zvýšení, jelikož tento následující vývoj bude podléhat ekonomické situaci podniků - jejich zakázkách a způsobilosti financovat výrobu a samozřejmě na okolnostech, jež nastanou na celosvětových trzích. Zásadní bude taktéž využití podpůrných nástrojů APZ, jak stávajících, tak eventuálně nových regionálních projektů zaměřených na podporu zaměstnanosti určitých skupin UoZ (Interní materiál ÚP).

V roce 2018 okres Přerov odhaduje financování APZ následovně viz tabulka (Tab. 11). Oproti roku 2017 by mělo dojít ke zvýšení čerpání prostředků, vzroste částka prostředků použitých z ESF o 44,7 %, zatímco je plánováno snížené využití financí ze státního rozpočtu o 23,6 % (Interní materiál ÚP).

Tab. 11 Predikce financování nástrojů APZ v okrese Přerov pro rok 2018 (Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP)

	2018	
	v tis. Kč	v %
Národní APZ	25 111	39,8
ESF	37 938	60,2
Celkem národní APZ + ESF	63 049	100

## 7 VLASTNÍ DOPORUČENÍ

Na základě zjištěných problémů během zpracovaných analýz navrhuji následující doporučení pro zlepšení situace na okresním trhu práce:

- **Specialisté v terénu**

V okrese se nachází značné množství (33,8 %) pomocných nebo nekvalifikovaných pracovníků, což prohlubuje jejich znevýhodnění na trhu práce. V budoucnu je třeba se proto na tuto skupinu UoZ zaměřit, jelikož odborná kvalifikace značně vymezuje výhodné či znevýhodněné postavení jedince na pracovním trhu. V současnosti, kdy se technologie vyvíjí extrémně rychlým tempem, klesají pracovní příležitosti pro tyto osoby. Uchazeče s nízkou kvalifikací také nebývají dostatečně ohodnoceny a tak zůstávají bez motivace zapojit se do pracovního procesu, což vede ke zneužívání dávek a sociálního systému. Prvotně by se pro tyto osoby neměly jen vytvářet nová pracovní místa, ale především vzdělávat je a zvyšovat jejich odbornost a tak i postavení na trhu práce. Toho by bylo možné dosáhnout například specializovanými pracovníky z ÚP v terénu, kteří by rizikovým skupinám nezaměstnaných osob popsali výhody zapojení se do různých vzdělávacích a rekvalifikačních programů, kdy v případě, že oslovené dlouhodobě nezaměstnané osoby by odmítly tento typ spolupráce, ÚP by na tomto základě omezil nebo pozastavil vyplácení podpory v nezaměstnanosti.

- **Bezplatné rekvalifikační kurzy pro osoby nad 50 let**

Do další problémové skupiny uchazečů patří osoby nad 50 let, jejichž nezaměstnanost v okrese vykazovala negativně nadprůměrné výsledky vůči mladším skupinám. V okrese se nachází velké zastoupení průmyslových podniků a v rámci neustále probíhající automatizace a robotizace výroby, ale i jiných odvětví tím u těchto jedinců nastává problém ohledně chybějících znalostí inovované technologie (IT, zcela odlišná organizace práce a postupy), v důsledku čehož zaměstnavatelé dávají přednost lidem mladším a schopnějším přemýšlet „moderně“ a současně splňujícím vysoké nároky na počítačové dovednosti. Proto by měl být kladen ÚP či jinou vyčleněnou vzdělávací institucí větší důraz na vzdělávání těchto osob za pomoci bezplatných rekvalifikačních kurzů zaměřujících se na zmíněnou problematiku u starších uchazečů. Pokud takové osobě k dlouholetým pracovním zkušenostem přibude i počítačová gramotnost a alespoň z části změní směr myšlení k současným standardům, jistě to zvýší jejich uplatnění na pracovním trhu.

- **Přilákání nových investorů a integrace minority v mikroregionu „Kojetínsko“**

Zatímco v mikroregionu Přerovsko se situace v posledních letech poměrně stabilizuje nejen díky celorepublikovému snižování PNO, ale i velkému množství zaměstnavatelů zejména v podobě průmyslových podniků a dokončování současných a projednávání nových investic v rámci infrastruktury, tak v případě mikroregionu Kojetínska se již tak pozitivní výhledy nečekají. V Kojetíně existuje velké množství překážek zabraňující příznivějšímu vývoji - od problémů se soužitím mezi majoritním a minoritním obyvatelstvem a jejich integrací, což ústí v důsledek, že starousedlí obyvatelé se stěhují jinam nebo o stěhování přemýšlejí, po nedostatečnou dopravní infrastrukturu.

Řešení se nabízí ve zvýšené snaze zastupitelů přilákat nové investory za účelem zejména zlepšení životních podmínek a především uvést funkční programy, které by zajistily integraci minority a pomocí výrazného snížení či pozastavení podpory v nezaměstnanosti v případě zjištěného zneužívání sociálního systému tak motivovali své obyvatelstvo ke zvýšené snaze najít si zaměstnání. Předpokladem jsou stejné podmínky pro všechny, tedy i součinnost s předchozími doporučeními.

- **Zaměření se na možnosti zvýšeného čerpání finančních prostředků z ESF**

Jelikož v roce 2017 byl zaznamenán pokles financí čerpaných z ESF o 81 % (dokonce financování z rozpočtu ČR tvořilo větší část celkového financování APZ), je třeba se zaměřit na opětované zvýšení financování z těchto zdrojů pocházejících ze zmíněné instituce EU. V roce 2018 se sice předpokládá navýšení (v porovnání s předchozími lety lze hovořit o nepatrném navýšení), avšak vyššímu čerpání by mohlo nápomoci zjednodušení současných složitých byrokratických procesů a formalit, jež jsou k získání prostředků třeba, současně například s přispěním rozsáhlejší informovanosti potenciálních zaměstnavatelů o tyto projekty ESF. I když nezaměstnanost klesá, je třeba nepolevovat v úsilí a zaměřit se při čerpání například na uvedené předchozí doporučení.



## ZÁVĚR

Stav trhu práce v přerovském okrese byl během mého života v něm vždy velmi diskutovaným tématem - zejména z důvodu poměrně vyšší nezaměstnanosti oproti dalším územím doprovázené mnoha dalšími problémy a riziky v různé podobě. Hlavním cílem této bakalářské práce bylo analyzovat situaci na trhu práce jak z hlediska jejího vývoje (od roku 2007), tak z podrobnější analýzy současného stavu. Vedlejším cílem byla stanovena nejpravděpodobnější predikce jeho budoucího vývoje, kdy na základě těchto informací zjištěných během zpracování práce jsou v závěrečné části uvedena vlastní doporučení.

Bakalářská práce byla rozdělena na dvě části. V první - teoretické části - jsem se zabývala s pomocí odborných literárních děl od různých autorů základními pojmy z okruhu trhu práce a nezaměstnanosti. Byly definovány pojmy nabídka a poptávka po práci a také rovnováha mezi nimi. Následně jsem trh práce rozdělila z několika odlišných úhlů pohledu. V případě nezaměstnanosti jsem se věnovala jejími druhy a rizikovým skupinám, jež se na trhu práce nacházejí. Zmíněny jsou následně rovněž náklady, přínosy a nevýhody nezaměstnanosti. Jelikož zásadním opatřením pro snižování nezaměstnanosti je státní politika zaměstnanosti, tak jsem ji v práci popsala rozdělenou dle používaných nástrojů na aktivní a pasivní. Nakonec byla teoretická část stručně shrnuta.

V praktické části jsem nejprve charakterizovala přerovský okres a popsala jeho mikroregiony. Následně jsem uvedla výhody a nevýhody okresu prostřednictvím zpracované SWOT analýzy, po níž jsem se zaměřila na nástroje APZ - jejich využití a výši a z jakých zdrojů jsou financovány.

V další kapitole jsem se již věnovala vývoji trhu práce za období 2007-2017, kde byly nejprve charakterizovány pracovní příležitosti nacházející se v okrese. Práce pokračuje samotným vývojem nezaměstnanosti, kdy jsem pro konkrétnější představu, jak si přerovský okres vede v porovnání s celou republikou, graficky srovnala jeho PNO s republikovým průměrem. Ze zmíněné analýzy vyplynulo, že přerovský okres patří od začátku sledovaného období k okresu s poměrně vyšším PNO než je průměr v ČR, čímž byly splněny mé předpoklady uvedené již v úvodu práce. Dále jsem se zabývala analýzou současného stavu trhu práce, kde byl PNO porovnán jak s jinými okresy (zde jsem došla k závěru, že přerovskému okresu náleží po okresu Jeseník 2. nejvyšší PNO v Olomouckém kraji), tak zobrazen stav jednotlivých mikroregionů okresu Přerov. Velký úsek praktické části práce zahrnuje analýza

dle vybraných struktur obyvatelstva (pohlaví, věku, vzdělání,...). Nejvíce rizikovou skupinou byly vyhodnoceny osoby nad 50 let, v evidenci na UP déle než 12 měsíců a osoby patřící do skupiny 9 dle klasifikace ISCO. Na závěr byla po zhodnocení praktické části uvedena pravděpodobná predikce budoucího vývoje trhu práce v přerovském okrese pro rok 2018 ze dvou pohledů - optimistického a pesimistického.

Poslední kapitola je zaměřena na vlastní doporučení schopné přispět k příznivější situaci, jež vyplynula z poznatků zjištěných během zpracování obou částí bakalářské práce. V návaznosti na něm se mi podařilo lépe pochopit problematiku trhu práce a systém, kterým funguje včetně státní politiky zaměstnanosti, a získala jsem také mnoho nových poznatků o okrese, v němž jsem se narodila.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- ALEXY, Július. *Trh práce a manažment ľudských zdrojov*. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave: Ekonóm, 2009, 295 s. ISBN 978-80-225-2728-6
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.
- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- DOHNALOVÁ, Zuzana. *Mikroekonomie I: studijní pomůcka pro distanční studium*. 3., upr. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2011, 201 s. ISBN 978-80-7318-986-0.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007, 512 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- HELÍSEK, Mojmir. *Makroekonomie: základní kurs*. 2. přeprac. vyd. Slaný: Melandrium, 2002, 326 s. ISBN 80-861-7525-1.
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016, 720 s. ISBN 978-80-7400-278-6.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.
- KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.
- LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2002, 554 s. ISBN 80-864-1927-4.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3.
- RIEVAJOVÁ, Eva. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave: Ekonóm, 2009, 265 s. ISBN 978-80-225-2878-8.
- SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. *Economics*. 19th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin, c2010, 715 s. ISBN 00-735-1129-3

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, 516 s. ISBN 978-80-7357-478-9.

### Internetové zdroje

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2017-04-19]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2017. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2017 [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2017p1/anal2017p1.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2017p1/anal2017p1.pdf)

Dokončení dálnice D1 Lipník - Přerov?... *Přerovský deník.cz* [online]. 2018 [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: [https://prerovsky.denik.cz/zpravy\\_region/dokonceni-dalnice-d1-lipnik-prerov-az-v-roce-2019-20180316.html](https://prerovsky.denik.cz/zpravy_region/dokonceni-dalnice-d1-lipnik-prerov-az-v-roce-2019-20180316.html)

Charakteristika okresu Přerov. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2017-04-27]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11276/17843076/okres\\_Prerov.pdf/ed93c9b1-7f9a-4d9e-b61a-87a9b8e2329d?version=1.1](https://www.czso.cz/documents/11276/17843076/okres_Prerov.pdf/ed93c9b1-7f9a-4d9e-b61a-87a9b8e2329d?version=1.1)

*Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online], 2018. Praha: MPSV [cit. 2018-03-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. In: *Tabulka měsíční statistiky struktury uchazečů a volných pracovních míst k 31. 12. 2017* [online]. 2017 [cit. 2018-03-22]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=strukt-2017-12.zip&\\_lang=cs\\_CZ](http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=strukt-2017-12.zip&_lang=cs_CZ)

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. In: *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2017 [cit. 2018-03-22]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2017-12.zip&\\_lang=cs\\_CZ](http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2017-12.zip&_lang=cs_CZ)

Organizační statistika. *Český statistický úřad* [online]. 2018 [cit. 2018-03-15]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&katalog=31739&filtr=G~F\\_M~F\\_Z~F\\_R~F\\_P~\\_S~\\_U~301-501-401-202-411-\\_null#katalog=30831&w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&katalog=31739&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~301-501-401-202-411-_null#katalog=30831&w=)

Průmyslová zóna v Bochoři? Zatím spí. *Přerovský deník.cz* [online]. 2018 [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: [https://prerovsky.denik.cz/zpravy\\_region/prumyslova-zona-v-bochori-zatim-spi-20180103.html](https://prerovsky.denik.cz/zpravy_region/prumyslova-zona-v-bochori-zatim-spi-20180103.html)

Rána pro Přerov! Gambro zavře... *Přerovský deník.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: [https://prerovsky.denik.cz/zpravy\\_region/rana-pro-prerov-gambro-zavre-zavod-20170515.html](https://prerovsky.denik.cz/zpravy_region/rana-pro-prerov-gambro-zavre-zavod-20170515.html)

Statistická ročenka Olomouckého kraje 2017. *Český statistický úřad* [online]. 2017 [cit. 2017-04-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45565362/33009617.pdf/05032ce1-da42-4d2b-9cb1-9a4d56a7f632?version=1.5>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Business center.cz* [online]. 2004 [cit. 2017-04-28]. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>

### **Interní zdroje ÚP**

Financování nástrojů APZ v okrese Přerov v letech 2015-2017. *Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Přerov*. [cit. 2018-03-12]. Interní materiál.

Predikce budoucího vývoje v okrese Přerov pro rok 2018. *Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Přerov*. [cit. 2018-04-08]. Interní materiál.

Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2015. *Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Přerov*. [cit. 2018-03-09]. Interní materiál.

Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2016. *Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Přerov*. [cit. 2018-03-09]. Interní materiál.

Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2017. *Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Přerov*. [cit. 2018-03-09]. Interní materiál.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
NIP	Národní individuální projekty
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
RIP	Regionální individuální projekty
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
UoZ	Uchazeči o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1 Individuální nabídka práce (Brožová, 2003, s. 19).....	13
Obr. 2 - Křivka tržní poptávky po práci (Kuchař, 2007, s. 13).....	14
Obr. 3 Rovnováha na trhu práce (Holman, 2016, s. 271).....	15
Obr. 4 Administrativní rozdělení okresu Přerov (zdroj: ČSÚ, ©2018).....	35
Obr. 5 Procentuální vyjádření financování nástrojů APZ za období 2015-2017 v přerovském okrese (Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP).....	40
Obr. 6 Ekonomické subjekty v přerovském okrese za období 2007-2017 (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, ©2018).....	43
Obr. 7 Vývoj PNO v okrese Přerov a ČR za období 2007-2017 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018).....	44
Obr. 8 Vývoj počtu volných míst a počet UoZ v okrese Přerov za období 2007-2017 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018).....	45
Obr. 9 Vliv nástrojů APZ na nezaměstnanost v přerovském okrese (Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP).....	46
Obr. 10 Vývoj PNO v mikroregionech okresu Přerov v průběhu roku 2017 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018).....	48
Obr. 11 Porovnání PNO s ostatními okresy Olomouckého kraje (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018).....	49
Obr. 12 Struktura UoZ dle pohlaví (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018)....	49
Obr. 13 Struktura UoZ dle věku (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018).....	50
Obr. 14 Struktura UoZ dle vzdělání (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018) ..	51
Obr. 15 Struktura dle délky evidence UoZ na ÚP (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018).....	52
Obr. 16 Struktura dle výše měsíčního nároku na podporu v nezaměstnanosti (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018).....	53

**SEZNAM TABULEK**

Tab. 1 Sociální situace okresu Přerov k 31. 12. 2016 (Vlastní zpracování dle Statistické ročenky OK, 2017, s. 42) .....	34
Tab. 2 SWOT analýza okresu Přerov (Vlastní zpracování dle Statistické ročenky OK, 2017; Zprávy o situaci na trhu práce v OK, 2017; ČSÚ, Registr ekonomických subjektů, ©2018).....	37
Tab. 3 Využití nástrojů APZ v přerovském okrese v letech 2015- 2017 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018).....	38
Tab. 4 Financování nástrojů APZ v okrese Přerov v letech 2015-2017 (Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP).....	39
Tab. 5 Porovnání počtu podniků v jednotlivých okresech Olomouckého kraje (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, ©2018).....	42
Tab. 6 Vývoj počtu UoZ na 1 volné místo v časové řadě 2007-2017 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018).....	46
Tab. 7 Nezaměstnanost v mikroregionech okresu k 31. 12. 2017 (Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP) .....	47
Tab. 8 Počet volných míst vzhledem k požadavkům na vzdělání (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018) .....	51
Tab. 9 Struktura UoZ dle odvětví předcházejícího zaměstnání uchazeče (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2018).....	54
Tab. 10 Predikce vývoje nezaměstnanosti pro rok 2018 dle ÚP pro okres Přerov (Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP).....	56
Tab. 11 Predikce financování nástrojů APZ v okrese Přerov pro rok 2018 (Vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP).....	56
Tab. 12 Financování APZ 2015-2018 (Interní materiál ÚP).....	68



## SEZNAM PŘÍLOH

P I    Financování APZ 2015-2018

## PŘÍLOHA P I: FINANCOVÁNÍ APZ 2015-2018

Tab. 12 Financování APZ 2015-2018 (Interní materiál ÚP)

Nástroj APZ	2015	2016	2017	2018
VPP	1 702 073	1 365 210	17 319 161	13 568 979
Rekvalifikace	318 612	1 490 544	450 790	150 000
Pracovní rehabilitace	-	222 441	411 751	690 000
SÚPM vyhrazená	4 442 894	2 675 619	10 540 943	7 082 556
SÚPM SVČ	3 687 000	2 010 000	1 727 100	1 500 000
SÚPM zřízená	820 000	370 000	255 000	90 000
CHPM zřízená	315 000	560 000	470 000	150 000
Regionální mobilita - dojízdka	-	146 500	1 488 775	1 680 000
Regionální mobilita - přestěhování	-	-	200 000	200 000
<b>Celkem národní APZ</b>	<b>11 285 579</b>	<b>8 840 314</b>	<b>32 863 520</b>	<b>25 111 535</b>
Projekt VSPR! - PP (VPP)	26 954 924	-	-	-
Projekt VSPR! - PP (SÚPM)	49 137 418	-	-	-
Projekt NoPP (VPP)	7 397 878	11 728 684	1 066 849	-
Projekt NoPP (SÚPM)	28 664 645	54 272 893	2 971 233	-
Projekt NoPP - VPP	457 728	31 668 406	14 081 368	13 899 704
Projekt NoPP - SÚPM	1 273 606	36 390 328	6 853 358	22 438 212
Projekt VDTP I	3 668 891	876 270	-	-
Projekt VDTP II	-	-	1 277 171	1 600 000
<b>Celkem ESF</b>	<b>117 555 090</b>	<b>134 936 581</b>	<b>26 249 979</b>	<b>37 937 916</b>
<b>Celkem národní APZ + ESF</b>	<b>128 840 669</b>	<b>143 776 895</b>	<b>59 113 499</b>	<b>63 049 451</b>