

Analýza trhu práce v okrese Frýdek-Místek

Martin Borák

Bakalářská práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav ekonomie

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Martin Borák**
Osobní číslo: **M17215**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Analýza trhu práce v okrese Frýdek-Místek**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Provedte literární rešerši vztahující se k dané problematice.

II. Praktická část

- Provedte analýzu vývoje pracovních příležitostí, zaměstnanosti a nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek.
- Na základě provedených analýz formulujte závěry a doporučení.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran
Forma zpracování bakalářské práce: Tisková/elektronická

Seznam doporučené literatury:

- BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Mikroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 261 s. ISBN 978-807-3802-806.
- BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 292 s. ISBN 978-807-3802-455.
- JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2017, 368 s. ISBN 978-802-7102-518.
- KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.
- SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. *Economics*. 18th ed. Boston: McGraw-Hill/Irwin, 2005, 776 s. ISBN 00-728-7205-5.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.**
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **6. ledna 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2020**

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

Ing. Kamil Dobeš, 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

Jméno a příjmení:

.....

podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá vývojem trhu práce v okrese Frýdek-Místek. Práce vychází primárně z interních dat kontaktního pracoviště úřadu práce ČR ve Frýdku-Místku, která jsou následně zpracována pomocí metod popisné statistiky. Součástí práce je rovněž rozhovor s vedoucí oddělení trhu práce ve Frýdku-Místku. Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části je provedena literární rešerše vztahující se k dané problematice. Praktická část je zaměřena na charakteristiku zvoleného okresu a analýzu trhu práce z pohledu zaměstnanosti, nezaměstnanosti a pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání s přihlédnutím k poznatkům v teoretické části. Na základě rozhovoru a provedených analýz jsou v závěru práce formulovány doporučení pro zlepšení stávající situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek.

Klíčová slova: Trh práce, okres Frýdek-Místek, nezaměstnanost, zaměstnanost, uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa

ABSTRACT

The thesis deals with the labor market development in the Frýdek-Místek District. The thesis is primarily based on the data provided by the Labor Office of the Czech Republic in Frýdek-Místek. The collected data are then processed using the descriptive statistic. The interview with the Head of the Labor Market Department of the Labor Office in Frýdek-Místek is implemented into the thesis.

The thesis consist of two parts: a theoretical part and an practical one. In the theoretical part, the literature search on the topic of labor market is performed. The practical part is focused on the general characteristic of the Frýdek-Místek District and the labor market analysis in terms the employment, unemployment and job opportunities for job seekers, while the findings from the theoretical part were taken into account. Based on the interview with the Head of the Labor Market Department and the performed analyses, the recommendations how to improve the current situation on the labor market in the Frýdek-Místek District are formulated at the end of the thesis.

Keywords: labor market, the Frýdek-Místek District, employment, unemployment, job seekers, vacancies

Tímto bych rád poděkoval vedoucí mé bakalářské práce, paní doc. Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph.D. za vedení bakalářské práce a za její ochotu, čas, cenné rady a připomínky, které mi pomohly k dokončení práce.

Dále bych chtěl poděkovat pracovníkům kontaktního pracoviště úřadu práce ČR ve Frýdku-Místku za poskytnutí podkladů pro zpracování praktické části práce a za poskytnutý rozhovor.

V neposlední řadě bych také rád poděkoval své rodině a přátelům, kteří mě po celou dobu studia na vysoké škole podporovali.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 TRH PRÁCE	14
1.1 NABÍDKA NA TRHU PRÁCE	14
1.1.1 Individuální nabídka práce	15
1.2 POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE	16
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	17
1.3.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	18
1.4 SEGMENTACE TRHU PRÁCE.....	19
1.5 SPECIFICKÉ RYSY TRHU PRÁCE	20
2 ZAMĚŠTNANOST A NEZAMĚŠTNANOST	22
2.1 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	23
2.1.1 Beveridgeova křivka	25
2.2 FORMY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	26
2.3 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	29
2.3.1 Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti.....	29
2.4 OKUNŮV ZÁKON.....	31
2.5 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	31
2.6 SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	33
2.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	33
2.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti	35
2.7 VZTAH INFLACE A NEZAMĚŠTNANOSTI.....	36
2.7.1 Inflace.....	36
2.7.2 Phillipsova křivka.....	37
II PRAKTICKÁ ČÁST	39
3 CHARAKTERISTIKA OKRESU FRÝDEK-MÍSTEK	40
4 ANALÝZA TRHU PRÁCE	42
4.1 VÝVOJ CELKOVÉHO POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ A VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST	42
4.1.1 Dosažitelní uchazeči o zaměstnání.....	44
4.2 STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ	45
4.2.1 Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví	46
4.2.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku	47
4.2.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence	48
4.3 PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB.....	51
4.4 POČET UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA PODLE VZDĚLÁNÍ	53
4.4.1 Bez vzdělání	53
4.4.2 Základní vzdělání	54
4.4.3 Středoškolské vzdělání	55

4.4.4	Vyšší odborné vzdělání	57
4.4.5	Vysokoškolské vzdělání.....	57
4.4.6	Shrnutí podkapitoly	58
4.5	POČET UCHAZEČŮ O ZAMĚTNÁNÍ A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA PODLE HLAVNÍ TŘÍDY CZ-ISCO	58
4.5.1	Shrnutí podkapitoly	64
4.6	PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI PRO SPECIFICKÉ SKUPINY UCHAZEČŮ O ZAMĚTNÁNÍ	65
4.6.1	Osoby se zdravotním postižením	65
4.6.2	Absolventi a mladiství.....	66
4.6.3	Cizinci s požadavkem na zaměstnaneckou kartu	67
5	ROZHOVOR S PRACOVNÍKEM ÚP ČR VE FRÝDKU-MÍSTKU.....	69
5.1	OTÁZKY ROZHOVORU.....	69
6	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	72
	ZÁVĚR	78
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	80
	SEZNAM OBRÁZKŮ	83
	SEZNAM TABULEK.....	84
	SEZNAM PŘÍLOH.....	85

ÚVOD

Problematika trhu práce a s ním spojená zaměstnanost a nezaměstnanost jsou stále velice aktuální témata, neboť nezaměstnanost řadíme společně s hrubým domácím produktem, inflací a obchodní bilancí k základním makroekonomickým ukazatelům. Tyto ukazatele umožňují popisovat a predikovat budoucí ekonomický vývoj a stav daného státu. Důležitost tohoto tématu rovněž akcentuje fakt, že výše zmíněná problematika se dotýká celé společnosti bez rozdílu pohlaví nebo rasy, neboť jakákoliv osoba je či bude postavena před rozhodnutí zapojit se do trhu práce formou zaměstnání, podnikání apod. Prostřednictvím trhu práce, který je nedílnou součástí v životě člověka, jedinec též nabízí své znalosti a dovednosti nabyté studiem či výkonem povolání za účelem uspokojení svých potřeb a nalezení vhodného zaměstnání s možností dalšího rozvoje své osobnosti.

Práce si klade za cíl zmapovat trh práce v okrese Frýdek-Místek v období 2014 až III. čtvrtletí 2019, a to zejména z pohledu zaměstnanosti, nezaměstnanosti a pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání evidované na úradech práce v době hospodářského růstu (v době zpracovávání bakalářské práce nebyly data za celý rok 2019 k dispozici). Dílčími cíli bakalářské práce je vytvoření kritické literární rešerše vztahující se k danému tématu a stručná charakteristika okresu, pro který je analýza zpracovávána.

První část bakalářské práce se zaměřuje na teoretické poznatky vztahující se k problematice trhu práce a vymezení základních pojmů jako jsou nabídka, poptávka, rovnováha na trhu práce či segmentace a specifické rysy trhu práce. Dále je zde věnována pozornost nezaměstnanosti z hlediska vymezení způsobu měření, druhů, důsledků a snižování nezaměstnanosti či provázání nezaměstnanosti s dalšími makroekonomickými ukazateli – inflací a hrubým domácím produktem.

Druhá část bakalářské práce je věnována stručné charakteristice okresu Frýdek-Místek z geografického a hospodářského hlediska a analýze trhu práce ve výše zmíněném okrese primárně na základě interních dat poskytnutých kontaktním pracovištěm úřadu práce ČR ve Frýdku-Místku, který zodpovídá za zpracování dat za celý okres. Okrajově jsou pro analýzu využity také data Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Součástí práce je rovněž polostrukturovaný rozhovor realizovaný formou otevřených otázek s vedoucí oddělení trhu práce na kontaktním pracovišti úřadu práce ČR ve Frýdku-Místku.

Závěr práce obsahuje závěrečné zhodnocení situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek a doporučení vyplývající z provedených analýz a rozhovoru. Hlavním zjištěním bakalářské

práce je fakt, že ve sledovaném období došlo na trhu práce v okrese Frýdek-Místek k pozitivnímu vývoji, tedy ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání a růstu volných pracovních míst. Při bližším pohledu na tento fakt ale zjistíme, že zejména v roce 2018 a 2019, kdy se podíl nezaměstnaných osob pohyboval kolem 3%, je na trhu nedostatek kvalifikované pracovní síly, která by byla schopna ihned nastoupit do zaměstnání, neboť mezi uchazeči o zaměstnání jsou také dlouhodobě nezaměstnaní s různými objektivními problémy, které je limitují v nástupu do práce.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce je provést analýzu vývoje trhu práce v okrese Frýdek-Místek z hlediska zaměstnanosti, nezaměstnanosti a pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání a následně zhodnotit zjištěný stav a navrhnout doporučení ke zlepšení současného stavu za pomoci metod indukce a syntézy.

Prvním dílčím cílem bakalářské práce je zpracování kritické literární rešerše vztahující se k problematice trhu práce a s ním spojené zaměstnanosti a nezaměstnanosti v teoretické části práce.

Druhým dílčím cílem vztahujícím se k praktické části práce je charakterizovat zvolený okres pomocí informací dostupných na webových stránkách Českého statistického úřadu.

Hlavního cíle bakalářské práce je dosaženo zejména analýzou sekundárních zdrojů informací poskytnutých kontaktním pracovištěm úřadu práce ČR ve Frýdku-Místku. Kromě interních dat úřadu práce ve výše zmíněném okrese jsou pro analýzu okrajově využita také data Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Analýza těchto dat je provedena pomocí tabulkového procesoru Excel a prezentována prostřednictvím popisné statistiky. Pro ilustraci a přehlednost jsou výsledky analýzy prezentovány formou grafů a tabulek. K dosažení hlavního cíle jsou rovněž použity primární zdroje informací získaných použitím polostrukturovaného rozhovoru formou otevřených otázek s vedoucí oddělení trhu práce ve Frýdku-Místku. V praktické části bakalářské práce je rovněž využit medián, pro demonstraci čtvrtletního vývoje analyzovaných dat.

Prvního dílčího cíle bakalářské práce je dosaženo využitím zejména českých publikací zabývajících se zmiňovanou problematikou. K dosažení dílčího cíle jsou rovněž využity internetové zdroje, zejména Českého statistického úřadu, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ministerstva vnitra ČR a Národního ústavu pro vzdělávání. Při práci s knižními a internetovými zdroji je využita metoda abstrakce. Záměrem literární rešerše vycházející z výše zmíněných zdrojů je seznámit čtenáře se základními teoretickými poznatky, souvisejícími s tématem práce, které ulehčí čtenáři orientaci v praktické části práce.

Pro závěry a zhodnocení je stanoveno několik výzkumných otázek:

- Analyzujte celkový počet volných pracovních míst a uchazečů na tyto pracovní místa.

- Analyzujte strukturu uchazečů o zaměstnání z hlediska pohlaví, věku a délky evidence.
- Porovnejte vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Frýdek-Místek s vývojem podílu nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji a České republice.
- Analyzujte počet volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání podle vzdělání.
- Analyzujte počet volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání podle hlavní třídy CZ-ISCO.
- Analyzujte pracovní příležitosti pro specifické skupiny uchazečů o zaměstnání – absolventi a mladiství, osoby se zdravotním postižením a cizinci.

Odpovědi na výše zmíněné výzkumné otázky nalezneme v podkapitolách 4. kapitoly Analýza trhu práce.

Návrhy a doporučení budou rovněž vycházet z provedeného rozhovoru.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je místo, kde se střetávají zaměstnavatelé a zaměstnanci a prostřednictvím kterého jsou lidé rozmisťováni do určitých zaměstnání, podniků, odvětví či regionů. Trh práce tvoří tři základní faktory – nabídka práce, poptávka po práci a cena práce. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.23) Podle Vlčka (2016, s.2016) je trh práce na rozdíl od ostatních trhů asymetrický, neboť osoby nabízející práci, jako výrobní faktor, mají menší možnost volby než firmy poptávající práci.

Trh práce je stejně jako další trhy v ekonomice řízen tržními silami mezi nabídkou a poptávkou. V **Dokonale konkurenčních podmínkách** na trhu práce vystupuje velké množství firem, které poptávají určité množství pracovní síly za trhem stanovenou mzdovou sazbou, která nemůže být firmami ovlivněna, tzn. že za každou následující jednotku pracovní síly firma zaplatí totožnou mzdovou sazbou. V **Podmínkách nedokonalé konkurence** jsou firmy schopny ovlivnit cenu, za kterou pracovní sílu poptávají, tzn. že za každou další jednotku práce firma zaplatí vyšší mzdovou sazbou. (Dohnalová, 2014, s.129)

Práci nelze chápat pouze jako výrobní faktor (souhrn intelektuálních a manuálních činností, pomocí kterých jsou vyráběny statky a služby), neboť zaměstnanci nabízející své znalosti a dovednosti jsou lidé požadující dobré zaměstnání s vysokým platovým ohodnocením za účelem uspokojení individuálních potřeb i potřeb celé společnosti. (Samuelson, 2010, s.248; Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.22-23)

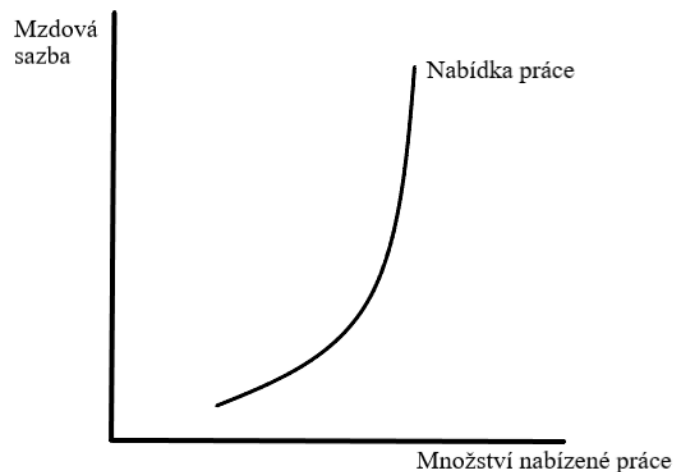
1.1 Nabídka na trhu práce

Na straně nabídky vystupují domácnosti, resp. lidé, jakožto vlastníci pracovní síly (uchazeči o zaměstnání a zaměstnanci), kteří jsou ochotní nabídnout určité množství práce při stanovené ceně. Cenou práce je mzda. (Brčák, 2010, s.203-204) Nabídku na trhu práce lze tedy chápat jako nabídku podnikům ze strany potenciálních zaměstnanců. (Jurečka, 2018, s.260)

Křivka tržní nabídky práce zachycuje množství nabízené práce všech osob, které nabízejí svou pracovní sílu na trhu práce při odlišných mzdových sazbách. Na rozdíl od křivky individuální nabídky práce je rostoucí na každé úrovni mzdové sazby a nemá zpětně zahnutý tvar. Za důvody rostoucího vývoje tržní nabídky práce můžeme označit:

1. Výši mzdových sazeb, ve kterých dochází ke zpětnému zahnutí individuální křivky nabídky (u každé osoby je tato výše odlišná) – zvyšování mezd podněcuje již zaměstnané osoby k ochotě zvyšovat nabízené množství práce.
2. Vstup nových zájemců o práci na pracovní trh při růstu mzdových sazeb vede k celkovému zvýšení účastníků na trhu – zvyšování mezd vybízí do práce osoby dosud setrvávající mimo trh práce. (Dohnalová, 2014, s.133; Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.26)

Rozhodování osoby, zda má či nemá pracovat probíhá formou spotřebitelského rozhodování, neboť si vybírá mezi zvláštním statkem – volným časem, a jinými statky, které si může pořídit za svou mzdu. (Holman, 2016, s. 266)



Obrázek 1 Tržní nabídka práce

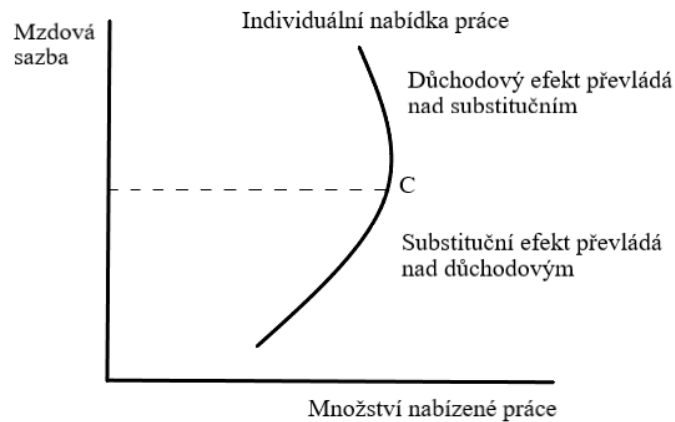
(Dohnalová, 2014, s.133)

1.1.1 Individuální nabídka práce

Pro vyvození individuální nabídkové křivky budeme předpokládat, že osoba jako spotřebitel za účelem maximalizace svého užitku dělí čas, který má k dispozici, na volný čas a práci a kupuje takové množství statků a služeb, které si může dovolit při současné výši jejího příjmu. Za účelem maximalizace užitku se člověk rozhoduje, kolik hodin v rámci jednoho dne obětuje práci a kolik volnému času. Tržní nabídka práce vzniká součtem všech individuálních nabídek práce. (Dohnalová, 2014, s.129)

Lidé nabízející práci nedisponují schopnostmi ovlivnit kvalitu ani množství celkové nabídky práce. Individuální nabídku práce mohou lidé ovlivnit pomocí profesní migrace

(pomocí rekvalifikačních kurzů či celoživotního vzdělávání) či prostorové migrace (stěhování za prací). (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.27)



Obrázek 2 Individuální nabídka práce

(Jurečka, 2018, s.263)

Substitučním efektem rozumíme nahrazování volného času prací. Tento efekt je způsoben růstem mzdové sazby majitele práce. Nabídka práce se bude zvyšovat, je-li pro pracovníka výhodné obětovat svůj volný čas za účelem zvýšení příjmu a maximalizace užitku. (Brčák, 2010, s.203)

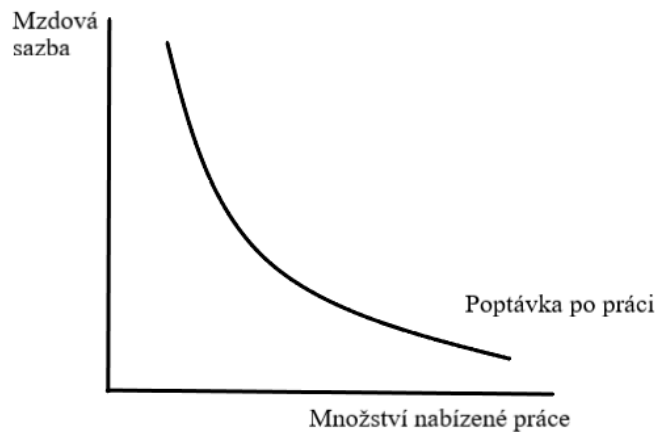
Důchodovým efektem označujeme nahrazování práce volným časem. Tento efekt je způsoben dosažením určité výše mzdy, v závislosti na preferencích majitele práce. Při dosažení určité výše mzdy začne vlastník práce snižovat nabízené množství práce a preferovat trávení volného času, neboť si může dovolit koupit statky a služby v požadované míře a kvalitě. (Brčák, 2010, s.203)

Substituční a Důchodový efekt působí současně a protichůdně. Při nižších mzdách převládá substituční efekt, naproti tomu u mezd vyšších začíná převažovat efekt důchodový. (Holman, 2016, s.267)

1.2 Poptávka na trhu práce

Na straně poptávky na trhu práce vystupují firmy, které poptávají pracovní sílu jako vstup do výrobního procesu za účelem maximalizace dosahovaného zisku. Poptávka na trhu práce je odvozená od poptávky na trzích finální produkce, neboť firmy jsou ochotné najímat novou pracovní sílu pouze v případě, že roste poptávka po určitém výrobku či službě. (Dohnalová, 2014, s.129)

Poptávková křivka má zpravidla klesající tvar, neboť jsou zaměstnavatelé ochotni nabídnout větší počet pracovních míst a zaměstnat více pracovníků při nižší úrovni mzdové sazby než při sazbě vyšší. (Jurečka, 2018, s.267)

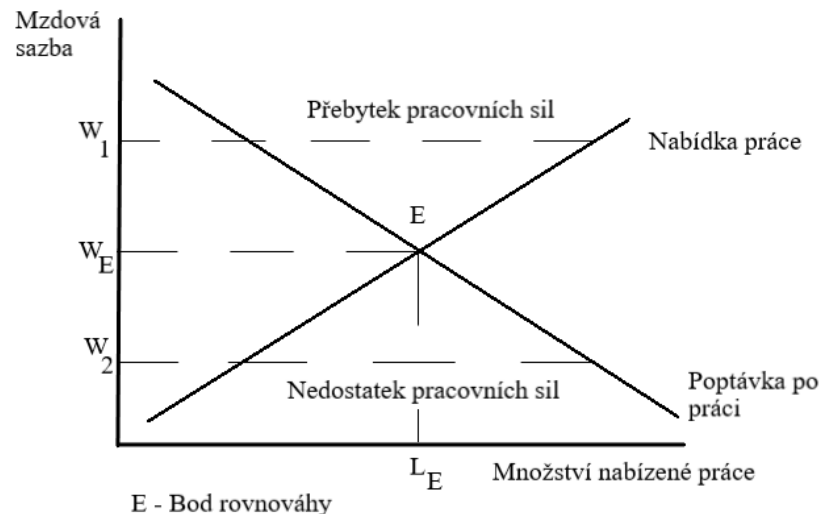


Obrázek 3 Křivka tržní poptávky po práci
(Samuelson, 2010, s.259)

1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává v okamžiku vyrovnaní tržní nabídky a tržní poptávky při takové úrovni mzdové sazby (tzv. rovnovážná mzdová sazba – w_E), při které společnosti najímají takový počet pracovníků, který je nabízen na trhu práce. (tzv. plná zaměstnanost – L_E) (Dohnalová, 2014, s.136) Ne všichni lidé jsou však v této situaci zaměstnáni, protože lidé požadující mzdovou sazbu vyšší než w_E nenajdou vhodnou pracovní příležitost. Takto vzniklou nezaměstnanost označujeme jako dobrovolnou. Na druhou stranu firmy, které jsou ochotny svým zaměstnancům vyplácet pouze mzdu nižší než w_E se potýkají s nedostatkem pracovní síly. (Jurečka, 2018, s. 269-270)

Nedostatek či přebytek pracovní síly na trhu práce vzniká v případě odchýlení mzdové sazby z její rovnovážné úrovně (w_E). V případě poklesu mzdové sazby na úroveň w_2 dojde na trhu práce k nedostatku pracovní síly, neboť klesá ochota lidí pracovat. V případě růstu mzdové sazby na úroveň w_1 dojde na trhu práce k přebytku pracovní síly, neboť se zvyšující se mzdovou sazbou roste i ochota lidí pracovat. (Dohnalová, 2014, s.136)



Obrázek 4 Rovnováha na trhu práce

(Dohnalová, 2014, s.136)

V situaci nedostatku pracovních sil dochází na trhu práce ke zvyšování mzdové sazby a tím i k nastolení tržní rovnováhy. Přebytek pracovních sil je řešen snižováním mzdové sazby. (Dohnalová, 2014, s.137)

1.3.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Jako dobrovolně nezaměstnané označujeme osoby hledající zaměstnání za vyšší mzdovou sazbu než tu, která je současně nabízena zaměstnavateli na trhu práce. Za dobrovolně nezaměstnané také považujeme osoby, které nepracují při dosažení rovnováhy na trhu práce. Dobrovolná nezaměstnanost roste v případě existence vysokých alternativních zdrojů finančních prostředků nahrazující osobě bez zaměstnání mzdu (sociální dávky). O nedobrovolné nezaměstnanosti mluvíme v situaci, kdy je reálná mzdová příliš vysoká a počet lidí nabízejících práci převyšuje počet volných pracovních míst (mzdová sazba na vyšší než rovnovážné úrovni způsobuje růst ochoty lidí pracovat). (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.53)

Dobrovolná nezaměstnanost je ovlivňována výší a dobou poskytování podpory v nezaměstnanosti. Je-li podpora v nezaměstnanosti nízká a doba poskytování krátká, je nízká i dobrovolná nezaměstnanost, neboť nezaměstnaní lidé jsou motivováni k rychlejšímu hledání nového zaměstnání. (Holman, 2016, s.287)

Důvodem **Nedobrovolné nezaměstnanosti** jsou bariéry bránící snížení mezd. Jako příklad lze uvést snahu odborů o zvyšování mezd či státem uzákoněnou minimální mzdu. (Holman, 2016, s.289-290)

1.4 Segmentace trhu práce

Východiskem pro teorii segmentace je koncepce duální ekonomiky, která je založena na přesvědčení, že většinu podniků lze rozdělit do dvou sektorů – centrálního a periferního. Do **Centrálního sektoru** zahrnujeme velké firmy s dostatečně velkým kapitálovým krytím, které jsou schopny bez větších problémů reagovat na změny hospodářského vývoje, investovat do inovací a zlepšení podnikových procesů. Tyto firmy mají možnost dlouhodobě plánovat svůj další rozvoj a určovat tak směr vývoje oblasti, v níž působí, neboť je jejich ekonomický potenciál činí dominantními v oborovém a regionálním významu. Podniky nacházející se v **Periferním sektoru** výše zmíněné postavení na trhu postrádají, a proto jsou závislé na firmách v centrálním sektoru. Zatímco podniky v periferní sféře se tržnímu prostředí podřizují, firmy ve sféře centrální toto prostředí do jisté míry samy vytvářejí. (Kuchař, 2007, s.32)

Koncepce duální ekonomiky se stala základem pro teorii duálního trhu práce, která vychází z mínění, že mezi výše zmíněnými sektory platí různá pravidla pro stanovení mzdových sazeb, obsazování volných pracovních míst a podmínek zaměstnanosti. Na základě těchto charakteristik lze trh práce rozdělit na:

- **Primární** trh práce, který poskytuje kvalitnější pracovní příležitosti a nabízí relativní jistotu pracovního místa, kariérní růst či lepší a stabilnější pracovní a mzdové podmínky.
- **Sekundární** trh práce kumuluje pracovní místa s nižším mzdovým ohodnocením a nižší společenskou prestiží. Z tohoto důvodu dochází na sekundárním trhu práce k větší fluktuaci pracovní síly. Šance lidí pracujících na tomto trhu zvýšit svou kvalifikaci či přejít na trh primární je velice nízká. Mezi osoby pracující na sekundárním trhu práce nejčastěji patří absolventi škol, mladí a nekvalifikovaní lidé, členové etnických menšin, osoby se zdravotním postižením, nebo lidé v předdůchodovém věku. (Kuchař, 2007, s. 33; Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.24)

Na **formálním** trhu práce nalezneme oficiální pracovní příležitosti, které podléhají kontrole a regulaci státních institucí. Trh stojící mimo kontrolu státu, o kterém hovoříme v souvislosti s šedou či černou ekonomikou, nazýváme jako **neformální**. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.24)

Externím trhem práce označujeme trh otevřený, na kterém si firmy navzájem konkurují. Trh určité firmy představuje trh **interní**. Pomocí tohoto rozdělení můžeme sledovat strategii pohybu pracovní síly na trhu práce, která je také ovlivněna státní politikou zaměstnanosti, která poskytuje zaměstnancům stimuly k pohybu mezi firmami či k rozvoji lidských zdrojů v rámci firmy. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.24)

Vedle výše zmíněných způsobů segmentace můžeme trh práce dále rozdělit podle jednotlivých profesí, odvětví či v případě velkých zemí jako jsou např. Kanada, USA a Austrálie podle jejich geografického uspořádání. (Jurečka, 2018, s.272)

1.5 Specifické rysy trhu práce

Nabídka práce i poptávka po práci je na trhu práce různorodá. Příčinou nestejnorodosti jsou požadavky kladené na vykonavatele pracovní činnosti jednotlivými podniky a výrobními odvětvími. (Brčák, 2010, s.200)

Profesní segmentace

Z důvodu charakteru práce je její nahraditelnost v některých oborech takřka nulová. Mezi prací kvalifikovanou a nekvalifikovanou v rámci jednotlivých oborů může nastat asymetrická zastupitelnost lišící se z časového hlediska. Rekvalifikace pracovníka na odlišnou pracovní pozici je časově náročná, proto je zastupitelnost mnohem větší v dlouhém období. Segmentace na trhu práce se výrazněji projevuje v krátkém období. (Brčák, 2010, s.200; Vlček, 2016, s.224)

Regionální segmentace

Skladba poptávky i nabídky na trhu práce se v jednotlivých krajích, okresech a regionech vzájemně odlišuje. (Brčák, 2010, s.200) V hospodářství daného státu funguje mnoho jednotlivých trhů práce vyznačujících se vlastní nabídkou, poptávkou a cenou. (Jurečka, 2018, s.272)

Regionální segmentace je způsobena omezenou mobilitou obyvatelstva, neboť lidé nejsou ochotni se z mnoha důvodů (rodina, náklady) stěhovat za prací v případě, že dojde ke snížení poptávky po kvalifikaci, kterou daná osoba disponuje. (Vlček, 2016, s.224)

Institucionalizace

Existence a možnosti působení profesionálních svazů, velkých firem a odborů na trhu práce jsou výsledkem tradic a kulturně historických rysů dané země. Dalším faktorem ovlivňujícím rysy trhu práce jsou právní regulace. (Brčák, 2010, s.200)

Rigidita mezd

Rigiditou mezd označujeme tendenci mezd pomalu reagovat na změny ekonomických proměnných, přičemž reakce na zvyšování je mnohem pružnější než na jejich snižování. Za hlavní příčinu strnulosti se považuje fixní stanovení mzdových tarifů způsobených vlivem odborů a administrativní politikou velkých firem, které mění spíše požadavky na pracovníky než mzdy. Další příčinou je smluvní povaha mezd. Mzdy jsou většinou stanoveny na delší období a nereagují tak na krátkodobé výkyvy na trhu práce a změny cen statků. Tato skutečnost je spojena s administrativními náklady na změnu celé mzdové struktury, které by často převýšily efekt dosažený pružnější reakcí podniku. V krátkém období jsou mzdy nepružné. K jejich změnám dochází v dlouhém období. (Brčák, 2010, s.200)

Diskriminace

Diskriminace je specifickým jevem, který se vyskytuje na trhu práce. Netržní diskriminace, tedy diskriminace podle rasy, pohlaví či etnika, vzniká ještě před tím než dojde ke kontaktu potenciálního zaměstnance a zaměstnavatele a projevuje se v rozdílných příjmech určitých skupin obyvatelstva. Kromě netržní diskriminace existují i různé druhy diskriminace tržní, které se projevují odlišnostmi mezi nabídkou a poptávkou v určitých oblastech či cenou práce v podmínkách nedokonalé konkurence. (Brčák, 2010, s.200-201)
Diskriminací na trhu práce lze předcházet pomocí právních norem. (Vlček, 2016, s. 224)

2 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost můžeme vymezit jako stav nerovnováhy na trhu práce, kdy převládá nabídka práce nad poptávku, nebo stav, kdy se struktura nabídky neshoduje se strukturou poptávky. Nezaměstnanost představuje nerealizovanou nabídku na trhu práce. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.46) Mezi nejčastější příčiny nezaměstnanosti patří pokles HDP, nahrazování lidské práce technikou či přírůstek práceschopného obyvatelstva. (Vlček, 2016, s.453)

Podle definice statistického úřadu Evropské unie za **nezaměstnané** považujeme všechny osoby spadající do věkové kategorie patnáct let a starší, bez horní věkové hranice, které ve sledovaném období splňují současně tři základní podmínky:

1. Byly bez práce, tedy nebyly v placeném zaměstnání či sebezaměstnání.
2. V průběhu předešlých 4 týdnů aktivně hledaly práci. Aktivním hledáním práce rozumíme registraci na úřadu práce a podnikání potřebných kroků k nalezení zaměstnání (procházení inzerce, hledání práce přímo ve firmách, využití soukromých zprostředkovatelů práce apod.).
3. Byly schopné ihned, nebo nejpozději do 14 dnů nastoupit do placeného zaměstnání či sebezaměstnání.

Jestliže osoby nesplňují přinejmenším jednu ze tří stanovených podmínek, jsou považovány za zaměstnané či ekonomicky neaktivní. (Brčák, 2010, s.189; CZSO, ©2020)

Mezi nezaměstnané řadíme i osoby, které práci nehledají, neboť ji již našly a jsou schopny do ní nastoupit nejpozději do 14 dnů. Zařazení do kategorie nezaměstnaných nesouvisí s počtem registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce a ani se skutečností, zda tyto osoby čerpají či nečerpají příspěvek v nezaměstnanosti a jiné sociální dávky či příspěvky. (CZSO, ©2020)

Jako hlavní kritérium pro zařazení osoby mezi **zaměstnané** považujeme vyvíjení jakékoliv pracovní činnosti, která je odměňována. Není přitom rozhodující, zda tato aktivita měla trvalý, dočasný, příležitostný či sezónní charakter. Dále není důležité, zda osoba měla jedno či více zaměstnání současně, pobírala důchod či při výkonu povolání studovala. Za zaměstnanou považujeme každou osobu ve věkové kategorii patnáct let a starší bydlící na monitorovaném území, která během referenčního týdne pracovala nejméně jednu hodinu za plat, mzdu či jinou odměnu, nebo nebyla v zaměstnání, ale měla k němu

formální vztah. Podle těchto kritérií do kategorie zaměstnaných spadají všichni zaměstnaní (členové produkčních družstev, zaměstnanci a podnikatelé). Dle mezinárodní metodiky jsou do této kategorie také zařazováni profesionální příslušníci armády a osoby na mateřské dovolené, které před nástupem na mateřskou dovolenou pracovaly. Výše zmíněné kategorie jsou zpracovávány podle metodiky Eurostatu na základě doporučení Mezinárodní organizace práce. (CZSO, ©2020)

Podzaměstnaní (neúplně zaměstnaní) jsou lidé pracující na částečný úvazek v zaměstnání, které mnohokrát neodpovídá jejich kvalifikaci. V souvislosti s podzaměstnaností také mluvíme o sdílení jednoho pracovního místa více zaměstnanci. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.54)

Dosažitelnými uchazeči o zaměstnání jsou označeny všechny osoby evidované jako nezaměstnané na úřadu práce a ucházející se o zaměstnání, které mohou bezprostředně při nabídce vhodného pracovního místa bez jakékoliv objektivní překážky nastoupit do zaměstnání. Za dosažitelné uchazeče o zaměstnání nepovažujeme uchazeče o zaměstnání ve vazbě, výkonu trestu, v pracovní neschopnosti, uchazeče zařazené do rekvalifikačního kurzu, uchazeče vykonávající krátkodobé zaměstnání a dále uchazeče, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství či podporu v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené. (CZSO, ©2020; interní data ÚP F-M)

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) je kontinuálně prováděno Českým statistickým úřadem v průběhu celého roku s cílem získávání informací o stavu na trhu práce a následné analýzy těchto informací z ekonomického, sociálního a demografického hlediska za účelem sledování reálné situace domácností a vytváření předpokladů pro formulování principů politiky zaměstnanosti a sociální politiky. VŠPS je prováděno formou elektronického dotazníku, ve kterém jsou zjišťovány základní informace o domácnostech ve vybraných bytech (byt představuje základní výběrovou jednotku šetření), demografické údaje, vztahy mezi jednotlivými členy domácnosti a další podrobné údaje za všechny osoby starší patnácti let bydlící ve sledovaném bytě (charakteristika zaměstnání, ekonomické postavení, předchozí pracovní zkušenosti, vzdělání apod.). (CZSO, ©2020)

2.1 Měření nezaměstnanosti

Z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, tedy obyvatelstva ve věku od ukončení povinné školní docházky po odchod

do důchodu. Pro potřeby měření, je potřeba tuto skupinu obyvatel rozdělit do určitých kategorií. (Jurečka, 2017, s.154)

Zaměstnaní jsou lidé pracující na plný nebo částečný úvazek. **Nezaměstnané** představují lidé, kteří si aktivně hledají práci a jsou schopní nastoupit na volné pracovní místo v co nejkratší době. Zaměstnaní a nezaměstnaní společně představují **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**. Do kategorie **ekonomicky neaktivních** jsou zařazeni lidé v produktivním věku bez zaměstnání. V této skupině se nacházejí zejména studenti připravující se na budoucí výkon povolání, lidé v domácnosti pečující z různých důvodů o členy rodiny či lidé bez dlouhodobé snahy nalézt zaměstnání. (Jurečka, 2017, s.154)

Za **dlouhodobě nezaměstnanou** považujeme osobu, která je bez práce déle než 12 po sobě následujících měsíců. Osobu nezaměstnanou méně než 12 měsíců označujeme jako **krátkodobě nezaměstnanou**. (CZSO, ©2020)

Míra nezaměstnanosti

Nejčastěji používaným ukazatelem mapující situaci na trhu práce je míra nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti lze vypočítat jako podíl počtu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivním osobám a vyjádřenou v procentech. Ukazatel lze použít pro stanovení nezaměstnanosti pro celou zemi, region, nebo dílčí skupinu obyvatelstva podle rozdílných kritérií, např. podle pohlaví, věku či dosaženého vzdělání.

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} * 100 \quad (1)$$

Míra nezaměstnanosti je v České republice zjišťována Českým statistickým úřadem pomocí Výběrového šetření pracovních sil. Na základě tohoto průzkumu je ČSÚ stanovována obecná míra nezaměstnanosti, využívána pro porovnání nezaměstnanosti v mezinárodním měřítku (např. v porovnání s nezaměstnaností se zeměmi Evropské unie). (Jurečka, 2017, s.154-155)

Podíl nezaměstnaných osob

Druhým ukazatelem používaným v České republice je podíl nezaměstnaných osob. Jedná se o poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let evidovaných na úřadě práce a počtem všech obyvatel v produktivním věku. Ukazatel je sestavován Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. (Jurečka, 2017, s.156-157)

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

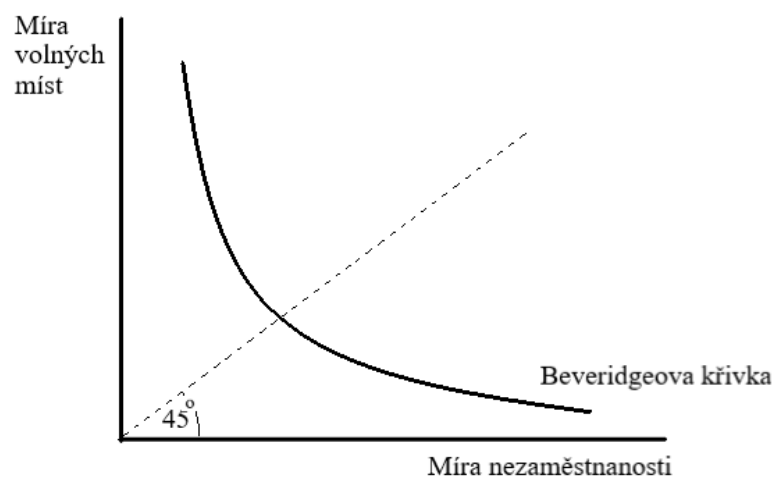
Podíl nezaměstnaných osob od roku 2013 nahradil míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám. (CZSO, ©2020)

V případě podílu nezaměstnaných osob se jedná o tzv. registrovanou nezaměstnanost, neboť ukazatel zahrnuje pouze dosažitelné uchazeče o zaměstnání evidované na úřadech práce. (Vlček, 2016, s.452)

Míra ekonomické aktivity znázorňuje podíl pracovní síly (počet ekonomicky aktivních obyvatel) k počtu všech osob starších 15 let (obyvatel v produktivním věku). (CZSO, ©2020)

2.1.1 Beveridgeova křivka

Vedle sledování míry nezaměstnanosti je účelné posuzovat situaci na trhu práce také z hlediska šance nezaměstnaných osob na nalezení volného pracovního místa. Za tímto účelem používáme porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst. (Jurečka, 2017, s.158)



Obrázek 5 Beveridgeova křivka

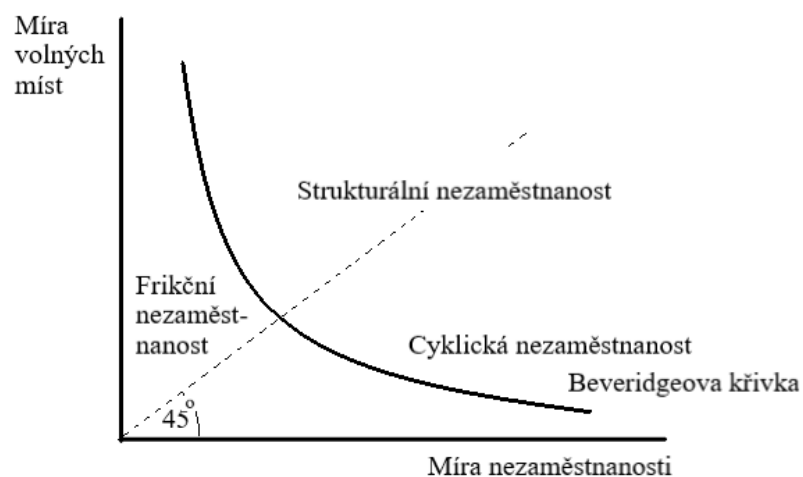
(Jurečka, 2017, s.159)

Beveridgeova křivka charakterizuje vztah mezi mírou volných pracovních míst a mírou nezaměstnanosti. Mírou volných pracovních míst chápeme podíl volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst potřebných k zaměstnání všech ekonomicky aktivních obyvatel. Křivka má klesající tvar, neboť vysokou mírou volných pracovních míst v ekonomice obvykle doprovází nízká míra nezaměstnanosti a naopak. Přerušovaná čára

pod úhlem 45° v obrázku popisuje rovnovážný stav mezi mírou volných míst a mírou nezaměstnanosti. (Jurečka, 2017, s.158)

Beveridgeova křivka a druhy nezaměstnanosti

Pomocí Beveridgeovy křivky lze také identifikovat jednotlivé typy nezaměstnanosti. Pokud v ekonomice převládá frikční nezaměstnanost, pohybujeme se ve středu křivky, která leží blízko počátku. Za tohoto stavu nabývá míra nezaměstnanosti nízkých hodnot, neboť většina uchazečů o zaměstnání má šanci najít volné pracovní místo. Body vzdálené od nuly a ležící na ose 45° představují zaměstnanost strukturální. Za této situace převládá na trhu práce vyšší míra nezaměstnanosti doprovázená vysokou mírou volných pracovních míst. Cyklickou nezaměstnanost představují body ležící v dolní polovině Beveridgeovy křivky vzdálené od počátku. (Jurečka, 2017, s.158-159)



Obrázek 6 Beveridgeova křivka s typy nezaměstnanosti
(Jurečka, 2017, s.161)

2.2 Formy nezaměstnanosti

Podle příčin vzniku nezaměstnanosti a jejich projevů rozlišujeme následující formy nezaměstnanosti. (Jurečka, 2017, s.159)

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká působením životního cyklu obyvatelstva a je spojena s pohybem lidí z jedné oblasti do druhé, s hledáním prvního zaměstnání po absolvování školy či s hledáním nového lépe vyhovujícího pracovního uplatnění. Jedná se o nezaměstnanost krátkodobého charakteru s pozitivním vlivem na ekonomiku dané

země. Lidé hledající novou práci se snaží o optimální alokaci své pracovní síly, čímž napomáhají zvyšovat společenskou efektivnost. (Jurečka, 2017, s.159)

Tato nezaměstnanost vzniká ze skutečnosti, že trh práce a míra nezaměstnanosti jsou v neustálém pohybu. V důsledku nedokonalých informací o volných pracovních místech trvá lidem, opouštějícím dosavadní práci, hledání nové práce určitou dobu. Uchazeči o zaměstnání také nemusí přijmout první práci, která jim je nabízena. Frikční nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti a je považována za dobrovolnou. (Brčák, 2010, s.190-191)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Za příčiny této nezaměstnanosti můžeme označit změny v ekonomické struktuře, ať už v celkovém, nebo regionálním měřítku či změny související s technickým rozvojem, kdy je v důsledku automatizace a robotizace nahrazována lidská práce strojem. Strukturální nezaměstnanost je dlouhodobá a regionálně odlišná, neboť je velmi obtížné skloubit volná pracovní místa s kvalifikačními předpoklady žadatelů o zaměstnání. Tento druh nezaměstnanosti je z hlediska dopadu na ekonomiku a sociální oblast požadován za nejzávažnější. (Jurečka, 2017, s.159)

Strukturální nezaměstnanost je následkem toho, že některé firmy či odvětví v regionech expandují, zatímco jiné zanikají, což způsobuje změny ve struktuře poptávky po práci v rámci odvětví a regionů. Strukturální nezaměstnanost trvá déle než nezaměstnanost frikční, neboť lidé ucházející se o profesi, ve které dosud nepracovali, musí podstoupit rekvalifikaci poskytovanou úřadem práce či se přestěhovat do oblasti, kde jsou k dispozici volná pracovní místa. Strukturální nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti a je považována za dobrovolnou. (Brčák, 2010, s.190-191)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je charakterizována úbytkem volných pracovních míst a propouštěním velkého počtu lidí vlivem omezování výroby v období ekonomické recese. Délka cyklické nezaměstnanosti je proměnlivá, neboť je ovlivňována délkou aktuálního hospodářského cyklu. Tento druh nezaměstnanosti postihuje plošně celou ekonomiku daného státu napříč všemi sektory národního hospodářství. (Jurečka, 2017, s.160-161) Cyklická nezaměstnanost představuje rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. (Brčák, 2010, s.191)

Sezónní nezaměstnanost

O sezónní nezaměstnanosti mluvíme v souvislosti se střídáním ročních období, se kterým jsou spojeny výkyvy ve spotřebě konkrétního druhu výrobků a služeb. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.52)

Sezónní nezaměstnanost je charakterizována pravidelnou fluktuací v průběhu roku. Tento druh nezaměstnanosti se vyskytuje v odvětvích, která jsou ovlivňována ročním obdobím, tedy klimatickými podmínkami a počasím. Nejčastěji se sezónní nezaměstnanost vyskytuje v zemědělství, stavebnictví či turismu. (Jurečka, 2017, s.160-161) Sezónní nezaměstnanost považujeme za součást frikční nezaměstnanosti. (Brčák, 2010, s.192)

Institucionální nezaměstnanost je způsobena intervencemi do předpokladů svobodného trhu. Jedná se o intervence snažící se o zvýšení mzdových tarifů nad rovnovážnou úroveň působením odborů, vlády či zvyklostí dané země. Tento typ nezaměstnanosti je provázán s nedostatkem informací o počtu volných pracovních míst či kandidátů vhodných pro výkon daného zaměstnání. Důležitou roli také hraje politická a institucionální struktura státu. (Jurečka, 2017, s.160-161)

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost je zvláštním druhem nezaměstnanosti, neboť se z různých příčin vyhýbá statistickému šetření. Do této skupiny spadají nezaměstnaní, kteří se z důvodů neschopnosti přizpůsobit se pracovním požadavkům neucházejí o zaměstnání. (Jurečka, 2017, s.161)

Do skupiny skrytě nezaměstnaných osob můžeme zařadit ženy v domácnosti, mladistvé či osoby v předdůchodovém věku, které předčasně odešly do důchodu. Dále zde patří osoby zařazené do rekvalifikačního kurzu či jiného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, neboť nejsou vedeny úřady práce jako nezaměstnané. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.52-53)

Technologická nezaměstnanost souvisí se zaváděním nových technologií a strojů do výroby, které nahrazují lidskou pracovní sílu. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s.51)

2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je považována za jeden z nejvýznamnějších ukazatelů popisující trh práce. Tato míra nezaměstnanosti charakterizuje stav, kdy jsou optimálně využity pracovní zdroje a jsou zaměstnání všichni lidé, kterým vyhovuje aktuální výše mzdové sazby. (Jurečka, 2017, s.162)

V dnešní době je přirozená míra nezaměstnanosti spojována s vývojem inflace. Přirozená míra nezaměstnanosti zohledňující vliv inflace je definována jako nezaměstnanost, při níž je inflace neměnná. Tento stav můžeme označit jako NAIRU, tedy míru nezaměstnanosti neurychlující inflaci. (Jurečka, 2017, s.162)

Podle amerického ekonoma M. Friedmana se přirozená míra nezaměstnanosti v ekonomice vyskytuje tehdy, je-li trh práce v rovnováze. To znamená, že existuje pouze dobrovolná, frikční či krátkodobá strukturální nezaměstnanost. Aby tomu tak bylo, musí být dosaženo předpokladu pružných mezd, které vyrovnávají na trhu práce nabídku a poptávku. Přirozená nezaměstnanost může být v jednotlivých zemích odlišná, neboť je závislá na elasticitě trhů práce, sociálních programech, minimálních mzdách, demografických strukturách země a dalších faktorech, které se mění v čase a ovlivňují dobrovolnou nezaměstnanost. (Jurečka, 2017, s.176-177; Holman, 2016, s.546-547)

2.3.1 Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je ovlivňována mnoha faktory. Její velikost je v mezinárodním měřítku odlišná a v čase proměnlivá. (Jurečka, 2017, s.162) Obecně můžeme uvést dva rozhodující faktory, které přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňují:

1. Čas hledání nového zaměstnání z důvodu strukturální a frikční nezaměstnanosti.
2. Strnulost nominálních mezd, tedy skutečná výše mzdy udána v pracovní smlouvě, která je zaměstnanci vyplácena. Z důvodu rigidity nominálních mezd nemůže okamžitě klesnout mzda reálná na úroveň mzdy čistí trh práce. Tato skutečnost způsobuje převahu nabídky nad poptávkou po zaměstnání. Reálná mzda vyjadřuje kupní sílu mzdy nominální, tedy to, co si může pracovník za svůj plat skutečně koupit (množství výrobků a služeb). (Brčák, 2010, s.195; Jurečka, 2018, s.270)

Motivace lidí hledat si nové zaměstnání

Při hledání vhodného zaměstnání jsou lidé ovlivňováni řadou faktorů. Jedná se zejména o finanční otázky, úsilí zužitkovat nabyté vzdělání či možnost kariéerního růstu. Čím vyšší

je motivace lidí nalézt požadované zaměstnání, tím nižší je přirozená míra nezaměstnanosti. (Jurečka, 2017, s.162)

Negativní vliv na motivaci uchazečů má velikost a délka podpory v nezaměstnanosti poskytovaná úřady práce. Čím vyšší a delší bude tato podpora, tím menší bude úsilí o nalezení práce ze strany uchazečů. (Jurečka, 2017, s.162) Koeficientem náhrady označujeme poměr disponibilního důchodu v době nezaměstnanosti a disponibilního důchodu plynoucího ze zaměstnání. S vyšší mírou náhrady roste tendence lidí déle hledat práci či zůstat nezaměstnaný a pobírat podporu v nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu někteří autoři navrhují snížit podporu v nezaměstnanosti formou zdanění, aby se motivace hledat práci zvýšila. (Brčák, 2010, s.195-196)

Schopnost úřadu práce

Úřady práce pomáhají uchazečům o zaměstnání s vyhledáváním a doporučováním volných pracovních míst. Se zvětšující se schopností najít žadatelé vhodnou práci se zvyšuje informovanost subjektů o stavu na trhu práce a klesá přirozená míra nezaměstnanosti. (Jurečka, 2017, s.162)

Demografická skladba obyvatelstva

Přirozená míra nezaměstnanosti je významně ovlivněna rozdělením společnosti podle věku, vzdělání či pohlaví. Lidé mladší a vzdělanější mají větší šanci nalézt uplatnění na trhu práce než lidé patřící do starších věkových kategorií s nižším stupněm vzdělání. (Jurečka, 2017, s.162)

Přirozená míra nezaměstnanosti je váženým průměrem přirozených měr nezaměstnanosti pro odlišné, různě velké demografické skupiny obyvatelstva, jejichž změny na trhu práce tuto míru ovlivňují. (Brčák, 2010, s.195)

Státem garantovaná minimální mzda

Pokud je minimální mzda vyšší než mzda nominální (mzda vyjádřená v penězích, která je vyplácena zaměstnancům), dochází k růstu přirozené míry nezaměstnanosti. Takto vymezená minimální mzda snižuje motivaci zaměstnávat méně kvalifikované pracovníky a poskytovat jim potřebné pracovní zaškolení. (Brčák, 2010, s.196)

Jestliže je administrativně stanovena minimální mzda na vyšší než rovnovážné úrovni, může docházet k růstu nezaměstnanosti, neboť firmy, které musí tuto mzdu vyplácet všem zaměstnancům, si začnou mezi pracovníky vybírat a propouštět ty s nižší kvalifikací. Lidé

s nižší kvalifikací pak nejsou schopni nalézt nové zaměstnání a řadí se do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných osob. (Jurečka, 2017, s.164)

Rekvalifikační systém

System přeškolení může být organizován státními institucemi, firmami či obecními úřady. Důležitý je také systém včasné a přesné evidence volných pracovních míst na trhu práce. (Brčák, 2010, s.196)

Tempo růstu rozdílných sektorů ekonomiky

Sektory v ekonomice můžeme rozdělit na sektory expandující, tedy odvětví a oblasti, ve kterých dochází k nárůstu potřeby pracovní síly a sektory upadající, ve kterých dochází k omezování produkce a poklesu počtu potřebných zaměstnanců. Okamžitý přesun pracovní síly ze sektorů upadajících do sektorů dynamických není možný, neboť tento proces vyžaduje čas. S rostoucími rozdíly mezi jednotlivými sektory roste přirozená míra nezaměstnanosti. (Brčák, 2010, s. 196)

Další faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti

- ❖ Dohody týkající se mezd mezi odbory a zaměstnavateli.
- ❖ Efektivní mzdy. Firmy v době recese nenahrazují kvalifikované zaměstnance nezaměstnanými za nižší mzdy.
- ❖ Další sociální, ekonomické a historické faktory a systém sociálního zabezpečení. (Brčák, 2010, s.196)

2.4 Okunův zákon

Vysoká míra nezaměstnanosti způsobuje, že země nevyrabí na hranici svých produkčních možností, neboť část zdrojů, kterými daná země disponuje, není plně využita. (Jurečka, 2017, s.165) Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu je popisován okunovým zákonem, který říká, že pokles reálného produktu o 2 až 3 % pod úroveň produktu potenciálního zapříčiní zvýšení míry nezaměstnanosti o 1 % (Brčák, 2010, s. 191-192)

2.5 Důsledky nezaměstnanosti

V důsledku přetrvávající nezaměstnanosti může dojít ke **vzniku, nebo navýšení schodku státního rozpočtu**. Ze státního rozpočtu jsou hrazeny podpory v nezaměstnanosti a výdaje spojené s chodem úřadů práce a aktivní politikou nezaměstnanosti. Navíc dochází

ke snižování daňových příjmů státního rozpočtu, neboť stát přichází o daň z příjmu, kterou by nezaměstnaní platili, kdyby měli práci a stálý příjem. Další výpadek příjmů do státního rozpočtu představuje nižší výběr nepřímých daní (spotřební daň, DPH), protože disponibilní důchod rodin s jedním či více nezaměstnanými členy neumožňuje kupovat takové množství statků a služeb, které by si mohli dovolit v případě, že by všichni členové rodiny byli zaměstnaní. (Jurečka, 2017, s.166)

Dlouhodobě nezaměstnaní lidé ztrácejí schopnosti, zkušenosti a praktické i teoretické znalosti, které získali v zaměstnání. Vlivem této skutečnosti dochází k **úpadku lidského kapitálu**, neboť dlouhodobě nezaměstnaný člověk není schopen ihned po nástupu na nové pracovní místo podat takový výkon, který podával před propuštěním a který je očekáván zaměstnavatelem. (Jurečka, 2017, s.166)

Se ztrátou zaměstnání je spojen i **pokles životní úrovně**. V souvislosti s tímto poklesem může docházet k nárůstu počtu trestných činů, pomocí kterých si nezaměstnaní pokoušejí obstarat potřebné peněžní prostředky k obnovení dřívějšího životního stylu. S **růstem kriminality** jsou spojeny výdaje na zabezpečení policejních a vězeňských služeb či soudnictví (Jurečka, 2017, s.166)

Ztráta zaměstnání vede k **sociální izolaci**, neboť se ztrátou zaměstnání může člověk ztratit kontakt s lidmi, společenskou prestiž či autoritu. Takoví lidé jsou pak vystaveni nebezpečí podlehnoutí smutku, depresím a dalším problémům. Problémy plynoucí ze ztráty zaměstnání či dlouhodobé nezaměstnanosti mohou vést ke **zhoršení fyzické a psychické zdatnosti** člověka, ztrátě sebeúcty a sebevědomí, konzumaci alkoholu a drog či dokonce k sebevraždám. (Jurečka, 2017, s.166-167)

I přes to, že je nezaměstnanost ve společnosti považována za negativní, může mít i svou pozitivní stránku. Pokud nezaměstnanost netrvá příliš dlouho a nedosahuje vysokých hodnot, napomáhá v ekonomice k **optimální alokaci zdrojů**. Lidé hledající práci se snaží najít zaměstnání, které jim bude co nejvíce vyhovovat po mzdové a kvalifikační stránce s ohledem na náplň vykonávané práce. Dobře vybrané zaměstnání bývá zárukou motivace pracovníků k podávání vyšších výkonů, neboť si toto místo chtějí udržet. (Jurečka, 2017, s.167)

2.6 Snižování nezaměstnanosti

Pomocí hospodářské politiky může vláda mnoha způsoby snižovat dopady nezaměstnanosti a dobu, kterou stráví uchazeči o zaměstnání hledáním vhodného pracovního místa.

- ❖ S pomocí **expanzivní měnové a fiskální politiky** může vláda podporovat agregátní poptávku za účelem ekonomického růstu země.

Negativní dopady nezaměstnanosti můžeme také eliminovat:

- ❖ **Podpora malého a středního podnikání**
- ❖ **Lepší mobilita pracovní síly**, které lze dosáhnout pomocí poskytování podpor při stěhování do místa nového zaměstnání.
- ❖ **Flexicurity**. Jedná se o nové slovní spojení vyjadřující pružnost, ochranu a jistotu, jehož podstatou je hledání rovnováhy mezi flexibilitou trhu práce snižující nezaměstnanost a ochranou pracovníků.
- ❖ **Zaměstnatelnost** neboli uplatnitelnost člověka na trhu práce. Člověk je zaměstnatelný, jestliže je schopen získat si či udržet zaměstnání, vyrovnat se se změnami na pracovišti nebo si najít nové pracovní místo, chce-li zaměstnání změnit. (Jurečka, 2017, s.168-169)

2.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR společně s úřady práce, které provádějí opatření usilující o maximální možnou úroveň zaměstnanosti. APZ je financována ze státního rozpočtu. Nástroje, jimiž je dosahováno cílů APZ, jsou následující:

- ❖ **Rekvalifikace** představuje získání nové kvalifikace či zvýšení, prohloubení a rozšíření dosavadních teoretických znalostí a praktických dovedností potřebných k vykonávání profese. Rekvalifikaci provádí rekvalifikační zařízení, kterému byla udělena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy akreditace. Rekvalifikace je hrazena příslušným úřadem práce, u kterého je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. ÚP může také žadateli o rekvalifikaci poskytnout příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci můžou také provádět zaměstnavatelé u svých zaměstnanců v zájmu budoucího pracovního uplatnění. V takovém případě jsou zaměstnavateli či rekvalifikačnímu

zařízení uhrazeny náklady, pokud je přeškolení prováděno na základě dohody s úřadem práce.

- ❖ **Investiční pobídky** podporují tvorbu nových pracovních míst či rekvalifikace a školení (teoretické a praktické vzdělávání odpovídající požadavkům zaměstnavatele) zaměstnanců na těchto místech.
- ❖ **Veřejně prospěšné práce** jsou časově omezené pracovní příležitosti ve prospěch obcí či státních institucí spočívající v údržbě a úklidu veřejného prostranství a veřejných budov či komunikací.
- ❖ **Společensky účelná pracovní místa** představují pracovní místa vytvořená či vyhrazená zaměstnavatelem po dohodě s úřadem práce. Tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým není možné zajistit práci jiným způsobem.
- ❖ **Překlenovací příspěvek** je poskytován osobě samostatně výdělečně činné na základě dohody s úřadem práce, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Příspěvek slouží na úhradu provozních nákladů spojených se zřízeným pracovním místem.
- ❖ Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti
- ❖ Příspěvek na zapracování
- ❖ Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí APZ jsou také opatření ve formě:

- ❖ **Poradenství** poskytované krajskými pobočkami úřadů práce fyzickým osobám za účelem zjištění osobních a kvalifikačních předpokladů pro výběr a zprostředkování zaměstnání a volby vhodného nástroje APZ.
- ❖ **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**
- ❖ **Sdílené zprostředkování zaměstnání** zprostředkovávají krajské pobočky úřadu práce pomocí agentury práce uchazečům o zaměstnání, s jejich písemným souhlasem, na základě individuálního akčního plánu s přihlédnutím k situaci na trhu práce.
- ❖ **Cílené programy k řešení nezaměstnanosti** představují soubor opatření orientovaných na zvýšení možnosti lidí prosadit se na trhu práce. Cílené programy jsou sestavovány za účelem řešení problémů obecního, okresního, krajského či celostátního charakteru v oblasti nezaměstnanosti. Programy celostátního

charakteru jsou schvalovány vládou České republiky. Ostatní výše zmíněné regionální programy jsou schvalovány Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jako cílený program můžeme označit také program na podporu obnovy či technického zhodnocení investičního majetku sloužícího k pracovnímu uplatnění osobám se zdravotním postižením. (Zákon č.435/2004 sb.)

2.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání a jejich hmotné zabezpečení. (MVCR, ©2019)

Pasivní politika zaměstnanosti spočívá v kvalitním jednání úřadů práce formou poskytování bezplatných informací o volných pracovních místech a vyplácením podpor v nezaměstnanosti. (Jurečka, 2017, s.168)

Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je určena k překonání období, po které uchazeč o zaměstnání hledá práci ve spolupráci s úřadem práce. Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti, jestliže splnil následující podmínky:

1. V rozhodném období (předešlé 2 roky před zaevidováním do seznamu uchazečů o zaměstnání) byl alespoň po dobu 12 měsíců zaměstnán či vykonával jinou výdělečnou činnost ustavující povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.
2. Požádal kontaktní pracoviště úřadu práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti.
3. Ke dni, k němuž má být podpora uznána, není uživatelem starobního důchodu.
(MVCR, ©2019; MPSV, ©2020)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl zaměstnavatelem ukončen v době 6 měsíců před zařazením do evidence pracovně právní vztah pro porušení povinností plynoucích z pracovních předpisů zvláště hrubým způsobem či uchazeč (např. voják z povolání), kterému vznikl nárok na vyšší výsluhový příspěvek než podpora v nezaměstnanosti, která by mu náležela, pokud by neměl právo na výsluhový příspěvek. (MVCR, ©2019)

2.7 Vztah inflace a nezaměstnanosti

Vztah mezi inflací, tedy změnou cenové hladiny, a nezaměstnaností zkoumá Phillipsova křivka. (Jurečka, 2017, s.170)

2.7.1 Inflace

Projev ekonomické nerovnováhy vyznačující se růstem cenové hladiny, která má za následek snížení kupní síly peněz. Inflaci měříme pomocí cenových indexů, přičemž mezi nejznámější indexy můžeme zařadit implicitní cenový deflátor a index spotřebitelských cen. Index spotřebitelských cen je v České republice zjišťován Českým statistickým úřadem na základě spotřebního koše, který obsahuje přes 700 položek reprezentující hlavní výdajovou složku obyvatelstva. (Brčák, 2010, s.173-174; Jurečka, 2017, s.128)

Inflace je vyvolána růstem objemu peněz v ekonomice, kterému neodpovídá růst reálného produktu ekonomiky (produkce), přičemž podněty k růstu cen mohou vycházet ze strany poptávky či nabídky na trhu. Inflaci můžeme rozdělit na zjevnou, potlačenou, skrytou a očekávanou. Z hlediska rychlosti růstu rozlišujeme tři druhy inflace:

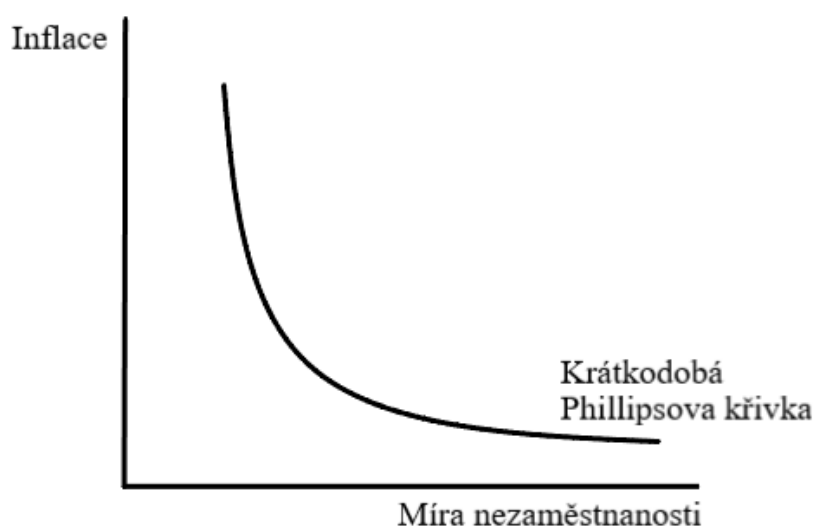
- ❖ Inflace, při níž tempo růstu cen nepřekračuje tempo růstu výroby, je označována jako **mírná** neboli plíživá. Mírná inflace je v ekonomice považována za přijatelnou, neboť nemá pro ekonomiku výrazné negativní důsledky. Za plíživou je považována inflace nižší než 10%
- ❖ Inflace, při níž tempo růstu výroby zaostává za tempem růstu cen je označována jako **pádívá** neboli cválající. Cválající inflace je představována ročním cenovým růstem ve dvouciferných či tříciferných číslech, při kterém peníze ztrácejí svou kupní sílu.
- ❖ Extrémní případ pádivé inflace, při níž peníze přestávají plnit svou funkci, je označován jako **hyperinflace**, neboť tempo růstu cen nemá žádnou souvislost s tempem růstu výroby. (Brčák, 2010, s.175-177; Jurečka, 2017, s.134-136)

Důsledkem inflace je ekonomická a sociální nestabilita, pokles kvality informací zprostředkovaných cenovým systémem, obtížné přerozdělování reálného národního důchodu či pokles úspor. (Jurečka, 2017, s.145-148)

2.7.2 Phillipsova křivka

Dochází-li v ekonomice k výkyvům, které si vynucují uplatňování rozpočtové či měnové politiky, lze se domnívat, že je možné krátkodobě vychýlit ekonomiku ze stavu přirozené míry nezaměstnanosti. V dlouhém období dojde jen k nárůstu inflace, neboť se bude ekonomika stále navracet k přirozené míře nezaměstnanosti. Na základě těchto skutečností dospěl M. Friedman k názoru, že je potřeba odlišovat krátkodobou a dlouhodobou Phillipsovu křivku. (Jurečka, 2017, s.177)

Krátkodobá Phillipsova křivka má klesající charakter a uznává vzájemnou substituci nezaměstnanosti a inflace. (Jurečka, 2017, s.177) Z vývoje Phillipsovy křivky vyplývá, že se snížením míry nezaměstnanosti dochází k růstu mzdové a následně i cenové hladiny. Naopak rostoucí míra nezaměstnanosti vyvolává pokles mezd a následně i cen. (Vlček, 2016, s.458-459)



Obrázek 7 Krátkodobá Phillipsova křivka

(Jurečka, 2017, s.177)

Dlouhodobá Phillipsova křivka je svislice na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti (u_n), neboť v dlouhém období neexistuje substituce mezi mírou nezaměstnanosti a inflací. (Jurečka, 2017, s.177, Brčák, 2010, s.201) Tento stav vylučuje existenci nedobrovolné nezaměstnanosti, nezaměstnanost je výlučně frikční a dobrovolná. (Vlček, 2016, s.461)



Obrázek 8 Dlouhodobá Phillipsova křivka

(Jurečka, 2017, s.177)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 CHARAKTERISTIKA OKRESU FRÝDEK-MÍSTEK

Okres Frýdek-Místek (F-M) se nachází v Moravskoslezském kraji v nejvýchodnější části České republiky. Jedná se o druhý největší (rozloha 1208 km²) a třetí nejlidnatější (přes 214 tisíc obyvatel) okres v Moravskoslezském kraji. Zároveň se jedná o šestý nejlidnatější okres v celé České republice. Okres tvoří státní hranici s Polskou republikou a Slovenskou republikou a sousedí s okresy Vsetín, Nový Jičín, Ostrava-město a Karviná. V současné době se okres člení na 72 obcí, z nichž 6 má statut města. Mezi největší města patří Frýdek-Místek, Frýdlant nad Ostravicí, Jablunkov a Třinec, přičemž největším městem s přibližně 56 tisíci obyvateli je Frýdek-Místek. (CZSO, ©2020)



Obrázek 9 Administrativní rozdělení okresu Frýdek-Místek (CZSO, ©2020)

Okres Frýdek-Místek je okres zemědělsko-průmyslového charakteru s dominantním podílem průmyslu, jehož hospodářství, zaměstnanost a ekonomický potenciál je silně ovlivněn dlouhodobým historickým vývojem. V devadesátých letech došlo v okrese k rychlému útlumu těžkého průmyslu, což se projevilo zastavením těžby v dolech Paskov a Staříč a omezením výroby hutních podniků. V tomto období také došlo k výstavbě nových průmyslových zón a podniků, které pomohly snížit nezaměstnanost vznikající v důsledku útlumu těžkého průmyslu. V hraničních oblastech okresu dochází k těžbě

stavebních materiálů, zejména lomového kamene, šterkopísku a cihlářské hlíny. Z pohledu lesního hospodářství patří okres k největším producentům dřeva v České republice. V okrese se také nachází velké množství přírodních, kulturních a historických památek, které vytvářejí příznivé podmínky pro rozvoj cestovního ruchu. (CZSO, ©2020)

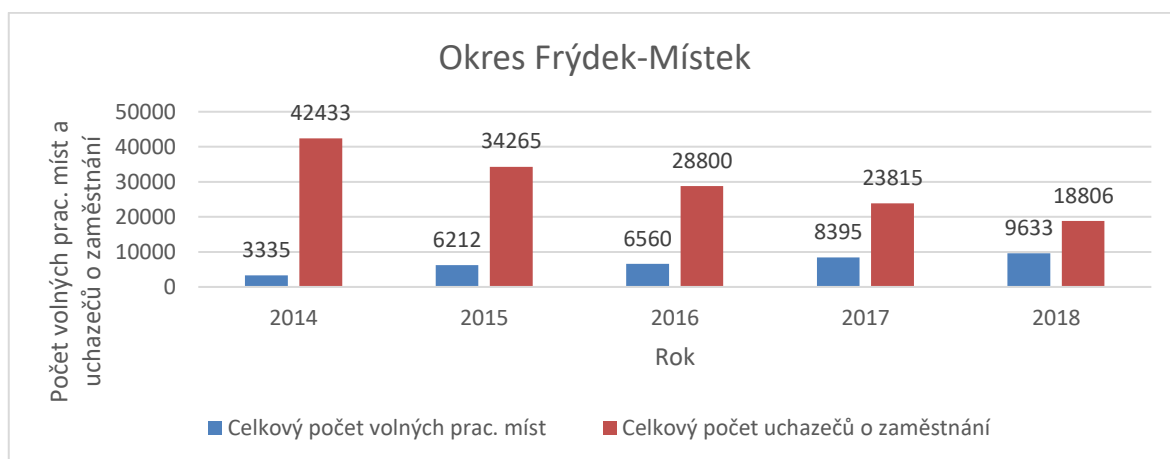
Mezi největší a nejvýznamnější zaměstnavatele v okrese Frýdek-Místek patří jediný automobilový výrobní závod Hyundai na území Evropské unie Hyundai Motor Manufacturing Czech, s.r.o. se svými subdodavateli (Mobis Automotive Czech, s.r.o., Hyundai Glovis Czech Republic, s.r.o., Hyundai Dymos Czech, s.r.o.) a Třinecké železářny, a. s. se svými dceřinými společnostmi (Strojírny a stavby Třinec, a. s. a Slévárny Třinec, a. s.). Třinecké železářny jsou orientovány na těžký průmysl a patří mezi největší výrobce surové oceli v České republice. Mezi další důležité zaměstnavatele patří seskupení zdravotní a sociální péče, které je reprezentováno dvěma zdravotnickými zařízeními – Nemocnicí ve Frýdku-Místku a Nemocnicí v Třinci. Dohromady tyto společnosti zaměstnávají přes 14 tisíc osob. (ÚP ČR, ©2020)

4 ANALÝZA TRHU PRÁCE

Tato kapitola je zaměřena na analýzu trhu práce z pohledu zaměstnanosti, nezaměstnanosti a pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání registrované na úřadech práce v okrese Frýdek-Místek. Analýza je provedena na základě údajů poskytnutých kontaktním pracovištěm úřadu práce ČR ve Frýdku-Místku, které zodpovídá za zpracování dat za výše zmíněný okres. Analýza je provedena za období 2014 – III. čtvrtletí 2019 (v době zpracovávání této bakalářské práce nebyly údaje za celý rok 2019 k dispozici), přičemž do grafického znázornění vývoje jednotlivých ukazatelů, sledovaných v ročním vyjádření, není rok 2019 zahrnut z důvodu zkreslení dat vyplývajících z nekompletních informací za výše zmíněný rok. I. – III. čtvrtletí 2019 bude zahrnuto v komentářích. Provedená analýza se vztahuje pouze na okres Frýdek-Místek, a proto výsledky této analýzy nelze zobecnit pro celou Českou republiku.

4.1 Vývoj Celkového počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst

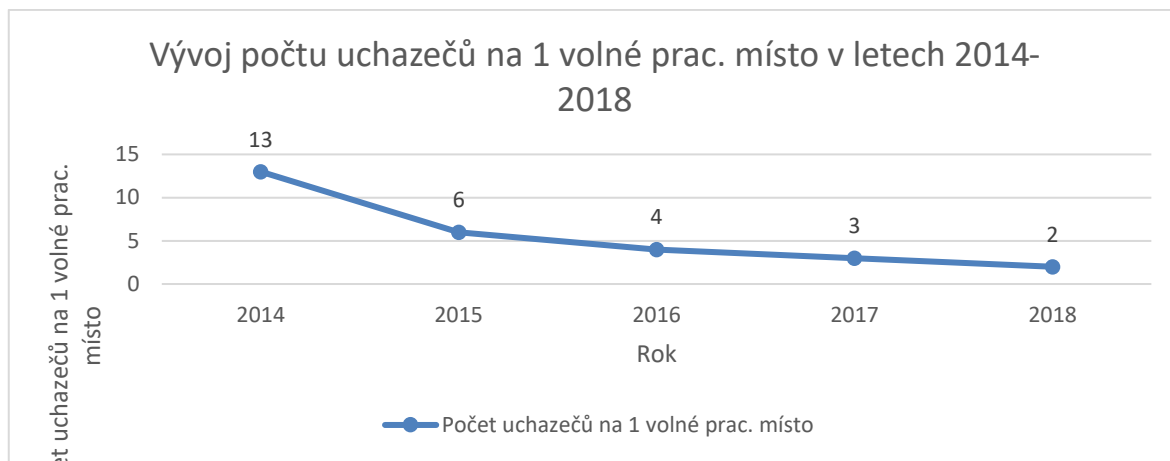
Tato podkapitola je zaměřena na celkový vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa v okrese Frýdek-Místek.



Obrázek 10 Počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

Vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v okrese Frýdek-Místek znázorněný na obrázku 10 je značně příznivý, neboť v celém sledovaném období dochází k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání a růstu volných pracovních míst. Od začátku roku 2014 do konce roku 2018 se celkový počet uchazečů o zaměstnání snížil

o 23 627 uchazečů z celkového počtu 42 433 osob registrovaných na úřadech práce na 18 806 uchazečů. Od začátku roku 2014 do konce roku 2018 rovněž roste počet volných pracovních míst, jejichž počet se zvýšil z celkového počtu 3 335 na 9 633 míst, což představuje nárůst o 6 298 míst. Příznivý vývoj na trhu práce také dokazuje obrázek 11 znázorňující vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo.



Obrázek 11 Vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

V roce 2014 bylo na úřadech práce v okrese F-M registrováno celkem 42 433 uchazečů o zaměstnání, přičemž bylo evidováno pouze 3 335 volných pracovních míst, z čehož vyplývá, že o jedno volné pracovní místo se dělilo 13 uchazečů. Ve zmíněném roce bylo na trhu práce registrováno nejvíce uchazečů o zaměstnání a evidováno nejméně volných pracovních míst za celé sledované období.

V roce 2015 poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 19,25 % (8 168 uchazečů) na 34 265 uchazečů. Současně ve výše zmíněném roce došlo k největšímu růstu volných pracovních míst za sledované období, neboť počet volných pracovních míst narostl o 86,27 % (2 877 míst) na 6 216 míst. O jedno volné pracovní místo se dělilo 9 uchazečů.

V roce 2016 poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 15,95 % (5 465 uchazečů) na 28 800 uchazečů a počet volných pracovních míst narostl o 5,6 % (348 míst) na 6 560 míst. O jedno volné pracovní místo se dělili 4 uchazeči.

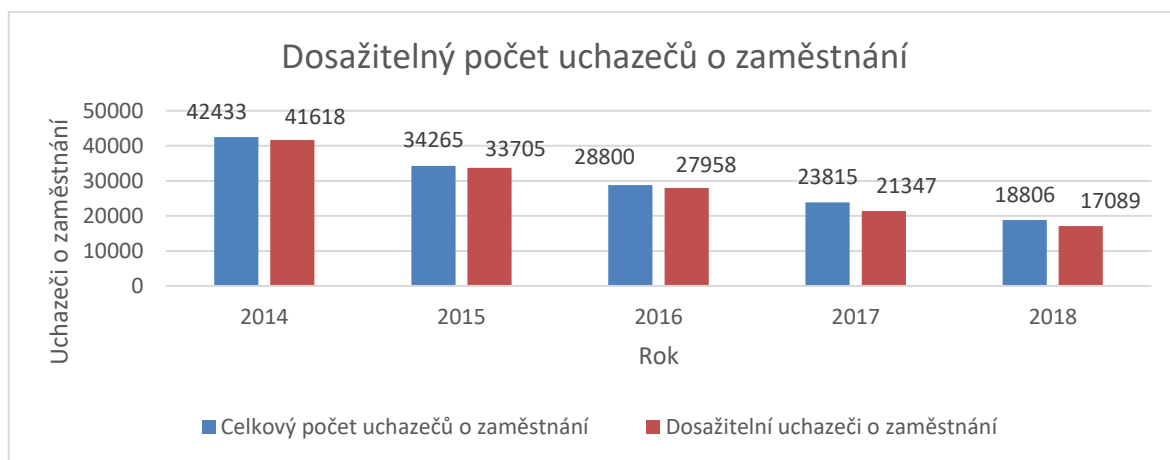
V roce 2017 poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 17,31 % (4 985 uchazečů) na 23 815 uchazečů a počet volných pracovních míst narostl o 27,97 % (1838 míst) na 8 395 míst. O jedno volné pracovní místo se dělili 3 uchazeči.

V roce 2018 došlo k největšímu poklesu počtu uchazečů o zaměstnání o 21,03 % (5 009 uchazečů) na 18 806 uchazečů a počet volných pracovních míst narostl o 14,75 % (1 238 míst) na 9 633 míst. O jedno volné pracovní místo se dělili 2 uchazeči. Zároveň se jednalo o rok s nejvyšším počtem volných pracovních míst a nejnižším počtem uchazečů o zaměstnání za období znázorněné na obrázku 10.

Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo úřady práce v okrese registrováno 12 464 uchazečů o zaměstnání a evidováno 7 258 volných pracovních míst. O jedno volné pracovní místo se dělili 2 uchazeči. V souvislosti s růstem české ekonomiky můžeme předpokládat, že dlouhodobý růstový trend volných pracovních míst a snižování počtu uchazečů o zaměstnání bude nadále pokračovat i ve IV. čtvrtletí výše zmíněného roku.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota počtu volných pracovních míst ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 1 813 míst. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu uchazečů o zaměstnání je 6 795 uchazečů.

4.1.1 Dosažitelní uchazeči o zaměstnání



Obrázek 12 Dosažitelní uchazeči o zaměstnání v okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání znázorněných na obrázku 12, tedy uchazečů, kteří jsou schopni nastoupit bezprostředně do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, se ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 i přes mírný pokles významně neliší od celkového počtu uchazečů o zaměstnání, neboť mezi dosažitelné uchazeče o zaměstnání nejsou zahrnuti uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikačních kurzů apod.

V roce 2014 tvořili dosažitelní uchazeči o zaměstnání 98,08 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

V roce 2015 tvořili dosažitelní uchazeči o zaměstnání 98,37 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Jedná se o rok s největším podílem dosažitelných uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných úřady práce v okrese Frýdek-Místek za sledované období.

V roce 2016 tvořili dosažitelní uchazeči o zaměstnání 97,07 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

V roce 2017 tvořili dosažitelní uchazeči o zaměstnání 89,64 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Jedná se o rok s nejnižším podílem dosažitelných uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných úřady práce v okrese Frýdek-Místek za sledované období.

V roce 2018 tvořili dosažitelní uchazeči o zaměstnání 90,87 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

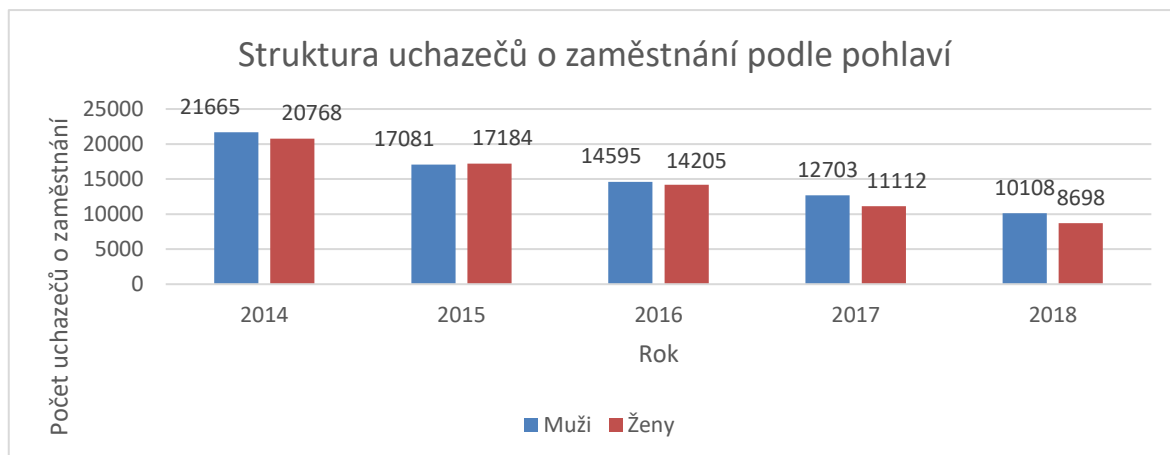
Za I. – III. čtvrtletí 2019 tvořili dosažitelní uchazeči o zaměstnání 91,40 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 6 543 uchazečů.

4.2 Struktura uchazečů o zaměstnání

Tato podkapitola je zaměřena na strukturu uchazečů o zaměstnání, a sice podle pohlaví, věku a délky evidence.

4.2.1 Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví

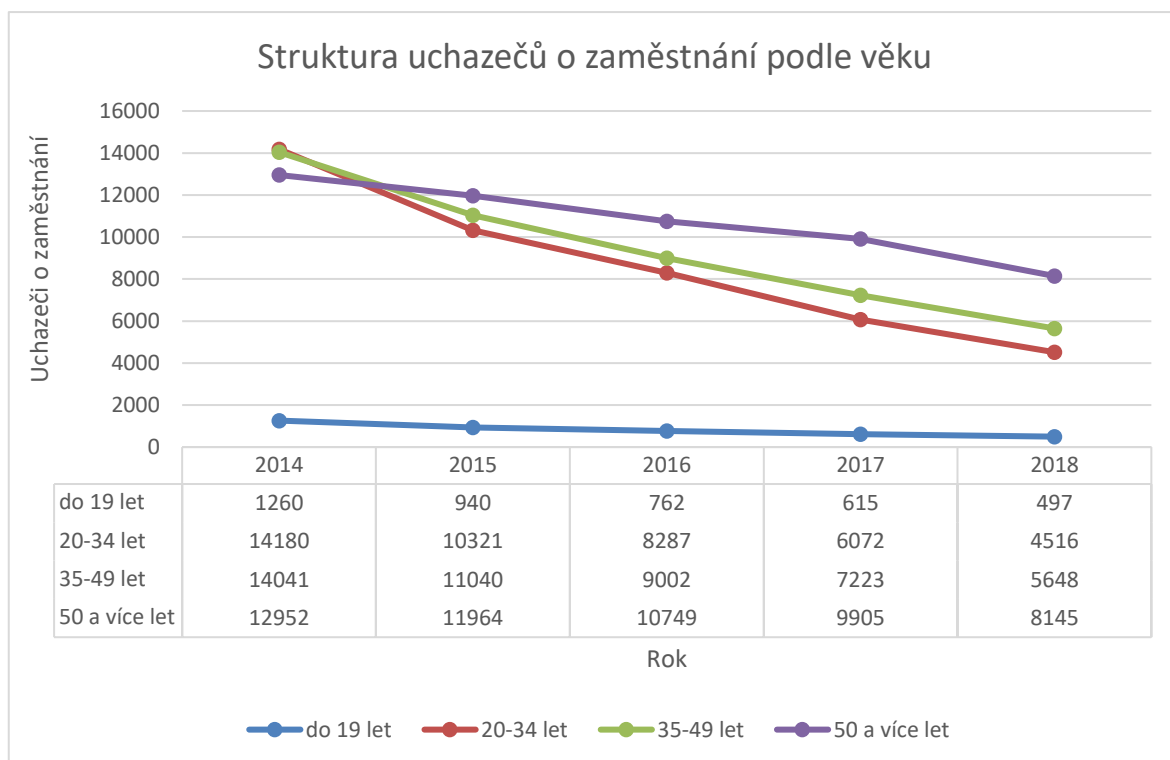


Obrázek 13 Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví v okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

S výjimkou roku 2015, kdy bylo z hlediska struktury uchazečů o zaměstnání podle pohlaví, znázorněné na obrázku 13, na trhu práce v okrese F-M více žen, převažují mezi uchazeči o zaměstnání ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 muži. Rozdíl ve struktuře uchazečů o zaměstnání ve sledovaném období není markantní, neboť poměr mužů a žen ve sledovaném období je relativně stejný.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota struktury uchazečů o zaměstnání podle pohlaví ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je po mužskou část uchazečů o zaměstnání 3 421 osob. Pro ženskou část uchazečů nabývá čtvrtletní medián hodnoty 3 346 osob.

4.2.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku



Obrázek 14 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

Obrázek 14 znázorňuje strukturu uchazečů o zaměstnání podle věku a počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých věkových kategoriích v okrese F-M. S výjimkou roku 2014, kdy bylo na trhu práce evidováno nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 20 až 34 let, nalezneme ve sledovaném období nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 50 a více let. Nejméně uchazečů o zaměstnání bylo v celém sledovaném období ve věkové kategorii do 19 let.

K největšímu poklesu uchazečů o zaměstnání v letech 2014-2018 došlo ve věkové kategorii 20-34 let, kdy počet uchazečů za výše zmíněné období poklesl o 68,15 % (9 664 uchazečů). K nejmenšímu poklesu uchazečů o zaměstnání došlo ve věkové kategorii 50 a více let, kde v letech 2014-2018 došlo ke snížení o 37,11 % (4 807 uchazečů). Ve věkové kategorii do 19 let došlo k poklesu o 60,56 % (763 uchazečů). Ve věkové kategorii 35-49 let poklesl počet uchazečů o 59,77 % (8 393 uchazečů)

V roce 2014 věkovou kategorií do 19 let tvořilo 2,97 % uchazečů. Do věkové kategorie 20-34 let náleželo 33,42 % uchazečů. 33,09 % uchazečů tvořilo věkovou kategorií 35-49 let. Ve věkové kategorii 50 a více let se nacházelo 30,52 % uchazečů.

V roce 2015 věkovou kategorií do 19 let tvořilo 2,74 % uchazečů. Do věkové kategorie 20-34 let náleželo 30,12 % uchazečů. 32,22 % uchazečů tvořilo věkovou kategorií 35-49 let. Ve věkové kategorii 50 a více let se nacházelo 34,92 % uchazečů.

V roce 2016 věkovou kategorií do 19 let tvořilo 2,65 % uchazečů. Do věkové kategorie 20-34 let náleželo 28,77 % uchazečů. 31,26 % uchazečů tvořilo věkovou kategorií 35-49 let. Ve věkové kategorii 50 a více let se nacházelo 37,32 % uchazečů.

V roce 2017 věkovou kategorií do 19 let tvořilo 2,58 % uchazečů. Do věkové kategorie 20-34 let náleželo 25,50 % uchazečů. 30,33 % uchazečů tvořilo věkovou kategorií 35-49 let. Ve věkové kategorii 50 a více let se nacházelo 41,59 % uchazečů.

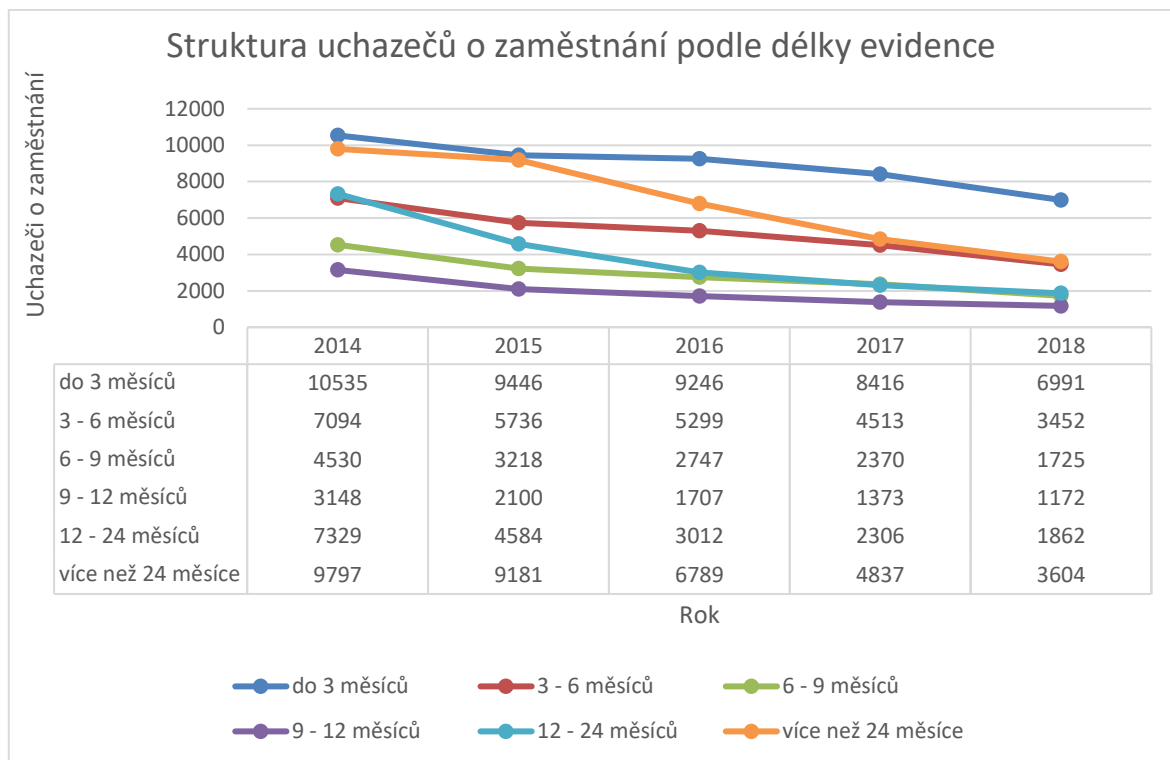
V roce 2018 věkovou kategorií do 19 let tvořilo 2,64 % uchazečů. Do věkové kategorie 20-34 let náleželo 24,01 % uchazečů. 30,03 % uchazečů tvořilo věkovou kategorií 35-49 let. Ve věkové kategorii 50 a více let se nacházelo 43,31 % uchazečů.

V I. – III. čtvrtletí 2019 věkovou kategorií do 19 let tvořilo 2,73 % uchazečů. Do věkové kategorie 20-34 let náleželo 24,43 % uchazečů. 29,69 % uchazečů tvořilo věkovou kategorií 35-49 let. Ve věkové kategorii 50 a více let se nacházelo 43,15 % uchazečů.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota struktury uchazečů o zaměstnání podle věku ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je pro věkovou kategorií do 19 let 190 osob. Pro věkovou kategorií 20-34 let je čtvrtletní medián 610 osob. Pro věkovou kategorií 35-49 let je čtvrtletní medián 704 osob. V kategorii nad 50 let je čtvrtletní medián 621 osob.

4.2.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence a počet uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v okrese F-M je znázorněna na obrázku 15. Nejvíce uchazečů o zaměstnání ve sledovaném období je evidováno do 3 měsíců. Jedná se rovněž o kategorii, ve které došlo v letech 2014-2018 k nejmenšímu poklesu počtu uchazečů, neboť v porovnání s ostatními kategoriemi došlo k poklesu pouze o 33,64 % (3 544 uchazečů). V ostatních kategoriích došlo ke snížení počtu uchazečů v rozmezí 51,34 – 74,59 % Nejméně uchazečů o zaměstnání je ve sledovaném období evidováno v rozmezí 9-12 měsíců. K největšímu poklesu ve struktuře uchazečů o zaměstnání podle délky evidence došlo v letech 2014-2018 v rozmezí 12-24 měsíců, kdy se snížil počet uchazečů o 74,59 % (5 467 uchazečů)



Obrázek 15 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese F-M podle délky evidence (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

Tabulka 1 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost v okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost	2014	2015	2016	2017	2018	I.-III. Q 2019
do 3 měsíců	10535	9446	9246	8416	6991	5121
3–12 měsíců	14772	11054	9753	8256	6349	4154
Do 1 roku (krátkodobě nezaměstnaní)	25307	20500	18999	16672	13340	9275
12–24 měsíců	7329	4584	3012	2306	1862	1043
více než 24 měsíce	9797	9181	6789	4837	3604	2146
více než 1 rok (dlouhodobě nezaměstnaní)	17126	13765	9801	7143	5466	3189

V celém sledovaném období převažují uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce do jednoho roku. Z pohledu nezaměstnanosti se jedná o uchazeče krátkodobě nezaměstnané. Uchazeči evidovaní do 3 měsíců či v rozmezí 3-12 měsíců mohou být dobrovolně nezaměstnaní z důvodu změny zaměstnání, nástupu do nového zaměstnání po absolvování školy či změny trvalého bydliště související se změnou povolání, která nemusí hrát z okresního hlediska důležitou roli, neboť mnoho pracovních pozic se v rámci okresu nachází v přijatelné dojezdové vzdálenosti. Jedná se o tzv. frikční nezaměstnanost, která je ekonomice prospěšná z důvodu optimální alokace pracovní síly. Dále v souvislosti

s krátkodobě nezaměstnanými hovoříme o tzv. sezónní nezaměstnanosti, která postihuje zaměstnance pracující v odvětví ovlivněném přírodními vlivy. I když počet dlouhodobě nezaměstnaných osob, tedy uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 1 rok, v okrese F-M dlouhodobě klesá, tvoří většinu těchto uchazečů osoby evidované na úřadu práce déle než 24 měsíců. Tato skutečnost představuje pro okres obrovský problém, neboť tyto osoby ztrácejí jak svou profesní kvalifikaci či znalosti nabyté studiem a předchozím výkonem povolání, tak ochotu nalézt si nové zaměstnání. V souvislosti s dlouhodobě nezaměstnaným mluvíme o tzv. strukturální nezaměstnanosti.

V roce 2014 tvořili krátkodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání 59,64 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných úřady práce v okrese F-M. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči tvořili zbylých 40,36 %. Z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů tvořili 57,21 % osoby evidované déle než 24 měsíců.

V roce 2015 tvořili krátkodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání 59,83 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných úřady práce v okrese F-M. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči tvořili zbylých 40,17 %. Z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů tvořili 66,70 % osoby evidované déle než 24 měsíců.

V roce 2016 tvořili krátkodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání 65,97 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných úřady práce v okrese F-M. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči tvořili zbylých 34,03 %. Z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů tvořili 69,27 % osoby evidované déle než 24 měsíců.

V roce 2017 tvořili krátkodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání 70,01 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných úřady práce v okrese F-M. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči tvořili zbylých 29,99 %. Z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů tvořili 67,72 % osoby evidované déle než 24 měsíců.

V roce 2018 tvořili krátkodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání 70,93 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných úřady práce v okrese F-M. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči tvořili zbylých 29,07 %. Z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů tvořili 65,93% osoby evidované déle než 24 měsíců.

V I. – III. čtvrtletí 2019 tvořili krátkodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání 74,41 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných úřady práce v okrese F-M. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči tvořili zbylých 25,59 %. Z celkového počtu

dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů tvořili 67,29 % osoby evidované déle než 24 měsíců.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota struktury uchazečů o zaměstnání podle délky evidence je v kategorii do 3 měsíců 2 147 osob. Pro kategorii 3-6 měsíců je čtvrtletní medián 1 185 osob. Pro kategorii 6-9 měsíců je čtvrtletní medián 655 osob. Pro kategorii 9-12 měsíců je čtvrtletní medián 415 osob. Pro kategorii 12-24 měsíců je čtvrtletní medián 718 osob a v kategorii nad 24 měsíců je čtvrtletní medián 1 503 osob.

4.3 Podíl nezaměstnaných osob

Tato podkapitola je zaměřena na podíl nezaměstnaných osob v okrese Frýdek-Místek v porovnání s podílem nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji a České republice.

Podíl nezaměstnaných osob (PNO) v okrese Frýdek-Místek, znázorněný na obrázku 16, ve sledovaném období dlouhodobě klesá. V celém vývoji je podíl nezaměstnaných osob v okrese F-M nižší než průměrný podíl nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji a České republice. I když dosahuje PNO lepších hodnot než ČR, dochází ve sledovaném období k pozvolnému přibližování k celorepublikovému průměru.

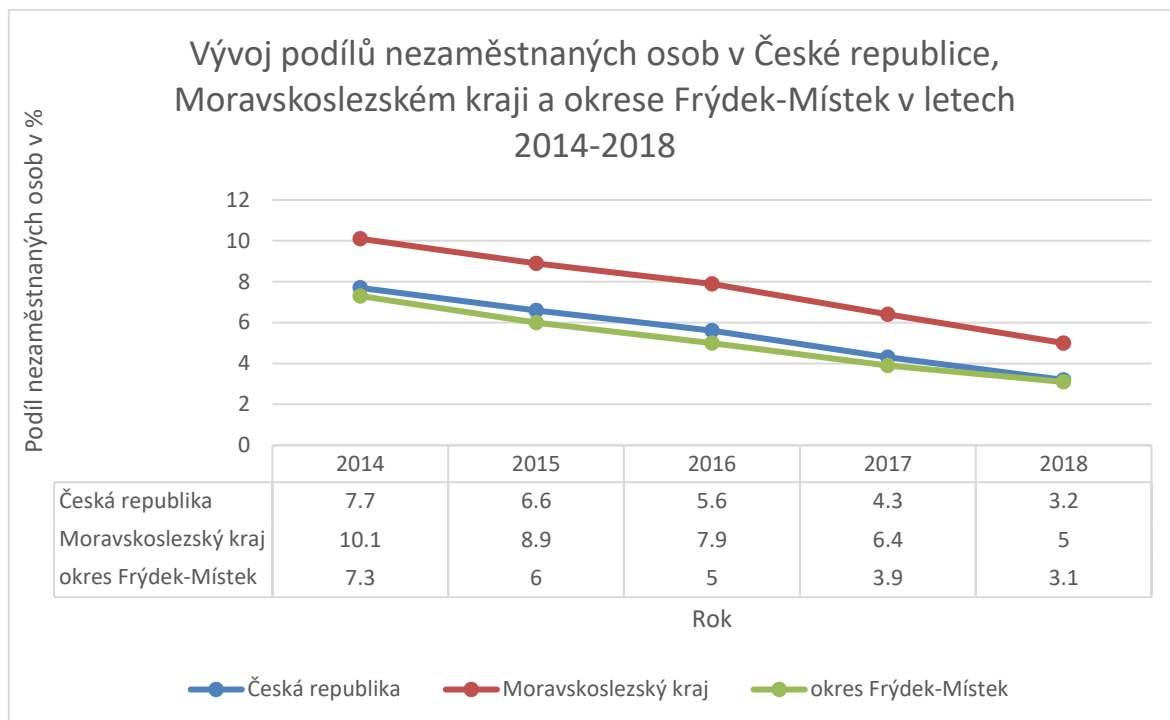
V roce 2014 byl PNO v okrese F-M 7,3 %, tedy o 2,8 % nižší než PNO v Moravskoslezském kraji a o 0,4 % nižší než PNO v České republice.

V roce 2015 byl PNO v okrese F-M 6 %, tedy o 2,9 % nižší než PNO v Moravskoslezském kraji a o 0,6 % nižší než PNO v České republice.

V roce 2016 byl PNO v okrese F-M 5 %, tedy o 2,9 % nižší než PNO v Moravskoslezském kraji a o 0,6 % nižší než PNO v České republice.

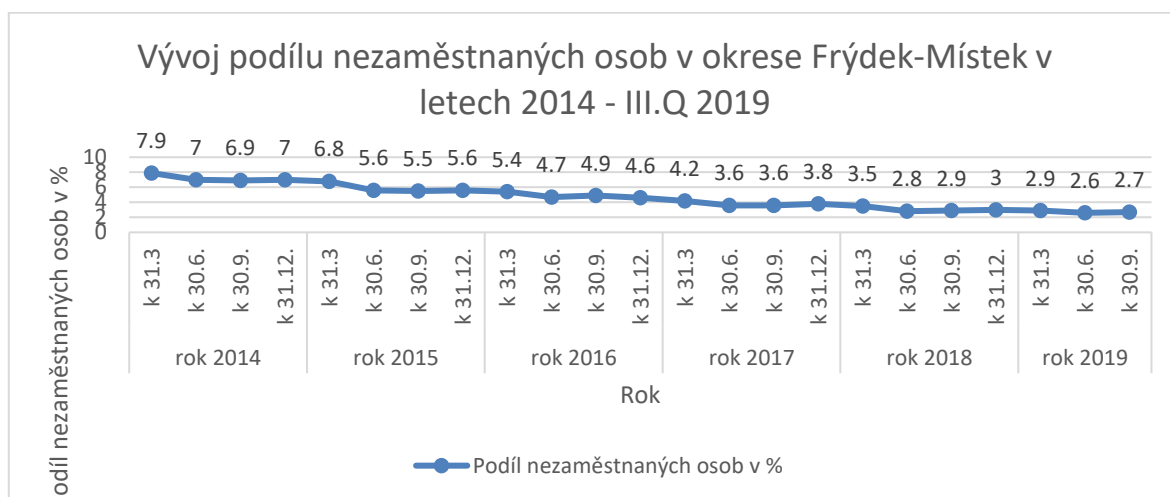
V roce 2017 byl PNO v okrese F-M 3,9 %, tedy o 2,5 % nižší než PNO v Moravskoslezském kraji a o 0,4 % nižší než PNO v České republice.

V roce 2018 byl PNO v okrese F-M 3,1 %, tedy o 1,9 % nižší než PNO v Moravskoslezském kraji a o 0,1 % nižší než PNO v České republice.



Obrázek 16 podíl nezaměstnaných osob v okrese F-M v porovnání s MSK a ČR v letech 2014-2018 (vlastní zpracování, MPSV, ÚP F-M, ©2020)

Pro podrobnější přehled je na obrázku 17 znázorněn vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese F-M v členění na jednotlivá čtvrtletí za sledované období 2014 – III. čtvrtletí 2019. Medián podílu nezaměstnaných osob v okrese F-M je ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 z hlediska členění na jednotlivá čtvrtletí 4,6 %.



Obrázek 17 Čtvrtletní vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese F-M v letech 2014 – III. čtvrtletí 2019 (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

4.4 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa podle vzdělání

Tato podkapitola je zaměřena na analýzu počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v okrese Frýdek-Místek. Tabulky a grafy vztahující se k této podkapitole naleznete v příloze 1: Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa podle vzdělání v okrese F-M.

Volná pracovní místa jsou uvedena podle klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV), která je pod správou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Jedná se o základní systematický nástroj pro statistické pozorování a analýzu struktury obyvatelstva podle nejvyšší dosaženého vzdělání a směru studia, který umožňuje snadnou přiřaditelnost vzdělání v evidenci nezaměstnaných osob podle jednotného kódování. (MŠMT, ©2020; Infoabsolvent, ©2020)

Následující analýza je provedena na základě sdružení dosaženého vzdělání podle KKOV do skupin uvedených v tabulce 2, přičemž středoškolské vzdělání je dále rozděleno do podskupin na základě stupně středního vzdělání.

Tabulka 2 Klasifikace vzdělání podle KKOV (Vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

Kód	Dosažené vzdělání	Seskupení vzdělání
A	Bez vzdělání	Bez vzdělání
B	Neúplné základní vzdělání	Základní vzdělání
C	Základní + praktická škola	
D	Nižší střední vzdělání	Středoškolské vzdělání
E	Nižší střední odborné vzdělání	
H	Střední odborné vzdělání s výučním listem	
J	Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a vyučení	
K	Úplné střední všeobecné vzdělání	
L	Úplné střední odborné vzdělání s vyučením a maturitou	
M	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	Vyšší odborné vzdělání
N	Vyšší odborné vzdělání	
P	Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři	
R	Bakalářské vzdělání	Vysokoškolské vzdělání
T	Vysokoškolské vzdělání	
V	Vysokoškolské doktorské vzdělání	

4.4.1 Bez vzdělání

Vývoj pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání bez vzdělání, tedy pro uchazeče s nedokončeným 1. stupněm základní školy je v letech 2014-2018 značně příznivý, neboť ve zmíněných letech došlo k nárůstu o 236 volných pracovních míst z 2 na 238 míst. Od roku 2016 je na trhu práce v okrese F-M více volných pracovních míst než uchazečů

na tato volná pracovní místa. Počet uchazečů o zaměstnání bez vzdělání je v letech 2014-2018 proměnlivý. Nejvíce uchazečů bylo registrováno úřady práce v roce 2018, kdy bylo na trhu práce 20 uchazečů. Nejméně uchazečů bylo registrováno v roce 2017, kdy bylo na trhu práce 6 uchazečů. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo registrováno na úřadech práce 7 uchazečů a evidováno 163 volných pracovních míst.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání bez vzdělání ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 jsou 3 uchazeči. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby s tímto stupněm vzdělání je 11 míst.

4.4.2 Základní vzdělání

Do kategorie uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním jsou také zařazeni uchazeči s neúplným základním vzděláním. Skupinu osob s dokončeným 1. stupněm základní školy (neúplné základní vzdělání) tvoří v letech 2014-2018 velmi malé množství uchazečů nepřesahující 30 uchazečů v jednom roce. S výjimkou roku 2016 a 2017, kdy bylo pro tyto uchazeče k dispozici jedno volné pracovní místo, je počet volných pracovních míst pro tuto skupinu osob v letech 2014, 2015 a 2018 nulový. V I. – III. čtvrtletí 2019 narostl počet těchto pracovních míst na 10. Dále do této kategorie řadíme osoby s těžším či kombinovaným zdravotním postižením, které absolvovaly jednoletou či dvouletou praktickou školu. V letech 2014-2018 došlo k růstu volných pracovních míst pro osoby se základním vzděláním o 4 087 míst z 666 na 4 753 míst. V letech 2014-2018 došlo k poklesu uchazečů o zaměstnání o 4 315 uchazečů z 7 786 uchazečů na 3 471 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 12 uchazečů, připadali v roce 2017 na jedno volné pracovní místo 2 uchazeči. V roce 2018 bylo na trhu práce v okrese Frýdek-Místek více volných pracovních míst než uchazečů na tato pracovní místa. Za I. – III. čtvrtletí 2018 bylo na úřadech práce registrováno 2 195 uchazečů a evidováno 3 780 volných pracovních míst.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 jsou 333 uchazeči. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby s tímto stupněm vzdělání je 69,5 místa.

Příprava v praktické škole je neprofesního charakteru, neboť je zaměřena na získání základních dovedností pro život a jednoduchých pomocných činností v podnicích. Absolventi obdrží závěrečné vysvědčení. (NÚV, ©2011-2020)

4.4.3 Středoškolské vzdělání

Vývoj volných pracovních míst pro uchazeče s **nižším středním a nižším středním odborným vzděláním** je do roku konce 2015 značně nepříznivý, neboť na trhu práce bylo velmi málo volných pracovních míst (7 míst v roce 2014 a 8 míst v roce 2015). O jedno volné pracovní místo se v roce 2014 dělilo 156 uchazečů, tento počet v roce 2015 klesl na 96 uchazečů. Ke zlepšení situace došlo v letech 2016-2018, kdy narostl počet volných pracovních míst o 375 míst z 66 na 441 míst. V letech 2014-2018 došlo k poklesu uchazečů o zaměstnání s výše zmíněným stupněm vzdělání o 652 uchazečů z 1 093 na 441 uchazečů. V roce 2018 se počet uchazečů rovnal počtu volných pracovních míst. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 267 uchazečů o zaměstnání a evidováno 327 volných pracovních míst. Počet uchazečů s nižším středním vzděláním je ve sledovaném období téměř nulový; např. v letech 2016-2018 nebyli uchazeči o zaměstnání s nižším středním vzděláním úřady vůbec evidováni.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání s nižším středním a nižším středním odborným vzděláním ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 39 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby s tímto stupněm vzdělání je 10 míst.

Dvouleté či tříleté obory nižšího středního odborného vzdělání (např. strojírenské práce, textilní a oděvní výroba) jsou určeny pro žáky se zvláštními vzdělávacími potřebami, jejichž výstupem je výuční list. Absolventi těchto oborů jsou připraveni k výkonu jednoduchých činností v rámci dělnických profesí a služeb. Nižšího středního vzdělání dosahují absolventi tříleté praktické školy. (NÚV, ©2011-2020)

I přes mírný pokles počtu volných pracovních míst pro uchazeče se **středním nebo středním odborným vzděláním s výučním listem a středním odborným vzděláním bez maturity a vysvědčení** v letech 2016 a 2018 je vývoj volných pracovních míst rostoucí. Ve sledovaných letech narostl počet volných pracovních míst o 838 pracovních míst z 1 908 na 2 746 míst. V letech 2014-2018 poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 10 322 uchazečů z 18 751 na 8 429 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 10 uchazečů, připadali v roce 2018 na jedno volné pracovní místo 3 uchazeči. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 5 492 uchazečů a evidováno 1 892 volných pracovních míst.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání se středním nebo středním odborným vzděláním s výučním listem a středním odborným vzděláním bez maturity a vyučení ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 863 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby s tímto stupněm vzděláním je 200 míst.

Střední odborné vzdělání s výučním listem představuje učební obory s tříletou dobou studia ve středních odborných učilištích, po kterých lze pokračovat v navazujícím maturitním studiu, např. mechanik opravář motorových vozidel. Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a vyučení je určeno pro studenty bez studijních aspirací. Dvouleté obory (např. zubní instrumentářka) jsou zakončeny závěrečnou zkouškou a vysvědčením. (NÚV, ©2011-2020)

Vývoj volných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání s **úplným středním všeobecným vzděláním**, tedy pro absolventy čtyřletých či víceletých gymnázií připravující studenty na vyšší odborné a vysoké školy, je v letech 2014-2018 v porovnání s počtem uchazečů s výše uvedeným stupněm vzdělání velmi nízký. S výjimkou roku 2017 (88 míst) a 2018 (50 míst) nepřesahuje počet volných pracovních míst 10 míst v jednom roce. V letech 2014-2018 poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 836 uchazečů z 1 463 na 627 uchazečů. I přes tento pokles se v roce 2018 o jedno volné pracovní místo dělilo 13 uchazečů. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 473 uchazečů o zaměstnání a evidováno 25 volných pracovních míst.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota, uchazečů o zaměstnání s úplným středním všeobecným vzděláním ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 229 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby s tímto stupněm vzdělání jsou 4 místa.

Vývoj volných pracovních míst pro uchazeče s **úplným středním odborným vzděláním** (vyučení s maturitou) a **úplným středním odborným vzděláním s maturitou** (bez vyučení) je rostoucí. V letech 2014-2018 narostl počet volných pracovních míst o 464 míst z 580 na 1 044 míst. Ve výše zmíněných letech pokles počet uchazečů o zaměstnání o 5 801 uchazečů z 10 000 na 4 199 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o 1 volné pracovní místo dělilo 18 uchazečů, připadali v roce 2018 na 1 volné pracovní místo 4 uchazeči. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 2 830 uchazečů a evidováno 734 volných pracovních míst.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání s úplným středním odborným vzděláním a úplným středním odborným vzděláním s maturitou ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 653 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby s tímto stupněm vzděláním je 83,5 místa.

Úplné střední odborné vzdělání je profesního charakteru (např.: elektrotechnika). Úplné střední vzdělání s odborným výcvikem a maturitou připravuje studenty pro výkon náročných dělnických profesí a nižších řídicích funkcí (např. mechanik strojů a zařízení). Délka studia u obou typů vzdělání je čtyřletá s možností pokračování po úspěšném složení maturitní zkoušky ve studiu na vyšší odborné či vysoké škole. (NÚV, ©2011-2020)

4.4.4 Vyšší odborné vzdělání

Vývoj pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání s vyšším odborným vzděláním je v letech 2014-2018 rostoucí, neboť počet volných pracovních míst narostl o 23 pracovních míst z 15 na 38 míst. V letech 2014-2018 poklesl počet uchazečů o zaměstnání s výše zmíněným vzděláním o 221 uchazečů z 362 na 141 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 24 uchazečů, připadali v roce 2018 na jedno volné pracovní místo 4 uchazeči. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 116 uchazečů a evidováno 29 volných pracovních míst.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání s vyšším odborným vzděláním ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 16 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby s tímto stupněm vzdělání je 1,5 místa.

4.4.5 Vysokoškolské vzdělání

Vývoj pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním je v letech 2014-2018 rostoucí, neboť počet volných pracovních míst narostl o 176 pracovních míst z 147 míst na 323. V letech 2014-2018 poklesl počet uchazečů o zaměstnání s výše zmíněným vzděláním o 1 478 uchazečů z 2 964 na 1 486 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 20 uchazečů, připadalo v roce 2018 na 1 volné pracovní místo 5 uchazeči. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 1 084 uchazečů a evidováno 308 volných pracovních míst.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 129 uchazečů. Oproti tomu

čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby s tímto stupněm vzděláním je 21 míst.

4.4.6 Shrnutí podkapitoly

Z podkapitoly vyplývá, že nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo na trhu práce v okrese Frýdek-Místek ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 se středním odborným vzděláním, úplným středním odborným vzděláním a základním vzděláním. Tomuto stavu také odpovídá počet volných pracovních míst, neboť právě ve výše zmíněných vzdělanostních skupinách bylo rovněž evidováno nejvíce pracovních příležitostí.

Nejméně uchazečů o zaměstnání bylo na trhu práce v okrese Frýdek-Místek ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 bez vzdělání, s vyšším odborným vzděláním a nižším středním vzděláním. Tomuto stavu částečně odpovídá i počet volných pracovních míst, neboť právě ve vzdělanostní skupině bez vzdělání a vyšší odborné vzdělání bylo evidováno nejméně pracovních příležitostí. Dále bylo evidováno málo pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání s úplným středním všeobecným vzděláním.

Ve všech vzdělanostních skupinách došlo v letech 2014–2018 ke snížení uchazečů o zaměstnání a růstu počtu volných pracovních míst. Pokles uchazečů o zaměstnání byl s výjimkou skupiny uchazečů bez vzdělání čistě klesající, tzn., že ve všech sledovaných letech došlo pouze k poklesu uchazečů o zaměstnání (vzdělanostní skupina bez vzdělání zaznamenala v některých letech i mírný nárůst uchazečů o zaměstnání). Růst počtu volných pracovních míst byl s výjimkou úplného středního všeobecného vzdělání, středního odborného vzdělání a vyššího odborného vzdělání čistě rostoucí, tzn., že ve všech sledovaných letech došlo pouze k růstu volných pracovních míst (ve výše zmíněných třech vzdělanostních skupinách došlo v některých letech i k mírnému poklesu volných pracovních míst). S tímto vývojem rovněž souvisí pokles počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. V některých vzdělanostních skupinách došlo dokonce k rovnosti počtu volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání či k nabídce většího počtu volných pracovních míst než byl počet uchazečů na tyto místa.

4.5 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa podle hlavní třídy CZ-ISCO

Tato podkapitola je zaměřena na analýzu počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání podle hlavní třídy CZ-ISCO. Grafy vztahující se k této podkapitole naleznete

v příloze 2: Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa podle CZ-ISCO v okrese F-M.

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je založena na dvou základních principech, kterými jsou typ vykonávané práce a stupeň dovedností, kterými disponuje osoba na určité pracovní pozici. Zaměstnání vyžadující vykonávání totožných úkolů by měla být zahrnuta do stejné třídy bez ohledu na požadované vzdělání či kvalifikaci zaměstnance (souboru jeho znalostí a dovedností). Tato klasifikace vychází z metodických zásad mezinárodní kategorizace ISCO-08 a je tvořena 5 úrovněmi, které nazýváme hlavní třídy, třídy, skupiny, podskupiny a kategorie. Klasifikace se orientuje na požadovanou kvalifikaci pro provádění úkolů a nikoli na to, zda osoba vykonávající zaměstnání je více či méně způsobilá vykonávat povolání než jiná osoba v témže zaměstnání. Hlavní třídy jsou seřazeny od nejnáročnějších (tř. 1) k nejjednodušším (tř. 9) podle úrovně a zaměření dovedností a znalostí potřebných k výkonu povolání. V třídách 1-5 převládá práce nemanuálního charakteru. Mezi základní pojmy této klasifikace patří:

- **Pracovní místo** definované jako souhrn povinností a úkolů prováděných jednou osobou (definice zahrnuje i zaměstnavatele a osobu samostatně výdělečně činnou).
- **Zaměstnání**, které je charakterizováno jako souhrn pracovních míst, jejichž povinnosti a úkoly jsou popisovány vysokou úrovní podobnosti.
- **Dovednosti** neboli schopnosti provádět úkoly a vykonávat povinnosti pracovního místa. Pro uspořádání zaměstnání do kategorií jsou využívány dva rozměry těchto schopností.
 1. **Specializace dovedností** vyjadřuje vyžadované znalosti, využívané zařízení a nástroje, zpracováváný či používaný materiál, charakter poskytovaných služeb a produkovaného zboží.
 2. **Úroveň dovedností** definuje náročnost požadavku na dovednosti a znalosti, které odpovídají konkrétnímu stupni vzdělání potřebnému k úspěšnému vykonávání povinností a úkolů vyplývajících se zaměstnání. Rozlišujeme 4 úrovně dovedností (úroveň 1-4), přičemž první úroveň klade nejvyšší požadavky na vzdělání, schopnosti, znalosti a kvalifikaci pracovníka.
 - **Úroveň 1** neklade žádné požadavky na znalosti a dovednosti.
 - **Úroveň 2** vyžaduje znalosti a dovednosti na úrovni základního až úplného středního vzdělání.

- **Úroveň 3** vyžaduje znalosti a dovednosti na úrovni úplného středního vzdělání, vyššího odborného či bakalářského vzdělání.
- **Úroveň 4** vyžaduje znalosti a dovednosti na úrovni vysokoškolského vzdělání (titul vyšší než Bc.) či vědeckou kvalifikaci. (CZSO, ©2020; ESFCR, ©2020)

Tabulka 3 Vztah mezi hlavními třídami a úrovněmi dovedností v klasifikaci CZ-ISCO (Vlastní zpracování, CZSO, ©2020)

Hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO	úroveň dovedností
tř. 1 Zákonodární a řídicí pracovníci	3 a 4
tř. 2 Specialisté	4
tř. 3 Techničtí a odborní pracovníci	3
tř. 4 Úředníci	2
tř. 5 Pracovníci ve službách a prodeji	2
tř. 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	2
tř. 7 Řemeslníci a opraváři	2
tř. 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	2
tř. 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1
tř. 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	1 a 4

S výjimkou roku 2018, kdy poklesl počet volných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání ve třídě **1. zákonodárci a řídicí pracovníci** je vývoj pracovních míst pro tuto třídu v letech 2014-2017 rostoucí, neboť počet volných míst narostl o 112 pracovních míst z 60 na 172 míst. V roce 2018 se tento počet snížil na 153 míst. V letech 2014-2018 se snížil počet uchazečů o zaměstnání ve výše zmíněné třídě o 140 uchazečů z 287 na 147 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 5 uchazečů, připadali v roce 2017 na jedno volné pracovní místo 2 uchazeči. V roce 2018 bylo na trhu práce více volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání v tř.1. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úradech práce registrováno 92 uchazečů a evidováno 130 volných pracovních míst v 1. třídě.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání v třídě 1. ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 54 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby v 1. třídě je 35 míst.

Vývoj pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání ve třídě **2. specialisté** je v letech 2014–2018 příznivý, neboť narostl počet volných pracovních míst o 243 míst z 200 na 453 míst a poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 1 231 uchazečů z 2 078 na 847 uchazečů.

Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 11 uchazečů, připadali v roce 2018 na jedno volné pracovní místo 2 uchazeči. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 578 uchazečů a evidováno 301 volných pracovních míst ve 2. třídě.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání ve třídě 2. ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 307 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby ve 2. třídě je 87 míst.

S výjimkou roku 2018, kdy poklesl počet volných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání ve třídě **3. techničtí a odborní pracovníci**, je vývoj pracovních míst pro tuto třídu v letech 2014-2017 rostoucí, neboť počet volných míst vzrostl o 397 míst z 368 na 765 míst. V roce 2018 se tento počet snížil na 704 míst. V letech 2014-2018 se snížil počet uchazečů o zaměstnání ve výše zmíněné třídě o 1 553 uchazečů z 2 931 na 1 378 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 8 uchazečů, připadali v roce 2018 na 1 volné pracovní místo 2 uchazeči. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 880 uchazečů a evidováno 590 volných pracovních míst ve třídě 3.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání v třídě 3. ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 478 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby v 3. třídě je 169 míst.

Vývoj pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání ve třídě **4. úředníci** není v letech 2014-2018 úplně příznivý, neboť dochází ke kolísání počtu volných pracovních míst (růst v letech 2015 a 2017; pokles v letech 2016 a 2018). I přes tuto skutečnost došlo v letech 2014-2018 k růstu pracovních míst o 78 míst z 224 na 302 míst. V letech 2014-2018 se snížil počet uchazečů o zaměstnání ve výše zmíněné třídě o 3 257 uchazečů z 5 554 na 2 297 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 25 uchazečů, připadalo v roce 2018 na jedno volné pracovní místo 8 uchazečů. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 1 664 uchazečů a evidováno 184 volných pracovních míst ve 4. třídě.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání v třídě 4. ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 920 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby ve 4. třídě je 68 míst.

Vývoj pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání v třídě **5. pracovníci ve službách a prodeji** je v letech 2014-2018 příznivý, neboť narostl počet volných pracovních míst

o 868 míst z 575 na 1443 míst a poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 5 539 uchazečů z 10 053 na 4 514 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 17 uchazečů, připadali v roce 2018 na jedno volné pracovní místo 3 uchazeči. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 3 064 uchazečů a evidováno 920 volných pracovních míst v 5. třídě.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání v třídě 5. ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 1 611 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby v třídě 5. je 308 míst.

Vývoj pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání v **třídě 6. kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství** je v letech 2014-2015 příznivý, neboť narostl počet volných pracovních míst o 73 míst z 11 na 84 míst a poklesl počet uchazečů o 244 uchazečů z 437 na 193 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 40 uchazečů, připadali v roce 2018 na jedno volné pracovní místo 3 uchazeči. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 100 uchazečů a evidováno 62 volných pracovních míst v třídě 6.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání v třídě 6. ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 71 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby v třídě 6. je 13 míst.

Vývoj pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání v **třídě 7. řemeslníci a opraváři** je v letech 2014-2018 značně příznivý, neboť narostl počet volných pracovních míst o 1 718 míst z 785 na 2 503 míst a poklesl počet uchazečů o 4 245 uchazečů z 6 263 na 2 018 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 8 uchazečů, připadali v roce 2017 na jedno volné pracovní místo 2 uchazeči. V roce 2018 bylo na trhu práce více volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání v třídě 7. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 1 245 uchazečů a evidováno 2 088 volných pracovních míst v třídě 7.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání v třídě 7. ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 732 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby v třídě 7. je 382 míst.

Vývoj pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání v **třídě 8. obsluha strojů a zařízení, montéři** je v letech 2014-2018 příznivý, neboť narostl počet volných pracovních míst o 811 míst z 594 na 1 405 míst a poklesl počet uchazečů o zaměstnání

o 2 017 uchazečů z 3 882 na 1 865 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 7 uchazečů, připadali v roce 2018 na jedno volné pracovní místo 2 uchazeči. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 1 184 uchazečů a evidováno 1 263 volných pracovních míst v třídě 8.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání v třídě 8. ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 619 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby v třídě 8. je 219 míst.

Vývoj pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání v **třídě 9. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci** je v letech 2014-2018 příznivý, neboť narostl počet volných pracovních míst o 2 068 míst z 518 na 2 586 míst a poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 5 102 uchazečů z 10 411 na 5 309 uchazečů. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 20 uchazečů, připadali v roce 2018 na jedno volné pracovní místo 2 uchazeči. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na úřadech práce registrováno 3 554 uchazečů a evidováno 1 720 volných pracovních míst v třídě 9.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání v třídě 9. ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 1 889 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro osoby v 9. třídě je 504 míst.

Vývoj pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání v **tř. 0 zaměstnanci v ozbrojených službách** je v letech 2014-2018 značně nepříznivý, neboť nejsou evidována žádná volná pracovní místa. Ve výše zmíněných letech došlo k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání o 3 uchazeče ze 4 na 7 uchazečů, přičemž k největšímu nárůstu došlo v roce 2016, kdy bylo registrováno 13 uchazečů. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na trhu práce registrováno 7 uchazečů o zaměstnání. Rovněž v tomto období nebyly evidovány žádná volná pracovní místa.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání v třídě 0. ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 jsou 2 uchazeči. Čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst není uveden, neboť ve sledovaném období nebyla evidována žádná volná pracovní místa v třídě 0.

S výjimkou roku 2015, kdy došlo k nárůstu uchazečů o zaměstnání, kteří **neuvodli hlavní třídu CZ-ISCO**, ve které hledají zaměstnání (tzn. že byli ochotni nastoupit do jakéhokoliv zaměstnání, na která stačila jejich dosavadní kvalifikace), se tento počet uchazečů ve sledovaném období neustále snižuje.

4.5.1 Shrnutí podkapitoly

Z podkapitoly vyplývá, že nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo na trhu práce v okrese Frýdek-Místek ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 ve třídách 9. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, 5. pracovníci ve službách a prodeji a 4. úředníci. Tomuto stavu částečně odpovídá i počet volných pracovních míst, neboť právě ve třídách 9. a 5. bylo evidováno nejvíce pracovních příležitostí. Dále byl evidován velký počet volných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání v třídě 7. řemeslníci a opraváři.

Nejméně uchazečů o zaměstnání bylo na trhu práce v okrese Frýdek-Místek ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 ve třídách 0. zaměstnanci v ozbrojených službách, 6. kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství a 1. zákonodárci a řídicí pracovníci. Tomuto stavu také odpovídal počet volných pracovních míst, neboť právě ve výše zmíněných třídách bylo rovněž evidováno nejméně pracovních příležitostí.

S výjimkou třídy 0. zaměstnanci v ozbrojených službách, kde byl zaznamenán mírný nárůst uchazečů o zaměstnání, došlo v letech 2014-2018 ke snížení uchazečů o zaměstnání ve všech hlavních třídách CZ-ISCO. Pokles uchazečů o zaměstnání v hlavních třídách CZ-ISCO byl čistě klesající, tzn., že ve všech sledovaných letech došlo pouze k poklesu uchazečů o zaměstnání. S výjimkou třídy 0., kde nebyla v celém sledovaném období evidována žádná volná pracovní místa, došlo v letech 2014-2018 ke zvýšení počtu volných pracovních míst ve všech hlavních třídách CZ-ISCO. Ve třídách 2. specialisté, 5. pracovníci ve službách a prodeji, 6. kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství a 7. řemeslníci a opraváři byl růst volných pracovních míst čistě rostoucí, tzn., že ve sledovaných letech došlo pouze k růstu volných pracovních míst. Ve třídách 8. obsluha strojů a zařízení, montéři a 9. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci doprovázel nárůst volných pracovních míst mírný pokles v roce 2016 (tř.9) a v letech 2016-2017 (tř.8). S výjimkou třídy 4. úředníci, která zaznamenala pokles volných pracovních míst také v roce 2016, došlo v roce 2018 ve třídách 1. zákonodárci a řídicí pracovníci a 3. techničtí a odborní pracovníci ke snížení volných pracovních míst. Tento pokles však nebyl nikterak velký, neboť stále bylo na trhu práce evidováno více pracovních míst než na začátku sledovaného období.

Se snížením počtu uchazečů o zaměstnání a zvýšením počtu volných pracovních míst rovněž souvisí pokles počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2018 oproti

roku 2014. V třídě 7. bylo v roce 2018 dokonce více volných pracovních míst než uchazečů na tyto volná pracovní místa.

4.6 Pracovní příležitosti pro specifické skupiny uchazečů o zaměstnání

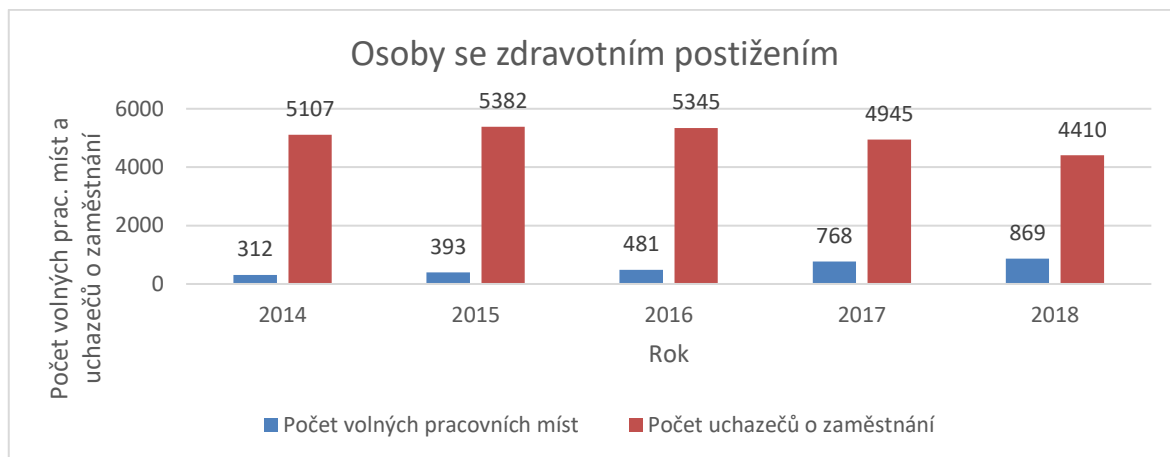
Tato podkapitola je zaměřena na analýzu pracovních příležitostí pro specifické skupiny uchazečů o zaměstnání, a sice pro osoby se zdravotním postižením, absolventy a mladistvé a cizince s požadavkem na zaměstnaneckou kartu.

4.6.1 Osoby se zdravotním postižením

Vývoj počtu volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením je znázorněn na obrázku 18. S výjimkou roku 2015, kdy došlo k mírnému nárůstu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, dochází v celém sledovaném období k poklesu těchto uchazečů. V letech 2014-2018 poklesl počet uchazečů se zdravotním postižením o 697 uchazečů z 5107 na 4 410 uchazečů. V celém sledovaném období dochází k růstu volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. V letech 2014-2018 narostl počet volných pracovních míst pro OZP o 557 míst, z 312 na 869 pracovních míst. Oproti roku 2014, kdy se o jedno volné pracovní místo dělilo 17 uchazečů se zdravotním postižením, připadalo v roce 2018 na jedno volné pracovní místo 6 uchazečů.

Za I.-III. čtvrtletí 2019 bylo na trhu práce v okrese F-M registrováno 2 933 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením a evidováno 532 volných pracovních míst. O jedno volné pracovní místo se dělilo 6 uchazečů.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 1 272 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro OZP je 158 míst.



Obrázek 18 Počet volných pracovních míst pro OZP a uchazeči o zaměstnání (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

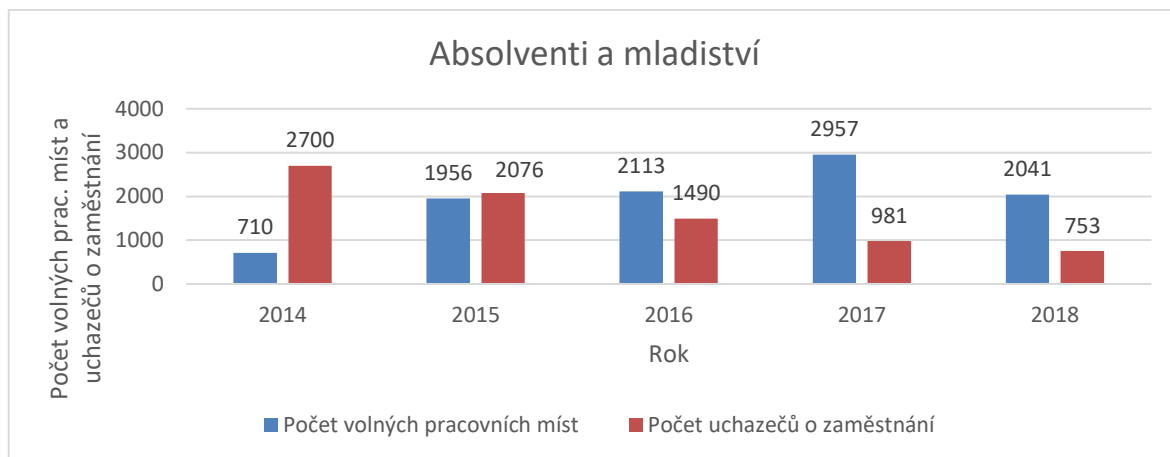
4.6.2 Absolventi a mladiství

Podle MPSV a MŠMT za absolventa označujeme osobu (uchazeč o zaměstnání) evidovanou na úřadu práce, u které nepřekročila doba od úspěšného zakončení studia 2 roky. (MPSV, ©2020) Za mladistvé označujeme uchazeče o zaměstnání mladší 18 let. (ÚP F-M, ©2020)

Vývoj počtu volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé je znázorněn na obrázku 19. S výjimkou roku 2018, kdy došlo k poklesu volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé, dochází v celém sledovaném období k růstu těchto pracovních míst. V letech 2014-2017 narostl počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé o 2 247 míst z 710 na 2 957 pracovních míst. Tento počet se v roce 2018 snížil na 2 041 pracovních míst. V celém sledovaném období dochází k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání mezi absolventy a mladistvými. V letech 2014-2018 poklesl počet absolventů a mladistvých evidovaných na úřadech práce o 1 947 z celkového počtu 2 700 na 753 osob. Od roku 2016 je na trhu práce v okrese F-M více volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé než počet uchazečů na tyto volná pracovní místa.

Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo na trhu práce registrováno 551 absolventů a mladistvých a evidováno 983 volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé.

Čtvrtletní medián, tedy prostřední hodnota absolventů a mladistvých ucházejících se o zaměstnání ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 je 334 uchazečů. Oproti tomu čtvrtletní medián počtu volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé je 500 míst.



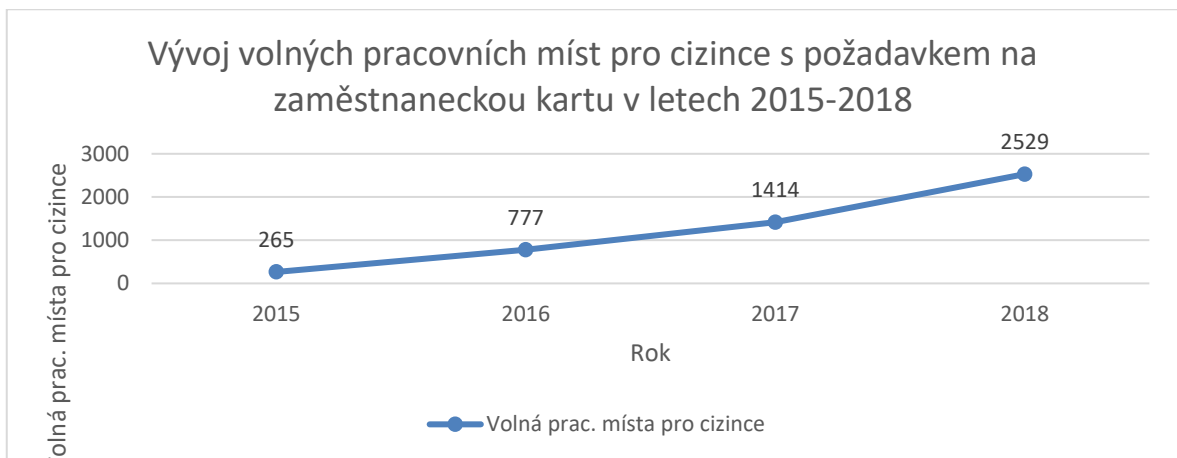
Obrázek 19 Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé a uchazeči o zaměstnání (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

4.6.3 Cizinci s požadavkem na zaměstnaneckou kartu

Zaměstnanecká karta je typ dlouhodobého povolení k pobytu na déle než tři měsíce pro cizince, kteří do České republiky přijeli za účelem zaměstnání. Karta opravňuje cizince k pobytu na území České republiky, výkonu všech druhů povolání, pro které byla karta vydána či k práci na pracovní pozici, která byla schválena odborem azylové a migrační politiky Ministerstvem vnitra (v případě žádosti cizince o změnu zaměstnavatele či pracovní pozice). Zaměstnanecká karta není určena pro občany Švýcarska, členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru. Pro vydání karty je nutná pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti. Nejčastěji je karta vydávána na dobu trvání pracovně-právního vztahu, nejdéle však na 2 roky s možností opětovného prodloužení. Volná pracovní místa, na která lze podat žádost o vystavení zaměstnanecké karty, musí být zařazena do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. (MPSV, ©2020; MVCR, ©2019)

Vývoj volných pracovních míst pro cizince s požadavkem na zaměstnaneckou kartu v okrese Frýdek-Místek v letech 2015-2018 znázorněný na obrázku 20 je příznivý, neboť ve výše zmíněných letech došlo k nárůstu o 2 264 pracovních míst z 265 na 2 529 míst, což vypovídá o ochotě a zájmu zaměstnavatelů nabízet práci cizím státním příslušníkům nejen na pozicích, o které není na trhu práce zájem. Ve srovnání není zahrnut rok 2014, neboť údaje za I.-III. čtvrtletí nemá úřad práce ve Frýdku-Místku k dispozici. Ve IV. čtvrtletí 2014 bylo na trhu práce v okrese F-M k dispozici 43 pracovních míst pro cizince. Za I. – III. čtvrtletí 2019 bylo k dispozici 2 367 pracovních míst, tudíž se dá předpokládat,

že v roce 2019 budou mít cizinci mnohem více pracovních příležitostí v okrese F-M než v roce 2018.



Obrázek 20 Vývoj volných pracovních míst pro cizince v letech 2015-2018 (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)

5 ROZHOVOR S PRACOVNÍKEM ÚP ČR VE FRÝDKU-MÍSTKU

V této kapitole je uveden polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami s vedoucí oddělení trhu práce ve Frýdku-Místku. Se souhlasem pracovníka byl celý rozhovor nahráván. Záznam rozhovoru byl pořízen pouze pro účely zpracování rozhovoru do písemné podoby, tudíž nebude audio verze rozhovoru dále sdílena.

Cílem rozhovoru bylo zjistit podrobnější informace o situaci na trhu práce v okrese Frýdek-Místek, tudíž níže zmíněné odpovědi nemohou být zobecněny na území celé České republiky. Poznatky z rozhovoru jsou dále shrnuty v kapitole 6. Návrhy a doporučení, neboť samotné návrhy z rozhovoru částečně vycházejí.

5.1 Otázky rozhovoru

1. Jaká je situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek?

„Situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek je z pohledu zaměstnavatelů nepříznivá, protože není dostatek pracovní síly, která by byla kvalifikovaná a odborná. To znamená, že nejsou uchazeči o zaměstnání, kteří by byli schopni ihned nastoupit do odborných činností. Z pohledu uchazečů o zaměstnání situace není dobrá, protože tady jsou uchazeči i dlouhodobě evidováni a nemohou najít zaměstnání, kde by nevyžadovali přílišné dovednosti, velmi dobrý zdravotní stav a schopnost pracovat v třísměnném provozu. Ale obecně, tím, že je nezaměstnanost dlouhodobě nízká, vlastně lze říct, že je situace velmi dobrá.“

2. Myslíte si, že jsou uchazeči o zaměstnání dostatečně informováni o možnostech, které úřad práce nabízí nebo tady většinou přijdou s tím, že potřebují práci a nevědí, že mají možnost rekvalifikačních kurzů či dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti?

„Myslím si, že uchazeči o zaměstnání jsou v současné době dobře informováni. V případě, že nejsou, zprostředkovatelka samozřejmě sama volí ten tok informací podle typu uchazeče. Podle jeho praxe, vzdělání, zdravotního stavu, popřípadě věku. Každopádně v průběhu těch schůzek, které probíhají, jsou uchazeči informováni o aktuálních programech, které pro ně jsou k dispozici. Ať už v rovině poradenství nebo programů, které jsou hrazeny z evropského sociálního fondu. Takže uchazeč, který má zájem na sobě pracovat, rozvíjet se a zeptá se zprostředkovatelky, co by mu mohl úřad práce nabídnout, vždy nějakou informaci dostane. Je jasné, že ne každý může být okamžitě zařazen na nějaký

rekvalifikační kurz, do poradenského programu a podobně. Ale výhledově v horizontu třeba 3 měsíců, pokud to dává smysl, to znamená má uplatnění na trhu práce, ví, k čemu to bude směřovat, tak má šanci na umístění.

3. Jsou uchazeči o zaměstnání ochotni se dále vzdělávat nebo nastoupit do rekvalifikačního kurzu?

„Uchazeči jsou ochotni se rekvalifikovat v mladším věku, tedy do věku zhruba 40 let nebo pokud vidí tu přímou linku, že jim to skutečně pomůže k zaměstnání. Obecně, když tady uchazeči přijdou, tak projeví zájem, že by se chtěli rekvalifikovat, ale nemají sami žádný nápad, žádnou představu, do jakého kurzu by šli a co by tím získali. Očekávají, že jim to úřad práce vymyslí. To samozřejmě nejde, vždy tam musí být nějaká vzájemná spolupráce. Co se týče dalšího vzdělávání, tak se jedná o velmi malý počet uchazečů v řádu jednotek, co si po vyučení dodělávají maturitní obor. Obdobně tomu je i u středoškoláků s maturitou, co si dodělávají vyšší vzdělání, ať už vyšší odbornou školu nebo bakalářský, případně magisterský obor. Co se týče výučního listu, tak si nevzpomínám, že by si uchazeči dodělávali po základním vzdělání výuční list. Ochota se vzdělávat u lidí, kteří v sobě cítí potenciál, by byla, ale musí velmi dobře vyhodnotit, jestli to finančně utáhnou, jestli můžou skloubit práci, rodinu a školu.“

4. Spolupracuje úřad práce s agenturami práce při hledání zaměstnání pro uchazeče nebo je čistě na uchazeči, zda tuto možnost využije?

„Agentury práce jsou pro nás běžní zaměstnavatelé, kteří hlásí volná pracovní místa, která my dále zprostředkujeme uchazeči. To znamená, že mu tuto informaci předáme, dáme doporučení a pak ho následně agentura dočasně přiděluje k podnikatelskému subjektu, který poptává pracovní sílu. Další aktivity spojené s agenturami práce jsou čistě v kompetenci uchazeče. V současné době je v okrese přes 40 agentur práce.“

5. Spolupracuje úřad práce se základními, popřípadě středními školami například formou besed o situaci na trhu práce?

„Úřad práce dlouhodobě spolupracuje se základními školami formou informačního a poradenského střediska pro volbu povolání, kde docházejí žáci osmých a devátých tříd, aby byli informováni, jaké jsou střední školy a jaké jsou obory na těchto školách vyučovány. Z okresu nám tady docházejí v podstatě skoro všechny školy, které mají o spolupráci zájem.“

6. Mají zaměstnavatelé zájem o tvorbu společensky účelných pracovních míst?

„V současné době máme jeden program, který realizujeme tady u nás na oddělení, a sice program na podporu dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, kde můžeme poskytnout zaměstnavatelům příspěvek na společensky účelná místa a veřejně prospěšné práce. V rámci programu podporujeme uchazeče, kde je nějaký ten handicap – dlouhodobá evidence, předpoklad dlouhodobé evidence, nízké vzdělání. V minulosti, zejména v letech 2016 a 2017 zaměstnavatelé hodně využívali příspěvky na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání, protože získali příspěvek na mzdu toho zaměstnance.“

7. Z jakého důvodu jsou někteří uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce déle než 24 měsíců?

„V evidenci nad 24 měsíců zpravidla zůstávají uchazeči, kteří mají kumulaci vícero handicapů. Handicapem je nízký stupeň vzdělání, zpravidla to bývá buď základní vzdělání nebo výuční list v oboru, který dnes již není žádoucí. Navíc tito uchazeči ztratili za dobu, co jsou v evidenci, zručnost a rychlost a tím pádem nestíhají to vyžadované pracovní tempo. Bývá k tomu ještě kombinace zdravotního omezení, například problémy s tlakem, srdcem či nějaká forma zdravotního postižení. Někdy rovněž zůstávají v evidenci dlouhodobě i proto, že jejich osobnostní předpoklady vůbec nenasvědčují tomu, že by do práce chtěli.“

8. Jakým způsobem podporuje úřad práce v okrese Frýdek-Místek osoby se zdravotním postižením a zaměstnavatele zaměstnávající tyto osoby?

„V okrese Frýdek-Místek je poměrně hodně osob se zdravotním postižením. Dělají se celorepublikové statistiky evidovaných uchazečů, přičemž okres Frýdek-Místek je dlouhodobě na 6. místě ze 77 okresů, jedná se ale pouze o počet evidovaných uchazečů, nikoliv o celkový počet osob se zdravotním postižením. Od roku 2014 jsme vytvořili řadu míst, která jsou obsazena zdravotně postiženými. Ta místa fungují, samozřejmě na nich je určitá míra fluktuace, ale přiměřená tomu, že jsou určena pro osoby se zdravotními problémy. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, získali statut, že jsou zaměstnavateli uznanými na chráněném trhu práce, a tudíž mohou požádat o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, který jim pomáhá v udržení těch vytvořených a obsazených chráněných míst.“

6 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Na základě provedených analýz lze konstatovat, že ve sledovaném období 2014 – III. čtvrtletí 2019 došlo v okrese Frýdek-Místek ke zlepšení situace na trhu práce, neboť v průběhu let postupně docházelo ke snižování celkového počtu uchazečů o zaměstnání a růstu volných pracovních míst. O zlepšující se situaci rovněž vypovídá klesající počet uchazečů na jedno volné pracovní místo a téměř shodný počet dosažitelných uchazečů s celkovým počtem uchazečů o zaměstnání. Při bližším pohledu na danou problematiku však lze zjistit, že s tímto vývojem úzce souvisí také problémy vyplývající z velmi nízké nezaměstnanosti. Z pohledu samotných uchazečů o zaměstnání či zaměstnavatelů lze konstatovat, že průběhu sledovaného období dochází na trhu práce k nepříznivému vývoji, zejména pak v letech 2018 a 2019, neboť na trhu práce chybí dostatečně kvalifikovaná a odborná pracovní síla, která by odpovídala požadavkům a potřebám zaměstnavatelů a byla schopna ihned nastoupit do zaměstnání. Rovněž na trhu práce zůstávají dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči, kteří mají z důvodu zhoršeného zdravotního stavu, ztráty kvalifikace plynoucí z dlouhodobé nezaměstnanosti či neochoty pracovat potíží nalézt zaměstnání. Obecně však lze říci, že z pohledu podílu nezaměstnaných osob je situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek v porovnání s Českou republikou a Moravskoslezským krajem velmi dobrá, neboť podíl nezaměstnaných osob v okrese dosahuje dlouhodobě nižších hodnot než průměrný podíl nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji a České republice. Velmi dobrá je rovněž situace z pohledu informovanosti uchazečů o zaměstnání o možnostech, které jim úřad práce nabízí. Na trhu práce také funguje velké množství agentur práce s platným povolením Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, kterých je v okrese více než 40. V souvislosti se snahou dalšího snižování nezaměstnanosti lze doporučit zkvalitnění služeb a poradenství souvisejících s podporou malého a středního podnikání.

S výjimkou roku 2015, kdy bylo úřady práce v okrese Frýdek-Místek mezi uchazeči o zaměstnání evidováno více žen, převažují ve sledovaném období mezi uchazeči o zaměstnání mírně muži. Nejedná se o žádný významný rozdíl, který by nějakým způsobem ovlivňoval vývoj na trhu práce.

S výjimkou roku 2014, kdy bylo nejvíce uchazečů evidováno ve věkové kategorii 20-34 let, převládají mezi uchazeči o zaměstnání osoby nacházející se ve věkové kategorii nad 50 let. Osoby nacházející se v této kategorii mohou tvořit relativně ohroženou skupinu

uchazečů o zaměstnání, neboť tato skupina osob může obtížně hledat zaměstnání z důvodu vysokého věku, neochoty podstoupit rekvalifikační kurz či neschopnosti zvládat nároky kladené zaměstnavatelem na pracovní tempo. Nejméně uchazečů o zaměstnání se naopak nacházelo ve věkové kategorii do 19 let.

Z hlediska struktury uchazečů podle délky evidence se nejvíce uchazečů nacházelo v evidenci do 3 měsíců. Nejméně uchazečů bylo naopak evidováno v rozmezí 9-12 měsíců. Když se na strukturu uchazečů o zaměstnání podíváme z pohledu krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti, tak lze konstatovat, že ve sledovaném období převažují uchazeči v evidenci úřadu práce do jednoho roku, tedy krátkodobě nezaměstnaní. Tato nezaměstnanost může být ekonomice a situaci na trhu práce prospěšná, neboť lidé krátkodobě nezaměstnaní mohou být nezaměstnaní dobrovolně z důvodu změny zaměstnání, trvalého bydliště, hledání zaměstnání po ukončení studia či dalších skutečností vedoucích k optimální alokaci pracovní síly do odvětví s nedostatkem pracovníků. Problém na trhu práce představují dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, mezi kterými v okrese Frýdek-Místek převažují osoby v evidenci nad 24 měsíců. (Ve sledovaném období se v evidenci nad 24 měsíců nachází 57-70 % dlouhodobě evidovaných uchazečů). Ve většině případů se jedná o uchazeče, kteří mají kumulaci vícero handicapů. Zejména se jedná o nízké vzdělání – základní vzdělání či výuční list v oboru, který dnes již není žádoucí, zdravotní omezení zamezující osobě pracovat například v třísměnném provozu či určitý stupeň zdravotního postižení. Najdou se však i osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané z důvodu neochoty pracovat. Možným řešením tohoto problému by mohlo být snížení dávek v hmotné nouzi vedoucí ke zvýšení motivace dlouhodobě nezaměstnaných osob k hledání zaměstnání. S tímto opatřením se však naskytá otázka, zda by tato opatření nevyvolala u osob zvyklých žít s velice nízkým příjmem, horší negativní sociálně-patologické jevy jako zvýšenou kriminalitu, změny chování k jiným lidem a podobně. Dalším opatřením vedoucím ke snížení délky evidence a celkově nezaměstnanosti by mohlo být snížení podpory v nezaměstnanosti o 5 % a zkrácení doby vyplácení o 2 měsíce osobám, kterým je tato podpora poskytována. V praxi by tento návrh vypadal následovně. Pro uchazeče o zaměstnání, který ukončil zaměstnání z vlastní vůle, by se výše podpory v nezaměstnanosti snížila ze 45 % na 40 % průměrného měsíčního výdělku. Uchazeči, se kterými byl ukončen pracovní poměr výpovědí, by v prvních dvou měsících dostávali 60 % místo 65 %, v následujících dvou měsících 45 % namísto 50 % a po zbytek podpůrní doby 40 % průměrného měsíčního výdělku. Doba poskytování této

podpory by se u žadatelů do 50 let snížila z 5 na 3 měsíce, u žadatelů ve věku 50-55 let z 8 na 6 měsíců a u žadatelů nad 55 let by se podpůrná doba snížila na 9 měsíců. V souvislosti s tímto snížením rovněž navrhuji snížení maximální výše podpory v nezaměstnanosti na 0,50 násobek průměrné měsíční mzdy. V rámci snižování nezaměstnanosti úřad práce ČR v okrese Frýdek-Místek rovněž realizuje program na podporu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů formou poskytování příspěvku zaměstnavatelům na tvorbu společensky účelných pracovních míst.

V rámci vzdělávání úřady práce v okrese Frýdek-Místek dlouhodobě spolupracují se základními školami formou informačního a poradenského střediska pro volbu povolání, ve kterém dostávají žáci osmých a devátých tříd informace o středních školách a oborech, které jsou na těchto školách vyučovány. Spolupráce se středními školami již neprobíhá. Proto by bylo dobré rozšířit tuto poradenskou činnost i na střední školy s maturitou, na kterých by probíhaly besedy, přednášky či další akce na podporu informovanosti studentů zejména o oborech na vyšších odborných či vysokých školách, které jsou perspektivní z hlediska budoucího uplatnění na trhu práce či oborů, ve kterých je dlouhodobý nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Tato činnost by ovšem vyžadovala i jistou míru spolupráce úřadu práce a škol v celostátním měřítku. Z pohledu vzdělání je vývoj na trhu práce v okrese následující. Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo na úřadech práce v okrese Frýdek-Místek evidováno se základním, středním odborným a úplným středním vzděláním. Pro tyto uchazeče bylo rovněž vytvořeno ve sledovaném období nejvíce pracovních příležitostí. Nejméně uchazečů o zaměstnání bylo naopak evidováno v kategorii bez vzdělání či s nižším středním a vyšším odborným vzděláním. Této situaci částečně odpovídal i vývoj pracovních míst, neboť pro uchazeče bez vzdělání či s nižším středním vzděláním bylo za sledované období evidováno nejméně pracovních příležitostí. S výjimkou skupiny uchazečů o zaměstnání bez vzdělání, která zaznamenala v některých letech i mírný nárůst počtu uchazečů, byl ve všech vzdělanostních skupinách vývoj uchazečů čistě klesající, tzn., že ve všech sledovaných letech docházelo pouze k poklesu uchazečů o zaměstnání. S výjimkou kategorií úplného středního všeobecného, středního odborného a vyššího odborného vzdělání, které zaznamenaly v některých letech i mírný pokles volných pracovních míst, byl vývoj pracovních příležitostí čistě rostoucí, tzn., že ve všech sledovaných letech docházelo pouze k růstu volných pracovních míst. V souvislosti s růstem volných pracovních míst došlo v některých vzdělanostních skupinách k nabídce většího počtu volných pracovních míst než byl počet uchazečů na tato

místa. S ohledem na situaci na trhu práce, kdy je v okrese Frýdek-Místek převaha uchazečů se základním či středním vzděláním, lze rovněž doporučit přednášky, workshopy, besedy či další akce vedené pracovníky úřadu práce, odborníky, popřípadě lidmi, kteří se danou problematikou zabývají a spojené s prezentací informací a výhod plynoucích z dalšího vzdělávání a následného uplatnění na trhu práce. Otázkou je, s jakým ohlasem se tato činnost setká, neboť ochota lidí se dále vzdělávat pro získání zaměstnání je velmi nízká. O této skutečnosti svědčí i malý počet uchazečů o zaměstnání, kteří si v průběhu evidence na úřadu práce či hledání zaměstnání dodělávali maturitu, popřípadě vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání. Nastíněná situace je velmi obtížně řešitelná, neboť neexistuje žádný způsob, jak uchazeče přimět k dalšímu vzdělávání.

V rámci vzdělávání lze také hovořit o rekvalifikačních kurzech. O rekvalifikační kurzy jeví v okrese Frýdek-Místek zájem zejména uchazeči do věkové hranice 40 let či uchazeči, kteří věří, že po dokončení rekvalifikačního kurzu naleznou zaměstnání. Obecně však lze říci, že i přes skutečnost, že jsou tyto kurzy hrazeny úřadem práce, je zájem uchazečů o rekvalifikační kurzy nízký. Rovněž tato situace je obtížně řešitelná, neboť záleží čistě na uchazeči, zda se pro tuto možnost rozhodne. Přispět k řešení této situace by mohlo zajištění pracovního místa uchazeči ještě před dokončením rekvalifikačního kurzu či v okamžiku nástupu na tento kurz. Další možností, jak zviditelnit rekvalifikační kurzy a motivovat uchazeče k absolvování kurzu, je beseda s bývalými absolventy těchto kurzů, kteří by mohli potenciálním váhajícím zájemcům sdělit mnoho podstatných informací o průběhu kurzu, možnostech, které se jim po absolvování kurzu naskytly, motivech, které je vedly k zapsání se do kurzu a dalších důležitých informací vztahujících se k tématu tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Z pohledu vývoje pracovních příležitostí dle hlavní třídy CZ-ISCO je vývoj na trhu práce následující. Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo v okrese Frýdek-Místek evidováno ve třídách 9. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, 5. pracovníci ve službách a prodeji a 4. úředníci. Této situaci částečně odpovídal i vývoj počtu volných pracovních míst, neboť pro uchazeče v třídách 9. a 5. bylo ve sledovaném období evidováno nejvíce pracovních příležitostí. Nejméně uchazečů o zaměstnání bylo naopak evidováno ve třídách 0. zaměstnanci v ozbrojených službách, 6. kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství a 1. zákonodárci a řídicí pracovníci. Pro uchazeče v těchto třídách bylo rovněž vytvořeno nejméně pracovních příležitostí. S výjimkou třídy 0., která zaznamenala mírný nárůst uchazečů o zaměstnání, byl vývoj ve všech třídách vývoj uchazečů o zaměstnání čistě klesající,

tzn., že ve všech sledovaných letech docházelo pouze k poklesu uchazečů o zaměstnání. S výjimkou třídy 0., ve které nebyly po celé sledované období evidována žádná volná pracovní místa, byl vývoj počtu volných pracovních míst ve všech třídách, i přes mírný pokles volných míst v některých letech rostoucí. Ve třídě 7. řemeslníci a opraváři bylo v roce 2018 a I.-III. čtvrtletí 2019 evidováno více volných pracovních míst než uchazečů na tato pracovní místa. S ohledem na tuto skutečnost lze doporučit základním školám zlepšit spolupráci se středními školami, které poskytují vzdělání v řemeslných oborech, firmami podnikajícími v řemeslných činnostech či poptávajícími uchazeče o zaměstnání s tímto stupněm vzdělání či podnikateli. Základní školy byly vybrány z toho důvodu, že v devátých třídách žáci volí typ střední školy, na které se budou dále vzdělávat. Spolupráce s firmami by mohla probíhat formou besed s vedoucími pracovníky, majiteli či dalšími lidmi zodpovědnými za komunikaci s veřejností, popřípadě za vzdělávání pracovníků. Tato spolupráce by rovněž mohla být realizována formou exkurzí žáků osmých a devátých tříd do dílen firem s možností vyzkoušení si lehčích pracovních úkonů na „vlastní kůži“. V souvislosti s rozvojem zájmu žáků základních škol o řemeslné obory je rovněž důležité prohlubovat jejich zájem formou zavedení dílen v rámci vyučování či navýšení počtu vyučovacích hodin manuálně zaměřených předmětů. Zájem žáků o řemeslné obory by rovněž mohlo zvýšit zavedení prospěchových stipendií na středních školách s řemeslně zaměřenými obory.

Z hlediska vývoje pracovních příležitostí pro absolventy a mladistvé lze konstatovat, že situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek je velmi dobrá, neboť s výjimkou roku 2018, který zaznamenal pokles volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé, docházelo po celé sledované období k růstu pracovních míst pro tuto skupinu osob. Tento růst byl rovněž doprovázen čistě klesajícím vývojem uchazečů o zaměstnání. Od roku 2016 je na trhu práce ve výše zmíněném okrese více volných pracovních míst než počet uchazečů na tato volná pracovní místa.

Značně odlišný vývoj pracovních příležitostí, lze pozorovat pro skupinu osob se zdravotním postižením. I přes pokles uchazečů o zaměstnání a růst volných pracovních míst je v okrese stále velice nízký počet pracovních příležitostí. Tato situace je do jisté míry způsobena rozsáhlým počtem osob se zdravotním postižením mezi uchazeči. Na základě celorepublikových statistik se okres Frýdek-Místek dlouhodobě umísťuje na 6. místě ze 77 okresů s počtem evidovaných uchazečů se zdravotním postižením. Tuto situaci se úřady práce snaží řešit budováním chráněným míst a poskytováním příspěvku

na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům, kteří tato místa pomáhají vytvářet.

Příznivý vývoj na trhu práce rovněž zaznamenal vývoj pracovních příležitostí pro cizince s požadavkem na zaměstnaneckou kartu, neboť v celém sledovaném období docházelo k nárůstu počtu volných pracovních míst pro cizince. Tato situace nasvědčuje tomu, že čím dál více zaměstnavatelů je ochotno nabízet práci či zaměstnávat osoby cizí státní příslušnosti. V souvislosti s tímto vývojem lze doporučit pokračovat ve vytváření pracovních míst, neboť právě cizinci mohou být zaměstnávání na pozicích, na kterých je dlouhodobý nedostatek zaměstnanců či pozicích, o které není zájem ze strany občanů České republiky.

ZÁVĚR

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo analyzovat trh práce v okrese Frýdek-Místek v letech 2014 – III. čtvrtletí 2019 s ohledem na vývoj pracovních příležitostí, zaměstnanosti a nezaměstnanosti, neboť právě nezaměstnanost patří k základním makroekonomickým ukazatelům, pomocí kterých lze popisovat ekonomický a hospodářský vývoj dané země. Hlavního cíle bakalářské práce bylo v praktické části dosaženo zejména pomocí analýzy sekundárních a interních zdrojů dat poskytnutých kontaktním pracovištěm úřadu práce ČR v okrese Frýdek-Místek. Kontaktní pracoviště úřadu práce ČR ve Frýdku-Místku bylo vybráno, neboť zodpovídá za zpracování dat za celý okres. Pro analýzu podílu nezaměstnaných osob v praktické části byly rovněž okrajově využity sekundární data Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Dále bylo hlavního cíle bakalářské práce dosaženo pomocí dvou dílčích cílů. Prvním dílčím cílem bakalářské práce bylo provedení kritické literární rešerše, vztahující se k problematice trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti, kterého bylo dosaženo využitím zejména českých odborných publikací zabývajících se zmiňovanou tematikou. K dosažení prvního dílčího cíle, popsaného v teoretické části, byly rovněž použity internetové zdroje Českého statistického úřadu, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ministerstva vnitra ČR a Národního ústavu pro vzdělávání. Druhým dílčím cílem vztahujícím se k praktické části práce bylo stručně charakterizovat okres Frýdek-Místek pomocí informací dostupných na webových stránkách Českého statistického úřadu. Hlavního cíle bylo rovněž dosaženo pomocí polostrukturovaného rozhovoru realizovaného formou otevřených otázek s vedoucí oddělení trhu práce na kontaktním pracovišti úřadu práce ČR ve Frýdku-Místku. Pro názornější a snadnější pochopení zpracované práce byly jak v teoretické, tak v praktické části práce využito tabulek, grafů a mediánu.

Obecně lze říci, že ve sledovaném období došlo k pozitivnímu vývoji na trhu práce, neboť podíl nezaměstnaných osob v okrese dlouhodobě klesá. S tímto poklesem rovněž souvisí růst počtu volných pracovních míst a snížení uchazečů o zaměstnání. Příznivému vývoji rovněž nasvědčuje porovnání PNO v okrese F-M, s PNO v Moravskoslezském kraji a České republice. Vývoj na trhu práce však nemůžeme hodnotit pouze na základě této skutečnosti, neboť zahrnuje pouze jeden úhel pohledu. Pro spolehlivou analýzu je důležité pohlédnout na danou problematiku jak ze strany uchazečů o zaměstnání, zaměstnavatelů, tak dalších skutečností, které jsou podrobně popsány v praktické části této bakalářské práce.

Téma trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti je značně obsáhlé, tudíž lze v práci pokračovat podrobnější analýzou nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, ostatních ukazatelů nezaměstnanosti či dalších dat, která jsou dále úřady práce v České republice, popřípadě Ministerstvem práce a sociálních věcí sledována. V rámci trhu práce lze taky práci rozšířit o bližší analýzu strany poptávky či činnosti úřadu práce. V práci lze také pokračovat formou srovnání výše analyzovaných dat s ostatními okresy, kraji, popřípadě vývojem za celou Českou republiku.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA, 2010. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 292 s. ISBN 978-807-3802-455.

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA, 2010. *Mikroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 261 s. ISBN 978-807-3802-806.

DOHNALOVÁ, Zuzana, 2014. *Mikroekonomie*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, 185 s. ISBN 978-80-8154-033-2.

HOLMAN, Robert, 2016. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6.

JUREČKA, Václav, 2017. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 368 s. ISBN 978-802-7102-518.

JUREČKA, Václav, 2018. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 398 s. ISBN 978-80-271-0146-7.

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS, 2010. *Economics*. Nineteenth edition. New York: McGraw-Hill Education, 715 s. ISBN 978-007-126383-2.

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

VLČEK, Josef, 2016. *Ekonomie a ekonomika*. 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 555 s. ISBN 978-80-7552-190-3.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Absolventi škol a mladiství, ©2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/absolventi-skol-a-mladistvi>

Administrativní rozdělení okresu Frýdek-Místek – stav k 1.1.2016, ©2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11288/17832680/cz0802adm16.png/5b62a9ec-06cd-4489-9977-cb66bd0c00cd?version=1.1&t=1503925305400>

CZ-ISCO, ©2020. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/3435234/Metodika+za%C5%99azov%C3%A1n%C3%AD+zam%C4%9Bstn%C3%A1n%C3%AD+do+CZ-ISCO+pro+%C3%BA%C4%8Dely+statistiky+trhu+pr%C3%A1ce.pdf/ec5f1d77-e25c-4bb5-94e3-e87c7938d58e?t=1492761772323>

Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob, ©2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>

Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, ©2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

Charakteristika okresu Frýdek-Místek, ©2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_frydek_mistek

Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO), ©2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace-zamestnani-cz-isco-n-f4yhpe3xt8>

Metodická příručka, ©2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/metodicka_prirucka_1.pdf/1607eef6-476b-47b6-af64-a426699ac52a?version=1.0

Moravskoslezský kraj, ©2020. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/699219/Region%C3%A1ln%C3%AD_profil_Moravskoslezsk%C3%BD_kraj_2018.pdf/791d0747-1ca9-c506-6c37-38eabf1c6da1

Orientace ve vzdělávací soustavě a ve vzdělávací nabídce, ©2020. *Infoabsolvent* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-4-14>

Přehled číselníků, klasifikací a převodníků používaných v resortu školství, ©2020. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/prehled-ciselniku-klasifikaci-a-prevodniku-pouzivanych-v>

Rozvoj vzdělání, ©2011-2020. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/trv>

Správa na úseku zaměstnanosti, ©2019. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2020-03-14].
Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>

Střední vzdělání, ©2011-2020. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. [cit. 2020-03-14].
Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/stredni-vzdelavani>

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), ©2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-03-14].
Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vyказы/vyberove_setreni_pracovnich_sil

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠKP – metodika, ©2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Zaměstnanecké karty pro cizince v České republice, ©2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pro-cizince>

Zaměstnanecká karta, ©2019. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

Zákon č. 435/2004 sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Příručka pro personální agentu a odměňování zaměstnanců*. [online]. [cit. 2020-03-14]. Dostupné také z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004

Interní data úřadu práce ČR poskytnutá kontaktním pracovištěm úřadu práce ČR ve Frýdku-Místku.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Tržní nabídka práce (Dohnalová, 2014, s.133)	15
Obrázek 2 Individuální nabídka práce (Jurečka, 2018, s.263).....	16
Obrázek 3 Křivka tržní poptávky po práci (Samuelson, 2010, s.259).....	17
Obrázek 4 Rovnováha na trhu práce (Dohnalová, 2014, s.136).....	18
Obrázek 5 Beveridgeova křivka (Jurečka, 2017, s.159).....	25
Obrázek 6 Beveridgeova křivka s typy nezaměstnanosti (Jurečka, 2017, s.161).....	26
Obrázek 7 Krátkodobá Phillipsova křivka (Jurečka, 2017, s.177)	37
Obrázek 8 Dlouhodobá Phillipsova křivka (Jurečka, 2017, s.177)	38
Obrázek 9 Administrativní rozdělení okresu Frýdek-Místek (CZSO, ©2020)	40
Obrázek 10 Počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020).....	42
Obrázek 11 Vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020).....	43
Obrázek 12 Dosažitelní uchazeči o zaměstnání v okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020).....	44
Obrázek 13 Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví v okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020).....	46
Obrázek 14 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020).....	47
Obrázek 15 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese F-M podle délky evidence (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020).....	49
Obrázek 16 podíl nezaměstnaných osob v okrese F-M v porovnání s MSK a ČR v letech 2014-2018 (vlastní zpracování, MPSV, ÚP F-M, ©2020)	52
Obrázek 17 Čtvrtletní vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese F-M v letech 2014 – III. čtvrtletí 2019 (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020)	52
Obrázek 18 Počet volných pracovních míst pro OZP a uchazeči o zaměstnání (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020).....	66
Obrázek 19 Počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé a uchazeči o zaměstnání (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020).....	67
Obrázek 20 Vývoj volných pracovních míst pro cizince v letech 2015-2018 (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020).....	68

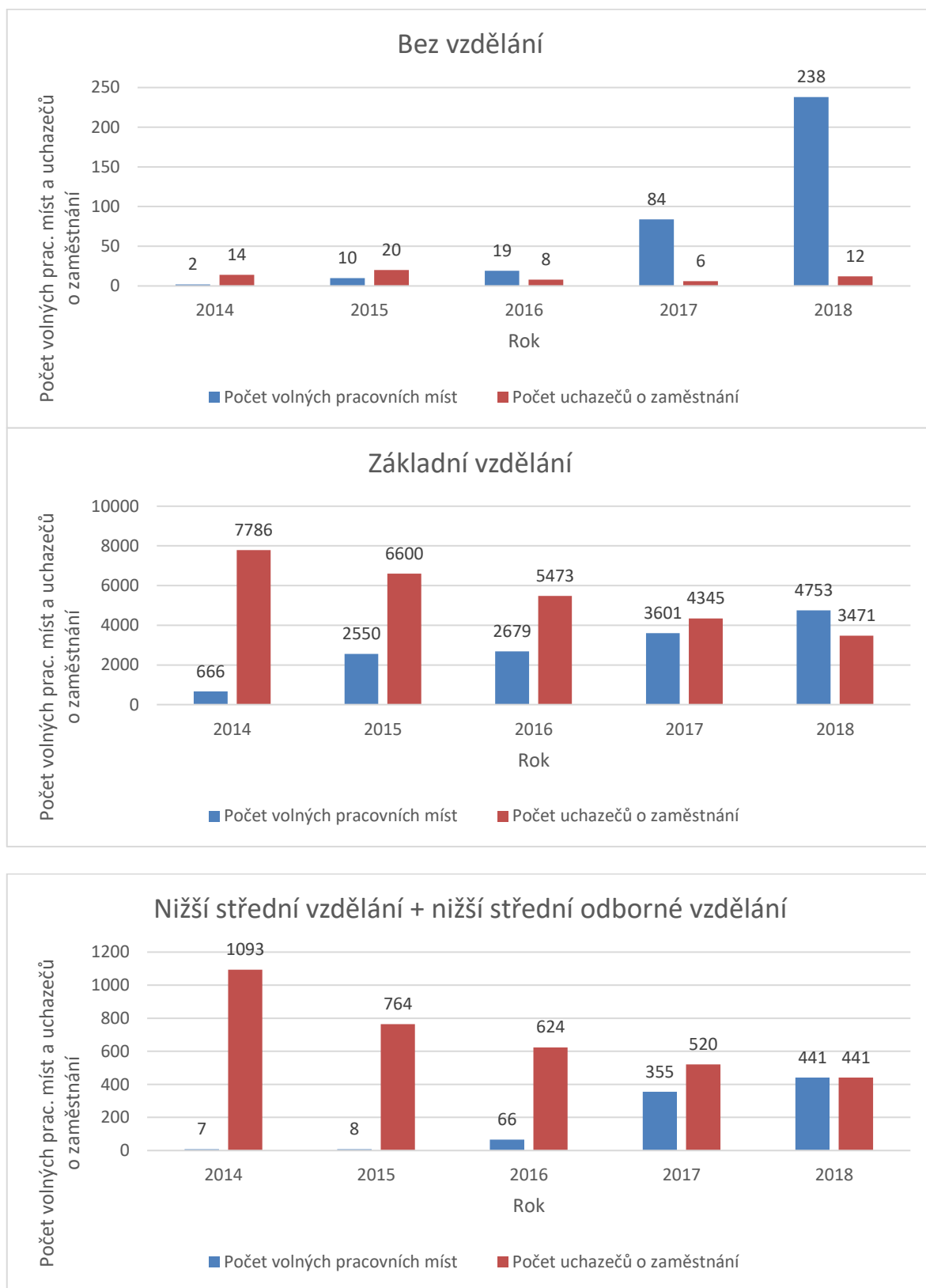
SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost v okrese F-M (vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020).....	49
Tabulka 2 Klasifikace vzdělání podle KKO V (Vlastní zpracování, ÚP F-M, ©2020).....	53
Tabulka 3 Vztah mezi hlavními třídami a úrovněmi dovedností v klasifikaci CZ-ISCO (Vlastní zpracování, CZSO, ©2020).....	60

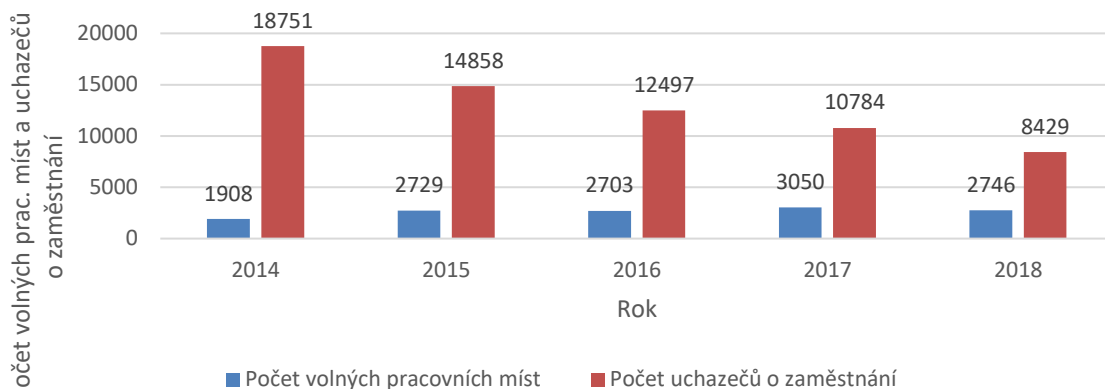
SEZNAM PŘÍLOH

- PI** Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa podle vzdělání v okrese F-M
- PII** Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa podle CZ-ISCO v okrese F-M

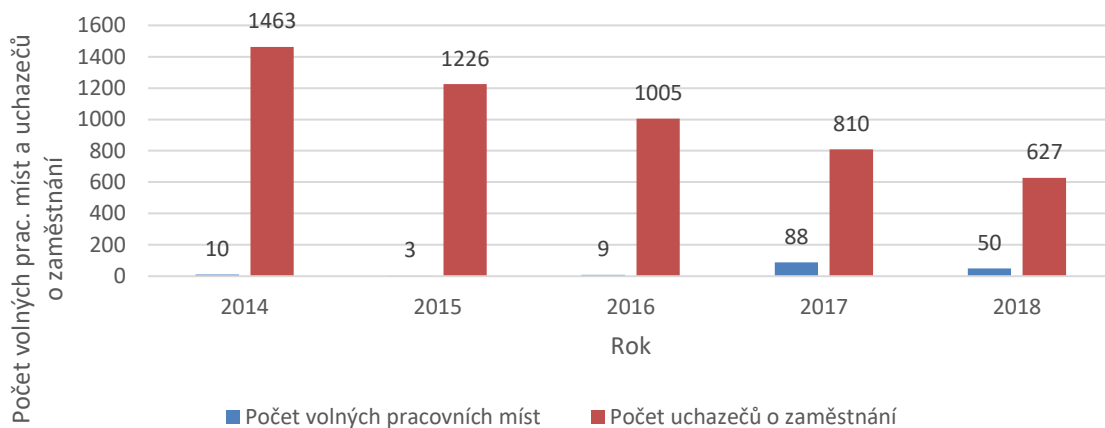
PŘÍLOHA P I: POČET UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA PODLE VZDĚLÁNÍ V OKRESE F-M



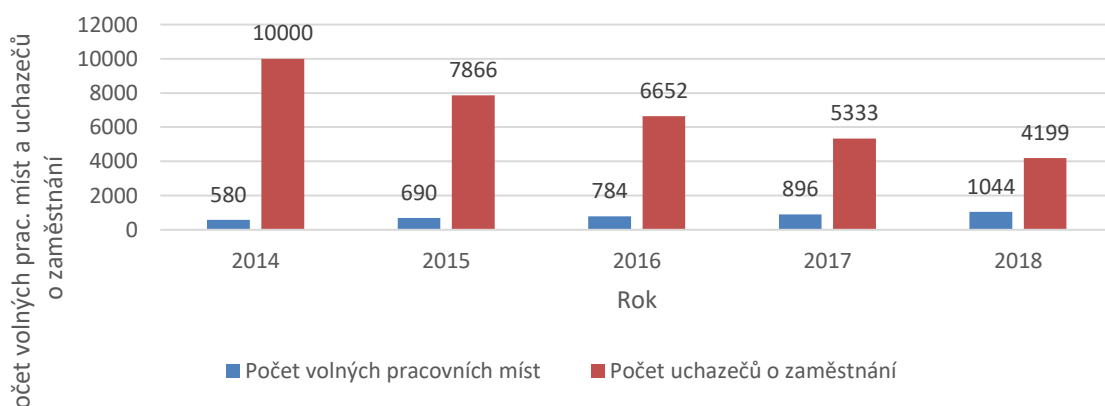
Střední odborné vzdělání (vyučen) + SOV bez maturity a vyučení

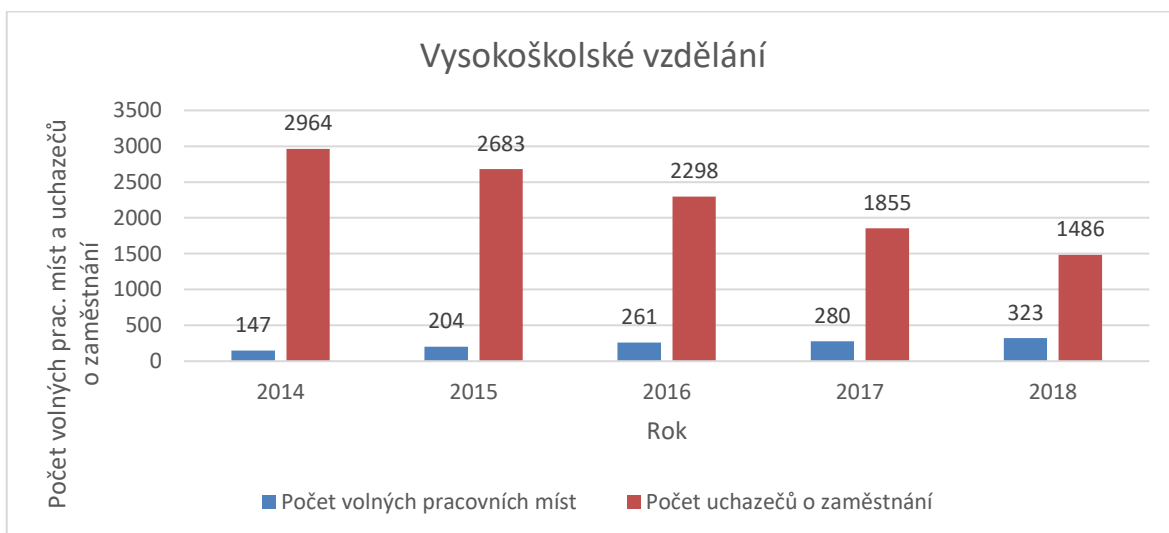
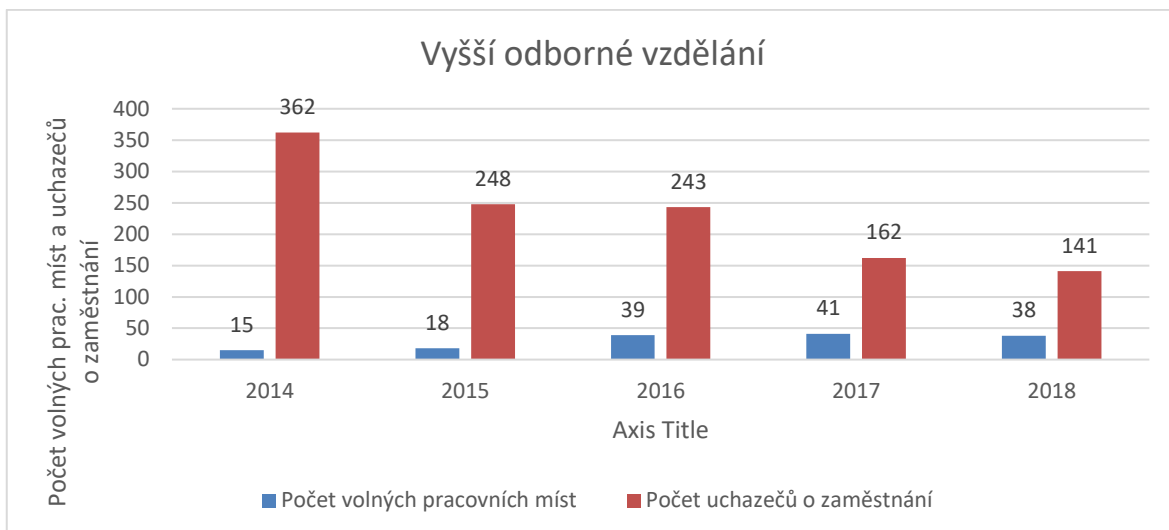


Úplné střední všeobecné vzdělání



Úplné střední odborné vzdělání (vyučení s maturitou) + ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)





Volná pracovní místa podle vzdělání	2014	2015	2016	2017	2018	I.-III. Q 2019
Bez vzdělání	2	10	19	84	238	163

Volná pracovní místa podle vzdělání	2014	2015	2016	2017	2018	I.-III. Q 2019
Neúplné základní vzdělání	0	0	1	0	1	10
Základní vzdělání + praktická škola	666	2 550	2 678	3 601	4 752	3 770
Základní vzdělání	666	2550	2679	3601	4753	3780

Volná pracovní místa podle vzdělání	2014	2015	2016	2017	2018	I.-III. Q 2019
Nižší střední vzdělání	2	5	27	83	102	34
Nižší střední odborné vzdělání	5	3	39	272	339	293
Střední odborné vzdělání (vyučení)	1 907	2 726	2 694	3 045	2 700	1 891
Střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	1	3	9	5	46	1
ÚSV vzdělání	10	3	9	88	50	25
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	15	15	34	99	115	80
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	565	675	750	797	929	654
Střední vzdělání	2505	3430	3562	4389	4281	2978

Volná pracovní místa podle vzdělání	2014	2015	2016	2017	2018	I.-III. Q 2019
Vyšší odborné vzdělání	15	18	39	41	38	28
Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři	0	0	0	0	0	1
Vyšší odborné vzdělání	15	18	39	41	38	29

Volná pracovní místa podle vzdělání	2014	2015	2016	2017	2018	I.-III. Q 2019
Bakalářské vzdělání	19	25	90	109	131	130
Vysokoškolské vzdělání	127	178	171	171	192	178
Doktorské vzdělání (vědecká výchova)	1	1	0	0	0	0
Vysokoškolské vzdělání	147	204	261	280	323	308

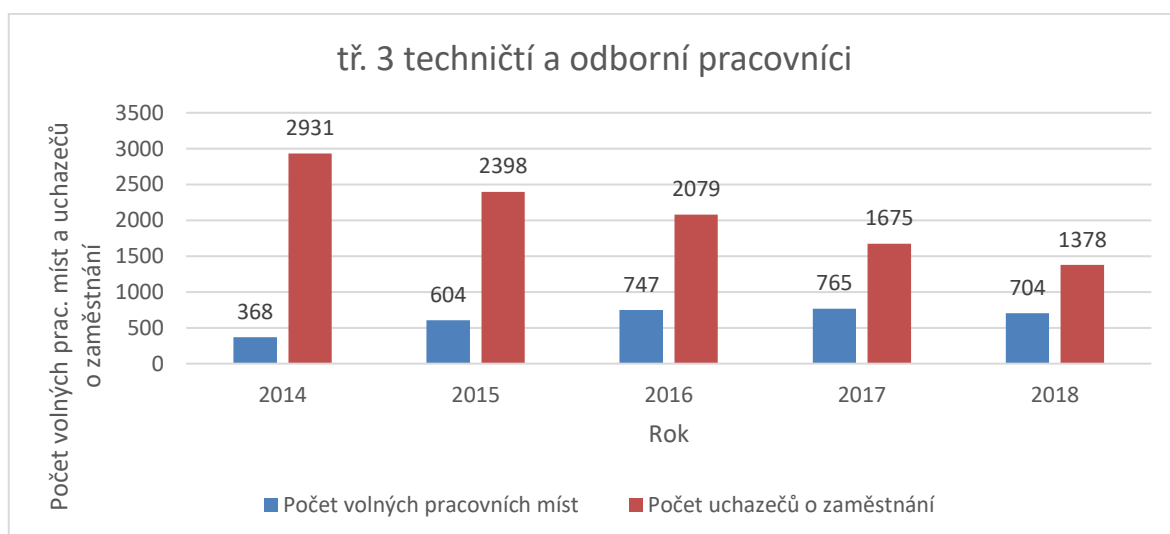
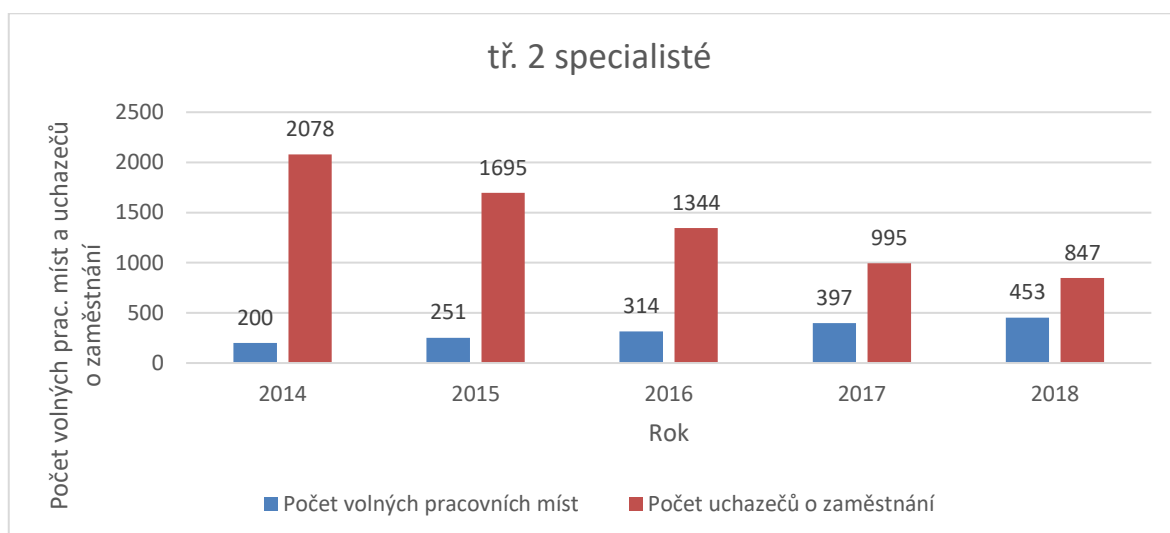
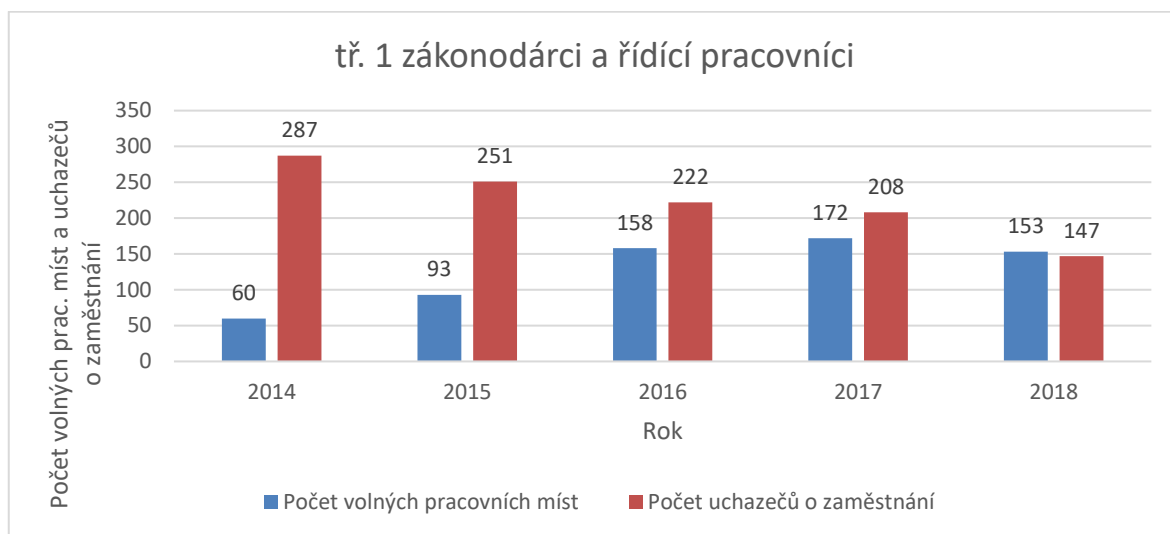
uchazeči o zaměstnání	2014	2015	2016	2017	2018	I.-III. Q 2019
Bez vzdělání	14	20	8	6	12	7
uchazeči o zaměstnání	2014	2015	2016	2017	2018	I.-III. Q 2019
Neúplné základní vzdělání	27	14	12	18	21	18
Základní vzdělání + praktická škola	7 759	6 586	5 461	4 327	3 450	2 177
Základní vzdělání	7786	6600	5473	4345	3471	2195

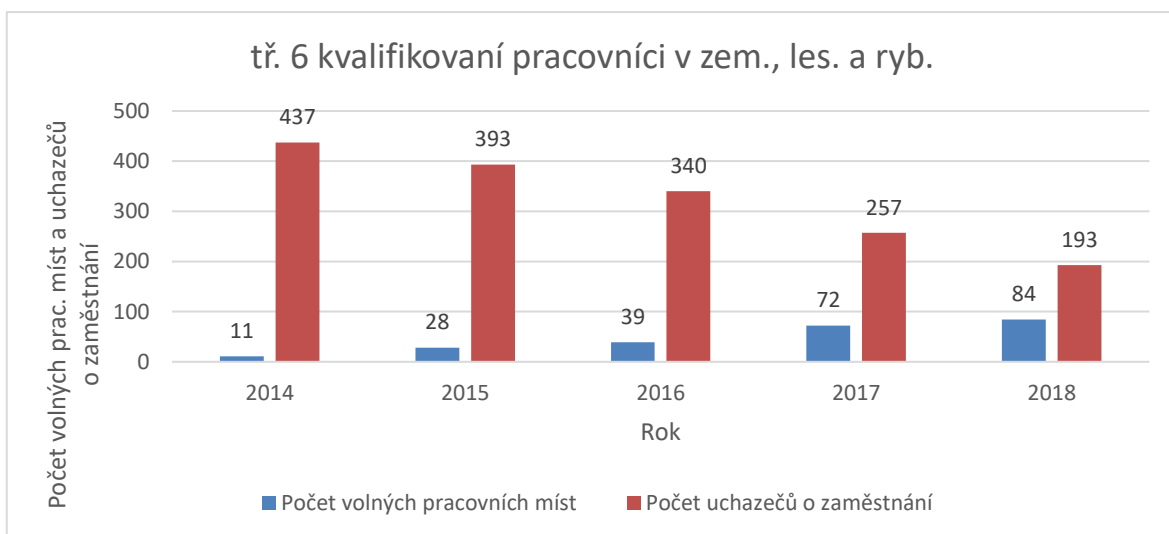
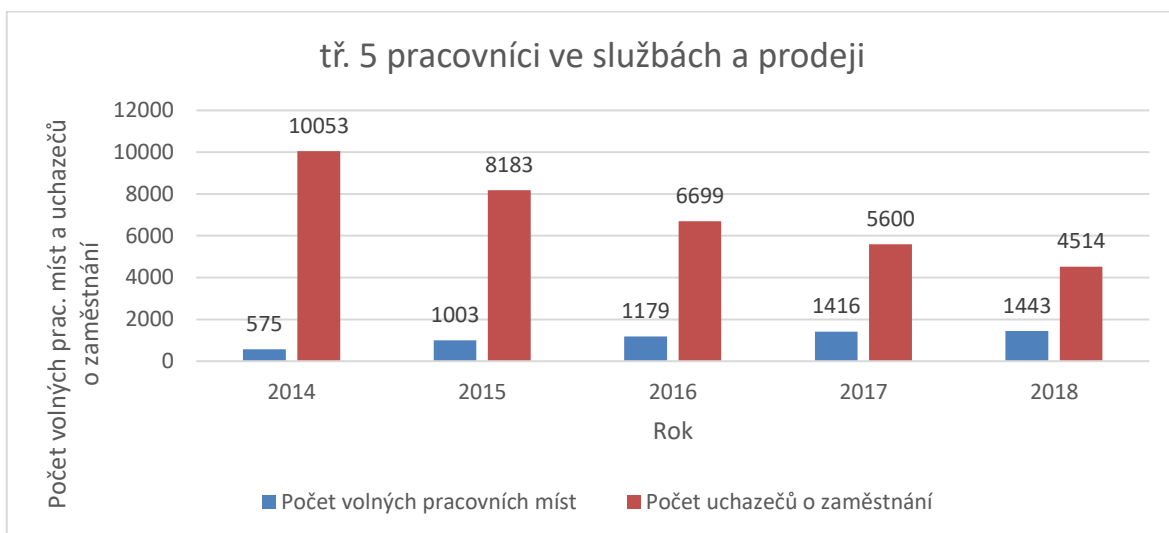
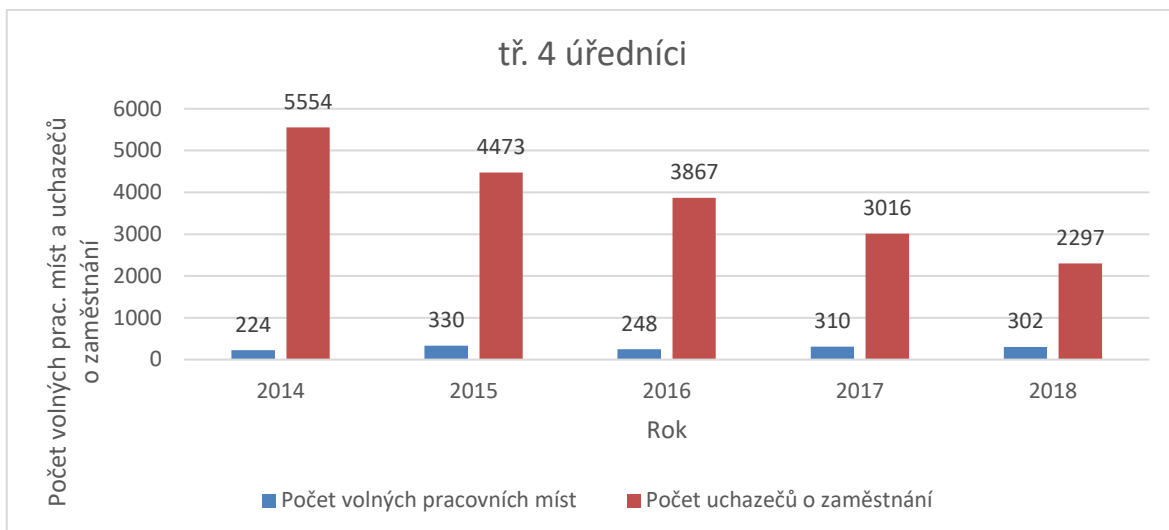
uchazeči o zaměstnání	2014	2015	2016	2017	2018	I.-III. Q 2019
Nižší střední vzdělání	1	3	0	0	0	2
Nižší střední odborné vzdělání	1 092	761	624	520	441	265
Střední odborné vzdělání (vyučen)	18 568	14 688	12 338	10 651	8 349	5 439
Střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	183	170	159	133	80	53
ÚSV vzdělání	1 463	1 226	1 005	810	627	473
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	2 109	1 680	1 372	1 082	826	591
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	7 891	6 186	5 280	4 251	3 373	2 239
Střední vzdělání	31307	24714	20778	17447	13696	9062

uchazeči o zaměstnání	2014	2015	2016	2017	2018	I.-III. Q 2019
Vyšší odborné vzdělání	362	248	243	159	139	115
Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři	0	0	0	3	2	1
Vyšší odborné vzdělání	362	248	243	162	141	116

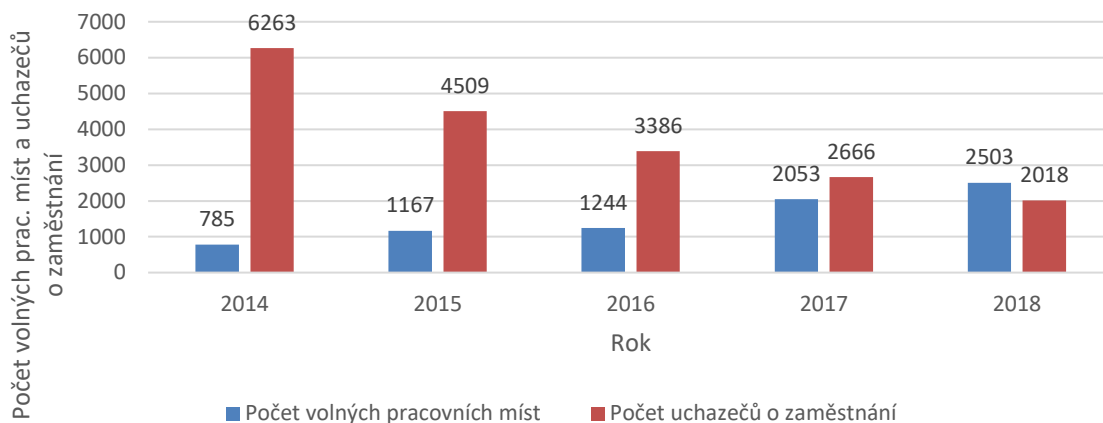
uchazeči o zaměstnání	2014	2015	2016	2017	2018	I.-III. Q 2019
Bakalářské vzdělání	795	690	576	484	381	291
Vysokoškolské vzdělání	2 121	1 933	1 678	1 330	1 070	759
Doktorské vzdělání (vědecká výchova)	48	60	44	41	35	34
Vysokoškolské vzdělání	2964	2683	2298	1855	1486	1084

PŘÍLOHA P 2: POČET UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA PODLE CZ-ISCO V OKRESE F-M

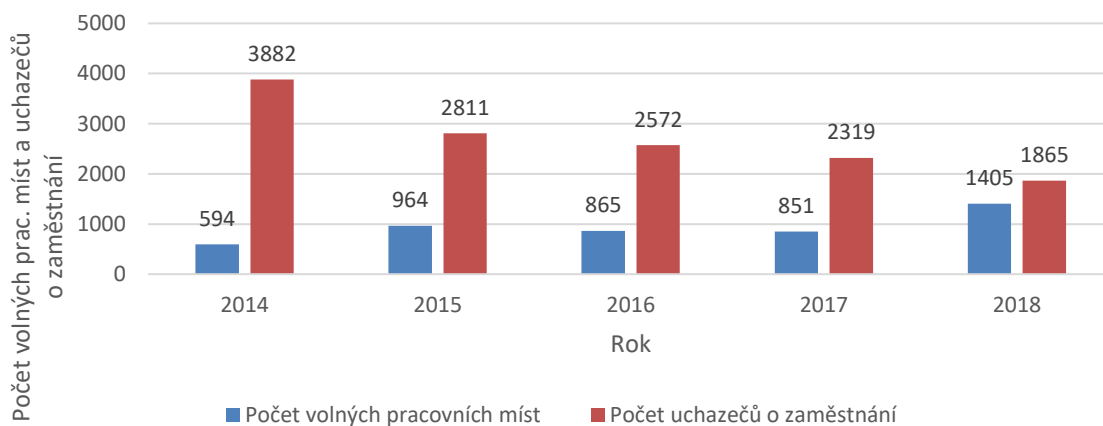




tř. 7 řemeslníci a opraváři



tř. 8 obsluha strojů a zařízení, montéři



tř. 9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

