

# **Analýza a vývoj trhu práce ve vztahu k ekonomice Olomouckého kraje**

Martin Vachata

---

Bakalářská práce  
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav podnikové ekonomiky  
akademický rok: 2014/2015

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Martin Vachata**  
Osobní číslo: **M11252**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management a ekonomika**  
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Analýza a vývoj trhu práce ve vztahu k ekonomice Olomouckého kraje**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

#### I. Teoretická část

- V uspořádaném přehledu prezentujte znalosti z teoretického okruhu trhu práce a jeho segmentace.

#### II. Praktická část

- Analyzujte současný trh práce a jeho vývoj v Olomouckém kraji.
- Predikujte další vývoj a potenciál trhu práce v tomto kraji v příštích letech.
- Promítněte vliv politiky zaměstnanosti na ekonomiku Olomouckého kraje.
- Navrhněte vhodné aktivní opatření pro Olomoucký kraj.

### Závěr

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

Seznam odborné literatury:

**BECKER, Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with special Reference to Education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993, 140 s. ISBN 978-022-6041-223.**

**BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.**

**DOHNALOVÁ, Zuzana. Mikroekonomie I: studijní pomůcka pro distanční studium. 3. upr. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2011, 201 s. ISBN 978-80-7318-986-0.**

**MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jiří Macháček**  
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva  
Datum zadání bakalářské práce: **16. února 2015**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **15. května 2015**

Ve Zlíně dne 16. února 2015



prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
*děkanka*



doc. Ing. Boris Popesko, Ph.D.  
*ředitel ústavu*

# PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

## Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním 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 bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk 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 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 – 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 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 bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem 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 bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně dne 11.5. 2015

Martin Vachata  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou trhu práce, a to především nezaměstnaností v Olomouckém kraji a jejím vlivu na krajskou ekonomiku. Cílem je analyzovat vývoj a současný stav trhu práce, uplatňovanou politiku zaměstnanosti, a zjistit, zda je možné současnou situaci zlepšit.

Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část popisuje trh práce a jeho složky na základě literatury od různých autorů. V praktické části je analyzován dopad politiky zaměstnanosti na ekonomiku Olomouckého kraje, vývoj a současný stav trhu práce a predikován jeho budoucí vývoj. Zakončena bude mými vlastními doporučeními.

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

## **ABSTRACT**

This thesis deals with the topic of labour market – especially unemployment in the Olomouc region and its influence on the region's economy. The aim is to analyze progression and current status of the labour market, usage of the labour policy and to find out, if it is possible to improve the actual situation.

Thesis is divided into two parts – theoretical and practical part. Theoretical part describes the labour market and its components, based on the literature from different writers. In practical part is analyzed impact of the labour policy on the economy of Olomouc region, as well as development and current status of the labour market, after its future development is predicted. The end of the thesis will be focused on my own proposals.

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

Tímto bych rád poděkoval vedoucímu mé bakalářské práce, panu Ing. Jiřímu Macháčkovi, za jeho ochotu práci mi vést a dopomoci mi tak k zakončení bakalářského studia.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 TRH PRÁCE</b> .....	<b>12</b>
1.1 Hlavní funkce trhu práce .....	12
1.2 Nabídka práce.....	13
1.2.1 Individuální nabídka práce .....	13
1.2.2 Tržní nabídka práce .....	14
1.3 Poptávka po práci.....	15
1.4 Rovnováha na trhu práce .....	16
1.5 Segmentace trhu práce.....	17
1.5.1 Primární a sekundární trh práce .....	17
1.5.2 Formální a neformální trh práce .....	18
1.5.3 Interní a externí trh práce .....	18
<b>2 TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU</b> .....	<b>20</b>
2.1 Vliv vzdělání na lidský kapitál .....	20
<b>3 ZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>22</b>
3.1 Politika zaměstnanosti.....	22
3.1.1 Nástroje politiky zaměstnanosti .....	23
Legislativní nástroje.....	23
Finanční nástroje.....	24
Institucionální nástroje.....	24
3.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	24
3.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti.....	25
<b>4 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>26</b>
4.1 Míra nezaměstnanosti .....	26
4.2 Segmentace nezaměstnanosti.....	28
4.2.1 Frikční nezaměstnanost .....	28
4.2.2 Strukturální nezaměstnanost .....	28
4.2.3 Cyklická nezaměstnanost .....	28
4.2.4 Dobrovolná nezaměstnanost .....	29
4.2.5 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	29
4.2.6 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost .....	30
4.3 Sociální důsledky nezaměstnanosti .....	31
<b>5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI</b> .....	<b>32</b>
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>33</b>
<b>6 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR</b> .....	<b>34</b>
6.1 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR.....	34
6.2 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR.....	35
<b>7 TRH PRÁCE V OLOMOUCKÉM KRAJI</b> .....	<b>36</b>

7.1	SPECIFIKACE OLOMOUCKÉHO KRAJE.....	36
7.2	SWOT ANALÝZA OLOMOUCKÉHO KRAJE.....	37
7.3	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V OLOMOUCKÉM KRAJI.....	38
7.3.1	Ekonomické aspekty politiky zaměstnanosti Olomouckého kraje.....	41
7.4	ANALÝZA VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI V OK.....	42
7.5	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU TRHU PRÁCE V OK.....	44
7.5.1	Porovnání PNO v OK s ostatními kraji ČR.....	45
7.5.2	Analýza struktury nezaměstnanosti v OK.....	46
7.6	VYHODNOCENÍ ANALÝZ A POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V OK.....	51
7.7	PREDIKCE BUDOUCÍHO VÝVOJE TRHU PRÁCE V OK.....	52
<b>8</b>	<b>VLASTNÍ DOPORUČENÍ.....</b>	<b>53</b>
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>55</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>57</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>61</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ.....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>64</b>



## ÚVOD

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolil „Analýza a vývoj trhu práce ve vztahu k ekonomice Olomouckého kraje“, a to z důvodu, že z tohoto kraje pocházím a problémy týkající se nezaměstnanosti jsou v mém okolí řešeny velmi často, vzhledem k tomu, že Olomoucký kraj patří v tomto ohledu k nejslabším v republice. Zvolená problematika se mi jeví jako velmi aktuální, i s přihlédnutím k drastickému zhoršení situace na trhu práce v období propuknutí celosvětové ekonomické krize, která se (ostatně jako ve většině zemí světa) podepsala pod obrovské množství ztracených zaměstnání a přivedla mnoho lidí k zoufalství.

V teoretické části práce bych za pomoci čerpání poznatků z literatury od mnoha různých autorů zabývajících se záležitostmi k tématu rozebral jednotlivé funkce a části trhu práce, jako nabídka, poptávka a rovnováha na něm, načež bych jej klasifikoval na dílčí segmenty. Následně budu objasňovat tzv. teorii lidského kapitálu, vysvětlím termín zaměstnanost, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a nezaměstnanost, kterou rozdělím do několika skupin podle způsobu jejího členění.

Protože celá záležitost s nezaměstnaností je klíčovým prvkem stavu na trhu práce a přímo souvisí s celkovou ekonomikou daného regionu, rozhodl jsem se v praktické části práce pojmout práci nikoliv pouze jako analýzu nabídky a poptávky na trhu práce, ale zahrnout do ní i vysvětlení a rozbor uplatňované politiky zaměstnanosti v Olomouckém kraji a jejího dopadu na ekonomiku kraje, porovnávat tuto politiku s celou republikou nebo s odlišnými kraji, a zjistit, nakolik je účinná, zda jsou vynakládané prostředky utráceny účelně a kolik jich je vynakládáno, kým a jak je politika zaměstnanosti financována a jakým způsobem je zakotvena v našem zákoně.

Následně se zaměřím na zmíněnou analýzu vývoje a současného stavu trhu práce v Olomouckém kraji, za pomoci grafů a tabulek zobrazím, jaká je regionální struktura nezaměstnanosti a vše příslušně okomentuji. Jako zdroj pro analýzu jsem si vybral data z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Poté vytvořím prognózu vývoje trhu práce v kraji v příštích letech.

V poslední kapitole práce se objeví mé vlastní návrhy aktivních opatření pro zlepšení situace v kraji, které budou vycházet ze zjištěných poznatků v průběhu vypracování bakalářské práce.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

- **Metodologie**

V praktické části své bakalářské práce jsem se zaměřil na provedení analýzy současného stavu, promítnutí vývoje trhu práce v Olomouckém kraji (dále OK) a predikci jeho následného rozvoje a potenciálu v dalších letech. Informace shromážděné z internetových zdrojů a zejména z interních dat krajské pobočky ÚP ČR v Olomouci a Ministerstva práce a sociálních věcí byly po studiu těchto dokumentů pomocí statistických metod zpracovány do podoby tabulek a grafů, porovnány podle období a zjištěné výsledky opatřeny komentářem. Následně byly navrženy možné postupy pro zlepšení současné situace v OK.

- **Cíle práce**

Jako hlavní cíl této práce jsem určil zjištění skutečného současného stavu trhu práce z pohledu nabídky a poptávky po práci a zejména nezaměstnanosti a její struktury v OK, v závislosti na této analýze předpovědět jeho pravděpodobný budoucí vývoj. Mezi další cíle patří osvětlení praktikované politiky zaměstnanosti tímto krajem ve vztahu k jeho ekonomice, tedy kolik krajský ÚP v Olomouci vynakládá prostředků na politiku zaměstnanosti a zda s nimi nakládá účelně a efektivně, aby zajistil nejnižší možnou nezaměstnanost. Následným cílem je v návaznosti na teoretickou část této práce navrhnout možná opatření a doporučení, aby se stav trhu práce v OK do budoucna vyvíjel optimálně.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TRH PRÁCE

V rámci ekonomické vědy je trh práce podobně jako ostatní různé trhy v novodobé tržní ekonomice založen na základě střetu dvou subjektů – v tomhle případě se jedná o střet toho, kdo práci nabízí (nabídka) a toho, kdo má zájem a ochotu nabízené zboží (práci) koupit. Následně se díky střetu nabídky a poptávky, které jsou proti sobě navzájem v soutěži, vytváří cena práce - mzda. (Kuchař, 2007, s. 11)

Podle Brožové (2003, s. 13) je trh práce trhem jako každý jiný, avšak přesto speciální, a to tím, že: „*Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání, talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti.*“ Zatímco nabídka je tak tvořena lidmi – jednotlivými domácnostmi jako vlastníky jednoho z výrobních faktorů – práce, poptávku pak odvozeně vytváří podniky, jež si nové pracovníky najímají vzhledem k tomu, zda roste i spotřebitelská poptávka po daném statku či službě, k jehož produkci je dalších pracovníků potřeba. Z toho důvodu nazýváme poptávku po práci jako poptávku odvozenou. (Dohnalová, 2011, s. 142)

### 1.1 Hlavní funkce trhu práce

Trh práce plní nejen ekonomické, ale i sociální, morální, etické či kulturní funkce, jelikož, jak už jsem v práci uvedl, je velmi úzce spojen právě s osobností člověka. Mezi hlavní funkce trhu práce patří:

- Propojení mezi nabídkou a poptávkou na spotřebitelském trhu výrobků a služeb, protože díky pracovní síle jako jedné z výrobních faktorů (v odpovídající odborné či například vzdělanostní struktuře) je možné požadované množství produkce vytvořit a uvést na neuspokojený trh. (Rievajová, 2009, s. 9-11)
- Zajistí, že pracovníci budou za odvedenou práci odměněni nejen mzdou, ale i jinými způsoby, mezi něž můžeme zařadit kariérní růst, sociální postavení ve společnosti nebo možnost seberealizace – jedná se o zmíněnou sociální funkci trhu práce. (Rievajová, 2009, s. 9-11)
- Dává pracovníkům možnost soustředit se do tzv. odborů – svazů sdružující zaměstnance do jednoho celku, schopny kolektivně vyjednávat s vedeními firem o mzdách a dalších aspektech pracovních vztahů a zamezit tak monopolní síle strany nabídky práce formou uzavírání kolektivních smluv a dalšími opatřeními. (Rievajová, 2009, s. 9-11)

## 1.2 Nabídka práce

### 1.2.1 Individuální nabídka práce

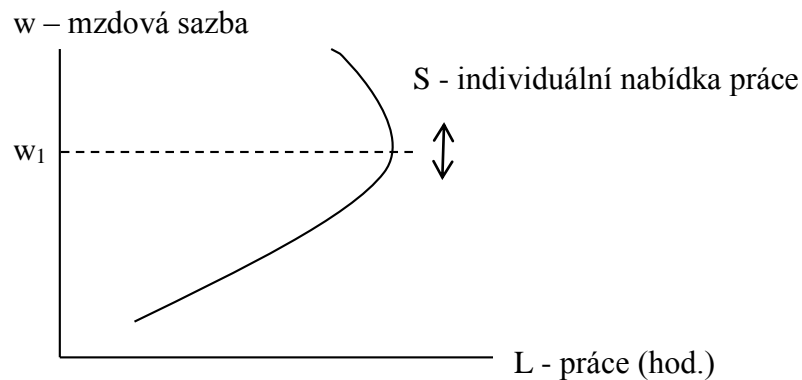
Značí, kolik času práce je jednotlivec ochoten nabídnout za určitou výši mzdy. Je závislá na více faktorech. Při práci totiž člověk obětuje svůj volný čas na úkor vynaložení fyzické a psychické síly a za tuto újmu požaduje náhradu, již mu poskytne určitá mzdová sazba. Pak rozhoduje, kolik času věnuje práci a kolik volnému času – zpravidla je ochoten zvyšovat svůj pracovní čas až do té doby, kdy se mezní užitek z poslední odpracované hodiny a mezní užitek z poslední hodiny volného času navzájem rovnají. (Dohnalová, 2011, s. 142)

Jelikož je však mzda nejen cenou volného času, ale rovněž důchodem, platí v rámci individuální nabídky práce při růstu mzdy dva odlišné efekty, a to:

- Substituční efekt růstu mzdové sazby – zvýšení mzdy způsobí, že lidé jsou motivováni omezit množství volného času a nabízet větší množství práce. (Holman, 2002, s. 275)
- Důchodový efekt růstu mzdové sazby – působí opačně jako předchozí efekt, vede ke snižování nabízeného množství práce a ke zvýšenému nákupu volného času a statků. (Holman, 2002, s. 275)

Oba efekty působí na nabídku současně a protichůdně, záleží tedy, který z nich převažuje. Obecně platí, že při nižších reálných mzdových sazbách (nominální růst mezd by znamenal rovněž rovnoměrný vzrůst ceny statků a služeb) většinou převládá substituční efekt a s růstem sazby člověk nabízí více práce. Při vyšších reálných mzdových sazbách převažuje důchodový efekt a lidé si kupují více volného času současně s nižší nabídkou práce. S růstem reálné mzdy nabízené množství práce tedy nejprve roste a s dalším růstem následně klesá. (Holman, 2002, str. 275-277)

Z obrázku (Obr. 1) lze rozpoznat, v jakém bodě v rámci křivky individuální nabídky práce (S) je působení substitučního a důchodového efektu sobě rovné. Směrem dolů od tohoto bodu ( $w_1$ ) je vyšší působení substitučního efektu, směrem nahoru pak efektu důchodového. (Brožová, 2003, s. 19)



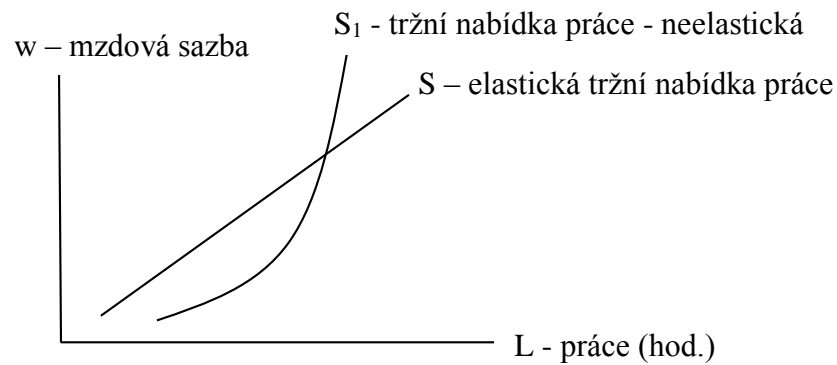
Obr. 1. Individuální nabídka práce. (Dohnalová, 2011, s. 145)

### 1.2.2 Tržní nabídka práce

Tržní nabídka práce již zpětně zakřivena, jako ta individuální, není. Tvar křivky je tak totožný jako u většiny ostatních nabídek v rámci ekonomiky a je tedy rostoucí, což znamená, že růst mzdové sazby způsobí rovněž vzrůst celkového množství nabízené práce. Důvodem je skutečnost, že u tržní nabídky musíme předpokládat rozdílné zalomení individuálních křivek u jednotlivých jedinců při různých mzdových sazbách a také vstup nových zájemců o práci souběžně s růstem mzdových sazeb. (Dohnalová, 2011, s. 146)

Pracovníci v tržním kontextu jsou pak ochotni se rekvalifikovat a nabízet službu práce v případě, že za tuto nabídku dostanou minimální částku, která postačí k jeho převedení z jedné pozice do druhé, autorka publikace Společenské souvislosti trhu práce Dagmar Brožová (2003, s. 20) takovou částku označila pojmem „*transferová platba*“ (transferová proto, že převedení z jedné pozice do další můžeme označit termínem „*transfer*“). Původní pozice je tak obětovanou alternativní nejlepší příležitostí.

Poněkud jiný tvar nabídkové křivky mívají povolání, k jejichž vykonávání je potřeba speciálních dovedností nebo talentu a nemůže je provádět každý, v tomto případě je nabídka neelastická a ani zvyšování mzdových sazeb nezpůsobí její růst u těchto jedinců (například někteří umělci apod.). Níže na obrázku (Obr. 2) je k vidění jak elastická, tak neelastická tržní nabídka práce. (Brožová, 2003, s. 22)



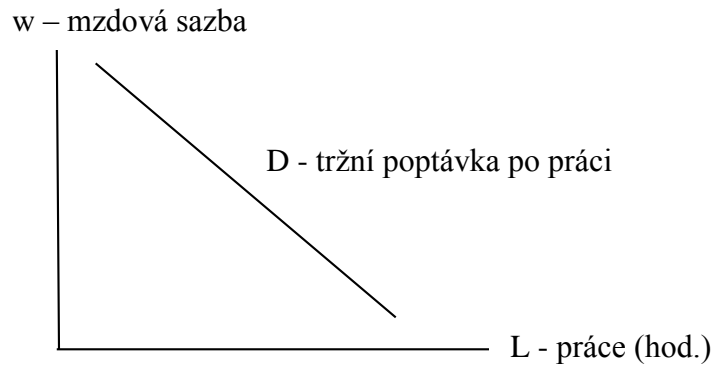
Obr. 2. Tržní nabídka práce. (Dohnalová, 2011, s. 146)

### 1.3 Poptávka po práci

Poptávka po práci se podobně jako její nabídka odvíjí od několika různých determinantů, které ji ovlivňují různými směry. Mezi ně řadíme celý komplex faktorů, jež souvisejí s výkonností dané ekonomiky, její otevřeností, chováním ekonomických subjektů nebo třeba působením politiky sociální. Poptávkovou stranu reprezentují zaměstnavatelé, a to jak obchodní, tak státní. Tyto subjekty musí počítat s tím, že při přijetí nových pracovních sil se zvýší jejich celková produkce (při uplatňování správného managementu a jejich součinnosti s ostatními výrobními faktory), ale rovněž mzdové náklady. Optimální pro podnik je takový stav zaměstnanců, kdy se zvýšení příjmu z mezního produktu práce (v případě dokonale konkurenční firmy se vypočítá jako cena statku vynásobená mezním fyzickým produktem jednotky práce, u nedokonalé konkurence cena statku při výpočtu nebývá konstantní a výpočet se mění na mezní fyzický produkt práce vynásobený mezním příjmem z prodeje statku) rovná hodnotě reálné mzdy. Křivka znázorňující vývoj příjmu z mezního produktu práce určitého podniku nám zároveň ukazuje individuální poptávku po práci této firmy. (Rievajová, 2009, s. 22; Kuchař, 2007, s. 14; Dohnalová, 2011, s. 147-148)

Dalšími determinanty poptávky po práci jsou poptávky na trhu zboží a služeb (podobně jako u nabídky), kdy jejich růst nebo pokles ovlivní také (při jinak nezměněných podmínkách) stejným směrem poptávku po pracovní síle. Státní politika také ovlivňuje poptávku po práci, a to jak přímo například prostřednictvím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále ZoZ), tak nepřímo použitím optimální fiskální a monetární politiky (peněžní, daňová politika apod.). Na poptávku po práci působí i možnost dostupnosti a cen dalších výrobních faktorů a možnost jejich substituce vzhledem k charakteru a technologii výroby – díky nástupu informační společnosti (automatizace, robotizace výrobních procesů) se stávají ostatní výrobní faktory levnější a spolehlivější variantou cílové produkce. Poptávka po

práci je proměnlivě elastická, jelikož její citlivost na změny různých faktorů je odlišná. Na obrázku níže (Obr. 3) je znázorněna křivka poptávky po práci, která má vzhledem ke zmíněným skutečnostem klesající charakter. (Rievajová, 2009, s. 23-25)



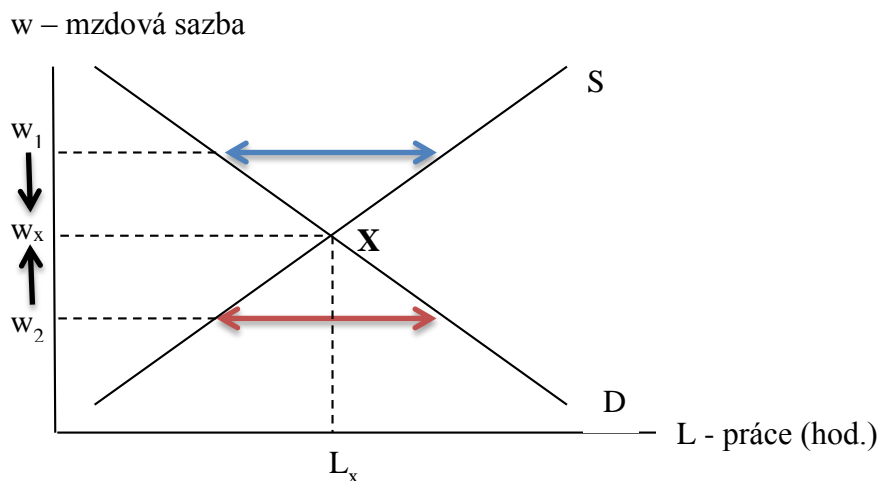
Obr. 3. Tržní poptávka po práci. (Kuchař, 2007, s. 13)

#### 1.4 Rovnováha na trhu práce

Cílem na trhu práce je stav rovnováhy ve vztahu mezi nabídkou a poptávkou, které může být dosaženo pouze v případě, když se tržní (agregátní) nabídka rovná tržní poptávce a jedná se o stav, kdy podniky najímají tolik pracovníků, kolik chtějí (při odpovídající reálné mzdě) a domácnosti nabízejí tolik práce, kolik chtějí. V bodě rovnováhy na trhu práce pak ekonomika funguje v rámci tzv. přirozené míry nezaměstnanosti – což je stav plné zaměstnanosti, kdy sice existuje krátkodobá nezaměstnanost dána dynamikou na trhu práce, avšak nedobrovolná dlouhodobá nezaměstnanost v této situaci neexistuje. Avšak z objektivního pohledu je pravděpodobnost, že tato rovnováha nastane, nemožná. (Kuchař, 2007, s. 15)

V bodě rovnováhy vzniká rovnovážná mzda. Při vychýlení této mzdy z rovnovážného stavu na trhu vznikne nedostatek práce, pokud je tržní mzda nižší než rovnovážná, v opačném případě – tržní mzda je vyšší než rovnovážná, pak vznikne přebytek práce. Podobně mění bod rovnováhy výše rovnovážné zaměstnanosti. V souvislosti s těmito skutečnostmi se posouvají jak křivka nabídky, tak křivka poptávky. Graficky je rovnováha na trhu práce znázorněna níže na obrázku (Obr. 4). Bod X značí bod rovnováhy, modrá šipka přebytek práce, červená pak nedostatek práce. Černé šipky zobrazují, jak by se rovnovážná mzda měla pohybovat, aby bylo dosaženo celkové rovnováhy na trhu práce. (Brožová, 2003, s. 22)





Obr. 4. Rovnováha na trhu práce. (Brožová, 2003, s. 23)

## 1.5 Segmentace trhu práce

Ve své publikaci *Nezaměstnanost jako sociální problém* autor Mareš (1994, s. 51) rozděluje trh práce na různé části, ačkoliv problematiku segmentace pracovního trhu považuje za ne zcela jednoznačnou otázku, jelikož podle jeho názoru se mnoho ekonomů přiklání spíše k jednotnému trhu práce. Avšak aby mohl být trh práce jednotný, byla by nutná podmínka jeho rovnováhy, která však, jak jsem zmínil v jedné z předchozích částí, je abstraktní a neexistuje – pracovní trh je nerovnovážný, tudíž je segmentován a má několik dimenzí.

Teorie segmentace trhu práce je založena na tzv. duální ekonomice, která prezentuje názor, že většinu podniků lze rozdělit na dvě základní skupiny. První skupinou je **primární (centrální) sektor**, zahrnující velké podniky bez výrazných finančních problémů i v obdobích hospodářských recesí a se schopností nových investic do inovací. Díky tomu mají tyto firmy vysoké zisky a odvádějí velké daně, nabízejí mnoho pracovních míst a jsou například v případě opožděných daňových plateb více státem tolerovány. Další skupinou je **sekundární (periferní) sektor**, do něhož řadíme podniky ekonomicky a investičně slabší, nenabízejí dostatek pracovních míst a často bývají závislé na sektoru centrálním a podřizují se mu, takže jejich role na trhu práce bývá menší. (Kuchař, 2007, s. 32)

### 1.5.1 Primární a sekundární trh práce

Mezi těmito jednotlivými trhy práce je velmi obtížné se pohybovat, a to jak z primárního do sekundárního, tak naopak. Důvodem jsou rozdílné požadavky v kvalifikaci pracovníků na těchto trzích požadované pro výkon práce, rozdílné zájmy či postoje účastníků primárního a sekundárního trhu. (Mareš, 1994, s. 51-52)

- **Primární trh práce** – Primární trh práce se vyznačuje stabilním zaměstnáním u obvykle větších firem z centrálního sektoru (viz výše), s řadou šancí profesního růstu a s lepšími pracovními podmínkami, možnostmi zvyšování kvalifikace, doprovodnými službami (zdravotnické, apod.) a relativně dobrými platovými podmínkami a jejich růstem. Obvykle jde o pozice, jež vyžadují vyšší kvalifikaci, což způsobuje poměrně vysokou návratnost investic do takových pracovníků. (Mareš, 1994, s. 51; Kuchař, 2007, s. 33)
- **Sekundární trh práce** – Sekundární trh práce nabízí méně stabilní pracovní místa s nižší prestiží a horšími platovými podmínkami ve firmách z periferního sektoru, práce je často pouze dočasná (krátkodobá) a neumožňuje tak kariérní růst, pracovníci pracující na tomto trhu jsou nuceni přerušovat práci obdobími nucené nezaměstnanosti, existuje zde oproti primárnímu trhu vysoká fluktuace zaměstnanců. Snížená je rovněž možnost zvyšování kvalifikace a profesního růstu a tedy přestup do primárního trhu. Na tomto trhu se často objevují starší, méně vzdělaní či handicapovaní lidé nebo etnické minority, což může být společností vnímáno i jako diskriminace. (Mareš, 1994, s. 51-52; Kuchař, 2007, s. 33)

### 1.5.2 Formální a neformální trh práce

- **Formální trh práce** – Tato forma segmentace trhu práce jej označuje jako trh, jenž je kontrolován a regulován společenskými institucemi k tomu zřízenými a sloužícími, tedy jako trh oficiálních pracovních příležitostí. (Mareš, 1994, s. 53)
- **Neformální trh práce** – Oproti formálnímu trhu jsou aktivity na neformálním trhu práce mimo dosah kontroly zmíněných institucí a z hlediska jejich charakteru by se dal zařadit to tzv. šedé, možná i do černé ekonomiky, která se vyznačuje nelegálními formami podnikání porušujícími zákony týkající se daní, pracovních zákonů a podobně. Mezi aktivity tohoto typu můžeme zařadit například černé obchody se zbraněmi, nezákonnou distribuci alkoholu a jiných drog, práci načerno, mimo šedou zónu pak domácí práce nebo samozásobitelství, různé výpomoci, atd. (Mareš, 1994, s. 53)

### 1.5.3 Interní a externí trh práce

- **Interní trh práce** – Jedná se o interní pracovní trhy uvnitř jednotlivých podniků, avšak nemůže být zcela považován za samostatný trh, jelikož na něm pouze dochá-

zí k rozmístování pracovníků pomocí vnitropodnikových směrnic a cílů se snahou jich jak z krátkodobého, tak z dlouhodobého hlediska dosáhnout, na tomto trhu je zvýšená jistota práce nebo zlepšování kvalifikace. (Mareš, 1994, s. 53)

- **Externí trh práce** – externím trhem práce je vnější trh, na kterém si vzájemně mezi sebou podniky konkurují, tedy nejedná se o pouhý přesun pracovníků uvnitř firmy jako u interního, nýbrž o propouštění původních a najímání nových, vhodněji kvalifikovaných pracovníků při změnách výrobní struktury podniku, což může být oproti internímu trhu složitější a dražší. (Mareš, 1994, s. 54)

## 2 TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU

Lidský kapitál je z obecného hlediska ekonomický termín označující znalosti, schopnosti a dovednosti pracovníka, což jsou základní dispozice pro výkon práce a mohou být jak individuální (například teoretické znalosti z určitého oboru), tak skupinové (například schopnost pracovat v týmech). Oproti ostatním druhům kapitálu je specifický v tom, že je vázán na osobu, která schopnostmi disponuje. (Alexy, 2009, s. 13)

Člověk postupem času nabývá a rozvíjí své znalosti a schopnosti vzděláváním ve školách, praxí získává zkušenosti a rovněž má vrozené osobní vlastnosti zahrnující komunikační schopnosti, cílevědomost, inteligenci a dále například umělecký či sportovní talent či fyzickou krásu. Důležitým aspektem při tvorbě lidského kapitálu je i chování a postoje nabyté v průběhu života. Aspirant na zaměstnání se pak pomocí zmíněných předpokladů snaží uspět na trhu práce se s nabídkou této služby takovým způsobem, aby nabízel to, co trh potřebuje, tedy aby firmám nabízel dostatečně kvalifikovanou práci umožňující zaměstnavateli co možná nejvyššího zhodnocení jeho vložených prostředků do lidských zdrojů, a tím zvýšit své šance na stabilní a dobře placené zaměstnání s možnostmi kariérního růstu a seberealizace. (Kuchař, 2007, s. 21; Brožová, 2003, s. 33)

Mimo ekonomický pohled se na lidský kapitál lze zaměřit ze sociálního a kulturního hlediska. U sociálního rozměru lidského kapitálu je třeba zmínit, že sociologové zdůrazňují, že vzdělání přináší kromě lepšího pracovního místa také nové společenské vztahy, vyšší prestiž, kvalitu lidského života, životní úroveň a společenský statut. Kulturní rozměr pak udává, že lidé si díky vzdělání osvojí určitý standard v chování, komunikaci, způsobu oblékání a vytváří si tak kulturní hodnoty, které poté šíří do dalších generací. Tyto dva aspekty pohledu na lidský kapitál jej ovlivňují zejména při vstupu do ekonomické aktivity a mohou při tom hrát podstatnou roli. (Brožová, 2003, s. 34)

### 2.1 Vliv vzdělání na lidský kapitál

Gary S. Becker (1993, s. 15-18) ve své publikaci *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* nevnímá kapitál pouze jako pouhé zůstatky na bankovních účtech či stádané akcie, ale popisuje v ní odlišný druh kapitálu – vzdělávání, instruktážní kurzy, výdaje na zdravotní péči a další aspekty, které zlepšují zdraví, zvyšují příjmy nebo zlepšují jedincovy schopnosti, dovednosti či znalosti. Nejdůležitějšími investicemi do lidského kapitálu jsou podle něj vzdělání a trénink – tedy praxe.

Vysokoškolské vzdělání pak zvyšuje i produktivitu jedinců oproti nižšímu vzdělání, jelikož ti, kteří se rozhodnou studovat na vysoké škole a vystudují ji, jsou produktivnější studenti – škola nezvyšuje produktivitu jednotlivců, nýbrž určuje ty, kteří jsou více produktivní než ostatní. Můžeme ji tedy považovat za jakési monitorovací zařízení, které odděluje schopné jedince od méně schopných. (Becker, 1993, s. 20; Stiglitz, 1997, s. 444-445)

Becker (1962, s. 10) ve svém jiném článku potvrzuje, že příjmy se zpravidla zvyšují s věkem, míra nezaměstnanosti je negativně propojena právě s mírou dovedností a zkušeností nebo že mladí (méně zkušení) ekonomicky aktivní jedinci mění zaměstnání více frekventovaně a účastní se více rekvalifikačních kurzů a školení, než starší osoby.

Kdyby příjmy kvalifikovanějších jedinců nedosahovaly vyšší úrovně, tito by nebyli ochotni studovat a tím obětovat příležitost pracovat místo studií a tak současný výdělek a tím by mohl být způsoben pokles nabídky kvalifikované práce. Investice do vzdělání a zdravotní péče podporují růst produktivity lidského kapitálu a tím zvyšují množství statků a služeb, které jsou pracovníci schopni vyprodukovat za určitý čas. Lidé jsou však ochotni vynaložit náklady na vzdělání jen v případě, že jejich úsilí bude vykompenzováno právě vyšší mzdou pokrývající i tyto náklady. (Brožová, 2003, s. 35)

Vzdělávání je podle empirických výzkumů výhodnější investicí než investice do ostatních druhů kapitálu, jelikož rozšiřuje variabilitu schopností člověka a tvoří z něj tedy produktivnějšího pracovníka, který pak může lépe uspokojit neustále více náročnou poptávku po specifických dovednostech pracovníků na trhu práce. (Brožová, 2003, s. 42-43)

### 3 ZAMĚSTNANOST

Kromě zmíněných dvou stran ve vzájemném vztahu na trhu práce (zaměstnavatel a zaměstnanci) zasahuje do dění podstatným podílem rovněž stát se svými institucemi. Prostřednictvím makroekonomických intervencí částečně ovládá trh práce a jeho hlavním cílem je z tohoto hlediska dosažení nejvyšší možné zaměstnanosti mezi svým obyvatelstvem, podle Keynesa je cílem dokonce plná zaměstnanost, jak už ale bylo řečeno, vzhledem k působení různých tržních sil není možné podobného stavu dosáhnout. Za zaměstnanost se považuje stav, kdy je ekonomicky aktivní jedinec schopný vyhledat takové zaměstnání, které je vzhledem ke svým schopnostem, kvalifikaci a osobním charakteristikám schopen vykonávat a je v souladu s objektivními požadavky pracovního trhu. Tedy není nutné, aby byl tento jedinec zaměstnán, ale aby měl možnost vstoupit do některého z pracovních vztahů. Můžou nastat dvě různé situace zpochybňující zaměstnanost, a to:

- Potenciální pracovník z objektivních důvodů nemůže nabídnout takové služby, které požaduje trh práce – jedná se například o podmínky z hlediska věku, pohlaví, kvůli kulturním zábránám, záleží rovněž na okolním právním, sociálním a politickém systému či úrovni ekonomiky. (Kuchař, 2007, s. 111-115)
- Potenciální pracovník se s požadavky trhu práce vyrovnat nechce. V této oproti předchozí složitější situaci jde o subjektivní příčiny nezájmu o práci a u každého jedince jsou příčiny, proč nechce pracovat, značně diferencované. Můžou se zde objevovat osobní názory, že nabízené platové podmínky nejsou dostatečné, vzdálenost místa výkonu práce je příliš vzdálená od bydliště, nespokojenost s organizací práce, slabá motivace a podobně. (Kuchař, 2007, s. 111-115)

#### 3.1 Politika zaměstnanosti

Podle autorky publikace Politika zaměstnanosti Renáty Haláskové (2008, s. 8) lze politiku zaměstnanosti vymezit jako „soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil a je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.“ Tato politika sama o sobě nezasahuje do trhu práce na mikroúrovni, což znamená, že například mzdy, kvalifikační nároky, počet pracovníků na různých pozicích a podobně záleží na působení tržních sil. Politika zaměstnanosti se spíše snaží angažovat v přímém ovlivňování vztahů mezi nabídkou a poptávkou a zajistit mezi nimi patřičnou rovnováhu prostřednictvím optimální hospodářské politiky zvyšující ekonomický růst a počet pracovních míst. Jiná autorka – Rieva-

jobá (2009, s. 55), vysvětluje zaměstnanost v užším pojetí jako „*usměrňování a zabezpečování využívání nových zdrojů pracovních sil – rozmisťování nových zdrojů pracovních sil*“, a v širším pojetí jako „*zaměření na efektivní využívání všech pracovních sil (pomocí nepřímých nástrojů)*“.

Politika zaměstnanosti se soustředí především na následující činnosti:

- Poradenské a informační služby v kontextu s informacemi o pracovních místech nebo kvalifikací a požadavcích uchazečů a podobně, zprostředkované různými úřady a jinými institucemi pro zajištění rozvoje infrastruktury trhu práce. (Halásková, 2008, s. 9)
- Poskytování různých (finanční či jiné zákonné zvýhodnění) podpor zaměstnavatelům ke stimulaci vytváření nových pracovních míst. (Halásková, 2008, s. 9)
- Zabezpečení základního životního standardu dočasně nezaměstnaných prostřednictvím vyplácení dávek a podpory v nezaměstnanosti. (Halásková, 2008, s. 9)
- Snaží se o zvýšení přizpůsobivosti pracovní síly z důvodu růstu strukturální nezaměstnanosti například organizováním a podporou širokého spektra rekvalifikačních kurzů a programů, školení. (Halásková, 2008, s. 9)

### 3.1.1 Nástroje politiky zaměstnanosti

#### Legislativní nástroje

V rámci Evropské unie (dále EU) je základním dokumentem týkající se trhu práce a politiky zaměstnanosti v unii jako celku Evropská sociální charta, která byla přijata na mezinárodní úrovni roku 1961 a v roce 1996 byla revidována a byla do ní zařazena nová ustanovení. Tato má zájem v jednotnosti řešení sociálních problémů a minimalizaci růstu konfliktů v této oblasti a zavazuje smluvní strany, aby činily dostatečně účinné kroky k zajištění a plnění hospodářských, sociálních a kulturních práv, dále pomáhá řešit problém nezaměstnanosti, zmiňuje se i o právu na shromažďování (ve vztahu organizování nad rámec sdružování lidí v odborech) a formuluje rovněž určitá pravidla ve sféře kolektivního vyjednávání. Zaručuje také právo na ochranu proti chudobě, na ochranu při zaměstnání a na důstojnou práci, rovné zacházení a další. Podle Amsterodamské smlouvy z roku 1997 (v platnosti vstoupila v roce 1999) pak členské státy souhlasily s Dohodou o zaměstnanosti a každý rok se vypracovává Evropská strategie zaměstnanosti podporující kvalifikaci, výchovu a flexibilitu zaměstnanců a trhu práce. (Halásková, 2008, s. 35-36)

### **Finanční nástroje**

Základním finančním nástrojem politiky zaměstnanosti v EU je Evropský sociální fond (ESF), jehož původní zaměření bylo úzce spojeno právě se zaměstnaností. Jeho úloha se postupně s přibývajícými členskými státy rozšiřovala a z původní podpory především pracovníků, kteří se museli při hledání práce stěhovat do jiného členského státu, má po dohodě o jednotném a společném trhu rozšířené cíle v oblasti adaptability pracovníků na technologické změny, a to odborným vzděláváním a rekvalifikacemi, rozvíjení zaměstnanosti a podpora nezaměstnanosti, financování školení, poradenství, zvyšování kvality výuky mládeže a obecně investice do lidských zdrojů. Fond tvoří v dnešní době velmi významnou součást rozpočtu unie. (Halásek a Lenert, 2008, s. 64-65; Brdek a Jírová, 1998, s. 94-95)

### **Institucionální nástroje**

V rámci nadnárodní úrovně je politika zaměstnanosti v EU řízena jejími institucemi, které provádějí evropskou veřejnou politiku právě i v oblasti zaměstnanosti. Do jejich výčtu patří v případě EU Evropská rada, Rada EU, Evropský parlament, Evropská komise a další orgány EU, v rámci celosvětového hlediska je to Mezinárodní organizace práce (dále ILO – International Labour Organization spadající pod OSN se 183 členskými státy a sídlem v Ženevě, fungující od roku 1919 a prosazující sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaná lidská a pracovní práva) a v rámci jednotlivých zemí jsou to pak místní vlády. (Halásková, 2008, s. 41; OSN, ©2005)

#### **3.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Opatření pasivní politiky zaměstnanosti (dále PPZ) jsou ve své podstatě taková, kdy stát nejrůznějšími formami pomoci kompenzuje ztrátu výdělku nezaměstnaného jedince, a to nejčastěji prostřednictvím podpory nebo příspěvku v nezaměstnanosti – ta má časově omezené trvání a její výše stanovují místní zákony, dále výplatě sociálních dávek těm, kteří se dostali v důsledku špatné finanční situace do kategorie velmi nízkých příjmů nezajišťujících určité životní minimum – doba poskytování bývá neomezená, případně je možný například předčasný odchod do důchodu a podobné výpomoci. Tato opora ovšem neřeší snížení míry nezaměstnanosti jako takové, ale zaměřuje se pouze na zlepšení podmínek nezaměstnaných a ulehčení jejich obtížné životní situace. Do pasivní politiky se řadí také zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci nebo možnost rekvalifikace. (Halásková, 2008, s. 9-10; Rievajová, 2009, s. 240; MVČR, ©2015)



V různých zemích se pasivní a i aktivní (viz níže) kroky v politice zaměstnanosti uplatňují rozdílně, podle jednotlivých státních zákonů a priorit a rovněž se liší poměr mezi aktivními a pasivními opatřeními, avšak ve větší míře jsou často zastoupeny právě opatření pasivní. (Rievajová, 2009, s. 240)

### 3.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Podle ZoZ (2014, s. 38) je aktivní politika zaměstnanosti (dále APZ) „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“. Jiné zdroje ji uvádějí jako tvorbu souladu mezi nabídkou a poptávkou práce, a to vytvářením nových pracovních míst jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Rozlišujeme pak v rámci této politiky programy regionálního, celostátního a mezinárodního charakteru. V ČR APZ zabezpečuje především Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) a jednotlivé úřady práce (dále ÚP) na regionální úrovni, spolupracují i s dalšími subjekty. (MVČR, ©2015)

Mezi nástroje aktivní podpory zaměstnanosti patří finanční příspěvky, podpora místních podnikatelských iniciativ a rozšiřování možností přístupu k finančním zdrojům (zvýhodněné půjčky), daňové úlevy, dotace ke mzdám, investiční pobídky, vytváření společensky účelných pracovních míst a míst pro zdravotně postižené osoby, odstraňování bariér při vstupu na trh práce u rizikových skupin obyvatelstva (etnické menšiny, osoby se záznamy v trestním rejstříku, v dřívějších dobách ženy a podobně) nebo zvyšování flexibility pracovníků. Dále jsou vytvářeny programy vzdělávání a přípravy na zaměstnání, bývá poskytováno poradenství a jiné informační služby nebo jsou organizovány veřejně prospěšné práce (dále VPP). (Česko, 2004, s. 38-45; Mareš, 1994, s. 108)

## 4 NEZAMĚŠTNANOST

Situace, kdy člověk pracuje, ještě nutně nemusí znamenat, že je zaměstnaný, stejně tak ten, kdo nepracuje, nemusí být nezaměstnaným. Pracovat je totiž možné nejen na smluvním základě zahrnujícím ve svém textu kromě jiného i materiální odměnu za odvedený výkon – což nazýváme zaměstnáním, ale i v rámci práce konané pro své vlastní potěšení – například v domácnosti nebo provozování koníčků, jejichž ztráta nemá za následek nezaměstnanost. (Mareš, 1994, s. 16)

Pojem nezaměstnanost vysvětlují různí autoři rozličnými způsoby, například podle Rieva-jové (2009, s. 163) je nezaměstnanost „*sociálně-ekonomický jev spojený s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou po práci.*“ Mareš (1994, s. 16) s odkazem na požadavky definice nezaměstnanosti podle ILO uvádí jako nezaměstnanost přibližnou hodnotu aktuálního počtu osob, které jsou současně schopni práce (věk, zdravotní stav, osobní situace), chtějí zaměstnání, ale i přes svou přiměřenou snahu jsou v určitý okamžik bez zaměstnání. Samuelson s Nordhausem (1992, s. 286) pak považuje za nezaměstnané „*lidi, kteří nejsou zaměstnaní, ale aktivně hledají práci, anebo se chtějí vrátit do práce.*“ Obecně lze tedy uvést, že nezaměstnanost je hospodářský jev založený na nesouladu nabídky a poptávky práce s předpokladem, že osoby schopné pracovat jsou vyřazeny z možnosti pracovat v placeném zaměstnání, ale se svou situací se nespokojí a aktivně hledají nové placené zaměstnání.

Dalším aspektem je, co přesně znamená aktivní hledání práce. Vlády různých zemí definují tuto činnost rozdílně, většinou je zakotvena v legislativě v podobě právních norem. Všeobecně se jedná o specifický výkon určitého úsilí (pravidelné návštěvy pracovních úřadů, firem, odpovědi na inzeráty, atd.), o práci nestačí pouze rozmýšlet. (Samuelson, 1992, s. 286)

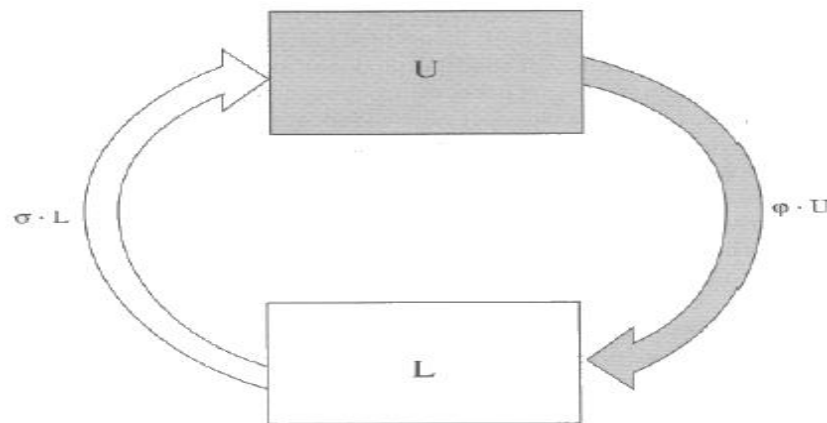
### 4.1 Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze vyjádřit následujícím výpočtem, který zobrazuje podíl nezaměstnaných na celkovém počtu lidí ochotných pracovat:

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

kde  $u$  je míra nezaměstnanosti,  $U$  je počet nezaměstnaných a  $L$  je počet zaměstnaných. (Holman, 2004, s. 160)

Dalšími podstatnými ukazateli při výpočtu přirozené míry nezaměstnanosti (nezaměstnanost, při níž je trh práce v rovnováze) jsou míra ztráty práce ( $\sigma$  - procento lidí, kteří během sledovaného období práci opustí) a míra nalézání práce ( $\varphi$  - procento lidí, kteří v tomtéž období práci najdou). Podmínkou přirozené míry nezaměstnanosti je, aby počet lidí opouštějících práci byl rovný počtu lidí práci nalézajících za určité období, tedy aby  $\sigma \cdot L = \varphi \cdot U$ . Koloběh mezi zaměstnaností a nezaměstnaností za dané období lze vyjádřit prostřednictvím následujícího schématu: (Holman, 2004, s. 160-161)



Obr. 5. Koloběh mezi zaměstnaností a nezaměstnaností, kde  $L$  je počet zaměstnaných,  $U$  je počet nezaměstnaných,  $\sigma$  je míra ztráty práce a  $\varphi$  je míra nalézání práce. V určitém období  $\sigma \cdot L$  lidí práci opouští a  $\varphi \cdot U$  lidí práci nachází. (Holman, 2004, s. 160)

Po matematických úpravách pak můžeme dospět k rovnici pro přirozenou míru nezaměstnanosti ( $u^*$ , význam ostatních symbolů je stejný jako na Obr. 5), což je nezaměstnanost bez jednoznačné příčiny a zhruba odpovídá velikosti nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti, skutečná nezaměstnanost se od ní ovšem dlouhodobě neodchyluje. Její výpočet je:

$$u^* = \frac{\sigma}{\sigma + \varphi} \quad (2)$$

a lze z ní vyvést závěr, že přirozená míra nezaměstnanosti je závislá přímo úměrně na míře ztráty práce  $\sigma$  a nepřímo úměrně na míře nacházení práce  $\varphi$ . (Holman, 2004, s. 162)

## 4.2 Segmentace nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme dělit podle různých příčin jejího vzniku, například podle ochoty lidí pracovat na dobrovolnou a nedobrovolnou, podle délky nezaměstnanosti na přechodnou a dlouhodobou, podle důvodů změny zaměstnání na frikční, strukturální a cyklickou. (Alexy, 2009, s. 18-19; Samuelson, 1992, s. 287-292)

### 4.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Na trhu práce se vyskytuje v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi, ať už z důvodů osobních, nebo kvůli potřebám ekonomického vývoje. Jedná se o přechodnou nezaměstnanost, a během této doby si lidé bez práce hledají zaměstnání nové. Mobilita lidí je zapříčiněna skutečnostmi jako vznik a zánik společností, technologické změny a inovace, změny v organizačním uspořádání – patří sem jak bývalí zaměstnanci, kteří byli z těchto důvodů propuštěni, tak ti, kteří své místo opustili dobrovolně a chtějí si najít jinou, většinou lépe ohodnocenou pracovní pozici nebo preferují pro ně vhodnější místo výkonu práce. Rovněž sem řadíme osoby vstupující na trh práce poprvé po dokončení vzdělání, jež určitou dobu zůstávají bez zaměstnání, jelikož získávají informace a podle uvážení si chtějí vybrat optimální příležitost. Existuje zde i přímá vazba na výši podpory v nezaměstnanosti, čím jsou vyšší a doba vyplácení delší, tím déle pracovník zpravidla vyhledává nové pracovní místo. (Brožová, 2003, s. 82-83; Mareš, 1994, s. 18-19; Buchtová, 2002, s. 66-67)

### 4.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Tato je vyvolávána degesí poptávky po produkci určitého typu statků a služeb, a tudíž i zaměstnancích pracujících na jejich výrobě a poskytování. Postihuje pouze některá odvětví, je závislá na změnách ve struktuře ekonomiky. Typické jsou pro ni dva znaky – vysoký počet neobsazených míst a vysoký počet nezaměstnaných. Z toho důvodu jsou nutné následné rekvalifikace pro získání nového pracovního místa v jiném, expandujícím odvětví. Rovněž je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. (Alexy, 2009, s. 18-19)

### 4.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti nepatří do přirozené míry. Je závislá na krátkodobých výkyvech v hospodářství související s nedostatečnou poptávkou po práci zaměstnanců ochotných a schopných pracovat, způsobenou stejně tak nedostatečnou agregátní poptávkou po zboží a

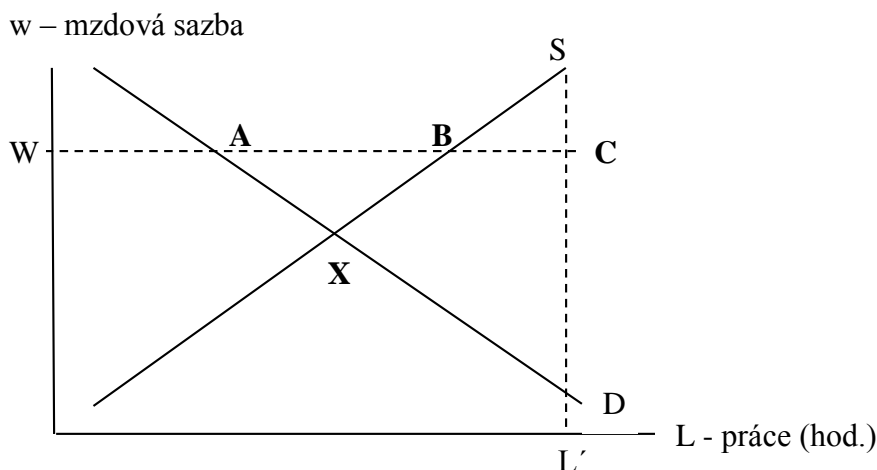
službách. Bývá tomu tak v obdobích hospodářského poklesu a nezaměstnanost často postihuje téměř všechna odvětví, což způsobuje potíže při hledání práce v odlišném odvětví. (Samuelson, 1992, s. 288)

#### 4.2.4 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně zaměstnaní jsou takoví ekonomicky aktivní jedinci, kteří jsou ochotni práci přijmout jen s vyššími mzdovými podmínkami, než jaká převládá na odpovídajícím odvětvovém trhu. Jsou subjektivně přesvědčeni o tom, že převládající mzdová sazba na trhu je tak nízká, že jejich újma při práci jim za vykonávání pracovní činnosti nestojí a jsou ochotni do doby, než najdou podle jejich názoru jim odpovídající a dostatečně ohodnocenou práci, žít z dávek sociálního zabezpečení. Dobrovolná nezaměstnanost je pak snížena právě snižováním dávek a jejich vyplácením v kratším období, kdy lidé zájem o pracovní místo dostanou. (Brožová, 2003, s. 85)

#### 4.2.5 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost je situace, kdy uchazeč o práci zaměstnaní aktivně hledá a je ochoten přijmout pracovní místo i přes to, že ohodnocení této práce není odpovídající jejich subjektivním přání – jsou ochotni pracovat za mzdu, která je na trhu převládající a mnozí i za nižší. Problémem pro ně je, že takové místo jednoduše na pracovním trhu není nabízeno. Z toho důvodu je pro člověka zdrojem existenčních potíží, a z psychologického hlediska i zdrojem pocitu zklamání a bezmoci. Příčinou je jednak to, že stav na trhu práce neodpovídá rovnovážné situaci, jednak to, že v praxi existují nepružné mzdy, které nerovnovážnou situaci způsobují. Může postihovat i uchazeče, jež nemají vhodné alternativní příležitosti z důvodu obtížnosti rekvalifikace nebo nalezení odlišného zdroje obživy. Stabilizační úlohou vlád by mělo být použitím odpovídajících monetárních a fiskálních opatření snižovat nezaměstnanost a tím zvyšovat blahobyt jejich obyvatel. Následující obrázek (Obr. 6) znázorňuje nedobrovolnou nezaměstnanost jako důsledek nepružných mezd, kdy mzdová sazba **W** setrvává v pozici neodpovídající rovnováze na trhu práce **X**, jelikož mzdy zůstaly na vyšší hladině, čímž vzniká přebytek nabídky práce (ti, co jsou za těchto mzdových podmínek ochotni pracovat, ale není jim k tomu nabídnuta příležitost). **WA** znázorňuje zaměstnané, **AB** nedobrovolně nezaměstnané a **BC** dobrovolně nezaměstnané (problematika popsána v úseku 4.2.4. – tedy uchazeči, kteří nejsou ochotni při dané mzdě pracovat). (Buchtová, 2002, s. 67-68; Brožová, 2003, s. 86; Holman, 2002, s. 300; Jackson, 2003, s. 48)



Obr. 6. Nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost. (Buchtová, 2002, s. 68)

#### 4.2.6 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Pokud je nezaměstnanost **krátkodobého charakteru**, ekonomice ani pracovníkům nezpůsobuje až tak závažné problémy. Opravdovým problémem je **dlouhodobá nezaměstnanost** (často rok a více bez zaměstnání). Ti, kteří nejsou schopni v delším období nalézt vhodné zaměstnání, se mohou snadno dostat do existenčních potíží jak z ekonomické, tak sociální či psychické stránky nejen u sebe samotného, ale často i u celé rodiny. Takový člověk mívá problémy s poklesem nebo dokonce ztrátou své kvalifikace, sníženým sebevědomím, problémy s komunikací a podobně. Nezaměstnanost by se tedy neměla měřit pouze podle její výše, ale stejně tak podle její délky, kdy příliš dlouhá doba nezaměstnanosti je signálem, že v ekonomice něco není dobře. (Brožová, 2003, s. 87; Holman, 2002, s. 303)

Dlouhodobá nezaměstnanost může být způsobena různými faktory, mezi něž řadíme například dlouhodobě trvající hospodářskou depresi, mzdové strnulosti na trhu práce (mzdy neklesají ani v období rozsáhlejší nezaměstnanosti) způsobené dohodami o výších mezd mezi odbory a zaměstnavateli (fixovány na delší období), dále velkorysé výše podpory v nezaměstnanosti oslabující motivaci nezaměstnaných hledat novou práci a přizpůsobit se podmínkám pracovního trhu. Důsledkem pak může být i změna nedobrovolné nezaměstnanosti na dobrovolnou a tím zvýšení přirozené míry nezaměstnanosti – tento jev se nazývá **hystereze na trhu práce**, jelikož je-li člověk dlouho bez zaměstnání, mění se jeho hodnoty i způsob života a zvykne si na život bez práce a pro něj komfortnější živobytí ze státní podpory, ztrácí víru v to, že najde zaměstnání a i zaměstnavatelé na to můžou reagovat tím,

že takové demotivované uchazeče zaměstnají s mnohem menší pravděpodobností, než krátkodobě nezaměstnané jedince. (Brožová, 2003, s. 87; Holman, 2002, s. 303; Rievajová, 2009, s. 167)

### 4.3 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Význam zaměstnání pro život v naší kultuře je více než značný, a tak se různí autoři jako Alexy nebo Buchtová ve svých publikacích shodují v tom, že vliv ztráty zaměstnání na sociální život jedince je podstatný – ovlivňuje nejen již zmiňovanou životní úroveň, ale i osobní vztahy, hodnoty, budoucí postoj k práci. Z různých výzkumů, na které tyto publikace odkazují, je patrné, že po ztrátě práce lidé zažívají **individuální pocity** jako psychický šok, pasivitu či rezignaci k zaměstnání a s tím spojenou apatii k práci a ztrátu motivace ke společenským aktivitám vedoucí k sociální izolaci a tím i ke zhoršení komunikačních dovedností, k pocitům studu a zbytečnosti a ke ztrátě sebeúcty, představy o ekonomické nejistotě v budoucnosti, rozvrácení time managementu jedince a deprivace z absence dosud vykonávané pravidelné činnosti. U některých jedinců může ztráta jednoho zaměstnání naopak znamenat i velkou výzvu ke hledání nové práce. (Alexy, 2009, s. 20-21; Buchtová, 2002, s. 85-87)

Ze společenského hlediska se pak jedná o možnost ztráty sociálního statutu nebo prestiže na základě dřívějšího postavení v dané společnosti a tím i ztráta sociálních kontaktů s touto společností, změna postavení nezaměstnaného v rodinném systému, často i ztráta autority z důvodu úbytku jeho příspěvků do příjmů rodiny. Z pohledu společnosti na nezaměstnaného je očekáváno určité chování jak ze strany sociálních orgánů státu, tak ze strany uchazeče o práci, kdy se počítá s tím, že své sociální závazky bude nezaměstnaný plnit bez ohledu na jeho emocionální a finanční potíže a že bude aktivně hledat zaměstnání nové. (Mareš, 1994, s. 75-81)

## 5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Stejně jako na každém trhu v ekonomice uplatňující tržní hospodářství i na trhu práce na sebe působí dvě protichůdné síly – nabídka (jedinci nabízející službu práce) a poptávka (zaměstnavatelé). Tento trh je specifický v tom, že schopnost pracovat se váže na člověka, jenž je jedinečný. Každý člověk má jiné znalosti, dovednosti, zkušenosti, či vrozené osobní vlastnosti a chování. V bodě rovnováhy na trhu práce funguje ekonomika v rámci přirozené míry nezaměstnanosti – stav plné zaměstnanosti, kterého ovšem z objektivního pohledu není možné dosáhnout, a z toho důvodu nastává situace zvaná nedobrovolná nezaměstnanost.

Nedobrovolně nezaměstnaní lidé jsou ti, kteří chtějí zaměstnání, aktivně práci hledají, a i přes tuto snahu nejsou schopni ji v určitý okamžik najít. Míru nezaměstnanosti lze vyjádřit poměrně jednoduchým výpočtem. Nezaměstnanost můžeme rozdělit do několika segmentů podle příčin vzniku (dobrovolná, nedobrovolná), její délky (krátkodobá a dlouhodobá) či důvodu změny zaměstnání (frikční, strukturální a cyklická). Nezaměstnanost hraje důležitou roli i v sociálním aspektu života jedince.

Vlády států by se měly svými zásahy do trhu práce snažit nezaměstnanost minimalizovat a zvyšovat tak výkonnost dané ekonomiky. Při tom využívají tzv. politiky zaměstnanosti, která nezasahuje do trhu na mikroúrovni, ale snahou je prostřednictvím optimální hospodářské politiky a růstu pracovních míst zajistit patřičnou rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po práci. Politika zaměstnanosti se dělí na pasivní (neřeší snížení míry nezaměstnanosti, ale různými finančními či jinými příspěvky zlepšuje podmínky nezaměstnaných) a aktivní (směřuje k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti).



## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR

České kraje politiku zaměstnanosti musí přizpůsobit aplikování této politiky v celostátním měřítku. Státní politiku zaměstnanosti v případě ČR určuje kromě jiných zejména ZoZ, který zahrnuje především základní právní úpravu práva občanů na zaměstnání, sledování, vyhodnocování a následné intervence na trhu práce k zajištění co nejvyšší možné zaměstnanosti, uplatňování APZ (viz dále), poskytování podpory při nezaměstnanosti nebo třeba určení institucí státní správy, které vykonávají tyto zásahy v oblasti zaměstnanosti, a jsou to MPSV a ÚP ČR, které společně s dalšími subjekty – zejména se zaměstnavateli a odborovými organizacemi, provádějí státní politiku zaměstnanosti v součinnosti s ostatními subjekty se zájmy na trhu práce. (Česko, 2004, s. 2)

### 6.1 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR

- **Podpora v nezaměstnanosti** – ZoZ uvádí, že nárok na podporu v nezaměstnanosti má v současnosti pouze ten uchazeč o zaměstnání (dále UoZ), jenž je český občan s bydlištěm na území ČR a v posledních dvou letech před jeho zařazením do evidence UoZ získal minimálně 12 měsíců důchodového pojištění, a to zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností. Rovněž nesmí být odběratelem starobního důchodu ke dni, kdy mu má být podpora přiznána, a je nutné, aby o ni písemně požádal krajskou pobočku ÚP, u níž je veden v evidenci. Podpora slouží pouze po určitou - tzv. „*podpůrčí*“ dobu, a to ve věku do 50 let 5 měsíců, od 50 do 55 let 8 měsíců a ve věku nad 50 let 11 měsíců. Výše je dána následovně – první dva měsíce dostanou nezaměstnaní 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku jejich předchozího zaměstnání (maximálně však 0,58 násobek průměrné mzdy ČR), další dva měsíce pak 50 % a zbývající období 45 % předchozího výdělku. Skončením podpůrčí doby nezaměstnaný získává nadále už pouze sociální dávku ve výši životního minima činící 3 410,-- Kč. Pokud jedinec nevykazuje požadovanou aktivitu, pak dostane výši existenčního minima – 2 200,-- Kč. (Česko, 2004, s. 16-17; Peníze.cz, ©2015; Uctovani.net, ©2015)
- **Bezplatné zprostředkování zaměstnání** – Jedná se o činnost ÚP na celém území ČR, kde platí zásada bezplatnosti při službách zprostředkovávajících vyhledávání vhodného zaměstnání pro občany ucházející se o práci. Výjimkou jsou agentury práce (fyzické nebo právnické osoby), které za tuto službu mohou pobírat poplatky. (MVČR, ©2015)

## 6.2 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

Stejně jako u pasivní politiky i při APZ v ČR patří mezi výchozí instituce MPSV a pod ně pak spadají jednotlivé regionální ÚP a jejich výjezdní a detašovaná pracoviště.

- **Rekvalifikace** – Rekvalifikační kurzy jsou pořádány podle potřeb trhu práce. Podle zákona se rekvalifikací rozumí buď získání zcela nové kvalifikace osobou, která předtím již nějakou kvalifikaci měla, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace nebo v případě fyzické osoby bez žádné kvalifikace i získání nové kvalifikace pro pracovní uplatnění. Provádět je v ČR mohou jen akreditovaná zařízení a jednotlivé ÚP jsou oprávněny hradit náklady spojené s touto rekvalifikací. Patří mezi nejvíce používané nástroje APZ v ČR. Za rok 2014 bylo do programů rekvalifikací zařazeno 25 849 UoZ, tedy o 7,8 % méně než za rok 2013. (MVČR, ©2015; Statistická ročenka trhu práce v ČR, 2014, s. 10; Česko, 2004, s. 39)
- **Ostatní nástroje** – ČR používá i ostatní nástroje APZ uvedené v části práce 3.1.3, mezi něž patří zejména tvorba nových pracovních míst v rámci několika nástrojů, z velké části dotovaných i ESF. Za rok 2014 takto vytvořila 67 131 míst, znamenající 43 % nárůst oproti předchozímu roku. V příloze (Příloha PI – Výše finančních příspěvků na nástroje a opatření APZ za roky 2014 a 2015), lze nahlédnout, jaké finanční částky byly zaměstnavatelům připisovány v případě použití jednotlivých nástrojů APZ a za jakých podmínek v roce 2014 a kolik je jim připisováno za totéž v současnosti (2015). (Česko, 2004, s. 38-39; Statistická ročenka trhu práce v ČR, 2014, s. 25-26)

## 7 TRH PRÁCE V OLOMOUCKÉM KRAJI

### 7.1 Specifikace Olomouckého kraje

OK se rozkládá ve střední a severní části Moravy. Jeho územní členění zahrnuje 5 okresů – Olomouc, Šumperk, Jeseník, Přerov a Prostějov. V severní části hraničí se sousedním Polskem. Z geografického hlediska je severní část kraje hornatá – rozláhá se zde pohoří Jeseníky (nejvyšší hora Praděd má 1 491 m n. m.), zatímco jih je především rovinatý a jeho největší část tvoří oblast zvaná Haná s úrodnou půdou (černozem). Krajem protéká řeka Morava. Nachází se v něm mnoho turisticky zajímavých přírodních míst (CHKO Jeseníky a Litovelské Pomoraví) a rovněž historických památek (historická centra měst, hrady, zámky). Také zde existuje mnoho sportovních, kulturních a rekreačních příležitostí a zařízení. OK se rozláhá na ploše 5 266,7 km<sup>2</sup> a v současnosti má 635 711 obyvatel, průměrný věk obyvatelstva dosahuje 41,7 let – zatímco děti ve věku 0-14 let ubývá a jejich podíl na obyvatelstvu je nízký (14,8 %), osob starších 65 let přibývá. (Statistická ročenka OK, 2014, s. 19-20)



Obr. 7. Mapa OK. (Vkol.cz, 2014)

Kraj se z ekonomického pohledu oproti dřívějšímu spíše zemědělskému založení nyní soustředí zejména na průmysl a na rozvinuté služby, zatímco postupem času ubývá podíl orné půdy (dnes 39,2 %) a přibývá půdy nezemědělské (47 %). Avšak i přes tuto skutečnost zde zemědělství má stále silnou tradici, jižní a střední část kraje má jednu z neúrodnějších půd

v republice a průměrné výnosy zde pěstovaných plodin (řepka, ječmen, pšenice, cukrovka) dosahují nejvyšší hodnoty v rámci celé ČR. Ekonomika okresů je víceméně stabilní a různorodá, s výjimkou okresu Jeseník a severní části okresu Šumperk, které patří ke slabším regionům zvláště kvůli své hůře dostupné poloze, avšak v rámci kraje má rostoucí charakter, zapříčiněný vstupem zahraničních investorů, dostatkem kvalifikované pracovní síly či rozvinutou infrastrukturou. Na zemědělskou výrobu navazují mnohé zpracovatelské a potravinářské podniky, mezi další odvětví můžeme zahrnout textilní a oděvní průmysl, výroba strojů a zařízení, stavebnictví a další. Sídlí zde 151 průmyslových podniků se 100 a více zaměstnanci a 24 stavebních podniků s více než 50 zaměstnanci, avšak průměrná mzda je v kraji i přesto čtvrtá nejhorší v republice (22 856 Kč). (Statistická ročenka OK, 2014, s. 19-20; ČSÚ, ©2015)

Celý OK je protkán hustou železniční sítí s významnými železničními uzly (Zábřeh n. M., Olomouc) a silniční sítí, která je hustější v jižní rovinaté části, zatímco sever je, jak již bylo zmíněno, hůře dostupný. Blízko Olomouce je položeno letiště s mezinárodním statutem určené pro menší typ dopravních letadel. (Statistická ročenka OK, 2014, s. 20)

## 7.2 SWOT analýza Olomouckého kraje

Tab. 1. SWOT analýza OK. (Vlastní zpracování)

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rozvinutá infrastruktura – dálniční přístup do Olomouce, Přerova, široká železniční síť, školy (UPOL), obchodní střediska, velké průmyslové podniky, atp.</li> <li>- Úrodná půda – tradice v úspěšném zemědělství</li> <li>- Kvalifikovaná pracovní síla</li> <li>- Diversifikovaná struktura průmyslu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jedna z nejvyšších nezaměstnaností v republice</li> <li>- Jeden z nejnižších čistých příjmů na osobu v republice</li> <li>- Horší dostupnost ekonomicky slabší severní části a s tím související regionální disparita kraje (především oblast Jesenicka a severní část Šumperska)</li> </ul>

Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Příchod zahraničních investorů</li> <li>- Předpoklady pro rozsáhlý turistický ruch</li> <li>- Široké možnosti vzdělání (Univerzita Palackého v Olomouci)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Odchod zahraničních investorů do zemí s nižšími výrobními náklady</li> <li>- Demografické stárnutí populace</li> </ul>

V tabulce výše (Tab. 1) lze vidět zpracovanou analýzu SWOT OK, v níž jsou zaznamenány nejpodstatnější silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby OK. Pozitivním jevem je převažující levá strana analýzy – tedy skutečnost, že silné stránky a příležitosti kraje jsou zastoupeny v širším měřítku než slabé stránky a hrozby, což může značit příslib do budoucna. OK má předpoklady pro ekonomický růst z velké části splněné – infrastruktura v kraji je na vyhovující úrovni s výjimkou již zmiňované hůře dostupné severní části Šumperska a Jesenicka, úrodnou půdu zemědělci efektivně využívají a výsledkem je úspěšné zemědělství, odvětvově rozmanitý průmysl a nabídka kvalitních služeb se stává standardem. I přesto dosahuje čistý příjem na osobu téměř nejnižší hodnoty v porovnání s ostatními kraji v republice a nezaměstnanost zrovna tak, na čemž se podílí především již zmiňovaná severní část OK. Potenciálem jsou tak především další zahraniční investice, jejichž protikladem může být riziko úpadku těchto investic z důvodů nižších výrobních nákladů v jiných zemích. (MPSV, ©2015; Olomoucký kraj, ©2011)

### 7.3 Politika zaměstnanosti v Olomouckém kraji

PPZ je řízena MPSV a jednotlivými úřady práce pro všechny kraje v republice bez rozdílu, tedy UoZ je poskytováno bezplatné zprostředkování zaměstnání a v případě, že se stanou předmětem zákonem stanovených podmínek, rovněž obdrží podle ZoZ podporu v nezaměstnanosti, jak je vysvětleno v kapitole 7.1.

Společná je pro kraje taktéž většina využívaných nástrojů APZ, mezi něž řadíme především rekvalifikace, investiční pobídky, VPP, společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM), překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Avšak v tomto případě je již v pravomoci jednotlivých krajských ÚP, které nástroje využijí více či méně, a které vůbec. K těmto nástrojům daným ZoZ, vyhláškami MPSV či nařízeními vlády pak patří

další cílené programy k řešení nezaměstnanosti, které si již kraje zajišťují a provozují samostatně. (Businessinfo.cz, ©2015)

Cílem je popsat vývoj a současnou podobu politiky zaměstnanosti v OK jeho analýzou v období 2012-2014. Krajská pobočka ÚP v Olomouci se v roce 2014 zaměřila na nástroje VPP, vyhrazená SÚPM a zřízená SÚPM buď zaměstnavatelem, nebo UoZ pro účel výkonu samostatné výdělečné činnosti, provoz chráněných pracovních míst a aktivizační pracovní příležitosti, rekvalifikaci a podporu vzdělávání. Obecně nepodporovala příspěvky na zapracování a při přechodu na nový podnikatelský program a překlenovací příspěvek. Uvedenými nástroji pak podporovala zejména uchazeče, u nichž nebylo možné sjednat zaměstnání jiným způsobem, a to uchazeče vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, uchazeče, jimž je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku, péči o děti, či jinému závažnému důvodu bránícímu při vstupu na trh práce (nebezpečí sociálního vyloučení, obavy z dlouhodobého setrvání v nezaměstnanosti, atd.) věnována zvýšená pozornost. Nástroje VPP a SÚPM byly přednostně financovány z prostředků ESF. Příspěvky týkající se provádění zmíněných nástrojů byly vypláceny zaměstnavatelům podle směrnice ředitele krajské pobočky ÚP v Olomouci č. 1/2014. (Česko. MPSV, 2014a)

Tab. 2. Využití nástrojů APZ v OK za roky 2012-2014. (Vlastní zpracování)

Nástroj APZ	Umístěno/podpořeno uchazečů		
	2012	2013	2014
VPP	1 245	2 228	2 014
SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele	1 081	2 751	3 614
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	73	42	24
SÚPM zřízená uchazečem pro účel výkonu SVČ	237	210	188
Chráněná pracovní místa	56	36	36

V tabulce výše (Tab. 2) je možné nahlédnout do výsledků APZ v OK za roky 2012-2014. Zejména mezi lety 2012 a 2013 se uskutečnil prudký přírůstek využívání nástrojů VPP – nárůst o 79 % (u tohoto nástroje se změna konala zejména z důvodu zrušení tzv. veřejné služby v listopadu 2012, kterou za tento rok prošlo přes 6 000 UoZ, a při obsazování míst

VPP byli přednostně podpořeni ti, kteří tuto službu úspěšně absolvovali) a SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele – nárůst o 155 %, kdy počínaje rokem 2013 došlo ke zvýšení finanční částky příspěvku pro zaměstnavatele a k minimalizaci administrativní náročnosti spojené s použitím, čímž pro ně vznikla motivace k intenzivnějšímu využití nástroje a přijetí většího množství uchazečů znevýhodněných na trhu práce. V roce 2014 bylo v rámci VPP podpořeno 2 014 UoZ, meziročně tak došlo ke snížení tímto způsobem podpořených uchazečů o necelých 10 %. V případě SÚPM vyhrazených u zaměstnavatelů se však v období 2013-2014 konal další podstatný vzrůst, kdy počet umístěných uchazečů narostl o 31 %. Dalších nástrojů se netýkaly v analyzovaném období významnější změny, a jsou oproti zmíněným hojně využívaným nástrojům APZ irelevantní. Celkově bylo meziročně vytvořeno v období 2012-2013 o 111 % více nových míst, v období 2013-2014 pak o 10 %. V případě rovněž značně využívaných rekvalifikací je vývoj podobný, v roce 2013 jich bylo zrealizováno 1 788, což představuje zvýšení o 249 % oproti předchozímu roku, následující období byl zaznamenán mírný pokles jejich aplikace – za poslední rok bylo rekvalifikováno 1 678 osob, což představuje meziroční pokles o 6 %. (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2012; Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2013; Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2014)

V letech 2007-2013 byly realizované národní individuální projekty, jejichž účastníkem se stal i OK, spadající pod Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, financovány zejména z ESF a z národního rozpočtu a jejich záměr bylo prostřednictvím APZ, vzdělávání a začleňování sociálně vyloučených obyvatel ze společnosti zvýšit zaměstnanost v ČR. Na ně navazuje v letech 2014-2020 Operační program Zaměstnanost zaměřený taktéž na snížení nezaměstnanosti, dále na zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na trhu práce. (Evropský sociální fond v ČR, ©2008; Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2014)

Krajskou pobočkou ÚP v Olomouci byly a jsou uskutečňovány pouze pro UoZ s trvalým pobytem v OK Regionální individuální projekty určené pro pomoc specifické skupině uchazečů v tomto regionu, dotovány z ESF a rozpočtu ČR pro APZ. Mezi nejvyužívanější probíhající projekty (schválené nejčastěji pro období 2013-2015) v současnosti patří například Generační tandem (jedná se o podporu generační výměny zaměstnanců v důchodovém věku za nově přijatého zaměstnance s minimální praxí), Zpět do práce v OK (cílovou skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči) nebo Využijte zkušenost v OK (pro uchazeče od 45 let věku bez ohledu na dosažené vzdělání). Zpravidla se jedná o



formu pravidelného či jednorázového finančního příspěvku zaměstnavatelům v případě zaměstnání uchazeče cílové skupiny projektu na určité minimální období. (Evropský sociální fond v ČR, ©2008)

### 7.3.1 Ekonomické aspekty politiky zaměstnanosti Olomouckého kraje

APZ je v ČR celoplošně financována podle ZoZ z prostředků státního rozpočtu, respektive z rozpočtu výše uvedeného programu ESF, rovněž i národní a regionální individuální projekty fungují za přispění z těchto rozpočtů. Krajská pobočka ÚP v Olomouci v souvislosti se stanovenými rozpočty se snaží přidělovat prostředky co nejefektivněji tak, aby realizací nástrojů APZ OK byli podpořeni ti UoZ, kteří si ho nemohou najít jiným způsobem. (Česko. MPSV, 2014a)

V následující tabulce (Tab. 3) je zaznamenáno, jaké množství prostředků bylo čerpáno ze schválených rozpočtů ČR a ESF pro OK při provádění APZ za poslední dva roky a rovněž procentní zastoupení prostředků z těchto jednotlivých rozpočtů.

Tab. 3. Čerpání prostředků na provoz nástrojů APZ v OK. (Vlastní zpracování)

	2012	2013	2014
Částka v tis. Kč	203 316	471 099	599 255
Rozpočet ČR	39 %	19 %	23 %
ESF	61 %	81 %	77 %

Z tabulky výše (Tab. 3) je zřejmé, že množství peněz proudících do OK mezi lety 2012 a 2013 více jak dvojnásobně nabralo na objemu, stejně jako se stupňovala výše využití financí z ESF, což je pozitivní ukazatel zvyšující se informovanosti zaměstnavatelů o programech APZ a schopnosti jich používat jak ve svůj prospěch, tak v prospěch UoZ. Další období (2013-2014) vzrostla vyčerpaná částka o 27 %, podíl prostředků čerpaných z ESF se lehce snížil. Optimální však situace není ani zdaleka – ve všech letech bylo vyčerpano mezi 40-50 % z původního schváleného rozpočtu příspěvků na APZ, takže tato politika má v OK i přes svou sílicí efektivitu stále velké rezervy – pro porovnání – za rok 2014 bylo například v kraji Vysočina vyčerpano celkem 66 % původních rozpočtovaných prostředků na APZ, ve Středočeském kraji pak dokonce 81 %. (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2012; Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2013; Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2014; Česko. MPSV, 2014b)

PPZ je standardně financována ze státního rozpočtu ČR ve formě podpory v nezaměstnanosti. Množství výdajů je závislé na podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v jednotlivých krajích.

Tab. 4. Vynaložené prostředky na PPZ v OK za období 2012-2014 a odpovídající průměrný počet UoZ. (Vlastní zpracování)

	2012	2013	2014
Částka v tis. Kč	571 156	641 830	602 142
Průměrný počet UoZ	7 208	8 200	8 039

Z tabulky výše (Tab. 4) je zřetelné, že náklady krajské pobočky ÚP v Olomouci na PPZ za poslední 3 kalendářní roky se příliš výrazně nemění a pohybují se průměrně okolo hodnoty 600 milionů Kč. V roce 2013 se sice zvýšily o 12 % na hodnotu 641,8 milionů Kč, vzápětí se však meziročně vrátily na svou průměrnou hodnotu (602,1 milionů Kč) představující 6,5 % z celkových výdajů celé ČR na PPZ (9,28 miliard Kč) za rok 2014, čímž v porovnání s ostatními kraji v průměru výrazně nevybočuje. Podobné je to se stavem průměrného počtu UoZ za jednotlivá léta – v roce 2013 činil vzrůst necelých 14 %, následoval pokles o 2 % na hodnotu 8 039. Jednoznačně největší náklady na PPZ pro možnost srovnání vydal v roce 2014 Moravskoslezský kraj – 1,1 miliardy Kč (11,9 % z celorepublikových výdajů na PPZ) a jeho průměrný počet UoZ činil 14 995 osob, nejnižšími výdaji se pyšnil Karlovarský kraj – 250,4 milionů Kč (2,7 % výdajů na PPZ ČR) s průměrným počtem UoZ 3 059 osob. (Česko. MPSV, 2014b)

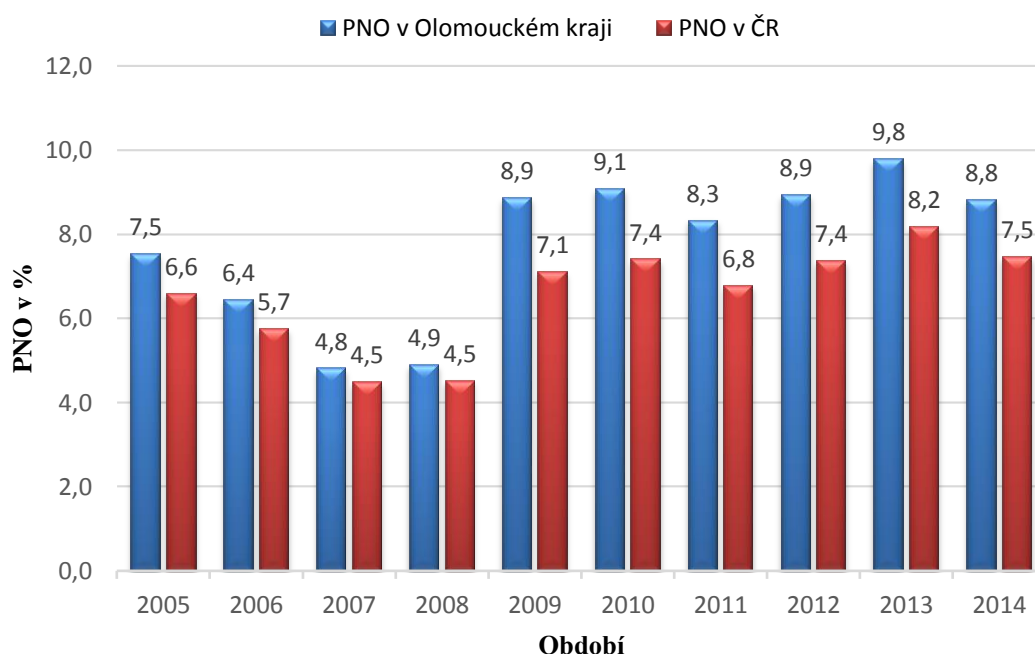
#### 7.4 Analýza vývoje nezaměstnanosti v OK

Tato část práce je soustředěna na analýzu vývoje nezaměstnanosti v OK za posledních 10 kalendářních let.

Vývoj nezaměstnanosti je níže zobrazen v grafu (Obr. 8) formou analýzy tzv. podílu nezaměstnaných osob (dále PNO; zaveden v roce 2013 jako náhrada tzv. míry nezaměstnanosti) v podobě jeho stavů vždy k 31. 12. daného kalendářního roku. PNO vyjadřuje podíl dosažitelných UoZ ve věku 15-64 let z celého obyvatelstva ve stejném věku, na základě údajů z MPSV. Dosažitelní UoZ jsou ti, kteří jsou schopni při nabídce vhodného pracovního místa bezprostředně nastoupit do zaměstnání. (MPSV, ©2015)

Z grafu je zřejmé, že od roku 2005 se PNO v OK postupně snižoval až na hodnotu minima 4,8 % z let 2007-2008, přičemž následující rok v důsledku nástupu celosvětové economic-

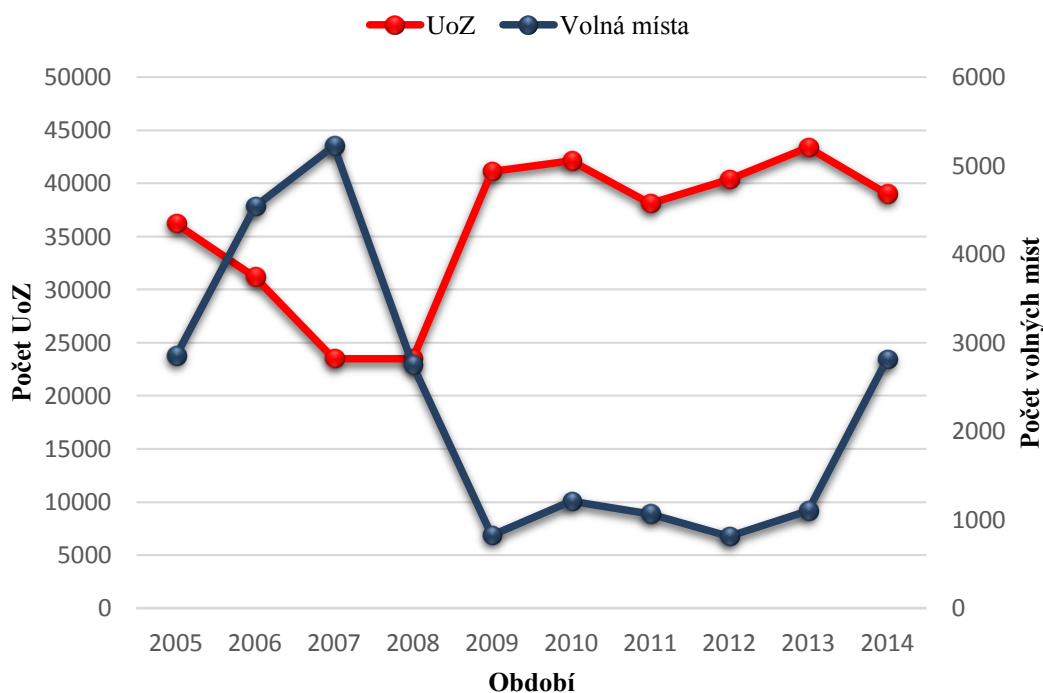
ké krize do ČR, jejíž vliv se na trhu práce samozřejmě značně projevil, vystoupal PNO o 81,6 % na 8,9 %, načež v dalších letech osciloval okolo 9 % až do roku 2013, kdy dosáhl maxima – 9,8 %. Za poslední rok (2014) pak jeho hodnota klesla o 1 p. b. na hodnotu 8,8 %, kdy došlo v květnu ke zlomu a poprvé od roku 2012 nezaměstnanost meziročně klesla a i přes stále vysoký počet nezaměstnaných jde o patrné zlepšení situace na pracovním trhu a příznak konce ekonomické krize. V grafu je situace v OK porovnávána s celorepublikovými údaji, z čehož je zřetelné, že ve všech sledovaných letech byl PNO v OK výrazně vyšší, než v celé ČR, což potvrzuje fakt, že OK patří mezi kraje s nejvyšší nezaměstnaností (společně s Moravskoslezským a Ústeckým krajem). (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2014)



Obr. 8. PNO v časové řadě (2005-2014) v OK a ČR. (Vlastní zpracování)

Další graf (Obr. 9) ukazuje vývoj počtu volných míst a počtu uchazečů na tato volná místa (tedy v podstatě nabídku pracovní síly zprostředkovanou ÚP a poptávku po ní prostřednictvím zaregistrovaných UoZ) v OK opět za posledních 10 let vždy k 31. prosinci daného roku. Situace téměř kopíruje předchozí graf PNO v OK (Obr. 8) – nejlepších výsledků bylo na trhu práce OK dosaženo v letech 2006-2008 (v roce 2007 činil dokonce počet UoZ na 1 volné místo pouze 4,5), po čemž následoval obrovský zvrát v důsledku ekonomické krize a na konci roku 2009 připadalo na jedno volné pracovní místo průměrně 50,1 UoZ, což představovalo téměř šestinásobný meziroční vzrůst. V následujících dvou letech se situace mírně zlepšila, avšak v roce 2012 opět vystoupala až na téměř 50 UoZ na 1 volné místo. Ná-

sledně meziročně opět poklesla, stejně jako v posledním roce, kdy se v meziročním srovnání zvýšil v prosinci 2014 počet volných míst v kraji o 155 % a díky současnému snížení PNO se počet UoZ na 1 volné místo snížil oproti roku 2013 ze 39,3 na 13,9 osob, tedy téměř trojnásobně. Způsobeno to bylo nejen ekonomickým oživením podniků, ale jako důsledek nově přijatých zaměstnanců nu ÚP, kteří navázali mnoho nových kontaktů se zaměstnavateli v OK a dokázali je seznámit je s výhodami spolupráce s ÚP a přesvědčit je o nich. I přesto činí hodnota 13,9 UoZ na 1 volné místo z dlouhodobého hlediska poměrně vysokou hodnotu v porovnání s celou ČR, kde na 1 volné místo připadá 9,2 UoZ. Z krajského hlediska dosáhly horších výsledků už jen Jihomoravský (14,6), Moravskoslezský (15,5) a Ústecký (17,4) kraj. Nejlepší výsledky byly zaznamenány v Praze a Plzeňském kraji (4,6). (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2014; MPSV, ©2015)



Obr. 9. Vývoj počtu volných míst a počet UoZ v OK. (Vlastní zpracování)

## 7.5 Analýza současného stavu trhu práce v OK

Další úsek práce zahrnuje analýzu současného stavu trhu práce – jeho nabídky, poptávky a struktury nezaměstnaných UoZ. V následující tabulce níže (Tab. 5) jsou zachyceny údaje o nabídce a poptávce po práci a PNO pro každý jednotlivý okres OK zvlášť a rovněž i pro kraj jako celek z posledního analyzovaného čtvrtletí MPSV – tedy k datu 31. 3. 2015. Z tabulky je zřejmé, že PNO pokračuje od konce roku 2014 ve svém pozitivně klesajícím

trendu v rámci celého kraje a počet UoZ zaregistrovaných na ÚP v OK se postupně snižuje, zároveň znatelně vzrostl počet volných míst, a to o 62 % až na hodnotu 4 557, což je nejvyšší nahlášený počet od roku 2008 a na 1 volné místo tak v současnosti připadá mnohem pozitivněji vypadajících 8,3 UoZ – nejvíce pak v okrese Jeseník (23), který je ve všech analyzovaných oblastech nejslabším okresem, a naopak nejméně na Prostějovsku (5,9), tento okres je rovněž nejsilnějším regionem z hlediska statistik současného PNO. (Česko. MPSV, 2015)

Tab. 5. Základní ukazatele na trhu práce OK k 31. 3. 2015. (Vlastní zpracování)

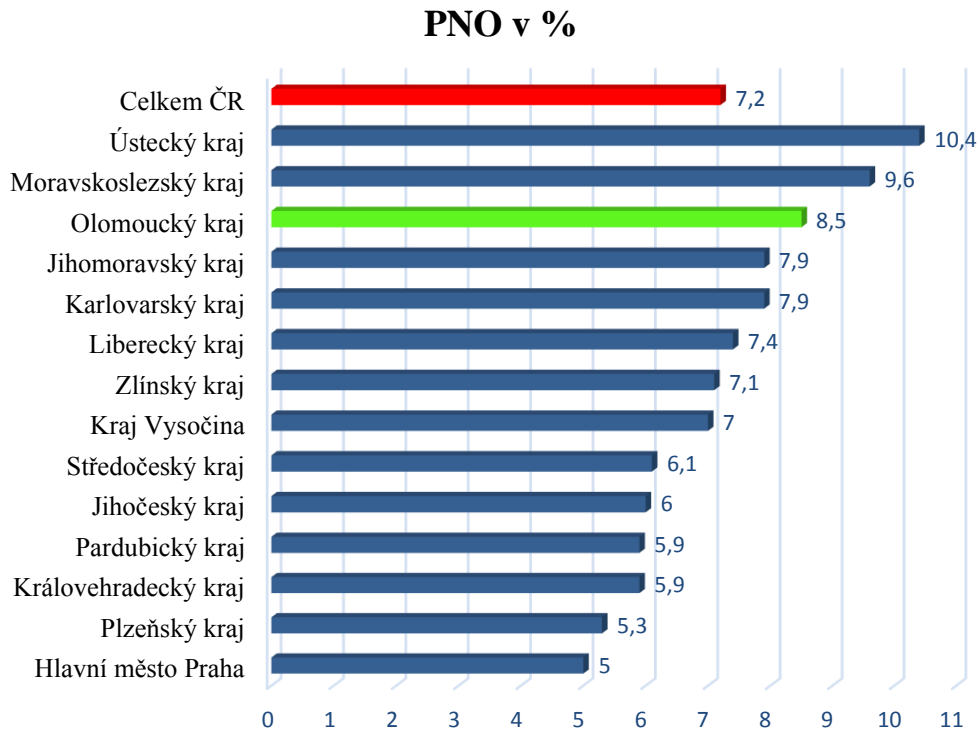
Okres	Počet UoZ	Počet volných míst	Počet UoZ/1 volné místo	PNO
Jeseník	3 196	139	23,0	11,2 %
Olomouc	13 374	1 733	7,7	8,3 %
Prostějov	5 212	886	5,9	6,4 %
Přerov	8 728	1 032	8,5	9,6 %
Šumperk	7 132	767	9,3	8,5 %
<b>Celkem OK</b>	<b>37 642</b>	<b>4557</b>	<b>8,3</b>	<b>8,5 %</b>

Mezi nejproblémovější regiony s ohledem na velikosti PNO patří v OK zejména dlouhodobě oblast Javornicka (okres Jeseník), a to se 17,1 %, kde většina obyvatel pracuje v lesnictví a zemědělství a dřívější zrušení větších podniků či v lepším případě zredukování počtu zaměstnanců způsobilo prudký růst nezaměstnanosti a jeho trvale vysokou hodnotu. Na severu okresu Šumperk je to pak Hanušovicko (14,2 %), a dále například Přerovsko (9,9 %), avšak tento region má růstový potenciál – je zde budována průmyslová zóna, existuje napojení na dálniční síť a nachází se tu mnoho velkých zaměstnavatelů s několika stovkami zaměstnanců (Meopta – optika, s. r. o. – přes 2 000 zaměstnanců), Kojetínsko (10,8 %) či Lipnicko (9,6 %). (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2014; MPSV, ©2015)

### 7.5.1 Porovnání PNO v OK s ostatními kraji ČR

V dalším grafu (Obr. 10) je zobrazeno porovnání PNO k 31. 3. 2015 ve všech krajích ČR. Nejhorších výsledků již delší období dosahují Ústecký a Moravskoslezský kraj, po nichž následuje právě OK. Nejlepší výsledky jsou dlouhodobě zaznamenávány v hlavním městě Praha a Plzeňském kraji. Ve všech krajích došlo za první čtvrtletí letošního roku v porovnání s 31. 12. 2014 k mírnému zlepšení v podobě několika desetin p. b., s výjimkou

Prahy, kde nezaměstnanost zůstává na stejné úrovni 5,0 %. Celkový PNO v ČR poklesnul o 0,3 % na současnou hodnotu 7,2 %. (Česko. MPSV, 2015)



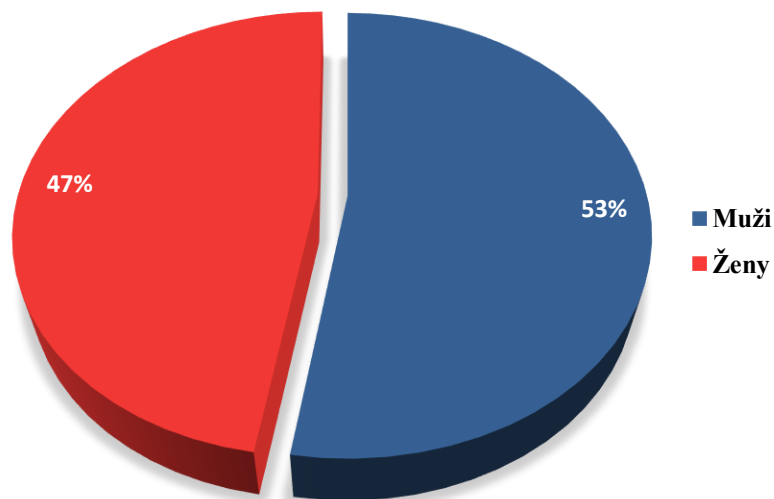
Obr. 10. Porovnání hodnot PNO v krajích ČR. (Vlastní zpracování)

### 7.5.2 Analýza struktury nezaměstnanosti v OK

Při analýze struktury nezaměstnanosti jsem se zaměřil na takové informace, které jsou podstatné pro UoZ při uplatňování se na pracovním trhu v tuzemsku. Údaje jsou opět relevantní ke konci prvního čtvrtletí letošního roku.

- **Struktura podle pohlaví**

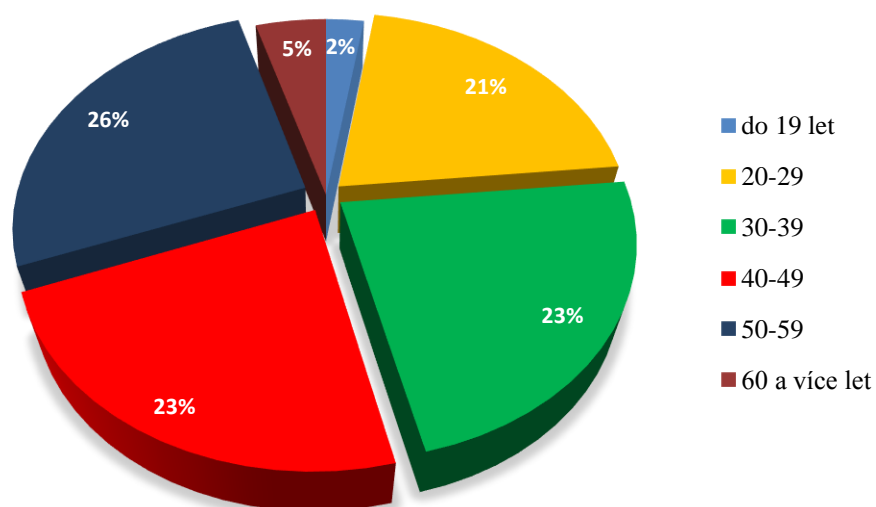
Z grafu (Obr. 11) je zřejmé, že v OK lehce převyšuje na celkové nezaměstnanosti podíl mužů, kterých je na ÚP registrovaných jako UoZ 19 771, zatímco žen 17 871. V porovnání s celorepublikovým průměrem se situace v kraji příliš neodlišuje, ČR celkem registruje k 31. 3. 2015 51 % mužů a 49 % žen. (Česko. MPSV, 2015)



Obr. 11. Struktura podle pohlaví. (Vlastní zpracování)

- **Struktura podle věku**

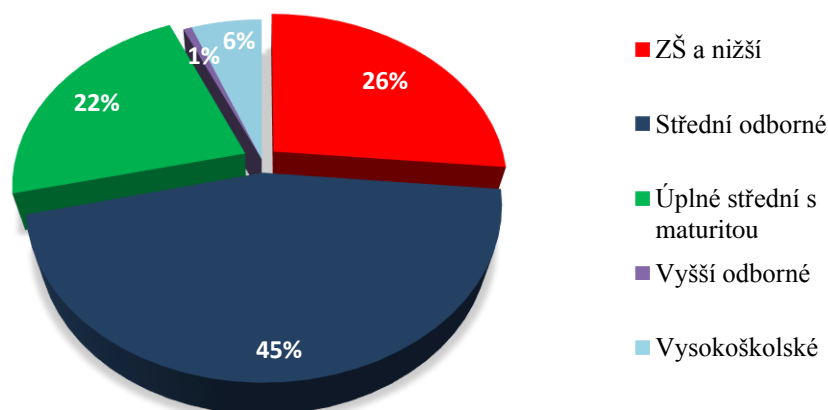
Největší problémy uplatnit se na trhu práce má v OK skupina těch UoZ, kteří se pohybují ve věkové hranici 50-59 let, tato věková skupina se tak řadí mezi nejproblémovější, obdobně tomu je i v ČR obecně. Nízké procento UoZ v kategorii nad 60 let je zapříčiněno tím, že většina obyvatel tohoto věku jsou uživatelé starobního důchodu, u skupiny do 19 let pak převažují studenti. Věkový průměr nezaměstnaných v OK pak činí 41,4 let. (Česko. MPSV, 2015)



Obr. 12. Struktura podle věku. (Vlastní zpracování)

- **Struktura podle vzdělání**

Naprosto nejvyšší – téměř poloviční podíl nezaměstnaných v OK tvoří uchazeči se středním odborným vzděláním bez maturity, po nichž následují jedinci se základním a nižším vzděláním a lidé se vzděláním zakončeným maturitní zkouškou. Jen velmi nízkou část představují vysokoškolsky vzdělaní lidé a naprosté minimum pak absolventi vyšších odborných škol. Situace v ČR jako celku je velmi podobná. (Česko. MPSV, 2015)



Obr. 13. Struktura podle vzdělání. (Vlastní zpracování)

Z tabulky níže (Tab. 6) je zřejmé, že nejnáročnější je sehnat práci pro vysokoškolsky vzdělané jedince a pro ty s vyšším odborným vzděláním, jelikož počet volných míst s požadavky na takové vzdělání je vzhledem k počtu UoZ na tato místa jednoznačně nejmenší. (Česko. MPSV, 2015)

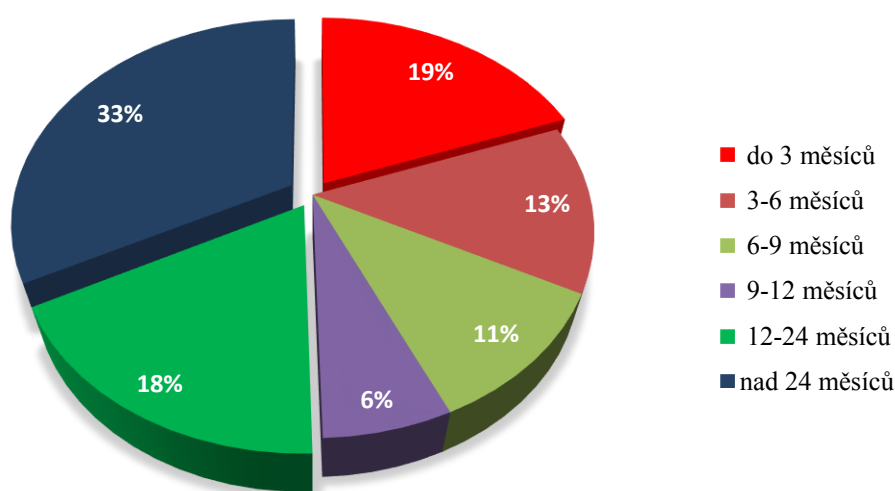
Tab. 6. Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání. (Vlastní zpracování)

Vzdělání	Počet UoZ	Počet volných míst	Počet UoZ/1 volné místo
ZŠ a nižší	9 972	1 499	6,7
Střední odborné	16 841	2114	8,0
Úplné střední s maturitou	8 375	786	10,7
Vyšší odborné	264	13	20,3
Vysokoškolské	2190	145	15,1
<b>Celkem OK</b>	<b>37 642</b>	<b>4557</b>	<b>8,3</b>



- **Struktura podle délky evidence na ÚP**

Jednoznačně nejvyšší počet obyvatel evidovaných na ÚP v OK spadá do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných vedených v záznamech více než 1 rok (dohromady 52 %), po nichž následují UoZ vedení do 3 měsíců (18 %) a za ně se řadí ostatní krátkodoběji nezaměstnaní obyvatelé OK. Procentuálně se v porovnání s ČR liší především část UoZ evidovaných nad 2 roky (o 3 % vyšší), čímž je také způsobena rozsáhlejší průměrná délka evidence na jednoho UoZ ve dnech v OK (755 dní) oproti republikovému průměru (702 dní). (Česko. MPSV, 2015)



Obr. 14. Struktura podle délky evidence na ÚP. (Vlastní zpracování)

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

V tabulce (Tab. 7) je možné vidět složení UoZ s nárokem na pobírání měsíčních příspěvků v rámci podpory v nezaměstnanosti podle výše tohoto příspěvku. Z celkového počtu UoZ v posledním čtvrtletí v celé ČR (525 315) splnilo podmínky pro dosažení práva na podporu celkem 116 298 z nich, což činí 22,1 % podíl a průměrný měsíční nárok jednoho UoZ má hodnotu 5 925 Kč. V OK vyhovělo předpokladům pro nárok na podporu 21,9 % UoZ (konkrétně 8 226 z 37 642 UoZ) a přibližují se tak republikovému průměru, avšak průměrný měsíční nárok v kraji byl o 6,3 % nižší než v ČR – 5 556 Kč, což způsobuje (vzhledem k tomu, že výše příspěvku je přímo závislá na průměrném čistém výdělku předchozího zaměstnání UoZ, jak je podrobněji vysvětleno v části 7.1) především fakt, že v OK je obecně menší průměrná mzda na jednoho obyvatele, než v ČR (za rok 2014 dokonce až o 11 %). (Česko. MPSV, 2015; ČSÚ, ©2015)

Tab. 7. Výše měsíčních dávek v nezaměstnanosti. (Vlastní zpracování)

Výše měsíčního příspěvku v Kč	Počet UoZ v OK	v %	Počet UoZ v ČR	v %
Do 2 500	173	2,1	2 460	2,1
2 501-4 500	3 530	42,9	47 221	40,6
4 501-6 500	2 088	25,4	26 876	23,1
6 501-8 500	1 303	15,8	18 528	15,9
8 501-10 500	614	7,5	9 806	8,4
Více než 10 500	518	6,3	11 407	9,8
<b>Celkem</b>	<b>8 226</b>	<b>100,0</b>	<b>116 298</b>	<b>100,0</b>
Průměrný měsíční nárok	5 546	/	5 925	/

Nejznamenatelnější rozdíl v porovnání procentuálního podílu UoZ pobírajících podporu v nezaměstnanosti se týká části čerpajících částku více než 10 500 Kč, kterou v OK dostává o 3,5 % podpořených méně, než v ČR. Ostatní vyplácené obnosy jsou zastoupeny v podobné míře. (Česko. MPSV, 2015)

- **Struktura podle odvětví zaměstnání**

Tab. 8. Struktura UoZ podle odvětví posledního zaměstnání UoZ v OK. (Vlastní zpracování)

Odvětví zaměstnání podle klasifikace ISCO	Počet UoZ	v %
1. Zákonodárci a řídicí pracovníci	245	0,7
2. Specialisté	1 349	3,6
3. Techničtí a odborní pracovníci	2 253	6,0
4. Úředníci	3 805	10,1
5. Pracovníci ve službách a prodeji	7 644	20,3
6. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	608	1,6
7. Řemeslníci a opraváři	6 200	16,5
8. Obsluha strojů a zařízení, montéři	3 118	8,3
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 327	27,4
0. Zaměstnanci v ozbrojených silách	30	0,1
Neuvedeno	2 063	5,5
<b>Celkem</b>	<b>37 642</b>	<b>100,0</b>

Podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je ze statistik MPSV zřejmé, že nejpočetnější zastoupení mezi UoZ mají v OK bývalí pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a při porovnání s krajskou vzdělanostní strukturou nezaměstnaných se není čemu divit, vždyť většina z nich má dokončené pouze základní nebo střední odborné vzdělání bez maturity a jsou tak nuceni přijímat práci určenou pro jedince bez odborné kvalifikace. Obdobné složení UoZ z tohoto pohledu má také celá ČR. (Česko. MPSV, 2015)

## 7.6 Vyhodnocení analýz a politiky zaměstnanosti v OK

V letech 2007-2008 stav PNO OK činil pouhých 4,8, respektive 4,9 %, čímž se stal nejnižším za celé analyzované období a v tehdejší době tak nezaměstnanost v kraji i celé ČR (4,5 %) dosahovala v průměru takových hodnot, jakých dosahuje v současnosti pouze v tomto ohledu nejúspěšnějších regionech Praze a Středočeském kraji. Rozdíl mezi republikovou a krajskou nezaměstnaností byl v té době v rozmezí pouhých desetin p. b. Následovala ovšem světová ekonomická krize, která se zde naplno projevila v průběhu roku 2009 a stavy nezaměstnanosti se zvyšovaly nejen v ČR, ale v rámci celé EU a v drtivé většině zemí na světě. OK byl krizí zasažen velmi citelně a PNO se do roku 2013 více než zdvojnásobila a dosáhla hodnoty téměř 10 %, a rozdíl oproti republice dospěl až k 1,6 % vyšší nezaměstnanosti. Na konci loňského roku však nastal zvrát a společně s ostatními kraji došlo opět po dlouhé době k poklesu až na současnou hodnotu 8,5 % a rozdíl s ČR se redukoval na 1 p. b.

Dosažení lepších výsledků v současnosti oproti období 2009-2013 je příčinou schopností ÚP v OK zvyšovat informovanost o možnosti čerpání prostředků v rámci jednotlivých nástrojů APZ mezi zaměstnavateli v kraji a zvětšovat množství financí plynoucích z ESF i ze státního rozpočtu na tyto programy, ale i díky personálnímu posílení ÚP a navazování nových kontaktů s dalšími a dalšími zaměstnavateli, což vede nejen ke snížení PNO, ale i ke zvýšení průměrných mezd a tím i kupní síly obyvatel a celkovému posílení ekonomiky OK. Oproti ostatním krajům v republice má však OK stále v provádění PZ určité rezervy, jež je potřeba odstranit.

Struktura nezaměstnanosti v OK v drtivé většině porovnávaných případů koresponduje s celostátním průměrem a výrazně tak nevybočuje, a tak hlavním problémem v OK není složení nezaměstnaných, nýbrž jejich stále poměrně vysoký počet, který je potřeba redukovat.

## 7.7 Predikce budoucího vývoje trhu práce v OK

Vzhledem k intenzivním fluktuacím různých ukazatelů trhu práce zmíněných v této práci v posledních analyzovaných letech je poněkud obtížné určit, jakým směrem se budou ubírat a v na jaké hodnotě se zastaví na konci roku 2015, případně v dalších letech. Předpoklady krajské pobočky ÚP v Olomouci zůstávají často nenaplněny, jelikož vývoj základního ukazatele – PNO, ovlivňují nepředvídatelné události v průběhu roku.

Přesto se ÚP snaží ve svých každoročně zveřejňovaných zprávách o situaci na trhu práce v OK na základě dosavadního vývoje nezaměstnanosti a poznatků z monitoringu zaměstnavatelů vypracovat prognózu alespoň na kalendářní rok následující po tom, ve kterém je tato prognóza vypracována. V tabulce (Tab. 9) jsou zobrazeny dvě varianty podle ÚP – optimističtější a pesimističtější.

Tab. 9. Prognóza vývoje nezaměstnanosti na rok 2015 podle ÚP. (Vlastní zpracování)

Očekávaný stav k	Optimističtější varianta			Pesimističtější varianta		
	Počet evidovaných	Z toho dosažitelní	PNO v %	Počet evidovaných	Z toho dosažitelní	PNO v %
	UoZ celkem	15-64 let		UoZ celkem	15-64 let	
30. 6. 2015	34 000	32 700	7,7	35 000	33 600	7,9
31. 12. 2015	37 000	35 600	8,4	39 000	37 500	8,8

Predikce ÚP předpokládá, že ve druhém čtvrtletí roku začne nezaměstnanost postupně klesat (už v prvním se předpověď začala mírně plnit, když klesla oproti konci roku 2014 o 0,3 p. b.) a v obou variantách se podle něj dostane až pod hranici PNO 8,0 %. Další vývoj pak bude záviset na ekonomické situaci podniků, plnění jejich zakázek a schopnosti zafinancovat výrobu, dále na aplikované vládní politice v rámci zaměstnanosti a celkové situaci na celosvětových trzích. Stabilizujícím faktorem by mělo být pokračování realizací regionálních individuálních projektů a naplňování stanovené strategie pro APZ. Na základě těchto faktorů je ve druhém pololetí 2015 odhadováno naopak mírné zhoršení situace a vzrůst PNO zpět nad 8,0 % - v případě pesimistické varianty dokonce až na 8,8 % vycházejících z 37 500 dosažitelných UoZ. (Zpráva o situaci na trhu práce v OK, 2014)

## 8 VLASTNÍ DOPORUČENÍ

Na základě zpracovaných analýz vývoje a současného stavu trhu práce v OK a uplatňované PZ krajskou pobočkou ÚP v Olomouci a dalšími pobočkami v okresních městech jsem vypracoval návrhy na několik následujících aktivních opatření pro zlepšení aktuální situace:

- **Přilákat nové investory do slabšího severního regionu kraje**

Jednou z nejzásadnějších příčin toho, že OK patří v porovnání s ostatními kraji z hlediska nezaměstnanosti ke třem nejhorším, je skutečnost, že severní část okresu Šumperk a prakticky celý okres Jeseník krajské statistiky významně zhoršují. Jak je uvedeno ve SWOT analýze, důvodem je zejména horší dostupnost této části, která však podle mého názoru má potenciál na to, aby PNO byl nižší. Snaha hejtmána a krajského zastupitelstva, ale samozřejmě i starosty a vedení města Jeseník by měla směřovat k přilákání a podpory nových investorů na jeho přidanou hodnotu – okres má svou lokaci v pohoří Jeseníky a skutečností, že se jedná o lázeňské město, kvalitní předpoklady k intenzivnímu turistickému ruchu nejen v zimním období (množství moderních lyžařských areálů je značné), ale i v letním období.

- **Zvýšit úsilí při čerpání dotací z ESF**

PNO v nedávné minulosti začalo klesat, přísun financí pro uplatňování APZ rok od roku stoupá, stejně jako počty podpořených UoZ. To značí, že trend výkonů pracovníků ÚP zabývajících se APZ má zlepšující se charakter, avšak důležité je v úsilí nepolevovat, i nadále tvořit nové regionální individuální projekty a v jejich rámci získat od ESF co nejvíce z rozpočtovaných příspěvků. Současných přibližně 50 % je oproti jiným krajům slabých, a tak základem je zvýšit informovanost zaměstnavatelů o těchto projektech a podpořit zájem o ně, zjednodušit formální procedury nutné k získání financí při využití nástrojů APZ na minimum a zajistit a kontrolovat, aby peníze byly použity účelně a opravdu přispívaly ke zvýšení zaměstnanosti a splňovaly tak podmínky pro získání dotací.

- **Upravit systém podpory v nezaměstnanosti v rámci PPZ**

Další možností jak zlepšit stav zaměstnanosti je pozměnění systému vyplácení podpory v nezaměstnanosti a tak ušetření nákladů na jejich pokrytí. Zavedení určité pracovní činnosti podobné veřejně prospěšným pracím (u nich jsou upřednostňováni především UoZ vedení v evidenci nezaměstnanosti déle než 5 měsíců a ohrožených dlouhodobou neza-

městnaností) i pro krátkodobě nezaměstnané s tím, že pokud by takovou práci odmítli vykonávat, nedostávali by podporu v plné výši, na kterou v současném znění zákona mají nárok, ale pouze sociální dávku do výše životního minima, samozřejmě s ohledy na to, zda určitou práci jsou plně schopni vykonávat vzhledem k okolnostem, díky nimž jsou nezaměstnaní. V tomto případě by ovšem musel jednat stát jako celek, jelikož systém PPZ je určen pro všechny kraje stejným způsobem.

Jsem toho názoru, že uvedená navržená opatření by společně při jejich přijatelné organizaci a správné míře použití dokázaly posunout ještě dále už nyní se zlepšující situaci na trhu práce v OK.

## ZÁVĚR

V případě trhu práce je v posledních několika letech nejzávažnějším makroekonomickým problémem celosvětové společnosti nezaměstnanost, jejíž míra se zejména v období rozmachu ekonomické krize znásobila na nepřijatelný stav. Překážkou ovšem je, že neexistuje jednotné univerzální řešení fungující pro všechny regiony stejně, a proto je nutné, aby si každá oblast našla vlastní, nejúčinnější možné soustavy nástrojů, které pomohou nezaměstnanost minimalizovat.

V teoretické části jsem se zabýval za pomoci několika literárních děl a dalších zdrojů od mnoha různých autorů okruhem hlavních funkcí trhu práce, nabídky a poptávky po práci a rovnováhu na zmíněném trhu, jeho segmentaci, teorií lidského kapitálu, politikou zaměstnanosti a jejími nástroji a samozřejmě nezaměstnaností – co tento pojem znamená, jak se dělí, včetně jejich sociálních dopadů na společnost, a nakonec jsem celou teoretickou část ve zkratce shrnul.

Jedním z hlavních cílů praktické části práce bylo popsání APZ v OK a vynakládání finančních prostředků pro její fungování, zjistit, zda jsou používány účelně a efektivně a zda výsledkem je postupné snižování nezaměstnanosti. Nejdříve jsem charakterizoval OK jako takový, nastínil jeho výhody a nevýhody pomocí SWOT analýzy. Dále jsem se soustředil na nástroje APZ užívané v kraji, množství prostředků čerpaných z rozpočtovaných výdajů státního rozpočtu a rozpočtu ESF určené pro OK. Krátce jsem popsal rovněž náklady na PPZ.

Ve druhém úseku praktické části jsem rozebíral vývoj PNO v OK a v ČR za posledních deset let, aby bylo možné čtenářům ukázat, jak se situace vyvíjela v průběhu různých období a jak se dostala až do současného stavu na lokálním trhu práce. Ten je poté předmětem další analýzy, v níž je nezaměstnanost uspořádána za pomoci tabulek a grafů sestavených na základě údajů z datové tabulky MPSV ČR do několika odpovídajících struktur, které ovlivňují celkovou nezaměstnanost, a vždy porovnána s jinými kraji nebo celorepublikovým průměrem. Tabulkově zpracována je v i nabídka pracovních příležitostí v OK a poptávka po zaměstnání, stejně jako vzdělanostní struktura UoZ. Následuje predikce vývoje situace na trhu práce pro zbytek roku 2015.

Poslední oddíl je určen mým vlastním doporučením pro zdokonalení stavu na trhu práce v OK, k nimž jsem dospěl v návaznosti na vědomosti získané v průběhu tvorby jak teoretické, tak praktické části. Díky nim mi práce pomohla lépe pochopit systém, jakým trh práce

v současné době funguje, složitost procesů zajišťujících snížení nezaměstnanosti, ale také široké možnosti pro zaměstnavatele, jak pomoci nezaměstnaným osobám a zároveň být při této činnosti obměněn finančními prostředky formou dotací z programů apod.

Na závěr je nutné podotknout, že OK rozhodně má potenciál nacházet se v porovnání s ostatními kraji na lepších pozicích při hodnocení ukazatelů trhu práce, důležité je, aby vedení kraje a krajská pobočka ÚP v Olomouci a v návaznosti na ni okresní pobočky nepřipustily žádné polevování v aktuální vcelku účinné snaze změnit stav nezaměstnanosti k lepšímu a tím přispět k celkovému ozdravení krajské ekonomiky.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- ALEXY, Július. 2009. Trh práce a manažment ľudských zdrojov. Vyd. 1. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave: Ekonóm, 295 s. ISBN 978-80-225-2728-6.
- BECKER, Gary S. 1993. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with special Re-ference to Education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 140 s. ISBN 978-022-6041-223.
- BECKER, Gary S. 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. Journal of Political Economy. vol. 70, S5. DOI: 10.1086/258724. Dostupné z: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1829103?uid=3737856&uid=2&uid=4&sid=21105336799713>
- BRDEK, Miroslav a Hana JÍROVÁ. 1998. Sociální politika v zemích EU a ČR. Vyd. 1. Praha: Codex Bohemia, 391 s. ISBN 80-859-6371-X.
- BROŽOVÁ, Dagmar. 2003. Společenské souvislosti trhu práce: sociologická analýza. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.
- BUCHTOVÁ, Božena. 2002. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. Částka 22, s. 68 [cit. 2015-04-04]. Po zadání čísla předpisu dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sbirka-zakonu.aspx>
- ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014a. In: *Strategie aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014* [online]. Olomouc: Krajská pobočka Úřadu práce v Olomouci [cit. 2015-04-09]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/apz/strategie\\_apz\\_2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/apz/strategie_apz_2014.pdf)
- ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014b. In: *Tabulka výdajů jednotlivých úřadů práce na státní politiku zaměstnanosti do roku 2014 – členění podle krajů* [online]. Praha [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje\\_jednotlivych\\_up\\_na\\_spz\\_\(pvn,apz,ins\\_o,ozp\)\\_do\\_r.\\_2014\\_-\\_cleneni\\_podle\\_kraju.xls](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_jednotlivych_up_na_spz_(pvn,apz,ins_o,ozp)_do_r._2014_-_cleneni_podle_kraju.xls)
- ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014c. In: *Strategie aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015* [online]. Olomouc: Krajská pobočka Úřadu práce v Olomouci [cit. 2015-04-09]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/apz/strategie\\_apz\\_2015.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/apz/strategie_apz_2015.pdf)

- ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2015. In: *Tabulka měsíční statistiky struktury uchazečů a volných pracovních míst 03/2015* [online]. Praha [cit. 2015-05-02]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=strukt-2015-03.zip&\\_lang=cs\\_CZ](http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=strukt-2015-03.zip&_lang=cs_CZ)
- Český statistický úřad [online], ©2015. Praha: ČSÚ [cit. 2015-05-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
- DOHNALOVÁ, Zuzana. 2011. Mikroekonomie I: studijní pomůcka pro distanční studium. 3., upr. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 201 s. ISBN 978-80-7318-986-0.
- Evropský sociální fond v ČR [online], ©2008. Praha: MPSV [cit. 2015-04-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/>
- HALÁSEK, Dušan a David LENERT. 2008. *Ekonomika veřejného sektoru: (vybrané kapitoly)*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, iv, 230 s. ISBN 978-80-248-1854-2.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. 2008. Politika zaměstnanosti. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 145 s. ISBN 80-736-8522-1.
- HOLMAN, Robert. 2002. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, xxii, 709 s. ISBN 80-717-9891-6.
- HOLMAN, Robert. 2004. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, xiv, 424 s. ISBN 80-717-9764-2.
- JACKSON, P. *Ekonomie veřejného sektoru*. 2003. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 733 s. ISBN 80-864-3209-2.
- KUCHAŘ, Pavel. 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.
- MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.
- Minimální mzda, životní a existenční minimum v roce 2015, [2015]. *Uctovani.net* [online]. Mgr. Tomáš Vojta [cit. 2015-04-27]. Dostupné z: <http://www.uctovani.net/minimalni-mzda-existencni-minimum.php>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], ©2015. Praha: MPSV [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

- Ministerstvo vnitra České republiky* [online], ©2015. Praha: MVČR [cit. 2015-04-10]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/>
- NORDHAUS, William D a Paul Anthony SAMUELSON. 1992. *Ekonomía*. 13. vyd., v Bradlu 1. Bratislava: Bradlo, 419 s. ISBN 80-712-7029-6.
- Olomoucký kraj* [online], ©2011. Olomouc [cit 2015-04-28]. Dostupné z: <https://www.kr-olomoucky.cz/>
- Podpora v nezaměstnanosti 2015, [2015]. *Peníze.cz* [online]. Praha: Partners Media, s. r. o. [cit. 2015-04-19]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/296075-podpora-v-nezamestnanosti-2015-kolik-vam-daji-a-lze-si-prilepsit>
- RIEVAJOVÁ, Eva. 2009. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave: Ekonom, 265 s. ISBN 978-80-225-2878-8.
- Statistická ročenka Olomouckého kraje 2014* [online], ©2014. Olomouc: Krajská správa ČSÚ v Olomouci [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25884971/33009614.pdf/29d56264-f8cf-4cbf-8280-cde90b8a8a6d?version=1.2>
- Statistická ročenka trhu práce v ČR* [online], ©2014. Praha: MPSV, Odbor trhu práce [cit. 2015-04-24]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/mpsv\\_rocenka\\_2014.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/mpsv_rocenka_2014.pdf)
- Státní politika zaměstnanosti, [2004]. *BusinessInfo.cz* [online]. Praha: Mladá fronta a. s. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>
- STIGLITZ, Joseph E. 1997. *Ekonomie veřejného sektoru*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 661 s. ISBN 80-716-9454-X.
- Vkol.cz, 2014. In: *Obrázek mapa OK* [online]. Olomouc [cit. 2015-04-21]. Dostupné z: <http://www.vkol.cz/img/ostatni/krajicek.gif>
- Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2012* [online], ©2012. Olomouc: Krajská pobočka Úřadu práce v Olomouci [cit. 2015-04-03]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/ol\\_rok2012\\_kraj.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/ol_rok2012_kraj.pdf)
- Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2013* [online], ©2013. Olomouc: Krajská pobočka Úřadu práce v Olomouci [cit. 2015-07-03]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/olkraj\\_rok2013.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/olkraj_rok2013.pdf)

*Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2014* [online], ©2014. Olomouc: Krajská pobočka Úřadu práce v Olomouci [cit. 2015-08-03]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/OLkraj\\_2014.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/OLkraj_2014.pdf)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
ILO	International Labour Organization
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MVČR	Ministerstvo vnitra České republiky
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
PPZ	Pasivní politika nezaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
UoZ	Uchazeči o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1. Individuální nabídka práce. (Dohnalová, 2011, s. 145).....	14
Obr. 2. Tržní nabídka práce. (Dohnalová, 2011, s. 146).....	15
Obr. 3. Tržní poptávka po práci. (Kuchař, 2007, s. 13).....	16
Obr. 4. Rovnováha na trhu práce. (Brožová, 2003, s. 23) .....	17
Obr. 5. Koloběh mezi zaměstnaností a nezaměstnaností. (Holman, 2004, s. 160).....	27
Obr. 6. Nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost. (Buchtová, 2002, s. 68).....	30
Obr. 7. Mapa OK. (Vkol.cz, 2014) .....	36
Obr. 8. PNO v časové řadě (2005-2014) v OK a ČR. (Vlastní zpracování).....	43
Obr. 9. Vývoj počtu volných míst a počet UoZ v OK. (Vlastní zpracování) .....	44
Obr. 10. Porovnání hodnot PNO v krajích ČR. (Vlastní zpracování).....	46
Obr. 11. Struktura podle pohlaví. (Vlastní zpracování).....	47
Obr. 12. Struktura podle věku. (Vlastní zpracování) .....	47
Obr. 13. Struktura podle vzdělání. (Vlastní zpracování) .....	48
Obr. 14. Struktura podle délky evidence na ÚP. (Vlastní zpracování).....	49
Obr. 15. Výše příspěvků na nástroje APZ v roce 2014 (Česko. MPSV, 2014a) .....	65
Obr. 16. Výše příspěvků na nástroje APZ v roce 2015 (Česko. MPSV, 2014c) .....	65

**SEZNAM TABULEK**

Tab. 1. SWOT analýza OK. (Vlastní zpracování) .....	37
Tab. 2. Využití nástrojů APZ v OK za roky 2012-2014. (Vlastní zpracování) .....	39
Tab. 3. Čerpání prostředků na provoz nástrojů APZ v OK. (Vlastní zpracování).....	41
Tab. 4. Vynaložené prostředky na PPZ v OK za období 2012-2014 a odpovídající průměrný počet UoZ. (Vlastní zpracování).....	42
Tab. 5. Základní ukazatele na trhu práce OK k 31. 3. 2015. (Vlastní zpracování).....	45
Tab. 6. Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání. (Vlastní zpracování) .....	48
Tab. 7. Výše měsíčních dávek v nezaměstnanosti. (Vlastní zpracování) .....	50
Tab. 8. Struktura UoZ podle odvětví posledního zaměstnání UoZ v OK. (Vlastní zpracování) .....	50
Tab. 9. Prognóza vývoje nezaměstnanosti na rok 2015 podle ÚP. (Vlastní zpracování) .....	52

## SEZNAM PŘÍLOH

PI Výše finančních příspěvků na nástroje a opatření APZ za roky 2014 a 2015.



## PŘÍLOHA P I: VÝŠE FINANČNÍCH PŘÍSPĚVKŮ NA NÁSTROJE A OPATŘENÍ APZ ZA ROKY 2014 A 2015

nástroj APZ		Výše příspěvku v Kč
SÚPM vyhrazená		max. 15.000/ 10.000 <small>Do úvazku 0,625 se poskytne příspěvek ve výši skutečně vyplacených mzd.nákladů max.do výše 12 000 Kč /8.000 Kč*/. Od úvazku 0,625 se poskytne příspěvek ve výši skutečně vyplacených mzd.nákladů max. do výše 15 000 Kč /10.000 Kč/.</small>
VPP		max. 10.000/maximálně do 31.12.2014 <small>Do úvazku 0,625 se poskytne příspěvek ve výši skutečně vyplacených mzd.nákladů max.do výše 8 000 Kč**). Od úvazku 0,625 se poskytne příspěvek ve výši skutečně vyplacených mzd.nákladů max. do výše 10 000 Kč.</small>
APP		60/odpracovaná hodina/3 měsíce/do 31.12.2014
SÚPM zřízená		max. 100.000/doba udržitelnosti 1 rok
CHPM	příspěvek na zřízení	max. 120.000
	příspěvek na provoz	podle ZoZ, § 76 – 48.000

Obr. 15. Výše příspěvků na nástroje APZ v roce 2014 (Česko. MPSV, 2014a)

nástroj APZ	výše příspěvku u plného pracovního úvazku	
SÚPM vyhrazené	max. 15.000 Kč	
VPP	max. 13.000 Kč	
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání do 30 let a nad 55 let věku	max. 20.000 Kč, v případě evidence delší než 12 měsíců max. 24.000 Kč	
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání nad 50 let věku	max. 15.000 Kč, v případě evidence delší než 12 měsíců max. 20.000 Kč	
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání s invaliditou I.-III. st.	max. 20.000 Kč, v případě evidence delší než 12 měsíců max. 24.000 Kč	
SÚPM zřízená	podle ZoZ, § 113	
Práce na zkoušku	60 Kč/odpracovaná hodina/3 měsíce	
CHPM	příspěvek na zřízení	podle ZoZ, § 75
	příspěvek na provoz	podle ZoZ, § 76 - 48.000 Kč

Obr. 16. Výše příspěvků na nástroje APZ v roce 2015 (Česko. MPSV, 2014c)