

# **Analýza trhu práce v odvětví stavebnictví v Olomouckém kraji**

Patrik Janalík

---

Bakalářská práce  
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav ekonomie

Akademický rok: 2020/2021

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

Jméno a příjmení: **Patrik Janalík**  
Osobní číslo: **M18475**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management a ekonomika**  
Forma studia: **Prezenční**  
Téma práce: **Analýza trhu práce v odvětví stavebnictví v Olomouckém kraji**

### Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- V systematickém přehledu prezentujte teoretické poznatky z oblasti trhu práce, hospodářského cyklu a souvisejících makroekonomických ukazatelů.

II. Praktická část

- Představte současný stav na trhu práce ve vybraném odvětví v daném kraji.
- Analyzujte trh práce ve vybraném odvětví v daném kraji.
- Na základě výsledků analýzy zhodnoťte situaci na trhu práce a navrhněte doporučení pro zlepšení současného stavu v daném odvětví a kraji.

Závěr

---

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**  
Forma zpracování bakalářské práce: **Tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK. *Vzdělání, dovednosti a mobilita : zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha : Univerzita Karlova: Karolinum, 2019, 276 s. ISBN 9788024642949.  
GRININ, Leonid, Andrey KOROTAYEV a Arno TAUSCH. *Economic Cycles, Crises, and the Global Periphery*. Ilustrované vydání. Switzerland: Springer, 2016, 265 s. ISBN 9783319412627.  
POŠTA, Vít. *Makroekonomická analýza na příkladu české ekonomiky*. V Praze: C.H. Beck, 2018, 395 s. ISBN 978-807-4007-200.  
ROJÍČEK, Marek et al. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada, 2016, 543 s. ISBN 978-802-4758-589.  
VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 555 s. ISBN 978-807-5521-903.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Monika Horáková, Ph.D.**  
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **15. ledna 2021**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **18. května 2021**

L.S.

---

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

---

**Ing. Kamil Dobeš, Ph.D.**  
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 15. ledna 2021

---

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

### Prohlašuji, že

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

### Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: Patrik Janalík

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Cílem bakalářské práce je zhodnotit situaci na trhu práce v Olomouckém kraji a na trhu práce v odvětví stavebnictví v okrese Přerov. V teoretické části je provedena literární rešerše vztahující se k základním pojmům trhu práce, zaměstnanosti, nezaměstnanosti, Beveridgeova křivka, hospodářský cyklus. První část praktické části se zaměřením na Olomoucký kraj zhodnotí situaci na trhu práce pomocí Beveridgeovy křivky a komparativní analýzou zhodnotí pět okresů Olomouckého kraje mezi sebou. Druhá část praktické části se zaměřuje na konkrétní oblast odvětví stavebnictví v okrese Přerov. Primárním výzkumem byla zjištěna data, která poskytla základní rámec pro navržená doporučení pro zlepšení situace jako je zvýšení intenzity spolupráce mezi stavebními firmami a Úřadem práce Přerov a regionálním školstvím. Důležitou roli v tomto odvětví také představovala pandemie Covid-19 a její dopad na počet zahraničních pracovníků a samotných zakázek.

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, komparativní analýza, uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa, dotazníkové šetření, stavebnictví

## **ABSTRACT**

The aim of the bachelor thesis is to evaluate the situation on the labor market in the Olomouc region and on the labor market in the construction sector in the district of Přerov. The theoretical part is a literature search related to the basic concepts of the labor market, employment, unemployment, Beveridge curve, economic cycle. The first part of the practical part, focusing on the Olomouc region, will evaluate the situation on the labor market using the Beveridge curve and evaluate the five districts of the Olomouc region among themselves. The second part of the practical part focuses on a specific area of construction in the district of Přerov. The primary research found data that provided a basic framework for the proposed recommendations for improving the situation, such as increasing the intensity of cooperation between construction companies and the Labor Office Přerov and regional education. The Covid-19 pandemic and its impact on the number of foreign workers and the contracts themselves also played an important role in the sector.

Keywords: labor market, employment, unemployment, comparative analysis, job seekers, vacancies, questionnaire survey, construction

Tímto bych rád poděkoval své vedoucí bakalářské práce paní Ing. Monice Horákové Ph.D za její věnovaný čas, cenné připomínky a odborné vedení. Dále bych chtěl poděkovat stavebním firmám v okrese Přerov a panu Bc. Jaroslavu Mikšaníkovi z úřadu práce, jež se účastnili mého výzkumu a poskytli mi užitečné informace k jeho vyhodnocení. V neposlední řadě také děkuji své kamarádce za její obrovskou trpělivost a podporu.

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>1 TRH PRÁCE.....</b>	<b>12</b>
1.1 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE .....	12
1.1.1 Lidský kapitál.....	13
1.1.2 Sociální kapitál.....	14
1.2 ČLENĚNÍ TRHU PRÁCE .....	14
<b>2 MIKROEKONOMICKÉ POJETÍ TRHU PRÁCE .....</b>	<b>16</b>
2.1 NABÍDKA PRÁCE .....	16
2.1.1 Individuální nabídka práce .....	16
2.1.2 Tržní nabídka práce .....	17
2.2 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	17
2.2.1 Tržní poptávka po práci.....	18
2.3 TRŽNÍ ROVNOVÁHA .....	19
2.3.1 Dokonale konkurenční trh práce .....	19
2.3.2 Nedokonalá konkurence na trhu práce .....	20
2.4 OCEŇOVÁNÍ NA TRHU PRÁCE.....	21
<b>3 MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE TRHU PRÁCE .....</b>	<b>23</b>
3.1 EKONOMICKÁ AKTIVITA .....	23
3.1.1 Míra ekonomické aktivity .....	23
3.2 ZAMĚSTNANOST .....	23
3.3 NEZAMĚSTNANOST.....	24
3.3.1 Typy nezaměstnanosti .....	24
3.3.2 Příčiny nezaměstnanosti .....	26
3.3.3 Dopady nezaměstnanosti.....	27
3.3.4 Řešení nezaměstnanosti.....	28
3.4 BEVERIDGEOVA KŘIVKA .....	31
<b>4 EKONOMICKÝ VÝKON A HOSPODÁŘSKÝ CYKLUS.....</b>	<b>32</b>
4.1 HRUBÝ DOMÁCÍ PRODUKT .....	32
4.2 HOSPODÁŘSKÝ CYKLUS .....	34
4.2.1 Vznik, příčiny a dopady hospodářských cyklů .....	34
4.2.2 Typy hospodářských cyklů.....	37
<b>5 METODIKA ZPRACOVÁNÍ DAT .....</b>	<b>39</b>
5.1 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY .....	39
5.2 ZDROJE DAT .....	39
5.3 VÝZKUMNÉ METODY A TECHNIKY SBĚRU DAT.....	39

5.3.1	Dotazníkové šetření.....	40
5.4	OBJEKT VÝZKUMU.....	40
<b>6</b>	<b>SHRnutí TEORETICKÝCH POZNATKŮ .....</b>	<b>41</b>
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>42</b>
<b>7</b>	<b>SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM – TRH PRÁCE V OLOMOUCKÉM KRAJI.....</b>	<b>43</b>
7.1	OLOMOUCKÝ KRAJ .....	44
7.1.1	Zaměstnanost v Olomouckém kraji.....	45
7.1.2	Nezaměstnanost v Olomouckém kraji.....	46
7.2	CHARAKTERISTIKA JEDNOTLIVÝCH OKRESŮ V OLOMOUCKÉM KRAJI.....	48
7.2.1	Okres Jeseník.....	48
7.2.2	Okres Olomouc .....	49
7.2.3	Okres Prostějov .....	49
7.2.4	Okres Přerov.....	50
7.2.5	Okres Šumperk.....	51
7.3	KOMPARATIVNÍ ANALÝZA JEDNOTLIVÝCH OKRESŮ V OLOMOUCKÉM KRAJI .....	52
<b>8</b>	<b>VÝZKUM ODVĚTVÍ STAVEBNICTVÍ V OKRESE PŘEROV .....</b>	<b>55</b>
8.1	STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH CÍLŮ.....	55
8.2	VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY.....	55
8.3	ÚČEL .....	56
8.4	ZDROJE DAT .....	56
8.5	OBJEKT VÝZKUMU.....	56
8.6	VÝZKUMNÉ METODY A TECHNIKY SBĚRU DAT.....	56
8.7	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	56
8.8	VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY.....	61
8.9	ZHODNOCENÍ A DOPORUČENÍ .....	64
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>67</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>74</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>76</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>77</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>78</b>



## ÚVOD

Situace na trhu práce je v dnešní době ovlivňována celou řadou faktorů. Tyto faktory jsou úzce provázané s ekonomikou celé Evropy, ale momentálně také s celosvětovou pandemií Covid-19, která s sebou přinesla velikou míru nejistoty. Nikdo nedokáže odhadnout, jakým směrem se bude pandemie dále vyvíjet a zdali bude někdy možné ji kompletně překonat. Z hlediska trhu práce také přinesla řadu změn.

Jedním z největších problémů, který se na trhu práce objevuje, je nezaměstnanost. V posledních pěti letech se České republice ekonomicky velice dařilo a došlo tak i k výraznému poklesu nezaměstnanosti. Dokonce se Česká republika dostala na úroveň míry nezaměstnanosti, ve které nikdy předtím nebyla. Dříve se stávalo, že firmy poptávaly zaměstnance, ale adekvátní pracovníci k dané pozici nebyli dostupní. Tento stav nejspíše skončil vlivem pandemie minulý rok. Od okamžiku, kdy se pandemie začala projevovat v české ekonomice, docházelo k pozvolnému růstu nezaměstnanosti. Stále se objevuje více lidí, kteří se v důsledku uzavření nebo zkrachování podniku (restaurace apod.), ocitli bez zaměstnání. Vliv pandemie je však rozšířen i na státní investice a rozpočty. Peníze, které pandemie Covid-19 vyžaduje každý den, jsou enormní. Tento fakt zapříčiňuje velké škrty v různých rozpočtech. Tyto škrty se nevyhnuly ani stavebnímu odvětví. V tomto a minulém roce došlo k úbytku veřejných, ale i soukromých zakázek, což zapříčinilo snížení poptávky po např. sezonních pracovnících nebo dodatečných pracovních silách.

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit situaci na trhu práce v Olomouckém kraji se zaměřením na obor stavebnictví v okrese Přerov. Primárním cílem výzkumu je analyzovat trh práce a porovnat současnou situaci trhu práce v jednotlivých okresech Olomouckého kraje. V druhé části výzkumu dojde k analýze pracovního trhu v okrese Přerov z pohledu jednotlivých stavebních firem, které se v okrese nacházejí. Téma bylo zvoleno zejména z důvodu autorova blízkého vztahu k oboru, ve kterém se dlouhodobě profesně pohybuje a zároveň je také sám obyvatelem města Přerov.

V rámci teoretické části autor provede literární rešerši, která se vztahuje k problematice trhu práce, mikroekonomického pojetí trhu práce, jeho makroekonomickým ukazatelům, ekonomickému výkonu a hospodářským cyklům. Na začátku bude objasněno, co je to trh práce, budou vysvětleny jeho alokační problémy a bude popsáno, čím je ovlivněn vstup jedince na trh práce. Dále bude charakterizováno mikroekonomické pojetí trhu práce. Zde se bude jednat hlavně o popis nabídky práce a s ní související důchodový a substituční efekt.

V návaznosti na to bude popsána poptávka po práci a rovnováha, resp. nerovnováha na trhu práce. Poté budou formulovány makroekonomické ukazatele trhu práce. V souvislosti s těmito ukazateli bude definována ekonomická aktivita a Beveridgeova křivka. Následně bude popsán ekonomický výkon a hospodářský cyklus, jeho složky a typy. Bude zde také uvedeno, jaké jsou příčiny a dopady hospodářských cyklů. Na závěr autor charakterizuje metodologii práce. V ní budou rozebrány výzkumné cíle, účel výzkumu, zdroje dat a pozorované objekty šetření. V metodologii práce budou také teoreticky vysvětleny jednotlivé výzkumné nástroje.

V praktické části bude autor jako první analyzovat trh práce v Olomouckém kraji. Nejdříve bude tento trh charakterizován a následně bude pozornost převedena na jednotlivé okresy tohoto kraje. V těchto okresech provede analýzu zdejších trhů práce, která bude následně vyhodnocena za pomoci Beveridgeovy křivky a komparativní analýzy. V dalším bodu praktické části se bude autor soustředit na okres Přerov. Zde bude trh práce podroben analýze z pohledu jednotlivých stavebních firem, které se v okrese nacházejí. Autor zde stanoví výzkumné otázky a hypotézy, které budou sloužit jako podklad k tvorbě dotazníkového šetření. Na základě výsledných dat zhodnotí situaci na trhu práce v odvětví stavebnictví okrese Přerov a vytvoří doporučení pro právnické osoby a OSVČ v oboru stavebnictví, zaměstnance úřadů a statutárních orgánů.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TRH PRÁCE

Trh práce věnuje svou pozornost hlavně politice zaměstnanosti a minimalizaci nezaměstnanosti. Nejvíce je sledován účinek aktivní politiky nezaměstnanosti a vývoj tohoto trhu (nabídka a poptávka po pracovních silách). (Trh práce, © 2021)

### 1.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce je „*místem, kde se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, již představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.*“ (Tuleja, 2007, s. 147)

Podle Brožové (2018) se jedná o trhy výrobních faktorů, které jsou utvářeny a ovlivňovány množstvím jedinečných charakteristik. Práce je cílevědomá lidská činnost, sloužící pro tvorbu statků, služeb a uspokojování potřeb zákazníků. Firma se snaží minimalizovat náklady a maximalizovat výnosy, zatímco nositel práce – člověk se snaží o co největší užitek za účelem uspokojení svých potřeb při co nejmenším objemu vynaložené práce.

Jak se bude trh práce vyvíjet, jaká bude výše mezd a jaké budou pracovní podmínky je předmětem jednání tzv. *Tripartity*, která je tvořena vládou, zaměstnavateli a odbory. Finálním výstupem je generální dohoda, která obsahuje ekonomický balíček (mzdové sazby aj.), pravidla práce a procedurální otázky. (Vlček, 2016)

Vlček (2016) říká, že trh práce je asymetrický, jelikož domácnosti mají méně na výběr než firmy, a to z důvodu směnovaného zboží (práce). Palíšková (2014) uvádí, že situace na trhu práce je ovlivňována stranou nabídky a poptávky (zohledňující zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců), ale také státem a odbory, kteří se podílejí na vývoji sociální a zaměstnanecké politiky. Dochází zde tedy k propojení politiky a ekonomiky.

Na trhu práce jsou současně řešeny dva alokační problémy (viz. kapitola 2.1. a 2.2.):

1. Firmy potřebují ekonomicky činné obyvatelstvo alokovat k pracovním činnostem a rozmístit ho podle umístění výroby.
2. Zaměstnancům je potřeba poskytnout peněžní příjem. Také je zapotřebí zajistit osoby bez stálého zaměstnání. (Vlček, 2016)

Vstup jedince na trh práce ovlivňuje:

- kvalita lidského kapitálu;
- sociální kapitál. (Palíšková, 2014)

### 1.1.1 Lidský kapitál

Za zakladatele teorie lidského kapitálu je považován Gerry Becker. Podle Beckera (1993) je lidský kapitál složen ze schopností, dovedností a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.

Lidský kapitál lze vnímat jako:

- soubor znalostí;
- komunikační schopnosti;
- manuální a praktické dovednosti;
- cíleně vytvářenou motivaci. (Hübelová, 2013)

Lidský kapitál ovšem nevzniká pouze jako výsledek vzdělávání, svůj podíl na něm zanechává i celá řada faktorů a složek, utvářejících se v průběhu života. Mez ně lze řadit:

- vzdělávání
- vrozené schopnosti
- rodinné prostředí
- sociální prostředí (Hübelová, 2013)

Lidský kapitál je na základě výše zmíněných faktorů těžce měřitelný. Z toho vyplývá, že lidský kapitál je vyjádřen kvalitativními vlastnostmi jedince. Aby jej bylo možné změřit, je zapotřebí použít kvantitativní ukazatele. V tomto případě nám jako kvantitativní ukazatel slouží dosažená úroveň vzdělání – podíl osob, jež dosáhli středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání na celkové populaci, podíl osob, které ukončily školu předčasně apod. (Palíšková, 2014)

Další možností, kterou je možné změřit úroveň lidského kapitálu, je metoda Evropského indexu lidského kapitálu, která se zabývá těmito složkami:

1. Investicí do lidského kapitálu – náklady na různé typy vzdělávání a výcviku, vynaložené na jednu osobu, která je aktivní na pracovním trhu.
2. Využití lidského kapitálu – sleduje aktuální využití dostupného lidského kapitálu.

3. Produktivita lidského kapitálu – HDP/celkový lidský kapitál všech jedinců na pracovním trhu v dané zemi.
4. Demografie a zaměstnanost lidského kapitálu – zabývá se sledováním demografických, ekonomických a migračních trendů a predikcí jejich vývoje do roku 2030. (Palíšková, 2014)

Díky analýze lidského kapitálu se můžeme dozvědět, že s rostoucí mírou vzdělání, zkušeností a zručností, postupně rostou příjmy daného jedince. Analýza také odhaluje, zda se lidem vyplatí studovat, což úzce souvisí se vzdělanostní prémiei neboli určitou mzdovou výhodou při dosažení a osvojení vyššího vzdělání. (Palíšková, 2014)

### 1.1.2 Sociální kapitál

Palíšková (2014, s. 5) ve své knize uvádí, že se sociální kapitál „*snaží zachytit neekonomické faktory, které ovlivňují vstup jedince na trh práce.*“

Existují minimálně dva různé pohledy na sociální kapitál. Tím prvním je mikro sociální pohled, který bere sociální kapitál jako síť mezilidských vztahů každého jedince, které může daný jedinec využívat při posílení sociální pozice a prosazení svých zájmů. U tohoto pohledu máme silné a slabé vazby mezi vztahy s různými osobami. Silnější vazby se objevují hlavně v rodině, mezi dobrými přáteli a nejbližšími příbuznými a mají neformální charakter. Naopak slabší vazby, které mají formální charakter, se vyskytují mezi jedincem a náhodným známým. Druhou možností je makro sociální pohled. Zde se jedná o to, jak moc aktivně se daný jedinec podílí na veřejném životě, ať už přes občanské sdružení, politické strany či jiné aktivity. (Palíšková, 2014)

## 1.2 Členění trhu práce

Trh práce se nejčastěji člení podle teorie duálního trhu práce na primární a sekundární. Jak ve své knize uvedl Winkler a Wildmanová (1999), na primárním trhu práce se vyskytují lepší a výhodnější pracovní příležitosti, které mají vyšší prestiž, poskytují dobré možnosti pracovního růstu, vyšší úroveň mezd a obvykle také lepší pracovní podmínky. Tento trh se vyznačuje nízkou kolísavostí a jistotou v podobě udržení pracovního místa. V případě propuštění se účastníci primárního trhu práce na základě svých zkušeností a kvalifikace obvykle udrží v tomto segmentu a pokračují na jiném pracovním místě. Sekundární trh práce se vyznačuje opačnými principy trhu primárního. Pracovní pozice jsou zde bez perspektivy, bez možnosti dalšího kariérního růstu či dalšího vzdělávání a panuje zde nestabilita smluvních vztahů. Lidé se potýkají s krátkými nebo dlouhými obdobími nezaměstnanosti a

mzda je oproti standardu na minimálních úrovních. Typickým příkladem tohoto trhu je zaměstnávání agenturních pracovníků, což je v oboru stavebnictví v dnešní době primárně u větších firem poměrně běžná praxe. Pracovní místa sekundárního trhu práce se dále objevují v malých firmách, což souvisí s nedostatkem kapitálových aktiv na to, aby pokryly svou poptávku po práci z vnitřních zdrojů. (Kaufman a Hotchkiss, 2000).

Dalším způsobem členění trhu práce je segmentace na interní a externí. Tento způsob členění trhu práce spočívá v poptávání pracovníků buďto uvnitř organizace (interní trh) či mimo ni (externí trh). V prvním případě si organizace vybírá mezi stávajícími pracovníky, v případě druhém hledá vhodné pracovníky vně společnosti. Interní členění trhu práce má pro organizace velkou výhodu, neboť její zaměstnanci už většinou znají systém, jakým organizace funguje. Dovednosti, znalosti a vzdělání stávajících pracovníků již lze poté snadněji přizpůsobeno právě tomuto systému. Z pohledu zaměstnanců má interní trh práce výhodu například při hledání nového pracovního místa. Díky internímu trhu práce může zaměstnanec stoupat na kariérním žebříčku, aniž by musel organizaci opustit. (McConnel et al., 2003)

## 2 MIKROEKONOMICKÉ POJETÍ TRHU PRÁCE

Mikroekonomické pojetí sleduje chování jedinců na trhu práce.

### 2.1 Nabídka Práce

Nabídka práce je tvořena na základě rozhodnutí člověka, který se rozhoduje mezi alokací svého času na trh práce a do volnočasových aktivit. Toto rozhodování je spojené s lidskými potřebami. Pokud mají lidé poptávku (potřebu) po větším množství volného času, projeví se to na jejich pracovním důchodu (výdělku), za který si mohou koupit zboží a služby, které je dělají šťastnějšími. Snaží se tedy za pomoci vhodné kombinace volného času a pracovního důchodu maximalizovat svůj užitek. (Brožová, 2018)

Velikost nabídky práce je v ekonomice determinována faktory jako je individuální preference jedince, sociálně ekonomická situace státu, věková struktura a velikost populace. (Brožová, 2018)

#### 2.1.1 Individuální nabídka práce

Jedná se o vztah mezi nabízeným množstvím práce (domácnosti a jednotlivci), označované „L“ a její cenou vyjadřující mzdovou sazbu, označovanou „W“ jako je uvedeno na Obrázku 1 níže. (Trh práce (poptávka, nabídka a rovnováha), 2012)

#### Substituční efekt

Znamená, že s růstem mzdy zároveň dochází ke zvýšení množství nabízené práce (menší množství volného času). S růstem mzdy je spojen i růst ceny za volný čas, který se stává dražším. (Brožová, 2018)

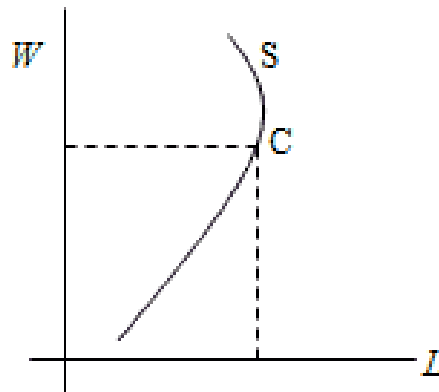
#### Důchodový efekt

Jedná se o situaci, kdy růst mzdy vyvolá snížení nabídky práce, což je zapříčiněno růstem reálného důchodu a s ním související zvýšenou spotřebou všech statků, včetně volného času. Tento efekt způsobuje zakřivení individuální křivky práce. (Brožová, 2018)

Tyto efekty (substituční a důchodový) působí proti sobě a výsledné chování dané domácnosti nebo jedince závisí na tom, jaký efekt bude silnější, což se odvíjí od výše mzdy. Při vyšší mzdě se projevuje důchodový efekt, při nižší mzdě naopak substituční efekt. (Trh práce (poptávka, nabídka a rovnováha), 2012)



Pokud je substituční efekt > důchodový efekt, s růstem mzdy nabízené množství práce roste. Pakliže je substituční efekt < důchodový efekt, s růstem mzdy klesá nabízené množství práce. (Trh práce (poptávka, nabídka a rovnováha), 2012)



Obrázek 1 Individuální nabídka práce (Zdroj: Ius Wiki, 2012)

w = mzdové sazby, L = množství nabízené práce, S= nabídka práce, C= spotřeba

### 2.1.2 Tržní nabídka práce

Tržní nabídka práce dává dohromady nabídku všech lidí a dále určuje vztah mezi celkovým objemem práce, která je nabízena jednotlivci na trhu a její cenou. (Trh práce (poptávka, nabídka a rovnováha), 2012)

Podoba tržní nabídky je závislá na obětovaných příležitostech pracovníků. Domácnosti či jedinci zde podstupují rozhodovací proces mezi první a druhou nejlepší příležitostí. Při růstu mzdy dochází ke zvětšování množství nabízené práce od jednotlivců již působících na tomto trhu a také k příchodu nových. (Brožová, 2018)

## 2.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci lze chápat jako závislost firmou poptávaného množství práce na její ceně. Jedná se o poptávku odvozenou, jelikož se odvíjí od poptávky zboží a služeb, které firma produkuje. (Poptávka a nabídka na trhu práce, vliv substitučního a důchodového efektu na nabídku práce, 2012) Vlček (2016, s. 221) ve své knize uvádí, že „Poptávka po práci je určena stejně jako u každého výrobního faktoru příjmem z mezního produktu práce (MRPL).“

Klíčem pro odvození poptávky po práci je vývoj peněžní hodnoty mezního produktu práce. Tento vývoj je spjatý s produktivností práce a závisí také na tom, zda se firma pohybuje

na dokonalém nebo nedokonalém konkurenčním trhu. Na trhu nedokonalé konkurence klesá příjem z mezního produktu práce rychleji než na trhu dokonalé konkurence. (Brožová, 2018)

Vzorec pro vyjádření příjmu z mezního produktu práce je:

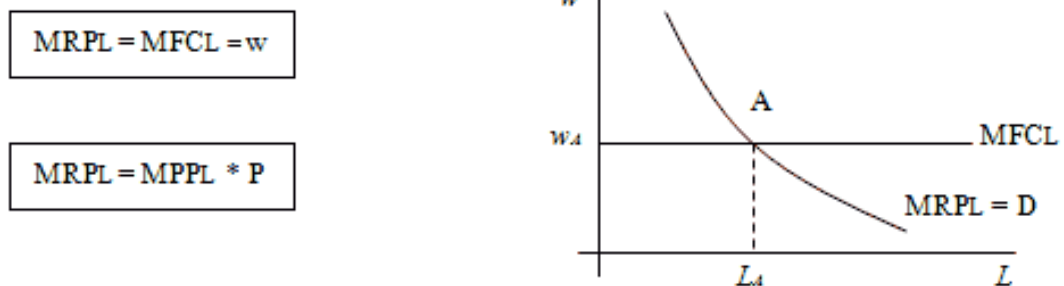
$$MRP_L = MPP_L \times P_Q \quad (MR) \quad (1)$$

$MRP_L$  = příjem z mezního produktu práce,  $MPP_L$  = mezní fyzický produkt práce,  $P_Q$  = cena výrobku na dokonalém trhu,  $MR$  = dodatečný příjem z prodeje výrobku na nedokonalém trhu

Firma chce dosáhnout maximalizace zisku. Graficky lze vyobrazit jako bod A na Obrázku 2, kdy firma najme optimální množství pracovníků ( $L_A$ ). To se projevuje při rozhodování o nájmu dodatečné jednotky práce, kde se firma snaží dosáhnout stavu, kdy se příjem z mezního produktu práce rovná meznímu nákladu na práci (Brožová, 2018):

$$MRP_L = MFC_L = w \quad (\text{na trhu dokonalé konkurence}) \quad (2)$$

$MRP_L$  = příjem z mezního produktu práce,  $MFC_L$  = mezní náklad na práci,  $w$  = mzdové sazby



Obrázek 2 Individuální poptávka po práci (Zdroj: Ius Wiki, 2012)

$w$  = mzdové sazby,  $L$  = množství nabízené práce,  $A$  = optimum,  $MRP_L$  = příjem z mezního produktu práce,  $MFC_L$  = mezní náklad na práci,  $D$  = poptávka

### 2.2.1 Tržní poptávka po práci

Tržní poptávka po práci dává dohromady poptávku jednotlivých firem v daném odvětví nebo národním hospodářství. Vyjadřuje také závislost mezi množstvím práce poptávané na trhu firmami a její cenou. (Trh práce (poptávka, nabídka a rovnováha), 2012)

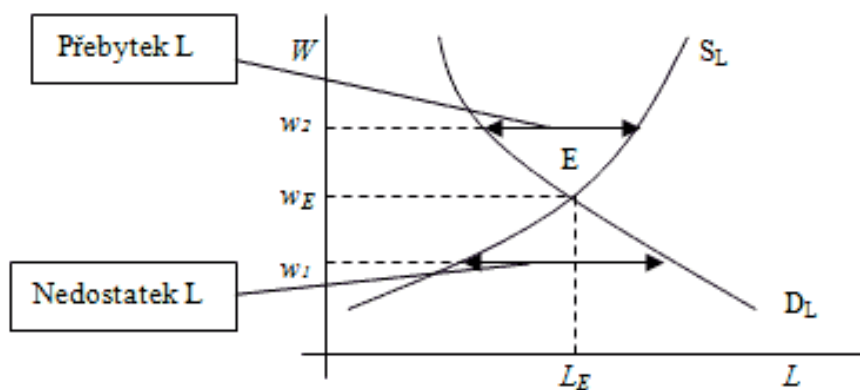
## 2.3 Tržní rovnováha

Na trhu práce dochází ke střetu tržní poptávky po práci s tržní nabídkou po práci. Tržní rovnováha na trhu práce se odvíjí od prostředí, ve kterém se dané subjekty nachází. Dosáhnout absolutní rovnováhy není na trhu práce možné, a proto se subjekty působící na tomto trhu snaží dosáhnout aspoň určitého stupně rovnováhy.

### 2.3.1 Dokonale konkurenční trh práce

Trh práce v dokonale konkurenční podobě je v dokonale konkurenční podobě vyznačen jedinečnými charakteristikami, jež z něj dělají příkladný model a je díky nim odlišen od reálně existujících pracovních trhů. (Brožová, 2018) Působí zde mnoho prodávajících (pracovníci) a také velké množství kupujících (firmy). Neexistuje zde také žádná tržní síla, která by dokázala ovlivnit mzdové sazby, jako jsou například odbory. Práce je na tomto typu trhu homogenní a existuje dokonalá informovanost o pracovních příležitostech a charakteristikách trhu práce. (Trh práce v modelu dokonalé konkurence, © 2021)

Rovnovážného stavu (E), jako je ilustrováno na Obrázku 3 níže, je možné dosáhnout v situaci, kdy se souhrnná nabídka ( $S_L$ ) rovná souhrnné poptávce ( $D_L$ ). V tomto stavu domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě potřebují. Ekonomika v bodě, kde se tyto křivky protnou, funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti (plné zaměstnanosti). (Kuchař, 2007)



Obrázek 3 Tržní nabídka práce (Zdroj: Ius Wiki, 2012)

S= nabídka, D= poptávka, w= mzdové sazby, L= množství nabízené práce, E= optimum, rovnovážná situace trhu práce

Při odchýlení mzdové sazby od její rovnovážné úrovně, vzniká na trhu práce přebytek nebo nedostatek práce. Pokud mzdová sazba klesá, dochází na trhu práce k nedostatku pracovních sil, pokud se naopak zvýší, dochází k přebytku práce.

Nastane-li situace, kdy nabídka práce vzroste, dojde ke snížení rovnovážné mzdy. V návaznosti na to začínají firmy zaměstnávat více pracovníků a zaměstnanost roste. Jakmile by nabídka práce klesla, jednalo by se o opačný případ. Rovnovážná mzda se zvýší a firmy zaměstnávají méně.

### 2.3.2 Nedokonalá konkurence na trhu práce

„Skutečné trhy práce jsou nedokonale konkurenční.“ (Brožová, 2018, s. 78) Tento fakt je způsoben hlavně tím, že se zde vyskytují různé subjekty, které mají odlišnou tržní sílu. Dále je zde běžná dominantní pozice zaměstnavatelů, zapříčiněna větší tržní silou a vyšší mírou informovanosti. Situace na nedokonalém trhu nahrává ve většině případů straně zaměstnavatelů a stranu zaměstnanců poměrně znevýhodňuje tím, že se zaměstnanec často dostává pod tlak, při snaze získat nové pracovní místo. (Brožová, 2018)

**Nedokonalá konkurence může být:**

- **Oligopson**

Tento trh se vyznačuje malým počtem kupujících subjektů, kteří disponují velkým podílem na trhu. Je zde omezená možnost vstupu na straně poptávky, prodávající subjekty tak mají velmi omezené možnosti prodat své výrobky a služby jiným firmám. Tato nedokonalá konkurence vzniká nejčastěji na trhu výrobních faktorů. Na základě rozhodnutí jednotlivých konkurentů zde panuje buď velká soutěživost, nebo spolupráce. (Nedokonalá konkurence, příčiny vzniku a hlavní typy, ztráta blahobytu v podmínkách nedokonalé konkurence, 2012)

- **Monopson**

Tato forma nedokonalé konkurence je charakteristická tím, že je zde jediný nájemce práce, jež je nabízena velkým počtem způsobilých subjektů. Tím pádem si na tomto trhu určuje tržní nabídku pouze onen působící subjekt. (Brožová, 2018) Brožová (2018, s. 80) uvádí, že „Optimální množství práce, které bude najímat, monopson určí podle vztahu  $MRP_L$  a  $MFC_L$ : bude zvyšovat nájem práce tak dlouho, dokud budou dodatečné jednotky práce zvyšovat více jeho příjmy z nich než dodatečné náklady na ně.“

Proti těmto nedokonalostem se snaží aktivně působit odbory. Jedná se o organizace, které vesměs usilují o zvýšení mzdových sazeb a zlepšení pracovních podmínek. „Pouze pružná

*mzdová sazba může vyčistit trhy.*“ (Brožová, 2018, s. 98) Je několik způsobů, jak mohou odbory dosahovat svých cílů, např. zvýšením standardních mzdových sazeb (mzdový práh), omezením nabídky práce, zvýšením poptávky po práci nebo bojem proti monopsonní moci podniků. (Trh práce, © 2000-2019)

## 2.4 Oceňování na trhu práce

Cenou za práci je mzda. Mzda je výnos, který obdrží majitel výrobního faktoru práce za služby, jež poskytl. Odvíjí se v závislosti na nabídce a poptávce po pracovní síle. (Vlček, 2016)

Určování mezd se provádí v makroekonomickém rámci, kde svou roli zastává stát, který udává pravidla pro tvorbu mzdových prostředků a odměňování na mikroúrovni. Vývoj mezd je vázán na rozvoj ekonomiky státu, např. stanovením minimální mzdy či určením mzdového moratoria (časově omezený zákaz zvyšování mezd). V mikroekonomickém rámci, do kterého řadíme podniky a nepodnikatelské subjekty, jsou mzdy určovány na základě mzdových soustav. To je soubor pravidel pro stanovení individuální mzdy, týká se také požadavků na pracovníka, jež musí splňovat, pro vykonávání určité práce. (Vlček, 2016)

Způsob, kterým je pracovník motivován k lepším výkonům a kvalitně odvedené práci a který udává odměnu pracovníka na základě jeho chování, výkonu a výsledků se nazývá forma mzdy. (Vlček, 2016) Forma mzdy, může být:

### 1. Základní

- Časová – patří mezi nejpoužívanější formu mzdy. Vypočítá se jako odpracovaný čas (hodina, den apod.) v závislosti na ceně za jednu odpracovanou jednotku. Vyznačuje se také malým motivačním faktorem. (Vlček, 2016)
- Úkolová – tato mzda se odvíjí od splněného množství zadané práce či úkolů. Jedná se o vysoce motivující formu mzdy. (Vlček, 2016)

## 2. Doplnková

- Prémie;
- Odměny;
- Provize;
- Bonusy. (Mzda a základní mzdové formy, 2001)

Mzda může mít podobu:

- Nominální mzdy – odměna (peníze za vykonanou práci);
- Reálné mzdy – je nominální mzda vyjádřená v kupní síle, používá se při porovnávání mezd;
- Hrubé mzdy – mzda před odečtením daně z příjmu a příspěvků na sociální a zdravotní pojištění;
- Čisté mzdy – vzniká odečtením srážkových položek od hrubé mzdy. (Vlček, 2016)

Rozdíly v úrovni mezd závisí na ekonomické vyspělosti státu a dále na řadě faktorů, jako jsou:

1. Kompenzační mzdové rozdíly – kompenzace zhoršených podmínek vyšší mzdou;
2. Kvalitativní difference mezi lidmi – kvalita práce lidí;
3. Speciální přirozený talent;
4. Segmentace trhu práce;
5. Diskriminace na trhu práce – pohlaví, rasa, věk, náboženství aj. (Vlček, 2016)

### 3 MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE TRHU PRÁCE

Mezi makroekonomické ukazatele patřící do magického čtyřúhelníku, který je základním ukazatelem výkonnosti ekonomiky, lze řadit tyto čtyři: míra nezaměstnanosti, míra inflace, tempo růstu produktu a saldo běžného účtu platební bilance. Cílem tohoto makroekonomického nástroje je zhodnotit ekonomickou výkonnost dané ekonomiky v čase nebo napříč ekonomikami. Splnění všech cílů naráz je nereálné, neboť jsou jednotlivé cíle navzájem protichůdné. Cíle lze pouze držet v požadované nebo přijatelné výši. Mezi tyto ukazatel řadíme: HDP, inflaci, nezaměstnanost a platební bilanci.

#### 3.1 Ekonomická aktivita

Je tvořena zaměstnanými a nezaměstnanými jedinci. Ekonomicky aktivní jedince lze také označit jako pracovní sílu. Do ekonomicky aktivních jedinců zahrnujeme i pomáhající členy rodiny apod. (Vlček, 2016)

$$\text{EA} = \text{zaměstnaní} + \text{nezaměstnaní} \quad (3)$$

##### 3.1.1 Míra ekonomické aktivity

Jedná se o relativní charakteristiku, která vyjadřuje podíl počtu ekonomicky aktivních osob na celkové populaci 15+. Míra ekonomické aktivity je rozdílná v jednotlivých věkových kategoriích a má na ní dopad i pohlaví daného jedince. Z tohoto důvodu se využívají specifické míry ekonomické aktivity. (Jílek a Moravová, 2007)

$$\text{Míra EA} = \text{Ekonomicky aktivní} / \text{Populace 15+} \quad (4)$$

#### 3.2 Zaměstnanost

Nový a Surynek (2002, s. 110) ve své knize uvádějí: „Pod pojmem zaměstnanost se rozumí skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení se do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb. Její úroveň vyjadřuje zpravidla poměr mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a jeho celkovým počtem.“

Zaměstnanost závisí jak na celkové poptávce po práci, tak i na tzv. okázalé spotřebě daného jedince. Okázalá spotřeba označuje nakupování statků pro uspokojení potřeb jednotlivých subjektů, ale zároveň také nákup pro prestiž, jež plyne z vlastnictví oné značky. Díky tomuto vznikají nové potřeby, které vedou ke zvýšení poptávky a udržení vysoké úrovně zaměstnanosti. V současné konzumní společnosti je výroba nových ekonomických statků

pro masovou spotřebu důležitým prvkem, jež je schopen absorbovat nezaměstnané jedince. (Vlček, 2016)

### 3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je stav, při kterém lidé nejsou schopni nalézt zaměstnání. Na trhu práce se jedná o situaci, kdy nabídka práce od domácností (žadatelé o zaměstnání) převyšuje poptávku po práci od firem (zaměstnavatelé). Dle Vlčka (2016) se jedná o nepracující osoby, které se však aktivně snaží práci nalézt a jsou při většinou také registrovány na úřadu práce.

Nezaměstnanost úzce souvisí s hospodářským cyklem. V případě, že ekonomika prosperuje, roste poptávka po práci (firmy rozšiřují výrobu) a nezaměstnanost klesá. (Brožová, 2018) Dále také souvisí se sociální problematikou. Do této problematiky spadají hlavně starší pracovníci, absolventi, osoby s nedostatečným vzděláním, zdravotně postižení apod. (Palíšková, 2014)

Rozsah nezaměstnanosti je vyjadřován:

- počtem nezaměstnaných osob;
- mírou nezaměstnanosti. (Vlček, 2016)

Míra nezaměstnanosti je vyjádřena za pomoci vztahu:

$$u (\%) = U / (L + U) \times 100 \quad (5)$$

$u$ =míra nezaměstnanosti,  $U$ =počet nezaměstnaných,  $L$ =počet zaměstnaných (Brožová, 2018)

#### 3.3.1 Typy nezaměstnanosti

##### Frikční

Tento typ charakterizuje lidi, jež opustili své pracovní místo a nyní hledají místo nové. Proces hledání nového zaměstnání vyžaduje určitý čas a přípravu. Důvodem jsou nedokonalé informace na trhu práce, dále také čas, který je pro firmy žádoucí při výběru ideálního kandidáta na nabízenou pracovní pozici, a v neposlední řadě také preference a pracovní podmínky, jež si stanovuje žadatel o práci. Tento aspekt může zapříčinit odmítnutí některých pracovních nabídek ze strany žadatele, neboť nevyhovují jeho stanoveným parametrům. Délka frikční nezaměstnanosti závisí na rychlosti a efektivnosti obsazování pracovních míst novými pracovníky. Obvykle trvá v průměru tři měsíce. (Brožová, 2018)



Někdy bývá frikční nezaměstnanost nazývána jako *vyhledávací nezaměstnanost* a dá se říci, že je prakticky nevyhnutelná. (Vlček, 2016) Velký podíl zde zaujímají mladí lidé, jež prvně vstupují na trh práce. (Brožová, 2018)

### **Strukturální**

*„Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku dílčích nerovnováh na segmentovaném trhu práce, kdy vlastnosti nebo umístění pracovních sil neodpovídají povaze dostupných pracovních sil.“* (Vlček, 2016, s. 253) Jsou zde dva aspekty: kvalifikační a regionální. Kvalifikační aspekt souvisí s přechodem jedince z útlumových do expandujících odvětví, kde je zapotřebí získat novou kvalifikaci. Klíčovou roli zde má mzdová sazba. Ta má za úkol nalákat pracovníky z útlumových odvětví a motivovat je pro změnu kvalifikace. Naopak regionální aspekt souvisí s umístěním firem (zaměstnavatelů) do míst, kde nejsou pracovníci uvolňováni z útlumových odvětví. Velké nároky jsou u tohoto aspektu kladeny na mobilitu práce. (Brožová, 2018)

### **Cyklická**

Jedná se o typicky makroekonomickou nezaměstnanost, u které je velice obtížné identifikovat sociální faktory, jež se podílí na jejím vzniku. Odvíjí se od cyklických změn hospodářských aktivit v makroekonomickém měřítku. (Šimek, 1997) Vzniká při přechodu *z fáze vrcholu do fáze kontrakce*. Projevuje se poklesem poptávky po pracovní síle a vyskytuje se díky nedostatečné úrovni agregátní poptávky po statcích. (Vlček, 2016) Následkem toho firmy propouštějí své pracovníky.

Cyklická nezaměstnanost postihuje všechny sektory hospodářství a trvá přibližně jeden až dva roky. (Brožová, 2018) Jedinou možností, jak tuto nezaměstnanost snížit, je redukovat týdenní rozvržení pracovního času. (Šimek, 1997)

### **Sezónní**

Sezónní nezaměstnanost je vyvolána střídáním ročních období a s ním související kolísání poptávky po práci. Jedná se zejména o sezónní práce v oblastech cestovního ruchu, zemědělství apod. (Vlček, 2016)

### **Dobrovolná**

Jedná se o typ nezaměstnanosti, kdy subjekt hledající práci záměrně odmítá mzdu stanovenou důsledkem působení trhu a namísto zaměstnání vyhledává možnosti, jak trávit svůj volný čas (např. studium, zábava a další volnočasové aktivity). (Vlček, 2016)

## Nedobrovolná

Jsou zde lidé, kteří hledají práci bez ohledu na její finanční ohodnocení. Jejich minimální mzdový limit je stanovený velmi nízko a jejich cílem je práci za každých podmínek nalézt. I přesto se jim však nedaří zajistit si nové zaměstnání. V této kategorii jde především o pracovníky, pro které je velice těžké získat novou kvalifikaci či změnit profesní odvětví. (Brožová, 2018)

### 3.3.2 Příčiny nezaměstnanosti

Objasnit příčiny nezaměstnanosti je velice složitý a kontroverzní proces. Tlak na zjištění příčin přichází i ze stran politiků, kteří potřebují znát cestu, jak nezaměstnanost potlačit. Obecně existují dvě teorie (Vlček, 2016):

První staví své tvrzení na základě teorie cen. Existuje zde předpoklad, že trh práce funguje jako dokonale konkurenční trh (nabídka je přizpůsobena poptávce a naopak). Na tomto typu trhu se objevují hlavně dobrovolně nezaměstnaní jedinci, kteří nemají zájem o mzdu stanovenou důsledkem působení trhu a preferují raději volný čas, studium a jiné aktivity. (Vlček, 2016)

Druhá teorie přihlíží k reálné ekonomice, ve které není možné dosáhnout všech podmínek na dokonalém trhu. Zde existuje více faktorů, které zapříčiňují nezaměstnanost:

1. Mzdy nejsou schopné se přizpůsobit tak, aby vyčistily trh práce.

Při situaci na trhu práce, kdy je nabízená mzda vyšší než rovnovážná mzda, dochází k převisu nabídky práce. Firmy tak mají možnost vybrat si zkušenější a lépe kvalifikované pracovníky. Ostatní jedinci poté spadají do kategorie nedobrovolně nezaměstnaných osob. Hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou tzv. nepružné mzdy, které mohou být způsobeny:

- mzdovými tarify;
- výší mezd stanovených na základě dlouhodobých dohod;
- nesouměrnými informacemi;
- globalizací;
- teorií efektivnosti mezd (motivace k lepším výkonům nebo propuštění).

(Vlček, 2016)

2. Jsou zapotřebí vysoké náklady na pracovní sílu.

Tento faktor úzce souvisí s vysokou sociální ochranou pracovníků. Jedná se například o zdravotní a sociální pojištění, zdanění práce apod.

3. Dochází k neustálému rozvoji technologií. (Palíšková, 2014)

Technický a technologický pokrok je úsporný z hlediska potřeby pracovních sil a tím pádem vede ke zvýšení nezaměstnanosti. Z druhého hlediska však díky novým technologiím firma snižuje své náklady a v návaznosti na to i ceny výrobků. Snižování cen výrobků vede ke zvýšení poptávky po zboží a službách, zrychlení ekonomického růstu a snížení nezaměstnanosti. (Nový a Surynek, 2002)

4. Nezaměstnanost v důsledku nízké mobility pracovníků.
5. Přetrvávající nesoulad mezi poptávkou a nabídkou lidského kapitálu. (Palíšková, 2014)

### 3.3.3 Dopady nezaměstnanosti

Změna statusu osoby z pracovníka na nezaměstnaného jedince, tedy člověka závislém na státu nebo jiné osobě, se projevuje jak po fyzické, psychické, tak i sociální stránce. U krátkodobé nezaměstnanosti většinou nedochází k extrémně negativním projevům jedince, jelikož se jedná o jev, jež se na trhu práce vyskytuje běžně a měl by tak být i vnímán. Pokud se však jedná o dlouhodobou nezaměstnanost, situace bývá horší. Jelikož je práce jeden z nástrojů, který utváří společenskou i osobní identitu a je zároveň zdrojem spokojenosti jedince, dochází v případě její absence k výraznému ovlivnění dané osoby, pro kterou je tato skutečnost velmi stresovou záležitostí, která může vyústit až v deprivaci. (Brožová, 2018) Typické důsledky, které jsou charakteristické pro tuto změnu:

- Lidé bez práce se dostávají na vyšší hladinu psychické nepohody, mají menší sebedůvěru a sebeúctu, objevují se u nich deprese a úzkost. Dlouhodobá nezaměstnanost se poté projevuje i na zhoršení zdravotního stavu, a to zejména u jedinců ve středních letech.
- Pracovníci, kteří byli více provázaní se svým zaměstnáním, prokazují horší duševní zdraví vlivem ztráty práce. Znovu se jedná zejména o jedince středního věku, (obzvláště mužské pohlaví), kteří ztrátu zaměstnání vnímají intenzivněji než mladší a starší skupiny. Tento jev je spojen s finančními závazky a odpovědností vyplývající z jejich rodinné role.

Psychické zdraví jedince je determinováno rysy sociálního prostředí, jako například množství mezilidských kontaktů, míra emocionální opory okolí či možnost zúčastnit se kolektivní práce. (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

Pokud zaměříme pozornost na zdravotní stránku jedince spojenou s dlouhodobou nezaměstnaností, lze říci, že ztráta práce je v obecném měřítku spouštěčem pro:

- Nepřímé zdravotní riziko, jež je zapříčiněno požíváním alkoholu a drog během období nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost vede také k častějším zdravotním problémům a větší spotřebě léků. V tomto kontextu se jedná také o riziko způsobené zvyšujícím se počtem sebevražd.
- Finanční nouzi a problémy v partnerství. (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

S nezaměstnaností je spojené i zhroucení časové struktury dne. Důvodem je ztráta hodnoty volného času a s tím spojené jeho aktivní využití. Zhroucení časové struktury může vést až k sociální izolaci. Dochází zde k úbytku času tráveného ve společnosti a omezení sdílení prožitků s ostatními jedinci. (Brožová, 2018)

Velkým problémem je také „*negativní důsledek opakovaného neúspěchu při hledání práce pro osobní život, zdraví a rodinu.*“ (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 77) Situace, kdy je jedinec bez práce, dost často změní rodinné soužití. Změny se týkají hlavně personálních vztahů, domácích prací, postavení a statusu jedince. Takto postižené rodiny jsou často vystaveny psychickým problémům, které mohou vyústit v rozvod a roztržení rodiny. Tyto důsledky mohou mít i velký vliv na budoucnost dětí a jejich budoucí uplatnění na trhu práce. (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

#### 3.3.4 Řešení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je přirozenou součástí trhu práce. Její výše se odvíjí od snahy nezaměstnaných jedinců najít si novou práci, míry vládních regulací (minimální mzda, předpisy o bezpečnosti, profesní licence aj.), chování odborů, pracovní legislativy, fungování ostatních trhů atd. Důležitým prvkem je také nastavení finančních podpor a jiných sociálních dávek pro nezaměstnané osoby. (Brožová, 2018)

Jeden z kroků, který by mohl snížit nezaměstnanost, vychází z konkurence na trhu. Bylo by vhodné deregulovat a liberalizovat pracovní trh. Jednalo by se zejména o snížení množství výskytu ekonomických zásahů ze strany státu a odborů (zejména při ovlivňování výše mezd

a pracovního zákonodárství), které mnohdy zabraňují firmám propouštět své pracovníky, což omezuje pružnost trhu práce. Dále by bylo přínosné „zlevnit práci“ za pomoci vhodného nastavení daní a odvodů (sociální a zdravotní pojištění). Tato skutečnost by firmám umožnila větší flexibilitu. Z hlediska liberalizace pracovního trhu by se jednalo o zvyšování informovanosti účastníků trhu práce. Další opatření by se týkala zjednodušení a zpřístupnění právní infrastruktury a zvýšení vymahatelnosti práva; podpora prostorové flexibility a mobility pracovníků. (Brožová, 2018)

Mezi další aspekty, jež by dokázaly pomoci s řešením nezaměstnanosti, patří např. zavádění nových technologií (šetří vstupy, zvyšují výstupy), investice do lidského kapitálu a zvýšení kapitálové vybavenosti. Tyto kroky vedou ke zvýšení produktivity práce a tím pádem i poptávky po práci. (Brožová, 2018)

Palíšková (2014) ve své knize uvádí konkrétní doporučení pro:

1. subjekty veřejného sektoru

- Snížení nákladů na propouštění zaměstnanců.
- Rozšíření pracovních smluv na dobu určitou.
- Rozšíření částečných pracovních úvazků.
- Zvýšení efektivity aktivní politiky zaměstnanosti.
- Optimálnější nastavení zdanění (zvýšení podílu čisté mzdy na celkových nákladech práce).
- Snížení nemzdových nákladů práce (snižování zdanění práce).
- Podpora celoživotního vzdělání.

2. subjekty soukromého sektoru

- Využití flexibilní pracovní doby.
- Využití nástrojů smluvní flexibility.
- Zavedení flexibilní organizace práce.
- Rozvíjení *age managemnetu* (programy pro celoživotní vzdělání starších pracovníků).

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Jedná se o soubor opatření, které mají za cíl aktivizaci ekonomicky neaktivních a nezaměstnaných osob. V tomto směru se projevují hlavně úřady práce, které se snaží poskytovat informační, poradenskou a zprostředkovatelskou službu a vytvářet systém rekvalifikačních programů. Tyto služby jsou poskytovány hlavně za účelem snížení strukturální nezaměstnanosti. (Krebs a kolektiv, 2015)

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti řadíme:

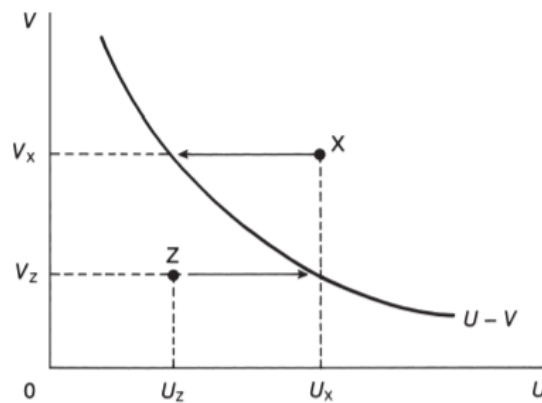
- a. Rekvalifikace – jedná se o vytvoření, rozšíření, udržování nebo obnovení kvalifikace, které slouží pro přizpůsobení se podmínkám na trhu práce.
  - b. Investiční pobídky – hmotná podpora sloužící pro vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců.
  - c. Veřejně prospěšné práce – pracovní možnosti, které jsou časově omezené a jsou nejčastěji spojeny s údržbou budov, komunikací nebo úklidem veřejného prostranství.
  - d. Společensky účelná pracovní místa – pracovní pozice vytvořené zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Vzniká na základě dohody zaměstnavatele a úřadu práce.
  - e. Překlenovací příspěvek – je poskytován OSVČ za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti (úhrada provozních nákladů).
  - f. Příspěvek na zpracování – jedná se o příspěvek pro zaměstnavatele, který jej obdrží od úřadu práce, na základě přijetí jedince se zvýšenou péčí do pracovního poměru.
- (Krebs a kolektiv, 2015)

### **Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti je forma sociální ochrany obyvatelstva pro nezaměstnané osoby. Základem této politiky je poskytování dávek nezaměstnaným osobám v délce trvání stanovené zákonem. Tento systém je založen na pojistném principu. Základní podmínkou je, aby žadatel o dávku vykonával v předchozích letech alespoň 12 měsíců určité zaměstnání, či jinou výdělečnou činnost a současně byl také pojištěn. Proces poskytování podpor se neustále vyvíjí a kritéria pro její udělení se zpříšňují. Cílem tohoto vývoje je motivovat nezaměstnané k tomu, aby si našli práci. O udělení podpory rozhodují krajské pobočky Úřadu práce. (Krebs a kolektiv, 2015)

### 3.4 Beveridgeova křivka

Beveridgeova křivka (Obrázek 4) je nástroj, který slouží pro popis trhu práce. Využívají se zde základní charakteristiky trhu práce, které lze snadno zjistit. Beveridgeova křivka je odvozená z křivky nabídky práce, křivky poptávky po práci a křivky zaměstnanosti. Za pomoci těchto tří veličin lze zjistit rozsah nezaměstnanosti ( $U$ ) a objem volných pracovních míst ( $V$ ). (Brožová, 2018)



Obrázek 4 Beveridgeova křivka (Zdroj: Smith, 2003, s. 311)

$V$  = míra volných pracovních míst,  $U$  = nezaměstnanost

V kontextu rovnováhy na trhu práce stále existují volná pracovní místa a také jsou zde lidé, kteří práci hledají. Zde se míra nezaměstnanosti rovná počtu volných pracovních míst ( $U=V$ ). Pokud dojde k růstu mzdových sazeb, vzroste nabídka práce a začne klesat počet volných pracovních míst. V této situaci nezaměstnanost roste a je větší než počet pracovních míst ( $U > V$ ). Dojde-li k poklesu mzdové sazby, situace je opačná. Nabídka práce klesá a volná pracovní místa rostou, takže je nezaměstnanost menší, než míra volných pracovních míst ( $U < V$ ). (Brožová, 2018)

Pokud bychom aplikovali linii  $45^\circ$  v situaci na rovnovážném trhu, dostaneme základ pro zobrazení různých typů nezaměstnanosti. V bodě, kde se protíná křivka  $u-v$  s linií  $45^\circ$ , se nachází výše přirozené míry nezaměstnanosti. Pokud bychom od tohoto bodu šli po linii  $45^\circ$  k počátku, dostaneme se do oblasti frikční nezaměstnanosti. Pakliže bychom šli po linii  $45^\circ$  opačnou stranou, resp. dále od počátku, dostaneme se do oblasti strukturální nezaměstnanosti. Poslední typ nezaměstnanosti, který lze na Beveridgeově křivce nalézt je cyklická nezaměstnanost. Tu bychom dostali při úbytku pracovních míst spolu s růstem nezaměstnanosti, tedy posunem podél křivky  $u-v$  doprava dolů. (Brožová, 2018)

## 4 EKONOMICKÝ VÝKON A HOSPODÁŘSKÝ CYKLUS

Ekonomický výkon lze chápat jako celkovou hodnotu zboží a služeb, jež národní hospodářství vytvoří za určitý čas a které jsou určené ke konečné spotřebě. Tento výkon se vyjadřuje za pomoci národohospodářských agregátů – makroekonomické veličiny ukazující vospělost ekonomiky.

### 4.1 Hrubý domácí produkt

Hrubý domácí produkt je základní veličinou, která slouží k měření výkonosti ekonomiky dané země. Jedná se o souhrn veškerých ekonomických statků (soukromá spotřeba, soukromé investice, veřejná spotřeba), které jsou vyprodukované výrobními faktory na území daného státu v průběhu určitého období. Produkce výroby je vyjádřena v penězích, za pomoci tržní ceny získané na trhu finální produkce. (Vlček, 2016)

Existují tři základní metody pro vyjádření HDP, a sice:

#### a) Výrobní

Výrobní metoda souvisí s přidanou hodnotou. Přidanou hodnotu zjistíme, pokud od celkových tržeb odečteme náklady spojené s nákupem meziprojektu (energie, služby, materiál). Pokud sečteme hrubé přidané hodnoty získáme HDP v tržních cenách.

#### b) Výdajová

Jedná se o základní metodu výpočtu HDP. Vychází z ekonomických výstupů jako jsou výdaje domácnosti (předměty krátkodobé spotřeby – např. potraviny, statky dlouhodobého užití – např. automobil, služby – např. nájemné), soukromé hrubé domácí investice firem (investice do fixního kapitálu, obytných budov, zásob apod.), státní nákupy zboží a služeb a čistý export.

#### c) Důchodová

Tato metoda výpočtu HDP se soustředí na veškeré důchody domácností (mzdy + jiné zaměstnanecké příjmy, čisté úroky, renty, zisky firem, důchody ze sebe zaměstnání). Jejich součtem získáme veličinu, která se nazývá čistý domácí produkt, resp. národní důchod. Poté k této hodnotě přičteme amortizaci a dostaneme HDP v cenách výrobních faktorů. (Vlček, 2016)

Další veličinou, která nám dokáže změřit výkonnost ekonomiky je hrubý národní produkt (HNP). Jedná se o součet veškerých finálních statků a služeb vyprodukovaných výrobními



faktory, jež jsou ve vlastnictví občanů dané země (nezáleží na tom, v jaké zemi výrobní faktor působí). S HNP je spojen pojem hrubý národní důchod (HND), což je součet veškerých důchodů, které získali občané dané země. Hrubý národní produkt lze spočítat jako součet HDP a čistého příjmu z aktiv v zahraničí. (Vlček, 2016)

### **Odvětví stavebnictví**

Stavebnictví je jedním z nejdůležitějších hospodářských odvětví v ČR. Odvětví stavebnictví patří dle klasifikace CZ-NACE do kategorie F viz Příloha I. Podílí se na výstavbě, opravách, revitalizacích stavebních objektů apod. Na HDP České republiky se stavebnictví podílí zhruba ze 6 %. (Marek, 2020) Můžeme jej rozdělit na:

#### a) Výstavbu budov

Zde se jedná o výstavbu budov všeho druhu – nové stavby (výstavba kompletních bytových, kancelářských, obchodních a ostatních veřejných budov, zemědělských budov, sportovních hal a tělocvičen), opravy budov, nástavby a přestavby, prefabrikované objekty a stavby dočasného charakteru. (Výstavba budov, © 2018)

#### b) Inženýrské stavitelství

Do tohoto oddílu řadíme výstavbu dálnic, silnic, mostů, tunelů, železničních tratí, vzletových a přistávacích drah, přístavů, kanalizací, potrubí a elektrických vedení, otevřených stadionů, hřišť apod. Práce jsou vykonávány na vlastní účet, na základě smlouvy, dohody nebo outsourcingu (za pomoci subdodavatelů). (Inženýrské stavitelství, © 2018)

#### c) Specializované stavitelství

Tento oddíl obsahuje řemesla. Jedná se tedy o dílčí práce na budovách nebo o provádění příslušných přípravných prací. Činnosti, které spadají do této kategorie jsou např. pilotování základů, provádění hrubých staveb, montáž ocelových stavebních konstrukcí nebo zednické, dlaždičské a pokrývačské práce. Mezi další aktivity patří kompletační a dokončovací práce (sklenářské práce, práce s omítkami, malířské práce, pokládání krytin nebo obkládání stěn) či instalační práce (instalace plynu, vodovodů, odpadů, větrání, klimatizace apod.). Zařazujeme zde také izolace (tepelné, plechařské, chladicí) a instalaci osvětlení, signalizačních zařízení apod. (Specializované stavební činnosti, © 2018)

## 4.2 Hospodářský cyklus

Hospodářský cyklus je určitý projev hospodářského vývoje kapitalistických ekonomik. Jedná se o pohyb národního outputu, důchodu a zaměstnanosti. Jeden cyklus trvá zhruba 2-10 let. (Vlček, 2016)

*„Hospodářský cyklus představuje výkyvy ve výstupu, příjmech a zaměstnanosti, které postihují celou ekonomiku a obvykle trvají něco mezi dvěma až deseti lety. Pro tyto výkyvy je charakteristická ekonomická expanze nebo naopak útlum ve většině sektorů ekonomiky najednou.“* (Samuelson et al., 2007, s. 468)

Hospodářské cykly jsou odlišné z hlediska periody i amplitudy.

- Perioda je délka období mezi „body zvratu“ v průběhu cyklického pohybu (mezi dvěma po sobě následujícími vrcholy).
- Amplituda (rozkmit, hloubka) definuje průměrnou velikost cyklů (vzdálenost mezi vrcholem a sedlem). (Jurečka, 2010)

Hospodářský cyklus je tvořen neustálými výkyvy úrokových sazeb, inflací a kolísavou nezaměstnaností. Průběh hospodářského cyklu je tedy fluktuální. To znamená, že existuje více možností jeho průběhu. Může nastat situace, kdy ekonomika dané země zažije rychlý růst cen spojený se spekulativním chováním, což však může vést k poklesu ekonomiky. Oproti tomu se může stát, že se ekonomika bude vyznačovat dlouhým obdobím, které bude typické značným množstvím volných pracovních míst, rostoucí životní úrovní a silnou poptávkou. Tyto roky mohou být však záhy ukončeny hospodářským útlumem nebo finanční krizí, či dokonce dlouho trvající depresí. V období deprese má národní hospodářství klesající tendenci, roste míra nezaměstnanosti a snižují se zisky firem. Poté, co se hospodářská výkonnost dostane na své dno, dojde ke znovu oživení hospodářské výkonnosti. Toto oživení může být rychlého či pomalého charakteru. (Samuelson et al., 2007)

### 4.2.1 Vznik, příčiny a dopady hospodářských cyklů

Existuje mnoho názorů, které popisují vznik a příčiny hospodářského cyklu. Na tuto problematiku se snaží odpovědět dvě základní teorie – monetární a reálná. Nejčastěji však makroekonomové využívají externí (vnější) a interní (vnitřní) teorii hospodářského cyklu. (Hospodářský cyklus, jeho příčiny a fáze, 2012)

### **Vnitřní teorie hospodářského cyklu**

Teorie se zabývá hledáním mechanismů, jež jsou schopny způsobit hospodářské cykly uvnitř ekonomiky. Dále říká, že období expanze a recese samo o sobě vytváří opakující se řetězec událostí, neboť se v každé expanzi rodí zárodek recese a naopak. Prostým příkladem je teorie multiplikátoru, kde růst výstupu vyvolá zvýšení investic. Tyto jevy se stále opakují až do bodu, který je v ekonomice označován jako kapacitní omezení. V tomto bodě se růst výstupu sníží, což vede ke snížení investic, následně k nižší úrovni zásob, a nakonec k hospodářské recesi. Celý proces se opakuje do doby dosažení pomyslného dna. Jakmile je dosaženo tohoto dna, dochází ke stabilizaci a znovuoživení ekonomiky. (Samuelson et al., 2007)

### **Vnější teorie hospodářského cyklu**

Zde se makroekonomové snaží vysvětlit příčiny vzniku hospodářského cyklu za pomoci faktorů, které se nacházejí vně ekonomiky. Za tyto faktory můžeme označit např. revoluce, války, volby či technologické inovace. Příkladem je vnější hospodářský cyklus, jehož vznik byl způsoben objevením Ameriky. Tento cyklus je charakteristický tím, že v Evropě velice rychle narostl objem zlata a stříbra v oběhu, což vedlo k ekonomickému rozmachu a růstu cen. (Samuelson et al., 2007 & Schumpeter, 2005)

### **Dopady hospodářských cyklů**

V dnešní době se model ekonomického cyklu (Obrázek 5) skládá ze dvou základních fází – kontrakce (smrštění, zmenšování) a expanze. K těmto dvěma fázím se přidávají ještě body obratu, a sice dno a vrchol, které ohraničují zmiňované dvě fáze. (Vlček, 2016)

#### **1) Expanze**

Tohle období je typické růstem výdajů jednotlivých domácností na nákup spotřebních statků. Není zde nouze ani o pracovní příležitosti. Jelikož firmy rozšiřují své výrobní možnosti, celková zaměstnanost se zvyšuje a dochází tak i k růstu mezd. Dochází také k realizaci investičních projektů, což vede ke zvýšení cen cenných papírů, nemovitostí atd. Ekonomika se pomalu dostává do situace, kdy bude plně využívat všechny své zdroje (silná a dlouhá expanze = období prosperity). Jakmile ekonomika dosáhne svého maxima, nachází se ve fázi vrcholu. (Vlček, 2016)

## 2) Vrchol

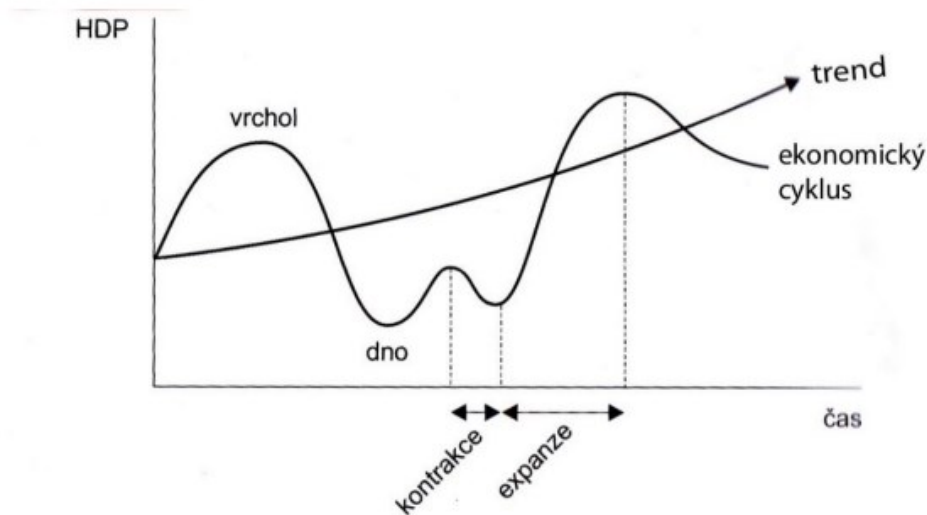
V ekonomice lze vrcholu dosáhnout prudkým růstem agregátní nabídky. V tomto případě nestačí agregátní poptávka na nabídku zareagovat a dochází tak k přehřátí ekonomiky. (Vlček, 2016) Tato fáze je typická vysokou aktivitou trhů, vysokou mírou zaměstnanosti a cen. Firmy se dostávají pod čím dál tím větší tlak z důvodu růstu nákladů, které nutí výrobce zvyšovat vstupní cenu vyrobených statků. Začíná také boj o pracovní sílu, neboť jsou v této fázi všechny výrobní faktory již téměř vyčerpány. Firmy se snaží pracovníky nalákat na vyšší mzdu. Díky vyšším mzdám začínají domácnosti více utrácet. Dokonce se nebojí ani úvěrů v bankách a hojně je při svých nákupech využívají (např. na domy či auta). Úvěry se v reakci na to stávají dražšími, což vede ke snížení ziskovosti výroby. V této fázi je konkurenční boj o pracovníky mezi jednotlivými podniky ještě větší. (Jurečka 2010) Podle Vlčka (2016, s. 386) „*vrchol končí tzv. horním bodem obratu, za kterým dochází k poklesu ekonomické aktivity.*“

## 3) Kontrakce

Je reakcí na období, ve kterém se příliš investovalo, vyrábělo a nakupovalo. (Jurečka, 2010) Pokud je kontrakce delší než šest měsíců, označujeme ji jako recesi. Jedná se o přirozený jev ekonomického cyklu, který slouží k obnovení rovnováhy. O kontrakci se dá hovořit, když hrubý domácí produkt klesá po dobu nejméně dvou za sebou jdoucích čtvrtletí. Dochází ke snížení agregátní poptávky (růst zásob, odbytové potíže), což má za následek snižování výroby a zaměstnanosti u firem. Rostoucí nezaměstnanost vede ke snížení důchodů a v důsledku toho poptávka opět klesá. (Vlček, 2016) Pokles poptávky je způsoben i tím, že domácnostem rostou životní náklady, a tím pádem přestávají investovat do statků dlouhodobé spotřeby. (Jurečka, 2010) S tím je spojen i pokles zisků jednotlivých podniků a ty tak nejsou schopny splácet své úvěry. Tahle situace započiná proces, na jejímž konci mohou subjekty ztratit důvěru v samotnou banku. V tomto případě následně dochází k hromadnému vybírání vkladů (*run na banky*), což může vést až ke krachu bank. Kvůli poklesu investic klesá reálný hrubý domácí produkt. Konec kontrakce se nazývá dno nebo deprese. (Vlček, 2016)

## 4) Dno

Jedná se o dolní bod zvratu. V tomto bodě je velká část výrobních kapacit nevyužita, dominuje zde vysoká míra nezaměstnanosti a nízká úroveň spotřebitelské poptávky. (Vlček, 2016) Panuje zde velký pesimismus a neochota riskovat. Domácnosti se nehrnou do uskutečnění nákupů a čekají na nižší ceny, banky neposkytují téměř žádné půjčky a v ekonomice zůstávají jen silné podniky. (Jurečka 2010) Firmy si pomalu začínají uvědomovat, že k navýšení zisků je potřeba inovovat a snížit výrobní kapitál. Vydávají se cestou snižování opotřebovaného fixního kapitálu a investic a objednávají nové stroje u jiných firem. Tyto firmy poté najímají nové zaměstnance. Noví zaměstnanci začínají své mzdy utrácet za nákup spotřebních statků a agregátní poptávka začíná pomalu růst, a to i za pomoci státních zásahů (snížení daní). Ekonomická výkonnost se zvyšuje, postupně začíná klesat i nezaměstnanost a nadále se zvyšují spotřebitelské výdaje. Hospodářský cyklus se pomalu dostává do počáteční fáze expanze (oživení), která končí v momentě, kdy ekonomika dosáhne úrovně výstupu, na které se nacházela před hospodářským poklesem. (Vlček, 2016)



Obrázek 5 Hospodářský cyklus (Zdroj: Jurečka, 2010)

#### 4.2.2 Typy hospodářských cyklů

„Fluktuace ekonomických veličin má časové dimenze a z toho hlediska můžeme rozlišit tři relativně pravidelné cykly.“ (Vlček, 2016, s. 381) Příčinou vzniku těchto cyklů může být zavedení nového výrobku na trh, získání nových trhů apod. (Vlček, 2016)

a) Kitchinovy cykly (krátkodobé)

Tyto cykly se projevují v průměrné době kolem dvou až tří let. Jejich působení se odrazí změnou ve stavu zásob (surovin, materiálu, meziproductů apod.). Tohle krátkodobé kolísání se zamlouvá i firmám, jež chtějí udržet konstantní poměr mezi zásobami a prodeji. Kitchinovy cykly jsou způsobeny, změnami v poptávce, které jsou zapříčiněny novou generací spotřebního zboží na delší použití (mobilní telefon, počítač aj.).

b) Juglarovy cykly (střednědobé)

První záznam o střednědobých cyklech byl vytvořen v 19. století ve Velké Británii. Tyto cykly trvají 7-11 let. (Vlček, 2016) Cykly jsou příčinou opakujících se výkyvů v nákupech kapitálových statků. (Jurečka 2013) Důležitým faktem je zisk, který motivuje podnikatele k investicím. Posléze se však ekonomika začne zbavovat špatných investic a inovátorů. Hlavním účastníkem je zde úroková míra, která udává investiční aktivitu firem.

c) Kondratěvovy vlny (dlouhodobé)

Jedná se o cykly, které trvají kolem 40 až 60 let. Jsou vyvolány nástupem nových odvětví a oborů výroby. V ekonomice se doposud udály čtyři tyto vlny. První vlna přišla s nástupem průmyslové revoluce. Druhá vlna je spojena s rozvojem železnic, ocelářského průmyslu a průmyslové chemie. Třetí vlna se objevila v letech 1898–1950 a týkala se expanze elektroenergetiky, elektrotechniky, automobilového a leteckého průmyslu. Koncem druhé světové války začala čtvrtá vlna. Ta je typická jadernou energetikou, kosmonautikou a podobnými faktory. Nyní se nacházíme v páté vlně, která je charakteristická komunikačními sítěmi, internetem, nanotechnologiemi apod. (Vlček, 2016)

## 5 METODIKA ZPRACOVÁNÍ DAT

### 5.1 Výzkumné otázky a hypotézy

Výzkumné otázky a hypotézy formulují zkoumaný problém. Hypotézy jsou předem stanovené předpoklady, jež jsou za pomoci získaných dat vyhodnoceny a následně potvrzeny či vyvráceny. Výzkumná otázka je naopak otázka definující způsob, kterým autor uvažuje o tématu z vlastního úhlu pohledu. Dle Švaříčka a Šed'ové (2014) by tyto otázky měly být širokým pojetím zvoleného tématu a měly by korespondovat s obecným konceptem práce. Výzkumné otázky jsou pokládány s cílem zjistit hlubší povahu jevu a tím pádem porozumět výzkumnému problému jako takovému. Výzkumné otázky by tedy měly počínat slovy „co“, „jak“ nebo „proč“ a odpověď na ně by neměla být pouze „ano“ či „ne“.

### 5.2 Zdroje dat

V projektech marketingového výzkumu lze pracovat s primárním a sekundárním sběrem dat. Sekundární data jsou již existující data, která byla pouze sesbírána za jiným účelem. Pokud tato data neexistují, nebo nejsou k dané problematice dostatečně relevantní, dochází k zisku primárních dat. Tato data se vyznačují účelovým sběrem pouze pro jeden specifický výzkum, kterému jsou šité tzv. na míru. (Simová, 2010)

### 5.3 Výzkumné metody a techniky sběru dat

Marketingový výzkum je popisován jako způsob, při kterém dochází k zisku informací o obchodním trhu. Existují dvě výzkumné metody – kvantitativní a kvalitativní. Výsledky jsou interpretovány za pomoci kritických analýz, grafů a tabulek. (Kozel, Mynářová a Svobodová, 2011)

Kvalitativní výzkum je součástí primárního marketingového výzkumu. Jeho cílem je porozumět danému problému, vcítit se do něj a najít nějakou příčinu nebo souvislosti, jež je zapříčiňují. Tento výzkum je poměrně složitý, výhodou je však menší počet respondentů, což umožňuje zkoumání více do hloubky daného problému. Výsledek tohoto výzkumu umožňuje vysvětlit chování lidí v dané situaci. Nejběžnější formou kvalitativního šetření je rozhovor. (Roubal, Petrová a Zich, 2014 & Kašpárková, 2009)

Naopak účelem kvantitativního šetření je získat měřitelné číselné údaje. Pro naplnění podmínek shromažďování údajů a zisku spolehlivých statistických výsledků, je potřeba pracovat s velkým množstvím respondentů.

Nevýhodou kvantitativního výzkumu jsou nedostatečné prostředky pro získání detailních odpovědí a nemožnost získat důvody odpovědí na otázky u jednotlivých respondentů. (Kozel, 2006).

### 5.3.1 Dotazníkové šetření

Jedná se o strukturovaný sled otázek, který může být respondentům distribuován jak písemnou, tak elektronickou formou. Odpovědi z dotazníkového šetření jsou následně zaznamenány a vyhodnoceny. Cíl je kladen zejména na kvantitativní data, která poukazují na to, kolik respondentů se na daných odpovědích shodlo či jaké zásadní rozdíly se mezi odpověďmi nacházely. Otázky v dotazníkovém šetření slouží k poznání postojů, znalostí a vědomostí daného předmětu zájmu. (Hauge, 2003) Sestavení dotazníku závisí na tom, zda je dotazník cílen na výzkum občanů a domácností nebo podniků a organizací. Rozdíly jsou patrné ve stavbě dotazníků a formulaci otázek. (Pilík, 2008)

Dotazník by měl být stručný, jednoduchý a konkrétní. Otázky by neměly být sugestivní, neměly by obsahovat odborné či cizí pojmy (z hlediska srozumitelnosti obsahu pro vybranou cílovou skupinu) a citlivé otázky – společenské tabu, společenská prestiž apod. (Karlíček, 2013) Měřítkem správné konstrukce dotazníku je jeho výsledná informační hodnota. Jedním z faktorů, jež ovlivňuje tuto informační hodnotu, je možnost varianty odpovědi, či prostor pro osobní vyjádření respondenta. Tento faktor ovlivňuje i čas dotazování a způsob zpracování získaných dat. (Kozel, Mynářová a Svobodová, 2011)

## 5.4 Objekt výzkumu

Správně zvolený objekt pozorování je jedním ze základních předpokladů k provedení úspěšného marketingového výzkumu. Je tedy zapotřebí důkladně zvážit veškeré aspekty, které tuto skupinu definují a na základě předchozích zkušeností tuto skupinu úzce vymezit. V kvantitativním výzkumu je zapotřebí dosáhnout co největší míry objektivity za použití co nejširšího vzorku pozorovaného objektu. Nejpřesnější informace jsou ty, které jsou dostupné od všech jedinců ze základního souboru. Na základě toho lze šetření vyhodnotit jako vyčerpávající. Tohoto šetření je však velice těžké dosáhnout. Ideálním způsobem testování je náhodný výběr, při kterém má každý jedinec z cílové skupiny (základního souboru) stejnou pravděpodobnost, že bude vybrán. Důležité je také počítat s nějakou mírou výběrové chyby. (Karlíček, 2013)



## 6 SHRUTÍ TEORETICKÝCH POZNATKŮ

V teoretické části bakalářské práce byla provedena literární rešerše trhu práce, mikroekonomického pohledu na trh práce, makroekonomických ukazatelů, ekonomického výkonu spolu s hospodářským cyklem a následně metodologie zpracování práce.

V první kapitole byl charakterizován trh práce jako místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou. Uvedeny alokační problémy trhu práce a zároveň popsáno, co ovlivňuje vstup jedince na trh práce (lidský a sociální kapitál).

V druhé kapitole byla věnována pozornost mikroekonomickému pojetí trhu práce. Bylo definováno, co je to nabídka práce a jak ji ovlivňuje důchodový a substituční efekt. Byla popsána poptávka po práci a uvedena, že je určena příjmem z mezního produktu. Poté se v této bylo zabýváno rovnováhou a nerovnováhou na trhu práce, se kterou souvisí i dokonalá a nedokonalá konkurence (oligopol apod.). Na konci druhé kapitoly také bylo stanoveno, jak se práce oceňuje a jaké formy mzdy existují.

Dále se autor zabýval makroekonomickými ukazateli trhu práce. V této kapitole popisoval, co je to ekonomická aktivita, z čeho se skládá a jakým způsobem je možné vypočítat míru ekonomické aktivity. V návaznosti na to rozebral pojmy zaměstnanost a nezaměstnanost. U nezaměstnanosti se autor věnoval zejména jejím typům, příčinám, dopadům a řešením (aktivní a pasivní politika). Závěrem třetí kapitoly popsal, co je to Beveridgeova křivka.

V následující kapitole byla uvedena charakteristika ekonomického výkonu. Byla věnována pozornost hrubému domácímu produktu, kde bylo popsáno, čím je hrubý domácí produkt tvořen a jaké existují metody jeho vyjádření. Plynule bylo navázáno stavebním odvětvím, kde byla uvedena informace, do jaké míry se odvětví stavebnictví podílí na HDP. Dále se autor věnoval hospodářskému cyklu. Konkrétně bylo uvedeno, co to je hospodářský cyklus, čím je tvořen a jaké jsou jeho příčiny, dopady a typy.

Na závěr teoretické části bakalářské práce byla sepsána metodologie. V ní byly teoreticky rozebrány výzkumné cíle, otázky a hypotézy, účel výzkumu, zdroje dat, objekt výzkumu, výzkumné metody a techniky.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 7 SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM – TRH PRÁCE V OLOMOUCKÉM KRAJI

Tato kapitola se zaměřuje na výzkumný problém související s hodnocením trhu práce v Olomouckém kraji. Pro první část praktické části byl stanoven následující cíl a k němu výzkumné otázky.

### Cíl 1: Zhodnotit trh práce v Olomouckém kraji

V1: Jaká je situace na trhu práce v Olomouckém kraji s dopadem na Beveridgeovu křivku?

V2: Jaká je situace na trhu práce v pěti okresech Olomouckého kraje?

Nejprve bude krátce charakterizován samotný Olomoucký kraj a dále pak trh práce z pohledu základních makroekonomických veličin zaměstnanost a nezaměstnanost, dále ekonomicky aktivní obyvatelstvo a míra volných pracovních míst. Za pomoci vybraných ukazatelů bude sestrojena Beveridgeova křivka pro Olomoucký kraj v posledních třech letech. Následně bude provedena komparativní analýza současné situace na trhu práce v jednotlivých 5 okresech Olomouckého kraje. Na základě těchto parametrů lze definovat tento cíl první části praktické části:

Olomoucký kraj se nachází ve střední části Moravy a částečně se rozkládá i v její severní části. Kraj se člení na pět okresů:

- Jeseník (JE);
- Olomouc (OC);
- Prostějov (PV);
- Přerov (PR);
- Šumperk (SU).

Rozloha kraje činí 5 271,54 km<sup>2</sup>, což odpovídá 6,7 % z celkové rozlohy ČR. Celkově tento kraj čítal 402 obcí a 30 z nich mělo uznaný statut města. Krajským městem je Olomouc, které k datu 31.12.2020 čítalo 100 514 obyvatel. Celkem měl Olomoucký kraj k 31.12.2020 630 522 obyvatel, počet obyvatel na 1 km<sup>2</sup> odpovídal 119,6. Touto hodnotou se kraj blíží průměrné hustotě zalidnění v ČR (135 osob na km<sup>2</sup>). (Charakteristika kraje, 2021 & Obyvatelstvo – Kraj, 2021)

Při pohledu na ekonomické hledisko je tento kraj zejména průmyslovou oblastí, která nabízí různorodé služby. Olomoucký kraj se v roce 2019 podílel na tvorbě hrubého domácího produktu ze 4,6 %. Lze zde najít mnoho průmyslových podniků. V roce 2029 se v Olomouckém kraji nacházelo 306 podniků s více než 100 zaměstnanci (viz Tab. 1). Celkový počet zaměstnanců působících v těchto podnicích odpovídal 45 892 a průměrná mzda činila 32 933 Kč. (Charakteristika kraje, 2021)

*Tabulka 1 Počet zaměstnavatelů dle velikosti podniku v Olomouckém kraji k 30.09.2020*

*(Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2020)*

Počet zaměstnanců	Okres					Olomoucký kraj
	JE	OC	PV	PR	SU	
25-49	42	259	109	141	104	655
50-99	29	149	61	73	73	385
100-199	6	79	30	29	34	178
200-249	3	14	8	2	2	29
250-449	2	30	9	15	5	61
500-999	1	12	3	4	6	26
1000 a více	-	6	1	2	3	12
Celkem	83	549	221	266	227	1346

Z hlediska stavebního odvětví sídlilo v roce 2019 v Olomouckém kraji 22 stavebních podniků s 50 a více zaměstnanci. Pracovalo zde 2 881 zaměstnanců a jejich průměrná hrubá měsíční mzda činila 33 284 Kč. Výkony těchto podniků získaly ze základní stavební výroby 7 191 miliard Kč. V roce 2019 byla zahájena stavba 2 089 zcela nových bytů a 1 984 bytů bylo v tomto roce dokončeno. Během roku 2019 evidovaly stavební úřady celkem 4 429 vydaných stavebních povolení. (Charakteristika kraje, 2021)

## 7.1 Olomoucký kraj

V této kapitole bude zkoumán trh práce v Olomouckém kraji v kontextu základních makroekonomických veličin souvisejících s trhem práce. Bude zjišťována výzkumná otázka V1.

### Situace z hlediska nabídky a poptávky na trhu práce v Olomouckém kraji

Na základě provedeného výzkumu sekundárních dat bude možné definovat pozitivní a negativní aspekty, které ovlivňují trh práce v Olomouckém kraji. Hlavním zdrojem těchto dat bude web Českého statistického úřadu v kombinaci s portálem Ministerstva práce a

sociálních věcí. Dalším zdrojem pak může být také web Úřadu Práce v Olomouckém kraji a v jednotlivých okresech. Klíčovou roli zde hraje zejména dostupnost jednotlivých dat, jejich přehlednost a flexibilita.

Důvodem pro volbu těchto dat je zajištění komplexních informací o zkoumané problematice, jež mohou být následně využity jako podklad pro druhou část výzkumu, která se týká již úzce vymezené oblasti odvětví stavebnictví v okrese Přerov.

### 7.1.1 Zaměstnanost v Olomouckém kraji

Situace na trhu práce v Olomouckém kraji byla mezi lety 2015 a 2019 ve znamení ustavičného poklesu nezaměstnanosti. Změna nastala až v dubnu 2020, kdy byla křivka nezaměstnanosti prudce otočena opačným směrem. Tato změna byla zapříčiněna vlivem celosvětové pandemie Covid-19. K propuštění nejvíce zaměstnanců došlo v polovině března 2020, kdy byl vyhlášen nouzový stav. Poté se situace na trhu práce částečně uklidnila, což pravděpodobně souviselo s přijetím tzv. kompenzačních balíčků (program Antivirus). Poskytnutá opatření ze strany vlády však někdy nebyla dostatečná a znamenala pro některé malé firmy ukončení podnikatelské činnosti, a to především v oblasti obchodu a služeb. Koncem roku 2020 začaly propouštět i velké státní organizace (např. České dráhy). (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021, 2020)

Opačným směrem se vydala řada organizací v Olomouckém kraji, která této nepříjemné situace využila k posílení svých zaměstnaneckých řad. Konkrétně se jedná např. o firmu Miele technika s.r.o. (navýšení o více než 250 zaměstnanců), HELLA AUTOTECHNIK NOVA s.r.o. (navýšení o 250 zaměstnanců) či společnost MB TOOL s.r.o. (navýšení o 100 zaměstnanců). (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021, 2020)

Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle dosáhla svého maxima v červenci 2018, kdy bylo dosaženo nejvyššího počtu volných pracovních míst za posledních deset let (11 679 volných pracovních míst). Následoval meziroční pokles poptávky firem, který gradoval koncem roku 2020, kdy byl zaznamenán nejnižší počet volných pracovních míst od února 2017 (7 123 volných pracovních míst). (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021, 2020) V meziročním srovnání se v prosinci 2020 snížil počet volných pracovních míst v Olomouckém kraji o 5 %. V níže uvedené tabulce (Tab. 2)

si lze také všimnout nárůstu počtu uchazečů, jež připadají na jedno volné místo z 1,3 na 2,4 osoby. Tento jev je následkem nárůstu nezaměstnanosti související s pandemií Covid-19.

*Tabulka 2 Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělanost (Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2020)*

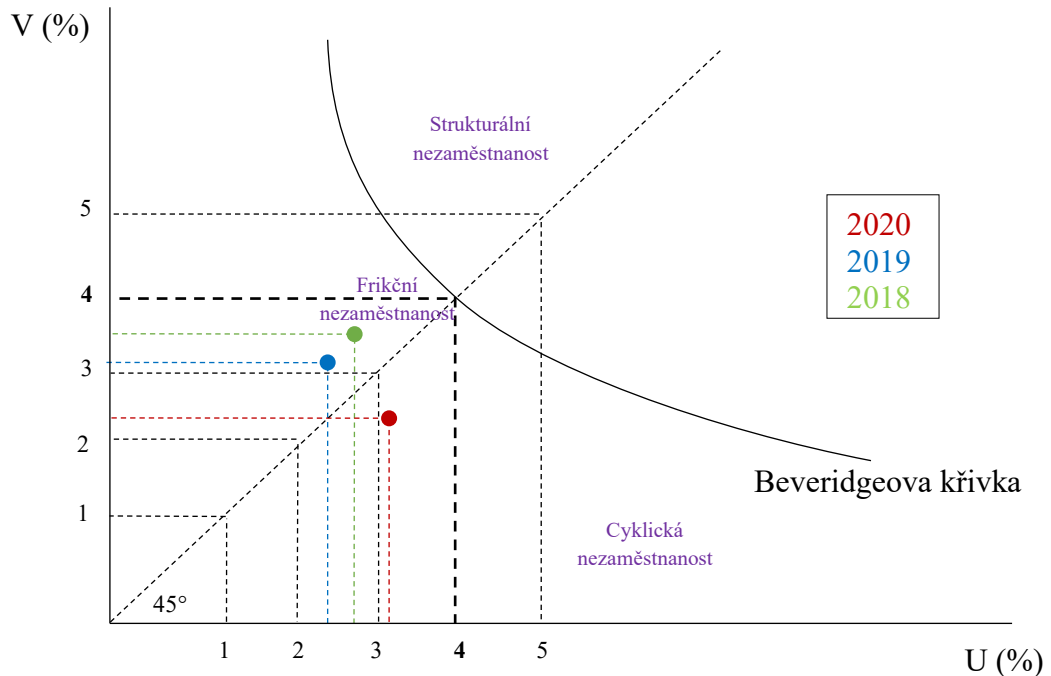
Stupeň vzdělání	31.12.2019			31.12.2020		
	UoZ	VM	Uoz/1 VM	UoZ	VM	Uoz/1 VM
ZŠ a nižší	3 636	5 540	0,7	4 663	4 132	1,1
Střední odborné	5304	2 960	1,8	7 063	1 977	3,6
Úplné střední s maturitou	2831	847	3,3	4 125	764	5,4
Vyšší odborné	123	65	1,9	155	48	3,2
Vysokoškolské	924	240	3,9	1 264	202	6,3
Celkem	12818	9 652	1,3	17 270	7 123	2,4

### 7.1.2 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji

V roce 2018 byl počet nezaměstnaných osob evidovaných na úřadu práce poměrně vysoký. Oproti roku 2020 byl však v tomto k dispozici velký počet volných pracovních míst, lze tedy usuzovat, že se jednalo o dobrovolnou nezaměstnanost. Rok 2019 přinesl snížení počtu nezaměstnaných lidí o dva tisíce a míra nezaměstnanosti byla na úrovni 2,4 %. V roce 2020 se zejména v důsledku pandemie Covid-19 zvýšil počet nezaměstnaných osob (hromadné propouštění) o skoro čtyři a půl tisíc, což je ve srovnání s předchozími lety výrazná změna. Míra nezaměstnanosti v kraji dosahovala do výše 3,1 %, což téměř odpovídá hodnotě, jež v tomto roce dosahovala úroveň nezaměstnanosti v celé České republice (viz Tab. 3). Došlo také k výraznému snížení počtu volných pracovních míst. V tomto případě docházelo ke znevýhodnění domácností (uchazečů o volné pracovní místo), jelikož si firmy mohly libovolně zvolit do pracovního poměru kandidáta, který nejlépe vyhovoval jejich požadavkům.

Beveridgeova křivka (Obrázek 6) pro Olomoucký kraj nese ideální hodnoty na 4 % míry nezaměstnanosti (U) a míře volných pracovních míst (V). Tato dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti, která se dá interpretovat jako přirozená míra nezaměstnanosti pro daný kraj, byla stanovena na základě informací pracovníka z Úřadu práce v Olomouci. Z grafu je patrné, že v roce 2018 i 2019 se jedná o frikční nezaměstnanost, která leží v segmentu pod Beveridgeovou křivkou. Tomu napovídá nízká míra nezaměstnanosti a vyšší míra volných

pracovních míst. Od roku 2020 se projevuje vliv pandemie a nárůst míry nezaměstnanosti, zatímco počet volných pracovních míst a tím míra volných pracovních míst také klesá. Z toho plyne pomalý přesun do segmentu cyklické míry nezaměstnanosti vpravo dole pod Beveridgeovou křivkou. Tento přesun nebyl výrazný a lze tento pomalý posun dát do souvislosti s působením protiepidemických opatření vlády jako např. program Antivirus.



Obrázek 6 Beveridgeova křivka v Olomouckém kraji (Zdroj: vlastní zpracování)

Tabulka 3 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji v letech 2018, 2019 a 2020 (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

	2018	2019	2020
Počet nezaměstnaných osob evidovaných na úřadu práce	14 801	12 818	17 270
Míra nezaměstnanosti (U %)	2,6	2,4	3,1
Počet volných míst	10 896	9 652	7 123
Míra volných pracovních míst (V %)	3,41	3,07	2,34

## 7.2 Charakteristika jednotlivých okresů v Olomouckém kraji

V této kapitole budou zjišťovány podklady k výzkumné otázce V2, která má za cíl zjistit situaci v jednotlivých okresech Olomouckého kraje. Pomocí komparativní analýzy pak porovnat situaci na trhu práce napříč jednotlivými okresy. Jak již bylo zmíněno v předcházejících kapitolách, Olomoucký kraj je rozčleněn na pět okresů: Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk. Tyto okresy jsou z hlediska ekonomiky rozděleny do dvou skupin – hanácké okresy (Olomouc, Prostějov, Přerov) a horské okresy (Jeseník a Šumperk). Zatímco u okresů v první skupině je ekonomika poměrně stabilní, u skupiny horských okresů je ekonomika doprovázena sezonními výkyvy.

### 7.2.1 Okres Jeseník

Tento okres patří mezi nejseverněji položené, nejmenší a nejlesnatější okresy Olomouckého kraje. Zaujímá celkovou plochu 719 km<sup>2</sup> (13,6 % rozlohy Olomouckého kraje). Vznik okresu se datuje k 1.1.1996 vyčleněním z okresů Šumperk a Bruntál. Je zde evidováno 24 obcí a 5 z nich mají statut města. K datu 30.04.2021 žilo v okrese 37 709 obyvatel. Sídlem okresu je město Jeseník. (Okres Jeseník, 2021 & Obyvatelstvo – Obce, 2021)

Jeseník patří do tzv. horských okresů. Ekonomika je zde silně ovlivněna již zmiňovanými sezonními výkyvy a také hornatým povrchem, který souvisí primárně s infrastrukturou (zejména dopravní – dojíždění do zaměstnání, dopravní obslužnost apod.). Tyto aspekty značně limitují další rozvoj ekonomiky. Nezaměstnanost zde dosahuje extrémních sezónních výkyvů a v zimním období se v tomto ohledu nachází na vrchních příčkách v rámci celé ČR. Nejvýznamnějším zaměstnavatelé v tomto kraji jsou: Česko slezská výrobní a.s., Priessnitzovy léčebné lázně a Jesenická nemocnice a.s. (viz Graf 2 v Příloze II a Tab. 13)

V roce 2020 dosahovala průměrná míra nezaměstnanosti v okrese 5,2 %, což byla šestá nejvyšší nezaměstnanost v ČR (viz Graf 3 v Příloze II). Opět se zde v roce 2020 projevila velká fluktuace míry nezaměstnanosti za jednotlivé měsíce. Největší míru nezaměstnanosti zaznamenal okres v zimních měsících, kvůli pandemii Covid-19 však podobné hodnoty naměřil i v některých jarních měsících.

Mezi roky 2019 a 2020 došlo v okrese Jeseník ke zvýšení počtu uchazečů na jedno pracovní místo o 308 osob. Počet volných pracovních míst se snížil o 10 % a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo vzrostl z 3,4 na 4,7 (viz Tab. 14).



### 7.2.2 Okres Olomouc

Olomoucký okres leží v srdci Moravy a spadá do kategorie tzv. hanáckých okresů. Jedná se o centrální a zároveň největší okres Olomouckého kraje. Rozloha okresu činí 1 608 km<sup>2</sup> a na jeho území je evidováno 98 obcí. Z tohoto počtu obcí odpovídá 6 z nich statutu města a 3 se jeví jako městys. Počet obyvatel byl k datu 30.04.2021 sečten na 235 441 osob. Největším a také krajským městem je Olomouc. (Okres Olomouc, 2021 & Obyvatelstvo – Obce, 2021)

Okres je také významným průmyslovým centrem a lze jej označit i za místo, kde je míra zaměstnanosti v celém kraji nejvyšší. Působí zde 6 nejvýznamnějších zaměstnavatelů z celého Olomouckého kraje (viz Graf 4 v Příloze II a Tab. 15). Zároveň se zde nachází další tři nadregionální zaměstnavatelé, jež mají sídlo v krajském městě. Tyto zaměstnavatelé spadají do odvětví veřejné správy a obrany, skladování a pošty. V okrese Olomouc se nachází nejen nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje, ale i celé ČR.

S nástupem protiepidemických opatření začal v dubnu 2020 i pozvolný růst nezaměstnanosti a její hodnota vystoupala z 2,5 na 3,2 (viz Graf 5 v Příloze II). Významně se na tomto růstu podílela společnost UNEX v Uničově a společnost HONEYWELL AEROSPACE, s.r.o. K propuštění zaměstnanců docházelo i v dalších společnostech v oblasti strojírenství a elektrotechniky. Naopak nové zaměstnance v tomto období přijala společnost MIELE technika s.r.o. se sídlem v Uničově. V meziročním srovnání se počet uchazečů o zaměstnání v roce 2020 zvýšil o 41 %. Naopak počet volných pracovních míst se snížil o 565.

Dále můžeme v tomto okrese sledovat nárůst uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo z 1,3 na 2,1 (viz Tab. 16).

### 7.2.3 Okres Prostějov

Tento okres se nachází na jihozápadě Olomouckého kraje. Jedná se o druhý nejmenší okres Olomouckého kraje, jehož rozloha činí 770 km<sup>2</sup>. Počtem obyvatel se také drží na čtvrté příčce z pěti okresů Olomouckého kraje, kdy zde bylo k 30.04.2021 evidováno 108 504 osob. V okrese se nachází 97 obcí, z toho 5 měst a 6 městysů. Největším městem okresu je Prostějov, který je zároveň třetím největším městem kraje. (Okres Prostějov & Obyvatelstvo – Obce, 2021)

Prostějov je řazen do tzv. hanáckých okresů. Z ekonomického hlediska je průmysl v tomto okrese značně diverzifikovaný. Své zastoupení zde má výroba dopravních prostředků,

výroba strojů a zařízení, textilní odvětví (jež bylo v minulosti velice silné) a také široká škála zpracovatelského průmyslu (viz Graf 6 v Příloze II a Tab. 17). Právě díky tomuto faktoru se Prostějov drží na jedné s nejnižších příček nezaměstnanosti v Olomouckém kraji.

Okres Prostějov se z hlediska průměrné míry nezaměstnanosti může pyšnit jednou z nejlepších hodnot v Olomouckém kraji (viz Graf 7). Hlavní zásluhu má na tom velká diverzifikace ekonomiky v této oblasti. Prostějovsko se však také nevyhnulo nárůstu míry nezaměstnanosti, kdy v dubnu roku 2020 vzrostla nezaměstnanost z 2,2 na 2,7. I přes protiepidemická opatření zde začala fungovat nová společnost s názvem DGPack s.r.o., jež se zabývá potiskem a výrobou flexibilních obalů, která se v tomto období dokonce rozrostla na 100 a více zaměstnanců.

V roce 2020 můžeme taktéž jako u ostatních okresů pozorovat nárůst uchazečů o zaměstnání. U tohoto okresu došlo k nárůstu o 599 osob. Počet nezaměstnaných na jedno volné místo se zvýšil z 0,6 na 1,4 (viz Tab. 18).

#### 7.2.4 Okres Přerov

Okres Přerov se nachází na jihovýchodě Olomouckého kraje. Celková rozloha okresu je 854 km<sup>2</sup>, což odpovídá 16,2 % plochy Olomouckého kraje. Toto číslo jej řadí na třetí místo ve srovnání s ostatními okresy Olomouckého kraje. Počet obyvatel byl k datu 30.04.2021 vyčíslen na 128 901 osob. Vyskytuje se zde nejvíce obcí v porovnání s ostatními okresy Olomouckého kraje. Celkem okres zahrnuje 105 obcí, z nichž 6 má uznaný statut města a 3 mají uznaný statut městyse. Centrem okresu je statutární město Přerov, které je jedním z velice důležitých železničních uzlů v ČR. (Okres Přerov & Obyvatelstvo – Obce, 2021)

Okres Přerov se řadí mezi tzv. hanácké okresy. Z ekonomického hlediska se tedy jedná o okres se stabilní a diverzifikovanou ekonomikou, kterou neovlivňuje sezónnost a infrastruktura. Přerovsko se řadí mezi průmyslové oblasti, kde má hlavní zastoupení zejména strojírenský, potravinářský a chemický průmysl a v neposlední řadě také průmysl stavebních hmot. V níže uvedeném grafu a tabulce (Graf 8 v Příloze II a Tab. 19) jsou zmíněna nejrozsáhlejší odvětví a nejvýznamnější zaměstnavatelé tohoto okresu.

I přes ideální podmínky a poměrně stabilní ekonomiku má okres Přerov poměrně velkou míru nezaměstnanosti. Ta je dána zejména velkým počtem nedostatečně vzdělaných osob. V roce 2020 dosáhl okres v průměru druhé největší míry nezaměstnanosti v celém Olomouckém kraji. Od roku 2019 došlo k nárůstu nezaměstnanosti o 0,8 % (viz Graf 9 v Příloze II).

Počet volných pracovních míst klesl o 34 % a vzrostl počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo z 1,6 na 3,5 (viz. Tab. 20). Tento jev byl způsoben hlavně protiepidemickými opatřeními, jež souvisí s hromadným propouštěním zaměstnanců (např. Meopta-optika s.r.o.). Do budoucna by se tato situace mohla zlepšit zejména díky očekávané dostavbě dálnice Praha-Brno-Ostrava, čímž by se měl zvýšit příliv turistů a nových podniků v okrese. V současné době je v procesu výstavby také druhé nákupní centrum, které bude moci nabídnout práci desítkám zaměstnanců.

### 7.2.5 Okres Šumperk

Okres se nachází na severu Olomouckého kraje s celkovou rozlohou 1 313 km<sup>2</sup> (24,9 % rozlohy Olomouckého kraje). V tomto okrese je evidováno celkem 78 obcí, 8 z nich má statut města. Počet obyvatel byl k 30.04.2021 119 967. Největším městem tohoto okresu je město Šumperk, které je také nazýváno jako Brána Jeseníků, v jehož centru můžeme nalézt řadu kulturních památek. (Okres Šumperk & Obyvatelstvo – Obce, 2021)

Z ekonomického hlediska řadíme Šumperk mezi tzv. horské okresy. Tyto okresy se vyznačují ekonomikou, která je silně ovlivněna sezónností. Další limity rozvoje přichází v podobě omezené infrastruktury (hlavně dopravní – hornatý okres). Sezónnost a omezená infrastruktura se projevovala hlavně v minulosti, kdy byly rozdíly např. v oblasti nezaměstnanosti markantní, jelikož je okres Šumperk významnou oblastí z hlediska cestovního ruchu. Nachází se zde město Loštice, které je pověstné Olomouckými tvarůžky. Je zde také spousta hradů, zámků, lázní a rekreačních středisek. Kromě cestovního ruchu se v tomto okrese začaly v poslední době objevovat i strojírenské podniky a zmiňované rozdíly s tzv. hanáckými okresy se pomalu začaly vyrovnávat. V okrese Šumperk můžeme nalézt odvětví a zaměstnavatele zmiňované v následujícím grafu a tabulce (viz Graf 10 v Příloze II a Tab. 21). (Okres Šumperk)

V roce 2020 se okres Šumperk držel téměř celý rok na míře nezaměstnanosti okolo 3,8 % (viz Graf 11 v Příloze II). Menší nárůst nezaměstnanosti byl evidován v dubnu, kdy se míra nezaměstnanosti dostala na úroveň 3,9 %. Tento jev byl způsoben vlivem pandemie Covid-19 a propouštěním stálých zaměstnanců, a to zejména u společnosti Siemens s.r.o. Proti trendu hromadného propouštění se ovšem postavila např. společnost HELLA AUTOTECHNIK NOVA s.r.o. se sídlem v Mohelnici, která využila situace a přijala více než sto zaměstnanců. Díky brzkému rozvolnění protiepidemických opatření a skoro běžnému zahájení letní turistické sezóny, byl nárůst nezaměstnanosti v době uzamčení ekonomiky

minimální. Nárůst míry nezaměstnanosti (až na 4,3 %) se v okrese Šumperk objevil až na koci roku 2020. V tomto případě se jednalo o typickou sezónní nezaměstnanost, jež byla spojena s protiepidemickými opatřeními, které měly velký vliv na zimní turistickou sezónu. Meziročně se zvýšila přirozená míra nezaměstnanosti o 0,9 %, snížil se počet volných pracovních míst o 297 (-19 %) a počet uchazečů o zaměstnání se zvýšil o 628 osob (viz. Tab. 22).

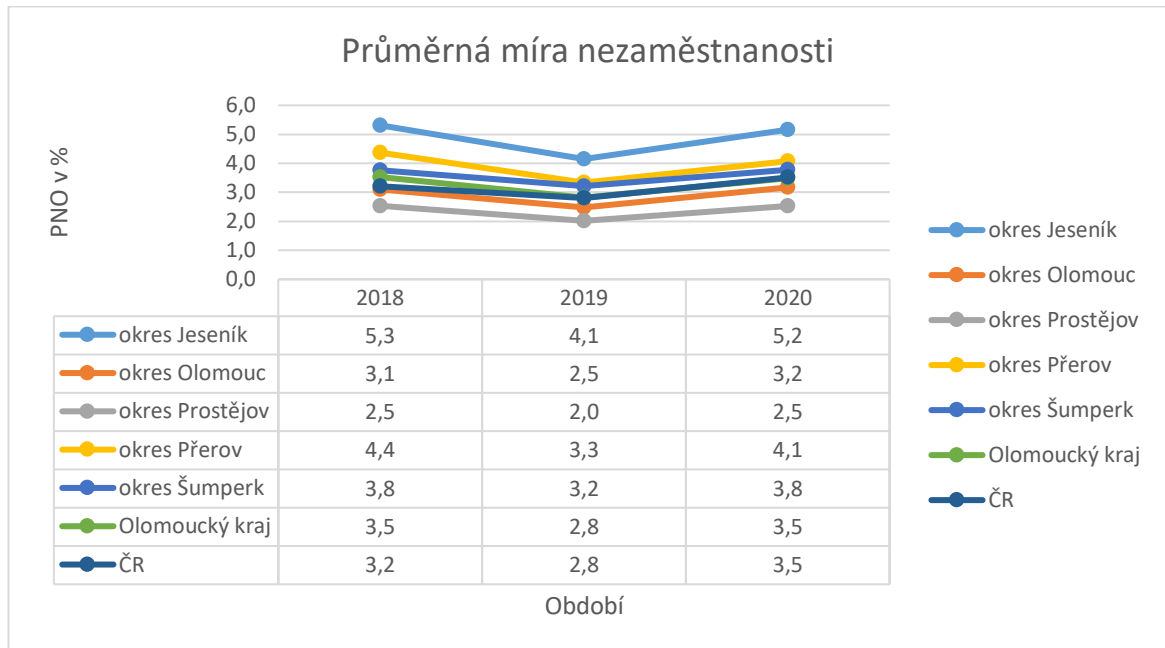
### 7.3 Komparativní analýza jednotlivých okresů v Olomouckém kraji

Při analýze trhu práce u jednotlivých okresů bylo zjištěno, že Olomoucký trh práce nelze řadit mezi jednotné trhy. Jsou zde velké rozdíly mezi hanáckými okresy (stabilní a diferenciovaná ekonomika) a horskými okresy, jež se nacházejí v severní části kraje.

Z ekonomického hlediska lze pozorovat i nepatrné rozdíly mezi hlavními průmysly daných okresů. Zatímco v okrese Přerov je průmysl soustředěn hlavně na výrobu elektrických a optických přístrojů a panuje zde chemický průmysl, okres Olomouc se spíše soustředí na služby, vzdělání a veřejnou správu. Okres Šumperk kupříkladu těží z cestovního ruchu a strojírenského průmyslu, jež se zde v posledních letech začíná vyskytovat.

Průměrná míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji činila v roce 2020 3,5 %, což odpovídá průměrné míře nezaměstnanosti v celé ČR. Oproti předchozímu roku se však jedná o nárůst činící 0,7 %. Poměrně výrazné rozdíly se ovšem projeví mezi jednotlivými okresy, které se v daném kraji nachází. Z níže uvedeného grafu na Obrázku 7 lze vyčíst, že největší míra nezaměstnanosti se v roce 2020 objevila v okrese Jeseník. Tento jev není nijak překvapivý, jelikož okres Jeseník patří z hlediska nezaměstnanosti k jedním z nejhorších okresů v ČR. Tato skutečnost je dána nedostatkem volných pracovních míst v tomto okrese a špatnou dopravní infrastrukturou. Naopak nejlépe si vedl okres Prostějov s mírou nezaměstnanosti 2,5 %. Důvodem byla v tomto případě zejména velká diverzifikace ekonomiky. Druhým nejlépe umístěným okresem byl v tomto kontextu okres Olomouc, který je hlavním centrem zaměstnanosti kraje a působí zde velké množství významných zaměstnavatelů, a to nejen Olomouckého kraje, ale celé ČR. Na třetí příčce se umístil okres Šumperk, který sice nemá tak stabilní a rozšířenou infrastrukturu jako např. okres Přerov, má však za posledních deset let úspěšně našlápnuto k tomu, aby rozvíjel strojírenský průmysl, díky němuž se může postupně vyrovnat hanáckým okresům. Pokud bychom brali v potaz aspekt průměrné míry nezaměstnanosti, tak se již okres Šumperk vyrovnal hanáckému okresu Přerov, kterého svojí mírou nezaměstnanosti dokonce předčil. Okres Přerov má v porovnání s ostatními

hanáckými okresy velmi vysokou míru průměrné nezaměstnanosti. Jak již bylo zmíněno, tato skutečnost je způsobena zejména velkým množstvím nedostatečně vzdělaných osob, které v tomto okrese žijí. S tímto jevem se okres potýká již delší dobu.



Obrázek 7 Průměrná míra nezaměstnanosti (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

Meziročně došlo v Olomouckém kraji k nárůstu žadatelů o volné pracovní místo zhruba o čtyři a půl tisíce osob. Počet volných pracovních míst se naopak snížil o 2 529 a míra nezaměstnanosti narostla o 1,2procentního bodu. Při analýze jednotlivých okresů dospěl autor k závěru, že k největšímu nárůstu uchazečů o pracovní místo došlo v okrese Olomouc. Tento jev je dán hlavně tím, že okres Olomouc je největším zaměstnavatelem v kraji a žije zde nejvíce obyvatel. Na tuto oblast tak měla protiepidemická opatření největší vliv. Naopak nejlépe si v těchto číslech vedl okres Jeseník, který eviduje meziroční nárůst uchazečů o pouhých 308 osob. Nelze však opomenout fakt, že okres Jeseník disponuje nejmenším počtem obyvatel v Olomouckém kraji.

Tabulka 4 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v Olomouckém kraji (Zdroj: Jaroslav Mikšanič, 2021)

Okres	31.12.2019					31.12.2020				
	Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM	Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM
Jeseník	1 318	1 212	5,0	386	3,4	1 626	1 522	6,4	346	4,7
Olomouc	4 192	3 918	2,6	3 348	1,3	5 904	5 648	3,8	2 783	2,1
Prostějov	1 499	1 351	2,0	2 519	0,6	2 098	1 946	2,8	1 525	1,4
Přerov	3 017	2 786	3,3	1 843	1,6	4 222	4 046	4,9	1 210	3,5
Šumperk	2 792	2 592	3,4	1 556	1,8	3420	3245	4,3	1259	2,7
Olomoucký kraj	12 818	11 859	2,9	9 652	1,3	17 270	16 407	4,1	7 123	2,4

Při pohledu na počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo bylo zjištěno, že nejlépe hodnoceným okresem se v tomto ohledu stal okres Olomouc, ve kterém došlo k navýšení počtu z 1,3 na 2,1 osob. Následně se umístil okres Prostějov a těsně za ním i okres Šumperk, kde došlo k navýšení osob o 0,9procentního bodu. Dalším okresem v pořadí se stal v roce 2020 okres Jeseník, kde došlo k nárůstu počtu uchazečů o 1,4procentního bodu. Nejhůře si v tomto odvětví vedl okres Přerov, jež dosáhl početního nárůstu o 1,9 %. Tento jev způsobilo zejména hromadné propuštění zaměstnanců ve společnosti Meopta-optika s.r.o (viz Tab. 4).

## 8 VÝZKUM ODVĚTVÍ STAVEBNICTVÍ V OKRESE PŘEROV

Okres Přerov je jeden z pěti okresů v Olomouckém kraji. S jeho celkovou rozlohou 854 km<sup>2</sup> se řadí na třetí místo ve srovnání s okresy v Olomouckém kraji. (Okres Přerov, 2021) Další charakteristika viz kapitola 7.2.4.

V roce 2020 meziročně stavební produkce klesla o 7,7 %. Nejvíce se v průběhu roku snížilo pozemní stavitelství a to o 10,1 %. Také došlo k poklesu inženýrského stavitelství o 1 %. Z hlediska počtu zaměstnanců došlo mezi roky 2019 a 2020 ke snížení o 1,4 % a průměrná hrubá měsíční mzda vzrostla o 3,5 %. V roce 2020 bylo vydáno celkem 85 987 stavebních povolení (meziroční pokles o 0,3 %) s orientační hodnotou 389,7 miliard Kč. (Stavebnictví – prosinec 2020, 2021)

### 8.1 Stanovení výzkumných cílů

V bakalářské práci se autor rozhodl zkoumat trh práce v Olomouckém kraji se zaměřením na obor stavebnictví v okrese Přerov. V této části výzkumu dojde k analýze pracovního trhu v okrese Přerov z pohledu jednotlivých stavebních firem, které se v okrese nacházejí a tvoří nabídku na trhu práce. Dílčím cílem je nejen zhodnocení trhu práce, který čelil silnému vlivu pandemii Covid-19 a dalším dílčím cílem je zjištění faktorů, které mají na trh práce vliv z pohledu samotných stavebních firem.

### 8.2 Výzkumné otázky a hypotézy

Výzkumné otázky či hypotézy jsou směřovány na obor stavebnictví v okrese Přerov. U prvního cíle, který byl naplňován v rámci celého Olomouckého kraje a jednotlivých okresů v rámci výzkumných otázek, bude zde navázáno druhým cílem, který bude podložen výzkumnými otázkami a hypotézami směřujícími na úzce specifickou oblast okresu Přerov. Pro potřeby bakalářské práce byly zvoleny níže uvedené výzkumné otázky a hypotézy.

Cíl 2: Zhodnotit odvětví stavebnictví v okrese Přerov.

**V3:** Jaká je situace na trhu práce v okrese Přerov?

**V4:** Jaké jsou požadavky firem na uchazeče o práci v oboru stavebnictví v okrese Přerov?

**V5:** Jaký je profil uchazeče o pracovní místo v oboru stavebnictví v okrese Přerov?

**H1:** Fluktuace zaměstnanců za rok nezávisí na počtu zahraničních pracovníků v dané firmě.

**H2:** Propouštění zaměstnanců ve firmách nezávisí na změně počtu zakázek v době pandemie.

### 8.3 Účel

Na základě provedeného výzkumu bude možné definovat pozitivní a negativní aspekty, které ovlivňují trh práce v okrese Přerov. Z těchto dat mohou být vyvozena doporučení, která mohou sloužit jako návodný materiál pro jednotlivé firmy v kraji a stavební firmy v okrese. Zjištěná data budou tedy primárně sloužit jako doporučení pro právnické osoby a OSVČ, zaměstnance úřadů a statutárních orgánů.

### 8.4 Zdroje dat

Trh práce bude analyzován na vzorku konkrétních firem za použití primární metody sběru dat. Důvodem pro volbu analýzy primárních dat je samotná povaha práce, jejíž dílčí cíl je úzce specifikovaný na danou oblast a obor a k šetření je tak nutné přistupovat zcela individuálně.

### 8.5 Objekt výzkumu

Primární cílová skupina druhé části výzkumu je sestavena ze stavebních firem v okrese Přerov. V praktické části bude analyzován přístup firmy jako celku, lze tedy předpokládat, že jednotlivá data budou získána přímo od vlastníků jednotlivých firem. Základním předpokladem pro výběr respondentů je tedy zmiňovaný okres a obor. Velikost firmy či doba působení na trhu není pro výběr hodnotícím kritériem. Tyto aspekty však mohou být zohledněny v celkovém hodnocení výzkumu.

### 8.6 Výzkumné metody a techniky sběru dat

Vzhledem k povaze bakalářské práce, tématu, i zvolené cílové skupině byla pro účely sběru dat zvolena kvantitativní. V úvodu této kapitoly byly definovány výzkumné otázky a hypotézy bakalářské práce. Výsledky budou stanoveny za pomoci techniky sběru primárních dat, ke které bude použito dotazníkového šetření, jež bude realizováno se zástupci vybraných stavebních firem v okrese Přerov.

### 8.7 Dotazníkové šetření

Pro posouzení trhu práce ve stavebním odvětví v okrese Přerov byla použita metoda dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření obsahovalo celkem 12 uzavřených otázek, kde měli respondenti na výběr z více variant odpovědí a 3 otevřené otázky. Výzkum formou dotazníkového šetření byl uskutečněn v časovém období od 20. 04. – 20.05 .2021 prostřednictvím online nástroje Survio. Dotazník probíhal anonymní formou a jeho



podrobný scénář je k dispozici v Příloze P III. Z celkového počtu 64 oslovených respondentů z řad personálních manažerů/vlastníků/osob zodpovědných za personální agendu bylo vyplněno 42 platně vyplněných dotazníků. Výsledky tohoto dotazníkového šetření jsou součástí následující analýzy dat.

### Otázka č. 1: Kolik zaměstnanců má Vaše firma?

Celkově se šetření zúčastnilo 42 podniků z toho bylo 16 mikro podniků (38,1 %), 18 malých podniků (42,9 %) a 8 středních podniků (19 %) (viz Tab. 5).

*Tabulka 5 Kategorie firem dle zaměstnanců (Zdroj: vlastní zpracování)*

Počet zaměstnanců	Absolutní četnost	Relativní četnost
9 a méně	16	38,1 %
10-49	18	42,9 %
50-249	8	19,0 %
250 a více	0	0 %
celkem	42	100 %

### Otázka č. 2: Jaké služby/produkty Vaše firma nabízí?

Jaké služby či produkty podniky nabízejí bylo v dotazníku zjišťováno uzavřeným dotazem. Nejvíce odpovědí bylo zaznamenáno u stavebních činností, a to v počtu 34 z 64 celkových odpovědí, což činí 53,1 %. Další početnou skupinou byla řemeslná činnost. Ta nasbírala 22 odpovědí tj. 34,4 %. Nejméně početnou skupinou tvořil stavební sortiment. Ten dosáhl 8 responzí (12,5 %). Tento jev je však zapříčiněn tím, že autor dotazníkové šetření rozesílal hlavně firmám, jež se zabývají stavební nebo řemeslnou činností a zprostředkování stavebního sortimentu mají pouze jako doprovodnou činnost (viz Tab. 6).

*Tabulka 6 Služby/produkty (Zdroj: vlastní zpracování)*

Služby/Produkty	Absolutní četnost	Relativní četnost
stavební činnosti	34	53,1 %
řemeslná činnost	22	34,4 %
stavební sortiment	8	12,5 %
jiné	0	0 %
celkem	64	100 %

### Otázka č. 3: Jaká je věková struktura zaměstnanců?

Z grafu 12 v Příloze PIV vyplývá, že nejvíce se ve stavebních či řemeslných činnostech a stavebním sortimentu pohybují lidé ve věku od 35 do 44 let. V této skupině je procentuální

zastoupení z celkového množství zaměstnanců podniku nejvyšší. Za touto skupinou se umístila věková kategorie od 45 do 54 let. Tyto dvě kategorie jasně převyšují zbylé možnosti. Hlavním důvodem nejspíše bude fakt, že dospělí lidé (18-30 let) se často snaží prosadit v jiných odvětvích, než je stavebnictví. V tomto odvětví většinou končí, pokud jim není jiná varianta umožněna. Tento jev způsobuje dlouhodobý pokles počtu zájemců o řemesla a učební obory jako truhlářství, stolařství aj. Naopak staří lidé (60-75 let) už většinou nejsou schopni zvládat obtížné podmínky na stavebních zakázkách a spíše soustřeďují na řemeslné činnosti, kde jsou schopni zužitkovat své nasbírané zkušenosti.

#### **Otázka č. 4: Jaké máte typy zaměstnaneckých poměrů?**

Z grafu 13 v Příloze PIV je patrné, jak vypadají zaměstnanecké poměry v jednotlivých podnicích. Nejpočetnější skupinu tohoto průzkumu tvoří hlavní pracovní poměr. Z toho vyplývá, že si většina podniků drží své stabilní zaměstnance a většinou přijímá dodatečnou pracovní sílu v podobě dohody o pracovní činnosti (DPČ) nebo dohody o provedení práce (DPP). Z těchto dvou pomocných kategorií je na tom lépe dohoda o provedení práce, která v celku zaujímá větší procentuální zastoupení. Tento jev může souviset i s trendem posledních let – firmy na hlavní stavební sezónu najímají agentury/firmy (většinou se zahraničními pracovníky), které poté mohou na konci sezóny nebo při výpadku zakázek jednodušeji propustit.

#### **Otázka č. 5: Jaké máte požadavky na kvalifikaci a praxi zaměstnanců na nižší pozice (dělník)?**

Z šetření vyplývá, že na pozici dělníka většinou stačí „mít ruce a nohy“. Svědčí tomu fakt, že většina podniků (46,2 % dotázaných) nemá žádné požadavky na uchazeče u této konkrétní pozice. Potvrzuje to jen autorovu domněnku, že ve stavebnictví na pozici dělníka většinou končí lidé, kteří nesehnali lepší pracovní pozici. Dalším kritériem, které se hodnotově umístilo skoro stejně, je požadovaná praxe na této pozici (44,6 %). Dále se v tomto šetření objevil ze 3,1 % i výuční list a ze 4,6 % výuční list + praxe. Také zde bylo zmíněno kritérium elektrikářské zkoušky (1,5 %) (viz Graf 14 v Příloze PIV).

#### **Otázka č. 6: Jaké máte požadavky na kvalifikaci a praxi zaměstnanců na vyšších pozicích? (zedník, mistr, stolař apod.)**

Jelikož se téměř vždy jedná o řemeslné profese nebo o pozice, kde je třeba určitá zručnost (zkušenost, znalost toho, jak se to má dělat a jak to má vypadat) a k tomu menší míra znalostí, nejvíce zastoupenou odpovědí u tohoto průzkumu je výuční list + praxe, která tvoří 32,3 %

(40 odpovědí). Druhou nejpočetnější skupinou je pouze výuční list s 32 odpověďmi tj. 25,8 % (většinou se jedná o studenty, které si podnik zvolil přímo ze školy, zbytek tvoří rekvalifikace). Poté se v této otázce umístily se shodnými hodnotami 22 odpovědí (17,7 %) úplné střední vzdělání (maturita) a úplné střední vzdělání (maturita) + praxe. Dále se zde v menší míře objevily i kategorie pouze praxe (4 %), elektrikářské zkoušky (1,6 %) a vysokoškolské vzdělání (0,8 %).

#### **Otázka č. 7: Jaké profese/pracovní místa nejčastěji nabízíte?**

Z grafu 16 v Příloze PIV je patrné, že autor oslovil širokou škálu stavebních/řemeslných podniků. Při bližším zkoumání autor došel k závěru, že nejvíce poptávanou profesí/pracovním místem byla pozice zedníka (25,5 %) a v takřka srovnatelné míře i pozice pomocného pracovníka (23,4 %). Téměř o polovinu méně bylo vyžadováno malířů (11,7 %) a elektrikářů (10,6 %). Poté se zde objevovaly profese jako je instalatér, stolař a dlaždič (6,4 %); svářeč (3,2 %); klempíř, obkladač (2,1 %); prodavač/ka a tesař (1,1 %).

#### **Otázka č. 8: Odkud přijímáte pracovníky?**

V tomto průzkumu se jednotlivé podniky vyjadřovaly k tomu, odkud běžně přijímají nové pracovníky. Z průzkumu lze pozorovat, že podniky nejčastěji (z 34,6 %) přijímají pracovníky na základě individuální poptávky po pracovním místě ze strany uchazeče. Na druhém místě v tomto průzkumu skončil příjem pracovníků na základě doporučení jiných osob či firem. (28,8 %) Dalším zdrojem pracovníků pro firmy jsou pracovní agentury (z 16,3 %). Nejméně početnou skupinu tvořila odpověď, kde dochází k přijímání pracovníků na základě inzerce a úřadů práce (9,6 %) (viz Graf 17 v Příloze PIV).

#### **Otázka č. 9: Kolik je ve Vaší firmě přibližně zahraničních pracovníků? (bez bydliště v ČR, včetně SK)**

V tomto šetření bylo zjištěno, že nedošlo k pokračování v trendu, který nastal v minulých letech, kdy byly ve stavebních a řemeslných firmách najímány dodatečné pracovní síly ze zahraničí. Většina podniků se musela přizpůsobit protiepidemickým opatřením, které vytvořila vláda a výsledky tohoto šetření hovoří za vše. Nadpoloviční většina podniků (66,7 %) má ve svých řadách pouze 1-9 zahraničních pracovníků nebo nemá dokonce žádného. V nižších počtech (10-19) poté zaměstnávaly hlavně malé podniky (21,4 %). U středních podniků poté došlo k výraznému poklesu zahraniční pracovní síly ve srovnání s minulými roky. Střední podniky v těchto obdobích zaměstnávají pouze 20-29 zahraničních pracovníků, což tvoří 11,9 % (viz Graf 18 v Příloze PIV).

**Otázka č. 10: Jaká je u Vás přibližně fluktuace zaměstnanců za rok? (jak se u Vás zvyšují/snižují stavy zaměstnanců)**

Z grafu 19 v Příloze PIV vyplývá, že z hlediska fluktuace se na podnicích podepsala pandemie a s ní spojené nižší investice do stavebních činností. Z tohoto hlediska nemusely firmy najímat dodatečnou pracovní sílu (ať už v podobě agentur nebo brigádníků na DPČ/DPP). Tím pádem se ve většině případu (celkem 76,2 %) fluktuace dostala pod 10 % (17 odpovědí tj. 40,5 %) či zde dokonce nebyla žádná (15 odpovědí tj. 35,7 %). Na grafu lze dále vidět, že fluktuace nepřekročila u žádného podniku hranici 44 %.

**Otázka č. 11: Jaká je průměrná hrubá mzda na pozici dělníka?**

Z šetření je patrné, že průměrná hrubá mzda na pozici dělníka (celkem ve 32 případech = 76,2 %) nepřekračuje hranici 20 000 Kč. Ve zbylých podnicích se hranice hrubé mzdy na této pozici pohybuje od 20 001 Kč do 30 000 Kč (21,4 % podniků) či pozice dělníka v daném podniku vůbec není (2,4 % podniků) (viz Graf 20 v Příloze PIV).

**Otázka č. 12: Zvyšovaly se za poslední rok mzdy ve Vaší firmě?**

V průzkumu je vidět, že se za poslední rok (i přes nepříznivý vývoj trhu práce a obecně celé ekonomiky) mzdy v jednotlivých podnicích zvyšovaly. Celkem se takto dělo ve 32 podnicích tj. 76,2 %. Zbylých 23,8 % ke zvyšování mezd nepřistoupilo, v tomto případě se jednalo většinou o drobné firmy (viz Graf 21 v Příloze PIV).

**Otázka č. 13: Z jakých okresů se Vám nejčastěji hlásí uchazeči?**

Z grafu 22 v Příloze PIV je patrné, že uchazeči se nejčastěji hlásí z okresu Přerov, a to celkem ve 41 případech, což odpovídá 40,2 %. Druhým nejčastěji zastoupeným okresem je Olomoucký okres. U tohoto okresu se jedná o 31 případů tj. 30,4 %. Dalším okresem je Prostějov. Ten je zastoupen z 23,5 %. Naopak nejméně zúčastněnými okresy jsou Šumperk (4,9 %) a Jeseník (1 %). Tento jev je nejspíše daný velkou vzdáleností těchto dvou okresů od okresu Přerov.

**Otázka č. 14: Byli jste nuceni v rámci pandemie propouštět zaměstnance?**

Průzkum v této části ukázal, že dopady pandemie se v tomto oboru na propouštění zaměstnanců zásadním způsobem neprojeví. Většina dotázaných podniků, celkem 35 ze 42 (83,3 %), nebyla nucena v důsledku pandemie Covid-19 propustit své stávající zaměstnance. Podniky v době nástupu pandemie ještě nebyly v hlavní sezóně, takže neměly v mnoha případech najatou dodatečnou pracovní sílu (DPP a DPČ) a pokud ano, tak spíše

omezovaly nebo ukončovaly DPP a DPČ než HPP. Celkový počet podniků, jež byly nuceni propouštět své zaměstnance, odpovídal 16,7 % (7 ze 42 dotázaných) (viz Graf 23 v Příloze PIV).

### **Otázka č. 15: Změnil se počet zakázek v době pandemie?**

V grafu 24 lze nalézt odpověď na spekulaci, kterou autor uvedl již v úvodu této práce, kdy se zmiňoval o škrtech ve státním rozpočtu a možném poklesu veřejných a soukromých zakázek. Z tohoto grafu je patrné, že u nadpoloviční většiny podniků (27 ze 42 tj. 65,3 %) došlo k úbytku počtu zakázek. Zbytek podniků (35,7 %) v období pandemie nezaznamenal změnu, opět se jednalo spíše o drobné podniky.

## **8.8 Výzkumné otázky a hypotézy**

### **V3: Jaká je situace na trhu práce v okrese Přerov?**

Trh práce v okrese Přerov, jak již dříve bylo zmíněno, spadá pod tzv. hanácké okresy. Podrobnější analýza trhu práce viz. kapitola 7.2.4.

Trh práce v okrese Přerov v odvětví stavebnictví koresponduje s celkovým chováním trhu práce daného okresu. I v tomto hospodářském odvětví došlo během pandemie k jistému útlumu. Nadpoloviční většině podniků (64,3 %) se zmenšilo množství zakázek. Dalším velkým problémem v oblasti stavebnictví bylo odsouvání termínů a zpoždění celého dodavatelského řetězce v důsledku pandemie Covid-19. Tato situace se koncem roku 2020 a začátkem roku 2021 začala zlepšovat. Počet nových zakázek se začal pomalu navyšovat a podniky opět nastartovaly poptávání po nových zaměstnancích nebo dodatečných pracovnících. Na rozdíl od jiných hospodářských odvětví, u většiny stavebních nebo řemeslných podniků nedocházelo k propuštění zaměstnanců nebo zeštíhlování zaměstnaneckých stavů, nikoliv však u hlavních pracovních poměrů, nýbrž pokles byl zaznamenán na dohodách konaných mimo pracovní poměr jako (DPP a DPČ). Navíc docházelo v tomto odvětví během roku 2020 k navyšování mezd. Přesto, jak vyplynulo z dotazníkového šetření, mzdová politika u nižších pracovních pozic je na opravdu nízké úrovni cca 20 000 Kč hrubá mzda je značně poddimenzována oproti celorepublikovému průměru a průměru Olomouckého kraje. Zvýšení mzdové politiky by tak mohlo pomoci odvětví stavebnictví v motivaci uchazečů o práci přijít do tohoto odvětví.

**V4: Jaké jsou požadavky firem na uchazeče o práci v oboru stavebnictví v okrese Přerov?**

Při výzkumu bylo zjištěno, že se požadavky firem liší v závislosti na tom, o jakou pracovní pozici se jedná (nižší – dělník, vyšší – mistr, elektrikář apod.).

Pokud se jedná o nižší pracovní pozice, jako je například pozice dělníka/pomocného pracovníka, mají podniky v celku nízké kvalifikační požadavky. Téměř půlka podniků (46,2 %) nepožaduje od uchazečů nic specifického, základem je pouze dobrý zdravotní a duševní stav. Druhá větší část podniků (44,6 %) poté požaduje alespoň částečnou praxi v tomto oboru. Zbytek podniků požaduje po uchazeči výuční list, výuční list + praxi nebo úspěšné absolvování určitých zkoušek.

Jakmile se však jedná o vyšší pracovní pozice (např. mistr, truhlář, elektrikář apod.), jsou podniky daleko náročnější. Pouze 4 % podniků stačí pro naplnění požadavků na tyto pracovní místa pouze praxe. Více než polovina podniků (58,1 %) požaduje po uchazečích alespoň výuční list (25,8 %), v lepším případě poté výuční list + praxi (32,3 %). Dále se velice často na těchto pozicích objevuje požadavek úplného středoškolského vzdělání (17,7 %) nebo úplného středoškolského vzdělání s praxí (17,7 %). Najdou se ovšem i podniky, které vyžadují vysokoškolské vzdělání s praxí (0,8 %) nebo elektrikářské zkoušky (1,6 %).

**V5: Jaký je profil uchazeče o pracovní místo v oboru stavebnictví v okrese Přerov?**

Z hlediska věku se zde objevuje nejvíce uchazečů ve věku od 35-54 let. Následují uchazeči s věkem 25-34, za nimi stojí osoby do 24 let věku a poslední skupinou jsou žadatelé od 55-64 let. V případě vzdělání dosáhla většina uchazečů minimálně základního vzdělání, a to i při obsazení nižších pozic. Pokud se jedná o uchazeče na vyšší pozice (mistr apod.) dosahují uchazeči alespoň vzdělání v podobě výučního listu, úplného středního odborného vzdělání a v ideálním stavu také vysokoškolského vzdělání (poptávka po absolventech vysokých škol činí však pouhých 1,6 %). Nejvíce lidí se o pracovní místo v odvětví stavebním v okrese Přerov hlásí právě z tohoto okresu. Z průzkumu vyplývá, že se jedná až o 40,2 % z dotázaných podniků. Těsně za tímto okresem se umístil Olomoucký okres. Zde se hodnota počtu uchazečů o práci ve firmách v okrese Přerov rovná 30,4 %. Po tomto okrese následuje Prostějovsko. Tento okres zvolilo ve své odpovědi 23,5 % podniků. Posledními okresy, které se mohou vyskytovat v profilu geografického rádiusu (dojíždění, mobilita) uchazeče, jsou Šumperk (4,9 % podniků) a Jeseník (1,00 % podniků).

**H1: Fluktuace zaměstnanců za rok nezávisí na počtu zahraničních pracovníků v dané firmě.**

V rámci průzkumu autor zjistil, že fluktuace se odvíjí od počtu zahraničních pracovníků v dané firmě. Podle šetření se u nadpoloviční většiny firem 64,3 % tj. 27 podniků objevuje během roku fluktuace. Největší fluktuaci nalezneme u respondentů s 20-29 zahraničními pracovníky. Tyto podniky dosahují fluktuace z 25 % - 44 %. Z níže uvedené tabulky (Tab. 17) si lze také všimnout, že s klesajícím počtem zahraničních pracovníků, zároveň klesá fluktuace jednotlivých podniků.

**Verifikace první hypotézy:**

Uvažujeme o hladině významnosti  $\alpha = 0,05$

$H_0$  = Fluktuace zaměstnanců za rok nezávisí na počtu zahraničních pracovníků v dané firmě.

$H_A$  = Fluktuace zaměstnanců za rok závisí na počtu zahraničních pracovníků v dané firmě.

**Fisherův exaktní test**

$$p = \sum p_i$$

$$p = 7,894e-08$$

**Vyhodnocení -  $H_0$  ZAMÍTÁME**

Z ověření vyplývá, že nulovou hypotézu lze zamítnout, protože p-value je menší než 0,05 a máme dostatek důkazů pro zamítnutí nulové hypotézy na hladině významnosti 5 %. Tudíž platí hypotéza  $H_A$ , fluktuace závisí na počtu zahraničních pracovníků.

**H2: Propouštění zaměstnanců ve firmách závisí na změně počtu zakázek v době pandemie.**

Z výzkumu autor zjistil, že počet zakázek nemá žádný vliv na propouštění zaměstnanců.

**Verifikace druhé hypotézy**

Uvažujeme o hladině významnosti  $\alpha = 0,05$

$H_0$  = Propouštění zaměstnanců ve firmách nezávisí na změně počtu zakázek v době pandemie.

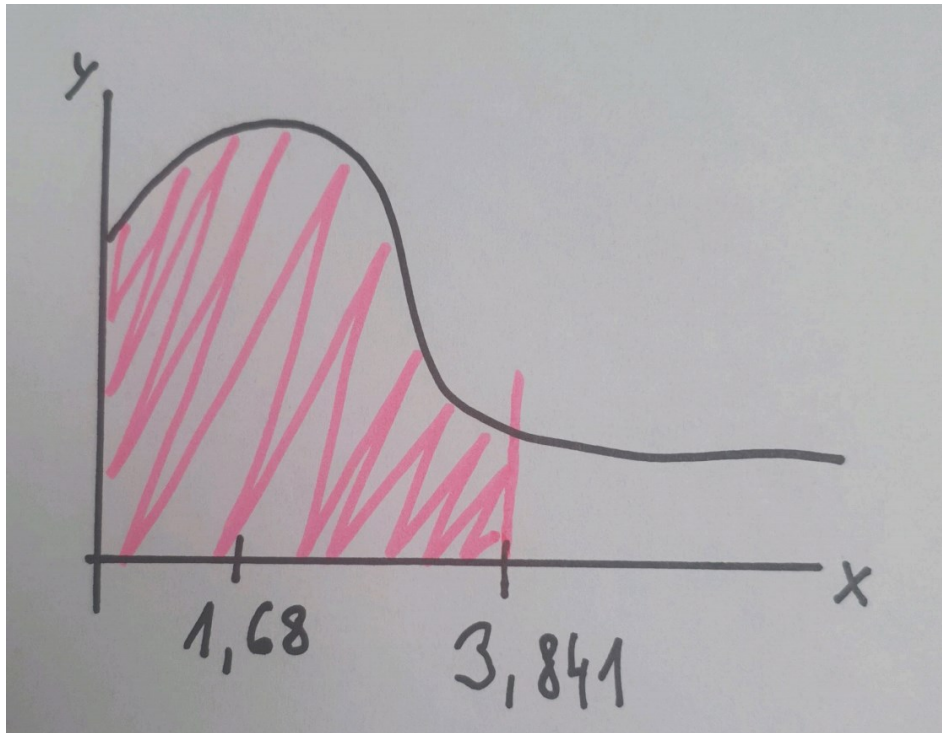
$H_A$  = Propouštění zaměstnanců ve firmách závisí na změně počtu zakázek v době pandemie.

$$\chi^2 = 1,68$$

**Testovací kritérium**

$$v = (r - 1) * (s - 1) = (2 - 1) * (2 - 1) = 1$$

$$\chi^2_{1-\alpha}(v) = \chi^2_{1-0,05}(6) = 3,841$$

**Vyhodnocení**

Obrázek 8 Vyhodnocení (Zdroj: vlastní zpracování)

 **$H_0$  NEZAMÍTÁME**

Z ověření vyplývá, že nulovou hypotézu nezamítáme, tudíž platí, že propouštění zaměstnanců ve firmách nezávisí na změně počtu zakázek v době pandemie (viz Obr. 8).

**8.9 Zhodnocení a doporučení**

Z analýzy trhu práce v odvětví stavebním v okrese Přerov bylo zjištěno, jak vypadá poptávka a nabídka na tomto trhu. Z pohledu nabídky na trhu práce, které představují firmy, bylo zjištěno, že se firmy zaměřují na zaměstnance převážně ve středním věku (35–54 let). Nejčastěji firmy hledají osoby na pracovní pozici: zedník, pomocný pracovník/dělník a malíř. Požadavky na tyto uchazeče jsou odlišné. Na nižší pozice (dělník, malíř) stačí daným podnikům pouze praxe nebo dokonce nemají žádné požadavky. Na vyšší pozice (zedník) už potřebuje mít uchazeč alespoň výuční list nebo dokončenou střední školu s maturitou.



Nejčastěji se uchazeči do firem hlásí z okresu Přerov, poté z okresu Olomouc a Prostějov. Autor dále ověřil, jak fluktuace zaměstnanců závisí na počtu zahraničních pracovníků. Dozvěděl se, že firmy, které najímají zahraniční pracovníky mají během roku daleko větší fluktuaci než podniky, u kterých se zahraniční pracovníci objevují jen zřídka. Dalším zjištěním plynoucím z analýzy byla nezávislost propouštění zaměstnanců na počtu zakázek (tato hypotéza byla ověřena v kapitole 8.8.). Bylo také zjištěno, že se situace na tomto trhu podobá celkové situaci na trhu práce. I v tomto sektoru hospodářství došlo k útlumu, který souvisel hlavně s protiepidemickými opatřeními týkající se pandemie Covid-19. Došlo k zeštíhlování zaměstnaneckých stavů, a to hlavně na zkrácené úvazky (DPČ, DPP).

Stavební odvětví zažilo minulý rok stejně jako celá ekonomika zcela novou situaci. Dopady celosvětové pandemie Covid-19 se projevil v mnohých odvětvích národního hospodářství, což bylo důsledkem v poklesu produktu ekonomiky (HDP) a tím se ČR také dostala do klesající fáze hospodářského cyklu. Na tuto situaci se nemohl připravit veřejný ani soukromý sektor, jednotlivé plány mnohdy vznikaly za chodu (což si situace vyžadovala) a někdy nebyly ani patřičně domyšleny. Doporučení, které by autor rád po zjištění výsledků zmínil, je hledání zdrojů nových zaměstnanců do stavebních podniků a s tím související i větší kooperace s Úřadem práce. Tím, odkud nejčastěji firmy nabírají nové zaměstnance, se autor zabýval v dotazníkovém šetření. Je velice znepokojivé, že i v dnešní moderní době spoléhají drobné až střední podniky na takřka „zastaralé metody“. Autor by podnikům navrhnul, aby začaly aktivněji spolupracovat s úřadem práce, kde mnohdy bývají přesně takoví lidé, které firmy potřebují (pomocní dělníci, zedníci). Dalším krokem, který by autor navrhoval, jsou workshopy ve školách. Zde by se autor zaměřil hlavně na vyšší pracovní pozice a snažil by se ve studentech vzbudit touhu po práci ve stavebním odvětví, a to za pomoci např. benefitů či náborových příspěvků (spíše střední podniky a výše). V neposlední řadě by autor doporučil cílenou inzerci na sociálních sítích jako je Facebook, Instagram apod. Zde mohou jednotlivé podniky objevit minimálně zájemce o DPP nebo DPČ, což se jim v hlavní sezóně rozhodně hodí. Tyto návrhy mohou být podnikům platné hlavně v nynější situaci, kdy se stavební odvětví pomalu zvedá a zakázky opět začínají přibývat.

Druhým doporučením, které by autor navrhoval samotným podnikům ve stavebním odvětví, je zlepšení strategického plánování, predikce nákladů a zisků a propočet zakázek (zejména u drobných, malých a středních firem). Jelikož se autor v tomto šetření dostal hlavně k informacím, které byly poskytnuty ze stran drobných až středních firem a zároveň má také s nimi i osobní zkušenosti, navrhoval by následující:

- Jednotlivé firmy by se měly začít více věnovat plánování, tvorbě predikcí apod., jak tomu v dnešní době bývá u větších podniků. Tato skutečnost by mohla jednotlivým firmám pomoci k lepšímu uspořádání skladby zakázek, což by mohlo vést ke snadnějšímu plnění termínů a tvorbě větších zisků. Navíc v době, kdy ekonomika oslabuje a počet zakázek ubývá, se plánování stává podle autora klíčem k úspěchu a v horším případě k přežití.

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit situaci na trhu práce v Olomouckém kraji a následně se podrobněji zabírat trhem práce ve stavebním odvětví v okrese Přerov. Výsledky analýzy měly vést k určení pozitivních a negativních aspektů, které ovlivňují trh práce v Olomouckém kraji a v okrese Přerov. Následně z těchto dat měla být vytvořena doporučení, jež měla sloužit pro právnické osoby a OSVČ, zaměstnance úřadů a statutárních orgánů.

V první části, jež byla zaměřená na analýzu trhu práce v Olomouckém kraji byla za pomoci sekundárních dat z ČSÚ a Úřadu práce zkoumána situace na trhu práce v Olomouckém kraji. Byla provedena analýza Olomouckého kraje jako celku a následně i jeho jednotlivých okresů. Poté byla za pomoci komparativní analýzy jednotlivých okresů v Olomouckém kraji popsána situace v tomto kraji. Z výzkumu vyplývá, že u všech okresů došlo k růstu průměrné míry nezaměstnanosti. Nejhuře si v tomto ohledu vedl okres Jeseník, kde se průměrná míra nezaměstnanosti vyšplhala až na 5,2 %, což ovšem není pro tento okres nic výjimečného. Meziročně poté došlo k nárůstu žadatelů o volné pracovní místo a snížení počtu volných pracovních míst. Nejvíce žadatelů o pracovní místo přibýlo v okrese Olomouc, který se pyšní statutem největšího zaměstnavatele v kraji. Tento jev byl způsoben hromadným propouštěním zaměstnanců na základě přijatých protiepidemických opatření. Dále byla v této části sestrojena Beveridgeova křivka, za pomoci které byly popsány jednotlivé typy nezaměstnanosti. Pomocí interpretace Beveridgeovy křivky lze usuzovat, že trh práce v Olomouckém kraji se v roce 2020 pomalým tempem přesouval k cyklické formě nezaměstnanosti. Tento přesun je důsledkem pandemie Covid-19.

Druhá část byla zaměřena na odvětví stavebnictví v okrese Přerov. Pomocí dotazníkového šetření byla získána primární data, která pomohla odpovědět na stanovené výzkumné otázky a hypotézy. Na základě těchto výsledků bylo představeno zhodnocení, jak vypadá nabídka a poptávka v tomto odvětví v okrese Přerov. Mezi nejdůležitější aspekty, které souvisí s trhem práce v odvětví stavebnictví v okrese Přerov patří zjištění, že se firmy nejčastěji zajímají o uchazeče ve středním věku a nejvíce potřebují obsadit pozice zedníka, pomocného pracovníka/dělníka a malíře. Dále díky statistickému ověření hypotéz bylo zjištěno, že fluktuace zaměstnanců závisí na počtu zahraničních pracovníků v daném podniku. V neposlední řadě se také věnoval závislosti propouštění zaměstnanců na počtu zakázek, tato závislost se však nepotvrdila. V celkovém hodnocení odvětví stavebnictví v okrese Přerov byl prokázán negativní vliv pandemie Covid-19 na daném odvětví v oblasti trhu práce. V důsledku protiepidemických opatření došlo ke zpomalení dodavatelského řetězce,

snížení počtu zakázek (u 64,3 % dotázaných respondentů) a zeštíhlování zkrácených pracovních úvazků.

Z obou analýz vyplývá zjištění, že došlo k celkovému ekonomickému útlumu a růstu nezaměstnanosti v Olomouckém kraji. Ve stavebním odvětví v okrese Přerov se tento útlum projevil hlavně snížením počtu zakázek a zeštíhlením zkrácených pracovních úvazků. Hlavními faktory, které se pod tuto situaci podepsaly, jsou dle provedených analýz dopady pandemie Covid-19. V souvislosti s těmito opatřeními došlo v Olomouckém kraji k hromadnému propouštění, uzavíráním podniků a celkovému poklesu poptávky po zaměstnancích (domácnostech). Ve stavebním odvětví sice k velkému propouštění nebo uzavírání podniků nedocházelo, ale jak již bylo dříve uvedeno, snížil se počet zakázek a zeštíhlily se zaměstnanecké stavy (DPP, DPČ). Podnikům je doporučeno v souvislosti s hledáním nových zaměstnanců zvýšit kooperaci s Úřadem práce, workshopy ve školách (vzbudit ve studentech touhu po práci ve stavebním odvětví – benefity či náborové příspěvky) a neposlední řadě cílená inzerci na sociálních sítích jako je Facebook, Instagram apod.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Literární zdroje

BECKER, Gary, 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd edition. Chicago: The University of Chicago Press. 390 s. ISBN 0-226-04120-4.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck. 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.

HAGUE, Paul, 2003. *Průzkum trhu: příprava, výběr vhodných metod, provedení, interpretace získaných údajů*. 1. vyd. Praha: Computer Press. 234 s. ISBN 80-7226-917-8.

HŮBELOVÁ, Dana, 2013. *Lidský kapitál jako jeden z klíčových rozvojových faktorů*. XVI. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita. s. 72–78. ISBN 978-80-210-6257-3. DOI: 10.5817/CZ.MUNI.P210-6257-2013-8.

JÍLEK, Jaroslav a Jiřina MORAVOVÁ, 2007. *Ekonomické a sociální indikátory: od statistik k poznatkům*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická. 246 s. ISBN 978-80-86844-29-9.

JUREČKA, Václav, 2010. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada. 238 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

KARLÍČEK, Miroslav, 2013. *Základy marketingu*. 1. vyd. Praha: Grada. 255 s. ISBN 978-80-247-4208-3.

KAŠPÁRKOVÁ, Svatava, 2009. *Pedagogická diagnostika třídy a žáka*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati. 116 s. ISBN:978-80-7318-790-3.

KAUFMAN, Bruce and Julia HOTCHKISS, 2000. *The Economics of Labor Market*. 5th edition. Cambridge: The Dryden Press. 718 s. ISBN 0-03-0176-38-7.

KOZEL, Roman, 2006. *Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti*. 1. vyd. Praha: Grada. 277 s. ISBN 80-247-0966-x.

KOZEL, Roman, Lenka MYNÁŘOVÁ a Hana SVOBODOVÁ, 2011. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada. 304 s. ISBN 978-80-247-3527-6.

KREBS, Vojtěch a kolektiv, 2015. *Sociální politika*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 568 s. ISBN 978-807-4789-212.

- KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum. 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MCCONNEL, Campbell R., Stanley L. BRUE and David A. MACPHERSON, 2003. *Contemporary Labor Economics*. 6th edition. New York: Mc Graw-Hill Higher Education. 654 s. ISBN 0-07-115108-7.
- NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK, 2002. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada. 191 s. ISBN 80-247-0384-X.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C.H. Beck. 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0.
- PILÍK, Michal, 2008. *Průmyslový marketing*. 2. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati. 107 s. ISBN 978-80-7318-656-2.
- ROUBAL, Ondřej, Iva PETROVÁ a František ZICH, 2014. *Metodologie marketingových výzkumů*. Praha: Vysoká škola finanční a správní. 142 s. ISBN 978-80-7408-092-0.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS, 2007. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: NS Svoboda. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- SCHUMPETER, Joseph Alois, 2005. *Business cycles: a theoretical, historical, and statistical analysis of the capitalist process*. 1st edition. Chevy Chase: Bartleby's Books. 1095 s. ISBN 1-57898-556-0.
- SIMOVÁ, Jozefína, 2010. *Marketingový výzkum*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. 138 s. ISBN 978-80-7372-662-1.
- SMITH, Stephen, 2003. *Labour Economics*. 2nd edition. London and New York: Routledge. 464 s. ISBN 9780415259866.
- ŠIMEK, Dušan, 1997. *Sociologie práce*. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého. 82 s. ISBN 80-7067-705-8.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ, 2014. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0644-6.
- TULEJA, Pavel, 2007. *Analýza pro ekonomy*. 1. vyd. Brno: Computer Press. 325 s. ISBN 978-80-251-1801-6.

VLČEK, Josef, 2016. *Ekonomie a ekonomika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 555 s. ISBN 978-807-5521-903.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ, 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press. 155 s. ISBN 80-722-6195-9.

### Internetové zdroje

*E-mailová korespondence s Jaroslavem Mikšaníkem*, 2021. [online]. 30.04.2021, jaroslav.miksanic@uradprace.cz.

Hospodářský cyklus, jeho příčiny a fáze, 2012. In: *Ius Wiki* [online]. Publikováno: 22.1.2012 [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/otazka-32>

Charakteristika kraje, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. Aktualizováno 13.1.2021 [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xm/charakteristika\\_kraje](https://www.czso.cz/csu/xm/charakteristika_kraje)

Inženýrské stavitelství, © 2018. In: *CZ NACE* [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <http://www.nace.cz/42-inzenyrske-stavitelstvi>

Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), 2020. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace\\_ekonomickyh\\_cinnosti\\_cz\\_nace](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_cz_nace)

MAREK, David, 2020. Výhled české ekonomiky pro rok 2020 – Nejistá sezóna. In: *Deloitte* [online]. [cit. 13.04.2021]. Dostupné z: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/about-deloitte/vyhled\\_ceske\\_ekonomiky\\_2020.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/about-deloitte/vyhled_ceske_ekonomiky_2020.pdf)

Mzda a základní mzdové formy, 2001. In: *epravo.cz* [online]. Publikováno: 8.10.2001 [cit. 17.02.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-a-zakladni-mzdove-formy-14772.html>

Nedokonalá konkurence, příčiny vzniku a hlavní typy, ztráta blahobytu v podmínkách nedokonalé konkurence, 2012. In: *Ius Wiki* [online]. Publikováno: 22.1.2012 [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/otazka-58>

Obyvatelstvo – Kraj, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. Aktualizováno: 4.5.2021 [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xm/obyvatelstvo-xm>

- Obyvatelstvo – Obce, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. Aktualizováno: 4.5.2021 [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xm/obytelstvo-xm-obce>
- Okres Jeseník, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. Aktualizováno 13.4.2021 [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xm/okres\\_jesenik](https://www.czso.cz/csu/xm/okres_jesenik)
- Okres Olomouc, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. Aktualizováno 13.4.2021 [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xm/okres\\_olomouc](https://www.czso.cz/csu/xm/okres_olomouc)
- Okres Prostějov, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. Aktualizováno 13.4.2021 [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xm/okres\\_prostejov](https://www.czso.cz/csu/xm/okres_prostejov)
- Okres Přerov, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. Aktualizováno 13.4.2021 [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xm/okres\\_prerov](https://www.czso.cz/csu/xm/okres_prerov)
- Okres Šumperk, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. Aktualizováno 13.4.2021 [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xm/okres\\_sumperk](https://www.czso.cz/csu/xm/okres_sumperk)
- Poptávka a nabídka na trhu práce, vliv substitučního a důchodového efektu na nabídku práce, 2012. In: *Ius Wiki* [online]. Publikováno: 22.1.2012 [cit. 2021-02-12]. Dostupné z: <http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/otazka-65>
- Produkce – podle odvětví, © 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-02-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25385875/16877254+501312K0401.pdf/d96a02e2-9a0c-4673-97e5-854a51ad3370?version=1.0>
- Specializované stavební činnosti, © 2018. In: *CZ NACE* [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <http://www.nace.cz/43-specializovane-stavebni-cinnosti>
- Stavebnictví – prosinec 2020, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/stavebnictvi-prosinec-2020>
- Trh práce, © 2000-2019. In: *Miras* [online]. [cit. 17.02.2021]. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>
- Trh práce, © 2021. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 13.04.2021]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/tematicke-okruhy/trh-prace/>
- Trh práce (poptávka, nabídka a rovnováha), 2012. In: *Ius Wiki* [online]. Publikováno: 22.1.2012 [cit. 2021-02-12]. Dostupné z: <http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/otazka-84>



Trh práce v modelu dokonalé konkurence, © 2021. In: *Ekonomie otázky* [online]. [cit. 16.02.2021]. Dostupné z: <https://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/05/trh-prace-v-modelu-dokonal-konkurence.html>

Výstavba budov, © 2018. In: *CZ NACE* [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <http://www.nace.cz/41-vystavba-budov>

Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let období 2018, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&skupId=426&filtr=G~F\\_M~F\\_Z~F\\_R~F\\_P~S~U~301\\_null\\_&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&c=v3~8\\_\\_RP2018&&str=v178](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-A&skupId=426&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~S~U~301_null_&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&c=v3~8__RP2018&&str=v178)

Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let období 2019, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&skupId=426&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM01-A&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3~8\\_\\_RP2019](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&skupId=426&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM01-A&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3~8__RP2019)

Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let období 2020, 2021. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&skupId=426&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM01-A&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3~6\\_\\_RP2020QP4](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&skupId=426&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM01-A&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3~6__RP2020QP4)

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021, 2020. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni\\_OLK\\_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0](https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

A – Optimum

AE – Ekonomická aktivita

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

C – Spotřeba

ČSÚ – Český statistický úřad

D – Poptávka

DL – Souhrnná poptávka

DOS – Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

DPP – Dohoda o provedení práce

E – Optimum, rovnovážná situace trhu práce

HDP – Hrubý domácí produkt

HPP – Hlavní pracovní poměr

JE – Okres Jeseník

L – Množství nabízené práce/ Počet zaměstnaných

$MFC_L$  – Mezní náklad na práci

$MPP_L$  – Mezní fyzický produkt práce

MR – Dodatečný příjem z prodeje výrobku na nedokonalém trhu

$MRP_L$  – Příjem z mezního produktu práce

OC – Okres Olomouc

PNO – Podíl nezaměstnaných osob

p-p value(p – hodnota)

$P_Q$  – Cena výrobku na dokonalém trhu

PR – Okres Přerov

PV – Okres Prostějov

S – Nabídka práce

SL – Souhrnná nabídka

SU – Okres Šumperk

u – míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných/nezaměstnanost

UoZ – Uchazeči o zaměstnání (nezaměstnaní)

V – míra volných pracovních míst

VM – Počet volných míst

W – Mzdové sazby

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

<i>Obrázek 1 Individuální nabídka práce (Zdroj: Ius Wiki, 2012)</i> .....	17
<i>Obrázek 2 Individuální poptávka po práci (Zdroj: Ius Wiki, 2012)</i> .....	18
<i>Obrázek 3 Tržní nabídka práce (Zdroj: Ius Wiki, 2012)</i> .....	19
<i>Obrázek 4 Beveridgeova křivka (Zdroj: Smith, 2003, s. 311)</i> .....	31
<i>Obrázek 5 Hospodářský cyklus (Zdroj: Jurečka, 2010)</i> .....	37
<i>Obrázek 6 Beveridgeova křivka v Olomouckém kraji (Zdroj: vlastní zpracování)</i> .....	47
<i>Obrázek 7 Průměrná míra nezaměstnanosti (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)</i> .....	53
<i>Obrázek 8 Vyhodnocení (Zdroj: vlastní zpracování)</i> .....	64

**SEZNAM TABULEK**

<i>Tabulka 1 Počet zaměstnavatelů dle velikosti podniku v Olomouckém kraji k 30.09.2020 (Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2020)</i> .....	44
<i>Tabulka 2 Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělanost (Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2020)</i> .....	46
<i>Tabulka 3 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji v letech 2018, 2019 a 2020 (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)</i> .....	47
<i>Tabulka 4 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v Olomouckém kraji (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)</i> .....	54
<i>Tabulka 5 Kategorie firem dle zaměstnanců (Zdroj: vlastní zpracování)</i> .....	57
<i>Tabulka 6 Služby/produkty (Zdroj: vlastní zpracování)</i> .....	57
<i>Tabulka 13 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Jeseník</i> .....	83
<i>Tabulka 14 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v okrese Jeseník</i> .....	83
<i>Tabulka 15 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Olomouc</i> .....	85
<i>Tabulka 16 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v okrese Olomouc</i> .....	85
<i>Tabulka 17 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Prostějov</i> .....	87
<i>Tabulka 18 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v okrese Prostějov</i> .....	87
<i>Tabulka 19 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Přerov</i> .....	89
<i>Tabulka 20 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v okrese Přerov (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)</i> .....	89
<i>Tabulka 21 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Šumperk</i> .....	91
<i>Tabulka 22 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v okrese Šumperk</i> .....	91
<i>Tabulka 7 Tabulka hodnot (Zdroj: vlastní zpracování)</i> .....	104
<i>Tabulka 8 Empirická tabulka hodnot 1 (Zdroj: vlastní zpracování)</i> .....	104
<i>Tabulka 9 Kontingenční tabulka (Zdroj: vlastní zpracování)</i> .....	104
<i>Tabulka 10 Empirická tabulka hodnot 2 (Zdroj: vlastní zpracování)</i> .....	105
<i>Tabulka 11 Očekávaná tabulka hodnot (Zdroj: vlastní zpracování)</i> .....	105
<i>Tabulka 12 Výpočet kritérií (Zdroj: vlastní zpracování)</i> .....	105

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Odvětvová struktura národního hospodářství

Příloha P II: Charakteristika jednotlivých okresů v číslech

Příloha P III: Scénář dotazníkového šetření

Příloha P IV: Výsledky dotazníkového šetření

Příloha P V: Verifikace hypotéz

## **PŘÍLOHA P I: ODVĚTVOVÁ STRUKTURA NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ**

- A. Zemědělství, lesnictví a rybolov
- B. Těžba a dobývání
- C. Zpracovatelský průmysl
- D. Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizace vzduchu
- E. Zásobování vodou; odpadními vodami, odpady a sanacemi
- F. Stavebnictví
- G. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
- H. Doprava a skladování
- I. Ubytování, stravování a pohostinství
- J. Informační a komunikační činnosti
- K. Peněžnictví a pojišťovnictví
- L. Činnosti v oblasti nemovitostí
- M. Profesní, vědecké a technologické činnosti
- N. Administrativní a podpůrné činnosti
- O. Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
- P. Vzdělávání
- Q. Zdravotní a sociální péče
- R. Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- S. Ostatní činnosti (Produkce – podle odvětví, © 2021)

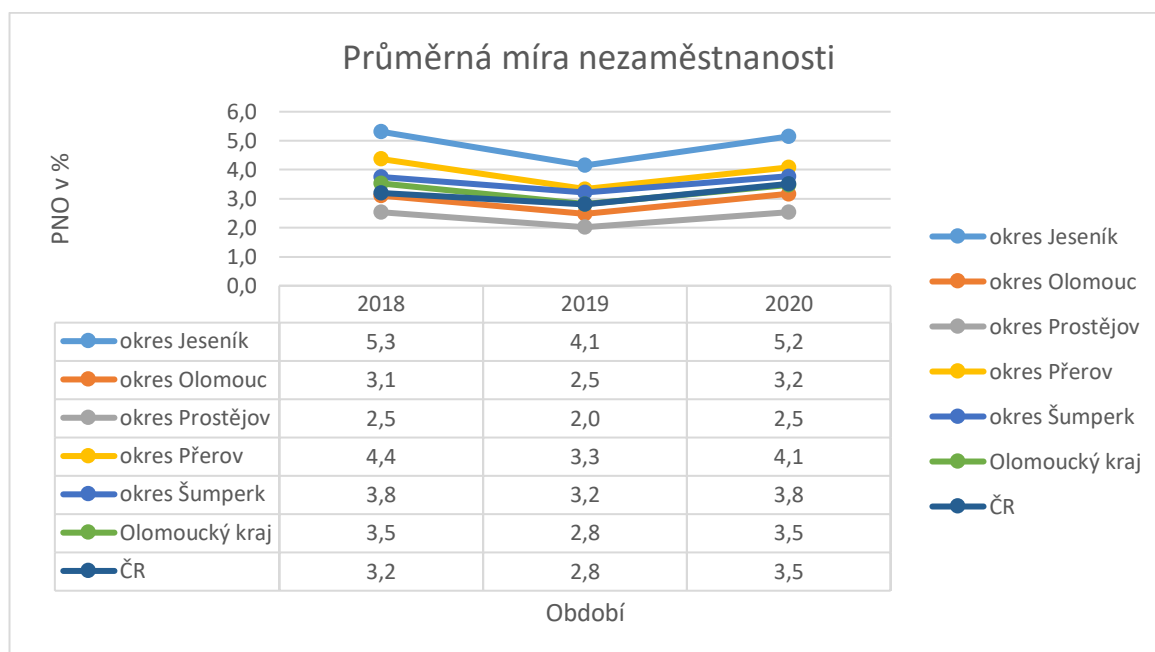
		<b>SEKCE F – STAVEBNICTVÍ</b>
<b>41</b>		<b>Výstavba budov</b>
	<b>41.1</b>	<b>Developerská činnost</b>
	41.10	Developerská činnost
	<b>41.2</b>	<b>Výstavba bytových a nebytových budov</b>
	41.20	Výstavba bytových a nebytových budov
	41.20.1	Výstavba bytových budov
	41.20.2	Výstavba nebytových budov
<b>42</b>		<b>Inženýrské stavitelství</b>
	<b>42.1</b>	<b>Výstavba silnic a železnic</b>
	42.11	Výstavba silnic a dálnic
	42.12	Výstavba železnic a podzemních drah
	42.13	Výstavba mostů a tunelů
	<b>42.2</b>	<b>Výstavba inženýrských sítí</b>
	42.21	Výstavba inženýrských sítí pro kapaliny a plyny
	42.21.1	Výstavba inženýrských sítí pro kapaliny
	42.21.2	Výstavba inženýrských sítí pro plyny
	42.22	Výstavba inženýrských sítí pro elektřinu a telekomunikace
	<b>42.9</b>	<b>Výstavba ostatních staveb</b>
	42.91	Výstavba vodních děl
	42.99	Výstavba ostatních staveb j. n.
<b>43</b>		<b>Specializované stavební činnosti</b>
	<b>43.1</b>	<b>Demolice a příprava staveniště</b>
	43.11	Demolice
	43.12	Příprava staveniště
	43.13	Průzkumné vrtné práce
	<b>43.2</b>	<b>Elektroinstalační, instalatérské a ostatní stavebně instalační práce</b>
	43.21	Elektrické instalace
	43.22	Instalace vody, odpadu, plynu, topení a klimatizace
	43.29	Ostatní stavební instalace
	<b>43.3</b>	<b>Kompletační a dokončovací práce</b>
	43.31	Omítkářské práce
	43.32	Truhlářské práce
	43.33	Obkládání stěn a pokládání podlahových krytin
	43.34	Sklenářské, malířské a natěračské práce
	43.34.1	Sklenářské práce
	43.34.2	Malířské a natěračské práce
	43.39	Ostatní kompletační a dokončovací práce
	<b>43.9</b>	<b>Ostatní specializované stavební činnosti</b>
	43.91	Pokrývačské práce
	43.99	Ostatní specializované stavební činnosti j. n.
	43.99.1	Montáž a demontáž lešení a bednění
	43.99.9	Jiné specializované stavební činnosti j. n.

(Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), 2020)



## PŘÍLOHA P II: CHARAKTERISTIKA JEDNOLIVÝCH OKRESŮ V ČÍSLECH

Grafy a tabulky zmiňované v textu:

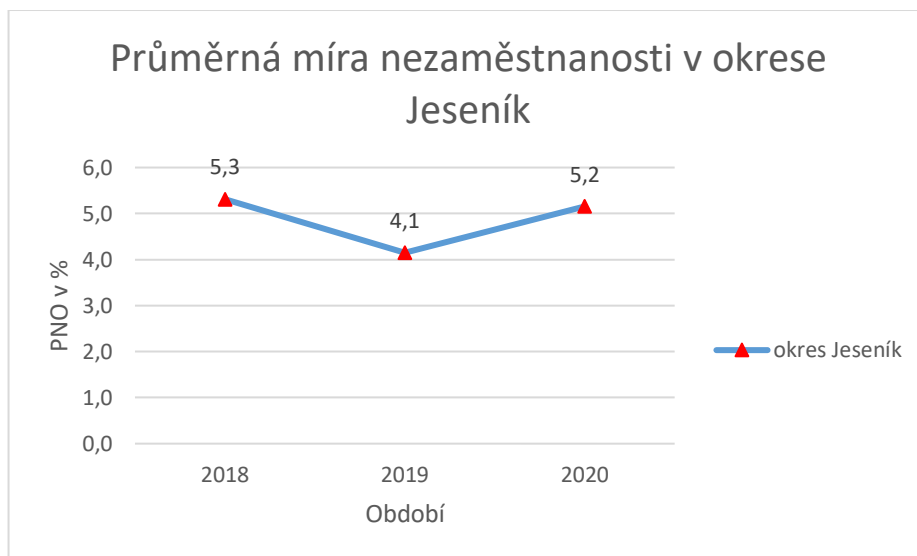


Graf 1 Průměrná míra nezaměstnanosti (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)



Graf 2 Zaměstnanost dle odvětví u nejvýznamnějších zaměstnavatelů

v okrese Jeseník za rok 2019 (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)



Graf 3 Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Jeseník

(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

Tabulka 7 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Jeseník

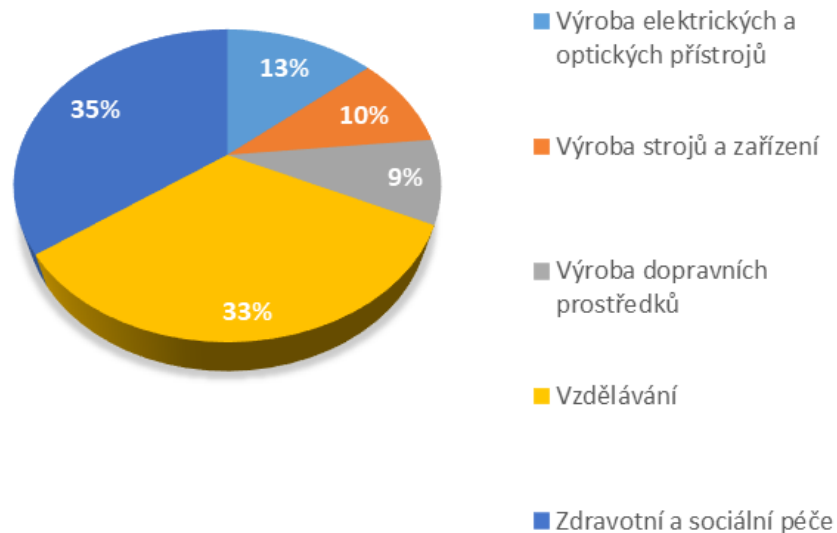
(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

	Odvětvový katastr	Organizace		Popis činnosti	Pořadí	Rok		
	Název	Název	CZ NACE			2017	2018	2019
okres Jeseník	výroba kovů a kovářských výrobků	Česko slezská výrobní a.s.	25	výroba obytných sanitárních kontejnerů a objektů složených z kontejnerových modulů	1	250-499	250-499	250-499
	zdravotní a sociální péče	Priessnitzovy léčebné lázně	86	poskytování zdravotních služeb podle zákona č. 372/20011 Sb., o zdravotních službách	2	250-499	250-499	250-499
	zdravotní a sociální péče	Jesenická nemocnice a.s.	86	poskytování zdravotních služeb podle zákona č. 372/20011 Sb., o zdravotních službách	3	250-499	250-499	250-499
	výroba kovů a kovářských výrobků	Řeťezárny a.s.	25	výroba svařovaných článkových řetězů a výroba řetězového kovaného příslušenství	4	200-249	250-499	250-499
	výroba pryžových, plastových a ostatních nekovových výrobků	Plastkon product s.r.o.	22	výroba zahradního sortimentu, interiérových doplňků, hraček a sportovních potřeb z plastů	5	100-199	200-249	200-249

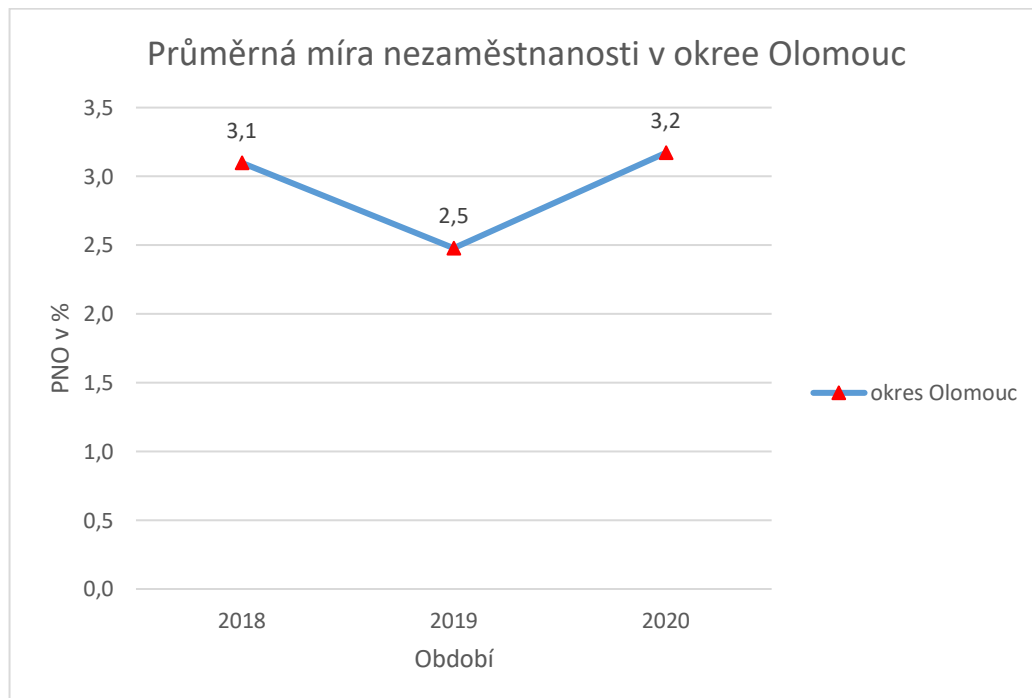
Tabulka 8 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v okrese Jeseník

(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

okres Jeseník									
31.12.2019					31.12.2020				
Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM	Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM
1 318	1 212	5,0	386	3,4	1 626	1 522	6,4	346	4,7



Graf 4 Zaměstnanost dle odvětví u nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese Olomouc za rok 2019 (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)



Graf 5 Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Olomouc (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

Tabulka 9 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Olomouc

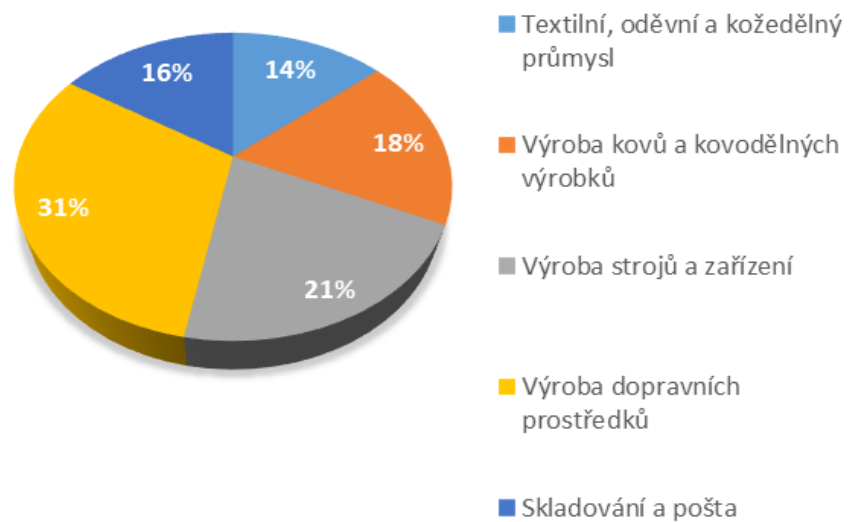
(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

okres Olomouc	Odvětvový katastr	Organizace		Popis činnosti	Pořadí	Rok		
	Název	Název	CZ NACE			2017	2018	2019
	zdravotní a sociální péče	Fakultní nemocnice Olomouc	86	poskytování zdravotních služeb podle zákona č. 372/20011 Sb., o zdravotních službách	1	400-4999	400-4999	4000-4999
vzdělání	Univerzita Palackého v Olomouci	85	vysokoškolské vzdělávání a výzkum	2	300-3999	300-3999	3000-3999	
výroba elektrických a optických přístrojů	Miele technika s.r.o.	27	výroba a montáž spotřebitelů v oblasti péče o prádlo a nádobí	3	150-1999	150-1999	1500-1999	
výroba strojů a zařízení	UNEX a.s.	28	výroba kolesových rypadel a komponent těžkého strojírenství	4	100-1499	100-1499	1000-1499	
výroba dopravních prostředků	Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o.	30	vyrábí a opravuje části motorů a letadel	5	100-1499	100-1499	1000-1499	

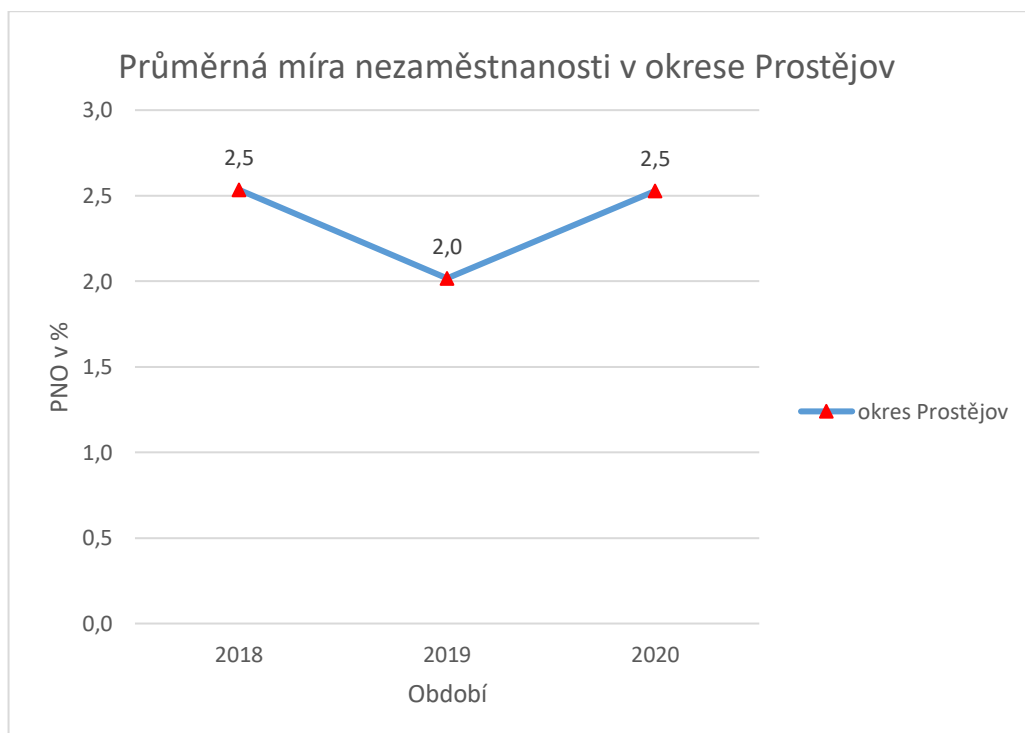
Tabulka 10 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v okrese Olomouc

(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

okres Olomouc									
31.12.2019					31.12.2020				
Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM	Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM
4 192	3 918	2,6	3 348	1,3	5 904	5 648	3,8	2 783	2,1



Graf 6 Zaměstnanost dle odvětví u nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese Prostějov za rok 2019 (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)



Graf 7 Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Prostějov

(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

Tabulka 11 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Prostějov

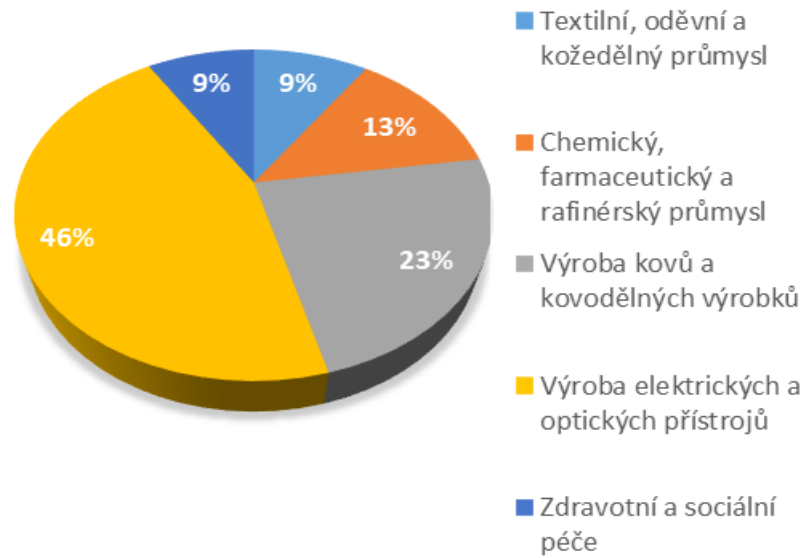
(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

	<b>Odvětvový katastr</b>	<b>Organizace</b>		<b>Popis činnosti</b>	<b>Pořadí</b>	<b>Rok</b>		
	<b>Název</b>	<b>Název</b>	<b>CZ NACE</b>			<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>okres Prostějov</b>	výroba dopravních prostředků	Mubea Stabilizer Bar Systems s.r.o.	29	výroba tyčových a trubkových stabilizátorů	1	500-999	500-999	500-999
	výroba strojů a zařízení	Windmöller & Hölscher Machinery k.s.	28	výroba strojů pro průmyslové tkané obaly	2	500-999	500-999	500-999
	výroba kovů a kovodělných výrobků	DT-Výhybkárna a strojírna, a.s.	25	výroba tramvajových a kolejových výhybek včetně výhybkových řídicích jednotek	3	250-499	250-499	250-499
	skladování a pošta	HOPI s.r.o.	52	přepravní společnost	4	250-499	250-499	250-499
	textilní, oděvní a kožedělný průmysl	Toray Textiles Central Europe, s.r.o.	13	výroba polystyrenových tkanin a airbagových materiálů; výroba bezvodých ofsetových desek	5	250-499	250-499	250-499

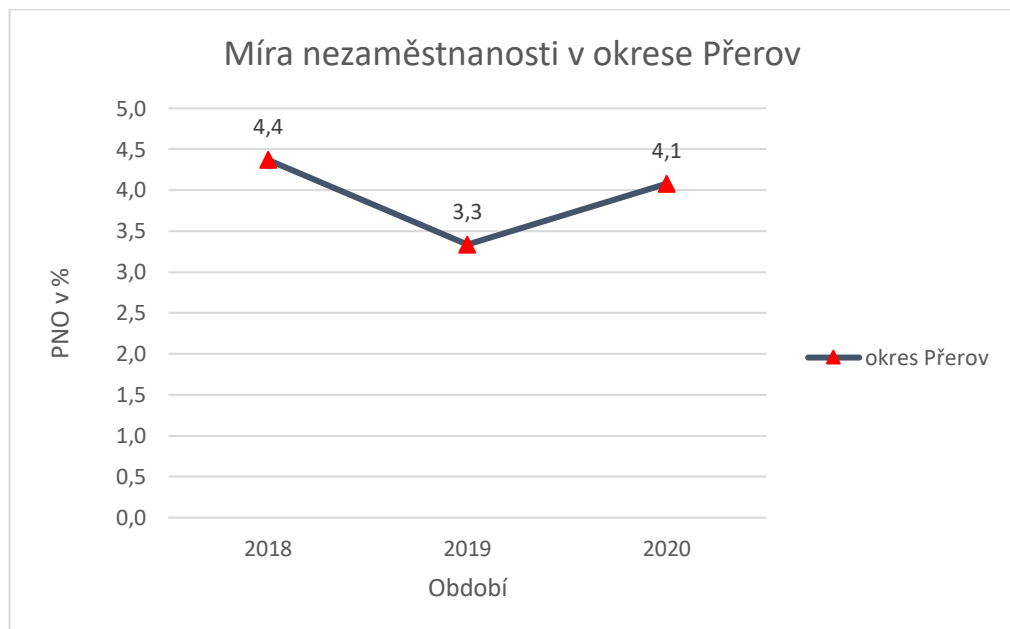
Tabulka 12 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v okrese Prostějov

(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

<b>okres Prostějov</b>									
31.12.2019					31.12.2020				
Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM	Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM
1 499	1 351	2,0	2 519	0,6	2 098	1 946	2,8	1 525	1,4



Graf 8 Zaměstnanost dle odvětví u nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese Přerov za rok 2019 (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)



Graf 9 Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Přerov

(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)



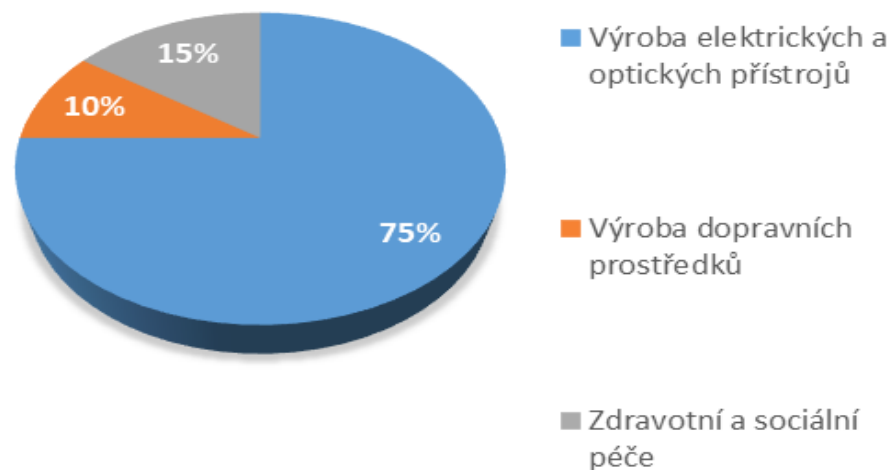
Tabulka 13 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Přerov

(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

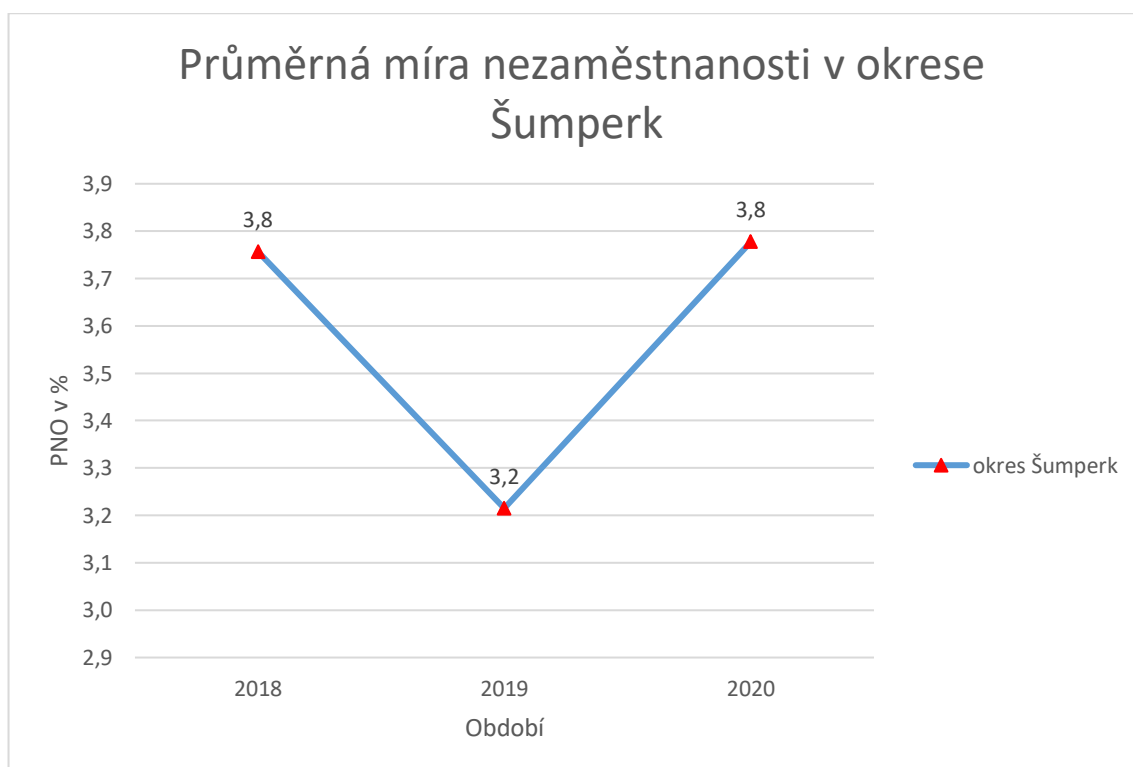
	Odvětvový katastr	Organizace		Popis činnosti	Pořadí	Rok		
	Název	Název	CZ NACE			2017	2018	2019
<b>okres Přerov</b>	výroba elektrických a optických přístrojů	Meopta-optika s.r.o.	26	výroba optických produktů pro průmyslové, vojenské a spotřební trhy	1	2000-2499	2000-2499	2000-2499
	výroba kovů a kovodělných výrobků	SSI Schäfer s.r.o	25	výroba, montáž a servis mechanických a elektrických součástí a systémů automatizovaného skladování	2	1000-1499	1000-1499	1000-1499
	chemický, farmaceutický a rafinerní průmysl	PRECHEZA a.s.	20	výroba titanové běloby PRETIOX a dalších anorganických pigmentů	3	500-999	500-999	500-999
	textilní, oděvní a kožedělný průmysl	KROK CZ, v.o.s.	14	výroba pracovního oblečení a ochranných pomůcek	4	250-499	250-499	250-499
	zdravotní a sociální péče	Nemocnice Hranice a.s.	86	poskytování zdravotních služeb podle zákona č. 372/20011 Sb., o zdravotních službách	5	250-499	250-499	250-499

Tabulka 14 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v okrese Přerov (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

<b>okres Přerov</b>									
31.12.2019					31.12.2020				
Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM	Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM
3 017	2 786	3,3	1 843	1,6	4 222	4 046	4,9	1 210	3,5



Graf 10 Zaměstnanost dle odvětví u nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese Šumperk za rok 2019 (Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)



Graf 11 Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Šumperk

(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

Tabulka 15 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Šumperk

(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

	<b>Odvětvový katastr</b>	<b>Organizace</b>		<b>Popis činnosti</b>	<b>Pořadí</b>	<b>Rok</b>		
	<b>Název</b>	<b>Název</b>	<b>CZ NACE</b>			<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>okres Šumperk</b>	výroba elektrických a optických přístrojů	HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o.	27	výroba světlometů pro automobilový průmysl	1	2500-2999	2500-2999	2000-2499
	výroba elektrických a optických přístrojů	Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice	27	výroba nízkopaměťových asynchronních elektromotorů	2	2000-2499	2000-2499	2000-2499
	zdravotní a sociální péče	Nemocnice Šumperk a.s.	86	poskytování zdravotních služeb podle zákona č. 372/20011 Sb., o zdravotních službách	3	500-999	1000-1499	1000-1499
	výroba elektrických a optických přístrojů	TDK Electronics s.r.o.	27	výrobce feritových jader a keramických pozistorů	4	1000-1499	1000-1499	1000-1499
	výroba dopravních přístrojů	Pars nova a.s.	30	výroba, modernizace a opravy kolejových vozidel	5	500-999	500-999	500-999

Tabulka 16 Meziroční srovnání nezaměstnanosti v okrese Šumperk

(Zdroj: Jaroslav Mikšaník, 2021)

<b>okres Šumperk</b>									
31.12.2019					31.12.2020				
Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM	Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	VM	UoZ/1 VM
2 792	2 592	3,4	1 556	1,8	3 420	3 245	4,3	1 259	2,7

## **PŘÍLOHA P III: SCÉNÁŘ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ**

Vážená paní, vážený pane,

jmenuji se Patrik Janalík a jsem studentem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Tímto bych Vás rád požádal o vyplnění krátkého dotazníku, který se týká situace nabídky a poptávky v odvětví stavebnictví. Jeho výstup bude použit pro moji bakalářskou práci na téma „Analýza trhu práce v odvětví stavebnictví v Olomouckém kraji“. Údaje získané v rámci tohoto šetření budou použity anonymně a pouze pro moji závěrečnou práci.

Předem děkuji za vyplnění.

Patrik Janalík

### **1. Kolik zaměstnanců má Vaše firma?**

*Vyberte jednu odpověď.*

- a. 9 a méně
- b. 10-49 zaměstnanců
- c. 50-249 zaměstnanců
- d. 250 a více

### **2. Jaké služby/produkty Vaše firma nabízí?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí.*

- a. stavební činnost
  - b. řemeslná činnost
  - c. stavební sortiment
  - d. jiné
- i. Vaše odpověď:

### **3. Jaká je věková struktura zaměstnanců?**

*Ke každé věkové kategorii napište, kolik procent z celkového množství zaměstnanců tvoří osoby:*

- do 24 let

- 25-34 let
- 35-44 let
- 45-54 let
- 55-64 let
- 65 a více let

Vaše odpověď:

#### **4. Jaké máte typy zaměstnaneckých poměrů?**

*Ke každému pracovnímu poměru uveďte, kolik procent z celkového množství zaměstnanců tvoří poměry na:*

- HPP
- DPČ
- DPP

Vaše odpověď:

#### **5. Jaké máte požadavky na kvalifikaci a praxi zaměstnanců na nižší pozice? (např. dělník)**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí.*

- a. bez požadavků
- b. pouze praxe
- c. výuční list
- d. výuční list + praxe
- e. úplné střední odborné vzdělání (maturita)
- f. úplné střední odborné vzdělání (maturita) + praxe
- g. jiné

i. Vaše odpověď:

#### **6. Jaké máte požadavky na kvalifikaci a praxi zaměstnanců na vyšších pozicích? (zedník, mistr, stolař apod.)**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí.*

- a. bez požadavků
  - b. pouze praxe
  - c. výuční list
  - d. výuční list + praxe
  - e. úplné střední odborné vzdělání (maturita)
  - f. úplné střední odborné vzdělání (maturita) + praxe
  - g. vysokoškolské vzdělání
  - h. vysokoškolské vzdělání + praxe
  - i. jiné
- i. Vaše odpověď:

**7. Jaké profese/pracovní místa nejčastěji nabízíte?**

Vaše odpověď:

**8. Odkud přijímáte pracovníky?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí.*

- a. úřad práce
  - b. inzerce
  - c. na doporučení
  - d. pracovní agentury
  - e. uchazeči nás oslovují
  - f. jiné
- i. Vaše odpověď:

**9. Kolik je ve Vaší firmě cca zahraničních pracovníků? (bez bydliště v ČR, včetně SK)**

*Vyberte jednu odpověď.*

- a. 0-9

- b. 10-19
- c. 20-29
- d. 30-39
- e. 40-49
- f. 50 a více

**10. Jaká je u vás přibližná fluktuace zaměstnanců za rok? (jak se u vás zvyšují/snižují stavy zaměstnanců)**

*Vyberte jednu odpověď.*

- a. není fluktuace
- b. do 10 %
- c. 11 % - 24 %
- d. 25 % - 44 %
- e. 45 % - 59 %
- f. 60 % a více

**11. Jaká je průměrná hrubá mzda na pozici dělníka?**

*Vyberte jednu odpověď.*

- a. do 20 000 Kč
- b. 20 001 Kč – 30 000 Kč
- c. 30 001 Kč – 40 000 Kč
- d. jiné
  - i. Vaše odpověď:

**12. Zvyšovaly se za poslední rok mzdy ve Vaší firmě?**

*Vyberte jednu odpověď.*

- a. ano
- b. ne

**13. Z jakých okresů se Vám nejčastěji hlásí uchazeči?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí.*

- a. okres Jeseník
- b. okres Olomouc
- c. okres Prostějov
- d. okres Přerov
- e. okres Šumperk
- a)

**14. Byli jste nuceni v rámci pandemie propouštět zaměstnance?**

*Vyberte jednu odpověď.*

- a. ano
- b. ne

**15. Změnil se počet zakázek v době pandemie?**

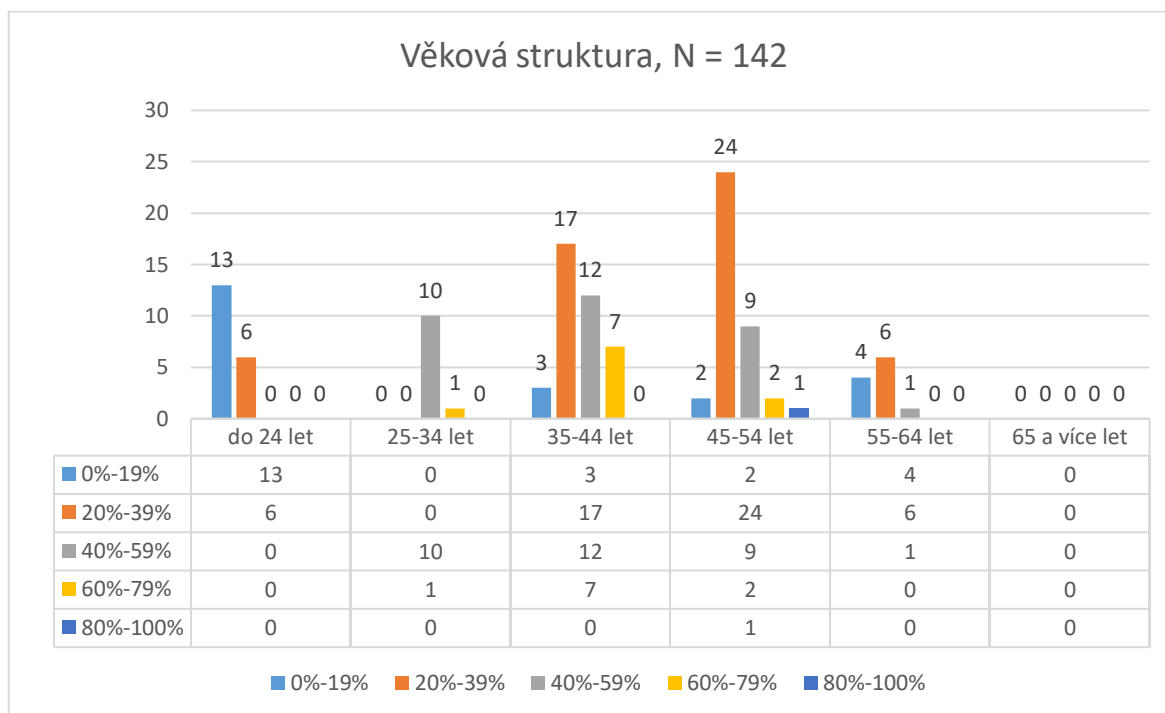
*Vyberte jednu odpověď.*

- a. počet se nezměnil
- b. počet se zvýšil
- c. počet se snížil

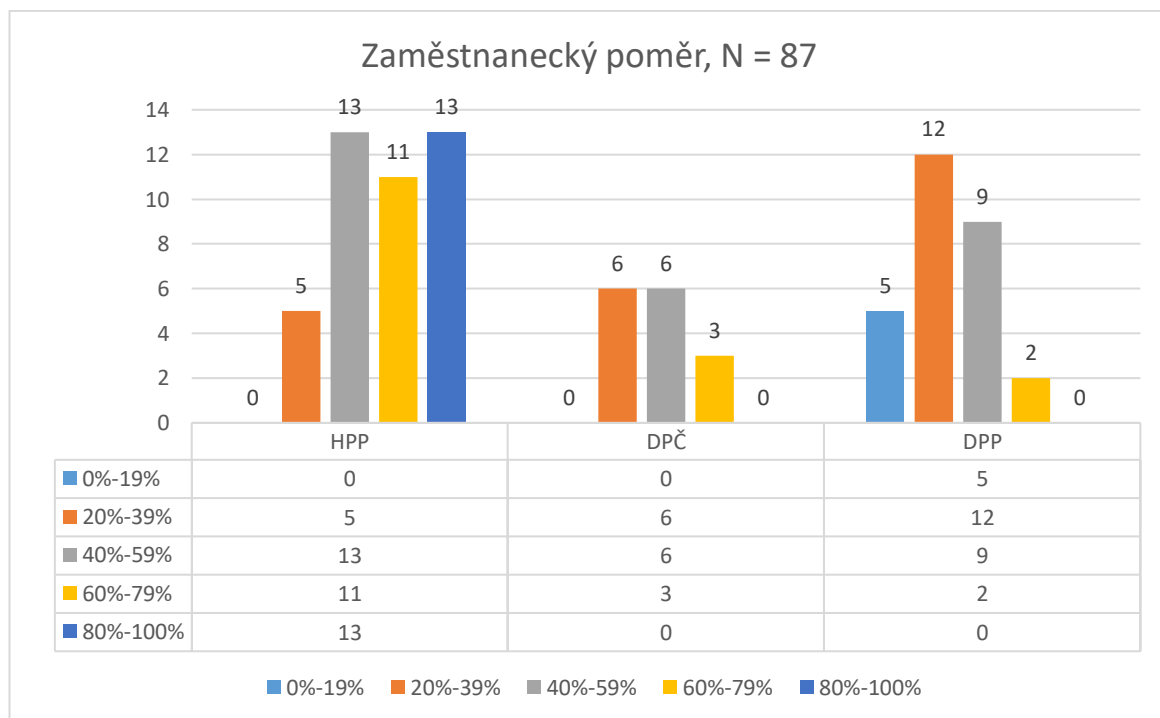


## PŘÍLOHA P IV: VÝSELDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

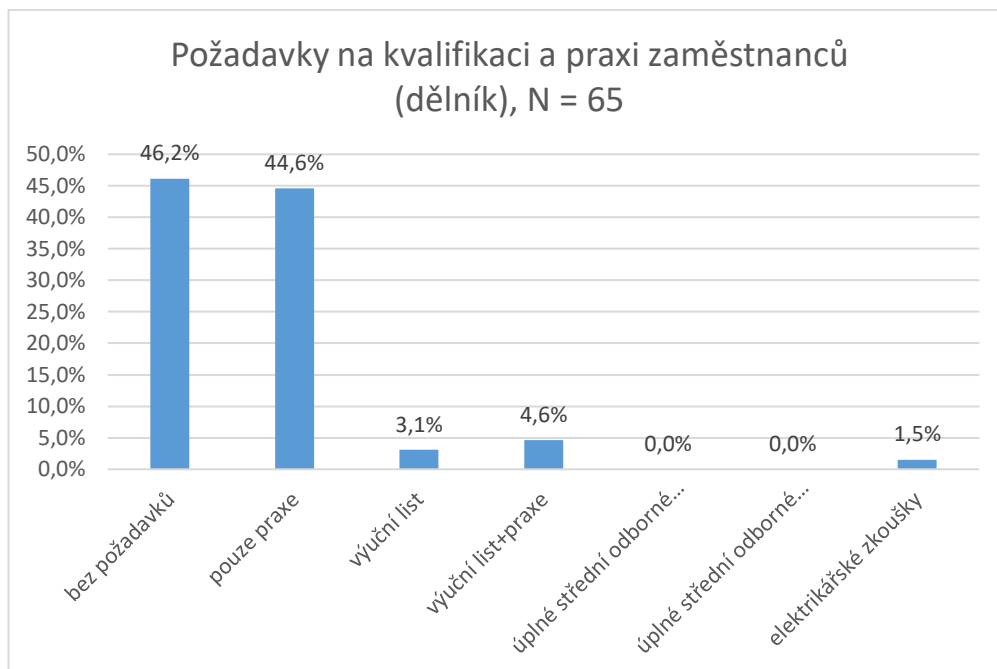
Grafy uvedené v textu:



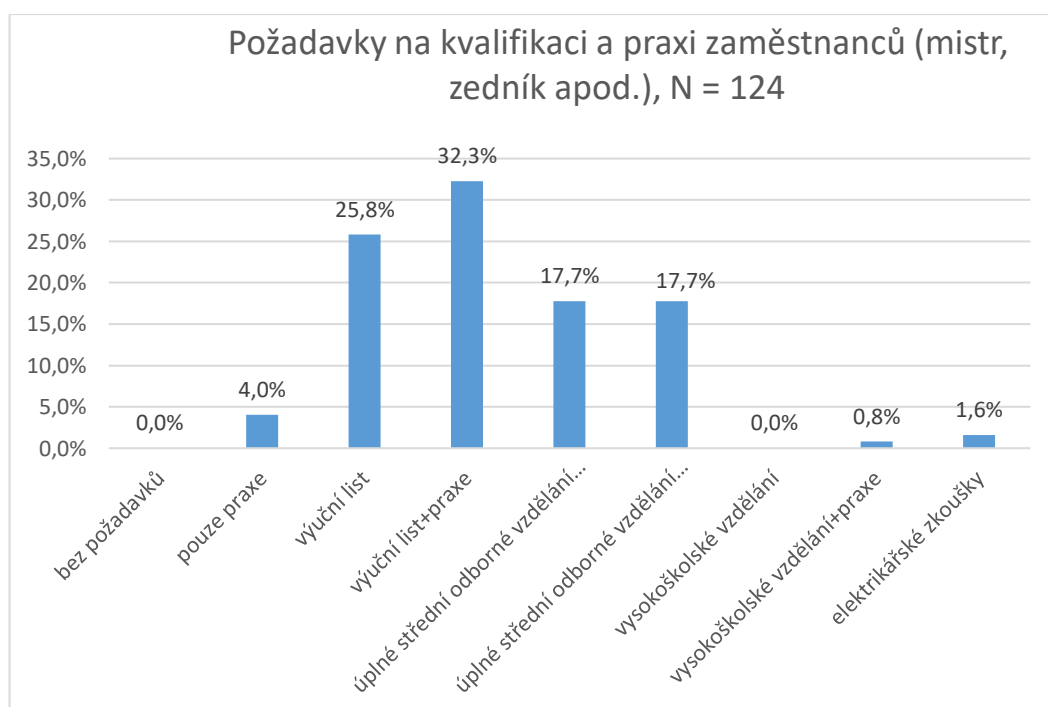
Graf 12 Věková struktura zaměstnanců (Zdroj: vlastní zpracování)



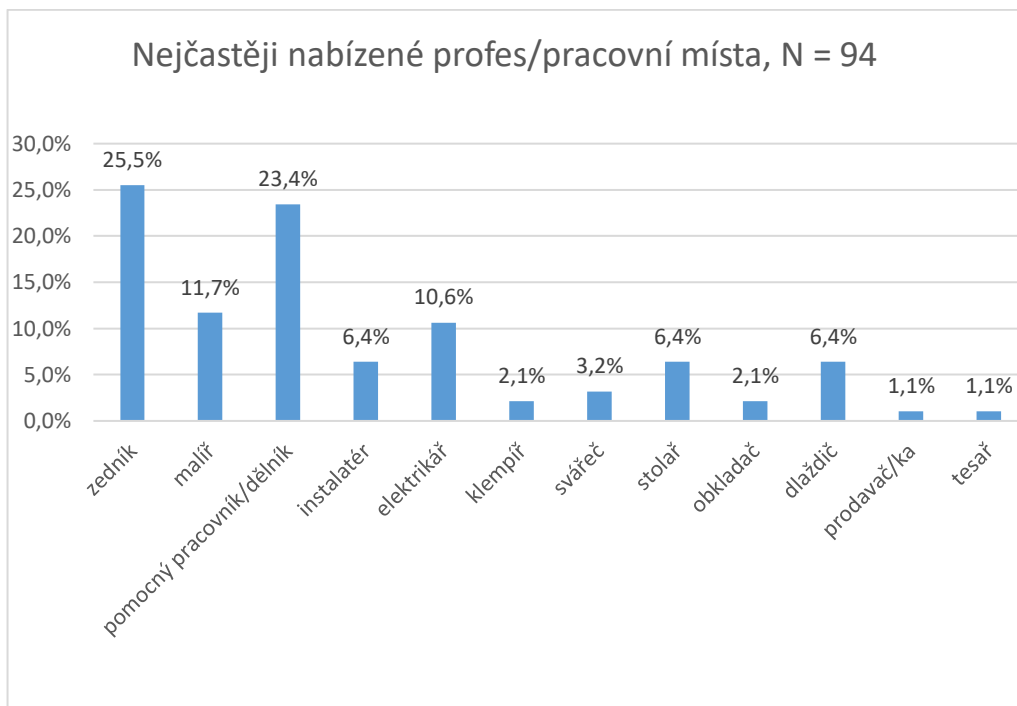
Graf 13 Typy zaměstnanecských poměrů (Zdroj: vlastní zpracování)



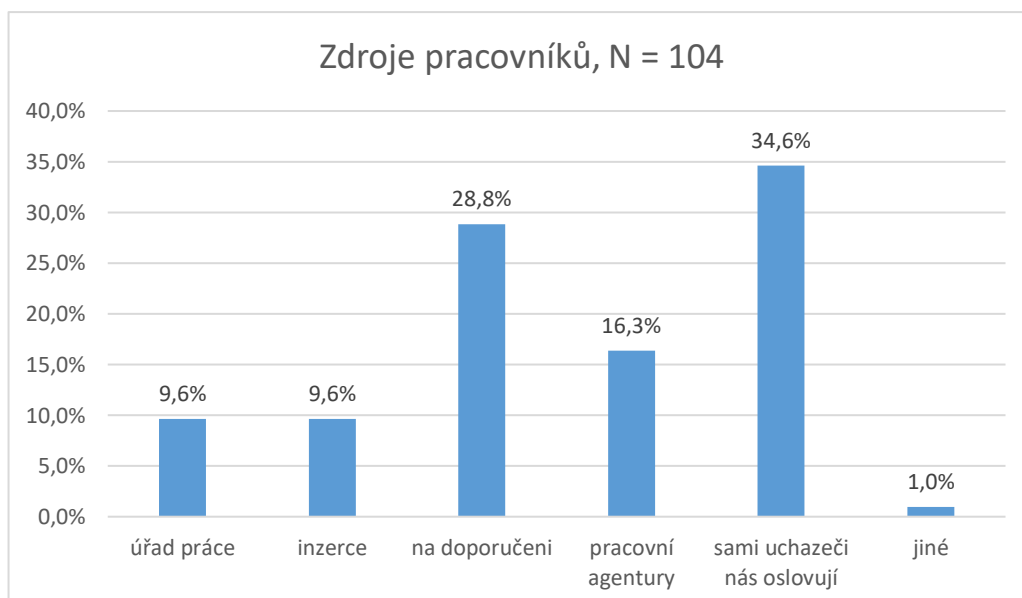
**Graf 14 Požadavky na kvalifikaci a praxi na nižší pozicích-dělník  
(Zdroj: vlastní zpracování)**



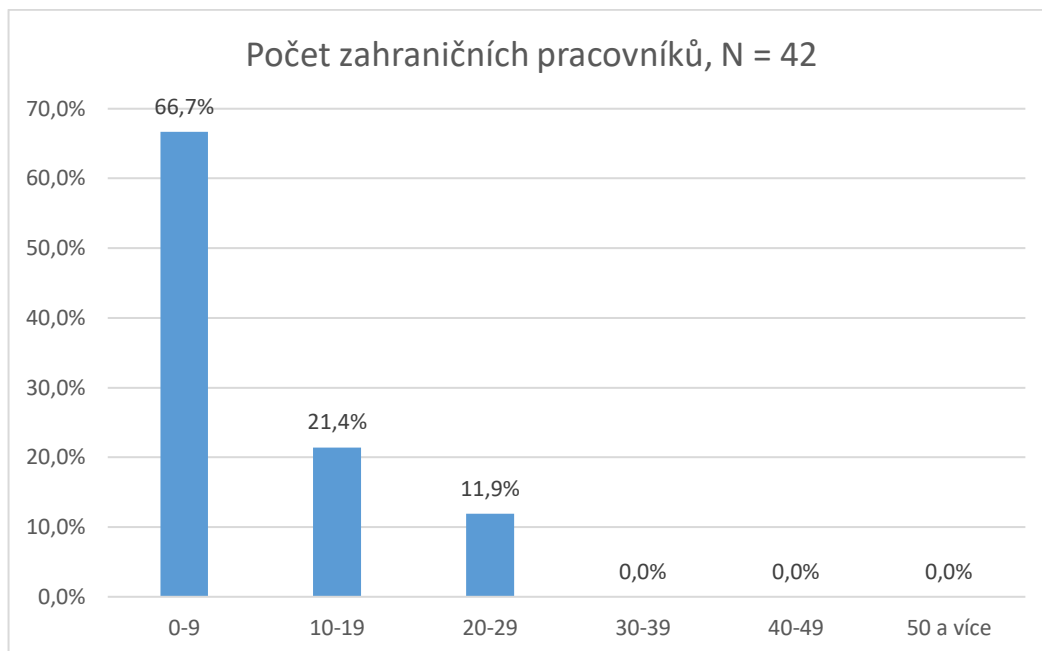
**Graf 15 Požadavky na kvalifikaci a praxi na vyšších pozicích-mistr, zedník apod.  
(Zdroj: vlastní zpracování)**



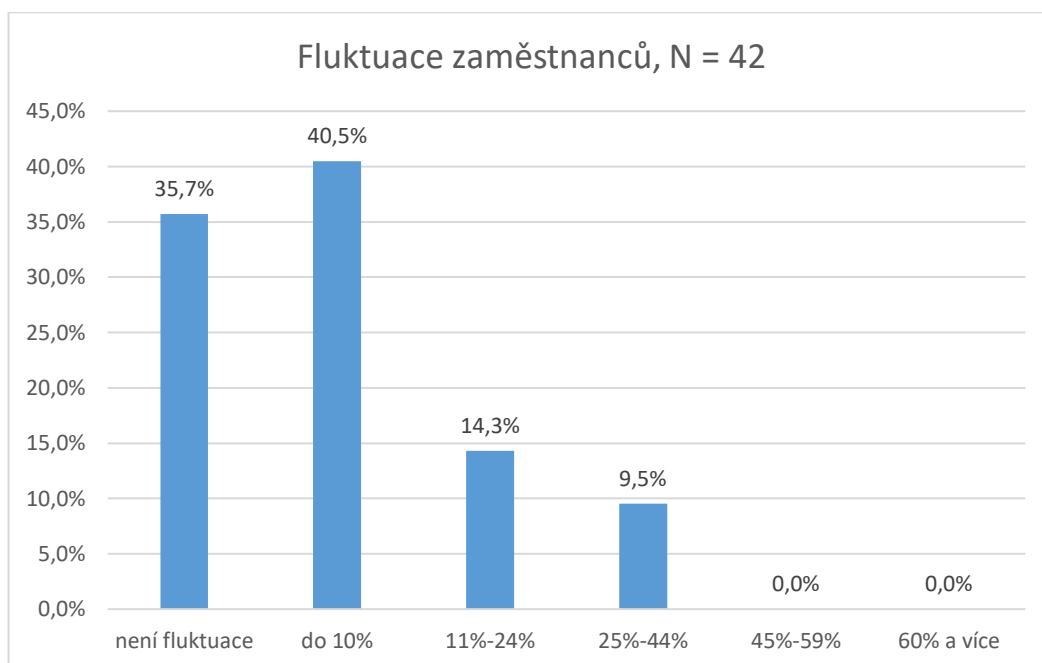
Graf 16 Nejčastěji nabízené profese/pracovní místa  
(Zdroj: vlastní zpracování)



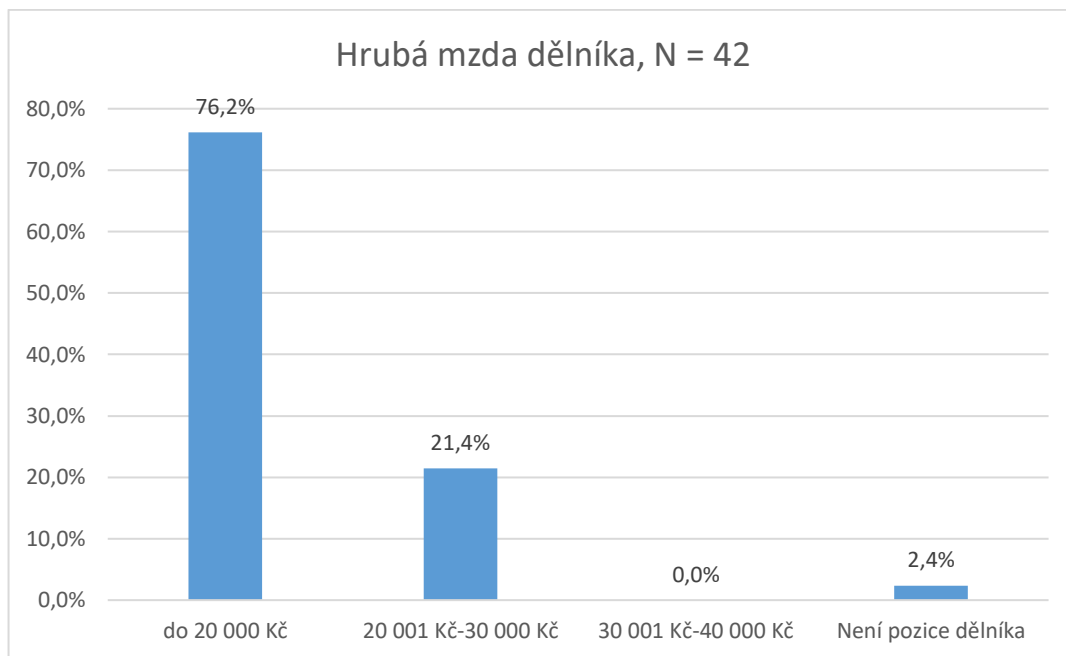
Graf 17 Zdroje pracovníků (Zdroj: vlastní zpracování)



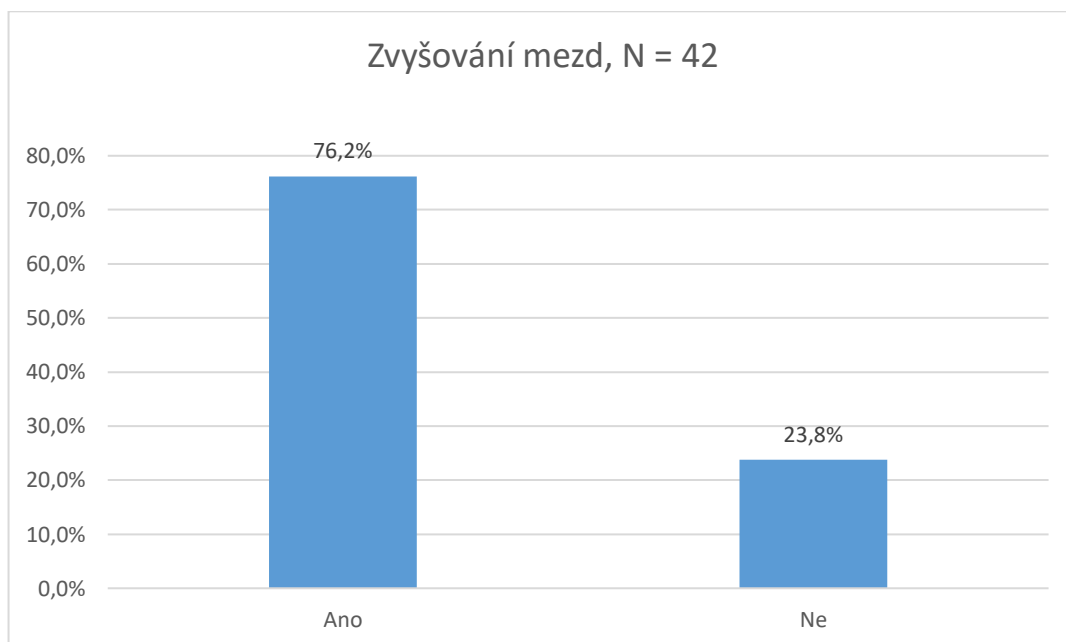
**Graf 18 Počet zahraničních pracovníků (Zdroj: vlastní zpracování)**



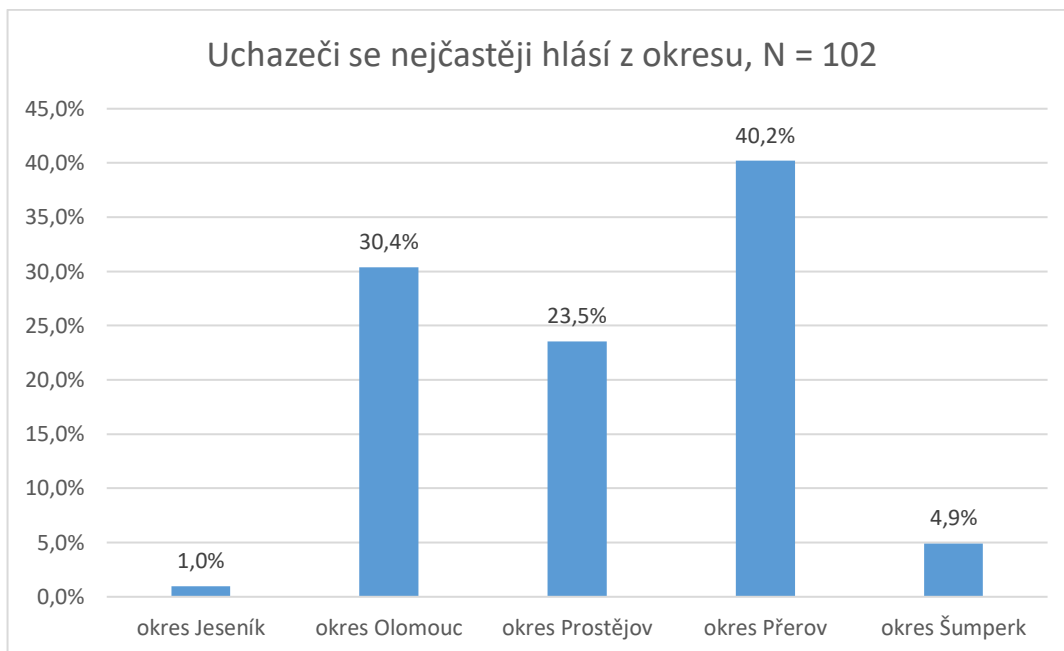
**Graf 19 Fluktuace zaměstnanců (Zdroj: vlastní zpracování)**



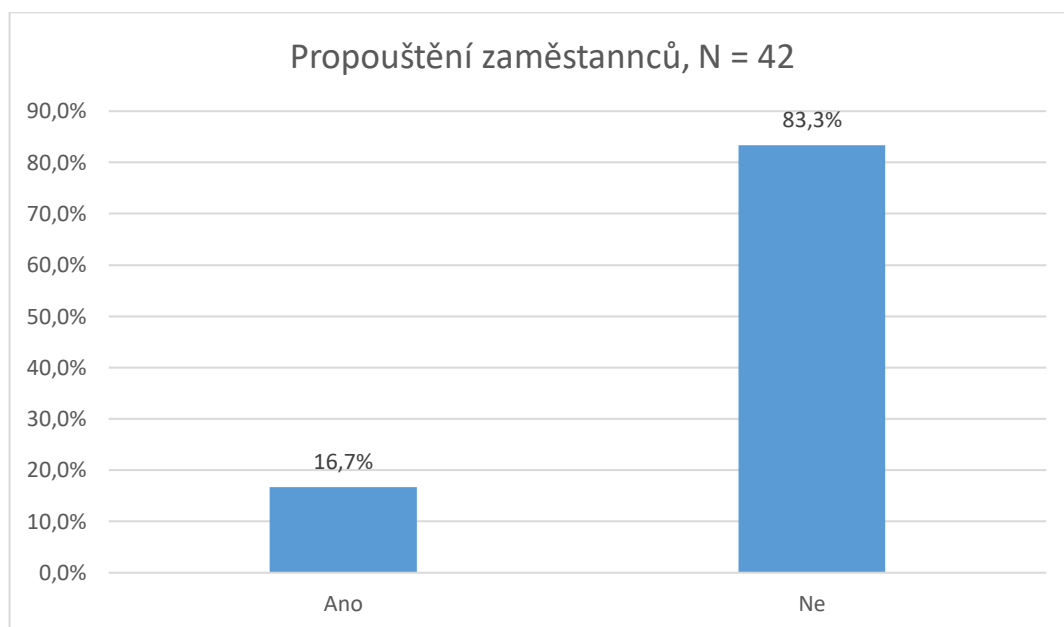
Graf 20 Průměrná hrubá mzda na pozici dělníka (Zdroj: vlastní zpracování)



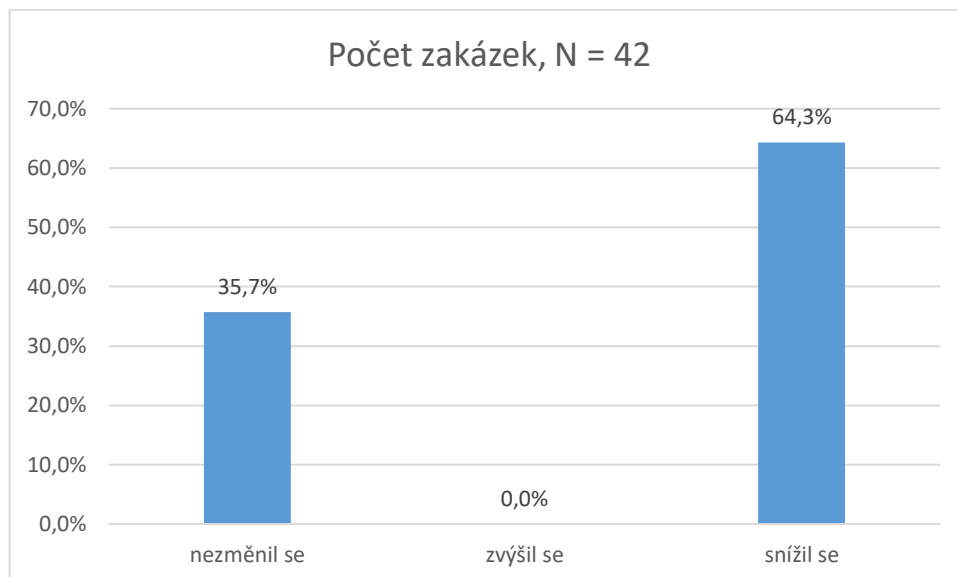
Graf 21 Zvyšování mezd za poslední rok (Zdroj: vlastní zpracování)



Graf 22 Uchazeči se nejčastěji hlásí z okresů (Zdroj: vlastní zpracování)



Graf 23 Propouštění zaměstnanců v rámci pandemie (Zdroj: vlastní zpracování)



Graf 24 Počet zakázek v době pandemie (Zdroj: vlastní zpracování)

## PŘÍLOHA P V: VERIFIKACE HYPOTÉZ

Grafy a tabulky uvedené v textu:

Tabulka 17 Tabulka hodnot (Zdroj: vlastní zpracování)

<b>Fluktuace/Počet zahraničních pracovníků</b>	<b>0-9</b>	<b>10-19</b>	<b>20-29</b>
není fluktuace	15	0	0
do 10 %	12	5	0
11 % - 24 %	1	4	1
25 % - 44 %	0	0	4

Tabulka 18 Empirická tabulka hodnot 1 (Zdroj: vlastní zpracování)

<b>Fluktuace/Počet zahraničních pracovníků</b>	<b>0-9</b>	<b>10-19</b>	<b>20-29</b>	<b><math>\Sigma(n_i)</math></b>
není fluktuace	15	0	0	15
do 10 %	12	5	0	17
11 % - 24 %	1	4	1	6
25 % - 44 %	0	0	4	4
$\Sigma(n_j)$	28	9	5	42

Tabulka 19 Kontingenční tabulka (Zdroj: vlastní zpracování)

<b>Propouštění zaměstnanců/Počet zakázek</b>	<b>nezměnil se</b>	<b>snížil se</b>
Ano	1	6
Ne	14	21



Tabulka 20 Empirická tabulka hodnot 2 (Zdroj: vlastní zpracování)

<b>Propouštění zaměstnanců/Počet zakázek</b>	<b>nezměnil se</b>	<b>snížil se</b>	<b><math>\Sigma(n_i)</math></b>
Ano	1	6	7
Ne	14	21	35
$\Sigma(n_j)$	15	27	42

Tabulka 21 Očekávaná tabulka hodnot (Zdroj: vlastní zpracování)

<b>Propouštění zaměstnanců/Počet zakázek</b>	<b>nezměnil se</b>	<b>snížil se</b>
Ano	2,5	4,5
Ne	12,5	22,5

Tabulka 22 Výpočet kritérií (Zdroj: vlastní zpracování)

<b>Propouštění zaměstnanců/Počet zakázek</b>	<b>nezměnil se</b>	<b>snížil se</b>
Ano	0,9	0,5
Ne	0,18	0,1