

Analýza trhu práce v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19

Karin Prokopová

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: Karin Prokopová
Osobní číslo: M180028
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Management a ekonomika
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Analýza trhu práce v okrese Frýdek-Místek v období pandemie covidu-19

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

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

II. Praktická část

- Analyzujte vývoj trhu práce v okrese Frýdek-Místek v období pandemie covidu-19.
- Zhodnoťte analýzu a navrhněte vhodná doporučení pro okres Frýdek – Místek.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Lucie SEVEROVÁ. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, 262 s. ISBN 9788073807085.
BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhu práce*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2018, 267 s. ISBN 9788074007194.
BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 9788024742823.
DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce – česko-slovenské zkušenosti*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016, 110 s. ISBN 9788075560131.
MANKIW, N. Gregory. *Macroeconomics*. 10th ed. New York: Macmillian international, higher education, 2019, 612 s. ISBN 978-1-319-24358-6.

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

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

L.S.

doc. Ing. David Tužek, 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 připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na trh práce v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19. Cílem je zjistit jakým způsobem ovlivnila pandemie zaměstnanost a nezaměstnanost a jak se nezaměstnanost v období pandemie na daném území vyvíjela.

Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy týkající se trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Praktická část se zabývá dopadem pandemie Covidu-19 na zaměstnanost a nezaměstnanost v okrese Frýdek-Místek. Následně je věnována pozornost vývoji nezaměstnanosti ve sledovaném období a struktuře uchazečů o zaměstnání. Na závěr je uvedeno zhodnocení situace na trhu práce ve sledovaném období a jsou navržena má vlastní doporučení pro zlepšení situace v okrese.

Klíčová slova: Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, pandemie Covidu-19, okres Frýdek-Místek

ABSTRACT

The bachelor thesis is focused on the labor market in the Frýdek-Místek district during the Covid-19 pandemic. The aim of the thesis is to find out how the pandemic affected employment and unemployment and how unemployment developed during the pandemic in the area.

The thesis is divided into two parts. The theoretical part explains the basic concepts related to the labor market, employment and unemployment. The practical part deals with the impact of the Covid-19 pandemic on employment and unemployment in the Frýdek-Místek district. Furthermore, attention is paid to the development of unemployment in the reporting period and the structure of job seekers. In conclusion, there is an evaluation of the situation on the labor market in the reporting period and there are given my own recommendations for improving the situation in the district.

Keywords: labor market, employment, unemployment, Covid-19 pandemic, Frýdek-Místek district

Tímto chci vyjádřit velké díky vedoucí mé bakalářské práce, paní doc. Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph. D., za její ochotu, čas, cenné připomínky a pohotovou zpětnou vazbu, kterou mi poskytla i v této nelehké době a pomohla mi tím k dokončení této práce a bakalářského studia.

OBSAH

ÚVOD.....	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 TRH PRÁCE.....	12
1.1 SEGMENTACE TRHU PRÁCE.....	12
1.1.1 Primární a sekundární trh práce	12
1.1.2 Formální a neformální trh práce.....	13
1.1.3 Externí a interní trh práce.....	13
1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	13
1.3 NABÍDKA PO PRÁCI.....	14
1.3.1 Substituční efekt.....	15
1.3.2 Důchodový efekt	15
1.4 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	16
2 ZAMĚSTNANOST	17
2.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	18
2.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	18
2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti	20
2.2 MÍRA ZAMĚSTNANOSTI.....	21
3 NEZAMĚSTNANOST	22
3.1 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	22
3.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	23
3.2 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	24
3.2.1 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost.....	24
3.2.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	24
3.2.3 Frikční nezaměstnanost	25
3.2.4 Strukturální nezaměstnanost	25
3.2.5 Cyklická nezaměstnanost	25
3.2.6 Sezonní nezaměstnanost.....	26
3.3 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI	26
3.3.1 Ekonomické dopady.....	26
3.3.2 Sociální dopady	27
3.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH.....	28
3.4.1 Mladší věkové skupiny do 30 let	29
3.4.2 Starší lidé.....	29
3.4.3 Ženy.....	30
3.4.4 Zdravotně postižení lidé	30
3.4.5 Lidé bez kvalifikace	30
3.4.6 Romské etnikum.....	31

II PRAKTICKÁ ČÁST.....	32
4 CHARAKTERISTIKA OKRESU FRÝDEK-MÍSTEK.....	33
5 PANDEMIE COVIDU-19.....	36
5.1 DOPADY PANDEMIE COVIDU-19 NA TRH PRÁCE	36
6 ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE FRÝDEK-MÍSTEK V OBDOBÍ PANDEMIE COVIDU-19.....	38
6.1 CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	38
6.2 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	39
6.3 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	46
7 ANALÝZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V OKRESE FRÝDEK-MÍSTEK V OBDOBÍ PANDEMIE COVIDU-19.....	48
7.1 PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI V OKRESE FRÝDEK-MÍSTEK	48
7.2 ANALÝZA VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE FRÝDEK-MÍSTEK V OBDOBÍ PANDEMIE COVIDU-19	49
7.3 ANALÝZA STRUKTURY NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE FRÝDEK-MÍSTEK	53
7.3.1 Struktura dle pohlaví	53
7.3.2 Struktura dle věku	54
7.3.3 Struktura dle vzdělání	54
7.3.4 Struktura dle délky nezaměstnanosti.....	55
7.3.5 Struktura dle odvětví (klasifikace ISCO).....	55
8 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ	57
ZÁVĚR	60
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	61
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	65
SEZNAM OBRÁZKŮ	66
SEZNAM TABULEK.....	67

ÚVOD

Pandemie Covidu-19 je aktuálně jedno z nejdiskutovanějších témat ve světě. V souvislosti s ní se hovoří o ekonomických dopadech, které tato krize přinese. Ve snaze zamezit šíření onemocnění Covidu-19 byla vydána opatření, které však způsobila překážky v práci omezující činnost zaměstnavatelů. V důsledku toho jsou nuceni propouštět své zaměstnance, což se projevuje zvýšením nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je jedním ze základních měřítek prosperity státu a je jí vždy věnována vysoká pozornost. Důkazem je tomu i fakt, že v době koronavirové krize byla spuštěna řada vládních programů na udržení nízké úrovně nezaměstnanosti, respektive zmírnění propadu zaměstnanosti.

Teoretická část práce bude zaměřena na problematiku trhu práce a jeho segmentaci. Nejprve vymezím základní pojmy související s trhem práce jako je nabídka práce, poptávka po práci či rovnováha na trhu práce. Dále se budu věnovat zaměstnanosti, kde definuji její politiku, která bude rozdělena dle nástrojů na aktivní a pasivní. Poslední kapitola teoretické části se bude zabývat nezaměstnaností, kde bude vysvětleno, jak se nezaměstnanost měří, člení a jaké může mít dopady. A jelikož se pandemie Covidu-19 zcela jistě dotkne některých skupin lidí víc a některých míň, budou na konci teoretické části popsány skupiny, u nichž je vyšší riziko nezaměstnanosti.

Na úvod praktické části charakterizuji okres Frýdek-Místek, jeho demografické údaje a regiony v členění z hlediska trhu práce. Pro lepší pochopení problematiky následně seznámím čtenáře s obecnými informacemi týkající se pandemie Covidu-19 a jejich dopadů na trh práce. V další kapitole se budu zabývat analýzou zaměstnanosti a nezaměstnanosti okresu Frýdek-Místek v období pandemie, která bude provedena pomocí dotazníkového šetření.

Poté bude praktická část pokračovat analýzou vývoje trhu práce v okrese Frýdek-Místek v období pandemie. Zde bude zobrazeno také srovnání jednotlivých ukazatelů nezaměstnanosti okresu Frýdek-Místek s Českou republikou, Moravskoslezským krajem či jinými okresy. Zaměřím se také na strukturu uchazečů o zaměstnání dle údajů podstatných pro jejich uplatnění na trhu práce.

V poslední kapitole praktické části se budu věnovat konečnému zhodnocení analýz a doporučením pro okres Frýdek-Místek, které by mohly zmírnit negativní dopady pandemie Covidu-19 a zamezit zhoršení situace na trhu práce po ukončení vládních programů.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat vývoj trhu práce v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19 a zjistit, zda a jakým způsobem ovlivnila pandemie Covidu-19 zaměstnanost a nezaměstnanost v okrese Frýdek-Místek. Mimo hlavní cíl byly stanoveny také dílčí cíle. Mezi dílčí cíl patří provedení literární rešerše v teoretické části k tématu trhu práce a jeho segmentaci. V rámci praktické části bylo dílčím cílem například rozdělení uchazečů o zaměstnání dle jednotlivých struktur nebo zjistit v jakém odvětví se dopady pandemie Covidu-19 projeví nejvíce.

Teoretická část této práce bude zpracována prostřednictvím literární rešerše zaměřené na problematiku trhu práce. Cílem literární rešerše bude seznámení čtenáře s teoretickými poznatky týkající se trhu práce, které mu následně pomůžou lépe pochopit praktickou část bakalářské práce. K vypracování literární rešerše využiji několik knižních zdrojů, jak od českých, tak zahraničních autorů, zabývajících se danou problematikou.

Pro zpracování praktické části práce byla využita primární i sekundární data. Při zpracování analýzy vývoje trhu práce v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19 budou využívány především sekundární data a informace z databází Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Ačkoliv pandemie stále přetrvává, budou data analyzována v období od března 2020 do února 2021. Získaná data budou zpracována do tabulek a grafů a poté budou interpretována.

Pro zjištění, zda měla pandemie Covidu-19 vliv na nezaměstnanost v okrese Frýdek-Místek bude využito primárních dat, získaných z dotazníkového šetření. Pro vyhodnocení dotazníkového šetření budou stanoveny výzkumné otázky, které povedou k naplnění hlavního cíle. Výsledky dotazníkového šetření budou zpracovány na základě procentuálního rozboru pomocí software MS Excel do podoby grafů a v návaznosti na to budou jednotlivé grafy okomentovány odpovídajícími komentáři.

Na základě analýzy budou na závěr praktické části navržena vhodná doporučení pro zlepšení situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je pojem, který vymezuje vztah mezi dvěma subjekty – zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec v tomto vztahu vystupuje jako ten, který práci nabízí, a zaměstnavatel jako ten, který práci poptává. Během vyjednávání obchodu mezi nabízejícím a poptávajícím se dohaduje cena i množství práce. Snahou nabízejícího je svou práci prodat za co nejvyšší cenu, kdežto poptávající má zájem o to, aby tato cena byla co nejnižší (Kuchař, 2007, Václavíková, 2009).

Pracovní trh je jedním z trhů výrobních faktorů, má však řadu podstatných znaků, které ho odlišují. Pracovní schopnost, člověk získává a rozvíjí během celého života. Tato schopnost tedy náleží výhradně člověku, tudíž práci nelze prodat, lze ji pouze pronajmout. Další záležitostí je to, podle čeho se člověk rozhoduje svou práci pronajmout. Člověka zajímá nejen jeho výdělek, ale také popis pracovní pozice, pracovní prostředí, ve kterém se bude pohybovat, kariérní růst, možnost dalšího vzdělávání, kolektiv a další charakteristiky. Na druhé straně mají své požadavky firmy, které pracovníky poptávají. A než se požadavky na straně poptávky sejdou s požadavky na straně nabídky, dochází na trhu práce k nesouladu, který se projevuje jako nezaměstnanost (Brožová, 2018).

1.1 Segmentace trhu práce

Na trhu práce nedochází ke střetu jediné nabídky s poptávkou, ale existuje mnoho nabídek a poptávek, které utváří jednotlivé segmenty. Segmentace neboli dělení trhu práce je dána různorodostí podmínek, za jakých lidé na trh práce a daná pracovní místa vstupují (Kuchař, 2007).

1.1.1 Primární a sekundární trh práce

Členění trhu na primární a sekundární vychází z duální teorie trhu. Primární trh práce je trh s lepšími pracovními možnostmi, který umožňuje získat výhodnější pracovní i platové podmínky, kariérní růst a zajišťuje jistotu pracovního místa. Naproti tomu na sekundárním trhu práce se nacházejí pracovní pozice s nižší sociální úrovní a nižším platovým ohodnocení. Lidé, kteří pracují na sekundárním trhu jsou většinou buď mladí, nedostatečně vzdělaní nebo to jsou příslušníci etnických skupin, lidé v předdůchodovém věku či lidé se zdravotním postižením. Tito lidé mají malou šanci zvýšit svou kvalifikaci nebo přejít na primární trh. Mezi běžný jev, který se vyskytuje na sekundárním trhu, patří fluktuace

zaměstnanců, což znamená, že lidé často mění svá zaměstnání (Václavíková, 2009, Fluktuace zaměstnanců: Jak jí zabránit?, 2021).

1.1.2 Formální a neformální trh práce

Pro formální trh práce je charakteristická kontrola a regulace státními institucemi. Můžeme ho také označit jako trh oficiálních příležitostí. Opakem je trh neformální, který stojí mimo kontrolu a regulaci státních institucí. Neformální trh práce zahrnuje kromě černé nebo šedé ekonomiky také běžné sousedské výpomoci, domácí práce, chovatelské činnosti a jiné. Každý z těchto trhů může reprezentovat jiné příležitosti. Formální trh zajišťuje sociální status, ten neformální snad větší výdělky. Mezi těmito trhy existuje vzájemná integrace, takže pokud dojde ke kolapsu na jednom z těchto trhů, kolaps se promítne i na trhu druhém (Václavíková, 2009, Fassmann, 2007).

1.1.3 Externí a interní trh práce

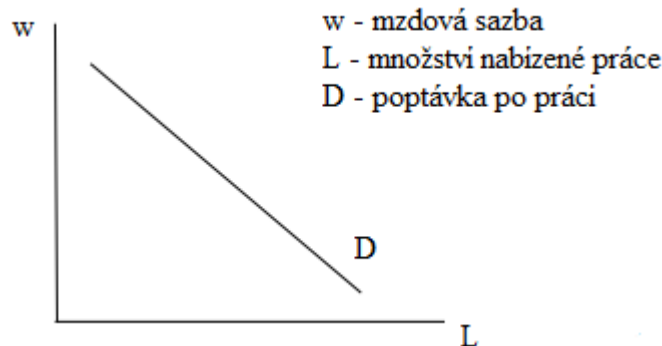
V případě externího (vnějšího) trhu práce se jedná o otevřený trh, na kterém si podniky navzájem konkurují. Interní (vnitřní) trh práce se nachází uvnitř jednotlivých firem. Pomocí tohoto rozlišení se dají sledovat strategie mobility pracovní síly. Strategie mobility jedinců na pracovním trhu nepochybně ovlivňuje politika zaměstnanosti státu, který může motivovat zaměstnance k pohybu mezi firmami a podporovat rozvoj lidských zdrojů uvnitř jednotlivých firem (Václavíková, 2009).

1.2 Poptávka po práci

Jak již bylo zmíněno, na trhu práce v roli poptávajícího vystupují firmy, nehledě na to, kolik lidí ve skutečnosti pracovat chce. Každá firma si sama určuje, kolik zaměstnanců bude najímat při jaké výši mzdových sazeb, přičemž cílem těchto firem je usilovat o co nejvyšší zisk. Poptávka po práci je tedy určena množstvím jednotek práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby (Dohnalová, 2011).

Velikost poptávky po práci je ovlivňována několika faktory. Důležitým faktorem je výše mzdové sazby, jejíž zvýšení má za následek snížení poptávky. Opačný efekt se projeví při snížení mzdové sazby, kdy se poptávka po práci zvýší (Klíma, 2006). Dále je rozsah poptávky dán tím, že firma nábořem nových zaměstnanců sice zvýší celkový objem výroby podniku, ale zároveň tím dochází také ke zvýšení mzdových nákladů. O optimální velikosti zaměstnanosti tedy hovoříme tehdy, když se toto zvýšení produkce (mezního produktu práce) rovná reálné mzdě. Pokud se reálná mzda zvyšuje, firma bude snižovat poptávku po

zaměstnancích, aby udržela maximalizaci svého zisku. Při poklesu reálné mzdy bude firma naopak svůj zájem o zaměstnance zvyšovat (Kuchař, 2007).



Obrázek 1 Křivka poptávky po práci (Dohnalová, 2011)

Křivka poptávky po práci znázorňuje vztah mezi mzdovou sazbou a množstvím nabízené práce (Lipovská, 2017). Z obrázku (Obrázek 1) je patrný klesající charakter poptávkové křivky vzhledem ke mzdové sazbě, čím nižší je mzdová sazba, tím větší množství práce budou firmy poptávat (Brčák, 2018).

1.3 Nabídka po práci

Hlavní složkou nabídky po práci jsou domácnosti, resp. lidé, kteří prodávají vlastní pracovní sílu. Každý člověk je v pozici, kdy se může samostatně rozhodnout, zda vstoupit nebo nevstoupit na trh práce, a pokud ano, tak za jakých podmínek a jaké množství práce je schopen poskytnout (Dohnalová, 2011, Václavíková, 2009).

Utváření nabídky práce záleží na obětovaných příležitostech pracovníků. Cílem pracovníků je maximalizace užitku, proto je otázkou, zda pracovník bude preferovat vyšší výdělek a s tím spojené větší množství práce, nebo upřednostní volný čas. Jelikož větší počet odpracovaných hodin snižuje užitek, musí mzda za vykonanou práci dosahovat alespoň výše ušlé mzdy z volného času. V opačném případě, pokud se člověk rozhodne nepracovat, může si užívat volný čas a ušlá mzda, kterou by získal na trhu práce je jeho obětovaná příležitost (Brožová 2018, Dohnalová, 2011, Holman, 2016).

Jak již bylo zmíněno, tak stejně jako čas věnovaný práci, tak také volný čas má svou cenu ve výši mzdy, při čemž by se dalo předpokládat, že při zvýšení této mzdy, bude člověk nabízet větší množství práce, a naopak se bude vzdávat svého volného času. Cena (mzda) volného času je ale zároveň důchod, při kterém zvyšování mzdy povede k opačnému

výsledku. Tento vývoj pracovní nabídky při změně mzdové sazby charakterizují následující efekty:

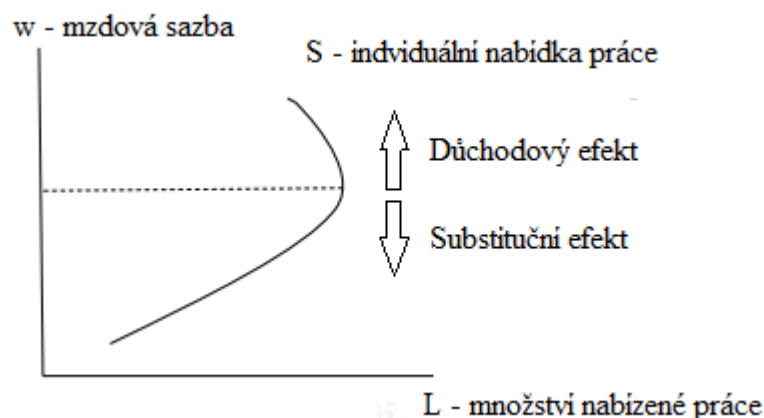
1.3.1 Substituční efekt

U substitučního efektu se jedná o situaci, kdy vyšší mzdy motivují člověka k tomu, aby nabízel více práce. Člověk si za vyšší výdělek může dovolit nakoupit větší množství statků, a na úkor toho, bude upřednostňovat práci před využitím volného času (Kuchař, 2007, Samuelson, Nordhaus, 2010).

1.3.2 Důchodový efekt

Důchodový efekt, popisuje změnu v množství nabízené práce, která plyne ze změny důchodu. Na rozdíl od substitučního efektu působí opačně a vyšší mzdy v tomto případě vedou ke snižování práce, kterou člověk nahrazuje volným časem. Člověk tedy dosáhl dostačující výše důchodu, a tudíž upřednostňuje volný čas před pracovní činností (Brožová, 2018, Samuelson, Nordhaus, 2010).

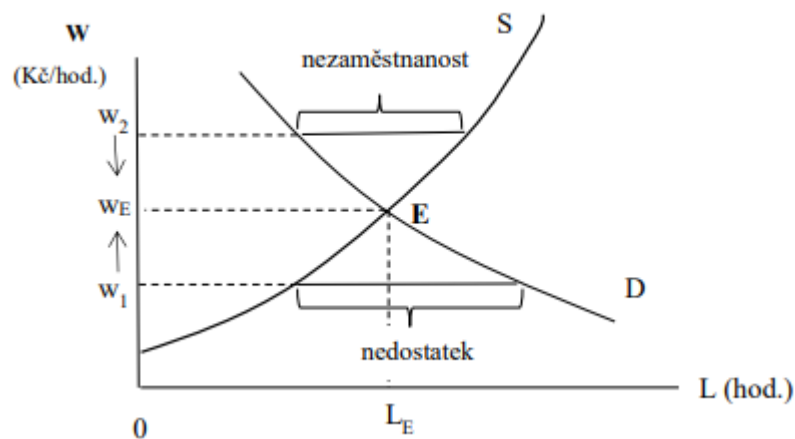
Oba tyto efekty působí na individuální nabídku práce současně, ale proti sobě. Následně záleží na tom, zda převažuje efekt substituční nebo důchodový. Působení těchto dvou efektů můžeme vidět na obrázku (Obrázek 2), který znázorňuje vývoj individuální nabídky. Substituční efekt převažuje při nižších mzdách, kdy nabízené množství roste. Dále v určitém bodu dochází k zakřivení křivky, způsobeno důchodovým efektem, při kterém mzdy stále rostou, ale nabízené množství práce se snižuje (Dohnalová, 2011, Holman, 2016).



Obrázek 2 Křivka individuální nabídky práce (Dohnalová, 2011)

1.4 Rovnováha na trhu práce

Optimální podmínky ve vztahu nabídky a poptávky nastávají při rovnováze na trhu práce. K rovnováze na trhu práce dochází, když domácnosti nabízejí při dané mzdě takové množství práce, kolik chtějí a firmy najímají takový počet zaměstnanců, kolik jich při dané mzdě najmout zamýšlejí. Jinými slovy je to okamžik, kdy se nabídka práce rovná poptávce po práci při rovnovážné mzdové sazbě. Jde o takovou výši mzdové sazby, kdy na trhu práce existuje plná zaměstnanost. To znamená, že firmy najímají právě takové množství práce, jaké je na trhu práce domácnostmi nabízeno. Při plné zaměstnanosti neexistuje tedy cyklická míra nezaměstnanosti ani dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost, poněvadž ten, kdo chce pracovat, tak pracuje (Kuchař, 2007, Dohnalová, 2011).

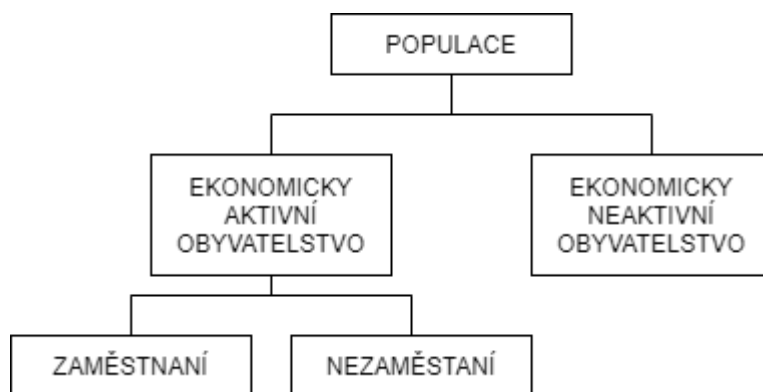


Obrázek 3 Rovnováha na trhu práce (Holman, 2016)

Dle výše uvedeného obrázku (Obrázek 3) je pracovní trh v rovnováze při mzdové sazbě w_E . Při nižší mzdové sazbě (w_1), by na trhu práce vznikl nedostatek pracovních sil. Firmy by vlivem konkurence zvyšovaly mzdu, aby lidi motivovali k tomu nabízet větší množství práce. Naopak vyšší mzda (w_2) by měla za následek přebytek pracovních sil neboli nezaměstnanost. Na trhu práce by bylo hodně lidí, kteří práci hledají, a konkurence mezi nimi by vedla ke snížení mzdy w_2 na úroveň w_E , kdy se poptávaná práce opět rovná nabízené práci. (Holman, 2016).

2 ZAMĚSTNANOST

Při definování pojmů zaměstnanost a nezaměstnanost je nezbytné vycházet z rozdělení populace na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (Nový, Surynek, 2006).



Obrázek 4 Členění populace podle ekonomické aktivity (Liška, 2002)

Ekonomicky aktivní obyvatelé jsou lidé, kteří jsou zapojeni do pracovního procesu, pomocí kterého získávají prostředky pro zajištění vlastní existence či existence svých rodin. Součástí ekonomicky aktivního obyvatelstva jsou zaměstnaní a nezaměstnaní. Za zaměstnané považujeme osoby, které pracují na plný nebo částečný úvazek. Nezaměstnané osoby nepracují, ale aktivně si práci hledají (Nový, Surynek, 2006, Jurečka, 2017).

Ekonomicky neaktivní obyvatelé vůbec neuskutečňují pracovní činnost. Buď pracovat nechtějí, nebo jim to demografické záležitosti či zdravotní problémy nedovolí. Řadí se sem například studenti připravující se na budoucí povolání, ženy v domácnosti, které se starají o malé děti nebo lidé ve starobním či invalidním důchodu (Nový, Surynek, 2006, Jurečka, 2017).

Zaměstnaností tedy rozumíme fakt, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva je schopna prostřednictvím vykonávání pracovní činnosti získat prostředky pro zajištění své existence a uspokojení svých potřeb. Její úroveň je dána poměrem počtu ekonomicky aktivních zaměstnaných obyvatel k celkovému počtu ekonomicky aktivních obyvatel (Nový, Surynek, 2006).

Se zaměstnaností souvisí také pojem zaměstnatelnost. Jedná se o schopnost jedince najít zaměstnání, které odpovídá jeho osobním vlastnostem a zároveň splňuje jisté požadavky trhu

práce. Na trh práce může vstoupit pouze ten, kdo je schopen být zaměstnán. Jestliže tuto schopnost nemá, je nezaměstnatelný (Kuchař, 2007).

2.1 Politika zaměstnanosti

Obecně lze politiku zaměstnanosti chápat jako souhrn opatření, pomocí kterých vnikají podmínky pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Jejím záměrem je nastolení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Na utváření politiky zaměstnanosti se podílí stát, odbory, zaměstnavatelé a zaměstnanci. O organizaci a provádění státní politiky zaměstnanosti se stará Úřad práce České republiky se sídlem v Praze (Brčák, 2018, Duková, 2013).

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na dvě skupiny nástrojů viz tabulka (Tabulka 1).

Tabulka 1 Běžné nástroje politiky zaměstnanosti (Brčák, 2018)

Aktivní politika zaměstnanosti	Pasivní politika zaměstnanosti
Veřejné služby zaměstnanosti (úřady práce, poradenství, agentury apod.)	Podpora v nezaměstnanosti
Příprava a výcvik na práci (např. rekvalifikační kurzy)	Možnost odchodu do předčasného důchodu
Programy pro handicapované osoby, programy pro mladé nezaměstnané a absolventy	
Podpora vytvoření nových pracovních míst (v soukromých firmách, ve veřejných institucích a podpora pro nové podnikatele)	

2.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti představuje soubor těch opatření, které přispívají k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Jejím cílem je tedy snižovat nezaměstnanost, a naopak podpořit zaměstnanost odstraněním bariér pro cílové skupiny populace. V České republice zajišťuje aktivní politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a jednotlivé úřady práce (Brčák, 2018, MVCR, ©2008).

Mezi nástroje, pomocí kterých se uskutečňuje aktivní politika zaměstnanosti, patří především:

- **Rekvalifikace**

Pod pojmem rekvalifikace se rozumí získání vyšší, rozšířené nebo úplně nové kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Je určena pro lidi, kteří se uchází o zaměstnání v době, kdy poptávka po práci neodpovídá nabídce práce. Zajišťuje ji úřad práce, který při výběru rekvalifikačního kurzu bere ohled na dosavadní kvalifikaci, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti uchazeče. Uchazeči o práci pomocí rekvalifikace nabydou nové znalosti a praktické dovednosti a umožňují jim uplatnit se ve vhodném zaměstnání. Do rekvalifikace se nezahrnuje řádné studium na středních ani vysokých školách (Václavíková, 2009, Duková, 2013).

- **Investiční pobídky**

Investiční pobídka je hmotná podpora poskytována zaměstnavatelům za účelem vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení zaměstnanců. Nejčastější podobou investiční pobídky je sleva na dani z příjmu, nebo v některých případech i dotace. Investiční pobídka je poskytnuta, pokud zaměstnavatel vytvořil nová pracovní místa, tam kde je průměrná míra nezaměstnanosti a je poskytována dle zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách (Václavíková, 2009).

- **Veřejně prospěšné práce**

U veřejně prospěšných prací je charakteristické časové omezení pracovních příležitostí po dobu nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Slouží zejména pro dlouhodobě nezaměstnané nebo obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Tyto pracovní příležitosti poskytuje zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce, který za vytvoření veřejně prospěšných prací nabízí zaměstnavatelům příspěvky až do výše skutečných vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance včetně pojistného. (Václavíková, 2009, zákon č. 435/2004 Sb., § 112, 2004).

Náplní práce musí být činnost, která je veřejně prospěšná. Veřejně prospěšné práce většinou spočívají v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě budov a dalších podobných činnostech ve prospěch obcí, státu nebo jiných veřejných institucí (Václavíková, 2009, zákon č. 435/2004 Sb., § 112, 2004).

- **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa jsou vytvářena většinou zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání evidovaní na úřadu práce, kterým nelze sehnat práci jiným způsobem. Obdobně jako u veřejně prospěšných prací jsou tato pracovní místa zřizována na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce a také jsou dotovaná státem. Jde o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, pomocí kterého mohou úřady práce podporovat zaměstnanost ve svém regionu (Václavíková, 2009).

- **Příspěvek na zapracování**

Úřad práce poskytuje příspěvek na zapracování zaměstnavateli, jestliže přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je potřeba věnovat více péče při zprostředkování zaměstnání. Je poskytován na základě dohody a může být čerpán nejdéle po dobu tří měsíců (Václavíková, 2009).

- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Tento příspěvek je určen zaměstnavatelům, kteří při přechodu na nový výrobní program nemohou zajistit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Jedná se o změnu ve výrobním procesu nebo poskytování služeb, při nichž dochází k podstatným technologickým změnám. Měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance může dosahovat maximálně polovinu minimální mzdy a lze ho uplatňovat nejdéle po dobu 6 měsíců (Duková, 2013).

Kromě výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je její součástí také podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poradentství zajišťováno jednotlivými úřady práce, které nabízejí pomoc při výběru povolání či během zprostředkování zaměstnání nebo cílené programy, které slouží k řešení problémů v oblasti zaměstnanosti např. program pro podporu vytváření nových pracovních míst v těch regionech, které jsou nejvíce postižené nezaměstnaností (Václavíková, 2009).

2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Tento typ politiky je založen na vytváření přijatelných sociálních podmínek zejména pro dočasně nezaměstnané za účelem snížení sociálních a také ekonomických dopadů nezaměstnanosti nejen na jednotlivce nýbrž na celou společnost. Pasivní politika zaměstnanosti je nutností, avšak příliš velkorysé podmínky ve formě podpor v nezaměstnanosti mohou mít demotivující dopad na nezaměstnané. Jelikož by pro ně byla

výše podpory dostačujícím příjmem, snižoval by se jejich zájem hledat si aktivně nové zaměstnání (Brčák, 2018).

- **Podpora v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti je pravidelná měsíční dávka, která má člověku finančně pomoci v době, kdy nemá zaměstnání. Dle zákona č. 435/2004 Sb., § 39 má na ni nárok občan, který byl v uplynulých dvou letech zaměstnán alespoň 12 měsíců a požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u níž je veden. Zároveň musí uchazeč splňovat podmínku, že není poživitelem starobního důchodu.

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, jestliže před zařazením do evidence úřadu práce uchazeč vykonával samostatnou výdělečnou činnost. Délka období, po které nezaměstnaný může pobírat podporu v nezaměstnanosti se odvíjí podle jeho věku (zákon č. 435/2004 Sb., § 50, 2004).

2.2 Míra zaměstnanosti

„Míra zaměstnanosti neboli podíl obyvatel v produktivním věku, kteří mají zaměstnání je považován za zásadní sociální ukazatel při zkoumání na trhu práce.“ Existuje míra zaměstnanosti, kde se provádí srovnání s celkovou populací v produktivním věku, tedy 15 až 64 let, ale také míra zaměstnanosti, která se počítá pro konkrétní skupinu například pro jednotlivá pohlaví nebo pro určitou zeměpisnou oblast (Dušek, 2016, Glossary: Employment rate, ©2020).

Při výpočtu míry zaměstnanosti se hodnoty nad 70 procent považují za důkaz zdravého trhu práce, zatímco cokoli pod 50 procent je pro trh práce negativním jevem. Obecně se má za to, že vysoká míra zaměstnanosti má pozitivní dopad na hrubý domácí produkt dané země (What is Employment Rate?, ©2021)

3 NEZAMĚSTNANOST

„Nezaměstnanost je negativním jevem, který působí na celkový ekonomický vývoj krajiny (Dušek, 2016)“. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka práce je vyšší než poptávka po práci. Zvyšuje se počet volných pracovních míst a firmy nemají dostatek zaměstnanců ke splnění svých zakázek nebo získání nových odběratelů, to znamená, že nezaměstnanost roste. Pro ekonomiku je růst nezaměstnanosti značně nevýhodný. Naopak pokud se ekonomice daří, firmy zvyšují objem výroby a nájímají další zaměstnance. V této etapě nezaměstnanost klesá (Brožová, 2018).

Na trhu práce neexistuje nulová nezaměstnanost. Je to z toho důvodu, že lidé se stěhují, hledají lepší zaměstnání, opouštějí trh práce a zase do něj vstupují, takže určitou dobu, než si najdou nové zaměstnání, zůstávají nezaměstnaní (Brožová, 2018).

Z makroekonomického pohledu se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, to znamená věk od ukončení povinné školní docházky po odchod do důchodu. Za nezaměstnaného se považuje ten, kdo nemá zaměstnání, je schopen pracovat a aktivně si práci hledá. Aktivně si hledat práci znamená být registrován jako nezaměstnaný na úřadu práce, pravidelně se tam dostavovat a být schopen v co nejkratší době do práce nastoupit (Brožová, 2018, Jurečka, 2017).

Do registrované nezaměstnanosti se neřadí zaměstnanci, kteří pracují na zkrácený úvazek, i když by chtěli pracovat na plný úvazek. Mnoho lidí, kteří jsou nezaměstnaní krátkodobě se na úřad práce ani nehlásí. Zároveň jsou z evidence úřadu práce vyřazení ti, kteří jsou nezaměstnaní dlouhodobě a ztratili již nárok na podporu v nezaměstnanosti. Dále nejsou v evidenci nezaměstnaných lidé, kteří ztratili naději, že zaměstnání najdou a v důsledku toho ji přestali hledat. Z tohoto důvodu může být skutečná nezaměstnanost vyšší než registrovaná. Na druhou stranu se na úřadech práce registrují ti, kteří práci vůbec nehledají, pracovat nechtějí a žijí pouze ze sociální podpory. To způsobuje nadhodnocení registrované nezaměstnanosti, jelikož tito lidé nepředstavují skutečnou nabídku práce (Brožová, 2018).

3.1 Míra nezaměstnanosti

Nejčastějším ukazatelem používaným k vyjádření nezaměstnanosti je **obecná míra nezaměstnanosti**, která se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.

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

kde u je míra nezaměstnanosti, vyjádřena v %,

U je počet nezaměstnaných a,

L je počet zaměstnaných (Brožová, 2018).

Míra nezaměstnanosti může být určena nejen průměrně pro celý stát, ale také pro jednotlivé kraje nebo okresy. Při podrobnějším průzkumu trhu práce se provádí míra nezaměstnanosti pro jednotlivé skupiny obyvatelstva, například podle pohlaví, věkového rozhraní, nejvýše dosaženého vzdělání a podobně (Jurečka, 2017).

V České republice je míra nezaměstnanosti zjišťována Českým statistickým úřadem, který provádí průzkum u přibližně 25 000 domácností zvaný jako *Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)*. Kromě znázornění situace národního trhu práce slouží míra nezaměstnanosti také pro mezinárodní srovnání (Jurečka, 2017).

3.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti patří mezi nejdůležitější ukazatele popisující trh práce. Nastává v situaci dlouhodobé rovnováhy, kdy počet lidí, kteří práci ztratí je stejný jako počet lidí, kteří práci najdou. Ekonomika tedy operuje na úrovni potencionálního produktu. V tomto stavu země optimálně využívá své zdroje a pokud nějaká nezaměstnanost existuje, tak se jedná o nezaměstnanost dobrovolnou. Za součást přirozené míry nezaměstnanosti se považuje frikční a strukturální nezaměstnanost (Jurečka, 2017).

Přirozená míra nezaměstnanosti je také často definována jako míra nezaměstnanosti, při které je inflace stabilní a nedochází k jejímu urychlení. Je to proto, že v dlouhém období agregátní poptávka neovlivňuje ani zaměstnanost, ani produkt (Brčák, 2018).

Každá země má jinou přirozenou míru nezaměstnanosti a také její výše se v dané zemi mění v čase. Její velikost ovlivňuje celá řada faktorů. Mezi ně patří například čas, potřebný pro hledání zaměstnání, nepružnost nominálních mezd nebo demografická skladba obyvatelstva země (Brčák, 2018).

3.2 Druhy nezaměstnanosti

Druhů nezaměstnanosti existuje několik a dají se třídit na základě více kritérií, a to například podle délky trvání, dobrovolnosti, nebo podle příčiny vzniku nezaměstnanosti (Brčák, 2018).

3.2.1 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Délka trvání nezaměstnanosti je důležitým faktorem při hodnocení údajů o nezaměstnanosti v dané ekonomice. Z tohoto hlediska rozlišujeme nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou (Jurečka, 2017).

Hovoříme-li o **krátkodobé nezaměstnanosti**, bavíme se o krátkodobém stavu v rozmezí několika týdnů. Pro ekonomiku nepředstavuje krátkodobá nezaměstnanost závažný problém. Avšak pro osoby, jichž se tento typ nezaměstnanosti týká, může představovat značnou psychologickou a ekonomickou zátěž. Proto je nutné chápat tento typ nezaměstnanosti jako sice nepříznivý, ale zároveň nevyhnutelný jev (Jurečka, 2017).

Dlouhodobá nezaměstnanost již představuje skutečný problém. Délka jejího trvání bývá obvykle delší než jeden rok. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážný sociální dopad. Může dostat člověka do existenčních potíží a připravit ho o kvalifikaci či sebeúctu. Příčinou tohoto typu nezaměstnanosti mohou být štědré podpory v nezaměstnanosti, díky kterým si nezaměstnaní zvyknou na život bez práce a na skromnější, ale pohodlnější živobytí (Holman, 2016).

3.2.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy je nezaměstnaný ochoten pracovat, avšak za vyšší mzdu, než která na trhu práce převažuje. V důsledku toho nemůže práci najít. Výše a délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti záleží na alternativních příležitostech nezaměstnaných. Velmi často využívanou alternativní příležitostí je podpora v nezaměstnanosti. Dobrovolně nezaměstnaní tedy pobírají sociální dávky a mezitím čekají, až jim úřad práce najde práci, za mzdu, která jim vyhovuje. Nabídky práce za nižší mzdu odmítají, nebo z daného zaměstnání po krátkém čase odchází (Holman, 2016, Brožová 2018).

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří hledají práci, za mzdu, která má na trhu práce převahu, nebo takovou mzdu, která je dokonce nižší, avšak nemohou práci vůbec sehnat. Nedobrovolnou nezaměstnanost způsobují překážky, které brání poklesu mezd. Jedná se zejména o odbory prosazující vysoké mzdy. Kdyby mzdy poklesly alespoň na úroveň tržní rovnováhy, nezaměstnanost by se snížila. Pro člověka má nedobrovolná nezaměstnanost

horší dopad než dobrovolná nezaměstnanost. Postihuje totiž lidi, kteří nemají příliš alternativních příležitostí a případná rekvalifikace či změna profese je pro ně obtížná (Holman, 2016, Brožová, 2018).

3.2.3 Frikční nezaměstnanost

Lidé, kteří jsou dočasně nezaměstnaní, protože opustili předchozí zaměstnání a po nějakou dobu hledají novou práci, spadají do frikční nezaměstnanosti. Tok informací o uchazečích a volných pracovních místech je nedokonalý. Uchazeči o práci mají odlišné preference a jelikož i firmy mají různé požadavky a nabízejí různou mzdu, tak hledání vhodného zaměstnání zabere určitý čas. Lidé totiž nemusí přijmout první nabídku zaměstnání, kterou dostanou. Jedná se tedy o krátkodobou, přechodnou nezaměstnanost a pokládá se za součást přirozené míry nezaměstnanosti. Délka frikční nezaměstnanosti záleží na tom, jak rychle a efektivně lidé obsazují volná pracovní místa, obvykle trvá v průměru okolo tří měsíců (Brožová, 2018, Mankiw, 2019).

3.2.4 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je krátkodobého charakteru a taktéž je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Je způsobena změnami struktury ekonomiky, které probíhají neustále, a zatímco některá odvětví se zmenšují, jiná naopak expandují. To způsobuje pokles poptávky po profesích v zmenšujícím se odvětví, ale naopak nárůst poptávky po profesích v expandujícím odvětví. Vzniká tak strukturální nesoulad po kvalifikační či regionální stránce. Jako východisko tohoto problému se nabízí určitá forma rekvalifikace pracovníků nebo jejich přesun do jiného regionu, ve kterém je po nich poptávka (Holman, 2016, Brčák, 2018).

3.2.5 Cyklická nezaměstnanost

Jak již název napovídá cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářskými cykly. Příčinou tohoto druhu nezaměstnanosti je cyklický pohyb ekonomiky. Pokud se ekonomika nachází ve fázi recese dochází k poklesu agregátní poptávky, což souvisí se snížením celkového počtu pracovních míst. Zaměstnavatelé propouštějí a nezaměstnanost postihuje veškerá odvětví. Proto lidé, kteří jsou propuštěni v jednom odvětví nemohou najít zaměstnání jinde, neboť poptávka po práci klesá všude a zasahuje téměř do všech profesí. Nová pracovní místa se vytvoří až s přechodem ekonomiky z recese do expanze, do té doby musejí pracovníci

počkat. Na rozdíl od frikční a strukturální nezaměstnanosti tento druh již nespadá do přirozené míry nezaměstnanosti (Brožová, 2018).

3.2.6 Sezonní nezaměstnanost

Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku střídání ročních období se označuje jako sezonní nezaměstnanost. Sezonní zaměstnanci se potýkají s pravidelnou nezaměstnaností, během které se evidují na úřady práce a pobírají finanční podporu. Tito zaměstnanci jsou tedy pravidelně propouštěni na určité období kvůli:

- nepravidelné produkci, která se odvíjí na počasí,
- zboží a službám, po kterých je poptávka jen určitou sezónu, např. v létě či zimě, o Vánocích nebo Velikonocích (Václavíková, 2009).

Mezi odvětví typické pro sezonní nezaměstnanost patří stavebnictví, zemědělství nebo cestovní ruch. Patří do frikční nezaměstnanosti, takže je rovněž součástí přirozené míry nezaměstnanosti (Brčák, 2018).

3.3 Dopady nezaměstnanosti

Práce má důležitou roli v důstojné existenci člověka. Kromě materiálního užitku mu přináší také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Náhlá ztráta práce je tedy velkým zásahem do života každého jedince a pro řadu lidí může být dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem (Buchtová, 2013).

Z dlouhodobého hlediska je nezaměstnanost vnímána jako vážný problém, který se projevuje nesprávným fungováním tržního systému. To si sebou nese řadu dopadů, které negativně ovlivňují nejen ekonomické, ale také sociální a politické prostředí. Tyto dopady lze hodnotit z pohledu jedince nebo společnosti jako celku. Stát se negativním dopadům nezaměstnanosti snaží předcházet politikou zaměstnanosti (Jurečka, 2017).

3.3.1 Ekonomické dopady

Mezi ekonomické dopady nezaměstnanosti patří:

- Ztráta produkce,
- Ztráta kvalifikace zaměstnanců,
- Vyšší výdaje státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti,

- Nižší daňové příjmy (Brčák, 2018).

Jestliže je vysoká nezaměstnanost, dochází k tomu, že země nevyrobí dostatečné množství statků a služeb, protože velká část výrobního faktoru práce není využita. Ekonomika tedy nedosahuje svého potenciálního produktu což se projevuje snížením či **ztrátou produkce** (Jurečka, 2017, Brčák, 2018).

Při dlouhodobé nezaměstnanosti dochází také ke **ztrátě kvalifikace zaměstnanců**. Lidský kapitál je jeden ze zdrojů, který se podílí na ekonomickém růstu, a proto je řazen mezi negativní ekonomické dopady. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé ztrácejí zkušenosti, schopnosti i znalosti, které si díky práci udržovali. Jejich výkonost pak po nástupu do nového zaměstnání není tak vysoká jako byla před opuštěním jejich předchozího zaměstnání (Brčák, 2018, Jurečka, 2017).

Dalším problémem, vyvolaný nezaměstnaností jsou **vyšší výdaje státního rozpočtu**. Při vyšší nezaměstnanosti je stát nucen vyplácet podpory v nezaměstnanosti osobám, které přišly o zaměstnání a mají na ni nárok. S čímž souvisí i příjmová stránka státního rozpočtu, která je taktéž negativně ovlivňována. **Daňové příjmy** státního rozpočtu se snižují, jelikož stát přichází o daně z příjmu nezaměstnaných osob. V důsledku toho jsou nižší také odvody na příspěvky na sociální politiku a veřejné zdravotní pojištění (Brčák, 2018, Jurečka, 2017).

3.3.2 Sociální dopady

Většina lidí nebere práci pouze jako nutný životní úděl, se kterým se musí smířit, ale pracuje, protože jim to přináší radost a uspokojení. Nedobrovolné vyřazení práce může pro člověka představovat značnou psychickou zátěž, která se pak negativně projevuje na jeho zdravotním stavu a také společenských, rodinných a osobních vztazích (Buchtová, 2013).

Podle mnoha studií je prokázáno, že existuje závislost mezi délkou trvání nezaměstnanosti a **zhoršením zdravotního stavu** člověka, a to jak fyzického, tak duševního. Zejména u dlouhodobě nezaměstnaných osob je vyšší riziko, že podlehnou smutku, depresím, úzkostem či pocitům psychické nepohody. Pro lidi, kteří se orientují ve svém životě obzvláště na kariéru, může náhlá ztráta zaměstnání způsobit také ztrátu smyslu jejich života. Lidé pak přestanou věřit v jejich profesní i osobní schopnosti a dovednosti, což vede ke ztrátě sebeúcty a podlomenému sebevědomí (Jurečka, 2017, Buchtová, 2013).

Dlouhodobá ztráta práce se také negativně podílí na **vztazích mezi jednotlivými členy rodiny**. Nezaměstnaný člen rodiny většinou vždy ovlivní celkový rodinný rozpočet a tím i

jejich rodinné soužití. V rodinách dochází ke změnám v jejich osobních vztazích, změnám v postavení nebo změnám v rozdělení domácích prací. Pokud zaměstnání ztratí například otec, dojde ke snížení jeho postavení v rodině, a to může mít vážný psychologický dopad u ostatních členů rodiny, zvláště u dětí, které otce vnímají jako autoritu (Buchtová, 2013).

Při ztrátě pracovního místa přichází člověk o společenské kontakty a společenskou důstojnost, která plyne z jeho společenského postavení. Nezaměstnaný ztrácí společenský kontakt se zaměstnanými, ale i nezaměstnanými, jelikož to v nich vyvolává pocit psychické nepohody. V důsledku toho může dlouhodobá nezaměstnanost vést k úplné **sociální izolaci** (Brožová, 2018).

Kromě společenských kontaktů nezaměstnaný přichází o významný zdroj finančních prostředků. Limitované finanční možnosti člověka vedou ke **snížení celkové životní úrovně** a strádání, že není schopen nakoupit a spotřebovávat takové množství statků a služeb jaké si mohl nakoupit a spotřebovávat v době, kdy byl zaměstnaný (Brožová, 2018).

S poklesem životní úrovně bývá zaznamenán také nárůst patologických jevů ve společnosti. Zvyšuje se počet trestných činů, díky kterým se nezaměstnaní pokoušejí získat finanční prostředky, aby si udrželi jejich stávající životní úroveň. **Nárůst kriminality** zvyšuje výdaje ve státním rozpočtu, které slouží k zajištění policejních či vězeňských služeb, soudnictví a podobně. Dále se u nezaměstnaných osob vyskytuje zvýšená konzumace alkoholu, nikotinu a drog, vyšší spotřeba léků a také větší počet sebevražedných pokusů (Jurečka, 2017, Buchtová, 2013).

3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce záleží na mnoha faktorech. Rozhodující je například věk, zdravotní stav, pohlaví, úroveň dosaženého vzdělání, osobnostní předpoklady, či příslušnost k etnické skupině. Na základě těchto vlastností mohou být z trhu práce vyčleněny skupiny lidí, u nichž je vyšší riziko neúspěchu při hledání zaměstnání a kteří se potýkají s dlouhodobou nezaměstnaností (Buchtová, 2013).

Příslušníci rizikových skupin se také setkávají s rizikem opakované nezaměstnanosti. Uplatnění získávají spíše na sekundárním trhu, kde jsou platově méně ohodnoceni a jejich budoucnost není jistá. U většiny z nich je vysoká pravděpodobnost, že nenajdou žádné placené zaměstnání, jelikož nesplňují určité požadavky. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což je potvrzeno zkušeností skoro ze všech průmyslově vyspělých

zemí. Na uvedení rizikových skupin na trh práce je zaměřena politika zaměstnanosti (Buchtová, 2013).

Následující odstavce se věnují těm skupinám, které jsou nezaměstnaností postiženy nejvíce. Jedná se o mladé lidi či naopak osoby v předdůchodovém věku, některé skupiny žen, zdravotně postižené lidi, lidi s nízkým vzděláním a také romské etnikum (Kuchař, 2007).

3.4.1 Mladší věkové skupiny do 30 let

Značně znevýhodněnou skupinou, ucházející se o zaměstnání jsou absolventi středních a vysokých škol. Důvodem, proč patří mezi rizikové skupiny nezaměstnaných je, že tito lidé po ukončení studia nemají žádné praktické zkušenosti a základní pracovní návyky. Taktéž je pro ně náročné nějakou praxi získat a vylepšit si tím svou pozici na trhu práce, jelikož o ně zaměstnavatelé nejeví zájem. Pokud tito lidé zůstanou bez práce delší dobu, nemusí být schopni pracovat ani v dospělosti nebo se mohou chytout pracovní příležitosti, která pro ně nemusí být zcela výhodná. To by však mělo dlouhodobé následky nejen pro jedince samotného, ale pro celou společnost. Jako řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a snahy zařazení mladých osob na trh práce se nabízí poskytnout mladistvým a absolventům různé rekvalifikační, jazykové či motivační kurzy (Buchtová, 2013, Václavíková, 2009).

3.4.2 Starší lidé

Na druhé straně oproti mladším věkovým skupinám stojí osoby v předdůchodovém věku. Ti jsou také vystaveni problémům na trhu práce, ale jejich obavy se trochu liší. Na rozdíl od absolventů škol je netrápí jak a kde sehnat zaměstnání, ale jak si ho co nejdéle udržet. Ve srovnání s mladými osobami jsou pro zaměstnavatele starší lidé horší „investice“. Čím je člověk starší, tím je pro něj obtížnější vyjít ze zažitého stereotypu a přizpůsobovat se novým životním situacím. Také se u lidí ve starším věku častěji vyskytují zdravotní problémy (Kuchař, 2007, Buchtová, 2013).

Ve snaze udržet si zaměstnání si starší lidé více hlídají své chování a jednání, a nevytvářejí situace, které by mohly vést k negativnímu hodnocení od okolí. To se ale projeví na jejich kreativě v pracovním zapojení, která se bude vzhledem k přehnané opatrnosti snižovat. Člověk se uzavírá do své práce s pocity sebelítosti, neuspokojení a nevyužití (Buchtová, 2013).

Podle Buchtové (2013) by možným východiskem pro nezaměstnaného člověka ve starším věku mohlo být podnikání, které by vedlo k tomu, že by člověk znovu získal kontrolu nad svým vlastním osudem.

3.4.3 Ženy

Další skupinou, která je vystavena většímu riziku na trhu práce jsou ženy. Neplatí to ovšem pro všechny ženy, ale zejména ty, které jsou po návratu z mateřské dovolené. U matek s malými dětmi jsou zpravidla zaznamenány častější pracovní absence, čímž narušují plynulost pracovního procesu. Kromě častých absencí se ženy po mateřské dovolené potýkají s problémem seberealizace, jelikož jejich sebedůvěra bývá většinou menší. Několikaletá absence na trhu práce má za následek ztrátu profesních znalostí a pracovních zkušeností, což je také staví do značné nevýhody. Proto zaměstnavatelé často upřednostňují mužskou pracovní sílu, která není zatížena péčí o domácnost a která je ochotná pracovat ve vícesměnném provozu (Kuchař, 2007, Buchtová, 2013).

3.4.4 Zdravotně postižení lidé

S nalezením vhodného pracovního uplatnění mají výrazný problém rovněž lidé se zdravotním postižením. Je to dáno tím, že je čím dál tím víc kladen důraz na produktivitu práce a výkon a těmto lidem se snižuje šance se na trhu práce uplatnit. Doba, po kterou jsou zdravotně postižené osoby evidovány na úřadu práce několikanásobně převyšuje dobu, po kterou tam jsou evidováni zdraví lidé. Lidé se změněnou pracovní schopností trápí kromě ekonomických, sociálních a psychických potíží, také ztráta smyslu života a potíže spojené s pocitem lidské důstojnosti. Mnohdy se mohou ocitnout v bezvýchodné životní situaci, kdy následně zůstanou v péči svých rodinných příslušníků. Ochotu zaměstnávat lidi se zdravotním postižením zvyšuje stát prostřednictvím podpory, kterou poskytuje zaměstnavatelům (Buchtová, 2013, Kuchař, 2007).

3.4.5 Lidé bez kvalifikace

Pokud se má někdo obávat ztráty zaměstnání jsou to právě lidé s nejnižší či dokonce žádnou kvalifikací. Týká se to zejména mladých lidí, s obtížnou vzdělavatelností, kteří vůbec nejeví zájem o zaměstnání. Patří sem například alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení či sociálně nepřizpůsobiví lidé. Při hledání práce hraje úroveň kvalifikace rozhodující roli. Čím více dovedností pracovník umí tím větší možnost volby představuje jak pro sebe samotného, tak i pro zaměstnavatele. Pracovníky s nízkou kvalifikací budou

postupně nahrazení úspornějšími stroji a ze strany zaměstnavatele o ně nebude zájem (Buchtová, 2013).

3.4.6 Romské etnikum

V předchozím bodě je již uvedeno, že úroveň kvalifikace hraje rozhodující roli při získání zaměstnání. Proto je i Romské etnikum zařazeno mezi rizikové skupiny na trhu práce. Většina Romů totiž dokončí pouze základní vzdělání a ve studiu dále nepokračují, přičemž převážná část této populace není schopna ukončit ani základní vzdělání. Dalšími možnými příčinami, které vedou k neuplatnění Romů na trhu práce je neodpovídající pracovní morálka, návyk na příjem sociálních dávek nebo jejich nezájem o zaměstnání. Romská pracovní síla bývá také nahrazena levnější zahraniční pracovní silou, což vede k prohloubení problémů při jejich uplatnění na trhu práce. Zlepšení nelze očekávat ani při aplikování programů aktivní politiky zaměstnanosti, jelikož pracovní místa pro nekvalifikovanou pracovní sílu ubývají (Kuchař, 2007).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA OKRESU FRÝDEK-MÍSTEK

Okres Frýdek-Místek se nachází v nejvýchodnější části České republiky a spadá do Moravskoslezského kraje. Ze severovýchodní a východní strany tvoří státní hranici s Polskou republikou, na jihovýchodě sousedí se Slovenskou republikou, a dále hraničí s okresy Ostrava-město, Nový Jičín, Karviná a Vsetín. Celkově se okres Frýdek-Místek rozprostírá na ploše 1208 km², která z něj dělá druhý největší okres v Moravskoslezském kraji. Co se týče hustoty zalidnění, tak v Moravskoslezském kraji zaujímá třetí místo s počtem obyvatel přesahující 214 000 (viz Tabulka 2) (Charakteristika okresu Frýdek-Místek, 2020).

Tabulka 2 Demografické údaje okresu Frýdek-Místek (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, 2020)

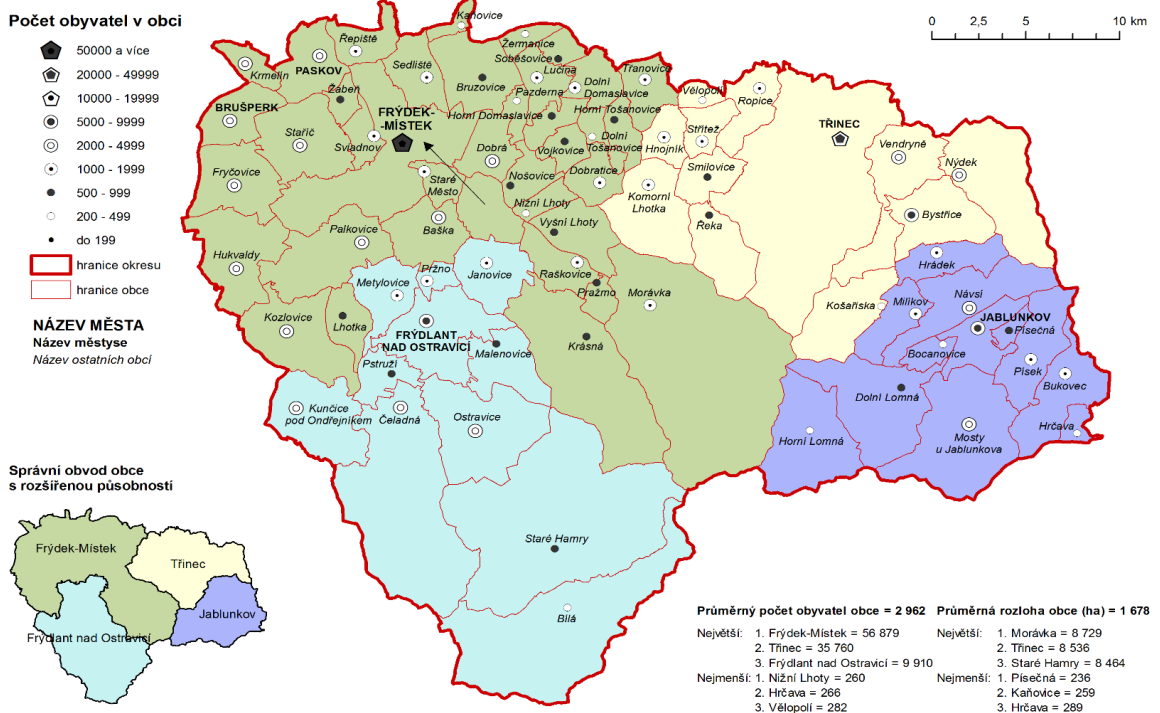
Okres Frýdek-Místek	Muži	Ženy	Celkem
Počet obyvatel	105 788	108 799	214 587
Průměrný věk	41,1	44,0	42,6

Pod okres Frýdek-Místek spadá dohromady 72 obcí, z toho 6 z nich disponuje statusem města. Jedná se o města Frýdek – Místek, Třinec, Frýdlant nad Ostravicí, Jablunkov, Brušperk a Paskov.

Na hospodářství, zaměstnanost, ekonomickou situaci a současnou strukturu okresu Frýdek-Místek má velký vliv jeho předchozí dlouhodobý historický vývoj. Okres se vždy vyznačoval zemědělsko-průmyslovým charakterem, kdy průmysl značně převažoval. V 90. letech se utlumil těžký průmysl, kdy se zastavila těžba na dolech Paskov a Staříč a omezila se výroba hutních podniků. V té době narůstala nezaměstnanost. Avšak díky své geografické poloze, dobré dostupnosti krajského města a výstavby mnoha průmyslových podniků na nově vytvořených průmyslových zónách se v okrese snížil podíl nezaměstnaných osob (k 31.12. 2019) pod úroveň České republiky a v rámci Moravskoslezského kraje dosáhl na druhou nejnižší nezaměstnanost (Charakteristika okresu Frýdek-Místek, 2020).

Z hlediska trhu práce lze okres Frýdek-Místek rozdělit do čtyř regionů: Frýdecko-Místecko, Třinecko, Jablunkovsko a Frýdlantsko.

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU FRÝDEK-MÍSTEK - STAV K 1.1.2016



Obrázek 5 Administrativní rozdělení okresu Frýdek-Místek (ČSÚ, 2020)

Frýdecko-Místecko

Je největším regionem ať už rozlohou nebo počtem obyvatel. Na rozdíl od ostatních regionů má Frýdecko-Místecko příznivější polohu. Rozkládá se převážně v mírné pahorkatině a hornaté jsou v podstatě pouze okrajové části, které zasahují na Beskydské území. Výhodou také je, že má nejlépe vybudovanou infrastrukturu a dopravní spojení s okolními okresy je na docela dobré úrovni. Na území tohoto regionu se nachází prakticky veškerá odvětví. Největší firmou na Frýdecko-Místecku je společnost, zabývající se automobilovým průmyslem Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. se sídlem v Nošovicích (Zpráva o situaci na trhu práce, 2018).

Třinecko

Tento region se počtem obyvatel řadí na druhé místo v okrese Frýdek-Místek. Třinecko sousedí s Polskou republikou. Zahrnuje celkem 11 obcí a 1 město. Většina zaměstnavatelských subjektů je zde koncentrována právě do města Třince. Pro Třinecko je typický zejména hutnický průmysl, což napovídá tomu, že nejvýznamnějším zaměstnavatelem v tomto regionu je český výrobce ocelových válcových výrobků Třinecké železářny a.s. (Zpráva o situaci na trhu práce, 2018, Průmysl, ©2021).

Jablunkovsko

Region Jablunkovsko je nejvýchodněji položené území České republiky, tvoří státní hranici s Polskou republikou a Slovenskou republikou. Stejně jako Třinecko zahrnuje také 11 obcí a 1 město, ale počtem obyvatel je o polovinu menší. Převážnou část jeho území tvoří lesy a zemědělsky jde o podhorské oblasti, které nejsou vhodné pro intenzivní zemědělskou výrobu (Zpráva o situaci na trhu práce, 2018).

Frýdlantsko

Frýdlantsko hraničí se Slovenskou republikou a skládá se celkem z 10 obcí a 1 města. Z velké části je zalesněný a podstatně zasahuje do pohoří Beskyd. Na jeho území se vyskytuje vodní nádrž Šance, která je největší zásobárnou pitné vody pro okres Frýdek-Místek. Proto není možné v části tohoto území rozvíjet investiční aktivity z důvodu ochranných pásem. Většina zaměstnavatelských subjektů tohoto regionu se vyskytuje ve městě Frýdlant nad Ostravicí (Zpráva o situaci na trhu práce, 2018).

5 PANDEMIE COVIDU-19

Pandemie Covidu-19 je stále probíhající epidemie virové choroby Covid-19, která je způsobena nově objeveným koronavirem SARS-CoV-2. Poprvé se Covid-19 objevil ve střední Číně ve městě Wu-chan koncem roku 2019. Následně se toto onemocnění rozšířilo do celého světa. V lednu 2020 byl Světovou zdravotní organizací (WHO) vyhlášen globální stav zdravotní nouze a šíření koronaviru bylo prohlášeno za pandemii (hromadný výskyt infekčního onemocnění zasahující do více kontinentů). V České republice se první případ Covidu-19 objevil 1. března 2020. Aby se zamezilo masivnímu šíření onemocnění, byla státními orgány České republiky zaváděna řada opatření, jako například (SZÚ, 2020):

- omezení volného pohybu osob;
- zakryté dýchací cesty;
- zákaz sportovních, kulturních, náboženských i uměleckých akcí;
- uzavírání obchodů a služeb;
- uzavření základních, středních a vysokých škol;
- uzavření státních hranic a omezení cestování.

5.1 Dopady pandemie Covidu-19 na trh práce

Opatření v boji proti šíření nemoci Covid-19 mají výrazný dopad na trh práce. Pozměnila se struktura nabídky pracovních míst i uchazečů o ně. Pandemie zasáhla mnoho odvětví a oborů. Dopady jsou nejvíce viditelné zejména v odvětví gastronomických služeb, kdy restaurace zaznamenávají obrovské finanční ztráty a mnohé z nich byly donuceny propustit většinu personálu. Podobně jsou na tom i lidé, kteří byli zaměstnání v ubytovacích zařízeních, hotelech a službách spojených s cestovním ruchem nebo v kulturní oblasti (Z číšníka řidičem. Koronavirus výrazně mění trh práce, 2020).

Vliv epidemiologických opatření na trh práce se projevil mimo jiné i poklesem odpracované doby, ke kterému došlo vlivem uzavírek. To se dále promítá na finančním ohodnocení pracovníků. Zejména živnostníci jsou z tohoto hlediska dotčeni nejvíce. Se snížením mzdy se ale potýkají také lidé, kterým byla nařízena karanténa nebo dostali neschopenku. Dále může být pokles příjmů způsoben v souvislosti se zavedením překážek na straně zaměstnavatele (Jak se Covid projevil na trhu práce? Došlo ke snížení počtu odpracovaných hodin i mezd, 2021, Jak se Covid projevil na trhu práce? Došlo ke snížení počtu odpracovaných hodin i mezd, 2021).

Ekonomické zpomalení způsobené pandemií Covidu-19 se sebou přináší nejen existenční ohrožení firem a lidí, ale narůstají sociální problémy a nerovnosti. S ekonomickou recesí roste počet vražd a sebevražd, domácího násilí a řada lidí se dostává do dluhových spirál, a na úkor toho je vystavena exekucím. Domácnosti pak padají na hranici chudoby, či dokonce pod ni (Pandemie výrazně urychlila změny na trhu práce, téměř třetina pozic zanikne, 2021).

Z dlouhodobého hlediska budou dopady tvrdých ekonomických opatření ohrožovat zejména rizikové skupiny. Tedy ženy samoživitelky nebo případně muže samoživitele, osoby pečující o děti do 15 let, osoby se zdravotním postižením, dále osoby, které mají pouze základní vzdělání a mladistvé uchazeče o zaměstnání, zaměstnance nad 50 let a osoby, které bydlí v okrajových částech okresů s omezenou dopravní obslužností (Pandemie výrazně urychlila změny na trhu práce, téměř třetina pozic zanikne, 2021).

Na druhou stranu může být současná situace přínosem do budoucna z hlediska větší dostupnosti flexibilních forem zaměstnání, obzvláště teď často využívaná práce z domova (home office). Častější práce z domova umožňuje zaměstnancům ulehčit kombinování práce a péče o rodinu, tudíž nebudou muset firmy opouštět. To se pozitivně promítne na situaci zaměstnaných žen, které kombinování práce a péči o rodinu řeší častěji než muži (Dopady opatření proti pandemii na ženy a muže na trhu práce, 2020).

Dalším pozitivním dopadem pandemie Covidu-19 je výrazné urychlení nových trendů na pracovním trhu. Urychlila se digitalizace, robotizace a automatizace. Dá se očekávat, že mnoho pracovních pozic v souvislosti se změnami způsobené pandemií Covidu-19 zanikne, ale naproti tomu jich stejný počet zase vznikne. V současné době se na trhu práce objevila řada pozic, které před pár lety ještě nikdo neznal, nebo neexistovaly. Jedná se například o specialisty na sociální sítě nebo učitelé chatbotů, jejichž náplní práce je vytvářet jazyk pomocí počítačového programu, který stimuluje lidskou konverzaci. Mezi další takové pozice patří také analytik velkých dat nebo třeba dálkový on-line učitel (Pandemie výrazně urychlila změny na trhu práce, téměř třetina pozic zanikne, 2021).

6 ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE FRÝDEK-MÍSTEK V OBDOBÍ PANDEMIE COVIDU- 19

Tato část bakalářské práce se zaměřuje na analýzu zaměstnanosti a nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19. Pro tuto analýzu byla zvolena kvantitativní metoda dotazníkového šetření. Tuto metodu jsem zvolila z důvodu potřeby co největšího počtu respondentů, který lze formou dotazníkového šetření získat v poměrně krátkém čase a taktéž se v současné koronavirové situaci jedná o nejvhodnější způsob pro sběr dat.

Dotazník obsahuje celkem 12 otázek a je rozdělen do 3 částí. První část otázek výzkumu je zaměřena na osobní informace respondentů jako jsou pohlaví, věk a vzdělání. Dále jsem si respondenty rozdělila dle jejich aktuálního pracovního stavu, zda jsou zaměstnaní nebo nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně. Podle toho byly každé skupině následně pokládány rozdílné otázky. Druhá část otázek tedy směřovala k zaměstnaným osobám. A třetí část otázek se zaměřovala na osoby nezaměstnané nedobrovolně.

Dotazníkové šetření probíhalo po dobu jednoho měsíce v březnu 2021. Dotazník byl rozeslán a umístěn v online podobě na sociálních sítích. Základním souborem výzkumu jsou zaměstnané i nezaměstnané osoby na území okresu Frýdek-Místek. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 297 respondentů.

6.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Hlavním cílem výzkumu byla snaha zjistit a zhodnotit, jestli, a jakým způsobem ovlivnila pandemie Covidu-19 zaměstnanost a nezaměstnanost v okrese Frýdek-Místek.

V rámci dotazníkového šetření byly na základě hlavního cíle výzkumu stanoveny tyto **výzkumné otázky**:

VO₁: Jaký je aktuální pracovní stav osob v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19?

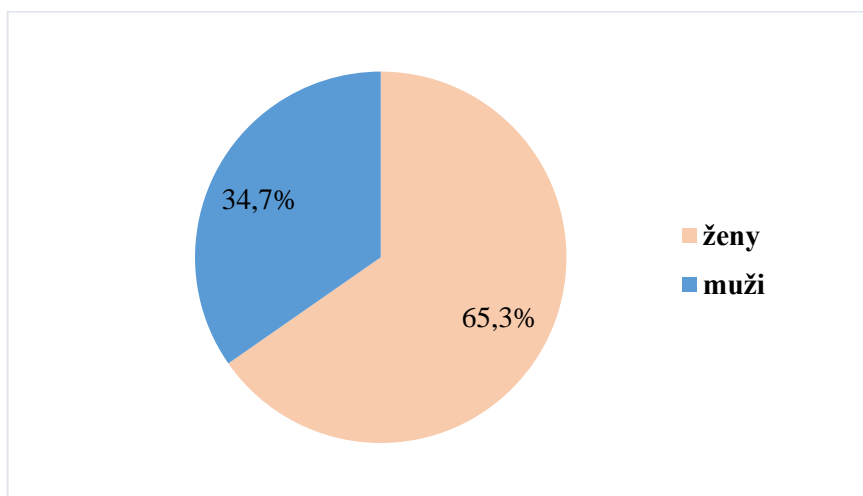
VO₂: Nastaly změny v zaměstnání v období pandemie Covidu-19 u zaměstnaných osob? O jakou změnu šlo nejčastěji?

VO₃: Měla pandemie Covidu-19 vliv na ukončení pracovního poměru?

VO₄: V jakém pracovním zařazení je nejvíce nezaměstnaných osob?

6.2 Výsledky dotazníkového šetření

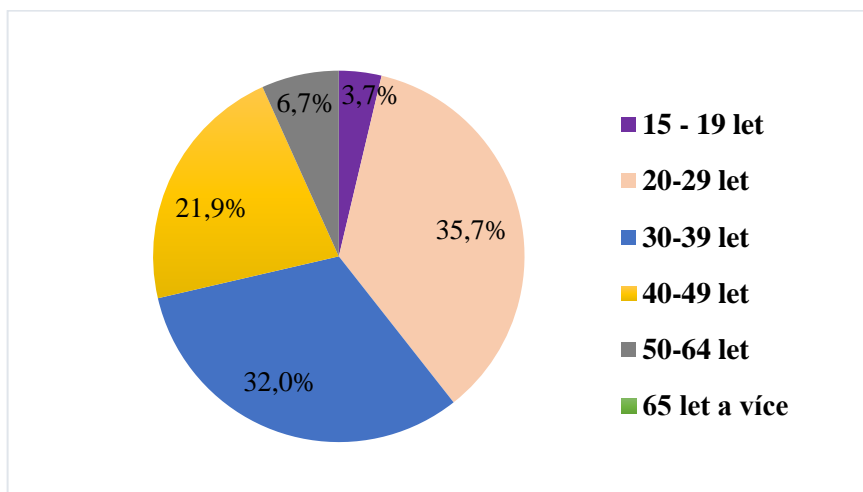
Otázka 1: Jaké je Vaše pohlaví?



Obrázek 6 Zastoupení respondentů dle pohlaví (Vlastní zpracování)

První otázka (viz Obrázek 6) zkoumá zastoupení respondentů dle pohlaví. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 297 osob, z toho 110 žen (65,3 %) a 103 mužů (34,7 %).

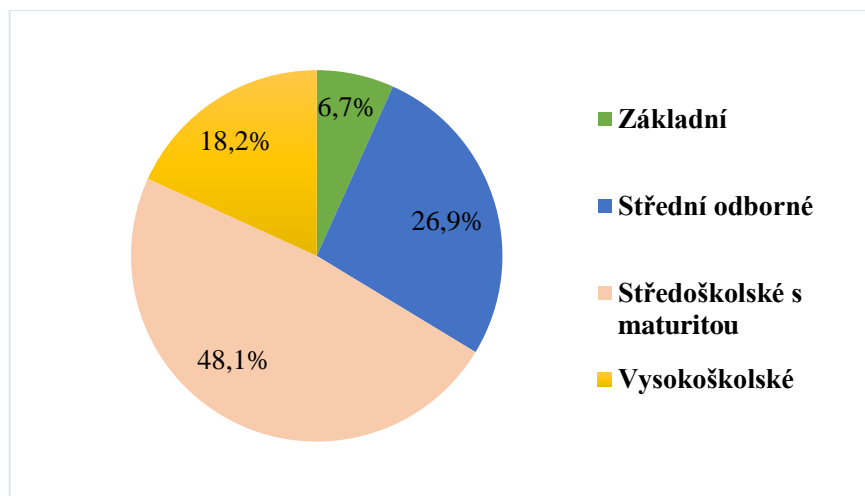
Otázka 2: Kolik Vám je let?



Obrázek 7 Věková struktura respondentů (Vlastní zpracování)

Obrázek 7 zobrazuje strukturu respondentů podle věku. Nejpočetnější skupinou respondentů jsou osoby ve věku 20-29 let, tj. 106 respondentů (35,7 %). Srovnatelná byla také skupina respondentů ve věku 30-39 let, kde odpovědělo 95 respondentů (32,0 %). Naopak početně nejmenšími skupinami byli lidé ve věku 15-19 let, kterou zastoupilo pouze 11 respondentů a lidé ve věku 65 let a více, kde nebyl zaznamenán žádný respondent.

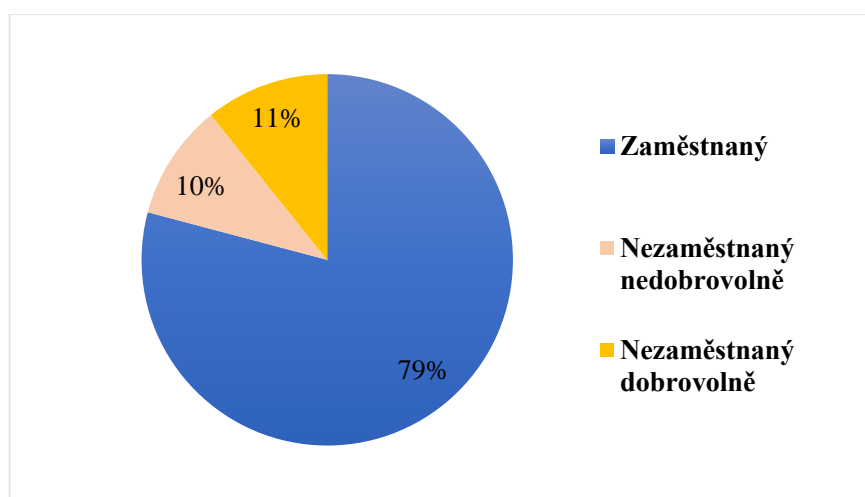
Otázka 3: Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?



Obrázek 8 Nejvýše dosažené vzdělání respondentů (vlastní zpracování)

Otázka 3 (viz Obrázek 8) zkoumala, jaké bylo nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Celkem 147 respondentů odpovědělo, že má středoškolské vzdělání s maturitou. Jedná se tak o nejpočetněji zastoupenou skupinu. Střední odborné vzdělání má 80 respondentů, což tuto skupinu z hlediska vzdělání řadí na druhé místo. Vysokoškoláci jsou zastoupeni v celkovém počtu 54 osob, z nichž jeden má ukončenou Vyšší odbornou školu. Nejmenší skupinu tvoří respondenti pouze se základním vzděláním.

Otázka 4: Jaký je Váš aktuální pracovní stav?

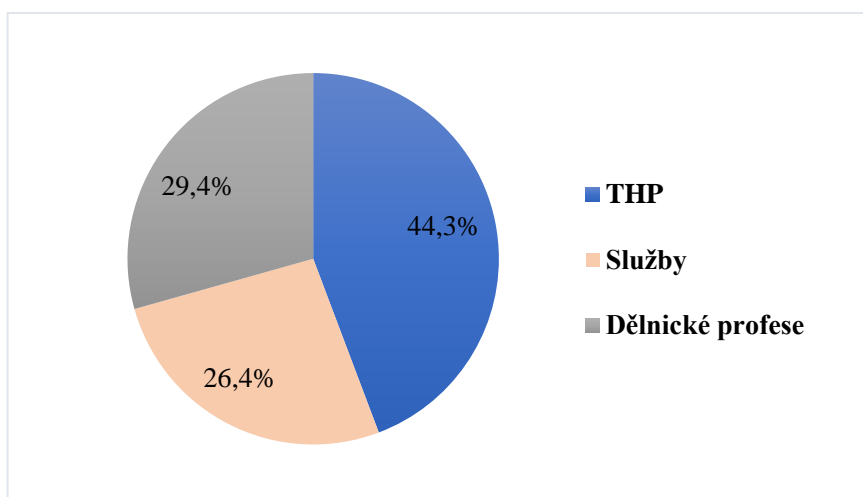


Obrázek 9 Rozdělení respondentů dle aktuálního pracovního stavu (vlastní zpracování)
Touto otázkou byl zjišťován aktuální pracovní stav respondentů. Zároveň otázka sloužila k rozdělení respondentů na zaměstnané a nezaměstnané dobrovolně, jelikož každé skupině byly následně pokládány jiné otázky. Z Obrázek 9 lze na první pohled vidět, že

zaměstnané osoby značně převažovaly, celkem jich bylo 235 (79 %). Nezaměstnaných osob bylo celkem 62 (21 %), z čehož větší polovinu tvořily osoby nezaměstnané dobrovolně.

Následující otázky směřovaly lidem, kteří u otázky č. 4 dotazující se na jejich aktuální pracovní stav, odpověděli, že jsou zaměstnaní.

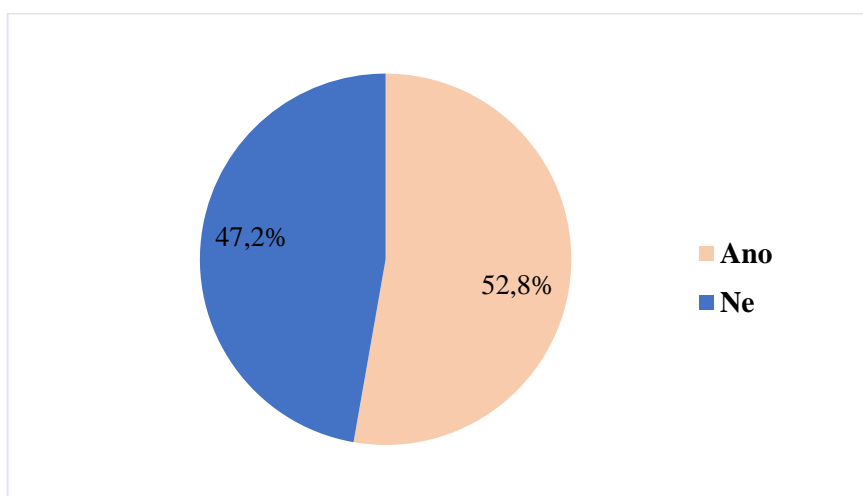
Otázka 5: Do jakého pracovního zařazení spadá vaše zaměstnání?



Obrázek 10 Pracovní zařazení zaměstnaných osob (Vlastní zpracování)

Otázka 5 (viz Obrázek 10) zobrazuje do jakého pracovního zařazení spadá zaměstnání dotazovaných osob. Největší počet zaměstnaných (44,3 %) se zařadilo mezi THP (technicko-hospodářské pracovníky). V dělnických profesích je zaměstnáno 29,4 % respondentů a nejmenší počet osob je v aktuální situaci zaměstnán v oblasti služeb.

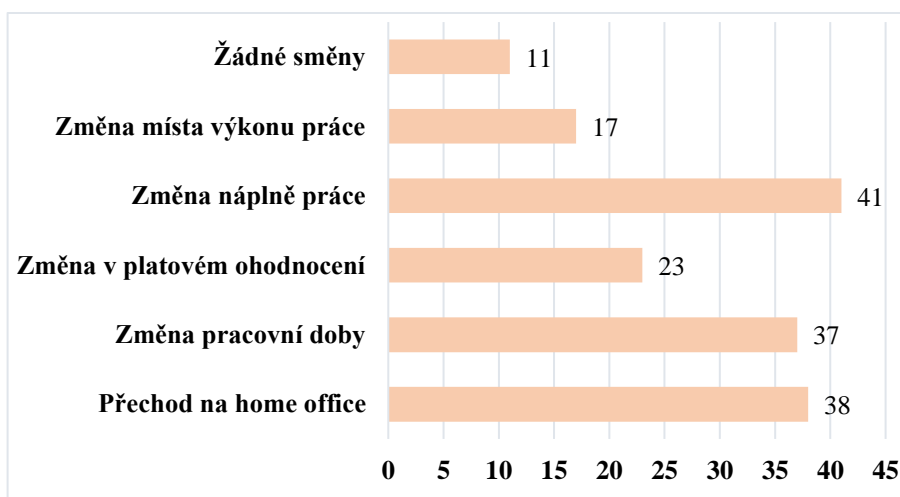
Otázka 6: Nastala ve vašem zaměstnání nějaká změna způsobena pandemií Covidu-19?



Obrázek 11 Změny v zaměstnání vlivem pandemie Covidu-19 (Vlastní zpracování)

V otázce, zda u respondenta nastala v zaměstnání nějaká změna způsobena pandemií Covidu-19 uvedlo **124 zaměstnaných osob** (52,8 %) odpověď **ano**. Menší polovina v počtu **111 zaměstnaných osob** (47,2 %) byla pro odpověď **ne**. To znamená, že žádné změny v zaměstnání způsobené pandemií Covidu-19 tedy nezaznamenala.

Otázka 7: Pokud ve Vašem zaměstnání nastala změna, o jakou změnu se jednalo?

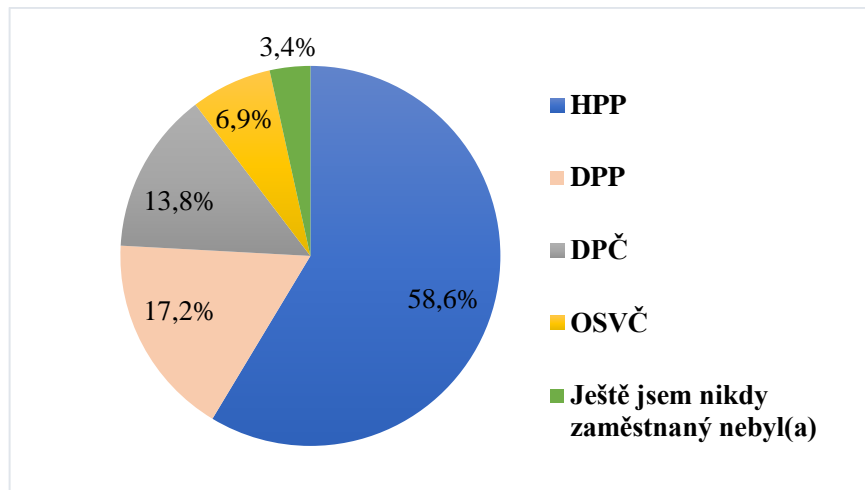


Obrázek 12 Druh změny v zaměstnání způsobené pandemií Covidem-19 (Vlastní zpracování)

Obrázek 12 zobrazuje nejčastější změny, se kterými se dotazované osoby potýkali ve svém zaměstnání. U této otázky měli respondenti možnost zaškrtnout více políček vzhledem k tomu, že se mohli potýkat s více změnami zároveň. Také mohli přidat další možnost, v případě, že se v jejich zaměstnání naskytla změna jiného druhu. Z dotazníkového šetření vyplývá, že nejčastěji se zaměstnanci potýkali se změnou pracovní náplně, přechodem na home office a změnou pracovní doby. Často také zaznamenali změnu v platovém ohodnocení či změnu místa výkonu práce. Dále pak uváděli, že do práce v době pandemie Covidu-19 nechodí vůbec z důvodu zrušení směn nebo zákazu činnosti. A párkrát se vyskytly změny v podobě úbytku na zakázkách, náročnosti práce a přetěžování zaměstnanců.

Poslední sada otázek se zabývala osobami, kteří u otázky č. 4 odpověděli, že jsou nezaměstnaní nedobrovolně.

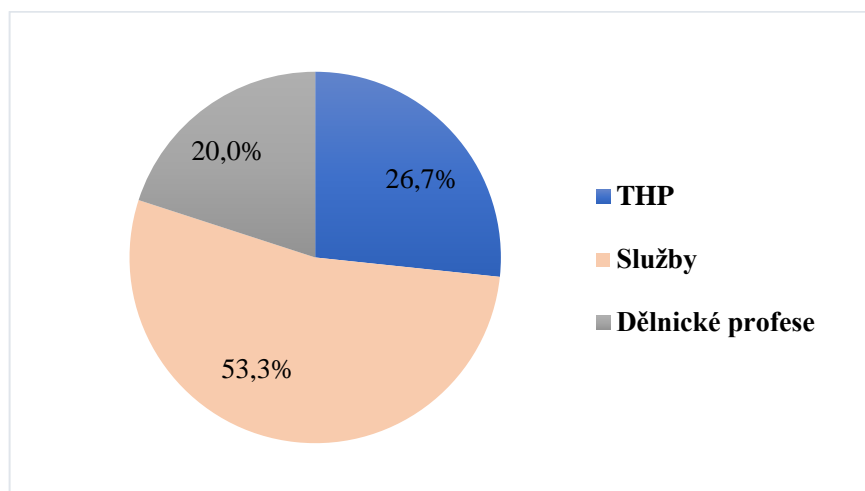
Otázka 8: Jaký byl druh vašeho pracovního poměru před tím, než jste se stal nezaměstnaným?



Obrázek 13 Druh posledního pracovního poměru (Vlastní zpracování)

V rámci otázky 8 bylo zjišťováno, jaký byl druh posledního pracovního poměru respondenta, než došlo k jeho ukončení. Tuto otázku jsem položila, jelikož osoby vykonávající práci na dohody konané mimo pracovní poměr jsou v době pandemických opatření ve značné nevýhodě. Nemají nárok na nemocenské dávky a dá se předpokládat, že v době pandemie Covidu-19 budou první, s kterými se zaměstnavatelé rozloučí. Z Obrázek 13 je ale patrné, že z hlediska druhu posledního pracovního poměru převládá hlavní pracovní poměr, uvedlo to 58,6 % respondentů. Až na druhé místo se řadí dohody, na základě, kterých pracovalo dohromady 31 % respondentů před tím, než se stali nezaměstnanými. 6,9 % respondentů byli OSVČ, z čehož vyplývá, že byli zřejmě nuceni ukončit svou činnost a pouze 3,4 % ještě nikdy zaměstnaní nebyli.

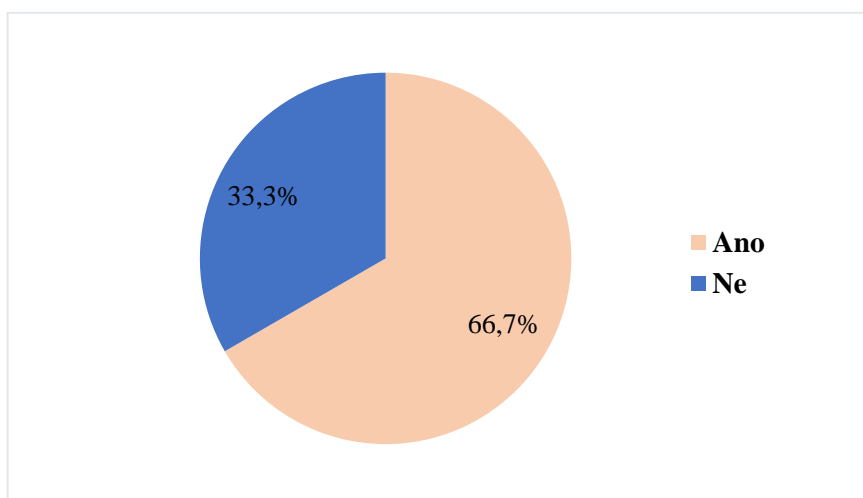
Otázka 9: Do jakého pracovního zařazení spadá Vaše poslední zaměstnání?



Obrázek 14 Poslední pracovní zařazení nezaměstnaných osob (Vlastní zpracování)

Otázka 9 je podobná otázce 5, ale tentokrát je položena nedobrovolně nezaměstnaným osobám, s tím, že se ptáme, do jakého pracovního zařazení spadá jejich posledních zaměstnání před tím, než se stali nezaměstnanými. Vzhledem k opatřením, které v období pandemie Covidu-19 zamezovaly činnost většině profesím v oblasti služeb je tato oblast nejvíce postižená nezaměstnaností. Dle Obrázek 14 až 53,3 % nezaměstnaných osob uvedlo, že jejich poslední zaměstnání spadá do této oblasti. Naopak nejméně nezaměstnaných je u dělnických profesí.

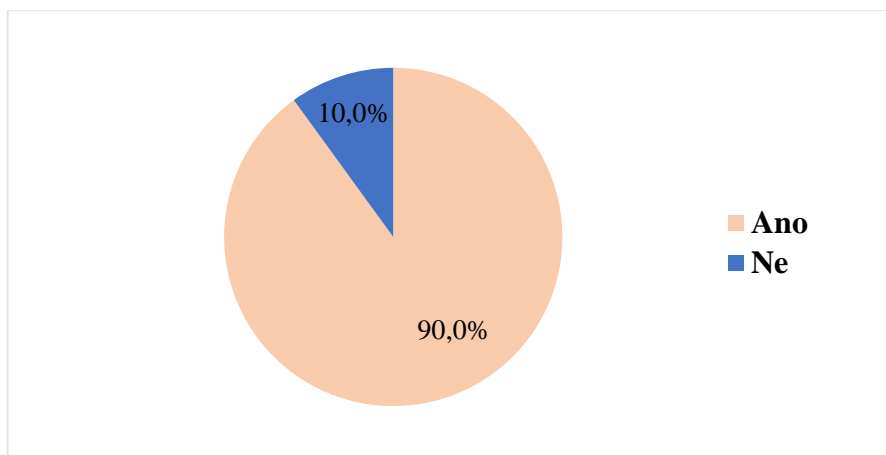
Otázka 10: Měla pandemie Covidu-19 vliv na ukončení Vašeho pracovního poměru?



Obrázek 15 Vliv pandemie Covidu-19 na nezaměstnanost (Vlastní zpracování)

Na Obrázek 15 je zobrazeno, zda pandemie Covidu-19 nějakým způsobem ovlivnila ukončení pracovního poměru nezaměstnaných respondentů. Celkem 20 nezaměstnaných (66,7 %) uvedlo, že pandemie Covidu-19 měla vliv na ukončení jejich pracovního poměru. Zbýlých 10 nezaměstnaných (33,3 %) uvedlo, že na ukončení jejich pracovního poměru neměla pandemie Covidu-19 žádný vliv.

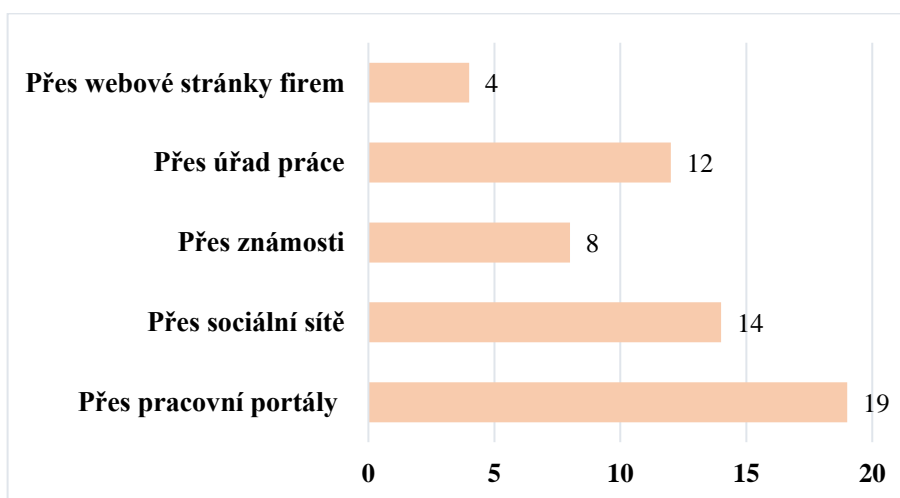
Otázka 11: Hledáte si nové zaměstnání?



Obrázek 16 Hledání zaměstnání (Vlastní zpracování)

Otázka 11 zjišťuje, zda si nedobrovolně nezaměstnané osoby hledají nové zaměstnání. Drtivá většina nezaměstnaných uvedla, že si nové zaměstnání hledá. Pouze 10 % nezaměstnaných uvedlo, že zaměstnání neshání (viz Obrázek 16).

Otázka 12: Jakým způsobem si hledáte nové zaměstnání?



Obrázek 17 Způsob hledání zaměstnání (Vlastní zpracování)

V případě, že respondenti odpověděli na předchozí otázku „ano“, následovala otázka, jakým způsobem si nové zaměstnání hledají. Respondenti zde měli možnost zaškrtnout více odpovědí. Na základě výsledku lze říci, že nejčastějším způsobem hledání zaměstnání jsou pracovní portály (viz Obrázek 17). Dále hledají zaměstnání ve skupinách zveřejňujících nabídky práce na sociálních sítích nebo prostřednictvím úřadu práce. Nejméně pak využívají osobní kontakty a webové stránky firem.

6.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Pro naplnění hlavního cíle dotazníkového šetření byly vytvořeny následující výzkumné otázky, které jsou vyhodnoceny na základě procentuálního rozboru.

VO1: Jaký je aktuální pracovní stav osob v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19?

Cílem této otázky bylo zjistit, jaký je aktuálně poměr zaměstnaných a nezaměstnaných osob v okrese Frýdek-Místek vzhledem k pandemii Covidu-19. Bylo zjištěno, že 79,1 % dotazovaných osob je zaměstnáno i přes pandemii. V případě nezaměstnanosti měli respondenti navíc určit, zda jsou nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně. Zatímco dobrovolně nezaměstnaní dávají přednost například studiu, volnému času nebo práci za vyšší mzdu, nedobrovolně nezaměstnaní tyto alternativy nemají, chtějí pracovat, ale nemohou práci sehnat. Z tohoto důvodu byly další otázky směřované nezaměstnaným nedobrovolně, jelikož na ně bude mít pandemie Covidu-19 horší dopad. Nezaměstnaní tedy tvořili celkem 20,9 %, z čehož 10,1 % respondentů bylo nezaměstnaných nedobrovolně a 10,8 % dobrovolně.

VO2: Nastaly změny v zaměstnání v období pandemie Covidu-19 u zaměstnaných osob? O jakou změnu šlo nejčastěji?

Řada zaměstnavatelů byla v době pandemie nucena čelit mnoha výzvám a změnám, které udrží firmy v provozu. Tato výzkumná otázka vedla ke zjištění, zda se zaměstnané osoby potýkali se změnami ve svém zaměstnání, které byly způsobené vlivem pandemie Covidu-19. Větší polovina zaměstnaných respondentů (52,8 %) uvedla, že ke změnám v jejich zaměstnání došlo. Při otázce, o jakou změnu se jednalo, uváděli nejčastěji změnu náplně práce, dále přechod na home-office nebo změnu pracovní doby. Pozitivně lze hodnotit, že jen zřídka uváděli, že kvůli pandemii nemohou práci vykonávat vůbec a byly jim zrušeny směny.

VO3: Měla pandemie Covidu-19 vliv na ukončení pracovního poměru?

V rámci této otázky bylo u nedobrovolně nezaměstnaných zkoumáno, zda pandemie Covidu-19 ovlivnila ukončení jejich pracovního poměru. Až 66,7 % respondentů uvedlo, že jsou nezaměstnaní právě kvůli pandemii. U zbylých 33,3 % dotazovaných respondentů neměla pandemie žádný vliv na ukončení jejich pracovního poměru. Stali by se tedy nezaměstnanými, i kdyby žádná pandemie zrovna nebyla.

VO4: V jakém pracovním zařazení je nejvíce nezaměstnaných osob?

Již v podkapitole 5.1, týkající se dopadů pandemie Covidu-19 na trh práce je zmíněno, že mezi nejvíce zasažena odvětví patří gastronomické služby, ubytovací služby, cestovní ruch, a kultura. Dále vládní opatření také uzavřela na dlouhou dobu například kadeřnictví, kosmetické služby a fitness centra. Takže není překvapením, že nezaměstnanost nejvíce postihla sektor služeb. Dle dotazníkového šetření až 53,3 % nezaměstnaných uvedlo, že jejich poslední zaměstnání, než se stali nezaměstnanými, spadá právě do sektoru služeb.

7 ANALÝZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V OKRESE FRÝDEK-MÍSTEK V OBDOBÍ PANDEMIE COVIDU-19

7.1 Pracovní příležitosti v okrese Frýdek-Místek

Největším odvětvím okresu Frýdek-Místek je zpracovatelský průmysl, který pokrývá téměř polovinu celkové zaměstnanosti okresu. Z hlediska počtu zaměstnanců převládá zejména hutnictví a těžké strojírenství. Druhé místo s druhým největším počtem zaměstnanců zaujímá automobilový průmysl (Zpráva o situaci na trhu práce, 2018).

K 31. 12. 2020 se v okrese Frýdek-Místek vyskytovalo celkem 4771 ekonomických subjektů, což je hned za okresem Ostrava největší počet zaměstnavatelů v Moravskoslezském kraji. Dle Tabulka 3, lze vidět, že 39 zaměstnavatelů poskytuje práci více než 250 zaměstnancům, tím se velkou částí podílí na zaměstnanosti v okrese. Největším zaměstnavatelem okresu jsou TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY, a.s., které zaměstnávají 7062 zaměstnanců a Hyundai Motor Manufacturing Czech s počtem 3364 zaměstnanců. Středních podniků zaměstnávajících 50–249 osob se v okrese Frýdek-Místek nachází 179. Mezi ně můžeme zařadit například Beskydské uzeniny a.s. s počtem zaměstnanců 209 (Zpráva o situaci na trhu práce, 2018).

Tabulka 3 Porovnání počtu ekonomických subjektů v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, 2020)

Okres	Malé podniky (1-49)	Střední podniky (50-249)	Velké podniky (250 a více)	Celkem
Bruntál	1767	75	12	1854
Frýdek-Místek	4553	179	39	4771
Karviná	3497	170	30	3697
Nový Jičín	2588	110	30	2728
Opava	3318	126	29	3473
Ostrava	9046	349	98	9493

Tabulka 3 porovnává okresy Moravskoslezského kraje dle počtu malých, středních a velkých podniků. Jak již bylo naznačeno, nejvíce podniků se nachází v Ostravském okrese, přesto se tam drží vysoký PNO, který může být zapříčiněn řadou faktorů. Naopak nejméně podniků se vyskytuje v okrese Bruntál, kde jsou poměrně nízké příležitosti pro uchazeče o práci. V důsledku toho patří PNO v Bruntálském okrese mezi nejvyšší ze všech okresů Moravskoslezského kraje (ČSÚ, 2021).

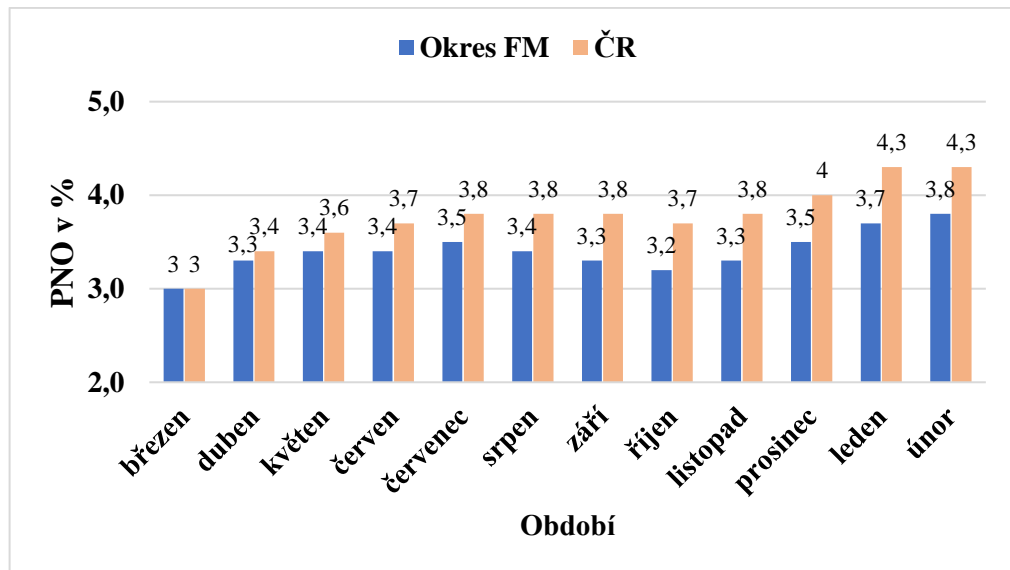
Meziročně došlo k poklesu ekonomických subjektů v okrese Frýdek-Místek. K 31. 12. 2019 bylo registrováno o 76 ekonomických subjektů více, z toho u 1 z nich se jednalo o velký podnik (250 a více zaměstnanců) a u 2 z nich o střední podnik (50–249 zaměstnanců). Ačkoliv pokles ekonomických subjektů není nijak drastický, může být zapříčiněn opatřeními spojenými s pandemií Covidu-19, které značně omezovaly jejich provoz, jelikož v předcházejících letech měl počet podniků v okrese spíše rostoucí charakter (ČSÚ, 2021).

7.2 Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19

Tato kapitola se zabývá analýzou vývoje nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19. Obdobím pandemie Covidu-19 se rozumí období od března 2020, kdy byl v České republice vyhlášen nouzový stav s řadou omezení pro občany a podnikatele včetně uzavření státních hranic. Ačkoliv pandemie Covidu-19 stále přetrvává, sledované období je v následujících grafech zaznamenáno do února 2021.

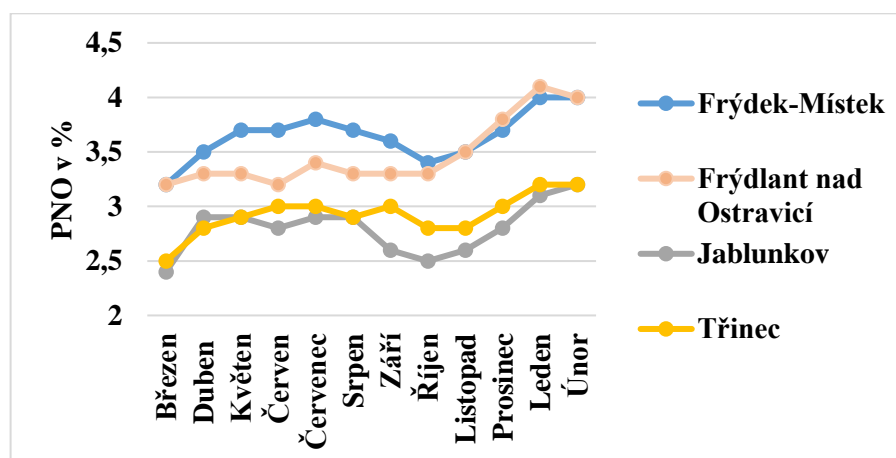
Níže na Obrázek 18 je zobrazen vývoj podílu nezaměstnaných osob v období pandemie Covidu-19 v okrese Frýdek-Místek ve srovnání s Českou republikou. Hodnoty jsou vyjádřeny procentuálně vždy ke konci daného měsíce. Podíl nezaměstnaných osob (dále jen PNO) je od roku 2013 novým ukazatelem registrované nezaměstnanosti v ČR a vyjadřuje podíl uchazečů o zaměstnání v práceschopném věku (15-64 let) ze všech obyvatel stejného věku (MPSV, ©2021).

Na první pohled je patrné, že až na měsíc březen se nezaměstnanost v okrese Frýdek-Místek udržuje na nižší úrovni než v České republice – PNO v okrese Frýdek-Místek je ve všech sledovaných obdobích nižší než PNO za celou Českou republiku. Což lze hodnotit pozitivně. V měsíci březnu dosahoval PNO stejných hodnot jak v okrese, tak v ČR, a zároveň se jednalo o nejnižší nezaměstnanost v období pandemie Covidu-19. Celkově má PNO v období pandemie Covidu-19 rostoucí tendenci. Výjimku tvoří měsíce srpen-říjen, kdy došlo k mírnému poklesu nezaměstnanosti, což mohlo být důsledkem rozvolňování opatření v 1. vlně epidemie. Jelikož byl ale v říjnu vyhlášen další nouzový stav a s tím i další opatření, které omezovaly činnost mnoha podnikům, tak se nezaměstnanost opět zvyšovala. Od října do února se hodnota PNO vyšplhala na 3,8 % v okrese a 4,3 % v celé ČR a za celou dobu pandemie se jedná o nejvyšší nezaměstnanost. Co se meziročního srovnání týče, tak v roce 2019 nebyly v okrese Frýdek-Místek zaznamenány hodnoty PNO, které by převyšovaly 3 %. Naproti tomu v roce 2020 se PNO pod hladinu 3 % v okrese nedostal (MPSV, ©2021).



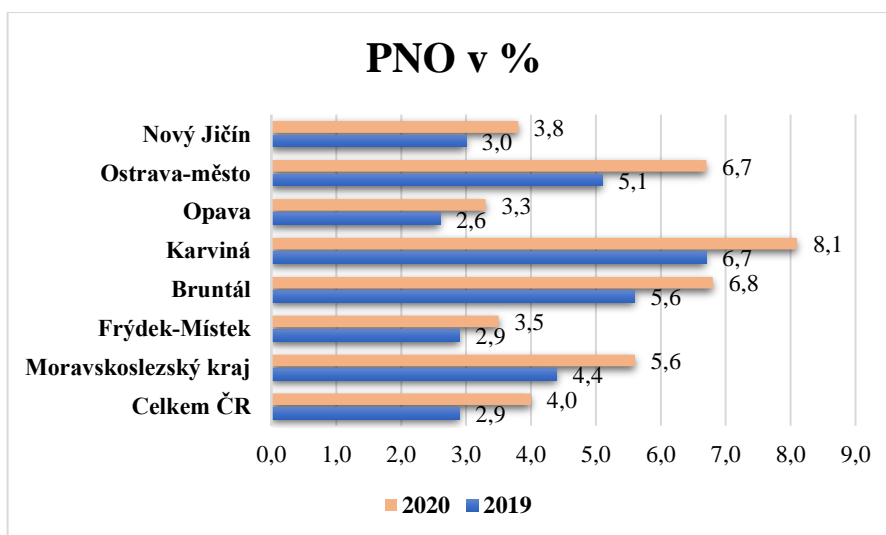
Obrázek 18 Vývoj PNO v okrese Frýdek-Místek a ČR v období pandemie Covidu-19 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021)

Obrázek 19 ukazuje, jak se vyvíjel PNO v jednotlivých regionech okresu Frýdek-Místek během období pandemie Covidu-19. Ve všech regionech byl nejnižší PNO v březnu, kdy byla vydána první opatření proti šíření koronaviru. V následujících měsících PNO rostl. Malé snížení PNO bylo zaznamenáno v červnu v regionech Jablunkov a Frýdlant nad Ostravicí. V regionu Frýdek-Místek začal PNO klesat až v srpnu a snižoval se až do měsíce října. V tomto období docházelo k postupnému rozvolňování jednotlivých opatření. Situace Covidu-19 se ale začala zhoršovat a počet nakažených osob na 100 000 obyvatel se zvyšoval. Z toho důvodu byla v říjnu znovu zavedena řada restrikcí, které se pak promítly ve vývoji PNO – ten opět rostl až se v lednu dostal ve všech regionech okresu Frýdek-Místek na nejvyšší hodnotu za zatím doposud celé období pandemie (MPSV, ©2021).



Obrázek 19 Vývoj PNO v obcích s pověřeným obecním úřadem v období pandemie Covidu-19 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021)

Na Obrázek 20 je zřetelně vidět, jak se z hlediska PNO dařilo okresu Frýdek-Místek v porovnání s ostatními okresy Moravskoslezského kraje a Českou republikou. Vidíme, že ve srovnání s ostatními okresy Moravskoslezského kraje si okres Frýdek-Místek vůbec nevede špatně a hned po okresu Opava, v něm PNO dosahuje nejnižších hodnot – 3,5 %. Nejhorších výsledků dosahuje okres Karviná – s PNO 8,1 %. Okres Karviná tak dvojnásobně převyšuje PNO za celou Českou republiku. Meziročně byl nejvyšší nárůst v okrese Ostrava-město, kde se hodnota PNO zvýšila o 1,6 p. b. na hodnotu 6,7 %. V žebříčku 77 okresů v České republice se okresy Karviná, Bruntál a Ostrava-město umístily na posledních třech místech a co se krajského srovnání týče, tak Moravskoslezský kraj dosahuje nejvyšších hodnot PNO mezi všemi kraji České republiky (ČSÚ, 2020, MPSV, ©2021).

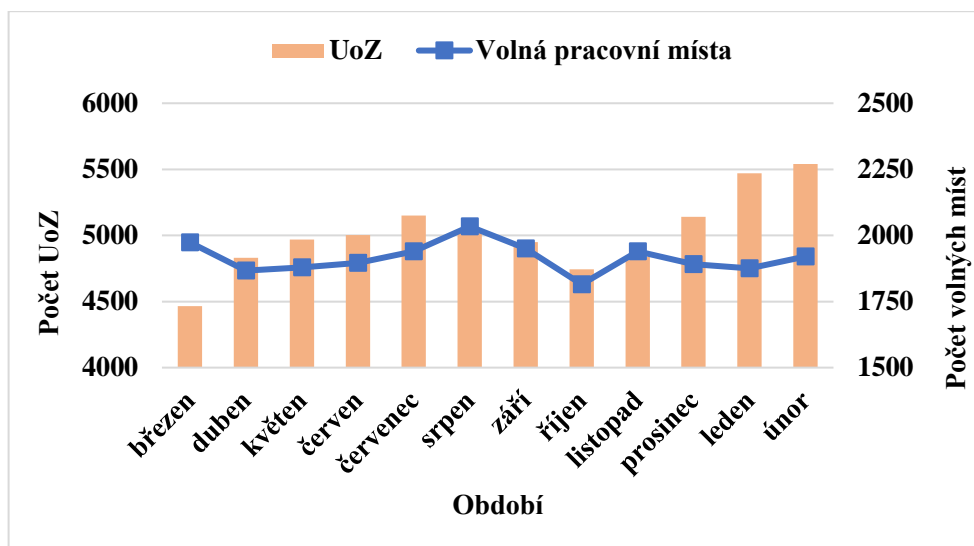


Obrázek 20 Porovnání PNO v okrese F-M s dalšími okresy Moravskoslezského kraje (vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2020)

Obrázek 21 níže znázorňuje, jak se vyvíjel počet volných pracovních míst a počet uchazečů o zaměstnání na tato volná pracovní místa v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19. Počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst je zaznamenán vždy ke konci daného měsíce.

Stav uchazečů o zaměstnání připomíná vývoj PNO, také vykazuje rostoucí trend s výjimkou měsíců srpen - říjen, kde došlo k poklesu uchazečů o zaměstnání. Na začátku pandemie Covidu-19 bylo evidováno 4464 uchazečů o práci, to bylo také nejméně za celé období pandemie. Nejvyšší počet uchazečů je zaznamenán v únoru 2021, kdy se o práci ucházelo 5540 osob. V únoru roku 2020 bylo v evidenci registrováno 4475 uchazečů o zaměstnání, což znamená, že meziročně došlo k nárůstu o 1065 osob. Dosažitelných uchazečů o práci bylo ke konci sledovaného období 5200 (MPSV, ©2021).

Co se týče volných pracovních míst, tak nejvíce jich úřad práce nabízel v srpnu v celkovém počtu 2034, to mohlo v důsledku rozvolňování v předchozích měsících, ale také vlivem sezónních výkyvů. Naopak nejméně volných pracovních míst bylo zaznamenáno v říjnu, a to celkem 1815 míst. V roce 2019 evidoval úřad práce v okrese Frýdek-Místek průměrně 2359 volných pracovních míst, což je v průměru o 402 míst více než jich nabízel v roce 2020, kdy probíhala pandemie Covidu-19 (MPSV, ©2021).



Obrázek 21 Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu UoZ v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2020)

V Tabulka 4 jsou obsaženy údaje ohledně počtu uchazečů o zaměstnání připadající na jedno volné místo (dále jen UoZ na 1VPM) v okrese Frýdek-Místek ve srovnání s Moravskoslezským krajem a Českou republikou. Z tabulky lze vyčíst, že jak v okrese Frýdek-Místek, tak v Moravskoslezském kraji i celé České republice se tento poměrový ukazatel vyvíjí nepříznivě a v rámci sledovaného období má stoupající tendenci. Nelze si nevíšimnout rozdílu v počtu UoZ na 1VPM mezi Moravskoslezským krajem a Českou republikou. Moravskoslezský kraj vykazuje nejnižší hodnoty v počtu UoZ na 1 VPM v celé České republice již dlouhodobě. Za příčiny vyšších hodnot v kraji oproti ČR tedy nelze považovat opatření spojené s pandemií Covidu-19. V porovnání s ostatními okresy v Moravskoslezském kraji je nejhorší situace v okrese Karviná, kde na 1 volné místo připadá 8,4 UoZ. Hned za Karvinou je okres Bruntál s 4,8 UoZ na 1VPM. A o 3. místo se dělí okres Frýdek-Místek s okresem Ostrava s počtem 2,7 UoZ na 1 VPM (MPSV, ©2021).

Tabulka 4 Vývoj počtu UoZ na 1 volné místo v období pandemie Covidu-19 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2020)

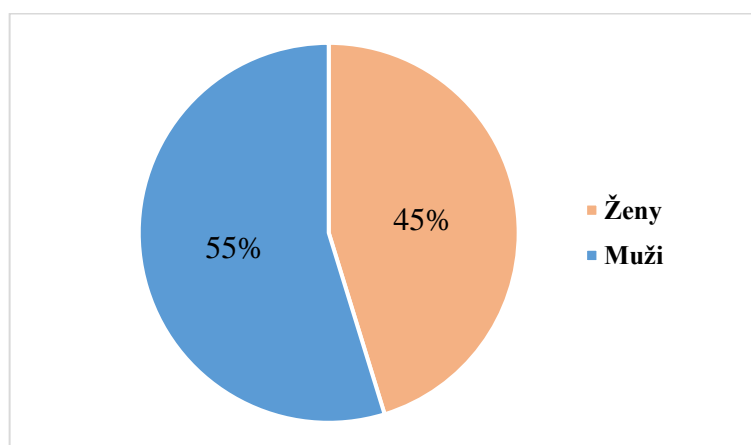
Měsíc		Březen	Duben	Květen	Červen	Červenec	Srpen	Září	Říjen	Listopad	Prosinec	Leden	Únor
Počet UoZ na 1 volné místo	Okres F-M	2,3	2,6	2,6	2,6	2,7	2,5	2,5	2,6	2,5	2,7	2,9	2,9
	MS kraj	2,5	2,8	2,9	3,1	3,2	3,1	3,1	3,2	3,1	3,4	3,6	3,7
	ČR	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9

7.3 Analýza struktury nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek

Tato podkapitola je zaměřena na strukturu nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek. Jedná se o složení uchazečů o zaměstnání dle pohlaví, věku, vzdělání, délky evidence na úřadu práce a odvětví zaměstnání (klasifikace ISCO). Data jsou uvedena ke konci loňského roku (31. 12. 2020).

7.3.1 Struktura dle pohlaví

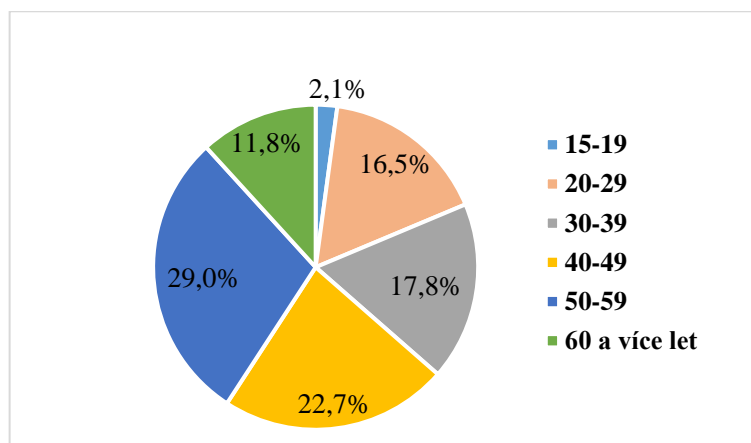
Ačkoliv jsou ženy řazené mezi rizikové skupiny na trhu práce a z důvodu koronavirové krize jim hrozí větší riziko nezaměstnanosti, v okrese Frýdek-Místek převažují mezi nezaměstnanými muži, kterých ke konci loňského roku bylo 2815, zatímco registrovaných žen je o 10 % méně (2326). S větší nezaměstnaností mužů se okres Frýdek-Místek potýká již dlouhodobě, jelikož v předešlých letech byla struktura uchazečů dle pohlaví obdobná (MPSV, ©2021).



Obrázek 22 Struktura UoZ dle pohlaví (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021)

7.3.2 Struktura dle věku

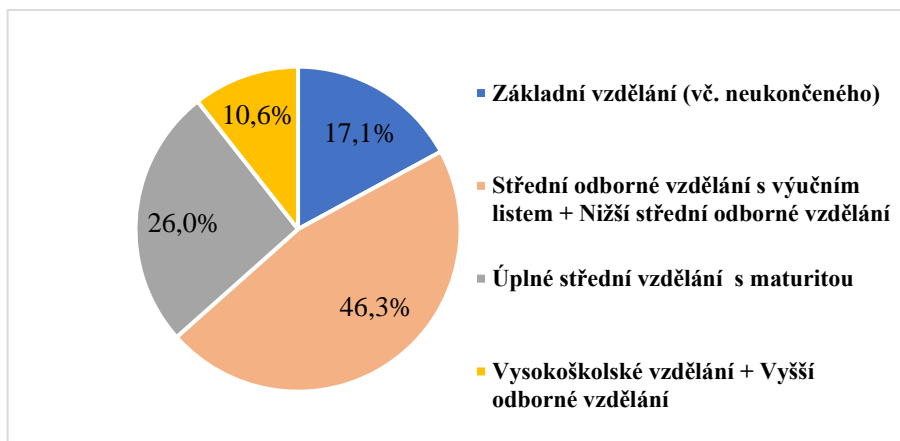
Jak lze vidět na Obrázek 23, nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání dle věkového rozhraní v okrese Frýdek-Místek jsou osoby mezi 50-59 lety. Tato věková skupina nepřevažuje jen v okrese Frýdek-Místek, ale v celé České republice. Lidé staršího věku mají větší problém sehnat zaměstnání z důvodu pomalejší adaptace do nové životní situace a na úkor toho dávají zaměstnavatelé mnohdy přednost mladší populaci. Ve skupině uchazečů nad 60 let je menší počet osob, jelikož ji z velké části tvoří osoby, které pobírají starobní důchod. Naopak lidé ve věku 15-19 let jsou většinou stále ještě studenti, proto zaujímají nejmenší část z celkového počtu uchazečů o zaměstnání dle věku. Co se meziročního srovnání týče, tak nedošlo k žádné výrazné změně ve struktuře uchazečů o zaměstnání dle věku (MPSV, ©2021).



Obrázek 23 Struktura UoZ dle věku (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021)

7.3.3 Struktura dle vzdělání

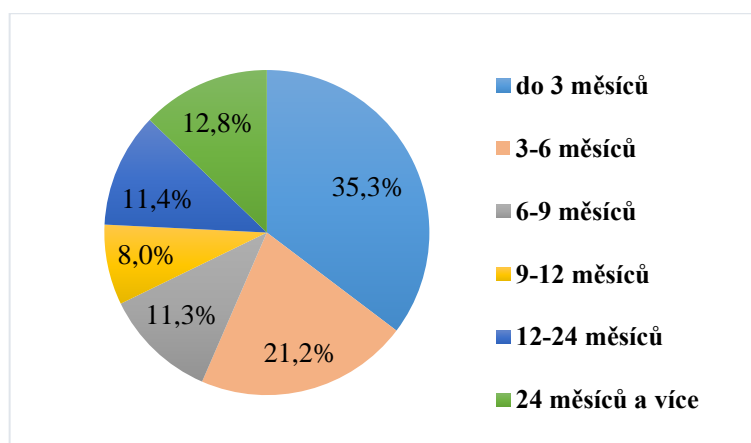
Na Obrázek 24 lze vidět, že nejvíce nezaměstnaných osob v okrese Frýdek-Místek má střední odborné vzdělání s výučním listem zahrnující také osoby s nižším středním odborným vzděláním – tvoří téměř poloviční podíl z celkového počtu nezaměstnaných. Druhou skupinou s nejvyšším počtem nezaměstnaných jsou osoby se vzděláním zakončeným maturitní zkouškou. Naopak nejméně uchazečů o zaměstnání bylo ke konci roku 2020 evidováno s vysokoškolským vzděláním včetně vyššího odborného vzdělání. A druhou skupinou s nejnižším počtem uchazečů o zaměstnání jsou osoby, které mají pouze základní vzdělání (MPSV, ©2021).



Obrázek 24 Struktura UoZ dle vzdělání (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021)

7.3.4 Struktura dle délky nezaměstnanosti

Největší skupinou uchazečů o zaměstnání, jsou osoby, které jsou evidované na úřadu práce do 3 měsíců (viz Obrázek 25), a to v počtu 1815 osob. Tuto skupinu tvoří zejména uchazeči spadající do frikční nezaměstnanosti, kteří přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého, případně ženy vracející se z mateřské či absolventi. Druhý nejvyšší počet je u osob nezaměstnaných 3-6 měsíců, zároveň u této skupiny došlo k meziročnímu nárustu o 2,2 p. b. což může být v důsledku ekonomické krize způsobené epidemií Covidu-19. Nejmenší zastoupení má na druhou stranu skupina uchazečů vedených v evidenci po dobu 9-12 měsíců (MPSV, ©2021).



Obrázek 25 Struktura UoZ dle délky nezaměstnanosti (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021)

7.3.5 Struktura dle odvětví (klasifikace ISCO)

V Tabulka 5 je znázorněna struktura uchazečů o zaměstnání dle odvětví v porovnání s rokem 2019. Oproti roku 2019 vzrostl celkový počet uchazečů o zaměstnání o 20,9 %. Nejvíce

nezaměstnaných osob patří do 9. třídy (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci), což koresponduje s grafem 24, který znázorňuje strukturu uchazečů dle vzdělání, kde nejvyšší podíl tvořily osoby se středním vzděláním bez maturity. Meziročně došlo ale k poklesu nezaměstnaných v tomto odvětví, a naopak se zvýšil podíl uchazečů o zaměstnání v 5. třídě (Pracovníci ve službách a prodeji) o 1,2 p. b. a v 7. třídě (Řemeslníci) o 1,1 p. b. (MPSV, ©2021).

V 5. třídě (Pracovníci ve službách a prodeji) se nezaměstnanost meziročně nejvíce dotkla číšníků, kde se počet uchazečů o zaměstnání zvýšil až o 131,7 %. Významně vzrostli uchazeči mezi kuchaři, a to o 39,7 % a také prodavači v prodejnách, kde byl nárůst zaznamenán o 32 % (MPSV, ©2021).

Tabulka 5 Struktura UoZ dle odvětví předcházejícího zaměstnání uchazeče (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021)

Odvětví zaměstnání	2019		2020	
	Počet UoZ	%	Počet UoZ	%
1. Zákodníci a řídicí pracovníci	49	1,2	63	1,2
2. Specialisté	170	4,0	222	4,4
3. Techničtí a odborní pracovníci	310	7,3	359	7,1
4. Úředníci	511	12,1	666	13,1
5. Pracovníci ve službách a prodeji	950	22,5	1207	23,7
6. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	61	1,4	85	1,7
7. Řemeslníci	461	10,9	611	12,0
8. Obsluha strojů a zařízení, montéři	408	9,7	475	9,3
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1300	30,8	1391	27,4
0. Zaměstnanci v ozbrojených silách	4	0,1	4	0,1
Celkem	4254	100	5141	100

8 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ

Co se týče nezaměstnanosti, tak si Česká republika v porovnání se státy Evropské unie udržuje nejnižší hodnoty i v období pandemie Covidu-19. Nejhorší situace na trhu práce je již dlouhodobě na severu Čech a v Moravskoslezském kraji, jehož součástí je právě okres Frýdek-Místek, na který je praktická část této práce zaměřena.

Z provedeného výzkumu bylo zjištěno, že pandemie Covidu-19 ovlivnila v okrese Frýdek-Místek zaměstnanost i nezaměstnanost. Zaměstnaní pocítili dopady koronavirové krize v jejich zaměstnání, které se projevíly změnami způsobenými pandemií. Nejčastěji se zaměstnanci v období pandemie potýkali se změnou náplně práce, změnou pracovní doby či přechodem na home office. Výjimkou nebylo ani snížení platového ohodnocení, způsobené krácením pracovní doby či úplné zrušení směn. Právě pandemie Covidu-19 byla z velké části důvodem ukončení pracovního poměru u většiny nezaměstnaných. K ukončení pracovního poměru mohlo dojít například v důsledku propouštění zaměstnanců, z důvodu klesajících zakázek a dalších překážek, které zaměstnavatelům pandemie přinesla. Nejvíce ohroženým sektorem z hlediska posledního pracovního zařazení nezaměstnaných byl dle výzkumu sektor služeb.

Nezaměstnanost v okrese Frýdek-Místek se ve sledovaném období spíše zvyšovala. Pokles PNO byl zaznamenán během měsíců září–říjen, k čemuž přispělo oživení ekonomiky v letních měsících, kdy docházelo k rozvolnění opatření proti epidemii koronaviru. V následujících měsících se ale situace Covidu-19 začala zhoršovat, počet nakažených obyvatel rostl, a spolu s ním také PNO. Nicméně vzhledem k množství omezení a restrikcí se nezaměstnanost pořád udržovala na relativně nízkých hodnotách. Relativně nízká nezaměstnanost byla udržována zejména díky tzv. COVID programům, které byly zavedeny státními orgány České republiky pro udržení zaměstnanosti.

Přesto, že zvýšení nezaměstnanosti během pandemie Covidu-19 nebylo nijak enormní, dá se předpokládat, že po ukončení COVID programů dojde ke skokovému nárůstu počtu lidí bez práce. K zamezení tohoto předpokládaného vývoje a zlepšení situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek proto navrhuji následující doporučení, která by mohla zmírnit dopady pandemie Covidu-19.

V souvislosti s koronavirovou krizí byla většina firem nucena čelit různým organizačním změnám, které zahrnovaly mimo jiné i propuštění zaměstnanců. V této situaci je potřeba propuštěným zaměstnancům pomoci, a kromě odstupného by se měla firma podílet také na

nalezení jejich nového zaměstnání. Jak firmám, tak zaměstnancům tedy doporučuji využít program zvaný outplacement. Cílem outplacementu je péče o odcházející zaměstnance, která zahrnuje poradenství v oblasti hledání práce, vyhotovení životopisu, pomoc s přípravou na pohovor a jiné. Tyto služby mohou firmy poskytovat buď samy, nebo prostřednictvím agentůr, které se na outplacement přímo zaměřují. Na rozdíl od propuštěných zaměstnanců musí firma za outplacementové služby zaplatit. Proto se může zdát, že se negativní dopady spojené s propouštěním minimalizují jen na straně odcházejících zaměstnanců. Firmě se ale tato investice vrátí například v podobě zachování dobré pověsti, což ji v budoucnu může přinést konkurenční výhodu na trhu práce.

Z hlediska struktury dle vzdělání nejvyšší počet uchazečů v okrese Frýdek-Místek má střední odborné vzdělání s výučním listem a třetí místo zaujímají uchazeči pouze se základním vzděláním. Dá se očekávat, že lidé s vyšší kvalifikací budou na trhu práce žádanější. Proto by těmto lidem mělo být umožněno, aby si vzdělání doplnili podle aktuálních požadavků na trhu práce. V případě, že uchazeč není ochoten si dané vzdělání doplnit, navrhuji snížení či odebrání státní podpory nezaměstnanosti.

Zvyšování kvalifikace bude nedílnou součástí také u zaměstnaných osob. Pro udržení jejich stávající pracovní pozice doporučuji se do vzdělávat v posledních trendech, které se na trhu práce vyskytovaly. Většina oborů se v důsledku koronavirové krize přenesla do on-line prostředí a začleňuje automatizaci a digitalizaci. Výhodu budou mít tedy ti, kteří mají dovednosti v oblasti technologií, jsou schopni se přizpůsobit, mají zájem o to se rozvíjet a učit se novým věcem. Důležitá bude také komunikace a znalost cizího jazyka.

Pandemie Covidu-19 přinesla mimo jiné také změny ve struktuře pracovních míst. Většina lidí bude nucena najít uplatnění v jiné profesi, u kterých jak již bylo zmíněno výše, došlo k rychlému posunu automatizace a digitalizace. Dle věkové struktury je na úřadu práce nejvíce uchazečů o práci ve věku 50-59 let. Tito lidé většinou nemají v oblasti technologií dostatečné zkušenosti a rychlým změnám se hůře přizpůsobují. Proto by se měl úřad práce zaměřit na poskytnutí rekvalifikačních kurzů, které budou zaměřené především na znalost výpočetní techniky a budou určené především pro osoby starších 50 let.

Největší dopady pandemie Covidu-19 byly zaznamenány na trhu práce v odvětví služeb. Přestože měli podnikatelé možnost požádat o různé kompenzace, řada z nich se dostala do existenčních problémů a byla nucena ukončit svou podnikatelskou činnost. Vhodné by bylo, aby i po ukončení kompenzačních programů spojených s Covidem-19, stát či přímo okres Frýdek-Místek nadále finančně podporoval nové podnikatele, kteří přispějí k nastartování

ekonomiky a poskytnutí pracovních míst těm, kteří o ně v koronavirové krizi přišli. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bych také navrhla přilákat nové investory skrz program na podporu tvorby nových pracovních míst v oblastech, kterých se nezaměstnanost dotkla či teprve dotkne nejvíce. Podstata programu by spočívala ve finanční podpoře, vyplacené těm investorům, kteří v daném časovém období vytvoří určitý počet pracovních míst. Taktéž by bylo dobré motivovat nezaměstnané k založení vlastního podnikání formou seminářů či přednášek vedené významnými podnikateli nebo poskytnutí pomoci s legislativou související se zahájením samostatné výdělečné činnosti.

Zaměstnanci se během pandemie Covidu-19 potýkali se změnami, které nastaly v jejich zaměstnání. Často se jednalo o přechod na home office nebo změnu pracovní doby. V mnoha firmách tyto změny přinesly i některá pozitiva. Firmy s přesunem zaměstnanců na home office ušetřily například na cestovních nákladech, nákladech na tisk nebo energiích. Zaměstnanci na druhou stranu prokázali schopnost pracovat samostatně. Díky částečnému zachování práce na dálku či snížení úvazku na 4denní pracovní týden by tedy firmy ušetřily a předešly tak případnému propouštění zaměstnanců. Zaměstnanci mohou home office či snížení úvazku navíc vnímat jako benefit, který by vedl k větší spokojenosti a následně by zabránil k ukončení pracovního poměru z jejich strany.

ZÁVĚR

V období pandemie Covidu-19 se trh práce radikálně změnil. Firmy se dostávaly do existenčních problémů, v důsledku čehož musely propouštět. Také došlo ke změně struktury obsazovaných pracovních míst nebo ke zrychlení procesu digitalizace a automatizace. Všechny tyto změny se projevují na zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Cílem této práce bylo zjistit, jak se v období pandemie dařilo pracovnímu trhu v okrese Frýdek-Místek.

Bakalářská práce byla rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. V teoretické části byly definovány pojmy týkající se problematiky trhu práce. V první kapitole jsem popsala trh práce obecně včetně jeho členění. Následně jsem pozornost směřovala k zaměstnanosti a její politice. Nejobsáhlejší kapitola teoretické části byla o nezaměstnanosti, kde jsem vysvětlila, jak se nezaměstnanost měří, jaké jsou její druhy, jaké má dopady na ekonomiku a společnost a vymezila jsem skupiny, které nesou vyšší riziko nezaměstnanosti.

V praktické části jsem nejprve charakterizovala okres Frýdek-Místek a poté jsem obecně popsala pandemii Covidu-19 včetně jejich dopadů na trh práce. Důležitou částí práce byla analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek v období pandemie. Pro tuto analýzu byla využita kvantitativní metoda dotazníkového šetření. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda a jaký, měla pandemie Covidu-19 vliv na zaměstnanost a nezaměstnanost v okrese Frýdek-Místek. Výsledky ukázaly, že větší polovina zaměstnaných se potýkala se změnami způsobené pandemií a naprostá většina nezaměstnaných uvedla, že k ukončení pracovního poměru došlo právě vlivem pandemie.

V další kapitole jsem se již věnovala vývoji trhu práce v okrese Frýdek-Místek v průběhu pandemie Covidu-19. Pro tuto část práce jsem požádala úřad práce ve Frýdku-Místku o poskytnutí aktuálních informací ohledně nezaměstnaností. Byl zde nastíněn vývoj podílu nezaměstnaných osob, počtu uchazečů o zaměstnání či počtu volných pracovních míst v okrese ve sledovaném období. Z analýzy vyplynulo, že nezaměstnanost v okrese Frýdek-Místek v období koronavirové krize pomalu rostla, přesto se ve srovnání například s jinými evropskými státy drží na relativně nízkých hodnotách. Nízká nezaměstnanost je ale udržována převážně díky vládním programům, které byly v průběhu pandemie spuštěny k zamezení jejího růstu. Otázkou ale je, jak se bude trh práce vyvíjet po jejich ukončení.

V závěru práce jsem se zaměřila na celkové zhodnocení výsledků a navrhla doporučení, které by mohly zmírnit dopady pandemie Covidu-19 a zároveň by mohly zamezit skokovému nárůstu nezaměstnaných osob po ukončení programů na udržení zaměstnanosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, 262 s. ISBN 9788073807085.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V praze: C.H. Beck, 2018, 267 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074007194.

DOHNALOVÁ, Zuzana. *Mikroekonomie I: studijní pomůcka pro distanční studium*. Vyd. 3., upr. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2011, 201 s. ISBN 9788073189860.

DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce – česko-slovenské zkušenosti*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016, 110 s. Studia. ISBN 9788075560131.

FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Sondy, 2007, 358 s. ISBN 9788086846217.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V praze: C.H. Beck, 2016, 696 s. ISBN 9788074002786.

KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha: Alfa Publishing, 2006, 141 s. ISBN 80-86851-27-3

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 9788024613833.

MANKIW, N. Gregory. *Macroeconomics*. 10th ed. New York: Macmillan international, higher education, 2019, 612 s. ISBN 978-1-319-24358-6.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Economics*. 19th ed. Boston: McGraw-Hill Education, 2010, 715 s. ISBN 9780071263832.

ŠVARCOVÁ, Jena, Vít GABRHEL a Ondřej CÍCHA. *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. Zlín: CEED, 2014, 143 s. Vědecké spisy. ISBN 9788087301180.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché. ISBN 9788024742823.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 9788085819762.

INTERNETOVÉ ZDROJE

ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Dopady opatření proti pandemii na ženy a muže na trhu práce, 2020. *Sociologický ústav: Akademie věd ČR, v.v.i.* [online]. [cit. 2021-5-22]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost* [online]. Praha: Grada, 2013 [cit. 2021-3-5]. ISBN 978-80-247-3880-2. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/socialni-politika-716/>

Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců - územní srovnání, 2021. In: *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. [cit. 2021-5-6]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ORG06&z=T&f=TABULKA&skupId=3774&katalog=30831&pvo=ORG06&str=v8&evo=v460_!_VUZEMI97-100-65_1&c=v3~2__RP2020MP12DP31

Fluktuace zaměstnanců: Jak jí zabránit?, 2021. *Průvodce podnikáním* [online]. [cit. 2021-3-14]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/fluktuace-zamestnancu/>

Glossary:Employment rate. *Eurostat Statistics Explained* [online]. [cit. 2021-3-16]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Employment_rate

HALBRŠTÁT, Jiří. Koronavirus a jeho vliv na vývoj trhu práce. *Manpower* [online]. [cit. 2021-5-23]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/koronavirus-a-jeho-vliv-na-vyvoj-trhu-prace/>

HRBKOVÁ, Jana. *Společenské vědy pro techniky: Ekonomie, právo, politologie* [online]. Praha: Grada Publishing, 2015 [cit. 2021-3-1]. ISBN 978-80-247-5588-5. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/spolecenske-vedy-pro-techniky-1312/>

Charakteristika okresu Frýdek-Místek, 2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-5-4]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_frydek_mistek

Jak se Covid projevil na trhu práce? Došlo ke snížení počtu odpracovaných hodin i mezd, 2021. *Trexima* [online]. [cit. 2021-5-24]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/jak-se-covid-projevil-na-trhu-prace-doslo-ke-snizeni-poctu-odpracovanych-hodin-i-mezd/>

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie* [online]. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017 [cit. 2021-3-3]. ISBN 978-80-271-0251-8. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/makroekonomie-3032/>

KOLMAN, Petr, 2008. Správa na úseku zaměstnanosti. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2021-4-5]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: Jednoduše o všem, co byste měli vědět* [online]. Praha: Grada, 2017 [cit. 2021-3-8]. ISBN 978-80-271-0120-7. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/moderni-ekonomie-3029/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021. In: *Měsíční nezaměstnanost - vývoj na trhu práce pro vybrané kraje a ČR* [online]. [cit. 2021-5-6]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace15>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021. In: *Struktura uchazečů a volných míst* [online]. [cit. 2021-5-15]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace10>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021. In: *Uchazeči a volná místa* [online]. [cit. 2021-5-7]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021. In: *Nezaměstnanost v POÚ od března 2014* [online]. [cit. 2021-5-7]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace7>

Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji k 31. 12. 2020, 2021. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-5-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/nezamestnanost-v-moravskoslezskem-kraji-k-31-12-2020>

NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery* [online]. 2., přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2006 [cit. 2021-3-5]. ISBN 80-247-1705-0. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/sociologie-pro-ekonomy-a-manazery-96/>

Onemocnění novým koronavirem SARS-CoV-2, 2020. *Státní zdravotní ústav* [online]. [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/prevence/onemocneni-novym-koronavirem-2019-ncov>

Okres Frýdek-Místek, 2021. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-4-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11288/17832680/cz0802adm16.png/5b62a9ec-06cd-4489-9977-cb66bd0c00cd?version=1.1&t=1503925305400>

Okres Frýdek-Místek, 2021. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-4-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11288/26025763/CZ0802.pdf/8648ea84-f1c0-4a98-83ee-445917d037f5?version=1.68>

Pandemie výrazně urychlila změny na trhu práce, téměř třetina pozic zanikne, 2021. *Universitas: magazín vysokých škol* [online]. [cit. 2021-5-21]. Dostupné z: <https://www.universitas.cz/aktuality/6432-pandemie-vyrazne-urychlila-zmeny-na-trhu-prace-30-procent-pozic-zanikne>

Průmysl, 2020. *Třinecko* [online]. [cit. 2021-4-13]. Dostupné z: <https://www.trinecko.cz/prumysl/ms-24845>

Správa na úseku zaměstnanosti, 2008. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2021-5-17]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

What is Employment Rate?. *Hrzone* [online]. [cit. 2021-3-20]. Dostupné z: <https://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-employment-rate>

Z číšníka řidičem. Koronavirus výrazně mění trh práce, 2020. *Novinky.cz* [online]. [cit. 2021-5-3]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/koronavirus/clanek/z-cisnika-ridicem-koronavirus-vyrazne-meni-trh-prace-40317993>

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Frýdek-Místek, 2018. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2021-4-13]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/105563548-Zprava-o-situaci-na-trhu-prace-v-okrese-frydek-mistek-za-rok-2017.html>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR Česká republika

ČSÚ Český statistický úřad

OSVČ Osoba samostatně výdělečně činná

PNO Podíl nezaměstnaných osob

THP Technicko-hospodářský pracovník

UoZ Uchazeči o zaměstnání

VPM Volné pracovní místo

VŠPS Výběrové šetření pracovních sil

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Křivka poptávky po práci (Dohnalová, 2011).....	14
Obrázek 2 Křivka individuální nabídky práce (Dohnalová, 2011).....	15
Obrázek 3 Rovnováha na trhu práce (Holman, 2016)	16
Obrázek 4 Členění populace podle ekonomické aktivity (Liška, 2002).....	17
Obrázek 5 Administrativní rozdělení okresu Frýdek-Místek (ČSÚ, 2020).....	34
Obrázek 6 Zastoupení respondentů dle pohlaví (Vlastní zpracování).....	39
Obrázek 7 Věková struktura respondentů (Vlastní zpracování).....	39
Obrázek 8 Nejvýše dosažené vzdělání respondentů (vlastní zpracování)	40
Obrázek 9 Rozdělení respondentů dle aktuálního pracovního stavu (vlastní zpracování) ..	40
Obrázek 10 Pracovní zařazení zaměstnaných osob (Vlastní zpracování)	41
Obrázek 11 Změny v zaměstnání vlivem pandemie Covidu-19 (Vlastní zpracování).....	41
Obrázek 12 Druh změny v zaměstnání způsobené pandemií Covidem-19 (Vlastní zpracování).....	42
Obrázek 13 Druh posledního pracovního poměru (Vlastní zpracování)	43
Obrázek 14 Poslední pracovní zařazení nezaměstnaných osob (Vlastní zpracování)	43
Obrázek 15 Vliv pandemie Covidu-19 na nezaměstnanost (Vlastní zpracování)	44
Obrázek 16 Hledání zaměstnání (Vlastní zpracování)	45
Obrázek 17 Způsob hledání zaměstnání (Vlastní zpracování)	45
Obrázek 18 Vývoj PNO v okrese Frýdek-Místek a ČR v období pandemie Covidu-19 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021)	50
Obrázek 19 Vývoj PNO v obcích s pověřeným obecním úřadem v období pandemie Covidu-19 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021)	50
Obrázek 20 Porovnání PNO v okrese F-M s dalšími okresy Moravskoslezského kraje (vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2020)	51
Obrázek 21 Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu UoZ v okrese Frýdek-Místek v období pandemie Covidu-19 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2020)	52
Obrázek 22 Struktura UoZ dle pohlaví (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021).....	53
Obrázek 23 Struktura UoZ dle věku (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021).....	54
Obrázek 24 Struktura UoZ dle vzdělání (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021).....	55
Obrázek 25 Struktura UoZ dle délky nezaměstnanosti (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021).....	55

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Běžné nástroje politiky zaměstnanosti (Brčák, 2018)	18
Tabulka 2 Demografické údaje okresu Frýdek-Místek (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, 2020)	33
Tabulka 3 Porovnání počtu ekonomických subjektů v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje (Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ, 2020).....	48
Tabulka 4 Vývoj počtu UoZ na 1 volné místo v období pandemie Covidu-19 (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2020)	53
Tabulka 5 Struktura UoZ dle odvětví předcházejícího zaměstnání uchazeče (Vlastní zpracování dle dat z MPSV, ©2021)	56

