

Analýza trhu práce ve Zlínském kraji

Adam Strohbach

Zvolte typ práce
2024



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav ekonomie

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Adam Strohbach
Osobní číslo: M200013
Studijní program: B0413A050024 Ekonomika a management
Specializace: Ekonomika a management podniku
Forma studia: Kombinovaná
Téma práce: Analýza trhu práce ve Zlínském kraji

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Proveďte literární rešerši a zpracujte teoretické poznatky týkající se trhu práce.

II. Praktická část

- Analyzujte vývoj na trhu práce ve Zlínském kraji se zaměřením na vybraný region Zlínského kraje a vybrané odvětví.
- Na základě výsledků analýzy zhodnotte současný stav trhu práce ve vybraném regionu Zlínského kraje a vybraném odvětví.
- Identifikujte hlavní problémy trhu práce ve vybraném odvětví vybraného regionu Zlínského kraje a navrhněte možná zlepšení tohoto stavu.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.
MANKIW, N. Gregory. *Macroeconomics*. Tenth edition. New York: Macmillan international, higher education, 2019. ISBN 978-1-319-24358-6.
PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 9788074002700.
PAPASTEPHANAKĚ, Lēda a POTAMIANOS Nikos, ed. *Labour history in the semi-periphery : Southern Europe, 19th-20th centuries*. Berlín: Boston: De Gruyter/ Oldenbourg, 2021. ISBN 978-3-11-061428-2.
RAUDENSKÁ, Petra a VEČERNÍK Jiří. *Vzdělání, dovednosti a mobilita : zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 9788024642949.

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

Datum zadání bakalářské práce: **5. února 2024**
Termín odevzdání bakalářské práce: **17. května 2024**

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 dne 16/05/2024

Jméno a příjmení: ...Adam Strohbach

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat situaci na trhu práce ve Zlínském kraji. Bakalářská práce se zaměřuje využití zahraničních pracovníků v průmyslu Zlínského okresu. V teoretické části jsou popsány a vysvětleny teoretické poznatky z makroekonomického a mikroekonomického pohledu na trh práce a nejdůležitější makroekonomické ukazatele. Praktická část se v první části orientuje na výzkum ze sekundárních zdrojů z nichž byl analyzován stav na trhu práce ve Zlínském kraji a Zlínském regionu s využitím dat z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva vnitra České republiky. V druhé části byl aplikován primární výzkum formou dotazníkového šetření u průmyslových firem Zlínského regionu. Na závěr byla z analýz vyvozena zhodnocení a doporučení na zlepšení zjištěného stavu.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, zahraniční pracovníci

ABSTRACT

The aim of the bachelor thesis was to analyze the situation on the labor market in the Zlin Region. The bachelor thesis focuses on the utilization of foreign workers in the industry of the Zlin District. The theoretical part describes and explains theoretical knowledge from both macroeconomic and microeconomic perspectives on the labor market and the most important macroeconomic indicators. The practical part, in the first section, focuses on research from secondary sources, through which the state of the labor market in Zlin Region and Zlin District was analyzed using data from the Czech Statistical Office, the Ministry of Labor and Social Affairs, and the Ministry of the Interior of the Czech Republic. In the second part, primary research was applied in the form of a questionnaire survey conducted among industrial companies in the Zlin Region. In conclusion, evaluations and recommendations for improving the identified situation were drawn from the analyses.

Keywords: labor market, unemployment, foreign workers

Velmi děkuji vedoucí své bakalářské práce paní Ing. Monice Horákové Ph.D., za její čas a ochotu.

Děkuji své rodině za veškerou podporu a pomoc, kterou mi poskytli.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 TRH PRÁCE.....	13
1.1 MIKROEKONOMICKÉ POJETÍ TRHU PRÁCE.....	13
1.1.1 Trh práce v podmínkách dokonalé konkurence.....	13
1.1.2 Substituční a důchodový efekt.....	14
1.1.3 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence.....	14
2 MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE TRHU PRÁCE.....	16
2.1 EKONOMICKY AKTIVNÍ OBYVATELSTVO.....	16
2.2 ZAMĚSTNANOST.....	17
2.3 NEZAMĚSTNANOST.....	18
2.3.1 Obecná míra nezaměstnanosti.....	18
2.3.2 Podíl nezaměstnaných na celkové populaci 15–64 let.....	19
2.3.3 Specifické typy nezaměstnanosti.....	19
2.4 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI.....	20
2.5 VLIV STÁTU NA TRH PRÁCE.....	21
2.5.1 Úřad práce.....	21
2.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	21
2.5.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	22
3 MEZINÁRODNÍ TRH PRÁCE.....	23
3.1 VLIV MIGRACE OBYVATELSTVA NA TRH PRÁCE.....	23
3.2 PODMÍNKY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH ZAMĚSTNANCŮ.....	23
4 VÝZKUM PRACOVNÍHO TRHU.....	25
4.1 PRIMÁRNÍ VÝZKUM.....	25
4.2 SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM.....	25
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	27
6 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	28
6.1 MAKROEKONOMICKÉ CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	28
6.1.1 Region Zlín.....	29
6.1.2 Region Uherské Hradiště.....	30
6.1.3 Region Vsetín.....	30
6.1.4 Region Kroměříž.....	30
6.2 KOMPARATIVNÍ ANALÝZA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	30
6.2.1 Porovnání nezaměstnanosti.....	31
6.2.2 Porovnání obyvatelstva.....	32
7 ANALÝZA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	34

7.1	CHARAKTERISTIKA NABÍDKY NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	34
7.1.1	Obyvatelstvo Zlínského kraje dle ekonomického postavení.....	34
7.1.2	Kvalifikační struktura obyvatelstva	36
7.2	CHARAKTERISTIKA POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	37
7.2.1	Ekonomické subjekty ve Zlínském kraji.....	37
7.2.2	Struktura ekonomických subjektů dle odvětví	39
7.3	VÝVOJ MAKROEKONOMICKÝCH UKAZATELŮ VE ZLÍNSKÉM KRAJI	40
7.3.1	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo.....	40
7.3.2	Nezaměstnanost.....	41
7.3.3	Rizikové skupiny na trhu práce.....	42
7.4	ROLE STÁTU NA TRHU PRÁCE	44
7.4.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	44
7.4.2	Pasivní politika zaměstnanosti	47
8	ANALÝZY TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM REGIONU.....	48
8.1	OBYVATELSTVO ZLÍNSKÉHO REGIONU	48
8.2	EKONOMICKÉ SUBJEKTY ZLÍNSKÉHO REGIONU	50
8.3	ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI VE ZLÍNSKÉM REGIONU	52
8.3.1	Podmínky pro zaměstnání zahraničních pracovníků.....	52
9	PRIMÁRNÍ VÝZKUM – ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI V PRŮMYSLU ZLÍNSKÉHO REGIONU	54
9.1.1	Vyhodnocení dotazníkového šetření	54
10	ZHODNOCENÍ ANALÝZ A ŘEŠENÍ.....	59
	ZÁVĚR	60
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	61
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	65
	SEZNAM OBRÁZKŮ	66
	SEZNAM TABULEK.....	67
	SEZNAM PŘÍLOH.....	68

ÚVOD

Česká republika se v posledních letech potýkala s krizemi, nejprve pandemie COVID-19 a následně energetická krize, vyvolaná v důsledku války na Ukrajině. Tyto faktory neovlivnily pouze českou republiku, ale celosvětové hospodářství.

Pandemie COVID-19 měla velké ekonomické i sociální dopady. Velkým problémem této krize, byl silné narušení dodavatelsko-odběratelských řetězců, z důvodu častých lockdownů a uzavřených státních hranic. To se negativně podepsalo na vývoji spotřebitelských cen i na celkovém fungování ekonomik.

Druhá zmíněná krize, vyvolaná válkou na Ukrajině se nepodepsala pouze na cenách energií, ale i na prohloubení problémů v dodavatelsko-odběratelských řetězcích, které byly narušeny již předchozí krizí. V průběhu tohoto období také zaznamenala Evropa velký příliv válečných uprchlíků z Ukrajiny.

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit současný stav na trhu práce ve Zlínském kraji, kdy se práce zaměřuje na průmyslové firmy Zlínského regionu a jejich využití zahraničních pracovníků.

V teoretické části práce jsou popsány nejdůležitější teoretické poznatky z trhu práce, které se na problematiku dívají z makroekonomického i mikroekonomického hlediska. Nejprve je charakterizován trh práce obecně a z mikroekonomického pohledu. Následně jsou popsány nejdůležitější makroekonomické ukazatele, které trh práce ovlivňuje. V souvislosti s výzkumným cílem je popsán i mezinárodní trh práce a jeho vlivy. Poslední část popisuje výzkumné metody, které byly v bakalářské práci použity.

První část praktické části se zabývá trhem práce ve Zlínském kraji a zaměřuje se na Zlínský region. Je zde proveden výzkum trhu práce z hlediska nabídky a poptávky. Provedena je i komparativní analýza a data vychází ze sekundárního výzkumu.

Druhá část praktické části se pak zaměřuje na průmyslové firmy zlínského regionu a jejich využití zahraničních pracovníků. Zde se jedná o kvantitativní výzkum a jeho realizace je prováděna formou primárního výzkumu.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Jako hlavní cíl bakalářské práce je vytyčen prozkoumání trhu práce ve Zlínském kraji a Zlínském regionu, se zaměřením na využití zahraničních pracovníků v průmyslových firmách Zlínského regionu.

Mez dílčí cíle patří provedení literární rešerše a zpracování teoretických poznatků z trhu práce, které mají pomoci lepšímu pochopení zjištěných a analyzovaných skutečností a stavů v praktické části. Pro to byla použita řada literárních zdrojů českých i zahraničních autorů.

V praktické části jsou použita sekundární data z databáze Českého statistického úřadu (ČSÚ), Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), včetně výročních zpráv. Tyto data slouží pro analýzu celkové situace na trhu práce ve Zlínském kraji a Zlínském regionu. Následně je aplikován primární výzkum u průmyslových firem Zlínského regionu. Zde se jedná o kvantitativní data, zjišťována formou dotazníkového šetření. Tento dotazník byl rozeslán firmám, za účelem zjištění využití zahraničních pracovníků.

Data jsou následně zpracována do tabulek, okomentována a vysvětlena.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Práci lze definovat jako činnost, jejímž nositelem je člověk. Z důvodu lidského faktoru vstupuje do vývoje trhu práce i řada neekonomických faktorů. Platí zde tradiční model nabídky a poptávky. Strana nabízející práci je zde člověk jako fyzická osoba, firmy naopak vstupují na trh práce v roli poptávajících. K rovnováze dochází tehdy, když se vyrovná nabídka s poptávkou.

1.1 Mikroekonomické pojetí trhu práce

Trh práce je možné charakterizovat tržní nabídkou a poptávkou. Konkurence je v tomto případě na obou stranách. Při součtu všech individuálních nabídek dostaneme celou tržní nabídku a součtem všech individuálních poptávek je tržní poptávka. (Holman, 2015, s. 142).

1.1.1 Trh práce v podmínkách dokonalé konkurence

Pro tuto kapitolu je vycházeno z předpokladu, že na trhu práce máme dokonalou konkurenci, tedy velký počet firem nabízejících práci a velký počet fyzických osob práci poptávajících.

Poptávka je určována jako množství práce, nebo pracovních míst, které firmy nabízí při různých úrovních její ceny, tedy mzdy (w). Při snaze, o maximalizaci zisku, firma nabírá takové množství pracovní síly, aby se příjem z mezního produktu práce (MFC_L) vyrovnal mezním nákladům práce (MFC_L). Definujeme vztahem:

$$MRP_L = MFC_L = w \quad (1)$$

Příjem mezního produktu práce je násobkem fyzického produktu a ceny produktu. Jako u každé jiné mezní veličiny, i zde platí zákon klesajících výnosů, což je chápáno jako snižující se přírůstky s každou dodatečnou jednotkou práce. Od toho se také odvíjí tržní výše mzdy, je tedy základem určení křivky po práci a nalezení optimálního bodu pro firmu.

Nabídka práce je zde zprostředkovávána člověkem. Ten, jakožto spotřebitel ve společnosti, chce na trhu koupit takové množství zboží, nebo služeb, jaké mu dovolují jeho platové podmínky. Nadále je tedy předpokládáno, že člověk má jedinou možnost finančního příjmu, a to pracovní činností. Tu může vykonávat v podobě práce z domu, nebo práce ve firmě. Při práci ve firmě uvažuje člověk optimální balanc mezi pracovním a volným časem. Zde se člověk zabývá maximalizací užitku, tedy co nejvýhodnější rozdělení mezi volný a pracovní čas. (Jurečka, 2018, s. 188-203)

1.1.2 Substituční a důchodový efekt

Substituční efekt popisuje situaci, kdy každá další hodina práce zvyšuje reálný příjem člověka, a tím se zvyšuje i jeho možnost koupit na trhu více zboží, nebo služeb. Ochota člověka pracovat na úkor volného času je tak vyšší. (Brožová, 2018, s. 32)

Důchodový efekt působí opačně. Zde je popsána situace, kdy je reálný příjem zvýšen vyšší hodinovou mzdou. To člověka naopak nutí nahrazovat práci volným časem. (Jurečka, 2018 s. 262)

Oba efekty na sebe působí protichůdně a nabízené množství práce záleží na tom, který z efektů v danou chvíli převažuje.

1.1.3 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence

Jak již bylo zmíněno, trh práce ovlivňuje řada neekonomických faktorů, které je možné jednoduše označit jako lidský faktor. Proto je dokonalá konkurence v klasickém modelu nabídky a poptávky takřka nedosažitelná, proto hovoříme o nedokonalé konkurenci. V podmínkách nedokonalé konkurence se můžeme setkat se dvěma typy monopolních výhod.

Prvním z nich je takzvaný monopson. Jedná se o firmy s velmi specifickým požadavkem na kvalifikaci, nebo jediný zaměstnavatel v dané oblasti. Největší rozdíl monopsonu od ostatních je ten, že mnohem více ovlivňuje mzdy svých zaměstnanců a není tedy tato cena práce ovlivněna pouze trhem práce. Pokud monopsonista najímá dodatečné zaměstnance, zvyšuje tím mzdu i ostatním pracovníkům. V tomto typu podniku, jsou najímání další pracovníci pouze na tak dlouho, dokud mezní příjem z dodatečného zaměstnance převyšuje dodatečné náklady na práci. Potenciální zaměstnanci se zde rozhodují pouze o tom, zda pro podnik pracovat, nebo nepracovat.

Druhým typem monopolní výhody jsou odborové svazy. Jedná se o sdružení pracovníků a určitým způsobem ovlivňují nabídku práce a do jisté míry o poptávku.

Odbory vznášejí požadavky zejména na:

- Vyšší mzdy
- Větší bezpečnost práce
- Lepší pracovní podmínky

Pro pracovníky jsou pak nejdůležitější mzdové podmínky. Na trhu práce lze dosáhnout vyšších mzdových sazeb:

- Vyjednáváním vyšší mzdy
- Snížením nabídky práce a tím zvýšení rovnovážné mzdové sazby
- Zvýšením poptávky po práci a tím zvýšení rovnovážné mzdové sazby

Jelikož mzdové podmínky se v každé firmě mohou lišit, odbory mohou pomoci zaměstnancům vyjednat si mzdové podmínky, které převyšují rovnovážnou mzdu v daném odvětví. Když cena práce roste, působí to negativně na množství nabízené práce ze strany firem.

Snížení nabídky práce lze dosáhnout tak, že odbory musí být schopny snížit počet lidí, které nabízí určitý typ práce a musí být schopny donutit firmy zaměstnávat pouze členy odborů.

Třetí zmíněný způsob, jak zvýšit mzdovou sazbu, je tedy zvýšení poptávky po práci určitého typu. Toho lze dosáhnout tak, že přimějeme spotřebitele zvýšit poptávku po určitém typu zboží nebo služby a omezit prodej konkurenčního zboží, nebo služby. (Jurečka, 2018, s. 205-254)

2 MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE TRHU PRÁCE

V makroekonomické rovině je na trhu práce nejvíce rozebíraným faktorem celková zaměstnanost, popřípadě nezaměstnanost. Faktor zaměstnanosti má přímý dopad na spousta dalších makroekonomických faktorů. Nejvíce může ovlivnit vývoj HDP, vývoj spotřebitelských cen v ekonomice, tedy inflaci, a v návaznosti na inflaci také například vývoj úrokových sazeb České národní banky. V případech vysoké nezaměstnanosti je tak pod tlakem sociální systém z důvodu nutnosti vyplácení podpory v nezaměstnanosti a státní rozpočet přichází o příjmy z daní.

Způsobů, jak držet co nejvyšší míru zaměstnanosti je několik. V ekonomické praxi je však velmi nízká pravděpodobnost dosažení úplné zaměstnanosti, tedy situace, kdy každý občan v produktivním věku má pracovní pozici a je taky ekonomicky aktivní. (Jurečka, 2017 s. 17-22)

2.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Do ekonomicky aktivního obyvatelstva můžeme dle Českého statistického úřadu uvést takové osoby, které patří mezi zaměstnané nebo zaměstnatelné. Dále osoby samostatně výdělečně činné, pracující důchodce, pracující učně a studenty, osoby ve vojenské službě, ve vazbě, nebo výkonu trestu a osoby nezaměstnané. Zjednodušeně se jedná o takové osoby, která můžou vykonávat pracovní činnost a netrpí žádným fyzickým ani duševním postižením.

Pracovní síla, se pak dá definovat jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných, tedy všech osob, které mají potenciál vykonávat práci. (Jones, 2018, s. 178)

Základní rozdělení ekonomicky aktivního obyvatelstva je tedy na zaměstnané a nezaměstnané.

Druhá skupina je tedy skupina nezaměstnaných. Jak již z názvu vyplývá, jedná se o skupinu obyvatel, kteří nemají žádné zaměstnání. Vlček (2016, s. 461) popisuje nezaměstnanost jako makroekonomický problém, se kterým je spojena spousta sociálních a politických důsledků. Přímé dopady nezaměstnané osoby jsou dva. První je, že stát neinkasuje zdanění výdělku osoby, která žádný výdělek negeneruje a ten druhý, že naopak musí vynakládat výdaj, na vyplácení podpory v nezaměstnanosti pro tuto osobu. Nezaměstnanost tak přímo ovlivňuje strukturu státních příjmů a výdajů a může nepřímo ovlivňovat i míru inflace a od toho se odvíjející monetární politiku centrální banky.

2.2 Zaměstnanost

Zaměstnanost může být definována jako stav, kdy se obyvatelstvo podílí na ekonomické aktivitě dané země. Činí tak za účelem dosažení výdělku, který následně použije, aby uspokojila své potřeby. Do toho vstupuje i stát souborem opatření, které jsou označovány jako politika zaměstnanosti. Dle Brčáka (2018, s. 171) je politika zaměstnanosti souborem opatření vedoucí k efektivnímu využití pracovní síly.

Zaměstnanost nebo také míra ekonomické aktivity se počítá jako podíl pracujících osob v produktivním věku ke všem osobám v produktivním věku (vyjádřeno v procentech) dle metodiky VŠPS. Produktivním věkem se rozumí věkové rozmezí 15-64 let. Míra ekonomické aktivity je dalším ukazatelem, který je možno použít k popisu stavu na trhu práce v dané ekonomice. (Jurečka, 2018, s. 157)

Míra ekonomické aktivity = $(\text{počet ekonomicky aktivních obyvatel} / \text{obyvatelé v produktivním věku 15-64}) \times 100$ (2)

Zaměstnanost může být ovlivněna mnoha faktory. Například mezinárodní obchod, migrace, technologické změny a mnoho dalších. Tyto faktory můžou výrazně měnit struktury nabídky a poptávky pracovní síly. V každém případě, je vždy v nejlepším zájmu každé země, aby zaměstnanost byla pokud možno nejvyšší. Vysoká míra zaměstnanosti může výrazně pozitivně přispět k růstu HDP, platů a celkovému zvyšování životní úrovně.

Rizikem vysoké míry zaměstnanosti je naopak zvyšující se inflace. Vysoká míra zaměstnanosti vytváří lepší podmínky pro zaměstnance, aby vytvářeli tlak na zvyšování platů. Vyšší platy a více peněz v ekonomice, následně připravují půdu pro obchodníky, kteří si tím pádem mohou dovolit zvyšovat ceny, jelikož lidé si tyto ceny mohou dovolit akceptovat. Tento jev lze doložit Phillipsovou křivkou.



Obrázek 1 – Phillipsova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 171)

2.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je stav, kdy se v ekonomicky aktivním obyvatelstvu, vyskytuje skupina lidí, kteří pracovat mohou, ale zaměstnání nemají. Tato situace vychází z nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka práce, nabízená obyvatelstvem, je vyšší než poptávka po práci ze strany firem. Mezi nezaměstnané patří osoby, které jsou starší 15 let, aktivně hledají práci a jsou připraveni nastoupit na pracovní pozici do 14 dnů. K problému může nastat v momentě, kdy je nezaměstnanost dlouhodobá, tedy kdy nezaměstnaný nemá práci déle jak jeden rok. V takovém případě je pro člověka o to obtížnější si práci najít.

Podle Vlčka (2016, s. 13) je nezaměstnanost vyjádřena jako součet nezaměstnaných osob, které jsou registrovány na úřadech práce.

2.3.1 Obecná míra nezaměstnanosti

Ke zjišťování obecné míry nezaměstnanosti používáme výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Jedná se o šetření, které je prováděno kontinuálně a pokaždé u zcela náhodně vybraného vzorku obyvatelstva napříč celým územím České republiky a obecně je toto šetření označováno jako metodika VŠPS. Do šetření jsou zahrnuty pouze osoby, které bydlí v soukromých bytových domácnostech. Nejsou zde tedy započteny osoby, které bydlí na ubytovně. (ČSÚ, 2024)

Obecná míra nezaměstnanosti je užívána primárně pro mezinárodní srovnání, jelikož i metodika výpočtu je mezinárodně srovnatelná.

Švarcová (2014, s. 13) popisuje obecnou míru nezaměstnanosti jako procentuální podíl nezaměstnaných osob vůči celkové pracovní síle.

Míru nezaměstnanosti lze vyjádřit vztahem:

$$u = U / (L+U) \times 100 \quad (3)$$

kde „u“ označuje míru nezaměstnanosti,

U – počet nezaměstnaných,

L – počet zaměstnaných. (Holman, 2018, s. 458)

2.3.2 Podíl nezaměstnaných na celkové populaci 15–64 let

Zde už se jedná spíše o domácí ukazatel trhu práce, který pak následně je více směrodatný pro řízení české ekonomiky. Ukazatel podílu nezaměstnaných osob byl zaveden v roce 2012. Ke zjišťování nezaměstnanosti zde nedochází na základě šetření výběrového vzorku populace (metodika VŠPS), ale podle počtu žádostí o podporu v nezaměstnanosti na Úřadu práce. Tyto data jsou pak důležitá pro vyhodnocování politiky zaměstnanosti, která vyplývá z české legislativy. Přejít na tento ukazatel sliboval vyšší konzistentnost, jelikož jsou do něj zahrnuta data vždy z celé republiky. (MPSV, 2024)

$$\text{Podíl nezaměstnaných} = (\text{nezaměstnaní z ÚP} / \text{obyvatelstvo ve věku 15-64 let}) \times 100 \quad (4)$$

2.3.3 Specifické typy nezaměstnanosti

V rámci nezaměstnanosti je několik základních typů nezaměstnanosti, které jsou od sebe odlišeny podle příčiny, kvůli které k nezaměstnanosti došlo.

Typy nezaměstnanosti je možné graficky znázornit pomocí Beveridgeovy křivky, která nám ilustruje vztah mezi mírou jednotlivých typů nezaměstnanosti a mírou volných pracovních míst.

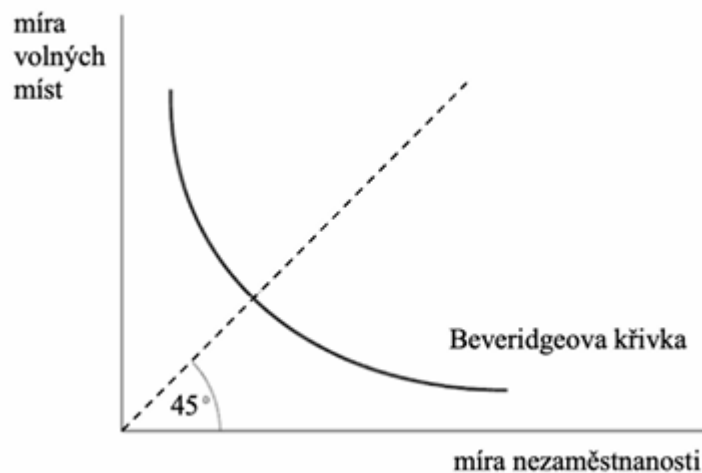
Mezi první patří frikční nezaměstnanost. Ta nastává v důsledku přirozeného pohybu pracovní síly po trhu. Jedná se o dobrovolnou nezaměstnanost, která nastává v časové prodlevě mezi výpovědí a nalezením nového pracovního místa. (Mankiw, Taylor, 2014, s. 139) Tato doba může být odlišná v každém kraji České republiky. Každý kraj má jiné složení nabídky a poptávky pracovní síly.

Dalším typem specifické míry nezaměstnanosti je sezónní. Ta je vyvolána proměnlivostí na trhu práce v průběhu roku. Jedná se o situaci, kdy poptávka po určitém typu pracovní síly, je v určitých částech roku vyšší a následně nižší. Tyto dva cykly se neustále střídají a rok je tak rozdělen na sezónu a mimo sezónu. Od toho je i odvozen název. Typickým příkladem

odvětví, kde k tomuto jevu dochází, je zemědělství, cestovní ruch nebo stavebnictví. (Vlček, 2016, s. 454)

Třetím typem nezaměstnanosti je nezaměstnanost strukturální. Ta vychází z nesouladu mezi poptávkou po určitých pracovních dovednostech, a naopak nabídkou dovedností pracovníků v určitém regionu. Pracovníci v takových regionech jsou znevýhodněni, jelikož musí vynaložit náklady na rekvalifikaci. (Švarcová, 2014, s. 41)

Posledním typem nezaměstnanosti je cyklická. Je vyvolána v důsledku hospodářských cyklů a má tak největší dopad na ekonomiku jako celek. Cyklická nezaměstnanost je vyvolána v důsledku recese, zasahuje tak většinu odvětví v ekonomice a může mít největší dopad. (Jones, 2018, s. 185)



Obrázek 2 – Beveridgeova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 262)

2.4 Dopady nezaměstnanosti

Podle Jurečky (2017 s. 165.), považují ekonomové vysokou nezaměstnanost za druhé největší ekonomické riziko hned po inflaci. Na rozdíl od inflace nepůsobí nezaměstnanost plošně na celou populaci, ale individuálně jen na některé rodiny. V případě, že nezaměstnanost trvá dlouho, je zde i riziko ztráty zájmu si práci hledat.

V ekonomické rovině se nezaměstnanost může projevit:

- Ztrátou produkce
- Úbytkem kvalifikované pracovní síly
- Zvýšenými výdaji ze strany státu na vyplácení podpory v nezaměstnanosti
- Nižší příjmy státní kasy z daní (Brčák, 2018, s. 170)

Ztráta produkce je důsledek nevyužití zdrojů výrobních faktorů. Vysoká nezaměstnanost znamená, že země neprodukuje dostatečné množství statků a služeb.

V případě že nezaměstnanost trhá dlouho, státní rozpočet tak může trpět zvyšujícím se schodkem rozpočtu a kumulováním státního dluhu. To nastává v důsledku výpadku příjmů z daní a zvýšení výdajů na vyplácení podpory v nezaměstnanosti.

V situaci dlouhodobé nezaměstnanosti také může nastat migrace pracovní síly do lukrativnějších regionů nebo zemí. Ekonomika tak může nenávratně přijít o velké množství kvalifikovaných pracovníků. (Jurečka, 2017, s. 165-166)

2.5 Vliv státu na trh práce

Jelikož je zde uvažováno smíšené hospodářství, vliv státu na trh práce není zanedbatelný. Jak již bylo zmíněno, míra nezaměstnanosti může přímo i nepřímo ovlivnit spoustu faktorů, proto je v zájmu každého státu, aby zaměstnanost byla pokud možno co nejvyšší.

Dle Brčáka (2018, s. 171) lze rozlišit aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika má za úkol vytvářet přijatelné podmínky pro nezaměstnané tak, aby byl minimalizován sociální dopad nezaměstnanosti, aktivní pak nezaměstnanost snižovat.

2.5.1 Úřad práce

Úřad práce (ÚP) je instituce podřízena Ministerstvu práce a sociálních věcí (MPSV). Hlavní činností je poskytování informací z trhu práce, a to nejen v České republice, ale i v Evropské unii. Úřad práce je rozdělen dle působnosti do územních celků tak, aby bylo možné co nejefektivněji alokovat zdroje a poskytovat smysluplné nabídky pracovních míst pro uchazeče.

Jednotný úřad práce vznikl se sídlem na Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7, dne 1. dubna 2011. Pod ním funguje 14 krajských poboček s kontaktními pracovišti. Úřad práce je vedle České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) největším sociálně-správním úřadem v České republice.

2.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti.

Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření, která mají dlouhodobě vést k maximalizaci zaměstnanosti ekonomiky a vytváření nových pracovních pozic pro lidi, kteří mají problém si práci najít. Jedná se tak o aktivní kroky státu, které pobízí k naplnění volných pracovních míst. (Krebs, 2015 s. 331)

Mezi nejvyužívanější nástroje dle ÚP patří:

- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa vyhrazená (SÚPM vyhrazená)
- Regionální mobilita (příspěvek na dojíždění)
- Společensky účelná pracovní místa za účelem výkonu SVČ (SÚMP – SVČ)
- Opatření na zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)
- Rekvalifikace (ÚP, 2024)

Tyto nástroje jsou použity tam, kde si občané bez aktivní politiky zaměstnanosti nemohou najít vhodnou pracovní pozici.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je odstraňování překážek, které můžou osobám bránit ve vstupu na trh práce a vytváření větší rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly. Krajské pobočky pak mají za úkol přistupovat k žadatelům individuálně tak, aby docházelo k maximální využití potenciálu žadatele o pracovní místo.

2.5.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika je odvozena od toho, že se nejedná o aktivity, které vedu ke zvýšení míry zaměstnanosti. Jedná se především o finanční podporu ve nezaměstnanosti. Ta je aplikována na nezaměstnané občany, nebo na ty, kterým nezaměstnání hrozí, a má za úkol minimalizovat sociální dopady nezaměstnanosti. (Krebs, 2015, s. 324-341)

Pro dosažení na podporu ve nezaměstnanosti je nutno splnit podmínky MPSV. Doba vyplácení podpory je pak odstupňována následovně:

- 5 měsíců osobě do 50 let
- 8 měsíců osobě 50-55 let
- 11 měsíců osobě nad 55 let

Aktuální strop v roce 2024 pro částku podpory v nezaměstnanosti je 24 608 Kč, což je 0,58násobkem průměrné mzdy. V případě absolvování rekvalifikačního kurzu, se tato částka posune na 0,65násobek průměrné mzdy, což je 27 578 Kč. (MONETA MONEY BANK, 2024)

3 MEZINÁRODNÍ TRH PRÁCE

V této kapitole je popsán vliv migrace a obyvatelstva a podmínky pro zaměstnávání zahraničních pracovníků.

3.1 Vliv migrace obyvatelstva na trh práce

Migrace je v kontextu trhu práce často vnímána jako negativní vliv. To však nemusí být vždy pravda. V mnoha případech může migrace do dané země trh práce rozhybat a nahrazovat lidský kapitál na pracovních pozicích určitého typu, o které není v dané zemi příliš velký zájem ze strany domácích obyvatel. Nejvíce je tato situace dávana do kontextu sezónních pracovníků v oblasti zemědělství.

Mezi největší překážku zaměstnávání cizinců, může pak patřit nezbytná administrativa s tímto procesem spojená. Pakt o migraci a azylu z roku 2020 má snahu situaci vyvažovat a dávat větší důraz na potřebu vytváření pracovních příležitostí v oblasti pracovní migrace. Česká republika nemá dány žádné kvóty ani limity na zaměstnání cizinců, potenciální problém je proto především v oblasti státní správy. Zejména informační povinnost zaměstnavatele, pak zvyšuje administrativní zátěž firmy a tím i zvýšený náklad.

3.2 Podmínky pro zaměstnávání zahraničních zaměstnanců

Dohled nad dodržováním podmínek pro zaměstnávání cizinců (občanů EU/EHP či cizinců tzv. občanů třetích zemí), vykonává v České republice Státní úřad inspekce práce. Povinnosti s tím spojené, určuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento orgán dohlíží zejména na dodržení informační povinnosti zaměstnavatele a vede evidenci cizinců, v České republice pracujících.

Občané států EU nejsou z hlediska české legislativy považováni na cizince. Stejnou výsadu mají i občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu, tedy zemí patřících do EHP a občané Švýcarska. Tito občané nepotřebují pro práci v ČR povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu o vnitropodnikovém převedení zaměstnance. To už však neplatí pro občany mimo země EU/EHP a Švýcarska. Ti musí alespoň jednu z uvedených podmínek splňovat.

Zaměstnavatel je pak povinen informovat písemně krajskou pobočku Úřadu práce ČR, příslušnou dle místa výkonu práce, o nástupu zahraničního pracovníka k výkonu práce. To

platí pro občany EU/EHP nebo Švýcarska i pro občany kteří z těchto zemí nepocházejí. V případě nedodržení informační povinnosti zaměstnavatele, ukládá stát zaměstnavateli pokutu až do výše 100 000 CZK. (ÚP, 2024)

4 VÝZKUM PRACOVNÍHO TRHU

V této kapitole, jsou popsány použité metody výzkumu.

4.1 Primární výzkum

Primárním výzkumem rozumíme sadu informací, které posuzujeme dle zdroje, ze kterého byly informace získány. Tyto informace nejsou veřejného charakteru, tudíž je nelze dohledat a probíhají nejčastěji formou dotazování, observace, nebo experimentálně. Tyto data následně porovnááme s daty, která k dohledání jsou, tedy nejčastěji již získané statistiky. (Paulovčáková, 2015, s. 22-27)

4.2 Sekundární výzkum

Sekundárním výzkumem rozumíme taková data, která již existují a jsou veřejně dohledatelná. Nejčastěji tato data pocházejí ze statistických úřadů. Na rozdíl od primárních dat, která jsou sbírána za konkrétním účelem a většinou v úzce vymezeném prostředí, jsou sekundární data sbírána kontinuálně. (Kotler, Keller, 2013 s. 134)

5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V teoretické části jsou popsány teoretické poznatky z oblasti trhu práce, které pro mě byly rozhodné v praktické části

V první části proběhla identifikaci rozdílů mezi makroekonomickým a mikroekonomickým pojetím trhu práce. Je zde popsáno chování trhu práce v podmínkách dokonalé a nedokonalé konkurence a substituční a důchodový efekt. Ideálního stavu na trhu práce je prakticky téměř nemožné dosáhnout.

V dalším oddílu teoretické části je popsáno ekonomicky aktivní obyvatelstvo, zaměstnanost, nezaměstnanost a dopady nezaměstnanosti na ekonomiku. Jedná se o stavy, které na trhu práce běžně nastávají a mají nezanedbatelný vliv na ekonomiku jako celek, ale i na individuální životy jednotlivců. Následně je popsán i vliv státu na trh práce, který ve smíšeném hospodářství není zanedbatelný.

Třetí kapitola je věnována mezinárodnímu trhu práce, jelikož se v praktické části zabývám i výzkumem zaměstnávání cizinců ve Zlínském regionu. Mezinárodní migrace je fenomén, který do velké míry ovlivňuje trh práce v každé zemi světa. Tento faktor je umocněn nedávným válečným konfliktem na Ukrajině.

V poslední kapitole jsou popsány metody výzkumu, které byly v bakalářské práci využity.

Jedná se o teoretický popis poznatků, které jsou důležité pro zpracování praktické části, zejména poznatky o nezaměstnanosti, vlivu státu na trh práce a možnosti zaměstnávání zahraničních pracovníků.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Zlínský kraj se nachází ve východní části České republiky a je známý především svou orientací na průmyslovou výrobu. Největší podíl na průmyslové výrobě tvoří obuvnický průmysl, automobilový a strojírenský sektor. Tato odvětví tak tvoří základní stavební kámen místní ekonomiky a trhu práce. Na to navazuje i velké množství průmyslových škol a učilišť.

Centry ekonomické aktivity kraje jsou města jako Zlín, Uherské Hradiště nebo Vsetín. Ve Zlínském kraji je možné najít velké množství strojírensky orientovaných firem, od malých až po velké podniky.

Největší poptávka po kvalifikovaných pracovnících je v oblasti IT, strojírenství a elektrotechniky. Vedle průmyslových odvětví je zde i velká poptávka po pracovnících v oblasti služeb, gastronomie a turismu.

V tomto soukolí hrají velkou roli i univerzity a ostatní vzdělávací instituce, které zásobují trh práce dostatkem kvalifikovaných pracovníků. Ve Zlínském kraji se prosazuje také spolupráce mezi firmami a vzdělávacími institucemi. Příkladem budiž odborná praxe na středních školách, díky níž studenti vstupují do profesního života s pracovními zkušenostmi a stejně tak lépe odpovídají poptávce firem po kvalifikovaných zaměstnancích.

6.1 Makroekonomická charakteristika trhu práce ve Zlínském kraji

Makroekonomická charakteristika trhu práce odráží širší trendy a ukazatele, které ovlivňují trh práce ve Zlínském kraji. Mezi nejrelevantnější ukazatele patří:

- Hospodářský růst
- Zaměstnanost
- Nezaměstnanost
- Migrace pracovní síly

Hrubý domácí produkt (HDP) se ve Zlínském kraji drží za rok 2022 v mezikrajovém srovnání na 6. příčce s hodnotě 524 888 Kč na obyvatele. Tato hodnota je o více jak 100 000 Kč pod republikovým průměrem, který za rok 2022 činil 634 993 Kč na obyvatele. Nejlépe je na tom Hlavní město Praha s hodnotou 1 453 579 Kč na obyvatele, a naopak nejhůře je na tom Karlovarský kraj, kde HDP na obyvatele činí 377 886 Kč. V tomto mezikrajovém srovnání si tak Zlínský kraj nestojí vůbec špatně, navzdory velkému potenciálu k růstu. (ČSÚ, 2024)

Míra ekonomické aktivity ve Zlínském kraji je pak 58,6 %. Celorepublikový průměr je na hodnotě 59,9 %. Zlínský kraj je tedy jenom 1,3 % pod celorepublikovým průměrem.

Zlínský kraj má stále velkou mezeru v průměrné mzdě. Zde se Zlínský kraj dlouhodobě umisťoval na spodních příčkách hodnocení. Přestože za rok 2023 je vidět poměrně velké zlepšení v nominální hodnotě průměrné mzdy ve Zlínském kraji, pořád se drží poměrně dost pod celorepublikovým průměrem a Zlínský kraj je tak umístěn na třetím místě od konce. Celorepublikový průměr roku 2023 je 43 341 Kč. Nutno však říct, že na tuto hodnotu se dostávají pouze dva kraje. Těmi jsou Středočeský kraj a Hlavní město Praha. Hodnota pro Zlínský kraj je pak 39 160 Kč, a drží si tak od celorepublikového průměru pořád velký odstup, jak vyplývá z dat Českého statistického úřadu. Tento rozdíl ve mzdách je nesrovnatelný s rozdílem v ekonomické aktivitě, kdy rozdíl ekonomické aktivity oproti průměru tvořil 1,3 %. Rozdíl v průměrné mzdě proti celorepublikovému průměru je zde 9,7 %. (ČSÚ, 2024)

Zaměstnanost a nezaměstnanost ve Zlínském kraji se pak dá naopak hodnotit dobře. Dle ČSÚ bylo ve Zlínském kraji ke dni 31.12.2023 274,2 tisíc zaměstnaných osob v hlavním pracovním poměru, z toho podnikatelé tvořili pouze menší část 44 tisíc osob. Podíl nezaměstnaných osob je ve Zlínském kraji 2,88 % ke dni 31.12.2023. 1,3 % jsou pak uchazeči o první zaměstnání. Dá se tedy konstatovat, že nově příchozí na trh práce si nacházejí práci velmi rychle. To poukazuje na již zmíněnou spolupráci mezi firmami a vzdělávacími institucemi, kdy spousta studentů má domluvené pracovní pozice již před ukončením vzdělání.

6.1.1 Region Zlín

Ve Zlínském regionu byl rok 2023 charakteristický nedostatkem zaměstnanců v oblasti průmyslu, zejména gumárenského a plastikářského, a autodopravy. Firmy mají stále více než dost volných pracovních míst na obsluhu strojů na výrobu pryže. Výroba tohoto sortimentu má ve Zlínském regionu tradici, tomuto oboru podnikání se ve Zlínském regionu věnují i ty největší firmy. Stejně jako v roce 2022 zaměstnávali firmy značný počet cizinců z Ukrajiny, kterým byl umožněn dočasný pobyt na území České republiky a splňovali podmínky pro zaměstnání. (ÚP, 2024)

6.1.2 Region Uherské Hradiště

V regionu Uherské Hradiště plánuje většina firem stabilizaci v oblasti stavu zaměstnanců. S největším nedostatkem pracovníků se zde potýká strojírenství. S tím souvisí dlouhodobě vysoký počet volných pracovních míst, největší poptávka je po seřizovačích a pracovnících obsluhy obráběcích strojů. Vysoká poptávka je i po montážních a stavebních dělnících.

I přes proběhlou energetickou krizi, firmy prozatím nejsou nuceny propouštět zaměstnance. Tato situace se však může velmi rychle změnit v souvislosti s vývojem trhu, který je stále poměrně nestabilní. Firmy si tak nadále drží své kvalitní a osvědčené pracovníky, navzdory vyšším nákladům na chod firem. Firmy se zde snaží využívat možnost zaměstnávat cizince, většinou se tak děje skrze pracovní agentury. (ÚP, 2024)

6.1.3 Region Vsetín

V regionu Vsetín lze konstatovat že situace u klíčových zaměstnavatelů v tomto regionu je spíše stabilní. U některých zaměstnavatelů v automobilovém průmyslu nastaly mírné poklesy v důsledku energetické krize, pro žádný podnik to však nebylo provoz ohrožující.

Nabídka volných pracovních míst v tomto regionu v podstatě koresponduje s organickou obměnou pracovníků, nelze tak jednoznačně říct, že zde nastává nějaká mezera na trhu práce, která by mohla indikovat nějaký problém. Nedostatky pracovníků jsou tak spíše krátkodobého charakteru. (ÚP, 2024)

6.1.4 Region Kroměříž

V regionu Kroměříž většina firem předpokládá stabilitu stavu zaměstnanců. Stabilita je tu dlouhodobého charakteru a nepodepsala se na ní významně ani pandemie COVID-19 ani energetická krize. Krátkodobě v tomto regionu problémy nastaly v souvislosti s energetickou krizí, kde byly firmy nuceny zvýšit ceny svého zboží, což mělo v některých případech za následek rušení objednávek, potažmo problémy s odběrateli, kteří nebyli schopni dostát svým závazkům. (ÚP, 2024)

6.2 Komparativní analýza trhu práce ve Zlínském kraji

V této kapitole je rozebráno porovnání trhu práce mezi regiony Zlínského kraje. Nejprve je srovnána aktuální situace z hlediska nezaměstnanosti a následně z hlediska trendů v oblasti ekonomicky aktivního obyvatelstva.

6.2.1 Porovnání nezaměstnanosti

Tabulka 1 – Podíl nezaměstnaných a volná pracovní místa v regionech Zlínského kraje k 31.10.2023 dle Českého statistického úřadu

	Podíl nezaměstnaných v %			Pracovní místa v evidenci úřadu práce			Uchazeči o první pracovní místo v evidenci úřadu práce v %
	celkem	Muži	Ženy	Celkem	Pro absolventy a mladistvé	Pro osoby se zdravotním postižením	
Zlínský kraj	2,88	2,95	2,80	8549	2486	749	1,34
Region Kroměříž	2,93	3,03	2,83	894	642	178	2,32
Region Uherské Hradiště	2,99	3,24	2,74	1626	315	128	1,81
Region Vsetín	3,49	3,40	3,59	2180	637	114	1,58
Region Zlín	2,31	2,37	2,25	3849	892	329	0,79

Z výše popsané tabulky vyplývá, že Zlínský region je v oblasti trhu práce ve Zlínském kraji v nejlepší situaci. V oblasti nezaměstnanosti vykazuje nejlepší hodnoty. Není zde ani téměř žádná dysbalance mezi nezaměstnaností mužů a žen, tudíž jsou zde rovnoměrně nastavené podmínky pro obě pohlaví. Obecně ve Zlínském regionu lze hovořit o dobře nastavené spolupráci mezi firmami a vzdělávacími institucemi, které v mnoha případech vedou praktickou výuku přímo ve firmách. To vychází z faktu, že uchazeči o první pracovní pozici jsou pod 1 %. Nízká míra nezaměstnanosti nám napovídá, že tato politika se ukazuje být funkční. I přes nízkou míru nezaměstnanosti je zde pořád velký počet volných pracovních míst. Tyto pobídky by se tak daly směřovat do regionů s vyšší nezaměstnaností, například na Vsetínsko, kde je situace nezaměstnanosti v rámci regionů nejhorší. Migrace občanů z tohoto regionu do Zlínského regionu by pak mohla pozitivně ovlivnit hospodářský růst nejen ve Zlínském regionu, ale i ve Vsetínském regionu, a to z důvodu narovnávání dysbalance na trhu práce v obou regionech. Nižší nabídka pracovní síly na Vsetínsku by tak vylepšovala vyjednávací pozici pracujících občanů v tomto regionu. Ve Zlínském regionu by se pak dalo více zaměřit na umístování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu. Stejně tak na osoby mladistvé, jelikož pro tyto dvě skupiny lidí je vyčleněna více než třetina volných pracovních míst evidovaných úřadem práce.

Region Kroměříž je také svou nezaměstnaností nad průměrem Zlínského kraje. V nominální hodnotě však nabízí nejméně pracovních míst. Je zde však nejvíce uchazečů o první pracovní

pozici, z toho vyplývá, že by mohlo pomoci se více zaměřit na spolupráci mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi tak, aby si byli studenti schopni zajistit pracovní pozice ještě před dokončením studia.

6.2.2 Porovnání obyvatelstva

Tabulka 2 – srovnání ekonomicky aktivního obyvatelstva (ČSÚ, 2024)

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Region Uherské Hradiště								
Obyvatelstvo ve věkové kategorii 15-64 let	95 246	94 147	93 220	92 380	91 513	90 540	88 496	89 284
Průměrný věk obyvatel	42,6	42,9	43,1	43,3	43,5	43,6	43,8	43,8
Čistý přírůstek obyvatel	-159	-276	-120	-128	-80	-596	-146	1 667
Region Kroměříž								
Obyvatelstvo ve věkové kategorii 15-64 let	70 626	69 697	68 809	67 969	67 169	66 311	64 897	65 399
Průměrný věk obyvatel	42,7	42,9	43,1	43,2	43,5	43,5	43,8	43,8
Čistý přírůstek obyvatel	-174	-255	-369	-98	-229	-517	-417	1 077
Region Vsetín								
Obyvatelstvo ve věkové kategorii 15-64 let	95 191	93 976	92 996	92 192	91 439	90 514	88 694	89 789
Průměrný věk obyvatel	42,0	42,3	42,5	42,7	43,0	43,1	43,3	43,3
Čistý přírůstek obyvatel	-288	-340	-93	37	7	-632	-355	2 009

Region Zlín								
Obyvatelstvo ve věkové kategorii 15-64 let	127 853	126 465	125 081	123 837	122 684	121 579	118 843	120 887
Průměrný věk obyvatel	42,5	42,8	42,9	43,1	43,4	43,5	43,7	43,6
Čistý přírůstek obyvatel	36	-107	-60	54	-64	-691	-368	3 346

V této kapitole, je v rámci komparativní analýzy provedeno porovnání trendů v oblasti vývoje obyvatelstva ve věkové kategorii 15-64 let, jelikož v této věkové kategorii se nachází nejvíce ekonomicky aktivních obyvatel. Pro toto srovnání bylo vybráno časové období let 2015-2022. V tomto období je patrné, že počet obyvatel v této věkové kategorii konstantně klesá. Tento trend potvrzuje i konstantně klesající čisté přírůstky obyvatel a rostoucí průměrný věk obyvatel. Z těchto trendů je patrný nejen trend stárnutí obyvatelstva každého sledovaného regionu, ale dochází zde i k odlivu potenciálních ekonomicky aktivních obyvatel v důsledku migrace pracovní síly.

Největší úbytek ve sledovaném období nastal v regionu Kroměříž, kde od roku 2015 byl pokles o 7,4 %. Region Kroměříž má z celého Zlínského kraje největší podíl uchazečů o první pracovní místo. To pak vede k migraci těchto nových potenciálních ekonomicky aktivních obyvatel.

Ve Zlínském regionu je tento úbytek ve všech sledovaných regionů nejnižší, a to o 5,4 %. I tak se však jedná o pokles, který může potenciálně vyústit ve velký problém, jelikož Zlínský region má v rámci Zlínského kraje nejnižší nezaměstnanost a odliv obyvatel tak může způsobovat velké nedostatky pracovní síly. Tento jev se pak může v dlouhodobém horizontu projevit na nutnosti zavírání podniků, což by mohlo rozdmýchat spirálu nezaměstnanosti. Tento jev však zatím nenastává a zatím tomu ani nic nenaznačuje. Jedná se ale o potenciální riziko, které může v budoucnosti nastat.

7 ANALÝZA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI

V této části, je rozebrána analýza trhu práce ve Zlínském kraji. Nejprve je popsán rozbor nabídky a poptávky práce v celém Zlínském kraji a dále vývoj makroekonomických ukazatelů ve Zlínském kraji.

7.1 Charakteristika nabídky na trhu práce ve Zlínském kraji

V této kapitole je rozebrána nabídka práce ve Zlínském kraji, nejvíce z hlediska analýzy trendů v oblasti vývoje obyvatelstva a jeho struktury.

7.1.1 Obyvatelstvo Zlínského kraje dle ekonomického postavení

Obyvatelstvo Zlínského kraje dle ekonomického postavení, se může rozdělit do několika základních skupin. Toto rozdělení je na základě jejich zaměstnání a ekonomické aktivity. Mezi hlavní kategorie obyvatelstva Zlínského kraje v tomto rozdělení považují:

- Zaměstnaní
- Nezaměstnaní
- Ekonomicky neaktivní
- Podnikatelé

Tabulka 3 – Vybrané údaje za Zlínský kraj – sčítání lidu, domů a bytů (ČSÚ, 2024)

	1961	1970	1980	1991	2001	2011	2021
Obyvatelstvo celkem	532 676	550 465	591 334	596 903	595 010	579 944	564 331
Z toho v tomto věku (%)							
0–14 let	27,1	23,2	24,3	21,7	16,5	14,2	15,5
15–64 let	64,4	65,8	63,0	66,2	69,8	69,0	62,8
65 a více let	8,5	11,0	12,7	12,1	13,7	16,9	21,7

Z tabulky č. 3, lze vidět vývoj trendů v oblasti věkové struktury obyvatelstva. V první řadě zde vidíme vývoj celkového obyvatelstva ve Zlínském kraji, které by se dalo popsat jako pyramida. Aktuálně je v oblasti celkového obyvatelstva patrný sestupný trend, který nastal od sčítání lidu v roce 1991, kde byl celkový počet obyvatel nejvyšší.

Jako znepokojivý se jeví poměrně velký pokles v kategorii obyvatel ve věkovém rozmezí 15-64 let, který nastal mezi lety 2011 a 2021. V této kategorii jsme v průběhu let mohli vidět spíše stagnaci a mezi lety 1991 až 2011 i poměrně velký nárůst, který je v roce 2021 následován prudkou korekcí a poklesem. Z tabulky vyplývá, že problémem může být klesající porodnost dětí, jak ukazuje kategorie obyvatel ve věku 0-14 let, což má za následek neschopnost nahrazovat odchod ekonomicky aktivních obyvatel do důchodového věku. Tento velký přesun důchodců je patrný právě při sčítání lidu v roce 2021. Zde je nárůst obyvatel ve věkové kategorii 65 a více let největší.

Tabulka 4 - Vybrané údaje za Zlínský kraj – sčítání lidu, domů a bytů (ČSÚ, 2024)

	1961	1970	1980	1991	2001	2011	2021
Pracovní síla	262 758	276 764	306 699	312 940	298 616	281 576	290 840
Z toho pracující důchodci	.	.	25 924	15 315	8 280	9 781	30 048

Tabulka č. 4 pak ukazuje, že při sčítání lidu v roce 2021 byl zjištěn prudký nárůst pracujících důchodců. Nelze přesně identifikovat, co stojí za tímto prudkým nárůstem. Mezi největší dva vlivy, které to můžou zapříčinit, je fakt, že lidé jsou nuceni zůstat v pracovním procesu déle, aby byli schopni zabezpečit chod domácnosti, nebo i vysokou poptávkou po pracovní síle, ze strany firem, které jsou nuceny nechávat si i starší zaměstnance a nabídnout jim zkrátka tak dobré podmínky, aby se jim vyplatilo zůstat v práci, alespoň ve zkráceném pracovním poměru.

Další negativum pro Zlínský kraj je fakt, že má dlouhodobě záporný čistý přírůstek obyvatel. V tomto ukazateli jsou započítáni přistěhovalí obyvatelé, nově narození lidé a lidé, kteří zemřeli. Do kladných přírůstků se Zlínský kraj dostal až v letech 2022 a 2023. V roce 2022 byl čistý přírůstek obyvatel 8 099 lidí a v roce 2023 už opět pouze 213 lidí. Tato skutečnost je velmi pravděpodobně z větší části zapříčiněná válečným konfliktem na Ukrajině a jedná se z velké části o uprchlíky z této země.

Nezaměstnanost se ve Zlínském kraji dlouhodobě drží na nízkých hodnotách a vykazuje i mírně klesající tendenci. Aktuální nezaměstnanost za rok 2023 je 2,88 %. (ČSÚ, 2024) Klesající tendenci vykazují i pracovní místa v evidenci úřadu práce, ale ruku v ruce s tím, klesá i absolutní hodnota uchazečů o zaměstnání. To může být zapříčiněno dobře nastavenou

politikou zaměstnanosti, ale i již zmíněnou situací v oblasti přirozeného přírůstku obyvatelstva, které dlouhodobě vykazují záporné přírůstky.

7.1.2 Kvalifikační struktura obyvatelstva

Pozitivní zpráva pro Zlínský kraj je fakt, že dle dat Českého statistického úřadu o sčítání lidu, vykazuje Zlínský kraj dlouhodobě zvyšující se tendenci v oblasti vzdělání obyvatel.

Tabulka 5 - Vybrané údaje za Zlínský kraj – sčítání lidu, domů a bytů (ČSÚ, 2024)

	1961	1970	1980	1991	2001	2011	2021
Obyvatelstvo ve věku 15 a více let s nejvyšším dosaženým vzděláním							
Základní (včetně neukončeného)			214 212	164 899	123 193	94 785	61 957
Střední odborné	.	.	146 977	170 258	193 818	178 120	164 718
Úplné střední s maturitou	.	.	67 635	100 352	135 488	151 336	151 920
vysokoškolské	.	.	17 019	27 523	38 104	55 966	74 338
nezjištěné	.	.	1 048	2 483	3 863	15 300	21 575

Z tabulky č. 5, je patrné, že se v dlouhodobém horizontu snižuje počet obyvatel, kteří ukončí své vzdělávání na po základní škole, a stejně tak se i zvyšuje počet obyvatel Zlínského kraje s vysokoškolským vzděláním. Na rostoucím trendu v kategorii osob s vysokoškolským vzděláním má největší podíl Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Střední odborné vzdělání (do této kategorie patří i skupina obyvatel s výučním listem) pak vykazuje pyramidovou tendenci. Aktuálně je tato kvalifikační skupina obyvatel v poklesovém trendu, a to od roku 2001. Rostoucí trend pak vykazuje i skupina obyvatel se středním vzděláním s maturitou (do této skupiny patří i skupina obyvatel s nástavbou a vyšším vzděláním). V této skupině bylo však při sčítání lidu v roce 2021 zjištěno zabrzdění trendu, přestože si uchoval mírně rostoucí tendenci. Dá se však konstatovat, že skupina obyvatel, která skončí středním vzděláním klesá a více lidí se následně přesouvá na vysokoškolské vzdělání. To může mít v dlouhodobém

horizontu za následek nedostatek pracovní síly ve výrobních podnicích. Tato skutečnost je popsána například v kapitole 4.1.2 která se zabývá popisem situace na trhu práce v regionu Uherské Hradiště.

7.2 Charakteristika poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji

Charakteristika poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji zahrnuje potřeby zaměstnavatelů po pracovní síle v regionu a může být ovlivněna různými faktory, včetně ekonomických podmínek, demografických trendů, politiky zaměstnanosti a struktury pracovních odvětví.

Zlínský kraj je charakteristický svým průmyslovým zaměřením, zejména pak v oblasti obuvnictví, strojírenství a automobilového průmyslu. V těchto odvětvích může být specifická poptávka po kvalifikovaných zaměstnancích, například nástrojaři nebo seřizovači strojů. Zvyšující se poptávka je i po pracovnících v oblasti IT, jelikož dnešní doba vybízí k automatizaci procesů a neustále vyšší implementaci IT systémů do výrobních procesů.

7.2.1 Ekonomické subjekty ve Zlínském kraji

Ve Zlínském kraji existuje mnoho ekonomických subjektů, které tvoří rozmanitou paletu podniků a podnikatelů. Nejvíce ekonomických subjektů se zde nachází v průmyslu.

Tabulka 6 – Vybrané údaje za Zlínský kraj – ekonomické subjekty stav k 31.12.2023 (ČSÚ, 2024)

	Ekonomické subjekty celkem	Z toho fyzické osoby	Z toho živnostníci	Právnícké osoby	Z toho obchodní společnosti
2014	138 832	113 363	99 444	25 469	14 352
2015	140 175	113 978	101 782	26 197	14 844
2016	141 070	113 925	102 429	27 145	15 463
2017	142 502	114 433	103 622	28 069	16 154
2018	143 731	114 993	104 181	28 738	16 711
2019	142 848	113 546	105 133	29 302	17 132
2020	144 213	114 349	105 890	29 864	17 605
2021	145 404	115 056	106 633	30 348	18 123
2022	146 086	115 283	106 743	30 803	18 538
2023	131 790	100 434	90 434	31 356	19 019

V tabulce č. 6, jsou rozepsané počty ekonomických subjektů od roku 2014. Od tohoto roku se do statistiky začaly zařazovat i zahraniční ekonomické subjekty.

Počet ekonomických subjektů v období těchto let vykazoval soustavně rostoucí trend. V těchto letech byla ekonomika České republiky na vzestupu a díky štedré sociální politice s tímto trendem neotřásla ani pandemie COVID-19. Z dat je patrné, že ochlazení přišlo až v roce 2023, ve kterém se plně projevily dopady energetické krize způsobené válkou na Ukrajině.

V roce 2023 bylo období s vysokou mírou inflace, se kterou musela České národní banka bojovat formou zvýšení sazeb. To mělo za následek zdražení peněz a pro spoustu ekonomických subjektů to mohlo znamenat dražší provozní financování. Na straně právnických osob je však udržen rostoucí trend, což znamená že firmy si mohly dovolit akceptovat dražší provozní financování a sazby tak nezpůsobily pro právnické osoby žádné zásadnější komplikace.

Pokles ekonomických subjektů je patrný hlavně u fyzických osob, zejména na straně živnostníků. Pokles však není nikterak drastický. Z dat je patrné, že otřesem pro ekonomické subjekty nebyly vyšší úrokové sazby, ale spíše inflace, která živnostníkům komplikovala podnikání, a tak někteří museli svou živnost ukončit, nebo přerušit.

Tabulka 7 - Vybrané údaje za Zlínský kraj – ekonomické subjekty stav k 31.12.2023
(ČSÚ, 2024)

	1-9 zaměstnanců	10-49 zaměstnanců	50-249 zaměstnanců	250 a více zaměstnanců
2014	10 803	2 384	609	114
2015	10 707	2 384	609	111
2016	10 977	2 404	618	105
2017	11 032	2 457	621	111
2018	10 954	2 440	640	113
2019	11 083	2 422	636	114
2020	10 745	2 404	620	110
2021	10 683	2 406	625	116
2022	10 759	2 367	624	121
2023	10 597	2 364	627	116

V tabulce č. 7 je rozdělení zaměstnavatelů do skupin dle počtu zaměstnanců. Z této tabulky nejsou patrné žádné jednoznačné trendy, které by naznačovali růst, nebo pokles trhu práce ve Zlínském kraji. Jako negativní se jeví fakt, že mezi lety 2022 a 2023 ubylo 5 firem s 250 a více zaměstnanci, což značí minimálně 1 250, ale spíše více lidí, kteří v důsledku toho ztratili práci. To lze opět přiřadit na vrub energetické krizi a vysoké inflaci, se kterou se Česká republika v těchto letech potýkala. Jelikož však Zlínský kraj v tomto období nezaregistroval žádný prudký nárůst nezaměstnanosti, podařilo se tak volnou pracovní sílu vhodně alokovat do jiných firem.

Vzhledem k faktu, že se v České republice již podařila stabilizovat situace na straně inflace a energií, lze očekávat že se velké firmy do Zlínského kraje vrátí. Vhodným regionem se jeví region Vsetín, který má ze Zlínského kraje nezaměstnanost nejvyšší.

7.2.2 Struktura ekonomických subjektů dle odvětví

Ekonomické subjekty lze rozdělit na čtyři velké skupiny dle odvětví:

- Zemědělství, lesnictví a rybářství
- Průmysl
- Stavebnictví
- Obchod, ubytování a stravování

Tabulka 8 - Vybrané údaje za Zlínský kraj – ekonomické subjekty stav k 31.12.2023 (ČSÚ, 2024)

	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Průmysl	Stavebnictví	Obchod, ubytování a stravování
2014	6 013	22 281	17 991	35 367
2015	7 021	22 176	18 202	36 785
2016	7 327	22 228	18 301	37 264
2017	7 671	22 464	18 567	37 916
2018	8 008	22 733	18 825	37 531
2019	8 097	22 905	19 051	36 207
2020	8256	23 117	19 223	35 165
2021	8 392	23 419	19 443	34 655
2022	8 514	23 624	19 646	33 514

2023	7 978	20 929	17 042	27 330
-------------	-------	--------	--------	--------

V tabulce č. 8, je popsán stav ekonomických subjektů dle čtyř odvětví. Dominují zde průmysl a služby. V roce 2023 byl patrný pokles ekonomických subjektů v každém z odvětví. Jak již bylo popsáno tento pokles byl nejvíce na straně živnostníků. Tento jev jde opět na vrub energetické krize. Největší pokles zaregistroval sektor služeb, kde byl mezi lety 2022 a 2023 úbytek 6 184 ekonomických subjektů, což je pokles o 22,6 %. Tento sektor, nejvíce tedy v oblasti gastronomie lze považovat za nízko maržový, proto zde inflační šoky vždy dopadnou nejvíce. V oblasti průmyslu byl úbytek ekonomických subjektů 2 695, v procentech vyjádřeno se jedná o pokles o 12,8 %, což je téměř poloviční pokles oproti sektoru služeb. Pokles v oblasti stavebnictví je 15,2 %, což lze připsat na vrub vysokým sazbám, které prodražily hypotéky, což se však v dlouhodobém horizontu může negativně proplat na cenu bydlení ve Zlínském kraji.

7.3 Vývoj makroekonomických ukazatelů ve Zlínském kraji

V této kapitole je rozebrán vývoj makroekonomických ukazatelů ve Zlínském kraji, ze kterých jsou následně odvozeny vývoje trendů. Pro tuto část byla čerpána data primárně z dat Českého statistického úřadu a reflektují informace o ekonomickém zdraví a vývoji ve Zlínském kraji.

7.3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Tabulka 9 – Vybrané údaje za Zlínský kraj – obyvatelstvo (ČSÚ, 2024)

2013	2014	2015	2016	2017
397 208	393 025	388 916	384 916	380 106
2018	2019	2020	2021	2022
376 378	372 805	368 944	360 930	365 359

V tabulce č. 9, je zaznamenán vývoj obyvatel ve věkové kategorii 15-64 let od roku 2013. Data pro rok 2023 doposud nebyla zveřejněna. V této věkové kategorii je také největší zastoupení ekonomicky aktivního obyvatelstva, a proto je důležité sledovat vývoj tohoto trendu.

Z tabulky je patrné, že od roku 2013 je vývoj obyvatelstva této věkové kategorie v poklesovém trendu. To lze odůvodnit záporným přirozeným přírůstkem obyvatelstva. Ročně se ve Zlínském kraji narodí na 1 000 obyvatel přibližně o 2 lidi méně než zemře. Zlínský kraj dlouhodobě vykazuje záporný čistý přírůstek obyvatelstva a do kladných čísel se dostal jen vlivem přílivu uprchlíků z Ukrajiny. Jak již bylo zmíněno v kapitole 5.1, Zlínský kraj vykazuje rostoucí trend v oblasti pracujících důchodců. Tento faktor se jeví jako negativní, jelikož na trh práce tak neproudí dostatek nové kvalifikované pracovní síly. Pozitivní na této skutečnosti však je to, že vyšší podíl pracujících důchodců dokáže držet míru ekonomické aktivity tak, aby se zásadním způsobem nepropadla.

7.3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je uváděna jako procentuální podíl nezaměstnaných osob ve věkové kategorii 15-64 let, tedy tam, kde je ekonomická aktivita obyvatelstva očekávatelně nejvyšší.

Tabulka 10 – Dlouhodobý vývoj Zlínského kraje (ČSÚ, 2024)

	Uchazeči o zaměstnání	Dosažitelní	Ženy	ZTP	Absolventi škol a mladiství	Volná pracovní místa	Podíl nezaměstnaných	Uchazeči o 1 pracovní místo
2014	29 439	28 935	14 266	3 861	1 741	2 749	7,36	10,7
2015	23 874	23 286	11 737	3 590	1 405	5 810	5,98	4,1
2016	19 848	18 968	9 621	3 301	1 012	6 528	4,92	3,0
2017	14 040	13 043	6 597	2 675	603	7 975	3,43	1,8
2018	10 954	9 842	5 237	2 048	505	11 849	2,61	0,9
2019	10 000	9 066	4 724	1 718	476	12 140	2,43	0,8
2020	12 819	11 910	6 160	1 969	639	10 807	3,22	1,2
2021	10 957	9 978	5 392	1 955	530	13 804	2,73	0,8
2022	11 470	10 399	5 813	1 830	601	9 941	2,89	1,2
2023	11 498	10 510	5 697	1 834	595	8 549	2,88	1,3

V tabulce č. 10 je rozbor struktury nezaměstnanosti od roku 2014. Z dat je patrné, že se trh práce ještě srovnával s doznívajícím následky ekonomické krize z roku 2009. To se daří, jelikož od sledovaného roku míra nezaměstnanosti klesla pod 3 %. V souvislosti s tím, se na rostoucí trajektorii vydala křivka volných pracovních míst. Tato křivka zaregistrovala

korekci až v roce 2020, kdy se do světa v plné míře obula pandemie COVID-19. V tomto roce je patrný úbytek volných pracovních míst a nárůst uchazečů o zaměstnání. Změny v těchto hodnotách jsou velmi podobné. Jak je známo, tato situace nejvíce zasáhla sektor služeb, především pak gastronomie, ubytování a cestovní ruch obecně. To vše na základě vládou nařízených lockdownů. V roce 2020 proto poskočila míra nezaměstnanosti nahoru, téměř o celé procento. V této době byly také aktivní velmi štědré sociální programy ze strany vlády, které zásobovali ekonomiku penězi, navzdory zvyšujícímu se státnímu dluhu. Tento nárůst v nezaměstnanosti, přestože se nejedná o zanedbatelné procento, nepovažuji osobně za nikterak důležitý, a to z důvodu, že i přes tento nárůst nezaměstnanosti, se v České republice inflace dostala do prudkého růstu a zastavila se až u hladiny 20 %. To svědčí o tom, že nárůst nezaměstnanosti neměl negativní dopad na kupní sílu obyvatel, kteří si tak mohli dovolit akceptovat zvyšující se ceny obchodníků.

Od roku 2020 se podařilo nezaměstnanosti dostat opět pod 3 %, a vykazuje spíše stagnaci. Jak již bylo zmíněno v kapitole 4.2, tahounem nezaměstnanosti je Vsetínský region.

7.3.3 Rizikové skupiny na trhu práce

V této kapitole jsou stručně popsány rizikové skupiny na trhu práce. Rizikovými jsou nazývány proto, že je zde vyšší riziko nemožnosti najít si vhodné zaměstnání.

Absolventi

Mezi první rizikovou skupinu obyvatel patří absolventi, tedy žadatelé o první pracovní pozici. Takto evidovaní jsou absolventi do jednoho roku od ukončení studia. U této skupiny se předpokládá, že nemají vysoké praktické pracovní zkušenosti, což výrazně snižuje jejich vyjednávací pozici na trhu práce. V tabulce č. 10, kdy sledujeme období od roku 2014, je však u této kategorie obyvatel v oblasti nezaměstnanosti klesající tendence a v roce 2023 se dostala na 1,3 %. To svědčí o dobře nastaveném systému. Osobně jako pozitivní hodnotím i nastavené kooperace mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi, kdy spousta absolventů má domluveno zaměstnání již před ukončením studia.

Ženy s malými dětmi

Do této kategorie osob, ohrožených nezaměstnaností, se řadí maminky, které mají v péči dítě, které je mladší než 6 let. U této skupiny obyvatel vzniká do jisté míry riziko odchodu na další mateřskou dovolenou, nebo zvýšené nároky na flexibilitu pracovní doby z důvodu nutnosti péče o děti. Tento faktor opět snižuje vyjednávací pozici před potencionálními

zaměstnavateli, a vytváří tak pro maminky nepříznivé postavení na trhu práce. Obecně se tak dá tvrdit, že zaměstnavatel upřednostní v zaměstnání muže, který je pravděpodobněji zatížen péčí o dítě méně než žena. Pro tyto ženy představuje plný pracovní úvazek jisté riziko a pro zaměstnavatele naopak zkrácený pracovní úvazek menší pracovní nasazení. Ze strany ženy může také docházet k častým absencím, například z důvodu péče o nemocné dítě.

Vysoká nezaměstnanost maminek může způsobit finanční problémy v chodu domácnosti, a v rodině jako takové, v případě, že rodina není svým postavením sociálně silná. Velké komplikace pak můžou nastat u matek samoživitelek.

Jak však ukazuje tabulka č. 10, tak i tuto skupinu obyvatel se od sledovaného roku 2014 daří úspěšně zařazovat do pracovního procesu, jejich podíl na nezaměstnaných osobách se však stále drží kolem hladiny 50 %.

Osoby s nízkým dosaženým vzděláním

Do této kategorie se řadí lidé, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je základní. V kapitole 7.1.2 v tabulce č. 5 je zaznamenán vývoj struktury obyvatelstva dle jejich dosaženého vzdělání. Data vychází z dat o sčítání lidu a je z nich patrné, že ve sledovaných letech se tato skupina obyvatel rapidně snižuje. Od roku 1980 je pokles lidí, kteří ukončí své vzdělávání po základní škole, přes 70 %. To může znamenat, že systém vzdělávání je v České republice nastaven správně a více lidí má možnosti studovat. Také zdě jistě hraje velkou roli uvědomění si lidí, že v dnešní informační době, která se dynamicky vyvíjí a mění, je skutečně nutnost konstantního vzdělávání se.

Osoby s nízkým dosaženým vzděláním trpí svou nízkou kvalitací, kdy už nestačí pouze „být šikovný a učit se rychle“. Pro úspěšné zařazení do pracovního procesu je nutné mít i jistou míru teoretických znalostí, tím více když se jedná o specifikované pozice jako například účetní, nebo obsluha strojů ve výrobních podnicích. Pro tuto skupinu obyvatel se ve většinu případů nabízí pracovní pozice jako jsou pomocné práce nebo uklízeč/uklízečka. Tyto pracovní pozice nejsou zpravidla dobře placené.

Osoby starší 50 let

Osoby starší 50 let jsou svou rizikovostí podobná skupina, jako jsou maminky vychovávající male děti. U této skupiny obyvatel se nedá mluvit o předpokladu nešikovnosti. Riziko však spočívá v tom, že vyšší věk indikuje čtenější zdravotní komplikace, častější nemocenské a návštěvy lékaře, nebo z důvodu některých zdravotních omezení

i nemožnost vykonávat určité pracovní úkony. Stejně jako maminky vychovávající malé děti, můžou požadovat zkrácené úvazky, které se v obecné rovině firmě nevyplácí, za předpokladu že se nejedná o vysoce kvalifikovaného pracovníka na specifické pozice.

Dalším faktorem, na který se zaměstnavatelé můžou dívat skepticky, je fakt, že u starších pracovníků je perspektiva dlouhodobé spolupráce značně omezená rizikem odchodu do důchodu, nebo předčasného důchodu.

Nově vzniklým faktorem, který také nehraje ve prospěch starších lidí, je dnes velmi oblíbená inklinace k informačním technologiím. V dnešní době starší generace, které neměli ve svém dětství tak dostupné počítače, se v těchto technologiích mohou orientovat hůře a hůře se tyto nové postupy učí. U následujících generací se pak toto riziko snižuje.

Jak však ukazují data, jelikož v roce 2023 vzrostl počet pracujících důchodců, zřejmě tyto rizika nejsou pro starší lidi natolik limitující, nebo je poptávka po pracovní síla taky vysoká, že firmy ochotně sáhnou i po lidech z této skupiny.

Osoby se zdravotním postižením

Tato skupina obyvatel, je ohrožena nejen nezaměstnaností, ale i nezaměstnatelností. Řadí se zde lidé, kteří trpí nějakým tělesným nebo duševním postižením. Obecně je velmi obtížné dostat tyto lidi do pracovního procesu, přestože je konstantní snaha vytvářet pracovní pozice i pro tyto lidi. Data z roku 2023 ukazují že podíl osob se zdravotním postižením na celkové nezaměstnanosti je téměř 16 % v celku. Dle tabulky č. 10, i tato skupina však v absolutní hodnotě vykazuje dlouhodobý pokles, od začátku sledovaného období, tj. roku 2014 je procentuální pokles přibližně o 50 %.

7.4 Role státu na trhu práce

Stát stupuje na trhu práce do jisté míry i jako regulátor. Mezi největší dva stimuly, které trhu práce poskytuje, patří aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti.

7.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření ze strany státu, které jsou použity pro zaměstnání co největšího počtu lidí. Mezi nejčastější nástroje APZ, patří rekvalifikační kurzy, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. V roce 2023, došlo v této oblasti na přechod z Operačního programu Zaměstnanost (OPZ) na nový Operační program Zaměstnanost+ (OPZ+).

Pro zaměstnavatele zde byl určen program Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (POVEZ II), chod tohoto programu byl ukončen dne 31.10.2023. Skončil také program, pro zájemce o rekvalifikaci, Vzdělávání a dovednosti pro trh práce (VDTP II). Tento projekt měl na svědomí financování většiny rekvalifikací. Ovlivněn byl průběh delších rekvalifikací, které se v průběhu mohly zadržnout skrze krátkodobou mezeru ve financování, které pak muselo probíhat čistě ze státní kasy, kde musela být dodržena nastavená 10% hranice v rozpočtu.

Pro financování dalších rekvalifikací je již možné využívat projekty OPZ+. Také se již naplno rozběhl plán státní obnovy (NPO), který se zaměřuje především na rekvalifikaci v oblasti IT a průmyslu 4.0, jehož začátek byl v roce 2022.

V rámci APZ, financované čistě ze státní kasy, se Zlínský kraj také hodně zaměřil na veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a regionální mobilitu, kterou reprezentuje příspěvek na dojíždění. Zde se však stala opět limitující 10 % hranice přiděleného rozpočtu. (ÚP, 2024)

Tabulka 11 – Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie APZ pro rok 2024 dle Úřadu práce České republiky, Krajská pobočka ve Zlíně (ÚP, 2024)

Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. CZK)	2022	2023
Celkové výdaje	1 108 999	1 049 957
Z toho:		
Pasivní politika	485 324	520 230
Aktivní politika	133 422	126 209
Podpora zaměstnávání OPZ – dle zákona § 78a zákon č. 435/2024 Sb., o zaměstnanosti	392 389	388 195
Insolvence	5 945	15 323
Antivirus	91 919	

Tabulka č. 11, zachycuje meziroční srovnání výdajů na politiku zaměstnanosti. Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo vynaloženo jen něco málo přes 12 % nákladů na celkovou politiku zaměstnanosti.

Tabulka 12 - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie APZ pro rok 2024 dle Úřadu práce České republiky, Krajská pobočka ve Zlíně (ÚP, 2024)

Nástroje APZ (celkový počet umístěných osob)	2022	2023
VPP	262	296
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	82	135
SÚPM vyhrazené zaměstnavateli	251	19
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání – SVČ	49	55
Zřízené pracovní místo pro OZP	9	14
Zřízené pracovní místo pro OZP – SVČ	0	0
Projekt OUTPLACEMENT (vytvořené pracovní místo)	117	18
Projekt FLEXI (sdílené pracovní míst, generační tandem a zkrácený úvazek)	117	27
Celkem	884	564
Nástroje APZ (celkový počet podpořených osob)		
Překlenovací příspěvek	7	14
Příspěvek na provoz pracovního místa pro OZP a OZP – SVČ	4	5
Příspěvek na dojížděku	60	36

V tabulce č. 12, je zastižen dopad APZ dle počtu osob, kterých se situace týkala. V meziročním srovnání vykazuje statistika pokles na počtu umístěných osob o více jak 300 osob, a pokles je i na straně počtu podpořených osob, kde se jedná o snížení o 24 osob.

Pozitivní stránka této skutečnosti je, že lidé jsou schopni si pracovní pozici hledat i bez zásahu ÚP. Velký pokles je na položce SÚPM vyhrazené zaměstnavateli, kde se jedná o pracovní místa, kde dochází k dohodě mezi zaměstnavatelem a ÚP o vytvoření pracovního místa. Na výplatu tohoto zaměstnance je poskytován příspěvek ze strany státu po dobu až 12 měsíců. To následně šetří výdaje státní kasy.

Jako negativní lze vnímat snížení osob využívající příspěvek na dojížděku. Jak již bylo zmíněno z dat vyplývá, že by Zlínskému kraji prospělo alokování pracovníků ze Vsetínska, kde je nezaměstnanost nejvyšší, na Zlínsko, kde je poptávka po pracovní síle velmi vysoká, a na jedno pracovní místo připadá dle statistiky 0,8 obyvatel. Fakt, že v tomto směru

vykázalo meziroční srovnání pokles, naznačuje, že příspěvek na dojízd'ku, není pro lidi natolik motivační, aby se jim vyplatilo za práci dojíždět.

7.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti, se rozumí především finanční příspěvky na podporu v nezaměstnanosti. Dle tabulky č.10, jsou celkové náklady na pasivní politiku zaměstnanosti přibližně 2,5krát vyšší než na aktivní politiku zaměstnanosti.

V praxi to znamená, že nezaměstnaným lidem, registrovaným na úřadu práce, jsou měsíčně vypláceny sociální dávky jako „náhrada mzdy“.

Na podporu v nezaměstnanosti dosáhne žadatel, který byl před zaregistrováním na úřadu práce v pracovním poměru alespoň po dobu 12 měsíců, nebo po tuto dobu vykonával jinou výdělečnou činnost. Náklady na pasivní politiku zaměstnanosti byly v roce 2023 přes 520 mil. CZK, což je o 43 mil. CZK více než v předchozím roce.

Další velkou skupinou, které jsou vypláceny sociální dávky, jsou osoby se zdravotním postižením. Na ty padly v roce 2023 výdaje 388 mil. CZK, tedy o více než 4 mil CZK méně než v předchozím roce.

V oblasti pasivní politiky zaměstnanosti se velkou úsporou pro státní kasu stalo zrušení programu Antivirus, který stát v roce 2022 přišel na téměř 92 mil. CZK. (ÚP, 2024)

8 ANALÝZY TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM REGIONU

V této kapitole se věnuji analýze trhu práce, a to jak z hlediska struktury obyvatelstva, zaměstnanosti a ekonomických subjektů.

8.1 Obyvatelstvo Zlínského regionu

V tuto chvíli, jsou dostupná data pro Zlínský region o stavu obyvatelstva pouze do roku 2022. Pro analýzu trendů bylo tedy zvoleno časové období 2014-2022.

Tabulka 13 – obyvatelstvo Zlínského regionu dle ČSÚ (ČSÚ, 2024)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Stav obyvatel k 31/12	192 599	192 635	192 528	192 468	192 522	192 458	191 767	188 987	192 333
Ve věku 0-14	28 050	28 292	28 529	28 881	29 139	29 275	29 332	28 970	29 573
Ve věku 15-64	129 034	127 853	126 465	125 081	123 837	122 684	121 579	118 843	120 887
Ve věku 65+	35 515	36 490	37 534	38 506	39 546	40 499	40 856	41 174	41 873
Průměrný věk	42,4	42,5	42,8	42,9	43,1	43,4	43,5	43,7	43,6

V tabulce č.13 jsou zachycena data o struktuře obyvatelstva ve Zlínském regionu. Z dat vyplývá jeden zásadní trend, a sice dlouhodobý úbytek osob ve věkové kategorii 15-64 let. Ve sledovaném období se jedná o úbytek o téměř 10 000 obyvatel. Tento úbytek je tvořen dvěma faktory.

Prvním faktorem, který je zachycen i v tabulce, je odchod obyvatel do důchodového věku. Od roku 2024 se počet obyvatel ve věkové skupině 65+ let zvýšil o téměř 5 000 obyvatel. Tento trend následně potvrzuje i ukazatel průměrného věku obyvatelstva. Ve sledovaném období se zvýšil průměrný věk o 1,2 roku.

Tento trend může být v dlouhodobém horizontu problematický. Vlivem zmenšování počtu ekonomicky aktivních obyvatel, vzniká vyšší tlak na sociální systém České republiky, které se zvyšují výdaje na důchody a zároveň se snižuje příjem z daní pracujících obyvatel. Stát pak může být tlačěn tuto mezeru kompenzovat na úkor zvýšení státního dluhu.

Tabulka 14 – přírůstek obyvatel Zlínského regionu ČSÚ (ČSÚ, 2024)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Celkový přírůstek	-311	36	-107	-60	54	-64	-691	-368	3 346
Přirozený přírůstek	-152	-96	-64	-14	2	-93	-623	-565	-372
Přírůstek stěhováním	-159	132	-43	-46	52	29	-68	197	3 718

V tabulce č. 14 se detailněji dívám na složení obyvatelstva z hlediska čistého přírůstku obyvatel ve Zlínském regionu. Celkový čistý přírůstek nevykazuje ve sledovaném období jednoznačný trend. Výkyvy jsou však značné. Za negativní považuji část přirozený přírůstek. Jedná se o kategorii, kde je uveden rozdíl mezi nově narozenými dětmi a zemřelými lidmi. Zde už je jistý sestupný trend patrný, i přes zpomalení v roce 2022. Kladné číslo se tu objevuje pouze v jednom roce, tedy 2018. I zde však přirozený přírůstek tvoří pouze 2 lidi.

V kategorii přírůstků stěhováním pak vidíme velký přírůstek v roce 2022 o 3 718 obyvatel. To si vysvětluji přílivem uprchlíků z Ukrajiny z důvodu začátku válečného konfliktu mezi Ukrajinou a Ruskem. Vlivem uprchlíků z Ukrajiny se dále zabývám v kapitole 9.

Tabulka 15 – Vybrané ukazatele pro Zlínský region dle ČSÚ (ČSÚ, 2017, 2020, 2023)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP	8 494	6 709	5 321	3 755	2 927	2 730	3 670	2 906	2 828
Dosažitelní	8 348	6 545	5 023	3 416	2 656	2 505	3 441	2 666	2 551
Z toho ženy	4 316	3 433	2 657	1 840	1 445	1 318	1 842	1 470	1 450
Osoby se zdravotním postižením	986	906	862	664	529	483	580	536	489
Podíl nezaměstnaných osob	6,5	5,14	3,98	2,74	2,15	2,05	2,84	2,22	2,15
Pracovní místa v evidenci ÚP	955	1 692	1 739	2 482	4 403	4 597	4 000	5 264	4 339

Uchazeči o první pracovní místo (%)	8,9	4,0	2,9	1,5	0,7	0,6	0,9	0,6	0,7
-------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Tabulka č 14, zachycuje data o nezaměstnanosti ve Zlínském regionu v letech 2014-2022.

Z tabulky je patrné, že ve Zlínském regionu podíl nezaměstnaných dlouhodobě klesá. To potvrzují i počty uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP. Tento faktor může být podpořen i již zmíněným dlouhodobě záporným čistým přírůstkem obyvatel ve Zlínském regionu. Tento faktor potvrzuje i rostoucí trend v kategorii pracovních míst v evidenci ÚP. Z tabulky je patrné, že firmy ve Zlínském kraji se dlouhodobě potýkají s nedostatkem pracovníků. Dlouhodobě klesá i podíl uchazečů o první pracovní pozici. Mladí lidé jsou tak schopni si velmi rychle najít své první zaměstnání, což poukazuje na dobrou spolupráci mezi firmami a vzdělávacími institucemi.

Tabulka 16 – podíl žen na nezaměstnanosti (vlastní zpracování)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Podíl žen na nezaměstnanosti (%)	50,8	51,1	49,9	49,0	49,3	48,2	50,1	50,5	51,27

Podíl nezaměstnaných žen v dlouhodobém horizontu vykazuje spíše stagnaci. Jako pozitivní se jeví fakt, že zde nevidíme dlouhodobě rostoucí trend. Ženy jsou potenciálně riziková skupina na trhu práce z důvodu častějšího odchodu na mateřskou dovolenou a obecně větší angažovanosti v péči o dítě. Od roku 2020 však tento podíl mírně roste. Proto je nutné sledovat tento ukazatel nadále, aby bylo možné odstranit bariéry před tím, než pro tuto skupinu obyvatel začne představovat problém.

8.2 Ekonomické subjekty Zlínského regionu

Tabulka 17 – ekonomické subjekty Zlínského regionu dle podle počtu zaměstnanců (ČSÚ, 2015-2023)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
S počtem zaměstnanců 1-49	4 790	4 707	4 851	4 929	4 896	4 925	4 812	4 833	4 846

S počtem zaměstnanců 50-249	243	250	252	250	254	254	242	244	244
S počtem zaměstnanců nad 250	40	40	38	39	43	41	41	47	50

Tabulka č. 17 rozebírá strukturu ekonomických subjektů ve Zlínském regionu z hlediska jejich velikosti. Tato data byla čerpána ze statistických ročenek Zlínského kraje z let 2015-2023. Největší fluktuace v počtu podniků je v kategorii firem s počtem 1-49 zaměstnanců. Tento jev není nikterak překvapivý, jelikož ne každé začínající firmě se může podařit úspěšný vstup do konkurenčního prostředí.

Pozitivní však je, že v oblasti velkých firem, tedy nad 250 zaměstnanců, počty ekonomických subjektů dlouhodobě ve Zlínském regionu mírně rostou. S touto situací nijak významně nepohnul ani rok 2020, který naopak zapůsobil na počet velkých ekonomických subjektů pozitivně. To si vysvětlují úbytkem ekonomických subjektů v kategoriích 1-49 zaměstnanců a 50-249 zaměstnanců, ve kterých v těchto letech nastal poměrně velký pokles. Toho tak mohly využít velké ekonomické subjekty a nastalou mezeru na trhu vyplnit. Rok 2020 pak fungoval jako takový „ocelový kartáč“ ekonomiky. Ten v dobách krize funguje jako filtrační mechanismus, který odstraní ekonomicky nezdravé firmy. Nutno však říct, že ze strany státu byla nastaveny dotace, které měli za úkol podržet co největší počet ekonomických subjektů v chodu. Z toho důvodu není úbytek firem ani nárůst nezaměstnanosti po roce 2020 nikterak velký.

Pro lepší pochopení těchto čísel bylo provedeno porovnání ekonomických subjektů s Hl. městem Praha. Počet ekonomických subjektů byl v prvním kroku přepočítán na počet obyvatel, aby byly srovnávány hodnoty na stejné úrovni. Dle tohoto výpočtu jsem zjistil, že ve sledovaných letech 2014-2022 je v Praze malých ekonomických subjektů průměrně 2,19krát více, středních ekonomických subjektů průměrně 1,61krát více a velkých ekonomických subjektů průměrně 2,08krát více, a to i přesto, že srovnáváme jedno město s celým regionem. Všechny tři kategorie navíc vykazují kontinuálně rostoucí trend, a i přes propad v roce 2020 se všechny tři kategorie ekonomických subjektů již dostaly na hodnoty před tímto rokem a dále rostou. Z tohoto porovnání je patrné, že Zlínský region není dostatečně zajímavý pro české podnikatele, aby zde zakládali své firmy a Zlín by se měl více zaměřit na to, abychom zde investory přilákaly a vytvářeli lepší podmínky pro podnikání.

8.3 Zahraňiční pracovníci ve Zlínském regionu

V této části je rozebrána problematika zaměstnávání zahraničních pracovníků ve Zlínském regionu a byl zde aplikován primární výzkum formou dotazníkového šetření. Výzkum byl realizován z důvodu, že Zlínský region se dlouhodobě potýká s nízkou nezaměstnaností a nedostatkem zaměstnanců v průmyslu.

8.3.1 Podmínky pro zaměstnání zahraničních pracovníků

Ve Zlínském kraji se vyskytuje celá škála zaměstnanců, kteří nemají české občanství. Při zaměstnání pracovníka ze země EU se nejedná prakticky o žádný problém, jelikož legislativa zaměstnání těchto osob umožňuje bez jakýchkoliv speciálních podmínek. To platí i pro občany Švýcarska, Norska, Islandu a Lichtenštejnska, zde je však potřeba speciální dokument od Ministerstva vnitra České republiky. Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů a informovat o nástupu zahraničního pracovníka příslušnou krajskou pobočku ÚP. Cizinec je naopak povinen ohlásit svou přítomnost na území ČR na cizineckou policii, v případě, že bude pracovní poměr trvat déle než 30 dnů.

Problém může nastat při zaměstnání cizinců, kteří nepochází ze zemí EU. Zde se neoperuje s volným přístupem na trh práce ČR. Tito cizinci proto potřebují nejen povolení k pobytu, ale také povolení na území ČR pracovat.

Povolení pracovat neboli zaměstnanecká karta, se vydává pouze pro konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Karta jako taková je nepřenositelná. Běžná platnost zaměstnanecké karty je 3 měsíce, může být však opakovaně prodloužena.

Druhou variantou je modrá karta, která je však obtížnější získat. Pro získání modré karty, jsou kladeny vyšší nároky na vzdělání, zpravidla vyšší odborné nebo vysokoškolské. Po získání modré karty již není potřeba žádné další pracovní povolení.

8.3.2 Zaměstnanost cizích státních příslušníků

Na území Zlínského kraje dochází dlouhodobě k nárůstu cizinců evidovaných na úřadu práce. Zde se jedná o evidenci i již pracujících zahraničních pracovníků, jak bylo zmíněno v předchozí kapitole.

Pro demonstrativní ukázkou vývoje cizinců, registrovaných na ÚP, byl vybrány roky 2015 až 2023.

Tabulka 18 – Cizinci evidovaní na úřadech práce v regionech soudržnosti, krajích a regionech k 31.12.2023 dle Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2024)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Zlínský kraj	8 159	9 795	9 795	11 362	13 111	13 474	14 932	18 972	19 530
Kroměříž	502	546	719	664	755	804	911	1 401	1 507
UH	1 652	2 147	2 445	2 837	3 837	3 322	3 158	3 689	3 976
Vsetín	1 890	2 146	2 817	3 498	3 996	4 061	4 320	5 495	5 327
Zlín	2 827	3 320	3 814	4 363	5 038	5 384	6 543	8 387	8 720

Z tabulky č. 18 je patrné, že ve Zlínském kraji je konstantní rostoucí trend přílivu zahraničních pracovníků, který od roku 2022 ještě zrychlil. Děje se tak patrně vlivem přísunu uprchlíků z Ukrajiny, kteří přecházejí před tamějším válečným konfliktem.

Největší přírůstky od roku 2022 zaregistroval Zlínský a Vsetínský kraj. To může být jeden z faktorů, který ovlivnil zvýšení nezaměstnanosti ve Vsetínském regionu, jelikož firmy tak mohou sáhnout po levnější pracovní síle ze zahraničí. Zlínsko pak zaregistrovalo nejvyšší nárůst, patrně proto, že se zde alokují příslušné úřady, se kterými musí zahraniční pracovníci komunikovat. Osobně to ve Zlínském regionu nepovažuji za negativum, jelikož Zlínský region má z celého Zlínského kraje nejnižší nezaměstnanost. Připadá zde 0,8 člověka na jedno volné pracovní místo. Přetlak poptávky po pracovní síle je zde patrný.

9 PRIMÁRNÍ VÝZKUM – ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI V PRŮMYSLU ZLÍNSKÉHO REGIONU

Primární výzkum probíhal formou dotazníkového šetření. Cílem bylo zjistit, zda firmy v odvětví průmyslu zaměstnávají zahraniční pracovníky a na jakých pozicích. V rámci dotazníku bylo několik otázek věnovaných i zaměstnávání cizinců mimo země EU z důvodu vysokého přílivu uprchlíků z Ukrajiny. Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaká je situace na trhu práce v oblasti využití zahraničních pracovníků v průmyslových podnicích ve Zlínském regionu. Jako dalšími dílčími úkoly dotazníku bylo zjistit, z jakých zemí jsou zahraniční pracovníci, na jakých pozicích jsou zaměstnáváni a jaké jsou případné bariéry pro zaměstnání zahraničního pracovníka.

Zaměření na zahraniční pracovníky bylo z důvodu, že Zlínský region se dlouhodobě potýká se zápornými přirozenými přírůstků obyvatel, proto by se firmy měly více zaměřit na využití pracovní síly z externích zdrojů regionu, tedy na nově příchozí v důsledku migrace pracovní síly.

Pro tento výzkum bylo osloveno 101 průmyslových firem ze Zlínského regionu, z nichž dotazník vyplnilo 67 subjektů. Výzkum probíhal v období 1.4.2024 až 4.5.2024, respondenti byly osloveni prostřednictvím e-mailu a dotazník byl zcela anonymní. Ukázkový vzorek oslovených firem je uveden v příloze č. 2.

Databáze firem byla sestavena z dohledaných firem na internetu a z osobních kontaktů.

9.1.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

V prvním kroku proběhla klasifikační otázka na velikost podniku z hlediska počtu zaměstnanců a následně dotaz, zda firma zaměstnává zahraniční pracovníky. V případě že respondent odpověděl, že zahraniční pracovníky nezaměstnává, byl dotazník ukončen. Otázky č. 1 a 2 umožňovaly pouze jednu odpověď, další otázky již umožňovaly odpovědi více.

1) Velikost podniku dle počtu zaměstnanců

Toto rozdělení dle velikosti bylo převzato ze statistické ročenky Zlínského kraje.

Tabulka 19 – velikost firem dle počtu zaměstnanců (vlastní zpracování)

Velikost podniku	Absolutní četnost	Relativní četnost
------------------	-------------------	-------------------

1-49 zaměstnanců	21	31,3 %
50-249 zaměstnanců	36	53,7 %
Více jak 250 zaměstnanců	10	14,9 %
Celkem	67	100 %

Tabulka č. 18 zachycuje rozdělení respondentů dle počtu zaměstnanců. 21 respondentů bylo z kategorie firem do 49 zaměstnanců (31,3 %), 36 respondentů bylo z kategorie 50-249 zaměstnanců (53,7 %) a 10 firem bylo z kategorie nad 250 zaměstnanců (14,9 %).

2) Zaměstnává vaše firma zahraniční pracovníky?

Tabulka 20 – zaměstnávání zahraničních pracovníků (vlastní zpracování)

Možnost odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	41	61,2 %
Ne	26	38,8 %
Celkem	67	100 %

Z důvodu zaměření se na zaměstnávání zahraničních pracovníků následovala otázka, zda firma zahraniční pracovníky zaměstnává. V případě, že respondent odpověděl, že ne, dotazník byl v tomto bodě ukončen. Další otázky už tedy zohledňují pouze respondenty, kteří zahraniční pracovníky zaměstnávají.

3) Z jaké země, jsou zahraniční pracovníci, které zaměstnáváte?

Zde se jednalo o první otázku, která umožňovala více odpovědí. Jako možnosti odpovědí byly zvoleny země, které sousedí s Českou republikou, Ukrajina, nebo možnost jiné.

Tabulka 21 – země zahraničních pracovníků (vlastní zpracování)

Možnost odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Slovensko	12	29,3 %
Polsko	5	12,2 %

Německo	5	12,2 %
Rakousko	0	0,0 %
Ukrajina	29	70,7 %
Jiné	2	4,9 %

Tato otázka měla za úkol zjistit, jaké cizince firmy zaměstnávají. Podíl je určen vůči celkovému počtu respondentů, kteří se v dotazníku k tomuto bodu dostali, tedy vůči celkovému počtu firem, které odpověděli, že cizince zaměstnávají.

Bylo zde zjištěno vysoké zapojení cizinců z Ukrajiny, na druhém místě jsou pak Slováci.

4) Na jakých pozicích zaměstnáváte zahraniční pracovníky?

Tabulka 22 – pracovní zařazení zahraničních pracovníků (vlastní zpracování)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Úklidové práce	26	63,4 %
Pomocné práce	22	53,7 %
Pracovník skladu	7	17,1 %
Pracovník výroby	14	34,1 %
Administrativní pracovník	4	9,8 %
Obchodní zástupce	4	9,8 %
Jiné	0	0,0 %

Tato otázka měla za úkol identifikovat, na jakých pracovních pozicích jsou cizinci zaměstnáváni. Pro vyhodnocení byly respondenti rozděleni do 3 kategorií – na firmy, které zaměstnávají jako cizince pouze Ukrajince, které zaměstnávají i Ukrajince i cizince z jiných zemí a firmy, které Ukrajince nezaměstnávají.

Toto rozdělení ukázalo, že v případě že, firma zaměstnává pouze Ukrajince, jejich pracovní pozice je většinou pracovník úklidu či pomocné práce. Tyto pozice nevyžadují vysokou kvalifikaci a obecně se jedná o hůře placené pozice, o které není mezi Čechy velký zájem.

V momentě, kdy firma zaměstnává zahraniční pracovníky i z jiných zemí, škála profesí se rozrostla i na další pozice zmíněné v tabulce č. 21.

Firmy, které Ukrajince nezaměstnávají, pak na pozicích úklidu a pomocných prací nezaměstnávají cizince téměř vůbec.

- 5) Jaké jsou největší bariéry pro zaměstnávání zahraničních pracovníků mimo země EU.

Této otázce se měli možnost zúčastnit i respondenti, kteří pracovníky ze zemí mimo EU v danou chvíli aktivně nezaměstnávali. Největší zastoupení odpovědí měly možnosti jazyková bariéra (80,5 %), administrativní zátěž (56,1 %) a nízká kvalifikace (68,3 %). Z toho vyplývá, že jazyková bariéra je největší komplikace v zaměstnávání cizinců mimo země EU. Mezi bariérami byly i vysoké náklady, tuto možnost neoznačil žádný respondent.

- 6) Jaké jsou přínosy zaměstnávání zahraničních pracovníků?

V této části byla nejčastější odpověď nižší náklady. Tuto možnost označilo 92 % respondentů. Z této skutečnosti usuzují, že firmy jsou ochotny po zahraničních pracovnících sáhnout pro obsazení pracovních pozic, které nenabízí vysoké platové ohodnocení.

Jelikož však z firem, které zahraniční pracovníky zaměstnávají, bylo firem, které jsou Ukrajince ochotny zaměstnat pouze 29, z toho vyplývá, že administrativa s tím spojená a jazyková bariéra může stále převážet nad nižší nákladovostí těchto zaměstnanců.

- 7) Jaký je typ pracovního poměru zahraničních pracovníků?

V této části byli respondenti opět rozděleni do 3 kategorií stejně jako u čtvrté otázky. V případě že firma zaměstnávala jako cizince pouze Ukrajince, byl zde typ pracovního poměru dohoda o provedení pracovní činnosti (DPČ) nebo dohoda o provedení práce (DPP). V případě zaměstnávání Ukrajinců nebyl žádný případ zaměstnání na hlavní pracovní poměr (HPP).

Tam, kde se skupina cizinců rozšířila i na jiné dotazované země, byly zde i případy HPP a ve firmách, kde se Ukrajinci nevyskytovali, se i využití DPP a DPČ snížilo na nižší jednotky případů.

- 8) Jak dlouho již zaměstnáváte zahraniční pracovníky?

V této části jsem chtěl identifikovat korelaci mezi zaměstnáváním cizinců a počátkem války na Ukrajině. Ta se ukázala jako pravdivá. Ve firmách, kdy byly zaměstnání pouze Ukrajinci byla převážná délka zaměstnání 1-2 roky.

9) Jakým způsobem jste se dozvěděli o zahraničním pracovníkovi?

Převážná část respondentů zde uvedla, že se o pracovníkovi ze zahraničí dozvěděla přes agenturu (77,5 %). Jednalo se opět o firmy, kde se vyskytovali pracovníci z Ukrajiny. Tam kde se vyskytovali pouze pracovníci z Ukrajiny, se jednalo pracovní agentury téměř výhradně.

Druhá nejzastoupenější varianta byla možnost inzerce, ta se zase vyskytovala nejvíce ve firmách, kde se pracovníci z Ukrajiny nevyskytovali vůbec.

10) Kolik zahraničních pracovníků aktuálně zaměstnáváte?

V této části 78 % firem odpovědělo, že zaměstnává do 5 zahraničních pracovníků a 12 % respondentů odpovědělo že počet zahraničních pracovníků je v rozmezí 6-10.

10 ZHODNOCENÍ ANALÝZ A ŘEŠENÍ

Úkolem praktické části bylo analyzovat situaci ve Zlínském kraji a následně i ve Zlínském regionu se zaměřením na průmysl, s cílem identifikovat hlavní problémy.

Jako hlavní problém, byl identifikován dlouhodobě klesající trend v oblasti přirozeného přírůstku obyvatel, který průměrně úbytek o 2 obyvatele na 1 000 obyvatel ročně. Ve většině sledovaných let byl zjištěn i záporný čistý přírůstek obyvatel. Ten se dostal do kladných hodnot až v důsledku přílivu uprchlíků z Ukrajiny. Negativní přírůstky obyvatel můžou být zapříčiněny nízkou mzdou, vysokou cenou bydlení, nebo nedostatkem vhodných pracovních pozic pro absolventy vysokých škol. Tento fakt dokládá i trend v oblasti stárnutí populace, kdy ve sledovaných letech 2014–2022 bylo zjištěno zvýšení průměrného věku obyvatel Zlínského regionu o 1,2 roku.

Jako další problém byla zjištěna dlouhodobě nízká nezaměstnanost a nedostatek kvalifikovaných pracovníků pro průmyslové firmy. Nezaměstnanost se ve Zlínském regionu kraji i regionu drží kolem 2 %. Ve Zlínském regionu je pak poptávka po pracovní síle je tak vysoká, že na jedno volné pracovní místo připadá 0,8 obyvatele.

Příliv uprchlíků z Ukrajiny, neměl na trh práce ve Zlínském kraji větší dopad ve smyslu zvýšení nezaměstnanosti a spíše zaplňuje mezeru na trhu práce na nekvalifikovaných pozicích, o které není velký zájem. Firmy ve Zlínském okrese však dlouhodobě trpí nedostatkem pracovní síly, proto by bylo vhodné, snažit se jakékoliv pracovníky kteří do našeho regionu přijdou, zařadit na pracovní pozice s co nejvyšším potenciálem na tvorbu přidané hodnoty pro firmy.

V tomto směru, bych firmám v průmyslovém odvětví doporučil snažit se více využít možností zaměstnat Ukrajince jako tlumočníky, kteří by tak fungovali jako nižší management pro pracovní skupiny Ukrajinců, kteří neovládají český jazyk. Jejich úkolem by bylo zaučení na pracovních pozicích a následný dohled nad vykonáváním práce.

V obecné rovině bych doporučil úřadu práce se zaměřit na možnost rekvalifikací i pro cizince, kteří mají nezbytná povolení na území České republiky pracovat.

ZÁVĚR

Cíl bakalářské práce byl analyzovat situaci v oblasti trhu práce ve Zlínském kraji, se zaměřením na Zlínský region a jeho průmyslové podniky.

V teoretické části byla provedena literární rešerše, která vysvětlovala základní pojmy, které se týkají trhu práce z makroekonomického a mikroekonomického pojetí. Konec teoretické části stručně shrnuje nejdůležitější poznatky.

Praktická část byla rozdělena do tří částí. Nejprve se jednalo o analýzu trhu práce ve Zlínském kraji z hlediska struktury a vývoje obyvatelstva a ekonomických subjektů. Proběhla i komparativní analýza v rámci regionů Zlínského kraje. I přes dlouhodobě nízkou nezaměstnanost, situaci ve Zlínském kraji obecně hodnotím spíše negativně, jelikož nastává dlouhodobý nedostatek pracovní síly a tuto pracovní sílu se nedaří do Zlínského kraje přilákat. Pandemie COVID-19 a energetická krize, neměly na trh práce ve Zlínském kraji téměř žádný dopad.

Ve druhé části praktické části byl uskutečněn výzkum využití zahraničních pracovníků průmyslovými firmami ve Zlínském regionu, pomocí dotazníkového šetření. Bylo zjištěno, že zahraniční pracovníci se v průmyslových firmách Zlínského regionu vyskytují, nejpočetnější zjištěná skupina, tedy Ukrajinci, jsou však stále bez sofistikovaného využití a zaujímají spíše pomocné a méně kvalifikované práce, které nemají velký vliv na tvorbu přidané hodnoty ve firmách.

Stanovené výzkumné cíle se podařilo splnit a byla vyvozena doporučení, která směřovala k průmyslovým firmám a Úřadu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ, 2018. Makroekonomie: Makroekonomický přehled. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 262 s. ISBN978-80-7380-708-5
- BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. Praha: C.H. Beck, 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.,
- HOLMAN, Robert, 2015. Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, 368 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-007-2.
- JONES, Charles I., 2018. Macroeconomics. Fourth edition. New York: W.W. Norton & Company, 616 s. International student edition. ISBN 978-0-393-61533-3.
- JUREČKA, Václav, 2017. Makroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Grada, 368 s. Expert. ISBN 978-802-7102-518.
- JUREČKA, Václav, 2018. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Grada Publishing, 398 s. Expert. ISBN 978-80-271-0146-7.
- KOTLER, Philip a Kevin Lane KELLER, 2013. Marketing management. 4. vyd. Praha: Grada, 814 s. ISBN 978-80-247-4150-5.
- KREBS, Vojtěch, 2015. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer, 566 s. ISBN 978-80-7478-921-2.
- MANKIW, N. Gregory a Mark P. TAYLOR, c2014. Macroeconomics. 3rd ed. Andover: Cengage Learning, 451 s. ISBN 9781408081976.
- MANKIW, N. Gregory, c2019. Macroeconomics. Tenth edition. New York: Macmillan international, higher education. ISBN 978-1-319-24358-6.
- PAULOVČÁKOVÁ, Lucie, 2015. Marketing: přístup k marketingovému řízení. 1 vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 288 s. ISBN 978-80-7452-117-1.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy. Praha: C.H. Beck. ISBN 9788074002700.
- PAPASTEPHANAKĚ, Lēda a POTAMIANOS Nikos, 2021. ed. Labour history in the semi-periphery : Southern Europe, 19th-20th centuries. Berlín: Boston: De Gruyter/ Olden bourg. ISBN 978-3-11-061428-2.

RAUDENSKÁ, Petra a VEČERNÍK Jiří, 2019. Vzdělání, dovednosti a mobilita : zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 9788024642949.

ŠVARCOVÁ, Jena, Vít GABRHEL a Ondřej CÍCHA, 2014. Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR. Zlín: CEED, 143 s. Vědecké spisy. ISBN 978-80-87301-18-0.

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

Internetové zdroje

AZ legal advokátní kancelář, 2024. Online. Dostupné z: <https://azlegal.cz/pravni-sluzby/zamestnanecka-karta-pro-cizince/>. [cit. 2024-05-05].

BusinessINFO, 2022. Online. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/cesky-trh-prace-pod-vlivem-uprchlicke-vlny-z-ukrajiny/>. [cit. 2024-05-05].

Český statistický úřad: Cizinci evidovaní na úřadech práce v regionech soudržnosti, krajích a okresech, 2024. Online. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost#cr. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: Dlouhodobý vývoj Zlínského kraje v letech 1993-2023, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/kraj>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: Statistická ročenka Zlínského kraje - 2015, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2015-cs9s0tvyx7>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: Statistická ročenka Zlínského kraje - 2016, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2016>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: Statistická ročenka Zlínského kraje - 2017, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2017>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: *Statistická ročenka Zlínského kraje - 2018*, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2018>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: *Statistická ročenka Zlínského kraje - 2019*, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2019>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: *Statistická ročenka Zlínského kraje - 2020*, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2020>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: *Statistická ročenka Zlínského kraje - 2021*, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2021>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: *Statistická ročenka Zlínského kraje - 2022*, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2022>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: *Statistická ročenka Zlínského kraje - 2023*, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-zlinskeho-kraje-2023>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: *Vybrané údaje za Zlínský kraj - ekonomické subjekty*, 2024. Online. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/oranizacni_struktura-xz. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: *Vybrané údaje za Zlínský kraj - HDP, regionální účty*, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/hdp-xz>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: *Vybrané údaje za Zlínský kraj - obyvatelstvo*, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/obyvatelstvo-xz>. [cit. 2024-05-12].

Český statistický úřad: *Vybrané údaje za Zlínský kraj - sčítání lidu, domů a bytů*, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/slodb-xz>. [cit. 2024-05-12].

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY, 2024. *Jaké to je být nezaměstnaný ve Švédsku*. Online. Dostupné z: <https://hn.cz/c1-35693550-jake-to-je-byt-nezamestnany-ve-svedsku>. [cit. 2024-05-05].

Kurzy.cz, 2024. Online. Dostupné z: <https://zpravy.kurzy.cz/755058-nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-k-31-12-2023-byla-2-88--urady-evidovaly-11498-uchazecu-o/>. [cit. 2024-05-05].

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024. Online. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace9?mesic=12&rok=2023&typPohledu=STATY>. [cit. 2024-05-05].

Ministerstvo vnitra české republiky, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/ministerstvo-vnitra-ceske-republiky.aspx>. [cit. 2024-05-05].

Ministerstvo vnitra české republiky: Správa na úseku zaměstnanosti, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>. [cit. 2024-05-12].

MONETA MONEY BANK: Kalkulačka podpory v nezaměstnanosti, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.moneta.cz/kalkulacky/kalkulacka-podpora-v-nezamestnanosti>. [cit. 2024-05-12].

Úřad práce České republiky: Zaměstnávání cizinců, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-cizincu>. [cit. 2024-05-12].

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie APZ pro rok 2024, 2024. Online. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni_ZLK_2023.pdf/3f0716ea-eb15-a402-6b28-ccaaeb73abf8. [cit. 2024-05-05].

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČNB	Česká národní banka
EU	Evropská unie
EHP	Evropský hospodářský prostor
ČR	Česká republika
CZK	Česká koruna
ČSU	Český statistický úřad
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
HDP	Hrubý domácí produkt
w	Mzdové sazby
MFC _L	Příjem z mezního produktu práce
MFC _L	Mezní náklady práce
u	Míra nezaměstnanosti
U	Počet nezaměstnaných
L	Počet zaměstnaných

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – Phillipsova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 171).....	18
Obrázek 2 – Beveridgeova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 262).....	20

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Podíl nezaměstnaných a volná pracovní místa v regionech Zlínského kraje k 31.10.2023 dle Českého statistického úřadu.....	31
Tabulka 2 – srovnání ekonomicky aktivního obyvatelstva (ČSÚ, 2024).....	32
Tabulka 3 – Vybrané údaje za Zlínský kraj – sčítání lidu, domů a bytů (ČSÚ, 2024).....	34
Tabulka 4 - Vybrané údaje za Zlínský kraj – sčítání lidu, domů a bytů (ČSÚ, 2024)	35
Tabulka 5 - Vybrané údaje za Zlínský kraj – sčítání lidu, domů a bytů (ČSÚ, 2024)	36
Tabulka 6 – Vybrané údaje za Zlínský kraj – ekonomické subjekty stav k 31.12.2023 (ČSÚ, 2024)	37
Tabulka 7 - Vybrané údaje za Zlínský kraj – ekonomické subjekty stav k 31.12.2023 (ČSÚ, 2024)	38
Tabulka 8 - Vybrané údaje za Zlínský kraj – ekonomické subjekty stav k 31.12.2023 (ČSÚ, 2024)	39
Tabulka 9 – Vybrané údaje za Zlínský kraj – obyvatelstvo (ČSÚ, 2024).....	40
Tabulka 10 – Dlouhodobý vývoj Zlínského kraje (ČSÚ, 2024).....	41
Tabulka 11 – Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie APZ pro rok 2024 dle Úřadu práce České republiky, Krajská pobočka ve Zlíně (ÚP, 2024)	45
Tabulka 12 - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie APZ pro rok 2024 dle Úřadu práce České republiky, Krajská pobočka ve Zlíně (ÚP, 2024)	46
Tabulka 13 – obyvatelstvo Zlínského regionu dle ČSÚ (ČSÚ, 2024).....	48
Tabulka 14 – přírůstek obyvatel Zlínského regionu ČSÚ (ČSÚ, 2024).....	49
Tabulka 15 – Vybrané ukazatele pro Zlínský region dle ČSÚ (ČSÚ, 2017, 2020, 2023)...	49
Tabulka 16 – podíl žen na nezaměstnanosti (vlastní zpracování)	50
Tabulka 17 – ekonomické subjekty Zlínského regionu dle podle počtu zaměstnanců (ČSÚ, 2015-2023).....	50
Tabulka 18 – Cizinci evidovaní na úřadech práce v regionech soudržnosti, krajích a.....	53
Tabulka 19 – velikost firem dle počtu zaměstnanců (vlastní zpracování).....	54
Tabulka 20 – zaměstnávání zahraničních pracovníků (vlastní zpracování)	55
Tabulka 21 – země zahraničních pracovníků (vlastní zpracování).....	55
Tabulka 22 – pracovní zařazení zahraničních pracovníků (vlastní zpracování).....	56

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: STRUKTURA DOTAZNÍKU

Příloha P II: UKÁZKOVÝ VZOREK OSLOVENÝCH FIREM

PŘÍLOHA P I: STRUKTURA DOTAZNÍKU

1) Jaká je velikost vaší firmy z hlediska počtu zaměstnanců?

- a) Malý podnik (1-49 zaměstnanců)
- b) Střední podnik (50-249 zaměstnanců)
- c) Velký podnik (více jak 250 zaměstnanců)

2) Zaměstnává Vaše firma zahraniční pracovníky?

- a) Ano
- b) Ne (v případě této odpovědi, byl dotazník ukončen)

3) Z jaké země jsou zahraniční pracovníci, jaké zaměstnáváte?

- a) Slovensko
- b) Polsko
- c) Německo
- d) Rakousko
- e) Ukrajina
- f) Jiné

4) Na jakých pozicích, zaměstnáváte zahraniční pracovníky?

- a) Úklidové práce
- b) Pomocné práce
- c) Pracovník skladu
- d) Pracovník výroby
- e) Administrativní pracovník
- f) Obchodní zástupce
- g) Jiné

5) Jaké jsou největší bariéry, pro zaměstnání zahraničních pracovníků mimo zemi EU.

- a) Jazyková bariéra

- b) Administrativní zátěž
- c) Nízká kvalifikace
- d) Nákladovost
- e) Jiné

6) Jaké jsou přínosy zahraničních pracovníků ze zemí mimo EU?

- a) Kvalifikace a know how
- b) Nižší náklady
- c) Znalost cizího jazyka
- d) Jiné

7) Jaký je typ pracovního poměru zahraničních pracovníků?

- a) HPP
- b) DPČ
- c) DPP

8) Jak dlouho již zaměstnáváte zahraniční pracovníky?

- a) 1-2 roky
- b) 2-3 roky
- c) 4-5 let
- d) Více jak 5 let

9) Jakým způsobem jste se dozvěděli o zahraničním pracovníkovi?

- a) Z úřadu práce
- b) Přes pracovní agenturu
- c) Skrz inzerci
- d) Osobním doporučením
- e) Jiné

10) Kolik zahraničních pracovníků aktuálně zaměstnáváte?

- a) 1-5

b) 6-10

c) 11-20

d) Více jak 20

PŘILOHA P II: UKÁZKOVÝ VZOREK OSLOVENÝCH FIREM

MouldPro s.r.o. Zlín

MCR Technology s.r.o.

PAVEL GÁBA G & G

AVATAR-SERVIS s.r.o.

Spojmat CZ s.r.o.

Aleš Brzák A-Z kovo s.r.o.

TMM Zlín s.r.o.

ACE-TECH s.r.o.

TIMSEAL a.s.

Mapett CNC s.r.o.

DAJZR s.r.o.

C.B.S. Kovoobrábění, spol. s r.o.

KwR Kovář, s.r.o.

MAVA-lisovna s.r.o.

ZULIP s.r.o.

MEVI-CZ s.r.o.

KOVOS Zlín, spol. s r.o.

TAJMAC-ZPS, a.s.

SK Design, s.r.o.

ATURN cnc, s.r.o.

KONY ZLÍN, s.r.o.

LUKROM, spol. s r.o.