

# Analýza trhu práce v okrese Šumperk

Vojtěch Winkler

---

Bakalářská práce

2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav ekonomie

Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Vojtěch Winkler**  
Osobní číslo: **M200111**  
Studijní program: **B0413A050024 Ekonomika a management**  
Specializace: **Ekonomika a management podniku**  
Forma studia: **Prezenční**  
Téma práce: **Analýza trhu práce v okrese Šumperk**

## Zásady pro vypracování

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

#### I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši na oblast trhu práce a formulujte východiska pro zpracování praktické části.

#### II. Praktická část

- Analyzujte současný stav trhu práce v okrese Šumperk.
- Zhodnotte situaci na trhu práce a navrhněte doporučení pro zlepšení situace na trhu práce v okrese Šumperk.

### Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2018, 267 s. ISBN 978-80-740-0719-4.
- CASE, Karl E., Ray C. FAIR a Sharon M. OSTER. *Principles of macroeconomics*. Thirteenth edition. Harlow, England: Pearson, 2020, 470 s. ISBN 978-1-292-30382-6.
- JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018, 400 s. ISBN 978-80-271-2126-7.
- KUCHAŘ, Pavel a Ladislav VASKA, ed. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Issue 1st. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013, 206 s. ISBN 978-80-741-4674-9.
- POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. 1 vyd. Praha: Management Press, 2015, 83 s. ISBN 978-80-726-1296-3.

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

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2023**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2023**

L.S.

---

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

---

**doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.**  
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2023

---

## 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, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: Vojtěch Winkler

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Šumperk se zaměřením na zpracovatelský průmysl. Teoretická část se zaměřila na mikro a makroekonomický popis trhu práce a charakteristiku pojmů týkajících se zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Praktická část byla rozdělena do tří dílčích částí. První část zahrnovala sekundární výzkum dostupných dat z trhu práce Olomouckého kraje se zaměřením na okres Šumperk. Zhodnocení všech okresů pomocí komparativní analýzy. Výstupem první části byla konstrukce Beveridgeovy křivky s určením formy nezaměstnanosti pro okres Šumperk. Druhá část obsahovala kvalitativní výzkum pomocí polostrukturovaného rozhovoru s pracovnící Úřadu práce v Šumperku, která odrážela situaci na trhu práce v posledních letech. Poslední část tvořil kvantitativní výzkum u podniků zpracovatelského průmyslu. Tento výzkum se zaměřil nejen na pracovní sílu, ale také na dopady válečného konfliktu na Ukrajině a s tím související energetickou krizí. Analýzou výsledných data bylo možné navrhnout doporučení pro zlepšení současného stavu na trhu práce v okrese Šumperk.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, podíl nezaměstnaných osob, Beveridgeova křivka, zpracovatelský průmysl

## **ABSTRACT**

The aim of the bachelor thesis was to evaluate the situation on the labor market in the Šumperk district with a focus on the manufacturing industry. The theoretical part focused on the micro and macroeconomic description of the labor market and the characteristics of terms related to employment and unemployment. The practical part was divided into three parts. The first part included secondary research of available data from the labor market of the Olomouc region with a focus on the Šumperk district. Evaluation of all districts using comparative analysis. The output of the first part was the construction of the Beveridge curve with the determination of the form of unemployment for the Šumperk district. The second part contained qualitative research using a semi-structured interview with an employee of the Labor Office in Šumperk, who reflected the situation on the labor market in recent years. The final part consisted of quantitative research at companies in the manufacturing industry. This research focused not only on the workforce, but also on the effects of the war conflict in Ukraine and the related energy crisis. By analyzing the resulting data, it was possible to propose recommendations for improving the current state of the labor market in the Šumperk district.

Keywords: labor market, unemployment, share of unemployed persons, Beveridge curve, manufacturing industry

Tímto bych rád poděkoval vedoucí mojí bakalářské práce, paní Ing. Monice Horákové, Ph.D., za její věnovaný čas, ochotu a odborné vedení. Také bych chtěl poděkovat firmám ze zpracovatelského průmyslu, které se zúčastnily dotazníkového šetření a paní inženýrce Jitce Krejčí z úřadu práce, která souhlasila s rozhovorem a poskytla mi velmi cenné informace pro mojí bakalářskou práci. Moje poslední velké poděkování patří mé rodině a kamarádům za jejich obrovskou trpělivost a podporu nejen při psaní této práce, ale i po celou dobu studia.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE</b> .....	<b>12</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>13</b>
<b>1 TRH PRÁCE</b> .....	<b>14</b>
1.1 NABÍDKA PRÁCE.....	14
1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	16
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE .....	16
1.4 SEGMENTACE TRHU PRÁCE.....	17
1.5 SPECIFICKÉ RYSY TRHU PRÁCE .....	19
<b>2 ZAMĚŠTNANOST A NEZAMĚŠTNANOST</b> .....	<b>21</b>
2.1 MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE TRHU PRÁCE .....	21
2.1.1 EKONOMICKY AKTIVNÍ OBYVATELSTVO.....	21
2.1.2 ZAMĚŠTNANOST .....	22
2.1.3 NEZAMĚŠTNANOST .....	22
2.2 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI.....	23
2.3 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	25
2.3.1 SPECIFICKÉ MÍRY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	27
2.4 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	27
2.5 DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	28
2.6 MAKROEKONOMICKÉ VELIČINY A NEZAMĚŠTNANOST.....	28
2.6.1 HOSPODÁŘSKÝ CYKLUS A NEZAMĚŠTNANOST .....	28
2.6.2 BEVERIDGEOVA KŘIVKA.....	30
2.6.3 OKUNŮV ZÁKON .....	31
2.6.4 VZTAH NEZAMĚŠTNANOSTI A INFLACE .....	31
2.7 STÁT A ŘEŠENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	33
2.7.1 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ A ÚŘADY PRÁCE.....	34
2.7.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	35
2.7.3 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....	36

2.7.4	ROLE EVROPSKÉ UNIE NA TRHU PRÁCE.....	37
<b>3</b>	<b>METODY VÝZKUMU .....</b>	<b>38</b>
3.1	KVALITATIVNÍ A KVANTITATIVNÍ VÝZKUM.....	38
3.1.1	KVALITATIVNÍ VÝZKUM .....	38
3.1.2	KVANTITATIVNÍ VÝZKUM.....	38
3.2	SEKUNDÁRNÍ A PRIMÁRNÍ VÝZKUM .....	39
3.2.1	SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM.....	39
3.2.2	PRIMÁRNÍ VÝZKUM.....	39
<b>4</b>	<b>SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....</b>	<b>40</b>
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>41</b>
<b>5</b>	<b>SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM - ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE ŠUMPERK</b>	<b>42</b>
5.1	CHARAKTERISTIKA OKRESU ŠUMPERK .....	42
5.2	ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE ŠUMPERK .....	43
5.2.1	ZAMĚSTNANOST V OKRESE ŠUMPERK.....	43
5.2.2	NEZAMĚSTNANOST V OKRESE ŠUMPERK .....	44
5.3	KOMPARATIVNÍ ANALÝZA OKRESŮ OLOMOUCKÉHO KRAJE.....	45
5.4	BAVERIDGEOVA KŘIVKA OKRESU ŠUMPERK .....	47
<b>6</b>	<b>PRIMÁRNÍ VÝZKUM – ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE ŠUMPERK.</b>	<b>49</b>
6.1	KVALITATIVNÍ VÝZKUM- ÚŘAD PRÁCE ŠUMPERK.....	49
6.1.1	STRUKTURA A VÝPOVĚDI POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU .....	49
6.1.2	VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	53
6.2	KVANTITATIVNÍ VÝZKUM U FIREM VE ZPRACOVATELSKÉM PRŮMYSL V OKRESE ŠUMPERK .....	55
6.2.1	VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	55
6.2.2	VÝZKUMNÉ METODY A TECHNIKY SBĚRU DAT .....	55
6.2.3	RESPONDENTI VÝZKUMU .....	55
6.2.4	STRUKTURA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	55
6.2.5	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ .....	56
6.2.6	VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	60
6.3	ZHODNOCENÍ A DOPORUČENÍ .....	61
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>64</b>	



<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>66</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>69</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>71</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>72</b>

## ÚVOD

Poslední tři roky je trh práce nejen v České republice (ČR), ale i v celé Evropské unii (EU), ovlivněn mnoha faktory. Od roku 2020 do roku 2022 to byly problémy zapříčiněné hlavně pandemií Covid-19, které přešly do problémů spojených s válkou na Ukrajině a tím vyvolané energetické a uprchlické krize, které byly ještě akcelerovány vysokou inflací.

Během pandemie na trhu práce panovala nejistota, provoz většiny podniků (většinou ze služeb restaurace atd.) byl pozastaven nebo úplně zrušen a spousta lidí se během pár dnů ocitla bez práce a s nejistou budoucností, zda se to někdy ještě vrátí do normálu či nikoliv. Nastal také odliv zahraničních pracovníků, který české firmy museli řešit nahrazením tuzemskými pracovníky nebo omezením provozu.

Po odeznění pandemie a nadšení z pomalého návratu do „před covidového normálu“, přišla pro trh práce další rána, a to v podobě invaze Ruska na Ukrajinu, s čím začala uprchlická krize a přetlak ukrajinských uprchlíků, který několik měsíců usilovně řešily úřady práce po celé ČR. I když by se mohlo zdát, že příchod uprchlíků z Ukrajiny vyřeší nedostatek pracovníků spojený s odchodem ze zasažených oborů během pandemie, a celkového nedostatku kvalifikovaných pracovníků, s kterým se potýkají zaměstnavatelé po celé ČR, tak tomu tak nebylo, nově příchozí uprchlíci buď v ČR dlouho nesetřvali a vrátili se zpátky do vlasti, nebo většinou zastávají agenturní a nekvalifikované profese.

Mimo to, že zaměstnavatelé v minulém roce museli řešit problémy spojené s energetickou krizí a vysokou inflací, tak se musí zabývat nedostatkem zaměstnanců dělnických, ale i kvalifikovaných prací.

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Šumperk se zaměřením na zpracovatelský průmysl a současnou situaci na trhu práce z pohledu Úřadu práce v Šumperku.

V teoretické části je práce zaměřená na popis a vysvětlení trhu práce, a to hlavně na nabídku a poptávku na trhu práce, na kterou navazuje popis segmentace a specifických rysů trhu práce. Druhá část praktické části se věnuje zaměstnanosti a nezaměstnanosti z pohledu makroekonomických ukazatelů. Dále je popsána míra a typy nezaměstnanosti spojené s příčinami a dopady nezaměstnanosti. Popsány jsou také makroekonomické veličiny spojené s nezaměstnaností jako je hospodářský cyklus, Beveridgeova křivka, Okunův zákon a vztah nezaměstnanosti a inflace. Součástí teoretické části je také popis, jak nezaměstnanost řeší stát, jakou funkci má Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a aplikování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ) úřadem práce (ÚP). A také jakou roli má

EU na trhu práce v ČR. Poslední teoretická část je věnována metodám výzkumu, které budou aplikované v praktické části.

V praktické části bude analyzován trh práce v okrese Šumperk, a to i s komparativní analýzou s ostatními okresy v rámci celého Olomouckého kraje. Součástí praktické části je také sestavení Beveridgeovy křivky pro Okres Šumperk.

V druhé polovině praktické části je proveden kvantitativní i kvalitativní výzkum, který se skládá z analýzy trhu práce v okrese Šumperk z pohledu Úřadu práce v Šumperku, tato analýza byla provedena pomocí polostrukturovaného rozhovoru s vedoucí oddělení trhu práce na Úřadu práce v Šumperku. A kvantitativní analýza, které se prováděla pomocí dotazníkového šetření se zaměřením na firmy ze zpracovatelského průmyslu z okresu Šumperk. V závěru práce je na základě získaných dat zhodnocena situace a provedena analýza se zhodnocením a doporučením pro okres Šumperk.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zhodnocení situací na trhu práce v okrese Šumperk se zaměřením na zpracovatelský průmysl.

K hlavnímu cíli byly přidány i dílčí cíle. K nimž patří provedení teoretického popsání a vysvětlení pojmů spojených s tématem trhu práce a nezaměstnanosti. Popsání a vysvětlení slouží jako podklad k pochopení analyzovaných dat v praktické části. Teoretická část byla zpracována za pomoci literatury, jak od českých, tak zahraničních autorů doplněna internetovými zdroji. V praktické části se jedná o výzkumné otázky, které slouží k dosažení hlavního cíle bakalářské práce a zároveň k pomoci při závěrečném hodnocení.

Praktická část je rozdělena na dvě části, první část se zabývá sekundárním a druhá část primárním výzkumem. Sekundárním výzkumem je zjištěna situace na trhu práce v okrese Šumperk, pro výzkum jsou využívána sekundární data dostupná z ÚP, MPSV a Českého statistického úřadu (CZSO). V druhé části je proveden primární výzkum, který je proveden pomocí kvalitativní a kvantitativní metody výzkumu. Kvalitativní metoda je provedena za účelem analýzy trhu práce v okrese Šumperk z pohledu Úřadu práce v Šumperku, na kterém byl proveden polostrukturovaný rozhovor s vedoucí oddělení trhu práce. Kvantitativní data jsou získána za účelem analýzy a zhodnocení trhu práce v okrese z pohledu firem ze zpracovatelského průmyslu, data byla získána za pomoci dotazníkového šetření rozesílaného firmám ze zpracovatelského průmyslu.

Po získání dat proběhne jejich interpretace pomocí grafů a tabulek současně s jejich analýzou a okomentováním.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TRH PRÁCE

Práce je vědomé vynakládání duševní a svalové energie lidí, zaměřené k uspokojování jejich potřeb. V ekonomické teorii je chápána jako cílově zaměřená hospodářská činnost člověka. Je primárním a nejdůležitějším výrobním faktorem, bez kterého by i ty nejdůmyslnější pracovní prostředky a nejbohatší přírodní zdroje zůstaly mrtvými věcmi. Podobně jako vlastníci jiných výrobních faktorů, dostávají i vlastníci práce za služby poskytnuté tímto faktorem firmám důchod v podobě výplaty. Výplatu zde chápeme v širokém smyslu jako nejrůznější formy pracovního příjmu. Jednou z těchto forem je plat, ale na rozdíl od mzdy, která je vyplácena zaměstnancům soukromých zaměstnavatelů, je plat peněžní odměnou zaměstnanců státu, obcí a příspěvkových organizací. (Jurečka, 2018, s. 258, Vlček, 2016, s. 216)

Podle Brožové (2018, s. 5) jsou nejvýznamnější charakteristické rysy trhu práce v posledních desetiletích hlavně rostoucí role institucí, veřejných politik a vládních regulací a jejich vliv na výstupy trhu práce, tedy na mzdové sazby a na rozdělení práce. Ekonomie trhu práce založila svoje paradigma na principech marginalismu, který přinesl vhodné nástroje pro analýzu rozhodování jednotlivých subjektů na konkurenčních trzích, schopných dosahovat účinných řešení. Na nich jednají subjekty, které podle svých preferencí maximalizují užitky, zisky, renty.

Logika trhu práce je v podstatě stejná jako logika kteréhokoliv jiného trhu, např. trhu strojů nebo obilí. Vzájemně zde na sebe působí poptávka, nabídka a cena. Nicméně, trh práce má určité zvláštnosti, které plynou z toho, že nositelem práce je člověk se svými biologickými a psychickými charakteristikami a lidskými právy. To je jeden z důvodů, proč je trh práce objektem státní intervence, a to zejména v podobě pracovního zákonodárství. (Jurečka, 2018, s. 258, Vlček, 2016, s. 216)

Trh práce je asymetrický, protože na trhu práce se vyskytují subjekty s odlišnou tržní silou. Firmy poptávající práci mají obvykle dominantní pozici, kterou určuje hlavně větší tržní síla a vyšší míra informovanosti, a uplatňují ji při vyjednávání zejména o mzdě, zatímco pracovníci nabízející práci mají tržní sílu nepoměrně menší a informaci nedokonalejší. Tato fakta formulují nedokonalou konkurenci na pracovním trhu, ať již má konkrétní podobu monopsonu, oligopolu nebo monopolistické konkurence. (Vlček, 2016, s. 216)

### 1.1 Nabídka práce

Většina lidí zaměřuje většinu svého času na trhu práce, aby měli možnost si koupit zboží, po kterém touží. Když by nepracovali, mohli by si užívat volného času, ale museli by se obejít bez zboží a služeb, díky kterým je jejich život příjemnější a šťastnější. Když budou pracovat, budou mít

možnost si žádané zboží a služby koupit, ale budou muset obětovat volný čas. Lidé se proto musí rozhodovat, kolik práce na trhu práce budou nabízet a kolik budou chtít mít volného času, aby jejich uspokojení bylo maximální. Tato ekonomická výměna služby práce za pracovní důchod (výdělek) potom lidem umožňuje realizovat spotřebu na trhu zboží, pečovat o své zdraví a zajišťuje určitou úroveň blahobytu. (Brožová, 2018, s. 19, Jurečka, 2018, s. 260-262)

Čas je vzácný. Omezení časem je největším omezením, v jehož rámci se uskutečňuje nejen ekonomická, ale veškerá lidská aktivita. Čím více času člověk stráví v práci, tím méně mu času mu zbývá k odpočinku, zábavě, studiu apod. (Brožová, 2018, s. 19, Jurečka, 2018, s. 260-262)

Avšak volný čas není zadarmo a v jistém smyslu je také zbožím, které je poptáváno a má svou cenu. Člověk je v tomhle případě spotřebitelem, který kupuje svůj volný čas a platí za něj cenu ve výši mzdy, o níž přichází tím, že nepracuje. (Brožová, 2018, s. 19, Jurečka, 2018, s. 260-262)

Proto se může zdát, že při nárůstu mzdy bude člověk více nabízet práci na úkor svého volného času. Ale nabídka práce se nebude zvyšovat, protože pro člověka je mzda nejen cenou volného času, ale také jeho důchodem. Proto při zvyšování mezd platí tyto dva efekty:

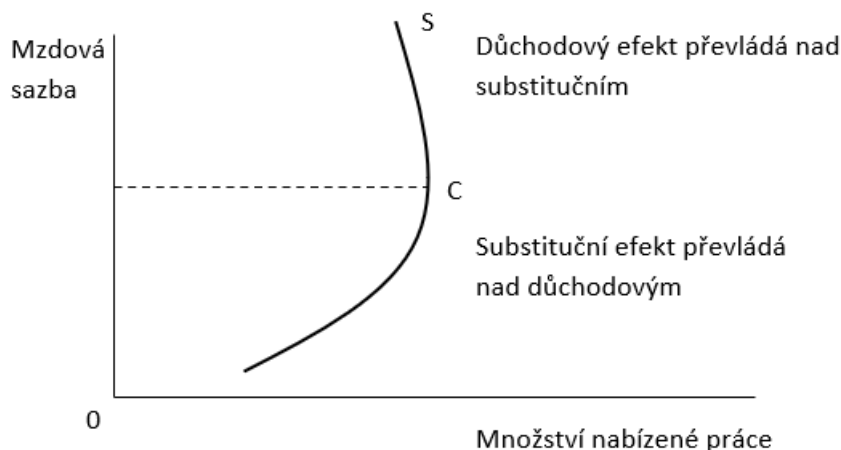
### **Substituční efekt**

Nastává, když spotřebitel „kupuje“ svůj volný čas tím, že se vzdává mzdy, ve výši určité hodinové sazby. Tzn., že mzda představuje cenu volného času. Když mzda roste, volný čas se stává dražším ve vztahu k jiným komoditám, které si může člověk koupit. Růst mzdy tak mírní zájem o volný čas a podněcuje zájem o jiná zboží, která je možno získat za mzdu. Substituční efekt rostoucích mezd podněcuje pracovníky ke zvýšení množství nabízené práce, tzn. k substituování „zdraženého“ volného času prací (Brožová, 2018, s. 32, Jurečka, 2018, s. 262)

### **Důchodový efekt**

Vyšší mzda dělá spotřebitele bohatším. Předpokládá se, že zvyšující se důchod podněcuje poptávku po nejruznějších zbožích, včetně volného času. Volný čas je brán za normální zboží, tzn. za takové zboží, po kterém poptávka při růstu důchodu roste. Důchodový efekt zvyšujících se mezd proto podněcuje pracovníky ke snížení nabízeného množství práce. (Jurečka, 2018, s. 262)

Působení obou efektů vyjadřuje obrázek níže (Obr. 1), na kterém je vyobrazena zpětně zakřivená křivka individuální nabídky práce (S). Na obrázku nabídka práce mírně roste, roste-li mzda do bodu C, protože v té části převládá vliv substitučního efektu. Za bodem C mzdová sazba snižuje nabízené množství práce, protože důchodový efekt převažuje nad substitučním. (Brožová, 2018, s. 32, Jurečka, 2018, s. 262)



Obrázek 1 Křivka individuální nabídky práce (vlastní zpracování dle Jurečky 2018, s. 263)

## 1.2 Poptávka po práci

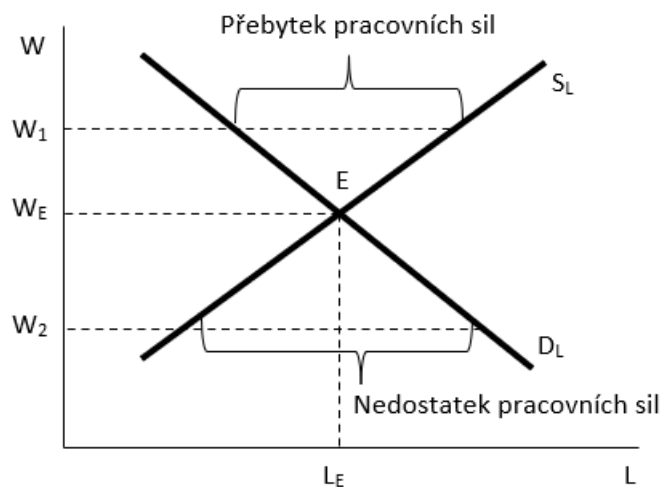
Poptávku po práci vytvářejí firmy jakožto zaměstnavatelé. Poptávka po práci je podobně jako poptávka po jiných výrobních faktorech poptávkou odvozenou od poptávky po výrobcích a službách, které jsou touto prací či jinými výrobními faktory produkovány. To znamená, že například poptávka po práci zedníků a pokrývačů je odvozena od poptávky po nových domech. Čím větší je poptávka po určitých výrobcích a službách, tím větší je poptávka po práci. (Jurečka, 2018, s. 265)

## 1.3 Rovnováha na trhu práce

Dosahování rovnováhy na trhu práce je poněkud složitější než na jiných trzích. Nabídka práce reaguje často velmi pomalu na poptávku po práci. A to z důvodu delší doby profesní přípravy, která je vyžadována pro získání poptávané kvalifikace. Pro dosažení rovnovážného stavu na dokonale konkurenčním trhu práce je potřeba pružná mzda. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 46)

Jak lze vidět na obrázku níže (Obr. 2) každý pracovník, který je ochoten a schopen pracovat za mzdu ( $W_E$ ) má možnost najít pracovní místo. Firmy získají tolik práce, kolik jsou jim schopné a ochotné při mzdě ( $W_E$ ) zaměstnat. Avšak ne všichni pracovníci jsou v této rovnovážné situaci zaměstnáni. Ti pracovníci, jejichž nároky na mzdu překračují ( $W_E$ ) pracovní příležitost nenajdou. (Jurečka, 2018, s. 269-270)





Obrázek 2 Rovnováha na trhu práce (vlastní zpracování dle Jurečky, 2018, s. 269)

## 1.4 Segmentace trhu práce

Proměnlivost faktorů, které se objevují na trzích práce v hospodářsky vyspělých zemích, vedla už na začátku 50. let k teorii o segmentovaném trhu práce. Tato teorie měla vyjadřovat situaci, kdy podmínky, za kterých lidé vstupovali na pracovní trh, se odlišovali podle toho, na jaký typ pracovního místa a kam nastupují. Situace, za které se pracovní trh rozděluje na velký počet jednotlivých trhů, na kterých platí různá pravidla při obsazování pracovních míst a jejich nemzdové i mzdové ohodnocení, rozdílné úrovně pracovních jistot i různá míra realizace zájmů zúčastněných aktérů.

Základem teorie segmentace je koncept duální ekonomiky. Je založen na předpokladu, že většinu firem lze rozdělit na dva sektory, a to na centrální a periferní. (Kuchař, 2007, s. 31)

### Centrální sektor

Do této kategorie spadají velké společnosti s dostatečným kapitálovým krytím, který jim umožňuje reagovat na výkyvy hospodářského vývoje a investovat do technických a technologických inovací. Tyto firmy mají možnost dlouhodobě plánovat svůj vlastní rozvoj a určovat směr vývoje v dané oblasti, ve které působí, protože jejich ekonomický potenciál je činí dominantními v oborovém a regionálním významu. (Kuchař, 2007, s. 32)

### **Periferní sektor**

Oproti společnostem v centrálním sektoru jsou firmy v periferním sektoru ekonomicky i investičně slabší a tím pádem jsou více závislé na firmách z centrálního sektoru. Zatímco společnosti v centrálním sektoru sami formulují tržní prostředí, firmy v periferním sektoru se mu spíše podřizují. (Kuchař, 2007, s. 32)

Koncept duální ekonomiky se stal základem pro teorií duálního trhu práce. Tato teorie vychází z názoru, že mezi oběma zmíněnými sektory platí odlišná pravidla pro obsazování pracovních pozic, různé podmínky zaměstnanosti, ale také rozdíly v mzdových tarifech. (Kuchař, 2007, s. 32)

Podle těchto charakteristik lze pracovní trh rozdělit do dvou sektorů:

### **Primární sektor**

V tomto sektoru jsou nabízena pracovní místa s kvalitnější pracovní příležitostí. Obsazování probíhá na základě principu seniority, díky kterému jsou chráněna před vnější soutěží. Mzda závisí více na typu pracovní pozice než na individuálním výkonu. (Kuchař, 2007, s. 33)

### **Sekundární trh práce**

Tento sektor je podřízen zákonu nabídky a poptávky. O pracovní místa je soutěženo, přičemž hlavními faktory úspěchu jsou výkonnost, nízké požadavky ze strany pracujícího a míra oddanosti k firmě. Pracovní pozice v tomto sektoru jsou méně placená, více definovaná a tím pádem i lépe kontrolovatelná. Tyto pracovní pozice často mají povahu sezónních nebo příležitostných zaměstnání. (Kuchař, 2007, s. 33, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 24)

Trh práce je také možné rozdělit na formální a neformální trh. Formální trh je trhem oficiálních pracovních příležitostí a tento trh je kontrolován a regulován státními institucemi. Oproti tomu neformální trh nepodléhá kontrole státu a v souvislosti s tímto trhem se hovoří o šedé nebo černé ekonomice. (Kuchař, 2007, s. 33, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 24)

Interní a externí rozdělení trhu práce vychází z úhlu pohledu na trh práce. Co se týče externího trhu, tak se jedná o otevřený trh práce, na kterém si jednotlivé společnosti konkurují. Oproti tomu interní trh je vnitřním trhem určité firmy. Díky tomuto rozdělení lze sledovat strategie mobility pracovní síly, která je ovlivněna politikou zaměstnanosti státu, který může nabízet stimulační pobídky k pohybu zaměstnanců mezi firmami a také může podporovat rozvoj lidských zdrojů v rámci jednotlivých firem. (Kuchař, 2007, s. 33, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 24)

## 1.5 Specifické rysy trhu práce

Nabídka i poptávka po práci se na trhu práce různí. Důvodem různorodosti jsou požadavky, které jsou kladeny na účastníky trhu práce v jednotlivých podnicích a odvětvích. (Brčák, 2010, s. 200)

### Profesní segmentace

Mezi některými typy práce je vzájemná zastupitelnost podstatě nulová (pracovníci nemohou přestoupit z jednoho typu práce na druhý), tento případ se týká například právníků a lékařů. Tato zastupitelnost se liší v rámci časového období. V dlouhém období se projevuje mnohem více, z důvodu přeškolení přestupujícího pracovníka. (Brčák, 2010, s. 200, Vlček, 2016, s. 224)

### Regionální segmentace

Nabídka i poptávka na trhu práce se v různých oblastech státu (krajích, okresech, regionech) odlišuje. Také mobilita práce je regionálně velmi odlišná. V hospodářství státu funguje mnoho rozdílných trhů práce, které mají svoji vlastní nabídku, poptávku a cenu. (Brčák, 2010, s. 200, Jurečka, 2018, s. 272)

### Institucionalizace

Institucionalizace je dalším rysem trhu práce. Představuje působení profesionálních svazů (například svaz lékařské komory), velkých firem a odborů na trhu práce. Existence a působení těchto institucí je převážně výsledkem kulturně historických specifických rysů a tradicí dané země. K institucionalizaci napomáhá i právní regulace trhu práce (například stanovení minimální mzdy). (Brčák, 2010, s. 200)

### Rigidita mezd

Rigidita mezd znamená pomalá reakce mezd na změny ekonomických proměnných, tato reakce je navíc umocněna pružnější reakcí na jejich zvyšování než na snižování. Hlavní příčinou této pomalé reakce je administrativní politika velkých společností a vliv odborů, které často nastavují fixní mzdové tarify. Velké firmy část mění spíše požadavky na pracovníky než na mzdy, které se mění v dlouhém období. Další příčina bývá smluvní charakter mezd. Ty se většinou stanovují na delší dobu, dojde-li na trhu práce ke krátkodobým výkyvům, jejich výše se nemění. To znamená, že krátkodobě jsou mzdy málo pružné, ale v dlouhém období se mění. (Brčák, 2010, s. 200)

### Diskriminace

Podle Holmana (2018, s. 450), je definice diskriminace, když dva lidé vykonávají stejnou práci za odlišnou mzdu. Jedná se o specifický jev, objevující se na trhu práce. Netržní diskriminaci lze

charakterizovat tak, že vzniká ještě předtím, než dojde ke kontaktu mezi potenciálním zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato diskriminace je podle rasy, pohlaví, etniky atd. Projevuje se v rozdílech mezi příjmy určitých skupin obyvatel. Vedle netržní diskriminace existují i různé formy diskriminace tržního charakteru. Do tohoto typu diskriminace spadají platby za faktor v podmínkách nedokonalé konkurence na trhu práce, rozdíl mezi nabídkou a poptávkou v určitém regionu. (Brčák, 2010, s. 200)

## 2 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST

Pro definici pojmů zaměstnanost a nezaměstnanost je potřeba vycházet z pojmu obyvatelstvo, který se dá specifikovat jako souhrn osob žijících na určitém území, který se člení do mnoha tříd dělících se na základě kritérií sociálně-demografické a profesně-kvalifikační povahy. (Nový, 2006, s. 230)

### 2.1 Makroekonomické ukazatele trhu práce

Mezi makroekonomické ukazatele, které se používají v souvislosti s trhem práce, můžeme zařadit ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které pomáhá s klasifikací obyvatelstva na trhu práce dle určitého kritéria s ohledem na jejich ekonomickou aktivitu. Dále se mezi tyto ukazatele řadí také zaměstnanost a nezaměstnanost.

#### 2.1.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Podle CZSO, mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo jsou zahrnuty všechny osoby, které uvedly na Sčítacím listu osob, že patří mezi zaměstnané osoby, samostatně činné, pracující důchodce, pracující studenty a učně, ženy na mateřské dovolené, osoby v základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, ve vazbě a výkonu trestu nebo osoby nezaměstnané. (CZSO, 2021)

Pro potřebu měření nezaměstnanosti je potřeba obyvatelstvo klasifikovat podle určitého kritéria. Následné schéma ukazuje skladbu obyvatelstva s ohledem na ekonomickou aktivitu.

#### Ekonomicky neaktivní

Do této skupiny spadají všechny osoby mladší 15 let a osoby starší 15 let, které nesplňují kritéria pro zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané. Tyto specifikace splňují například důchodci, ženy v domácnosti, studenti, osoby práce neschopné a osoby, které si práci nehledají. (Václavíková, Kolibová, Kubicová 2009, s. 47-48)

#### Zaměstnaní

V této skupině jsou lidé, kteří přes týden vykonávají jakoukoliv placenou práci, ať už v normálním pracovněprávním, vztahu k zaměstnavateli nebo podnikají ve vlastní firmě. (Václavíková, Kolibová, Kubicová 2009, s. 47-48, Vlček, 2016, 450)

## Nezaměstnaní

To jsou osoby, které nejsou v pracovním vztahu, nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravují soustavně na povolání. (Václavíková, Kolibová, Kubicová 2009, s. 47-48, Vlček, 2016, s. 450)

## Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Pracovní sílu tvoří zaměstnané i nezaměstnané osoby. Jedinci, které nelze do této skupiny zařadit reprezentují ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. (Václavíková, Kolibová, Kubicová 2009, s. 47-48)

### 2.1.2 Zaměstnanost

Pojmem zaměstnanost rozumíme, že určitá část ekonomicky aktivního obyvatelstva si pomocí zapojení do pracovního procesu zajišťuje prostředky pro zabezpečení své existence a uspokojení vlastních potřeb. Úroveň zaměstnanosti se vypočítá jako poměr mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a celkovým počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva. Plná zaměstnanost by pak znamenala, že všichni, kteří mohou a chtějí pracovat, tak práci získají. (Nový, 2006, s. 230)

### 2.1.3 Nezaměstnanost

Podle Václavíkové (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 46) můžeme nezaměstnanost definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, k této nerovnováze dojde, když nabídka převládá nad poptávkou nebo když struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky po práci.

Palíšková vysvětluje (2014, s. 132-133), že nezaměstnanost je propojena nejen se sociálním vyloučením, ale také stále více s chudobou, protože právě nezaměstnaní jsou ti, které chudoba nejvíce ohrožuje.

K vymezení nezaměstnané osoby nelze jen konstatovat, že jde o osobu, která nepracuje. Aby osoba měla statut nezaměstnaného, je potřeba aby splňovala určitá kritéria, která vymezují nezaměstnanou osobu. Například podle ILO (Mezinárodní organizace práce) musí osoba splňovat tyto kritéria. (Václavíková, Kolibová, Kubicová 2009, s. 47-48)

- Musí být starší 15 let.
- Není v placeném zaměstnání či sebezaměstnaní.
- Aktivně hledá zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, soukromých agentur, inzerce a příbuzných.

- Přípravenost nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 46-47)

Interpretace nezaměstnaného podle Eurostatu je shodná s definicí ILO, pouze s tou výjimkou, že Eurostat určuje spodní, ale i horní hranici věku a to od 15 do 74 let. V ČR jsou akceptovány obě zmíněné definice.

Příčin, které vedou k nezaměstnanosti je mnoho, proto jsem vybral pět nejzásadnějších příčin nezaměstnanosti.

- Střídání hospodářského cyklu
- Nesoulad mezi poptávkou a nabídkou práce
- Mzdová politika a nepružnost mezd
- Vývoj inflace
- Státní zásahy na trhu práce (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 46-47)

Jak už jsem zmiňoval, nezaměstnanost také souvisí s hospodářským cyklem. Když se ekonomice daří, tak firmy rozšiřují výrobu a najímají nové pracovníky. V ten moment nezaměstnanost klesá. To dokazují i čísla z naší ekonomiky, které se daří, ekonomický růst absorbuje další a další pracovníky. Dokonce nastala situace, že firmy pocítují nedostatek nových pracovníků. (Brožová, 2018, s. 245)

Avšak na trhu práce není nikdy nezaměstnanost nulová. Je to z toho důvodu, že lidé hledají lepší pracovní místa, stěhují se, opouštějí trh práce a zase do něj vstupují, proto potřebují určitý čas na vyhledání pracovního místa, po který zůstávají nezaměstnaní. (Brožová, 2018, s. 245)

## 2.2 Míra nezaměstnanosti

Jak už jsem zmiňoval výše pro potřeby měření nezaměstnanosti je nutné si obyvatelstvo rozdělit do určitých skupin. A díky tomu můžeme sestavit několik ukazatelů, které mapují vývoj na trhu práce.

Nejčastěji používaným ukazatelem je míra nezaměstnanosti, její vzorec je uveden níže, vypočítá se jako podíl počtu nezaměstnaných lidí k ekonomicky aktivním osobám a vyjádří se v procentech. Počet ekonomicky aktivních obyvatel zjistíme jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných lidí. (Jurečka, 2017, s. 154-155, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 48)

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} \times 100$$

Míra nezaměstnanosti se vykazuje jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také jako průměrný údaj za jednotlivé regiony. (Jurečka, 2017, s. 154-155, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 48)

ČR zjišťuje míru nezaměstnanosti CZSO pomocí speciálního průzkumu na vybraném vzorku, který se skládá přibližně z 25 000 domácností. Tento průzkum se nazývá Výběrové šetření pracovních sil a slouží k stanovení hodnoty obecné míry nezaměstnanosti. Tento ukazatel slouží nejen pro vytvoření obrázku o situaci na národním trhu práce, ale také slouží jako podklad pro mezinárodní srovnání. (Jurečka, 2017, s. 154-155, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 48)

Míra nezaměstnanosti patří v ČR, v evropském měřítku, k jedné z nejnižších, avšak vykazuje značné regionální rozdíly. To je znakem strukturální nezaměstnanosti. (Pošta, Macková, Pavelka, 2015, s. 25)

Avšak tento ukazatel je částí odborné veřejnosti zpochybňován, a to z důvodu, že v tomto měření není zahrnuta část nezaměstnaných osob, které nejsou evidovány na úřadech práce. Proto se lze domnívat, že výsledek z tohoto měření není přesný, nepočítá totiž s neregistrovanými nezaměstnanými. (Jurečka, 2017, s. 154-155, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 48)

### **Podíl nezaměstnaných osob**

Další ukazatel, který se v ČR používá k vyjádření nezaměstnanosti, je podíl nezaměstnaných osob (PNO).

Tento ukazatel používá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Pro výpočet se využívá vzorec uvedený níže, a je to poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání (UoZ) ve věku 15-64 let evidovaných na úřadech práce a počtem všech obyvatel v produktivním věku. Výsledný údaj je v procentech. (Jurečka, 2017, s. 156)

$$\text{podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaný na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} \times 100$$

Podle ÚP byl v ČR k 31. 12. 2022 PNO 3,7 % s meziročním navýšením o 0,2 p. b. (ÚP, 2023)



## 2.3 Typy nezaměstnanosti

Trh práce je pulsující systém, v němž jsou někteří zaměstnaní a jiní nezaměstnaní. Někdo pracovní místo ztratí a jiní pracovní místa nalézají. (Brožová, 2018, s. 249)

Podle příčin, které vedou ke vzniku nezaměstnanosti a také podle jejich projevů v ekonomice rozlišujeme několik základních typů nezaměstnanosti a to:

- Frikční nezaměstnanost
- Strukturální nezaměstnanost
- Cyklickou nezaměstnanost
- Dobrovolnou nezaměstnanost
- Nedobrovolnou nezaměstnanost

### Frikční nezaměstnanost

Z pohledu ekonomů jde o nejméně problémový typ nezaměstnanosti. Spadají do ní ti lidé, kteří se stávají dočasně nezaměstnanými, protože opustili pracovní místo a potřebují určitou dobu na vyhledání nového pracovního místa. Lidé většinou nechtějí přijmout hned první nabídku, sbírají informace, zkoumají možnosti a chtějí si vybrat. Mohou hledat místo s vyšší mzdou, nebo pracovní místo, které bude blíže jejich bydliště. Pokud pracovník najde pracovní místo, které mu vyhovuje a dovoluje mu dobře uplatnit jeho schopnosti, tak tím napomáhá optimálnímu využití a optimální alokaci vzácného výrobního faktoru práce. Délka frikční nezaměstnanosti je závislá na efektivnosti a rychlosti, s níž lidé obsadí volná pracovní místa (VPM). Průměrná doba bývá tři měsíce. Velkou část nezaměstnaných v této kategorii tvoří mladí lidé, kteří nově vstupují na trh práce a hledají pracovní místo podle svých představ. Velikost úsilí pracovníků hledat lepší pracovní nabídky závisí na výši a době vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Čím je vyšší a delší, tím dává pracovník nižší úsilí do hledání nového pracovního místa. (Brožová, 2018, s. 250-253, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 50-53)

### Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost se řadí do krátkodobé nezaměstnanosti (s délkou trvání do 1 roku) a je důsledkem utlumování určitých segmentů v ekonomice. Tato nezaměstnanost nastává v určitých odvětvích, kdy jedno odvětví prožívá rozkvět a expanduje např. IT, automobilový průmysl a bankovníctví, kde se zvyšuje poptávka po práci, a jiná odvětví jsou v útlumu a úpadku, jako např. hutnictví a hornictví, kde poptávka po práci klesá. Strukturální nezaměstnanost se pohybuje ve dvou

rovinách. První z nich je rovina kvalifikační. Kdy pracovní místa v nových odvětvích vyžadují novou a vyšší kvalifikaci. Druhá rovina je regionální. Kdy nové odvětví bývají zřídka alokovány do oblastí, kde jsou uvolňováni pracovníci z upadajících odvětví. (Brožová, 2018, s. 250-253, Jurečka, 2017, s. 159)

### **Cyklická nezaměstnanost**

Tato nezaměstnanost nepatří do přirozené míry nezaměstnanosti, ale jak vyplývá z názvu, souvisí s hospodářským cyklem a příčinou této nezaměstnanosti je nedostatečná agregátní poptávka. Pokud totiž ekonomika prochází fází recese (např. hospodářská krize), klesá agregátní poptávka a vyrobený produkt se dostává pod úroveň potenciálního produktu. Firmy propouštějí a nezaměstnanost se týká podstatě všech odvětví. Proto pracovníci propouštěni z jednotlivých odvětví nemohou najít pracovní místo v jiném odvětví. Průměrná doba cyklické nezaměstnanosti se pohybuje mezi jedním až dvěma roky, závisí na jednotlivých fázích cyklu. (Brožová, 2018, s. 250-253, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 50-53)

### **Dobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolná nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Je-li na trhu práce rovnovážná mzdová sazba, dojde k rovnováze u nabídky a poptávky, a ti kdo nepracují, jsou dobrovolně nezaměstnaní. Do tohoto typu dobrovolně nezaměstnaných je zařazen člověk, který je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je mzda, která na trhu převládá. Nezaměstnaný z toho důvodu, že hledá práci za mzdu vyšší, než mu mohou nabídnout. Takový člověk často využívá příležitost stát se příjemcem sociálních dávek, a tedy závislým klientem sociálního státu. Dobrovolně nezaměstnaní čekají, až jim úřad práce najde práci za mzdu, kterou si představují. (Brožová, 2018, s. 250-253, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 50-53)

### **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Tato nezaměstnanost vzniká při příliš vysoké reálné mzdové sazbě, protože dochází k převýšení počtu nabízejících nad velikostí poptávky. Nedobrovolně nezaměstnaní lidé, na rozdíl od dobrovolně nezaměstnaných, práci hledají a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu práce převládá, někteří z nich by dokonce byli ochotni pracovat i za nižší mzdu, avšak i tak mají problém volné pracovní místo najít. Tato nezaměstnanost postihuje zejména pracovníky, kteří mají málo alternativních příležitostí a změna profese a kvalifikace je pro ně velmi obtížná. (Brožová, 2018, s. 250-253, Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 50-53)

### 2.3.1 Specifické míry nezaměstnanosti

Specifické míry nezaměstnanosti jsou ukazatele, které vyjadřují procento počtu nezaměstnaných v určité skupině obyvatel (např. určitá věková skupina, stupeň vzdělání, pohlaví apod.) (CZSO, 2014)

## 2.4 Příčiny nezaměstnanosti

Vysvětlit příčiny nezaměstnanosti patří mezi nejkontroverznější témata ekonomie. Jeho význam je umocňován politiky, kteří volají po návodu, jak tento problém řešit. Pro odpověď ekonomové používají mikroekonomické základy trhu práce, ale doposud se jim nepodařilo nabídnout vysvětlení nezaměstnanosti, které by bylo přijato všeobecně a umožnilo odstranění tohoto problému. V zásadě existují dvě teorie. (Vlček, 2016, s. 454)

První teorie se opírá o teorii cen. Předpokládá se, že trh práce funguje jako dokonale konkurenční trh (nabídka určuje poptávku a naopak). Na takovém typu trhu jsou hlavně dobrovolně nezaměstnaní jedinci, kteří nemají zájem o mzdu stanovenou důsledkem působení trhu a dávají přednost volnému času, sportovním a jiným aktivitám. (Vlček, 2016, s. 455)

Druhá teorie se více přibližuje k reálné ekonomice, kde není možné, aby bylo dosaženo všech podmínek dokonalého trhu. V této teorii existuje více faktorů, které zapříčiňují nezaměstnanost.

Prvním faktorem je, že mzdy nejsou schopné se přizpůsobit tak, aby vyčistily trh práce. Tato situace nastává, když je nabízená mzda vyšší než rovnovážná mzda, pak dochází k převisu nabídky práce. Firmy tak mají možnost výběru zaměstnanců a mohou tak dát přednost zkušenějším a lépe kvalifikovaným pracovníkům. Ostatní poté spadají do kategorie nedobrovolně nezaměstnaných osob. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou tzv. nepružné mzdy, kterou jsou způsobeny mzdovými tarify, globalizací, nesouměrnými informacemi atd. (Vlček, 2016, s. 456)

Dalším faktorem jsou vysoké náklady na pracovní sílu neboli drahá pracovní síla a s tím spojené vysoké mzdy, zdanění práce, vysoké odvody na zdravotní a sociální pojištění atd. Tento problém souvisí s vysokou sociální ochranou pracovníků. (Palíšková, 2014, s. 81)

Třetím faktorem je stále zrychlující se rozvoj technologií, ten zapříčiňuje strukturální posuny v ekonomice a současně dochází k nahrazování práce kapitálem. Rozvoj také zapříčiňuje zánik pracovních míst a rozvíjející se sektor služeb a kvartérní sektor nestíhá produkovat tolik pracovních míst, kolik jich zaniká. (Palíšková, 2014, s. 81)

Předposledním faktorem je nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce co do kvalifikací, dovedností a znalostí. Struktura vzdělání pracovníků neodpovídá potřebám trhu práce. A posledním faktorem je velmi nízká nebo nulová mobilita pracovníků. (Palíšková, 2014, s. 82)

## 2.5 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, stejně jako inflace, je podle mnohých ekonomů největším ekonomickým zlem. Protože sebou přináší řadu dopadů, jak ekonomických, tak sociálních. Při vysoké nezaměstnanosti, země nevytvoří na své hranici produkčních možností, protože část zdrojů, hlavně kapitálových a pracovních, není naplno využita, a to má za následek ztrátu produktu ekonomiky. Tuto ztrátu je možné kvantifikovat pomocí Okunova zákona, kterému se budu věnovat v pozdější kapitole bakalářské práce. Při dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k zvyšování schodku státního rozpočtu. A to z několika důvodů. Stát musí vyplácet podporu v nezaměstnanosti. Snižují se daňové příjmy státního rozpočtu, protože společnost ztrácí daně z příjmu. Další výpadek v daňových příjmech státu souvisí s nižším výběrem nepřímých daní, a to DPH a spotřební daně. (Jurečka, 2017, s. 165-166)

Avšak dlouhodobá nezaměstnanost nemá pouze ekonomický vliv, ale také má sociální vliv na nezaměstnané osoby. Člověk, který je delší dobu bez zaměstnání, ztrácí během tohoto období svůj lidský kapitál. Takový člověk není ihned po návratu do práce schopen podávat takové výkony, které podával před ztrátou zaměstnání. Pro člověka je se ztrátou zaměstnání spojen i pokles životní úrovně, to zapříčiňuje, že dochází k nárůstu kriminality, sociální izolace a podlehnutí smutku a depresím. Tyto okolnosti vedou ke zvýšené konzumaci alkoholu a užívání drog. Častěji, než u ostatní populace u dlouhodobě nezaměstnaných dochází k sebevraždám. (Jurečka, 2017, s. 165-166)

## 2.6 Makroekonomické veličiny a nezaměstnanost

Mezi hlavní makroekonomické veličiny zařazujeme hlavně hospodářský cyklus a nezaměstnanost, Beveridgeovu křivku, Okunův zákon a vztah nezaměstnanosti a inflace.

### 2.6.1 Hospodářský cyklus a nezaměstnanost

Ekonomický cyklus je popořadě pravidelně se opakujících fází vzestupu, poklesu a stagnace makroekonomické aktivity, týká se to HDP, zaměstnanosti, soukromé a veřejné spotřeby a investiční činnosti. Jedná se o koloběh, během jehož průběhu se jednotlivé fáze postupně vystřídají, a jakmile k tomu dojde, celý proces startuje nanovo. (Jurečka, 2017, s. 262)

Fáze cyklu se skládá ze čtyř fází, a to z expanze, vrcholu, kontrakce a dna. Nachází-li se ekonomika ve fázi expanze, znamená to, že reálný HDP země nabývá na síle. Je tomu z důvodu větší poptávky

domácností a vlády po statcích produkováných firmami. Aby firmy mohly více vyrábět, potřebují zvýšit kapacitu výroby a najmout více pracovníků tím pádem zaměstnanost v ekonomice roste a dojde k plné zaměstnanosti, při které nastane, že se ekonomika státu nachází na nebo nad úrovni potenciálního produktu. (Brčák, 2018, 213, Jurečka, 2017, s. 263)

Stále rostoucí mzdy, kapitálové příjmy domácností a stoupající zisky firem, ale nebudou existovat věčně. Ve fázi konjunktury, kdy se ekonomika nachází na vrcholu své aktivity, se stále rychleji začínají prosazovat nákladové tlaky nutící výrobce zvyšovat ceny produkováných statků. Ve státě je stále vysoká zaměstnanost, ale firmám se nedaří sehnat zájemce o práci a snaží se oslovit penzisty a pracovníky konkurenčních firem na vyšší hodinové mzdové sazby. To má za následek prodražení výroby a snižuje to její ziskovost. Firmy zvyšující se náklady začínají řešit zvyšováním cen nabízených výrobků a služeb. Nachází-li se ekonomika v konjunkturu, vykazuje znaky všeobecného bohatství, avšak velká aktivita trhů a vysoká úroveň zaměstnanosti, mezd a cen zastiňuje prohlubující se ekonomické problémy. (Brčák, 2018, s. 263, Jurečka, 2017, s. 263)

Po konjunkturu nastává kontrakce ekonomické aktivity. HDP a ostatní reálné makroekonomické veličiny začínají oslabovat. Ze strany domácností a státu klesá zájem po statcích a službách. Firmy se na pokles poptávky a zisků snaží reagovat minimalizováním nákladů, to vede ke kratší pracovní době pracovníků a snižování počtu zaměstnanců, ve státě začíná růst nezaměstnanost. Firmy se také snaží reagovat prodejem nepotřebných strojů a nemovitostí. Klesající ceny výrobků a služeb zapříčiňují přesun ekonomiky z fáze kontrakce do fáze deprese, na dno její aktivity. (Brčák, 2018, s. 214, Jurečka, 2017, s. 264)

Je-li ekonomika na dně nezaměstnanost ve státě už je velmi vysoká, výdaje spotřebitelů a potencialních investorů jsou na velmi nízké úrovni. Malé zisky výrazně zredukovaly počet firem v ekonomice, takže na trhu zůstávají pouze nejsilnější firmy. To je však příznivé východisko pro budoucnost, protože hrozba úpadku donutila firmy zefektivnit podnikatelské aktivity. Nezaměstnanost je z části vykoupena nízkou cenovou hladinou. Jakmile aspoň malá část domácností opět začne nakupovat, ozdravené firmy budou schopny pružně reagovat. Jakmile začnou opět najímat nové pracovníky a investovat do výrobních zařízení, porostou domácnostem příjmy. Ekonomika se odráží od dna a ekonomický cyklus znovu přejde do další fáze expanze. (Brčák, 2018, s. 214, Jurečka, 2017, s. 264)

## 2.6.2 Beveridgeova křivka

Tato křivka slouží jako poměrně jednoduchý nástroj k popisu trhu práce, a to z toho důvodu, že využívá pouze základní a dobře zjistitelné charakteristiky trhu práce, s vysokou vypovídající schopností o jeho stavu. (Brožová, 2018, s. 256)

Beveridgeova křivka popisuje vztah a je grafickým vyjádřením mezi mírou volných míst a mírou nezaměstnanosti. Pod pojmem volných pracovních míst rozumíme podíl volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst potřebných k zaměstnání všech pracovních sil. (Jurečka, 2017, s. 158)

Na obrázku níže (Obr. 3) je znázorněna Beveridgeova křivka, kdy na vertikální ose se nachází míra volných míst a na horizontální ose je znázorněna míra nezaměstnanosti. Křivka má klesající tvar, protože při vysoké míře volných míst je většinou v ekonomice nízká míra nezaměstnanosti a naopak, při nižší míře volných pracovních míst dochází k vyšší míře nezaměstnanosti. Součástí obrázku (Obr. 3) jsou také znázorněny typy nezaměstnanosti. Ve středu křivky se pohybuje frikční nezaměstnanost, to znamená, že většina nezaměstnaných má šanci najít volné místo. Na ose 45°, dále od nuly, najdeme strukturální nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti zde dosahuje vyšších hodnot, objevuje se i vyšší míra volných míst. Cyklická nezaměstnanost roste v době recese, kdy v důsledku omezování výroby dochází k úbytku pracovních míst. Tím nastává propuštění lidí ve velkých počtech a zvyšující se nezaměstnanost. (Jurečka, 2017, s. 158-160)



Obrázek 3 Typy nezaměstnanosti a Beveridgeova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 161)

### 2.6.3 Okunův zákon

Mezi ukazatele ekonomické situace v jednotlivých státech patří i nezaměstnanost. Při růstu nezaměstnanosti, která je příznakem každé hospodářské krize, dochází k poklesu výstupů ekonomiky. Faktu, že nezaměstnanost je nepřímo úměrná hospodářské aktivitě, si všiml Arthur Okun a pokusil se kvantifikovat závislost mezi produktem a nezaměstnaností. Na základě empirických údajů, které zjistil při výzkumu odchylky reálného produktu od potenciálního produktu v souvislosti s odchylkou skutečné míry nezaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanosti v USA. Dospěl k závěru, že při poklesu HDP o dvě procenta oproti potenciálnímu produktu se nezaměstnanost zvýší o jeden procentní bod. Tento zákon může být popsán následující rovnicí: (Vlček, 2016, s. 458)

$$\text{Změna míry nezaměstnanosti} = -\frac{1}{2} * (\text{procentní změna reálného HDP} - 3 \%)$$

Tato rovnice vyjadřuje, že v případě průměrného růstu tempa ekonomiky o 3 % nedochází ke změně míry nezaměstnanosti. Při růstu ekonomiky rychlejším než 3 % ročně, míra nezaměstnanosti klesá přibližně o polovinu tohoto tempa růstu. Z Okunova zákona také vyplývá, že nezaměstnanost klesá tehdy, když skutečné HDP roste rychleji než potenciální. (Vlček, 2016, s. 458)

### 2.6.4 Vztah nezaměstnanosti a inflace

Vztah mezi změnou cenové hladiny (inflace), a nezaměstnanosti zkoumá Phillipsova křivka. (Jurečka, 2017, s. 170)

#### Phillipsova křivka

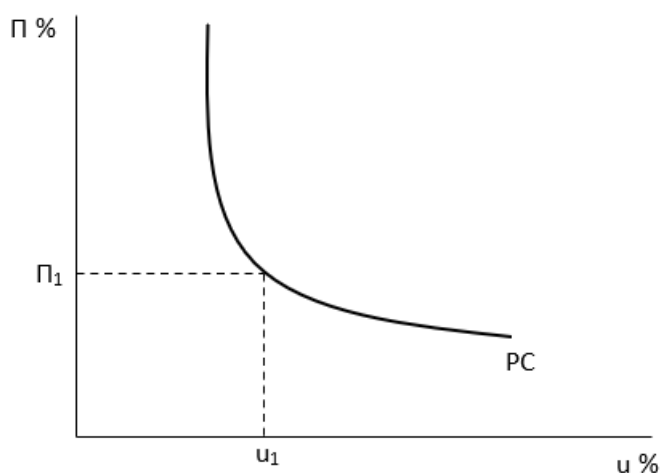
Křivka, která ukazuje vztah mezi mírou inflace a mírou nezaměstnanosti se nazývá Phillipsova křivka a je pojmenována po britském ekonomovi A. W. Phillipsovi. Který jako první v 50. a 60. letech 19. století zkoumal tyto data pro Velkou Británii. (Case, 2020, s. 282)

Dojde-li v ekonomice k výkyvům, při kterých je nutné uplatňovat monetární nebo fiskální politiku. Lze po krátkou dobu ekonomiku ze stavu přirozené míry nezaměstnanosti vychýlit. Jde-li však o dlouhodobé období dojde pouze k zvýšení inflace a ekonomika se bude stále vracet k přirozené míře nezaměstnanosti. Díky těmto skutečnostem dospěl M. Friedman k závěru, že je nutné odlišovat krátkodobou a dlouhodobou Phillipsovu křivku. (Jurečka, 2017, s. 177)

#### Krátkodobá Phillipsova křivka

Jak můžeme vidět na obrázku níže (Obr. 4), krátkodobá křivka má klesající tvar a připouští vzájemnou substituci inflace a nezaměstnanosti. Z křivky vyplývá, že při klesající míře nezaměstnanosti dochází

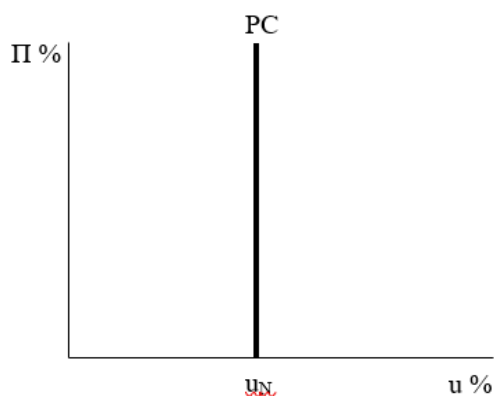
k rostoucí mzdové a také k cenové inflaci. A při rostoucí míře nezaměstnanosti ( $u$ ) dochází k poklesu tempa růstu cen i mezd. (Vlček, 2016, s. 459, Jurečka, 2017, s. 177)



Obrázek 4 Krátkodobá Phillipsova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 177)

### Dlouhodobá Phillipsova křivka

Oproti tomu dlouhodobá křivka, jak lze vidět na obrázku níže (Obr. 5), je svislá přímka na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti ( $u_n$ ). (Jurečka, 2017, s. 177) To znamená, že nedobrovolná nezaměstnanost neexistuje a nezaměstnanost je pouze frikční a dobrovolná. (Vlček, 2016, s. 461)



Obrázek 5 Dlouhodobá Phillipsova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 177)



## 2.7 Stát a řešení nezaměstnanosti

Ačkoli se ekonomové zabývají nezaměstnaností od 18. století do dnešního dne se názory na příčinu nezaměstnanosti liší.

Liberálové navazují na klasickou a neoklasickou ekonomii nepřipouští žádnou formu nedobrovolné nezaměstnanosti. Podle nich je nezaměstnanost rozhodnutí mezi volným časem a pracovní příležitostí. (Kuchař, 2013, s. 92-93)

Podle monetaristů existuje přirozená míra nezaměstnanosti, která může, díky hospodářské politice státu, krátkodobě klesnout. Z dlouhodobého hlediska se tento zásah státu negativně projevuje na růstu inflace. Z jejich pohledu je nezaměstnanost zapříčiněna nepružností trhu práce. Přirozená míra nezaměstnanosti může být snížena zvýšením pružnosti trhu práce (např. pružností mezd a pracovní dobou). Nejúčinnějším řešením nezaměstnanosti je politika zmírňující nedokonalosti trhu práce. (Kuchař, 2013, s. 92-93)

Na druhou stranu Keynes zdůrazňoval, že základní příčinou nezaměstnanosti je nedostatečná poptávka. Tržní mechanismus sám o sobě nemůže přinést rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou práce, když jsou výrobní zdroje využívány nedostatečně. Nedostatek soukromých investic by měla nahradit vláda prostřednictvím fiskální politiky a zajistit tak plnou zaměstnanost. Keynes však také tvrdí, že tržní systém se může dostat do dlouhodobé rovnováhy i v případě nedobrovolné nezaměstnanosti. (Kuchař, 2013, s. 92-93)

Vláda má mnoha způsobů, jak pomocí hospodářské politiky snižovat nezaměstnanost a dobu po kterou stráví uchazeč o práci hledáním vhodného zaměstnání. Například může pomocí expanzivní měnové a fiskální politiky podporovat agregátní poptávku za účelem ekonomického růstu. (Jurečka, 2017, s.168)

Na makroekonomické úrovni je tedy nevyhnutelné spojovat koncept zvyšování zaměstnanosti s oblastmi investiční a fiskální politiky, se změny ve zdanění a odvodům systému a také s měnovou a mzdovou politikou. (Kuchař, 2013, s. 92-93)

Podle MPSV (2023a), se v ČR minimální mzda od 1. 1. 2023 zvýšila na 17 300 Kč hrubého. Ačkoli se výše minimální mzdy často objevuje v politických diskuzích, její dopad na poptávku po pracovní síle je spíše přehnaný. Její dopad lze vnímat pouze v případech určitého segmentu trhu práce jako například pracujících v důchodu a absolventi. (Kuchař, 2013, s. 92-93)

Cenu práce ovlivňuje především poptávka po práci. Podle dat z CZSO (2023d) průměrná mzda v roce 2022 činila 40 353 Kč v hrubém. Avšak pokud jde o poptávku po práci, pro osobu hledající práci není

až tak moc důležitá výše hrubé mzdy, jako spíše celková cena práce, do které je třeba zahrnout odvody zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění, které podle MPSV (2023b) v roce 2022 činily 38,3 % (Kuchař, 2013, s. 92-93)

Kromě mzdových mechanismů je poptávka na trhu práce ovlivněna také prací různých legislativních institucí, které vymezují vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Mezi nejvýznamnější legislativní ustanovení patří:

- Délka zkušební doby není delší jak tři po sobě jdoucí měsíce.
- Pracovní poměr na dobu určitou může být sjednáván maximálně na tři roky a opakovaně může být uzavřen pouze dvakrát.
- Ukončení pracovního poměru výpovědí je spojeno s výpovědní dobou ve výši dvou měsíců.
- Ke zrušení pracovního poměru výpovědí může dojít pouze na základě vymezených důvodů a výpovědní lhůta je minimálně dva měsíce. Zaměstnanec má nárok na kompenzaci ve výši 1- 3 měsíčních platů.
- Zaměstnanec má ročně právo na minimálně čtyř týdenní placenou dovolenou. (Kuchař, 2013, s. 92-93)

### 2.7.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce

#### Ministerstvo práce a sociálních věcí

Je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, bezpečnost práce atd. Zjednodušeně se činnost MPSV dá označit jako činnost koncepčně-iniciační, kontrolní, koordinační, analytickou, metodickou, správní, řídicí a zřizovací. (MVČR, 2008)

Mezi hlavní činnosti MPSV patří:

- Zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti.
- Stále sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce.
- V souladu s vývojem na trhu práce zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání.
- Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami.
- Poskytuje a spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. (MVČR, 2008)

## Úřady práce

Jsou označeny za správní úřady. Aktivitu úřadů práce se mohou zjednodušeně označit za informační, poradenské, evidenční, organizační, zprostředkovatelské, kontrolní a rozhodovací. (MVČR, 2008)

Mezi hlavní činnosti úřadů práce patří:

- Zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti v správním obvodu ÚP.
- Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami.
- Podporuje a zabezpečuje projekty související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečněné ve správním obvodu ÚP.
- Zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání.
- Zabezpečuje uplatňování nástrojů APZ, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. (MVČR, 2008)

### 2.7.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souhrn opatření, která slouží k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti v zemi. Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a také se na ní podílí Úřad práce.

Mezi hlavní nástroje APZ především patří:

#### Rekvalifikace

Rekvalifikace znamená získání a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Jako rekvalifikace se také počítá i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která zatím žádnou kvalifikaci neměla. Při určování náplně a rozsahu rekvalifikace se vychází ze současné kvalifikace, zdravotního stavu, zkušeností a schopností fyzické osoby, které se rekvalifikace týká. (Zákon č.435/2004 sb.)

#### Investiční pobídky

Jsou nástrojem APZ k podpoře tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech. (Zákon č.435/2004 sb.)

### **Veřejně prospěšné práce**

Jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají v údržbě a úklidu veřejných prostranství, budov a komunikací ve prospěch obcí a státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. (Zákon č.435/2004 sb.)

### **Společensky účelná pracovní místa**

Místa zřizovaná zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce a obsazena UoZ, kterým není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. (Zákon č.435/2004 sb.)

### **Překlenovací příspěvek**

Je poskytován osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl vyplacen příspěvek na zřízení společensky účelných pracovních míst. Tento příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, ve kterém je překlenovací příspěvek poskytnut. (Zákon č.435/2004 sb.)

### **2.7.3 Pasivní politika zaměstnanosti**

PPV pomáhá eliminovat negativní dopady nezaměstnanosti z pohledu nezaměstnaných. Počítá s kvalitní činností úřadů práce, které spočívá v bezplatném poskytování informací o pracovních místech a také s vyplácením podpor v nezaměstnanosti. (Jurečka, 2017, s. 168)

### **Podpora v nezaměstnanosti**

Tato podpora slouží k překonání období, během kterého uchazeč o zaměstnání hledá práci ve spolupráci s Úřadem práce. Uchazeč má právo na podporu v nezaměstnanosti po splnění následujících podmínek:

- Uchazeč byl v rozhodném období (uplynulé 2 roky před zařazením do evidence uchazeče o zaměstnání) alespoň 12 měsíců zaměstnán nebo vykonával jinou výdělečnou činnost ustavující povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.
- ÚP, u kterého je veden v evidenci UoZ, požádal o podpory v nezaměstnanosti poskytnutí.
- Ke dni, ke kterému má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není uživatelem starobního důchodu. (MVČR, 2008; MPSV, 2020)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč, se kterým byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů zaměstnavatelem ukončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení

povinnosti vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem. Nebo také uchazeči (např. vojáku z povolání), kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek, který je vyšší než podpora v nezaměstnanosti. (MVČR, 2008)

#### 2.7.4 Role Evropské unie na trhu práce

<https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>

EU se dlouhodobě snaží najít účinné nástroje, které by pomohly nepříznivému trendu růstu nezaměstnanosti v členských zemích, a to například posílením pravomocí EU v oblasti sociální politiky, realizace koordinované politiky zaměstnanosti, vyčlenění velkého objemu finančních prostředků na podporu APZ, zakotvení sociální politiky v evropském právu atd. (Palíšková, 2014, s. 60)

Jedním z mnoha programů je Evropský sociální fond (ESF). Tento fond slouží k rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpory sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj lidských zdrojů a trhu práce. (Ec. europa, 2022)

Hlavní cíle ESF jsou:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce

Podpora ESF se zaměřuje na projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- Rekvalifikace nezaměstnaných
- Podpora začínajícím OSVČ
- Zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky a učitele (Ec. europa, 2022)

V praxi se však ukazuje, že tyto nástroje přinášejí minimální nebo pouze krátkodobý efekt. To znamená omezení regulací všeho druhu, snížení administrativní zátěže podniků, zlepšit podnikatelské prostředí, snížit náklady práce a zpružnit pracovní legislativu. Toto jsou podstatné problémy. Z dlouhodobého hlediska je nutné realizovat reformu veřejných financí, reformu sociálního, zdravotního a důchodového systému, včetně správného nastavení daní. Optimálním nastavením všech faktorů uvedených výše může dojít k zlepšení situace na trhu práce. Evropské instituce by měly řešit především odstranění dosud existujících bariér jednotného vnitřního trhu a jeho efektivnější využití. (Palíšková, 2014, s. 60)

### 3 METODY VÝZKUMU

V této kapitole jsou popsány zvolené metody a analýzy použité pro vlastní výzkum v praktické části.

#### 3.1 Kvalitativní a kvantitativní výzkum

Kvantitativní a kvalitativní výzkum se odlišuje charakterem jevů, které analyzují. Kvantitativní výzkum se ptá „Kolik?“ a kvalitativní výzkum se ptá „Proč?“.

##### 3.1.1 Kvalitativní výzkum

Tento výzkum se zabývá pátráním po příčinách, například proč něco proběhlo nebo proč se to děje. Účelem výzkumu je zjistit motivy, postoje a mínění vedoucí k určitému chování. Jsou k tomu využívány individuální hloubkové nebo skupinové rozhovory a projektivní techniky. Zpravidla se pracuje s menším vzorkem (Kozel, 2006, s. 120)

Hlavní princip kvalitativního výzkumu je zkoumat určitý prvek, fenomén, proces atd. v přirozených podmínkách, snažit se mu porozumět a vytvořit jeho souhrnný obraz.

Přípravná fáze výzkumu probíhá tak, že výzkumník specifikuje výzkumné téma a využívá studium relevantních odborných zdrojů týkajících se tématu. (Eger, 2017, s. 71–72)

Výzkumný problém bývá obvykle vymezen rámcově a v průběhu výzkumu může dojít k dílčím úpravám. K strukturování a zpřesňování dochází až v průběhu výzkumu. Předem jsou stanoveny i výzkumné otázky, které však mohou být během výzkumu také upraveny. K analytickému procesu výzkumu dochází současně se sběrem dat. (Eger, 2017, s. 71–72)

Během sběru dat, jejich vyhodnocování a zpřesňování výzkumu výzkumník upřesňuje své předpoklady a přezkoumává dílčí závěry. Mezi hlavní kritéria kvalitního výzkumu patří platnost, spolehlivost a zobecnitelnost. (Eger, 2017, s. 71–72)

##### 3.1.2 Kvantitativní výzkum

Se zabývá získáváním údajů o četnosti výskytu něčeho, co už proběhlo, ne právě probíhá. Kvantitativní výzkum má za účel získat měřitelné číselné údaje. Při výzkumu je pracováno s velkými soubory respondentů v procesu formálního dotazování, popřípadě se údaje získávají pozorováním frekvence určitých jevů nebo analýzou sekundárních údajů. (Kozel, 2006, s. 120)

Teorie je soubor tvrzení o předmětu výzkumu. Slouží k formulování výzkumného problému včetně určení oblastí témat výzkumu, na jejichž základě se formuluje účel výzkumu a výzkumné otázky.

Hypotézy se formulují jako tzv. věcné tvrzení. V těchto tvrzeních se už vyskytují proměnné, se kterými se bude dále pracovat. Tyto proměnné je nutné vyjádřit tak, aby je bylo možné přesně změřit. Poté dochází k převedení věcné hypotézy na statistické hypotézy, které je možné dále ověřovat neboli testovat pomocí statistických metod. (Eger, 2017, s. 56)

## **3.2 Sekundární a primární výzkum**

Sekundární a primární výzkum dat bude použit na zhodnocení situace na trhu práce v okrese Šumperk v praktické části. Kapitola 3.2 slouží pro vysvětlení těchto pojmů.

### **3.2.1 Sekundární výzkum**

Při výzkumu je vhodné si nejprve ověřit, zda k tématu existují sekundární data a teprve potom začít s hledáním primárních dat. Sekundární data se získávají pomocí zpracování dat, která už byla shromážděna někým jiným pro odlišné účely než pro konkrétní problém, který je momentálně řešen. K těmto datům se dostává zprostředkovaně. Tyto data bývají k dispozici při zahájení výzkumného projektu, protože byla sbírána už dříve. Proto se jedná o opakovaně použitelná data. Pořizovací cena a čas věnovaný této činnosti bývá nižší než u primárních dat. (Kozel, 2011, s. 54)

### **3.2.2 Primární výzkum**

Zjistí-li se při pátrání po sekundárních datech, že nikdo dříve požadované informace shromažďoval nebo jsou objevená sekundární data nedosažitelná nebo nevhodná, přikročí se k zjišťování primárních dat a informací. Primární data jsou tvořena novými daty, které musí být teprve shromážděny pro specifické účely. Proto je výzkum prováděn na míru potřebám zadavatele výzkumu, kterému patří pořízená data. (Kozel, 2011, s. 55-56)

Mezi hlavní výhody primárních dat patří aktuálnost a konkrétnost. Avšak sběr těchto dat je výrazně nákladnější a jejich získání je pomalejší než při čerpání dat ze sekundárních zdrojů. (Kozel, 2011, s. 55-56)

## 4 SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V teoretické části bakalářské práce byla provedena literární rešerše třech hlavních témat, a to trhu práce, zaměstnanosti, nezaměstnanosti a pozornost byla také věnována metodám, které byly použity v praktické části pro sběr a analýzu dat.

Tyto hlavní témata měla spousta podtémat. V první kapitole se práce věnuje vysvětlení nabídky a poptávky na trhu práce a také rovnováze, segmentaci a specifickým rysům trhu práce.

Druhá kapitola byla zaměřena na zaměstnanost a nezaměstnanost. Součástí kapitoly byl popis makroekonomických ukazatelů trhu práce, a to ekonomicky aktivní obyvatelstvo, a co to ta zaměstnanost a nezaměstnanost je. V kapitole byla také vysvětlena míra nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti a sní spojené specifické míry, příčiny a dopady. V druhé polovině druhé kapitoly bylo zpracováno a vysvětleno téma makroekonomické veličiny a nezaměstnanost, a to na hospodářském cyklu, Beveridgeově křivce, Okunůvu zákonu a vztahu nezaměstnanosti a inflace. Poslední část druhé kapitoly se věnovala státu a řešení nezaměstnanosti, a to hlavně vysvětlení fungování ministerstva práce a sociálních věcí, úřadu práce a tomu, jak úřad aplikuje APZ a PPV.

Poslední teoretická část se věnovala popisu a vysvětlení metod výzkumu, které byly následně použity pro výzkum v praktické části bakalářské práce.



## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM - ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE ŠUMPERK

První polovina praktické části je zaměřena na sekundární výzkum trhu práce v okrese Šumperk. Kapitola začíná představení a popisem okresu. A následuje srovnání všech okresů z olomouckého kraje za pomoci komparativní analýzy. Na konci první praktické části je sestrojena Beveridgeova křivka pro okres Šumperk.

### 5.1 Charakteristika okresu Šumperk

Okres Šumperk se nachází na severu Olomouckého kraje. Na jihovýchodě sousedí s okresem Olomouc a na severu s Jesenickým okresem. Na východě okres Šumperk sousedí s okresem Bruntál z Moravskoslezského kraje a na severu má společné hranice s okresy Ústí nad orlicí a Svitavy z kraje Pardubického. Ze severní strany je okres vymezen státní hranicí s Polskem. (CZSO, 2022a)

Celková rozloha okresu je 1 313 km<sup>2</sup> což z něho dělá druhý největší okres v Olomouckém kraji. Svoji rozlohou zabírá 25 % Olomouckého kraje. (CZSO, 2022a)

Podnebí v okrese je charakteristické velkými rozdíly, které jsou zapříčiněny velkým rozpětím nadmořských výšek. Zatímco v jižní části okresu se nachází velmi teplé Mohelnická část, postupně se přes mírnou teplotní oblast kolem Zábřehu mění na chladnou oblast na severu, kde se nachází Hrubý Jeseník. Okresem protékají dvě řeky a to Morava (pramenící pod Kralickým Sněžníkem) a Desná (vznikající soutokem Divoké a hučivé Desné v Koutech nad Desnou) (CZSO, 2022a)

V Šumperském okrese se nachází 78 obcí, z toho 8 měst (Hanušovice, Loštice, Mohelnice, Staré Město, Štítý, Šumperk, Úsov, Zábřeh na Moravě). V 78 obcích okresu Šumperk žije více než 120 tisíc obyvatel. (CZSO, 2022a)

V okrese si přijdou na své i milovníci přírody a turistiky nacházejí se v něm dvě chráněné krajinné oblasti, a to Jeseníky a Litovelské Pomoraví. Nejmhutnější hory se nachází v Hrubém Jeseníku, ve kterém najdeme nejvyšší horu Moravy Praděd (1 491 m. n. m.) Druhým největším pohořím je Kralický Sněžník (1 423 m. n. m.), pohoří rozkládající se na hranicích mezi Českou republikou a Polskem. (CZSO, 2022a)

Typickou potravinou pro Šumperský okres jsou Olomoucké tvarůžky, které se vyrábí v Lošticích, kde se nachází i velmi oblíbená tvarůžková cukrárna. Mezi další potraviny spojované s tímto regionem můžeme zařadit například Holbu Šerák z hanušovického Pivovaru Holba, a.s. nebo Dubickou tlačenku vyráběnou v Dubické zemědělské a.s. (CZSO, 2022a)

Hlavním a největším městem okresu je město Šumperk, které mělo v roce 2022 necelých 25 tisíc obyvatel. Šumperk je město ležící na řece Desná, kterému se také přezdívá „Brána Jeseníků“. Na území města lze nalézt mnoho kulturních památek, např. renesanční zámek, Kostel sv. Jana Křtitele, bývalý dominikánský klášter s klášterním kostelem a další. Ve městě se také nachází zbytky opevnění a u radnice na náměstí lze vidět Morový sloup. (CZSO, 2022a)

## 5.2 Analýza trhu práce v okrese Šumperk

Kapitola 5.2 je zaměřena na analýzu zaměstnanosti a nezaměstnanosti v okrese Šumperk.

### 5.2.1 Zaměstnanost v okrese Šumperk

Stejně jako celý Olomoucký kraj, tak i okres Šumperk patří z ekonomického hlediska do oblasti průmyslové s rozvinutými službami. S největší zaměstnaností ve strojírenství, elektrotechnice, potravinářském průmyslu, zemědělství, lesnictví, a stavebnictví. Ve službách jsou zastoupeny hlavně osobní služby, služby pro podnikatele, komunikační služby, zdravotnictví a školství. Okres ale nejde charakterizovat jednotně, hranice trhu práce jsou vázány na možnost denního dojíždění, kde například Mohelnická oblast je díky silniční dopravní infrastruktuře mnohem lépe propojená s Olomouckým okresem, oproti tomu do Šumperka a oblastí dál na sever je zatím silniční dopravní infrastruktura nedostačující. Propojení Šumperku s Olomoucí pomocí železniční infrastruktura se v posledních dvou letech velmi zlepšilo, došlo k elektrifikaci tratě mezi Šumperkem a Olomoucí přes odlehlejší části okresu (Libina, Hrabšíns, Kamenná atd.). Avšak tato elektrifikace byla dokončena až začátkem roku 2023, proto se na výrazných změnách v nezaměstnanosti zatím neprojeví. (ÚP, 2023)

Z původně textilního města se Šumperk a celkově celý okres po roce 1950 přeorientoval spíše na podniky hutní, strojírenské, elektrotechnické a stavební. V okrese Šumperk jsou také výrazným zaměstnavatelem firmy působící ve zdravotní péči, a to díky lázeňské tradici v okrese a Šumperské nemocnici. Součástí okresu je několik horských středisek fungujících jak v zimním, tak letním období. To zapříčiňuje i velký počet zaměstnaných osob ve službách spojených s těmito zařízeními například v pohostinství, hotelnictví atd. (ÚP, 2023)

K největším zaměstnavatelům v okrese Šumperk patří:

#### **Strojírenský a elektrotechnický průmysl**

Hella Autotechnik, s.r.o.- firma se sídlem v Mohelnici. Hlavní činností firmy je výroba světelné techniky pro automobilový průmysl. Firma s více než 3 tisíci zaměstnanci patří mezi největší zaměstnavatele v okrese. (Hella Autotechnik, s.r.o., 2023)

Epcos, s.r.o.- elektrotechnická firma sídlící v Šumperku, zabývající se výrobou feritových jader a keramických pozistorů. Firma zaměstnává kolem 1000 zaměstnanců. (O společnosti TDK Šumperk, 2023)

Pars nova, a.s.- firma sídlící v Šumperku, zabývající se modernizací, výrobou a opravami kolejových vozidel. Zaměstnává okolo 700 zaměstnanců. (Škoda Pars Šumperk, 2023)

Dormer Pramet – šumperská firma zabývající se výrobou nástrojů s vyměnitelnými břitovými destičkami ze slinutého karbidu. Zaměstnává přes 1 400 zaměstnanců. (Dormer Pramet, 2023)

### **Papírenské služby**

OP papírna Olšany, s.r.o. – sídlí v obci Olšany, která se nachází necelých 15 km od Šumperka. Papírna se specializuje hlavně na výrobu cigaretových papírku Vážka. Firma zaměstnává přes 500 zaměstnanců. (OP papírna Olšany, s.r.o., 2023)

### **Zdravotní péče**

Nemocnice Šumperk a.s. – Všeobecná nemocnice poskytující zdravotní péči, patří mezi největší zaměstnavatele ve zdravotnictví v okrese. Zaměstnává přes 1000 zaměstnanců. (Nemocnice Šumperk a.s., 2023)

Termální Lázně Velké Losiny – nejstarší moravské lázně, poskytující rehabilitační péči pro děti i dospělé. Se zaměřením na léčbu pohybového aparátu, kožní, oběhové a onkologické onemocnění. Lázně zaměstnávají okolo 200 zaměstnanců. (Termální Lázně Velké Losiny, 2023)

I navzdory válce na Ukrajině, energetické krizi a zvyšující se inflaci v roce 2022 žádná z firem v okrese Šumperk nemusela přistoupit na drastičtější propouštění zaměstnanců. Na ÚP v Šumperku přišlo koncem roku 2022 jediné oznámení o hromadném propouštění, firma byla nucena zastavit jednu výrobní linku kvůli vysokým nákladům na energie a propustit 20 zaměstnanců. Avšak podle informací zjištěných na úřadu práce se firmě podařilo vytvořit pro většinu zaměstnanců pracovní pozice na jiné lince. Ostatní neměli větší problém se sehnáním zaměstnaní v oboru u jiných firem. Tím pádem nedošlo v okrese Šumperk k nějak většímu nárůstu nezaměstnaných osob. (ÚP v Šumperku)

### **5.2.2 Nezaměstnanost v okrese Šumperk**

K 31. 3. 2023 bylo v okrese Šumperk evidováno 3011 UoZ, k dispozici bylo 1410 pracovních míst, což znamená, že na jedno pracovní místo připadalo 2,2 uchazeče, PNO byl 3,9 %. (ÚP, 2023)

Okres Šumperk se nachází v dopravě odlehlejší části kraje, nezaměstnanost v okrese je zapříčiněna hlavně existencí špatně dostupných oblastí s minimem pracovních příležitostí. Šumperský okres nejvíce z celého Olomouckého kraje doplatil na krizi mezi lety 2009 – 2013, kdy okres byl tehdy zasažen nejen masovým propuštěním u velkých zaměstnavatelů, ale i krachem významných podniků s dlouholetým působením na trhu práce (v červenci roku 2009 PNO v okrese Šumperk o 2 % překonalo celokrajskou i jesenickou hodnotu). Během následujících roků se hodnota PNO začala přibližovat k celokrajské hodnotě. A v roce 2015 se dostala na stejnou nebo o 0,1 % nižší hodnotu, než byl krajský průměr, začátkem roku 2016 se tento rozdíl zvýšil na 0,2 %, avšak posléze se opět dostal nad krajskou úroveň a zůstává na ní až do dne. (ÚP, 2023)

### 5.3 Komparativní analýza okresů Olomouckého kraje

Podle dat z CZSO (2023c) vyplývá, že k datu 31. 12. 2022 byl PNO v Olomouckém kraji 3,6 %. Což z něj dělá kraj z 6 nejvyšší nezaměstnaností ze 14 krajů. V okrese Šumperk byla, ke stejnému datu, nezaměstnanost ve výši 3,8 % což z něj dělá okres s 3 nejvyšší nezaměstnaností v Olomouckém kraji, lépe na tom byl okres Prostějov (2,5 %) a Olomouc (3,3 %), hůře pak okres Přerov (4,4 %) a Jeseník (5,8 %). Jde pozorovat, že okres Šumperk se nachází nad krajským průměrem (3,3 %). (czo.cz)

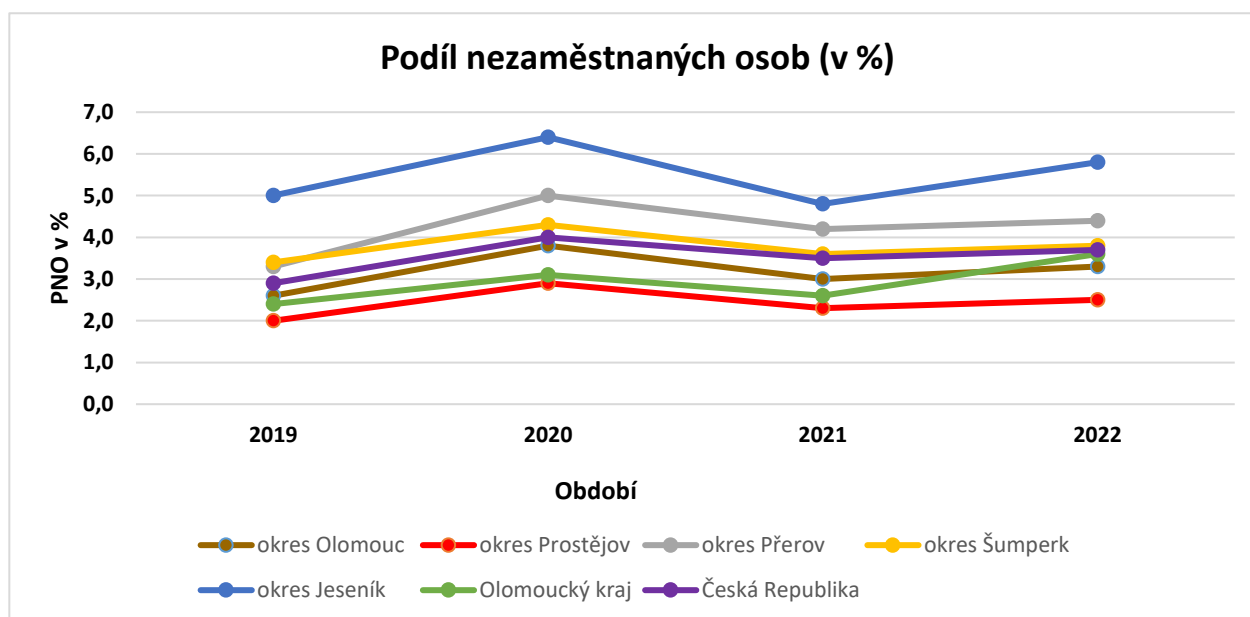
Na obrázku 6 lze pozorovat, že průměrná hodnota PNO pro Olomoucký kraj se v posledních 4 letech držela kolem hodnoty 3 %. Nejlépe ze všech okresů se umístil okres Prostějov s průměrnou hodnotou 2,4 %. Na druhém místě okres Olomouc s 3,2 %, následoval okres Šumperk 3,8 a nejhůře dopadly okresy Přerov s 4,2 % a Jeseník 5,8. Jak lze vyčíst s dat suverénně nejhorší situace je v okrese Jeseník, kde hodnoty dlouhodobě přesahují, jak průměr Olomouckého kraje, tak celé ČR. Příčiny tohoto stavu jsou více popsány v následujícím odstavci. (ÚP, 2023)

Jak lze vyčíst z dat výše a tabulek níže (viz Tab. 1 a Tab.2), v Olomouckém kraji můžeme pozorovat velké výkyvy jak v podílu nezaměstnaných osob, tak hodnoty uchazečů připadajících na jedno volné místo. Je to dáno tím, že Olomoucký kraj je území, které je výrazně diferencované. V okrese panuje odlišnost mezi jižní, centrální a severní částí kraje, jak do charakteru a stupně rozvoje ekonomiky, tak do oblasti infrastruktury, lidských zdrojů, a i do již zmíněné nezaměstnanosti. Co se týče trhu práce tak se kraj dá rozdělit na horské okresy (Jeseník a Šumperk) a hanácké okresy (Olomouc, Přerov a Prostějov). Ekonomika jižně a centrálně položených hanáckých okresů je více stabilní a více diverzifikovaná, za to ekonomika v severně položených horských okresech je ovlivněna sezonními

pracemi a možnosti rozvoje těchto okresů jsou limitovány dopravní infrastrukturou. I když je mezi okresy stále pozorovatelný větší rozdíl, oproti minulým letům se rozdíly stále zmenšují. (ÚP, 2023)

Tabulka 1 Podíl nezaměstnaných osob (v %) v letech 2019-2022 (vlastní zpracování dle dat ÚP, 2023)

	2019	2020	2021	2022
okres Olomouc	2,6	3,8	3,0	3,3
okres Prostějov	2,0	2,9	2,3	2,5
okres Přerov	3,3	5,0	4,2	4,4
okres Šumperk	3,4	4,3	3,6	3,8
okres Jeseník	5,0	6,4	4,8	5,8
Olomoucký kraj	2,4	3,1	2,6	3,6
Česká republika	2,9	4,0	3,5	3,7



Obrázek 6 Graf podílu nezaměstnaných osob (v %) v letech 2019-2022 (vlastní zpracování dle dat ÚP, 2023)

Jak lze vidět v tabulce níže (viz Tab. 2), k datu 31. 12. 2022 bylo nejvíce VPM hlášeno v okrese Olomouc. Naopak nejméně pracovních míst bylo hlášeno v okrese Jeseník, pouze 347, kde na jedno VPM připadalo 3,84 uchazečů. Tři zbylé okresy se tolik v počtu volných pracovních míst nelišily, ale o to víc se lišily v počtu uchazečů na jedno VPM, v tomto srovnání nejlépe dopadl okres Prostějov

s 1,25 uchazeči na jedno VPM a nejhůře okres Přerov s 2,57 uchazeči na jedno VPM. V Šumberském okrese evidováno 3 028 UoZ a 1 445 volných pracovních míst z čehož vyplývá, že v okrese připadlo 1,93 uchazeče na jedno VPM. uchazečů na jedno volné místo. Nejnižší hodnota je pak v okrese Prostějov kde na jedno pracovní místo připadá 1,4 uchazečů. (ÚP, 2023)

Tabulka 2 Srovnání určitých ukazatelů daných okresů v Olomouckém kraji k 31. 12. 2022 (vlastní zpracování dle dat CZSO, 2023c)

	UoZ	PNO (v %)	VPM	Počet uchazečů na 1 VPM
okres Olomouc	5082	3,3	3049	1,56
okres Prostějov	1878	2,5	1352	1,25
okres Přerov	3795	4,4	1380	2,57
okres Šumperk	3028	3,8	1445	1,93
okres Jeseník	1514	5,8	347	3,84
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>15 297</b>	<b>3,6</b>	<b>7573</b>	<b>1,87</b>

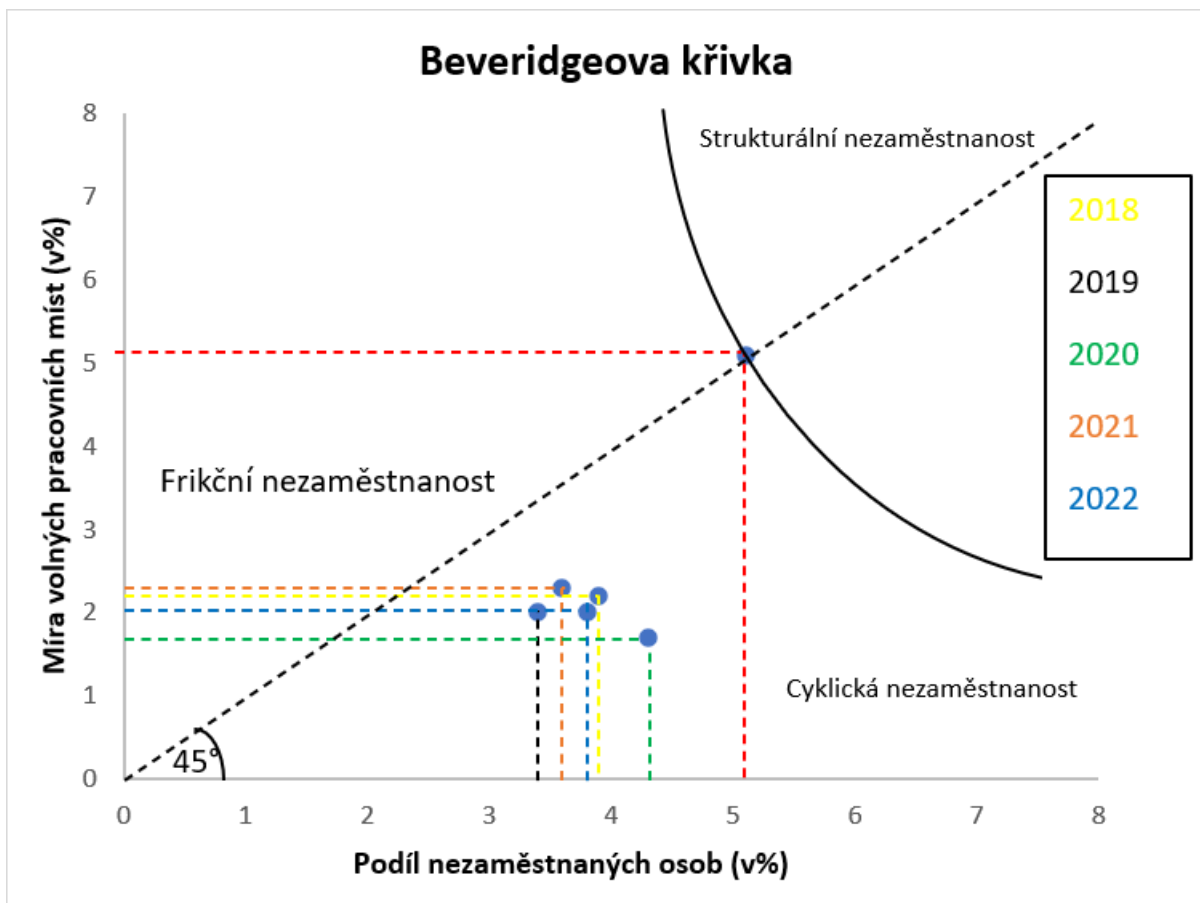
## 5.4 Beveridgeova křivka okresu Šumperk

Na obrázku níže (Obr. 7), lze vidět sestavenou Beveridgeovu křivku pro okresu Šumperk v letech 2018-2022, pro sestavení byly využity hodnoty z tabulky níže (viz tab. 3), která pochází ideální hodnotou 5,1 % podílu PNO a mírou volných pracovních míst. Hodnota byla zjištěna pomocí průměrné hodnoty PNO za období 2015-2019, které nebyly poznamenány pandemií Covid- 19.

Tabulka 3 Údaje sloužící k sestrojení Beveridgeovy křivky (vlastní zpracování dle dat z ÚP)

Ukazatele	2018	2019	2020	2021	2022
Podíl nezaměstnaných osob (PNO) (v %)	3,9	3,4	4,3	3,6	3,8
Volná pracovní místa (VPM)	1685	1556	1259	1755	1445
Uchazeči o volná pracovní místa (UoZ)	3118	2 792	3420	2963	3028
Pracovní síla ekonomicky aktivní	78 033	77 098	76 167	75 279	73647
Míra volných pracovních míst V (v %)	2,2	2,0	1,7	2,3	2,0

Jak můžeme pozorovat na obrázku číslo 7, v posledních 5 letech se v okrese Šumperk vyskytuje frikční nezaměstnanost, ani během covidu tomu nebylo jinak. Lze pozorovat že v prvním covidovém roce nastal nárůst PNO a UoZ, avšak VPM se snížilo. V dalších dvou letech se PNO vrátil na podobné, před covidové, hodnoty. Pouze v roce 2021 nastal nárůst o necelých 500 VPM, toto číslo však v roce 2022 opět kleslo.



Obrázek 7 Beveridgeova křivka pro okrese Šumperk v letech 2018-2022 (vlastní zpracování dle dat z ÚP)



## 6 PRIMÁRNÍ VÝZKUM – ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE ŠUMPERK

V 6. kapitole proběhne primární výzkum provedený pomocí kvalitativní a kvantitativní metody výzkumu. Kvalitativní výzkum bude proveden za pomoci polostrukturovaného rozhovoru na ÚP v Šumperku s vedoucí oddělení trhu práce za účelem analyzování dat o situaci na trhu práce v okrese z pohledu ÚP v Šumperku. Kvantitativní analýza proběhne pomocí dotazníkového šetření se zaměřením na firmy ze zpracovatelského průmyslu. Data získaná v této kapitole poslouží k závěrečné analýze situace na trhu práce v okrese a následnému doporučení pro okres.

### 6.1 Kvalitativní výzkum- Úřad práce Šumperk

Kvalitativní výzkum byl proveden pomocí polostrukturovaného rozhovoru, který proběhl osobně s vedoucí oddělení trhu práce na Úřadu práce v Šumperku s paní inženýrkou Jitkou Krejčí.

Pro výzkum byl stanoveny tyto vědecké otázky:

**VO1:** Jaká je současná situace na trhu práce v okrese Šumperk z pohledu úřadu práce?

**VO2:** Probíhá spolupráce ÚP se středními a vysokými školami? Popřípadě jakou formou spolupráce probíhá?

**VO3:** Jakou aktivní politiku v zaměstnanosti nabízí ÚP v Šumperku? A jaký je momentální trend v aktivní politice v zaměstnanosti na ÚP v Šumperku?

**VO4:** Jaké jsou dopady válečného konfliktu na Ukrajině a energetické krize na trh práce v okrese Šumperk?

#### 6.1.1 Struktura a výpovědi polostrukturovaného rozhovoru

##### 1) Jakou pozici vykonáváte na úřadu práce a jak dlouho na aktuální pozici působíte?

Na úřadě práce pracuji od roku 1991 a vedoucí oddělení trhu práce vykonávám od roku 2015.

##### 2) Jaká je současná situace na trhu práce v okrese Šumperk? Jsou pozorovány nějaké výrazné změny oproti minulým letům?

Žádné výrazné změny na trhu práce v okrese Šumperk pozorovány nejsou. Válka na Ukrajině, energetická krize ani zvyšující se inflace na trh práce vliv neměla. V okrese během roku 2022 nedošlo k žádnému hromadnému propuštění ani k uzavírání firem.

### 3) Jaká je nejčastější nabídka pracovních pozic včetně odvětví?

Mezi nejčastěji nabízené práce v okrese Šumperk patří hlavně pracovní pozice ve službách a to kuchař/ka, číšník – servírka. Nedostatek zaměstnanců je také ve stavebnictví kde se jedná o práce sezónního charakteru o kvalifikované i nekvalifikované pracovníky. Poptávka je i po dělnických profesích hlavně o kovodělníky, obsluh strojů, montážní dělníky a pomocníky ve výrobě. S nedostatkem zaměstnanců se potýká i zdravotnický sektor, chybí v něm především zdravotní sestry, ale i lékaři. Mezi nejčastěji nabízená místa patří i práce řidiče – nákladní autodoprava s požadavkem řidičského oprávnění C, E + profesní způsobilost. Naopak minimální zájem je o administrativní pracovníky.

### 4) Jaký typ osoby je nejčastěji registrován na úřadu práce?

Takovou osobu nelze přesně specifikovat, ale většinou se jedná o uchazeče o zaměstnání se souběhem více hendikepů. Problém se sháněním práce mají i osoby mladší 20 let nebo naopak osoby starší 55 let. Dalšími faktory jsou špatná dopravní dostupnost (platí hlavně pro oblast Hanušovice a Staré Město), nízké, žádné nebo pouze základní vzdělání. Překážkou bývá i péče o dítě do 10 let a exekuce

### 5) Je nějaký specifický typ osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané v okrese Šumperk?

**Jaká je aktuálně typická osoba nezaměstnaná a jaká je typická osoba dlouhodobě nezaměstnaná?**

Viz. 4 otázka + to bývají klienti, kteří pobírají i dávky hmotné nouze, s adresou trvalého pobytu na ohlašovně městského či obecního úřadu.

**6) Jaké jsou počty evidovaných uchazečů o zaměstnání v posledních 5 letech a počet volných pracovních míst v okrese Šumperk? Jaká je přirozená míra nezaměstnanosti?**

Tabulka 4 Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 2018-III. 2023 (vlastní zpracování dle dat z ÚP v Šumperku)

Rok	Počet uchazečů o zaměstnání	Počet volných pracovních míst
2018	3188	1685
2019	2792	1556
2020	3420	1259
2021	2963	1755
2022	3028	1445
III.23	3114	1410

Úřad práce neeviduje a nezjišťuje přirozenou míru nezaměstnanosti. Podle dat z tabulky výše (Tab.3), jde vidět, že v posledních 5 letech v Šumperském okrese nedošlo k nějak výrazným ročním změnám v počtech UoZ nebo o počet volných pracovních míst. Největší počet uchazečů a nejmenší počet volných míst lze pozorovat v covidovém roce 2020, poté zas počet UoZ klesá a počet volných míst roste. K 31. 12. 2022 byl PNO v okrese Šumperk 3,4 %.

**7) Probíhá spolupráce úřadu práce se středními a vysokými školami? Popřípadě jakou formou tato spolupráce probíhá?**

Úřad práce v Šumperku spolupracuje hlavně se základními a středními školami. Se základními školami probíhá spolupráce s žáky 8. a 9. tříd, kdy žáci chodí přímo na úřad práce na různé besedy, kde se dozvídají informace k volbě povolání a výběru střední školy. Na středních školách probíhají besedy žáku s pracovníky z informačního a poradenského střediska pro volbu povolání, tito pracovníci se pravidelně zúčastňují i aktivit probíhajících na středních školách jako například fiktivní výběrové řízení, fiktivní pracovní pohovor atd. S vysokými školami tolik úřad práce v Šumperku nespupracuje, a to z toho důvodu že v Šumperku se žádná vysoká škola nenachází, pouze dvě pobočky vysokých škol a s těmi spolupráce neprobíhá. Jediná forma spolupráce s vysokými školami je, že jsou zvány vysoké školy z Olomouce na Burzu práce a vzdělávání pořádanou úřadem práce v Šumperku.

**8) Je v okrese Šumperk ochota ze strany zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?**

Ano je, a to hlavně v tzv. chráněných dílnách a chráněných pracovištích. Zaměstnavatelé mají ochotu zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a to z toho důvodu že jsou pak uznáni, jako zaměstnavatelé na chráněném trhu práce, s čím jsou spojené různé finanční výhody jako například státem hrazené části mezd těchto zaměstnanců. Tito zaměstnanci nejčastěji pracují v úklidových službách nebo pro hlídací agentury.

**9) Jakou aktivní politiku v zaměstnanosti ÚP nabízí, jaký je momentální trend v aktivní politice v zaměstnanosti na ÚP v Šumperku?**

ÚP v Šumperku nabízí takovou aktivní politiku zaměstnanosti, která vychází ze zákona o zaměstnanosti. APZ hrazena z národního rozpočtu nebo se jedná o projekty spolufinancované z projektu ESF, příspěvky jsou poskytovány na UoZ, kterým je z důvodu jejich handicapu ztížen přístup na trh práce. Nejvíce jsou využívány zvolené rekvalifikace a příspěvky na vyhrazení či zřízení společenských pracovních míst a také podpora veřejně prospěšných prací, kde UoZ nalézají práci především u obcí a měst, nebo příspěvkových organizací.

**10) Mají uchazeči o zaměstnání ochotu se dále vzdělávat nebo nastupovat do rekvalifikačních kurzů? Popřípadě o jaké rekvalifikační kurzy mají největší zájem?**

Ano, v současné době jsou nejpožadovanější řídičské oprávnění- C, E a profesní průkazy, dále to jsou pracovníci v sociálních službách a obory spojené s informační technikou. Občas se objeví i kosmetika a naposledy to byl kurz tetování.

**11) Jaký vliv má válka na Ukrajině na trh práce v okrese Šumperk?**

K 19. 4. 2023 je v okrese Šumperk zaměstnáno 610 občanů Ukrajiny, většinou vykonávají nekvalifikované práce, o které nebyl ze strany českých UoZ zájem, a to většinou pro agentury práce, které působí zejména na Mohelnicku.

**12) Jakým způsobem se projevila energetická krize na trhu práce v okrese Šumperk? Jde pozorovat zvýšení počtu nezaměstnaných v souvislosti s energetickou krizí? Popřípadě jakého odvětví se energetická krize z pohledu zaměstnanosti dotkla nejvíce?**

V souvislosti s energetickou krizí prozatím nedošlo k výraznému nárůstu počtu UoZ, bylo nahlášeno jen jedno hromadné propouštění, kdy zaměstnavatel uvedl, že jeho důvodem zastavení papírenské

linky jsou vysoké náklady na energie (meziroční nárůst o 50 mil. Kč) a tím spojený úpadek zakázek. Propuštění se týkalo 20 osob z celkového počtu 174 zaměstnanců, šlo o firmu Balsac papermill, s.r.o. Zaměstnavatelé přijali úsporná opatření, docházelo k přesunu výroby do méně energeticky náročných prostor, ale větší propuštění v současné době hlášeno nebylo.

### 6.1.2 Výzkumné otázky

#### **VO1: Jaká je současná situace na trhu práce v okrese Šumperk z pohledu úřadu práce?**

Z pohledu pracovního úřadu, žádné výrazné změny na trhu práce oproti minulým letům pozorovány nejsou. Probíhající válka na Ukrajině, energetická krize ani zvyšující se inflace se trhu práce v okrese Šumperk nějak významně nedotkla. Až na jedno ohlášené hromadné propouštění, žádná firma nemusela přistoupit k většímu propouštění zaměstnanců. Většina ze 20 propuštěných zaměstnanců však rychle našla zaměstnání v jiné části firmy, z které byli propuštěni nebo u jiných firem ze stejného oboru, proto se toto propuštění na situaci v okrese nepodepsalo.

Šumperský okres spíše jak nezaměstnanost trápí nedostatek pracovníků, nejčastěji chybí pracovníci ve službách jako kuchaři/ky, číšníci – servírky. Dlouhodobě je také nedostatek zaměstnanců ve stavebnictví, kde se jedná o práce sezónního charakteru, a to na kvalifikovaných i nekvalifikovaných pozicích. Poptávka je také po dělnických profesích, a to hlavně o kovodělníky, obsluhu strojů, montážní dělníky a pomocníky ve výrobě. Další žádanou profesí jsou řidiči- nákladní doprava s požadavkem řidičského oprávnění C a E. S nedostatkem zaměstnanců se potýká také zdravotní sektor, kde chybí především zdravotní sestry a lékaři.

Mezi nejčastěji registrované osoby na Úřadu práce v okrese Šumperk patří uchazeč o zaměstnání se souběhem více hendikepů. Problémová je i skupina obyvatelstva mladší 20 let a naopak starší 55 let. Dalšími faktory jsou špatná dopravní dostupnost, platí hlavně pro oblasti Hanušovice a Staré Město, nízké, žádné nebo pouze základní vzdělání a překážkou bývá také péče o dítě do 10 let.

Podle dat z tabulky v otázce č. 6., lze vyčíst, že v posledních 5 letech v okrese Šumperku nedošlo k nějak výrazným ročním změnám v počtech UoZ nebo v počtu volných pracovních míst.

#### **VO2: Probíhá spolupráce ÚP se středními a vysokými školami? Popřípadě jakou formou spolupráce probíhá?**

Na ÚP v Šumperku spolupráce probíhá hlavně se základními a středními školami. Se základními školami spolupráce probíhá s žáky 8. a 9. tříd, kdy žáci navštěvují ÚP v Šumperku, kde se zúčastňují různých přednášek na téma výběr střední školy a budoucího povolání. Se středními školami probíhá

spolupráce v rámci besed žáků s pracovníky z informačního a poradenského střediska pro volbu povolání. Pracovníci se také zúčastňují různých školních aktivit jako například fiktivní výběrové řízení, fiktivní pracovní pohovory atd. S vysokými školami úřad práce v Šumperku moc nespolupracuje, a to z toho důvodu, že v Šumperku se žádná vysoká škola nenachází, pouze dvě pobočky vysokých škol a s těmi spolupráce neprobíhá. Jedinou formou spolupráce mezi VŠ a ÚP, je zvaní VŠ z Olomouce na Burzu práce a vzdělání pořádanou ÚP v Šumperku.

### **VO3: Jakou aktivní politiku v zaměstnanosti nabízí ÚP v Šumperku? A jaký jsou momentální trendy v aktivní politice v zaměstnanosti na ÚP v Šumperku?**

ÚP v Šumperku nabízí takovou aktivní politiku zaměstnanosti, která vychází ze zákona o zaměstnanosti. APZ hrazena z národního rozpočtu nebo se jedná o projekty spolufinancované z projektu ESF, příspěvky jsou poskytovány UoZ, kterým je z důvodu jejich handicapu ztížen přístup na trh práce.

Mezi nejvíce využívané patří rekvalifikace, a to na řídičské průkazy- C, E a profesní průkazy, ale také i rekvalifikace na pracovníky v sociálních službách a obory spojené s informační technikou.

Dále jsou také využívány příspěvky na vyhrazení nebo zřízení společenských pracovních míst, což jsou pracovní místa pro uchazeče, který nelze práci sehnat jiným způsobem. A také podpora veřejně prospěšných prací, kde UoZ nalézají práci především u obcí, měst a příspěvkových organizací.

### **VO4: Jaké jsou dopady válečného konfliktu na Ukrajině a energetické krize na trh práce v okrese Šumperk?**

V okrese Šumperk ke dni 19. 4. 2023 bylo zaměstnáno 610 občanů Ukrajiny, tito občané většinou vykonávají nekvalifikované práce, o které nebyl ze strany českých UoZ zájem, tyto práce jsou většinou vykonávány pro pracovní agentury, které působí zejména na Mohelnicku.

Energetická krize zatím neměla v okrese vliv na výrazný nárůst počtu UoZ, během roku 2022 bylo na ÚP nahlášeno pouze jedno hromadné propouštění, kdy zaměstnavatel uvedl, že důvodem propuštění bylo zastavení linky z důvodu vysokých nákladů na energii (meziroční nárůst o 50. mil. Kč). Propuštění se týkalo 20 z celkově 74 zaměstnanců a šlo o firmu Balsac papermill, s.r.o., zabývající se výrobou a zpracováním balicího papíru. Avšak většina z 20 propuštěných zaměstnanců neměla problém najít si nové zaměstnání, a to buď ve stejné firmě na jiné lince, nebo u konkurenčních firem ve stejném odvětví. Proto v okrese nedošlo k významnému nárůstu nezaměstnanosti.

## 6.2 Kvantitativní výzkum u firem ve zpracovatelském průmyslu v okrese Šumperk

Kvantitativní výzkum byl proveden pomocí dotazníkového šetření, se zaměřením na firmy ze zpracovatelského průmyslu. Získaná data posloužila k analýze trhu práce z pohledu firem ze zpracovatelského průmyslu a k následnému doporučení pro tyto firmy.

### 6.2.1 Výzkumné otázky

**VO5:** Jaká je situace na trhu práce v okrese Šumperk z pohledu firem ze zpracovatelského průmyslu?

**VO6:** Jaké požadavky mají firmy ze zpracovatelského průmyslu na uchazeče o práci?

**VO7:** Má válka na Ukrajině vliv na firmy zabývající se zpracovatelským průmyslem v okrese Šumperk z pohledu zaměstnanců?

**VO8:** Jak se dotkla energetická krize firem ze zpracovatelského průmyslu v okrese Šumperk z pohledu zaměstnanosti?

**VO9:** Jak se dotkla vysoká inflace firem ze zpracovatelského průmyslu v okrese Šumperk z pohledu zaměstnanosti?

### 6.2.2 Výzkumné metody a techniky sběru dat

Kvantitativní výzkum byl realizován pomocí dotazníkového šetření přes program Google forms. Odkaz na dotazník byl respondentům rozeslán emailem. Sběr dat probíhal od 22. 3. 2023 do 31. 3. 2023.

### 6.2.3 Respondenti výzkumu

Cílem dotazníku bylo oslovit respondenty, kteří spadají do kategorie firma ze zpracovatelského průmyslu a podnikají v okrese Šumperk. Pomocí veřejně dostupných dat z webových stránek Okresní hospodářské komory a webu cz.kompass.com byl sestaven seznam 133 firem, kterým byl dotazník rozeslán emailem. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 30 firem, což je 22,5 % účast.

### 6.2.4 Struktura dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo zcela anonymní a sestaveno z 15 otázek. Všechny 15 otázek mělo možnost více odpovědí a jedna otázka byla zároveň otevřená i nepovinná otázka.

## 6.2.5 Vyhodnocení dotazníkového šetření

### 1.) Velikost Vašeho podniku dle počtu zaměstnanců

Tabulka 5 Velikost podniku dle počtu zaměstnanců (vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření)

Velikost podniku	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Drobný podnik (9 a méně)	8	26,7
Malý podnik (10-49)	12	40
Střední podnik (50-249)	8	26,7
Velký podnik (250 a více)	2	6,7
<b>Celkem</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Z tabulky výše (Tab.4), můžeme vyčíst, že z 30 zúčastněných firem 8 odpovědělo, že spadají do kategorie drobný podnik (26,7 %), nejvíce firem se zařadilo jako malý podnik a to 12 podniků (40 %), 8 firem bylo v kategorii střední podnik (26,7 %) a nejméně se zúčastnilo velkých firem a to 2 velké podniky (6,7 %).

### 2.) Hlavní oblast podnikání (podle CZ-NACE)

Tabulka 6 Hlavní oblasti podnikání (podle CZ-NACE) (vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření)

Hlavní oblast podnikání (podle CZ-NACE)	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení	9	30
Výroba strojů a zařízení jinde neuvedených	5	16,7
Výroba potravinářských výrobků	2	6,7
Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku	2	6,7
Výroba pryžových a plastových výrobků	2	6,7
Ostatní	10	33,3
<b>Celkem</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Druhá otázka se respondentů ptala na hlavní činnost jejich podnikání podle CZ-NACE. Jak lze vidět v tabulce výše (Tab.5), nejvíce respondentů odpovědělo, že jejich hlavní činnost podnikání je výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení, do této kategorie spadá 9 z 30



respondentů. 5 respondentů odpovědělo, že patří do skupiny výroba strojů a zařízení jinde neuvedeno. Dále se dotazníkového šetření zúčastnili po 2 respondenti z těchto odvětví: výroba potravinářských výrobků, zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku a také 2 respondenti z kategorie výroba pryžových a plastových výrobků. Zbýlých 10 respondentů bylo zastoupen vždy po 1 v různých odvětvích jako např. výroba, textilií, oděvů, papíru, chemických látek atd.

### 3.) Jaká je ve Vaší firmě situace z pohledu pracovní síly?

Ve 3. otázce měli respondenti na výběr ze 4 odpovědí, které se týkaly momentální situace v jejich firmě z pohledu pracovní síly. Přes polovinu respondentů (16) odpovědělo, že v jejich firmě je momentálně dostatek pracovníků na všech úrovních. 11 respondentů naopak uvedlo, že v jejich firmě je nedostatek kvalifikovaných pracovníků a 4 respondenti uvedli, že ve firmě chybí nekvalifikovaní pracovníci. Pouze 1 respondent uvedl, že jeho firma má nedostatek pracovníků na všech pozicích.

### 4.) Potýkáte se momentálně s nedostatkem pracovníků na určité pozici?

Tabulka 7 Odpovědi na 4. dotazníkovou otázku (vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření)

Nedostatek pracovníků na určité pozici	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Ano, firma má nedostatek pracovníků na určité pozici	16	53,3
Ne, firma má dostatek pracovníků na určité pozici	14	46,7
<b>Celkem</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Jak ukazuje tabulka výše (Tab. 4), přes 50 % respondentů uvedlo, že momentálně se jejich firma potýká s nedostatkem pracovníků na určité pozici.

### 5.) Na kterých konkrétních pozicích Vám pracovníci chybí?

5. otázka byla otevřen, dobrovolná a navazovala na 4. otázku, kde jsem se respondentů ptal, zda se momentálně potýkají s nedostatkem pracovníků na určité pozici. Odpovědělo 15 respondentů a nejčastěji se objevovaly pozice ve výrobě jako seřizovači, obsluha strojů, montážní dělníci, obráběči atd. Pouze jeden respondent uvedl, že mám nedostatek pracovníků na pozici top managementu.

**6.) Jaké jiné formy zaměstnávání pracovníků využíváte, jako řešení nedostatku zaměstnanců?**

V 6. otázce jsem se respondentů ptal, jakou jinou formu zaměstnávání pracovníků používají, při případném nedostatku zaměstnanců. Respondenti měli na výběr z několika možností a nejvíce respondentů (11) odpovědělo, že žádnou z jiných forem zaměstnávání pracovníků nevyžívají. 10 respondentů uvedlo, že využívá zaměstnávání seniorů a 7 respondentů odpovědělo, že ve své firmě zaměstnává studenty. 4 respondenti zaměstnávají pracovníky na zkrácený úvazek a odpovědi „zaměstnávání osob na mateřské“ a „zaměstnávání cizinců bez agentury“ měly po 3 respondentech. 1 respondent uvedl, že zaměstnává cizince přes agenturu.

**7.) Jaké požadavky má Vaše firma na nové uchazeče o práci na nižší pozici? (např. pracovník ve výrobě atd.)**

V této otázce měli respondenti opět na výběr z více odpovědí, nejvíce jich uvedlo (13), že na nižší pracovní pozici nový uchazeč potřebuje výuční list+ praxe. Další nejčastější odpovědí (12) bylo, že firma na nové uchazeče na nižší pozici, žádné požadavky nemá. 6 firmám stačí pouze praxe. 5 firem vyžaduje pouze výuční list. 4 firmy požadují pouze maturitu. Další 4 vyžadují k maturitě ještě praxe. Pouze 2 respondenti uvedli, že na nižší pozici vyžadují vysokoškolský titul, z toho 1 k němu ještě vyžaduje praxi.

**8.) Jaké požadavky má Vaše firma na nové uchazeče o práci na vyšší pozici (např. na účetní nebo personální oddělení, nižší a vyšší management atd.)**

Stejně jako v předchozí, tak i v této otázce měli respondenti na výběr z více možností. Protože se jednalo o vyšší pozice, tak podle předpokladu se odpovědi lišily. Nejvíce respondentů (17) odpovědělo, že po nových uchazečích na vyšší pozici požadují maturitu+ praxe. Dohromady 13 respondentů uvedlo, že vyžadují vysokoškolský titul, z toho 7 jich k němu ještě vyžadují praxi. Po 4 odpovědích jsou možnosti: bez požadavků, pouze praxe a pouze maturita. 1 respondent vyžaduje výuční list+ praxi.

**9.) Jsou nějaké benefity, které nabízíte Vaším zaměstnancům na vyšších pozicích?**

Stejně jako u předchozích třech, tak i u 9. otázky měli respondenti na výběr z několika odpovědí. Nejvíce respondentů (17) uvedlo, že svým zaměstnancům v rámci pracovních benefitů nabízejí mobilní telefon pro soukromé účely. 16 respondentů nabízí flexibilní pracovní dobu. 11 jich má sick days tzv. dny volna navíc, které lze využít pro krátkodobé a rychlé vyléčení z nemoci. 12 respondentů svým zaměstnancům na vyšších pozicích v rámci firemních benefitů nabízí služební automobil. Mezi

další velmi časté odpovědi patřily: semináře a kurzy zdarma, home office, penzijní připojištění a počítač pro soukromé účely. 4 respondenti uvedli, že žádné benefity nenabízí.

#### **10.) Jaké nástroje používáte pro nabízení volných pracovních pozic?**

Respondenti měli opět na výběr z více odpovědí. Nejčastěji využívaným nástrojem je doporučení, uvedlo tak 14 respondentů. Po 13 respondentech měly odpovědi „vlastní webové stránky“ a „online portály- jobs.cz, práce.cz atd.“. 11 respondentů pro nabízení volných míst využívá úřad práce a 10 sociální sítě jako např. LinkedIn, Instagram a Facebook. Mezi další časté odpovědi se zařadily informace na středních a vysokých školách, tisk a osobní kontakty.

#### **11.) Zahraniční pracovníky, jakých národností ve firmě zaměstnáváte?**

21 respondentů (70 %) uvedlo, že ve své firmě žádné zahraniční pracovníky nezaměstnávají. 7 zaměstnavatelů má pracovníky z Ukrajiny a 2 z Mongolska. Odpovědi „Poláci“, „Slováci“ a „Chorvati“ měly po jednom respondentu.

#### **12.) Odhadem, jaké procento tvoří zahraniční pracovníci ve Vaší firmě?**

Ve 12. otázce měli respondenti na výběr z 5 možností. Stejně jako v minulé otázce, tak i zde 21 respondentů uvedlo, že jejich firma žádné zahraniční pracovníky nezaměstnává. 7 respondentů uvedlo, že v jejich firmě zahraniční pracovníci tvoří 0,1 – 4,99 % a pouze u 2 respondentů zahraniční pracovníci tvoří více jak 15 % zaměstnanců.

#### **13.) Má přes rok trvající válka na Ukrajině přímý vliv na Vaši firmu z pohledu zaměstnanců?**

V této otázce měli respondenti na výběr ze 3 možností. 24 respondentů (80 %) uvedlo, že válka na počet zaměstnanců z Ukrajiny vliv neměla. 5 respondentům se počet zaměstnanců z Ukrajiny vlivem války zvýšil. A pouze jednomu respondentovi se počet snížil.

#### **14.) Jaký vliv má energetická krize na Vaši firmu z pohledu zaměstnanosti?**

U této otázky měli respondenti opět na výběr ze 3 možností. 19 respondentů (63,3 %) uvedlo, že krize se firmy dotkla, ale firma nebude muset propouštět zaměstnance. 10 jich odpovědělo, že na jejich firmu krize vůbec vliv neměla a pouze jeden respondent odpověděl, že krize se ho dotkla a v důsledku toho, bude muset propouštět zaměstnance.

#### **15.) Jaký vliv má vysoká inflace na Vaši firmu z pohledu zaměstnanosti?**

Stejně jako u předchozích 2 otázek, tak i u poslední otázky měli respondenti na výběr z 3 odpovědí. 20 respondentů (66,7 %) uvedlo, že se vysoká inflace firmy dotkla, ale nebudou muset propouštět

zaměstnance. 9 se vysoká inflace vůbec nedotkla a pouze 1 respondent bude muset v souvislosti s vysokou inflací propouštět zaměstnance.

### 6.2.6 Výzkumné otázky

#### **VO5: Jaká je situace na trhu práce v okrese Šumperk z pohledu firem ze zpracovatelského průmyslu?**

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že přes 50 % dotazovaných firem ze zpracovatelského průmyslu v okrese Šumperk, nemá problémy s nedostatkem pracovníků na všech úrovních. Necelých 37 % procent uvedlo, že jim chybí pracovníci na kvalifikovaných pracovních pozicích a to hlavně: seřizovači, obráběči a operátoři CNC strojů. Pouze 4 dotazované firmy řeší nedostatek pracovníků na nekvalifikovaných pozicích.

Firmy potýkající se s nedostatkem zaměstnanců nebo i firmy předcházejí nedostatku pracovníků, řeší tento problém většinou pomocí zaměstnávání studentů, seniorů, zahraničních pracovníků, zkrácenými úvazky a osobami na mateřské dovolené.

Ovšem zaměstnávání zahraničních pracovníků není v Šumperském okrese, tak časté, jak by se mohlo zdát. V dotazníkovém šetření bylo zjištěno, že zahraniční pracovníky zaměstnávají spíše střední (50-249 zaměstnanců) a velké (250 a více zaměstnanců) podniky. U malých (10-49 zaměstnanců) a drobných (9 a méně zaměstnanců) podniků se zaměstnávání cizinců tolik neobjevuje. Když už firmy cizince zaměstnávají, tak zahraniční pracovníci tvoří pouze malé procento (0,1-4,99 %) ze všech zaměstnanců. Nejvíce pak firmy zaměstnávají Ukrajince, ale i Poláky a Slováky.

Dalším z řešení nedostatku pracovníků je nábor nových zaměstnanců. Volné pracovní pozice firmy nejčastěji nabízí a nové zaměstnance shánějí přes doporučení, vlastní webové stránky, online portály-jobs.cz, práce.cz, úřad práce, ale také pomocí informací na středních a vysokých školách.

Aby firmy nové pracovníky, především na kvalifikovanější/ vyšší pozice, nalákaly, mají pro ně přichystáno i řadu benefitů, mezi nejčastěji nabízené benefity patří mobilní telefon pro soukromé účely, flexibilní pracovní doba, služební automobil, sick days, penzijní připojištění, home office, počítač pro soukromé účely, ale také semináře a kurzy zdarma.

#### **VO6: Jaké požadavky mají firmy ze zpracovatelského průmyslu na uchazeče o práci?**

Nových uchazečů je málo a pracovních míst na nižší pozicích (např. pracovník ve výrobě) stále mnoho, proto velké množství firem (40 %) volí, že na nové uchazeče o práci na nižší pozice nemá žádné požadavky, raději přijmou podstatě kohokoliv a poté si ho sami zaučí. Další významná část

podniků (43,3 %) vyžaduje po nových uchazečích výuční list+ praxi. Mezi další ne už tak početně zastoupené požadavky patří maturita, maturita+ praxe, pouze výuční list a pouze praxe.

S požadavky na nové uchazeče o práci na vyšší pozice (např. na účetní a personální oddělení) už je to trochu jiné než s požadavky na nižší pozice. Firmy ve větší míře požadují maturitu+ praxi (56,7 %), ale také i vysokoškolské vzdělání a praxi (43,3 %). Pouze maturita nebo pouze praxe už u většině firem novým uchazečům o vyšší pozice nestačí.

### **VO7: Má válka na Ukrajině vliv na firmy zabývající se zpracovatelským průmyslem v okrese Šumperk z pohledu zaměstnanců?**

Na drtivou většinu firem (80 %), které se zúčastnily dotazníkového šetření, válka na Ukrajině z pohledu zaměstnanců žádný vliv neměla. Pouze na zlomek firem měla válka, z pohledu zaměstnanců, vliv, a to jen na jednu snížením a na 5 zvýšením počtu pracovníků z Ukrajiny.

### **VO8: Jak se dotkla energetická krize firem ze zpracovatelského průmyslu v okrese Šumperk z pohledu zaměstnanosti?**

Většiny dotazovaných firem se krize buď dotkla, ale nemuseli kvůli ní propouštět zaměstnance, nebo na ně krize neměla vůbec žádný vliv. Pouze jeden respondent opověděl, že jeho firma musela propouštět zaměstnance kvůli energetické krizi.

### **VO9: Jak se dotkla vysoká inflace firem ze zpracovatelského průmyslu v okrese Šumperk z pohledu zaměstnanosti?**

Stejně jako u energetické krize, tak i vysoká inflace měla na firmy ze zpracovatelského průmyslu v okrese Šumperk z pohledu zaměstnanosti podstatě nulový vliv. 20 firem uvedlo, že se jich vysoká inflace dotkla, ale zaměstnance propouštět nemuseli. 9 se vysoká inflace vůbec nedotkla a pouze jedna firma musela přistoupit k propouštění zaměstnanců v důsledku vysoké inflace.

## **6.3 Zhodnocení a doporučení**

Na začátku praktické části byl proveden sekundární výzkum okresu Šumperk a proběhlo porovnání s ostatními okresy v rámci celého kraje, k porovnání okresu byla použita komparativní analýza. Z které Šumperk, co se týče okresů, vyšel zhruba uprostřed, lépe na tom jsou okresy Olomouc a Prostějov, hůře pak okres Přerov a Jeseník. Součástí první části bylo také vypracování Beveridgeovy křivky pro okrese Šumperk.

Primární výzkum situace na trhu práce v okrese Šumperk se skládal z polostrukturovaného rozhovoru provedeného s vedoucí oddělení trhu práce na Úřadu práce v Šumperku a z dotazníkového šetření zaměřeného na situaci na trhu práce z pohledu firem ze zpracovatelského průmyslu.

Z rozhovoru bylo zjištěno, že mezi nejčastěji registrované osoby na úřadu práce patří UoZ, kteří mají souběh více hendikepů. Mezi problémové skupiny patří také osoby mladší 20 let a naopak starší 55 let. Dalším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost v okrese je špatná dopravní dostupnost, tento problém trápí hlavně oblast Hanušovice a Staré Město.

V roce 2022 žádná výrazná změna na trhu práce z pohledu úřadu práce neproběhla. Válka na Ukrajině, energetická krize ani vysoká inflace se na trh práce v okrese nějak výrazně nepodepsala. Až na jedno větší propouštění, kdy však propuštění pracovníci neměli problém s hledáním nové práce, v okrese žádný nárůst nezaměstnanosti nenastal. Šumperský okres spíše jak nezaměstnanost trápí nedostatek pracovníků, jak nekvalifikovaných, tak i kvalifikovaných. Pracovníci nejčastěji chybí ve službách, stavebnictví, na dělnických pozicích, poptávka je také po řidičích a zdravotním personálu. Ani větší migrace Ukrajinských občanů do okresu problém nevyřešila. Pracovníci z Ukrajiny jsou v okrese nejčastěji zaměstnávání pracovními agenturami na spíše dělnických pozicích, a to v oblasti Mohelnice.

ÚP v Šumperku spolupracuje hlavně se základními a středními školami. A to formou přednášek, besed, pořádání různých akcí a návštěv škol pracovníky z informačního a poradenského střediska pro volbu povolání. S vysokými školami ÚP v Šumperku podstatě nespolupracuje.

Mezi nejvíce využívané projekty aktivní politiky v zaměstnanosti, využívané na ÚP v Šumperku, patří rekvalifikace, příspěvky na vyhrazení nebo zřízení společenských pracovních míst a také podpora prospěšných prací.

Dotazníkové šetření se zúčastnily firmy převážně z kategorie drobný (9 a méně zaměstnanců) a malý podnik (10-49 zaměstnanců), proto tyto data ukazují situaci na trhu práce z pohledu spíše menších, než větších firem. Jak už ukazovali data získané na pracovním úřadě, tak okres Šumperk trápí spíše nedostatek zaměstnanců než nezaměstnanost. Toto tvrzení potvrdilo i dotazníkové šetření, v kterém více jak 50 % respondentů uvedlo, že se potýkají s nedostatkem zaměstnanců. Zaměstnanci firmám chybí podstatě na všech pozicích od dělnických profesí, jako například montážní dělník, obsluha strojů atd. až po kvalifikovanější profese např. elektromontéři, obsluhy CNC strojů, ale i pracovníci v managementu.

Podle výsledků z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že firmy nedostatek pracovníků řeší například zaměstnáváním studentů a seniorů. Avšak stále velká část respondentů uvedla, že nedostatek pracovníků žádným takovým způsobem neřeší.

Další možností řešení nedostatku zaměstnanců je efektivní inzerování volných pracovních pozic a nabízení benefitů. V dotazníkových otázkách týkajících se této problematiky respondenti uvedli, že VPM nejčastěji nabízí přes doporučení, vlastní webové stránky, online portály (jobs.cz, práce.cz atd.), soc. síť a přes úřad práce. Co se týče nabízených benefitů, tak mezi nejčastěji nabízené benefity patří mobilní telefon pro soukromé účely, flexibilní pracovní doba a penzijní připojištění.

Moje doporučení se týká efektivnějšího nabízení volných pracovních pozic a rozšíření spolupráce se středními školami. Většina respondentů uvedla, že nové pracovníky získávají spíše z doporučení, nebo přes vlastní webové stránky a online portály. Tento způsob nabízení má určitě smysl, ale myslím si, že v dnešní době, kdy by se firmy měli snažit i o zaujetí a oslovení mladších pracovníků je tento způsob zastaralý a už ne tak efektivní jako dříve. V dnešní době velké obliby soc. sítě by se firmy měli zaměřit na inzerci právě tam. Přes soc. síť mohou získat mnohem větší dosah než inzerci pouze na pracovních portálech nebo vlastních webových stránkách. Dalším doporučením je zintenzivnění spolupráce se středními školami, a to hlavně s průmyslovými a řemeslnými školami z okresu Šumperk, nejen poskytováním informací žákům a zvaním na exkurze do firmy, ale i propojení školy s firmou v rámci praxe, kdy žáci budou mít možnost přímo vidět, jaké pracovní možnosti budou mít po dokončení školy, a nenastane u nich během studia úpadek zájmu o studované řemeslo. V rámci kvalifikovanějších pozic by mohla probíhat spolupráce firem se žáky formou stipendií, kdy by firma přispívala žákům na studium po dobu jejich studia na VŠ, s tím že by žák po ukončení VŠ do firmy nastoupil. Další možností je, má-li firma dostatek prostředků, zavést náborové příspěvky pro nové zaměstnance.

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Šumperk se zaměřením na zpracovatelský průmysl.

V teoretické části proběhlo popsání a vysvětlení základních pojmů týkajících se trhu práce a makroekonomického pojetí trhu práce. Součástí teoretické části je také popis fungování státu na trhu práce a jeho řešení nezaměstnanosti. V závěru teoretické části byly popsány a vysvětleny metody výzkumu, které byly následně použity v části praktické. Celá teoretická část byla shrnuta na jejím konci.

Praktická část byla rozdělena na dvě hlavní části. Na začátku praktické části byl proveden sekundární výzkum situace na trhu práce v okrese Šumperk, tento výzkum byl proveden pomocí veřejně dostupných dat převážně poskytovaných ÚP a CZSO. Byla provedena srovnání všech okresů v Olomouckém kraji, pro srovnání byla využita komparativní analýza. Z analýzy bylo zjištěno, že co se týče nezaměstnanosti, možnosti pracovních příležitostí a volných pracovních míst, se okres Šumperk v rámci celého kraje nachází uprostřed, lépe jsou na tom okres Olomouc a Prostějov, hůře pak okres Přerov a Jeseník. Součástí první praktické části bylo také sestavení Beveridgeovy křivky pro okres Šumperk, kde bylo zjištěno, že se okres, v posledních 5 letech, nachází v cyklické nezaměstnanosti.

V druhé části byl proveden výzkum primárních dat. Pro výzkum byla zvolena kvalitativní a kvantitativní metoda. Kvalitativní výzkum byl proveden za pomoci polostrukturovaného rozhovoru na ÚP v Šumperku s vedoucí oddělení trhu práce a sloužil k analýze trhu práce v okrese z pohledu ÚP v Šumperku. Z rozhovoru vyplynulo, že mezi nejčastější osoby, které mají problém si najít zaměstnání se řadí osoby mladší 20 let a naopak starší 55 let. V okrese je největší poptávka po zaměstnancích v oboru služeb, např. kuchař a číšník, ale s nedostatkem pracovníků se potýká i sektor stavebnictví a velký zájem je také o řidiče s řidičským oprávněním typu C, E + profesní způsobilost. Mezi UoZ jsou oblíbené rekvalifikace, které se právě zaměřují na tyto řidičské oprávnění, ale v poslední době se zvýšil zájem o rekvalifikaci na pracovníky v sociálních službách. V rámci APZ ÚP v Šumperku nejčastěji využívá příspěvek na vyhrazení nebo zřízení společenských pracovních míst. Válka na Ukrajině a sní spojená energetická krize se z pohledu nezaměstnanosti na trhu práce v okrese nějak neprojevila.

Kvantitativní výzkum byl proveden pomocí dotazníkového šetření se zaměřením na firmy ze zpracovatelského průmyslu. Šetření se zúčastnily především firmy z kategorie drobný (9 a méně



zaměstnanců) a malý podnik (10-49 zaměstnanců). Na základě získaných dat byla provedena analýza, ze které vyšlo, že přes polovinu dotazovaných firem trápí nedostatek zaměstnanců na nekvalifikovaných i kvalifikovaných pozicích. Nejčastěji šlo o pozice typu operátor CNC, obráběč, svářeč a seřizovač. Což odpovídalo informacím zjištěným na ÚP v Šumperku. Data z výzkumu ukázal že válka na Ukrajině a sní spojená energetická krize, nemá na drobné a malé firmy, z pohledu zaměstnanosti, podstatě žádný vliv.

Na základě dat získaných v praktické části na závěr práce proběhla celková analýza těchto dat a doporučení, které se týkalo drobných a malých firem ze zpracovatelského průmyslu a jejich možného řešení nedostatku zaměstnanců, a to přesněji efektivnějším nabízením volných pracovních míst a užší spoluprací hlavně s průmyslovými a řemeslnými středními školami v Šumperském okrese.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA, 2010. Mikroekonomie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 261 s. ISBN 978-807-3802-806.
- BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2018, 267 s. ISBN 9788074007194.
- CASE, Karl E., Ray C. FAIR a Sharon M. OSTER. Principles of macroeconomics. Thirteenth edition. Harlow, England: Pearson, 2020, 470 s. ISBN 978-1-292-30382-6.
- EGER, Ludvík a Dana EGEROVÁ. Základy metodologie výzkumu. 2. přepracované a rozšířené vydání. V Plzni: Západočeská univerzita, 2017, 184 s. ISBN 9788026107354.
- HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 3. aktualizované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018, xvi, 631 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074003974.
- JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2017, 368 s. ISBN 9788027102518.
- JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018, 400 s. ISBN 978-80-271-2126-7.
- KUCHAŘ, Pavel a Ladislav VASKA, ed. Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia. Issue 1st. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013, 206 s. ISBN 9788074146749.
- KUCHAŘ, Pavel, 2007. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.
- NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. Sociologie pro ekonomy a manažery. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006, 287 s. ISBN 8024717050.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela. Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxiii, 203 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 9788074002700.
- POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015, 83 s. ISBN 9788072612963.
- SEDLÁK, Mikuláš a Caroline LÍŠKOVÁ. Manažment. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 387 s. ISBN 9788081682964.

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

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

### Internetové zdroje

CZSO: Charakteristika okresu Šumperk, 2022a. Czso.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11276/17843188/okres\\_Sumperk.pdf/5bcf66b0-f0e9-4e9e-bde0-c04bb737f6fe?version=1.1](https://www.czso.cz/documents/11276/17843188/okres_Sumperk.pdf/5bcf66b0-f0e9-4e9e-bde0-c04bb737f6fe?version=1.1)

CZSO: Metodické poznámky- Výběrové šetření pracovních sil, 2023b. Czso.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

CZSO: Nezaměstnanost, 2014. Czso.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v\\_letech\\_2000\\_az\\_2005-3\\_3\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v_letech_2000_az_2005-3_3_nezamestnanost)

CZSO: Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 31.12.2022, 2023c. Czso.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xm/nezamestnanost-v-olomouckem-kraji-k-31-12-2022>

CZSO: Průměrná mzda- 4. čtvrtletí 2022, 2023d. Czso.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2022>

Ec. europa: Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, 2022. Ec.europa.eu [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1082&langId=cs>

MVČR: Správa na úseku zaměstnanosti, 2008. MVČR.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.MVČR.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART#8>

MPSV: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020, 2021. Mpsv.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza\\_text\\_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1)

MPSV: Podpora v nezaměstnanosti, 2022. Mpsv.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

MPSV: Minimální mzda, 2023a. Mpsv.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

MPSV: Sociální pojištění 2022, 2023b. Mpsv.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/socialni-pojisteni-v-roce-2022>

ÚP: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2022 a strategie APZ pro rok 2023, 2023. Uradprace.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/OLkraj1222\\_VE%C5%98.pdf/5252c1a8-15ef-dafb-d008-7549c6ee63a7](https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/OLkraj1222_VE%C5%98.pdf/5252c1a8-15ef-dafb-d008-7549c6ee63a7)

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, 2004. Ppropo.mpsv.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)

Hella Autotechnik, s.r.o., 2023. Hella.com [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.hella.com/hella-cz/HELLA-v-Mohelnici-903.html>

O společnosti TDK Šumperk, 2023. Pracevtdk.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.pracevtdk.cz/>

Škoda Pars Šumperk, 2023. Skodagroup.com [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.skodagroup.com/cs/o-skupine/skupina/skoda-pars>

Dormer Pramet Šumperk, 2023. Dormerpramet.com [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.dormerpramet.com/cz/cs/>

OP papírna Olšany, s.r.o., 2023. Delfortgroup.com [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://delfortgroup.com/cs/location/op-papirna-s-r-o/>

Nemocnice Šumperk a.s., 2023. Nemocnicesumperk.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.nemocnicesumperk.cz/>

Termální Lázně Velké Losiny, 2023. Lazne-losiny.cz [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.lazne-losiny.cz/>

## **Interní zdroje**

Vedoucí oddělení trhu práce na ÚP v Šumperku

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

$W_E$	Mzdová sazba
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CNC	Počítačově řízený obráběcí stroj
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností
CZSO	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
CZSO	Český statistický úřad
HDP	Hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
u	Míra nezaměstnanosti
UoZ	Uchazeči o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPM	Volná pracovní místa

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 Křivka individuální nabídky práce (vlastní zpracování dle Jurečky 2018, s. 263) .....	16
Obrázek 2 Rovnováha na trhu práce (vlastní zpracování dle Jurečky, 2018, s. 269) .....	17
Obrázek 3 Typy nezaměstnanosti a Beveridgeova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 161) .....	30
Obrázek 4 Krátkodobá Phillipsova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 177) .....	32
Obrázek 5 Dlouhodobá Phillipsova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 177) .....	32
Obrázek 6 Graf podílu nezaměstnaných osob (v %) v letech 2019-2022 (vlastní zpracování dle dat ÚP, 2023) .....	46
Obrázek 7 Beveridgeova křivka pro okrese Šumperk v letech 2018-2022 (vlastní zpracování dle dat z ÚP) .....	48

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Podíl nezaměstnaných osob (v %) v letech 2019-2022 (vlastní zpracování dle dat ÚP, 2023) .....	46
Tabulka 2 Srovnání určitých ukazatelů daných okresů v Olomouckém kraji k 31. 12. 2022 (vlastní zpracování dle dat CZSO, 2023c) .....	47
Tabulka 3 Údaje sloužící k sestrojení Beveridgeovy křivky (vlastní zpracování dle dat z ÚP).....	47
Tabulka 4 Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 2018-III. 2023 (vlastní zpracování dle dat z ÚP v Šumperku).....	51
Tabulka 5 Velikost podniku dle počtu zaměstnanců (vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření).....	56
Tabulka 6 Hlavní oblasti podnikání (podle CZ-NACE) (vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření).....	56
Tabulka 7 Odpovědi na 4. dotazníkovou otázku (vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření) .....	57
Tabulka 8 Velikost Vašeho podniku dle počtu zaměstnanců (vlastní zpracování podle dat z dotazníkového šetření).....	79
Tabulka 9 Hlavní oblasti podnikání podle CZ-NACE (vlastní zpracování podle dat z dotazníkového šetření).....	79

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Struktura Dotazníku

Příloha P II: Odpovědi Dotazníku



## **PŘÍLOHA P I: STRUKTURA DOTAZNÍKU**

### **Stav trhu práce v okrese Šumperk u firem ve zpracovatelském průmyslu**

Vážený respondente/ Vážená respondentko,

jmenuji se Vojtěch Winkler a jsem studentem 3. ročníku bakalářského studia na Fakultě managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.

Rád bych Vás požádal o vyplnění tohoto dotazníku k méjí bakalářské práci, účelem dotazníku je podrobnější analýza současného stavu firem z pohledu dostupnosti pracovní síly a možnostem trhu práce v okrese Šumperk.

Vyplnění dotazníku Vám zabere maximálně 5 minut a data jsou zcela anonymní. Získaná data jsou použita pouze k zpracování méjí bakalářské práce.

Předem děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku.

Vojtěch Winkler

*\*Povinné pole*

#### **1.) Velikost Vašeho podniku dle počtu zaměstnanců\***

Drobný podnik (9 a méně zaměstnanců)

Malý podnik (10-49 zaměstnanců)

Střední podnik (50- 249 zaměstnanců)

Velký podnik (250 a více zaměstnanců)

#### **2.) Hlavní oblast podnikání (podle CZ-NACE)\***

Výroba potravinářský výrobků

Výroba nápojů

Výroba textilií

Výroba oděvů

Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku

Výroba nábytku

Výroba papíru a výrobků z papíru

Výroba chemických látek a chemických přípravků

Výroba základních farmaceutických výrobků a přípravků

Výroba pryžových a plastových výrobků

Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárenství

Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení

Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů

Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů, návěsů

Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení

Výroba strojů a zařízení jinde neuvedených

Opravy a instalace strojů a zařízení

Jiné:

**3.) Jaká je ve Vaší firmě situace z pohledu pracovní síly? \***

*Více možných odpovědí*

Ve firmě je dostatek pracovníků na všech úrovních

Firma má nedostatek nekvalifikované pracovní síly (pomocné síly, manuální práce, údržbáři,...)

Ve firmě je nedostatek kvalifikované pracovní síly (seřizovač, konstruktér, svářeč,...)

Firma má nedostatek vedoucích pozic (střední a top management)

**4.) Potýkáte se momentálně z nedostatkem pracovníků na určité pozici? \***

Ano, potýkáme, firma má nedostatek pracovníků na určité pozici

Ne, nepotýkáme, firma má dostatek pracovníků na všech pozicích

**5.) Na kterých konkrétních pozicích Vám pracovníci chybí?**

*Pokud jste na předchozí otázku odpověděli ne, tuto otázku prosím přeskočte na následující otázku*

Vaše odpověď:

**6.) Jaké jiné formy zaměstnávání pracovníků využíváte, jako řešení nedostatku zaměstnanců? \***

*Více možných odpovědí*

Zaměstnávání studentů

Zkrácené úvazky

Zaměstnávání seniorů

Zaměstnávání cizinců přes agenturu

Zaměstnávání cizinců bez agentury

Zaměstnávání osob na mateřské/ rodičovské

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)

Nevyužíváme nic z výše uvedených

Jiné:

**7.) Jaké požadavky má Vaše firma na nové uchazeče o práci na nižší pozici? (např. pracovník ve výrobě atd.)\***

*Více možných odpovědí*

Bez požadavků

Pouze praxe

Výuční list

Výuční list+ praxe

Maturita

Maturita+ praxe

Vysokoškolský titul

Vysokoškolský titul+ praxe

Jiné:

**8.) Jaké požadavky má Vaše firma na nové uchazeče o práci na vyšší pozice? ( např. na účetní nebo personální oddělení, nižší a vyšší management atd.) \***

*Více možných odpovědí*

Bez požadavků

Pouze praxe

Výuční list

Výuční list+ praxe

Maturita

Maturita+ praxe

Vysokoškolský titul

Vysokoškolský titul+ praxe

Jiné:

**9.) Jsou nějaké benefity, které nabízíte Vaším zaměstnancům na vyšších pozicích? \***

*Více možných odpovědí*

Žádné benefity nenabízíme

Flexibilní pracovní doba

Sick days (dny volna navíc, které lze využít pro krátkodobé a rychlé vyléčení z nemoci)

Semináře a kurzy zdarma

Wellness pobyty

Home office

Karta do sportovního centra

Služební automobil

Mobilní telefon pro soukromé účely

Počítač pro soukromé účely

Slevové karty na nejrůznější zboží

Penzijní připojištění

Jiné:

**10.) Jaké nástroje používáte pro nabízení volných pracovních pozic? \***

*Více možných odpovědí*

Úřad práce

Vlastní webové stránky

Pracovní agentury

Online portály- [prace.cz](http://prace.cz), [jobs.cz](http://jobs.cz), atd.

Tisk

Informace na středních školách

Informace na vysokých školách

Sociální sítě- LinkedIn, Instagram, Facebook, atd.

Doporučení

Jiné:

**11.) Zahraniční pracovníky jakých národností ve firmě zaměstnáváte? \***

*Více možných odpovědí*

Žádné

Poláci

Ukrajinci

Slováci

Chorvati

Vietnamci

Srbové

Bělorusové

Řekové

Němci

Jiné:

**12.) Odhadem jaké procento tvoří zahraniční pracovníci ve Vaší firmě? \***

0 %

0,1 - 4,99 %

5 - 9,99 %

10 - 14,99 %

15 % a více

**13.) Má přes rok trvající válka na Ukrajině přímý vliv na Vaší firmu z pohledu zaměstnanců? \***

Ano, počet zaměstnanců z Ukrajiny se zvýšil

Ano, počet zaměstnanců z Ukrajiny se snížil

Ne, na počet zaměstnanců z Ukrajiny válka vliv neměla

**14.) Jaký vliv má energetická krize na Vaší firmu z pohledu zaměstnanosti?\***

Krize na firmu nemá vliv

Krize se firmy dotkla, firma bude muset propouštět zaměstnance

Krize se firmy dotkla, ale firma nebude muset propouštět zaměstnance

**15.) Jaký vliv má vysoká inflace na Vaší firmu z pohledu zaměstnanosti?\***

Vysoká inflace na firmu nemá vliv

Vysoká inflace se firmy dotkla, firma bude muset z důvodu vysoké inflace propouštět zaměstnance

Vysoká inflace se firmy dotkla, ale firma nebude muset propouštět zaměstnance

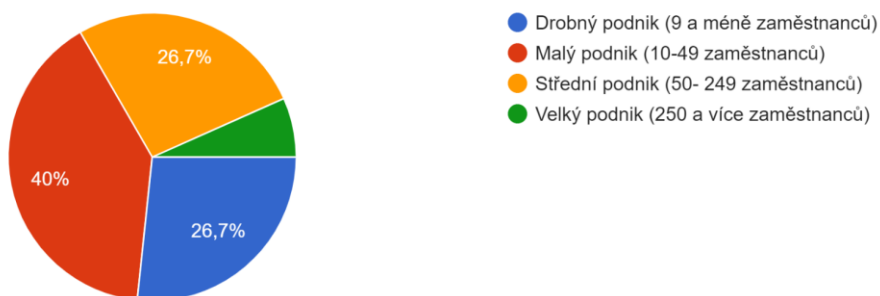
## PŘÍLOHA P II: ODPOVĚDI DOTAZNÍKU

### 1.) Velikost Vašeho podniku dle počtu zaměstnanců

Tabulka 8 Velikost Vašeho podniku dle počtu zaměstnanců (vlastní zpracování podle dat z dotazníkového šetření)

Velikost podniku	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Drobný podnik (9 a méně)	8	26,7
Malý podnik (10-49)	12	40
Střední podnik (50-249)	8	26,7

Velikost Vašeho podniku dle počtu zaměstnanců  
30 odpovědí



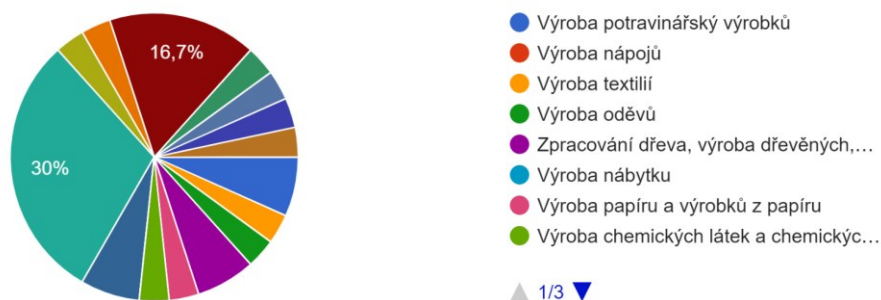
### 2.) Hlavní oblast podnikání (podle CZ-NACE)

Tabulka 9 Hlavní oblasti podnikání podle CZ-NACE (vlastní zpracování podle dat z dotazníkového šetření)

Hlavní oblast podnikání (podle CZ-NACE)	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení	9	30
Výroba strojů a zařízení jinde neuvedených	5	16,7
Výroba potravinářských výrobků	2	6,7
Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku	2	6,7
Výroba pryžových a plastových výrobků	2	6,7
Ostatní	10	33,3
Celkem	30	100

## Hlavní oblast podnikání (podle CZ-NACE)

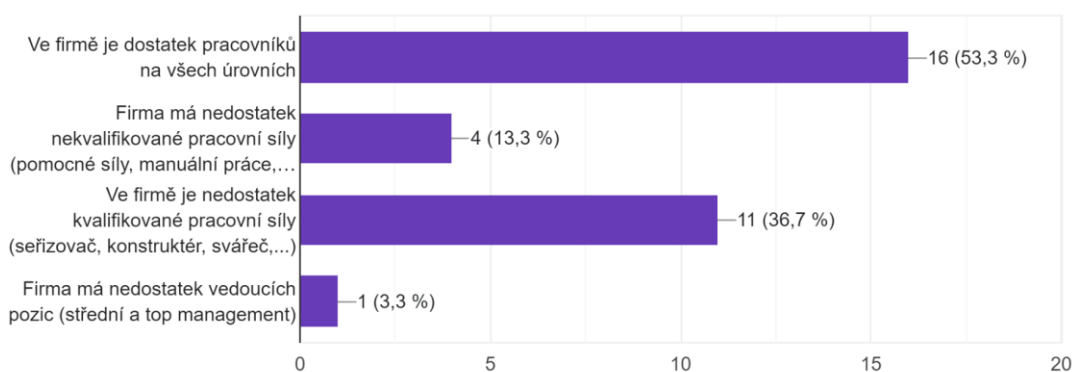
30 odpovědí



### 3.) Jaká je ve Vaší firmě situace z pohledu pracovní síly?

Jaká je ve Vaší firmě situace z pohledu pracovní síly?

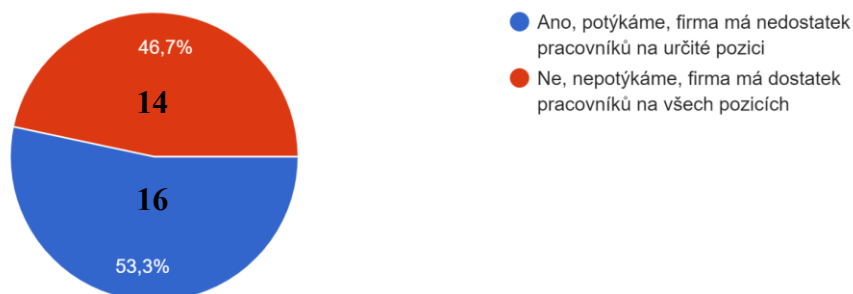
30 odpovědí



### 4.) Potýkáte se momentálně z nedostatkem pracovníků na určité pozici?

Potýkáte se momentálně z nedostatkem pracovníků na určité pozici?

30 odpovědí





## 5.) Na kterých konkrétních pozicích Vám pracovníci chybí?

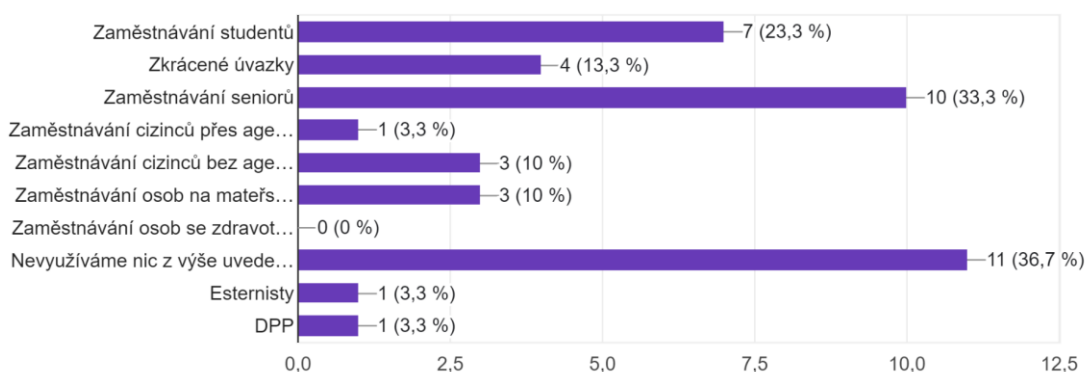
15 odpovědí

Nejčastější odpovědi: Svářeč, montážní dělník, obráběč, operátor CNC, elektromechanik, obsluha strojů, seřizovač

## 6.) Jaké jiné formy zaměstnávání pracovníků využíváte, jako řešení nedostatku zaměstnanců?

Jaké jiné formy zaměstnávání pracovníků využíváte, jako řešení nedostatku zaměstnanců?

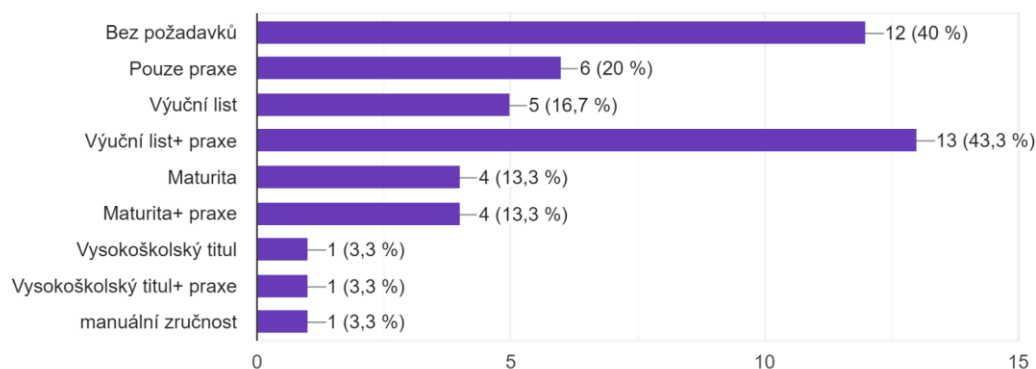
30 odpovědí



## 7.) Jaké požadavky má Vaše firma na nové uchazeče o práci na nižší pozice? (např. pracovník ve výrobě atd.)

Jaké požadavky má Vaše firma na nové uchazeče o práci na nižší pozice? (např. pracovník ve výrobě atd.)

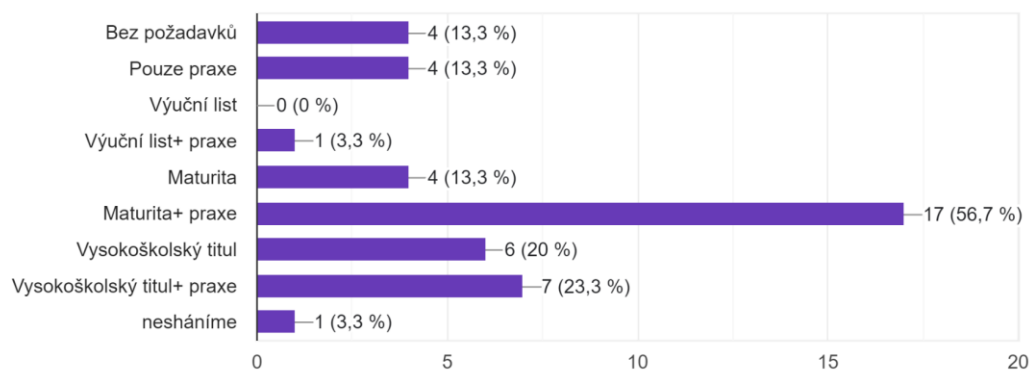
30 odpovědí



## 8.) Jaké požadavky má Vaše firma na nové uchazeče o práci na vyšší pozice? ( např. na účetní nebo personální oddělení, nižší a vyšší management atd.)

Jaké požadavky má Vaše firma na nové uchazeče o práci na vyšší pozice? ( např. na účetní nebo personální oddělení, nižší a vyšší management atd.)

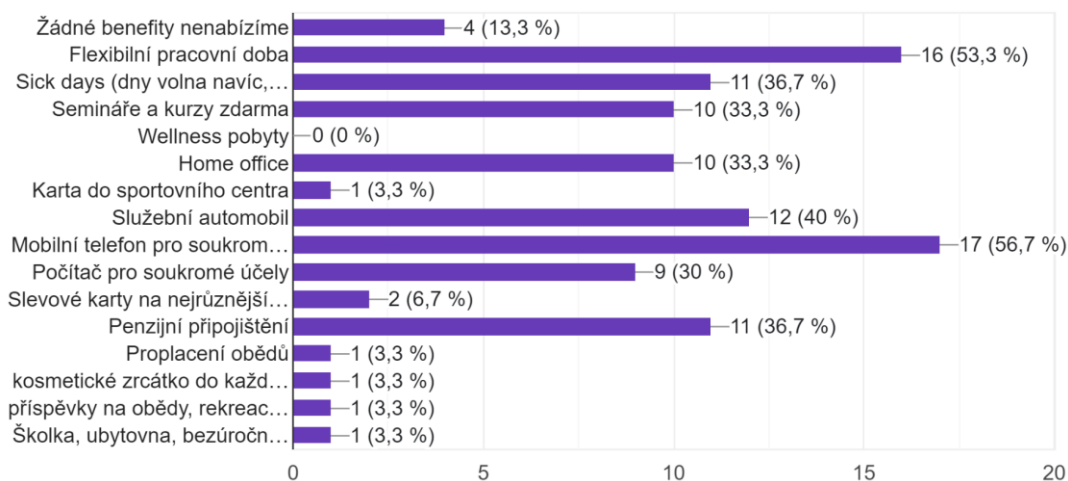
30 odpovědí



## 9.) Jsou nějaké benefity, které nabízíte Vaším zaměstnancům na vyšších pozicích?

Jsou nějaké benefity, které nabízíte Vaším zaměstnancům na vyšších pozicích?

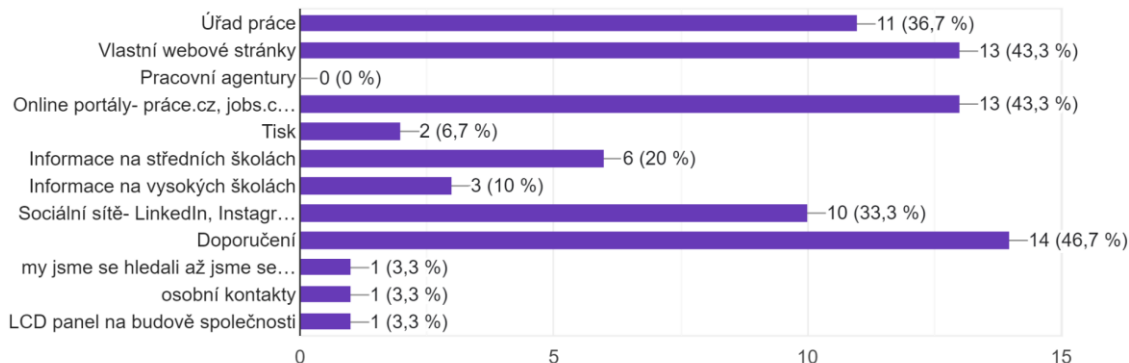
30 odpovědí



## 10.) Jaké nástroje používáte pro nabízení volných pracovních pozic?

Jaké nástroje používáte pro nabízení volných pracovních pozic?

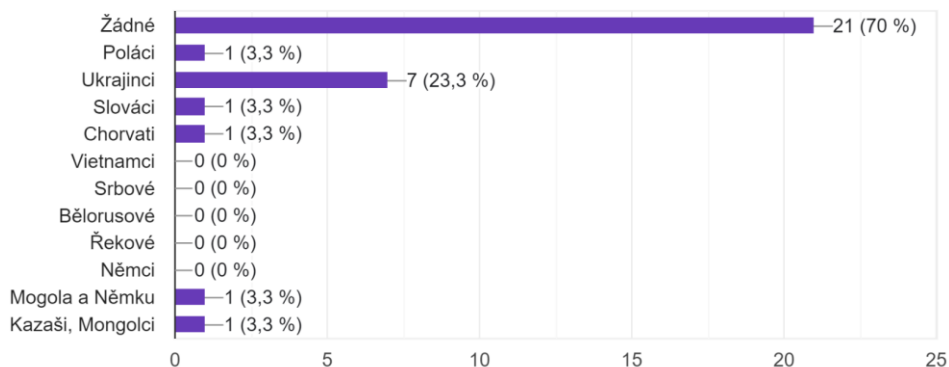
30 odpovědí



## 11.) Zahraniční pracovníky, jakých národností ve firmě zaměstnáváte?

Zahraniční pracovníky jakých národností ve firmě zaměstnáváte?

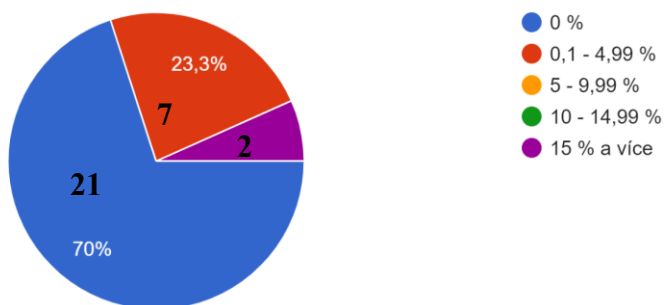
30 odpovědí



## 12.) Odhadem, jaké procento tvoří zahraniční pracovníci ve Vaší firmě?

Odhadem jaké procento tvoří zahraniční pracovníci ve Vaší firmě?

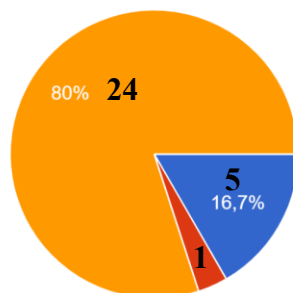
30 odpovědí



### 13.) Má přes rok trvající válka na Ukrajině přímý vliv na Vaší firmu z pohledu zaměstnanců?

Má přes rok trvající válka na Ukrajině přímý vliv na Vaší firmu z pohledu zaměstnanců?

30 odpovědí

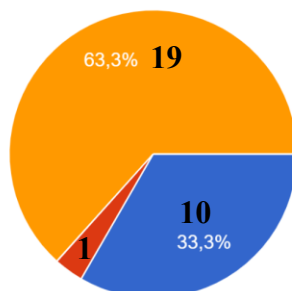


- Ano, počet zaměstnanců z Ukrajiny se zvýšil
- Ano, počet zaměstnanců z Ukrajiny se snížil
- Ne, na počet zaměstnanců z Ukrajiny válka vliv neměla

### 14.) Jaký vliv má energetická krize na Vaší firmu z pohledu zaměstnanosti?

Jaký vliv má energetická krize na Vaší firmu z pohledu zaměstnanosti?

30 odpovědí

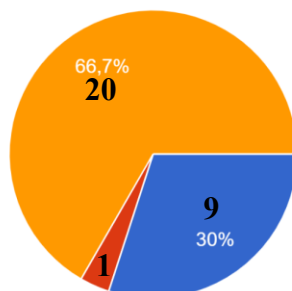


- Krize na firmu nemá vliv
- Krize se firmy dotkla, firma bude muset propouštět zaměstnance
- Krize se firmy dotkla, ale firma nebude muset propouštět zaměstnance

### 15.) Jaký vliv má vysoká inflace na Vaší firmu z pohledu zaměstnanosti?

Jaký vliv má vysoká inflace na Vaší firmu z pohledu zaměstnanosti?

30 odpovědí



- Vysoká inflace na firmu nemá vliv
- Vysoká inflace se firmy dotkla, firma bude muset z důvodu vysoké inflace propouštět zaměstnance
- Vysoká inflace se firmy dotkla, ale firma nebude muset propouštět zaměstnance