

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Diplomová práce

2014

Bc. Martina Doležilková

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce

Bc. Martina Doležilková

Analýza trhu práce z pohledu komparace nabídky a poptávky
v Olomouckém kraji

Olomouc 2014

vedoucí práce: Ing. Alena Opletalová, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem tuto magisterskou diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 25. 3. 2014

.....

Bc. Martina Doležilková

Děkuji Ing. Aleně Opletalové, Ph.D., za všechny cenné rady a připomínky poskytnuté v průběhu psaní této diplomové práce a skvělou spoluprací. A také děkuji své rodině za její trpělivost a podporu.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Martina Doležilková
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Ing. Alena Opletalové, Ph.D.
Rok obhajoby:	2014

Název práce:	Analýza trhu práce z pohledu komparace nabídky a poptávky v Olomouckém kraji
Název v angličtině:	Analysis of the labour market from the viewpoint of comparison of supply and demand in Olomoucký kraj
Anotace práce:	Hlavním tématem diplomové práce je trh práce v Olomouckém kraji, cílem práce je vymezit a analyzovat problematiku situace na trhu práce v tomto kraji. Teoretická část práce vysvětluje fungování trhu práce a jeho základní charakteristiku. Zahrnuje další kapitoly jako jsou teorie lidského kapitálu, rizikové skupiny nebo nezaměstnanost, které s danou problematikou souvisí. Hlavním smyslem empirické části práce je posouzení a analýza již právě trhu práce v Olomouckém kraji. Tato část práce analyzuje trh práce z pohledu nabídky, poptávky po práci a rizikových skupin.
Klíčová slova:	Nabídka práce, poptávka po práci, vzdělání, rizikové skupiny, nezaměstnanost, uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa, kvalifikační struktura, absolventi a mladiství.
Anotace v angličtině:	The main topic of the thesis is the labour market in the Olomouc region, the aim is to identify and analyze issues of the labour market situation in this region. The theoretical part explains the functioning of the labour market and its basic characteristics. Includes additional chapters such as human capital theory, risk groups or unemployment, which is related to the issue. The main purpose of empirical part of the thesis is the assessment and analysis of the labour market in the Olomouc region. This part analyzes the labour market in terms of supply and demand and risk groups.
Klíčová slova v angličtině:	Supply, demand and risk groups of the labour market, education, unemployment, job seekers, job vacancies, qualification structure, graduates and young people.

Přílohy vázané v práci:	Skupiny oborů KKO V (BASO) Nabídka, poptávka a rizikové skupiny na trhu práce v okresech Olomouckého kraje Uchazeči o zaměstnání dle kvalifikační struktury v okresech Olomouckého kraje Absolventi a mladiství dle kvalifikační struktury v okresech Olomouckého kraje Absolventi dle oborů KKO V (CD)
Rozsah práce:	88 stran
Jazyk práce:	Český jazyk

Obsah

Úvod	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 Trh práce a jeho základní charakteristika	11
1.2 Segmentace trhu práce	12
1.1 Komponenty trhu práce.....	15
1.1.1 Nabídka práce	15
1.1.2 Poptávka po práci	16
1.1.3 Rovnováha na trhu práce	17
2 Teorie lidského kapitálu.....	19
2.1 Vzdělání a práce.....	21
3 Rizikové skupiny na trhu práce	27
2.1 Ženy	27
2.2 Osoby se zdravotním postižením	29
2.3 Vybrané věkové skupiny.....	30
2.4 Nekvalifikovaná pracovní síla	32
2.5 Romové.....	34
4 Nezaměstnanost a její základní charakteristika	35
4.1 Tři základní pohledy na nezaměstnanost	35
4.1.1 Liberálové	35
4.1.2 Keynes	36
4.1.3 Marxisté	37
4.2 Základní typy nezaměstnanosti.....	37
4.2.1 Frikční nezaměstnanost	37
4.2.2 Strukturální a technologická	38
4.2.3 Cyklická a sezónní.....	39

4.2.4	Skrytá.....	39
4.2.5	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	39
4.2.6	Dlouhodobá nezaměstnanost	40
4.3	Míry nezaměstnanosti	41
II	EMPIRICKÁ ČÁST	45
5	Vymezení empirické části práce	46
5.1	Stanovení výzkumného cíle a jeho specifikace	46
5.2	Výzkumné otázky	47
5.3	Použité metody.....	48
5.4	Vymezení výzkumného souboru dat a realizace výzkumného šetření	49
5.4.1	Základní charakteristika Olomouckého kraje a jeho okresů	49
5.4.2	Počet obyvatel v Olomouckém kraji a jeho okresech.....	51
5.4.3	Nezaměstnanost v Olomouckém kraji a jeho okresech	52
6	Vyhodnocení empirického šetření	55
6.1	Interpretace vyhodnocených dat	55
6.1.1	Analýza nabídky, poptávky a rizikových skupin na trhu práce v Olomouckém kraji.....	55
6.1.2	Analýza uchazečů o zaměstnání dle kvalifikační struktury v Olomouckém kraji.....	65
6.1.3	Analýza absolventů a mladistvých na trhu práce v Olomouckém kraji	68
6.2	Shrnutí vyhodnocených dat a diskuze výsledků	75
	Závěr	79
	Seznam použitých zkratk	81
	Seznam použité literatury a zdrojů.....	82
	Seznam tabulek, grafů a obrázků	86
	Seznam příloh	88

Úvod

Téma diplomové práce jsem si zvolila na základě toho, že je jedním z nejvíce diskutovaných témat a tudíž i neustále aktuální a dle mého názoru je důležité se jím zabývat. Dalším důvodem je i to, že mě toto téma velmi zajímalo jednak z vlastních zkušeností, které mám s trhem práce a jednak proto, že je mi téma ekonomicky zaměřené blízké z toho důvodu, že předchozí studium jsem absolvovala na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci, obor Aplikovaná ekonomie. Vzhledem k tomu, že jsem se tedy seznámila se situací na trhu práce v rámci osobní zkušenosti, začala jsem se o toto téma více zajímat a tato práce mi umožnila své zkušenosti zúročit.

Hlavním cílem této diplomové práce je analýza situace na trhu práce v Olomouckém kraji z pohledu nabídky a poptávky po práci za sledované období, kterým je posledních 10 let tudíž od roku 2004 až do roku 2013. Nabídka práce je v tomhle ohledu vnímána ve smyslu uchazečů o zaměstnání a poptávka po práci jako volná pracovní místa, která se zaměstnavatelé snaží obsadit vhodnými kandidáty. Dále se tento cíl rozvíjí do dalších dílčích cílů. Jedním z nich je odhalení situace rizikových skupin na trhu práce v tomto kraji a zjistit, která z nich zastává dominantní postavení v rámci nabídky práce z hlediska největšího počtu uchazečů o zaměstnání. V rámci volných pracovních míst se tato práce snaží zjistit, jaká část z nich je vyhrazená pro skupinu osob zdravotně postižených a kolik celkově připadá uchazečů na jedno volné místo. Další, neméně důležitý, cíl této práce je spatřen v problematice kvalifikační struktury uchazečů o zaměstnání. To znamená, že úkolem této práce je analyzovat uchazeče o zaměstnání z hlediska nabídky práce podle jejich dosaženého vzdělání. Posledním dílčím cílem této diplomové práce je analýza situace absolventů a mladistvých na trhu práce dle kvalifikační struktury v Olomouckém kraji. Zaměřuje se na absolventy i z pohledu jednotlivých oborů dosaženého vzdělání dle Klasifikace kmenových oborů. Tato část v jádru zahrnuje pedagogický aspekt práce.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části, a to na část teoretickou a část empirickou. Teoretická část se věnuje nejprve fungování trhu práce a jeho základní charakteristice. Patří sem vysvětlení základních složek trhu práce a jeho členění. První kapitola obsahuje tedy základní důležité informace o trhu práce, které mají sloužit k bližšímu pochopení celé problematiky. Dále jsou zde objasněny související pojmy jako teorie lidského kapitálu, která je zaměřena především na oblast vzdělání. Třetí kapitola se zabývá právě výše zmíněnými

rizikovými skupinami na trhu práce, jejich popisem a typy. A poslední součást práce v teoretické části je zaměřena na nezaměstnanost, která s trhem práce úzce souvisí.

V empirické části diplomové práce byla použita analýza sekundárních dat. Tato část práce obsahuje údaje, sesbírané z velkého množství statistických dat Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy za sledované období, ze kterých byly shromážděny a dále vyhodnoceny pouze potřebné údaje pro tuto práci. Jednotlivé kapitoly jsou seřazeny od základního vymezení této části, přes charakteristiku a interpretaci zjištěných dat, až po jejich vyhodnocení. Smyslem této části práce je definice a posouzení trhu práce v Olomouckém kraji z pohledu nabídky a poptávky.

Tato práce obsahuje i množství tabulek a grafů, které jsem vytvořila na základě zjištěných a hodnocených údajů a které těmto údajům dávají v celé práci ucelenější vzhled a pro čtenáře jsou zřetelnější.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 Trh práce a jeho základní charakteristika

Obecně trh jako takový je mechanismus, prostřednictvím kterého se kupující a prodávající navzájem ovlivňují, aby určili ceny a množství zboží i služeb. V tržním systému má každé zboží, služba a dokonce i různé druhy lidské práce svou určitou cenu.¹

Trh práce je tedy místo, kde se setkává nabídka jakékoliv práce s poptávkou po jakékoliv práci. Lidé se zde snaží nabídnout, co nejvíce mohou (své zkušenosti, dovednosti, schopnosti, znalosti aj.) a jsou tedy potencionálními zaměstnanci. Trh práce se označuje za společenský subsystém specializovaný na základě funkcí, které zajišťuje. Tento subsystém v sobě sjednocuje prvky ekonomického, právního, kulturního a sociálního systému společnosti. Tyto prvky se vyznačují svou vlastní přirozenou dynamikou a hrají v různých společenských fázích vývoje odlišné role.²

Kuchař³ dále uvádí, že trh práce je v podstatě vztah dvou subjektů, které na sebe vzájemně působí. První subjekt je ten, který něco (v našem případě práci) nabízí a druhým subjektem je ten, který o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten toto zboží (práci) koupit. Určité znaky trhu práce jsou shodné s trhem statků a služeb, ale přesto se v jistém ohledu od sebe liší. Odlišnost práce je dána především tím, že ji vykonávají lidé, kteří samostatně myslí a rozhodují se a jejichž schopnosti, dovednosti a osobnostní charakteristiky mohou podporovat nebo naopak ztěžovat jejich cestu na trh práce.

Mareš⁴ zase vidí trh práce jako systém, který organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. V zásadě se tedy obchoduje s pracovní silou. Princip takového nákupu a prodeje je téměř shodný s trhem statků a služeb. Zde se obchoduje s pracovními smlouvami a se mzdou za čas a kvalifikaci pracovníků. Tudíž se dá říci, že zaměstnavatelé a zaměstnanci stojí naproti sobě a v podstatě spolu soutěží a vytváří se tak cena práce. Lidé soupeří jakoby mezi sebou o práci, jelikož každý člověk má jinou kvalifikaci a disponuje jinými dovednostmi, znalostmi a schopnostmi. Co se týká pracovní síly, tak ta nemá ve své podstatě možnost jakési kontroly své nabídky a rovněž existenčně závisí na svém prodeji či pronájmu, protože potřebuje prostředky k zajištění svých základních životních potřeb.

¹ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie.1*, Praha, 1991, s. 56

² KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 11

³ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 12

⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 48

Brožová⁵ říká, že trh práce je v podstatě trhem jako každý jiný, a i přesto v něm vidí jakousi výjimečnost, jelikož schopnost pracovat je výhradně vázána na člověka. Lidé jsou v tomto ohledu jedineční, každý má jiné schopnosti, dovednosti, životní a pracovní zkušenosti a chování či rozhodování každého člověka je určováno jeho složitou osobností. Její pojetí trhu práce vychází tedy zejména z člověka jako jeho hlavního a jedinečného článku.

Celkovou podobu trhu práce vymezují některé jeho charakteristiky, mezi které lze zařadit např. národnostní, demografickou, vzdělanostní, ekonomickou a profesní strukturu. Každá tato struktura má své typické znaky, které spolu souvisí a vzájemně se ovlivňují. Národnostní struktura se zaměřuje zejména na změny a dopady na sociální a ekonomickou soustavu společnosti. Demografická struktura se zabývá věkem, pohlavím nebo i migračními procesy obyvatelstva. Vzdělanostní, ekonomická a profesní struktura se zaměřuje na vzdělání, vývoj naší země a změny profesního postavení v průběhu pracovní kariéry. Všechny tyto struktury vyjadřují jakýsi komplexní charakter problematiky trhu práce a analyzují ho z různých hledisek.⁶

1.2 Segmentace trhu práce

V předchozí části diplomové práce byl charakterizován trh práce z několika různých pohledů a nyní se tato další část zabývá rozlišením trhu práce na různé sektory a druhy.

Nejprve je však důležité pochopit, jak a proč se trh práce dělí na dílčí druhy. Clark Kerr (americký profesor ekonomie, první kancléř kalifornské univerzity) byl jedním ze zakladatelů teorie o segmentovaném trhu práce. Označil fungování tehdejšího amerického trhu práce (50. léta) za „balkanizaci“, což zjednodušeně znamenalo, že trh se člení na velký počet dílčích trhů, u kterých platí různá pravidla na obsazování pracovních míst a jejich mzdového i nemzdového ohodnocení. Tudíž lidé nemohou zcela svobodně jednat a rozhodovat, jelikož podmínky jejich vstupu na trh práce jsou různé.⁷

Segmentační procesy se začaly prosazovat v hospodářsky vyspělých zemích po druhé světové válce, kdy se objevily potřeby diferenciací mezi jednotlivými částmi trhu práce podle jejich významu v sociální a ekonomické sféře společnosti. Dále se zabývaly tím, jaké možnosti nabízejí oběma stranám (zaměstnavatelům i pracovníkům) a co za to od nich

⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 13

⁶ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 40

⁷ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 31

vyžadují. Každý úsek trhu jiným způsobem člení sociální i ekonomickou sféru (pracovní místa, prestiž, ocenění atd.), které jej tvoří. Na trh práce se tedy můžeme dívat jako na množinu vzájemně se prolínajících částí, které se rozvíjejí a ovlivňují podle fáze vývoje celé společnosti.⁸

Teorie segmentace se zakládá na názoru, že většinu firem lze rozdělit na centrální a periferní sektor, jinak řečeno jde o koncepci duální ekonomiky. **Centrální sektor** chápeme jako velké firmy s dostatečným kapitálovým krytím, které mohou bez problémů reagovat na výkyvy hospodářského vývoje a investovat do technických i technologických inovací. Tyto firmy dosahují vysokých zisků (tím platí i velké daně) a nabízejí velké počty pracovních míst. Díky tomu zaujímají dominantní pozici v oborovém či regionálním významu a stát k nim bývá tolerantnější (např. při opožděné platbě daní). Naproti tomu **periferní sektor** je ekonomicky i investičně slabší a tudíž i v určitém smyslu závislý na firmách centrálního sektoru. „*Nemívají příliš mnoho zaměstnanců a jejich role na příslušných trzích práce je tedy přirozeně mnohem menší.*“⁹

Tento koncept duální ekonomiky položil základ pro teorii duálního trhu práce, který vyjadřuje 4 hlavní charakteristiky:

- 1) existuje členění na vyšší a nižší příjmové sektory,
- 2) mezi sektory funguje jen omezená pohyblivost,
- 3) vyšší příjmy ovlivňují vyšší pohyblivost a naopak,
- 4) více placená místa jsou stabilnější než místa méně placená.¹⁰

Podle těchto charakteristik se nám opět nabízí rozdělení trhu práce na dvě části. Prvním je **primární trh práce**, kde jsou pracovní místa obsazovaná na principu seniority (odměňování podle služebních let). U odměňování hraje větší roli pracovní pozice než individuální výkon (tzv. „good jobs“). Také je zde důležitá vysoká návratnost investic do lidského kapitálu (díky požadované vyšší úrovni kvalifikace). Na tomto stupni trhu jsou tedy pracovní místa s vysokou mzdou, dobrými vyhlídkami na budoucí kariéru a v neposlední řadě také dlouhodobou pracovní jistotou. Druhý je **sekundární trh práce**, pro který je specifické, že se o pracovní místa soutěží (vítězí výkonnost). Jsou zde spíše nízké požadavky pracujících a loajalita k firmě (tzv. „bad jobs“), pracovní místa jsou méně placená a mají povahu příležitostných či sezónních zaměstnání. Pro tento druh trhu práce je tudíž typická nízká

⁸ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 32

⁹ tamtéž

¹⁰ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 34

mzda, malá atraktivita a minimální pracovní jistota. Oba dva sektory existují především u firem v rámci centrálního sektoru ve smyslu konceptu duální ekonomiky.¹¹

Jak již bylo řečeno, je trh práce místo, kde se setkává nabídka práce s poptávkou po práci a předmětem koupě a prodeje je pracovní síla. Jestliže k tomuto vztahu dochází uvnitř nějaké konkrétní firmy, mluvíme o **vnitřním trhu práce**. Stručně vysvětleno se tu střetne poptávka po práci ze strany firmy a nabídka práce, která se skládá ze stávajících firemních zaměstnanců. Naopak **vnější trh práce** se vyznačuje tím, že dochází k interakci mezi poptávkou po práci ze strany firem a nabídkou práce, kterou reprezentují jednotlivci a mohou okamžitě či ve velmi krátké době nastoupit na nová pracovní místa.¹²

V situaci na českém trhu práce hraje důležitou roli určitý vývoj naší společnosti. Nevyzrálост tržních vztahů se odráží v tom, že se tyto vztahy začaly znovu prosazovat v naší společnosti po více než 50. letech socialistického experimentu. Vztah mezi nabídkou a poptávkou je u nás chápán spíše jako selhání kontrolních a zajišťovacích mechanismů státu než jako standartní působení tržních mechanismů. Vznik soukromého sektoru přinesl svobodu volby, konkurenci, rozmanitost sociálních i ekonomických pozic.¹³

Základem segmentace pracovního trhu u nás je tedy charakter vlastnictví zaměstnavatelských firem. Řada podniků vytváří podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které jsou u obdobných firem v zahraničí. Přibývají podniky nabízející pracovníkům ve vybraných profesích atraktivní pracovní místa s nadprůměrnými příjmy a dobrou pracovní perspektivou. Požadavky na obsazení těchto míst jsou vysoká adaptabilita, jazykové dovednosti, tvořivé myšlení, společenské vystupování a nadprůměrný výkon. Vyhovujícími jsou tedy zejména mladší věkové skupiny. Další řadou podniků jsou takové, které přežívají díky nejasným vlastnickým vztahům. Zde je úroveň kvalifikace nižší a omezené finanční i nefinanční odměny. Soukromé firmy si na vnitřním pracovním trhu samy určují postavení svých zaměstnanců, z čehož vyplývají statusové charakteristiky včetně platu. „*Důsledkem je připisování většího významu výkonům na úkor oboru a stupně dosaženého vzdělání.*“¹⁴ Státní sektor je přímo (školství, státní správa) či nepřímo (zdravotnictví) vázán na rozpočtovou politiku státu a ta do jisté míry omezuje jeho možnosti reagovat na vzniklé potřeby a efektivněji rozlišovat podle výkonu svých zaměstnanců.¹⁵

¹¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 51-52

¹² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.*, Praha, 1994, s. 54

¹³ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 36-37

¹⁴ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 39

¹⁵ tamtéž

Trh práce je tedy možno rozdělovat na spoustu dílčích trhů. Ať už se jedná o výše zmíněné základní dělení nebo i třeba trhy profesní, lokálně regionální či odvětvové. V segmentačních procesech hraje důležitou roli odlišnost jednotlivých trhů podle svých potřeb, charakteristik a chování. To znamená, že trh práce rozdělený z různých hledisek, s sebou přináší i různé pracovní podmínky.

1.1 Komponenty trhu práce

V rámci trhu práce je důležitá i charakteristika jednotlivých zastoupených stran, které na tomto trhu vystupují. Analýza tržních vztahů, z ekonomického pohledu, představuje studium komponent trhu práce jako jsou nabídka práce, poptávka po práci a rovnováha na trhu práce.

1.1.1 Nabídka práce

Tuto stranu reprezentuje nabídková strana, což zahrnuje domácnost a její členové. Zde se realizuje spotřeba a volba, zda vstoupit či nevstoupit na trh práce.

Člověk se rozhoduje, zda bude nebo nebude pracovat z nejrůznějších důvodů. Kritéria pro takové rozhodnutí mohou být např. množství finančních prostředků proti množství volného času a péči o rodinu. Mezi další důvody mohu uvést i radost a uspokojení z vykonané práce či společenské uznání. Nejdůležitějším faktorem v tomto rozhodování je ale pro většinu lidí mzda.

V ekonomické teorii se hovoří o působení dvou sil neboli dvou efektů (substituční a důchodový). Substituční efekt znamená, že vyšší mzda zvyšuje zájem o práci a omezuje tak objem volného času („čas je příliš drahý na to, aby byl věnován zábavě namísto dobře placené práci“). Kdežto důchodový efekt se vyznačuje tím, že domácnost není nucena nabízet větší množství práce, protože stanovené životní úrovně dosáhne při rostoucí úrovni příjmů s daným objemem nabízené práce. Rozhodování, který z efektů bude převažovat, závisí na řadě sociálních a ekonomických faktorů (např. fáze životního cyklu)¹⁶.

¹⁶ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 14

Na trhu práce existují určité parametry, které mohou jistým způsobem určovat nabídku práce. Mezi hlavní jsou řazeny např. reálná mzda, jmění (neboli majetek), mimopracovní příjmy včetně transferů od vlády, demografický vývoj a migrace obyvatelstva, úroková míra nebo i společenské tradice.¹⁷

1.1.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci, tedy pracovní příležitosti, zde nabízejí všechny subjekty národního hospodářství – firmy (domácí i zahraniční), domácnosti a veřejný sektor. Stručně řečeno jsou hlavními účastníky podniky a zaměstnavatelé. Jejich hlavní zájem se soustřeďuje na maximalizaci zisku.

Rozsah tohoto komponentu trhu práce je ovlivněn přijetím nových pracovních sil a tím současně zvýšením mzdových nákladů. Optimálním rozsahem zaměstnanosti je stav, kdy se zvýšení produkce rovná reálné mzdě. Pokud reálná mzda roste, podnik sníží poptávku po pracovní síle, aby zachoval maximalizaci zisku. Naopak pokud reálná mzda klesá, podniku se vyplatí zvýšit zaměstnanost.¹⁸

Stejně tak, jako si konkurují lidé na trhu práce, si mohou vzájemně konkurovat i firmy. Mnoho firem totiž práci poptává ve snaze získat co nejvyšší lidské zdroje. Chování podniků v reálném životě ovlivňují různé faktory (např. úroveň konkurenčního a legislativního prostředí, míra inflace apod.). Obecným pravidlem je, že vše, co nějakým způsobem narušuje svobodné chování podniků, snižuje jejich efektivitu.¹⁹

Také na poptávku po práci, stejně jako na nabídku práce, mohou působit různé faktory. Mezi hlavní se uvádí např. cena práce (charakterizovaná mzdovou sazbou), produktivita práce (související s technologickým vybavením, znalostmi, vzděláním), technologické změny, očekávané budoucí tržby, ceny ostatních výstupů (jako jsou kapitál a půda) nebo poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce.²⁰

¹⁷ NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Praha, 2002, s. 8

¹⁸ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 15

¹⁹ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 16

²⁰ VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, Opava, 2009, s. 25

1.1.3 Rovnováha na trhu práce

Jedná se o cílový stav nabídky a poptávky. K tomuto stavu dochází, když se agregátní (souhrnná) nabídka rovná agregátní (souhrnné) poptávce. Jinými slovy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik podniky požadují a podniky nabírají tolik pracovníků, kolik jich při reálné mzdě najmout chtějí. Ekonomika je tedy na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti (stav plné zaměstnanosti).²¹

Existují různé předpoklady rovnováhy trhu práce, jako jsou např.: ekonomická prosperita (růst produktivity práce = pracovní místa = zvyšování mezd), alokace nabídky odpovídající alokaci poptávky, adaptabilita pracovních sil (= prostorová mobilita + kvalifikační flexibilita), minimální vnější intervence státu (především mzdová regulace). Dalšími předpoklady mohou být rovněž systém sociální politiky, orientace sociálních skupin na trhu práce atd.²²

Pokud se podíváme obecně na vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu zblízka, zjistíme, že se navzájem sice ovlivňují a působí na sebe, ale přitom mají v tomto vztahu protikladné postavení. Nabízející se totiž snaží své zboží prodat za přijatelnou, tj. z jeho pohledu za co nejvyšší cenu. Kdežto kupující chce zboží koupit za co nejnižší cenu a zároveň od zboží očekává vysokou kvalitu. Výsledek tvoří buď prodej (nákup) zboží, nebo jeho odmítnutí. Základní princip chování na trhu tkví ve svobodném rozhodování na obou stranách. Tedy jak na straně nabízejícího, který své zboží na trhu práce svobodně nabídne, tak i na straně kupujícího, který to zboží svobodně koupí či odmítne. Takovým způsobem jednoduše funguje nákup a prodej např. komodit. Práce však není běžným zbožím, jelikož je činností jak ekonomickou neboli produktivní, tak především sociální.²³

Lidé vstupují na trh práce dnes a denně. Možností pro budoucí pracovníky, jak zlepšit svá postavení při získávání práce, je jejich prostorová a profesionální mobilita. Tím je myšlena ochota se za prací stěhovat a zkvalitňování nabízené práce pomocí rekvalifikace. Vstup na trh práce ovlivňuje i společenská a ekonomická situace zaměstnanců i zaměstnavatelů. Firmy jsou závislé i na svých ekonomických, technologických a dalších možnostech.

²¹ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 17

²² VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, Opava, 2009, s. 27-30

²³ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 17

Jak lze vidět, tak nabídka práce, poptávka po práci i rovnováha trhu, hrají tedy významnou roli na trhu práce a jsou jeho základními složkami, bez kterých by nemohl fungovat.

2 Teorie lidského kapitálu

Jak již bylo nastíněno v předchozí kapitole, člověk na trhu práce nabízí své schopnosti, dovednosti, znalosti apod. Tato kapitola toto téma více rozvíjí.

Lidský kapitál znamená tedy vlastně soubor znalostí, dovedností, schopností a vlastností člověka získaných zejména v procesu vzdělání a praktické činnosti člověka a použitelných pro vytvoření nové hodnoty, uspokojení potřeby nebo pro zvýšení některé z forem kapitálu. Jedinec se tedy na trhu práce snaží uspět se svou nabídkou práce. Jelikož trh práce má určité požadavky, je v zájmu každého jedince, aby nabídl to, co trh potřebuje. Šance na úspěch na trhu práce se zvyšují, nabídne-li jedinec práci kvalifikovanou, specializovanou, flexibilní a umožňující zaměstnavateli dosáhnout vyššího zhodnocení vložených investic (vyšší cenu za svoji práci můžeme očekávat pouze tehdy, když sami investujeme do jejího osvojení). Tato myšlenka je základem teorie lidského kapitálu.²⁴

Teorie lidského kapitálu je zejména spojena se jmény Theodore W. Shultz (americký ekonom, získal cenu Švédské národní banky za rozvoj ekonomické vědy na památku Alfreda Nobela), Gary S. Becker (americký ekonom, člen Papežské akademie věd a Národní akademie věd Spojených států) a Jacob Mincer (známý jako William „Saltmin“ Wright, nazýván otcem moderní ekonomie trhu práce). Lidský kapitál zahrnuje jednak složku ekonomicky měřitelnou, ale také složku neměřitelnou, kam patří například talent, nadání, schopnosti a psychologické aspekty osobnostního profilu jedince. Další významnou částí jsou pracovní a sociální zkušenosti získané v průběhu životní a pracovní dráhy každého člověka.²⁵

Cílem teorie lidského kapitálu je vysvětlit vzorce chování, způsoby jednání (kulturní kapitál), sociální kontakty, známosti a sítě (sociální kapitál) v rámci rodiny. Rodiče vlastně toto vše předávají svým dětem a ty pak mají odlišné startovní pozice pro vstup do života (do vzdělávacích systémů, ekonomické aktivity i partnerských a mezilidských vztahů).²⁶

Kuchař²⁷ ve své knize uvádí graf, který zobrazuje základní elementy lidského kapitálu, jimiž jsou tyto:

- individuální charakteristiky,
 - demografické (pohlaví, věk, rodinný stav)

²⁴ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 33

²⁵ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 22

²⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 34

²⁷ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 23

- psychologické (intelligence, nadání, schopnosti)
- rodinné kapitály (kulturní, sociální, ekonomický)
- pracovní zkušenosti,
 - délka, počet zaměstnavatelů, profesní variabilita
- charakter současné práce,
 - profese (složitost práce), pozice v řízení, region, obor
- vzdělání,
 - úroveň, obor, délka školní docházky.
- kvalifikace,
 - variabilita, počet kurzů, zkušenost s rekvalifikací
- pozice na trhu práce,
- štěstí.

Všechny tyto výše zmíněné charakteristiky tvoří tedy lidský kapitál. Analýza těchto elementů se však potýká s jedním problémem. Tím je, že nedokáže vysvětlit proměnlivé jevy jako jsou právě štěstí a náhoda. Nelze pochybovat o tom, že tyto jevy někdy ovlivňují pozici na trhu práce více než všechny ostatní. Při analýze je tedy nutné vycházet především z měřitelných vstupů, zejména vzdělání, což je vnímáno jako základní kámen prvku lidského kapitálu. A náklady spojené se získáním vzdělání jsou považovány za investice do budoucnosti člověka.²⁸

Dominantní vliv na utváření lidského kapitálu, ve smyslu trhu práce, mají především dva procesy, a to struktura a průběh vzdělanostní a profesní dráhy. Pro tuto diplomovou práci má velký význam právě vzdělání z těchto zmíněných elementů lidského kapitálu, kterému se věnuje v další části této kapitoly.

K teorii lidského kapitálů je důležité také zmínit i to, že je vystavena určité kritice. Nejčastější výtkou je zjednodušující hodnocení významu vzdělání při vstupu na trh práce. Na jedné straně se objevuje uznání za význam při vytváření modelů pro ekometrická měření, ale na straně druhé je kritika praktické aplikace této teorie, kdy fungování trhu práce a jeho výstupy jsou vyjadřovány jednoduchými rovnicemi s větším či menším počtem proměnných. Je nutné také dodat, že teorie lidského kapitálu se zaměřuje hlavně na nabídkovou stranu (na jednotlivce, jeho schopnosti získat určité vzdělání a shromažďovat pracovní zkušenosti), ale bokem zůstává druhá strana vztahu jako zaměstnavatelé a jejich nabídka pracovních sil.

²⁸ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 25

Vzdělávací proces často jen filtruje jednotlivce podle jejich schopností, aniž by zvyšoval jejich vlastní produkční schopnosti. Takový systém by pak pouze odlišoval ty, kteří mají intelektuální a morálně-volní schopnosti se něco naučit od ostatních a tuto informaci předat zaměstnavateli. Charakter vzdělávacího systému je důležitý v tom, zda je koncipován jako produkční (ten skutečně zvyšuje lidský kapitál) nebo je selektivní (je jen sítím a nezvyšuje potenciál lidského kapitálu).²⁹

2.1 Vzdelání a práce

Tato část diplomové práce je zaměřena na vzdělání jako součást lidského kapitálu, která může být významná pro uplatnění na trhu práce.

Kuchař³⁰ uvádí, že „*pod pojmem vzdělání rozumíme souhrn toho, co se člověk naučí po skončení základního vzdělání.*“

Na druhou stranu se člověk učí již od raného dětství až do pozdní dospělosti, což zahrnuje vzdělávání v rámci školského systému ale i mimo něj. Dále sem patří formální vzdělání (střední i vyšší) v rámci školské soustavy. Do neformálního vzdělání zařazujeme např. podnikové či zájmové instituce nebo jazykové a další školy. Informální vzdělání je spontánní a neuvědomělé a zahrnuje televizní, rozhlasové, multimediální vzdělávací programy, četbu odborných knih a časopisů.³¹

Vzdělání a práce jsou dva pojmy, které k sobě neodmyslitelně patří. Setkáváme se s obecně známými názory, že pokud chceme na trhu práce uspět a mít tedy „dobrou“ práci, je nutné investovat do našeho lidského kapitálu. Vzdělání zahrnuje veškeré naše znalosti, které jsme získali během našeho života a především během studia. Člověk se učí a vzdělává nejen v institucích, které jsou k tomu přímo určeny, ale také v rodině, z vlastních zkušeností a celkově i v sociálním a kulturním prostředí, ve kterém žije.

Systém vzdělávání je jakýmsi procesem, kdy získáváme postupně kvalifikaci v každém stupni školní soustavy a vychází ze školského zákona (č. 561/2004 Sb.). Oproti tomu práce je všeobecně jakákoliv činnost člověka. Je vymezena v Zákoníku práce (č. 262/2006 Sb. § 2), který ji definuje jako „*práci závislou, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle*

²⁹ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 29-30

³⁰ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 60

³¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 40

*pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. A která musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*³²

Výběr vzdělání je určitým rysem, který postupně spěje k výběru našeho budoucího povolání, které zastává funkci jakési způsobilosti vykonávat určité pracovní činnosti. Zákon o zaměstnanosti³³ (č. 435/2004 Sb., § 5) definuje povolání jako „*standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost.*“³⁴

V České republice dochází k diverzifikaci vzdělávací dráhy na konci základní školy kolem 15. roku dítěte, kdy si děti podávají přihlášky k dalšímu stupni vzdělávání, kdežto např. v Německu se děti rozhodují o dalším vzdělávání jakožto budoucí přípravy pro jejich povolání už kolem 10.–11. roku dítěte. Ve srovnání s naší zemí je to opravdu velký rozdíl.³⁵

Aby uchazeči o zaměstnání na trhu práce uspěli, měli by se snažit nabídnout co nejvíce. To znamená, že je tedy nutná jakási investice do vzdělání. Do nákladů neboli vstupů do vzdělání náleží např. učebnice, pomůcky, dojíždění, školné, platy učitelů, vybavení škol atd. Společným rysem při měření investic do vzdělání je hledání odpovědí na otázky, jaká je návratnost investic, zda je vhodnější obecné nebo specializované vzdělání a jaký je vliv vzdělání na produktivitu práce. Z toho všeho tedy vyplývá, že základní investicí do lidského kapitálu, z hlediska trhu práce, je vzdělání.³⁶

Úspěchem na trhu práce můžeme rozumět např. faktory jako jsou vysoké vzdělání, jazykové znalosti, nízký věk, znalost práce na počítači, asertivita a často i mužské pohlaví. Neúspěšní bývají zpravidla lidé s nízkým či žádným vzděláním a nechť se jakkoli vzdělávat, vyšší věk nebo i odlišná barva kůže. K tomu, abychom uspěli na trhu práce, je však také důležitá volba vzdělání a s tím spojená i příprava pro budoucí povolání. Vzdělání je tudíž přípravou na naše budoucí zaměstnání. Slouží jako jedno z kritérií, podle kterého zaměstnavatel může poznat, čeho je takový uchazeč o zaměstnání schopen a jaká je jeho dosažená úroveň znalostí a dovedností. Každé vzdělání je specifické pro určitou činnost. Je více než zřejmé, že například kadeřnice se asi nebude ucházet o zaměstnání na pozici

³² Úplné znění zákonů [online]. [cit. 2014-16-1]. Dostupné z: <http://www.uplnezneni.cz/zakon/262-2006-sb-zakonik-prace/>

³³ Zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/?path=/portal/obcan/>

³⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí/Aktuální znění vybraných právních předpisů/2011 [online]. [cit. 2014-2-2]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni

³⁵ Německý vzdělávací systém. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/nemecky-vzdelavaci-system>

³⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 42

konstruktéra apod. Ale v případě konkrétních kvalifikací hraje důležitou roli právě i daný stupeň dosaženého vzdělání a také praxe.³⁷

Pro třídění vzdělání nám slouží mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání ISCED (International Standard Classification of Education). Český statistický úřad (dále jen ČSÚ) uvádí, že tato klasifikace je použitelná nejen pro statistické účely, ale i pro popisy vzdělávacích procesů ve školství (viz tab. č. 1). Do roku 2013 byla platná klasifikace ISCED 97, ale od 1. ledna 2014 vstoupila v platnost Klasifikace vzdělání ISCED 2011 podle zákona č. 89/1995 Sb. (§ 19), o státní statistické službě, ve znění zákona č. 411/2000 Sb. Tato klasifikace byla vytvořena organizací UNESCO ve spolupráci s Eurostatem a OECD. Schválena byla na 36. zasedání Generální konference UNESCO v listopadu roku 2011.³⁸

Kód	Úroveň vzdělání
0	Vzdělávání v raném dětství
1	Primární vzdělávání
2	Nižší sekundární vzdělávání
3	Vyšší sekundární vzdělávání
4	Postsekundární neterciární vzdělávání
5	Krátký cyklus terciárního vzdělávání
6	Bakalářská nebo jí odpovídající úroveň
7	Magisterská nebo jí odpovídající úroveň
8	Doktorská nebo jí odpovídající úroveň
9	Vzdělávání jinde neuvedené

Tab. č. 1: ISCED 2011³⁹

Podle této tabulky lze vidět, jaké úrovně vzdělání nám naše školství nabízí.

Dalším členěním, z hlediska vzdělávání, je Klasifikace kmenových oborů vzdělávání (dále jen KKO). Tato klasifikace vymezuje jednotlivé oblasti či dílčí úseky vzdělání na základě jejich obsahové podobnosti. Kmenové obory vzdělání představují kategorie shrnující studijní a učební obory vzdělání, které se liší (podle druhu škol) názvem, odchylkami v učebním plánu, dílčími koncepčními záměry, uspořádáním vzdělávací trasy nebo svým obsahem, ale jejichž absolventi jsou připravováni pro uplatnění ve stejné oblasti lidské činnosti. Účelem klasifikace kmenových oborů vzdělání je možnost uspořádávání, začleňování a třídění studijních a učebních oborů vzdělání. To znamená, že kmenové obory

³⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 42

³⁸ ČSÚ/ ISCED 11. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011

³⁹ tamtéž

vzdělání vytvářejí registr, kde k jednotlivým kmenovým oborům vzdělání jsou přiřazovány existující i nově schvalované studijní a učební obory vzdělání.⁴⁰

Kód	Název
A	Bez vzdělání
B	Neúplné základní vzdělání
C	Základní vzdělání
D	Nižší střední vzdělání
E	Nižší střední odborné vzdělání
H	Střední odborné vzdělání s výučním listem
J	Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu
K	Úplné střední všeobecné vzdělání
L	Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou
M	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)
N	Vyšší odborné vzdělání
P	Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři
R	Vysokoškolské bakalářské vzdělání
T	Vysokoškolské magisterské vzdělání
V	Vysokoškolské doktorské vzdělání

Tab. č. 2: Kategorie dosaženého vzdělání podle KKOV (Identifikátor číselníku BADV)⁴¹

Tato tabulka zaznamenává dělení dosaženého vzdělání podle KKOV a je přístupná na stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT).⁴² Dříve patřila tato klasifikace do správy ČSÚ, ale na základě dohody s MŠMT ukončil ČSÚ k 31. prosinci 2008 správu této klasifikace a předal ji do správy MŠMT, které převzalo gesci KKOV jako rezortní klasifikaci od 1. 1. 2009.⁴³

Tyto informace o třídění vzdělání budou dále využity v empirické části diplomové práce. Tabulka, která zaznamenává dělení již konkrétně na jednotlivé obory, se nachází v přílohách této diplomové práce (viz příloha č. 1) a dále se na ní zaměřuje empirická část práce.

Dá se říct, že obecně začíná vzdělávací dráha každého člověka mateřskou školou, i když v dnešní době je nedostačující počet těchto zařízení vzhledem k vysokému počtu dětí. Existují rodiče, kteří nemohli své dítě do mateřské školy dát, právě z důvodu plné kapacity, a

⁴⁰ ČSÚ/KKOV. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/predmet_a_ucel_klasifikace_kkov

⁴¹ MŠMT/KKOV. Dostupné z:

<http://stistko.uiv.cz/katalog/ciselnik.asp?aac=KKOV&aak=&zrs=&vybr=Zobraz+vybran%E9>

⁴² tamtéž

⁴³ MŠMT: Vzdělávání, Číselníky a klasifikace/Statistický číselník. Dostupné z:

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticky-ciselnik>

jejich dítě tedy nastoupilo až do základní školy bez této předpřípravy. Nicméně jako další následuje tedy základní škola, která je povinná (v ČR je to 9 let). Existují ale i jedinci, kteří nemají tento stupeň vzdělání ukončený a jsou tedy bez jakéhokoliv vzdělání. Kdo však projde základním vzděláním, ukončí jej, tak se mu nabízí možnost dalšího stupně vzdělání. U nás mu říkáme střední školy (ačkoliv v anglické terminologii není pro tento pojem žádný ekvivalent) nebo gymnázia. Jsou ale i lidé, kteří se z nejrůznějších důvodů dále vzdělávat nechtějí a rozhodnou se proto zařadit mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. To je však podmíněno zákoníkem práce (č. 262/2006 Sb.) obzvláště pak zákonem o zaměstnancích (§ 6). Při výběru sekundárního vzdělání se většinou zároveň rozhodujeme právě o volbě budoucího povolání, jelikož existují už různě specializované a zaměřené školy. Známe např. gymnázia (maturita), střední odborné školy (maturita) nebo střední odborná učiliště (výuční list). Po ukončení dalšího vzdělání se opět každý rozhoduje, zda-li půjde studovat dál např. na nějakou vysokou školu. Jak již bylo řečeno, u každého člověka jsou možnosti i tato cesta jiné.

I přestože nyní lze říci, že vzdělání hraje v našich životech opravdu důležitou roli, názory či pohledy na něj se u každého z nás liší. Ne všichni totiž považují vzdělání za důležité, jiné nebaví nebo na to nemají dostatek sil. Pro některé je vzdělání zase otázkou financí a ne každý si ho může dovolit. Zkušenosti lidí s realitou hledání pracovního místa jsou však mnohdy odlišné. Dnes je velmi obtížné najít práci i při vyšším stupni kvalifikace. Tím je myšleno to, že i vysokoškolsky vzdělaní lidé mají velký problém s nalezením zaměstnání. Samozřejmě to ovlivňuje řada faktorů. Obecně je známo, že např. v Praze je větší nabídka i poptávka po práci než třeba právě v Olomouci a jeho okresech. V dnešní době existuje spousta vysokoškolsky vzdělaných lidí, kteří zde nemohou najít žádné uplatnění a musí vykonávat práci pro ně podřadnou (např. pokladník, skladník v supermarketu apod.). Takoví lidé se cítí deprimovaní, protože vynaložili spoustu sil k tomu, aby dosáhli určitého stupně vzdělání, ale bohužel ho nemohou uplatnit právě z nedostatku pracovních míst.

Jak se zdá, tak dnes není ani vysoké vzdělání zárukou uplatnění na trhu práce. Jaká je tedy šance pro ty, kteří do svého lidského kapitálu skutečně investují, že se jim tyto investice vrátí? Situace na trhu práce vypadá spíše čím dál víc nepříznivější pro každou skupinu lidí, kteří hledají práci. Ochota lidí pracovat nechybí, je však velmi často spojena s očekáváním podstatně vyšší mzdy nebo větším množstvím volného času.

K tomu, aby bylo možné zajistit trvalý rozvoj ekonomiky a celé naší společnosti, je potřebné, aby naše vzdělávací sféra dokázala v dostatečné míře reagovat na změny v ekonomické i sociální oblasti. Důležitou roli hraje samotný vzdělávací proces, který by měl být schopen připravovat „budoucí pracovní sílu“ tak, aby byla dobře uplatnitelná, schopná

pružně reagovat na nové podmínky a nové tendence a trendy a také se dále rozvíjet a vzdělávat. K tomu, aby mohl vzdělávací systém takto fungovat, je nezbytné propojení mezi vzdělávací a pracovní sférou, které by umožňovalo vzdělávacímu systému reagovat na požadavky a potřeby trhu práce.⁴⁴

⁴⁴ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 111-112

3 Rizikové skupiny na trhu práce

Na trhu práce se setkávají různé sociální skupiny s různými možnostmi uplatnění na tomto trhu. Tato kapitola je zaměřena na skupiny tzv. rizikové, které jsou více ohroženy nezaměstnaností a vyžadují specifickou pozornost.

Pokud chceme uplatnit člověka na trhu práce, je to podmíněno řadou jeho vlastních charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině). Tyto jednotlivé charakteristiky vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou či opakovanou nezaměstnanost.⁴⁵

Kuchař uvádí 5 hlavních rizikových skupin, kterými jsou následující:

- ženy,
- osoby se zdravotním postižením,
- vybrané věkové skupiny,
- nekvalifikovaná pracovní síla,
- Romové.⁴⁶

Právě těchto skupin bude dále využito ve výzkumné části této diplomové práce a budou dále analyzovány z hlediska Olomouckého kraje.

2.1 Ženy

Tato skupina zahrnuje obecně všechny ženy, ale také jen určité skupiny žen. Jedná se hlavně o ty, které jednak plní rodičovské povinnosti a nebo mají nízkou či neperspektivní kvalifikaci.

Postavení žen na trhu práce se ještě pořád odvíjí od tradičního pojetí společenských rolí. Tím je myšleno, že muž zastává funkci živitele rodiny, zatím co žena plní funkci matky pečující o děti, manžela a domácnost. Toto tradiční pojetí je dnes již spíše zastaralým názorem vzhledem k neustále se zvyšující vzdělanosti žen, rostoucím počtem matek „samoživitelek“ a také s ohledem na to, že dva příjmy jsou pro většinu rodin ekonomicky nezbytné. I přes tohle všechno je tento zastaralý názor u velkého počtu zaměstnavatelů stále

⁴⁵ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 109

⁴⁶ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 139

aktuální. V praxi to vypadá často tak, že tito zaměstnavatelé očekávají u žen menší ochotu věnovat se práci hlavně proto, že na ně pohlíží jako na (potencionální) matky, pro které je zaměstnání pouhou nutností k zajištění nějakých financí, ale že pokud by mohly, pravděpodobně by do placeného zaměstnání vůbec nechodily. Předpokládají určité „typicky ženské“ osobnostní rysy, které jsou méně vhodné zejména pro vedoucí pozice. Většinou tento postoj vychází právě z toho tradičního pojetí, které nahlíží na roli ženy jako podřízené pomocnice mužů (živitelů).⁴⁷

Ohledně požadavků na ženskou a mužskou práci lze také spatřit jisté rozdíly. U žen je typičtější méně namáhavá práce, která vyžaduje preciznost s převážně pravidelnou pracovní dobou. Zatímco mužům jsou přisuzovány práce fyzicky namáhavé s větší a nepravidelnou pracovní zátěží, případně s různými pracovišti. To je příklad tzv. genderových stereotypů, neboť argumentace není založena vyloženě na nárocích pracovního místa, ale na obecných představách o ženských a mužských vlastnostech a schopnostech. Genderové stereotypy jsou jedním z faktorů, které jistým způsobem často ovlivňují představy o ženách na trhu práce.⁴⁸

„Problematika postavení žen na trhu práce se těší velkému zájmu hlavně ze strany genderových studií a o jejím významu vypovídá také skutečnost, že byla jako součást problematiky tzv. rovných příležitostí mužů a žen, zařazena do Acquis communautaire⁴⁹ pro vstupní jednání do EU.“⁵⁰

Pracovní dráha mužů a žen se v mnohém liší. Důležitou roli zde hraje například věk, který souvisí se založením rodiny. V dnešní době si ženy plánují pořídit dítě až kolem 30. roku života nebo i později. Doba například mých rodičů byla naprosto jiná a mladí lidé si děti pořizovali už kolem 20. roku života. Nicméně je rodinná situace ve společnosti vnímána jako osobní záležitost každého pracovníka, a je tudíž pouze na něm, jak ji skloubí s danou profesí.⁵¹

Problémem může být tedy jednak nástup žen do zaměstnání a jednak řeší ženy problém týkající se návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené. Například spousta žen, absolventek vysokých škol, si chce nejprve vybudovat určité základy pro svou profesní dráhu, aby se měly popřípadě kam vrátit. Mohou si vytvořit již určité zázemí v zaměstnání a mají

⁴⁷ DUDOVÁ, R. a kol. Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti, 2006, s. 112

⁴⁸ tamtéž

⁴⁹ Acquis communautaire definuje souhrn všech právních pravidel v jakékoliv formě (obecně závazných i individuálně závazných aktů) a dokonce i právně nezávazných dokumentů (deklarace, prohlášení, Bílé knihy, strategie atd.), které se vztahují k činnosti Evropské unie. Jedná se o francouzský termín pro právní řád Evropské unie. Zdroj: Šišková N., Stehlík V., 2007, str. 74.

⁵⁰ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 144

⁵¹ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 145

více možností, jak si udržet nezbytné kontakty se svým zaměstnavatelem (práce doma po internetu apod.). Z tohoto důvodu odkládají narození svého prvního dítěte. Realita je bohužel v tomto ohledu jasná. Zaměstnavatelé se obávají přijmout ženu na pracovní místo kvůli riziku, že v souvislosti s mateřstvím přeruší výkon pracovní činnosti a oni budou nuceni hledat za ni náhradu. Pro zaměstnavatele je především na prvním místě tvorba zisku. Tudíž zaměstnat ženu kolem 30. roku života, která ještě nemá založenou rodinu, je pro ně faktor, který ohrožuje jejich zisk. Na druhé straně nastává problém v době po ukončení mateřské dovolené a ženě již nic nebrání v rozvoji na trhu práce. V tomto případě mohou být tyto ženy zaměstnavateli považovány za staré a neperspektivní (jedná se o tzv. „age diskriminaci“).⁵²

Pracující ženy jsou společností určitým způsobem podporovány. Avšak převážně je podporována pouze pracovní aktivita ženy. Problémem je, že zpravidla nikdy nebývá podporována pracovní kariéra žen, vytváření rovných příležitostí pro obě pohlaví, odstraňování stereotypů mužské a ženské práce nebo odstraňování segregace mužských a ženských profesí. Tato problematika je obvykle způsobena tím, že ačkoliv se ženy snaží kombinovat práci s rodinou a jsou tudíž plně schopny obstát v náročné profesi, nebývají schopny dostát kariérovým nárokům, kam patří kupříkladu mobilita, časová náročnost apod. V této souvislosti existuje další stereotyp tzv. kariérově orientované ženy. Vyznačuje se tím, že taková žena dává přednost práci před rodinou a zahrnuje představu o zanedbávání rodiny, dětí a domácnosti. Tyto ženy se tedy musí často potýkat s negativním pohledem veřejnosti, ale i vlastními pocity viny, že se nevěnují svým dětem.⁵³

Samozřejmě vidíme i určité rozdíly mezi vysoce kvalifikovanými ženami a mezi ženami s nízkou kvalifikací. U žen s vyšší kvalifikací jsou očekávány vyšší výdělky, díky tomu i možnosti jako např. chůvy na hlídání dětí a tím se jejich návrat do zaměstnání může urychlit. Ženy s nízkou kvalifikací mají v podstatě větší dostupnost pracovních míst (dělnice, prodavačky, uklízečky), ale na druhou stranu většinou velmi nízké platové ohodnocení, které mnohdy nestačí na pokrytí jejich nákladů.⁵⁴

2.2 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají také problémy s nalezením odpovídajícího uplatnění na trhu práce. Tato skupina je značně různorodá z hlediska typu postižení. Může jít

⁵² KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 146

⁵³ ČERMÁKOVÁ, M. a kol: *Proměny současné české rodiny*, 2000, s. 75

⁵⁴ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 145

o postižení fyzické, psychické, genetické či získané v důsledku nemoci či úrazu. Těžce zdravotně postižení jsou častěji nuceni zůstat ekonomicky neaktivními z důvodu svých zdravotních problémů.

*„V minulosti existovaly specializované firmy, které zaměstnávaly tuto skupinu jedinců, avšak v první polovině 90. let byla většina nucena omezit či ukončit svoji činnost z ekonomických důvodů.“*⁵⁵ To vedlo ke snížení pracovních příležitostí a zvýšení nezaměstnanosti těchto osob. Dříve byly také tyto osoby od „zdravé“ populace jistým způsobem izolovány do různých ochranných institucí a tím v podstatě vymizely z reálného společenského života. Ostatní část populace (ta tzv. zdravá) se s nimi setkávala pouze výjimečně a neměla tak možnost se naučit s nimi žít.⁵⁶

Osoby se zdravotním postižením často ztrácejí motivaci k práci v důsledku toho, že očekávané výděvky se příliš neliší od úrovně sociálních příjmů, které dostávají kvůli jejich zdravotním obtížím. Část z nich, dlouhodobě nezaměstnaných, se snaží získat invalidní důchod, který jim zajistí alespoň nějaký příjem. Motivaci však neztrácejí pouze tito jedinci, ale i zaměstnavatelé. Zaměstnavatelé často řeší, že investice spojené se zaměstnáním takového člověka jsou pro ně mnohdy vysoké (např. úprava pracovního prostředí, bezbariérový přístup apod.).⁵⁷

Zásadní úpravu ochrany zdravotně postižených osob v pracovních vztazích obsahuje Listina základních práv a svobod.

2.3 Vybrané věkové skupiny

Další důležitou roli na trhu práce hrají fáze životního cyklu. Tato kapitola se zaměřuje na začátek pracovního cyklu a na jeho konečnou fázi.

První vybranou věkovou skupinou jsou **absolventi škol**. Jedná se o absolventy škol ve věku 15-25 let. Nejdůležitějšími znaky této rizikové skupiny jsou věk a vzdělání. Buď se jedná o osoby, které hledají práci již po absolvování povinné školní docházky (po 15. roce života), po absolvování středních škol (po 18. roce života) nebo o absolventy vysokých škol (kolem 25. roku života). Zaměstnavatelé se zabývají u těchto osob jednak dosaženou úrovní

⁵⁵ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 156

⁵⁶ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 155

⁵⁷ tamtéž

vzdělání a délkou praxe a jednak fyzickou i psychickou vyspělostí absolventa. Téma vzdělání je již zmíněno v předchozí kapitole, tudíž není nutné toto téma opakovat.

Pokud se zaměstnavatelé rozhodnou přijmout osobu mladistvou, musí se řídit zákoníkem práce 262/2006 Sb., konkrétně se jedná o § 243 Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců. Mladistvým se rozumí osoba, která dovršila patnáctý rok a nepřekročila osmnáctý rok svého věku. Podle výše zmíněného zákona platí, že zaměstnavatelé smějí zaměstnávat tyto osoby pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji. Tento zákon stanoví různá omezení a zákazy při zaměstnávání mladistvých se zřetelem na jejich věk (např. práce přes čas, v noci, pod zemí atd.).⁵⁸

V mladém věku lidé ještě nemusejí mít úplně vyhraněný životní názor, hodnotovou orientaci a celkově nemusí být ještě zcela duševně vyzrálí. Existuje tedy riziko, že si rychle přivyknou roli jedince závislého na sociálních dávkách. Jakmile totiž začnou dostávat finanční prostředky z oddělení sociálních věcí, rychle se této dávce mohou přizpůsobit.⁵⁹

Další problém u absolventů se týká praxe. Ve většině případů mají absolventi potíže s nalezením práce, jelikož po ukončení školy nemají skoro žádnou praxi nebo pracovní návyky. Trh práce sice nabízí pracovní pozice i pro absolventy různých typů škol, ale zároveň požaduje praxi nejméně např. 2 roky apod. Zde nastává ovšem problém. Praxe, kterou studenti vykonávají v rámci školy, zaměstnavatelé totiž vůbec neuznávají a nepovažují ji za praxi. Existuje spousta negativních zkušeností s hledáním pracovního místa a praxe byla vždy jednou z hlavních otázek při pracovním pohovoru. Jde tedy o to, že absolventi škol mají sníženou možnost realizovat na trhu práce své získané znalosti a dovednosti a také o to, že si teprve začnou osvojovat zmíněné pracovní návyky. Takže tito absolventi končí na úřadu práce jako nezaměstnaní, kteří nemají ani nárok na podporu v nezaměstnanosti, jelikož nemají odpracovaný alespoň 1 rok.

V rámci některých škol mají studenti praxi nebo mohou při studiu pracovat (např. dálkové studium). Ani tohle ale není až tak růžové, jak by se mohlo zdát. Většina těchto praxí je pro zaměstnavatele absolutně bezvýznamná. Sama jsem například měla praxi již na střední škole (Obchodní akademie v Olomouci) v průběhu dvou let (celkem 6 měsíců praxe). Tuto praxi jsem absolvovala jak ve firmách, tak i ve škole, nicméně při hledání zaměstnání mi tato praxe podle zaměstnavatelů nebyla nic platná. U pohovorů mi bylo sděleno, že na takovou praxi neberou zřetel. Na vysoké škole jsem měla také praxi, ale obávám se, že i vzhledem

⁵⁸ Úplné znění zákonů [online]. [cit. 2014-2-12]. Dostupné z: <http://www.uplnezneni.cz/zakon/262-2006-sb-zakonik-prace/>

⁵⁹ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 152

k její kratší délce, to bude mít stejný efekt. Je spoustu absolventů, kteří mají stejné zkušenosti s hledáním práce. V případě kombinovaného studia jsou buď někteří jedinci zaměstnaní nebo jsou evidovaní na úřadu práce mezi uchazeče o zaměstnání. Osoby, které se rozhodly pro kombinované studium a nejsou zároveň zaměstnaní nebo o práci v průběhu studia přišly, mají velký problém najít uplatnění při studiu. Zaměstnavatelé většinou nestojí o zaměstnance, kteří nejsou flexibilní a mají tedy ještě další povinnosti spojené se studiem. Opět je pro zaměstnavatele rozhodujícím faktorem i to, že takový zaměstnanec si může po ukončení studia hledat lepší uplatnění jinde a zaměstnavatelé si budou muset hledat nového zaměstnance.

Druhou vybranou věkovou skupinu tvoří **osoby starší 50. let**. Tito lidé se po překročení 50. roku věku dostávají do jakéhosi meziprostoru mezi vyšším středním věkem a seniorským věkem. Tito lidé stojí vlastně na opačném konci profesní dráhy, poněvadž se jim blíží odchod do důchodu. Rozdíl mezi těmito dvěma protipóly je v tom, že absolventi stojí před rozhodnutím, jak svou profesní dráhu začít, za to předdůchodová skupina řeší to, jak si práci co nejdéle udržet a jak ji za co nejlepších podmínek ukončit.

Tato skupina lidí prožívá změny typické pro tuto životní fázi. Jedná se o změny v pracovním, sociálním i rodinném životě, ale mění se také fyzické a psychické schopnosti. Možný úbytek těchto schopností je však na druhé straně kompenzován životními i pracovními zkušenostmi.⁶⁰

Nejčastěji zaměstnavatelé uvádějí nevýhody osob v předdůchodovém věku jako očekávanou nepružnost a neochota k dalšímu vzdělávání, nízkou flexibilitu vůči změnám a novým požadavkům, nižší míru iniciativy, energie a dynamičnosti. Dále fyzickou nevýhodou je pak snížená síla a vytrvalost, častější výskyt nemocí a zdravotních problémů.⁶¹

2.4 Nekvalifikovaná pracovní síla

Zřejmě nikoho nepřekvapí, že právě tito jedinci jsou velmi ohrožená skupina nezaměstnaností. Kvalifikace těchto jedinců je buď nízká nebo dokonce žádná. Je tedy jasné, že mají opravdu málo možností na trhu práce, jelikož ten právě roste ve smyslu vyšší úrovně kvalifikace pracovníků. Tuto skupinu také ohrožují zahraniční pracovníci, kteří přicházejí právě na nejméně kvalifikovaná místa a jsou ochotni pracovat za nejnižší mzdu (ta je pro

⁶⁰ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 112

⁶¹ tamtéž

většinu domácí pracovní síly neakceptovatelná). U některých jedinců chybí motivace k dalšímu rozvoji kvalifikace a nebo mají absolutní nechuť k dalšímu vzdělávání. Je to i z části chyba naší sociální politiky, která těmto lidem umožňuje vcelku pohodlný život díky poskytování poměrně štědré sociální podpory. Někteří jedinci této skupiny nejsou natolik intelektuálně vyspělí, aby mohli dosáhnout nějaké vyšší kvalifikace a druzí pracovat nechťejí a nebudou, jelikož jim tento stav vlastně vyhovuje. Otázkou zůstává, jak by se tato situace dala řešit. Samozřejmě se názory na tuto problematiku liší. Jedním nejvíce diskutovaným řešením je ale to, že by se měli takovýmto jedincům sociální podpory snížit či úplně odejmout.⁶²

Lidé, kteří dosáhli pouze základního stupně vzdělání, jsou vysoce ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Základní vzdělání je z hlediska požadavků trhu práce považováno za zcela nedostatečné, a proto většina těchto osob končí na úradech práce jako nezaměstnaní. Zaměstnavatelé dávají přednost zaměstnancům s vyšší úrovní kvalifikace, i když to pracovní místo nevyžaduje a teoreticky by mohlo být určeno pro zaměstnance s nižší kvalifikací. Je tomu tak například z toho důvodu, že raději zaměstnají osobu s vyšší úrovní kvalifikace pro případ, že dojde k dalšímu technologickému pokroku a osoba s nižší kvalifikací by tento posun kupředu nemusela zvládnout. Také mentální i fyzická vyspělost těchto osob ve věku 15-16 let se zaměstnavatelům může jevit jako ještě nedospělá.⁶³

Nekvalifikovaná pracovní síla nebo lidé s nejnižším stupněm vzdělání, kteří vstoupí na trh práce, brzy zjišťují, že i přes svůj počáteční zájem pracovat, je šance na získání práce příliš malá. Následkem toho bývá ztráta i zbývající motivace, začíná hrozit vytvoření si negativní stavové závislosti a přijetí pasivních nebo negativních postojů k hledání pracovního uplatnění.

Pro osoby s nejnižší úrovní vzdělání bývá jedním z charakteristických znaků sociální zázemí rodiny, které se může častěji vyznačovat neúplnou rodinou a nezaměstnaností jednoho a v horším případě dokonce obou rodičů. Riziko této skutečnosti spočívá zejména v tom, že závislost rodičů na sociálních dávkách a nižší životní úroveň se mohou promítat do vytváření specifických hodnot a vzorců chování jejich dětí. Pokud se taková situace vytvoří, stává se hrozbou, jelikož má tendenci se institucionalizovat a jako taková je pak následně přenášena z generace na generaci. Děti z těchto rodin pak začnou v procesu socializace přijímat odlišné hodnotové postoje a nízké aspirace. Tito jedinci jsou ve většině případů celkově lhostejní, neschopni plánovat si budoucí život, uvědomovat si souvislosti mezi

⁶² KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 140-141

⁶³ TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J., *Sociální aspekty nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*, 2006, s. 108

vzděláním, pracovním uplatněním a postavením. Jedním z možných vysvětlení tohoto postoje může být nedostatečná motivace ze strany rodiny, přijetí pasivního postoje, rezignace a adaptace na neúspěch. U některých mladých lidí se setkáváme i s velmi nízkou sebedůvěrou, obavami z nezvládnutí školního učiva apod.⁶⁴

2.5 Romové

„Romská národnost byla uznaná zákonem v roce 1990. Do té doby byli považováni za společenství lidí s etnickou povahou.“⁶⁵

Tato skupina se u nás postupně stále více rozšiřuje. V důsledku migrace hlavně ze Slovenska jejich počet stoupl v roce 1947 na 17 tisíc. V roce 1970 byl počet Romů odhadován na zhruba na 60-70 tis. a v roce 1980 na 100-110 tis. Při sčítání lidu v roce 1991 se sice k romské skupině přihlásilo pouze 33 tis. obyvatel, skutečný počet byl odhadován na 160 tis. Další sčítání lidu bylo v roce 2001, kdy se k této národnosti přihlásilo pouhých 12 tis., její skutečný odhad činil 200 tis. obyvatel.⁶⁶

Důvodů, proč je tato skupina problémová a riziková, můžeme najít hodně. Romové jsou poměrně hodně nepřizpůsobiví sociálnímu prostředí většinové populace. Mají odlišný kulturní a sociální vývoj. V důsledku toho je pro ně vzdělání až někde na posledním místě hodnot. Více než 80 % dětí vychází ze zvláštních škol a ti, kteří se uchází o zaměstnání mají buď základní nebo nedokončené základní vzdělání. Dalším problémovým faktorem je i to, že neovládají dobře český jazyk po stránce gramatické i slovní zásoby.⁶⁷

Zaměstnavatelé často neradi zaměstnávají Romy a raději si vybírají neromské pracovníky a Romové často zase nemají zájem pracovat ve firmách, které nevlastní nebo neřídí Romové. Avšak Romové obecně nemají zájem pracovat vlastně nikde. Tímto vzniká samozřejmě masová nezaměstnanost těchto skupin. Jsou ale i skupiny nezaměstnaných, kteří jsou ekonomicky aktivní, ale jsou nelegálními zaměstnanci, nebo jsou podnikateli.⁶⁸

Romové se vyznačují nízkou životní úrovní a valná většina z nich postrádá jakékoliv společenské hodnoty, což vede velmi často k jejich kriminálnímu chování.

⁶⁴ TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J., *Sociální aspekty nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*, 2006, s. 109

⁶⁵ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 158

⁶⁶ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 161

⁶⁷ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 159

⁶⁸ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 115

4 Nezaměstnanost a její základní charakteristika

Tato kapitola se zabývá nezaměstnaností jako další částí diplomové práce, která s trhem práce úzce souvisí.

Nezaměstnanost je fenomén, se kterým se setkávají lidé na celém světě. Každý stát má určitou míru nezaměstnanosti, kterou musí řešit. Abychom mohli tuto problematiku lépe chápat, je důležité se nejprve seznámit s tím, co to nezaměstnanost je, jaké jsou její druhy, míry a příčiny. V rámci zkoumání trhu práce je nezaměstnanost jedním z důležitých faktorů, kterému se ekonomie snaží co nejlépe porozumět.

V ekonomické teorii je nezaměstnaný chápán jako jedinec, který se nachází v situaci, kdy nemá z nějakých důvodů placené zaměstnání. Který je zároveň však schopný pracovat, chce vykonávat práci za odměnu a aktivně hledá uplatnění na trhu práce.⁶⁹

V zákoníku práce můžeme najít pouze pojem zaměstnanec, který je zde definován jako „způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku“.⁷⁰

4.1 Tři základní pohledy na nezaměstnanost

Třemi hlavními pohledy na nezaměstnanost jsou Liberalistický, Keynesiánský a Marxistický. Každý chápe a popisuje trh práce jiným způsobem. Nyní si tyto pohledy stručně přiblížíme.

4.1.1 Liberálové

Liberálové kladou na první místo trh a jeho rovnováhu. Rovnováha trhu je dosahována svobodnou soutěží, při čemž hlavní roli hraje cena. K dosažení cenové rovnováhy je však

⁶⁹ ECHAUDEMAISON, C. D. a kol. Slovník ekonomie a sociálních věd. s. 202

⁷⁰ Zákoník práce (§ 6) <http://www.uplnezeneni.cz/zakon/262-2006-sb-zakonik-prace/>

zapotřebí vyrovnání nabídky a poptávky. To se děje podle liberalistického pohledu téměř automaticky díky tržnímu mechanismu.⁷¹

Pokud dochází k jakékoliv regulaci či zásahu do tohoto mechanismu, zamezí se tak jeho dosažení přirozené rovnováhy. Jinými slovy dojde k narušení působení tzv. neviditelné ruky trhu.⁷²

Nezaměstnanost je vnímána pouze jako přirozená, která se rovná dobrovolné nezaměstnanosti. Liberálové ji spojují s nedostatečnou motivací k práci. Považují zásahy do ekonomiky ve formě poskytování různých dávek a podpor v nezaměstnanosti za negativní, právě kvůli tomu, že snižují motivaci k práci. Další negativa liberálové přisuzují odborům, které také zasahují do přirozeného mechanismu trhu nebo mzdovým regulacím jako např. minimální mzda.⁷³

4.1.2 Keynes

Zakladatelem tzv. keynesiánství je John Maynard Keynes (anglický ekonom, profesor na univerzitě v Cambridge a guvernér anglické centrální banky). Keynesiánství vzniklo jako reakce na hospodářskou krizi třicátých let. Vyznačuje se odlišnými názory než klasická a neoklasická ekonomie. J. M. Keynes měl právě naopak pozitivní názor na státní zásahy do hospodářství. Napsal životní dílo *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz* (1936), ve kterém je nezaměstnanost popisována jako stálá a nedobrovolná. Chápe veškeré intervence státu do ekonomiky jako cestu k její stabilizaci a ke snížení nezaměstnanosti. Přetrvávající nezaměstnanost je podle něj způsobena jednak nedostatečnou tzv. efektivní poptávkou, která vede k omezování investic a jednak technologickým pokrokem, který vytlačuje živou práci. Podle Keynese se nezaměstnanost rozlišuje na dočasnou, sezónní, cyklickou a strukturální.⁷⁴

Mzda je podle keynesiánského pohledu nejen výrobní náklad firmy, ale i zdrojem kupní síly obyvatel. Zjednodušeně řečeno, když lidé nebudou disponovat dostatečnou kupní silou, nebudou moct nakupovat zboží, které firmy vyrábějí. Na druhou stranu, pokud lidé nebudou zboží nakupovat kvůli nedostatečné kupní síle, budou firmy snižovat produkci i poptávku po práci. Řešení je z tohoto pohledu spatřováno např. v podpoře v nezaměstnanosti

⁷¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 27

⁷² Autorem myšlenky o „neviditelné ruce“ je Adam Smith podle kterého je každý jednotlivec vedený jakousi neviditelnou rukou k tomu, aby se dosahovalo většího blaha pro všechny, i když se svým způsobem zajímá sobecky jen o své blaho. Zdroj: SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie. I.* Praha, 1991, s. 58.

⁷³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 28

⁷⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 29

a ne ve snižování mezd. Keynes prosazuje oproti liberálům tzv. viditelnou ruku státu, tedy aby stát zasahoval do ekonomiky.⁷⁵

4.1.3 Marxisté

Stoupenci marxistické teorie definují tržní ekonomiku jako nestabilní a nekonzistentní v důsledku jejích vnitřních rozporů. Nezaměstnanost je dle jejich názoru spojena s kapitalismem, který je neschopný vyhnout se opakovaným krizím a masové nezaměstnanosti. Úroveň nezaměstnanosti vnímají jako důsledek úplného poklesu poptávky po práci, který nastává proto, že jsou lidé nahrazováni novými stroji. Odstranit nezaměstnanost je podle marxistů možné pouze zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků.⁷⁶

4.2 Základní typy nezaměstnanosti

V naší společnosti se setkáváme s různými typy nezaměstnaností, které jsou ovlivněny různými faktory. Jednotlivé druhy nezaměstnanosti budou nyní popsány a vysvětleny.

Mezi hlavní druhy nezaměstnanosti patří následující:

- frikční,
- strukturální a technologická,
- cyklická a sezónní,
- skrytá,
- dobrovolná a nedobrovolná,
- dlouhodobá a opakovaná.⁷⁷

4.2.1 Frikční nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je na trhu práce přirozená, dočasná a hlavně dobrovolná. U tohoto druhu nezaměstnanosti dochází běžně k přesunům mezi pracovními místy, k zániku a

⁷⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 30

⁷⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 31-32

⁷⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 15

vzniku pracovních míst. K přesunu zaměstnanců může dojít na základě jejich vlastních potřeb, kdy opouštějí dobrovolně stávající zaměstnání. Lidé mění práci třeba kvůli lepším podmínkám nebo když se stěhují do jiných měst apod. Další důvod může být propouštění v důsledku zániku podniku, nahrazování práce stroji nebo organizačních změn. Na trh práce vstupují stále nové pracovní síly jako jsou např. absolventi, kteří dokončili studium a stávají se z ekonomicky neaktivních aktivními nebo matky, kterým skončila mateřská dovolená a vracejí se do zaměstnání.⁷⁸

Frikční nezaměstnanost nespočívá v nedostatku pracovních příležitostí. Je to doba, po kterou si nezaměstnaný člověk hledá (nové) uplatnění. Důležitý faktor zde hraje i doba, kterou jsou nezaměstnaní ochotni obětovat hledání nového pracovního místa. To je také ovlivněno systémem podpor v nezaměstnanosti. Čím vyšší je úroveň mezd, při které je nezaměstnaná osoba ochotna pracovat (prodlužuje se i doba hledání odpovídajícího místa), tím se zvyšuje i podpora v nezaměstnanosti. Při hledání nového zaměstnání není rozhodující pouze mzda, ale i běžné požadavky pracovníků (pracovní prostředí, charakter práce, vzdálenost od bydliště apod.). Na to, jak dlouho tato nezaměstnanost může trvat, může mít vliv i nedostatečná informovanost zaměstnavatelů o volných osobách nebo pracovníků o volných pracovních pozicích.⁷⁹

4.2.2 Strukturální a technologická

Strukturální nezaměstnanost spočívá v nesouladu mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst a kvalifikací volných pracovních sil na určitém území. Například nezaměstnaní horníci nemohou nastoupit na volná místa šiček v nově otevřené textilce. Tento typ nezaměstnanosti je částečně dán pohybem pracovních míst mezi odvětvími. Ekonomika je charakteristická tím, že v některých odvětvích dochází k jejich rozšíření (elektronika, telekomunikace) a v jiných k útlumu (těžký průmysl, doly, hutě).⁸⁰

Strukturální nezaměstnanost trvá déle než frikční. Je to tím, že je zde nutná delší doba pro orientaci na trhu práce a doba potřebná k rekvalifikaci. Pracovník si musí projít různými školeními a kurzy a tím se transformovat na novou práci. Na druhé straně technologická

⁷⁸ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 82

⁷⁹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 82-83

⁸⁰ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 83

nezaměstnanost se týká pracovníků, kteří ztratili své zaměstnání v důsledku technologických a technických změn. Stručně řečeno živou práci nahradila technika.⁸¹

4.2.3 Cyklická a sezónní

Cyklickou nezaměstnanost lze vysvětlit tak, že při hospodářském poklesu ekonomiky klesá produkce a firmy tudíž propouštějí zaměstnance. Z důvodu poklesu poptávky po zboží, nastává situace, kdy se sníží produkce firem a díky tomu i poptávka po práci.

Sezónní nezaměstnanost se týká např. stavebnictví, zemědělství nebo služeb týkajících se turistiky. Jde o nezaměstnanost pravidelnou a spojenou s určitým přírodním cyklem. Tvoří určitou součást frikční nezaměstnanosti.⁸²

4.2.4 Skrytá

Tuto nezaměstnanost chápeme jako skupinu nezaměstnaných jedinců, kteří nejsou nikde registrováni. Radíme sem tři druhy osob. První, kteří práci vůbec nehledají. Další osoby, které jsou v domácnosti nebo studují. A poslední si hledají práci přímo u zaměstnavatelů bez registrace na příslušném úřadě.⁸³

4.2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost se vyznačuje tím, že nezaměstnaný člověk má sice možnost nalézt práci, ale tuto práci nepřijímá z toho důvodu, že trh nabízí nižší mzdu, než za jakou by byl ochoten tuto práci vykonávat. Rozhodne se zůstat nezaměstnaným a dál hledá práci, která bude odpovídat jeho mzdovým požadavkům. Při tomto typu nezaměstnanosti je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Tomuto období

⁸¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 83

⁸² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 20

⁸³ tamtéž

nepřispívá podpora v nezaměstnanosti a sociální dávky a vůbec možnost tyto dávky dlouhodobě pobírat. Lidem chybí především motivace k práci.⁸⁴

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká za poněkud odlišných podmínek. Jsou zde zahrnuti lidé, kteří by rádi přijali práci i za nižší mzdu, než je na trhu práce nabízena. Firmy ale nemůžou takové pracovníky přijmout a ani tuto stávající úroveň mzdy snížit. Důvodem je například i to, že odbory brání poklesu mezd, ačkoliv to znamená tvorbu nedobrovolné nezaměstnanosti. Také zákon stanovuje výši minimální mzdy, pod kterou prostě zaměstnavatelé nesmí vyplácené mzdy snižovat. Minimální mzda může vést k tomuto typu nezaměstnanosti zejména u méně kvalifikovaných pracovníků, ale i u absolventů, kteří ukončili studium a nemají žádnou praxi. Většinou jsou totiž přijímáni za minimální nástupní mzdu, kterou jim zaměstnavatelé zvyšují po získávání praxe. Pokud by byla zákonem stanovená minimální mzda příliš vysoká, bude pro tyto mladé lidi hledání práce obtížné. Tudíž v případě absolventů mi tato situace připadá jako slepá ulička. Na jedné straně vyjdou ze školy bez praxe a dostanou pouze minimální nástupní mzdu jako i kdokoliv bez vzdělání a nebo když se minimální mzda zvýší, práci bez praxe nenajdou nejspíš vůbec.⁸⁵

Nedobrovolná nezaměstnanost je často doprovázena i pocity zklamání a zoufalosti a to zejména pro takové pracovníky, pro které je obtížná rekvalifikace nebo nalezení jiného uplatnění.

4.2.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Do této kategorie zařazujeme osoby, které jsou nezaměstnané po dobu delší než 1 rok. Dlouhodobá nezaměstnanost zatěžuje státní rozpočet vyplácením podpor v nezaměstnanosti a rovněž má i sociální dopady. Lidé, kteří dlouho, opakovaně a neúspěšně hledají práci, se začnou cítit velmi deprimovaní. Cítí se beznadějně, frustrovaně a po čase i rezignují na možnost si nějakou práci nalézt. V podstatě přestanou usilovat o nalezení nové práce a přizpůsobí se novému životnímu stylu bez práce. Z toho můžeme konstatovat, že dochází vlastně k přechodu z nedobrovolné nezaměstnanosti k dobrovolné.⁸⁶

Pro některé skupiny lidí na trhu práce je sociální systém nastaven tak, že nemají dostatečnou motivaci k práci a dávají přednost pobírání sociálních dávek před prací. Rodiče,

⁸⁴ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 85-86

⁸⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 86-87

⁸⁶ tamtéž

kteří si zvyknou na tento způsob života a vychovávají děti, mohou pak takové postoje předávat i dětem, kterým může připadat normální nepracovat a spoléhat se na stát.

V rámci nezaměstnanosti se můžeme setkat i s anglickým pojmem „**jobstagnation**“. Tento výraz je typický pro situaci, kdy je na trhu práce vysoká míra nezaměstnanosti a lidé jsou výrazně nespokojení se svou prací, ale i přesto se rozhodnou v takovém zaměstnání setrvat. Mají obavy, že nalézt jiné zaměstnání by bylo příliš problematické a nebo by ho nemuseli najít vůbec. Vysoká míra nezaměstnanosti tudíž brzdí profesionální i prostorovou mobilitu pracovníků.⁸⁷

Dalším typem je **neúplná nezaměstnanost**. Jedná se o zaměstnance, kteří musí akceptovat i snížený či zkrácený pracovní úvazek nebo pracovní místo, o které se dělí dvě osoby. U tohoto typu nejsou využity všechny schopnosti a kvalifikace pracovníků. Zkrácený pracovní úvazek se poměrně často týká žen, které ho hledají z důvodu péče o děti a o domácnost. Tato forma práce jim umožňuje neztratit pracovní zkušenosti a zároveň se starat o své děti. Další čítnou skupinou, která využívá tohoto pracovního úvazku, jsou vysokoškoláci. Studenti tak mohou postupně získávat potřebnou praxi a samozřejmě také finanční prostředky na studium. Práce na zkrácený úvazek nebo sdílení pracovního místa pomáhá k zaměstnání většího počtu osob, větší volnosti při organizačních změnách a s tím související nižší mzdové náklady.⁸⁸

Ještě můžeme zmínit také **nezaměstnanost nepravou**, která je typická pro osoby, které si práci nehledají ani nechtějí nebo ji dokonce i odmítají a jde jim pouze o čerpání nároku na podporu v nezaměstnanosti v plném rozsahu. Takém sem zařazujeme i takové jedince, kteří se sice jako nezaměstnaní registrují, ale práci vykonávají nelegálně.⁸⁹

4.3 Míry nezaměstnanosti

Hlavní druhy nezaměstnanosti jsou již známy. Je však důležité vědět i to, jak se nezaměstnanost měří. Aby bylo možné nezaměstnanost správně zjišťovat a měřit, existují tzv. míry nezaměstnanosti.

⁸⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 21

⁸⁸ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*, Brno, 2002, s. 10

⁸⁹ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*, Brno, 2002, s. 111

Obecně míra nezaměstnanosti představuje podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat (tedy zaměstnaným i nezaměstnaným). Vzoreček pro míru nezaměstnanosti vypadá takhle: $u = \frac{U}{E+U}$ neboli $u = \frac{U}{L}$.

Vysvětlivky:

- u = míra nezaměstnanosti (uvádí se v procentech, tedy $u \times 100 \%$)
- U = počet nezaměstnaných
- E = počet zaměstnaných
- L = celkový počet pracovních sil ($L = E + U$).⁹⁰

Realita je samozřejmě taková, že každé podobné měření není 100% a každá metoda má své určité nedostatky. V České republice se používají dva způsoby měření míry nezaměstnanosti. Jsou jimi obecná a registrovaná míra nezaměstnanosti.

Zjišťování **obecné míry nezaměstnanosti** (dále jen OMN) je uskutečňováno prostřednictvím ČSÚ. Je založeno na datech z výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS), tvoří jednotnou metodiku výpočtu podle doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO). Tato metoda je mezinárodně srovnatelným ukazatelem. Jak již bylo uvedeno, tak obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle (součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných). Nevýhodami tohoto měření může být jednak zachycení sezónní a skryté nezaměstnanosti nebo i například osob, které jsou už natolik demotivované, že práci přestaly hledat.⁹¹

Registrovaná míra nezaměstnanosti (dále jen RMN) je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí a vypočítává se na základě údajů z úřadů práce. Vychází z počtu žadatelů o zaměstnání přihlášených na úřadu práce. Tato míra ale rovněž nezachycuje skrytou nezaměstnanost, kdy si někteří lidé hledají práci jinak než prostřednictvím úřadu práce nebo úplně na hledání rezignovali. Od ledna roku 2013 přechází Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR, který se nazývá *Podíl nezaměstnaných osob*. Stalo se tomu tak na základě dohody s Českým statistickým úřadem. Tento nový ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Nahrazuje doposud zveřejňovanou míru

⁹⁰ NOVOTNÝ, Z. *Podniková Ekonomika*, s. 22

⁹¹ ČSÚ/Nezaměstnanost. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.⁹²

V neposlední řadě je také třeba zmínit pojem přirozená míra a specifická míra nezaměstnanosti. Přičemž **přirozená míra nezaměstnanosti** se vyznačuje tím, že se trh práce nachází ve stavu všeobecné rovnováhy. Pokud ekonomika dosahuje přirozené míry nezaměstnanosti, potom jsou všichni jednotlivci, kteří chtějí při dané mzdové sazbě pracovat, zaměstnání. Mluvíme tedy o stavu plné zaměstnanosti, který vyjadřuje stav, kdy jedinec, který chce pracovat a toleruje mzdu, kterou zaměstnavatel nabídne, vždy najde zaměstnání (nezaměstnanost v tomto smyslu je vnímána jako frikční, respektive dobrovolná).⁹³

Podle Samuelsona (1991) je: „*Přirozená míra nezaměstnanosti je pravděpodobně optimální mírou nezaměstnanosti, nad úrovní nezaměstnanosti, při níž se maximalizuje čistý ekonomický blahobyť.*“⁹⁴

Specifická míra nezaměstnanosti představuje podíl lidí bez práce určité sociální, věkové nebo jiné skupiny obyvatelstva. Můžeme sem zařadit např. specifickou míru nezaměstnanosti podle pohlaví, věku nebo vzdělání.⁹⁵

U nezaměstnanosti podle věku MPSV sleduje tyto kategorie věkových skupin: méně než 20 let, 20–25, 26–30, 31–35, 36–40, 41–45, 46–50, 51–55, 55 a více.⁹⁶

Naproti tomu ČSÚ se zaměřuje na kategorie: 15–19, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–49, 50–54, 55–59, 60–64, 65 a více let.⁹⁷

Nezaměstnanost podle vzdělání se řídí mezinárodní standardní klasifikací vzdělávání ISCED (International Standard Classification of Education).

Pro ukázkou vývoje nezaměstnanosti v České republice dle RMN a OMN slouží následující tabulka podle získaných dat ze statistik MPSV⁹⁸ a ČSÚ⁹⁹, ve které je zařazen i Olomoucký kraj (dále jen OLK). Rok 2013 je zaznamenán ze statistik zveřejněných na stránkách ČSÚ ve veřejné databázi a obsahuje údaje za RMN v ČR a OLK již podle podílu nezaměstnaných osob.¹⁰⁰

⁹² MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>

⁹³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 22

⁹⁴ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1, Praha, 1991, s. 101

⁹⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 22

⁹⁶ MPSV [online]. [cit. 2014-1-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>

⁹⁷ ČSÚ [online]. [cit. 2014-1-14]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statistiky>

⁹⁸ MPSV. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

⁹⁹ ČSÚ. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA1020CU&&kapitola_id=3

¹⁰⁰ ČSÚ. Dostupné z: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/uvod.jsp>

Rok	ČR		Olomoucký kraj	
	RMN v %	OMN v %	RMN v %	OMN v %
1993	3,52	4,3	5,6	4,8
1994	3,19	4,3	4,74	5,1
1995	2,93	4	4,31	4,6
1996	3,52	3,9	5,28	4,9
1997	5,23	4,8	7,56	5,3
1998	7,48	6,5	10,2	7,2
1999	9,37	8,7	12,41	10,6
2000	8,78	8,8	11,87	12,8
2001	8,9	8,1	11,78	10,4
2002	9,81	7,3	12,2	9,6
2003	10,31	7,8	12,48	9,6
2004	9,47	8,3	11,73	12
2005	8,88	7,9	10,56	10
2006	7,67	7,1	8,97	8,2
2007	5,98	5,3	6,73	6,3
2008	5,96	4,4	6,87	5,9
2009	9,24	6,7	12,19	7,6
2010	9,57	7,3	12,48	9,1
2011	8,62	6,7	11,37	7,6
2012	9,36	7	11,86	7,7
2013	8,17	6,9	9,79	9,7

Tab. č. 3: RMN a OMN v ČR a OLK 1993-2013)¹⁰¹

Z tabulky je nyní zřejmé, jak se nezaměstnanost vyvíjela jednak celkově v naší zemi a jednak v OLK dle RMN a OMN. Nezaměstnanost tedy provází vývoj tržního hospodářství a má negativní ekonomické i sociální důsledky. Je to jev, který negativně ovlivňuje nejen prosperitu celé společnosti, ale i člověka jako jednotlivce, který v produktivním věku nepracuje, ačkoliv by měl a mohl.

¹⁰¹ MPSV. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

ČSÚ. Dostupné z: <http://vdb.czso.cz/>

ČSÚ. Dostupné z: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/uvod.jsp>

II EMPIRICKÁ ČÁST

5 Vymezení empirické části práce

Tato kapitola diplomové práce se věnuje analýze nabídky a poptávky po práci v Olomouckém kraji (dále jen OLK). Zabývá se jednotlivými okresy OLK a popisem trhu práce v těchto oblastech z hlediska počtu uchazečů o zaměstnání (nabídkové strany) a volných pracovních míst (poptávkové strany). Zaměřuje se zejména na rizikové skupiny na trhu práce a blíže se pak věnuje právě absolventům z hlediska jejich uplatnění na trhu práce.

5.1 Stanovení výzkumného cíle a jeho specifikace

Cíl výzkumné části práce vychází z hlavního cíle diplomové práce a jeho dílčích cílů, které kladou důraz na zjištění situace na trhu práce v Olomouckém kraji a jeho jednotlivých okresů z pohledu nabídky a poptávky po práci a s tím spojenou i nezaměstnanost.

Jak bylo uvedeno v úvodu práce, hlavním cílem je tedy analýza trhu práce z pohledu nabídky a poptávky po práci v Olomouckém kraji. Z hlavního cíle vychází dílčí cíle, kterými jsou:

- analýza nabídky, poptávky a rizikových skupin v OLK a jeho okresech,
- analýza uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst dle kvalifikační struktury v OLK a jeho okresech,
- analýza absolventů a mladistvých na trhu práce v OLK a jeho okresech.

Jedná se o zhodnocení a porovnání stavu trhu práce v těchto okresech z pohledu uchazečů o zaměstnání, kteří tvoří nabídkovou stranu a volných pracovních míst, které zastávají stranu poptávky po práci. Dále jsou zde uchazeči specifikováni z hlediska rizikových skupin na trhu práce, jejich kvalifikační struktury a zejména pak specifikaci skupiny absolventů a mladistvých. Na druhé straně se výzkum zabývá i výše zmíněnou poptávkou stranou zastoupenou volnými pracovními místy rovněž z hlediska počtu uchazečů, kteří připadají na jedno volné místo, vyhrazených míst pro osoby zdravotně postižené, volná místa dle kvalifikační struktury, absolventy a mladistvými umístěnými do zaměstnání. Celá tato problematika je zkoumána jednak celkově v Olomouckém kraji, celkově v každém okrese, ale i z bližšího pohledu na každý okres zvlášť, tudíž jsou okresy porovnávány i mezi sebou

5.2 Výzkumné otázky

Při definování výzkumných otázek jsem vycházela z obecného určení výzkumného problému. Prostřednictvím dále uvedených výzkumných otázek je tento problém převeden do konkrétnější podoby z pohledu specifikace. Výzkumný problém je formulován jako otázka. Z tohoto hlediska jsem jej definovala následovně:

Jaká je situace na trhu práce v Olomouckém kraji?

Na hlavní cíl a dílčí cíle této diplomové práce dále navazují stanovené výzkumné otázky, které blíže specifikují výzkumný problém.

- 1) Jaká je situace na trhu práce z pohledu počtu uchazečů (nabídka práce) a volných pracovních míst (poptávka po práci) v OLK a jeho okresech ve sledovaném období?**

Odpověď na tuto otázku popisuje celkový pohled na trh práce v Olomouckém kraji.

- 2) Jaký je počet uchazečů na 1 volné místo ve sledovaném období v OLK a jeho okresech?**

Tato otázka poukazuje na to, kolik uchazečů o zaměstnání připadá na jedno volné místo.

- 3) Jaký počet volných míst je vyhrazen pro osoby zdravotně postižené ve sledovaném období v OLK a jeho okresech?**

Tato otázka věnuje pozornost tomu, kolik zaměstnavatelů poskytuje pracovní místa pro OZP.

- 4) Jaký počet uchazečů, kteří jsou evidováni na příslušném úřadu práce, tvoří rizikové skupiny v OLK a jeho okresech v průběhu sledovaného období?**

Tato otázka zjišťuje stav nabídkové strany z pohledu rizikových skupin.

- 5) Jaká je kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v OLK a jeho okresech ve sledovaném období?**

Tato otázka popisuje stranu nabídky a poptávky po práci z hlediska, jaké vzdělání mají uchazeči o zaměstnání a jaké požadují zaměstnavatelé v rámci volných pracovních míst.

6) Jaký je počet absolventů a mladistvých podle dosaženého vzdělání a kolik jich bylo vyřazeno z evidence úřadu práce za sledované období v OLK a jeho okresech?

Tato otázka se věnuje blíže absolventům a mladistvým na straně nabídky práce podle jejich dosaženého stupně vzdělání a také na straně poptávky, kolik jich bylo umístěno do zaměstnání.

7) Jaké obory se nejvíce vyskytují mezi absolventy, kteří jsou evidovaní na ÚP jako uchazeči o zaměstnání v okresech OLK?

Poslední otázka popisuje absolventy z pohledu oborů, které vystudovali a vyskytují se v největších počtech jako uchazeči o zaměstnání.

Dané výzkumné otázky budou zodpovězeny v empirické části této diplomové práce v kapitole č. 6.

5.3 Použité metody

Pro hodnocení údajů o trhu práce v OLK byla zvolena metoda studium dokumentů – analýza sekundárních dat.

Studium dokumentů se věnuje například úředním dokumentům, které vznikly se záměrem shromáždit určitý soubor údajů (statistiky, úřední výkazy aj.) nebo tištěným a dalším materiálům hromadného předávání informací (noviny, časopisy, knihy, fotografie, filmy, videozáznamy aj.). Studium dokumentů nám umožňuje analyzování delšího časového období a tím i jejich porovnání. Při využívání této metody může být velikost a rozsah výběru (počet studovaných dokumentů) daleko větší než u jiných technik. Ne všechny dokumenty jsou však dostupné a nebo nemají stejnou životnost a dochází tak k jejich ztrátám.¹⁰²

Sekundární výzkum neboli sekundární analýza dat využívá již sesbíraná data. Využívá tyto zdroje dat: archivní data, oficiální statistická data, databanky statistických údajů, datové

¹⁰² JEŘÁBEK, H. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha, 1993, s. 83

publikace z výzkumů a datové soubory z výzkumů na počítači. Mezi nevýhody této analýzy dat můžeme jmenovat například to, že některá potřebná data jsou nedostupná a nelze je dodatečně doplnit nebo že původní data mohou obsahovat chyby, které výzkumník provádějící sekundární analýzu není schopen odhalit. Výhodou může být naopak to, že méně zasahuje do soukromí (než např. dotazovací techniky) a je méně nákladná než ostatní techniky. Další výhodou může být i to, že data nejsou vystavena chyb nebo zkreslení, jež vznikají při uskutečňování např. rozhovorů, pozorování nebo testování. Analýza dokumentů je důležitá zvláště tehdy, jedná-li se o časově vzdálené události a může otevřít přístup k informacím, které by se jiným způsobem těžko získaly.¹⁰³

Tato metoda byla zvolena z toho důvodu, že pro výzkum situace na trhu práce v OLK se vycházelo z již sesbíraných dat z mnoha zveřejněných a poskytnutých statistik. Jedná se o nejrozumnější statistiky zveřejněné MPSV, ČSÚ či MŠMT, ze kterých byly vybrány a shromážděny takové údaje, které se týkaly jednak Olomouckého kraje a jednak konkrétních okresů v tomto kraji. Z těchto statistik byly dále vypracovány tabulky na základě několika různých zveřejněných dokumentů MPSV a ČSÚ.

5.4 Vymezení výzkumného souboru dat a realizace výzkumného šetření

Tato část práce obsahuje základní údaje o Olomouckém kraji, které mají čtenářům usnadnit celkový pohled na danou problematiku na trhu práce.

5.4.1 Základní charakteristika Olomouckého kraje a jeho okresů

Olomoucký kraj je charakteristický svou bohatou historií i přírodou a nabízí mnoho kulturních, sportovních i rekreačních příležitostí. Kraj se skládá z 5 okresů, jimiž jsou **Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk** (viz obrázek¹⁰⁴).

¹⁰³ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha, 2005, s. 133

¹⁰⁴ Obrázek. Dostupné z: <http://www.sdruzstredskol.cz/mapa%20kraje.gif>

V ekonomice Olomouckého kraje hraje dominantní roli zejména tradiční zemědělství, zpracovatelský průmysl a služby. Je zde zastoupeno i množství potravinářských podniků v rámci zemědělství a rozvinutý textilní a oděvní průmysl, strojírna výroba a zařízení, optický průmysl a mnoho dalších. Ovšem ne každá část kraje má stejné postavení v těchto ekonomických oblastech. Jeseník a sever Šumperku mají, vzhledem ke své poloze nebo dopravní dostupnosti, o poznání méně stabilní a rozmanitou ekonomiku než-li ostatní okresy. Veškerý průmysl, zemědělství i služby je rozšířenější v místech větší koncentrace obyvatelstva nebo v rekreačních oblastech. Ve službách hrají největší roli služby pro podnikatele, komunikační služby, školství nebo zdravotnictví apod. ČSÚ udává, že OLK dosahuje v celé ČR nejvyšší hodnot v pěstování ječmene jarního, pšenice ozimé, řepky i technické cukrovky, z čehož vyplývá, že disponujeme jednou z nejúrodnějších půd u nás. To se týká nejvíce jižní části kraje.¹⁰⁵



Kraj jako takový nelze charakterizovat jednotně, protože každá jeho část se liší polohou, podnebím, průmyslem, zemědělstvím, službami a také především počtem obyvatelstva. Od toho všeho se pak také odvíjí i situace na trhu práce v každém okrese. Následující základní informace o každém okrese jsou zveřejněny na stránkách ČSÚ.¹⁰⁶

Jeseník, s rozlohou 719 km², je nejmenším okresem celého kraje. Celé území je charakterizováno spíše drsnějším, avšak rozmanitým podnebím. Skládá se z 24 obcí, z nichž 5 mají statut města (Javorník, Jeseník, Vidnava, Zlaté hory a Žulová).

Olomouc tvoří největší část Olomouckého kraje s celkovou rozlohou 1 620 km². Je složen z 96 obcí, z toho 6 měst (Olomouc, Šternberk, Uničov, Litovel, Velká Bystřice a Moravský Beroun) a 3 městysy¹⁰⁷ (Dub nad Moravou, Náměšť na Hané a Velký Újezd).

¹⁰⁵ ČSÚ. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kraj/711011-13-xm>

¹⁰⁶ ČSÚ. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/okresy>

¹⁰⁷ Městys (městečko) je obec větší než ves, ale zároveň menší než město.

Zdroj: *Slovník spisovné češtiny*. Academia: Praha 2005. ISBN 80-200-1347-4.

Prostějov se rozprostírá na území o celkové rozloze 770 km² a zaujímá tudíž postavení druhého nejmenšího teritoria celého kraje. Celý okres má 97 obcí a z toho 5 měst (Konice, Kostelec na Hané, Némčice nad Hanou, Plumlov, Prostějov) a 6 městysů (Brodek u Prostějova, Drahaný, Kralice na Hané, Nezamyslice, Protivanov, Tištín). Prostějov je známý zejména pro svůj textilní průmysl.

Přerov, s celkovou rozlohou 845 km², má nejvyšší počet obcí (104), z nichž má 6 statut města (Hranice, Kojetín, Lipník nad Bečvou, Potštát, Přerov a Tovačov) a 3 městyse (Brodek u Přerova, Dřevohostice, Hustopeče nad Bečvou).

Posledním okresem OLK je **Šumperk** s rozlohou 1 313 km². Šumperský okres je tvořen 78 obcemi, z toho 8 městy (Hanušovice, Loštice, Mohelnice, Staré Město, Štíty, Šumperk, Úsov, Zábřeh). Šumpersko je významnou oblastí z hlediska cestovního ruchu (nachází se zde např. mnoho hradů, zámků, zřícenin, chrámů, kostelů, muzeí a galerií).

5.4.2 Počet obyvatel v Olomouckém kraji a jeho okresech

Dalším důležitým údajem v rámci této diplomové práce je i počet obyvatelstva OLK a jeho okresů, abychom si mohli následně lépe uvědomit situaci na trhu práce a měli ji také s čím porovnat. Když budeme znát počet obyvatel v jednotlivých okresech OLK, můžeme pak lépe posoudit, v jakém poměru jsou k tomuto počtu právě nezaměstnaní lidé. Z tohoto důvodu je vytvořena následující tabulka, která obsahuje stav obyvatelstva ve sledovaném časovém období. Tabulka o počtu obyvatel by měla přiblížit celkový pohled na danou problematiku na trhu práce.

Údaje o počtu obyvatelstva jsou shromážděny ze statistik ČSÚ, které jsou k nalezení ve Statistické ročence OLK pod záložkou „Obyvatelstvo“ a obsahují různé demografické údaje, ze kterých jsou vybrány právě pouze počty obyvatel, jejichž stav je vždy k 31. 12. daného roku.¹⁰⁸

¹⁰⁸ ČSÚ [online]. [cit. 2014-2-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajp/711011-13-xm>

Rok	OLK	v tom okresy				
		JE	OL	PRO	PŘE	ŠU
2004	635 126	42 014	224 296	109 367	134 181	125 268
2005	639 161	41 891	228 610	109 429	134 265	124 966
2006	639 894	41 827	228 956	109 633	134 668	124 810
2007	641 791	41 565	230 607	109 979	135 165	124 475
2008	642 137	41 404	231 339	110 159	134 722	124 513
2009	642 041	41 255	231 843	110 214	134 324	124 405
2010	641 681	41 095	232 226	110 182	133 932	124 246
2011	638 638	40 486	232 032	109 539	133 023	123 558
2012	637 609	40 189	232 267	109 346	132 662	123 145
2013	636 585	39 945	232 317	109 264	132 201	122 858

Tab. č. 4: Počet obyvatel v OLK a jeho okresech (2004-2013)¹⁰⁹

Z tabulky je nyní zřetelné, že pokud bychom chtěli srovnat okresy podle počtu jejich obyvatel, jejich posloupnost (od největšího po nejmenší) je následující: Olomouc, Přerov, Šumperk, Prostějov a Jeseník. Největší počet obyvatel má tedy Olomouc a naopak nejméně počet obyvatel se nachází v Jeseníku. Z celkového počtu 14 krajů v ČR je OLK z hlediska počtu obyvatelstva zhruba na 7. místě (od největšího po nejmenší) dle statistik regionálních údajů ČSÚ.¹¹⁰

5.4.3 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji a jeho okresech

Tato kapitola věnuje pozornost nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a jeho okresech a slouží tak k přiblížení pohledu na situaci na trhu práce v této zkoumané oblasti. Abychom lépe pochopili nabídku a poptávku po práci v OLK a jeho okresech, je důležité znát i nezaměstnanost, která s tímto tématem souvisí.

Obecně nezaměstnanost je již popsána v rámci teoretické části této diplomové práce v kapitole 4 Nezaměstnanost. Nyní si již přiblížíme a popíšeme nezaměstnanost v OLK a jeho okresech. V této souvislosti jsou vytvořeny dvě tabulky, které zahrnují potřebné údaje. Statistické údaje v tabulkách jsou vybrány a shromážděny z několika různých statistik zveřejněných na stránkách ČSÚ, ale pramenem je MPSV.¹¹¹ Tabulky tedy obsahují údaje

¹⁰⁹ ČSÚ. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajp/711011-13-xm>

¹¹⁰ ČSÚ. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>

¹¹¹ tamtéž

nezaměstnanosti podle registrované míry nezaměstnanosti (v posledním roce podle podílu nezaměstnaných osob) z toho důvodu, že pro tuto diplomovou práci jsou využívána data zejména z MPSV, které vychází z údajů úřadů práce. Obecná míra nezaměstnanosti v OLK je zahrnuta v kapitole 4 Nezaměstnanost.

Následující tabulka ukazuje celkovou nezaměstnanost v OLK a poskytuje i srovnání s celkovou nezaměstnaností v ČR. Dále zobrazuje pořadí OLK mezi ostatními kraji v ČR v jednotlivých letech.

Rok	ČR	OLK	
	RMN v %	RMN v %	poř.
2004	9,47	11,73	12
2005	8,88	10,65	12
2006	7,67	8,97	11
2007	5,98	6,73	10
2008	5,96	6,87	10
2009	9,24	12,19	13
2010	9,57	12,48	13
2011	8,62	11,37	13
2012	9,36	11,86	12
2013¹¹²	8,17	9,79	12

Tab. č. 5: Registrovaná míra nezaměstnanosti v OLK a v celé ČR (2004-2013)¹¹³

Zaznamenané údaje o nezaměstnanosti v tabulce ukazují, že OLK se v průběhu let pohybuje na 10-13. místě (od nejnižší po nejvyšší RMN) v porovnání s ostatními kraji. Nejnižší nezaměstnanost v OLK byla v roce 2007 a 2008, ale následně rapidně stoupla. Naopak nejvyšší nezaměstnanost zaznamenal rok 2010. Z pohledu nezaměstnanosti lze tedy říct, že OLK, který se v posledních letech nachází na 11-13. příčce ve srovnání s dalšími 14 kraji (od nejnižší po nejvyšší RMN), má relativně hodně vysokou nezaměstnanost.

Další tabulka (viz níže) se zaměřuje na registrovanou míru nezaměstnanosti ve všech okresech OLK a udává i pořadí každého kraje mezi ostatními kraji v celé ČR.¹¹⁴

¹¹² Rok 2013 je již měřen dle podílu nezaměstnaných osob.

¹¹³ ČSÚ. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajp/711302-13-xm>

¹¹⁴ ČSÚ. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>

Rok	JE		OL		PRO		PŘE		ŠU	
	RMN v %	poř.	RMN v %	poř.	RMN v %	poř.	RMN v %	poř.	RMN v %	poř.
2004	18,31	75	10,28	51	9,90	48	12,73	62	12,63	61
2005	16,88	75	9,3	50	8,36	40	11,61	58	11,96	61
2006	6,17	74	7,64	45	6,17	27	10,61	63	10,36	59
2007	11,09	72	5,48	34	4,21	18	8,35	60	8,15	59
2008	11,5	76	5,82	32	4,68	17	7,96	59	8,10	60
2009	16,91	77	11,23	52	9,87	41	12,33	59	14,6	71
2010	19,69	77	11,17	50	11,07	49	12,95	62	13,44	66
2011	16,75	77	10,07	52	9,81	48	11,96	63	13,04	68
2012	16,44	76	10,52	49	10,88	54	12,76	62	12,82	64
2013 ¹¹⁵	11,88	72	9,21	54	8,32	39	10,74	65	10,45	63

Tab. č. 6: Registrovaná míra nezaměstnanosti v okresech OLK (2004-2013)¹¹⁶

Získané a shromážděné údaje v tabulce poskytují ucelený přehled o vývoji nezaměstnanosti v jednotlivých okresech OLK. Lze zde opět vypořádat, ve kterých letech byla nezaměstnanost nejvyšší a ve kterých naopak nejnižší a na jakém pořadí se každý okres v daný rok nacházel. Jak můžeme jistě na první pohled spatřit, Jeseník patří k oblastem nejvíce zasažených nezaměstnaností z celkového počtu 77 okresů (76 okresů + Praha) v ČR. Avšak ani ostatní okresy OLK na tom nejsou, co se nezaměstnanosti týče, o moc lépe.

¹¹⁵ Rok 2013 je již měřen dle podílu nezaměstnaných osob.

¹¹⁶ ČSÚ. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajp/711302-13-xm>
ČSÚ. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>

6 Vyhodnocení empirického šetření

V této kapitole budou představeny výsledky analýzy dat pomocí získaných statistik MPSV a ČSÚ, které byly dále zpracovány a vyhodnocovány. Tato část diplomové práce zahrnuje shrnutí výsledků empirického šetření, jejich hodnocení a připomenutí výzkumných otázek a tudíž i odpovědi na tyto otázky.

Výsledné hodnoty ke každé výzkumné otázce jsou získány ze shromážděných údajů, které jsou seřazeny do tabulek a nachází se v přílohách této diplomové práce.

6.1 Interpretace vyhodnocených dat

V této části diplomové práce jsou prezentovány výsledky výzkumného šetření, které se týkají dané problematiky na trhu práce v Olomouckém kraji. Tato část zahrnuje hlavní i dílčí cíle diplomové práce. Veškerá tato vyhodnocení znovu připomínají i výzkumné otázky.

6.1.1 Analýza nabídky, poptávky a rizikových skupin na trhu práce v Olomouckém kraji

Tato část diplomové práce obsahuje údaje za celý OLK i za jeho jednotlivé okresy, jakými jsou počty uchazečů o zaměstnání (dále jen UoZ), kteří reprezentují stranu nabídky práce a volná pracovní místa (dále jen VPM), která představují stranu poptávky po práci. Dále je zde i zahrnuto, kolik uchazečů připadá na jedno VPM nebo rizikové skupiny na trhu práce, vyhrazená pracovní místa pro OZP a počet uchazečů na 1 volné místo (dále jen VM). Také jsou zde vyhodnoceny údaje ohledně rizikových skupin na trhu práce. Jedná se o ženy, osoby zdravotně postižené (dále jen OZP), absolventi (dále jen ABS), osoby ve věku 50 a více let (dále jen 50+), a nekvalifikovaná pracovní síla (dále jen NKF).

Údaje jsou opět vybrány a seskupeny z mnoha statistik zveřejněných na stránkách ČSÚ (pramenem je však vždy MPSV) a obsahují stav vždy k 31. 12. daného roku.¹¹⁷

Shromážděné údaje, ze kterých byly tyto výsledky výzkumného šetření vyhodnoceny, jsou dány do tabulek a nachází se v příloze č. 2. Tabulky obsahují výše zmíněné informace za

¹¹⁷ ČSÚ. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/home>

každý okres ve sledovaném období a jsou v této příloze v následujícím pořadí: Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk.

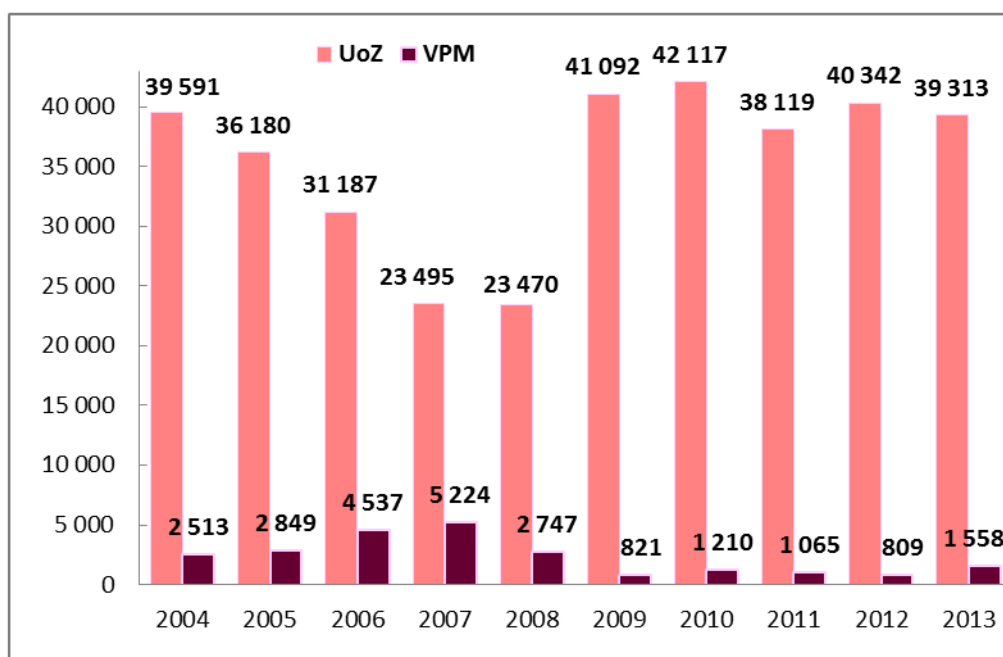
Otázka č. 1: Jaká je situace na trhu práce z pohledu počtu uchazečů (nabídka práce) a VPM (poptávka po práci) v OLK a jeho okresech ve sledovaném období?

Pro vyhodnocení celkového počtu UoZ a celkového počtu VPM v celém OLK od roku 2004 do roku 2013 bylo zvoleno grafické znázornění (sloupcový graf s popisky dat). Graf obsahuje součty UoZ v jednotlivých letech i okresech a stejně tak i součty VPM.

Jako další následuje srovnání UoZ a VPM celkem v každém okrese OLK a výsledky jsou převedeny do grafu (sloupcový graf s popisky dat). K této části ještě patří srovnání počtu UoZ a VPM jednotlivých okresů OLK z hlediska počtu jejich obyvatel ve sledovaném období.

Poslední vyhodnocení této výzkumné otázky tvoří popis nabídky a poptávky po práci v okresech OLK v rámci zdůraznění určitých hodnot ve sledovaného období.

Celková situace na trhu práce v OLK ve sledovaném období je vyjádřena tedy v následujícím grafu:

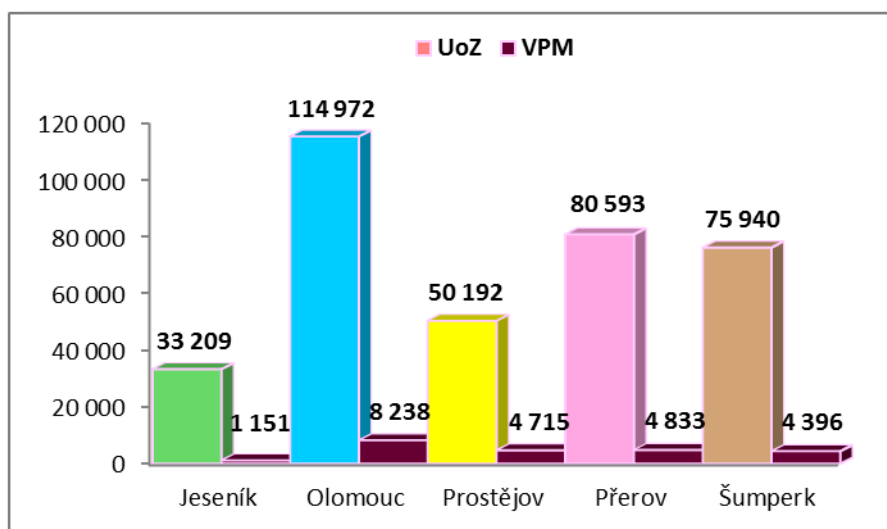


Graf č. 1: Počet UoZ a počet VPM za celý OLK (2004-2013)¹¹⁸

¹¹⁸ Zdroj: Vlastní

Z grafu je patrné, ve kterých letech bylo v evidenci nejvíce UoZ za celý OLK a kdy byl na trhu práce nejvyšší počet VPM. Na druhou stranu lze konstatovat i to, ve kterých letech bylo naopak nejméně evidovaných UoZ a stejně tak i nejnižší počet VPM na trhu práce. Z tohoto pohledu bylo nejvíce nabídky práce v roce 2010 a nejvíce poptávky po práci zaznamenal rok 2007. Nejméně UoZ se objevilo za rok 2008 a nejméně VPM přinesl rok 2012. Celkový poměr UoZ a VPM se v roce 2004-2013 nachází ve velké nerovnováze, jelikož vysoce převládá nabídka práce nad poptávkou. Pokud by se ještě sečetli podle grafu dohromady UoZ a VPM, vyšla by čísla **354 906** jako nabídka v OLK celkem a **23 333** jako poptávka v OLK celkem.

Nyní následuje srovnání UoZ a VPM celkem za sledované období v rámci každého okresu OLK. Toto srovnání je znázorněno v následujícím grafu:



Graf č. 2: Počet UoZ a počet VPM v okresech OLK (2004-2013)¹¹⁹

Tento graf jasně vystihuje situaci na trhu práce v každém okresu OLK za sledované období. Je zřejmé, že nejmenší hodnoty vykazující nabídku práce, má okres Jeseník, největší zase okres Olomouc. Stejně je tomu tak i s počtem VPM celkem za každý okres. Avšak z grafu je patrné i to, v jakém nepoměru je nabídka a poptávka v každém okrese.

Aby bylo možno hodnoty z předchozího grafu ještě více porovnat, je důležité se podívat i na počet obyvatelstva v těchto okresech. Celkové údaje během sledovaného období jsou již zahrnuty v kapitole 6. K tomuto porovnání je zapotřebí vypočítat průměrné počty

¹¹⁹ Zdroj: Vlastní

obyvatelstva, UoZ a VPM za sledované období. Při tomto vyhodnocení je použita statistická veličina aritmetický průměr (dále jen AP). Vše zobrazuje následující tabulka:

	AP Obyvatelstvo	AP UoZ	AP VPM
Jeseník	41 167	3 321	115
Olomouc	230 449	11 497	824
Prostějov	109 711	5 019	472
Přerov	133 914	8 059	483
Šumperk	124 224	7 594	440
OLK celkem	639 466	70 981	4 667

Tab. č. 7: Aritmetický průměr obyvatelstva, UoZ a VPM v okresech OLK (2004-2013)¹²⁰

Na základě vypočítaných údajů zapsaných ve výše uvedené tabulce je možno pokračovat v porovnání prům. počtu UoZ k prům. počtu obyvatel. Aby bylo toto srovnání zcela jasné, je důležité znát, kolik procent tvoří prům. hodnoty UoZ vzhledem k prům. počtu obyvatel a stejně tak i kolik procent tvoří prům. počet VPM vzhledem k prům. počtu UoZ v každém okrese. Nyní si tyto hodnoty, vypočítané dle přímé úměrnosti a převedené na procenta (zaokrouhlena na 2 des. místa), stručně popíšeme.

V okrese Jeseník představují UoZ vzhledem k počtu obyvatel 8,07 % a VPM představují 3,46 % vzhledem k počtu UoZ. Okres Olomouc má 4,99 % UoZ a VPM 7,17 %, okres Prostějov 4,57 % UoZ a 9,40 % VPM, okres Přerov 6,02 % UoZ a 5,50 % VPM a posledním okresem je Šumperk, ve kterém tvoří 6,11 % UoZ a 5,79 % VPM vzhledem k počtu obyvatel a k počtu UoZ. Z tohoto shrnutí je už tedy lépe vidět, který z okresů má nejvyšší a nejnižší prům. počet UoZ a VPM vzhledem k prům. počtu obyvatel, kteří v daném okrese žijí a prům. počtu UoZ.

Nyní následuje tabulka se stručným výpisem okresů OLK z hlediska zdůraznění nejvyšších a nejnižších hodnot za sledované období. Jedná se o porovnání UoZ a VPM z hlediska dílčích okresů. Pořadí, ve kterém jsou tyto údaje zaznamenány, zní následovně: okres, rok s největším a nejmenším počtem UoZ, rok s největším a nejmenším počtem VPM.

¹²⁰ Zdroj: Vlastní

Jeseník	UoZ	2012 (4 055)	2008 (2 540)
	VPM	2007 (190)	2012 (37)
Olomouc	UoZ	2009 (13 876)	2007 (6 999)
	VPM	2006 (1920)	2012 (151)
Prostějov	UoZ	2010 (6 476)	2007 (2 605)
	VPM	2004 (976)	2009 (67)
Přerov	UoZ	2010 (9 188)	2008 (5 484)
	VPM	2007 (1 289)	2009 (153)
Šumperk	UoZ	2009 (9 208)	2007 (5 253)
	VPM	2007 (968)	2012 (217)

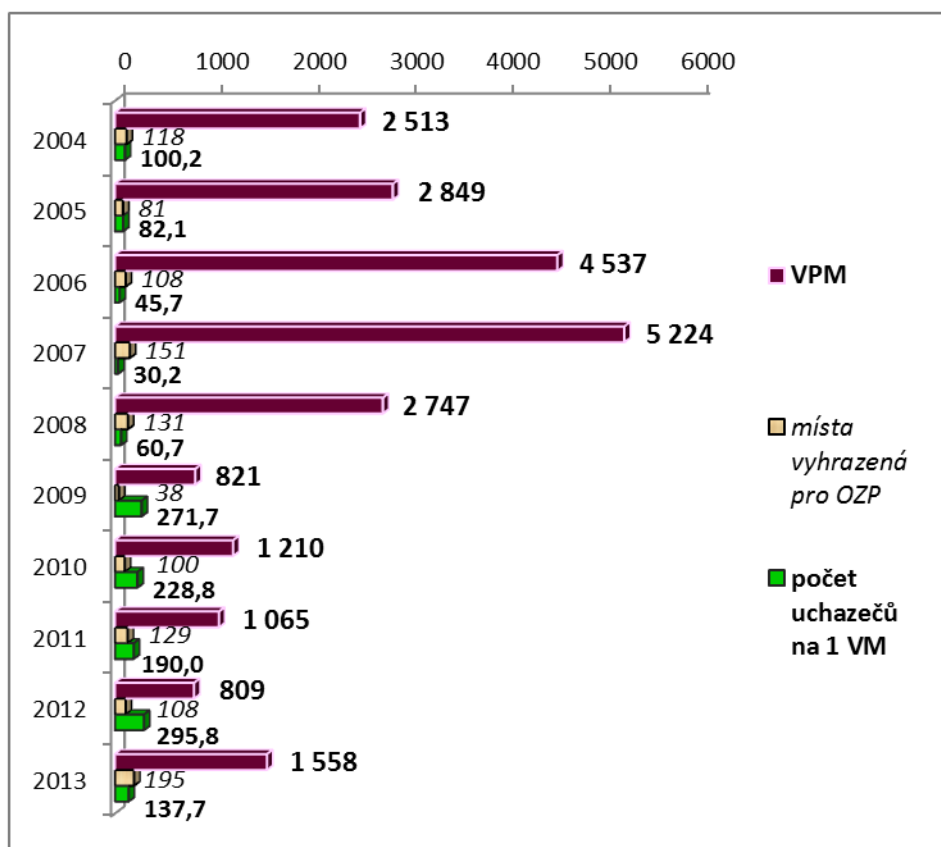
Tab. č. 8: Srovnání UoZ a VPM v okresech OLK¹²¹

Z tohoto srovnání je zřejmé, ve kterých letech během sledovaného období zaznamenaly jednotlivé okresy nejvíce a nejméně UoZ a VPM.

Otázka č. 2: Jaký je počet uchazečů na 1 VM ve sledovaném období v OLK a jeho okresech?

Pro vyhodnocení této otázky v rámci celkových hodnot za OLK je určen následující graf (pruhový graf s popisky dat), který obsahuje celkové údaje za celý OLK. Tyto údaje se týkají celkových VPM, z toho celkové hodnoty míst vyhrazených pro OZP, a celkový počet uchazečů na 1 VM z toho důvodu, aby bylo jejich srovnání dobře viditelné.

¹²¹ Zdroj: Vlastní



Graf č. 3: Počet VPM a počet uchazečů na 1 VM a místa vyhrazená pro OZP v OLK (2004-2013)¹²²

Tento graf opět poukazuje na nesoulad mezi počtem VPM a počtem uchazečů na 1 VM v celém OLK.

Dále následuje porovnání dílčích okresů OLK z hlediska nejvíce a nejméně UoZ na 1 VM za sledované období. Opět jsou tyto údaje vypsány v následující tabulce a to v tomto pořadí: okres, rok s největším a nejmenším počtem uchazečů na 1 VM.

Jeseník	2012 (94,6)	2007 (13,5)
Olomouc	2012 (87,8)	2007 (3,9)
Prostějov	2009 (87,9)	2007 (2,7)
Přerov	2009 (56,9)	2007 (4,7)
Šumperk	2012 (39,0)	2007 (5,4)

Tab. č. 9: Srovnání UoZ na 1 VM v okresech OLK¹²³

¹²² Zdroj: Vlastní

¹²³ Zdroj: Vlastní

Prostřednictvím tohoto shrnutí je tedy více než jasné, že situace na trhu práce byla v těchto okresech v roce 2007 pro uchazeče nejpříznivější. Naopak nejhorší pro ně byly roky 2009 a 2012, kdy připadal na 1 VM příliš vysoký počet uchazečů.

Otázka č. 3: Jaký počet volných míst je vyhrazen pro OZP ve sledovaném období v OLK a jeho okresech?

Celkový počet VM vyhrazených pro OZP v celém OLK je znázorněn v předchozím grafu č. 3. Tento graf popisuje tuto část výzkumné otázky v souvislosti s celkovým počtem VPM v OLK za sledované období a tudíž je tato část otázky č. 3 již zodpovězena.

Další hodnocení této problematiky z hlediska dílčích okresů je charakterizováno podobně jako u předchozích výsledků výzkumných otázek.

Co se týče srovnání každého okresu zvlášť za sledované období a zjištění tak nejvyšších a nejnižších dosažených hodnot ohledně míst vyhrazených pro OZP, je zde tabulka s výpisem těchto údajů seřazených následovně: okres, rok s největším a nejmenším počtem VM vyhrazených pro OZP.

Jeseník	2013	(20)	2006, 2012	(0)
Olomouc	2013	(90)	2009	(8)
Prostějov	2011, 2013	(41)	2009	(3)
Přerov	2007	(34)	2009	(10)
Šumperk	2008	(60)	2004	(0)

Tab. č. 10: Srovnání volných míst vyhrazených pro OZP v okresech OLK¹²⁴

Nejvýznamnější z hlediska míst pro OZP je rok 2013 v okresech Jeseník, Olomouc a Prostějov, kde tento počet míst dosáhl nejvyšších výsledků za celé sledované období. Za to v roce 2004 (okres Šumperk) a v letech 2006 a 2012 (okres Jeseník) nebyla vyhrazena žádná místa pro tyto osoby.

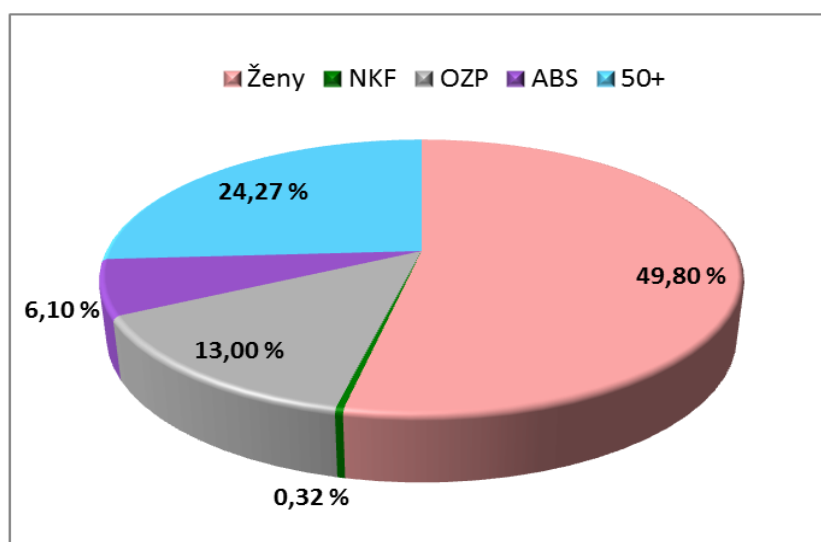
¹²⁴ Zdroj: Vlastní

Otázka č. 4: Jaký počet uchazečů, kteří jsou evidováni na příslušném úřadu práce, tvoří rizikové skupiny v OLK a jeho okresech v průběhu sledovaného období?

Zhodnocení situace na trhu práce z hlediska rizikových skupin v celém OLK je graficky zobrazeno níže (výšečový graf s popisky dat). V tomto případě jsem vytvořila výšečový graf s výsledky zkoumaného jevu. V grafu jsou uvedeny všechny rizikové skupiny zmíněné v této diplomové práci s tím, že je upraveno jejich pořadí oproti tomu, které nalezneme v tabulkách, a to z důvodu viditelnějšího znázornění. Konkrétně se jedná o skupinu NKF.

Jako další je v této části diplomové práce řešeno i vyhodnocení výsledků rizikových skupin každého jednoho okresu OLK.

Následující graf se vztahuje k první části odpovědi na tuto výzkumnou otázku a zobrazuje postavení rizikových skupin na trhu práce celkově za OLK.



Graf č. 4: Rizikové skupiny na trhu práce v OLK (2004-2013)¹²⁵

Výsledky v grafu jsou součty jednotlivých rizikových skupin každého okresu a poté srovnávány s celkovým počtem UoZ v OLK za sledované období (tj. za 10 let), který činí **354 906**. Dále jsou tyto hodnoty převedeny na procenta (podle přímé úměrnosti), která jsou zaokrouhlena na 2 des. místa. Celkové hodnoty pro OLK zahrnuje následující tabulka:

¹²⁵ Zdroj: Vlastní

OLK		
Ženy	176 756	49,80%
OZP	46 127	13,00%
ABS	21 639	6,10%
50+	86 129	24,27%
NKF	1 135	0,32%

Tab. č. 11: Celkové hodnoty rizikových skupin v OLK (2004-2013)¹²⁶

Graf jasně ukazuje, že největší rizikovou skupinou na trhu práce v celém OLK jsou právě ženy. Dalšími v pořadí jsou osoby ve věku 50 a více let, OZP, absolventi a nakonec NKF, která tvoří skutečně jen malou část.

Vyhodnocení údajů rizikových skupin, celkem v procentech za sledované období za jednotlivé okresy v OLK, je utříděno do následující tabulky:

	JE	OL	PRO	PŘE	ŠU
Ženy	47,62%	49,10%	53,79%	48,87%	50,18%
OZP	11,19%	13,19%	15,36%	10,84%	14,22%
ABS	5,97%	7,35%	6,78%	6,14%	6,37%
50+	31,20%	26,76%	24,47%	24,12%	27,69%
NKF	0,92%	0,06%	0,54%	0,44%	0,18%

Tab. č. 12: Celkové hodnoty rizikových skupin v okresech OLK (2004-2013)¹²⁷

Podle této tabulky lze spatřit jisté rozdíly u jednotlivých hodnot rizikových skupin v okresech OLK. Tyto hodnoty vycházejí z celkového počtu UoZ v každém okrese podle příslušných tabulek v kapitole 6.

Dále byla provedena přímá úměrnost těchto hodnot v procentech, která jsou zaokrouhlena na 2 des. místa. Toto vyhodnocení lépe ukazuje, kolik procent činí každá riziková skupina z celkového počtu UoZ v každém okrese. Z tabulky je zjevné, že toto vyhodnocení poukazuje na jednu rizikovou skupinu, která se oproti ostatním rapidně liší. Jedná se o NKF, která navzdory největšímu počtu obyvatel a UoZ v okrese Olomouc, představuje nejmenší hodnotu ze všech okresů OLK. Naproti tomu okres s nejvyšším počtem NKF k poměru počtu UoZ je nejvíce v okrese Jeseník.

¹²⁶ Zdroj: Vlastní

¹²⁷ Zdroj: Vlastní

Co se však týče porovnání pouze celkových hodnot každého okresu z pohledu jednotlivých rizikových skupin, okres Olomouc dosahuje nejvíce uchazečů kromě jedné skupiny a tou je NKF. V tomto případě nejvyšší hodnoty celkem představuje okres Přerov (351) a nejnižší hodnoty celkem zase okres Olomouc (71). Ve zbývajících skupinách, srovnávaných stejným způsobem, dosahuje nejnižších hodnot okres Jeseník. Toto zhodnocení vychází z příslušných tabulek v příloze č. 2 této diplomové práce.

Nyní následuje popis dílčích okresů OLK v rámci zdůraznění nejvyšších a nejnižších hodnot rizikových skupin na trhu práce, zaznamenaných z pohledu jednotlivých let sledovaného období. Popis má podobné řazení jako u předchozích otázek, a sice: okres, jednotlivá riziková skupina, rok s nejvyšším počtem a rok s nejnižším počtem uchazečů.

Jeseník	Ženy	2004 (1 888)	2008 (1 252)
	OZP	2004 (485)	2013 (225)
	ABS	2004 (267)	2007 (117)
	50+	2010 (1227)	2008 (862)
	NKF	2004 (43)	2009 (17)
Olomouc	Ženy	2013 (6 766)	2008 (3 756)
	OZP	2005 (1 953)	2013 (1 198)
	ABS	2004 (1 140)	2007 (399)
	50+	2010 (3 776)	2008 (2 298)
	NKF	2011 (10)	2005, 2008 (4)
Prostějov	Ženy	2010 (3 465)	2007 (1 567)
	OZP	2004 (998)	2008 (564)
	ABS	2004 (568)	2007 (118)
	50+	2010 (1 816)	2007 (826)
	NKF	2004 (102)	2008, 2009 (4)
Přerov	Ženy	2004 (4 504)	2008 (2 845)
	OZP	2004 (990)	2011 (750)
	ABS	2004 (719)	2008 (269)
	50+	2010 (2 571)	200 (1 629)
	NKF	2004 (43)	2009 (29)
Šumperk	Ženy	2005 (4 289)	2008 (2 755)
	OZP	2010 (1 235)	2008 (974)
	ABS	2004 (718)	2007 (274)
	50+	2010 (2 612)	2008 (1 605)
	NKF	2004 (19)	2013 (7)

Tab. č. 13 : Srovnání rizikových skupin v okresech OLK¹²⁸

¹²⁸ Zdroj: Vlastní

Ze všech vyhodnocených dat je tedy možno říci, že mezi největší rizikové skupiny na trhu práce patří ženy a osoby ve věku 50 a více let v každém okrese OLK.

6.1.2 Analýza uchazečů o zaměstnání dle kvalifikační struktury v Olomouckém kraji

Tato část zahrnuje vyhodnocené výsledky nabídky a poptávky po práci z hlediska kvalifikační struktury (dále jen KKO), která je popsána v teoretické části této diplomové práce v kapitole 2 Teorie lidského kapitálu. Jedná se o vyhodnocené údaje v OLK i v jednotlivých okresech, které zaznamenávají údaje o počtu uchazečů a VPM podle toho, jakého vzdělání uchazeči dosáhli a jaké vzdělání požadují zaměstnavatelé na straně poptávky.

Údaje v tabulkách jsou sesbírány ze statistik zveřejněných na stránkách ČSÚ, který je čerpal z dat MPSV a jsou vyhodnoceny vždy k 31. 12. daného roku.¹²⁹

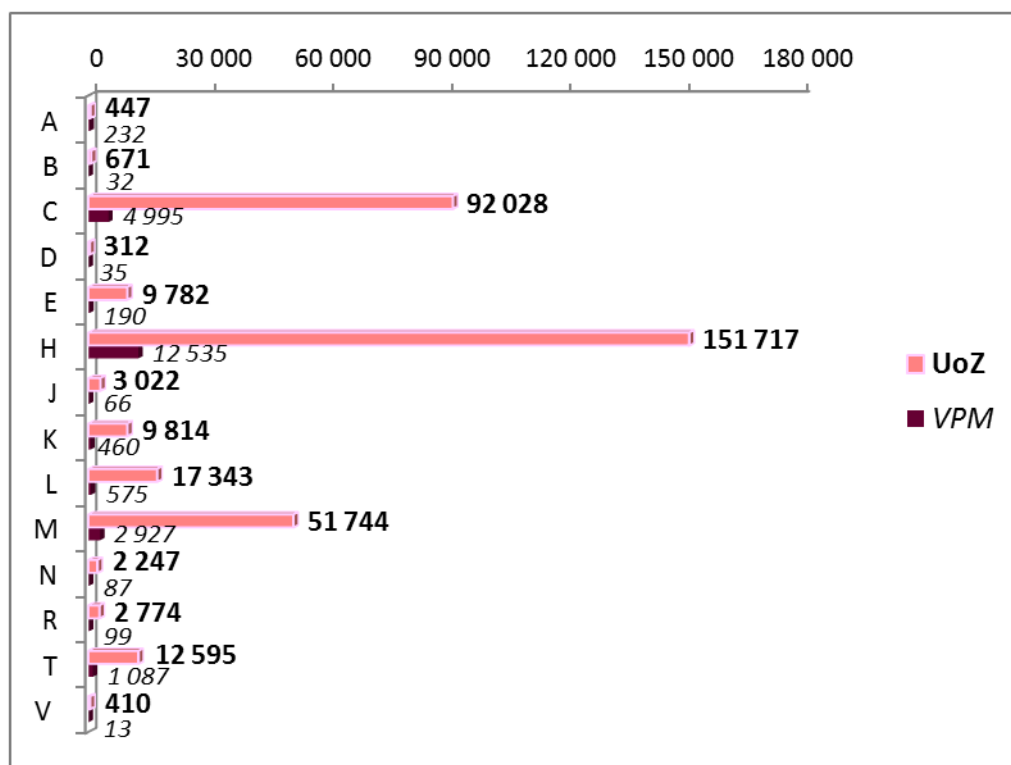
Shromážděné údaje, ze kterých byly tyto výsledky výzkumného šetření vyhodnoceny, se nachází v tabulkách v příloze č. 3. Tabulky obsahují výše zmíněné informace za každý okres ve sledovaném období a jsou v této příloze v následujícím pořadí: Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk.

Otázka č. 5: Jaká je kvalifikační struktura UoZ a VPM v OLK a jeho okresech?

Nyní bude následovat celkové zhodnocení UoZ dle jejich kvalifikační struktury v celém OLK. Vyhodnocená data jsou převedena do grafu (pruhový graf s popisky dat), který obsahuje celkové počty UoZ a VPM podle jednotlivé kvalifikační struktury (za všechny okresy).

Další součástí odpovědi na tuto otázku je zhodnocení této problematiky z pohledu jednotlivých okresů.

¹²⁹ ČSÚ. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/home>



Graf č. 5: Kvalifikační struktura UoZ a VPM celkem v OLK (2004-2013)¹³⁰

Podle tohoto grafu je možné zhodnotit celkovou situaci v rámci kvalifikační struktury uchazečů na trhu práce v OLK. Hodnoty v grafu jsou součty všech UoZ za všechny okresy v každém stupni kvalifikační struktury za celý OLK.

Graf ukazuje, že nejvíce UoZ má střední odborné vzdělání s výučním listem (H). Dalšími v pořadí s nejvyššími ukazateli hodnot jsou ti, kteří mají základní vzdělání + praktickou školu (C) a ÚSO vzdělání s maturitou (M). Na druhé straně je patrné, že např. lidé s nižším středním vzděláním (D) a s doktorským vzděláním (V) zastávají nejmenší místo v celkovém počtu UoZ v OLK. Mezi ostatními uchazeči, kterých je na straně nabídky na trhu práce nejméně, jsou lidé bez vzdělání (A) a nebo s neúplným základním vzděláním (B).

Vzhledem k počtu UoZ dle KS je na tomto grafu vidět, že i poptávka po práci ukazuje stejné nejvyšší hodnoty ve stupních H (střední odborné vzd. s výučním listem), C (základní vzd.) a M (ÚSO vzd. s maturitou bez vyučení). Tudiž nejčastěji se na trhu práce objevují VPM, která požadují výše zmíněné stupně vzdělání. Na čtvrtém místě nejžádanějších UoZ ze strany poptávky, jsou ti, kteří mají vysokoškolské vzdělání (T). Proti tomu počty VPM se od předchozího grafu liší. Nejmenší část poptávky po práci tvoří stupeň V neboli doktorské vzdělání. Po něm následují stupně B (neúplné základní vzd.), D (nižší střední vzd.), J (střední

¹³⁰ Zdroj: Vlastní

nebo střední odborné vzd. bez maturity i výučního listu), N (vyšší odborné vzd.) a R (vysokoškolské bakalářské vzd.) u kterých celkové počty VPM nepřesahují číslo 100.

Pro zhodnocení této problematiky na trhu práce z pohledu dílčích okresů, slouží následující srovnání výsledných údajů v této tabulce:

	JESENÍK		OLOMOUC		PROSTĚJOV		PŘEROV		ŠUMPERK		Celkem	
	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM
A	95	75	14	11	203	38	86	6	49	102	447	232
B	203	27	61	3	68	-	244	-	95	2	671	32
C	10 528	346	28 059	2 547	11 778	606	21 288	892	20 375	604	92 028	4 995
D	73	2	75	19	17	3	27	5	120	6	312	35
E	1 730	-	2 374	143	829	8	2 719	12	2 130	27	9 782	190
H	14 822	426	48 015	3 498	22 364	3 342	33 080	2 755	33 436	2 514	151 717	12 535
J	116	3	991	5	410	9	696	9	809	40	3 022	66
K	660	11	4 221	14	1 163	10	1 934	399	1 836	26	9 814	460
L	1 445	22	5 976	207	2 816	81	3 957	161	3 149	104	17 343	575
M	2 859	163	17 477	1 259	7 860	469	12 555	380	10 993	656	51 744	2 927
N	82	4	776	22	417	6	474	22	498	33	2 247	87
R	93	6	1 192	43	445	9	536	7	508	34	2 774	99
T	487	66	5 588	457	1 780	133	2 913	185	1 827	246	12 595	1 087
V	16	-	153	10	42	1	84	-	115	2	410	13

Tab. č. 14: Kvalifikační struktura UoZ a VPM celkem v okresech OLK (2004-2013)¹³¹

Hodnoty v této tabulce jsou součty UoZ a VPM v každém stupni kvalifikační struktury za každý okres a dále také úplný součet výše zmíněných údajů všech okresů v jednotlivých stupních kvalifikační struktury (tj. poslední sloupec). Celkové hodnoty v tabulce popisují, že největší část nabídky práce představují lidé s dosaženým vzděláním ve skupině H, C, M, L (úplné střední odborné vzd. s vyučením i maturitou) a T (všechny tyto údaje přesahují celkem 10. tis.). Za to nejmenší část nabídky je ve stupních D, V, A (bez vzd.) a B, kde počty UoZ celkem nepřesahují 1. tis.

Největší počet VPM dle kvalifikační struktury je zřejmý ve stupních H, C, M a T, kde přesahuje hodnoty celkem 1. tis. Naopak nejmenší část tvoří VPM ve stupních V, B, D, J, M a N, kdy jsou tyto počty celkem menší než číslo 100.

Ke srovnání nejvyšších a nejnižších celkových počtů UoZ a VPM v rámci každého okresu zvlášť za sledované období (viz výše uvedená tabulka), slouží tento stručný popis dle

¹³¹ Zdroj: Vlastní

pořadí: okres, stupeň vzdělání s nejvyšším a nejnižším celkovým počtem UoZ, stupeň s nejvyšším a nejnižším celkovým počtem VPM.

Jeseník	UoZ	H (14 822)	V (16)
	VPM	H (426)	E, V (0)
Olomouc	UoZ	H (48 015)	A (14)
	VPM	H (3 498)	B (3)
Prostějov	UoZ	H (22 364)	D (17)
	VPM	H (3 342)	B (0)
Přerov	UoZ	H (33 080)	D (27)
	VPM	H (2 755)	B, V (0)
Šumperk	UoZ	H (33 436)	A (49)
	VPM	H (2 514)	B, V (2)

Tab. č. 15 : Srovnání UoZ a VPM podle KKOv v okresech OLK¹³²

Co se týče výše uvedené tabulky je patrné, že toto srovnání opět poukazuje na to, že nejvíce UoZ i VPM se ve sledovaném období vyskytovalo ve stupni H v každém okrese OLK. Nejméně se naopak objevilo ve stupních A, B, D, E a V.

Veškerá tato hodnocení se zabývají hledáním odpovědí na výzkumnou otázku č. 5, která je tímto tedy zcela zodpovězena.

6.1.3 Analýza absolventů a mladistvých na trhu práce v Olomouckém kraji

V této části diplomové práce jsou prezentovány vyhodnocené údaje o absolventech a mladistvých zařazených do evidence UoZ na příslušných úřadech práce v jednotlivých okresech OLK a absolventech a mladistvých umístěných do zaměstnání (dále jen UdZ), kteří byli tedy vyřazeni z evidence ÚP. Tito uchazeči UdZ jsou vyřazeni během období včetně zpětně vyřazených.¹³³

Zpracované údaje informují o absolventech v jednotlivých stupních dosaženého vzdělání a mladistvých, kteří zastupují v evidenci UoZ nabídkovou stranu na trhu práce a jedná se o údaje vyhodnocené vždy k 30. 9. daného roku.¹³⁴

¹³² Zdroj: Vlastní

¹³³ MPSV. Zaměstnanost/Absolventi škol a mladiství. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

¹³⁴ MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

K těmto statistikám je na portálu MPSV dále uvedeno, že pro potřeby statistického sledování je absolvent definován jako uchazeč o zaměstnání evidovaný na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 9. nebo 30. 4. daného roku) a u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Tato definice vznikla na základě dohody mezi MŠMT a MPSV a je platná od 1. 1. 2004.¹³⁵

Shromážděné údaje, ze kterých byly tyto výsledky výzkumného šetření vyhodnoceny, se nachází v tabulkách v příloze č. 4. Tabulky, které jsou vytvořeny ke každému okresu, zahrnují vybrané údaje z širokého spektra statistických dat z integrovaného portálu MPSV (konkrétně ze statistik o zaměstnanosti).¹³⁶ Tabulky obsahují výše zmíněné informace za každý okres ve sledovaném období a jsou v této příloze (č. 4) v následujícím pořadí: Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk.

K této části diplomové práce je přiložena ještě jedna příloha (č. 5) ve formě CD, která obsahuje údaje o konkrétních oborech, které absolventi vystudovali v příslušných stupních vzdělávání dle KKO V. Jedná se zpracované údaje srovnané do tabulek podle statistických dat z MPSV, které zaznamenávají i jednotlivé počty absolventů v konkrétních oborech za každý okres zvlášť ve sledovaném období.¹³⁷

Otázka č. 6: Jaký je počet absolventů a mladistvých podle dosaženého vzdělání a kolik jich bylo vyřazeno z evidence úřadu práce za sledované období v OLK a jeho okresech?

Část odpovědi na tuto otázku lze nalézt opět v tabulkách v kapitole 6.

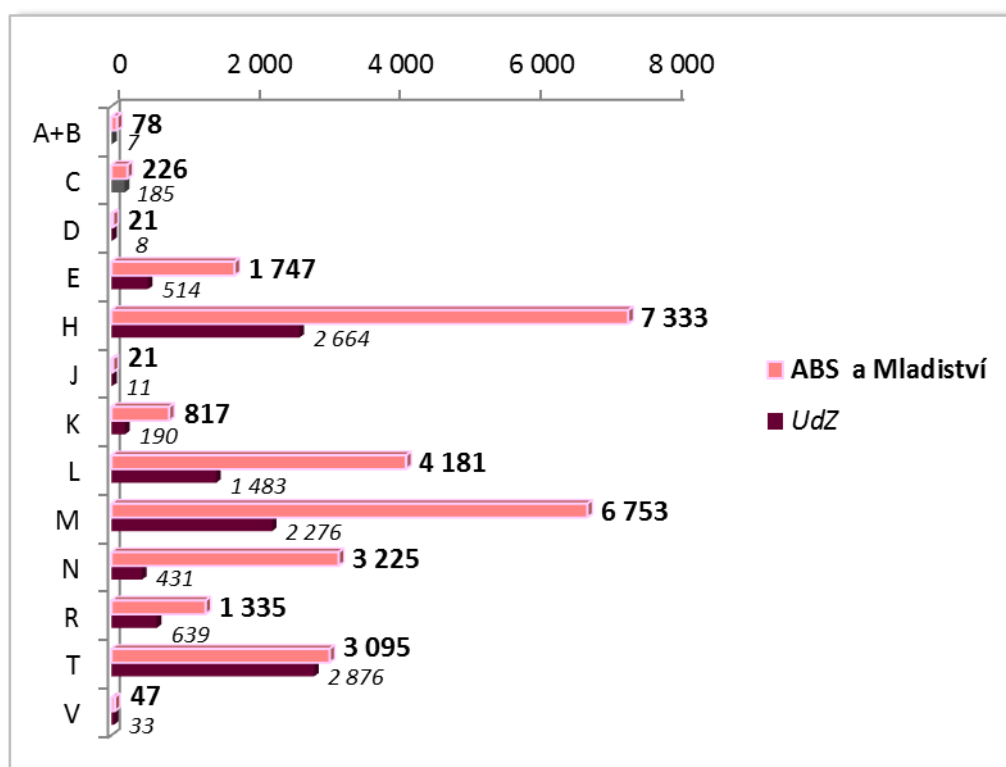
Další část odpovědi je zaměřena opět na celý OLK. Toto vyhodnocení je vyjádřeno pomocí grafu (pruhový graf s popisky dat), který zahrnuje celkové počty absolventů, mladistvých jako UoZ a celkové počty uchazečů, kteří byli umístěni do zaměstnání.

Poté následuje také vyhodnocení těchto údajů celkem za jednotlivé okresy.

¹³⁵ MPSV. Zaměstnanost/Absolventi škol a mladiství. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

¹³⁶ MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

¹³⁷ MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa>



Graf č. 6: Absolventi, mladiství, UdZ celkem dle KS v OLK (2004-2013)¹³⁸

Graf přehledně znázorňuje situaci absolventů a mladistvých na trhu práce v celém OLK. Také zobrazuje údaje o těch, kteří byli umístěni do zaměstnání. Z grafu je tedy dobře vidět poměr celkových počtů ABS a mladistvých v jednotlivých stupních kvalifikační struktury. Skupinou, která opět dominuje, jsou absolventi ve stupni H, neboli střední odborné vzdělání (s výučním listem). Druhým v pořadí je pak tedy stupeň M, což jsou absolventi ÚSO vzdělání s maturitou (bez výučního listu). Nejméně absolventů obsahuje stupeň D a J. Nejvíce vyřazených uchazečů z evidence ÚP se nachází ve stupni T a nejméně zase ve stupni D.

Ve skupině mladistvých je více uchazečů ve stupni C než-li ve stupni A+B a stejně tomu je i vzhledem k počtu UdZ.

Zhodnocení stejné problematiky z pohledu každého jednoho okresu, je vyjádřeno v následujícím shrnutí dat, z důvodu jasnějšího znázornění, do tabulky uvedené níže:

¹³⁸ Zdroj: Vlastní

	JESENÍK		OLOMOUC		PROSTĚJOV		PŘEROV		ŠUMPERK		Celkem	
	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ
A+B	19	3	7	1	7	2	33	1	12	-	78	7
C	113	20	642	54	374	51	734	26	401	34	2 264	185
D	8	3	3	-	-	1	3	-	7	4	21	8
E	221	63	488	146	137	50	439	130	462	125	1 747	514
H	651	263	2 704	927	992	361	1 553	597	1 433	516	7 333	2 664
J	4	4	7	4	1	-	4	1	5	2	21	11
K	64	13	391	97	90	25	151	40	121	15	817	190
L	266	111	1 547	553	679	227	877	346	812	246	4 181	1 483
M	685	239	2 274	719	863	317	1 422	511	1 509	490	6 753	2 276
N	49	19	458	150	2 225	67	259	97	234	98	3 225	431
R	62	40	547	230	214	115	270	144	242	110	1 335	639
T	121	150	1 266	1 256	476	366	695	604	537	500	3 095	2 876
V	4	2	24	18	3	2	9	7	7	4	47	33

Tab. č. 16: Kvalifikační struktura ABS, mladistvých, UdZ celkem v okresech OLK (2004-2013)¹³⁹

Tato tabulka a hodnoty v ní jsou zpracovány stejným způsobem jako tomu bylo u tab. č. 14. Z tabulky je zřejmé, že nejvíce ABS jako UoZ jsou ti, kteří mají dosažené vzdělání ve stupních H, M, L, N, T, E a R (přesahují 1 tis.), kdežto nejméně jich je ve stupních D, J, V a K (do 1 tis.). Vyřazených uchazečů bylo nejvíce a nejméně v těchto stupních: T, H, M, L (přesahující 1 tis.) a D, J, V, K, N, E, R (do 1 tis.).

Nejvyšší a nejnižší hodnoty u mladistvých není třeba více vypisovat, jelikož z tabulky jsou údaje dosti patrné.

Nyní následuje srovnání každého okresu zvlášť z hlediska nejvyšších a nejnižších celkových počtů ABS a UdZ za sledované období (viz výše uvedená tabulka). Skupinu mladistvých není nutné tímto způsobem vypisovat, jelikož jsou tyto údaje z tabulky opět dostatečně viditelné. Pořadí tedy vypadá následovně: okres, stupeň s nejvyšším a nejnižším počtem ABS, *stupeň s nejvyšším a nejnižším počtem absolventů UdZ*.

¹³⁹ Zdroj: Vlastní

Jeseník	ABS	M (685)	J, V (4)
	UdZ	H (263)	V (2)
Olomouc	ABS	H (2 704)	D (3)
	UdZ	T (1 256)	D (0)
Prostějov	ABS	N (2 225)	D (0)
	UdZ	T (366)	J (0)
Přerov	ABS	H (1 553)	D (3)
	UdZ	T (604)	D (0)
Šumperk	ABS	M (1 509)	J (5)
	UdZ	T (500)	J (2)

Tab. č. 17: Srovnání ABS a UdZ podle KKOv v okresech OLK¹⁴⁰

Z údajů z výše uvedené tabulky lze konstatovat, že nejvíce ABS jako UoZ v každém okrese má vzdělání ve stupních H, M a N, kdežto nejméně ve stupních D, J a V. Ohledně ABS, kteří byli umístěni do zaměstnání, lze zase říci, že nejvíce jich bylo se vzděláním ve stupních H a T a nejméně D, J a V.

Otázka č. 7: Jaké obory se nejvíce vyskytují mezi ABS, kteří jsou evidováni na ÚP jako UoZ v okresech OLK?

Poslední výzkumná otázka hodnotí absolventy (jako UoZ) z každého okresu OLK z pohledu oborů, které vystudovali. Ve vyhodnocení této výzkumné otázky jsou zahrnuty pouze obory, u kterých bylo zjištěno nejvíce počtu absolventů evidovaných jako UoZ na příslušných úřadech práce v OLK. Zbývající rozsáhlé údaje o této problematice jsou v přílohách (na CD) této diplomové práce. Tato příloha obsahuje údaje o oborech a počtu absolventů v každém stupni (E-V) za každý rok (2004-2013) a za každý okres zvlášť.

Vyhodnocené výsledky největšího počtu absolventů jako UoZ v rámci oborů, které vystudovali, jsou seřazeny do následující tabulky podle okresů celkem za sledované období:

¹⁴⁰ Zdroj: Vlastní

	JE	OL	PRO	PŘE	ŠU
E	36, 65, 66	29, 36, 41, 65	36, 41, 65, 69	31, 33, 36, 41, 65	31, 33, 36, 41, 65, 66, 69
H	23, 26, 29, 33, 36, 41, 65, 66	23, 36, 65, 66	23, 29, 33, 36, 41, 65, 69	23, 26, 29, 36, 41, 65, 66, 69	23, 26, 33, 36, 41, 65, 66, 69
J	65	41, 53	69	53, 65	53
L	23, 26, 31, 64	23, 26, 34, 64, 66	23, 36, 63, 64, 65, 66	23, 26, 41, 63, 64, 66, 69	23, 26, 33, 37, 63, 64, 66
M	16, 23, 26, 36, 53, 63, 65, 68	23, 26, 37, 41, 53, 63, 65, 68	23, 29, 41, 53, 63, 64, 65	26, 36, 41, 53, 63, 65, 68, 75, 78	16, 23, 26, 33, 41, 53, 63, 65, 75
N	26, 65, 68, 75	26, 53, 65, 68, 75	26, 29, 53, 63, 68, 75	23, 26, 53, 63, 65, 68, 75, 82	26, 53, 63, 64, 65, 68, 75, 82
R	26, 62, 67, 74, 75	17, 23, 53, 62, 67, 73, 74, 75	14, 29, 31, 37, 62, 67, 71, 75	21, 37, 53, 61, 62, 72, 73, 81	23, 53, 62, 67, 73, 75
T	36, 62, 75	23, 26, 41, 51, 62, 67, 68, 75	26, 29, 31, 41, 43, 62, 68, 74, 75	21, 26, 29, 37, 41, 51, 62, 68, 75	23, 26, 36, 37, 39, 62, 67, 75
V	18	23, 62, 75	51, 75	31, 51	23, 62

Tab. č. 18: Absolventi podle oborů v okresech OLK (2004-2013)¹⁴¹

Tato tabulka zahrnuje všechny obory, které byly vyhodnocené podle toho, že obsahovaly nejvíce uchazečů evidovaných na úřadu práce ve sledovaném období. Všechny názvy oborů, které se v této tabulce vyskytují, jsou vyjmenovány v další tabulce (viz níže).

¹⁴¹ Zdroj: Vlastní

14	Chemické obory	51	Lékařství
16	Ekologie a ochrana životního prostředí	53	Farmacie
17	Fyzikální obory	62	Ekonomie
18	Informatické obory	63	Ekonomika a administrativa
21	Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	64	Podnikání v oborech, odvětví
23	Strojírenství a strojírenská výroba	65	Gastronomie, hotelnictví a turismus
26	Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	66	Obchod
29	Potravinářství a potravinářská chemie	67	Politologie
31	Textilní výroba a oděvnictví	68	Právo, právní a veřejnosprávní činnost
33	Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	69	Osobní a provozní služby
34	Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	71	Obory z oblasti historie
36	Stavebnictví, geodézie a kartografie	73	Filologické vědy
37	Doprava a spoje	74	Tělesná kultura, tělovýchova a sport
39	Speciální a interdisciplinární technické obory	75	Pedagogika, učitelství a sociální péče
41	Zemědělství a lesnictví	81	Teorie a dějiny umění
43	Veterinářství a veterinární prevence	82	Umění a užité umění

Tab. č. 19: Výpis oborů k tab. č. 18¹⁴²

Nyní je možné konstatovat na základě výše uvedených výsledků, jaké obory jsou u největšího počtu absolventů dle kvalifikační struktury v každém okrese OLK. Lze například říct, že ve stupni E v okrese Olomouc je, jako v jediném ze všech okresů, nejvíce absolventů dle oboru (kód) 29. Ve stupni H se objevuje nejvíce absolventů v okrese Přerov a Šumperk podle úplně stejných oborů v obou okresech. V dalším stupni, J, lze vidět, že společný je pouze obor (kód) 53 ve třech okresech (Olomouc, Přerov, Šumperk). Obor (kód) 34 se vyskytuje pouze v okrese Olomouc ve stupni L jako obor s nejvíce absolventy evidovaných na ÚP. Ve stupni M je obor (kód) 37 jen v okrese Olomouc, (kód) 78 jen v okrese Přerov a společný obor (kód) 16 pro okres Jeseník a Šumperk, který se už neobjevuje v žádném jiném stupni. Naproti tomu ve stupni N je zaznamenán v okrese Přerov a Šumperk obor (kód) 82, který se dále už také jinde neobjevuje u nečetnějších oborů absolventů. Obor (kód) 81 je pouze ve stupni R v okrese Přerov, obor (kód) 17 pouze v okrese Olomouc a 14 pouze v okrese Prostějov. Stupeň T je zajímavý zase v tom, že je zde v okrese Přerov a Prostějov obor (kód) 21, který se už jako obor s nejvíce absolventy jinde také neobjevuje. V posledním stupni V je tomu tak zase v okrese Jeseník u oboru (kód) 18.

¹⁴² Zdroj: Vlastní

6.2 Shrnutí vyhodnocených dat a diskuze výsledků

V této části diplomové práce je zahrnuto shrnutí vyhodnocených dat a odpovědí na výzkumné otázky. Dále následuje diskuze těchto výsledků.

1) Jaká je situace na trhu práce z pohledu počtu uchazečů (nabídka práce) a volných pracovních míst (poptávka po práci) v OLK a jeho okresech ve sledovaném období?

Situaci na trhu práce v Olomouckém kraji lze hodnotit, v rámci sledovaných let, jako značně nepříznivou pro uchazeče o zaměstnání. Celkově je nabídka a poptávka po práci ve velkém nepoměru, tudíž velmi nevyrovnaná. Z pohledu jednotlivých okresů je na tom nejhůře situace na trhu práce, vzhledem k počtu obyvatel, v okrese Jeseník. Naopak nejlépe zase vypadá celkově situace v okrese Prostějov, kde výsledné údaje ukazují nejmenší rozdíl mezi nabídkou a poptávkou v porovnání s ostatními okresy. Avšak i přesto je situace na trhu práce v každém okrese Olomouckého kraje vážná. Strana nabídky práce je tak široká, že poptávka po práci není schopna vyhovět ani polovině těmto uchazečům o zaměstnání.

2) Jaký je počet uchazečů na 1 volné místo ve sledovaném období v OLK a jeho okresech?

Počet volných míst zdaleka neodpovídá počtu uchazečů o zaměstnání. Když se podíváme na to, kolik každý rok připadá uchazečů na jedno volné místo, zjistíme, že je tento poměr v naprostém nesouladu. Je tedy více než jasné, že při neustálém narůstajícím počtu UoZ, není možné těmto uchazečům vyhovět a tím pádem roste i nezaměstnanost.

3) Jaký počet volných míst je vyhrazen pro osoby zdravotně postižené ve sledovaném období v OLK a jeho okresech?

Odpověď na tuto otázku je v podstatě stejná jako odpověď na předchozí otázku, jelikož ani poptávka volných míst vyhrazených pro OZP není natolik velká, aby uspokojila nabídku těchto uchazečů.

4) Jaký počet uchazečů, kteří jsou evidováni na příslušném úřadu práce, tvoří rizikové skupiny v OLK a jeho okresech v průběhu sledovaného období?

Co se týče rizikových skupin, výzkum jasně prokázal, že na trhu práce je z těchto skupin nejvíce žen jako UoZ. Může to být zapříčiněno jednak tím, že mnoho žen je na rodičovské dovolené, ale také tím, že v rámci genderových studií, skutečně existuje na trhu práce jakási diskriminace této skupiny. Dalšími rizikovými skupinami v pořadí, z hlediska jejich velikosti na trhu práce, jsou osoby ve věku 50 a více let, OZP, absolventi a nakonec nekvalifikovaná pracovní síla.

5) Jaká je kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v OLK a jeho okresech ve sledovaném období?

Z hlediska kvalifikační struktury na trhu práce je patrné, kterých uchazečů je nejvíce a nejméně v jednotlivých stupních této struktury a stejně tak, kolik volných míst nabízí zaměstnavatelé dle toho, jaké dosažené vzdělání požadují. Z výzkumu během sledovaných let jasně vyplývá, že nejpočetnější je stupeň H (střední odborné vzd. s výučním listem), C (základní vzd.) a M (ÚSO vzd. s maturitou) v rámci dosaženého vzdělání mezi UoZ v celém OLK. Situace ohledně VPM je v tomto ohledu zcela stejná. Za to nejméně je těch UoZ, kteří mají dosažené vzdělání ve stupni D (nižší střední vzd.), V (vysokoškolské doktorské vzd.), A (bez vzd.). Nejméně VPM je zaznamenáno zase ve stupni V, B (neúplné základní vzd.) a D (nižší střední vzd.).

6) Jaký je počet absolventů a mladistvých podle dosaženého vzdělání a kolik jich bylo vyřazeno z evidence úřadu práce za sledované období v OLK a jeho okresech?

Další zkoumanou skupinou z hlediska kvalifikační struktury byli absolventi a mladiství jako UoZ. Avšak ani jejich situace na trhu práce není nijak přívětivá a spousta z nich končí na úřadech práce a marně hledá uplatnění. Nejvíce ABS jako UoZ má vzdělání ve stupních H (střední odborné vzd. s výučním listem), M (ÚSO vzd. s maturitou), N (vyšší odborné vzd.) a L (ÚSO vzd. s vyučením i maturitou). Kdežto nejméně ABS jako UoZ jsou ti, kteří dosáhli vzdělání ve stupních D (nižší střední vzd.), J (střední nebo střední odborné vzd. bez maturity i výučního listu) a V (vysokoškolské doktorské vzd.). Z pohledu ABS jako UoZ,

kteří byli umístění do zaměstnání jich nejvíce dosáhlo vzdělání ve stupních H, M, L a T (vysokoškolské magisterské vzd.). Nejméně jich bylo s dosaženým stupněm vzdělání D, J, N (vyšší odborné vzd.), R (vysokoškolské bakalářské vzd.) a V.

Mladistvý, kteří jsou evidovaní jako UoZ i UdZ, je nejvíce těch, kteří dosáhli základního vzdělání (C). Méně je jich s dosaženým stupněm vzdělání A+B (bez vzd. a neúplné základní vzd.).

7) Jaké obory se nejvíce vyskytují mezi absolventy, kteří jsou evidovaní na ÚP jako uchazeči o zaměstnání v okresech OLK?

Mezi nejčastější obory, které v rámci svého studia ABS dosáhli a jsou v evidenci ÚP jako UoZ, lze řadit zejména tyto:

- gastronomie, hotelnictví a turismus (kód 65),
- ekonomika a administrativa (kód 63),
- ekonomie (kód 62),
- strojírenství a strojírenská výroba (kód 23),
- pedagogika, učitelství a sociální péče (kód 75),
- právo, právní a veřejnoprávní činnost (kód 38),
- textilní výroba a oděvnictví (kód 31).

Olomoucký kraj lze, z hlediska postavení na trhu práce, charakterizovat jednoznačně jako jeden z těch, které jsou na tom velmi zle. V žebříčku pořadí ostatních krajů v rámci problémů na trhu práce a nezaměstnanosti, patří tento kraj na 11-13. místo (od nejnižší nezaměstnanosti po nejvyšší) z celkového počtu 14 krajů. Aktuální údaje ohledně všech 14 krajů jsou za rok 2013. Situace na trhu práce za poslední rok vypadá z hlediska od nejnižší po nejvyšší nezaměstnanost dle podílu nezaměstnaných osob (v %) takto: hl. město Praha (5,14), Plzeňský kraj (6,45), Středočeský kraj (6,90), Jihočeský kraj (7,10), Královéhradecký kraj (7,31), Pardubický kraj (7,45), Vysočina (8,05), Zlínský kraj (8,34), Liberecký kraj (8,46), Jihomoravský kraj (8,94), Karlovarský kraj (9,33), Olomoucký kraj (9,79), Moravskoslezský kraj (10,47), a jako poslední je Ústecký kraj (11,47). Z tohoto porovnání je patrné, že Olomoucký kraj patří mezi ty kraje, které jsou nezaměstnaností zasaženy opravdu nejvíce.

O situaci na trhu práce a nezaměstnanosti se lidé dozvídají v podstatě denně z různých medií (z televize, rozhlasu, tisku nebo na internetu). Tohle téma je neustálým aktuálním problémem všude na světě.

Například Jan Wiesner, prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, poskytnul rozhovor pro noviny iDnes v únoru roku 2014, kde řekl, že: „*Bez práce je rekordní počet lidí, který se pohybuje kolem 630 tisíc lidí. Bez práce je stále víc absolventů škol, nyní zhruba 39 tisíc. To, že nemohou získat pracovní uplatnění je podle mého názoru horší, než pro nezaměstnané v předdůchodovém věku. Hlavní problém vidím v tom, že se léta neřeší zlepšování podnikatelského prostředí a změny ve školství. Předchozí vlády zanedbaly všechny věci a nevytvořily takové podmínky, které by snížily nezaměstnanost.*“¹⁴³

Další článek z tisku iDnes (z 11. března 2014), který se zmiňuje o situaci na trhu práce již konkrétně v Olomouckém kraji píše, že: „*Situace je na trhu práce v Olomouckém kraji nadále špatná, bez práce je 46 314 lidí. Je to vůbec nejvyšší únorový stav od vzniku krajů,*“ upozornil analytik olomouckého úřadu práce Jaroslav Mikšaník.¹⁴⁴

Také ČSÚ hodnotí situaci na trhu práce v Olomouckém kraji jako dosti nepříznivou a uvádí, že na počátku letošního roku stoupla nezaměstnanost v OLK na rekordní hodnotu. „*Během ledna roku 2014 se na úřadech práce nově hlásilo 5,5 tis. osob, naopak 2,5 tis. osob bylo z evidence vyřazeno. V důsledku toho vzrostl v meziměsíčním pohledu počet neumístěných uchazečů o 7,0 % na 46,4 tis. osob.*“¹⁴⁵

Olomoucký kraj je tedy opravdu zasažen velkou nezaměstnaností, která i nadále stále stoupá. Lidé, kteří nemají práci, si ji jen těžko hledají, jelikož jich stále více přibývá a volná místa nedokáží takové množství uchazečů pokrýt celé.

¹⁴³ iDnes [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/jan-wiesner-prezident-kzps-cr-o-nezamestnanosti-f60-/podnikani.aspx?c=A140212_110018_podnikani_sov

¹⁴⁴ iDnes [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z: http://olomouc.idnes.cz/nezamestnanost-v-olomouckem-kraji-unor-2014-fj1-/olomouc-zpravy.aspx?c=A140311_2043958_olomouc-zpravy_stk

¹⁴⁵ ČSÚ [online]. [cit. 2014-2-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_olomouckem_kraji_k_31_1_2014

Závěr

Hlavním cílem mé diplomové práce bylo analyzovat situaci na trhu práce v Olomouckém kraji z pohledu nabídky a poptávky po práci za sledované období (tj. od roku 2004 až do roku 2013), kdy nabídka práce byla posuzována z hlediska uchazečů o zaměstnání a poptávka po práci jako volná pracovní místa na trhu práce.

V rámci teoretické části jsem se zabývala trhem práce, kdy byla vysvětlena jeho funkce, komponenty a členění. Dále pak teoretická část přecházela k souvisejícím tématům jako byl lidský kapitál nebo nezaměstnanost a zejména pak také charakteristika rizikových skupin na trhu práce. Všechna tato témata spolu navzájem souvisí a určitým způsobem jsou tedy propojená a vážou se jednak k empirické části práce, ale i k celému tématu této diplomové práce.

Empirická část práce se zabývala již konkrétní situací na trhu práce, a sice v Olomouckém kraji za sledované období od roku 2004 do roku 2013. Popisuje situaci z hlediska celého Olomouckého kraje, ale i z pohledu jeho jednotlivých částí, kterými jsou okresy Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk. V této části jsou obsaženy informace o uchazečích a volných pracovních místech z všeobecného hlediska, ale i z hlubšího poznání této problematiky jako jsou např. rizikové skupiny, kvalifikační struktura uchazečů, absolventi a mladiství a stejně tak i bližší popis volných pracovních míst.

Tato práce je provázena množstvím tabulek a grafů, které mají čtenářům pomoci se lépe a jasně orientovat v textu a v jednotlivých údajích a vést tak ke snadnějšímu pochopení dané problematiky.

Výsledkem této diplomové práce je tedy zhodnocení situace na trhu práce Olomouckém kraji za sledované období. Dle těchto výsledků je možno konstatovat, že se trh práce v Olomouckém kraji pohybuje na jedné z nejvyšších příček, co se problémům s nezaměstnaností týče, v celé České republice. Nabídka a poptávka po práci jsou ve velké nerovnováze. Dospěla jsem k názoru, že je v tomto kraji velmi náročné najít nějaké uplatnění v zaměstnání právě z důvodu velikého nepoměru nabídky a poptávky po práci. Každý člověk z jakékoliv sociální skupiny, který zde hledá zaměstnání, je vystaven takové realitě, která v tomto ohledu bohužel není vůbec příznivá. Z vlastních zkušeností mohu tedy jen potvrdit, že hledání pracovního uplatnění, konkrétně v okrese Olomouc, se dá přirovnat k běhu na dlouhou trať, které se stává postupně spíše zklamáním než nadějí. Dnešní situace na trhu práce je složitá a lidí bez práce stále přibývá. Vzhledem k vývoji v posledních letech však tato

situace zatím nespěje k velkým změnám, které by snad mohly vypadat příznivěji. Ačkoliv v Olomouckém kraji za poslední rok (2013) přibýlo volných míst, lidí bez práce je přesto stále víc. Nezbývá než tedy říct, že možnost uplatnění na trhu práce v Olomouckém kraji je natolik špatná, že mnohým lidem nezbývá nic jiného, než se stěhovat za prací jinam.

Závěrem této diplomové práce lze tedy konstatovat, že odpovědi na výzkumné otázky ukázaly situaci na trhu práce v Olomouckém kraji ve sledovaném období v tom horším světle.

Seznam použitých zkratek

50+	Osoby ve věku 50 a více let
ABS	Absolventi
AP	Aritmetický průměr
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ILO	Mezinárodní organizace práce
JE	Okres Jeseník
KKOV	Klasifikace kmenových oborů vzdělávání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NKF	Nekvalifikovaná pracovní síla
OL	Okres Olomouc
OLK	Olomoucký kraj
OMN	Obecná míra nezaměstnanosti
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
PRO	Okres Prostějov
PŘE	Okres Přerov
RMN	Registrovaná míra nezaměstnanosti
ŠU	Okres Šumperk
UdZ	Uchazeči umístění do zaměstnání
UoZ	Uchazeči o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VM, VPM	Volné pracovní místo
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

Seznam použité literatury a zdrojů

- 1) BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- 2) BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 3) ČERMÁKOVÁ, M. a kol. *Proměny současné české rodiny: Rodina - gender - stratifikace*, 2000, 170 s. ISBN 80-85850-93-1.
- 4) DAŇHELOVÁ, Š.. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, 83 s. ISBN 80-7312-032-8.
- 5) DUDOVÁ, R. a kol. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*. 2006, 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4.
- 6) ECHAUDÉMAISON, C. D. a kol. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. Vyd. 1. Praha: E. W. A. Edition s.r.o., 1995, 202 s. ISBN 80-85764-13-X.
- 7) HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 408 s. ISBN 80-7367-040-2.
- 8) JEŘÁBEK, H. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha, 1993, 159 s. ISBN 80-7066-662-5.
- 9) KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.
- 10) MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

- 11) NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2002, 151 s. ISBN 80-245-0350-6.
- 12) NOVOTNÝ, Zdeněk. *Podniková Ekonomika*. ISBN: 80-902343-1-3.
- 13) SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha : Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
- 14) *Slovník spisovné češtiny*. Academia: Praha 2005. ISBN 80-200-1347-4.
- 15) ŠIŠKOVÁ, N., STEHLÍK, V. *Evropské právo I : Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde, 2007, 312 s. ISBN 978-80-7201-680-8
- 16) TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. ISBN 80-85118-98-X.
- 17) VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.

Internetové zdroje

- 18) ČSÚ. ISCED. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011
- 19) ČSÚ. KKO. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/predmet_a_ucel_klasifikace_kkov
- 20) ČSÚ. Statistická ročenka OLK. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajp/711011-13-xm>
- 21) ČSÚ. Okresy OLK. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
<http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/okresy>
- 22) ČSÚ. Statistiky OLK. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>

- 23) ČSÚ. Statistiky. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statistiky>
- 24) ČSÚ. Zaměstnanost a Nezaměstnanost. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace
- 25) ČSÚ. Časové řady. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr
- 26) ČSÚ. Nezaměstnanost. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA1020CU&&kapitola_id=3
- 27) ČSÚ. Veřejná databáze. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
<http://vdb.czso.cz/vdbvo/uvod.jsp>
- 28) MPSV. Nezaměstnanost. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>
- 29) MPSV. Kategorie věkových skupin. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>
- 30) MPSV. Časové řady. [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady
- 31) Sdružení středních škol. Mapa OLK (obrázek). [online]. [cit. 2014-4-09]. Dostupné z:
<http://www.sdruzstredskol.cz/mapa%20kraje.gif>
- 32) MPSV. Zaměstnanost/Absolventi škol a mladiství [online]. [cit. 2014-03-18].
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- 33) MPSV. Statistiky. [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- 34) MPSV. Statistické údaje. [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa>
- 35) MPVS. Aktuální znění vybraných právních předpisů. [online]. [cit. 2014-03-18].
Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni
- 36) MŠMT. KKOv. [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné z:
<http://stistko.uiv.cz/katalog/ciselnik.asp?aac=KKOV&aak=&zrs=&vybr=Zobraz+vybran%E9>
- 37) MŠMT. Vzdělávání/Číselníky a klasifikace/Statistický číselník. [online] [cit. 2014-23-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticky-ciselnik>

- 38) Německý vzdělávací systém. [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné z:
<http://www.nicm.cz/nemecky-vzdelavaci-system>
- 38) Úplné znění zákonů: Zákoník práce. [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné z:
<http://www.uplnezneni.cz/zakon/262-2006-sb-zakonik-prace/>
- 39) Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/?path=/portal/obcan/>

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulky

Tab. č. 1: ISCED 2011	23
Tab. č. 2: Kategorie dosaženého vzdělání podle KKO V (Identifikátor číselníku BADV) ...	24
Tab. č. 3: RMN a OMN v ČR a OLK (1993-2013).....	44
Tab. č. 4: Počet obyvatel v OLK a jeho okresech (2004-2013).....	52
Tab. č. 5: Registrovaná míra nezaměstnanosti v OLK a v celé ČR (2004-2013)	53
Tab. č. 6: Registrovaná míra nezaměstnanosti v okresech OLK (2004-2013).....	54
Tab. č. 7: Aritmetický průměr obyvatelstva, UoZ a VPM v okresech OLK (2004-2013)	58
Tab. č. 8: Srovnání UoZ a VPM v okresech OLK.....	59
Tab. č. 9: Srovnání UoZ na 1 VM v okresech OLK.....	60
Tab. č. 10: Srovnání volných míst vyhrazených pro OZP v okresech OLK.....	61
Tab. č. 11: Celkové hodnoty rizikových skupin v OLK (2004-2013)	63
Tab. č. 12: Celkové hodnoty rizikových skupin v okresech OLK (2004-2013)	63
Tab. č. 13: Srovnání rizikových skupin v okresech OLK.....	64
Tab. č. 14: Kvalifikační struktura UoZ a VPM celkem v okresech OLK (2004-2013)	67
Tab. č. 15: Srovnání UoZ a VPM podle KKO V v okresech OLK.....	68
Tab. č. 16: Kvalifikační struktura ABS, mladistvých, UdZ celkem v okresech OLK (2004-2013)	71
Tab. č. 17: Srovnání ABS a UdZ v okresech OLK.....	72
Tab. č. 18: Absolventi podle oborů v okresech OLK (2004-2013)	73
Tab. č. 19: Výpis oborů k tab. č. 18	74

Grafy

Graf č. 1: Počet UoZ a počet VPM za celý OLK (2004-2013)	56
Graf č. 2: Počet UoZ a počet VPM v okresech OLK (2004-2013)	57
Graf č. 3: Počet VPM a počet uchazečů na 1 VM a místa vyhrazená pro OZP v OLK (2004-2013)	60
Graf č. 4: Rizikové skupiny na trhu práce v OLK (2004-2013)	62

Graf č. 5: Kvalifikační struktura UoZ a VPM celkem v OLK (2004-2013)	66
Graf č. 6: Absolventi, mladiství, UdZ celkem dle KS v OLK (2004-2013)	70

Obrázky

Obrázek č. 1: Mapa OLK	50
------------------------------	----

Seznam příloh

- Příloha č. 1 Skupiny oborů KKO V (BASO)
- Příloha č. 2 Nabídka, poptávka a rizikové skupiny na trhu práce v okresech Olomouckého kraje
- Příloha č. 3 Uchazeči o zaměstnání dle kvalifikační struktury v okresech Olomouckého kraje
- Příloha č. 4 Absolventi a mladiství dle kvalifikační struktury v okresech Olomouckého kraje
- Příloha č. 5 Absolventi dle oborů KKO V (viz CD)

Příloha č. 1: Skupiny oborů KKOV (BASO)¹⁴⁶

Kód	Název
11	Matematické obory
12	Geologické obory
13	Geografické obory
14	Chemické obory
15	Biologické obory
16	Ekologie a ochrana životního prostředí
17	Fyzikální obory
18	Informatické obory
21	Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství
23	Strojírenství a strojírenská výroba
26	Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika
28	Technická chemie a chemie silikátů
29	Potravinářství a potravinářská chemie
31	Textilní výroba a oděvnictví
32	Koždělná a obuvnická výroba a zpracování plastů
33	Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů
34	Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie
35	Architektura
36	Stavebnictví, geodézie a kartografie
37	Doprava a spoje
39	Speciální a interdisciplinární obory
41	Zemědělství a lesnictví
43	Veterinářství a veterinární prevence
51	Lékařské vědy
52	Farmaceutické vědy
53	Zdravotnictví
61	Filozofie, teologie
62	Ekonomie
63	Ekonomika a administrativa
64	Podnikání v oborech, odvětví
65	Gastronomie, hotelnictví a turismus
66	Obchod
67	Sociální vědy
68	Právo, právní a veřejnosprávní činnost
69	Osobní a provozní služby
71	Obory z oblasti historie
72	Publicistika, knihovnictví a informatika

¹⁴⁶ MŠMT. Dostupné z:

<http://stistko.uiv.cz/katalog/ciselnik.asp?aac=KKOV&aak=&zrs=&vybr=Zobraz+vybran%E9>

73	Filologické vědy
74	Tělesná kultura, tělovýchova a sport
75	Pedagogika, učitelství a sociální péče
77	Obory z oblasti psychologie
78	Obecně odborná příprava
79	Obecná příprava
81	Teorie a dějiny umění
82	Umění a užité umění
91	Teorie vojenského umění
95	Vojenské zdravotnictví

Příloha č. 2: Nabídka, poptávka a rizikové skupiny na trhu práce v okresech Olomouckého kraje

JESENÍK									
Rok	UoZ celkem	z celkového počtu UoZ					VPM		
		Ženy	OZP	ABS	50+	NKF	celkem	z toho pro OZP	počet uchazečů na 1 VM
2004	4 012	1 888	485	267	959	43	165	13	24,3
2005	3 610	1 741	441	241	995	36	180	3	20,1
2006	3 236	1 729	403	189	965	31	183	-	17,7
2007	2 571	1 355	372	117	885	22	190	1	13,5
2008	2 540	1 252	390	143	862	28	94	2	27,0
2009	3 409	1 474	362	190	982	17	93	1	36,7
2010	4 055	1 862	410	208	1 227	29	64	2	63,4
2011	3 444	1 549	349	198	1 060	31	71	9	48,5
2012	3 500	1 558	280	205	1 182	37	37	-	94,6
2013	2 832	1 406	225	223	1 210	30	74	20	38,3
Celk.	33 209	15 814	3 717	1 981	10 327	304	1 151	51	384,1

Nabídka a poptávka a rizikové skupiny na trhu práce okres Jeseník (2004-2013)¹⁴⁷

¹⁴⁷ ČSÚ/Statistický bulletin OLK/Nezaměstnanost. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/krajpubl/13-7102-04-za_1____4__ctvrtleti_2004-xm)

OLOMOUC									
Rok	Uoz celkem	z celkového počtu UoZ					VPM		
		Ženy	OZP	ABS	50+	NKF	celkem	z toho pro OZP	počet uchazečů na 1 VM
2004	12 357	6 214	1 931	1 140	2 903	6	699	59	17,7
2005	11 523	5 950	1 953	836	3 103	4	1 097	44	10,5
2006	9 704	5 188	1 749	630	2 766	6	1 920	53	5,1
2007	6 999	3 773	1 519	399	2 326	6	1 817	47	3,9
2008	7 359	3 756	1 263	531	2 298	4	1 045	27	7,0
2009	13 876	6 075	1 540	947	3 669	9	267	8	52,0
2010	13 676	6 326	1 532	868	3 776	8	425	33	32,2
2011	12 470	6 052	1 252	925	3 176	10	265	36	47,1
2012	13 251	6 348	1 230	1 041	3 461	9	151	34	87,8
2013	13 757	6 766	1 198	1 132	3 286	9	552	90	24,9
Celk.	114 972	56 448	15 167	8 449	30 764	71	8 238	431	288,2

Nabídka a poptávka a rizikové skupiny na trhu práce okres Olomouc (2004-2013)¹⁴⁸

PROSTĚJOV									
Rok	UoZ celkem	z celkového počtu UoZ					VPM		
		Ženy	OZP	ABS	50+	NKF	celkem	z toho pro OZP	počet uchazečů na 1 VM
2004	5 783	2 829	998	568	1 264	102	976	17	5,9
2005	4 847	2 479	947	327	1 173	81	867	11	5,6
2006	3 783	2 179	783	243	1 001	43	812	18	4,7
2007	2 605	1 567	623	118	826	9	960	29	2,7
2008	2 789	1 642	564	148	827	4	260	9	10,7
2009	5 889	3 036	717	337	1 535	4	67	3	87,9
2010	6 476	3 465	826	400	1 816	8	89	10	72,8
2011	5 844	3 149	762	362	1 563	7	162	41	36,1
2012	6 223	3 301	760	423	1 739	5	186	32	33,5
2013	5 953	3 350	731	478	1 542	7	336	41	17,7
Celk.	50 192	26 997	7 711	3 404	13 286	270	4 715	211	277,6

Nabídka a poptávka a rizikové skupiny na trhu práce okres Prostějov (2004-2013)¹⁴⁹

¹⁴⁸ ČSÚ/Statistický bulletin OLK/Nezaměstnanost. Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/krajpubl/13-7102-04-za_1____4__ctvrtleti_2004-xm\)](http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/krajpubl/13-7102-04-za_1____4__ctvrtleti_2004-xm)

¹⁴⁹ tamtéž

PŘEROV									
Rok	UoZ celkem	z celkového počtu UoZ					VPM		
		Ženy	OZP	ABS	50+	NKF	celkem	z toho pro OZP	počet uchazečů na 1 VM
2004	9 154	4 504	990	719	2 016	43	377	29	24,3
2005	8 214	4 216	960	503	2 052	37	358	16	22,9
2006	7 741	3 991	902	434	2 021	39	963	17	8,0
2007	6 067	3 211	836	298	1 806	36	1 289	34	4,7
2008	5 484	2 845	821	269	1 629	30	645	33	8,5
2009	8 710	4 056	900	517	2 302	29	153	10	56,9
2010	9 188	4 205	853	537	2 571	30	241	28	38,1
2011	8 346	4 010	750	461	2 150	36	315	25	26,5
2012	8 910	4 324	752	593	2 317	37	218	19	40,9
2013	8 779	4 027	972	615	2 185	34	274	23	32,0
Celk.	80 593	39 389	8 736	4 946	21 049	351	4 833	234	262,8

Nabídka a poptávka a rizikové skupiny na trhu práce okres Přerov (2004-2013)¹⁵⁰

ŠUMPERK									
Rok	UoZ celkem	z celkového počtu UoZ					VPM		
		Ženy	OZP	ABS	50+	NKF	celkem	z toho pro OZP	počet uchazečů na 1 VM
2004	8 285	4 282	1 114	718	1 864	19	296	-	28,0
2005	7 986	4 289	1 158	530	1 997	16	347	7	23,0
2006	6 723	3 751	1 140	375	1 981	16	659	20	10,2
2007	5 253	2 879	1 025	274	1 664	17	968	40	5,4
2008	5 298	2 755	974	284	1 605	17	703	60	7,5
2009	9 208	4 205	1 153	536	2 535	14	241	16	38,2
2010	8 722	4 046	1 235	443	2 612	14	391	27	22,3
2011	8 015	3 859	1 039	446	2 173	9	252	18	31,8
2012	8 458	4 015	986	619	2 346	10	217	23	39,0
2013	7 992	4 027	972	615	2 253	7	322	21	24,8
Celk.	75 940	38 108	10 796	4 840	21 030	139	4 396	232	230,2

Nabídka a poptávka a rizikové skupiny na trhu práce okres Šumperk (2004-2013)¹⁵¹

¹⁵⁰ ČSÚ/Statistický bulletin OLK/Nezaměstnanost. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/krajpubl/13-7102-04-za_1____4__ctvrtleti_2004-xm

¹⁵¹ tamtéž

Příloha č. 3: Uchazeči o zaměstnání dle kvalifikační struktury v okresech Olomouckého kraje

JESENÍK																				
KS	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM
A	20	25	16	25	10	25	4	-	8	-	10	-	9	-	6	-	5	-	7	-
B	23	9	20	9	21	9	18	-	20	-	17	-	20	-	25	-	22	-	17	-
C	1 267	42	1 137	54	1 082	51	890	70	806	13	999	31	1 167	24	1 034	24	1 125	11	1 021	26
D	10	-	7	2	7	-	4	-	4	-	10	-	8	-	8	-	9	-	6	-
E	168	-	164	-	156	-	119	-	117	-	203	-	229	-	208	-	201	-	165	-
H	1 827	49	1 632	58	1 405	61	1 131	80	1 108	64	1 545	28	1 886	22	1 561	27	1 553	13	1 174	24
J	19	-	15	1	7	2	5	-	10	-	13	-	16	-	11	-	12	-	8	-
K	93	3	90	-	65	1	48	4	53	1	67	1	66	-	67	-	61	1	50	-
L	140	-	140	1	135	-	100	3	126	1	171	2	199	3	160	5	153	2	121	5
M	365	28	310	25	290	26	209	20	229	9	298	22	376	8	291	8	287	6	204	11
N	15	-	14	1	10	-	3	-	9	-	8	1	5	1	6	-	8	1	4	-
R	10	-	5	-	7	-	8	1	7	2	12	1	10	1	14	-	11	-	9	1
T	52	9	59	4	39	8	30	12	42	4	55	7	62	5	51	7	52	3	45	7
V	3	-	1	-	2	-	2	-	1	-	1	-	2	-	2	-	1	-	1	-
Celk.	4 012	165	3 610	180	3 236	183	2 571	190	2 540	94	3 409	93	4 055	64	3 444	71	3 500	37	2 832	74

Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání a VPM okres Jeseník (2004-2013)¹⁵²

OLOMOUC																				
KS	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM
A	2	-	1	-	-	-	1	-	1	2	2	2	1	2	2	3	2	-	2	2
B	3	1	3	1	6	1	5	-	3	-	7	-	9	-	8	-	8	-	9	-
C	3 205	126	3 062	240	2 677	694	1 954	750	1 822	501	3 104	34	3 152	52	2 958	52	2 983	26	3 142	72
D	13	-	8	-	9	1	5	1	5	1	7	5	7	-	7	5	7	-	7	6
E	226	1	230	-	194	-	113	133	147	9	300	-	288	-	287	-	291	-	298	-
H	5 145	344	4 867	586	3 908	901	2 709	694	2 939	343	6 053	86	5 830	197	5 070	94	5 810	50	5 684	203
J	142	-	131	-	122	-	73	-	64	-	91	-	85	2	70	1	87	-	126	2
K	467	4	406	3	373	4	294	-	291	-	489	-	487	-	449	2	475	-	490	1
L	554	17	500	24	405	26	288	34	354	14	853	16	739	15	696	19	731	10	856	32
M	1 900	138	1 678	171	1 481	218	1 114	172	1 209	128	2 152	78	2 108	111	1 889	53	1 887	45	2 059	145
N	89	-	71	-	59	2	45	2	61	4	90	6	88	3	88	-	87	-	98	5
R	50	-	52	3	43	3	42	1	76	3	122	4	147	2	218	12	211	1	231	14
T	554	68	505	69	418	62	344	30	375	40	585	35	716	41	705	24	655	19	731	69
V	7	-	9	-	9	8	12	-	12	-	21	1	19	-	23	-	17	-	24	1
Celk.	12 357	699	11 523	1 097	9 704	1 920	6 999	1 817	7 359	1 045	13 876	267	13 676	425	12 470	265	13 251	151	13 757	552

Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání a VPM okres Olomouc (2004-2013)¹⁵³

¹⁵² ČSÚ/Statistický bulletin OLK/Nezaměstnanost. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/krajpubl/13-7102-04-za_1____4__ctvrtleti_2004-xm

¹⁵³ tamtéž

PROSTĚJOV																				
KS	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM
A	91	-	71	-	36	-	5	-	-	38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B	11	-	10	-	7	-	4	-	4	-	4	-	8	-	7	-	8	-	5	-
C	1 371	110	1 175	102	966	100	695	159	707	33	1 272	-	1 403	6	1 391	16	1 401	19	1 397	61
D	1	1	2	1	1	-	-	-	2	-	3	-	1	-	2	-	3	-	2	1
E	91	-	76	-	63	6	38	-	50	1	106	-	106	-	95	-	106	-	98	1
H	2 532	791	2 089	674	1 577	618	1 084	703	1 193	145	2 756	19	3 038	53	2 618	79	2 835	101	2 642	159
J	52	3	46	3	39	3	36	-	21	-	54	-	42	-	32	-	47	-	41	-
K	158	-	126	-	105	-	61	-	61	-	119	-	136	2	131	3	132	2	134	3
L	306	5	221	6	171	3	111	14	125	5	390	-	386	2	345	15	393	15	368	16
M	906	48	782	63	621	67	416	69	459	21	893	30	1 006	21	888	40	957	41	932	69
N	44	-	53	-	35	1	20	3	19	1	42	-	53	-	51	-	50	-	50	1
R	16	1	25	-	26	2	19	-	22	-	47	-	70	1	75	2	71	1	74	2
T	202	17	162	18	132	12	112	12	121	16	198	18	222	4	206	7	217	7	208	22
V	2	-	9	-	4	-	4	-	5	-	5	-	5	-	3	-	3	-	2	1
Celk.	5 783	976	4 847	867	3 783	812	2 605	960	2 789	260	5 889	67	6 476	89	5 844	162	6 223	186	5 953	336

Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání a VPM okres Prostějov (2004-2013)¹⁵⁴

PŘEROV																				
KS	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM
A	11	6	10	-	7	-	9	-	7	-	7	-	7	-	10	-	8	-	10	-
B	32	-	27	-	32	-	27	-	23	-	22	-	23	-	16	-	19	-	23	-
C	2 591	74	2 333	48	2 275	116	1 761	327	1 610	160	2 089	25	2 199	32	2 132	47	2 155	29	2 143	34
D	9	1	1	-	6	-	4	1	1	-	2	-	1	-	1	2	1	-	1	1
E	272	-	246	-	225	1	153	7	169	-	348	-	331	1	308	1	336	1	331	1
H	3 768	229	3 360	204	3 153	699	2 383	761	2 077	349	3 691	50	3 876	105	3 350	135	3 762	98	3 660	125
J	82	-	88	-	76	4	61	1	57	1	68	1	66	1	65	-	67	-	66	1
K	249	12	201	30	184	31	152	46	137	46	199	26	219	44	185	63	209	43	199	58
L	391	15	355	29	320	15	264	22	241	13	475	12	495	9	451	21	489	9	476	16
M	1 404	28	1 316	30	1 188	82	983	86	894	53	1 381	26	1 432	28	1 305	15	1 332	15	1 320	17
N	51	-	29	1	49	1	32	1	25	3	45	-	53	4	65	4	60	4	65	4
R	26	-	30	-	29	1	32	1	31	-	54	-	85	1	84	2	80	1	85	1
T	264	12	204	16	193	13	199	36	205	20	313	13	391	16	369	25	385	18	390	16
V	4	-	14	-	4	-	7	-	7	-	16	-	10	-	5	-	7	-	10	-
Celk.	9 154	377	8 214	358	7 741	963	6 067	1 289	5 484	645	8 710	153	9 188	241	8 346	315	8 910	218	8 779	274

Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání a VPM okres Přerov (2004-2013)¹⁵⁵

¹⁵⁴ ČSÚ/Statistický bulletin OLK/Nezaměstnanost. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/krajpubl/13-7102-04-za_1____4__ctvrtleti_2004-xm)

¹⁵⁵ tamtéž

ŠUMPERK																				
KS	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM	UoZ	VPM
A	9	-	8	-	8	1	6	28	6	21	3	16	4	6	1	13	3	5	1	12
B	10	2	8	-	8	-	11	-	11	-	11	-	10	-	8	-	10	-	8	-
C	2 318	35	2 270	69	1 997	73	1 588	202	1 547	101	2 222	10	2 172	55	2 047	23	2 151	15	2 063	21
D	13	-	15	1	14	-	7	-	13	3	12	-	10	-	13	1	13	-	10	1
E	167	-	173	-	155	1	117	6	135	6	278	3	265	2	298	3	281	2	261	4
H	3 653	204	3 579	193	2 892	441	2 219	547	2 201	441	4 245	108	3 948	204	3 463	109	3 752	101	3 484	166
J	107	-	90	1	72	6	47	6	53	4	88	3	93	5	84	6	89	3	86	6
K	226	-	200	3	175	4	146	4	128	3	190	2	202	3	183	2	197	2	189	3
L	319	1	288	1	239	8	191	28	210	13	419	4	367	9	373	16	369	8	374	16
M	1 185	41	1 113	52	943	93	732	104	775	87	1 367	60	1 276	65	1 193	48	1 224	45	1 185	51
N	63	2	50	2	34	4	31	2	36	2	69	4	58	4	49	5	59	3	49	5
R	25	-	28	-	26	1	29	2	30	4	60	4	83	6	76	6	81	5	70	6
T	176	11	152	25	148	27	121	39	142	18	224	27	223	31	218	20	220	18	203	30
V	14	-	12	-	12	-	8	-	11	-	20	-	11	1	9	-	9	-	9	1
Celk.	8 285	296	7 986	347	6 723	659	5 253	968	5 298	703	9 208	241	8 722	391	8 015	252	8 458	217	7 992	322

Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání a VPM okres Šumperk (2004-2013)¹⁵⁶

¹⁵⁶ ČSÚ/Statistický bulletin OLK/Nezaměstnanost. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/krajpubl/13-7102-04-za_1____4__ctvrtleti_2004-xm)

Příloha č. 4 Absolventi a mladiství dle kvalifikační struktury v okresech Olomouckého kraje

JESENÍK																				
KS	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ
A + B	2	-	1	-	3	-	2	-	4	-	3	2	2	-	2	-	-	1	-	-
C	15	4	14	1	11	4	3	2	5	-	8	-	16	2	6	-	20	5	15	2
D	5	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-
E	28	8	32	10	22	16	15	10	18	6	18	4	11	5	27	1	24	2	26	1
H	109	43	98	33	62	47	40	16	51	16	61	19	53	12	54	28	59	22	64	27
J	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
K	9	3	9	1	10	2	5	3	6	-	4	-	6	1	4	-	4	2	7	1
L	26	14	24	7	34	9	32	14	18	11	31	8	41	14	16	13	24	12	20	9
M	71	34	80	22	84	30	64	24	45	20	60	16	66	22	68	21	71	23	76	27
N	7	6	10	1	5	1	1	2	5	1	7	1	4	-	1	4	2	1	7	2
R	4	1	1	3	7	4	3	2	6	3	7	10	6	6	8	3	9	3	11	5
T	19	27	17	21	5	15	5	15	10	18	10	16	15	19	17	9	14	7	9	3
V	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	2	1
ABS																				
celkem	280	138	274	100	230	124	165	86	159	76	198	74	205	79	195	80	207	74	222	76
Mladiství																				
celkem	17	4	15	1	14	4	5	2	9	-	11	2	18	2	8	-	20	6	15	2

Absolventi a mladiství v evidenci UoZ ÚP okres Jeseník (2004-2013)¹⁵⁷

OLOMOUC																				
KS	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ
A + B	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	2	-	1	1
C	70	8	64	4	63	10	85	8	62	9	60	6	64	2	65	2	50	4	59	1
D	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E	74	20	80	23	67	15	32	17	27	13	50	7	40	15	38	11	35	11	45	14
H	467	188	330	146	261	105	180	64	171	67	290	52	263	72	230	78	241	75	271	80
J	-	1	2	-	4	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
K	78	17	46	20	37	6	43	11	26	1	34	7	29	8	29	7	31	9	38	11
L	169	82	146	59	117	44	107	35	109	54	214	43	202	61	157	55	159	58	167	62
M	305	106	246	104	192	80	141	51	169	56	216	53	214	68	224	54	258	70	309	77
N	78	32	55	17	51	29	42	12	33	9	33	12	39	8	40	10	41	10	46	11
R	21	13	27	20	20	13	18	18	40	16	58	19	62	30	97	33	92	30	112	38
T	141	198	125	165	128	118	81	112	78	96	118	94	166	118	145	136	147	100	137	119
V	3	1	-	2	2	3	1	1	-	1	0	1	-	4	3	1	3	1	12	3
ABS																				
celkem	1 338	658	1 058	556	879	415	646	322	653	313	1 013	288	1 015	384	963	385	1 007	364	1 137	415
Mladiství																				
celkem	70	8	64	4	64	10	85	8	63	9	61	6	65	2	65	2	52	4	60	2

Absolventi a mladiství v evidenci UoZ ÚP okres Olomouc (2004-2013)¹⁵⁸

¹⁵⁷ MPSV/Zaměstnanost/Statistiky/Absolventi škol a mladiství Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

¹⁵⁸ tamtéž

PROSTĚJOV																				
KS	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ
A + B	1	-	2	-	1	2	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	41	12	40	3	41	3	21	6	21	8	35	7	48	4	49	3	40	3	38	2
D	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E	32	10	20	6	10	5	6	3	5	4	20	2	11	4	7	4	8	5	18	7
H	194	89	104	60	83	34	40	21	31	9	94	14	109	28	109	32	111	35	117	39
J	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
K	22	5	10	5	7	4	3	2	3	1	8	2	5	1	8	1	9	2	15	2
L	100	46	71	28	54	16	41	13	35	12	87	14	99	27	64	20	64	29	64	22
M	131	64	92	45	86	23	49	14	43	8	68	19	100	11	78	39	89	41	127	53
N	23	12	38	8	29	10	14	3	16	1	20	6	24	6	16	5	20	7	25	9
R	14	10	13	11	14	10	6	5	7	4	12	5	30	8	38	20	33	16	47	26
T	60	60	41	27	59	32	36	22	25	15	33	20	60	32	49	80	52	38	61	40
V	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
ABS																				
celkem	576	297	389	191	342	134	196	84	166	54	342	82	438	117	369	201	386	173	476	198
Mladiství																				
celkem	51	12	42	3	42	5	22	6	22	8	35	7	48	4	49	3	40	3	38	2

Absolventi a mladiství v evidenci UoZ ÚP okres Prostějov (2004-2013)¹⁵⁹

PŘEROV																				
KS	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ
A + B	5	-	5	-	5	-	6	-	4	1	2	-	3	-	2	-	1	-	-	-
C	80	2	71	3	77	3	84	3	85	6	78	1	63	2	68	3	64	2	64	1
D	-	-	1	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E	72	32	61	10	45	17	37	19	32	13	56	5	32	8	26	6	34	9	44	11
H	268	138	216	86	175	78	101	56	71	30	194	26	131	42	104	40	128	43	165	58
J	-	1	-	-	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
K	29	9	19	4	17	4	15	5	6	6	12	1	11	2	13	4	14	3	15	2
L	116	47	90	42	69	39	72	30	64	26	125	21	98	43	80	29	83	36	80	33
M	186	95	166	65	136	61	113	44	93	45	115	28	134	45	113	38	139	42	227	48
N	31	15	34	17	39	18	24	11	19	8	15	10	19	4	24	4	25	4	29	6
R	12	12	19	9	13	10	20	20	13	14	14	8	32	15	34	19	43	17	70	20
T	80	82	46	59	58	76	52	59	52	55	41	63	89	45	82	59	89	47	106	59
V	-	-	1	0	1	1	-	1	-	1	2	1	1	1	-	1	1	-	3	1
ABS																				
celkem	794	431	653	292	558	304	436	245	350	198	574	163	547	205	476	200	556	201	739	238
Mladiství																				
celkem	85	2	76	3	82	3	92	3	91	7	80	1	66	2	70	3	66	2	64	1

Absolventi a mladiství v evidenci UoZ ÚP okres Přerov (2004-2013)¹⁶⁰

¹⁵⁹ MPSV/Zaměstnanost/Statistiky/Absolventi škol a mladiství Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

¹⁶⁰ tamtéž

ŠUMPERK																				
KS	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ	celk.	UdZ
A + B	3	-	1	-	-	-	1	-	3	-	3	-	-	-	-	-	1	-	-	-
C	55	7	34	2	41	6	60	3	51	9	33	6	28	-	43	-	27	1	29	-
D	-	2	1	-	1	1	-	-	-	-	1	-	2	1	1	-	1	-	-	-
E	63	18	57	10	49	14	43	12	21	16	49	11	47	13	39	8	41	12	53	11
H	242	99	215	56	150	66	111	37	79	40	145	34	121	50	115	35	121	46	134	53
J	3	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
K	23	4	13	2	15	4	11	4	10	-	10	-	3	-	7	-	12	1	17	-
L	97	35	95	35	87	27	64	24	50	23	99	23	77	42	82	13	80	12	81	12
M	245	68	183	55	150	63	138	44	111	35	145	36	131	54	114	41	127	43	165	51
N	34	19	28	13	24	11	17	10	24	9	36	10	18	9	12	4	17	8	24	5
R	14	10	10	5	18	6	12	8	15	15	28	6	27	13	27	14	32	15	59	18
T	65	51	63	52	41	51	38	46	35	56	72	41	43	51	54	50	50	48	76	54
V	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1	-	1	1	1	2	1
ABS																				
celkem	787	307	665	228	535	243	435	185	346	195	586	161	470	234	451	166	482	186	612	205
Mladiství																				
celkem	58	7	35	2	41	6	61	3	54	9	36	6	28	-	43	-	28	1	29	-

Absolventi a mladiství v evidenci UoZ ÚP okres Přerov (2004-2013)¹⁶¹

¹⁶¹ MPSV/Zaměstnanost/Statistiky/Absolventi škol a mladiství Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>