

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Současné problémy trhu práce ve vybraném
regionu.**

**Current labor market problems in a selected
region**

Petr Horejš

Plzeň 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu.“

vypracoval/a samostatně pod odborným dohledem vedoucí/vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne

v. r. jméno a příjmení autora/autorky

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval vedoucí práce paní Ing. Vendule Tesařové Ph.D., za odborné vedení, trpělivost, ochotu a čas, který mi věnovala.

Obsah

Úvod.....	11
1 Trh práce	12
1.1 Počátek v ČR	12
1.2 Fungování trhu práce	12
1.3 Poptávka firmy po práci v krátkém období	12
1.4 Poptávka firmy po práci v dlouhém období	14
1.5 Nabídka práce	16
1.5.1 Substituční a důchodový efekt	16
1.6 Rovnováha na trhu práce	18
1.6.1 Transferový výdělek a ekonomická renta	19
2 Nedokonale konkurenční trh práce	20
2.1.1 Nedokonalá pružnost trhu práce.....	20
2.1.2 Segmentace trhu práce	20
2.1.3 Primární a sekundární trh	21
2.1.4 Formální a neformální trh	21
2.1.5 Externí a interní trh	21
2.2 Vláda a trh práce.....	22
2.2.1 Minimální mzda	22
2.3 Odbory.....	24
2.3.1 Mzdový práh	24
2.3.2 Omezení nabídky práce	25
2.3.3 Navýšení poptávky po práci	26
3 Lidský kapitál.....	28
3.1 Investice do lidského kapitálu	28
3.2 Nedostatky kapitálového trhu.....	29

4	Nezaměstnanost.....	30
4.1	Kdo je nezaměstnaný	30
4.2	Míra nezaměstnanosti	30
4.3	Druhy nezaměstnanosti.....	32
4.3.1	Frikční nezaměstnanost	32
4.3.2	Sezónní nezaměstnanost.....	33
4.3.3	Strukturální nezaměstnanost	33
4.3.4	Cyklická nezaměstnanost	34
4.3.5	Skrytá nezaměstnanost	34
4.3.6	Beveridgeova křivka	35
4.4	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	36
5	Okres Domažlice	37
5.1	Geografie	37
5.2	Obyvatelstvo	38
5.3	Věk obyvatelstva	38
5.4	Školství	39
5.5	Hospodářské zaměření.....	39
5.5.1	Zemědělství	39
5.5.2	Průmyslová výroba.....	39
6	Analýza nezaměstnanosti v okrese Domažlice	41
6.1	Příčiny nezaměstnanosti v Plzeňském kraji.....	41
6.2	Evidence uchazečů o zaměstnání	41
6.2.1	Vhodné zaměstnání	42
6.3	Problémové skupiny uchazečů u práci	42
6.3.1	Absolventi	42
6.3.2	Ženy.....	43

6.3.3	Osoby se zdravotním postižením	43
6.3.4	Uchazeči nad 50 let věku	44
6.3.5	Dlouhodobě nezaměstnaní	44
6.4	Nezaměstnanost v roce 2019	44
6.4.1	Struktura uchazečů o zaměstnání	45
6.5	Nezaměstnanost v roce 2020	47
6.5.1	Struktura uchazečů o zaměstnání	48
6.6	Nezaměstnanost v roce 2021	50
6.6.1	Struktura uchazečů o zaměstnání	51
6.7	Nezaměstnanost v roce 2022	53
6.7.1	Struktura uchazečů o zaměstnání	54
7	Mzdy podle dosaženého vzdělání	57
8	Návrh opatření.....	59
8.1	Uplatnění pro absolventy vysokých škol.....	59
8.2	Osoby nad 50 let věku	59
9	Závěr.....	60
	Citovaná literatura	61
	Seznam použitých obrázků.....	63
	Seznam použitých tabulek.....	65

Úvod

Předkládaná bakalářská práce se zabývá současnými problémy na trhu práce v okrese Domažlice. Teoretická část má za cíl popsat fungování trhu práce a s ním spojenou nezaměstnanost. Začátek teoretické části se týká představení trhu práce a jeho fungování. Do této kapitoly spadají základní vztahy, poptávka, nabídka a rovnováha na trhu práce v prostředí dokonale konkurenčního trhu.

Dokonale konkurenční trh je ovšem spíše teoretická záležitost, proto je druhá kapitola zaměřená na nedokonale konkurenční trh, jeho rozdělení a jak ho ovlivňuje působení vlády či odborů.

V pořadí třetí kapitola vysvětluje pojem lidský kapitál, jak se investuje do lidského kapitálu a v neposlední řadě také nedostatky kapitálového trhu.

Poslední kapitola teoretické části pojednává o samotné nezaměstnanosti. Je zde vysvětleno, kdo je vlastně nezaměstnaný a co to je míra nezaměstnanosti. Hlavním obsahem této kapitoly je pak rozdělení nezaměstnanosti podle druhu její příčiny.

Cílem praktické části je popsat současný stav na trhu práce v okrese Domažlice a jeho vývoj v posledních čtyřech letech. Začátek praktické části obsahuje představení zvoleného okresu Domažlice. Poté následuje analýza nezaměstnanosti v okrese v letech 2019–2022. Jsou zde přestaveny hlavní příčiny nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a také problémové skupiny uchazečů o zaměstnání. Jedná se o absolventy, ženy, osoby se zdravotním postižením, uchazeče nad 50 let věku a dlouhodobě nezaměstnané. Hlavní náplní je grafické zpracování dostupných dat o nezaměstnanosti a jejich porovnání mezi jednotlivými roky.

Druhá část je zaměřena na problémy s lidským kapitálem. Konkrétně se jedná o výši mezd nabízených v okrese Domažlice podle stupně vzdělání a počet volných pracovních míst zejména pro absolventy vysokých škol. Průměrná výše nabízených mezd je určena z nabídek zaměstnání v okrese dostupných na Úřadu práce. Práce je zakončena návrhem možných opatření, která by mohla vést ke zlepšení situace na trhu práce v okrese.

1 Trh práce

1.1 Počátek v ČR

Služba práce se u nás stala předmětem opravdové tržní transakce až po roce 1990, kdy začala být poptávána a nabízena. Změny nabídky a poptávky po práci na se začaly na odvětvových trzích promítat. Důležitou se stala kvalita nabízené služby, která zahrnuje například odbornou kvalifikaci, práci s počítačem, kladný přístup ke změnám, pružnost a také snahu se neustále vzdělávat. Začal se ukazovat význam lidského kapitálu, který je potřeba rozvíjet a prohlubovat. Dále se pak na našem trhu práce začala projevovat tzv. „Neviditelná ruka trhu“. Tento výraz zavedl Adam Smith a říká nám, že vlastní zájem jednotlivce vede ke prospěchu pro celou společnost. (Brožová, 2003)

1.2 Fungování trhu práce

Trh práce je spolu s trhem půdy a kapitálu trhem primárního výrobního faktoru. Přes to že souvislosti na těchto trzích jsou si podobné, trh práce se od nich odlišuje. Schopnost pracovat se výhradně váže na člověka. Každý jsme jiný, máme jiné schopnosti, dovednosti, nadání i pracovní a životní zkušenosti. To, jak se chováme a rozhodujeme ovlivňuje naše komplexní osobnost. (Brožová, 2003)

1.3 Poptávka firmy po práci v krátkém období

Funkce poptávky po práci nám vyjadřuje, jak poptávané množství práce (v hodinách, nebo počtu zaměstnanců pracujících po standardní pracovní dobu) závisí na ceně (mzdě) této práce, ale i na cenách ostatních výrobních faktorů, které výrobce používá. Obecně lze tedy poptávku po práci vyjádřit následujícím vzorcem:

$$L = F(w, v_a \dots v_m)$$

L – poptávané množství práce

w – mzda

$v_a \dots v_m$ – ceny ostatních používaných faktorů (Holman, 2002)

Poptávka po práci v krátkém období je odvozena od krátkodobé produkční funkce. Objem poptávané práce záleží pouze na její mzdě, jelikož výrobce není schopen měnit ostatní faktory.

Proto můžeme krátkodobou poptávku po práci zapsat jako:

$$L = F(w)$$

Poptávka je také ovlivněna tím, jestli firma prodává své výrobky na dokonalém, nebo nedokonalém trhu práce. Na dokonalém trhu (například trh pšenice) firma dosahuje stále stejné ceny výrobku, bez ohledu na velikost produkce. Firma v tomto případě poptává tolik práce, aby došlo k vyrovnání peněžního mezního produktu (peněžní mezní produkt je fyzický mezní produkt přepočítaný z naturálních jednotek na koruny) se mzdou. (Holman, 2002)

Oproti tomu na nedokonalém trhu firma prodá větší množství výrobku jen při nižších cenách. Pokud tedy firma prodává na nedokonalém trhu, její poptávka po práci závisí na příjmu z mezního produktu práce (MRP_L). Příjem z mezního produktu práce nám říká, o kolik se zvýší celkové příjmy, když firma zaměstná dodatečnou jednotku práce

$$MRP_L = \frac{\Delta TR}{L}$$

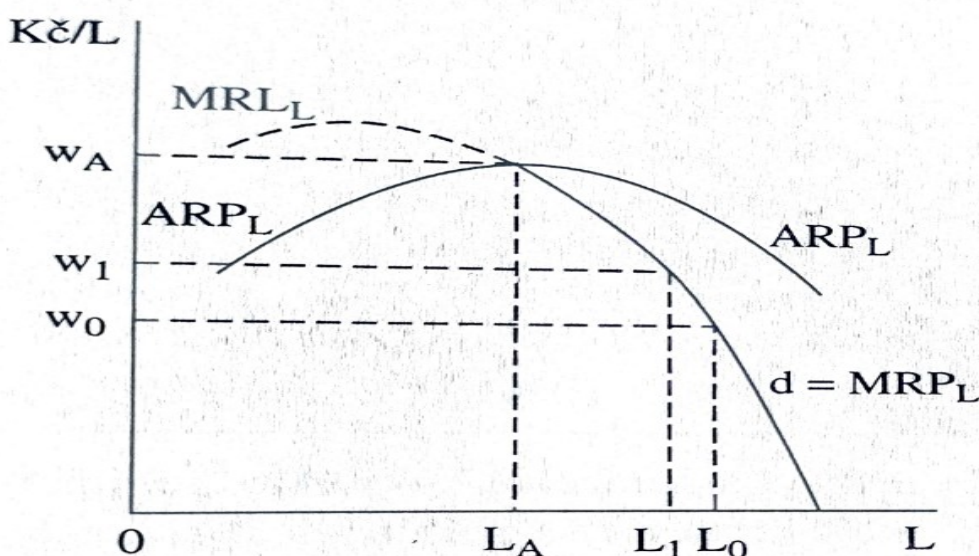
MRP_L – příjem z mezního produktu práce

TR – celkový příjem

L – Množství práce

V tomto případě chce firma zaměstnat tolik dělníků, aby se příjem z mezního produktu práce vyrovnal mzdě za danou práci. Následující graf pracuje s příjmem z mezního produktu, jelikož firmy častěji obchodují na nedokonalých trzích. (Holman, 2002)

Obrázek 1 – Křivka poptávky po práci v krátkém období



Zdroj: (Holman, 2002)

Kde:

w – mzda

$MRP_L = d$ – poptávka po práci

L – množství práce

ARP_L – průměrný produkt práce

Graf nám ukazuje, že při mzdě w_0 firma najímá množství práce L_0 . Když dojde k navýšení mzdy na w_1 firma zaměstnává menší množství práce L_1 . Pokud dojde k tomu, že se mzda dostane na úroveň w_A , firma už nechce zaměstnávat žádnou práci. V tomto případě by byl veškerý produkt použit na pokrytí mezd a výnos z kapitálu by se rovnal nule. Krátkodobá poptávka firmy se tím pádem shoduje s částí křivky MRP_L se začátkem v bodě $MRP_L = ARP_L$. (Holman, 2002)

1.4 Poptávka firmy po práci v dlouhém období

V dlouhém období se poptávka odvozuje od dlouhé produkční funkce. Ani jeden z výrobních faktorů v tomto případě není fixní. Pro jednodušší odvození poptávky předpokládejme pouze dva faktory – práci (L) a kapitál (K). V tom případě je poptávka následující:

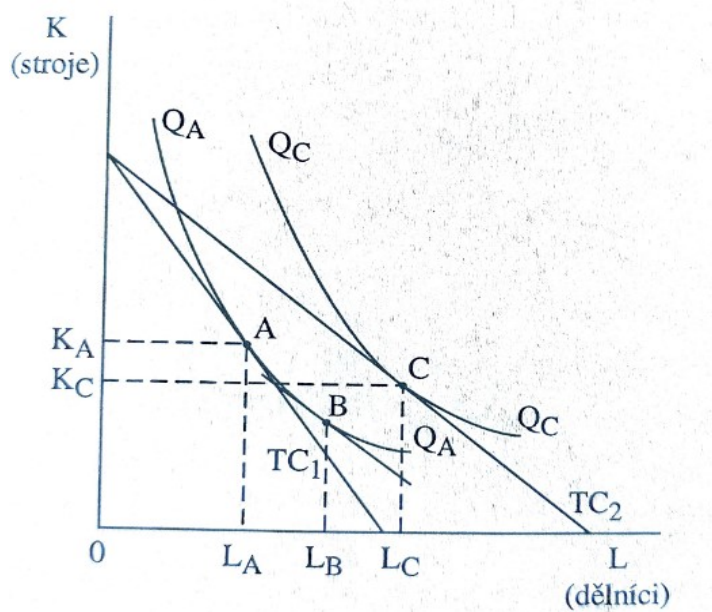
$$L = F(w, v)$$

Kde:

w – mzda

v – nájemní cena kapitálu

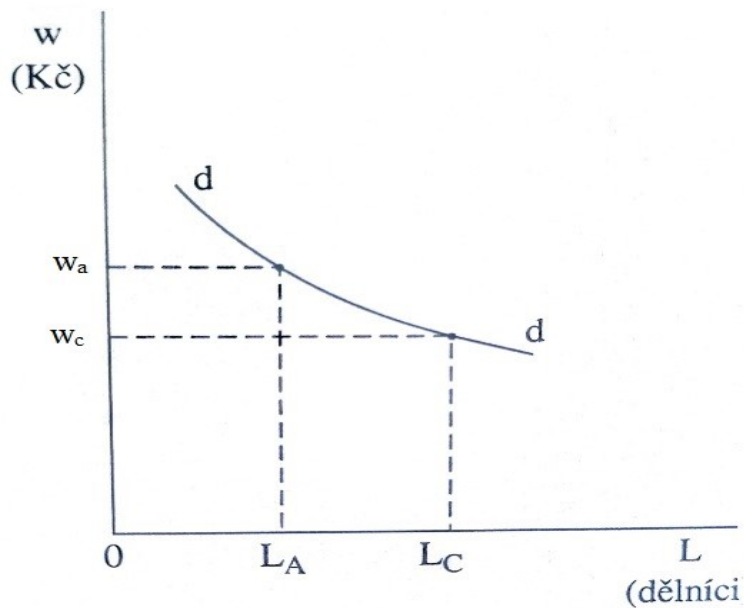
Obrázek 2 – Poptávka po práci v dlouhém období



Zdroj: (Holman, 2002)

Firma může v dlouhém období měnit práci i kapitál. Při poklesu mzdy je v zájmu firmy zaměstnat více práce kvůli dvěma důvodům. Prvním z nich je substituční efekt. Firma substituuje kapitál prací, jelikož došlo k jejímu zlevnění v poměru ke kapitálu. Tímto dojde ke zvýšení zaměstnané práce na úroveň L_B . Současně ovšem působí také produkční efekt. Firma nyní může zvýšit produkci a posunout se na vyšší izokvantu. Společné působení obou efektů zapříčiní, že se množství zaměstnané práce dostane na úroveň L_C . (Holman, 2002)

Obrázek 3 – Odvozená křivka poptávky



Zdroj: (Holman, 2002)

Kde:

L – množství práce

d – křivka poptávky po práci

w – mzda

Na tomto grafu můžeme vidět křivku poptávky po práci odvozenou z grafu, který je uveden v předchozí části textu. Při mzdě w_a firma poptává množství práce L_a . Při poklesu mzdy na hladinu w_c začne poptávat množství L_c . I v dlouhém období je poptávka po práci klesající. Rozdíl je ale v tom, že v krátkém období je klesající průběh způsoben klesajícími výnosy z práce. V dlouhém období jej zapříčiňuje substituční a produkční efekt. Takto funguje poptávka po práci u jednotlivých firem. V případě tržní poptávky se nejedná pouze o součet poptávek jednotlivých firem, jak by se mohl na první pohled zdát, protože zde působí další efekty. Mimo již uvedené efekty v dlouhém a krátkém období, poptávku ovlivňují také klesající

tržní poptávky po statcích, které jsou vyráběny danou prací. Podstatné však je, že i křivka celkové tržní poptávky je klesající. (Holman, 2002)

1.5 Nabídka práce

Nabídku práce na trhu tvoří zaměstnanci. Každý člověk nabízí na trhu nějaké množství práce. O tom, jak velké množství nabídne, rozhoduje podle získaného užitku. K dispozici jsou dvě možnosti. Když se rozhodne pracovat, tak za odvedenou práci následně dostane mzdu. Za ní může nakupovat spotřební statky, které mu přinášejí užitek. Druhá možnost nastane, když se rozhodne nepracovat. V tom případě získává užitek z volného času. (Brožová, 2003)

Toto rozhodnutí záleží na mezním užitku spotřebitele. Mezní užitek je klesající funkcí spotřebovaného množství. Jedná se vlastně o požitek z každého dalšího zakoupeného statku, nebo každého dalšího dne volna. Cílem každého spotřebitele je maximalizace užitku. Ta nastává právě tehdy, když se mezní užitky obou možností rovnají. Zaměstnanec při práci obětuje svůj volný čas, který by jinak měl. K tomu ještě vykládá své fyzické a psychické úsilí. To má za následek jakousi újmu, kterou jedinec subjektivně pociťuje. Za tuto újmu požaduje náhradu neboli mzdu. Zaměstnanec je tedy ochotný pracovat, pokud mu mzdová sazba vynahradí újmu, kterou pociťuje při odvedení poslední hodiny práce. Jinými slovy, mzdová sazba se musí rovnat újmě z práce. (Brožová, 2003)

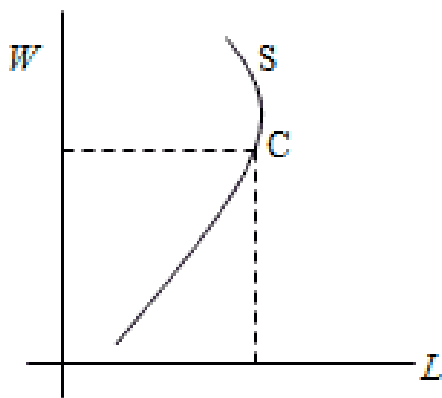
1.5.1 Substituční a důchodový efekt

Díky vyšším mzdám si lidé mohou dovolit nakoupit více zboží a služeb. Vyšší mzdová sazba vede k výměně volného času za práci. Jedná se o substituční efekt mezd. Můžou ale nastat situace, kdy nákup dalšího zboží a služby nepřináší větší užitek. Osoby, které pobírají mimořádně vysoké důchody mají často dostatek zboží i služeb. Pokud jim bude nabídnuta vyšší mzdová sazba, substituční efekt mezd nebude příliš přesvědčivý. Pravděpodobněji dojde k poklesu nabízené práce, čímž dojde ke růstu volného času za stálého udržení vysokých mezd. Zaměstnanci s nízkou mzdovou sazbou mohou na její zvýšení také reagovat nabízením menšího množství práce. Zaměstnanci pobírající nízkou mzdu (např.: přistěhovalci, pomocnice v domácnosti) musí obvykle pracovat dlouhé hodiny, jen aby byli schopni uhradit základní výdaje. Vyšší pobíraná mzda by jim umožnila nabízet menší množství práce. Tyto záporné odezvy nabídky práce na vyšší mzdy se nazývají důchodový efekt zvýšení mzdy. (Schiller, 2004)

Osoby snažící se dosáhnout maximálního užitku reagují na dané důchodové a substituční efekty tak, že nabízejí rozdílné množství práce při rozdílných mzdových sazbách. Substituční efekt vysokých mezd vede vyššímu počtu odpracovaných hodin. Naopak důchodový efekt dovolí lidem nabízet méně práce, ale držet si stejnou výši důchodu. Oba tyto efekty působí současně a tvar křivky nabídky je ovlivněn tím, který z nich zrovna převládá. Pokud je substituční efekt silnější, křivka nabídky roste. V případě, kdy má navrch důchodový efekt a člověk poskytuje méně práce se stoupající mzdou dochází ke zpětnému zakřivení křivky. (Schiller, 2004)

Názor na to, jestli je mzdová sazba relativně nízká nebo vysoká je zcela subjektivní. Zlomový bod C, který v grafu ukazuje, kde přestává platit substituční efekt a začíná platit důchodový efekt se tedy u každého člověka nachází na jiné výši mzdové sazby. Právě z toho vyplívá pojem „individuální“ nabídka práce. (Brožová, 2003)

Obrázek 4 – Individuální nabídka práce



Zdroj: (Samuelson & Nordhaus, 2013)

Kde:

W – Mzdová sazba

S – Nabídka práce

L – Množství práce

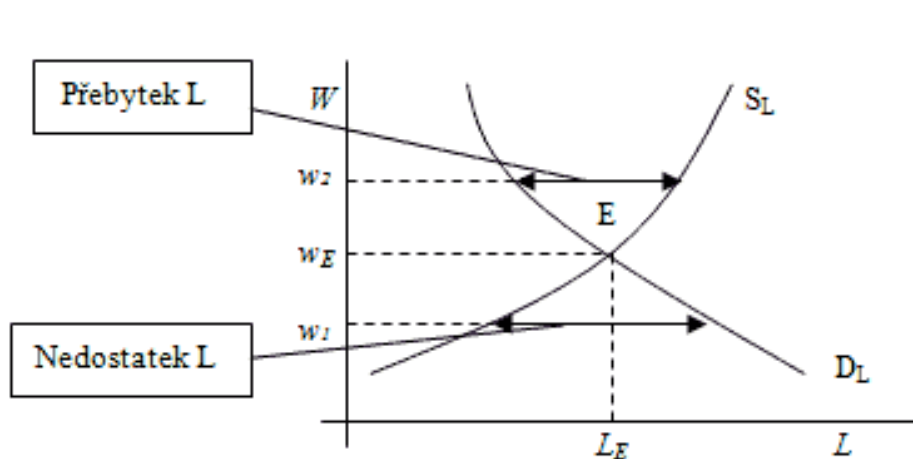
Lidé se o nabízeném množství práce rozhodují na základě mzdové sazby. Pokud ale s rostoucí mzdovou sazbou rostou i ceny spotřebních statků, není možné si za vyšší mzdy pořídit více statků. V tom případě nedojde ke změně nabízeného množství práce. Z toho vyplívá, že na tzv. nominální růst mezd lidé nereagují. Reagují pouze na reálný růst mezd. To samé platí i pro poptávku po práci. Kdyby došlo ke stejnému růstu mezd i cen, firmy by poptávali stále stejné množství práce. (Brožová, 2003)

1.6 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastane tehdy, když se nabídka vyrovná s poptávkou neboli při rovnovážné mzdové sazbě. Nastane tedy v bodě, kdy se střetnou tržní křivky nabídky a poptávky. Tržní křivka poptávky je horizontální součet všech individuálních křivek poptávky všech firem na trhu práce. Je zároveň klesající (klesá mezní hodnota produktu práce), a to rychleji než individuální křivky. (Macáková a další, 2003)

Tržní křivka nabídky je naopak rostoucí a zobrazuje jaké množství práce lidé nabízejí na trhu práce při každé výši mzdové sazby. Na rozdíl od individuální křivky není zpětně zakřivená. Je to způsobeno tím, že bod zlomu u individuální křivky je subjektivní a u každého člověka je na jiné úrovni. (Macáková a další, 2003)

Obrázek 5 – Rovnováha na trhu práce



Zdroj: (Macáková a další, 2003)

Kde:

W – Mzdová sazba

S_L – Nabídka práce

L – Množství práce

D_L – Poptávka po práci

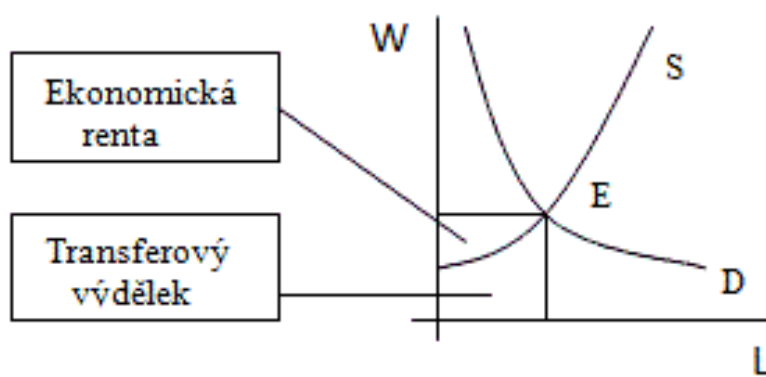
Pokud není mzdová sazba v rovnovážné úrovni dochází k přebytku nebo nedostatku práce.

Pokud se mzdová sazba dostane na nižší sazbu než rovnovážnou, nabízené množství práce je menší než poptávané. Tento nedostatek práce zapříčiní růst mzdové sazby, dokud se opět nedostane do rovnovážné úrovně. Pokud se mzdová sazba dostane na vyšší sazbu než rovnovážnou, nastane opačná situace. Přebytek nabízené práce způsobí nezaměstnanost. Nezaměstnanost má tendenci tlačit mzdovou hladinu opět na rovnovážnou úroveň. (Macáková a další, 2003)

1.6.1 Transferový výdělek a ekonomická renta

S rostoucí mzdovou sazbou vstupuje na trh více pracovníků, kteří mají vyšší transferové výdělky (mají vysoké výnosy z alternativních příležitostí). Transferový výdělek je minimální částka, která je potřebná na transfer mezi příležitostmi. Velikost transferového výdělku je dána velikostí výnosu z druhé nejlepší příležitosti, o který přijdeme, když zvolíme první příležitost. Pracovník může získat také tzv. ekonomickou rentu. Tu lze pobrat, pokud první příležitost přináší zisk. Jedná se tedy o rozdíl mezi skutečně realizovaným a obětovaným přínosem. (Brožová, 2003)

Obrázek 6 – Transferový výdělek a ekonomická renta



Zdroj: (Macáková a další, 2003)

W – Mzdová sazba

D – Poptávka po práci

S – Nabídka práce

L – Množství práce

2 Nedokonale konkurenční trh práce

Předchozí model platil pro dokonale konkurenční trh práce. Reálný trh práce se od tohoto modelu odlišuje. Působí na něj totiž několik faktorů. Do těchto faktorů spadá například působení vlády, odborů a existence velkých rozdílů v pracích i mzdách. (Macáková a další, 2003)

2.1.1 Nedokonalá pružnost trhu práce

Na pružném trhu dochází ke změně objemu nabízené práce v souladu s poptávkou a nabídkou. To ale u nedokonale pružného trhu neplatí. Procesy přizpůsobení jsou na reálném trhu pomalejší než na trhu výrobků a služeb. Nevyrovnanost mezi nabídkou a poptávkou práce se vyrovnává postupně a pomaleji. (Jurečka a další, 2018)

Nepružnost na straně poptávky mohou způsobovat tzv. efektivnostní mzdy. Jedná se o mzdy, které převyšují MRP (příjem z mezního produktu práce). Dalším důvodem může být snaha firmy udržet si důležité zákazníky, a to i přesto že odbytí firmy je nedostatečné a tito zaměstnanci jsou nevyužití. Snaha o udržení vyplývá z toho, že firma doufá ve znovu zvýšení odbytu a chce se vyhnout nákladům na hledání, nábor a přijímání nových zaměstnanců. Nepružnost nabídky může mít geografické příčiny. Psychická vazba lidí na místo, kde žijí ovlivňuje jejich ochotu přestěhovat se do jiné oblasti, i když má výdělkovou hladinu a ekonomický rozmach. Geografická strnulost nabídky práce může být navíc podpořena nedostatkem bytů, či těžkým daňovým břemenem. Vliv na rychlost přizpůsobení má také časová náročnost rekvalifikace pracovníků. (Jurečka a další, 2018)

2.1.2 Segmentace trhu práce

Lidé na trhu práce nabízejí nějakou konkrétní práci. Charakteristiky této práce obecně záleží na fyzických a psychických předpokladech daných jedinců pro její výkon. To samé platí po poptávku firem po práci. Také poptávají nějakou konkrétní práci, jejíž charakteristiky jsou dány například cílem firmy, či výrobním programem. Proto trh práce není celistvý, ale je rozdělen na řadu segmentů (dílkách trhů). Pro pracovníka s určitou specializací bývá obtížné a nákladné vstoupit na trh jiného povolání. Je součástí daného dílkého trhu a působí na něj vlivy nabídky a poptávky daného trhu. Vývoj jeho mzdy také záleží na vývoji v daném segmentu. Trh nemusí být rozdělen jen podle profese. Segmentace může být i podle odvětví, či geografická (převážně

v geograficky velkých zemích). Existují ale i rozdělení trhu podle zcela odlišných hledisek. (Jurečka a další, 2018)

2.1.3 Primární a sekundární trh

Primární pracovní trh se vyznačuje vyšší prestiží. Objevují se zde výhodnější pracovní příležitosti, lepší pracovní podmínky a dobré možnosti profesního růstu. Pracovníci na tomto trhu mají snazší přístup k zvýšení své kvalifikace, čímž mohou podpořit schopnost udržení práce na tomto trhu. Mzdová sazba je zde relativně vysoká a její růst je zajištěn. Nebezpečí propuštění a fluktuace jsou nízké. Pracovníci jsou na tomto trhu práce díky lidskému kapitálu, který nabízejí. (Mareš, 1998)

Sekundární pracovní trh se vyznačuje nižší úrovní prestiže a nižší mzdovou sazbou. Pracovní kariéra zde není příliš výhodná, jestli se o nějaké kariéře dá vůbec hovořit. Pracovní příležitosti jsou méně stabilní a pracovníci se častěji stávají nezaměstnanými. Je zde ovšem jednodušší získat novou pracovní pozici než na trhu primárním. Nízká možnost zvýšení kvalifikace výrazně omezuje možnost přejít na primární trh. (Mareš, 1998)

2.1.4 Formální a neformální trh

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí. Kontrolují a regulují ho společenské instituce. Mimo kontrolu těchto institucí (přednostně daňových úřadů) je neformální trh. Součástí neformálního trhu je tzv. šedá a černá ekonomika. Jsou to různé typy ilegálního podnikání, ať už zcela kriminální, nebo jen obcházející pracovní a daňové zákony. Samozřejmě sem lze zařadit i legální činnosti, a to různé druhy sousedské a rodinné výpomoci. Účastí na tomto trhu práce mohou domácnosti navýšit svoje příjmy, ale nelze tímto způsobem kompenzovat nezaměstnanost. Oba trhy jsou vzájemně propojené a lepší pozice na formální trhu obvykle umožňuje lepší příležitosti na trhu neformálním. (Mareš, 1998)

2.1.5 Externí a interní trh

Interní trh se nachází uvnitř podniků. Není možné ho považovat za trh jako takový. Dochází zde k rozmístování pracovníků podle administrativních pravidel a mechanismů, které vedou k definovaným cílům. Snahou je zabezpečit návratnost investic do růstu kvalifikace a školení pracovníků. Dalším podstatným efektem je také loajalita zaměstnanců vůči firmě. Vyšší kvalifikace a loajalita zaměstnanců pozitivně ovlivňuje konkurenceschopnost firmy. Interní trhy snižují mobilitu pracovníků na trhu externím. Mobilita je jedna z důležitých podmínek

fungování externího trhu a ovlivňuje pohyb mezd. Mzdy interního trhu jsou obvykle vyšší a reagují na změny na trhu externím se zpožděním. Vnější trh je takový trh, kde si jednotlivé podniky navzájem konkurují. (Mareš, 1998)

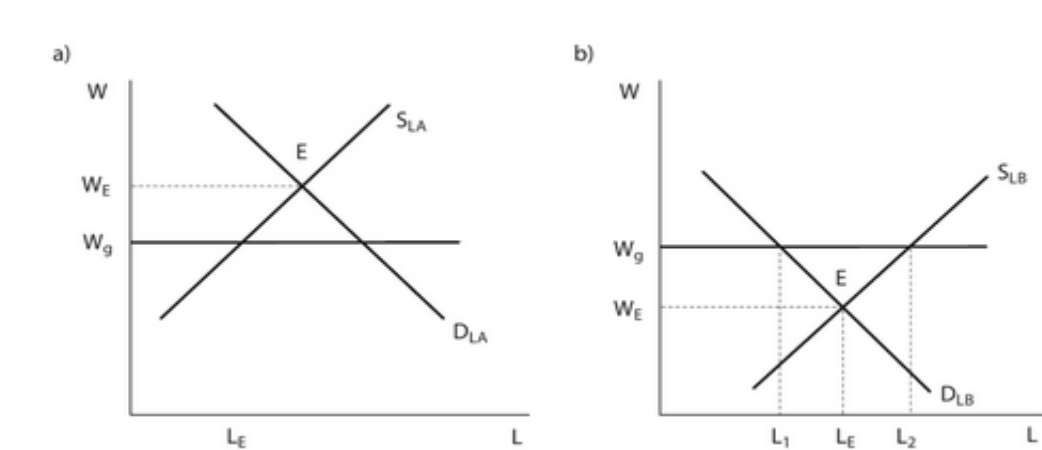
2.2 Vlása a trh práce

Existuje několik způsobů, jak vláda ovlivňuje trh práce. Přednostně je významným zaměstnavatelem. Veřejný sektor, do kterého patří například policie, armáda, značná část školství a zdravotnictví, zaměstnává poměrně velké množství lidí. Dále na trh působí daněmi příjmů a některými sociálními platbami. Mzdové sazby i míra zaměstnanosti jsou přímo i nepřímo ovlivňovány všemi zásahy vlády, které ovlivňují hospodářské aktivity státu. Vláda má také důležitý vliv na trh práce prostřednictvím právní regulace. Využívá například zákony a nařízení, které upravují vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo bezpečnostní či hygienické podmínky práce. (Jurečka a další, 2018)

2.2.1 Minimální mzda

Opatření určující minimální mzdu je speciálním případem cenové regulace. Institut minimální mzdy byl poprvé aplikován na Novém Zélandu na přelomu devatenáctého a dvacátého století. Jeho účelem byla ochrana pracovních sil před tzv. hladovými mzdami. Během dvacátého století došlo k zavedení minimální mzdy v mnoha dalších zemích. V současné době by měli zaručené minimální mzdy zabránit poklesu mezd pod určitou úroveň, která je dána historickými, politickými a ekonomickými podmínkami v dané zemi. (Kubíček a další, 2006)

Obrázek 7 – Důsledky zaručené minimální mzdy



Zdroj: (Jurečka a další, 2018)

W – Mzdová sazba

L – Množství práce

E – Bod rovnováhy

D – Poptávka po práci

S – Nabídka práce

Na tomto grafu můžeme vidět dva trhy práce, oba v rovnovážném stavu. Na trhu a) je viditelně vyšší rovnovážná mzda W_E než na trhu b). Můžeme si představit že v případě trhu a) se jedná o kvalifikovanou práci a v případě trhu b) se jedná o práci nekvalifikovanou. Při zavedení zaručené minimální mzdy W_g na trh a) nenastane žádná změna. Minimální mzda W_g je v tomto případě nižší než rovnovážná mzda W_E . (Jurečka a další, 2018)

Odlíšná situace nastane na trhu b). Zavedená minimální mzda je totiž vyšší než rovnovážná mzda W_E . To na jednu stranu způsobí růst mezd pracovníků, kteří mají zaměstnání a udrží si jej. Na druhou stranu ale dojde ke zvýšení mezních nákladů na práci pro podniky. Tento nárůst vyřadí ze zaměstnání ty pracovníky, jejichž peněžně vyjádřený mezní produkt nedosahuje velikosti podnikových mezních nákladů. (Jurečka a další, 2018)

O tom, jestli si pracovník zaměstnání udrží, nebo ne rozhoduje několik faktorů. Zavedení minimální mzdy, která je vyšší, než mezní produkt práce zaměstnance povede ke snížení zisku zaměstnavatele. Zaměstnavatel by mohl zvýšit zisk tím, že by tyto zaměstnance propustil. Nepropustí ale všechny zaměstnance, a to ze dvou důvodů. V odvětví kde pracovníci dostávají velmi nízké mzdy můžeme očekávat projevení zákonu klesajících mezních výnosů. Mezní produkt zaměstnance tedy závisí na celkovém počtu zaměstnanců. Při vysokém počtu zaměstnanců je mezní produkt nízký. Pokles počtu zaměstnanců naopak způsobí nárůst mezního produktu. Z tohoto vztahu vyplývá, že firma musí propustit jen tolik pracovníků, aby se mezní produkt práce dostal alespoň na úroveň minimální mzdy. (Kubíček a další, 2006)

Druhým důvodem je to, že při snížení počtu zaměstnanců dojde také ke snížení produkce firmy neboli dojde ke snížení nabídky firmy. Jenže zavedení minimální mzdy nepovede ke snížení poptávky po statku v daném odvětví. Dohromady to znamená, že dojde ke zvýšení relativní ceny vyráběného statku. Zvýšení relativní ceny statku znamená nárůst mezního produktu práce vyjádřeného v penězích. Firmy v daném odvětví tím pádem nemusí propouštět zaměstnance až do bodu, ve kterém jejich mezní produkt odpovídá minimální mzdě při původních cenách. Mezní fyzický produkt zaměstnanců nemusí růst ve stejném poměru jako mzdy z důvodu zvýšení relativní ceny statku. (Kubíček a další, 2006)

2.3 Odbory

Za vznikem odborů stojí fakt, že vyjednávací pozice jednotlivce vůči vedení firmy či vlastníkům kapitálu je velmi slabá. Odbory jsou sdružení zakládána pracovníky. Jsou to v podstatě organizované skupiny pracovníků, které vznikají k obhajobě a prosazování svých zájmů. Jejich cílem je ovlivnění mzdové hladiny, jistoty práce a podmínek práce (pracovní prostředí, bezpečnost, délka placené dovolené, zdravotní péče atd.). Na podobném principu fungují i profesní organizace (komory, asociace, cechy). V jejich případě se jedná o organizované skupiny odborníků (právníci, lékaři, účetní). (Jurečka a další, 2018)

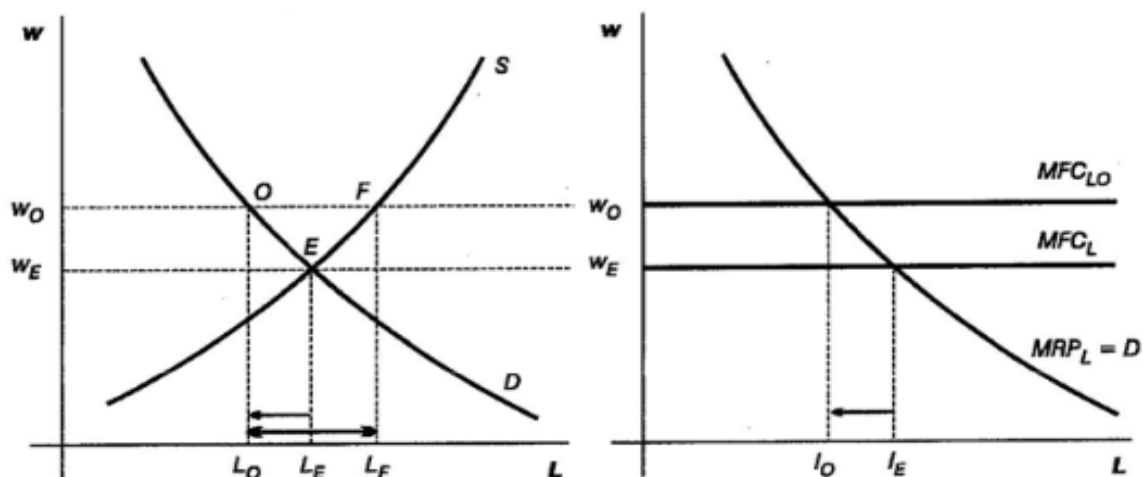
Mikroekonomická teorie vnímá odbory jako monopol svého druhu, působící na trh práce. Mají velkou tržní sílu, jelikož jsou monopolním dodavatelem práce. Na trhu práce stojí proti tržní poptávkové křivce (odvozené z mezního produktu práce). Na této křivce odbory volí bod, který se jim zdá nejvýhodnější. Volba tohoto „odborářsky“ optimálního bodu není úplně jednoduchá záležitost. Komplikace způsobují rozdílné cíle členů odborů. Někteří z nich dávají přednost vyšším mzdám. Obvykle se jedná o členy, kteří jsou právními předpisy či jinými prostředky chráněni před propuštěním ze zaměstnání. Proti nim stojí členové, kteří preferují jistotu práce. Křivka poptávky je klesající, takže pokud se odbory snaží o růst mezd, musí za jinak stejných podmínek obětovat část pracovních pozic. (Jurečka a další, 2018)

2.3.1 Mzdový práh

Existují tři základní možnosti, pomocí kterých mohou odbory dosáhnout zvýšení mzdové sazby. Prvním způsobem je zafixování mezd nad jejich rovnovážnou hladinu. Vychází se zde z předpokladu, že odbory jsou schopny vyjednáváním se zaměstnavateli v daném odvětví dosáhnout minimální mzdovou sazbu, která je vyšší než rovnovážná sazba na daném trhu. Tato nová tržní mzda představuje pro každou firmu velikost mezních nákladů na práci. Růst ceny práce zapříčiní najímání menší množství práce, respektive dojde ke snížení zaměstnanosti u všech firem v odvětví. (Macáková a další, 2003)

Tento efekt je znázorněn v následujícím grafu.

Obrázek 8 – Efekt mzdového prahu



Zdroj: (Macáková a další, 2003)

L – Množství práce

D – Poptávka po práci

W – Mzdová sazba

S – Nabídka práce

V grafu můžeme vidět, že firma v bodě rovnováhy E najímá L_E množství práce při mzdové sazbě W_E . Při změně výše mzdové sazby na W_O dojde k navýšení mezních nákladů firmy z MFC_L na MFC_{LO} . Celková zaměstnanost klesne na úroveň L_O a dojde ke vzniku přebytku nabízené práce $L_O L_F$. (Macáková a další, 2003)

2.3.2 Omezení nabídky práce

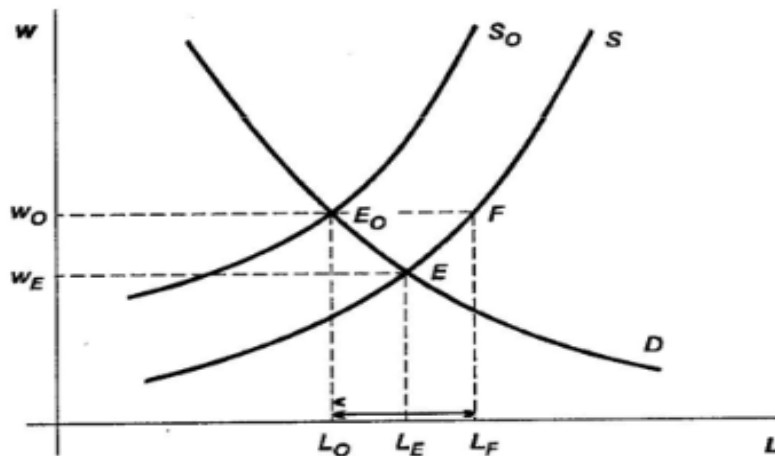
Další cesta, jak odbory mohou dosáhnout navýšení mezd vede přes snížení nabídky práce. Na grafu trhu práce se jedná o posunutí křivky nabídky doleva. Schopnost snížit nabídku práce mají odbory, které sdružují málopočetné a složitě nahraditelné profese, u kterých je získání kvalifikace obtížné nebo vyžaduje větší množství času. K umělému snižování nabídky dochází prostřednictvím vytváření bariér pro vstup do dané profese.

Příklady těchto omezení jsou:

- omezení množství vydaných licencí k provozování určité služby
- větší náročnost zkoušek, které je potřeba splnit pro legální provozování určitých aktivit
- omezení počtu studentů přijímaných do daných škol tak, aby jejich počet nepřekročil počet pracovníků, kteří nastoupili do důchodu nebo zemřeli
- ostatní například administrativní podmínky, které brání volnému vstupu do odboru (Jurečka a další, 2018)

Na následujícím grafu vidíme, jak se snížením nabídky práce současně klesá i poptávka po práci. Křivka nabídky S se posune vlevo na úroveň S_0 . Bod E_0 se stane novým bodem rovnováhy a dojde k žádanému zvýšení cenové hladiny z w_E na w_0 . Stejně jako u grafu mzdové strnulosti dojde ke snížení zaměstnanosti z úrovně L_E na úroveň L_0 . (Jurečka a další, 2018)

Obrázek 9 – Omezení nabídky práce



Zdroj: Macáková (2010)

Kde:

L – Množství práce

D – Poptávka po práci

w – Mzdová sazba

S – Nabídka práce

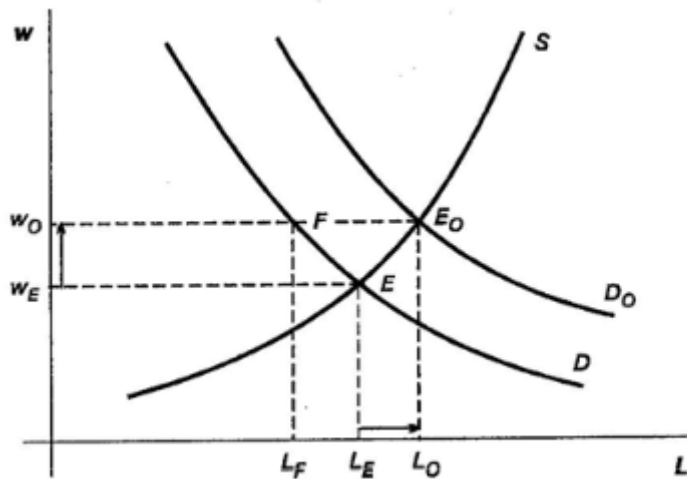
2.3.3 Navýšení poptávky po práci

Třetím způsobem je zvýšení poptávky po práci. V grafu se to projeví posunem křivky poptávky doprava. Touto cestou dochází nejen k růstu mzdové hladiny, ale i k růstu zaměstnanosti. Pro využití této možnosti musejí být odbory schopné ovlivňovat křivku poptávky po práci. Toho lze docílit různými způsoby. Jedním z nich je podpora růstu produktivity práce, čímž zároveň podporují růst mezního fyzického produktu dané práce. Tímto růstem si zlepšují pozici při jednání o mzdách. Odbory mohou kladně působit na produktivitu zlepšováním komunikace mezi zaměstnanci a vedením firmy. Dále mají vliv na pracovní morálku svých členů a schopnost odstranění různých rušivých vlivů, které záporně ovlivňují pracovní výkon. (Jurečka a další, 2018)

Dalším možným způsobem je podpoření poptávky po produktech dané práce. Pozitivně ovlivňují prodej výrobků a služeb produkováných prací, které zastupují, a tím zvyšují poptávku

po dané práci. Nabízí se také možnost omezit prodej konkurenčního zboží apelem na členy odborů i širší veřejnost, aby nakupovali výrobky určitých firem a tím zvýšily jejich zaměstnanost. V některých případech mohou odbory využít svůj politický vliv a podnítit vládu k protiimportním opatřením (zavedení nebo navýšení cel či dovozní kvóty). (Jurečka a další, 2018)

Obrázek 10 – Zvýšení poptávky po práci členů odboru



Zdroj: Macáková (2010)

Kde:

L – Množství práce

W – Mzdová sazba

D – Poptávka po práci

S – Nabídka práce

3 Lidský kapitál

Lidský kapitál je pojem, který označuje schopnosti a znalosti zaměstnance. Má specifický charakter, který jej odlišuje od ostatních druhů kapitálu a to ten, že je vázaný na svého nositele. (Brožová, 2003)

3.1 Investice do lidského kapitálu

Profese, které vyžadují vysokoškolské vzdělání jsou z pravidla lépe ohodnocené než méně kvalifikované práce. Na vzdělání tedy můžeme pohlížet jako na investici, jejímž výnosem je budoucí vyšší plat. Jedinci, kteří se rozhodují o této investici ji porovnávají s ostatními investičními příležitostmi, které mají k dispozici. Dochází především k porovnávání výnosů a nákladů daných investic. Při investování do vzdělání vznikají náklady v podobě ušlého výdělků v průběhu studia. Výnosem této investice je už dříve zmíněná vyšší mzda. (Holman, 1999)

Tabulka 1 – Hrubá mzda podle dosaženého vzdělání v roce 2022

Stupeň vzdělání	2022	
	Počet zaměstnanců tis. osob	Průměrná hrubá mzda
Základní a nedokončené	236,2	29 708 Kč
Střední bez maturity	980,2	32 567 Kč
Střední s maturitou	1029,5	41 044 Kč
Vyšší a odborné	162,1	50 008 Kč
Vysokoškolské	466,1	68 014 Kč

Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022), zpracováno autorem

Zaměstnanec, který vykonává vysoce kvalifikovanou práci již nenabízí jeden, ale dva výrobní faktory. Jedná se o práci a lidský kapitál. Mzda tohoto zaměstnance se tedy skládá z odměny za práci samotnou (fyzickou a duševní námahu) a výnosu z lidského kapitálu. Výnos z lidského kapitálu tedy v podstatě tvoří mzdové rozdíly mezi kvalifikovanými a nekvalifikovanými profesemi. (Holman, 1999)

Vyšší příjmy jsou podstatným, ale ne jediným výnosem lidského kapitálu. Přináší také nepeněžní zisky svázané s lepší pracovní pozicí. Patří mezi ně například vyšší společenská prestiž budoucího zaměstnání a nové společenské vztahy a kontakty, které vznikají v novém prostředí, v němž člověk působí. (Brožová, 2003)

3.2 Nedostatky kapitálového trhu

U kapitálových trhů můžeme pozorovat určitou tendenci preferovat investice do fyzického kapitálu, namísto do lidského. Pro investice do fyzického kapitálu jsou snadněji dosažitelné zápůjční fondy. Subjekt, který si půjčuje ztělesňuje lidský kapitál, který tedy není k dispozici ve fyzické podobě souběžně s půjčkou. Vyšší budoucí příjmy nejsou vzděláním zaručeny. Toto riziko spojené se splácením závazku z budoucích příjmů navyšuje cenu zápůjčních prostředků u půjčovateli. Rizikovost investice do vzdělání může omezit množství prostředků vyhrazených na tento typ půjček. Takové podmínky pak zapříčiňují, že velikost investic do lidského kapitálu závisí na bohatství a důchodech daných subjektů, či jejich rodin. (Brožová, 2012)

Přestože jsou mzdy osob s vysokoškolským vzděláním průměrně vyšší než u osob se středoškolským vzděláním, není jisté, že se na daný mzdový průměr dostanou všichni absolventi. Vzhledem k daným rizikům nemusí finanční instituce prostředky na vzdělávací investice vůbec poskytovat. Nebo je mohou poskytovat, ale navážou půjčky na příjem a bohatství celé rodiny. V tom případě lépe finančně zajištěné rodiny získávají půjčku za lepších podmínek. Stát by mohl tyto půjčky podporovat, kdyby chtěl podpořit rovnováhu investic do lidského a fyzického kapitálu. Dosáhl by tak například poskytováním státní garance, čímž by došlo ke snížení míry rizika. Ideální rovnováha mezi investicemi by byla dosažena v tom případě, kdy by poslední peněžní jednotka vydaná na lidský kapitál dosáhla stejného přínosu k vytvořenému produktu jako poslední peněžní jednotka vydaná na fyzický kapitál. Tomu ovšem zapříčiňuje vysoká úroková míra u půjček na vzdělání. Ve výsledku pak vzniká nedokonalé rozdělení investičních zdrojů do lidského kapitálu a snížení úrovně blahobytu pro všechny. (Brožová, 2012)

4 Nezaměstnanost

Důležitá kvalitativní charakteristika spojená s existencí tržního prostředí je přetrvávající projev nerovnováhy mezi poptávaným a nabízeným množstvím práce. Konkrétně se tato kapitola zabývá převísem nabídky neboli nezaměstnaností.

4.1 Kdo je nezaměstnaný

Každá osoba, která nepracuje, není rovnou nezaměstnaná. To platí i v opačném směru a každá osoba, která pracuje, nemusí být zaměstnaná. Záleží hlavně na tom, jestli se jedná o zaměstnání nebo o práce vykonávané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti. Zaměstnání existuje na smluvním základu, který zahrnuje i materiální odměnu za odvedený výkon práce. Ztráta práce, která nemá ekonomické cíle (sebezaměstnání, vzájemná výpomoc, dobrovolná práce atd.), nemá za následek nezaměstnanost. Zaměstnanost tedy neznamená, že osoba nemá práci, ale že nemá placené zaměstnání, a tedy i příjem z tohoto zaměstnání. (Mareš, 1998)

Aby se tedy osoba dala považovat za nezaměstnanou musí být současně:

- schopná práce (věk, zdravotní stav, osobní situace)
- chtějící zaměstnání
- i přes snahu o zaměstnání v současný okamžik bez zaměstnání

První podmínka vyřazuje osoby, které nemají zaměstnání a nejsou schopny o něj usilovat. Často bývají zabezpečeni sociálními dávkami od státu. Druhá podmínka vyřazuje osoby s odlišnou životní strategií. Dané osoby jsou obvykle zajištěny jinými příjmy (renta, stipendia atd.). (Mareš, 1998)

4.2 Míra nezaměstnanosti

Na trh práce působí stejné ekonomické zákony jako na všechny ostatní trhy. I přes to se ale od ostatních trhů odlišuje. Působí na něm nezaměstnanost. Nezaměstnanost měříme za pomoci ukazatele míra nezaměstnanosti.

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti je následující:

$$u = \frac{U}{L + U}$$

Kde:

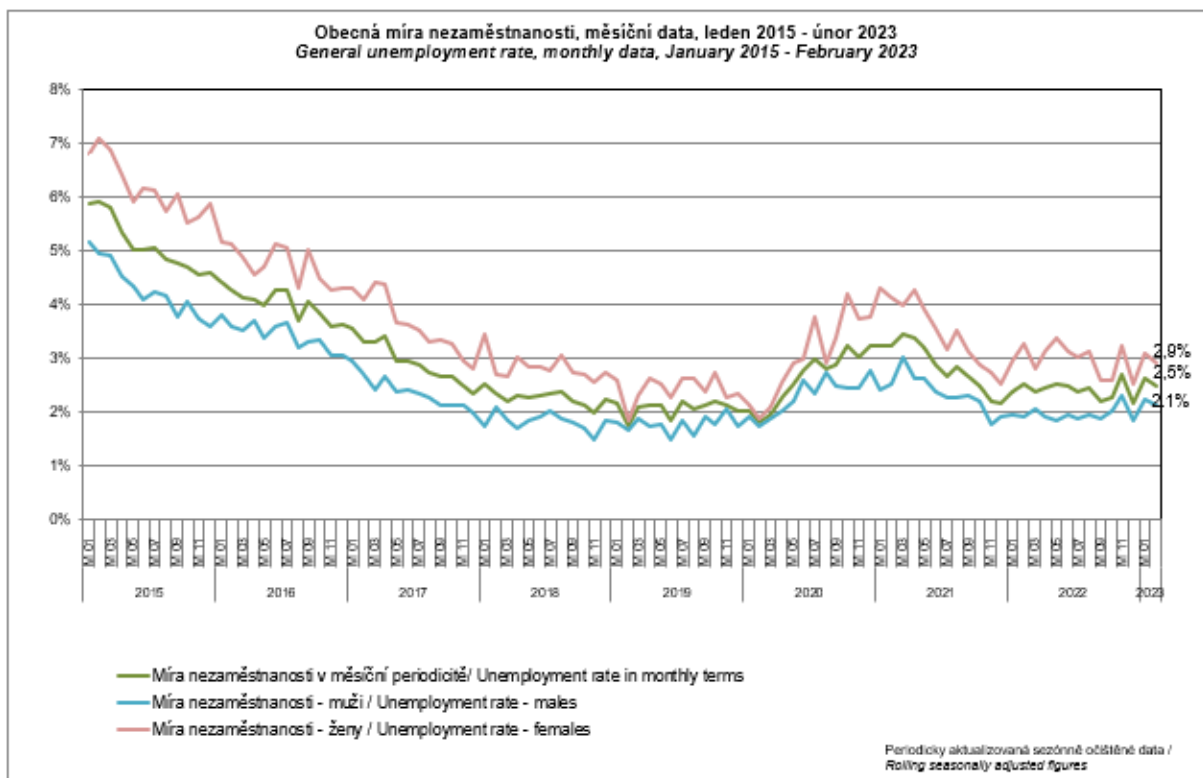
u – míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

L – počet zaměstnaných

Zdroj: (Jurečka a další, Makroekonomie, 2017)

Obrázek 11 – Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 2015



Zdroj: (Český statistický úřad, 2023a)

Dalším možným ukazatelem, který se v Česku používá je podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel vypočítává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Výpočet tohoto ukazatele je následující:

$$\text{podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o práci evidováni na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} * 100$$

Tento ukazatel nahrazuje od roku 2013 do té doby uváděnou registrovanou míru nezaměstnanosti. (Jurečka a další, 2017)

Nezaměstnanost zjištěná zařazením osob, které se hlásí na úřad práce se nazývá registrovaná nezaměstnanost. Značná část nezaměstnaných se na úřad práce hlásí kvůli tomu, že jim úřad

práce může pomoci najít zaměstnání a taky protože se jedná o podmínku pro získání státní podpory v nezaměstnanosti. Existují ale nezaměstnaní, kteří se na úřad práce nehlásí. Může se jednat o osoby, které jsou pouze krátkodobě nezaměstnané, nebo naopak osoby nezaměstnané dlouhodobě, které již přišli o podporu v nezaměstnanosti a důvěru, že jim úřad práce pomůže najít zaměstnání. Z tohoto důvodu je vždy skutečná nezaměstnanost o nějaké procento vyšší než nezaměstnanost registrovaná. (Holman, 1999)

Metod pro měření nezaměstnanosti existuje několik (registrace na úřadech práce, výběrové šetření obyvatelstva), záleží na dané zemi. Stejně tak je i různě definován ukazatel nezaměstnanosti. (Kotýnková & Němec, 2003)

4.3 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze rozdělit podle příčin, které vedou k jejímu vzniku a také podle jejich projevů v ekonomice. Takto rozlišujeme čtyři základní typy nezaměstnanosti. (Jurečka a další, 2018)

4.3.1 Frikční nezaměstnanost

Příčinou vzniku této nezaměstnanosti je pohyb lidí mezi regiony, pracovními pozicemi či různými etapami života. Dokonce i v ekonomice s plnou zaměstnaností dochází k určitému pohybu lidí, kteří hledají zaměstnání po dokončení studia či přestěhování do jiného města. Nezaměstnanost u mladých lidí bývá do značné míry frikční, jelikož představuje hledání místa a změny, které jsou pro ně potřebné, aby zjistili svoje schopnosti a naučili se pracovat. (Martincová, 2002)

Frikční nezaměstnanost bývá někdy označována jako normální či dobrovolná nezaměstnanost. Trvání této nezaměstnanosti je určeno časem, který je potřebný pro nalezení nové pracovní pozice a obvykle je poměrně krátká (do 3 měsíců). Tento typ nezaměstnanosti je běžným ekonomickým procesem a zároveň se jedná o podmínku funkční alokace pracovních sil do různých odvětví, oblastí či jiných organizací. (Kotýnková & Němec, 2003)

Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být zapříčiněny dobrovolnými změnami v trvání období hledání nové pracovní pozice, které jsou nezaměstnané osoby schopny přijmout. Také struktura pracovního trhu a podmínky nezaměstnanosti na ně mohou mít vliv. Čím lepší je systém podpor sociálního státu, tím více se prodlužuje doba hledání zaměstnání. Vyšší příspěvky v nezaměstnanosti, také zapříčiní vyšší úroveň mzdy, při které je daný jedinec ochotný přijmout nabízené zaměstnání. Dalšími faktory, které ovlivňují délku doby frikční

nezaměstnanosti mohou být vyšší obecné aspirace pracovníků, nesoulad mezi strukturou nabídky a poptávky po práci či nízká vzájemná informovanost subjektů na stranách nabídky i poptávky. (Mareš, 1998)

4.3.2 Sezónní nezaměstnanost

Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, která je způsobená přerušением produkce v odvětví tam, kde výroba závisí na počasí (zemědělství, lesnictví, stavební průmysl atd.). V zahraničí se ve stavebnictví vytvářejí opatření na podporu celoročních prací ve snaze odstranit sezónní nezaměstnanost. Principem těchto opatření je, že úřady práce kompenzují za určitých podmínek mzdu (60–80% čisté mzdy) pracovníkům, kteří by v určitém ročním období (obvykle zimní měsíce) ztratili zaměstnání. Hlavní výhodou tohoto opatření je fakt, že zaměstnavatel si udrží své zaměstnance, aniž by jim musel hradit mzdy v období, kdy se nepracuje. (Kotýnková & Němec, 2003)

Výsledkem je:

- přerušení práce jen na dobu vyžadovanou povětrnostními podmínkami
- pracovníci ve stavebnictví mají jistotu zaměstnání, zaměstnavatelé mají zajištění pracovní kolektiv
- součet příjmů za odvedenou práci a mzdové náhrady je vyšší než součet příjmů za práci a podpor v nezaměstnanosti

Úřady mohou v tomto kontextu ještě přispívat na nákup či pronájem zařízení, které umožňují práci v zimě nebo hradit část nákladů na ochranné oděvy. (Kotýnková & Němec, 2003)

4.3.3 Strukturální nezaměstnanost

K jejímu vzniku dochází, když existuje nesoulad mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Ten může nastat z toho důvodu, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatím co poptávka po jiném druhu práce klesá a nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je veliký počet nezaměstnaných a zároveň veliký počet volných pracovních míst. (Martincová, 2002)

Hlubší příčiny strukturální nezaměstnanosti:

- prostorová nepohyblivost pracovních sil, která negativně působí na rovnováhu regionálních trhů práce

- technické a technologické změny, které šetří živou práci, způsobí snížení poptávky po dané práci
- dojde k nárůstu nabídky práce z ekonomických či politických důvodů jakou jsou například větší příliv migrantů
- dojde k poklesu poptávky po pracovnících s určitou kvalifikací, který je určen rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce

Pro potlačení strukturální nezaměstnanosti je podstatné navrhnout:

- flexibilní mzdový systém v oblasti nástrojů politiky zaměstnanosti
- opatření v oblasti nástrojů aktivní politiky jako například mzdové dotace, opatření na zlepšení pohyblivosti pracovních sil či pomoc při začleňování pracovníků na pracovní pozice (Kotýnková & Němec, 2003)

4.3.4 Cyklická nezaměstnanost

Za příčinu vzniku je považován cyklický pohyb ekonomiky. Během recese zpravidla dochází k růstu cyklické nezaměstnanosti, zatím co ve fázi expanze obvykle dochází k jejímu poklesu. Její délka je proměnlivá a závisí na délce současného ekonomického cyklu. Někdy bývá cyklická nezaměstnanost označována jako odchylka skutečné zaměstnanosti od přirozené míry zaměstnanosti. Negativní důsledky tohoto typu nezaměstnanosti jsou posíleny skutečností, že cyklická nezaměstnanost působí plošně na celou ekonomiku přes všechny sektory národního hospodářství. (Jurečka a další, 2017)

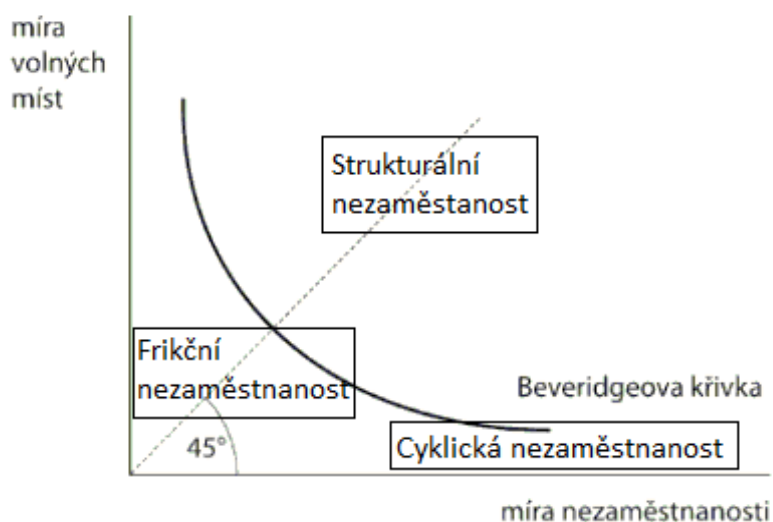
4.3.5 Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, která se z různých důvodů není součástí statistických měření. Při tomto typu nezaměstnanosti se nezaměstnaná osoba nepokouší najít práci a zároveň se jako nezaměstnaná osoba vůbec neregistruje. Obvykle je velká část skryté nezaměstnanosti tvořena mladistvými a vdanými ženami. Obecně se jedná o osoby, které vzdali hledání práce vlivem úniku do jiného statusu (studium, práce v domácnosti, mateřství), nebo osoby vyhledávající zaměstnání skrze neformální sítě či rovnou u zaměstnavatelů, bez registrace na pracovním úřadě. Další faktor, který může mít vliv na tento typ nezaměstnanosti je vyřazování osob, které nejsou pracovně umístěny, ale jsou součástí nějakého programu pro nezaměstnané (veřejně prospěšné práce, rekvalifikace), z údajů o zaměstnání. (Mareš, 1998)

4.3.6 Beveridgeova křivka

Za pomoci této křivky je možné identifikovat zmíněné typy nezaměstnanosti. Krátkodobá frikční nezaměstnanost je situována ve středu této křivky blízko u počátku. V tomto bodě je míra nezaměstnanosti nízká a je vysoká šance, že si nezaměstnaná osoba najde pracovní pozici. Nezaměstnanost strukturální nalezneme na ose 45 stupňů (dáno tím, že míra nezaměstnanosti a míra volných pracovních míst jsou na stejné úrovni), ale je vzdálenější od počátku. Vysoká míra nezaměstnanosti je doprovázená vysokou mírou volných míst. Problém je v tom, že množství volných míst není možné sladit s kvalifikací uchazečů o práci. Změny kvalifikace lze docílit pomocí doplnění vzdělání či absolvováním rekvalifikačních kurzů. Doba trvání tohoto procesu často bývá poměrně dlouhá. K tomu musíme přičíst i fakt, že někteří uchazeči nechtějí nebo nejsou schopni danou kvalifikační změnu provést. Z těchto důvodů přetrvává strukturální nezaměstnanost poměrně dlouhou dobu. Nezaměstnanost cyklická roste v době ekonomické recese. Klesá množství volných pracovních pozic z důvodu plošného omezení výroby ve všech odvětvích ekonomiky. Lidé ve velkém počtu přicházejí o své pozice a stoupá míra nezaměstnanosti, přičemž míra volných míst zůstává nízká. (Jurečka a další, 2017)

Obrázek 12 – Beveridgeova křivka



Zdroj: Jurečka a kol. (2017), zpracováno autorem

4.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Předchozí rozdělení nezaměstnanosti bylo podle příčin jejich vzniku. V této podkapitole si rozdělíme nezaměstnanost podle jiného kritéria, a to na nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

Dobrovolná nezaměstnanost nastává v tom případě, kdy se nezaměstnaný pokouší najít práci, ale za vyšší mzdu, než převládá na trhu práce. Dobrovolnost jejich nezaměstnání spočívá v tom, že nejsou ochotni pracovat za mzdovou sazbu danou působením trhu práce. Další důvody, proč jsou lidé dobrovolně nezaměstnaní mohou být:

- upřednostňování volného času, studia nebo jiných možností před prací
- nízko produktivní zaměstnanci, kteří dávají přednost volnému času
- studenti kteří po ukončení studia hledají nové zaměstnání, a i když mají nabídky, hledají jiné lépe placené místo (Martincová, 2002)

Délka dobrovolné zaměstnanosti závisí na podporách v nezaměstnanosti. V případě že jsou podpory nízké a trvají pouze krátce, je dobrovolná nezaměstnanost na nízké úrovni, jelikož jsou lidé motivováni najít si nové zaměstnání co nejrychleji. (Jurečka a další, Mikroekonomie, 2018)

Ekonomika může efektivně fungovat, i přes to, že vytváří určitou míru nezaměstnanosti, čímž dochází k neplnému využití jednoho z výrobních faktorů. Určitá míra nezaměstnanosti může pomoci při maximalizaci HDP. Jedná se o přirozenou součást každé tržní ekonomiky. (Holman, 1999)

Nedobrovolná nezaměstnanost se projevuje tím, že se nezaměstnaní snaží najít práci za mzdu, která na trhu práce převládá, to se jim ale nedaří. Příčinou vzniku tohoto typu nezaměstnanosti jsou překážky, které způsobují nepružnost mezd, respektive zabraňují jejich poklesu. Jednou takovou příčinou bývají odbory, které mají jako jednu z hlavních priorit prosazení vysokých mezd. Následky nedobrovolné zaměstnanosti jsou horší než u dobrovolné. Nezaměstnaný chce nastoupit do zaměstnání za převládající mzdu (často i nižší), to se mu ale nedaří. Daná situace sebou nese existenční potíže, zklamání a beznaděj. (Holman, 1999)

5 Okres Domažlice

5.1 Geografie

Zvolený region pro analýzu v této práci je okres Domažlice, který se nachází v Plzeňském kraji. Jedná se o pohraniční okres, který na západě a jihozápadě sousedí se Spolkovou republikou Německo. Mezi české sousedící okresy patří Tachov (severně), Plzeň–jih (severovýchodně) a Klatovy (východně). Svoji rozlohou 1051,8 km² představuje 13,8% celkové plochy kraje a patří mezi třetí nejmenší okres v kraji. (Český statistický úřad, 2022)

Obrázek 13 – Okresy Plzeňského kraje



Zdroj: (Český statistický úřad, 2023b)

Součástí okresu jsou dva správní obvody obcí s rozšířenou působností (SO ORP). Jedná se o Domažlice a Horšovský Týn. Současně se na jeho území nachází pět správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem (SO POÚ).

Tabulka 2 – SO ORP Domažlice a SO ORP Horšovský Týn

SO ORP Domažlice	SO ORP Horšovský Týn
Domažlice	Horšovský Týn
Kdyně	Staňkov
Poběžovice	

Celkem můžeme v okrese najít 76 obcí. (Český statistický úřad, 2022)

5.2 Obyvatelstvo

K 31.12. 2021 byl počet obyvatel okresu Domažlice 54 391, což z něj dělá třetí nejméně obydlený okres Plzeňského kraje (pouze 9,4 % z celkového počtu). V 7 nejvíce obydlených městech, mezi které patří Domažlice, Horšovský Týn, Kdyně, Hostouň, Poběžovice, Staňkov a Bělá nad Radbuzou, žila více než polovina (52,3 %) obyvatel okresu. Již zmíněné město Domažlice je největším v okrese a v době sčítání zde bydlela téměř jedna pětina (10 749 osob) z celkového počtu obyvatel. Počet obyvatel poklesl o 6336 od poslední sčítání lidu, které proběhlo v roce 2011. Jedná se o největší úbytek mezi okresy Plzeňského kraje. (Český statistický úřad, 2022)

5.3 Věk obyvatelstva

Od posledního sčítání lidu také došlo k nárůstu obyvatel ve věku 65 let a více o 2 064 osob, zatím co počet obyvatel v produktivním věku 15–64 let meziročně poklesl o 5 091, za deset let o téměř 8 tisíc osob. Nízký přírůstek dětské generace v porovnání s prarodičovskou generací má za následek rychlé stárnutí obyvatelstva v okrese. V roce 2021 se index stáří (index, který vyjadřuje kolik obyvatel ve věku 65 a více let připadá na 100 dětí do 15 let věku.) v okrese Domažlice dostal na hodnotu 131,9. Jednalo se o čtvrtou největší hodnotu indexu mezi okresy Plzeňského kraje. (Český statistický úřad, 2022)

V následující tabulce můžeme vidět vývoj stárnutí obyvatelstva v okrese.

Tabulka 3 – Průměrný věk a index stáří v okrese Domažlice

Rok	Průměrný věk (roky)			Index stáří (65+/0-14)		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
2021	42,9	41,9	44,0	131,9	115,6	148,4
2020	42,6	41,5	43,6	126,0	110,4	142,1
2019	42,5	41,4	43,6	125,5	109,9	141,8
2018	42,3	41,2	43,4	123,4	106,7	140,8
2017	42,2	41,1	43,2	121,1	104,8	137,9
2016	42,0	40,9	43,0	117,5	101,3	134,3
2015	41,7	40,7	42,8	115,4	98,9	132,2
2014	41,6	40,4	42,7	113,1	96,2	130,4
2013	41,3	40,2	42,4	109,2	92,6	126,2
2012	41,0	39,9	42,2	105,6	88,2	123,5

Zdroj: (Český statistický úřad, 2023d)

5.4 Školství

Sít' předškolních a školních zařízení v okrese tvoří 39 mateřských škol, 27 základních škol, gymnázium J. Š. Baara, Soukromá Střední odborná škola a Gymnázium BEAN a dále střední školy a odborná učiliště, mezi které patří Střední odborná škola a Střední odborné učiliště v Horšovském Týně, Střední odborné učiliště v Domažlicích, Vyšší odborná škola, Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola v Domažlicích a Základní škola a Odborná škola v Horšovském Týně. VOŠ v Domažlicích nabízí ke studiu dva obory vyššího odborného vzdělání. Na území okresu se nenachází instituce, která by nabízela vysokoškolské vzdělání. (Český statistický úřad, 2022)

5.5 Hospodářské zaměření

Okres Domažlice je okresem průmyslově zemědělským. Na území okresu je vyhlášena 1 chráněná krajinná oblast (Český les) a 27 maloplošných chráněných území, v tom 1 národní přírodní rezervace (Čerchovské hvozdy), 12 přírodních rezervací (např. Drahotínský les) a 14 přírodních památek (např. Louka u Šnajberského rybníka). Charakter chráněné oblasti v podstatě znemožňuje rozvinutí těžkého průmyslu a průmyslové zázemí je tedy tvořeno lehkým průmyslem. (Český statistický úřad, 2022)

5.5.1 Zemědělství

K datu 31. 12. 2021 představovala zemědělská půda 56 376 ha, což znamená 53,6 % rozlohy okresu, přičemž z této plochy bylo 35 777 ha orné půdy, což představuje 63,5 % z celkové zemědělské půdy. (Český statistický úřad, 2022)

Co se týče oblasti rostlinné výroby, nejvíce je rozšířeno pěstování obilovin, zejména pšenice. Nezanedbatelný podíl představuje také pěstování krmné kukuřice a řepky. Živočišná výroba je zastoupena chovem skotu, prasat a drůbeže. Velký význam představuje těžba dřeva, a to hlavně kvůli rozsáhlým lesním porostům. Mezi největší zaměstnavatele primárního sektoru v tomto okrese patří Lesní společnost Trhanov a.s., a Podhoran Černíkov a.s. (zemědělské družstvo s výrobou palet a nábytku). (Ekonomika mikroregionu, 2017)

5.5.2 Průmyslová výroba

Nejvíce průmyslových podniků nalezneme ve městech Domažlice, Kdyně, Klenčí pod Čerchovem a Horšovský Týn.

Do nejvýznamnějších zaměstnavatelů můžeme zařadit:

- Gerresheimer Horšovský Týn, spol. s r.o. – Podnik se zabývá zpracováním termoplastů, výrobou plastových dílů a výrobků pro medicínský průmysl. V současné době poptává především pracovníky do výroby na pozice jako jsou např: montážní dělník, pracovník kvality či seřizovač. Od roku 2013 do současnosti zaměstnává 500–1000 osob.
- Trans World Hotels & Entertainment, a.s. – Do předmětu podnikání této firmy patří např.: ubytování, stravování, velkoobchod, maloobchod, či provozování hazardních her.
- Podhoran Černíkov, a.s. – Činnosti firmy zahrnují výrobu a opravu palet, dále pak prodej použitých palet. Nejvíce volných míst mají na pozici dělník v dřevovýrobě. Firma od roku 2013 do současnosti zaměstnává 100–200 osob.
- DOTIKO s.r.o. – Jedná se o personální agenturu nabízející práci především v Německu. Poskytují převážně práci v průmyslových podnicích na pozicích jako je svářeč či dělník.
- KDYNIUM a.s. – Činnosti firmy zahrnují obrábění a přesné odlitky z ocele a hliníku. U firmy došlo během posledních let k úbytku zaměstnanců. V roce 2018 firma zaměstnávala 250–500 zaměstnanců, ale v současné době je to už jen 200–250. Nabízejí zaměstnání ve strojírenském oboru na pozicích jako jsou zámečnick, obsluha strojů či technolog.
- LINTECH, spol. s r.o. – Firma pracuje v oblasti laserového popisování, mechanického značení a automatizační techniky. Zabývá se také výrobou průmyslových rozvaděčů. Firma momentálně zaměstnává 100–200 osob došlo tak k nárůstu od roku 2020 kdy zaměstnávala 50–100 osob. Nabízí pozice s technickým zaměřením jako například programátor či obsluha drátové řezačky.
- WAGNER METALL CONCEPT k.s. – Firma provádí zámečnické a klempířské práce a kovovýrobu. Firma zaměstnává 100–200 osob. Mezi nabízené pracovní pozice patří např.: svářeči, obsluha CNC, lakýrníci či brusiči.
- Stauner palet s.r.o. – Firma má na území okresu dva závody. Závod ve Starém Klíčově se stará o vedení podniku, konstrukci/vývoj, montáž, práškovou lakovnu a kvalitu/měření. Závod v Domažlicích má na starost výrobu registrů, kovoobrábění přípravu materiálu stavbu prototypů, centrální sklad a povlakování.
- Domažlická nemocnice, a.s. – Do roku 2020 zaměstnávala 250–500 osob, ale roku 2021 je uvedeno že zaměstnává 500–1000 osob. Nabízená volná místa jsou převážně na pozice zdravotních sester, lékařů bez atestace a lékařů se specializací v různých oborech. (Český statistický úřad, 2022)

6 Analýza nezaměstnanosti v okrese Domažlice

6.1 Příčiny nezaměstnanosti v Plzeňském kraji

Nejpodstatnější příčina nezaměstnanosti v Plzeňském kraji je bez pochyb dlouhodobý nesoulad mezi poptávkou a nabídkou pracovní síly. Úřad práce dlouhodobě zaznamenává nedostatek kvalifikované pracovní síly obzvláště u technických profesí. (Úřad práce ČR, 2022b)

Rozloha Plzeňského kraje je 7649 km², a to z něj dělá třetí nejrozlehlejší kraj v České republice. Velké rozloze kraje ovšem neodpovídá počet obyvatel a hustota osídlení je pouhých 76 obyvatel na kilometr čtvereční. Jedná se tak o jeden z nejméně osídlených krajů v ČR. (Regionální informační servis, nedatováno)

Tato skutečnost má nemalý vliv na nezaměstnanost v kraji. Obyvatelé kraje se soustřeďují do větších měst a kolem Dálnice D5. V odlehlejších částech kraje je rozmístěno množství menších obcí se špatnou dopravní obsluhností. Pro obyvatelé těchto obcí je tedy problémové dojíždět za prací, obzvláště jedná-li se o třísměnný provoz. Dalším faktorem, který zapříčiňuje nezaměstnanost je sezónní závislost, a to především ve stavebnictví, lesnictví a zemědělství. Mezi obecnější příčiny můžeme zařadit zneužívání nekolidujících zaměstnání, a i celkově práci na černo. Problémoví jsou také uchazeči, kteří pobírají nepojistné dávky a nevyplatí se jim nastoupit do práce, jelikož jejich mzda by byla nižší než dané dávky. Opačná situace nastává u uchazečů ve věkové kategorii nad 50 let, kteří chtějí pracovat, ale zaměstnavatelé je často odmítají zaměstnat. (Úřad práce ČR, 2021)

6.2 Evidence uchazečů o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která osobně zažádá o zprostředkování vhodného zaměstnání na pracovišti Úřadu práce, v jehož územním obvodu má bydliště a zároveň splňuje zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky o zařazení do evidence. Fyzické osoby, které nemohou být zařazeny do evidence uchazečů o zaměstnání jsou například:

- osoby v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru s výjimkou tzv. nekolidujícího zaměstnání (nekolidující zaměstnání je činnost na základě pracovního nebo služebního poměru u které měsíční výdělek nepřekročí polovinu minimální mzdy, nebo činnost na základě dohody o pracovní činnosti, u které měsíční odměna nepřekročí

polovinu minimální mzdy. Pro rok 2023 je minimální mzda 17 300 Kč, dané činnosti tedy nesmí překročit částku 8 650 Kč.

- osoby výdělečně činné v cizině
- osoby dočasně uznané neschopné práce, invalidní ve třetím stupni, vykonávající trest odnětí svobody (Úřad práce ČR, 2021)

6.2.1 Vhodné zaměstnání

Za vhodné zaměstnání se považuje takové zaměstnání, které splňuje následující podmínky:

- zaměstnanec je povinen platit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- délka pracovní doby je nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby
- zaměstnání je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce
- zaměstnání odpovídá zdravotní způsobilosti zaměstnance a pokud je to možné i jeho kvalifikaci, schopnostem, existenci vhodné dopravy či ubytování. (Úřad práce ČR, 2021)

6.3 Problémové skupiny uchazečů u práci

6.3.1 Absolventi

Hlavním rysem této skupiny uchazečů, kterým se odlišují od ostatních, je absence praktických zkušeností. Tím nejsou myšleny pouze zkušenosti s využíváním vystudovaného oboru, ale také základní pracovní návyky. (Kuchař, 2007)

Dalším rysem této skupiny uchazečů je jejich značná heterogenita. Každá vzdělanostní skupina vstupuje na trh práce v rozdílné situaci. Základním indikátorem je věk uchazečů. Nejmladší skupinou jsou uchazeči, kteří mají pouze základní vzdělání. Na trh práce nastoupily hned po dokončení základní školy v 15 letech. Další skupinou jsou absolventi středních škol, obvykle ve věku 18–19 let. Poslední skupinou jsou absolventi vysokých škol, mezi které řadíme i absolventy vyšších odborných škol. Právě u těchto absolventů je vstup na trh práce nejméně problémový, jelikož řada studentů vysokých škol začíná pracovat během studia. (Kuchař, 2007)

V průběhu roku je počet absolventů kolísavý. V podzimních měsících dochází k největšímu nárůstu, kdy do evidence uchazečů o zaměstnání vstupují čerství absolventi středních škol a také studenti kteří byli neúspěšní se studiem na vysokých školách. Poté začíná klesat počet nezaměstnaných absolventů a v jarních měsících se dostává na minimum. V současné době jsou

zaměstnavatelé ochotni přijímat i uchazeče bez praktických zkušeností. U některých pozic je ale stále kladen důraz na zaměstnávání uchazečů s praxí, kteří se mohou okamžitě po nástupu zapojit do pracovních činností. Problém u některých oborů je, že finanční náklady na zapracování uchazečů bez praxe bývají vyšší než u uchazečů s praxí. (Úřad práce ČR, 2022)

6.3.2 Ženy

Míra nezaměstnanosti je dlouhodobě vyšší než u mužů, a to hlavně ve věku od 20 do 35 let. V tomto věkovém rozmezí ženy odcházejí plnit své mateřské a následně výchovné povinnosti. Jedná se tak o nejvíce problémové období pro jejich pozici na trhu práce. (Kuchař, 2007)

Ztráta zaměstnání obvykle přichází během rodičovské dovolené výpovědí od zaměstnavatele z důvodu nadbytečnosti, nebo vlastním ukončením pracovního poměru kvůli směnnému provozu či jiným časovým náročnostem spojených s pracovní činností. Pracovní možnosti této skupiny jsou do značné míry omezeny péčí o děti (u samoživitelek jsou práce ve vícesměnném provozu v podstatě nemožné). Problémem je také nedostatečná dostupnost částečných úvazků, které by tato skupina uvítala. (Úřad práce ČR, 2022b)

6.3.3 Osoby se zdravotním postižením

Skupina osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) je z pohledu charakteru postižení (fyzické, genetické, psychické či následek nemoci nebo úrazu) poměrně rozmanitá. Jejich zapojení do pracovního procesu značně oslabilo s přechodem na tržní ekonomiku. Specializované podniky zaměstnávající některé z těchto skupin pracujících byli během první poloviny 90. let z ekonomických důvodů donuceni ukončit či omezit svoji činnost. Tím došlo k omezení pracovních příležitostí pro OZP a růst jejich nezaměstnanosti. (Kuchař, 2007)

Počet volných pracovních míst pro OZP je stále velmi malý. Značná část těchto osob nemůže vykonávat práci na plný úvazek, což je problém. Zkrácené pracovní úvazky nejsou příliš běžné a velká část zaměstnavatelů pracuje ve 2–3 směnném provozu. Ke konci roku 2022 bylo kontaktním pracovišti v Plzeňském kraji evidováno pouze 802 (3,7 % z celkového počtu volných míst) volných pracovních míst pro OZP. Počet uchazečů se zdravotním postižením se dostal na 1988 osob, což znamená že na jedno volné pracovní místo připadalo 2,4 uchazečů. Častá a někdy i dlouhodobá pracovní neschopnost ztěžuje práci poradců a zprostředkovatelů se zdravotně postiženými lidmi. Navíc mnozí lidé se zdravotním postižením mají obavy z toho, že by jim mohly být odebrány přiznané stupně invalidity. Daná skutečnost ještě více komplikuje snahu snižování počtu uchazečů s touto klasifikací v evidenci. (Úřad práce ČR, 2022b)

6.3.4 Uchazeči nad 50 let věku

Hendikepy způsobující omezení při vstupu na trh práce se u této skupiny postupně hromadí. Uchazeči v této skupině mají často problémy s ovládním moderních technologií jako jsou například mobilní aplikace, počítačový software nebo multifunkční tiskárny. Další omezení představují různé zdravotní problémy, které je limitují v oblasti práce i každodenních aktivitách. Starání se o stárnoucí rodiče často omezuje jejich flexibilitu a přináší další starosti. Tyto hendikepy vedou společně se ztrátou předchozí pracovní pozice ke sníženému sebevědomí a horší schopnosti prosadit se při hledání zaměstnání, což může znamenat, že se potenciální zaměstnavatelé nebudou při výběru rozhodovat pro dané uchazeče. (Úřad práce ČR, 2022b)

Projekt "Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji" nabízí pomoc lidem v této věkové skupině, kteří často zvládají osvojování nových dovedností a postupů pomaleji a obtížněji. Pro zaměstnavatele může být užitečná jakákoli podpora na začátcích pracovního poměru, jako například příspěvek na SÚPM. Tato podpora může pomoci překonat obavy zaměstnavatele ohledně delší doby zapracování a osvojení nových technologií. (Úřad práce ČR, 2022b)

6.3.5 Dlouhodobě nezaměstnaní

Skupina dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů představuje poměrně složitou výzvu pro pracovní trh. Tito uchazeči zapadají do různých věkových kategorií, zpravidla mají nízké nebo pouze základní vzdělání a často trpí zdravotními problémy. Většina z nich pobírá sociální dávky a čelí exekucím a dalším podobným problémům. Daní uchazeči se obvykle smířili s jejich stavem a mají velmi malou motivaci hledat práci. Je proto obtížné pro ně najít uplatnění na trhu práce, jelikož sami nevyjadřují zájem o práci. (Úřad práce ČR, 2022b)

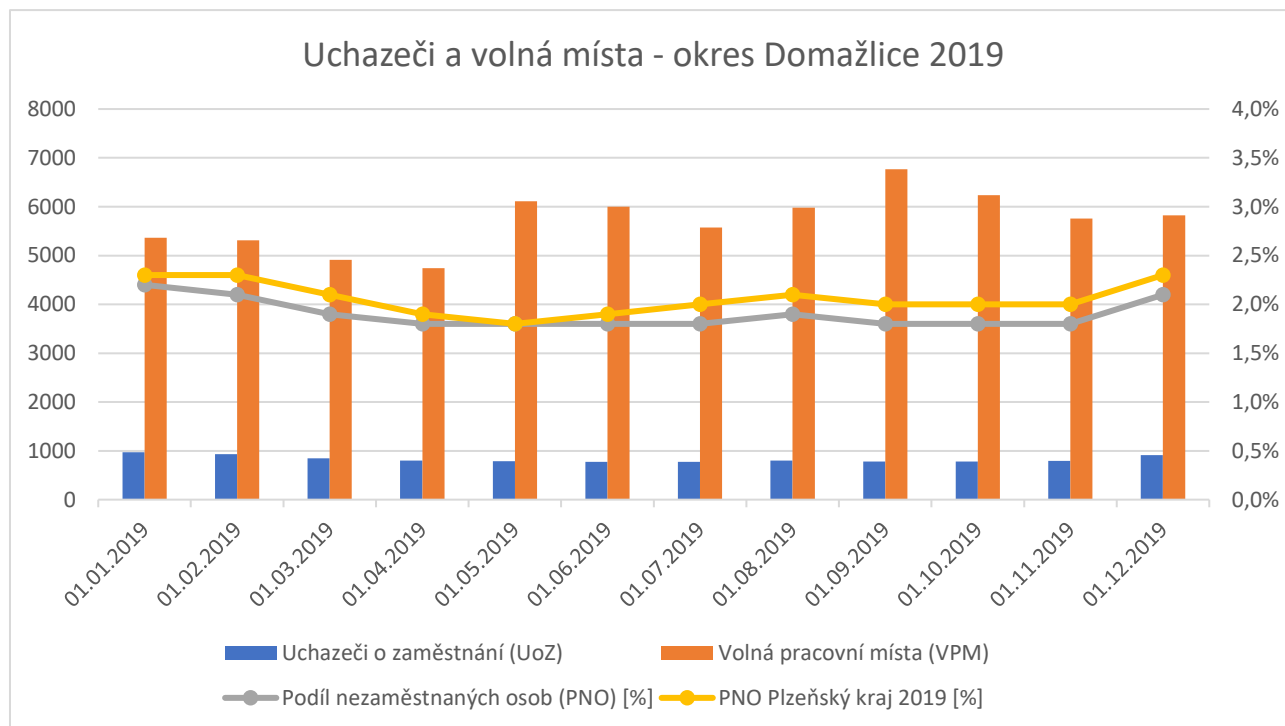
Pro tuto skupinu uchazečů je určen projekt Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)“. Hlavním úkolem tohoto projektu je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti této skupiny uchazečů. Kromě toho se projekt zabývá prevencí nelegální práce, začleňováním dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů se sociálním znevýhodněním na volný trh práce, posilováním motivace ke změně a podporou pracovních míst. (Úřad práce ČR, 2022b)

6.4 Nezaměstnanost v roce 2019

K 31.01. 2019 byl podíl nezaměstnaných osob (2,2 %) největší za celý rok. V tu dobu byl nejvyšší i počet uchazečů o zaměstnání. V následujících měsících začal počet UoZ klesat a k 31.07.2019 se dostal na hodnotu 774 osob, nejnižší za celý rok. Počet volných pracovních

míst byl na minimu k 30.04.2019 s počtem 4739 osob. Naopak nejvyšší naměřená hodnota VPM byla k 30.09.2019 s počtem 6767 osob. Podíl nezaměstnaných osob se držel kolem hladiny 2 %. Můžeme vidět, že PNO v okrese Domažlice byl kromě 31.5.2019 nižší než celkový PNO v Plzeňském kraji. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023c)

Obrázek 14 – UoZ a VPM 2019

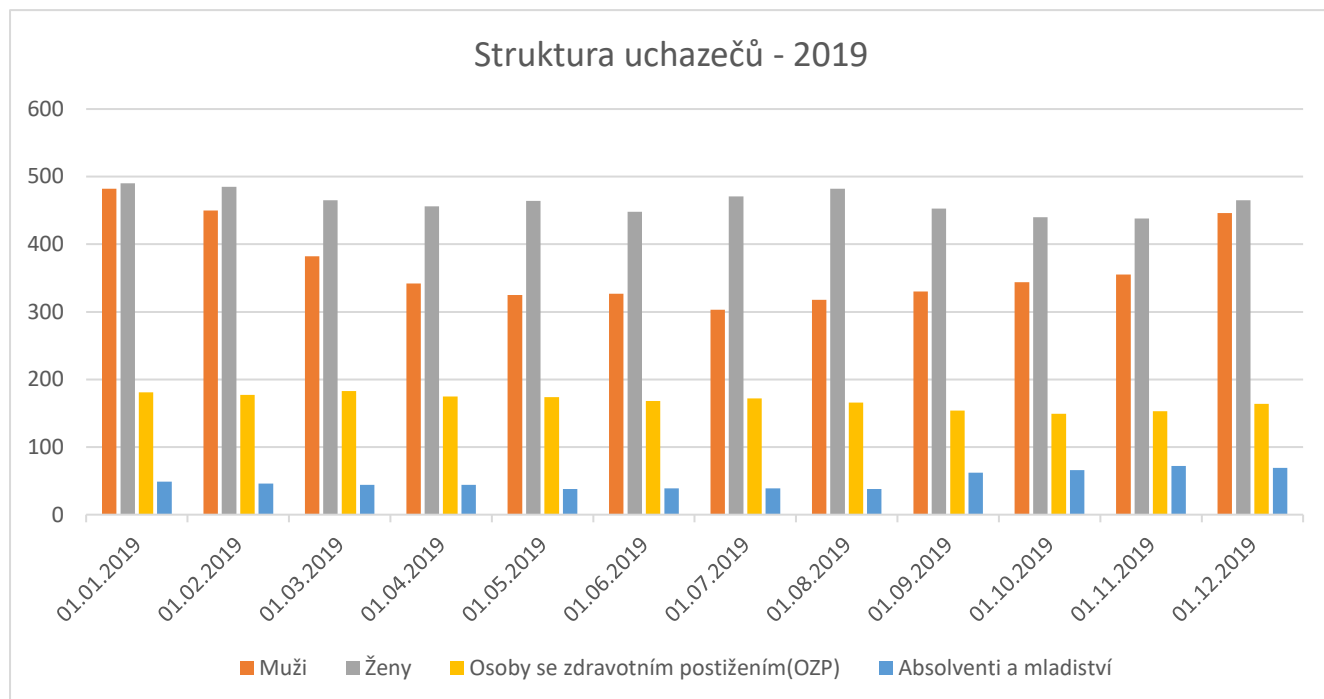


Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023c), zpracováno autorem

6.4.1 Struktura uchazečů o zaměstnání

V následujícím grafu jsou UoZ rozděleni na muže, ženy, osoby se zdravotním postižením a absolventy/mladistvé. Můžeme si všimnout, že z celkového počtu uchazečů převládají ženy. Je to zapříčiněno především ztrátou zaměstnání kvůli odchodu žen na mateřskou dovolenou a následnou péčí o děti. Tento rozdíl je nejvíce patrný kolem poloviny roku, kdy k 31.7. 2019 bylo naměřeno 471 žen ucházejících se o práci a pouze 303 mužů. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023b)

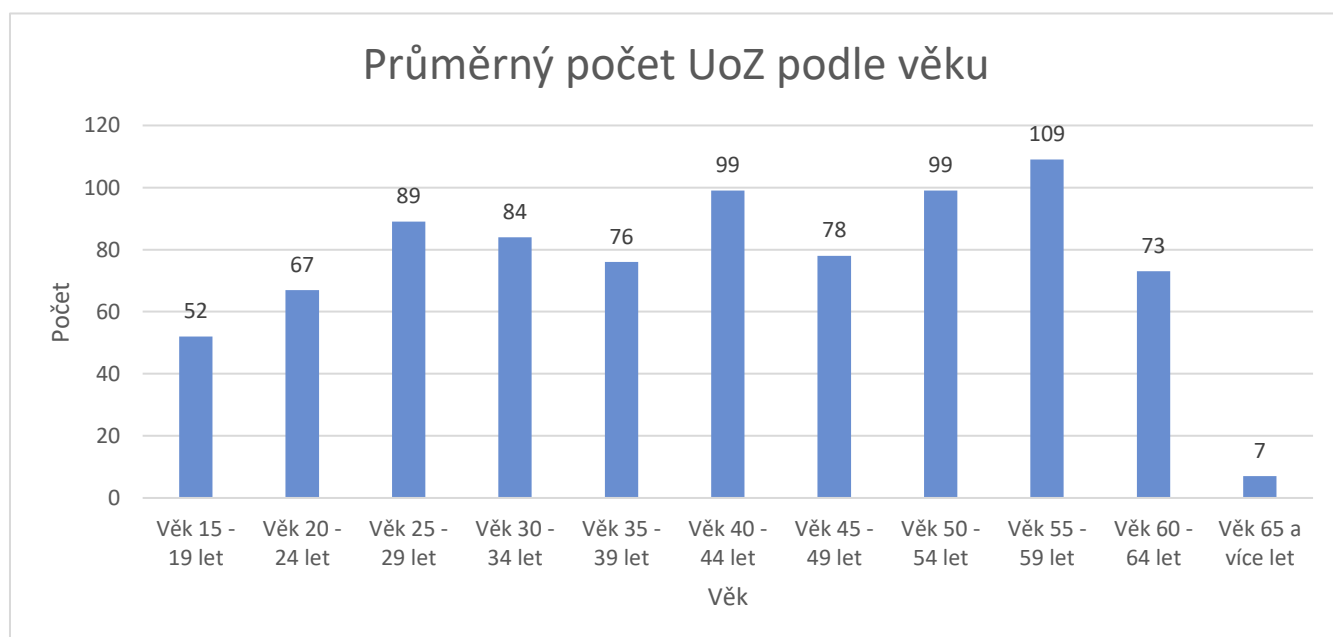
Obrázek 15 – Struktura UoZ 2019



Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023b), zpracováno autorem

U absolventů a mladistvých došlo k značnému nárůstu v podzimních měsících. Je to způsobeno především vstupem absolventů středních škol na trh práce, jak je uvedeno v předchozí podkapitole (6.3.1).

Obrázek 16 – Rozdělení UoZ podle věku 2019

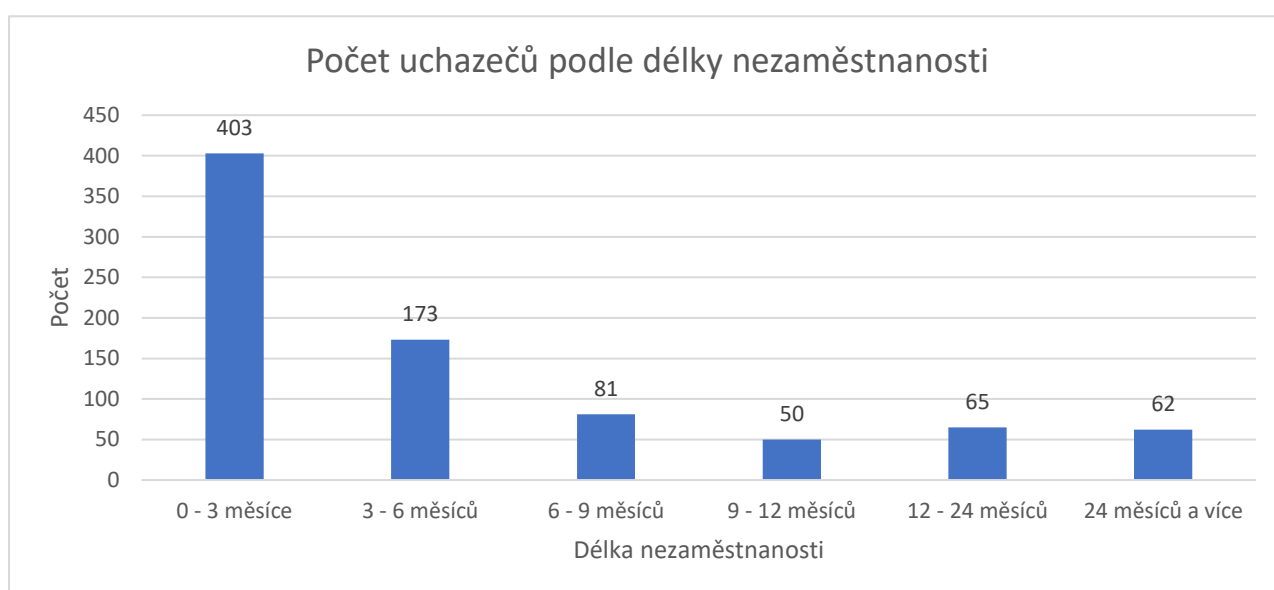


Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a), zpracováno autorem

Dalším rysem, podle kterého můžeme rozdělit uchazeče o zaměstnání je věk. V následujícím grafu můžeme vidět průměrné údaje za rok 2019. Největší počet uchazečů zaznamenala kategorie 55–59 let. Obecně jsou uchazeči nad 50 let věku problémovou skupinou na trhu práce.

Uchazeče o zaměstnání můžeme členit i podle délky nezaměstnanosti. Následující graf zobrazuje průměrný počet UoZ za rok 2019 podle délky jejich nezaměstnanosti. V případě značné části uchazečů se v roce 2019 jednalo pouze o krátkodobou nezaměstnanost v rozpětí 0 až 3 měsíce. Nejméně uchazečů se nacházelo v rozpětí od 9 do 12 měsíců. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a)

Obrázek 17 – Rozdělení UoZ podle délky nezaměstnanosti 2019

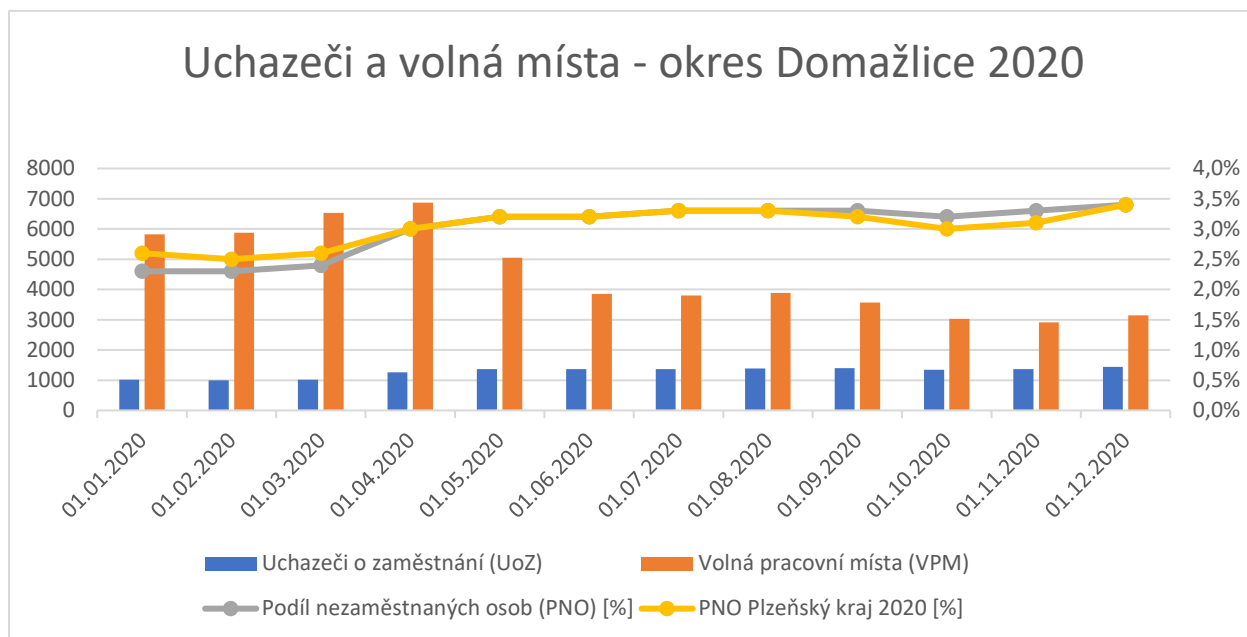


Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a), zpracováno autorem

6.5 Nezaměstnanost v roce 2020

Začátek roku 2020 navázal na rok 2019 co se týče počtu volných pracovních míst, ale došlo mírnému nárůstu uchazečů o práci i PNO. V neděli 1.března byli na území České republiky potvrzeny první tři případy onemocnění covid-19. V průběhu března vydala vláda několik opatření. Mezi nejpodstatnější z nich patřilo vyhlášení nouzového stavu (12. března), zákaz provozu restaurací a obchodů (14. března) a uzavření státních hranic (16. března.). Vliv pandemie je na grafu poměrně dobře vidět. K 31.5.2020 můžeme vidět značný pokles volných pracovních míst nárůst uchazečů o práci i vyšší míru PNO jak v okrese Domažlice, tak v celém kraji. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023c)

Obrázek 18 – UoZ a VPM 2020

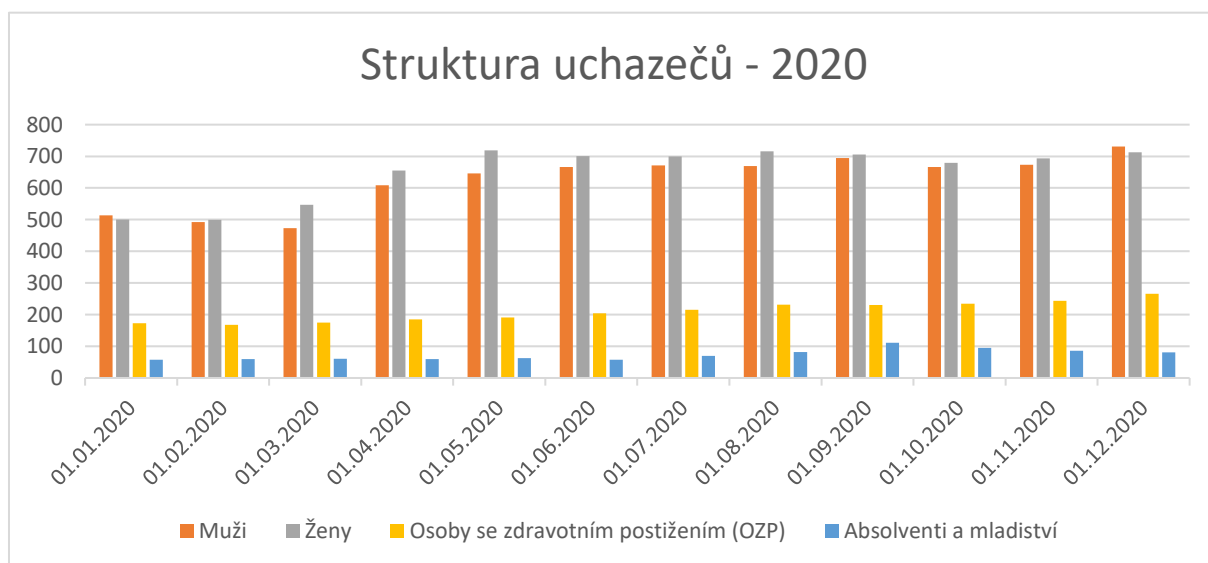


Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023c), zpracováno autorem

6.5.1 Struktura uchazečů o zaměstnání

Jak jsme mohli vidět v předchozím grafu, v roce 2020 došlo k nárůst UoZ. Data za rok 2020 ukazují, že došlo k poměrnému vyrovnání počtu uchazečů mužského i ženského pohlaví.

Obrázek 19 – Struktura UoZ 2020

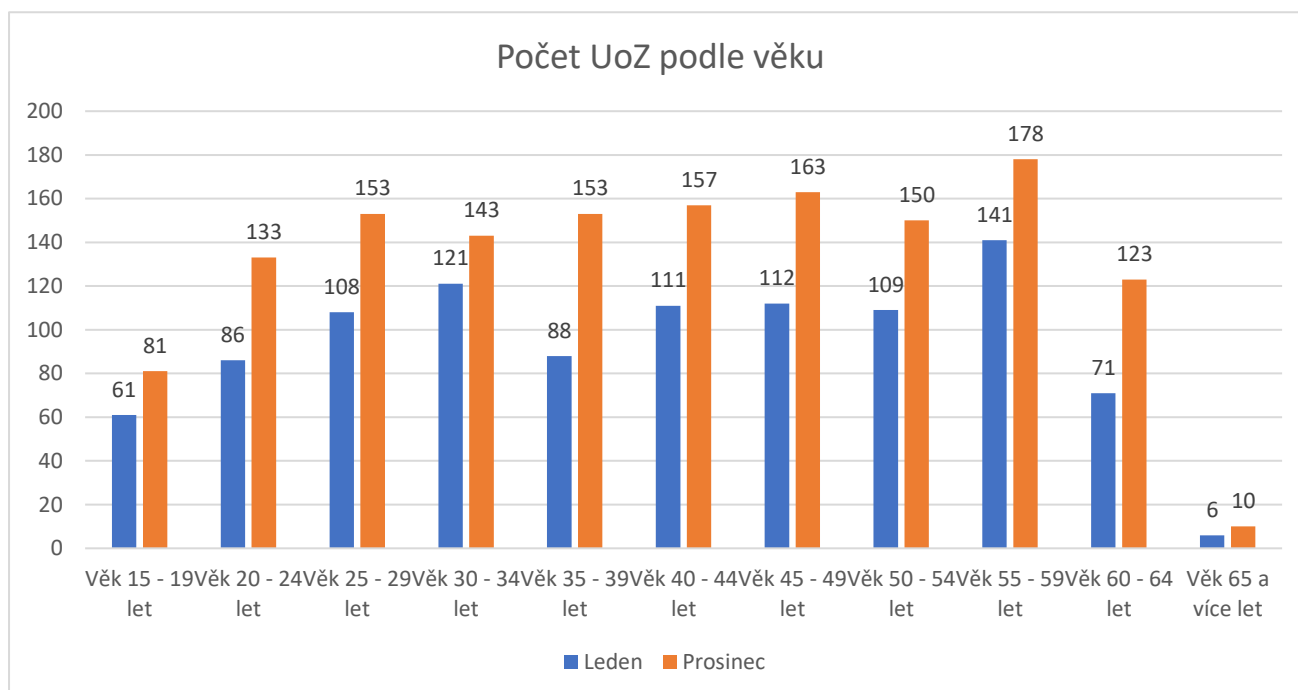


Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023b), zpracováno autorem

V roce 2019 byl rozdíl mezi uchazeči rozdílných pohlaví velmi zřetelný. Je zajímavé že zhoršení situace na trhu práce vlivem pandemie covid-19 přineslo vyrovnání tohoto rozdílu. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023b)

Co se týče rozdělení uchazečů podle věku, pro rok 2020 jsem se rozhodl nezobrazovat průměrný počet UoZ za celý rok, ale pouze za leden a prosinec. Důvodem je rozdílný stav na trhu práce před začátkem pandemie. Na zvoleném grafu je lépe vidět dopad pandemie a vládních opatření.

Obrázek 20 – Rozdělení UoZ podle věku 2020



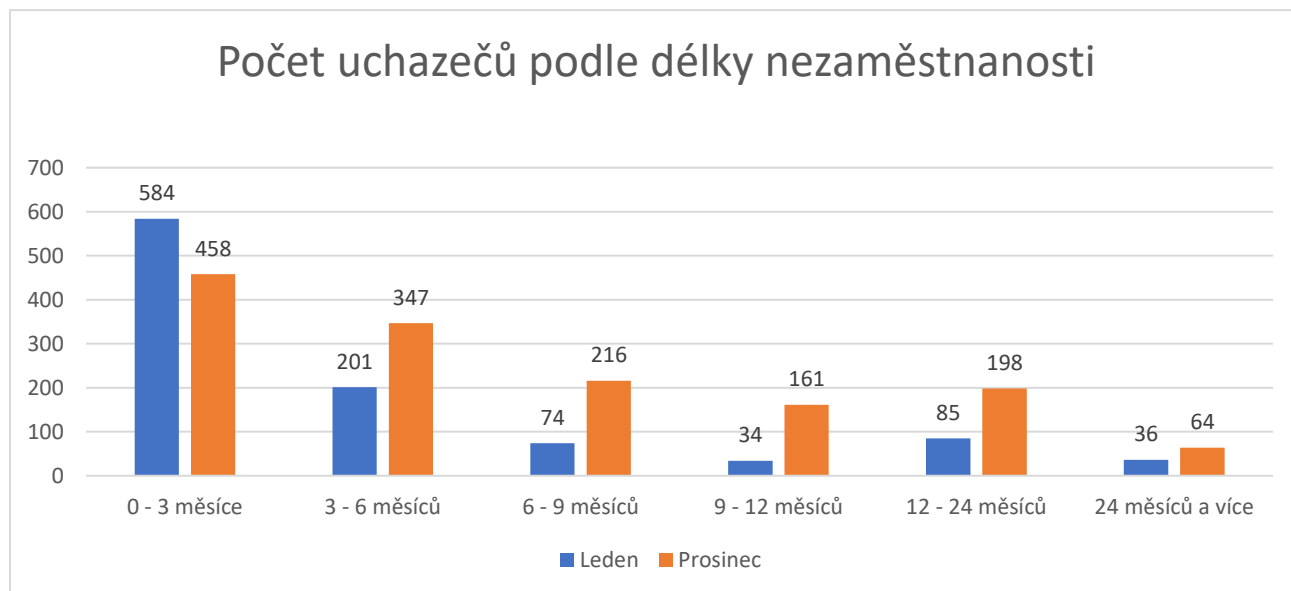
Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a), zpracováno autorem

Na grafu můžeme vidět, že rozložení uchazečů do věkových kategorií zůstalo zhruba stejné. Opět je nejvíce zastoupeným intervalem věk 55–59 let. Stejně jako u předchozích dvou grafů pro rok 2020 je i zde dobře vidět značný nárůst uchazečů. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a)

U rozdělení UoZ podle délky nezaměstnanosti jsem se opět rozhodl pro srovnání na konci a na začátku roku 2020. V grafu můžeme vidět nárůst dlouhodobější nezaměstnanosti. Přestože v prosinci bylo podstatně více nezaměstnaných, počet uchazečů nezaměstnaných 0–3 měsíce je nižší než na začátku roku. Naopak počet dlouhodoběji nezaměstnaných se značně navýšil. Díky tomuto rozdělení vidíme, že během roku 2020 nedošlo pouze k nárůstu nově nezaměstnaných

osob. Uchazeči ze začátku roku také neměli na trhu práce příliš štěstí a došlo tak nárustu doby nezaměstnanosti. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a)

Obrázek 21 – Rozdělení uchazečů podle délky nezaměstnanosti 2020

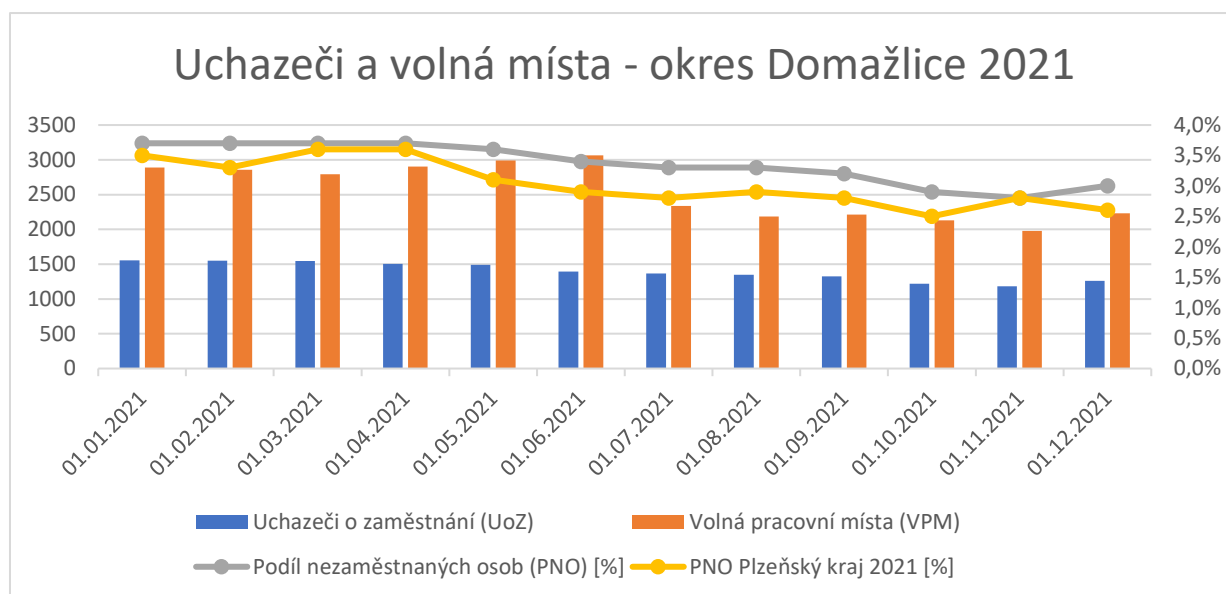


Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a), zpracováno autorem

6.6 Nezaměstnanost v roce 2021

V první polovině roku 2021 nastaly zatím nejvyšší hodnoty podílu nezaměstnaných osob. K 28. 2. 2021 se tato hodnota vyšplhala na 3,7 %. Je to způsobeno velkým počtem uchazečů na malý počet pracovních míst. V druhé polovině roku dojde k ještě většímu poklesu volných pracovních míst, který je ale doprovázen poklesem u počtu uchazečů o zaměstnání, tudíž dochází k poklesu podílu nezaměstnaných osob. U podílu nezaměstnaných osob si také můžeme všimnout, že hodnoty pro okres Domažlice jsou v podstatě celoročně vyšší, než je průměr pro Plzeňský kraj. Tento rozdíl je poměrně značný a u některých měsíců se hodnoty liší o půl procenta. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023c)

Obrázek 22 – UoZ a VPM 2021



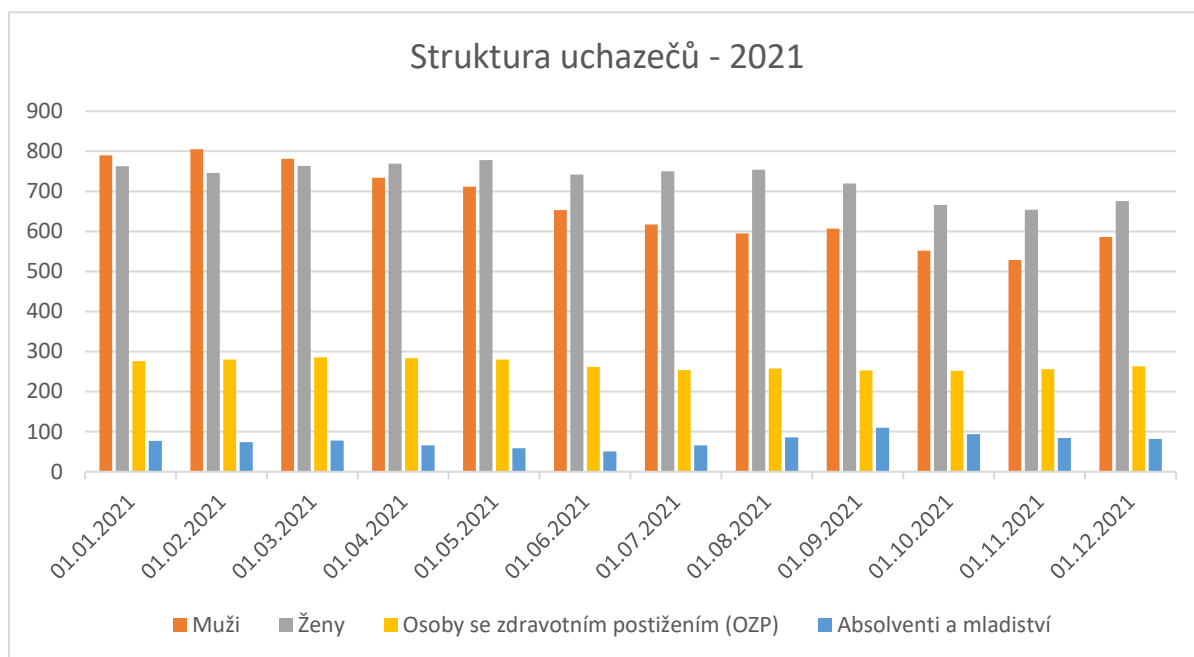
Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023c), zpracováno autorem

Situaci na trhu práce stále ovlivňovala pandemie covid-19. Začátkem roku stále platila přísná vládní příkázání. Koncem května se tyto příkázání začala rozvolňovat (bylo povoleno otevřít druhé stupně základních škol a maloobchody ve všech krajích, byly otevřeny vnitřní prostory restaurací, wellness, bazény a sauny). Toho si všimneme hlavně na PNO, který od května začal postupně klesat. Situace na trhu se tedy mírně zlepšila, ovšem k hodnotám UoZ, VPM a PNO z roku 2019, tedy před pandemií, je stále velmi daleko. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023c)

6.6.1 Struktura uchazečů o zaměstnání

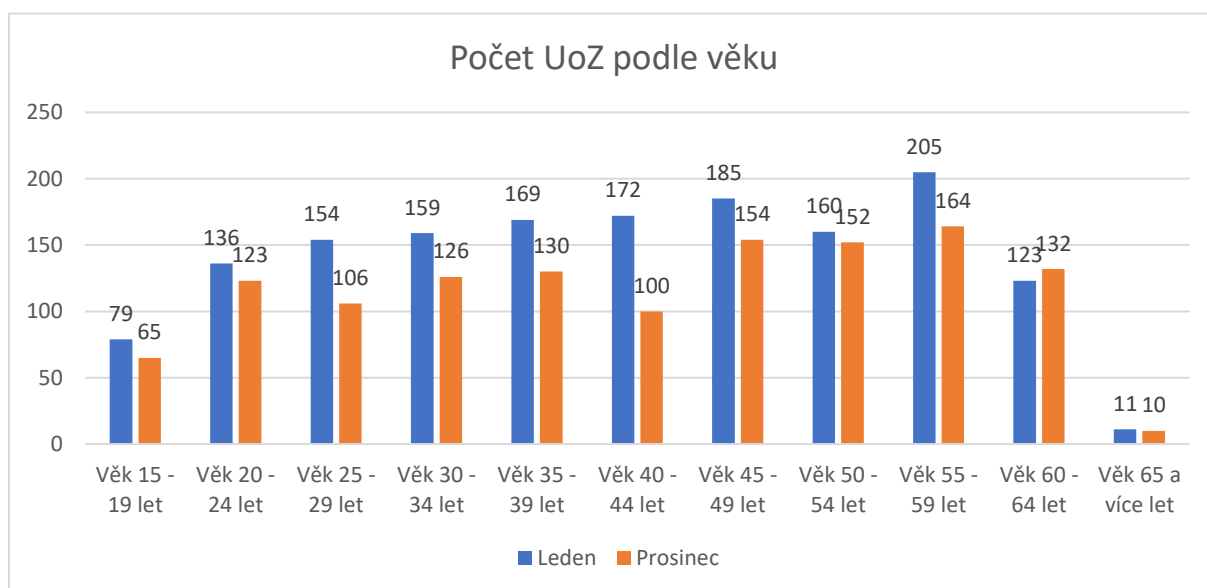
Struktura uchazečů se na začátku roku 2021 velmi podobá struktuře uchazečů z druhé poloviny roku 2020. Zajímavé je, že když v druhé polovině dochází k poklesu nezaměstnaných, počet uchazečů mužského pohlaví klesá rychleji. Zhruba první tři měsíce byl počet mužských uchazečů dokonce vyšší. Poté ale začal klesat a rozdíl v počtu mužských a ženských uchazečů se začal výrazněji projevovat. Je to způsobeno tím, že vliv pandemie začal v průběhu roku postupně opadat a trh práce se začal dostávat do normálního stavu, kdy jsou ženy (především ve věku 25–30 let) problémovější skupinou uchazečů. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023b)

Obrázek 23 – Struktura UoZ 2021



Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a), zpracováno autorem

Obrázek 24 – Rozdělení uchazečů podle věku 2021



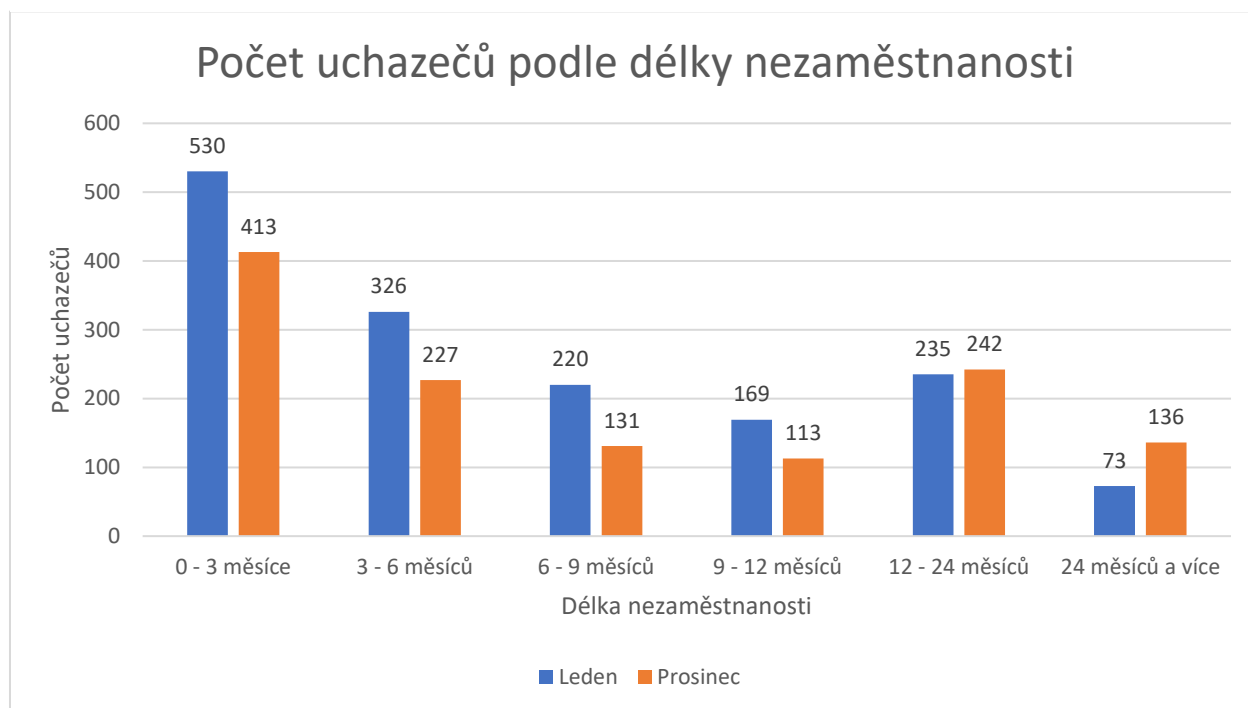
Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a), zpracováno autorem

Při porovnání věku uchazečů o práci vidíme, že stejně jako všechny předešlé roky nejvíce účastníků spadá do věkové kategorie 55–59 let. Dále si můžeme všimnout, že počet uchazečů ve všech věkových skupinách koncem roku poklesl, kromě UoZ ve věku 60–64 let. Zde došlo k nárůstu i přes to, že celkový počet uchazečů byl na konci roku nižší než na začátku. Vyšší

počet uchazečů této věkové kategorie je obvykle spojen s neochotou zaměstnavatelů přijímat tyto uchazeče a upřednostňovat mladší osoby.

V následujícím srovnání bychom si měli všimnout nárustu dlouhodobě nezaměstnaných ke konci roku. Z toho vyplývá že na trhu práce v tomto okrese existuje nezanedbatelné množství uchazečů, kteří se pokoušejí najít zaměstnání už více než rok. Za rok 2021 se zdvojnásobil počet uchazečů nezaměstnaných déle než dva roky. Někteří zaměstnavatelé se v tomto období vypořádávali s nedostatkem zaměstnanců (např. kvůli nemoci či karanténě) a najímali tak větší množství nových zaměstnanců. Bohužel motivace najít si zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů ještě více poklesla. Vedle stávajících demotivujících prvků se na poklesu motivace podílel také strach z nemoci a celková skepse ze všech omezení v rámci nouzového stavu. (Úřad práce ČR, 2022b)

Obrázek 25 – Rozdělení uchazečů podle délky nezaměstnanosti 2021



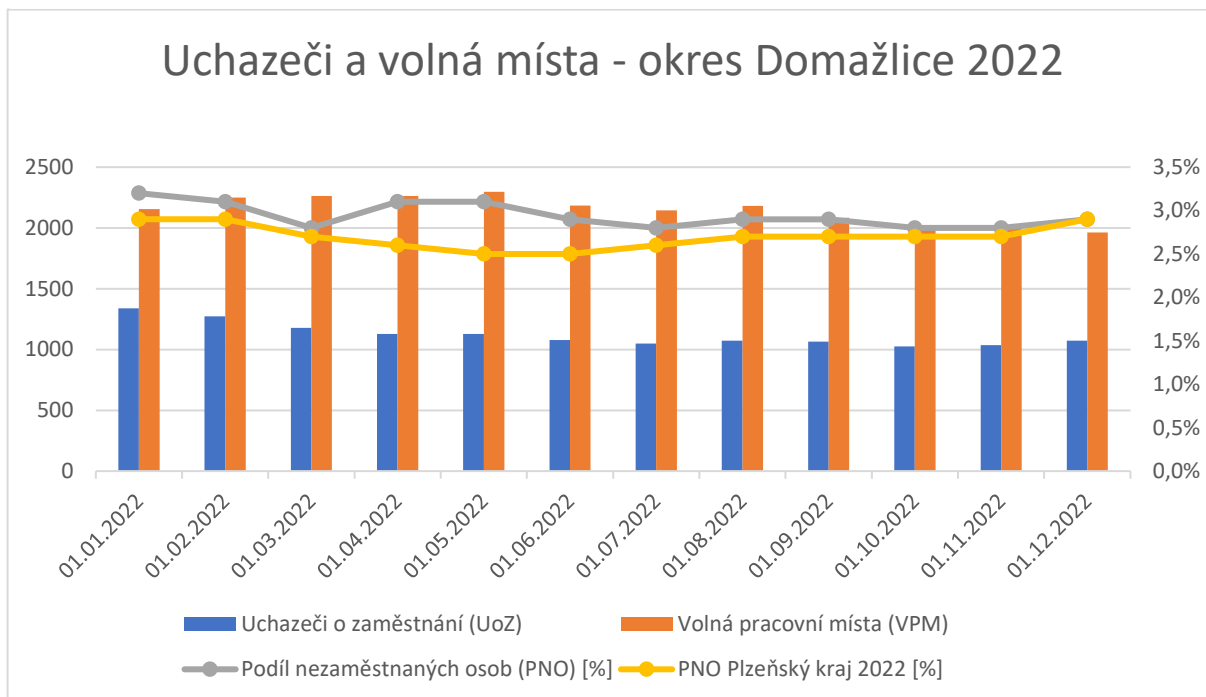
Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a), zpracováno autorem

6.7 Nezaměstnanost v roce 2022

Data, která vidíme na grafu naznačují, že v roce 2022 došlo k poměrnému ustálení situace na trhu práce. U počtu uchazečů i volných pracovních míst nedošlo během roku ke značnému výkyvu na rozdíl od dvou předchozích let. Když si ale hodnoty porovnáme s rokem 2019 zjistíme, že došlo k výraznému zhoršení. To se nejvíce projevuje u počtu volných pracovních

míst. V roce 2019 se počet VPM pohyboval kolem hodnot 5 a 6 tisíc, naproti tomu v roce 2022 se počet VPM pohybuje kolem 2 tisíc. S tím souvisí také vyšší podíl nezaměstnaných osob, který se nyní pohybuje na hladině 3 %. U podílu nezaměstnaných osob je podstatné zmínit, že téměř během celého roku byl podíl v okrese Domažlice vyšší, než je průměr pro Plzeňský kraj. Znovu se tak ukazuje zhoršení oproti roku 2019, kdy byla situace opačná. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023c)

Obrázek 26 – UoZ a VPM 2022



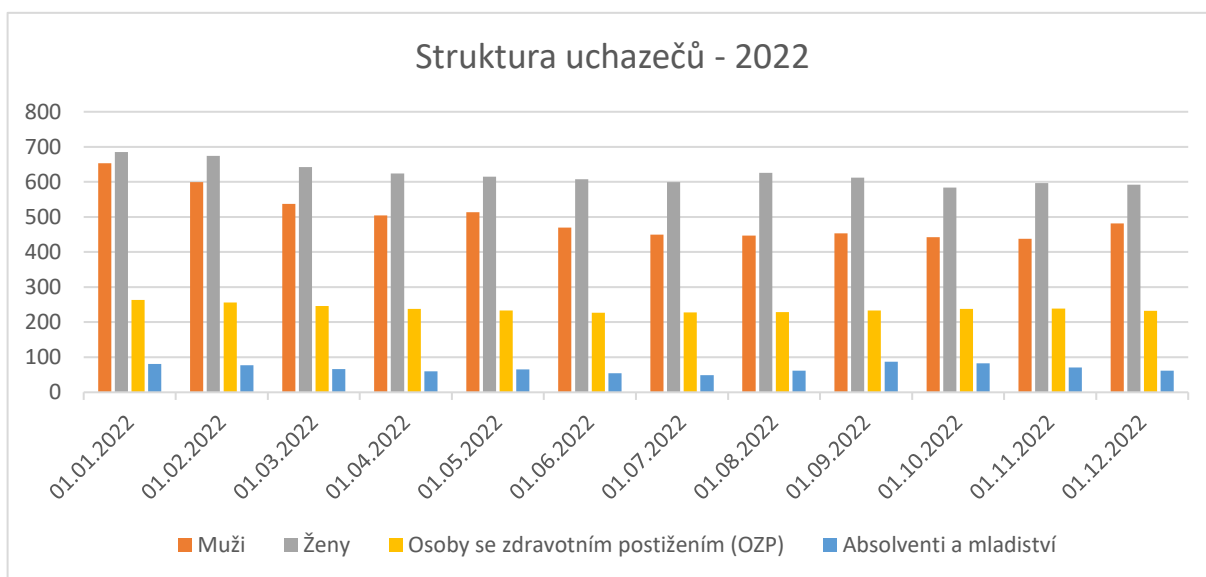
Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023c), zpracováno autorem

6.7.1 Struktura uchazečů o zaměstnání

Co se týče struktury uchazečů v roce 2022, opět je zde zřetelný rozdíl mezi uchazeči mužského a ženského pohlaví. Za leden a únor se tyto hodnoty ještě příliš nelišili, rozdíl byl jen několik desítek uchazečů. V průběhu roku došlo k výraznějšímu úbytku uchazečů mužského pohlaví.

Největší rozdíl nastal v 31. 8. 2022, kdy počet mužů ucházejících se o zaměstnání dosahoval 447 a počet žen dosahoval hodnoty 626, tedy o 179 více. U OZP došlo během roku k mírnému poklesu. Nejedná se však o velkou změnu OZP často nejsou schopni vykonávat práci na plný úvazek a počet nabízených míst pro tyto uchazeče je obecně velmi nízký. Koncem roku 2022 bylo v celém Plzeňském kraji více uchazečů se zdravotním postižením než evidovaných míst pro tyto uchazeče. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a)

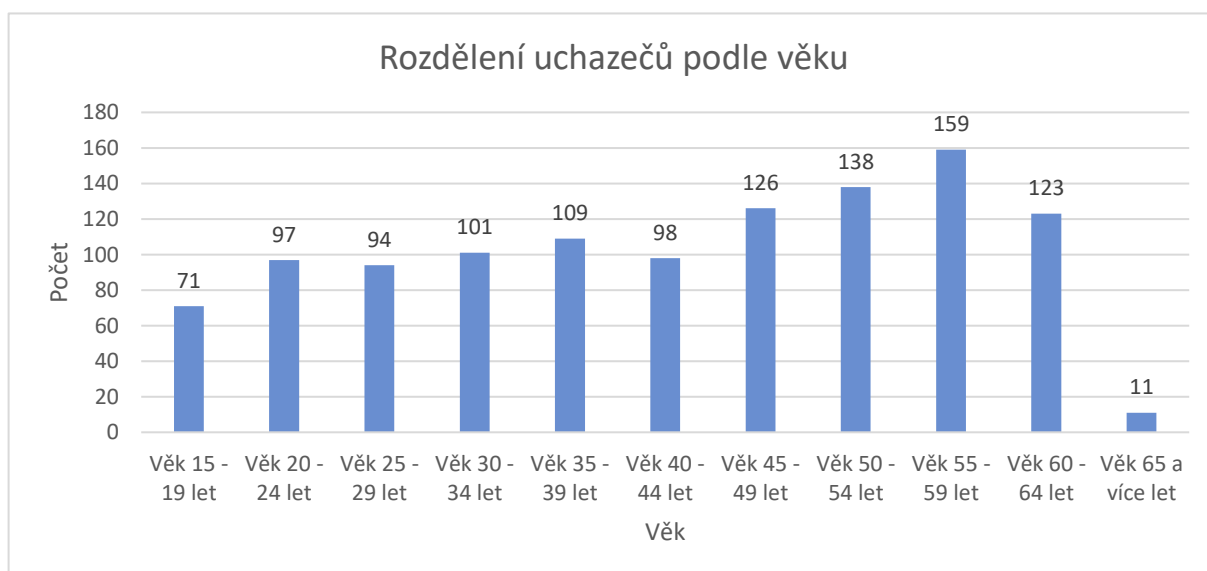
Obrázek 27 – Struktura UoZ 2022



Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a), zpracováno autorem

I přes rozdílné situace na trhu práce, zatím každý rok analyzovaný v této práci, dosahuje nejvyššího počtu uchazečů věková kategorie 55–59 let. Když si toto rozložení porovnáme s předchozími roky, vidíme že je opět velmi podobné. U věkových kategorií nad 50 let věku nacházíme vyšší počet uchazečů než u mladších věkových skupin.

Obrázek 28 – Rozdělení UoZ podle věku 2022



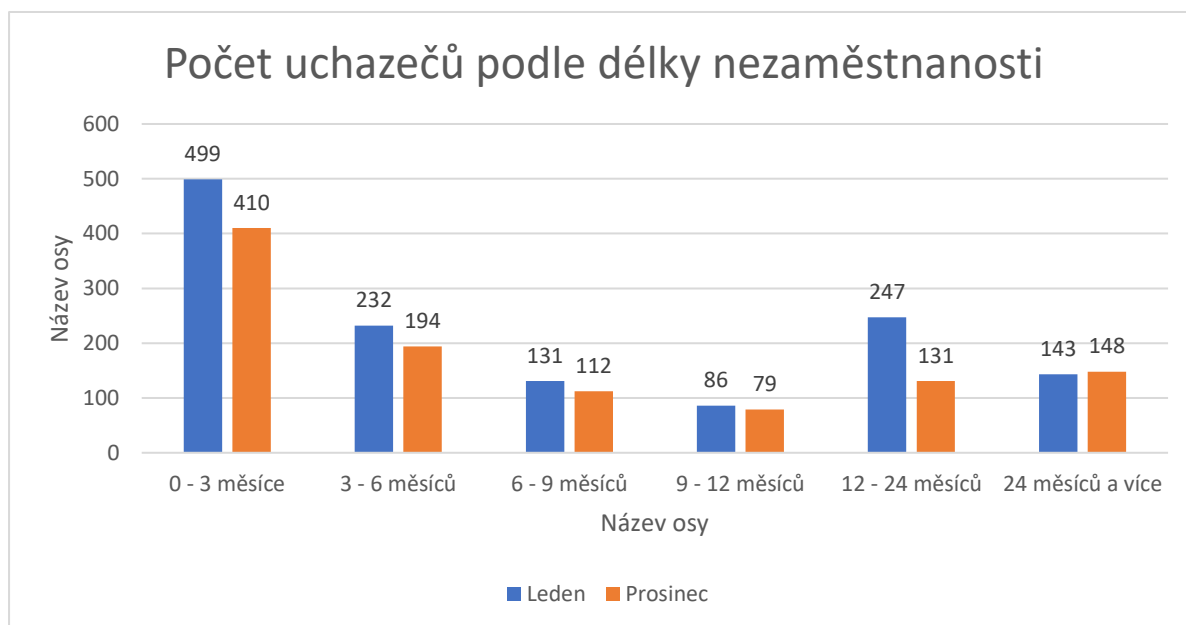
Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a), zpracováno autorem

Posledním ukazatelem je opět délka nezaměstnanosti. K mírnému poklesu došlo u všech skupin až do délky nezaměstnanosti 9–12 měsíců. U uchazečů nezaměstnaných 12–24 měsíců, kterých

bylo na začátku roku 247, došlo k poklesu skoro o polovinu. Na konci roku 2022 jich bylo už jen 131. Naopak jediná skupina, kde nedošlo k úbytku uchazečů jsou nezaměstnaní 24 měsíců a více. Ke konci roku byl počet uchazečů 148, což je zatím nejvyšší hodnota za zkoumané období. Z jiného úhlu pohledu tak můžeme vidět, jak se změnila situace na trhu práce oproti roku 2019. V daném roce byl průměrný počet nezaměstnaných 24 měsíců a déle pouhých 62, tedy méně než polovina v roce 2022. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a)

Tento nárůst je způsoben hlavně neochotou dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů najít si práci. V mnohých případech by získaná mzda byla nižší než vyplácené sociální dávky, obzvlášť pokud jsou daní uchazeči v exekuci. (Úřad práce ČR, 2022b)

Obrázek 29 – UoZ podle délky nezaměstnanosti 2022



Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a), zpracováno autorem

7 Mzdy podle dosaženého vzdělání

Tento výstup navazuje na třetí kapitolu v teoretické části. Přesněji na tabulku průměrných mezd v České republice podle dosaženého vzdělání. Následující tabulka byla sestavena z nabídek práce především z Úřadu práce. V menší míře byli použity i nabídky z dalších portálů nabízejících zaměstnání – Práce.cz a Personálka.cz. Tabulka se skládá z pěti dosahovaných stupňů vzdělání – základní, střední bez maturity, střední s maturitou, vyšší a odborné a vysokoškolské. U prvních tří stupňů dosaženého vzdělání je k dispozici velké množství nabídek a pro sestavení průměrné mzdy je použito 50 nejaktuálnějších nabídek. U vyššího a vysokoškolského vzdělání je průměrná mzda sestavena z menšího počtu, jelikož jich je k dispozici méně.

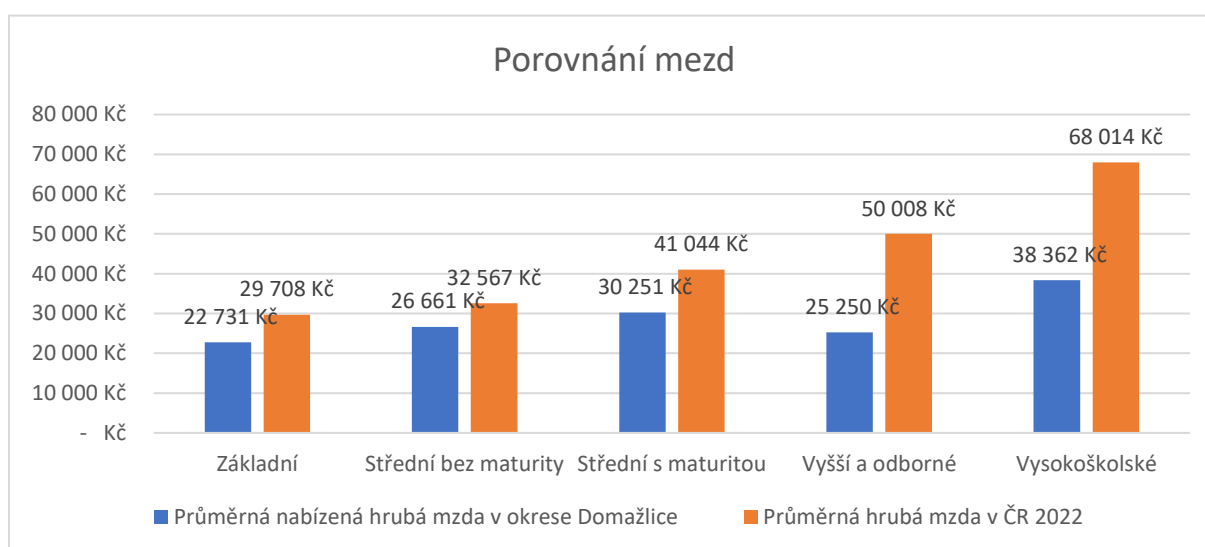
Tabulka 4 – Průměrná mzda podle vzdělání

Stupeň vzdělání	Průměrná nabízená hrubá mzda
Základní	22 731 Kč
Střední bez maturity	26 661 Kč
Střední s maturitou	30 251 Kč
Vyšší a odborné	25 250 Kč
Vysokoškolské	38 362 Kč

Zdroj: (Úřad práce ČR, nedatováno), zpracováno autorem

Následující graf porovnává velikost nabízených průměrných mezd s tabulkou v průměrných mezd v České republice ze 3. kapitoly (3.1).

Obrázek 30 – Porovnání mezd podle vzdělání



Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022), zpracován autorem

Mzdy nabízené v okrese Domažlice jsou obecně nižší, než je celorepublikový průměr. Největší problém nastává u vyššího a odborného stupně vzdělání. Na stránkách úřadu práce je možné v okrese najít pouze čtyři nabídky zaměstnání, které vyžadují tento stupeň vzdělání. Průměrná mzda, která je za ně nabízena je dokonce nižší než u nabídek vyžadující pouze středoškolské vzdělání. (Úřad práce ČR, nedatováno)

Další veliký rozdíl můžeme pozorovat u vysokoškolského vzdělání. Nabídek vyžadujících vysokoškolské vzdělání je na Úřadu práce pro okres Domažlice evidováno pouhých 21. Drtivá většina z nich se nachází v oboru školství a lékařství. Toto porovnání ukazuje problém na trhu práce týkající se lidského kapitálu. Uchazeči o práci s vysokoškolským vzděláním mají poměrně nízké možnosti využití svých znalostí, a to za podprůměrnou mzdu. Průměrná mzda v České republice se ve 4. čtvrtletí roku 2022 vyšplhala na hodnotu 43 412 Kč. Je tedy vyšší než průměrná mzda za pozice požadující vysokoškolské vzdělání v okrese Domažlice. (Český statistický úřad, 2023c)

Nedostatečný je také počet volných míst pro absolventy vysokých škol. Těch je podle úřadu práce celkem 42 napříč všemi nabídkami. V lednu 2023 se počet uchazečů o práci se vysokoškolským vzděláním dostal na hodnotu 45. Z toho plyne, že absolventi vysokých škol nemají v okrese Domažlice příliš mnoho možností se uplatnit ať už kvůli nedostatku volných míst, či nízké různorodosti nabízených pozic. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a)

8 Návrh opatření

8.1 Uplatnění pro absolventy vysokých škol

Zpracovaná data odhalila, že počet volných pracovních míst není v okrese problém. Od roku 2019 došlo ke značnému poklesu VPM, ale stále je jich o mnohem více než uchazečů. To ovšem přestává platit, pokud se zaměříme na VPM pro absolventy vysokých škol. Počet evidovaných uchazečů s vysokoškolským vzděláním je vyšší než počet evidovaných volných míst vyžadující vysokoškolské vzdělání. Problém představují i samotné nabízené pozice, jelikož většina z nich zapadá do zdravotnictví či školství. (Úřad práce ČR, nedatováno)

Opatření, které by tento problém mohlo zmírnit se týká zaměstnavatelů a místních samospráv. Spočívá v tom, že při povolování výstavby nových provozů by měli klást důraz na vznik podniků, kde se mohou absolventi VŠ uplatnit (na rozdíl od dílen, či montoven).

8.2 Osoby nad 50 let věku

Zpracovaná data odhalují vyšší počet uchazečů starších věkových kategorií. Konkrétně věková kategorie 55–59 let čítala od roku 2019 každoročně největší množství uchazečů. V Plzeňském kraji nabízí úřad práce projekt „Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji“, který má určenou dobu realizace od 11. 1. 2016 do 30. 4. 2023 a blíží se tedy ke svému konci. Projekt nabízí poradenství a zprostředkování zaměstnání, aktivizační školení, rekvalifikační kurzy, finanční gramotnost a další doprovodné služby (např. jízdné či příspěvky na zajištění péče o dítě či jiné závislé osoby). (Úřad práce ČR, 2022a)

Navrhl bych realizaci podobného projektu pro okres Domažlice, se zaměřením především na rekvalifikační kurzy. Součástí rekvalifikačních kurzů jsou i IT kurzy. Nižší schopnosti spojené s ovládním moderních technologií jsou často problémem této věkové skupiny a omezují je v získání nového zaměstnání. Počet uchazečů nad 50 let věku je v okrese poměrně vysoký, a proto si myslím, že by nový projekt mohl být prospěšný, obzvláště po ukončení stávajícího projektu na pomoc této skupině.

9 Závěr

Cílem této bakalářské práce byla charakteristika současného stavu na trhu práce v okrese Domažlice a jeho vývoj za zvolené časové období.

Teoretická část je založena na literární rešerši a je v ní vysvětleno obecné fungování trhu práce a také pojmy lidský kapitál a nezaměstnanost.

Praktická část nejprve představila okres Domažlice, jeho obyvatelstvo, školství, průmysl a zemědělství. Jsou zde uvedeni i nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese. Následně byly představeny hlavní příčiny nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a problémové skupiny uchazečů o práci. Analyzovaná data z Úřadu práce ukazují že se situace na trhu práce v okrese v průběhu let zhoršila a v současné době je problémovější. To se ukazuje především na podílu nezaměstnaných osob, který je v průběhu téměř celého roku 2022 vyšší, než je průměr pro Plzeňský kraj. Analýza také odhalila, že mezi nejproblémovější skupiny uchazečů patří dlouhodobě nezaměstnaní. Počet nezaměstnaných více než 24 měsíců se koncem roku 2022 vyšplhal na 148 osob, což znamená více jak dvojnásobný nárůst za sledované období od roku 2019. U těchto uchazečů je největším problémem to, že často o zaměstnání ani nestojí a se svojí situací jsou smíření. Nízkou motivaci těchto uchazečů pandemie covid-19 ještě oslabila, jelikož přinesla další demotivující faktory jako například strach z onemocnění. Další problémová skupina jsou uchazeči nad 50 let věku. V tomto věku se uchazeči potýkají s řadou různých problémů, mezi které patří především zdravotní problémy a nižší schopnost ovládat moderní technologie. Zaměstnavatelé je proto často nechtějí zaměstnat a dávají přednost mladším uchazečům. Od roku 2019 došlo také k nezanedbatelnému nárůstu uchazečů se zdravotním postižením. To nepostihuje pouze okres Domažlice, ale celý Plzeňský kraj. Problémem je, že počet těchto uchazečů výrazně přerůstá počet volných míst pro ně určených.

Druhá část se zaměřuje na lidský kapitál. Z nabídek na Úřadu práce byla sestavena tabulka průměrných nabízených mezd podle stupně vzdělání. Výsledné průměrné mzdy byly u všech stupňů poměrně nízké. Největší problém se ukázal u nabídek pro absolventy vysokých škol. Nabídek požadujících toto vzdělání je poměrně málo a většina z nich spadá do oboru zdravotnictví a školství. V lednu 2023 bylo evidováno 45 uchazečů s vysokoškolským vzděláním ale pouze 42 volných pracovních míst vyžadujících toto vzdělání.

Na konci praktické části jsem se pokusil navrhnout opatření, která by mohla vést ke zmírnění některých z uvedených problémů v okrese.

Citovaná literatura

- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Sociologické nakladatelství.
- Brožová, D. (2012). *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Oeconomica.
- Český statistický úřad. (06. 05. 2022). *Okres Domažlice*. Načteno z https://www.czso.cz/documents/11252/17841404/charakteristika_domazlice.pdf/7ef7b3f9-b1fb-41d4-aaa8-5c1cf3ab784f?version=1.17
- Český statistický úřad. (30. 03. 2023a). *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - únor 2023*. Načteno z <https://www.czso.cz/documents/11350/190537040/gnez033023.xlsx/c7311846-fe02-4604-bf13-6583c68ad7d0?version=1.0>
- Český statistický úřad. (2023b). *Okresy*. Načteno z <https://www.czso.cz/csu/xp/okresy>
- Český statistický úřad. (6. 03. 2023c). *Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2022*. Načteno z <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2022>
- Český statistický úřad. (2023d). *Věkové složení obyvatel*. Načteno z https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=33156&pvo=DEMD014&str=v840&u=v840__VUZEMI__100__3042#w=
- Ekonomika mikroregionu*. (28. 04. 2017). Načteno z <https://www.domazlice.eu/rozvoj-mesta/ratingove-hodnoceni-mesta/ekonomika-mikroregionu-1583cs.html>
- Holman, R. (1999). *Ekonomie*. C.H.Beck.
- Holman, R. (2002). *Mikroekonomie*. C.H.Beck.
- Jurečka, V., Hon, M., Jánošíková, I., Kolcunová, E., & Spácilová, L. (2017). *Makroekonomie* (3. vyd.). Grada Publishing.
- Jurečka, V., Hon, M., Jánošíková, I., Kolcunová, E., & Spácilová, L. (2018). *Mikroekonomie*. Grada Publishing.
- Kotýnková, M., & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce*. Professional Publishing.
- Kubíček, J., Hurník, J., Chalupníček, P., Paneš, P., Pražský, O., Šíma, J., . . . Urbanová, T. (2006). *Hospodářská politika*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.
- Kuchař, P. (2007). *Trh práce: sociologická analýza*. Nakladatelství Karolinum.

- Macáková, L., Břeňová, L., Hořejší, B., Koderová, J., Rusmichová, L., Soukup, J., . . .
Nečadová, M. (2003). *Mikroekonomie - Základní kurs (8. vyd.)*. Melandrium.
- Mareš, P. (1998). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Sociologické nakladatelství.
- Martincová, M. (2002). *Nezaměstnanost' ako makroekonomický problém*. Iura Edition.
- Minimální, průměrná a zaručená mzda pro rok 2023*. (13. 1 2023). Načteno z accace.cz:
<https://accace.cz/minimalni-prumerna-a-zarucena-mzda/#>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2022). *ISPV Charakteristika*. Načteno z
<https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace2?sfera=MZDOVA&kategorie=VZDELANI>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023a). *Struktura uchazečů a volných míst*. Získáno 28.
03. 2023, z <https://data.mpsv.cz/web/data/struktura-uchazecu-a-volnych-mist>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023b). *Strukturovaný počet uchazečů*. Získáno 28. 03.
2023, z <https://data.mpsv.cz/web/data/strukturovany-pocet-uchazecu>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023c). *Uchazeči a volná místa*. Získáno 28. 03. 2023, z
<https://data.mpsv.cz/web/data/uchazeci-a-volna-mista>
- Regionální informační servis. (nedatováno). *Srovnání kraje s Českou republikou*. Získáno 17.
04. 2023, z <https://www.risy.cz/cs/krajske-ris/plzensky-kraj/kraj>
- Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2013). *Ekonomie*. NS Svoboda.
- Schiller, B. R. (2004). *Mikroekonomie*. Computer Press a.s.
- Úřad práce ČR. (4. 04. 2021). *Služby Úřadu práce*. Načteno z
<https://www.uradprace.cz/web/cz/sluzby-uradu-prace>
- Úřad práce ČR. (6. 05. 2022a). *Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji*. Načteno z
<https://www.uradprace.cz/web/cz/sance-pro-padesatniky-v-plzenskem-kraji>
- Úřad práce ČR. (2022b). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, realizaci APZ v roce 2022 a
strategie APZ pro rok 2023*. Získáno 17. 04. 2023, z
[https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2022.pdf/e4c8a91d-
d7db-1ad7-9986-44449e97da16](https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2022.pdf/e4c8a91d-d7db-1ad7-9986-44449e97da16)
- Úřad práce ČR. (nedatováno). *Volná místa v ČR*. Získáno 7. 4 2023, z
<https://www.uradprace.cz/volna-mista-v-cr>

Seznam použitých obrázků

Obrázek 1 – Křivka poptávky po práci v krátkém období	13
Obrázek 2 – Poptávka po práci v dlouhém období	14
Obrázek 3 – Odvozená křivka poptávky	15
Obrázek 4 – Individuální nabídka práce	17
Obrázek 5 – Rovnováha na trhu práce	18
Obrázek 6 – Transferový výdělek a ekonomická renta	19
Obrázek 7 – Důsledky zaručené minimální mzdy	22
Obrázek 8 – Efekt mzdového prahu	25
Obrázek 9 – Omezení nabídky práce	26
Obrázek 10 – Zvýšení poptávky po práci členů odboru.....	27
Obrázek 11 – Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 2015	31
Obrázek 12 – Beveridgeova křivka.....	35
Obrázek 13 – Okresy Plzeňského kraje.....	37
Obrázek 14 – UoZ a VPM 2019.....	45
Obrázek 15 – Struktura UoZ 2019	46
Obrázek 16 – Rozdělení UoZ podle věku 2019	46
Obrázek 17 – Rozdělení UoZ podle délky nezaměstnanosti 2019.....	47
Obrázek 18 – UoZ a VPM 2020.....	48
Obrázek 19 – Struktura UoZ 2020	48
Obrázek 20 – Rozdělení UoZ podle věku 2020	49
Obrázek 21 – Rozdělení uchazečů podle délky nezaměstnanosti 2020	50
Obrázek 22 – UoZ a VPM 2021.....	51
Obrázek 23 – Struktura UoZ 2021	52
Obrázek 24 – Rozdělení uchazečů podle věku 2021.....	52
Obrázek 25 – Rozdělení uchazečů podle délky nezaměstnanosti 2021	53

Obrázek 26 – UoZ a VPM 2022.....	54
Obrázek 27 – Struktura UoZ 2022	55
Obrázek 28 – Rozdělení UoZ podle věku 2022	55
Obrázek 29 – UoZ podle délky nezaměstnanosti 2022.....	56
Obrázek 30 – Porovnání mezd podle vzdělání.....	57

Seznam použitých tabulek

Tabulka 1 – Hrubá mzda podle dosaženého vzdělání v roce 2022	28
Tabulka 2: SO ORP Domažlice a SO ORP Horšovský Týn	37
Tabulka 3 – Průměrný věk a index stáří v okrese Domažlice	38
Tabulka 4 – Průměrná mzda podle vzdělání	57

Seznam zkratek

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

VPM – Volná pracovní místa

PNO – Podíl nezaměstnaných osob

VŠ – Vysoká škola

OZP – Osoba se zdravotní postihením

SO ORP – Správní obvod obce s rozšířenou působností

SO POÚ – Správní obvod obce s pověřeným obecním úřadem

ČR – Česká republika

Abstrakt

Horejš. P, (2023). *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu*. (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, lidský kapitál, uchazeč o zaměstnání, okres Domažlice

Bakalářská práce se zaměřuje na popis současného stavu na trh práce a jeho vývoj v okrese Domažlice. Teoretická část popisuje samotné fungování trhu a představuje nezaměstnanost, její příčiny a pojem lidský kapitál. Praktická část představuje okres Domažlice a uvádí hlavní příčiny nezaměstnanosti v Plzeňském kraji. Výstupem je grafické zobrazení a analýza sekundárních dat týkajících se nezaměstnanosti a postavení problémových skupin uchazečů na trhu. Dále uvádí průměrné nabízené mzdy v okrese podle stupně dosaženého vzdělání a porovnává je s průměrnými mzdami pro ČR. Praktická část je zakončena návrhem možných opatření pro snížení nezaměstnanosti v okrese.

Abstract

Horejš. P, (2023). *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu*. (Bachelor Thesis), University of West Bohemia, Faculty of Economics.

Keywords: Labor market, unemployment, human capital, job seeker, Domažlice district

This bachelor's thesis focuses on describing the current state of the labor market and its development in the Domažlice district. The theoretical part describes the functioning of the market itself and introduces unemployment, its causes, and the concept of human capital. The practical part introduces the Domažlice district and identifies the main causes of unemployment in the Pilsen Region. The output is a graphical representation and analysis of secondary data related to unemployment and the position of problem groups of job seekers in the market. It also presents the average offered wages in the district according to the level of education achieved and compares them with the average wages for the Czech Republic. The practical part concludes with a proposal for possible measures to reduce unemployment in the district.