

**VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA**

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Strukturální nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji

Structural Unemployment in the Moravian-Silesian Region

Student: Bc. Veronika Šobánková

Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.

Ostrava 2014

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Veronika Šobáňová**
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství
Specializace: 00 Národní hospodářství
Téma: **Strukturální nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji**
Structural Unemployment in the Moravian-Silesian Region

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska strukturální nezaměstnanosti
3. Moravskoslezský kraj a empirie strukturální nezaměstnanosti
4. Analýza strukturální nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.

TVRDÝ, Lubor. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2008. ISBN 978-80-248-1729-3.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Statistiky: Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice*. Integrovaný portál MPSV. Praha: Úřad práce, 2013. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

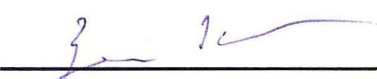
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

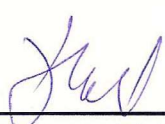
Vedoucí diplomové práce: **prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 25.04.2014




doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne:

.....

Bc. Veronika Šobáňová

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce prof. Ing. Jaromíru Gottvaldovi, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi pomohly při vypracování této diplomové práce.

Obsah

1 Úvod	4
2 Teoretická východiska strukturální nezaměstnanosti	6
2.1 Formy a důsledky nezaměstnanosti	8
2.2 Politika zaměstnanosti	15
2.3 Vzdělávací systém v ČR.....	19
3 Moravskoslezský kraj a empirie strukturální nezaměstnanosti	23
3.1 Moravskoslezský kraj	23
3.2 Empirie strukturální nezaměstnanosti	29
3.3 Nedostatek absolventů technických oborů	38
3.4 Flexibilita na trhu práce	40
3.5 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti	40
4 Analýza strukturální nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	43
4.1 Beveridgeova křivka pro Moravskoslezský kraj	45
4.2 Vývoj zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	49
4.3 Analýza souladu nabídky a poptávky na trhu práce	54
4.4 Doporučení	59
5 Závěr	61
Seznam použité literatury	64
Seznam zkratk	71
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1 Úvod

Předmětem diplomové práce je posouzení strukturální nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. Nezaměstnanost, je pro tento kraj silným tématem, které v posledních letech znovu získalo na aktuálnosti. Zaměstnanost a nezaměstnanost v kraji je silně ovlivněna jeho odvětvovou strukturou, která je po celou historii spojena s průmyslovými odvětvími, jako je těžba uhlí, hutnictví, těžké a lehké strojírenství a v posledních desetiletích rostoucím zpracovatelským průmyslem. Tato odvětví byla silně ovlivněna hospodářskou krizí, která zasáhla Českou republiku na konci r. 2008. Pod vlivem změny poptávky na trhu výrobků a služeb a vývojem technologií a potřeb obyvatel se mění a vyvíjí odvětvová struktura kraje. S odvětvovou strukturou se mění i potřeby trhu práce.

Diplomová práce je zaměřena na analýzu nabídkové a poptávkové strany trhu práce a faktorů, které je ovlivňují. Analyzováno je období mezi lety 2005 a 2013, které zahrnuje období hospodářského růstu, s vrcholem v letech 2007 a 2008 a následného propadu ekonomiky v r. 2009, s jehož následky se hospodářství kraje i trh práce vyrovnává dodnes. Hlavními datovými zdroji jsou databáze Úřadu práce České republiky a Českého statistického úřadu.

Cílem diplomové práce je zjistit jaký je soulad mezi poptávkovou a nabídkovou stranou trhu práce Moravskoslezského kraje a zda v letech 2005 až 2013 na tomto trhu práce rostla strukturální nezaměstnanost.

Práce je členěna do tří částí – první objasňuje teoretická východiska, politiku zaměstnanosti a vzdělávací systém v České republice. V další části se práce zaměřuje na problematiku Moravskoslezského kraje z pohledu demografického i ekonomického s podrobným rozbořem vývoje trhu práce kraje. Následně je znázorněn vývoj trhu práce Moravskoslezského kraje pomocí Beveridgeovy křivky a je popsán a zhodnocen vývoj faktorů ovlivňujících strukturální nezaměstnanost. Těmi faktory jsou ochrana zaměstnanosti, minimální mzda, opatření pasivní politiky zaměstnanosti, náklady práce a prostorová migrace v kraji. Dále je kapitola věnována významu flexibility na trhu práce a opatřením na posílení profesní mobility. Poslední kapitola obsahuje analýzu trhu práce Moravskoslezského kraje. Je provedena analýza vývoje vzdělanostní a profesní struktury zaměstnanosti v kontextu vývoje odvětví hospodářství kraje. A následuje analýza profesní

a vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst evidovaných Úřadem práce České republiky a jejich sladěnosti. Na závěr jsou uvedena doporučení pro tvůrce hospodářské politiky.

Diplomová práce vychází z podkladů Úřadu práce České republiky a je tedy potřebné mít na zřeteli, že počet nezaměstnaných a volných pracovních míst, představuje pouze počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v evidenci Úřadu práce České republiky, a to ovlivňuje komplexnost pohledu na řešenou problematiku.

2 Teoretická východiska strukturální nezaměstnanosti

V ekonomice, která stojí na principu tržního, nebo smíšeného hospodářství dochází na trhu střetem nabídky a poptávky k nastolení rovnováhy a určení ceny statků. To platí i na trhu práce, kde je cenou práce mzda. Na straně nabídky stojí domácnosti (zaměstnanci) a na straně poptávky firmy (zaměstnavatelé). Skrze trh práce je pracovní síla alokována do jednotlivých povolání, firem, odvětví a regionů. Pokud na trhu práce dojde k nerovnováze, tzn., že při dané ceně práce je nabídka práce nižší než poptávka po práci, nebo je nabídka jiného charakteru než poptávka, vzniká nezaměstnanost. Rozlišujeme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří nejsou ochotni pracovat za aktuální tržní mzdu, ale jen za mzdu vyšší, a proto nemohou najít práci. Mohou využít svých alternativních možností a najít si práci na trzích jiných profesí, nebo setrvat v nezaměstnanosti (Brožová, 2006). Nedobrovolně nezaměstnaní jsou naopak lidé, kteří jsou při dané mzdové úrovni ochotni nabízet svou práci a vyměnit tak svůj volný čas za mzdu získanou prací, ale zaměstnání nemohou najít. Tito lidé mají málo alternativních pracovních možností a obtížně mění svou kvalifikaci (Šimek, 2007; Brožová, 2006).

Za mezinárodně uznávanou definici nezaměstnané osoby se považuje definice Mezinárodní organizace práce (ILO). ILO definuje nezaměstnaného jako osobu ve věku 15 let a starší, která je ve sledovaném období bez práce, aktivně práci hledá a je připravena nejpozději do 14 dnů nastoupit k výkonu placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání (Šimek, 2007).

Velikost nabídky práce je ovlivněna subjektivním rozhodnutím jednotlivce, který může preferovat volný čas, nebo práci, za kterou získá důchod, jenž může směnit za spotřební statky. Podle Gossena (in Brožová, 2006) je množství práce nabízené jednotlivcem dáno rovností mezi mezní újmou z práce a mezním užitekem mzdové sazby. Dále je nabídka práce ovlivněna velikostí mzdové sazby¹, velikostí minimální mzdy, daňovou sazbou uvalenou na pracovní příjmy (její velikostí a progresivitou/rovností)

¹ Křivka individuální nabídky práce je zpětně zakřivená, což je dáno substitučním a důchodovým efektem, které říkají, že s růstem mzdové sazby bude stoupat množství nabízené práce (substituční efekt), ale jakmile mzdová sazba dosáhne určité výše a dojde k růstu reálného důchodu, aniž by rostlo množství odpracovaných hodin, bude jedinec nabízet méně práce a spotřebovávat více volného času (důchodový efekt) (Brožová, 2006).

a velikostí a dostupností sociálních dávek. Čím bude rozdíl mezi výši minimální mzdy a sociálních dávek menší, tím bude ochota nabízet práci klesat. Nemůžeme ale říci, zda růst daní, tedy snížení čisté mzdy, sníží, nebo zvýší nabízené množství práce. To závisí na tom, zda jedinec preferuje spotřebu, nebo volný čas. Nabízené množství práce ale snižuje progresivní zdanění práce (Brožová, 2006).

Velikost poptávky po práci je ovlivněna poptávkou po zboží a službách, velikostí mzdové sazby, produktivitou práce (množství výrobků vyrobených jedním pracovníkem za jednotku času), mezní mírou technické substituce², mzdovou elasticitou poptávky (vzorec 2.1). V dlouhém období může firma reagovat na změny ceny práce změnou používaného množství práce a kapitálu, např. při růstu mzdové sazby nahradit práci relativně levnějším kapitálem. V odvětvích náročných na práci je elasticita poptávky po práci vysoká. Naopak v odvětvích náročných na kapitál je mzdová poptávka po práci neelastická. Elasticita se dále zvyšuje s rostoucí délkou období.

Mzdová elasticita poptávky:

$$e_{dL} = \frac{\frac{\Delta L}{L}}{\frac{\Delta w}{w}}, \quad (2.1)$$

kde mzdová elasticita poptávky - e_{dL} , množství práce - L , mzdová sazba - w

Pokud $|e| > 1$, poptávka je elastická. Když $|e| < 1$, poptávka je neelastická.

Podle **duální teorie** můžeme trh práce rozdělit na primární a sekundární. Sekundární trh práce je trhem práce lidí s nízkou kvalifikací, lidí mladých a v předdůchodovém věku. Na tomto trhu je vysoká fluktuace pracovníků, možnost kariérního růstu je malá. Je zde vyšší pravděpodobnost nezaměstnanosti. Sekundární trh je spojen s nižší sociální prestiží a nižšími mzdami. Pro pracovníka ze sekundárního trhu je velice obtížné se dostat na trh primární, protože mu chybí potřebná kvalifikace. Primární trh je trhem kvalifikovaných pracovníků, který je spojen s vyšší sociální prestiží, možností kariérního růstu a vyšším mzdovým ohodnocením. Je zde malá pravděpodobnost nezaměstnanosti, a když tak je krátká. Pracovníci z primárního trhu mohou přejít na trh

² „Mezní míra technické substituce kapitálu prací vyjadřuje míru, ve které může firma nahrazovat kapitál prací a to při stejné úrovni výstupu (Brožová, 2006, s. 49)“.

sekundární, ale když už se dostali na primární trh, tak z něj nechtějí odejít (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Tyto trhy tedy fungují odděleně. Nedostatek pracovní síly na primárním trhu nelze pokrýt přebytkem pracovní síly na trhu sekundárním, protože je zde dlouhé časové zpoždění spojené se získáváním potřebné kvalifikace. V praxi je ale velice složité tyto trhy oddělit, určit přesně profese, které patří do sekundárního a které do primárního trhu (Brožová, 2006).

Trh práce můžeme rozdělit na trhy práce podle jednotlivých profesí. Na těchto trzích jsou rozdílné mzdové sazby a rozdílné kvalifikační požadavky. Konkurence pracovní síly napříč těmito segmenty trhu práce je omezená, jelikož existují bariéry přechodu z trhu jedné profese do trhu profese druhé (Šimek, 2007). Pokud ale existuje dostatečná informovanost a bariéry přechodu z jedné profese do druhé je možno snadno překonat (např. není nutné měnit profesní kvalifikaci), dochází už při malém růstu mzdové sazby u jedné profese k přesunu nabídky pracovní síly z jiných profesí do profese s rostoucí mzdovou sazbou. V případě velkých bariér vstupu na trh jiné profese (např. je potřebná dlouhodobá příprava pro vykonávání profese), dochází k přesunu nabídky na jiný trh jen v případě velkého růstu mzdové sazby (Brožová, 2006).

2.1 Formy a důsledky nezaměstnanosti

Nikdy není plná zaměstnanost, vždy existují lidé, kteří jsou nezaměstnaní. Důvodem nezaměstnanosti může být propouštění z důvodu uzavření podniku, reorganizace práce, nebo technologických změn. Nebo člověk dobrovolně mění zaměstnání kvůli stěhování, lepšímu mzdovému ohodnocení apod., a je proto po určitý čas nezaměstnaný. Rozlišujeme tři formy nezaměstnanosti: cyklickou, frikční a strukturální.

Cyklická nezaměstnanost je způsobena poklesem agregátní poptávky a v jejím důsledku poklesem ekonomické výkonnosti. Způsobuje kolísání míry nezaměstnanosti kolem přirozené míry nezaměstnanosti a prostřednictvím efektu hystereze³ může také zvyšovat přirozenou míru nezaměstnanosti. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti je spojená s nedostatkem volných pracovních míst. Cyklická nezaměstnanost se snižuje

³ Hystereze na trhu práce je charakteristická růstem přirozené míry nezaměstnanosti v důsledku dlouhodobě zvýšené míry nezaměstnanosti.

pomocí keynesiánské politiky stimulující růst produktu a zaměstnanosti. Jedná se o opatření expanzivní fiskální a monetární politiky vedoucí k oživení poptávky a dále produktu a zaměstnanosti. Pokud ale k recesi došlo vlivem nabídkového šoku⁴, povede fiskální expanze pravděpodobně k růstu inflace. V období konjunktury s růstem agregátní poptávky cyklická nezaměstnanost mizí (Helísek, 2002; Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Frikční nezaměstnanost vzniká na základě pohybu pracovníků. Frikční nezaměstnanost není škodlivá. Je spojena s přechodem lidí z jednoho zaměstnání do druhého. Lidem trvá určitý čas, než získají informace o volných pracovních místech a přejdou z nezaměstnanosti zpět do zaměstnanosti. Bývá krátkodobá, v průměru 3 měsíce. Její délku ovlivňuje dostupnost informací o volných pracovních místech. Lidé opouští své zaměstnání dobrovolně a hledají práci, kde by lépe uplatnili své schopnosti a kvalifikaci. Frikční nezaměstnanost je spojena s lepší alokací pracovní síly. Řadí se sem také absolventi škol, kteří právě vstupují na pracovní trh. Frikční nezaměstnanost se považuje za dobrovolnou, protože zde převažuje nezaměstnanost spojená s hledáním lepší práce, jelikož nejsou spokojeni se stávajícím zaměstnáním. Helísek (2002, s. 183) předpokládá: „že v rámci frikční nezaměstnanosti odpovídá profesní charakter a regionální rozmístění neobsazených pracovních míst nabízené nezaměstnané práci. Pokud by tomu tak nebylo, šlo by o strukturální nezaměstnanost“. Jedná se tedy o hledání neobsazených pracovních míst. Nejedná se o nedostatek volných pracovních míst, jako v případě cyklické nezaměstnanosti (Helísek, 2002).

Strukturální nezaměstnanost nepostihuje na rozdíl od cyklické celou ekonomiku, ale jen určitá odvětví. Je spojena se strukturálními změnami spojenými s vývojem ekonomiky. Vzniká nedostatečnou poptávkou po pracovní síle v určitých odvětvích v důsledku ekonomického poklesu, nebo útlumu (např. hutnictví, těžké strojírenství). Nárůst nezaměstnanosti se tak projeví v regionu, kde je vysoká koncentrace podniků působících v postiženém odvětví. Propuštění pracovníci se vyznačují stejnou kvalifikací, pohlavím a někdy i podobným věkem a zdravotním stavem. Na druhou stranu se v ekonomice rozvíjí nová odvětví (např. výpočetní a informační technika, elektrotechnika a telekomunikace), kde vznikají neobsazená pracovní místa vyžadující

⁴Dochází k tzv. stagflaci, jako např. v 70. letech 20. stol. kvůli ropným šokům.

často jinou a vyšší kvalifikaci pracovníků. Vzniká tak nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Roste počet nezaměstnaných i počet volných pracovních míst. Strukturální nezaměstnanost má delší trvání než frikční nezaměstnanost.

V ekonomice je nezaměstnaná pracovní síla, která má jinou profesní strukturu a musí se rekvalifikovat, což vyžaduje určitý čas. Strukturální nezaměstnanost je také ovlivněna mobilitou pracovní síly mezi regiony, protože nová odvětví se rozvíjí často v jiném regionu, než utlumená odvětví. Svou roli tedy hraje i fungování trhu s nájemními byty a ochota lidí cestovat za prací a stěhovat se. Strukturální nezaměstnanost se tak podílí hlavní měrou na rozdílnosti regionů v míře nezaměstnanosti. Dalším faktorem majícím vliv na vznik strukturální nezaměstnanosti je výška minimální mzdy a působení odborů, které se snaží udržovat co nejvyšší mzdy. Výška minimální mzdy ovlivňuje zaměstnanost nekvalifikované pracovní síly. Když je vyšší než rovnovážná mzda na trhu nekvalifikované práce, je vytvořeno méně pracovních míst, než je nezaměstnaných nekvalifikovaných pracovníků. Je-li přitom neuspokojena poptávka po kvalifikované práci, vzniká tzv. strukturální nezaměstnanost nekvalifikovaných pracovníků. Délku trvání strukturální nezaměstnanosti prodlužuje nepružnost mzdových sazeb, hlavně nepružnost směrem dolů. Neklesající mzdy tak udržují pracovníky v útlumových odvětvích a nemotivují je ke změně kvalifikace a přechodu do rozvíjejících se odvětví s rostoucími mzdami. Nepružnost mezd směrem dolů je dána existencí minimálních mezd a neochotou odborů přistoupit na snižování mezd. Strnulost pracovního trhu také negativně ovlivňuje přílišná právní ochrana pracovníků, která brání firmám rychle a levně reagovat na změny poptávky na trhu najímáním a propouštěním pracovníků (Brožová, 2006; Helísek, 2002; Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Další někdy uváděnou formou nezaměstnanosti je **technologická nezaměstnanost**. Je spojena s technologickými změnami v ekonomice, které vedou ke snížení poptávky po práci, nebo změně charakteru poptávané pracovní síly. Někdy bývá považována za součást strukturální nezaměstnanosti (Spěváček et al., 2012).

Dlouhodobý vývoj frikční a strukturální nezaměstnanosti představuje dlouhodobý vývoj přirozené míra nezaměstnanosti, která má ve vyspělých ekonomikách rostoucí trend (Helísek, 2002). Frikční a krátkodobá strukturální nezaměstnanost představují nezaměstnanost dobrovolnou (Brožová, 2006).

Ke snižování přirozené míry nezaměstnanosti slouží opatření zvyšující pružnost trhů práce, kterými jsou:

- a) zlepšování informací o volných pracovních místech,
- b) vládou financované programy rekvalifikace,
- c) podpora migrace lidí za prací (např. pružný trh nájemního bydlení, zlepšení dopravní dostupnosti),
- d) redukce sociálních dávek (hlavně podpory v nezaměstnanosti),
- e) redukce zákonem stanovených minimálních mezd (může přispět k růstu pracovních příležitostí nekvalifikovaných a málo kvalifikovaných osob),
- f) snížení právní ochrany pracovníků (umožňuje pružné přijímání a propouštění pracovníků),
- g) pokles daní a odvodů na povinné sociální a zdravotní pojištění (zvyšují cenu práce) (Helísek, 2002; Brožová, 2006).

2.1.1 Vliv minimální mzdy na zaměstnanost

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Je upravena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a její výše se mění nařízením vlády. Vztahuje se na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) (MPSV, 2013).

Výška minimální mzdy ovlivňuje převážně zaměstnanost nekvalifikované a málo kvalifikované pracovní síly. Pokud minimální mzda převýší tržní rovnovážnou mzdu, která je dána hodnotou průměrného mezního produktu práce, budou firmy maximalizující zisk propouštět pracovníky, jejichž mezní produkt práce je nižší než stanovená minimální mzda. Naopak nabídka práce stoupne s růstem minimální mzdy. Zvýšení minimální mzdy ovlivňuje i jiné pracovníky, než pracovníky s nízkou kvalifikací. S růstem minimální mzdy vzrostou i úrovně zaručené mzdy. Minimální mzda totiž určuje pouze skutečný základ, platný pro nejméně kvalifikované profese. Pro většinu zaměstnanců jsou rozhodující vyšší sazby – tzv. úroveň zaručené mzdy. Jde vlastně o vyšší stupně minimální mzdy pro konkrétní profese. Zaručená mzda má osm úrovní stanovených nařízením vlády č. 567/2006 Sb. (Aktuálně.cz, 2013).

Firmy s velkým podílem pracovníků s nízkými mzdami, nemohou při růstu minimálních mezd propustit všechny tyto nízko ohodnocené pracovníky, kterým by musely zvýšit mzdy. Mohou se zaměřit na zvýšení produktivity práce např. lepším využíváním kapitálu, a docílit nižšího počtu propuštěných zaměstnanců.

Zastánci minimálních mezd jsou toho názoru, že minimální mzdy zaručují minimální životní komfort pracovníků s nízkými příjmy a jejich růst nad úroveň sociálních dávek motivuje k hledání zaměstnání a snižuje tak nezaměstnanost. Podle odpůrců institut minimální mzdy zvyšuje nezaměstnanost, protože firmy jsou ochotny zaměstnávat nekvalifikované pracovníky s nízkou hodnotou mezního produktu práce jen za nižší mzdu, než je minimální mzda. Proto nastavením minimální mzdy nad tržní hodnotu mzdy, tyto pracovníky propouští a ti si nejsou schopni najít práci podle svých schopností a jsou nuceni pobírat sociální dávky. Růst mzdových nákladů firem se může projevit růstem cen výrobků a snížením konkurenceschopnosti firem. V konečném důsledku může růst minimálních mezd způsobit pokles výroby a následně snížením zaměstnanosti (Brožová, 2006).

2.1.2 Působení odborů na trhu práce

Odbory jsou zájmové dobře organizované zaměstnanecké skupiny, které mohou mít monopolní postavení na nabídkové straně na trhu práce. Zaměstnanci se sdružují do odborů, aby zvýšili svou vyjednávací pozici vůči firmě, protože vychází z přesvědčení, že jednotlivec nemá dostatečnou moc ovlivnit rozhodování velké společnosti. Odbory se snaží ovlivňovat také rozhodnutí parlamentu a vlády s cílem prosadit své zájmy (Brožová, 2006; Šimek, 2007).

Odbory působí na úrovni firem, ale i odvětví, takže získávají výsadní postavení a moc ovlivňovat výši tržních mezd v odvětví. V odvětvích se silnými a aktivními odbory jsou vyšší mzdy. Odbory tak přispívají ke zvyšování mzdových rozdílů mezi odvětvími a v důsledku růstu mezd nad rovnovážnou úroveň dochází ke snížení zaměstnanosti v odborově organizovaných odvětvích. Propuštění zaměstnanci pak zvyšují nabídku práce a zaměstnanost v odborově neorganizovaných odvětvích a působí na snižování mzdové sazby (Brožová, 2006).

V případě poklesu poptávky po práci ve slábnoucím odvětví odbory nedovolí pokles mzdových sazeb, čímž přispívají ke vzniku mzdové rigidity a strukturální nezaměstnanosti (Brožová, 2006).

Odbory mohou působit na snížení nabídky práce. Mohou prosazovat např. omezení imigrace, dřívější odchod do důchodu, kratší pracovní týden, zákonné omezení práce mládeže a déle trvající vzdělávání, ovlivňovat vstup do profese např. podmíněním členstvím v profesní komoře, nebo růst dávek v nezaměstnanosti, a tím vytvářet tlak na zvyšování mezd. Odbory mohou působit i na poptávku po práci s cílem zvýšit mzdové sazby. Mohou podporovat růst produktivity práce, vznik nových firem např. podporou podnikání a spotřebu domácího zboží na úkor zahraničního (Šimek, 2007).

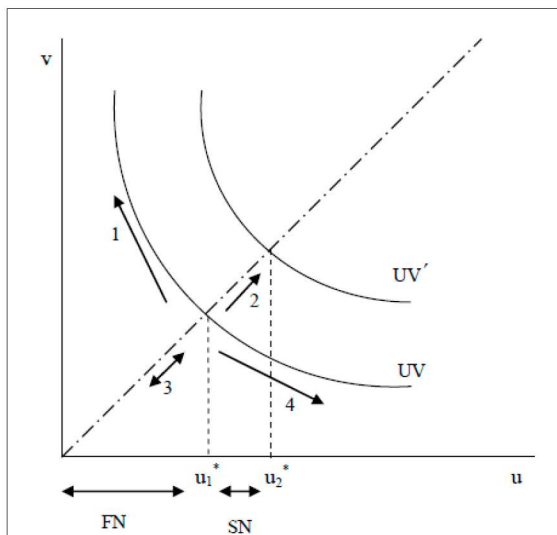
V ČR působí Českomoravská konfederace odborových svazů, která sdružuje 29 odborových svazů. Počet odborově sdružených pracovníků ale klesá. V r. 1995 měla 2,3 mil. členů. Dnes nemá ani 600 tis. členů (1/8 zaměstnanců ČR) (ČMKOS, 2013).

2.1.3 Beveridgeova křivka

Beveridgeova křivka, nebo také UV křivka slouží jako analytický nástroj k odhadování cyklické a strukturální změny v míře nezaměstnanosti. Znázorňuje množinu bodů, které byly vytvořeny různými kombinacemi míry volných pracovních míst (v - a svislé ose) a míry nezaměstnanosti (u - na vodorovné ose). Přitom přítok do stavu nezaměstnanosti je roven odtoku ze stavu nezaměstnanosti. Osa diagramu pod úhlem 45° představuje optimum trhu práce, kdy je rovna míra volných pracovních míst a míra nezaměstnanosti. Pohyb po ideální křivce UV (ve směru šipek č. 1 a 4 na obr. 2.1) představuje cyklickou nezaměstnanost. Směrem nahoru růst míry volných pracovních míst a pokles míry nezaměstnanosti v době konjunktury (ve směru šipky č. 1) a pokles míry volných míst a růst míry nezaměstnanosti v období recese (ve směru šipky č. 4). Stav pod ideální křivkou UV (směr šipky č. 3) značí frikční nezaměstnanost (FN). Posun nad ideální křivku UV směrem vpravo nahoru (ve směru šipky č. 2) znázorňuje strukturální nezaměstnanost (SN). Jedná se o stav, kdy roste míra volných míst, ale roste také míra nezaměstnanosti, což může být spojeno s nesouladem poptávky a nabídky na trhu práce, nebo poklesem odtoku z nezaměstnanosti např. díky vysoké podpoře v nezaměstnanosti. Při strukturální nezaměstnanosti je míra nezaměstnanosti vyšší než při stejné míře volných

míst během recese. Nebo z opačného pohledu je větší počet volných míst, než při stejné míře nezaměstnanosti během recese (Spěváček et al., 2012; Tuleja, 2012).

Obr. 2.1 Beveridgeova křivka



Zdroj: Gottvald, 2012; Hančlová, 2002, vlastní zpracování

2.1.4 Dlouhodobá a skrytá nezaměstnanost

Za dlouhodobou nezaměstnanost se, podle definice ILO a OECD, v České republice považuje nezaměstnanost, která trvá déle než 1 rok. V jiných zemích může být hranice pro dlouhodobou nezaměstnanost jiná např. 6 měsíců, nebo 2 roky. Příčin dlouhodobé nezaměstnanosti je mnoho např. dlouhodobá hospodářská recese, dlouhotrvající mzdová strnulost, nebo tzv. past nezaměstnanosti (sociální zabezpečení v nezaměstnanosti je stejné nebo vyšší jak mzdy a nemotivuje lidi se zaměstnat). Dlouhodobě nezaměstnaní jsou přednostně zařazováni do programů aktivní politiky zaměstnanosti. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou postiženi nejčastěji nekvalifikovaní lidé, hendikepovaní, příslušníci menšin, mladiství a lidé v předdůchodovém věku. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009; Šimek, 2007).

Mezi skrytě nezaměstnané spadají lidé, kteří nejsou vedeni v registrech úřadů práce, ale pracovat chtějí. Řadí se sem ženy v domácnosti, mladiství, lidé v předdůchodovém věku a lidé zařazení do rekvalifikačních kurzů, kteří žádné zaměstnání nevykonávají, ale nejsou již vedeni jako nezaměstnaní (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

2.1.5 Důsledky nezaměstnanosti

Důvodem, proč se ekonomové zabývají nezaměstnaností, jsou její negativní makroekonomické a sociální důsledky. S délkou trvání nezaměstnanosti klesá pravděpodobnost návratu do zaměstnání. Lidé totiž postupně rezignují na hledání nového pracovního místa a přestávají si věřit, že by pracovat dovedly, ztrácí pracovní návyky, upadá jejich lidský kapitál v podobě znalostí a dovedností. Se zhoršením psychického stavu se zhoršuje i stav fyzický. Na makroekonomické úrovni se růst nezaměstnanosti projevuje poklesem produkce, a v návaznosti poklesem daňových příjmů státu a růstem výdajů státního rozpočtu v podobě dávek v nezaměstnanosti a podpory programů aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud jsou příjmy státního rozpočtu nižší jak výdaje, může docházet zvyšování zadluženosti země. Snižuje se také agregátní poptávka, protože se snižuje životní úroveň rodin nezaměstnaných. Důsledkem dlouhodobě vysoké nezaměstnanosti je také růst kriminality a pokles ekonomické úrovně země (Šimek, 2007).

2.2 Politika zaměstnanosti

Součástí hospodářské politiky je mimo jiné i politika zaměstnanosti⁵ a sociální politika. Cílem politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil, a zabezpečení práva občanů na zaměstnání (MPSV, 2012a). Rovnováha na trhu práce je podle Monetaristů nastolena, když nezaměstnanost dosahuje své přirozené míry, tzn. je na úrovni potenciálního produktu. Nebo, podle konceptu NAIRU⁶, by cílem politických autorit měla být míra nezaměstnanosti na takové úrovni, kdy je inflace stabilní (Širovátka, Mareš, 2003). Na tvorbě a provádění politiky zaměstnanosti se podílí Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), Úřad práce České republiky, organizace zaměstnavatelů, odborové organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a další (Šimek, 2007).

Politika zaměstnanosti se skládá z pasivní politiky zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti má funkci sociální. Zajišťuje osobám, které jsou dočasně nezaměstnané sociálně přijatelné podmínky k životu. Pasivní politika

⁵ Základní právní normou politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁶ Nonaccelerating Inflation Rate of Unemployment

zaměstnanosti zahrnuje podporu v nezaměstnanosti (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Aktivní politice zaměstnanosti bude věnován větší prostor v následující části.

Úřad práce České republiky je orgánem státní správy s celostátní působností v oblasti politiky zaměstnanosti. Vznikl 1. 4. 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR se člení na generální ředitelství, krajské pobočky a kontaktní pracoviště, které jsou součástí krajských poboček (MPSV, 2012c). Úřad práce sleduje a vyhodnocuje stav na trhu práce, zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky po pracovní síle. Občanům poskytuje informace a poradenství o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace. Zaměstnavatele informuje o volné pracovní síle. Působí jako zprostředkovatel zaměstnání pro uchazeče a zájemce o zaměstnání⁷. Úřad práce eviduje uchazeče (a zájemce) o zaměstnání, volná pracovní místa, vede také evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti. Finančně podporuje vytváření nových pracovních míst a chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením. Dále plní své povinnosti v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, a pomoci v hmotné nouzi (MPSV, 2012a).

2.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Význam aktivní politiky zaměstnanosti v České republice od 90. let stále stoupá. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje všechna opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce (Kliková, Kotlán et al., 2006). Jejím cílem je zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku

⁷ Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti, fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání, atp. (§ 24 a § 25 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci (§ 22 odst. 1) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

zaměstnanosti je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce případně dalšími subjekty (§ 104 odst. 1) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- **rekvalifikace** - slouží k získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace (více viz dále),
- **investiční pobídky** - hmotná podpora určená na tvorbu nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek,
- **veřejně prospěšné práce** - pracovní příležitosti převážně pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP na dobu nanejvýš 12 měsíců,
- **společensky účelná pracovní místa** - jsou určena uchazečům, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění,
- **příspěvek na zapracování** - je poskytován zaměstnavatelům, kteří přijímají uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči⁸, a který bude vykonávat kvalifikovanou činnost, ve které dosud nepracoval nebo na ni nemá kvalifikaci. Příspěvek je poskytován na maximální dobu 3 měsíců nanejvýš ve výši poloviny minimální mzdy,
- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** - je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Může být poskytnut na částečnou úhradu mzdy po dobu 6 měsíců.
- Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství při hledání zaměstnání, volbě povolání a rekvalifikace (MPSV, 2012a).

2.2.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou dostupné nejen uchazečům, ale i zájemcům o zaměstnání v případech, kdy je odlišná struktura na straně nabídky a poptávky na trhu práce. Rekvalifikace slouží k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace, aby se uchazeč nebo zájemce o zaměstnání uplatnit ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikací je i získání kvalifikace u fyzických osob, které dosud žádnou kvalifikaci neměly. Obsah

⁸ Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují (§ 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

a rozsah rekvalifikace je odvozen od současné kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována. Během rekvalifikace získají uchazeči a zájemci o zaměstnání teoretické znalosti a praktické dovednosti. Rekvalifikace musí být účelná, tzn., že po jejím absolvování musí být pro fyzickou osobu reálně získat zaměstnání v nové profesi. Za rekvalifikaci není považováno řádné studium na střední a vysoké škole (MPSV, 2012b).

Rekvalifikace se uskutečňují na základě dohody uzavřené mezi uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání a úřadem práce. Na základě dohody úřad práce hraří náklady rekvalifikace a případně i přispívá na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdné, pojištění). Rekvalifikace zajišťuje krajská pobočka úřadu práce, ke které je uchazeč nebo zájemce o zaměstnání místně příslušný. Rekvalifikace může být dle dohody prováděna i u zaměstnavatele za účelem dalšího uplatnění jeho zaměstnanců. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání si může druh rekvalifikace a rekvalifikační zařízení vybrat a zajistit si tam rekvalifikaci i sám a úřad práce mu pak při splnění podmínek může rekvalifikaci uhradit až do výše 50 000 Kč. Pokud ale uchazeč nebo zájemce o zaměstnání bez závažných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání podle jeho nově získané kvalifikace, musí náklady rekvalifikace uhradit zpět úřadu práce. Náklady rekvalifikace si hraří účastník rekvalifikace také sám, pokud rekvalifikační kurz bez závažných důvodů nedokončí. Po celou dobu rekvalifikace musí být registrován na úřadě práce (MPSV, 2012b). Výše uvedené podmínky slouží k motivaci účastníků rekvalifikace k jejímu úspěšnému absolvování a následnému přijetí vhodného zaměstnání dle nově získané kvalifikace bez dalšího setrvání v nezaměstnanosti (MPSV, 2012b).

Nárok na podporu při rekvalifikaci má pouze uchazeč o zaměstnání za podmínky, že se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. Podpora při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání, maximálně však 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci (MPSV, 2012b).

Rekvalifikace jsou uskutečňovány v akreditovaných rekvalifikačních zařízeních, jako jsou soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení, školy apod.

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,

- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající (MPSV, 2012b).

Účastníci rekvalifikačních kurzů mohou získat nejen profesní kvalifikaci ale i úplnou profesní kvalifikaci.⁹ Díky propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací mohou účastníci po splnění všech profesních kvalifikací absolvovat na příslušné škole nebo učilišti zkoušku předepsanou pro příslušný obor vzdělání (tzn. učňovskou nebo maturitní zkoušku) (MPSV, 2012b).

2.3 Vzdělávací systém v ČR

Prvotní kvalifikaci získávají lidé vzděláváním v rámci školského systému. Takto získané znalosti pak během života praxí a dalším vzděláváním udržují, rozšiřují a prohlubují. Získané znalosti, zkušenosti a dovednosti jsou lidským kapitálem jednotlivých pracovníků, který jakožto produktivní kapitál má na trhu práce určitou cenu, jenž má podobu mzdy.

Získání a udržování lidského kapitálu s sebou nese náklady na školné, učebnice, dopravu, náklady v podobě ušlého příjmu po dobu studia a náklady psychické. Do budoucna ale investice do lidského kapitálu přináší jedinci výnosy v podobě vyšší mzdy, většího uspokojení z práce a společenskou prestiž. Zda lidé investují do lidského kapitálu, záleží na jejich věku, orientaci do budoucna, nákladech na vzdělávání a rozdílu příjmů mezi lidmi s vyšším a nižším vzděláním. Z pohledu firmy se investice

⁹ „Profesní kvalifikací rozumíme způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo více pracovních činností, které ve svém celku umožňují určité profesní uplatnění (např. příprava studené kuchyně, výroba perníků, výroba čepic, lití a retušování figurálního porcelánu aj.). Jsou to určité úzké „jednotky práce“, může jít i o jednu činnost, která však je uplatnitelná na trhu práce. Úplnou profesní kvalifikací rozumíme způsobilost vykonávat určité povolání, případně více povolání (např. cukrář, kadeřník, instalatér, ekonom, architekt), s perspektivou, že se bude jednat o povolání obsažené, resp. obsažená v Národní soustavě povolání“ (Národní ústav pro vzdělávání, 2013).

do vzdělávání jejich pracovníků vyplatí, pokud povede v budoucnu k takovému růstu příjmů z mezního produktu práce, který více než pokryje náklady firmy investované do lidského kapitálu pracovníků (Šimek, 2007).

V České republice existuje třístupňový vzdělávací systém. Primární vzdělávání zahrnuje předškolní a základní vzdělání. Sekundární vzdělávání je představováno středoškolským vzděláním, které může být zakončeno získáním výučního listu, nebo maturitou. Zahrnuje odborné a všeobecné vzdělání. Terciární stupeň vzdělávání je reprezentován vysokými školami, které umožňují získat vzdělání v bakalářských, magisterských a doktorských studijních programech a neuniverzitním vzděláváním v rámci vyšších odborných škol. Ze statistických šetření vyplývá, že na trzích práce lišících se stupněm získaného vzdělání pracovníků, je rozdílná míra nezaměstnanosti. Nejvíce se s nezaměstnaností potýkají lidé bez kvalifikace, nebo s nízkým vzděláním (podrobněji viz další kapitoly).

Počátkem 90. let prošel vzdělávací systém demokratizací. Školy získali určitou volnost v rozhodování a obsahu a zaměření vzdělání. Vznikla řada nových oborů a začali vznikat soukromé školy vedle škol veřejných a vznikly vyšší odborné školy. Po r. 2000 se školské reformy zaměřily na rozvoj klíčových kompetencí, jako jsou např. práce s informacemi a informačními technologiemi, cizí jazyky, komunikační dovednosti a na zlepšení kontaktu škol s trhem práce. Z toho důvodu byly vytvořeny rámcové vzdělávací programy (RVP) pro jednotlivé stupně a obory vzdělávání. Podle nich probíhá vzdělávání od předškolního po středoškolský stupeň. Na rámcové vzdělávací programy, které jsou celostátně závazné, poté navazují školní vzdělávací programy. RVP udávají základní závazný rámec vzdělávání, obsah vzdělávání, základní podmínky realizace vzdělávání a pravidla pro tvorbu školních vzdělávacích programů a požadují jednotné výstupy, školám ale umožnili získat určitou volnost. Umožňují tak značnou variabilitu v obsahu vzdělávání a utvářet profil absolventů podle podmínek školy, potřeb regionálního trhu práce, vývoje oboru a zájmu a schopností žáků (Národní vzdělávací fond, 1999).

V rámci středoškolských vzdělávacích programů rozlišujeme programy obecně zaměřené (gymnázia) a odborně zaměřené (střední odborná učiliště, střední odborné školy a konzervatoře). Odborné školy umožňují získat odbornou kvalifikaci uznávanou trhem práce, neumožňují ale specializovanou přípravu pro konkrétní pracovní místo. To je už

v plné kompetenci firem, protože podniková sféra používá často nejnovější nástroje a technologie, které nejsou pro školy dostupné po technické ani didaktické stránce.

Gymnázia poskytují všeobecné střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou a jsou přípravou ke studiu na vysoké škole. Studium na středních odborných školách je ukončeno také maturitní zkouškou a umožňuje tak pokračovat ve studiu na vysoké škole. Absolventi získávají kvalifikaci k výkonu středních technických, ekonomických a obdobných funkcí. Vzdělávání na středních odborných učilištích je v zásadě ukončeno získáním výučního listu. Absolventi mají kvalifikaci k výkonu dělnických a obdobných povolání (Národní vzdělávací fond, 1999).

Univerzitní vysokoškolské vzdělávání, jak již bylo řečeno, probíhá v bakalářských, magisterských a doktorských studijních programech zakončených státní závěrečnou zkouškou. Bakalářský studijní program je zaměřen na přípravu k výkonu povolání. Magisterský studijní program je podmíněn předchozím ukončením bakalářského studijního programu a je koncipováno na získání teoretických poznatků založených na soudobém stavu vědeckého poznání, výzkumu a vývoje, na zvládnutí jejich aplikace a na rozvinutí schopností v tvůrčí činnosti. Po řádně ukončeném studiu magisterského studijního programu může student pokračovat doktorským studiem, které je zaměřeno na vědecké bádání a samostatnou tvůrčí činnost v oblasti výzkumu a vývoje. Neuniverzitním typem terciárního vzdělávání jsou vyšší odborné školy. Umožňují získat odbornou kvalifikaci pro výkon náročných odborných činností nebo prohloubit dosaženou kvalifikaci (Národní vzdělávací fond, 1999).

Pro udržování a rozvíjení lidského kapitálu po celý produktivní věk je potřebné celoživotní vzdělávání. Pro udržení stabilní míry zaměstnanosti a produktu je žádoucí, aby pracovní síla neustrnula a dokázala se pružně přizpůsobovat novým technologiím, výrobním postupům a změnám v organizační struktuře. Ačkolí neexistuje jednotná koncepce celoživotního vzdělávání, jsou pro dospělé pracovníky dostupné různé formy dalšího vzdělávání, které se uskutečňují ve formě:

- studia dospělých ve školách vedoucí k dosažení stupně vzdělání,
- vzdělávání zaměstnanců podniků a dalších organizací,
- specifické vzdělávání pracovníků určitých resortů a odvětví (včetně normativního vzdělávání, tj. vzdělávání určené právní normou např. školení bezpečnosti práce),

- rekvalifikace uchazečů o zaměstnání (rekvalifikace specifická, nspecifická, obnovovací, prohlubovací),
- zájmové vzdělávání (Národní vzdělávací fond, 1999).

V současnosti v České republice není vytvořený ucelený mechanismus prognózování potřeb kvalifikací. Existují pouze jednotlivé projekty, které se danou problematikou zabývají. Nejsou ale navzájem propojené a tak je jejich praktická využitelnost značně omezena. V rámci resortu Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy se kvantitativním změnám v obsahu kvalifikované práce věnují tzv. oborové skupiny tvořené odborníky na vzdělávání a zástupci škol a zaměstnavatelů a sledují vývojové trendy ve skupinách příbuzných povolání. Z uskutečněných projektů můžeme jmenovat projekt Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA) z r. 2003 a projekt RISA – Regionální informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce (MŠMT, 2004).

3 Moravskoslezský kraj a empirie strukturální nezaměstnanosti

3.1 Moravskoslezský kraj

Moravskoslezský kraj leží na severovýchodě České republiky. Sousedí s Polskou a Slovenskou republikou na severu a s kraji Olomouckým a Zlínským na jihu. Ze západu je kraj ohraničen masivem Hrubého a Nízkého Jeseníku a z východu pohořím Beskyd. Představuje 6,9 % území ČR. Jedná se o 3. nejlidnatější kraj po hlavním městě Praha a Středočeském kraji s hustotou osídlení 226 obyvatel na km². V celé ČR je hustota osídlení 133 obyvatel na km². Největším a také nejlidnatějším městem kraje je třístatisícová Ostrava. Celkem v kraji žije 1 221 832 obyvatel (11,6 % ČR). Tři čtvrtiny obyvatel Moravskoslezského kraje žije ve městech. V okrese Ostrava- město je to 96 % obyvatel a v okrese Karviná 87 %. Nejmenší hustota osídlení je v okrese Bruntál (63 osob na km²) (ČSÚ, 2013a; ČSÚ, 2013d).

HDP Moravskoslezského kraje v běžných cenách dosahuje po celé sledované období cca 10 % republikového nominálního HDP. HDP v přepočtu na 1 obyvatele kraje roste. Roste i jeho výše ve srovnání s celou ČR. V r. 2005 dosahovalo 258 615 mil. Kč (84,9 % ČR) a v r. 2012 to bylo již 319 314 mil. Kč (87,3 % ČR) (ČSÚ, 2014a).

Zemědělská činnost je prováděna prakticky na celém území kraje. Lesnictví převládá v Jeseníkách a Beskydech, které jsou také hlavními oblastmi turistického ruchu. Dominantou kraje je ale již po staletí průmysl. V 19. století patřilo zdejší území mezi nejvýznamnější průmyslové oblasti v Evropě. V 90. letech prošel kraj rozsáhlou restrukturalizací, kdy došlo hlavně k útlumu těžkého průmyslu a k propuštění desetitisíců zaměstnanců. Území Moravskoslezského kraje bylo nejvíce strukturálně postiženou oblastí. S následky restrukturalizace, převážně s vysokou nezaměstnaností, se kraj vyrovnává dodnes (ÚP ČR, 2012). Nezaměstnanost rostla až do r. 2004, kdy byl v únoru evidován nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání (110 792 osob) a míra nezaměstnanosti dosáhla 16 %. Následovalo období ekonomického růstu a poklesu nezaměstnanosti, které bylo přetřato celosvětovou finanční a hospodářskou krizí, která zasáhla ekonomiku v r. 2009. Od té doby nezaměstnanost stále roste.

Hlavní průmyslovou oblastí kraje je ostravsko-karvinská pánev, která představuje centrum průmyslové výroby ČR. Odtud také pochází většina z černého uhlí vytěženého v ČR. Nejvýznamnější odvětví v kraji jsou hutnictví, těžké strojírenství a těžba a dobývání nerostných surovin. Další významná odvětví jsou lehké strojírenství, elektrotechnický a potravinářský průmysl, stavebnictví, výroba plastových výrobků a informační a komunikační technologie. V posledních letech roste význam automobilového průmyslu. Rozvoj odvětví s vysokou přidanou hodnotou ale stále zaostává (ÚP ČR, 2012).

Na území Moravskoslezského kraje (MsK) se nachází množství průmyslových zón. Jejich průměrná obsazenost je 74 %. Těmi nejúspěšnějšími jsou Karviná - Nové Pole a Kopřivnice. Dalšími jsou např. Ostrava - Hrabová, Ostrava - Mošnov, Nošovice a Krnov - Černý Dvůr (Moravskoslezský kraj, 2010).

Vzdělávání v MsK v r. 2010 zajišťovalo 451 základních škol, 161 středních škol, z toho 115 s odborným zaměřením, 2 konzervatoře, 13 vyšších odborných škol a 5 škol vysokých. Vysokoškolské vzdělávání humanitních i technických směrů poskytují veřejné vysoké školy Ostravská univerzita, Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Slezská univerzita v Opavě a soukromé školy Vysoká škola podnikání, a.s., Ostrava a Vysoká škola sociálně-správní, Institut celoživotního vzdělávání Havířov (ČSÚ, 2013d).

Univerzity mohou ročně nabídnout zaměstnavatelům absolventy široké škály oborů. Největší poptávka na trhu práce je ale po absolventech technického zaměření jak vysokoškoláků, tak absolventů středních škol, kterých je z pohledu zaměstnavatelů stále nedostatek. (Sdružení pro rozvoj MsK a Krajské hospodářské komory MsK, 2012).

Hustota silniční sítě v MsK je nižší ve srovnání s ČR. V průmyslových a administrativních centrech je hustá silniční síť. Slabé je ale dopravní spojení okrajových oblastí s většími městy. Díky výstavbě dálnice D47, která vede z Lipníku nad Bečvou přes Ostravu a Bohumín až k hranicím s Polskem byl kraj napojen na českou dálniční síť. Kraj protínají 2 celorepublikově významné železniční koridory, jeden ve směru do Polska a druhý vedoucí na Slovensko. Leteckou dopravu v kraji zajišťuje mezinárodní letiště Leoše Janáčka v Ostravě – Mošnově, které poskytuje letecké spojení do Vídně a Moskvy (Fondy Evropské unie, 2007).

Moravskoslezský kraj se stále potýká s ekologickými zátěžemi, jež souvisí s jeho odvětvovou strukturou. Nejpostiženějšími oblastmi jsou Ostravsko, Karvinsko a Třinecko. Stav životního prostředí se ale díky ekologicky zaměřeným investicím postupně zlepšuje. (ČSÚ, 2012)

Okres Bruntál je hornatý, rozlohou největší okres v kraji ležící u hranic s Polskem. Charakteristické je pro něj i řídké osídlení a nízká hustota silniční sítě. Obyvatelstvo má menší možnost mobility v rámci okresu. A není tedy ani příliš vyhledávanou lokalitou ze strany investorů. Okres Bruntál se tak dlouhodobě potýká s jednou z nejvyšších měr nezaměstnanosti v ČR a s nízkou mzdovou úrovní pod celorepublikovým průměrem. Dříve se zde dolovaly drahé kovy jako zlato, stříbro a rudy barevných kovů. V současné době má hospodářství okresu zemědělsko-průmyslový charakter. Stejně jako v okrese Bruntál je **okres Frýdek-Místek** z velké části pokrytý horami, Moravskoslezskými Beskydami, které jsou rekreační oblastí ostravské aglomerace. Hospodářsky se jedná o zemědělsko-průmyslovou oblast, kde převládá těžký průmysl. Nezaměstnanost je zde nejnižší v celém kraji. Pro **okres Nový Jičín** je typický průmysl, kde převažuje strojírenství, elektrotechnický průmysl, a chemický průmysl v podobě výroby plastových a pryžových výrobků. Firmy jsou zde výrobou značně navázány na automobilový průmysl. **Okres Opava** se může pochlubit dobrou úrovní dopravní sítě. Významné je zde zemědělství. 60 % rozlohy území je pokryto ornou půdou. Většina (98 %) ekonomických subjektů jsou osoby samostatně výtlačně činné a podniky do 26 zaměstnanců. **Okres Karviná** je druhý nejlidnatější v kraji a třetí v ČR. Okresu dominuje průmyslová výroba – těžba uhlí, hutnictví železa a strojírenství. Spolu s okresem Bruntál patří k okresům s nejvyšší nezaměstnaností v kraji. Nejlidnatějším okresem je se svými 331 tis. obyvateli **okres Ostrava-město**. Žije zde čtvrtina všech obyvatel kraje. Ostrava, která je třetím největším městem v republice, má 302 tis. obyvatel. Ostrava je průmyslovým, správním, sídelním a kulturním centrem kraje. Sídlí zde i 3 vysoké školy. Díky své příhraniční poloze je také významným dopravním uzlem jak silniční, tak železniční dopravy. Stejně jako okres Karviná je hospodářsky zaměřen na těžký průmysl - těžební, hutní a strojírenský. Dále na chemický průmysl, výrobu elektrické energie a stavebnictví (ČSÚ, 2013g).

3.1.1 Trh práce v Moravskoslezském kraji

Míra ekonomické aktivity v kraji se v r. 2012 ve srovnání s r. 2005 snížila z 58,5 % na 57,2 % a je pod úrovní celé ČR (58,6 %). Ve srovnání s celou republikou je ale v Moravskoslezském kraji vyšší ekonomická aktivita středoškoláků bez maturity a vysokoškoláků (ČSÚ, 2013e). Klesající ekonomická aktivita souvisí se snižováním počtu obyvatel a s jejich stárnutím. V r. 2005 žilo v kraji 1 250 769 obyvatel. Ke konci r. 2013 to bylo o 28 937 osob méně. Dlouhodobě klesá počet mladých do 14 let a počet obyvatel v produktivním věku, kteří často opouští kraj a hledají práci a uplatnění své kvalifikace jinde. Jak již bylo řečeno, populace kraje stárne. V r. 2012 byl průměrný věk obyvatel 41,2 let. V r. 2005 byl průměrný věk 39,4 let (ČSÚ, 2013a).

Na konci r. 2005 činil počet zaměstnanců ve firmách nad 25 zaměstnanců spolu s osobami samostatně výdělečně činnými, dle výkazů Úřad práce, 383,5 tis. osob. Na konci r. 2013 to bylo 370,2 tis. (z toho 89,6 tis OSVČ). Zaměstnanost ve firmách od 26 zaměstnanců v kraji klesá (r. 2005: 300,0 zaměstnaných, r. 2013: 280,6 zaměstnaných). Rostla pouze mírně v letech 2006 – 2008. Počet OSVČ ale stoupal až do r. 2012 (ÚP ČR, 2014). V této statistice nejsou ale započtení zaměstnanci v malých podnicích do 26 zaměstnanců. Podle výběrového šetření pracovních sil Českého statistického úřadu ke konci r. 2012 bylo v kraji zaměstnáno 543 tis. osob. (v r. 2005 to bylo 535 tis. osob). Zaměstnanost v malých podnicích se tedy na celkové zaměstnanosti podílí velkou měrou, téměř třetinou. Na datech ČSÚ můžeme také pozorovat přelévání pracovníku mezi jednotlivými sektory národního hospodářství, což svědčí o průběhu sektorových změn v hospodářství kraje. Mezi lety 2005 a 2010 vznikala nová pracovní místa, ale vlivem strukturálních změn byla nová místa nevhodná pro určité skupiny obyvatel např. pro absolventy a uchazeče, kteří dříve pracovali v jiných oborech (ČSÚ, 2013b; Feřtřová, Temelová, 2011).

S růstem ekonomiky, jehož vrchol byl r. 2008, docházelo k přesunu pracovní síly z primárního a terciárního sektoru do sektoru sekundárního. V současnosti, kdy se ekonomika pomalu zotavuje z recese, roste podíl zaměstnaných osob v terciárním sektoru. V Moravskoslezském kraji v r. 2009 klesl meziročně podíl osob zaměstnaných v průmyslu o 4,3 p. b., a ačkoliv v r. 2010 mírně vzrostl, byl podíl osob zaměstnaných v sekundárním sektoru v r. 2013 opět na úrovni krizového r. 2009. Srovnáme-li počátek a konec sledovaného období, r. 2005 a r. 2013, došlo k poklesu podílu zaměstnaných osob

v primárním sektoru o 1,3 p. b. a v sekundárním sektoru o 2,2 p. b. A naopak vzrostl podíl zaměstnaných v sektoru služeb o 3,5 p. b. Je tedy patrné trvalé snižování zaměstnanosti v primárním sektoru postupný pomalý přesun zaměstnanosti do terciárního sektoru. (viz tab. 3.1) (ČSÚ, 2014b).

Tab. 3.1 Zaměstnaní v sektorech národního hospodářství v Moravskoslezském kraji (v %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013-2005
Zemědělství	3,2	2,4	2,1	2,2	1,9	2,0	2,2	2,1	1,9	-1,3 p. b.
Průmysl	42,2	43,3	42,6	44,8	40,5	43,9	43,5	42,3	40,0	-2,2 p. b.
Služby	54,6	54,3	55,3	53,1	57,6	54,0	54,3	55,6	58,1	3,5 p. b.

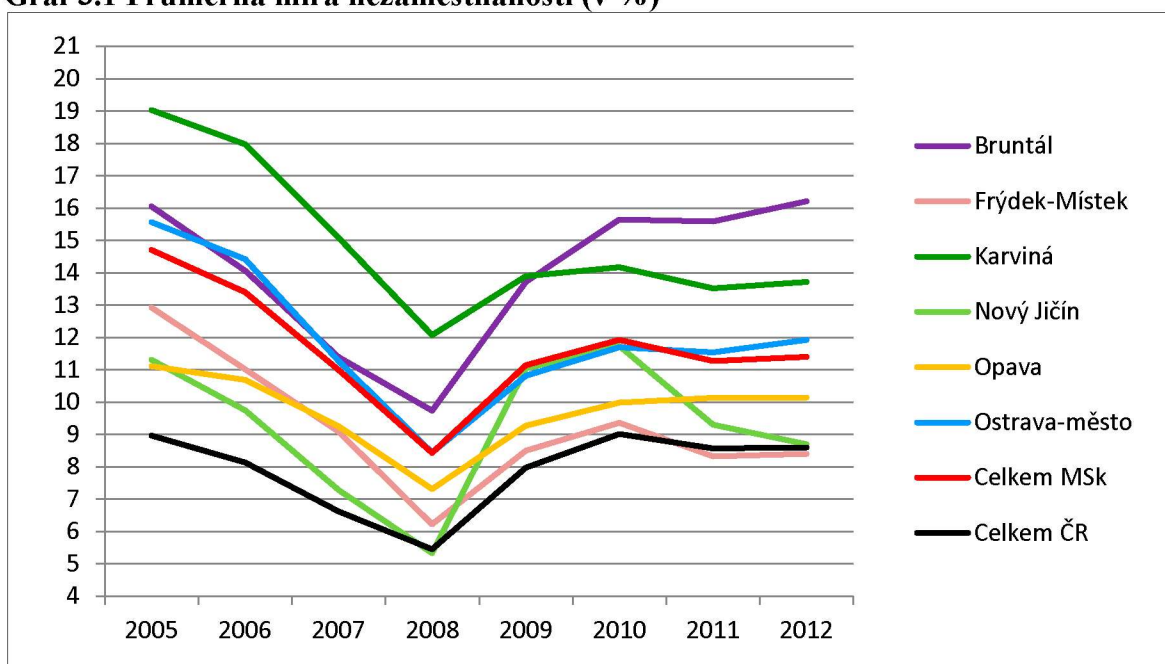
Zdroj: ČSÚ, 2013b

Nejvíce zaměstnanců v kraji bylo v r. 2013 zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu, obchodě, stavebnictví a ve zdravotní a sociální péči. Stavebnictví se po setrvalém poklesu od počátku hospodářské krize, která republiku nejvíce zasáhla v r. 2009, mírně vzpamatovalo v r. 2012. Propad stavebnictví byl způsoben poklesem investiční výstavby soukromého sektoru a také poklesem veřejných zakázek. V posledních letech nejvíce klesá zaměstnanost ve stavebnictví, veřejné správě, dopravě a skladování, v těžbě nerostných surovin a odvětví zdravotní a sociální péče. Zvyšuje se naopak podíl zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu, peněžnictví a pojišťovnictví a obchodě (ČSÚ, 2013b).

Graf 3.1 znázorňuje vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje, v kraji jako celku i v celé České republice od r. 2005. Kraj se dlouhodobě potýká s mírou nezaměstnanosti nad celorepublikovým průměrem. Průměrná míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji klesala do r. 2008, kdy dosáhla úrovně 8,4 %. Nejvyšší byla v okrese Karviná. Následoval okres Bruntál a Ostrava-město. Nejnižší míry nezaměstnanosti v kraji dosahovaly okresy Nový Jičín, Frýdek-Místek a Opava. Od r. 2009 začala míra nezaměstnanosti růst. Nejvyšší průměrné míry nezaměstnanosti po r. 2009 dosahoval okres Bruntál následovaný okresem Karviná. Nejnižší průměrnou mírou nezaměstnanosti se mohly pochlubit okresy Frýdek-Místek a Opava. V r. 2011 došlo k mírnému poklesu průměrné míry nezaměstnanosti, která se pak opět začala zvedat včetně r. 2013. Hodnot v r. 2005 ale nedosáhla. Podle nového ukazatele,

podílu nezaměstnaných osob, byl v okrese Frýdek-Místek od r. 2010 a okrese Nový Jičín od r. 2011 nižší podíl nezaměstnaných než byl průměr ČR. Na grafu 3.1 můžeme pozorovat dynamiku vývoje nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín, která je vyšší než v ostatních okresech. Míra nezaměstnanosti zde v r. 2009 stoupla nejprudčeji, ale také se zdejší ekonomika a tedy i zaměstnanost nejrychleji vzpamatovaly z propadu (MPSV, 2013d).

Graf 3.1 Průměrná míra nezaměstnanosti (v %)



Zdroj: MPSV, 2013d

Kromě vysoké a rostoucí míry nezaměstnanosti se kraj potýká také s rostoucím počtem uchazečů, kteří jsou na úřadě práce evidováni déle než 12 měsíců a zvyšujícím se počtem nezaměstnaných absolventů škol. Tento jev je podle Zprávy o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji způsoben nedostatečnou připraveností absolventů pro vstup na trh práce a délkou praxe, která není v souladu s požadavky zaměstnavatelů (ÚP ČR, 2013d). V ČR je také s porovnáním se zeměmi EU a eurozóny nízká ekonomická aktivita mladých ve věku 15 – 24 let a snižuje se. ČR je mezi deseti zeměmi Evropy s nejnižší ekonomickou aktivitou mladých, ale také s mezi deseti s nejnižší mírou nezaměstnanosti mladých (ČR 6,1 %, EU 9,7 %). Mladí totiž většinou ještě studují a jsou ekonomicky neaktivní. V r. 2005 bylo v ČR ekonomicky aktivních 34 % mladých do 24

let, v r. 2012 už jen 31,3 % (EU 42,5 %). Ekonomická aktivita mladých klesá v celé EU, více ale v zemích eurozóny, kam patří země nejvíce postižené krizí veřejných rozpočtů jako je Itálie, Řecko a Španělsko, které se také dlouhodobě vyznačují nejmenší mírou zaměstnanosti v Evropě. Nejvyšší míra ekonomické aktivity mladých je v zemích s nejvyšší zaměstnaností jako např. Nizozemí, Dánsko a Rakousko a Velká Británie. Velká Británie se ale potýká s vysokou nezaměstnaností mladých (12,4 %) (Eurostat, 2014).

3.2 Empirie strukturální nezaměstnanosti

Následující kapitola bude věnována identifikaci strukturální nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji pomocí Beveridgeovy křivky a vývoji faktorů, které ovlivňují strukturální nezaměstnanost. Jsou jimi legislativní ochrana zaměstnanosti, institut minimální mzdy, podpora v nezaměstnanosti, náklady práce a mobilita pracovních sil.

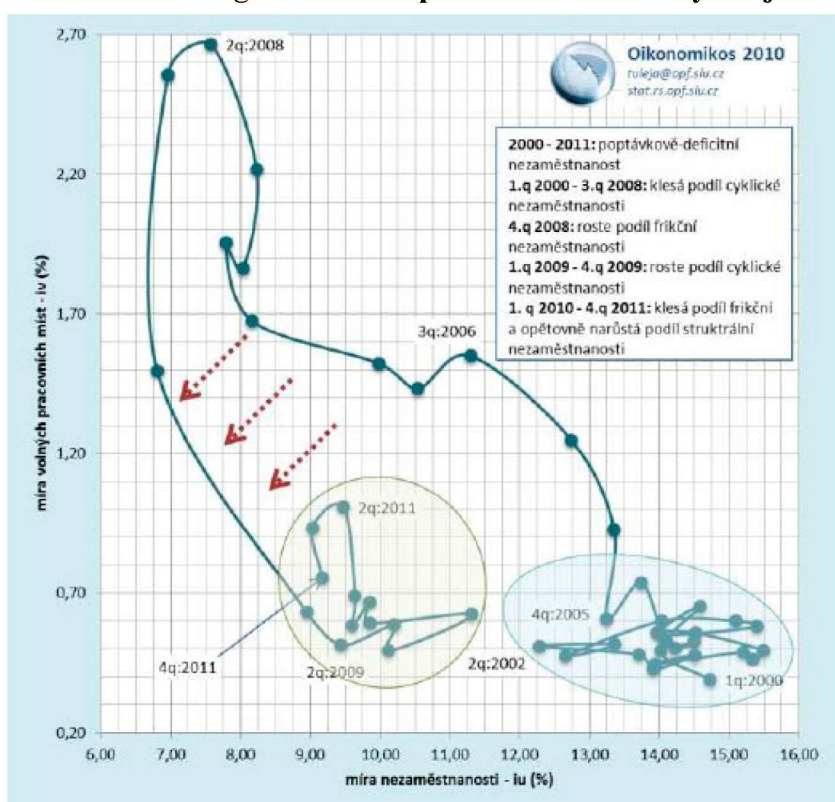
3.2.1 Beveridgeova křivka pro Moravskoslezský kraj

Beveridgeova křivka je poměrně jednoduchý nástroj k zhodnocení dlouhodobého vývoje reálného trhu práce, který umožňuje identifikovat různé typy nezaměstnanosti a fáze hospodářského cyklu. Cahuc a Zylberger (in Lepíková, 2011) uvádí, že vliv na Beveridgeovu křivku mají: změna velikosti pracovní síly, vyjednávací síla jednotlivých stran na trhu práce, dávky v nezaměstnanosti, produktivita, účinnost procesu párování, míra úbytku pracovních míst a úroková míra. Zvyšování tempa růstu pracovní síly a zvyšování strukturálních odlišností vedou k posunu křivky doprava nahoru. Růst množství pracovní síly, která nově vstoupila na trh práce, se totiž nejprve projeví růstem nezaměstnanosti, protože počet volných pracovních míst se nezměnil. A strukturální odlišnosti snižují efektivitu procesu párování. Pokud dojde ke zlepšení efektivnosti procesu párování, a zvyšuje se tedy pravděpodobnost, že nezaměstnaný se stane zaměstnaným, posouvá se křivka vlevo dolů ke svému počátku.

Beveridgeovou křivkou je znázorněn vývoj hospodářského cyklu a trhu práce v Moravskoslezském kraji (Tuleja, 2012). Ekonomika kraje prošla v období od 1Q2000 do 2Q2008 konjunkturou doprovázenou poklesem cyklické nezaměstnanosti, jejíž vrchol byl v polovině roku 2008, kdy se křivka přiblížila ideální UV křivce a ose pod úhlem 45°.

Ve 3. a 4. čtvrtletí r. 2008 rostl podíl frikční nezaměstnanosti. Klesala míra volných pracovních míst a míra nezaměstnanosti se neměnila. Během r. 2009 došlo k růstu cyklické nezaměstnanosti a současně k výraznému poklesu nezaměstnanosti strukturální. Míra volných pracovních míst klesla a míra nezaměstnanosti stoupla nejvíce v 1. čtvrtletí 2009. A od 1Q2010 do 4Q 2011 docházelo k poklesu frikční nezaměstnanosti a roste podíl strukturální nezaměstnanosti vlivem růstu míry volných pracovních míst a míry nezaměstnanosti (viz obr. 3.1).

Obr. 3.1 Beveridgeova křivka pro Moravskoslezský kraj



Zdroj: Tuleja, 2012

Pozn.: Vlastní výpočet autora na základě dat publikovaných Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky.

3.2.2 Ochrana zaměstnanosti

Z výzkumu Furceriho a Mourougane (2012) vyplývá, že strukturální nezaměstnanost je ovlivněna spíše nabídkovými šoky, než poptávkovými. A bývá také následkem hystereze na trhu práce. Strukturální nezaměstnaností jsou více ohroženi pracovníci v zemích s vyšší ochranou zaměstnanosti a menší pružností trhu práce.

Na počátku krize opatření na ochranu zaměstnanosti přispívají k udržení zaměstnanosti, ale v delším časovém horizontu přispívají k růstu dlouhodobé nezaměstnanosti, protože omezují schopnost trhu práce přizpůsobit se novým podmínkám. Výše podpory v nezaměstnanosti a délka podpůrní doby snižují efektivitu hledání práce a tím nevzniká tlak na pokles mezd. Snižovat strukturální nezaměstnanost pomáhají opatření aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a opatření vedoucí ke snížení ochrany zaměstnanosti.

OECD pomocí Indikátoru ochrany zaměstnanosti (*Indicators of Employment Protection*) (OECD, 2013) měří na základě studia právních předpisů, jak náročné jsou postupy a vysoké náklady na propuštění jednotlivců nebo skupin zaměstnanců, a také hodnotí postupy spojené s najímáním pracovníků na dobu určitou a dočasných agenturních pracovníků. Stupnice hodnocení jednotlivých kompozitních ukazatelů je od 0 do 6. Vyšší číslo značí vyšší ochranu zaměstnanosti v daném státě.

Podle výsledků OECD se v ČR od r. 2010 zvyšuje ochrana zaměstnanosti zaměstnanců na dobu určitou, která do té doby klesala. Naopak došlo od r. 2007 a pak dále od r. 2012 k uvolnění ochrany zaměstnanosti v případě zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou. Podle dat z r. 2013 je hodnota indikátoru ochrany zaměstnanosti České republiky nad úrovní průměru OECD. Ukazatel ochrany zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou před individuálním a hromadným propuštěním má pro ČR hodnotu 2,66 (OECD 2,29), podobně je na tom Slovinsko. Vyšší ochrana zaměstnanců na dobu neurčitou je např. v Německu a zemích Beneluxu, nižší ve Velké Británii, Maďarsku a USA. Dodatečné náklady spojené s hromadným propuštěním oproti propouštění jednotlivců jsou v ČR na podobné úrovni jako v Portugalsku a Norsku. Jsou (2,13) nižší oproti průměru OECD (2,89). Nejnižší v Evropě jsou v Estonsku (1,63) a nejvyšší v Belgii (5,13). Striktnější podmínky pro propuštění jednotlivce se smlouvou na dobu neurčitou oproti ČR (2,87) jsou ze vzorku¹⁰ zemí vyšší už jen v Portugalsku, Číně, Indii a Indonésii. Nejnižší jsou v USA (0,49) a v Evropě ve Velké Británii (1,12), Maďarsku a Irsku. Co se týká zaměstnanců na dobu určitou a dočasných agenturních zaměstnanců je náročnost podmínek spojených s jejich najímáním v ČR (2,13) na úrovni Rakouska (2,17). Průměr

¹⁰ Vzorek zemí se skládá ze zemí OECD a Argentíny, Brazílie, Číny, Indie, Indonésie, Lotyšska, Ruské federace, Saudské Arábie a Jižní Afriky.

OECD je 2,08. Nejsnáze je lze najmout v USA (0,33) a Belgii (0,21). S největšími překážkami je spojeno najímání dočasných pracovníků agentur a zaměstnanců na dobu určitou v Lucembursku, Finsku a Norsku (OECD, 2013).

Z výše uvedeného plyne, že v České republice je v porovnání s průměrem OECD vyšší ochrana před propuštěním u pracovníků se smlouvou na dobu neurčitou a je zde náročnější najímání dočasných pracovníků agentur a zaměstnanců na dobu určitou, což značí, že je český trh práce méně pružný. V ekonomicky silnějších zemích, jako je např. Německo, Velká Británie a USA, je nižší ochrana jednotlivých zaměstnanců před propuštěním, což umožňuje firmám ponechat si nejschopnější a nejproduktivnější zaměstnance a ty nevyhovující snadno propustit a nechat je tak najít si pro sebe vhodnější zaměstnání. V těchto zemích je také legislativou umožněno výrobním podnikům rychleji a pružněji reagovat na změny poptávky na trhu a lépe alokovat pracovní sílu. S většími náklady (nejsou hodnoceny dodatečné legislativní podmínky) než v ČR je spojeno hromadné propouštění pracovníků ve většině zemí OECD. Je tak pro zaměstnavatele snadnější optimalizovat pracovní sílu, ale propouštění ve velkém, které by mohlo mít dopad na agregátní nezaměstnanost je znevýhodňováno.

Dalšími faktory, které ovlivňují pružnost trhu práce, a tedy dlouhodobou nezaměstnanost a nezaměstnanost strukturální, jsou opatření aktivní politiky zaměstnanosti např. rekvalifikace a informační a poradenské služby, mobilita pracovní síly, výše a doba poskytování podpory v nezaměstnanosti a velikost minimálních mezd. Vývoji těchto faktorů v České republice je věnován následující text.

3.2.3 Minimální mzda v ČR v kontextu s vývojem ekonomiky

V České republice byl v r. 1991 zaveden institut minimální mzdy. Min. mzda dosahovala 2000 Kč/měsíc a 10,80 Kč/hod a míra nezaměstnanosti 4,1 %. Postupně byla navyšována, až v r. 2013 dosáhla 8 500 Kč/měs. a 50,60 Kč/hod. V r. 1991 byl podíl minimální mzdy na mzdě průměrné 52,8 %, v r. 1996 už jen 25,8 %, ale od r. 1999 se zase zvyšuje. Podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě ve 3. čtvrtletí r. 2013 byl 34,2 % (MPSV, 2013a; ČSÚ, 2013c; Židek, 2006).

Od r. 1992 došlo ke změně min. mzdy poprvé až v r. 1996. Do té doby stát neměl příliš zájem zvyšovat minimální mzdu, protože se od ní odvíjela část plateb státu do sociálního systému. Současně byla také v daném období oproti ostatním

transformujícím se zemím v ČR nízká míra nezaměstnanosti, kolem 3 %. Existovala zde ale strukturální nezaměstnanost, kterou byly postiženy hlavně regiony zaměřené na těžký průmysl a zemědělství, tedy severní Čechy a Morava, příhraniční a podhorské oblasti, kde byly nezaměstnanost vyšší, v Moravskoslezském kraji dvojnásobná (Žídek, 2006). Vláda se snažila v tu dobu udržovat nízké mzdové náklady, aby česká ekonomika byla konkurenceschopná a atraktivní pro zahraniční investory. K nízké nezaměstnanosti v první polovině 90. let přispívaly kromě prudkého rozvoje služeb a podnikání a odchodu části pracovní síly do neaktivity i poměrně nízké podpory v nezaměstnanosti, které byly poskytovány jen 6 měsíců. Hlavním důvodem nízké nezaměstnanosti je ale podle mnoha autorů pomalá restrukturalizace a přetrvávající přezaměstnanost. V r. 1997 byla česká ekonomika postižena měnovou krizí a v období následné recese docházelo k růstu nezaměstnanosti. Od r. 1999 byla pravidelně zvyšována minimální mzda, protože většina plateb do sociálního systému se začala odvozovat od životního minima (např. dávky nemocenského pojištění, dávky státní sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti) (Gottvald, 2012; Žídek, 2006). V r. 1999 byla míra nezaměstnanosti 9,4 %.

Rychlé zvyšování min. mzdy po r. 1999 vedlo ke zvýšení počtu pracovníků pobírajících minimální mzdu. Pracovníci v profesích, kterým byly dříve vypláceny vyšší než minimální mzdy, se po zvýšení minimální mzdy ocitli na úrovni pracovníků s nejnižšími příjmy, protože u nich k růstu mezd nedošlo. K tomu ještě čistá min. mzda byla mezi léty 1993 a 2000 nižší než životní minimum. Takový stav vedl ke snížení motivace k práci v určitých profesích (Gottvald, 2012). Firmám, u kterých byla velká část nákladů dána mzdovými náklady, a zaměstnanci pobírali převážně nízké mzdy, značně rostly náklady na práci. Klesala flexibilita pracovního trhu. Nezaměstnanost se nesnižovala ani s oživením ekonomiky. Podle Janáčka a Zamrazilové (in Žídek, 2006) to svědčí o převážně strukturálním charakteru nezaměstnanosti. Rostl také podíl dlouhodobé nezaměstnanosti. Nejvyšší úroveň nezaměstnanosti byla podle VŠPS v r. 2003, kdy v Moravskoslezském kraji dosáhla obecná míra nezaměstnanosti 16,8 % a na celostátní úrovni 14,7 %¹¹. Následovalo období ekonomického růstu. Vznikala nová pracovní místa. Konjunktura skončila v r. 2008, kdy obecná míra nezaměstnanosti v kraji

¹¹ Nejvyšší úroveň nezaměstnanosti byla podle ÚP ČR v r. 2004, kdy v Moravskoslezském kraji dosáhla registrovaná míra nezaměstnanosti 15,7 % (podle metodiky používané do r. 2004: 16,9 %) a v ČR 9,5 % (10,3 %).

byla 8,5 % a v ČR 5,9 %. Došlo opět k růstu nezaměstnanosti, ale už ne na takovou úroveň jako v r. 2004 (Gottvald, 2012; Židek, 2006; ČSÚ, 2014b). Od ledna 2007 nedošlo k růstu minimální mzdy. Ta byla zvýšena až v srpnu 2013 z 8 000 Kč na 8 500 Kč. Mezi léty 1999 a 2003 docházelo k prudkému růstu minimální mzdy v průměru o 20 % ročně, od r. 2004 se průměrný růst minimální mzdy zpomalil na necelých 8 % ročně. V krizových letech, kdy se stoupala nezaměstnanost a klesala inflace, nebyla zvyšována. Nominální mzdy mezi léty 2008 a 2013 rostly v průměru o 3 % ročně, reálné kvůli poklesu v posledních dvou letech rostly v průměru jen o 0,5 % ročně. Od r. 2006 do r. 2012 meziročně rostly více nominální mzdy než mzdy minimální. V r. 2013 pobíraly min. mzdu podle odhadů zhruba 3 % pracujících, tedy kolem 100 až 120 tisíc zaměstnanců (Aktuálně.cz, 2013). V r. 2013 byla čistá minimální mzda 7 564 Kč, tedy 2,2 násobek životního minima pro jednotlivce (MPSV, 2013c).

3.2.4 Opatření pasivní politiky zaměstnanosti

Od r. 2011 dochází ke zpřísnění podmínek pro získání podpory v nezaměstnanosti. Aby mohl nezaměstnaný pobírat podporu v nezaměstnanosti, musí být evidovaný jako uchazeč o zaměstnání na Úřadě práce a podle pravidel od r. 2012 v posledních 2 letech (předtím ve 3 letech) musel získat dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Nárok na podporu v nezaměstnanosti ztratili od r. 2004 studenti. V současnosti už ale studenti, kteří během studia pracovali, a tudíž alespoň 12 měsíců v posledních 2 letech odváděli státu sociální pojištění, nárok na podporu mají. Nárok na podporu v nezaměstnanosti ztratili uchazeči, kteří byli v posledních 6 měsících před zařazením do evidence propuštěni ze zaměstnání pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností. Kdo dal výpověď, nebo odešel dohodou, má od r. 2011 nárok na podporu jen ve výši 45 % předchozího průměrného výdělku.

Od r. 2009 je podpůrčí doba pro výplatu podpory v nezaměstnanosti o měsíc kratší. Do 50 let věku 5 měsíců, mezi 50 let a 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Zvýšila se ale relativní velikost podpory v nezaměstnanosti na 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání první 2 měsíce, další 2 měsíce 50 % a dále už jen 45 %. V případě zařazení do rekvalifikace činí podpora 60 % předešlého čistého průměrného měsíčního výdělku. Od r. 2004 je podpůrčí doba odvozena od věku uchazeče a stupá s věkem, protože lidé nad 55 let se hůře uplatňují na trhu práce. Po skončení

podpůrčí doby má člověk nárok jen na sociální dávku ve výši životního minima a opět se může evidovat na ÚP až po 6 měsících. Uchazeč může být z evidence také vyřazen a tím ztratit nárok na podporu v nezaměstnanosti. Důvodem k vyřazení je, když uchazeč odmítne bez vážného důvodu nastoupit do vhodného zaměstnání, nebo nenastoupí či se neúčastní dohodnuté rekvalifikace (Bičáková, 2012; Kučera, 2010; Řezníčková, 2004).

Opatření politiky zaměstnanosti se snaží zpřísnováním podmínek pro získání podpory v nezaměstnanosti motivovat nezaměstnané k aktivnějšímu hledání práce a udržení si zaměstnání a omezovat zneužívání systému podpory v nezaměstnanosti. Současně získává větší váhu aktivní politika zaměstnanosti např. v podobě rekvalifikací, které jsou nabízeny v souladu s potřebami trhu práce. Od r. 2012 si také uchazeč může vybrat poskytovatele rekvalifikace sám. Tato možnost získává na oblibě, protože uchazeč tak není vázán jen na smluvní poskytovatele rekvalifikačních kurzů Úřadu práce.

Motivací k aktivnějšímu hledání práce a nabízením rekvalifikací uchazečům evidovaným déle než 5 měsíců přispívá politika zaměstnanosti k zaměstnatelnosti uchazečů, ale zrušením povinnosti zaměstnavatelů hlásit úřadu práce volná pracovní místa od r. 2012 se zhoršil přístup úřadů práce k informacím o volných pracovních místech. Na druhou stranu se rozrůstá počet internetových portálů, na kterých jsou zveřejňovány nabídky zaměstnání ze stran zaměstnavatelů.

3.2.5 Náklady práce

Náklady práce jsou důležitým faktorem ovlivňujícím poptávku po práci. Eurostat zveřejňuje index nákladů práce (*Labour cost levels*), který zachycuje vývoj nákladů práce na pracovní sílu ve skupinách odvětví národního hospodářství podle NACE. Do nákladů práce jsou zde zahrnuty: mzdy a platy v peněžní i naturální podobě, příspěvky na sociální zabezpečení a daně týkající se zaměstnání pokládané za náklady práce snižené o přijaté dotace. Nejsou zde zahrnuty náklady na odborné vzdělávání nebo jiné výdaje, jako např. náklady na nábor zaměstnanců a výdaje na pracovní oděv (Eurostat, 2014).

Do r. 2008 prudce rostly náklady práce v ČR. Mezi léty 2004 a 2008 stouply náklady práce téměř třikrát tolik oproti tomu, jak stouply v následujících čtyřech letech. Mezi lety 2004 a 2008 taky stouply nominální mzdy v průměru o 6 % ročně. Od r. 2011 náklady práce prakticky nerostou. Nejvyšší náklady práce v Evropě jsou podle indexu v Norsku, Švédsku, Dánsku, Belgii a Lucembursku. V Norsku a Švédsku prudce rostou.

Nejnižší náklady práce jsou v zemích, které přistoupily k EU od r. 2004. Jedná se o Bulharsko, Rumunsko, Lotyšsko, Litvu, Maďarsko a Polsko. ČR je na 19. místě podle výšky nákladů práce. Proti průměru EU jsou v ČR poloviční náklady práce. V ČR jsou nejvyšší náklady práce v odvětvích NACE G až N, tedy v obchodě, profesních, vědeckých a technických činnostech, peněžnictví a pojišťovnictví.

3.2.6 Prostorový charakter nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je ovlivněna vývojem hospodářských cyklů, výškou minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti, a také charakterem regionu z pohledu geografického umístění a odvětvové struktury, strukturou pracovní síly, rozdílnými požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu a mobilitou pracovní síly, protože volná místa a uchazeči o zaměstnání se zpravidla nenachází na stejném místě.

Vyšší nezaměstnaností se vyznačují periferní oblasti, kde je slabá dopravní infrastruktura a malé obce do 500 obyvatel. Mladí lidé a nezaměstnaní s vyšším vzděláním si často volí odchod z vesnic, okrajových částí regionů a oblastí s vyšší nezaměstnaností do měst a příměstských oblastí, kde je nižší nezaměstnanost a více pracovních příležitostí pro pracovníky s vyšším vzděláním. Starší lidé nad 50 let, kteří jsou spolu s mladými do 24 let nejvíce ohroženi nezaměstnaností, nejsou příliš ochotni se za prací stěhovat nebo dojíždět do větších vzdáleností. Často situaci řeší odchodem do předčasného důchodu nebo dlouhodobou pracovní neschopností (Feřtrová, Temelová, 2011).

Ženy hledají zaměstnání blíže domova, protože potřebují sladit pracovní a rodinný život. Snáze tak hledají zaměstnání ve velkých městech, kde je v kratší dojezdové vzdálenosti více potencionálních zaměstnavatelů a jsou tam více rozvinuté služby, ve kterých ženy častěji nachází uplatnění (Feřtrová, Temelová, 2011).

Nejohroženější skupinou na trhu práce jsou osoby s nízkým nebo žádným vzděláním. Tento fakt se ještě více projevuje ve strukturálně postižených regionech, okrajových oblastech a s vysokou nezaměstnaností. Lidé s nižším vzděláním dojíždí podle průzkumu za prací kratší vzdálenosti než je průměrné, tím si tedy snižují možnosti se zaměstnat. Oproti tomu lidé s vysokoškolským vzděláním mají nízké riziko nezaměstnanosti, kromě malých obcí v okrajových oblastech. Jsou ochotni se stěhovat nebo dojíždět do větších vzdáleností (Feřtrová, Temelová, 2011).

V Moravskoslezském kraji podle Sčítání lidu, domů a bytů v r. 2011 vyjíždělo do zaměstnání 175 tis. osob, z toho nejvíce v rámci okresu (86,5 tis.). Mimo okres vyjíždělo 64 tis. osob a mimo kraj 20 tis. osob. Do jiného kraje vyjíždí nejvíce pracovníků z okresů Nový Jičín, Ostrava-město a Bruntál. Podle podílů vyjíždějících mimo kraj vede okr. Bruntál a Ostrava-město s 20 % všech vyjíždějících. Ostrava-město přitom nehraničí s jiným krajem. A z okresu Bruntál vyjíždí absolutně nejméně zaměstnaných z okresů Moravskoslezského kraje. Nejvíce zaměstnaných vyjíždí z okresů Karviná, Frýdek-Místek a Opava. Nejčastěji jim cesta do zaměstnání trvá 15 – 44 min. V okrese Bruntál dojíždí do zaměstnání maximálně 14 min. 70 % osob, podobné procento v okrese Nový Jičín. V okrese Ostrava-město je to pouze 30 % dojíždějících. Nejčastějším cílovým okresem jsou okresy Ostrava-město, Karviná a Frýdek-Místek. Je jasné, že Ostrava je centrem kraje. Do okresu Ostrava-město dojíždí 32 tis. obyvatel, osmkrát více než do okresu Karviná nebo Frýdek-Místek. Velká vyjíždka z okresů Karviná je možná způsobena vysokou nezaměstnaností v tomto okrese, okres je přitom atraktivní i pro dojíždku do zaměstnání. Je to nejspíš dáno tím, že v okrese Karviná fungují 3 ze 4 dolů OKD. Nejčastěji do jiného kraje či okresu vyjíždí zaměstnaní v průmyslu, obchodu a zdravotních a sociálních službách, i když vyjíždějících zaměstnanců v obchodě a zdravotních a sociálních službách je zhruba pětkrát méně než vyjíždějících zaměstnaných v průmyslu. Nejvíce mimo okres vyjíždí zaměstnanci ve věku 30 – 49 let. Až do jiného kraje dojíždí mladší zaměstnanci, ve věku 25 – 39 let.

Ačkoliv obyvatelé okresu Bruntál jsou nejméně ochotni dojíždět za prací, nejvíce se stěhují mimo obec svého narození. V okrese Bruntál snižuje mobilitu obyvatel řídká dopravní infrastruktura, nízká četnost spojů hromadné dopravy mezi obcemi a velká vzdálenost z okrajových obcí do sídelních center, kde se koncentrují průmyslové podniky. Dojíždění do práce se jim prostě finančně nevyplatí. Nejméně se mimo obec svého narození stěhují obyvatelé okresu Ostrava-město a okresů s nejnižší nezaměstnaností v kraji (Opava, Frýdek-Místek a Nový Jičín). Nejvíce se stěhují mimo město obyvatelé okresů postižených nejvyšší nezaměstnaností. V okrese Karviná jsou také nejvíce ochotni dojíždět za prací mimo okres (ČSÚ, 2013f).

3.3 Nedostatek absolventů technických oborů

Krajská pobočka v Ostravě Úřadu práce ČR ve své analýze trhu práce Moravskoslezského kraje z r. 2006 poukazuje na existenci strukturálního nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce. Feřtřová a Temelová (2011) také uvádějí, že od r. 2005 i přes pokles nezaměstnanosti dochází na území Moravskoslezského kraje k růstu strukturální nezaměstnanosti. Nejvýraznější byl nedostatek pracovníků v řemeslných a technických profesích (ÚP Ostrava, 2007). Podle Mareše (1998) je strukturální nezaměstnanosti typická pro vyspělé ekonomiky, které jsou na přechodu mezi industriální a postindustriální společnostmi. V době kdy dochází k útlumu těžkého průmyslu a rozvoji služeb (Mareš, 1998), což je současná situace v Moravskoslezském kraji. Vlivem hospodářské krize klesla poptávka po produktech sléváren, válcoven, a s poklesem cen černého uhlí na světových trzích klesá také poptávka po černém uhlí, které OKD těží ve 4 dolech v kraji. Tyto doly budou pravděpodobně uzavřeny do r. 2025, protože se v nich těžba už ekonomicky nevyplatí (Tramba, 2014).

Ale strukturální změna hospodářství je jen jedna strana mince. Problémem je také nedostatek absolventů požadovaných oborů. Podle svazu průmyslu a dopravy už v r. 2017 může být méně absolventů, než kolik pracovníků průmyslových firem odejde do důchodu (Bumba, 2013). Důvodem je snižující se porodnost, stárnutí populace a likvidace učňovského školství v minulosti. Současní pracovníci ze silných populačních ročníků budou postupně odcházet do starobního důchodu a začínají chybět mladí absolventi, kteří by je nahradili, i když např. počet vysokoškolských absolventů v kraji se během posledních deseti let zvýšil o 67 %, i díky rozdělení vysokoškolského studia na bakalářské a magisterské. Žáci a studenti se stále nečastěji hlásí na obory humanitně a společensky zaměřené, ale v celé republice, a ještě výrazněji v Moravskoslezském kraji, převládají průmyslová odvětví, i když služby se postupně na tvorbě HDP a zaměstnanosti podílí více než průmysl, ale mezi služby patří také obory vyžadující technické vzdělání, hlavně v současnosti nejvíce se rozvíjející služby v oblasti informačních technologií. Studenti se nejvíce hlásí ke studiu ekonomie a managementu, humanitních a společenských věd, jazyků a mezinárodních studií a málo se hlásí ke studiu technických oborů. Studenti argumentují náročností studia, ale už se při výběru studijního oboru příliš nezajímají o budoucím uplatnění na trhu práce, i když to se už poslední dobou pomaličku mění, díky masivní medializaci problému s nedostatkem technicky zaměřených absolventů (Plachký, 2012).

Studenti technických škol se často zaměstnají už během studia a i jako čerství absolventi jsou nadprůměrně platově ohodnoceni, protože firmy o ně mají zájem. Spolu s mediky a právníky tak patří mezi absolventy s nejnižší nezaměstnaností. U mediků a právníků je nízká nezaměstnanost, protože se tato povolání stále považují za prestižní, takže počet absolventů je stabilní stejně, jako je stálá poptávka po těchto profesích. Obecně je pak nižší nezaměstnanost u absolventů magisterského a doktorského studia než u bakalářského. Nízká nezaměstnanost u absolventů doktorského studia je také dána jejich nízkým počtem a dostatečnou poptávkou. V r. 2012 byla mezi specializovanými profesemi největší poptávka po programátorech, konstruktérech, strojních inženýrech, kvalitářích a vývojových inženýrech, jejichž nabídka je nedostatečná. Velká poptávka je také v oblasti obchodu a administrativy, kvůli velké fluktuaci pracovníků (Lidovky.cz, 2012).

Podle Hospodářské komory ČR zaměstnavatelé nejvíce poptávali v loňském roce seřizovače CNC strojů, soustružníky, frézaře a svářeče (Novinky, 2014).

Podle průzkumu VŠB – TU Ostrava nejsou důležité jen teoretické znalosti, ale schopnost je prakticky používat, mít všeobecný přehled, umět přemýšlet, komunikovat, umět pracovat v týmu, dokázat prezentovat své výsledky apod. K získání měkkých dovedností a praktických zkušeností napomáhá praxe ve firmách (Právo, 2014). Získání praxe v oboru už během studia je klíčové pro získání zaměstnání, a to neplatí pouze o technických oborech. Podle průzkumu 90 % studentů souhlasí s povinnou praxí v rámci studia a dokonce je jich 93 % ochotných absolvovat několikaměsíční praxi bez nároku na mzdu. Polovina studentů by chtěla během studia či po něm absolvovat trainee program, nebo stáž, ale jen čtvrtina je absolvuje. Problematické může být, že si studenti přejí, aby jim praxe, v podobě stáží či trainee programů zajišťovaly školy (Novinky, 2013). Pomoc školy při hledání poskytovatele praxe je možná, řada vysokých škol spolupracuje s podniky, ale studenti musí být také sami aktivní.

Řešením situace s nedostatečnou nabídkou určitých profesí mohou být rekvalifikace dospělých, nebo zvýšení počtu absolventů středních a vysokých škol potřebného zaměření. To ale nepůjde bez navázání hlubší spolupráce mezi školami a zaměstnavateli. Potřebné je také zkvalitnění kariérního poradenství na základních a středních školách.

3.4 Flexibilita na trhu práce

Dnešní trh práce klade důraz na flexibilitu jedince a celoživotní vzdělávání. Flexibilitou je myšlena prostorová mobilita, časová flexibilita a profesní mobilita. Je výhodnější mít širší profesní zaměření. Tedy disponovat znalostmi a dovednostmi z několika oborů. Ideální je být např. strojním inženýrem, manažerem a právníkem v jedné osobě. Úzké profesní zaměření je výhodné v případě vysoce specializované profese (např. jaderný fyzik, kardiochirurg, výrobce houslí), které jsou v ekonomice poptávány, ale ovládá je malá skupina osob a je zde velice nízká pravděpodobnost, že na trh práce dané profese přestoupí někdo z trhu práce jiné profese, neboť přechod na trh práce vysoce specializovaných profesí je velice náročný z důvodu časové náročnosti získání potřebných znalostí. Každá z firem působících na trhu má jiné požadavky, co se týká znalostí, dovedností, schopností a zkušeností svých zaměstnanců. Pro vzdělávací zařízení je tedy prakticky nemožné vychovat absolventy se znalostmi a dovednostmi přesně odpovídajícími potřebám určitého zaměstnavatele. Některé firmy tento problém řeší zakládáním svých škol, kde si vychovávají budoucí zaměstnance podle svých potřeb např. Vítkovická střední průmyslová škola a gymnázium. Ostatní školy se snaží dát studentům širší znalosti s tím, že si zaměstnavatelé absolventy a nové zaměstnance již dále sami doškolí pro jednotlivé specifické pracovní pozice.

Nejen flexibilita a celoživotní vzdělávání získává na důležitosti na trhu práce, ale také schopnost pracovat s počítačem, schopnost porozumět textu a pracovat s ním, schopnost prezentovat výsledky práce, schopnost pracovat v týmu a ovládat cizí jazyky.

3.5 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Z důvodu nesouladu nabídky a poptávky profesí na trhu práce, kdy firmy postrádají zejména pracovníky technických profesí, Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje v květnu r. 2012 spustila projekt zaměřený na podporu technického vzdělávání s názvem Technické vzdělání - Brána k úspěchu, který navazuje na dřívější projekty Střední škola – brána k technické kariéře a Via Technika. Projekt je zaměřen na žáky základních a středních škol, a také na pedagogy. Cílem tohoto projektu je zlepšit podmínky pro technické vzdělávání na školách, přiblížit žákům technické profese a motivovat

je k výběru a setrvání ve zvoleném oboru, zvýšit spolupráci mezi školami a podniky, aby bylo možné lépe propojit teoretickou odbornou přípravu s praxí. Do projektu se zapojily střední školy z Bruntálu, Ostravy a Kopřivnice a základní školy z Ostravy, Havířova, Bohumína a Rýmařova a z firem EVRAZ VÍTKOVICE STEEL, a.s. , ČEZ a.s.-Elektrárna Dětmárovice a VPE Dlouhé Stráně, INTOZA s.r.o. a TATRA a.s. v Kopřivnici. Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a jeho plánované ukončení je na konci roku 2014 (Kozák, 2012).

Projekt Střední škola – brána k technické kariéře probíhal od r. 2008 do r. 2011 a na jeho základě bylo uzavřeno 54 dohod o spolupráci při propagaci a podpoře technického vzdělávání (Kozák, 2011).

Nejen Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje realizuje projekty na podporu eliminace nesouladu na trhu práce a na podporu středních odborných škol a učilišť a zlepšení praktických dovedností žáků těchto škol. Dalšími institucemi na celostátní a krajské úrovni jsou např. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Moravskoslezský kraj, Agentura pro regionální rozvoj, VŠB – TU Ostrava a Ostravská univerzita.

Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace MPSV realizuje od poloviny r. 2012 do konce r. 2014 projekt Stáže ve firmách - vzdělávání praxí, který je financován z OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Oproti předešlým zmíněným projektům je tento zaměřen na absolventy, nezaměstnané, osoby vracející se na trh práce a zaměstnané, kteří mají zájem o další profesní vzdělávání. Cílem projektu je zavedení nového způsobu dalšího vzdělávání prostřednictvím několikaměsíčních stáží ve firmách a díky takto získaným praktickým zkušenostem zvýšit uplatnitelnost těchto osob na trhu práce. Projekt funguje na celostátní úrovni s cílem zprostředkovat stáž 5 tis. osob v perspektivních odvětvích. Stáže jsou zaměřeny na obory: IT, management, stavebnictví, ekonomika, strojírenství, personalistika atd. (Krečmerová, 2013).

Moravskoslezský kraj, Krajská hospodářská komora MsK, Regionální rada regionu soudržnosti Moravskoslezsko, Úřad práce ČR a Sdružení pro rozvoj MsK, uzavřeli tzv. Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, který ovlivňuje aktivní politiku zaměstnanosti v kraji. Představuje partnerství s cílem podpořit konkurenceschopnost Moravskoslezského kraje. Pakt má pět strategických priorit: 1) více a lepších pracovních míst, 2) technická a řemeslná excelence (zvýšení atraktivity a prestiže technických a řemeslných oborů),

3) kvalitní služby, 4) podnikavost a kreativita, 5) zaměstnanost pro všechny (kdo chtějí). Zvláštní skupinou jsou osoby se zdravotním postižením.

V r. 2012 byl zahájen nový způsob vzdělávání pod názvem Národní soustava kvalifikací. Jedná se o druh rekvalifikačních kurzů. Zájemci absolvují nekolikaměsíční kurz, na jehož konci následují profesní zkoušky, která stvrzuje předpoklady pro výkon povolání. Po složení předepsané praktické a teoretické zkoušky mohou získat např. výuční list, aniž by absolvovali několik let denního studia. V r. 2013 složilo profesní kvalifikační zkoušku 22 tis. osob a zájem o tento druh vzdělání roste. V r. 2013 byl největší zájem o obory: strážný, sportovní masér a příprava pokrmů (Beneš, 2012).

4 Analýza strukturální nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Kapitola č. 4 je věnována analýze dat, která převážně pochází z Úřadu práce České republiky, krajské pobočky v Ostravě a Českého statistického úřadu. Kromě analýzy bude použita i metoda komparace. Objektem zájmu je zde Moravskoslezský kraj jako celek a jeho trh práce. Vývoj trhu práce je sledován v období od r. 2005 do r. 2012, případně do r. 2013, podle dostupnosti dat. Rok 2005 byl zvolen jako počátek, protože je to první ucelený rok, kdy byla používána registrovaná míra nezaměstnanosti jako poměr počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivním (zaměstnaní + nezaměstnaní).¹² V říjnu 2012 ÚP ČR opět změnil metodiku výpočtu registrované nezaměstnanosti, proto bude u některých ukazatelů použit r. 2012 jako poslední. Od ledna 2013 ÚP ČR zveřejňuje pouze nový ukazatel, kterým je podíl nezaměstnaných osob. Jedná se o podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (MPSV, 2014c).

Během sledovaného období došlo k dalším metodickým změnám, které mají za následek snížení vypovídací schopnosti dat a tedy i následné analýzy a komparace. Počínaje lednem 2009 je Úřadem práce sledována zaměstnanost pouze u zaměstnavatelů s 26 zaměstnanci a více. Není tudíž postihnuta značná část zaměstnaných. Dále byla od ledna 2012 zrušena povinnost zaměstnavatelů hlásit ÚP ČR volná pracovní místa (VPM). Snížil se tak evidovaný počet volných pracovních míst a nelze proto s jistotou usuzovat, zda při úbytku evidovaných VPM, se jedná o vliv hospodářského cyklu, či změny struktury hospodářství, nebo prostě zaměstnavatelé již nehlásí VPM, protože nemusí. Časová řada znázorňující strukturu uchazečů a VPM je rozdělena na dvě období: do konce r. 2010 a od počátku r. 2011, kdy se přestala používat klasifikace zaměstnání (KZAM) a začalo se používat členění CZ-ISCO. Počet hlavních tříd byl zachován, ale jednotlivé hlavní třídy, třídy a nižší kategorie jsou rozdílné co do obsahu i počtu podkategorií. U klasifikace CZ-ISCO jsou jednotlivé kategorie určeny na základě

¹² Registrovaná míra nezaměstnanosti zahrnuje obyvatele registrované na úřadě práce, nezahrnuje krátkodobě nezaměstnané, kteří se nepřihlásili na úřad práce a dlouhodobě nezaměstnané, kteří ztratili nárok na podporu v nezaměstnanosti a naopak zahrnuje i ty, kteří ve skutečnosti práci nehledají, ale jsou registrováni na ÚP jako uchazeči o zaměstnání.

charakteru vykonávané práce a ne na základě dosaženého stupně formálního vzdělání. V rámci jedné kategorie jsou zachycena zaměstnání, která vyžadují vykonávání stejných úkolů. Při analýze časových řad, je tedy nutné brát ohled na rozdílnou náplň jednotlivých hlavních tříd, hlavně u hlubší analýzy, i když se trendy hlavních tříd KZAM a CZ-ISCO příliš neliší. Přehled hlavních tříd a tříd klasifikací KZAM a CZ-ISCO je uveden v příloze č. 1 a v příloze č. 2. Došlo také ke změně klasifikace odvětví národního hospodářství. Od ledna 2008 byla Odvětvová klasifikace ekonomických činností (OKEČ) nahrazena Klasifikací odvětvových činností CZ-NACE. Členění odvětví podle Klasifikace odvětvových činností CZ-NACE je uvedeno v příloze č. 6. Došlo např. k vyčlenění odvětví Informační a komunikační činnost, Profesní, vědecké a technické činnosti, Administrativní a podpůrné činnosti a Kulturní, zábavní a rekreační činnost, které byly v OKEČ součástí odvětví Doprava, skladování a spoje, Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelská činnost a Ostatní veřejné, sociální a osobní služby (ÚP ČR, 2013, ČSÚ, 2014c).

Následující část bude zaměřena na analýzu trhu práce Moravskoslezského kraje (MsK). Cílem bude zjistit, zda se na moravskoslezském trhu práce vyskytovala v letech 2005 až 2012, potažmo 2013, strukturální nezaměstnanost.

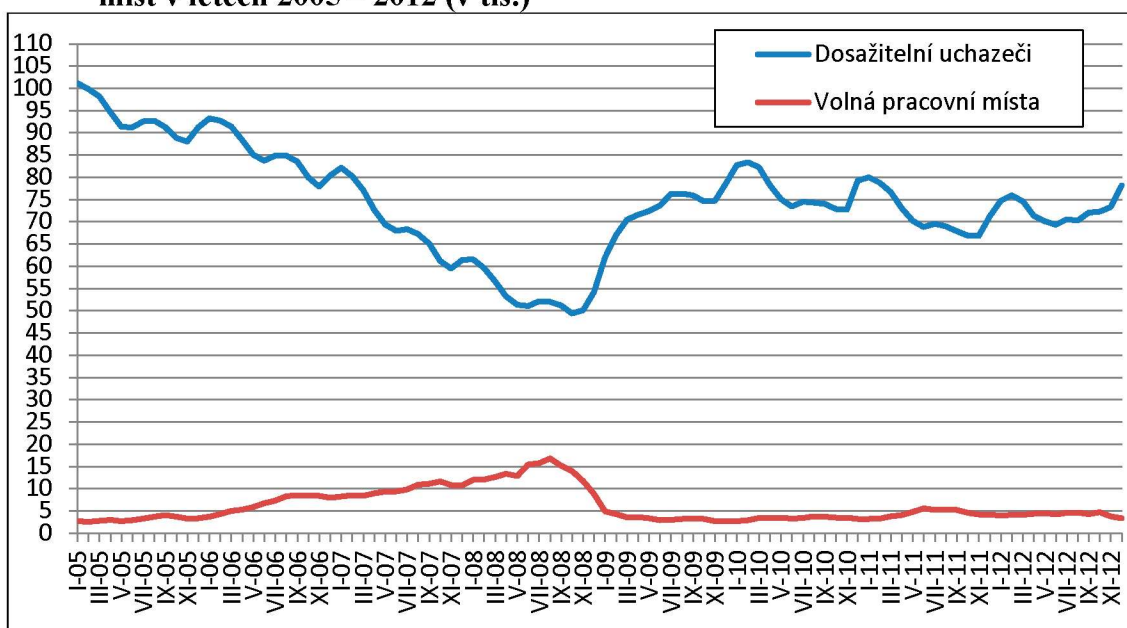
Pro strukturální nezaměstnanost je charakteristický růst počtu volných pracovních míst (VPM) a zároveň nezaměstnaných a nesoulad mezi kvalifikací nezaměstnaných osob (v této práci reprezentovaných evidovanými uchazeči o zaměstnání Úřadem práce ČR) a požadovanou kvalifikací pro obsazení VPM (v této práci reprezentovaných evidovanými VPM Úřadem práce ČR). Zaměstnavatelé potřebují zaměstnance s jinou úrovní vzdělání a jinou profesí, než jakou disponují uchazeči o zaměstnání. Tento nesoulad je dán rozvojem nových odvětví a útlumem jiných. Strukturální nezaměstnanost má delší trvání než nezaměstnanost frikční, i když jsou obě pojímány jako složky přirozené nezaměstnanosti. Je to dáno tím, že ke změně kvalifikace člověk potřebuje určitý čas. Zatímco u frikční nezaměstnanosti ke změně kvalifikace nedochází. V případě strukturální nezaměstnanosti existují na trhu práce dlouhodobě neobsazená pracovní místa a dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči.

Následující podkapitoly budou proto věnovány Beveridgeově křivce, která znázorňuje vývoj trhu práce a umožňuje identifikovat fázi hospodářského cyklu a typ nezaměstnanosti na daném trhu práce a analýze vývoje zaměstnanosti a souladu uchazečů a volných pracovních míst z pohledu dosažené úrovně vzdělání a profesní kvalifikace. A dále budou analyzována dlouhodobě neobsazená VPM a dlouhodobě nezaměstnaní.

4.1 Beveridgeova křivka pro Moravskoslezský kraj

Od počátku sledovaného období (r. 2005) do r. 2008 ekonomická výkonnost kraje rostla v průměru o 4,7 % ročně. V souladu s růstem ekonomiky rostl počet volných pracovních míst a klesala míra nezaměstnanosti a počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Nastolený trend se zastavil ve 2. polovině roku. V r. 2009 následoval prudký propad ekonomického růstu o 7,6 %, který byl největší ze všech krajů ČR. Důsledkem byl pokles volných pracovních míst (VPM) mezi srpnem 2008 (16 786 VPM) a lednem 2009 o 11 904 a nárůst dosažitelných uchazečů o 21 114 osob mezi říjnem 2008, kdy byl evidovaný počet uchazečů nejnižší (49 339 uchazečů), a březnem 2009 (viz graf 4.1). V lednu 2009 došlo k nejvyššímu meziměsíčnímu nárůstu míry nezaměstnanosti v rámci sledovaného období. Míra nezaměstnanosti měsíčně stoupla o 1,17 p.b. V letech 2010 a 2011 vykázala ekonomika kraje růst v průměru 4 % ročně. V r. 2012 byl ale růst ekonomické výkonnosti opět záporný (-0,7 %). V první polovině roku 2011, po roce hospodářského růstu, došlo v kraji k nárůstu počtu volných míst, na který s půlročním zpožděním reagoval i počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání poklesem. Od druhé poloviny roku ale opět nabídka volných míst klesá a s odstupem půl roku stoupá i počet uchazečů evidovaných ÚP (MPSV, 2014b).

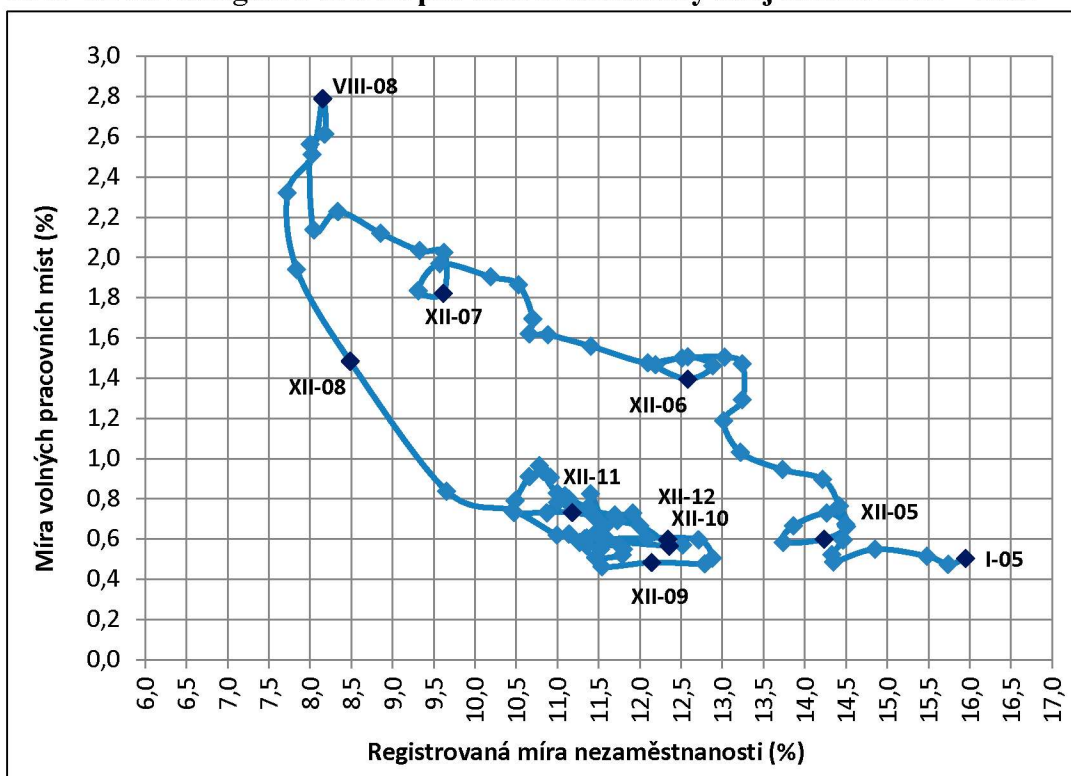
Graf 4.1 Vývoj počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 2005 – 2012 (v tis.)



Zdroj: MPSV, 2014b

Graf 4.2 znázorňuje Beveridgeovu křivku pro Moravskoslezský kraj za léta 2005 až 2012. Na vodorovné ose leží registrovaná míra nezaměstnanosti a na svislé ose míra volných pracovních míst.

Graf 4.2 Beveridgeova křivka pro Moravskoslezský kraj za léta 2005 – 2012



Zdroj: MPSV, 2014b, vlastní zpracování a výpočty

Data o vývoji registrované míry nezaměstnanosti pochází z databáze Úřadu práce ČR. Počet zaměstnaných (Z) byl vypočten z údajů o míře registrované nezaměstnanosti (u) a počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání (N) podle rovnice 4.1. Míra volných pracovních míst (v) byla zjištěna pomocí rovnice 4.2 z celkového počtu volných pracovních míst ke konci sledovaného měsíce (VPM) a vlastního výpočtu počtu zaměstnaných (Z). Počet zaměstnaných byl použit jako aproximace počtu obsazených pracovních míst. Byla použita data publikována Úřadem práce ČR s měsíčním intervalem zjišťování, protože jiná databáze (např. Český statistický úřad) neposkytuje všechna potřebná data na úrovni krajů v jednotné frekvenci zjišťování:

$$Z = \frac{N}{\frac{u}{100}} - N \quad (4.1)$$

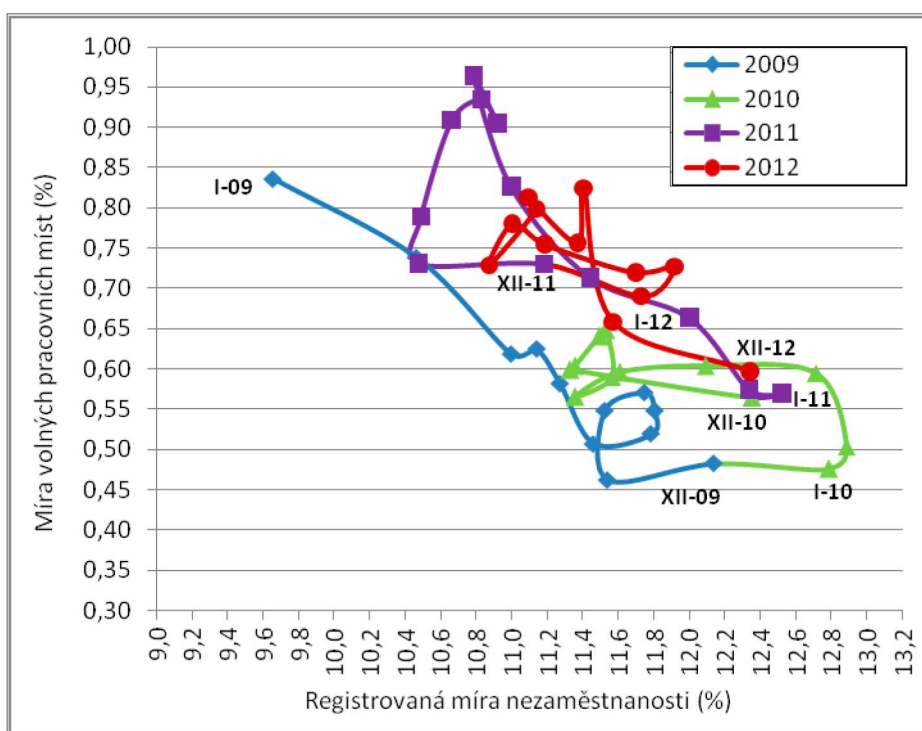
$$v = \frac{VPM}{VPM + Z} \quad (4.2)$$

Na grafu v příloze č. 4 je patrné umístění Beveridgeovy křivky pro MsK po celé sledované období pod osou grafu. Když se křivka nachází pod osou 45° , je míra nezaměstnanosti nad svou přirozenou mírou. Na trhu práce je nedostatečná poptávka a z důvodu dlouhodobě vyšší míry nezaměstnanosti než je její přirozená hodnota vzniká na trhu práce MsK hystereze (Lepíková, 2011). V příloze č. 5 jsou uvedené data pro výpočet křivky.

Na grafu 4.2 lze pozorovat postupné přibližování UV křivky k ose 45° od ledna 2005 do srpna 2008. Dochází k současnému snižování míry nezaměstnanosti a růstu míry volných míst. V tomto období, jak bylo uvedeno výše, se česká ekonomika i ekonomika kraje nacházela v období ekonomického růstu. Ve druhé polovině r. 2008 dochází k poklesu míry volných míst spolu s mírným snížením míry nezaměstnanosti. UV křivka se tak posunula doleva dolů. Ve druhé polovině r. 2008 tedy rostla v Moravskoslezském kraji frikční nezaměstnanost, které není pro ekonomiku škodlivá a klesala nezaměstnanost strukturální. V r. 2009 prudce klesla míra volných míst a vzrostla míra nezaměstnanosti. UV křivka se protáhla doprava dolů ve směru, který ukazuje na růst cyklické nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti ale nedosáhla úrovně let 2007 a 2008 a skončila pod úrovní původní UV křivky. Došlo ke snížení frikční nezaměstnanosti a k růstu

nezaměstnanosti strukturální. Detailnější pohled na Beveridgeovu křivku pro MSK mezi lety 2009 a 2012 poskytuje graf 4.3. V r. 2010 postupně odeznívaly cyklické faktory ovlivňující trh práce a začala růst strukturální nezaměstnanost, kromě letních měsíců, kdy došlo k poklesu nezaměstnanosti a růstu nezaměstnanosti frikční. Během r. 2011 se UV křivka protáhla směrem k ose 45°, když docházelo vlivem oživení ekonomiky k růstu míry volných míst. Strukturální nezaměstnanost ale přetrvávala i v r. 2011 a 2012. K růstu strukturální nezaměstnanosti, došlo ve druhé polovině r. 2009, v prvním a čtvrtém čtvrtletí r. 2010 a na konci r. 2011.

Graf 4.3 Detailní pohled na léta 2009 - 2012 Beveridgeovy křivky pro Moravskoslezský kraj



Zdroj: MPSV, 2014b, vlastní zpracování a výpočty

Podle výkladu Spěváčka et al. (2012) je při strukturální nezaměstnanosti míra nezaměstnanosti vyšší než při stejné míře volných míst během recese. Nebo z opačného pohledu je větší míra volných míst, než při stejné míře nezaměstnanosti během recese. Např. v lednu 2009 byla míra nezaměstnanosti 9,7 % a míra volných míst 0,8 % a v květnu 2011 byla míra nezaměstnanosti při stejné míře volných míst 11,0 %. A podle opačného postupu byla při míře nezaměstnanosti 11,5 % resp. 11,4 % míra volných míst v říjnu 2009

0,55 % a v říjnu 2012 0,82 %. V letech 2010 až 2012 se na moravskoslezském trhu práce vyskytovala strukturální nezaměstnanost.

Ve srovnání s Beveridgeovou křivkou v kapitole 3 (obrázek 3.1) je Beveridgeova křivka v grafu 4.2 a 4.3 vytvořena na základě dat s měsíčním intervalem a pouze z dat Úřadu práce ČR. UV křivka v grafu 4.2 a 4.3 je posunuta oproti UV křivce ze 3. kapitoly zhruba o 2 p. b. doprava, což může být dle mého názoru způsobeno tím, že Tuleja (2012) s největší pravděpodobností (protože přesný výpočet neuvádí) pracoval s obecnou mírou nezaměstnanosti a UV křivka v grafu 4.2 a 4.3 byla sestavena na základě registrované míry nezaměstnanosti s rozdílnou frekvencí dat. Tvarem a tedy trendem vývoje odpovídá Beveridgeova křivka v grafu 4.2 a 4.3 UV křivce Tuleji (2012) na obrázku 3.1.

4.2 Vývoj zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Podkapitola je věnována vývoji zaměstnanosti z několika pohledů. Nejprve je sledován vývoj zaměstnanosti v souvislosti s vývojem jednotlivých odvětví hospodářství kraje. Poté je vyhodnocen vývoj zaměstnanosti jednotlivých věkových skupin a zaměstnanost osob podle úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání. Následuje vyhodnocení vývoje zaměstnanosti podle klasifikace zaměstnání. A konec podkapitoly 4.2 je soustředěn na cizince zaměstnané v kraji.

4.2.1. Vývoj zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v kontextu vývoje odvětvové struktury hospodářství kraje

Z předešlé analýzy pomocí Beveridgeovy křivky vyplývá, že ke změně struktury trhu práce došlo na přelomu let 2009 a 2010 a strukturální změny pokračovaly i v následujícím r. 2011. Změny na trhu práce vyplynuly ze změny poptávky vlivem hospodářské krize. Do r. 2009 v Moravskoslezském kraji dosahovalo nejvyššího průměrného tempa růstu hrubé přidané hodnoty (HPH) odvětví profesní, vědecké, technické a administrativní činnosti (odvětví M+N CZ-NACE), ve které mezi léty 2005 a 2008 stoupla zaměstnanost o 10 %. Rostly průměrným tempem 19,8 %. Spolu s růstem ekonomiky a příjmů obyvatelstva (reálné mzdy rostly cca 3 % ročně) se rozvíjelo i peněžnictví a pojišťovnictví (odvětví K CZ-NACE) a činnosti v oblasti nemovitostí (L podle CZ-NACE), které rostly průměrným tempem 17 %. Za tyto tři roky stoupla

zaměstnanost v oblasti nemovitostí o 90 %. Zemědělství, lesnictví a rybolov (A podle CZ-NACE) rostly v průměru 8,9 % a stavebnictví (odvětví F CZ-NACE) 6,4 %. I přes růst HPH v zemědělství zaměstnanost zde stále klesala a to o čtvrtinu. Docházelo tedy k růstu produktivity pracovníků. Nejnižším průměrným tempem růstu, 3,4 %, stoupala HPH ve zpracovatelském průmyslu (odvětví C podle CZ-NACE). Ten se také v r. 2009 propadl o 17 %. Tempo růstu zpracovatelské průmyslu a stavebnictví bylo záporné už v r. 2008 a předznamenalo příchod hospodářské krize, která začala v USA v r. 2007 jako krize na hypotečním trhu a postupně se přelila do ostatních zemí. Velký pokles tempa růstu, cca 7 %, byl zaznamenán i u obchodu, dopravy, ubytování a pohostinství (odvětví G+H+I CZ-NACE) a profesní, vědecké, technické a administrativní činnosti (CZ-NACE: M+N). V r. 2009 meziročně klesla zaměstnanost v obchodě o 9 % a v administrativě o 20 %. Nejvíce bylo ale zasaženo zemědělství (CZ-NACE: A), jehož tempo růstu kleslo o 35,5 %, zaměstnanost ale pouze o necelých 6 %. HPH tak nejvíce rostla ve veřejné správě a obraně, vzdělávání, zdravotní a sociální péči (CZ-NACE: O+P+Q) a peněžnictví a pojišťovnictví (CZ-NACE: K). Zaměstnanost ve vzdělávání ale klesla a ještě více ve zdravotní a sociální péči. Po r. 2009 v době hospodářské recese vykazovala většina odvětví záporná tempa růstu. V r. 2011 přišlo mírné oživení, kdy HPH v běžných cenách v kraji tažená růstem zemědělství (CZ-NACE: A), peněžnictví a pojišťovnictví (CZ-NACE: K) a zpracovatelským průmyslem (CZ-NACE: C) narostla o 3,3 %. Zaměstnanost v peněžnictví a pojišťovnictví rostla po r. 2009 ještě rychleji než do r. 2008. Následovalo ochlazení ekonomiky v r. 2012, kdy tempo růst HPH meziročně kleslo o 3,6 p. b. Stavebnictví (CZ-NACE: F) se od r. 2009 do r. 2012 stále propadalo spolu s činnostmi v oblasti nemovitostí (CZ-NACE: L) a ostatními činnostmi (CZ-NACE: R+S+T+U), kterými jsou např. činnosti zájmových organizací, opravy spotřebního zboží, kadeřnické služby, a služby v oblasti kultury a zábavy. Zaměstnanost ve stavebnictví a v kulturní, zábavní a rekreační činnosti mezi lety 2009 a 2012 klesla o čtvrtinu. Projevil se pokles růstu reálných mezd, které mezi lety 2010 a 2012 porostly v průměru jen o 0,2 % a v r. 2012 a 2013 klesaly (ČSÚ, 2014a). Podrobný vývoj tempa růstu HPH v kraji podle CZ-NACE je uveden v příloze č. 7 a č. 8 a průměrný evidenční počet zaměstnanců podle skupin odvětví je uveden v příloze č. 3).

4.2.2 Vývoj zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji podle věku a dosaženého vzdělání

Dlouhodobě klesá zaměstnanost mladých ve věku 20 – 29 let, převážně ve věku 20 – 24 let (viz příloha č. 18). V kraji ale mezi léty 2005 a 2009 klesl mnohem více počet zaměstnaných ve věku 25 – 29 let, o 12 tis., oproti 2 tis. ve věkové skupině 20 – 24 let. Souvisí to jednak s růstem počtu vysokoškoláků, kterých mezi léty 2005 a 2012 přibýlo 45,9 tis., ale také s růstem nezaměstnanosti mladých. V r. 2012 bylo nezaměstnaných ve věkové skupině 25 – 29 let téměř 8 tis., kdežto v r. 2008 polovina. S rostoucím věkem pro odchod do starobního důchodu a nárůstem počtu osob nad 59 let narůstá také počet zaměstnaných v tomto věku. Stoupá také zaměstnanost ve věkové skupině 35 – 44 let, protože do tohoto věku přichází silné ročníky ze 70. let. Až tyto silné ročníky začnou odcházet do starobního důchodu, bude v kraji klesat zaměstnanost, protože porodnost dlouhodobě klesá.

Mezi zaměstnanými roste podíl vysokoškoláků, což odpovídá růstu podílu populace s vysokoškolským vzděláním (viz tab. 4.1). Za sledované období 2005 až 2012 vzrostl podíl vysokoškoláků mezi zaměstnanými o 42,8 % (29,5 tis.) a středoškoláků s maturitou o 3,2 % (6 tis.). Mezi zaměstnanými klesl podíl osob se základním nebo žádným vzděláním o 22,5 % (6,7 tis.) a se středním vzděláním bez maturity o 8,7 % (21,4 tis.). Odchází totiž do starobního důchodu starší ročníky, mezi kterými je vysoký podíl osob s nízkým vzděláním.

ČR má spolu s Velkou Británií nejlepší vzdělanostní strukturu obyvatel v tom smyslu, že má nejmenší podíl osob se základním vzděláním a bez vzdělání (úroveň 1 a 2 ISCED 97). V ČR má maximálně základní vzdělání 17 % osob (MsK: 16 %). Největší podíl populace tvoří osoby s vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláním nižším než terciárním (úroveň 3 a 4 ISCED 97), které jsou v ČR zastoupeny 68 % (MsK: 60 %). Mezi profesemi tak převládají kvalifikovaní dělníci a zprostředkující profese a nejmenší podíl zaměstnanců tvoří nekvalifikovaní dělníci. Vysoký podíl osob se vzděláním na úrovni 3 a 4 ISCED 97 oproti zemím EU a nízký na úrovni 1 a 2 a 5 a 6 ISCED 97 je také na Slovensku, v Polsku a v Pobaltských státech (přehled úrovní vzdělání podle ISCED 97 je uveden v příloze č. 11). Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob v ČR ale stoupá a s tím stoupá i riziko nezaměstnanost, které je zde dosud u vysokoškoláků nízké (Tvrdý, 2008). Tvrdý (2008) už v r. 2007 pozoroval, že ačkoliv má ČR oproti zemím

EU skoro nejmenší podíl osob s vysokoškolským vzděláním v populaci, dochází k nárůstu podílu vysokoškoláků zastávajících pracovní pozice vyžadující pouze středoškolské vzdělání, tedy dochází k překvalifikovanosti, a předpokládá, že tento trend bude nadále pokračovat. Předpovídá také růst vnitřní diferencovanosti skupiny vysokoškoláků, který se projeví diferencovaností mezd u pozic určených pro vysokoškoláky a tím u jedné části vysokoškoláků bude docházet ke sblížení mezd se mzdami osob s nižším vzděláním.

Tab. 4.1 Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji podle dosaženého vzdělání (v tis.)

ISCED 97		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	05 - 08	09 - 12	09 - 10	05 - 12
0, 1, 2	Základní vzdělání a bez vzdělání	29,8	31,1	34,6	34,9	31,4	27,8	25,3	23,1	5,1	-8,3	-3,6	-6,7
část 3	Střední bez maturity	246,7	241,0	248,2	256,9	232,6	221,6	232,9	225,3	10,2	-7,3	-11,0	-21,4
část 3, 4	Střední s maturitou	190,1	195,8	195,1	202,4	203,1	197,7	189,3	196,1	12,3	-7,0	-5,4	6,0
5, 6	Vysokoškolské	69,0	69,1	75,5	74,3	90,4	96,4	93,2	98,5	5,4	8,1	6,0	29,5
	celkem	535,6	536,9	553,3	568,5	557,5	543,5	540,7	543,0	33,0	-14,5	-14,0	7,4

Zdroj: ČSÚ, 2013f

4.2.3 Vývoj zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji podle klasifikace zaměstnání

Mezi léty 2005 a 2010 docházelo k přesunu zaměstnanosti převážně z odvětví I, A, O, M a D klasifikace CZ-NACE do odvětví C, N, F, G, Q, H, B (viz příloha č. 9) a také vstupovali do zaměstnanosti nezaměstnaní. Rostla zaměstnanost v profesích CZ-ISCO 7, 8, 3, 4, 5 a 1 (členění CZ-ISCO viz příloha č. 10). Zaměstnanost klesala pouze mírně, ve třídě 2) Specialisté, což jsou profese primárně určené pro osoby s vysokoškolským vzděláním. V tomto období, rostla podle VŠPS zaměstnanost ve všech vzdělanostních kategoriích a masivně se snížila strukturální nezaměstnanost. V r. 2010 klesla meziročně nejvíce zaměstnanost ve třídách CZ-ISCO 2, 1, 5 a 9. V tomto období, jak je znázorněno pomocí Beveridgeovy křivky, došlo k růstu mírnému růstu strukturální nezaměstnanosti. Snižovala se zaměstnanost ve všech vzdělanostních úrovních kromě vysokoškolské, kde zaměstnanost stoupala i přes pokles zaměstnanosti v profesních třídách CZ-ISCO 1 a 2, které odpovídají pozicím vyžadujícím vysokoškolské vzdělání. Zaměstnanost ale stoupala v profesních třídách 8, 4 a 3, které jsou podle klasifikace CZ-ISCO určeny pro úroveň vzdělanosti ISCED 97 2 až 5B, které odpovídají vzdělanostně absolventů učilišť

až po absolventy VOŠ a nástavbového maturitního studia. Vysokoškoláci se tedy zaměstnávali, v odvětvích peněžnictví a pojišťovnictví, informační a komunikační činnosti a ubytování, stravování a pohostinství, na pozicích, pro které je podle klasifikace postačující nižší vzdělání. A pracovníci s nižší kvalifikací se zaměstnávali ve zpracovatelském průmyslu. Zaměstnanost se v r. 2010 meziročně nejvíce snížila v odvětví stavebnictví, velkoobchod a maloobchod, těžba a dobývání, zdravotní a sociální péče a administrativní činnosti. V období po krizovém roce 2009 rostla nejvíce zaměstnanost držitelů vysokoškolského titulu. Podle struktury bylo zaměstnáno nejvíce osob ve třídách CZ-ISCO 8, 9, 4 a 6 a odvětvích zpracovatelského průmyslu, peněžnictví a pojišťovnictví, administrativní a podpůrné činnosti, zemědělství, lesnictví a rybářství a ubytování, stravování a pohostinství. Po r. 2009 klesá zaměstnanost na pozicích klasifikovaných jako pozice určené absolventům vysokých a vyšších odborných škol a pro nekvalifikované pracovníky. A zatímco zaměstnanost u nízko kvalifikovaných pracovníků klesá, stoupá zaměstnanost u vysokoškoláků, kteří jsou schopni přejít do jiného odvětví činnosti, či nastoupit na místo s nižšími kvalifikačními požadavky (viz tab. 4.1 a příloha č. 12) (ČSÚ, 2013f).

4.2.4 Cizinci na trhu práce v Moravskoslezském kraji

Počet cizinců žijících v Moravskoslezském kraji v r. 2012 byl 23,1 tis. (5 % cizinců v ČR). Ze 2/3 se jedná o muže. Nejpočetněji jsou zastoupeni Slováci, Poláci, Vietnamci a Ukrajinci. Zaměstnaných v kraji v r. 2012 bylo 7 tis. Sováků, 5 tis. Poláků, 5 tis. Vietnamců a 1,4 tis. Ukrajinců. Hlavním důvodem k zaměstnávání cizinců je podle ÚP nesplnění kvalifikačních požadavků českými uchazeči a nedostatek praxe, a nedostačující odborné a jazykové znalosti. Nejvíce cizinců žije v okresech Ostrava-město a Karviná. V okr. Ostrava-město to jsou převážně Slováci, Vietnamci a Ukrajinci. V okr. Karviná se jedná o Poláky a Slováky, kteří to zde mají nejbližší. Slováci také hodně míří do okr. Frýdek-Místek. Počet cizinců v kraji roste, kromě Ukrajinců. Počet Ukrajinců zaměstnaných v kraji klesá od r. 2009. Ukrajinci totiž vykonávají nejčastěji povolání: zedník, horník, svářeč apod., tedy povolání v průmyslových odvětvích a ve stavebnictví, ve kterých v posledních letech dochází k největším poklesům zaměstnanosti. Slováci a Poláci nejčastěji vykonávají povolání jako horník, obsluha důlních zařízení, kvalifikovaný stavební dělník, svářeč a zámečnický, ale uplatňují se také v profesích vyžadujících terciární vzdělání jako např. specialisté v oblasti vzdělávání, vědecký

a výzkumný pracovník na vysoké škole, či ve zdravotních a sociálních službách, především jako lékaři. Mezi léty 2008 a 2009 poklesl nejvíce počet cizinců zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví (ČSÚ, 2013g, ÚP ČR, 2013b).

Nedostatek pracovníků je nejvíce nahrazována zahraničními pracovníky v okresech Ostrava-město, Karviná a Frýdek-Místek v odvětvích těžba a dobývání, zpracovatelský průmysl, stavebnictví a zdravotní a sociální služby. Jedná se především o profese tříd CZ-ISCO 7) Řemeslníci a 8) Obsluha strojů a zařízení, montéři, vyžadující výuční list, či maturitní zkoušku, ale také o profese ve třídě 2) Specialisté vyžadující terciární vzdělání.

4.3 Analýza souladu nabídky a poptávky na trhu práce

Mezi léty 2005 a 2008 dochází k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání a k nárůstu počtu volných pracovních míst (VPM) ve všech třídách klasifikace zaměstnání KZAM. Jak je zmíněno výše, rostla zaměstnanost ve všech vzdělanostních kategoriích i třídách klasifikace zaměstnání, kromě CZ-ISCO třídy 2) Specialisté. Počet uchazečů klesl o třetinu (KZAM 8, 2, 9, 4, 1), nebo až polovinu (KZAM 3, 5, 7, 0, 6). Klesal podíl uchazečů na 1 VPM ve všech třídách zaměstnání KZAM (viz příloha č. 13). Počet uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem (dále jen VL) klesl o 18 tis., se základním vzděláním (dále jen ZŠ) o 11 tis. a o 4,8 tis. klesl počet uchazečů s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (dále jen MO) (viz příloha č. 14). Nutno podotknout, že se jedná o nejpočetnější skupiny nezaměstnaných. V r. 2008 bylo ÚP v MSK evidováno 23,5 tis. uchazečů s VL, 18,5 tis. se ZŠ a 6,9 tis. s MO. Oproti tomu bylo v témže roce evidováno pouze 343 držitelů bakalářského titulu (dále jen Bc.), 1760 uchazečů s magisterským vysokoškolským vzděláním (dále jen VŠ), 31 s nižším středním vzděláním (dále jen NS), 424 s středním a středním odborným vzděláním bez maturity a výučního listu (dále jen SO).

V r. 2008 už ale začal růst počet uchazečů a to s vysokoškolským vzděláním o 165 osob, převážně s magisterským a bakalářským vzděláním. Mezi lety 2009 a 2010 rostl počet uchazečů ve všech vzdělanostních kategoriích a profesních třídách až na třídu 8) Obsluha strojů a zařízení, protože zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu už stoupala po poklesu zaměstnanosti v r. 2009. Nejvíce rostl počet uchazečů s MO, ZŠ a Bc. a s maturitou z nadstavbového studia (dále jen VLAM) (viz příloha č. 15). Mezi lety

2011 a 2013 klesl počet uchazečů pouze u profesí třídy CZ-ISCO 3) Techničtí a odborní pracovníci a v souladu s tím klesl počet uchazečů s MO. Mezi koncem sledovaného období (r. 2012) a jeho začátkem (r. 2005) vzrostl podíl uchazečů pouze s vysokoškolským (VŠ a Bc.) vzděláním a SO.

V první polovině sledovaného období, období konjunktury, rostl počet volných míst ve všech profesních a vzdělanostních kategoriích, i když klesala zaměstnanost v odvětvích CZ-NACE I, A, O, M a D. Nejvíce VPM bylo určeno pro SO, ZŠ, MO a VŠ (viz příloha č. 16). Počet evidovaných VPM meziročně klesal v letech 2008, 2009 a 2012, 2013 (viz příloha č. 17). Počet uchazečů klesal na konci roku 2008 a hlavně v r. 2009 ve třídách KZAM 7, 8, 5 a 3. Mezi lety 2007 a 2008 stoupl o 29 počet VPM s požadovaným bakalářským vzděláním a při tom stoupl počet uchazečů s touto úrovní vzdělání a současně rostl počet uchazečů 1. a 2. třídy KZAM. Volná místa byla ale pro kvalifikační třídy KZAM 1 a 3. Na konci r. 2008 už klesal počet VPM, nejvíce ve třídách KZAM 8, 7, a 5 a VPM požadující VL (1 tis. osob), ZŠ (500 osob) a VŠ (200 osob). Mezi lety 2009 a 2010, kdy mělo dojít k růstu strukturální nezaměstnanosti, jak je znázorněno v grafu 4.3, mírně rostl počet VPM. Mírně, protože v r. 2010 meziročně stoupl počet VPM o 435 a v r. 2007 meziročně vzrostl počet VPM o 2,8 tis. Nejvíce VPM, která přibyla v evidenci, bylo určeno pro MO, ZŠ a VLaM. VPM pro VL bylo nabízeno 1,3 tis. oproti 5,3 tis. v r. 2008. Mezi nejvíce poptávanými kvalifikačními třídami přibyla třída KZAM 4) Nižší administrativní pracovníci. Podle třídění dle odvětví CZ-NACE přibýlo nejvíce VPM v odvětví B (173 míst), I, M a G (60 míst). A snížil se počet VPM v evidenci v odvětvích CZ-NACE F, E, P, K v počtu desítek. V následujícím období let 2011 až 2013 vzrostl počet evidovaných VPM určených pouze pro osoby s úplným středním všeobecným vzděláním (gymnázia) v počtu 65 míst. Nejvíce ubylo VPM pro osoby s VL, MO, ZŠ a VŠ. Nabídka VPM klesla ve všech kvalifikačních třídách CZ-ISCO, nejvíce ve třídě 7 (-0,6 tis. míst), 4, 8, 3 a 2 a odvětvích CZ-NACE B) Těžba a dobývání (-0,9 tis. míst), F) Stavebnictví (0,4 tis.), E) Zásobování vodou a M) Profesní vědecké a technické činnosti. Stoupl počet VPM v evidenci ÚP z odvětví CZ-NACE C) Zpracovatelský průmysl (0,5 tis. míst), Q) Zdravotní a sociální péče (71 míst) a K) Peněžnictví a pojišťovnictví (68 míst).

Od r. 2007 klesá počet VPM v evidenci ÚP požadujících terciární vzdělání magisterské a od r. 2009 také bakalářské. Nejpočetnější vzdělanostní skupinou VPM jsou

po celé sledované období místa pro osoby s výučním listem a základním vzděláním. Jejich počet se v letech 2008 a 2009 silně propadl a už zůstává na stejné úrovni. Poptávka po absolventech úplného středního odborného vzdělání s maturitou a SO soustavně klesá od r. 2007. Naopak stoupá poptávka po osobách úplným středním vzděláním s výučním listem a maturitou.

Nezaměstnané osoby s vyšším, převážně vysokoškolským vzděláním tvoří nejmenší část z evidovaných uchazečů na ÚP, spolu s absolventy dvou a tříletých vzdělávacích oborů, protože nejsou příliš početnou skupinou zaměstnanců, poloviční oproti zaměstnancům se středoškolským vzděláním zakončeným výučním listem, či maturitou. A absolventi vysokých škol bývají zaměstnáni na pozicích s nízkou fluktuací zaměstnanců. Při hledání zaměstnání spoléhají nejprve na své síly. Využívají k nalezení zaměstnání své pracovní i osobní kontakty, kontaktují přímo potenciální zaměstnavatele, hledají na webových portálech s nabídkami VPM, nebo využívají služeb personální agentury. Osoby, které byly zaměstnány ve třídě KZAM 1, se málo stávají nezaměstnanými, protože přechází ze zaměstnanosti, zase rovnou do zaměstnanosti. Osoby se středoškolským vzděláním pracují často na pozicích s vysokou fluktuací zaměstnanců a jsou nejpočetnější skupinou na trhu práce. Stejný princip funguje na poptávkové straně trhu práce. Nejvíce evidovaných VPM je vhodných pro osoby s VL, absolventy ZŠ a s MO a profese v kategorii zaměstnanosti KZAM 7, 8, 3 a 5, tedy v profesích s vysokou fluktuací zaměstnanců. VPM často ani zaměstnavatelé nechávají v evidenci na ÚP stále, i když zrovna žádného zaměstnance nehledají. V tabulce 4.2 jsou uvedeni uchazeči a VPM podle 3. úrovně klasifikace zaměstnanosti, které jsou absolutně nejvíce zastoupeny (prvních šest míst v tabulce), a kteří uchazeči a VPM jsou nejvíce zastoupeni u tříd klasifikace zaměstnanosti 1, 2 a 3. Nejvíce VPM evidoval ÚP pro zprostředkovatele obchodních a finančních transakcí (třída 3), kvalifikované dělníky a řemeslníky a odborníky v obl. výpočetní techniky. Nejvíce uchazečů je prodavačů (třída 5), řidičů motorových vozidel, uklízečů apod. VPM jsou tedy určena pracovníkům s vyšší odborností, než jakou mají nejvíce zastoupené skupiny uchazečů v evidenci ÚP, a pracovníkům zaměřeným na oblast financí a výpočetní techniky (viz tab. 4.2). Nezaměstnaným déle než 5 měsíců jsou nabídnuty rekvalifikační kurzy, které nabídkou odpovídají požadavkům zaměstnavatelů. Nejvíce uchazečů absolvuje kurzy se zaměřením na obsluhu PC včetně programování a správy počítačových sítí, kurzy k rozšíření řídičského oprávnění, svářečské

kurzy, kurzy v oblasti sociálních služeb a ošetrovatelství a zaměřené na účetnictví, daně a ekonomiku.

**Tab. 4.2 Nejpočetnější skupiny uchazečů a VPM v letech 2009 a 2011
v Moravskoslezském kraji**

Uchazeči	VPM
Prodávači v obchodech	Zprostředkovatelé obchodních a finančních transakcí
Řidiči motorových vozidel	Formíři, svářeči, výrobci a opraváři výrobků z plechů
Provozní pracovníci stravování	Montážní dělníci
Uklízeči	Stavební dělníci
Stavební dělníci hl. staveb.výr.	Sběrači odpadků
Kováři a nástrojáři	Kvalifikovaní dělníci zabezpeč. dokonč. práce
Specialisté v obl. sociální	Vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky
Učitelé na SŠ (ne odborných předm.)	Technici ve fyzikálních a technických borech
Řídicí pracovníci v prům. výrobě	Specialisté v oblasti financí
Odborní admin. pracovníci	Analytici a vývojáři software

Zdroj: ÚP ČR, 2011; vlastní zpracování

4.3.1 Dlouhodobě evidovaná volná pracovní místa a dlouhodobá nezaměstnanost

Ve třídách KZAM 7, 8, 3 a 5 je nejvíce dlouhodobě evidovaných pracovních míst¹³ (DE VPM). Ve třídě KZAM 7 je průměrně dlouhodobě evidovaných 1 200 VPM, ve třídě 8) 390 VPM a 370 VPM ve třídě 3 KZAM. Ve třídě KZAM 1) Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci je v období 2005 – 2013 dlouhodobě evidováno 30 VPM a ve třídě 2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci je evidováno dlouhodobě 200 VPM. 180 VPM, dlouhodobě evidovaných je vhodných pro vysokoškoláky. V r. 2009 prudce klesl počet DE VPM, převážně určených pro pracovníky se středním odborným vzděláním s maturitou a středním odborným vzděláním a v profesních třídách KZAM 7, 8, 3 a 5. Mezi lety 2005 a 2008, kdy docházelo k poklesu nezaměstnanosti a růstu počtu VPM, vzrostl počet DE VPM o 5 tis. V r. 2009 jejich počet meziročně klesl o 4,9 tis. a poté výrazně mezi lety 2012 a 2013 o 1 tis. DE VPM od r. 2009 kromě mírného nárůstu v r. 2011 klesají pod úroveň r. 2005.

Počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání stoupl v r. 2009 o 4,7 tis. a na dané úrovni zůstává. V r. 2008 vzrostl počet uchazečů evidovaných méně

¹³ Za dlouhodobě evidované volné pracovní místo ÚP ČR považuje VPM evidované déle než 3 měsíce.

než 3 měsíce a nezaměstnaní se přelévají do dalších let a přibývají. V r. 2009 vzrostla nezaměstnanost v MSK o 21 tis., z čehož polovina byla evidována více než 6 měsíců. V r. 2010 stoupal počet uchazečů nezaměstnaných déle než 12 měsíců o 7,2 tis. a v následujícím roce, 2011, stoupl počet nezaměstnaných uchazečů, kteří jsou evidováni déle než 2 roky. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání stoupl mezi lety 2011 a 2008 celkem o 40 tis. a mezi lety 2010 a 2012 zůstává počet nezaměstnaných o 5 tis. vyšší než v r. 2009, tedy na úrovni 26 tis.

V oblastech s převahou těžkého a zpracovatelského průmyslu jsou nezaměstnaností více ohroženi muži, protože pracovní síla v těchto odvětvích je převážně tvořena muži. Jak dochází k rozvoji služeb, vzniká více pracovních příležitostí naopak pro ženy (Feřtřová, Temelová, 2011). V letech 2009, 2010 a 2012 rostla hlavně nezaměstnanost mužů, nezaměstnanost žen byla stabilní. Z pohledu věku jsou více nezaměstnaností ohroženi absolventi a mladí do 24 let věku a starší 55 let. Nezaměstnanost uchazečů ve věkové skupině 50 – 54 a 55 – 59 let zůstává vysoká i v době ekonomického růstu. Je to dáno tím, že starší lidé se hůře přizpůsobují novým požadavkům zaměstnavatelů. Největší podíl dlouhodobě nezaměstnaných tvoří osoby se středoškolským vzděláním bez maturity a osoby ve věku 50 – 59 let. Počet dlouhodobě evidovaných uchazečů ve věkové skupině 50 – 59 let stoupá od r. 2009. Do r. 2012 se zvýšil o 2,4 tis. na 8 tis. osob. V r. 2009 prudce stoupla dlouhodobá nezaměstnanost u osob ve věkové skupině 25 - 29 let o 1,9 tis. a zůstává na úrovni 3 tis. osob. Stoupá tedy dlouhodobá nezaměstnanost mladých a absolventů vysokých škol.

Od r. 2010 neklesá počet nezaměstnaných a nestoupá počet volných míst, a klesá i počet míst, který byla dlouhodobě evidována. Zaměstnavatelé po r. 2009 ruší VPM i obsazená pracovní místa. Je tedy pro uchazeče těžší nalézt vhodné zaměstnání podle své úrovně vzdělání a profese. V r. 2007 a 2008 se o 1 VPM ucházelo 6 osob, podle evidence ÚP. V r. 2009 připadalo 28 uchazečů na VPM a v r. 2012 19 uchazečů na VPM.

4.4 Doporučení

Aby bylo možné omezit strukturální nezaměstnanost, je potřebné poznat minulý vývoj, současný stav a budoucí předpokládaný vývoj trhu práce. Je potřebné provádět, v čase srovnatelnými metodami, pravidelné a hlavně podrobné analýzy regionálních trhů práce, které by zachycovaly podrobnou strukturu současné využité (zaměstnané) i nevyužité (nezaměstnané) pracovní síly, ale také budoucí pracovní síly, která po ukončení vzdělávání na jednotlivých stupních vzdělání v různých oborech vstoupí na trh práce, aby nahradila pracovníky odcházející z trhu práce. Očekávaný vývoj na nabídkové straně práce je potřeba dále konfrontovat s očekávaným vývojem v hospodářství z pohledu ekonomického cyklu a odvětvové struktury, a tedy s poptávkovou stranou trhu práce. Potřebné je brát v úvahu vývoj nejen na regionální a státní úrovni, ale i na úrovni globální, protože řada zaměstnavatelů na území ČR působí na nadnárodní úrovni a může tedy přesunout své aktivity do vhodnější lokality, nebo naopak rozšířit své aktivity v ČR. V současné době se s rychlým rozvojem technologií mění poptávka na trhu příliš rychle a je ovlivněna množstvím faktorů, takže v některých odvětvích (např. zaměřených na výrobu spotřebního zboží) není možné předpovídat, jaký počet a struktura pracovníků bude potřeba za 5, 10 let. Hlavní tendence vývoje hospodářství kraje ale předpovídat lze. A je tedy do určité míry možné odhadnout potřebný počet a strukturu absolventů v budoucnu.

Nelze člověku přikázat, jaký obor ho má zajímat a jakého stupně vzdělání má dosáhnout. Lze pouze žákům základních škol, kteří se rozhodují, jakou profesní cestou se vydají, a jejich rodičům poskytnout dostatek informací o budoucím předpokládaném uplatnění absolventů¹⁴, aby se sami rozhodli, zda se vydají cestou „jistoty“ zaměstnání, nebo budou následovat své touhy a přijmou riziko nezaměstnanosti. Současně lze rozhodnutí žáků a rodičů ovlivňovat mediální propagací chybějících profesí a nabízením stipendií. Stipendia, snad kromě prospěchových, ale nemusí mít kýžený účinek v tom smyslu, že žák/učeň/student bude školu aktivně navštěvovat a bude mít zájem dané povolání vykonávat a získá potřebné znalosti a dovednosti pro výkon povolání. Někteří

¹⁴ Při kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR fungují Informační a poradenská střediska pro volbu povolání, která poskytují poradenské služby v oblasti volby a změny povolání. Poskytují informace o síti středních, vyšších odborných a vysokých škol v celé ČR, možnostech uplatnění absolventů škol v praxi, možnostech rekvalifikace a o situaci na trhu práce.

zaměstnavatelé dokonce šli cestou zřízení vlastních škol, ve kterých nejlepším studentům nabídnou práci již během studia. A ti tak získají jistotu zaměstnání.

Současně je potřebné podporovat celoživotní vzdělávání, změny kvalifikace a počítačovou a jazykovou gramotnost (i skladník totiž potřebuje ke své práci počítač a potřebuje se domluvit s řidičem zahraničního dopravce). Dalšími důležitými faktory, které přispívají ke snižování nezaměstnanosti a tedy i strukturální je mzdová flexibilita a flexibilita pracovní doby, rozvoj infrastruktury i ubytovací a sociální systém nepodporující setrvání v nezaměstnanosti, ale zároveň podporující znevýhodněné skupiny na trhu práce.

Na vytváření opatření vedoucích k růstu flexibility vzdělávacího systému, zvýšení kvality dovedností a znalostí absolventů a pracovníků a na opatřeních vedoucích ke zvýšení profesní a prostorové mobility by se měli podílet instituce ne celorepublikové, krajské, i místní úrovni v úzké spolupráci s místními zaměstnavateli.

5 Závěr

Cílem diplomové práce bylo zjistit jaký je soulad mezi poptávkovou a nabídkovou stranou trhu práce Moravskoslezského kraje a zda v letech 2005 až 2012 na tomto trhu práce rostla strukturální nezaměstnanost.

Strukturální nezaměstnanost je ovlivněna vývojem struktury ekonomiky. Vzniká nedostatečnou poptávkou po pracovní síle v určitých odvětvích v důsledku ekonomického poklesu, nebo útlumu (např. hutnictví, těžké strojírenství). Nárůst nezaměstnanosti se tak projeví v regionu, kde je vysoká koncentrace podniků působících v postiženém odvětví. Vznikají neobsazená pracovní místa vyžadující často jinou a vyšší kvalifikaci pracovníků.

Nejvýznamnější odvětví v kraji jsou hutnictví, těžké strojírenství a těžba a dobývání nerostných surovin. Další významná odvětví jsou lehké strojírenství, elektrotechnický a potravinářský průmysl, stavebnictví, výroba plastových výrobků a informační a komunikační technologie. V posledních letech roste význam automobilového průmyslu.

Během sledovaného období dochází k přelévání pracovníků mezi jednotlivými sektory národního hospodářství, což svědčí o průběhu sektorových změn v hospodářství kraje. Snižuje se zaměstnanost v primárním sektoru a postupně pomalu roste zaměstnanost v terciárním sektoru. V době konjunktury naopak roste zaměstnanost v sektoru sekundárním.

Z Beveridgeovy křivky lze vyčíst, že mezi lety 2007 a 2008 došlo k masivnímu poklesu strukturální nezaměstnanosti díky růstu počtu volných míst a poklesu nezaměstnaných, i když byl v r. 2008 rozdíl mezi VMP a uchazeči 40 tis. osob. V roce 2009 stoupla na moravskoslezském trhu práce cyklická nezaměstnanost a v letech 2010 až 2012 mírně vzrostla strukturální nezaměstnanost. Vlivem poklesu poptávky na trhu výrobků a služeb vzrostl v r. 2009 počet uchazečů o zaměstnání a klesl počet evidovaných volných pracovních míst Úřadem práce ČR a od té doby se stav nezměnil. Nevznikají nová pracovní místa a tak neklesá nezaměstnanost.

Do r. 2009 rostla zaměstnanost v odvětvích CZ-NACE C) Zpracovatelský průmysl, N) Administrativní a podpůrné činnosti, F) Stavebnictví, G) Velkoobchod a maloobchod, H) Doprava a skladování, Q) Zdravotní a sociální péče a B) Těžba a dobývání. V následných letech se struktura zaměstnanosti změnila. Soustavně rostla zaměstnanost

mezi lety 2005 a 2012 jen v odvětví C) Zpracovatelský průmysl a K) Peněžnictví a pojišťovnictví. Po r. 2009 klesla zaměstnanost převážně v odvětví F) Stavebnictví, O) Veřejná správa a obrana, H) Doprava a skladování, B) Těžba a dobývání a R) Kulturní zábavní a rekreační činnost. A nejvíce vzrostl počet zaměstnanců v odvětvích C) Zpracovatelský průmysl, K) Peněžnictví a pojišťovnictví a N) Administrativní a podpůrné činnosti. Po celé sledované období klesá zaměstnanost v kvalifikační třídě CZ-ISCO 2) Specialisté a 1) Zákonodárci a řídicí pracovníci. Klesá tedy zaměstnanost v profesích určených pro vysokoškolsky vzdělané osoby, ale přesto stoupá počet zaměstnaných vysokoškoláků, Zaměstnávají se na pozicích primárně požadujících nižší kvalifikaci. Naopak roste zaměstnanost ve třídách 8) Obsluha strojů a zařízení, 9) Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a 4) Úředníci. Největší podíl zaměstnanců je tvořen kvalifikovanými dělníky a odbornými pracovníky. Osoby bez vzdělání jsou zastoupeny nejméně.

Před r. 2009 klesal počet uchazečů o zaměstnání ve všech kategoriích. Nejvíce klesl podíl uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem, základním vzděláním a s odborným vzděláním s maturitou. Jedná se o skupiny, které jsou mezi uchazeči evidovanými Úřadem práce nejpočetnější. Nejvíce je evidováno uchazečů kvalifikace zaměstnání CZ-ISCO 9) Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, 5) Pracovníci ve službách a prodeji, 7) Řemeslníci a opraváři a 3) Techničtí a odborní pracovníci. Nejvíce roste počet uchazečů s vysokoškolským vzděláním. Nejpočetnější skupiny volných pracovních míst podle vzdělání evidovaných Úřadem práce se shodují s nejpočetnějšími skupinami uchazečů. Mezi prvními čtyřmi nejpočetnějšími skupinami volných pracovních míst jsou i volná pracovní místa určená pro vysokoškolsky vzdělané pracovníky. Dlouhodobě jsou evidována volná pracovní místa i v třídách zaměstnání CZ-ISCO 1 a 2, které převážně zastávají vysokoškoláci. Od r. 2007 soustavně klesá počet volných pracovních míst pro absolventy vysokých a středních odborných škol s maturitou, i když povinnost hlásit Úřadu práce volná pracovní místa skončila až v r. 2012. Roste podíl vysokoškoláků v populaci, ale klesá pro ně počet volných pracovních míst, a tedy roste míra nezaměstnanosti vysokoškoláků a mladých do 29 let. A dochází k tomu, že se nezaměstnaní zaměstnávají na pracovních místech požadujících nižší kvalifikaci, kterých je evidováno mnohem více.

Strukturální změny hospodářství jsou jen jedním problémem. Problémem je také nedostatek absolventů požadovaných oborů. Do deseti let bude více pracovníků odcházet do starobního důchodu, než bude absolventů škol. Žáci a studenti se také stále nečastěji hlásí na obory humanitně a společensky zaměřené, ale v Moravskoslezském kraji převládají průmyslová odvětví a odvětví vyžadující technické vzdělání, hlavně v současnosti nejvíce se rozvíjející služby v oblasti informačních technologií. Řešením situace s nedostatečnou nabídkou určitých profesí mohou být rekvalifikace dospělých, nebo zvýšení počtu absolventů středních a vysokých škol potřebného zaměření. To ale nepůjde bez navázání hlubší spolupráce mezi školami a zaměstnavateli. Potřebné je také zkvalitnění kariérního poradenství na základních a středních školách.

V závěrečném doporučení je poukázáno na potřebu provádět, v čase srovnatelnými metodami, pravidelné a hlavně podrobné analýzy regionálních trhů práce, které by zachycovaly podrobnou strukturu současné využitě (zaměstnané) i nevyužitě (nezaměstnané) pracovní síly, ale také budoucí pracovní síly, která po ukončení vzdělávání na jednotlivých stupních vzdělání v různých oborech vstoupí na trh práce. Očekávaný vývoj na nabídkové straně práce je potřeba dále konfrontovat s očekávaným vývojem v hospodářství z pohledu ekonomického cyklu a odvětvové struktury, a tedy s poptávkovou stranou trhu práce na regionální i globální úrovni.

Seznam použité literatury

Monografie

1. BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
2. Bumba, 2013. Nezaměstnaní: smolaři nebo lenoši? *Ekonom*. 2013, č. 4. s. 50 – 52. ISSN1210-0714.
3. GOTTVALD, Jaromír, 2012. *Ekonomie trhu práce B* [přednášky]. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava.
4. HANČLOVÁ, Jana et al, 2002. *Modelování a klasifikace regionálních trhů práce*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava. 150 s. ISBN 80-248-0220-1.
5. HELÍSEK, Mojmír, 2002. *Makroekonomie: Základní kurs*. 2. vyd. Slaný: Melandrium. 326 s. ISBN 80-86175-25-1.
6. KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN et al., 2006. *Hospodářská politika: teorie a praxe*. 2. vyd. Ostrava: Sokrates. 341 s. ISBN 80-86572-37-4.
7. LEPIKOVÁ, Kristýna, 2011. *Modelování dlouhodobé rovnováhy na trhu práce v České republice*. Diplomová práce. VŠB – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Jana Hančlová, CSc.
8. MAREŠ, Petr, 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
9. NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ, 2013. *Kvalifikace* [online]. Národní Rozvoj a implementace NSK [cit. 29. 6. 2013]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/nsk2/kvalifikace>.
10. NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND, 1999. *Lidské zdroje v České republice*. Praha: Tauris. 220 s. ISBN 80-211-0325-6.
11. SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
12. SPĚVÁČEK, Vojtěch et al., 2012. *Makroekonomická analýza*. Praha: Linde Praha, 608 s. ISBN 978-80-86131-92-4.

13. ŠIMEK, Milan, 2007. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.
14. TRAMBA, David, 2014. Konec horníků v Evropě. *Ekonom*. 2014, č. 14. s. 20 – 23. ISSN1210-0714.
15. VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematiky trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 148 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
16. ŽÍDEK, Libor, 2006. *Transformace české ekonomiky. 1989 – 2004*. Praha: C.H. Beck. 304 s. ISBN 80-7179-922-X.

Elektronické zdroje

1. Aktuálně.cz, 2013. *Minimální mzda pro rok 2014* [online]. Aktuálně.cz, 22. 12. 2013 [cit. 16. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/minimalni-mzda-pro-rok-2013/r~i:wiki:3551/>.
2. BENEŠ, Jan, 2012. *Moravskoslezský pakt zaměstnanosti – pilotní projekt v České republice* [online]. Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje, říjen 2012 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: <http://komornik.khkmsk.cz/2012/10/Moravskoslezsky-pakt-zamestnanosti-pilotni-projekt-v-ceske-republice/>.
3. BIČÁKOVÁ, Olga, 2012. *Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti?* [online]. MPSV, 17. 12. 2012 [cit. 8. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14156>.
4. ČMKOS, 2013. *Odborové struktury a vztahy mezi nimi* [online]. Českomoravská konfederace odborových svazů [cit. 16. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/odborove-struktury-a-vztahy-mezi-nimi>.
5. ČSÚ, 2014a. *Databáze regionálních účtů* [online databáze]. ČSÚ, 9. 3. 2014 [cit. 9. 3. 2014]. Dostupné z: http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu_reg.
6. ČSÚ, 2014b. *Zaměstnanost a nezaměstnanost* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ostravě, 28. 2. 2014 [cit. 28. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xt>.

7. ČSÚ, 2014c. *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)*. Metodická příručka [online] [cit. 9. 2. 2014]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28cz_isco%29.
8. ČSÚ, 2013a. *Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2013* [online]. ČSÚ, 30. 12. 2013 [cit. 3. 3. 2013]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajpubl/801011-11-r_2011-xt.
9. ČSÚ, 2013b. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků výběrového šetření pracovních sil* [online]. 30. 12. 2013 [cit. 28. 2. 2014]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/3101-13-q3_2013.
10. ČSÚ, 2013c. *Mzdy a náklady práce* [online]. ČSÚ, 4. 12. 2013 [cit. 3. 2. 2014]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prace_a_mzdy_prace.
11. ČSÚ, 2013d. *Statistická ročenka České republiky 2013* [online]. ČSÚ, 20. 11. 2013 [cit. 3. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/0001-13-r_2013.
12. ČSÚ, 2013e. *Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin a vzdělání* [online]. ČSÚ, 31. 7. 2013 [cit. 3. 3. 2014]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/3103-13-r_2013-40600.
13. ČSÚ, 2013f. *Trh práce v ČR 1993 – 2012*. ČSÚ, 31. 7. 2013 [cit. 25. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/3103-13-r_2013.
14. ČSÚ, 2013g. *Dajčdka do zaměstnání a škol podle Sčítání lidu, domů a bytů 2011 - Česká republika* [online]. ČSÚ, 21. 6. 2013 [cit. 12. 4. 2014]. Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/22000-13>.
15. ČSÚ, 2013h. *Okresy* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ostravě, 28. 2. 2013 [cit. 28. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/okresy>.
16. ČSÚ, 2012. *Životní prostředí – kraj*. [online]. ČSÚ, poslední aktualizace 12. 10. 2012 [cit. 23. 11. 2012]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zivotni_prostredi-xt.
17. ČSÚ, 2008. *Metodika - Mezinárodní klasifikace vzdělání ISCED 97* [online]. ČSÚ, 15. 4. 2008 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodika_mezinarodni_klasifikace_vzdelani_isced_97.

18. ČSÚ, 2001. *Klasifikace zaměstnání (KZAM-R)* [online]. ČSÚ, 2001 [cit. 15. 3. 2014].
Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28kzam_r%29.
19. EUROSTAT, 2014. *Population and social conditions* [online databáze]. Eurostat, 15. 1. 2014 [cit. 28. 3. 2014]. Dostupné z:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.
20. FEŘTROVÁ, Marie a Jana TEMELOVÁ, 2011. Prostorová specifika strukturální nezaměstnanosti na úrovni obcí v České republice. *Inflow: Sociologický časopis / Czech Sociological Review* [online]. roč. 47, č. 4., s. 681 – 715 [cit. 26. 3. 2013].
Dostupné z:
http://www.urrlab.cz/publikace/d476d6fb7890a7c15e4b24630337277b4d69d733_Fertrova%20soccas2011-4.pdf.
21. FONDY EVROPSKÉ UNIE, 2007. *Regionální operační program regionu soudržnosti Moravskoslezsko 2007-2013* [online]. Fondy Evropské unie, 7. 12. 2007 [cit. 14. 11. 2012]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Upload/Programy-2007-2013/ROP-NUTS-II-Moravskoslezsko>.
22. FURCERI, Davide a Annabelle MOUROUGANE, 2012. How Do Institutions Affect Structural Unemployment in Times of Crises? *Inflow: PANOECOMICUS* [online]. č. 4., s. 393 – 419 [cit. 14. 4. 2013]. Dostupné z:
<http://www.doiserbia.nb.rs/img/doi/1452-595X/2012/1452-595X1204393F.pdf>
23. KOZÁK, Ladislav, 2012. *Technické vzdělání – Brána k úspěchu* [online]. Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z:
<http://www.khkmsk.cz/projekty/technicke-vzdelani-brana-k-uspechu/>.
24. KOZÁK, Ladislav, 2011. *Projekt Střední škola - brána k technické kariéře* [online]. Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje, 26. 1. 2011 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.khkmsk.cz/projekty/stredni-skola-brana-k-technicke-karriere/>.
25. KREČMEROVÁ, Dana, 2013. *Projekt Stáže ve firmách - vzdělávání praxí* [online]. Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje, 10. 1. 2013 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.khkmsk.cz/projekty/ostatni/projekt-staze-ve-firmach-vzdelavani-praxi.aspx>.

26. KUČERA, Petr, 2010. *Podpora v nezaměstnanosti zpřísní. Klesne skoro všem* [online]. Aktuálně.cz, 28. 12. 2010 [cit. 8. 4. 2014]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/podpora-v-nezamestnanosti-zprisni-klesne-skoro-vsem/r~i:article:684885/>.
27. LIDOVKY.CZ, 2012. *Po které profesi firmy nejvíc baží? Podívejte se* [online]. Lidovky.cz, 26. 4. 2012 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: http://byznys.lidovky.cz/po-ktere-profesi-firmy-nejvic-bazi-podivejte-se-f5c-/firmy-trhy.aspx?c=A120425_175422_firmy-trhy_rka.
28. MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ, 2010. *Hlavní průmyslové zóny*. [online]. Moravskoslezský kraj [cit. 16. 11. 2012]. Dostupné z: http://podnikatel.kr-moravskoslezsky.cz/prumyslove_zony.html.
29. MPSV, 2014a. *Integrovaný portál MPSV*. Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti [online] Úřad práce ČR, 18. 2. 2014 [cit. 17. 2. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.
30. MPSV, 2014b. *Integrovaný portál MPSV*. Měsíční statistika nezaměstnanosti [online] Úřad práce ČR, 18. 2. 2014 [cit. 17. 2. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.
31. MPSV, 2014c. *Integrovaný portál MPSV*. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti [online] Úřad práce ČR, 18. 2. 2014 [cit. 17. 2. 2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky.
32. MPSV, 2013a. *Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 26. 7. 2013 [cit. 3. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>.
33. MPSV, 2013b. *Časové řady* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 17. 1. 2013 [cit. 17. 2. 2014]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady.
34. MPSV, 2013c. *Příjmy a životní úroveň* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 16. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/625>.
35. MPSV, 2012a. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Integrovaná portál MPSV, 23. 1. 2012 [cit. 27. 6. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

36. MPSV, 2012b. *Rekvalifikace* [online]. Integrovaná portál MPSV, 26. 10. 2012 [cit. 27. 6. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.
37. MPSV, 2012c. *Důvod a způsob založení povinného subjektu* [online]. Integrovaná portál MPSV, 31. 10. 2012 [cit. 27. 6. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.
38. MŠMT, 2006. *Informace o dalším vzdělávání* [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 1. 1. 2006 [cit. 30. 1. 2014]. Dostupné z: <http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSinformaceodalsimvzdelavani.htm>.
39. MŠMT, 2004. *Odborné vzdělávání v České republice*. [online]. Systém vzdělávání v ČR, listopad 2004 [cit. 29. 6. 2013]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/system-vzdelavani-v-cr>.
40. Novinky, 2014. *Národní soustava kvalifikací pomáhá uchazečům o práci* [online]. Novinky.cz, 14. 2. 2014 [cit. 28. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/327618-narodni-soustava-kvalifikaci-pomaha-uchazecum-o-praci.html>.
41. Novinky, 2013. *Studenti by uvítali povinnou* [online]. Novinky.cz, 17. 10. 2013 [cit. 28. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/316384-studenti-by-uvitali-povinnou-praxi-behem-studia.html>.
42. OECD, 2013. *OECD Indicators of Employment Protection* [online]. OECD, prosinec 2013 [cit. 11. 4. 2014] Dostupné z: <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>.
43. PLACHKÝ, Petr, 2012. *K čemu je studium technických oborů* [online]. Studenta.cz. 5. 6. 2012 [cit. 11. 4. 2014] Dostupné z: <http://www.studenta.cz/k-cemu-je-studium-technicky-oboru/magazin/article/948>.
44. PRÁVO, 2014. *Samotný diplom studentům nestačí* [online]. Novinky.cz, 14. 3. 2014 [cit. 13. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/330167-samotny-diplom-studentum-nestaci.html>.
45. ŘEZNÍČKOVÁ, Ludmila, 2004. *Jak stát od října podporuje nezaměstnané* [online]. Peníze.cz, 22. 10. 2004 [cit. 8. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zamestnani/16940-jak-stat-od-rijna-podporuje-nezamestnane>.

46. SDRUŽENÍ PRO ROZVOJ MSK A KRAJSKÉ HOSPODÁŘSKÉ KOMORY MSK, 2012. Technické vzdělání – Brána k úspěchu. In: *Regionální podnikatelský zpravodaj*. [online]. září 2012, roč. 12, č. 3, s. 5 [cit. 16. 11. 2012]. Dostupné z: <http://www.msunion.cz/soubory/rp-zpravodaj/cislo-3-zari-2012.pdf>.
47. TULEJA, Pavel, 2012. Trh práce Moravskoslezského kraje pohledem Beveridgeovy křivky. In: *XV. Mezinárodní kolokvium o regionálních vědách*. Brno: Masarykova univerzita, s. 444 – 454. ISBN 978-80-210-5875-0.
48. TVRDÝ, Lubor, 2008. Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 160 s. ISBN 978-80-248-1729-3.
49. ÚP ČR, 2014. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014* [online]. Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Ostravě, únor 2014 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2013.pdf>.
50. ÚP ČR, 2013. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013* [online]. Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Ostravě, únor 2013 [cit. 13. 2. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy>.
51. ÚP ČR, 2012. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2011 a předpokládaný vývoj v roce 2012* [online]. Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Ostravě, březen 2012 [cit. 13. 2. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy>.
52. ÚP ČR, 2011. *Nabídka a poptávka na trhu práce* [online]. Úřad práce České republiky, 2011 [cit. 18. 4. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>.
53. ÚP Ostrava, 2007. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2007 a předpokládaný vývoj v roce 2008* [online]. Úřad práce Moravskoslezského kraje, 19. 3. 2008 [cit. 18. 2. 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy>.
54. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů [online]. businesscenter.cz, 26. 2. 2014 [cit. 26. 2. 2014]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>.

Seznam zkratek

Bc	Vysokoškolské bakalářské vzdělání
bez	Bez vzdělání
CZ-ISCO	Klasifikace zaměstnání
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČSÚ	Český statistický úřad
Dr	Vysokoškolské doktorské vzdělání
EU	Evropská unie
HPH	Hrubá přidaná hodnota
ILO	Mezinárodní organizace práce (<i>International Labour Organization</i>)
ISCED 97	Mezinárodní klasifikace vzdělání 97 (<i>International Standard Classification of Education 97</i>)
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MO	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MsK	Moravskoslezský kraj
MV	Úplné střední všeobecné vzdělání s maturitou
NAIRU	Míra nezaměstnanosti nezrychlující inflaci (<i>Nonaccelerating Inflation Rate of Unemployment</i>)
NS	Nižší střední vzdělání
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>)
OKEČ	Odvětвовá klasifikace ekonomických činností
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
SO	Střední a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VL	Střední odborné vzdělání s výučním listem
VLaM	Úplné střední odborné vzdělání s vyučením a maturitou
VPM	Volná pracovní místa
VŠ	Vysokoškolské magisterské vzdělání
VŠB – TU Ostrava	Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava
ZŠ	Základní vzdělání

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....
Bc. Veronika Šobánková

Seznam příloh

- Příloha č. 1 Klasifikace zaměstnání (KZAM)
- Příloha č. 2 Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO
- Příloha č. 3 Průměrný evidenční počet zaměstnanců v Moravském kraji (v tis.)
- Příloha č. 4 Poloha Beveridgeovy křivky pro Moravskoslezský kraj za léta 2005 – 2012 vůči optimu trhu práce (ose grafu)
- Příloha č. 5 Data pro výpočet Beveridgeovy křivky pro Moravskoslezský kraj za léta 2005 – 2012
- Příloha č. 6 Klasifikace odvětví CZ-NACE
- Příloha č. 7 Tempo růstu hrubé přidané hodnoty v Moravskoslezském kraji a průměrné tempo růstu mezi léty 2005 a 2008, 2010 a 2012, 2005 a 2012
- Příloha č. 8 Vývoj hrubé přidané hodnoty v Moravskoslezském kraji v členění podle NACE v běžných cenách (v mld. Kč)
- Příloha č. 9 Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji podle CZ-NACE (v tis.)
- Příloha č. 10 Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji podle CZ-ISCO (v tis.)
- Příloha č. 11 Klasifikace vzdělávání ISCED 97
- Příloha č. 12 Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji podle odvětví hospodářství, klasifikace profesí a dosaženého vzdělání (4. čtvrtletí)
- Příloha č. 13 Uchazeči o zaměstnání a VPM podle KZAM 4Q2005 – 4Q2010 (v tis.)
- Příloha č. 14 Uchazeči o zaměstnání podle dosaženého vzdělání 4Q2005 – 4Q2013 (v tis.)
- Příloha č. 15 Uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji podle klasifikace profesí a dosaženého vzdělání (4. čtvrtletí)
- Příloha č. 16 Volná pracovní místa podle dosaženého vzdělání 4Q2005 – 4Q2013 (v tis.)
- Příloha č. 17 Volná pracovní místa v Moravskoslezském kraji podle klasifikace profesí dosaženého vzdělání (4. čtvrtletí)
- Příloha č. 18 Uchazeči o zaměstnání podle věku 1Q2005 – 4Q2013

Přílohy

Příloha č. 1 Klasifikace zaměstnání (KZAM)

Hlavní Třída

Třída

1 Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci

11 Zákonodárci, vyšší úředníci

12 Vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací, společností, podniků apod. vč. jejich organizačních jednotek (manažeři)

13 Vedoucí, ředitelé, kteří řídí malý podnik, organizaci, společnost (za pomoci nejvýše jednoho dalšího řídicího pracovníka)

2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci

21 Vědci a odborníci ve fyzikálních a příbuzných vědách, architekti a techničtí inženýři (tvůrčí pracovníci)

22 Vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech

23 Odborní pedagogičtí pracovníci

24 Ostatní vědci a odborní duševní pracovníci jinde neuvedení

3 Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech

31 Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech

32 Techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělské pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech

33 Pedagogičtí pracovníci

34 Jiní pomocní odborní pracovníci

4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)

41 Nižší administrativní pracovníci (kromě úředníků ve službách a obchodě)

42 Úředníci ve službách a obchodě

5 Provozní pracovníci ve službách a obchodě

51 Obsluhující pracovníci

52 Prodavači, manekýni a předváděči zboží

6 Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)

61 Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví, rybářství, myslivosti - orientovaní na trh

62 Pracovníci získávající obživu v zemědělství a rybářství (samozásobitelé)

7 Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)

71 Kvalifikovaní dělníci při dobývání surovin, stavební dělníci a pracovníci příbuzných oborů (kromě obsluhy strojů a zařízení)

72 Kvalifikovaní kovodělníci a strojírenští dělníci (kromě obsluhy strojů a zařízení)

73 Výrobci a opraváři přesných přístrojů, umělečtí řemeslníci, polygrafové a pracovníci v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)

74 Ostatní kvalifikovaní zpracovatelé a výrobci (kromě obsluhy strojů a zařízení)

8 Obsluha strojů a zařízení

81 Obsluha průmyslových zařízení

82 Obsluha stacionárních zařízení a montážní dělníci

83 Řidiči a obsluha pojízdných strojních zařízení

9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

91 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci zaměřeni na prodej a služby

92 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybnářství a v příbuzných oborech

93 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v dolech a lomech, v průmyslu, stavebnictví, v dopravě a v příbuzných oborech

0 Příslušníci armády

01 Příslušníci armády

Zdroj: ČSÚ, 2001

Příloha č. 2 Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

kód název

1 Zákonodárci a řídicí pracovníci

11 Zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností

12 Řídicí pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních, administrativních a podpůrných činností

13 Řídicí pracovníci v oblasti výroby, informačních technologií, vzdělávání a v příbuzných oborech

14 Řídicí pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatní řídicí pracovníci

2 Specialisté

21 Specialisté v oblasti vědy a techniky

22 Specialisté v oblasti zdravotnictví

23 Specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání

24 Specialisté v obchodní sféře a veřejné správě

25 Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií

26 Specialisté v oblasti právní, sociální, kulturní a v příbuzných oblastech

3 Techničtí a odborní pracovníci

31 Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky

32 Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví

33 Odborní pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě

34 Odborní pracovníci v oblasti práva, kultury, sportu a v příbuzných oborech

35 Technici v oblasti informačních a komunikačních technologií

4 Úředníci

41 Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů

42 Pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech

43 Úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice

44 Ostatní úředníci

5 Pracovníci ve službách a prodeji

51 Pracovníci v oblasti osobních služeb

52 Pracovníci v oblasti prodeje

53 Pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a v příbuzných oblastech

54 Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy

- 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství**
- 61 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství
- 62 Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví, rybářství a myslivosti
- 63 Farmáři, rybáři, lovci a sběrači samozásobitelé

- 7 Řemeslníci a opraváři**
- 71 Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)
- 72 Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech
- 73 Pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel a polygrafie
- 74 Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky
- 75 Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech

- 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři**
- 81 Obsluha stacionárních strojů a zařízení
- 82 Montážní dělníci výrobků a zařízení
- 83 Řidiči a obsluha pojízdných zařízení

- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci**
- 91 Uklízeči a pomocníci
- 92 Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- 93 Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech
- 94 Pomocní pracovníci při přípravě jídla
- 95 Pracovníci pouličního prodeje a poskytování služeb
- 96 Pracovníci s odpady a ostatní pomocní pracovníci

- 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách**
- 01 Generálové a důstojníci v ozbrojených silách
- 02 Poddůstojníci v ozbrojených silách
- 03 Zaměstnanci v ozbrojených silách (kromě generálů, důstojníků a poddůstojníků)

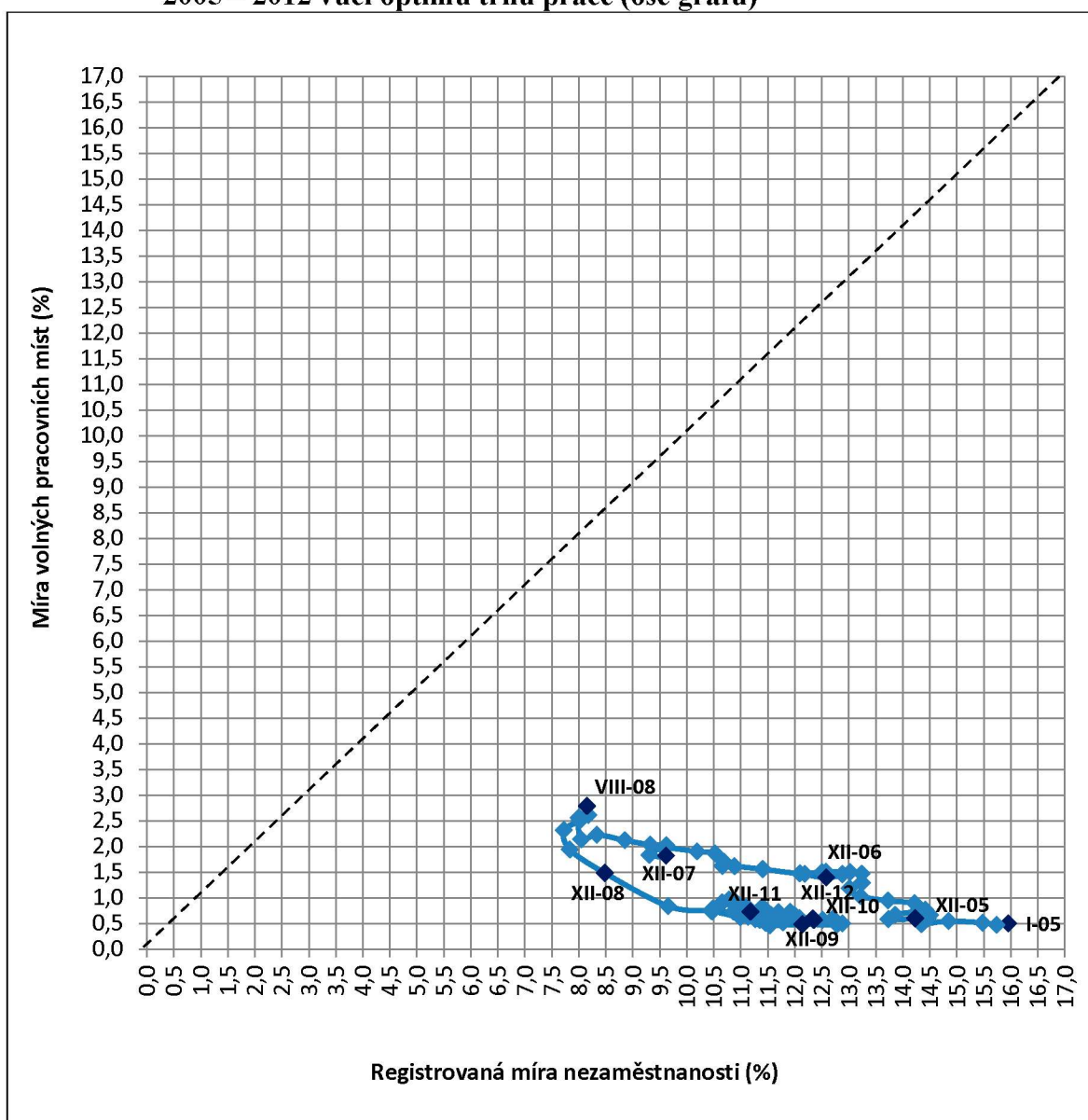
Zdroj: ČSÚ, 2014c

Příloha č. 3 Průměrný evidenční počet zaměstnanců v Moravském kraji (v tis.)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	05 - 11	% 05 - 11
zemědělství, lesnictví a rybářství	9,0	8,9	8,4	8,2	7,3	6,9	6,5	-2,5	-27,8
průmysl	167,1	168,0	173,1	177,6	159,7	156,6	158,2	-8,9	-5,3
stavebnictví	29,3	29,1	29,6	29,8	29,4	28,4	27,1	-2,2	-7,5
velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	48,6	48,3	50,2	47,6	51	49,8	51,3	2,7	5,6
vzdělávání	34,6	34,8	34,8	34,3	33,9	33,2	33,3	-1,3	-3,8
zdravotní a sociální péče	32,7	32,6	32,5	32,9	33,4	34,5	34,2	1,5	4,6

Zdroj: ČSÚ, 2014b

Příloha č. 4 Poloha Beveridgeovy křivky pro Moravskoslezský kraj za léta 2005 – 2012 vůči optimu trhu práce (ose grafu)



Zdroj: MPSV, 2014a, vlastní zpracování a výpočty

Příloha č. 5 Data pro výpočet Beveridgeovy křivky pro Moravskoslezský kraj za léta 2005 – 2012

měsíc-rok	míra VPM (%)	registrovaná míra nezam. (%)	počet VPM	počet dosažitelných uchazečů	počet zaměstnaných
I-05	0,50263	15,94808	2692	101111	532890
II-05	0,47249	15,74225	2536	99806	534195
III-05	0,51336	15,48278	2765	98161	535840
IV-05	0,54824	14,85436	2987	94529	541843
V-05	0,48477	14,35324	2655	91340	545032
VI-05	0,52168	14,32967	2859	91190	545182

VII-05	0,59441	14,46683	3271	92521	547018
VIII-05	0,67318	14,49888	3706	92726	546813
IX-05	0,72803	14,26715	4021	91244	548295
X-05	0,66525	13,86496	3696	88835	551881
XI-05	0,58319	13,74197	3242	88047	552669
XII-05	0,59800	14,23049	3306	91177	549539
I-06	0,66047	14,50897	3652	93221	549285
II-06	0,76361	14,42181	4231	92661	549845
III-06	0,89531	14,21995	4979	91364	551142
IV-06	0,94389	13,73189	5286	88301	554735
V-06	1,03013	13,22337	5808	85031	558005
VI-06	1,18650	13,01918	6716	83718	559318
VII-06	1,29094	13,24562	7267	84837	555654
VIII-06	1,46945	13,24390	8287	84826	555665
IX-06	1,50333	13,02907	8502	83450	557041
X-06	1,49913	12,51618	8505	79950	558823
XI-06	1,46549	12,19306	8342	77886	560887
XII-06	1,39434	12,58319	7896	80378	558395
I-07	1,45944	12,88662	8223	82132	555211
II-07	1,50552	12,58490	8516	80209	557134
III-07	1,47496	12,09804	8387	77106	560237
IV-07	1,55755	11,41105	8932	72717	564534
V-07	1,61406	10,88896	9316	69390	567861
VI-07	1,61905	10,66283	9369	67949	569302
VII-07	1,69347	10,70415	9817	68313	569879
VIII-07	1,86307	10,52943	10840	67198	570994
IX-07	1,90212	10,19489	11113	65063	573129
X-07	1,96715	9,57587	11586	61145	577387
XI-07	1,83364	9,31543	10816	59482	579050
XII-07	1,81959	9,61628	10696	61403	577129
I-08	2,02355	9,62552	11928	61511	577530
II-08	2,03331	9,33002	12026	59623	579422
III-08	2,11980	8,85744	12614	56603	582442
IV-08	2,22673	8,34071	13316	53205	584690
V-08	2,13531	8,04850	12798	51341	586554
VI-08	2,56167	8,00430	15428	51059	586836
VII-08	2,61136	8,18218	15689	52141	585110
VIII-08	2,78802	8,15393	16786	51961	585290
IX-08	2,51105	8,02902	15096	51165	586086
X-08	2,31917	7,72633	13990	49339	589244
XI-08	1,93964	7,83939	11641	50061	588522
XII-08	1,48267	8,48645	8795	54193	584390
I-09	0,83653	9,66070	4882	61887	578719
II-09	0,73912	10,46337	4271	67029	573577
III-09	0,61879	10,99787	3550	70453	570153
IV-09	0,62443	11,14099	3586	71553	570697

V-09	0,58201	11,27334	3336	72403	569847
VI-09	0,50759	11,46345	2901	73624	568626
VII-09	0,51925	11,78958	2976	76203	570156
VIII-09	0,54833	11,80598	3143	76309	570050
IX-09	0,57070	11,74997	3274	75947	570412
X-09	0,54889	11,52452	3159	74555	572370
XI-09	0,46234	11,54384	2658	74680	572245
XII-09	0,48255	12,14267	2756	78554	568371
I-10	0,47583	12,78937	2697	82725	564101
II-10	0,50377	12,88615	2853	83351	563475
III-10	0,59475	12,71347	3378	82234	564592
IV-10	0,60380	12,08971	3452	78149	568260
V-10	0,59570	11,60999	3424	75048	571361
VI-10	0,56522	11,35937	3257	73428	572981
VII-10	0,59022	11,56358	3381	74460	569458
VIII-10	0,64810	11,53330	3716	74265	569653
IX-10	0,64072	11,49510	3675	74019	569899
X-10	0,60396	11,35527	3455	72837	568601
XI-10	0,59946	11,33141	3430	72684	568754
XII-10	0,56441	12,35614	3191	79257	562181
I-11	0,56954	12,52318	3199	79952	558480
II-11	0,57435	12,33757	3233	78767	559665
III-11	0,66377	12,00253	3754	76628	561804
IV-11	0,71323	11,44221	4059	73007	565043
V-11	0,82675	10,99898	4734	70179	567871
VI-11	0,96369	10,78568	5539	68818	569232
VII-11	0,90492	10,91850	5177	69486	566920
VIII-11	0,93430	10,82988	5352	68922	567484
IX-11	0,90872	10,66128	5214	67849	568557
X-11	0,78913	10,49154	4537	66858	570398
XI-11	0,73117	10,47648	4202	66762	570494
XII-11	0,73015	11,18326	4163	71266	565990
I-12	0,69004	11,72929	3907	74717	562295
II-12	0,72699	11,91673	4109	75911	561101
III-12	0,71943	11,69962	4076	74528	562484
IV-12	0,75477	11,18949	4303	71287	565802
V-12	0,78048	11,00396	4460	70105	566984
VI-12	0,72869	10,87352	4168	69274	567815
VII-12	0,79917	11,13953	4534	70553	562804
VIII-12	0,81308	11,09232	4616	70254	563103
IX-12	0,75617	11,37163	4277	72023	561334
X-12	0,82439	11,40431	4665	72240	561205
XI-12	0,65849	11,57007	3713	73290	560155
XII-12	0,59703	12,34172	3335	78178	555267

Zdroj: MPSV, 2014a, vlastní zpracování a výpočty

Příloha č. 6 Klasifikace odvětví CZ-NACE

Kód	Název
A	Zemědělství, lesnictví a rybnářství
B	Těžba a dobývání
C	Zpracovatelský průmysl
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
F	Stavebnictví
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
H	Doprava a skladování
I	Informační a komunikační činnosti
J	Ubytování, stravování a pohostinství
K	Peněžnictví a pojišťovnictví
L	Činnosti v oblasti nemovitostí
M	Profesní, vědecké a technické činnosti
N	Administrativní a podpůrné činnosti
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P	Vzdělávání
Q	Zdravotní a sociální péče
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S	Ostatní činnosti
T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkcujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

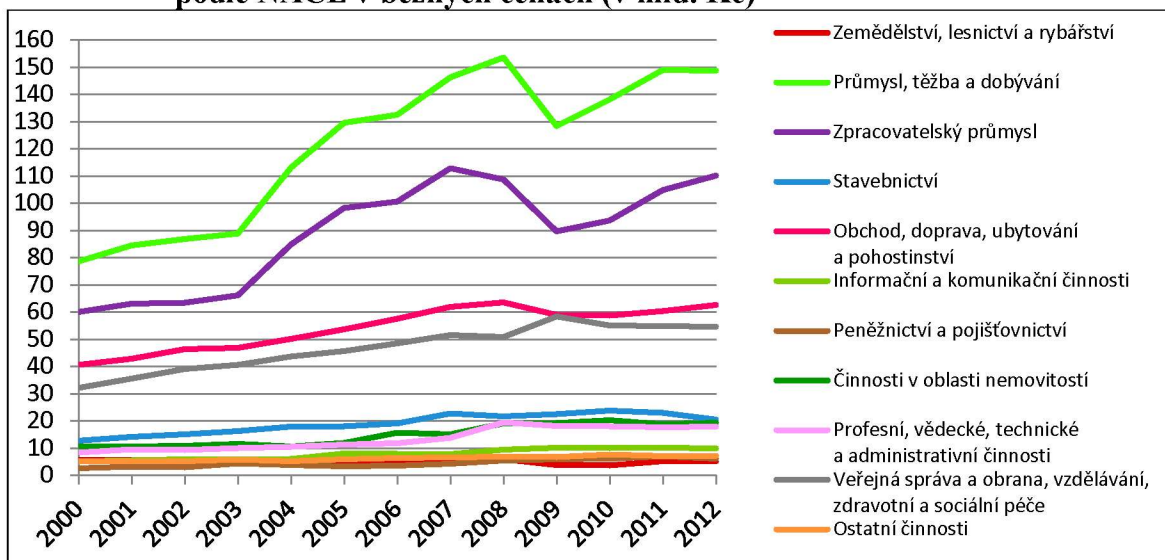
Zdroj: ČSÚ, 2001

**Příloha č. 7 Tempo růstu hrubé přidané hodnoty v Moravskoslezském kraji
a průměrné tempo růst mezi léty 2005 a 2008, 2010 a 2012, 2005 a 2012**

Tempo růstu v %	NACE	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	PTR 05 - 08	PTR 10-12	PTR 05-12
HPH v b. c.		9,8	5,4	8,9	6,2	-6,7	2,9	3,3	-0,3	6,8	1,5	2,7
Zemědělství, lesnictví a rybářství	A	-4,9	7,6	3,5	15,9	-35,5	-3,6	40,6	0,1	8,9	18,6	1,8
Průmysl, těžba a dobývání	B+C+D+E	14,6	2,3	10,4	5,0	-16,4	7,6	7,8	-0,2	5,8	3,7	2,0
Zpracovatelský průmysl	C	15,9	2,3	12,1	-3,6	-17,5	4,5	11,9	5,0	3,4	8,4	1,6
Stavebnictví	F	0,5	6,1	19,1	-4,6	3,9	5,5	-3,2	-10,9	6,4	-7,1	1,9
Obchod, doprava, ubytování a pohostinství	G+H+I	7,1	7,1	7,7	2,6	-7,3	-0,3	2,7	3,7	5,8	3,2	2,2
Informační a komunikační činnosti	J	32,6	-2,2	-0,6	21,0	6,4	-0,4	1,1	-2,3	5,5	-0,6	3,0
Peněžnictví a pojišťovnictví	K	-13,5	6,6	21,5	25,4	8,4	5,1	12,9	-11,7	17,6	-0,1	9,2
Činnosti v oblasti nemovitostí	L	12,0	31,9	-3,1	26,4	0,4	5,7	-7,8	3,1	17,3	-2,5	7,2
Profesní, vědecké, technické a administrativní činnosti	M+N	8,0	4,0	16,6	41,8	-6,7	-0,6	-2,1	1,5	19,8	-0,3	6,8
Veřejná správa a obrana, vzdělávání, zdravotní a sociální péče	O+P+Q	4,4	6,2	6,3	-1,3	14,8	-5,5	-0,4	-0,4	3,7	-0,4	2,6
Ostatní činnosti	R+S+T+U	13,7	9,5	3,7	2,1	-1,3	15,0	-7,9	1,2	5,1	-3,5	3,0

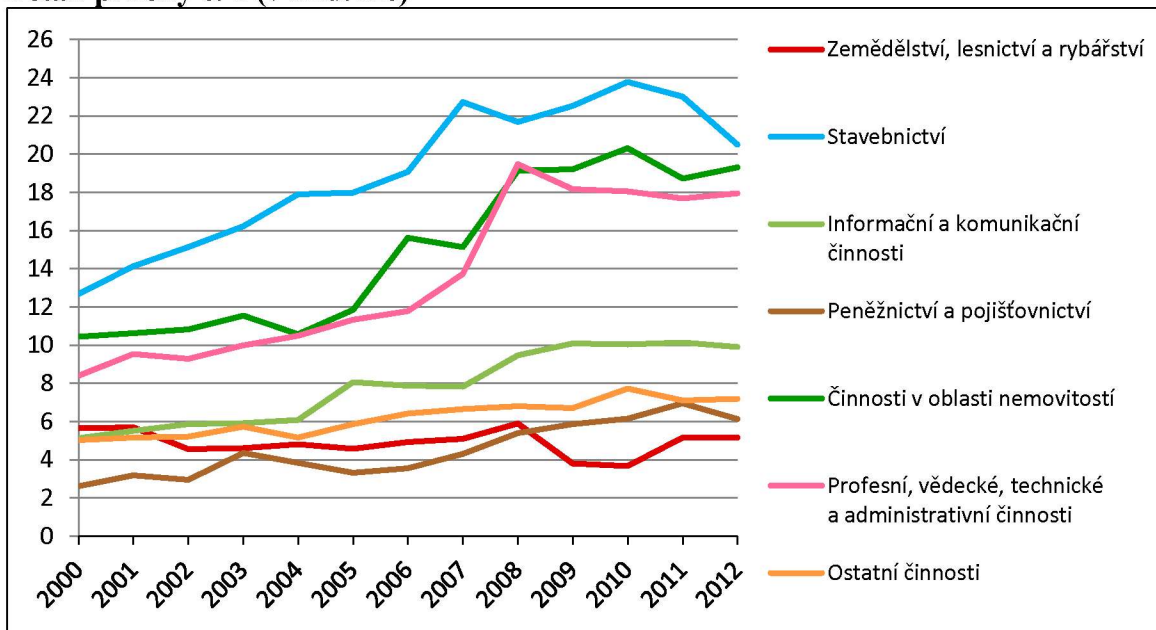
Zdroj: ČSÚ, 2014a, vlastní výpočty

Příloha č. 8 Vývoj hrubé přidané hodnoty v Moravskoslezském kraji v členění podle NACE v běžných cenách (v mld. Kč)



Zdroj: ČSÚ, 2014a

Detail přílohy č. 8 (v mld. Kč)



Zdroj: ČSÚ, 2014a

Příloha č. 9 Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji podle CZ-NACE (v tis.)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	05-08	09-10	09-12	05-12
A Zeměd., les.a rybnářství	15,9	14,0	12,6	11,8	11,0	10,4	11,0	11,6	-4,1	-0,6	0,6	-4,2
B Těžba a dobývání	21,8	23,5	25,5	25,0	22,2	17,5	20,3	19,2	3,2	-4,6	-2,9	-2,6
C Zpracovatelský průmysl	144,6	154,9	151,2	161,2	146,8	157,4	163,6	160,8	16,6	10,6	14,0	16,3
D Výroba a rozvod elektriny, plynu, tepla	9,8	7,9	7,6	8,4	7,3	8,3	7,6	5,4	-1,4	0,9	-2,0	-4,4
E Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpady	4,9	5,6	4,4	6,9	7,6	5,3	4,9	5,9	2,0	-2,3	-1,7	1,1
F Stavebnictví	48,6	45,4	49,2	53,2	51,7	43,3	39,5	39,2	4,6	-8,5	-12,5	-9,4
G Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel	65,3	67,3	72,0	69,1	68,5	62,6	62,6	68,5	3,7	-5,9	-0,1	3,1
H Doprava a skladování	32,6	36,7	37,7	35,8	34,7	35,5	32,9	32,3	3,3	0,8	-2,4	-0,2
I Ubytování, stravování a pohostinství	19,2	16,2	14,9	14,9	17,6	18,6	15,4	18,1	-4,3	1,0	0,6	-1,0
J Informační a komunikační činnosti	9,3	12,2	13,2	11,1	10,6	14,0	14,2	9,4	1,8	3,4	-1,2	0,1
K Peněžnictví a pojišťovnictví	8,3	7,5	7,3	9,5	8,6	11,0	11,7	11,2	1,2	2,4	2,6	2,9
L Činn. v oblasti nemovitostí	2,1	2,8	3,4	4,1	4,4	2,5	3,7	3,7	2,0	-1,9	-0,7	1,5
M Profesionální, vědecké a technické činn.	14,8	13,2	17,5	12,3	15,0	14,0	14,8	14,5	-2,5	-1,1	-0,5	-0,3
N Admin. a podpůrné činn.	10,1	9,1	10,9	15,2	15,1	12,2	16,4	16,8	5,1	-2,9	1,7	6,6
O Veř. správa a obrana; pov. soc. zabezp.	36,2	30,0	31,3	32,3	33,9	34,6	31,9	29,2	-3,9	0,6	-4,7	-7,1
P Vzdělávání	36,2	35,4	35,2	35,6	36,5	34,8	31,3	36,4	-0,6	-1,7	-0,2	0,2
Q Zdravotní a sociální péče	39,8	38,9	43,7	43,1	41,6	38,6	39,5	40,1	3,3	-3,0	-1,5	0,3
R Kulturní, zábavní a rekreační činn.	6,7	6,8	6,8	9,5	8,7	8,0	5,9	6,6	2,8	-0,7	-2,2	-0,2
S Ostatní činn.	9,1	9,1	8,8	9,3	10,6	9,7	9,3	9,4	0,2	-1,0	-1,2	0,3
celkem	535,6	536,9	553,3	568,6	557,5	543,5	540,7	543,0	33,1	-14,0	-14,5	7,4

Zdroj: ČSÚ, 2013f

Příloha č. 10 Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji podle CZ-ISCO (v tis.)

	CZ - ISCO	05 - 08	09 - 10	09 - 12	05 - 12	% 09 - 10	% 09 - 12
1	Zákonodárci a řídící pracovníci	2,9	-4,5	-5,0	-4,1	-7,7	17,8
2	Specialisté	-0,8	-8,5	-7,6	1,6	-3,1	-1,5
3	Techničtí a odborní pracovníci	4,9	0,7	-10,2	-0,6	5,8	-11,1
4	Úředníci	4,1	2,9	2,1	7,7	-16,8	6,8
5	Pracovníci ve službách a prodeji	3,9	-2,9	-1,4	3,0	6,4	-18,4
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,9	-1,4	0,9	0,9	-28,9	50,6
7	Řemeslníci a opraváři	9,2	-1,9	-2,6	-9,4	-25,0	10,1
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	6,9	4,5	5,3	3,5	0,7	-10,1
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1,0	-2,5	3,3	4,3	-12,4	-2,4
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,0	-0,3	0,6	0,5	-1,8	4,6

Zdroj: ČSÚ, 2013f

Příloha č. 11 Klasifikace vzdělávání ISCED 97

Úroveň vzdělání	Název úrovně	Kód	
ISCED 0	Preprimární vzdělání	0	bez vzdělání
ISCED 1	Primární vzdělání	1	neúplné základní vzdělání
ISCED 2	Nižší sekundární vzdělání	2	základní vzdělání
		2	nižší střední vzdělání ve dvou a tříletých vzdělávacích programech na praktických školách
		2	nižší střední odborné vzdělání (učiliště, odborná učiliště)
ISCED 3	Vyšší sekundární vzdělání	3C	střední odborné vzdělání s výučním listem
		3C	střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu
		3A	úplné střední všeobecné vzdělání
		3A	úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou
		3A	úplné střední odborné vzdělání s maturitou
ISCED 4	Postsekundární neterciární vzdělání	4	úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou
		4	úplné střední odborné vzdělání s maturitou
		4	vyšší odborné vzdělání
ISCED 5	Terciární vzdělání - první stupeň	5B	vyšší odborné vzdělání
		5A	bakalářské vzdělání
		5A	vysokoškolské vzdělání (magisterské)
ISCED 6	Terciární vzdělání - druhý stupeň	6	vysokoškolské doktorské vzdělání

Zdroj: ČSÚ, 2008, upraveno: Tvrdý, 2008.

Příloha č. 12 Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji podle odvětví hospodářství, klasifikace profesí a dosaženého vzdělání (4. čtvrtletí)

2005 - 2008			2007 - 2008			2009 - 2010			2009 - 2012			2005 - 2012		
NACE	ISCO	vzděl.	NACE	ISCO	vzděl.	NACE	ISCO	vzděl.	NACE	ISCO	vzděl.	NACE	ISCO	vzděl.
C+	7+	VL+	C+	8+	VL+	C+	8+	VL+	C+	8+	VL+	C+	4+	M+
N+	8+	VL+	N+	9+	bez+	J+	4+	M+	K+	9+	bez+	N+	9+	bez+
F+	3+	VOŠ+	F+	5+	VL+	K+	3+	VOŠ+	N+	4+	M+	G+	8+	VL+
G+	4+	M+	R+	1+	VŠ+	I+			A+	6+	M+	K+	5+	VLaM+
Q+	5+	VLaM+	E+	7+	VL+				I+			L+	2+	VŠ+
H+			K+	4+	M+									
B+														
I-	2-	VŠ-	M-	2-	VŠ-	F-	2-	VŠ-	F-	3-	VOŠ-	F-	7-	VL-
A-			G-			G-	1-	VŠ-	O-	2-	VŠ-	O-	1-	VŠ-
O-			I-			B-	5-	VLaM-	B-	1-	VŠ-	D-	3-	VOŠ-
M-			H-			Q-	9-	bez-	H-	7-	VL-	A-		
D-			A-			N-			R-	5-	VLaM-	B-		

Zdroj: ČSÚ, 2013f

Použité zkratky: NACE – klasifikace odvětví CZ-NACE, ISCO – klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, Bc - vysokoškolské bakalářské vzdělání, bez - bez vzdělání, Dr - vysokoškolské doktorské vzdělání, MO - úplné střední odborné vzdělání s maturitou, MV - úplné střední všeobecné vzdělání s maturitou, NS - nižší střední vzdělání, SO - střední a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu, VL - střední odborné vzdělání s výučním listem, VLaM - úplné střední odborné vzdělání s vyučením listem a maturitou, VŠ - vysokoškolské magisterské vzdělání, ZŠ - základní vzdělání.

Příklad interpretace: Mezi lety 2009 a 2010 došlo k nejvyššímu poklesu zaměstnanosti v odvětví CZ-NACE F) Stavebnictví, podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO nejvíce poklesla zaměstnanost ve třídě 2)Specialisté, která zahrnuje pracovní místa primárně určena osobám s vysokoškolským vzděláním.

Příloha č. 13 Uchazeči o zaměstnání a VPM podle KZAM 4Q2005 – 4Q2010 (v tis.)

KZAM		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005 U/VPM	2008 U/VPM	2009 U/VPM	2010 U/VPM	2013 U/VPM
tř. 1	U	449	380	312	324	535	552	8,5	1,7	8,8	8,5	14,7
tř. 1	VPM	53	164	160	188	61	65					
tř. 2	U	3526	3008	2280	2287	3294	3526	16,5	5,4	10,3	8,8	13,6
tř. 2	VPM	214	472	509	424	320	402					
tř. 3	U	8552	7028	5105	4466	6686	7270	18,0	3,9	9,1	10,1	11,3
tř. 3	VPM	476	1052	1103	1134	733	719					
tř. 4	U	6199	5647	4591	4331	5813	5929	76,5	16,7	40,9	25,8	49,9
tř. 4	VPM	81	236	342	260	142	230					
tř. 5	U	17615	15542	10963	8828	12475	13548	69,9	12,8	53,5	50,0	57,3
tř. 5	VPM	252	588	939	691	233	271					
tř. 6	U	1658	1461	1096	949	1301	1503	184,2	39,5	260,2	214,7	165,6
tř. 6	VPM	9	31	51	24	5	7					
tř. 7	U	19117	15427	10441	8930	15609	15723	12,1	2,1	19,6	17,4	28,3
tř. 7	VPM	1581	3381	4957	4351	797	902					
tř. 8	U	6200	5253	4047	3849	6625	6167	14,5	2,9	28,7	15,1	36,2
tř. 8	VPM	427	1466	2153	1306	231	408					
tř. 9	U	30762	29185	25120	21404	25228	25445	144,4	51,3	107,8	136,1	108,7
tř. 9	VPM	213	506	482	417	234	187					
tř. 0	U	30	34	21	14	19	30	:	:	:	:	:
tř. 0	VPM	0	0	0	0	0	0					

Zdroj: MPSV, 2014a

Pozn.: ¹⁾ Počet uchazečů (U) na 1 volné pracovní místo (VPM) podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.

**Příloha č. 14 Uchazeči o zaměstnání podle dosaženého vzdělání 4Q2005 – 4Q2013
(v tis.)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
bez vzděl.	93	86	68	58	62	53	53	70	62
neúplné zákl. vzděl.	243	228	172	189	315	445	665	628	699
zákl. vzděl.	29729	27070	21428	18537	22758	23178	21838	23744	26097
nižší stř. vzděl.	63	54	32	31	33	48	39	67	84
nižší str. odbor. vzd.	2632	2282	1621	1510	2339	2506	2422	1789	2021
str. odb. vzd. s vyuč. lis.	41641	36360	27595	23407	34791	34969	30725	34308	37949
str. a str. odb. bez mat. a v.l.	752	633	497	424	527	525	455	317	328
ÚSV	2810	2426	1792	1585	2090	2232	2033	1849	2057
ÚSO s vyuč. a mat.	4085	3644	2790	2500	4108	4297	3712	3287	3779
ÚSO s mat. bez vyuč.	11649	10046	7651	6889	10168	10673	9313	10761	11977
vyšší odb. vzděl.	311	275	189	179	256	343	350	363	466
bakalář. vzděl.	310	302	273	343	493	722	757	912	1130
VŠ	2165	1972	1673	1760	2548	2694	2581	2929	3233
doktor. vzděl.	45	44	35	43	93	91	76	75	94

Zdroj: MPSV, 2014a

Příloha č. 15 Uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji podle klasifikace profesí a dosaženého vzdělání (4. čtvrtletí)

2005 - 2008		2007 - 2008		2009 - 2010		2011 - 2013		2005 - 2012
KZAM	vzdělání	KZAM	vzdělání	KZAM	vzdělání	CZ-ISCO	vzdělání	vzdělání
				5+	MO+	5+	ZŠ+	VŠ+
				3+	ZŠ+	9+	MO+	Bc+
				2+	Bc+	8+	Bc+	SO+
				9+	VLaM+	4+	VŠ+	
				6+	VL+	7+		
					NS+	6+		
					VŠ+			
7-	VL-	9-	VL-	8-		3-	VLaM-	VL-
9-	ZŠ-	5-	ZŠ-				bez-	ZŠ-
5-	MO-	7-	MO-				VL-	MV-
3-	VLaM-	3-	VLaM-				MV-	MO-
8-	MV-	4-	MV-				SO-	NS-
4-	SO-							VLaM-

Zdroj: vlastní zpracování

Použité zkratky: KZAM – klasifikace zaměstnání KZAM, CZ-ISCO – klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, Bc - vysokoškolské bakalářské vzdělání, bez - bez vzdělání, Dr - vysokoškolské doktorské vzdělání, MO - úplné střední odborné vzdělání s maturitou, MV - úplné střední všeobecné vzdělání s maturitou, NS - nižší střední vzdělání, SO - střední a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu, VL - střední odborné vzdělání s výučním listem, VLaM - úplné střední odborné vzdělání s vyučením listem a maturitou, VŠ - vysokoškolské magisterské vzdělání, ZŠ - základní vzdělání.

Příklad interpretace: Mezi lety 2011 a 2013 došlo podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných Úřadem práce pouze ve třídě 3) Techničtí a odborní pracovníci a podle vzdělání se nejvíce snížil počet uchazečů s úplným středním odborným vzděláním s vyučením a maturitou.

Příloha č. 16 Volná pracovní místa podle dosaženého vzdělání 4Q2005 – 4Q2013
(v tis.)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
bez vzděl.	3	3	7	12	7	7	16	40	1
neúplné zákl. vzděl.	0	0	10	0	0	0	0	0	3
zákl. vzděl.	469	1530	2244	1752	381	537	809	638	454
nižší stř. vzděl.	0	0	1	6	7	16	6	12	14
nižší str. odbor. vzd.	1	32	180	42	6	5	10	10	11
str.odbor. vzd. s vyuč. lis.	2084	4609	6378	5352	1256	1273	1975	1530	1051
str. a str. odbor. bez mat. a v. l.	25	23	16	9	6	18	9	0	5
ÚSV	4	11	20	21	7	13	6	44	71
ÚSO s vyuč. a mat.	35	67	115	80	55	124	119	142	76
ÚSO s mat. bez vyuč.	452	1082	1049	1011	712	906	958	666	431
vyšší odbor. vzděl.	6	12	17	16	14	11	14	12	11
bakalář. vzděl.	18	27	25	54	20	3	9	23	14
VŠ	209	500	634	440	285	276	231	217	137
doktor. vzděl.	0	0	0	0	0	2	1	1	1

Zdroj: MPSV, 2014a

Příloha č. 17 Volná pracovní místa v Moravskoslezském kraji podle klasifikace profesí dosaženého vzdělání (4. čtvrtletí)

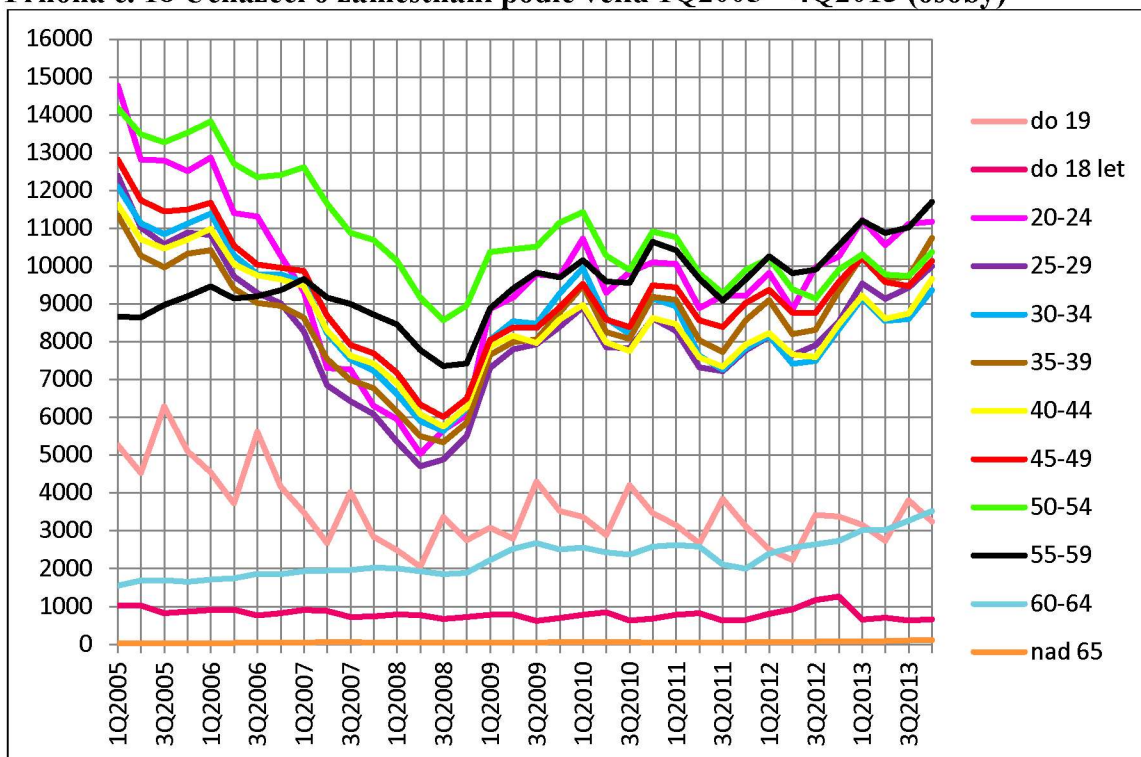
2005 - 2008		2007 - 2008		2009 - 2010		2011 - 2013		2005 - 2012
KZAM	vzdělání	KZAM	vzdělání	KZAM	vzdělání	CZ-ISCO	vzdělání	vzdělání
7+	VL+	3+	Bc+	8+	MO+		VL+	Mo+
8+	ZŠ+	1+	bez+	7+	ZŠ+		ZŠ+	ZŠ+
3+	MO+		NS+	4+	VLaM+		VLaM+	VLaM+
5+	VŠ+			2+	VL+		MV+	MV+
2+	VLaM+			5+	SO+		Bez+	bez+
9+	NS+							NS+
1+	Bc+							
	SO-	8-	VL-	9-	Bc-	7-	VŠ-	VL-
	bez-	7-	ZŠ-	3-	VŠ-	4-	MO-	SO-
	Dr-	5-	VŠ-			8-		
		2-	NS-			3-		
		4-	MO-			2-		
		9-	VLaM-			5-		
						1-		

Zdroj: vlastní zpracování

Použité zkratky: KZAM – klasifikace zaměstnání KZAM, CZ-ISCO – klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, Bc - vysokoškolské bakalářské vzdělání, bez - bez vzdělání, Dr - vysokoškolské doktorské vzdělání, MO - úplné střední odborné vzdělání s maturitou, MV - úplné střední všeobecné vzdělání s maturitou, NS - nižší střední vzdělání, SO - střední a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu, VL - střední odborné vzdělání s výučním listem, VLaM - úplné střední odborné vzdělání s vyučením listem a maturitou, VŠ - vysokoškolské magisterské vzdělání, ZŠ - základní vzdělání.

Příklad interpretace: Mezi lety 2011 a 2013 došlo k poklesu volných pracovních míst v evidenci Úřadu práce ve všech třídách klasifikace zaměstnání CZ- ISCO, nejvíce ve třídě 7) Řemeslníci a opraváři. Podle vzdělání se snížil nejvíce počet volných pracovních míst pro osoby s vysokoškolským magisterským vzděláním.

Příloha č. 18 Uchazeči o zaměstnání podle věku 1Q2005 – 4Q2013 (osoby)



Zdroj: MPSV, 2014a