

Kapacitní krize v ČR

Vendula Kročová

Bakalářská práce
2017/2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení
Ústav krizového řízení
akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Vendula Kročová**
Osobní číslo: **L16339**
Studijní program: **B3909 Procesní inženýrství**
Studijní obor: **Ovládání rizik**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Kapacitní krize v ČR**

Zásady pro vypracování:

- 1. Na základě studia odborné literatury zpracujte literární rešerši zabývající se příčinami a důsledky kapacitní krize.**
- 2. Analyzujte současnou situaci ve Zlínském kraji.**
- 3. Na základě výsledků analýzy zformulujte závěry a navrhněte opatření.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

[1] WAWROSZ, Petr et al. **Makroekonomie: základní kurz. 1. vyd.** Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2012. 374 s. ISBN 978-80-7408-059-3.

[2] HOLMAN, Robert. **Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 2. vyd.** Praha: C.H. Beck, 2010. xiv, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-861-3.

[3] BRČÁK, Josef et al.. **Makroekonomie ? teorie a praxe. 2. vyd.** Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Eva Hoke, Ph.D.**
Ústav krizového řízení

Datum zadání bakalářské práce: **3. listopadu 2017**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. května 2018**

V Uherském Hradišti dne 10. listopadu 2017



L.S.


doc. RNDr. Jiří Dostál, CSc.
děkan


Ing. et Ing. Jiří Konečný, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ / DIPLOMOVÉ PRÁCE


Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské/diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

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

V Uherském Hradišti 15.5.2018


.....
podpis studenta

¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje bakalářské, diplomové, disertační a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy. Vysoká škola disertační práce nezveřejňuje, byla-li již zveřejněna jiným způsobem.

(2) Bakalářské, diplomové, disertační a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

(4) Vysoká škola může odložit zveřejnění bakalářské, diplomové, disertační a rigorózní práce nebo jejich části, a to po dobu trvání překážky pro zveřejnění, nejdéle však na dobu 3 let. Informace o odložení zveřejnění musí být spolu s odůvodněním zveřejněna na stejném místě, kde jsou zveřejňovány bakalářské, diplomové, disertační a rigorózní práce, již se týká odklad zveřejnění podle věty první, jeden výtisk práce k uchování ministerstvu.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se věnuje tématu kapacitní krize v České republice. Analyzuje její průběh a následky. Dále zkoumá aktuální situace na pracovním trhu. První část je úvodem do dané problematiky a vysvětluje základní pojmy. V druhé části je zkoumána migrační vlna a s ní spojené následky a rizika. Popsaný stručný rozhovor s ředitelkou odboru zaměstnanosti pro Zlínský kraj a také nechybí zpracovaný dotazník od firem ve Zlínském kraji.

Klíčová slova: nezaměstnanost, hrubý domácí produkt, kapacitní krize, trh práce

ABSTRACT

Bachelor thesis devoted to the topic of capacitive crisis in the Czech republic. Analyzes its progress and consequences. Further examination of the current situation on the labour market. The first part is an introduction to the issues and explains the basic concepts. In the second part it is investigated the wave of migration and the associated consequences and risks. Described a brief conversation with the director of the department of employment for the Zlín region. Also processed a questionnaire from the companies in the Zlín region.

Keywords: unemployment, gross national product, capacity crisis, labor market

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěla poděkovat vážené paní Ing. Evě Hoke, Ph.D. za odborné a cenné rady, které mi během zpracovávání bakalářské práce mi ochotně poskytovala.

Zvláštní poděkování patří mé rodině, kamarádům, příteli za morální podporu, nejen během psaní bakalářské práce, ale i v průběhu celého studia.

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 NEZAMĚSTNANOST	12
1.1 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	12
1.2 MIKROEKONOMICKÉ PŘÍČINY	13
1.3 MAKROEKONOMICKÉ PŘÍČINY.....	13
1.3.1 Druhy nezaměstnanosti	14
1.4 TRH PRÁCE	16
1.5 AGREGOVANÁ POPTÁVKA A NABÍDKA	16
2 HOSPODÁŘSKÝ RŮST	18
2.1 MĚŘÍTKA RŮSTU.....	19
2.2 OKUNŮV ZÁKON A PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	20
2.3 EKONOMICKÝ CYKLUS	21
3 KAPACITNÍ KRIZE	23
3.1 PŘÍČINY KAPACITNÍ KRIZE.....	23
3.2 DŮSLEDKY KAPACITNÍ KRIZE	24
3.3 AKTUÁLNÍ PRŮBĚH.....	24
3.3.1 Podniky nepropouštějí, i když není práce	25
3.3.2 Firmy si stěžují na nedostatek lidí.....	25
4 POROVNÁNÍ ČR S EVROPSKOU UNIÍ	28
4.1 POROVNÁNÍ HDP NA OBYVATELE	28
II PRAKTICKÁ ČÁST	30
5 CÍL PRÁCE	31
5.1 METODIKA	31
5.2 STRUKTURA	31
6 PLNÁ NEZAMĚSTNANOST V ČR	32
6.1 PLNÁ NEZAMĚSTNANOST.....	32
6.2 DŮVODY NÍZKÉ NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICCE.....	32
7 MZDOVÁ SITUACE	34
7.1 NEJLÉPE A NEJHŮŘE PLACENÉ PRÁCE V ČESKU	34
8 VÝVOJ MIGRACE	37
8.1 MIGRACE DO ČESKA	37
9 ÚŘAD PRÁCE VE ZLÍNĚ	38
9.1 ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ VELMI NÍZKÉ INFORMOVANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	38
10 DOTAZNÍK	42
11 ZHODNOCENÍ A NÁVRHY ZLEPŠENÍ	45
ZÁVĚR	47
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	48
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	51
SEZNAM OBRÁZKŮ	52

SEZNAM PŘÍLOH.....	53
---------------------------	-----------

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je kapacitní krize v České republice. Nezaměstnanost, ať už nízká nebo vysoká nás provází celým životem. Cílem práce je přiblížení nezaměstnanosti, příčiny kapacitní krize a zhodnocení situace na trhu uvnitř podniku.

V úvodu práce je popsáno několik užitečných základních pojmů, které s danou problematikou velmi úzce souvisí a pomůže i laikovi pochopit problémy kapacitní krize. Kapacitní krize má dopady nejen na ekonomickou situaci v zemi, ale hlavně na občany, kteří v ní žijí. Bude se jednat o vysvětlení problematiky nezaměstnanosti a s tím souvisejících pojmů jako mikroekonomické a makroekonomické ukazatele a trh práce. V této kapitole je také definovaná agregovaná nabídka a poptávka. Dále v práci nalezneme vysvětlení hospodářského růstu, hospodářského cyklu, hrubého domácího produktu, zachycení čtyř fází hospodářského cyklu a jejich stručné popsání, kapacitní krize její příčiny a důsledky. Na konci první části je uvedeno porovnání kapacitní krize České republiky a Evropskou unie.

Po teoretické části následuje část praktická, v níž bude zobrazena analýza skutečných dopadů. V ní budu popisovat náplň bakalářské práce, plnou nezaměstnanost a příčiny nízké nezaměstnanosti. Budou zde uvedeny nejméně a nejvíce placená povolání, co přináší migrace do České republiky a jaké sebou nese rizika a kolik migrantů u nás již pracuje. Důležitou funkci bude zastávat rozhovor s paní Ing. Lucii Topolánkovou, ředitelkou odboru zaměstnanosti pro Zlínský kraj.

V bakalářské práci bude zhodnoceno a graficky znázorněno dotazníkové šetření, které bude odesláno firmám ve Zlínském kraji. Dotazník se bude zabývat tím, jestli chybí firmám pracovníci, a pokud ano, tak na jakých pozicích. Firmy budou odpovídat i na otázku snahy udržitelnosti svých stávajících a osvědčených pracovníků. V závěru bakalářské práce nalezneme zhodnocení výše uvedené problematiky.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Vážným ekonomickým, ale i společenským, sociálním a dalším fenoménem je nezaměstnanost. Problematiku nezaměstnanost zkoumá i ekonomie, protože s vývojem nezaměstnanosti souvisí vývoj ekonomiky. V životě všech lidí sehraje práce a nezaměstnanost důležitou roli v naší kultuře. Jedním z našich důležitých životních mezníků je skutečnost vstupu do ekonomické aktivity nebo odchodu z ní. Dalším důkazem je to, že pokud se někomu představujeme tak mezi prvních pět věcí, které o sobě řekneme, patří zaměstnání.[1]

Když hovoříme o nezaměstnanosti, nespokojujeme se s počtem absolutně nezaměstnaných, ale zajímáme se o relativní nezaměstnanost. Jinými slovy podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivních.[1]

1.1 Měření nezaměstnanosti

Pokud chceme kvalifikovat nezaměstnanost, musíme určit kategorie obyvatelstva. Jedním z nejdůležitějších věcí je přiznat si, že z hlediska makroekonomického je nezaměstnanost problém obyvatelstva v produktivním věku, což je věk od ukončení povinné školní docházky, až do odchodu do důchodu. Za nezaměstnaného je považován člověk, který si aktivně práci snaží hledat, ale nepracuje, za zaměstnaného se považuje člověk, který pracuje na částečný nebo plný úvazek. V českých podmínkách si aktivně hledat a být evidován na příslušném úřadu práce se považuje člověk jako nezaměstnaný, musí na úřad pravidelně docházet (dvakrát do měsíce) a být ochoten nastoupit na jakékoliv uvolněné místo, které mu bude nabídnuto a to v nejkratším čase. Společně zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tato kategorie se také označuje jako pracovní síla. [1]

Lidé, kteří nemají práci a jsou v produktivním věku. Z různých důvodů si ani práci nehledají, takové lidi nazýváme jako ekonomicky neaktivní. Spadají sem převážně lidé v domácnostech, již se starají o hendikepované členy domácnosti, zdravotně postižené, kterým jejich zdravotní stav nedovoluje pracovat, nebo se starají o malé děti, do této kategorie spadají také studenti, kteří každý den navštěvují školu, která je připravuje na budoucnost povolání. Osoby, které si život bez práce zvolily, lidé, kteří ztratili po dlouhé námaze a snaze získat pracovní místo. [1]

1.2 Mikroekonomické příčiny

„Na mikroúrovni se zkoumá řadu faktorů, které způsobují nezaměstnanost. Nejdůležitější mikroekonomické příčiny nezaměstnanosti jsou následující:“ [2, str.131]

*„**Pojištění v nezaměstnanosti, sociální dávky:** Jestliže jsou, lidé pojištění proti nezaměstnanosti mají nárok, pokud se ocitnou bez práce (nezaměstnanými), pojistné plnění (příspěvky v nezaměstnanosti), nebo sociální dávky. Jejich příjem je tedy (z velké části) takový jako když do práce chodili a byli zaměstnáni. Při hledání nového zaměstnání nemusejí přijmout první práci, která se jim nabízí.“ [2, str.132]*

*„**Vysoká ochrana zaměstnanců, vysoká moc odborů:** Jsou-li zaměstnanci až příliš chráněni, budou mít zaměstnavatelé velký problém s následným propouštěním, protože to bude komplikované, a také nákladné. Na tuto vysokou ochranu nejvíce doplácí lidé, kteří z nějakého důvodu hledají práci – např. studenti po škole, kteří nemají zkušenosti a tak nemůžou tolik firmám nabídnout. Lidé, kteří se přestěhovali apod. Ekonomická teorie tomuto jevu říká model s insidery a outsidersy – lidé, kteří mají práci, jsou insideri, protože jsou uvnitř firem, firmy o těchto lidech mají potřebné informace, nejsou pro ně neznámou (znají např. jejich pracovní morálku), náklady na tyto lidi jsou tedy pro firmy (zpravidla) menší než ve srovnání s osobami mimo firmu. Na druhou stranu lidé mimo firmy (tedy i nezaměstnaní) mají pozici outsidersů, pro firmy jsou tyto lidi mnohem nákladnější, firmy o nich nemají dost informací. Nesou se sebou náklady například na, zaškolení a také nesou riziko, při jejich přijetí neví jakou, mají pracovní morálku apod.“ [2, str.132]*

*„**Minimální mzda:** Jestliže je vyšší tržní mzda než minimální mzda, tak poptávka není tak velká jako nabídka práce a potom někteří lidé nezískají práci. Pokud by byla úroveň tržní mzdy vyšší než minimální mzda, tak by určitá část nezaměstnaných práci našla a část by ji vůbec nehledala. Ta část, která by ji našla, lze označit za nedobrovolně nezaměstnané, tu část, která by ji vůbec nehledala, za dobrovolně nezaměstnané.“ [2, str.132]*

1.3 Makroekonomické příčiny

„Nezaměstnanost má řadu příčin. Uvádějí se tři nejdůležitější makroekonomické příčiny, které se dělí na tři druhy (formy)nezaměstnanosti.“ [2, str.126]

1.3.1 Druhy nezaměstnanosti

„Frikční nezaměstnanost – tato forma zahrnuje nezaměstnané, kteří hledají práci v důsledku nějaké situace související s lidským životem. Těchto situací je celá řada, patří k nim např.:

- *ukončení školy,*
- *přestěhování se do jiného města, v důsledku čehož došlo k podání výpovědi ze zaměstnání,*
- *nespokojenost s dosavadním zaměstnáním a podání výpovědi ze zaměstnání,*
- *nízká pracovní výkonnost a následné propuštěním*
- *ukončení pracovního poměru v důsledku přirozených organizačních změn ve firmách.“ [2, str.127]*

„Lze předpokládat, že nezaměstnaní s těchto důvodů v poměrně krátké době mohou práci najít – pokud by tomu tak nebylo, museli bychom pochybovat o vhodnosti jejich kvalifikace na místě, by bylo hovořit o strukturální nezaměstnanosti. Hledání práce však přesto zabere nějaký čas a hledající zpravidla nechtějí přijmout první práci, která se jim nabízí – vcelku oprávněně se domnívají, že může existovat jiné pracovní místo, které je lepší než to co se jim nabízí. Frikční nezaměstnanost je proto spojena s časem hledání, tedy s obdobím, které je nutné k tomu, aby hledající mohli práci najít a obsadit volná pracovní místa. Obvykle platí, že frikční nezaměstnaní nacházejí práci za velmi krátkou dobu od okamžiku, co se stanou nezaměstnanými. Nicméně délka, po kterou nezaměstnaní pobírají podpory v nezaměstnanosti, a výše těchto podpor může dobu hledání práce prodlužovat – nezaměstnaní mají po dobu hledání práce nějaký příjem v podobě příspěvku v nezaměstnanosti, nejsou tedy ekonomicky nuceni přijmout hned první práci. Rovněž tak může dobu hledání práce prodlužovat informační asymetrie o volných pracovních místech, kdy hledající (tj. uchazeč o zaměstnání) nemusí mít dostatek informací o těchto místech, stejně jako firmy nemusejí mít dostatek informací o uchazečích o zaměstnání.“ [2, str.127]

„Do frikční nezaměstnanosti lze zařadit i sezónní nezaměstnanost, kdy některé osoby jsou zaměstnány jen po určitou část roku a po zbylou část roku jsou nezaměstnané (jako příklad lze uvést lyžařské instruktory)“ [2, str.127]

„Strukturální nezaměstnanost – tato forma zahrnuje nezaměstnanost, ke které dochází v důsledku změn poptávky po produktech, které osoby vyrábějí. Pokud např. klesá poptávka

po uhlí, poroste nezaměstnanost horníků. Klesá-li poptávka po produktech českých textilk, roste nezaměstnanost osob v nich zaměstnaných atd. je nutno si přitom uvědomit, že trh práce je trhem velmi diferencovaným, tj. heterogenním. K vykonávání určité profese jsou nutné schopnosti, dovednosti, znalosti apod. pokud jimi nezaměstnaná osoba nedisponuje, může být nezaměstnaná poměrně dlouho, ačkoliv obecně existuje poptávka po práci. Strukturální nezaměstnanost tak vyjadřuje, že struktura schopností, dovedností a znalostí, které požadují firmy. Změna dané struktury na straně uchazečů o zaměstnání (nezaměstnaných) může být časově i jinak nákladná.“ [2, st.127]

„Strukturální nezaměstnanost je projevem skutečnosti, že trh práce není homogenní, ale heterogenní – jednotlivé profese se od sebe odlišují. Heterogenita se netýká jen profesi. Rovněž tak může strukturální nezaměstnanost přetrvávat v důsledku regionálních rozdílů – pokud bude třeba nákladné či jinak nevýhodné, aby se pracovníci určité profese přestěhovali či dojížděli do jiného regionu, kde by po jejich profesi byla poptávka, nemusí k tomuto stěhování či dojíždění dojít a nezaměstnanost bude přetrvávat.“ [2, str.128]

„**Cyklická nezaměstnanost** – tato forma souvisí s vývojem ekonomiky, s jejími krátkodobými výkyvy, tedy s hospodářským cyklem, kdy ekonomika (respektive HDP určité ekonomiky) krátkodobě roste nebo klesá. Pro tuto souvislost se ostatně daná forma nazývá cyklická nezaměstnanost. Základní závislost je zřejmá – pokles HDP vede k růstu míry nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost je logická – pokud klesá HDP, stačí k produkci statků menší počet osob. Ti, kteří jsou, nepotřební se stávají nezaměstnanými. Má zde smysl odlišit strukturální a cyklickou nezaměstnanost – příčinou cyklické nezaměstnanosti je pokles HDP, tj. pokles produkce na trhu všech (většiny) statků a zaměstnání ztrácejí pracovníci všech profesí. U strukturální nezaměstnanosti klesá produkce pouze na trhu některých statků a zaměstnání tak ztrácejí pouze zaměstnanci některých profesí.“ [2, str.128]

„Závislost cyklické nezaměstnanosti na vývoji HDP (při recesi nezaměstnanost roste, při konjunktúře nezaměstnanost klesá) se obvykle projevuje s určitým zpožděním. Na počátku recese se obvykle firmy bojí zaměstnance propouštět – neví, zdali budou zaměstnanci ochotni se, pokud nastane oživení, k firmě vrátit. Přijímání zcela nových zaměstnanců (tj. zaměstnanců, kteří ve firmě nikdy nepracovali) je ale pro firmu nákladné – tyto zaměstnance je obvykle třeba zaškolit, není jisté, jaká bude jejich pracovní morálka apod., pokud se firma domnívá, že recese bude trvat jen krátce, může pro ni být výhodné zaměstnance nepropustit, i když nutnost vyplácet těmto zaměstnancům nějakou byt' oproti časům precese

sníženou) mzdu, pro ni znamená ztrátu – tato ztráta může být stále nižší než náklady spojené s přijímáním nových zaměstnanců v čase precese.“ [2, str.128]

1.4 Trh práce

Velmi heterogenním prostředím je trh práce. Další znaky, které způsobují, že se mzdy liší, je práce v různých profesích liší se kvalifikací, rizikem. K vyrovnávání mzdových rozdílů mezi profesemi se prosazuje tendence v dlouhém období, více lidí lákají profese s vysokými mzdami a profese, nízkými mzdami na druhou stranu způsobuje, že je lidé opouštějí. Ve mzdách určité rozdíly stále přetrvávají, protože profese, vyžadují více lidského kapitálu a profese, které sebou nesou, velké riziko si stále udržují vyšší mzdy. Značným zjednodušením reality je model celkového trhu práce, který pracuje s agregátní poptávkou po práci a agregátní nabídkou práce. [3]

Z důvodů neúplnosti informací je trh práce nedokonalým trhem. Lidé, kteří hledají práci, nevědí o všech pracovních místech, která jsou volná a stejně tak nevědí firmy o všech lidech, kteří práci nemají a hledají. Zaměstnanci a zaměstnavatelé se navzájem vyhledávají na trhu práce tak aby se k sobě hodili. Někteří lidé zůstávají určitou dobu bez práce a některá pracovní místa zase určitou dobu neobsazená, než se najdou. Projevují se jako nezaměstnanost tyto frikce na pracovních trzích. [3]

1.5 Agregovaná poptávka a nabídka

Nabídkou rozumíme schopnost a přání prodat určité množství entity (zboží, faktoru apod.) v daném časovém období a v různé ceně, ceteris paribus (předpoklad, že něco se nemění). Poptávkou rozumíme schopnost a přání koupit určité množství zboží v různé ceně a v daném časovém období, ceteris paribus. Celkové množství výstupu poptávaného v daném časovém období a za různých cenových úrovní, ceteris paribus, rozumíme agregovanou poptávku. [4]

Jestliže jeho cena klesá, vyjadřujeme množství poptávané entity v daném časovém intervalu za zákon poptávky. Funkce, která vyjadřuje agregátní poptávku všech účastníků trhu, křivka tržní poptávková.

Různé faktory ovlivňují nabídku jako např.: náklady, technologie, daně, ostatní zboží, počet prodejců, očekávání. Stav ve, které se nabídka rovná poptávce se označuje za rovnováhu. [4]

Všechny dílčí nabídky a poptávky, celé hospodářství považujeme za celkovou nabídku a celkovou (agregátní) poptávku jako souhrn (součet). Tím vzniká závažný problém metodický. Nesčitatelné hodnoty jsou ceny výrobků a služeb, množství výrobků a velikosti služeb. [4]

2 HOSPODÁŘSKÝ RŮST

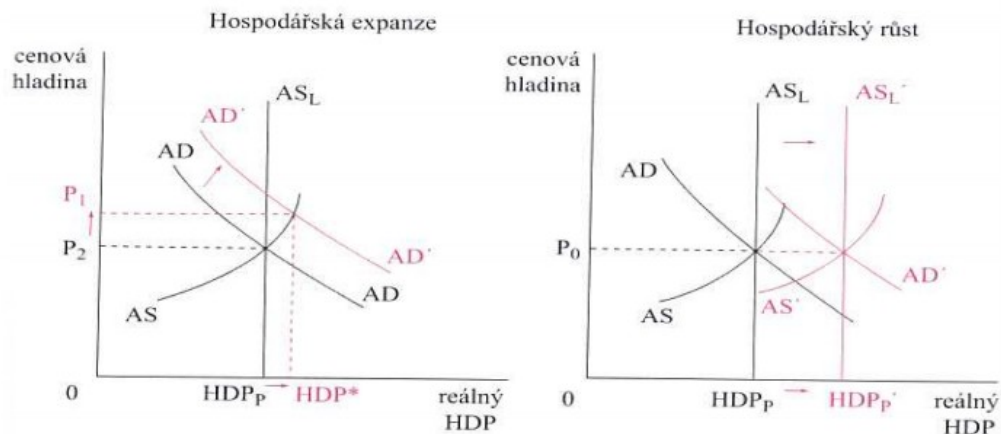
Hospodářský růst resp. ekonomický růst je jedním z nejsledovanějších ekonomických ukazatelů. Ovlivňuje dlouhodobou úroveň dané země. [5]

Zlepšování životního standardu obyvatelstva země je jedním ze základních cílů ekonomického vývoje. Aktivity ekonomického subjektu jsou zdrojem rostoucí životní úrovně.

Zvýšení životní úrovně souvisí zejména s ekonomickým systémem, jehož výsledky tohoto pokroku učiní běžně přístupnými, dále pak souvisí nejen s výsledky technického a vědeckého pokroku, ale zejména s ekonomickým systémem. Základny ekonomického růstu uvádí řada autorů jako společenské instituce: svobodný obchod a tržní konkurenci, svobodné podnikání, soukromé vlastnictví. [5]

Pokud dostaneme údaj o růstu reálného HDP tak jsme chtěli získat údaj o hospodářském růstu dané země. Nemůžeme zapomenout, že růst naměřeného reálného HDP není dlouhodobý hospodářský růst, ale je to růst potencionálního HDP. Zvětšování kapacity země úzce souvisí s hospodářským růstem. Vychází ekonomika z fáze recese a vstupu do fáze expanze, tak v tomto případě se životní úroveň obyvatelstva země v krátkém období výrazně zlepšuje. Růstem kapacit na výrobu a poskytování služeb, tzv. růstem potencionálního produktu, lze dosáhnout zvýšení životního standardu v dlouhém období. Musíme rozlišovat mezi hospodářskou expanzí a hospodářským růstem z těchto důvodů. Hospodářský růst však znamená růst samotného potencionálního produktu, krátkodobé zvýšení HDP nad potencionálním produktem označujeme jako hospodářskou expanzi. Následující grafické znázornění v modelu AS-AD nám tuto situaci vysvětlí lépe.[5]

Pro lepší znázornění hospodářské expanze a hospodářského růstu, jsem vybrala následující dva grafy, které zobrazují cenovou hladinu, a reálný HDP viz obrázek 1.



Obr. 1. Hospodářská expanze a hospodářský růst [4]

Musíme si uvědomit, že rozdíly v dlouhodobých tempích hospodářského růstu mají vyšší dopad na životní úroveň obyvatel než obvyklé fluktuační hospodářské. Ekonomickou situaci v rozsahu několika procent HDP má možnost zlepšit krátkodobá stabilizační politika. Politika, která dokáže dlouhodobě tempo zvýšit, hospodářského růstu, umožňuje řadový rozdíl pro ekonomiku v dosahovaných úrovních blahobytu. Zvýšením všech složek národní spotřeby, a to jak veřejné (výdaje na školství, zdravotnictví, vědu a výzkum), tak soukromé výdaje na spotřebu zboží a služeb, umožňuje vyšší míry růstu potenciálního produktu. [6]

2.1 Měřítko růstu

Následující ukazatelé nám mohou vysvětlit jaký je hospodářský růst dané země. Hospodářský růst můžeme vyjádřit jako: HDP na obyvatele a produktivitu práce, tempo růstu reálného HDP. [6]

Když mluvíme o procentu změny reálného výstupu dané ekonomiky mezi dvěma obdobími, máme na mysli tempo růstu reálného HDP. Za trvalý proces považujeme ekonomický růst. Základnu pro budoucnost HDP rozšiřujeme pomocí malým posunem křivky produkční možnosti. Posuny této křivky se akumulují za jednotlivé roky, kapacita výroby se rozšiřuje, a tím malé rozdíly růstu ročního tempa tvoří obrovské přínosy pro HDP. Posuny této křivky se za jednotlivé roky akumulují, výrobní kapacita se rozšiřuje, to má za následek, že malé rozdíly ročního tempa růstu tvoří přínosy obrovské pro HDP. Exponenciální proces nazýváme tento kumulativní proces. [6]

2.2 Okunův zákon a přirozená míra nezaměstnanosti

„V případě, že v nějaké ekonomice existuje cyklická nezaměstnanost, je zřejmé, že se tato ekonomika nachází pod úrovní potenciálního produktu a skutečná míra nezaměstnanosti nad hodnotou přirozené míry nezaměstnanosti. Má potom smysl si položit otázku, jaký je vztah mezi poklesem HDP pod jeho potenciální úroveň (pod hodnotou Y^*) a růstem skutečné míry nezaměstnanosti (u) nad hodnotou přirozené míry nezaměstnanosti (u^*). Tento vztah vyjadřuje tzv. Okunův zákon (podle amerického ekonoma A. Okuna (1928-1980), předsedy Rady ekonomických poradců amerického prezidenta v letech 1968-1969, významného představitele keynesiánské ekonomie), který říká, že pokud existuje produkční mezera mezi skutečným HDP a potenciálním HDP, tak jednocentní rozdíl mezi potenciálním HDP a skutečným HDP způsobuje n -procentní rozdíl mezi přirozenou mírou nezaměstnanosti (tedy mírou nezaměstnanosti při potenciálním HDP, respektive mírou nezaměstnanosti při plném využívání zdrojů) a skutečnou mírou nezaměstnanosti. Jinými slovy, pokles HDP o 1 % vůči potenciálnímu HDP vede k růstu skutečné míry nezaměstnanosti o n % nad přirozenou míru nezaměstnanosti.“ [2, str.130]

„Úmyslně je uvedeno výše n -procentní rozdíl, respektive růst nezaměstnanosti o n %. O kolik procent skutečně přesahuje skutečná míra nezaměstnanosti přirozenou míru nezaměstnanosti, pokud je skutečný HDP pod potenciálním HDP o 1 %, záleží na řadě faktorů a daná hodnota se bude lišit i pro jednotlivé země. Např. v USA za časů A. Okuma (v 60. letech 20. století) pokles skutečného HDP pod potenciální HDP o 1 % vedl k růstu nezaměstnanosti o 0,33 %. V současnosti se odhaduje, že pokles skutečného HDP pod potenciální HDP o 1 % vede v USA k růstu nezaměstnanosti o 0,5 %.“ [2, str.131]

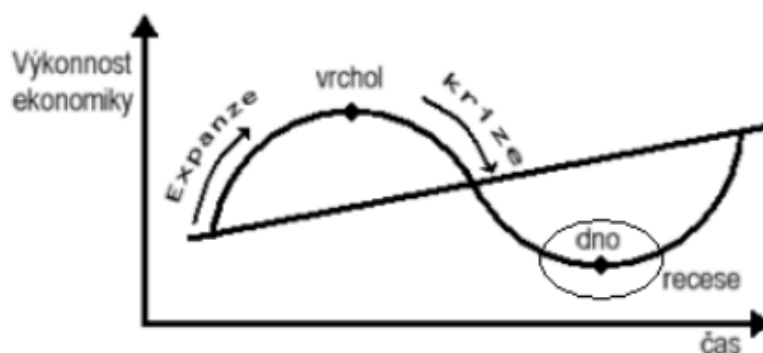
„Na Okunův zákon se můžeme podívat i z druhé strany. Pak by jeho formulace zněla, že růst nezaměstnanosti o 1 % nad přirozenou míru nezaměstnanosti vede k poklesu HDP pod jeho potenciální úroveň o n %. Pro americkou ekonomiku se hodnota n -procentního poklesu HDP pohybuje okolo 1,5 %.“ [2, str.131]

„Má smysl zdůraznit, že pokud roste, hodnota potenciálního produktu musí. Tomuto tempu růstu potenciálního HDP odpovídá, i tempo růstu skutečného produktu. Pokud si danou skutečně dobře uvědomíme, dokážeme si odpovědět na otázku, proč nezaměstnanost může být dlouhodobě vysoká (tj. proč se nemění), ačkoliv skutečný HDP roste- vedle růstu skutečného HDP (Y) totiž dochází zároveň k růstu potenciálního HDP (Y^*), aniž by se zmenšovala produkční mezera mezi skutečným HDP a potenciálním HDP. Jinými slovy, poten-

ciální produkt i skutečný produkt rostou v takové situaci stejným tempem. Pokud potenciální HDP roste rychleji než skutečný HDP, potom se produkční mezera dokonce zvyšuje a skutečná míra nezaměstnanosti by se měla též zvyšovat. Naopak, pokud skutečný HDP roste rychleji než potenciální HDP, měla by se míra nezaměstnanosti snižovat, nicméně růst skutečného HDP nemusí příliš přesáhnout růst potenciálního a v takovém případě bude skutečná míra nezaměstnanosti klesat pomalu.“ [2, str.131]

2.3 Ekonomický cyklus

Změříme a porovnáme efektivitu v čase hospodářských trhů, ukáže se, že tempo růstu rychlé fáze a vývoj nerovnoměrný střídá regrese hospodářské fáze, v které dochází ke snižování makroekonomických indikátorů. Cykly jsou realizovány v etapách střídajících, to zjistíme, pokud se budeme zabývat vývojem tržního hospodářství v dostatečně dlouhém časovém intervalu. Hospodářský cyklus je v současné době je pojem různými způsoby definován. Můžeme ho definovat například jako: Celkové ekonomické aktivity se pravidelně opakující se růst a pokles. Reálný pokles a růst HDP, měříme a vyjadřujeme ekonomickou aktivitou. Pokud budeme, reálný průběh hospodářského cyklu zkoumat zjistíme, že se pohybuje v několika fázích hospodářské aktivity, které v pořadí konstantním na sebe navazuje tak, že do prvotního stavu cyklu vždy vrátí a fáze se opakují opět od začátku. Délky fází jednotlivých cyklů konstantní však nejsou, přesně v historii je fáze cyklu vždy unikátní a jako ostatní nejsou stejné, neboť se směru trendu liší, délkou trvání a také silou pohybu.[7, 8]



Obr. 2. Ekonomický cyklus [9]

Ekonomický cyklus se dělí na 4 fáze – vrchol, kontrakce, dno, expanze. Za nejdůležitější fáze bývají považovány fáze kontrakce a expanze:

- Kontrakce – je zakončení spodním bodem obratu (sedlo, dno) jedná se o snížení aktuálního produktu. Pokud nastane velmi prudký pokles, nazýváme ho také propad (slump).
- Expanze – je zakončen horním bodem obratu (vrcholem) jedná se o růst reálného produktu, který je. Jestliže nastane fáze expanzivní, která dosahuje svého vrcholu a přesahuje-li nad vrchol předcházejícího cyklu, nazýváme to jako: ekonomický boom, konjunktura. [7,8]

Fáze se mění podle poptávce spotřebitelů, firem po výrobních faktorech, nebo zaměstnanců po práci. Výrobní kapacita výroby, cenové v ekonomice, velikosti zisku, nebo se může měnit také objem výroby. V každé zemi přechody z jedné do druhé fáze neprobíhají samozřejmě stejně. V minulosti bylo spousta případů, které nám ukazují, že některé země se nacházely ve fázi kontrakce a jiné začínaly fázi expanze.

Ekonomiky jednotlivých států jsou silně propojeny a to především zahraničním obchodem, které postihují dlouhé a velké recese (deprese) ať už ve velké nebo naopak menší míře všechny ekonomiky zároveň. Všechny země mají možnost odrazit se ode dna. Přispívá k tomu nejvíce impuls a jejich vlády pomocí zákonodárných procesů a samotné státy.

Samotný cyklus v praxi určitý podnět, který se odvíjí od dění ze strany poptávající nebo ze strany nabízející. [10]

3 KAPACITNÍ KRIZE

Ve 20. a 21. století jsou považovány ve společnosti za nedílnou součást výrobních faktorů. Pracovní síla jednotlivců, kteří mají schopnosti, které mohou být vrozené, nebo také získané, také mluvíme o půdě a finančním kapitálu. Pokud budou, správným směrem investovány tak se rozšíří a to povede k produkci statků nejen veřejných, ale i soukromých. V dnešní době jsou lidé považovány za svébytný a jedinečný zdroj podnikatelské úspěšnosti a podnikatelské hodnoty v procesu poskytování služeb a výrobního procesu. [11]

Je dokázáno, že při využití lidského kapitálu v ekonomickém subjektu zvyšuje jejich hospodářské výsledky. Pokud jde o organizaci, veřejný sektor, tak se mluví o zlepšení služeb pro veřejnost. Tímto efektivním využíváním zvyšujeme nehmotné vlastnictví, aktiva uvnitř společnosti v podobě zaměstnanců, kteří jsou schopní vytvářet konkurenční výhodu na trhu. Pokud je nezaměstnanost nízká tak je to nejlepší pro ekonomiku, také společnost, protože nízká nezaměstnanost přispívá k ekonomickému růstu. [11]

Pracovní trh v posledních letech se vyznačuje převíšením nabídky nad poptávkou. Tato situace, která je, nevyvážená je způsobena několika faktory. [11]

3.1 Příčiny kapacitní krize

Ekonomický růst - v posledním době vidíme dlouhodobý ekonomický růst. [11]

V České republice v průzkumu společnosti stoupla spokojenost s ekonomickou situací. 23% lidí je se současnou situací spokojených toto číslo se uvádí nejvíce od roku 2008.

[11]

Lidé, kteří jsou bohatí a vzdělaní hodnotí, tuto situaci kladně jedná se o stoupence ANO. Naopak senioři a nezaměstnaní to hodnotí kriticky voliči levicové strany. [11]

Nynější domácnosti tuto situaci považuje za dobrou 45 procent oslovených. Jako špatnou ji považuje 18 procent občanů a necelé dvě pětiny (37 procent) lidí o ní tvrdí, že není ani dobrá, ani špatná. [12]

Dalším a nejvýznamnějším faktorem je nízká nezaměstnanost. V současné době se pohybuje na úrovni cca 4 %. V oblastech o kterých je všeobecně známo, že je tam velmi málo příležitostí najít si práci je považován za velmi pozitivní jev. Na druhou stranu jsou zde regiony, kde o práci není nouze jako např. Střední Čechy, kde je nezaměstnanost ještě nižší. V hlavním městě naší republiky se můžeme bavit až o 2%. [12]

Dalšími důležitými faktory, které způsobují, nedostatek kvalifikovaných pracovníků jsou odliv mladých lidí do zahraničí, kde jsou jim nabídnuty lepší pracovní podmínky a lepší finanční podmínky. Patří sem i stárnutí populace. S nedostatkem odborníků se proces nahrazování odcházejících pracovníků novými zaměstnanci stává stále složitějším. [13]

Můžeme také říct, které oblasti jsou na trhu nejvíce žádané a to obchodníci a specialisté na IT a finance, tyto odborníci mají velké šance se na dnešním trhu uplatnit. [13]

3.2 Důsledky kapacitní krize

Řada velkých výrobních firem a českých exportérů má velký problém s nedostatkem zaměstnanců. Podle průzkumů je to pro podnikatele nový problém pro svůj růst. Tento problém je omezuje v příjmu nových zakázek. Nemají nedostatek zaměstnanců, kteří by je zhotovili. [14]

Český vývoz se potýká s problémy, kterým nejvíce dominuje regulace a byrokracie. Patří sem i nesoulad s místními předpisy a rostoucí náklady. Z výsledků průzkumu Asociace malých a středních podniků ale exportéry zpomaluje také nedostatek pracovníků, což má za následek, že musejí odmítat nové zakázky. Takové zkušenosti má každá desátá firma. [14]

Hledání nových zaměstnanců jim zabere dva až tři měsíce. Stává se, že během hledání nových pracovních sil přijde zakázka, kterou nechtějí, nebo nemůžou odmítnout, nezbývá jim nic jiného než přijmout zaměstnance přes agenturu, často jsou pracovníky přijímání ze Slovenska nebo Ukrajiny. [14]

Dnes se firmy již bez zahraničních pracovníků skoro neobejdou. Mají už velký problém najít lidi z Evropy. [14]

3.3 Aktuální průběh

Rekordní nezaměstnanost, nastala v České republice díky několika faktorům. Pokračující ekonomický růst byl jedním z nejdůležitějších. Do služeb a průmyslu se promítl především. [15]

V české republice nezaměstnanost klesla v září na 3,8 % ze srpnových 4 %. Uchazečů o práci bylo 284 915, což je nejnižší počet od května 1998. Snížení meziroční nezaměstnanosti bylo o 1,4 %. Avšak meziměsíční a meziroční počet volných pracovních míst se zvýšil. [16]

Oživení pracovního trhu nastalo v srpnu. Když skončili dovolené a firmy opět rozjely svou výrobu naplno, stále pokračují sezonní práce a zároveň doznívá turistická sezóna. [16]

Na pracovní úřad dorazila vlna absolventů, tak jak každý rok v září tak i letos, dokončili školu a hledají práci. Řada absolventů si hledá práci již během studia, takže po absolvování hned nastoupí do práce, vývoj na trhu výrazně neovlivnili. Také firmy mají velký zájem o absolventy, kteří mohou přinést do společnosti nové inovativní myšlenky, nadšení a nové prvky. Firmy by chtěli také zaměstnance bez praxe, bez jakýkoliv návyků, aby si je zaškolili sami. [16]

V Moravskoslezském a Ústeckém kraji je nejvyšší nezaměstnanost, která dosáhla 5,9 procenta, respektive 5,8 procenta. [16]

Úřad práce České republiky se snaží usnadnit mladým lidem vstup na trh práce, pořádá po celé republice besedy pro žáky základních, středních, ale i vysokých škol, na kterých se dozvědí řadu praktických a potřebných informací. Organizuje také veletrhy řemesel a vzdělávání, pořádá burzy práce, na kterých jeho zástupci pomáhají zájemcům zorientovat se na trhu práce a ve vzdělávací nabídce škol. Tak aby vybraný obor žáka nejen bavil, ale aby co nejdříve po absolvování studia našel uplatnění. [16]

3.3.1 Podniky nepropouštějí, i když není práce

Dosažení tak nízkých hodnot míry nezaměstnaností, mají důsledek pro stav kritického růstu ekonomiky i obchodní plány jednotlivých firem. Firmy se spokojí s uchazeči, kteří mají jen základní vzdělání, zhruba u poloviny nabízených volných pracovních míst. Rezignovali tedy do značné míry na hledání kvalifikované pracovní síly. Česká republika se řadí na druhé místo na světě, podílem volných míst k počtu nezaměstnaných, a to hned za Japonsko, jehož pracovní trh má řadu odlišností proti Evropě. [17]

Ekonomickou výhodou se čím dál víc stává současná úroveň nezaměstnanosti. V dohledné době volná pracovní síla není a ani nebude. Pohyb na pracovním trhu zpomalují momentálně podniky, které nemají pro své zaměstnance práci, ale zdráhají propouštět. [17]

3.3.2 Firmy si stěžují na nedostatek lidí

Na manažerské nebo na dělnické pozice, firmy nejvíce hledají a také si stěžují na nedostatek schopných pracovníků. Firmy si stále neuvědomují, že pokud chtějí, schopné zaměstnance musí, jim nabídnout nejen dobré finanční ohodnocení, ale i přátelský kolektiv, nej-různější benefity. Nedokážou jim zaplatit a nabídnout adekvátní ohodnocení. V souvislosti

se současným trhem od firem není dostačující motivace, která sebou nese jeden z hlavních důvodů nedostatku pracovníků. Na smlouvu v České republice zaměstnáno 4,3 milionů lidí z toho téměř 40% zaměstnanců není spokojeno se svou současnou prací. Nedostatečné ohodnocení za to může ve velké míře. Skoro pětina zaměstnancům to nestačí ani na užití rodiny, což je jeden z velkých a důležitých faktorů. Přetěžování prací, každodenní rutina, nedostatek motivace a ohodnocení, mají za následek nespokojenost lidí což, jsou dalšími důležitými faktory. Práci by chtělo změnit 1,7 milionu lidí, kdyby našli lepší. [17]

Nové zaměstnání nyní aktivně hledá a až 12 % zaměstnanců je ve svém stávajícím zaměstnání natolik nespokojená až znechucená, že kdyby se jim naskytla lepší pracovní příležitost tak, neváhají a z práce by odešla. Zaměstnanci, kteří o změně přemýšlí, by si chtěli polepšit hlavně z finanční stránky a to až o 20%. [17]

Časová flexibilita je pro třetinu lidí důležitější, chtějí si svůj čas lépe rozvrhnout podle svých potřeb, nebo si najít práci na zkrácený úvazek. [17]

Hlavní důvody pro změnu zaměstnání pro 30% je, že do jejich stávající práce musí dlouho cestovat, tak si chtějí najít práci blíže k domu. Také délka, kterou musí, zaměstnanec dojíždět je prioritou 9 z 10 lidí chtějí, aby cesta do práce trvala maximálně 45 minut. Důležitý pro ně vedle času je také způsob dopravy. Volnější je to pro lidi, kteří vlastní automobil, nemusí se spoléhat na veřejnou dopravu. Lidé, kteří vlastní auto nemají a spoléhají, na veřejnou dopravu hraje velkou roli i to zda firma nabízí odvoz do práce a domů. [17]

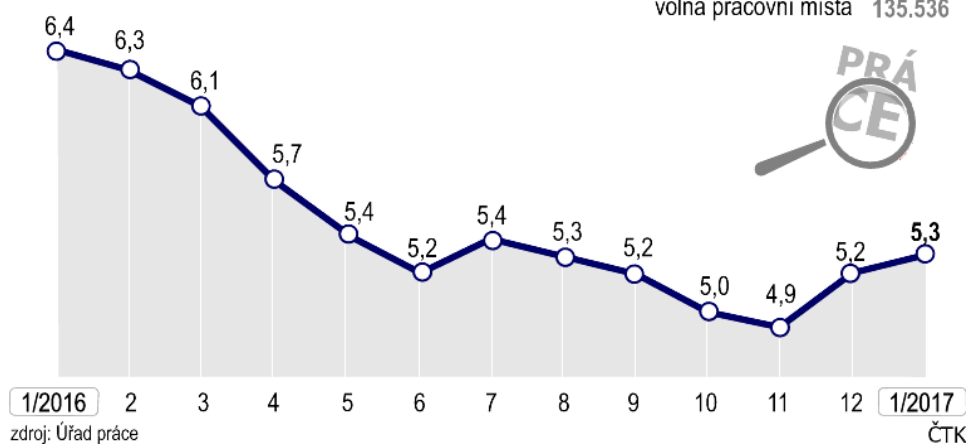
Diktovat podmínky si může firma, ale také by si měla uvědomit, že už to není jen ona, ale měla by poslouchat přání a požadavky potenciálních zaměstnanců.

Lidé si v dnešní době, která se změnila, na tolik můžou, vybírají kam, půjdou pracovat a tím se stávají rovnocennými partnery. [17]

Pro představu podílu nezaměstnaných osob ve věku 15 – 64 let v roce 2017, jsem použila obrázek, který zveřejnil, na svých stránkách Úřad práce viz obrázek 3.

podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let
leden 2017

uchazeči o zaměstnání 389.416
dosažitelní uchazeči o zaměstnání 367.168
volná pracovní místa 135.536



Obr. 3. Nezaměstnanost v České republice v roce 2017 [22]

4 POROVNÁNÍ ČR S EVROPSKOU UNIÍ

V evropské unii klesla míra nezaměstnanosti na 8%, což udává novou nejnižší hodnotu od ledna 2009. Statistický úřad Eurostat z, kterého tyto informace vycházejí. Míra nezaměstnanosti v celé eurozóně zůstala na hodnotě 9,5% míry nezaměstnanosti, nejnižše od května 2009. [18]

Česká republika měla z 28 členských zemí unie nejnižší míru nezaměstnanosti, kde podle Eurostat dosáhla 3,2%. Německo se 3,9% je na druhém místě. Španělsko a Řecko zůstává s nejvyšší nezaměstnaností. [18]

Ve 23 zemích unie se nezaměstnanost snížila oproti loňskému březnu. V Dánsku, Litvě a Itálii vzrostla, ale v Rakousku a Francii se vůbec nezměnila. V Irsku, Španělsku, Chorvatsku a Portugalsku se nezaměstnanost nejvíce snížila. [18]

Český statistický úřad poskytuje údaje pro Eurostat, tyto údaje se liší od údajů Úřadu práce České republiky. U míry nezaměstnaných vychází český statistický úřad z šetření pracovních sil, zatímco úřad práce se opírá o celkový počet zaregistrovaných žadatelů o pracovní poměr. [18]

Nezaměstnanost roste běžně s příchodem zimy. Toto období je pro další pokles počtu nezaměstnaných nestandardní. S vánoční sezonou roste najímání pomocných pracovních sil do obchodů a skladů. Také teplé období sebou nese řadu najímání pomocných sil na stavební venkovní práce. [18]

4.1 Porovnání HDP na obyvatele

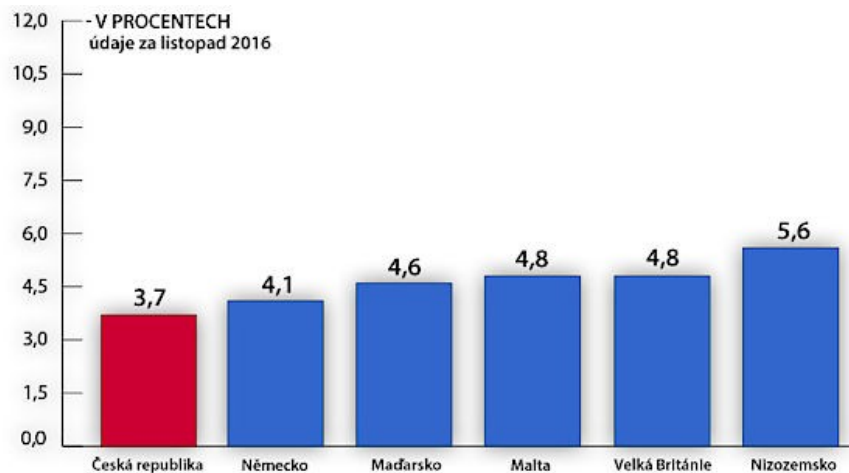
Německé Horní Bavorsko, tedy regionem tvořeným Mnichovem a širším okolím se dělí o šesté místo s Prahou. Bratislavský kraj na Slovensku je na tom ještě o jednu příčku lépe. [19]

Díky tomu, že na malém prostoru pracuje relativně mnoho lidí ze sousedních regionů londýnský i lucemburský HDP na osobu je vyšší. Tím, že tam pracují lidé ze sousedních regionů tak přispívají k tvorbě tamního HDP, při rozpočítání se pak, ale na osobu dělí jen mezi tamní občany. Na jeho vytváření se tak podílí menší počet lidí, který se započítává. [19]

Průměr Evropské unie je pak o poloviny větší HDP na obyvatele, děje se to u dvaceti regionů. Z nich pět najdeme ve Velké Británii, v Německu, a Rakousku, dva v Nizozemsku.

V této nejsilnější skupině mají jednoho zástupce Česká republika, Belgie, Slovensko, Švédsko, Dánsko, Francie a Lucembursko. [19]

Obrázek č. 4 nám ukazuje země s nejnižší nezaměstnaností v procentech za období listopad 2016.



Obr. 4. Země s nejnižší nezaměstnaností v EU [20]

Zhodnocení teoretické části

Na základě studia odborné literatury jsem zpracovala, literární řešerši zabývají se příčiny a důsledky kapacitní krize. Jsou zde vysvětleny pojmy důležité pro pochopení této problematiky. Nezaměstnanost, měření nezaměstnanosti také makroekonomické a makroekonomické příčiny. Samozřejmě nesmí chybět trh práce, hospodářský růst a tím spojené vysvětlení hospodářského cyklu, hrubého domácího produktu, zachycení čtyř fází hospodářského cyklu a jejich stručné popsání. Příčiny a důsledky kapacitní krize a její aktuální průběh. Nalezneme zde i obrázek znázorňující země s nejnižší nezaměstnaností. Dále můžeme vidět situaci na trhu uchazečů od 15 – 64 let za rok 2017.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 CÍL PRÁCE

Cílem bakalářské práce bylo zmonitorování míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji. Dále také zjištění absence pracovníků ve firmách.

5.1 Metodika

Na začátku února jsem začala rozesílat dotazníky do firem ve Zlínském kraji. Otázky byli velmi stručné a nenáročné na zodpovězení. Firmy mi odpovídali v individuálním rozmezí, ale do konce února jsem měla odpovědi od poloviny oslovených firem. Odpovědi jsem zpracovala, to můžeme vidět v nadcházející části bakalářské práce.

5.2 Struktura

V bakalářské práci jsem použila dotazníkové šetření, které se skládalo ze čtyř otázek. Dotazníky jsem posílala firmám ve Zlínském Kraji. Dále jsem oslovila odbor nezaměstnanosti Zlínského kraje paní ředitelku Ing. Lucii Topolánkovou. Poskytla mi velmi přínosný rozhovor.

6 PLNÁ NEZAMĚSTNANOST V ČR

Minulý rok se analytici shodovali, že nás čeká rekordní nízká nezaměstnanost a ekonomický růst. V srpnu roku 2017 se pohybovala kolem přirozené míry nezaměstnanosti. [21]

V České republice dosahuje nezaměstnanost podprůměrných hodnot oproti Evropské unii. Ještě před vstupem do Evropské unie byla zaznamenána nízká nezaměstnanost, také po prvních letech po vstupu i během dluhové ekonomické krize po roku 2008. V dnešní době řadíme český pracovní trh mezi rekordmany, v České republice máme nejnižší míru nezaměstnanosti celé Evropské unii, dokonce o jedno procento nižší než v Německu, jenž je naším hospodářským tahounem.[21]

V polovině roku 2017 v Evropské unii celková byla míra nezaměstnanosti v Evropské Unii 7,7 procent a v sousedním Německu míra nezaměstnanosti činila 3,8%. V České republice činila míra nezaměstnanosti 2,9%. Sezónní vlivy jsou již od těchto hodnot. U nás v České republice se dostala pod 3%, míra nezaměstnanosti v podstatě považována za plnou úroveň nezaměstnanosti v celé Evropské unii se stává rekordní hodnotou ale také v historii České republiky v rámci EU. Na jedno pracovní místo v loňském roce připadlo 1,61% nezaměstnaných. Kdo hledá a práci chce najít tak ji zcela každý najde.[21]

6.1 Plná nezaměstnanost

Hranice, která začne atakovat 3% tak označujeme jako plnou nezaměstnanost. V praxi to znamená, že každý kdo práci bude hledat a bude chtít pracovat tak bude moct pracovat. Jestliže ekonomika dosáhne plné zaměstnanosti. Tento vývoj je příznivý pro ekonomiku, nejvíce pak pro zaměstnance, kteří si mohou dovolit říci o navýšení svých stávajících mezd. Napříč tomu zaměstnavatelé s hledání nových a kvalifikovaných zaměstnanců budou mít problémy a vzrostou jim mzdové náklady. [21]

6.2 Důvody nízké nezaměstnanosti v České republice

V České republice nastala v důsledku kombinace několika faktorů rekordně nízká míra nezaměstnanosti. Pokročilý ekonomický růst byl jedním z nejdůležitějších faktorů. Ekonomický růst se nejvíce promítl do služeb a průmyslu. V praxi si můžeme užívat hospodářského růstu díky kombinaci nízké mzdové hladiny s propojení na německou rostoucí ekonomiku. [21]

V České republice je hospodářské propojení s německou ekonomikou klíčovým faktorem, ekonomického růstu. Začátkem fáze ekonomického cyklu byla zahraniční poptávka, která je jedním, z nejdůležitějších faktorů. Růst také podpořily, nízké úrokové sazby také se k tomu přidala rostoucí spotřeba domácností, expanze automobilového průmyslu a intervenční politika ČNB.[21]

Růst českého průmyslu a jeho klíčovým odvětvím je dalším důležitým faktorem. V posledních letech nadprůměrně vzrostli technologie a také sektor automobilový průmysl (meziroční růst 3,3%) a IT, chemický průmysl (meziroční růst 14,4%).[21]

Za posledních 19 let nastalo nejméně nezaměstnaných.[21]

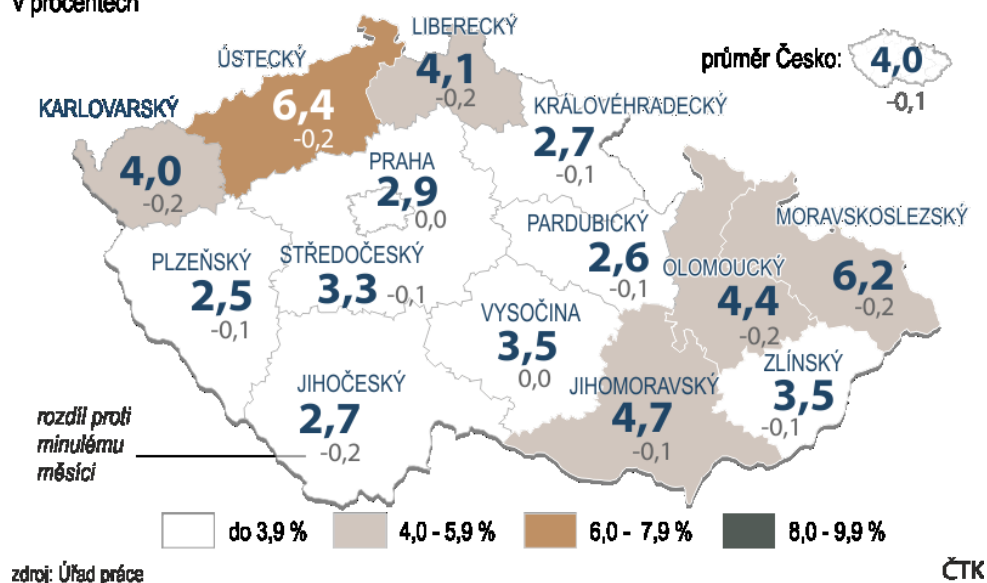
Dalším faktorem je nízkost našich mezd. Se sousedním Německem v porovnání je to velmi nízko. To zaznamenalo i ministerstvo sociálních věcí a práce. Jedním z faktorů je i neochota přijímat pracovníky ze zahraničí, což je brzdou pokračujícího ekonomického růstu, jelikož Česká republika nemá na svém pracovním trhu dostatek pracovníků, hlavní nedostatky jsou vidět na technicky zaměřených pozicích. Nedostatek technického zaměření přispívá k problému pro další rozvoj firem. Znamená to tlak na růst mezd, což je velmi dobrá zpráva. [21]

Pro lepší představu regionální nezaměstnanosti osob 15 – 64 let v červnu 2017 jsem zvolila, obrázek ze stránek Úřadu práce viz obrázek 5.

Nezaměstnanost v regionech

podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let
v procentech

červen 2017



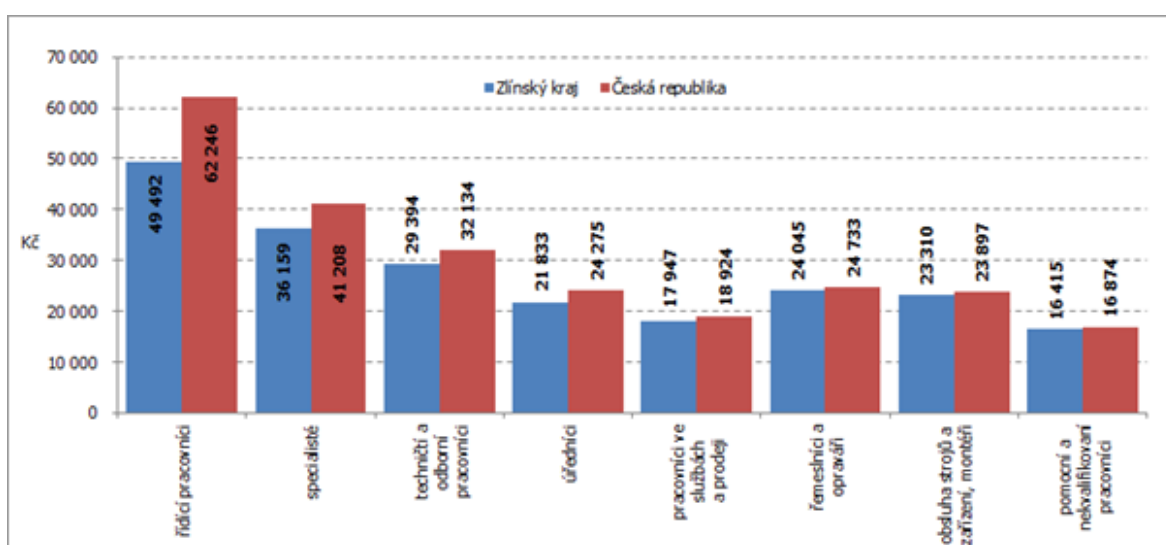
Obr. 5. Nezaměstnanost v regionech [22]

7 MZDOVÁ SITUACE

Podle statistického úřadu vzrostla průměrná mzda o 7%. Za poslední tři roky vzrostly mzdy zaměstnancům uniformovaných sborů a finančních sektorů. Zaměstnanci prodejní sektoru naopak pocítil největší pokles mzdy. [23]

Nejvýraznější zvýšení mzdy pocítili, pracovníci ve finančním sektoru 13% respondentů zaznamenali, růst dokonce o 30% a více. A hned na druhém místě po finančním sektoru pocítili zvýšení mzdy příslušníci uniformovaných sborů. [23]

Obrázek č. 6 zobrazuje průměrnou mzdu ve Zlínském kraji a v České republice.



Obr. 6. Průměrná hrubá měsíční mzda podle kategorií zaměstnání v roce 2016 [24]

7.1 Nejlépe a nejhůře placené práce v Česku

V roce 2017 se poprvé zvýšila průměrná mzda a překonala 30 000 korun, zvýšila se o 7% skoro. [25]

Tyto údaje spravuje ministerstvo sociálních věcí a práce, data poté zpracovává společnost Trexima. Jsou to nejpřesnější výsledky, které můžeme nalézt. Medián hrubé mzdy pracuje s těmito údaji. Jde o to, že zaměstnance ukazuje uprostřed řady, která je pomyslná. Pokud jsme seřadili, všechny zaměstnance podle toho kdo kolik vydělává, zjistili jsme, že polovina mezd je vyšší než medián a druhá polovina je menší než medián. [25]

Největší meziroční růst mezd lze vidět na profesích, jako jsou: normovači, inženýři, technologové, kteří pocítili nárůst o 22%. Návrháři jak reklamní tak i grafičtí si polepšili o

21%. Řidiči autobusů a dálkové přepravě osob jsou na tom lépe o 19%. Také ošetřovatelé a pracovníci sociálních služeb v oblasti ambulantních služeb domácí péči poznají zvýšení mzdy až o 17%. [25]

Nejvíce jsou dnes oceněné profese technické profese. Takových lidí je dnes málo a je po nich velká poptávka a firmy si je snaží udržet za každou cenu. [25]

Nárůst mezd za pět let v některých profesích je opravdu rapidní. Šéfkuchaři v hotelích a restauracích činí 79%. Dále ostřiči nástrojů a kovů o 75 %. Stavební inženýři a kontroly a řízení kvality vzrostlo o 73%. [25]

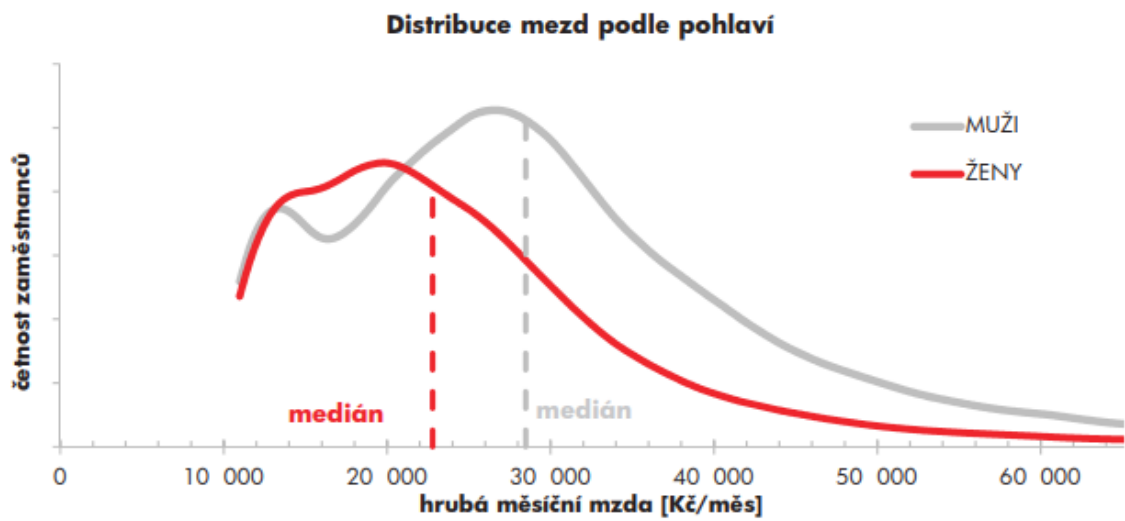
Sociální pracovníci v oblasti péče o zdravotně postižené pocítily v roce 2017 největší nárůst v platové sféře. [25]

Níže uvedený graf nám znázorňuje výši mezd podle pohlaví a věku.



Obr. 7. Mzdy podle pohlaví a věku [25]

Pro lepší představení distribuce mezd podle pohlaví jsem použila, graf z internetové stránky viz obrázek 8.



Obr. 8. Mzdy podle pohlaví [25]

8 VÝVOJ MIGRACE

Od počátku devadesátých let datujeme migraci do České republiky. [26]

8.1 Migrace do Česka

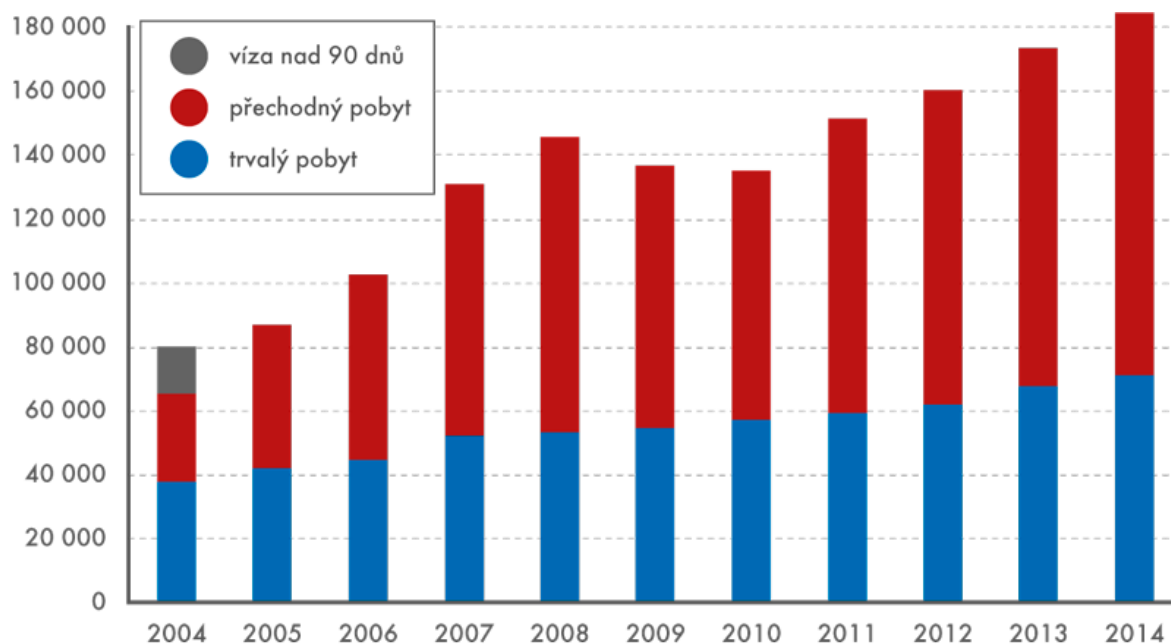
Cizinci přichází do Česka především za prací. V roce 2015 v České republice bylo 464,7 tisíců cizinců. Ze zemí EU přicházejí nejvyšší počty do České republiky. [26]

Ukrajinců na našem území žije nejvíce. 106,6 tisíc zde žilo v roce 2015. Přibilo Slováků na 101,6 tisíce. Vietnam má třetí nejhorší zastoupení v České republice. Cizinci z asijské země, kteří zde žijí se rovná 56,9 tisíce. [26]

Státní zástupci spolu s občany Německa, Polska, Ruska, tvoří nejpočetnější země, které tvoří 75% cizinecké populace v České republice. Občané z unijních států díky, kterým počet cizinců stoupá. [26]

Většina cizinců žijící v České republice jsou ekonomicky aktivní. Nejvíce v historii České republiky pracovalo 407 tisíc cizinců roku 2015. Občanů cizí státní příslušnosti tu bylo zaměstnáno 323 tisíc, 84 tisíc živnostníků. Zatímco počty živnostníků stagnovaly, zaměstnaných cizinců počty rostly o 172 tisíc od roku 2006. [26]

V České republice byli od roku 2015 zaměstnáni cizinci pocházející ze zemí EU, převládali Slováci 46%. Pracujících Rumunů a Bulharů přibilo. [26]



Obr. 9. Vývoj počtu cizinců ze zemí EU[27]

9 ÚŘAD PRÁCE VE ZLÍNĚ

Zlín leží na údolí řeky Dřevnice a na rozhraní Vizovických vrchů a Hostýnských vrchů. [28]

Zlín se může pochlubit moderními památkami spojené s Tomášem Baťou. [28]

Zlín není pouze průmyslové město, ale také kulturní. Jsou zde nákupní střediska, Městské divadlo, Filharmonie Bohuslava Martinů, Velké kino, knihovny, galerie výtvarného umění. [28]

Správním obvodem krajské pobočky je Úřad práce ve Zlíně. [28]

9.1 Řešení problémů velmi nízké informovanosti ve Zlínském kraji

Vypracovala jsem několik stručných otázek a zaslala jsem je na ředitelství úřadu práce, aby mi je zodpověděly.

1. Jak hodnotíte kapacitní krizi? Kdy datujete počátky takto nízké nezaměstnanosti? Již jste se s tímto stavem někdy setkali? Jaké je dle Vašeho názoru predikce do budoucna?

Podle starších údajů MPSV se míra nezaměstnanosti do roku 1996 pohybovala kolem 3 % pak, ale začala stoupa a to až na 9 % v roce 2000.

Po roce 2004 začala míra nezaměstnanost zase klesat – příčnu vidíme v přílivu zahraničního kapitálu, který se v zemi přinesl budování nových úspěšných firem, zrychloval se hospodářský růst a další rozvoj služeb a průmyslu, nezaměstnanosti, tak ve střednědobém horizontu můžeme řešit zcela opačný problém.

2. Jaké jsou dle Vašeho názoru příčiny kapacitní krize?

Hlavním důvodem zvyšující se nezaměstnanosti po roce 1996 byla zhoršující se konkurenceschopnost našich firem na domácím i zahraničním trhu. Situaci zkomplikovala ekonomická recese, která vedla ke snižování produkce.

3. Jaký je počet nepřizpůsobivých lidí zapsaných na Vašem ÚP. Jakým způsobem se snažíte tyto lidi navrátit na trh práce? (Aktivní politika zaměstnanosti - Veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, atd..)

Návrat na trh práce pomocí nástrojů a opatření jedná se zejména o rekvalifikační kurz, veřejně prospěšné práce a nově příspěvek na mobilitu. Uchazeče se daří umísťovat také po absolvování projektů financovaných z ESF (evropský sociální fond), v rámci kterých se mohou účastnit poradenství a rekvalifikaci a umístit se na dobře placené místo, nebo na dotované pracovní místo.

4. Spolupracuje s Vaším ÚP více firem než dříve, nebo naopak méně? Jak tato spolupráce probíhá? Jsou profese, které čeští zaměstnanci nechtějí vykonávat, a proto je nahrazují lidé z SK či Ukrajiny?

Pro monitoring vznikla pozice na každém kontaktním pracovišti. Ten má na starost komunikaci se zaměstnavateli ve svém regionu. Spolupráce vzniká ve formě: seminářů a setkání na půdě ÚP, osobní návštěvy, poradní sbor, burzy práce.

5. Jaké zaměstnance firmy nejvíce hledají? (dělníky, THP, manažerské)

Jak již jsem se zabývala, v mé práci zaměstnanci chybí především na dělnické pozici.

Volná místa, která hlásí zaměstnavatelé na úřad práce, jsou především volná místa na dělnických profesích. THP a manažerské pozice hlásí, jsou hlášeny pouze výjimečně. Tyto pozice si zaměstnavatelé většinou obsahují z vlastních databází. Zaměstnavatel není povinen hlásit volná pracovní místa na úřadě práce.

6. Pociťujete velký příliv studentů v září? Jak velkou roli v celkové míře nezaměstnanosti hraje sezónní nezaměstnanost?

Na konci měsíce září 2017 bylo evidováno 877 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, jejich počty vzrostly ve srovnání s měsícem srpnem o 165 osob a ve srovnání se stejným měsícem minulého roku byl nižší o 494 osob. Tím se na celkové nezaměstnanosti podíleli 6,4 %.

Sezónnost se na nezaměstnanosti projevuje nárůstem počtu uchazečů ke konci roku a na druhou stranu poklesem počtu uchazečů v jarních měsících, kdy se rozjíždí sezónní práce.

7. Kolik lidí bylo v loňském roce zapsáno na ÚP?

Krajská pobočka ÚP ČR ve Zlíně evidovala k 31. 12. 2017 celkem 14 040 uchazečů o zaměstnání.

V průběhu roku 2017 se nově zaevidovalo celkem 26 353 uchazečů o zaměstnání, evidenci ve stejném období ukončilo 32 161 uchazečů o zaměstnání.

8. Úspěšnost nalezení práce pro obyvatele zapsané na ÚP jako nezaměstnaní?

Nezaměstnaní, kteří jsou evidováni na pobočkách úřadu práce, mají v současné době velkou šanci na uplatnění na trhu práce, protože firmy stále nabírají nové zaměstnance. Někteří mají bohužel znevýhodnění při hledání práce. Tím může být zdravotní stav, dopravní dostupnost, vzdělání, které není v souladu s poptávkou trhu práce, péče o děti. Většina volných pracovních míst evidovaných na krajské pobočce ve Zlíně je ve směnném popř. nepřetržitém provozu.

9. Jaký je poměr studentů zapsaných na ÚP vůči zakončení střední nebo vysoké školy?

Tuto informaci nemáme k dispozici. Jelikož na většinu škol dojíždějí studenti z různých krajů. Takže pokud víme, že daný obor ukončilo např. 20 studentů a v evidenci krajské pobočce ve Zlíně jich máme pět, neznamená to, že ostatní jsou zaměstnaní, ale můžou být evidováni i jinde. Sledujeme statistiky absolventů dvakrát ročně, k 30.9 a k 30.4.

10. Statistika, pro které obyvatele je větší šance najít práci? (od 18-30, 30-45,45-60)

Nejmenší šanci na uplatnění na trhu práce mají uchazeči vyšších věkových skupin nebo mladí bez praxe. Záleží opět na dalších faktorech – vzdělání, zdravotní stav, dojíždění, péče o dítě apod.

11. Spolupracujete se velkými firmami ve vašem okolí? Je pravda, že tyto velké organizace mají velký nedostatek především dělnických profesí a musí odmítat zakázky?

Ano, prostřednictvím pracovníků monitoringu spolupracujeme nejen s velkými zaměstnavateli působícími ve Zlínském kraji.

Ve druhé polovině roku 2017 pracovníci monitorují, občasné informace o tom, že firma bude pravděpodobně nucena z důvodu nedostatku zaměstnanců odmítnout zakázku. Už se ale nedozvědí, zda tato událost u zaměstnavatele opravdu nastala.

Problém řeší zejména firmy z oblasti strojírenství, dřevovýroby, textilního průmyslu, automobilové dopravy také stavební společnosti. Nedostatek pocítujeme především pracovníci ve strojírenství, stavební dělníci nebo projektanti určitého zaměření, šičky, čalouníci, operátoři výroby, řidiči, řemeslníci – např. elektrikáři, instalatéri, atd.

Firmy by v současné době mohly mít o poznání více zakázek, většina by ráda investovala do rozšíření výroby, zavedení směnného provozu, stávající situace v personální oblasti jim to však nedovolují. Mohou si dovolit jen takový objem produkce, na který jim stačí stáva-

jící zaměstnanci. Splnění termínů dodávek je smluvně ošetřeno pod peněžními sankcemi, proto nelze přijmout zakázku, když je zřejmé, že dodržení požadovaného termínu není reálné.

Problém zaměstnavatelé řeší maximálně možným vytěžováním současných zaměstnanců, což zvedá mzdové náklady (přesčasy), zapojením pracovníků personálních agentur, zaměstnáváním cizinců, nebo automatizací, brigádníky, které sebou nesou finanční náklady, pokud to druh výroby umožňuje a je to ekonomicky schůdné. Jestliže si to firma může dovolit, s nabídkou vyšších mezd a zaměstnaneckých benefitů přetahuje zaměstnance od konkurenčních firem, která z různých důvodů není v tomto ohledu schopná držet krok.

12. Jaká je uplatnitelnost vysokoškolsky vzdělaných absolventů?

Uplatnitelnost vysokoškolsky vzdělaných absolventů závisí na vystudovaném oboru. Problém s uplatněním nemají absolventi, kteří vystudovali technické obory, např. strojírenství, stavebnictví a ve svém oboru chtějí opravdu pracovat. Uplatnění absolventů humanitních oborů je daleko složitější.

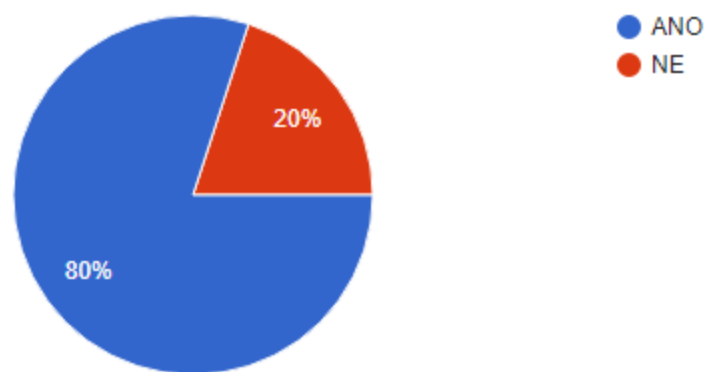
10 DOTAZNÍK

Vytvořila jsem si dotazník, který obsahoval 4 stručné otázky. Tento dotazník jsem pak poslala do výrobních firem na území Zlínského kraje. Z celkových 50-ti oslovených firem se mi zpětně vrátilo 25 odpovědí, které jsem zpracovala.

Na první otázku jestli pociťují nedostatek pracovníků ze 100% odpovědí 80% odpověděli, že jim pracovníci chybí a nedostatek pociťují. Zbýlých 20% nedostatek nepociťují.

Pociťujete nedostatek pracovníků?

25 odpovědí

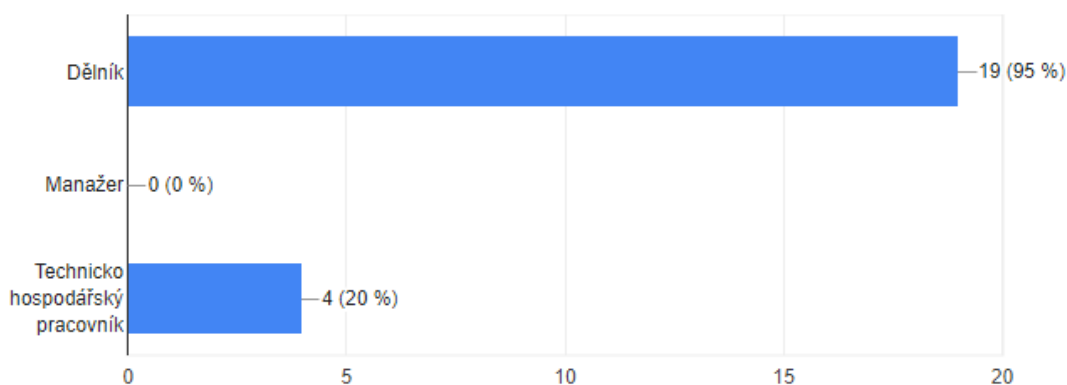


Obr. 10. Nedostatek pracovníků [zdroj:vlastní]

Na druhou specifickou otázku ve kterých profesích nedostatek pocítují, největší procento dostal, dělník celých (80%). Technický hospodářský pracovník dostal (20%). Druhou možnost, že jim chybí, manažerské pozice neoznačila, žádná z oslovených firem.

Ve kterých profesích nejvíce?

20 odpovědí

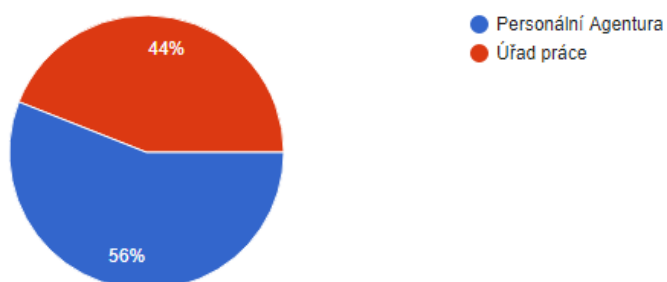


Obr. 11. Profese, které nejvíce chybí [zdroj: vlastní]

Firmy ve Zlínském kraji nejvíce při hledání nových zaměstnanců oslovují personální agentury, které činí 66% ze 100% oslovených firem. Avšak velké procento získal i úřad práce celých 44%.

Spolupracujete s institucemi jako např. Úřad práce, Personální agentura?

25 odpovědí



Obr. 12. Úřady práce nebo personální agentura [zdroj: vlastní]

Poslední otázkou z mého dotazníku byla otázka: Jakým způsobem se snažíte udržet si stávající pracovníky?

Na tuto otázku mi přišlo, spousta odpovědí. Nejvíce se firmy shodovaly v tom, že svým pracovníkům zvýší mzdy, povýší je na vyšší pozice, což sebou nese zvýšení mezd, nebo odměny za dobře vykonanou práci. Velkou motivací jsou i benefity ve formě stravenek příspěvků na kulturní akce, příspěvky na penzijní pojištění. Firmy také poskytují adaptivní zaměstnanecký program. Konají společenské události spjaté s firmou (firemní večírky, dny otevřených dveří pro rodinné příslušníky). Některé firmy nabízejí 13., dokonce i 14. plat.

Malé procento odpovědělo, že svým zaměstnancům poskytují sick day (umožňuje vzít si několik dní volna, pokud se necítíte ve své kůži, ale stále to není pro návštěvu lékaře).

11 ZHODNOCENÍ A NÁVRHY ZLEPŠENÍ

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření můžeme vidět, že současná situace na pracovním trhu je na straně nedostatku zaměstnanců. Tento nedostatek se týká dělnických, administrativních a technických pracovních pozic, které firmy hledají nejvíce. Nedostatek pracovníků má za následek i zpomalení rozvoje firem, kde firmy nemohou navyšovat objem zakázek. Nedostatek zaměstnancům jim, nedovoluje zvyšovat objem výroby a zavést třísměnný provoz. Firmy musí sáhnout při svém hledání i do řad studentů a nabídnout jim brigádu. Brigádníci sebou nesou finanční výdaje. Pokud firma najímá brigádníky více jak jedno léto, tak by jim měla poskytnout lepší platové podmínky. Nemusí je zaučovat, jsou spolehliví a často odvedou stejnou práci jako stávající zaměstnanci.

Firmy se mnohokrát musí spokojit s uchazeči, kteří mají pouze základní vzdělání. Do značné míry tedy rezignovaly na hledání kvalifikovaných uchazečů. Firmy nepropouštějí, i když pro své zaměstnance v určitou dobu nemají dostatek práce, což zpomaluje pohyb na trhu práce. Podniky nabízejí velkou formu benefitů, například: příspěvky na stravování, dopravu, příspěvky na penzijní pojištění, kulturní či sportovní akce. Velké a finančně zabezpečené firmy zaměstnancům nabízí adaptivní program pro zaměstnance, nebo zkrácení pracovní doby z obvyklých 8 hodin na 7,5 hodiny. Objevují se i firmy, které nabízí 13. dokonce i 14. platy, což považují za velké lákadlo. Přesto se jim nedaří najít schopné a spolehlivé zaměstnance.

Společnosti mohou, čerpat dotace z Evropského sociálního fondu. Mohou získat dotace na rekvalifikaci, další vzdělání či mzdy zaměstnanců díky tomuto fondu. Nestandardní podporu pro nezaměstnané poskytuje Zlínský kraj. Absolventi škol, kterým se dostává, podpory pro zvýšení rekvalifikace, také se zaměřují na osoby na mateřské dovolené. Díky účasti poradenství, nebo absolvování poradenství mají šanci se umístit na dobře placené místo, nebo na dotované pracovní místo. [29]

Firmy se při hledání zaměstnanců nejvíce obracejí na personální agentury. Úřady práce pro některé firmy představují nespolehlivé zdroje zaměstnanců, které nabízejí nevhodné uchazeče na nevhodné pracovní pozice.

V minulém roce byla současná situace na trhu práce velmi nízká, nezaměstnanost dosahovala 3,8%. V lednu toho to roku dokonce stoupla na 3,9%. Od roku 1998 se jedná o nejnižší lednovou nezaměstnanost, což bylo uvedeno na stránkách Úřadu práce v České republice. Zhruba okolo 289 000 lidí bylo bez práce a téměř 231 000 volných míst přibýlo. Počet

volných pracovních míst bude převyšovat počet uchazečů, kteří práci budou hledat, do takové situace se letos ekonomika dostane. [30]

Firmy by měly více čerpat a spolupracovat s Úřady práce či agenturami. Zaměstnance by mohly získat i díky metodě Headhunting. Tahle metoda je využívána společnostmi pro získání nejlepších zaměstnanců na trhu, kteří společnost povedou k růstu. Tento způsob získávání zaměstnanců je dražší, ale jsou kompenzovány vyšší šancí, že získaný zaměstnanec bude pro firmu větším přínosem. Tuto metodu nejvíce využívají společnosti, které hledají zaměstnance na náročnou a specifickou pracovní pozici. Svých stávajících zaměstnanců by si měli vážit a jejich kvalita práce by měla dosahovat výše mzdy. Podniky by měly zaměstnancům poskytovat adaptivní zaměstnanecký program, příspěvky na kulturní a sportovní aktivity, příspěvky na dopravu, stravování. Podniky přijímat nejen uchazeče s praxí, ale i absolventy bez praxe, které si mohou sami zaučit, jelikož nemají žádné praktické znalosti.

ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce bylo zanalyzovat současnou situaci na pracovním trhu. Cílem této práce bylo zanalyzovat příčiny a důsledky kapacitní krize a nezaměstnanosti.

Na začátku práce jsou popsány základní pojmy, které s kapacitní krizí úzce souvisí, jako jsou měření nezaměstnanosti, příčiny a důsledky nezaměstnanosti. Je zde rozebraný hospodářský cyklus, který tvoří čtyři části, mezi niž řadíme dno, expanze, vrchol a recese.

Pomocí krátkého popisu jsme si jednotlivé fáze hospodářského cyklu vysvětlili a seznámili jsme se i s možnými následky, se kterými se můžeme v praxi setkat.

V první části je popsána kapacitní krize a její následky a důsledky. Práce dále obsahuje Okunův zákon a přirozenou míru nezaměstnanosti. Došli jsme k poznání, že i když firmy nemají dostatek práce, tak své stávající zaměstnance nebudou propouštět.

Ve druhé části je zformulován cíl bakalářské práce a metodika, která byla následně využita v mé práci. Je zde uvedena migrace, která k nám proudí ze zemí EU. Seznámili jsme se s grafickým vyjádřením o počtu vývoje cizinců ze zemí EU a zformulovali jsme důsledky nízké nezaměstnanosti.

V práci můžeme najít popsání rozhovor s paní Ing. Lucií Topolánkovou, ředitelkou odboru zaměstnanosti pro Zlínský kraj, během kterého mi odpověděla na otázky hodnocení kapacitní krizi a jaká je úspěšnost nalezení práce pro obyvatele zapsaných na úřadech práce.

Je zde graficky znázorněný a vyhodnocení dotazník, který mi zodpověděly firmy ve Zlínském kraji. Firmy zde uvedly, jakým způsobem si snaží udržet své spolehlivé stávající zaměstnance. Na základě poznatků jsme zjistili, že spousta firem spoléhá na vyšší pracovní ohodnocení, nebo na různé příspěvky. V poslední kapitole této části jsem uvedla celkové zhodnocení aktuální situace. Nemohla jsem nevěnovat pár řádků vlastnímu názoru a doporučení.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2010. Expert. ISBN 978-80-247-3258-9.
- [2] WAWROSZ, Petr. *Makroekonomie: základní kurz*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2012. ISBN 978-80-7408-059-3.
- [3] HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C.H. Beck, 2004. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9764-2.
- [4] HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C.H. Beck, 2002. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-737-5.
- [5] HOLMAN, Robert. *Ekonomie: středně pokročilý kurz*. 3. aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2002. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9681-6.
- [6] ČIHÁK, Martin. *Teorie růstové politiky: středně pokročilý kurz*. V Praze: Vysoká škola ekonomická, 2000. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-245-0126-0.
- [7] SOJKA, Milan a Bronislav KONEČNÝ. *Malá encyklopedie moderní ekonomie: středně pokročilý kurz*. 6., aktualiz. vyd. Praha: Libri, 2006. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-727-7328-3.
- [8] DORNBUSCH, Rudiger a Bronislav KONEČNÝ. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: SPN, 1994. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-042-5556-6.
- [9] Hospodářský cyklus. *Ekonomie* [online]. [cit. 2018-02-03]. Dostupné z: Zdroj: http://ekonomie.topsid.com/pictures/trh/hospodarsky_cyklus.png
- [10] LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4.
- [11] KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Vyd. 1. Brno: Brno Internatioanal Business School, 2002, 124 s. ISBN 80-865-7506-3.
- [12] *Česká ekonomika expanduje ve čtvrtletí posílila meziročně asi o 2%* [online]. 2017 [cit. 2018-01-30]. Dostupné z: <http://www.svobodnymonitor.cz/ekonomika/ceska-ekonomika-expanduje-ve-ctvrtletí-posílila-mezirocne-asi-o-2/>

- [13] Nedostatek kvalifikovaných pracovníků. *MONSTER* [online]. 2017 [cit. 2018-01-30]. Dostupné z: <http://rady-a-tipy.monster.cz/profesni-vyvoj/vzdelavani-a-kurzy/nedostatek-kvalifikovanych-pracovniku/article.aspx>
- [14] Nedostatek pracovníků začíná doléhat na exportéry. *Česká televize* [online]. 2017 [cit.2018-01-30].Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1836278-nedostatek-pracovniku-zacina-dolehat-na-exportery>
- [15] Firmy si stěžují na nedostatek lidí. Neumí je ale zaujmout ani adekvátně zaplatit. *HOSPODÁŘSKÉ NOVINY*[online]. 2017 [cit. 2018-01-30]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65731060-firmy-si-stezuji-na-nedostatek-lidi-neumi-je-ale-zaujmout-ani-adekvatne-zaplatit>
- [16] Česko má nejnižší nezaměstnanost za 19 let. Je na tom nejlépe z celé EU. *Blesk.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-01-30]. Dostupné z: <http://www.blesk.cz/clanek/zpravy-udalosti/498627/cesko-ma-nejnizsi-nezamestnanost-za-19-let-je-na-tom-nejlepe-z-cele-eu.html>
- [17] Ekonomika je rekordně nízká ekonomice to nesvědčí. *BusinessInfo.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-01-30]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/nezamestnanost-je-rekordne-nizka-ekonomice-to-nesvedci-92592.htm>
- [18] Nezaměstnanost v EU byla nejnižší za 8 let. Premiantem zůstává Česko, zaměstnaných ale přestává přibývat. *HOSPODÁŘSKÉ NOVINY* [online]. 2017 [cit. 2018-01-30]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65714470-nezamestnanost-v-eu-byla-nejnizsi-za-8-let-premiantem-zustava-cesko-nezamestnanych-ale-prestava-ubyvati-varuji-statistici>
- [19] Praha jako Bavorsko. Je šestým nejbohatším regionem EU, projděte si žebříček. *Aktuálně.cz* [online]. 2017 [cit.2018-01-30].Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nejbohatsi-regiony-eu-porovnani-hdp-na-obyvatele/r~c5d508b2177c11e783780025900fea04>
- [20] Česko má dál nejnižší nezaměstnanost v EU před Německem. *Novinky.cz* [online]. [cit. 2018-02-03]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/425851-cesko-ma-dal-nejnizsi-nezamestnanost-v-eu-pred-nemeckem.html>

- [21] Plná zaměstnanost v ČR. *Finance* [online]. 2017 [cit. 2018-04-26]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/496233-nezamestnanost-srpen-2017/>
- [22] Nezaměstnanost v regionech. *České noviny* [online]. 2017 [cit. 2018-04-26]. Dostupné z: http://www.ceskenoviny.cz/index_img.php?id=414203
- [23] Komu nejvíc rostou platy. *Kurzy.cz* [online]. [cit. 2018-04-26]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/447235-komu-nejvic-rostou-platy-pokladnim-pridali-ale-malo/>
- [24] Průměrná hrubá měsíční mzda a medián mezd v roce 2016 podle krajů. *ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD* [online]. 2016 [cit. 2018-04-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/struktura-mezd-zamestnancu-v-kraji-v-roce-2016>
- [25] Kdo si nejvíc polepšil? Nový žebříček ukazuje nejlépe i nejhůře placené práce v Česku. *Aktuálně.cz* [online]. 2018 [cit. 2018-04-26]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/nejvyssi-nejnizsi-mzda-zebricek-vydelky-2017/r~a7b1dd0e2eb111e883510cc47ab5f122/v~sl:63579973dc3a3c47340dc7a2337f8cd5/>
- [26] Migrace do Česka je převážně pracovní. *ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD* [online]. 2017 [cit. 2018-04-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/migrace-do-ceska-je-prevazne-pracovni>
- [27] Vývoj počtu cizinců v ČR. *Statistika&My* [online]. 2016 [cit. 2018-04-26]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2016/02/vyvoj-poctu-cizincu-v-cr/>
- [28] Zlín. *Aktuálně.cz* [online]. 2014 [cit. 2018-04-26]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/geografie/staty-a-mesta/zlin/r~4c2ecb70e36c11e3852c002590604f2e/>
- [29] Dotace na zaměstnance ve Zlínském kraji. *Dotacní.info* [online]. 2013 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/dotace-na-zamestnance-ve-zlinskem-kraji/>
- [30] Nezaměstnanost v Česku v lednu stoupla na 3,9 procenta. *ČESKÉ NOVINY* [online]. 2018 [cit. 2018-05-04]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nezamestnanost-v-cesku-v-lednu-stoupla-na-3-9-procenta/1583247>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APOD.	a podobně
ATD.	a tak dále
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
IT	Informační technika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAPŘ.	například
RESP.	respektive
SK	Slovenská republika
THP	Technický hospodářský pracovník
TZV.	to znamená
ÚP	Úřad práce
%	procento

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Hospodářská expanze a hospodářský růst [4]</i>	19
<i>Obr. 2. Ekonomický cyklus [9]</i>	21
<i>Obr. 3. Nezaměstnanost v České republice v roce 2017 [22]</i>	27
<i>Obr. 4. Země s nejnižší nezaměstnaností v EU [20]</i>	29
<i>Obr. 5. Nezaměstnanost v regionech [22]</i>	33
<i>Obr. 6. Průměrná hrubá měsíční mzda podle kategorií zaměstnání v roce 2016 [24]</i>	34
<i>Obr. 7. Mzdy podle pohlaví a věku [25]</i>	35
<i>Obr. 8. Mzdy podle pohlaví [25]</i>	36
<i>Obr. 9. Vývoj počtu cizinců ze zemí EU[27]</i>	37
<i>Obr. 10. Nedostatek pracovníků [zdroj:vlastní]</i>	42
<i>Obr. 11. Profese, které nejvíc chybí[zdroj:vlastní]</i>	43
<i>Obr. 12. Úřady práce nebo personální agentura[zdroj:vlastní]</i>	43

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P1: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Kapacitní krize v ČR

*Povinné pole

Ve kterých profesích nejvíce?

- Dělník
- Manažer
- Technicko hospodářský pracovník

Pocitujete nedostatek pracovníků?

- ANO
- NE

Spolupracujete s institucemi jako např. Úřad práce, Personální agentura? *

- Personální Agentura
- Úřad práce

Jakým způsobem se snažíte udržet si stávající pracovníky? *

Vaše odpověď
