

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Národní hospodářství



ANALÝZA TRHU PRÁCE V KRAJI VYSOČINA
V ROCE 2019

bakalářská práce

Autor: Jiří Virgl

Vedoucí práce: Ing. Jiří Rotschedl

Rok:

2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Praze dne 10. 5. 2019

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Jiřímu Rotschedlovi za vstřícný přístup, trpělivost a pomoc při zpracování bakalářské práce.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatel : **Jiří Virgl**
Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**
Obor: **Národní hospodářství**
Název tématu: **Analýza trhu práce v kraji Vysočina v roce 2019**

Zásady pro vypracování:

1. CÍL PRÁCE

Cílem práce je zmapování aktuálního trhu práce v kraji Vysočina, rozbor nejvíce poptávaných profesí ve vztahu k systému vzdělávání a zhodnocení, zda struktura systému vzdělávání v kraji dokáže pokrýt poptávku po práci.

2. VÝZNAM, AKTUÁLNOST NEBO OČEKÁVANÝ PŘÍNOS ZVOLENÉHO TÉMATU

Trh práce je neustále se vyvíjející entitou, která je diskutována v jakékoliv fázi hospodářského cyklu, a proto je analýza trhu práce neustále aktuální téma. V dnešní době je trh práce diskutován především v souvislosti velmi nízké míry nezaměstnanosti v České republice. Unikátnost a přidaná hodnota práce bude spočívat v analýze struktury aktuální poptávky po práci v kraji Vysočina.

3. CHARAKTERISTIKA TEORETICKÉ ČÁSTI

Obsahem teoretické části bude vysvětlení pojmů, které jsou klíčové pro vypracování práce. Tato kapitola bude obsahovat rešerši literatury k tématům nezaměstnanosti, poptávky po práci, migrace či vztahu vzdělávání s trhem práce. V závěru této kapitoly bude rozebrána metodika práce.

4. CHARAKTERISTIKA PRAKTICKÉ ČÁSTI

Praktickou část bude tvořit analýza vývoje volných pracovních míst za vybrané období s hlubší analýzou poptávky pozorovaných měsíců v roce 2019 a s tím související vyhodnocení, které profese se v daném období podařilo obsadit a které ne. Dále bude v práci provedeno vyhodnocení struktury škol v kraji a jejich schopnost pokrytí poptávky po práci v daném odvětví. Data pro vypracování praktické části budou získána z vlastního pozorování a veřejně dostupných dat z databázi ČSÚ, ÚP a jednotlivých škol.

5. KLÍČOVÁ SLOVA

nezaměstnanost, zaměstnanost, školství, migrace, poptávka po práci

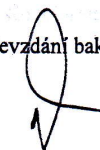
Rozsah práce: 45 normostran

Seznam odborné literatury:

1. BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
2. HOLMAN, R. *Makroekonomie : středně pokročilý kurz*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7179-861-3.
3. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
4. ZELENKA, M. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.
5. BECKER, G. S., 1964. Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York, National Bureau of Economic Research.

Datum zadání bakalářské práce: únor 2019

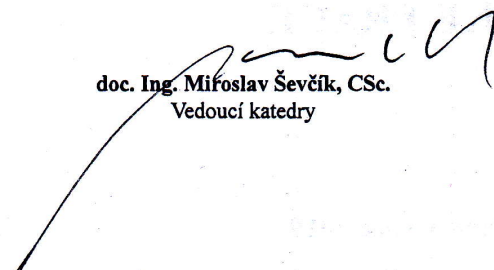
Termín odevzdání bakalářské práce: květen 2019



Jiří Virgl
Řešitel



Ing. Jiří Rotschedl
Vedoucí práce



doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí katedry



prof. Ing. Zdeněk Chytil, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Tato bakalářská práce je zaměřena na analýzu trhu práce v Kraji Vysočina s hlavním zaměřením na měsíc březen roku 2019. Práce zkoumá poptávku po práci v Kraji Vysočina. Teoretická část se zabývá definicemi vybraných jevů na trhu práce – utváření rovnováhy na trhu práce, rizikové skupiny a migrace na trhu práce. Dále jsou popsány vybrané prvky z teorie lidského kapitálu a nastíněna hierarchie vzdělávání v České republice. Na závěr je provedena charakteristika Kraje Vysočina. Praktická část je věnována analýze vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst, analýze veškerých inzerovaných pracovních pozic, podrobnější analýze inzerovaných pracovních pozic za měsíc březen a analýze inzerovaných pracovních pozic se zaměřením na školství. Na závěr je provedena analýza migrace v Kraji Vysočina. Unikátnost práce tkví v provedení analýzy struktury aktuální poptávky po práci a jejím propojení se systémem vzdělávání. Bylo zjištěno, že za měsíc březen by v některých odvětvích nebyl dostatečný počet absolventů, kteří by pokryli poptávku po práci.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, zaměstnanost, školství, migrace, poptávka po práci

JEL klasifikace:

E24, H52, J23, J60

Abstract

This bachelor thesis is focused on the analysis of the labor market in the Vysočina Region with the main focus on the month of March 2019. This thesis examines the demand for work in Vysočina Region. The theoretical part deals with definitions and selected phenomena on labor market – the formation of the labor market balance, endangered groups and labor market migration. Further, selected elements of human capital are described and the hierarchy of educational system in the Czech Republic is characterized. The practical part is devoted to the analysis of the development of unemployment and vacancies, the analysis of all advertised jobs, a more detailed analysis of advertised jobs with focus on education. Finally, an analysis of migration in the Vysočina Region is carried out. The uniqueness of this thesis lies in the analysis of the structure of the current demand for labor and its interconnection with the education system. It was found that for the month of March, there would not be a sufficient number of graduates in some sectors to cover labor demand.

Keywords:

Unemployment, employment, education, migration, labor demand

JEL classification:

E24, H52, J23, J60

Obsah

Úvod	10
1 Trh práce.....	11
1.1 Individuální nabídka práce	12
1.2 Tržní nabídka práce	13
1.3 Krátkodobá poptávka po práci	14
1.4 Dlouhodobá poptávka po práci	15
1.5 Rovnováha na trhu práce	15
1.6 Rizikové skupiny na trhu práce	16
1.6.1 Nekvalifikovaná pracovní síla	17
1.6.2 Ženy	17
1.6.3 Vlivy fází životního cyklu.....	18
1.6.4 Osoby se zdravotním postižením	18
1.7 Migrace na trhu práce.....	19
1.7.1 Neoklasická teorie	19
1.7.2 Teorie lidského kapitálu	19
1.7.3 Teorie rodinné migrace	20
1.7.4 Push a pull faktory	20
1.7.5 Institucionální teorie	20
1.8 Přechod ze vzdělávání do zaměstnání.....	21
2 Teorie lidského kapitálu	22
2.1 Teorie lidského kapitálu	22
2.1.1 Všeobecná příprava.....	22
2.1.2 Specifická příprava	22
2.2 Situace v České republice	23
2.2.1 Základní vzdělávání.....	23
2.2.2 Střední vzdělávání	24
2.2.3 Vyšší odborné školy	25
2.2.4 Vysoké školy	25
3 Charakteristika Kraje Vysočina	26
3.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v Kraji Vysočina	27

4	Metodika vlastní analýzy	29
4.1	<i>Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst</i>	29
4.2	<i>Vlastní analýza inzerovaných pozic</i>	29
4.3	<i>Analýza inzerovaných pozic se zaměřením na vzdělávání</i>	31
4.4	<i>Migrace</i>	33
5	Praktická část	34
5.1	<i>Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst</i>	34
5.2	<i>Vlastní analýza inzerovaných pozic</i>	36
5.2.1	<i>Analýza veškerých inzerovaných pracovních pozic</i>	36
5.2.2	<i>Analýza pracovních pozic za březen 2019 – obecné charakteristiky</i>	44
5.2.3	<i>Analýza pracovních pozic za březen 2019 dle CZ-NACE</i>	50
5.3	<i>Analýza inzerovaných pozic se zaměřením na vzdělání za březen 2019</i>	61
5.4	<i>Migrace</i>	73
6	Shrnutí výsledků	75
	Závěr	82
	Seznam literatury	84
	Seznam obrázků	92
	Seznam tabulek	92
	Seznam grafů	92

Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou trhu práce v Kraji Vysočina s hlavním zaměřením na měsíc březen roku 2019. Trh práce je neustále se vyvíjející entitou, která je neustále diskutována, a proto je analýza trhu práce neustále aktuální téma. V dnešní době je trh práce diskutován především v souvislosti velmi nízké míry nezaměstnanosti v České republice. Unikátnost a přidaná hodnota práce spočívá v analýze struktury aktuální poptávky po práci v Kraji Vysočina. Cílem práce je zmapování aktuálního trhu práce, rozbor nejvíce poptávaných profesí ve vztahu k systému vzdělávání a zhodnocení, zda struktura systému vzdělávání v kraji dokáže pokrýt poptávku po práci. Pro práci byla stanovena následující hypotéza: počet absolventů vzdělávacích zařízení v Kraji Vysočina by nebyl schopný pokrýt poptávku po práci za analyzované období.

Teoretická část se zabývá definicemi vybraných pojmů a jevů na trhu práce – utváření rovnováhy na trhu práce, rizikové skupiny a migrace na trhu práce. Dále jsou popsány vybrané prvky z teorie lidského kapitálu a nastíněna hierarchie systému vzdělávání v České republice. Na závěr je provedena charakteristika Kraje Vysočina. Charakteristika těchto jevů je klíčová pro pochopení celé problematiky a díky ní je možné lépe porozumět praktické části této bakalářské práce. Na úplném konci teoretické části je rozebrána metodika vlastních analýz, které byly použity v praktické části.

Praktická část je věnována analýze vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst, analýze veškerých inzerovaných pracovních pozic a podrobnější analýze inzerovaných pracovních pozic za měsíc březen se zaměřením na různé prvky spojené s poptávkou na trhu práce. Vybrané analýzy jsou poté provedeny znovu dle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Další část práce je zaměřena na propojení inzerovaných pracovních pozic a systému vzdělávání v Kraji Vysočina, kde byly opět provedeny vybrané analýzy, avšak tentokrát dle druhu požadovaného vzdělání. Dále byly navíc provedeny analýzy potenciální schopnosti naplnění poptávky po práci dle druhů vzdělání a na závěr této části je provedena analýza potenciální schopnosti naplnění poptávky po práci dle jednotlivých odvětví CZ-NACE. Poslední analyzovanou oblastí je migrace v Kraji Vysočina.

1 Trh práce

Trh práce zajišťuje produkci a distribuci práce formou směnných vztahů mezi domácnostmi, které práci nabízejí, a firmami, které práci poptávají. Střetává se zde nabídka a poptávka a výsledkem této interakce je cena tohoto výrobního faktoru – mzda. (Vlček, 2016)

Práce je v ekonomické teorii chápána jako cílevědomá hospodářská činnost člověka. Trh práce se řadí do trhu výrobních faktorů, kam mimo trhu práce patří také trh půdy a přírodních zdrojů a trh kapitálu. Práci jako výrobní faktor nabízejí na trhu práce lidé (domácnosti) a na straně poptávky vystupují firmy. Trh práce se odlišuje od standardního trhu zboží svojí asymetričností, která je vyvolána tím, že strana nabídky má menší možnost volby než strana poptávky. Důvodem tohoto stavu je fakt, že výrobní faktor – práce nemá stejné vlastnosti jako jiné zboží. (Vlček, 2016)

Fungování trhu práce je založeno na základních ekonomických principech. Poptávka po práci se střetává s nabídkou práce. Subjekty na straně poptávky i nabídky se snaží maximalizovat svůj užitek. Firma poptávající práci srovnává dodatečný příjem z nájmu pracovníka s dodatečnými mzdovými náklady, které jí v této souvislosti vzniknou. Její rozhodování je vedeno snahou minimalizovat náklady a maximalizovat výnosy. Člověk nabízející práci se pro změnu rozhoduje mezi prací a volným časem. Srovnává dodatečný užitek, který získá z dodatečné hodiny práce, s užitekem ztracené hodiny volného času. Jeho snahou je dosáhnout co největšího užitku při co nejmenším objemu vynaložené práce. (Plíšková, 2014)

Nejvýznamnějšími rysy trhů práce v posledních desetiletích jsou rostoucí role institucí, veřejných politik a vládních regulací a jejich vliv na výstupy trhu práce – na mzdové sazby a na alokaci práce. Ekonomie trhů práce vystavěla své paradigma na principech marginalismu – na trzích jednají racionální subjekty, které podle svých preferencí maximalizují užitky, zisky, renty. Ve skutečnosti jsou poměry na trzích práce poněkud odlišné. Zaměstnavatelé mají obvykle dominantní pozici, která plyne z velikosti jejich tržní síly a vyšší míry informovanosti, a uplatňují ji především při jednáních o mzdě. (Brožová, 2018) Ekonomické teorie se v čase měnily a v nynější době je neoklasická ekonomie hlavním ekonomickým proudem zkoumajícím nejen trhy práce.

1.1 Individuální nabídka práce

Při utváření individuální nabídky práce se na člověka nahlíží jako na vlastníka jednoho z výrobních faktorů – práce. Otázku ohledně množství nabízené práce řešili již marginalisté, jmenovitě Wilhelm H. Gossen a William S. Jevons. Jejich přístup vycházel z kardinalistických pozic. Gossen vytvořil koncept negativní užitečnosti: předpokládal, že samotná práce přináší člověku užitek jen z počátku, kdy je plný sil, později každá dodatečná jednotka práce přináší postupně menší uspokojení, až se práce postupem času začíná měnit v činnost nepříjemnou, v negativní užitečnost. Množství nabízené práce pak bylo určeno rovností mezní újmy z práce a mezního užítu produktu. (Brožová, 2012)

Poté následovalo období debat o tom, zda je krátkodobá křivka individuální nabídky práce pozitivně nebo negativně skloněná. Po objevení indiferenčních křivek a uplatnění ordinálního přístupu v oblasti rozhodování spotřebitele se vysvětlení problému zjednodušilo. Tvar individuální nabídky práce vysvětlila relativní váha substitučního a důchodového efektu při růstu mzdové sazby. Za předpokladu že by byla práce vhodná pouze pro jedinou pracovní příležitost a dokonale netransferabilní, nabídka práce by mohla být negativně skloněná. Pokud pracovník nemá alternativní možnosti, pravděpodobně bude zmírňovat své úsilí, i když jeho mzda poroste. Převažuje tedy důchodový efekt. Pokud ale bude mít pracovník možnost převodu práce do jiné příležitosti nebo substituovat práci volným časem, křivka individuální nabídky práce bude pravděpodobně pozitivně skloněná. (Brožová, 2012)

Lidé se ale mezi sebou odlišují různými faktory. Jedním z nich jsou preference, zda raději svůj čas tráví prací nebo dávají přednost volnému času strávenému mimo práci. Mohou se zde objevit dva extrémy: workoholik, který bude chtít všechen čas strávit prací, a milovník volného času, který naopak práci neřadí mezi své priority. Individuální množství nabízené práce je ovlivněno rozpočtovým omezením: $C = w \cdot h + V$. Slovně vyjádřeno, hodnota výdajů na zboží (C) musí být rovna sumě příjmů z práce ($w \cdot h$) a nepracovnímu příjmu. (Borjas, 2016)

Na individuální nabídku práce působí dva efekty: substituční a důchodový efekt. Pod substitučním efektem si můžeme představit nahrazování volného času ostatními spotřebními statky. To vede člověka k tomu, aby více pracoval a méně užíval volného

času. Pokud vzroste mzdová sazba, zvyšuje se zároveň cena jeho volného času a ten se stává dražším. Člověk pak bude nabízet více práce a bude substituovat volný čas prací. Na druhé straně důchodový efekt popisuje změnu množství nabízených hodin práce, která plyne ze změny reálného důchodu a ten umožňuje zvýšit spotřebu všech statků, včetně volného času. S růstem mzdové sazby tak bude člověk nakupovat více volného času a bude nabízet méně práce. (Brožová, 2012)

Výsledný efekt růstu mzdové sazby závisí na tom, který z obou efektů bude silnější. Při dominanci substitučního efektu vede růst mzdové sazby ke zvýšení nabízeného množství práce (pozitivní sklon individuální nabídky práce). Při dominanci důchodového efektu pak zvýšení mzdové sazby způsobuje zpětné zakřivení individuální nabídky práce (negativní sklon individuální nabídky práce). Individuální křivka nabídky práce tedy bude pozitivně skloněna do té doby, dokud bude převažovat substituční efekt nad důchodovým a při převaze důchodového efektu nad substitučním se individuální křivka nabídky práce začne negativně sklánět. (Borjas, 2016)

1.2 Tržní nabídka práce

„Nabídka práce na trhu určité profese respektuje skutečnost, že tvary individuálních nabídek determinují jedinečné subjektivní preference každého člověka, tak i fakt, že rostoucí mzdová sazba na jednom profesním trhu přitahuje nabídky služeb práce z okolních trhů. Efekt přelévání práce z jiných trhů na trhy s vyšší mzdovou sazbou, a to za předpokladu informovanosti a překonatelnosti bariér vstupu do profese, vysvětluje pozitivně skloněnou a rostoucí křivku tržní nabídky.“ (Brožová, 2012, p. 33)

Při formování tržní nabídky práce se tedy nemůže stát, že by křivka tržní nabídky práce byla negativně skloněna.

Utváření tržní nabídky práce záleží na obětovaných příležitostech pracovníků. Ti se rozhodují mezi danou a druhou nejlepší příležitostí. Pro vstup na daný trh práce zde musí pracovník získat výdělek alespoň tak velký jako ve své druhé nejlepší příležitosti, tj. transferovou platbu. To, co získá navíc, je renta z jeho výrobního faktoru. Na daný trh práce nejprve vstupují ti s horšími alternativními příležitostmi a nižším transferovým výdělkem a zároveň navíc získávají rentu. S růstem mzdové sazby na trh vstupují pracovníci s lepšími alternativními příležitostmi a vyššími transferovými výdělky a jako poslední na trh vstupuje pracovník, jehož transferový výdělek je stejný

jako výdělek v této příležitosti. Tento pracovník nezískává žádnou rentu. Při poklesu mzdové sazby trh jako první opouštějí pracovníci s nejméně výnosnými alternativními příležitostmi, a naopak nejdéle na trhu setrvávají pracovníci s nejméně výnosnými alternativními příležitostmi. Protože každý pracovník má jiné alternativní příležitosti, jsou transferové výdělků pracovníků, a právě tak i jimi dosahované renty, odlišné. Tržní nabídka práce tak vyjadřuje mezní náklady příležitosti práce. (Brožová, 2012)

Ve skutečném světě má na nabídku práce vliv mnoho faktorů, kterými jsou například zdanění, subvence od státu, vlastní produkce domácnosti, lidský kapitál a další.

1.3 Krátkodobá poptávka po práci

V krátkém období uvažujeme výrobu za účasti pouze dvou výrobních faktorů – práce a kapitálu, a dále také v krátkém období uvažujeme alespoň jeden z těchto výrobních faktorů za fixní, a tím je kapitál. (Brožová, 2012)

Firma rozhodující se o množství najímané práce, chce maximalizovat zisk: $TP = P \cdot Q - wL - vK$. TP je celkový produkt představující výstup vyprodukovaný všemi možnými kombinacemi variabilní práce a konstantního množství kapitálu, a to za předpokladu neměnné technologie. P je cena jednotky výstupu, Q je počet prodaných jednotek výstupu, w značí mzdovou sazbu a v vyjadřuje cenu kapitálu, nájemné. (Brožová, 2012)

Při rozhodování o nájmu dodatečné jednotky práce bude firma porovnávat příjem z jejího mezního produktu s dodatečným nákladem, který by firma musela vydat na zaměstnání dodatečného pracovníka: $MRP_L = MFC_L$. (Brožová, 2012)

Jinými slovy. V bodě, kde firma maximalizuje zisk, mezní příjem z najmutí dalšího pracovníka (MRP_L) bude roven nákladům na zaplacení tohoto pracovníka (MFC_L). (Borjas, 2016)

Tržní poptávka po práci není pouhým horizontálním součtem poptávek po práci jednotlivých firem dané profese. Tento postup totiž nebere v úvahu to, že při poklesu mzdové sazby budou všechny firmy na trhu najímat více práce a zvýší se jejich výstup. V důsledku tržní poptávka po práci klesá rychleji, je strmější a méně elastická než individuální poptávky jednotlivých firem. (Brožová, 2012)

1.4 Dlouhodobá poptávka po práci

V dlouhém období již neuvažujeme, že jeden z výrobních faktorů je fixní, a firma tak mezi prací a kapitálem může provádět substituci a zvyšovat či snižovat vybavenost firmy těmito výrobními faktory. Proto se tedy firma v dlouhém období rozhoduje o tom, kolik pracovníků a výrobního zařízení bude najímat. (Borjas, 2016)

Pro odvození dlouhodobé křivky poptávky je využívána dlouhodobá produkční funkce, která se v grafické podobě zobrazuje jako mapa izokvant. Izokvanty zobrazují všechny možné kombinace práce a kapitálu, při kterých je produkováno stejné množství výstupu. (Brožová, 2012)

Firma, která maximalizuje zisk, se snaží minimalizovat náklady na cílový objem produkce, a nebo se snaží při daných cenách vstupů a celkových nákladech vyrobit nejvyšší dosažitelný objem produkce. Firma tedy zkoumá ceny vstupů a zjišťuje všechny možné kombinace kapitálu a práce, které může nakoupit za danou částku. To graficky zobrazuje izokosta neboli linie stejných nákladů. (Brožová, 2012)

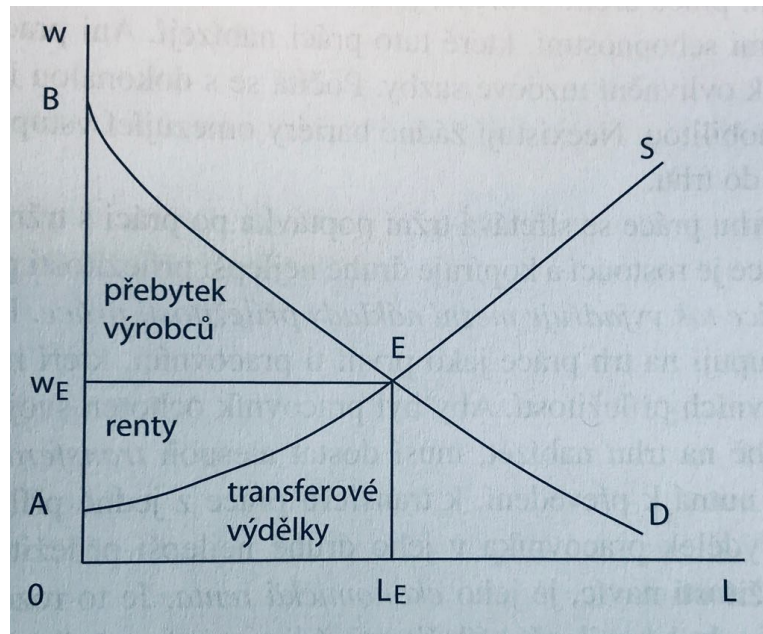
Firma maximalizující zisk se snaží minimalizovat náklady, a tak firma vybírá takovou kombinaci práce a kapitálu, kde izokosta teče nejvyšší dosažitelnou izokvantu. (Borjas, 2016).

1.5 Rovnováha na trhu práce

Dokonale konkurenční trh práce se vyznačuje charakteristikami, které ho odlišují od ostatních pracovních trhů. Střetává se na něm velké množství kvalifikovaných subjektů s identickými schopnostmi. Pracovníci a ani firmy nemají tržní sílu k ovlivnění mzdové sazby a uvažuje se zde s dokonalou informovaností a dokonalou pracovní mobilitou. Také zde neexistují bariéry omezující vstup na trh, ani žádné vnější intervence do trhu. Což se s reálnými skutečnostmi dá velmi těžko srovnávat a trh práce se dá považovat za jeden z trhů s nejvyšší mírou regulace. (Brožová, 2012)

Na odvětvovém trhu práce se střetává tržní poptávka po práci s tržní nabídkou práce. V rovnovážné situaci se rovnovážná mzdová sazba ustálí na té úrovni, kde se hodnota mezního produktu práce právě rovná transferovému výdělku posledního pracovníka, který vstoupil na tento trh práce. (Brožová, 2012)

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: (Brožová, 2018, p. 74)

Na obrázku je graficky vyobrazena rovnováha na trhu práce. Plocha pod křivkou nabídky ($OAEL_E$) představuje transferové výdělky, resp. náklady obětované příležitosti, a trojúhelník (Aw_EE) nad ní ekonomické renty. Ekonomické renty pracovníků na trhu představují přebytek pracovníků. Plocha trojúhelníku w_EBE představuje nezaplacené hodnoty mezních produktů pracovníků (jelikož každý dostává mzdovou sazbu w_E), které se stávají důchodem vlastníků kapitálu a lze je označit za přebytek výrobců. Situace tržní rovnováhy maximalizuje výhody na obou stranách trhu – v této situaci je součet přebytků pracovníků a přebytků výrobců maximální, práce je alokována efektivně a nejsou zde žádné nevyužité tržní příležitosti. (Brožová, 2018)

1.6 Rizikové skupiny na trhu práce

Jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Odlišnosti ve věku, barvě kůže či míře vzdělání jsou často větší překážkou v nalezení zaměstnání než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací. To může vyústit například v to, že ani sebevětší nasazení individuální odpovědnosti nemůže v řadě případů úspěšně čelit negativním dopadům některých skupinových charakteristik. (Kuchař, 2007)

1.6.1 Nekvalifikovaná pracovní síla

Není vůbec překvapující, že lidé s nejnižší kvalifikací mají největší šance se obávat ztráty zaměstnání. Nejvíce zasaženi nezaměstnaností jsou právě lidé, jejichž kvalifikace je buď žádná, nebo jen velmi nízká. Jedná se o problém všech vyspělých zemí a je jisté, že se jedná o jev trvalý. Růst úrovně složitosti práce vyžaduje stále vyšší úroveň kvalifikace a lidé, kteří jí nedisponují, budou pracovní uplatnění hledat stále obtížněji. Jejich situaci zároveň zhoršují zahraniční pracovníci, přicházející právě na nejméně kvalifikovaná místa. (Kuchař, 2007)

1.6.2 Ženy

Nikoliv všechny ženy, ale především ty, které ve svém aktuálním postavení spojují nízkou či neperspektivní kvalifikaci s plněním svých rodičovských povinností. (Kuchař, 2007) Právě pečovatelské závazky a domácí povinnosti zvyšují závažnosti rizik na pracovním trhu, a jelikož jsou to i nadále ženy, kdo nese dominantní odpovědnost za vykonávání domácích povinností a péče, vede nerovnováha mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi především ke znevýhodňování žen na pracovním trhu. (Sirovátka, 2003)

Míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než míra nezaměstnanosti u mužů, a je tedy možné najít rozdíl v přirozené míře nezaměstnanosti mužů a žen na současném trhu práce. Příčiny jsou poměrně jasné. Na začátku a na konci pracovní dráhy nejsou mezi oběma skupinami prakticky žádné rozdíly. Poté ale míra nezaměstnanosti žen až přibližně do věku 35 let klesá pomalejším tempem než míra nezaměstnanosti mužů a k rychlejšímu poklesu dochází až po dovršení věku 35 let. Období mezi 25 a 35 roky věku lze pro ženy považovat za nejkritičtější pro jejich pozici na trhu práce. (Kuchař, 2007)

Vyšší míra nezaměstnanosti postihuje všechny ženy, ať už jsou vyučené či mají vysokoškolské vzdělání. Rozdílná je ovšem snadnost jejich opětovného návratu na trh práce, neboť zde již dosažené vzdělání (a získaná kvalifikace) svoji roli bezpochyby hraje. (Kuchař, 2007)

1.6.3 Vlivy fází životního cyklu

Významnou roli ve vnímání jistoty zaměstnání hraje věk, respektive fáze životního cyklu. Samotný věk ovšem příliš velkou roli obvykle nehraje a podstatně významnější je pro analýzu vnímání nejistot jeho spojení s dalšími charakteristikami, souhrnně označovanými jako fáze životního cyklu. (Kuchař, 2007)

Nejvíce potíží s hledáním pracovního uplatnění mají mladí lidé po skončení studií, především se jedná o osoby s dokončeným základním vzděláním, kteří již dále nepokračovali v žádné následné přípravě na povolání. Velkým problémem je ovšem skupina nezaměstnaných lidí ve věku 20-24 let, která je tvořena lidmi se základním vzděláním, ale také absolventy středních škol či absolventy vysokých škol. Zaměstnavatelé se totiž rozhodují o najmutí pracovní síly nejen na základě dosaženého vzdělání, ale také na základě délky praxe, kterou absolventi škol nedisponují vůbec či v omezené míře. (Kuchař, 2007)

1.6.4 Osoby se zdravotním postižením

„Seberealizace a s ní související uplatnění na trhu práce je u lidí se zdravotním postižením daleko obtížnější, protože předpokladem její úspěšnosti je správná lokalizace, podchycení i programové rozvinutí těch vloh a schopností handicapovaného člověka, které nejsou omezeny či deformovány defektem, nemocí či úrazem.“ (Novosad, 1998, p. 22)

Jedná se o skupinu osob, která je vzhledem k charakteru postižení značně heterogenní. Možnosti zapojení těchto osob do pracovního procesu se s přechodem na tržní ekonomiku podstatně zhoršily. Na druhou stranu se významně změnilo vnímání situace zdravotně postižených. Dřívější praxe se zaměřovala především na medicínské souvislosti s cílem vrátit postižené zpět do majoritní společnosti. Odvrácenou tvář tohoto přístupu však bylo „uzavření“ této skupiny do různých ochranných institucí a její vymezení z reálného života. Naproti tomu současná praxe pohlíží na zdravotní postižení jako na souhrn sociálních bariér znemožňujících uplatnění postižených ve společnosti. Cílem je proto začlenit zdravotně postižené do společnosti a využít jejich pracovního i sociálního potenciálu. (Kuchař, 2007)

1.7 Migrace na trhu práce

Pracovní migrace, ať už vnitrostátní nebo mezinárodní, je jedním ze základních mechanismů umožňujících efektivnější fungování trhu práce, a tudíž tedy i ekonomiky jako celku. Většina teorií zkoumajících migraci vychází z hypotézy, která konstatuje, že rozdílné čisté ekonomické výhody (zejména rozdíly ve mzdách) jsou hlavním důvodem migrace. Dle této teorie jsou tedy hlavními motivy migrace rozdíly ve mzdách v hostitelské a domovské zemi (regionu), očištěné o náklady na migraci. S postupem času autoři začínají migraci spojovat také s dalšími faktory. (Kaczor, 2013)

1.7.1 Neoklasická teorie

Mezi nejznámější teorie pracovní migrace patří neoklasická teorie, která předpokládá, že jednotlivec maximalizuje svůj užitek vzhledem ke svému rozpočtovému omezení. Dle této teorie je migrace zapříčiněna geografickými rozdíly mezi nabídkou a poptávkou po práci. Země či regiony s vysokou ekonomickou výkonností, vysokou akumulací kapitálu, ale nízkou nabídkou práce, mají v průměru vyšší mzdy než země či regionu, kde je tomu naopak. Tyto rozdíly ve mzdách způsobují, že pracovníci migrují z regionů s nižšími tržními mzdami do regionů s vyššími tržními mzdami. Tyto migrační toky pokračují až do okamžiku, kdy nastává příjmová rovnováha v obou zemích či regionech. (Kaczor, 2013)

Neoklasická teorie byla následně rozšířena o řadu dalších aspektů. Nejznámějším rozšířením je vysvětlení migračních toků mezi městskou a vesnickou aglomerací v méně rozvinutých ekonomikách nejen pomocí rozdílů ve mzdách, ale také pomocí rozdílů v nezaměstnanosti. Tím bylo upuštěno od nereálného předpokladu v podobě plné zaměstnanosti v obou regionech. Reálné rozhodování o migraci je ale daleko komplikovanější a zahrnuje celou řadu dalších faktorů. (Kaczor, 2013)

1.7.2 Teorie lidského kapitálu

Jiný pohled do ekonomické teorie byl vnesen uvažováním o pracovní migraci jako o problému alokace zdrojů, kdy potenciální migrant považuje migraci za investici zvyšující produktivitu lidských zdrojů. Tato investice má své přínosy, ale také své náklady. (Kaczor, 2013)

Přínosem migrace jsou především budoucí vyšší příjmy v cílové zemi, ale také lepší pracovní podmínky, zvyšování jazykové vybavenosti a další faktory. Naopak pod pojmem náklady migrace si můžeme představit finanční prostředky vynaložené na realizaci migrace. Náklady ale nejsou pouze finanční, ale také psychické, které představují například komplikovanější proces přizpůsobení se nové kultuře, ztráta rodiny či přátel a podobně. (Kaczor, 2013)

1.7.3 Teorie rodinné migrace

Teorie rodinné migrace zdůrazňuje fakt, že migrační rozhodnutí není často vytvářeno jednotlivci, ale celými rodinami a domácnostmi. Jednotlivec se rozhodne migrovat v případě, kdy čistý diskontovaný reálný přínos migrace je kladný. Pokud ale migrační rozhodnutí činí celá domácnost, porovnává přínosy z migrace všech jejích členů, a bude tedy migrovat pouze v případě, kdy součet čistých diskontovaných reálných přínosů z migrace všech jejích členů je kladný. (Kaczor, 2013)

1.7.4 Push a pull faktory

Push a pull faktory vychází z Zimmermannova modelu, který definoval poptávkovou (pull) migraci a nabídkovou (push) migraci v souvislosti s posuny poptávkových a nabídkových křivek v cílové migrační zemi. (Kaczor, 2013)

Všechny vnitřní faktory v zemi či regionu ovlivňující celkovou poptávku po práci, působí na migraci jako pull faktory. Zato všechny vnitřní i vnější faktory ovlivňující celkovou nabídku práce, působí na migraci jako push faktory. (Kaczor, 2013)

1.7.5 Institucionální teorie

Institucionální teorie si všímá institucionálních souvislostí pracovní migrace. S růstem počtu migrantů v určité zemi zde zpravidla vznikají humanitární organizace, které pozici migrantů a tím i samotnou migraci značně usnadňují. Čím více tyto organizace chrání a podporují pracovní migranty, tím více se jejich mezinárodní tok stává institucionalizovanějším a nezávislejší na faktorech, které migraci nejčastěji iniciují. Vlády jednotlivých zemí poté jen velmi těžko kontrolují migrační toky, jelikož proces institucionalizace je jen těžko regulovatelný. (Kaczor, 2013)

1.8 Přechod ze vzdělávání do zaměstnání

Hledání prvního zaměstnání se může zdát jako běh na dlouhou trať. Pokud absolvent již během studia nepracoval brigádně v nějaké společnosti, která mu po dokončení školy nabídne zaměstnání na plný úvazek, nebo pokud nemá pracovní pozici jistou díky oboru, který studoval, je nucen hledat a odpovídat na množství inzerátů a absolvovat řadu pohovorů ve vybraných společnostech. (Zelenka, 2008)

Když se zaměstnavatel rozhoduje o najmutí nového pracovníka, často čelí nejistotě, jelikož dopředu neví, jak tento konkrétní zaměstnanec bude v budoucnu produktivní. Co však zaměstnavatel hodnotit může, jsou charakteristiky jako věk, pohlaví, národnost a vzdělání a využít je k vyhodnocení neznámé produktivity mladého pracovníka. (Zelenka, 2008)

Skutečnost, zda si absolvent najde práci v oboru krátce po absolvování, má zásadní vliv na to, zda bude pracovat ve vystudovaném oboru i později v pracovní kariéře. Z těch, kteří ve svém prvním zaměstnání pracovali v oboru, jich celých 88 % pracovalo v oboru i v následujícím zaměstnání. Naopak z těch, kteří nepracovali v prvním zaměstnání v oboru, jich v následujícím zaměstnání ve svém či příbuzném oboru pracovalo přibližně 6 %. (Zelenka, 2008)

Při kombinaci shody mezi oborem a úrovní vzdělání a zaměstnání dostáváme závěr, že nejvyšší míru shody mezi vzděláním a zaměstnáním vykazují absolventi vysokoškolského studia, zejména pak magisterské úrovně. Relativně dobře na tom jsou také absolventi SOŠ, ale také SOU a OU bez maturity. Nejnížší míru shody vykazují absolventi ZŠ a gymnázií. Poměrně malá shoda mezi vzděláním a zaměstnáním také panuje u absolventů nástavbových programů s maturitou a VOŠ. (Zelenka, 2008)

2 Teorie lidského kapitálu

Smyslem a cílem vzdělávání je vybavit všechny žáky klíčovými kompetencemi na úrovni, která je pro ně dosažitelná, a připravit je tak na další vzdělávání a uplatnění ve společnosti. Jedná se o dlouhodobý a složitý proces, který začíná v předškolním vzdělávání, pokračuje v základním a středním vzdělávání a postupně se dováří v dalším průběhu života. (MŠMT, 2017)

2.1 Teorie lidského kapitálu

Vzdělání a pracovní zkušenosti jsou tou nejdůležitější investicí do lidského kapitálu. Pracovníci mají různou úroveň dosaženého vzdělání, znalostí a vědomostí. Zároveň také absolvovali odlišnou pracovní přípravu a disponují různými dovednostmi a pracovními návyky. Každý pracovník si na trh práce přináší určitý set schopností a vlastností (přichází se svým lidským kapitálem). (Brožová, 2018)

2.1.1 Všeobecná příprava

Všeobecná příprava je taková příprava, kterou může pracovník užítkovat ve více zaměstnáních. Většina zkušeností získaná pomocí všeobecné přípravy zvyšuje budoucí mezní produktivitu pracovníků a ti svoje zkušenosti mohou využít nejen ve firmě, která všeobecnou přípravu poskytuje, ale i v dalších firmách, kam by mohli pracovníci přejít. Firmy tedy nejsou ochotny uhradit pracovníkům náklady na tento druh přípravy. V období přípravy firma bude zaměstnanci vyplácet nižší mzdu, jelikož jeho mezní produktivita je během přípravy nižší. Pracovníci si všeobecnou přípravu hradí z vlastních zdrojů a očekávají, že jakmile přípravu dokončí a zvýší se jejich mezní produktivita, zaměstnavatel jim mzdu zvýší právě o výši, o kterou se zvýšila jejich produktivita. Pokud by tak neučinil, zaměstnanec by přešel ke konkurenční firmě, která by mu tuto mzdu byla ochotna zaplatit. (Becker, 1993)

2.1.2 Specifická příprava

Příprava, která zvyšuje produktivitu více ve firmách, které ji poskytují, než ve firmách, kam by zaměstnanec mohl po skončení přípravy přejít, se nazývá specifická. Absolutně specifická příprava může tedy být použita pouze ve firmě, která tuto přípravu poskytuje, a zaměstnanec by ji žádným způsobem nemohl užítkovat v novém zaměstnání.

Zaměstnavatelé budou tedy ochotni tuto přípravu hradit na náklady firmy a během doby přípravy platit zaměstnanci stále stejnou mzdu, i když se zároveň snížila jeho mezní produktivita. Jakmile zaměstnanec dokončí pracovní přípravu, zaměstnavatel do nárůstu zaměstnancovy mzdy započítá také náklady, které na jeho přípravu vynaložil, a výsledné zvýšení zaměstnancovy mzdy na úrovni zvýšení mezní produktivity pracovníka, ale o něco nižší. (Becker, 1993)

2.2 Situace v České republice

Vzdělanostní struktura zaměstnanců národního hospodářství se od roku 1993 výrazně proměnila, a to jednoznačně pozitivně. Počet pracovníků se základním vzděláním a bez vzdělání se u mužů snížil na 39 % úrovně z roku 1993 a u žen dokonce na 24 %. Též počet pracovníků se středním vzděláním bez maturity se snížil, a naopak přibýlo pracovníků s maturitou a zejména se zvýšil podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí. U mužů vzrostl podíl téměř dvojnásobně a u žen dokonce trojnásobně. (Brožová, 2018)

Míra nezaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných lidí je tradičně nejnižší; naopak nejvyšší se týká pracovníků se základním vzděláním. Úroveň vzdělání také ovlivňuje výdělky. V roce 2016 dosáhli vysokoškolsky vzdělaní lidé nejvyšších mezd ve mzdové sféře, a ty přesáhly průměrné mzdy pracovníků se základním vzděláním 2,5x. V případě pracovníků se středním vzděláním bez maturity 2,2x a s maturitou 1,7x. (Brožová, 2018)

2.2.1 Základní vzdělávání

Základní vzdělávání má za úkol žákům pomoci utvářet a postupně rozvíjet klíčové kompetence a poskytnout spolehlivý základ všeobecného vzdělání orientovaného zejména na situace blízké životu a na praktické jednání. V základním vzdělávání se proto usiluje o naplňování následujících cílů:

- umožnit žákům osvojit si strategie učení a motivovat je pro celoživotní učení;
- podněcovat žáky k tvořivému myšlení a motivovat je pro celoživotní učení;
- vést žáky k všestranné, účinné a otevřené komunikaci;
- rozvíjet u žáků schopnost spolupracovat a respektovat práci a úspěchy vlastní i druhých;

- připravovat žáky k tomu, aby se projevovali jako svébytné, svobodné a zodpovědné osobnosti, uplatňovali svá práva a naplňovali své povinnosti;
- pomáhat žákům poznávat a rozvíjet vlastní schopnosti v souladu s reálnými možnostmi a uplatňovat je spolu s osvojenými vědomostmi při rozhodování o vlastní životní a profesní orientaci. (MŠMT, 2017)

Úroveň klíčových kompetencí, které žáci dosáhnou na konci základního vzdělávání, nelze ještě považovat za ukončenou, ale získané kompetence tvoří neopomenutelný základ žáka pro celoživotní učení, vstup do života a do pracovního procesu. (MŠMT, 2017)

2.2.2 Střední vzdělávání

Střední vzdělávání navazuje na základní vzdělávání a rozvíjí vědomosti, dovednosti a kompetence žáka a připravuje ho na další studium na vysokých a vyšších odborných školách, nebo na kvalifikovaný výkon povolání a pracovních činností. (Národní ústav pro vzdělávání, 2019a)

2.2.2.1 Střední odborná učiliště

Střední odborná učiliště zajišťují odborné vzdělávání a přípravu na dělnická povolání. Vzdělání je uskutečňováno převážně ve tříletých, případně dvouletých vzdělávacích programech ukončených závěrečnou zkouškou s výučním listem. V případě vysoce náročných dělnických povolání a činností provozního charakteru je možné získat kvalifikaci ve čtyřletých vzdělávacích programech ukončených maturitní zkouškou. Střední odborná učiliště také organizují nástavbové studium pro absolventy tříletých učebních oborů s výučním listem ukončené maturitní zkouškou. Získání maturitní zkoušky umožňuje absolventům studovat na vysokých a vyšších odborných školách. (Národní ústav pro vzdělávání, 2019b)

2.2.2.2 Střední odborné školy

Střední odborné školy poskytují počáteční odborné vzdělávání a připravují žáky pro přímé uplatnění se na trhu práce. Vzdělávání se uplatňuje ve čtyřletých vzdělávacích programech ukončených maturitní zkouškou, případně ve dvouletých programech nástavbového studia pro absolventy tříletých oborů vzdělání s výučním

listem. Absolventi středních odborných škol jsou schopni se uplatnit na středních technických, ekonomických a odborných pracovních pozicích a mohou se dále vzdělávat na vysokých a vyšších odborných školách. (Národní ústav pro vzdělávání, 2019c)

2.2.2.3 Gymnázia

Vzdělání ve čtyřletých gymnáziích a na vyšším stupni víceletých gymnázií má žáky vybavit klíčovými kompetencemi a všeobecným rozhledem, typické pro středoškolský vzdělaného člověka, a tím je připravit především pro vysokoškolské vzdělávání a další typy terciálního vzdělávání. (Národní ústav pro vzdělávání, 2013)

Absolvent gymnázia by měl získat široký vzdělanostní základ a dosáhnout takové úrovně klíčových kompetencí, která mu umožní dále rozvíjet schopnosti a dovednosti v procesu celoživotního vzdělávání a získávání životních zkušeností. (Národní ústav pro vzdělávání, 2013)

2.2.3 Vyšší odborné školy

Vyšší odborné školství rozvíjí a prohlubuje znalosti a dovednosti studenta získané ve středním vzdělávání a poskytuje všeobecné a odborné vzdělání a praktickou přípravu pro výkon náročných činností. (Zákon č. 561/2004 Sb.)

Studium na vyšší odborné škole trvá zpravidla 3 roky včetně odborné praxe a je ukončeno absolutoriem. Absolutorium se skládá ze zkoušky z odborných předmětů, zkoušky z cizího jazyka a obhajoby absolventské práce. (Zákon č. 561/2004 Sb.)

2.2.4 Vysoké školy

Vysoké školy jsou nejvyšším článkem vzdělávací soustavy. Považují se za vrcholná centra vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti. Na vysokých školách jsou uskutečňovány bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy. (Zákon č. 111/1998 Sb.)

Studium na vysoké škole je ukončeno státní zkouškou a student poté získá akademický titul. (Zákon č. 111/1998 Sb.)

3 Charakteristika Kraje Vysočina

Kraj Vysočina se svou polohou nachází ve středu České republiky a jeho území je administrativně členěno na 5 okresů. Sousedí s krajem Jihočeským, Středočeským, Pardubickým a Jihomoravským. Společně s krajem Jihomoravským vytváří region soudržnosti NUTS 2. K 1. lednu 2018 žilo na Vysočině téměř 509 tisíc obyvatel. V kraji jsou nejčteněji zastoupeny obce s méně než 500 obyvateli a jedna obec má v průměru 723 obyvatel. (Český statistický úřad, 2018)

Obrázek 2: Administrativní členění Kraje Vysočina

Administrativní členění Kraje Vysočina
Administrative map of the Vysočina Region
(1. 1. 2018 / As at 1 January 2018)



Zdroj: (Český statistický úřad, 2018)

Na růstu celkové ekonomické aktivity kraje se v dnešní době intenzivně podílí zpracovatelský průmysl, což je dáno existencí tradiční strojírenské výroby, která se během času přetrafovala na výrobu komponent pro automobilový průmysl. Mezi tradiční průmyslová odvětví se dále řadí potravinářský, textilní a dřevozpracující průmysl a kamenoprůmysl. (Úřad práce v Jihlavě, 2019)

Vzhledem ke své lokaci má Kraj Vysočina strategický význam ve vnitrostátní i celoevropské silniční a železniční dopravě. Právě tento benefit v posledních letech přilákal celou řadu zahraničních investorů, kteří sem soustřeďují nejen výrobní kapacity, ale rovněž výzkum a vývoj. (Český statistický úřad, 2018)

Ke konci roku 2017 bylo v kraji 113,1 tisíc ekonomických subjektů, čímž se Kraj Vysočina řadí na předposlední místo v rámci České republiky a vzhledem k počtu obyvatel tento stav svědčí o nižším stupni podnikatelské aktivity. Nejvíce ekonomických subjektů vykazuje okres Žďár nad Sázavou (25,8 tisíc) a nejméně okres Pelhřimov (17,4 tisíc). Co se ekonomické výkonnosti týče, kraj též zaostává za republikovým průměrem. Podíl kraje na HDP se v posledních letech pohybuje kolem 4 % a v roce 2017 činil HDP na 1 obyvatele více než 392 tisíc Kč, což je přibližně 82 % průměru České republiky. (Český statistický úřad, 2018)

3.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v Kraji Vysočina

Tabulka 1: Nejvýznamnější zaměstnavatelé Kraje Vysočina v roce 2018

Název zaměstnavatele	Počet zaměstnanců
BOSCH DIESEL s.r.o	4 000 – 4 999
ŽĐAS, a.s.	1 500 – 1 999
Automotive Lighting s.r.o.	1 500 – 1 999
Nemocnice Jihlava, příspěvková organizace	1 000 – 1 499
ČEZ, a.s. JE Dukovany	1 000 – 1 499
Nemocnice Havlíčkův Brod, p.o.	1 000 – 1 499
Nemocnice Třebíč, p.o.	1 000 – 1 499
MANN + HUMMEL (CZ) v.o.s	1 000 – 1 499
Nemocnice Nové Město na Moravě, p.o.	500 – 999
FRAENKISCHE CZ s.r.o.	500 – 999
Cooper-Standard Automotive Česká republika, s.r.o.	500 – 999
CRYSTALITE BOHEMIA s.r.o.	500 – 999
ACO Industries k.s.	500 – 999

Zdroj: (Úřad práce v Jihlavě, 2019), vlastní zpracování

Nejvýznamnějším zaměstnavatelem v Kraji Vysočina a okrese Jihlava byl v roce 2018 průmyslový podnik BOSCH DIESEL s.r.o., který se specializuje na výrobu dílů a příslušenství pro motorová vozidla a jejich motory. V roce 2018 zaměstnával 4 000 – 4 999 zaměstnanců a je jasně dominantní firmou, co se počtu zaměstnanců týče. S větším odstupem jsou firmy ŽĐAS, a.s., specializující se na hutnictví a těžké strojírenství, a Automotive Lighting s.r.o., specializující se na výrobu elektrických

osvětlovacích zařízení. Firma Automotive Lighting se potýká s nedostatkem pracovních sil vlivem navýšení objemu výroby. Obě společnosti zaměstnávají 1 500 – 1 999 pracovníků. (Úřad práce v Jihlavě, 2019)

Významnými zaměstnavateli v kraji jsou také nemocnice. Hned tři z pěti společností zaměstnávající 1 000 – 1 499 osob jsou nemocnice. Jedná se o nemocnice v Jihlavě, Havlíčkově Brodě a v Třebíči, z nichž nemocnice v Havlíčkově Brodě a v Třebíči se potýkají s dlouhodobým nedostatkem lékařů. Zbylé dva podniky v této kategorii jsou MANN + HUMMEL (CZ) v.o.s., což je podnik zabývající se výrobou filtračních systémů a dalších komponentů pro automobilový průmysl. Poslední společností v této kategorii je Jaderná elektrárna Dukovany vyrábějící elektrickou energii. Elektrárna je významným zdrojem české energetické soustavy a nejvýznamnějším zaměstnavatelem v okrese Třebíč. (Úřad práce v Jihlavě, 2019)

V poslední kategorii významných zaměstnavatelů je pět společností, každá s počtem zaměstnanců 500 – 999. Jedná se o nemocnici v Novém Městě na Moravě, vývojovou a výrobní společnost systémových komponentů z umělých hmot a kovů – FRAENKISCHE CZ s.r.o., výrobce motorových vozidel, přívěsů a návěsů – Cooper-Standard Automotive Česká republika, s.r.o., společnost vyrábějící a zpracovávající sklo – CRYSTALITE BOHEMIA s.r.o. a společnost vyrábějící prvky pro stavebnictví – ACO Industries k.s. (Úřad práce v Jihlavě, 2019)

4 Metodika vlastní analýzy

Takto kapitola je věnována popisu postupů a výpočtů, které budou použity v praktické části, a také popisu postupu sběru dat potřebných k praktické části.

4.1 Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst

Data pro provedení této analýzy budou čerpána z veřejné databáze měsíčních statistických přehledů MPSV. Počet volných pracovních míst a počet uchazečů o zaměstnání bude přímo převzat ze zmiňovaných přehledů a nutno bude dopočítat pouze počet uchazečů na 1 volné pracovní místo. Ten bude vypočten dle následujícího vzorce:

$$l = \frac{u}{f}$$

l ... počet uchazečů na 1 volné pracovní místo

u ... počet uchazečů o zaměstnání

f ... počet volných pracovních míst

Výsledná data budou uskupena do grafu, kde budou seřazena dle období od roku 2005 do února roku 2019.

4.2 Vlastní analýza inzerovaných pozic

Aby mohla být provedena analýza inzerovaných pozic, bude nejdříve potřeba nashromáždit potřebná data. K tomu budou sloužit tři internetové portály, které jsou využívány pro hledání práce. Jedná se o jobs.cz, linkedin.com a prace.cz. Od 1. března 2019 budou každý den shromažďovány veškeré nově zveřejněné inzeráty a zároveň budou shromážděny veškeré inzeráty, které se budou na daných portálech nacházet před začátkem tohoto období. Pozor si bude potřeba dát na duplicitní inzeráty, které se mohou, vzhledem k využití tří různých zdrojů na portálech vyskytovat. Pokud budou zaznamenány duplicitní inzeráty, bude pro účely analýzy ponechán ten, ze kterého bude možno vyčíst více informací.

Veškeré inzeráty budou přečteny a budou z nich zachyceny následující informace: nabízená mzda, datum zveřejnění inzerátu a datum stažení inzerátu, kdy inzeráty budou průběžně kontrolovány, zda jsou stále aktivní, a ve chvíli, kdy bude zjištěno, že tomu tak není, bude příslušný den zjištění stažení inzerátu označen za den stažení inzerátu. Z těchto informací bude poté vypočten počet dnů, které byly potřeba pro obsazení dané pozice. Dále bude zjišťováno požadované vzdělání, požadovaná praxe, nástupní prémie, okres výkonu povolání, typ úvazku a vhodnost pracovní pozice pro rizikové skupiny na trhu práce. Nabízená mzda nebude vždy určena pouze jednou částkou, ale může nastat situace, kdy mzda bude zadána rozpětím mezd od – do. V takovém případě bude vypočten aritmetický průměr těchto dvou hodnot a analyzován bude vypočtený průměr. V případě, že mzda bude určena hodinovou sazbou, bude proveden přepoččet na měsíční mzdu. Na internetové adrese www.kalendar.beda.cz bude zjištěn počet pracovních dní v České republice v roce 2019 a z nich poté vypočten počet pracovních dní průměrně připadajících na jeden pracovní měsíc. Počet dnů bude poté vynásoben 8 pracovními hodinami připadajícími na jeden pracovní den a výsledná hodnota bude vynásobena nabízenou hodinovou mzdou.

Inzeráty budou dále dle svého charakteru rozčleněny dle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) do následujících odvětví:

A – Zemědělství, lesnictví, rybářství

B – Těžba a dobývání

C – Zpracovatelský průmysl

D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu

E – Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi

F – Stavebnictví

G – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel

H – Doprava a skladování

I – Ubytování, stravování a pohostinství

J – Informační a komunikační činnosti

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

Odvětví jsou charakteristicky členěna tak, že z nich je možno vyjádřit sektory národního hospodářství: primární sektor – A; sekundární sektor – B-F; terciární sektor – G-S.

4.3 Analýza inzerovaných pozic se zaměřením na vzdělávání

Pro možnost analýzy a porovnání získaných dat z pracovních portálů se systémem vzdělávání v kraji bude nejdříve potřeba nashromáždit potřebná data. Hlavním zdrojem informací budou výroční zprávy veškerých vzdělávacích ústavů poskytujících vzdělání v Kraji Vysočina. Cílem bude získat nejnovější data o počtu vystudovaných studentů, dle oborů, kteří úspěšně ukončili své studium ve školním roce 2017/2018. Dalšími zkoumanými informacemi bude forma ukončení studia pro možnost rozčlenění absolventů dle jednotlivých druhů vzdělávání.

Pokud na internetových stránkách určitého vzdělávacího zařízení nebude možné výroční zprávu za školní rok 2017/2018 dohledat, budou zástupci školy kontaktováni prostřednictvím emailové komunikace s prosbou o zaslání požadované výroční zprávy či sdělení potřebných informací. V případě, že ani po snaze o získání nejnovějších dat

tato data získána nebudou, bude použita nejnovější dostupná výroční zpráva a s těmito daty bude v práci počítáno.

V několika případech se také vyskytne situace, kdy jednotlivá data budou zveřejněna souhrnně např. za třídy, ve kterých bude více studijních oborů zároveň. V takovém případě bude souhrnný počet absolventů vydělen počtem oborů a výsledek poté přiřazen k jednotlivým oborům.

Posledním krokem k možnosti analýzy a porovnání dat s inzerovanými pozicemi bude rozdělení studijních oborů dle klasifikace CZ-NACE. Pokud nebude možné jednoznačně určit, pod které odvětví daný obor spadá, bude počet absolventů daného oboru rozdělen dle poměrného zastoupení příslušné profese v databázi inzerovaných pozic.

Veškeré analýzy provedené v této kapitole vychází z předpokladu, že obor, který studenti vystudovali, by byl také oborem, ve kterém by se chtěli uplatnit na trhu práce a zároveň by to byli jediní účastníci na trhu práce. Stěžejními daty této kapitoly budou pouze pracovní pozice, u kterých bude praxe pro danou pozici výhodou, požadovaná praxe nebude vůbec zmíněna či praxe nebude pro danou pozici potřeba, jelikož zde vycházím z předpokladu, že studenti po absolvování školy nedisponují dostatečnou praxí pro ucházení se o pracovní pozice, u nichž je předchozí zkušenost požadována.

Vzhledem ke specifčnosti profilu absolventů gymnazijního vzdělávání nebudou tito studenti zařazeni do analýz provedených v praktické části.

V kapitole 5.3 bude v souvislosti s naplněností poptávky po práci proveden výpočet procentuálního množství studentů, kteří by opustili trh práce. Tato hodnota bude vypočítána dle následujícího vzorce:

$$\% \text{ absolventů, kteří by opustili trh práce} = \frac{\text{počet inzerovaných pozic}}{\text{počet absolventů}} \times 100$$

Tímto vzorcem jsem chtěl ukázat, kolik % absolventů by opustilo trh práce (a tedy kolik by jich na trhu také zůstalo), pokud by obsadili veškeré inzerované pozice za měsíc březen a kolik by jich zbylo na obsazování pracovních pozic inzerovaných v dalších měsících.

Veškeré naměřené a vypočtené hodnoty z celého souboru analyzovaných pozic budou měřeny a zaznamenány v tabulkách či grafech pouze z hodnot, které bylo možno získat z inzerovaných pozic.

4.4 Migrace

Poslední provedená analýza v praktické části se bude týkat imigrace a emigrace v Kraji Vysočina. Veškerá potřebná data budou čerpána z veřejné databáze ČSÚ, avšak potřeba bude dopočítat saldo migrace, které se vypočítá následujícím způsobem:

$$\text{saldo migrace} = \text{počet přistěhovaných} - \text{počet vysvěhovaných}$$

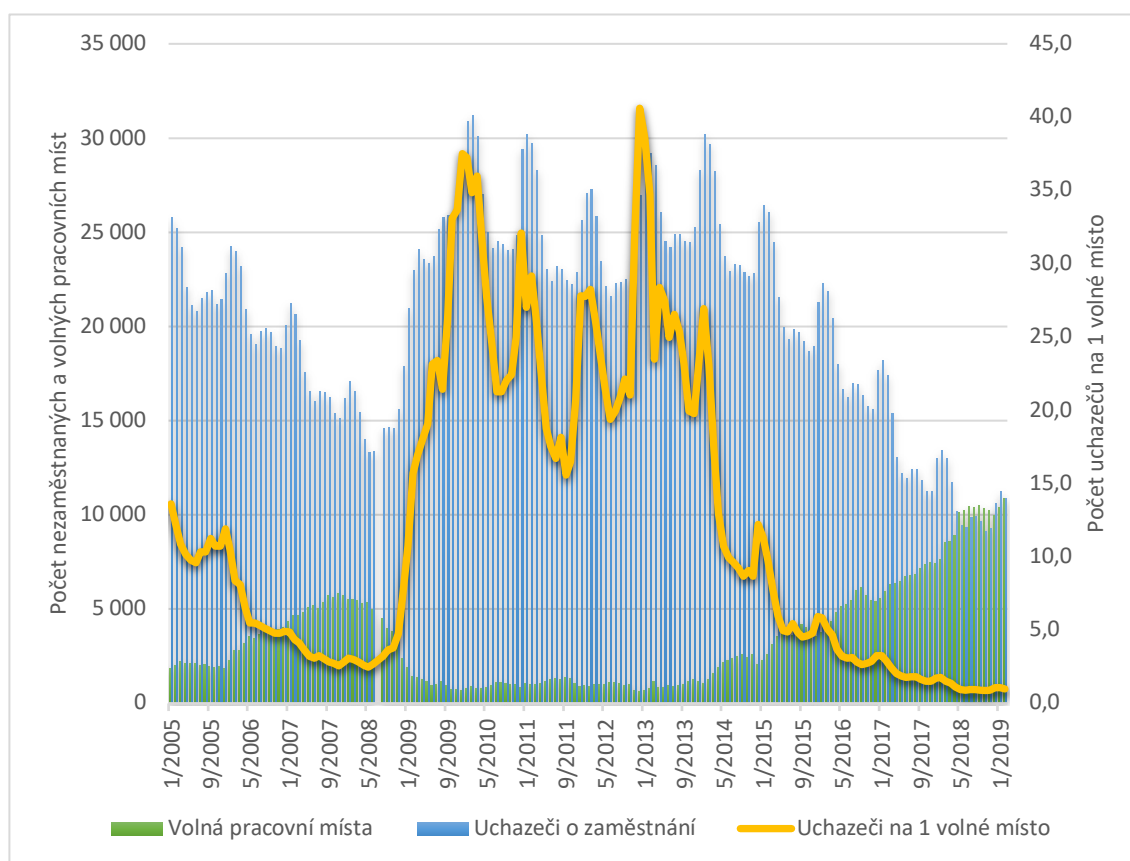
5 Praktická část

Tato kapitola se již věnuje vlastní analýze dat, která byla popsána v kapitole 4.

5.1 Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst

Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst je jednou z hlavních charakteristik sledovaných na trzích práce. Jsou-li tyto prvky sledovány v delším časovém období, lze z nich vyčíst zajímavé poznatky týkající se sezónní nezaměstnanosti, počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo či samotných hospodářských cyklů.

Graf 1: Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst v Kraji Vysočina
v letech 2005 – 2019¹



Zdroj: (MPSV - měsíční statistické přehledy za období 2005 - 2019), vlastní zpracování

Z grafu č. 1 je možné vyčíst tři ukazatele, které jsou důležité pro hodnocení trhu práce. Jedná se o počet volných pracovních míst, počet uchazečů o zaměstnání a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo.

¹ Vzhledem k nedostupnosti souboru nebylo možné získat data za červenec 2008

Z hlediska počtu uchazečů o zaměstnání je možné si již na první pohled všimnout sezónního prvku ve všech sledovaných letech bez ohledu na fázi hospodářského cyklu. Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání měl od počátku roku 2005 až do poloviny roku 2008 sestupnou tendenci a po nástupu hospodářské recese se počet uchazečů o zaměstnání rapidně zvýšil, přičemž maximální hodnoty dosahoval v únoru roku 2010, a to 31 194 uchazečů o zaměstnání. Od té doby až do konce roku 2014 se počet uchazečů o zaměstnání držel přibližně na stejné úrovni. Od počátku roku 2015 až do nynějška je znovu zřejmý klesající trend počtu uchazečů o zaměstnání. Momentálně se nacházíme ve fázi, kdy je na úřadech práce evidováno přibližně 11 tisíc uchazečů o zaměstnání a z hlediska sezónnosti se nacházíme v období, kdy se pomalu začíná zvyšovat poptávka po sezoních profesích, a počet uchazečů o zaměstnání se tedy pravděpodobně v následujících měsících sníží.

Druhou sledovanou charakteristikou je vývoj počtu volných pracovních míst. Od začátku sledovaného období až do poloviny roku 2008 dochází k nárůstu počtu volných pracovních míst, a to na hodnoty mírně přesahující 5 tisíc volných pracovních pozic. Od této doby je až do poloviny roku 2009 viditelný pokles počtu volných pracovních míst a od poloviny roku 2009 až do poloviny roku 2014 dochází ke stagnaci počtu volných pracovních míst. Od července 2014 až do nynějška dochází k nárůstu počtu volných pracovních míst, a to až k maximální hodnotě 11 266 volných pracovních pozic v lednu 2019. Již o měsíc dříve však můžeme pozorovat zajímavou situaci, ke které došlo vlivem příznivých hospodářských podmínek, kdy v prosinci 2018 poprvé za sledované období došlo k situaci, kdy počet volných pracovních míst přerostl počet uchazečů o zaměstnání.

Poslední sledovanou charakteristikou je počet uchazečů na 1 volné pracovní místo. Tento ukazatel může mít zajímavé vypovídající hodnoty o stavu trhu práce. Na první pohled je možné z grafu vyčíst dva poznatky. V období hospodářské konjunktury dochází ke snižování počtu uchazečů na 1 volné místo a v období hospodářské recese či stagnace dochází ke zvyšování počtu uchazečů na 1 volné místo se značnými sezónními vlivy. Do poloviny roku 2008 docházelo ke snižování počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo, a to z výchozí hodnoty 12,1 až na hodnotu 2,5 v květnu 2008. Od té doby až do ledna 2010 došlo k rapidnímu nárůstu. Od ledna 2010 je možné pozorovat značné sezónní vlivy na tento ukazatel. Nejvyšší hodnoty dosahoval v prosinci roku 2012, kdy na 1 volné pracovní místo připadalo 40,6 uchazeče. Od počátku roku 2014 dochází

k poklesu, a to až do nynější doby, kdy dochází k často nevídané situaci, že od května roku 2018 byl v šesti měsících pozorován vyšší počet volných pracovních míst než počet uchazečů o zaměstnání, a tedy počet uchazečů na 1 volné pracovní místo byl nižší než 1.

5.2 Vlastní analýza inzerovaných pozic

Analýza inzerovaných pozic probíhala na vzorku 5 282 inzerátů, z nichž 1 730 bylo zveřejněno za měsíc březen. Postupně budou analyzovány inzeráty za celé sledované období, včetně inzerátů zaznamenaných před březnem 2019 a poté bude analýza hlouběji zaměřena na březen 2019.

Mezi základními analyzovanými informacemi byl celkový počet inzerovaných pracovních pozic, počet stažených inzerátů, a to jak v absolutním, tak relativním vyjádření, a průměrná doba platnosti stažených inzerátů. Zjištěna byla také mediánová a průměrná nabízená mzda, ze které byl vypočten rozptyl a rozdíl mezi průměrnou a mediánovou mzdou. Sledovány byly také jednotlivé typy úvazků, které zaměstnavatelé nabízeli, či možnost zapojení se do pracovního procesu pro osoby znevýhodněné na trhu práce. Dalším sledovaným ukazatelem byla požadovaná praxe ze strany zaměstnavatele či nástupní prémie, které slouží jako motivace k přilákání pracovní síly. Sledovány byly také jednotlivé okresy v Kraji Vysočina a vybrané údaje byly rozděleny dle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).

5.2.1 Analýza veškerých inzerovaných pracovních pozic

Primárně sledovaným obdobím byl březen roku 2019, avšak do analýzy byly zahrnuty všechny inzeráty vyskytující se na sledovaných portálech, z nichž značné množství bylo zveřejněno před tímto měsícem, přičemž byly zaznamenány inzeráty, které se na portálech vyskytovaly i déle než 6 měsíců.

V této kapitole budou analyzovány veškeré inzeráty zaznamenané na sledovaných portálech.

Tabulka 2: Vybrané informace o pracovních pozicích

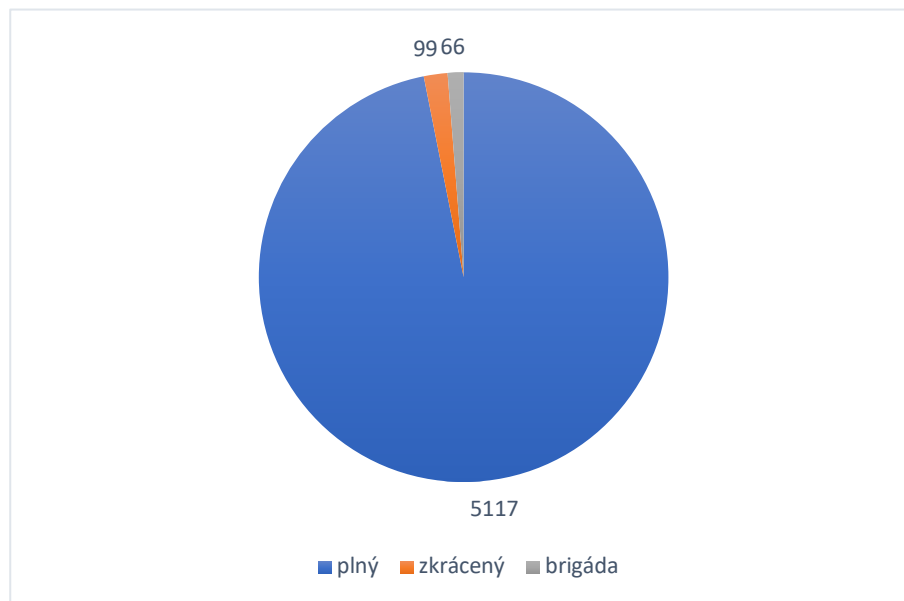
Sledované ukazatele		Hodnota
Počet inzerovaných pracovních pozic		5 282
Stažené inzeráty	absolutní vyjádření	2 938
	relativní vyjádření	55,6 %
	průměrná doba platnosti	31 dní
Nabízená mzda	průměr	24,55 tis. Kč
	medián	22,5 tis. Kč
Rozdíl průměru a mediánu		2,05 tis. Kč
Rozptyl nabízených mezd		98,74

Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz.), vlastní zpracování

Celkem bylo na pracovních portálech inzerováno 5 282 pracovních pozic, z nichž se jich za sledované období podařilo obsadit 2 938. Obsazena tedy byla více než polovina inzerovaných pozic, přesně 55,6 %, kdy průměrná doba platnosti jednoho inzerátu byla 31 dní. Průměrná mzda nabízená u všech sledovaných pozic je 24,55 tis. Kč a medián nabízených mezd je 22,5 tis. Kč, což činí rozdíl 2,05 tis. Kč. Rozptyl nabízených mezd je 98,74.

Dalším sledovaným ukazatelem byly typy úvazků, které firmy uchazečům o zaměstnání nabízely. Ne každý preferuje zaměstnání na plný úvazek. Lidé mohou mít z jakýchkoliv důvodů zájem např. o zkrácený úvazek, který jim umožní v práci netrávit tolik času či může sloužit jako doplněk k zaměstnání na plný úvazek. Někteří lidé mohou mít zájem pouze o přivýdělek v podobě brigády. Počet jednotlivých typů úvazků je zobrazen na následujícím grafu.

Graf 2: Počet pracovních pozic dle typu úvazku

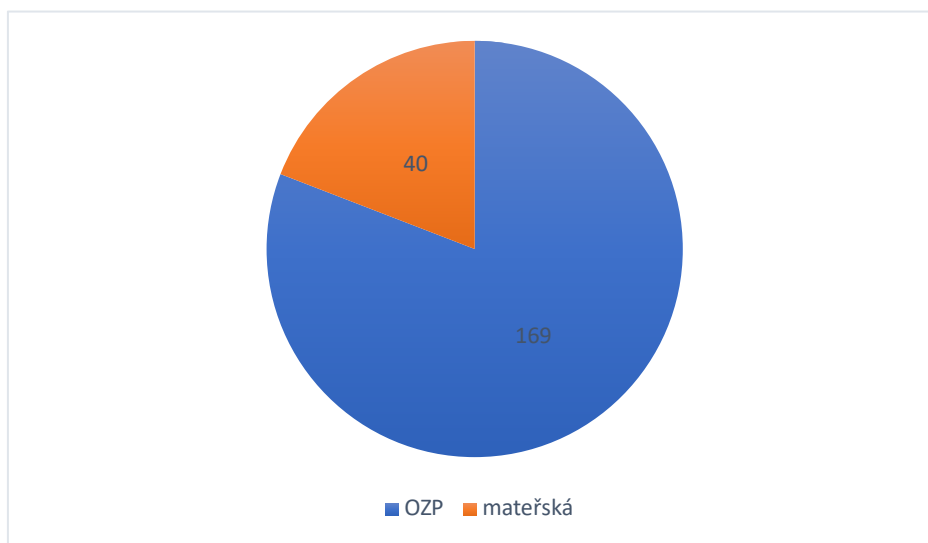


Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

Z grafu č 2 je na první pohled zřejmá dominance pracovních pozic na plný úvazek, kdy u 5 117 inzerovaných pozic zaměstnavatelé nabízeli právě tento typ úvazku, což v relativním vyjádření činí 96,88 %. Druhým nejnabízenějším typem úvazku byl s velkým odstupem zkrácený úvazek, který byl v celkovém souboru zastoupen počtem 99. V relativním vyjádření byl tento typ úvazku zastoupen 1,87 %. Posledním, nejméně nabízeným typem spolupráce, byl pracovní poměr ve formě brigády, který byl v celém souboru inzerován u 66 pracovních pozic a relativně se jedná o 1,25 % celého souboru.

Na trhu práce se do pracovního procesu nezapojují pouze zcela zdravé osoby či osoby, které práci mohou věnovat stejně času jako osoby zaměstnané na plný úvazek. Může se jednat o osoby na mateřské dovolené, které, vzhledem k časově náročné péči o narozeného potomka, si nemohou dovolit v práci trávit velké množství času, a proto jsou některé pracovní pozice uzpůsobeny speciálně pro osoby na mateřské dovolené. Počet pracovních pozic vhodných pro zdravotně postižené osoby či osoby na mateřské dovolené je zobrazen na následujícím grafu.

Graf 3: Počet pracovních pozic vhodných pro rizikové skupiny na trhu práce

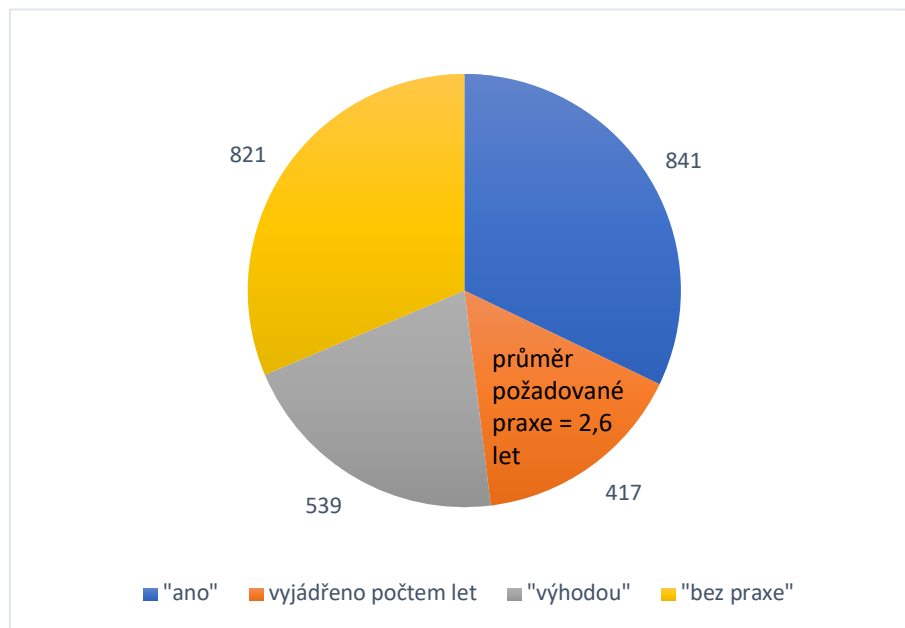


Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

Z celkového množství 5 282 inzerovaných pozic jich bylo 40 označeno jako vhodných pro osoby na mateřské dovolené, což v relativním vyjádření činí 0,76 % z celkového souboru. V o něco lepší situaci se nacházejí osoby se zdravotním postižením, kdy speciálně pro ně bylo nabízeno 169 pracovních pozic. V relativním vyjádření se jedná o 3,20 % celého analyzovaného souboru.

Důležitým kritériem, podle kterého se zaměstnavatelé rozhodují o uzavření pracovněprávního vztahu, je dosažená praxe. Některé pozice svojí strukturou vyžadují mnohaleté zkušenosti v oboru, u jiných pozic je praxe výhodou a je zcela na zaměstnavateli, zda se rozhodne přijmout uchazeče bez praxe, či uchazeče s předchozí praxí a u některých pracovních pozic není praxe vůbec vyžadována. Požadavky zaměstnavatelů na předchozí zkušenosti z oboru jsou zobrazeny v následujícím grafu.

Graf 4: Požadovaná praxe u inzerovaných pracovních pozic

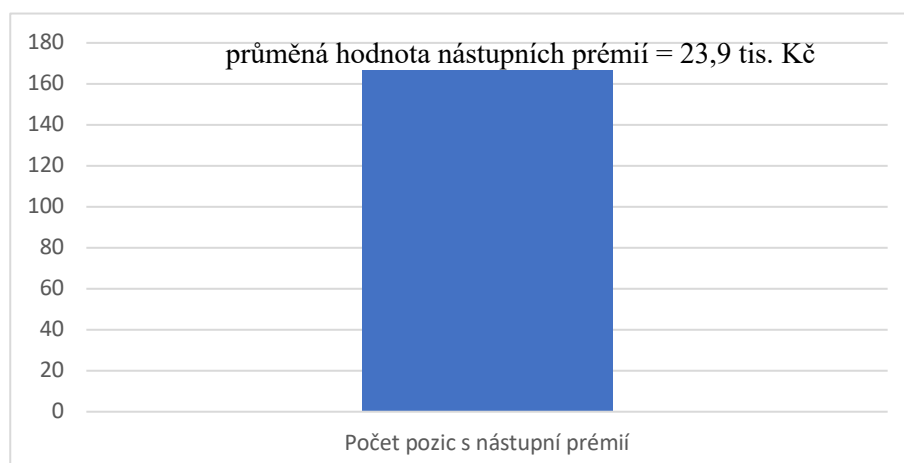


Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

Téměř u poloviny pracovních pozic byla vyžadována předchozí praxe v oboru. Celkem se jedná o 1 258 inzerovaných pozic. Z toho u 841 pozic byl požadavek na praxi zmíněn pouze podmínkou předchozí praxe v oboru a u 417 pracovních pozic byl požadavek na praxi vyjádřen číselnou hodnotou. Po zprůměrování všech hodnot bylo dosaženo průměrného požadavku 2,6 roku předchozích zkušeností. U 539 inzerátů by byla předchozí praxe pro zaměstnavatele jakýmsi bonusem, avšak přijetí do zaměstnání není předchozí praxí podmíněno. Nezanedbatelnou část zde tvoří pracovní pozice, které vůbec nevyžadují předchozí zkušenost v oboru a celkem se jedná o 821 pracovních pozic.

V dnešní době velmi nízké míry nezaměstnanosti je pro zaměstnavatele čím dál složitější nacházet vhodné pracovníky, kteří by byli schopni dané zaměstnání vykonávat. Proto se zaměstnavatelé předhánějí různými benefity, jak k sobě zaměstnance přilákat, aby byli schopni zajistit plynulý provoz. Proto dalším ze sledovaných ukazatelů byl počet pozic, u kterých zaměstnavatelé nabízeli nástupní prémii jako motivaci pro potenciální zaměstnance. Počet takto nabízených pozic je zobrazen na následujícím grafu.

Graf 5: Počet pracovních pozic s nástupní prémieí

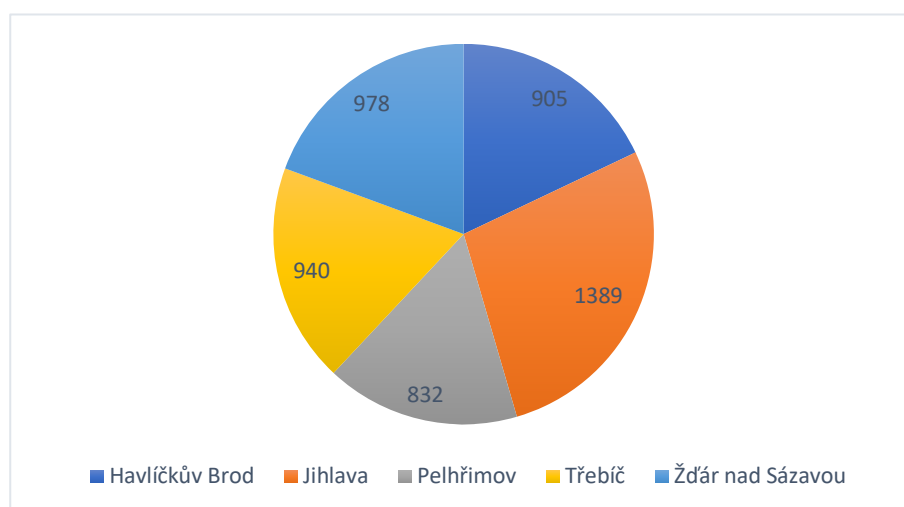


Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

Z 5 282 inzerovaných pozic jich byla u 167 nabízena nástupní prémie jako lákadlo potenciálních zaměstnanců pro ucházení se o pracovní pozici u daného zaměstnavatele. V relativním vyjádření se jedná o 3,16 % pozic s nástupní prémieí. U daných pozic byl vypočten průměr nabízených prémieí, jehož výsledkem je částka 23,9 tis. Kč, která by byla zaměstnanci vyplacena v případě nastoupení na danou pracovní pozici.

V Kraji Vysočina se nacházejí různé regiony, které mají různé potřeby a různou strukturu ekonomických subjektů. Proto je zajímavý též i počet pracovních pozic nabízených v jednotlivých okresech Kraje Vysočina. Ten je zobrazen na následujícím grafu.

Graf 6: Počet inzerovaných pozic dle okresů

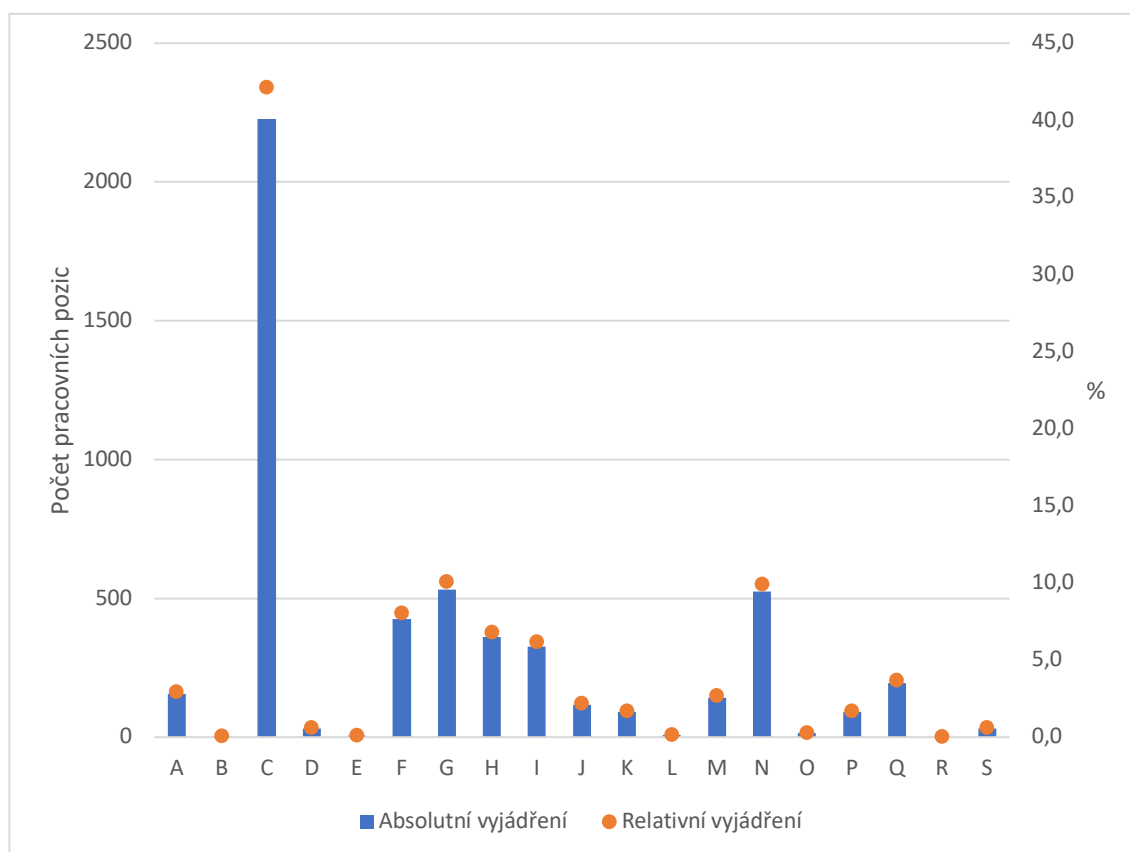


Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

V krajské městě Jihlava a stejnojmenném okrese byl zaznamenán nejvyšší počet inzerovaných pozic, který o značnou část převyšoval zbylé okresy v Kraji Vysočina. Celkem bylo v okrese Jihlava poptáváno 1 389 zaměstnanců, což v relativním vyjádření představuje 28 % všech inzerovaných pozic. Se značným odstupem jsou za okresem Jihlava zbylé okresy, které již jsou téměř vyrovnané. Okresem s druhým nejvyšším počtem poptávaných zaměstnanců je okres Žďár nad Sázavou, kde bylo poptáváno 978 zaměstnanců (19 %). Okresem nacházejícím se uprostřed tohoto žebříčku je okres Třebíč s 940 poptávanými zaměstnanci (19 %). Na předposledním místě se nachází okres Havlíčkův Brod, kde bylo poptáváno 905 zaměstnanců (18 %) a na poslední příčce je okres Pelhřimov, kde byl poptáván nejnižší počet zaměstnanců. Absolutně se jedná o 832 pracovních pozic a relativně to odpovídá 16 % inzerovaných pozic.

Jednotlivé ekonomické subjekty se liší také činností, na kterou se specializují. K rozdělení těchto činností slouží klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), která dělí subjekty do jednotlivých odvětví. Na následujícím grafu je zachycen absolutní i relativní počet inzerovaných pozic dle této klasifikace.

Graf 7: Počet inzerovaných pozic dle CZ-NACE



Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz.), vlastní zpracování

V odvětví **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství** bylo poptáváno celkem 155 zaměstnanců s relativním zastoupením 2,9 %. Odvětví **(B) Těžba a dobývání** bylo odvětvím s jedním z nejnižších počtů poptávaných zaměstnanců. Celkem zde byly inzerovány čtyři pracovní pozice, což odpovídá 0,1 % inzerovaných pozic. Vůbec nejdominantnějším odvětvím s nejvyšším počtem inzerovaných pozic je odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, ve kterém bylo poptáváno 2 226 zaměstnanců, což odpovídá 42,1 %. Odvětví **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu** bylo dalším odvětvím s poměrně malým zastoupením. Celkem zde bylo inzerováno 32 pozic (0,6 %). V odvětví **(E) zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi** bylo poptáváno šest pracovníků (0,1 %). V odvětví **(F) Stavebnictví** se již počet poptávaných zaměstnanců zvýšil, a to na hodnotu 426 (8,1 %). Odvětvím s ještě vyšším poptávaným počtem zaměstnanců bylo odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel**, kde bylo poptáváno 532 zaměstnanců (10,1 %). V následujícím odvětví **(H) Doprava a skladování** bylo poptáváno 360 zaměstnanců (6,8 %) a o něco nižšího množství dosáhlo odvětví **(I) Ubytování, stravování a pohostinství**, kde bylo inzerováno 326 pracovních pozic (6,2 %). V odvětví **(J) Informační a komunikační činnosti** bylo poptáváno celkem 117 pracovníků (2,2 %). Odvětví **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví** vyžadovalo 90 pracovníků (1,7 %) a následující odvětví **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí** poptávalo devět pracovníků (0,2 %). V odvětví **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti** bylo poptáváno 142 pracovníků (2,7 %) a třetí nejvyšší hodnoty, co se počtu poptávaných pracovníků týče, dosáhlo odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti**, kde bylo poptáváno 524 pracovníků (9,9 %). Dalším odvětvím s nízkým počtem poptávaných pracovníků bylo odvětví **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**, kde bylo poptáváno 16 zaměstnanců (0,3 %). Odvětví **(P) Vzdělávání** vyžadovalo 90 zaměstnanců (1,7 %) a odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče** poptávalo 194 zaměstnanců (3,7 %). Vůbec nejnižší počet zaměstnanců byl poptáván v odvětví **(R) Kulturní, zábavní a rekreační činnosti**, kde byl poptáván pouze jeden zaměstnanec (0,0 %). V posledním sledovaném odvětví **(S) Ostatní činnosti** bylo poptáváno 32 zaměstnanců, což odpovídá 0,6 % všech poptávaných zaměstnanců.

5.2.2 Analýza pracovních pozic za březen 2019 – obecné charakteristiky

Primárně sledovaným obdobím byl měsíc březen, ze kterého pocházejí stěžejní data pro tuto práci. V předchozí kapitole byl proveden rozbor veškerých nashromážděných dat. Ty ale v určitých ohledech nemusejí disponovat nejvyšší vypovídající hodnotou, a proto je analýza provedena znovu, a to pouze za březen roku 2019. V druhé části kapitoly je poté proveden hlubší rozbor inzerovaných pozic se zaměřením především na jednotlivé ekonomické činnosti dle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).

Tabulka 3: Vybrané informace o pracovních pozicích

Sledované ukazatele		Hodnota
Počet inzerovaných pracovních pozic		1 730
Stažené inzeráty	absolutní vyjádření	617
	relativní vyjádření	35,7 %
	průměrná doba platnosti	14,9 dní
Nabízená mzda	průměr	25,7 tis. Kč
	medián	23,5 tis. Kč
Rozdíl průměru a mediánu		2,2 tis. Kč
Rozptyl nabízených mezd		116,48

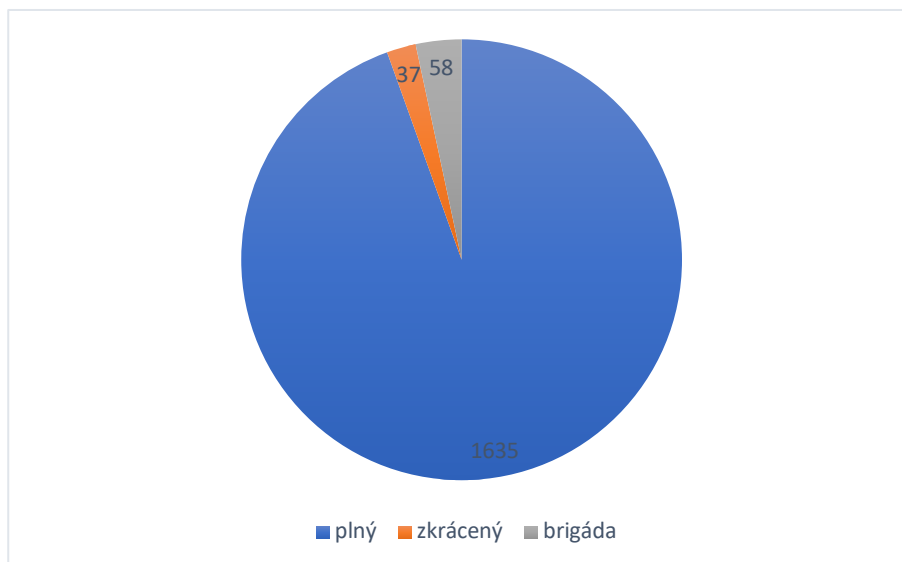
Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz.), vlastní zpracování

Počet inzerovaných pracovních pozic byl za měsíc březen 1 730. Z tohoto množství bylo za stejné období staženo 617 inzerátů, což v relativním vyjádření odpovídá 35,7 %, kdy průměrná doba platnosti inzerátu od jeho zveřejnění do jeho stažení byla 14,9 dne. Oproti analýze zaměřené na stejné prvky v předchozí kapitole se jedná o 3 552 méně zkoumaných pracovních pozic. V relativním vyjádření bylo staženo o 19,9 p. b. méně inzerátů a průměrná doba platnosti staženého inzerátu se snížila o 16,1 dne na hodnotu 14,9 dne.

Druhá část tabulky je zaměřena na nabízenou mzdu u jednotlivých pozic. Průměrná nabízená mzda byla 25,7 tis. Kč a mediánová hodnota mezd byla 23,5 tis. Kč. Rozdíl mezi průměrnou a mediánovou mzdou činil 2,2 tis. Kč. Oproti datům zkoumaným v předchozí kapitole je průměrná nabízená mzda vyšší o 1,15 tis. Kč a též i střední hodnota nabízených mezd byla vyšší o 1 tis. Kč. Rozdíl mezi průměrnou a mediánovou nabízenou mzdou se zvýšil o 0,15 tis. Kč.

Rozptyl nabízených mezd činil za březen 2019 116,48, což je hodnota o 17,74 vyšší než vypočtený rozptyl mezd v předchozí kapitole.

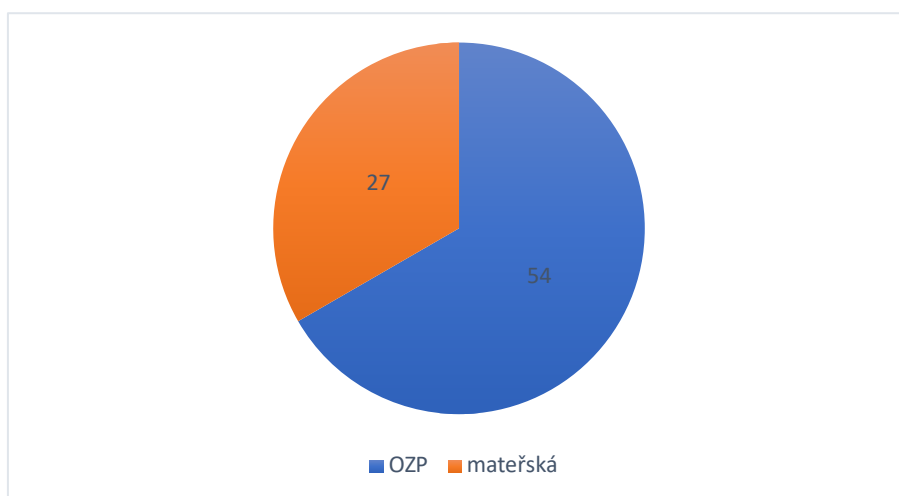
Graf 8: Počet pracovních pozic dle typu úvazku



Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

Z celkového množství 1 730 inzerovaných pracovních pozic za měsíc březen jich byla valná většina nabízena jako práce na plný úvazek. Počet inzerovaných pozic umožňující práci na zkrácený úvazek byl 38, což v relativním vyjádření odpovídá 2 % všech inzerovaných pozic a pracovní poměr ve formě brigády byl evidován v 58 případech, což v relativním vyjádření odpovídá 3 % všech inzerovaných pracovních pozic.

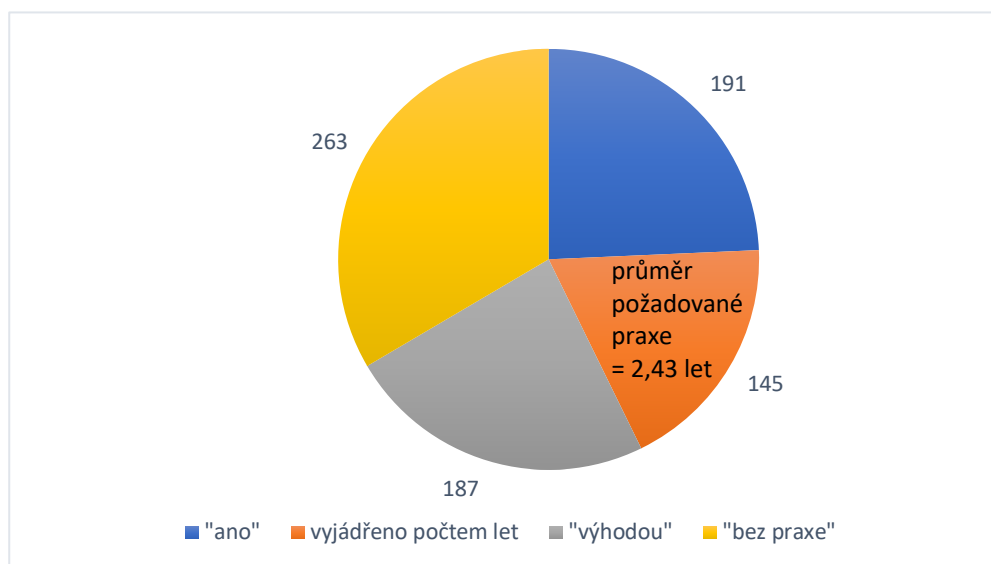
Graf 9: Počet pracovních pozic vhodných pro rizikové skupiny na trhu práce



Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

V celém souboru, který čítal 1 730 inzerovaných pracovních pozic, bylo celkem 54 označeno jako vhodných pro osoby zdravotně postižené, což v relativním vyjádření odpovídá 1,56 % celého souboru a 27 jich bylo označeno jako vhodných pro osoby na mateřské dovolené, což odpovídá 3,12 % celého sledovaného souboru.

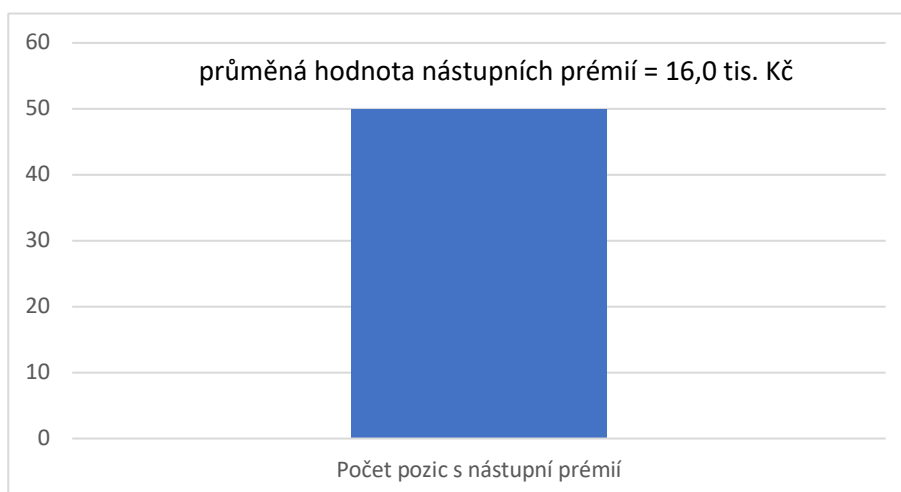
Graf 10: Požadovaná praxe u inzerovaných pracovních pozic



Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

Za měsíc březen bylo evidováno celkem 786 inzerátů, ve kterých byla zmínka o požadované praxi na danou pracovní pozici. Stejně jako v předchozí kapitole zkoumající tutéž charakteristiku byla praxe požadována u nejvyššího počtu inzerátů. Přesně u 336 inzerátů, z nichž u 145 byla požadovaná praxe vyjádřena počtem let. Průměr počtu let požadované praxe byl 2,43 roku, což oproti předchozí kapitole představuje snížení o 0,17 let. U 263 pracovních pozic nebylo pro uchazeče nutné mít předchozí zkušenost v oboru a ve 187 případech byla předchozí praxe v oboru pro zaměstnavatele pouze výhodou.

Graf 11: Počet pracovních pozic s nástupní prémieí

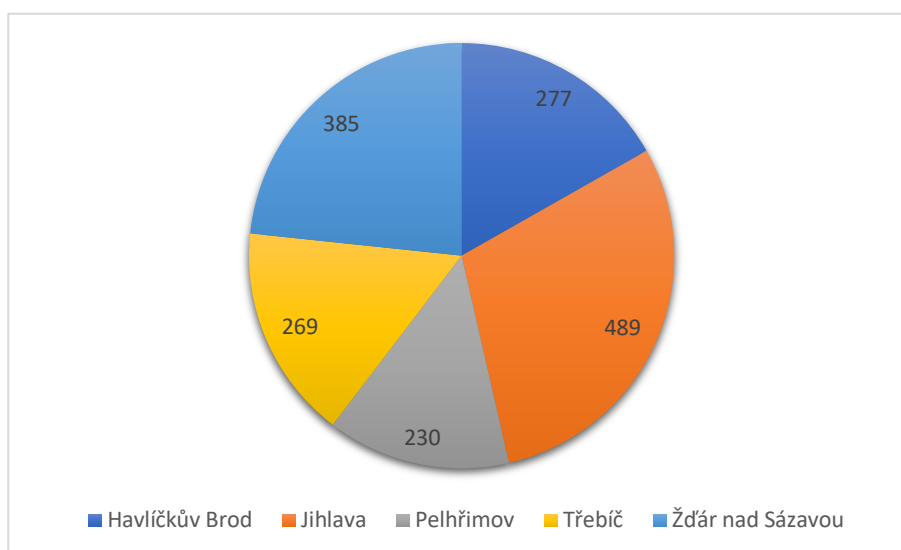


Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

Z 1 730 inzerovaných pozic jich bylo u 50 využito nástupních prémieí jako motivace pro potenciální zaměstnance. V relativním vyjádření byla nástupní prémie využita u 2,89 % inzerátů a průměrná hodnota nabízených prémieí činila 16 tis. Kč. Oproti výsledkům z přechozí kapitoly se snížil relativní podíl nástupních prémieí o 0,27 % a průměrná hodnota nabízených nástupních prémieí se snížila o 7,9 tis. Kč.

Tento fakt může poukazovat na to, že u pracovních pozic, které jsou evidované dlouhodoběji, je větší motivace zaměstnavatelů nabízet potenciálním zaměstnancům vyšší nástupní prémie.

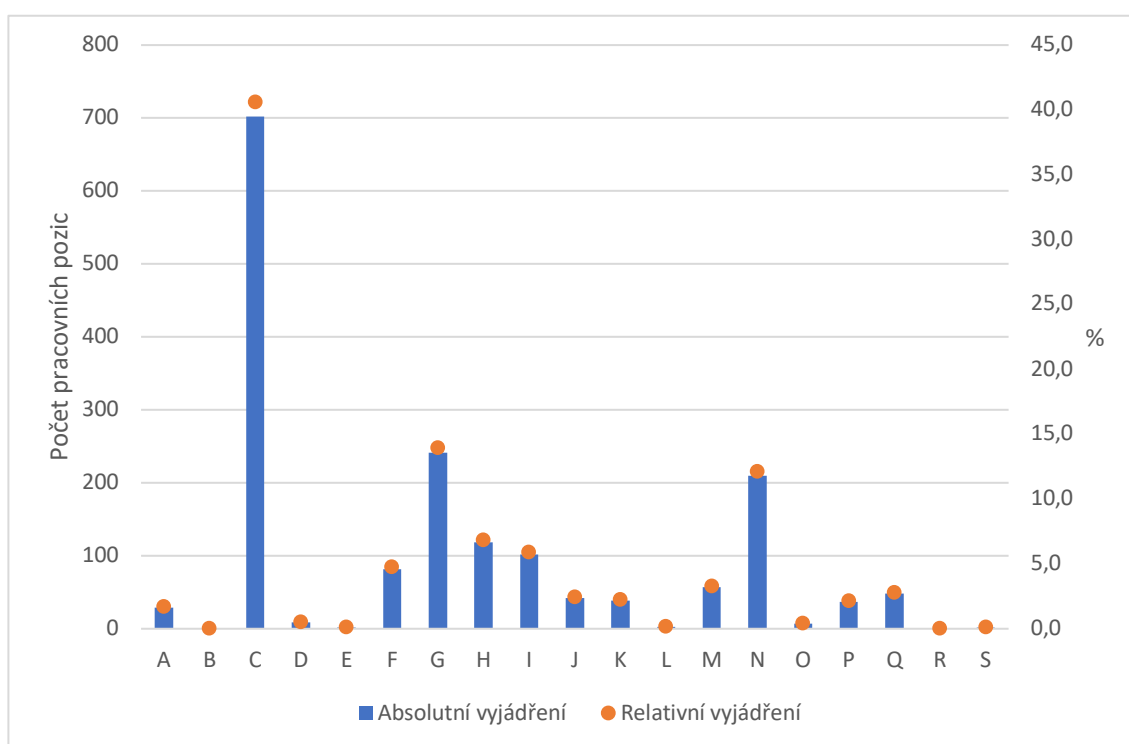
Graf 12: Počet inzerovaných pozic dle okresů



Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

Z hlediska množství poptávaných zaměstnanců dle jednotlivých okresů v Kraji Vysočina byla nejvyšší poptávka po práci v okrese Jihlava, kde bylo inzerováno celkem 489 pracovních pozic, které představují 30 % všech inzerovaných pozic, u nichž byla zmínka o umístění pracoviště. Okresem s druhým nevyšším poptávaným množstvím zaměstnanců byl okres Žďár nad Sázavou, kde bylo inzerováno 385 pracovních pozic (23 %). Třetím okresem v pořadí vzhledem k počtu poptávaných pozic byl okres Havlíčkův Brod, kde bylo inzerováno 277 pracovních pozic (17 %). Na předposledním místě se nachází okres Třebíč s 269 inzerovanými pracovními pozicemi (16 %) a okresem s nejnižším počtem inzerovaných pracovních pozic byl okres Pelhřimov, kde bylo zveřejněno 230 inzerátů (14 %).

Graf 13: Počet inzerovaných pozic dle CZ-NACE



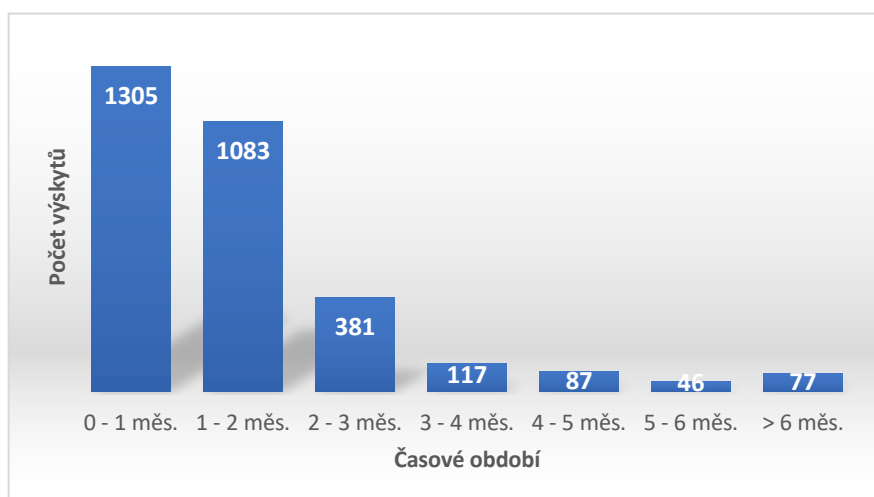
Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

V odvětví **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství** bylo poptáváno celkem 29 zaměstnanců s relativním zastoupením 1,7 %. Odvětví **(B) Těžba a dobývání**, stejně jako odvětví **(R) Kulturní, zábavní a rekreační činnosti**, bylo odvětvím, kde za měsíc březen nebyla inzerována jediná pracovní pozice. Nejdominantnějším odvětvím, s nejvyšším počtem inzerovaných pozic, je odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, ve kterém bylo poptáváno 702 zaměstnanců (40,6 %). Odvětví **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu** bylo dalším odvětvím s poměrně

malým zastoupením. Celkem zde bylo inzerováno devět pozic (0,5 %). V odvětví **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi** byli poptáváni dva pracovníci (0,1 %). V odvětví **(F) Stavebnictví** se již počet poptávaných zaměstnanců zvýšil, a to na hodnotu 82 (4,7 %). Odvětvím s druhým nejvyšším poptávaným počtem zaměstnanců bylo odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel**, kde bylo poptáváno 241 zaměstnanců (13,9 %). V následujícím odvětví **(H) Doprava a skladování** bylo poptáváno 118 zaměstnanců (6,8 %) a o něco nižšího množství dosáhlo odvětví **(I) Ubytování, stravování a pohostinství**, kde bylo inzerováno 102 pracovních pozic (5,9 %). V odvětví **(J) Informační a komunikační činnosti** bylo poptáváno celkem 42 pracovníků (2,4 %). Odvětví **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví** vyžadovalo 39 pracovníků (2,3 %) a v následujícím odvětví **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí** byli poptáváni tři pracovníci (0,2 %). V odvětví **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti** bylo poptáváno 57 pracovníků (3,3 %). Velmi vysoká poptávka po zaměstnancích byla v odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti**, kde bylo poptáváno 210 pracovníků (12,1 %). Dalším odvětvím s nízkým počtem poptávaných pracovníků bylo odvětví **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**, kde bylo poptáváno sedm zaměstnanců (0,4 %). Odvětví **(P) Vzdělávání** vyžadovalo 37 zaměstnanců (2,1 %) a odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče** poptávalo 48 zaměstnanců (2,8 %). V posledním sledovaném odvětví **(S) Ostatní činnosti** byli poptáváni dva zaměstnanci, což odpovídá 0,1 % všech poptávaných zaměstnanců.

Další charakteristikou sledovanou k 1. 3. 2019 byl počet dlouhodobě evidovaných pracovních pozic. Inzerované pozice byly rozděleny podle délky zveřejnění před 1. březnem. Výsledek této analýzy je zobrazen na následujícím grafu.

Graf 14: Množství evidovaných pracovních pozic před 1. 3. 2019



Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz.), vlastní zpracování

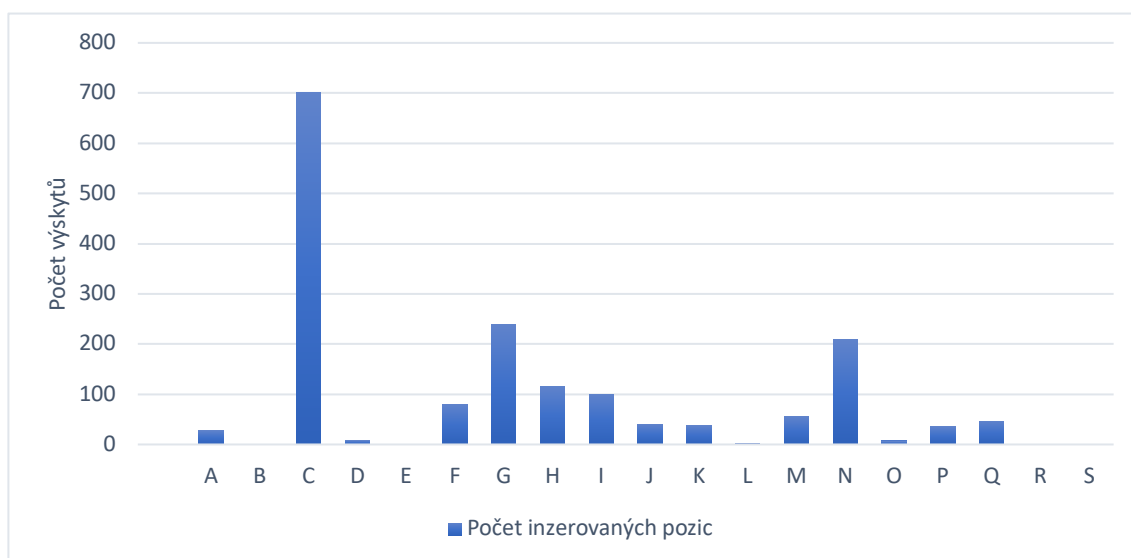
K 1. 3. 2019 bylo v období mezi 0 – 1 měsíc před začátkem března aktivních 1 305 inzerátů, což představuje nejvyšší počet ze všech sledovaných období. V období 1 – 2 měsíce před 1. březnem bylo aktivních 1 083 inzerátů. V období 2 – 3 měsíce před začátkem března se počet aktivních inzerátů značně snížil a aktivních bylo 381 inzerátů. Od období 3 – 4 měsíce před 1. březnem se počet aktivních inzerátů snížil na hodnotu 117. V období 4 – 5 měsíců před 1. březnem bylo aktivních celkem 87 inzerátů a v období 5 – 6 měsíců bylo aktivních 46 inzerátů. Posledním zkoumaným obdobím bylo období zveřejnění více než 6 měsíců před 1. březnem, kdy v tomto období bylo aktivních 77 inzerátů.

5.2.3 Analýza pracovních pozic za březen 2019 dle CZ-NACE

V této kapitole již bude provedena hlubší analýza jednotlivých sledovaných charakteristik dle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).

První zkoumanou charakteristikou je počet inzerovaných pozic za měsíc březen dle CZ NACE, který je zobrazen na následujícím grafu.

Graf 15: Počet inzerovaných pozic dle CZ-NACE



Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

Z grafu je na první pohled zřejmé, že dominantním odvětvím, co se počtu poptávaných zaměstnanců týče, je odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, ve kterém bylo poptáváno 702 zaměstnanců. S velkým odstupem 461 inzerovaných pracovních pozic se nachází odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel**, ve kterém bylo inzerováno 241 pracovních pozic. Posledním odvětvím, ve kterém bylo evidováno více než 200 inzerátů, je odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** s 210 poptávanými zaměstnanci. Dále byly evidovány dvě odvětví, ve kterých byl počet inzerovaných pozic vyšší než 100, a těmi jsou odvětví **(H) Doprava a skladování** (118 inzerovaných pozic) a odvětví **(I) Ubytování, stravování a pohostinství** (102 inzerovaných pozic). 82 poptávaných zaměstnanců bylo v odvětví **(F) Stavebnictví** následované odvětvím **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti** s 57 poptávanými zaměstnanci. Těsně pod hranici 50 inzerovaných pozic se nachází odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče** se 48 inzerovanými pozicemi a se 42 pozicemi následované odvětvím **(J) Informační a komunikační činnosti**. Hranici 40 inzerovaných pozic se přiblížilo odvětví **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví**, ve kterém bylo poptáváno 39 zaměstnanců. O dva zaměstnance méně bylo poptáváno v odvětví **(P) Vzdělávání** a posledním odvětvím, ve kterém byly inzerovány desítky pracovních pozic, je odvětví **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství** s 29 poptávanými zaměstnanci. Ve zbylých odvětvích byly poptávány jednotky zaměstnanců. devět zaměstnanců bylo poptáváno v odvětví **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**, sedm zaměstnanců v odvětví **(O) Veřejná správa a obrana; povinné**

sociální zabezpečení, tři zaměstnanci v odvětví **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí**. Ve dvou odvětvích byly inzerovány dvě pracovní pozice, a to v odvětvích **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi** a **(S) Ostatní činnosti**. V odvětvích **(B) Těžba a dobývání** a **(R) Kulturní, zábavní a rekreační činnosti** nebyly inzerovány žádné pracovní pozice. Proto ve zbylé části práce již tyto dvě odvětví nebudou analyzovány.

Tabulka 4: Počet stažených inzerátů a jejich průměrná délka platnosti dle CZ-NACE

CZ-NACE	Počet stažených inzerátů		
	absolutní vyjádření	relativní vyjádření	průměr (dny)
A	9	31,0	16
C	231	32,9	14,2
D	2	22,2	19
E	1	50,0	18
F	32	39,0	12,9
G	86	35,7	17,8
H	49	41,5	14,5
I	42	41,2	13,3
J	8	19,0	12,8
K	4	10,3	18,8
L	0	0,0	0
M	17	29,8	17,2
N	95	45,2	16,2
O	5	71,4	13,4
P	18	48,6	12,9
Q	17	35,4	11,8
S	1	50,0	11

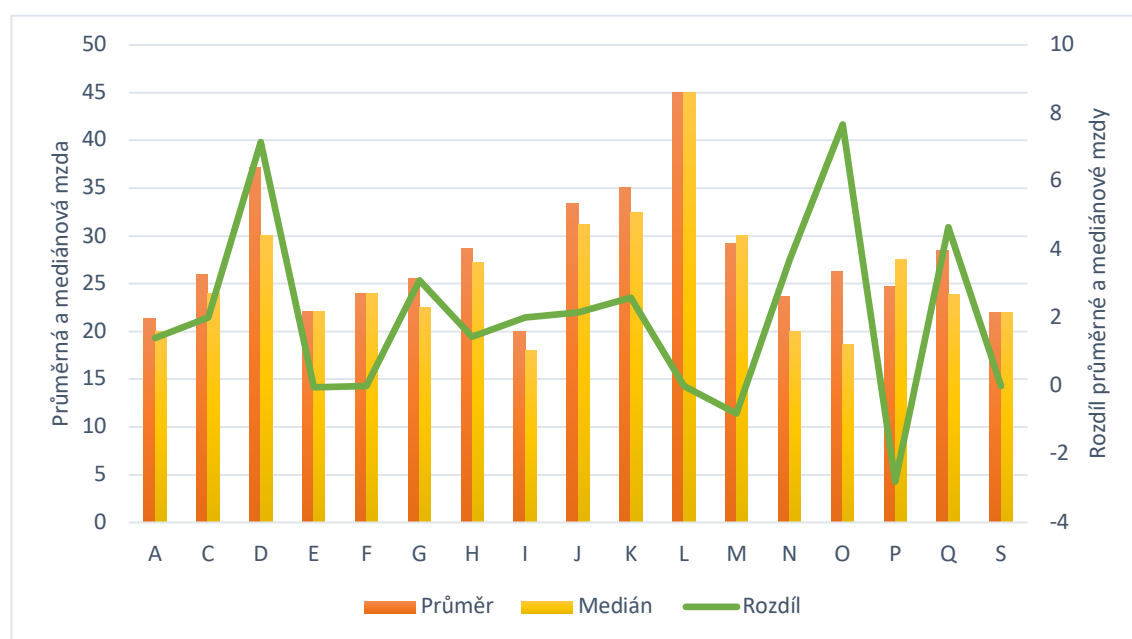
Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

Za měsíc březen bylo staženo celkem 617 inzerátů, což v relativním vyjádření odpovídá 35,7 % všech inzerovaných pozic. Nejvyšší množství stažených inzerátů bylo v odvětvích **(C) Zpracovatelský průmysl, (N) Administrativní a podpůrné činnosti** a **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel**, které v součtu představovaly 412 obsazených pracovních pozic – v relativním vyjádření

66,78 %. Dalšími odvětvími, kde byly staženy desítky inzerátů, byla odvětví **(F) Stavebnictví**, **(H) Doprava a skladování**, **(I) Ubytování, stravování a pohostinství**, **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti**, **(P) Vzdělávání** a **(Q) Zdravotní a sociální péče**, která dohromady čítala 175 stažených inzerátů. Odvětvími s jednotkami stažených inzerátů byla odvětví **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství**, **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**, **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi**, **(J) Informační a komunikační činnosti**, **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví**, **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení** a **(S) Ostatní činnosti**, ve kterých bylo celkem obsazeno 30 pracovních pozic. Žádné pracovní pozice se během března nepodařilo obsadit v odvětví **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí**.

Další zkoumanou charakteristikou byla u inzerovaných pozic nabízená mzda. Přesněji průměrná mzda, mediánová mzda a rozdíl mezi průměrnou a mediánovou mzdou. Výsledky jsou zobrazeny na následujícím grafu.

Graf 16: Nabízená mzda (v tis. Kč) dle CZ-NACE



Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

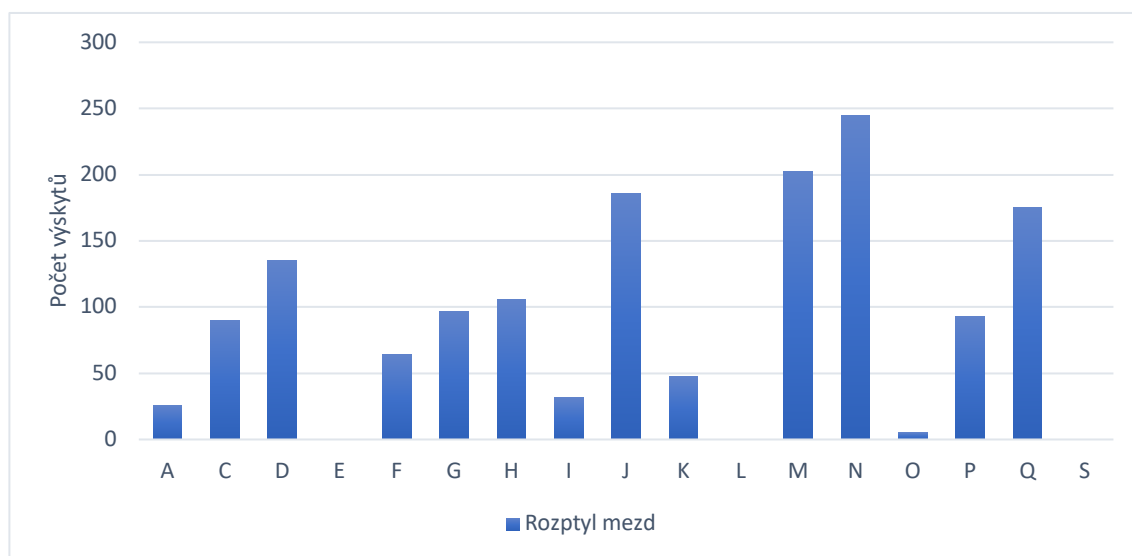
Již na první pohled je zřejmá poměrně velká variabilita průměrných a mediánových mezd mezi jednotlivými odvětvími. Nejvyšší průměrná i mediánová mzda byla zjištěna u oboru **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí**, a to 45 tis. Kč. Vyrovnaná průměrná a mediánová mzda byla též i v odvětvích **(F) Stavebnictví** – 24 tis. Kč a **(S)** –

22 tis. Kč. V odvětví **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi** byly hodnoty téměř vyrovnané, avšak mediánová mzda byla s hodnotou 22,13 tis. Kč o 0,03 tis. Kč vyšší než průměrná mzda. Naopak nejnižší průměrná i mediánová mzda byla nabízena v odvětví **(I) Ubytování, stravování a pohostinství**, a to 20 tis. Kč (průměr) a 18 tis. Kč (medián).

Zajímavé výsledky je možné pozorovat při vypočtení rozdílu mezi průměrnou a mediánovou mzdou. Nejvyššího rozdílu, 7,67 tis. Kč, bylo dosaženo v odvětví **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**, které bylo těsně následováno odvětvím **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu** s hodnotou 7,16 tis. Kč. Znatelný rozdíl byl dále zaznamenán u odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče** – 4,65 tis. Kč a odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** – 3,7 tis. Kč. Avšak v některých odvětvích byla situace opačná a mediánová mzda převyšovala mzdu průměrnou. To znamená, že u více než poloviny pracovních pozic daného odvětví byla nabízená mzda vyšší nežli průměrná mzda. Jednalo se o tři odvětví. Odvětví **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi** s rozdílem -0,03 tis. Kč, odvětví **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti** s rozdílem -0,8 tis. Kč a nejvíce převyšovala mediánová mzda průměrnou mzdu v odvětví **(P) Vzdělávání**, a to o 2,8 tis. Kč.

Další zkoumanou charakteristikou byl u nabízených mezd jejich rozptyl, který vyjadřuje variabilitu rozdělení daného souboru hodnot kolem jeho střední hodnoty.

Graf 17: Rozptyl mezd dle CZ-NACE

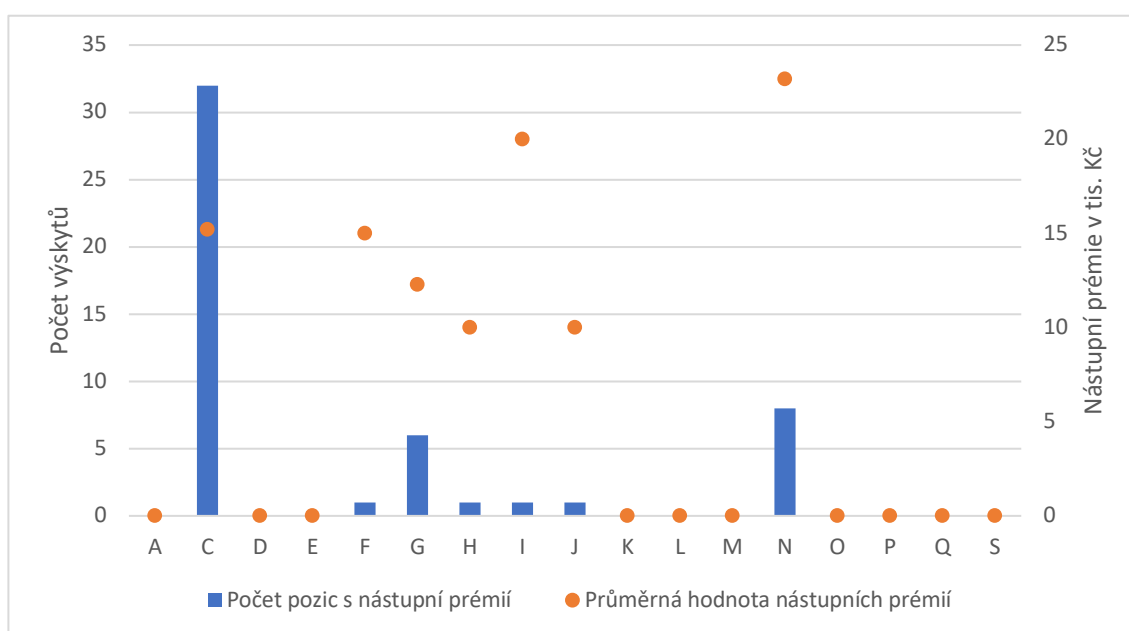


Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz.), vlastní zpracování

V odvětvích **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí** a **(S) Ostatní činnosti** byl rozptyl mezd roven hodnotě 0 a v odvětví **(F) Stavebnictví** odpovídal rozptyl hodnotě 0,08. Poměrně nízký rozptyl, s hodnotou do 50, byl vypočten v odvětvích **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení** – 5,7, **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství** – 26,39, **(I) Ubytování, stravování a pohostinství** – 32,18 a **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví** – 48,27. Rozptyl mezd s hodnotou 50 – 100 byl naměřen v odvětvích **(C)** – 90,38, **(F) Stavebnictví** – 63,92, **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** – 96,93 a **(P) Vzdělávání** – 93,24. Rozptyl mezd s hodnotou 100 – 150 byl naměřen v odvětvích **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu** – 135,62 a **(H) Doprava a skladování** – 106,32. Rozptyl mezd vyšší než 200 byl naměřen ve dvou odvětvích, a to v odvětví **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti** – 202,14 a v odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** – 244,56, kde byl rozptyl mezd ze všech odvětví vůbec nejvyšší.

Nabízená mzda není jediným typem finanční motivace, kterou se zaměstnavatelé snaží přilákat nové zaměstnance. Mezi další prvek finanční motivace se řadí nástupní prémie, která je zaměstnanci jednorázově vyplacena při nastoupení do zaměstnání a splnění určitých podmínek. Většinou je tato prémie vyplácena zaměstnanci po uplynutí zkušební doby. Počet nástupních prémie a jejich průměrná výše je zaznamenán na následujícím grafu.

Graf 18: Nástupní prémie dle CZ-NACE



Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz.), vlastní zpracování

Nejvyšší počet nástupních prémie byl nabízen v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, a to celkem 32krát s průměrnou výší 15,2 tis. Kč. Odvětvím s druhým nejvyšším počtem nabízených nástupních prémie je odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** – osm pozic s nástupní prémie v průměrné výši 23,2 tis. Kč, což je zároveň odvětví s nejvyšší průměrnou hodnotou nástupní prémie. Šest pozic inzerovaných s nástupní prémie bylo v odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** s průměrnou výší 12,3 tis. Kč. Ve čtyřech odvětvích byl zaznamenán jeden inzerát s nástupní prémie, a to v odvětvích **(F) Stavebnictví** s průměrnou výší 15 tis. Kč, **(H) Doprava a skladování** – 10 tis. Kč, **(I) Ubytování, stravování a pohostinství** – 20 tis. Kč a **(J) Informační a komunikační činnosti** – 10 tis. Kč. Ve zbylých odvětvích nebyl zaznamenán jediný inzerát, ve kterém by byla nástupní prémie nabízena.

Jak již bylo zmíněno dříve, pracovní poměr na plný úvazek není jediný typ pracovněprávního vztahu, který se na trhu práce vyskytuje. Mezi další zaznamenané typy úvazku patří práce na zkrácený úvazek či práce ve formě brigády. Množství jednotlivých typů úvazků je zobrazeno v následující tabulce.

Tabulka 5: Počet pracovních úvazků
dle CZ-NACE

CZ-NACE	Úvazek		
	plný	zkrácený	brigáda
A	29	0	0
C	687	3	12
D	9	0	0
E	2	0	0
F	80	1	1
G	213	12	16
H	110	1	7
I	101	1	0
J	40	0	2
K	39	0	0
L	3	0	0
M	54	3	0
N	184	11	15
O	7	0	0
P	28	4	5
Q	47	1	0
S	2	0	0

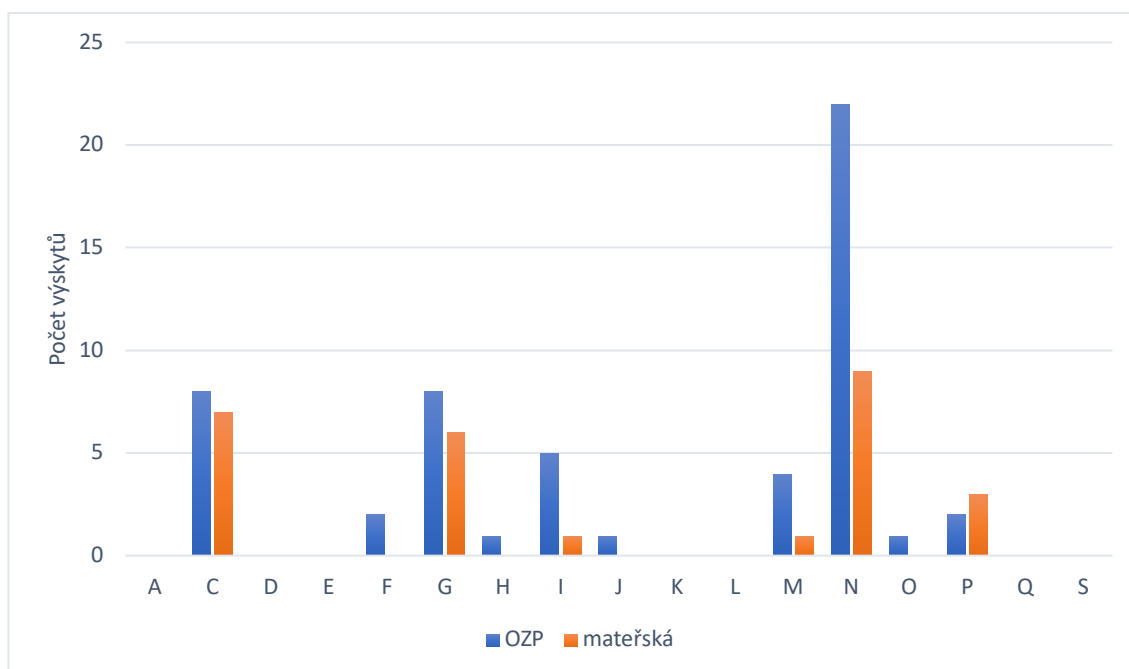
Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz,), vlastní zpracování

Dominantním typem úvazku byla u veškerých odvětví práce na plný úvazek. Nejvyšší počet pracovních pozic s tímto typem úvazku byl v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl** – 687 pracovních pozic. Toto odvětví za sebou nechává zbylá odvětví s odstupem vyšším než 450 inzerovaných pozic. Velký počet pozic s plným pracovním úvazkem bylo evidováno v odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** – 213 a v odvětvích **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** – 184, **(H) Doprava a skladování** – 110 a **(I) Ubytování, stravování a pohostinství** – 101. Naopak nejnižší počet pracovních pozic byl zaznamenán v odvětvích **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi** – 2, **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí** – 3 a **(S) Ostatní činnosti** – 2.

Co se zkráceného typu úvazku týče, nejvyšší počet nabízených pozic nebyl překvapivě v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, ale v odvětvích **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel**, kde bylo evidováno 12 inzerovaných pozic umožňujících zkrácený pracovní úvazek, a v odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti**, kde bylo evidováno 11 pozic umožňujících zkrácený pracovní úvazek. Naopak žádný pracovní úvazek nebyl nabízen v odvětvích **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství**, **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**, **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi**, **(J) Informační a komunikační činnosti**, **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví**, **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí**, **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení** a **(S) Ostatní činnosti**.

Trh práce není místem, na kterém se vyskytují pouze osoby plně zdravotně způsobilé či osoby schopné či ochotné pracovat na plný úvazek. Proto další charakteristikou, sledovanou ve zveřejněných inzerátech, byl počet pracovních pozic vhodných pro osoby zdravotně postižené a pro osoby na mateřské dovolené. Ty jsou dle jednotlivých ekonomických činností zobrazeny na následujícím grafu.

Graf 19: Počet pozic vhodných pro znevýhodněné osoby na trhu práce dle CZ-NACE

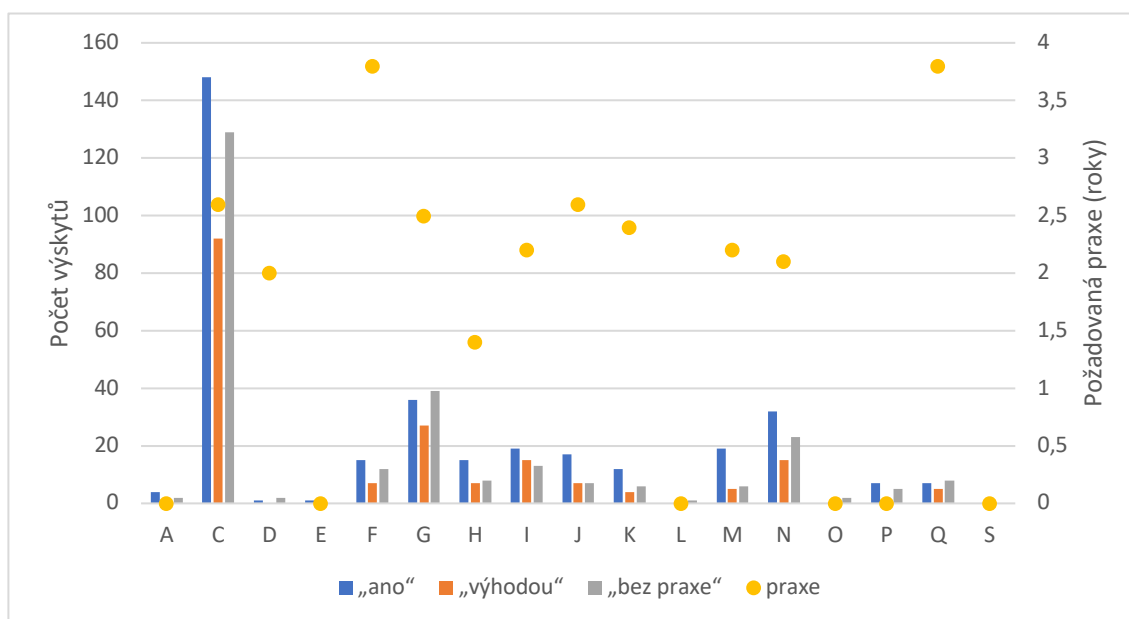


Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz.), vlastní zpracování

Odvětvím nejvíce nakloněným k zaměstnávání osob se zdravotním postižením či osob na mateřské dovolené je odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti**, kde pro OZP bylo vhodných 22 pracovních pozic a pro osoby na mateřské dovolené 9 pracovních pozic. Další dvě odvětví, která jsou zaměstnávání těchto osob poměrně kladně nakloněná, jsou odvětví **(C)** – osm pozic pro OZP a sedm pro osoby na mateřské a **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** – osm pozic pro OZP a šest pozic pro osoby na mateřské. Dalšími odvětvími, kde byly evidovány pozice vhodné pro rizikové skupiny na trhu práce, byla odvětví **(F) Stavebnictví** – dvě pozice pro OZP, **(H) Doprava a skladování** – jedna pozice pro OZP, **(I)** – pět pozic pro OZP a jedna pro osoby na mateřské, **(J) Informační a komunikační činnosti** – jedna pozice pro OZP, **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti** – čtyři pozice pro OZP a jedna pro osoby na mateřské, **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení** – jedna pozice pro OZP a odvětví **(P) Vzdělávání**, kde byly evidovány dvě pozice vhodné pro OZP a tři pozice vhodné pro osoby na mateřské dovolené.

Další sledovanou charakteristikou je požadovaná praxe, která hraje významnou roli při rozhodování zaměstnavatele o přijetí určité osoby do zaměstnání. Analyzovány byly tři základní typy požadavků na praxi, které jsou zobrazeny v následujícím grafu.

Graf 20: Požadovaná praxe dle CZ-NACE



Zdroj: (jobs.cz; LinkedIn; práce.cz.), vlastní zpracování

V inzerovaných pozicích byly zkoumány čtyři charakteristiky. Počet pracovních pozic, k jejichž výkonu je nutná předchozí zkušenost v oboru, počet pozic, kde je předchozí zkušenost pouze výhodou, a počet pozic, které je možné vykonávat bez předchozí praxe. Z dostupných hodnot poté byly vypočítány roky požadované praxe dle jednotlivých odvětví CZ-NACE.

Předchozí zkušenost s prací v oboru byla v nejvyšším množství zachycena v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, kde tato povinnost byla zmíněna u 148 pracovních pozic. S odstupem se nacházejí odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** a **(N) Administrativní a podpůrné činnosti**, kde byla praxe požadována u 36 resp. 32 pracovních pozic. Ve dvou odvětvích byl tento požadavek zmíněn v 19 případech – odvětví **(I) Ubytování, stravování a pohostinství** a **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti**. 17krát v odvětví **(J) Informační a komunikační činnosti**, 15krát v odvětvích **(F) Stavebnictví** a **(H)** a 12krát v odvětví **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví**. U zbylých odvětví se požadavek na praxi objevil v méně než 10 případech a v odvětvích **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí**, **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení** a **(S) Ostatní činnosti** nebyl požadavek na praxi vůbec zmíněn.

Výhoda předchozí zkušenosti s prací v oboru byla opět v nejvyšší míře zaznamenána v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, kde se vyskytla v 92 případech. U 27 pracovních pozic byla v odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** a výhoda přechodí zkušenosti byla zaznamenána v odvětvích **(I) Ubytování, stravování a pohostinství** a **(N) Administrativní a podpůrné činnosti**. Naopak ve čtyřech odvětvích nebyla výhoda předchozí zkušenosti vůbec zmíněna, a to v odvětvích **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**, **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi**, **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí** a **(S) Ostatní činnosti**.

Na trhu práce může docházet např. ke strukturálním změnám v rámci odvětví či se pracovníci sami rozhodnou pro změnu pracovního odvětví, a to už z jakéhokoliv důvodu. Na trhu práce se také vyskytují absolventi různých škol, kteří se snaží uplatnit svoje nabyté studijní zkušenosti a kteří mnohokrát nemají dostatečnou možnost dosáhnout na praxi v oboru během studií. Proto je pro tuto kategorii osob důležitá poslední sledovaná charakteristika, jíž je počet inzerovaných pozic, ve kterých

zaměstnavatelé nepožadují předchozí zkušenost v oboru. Opět nejvíce pracovních příležitostí bez nutnosti předchozí praxe bylo v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl – 129**. Na druhé pozici je opět odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel**, kde praxe k vykonávání zaměstnání nebyla požadována v 39 případech. Naopak v odvětvích **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi** a **(S) Ostatní činnosti** nebylo ani jedenkrát zmíněno, že dané pozice je možné vykonávat bez předchozí zkušenosti.

5.3 Analýza inzerovaných pozic se zaměřením na vzdělání za březen 2019

Tato kapitola se již zaměřuje na samotnou analýzu inzerovaných pracovních pozic se vztahem ke struktuře vzdělávání. Stěžejními daty této kapitoly jsou pouze pracovní pozice, u kterých je praxe pro danou pozici výhodou, požadovaná praxe nebyla vůbec zmíněna či praxe není pro danou pozici potřeba, jelikož zde vycházím z předpokladu, že studenti po absolvování školy nedisponují dostatečnou praxí pro ucházení se o pracovní pozice, u nichž je předchozí zkušenost požadována.

Stejně základní charakteristiky jako v předchozích kapitolách byly sledovány i z hlediska požadavků na vzdělání jednotlivých uchazečů o zaměstnání. Vybrané charakteristiky jsou zobrazeny v následující tabulce.

Tabulka 6: Vybrané charakteristiky dle typu požadovaného vzdělání²

		Požadované vzdělání					
		„nepodstatné“	ZŠ	SOU bez mat.	SŠ/SOU s mat.	VOŠ	VŠ
Počet inzerovaných pracovních pozic		41	57	420	291	9	54
Stažené inzeráty	absolutní vyjádření	18	19	131	90	2	23
	relativní vyjádření	43,9 %	33,3 %	31,2 %	30,9 %	22,2 %	42,6 %
	průměrná doba platnosti (dny)	16,8	16,37	18,32	17,63	9,5	15,39
Nabízená mzda (tis. Kč)	průměr	23,8	23,42	22,98	28,27	26,2	29,04
	medián	21,84	23,1	22,5	28	27,7	29,49
Rozdíl průměru a mediánu (tis. Kč)		1,96	0,32	0,48	0,27	-1,5	-0,45
Rozptyl nabízených mezd		37,66	26,15	35,33	83,01	35,68	36,92
Nástupní prémie	počet pozic s nástupní prémie	1	7	16	5	0	0
	průměr (tis. Kč)	12	11,36	16,81	36	0	0

Zdroj: (Výroční zprávy vzdělávacích institucí v Kraji Vysočina; emailová komunikace), vlastní zpracování

První sledovanou charakteristikou byl celkový počet inzerovaných pracovních pozic dle uvedeného požadovaného typu vzdělání. Nejvíce pracovních pozic bylo vhodných pro absolventy SOU bez maturity, kde bylo celkem inzerováno 420 pracovních pozic.

² Počet absolventů se může od skutečných hodnot lišit vzhledem k nemožnosti získání výročních zpráv za školní rok 2017/2018 u některých vzdělávacích institucí a použití starších výročních zpráv

Značné množství pracovních příležitostí měli také absolventi SŠ/SOU s maturitní zkouškou, kde pro ně bylo vhodných 291 pracovních pozic. Pro osoby s pouze ukončenou základní školní docházkou bylo vhodných 57 pracovních příležitostí, což je o tři pozice více než počet pracovních pozic vhodných pro absolventy vysoké školy. 41krát dosažené vzdělání nebylo vůbec podstatné pro možnost ucházení se o danou pozici a nejméně inzerovaných pozic bylo vhodných pro absolventy VOŠ – devět pracovních pozic.

Naplnění poptávky po práci je též zajímavým ukazatelem, který je užitečný při hodnocení trhu práce. Nejlepšího výsledku, z hlediska relativního naplnění poptávky po práci, dosáhly pracovní pozice, u kterých nebyly kladeny žádné požadavky na ukončené vzdělání. Obsadit tyto pozice se za měsíc březen podařilo u 43,9 % všech inzerovaných pozic. Na druhém místě, s hodnotu 42,6 % obsazených pozic, se v tomto srovnání naopak umístily inzeráty, u kterých bylo vyžadováno vysokoškolské vzdělání. U pozic s vyžadovanou dokončenou alespoň základní školou bylo obsazeno 33,3 % inzerovaných pozic. Naplněnost poptávky z hlediska středních škol je téměř vyrovnaná. Se vzděláním alespoň SOU bez maturity bylo obsazeno 31,2 % inzerovaných pozic a o 0,3 p. b. méně bylo obsazeno pracovních pozic, které vyžadovaly doklad o maturitním vysvědčení. Nejmenší úspěšnost naplnění poptávky po práci byla u inzerátů s vyžadovanou alespoň VOŠ, kde bylo obsazeno 22,2 % všech inzerovaných pozic.

Z hlediska doby potřebné k obsazení jednoho pracovního místa na tom naopak byli nejlépe absolventi VOŠ, kde průměrná potřebná doba k obsazení jednoho pracovního místa byla 9,5 dne. Zbylé druhy vzdělání již byly poměrně vyrovnané. 15,39 dne bylo potřeba pro obsazení pracovních pozic s vyžadovaným vysokoškolským vzděláním, 16,37 dnů pro pracovní pozice vhodné pro absolventy SOU bez maturity, 16,8 dne pro obsazení pracovních pozic, kde vzdělání o možnosti ucházení se o pracovní pozici nemělo žádný rozhodující vliv, 17,63 dne u pozic, kde byla vyžadována maturitní zkouška a nejdelší doba potřebná k obsazení jednoho pracovního místa byla u inzerátů, kde bylo zapotřebí mít absolvované SOU bez maturity. Počet dnů potřebných k obsazení těchto pracovních míst byl 18,32 dne.

Nejvyšší nabízená průměrná mzda byla pro absolventy vysokoškolského vzdělávání, a to 29,04 tis. Kč. Absolventi středních škol s maturitou mohli v průměru očekávat

nástupní mzdu 28,27 tis. Kč, absolventům VOŠ byla v průměru nabízena mzda 26,2 tis. Kč, lidem bez žádného dokončeného vzdělání byla nabízena mzda 23,8 tis. Kč, lidem s dokončeným základním vzděláním 23,42 tis. Kč a nejnižší průměrná mzda byla nabízena uchazečům se SOU bez maturity – 22,98 tis. Kč.

Z hlediska rozdílu mezi průměrnou a mediánovou nabízenou mzdou na tom nejlépe byli absolventi VOŠ, kde mediánová mzda převyšovala průměrnou o 1,5 tis. Kč. Druhým, a posledním druhem vzdělání, kde mediánová mzda převyšovala průměrnou mzdu, je vysokoškolské vzdělání. Rozdíl mezi těmito hodnotami zde činil 0,45 tis. Kč. Poměrně malý rozdíl byl zaznamenán u mezd pro držitele maturitního vysvědčení. Zde průměrná mzda převyšovala mediánovou o 0,27 tis. Kč. U absolventů základních škol byl rozdíl ve mzdách 0,32 tis. Kč a u absolventů SOU bez maturity byl rozdíl ve mzdách 0,48 tis. Kč. Naopak nejvyššího rozdílu bylo dosaženo u pozic nevyžadujících žádné vzdělání, a to 1,96 tis. Kč.

Z hlediska rozptylu nabízených mezd byla nejvyšší hodnota zaznamenána u mezd nabízených držitelům maturitního vysvědčení. Rozptyl v tomto druhu vzdělání výrazně převyšoval všechny ostatní sledované kategorie a jeho hodnota činila 83,01. Téměř vyrovnané hodnoty rozptylu byly u kategorií vzdělání „nepodstatné“ – 37,66, vysokoškolského vzdělání – 36,92, absolventů VOŠ – 35,68 a držitele výučních listů – 35,33. Nejnižší rozptyl nabízených mezd byl zaznamenán pro absolventy základního vzdělání – 26,15.

Poslední sledovanou charakteristikou byly nástupní prémie pro osoby disponující určitým vzděláním. Nejvíce nástupních prémie bylo nabízeno pro absolventy SOU bez maturity, a to 16 inzerovaných pozic s průměrnou hodnotou 16,81 tis. Kč. Druhý nejvyšší počet nástupních prémie čekal na absolventy základního vzdělávání – sedm nástupních prémie v průměrné hodnotě 11,36 tis. Kč. V pěti případech byla nástupní prémie nabízena absolventům středního vzdělávání s maturitní zkouškou, kde byla naměřena nejvyšší průměrná hodnota značně převyšující všechny ostatní druhy vzdělání, a to 36 tis. Kč. V jednom případě byla nástupní prémie nabízena pro osoby bez jakéhokoliv vzdělání a její hodnota činila 12 tis. Kč. Pro absolventy VOŠ a VŠ nebyla za měsíc březen nabízena jediná pozice s nástupní prémie.

V následující tabulce jsou zobrazeny počty inzerovaných pozic a počty absolventů a % absolventů, kteří by opustili trh práce. Tím jsem chtěl ukázat, kolik % absolventů by opustilo trh práce (a tedy kolik by jich na trhu také zůstalo), pokud by obsadili veškeré inzerované pozice za měsíc březen a kolik by jich zbylo na obsazování pracovních pozic inzerovaných v dalších měsících.

Tabulka 7: Potenciální schopnost naplnění poptávky po práci dle dosaženého vzdělání³

	Požadované vzdělání				Celkem
	SOU bez mat.	SŠ/SOU s mat.	VOŠ	VŠ	
Počet evidovaných pozic	420	291	9	54	774
Počet absolventů	1 279	2 028	224	466	3 997
% absolventů, kteří by opustili trh práce	32,84	14,35	4,02	11,59	19,36

Zdroj: (Výroční zprávy vzdělávacích institucí v Kraji Vysočina; emailová komunikace; jobs.cz; LinkedIn; práce.cz), vlastní zpracování

Pro absolventy SOU bez maturity bylo za měsíc březen evidováno 420 pracovních pozic a počet studentů, kteří disponovali příslušným dokladem o vzdělání, byl 1 279. Za měsíc březen by tedy studenti SOU bez maturity mohli zcela naplnit poptávku po práci, avšak z trhu práce by odešlo 32,84 % všech absolventů.

Držitelé maturitního vysvědčení si v březnu mohli vybírat z 291 inzerovaných pozic, zatímco celkový počet absolventů s maturitním vysvědčením byl 2 028, z čeho plyne, že za měsíc březen by studenti s maturitním vysvědčením mohli zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by odešlo 14,35 % všech absolventů.

Absolventi VOŠ si mohli vybírat z nejnižšího počtu devíti inzerovaných pracovních pozic, přičemž osob, které ukončilo tento typ vzdělání, bylo 224. To znamená, že by za měsíc březen bylo možné zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by odešlo pouze 4,02 % všech absolventů.

Vysokoškolští absolventi si na trhu práce v Kraji Vysočina mohli vybírat z 54 inzerovaných pracovních pozic, zatímco jejich celkový počet absolventů byl 466.

³ Počet absolventů se může od skutečných hodnot lišit vzhledem k nemožnosti získání výročních zpráv za školní rok 2017/2018 u některých vzdělávacích institucí a použití starších výročních zpráv

To znamená, že by za měsíc březen bylo možné zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by odešlo 11,59 % všech absolventů vysokoškolského vzdělání.

V souhrnném hodnocení bylo pro absolventy sledovaných typů vzdělání určeno celkem 774 pracovních pozic a souhrnný počet absolventů příslušných druhů vzdělání byl 3 997. Za měsíc březen by tak bylo možné zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by odešlo celkem 19,36 % všech absolventů výše zmiňovaných druhů vzdělání.

Další analýza ve vztahu k požadovanému typu vzdělání byla provedena dle jednotlivých odvětví CZ-NACE.

Tabulka 8: Požadované vzdělání dle CZ-NACE⁴

CZ-NACE	Požadované vzdělání					
	„nepodstatné“	ZŠ	SOU bez mat.	SŠ/SOU s mat.	VOŠ	VŠ
A	4	0	8	1	0	0
C	15	35	242	71	0	12
D	0	0	0	0	0	1
E	0	0	0	0	0	0
F	1	0	17	7	0	4
G	9	11	59	56	0	0
H	1	2	26	15	0	0
I	4	3	28	1	0	0
J	0	0	0	13	0	4
K	0	0	0	22	0	1
L	0	1	0	2	0	0
M	0	0	3	19	0	4
N	7	4	25	63	0	8
O	0	0	0	1	0	4
P	0	0	1	7	0	11
Q	0	1	6	11	9	5
S	0	0	1	0	0	0

Zdroj: (Výroční zprávy vzdělávacích institucí v Kraji Vysočina; emailová komunikace; jobs.cz; LinkedIn; práce.cz), vlastní zpracování

⁴ Počet absolventů se může od skutečných hodnot lišit vzhledem k nemožnosti získání výročních zpráv za školní rok 2017/2018 u některých vzdělávacích institucí a použití starších výročních zpráv

„nepodstatné“

Největší množství inzerátů, kde nebylo třeba prokázat žádné vzdělání, bylo v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl** – celkem se jednalo o 15 inzerovaných pozic. V odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** bylo takto označeno devět pracovních pozic a v odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** sedm pracovních pozic. Ve dvou odvětvích byly inzerovány čtyři pracovní pozice, kde nebylo nutné prokázat žádné vzdělání – odvětví **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství** a **(I) Ubytování, stravování a pohostinství**. V dalších dvou odvětvích byla inzerována jedna pracovní pozice se stejným vzdělanostním požadavkem – odvětví **(F) Stavebnictví** a **(H) Doprava a skladování**. Ve zbylých odvětvích nebyl evidován ani jeden inzerát, kde by bylo zmíněno, že k výkonu dané profese není nutné vzdělání.

ZŠ

Nejvíce pracovních pozic pro osoby s dosaženým základním vzděláním bylo možné nalézt v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl** – 35 a v odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** – 11. V odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** byly nabízeny čtyři pracovní pozice pro uchazeče se základním vzděláním. V odvětví **(I) Ubytování, stravování a pohostinství** tři pracovní pozice, v odvětví **(H) Doprava a skladování** dvě pracovní pozice a v odvětvích **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí** a **(Q) Zdravotní a sociální péče** byla s tímto druhem vzdělání inzerována jedna pracovní pozice. Zbylá odvětví nepoptávala žádné pracovníky se základním vzděláním.

SOU bez maturity

Uchazeči disponující výučním listem měli opět nejvyšší možnost uplatnění se v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, kde bylo poptáváno 242 zaměstnanců. V odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** bylo poptáváno 59 zaměstnanců, v odvětví **(I) Ubytování, stravování a pohostinství** 28 zaměstnanců, v odvětví **(H) Doprava a skladování** 26 zaměstnanců, v odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** 25 zaměstnanců, odvětví **(F) Stavebnictví** nabízelo uplatnění 17 absolventům, odvětví **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství** osmi osobám, odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče** šesti osobám, odvětví

(M) Profesní, vědecké a technické činnosti třem osobám a odvětví **(P) Vzdělávání** a **(S) Ostatní činnosti** poptávala jednoho zaměstnance se SOU bez maturity.

SŠ/SOU s maturitou

Středoškoláci s maturitou měli příležitost ucházet se o pracovní pozici téměř ve všech sledovaných odvětvích, vyjma odvětví **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**, **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi** a **(S) Ostatní činnosti**, kde nebyl poptáván jediný pracovník s maturitním vysvědčením. Nejvíce nabízených pracovních pozic bylo opět v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl** – 71 a dále v odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** – 63, což byla zároveň odvětví s nejvyšším množstvím nabízených pracovních pozic pro absolventy středních škol s maturitou. Odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** se poprvé nachází na třetí příčce s 56 inzerovanými pozicemi. Odvětví **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví** poptávalo 22 zaměstnanců, odvětví **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti** 19, odvětví **(H) Doprava a skladování** 15, odvětví **(J) Informační a komunikační činnosti** 13, odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče** 11, odvětví **(F) Stavebnictví** a **(P) Vzdělávání** poptávala sedm zaměstnanců. Dva zaměstnanci byli poptáváni v odvětví **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí** a v odvětvích **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství**, **(I) Ubytování, stravování a pohostinství** a **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení** byl poptáván jeden zaměstnanec.

VOŠ

Pokud by se absolventi vyšších odborných škol chtěli uplatnit dle svého vzdělání, měli by své možnosti značně omezené, jelikož jediným odvětvím, které poptávalo absolventy VOŠ, bylo odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče**, kde bylo poptáváno celkem 9 pracovníků. Ve zbylých odvětvích nebyl poptáván jediný zaměstnanec, který by disponoval titulem z vyšší odborné školy.

VŠ

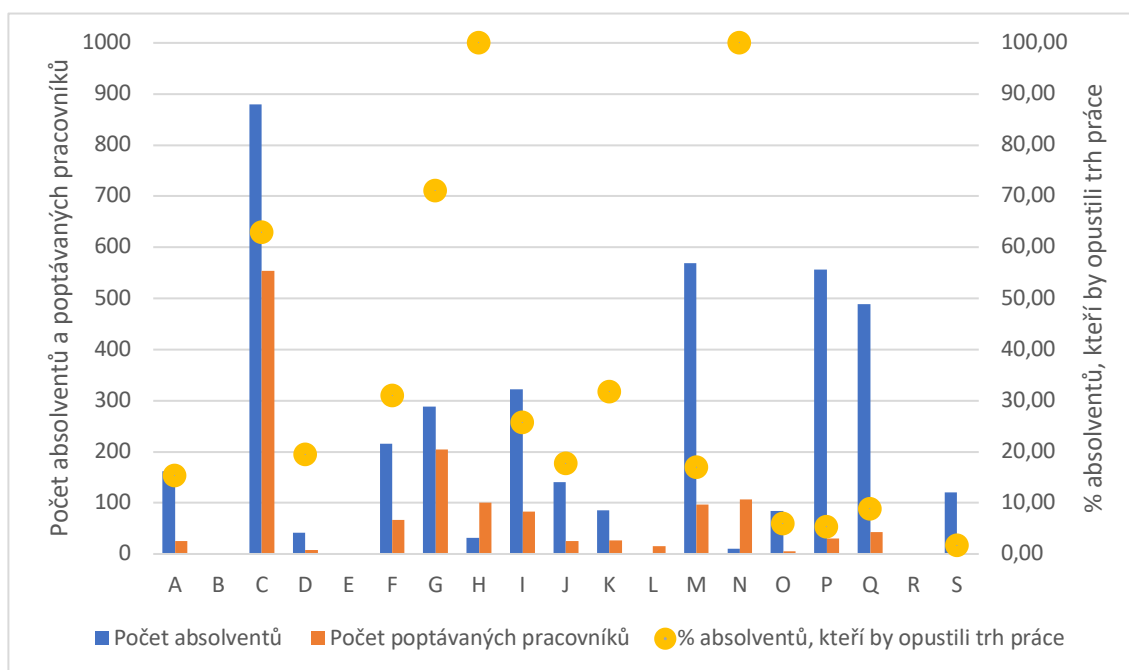
Absolventi vysokých škol měli znatelně vyšší variabilitu výběru pracovních pozic, o které se mohli ucházet. Nejvíce poptávaných zaměstnanců bylo opět v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, kde bylo inzerováno 12 pracovních pozic, ale na druhé

pozici, s 11 poptávanými zaměstnanci, nastala změna, a tím odvětvím bylo odvětví **(P) Vzdělávání**. Osm pracovních pozic bylo určeno pro absolventy vysokých škol v odvětví **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti** a 5 v odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče**. Ve čtyřech odvětvích byli poptávaní čtyři zaměstnanci s vysokoškolským titulem, a těmito odvětvími byla odvětví **(F) Stavebnictví, (J) Informační a komunikační činnosti, (M) Profesní, vědecké a technické činnosti** a **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**. Ve dvou odvětvích byl poptáván jeden absolvent vysoké školy, a to v odvětvích **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu** a **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví**. Ve zbylých odvětvích nebyla zaznamenána poptávka po absolventech s vysokoškolskými tituly.

V následujícím grafu je zobrazena potenciální možnosti naplnění poptávky po práci. Sledován je zde počet absolventů, kteří jsou rozděleni dle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), počet inzerovaných pozic za měsíc březen a procentuální vyjádření počtu absolventů, kteří by opustili trh práce v případě přijetí do zaměstnání.

Tím jsem chtěl ukázat, kolik % absolventů by opustilo trh práce (a tedy kolik by jich na trhu také zůstalo), pokud by obsadili veškeré inzerované pozice za měsíc březen a kolik by jich zbylo na obsazování pracovních pozic inzerovaných v dalších měsících.

Graf 21: Potenciální schopnost naplnění poptávky po práci dle CZ-NACE⁵



Zdroj: (Výroční zprávy vzdělávacích institucí v Kraji Vysočina; emailová komunikace; jobs.cz; LinkedIn; práce.cz), vlastní zpracování

Nejvyšší počet absolventů, dle jednotlivých odvětví, byl v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, kde příslušného vzdělání dosáhlo 880 studentů. Druhé nejvyšší množství absolventů bylo v odvětví **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti**, a to 569. Téměř stejné množství absolventů, 557, bylo v odvětví **(P) Vzdělávání**. V odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče** dokončilo vzdělání 489 studentů a v odvětví **(I) Ubytování, stravování a pohostinství** 322 studentů, kteří byli schopni se ucházet o příslušná pracovní místa na trhu práce. 288 absolventů bylo v odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** a posledním odvětvím, kde úspěšně ukončilo své studium více než 200 osob, bylo odvětví **(F) Stavebnictví**. Ve třech odvětvích byl počet absolventů v rozmezí 100 – 200, a to v odvětvích **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství** – 162, **(J) Informační a komunikační činnosti** – 141 a v odvětví **(S)** – 121. Méně než 100 absolventů bylo zaznamenáno v pěti případech. Jednalo se o odvětví **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví** – 85 absolventů, **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení** – 84, **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu** – 41, **(H) Doprava a skladování** – 32 a odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti**

⁵ Počet absolventů se může od skutečných hodnot lišit vzhledem k nemožnosti získání výročních zpráv za školní rok 2017/2018 u některých vzdělávacích institucí a použití starších výročních zpráv

s 10 absolventy. V odvětvích **(B) Těžba a dobývání**, **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi**, **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí** a **(R) Kulturní, zábavní a rekreační činnosti** nebyl zaznamenán žádný absolvent.

Z hlediska počtu inzerovaných pracovních pozic bylo znovu jasně dominantní odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, kde bylo poptáváno 554 zaměstnanců. S odstupem 349 poptávaných zaměstnanců se na druhé příčce nachází odvětví **(G)**, kde bylo poptáváno 205 zaměstnanců. Odvětví **(H) Doprava a skladování** a **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** poptávala množství zaměstnanců v rozmezí 100 – 200. Přesně vyjádřeno 100 zaměstnanců, resp. 107 zaměstnanci. Méně než 100 zaměstnanců bylo poptáváno v největším počtu odvětví. 97 zaměstnanců bylo poptáváno v odvětví **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti**, 83 v odvětví **(I) Ubytování, stravování a pohostinství**, 67 v odvětví **(F) Stavebnictví**, 43 v odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče**, 30 v odvětví **(P) Vzdělávání**, 27 v odvětví **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví**, 25 v odvětvích **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství** a **(J) Informační a komunikační činnosti**, 15 v odvětví **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí**, osm v odvětví **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**, pět v odvětví **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**, dva v odvětví **(S) Ostatní činnosti** a jeden zaměstnanec byl poptáván v odvětví **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi**. V odvětvích **(B) Těžba a dobývání** a **(R) Kulturní, zábavní a rekreační činnosti** nebyli v březnu poptáváni žádní zaměstnanci a ani nebyli zaznamenáni žádní studenti, kteří by svým studijním oborem do těchto odvětví spadali.

Naplnění poptávky po práci

V odvětví **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství** by bylo možné za měsíc březen zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by přitom odešlo 15,43 % absolventů daného odvětví.

V odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl** by bylo možné zcela naplnit poptávku po práci, avšak z trhu práce by odešlo 62,95 % všech absolventů daného oboru.

V odvětví **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu** by bylo také možné zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by přitom odešlo 19,51 % absolventů.

V odvětví **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi** by nebylo možné naplnit poptávku po práci, jelikož zde byl sice poptáván pouze jeden zaměstnanec, avšak počet studentů, kteří studovali obory v daném odvětví je 0.

V odvětví **(F) Stavebnictví** by bylo možné zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by v této situaci odešlo 31,76 % všech absolventů.

V odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** by též bylo možné zcela naplnit poptávku po práci, avšak z trhu práce by odešlo 71,18 % všech absolventů v daném odvětví.

V odvětví **(H) Doprava a skladování** by nebylo možné zcela naplnit poptávku po práci, jelikož poptávka po práci zde převyšuje nabídku práce celkem 3,125krát.

V odvětví **(I) Ubytování, stravování a pohostinství** by bylo možné zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by odešlo 25,78 % všech absolventů.

V odvětví **(J) Informační a komunikační činnosti** by bylo možné zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by odešlo 17,73 % absolventů.

V odvětví **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví** by bylo možné zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by odešlo 31,76 % absolventů.

V odvětví **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí** by nebylo možné naplnit poptávku po práci, jelikož zde bylo poptáváno 15 zaměstnanců a počet studentů, kteří studovali obory v daném odvětví, je 0.

V odvětví **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti** by bylo možné zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by odešlo 17,05 % absolventů.

V odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** by nebylo možné zcela naplnit poptávku po práci, jelikož poptávka po práci zde převyšuje nabídku práce celkem 10,7krát.

V odvětví **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení** by bylo možné zcela naplnit poptávku po práci, a přitom by z trhu práce odešlo pouze 5,95 % všech absolventů.

V odvětví **(P) Vzdělávání** by bylo možné zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by odešlo podobné relativní množství absolventů jako v odvětví **(O)**, přesně 5,39 % absolventů.

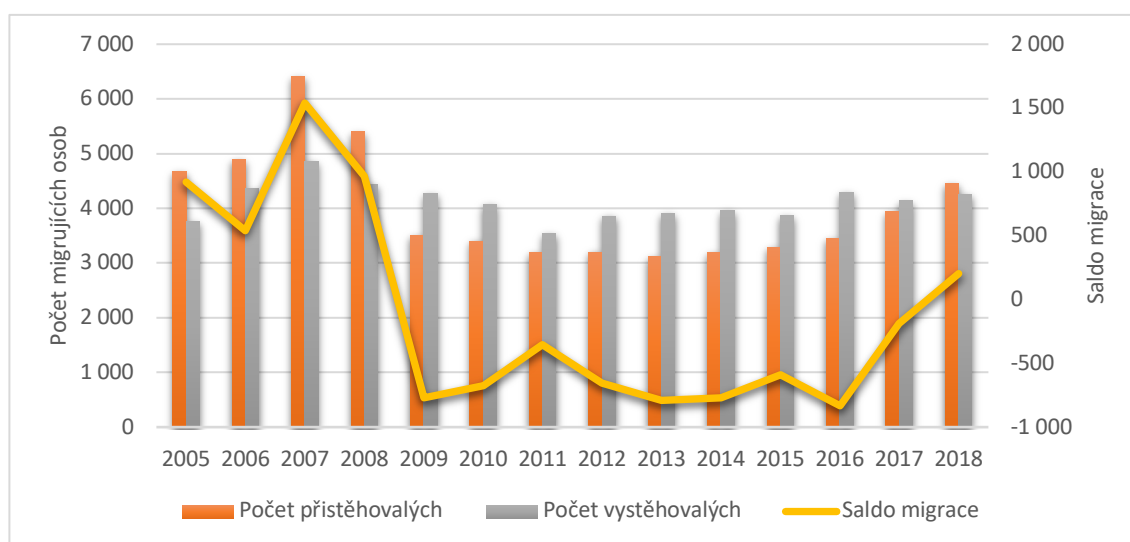
V odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče** by bylo možné zcela naplnit poptávku po práci a z trhu práce by odešlo 8,79 % všech absolventů v daném odvětví.

V odvětví **(S) Ostatní činnosti** by bylo možné zcela naplnit poptávku po práci a toto odvětví je zároveň odvětvím, ze kterého by odešlo nejmenší procento absolventů do zaměstnání, a to pouze 1,65 % všech absolventů.

5.4 Migrace

Předpoklad, že všichni studenti, kteří úspěšně dokončili své vzdělání, se budou o zaměstnání ucházet v daném kraji, může znít zajímavě, avšak v realitě tomu tak téměř nikdy nebude. Proto je posledním zkoumaným jevem v Kraji Vysočina imigrace a emigrace z kraje a z toho vypočtené saldo migrace. Sledováno bylo období let 2005 – 2018 a hodnoty jednotlivých ukazatelů jsou znázorněny na následujícím grafu.

Graf 22: Přehled přistěhovalých a vystěhovalých osob v Kraji Vysočina v letech 2005 - 2018



Zdroj: (ČSÚ - Statistický bulletin - Kraj Vysočina, 2005 - 2018), vlastní zpracování

V roce 2005 panovala v Kraji Vysočina situace, kdy saldo migrace bylo kladné. To znamená, že v tomto roce do kraje imigrovalo více osob, než kolik z kraje emigrovalo. V absolutních číslech do kraje imigrovalo 4 681 osob a z kraje emigrovalo 3 759 osob. Tento trend pokračoval až do roku 2008, přičemž v roce 2007 všechny

ukazatele dosáhly maximálních hodnot. V roce 2007 do kraje imigrovalo 6 402 osob a z kraje emigrovalo 4 863 osob. Saldo migrace tedy bylo kladné s hodnotou 1 539 osob. Od roku 2009, kdy Českou republiku zasáhla hospodářská recese, se saldo migrace obrátilo do záporných hodnot a tento trend vydržel až do roku 2017, přičemž počet emigrantů a imigrantů se držel přibližně na stejných hodnotách. Větší výjimkou byl rok 2011, kdy se saldo migrace snížilo na hodnotu -352 osob. Vůbec největší převis počtu emigrantů nad imigranty byl v roce 2016, kdy z kraje odešlo 833 osob. Od roku 2017 se situace znovu začíná obracet a rok 2018 byl od roku 2008 prvním rokem, kdy saldo migrace bylo po dlouhé době opět kladné.

Z grafu je možné vyčíst zajímavý trend, co se migrace osob týče. V období do roku 2009, kdy v České republice nastala hospodářská recese, bylo saldo migrace kladné. Od tohoto roku až do roku 2017 bylo saldo migrace záporné a v roce 2018 bylo saldo migrace opět kladné. Je tedy možné se domnívat, že v období, kdy v České republice, a tedy i v Kraji Vysočina, panovala hospodářská konjunktura, tendence obyvatel imigrovat do Kraje Vysočina byla poměrně vysoká a v období hospodářské recese panuje tendence z kraje emigrovat.

6 Shrnutí výsledků

Z pohledu vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst bylo ve všech sledovaných letech, bez ohledu na fázi hospodářského cyklu, možné sledovat sezonní trend v počtu uchazečů o zaměstnání, kdy byl jejich počet v letních a podzimních měsících daného roku nejnižší. Ve vývoji počtu volných pracovních míst sezonní trend již tak zřejmý nebyl a z hlediska počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo byl tento trend nejvýraznější v období po nástupu hospodářské recese. Obecně platilo, že v období hospodářské konjunktury se počet uchazečů o zaměstnání snižoval a počet volných pracovních míst naopak zvyšoval. Nejzajímavějším zjištěním v této analýze byl fakt, že za celé sledované období byl v květnu 2018 poprvé zaznamenán vyšší počet volných pracovních míst než počet uchazečů o zaměstnání. Tento jev byl dále zpozorován v pěti dalších měsících.

Celkový počet analyzovaných inzerátů byl 5 282, včetně 1 730 inzerátů evidovaných a hlouběji analyzovaných za měsíc březen. Pro vybrané charakteristiky byla provedena analýza celého datového souboru i souboru obsahující inzerované pozice pouze za měsíc březen. Poměrně značný rozdíl byl vidět v procentuálním vyjádření schopnosti obsadit dané pracovní pozice, kde v celém souboru bylo obsazeno 55,6 % všech inzerovaných pozic, zatímco za měsíc březen bylo obsazeno pouze 35,7 % inzerovaných pozic. Jeden z faktorů, který způsobil rozdíl téměř 20 p. b., je podle mne faktor velmi nízké míry nezaměstnanosti v České republice, kdy zaměstnavatel potřebuje k obsazení dané profese delší časové období. To je patrné také z další zkoumané veličiny, kterou byla průměrná doba potřebná k obsazení jedné pracovní pozice a jejíž hodnota byla pro celý sledovaný soubor 31 dnů a pro měsíc březen 14,9 dne. Průměrná i mediánová hodnota nabízené mzdy byla velmi podobná, a proto zde zmíním pouze výsledky za měsíc březen. Hodnota průměrné nabízené mzdy byla 25,7 tis. Kč a hodnota mediánové mzdy byla 23,5 tis. Kč, což činí rozdíl 2,2 tis. Kč a vyplývá z toho, že u více než 50 % nabízených mezd byla nabízená mzda nižší než průměr 25,7 tis. Kč. Poslední dvě charakteristiky, které je zajímavé zmínit u obou analyzovaných souborů, byl rozptyl nabízených mezd a výše nabízených nástupních prémie. Vypočtený rozptyl v celém souboru dat činil hodnotu 98,74 a za měsíc březen jeho hodnota činila 116,48. Za měsíc březen byla u 50 poptávaných pozic zaznamenána možnost získání nástupní prémie a v celém souboru se to týkalo 167 poptávaných pozic.

Avšak co je zajímavé, je průměrná výše této prémie, která v celém souboru činila 23,9 tis. Kč, ale za měsíc březen byla nižší o 7,9 tis. Kč. To dle mého názoru souvisí s faktem, že u dlouhodobě těžko obsaditelných pozic jsou nástupní prémie více využívány a tyto pozice byly ve větší míře zastoupeny mezi zachycenými inzerovanými pozicemi před 1. březnem. V souvislosti s výší nástupní prémie by dále bylo vhodné provést analýzu dle dlouhodobě poptávaných profesí v odvětvích CZ-NACE a vyjádřit výši nástupní prémie pro jednotlivá odvětví.

Pro úplnost je třeba podotknout, že kompletní seznam všech poptávaných pracovních pozic byl vytvořen pouze za měsíc březen a inzeráty analyzované před tímto datem jsou inzeráty, které byly zachyceny a byly aktivní k 1. 3. 2019.

Další část práce byla zaměřena na hlubší analýzu pracovních pozic za březen 2019. Z 1 730 analyzovaných pozic jich valná většina, celkem 1635, byla určena pro uchazeče se zájmem o práci na plný úvazek a pro uchazeče se zájmem o zkrácený pracovní úvazek bylo inzerováno pouze 37 pracovních pozic. 58 pracovních příležitostí bylo vhodných pro přivýdělek ve formě brigády. Pro osoby se zdravotním postižením bylo vhodných 54 pracovních pozic a pro osoby na mateřské dovolené 27, což v relativním vyjádření představuje 3,12 %, resp. 1,56 % analyzovaného souboru a poukazuje to na fakt, že zaměstnavatelé nepoptávají velké množství osob na mateřské dovolené a o něco lepší situace je pro osoby se zdravotním postižením.

Předchozí zkušenost s prací v oboru byla požadována u 336 poptávaných pozic a průměrná hodnota požadované praxe činila 2,43 let. Na druhé straně bylo zaznamenáno 450 poptávaných pozic, kde praxe nebyla vyžadována vůbec či byla pouze výhodou. Z hlediska počtu poptávaných pracovníků dle okresů v Kraji Vysočina byl nejdominantnější okres Jihlava s 489 inzerovanými pozicemi, a naopak nejméně poptávaných pracovníků bylo v okrese Pelhřimov, kde bylo potřeba obsadit 230 pracovních pozic. Z hlediska dlouhodobě neobsazených pozic bylo značné množství inzerovaných pozic zveřejněno 0 – 2 měsíce před 1. březnem – 2 388 pracovních pozic. V období 2 – 6 měsíců se jejich počet citelně snížil a déle než 6 měsíců bylo aktivních 77 inzerovaných pozic. V této souvislosti by dále bylo zajímavé provést hlubší analýzu dle jednotlivých odvětví CZ-NACE.

V další části práce byly vybrané charakteristiky analyzovány znovu, avšak nyní se zaměřením na klasifikaci ekonomických činností (CZ-NACE). Z hlediska jednotlivých odvětví bylo 40,6 % všech pracovníků poptáváno do odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, a naopak žádní pracovníci nebyli poptáváni v odvětvích **(B) Těžba a dobývání** a **(R) Kulturní, zábavní a rekreační činnosti**. Poměrně velké množství zaměstnanců bylo též poptáváno do odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** a **(N) Administrativní a podpůrné činnosti**.

Nejvyšší úspěšnost v obsazování pracovních pozic byla v odvětví **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**, kde bylo obsazeno 72,4 % všech inzerovaných pracovních pozic, a naopak nejnižší úspěšnost byla v odvětvích **(K) Peněžnictví a pojišťovnictví** – 10,3 % a **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí** – 0,00 %. Z hlediska počtu průměrného počtu dnů, které byly potřeba pro obsazení jednoho pracovního místa, na tom bylo nejlépe odvětví **(S) Ostatní činnosti**, kde bylo potřeba 11 dnů pro obsazení pracovní pozice. Nejhoršího výsledku dosáhl sektor **(D) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**, kde bylo v průměru potřeba 19 dnů.

Vzhledem k nabízené mzdě byla nejvyšší hodnota průměrné i mediánové mzdy v odvětví **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí**, kde činila 45 tis. Kč, a nejnižší nabízené mzdy byly v odvětví **(I) Ubytování, stravování a pohostinství**, kde průměrná hodnota činila 20 tis. Kč a mediánová hodnota činila 18 tis. Kč. Nejvyššího rozdílu mezi průměrnou a mediánovou mzdou bylo dosaženo v odvětví **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**, kde rozdíl činil 7,67 tis. Kč, a naopak v některých odvětvích mediánová mzda převyšovala mzdu průměrnou. Nejvyšší hodnoty bylo dosaženo v odvětví **(P) Vzdělávání**, kde mediánová mzda převyšovala průměrnou mzdu o 2,8 tis. Kč. Z hlediska rozptylu nabízených mezd byl nejvyšší rozptyl naměřen v odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** – 244,56 a **(M) Profesní, vědecké a technické činnosti** – 202,14 a nejnižší hodnoty byly naměřeny v odvětvích **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi**, **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení** a **(A) Zemědělství, lesnictví, rybářství**.

Nejvyšší počet nástupních prémie byl nabízen v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, kde jejich průměrná hodnota činila 15,2 tis. Kč, avšak nejvyšší průměrná částka nástupních prémie byla v odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti**, kde činila 23,2 tis. Kč. Odvětvím, kde bylo možné získat nejvíce pracovních pozic na zkrácený úvazek, bylo odvětví **(G) Velkoobchod a maloobchod**; opravy a údržba motorových vozidel, kde by tento úvazek byl umožněn 12 potenciálním zaměstnancům. Z hlediska nakloněnosti odvětví k zaměstnávání osob z rizikových skupin na trhu práce bylo nejlepším odvětvím pro hledání zaměstnání odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti**, kde bylo evidováno 22 pracovních pozic vhodných pro OZP a pro osoby na mateřské dovolené devět pracovních pozic.

Nejdelší praxi pro přijetí do daného odvětví bylo třeba prokázat v odvětvích **(F) Stavebnictví** a **(Q) Zdravotní a sociální péče** a nejnižší potřebná praxe pro přijetí do daného odvětví byla třeba v odvětví **(H) Doprava a skladování**. V odvětví **(F) Stavebnictví** byl tento výsledek podle mne způsoben především faktem, že požadovaná praxe byla ve většině případů zmíněna pouze u vedoucích pozic, které vyžadují vysokou úroveň profesionality. V odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče** je tento výsledek podle mne způsoben faktem, že v mnoha profesích v tomto odvětví musí absolventi nabýt minimálně danou úroveň praktických zkušeností, než se mohou ucházet o práci na trhu práce.

Následující část vlastní analýzy byla zaměřena na analýzy vzdělávacího systému a jeho vztahy k trhu práce. Nejvyšší poptávka byla po pracovnících, kteří své studium ukončili vyučením, a nejnižší poptávka byla po absolventech VOŠ. Nejvyšší procento pracovních pozic bylo překvapivě obsazeno u prací, které nevyžadovaly žádné specifické vzdělání, a to 43,9 %. O 1,3 p. b. nižší úspěšnost v obsazování pracovních pozic naopak byla u absolventů vysokoškolského vzdělání. Nejhorší situace čekala na absolventy VOŠ, kde bylo obsazeno pouze 22,2 % pozic vyžadujících tento druh vzdělání. Absolventi VOŠ se naopak mohli pyšnit nejnižší průměrnou dobou potřebnou k obsazení jedné pracovní pozice – 9,5 dne, zatímco u absolventů SOU bez maturity byla průměrná doba potřebná k obsazení jedné pracovní pozice 18,32 dne. Nejvyšší nabízená průměrná i mediánová mzda čekala na absolventy vysokých škol, kde dokonce mediánová mzda s hodnotou 29,49 tis. Kč předčila o 0,45 tis. Kč mzdu průměrnou. Naopak nejnižší průměrná mzda čekala na absolventy SOU bez maturity a nejnižší mediánová mzda byla naměřena pro pracovní pozice, kde nebylo zapotřebí žádného

specifického vzdělání. Nejvyššího rozdílu mezi průměrnou a mediánovou mzdou bylo dosaženo u pozic nevyžadujících žádné vzdělání, a to 1,96 tis. Kč.

Poměrně nízký rozptyl mezd byl zaznamenán téměř u všech požadovaných druhů vzdělání, přičemž nejnižší rozptyl byl vypočten pro absolventy s pouze základním vzděláním. Nejvyšší rozptyl byl zaznamenán u pozic, které byly určeny pro absolventy středních škol s maturitou. Zajímavé výsledky přineslo porovnání rozptylu nabízených mezd mezi jednotlivými odvětvími a mezi jednotlivými druhy dosaženého vzdělání. Z dat vyplynulo, že zatímco rozptyl mezd mezi jednotlivými odvětvími se značně liší, rozptyl mezd v rámci stejných druhů požadovaného vzdělání je poměrně vyrovnaný a pro absolventy těchto druhů vzdělání je poměrně lhostejné, ve kterém odvětví národního hospodářství budou zaměstnáni.

Nástupní prémie byly nejhojněji využívány pro pozice vhodné pro absolventy SOU bez maturity, avšak nejvyšší průměrná hodnota nástupních prémie byla vypočtena pro absolventy středních škol s maturitou, kde činila 36 tis. Kč. Nejnižší průměrná hodnota nástupních prémie byla naměřena pro pozice vyžadující základní vzdělání. U pozic vyžadujících vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání nebyly zaznamenány žádné pozice, u kterých by byla nástupní prémie nabízena.

Z hlediska potenciální schopnosti naplnění poptávky po práci nebyl nalezen jediný druh požadovaného vzdělání, kde by počet absolventů daného vzdělání nebyl schopen pokrýt poptávku po práci a celkový počet absolventů, kteří by v takovém případě za tento měsíc opustili trh práce, by z celkového hlediska byl 19,36 %. Relativně snadnou situaci by měli zaměstnavatelé, kteří by poptávali absolventy vyšších odborných škol, jelikož v případě obsazení všech pozic by z trhu práce odešlo pouze 4,02 % všech absolventů. Naopak v nejhorší situaci by byli zaměstnavatelé, kteří by vyžadovali absolventy SOU bez maturity, kde by z trhu práce v případě obsazení všech poptávaných pozic odešlo 32,84 % všech absolventů s příslušným vzděláním. Tento výsledek podle mne koresponduje s obecně známým faktem posledních let, že stále méně studentů má zájem o studium na středních odborných školách, zatímco poptávka po nich stagnuje či stoupá.

Z hlediska rozboru nejvíce poptávaných profesí ve vztahu k systému vzdělávání by absolventi SOU bez maturity měli nejsnazší možnost uplatnění se na trhu práce v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, kde bylo poptáváno 242 zaměstnanců s tímto

vzděláním. Pro držitele maturitního vysvědčení by opět bylo nejsnazší hledat si zaměstnání v odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl**, kde bylo poptáváno 71 osob, avšak také odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti** by pro ně představovalo relativně snadnou oblast, kde by se mohli ucházet o zaměstnání, jelikož zde bylo poptáváno 63 pracovníků. Absolventi VOŠ by měli svou situaci na trhu práce jednoznačně nejsložitější, jelikož jediným odvětvím, ve kterém byli poptáváni absolventi s titulem z vyšší odborné školy, bylo odvětví **(Q) Zdravotní a sociální péče**. Nejvyšší poptávka po absolventech vysokých škol byla v odvětvích **(C) Zpracovatelský průmysl**, kde bylo poptáváno 12 zaměstnanců a **(P) Vzdělávání**, kde bylo poptáváno 11 osob.

Poslední analýza v této části byla provedena na potenciální schopnost naplnění poptávky po práci dle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Zde již situace tak pozitivní nebyla a vyskytly se zde některá odvětví, která by měla problém s naplněním své poptávky po práci, a byla tato analýza provedena pouze za měsíc březen. Vůbec nejhůře na tom bylo odvětví **(N) Administrativní a podpůrné činnosti**, kde by nebylo možné zcela naplnit poptávku po práci, jelikož poptávka po práci zde převyšovala nabídku práce 10,7krát. Druhým nejhorším odvětvím v této analýze bylo odvětví **(H) Doprava a skladování**, kde poptávka po práci převyšovala nabídku práce 3,125krát. Další dvě odvětví, kde by nebylo možné naplnit poptávku po práci, byla odvětví **(E) Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi** a **(L) Činnosti v oblasti nemovitostí**, jelikož počet studentů, kteří studovali obory v daných odvětvích, byl 0. Velké množství absolventů by odešlo z trhu práce i v případě jejich nástupu do odvětví **(C) Zpracovatelský průmysl** a **(G) Velkoobchod a maloobchod**; opravy a údržba motorových vozidel. Naopak nejméně absolventů by v případě naplnění poptávky po práci odešlo z trhu práce v odvětvích **(O) Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení** – 5,95 % a **(P) Vzdělávání** – 5,39 %, avšak vůbec nejmenší procento absolventů by z trhu práce odešlo v případě odvětví **(S) Ostatní činnosti**, kde by trh práce opustilo pouhé 1,65 % všech absolventů.

Poslední provedená analýza v celé praktické části se týkala imigrace a emigrace v Kraji Vysočina. Od roku 2005 do roku 2008 převyšoval počet imigrantů počet emigrantů a saldo migrace bylo tedy kladné. Po nástupu hospodářské recese se saldo migrace obrátilo a počet emigrantů začal převyšovat počet imigrantů. Od roku 2017 bylo znovu možné začít pozorovat změnu migračního trendu a v roce 2018 bylo po dlouhé době saldo migrace opět kladné.

Závěr

Tato bakalářská práce se věnovala aktuální situaci na trhu práce v Kraji Vysočina. Přesněji, byla zaměřena na analýzu inzerovaných pracovních pozic za měsíc březen a na analýzu struktury vzdělávacího systému v kraji. Hlavním cílem této práce bylo určit, zda struktura systému vzdělávání v kraji dokáže pokrýt poptávku po práci.

Teoretická část se zabývala definicemi vybraných pojmů a jevů na trhu práce, které byly klíčové pro pochopení zkoumané problematiky a k porozumění praktické části. Věnovala se utváření rovnováhy na trhu práce, definici a vymezení rizikových skupin na trhu práce a migraci na trhu práce. Dále byly popsány vybrané prvky z teorie lidského kapitálu a nastíněna byla hierarchie systému vzdělávání v České republice. Na závěr byla provedena charakteristika Kraje Vysočina.

Praktická část byla věnována analýze vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst, analýze veškerých inzerovaných pracovních pozic a podrobnější analýze inzerovaných pracovních pozic za měsíc březen se zaměřením na různé prvky spojené s poptávkou na trhu práce. Vybrané analýzy byly poté provedeny znovu dle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Další část práce byla zaměřena na propojení inzerovaných pracovních pozic se systémem vzdělávání v Kraji Vysočina, kde byly opět provedeny vybrané analýzy, avšak tentokrát dle druhu požadovaného vzdělání. Dále byly navíc provedeny analýzy potenciální schopnosti naplnění poptávky po práci dle druhů vzdělání a na závěr této části byla provedena analýza potenciální schopnosti naplnění poptávky po práci dle jednotlivých odvětví CZ-NACE. Poslední analyzovanou oblastí byla migrace v Kraji Vysočina.

Cílem této bakalářské práce bylo zmapování aktuálního trhu práce v Kraji Vysočina, rozbor nejvíce poptávaných profesí ve vztahu k systému vzdělávání a zhodnocení, zda struktura systému vzdělávání v kraji dokáže pokrýt poptávku po práci. Tento cíl práce byl zcela naplněn a zkoumanou hypotézu, která tvrdila, že počet absolventů vzdělávacích zařízení v Kraji Vysočina by nebyl schopný pokrýt poptávku po práci za analyzované období, se nepodařilo jednoznačně potvrdit.

Přínos a unikátnost práce tkví v provedení analýzy struktury aktuální poptávky po práci a jejím propojení se systémem vzdělávání. Příležitost pro navázání na tuto práci vidím v možnosti komparace Kraje Vysočina s dalšími kraji, hlubší analýze jednotlivých charakteristik dle jednotlivých okresů, výše nástupních prémie u dlouhodobě poptávaných profesí, odvětví s nejvyššími počty dlouhodobě poptávaných profesí či dle dalších charakteristik, které nemohly být vzhledem k rozsahu práce provedeny.

Seznam literatury

BECKER, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd edition. Chicago: University of Chicago, 1993. ISBN 0-226-04120-4.

BORJAS, George J. *Labor Economics*. 7. vyd. New York: McGraw-Hill Education, 2016. ISBN 978-1-259-25236-5.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1930-2.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

NOVOSAD, Libor. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 1998. ISBN 80-7083-268-1.

PLÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodinné chování a rodinná politika v České republice*. Brno: Barrister and Principal, 2003. ISBN 80-86598-61-6.

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

ZELENKA, Martin. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.

Dostupné z internetu:

MPSV - měsíční statistické přehledy za období 2005 - 2019. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: MPSV, 2019 [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/bulletin

Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání. *MŠMT* [online]. 2017 [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/43792_1_1/

Rámcový vzdělávací program pro gymnázia [online]. Národní ústav pro vzdělávání, 2013 [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/file/159_1_1/

Střední vzdělávání. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. 2019a [cit. 2019-04-13]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/stredni-vzdelavani>

Střední odborná učiliště. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. 2019b [cit. 2019-04-13]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/stredni-odborna-uciliste>

Střední odborné školy. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. 2019c [cit. 2019-04-13]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/stredni-odborne-skoly-sos>

Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů*. 1998, Zákon 111/1998 Sb. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111#cast5>

Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů*. 2004, Zákon 561/2004 Sb. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561#cast6>

Jobs.cz [online]. 2019 [cit. 2019]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/prace/vysocina-kraj/>

Prace.cz [online]. 2019 [cit. 2019]. Dostupné z: https://www.prace.cz/hledat/?searchForm%5Blocality_codes%5D=D262696%3BD261786%3BD263740%3BD259738%3BD260657&searchForm%5Bprofs%5D=&searchForm%5Bother%5D=&searchForm%5Bemployment_type_codes%5D%5B%5D=201300001&searchForm%5Bemployment_type_codes%5D%5B%5D=201

LinkedIn [online]. 2019 [cit. 2019]. Dostupné z: <https://www.linkedin.com/jobs/search/>

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019. *Úřad práce v Jihlavě* [online]. 2019 [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace,_o_realizaci_apz_v_roce_2018_a_strategie_apz_pro_rok_2019_web.pdf

ČSÚ - Statistický bulletin - Kraj Vysočina, 2005 - 2018. *Český statistický úřad* [online]. 2019 [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/katalog-produktu>

Statistická ročenka Kraje Vysočina 2018. *Český statistický úřad* [online]. 2018 [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/60207428/33009518.pdf/d438e51e-2194-4133-b4cf-1f88792d6801?version=1.5>

Výroční zpráva. *Obchodní akademie Dr. Albína Bráfa, Hotelová škola a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Třebíč* [online]. Třebíč, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://www.oahstrebic.cz/cs/nase-skola/dokumenty/dokumenty?document_id=10943&do=downloadSecuredFile

Výroční zpráva. *Střední škola řemesel a služeb Moravské Budějovice* [online]. Moravské Budějovice, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.ssrs.cz/data/files/vyrocnizprava-2017-2018-pdf-doc-v6x252aran.pdf>

Výroční zpráva. *Gymnázium a Střední odborná škola Moravské Budějovice* [online]. Moravské Budějovice, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z:

http://www.gymsosmb.cz/wp-content/uploads/2018/11/Výroční%20AD-zpráva-2017_18.pdf

Výroční zpráva. *Střední průmyslová škola Třebíč* [online]. Třebíč, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: http://www.spst.cz/sites/default/files/download/2018/11/vyrocnizprava-za-skolni-rok-2017-2018.pdf_0.pdf

Výroční zpráva. *Střední škola stavební Třebíč* [online]. Třebíč, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.stavtr.cz/data/download/871.pdf>

Výroční zpráva. *Soukromá střední odborná škola a Střední odborné učiliště s.r.o.* [online]. Třebíč, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://www.ssos-sou.cz/files/vyrocnizprava-2017-2018.pdf>

Výroční zpráva. *Vyšší odborná škola a Střední škola veterinární, zemědělská a zdravotnická Třebíč* [online]. Třebíč, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://docs.wixstatic.com/ugd/5c5d50_5741f5664b8a4a1ba55d49cae27a81fb.pdf

Výroční zpráva. *Soukromá střední škola zemědělská s.r.o.* [online]. Třebíč, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://www.agroskola.eu/dokumenty/vyrocnizprava-2017-2018.pdf>

Výroční zpráva. *Obchodní akademie, Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední zdravotnická škola, Střední odborná škola služeb a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Jihlava* [online]. Jihlava, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: http://www.ozs-ji.cz/admin/menu/___soubory/2-soubor508.pdf

Výroční zpráva. *Škola ekonomiky a cestovního ruchu Jihlava* [online]. Jihlava, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjXusvgzKzhAhXuThUIHVZWYwQFjACegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fportal.csicr.cz%2Ffiles%2FGet%2Fbd56960b-a681-4760-952c-e07521e97e1e&usg=AOvVaw3SdorSQL9Lnb5W3veBhKou>

Výroční zpráva. *FARMEKO- Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední odborná škola, s.r.o.* [online]. Jihlava, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: http://app.copexu.com/uploaded/farmeko.cz/Vyrocní_zprava_o_skole/vyrocní-zprava-17-18.pdf

Výroční zpráva. *Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Třešť* [online]. Třešť, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://www.uciliste-cernovice.cz/index.php/dokumenty/vyrocní-zprava-o-skole?download=444:vyrocní-zprava-2017-2018>

Výroční zpráva. *Střední uměleckoprůmyslová škola Jihlava – Helenín* [online]. Jihlava, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://portalpo.kr-vysocina.cz/download_dok.php?id=NDQ3OSM5NQ

Výroční zpráva. *Střední škola stavební Jihlava* [online]. Jihlava, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://www.ssstavji.cz/assets/File.ashx?id_org=400032&id_dokumenty=5339

Výroční zpráva. *Gymnázium Otokara Březiny a Střední odborná škola Telč* [online]. Telč, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://www.gymnsostelc.cz/cms/tiki-download_file.php?fileId=325

Výroční zpráva. *Soukromá vyšší odborná škola sociální, o.p.s.* [online]. Jihlava, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: http://www.svooss.cz/docs/Vyrocní_zprava_SVOSS_2017_2018.pdf

Výroční zpráva. *Vysoká škola polytechnická Jihlava* [online]. Jihlava, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.vspj.cz/soubory/download/id/6813>

Výroční zpráva. *Střední zdravotnická škola a Vyšší odborná škola zdravotnická Havlíčkův Brod* [online]. Havlíčkův Brod, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://www.zdravskolhb.cz/vyrocní-zprava-o-cinnosti-skoly-za-skolní-rok-2017-2018/>

Výroční zpráva. *Obchodní akademie a Hotelová škola Havlíčkův Brod* [online]. Havlíčkův Brod, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fwww.oahshb.cz%2Fcz%2Fdownload%2F1404053174%2F>

Výroční zpráva. *Vyšší odborná škola, Obchodní akademie a Střední odborné učiliště technické Chotěboř* [online]. Chotěboř, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://www.oschot.cz/files/vyrocní_zpravy/vz_17_18.pdf

Výroční zpráva. *Akademie - Vyšší odborná škola, Gymnázium a Střední odborná škola uměleckoprůmyslová Světlá nad Sázavou* [online]. Světlá nad Sázavou, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.akademie-svetla.cz/files/board/vyrocní-zprava-2015-2016.pdf>

Výroční zpráva. *Gymnázium, Střední odborná škola a Vyšší odborná škola Ledeč nad Sázavou* [online]. Ledeč nad Sázavou, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://www.gvi.cz/Aton/FileRepository/aton_file_repository_HtmlEditorRepositoryDoc/Root/Dokumenty/G%20Výroční%20zprávy/G_02_09_Vyrocní_zprava_2018.pdf

Výroční zpráva. *Střední průmyslová škola stavební akademika Stanislava Bechyně, Havlíčkův Brod* [online]. Havlíčkův Brod, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://www.stavskola.cz/images/stories/dokumenty/ruml/2018-2019/vron%20zprva%20o%20innosti%20koly%202017_18-sps%20hb.pdf

Výroční zpráva. *Střední průmyslová škola a Střední odborné učiliště Pelhřimov* [online]. Pelhřimov, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: http://spssou-pe.cz/userfiles/file/dokumenty/vyrocní_zpravy/vyrocní_zprava_17_18.pdf

Výroční zpráva. *Střední škola informatiky a cestovního ruchu SČMSD Humpolec, s.r.o.* [online]. Humpolec, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://student.stredniskola.com/krankusova/skola/vz2017.pdf>

Výroční zpráva. *Česká zemědělská akademie v Humpolci, střední škola* [online]. Humpolec, 2017 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: http://www.cza-hu.cz/userfiles/file/kontakty/vyrocni-zpravy/vyrocni_zprava_16-17.pdf

Výroční zpráva. *Gymnázium a Obchodní akademie Pelhřimov* [online]. Pelhřimov, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://www.gyoa.cz/data/cf3/000113_000490.pdf

Výroční zpráva. *Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Třešť, pracoviště Černovice* [online]. Telč, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://www.uciliste-cernovice.cz/index.php/dokumenty/vyrocni-zprava-o-skole?download=444:vyrocni-zprava-2017-2018>

Výroční zpráva. *Střední odborná škola Nové Město na Moravě* [online]. Nové Město na Moravě, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.sos-nmor.cz/dokumenty-ke-stazeni/category/7-dokumenty-reditele?download=69:vyrocni-zprava-2017-18>

Výroční zpráva. *Střední zdravotnická škola a Vyšší odborná škola zdravotnická Žďár nad Sázavou* [online]. Žďár nad Sázavou, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://www.szszydar.cz/res/f/vyrocni-zprava-2017-18-schvalena.pdf>

Výroční zpráva. *Hotelová škola Světlá a Střední odborná škola řemesel Velké Meziříčí* [online]. Velké Meziříčí, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://www.svetlavm.cz/images/stories/O_skole/Info-dle-z/Vyrocn%C3%AD_zprava_2018.pdf

Výroční zpráva. *Vyšší odborná škola a Střední odborná škola zemědělsko-technická Bystřice nad Pernštejnem* [online]. Bystřice nad Pernštejnem, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: http://www.szesby.cz/sites/default/files/vyrocni_zprava_skoly_17_18.pdf

Výroční zpráva. *Střední škola obchodní a služeb SČMSD, Žďár nad Sázavou, s.r.o.* [online]. Žďár nad Sázavou, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://www.obchodskolazr.cz/res/f/vyrocni-zprava-2017-2018.pdf>

Výroční zpráva. *Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola Žďár nad Sázavou* [online]. Žďár nad Sázavou, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://www.spszr.cz/data/vyrocni_zprava_spszr.pdf

Výroční zpráva. *Střední odborná škola Jana Tiraye Velká Bíteš* [online]. Velká Bíteš, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: https://www.sosbites.cz/images/stories/Dokumenty/Výroční%20zpráva_2016-2017.pdf

Výroční zpráva. *Střední škola gastronomická Adolpha Kolpinga* [online]. Žďár nad Sázavou, 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.ssgak.cz/shared/clanky/590/Výroční%20zpráva%20SSG%202017-18.pdf>

ULLMANNOVÁ, Martina. *Emailová komunikace* [elektronická pošta]. TRIVIS - Střední škola veřejnoprávní a Vyšší odborná škola bezpečnosti silniční dopravy Jihlava, s.r.o. [cit. 2019-04-03].

VÍTŮ, Roman. *Emailová komunikace* [elektronická pošta]. MANAŽERSKÁ AKADEMIE, střední odborná škola, s.r.o. [cit. 2019-04-04].

SROKA, Bohdan. *Emailová komunikace* [elektronická pošta]. Střední odborná škola sociální u Matky Boží Jihlava [cit. 2019-04-03].

CVACHOVÁ, Lenka. *Emailová komunikace* [elektronická pošta]. Střední škola průmyslová, technická a automobilní Jihlava [cit. 2019-04-05].

CARVA, Ondřej. *Emailová komunikace* [elektronická pošta]. Vyšší odborná škola a Střední škola hotelová SČMSD Pelhřimov, s.r.o. [cit. 2019-04-10].

Seznam obrázků

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce	16
Obrázek 2: Administrativní členění Kraje Vysočina.....	26

Seznam tabulek

Tabulka 1: Nejvýznamnější zaměstnavatelé Kraje Vysočina v roce 2018.....	27
Tabulka 2: Vybrané informace o pracovních pozicích.....	37
Tabulka 3: Vybrané informace o pracovních pozicích.....	44
Tabulka 4: Počet stažených inzerátů a jejich.....	52
Tabulka 5: Počet pracovních úvazků.....	57
Tabulka 6: Vybrané charakteristiky dle typu požadovaného vzdělání.....	62
Tabulka 7: Potenciální schopnost naplnění poptávky po práci dle dosaženého vzdělání	65
Tabulka 8: Požadované vzdělání dle CZ-NACE.....	66

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst v Kraji Vysočina.....	34
Graf 2: Počet pracovních pozic dle typu úvazku.....	38
Graf 3: Počet pracovních pozic vhodných pro rizikové skupiny na trhu práce.....	39
Graf 4: Požadovaná praxe u inzerovaných pracovních pozic	40
Graf 5: Počet pracovních pozic s nástupní prémieí.....	41

Graf 6: Počet inzerovaných pozic dle okresů	41
Graf 7: Počet inzerovaných pozic dle CZ-NACE	42
Graf 8: Počet pracovních pozic dle typu úvazku.....	45
Graf 9: Počet pracovních pozic vhodných pro rizikové skupiny na trhu práce.....	45
Graf 10: Požadovaná praxe u inzerovaných pracovních pozic	46
Graf 11: Počet pracovních pozic s nástupní prémie.....	47
Graf 12: Počet inzerovaných pozic dle okresů	47
Graf 13: Počet inzerovaných pozic dle CZ-NACE	48
Graf 14: Množství evidovaných pracovních pozic před 1. 3. 2019.....	50
Graf 15: Počet inzerovaných pozic dle CZ-NACE	51
Graf 16: Nabízená mzda (v tis. Kč) dle CZ-NACE.....	53
Graf 17: Rozptyl mezd dle CZ-NACE	54
Graf 18: Nástupní prémie dle CZ-NACE.....	55
Graf 19: Počet pozic vhodných pro znevýhodněné osoby na trhu práce dle CZ-NACE	58
Graf 20: Požadovaná praxe dle CZ-NACE	59
Graf 21: Potenciální schopnost naplnění poptávky po práci dle CZ-NACE.....	70
Graf 22: Přehled přistěhovaných a vystěhovaných osob v Kraji Vysočina v letech 2005 - 2018	73