

Analýza trhu práce ve vybraném regionu

Lenka Huťková

Bakalářská práce
2022

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav ekonomie

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Lenka Hutková**
Osobní číslo: **M19659**
Studijní program: **B0413A050024 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a management podniku**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Analýza trhu práce ve vybraném regionu**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Prostudujte literární prameny a zpracujte teoretické poznatky týkající se oblasti trhu práce.

II. Praktická část

- Analyzujte vývoj trhu práce ve Zlínském kraji se zaměřením na vybraný region.
- Zhodnoťte výsledky analýz a navrhněte vhodná doporučení ke zlepšení situace v daném regionu.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019, 276 s. ISBN 978-80-246-4294-9.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck, 2018, 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.
- DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce-česko-slovenské zkušenosti*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016, 110 s. ISBN 978-80-7556-013-1.
- MANKIWI, N. Gregory a Mark P. TAYLOR. *Macroeconomics*. 3rd ed. Andover: Cengage Learning, c2014, 451 s. ISBN 978-1408081976.
- POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2015, 83 s. ISBN 978-80-7261-296-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Monika Horáková, Ph.D.**
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **11. února 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **20. května 2022**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 11. února 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA

BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: Lenka Huťková

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem bakalářské práce bylo zhodnocení situace na trhu práce ve Zlínském kraji a současného stavu firem ve zpracovatelském průmyslu z pohledu dostupnosti pracovní síly a možnostem trhu práce v okrese Uherské Hradiště. V rámci teoretické části byly vysvětleny základní pojmy týkající se mikroekonomického a makroekonomického pojetí trhu práce a metody zpracování práce. První část praktické části byla zaměřena na sekundární výzkum, v níž byla zpracována analýza trhu práce Zlínského kraje včetně sestavení Beveridgeovy křivky a zhodnocení všech jeho okresů pomocí komparativní analýzy. Druhá část obsahovala primární výzkum uskutečněn kvalitativním výzkumem za pomoci Úřadu práce v Uherském Hradišti a kvantitativním výzkumem prostřednictvím dotazníkového šetření u firem zpracovatelského průmyslu v okrese Uherské Hradiště. Závěrem bylo provedeno z analyzovaných výzkumných dat zhodnocení a doporučení pro okres Uherské Hradiště.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, Beveridgeova křivka, zpracovatelský průmysl

ABSTRACT

The aim of the bachelor thesis was to evaluate the situation on the labor market in the Zlín region and the current state of companies in the manufacturing industry in terms of labor availability and labor market opportunities in the district of Uherské Hradiště. The theoretical part explained the basic concepts related to microeconomic and macroeconomic conception of the labor market and labor processing methods. The first part of the practical part was focused on secondary research, in which the labor market analysis of the Zlín region was subjected, including the construction of the Beveridge curve and the evaluation of all its districts using comparative analysis. The second part contained primary research carried out using qualitative research with the help of the Labor Office in Uherské Hradiště and quantitative research using a questionnaire survey of manufacturing companies in the district of Uherské Hradiště. Finally, the evaluation and recommendations for the district of Uherské Hradiště were done from the analyzed research data.

Keywords: labor market, unemployment, active policy employment, Beveridge curve, manufacturing industry

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí své bakalářské práce, paní Ing. Monice Horákové, Ph.D., za její věnovaný čas a ochotu, cenné připomínky a pohotovou zpětnou vazbu.

Další velké poděkování patří mé rodině a nejbližším, kteří pro mě byli vždy oporou a láskyplně mě podporovali po celou dobu studia.

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

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	11
I. TEORETICKÁ ČÁST	12
1 MIKROEKONOMICKÉ POJETÍ TRHU PRÁCE	13
1.1 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE	13
1.2 NABÍDKA NA TRHU PRÁCE.....	14
1.2.1 Substituční efekt.....	14
1.2.2 Důchodový efekt	14
1.2.3 Individuální nabídka práce.....	15
1.3 POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE.....	16
1.4 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	17
2 MAKROEKONOMICKÉ POJETÍ TRHU PRÁCE	18
2.1 EKONOMICKÁ AKTIVITA.....	18
2.2 ZAMĚSTNANOST.....	19
2.3 NEZAMĚSTNANOST.....	19
2.4 HOSPODÁŘSKÝ CYKLUS A DOPAD NA TRH PRÁCE.....	20
2.5 BEVERIDGEOVA KŘIVKA	22
3 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST	25
3.1 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	25
3.1.1 Dobrovolná nezaměstnanost	25
3.1.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	25
3.1.3 Frikční nezaměstnanost.....	26
3.1.4 Strukturální nezaměstnanost	26
3.1.5 Sezónní nezaměstnanost.....	26
3.1.6 Cyklická nezaměstnanost.....	26
3.2 SPECIFICKÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI	27
3.3 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI	27
3.4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	28
3.5 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	30
3.6 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	31
4 METODY VÝZKUMU NA TRHU PRÁCE	33
4.1 PRIMÁRNÍ VÝZKUM	33
4.1.1 Kvalitativní výzkum.....	33
4.1.2 Kvantitativní výzkum.....	33
4.2 SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM	34
4.2.1 Statistiky o trhu práce.....	34
5 SHRUTÍ TEORETICKÝCH POZNATKŮ	35
II. PRAKTICKÁ ČÁST	36
6 SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM – ANALÝZA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	37
6.1 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE	37

6.2	ANALÝZA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	38
6.2.1	Poptávka po pracovní síle	38
6.2.2	Zaměstnanost.....	39
6.2.3	Nezaměstnanost.....	40
6.3	CHARAKTERISTIKA JEDNOTLIVÝCH OKRESŮ	41
6.3.1	Okres Zlín.....	41
6.3.2	Okres Uherské Hradiště	42
6.3.3	Okres Kroměříž.....	43
6.3.4	Okres Vsetín.....	43
6.4	KOMPARATIVNÍ ANALÝZA OKRESŮ	44
6.5	BEVERIDGEOVA KŘIVKA ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	46
7	PRIMÁRNÍ VÝZKUM – ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE UHERSKÉ HRADIŠTĚ	48
7.1	KVALITATIVNÍ VÝZKUM – ÚŘAD PRÁCE UHERSKÉ HRADIŠTĚ.....	48
7.1.1	Struktura a výpovědi polostrukturovaného rozhovoru.....	48
7.1.2	Shrnutí výzkumných otázek.....	52
7.2	KVANTITATIVNÍ VÝZKUM U FIREM VE ZPRACOVATELSKÉM PRŮMYSLU V OKRESE UHERSKÉ HRADIŠTĚ	53
7.2.1	Stanovení výzkumného cíle	53
7.2.2	Výzkumné otázky a hypotézy	53
7.2.3	Výzkumné metody a techniky sběru dat	54
7.2.4	Respondenti výzkumu	54
7.2.5	Struktura dotazníkového šetření.....	54
7.2.6	Vyhodnocení výzkumu	54
7.2.7	Výzkumné otázky a hypotézy	59
7.3	ZHODNOCENÍ A DOPORUČENÍ	63
	ZÁVĚR	65
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	67
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	71
	SEZNAM OBRÁZKŮ	73
	SEZNAM TABULEK.....	74
	SEZNAM PŘÍLOH	75

ÚVOD

V posledních dvou letech trh práce v České republice aktuálně prožívá nepoznanou a zároveň nevyzpytatelnou situaci, kdy jeho změny nejsou vyvolány obyčejnými ekonomickými jevy, ale dopady vlivu celosvětové pandemie Covid-19 a válečného konfliktu na Ukrajině.

Před pandemií značně přibývala zahraniční pracovní síla, která se však v průběhu koronaviru razantně zpomalila nebo zcela zastavila vlivem odchodu těchto cizinců z České republiky. S postupným odezníváním pandemie počet evidovaných zaměstnaných cizinců začal sice opětovně růst, ale v porovnání před pandemií se jedná o pomalé tempo. V současné době jsou tak firmy kvůli tomuto výpadku nuceni v některých odvětvích nahrazovat zahraniční pracovníky těmi tuzemskými.

Lidé také museli ze zasažených oborů často přecházet na jinou pracovní pozici, na kterou si dočasně zvykli a za vidinou lepší jistoty nového zaměstnání se na své původní místo už nevrací.

Trh práce je ovlivněn mnoha firmami zejména poptávkou po dělnických profesích ve zpracovatelském průmyslu. Setkáváme se však s problémem, kdy se čeští pracovníci nechtějí přizpůsobovat směnnému provozu či nemají dostatečnou kvalifikaci a je tak obtížné na tyto pozice potřebnou pracovní sílu dosadit.

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a současný stav firem ve zpracovatelském průmyslu z pohledu dostupnosti pracovní síly a možností trhu práce v okrese Uherské Hradiště.

Teoretická část bakalářské práce je rozčleněna do čtyř kapitol, které se zabývají mikroekonomickým a makroekonomickým pojetím trhu práce a metodami zpracování práce. V první kapitole je charakterizován pojem trhu práce, který je určen střetnutím nabídky a poptávky na trhu práce. V souvislosti s nabídkou práce je popsán substituční a důchodový efekt spolu s individuální nabídkou práce. Druhá kapitola rozdělí celkovou populaci podle ekonomické aktivity. Následuje charakteristika zaměstnanosti, nezaměstnanosti a hospodářského cyklu s dopadem na trh práce. V závěru kapitoly je vysvětlena Beveridgeova křivka. Ve třetí kapitole jsou v návaznosti na Beveridgeovu křivku popsány druhy nezaměstnanosti. Rozebrány jsou také specifické míry nezaměstnanosti, příčiny spolu s důsledky a v neposlední řadě určeny rozdíly mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti. Poslední kapitola je věnována metodám zpracování práce.

Praktická část bakalářské práce se zabývá v první části trhem práce ve Zlínském kraji. Nejdříve je obecně zmíněna charakteristika Zlínského kraje a následně popsána jeho poptávka po práci, zaměstnanost a nezaměstnanost. Dále jsou popsány všechny jeho okresy, ze kterých vyplývá komparativní analýza. V neposlední řadě je sestrojena z vybraných ukazatelů Beveridgeova křivka Zlínského kraje v rozmezí pěti let.

Druhá část praktické části je podrobena analýze trhu práce v okrese Uherské Hradiště, která obsahuje kvalitativní a kvantitativní výzkum. V rámci kvalitativního výzkumu je cílem zhodnotit současnou situaci na trhu práce v okrese Uherské Hradiště skrze Úřad práce v Uherském Hradišti. V kvantitativním výzkumu jsou zhodnoceny dostupnosti pracovní síly a možnosti trhu práce z pohledu současného stavu zpracovatelských firem prostřednictvím dotazníkového šetření. V závěru je provedeno z analyzovaných výzkumných dat zhodnocení a doporučení pro okres Uherské Hradiště.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem této bakalářské práce je prozkoumání situace na trhu práce ve Zlínském kraji a současného stavu firem ve zpracovatelském průmyslu z pohledu dostupnosti pracovní síly a možností trhu práce v okrese Uherské Hradiště.

Kromě hlavního cíle byly určeny dílčí cíle. Mezi nichž je řazeno provedení literární rešerše, která slouží jako vhodný podklad pro pochopení skutečností analyzovaných v praktické části. Zpracována je dle knižních odborných publikací od českých či zahraničních autorů, popřípadě je vyhledána na internetových stránkách. Z hlediska praktické části se jedná o položení výzkumných otázek, které slouží k naplnění hlavního cíle a taktéž jsou nápomocné pro závěrečné zhodnocení. Výzkumné otázky jsou blíže popsány v konkrétních kapitolách.

Praktická část je rozdělena na dvě části tvořené buď primárním, nebo sekundárním výzkumem. V první části při zjištění situace na trhu práce ve Zlínském kraji využíváme sekundární data dostupná v databázích Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Českého statistického úřadu (ČSÚ), popřípadě v různých statistických souborech jako jsou roční či měsíční zprávy o trhu práce publikované na stránkách Úřadu práce České republiky. Druhá část je podrobena primárnímu výzkumu, který se skládá z kvalitativních a kvantitativních dat. Kvalitativní data jsou získána pro zjištění současné situace na trhu práce v okrese Uherské Hradiště prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru s Úřadem práce v Uherském Hradišti. Kvantitativní data jsou shromážděna prostřednictvím dotazníkového šetření rozeslaného firmám zpracovatelského průmyslu za účelem zjistit dostupnosti pracovní síly a možností trhu práce v okrese Uherské Hradiště.

Získaná data jsou interpretována pomocí tabulek a grafů včetně jejich okomentování či vysvětlení.

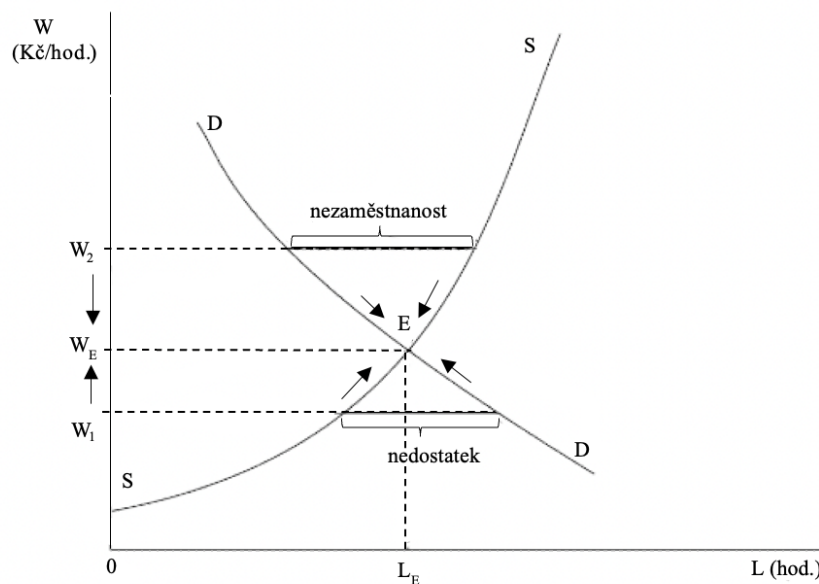
I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MIKROEKONOMICKE POJETÍ TRHU PRÁCE

V teoretické části se první kapitola zabývá charakteristikou trhu práce, který je určen střetnutím nabídky a poptávky na trhu práce. V návaznosti na nabídku na trhu práce je popsán substituční a důchodový efekt včetně individuální nabídky práce. V závěru kapitoly je zmíněno ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

1.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce je charakterizován tržní nabídkou práce a tržní poptávkou po práci. Na trhu práce existuje konkurence na straně nabídky i na straně poptávky. To znamená, že práci nabízí mnoho lidí a poptává mnoho firem. Součtem individuálních nabídek práce je tržní nabídka. Tržní poptávkou po práci rozumíme poptávku všech firem v dané ekonomice po práci. (Holman, 2015, s. 142)



Obrázek 1 Trh práce (vlastní zpracování dle Holmana, s. 143, 2015)

Obrázek 1 znázorňuje trh práce, kde na svislé ose vynášíme reálnou hodinovou mzdu (w) a na vodorovné množství práce (L) v hodinách. V bodě E nastává rovnováha trhu práce, kde se nabízené množství práce rovná poptávanému množství práce. Mzda, při které nastává tato rovnováha trhu, nazýváme rovnovážnou mzdou. Dle průsečíku křivky nabídky a poptávky vidíme vyšší reálné mzdy, která je určena trhem práce.

Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní podobným způsobem jako trh zboží. Přejídná situace, která je eliminována pohybem reálné mzdy, je nerovnováha na trhu práce, ať už jde o nezaměstnanost (přebytek) nebo nedostatek. (Holman, 2015, s. 142-143)

1.2 Nabídka na trhu práce

Holman (2015, s. 138) se zamýšlí nad otázkou, „Práce přináší člověku mzdu, ale co mu přináší „nepráce“?“. Když má člověk volný čas, nepracuje. Člověk se proto rozhoduje mezi prací a volným časem.

Jurečka (2018, s. 260) míní, že nabídkou práce chápeme nabídku práce firmám ze strany pracovníků. Respektive nabídka na trhu práce je tvořena jednotlivci, kteří jsou ochotni nabízet svou pracovní sílu. O velikosti nabídky vlastní pracovní síly se rozhoduje každý jedinec samostatně. Na základě výše mzdové sazby stanovuje tzv. individuální nabídku práce. Součet všech individuálních nabídek pracovní síly stojí následně za vznikem tržní nabídky na trhu práce. (Dohnalová, 2014, s. 129)

Průběh křivky nabídky popisujeme působením dvou efektů – substitučního a důchodového efektu. (Holman, 2015, s. 141)

1.2.1 Substituční efekt

Substituční efekt rostoucích mezd podceňuje pracovníky ke zvýšení nabízeného množství práce. (Jurečka, 2018, s. 262) To znamená, že substituční efekt nahrazuje volný čas ostatními spotřebními statky. Vede člověka k tomu, aby užíval méně volného času a více pracoval. Jestliže mzdová sazba vzroste, zvyšuje se tím zároveň cena jeho volného času a ten se stává dražším. Člověk bude poté nahrazovat volný čas prací. Při růstu mzdové ceny a sazby volného času se snižuje relativní cena spotřeby, protože je potřeba menšího množství práce k získání určité hodnoty zboží. (Brožová, 2018, s. 32)

1.2.2 Důchodový efekt

Důchodový efekt charakterizuje změnu v nabízených hodinách práce, který plyne ze změny reálného důchodu. Zvýšená mzdová sazba vede k růstu reálného důchodu, který umožňuje zvýšit spotřebu všech statků, včetně volného času. S růstem mzdové sazby bude člověk nabízet méně práce a nakupovat více volného času (důchodový efekt je pozitivní). (Brožová, 2018, s. 32) Platí zde, že důchodový efekt rostoucích mezd podceňuje pracovníky ke snížení množství nabízené práce. (Jurečka, 2018, s. 262)

Oba efekty působí proti sobě. O výsledném efektu růstu mzdové sazby rozhodne efekt, který bude silnější. Při nižších mzdových sazbách obvykle dochází k dominanci substitučního efektu, kde růst mzdové sazby vede ke zvyšování nabízeného množství práce a determinuje pozitivní sklon individuální nabídky práce. Dominance důchodového efektu u poměrně vyšších mzdových sazeb pak způsobuje zpětné zakřivení, resp. negativní sklon křivky individuální nabídky práce. Představuje snižování nabízené množství práce. (Brožová, 2018, s. 32)

1.2.3 Individuální nabídka práce

Člověk, resp. domácnost je představitelem individuální nabídky práce jako výrobního faktoru. Na jeho rozhodování o množství nabízené práce má vliv řada ekonomických, ale i neekonomických faktorů. (Dohnalová, 2014, s. 129)

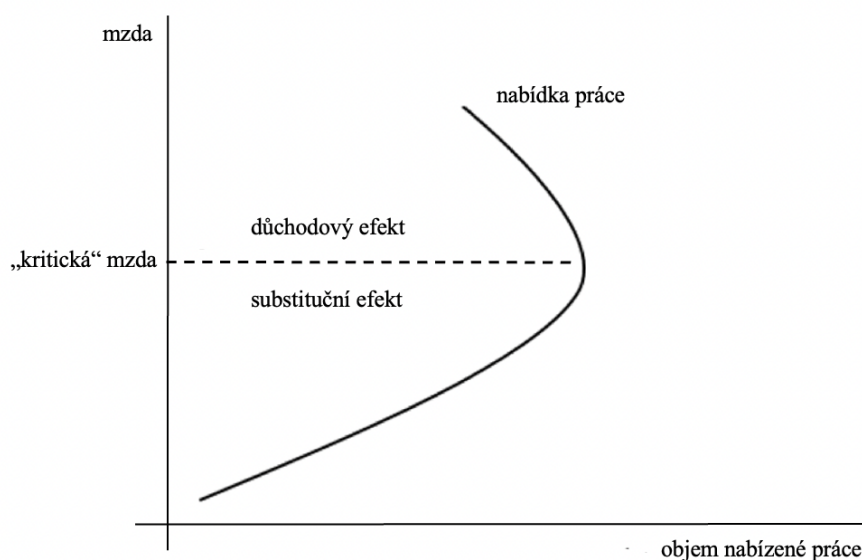
Jurečka (2018, s. 259) říká, že v praktickém rozhodování o individuální nabídce práce sehrávají významnou roli nepeněžní aspekty práce. Příkladem je úroveň sociální a zdravotní péče o pracovníky, podmínky bezpečnosti práce, možnosti rekreace, zvyšování kvalifikace apod. Mzda tvoří i svou naturální složku jako jsou režijní jízdenky u zaměstnanců dopravy, levnější elektrický proud u pracovníků energetiky, nižší telefonní poplatky atd.

Za motivační faktory, které nemají ekonomickou povahu můžeme považovat společenské uznání určitého zaměstnání či profese, pocit užitečnosti a tvořivosti. Ne každý člověk pracuje pouze „kvůli penězům.“ (Jurečka, 2018, s. 259)

Dle Dohnalové (2014, s. 129) pro odvození křivky individuální nabídky práce vycházíme, že člověk jako spotřebitel nakupuje na trzích finální produkce takové množství statků a služeb dle velikosti jeho příjmu. Člověk svůj čas, tj. 24 hodin denně, může dělit na práci, která je najímána za volný čas a mzdovou sazbu. Maximalizace zisku je cílem spotřebitele, proto se člověk rozhoduje v rámci denního časového fondu, kolik hodin bude věnovat práci ve firmě a kolik volnému času.

Člověk je ochoten zvyšovat hodiny práce při růstu mzdové sazby až do doby, dokud se jeho mezní užitek plynoucí ze získání zboží z poslední hodiny práce nevyrovná s mezním užitekem z poslední hodiny volného času. (Dohnalová, 2014, s. 129)

Zpětné zakřivení individuální nabídky práce objasňují dva efekty – důchodový a substituční, které jsme si již vysvětlili výše.



Obrázek 2 Křivka individuální nabídky práce (vlastní zpracování dle Kaczora, 2013, s. 10)

Z Obrázku 2 je zřejmé, že se zaměstnanci chovají tak, že jsou ochotni za vyšší mzdu nabízet více práce i na úkor volného času, ale pouze do tzv. kritické mzdy (tj. substituční efekt). Po dosažení této mzdy převládá důchodový efekt, což znamená přednost volného času před nutností pracovat.

1.3 Poptávka na trhu práce

Podle Dohnalové (2014, s. 133) poptávka na tomto trhu je tvořena firmami bez ohledu na to, kolik lidí ve skutečnosti chce pracovat. O tom, kolik pracovníků bude firma najímat při různých úrovních mzdových sazeb si každá firma rozhoduje sama. Zajistit maximalizaci svého zisku je jejich cílem. Firmy vstupují na trh práce za účelem zajištění množství práce potřebné pro výrobu optimálního množství výstupu při dané tržní ceně.

Poptávka po práci je poptávkou odvozenou od poptávky po výrobcích a službách, které jsou touto prací produkovány. Čím větší je poptávka po určitých službách a výrobcích, tím větší je poptávka po práci, která je nezbytná pro jejich produkci. Jiným slovem je tržní poptávka souhrn poptávek jednotlivých firem. (Jurečka, 2018, s. 265).

Křivka poptávky firmy po práci odpovídá křivce udávající závislost hodnoty mezního produktu práce na jeho množství. Tato křivka má vzhledem ke klesajícímu meznímu produktu práce klesající sklon. Poptávka po práci je tak dána množstvím práce, které firma při různých úrovních mzdové sazby najímá. (McCann, 2013, s. 194)

1.4 Rovnováha na trhu práce

Dle Holmana (2018, s. 441) rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání tržní poptávky s tržní nabídkou. Nastává při rovnovážné mzdové sazbě (w_E). Jedná se o takovou úroveň mzdové sazby, při které existuje plná zaměstnanost (L_E). To znamená, že firmy najímají takový počet jednotek práce, který je na trhu práce domácnostmi neboli jednotlivci nabízen.

Trh práce a jeho rovnováhu můžeme znázornit, známe-li průběh poptávky a nabídky práce. (Holman, 2018, s. 441)

Graficky jsme si již bod rovnováhy (E) znázornili v první kapitole charakteristiky trhu práce na Obrázku 1 – Trh práce.

2 MAKROEKONOMICKÉ POJETÍ TRHU PRÁCE

Druhá kapitola zahrnuje rozdělení celkové populace dle ekonomické aktivity. Poté je vylíčena charakteristika zaměstnanosti a nezaměstnanosti, hospodářského cyklu s dopadem na trh práce včetně popisu jeho konkrétních fází. Závěrem je popsána Beveridgeova křivka, pomocí níž lze zjistit jednotlivé typy nezaměstnanosti.

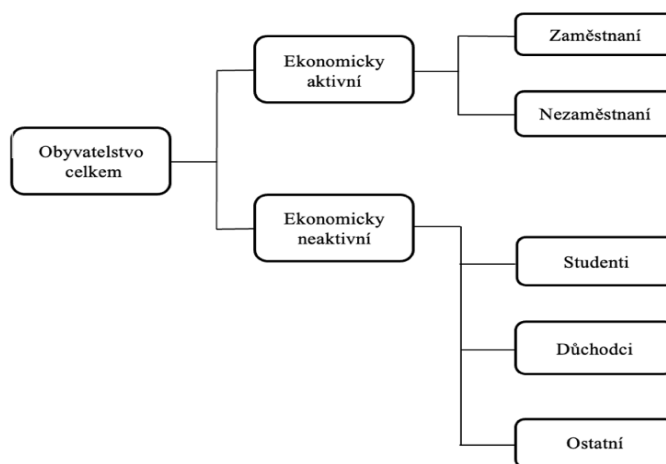
2.1 Ekonomická aktivita

Dle Vlčka (2016, s. 450) celkovou populaci rozdělujeme na ekonomicky aktivní a neaktivní osoby. Pro získání přehledu o stavu nezaměstnanosti a velikosti pracovní síly využíváme oficiální statistiky, kde je obyvatelstvo v produktivním věku (obvykle od 15 do 65 let) rozděleno do tří skupin:

- **Zaměstnaní** – jsou lidé, kteří v týdnu, kdy se zjišťuje statistický přehled, vykonávali placenou práci, včetně pracovníků na částečný úvazek či momentálně nepracujících jedinců, kteří jsou na dovolené, nemocní nebo stávkují.
- **Nezaměstnaní** – jsou lidé, kteří nepracují, ale vyhledávají aktivně práci a pro přidělení práce jsou k dispozici (jsou registrováni na úřadu práce).
- **Ekonomicky neaktivní** – jedná se o lidi, kteří se připravují na výkon povolání (studenti), ženy v domácnosti, invalidé a osoby, které rezignovaly na hledání práce.

Níže na Obrázku 3 je znázorněno schéma výše uvedených bodů.

Pracovní síla je definována jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných. (Jones, 2018, s. 178)



Obrázek 3 Schéma ekonomické aktivity (vlastní zpracování, Vlček, 2016, s. 450)

2.2 Zaměstnanost

Brčák (2018, s. 171) říká, že politiku zaměstnanosti lze vysvětlit jako soubor opatření, kterými jsou vytvářeny podmínky pro efektivní využití pracovních sil a pro dynamickou rovnováhu na trhu práce.

Účelem politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce, což je výsledkem úsilí státu, zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborů.

Rozlišujeme dvě skupiny nástrojů politiky zaměstnanosti, a to aktivní a pasivní. Aktivní politika zaměstnanosti má za cíl nezaměstnanost snižovat, zatímco pasivní vytváří akceptovatelné sociální podmínky pro dočasně nezaměstnané za účelem ekonomických a sociálních dopadů nezaměstnanosti na jednotlivce či celou společnost, což si popíšeme blíže později v následujících kapitolách. (Brčák, 2018, s. 171)

Za základní cíle politiky zaměstnanosti považujeme:

- Posílení k získání zaměstnanosti – motivace a předpoklady pro návrat do zaměstnání, prevence proti dlouhodobé nezaměstnanosti;
- Podpora v soukromém podnikání – tvorba vhodných legislativních a daňových podmínek pro rozvoj podnikání;
- Adaptabilita – schopnost zaměstnavatelů a zaměstnanců efektivně a rychle reagovat na podmínky vnějšího prostředí (globalizace);
- Rovnost příležitostí – vyloučení diskriminace v oblasti odměňování a práce, vytváření podmínek pro harmonizaci mezi péčí o rodinu a pracovními povinnostmi. (Palíšková, 2014, s. 142)

2.3 Nezaměstnanost

Podle Vlčka (2016, s. 461) nezaměstnanost představuje makroekonomický problém, který spojuje sociální a politické důsledky. Za nezaměstnanost považujeme převis poptávky nad nabídkou na agregátním trhu práce neboli stav, kdy práceschopné osoby nemohou najít práci v produktivním věku.

Nezaměstnanost nejčastěji měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L + U} (\%),$$

kde „u“ označuje míru nezaměstnanosti,

U – počet nezaměstnaných,

L – počet zaměstnaných. (Holman, 2018, s. 458)

Pališková podotýká (2014, s. 132-133), že nezaměstnanost má úzkou spojitost nejen se sociálním vyloučením, ale také s chudobou, neboť jsou to právě nezaměstnaní, které nejvíce ohrožuje. Ekonomický růst spolu s dostatečnou úrovní zaměstnanosti je základem minimalizace tohoto sociálně-společenského jevu.

V nezaměstnanosti se snažíme, aby byla co nejnižší a bylo více pracovních příležitostí, které vedou k výrazným přínosům ekonomického růstu regionu. Firmy zvyšují svou poptávku po pracovní síle vlivem vyšší produkce firmy. (Pavlík, 2016, s. 13)

Nezaměstnanost je vykazována mírou nezaměstnanosti a absolutním počtem nezaměstnaných, kteří jsou registrovaní na úřadech práce. (Vlček, 2016, s. 461)

V České republice patří míra nezaměstnanosti v evropském měřítku jako jedna z nejnižších, ale vykazuje značné regionální rozdíly, které jsou znakem strukturální nezaměstnanosti. Nejnižší míru nezaměstnanosti zaujímá tradičně hlavní město Praha. (Pošta, Macáková, Pavelka, 2015, s. 25)

Dle Mankiwa (2013, s. 179) patří mezi nejčastější typ nezaměstnanosti frikční nezaměstnanost, kterou si popíšeme blíže v následující kapitolách.

2.4 Hospodářský cyklus a dopad na trh práce

Dosud nebyla vyvinuta žádná aplikovatelná metoda, která by předpovídala dostatečně přesně krátkodobé výkyvy hrubého domácího produktu nebo jiné výkyvy ekonomiky jako například zaměstnanost, soukromé a veřejné spotřeby a investiční činnosti. V hospodářském cyklu to není jinak. Je totiž nepravidelný a v podstatě se nejedná přímo o cyklus, ale spíše o výkyvy konstantě se měnícího prostředí. (Brčák, 2018, s. 217)

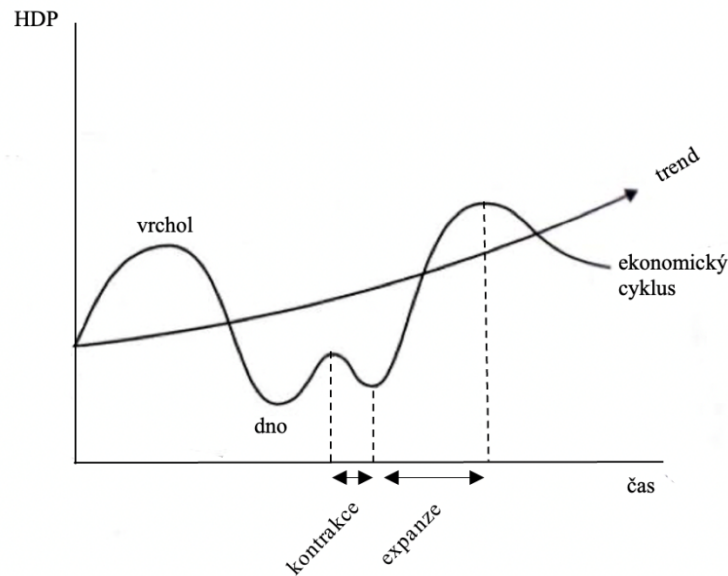
Dle Jurečky (2017, s. 262) se jedná o koloběh, ve kterém se postupně vystřídají jednotlivé fáze a poté celý proces probíhá nanovo.

Počátek fáze označujeme expanze, bývá někdy nazýván jako oživení, následuje vrchol (někdy boom), kontrakce (čili recese, krize) a dno neboli deprese či sedlo. Níže na Obrázku 4 jsou zobrazeny fáze ekonomického cyklu.

Popsání čtyř fází cyklu:

- **Expanze** – reálný HDP země spolu s dalšími makroekonomickými veličinami nabývá na síle. Je to způsobeno tím, že domácnosti či vláda ve zvýšené míře poptávají statky produkované firmami, které na vzestup poptávky po své produkci reagují růstem objemu výroby. Firmy za tímto účelem rozšiřují výrobní kapacity, zaměstnanost roste, lidé nachází dostatek volných míst. Lidé disponují s dostatečnými příjmy, které využívají na nákup spotřebního zboží. Stávající firmy prosperují a zakládají se nové, sjednávají bankovní úvěry na pořízení dalšího vybavení firmy. V této době tak dosahují i k vyšším ziskům banky, kdy sjednávají více půjček. (Jurečka, 2017, s. 263)
- **Vrchol** – vysoká úroveň zaměstnanosti, mezd, cen a intenzivní aktivita trhů zaslepuje prohlubující se ekonomické problémy. Ve fázi vrcholu dochází k nákladovým tlakům, jež nutí výrobce zvyšovat ceny produkováných statků. Firmám se špatně hledají zájemci o zaměstnání, a proto lákají i penzisty na vyšší hodinové mzdové sazby. To nese za důsledek prodražování výroby a její snižování ziskovosti. (Jurečka, 2017, s. 263)
- **Recese** – v technickém významu představuje situaci, kdy reálný HDP ekonomiky klesá nejméně dvě po sobě jdoucí čtvrtletí. (Jurečka, 2017, s. 262)
Dle Brčáka (2018, s. 217) se ve fázi cyklu za recesi neboli krizi nepovažuje pouze absolutní pokles produktu, ale i samotný pokles růstu (záporné tempo růstu). Jurečka (2017, s. 264) popisuje, že se omezují investiční činnosti, bankám roste objem ztrátových pohledávek za firmami a nevyužívané úvěrové kapacity. Roste nezaměstnanost, klesají ceny výrobků a služeb a také spolu s cenami výrobních faktorů vedou ekonomiku do fáze deprese neboli dna její aktivity.
- **Dno** – v této fázi je nezaměstnanost vysoká. Banky neposkytují půjčky, protože nevidí žádné perspektivní zákazníky. Domácnosti se nehrnou do nákupu zboží, ale spíše vyčkávají, zda ceny produktů ještě neklesnou. Firmy jsou pesimistické, protože nevěří ve vzestup poptávky v blízké době. Po této hrozbě úpadku začnou však ozdravené firmy pružně reagovat, najímat nové zaměstnance a investovat do výrobních zařízení. To vede k příznivému východisku pro budoucnost.

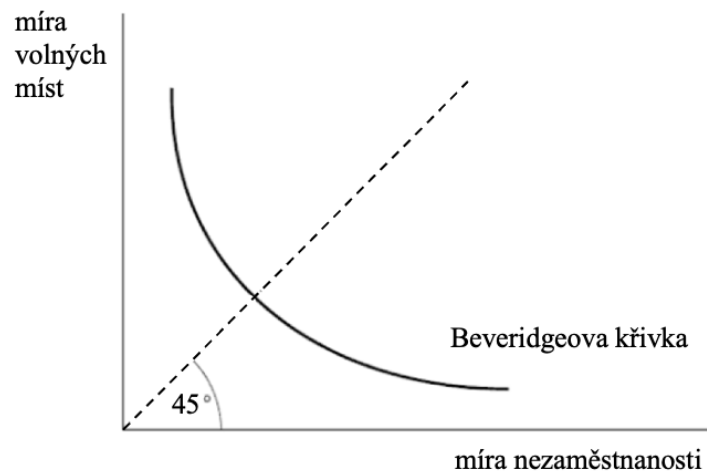
Domácnostem porostou příjmy a pro banky se stanou úvěrové obchody opět atraktivní. Ekonomický cyklus tak opět přechází do fáze expanze. (Jurečka, 2017 s. 264)



Obrázek 4 Fáze ekonomického cyklu (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 262)

2.5 Beveridgeova křivka

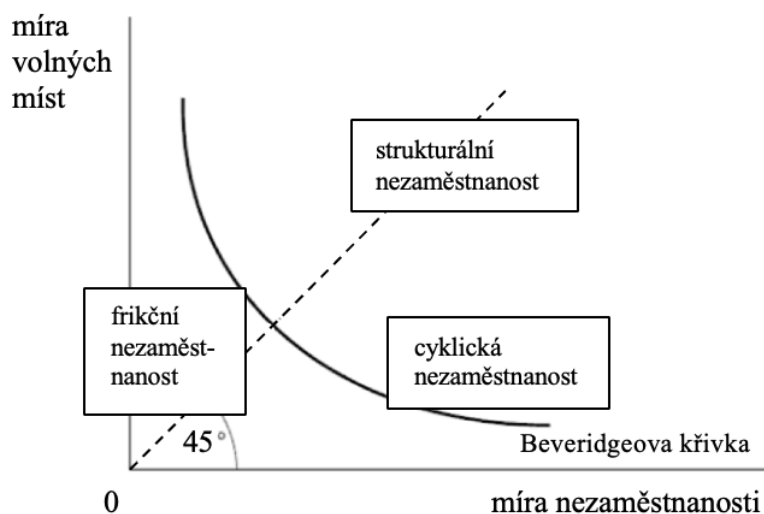
Podle Jurečky (2017, s. 158) k posouzení šance nezaměstnaných na nalezení volného pracovního místa používáme porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst. Pomocí Beveridgeovy křivky bývá popisován vztah mezi mírou volných míst a mírou nezaměstnanosti. Tato křivka graficky vyjadřuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou volných pracovních míst. Mírou volných pracovních míst chápeme jako podíl volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst potřebných k zaměstnání všech pracovních sil.



Obrázek 5 Beveridgeova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 159)

V Obrázku 5 je na horizontální ose znázorněna míra nezaměstnanosti, na vertikální ose míra volných míst. Vidíme zde, že křivka má klesající tvar, protože při vysoké míře volných míst je obvykle v ekonomice nízká míra nezaměstnanosti a naopak. Pod úhlem 45° je nakreslena přerušovaná čára, která symbolizuje situaci, kdy je míra nezaměstnanosti a míra volných míst v rovnováze. Situace na trhu práce vyjádřená určitým bodem na Beveridgeově křivce popisuje pozici ekonomiky v rámci ekonomického cyklu. Analogicky nízká nezaměstnanost a vysoký počet volných míst, tzn. pozice nad osou 45°, znamená období ekonomické expanze. (Jurečka, 2017, s. 158)

Beveridgeova křivka a typy nezaměstnanosti



Obrázek 6 Typy nezaměstnanosti a Beveridgeova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 161)

Jednotlivé typy nezaměstnanosti můžeme také zjišťovat pomocí Beveridgeovy křivky (viz Obrázek 6 výše). Krátkodobá frikční nezaměstnanost se pohybuje ve středu křivky, která navíc leží blízko počátku. To poukazuje na to, že většina nezaměstnaných má šanci najít volné místo a míra nezaměstnanosti dosahuje nízkých hodnot.

Strukturální nezaměstnanost najdeme na bodech ležících na ose 45° více vzdálených od nuly. Míra nezaměstnanosti zde dosahuje i vyšších hodnot a je doprovázena vysokou mírou volných míst. Tato místa však není schopno sladit s kvalifikačními předpoklady uchazečů o zaměstnání. Docílit změny kvalifikace jde například doplněním vyššího vzdělání nebo absolvováním rekvalifikačních kurzů.

Cyklická nezaměstnanost se zvyšuje v době recese, kdy ubývá volných pracovních míst v důsledku omezování výroby. To má za následek propouštění lidí ve velkém počtu a míra nezaměstnanosti se zvyšuje. Takovou situaci znázorňujeme pomocí bodů dosti vzdálených od počátku ležících v dolní polovině křivky. (Jurečka, 2017, s. 160-161)

3 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST

Třetí kapitola rozebere podrobnější problematiku zaměstnanosti a nezaměstnanosti. V návaznosti na Beveridgeovu křivku jsou popsány druhy nezaměstnanosti. Popsány jsou také specifické míry nezaměstnanosti, příčiny spolu s důsledky a v neposlední řadě určeny rozdíly mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti.

3.1 Druhy nezaměstnanosti

V dnešní době nezaměstnanost patří mezi hlavní ekonomické a sociální problémy. Je předmětem různorodého zkoumání, jehož výsledkem je objevení několika druhů nezaměstnanosti. Podle příčin jejich vzniku rozlišujeme nezaměstnanost strukturální, frikční a cyklickou. Podle jiných kritérií dále dobrovolnou, nedobrovolnou a sezónní.

3.1.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Holman (2015, s. 155) zmiňuje, že se jedná se o nezaměstnanost, u níž nezaměstnaný hledá práci, avšak za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá.

Lidé, kteří spadají do této skupiny, preferují volný čas, studium, cestování či jiné aktivity. Také osoby, které ukončili studium a hledají první zaměstnání nebo nekvalifikovaní pracovníci, kteří preferují život na sociálních dávkách. Vyskytují se i signály, že nedochází k vyčištění trhu práce a taky selhává, protože počet nezaměstnaných je někdy příliš vysoký, aby mohlo jít pouze o dobrovolně nezaměstnané. (Vlček, 2016, s. 455)

3.1.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, u které nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá, avšak nemohou ji najít. (Holman, 2015, s. 157)

Na trhu práce nastane přebytek pracovníků a firmy si tak stanoví přísnější požadavky na kvalifikaci a vyberou pouze toho nejkvalifikovanějšího uchazeče. (Jurečka, 2017, s. 164)

Za příčinou stojí nepružné mzdy a většinou i odbory, které prosazují vysoké mzdy a tím poškozují zaměstnance více, než kdyby mzdy poklesly na úroveň tržní rovnováhy. (Holman, 2015, s. 158)

3.1.3 Frikční nezaměstnanost

Vysvětlením typu této nezaměstnanosti je skutečnost, že pracovníkům chvíli trvá, než vyhledají pracovní místo, které je pro ně tím nejvhodnějším z pohledu jejich dovedností a očekávaným požadavkům. Jedná se o nezaměstnanost, která je výsledkem procesu sladění pracovníků a pracovních míst za relativně krátkou dobu, obvykle nepřesáhne dva až tři měsíce. (Mankiw, Taylor, 2014, s. 139; Holman, 2018, s. 455)

3.1.4 Strukturální nezaměstnanost

Dle Švarcové (2014, s. 41) strukturální nezaměstnanost je složitější, protože uchazeči o práci si nemohou se svou kvalifikací v daném regionu najít práci a musí se většinou rekvalifikovat. Tato situace je typická, když v daném regionu vypadne velký zaměstnavatel nebo dochází k útlumu některých odvětví.

Mankiw a Taylor (2014, s.139) popisují, že množství nabízené práce převyšuje množství poptávané a dochází k této nezaměstnanosti, když jsou mzdy z nějakého důvodu nastaveny nad úroveň, která uvádí nabídku a poptávku do rovnováhy.

Tato nezaměstnanost by neměla přesahovat více jak jeden rok. (Holman, 2018, s. 455)

3.1.5 Sezónní nezaměstnanost

Jedná se o přirozené kolísání poptávky po práci, které je způsobeno střídáním ročního období. Obyčejně se projevuje v cestovním ruchu, stavebnictví, zemědělství a cukrovarnictví. Tato nezaměstnanost hraje velkou roli v zemích, kde se nachází turistický průmysl, například ve Španělsku, Itálii a Řecku. (Vlček, 2016, s. 454; Jurečka, 2017, s. 160)

3.1.6 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost stanovuje rozdíl mezi skutečnou mírou a přirozenou mírou a je spojena s krátkodobými fluktuacemi, ke kterým dochází například v období konjunktury a recese. (Jones, 2018, s. 185)

Holman (2018, s. 455) říká, že ekonomika se dostává pod úroveň potenciálního produktu a pocituje pokles agregátní poptávky. V období recese spousta firem spíše propouští, než aby najímala, tudíž nezaměstnaní musí počkat a vydržet až recese přejde do fáze oživení. Recese obvykle nepřesáhne dobu jednoho až dvou let.

3.2 Specifické míry nezaměstnanosti

Specifická míra nezaměstnanosti

Označuje podíl počtu určité skupiny nezaměstnaných na shodně vymezené pracovní síle v procentech (např. stupeň vzdělání, určitá věková skupina apod.) (czso.cz, 2022f)

Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je jako jedna z nejdůležitějších ukazatelů popisující trh práce. Představuje situaci, kdy jsou pracovní zdroje optimálně využity a při daných mzdových sazbách jsou zaměstnání všichni lidé, kterým vyhovuje tato úroveň mzdové sazby. Přirozené míře bychom mohli přiřadit frikční nezaměstnanost, protože ji nejlépe vystihuje. (Jurečka, 2017, s. 162)

Obecná míra nezaměstnanosti

Dle Švarcové (2014, s. 13) se formuluje jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní míře (v procentech), kde jmenovatel i čítecitel jsou ukazatele tvořené podle doporučení aplikovaných ve VŠPS a mezinárodních definic.

3.3 Příčiny nezaměstnanosti

Zdůvodnění příčin nezaměstnanosti řadíme mezi nejkontroverznější oblasti ekonomické teorie. Stanoviska k odhalení příčin jsou v podstatě dva. První vychází z teorie cen a předpokládá, že trh práce funguje na principu dokonale konkurenčního trhu, na kterém se nabídka přizpůsobuje poptávce a naopak. Druhé vysvětlení vyplývá ze skutečnosti, že mzdy se nepřizpůsobují tak, aby trh práce vyčistily. (Vlček, 2016, s. 454-455)

Za hlavní příčiny nezaměstnanosti můžeme zdůraznit tyto skutečnosti:

- 1) Vysoké náklady na pracovní sílu jako jsou například zdanění práce, vysoké mzdy a odvody na zdravotní a sociální pojištění atd. Jedná se o problém, který je úzce spojen s vysokou sociální ochranou pracovníků. (Palíšková, 2014, s. 81-82)
- 2) Nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce co do znalostí, kvalifikací a dovedností. Kvalita poskytovaného vzdělání je v některých zemích limitujícím faktorem. (Palíšková, 2014, s. 81-82)
- 3) Nízká mobilita pracovníků uvnitř jednotlivých zemích, tak i mezi členskými státy. (Palíšková, 2014, s. 81-82)

- 4) Snížení domácí nebo zahraniční poptávky může vyvolat pokles HDP. Do poptávky po pracovních silách se promítají změny ve struktuře celkového výstupu ekonomiky, protože různá odvětví vykazují odlišnou pracovní náročnost výroby. Například jiná je ve strojírenství, v chemickém průmyslu nebo v oblasti osobních služeb. (Vlček, 2016, s. 453)
- 5) Přírůstek práceschopného obyvatelstva, který vzniká, když populační silné ročníky vstupují na trh práce nebo velký počet imigrantů bylo přijato do země. Stejný problém může také nastat při transformaci ekonomiky, když prudce poklesne ekonomický růst při stabilním populačním vývoji. (Vlček, 2016, s. 453)
- 6) V posledních letech dochází k nahrazování práce technikou. Probíhá rychlá digitalizace, která zahrnuje zavádění softwaru vykonávající intelektuální úkoly, robotiku v průmyslu, propojování služeb s výrobou pomocí internetu. Souhrn těchto novinek označujeme často jako Průmysl 4.0, který mění množství potřebných pracovníků v různých odvětvích. Některé druhy lidské práce nově vznikají nebo se zdokonalují, ale většina je však nahrazena činností strojů. Nejvíce ohrožené jsou administrativní profese, naopak nejméně lékaři a řídicí pracovníci. (Anýžová, Večerníček, 2019, s. 210-212) Malá flexibilita evropských trhů je mimo jiné také příčinou. (Palíšková, 2014, s. 81-82)

Dle Palíškové (2014, s. 60) mezi správné řešení k odstranění příčin, které vysokou nezaměstnanost způsobují patří: snížení administrativní zátěže podniků, celkové zlepšení podnikatelského prostředí, snížení nákladů práce a zpružnění pracovněprávní legislativy. Z dlouhodobého hlediska je dále nezbytná realizace reformy veřejných financí, reformy zdravotního, sociálního a důchodového systému včetně správného nastavení daní. Optimální nastavení všech uvedených faktorů může být řešením pro zlepšení situace na trhu práce, což spočívá převážně na národní úrovni.

3.4 Důsledky nezaměstnanosti

Následně po inflaci ekonomové považují nezaměstnanost za druhé makroekonomické zlo. Přináší s sebou řadu dopadů jak sociálních, tak ekonomických. Rozdíly mezi dopady inflace a nezaměstnanosti se liší v tom, že náklady inflace jsou rozloženy a dotýkají se v různé míře celé populace, zatímco nezaměstnanost postihuje pouze některé rodiny. (Jurečka, 2017, s. 165)

Mezi ekonomické dopady můžeme zařadit:

- Ztrátu produkce;
- Úbytek kvalifikace pracovníků;
- Vyšší výdaje státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti;
- Nižší daňové příjmy. (Brčák, 2018, s. 170)

Nižší produkce je následkem nevyužití zdrojů výrobního faktoru. Vysoká nezaměstnanost způsobuje, že velká část výrobního faktoru práce není využita, protože země nevyrábí dostatečné množství služeb a statků.

V důsledku přetrvávající nezaměstnanosti se může zvyšovat schodek státního rozpočtu, protože je nutné vyplácet výdaje spojené s financováním provozu úřadu práce, podpory v nezaměstnanosti a výdaje spojené s aktivní politikou.

Vzhledem k tomu se snižují daňové příjmy státního rozpočtu, protože společnost přichází o daně z příjmu, které by mohli platit nezaměstnaní, pokud by pracovali. Ovlivnění v daňových příjmech je spojeno i s nižšími výběry nepřímých daní, protože disponibilní důchod rodin s jedním nebo více nezaměstnanými členy nedává možnost nakupovat takové množství zboží, jako kdyby lidé dostávali mzdu a byli zaměstnání.

Lidem, kteří nebyli dlouho zaměstnání, hrozí úpadek jejich lidského kapitálu, protože ztrácejí teoretické a praktické zkušenosti a schopnosti, které si udržovali a získávali s prací. Také se snižuje zájem pracovat, zvyknou si na disponování volným časem a pobírání sociálních dávek. (Brčák, 2018, s. 170; Jurečka, 2017, s. 166)

Sociální dopady lze rozdělit na dopady postihující:

- Jednotlivce;
- Společnost. (Brčák, 2018, s. 170)

Nezaměstnanost má vliv na psychiku člověka. Ztráta práce, která obzvláště setrvává dlouhodobě, představuje pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěž. Prožívání tohoto období postihuje celou psychiku člověka, lidé se začínají uzavírat do sebe vlivem úbytku sociálních kontaktů a trpí depresemi. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 68)

Dochází k nárůstu patologických jevů ve společnosti, jako je drogová závislost a kriminalita, která vyvolává zvýšení výdajů ze státního rozpočtu na zajištění vězeňských a policejních služeb či soudnictví. Probíhají různé nepokoje či protivládní demonstrace. (Brčák, 2018, s. 171; Jurečka, 2017, s. 166)

Dle Jurečky (2017, s. 167) najdeme však i pozitivní stránku. Dopady nezaměstnanosti nejsou jen negativní a deprimující, jak bylo výše zmíněno.

Jestliže nezaměstnanost nepřetrvává příliš dlouho, tak napomáhá optimální alokaci zdrojů v ekonomice. Lidé se snaží najít po stránce kvalifikační, mzdové a z hlediska náplně práce své ideální zaměstnání, což jim zabere určitý čas. Zůstanou tak nějakou dobu ve stavu nezaměstnaných a pečlivě si vyberou své budoucí pracovní místo, které bývá zárukou motivace pracovníků k podání vyšších pracovních výkonů. (Jurečka, 2017, s. 167)

3.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Účelem aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) je zvýšení schopnosti nezaměstnaných vstoupit na trh práce, přispět k vytváření nových pracovních příležitostí a urychlení návratu pracovní síly na trh práce. Tuto politiku zabezpečují především úřady práce, které zajišťují poradenskou, zprostředkovatelskou a informační službu. Vytváří rekvalifikační programy za účelem snížení strukturální nezaměstnanosti a stojí za rozšiřováním nabídky pracovních míst finančními příspěvky např. na rekvalifikaci a veřejně prospěšné práce. (Krebs, 2015, s. 331)

Dle Duška (2016, s. 21) jsou hlavní problematikou nekvalifikovaní pracovníci, kteří jsou lehce nahraditelní. Oproti kvalifikovaným pracovníkům je jejich možnost najít si jinou práci malá, a proto je zapotřebí pro nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce vytvořit podmínky, které při uplatnění práce zvýší jejich možnosti.

K nástrojům APZ se řadí:

- **Rekvalifikace** – jedná se o získání nové kvalifikace a zvýšení či prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího obnovování a udržování, tak aby znalosti byly kompatibilní s trhem práce;
- **Investiční pobídky** – hmotná podpora u zaměstnavatele související s rekvalifikací, školením nových zaměstnanců nebo vytvářením nových pracovních míst. Záměrem je zvýšit nabídku pracovních míst v regionech, které mají problém s vysokou mírou nezaměstnanosti;
- **Veřejně prospěšné práce** – rozumíme pracovní příležitosti, které jsou časově omezeny a tkvící v údržbě prostranství, údržbě a úklidu komunikací, veřejných budov či podobných činnostech ve prospěch obcí nebo státních prospěšných institucí;

- **Společensky účelná pracovní místa** – jde o pracovní místa, která vyhrazuje zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění;
- **Překlenovací příspěvek** – dle dohody úřadu práce se uděluje OSVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání a byl jí poskytnut příspěvek na založení společensky účelného pracovního místa (úhrada provozních nákladů);
- **Příspěvek na zapracování** – příspěvek, který dává úřad práce zaměstnavateli, který přijme do svého zaměstnání uchazeče, kterému věnuje zvýšenou péči úřad práce (osoby se zdravotním postižením, těhotné ženy, absolventy vysokých škol);
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** – poskytuje úřad práce, když zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže z tohoto důvodu zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní doby. (Krebs, 2015, s. 332-336)

3.6 Pasivní politika zaměstnanosti

Dle Krebse (2015, s. 324-341) cílem pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ) je kompenzovat ztrátu pracovního příjmu nezaměstnaným, kteří ztratí zaměstnání nebo nenajdou na trhu práce vhodné zaměstnání. Rok od roku se pravidla pro poskytování sociálních dávek nezaměstnaným zpřísnují za účelem dosažení úspor ve veřejných rozpočtech. Pokud uchazeč o zaměstnání požádá o dávku v nezaměstnanosti, musí doložit, že plní dle zákona podmínku nároku na dávku. To znamená, že v předcházejících letech stanovených zákonem, v délce alespoň 12 měsíců, vykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, a přitom povinně odváděl příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na důchodové pojištění. Do další doby zaměstnání se započítává například příprava osoby se zdravotním postižením k práci nebo osobní péče o dítě ve věku do 4 let a podobně. Krajské pobočky Úřadu práce rozhodují o podpoře v nezaměstnanosti.

Účelem této politiky je také, aby nezaměstnaní co nejrychleji vstoupili na trh práce a zajistili si tak příjem vlastní prací a předešli tak upadnutí k závislosti na dávkách a do dlouhodobé nezaměstnanosti. (Krebs, 2015, s. 324–341)

Za zdroj financování politiky nezaměstnanosti považujeme pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti odváděné zaměstnavateli z objemu vyplacených hrubých mezd a osobami samostatně výdělečně činnými ze stanoveného vyměřovacího základu dle zákona. (Krebs, 2015, s. 341)

Tabulka 1 Běžné nástroje politiky zaměstnanosti (vlastní zpracování dle Brčáka, 2018, s. 172)

Aktivní politika zaměstnanosti	Pasivní politika zaměstnanosti
veřejné služby zaměstnanosti (úřady práce, agentury, poradenství, zprostředkování práce apod.	finanční podpora v nezaměstnanosti
příprava a výcvik na práci (příkladem mohou být rekvalifikační kurzy)	možnost odejít do předčasného důchodu
programy pro handicapované osoby, mladé nezaměstnané a absolventy	
podpora vytváření nových pracovních míst (například v soukromých firmách, veřejných institucích) a podpora nově začínajících podnikatelů	

Jak uvádí Tabulka 1 výše porovnání mezi běžnými nástroji aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti lze nalézt v podmínkách ČR. Převážně na straně aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) existuje celá řada nástrojů, které lze v ČR či kraji aplikovat.

4 METODY VÝZKUMU NA TRHU PRÁCE

Tato kapitola pojednává o problematice zvolených metod a analýz vlastního výzkumu za použití jejich teoretických popisů.

4.1 Primární výzkum

Podle Paulovčákové (2015, s. 27) primární informace můžeme posoudit podle zdrojů, ze kterých jsou informace čerpané. Jsou získané pro daný účel prvotně a nebyly ještě publikovány. Ke sběru primárních dat dochází většinou zprostředkováním metod dotazování, pozorování a experimentu.

Před získáváním primárních dat je žádoucí a vhodné ověřit nejdříve data sekundární využitelná ke zkoumanému problému, která jsou již získaná za jiným účelem z dříve zjištěných údajů. (Paulovčáková, 2015, s. 22)

4.1.1 Kvalitativní výzkum

Podle charakteru problému může být výzkum kvalitativní nebo kvantitativní. V kvalitativním výzkumu využíváme různé typy rozhovorů a nedochází zde k ověřování hypotézy.

Ve výzkumné činnosti hypotéza představuje tvrzení o pravděpodobném nebo předpokládaném výsledku, který buď vyvrátíme nebo potvrdíme. V kvalitativním výzkumu hypotézy vznikají nebo je vyvozujeme v jeho průběhu, naopak v kvantitativním je formulujeme před zahájením výzkumu.

Ve světě převažují nad kvalitativními metodami metody kvantitativní. (Paulovčáková, 2015, s. 25)

Kvalitativní výzkum je ukázán v praktické části bakalářské práce v podobě rozhovoru.

4.1.2 Kvantitativní výzkum

Jak již bylo dle Paulovčákové (2015, s. 25) zmíněno, kvantitativní výzkum využíváme k testování hypotéz. Prošetřujeme zde, jak velká část cílové skupiny vykazuje konkrétní znaky. Velikost souboru musí být dostatečná k zajištění potřebné pravděpodobnosti výstupů.

Zkoumané objekty jsou přesně definované, odpovědi a otázky jednoznačné a získávána jsou číselná měřitelná data, které jsou vyhodnocována pomocí matematicko-statistických metod. (Paulovčáková, 2015, s. 24-25)

Proces marketingového výzkumu se skládá z pěti základních kroků:

- 1) Formulace problému – definování daného problému, stanovení cíle výzkumu a hypotéz neboli očekávání;
- 2) Uspořádání výzkumu, volba metod sběru a výběr vzorku – analýza a sběr sekundárních informací, výběr metod sběru primárních údajů apod.;
- 3) Sběr dat – dotazování, pozorování, experiment;
- 4) Prezentace a analýza údajů – matematicko-statistické metody a tvorba grafů;
- 5) Interpretace výsledků a vypracování výzkumné zprávy – například návrh doporučení, ústní či písemná prezentace. (Paulovčáková, 2015, s. 25-26)

Kvantitativní výzkum je rozebírán v bakalářské práci v rámci dotazníkového šetření.

4.2 Sekundární výzkum

Sekundární data jsou taková, která již někde existují a byla vzata za jiným účelem na rozdíl od primárních dat, které jsou nově sesbírána pro daný výzkum trhu za konkrétním účelem. (Kotler, Keller, 2013, s. 134)

4.2.1 Statistiky o trhu práce

V této bakalářské práci bude realizován sekundární výzkum z veřejně dostupných dat Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), Českého statistického úřadu (ČSÚ) a dalších oficiálních institucí zveřejňující data a statistiky o trhu práce.

5 SHRNU TÍ TEORETICKÝCH POZNATKŮ

Teoretická část bakalářské práce je rozdělena do čtyř kapitol, které se zabývají mikroekonomickým i makroekonomickým pojetím trhu práce a metodami zpracování práce.

V první kapitole je charakterizován pojem trhu práce, který je určen střetnutím nabídky a poptávky na trhu práce. Záměrem trhu práce je dosažení rovnováhy mezi těmito dvěma subjekty. Této představy je však reálně obtížné dosáhnout, protože nedochází k pokrytí trhu, a proto mluvíme v následujících kapitolách o nezaměstnanosti. Dále je popsán substituční a důchodový efekt, který je úzce spjat s individuální nabídkou práce.

V druhé kapitole je nejprve rozdělena celková populace dle ekonomické aktivity. Následuje charakteristika zaměstnanosti a nezaměstnanosti, hospodářského cyklu s dopadem na trh práce včetně popisu jeho konkrétních fází. V závěru kapitoly je vysvětlena Beveridgeova křivka, pomocí níž lze zjistit jednotlivé typy nezaměstnanosti.

Třetí kapitola pojednává o podrobnější problematice zaměstnanosti a nezaměstnanosti. V návaznosti na Beveridgeovu křivku jsou popsány druhy nezaměstnanosti. Rozebrány jsou také specifické míry nezaměstnanosti, příčiny spolu s důsledky a v neposlední řadě určeny rozdíly mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti.

Poslední kapitola je věnována teoretickému popisu metod zpracování práce.

Teoretické poznatky jsou dále využity při zpracování praktické části, která podrobně rozebere analýzu trhu práce ve Zlínském kraji a následně u firem zpracovatelského průmyslu v okrese Uherské Hradiště.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM – ANALÝZA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Praktická část bakalářské práce se zabývá v první části trhem práce ve Zlínském kraji. Nejdříve je obecně představena charakteristika Zlínského kraje a následně popsána jeho poptávka po práci, zaměstnanost a nezaměstnanost. Dále jsou vylíčeny všechny jeho okresy, ze kterých vyplývá komparativní analýza. V neposlední řadě je sestrojena z vybraných ukazatelů Beveridgeova křivka Zlínského kraje v rozmezí posledních pěti let.

Jako poklad tohoto sekundárního výzkumu je definován cíl včetně výzkumných otázek:

Cíl 1: Zhodnotit situaci na trhu práce ve Zlínském kraji.

VO1: Jaká je situace na trhu práce ve Zlínském kraji s dopadem na Beveridgeovu křivku?

VO2: Jaká je situace na trhu práce ve čtyřech okresech Zlínského kraje?

6.1 Charakteristika Zlínského kraje

„Zlínský kraj byl ustanoven k 1. lednu 2000 na základě Ústavního zákona č. 347/1997 Sb. o vytvoření vyšších územních samosprávných celků.“ (czso.cz, 2022a)

Zlínský kraj je rozprostřen ve východní části střední Moravy a je obklopen Jihomoravským, Olomouckým a Moravskoslezským krajem. Na východní straně sousedí s hranicí Slovenska. Největším městem a zároveň sídlem krajské samosprávy je Zlín. (Kr-zlinsky.cz, ©2021a)

Počet obyvatel v kraji k 31.12. 2021 bylo evidováno 572 432. Z toho vyplývá, že počet obyvatel klesl oproti roku 2019 téměř o 10 tisíc, protože v roce 2019 bylo zaznamenáno 572 432 obyvatel. Z ekonomického hlediska je věková struktura stále příznivá, i přesto že se zde podíl obyvatel v produktivním věku zvyšuje. Z pohledu osídlení mluvíme spíše o zemědělském a venkovském regionu. (Kr-zlinsky.cz, ©2021a)

Dle rozlohy se jedná o čtvrtý nejmenší kraj ČR za krajem Libereckým, Karlovarským a hlavním městem Prahou. Ovšem v porovnání s rozlohou kraje vykazuje hustota zalidnění docela vysoké hodnoty (zhruba 146 obyvatel/km², což převyšuje republikový průměr, tj. 134 obyvatel/km²). Nejnižší zalidněnost je v okrese Vsetín a nejvyšší naopak v okrese Zlín. (Kr-zlinsky.cz, ©2021a)

Zlínský kraj je plný tvořivých a podnikavých lidí. Jako jeden z hlavních je v tomto kraji považován Tomáš Baťa. Nejvíce se zde uchytil průmyslový potenciál, který je tvořen

převážně podniky zpracovatelského průmyslu. Konkrétně jde o podniky průmyslu dřevozpracujícího, kovodělného, textilního a elektrotechnického.

V rámci hospodářství tohoto kraje hraje průmysl klíčovou roli jak v počtu zaměstnaných osob, tak i v počtu ekonomických subjektů a ve tvorbě HDP. V porovnání s ostatními kraji ČR průmyslové podniky zaměstnávají 43,6 % zaměstnaných osob, což reprezentuje nejvyšší podíl v ČR. Tento fakt je důkazem kvalifikovanosti pracovních sil a bohaté průmyslové tradice regionu. (Kr-zlinsky.cz, ©2021b)

Podniky zaměstnávající 10–249 zaměstnanců tvoří poměrně silnou základnu podniků ve Zlínském kraji, což podotýká na relativně zdravou ekonomiku s vysokým podílem soustředění středního a malého podnikání.

Nejvýznamnější tržby poté kraj získává zejména z plastikářského a gumárenského průmyslu, poté strojírenským, kovodělným, chemickým i potravinářským průmyslem.

Sektor služeb ve Zlínském kraji je vzhledem k průmyslu méně zastoupen, alespoň co platí k zaměstnanosti. (Kr-zlinsky.cz, ©2021b)

Zlínský kraj je také oblíbenou oblastí pro turisty, protože nabízí širokou škálu kulturních, historických a přírodních památek. Jen zřídka najdeme v ČR kraj, který poskytne zároveň horskou scenérii, vinařská údolí, lázně, zahradní či baťovskou architekturu a podobně. (Kr-zlinsky.cz, ©2021a)

6.2 Analýza trhu práce ve Zlínském kraji

V kapitole 6.2 je analyzována poptávka po pracovní síle, zaměstnanost a v neposlední řadě nezaměstnanost Zlínského kraje.

6.2.1 Poptávka po pracovní síle

Rok 2021 byl z pohledu nově nahlášených volných pracovních míst (VPM) rekordní, protože bylo zapsáno do databáze úřadu práce 13 719 nových VPM, což je o 435 více než dosavadní maximum z roku 2019. Týkalo se to odlišných požadavků pro 301 různých profesí, které oznámilo 2 442 firem. (Roční ZLK, 2021, s. 4)

Strukturu nových VPM vnímáme ale negativně, protože průměrně 57 % z nich má zaměstnavatel zájem o zahraniční pracovníky. Největší poptávka byla o pomocné pracovníky ve výrobě, montážní dělníky, obsluhu strojů na zpracování pryže a obsluhu strojů

na výrobu potravin. Svářeči, zedníci a nástrojáři patří dlouhodobě mezi profese s nejvyšším podílem neobsazených míst. (Roční ZLK, 2021, s. 5)

Projevilo se to také ve struktuře zaměstnavatelů. Většina z nich nehledela totiž kmenové zaměstnance, ale spíše ty zahraniční. Ve zbylých případech se jednalo o zaměstnavatele spolupracující s výrobní společností nebo agenturami práce. (Roční ZLK, 2021, s. 5)

Setrvalé snížení evidovaných uchazečů a nárůst počtu hlášených VPM způsobil meziroční pokles ukazatele uchazeče na 1 volné místo z 1,3 až na 0,8. Z hlediska jednotlivých úrovní vzdělání byl také pocíťován příznivý trend. Nejvíce uchazečů o zaměstnání na 1 VPM připadá na maturanty a vysokoškoláky. Mezi vyučenci na 1 VPM současně připadá 1,6 nezaměstnaných, a ještě vlídnější poměr 0,2 nalezneme u osob se základním vzděláním, kde však vysoký podíl těchto VPM tvoří pozice se zájmem zaměstnavatelů o zahraniční pracovníky. Obsazování nekvalifikovaných pozic není snadné, protože párování s vhodnými uchazeči ztěžuje to, že skoro polovina nahlášených VPM má v kritériích uváděn vícesměnný či nepřetržitý provoz. (Roční ZLK, 2021, s. 5-6)

Počet hlášených VPM se nejvíce zvýšil z 4 000 až na 5 264 v okrese Zlín. (Roční ZLK, 2021, s. 6)

6.2.2 Zaměstnanost

Z roční statistiky „*Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2021*“ plyne, že meziročně došlo k poklesu počtu podnikatelů i zaměstnanců a ve srovnání s rokem 2020 došlo k nárůstu počtu osob, kteří pracují kratší pracovní dobu. (Roční ZLK, 2021, s. 1)

Ve všech regionech kraje došlo ke snížení počtu podniků s minimálně 25 zaměstnanci, z toho nejvyšší pokles o 2,5 % zaznamenal okres Vsetín. (Roční ZLK, 2021, s. 1)

Dosavadní situaci na trhu práce však můžeme zhodnotit jako stabilní. V roce 2022 většina zaměstnavatelů očekává, že bude udržovat stav zaměstnanců na současných číslech, popřípadně řešit generační obměnu nebo fluktuaci. (Roční ZLK, 2021, s. 2)

V této nejisté době je zřejmé, že bude přetrvávat nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců zejména ve strojírenství. Za východiskem může stát větší automatizace výroby. To však souvisí s nutností investic, což se považuje za riskantní krok. Nutností také bude přizpůsobit

sektor vzdělání potřebám trhu práce tak, aby pružně reagoval na nynější požadavky. (Roční ZLK, 2021, s. 2)

Zlínský kraj má také silnou závislost na automobilovém průmyslu, tudíž kdyby v této oblasti nastala změna k horšímu, přispělo by to k významnému ovlivnění hojné části podnikatelských subjektů. Zájem o zaměstnávání pracovníků z tzv. třetích zemí ze strany zaměstnavatelů nadále přetrvává. (Roční ZLK, 2021, s. 2)

6.2.3 Nezaměstnanost

V roce 2021 na trhu práce i nadále významně panovala pandemie koronaviru. Velká část pracovních míst byla zachována pomocí programu Antivirus. Nejistota ohledně pandemických opatření však silně omezila pohyb osob na trhu práce. (Roční ZLK, 2021, s. 9)

Důkazem jsou údaje o počtu vyřazených a nových uchazečů. Z evidence bylo vyřazeno 21 461 osob, přitom roční průměrný stav je výrazně vyšší, a to 34 100 osob. Nově byl zaevidován také překvapivě nejnižší počet uchazečů 19 599 s porovnáním s průměrným ročním stavem 33 429 osob. (Roční ZLK, 2021, s. 9)

Ke konci roku 2021 Zlínský kraj dosáhl 2. příčky nejnižšího počtu nezaměstnaných osob mezi kraji, tudíž vývoj nezaměstnanosti můžeme hodnotit pozitivně, avšak došlo ke změnám v jednotlivých okresech. (Roční ZLK, 2021, s. 9)

Ohledně Covid-19 došlo oproti roku 2020 ke zlepšení situace, kdy v rámci profesí došlo ke zmenšení nových počtu uchazečů z 5. třídy CZ-ISCO (např. číšníci a kuchaři). Naopak nekvalifikovaní pracovníci a řemeslníci ukončili zaměstnání jako nejvíce nových nezaměstnaných. (Roční ZLK, 2021, s. 10)

Současná situace uchazečů o zaměstnání z pohledu věku je nepříznivá, neboť průměrný věk nezaměstnaných se prodloužil o 2 roky na aktuálních 44,5 roku. Jde o druhý nejvyšší údaj z hlediska krajů ČR. (Roční ZLK, 2021, s. 12)

Celková nezaměstnanost sice klesla, ale během 5 let narostl počet uchazečů o zaměstnání starších 60 let, což je považován jako negativní faktor na celkové nezaměstnanosti.

Kdo je také delší dobu více jak 24 měsíců v evidenci uchazečů o zaměstnání, tak zapomíná své dovednosti či zkušenosti a k jejich osvojení pro úspěšný návrat do práce je nezbytná

funkce nástrojů, které zajišťuje úřad práce např. absolvování rekvalifikačních kurzů nebo poradenství související s motivačním procesem. (Roční ZLK, 2021, s. 13)

Za příčinu nezaměstnanosti je jako jedna z možností považována sezónnost, která je úzce spojená s turistickým ruchem, neboť v kraji nepřetržitě roste. Sezónnost je projevena ve stavebnictví, gastronomii i lázeňství. Osoby podnikající v tomto sektoru přichází do evidence úřadu práce většinou v zimním období, a naopak na jaře svou podnikatelskou činnost opět obnovují. V evidenci úřadu práce tak zůstávají jen omezenou dobu a s nástupem sezóny zpravidla ukončují evidenci. Taktéž většina zaměstnanců po zrušení koronavirových opatření nenastoupila do svých původních pracovních pozic a rozhodla se během pandemie své postavení přehodnotit. (Roční ZLK, 2021, s. 13-14)

Od roku 2014 je nezaměstnanost v celém kraji v porovnání s ČR nižší. Možným důvodem je, že většina okresů hraničí se Slovenskou republikou, kde se nenachází tolik nabídek pracovních míst zejména z hlediska struktury a dobrého finančního ohodnocení. Slovenští občané jsou tak ochotni cestovat za prací za hranice. (Roční ZLK, 2021, s. 14)

6.3 Charakteristika jednotlivých okresů

V této kapitole jsou vylíčeny všechny okresy Zlínského kraje z pohledu základních charakteristik, poptávky po práci, zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

6.3.1 Okres Zlín

Okres Zlín se rozléhá v centrální části Zlínského kraje a sousedí se všemi třemi zbylými okresy včetně Slovenské republiky.

Díky své rozloze (1 045 km²) se řadí jako druhý největší v kraji a pyšní se nejvyšší hustotou zalidnění mezi zbývajícími okresy.

Deset měst si odnáší statut města, jeden statut městyse a celkem se zde nachází 91 obcí. Ke konci roku 2020 bylo sečteno 190 960 občanů, kteří tvoří skoro třetinu z celkového počtu obyvatel v kraji. (CZSO, 2022)

Okres Zlín je lákadlem pro návštěvníky, kteří vyhledávají rekreační pobyt za cílem načerpat duševní i fyzické síly. Lázeňské město Luhačovice je pro takovou rekreaci jako stvořené, nachází se zde minerální prameny a přichází sem turisté z celé Evropy. Stejně hojně navštěvované místo je Zoologická zahrada v Lešné. Za zmínku stojí i samotné město Zlín, kde je obdivován podnikatelský duch Tomáše Bati spolu s funkcionalistickou architekturou.

V roce 2000 vznikla Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která nese jako jediná vysoká škola v kraji veřejnoprávní statut a má pro rozvoj regionu značný význam. (czso.cz, 2022b)

V tomto regionu podobně jako v okrese Uherské Hradiště zůstává deficit pracovníků v oblasti plastikářského a gumárenského průmyslu včetně autodopravy. Následek toho je, že podniky jsou nuceni dosazovat na své VPM především cizince. Tento fakt lze poznat i na podílu VPM s příznakem pro zahraniční pracovníky na celkovém VPM, kdy ve srovnání s ostatními okresy kraje je tato hodnota nejvyšší. (Roční ZLK, 2021, s. 3)

Navzdory tomu během roku 2021 pandemie koronaviru nezasáhla strukturu volných pracovních míst nějak významně, zásluhou na tom má zejména podpora příspěvků od programu Antivirus, který stojí za ochranou zaměstnanosti v ČR. (Roční ZLK, 2021, s. 3)

6.3.2 Okres Uherské Hradiště

Okres Uherské Hradiště, region vína a slunce, se rozprostírá v jihozápadní části Zlínského kraje.

Jde o druhý nejmenší okres Zlínského kraje (991 km²) sousedící se zlínským a kroměřížským okresem a také hraničí s územím Slovenské republiky. Najdeme zde 78 obcí, ze kterých má 7 statut města a 3 statut městyse. Skoro čtvrtina (141 630) z celkového počtu obyvatel kraje byla nasčítána ke konci roku 2020. (czso.cz, 2022c)

Region je především proslulý folklórem a dochovanými lidovými tradicemi např. Slovácké slavnosti vína a otevřených památek v Uherském Hradišti. Historie tohoto území na vás dýchne z několika míst např. z Památníku Velké Moravy ve Starém Městě, poutního místa na Velehradě, Archeologického skanzenu v Modré či gotického hradu Buchlov. Dále pro turistiku je zajímavou atrakcí plavba po Baťově kanále až do okresu Kroměříž. (czso.cz, 2022c)

Dlouhodobě početná nabídka VPM v tomto okrese souvisí s nedostatkem pozic v oblasti strojírenství jako jsou např. seřižovači, nástrojáři, svářeči nebo obsluha obráběcích strojů. Vysoké množství zavedených v evidenci tvoří taktéž řidiči nákladních automobilů a pomocní či montážní pracovníci ve výrobě. (Roční ZLK, 2021, s. 2)

Situace na trhu práce je velmi nestabilní z důvodu pandemie Covid-19. Díky programu Antivirus nedochází k velkému propouštění, avšak firmy na potravinářské a strojírenské pozice dosazují za pomoci agentur práce zahraniční pracovníky. (Roční ZLK, 2021, s. 2)

6.3.3 Okres Kroměříž

V severozápadní části Zlínského kraje nalezneme okres Kroměříž, který je obklopen všemi zbylými okresy Zlínského kraje. Jeho rozloha (796 km²) i počet občanů činí nejmenších hodnot ze všech čtyř okresů.

Zaujímá 79 obcí, z nichž 1 má statut městyse a 7 statut města. V roce 2020 zde žilo 104 826 obyvatel.

Kroměřížsko také prosperuje svým turismem. Návštěvníci jsou potěšeni cykloturistikou a v zimě sjezdovkami v Hostýnských vrších. Významné architektonické památky jsou zde rovněž k nalezení, např. Arcibiskupský zámek se svou květnou a podzámeckou zahradou. (czso.cz, 2022d)

Co se týče zaměstnanosti mnoho firem přiznalo, že v dalších letech očekávají nutnost generační obměny, u níž dojde k problému při nahrazování pracovníků odcházejících do důchodu. Také u dělníků, kteří jsou zaměstnáni ve směnných provozech s podhodnocenou mzdou, dochází k problému obsazování pozic. (Roční ZLK, 2021, s. 2)

Nadprůměrná nezaměstnanost v tomto regionu dlouhodobě vynikala, ovšem ke konci roku 2021 se snížil podíl nezaměstnaných a dosahoval hodnot pod úroveň kraje a přiblížil se tak velmi blízko k okresu Uherské Hradiště. (Roční ZLK, 2021, s. 9)

6.3.4 Okres Vsetín

Okres Vsetín se nachází v severní části Zlínského kraje a je obklopen jeho dvěma okresy Zlínem a Kroměřížem a také sousedí se Slovenskou republikou. Řadíme ho k nejlesnatějším a nejhornatějším krajům v ČR. Díky své rozloze je považován jako největší okres v kraji, avšak s nejnižší hustotou zalidnění. (czso.cz, 2022e)

Okres je tvořen 59 obcemi, z nichž statut města má 6 a statut městyse pouze jeden. V roce 2020 bylo zaznamenáno 142 703 obyvatel, což tvoří skoro čtvrtinu z celkového počtu obyvatel v kraji. Atraktivita regionu spočívá v cestovním ruchu, kde jsou lidé nalákáni na lyžování či horskou turistiku zejména v oblasti Pusteven. (czso.cz, 2022e)

V roce 2021 z pozice hlavních zaměstnavatelů lze hodnotit situaci v tomto okrese ustáleně. Pouze u některých dodavatelů automobilového průmyslu bylo zjištěno vlivem odeznívající krize slabý pokles zaměstnanců, avšak v nastávajících obdobích v důsledku nabídky nových volných pracovních míst je naznačován její konec. (Roční ZLK, 2021, s. 2)

Elektrotechnický, automobilový, strojírenský a dřevařský průmysl má v regionu četné zastoupení. V automobilovém průmyslu se jedná o firmu Kayaku Safety Systems Europe a.s., která se řadí mezi největší zaměstnavatele Zlínského kraje. (Roční ZLK, 2021, s. 2)

Z pohledu podílu počtu nezaměstnaných osob nese okres Vsetín nejhorší hodnotu (3,82 %) z celého Zlínského kraje. (Roční ZLK, 2021, s. 9)

6.4 Komparativní analýza okresů

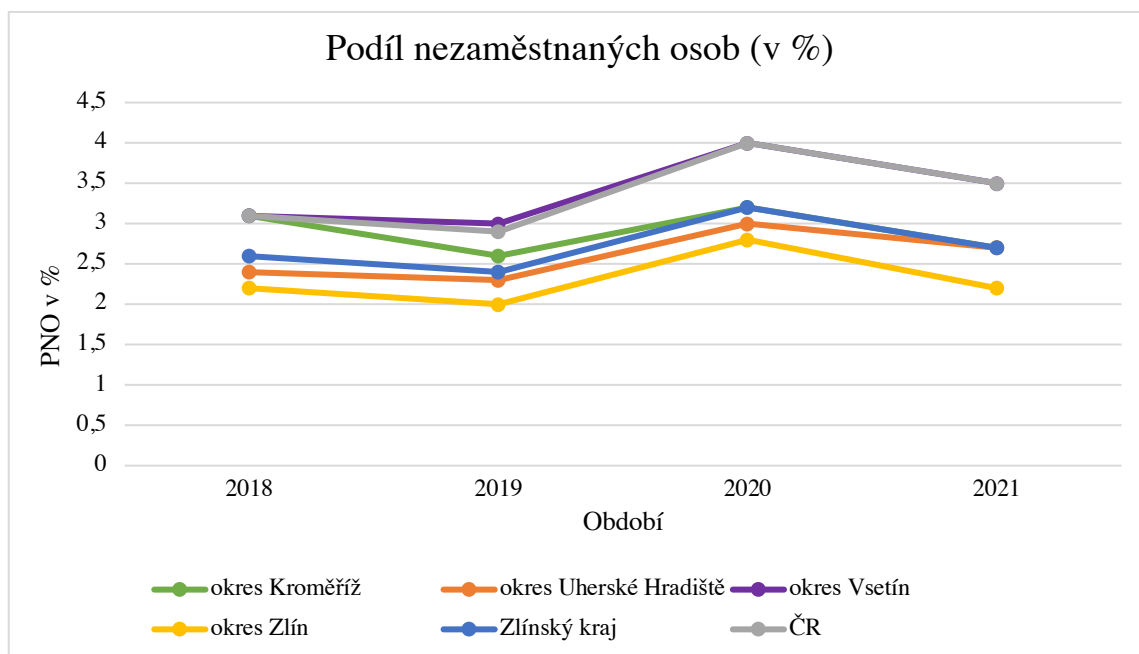
Jak již bylo v kapitole (6.2.3) zmíněno, situaci ohledně vývoje nezaměstnanosti ve Zlínském kraji hodnotíme s porovnáním ČR kladně, ale vnímáme změny v jednotlivých okresech. V minulosti dominovaly jasně s podprůměrnou nezaměstnaností okresy Zlín a Uherské Hradiště, naopak nadprůměrnou okresy Vsetín a Kroměříž.

Velkou změnu v podílu nezaměstnaných osob tak zaznamenal okres Kroměříž, kdy byla v roce 2021 tato hodnota pod úrovní kraje a v prosinci téhož roku se dokonce dostala na stejnou hodnotu uherskohradištského okresu (viz Tabulka 2). Nedávno měl přitom okres Uherské Hradiště náskok až 2 %.

Dle Obrázku 7 průměrná hodnota PNO ve Zlínském kraji byla pod hranicí 3 %. Nejlépe na tom byl zlínský okres s hodnotou 2,2 %, následovaný s malým odstupem okresem Uherské Hradiště spolu s okresem Kroměříž 2,7 % a značně nad nimi nejhorší situace na Vsetínsku zhruba o 1 % - 3,5 %. Za příčinou tohoto nepříznivého stavu na Vsetínsku ve srovnání s ostatními okresy může stát i uzavření velkého počtu firem nad 25 zaměstnanců, což má za důsledek navýšení nezaměstnaných.

Tabulka 2 Podíl nezaměstnaných osob (v %) v letech 2018-2021 (vlastní zpracování dle dat MPSV)

	2018	2019	2020	2021
okres Kroměříž	3,1	2,6	3,2	2,7
okres Uherské Hradiště	2,4	2,3	3,0	2,7
okres Vsetín	3,1	3,0	4,0	3,5
okres Zlín	2,2	2,0	2,8	2,2
Zlínský kraj	2,6	2,4	3,2	2,7
ČR	3,1	2,9	4,0	3,5



Obrázek 7 Graf podílu nezaměstnaných osob (v %) v letech 2018-2021 (vlastní zpracování dle dat MPSV)

Volných pracovních míst bylo nejvíce hlášeno v okrese Zlín, kdy šlo až o 5 263 volných míst, naopak o stabilním stavu mluvíme v regionu Kroměříž s 1 348 VPM (viz Tabulka 3).

Tabulka 3 Srovnání vybraných ukazatelů daných okresů Zlínského kraje k 31.12. 2021 (vlastní zpracování dle dat MPSV)

Okresy	UoZ	PNO (v %)	VPM	Počet uchazečů na 1 VPM
Kroměříž	1 918	2,7	1 348	1,4
Uherské Hradiště	2 677	2,7	3 093	0,9
Vsetín	3 456	3,5	4 099	0,8
Zlín	2 906	2,2	5 264	0,6
Celkem za kraj	10 957	2,7	13 804	0,8

Tabulka 3 obsahuje srovnání vybraných ukazatelů daných okresů Zlínského kraje. Vlivem použití rozdílných zdrojů můžeme pozorovat nepatrné odlišnosti v zaokrouhlení v počtu volných pracovních míst (VPM).

6.5 Beveridgeova křivka Zlínského kraje

Na Obrázku 8 je sestrojena Beveridgeova křivka Zlínského kraje v letech 2017-2021, která prochází ideální hodnotou 4,2 % podílu nezaměstnaných osob (PNO) a mírou volných pracovních míst (V). Tato hodnota byla zjištěna pomocí průměru hodnot PNO za roky 2015-2018, které nebyly dotčeny pandemií Covid-19.

Tabulka 4 Údaje potřebné k sestrojení Beveridgeovy křivky (vlastní zpracování dle dat ČSÚ)

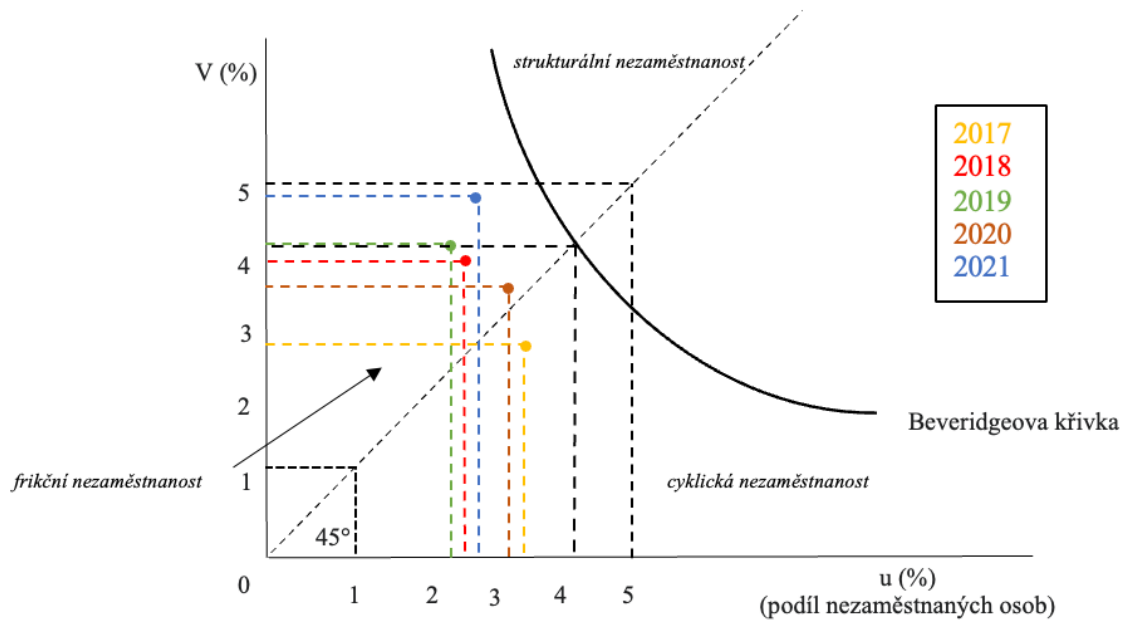
	2017	2018	2019	2020	2021
Podíl nezaměstnaných osob (PNO) (v %)	3,4	2,6	2,4	3,2	2,7
Volná pracovní místa (VPM)	7 975	11 849	12 140	10 807	13 804
Uchazeči o volná pracovní místa (UoZ)	14 040	10 954	10 000	12 819	10 597
Pracovní síla ekonomicky aktivní	292 700	289 300	289 300	285900	279 700
Míra volných pracovních míst V (v %)	2,7	4,1	4,2	3,8	4,9

V roce 2017 nejspíše docházelo k většímu propouštění zaměstnanců. Důkazem toho je vyšší hodnota PNO a jedná se tak o frikční nezaměstnanost, která leží v dolní polovině křivky více vzdálená od počátku.

Roky 2018 a 2019 zastupuje frikční nezaměstnanost, která se pohybuje ve středu křivky a je blíže k počátku. Lidé mají ideální příležitost najít si nové pracovní místo, což je následkem nižších hodnot PNO.

S nástupem pandemie Covid-19 se v roce 2020 zvýšil počet nezaměstnaných téměř o tři tisíce (viz Tabulka 4 výše), což ve srovnání s dvěma předchozími lety způsobilo znatelnou změnu. Následkem bylo uzavírání podniků a s tím spojené hromadné propouštění. Na hodnotě PNO důsledek pandemie měl také vliv, protože se přehoupla přes 3 %. Průměrná hodnota PNO v ČR se přitom pohybovala dokonce okolo 4 %. Počet VPM byl kromě roku 2017 nejnižší za poslední dobu. Na grafu můžeme vidět, že bod roku 2020 se úzce přibližoval k dolní polovině frikční nezaměstnanosti, avšak mírným tempem z důvodu zasáhnutí epidemiologických opatření např. programu na podporu zaměstnanosti Antivirus.

Rok 2021 poznamenal citelný nárůst VPM a počet uchazečů o volná pracovní místa značně poklesl, z toho vyplývá deficit nabídky práce a bod je tak přiblížen blíže ke strukturální nezaměstnanosti.



Obrázek 8 Beveridgeova křivka Zlínského kraje v letech 2017-2021 (vlastní zpracování)

7 PRIMÁRNÍ VÝZKUM – ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE UHERSKÉ HRADIŠTĚ

Druhá část praktické části je podrobena analýze trhu práce v okrese Uherské Hradiště (UH), která obsahuje kvalitativní a kvantitativní výzkum.

7.1 Kvalitativní výzkum – Úřad práce Uherské Hradiště

V rámci kvalitativního výzkumu byl proveden polostrukturovaný rozhovor, který probíhal během měsíce dubna pomocí emailové korespondence s pracovníky Úřadu práce (ÚP) v Uherském Hradišti. Dříve domluvený osobní rozhovor musel být díky navýšení pracovních povinností kvůli válečnému konfliktu na Ukrajině přeměrován na emailovou korespondenci.

Byl stanoven následující cíl a výzkumné otázky:

Cíl 2: Zhodnotit současnou situaci na trhu práce v okrese UH prostřednictvím Úřadu práce v Uherském Hradišti.

VO3: Jaká je struktura uchazečů o zaměstnání na ÚP?

VO4: Jakým způsobem podporuje ÚP osoby se zdravotním postižením (OZP)?

7.1.1 Struktura a výpovědi polostrukturovaného rozhovoru

1) Jaká je Vaše pracovní pozice na Úřadu práce a jak dlouho ji vykonáváte?

Na vypracování otázek se podílelo více pracovníků Úřadu práce z různých pozic a to z důvodu, že oddělení trhu práce nepokrývá agendu rekvalifikací a vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

2) Jaká je současná (krátkodobá) a dlouhodobá situace na trhu práce v okrese Uherské Hradiště? Kolik je přirozená míra nezaměstnanosti pro UH dlouhodobě udržitelná, ideální stav?

např.

- k 30.11.2021 byl v okrese UH podíl nezaměstnaných osob 2,4 %;
- k 31.12.2021 byl v okrese UH podíl nezaměstnaných osob 2,7 %;
- k 31.1.2022 byl v okrese UH podíl nezaměstnaných osob 2,8 %;
- k 28.2.2022 byl v okrese UH podíl nezaměstnaných osob 2,7 %.

Ke konci roku můžeme sledovat každoroční zvýšený podíl nezaměstnaných osob, jedná se o sezónní záležitost.

Ideální stav přirozené míry nezaměstnanosti lze s těžší hodnotit a ÚP těmito údaji nedisponuje.

3) Jaké osoby jsou nejčastěji registrovanými osobami na ÚP?

Odpovědi mohou být proměnlivé v závislosti na sledovaném období. Za poslední dobu nejčastěji registrovanými osobami na ÚP jsou osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem.

Dále:

- Z pohledu pohlaví – ženy;
- Z pohledu věku – nad 50 let (nevíce rozmezí 55-59 let);
- Podle délky nezaměstnanosti- 0-3 měsíců;
- Podle výše podpory nezaměstnanosti - 3 501- 4 500 Kč;
- Podle zaměstnavatelem požadované vzdělání – nejvíce základní vzdělání (včetně neukončeného) a střední odborné vzdělání s výučním listem.

4) Jaká je nabídka pracovních pozic včetně podnikatelských odvětví?

Mezi nejčastější pracovní pozice patří manipulační dělníci ve výrobě, montážní dělníci výrobků, obsluha strojů, kuchaři, řidiči a svářeči.

Z hlediska odvětví patří mezi největší zaměstnavatele firmy z oblasti potravinářského, strojírenského a automobilového průmyslu.

5) Jaké jsou počty evidovaných uchazečů o zaměstnání v posledních 5 letech + ekonomicky aktivní obyvatelstvo a počet volných pracovních míst v okrese UH?

Tabulka 5 Údaje okresu UH (vlastní zpracování)

	2017	2018	2019	2020	2021
Míra nezaměstnanosti (u) (v %)	3,2	2,4	2,3	3,0	2,7
Volná pracovní místa (VPM)	2 215	2 820	2 727	2 773	3 093
Uchazeči o volná pracovní místa (UoZ)	3 128	2 481	2 332	3 015	2 677

Pro lepší přehlednost daných ukazatelů slouží Tabulka 5. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (EAO) na nižších úrovních než jsou kraje, bohužel ÚP nemá k dispozici.

6) Existují specifické skupiny osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané v okrese UH?

- osoby se zdravotním postižením;
- s nízkým stupněm vzdělání (základní);
- s nízkým věkem – absolventi bez praxe, osoby mladší 30 let nebo naopak osoby nad 50 let věku;
- pečující o osobu blízkou (osobní péče o dítě mladší 10 let, nebo o fyzickou osobu, která se podle zvláštního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné osoby);
- případně osoby v hmotné nouzi, z vyloučených lokalit, sociálně znevýhodněné osoby.

7) Jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) nabízí úřad práce a jaké typy APZ jsou nejvíce uchazeči o zaměstnání využívány?

K nejvíce využívaným nástrojům APZ patří a zároveň ÚP nabízí:

- veřejně prospěšné práce (VPP);
- společensky účelná pracovní místa vyhrazená (SÚPM vyhrazená);
- regionální mobilita – příspěvek na dojížděku;
- společensky účelná pracovní místa za účelem výkonu SVČ (SÚPM – SVČ);
- opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením;

- rekvalifikace.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program není na kontaktním pracovišti (KoP) Uherské Hradiště dlouhodobě realizován.

8) Jsou uchazeči o zaměstnání ochotní se dále vzdělávat nebo nastoupit do rekvalifikačního kurzu? O jaké rekvalifikační kurzy je největší zájem?

Uchazeči o zaměstnání jsou ochotni se vzdělávat. Mají možnost si vybrat ze dvou typů rekvalifikace:

- **Zvolená rekvalifikace** – nejčastěji žádaný je kurz Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách a kurzy na řidičský průkaz C, CE a profesní průkazy;
- **Zabezpečená rekvalifikace** – největší zájem je o kurzy Obsluhy osobního počítače a Účetnictví a daňovou evidenci (s využitím výpočetní techniky).

9) Nabízíte program Outplacement/ využívají ho uchazeči a kde nejčastěji?

Ano, nabízí, nejčastěji je v rámci tohoto projektu využíváno zprostředkování zaměstnání, dále rekvalifikace a vzdělávací aktivity. Účastníkům projektu mohou být hrazena doprovodná opatření jako jsou poplatky za vstupní prohlídky u lékaře, výpis z rejstříku trestů a podobně.

10) Jakým způsobem podporuje Úřad práce osoby se zdravotním postižením (OZP) a jaká je ochota zaměstnávat/využívat služby OZP?

Osoby se zdravotním postižením jsou podporovány přes Úřad práce prostřednictvím zaměstnavatelů, kteří jsou uznáni za zaměstnavatele na chráněném trhu práce v případě splnění určitých podmínek. Zaměstnavatelé nabízejí i možnost zkráceného úvazku. Zaměstnavatelům uznaným na chráněném trhu práce Úřad práce proplácí příspěvek na mzdu OZP ve výši 75 % mzdy.

Zaměstnavatel, který má účinnou dohodu o uznání na chráněném trhu práce, má možnost poskytování tzv. náhradního plnění v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Dále je možné uchazeče se zdravotním postižením zařadit do projektu Bez překážek ve Zlínském kraji, kde klienti mohou využít podporu ve formě mzdového příspěvku, příspěvku na dopravu a jiné. Tento projekt je financován z evropských zdrojů.

11) Pasivní politika zaměstnanosti – % podíl uchazečů o práci, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti a jaké % na ni nedosáhne? Jaké % lidí využívá předčasný odchod do důchodu?

Na tuto otázku bohužel nedokážou odpovědět, a to z toho důvodu, že ne každý uchazeč, který by teoreticky nárok na podporu měl, si žádost podá.

Nemohou také odpovědět na procentuální vyčíslení využívání předčasného odchodu do důchodu, protože nevidují příslušnou statistiku.

12) Jakým způsobem ovlivnil válečný konflikt na Ukrajině situaci na trhu práce v okrese ÚH? (aktivity ÚP při zaměstnávání osob z Ukrajiny, nabízené pracovní pozice pro ženy/muže z Ukrajiny, potřebná administrativa se zaměstnáváním cizinců, aj.)

V souvislosti s válečným konfliktem se bezodkladně řešilo povolení k zaměstnání těchto osob. Dále byli kontaktováni významní zaměstnavatelé, zda mají zájem zaměstnat občany z Ukrajiny, případně za jakých podmínek by to bylo možné.

Mezi nejvíce nabízené pracovní pozice můžeme vybrat dělnické profese jako je manipulační dělník, montážní dělník, pracovníci obsluhy strojů. V rámci jednotek pracovních pozic pak pomocníci v kuchyni, asistenti ve školách a podobně.

V současné době je za splnění určitých podmínek umožněn občanům z Ukrajiny volný vstup na trh práce, pro zaměstnavatele platí informační povinnost.

7.1.2 Shrnutí výzkumných otázek

Nejčastěji registrované osoby na ÚP se mění dle závislosti na sledovaném období. V současné době jsou nejčastěji registrovanými osobami na ÚP osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem. Dle pohlaví jsou to ženy a dle věku osoby starších 50 let. Výčet zbylého rozdělení nalezneme ve VO3.

V rámci čtvrté výzkumné otázky VO4 Úřad práce podporuje OZP prostřednictvím zaměstnavatelů, kteří jsou uznáni za zaměstnavatele na chráněném trhu práce v případě splnění určitých podmínek. Zaměstnavatelé mají možnost nabízet i zkrácené úvazky.

Zaměstnavatelům uznaným na chráněném trhu práce Úřad práce proplácí příspěvek na mzdu OZP ve výši 75 % mzdy.

Zaměstnavatel má také možnost poskytování tzv. náhradního plnění v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jestli má účinnou dohodu o uznání na chráněném trhu práce.

Dále mohou zařadit OZP do projektu Bez překážek ve Zlínském kraji, kde klienti mohou využít podporu ve formě mzdového příspěvku, příspěvku na dopravu a jiné. Tento projekt je financován z evropských zdrojů.

7.2 Kvantitativní výzkum u firem ve zpracovatelském průmyslu v okrese Uherské Hradiště

V rámci předchozího kvalitativního výzkumu (viz kapitola 7.1) bylo cílem zhodnotit současnou situaci na trhu práce v okrese UH skrze Úřad práce v Uherském Hradišti. V kvantitativním výzkumu zhodnotíme dostupnosti pracovní síly a možnosti trhu práce z pohledu současného stavu u odvětví zpracovatelských firem.

7.2.1 Stanovení výzkumného cíle

Pro kvantitativní výzkum byl stanoven **cíl 3**: Zhodnotit odvětví zpracovatelského průmyslu z pohledu poptávky na trhu práce v okrese UH.

7.2.2 Výzkumné otázky a hypotézy

Na základě hlavního cíle výzkumu byly určeny následující výzkumné otázky a hypotézy:

VO5: Jaké profese jsou v okrese UH nejvíce požadované pro odvětví zpracovatelského průmyslu?

VO6: Kterých pracovních pozic mají firmy ve zpracovatelském průmyslu v okrese UH nedostatek?

VO7: Má válka na Ukrajině přímý dopad na firmy zpracovatelského průmyslu v okrese UH z pohledu zaměstnanosti?

VO8: Co by nejvíce pomohlo ke zlepšení současného stavu pracovní síly ve firmách zpracovatelského průmyslu v okrese UH?

H1: Více jak polovina firem ve zpracovatelském průmyslu má nedostatek pracovní síly.

H2: Více jak polovinu firem ve zpracovatelském průmyslu ovlivnila válka na Ukrajině.

H3: Ukrajínští pracovníci jsou zaměstnáni ve více jak polovině firem ve zpracovatelském průmyslu.

7.2.3 Výzkumné metody a techniky sběru dat

V rámci kvantitativního výzkumu byla zvolena metoda dotazníkového šetření, která byla realizována pomocí programu Google forms. Dotazník byl rozeslán pomocí odkazů umístěných v elektronické poště mířící ke konkrétním adresátům cílené skupiny.

Sběr dotazníkových odpovědí probíhal od 22. 3.- 4. 4. 2022.

7.2.4 Respondenti výzkumu

Jak již název kapitoly napovídá, cíleno bylo na firmy zpracovatelského průmyslu, a to zejména na personalisty či vedoucí pracovníky podniků.

Za pomoci Krajské hospodářské komory Zlínského kraje a veřejně dostupných dat byl vytvořen výčet těchto firem, do kterých byl následně dotazník rozeslán. Dotazníku se zúčastnilo 34 firem z celkově oslovených 90 firem, tj. 38 % zpětné vazby.

7.2.5 Struktura dotazníkového šetření

Dotazník byl zcela anonymní a skládal se celkově ze 14 otázek, z nichž 5 mělo možnost více odpovědí a jediná byla nepovinnou a otevřenou otázkou současně. Podrobný scénář dotazníkového šetření je k nalezení v Příloze P I.

7.2.6 Vyhodnocení výzkumu

Shrnutí všech odpovědí včetně vyhodnocení tabulek a grafů je shromážděno v Příloze P II.

1) Velikost Vašeho podniku dle počtu zaměstnanců:

Tabulka 6 Velikost podniků dle počtu zaměstnanců (vlastní zpracování)

Velikost podniku	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Drobný podnik (9 a méně)	4	11,76
Malý podnik (10-49)	10	29,41
Střední podnik (50-249)	12	35,30
Velký podnik (250 a více)	8	23,53
Celkem	34	100

Z celkového počtu dotázaných firem se dle jejich velikosti závisející na počtu zaměstnanců zúčastnily čtyři drobné podniky do 9 zaměstnanců (11,76 %), deset malých s 10-49 pracovníky (29,41 %), osm velkých nad 250 zaměstnanců (23,53 %) a nejvíce dvanáct středních podniků do 249 zaměstnanců (35,30 %).

2) Hlavní oblast podnikání (dle CZ-NACE):

Tabulka 7 Hlavní oblast podnikání (vlastní zpracování)

Oblast podnikání	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Výroba strojů a zařízení jinde neuvedených	6	17,65
Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení	4	11,76
Výroba pryžových a plastových výrobků	4	11,76
Výroba chemických látek a chemických přípravků	2	5,88
Výroba potravinářských výrobků	2	5,88
Ostatní	16	47,06
Celkem	34	100

Podle hlavní oblasti podnikání (CZ-NACE) je určeno, o jaké druhy podniků se jedná z pohledu zaměřenosti jejich výroby. Zejména šlo o tři hlavní oddíly zpracovatelského průmyslu, kde působilo celkem 10 z dotázaných podniků. Nejvyšší zastoupení má sektor Výroba strojů a zařízení jinde neuvedených, další hojně obsazené sektory jsou Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení a Výroba pryžových a plastových výrobků. Další čtyři podniky se soustřeďují na výrobu chemických látek a chemických přípravků či výrobu potravinářských výrobků.

Skupinu ostatních tvoří zbylých 16 podniků, které se dle Grafu 2 v Příloze P II soustřeďují na různé jednotlivé sektory např. na výrobu nápojů, nábytku, dopravních prostředků a zařízení, hliníkových součástek nebo opravy a instalace strojů atd.

3) Jaká je situace ve Vaší firmě s pracovní silou?

Otázka č. 3 je v pořadí jako první s více možnostmi odpovědí. Je položena se záměrem zhodnotit, zda podniky jsou spokojeni s množstvím svých zaměstnanců v rámci jejich kvalifikace.

Ze současné situace na trhu práce je známo, že je především nedostatek kvalifikovaných a nekvalifikovaných pracovníků, což z našeho dotazníkového šetření také vyplývá. Až 21 z 34 dotázaných zvolili, že mají tento nedostatek, z toho 12 má nedostatek nekvalifikované a 17 kvalifikované pracovní síly. Naopak dostatek pracovníků na všech úrovních má 13 firem a žádná z dotázaných nemá problém s nedostatkem vedoucích pozic (střední a top management).

4) Chybí Vám konkrétní pracovní pozice?

Tabulka 8 Dostupnost pracovních pozic (vlastní zpracování)

Dostupnost pracovních pozic	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Ano, chybí, máme nedostatek pracovní síly	20	58,82
Nechybí, máme dostatek pracovní síly	14	41,18
Celkem	34	100

Větší část respondentů 58,82 % uvedlo, že jim chybí konkrétní pracovní pozice, zbytek má dostatek pracovní síly.

5) Které pracovní pozice Vám nejčastěji chybí?

Pátá otázka dotazníkového šetření byla jako jediná dobrovolná, neboť byla zodpovězena pouze v případě, zda u předchozí otázky respondenti zvolili možnost „Ano, chybí, máme nedostatek pracovní síly.“

Nejčastěji se objevoval nedostatek dělnických a technických pozic, které jsou konkrétněji popsány ve výzkumné otázce VO6. Výčet všech dvaceti slovních odpovědí je uveden v Příloze P II.

6) Využíváte některé další formy zaměstnávání pracovníků?

Tato otázka nabízela více variant odpovědí, jelikož podniky mohou využívat více druhů forem zaměstnávání pracovníků. Za nejvíce zvolené byly u 20 společností zkrácené úvazky (20,83 %), zaměstnávání studentů (19,79 %), OZP (16,67 %) a seniorů (14,58 %). Třináct podniků uvedlo zaměstnávání zahraničních pracovníků, z toho 5 firem zaměstnává tyto cizince přes agenturu. V okrese UH je příčinou této formy zaměstnávání cizinců především nedostatek strojírenských a pracovních pozic. Devět podniků podporuje zaměstnávání osob

na mateřské či rodičovské. Zbylí čtyři respondenti uvedli, že nevyužívají žádné další formy zaměstnávání a jediná společnost z dotázaných zaměstnává přes agenturu i české příslušníky.

7) Jakým způsobem nejčastěji nabízíte volná pracovní místa?

Díky této otázce jsme určili, kde budoucí potenciální pracovníci mohou narazit na jejich nabízenou práci.

Až 21 firem nabízí VPM prostřednictvím Úřadu práce a ve shodném počtu publikují své poptávky po práci na online pracovních portálech např. Jobs.cz. Další zvolené internetové stránky jsou vlastní webové stránky společností či sociální sítě (Facebook, Instagram, LinkedIn), kde je oslovena zejména mladší generace. Druhý nejčastější způsob byl skrze informace přes interní zaměstnance, přičemž pracovníci za doporučení pracovního místa mohou být finančně odměněni. Spolupráce s vysokými a středními školami zvolilo třináct dotázaných. Studenti daných škol to mohou brát jako nabídku praxe a připravit se tak do budoucna na konkrétní povolání. Dále byly zvoleny pracovní agentury, místní tisk a ostatní formy jako plakáty v ulicích či spoty v radiích a televizích.

8) Co by vám nejvíce pomohlo ke zlepšení současného stavu pracovní síly ve firmě?

Podle otázky č. 8, kde byla opět možnost výběru více odpovědí, je řečeno, co by firmách pomohlo zdokonalit jejich současný stav pracovní síly. Pouze 7 z 34 společností nepotřebuje zlepšovat současný stav v jejich firmě. Zbylých 27 firem by využilo nějaké prostředky ke zlepšení. Snížení nákladů na práci by ocenily nejvíce. Hojně jsou také zastoupeny prostředky ke snížení administrativy při zaměstnávání pracovníků. Dále by uvítaly i lepší spolupráci se středními školami, uvolnění pracovního trhu pro cizince a zlepšení systému rekvalifikací pracovníků.

9) Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením (OZP)?

Více než polovina 67,56 % firem zaměstnává osoby se zdravotním postižením a 26,47 % nezaměstnává. Zbylých 5,88 % využívá služeb OZP pouze externě.

10) Jaké zahraniční pracovníky zaměstnáváte?

Pouze české pracovníky zaměstnává 16 podniků z celkového počtu dotázaných, zbytek zaměstnávají různé národnosti. Obecně nejvyšší dlouhodobé zastoupení ve Zlínském kraji ze zahraničních pracovníků zaujímají Slováci, což naše dotazníkové šetření v okrese UH také potvrdilo, jednalo se o 30,77 %. Rok od roku však jejich počet značně klesá. Navzdory tomu počet ukrajinských pracovníků časem roste. V roce 2022 se bude zejména jednat o uprchlíky z válečné zóny. Na celkovém počtu pracujících cizinců se podílí zřetelně méně Bělorusové a šest ostatních národností.

11) Odhadněte, kolik cca % tvoří zahraniční pracovníci ve Vaší firmě (občany Slovenska do toho nepočítejte)

Šetření opět navazovalo na zahraniční pracovníky, ale tentokrát bylo cílem zjistit celkové procento zahraničních pracovníků kromě slovenských příslušníků v daných firmách. Čtrnáct podniků je zastoupeno 0,1- 4,99 % zahraničními pracovníky, pouze jedna firma zahrnuje 5- 9,99 % cizinců a 15 a více % zahraničních pracovníků tvoří tři firmy.

12) Má válka na Ukrajině přímý dopad na Vaši firmu z pohledu zaměstnanosti?

Na více jak polovinu válka na Ukrajině neměla vliv. Šest společností pocítila nepatrný dopad na jejich zaměstnanost a tři z nich nedokáže posoudit. Jedna firma zaznamenala zvýšení počtu ukrajinských zaměstnanců, naopak žádná z dotázaných nezaregistrovala nedostatek ukrajinských pracovníků.

13) Kolik ukrajinských pracovníků (mužů) by byla Vaše firma ochotna nyní přijmout, resp. nabídnout jim jakýkoliv pracovní poměr?

Z pohledu nečekané situace na Ukrajině nás zajímalo, zda jsou firmy zpracovatelského průmyslu ochotné a připravené na své pozice přijímat emigranty z Ukrajiny z pohledu mužské pracovní síly. Vzhledem k tomu, že poptávka po pracovní síle v kraji běžně přijímá i zahraniční pracovníky, odpovědělo 19 podniků, že by byly schopné navázat jakýkoliv pracovní poměr. O jaký podrobný počet ukrajinských pracovníků by se jednalo, je uvedeno v Příloze P II.

14) Kolik ukrajinských pracovníků (žen) by byla Vaše firma ochotna nyní přijmout, resp. nabídnout jim jakýkoliv pracovní poměr?

Poslední otázka je stejně položena jako předcházející 13. otázka s rozdílem, že klade pozornost na zaměstnávání ukrajinských žen.

Zde přesně polovina respondentů odpověděla, že by přijala buď jen 1-4 ukrajinských pracovníků anebo ani jednu z nich.

Výrazně menší poptávka z pohledu ženské pracovní síly může být způsobena tím, že zúčastnění dotazníkového šetření převážně podnikají v takovém sektoru, který potřebuje více mužské pracovní síly např. podoblast výroba oděvů, kde by mohlo být potencionálně zaměstnán vyšší počet žen, se mezi zvolenými oblastmi podnikání v tomto dotazníkovém šetření nenachází.

7.2.7 Výzkumné otázky a hypotézy

VO5: Jaké profese jsou v okrese UH nejvíce požadované pro odvětví zpracovatelského průmyslu?

Z dotazníkového výzkumu bylo zjištěno, že nejvíce požadovaná je kvalifikovaná a nekvalifikovaná pracovní síla, protože VPM těchto profesí se stěží zaplňují. Čeští pracovníci o ně nemají dostatečný zájem a tím pádem nejčastěji chybí.

Až 21 z 34 dotázaných podniků přiznalo, že mají zmiňovaný nedostatek, z toho 17 má nedostatek kvalifikované a 12 nekvalifikované pracovní síly.

Kvalifikovaní zaměstnanci musí mít specifický talent a dovednosti za předpokladu dlouhodobého školení, zatímco po nekvalifikované pracovní síle se nepožadují konkrétní kvalifikace nebo dovednosti.

VO6: Kterých pracovních pozic mají firmy ve zpracovatelském průmyslu v okrese UH nedostatek?

Dle konkrétních odpovědí od firem zpracovatelského průmyslu se nejčastěji objevovaly technické a dělnické pozice např. svářeči, obráběči, seřizovači, obsluha CNC strojů, údržbáři, ale také řidiči tahačů či venkovní pracovníci drtících a třídících linek (viz Příloha P II)

Z kapitoly 7.1.1 z pohledu ÚP mezi nejčastější nabízené pracovní pozice patří manipulační dělníci ve výrobě, montážní dělníci výrobků, obsluha strojů, svářeči a řidiči, což taktéž odpovídá respondím od firem zpracovatelského průmyslu.

VO7: Má válka na Ukrajině přímý dopad na firmy zpracovatelského průmyslu v okrese UH z pohledu zaměstnanosti?

Záměrem této výzkumné otázky bylo zjistit, jak firmy vnímají dopad současného dění na Ukrajině na své zaměstnanosti.

Na více jak polovinu válka na Ukrajině neměla vliv a tři respondenti nedokážou posoudit. Šest společností pocítilo nepatrný dopad na jejich zaměstnanost. Jedna firma zaznamenala zvýšení počtu ukrajinských zaměstnanců, naopak žádná z dotázaných nezaregistrovala nedostatek ukrajinských pracovníků.

Může to být způsobeno tím, že dotyčné firmy nejsou značně odkázány na ukrajinské pracovníky, což je také ověřeno v hypotéze H3, kdy ukrajinští pracovníci nejsou zaměstnáni ve více jak polovině dotazovaných firem ve zpracovatelského průmyslu. Druhým vysvětlením je, že dotazníkové šetření probíhalo teprve s měsíčním odstupem od vypuknutí války a firmy tak nestihly za takovou krátkou dobu pocítit jakékoliv změny v rámci své zaměstnanosti.

Co se týče volného vstupu na trh práce ukrajinských občanů, tak díky rozhovoru ÚP v kapitole 7.1.1 je zjištěno, že za splnění určitých podmínek je vstup umožněn a pro zaměstnavatele platí informační povinnost.

VO8: Co by nejvíce pomohlo ke zlepšení současného stavu pracovní síly ve firmách zpracovatelského průmyslu v okrese UH?

Mnohočetné zastoupení představující až 27 firem z dotázaných 34 by využilo různé nabízené varianty odpovědí ke zlepšení současného stavu pracovní síly ve firmách zpracovatelského průmyslu. Nejvíce firem (38,2 %) není spokojeno s výší povinných odvodů, proto by ocenily snížení nákladů na práci. Druhý nevyšší počet (26,5 %) představuje snížení administrativy při zaměstnávání pracovníků a lepší spolupráce s vysokými či středními školami.

Zaměstnavatelé by chtěli docílit většího počtu odborných příprav studentů na půdě firem než ve školách a prodloužit trvání odborných praxí, tak aby mohli lépe poznat dovednosti žáků a oni měli naopak dostatečný čas k osvojení si praktických úkonů. Vztahy se školami by zlepšili i za pomoci zapojování učitelů do odborných stáží ve firmách či pořádání exkurzí pro studenty určitých oborů. (archiv-nuv.npi.cz, ©2022)

Dále zlepšení systému rekvalifikace pracovníků a uvolnění pracovního trhu pro cizince by vedlo ke zlepšení jejich současného stavu pracovní síly.

Hypotézy

Zvolené hypotézy byly stanoveny za pomoci odborníků na statistiku na půdě Fakulty managementu a ekonomiky UTB ve Zlíně a k jejich ověřování byl zvolen program MS Excel. Pro metodu výpočtu jsme vybrali proporční test a pro každou hypotézu platí:

H0: $p_0=0,5$

HA: $p_0 > 0,5$

Hladina významnosti $\alpha= 0,05$

Zda $T < T_{krit.}$, nezamítáme H0 ve prospěch HA.

Jestli $T > T_{krit.}$, zamítáme H0 ve prospěch HA.

H1: Více jak polovina firem ve zpracovatelském průmyslu má nedostatek pracovní síly.

Z průzkumu jasně vychází, že většina z dotázaných firem má nedostatek pracovní, zda se jedná o více než polovinu, si nyní ukážeme:

HA=H1: Více jak polovina firem ve zpracovatelském průmyslu má nedostatek pracovní síly.

H0: Více jak polovina firem ve zpracovatelském průmyslu má dostatek pracovní síly.

Tabulka 9 Výpočet H1 (vlastní zpracování)

	Ano	Ne
Četnosti	21	13
Relativní četnosti	0,617647059	0,382352941

$T= 1,371988681$

$T_{krit.}= 1,644853627$

$p\text{-value}= 0,085033481$

Závěr: *Nezamítáme H0.* Více jak polovina firem ve zpracovatelském průmyslu má dostatek pracovní síly.

H2: Více jak polovinu firem ve zpracovatelském průmyslu ovlivnila válka na Ukrajině.

Z pohledu současné situace ve světě byla položena hypotéza, zda polovina z dotázaných firem v rámci trhu práce pocítila dopad války na Ukrajině.

HA=H2: Více jak polovinu firem ve zpracovatelském průmyslu ovlivnila válka na Ukrajině.

H0: Více jak polovinu firem ve zpracovatelském průmyslu neovlivnila válka na Ukrajině

Tabulka 10 Výpočet H2 (vlastní zpracování)

	Ano	Ne
Četnosti	7	24
Relativní četnosti	0,22580645	0,77419355

$$T = -3,0532901$$

$$T_{krit.} = 1,64485363$$

$$p\text{-value} = 0,99886827$$

Závěr: *Nezamítáme H0.* Více jak polovinu firem ve zpracovatelském průmyslu neovlivnila válka na Ukrajině.

H3: Ukrajínští pracovníci jsou zaměstnání ve více jak polovině firem ve zpracovatelském průmyslu.

Díky této hypotéze zjistíme, zda více jak polovina dotázaných firem zaměstnává ukrajinské pracovníky.

HA=H3: Ukrajínští pracovníci jsou zaměstnání ve více jak polovině firem ve zpracovatelském průmyslu.

H0: Ukrajínští pracovníci nejsou zaměstnání ve více jak polovině firem ve zpracovatelském průmyslu.

Tabulka 11 Výpočet H3 (vlastní zpracování)

	Ano	Ne
Četnosti	12	6
Relativní četnosti	0,666666667	0,333333333

$$T = 1,414213562$$

$$T_{krit.} = 1,644853627$$

$$p\text{-value} = 0,078649604$$

Závěr: *Nezamítáme H0.* Ukrajínští pracovníci nejsou zaměstnání ve více jak polovině firem ve zpracovatelském průmyslu.

7.3 Zhodnocení a doporučení

V první řadě byla sestrojena Beveridgeova křivka, pomocí níž jsme určili jednotlivé typy nezaměstnanosti Zlínského kraje v rozmezí pěti let. Vliv pandemie v roce 2020 přispěl k výraznému nárůstu hodnoty PNO a snížil se počet VPM, což jsme zachytili přiblížením mírným tempem k dolní polovině frikční nezaměstnanosti v zobrazení křivky.

Z analýzy trhu práce v okrese Uherské Hradiště bylo za pomoci rozhovoru s pracovníky ÚP a dotazníkového šetření mířícího k firmám ve zpracovatelském průmyslu provedeno porovnání mezi nabídkou a poptávkou po práci.

V roce 2021 po ústupu pandemie Covid-19 v porovnání s předchozím rokem znatelně došlo k nárůstu počtu VPM, a přitom klesl počet uchazečů o tato volná pracovní místa. Vznikl tak problém, kdy volných pracovních míst je více než uchazečů, a to z důvodu nezájmu o tyto pozice nebo neprokázání dostatečné kvalifikace. ÚP Uherské Hradiště sice nabízí v rámci nástrojů APZ rekvalifikace vedoucí k nové či prohloubení dosavadní kvalifikace, ale zájem je především stahován o rekvalifikace na jiná pracovní místa, které nejsou prioritní z pohledu zpracovatelského průmyslu. ÚP podotkl, že největší zájem rekvalifikačních kurzů tvoří v rámci zvolené rekvalifikace pracovníci v sociálních službách a v zabezpečovací rekvalifikaci je zájem o administrativní úkony např. účetnictví.

Ke konci roku 2021 můžeme v tomto okrese sledovat každoroční zvýšení podílu nezaměstnaných osob (2,7 %) vlivem sezónní záležitosti, ale v porovnání s hodnotou ČR (3,5 %) se neustále jedná o příznivou podprůměrnou hodnotu.

Za poslední dobu nejčastěji registrovanými osobami na ÚP jsou osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem, poté dle pohlaví ženy a podle věku osoby starší padesáti let (nevíce rozmezí 55-59 let).

Z pohledu ÚP nabídku pracovních pozic nejčastěji tvoří manipulační dělníci ve výrobě, montážní dělníci výrobků, obsluha strojů, řidiči, kuchaři a svářeči. Z hlediska odvětví patří mezi největší zaměstnavatele firmy z oblasti potravinářského, strojírenského a automobilového průmyslu.

Z dotazníkového výzkumu bylo skrze stanovení výzkumných otázek zjištěno, že až 21 z 34 dotázaných podniků má nedostatek pracovní síly, z toho 17 má deficit kvalifikované a 12 nekvalifikované pracovní síly. Tuto skutečnost uvedla sice velká část

respondentů, ale dle hypotézy H3 jsme identifikovali, že se nejednalo o více než polovinu z dotázaných.

Na základě jediné otevřené otázky v dotazníkovém šetření jsme konkrétně zjistili, jaké pozice firmy zpracovatelského průmyslu postrádají, nejčastěji se jednalo o dělnické a technické pozice např. svářeči, obráběči, seřizovači, obsluha CNC strojů, údržbáři, ale také řidiči tahačů či venkovní pracovníci drtících a třídících linek.

Situace na trhu práce je však stále nestabilní z důvodu doznívání pandemie Covid-19. Díky programu Antivirus nedochází k velkému propouštění, avšak firmy na potravinářské a strojírenské pozice dosazují za pomoci agentur práce zahraniční pracovníky. Nicméně nejedná se o vhodné východisko, protože např. právě v období pandemie se pracovní migrace zastavila a cizinci se vraceli do svých rodných zemí. Zaměstnavatelé tak najednou měli problém s nárůstem VPM na dělnických a technických pozicích kvůli zavřeným hranicím.

Proto je do budoucna otázka, zda zmírnit závislost na zahraničních pracovnících a motivovat tak naše české pracovníky nebo naopak otevírat více naše hranice zahraničním pracovníkům, kteří mohou zaplnit volná pracovní místa české trhu práce. ÚP by měl usilovat o zlepšení systému rekvalifikací a zvýšit zájem o vzdělávací aktivity pro pracovní odvětví, které jsou v současné době nejvíce potřeba.

Obsazování nekvalifikovaných míst není snadné i z toho důvodu, že některá hlášená VPM mají v kritériích uváděn vícesměnný či nepřetržitý provoz, což většinu osob odradí a vyhledají jiné výhodnější zaměstnání. Společnosti by tak měly usilovat o lepší podmínky pracovní doby, zavádění nových zmodernizovaných technologií, aby se stal podnik pro pracovníky co nejvíce atraktivním.

Dalším důležitým krokem je zlepšení spolupráce se středními školami, aby se zamezilo úpadku zájmu o technické učební obory. Společnosti by měly usilovat o prodloužení trvání odborných praxí realizovaných přímo v daných firmách a žáci by tak měli dostatečný čas k osvojení si praktických úkonů. Dále by bylo vhodné pořádat více exkurzí, motivovat a více zapojovat učitele do odborných stáží a provádět výklady od odborníků z praxe přímo ve školách s cílem žáky motivovat. Otázkou

Ke zlepšení současného stavu pracovní síly u firem by mohly následně pomoci skutečnosti z pohledu odpovědí respondentů zpracovatelského průmyslu zmíněné ve výzkumné otázce VO6.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a současný stav firem ve zpracovatelském průmyslu z pohledu dostupnosti pracovní síly a možností trhu práce v okrese Uherské Hradiště.

Teoretická část byla tvořena literární rešerší, která sloužila jako podklad k praktické části. Vysvětleny byly základní pojmy týkající se mikroekonomického a makroekonomického pojetí trhu práce včetně teoretického popisu metod zpracování práce. Na konci teoretické části byly tyto teoretické poznatky shrnuty.

Praktická část se dělila na dvě části. V první části jsme učinili skrze sekundární data analýzu situace na trhu práce ve Zlínském kraji včetně zhodnocení jeho čtyř okresů pomocí komparativní analýzy. Zlínský kraj hodnotíme z pohledu vývoje nezaměstnanosti v porovnání s ČR kladně. Největší změnou v rámci okresů prošel okres Kroměříž, kdy v minulosti zastával nadprůměrnou nezaměstnanost a nyní se posunul díky hodnotě PNO k okresu Uherské Hradiště s podprůměrnou nezaměstnaností. Nejlepší situaci dle hodnoty PNO zaujímá okres Zlín, naopak nejhorší okres Vsetín. V neposlední řadě jsme pomocí Beveridgeovy křivky porovnali nezaměstnanost Zlínského kraje v rozmezí pěti let. V roce 2017 docházelo k propouštění zaměstnanců a mluvíme tak o frikční nezaměstnanosti ležící v dolní polovině křivky dále vzdálená od počátku, naopak ve středu křivky k blíže počátku pozorujeme roky 2018-2019, kdy lidé měli ideální příležitost najít si nové VPM. S nástupem pandemie v roce 2020 se bod posunul pouze mírným tempem k dolní polovině frikční nezaměstnanosti, a to z důvodu zasáhnutí epidemiologických opatření. V následujícím roce 2021 se odehrál citelný nárůst VPM a značně poklesl počet uchazečů o volná pracovní místa. Vlivem deficitu nabídky práce se bod přiblížil výše ke strukturální nezaměstnanosti, avšak stále zaujímá pozici frikční nezaměstnanosti.

Druhá část praktické části byla uskutečněna primárními daty a obsahovala kvalitativní a kvantitativní výzkum. V rámci kvalitativního výzkumu byl proveden polostrukturovaný rozhovor s cílem zjistit prostřednictvím pracovníků ÚP v Uherském Hradišti současnou situaci na trhu práce v okrese Uherské Hradiště. ÚP podotkl, že největší zájem rekvalifikačních kurzů tvoří v rámci zvolené rekvalifikace pracovníci v sociálních službách a v zabezpečovací rekvalifikaci je zájem o administrativní úkony např. účetnictví. Za poslední dobu nejčastěji registrovanými osobami na ÚP jsou osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem, poté dle pohlaví ženy a podle věku osoby starší

padesáti let. Dále z jejich pohledu nabídku pracovních pozic nejčastěji tvoří manipulační dělníci ve výrobě, montážní dělníci výrobků, obsluha strojů, řidiči, kuchaři a svářeči. Z hlediska odvětví patří mezi největší zaměstnavatele firmy z oblasti potravinářského, strojírenského a automobilového průmyslu. V okrese UH lze vyzvednout 2/3 úspěšnost při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Kvantitativní výzkum byl proveden pomocí dotazníkového šetření u firem zpracovatelského průmyslu sídlící v okrese Uherské Hradiště z pohledu dostupnosti pracovní síly a možností trhu práce v okrese Uherské Hradiště. Z dotazníkového šetření bylo u nadpoloviční většiny podniků zpracovatelského průmyslu zjištěn nedostatek pracovní síly. Nejednalo se pouze o nedostatek kvalifikované, ale také nekvalifikované pracovní síly. Mezi nejčastěji postrádané pozice ve zpracovatelském průmyslu patřily dělnické a technické pozice např. svářeči, obráběči, seřizovači, obsluha CNC strojů, údržbáři, ale také řidiči tahačů či venkovní pracovníci drticích a třídících linek.

V závěru bylo provedeno na základě výsledků analýzy porovnání mezi nabídkou a poptávkou zpracovatelského průmyslu v okrese Uherské Hradiště. Porovnáním struktury nejčastějších uchazečů o zaměstnání (ženy; bez vzdělání; mladé do 30 let bez praxe či nad 50 let) lze vidět disproporci s poptávkou po práci ve zpracovatelském průmyslu (svářeč, CNC konstruktér, montážní dělník aj.). Výsledná doporučení směřovala pro Úřad práce Uherské Hradiště týkající se zlepšení systému rekvalifikací a zvyšování vzdělávání pracovníků. Dále je pro firmy vítané zintenzivnit spolupráci se žáky učebních oborů prostřednictvím praxí, stáží, pořádání exkurzí, vyššího zapojení a motivace učitelů a také více zapojovat odborníky ve školách. Z výzkumu bylo také prokázáno, že dopad válečného konfliktu na Ukrajině nemá pro firmy ve zpracovatelském průmyslu v okrese UH významný dopad, přestože mnoho firem by pro jednotky Ukrajinských uprchlíků práci našlo.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literární zdroje

- ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, 2019. ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 276 s. ISBN 978-80-246-4294-9.
- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ, 2018. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 262 s. ISBN 978-80-7380-708-5.
- BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck, 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.
- DOHNALOVÁ, Zuzana, 2014. *Mikroekonomie*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, 185 s. ISBN 978-80-8154-033-2.
- DUŠEK, Jiří, 2016. *Zaměstnanost a trh práce-česko-slovenské zkušenosti*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 110 s. ISBN 978-80-7556-013-1.
- HOLMAN, Robert, 2018. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 3. aktualizované vyd. V Praze: C.H. Beck, 631 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-397-4.
- HOLMAN, Robert, 2015. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, 368 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-007-2.
- JONES, Charles I., 2018. *Macroeconomics*. Fourth edition. New York: W.W. Norton & Company, 616 s. International student edition. ISBN 978-0-393-61533-3.
- JUREČKA, Václav, 2017. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Grada, 368 s. Expert. ISBN 978-802-7102-518.
- JUREČKA, Václav, 2018. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Grada Publishing, 398 s. Expert. ISBN 978-80-271-0146-7.
- KACZOR, Pavel, 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KOTLER, Philip a Kevin Lane KELLER, 2013. *Marketing management*. 4. vyd. Praha: Grada, 814 s. ISBN 978-80-247-4150-5.

- KREBS, Vojtěch, 2015. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer, 566 s. ISBN 978-80-7478-921-2.
- MANKIWI, N. Gregory a Mark P. TAYLOR, c2014. *Macroeconomics*. 3rd ed. Andover: Cengage Learning, 451 s. ISBN 9781408081976.
- MCCANN, Philip, c2013. *Modern urban and regional economics*. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press, 408 s. ISBN 978-0199582006.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. 1 vyd. V Praze: C.H. Beck, 203 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.
- PAULOVČÁKOVÁ, Lucie, 2015. *Marketing: přístup k marketingovému řízení*. 1 vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 288 s. ISBN 978-80-7452-117-1.
- PAVLÍK, Marek, 2016. *Podpora lokální ekonomiky: využití skrytých potenciálů v regionech*. 1 vyd. Praha: Wolters Kluwer, 226 s. ISBN 978-80-7552-390-7.
- POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA, 2015. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. 1. vyd. Praha: Management Press, 83 s. ISBN 978-80-7261-296-3.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- ŠVARCOVÁ, Jena, Vít GABRHEL a Ondřej CÍCHA, 2014. *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. Zlín: CEED, 143 s. Vědecké spisy. ISBN 978-80-87301-18-0.
- VLČEK, Josef, 2016. *Ekonomie a ekonomika*. 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 555 s. ISBN 978-80-7552-190-3.

Internetové zdroje

- Český statistický úřad: Charakteristika kraje. *Czso.cz* [online]. 2022a [cit. 2022-05-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_kraje
- Český statistický úřad: Charakteristika okresu Kroměříž. *Czso.cz* [online]. 2022d [cit. 2022-05-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_kromeriz

- Český statistický úřad: Charakteristika okresu Uherské Hradiště. *Czso.cz* [online]. 2022c [cit. 2022-05-10]. Dostupné z:
https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_uherske_hradiste
- Český statistický úřad: Charakteristika okresu Vsetín. *Czso.cz* [online]. 2022e [cit. 2022-05-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_vsetin
- Český statistický úřad: Charakteristika okresu Zlín. *Czso.cz* [online]. 2022b [cit. 2022-05-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_zlin
- Český statistický úřad: Metodické poznámky – Výběrové šetření pracovních sil. *Czso.cz* [online]. 2022f [cit. 2022-05-10]. Dostupné z:
https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- Český statistický úřad: Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce. *Vdb.czso.cz* [online]. 2022 [cit. 2022-05-10]. Dostupné z:
https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&ds=ds233&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM09&u=v172__VUZEMI__100__3131&c=v3%7E3__RP2021&str=v172
- Český statistický úřad: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. *Vdb.czso.cz* [online]. 2022 [cit. 2022-05-10]. Dostupné z:
https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-A&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3~6__RP2017QP4
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce pro vybrané kraje a ČR. *Data.mpsv.cz* [online]. ©2022 [cit. 2022-05-10]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace15?mesic=12&rok=2021&kraj=CZ072>
- Národní ústav pro vzdělání: Jak zlepšit spolupráci škol a firem. *Archiv-niv.npi.cz* [online]. ©2022 [cit. 2022-05-10]. Dostupné z: <http://archiv-nuv.npi.cz/vystupy/jak-zlepsit-spolupraci-skol-a-firem.html>
- Roční ZLK 2021: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022* [online]. 2021. Úřad práce České republiky, Krajská pobočka ve Zlíně [cit. 2022-05-10]. Dostupné z:
https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni_ZLK_2021.pdf/499e7326-b929-d83e-411e-eaf28cbb6693

Současný stav trhu práce u firem ve zpracovatelském průmyslu v okrese Uherské Hradiště:

34 odpovědí. *Docs.google.com* [online]. 2022 [cit. 2022-05-10]. Dostupné z:

https://docs.google.com/forms/d/1NTWPa2k7RkDsxipv39wJ85WViYQ_Jo5SHpKDY_Yffo7s/edit#responses

Zlínský kraj: Hospodářství Zlínského kraje. *Kr-zlinsky.cz* [online]. ©2021b [cit. 2022-05-10]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/hospodarstvi-zlinskeho-kraje-cl-164.html>

Zlínský kraj: Základní charakteristika kraje. *Kr-zlinsky.cz* [online]. ©2021a [cit. 2022-05-10]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/zakladni-charakteristika-kraje-cl-3685.html>

Interní zdroje

Pracovníci Úřadu práce v Uherském Hradišti

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

L_E	Plná zaměstnanost
$T_{krit.}$	Testovací kritérium
w_E	Rovnovážná mzdová sazba
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CNC	počítačem řízený obráběcí stroj
CZ-ISCO	Klasifikace zaměstnání
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
D	Poptávka po práci
E	Bod rovnováhy
EAO	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
HDP	Hrubý domácí produkt
KoP	Kontaktním pracovišti
L	Množství práce
L	Počet zaměstnaných
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
S	Nabídka práce
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
T	Testovací oblast
u	Míra nezaměstnanosti
U	Počet nezaměstnaných
UH	Uherské Hradiště
UoZ	Uchazeči o zaměstnání/ nezaměstnaní
ÚP	Úřad práce
V	Míra volných pracovních míst
VPM	Volná pracovní místa

VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
w	Mzdové sazby
α	Hladina významnosti

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Trh práce (vlastní zpracování dle Holmana, s. 143, 2015)	13
Obrázek 2 Křivka individuální nabídky práce (vlastní zpracování dle Kaczora, 2013, s. 10).....	16
Obrázek 3 Schéma ekonomické aktivity (vlastní zpracování, Vlček, 2016, s. 450)	18
Obrázek 4 Fáze ekonomického cyklu (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 262)	22
Obrázek 5 Beveridgeova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 159).....	23
Obrázek 6 Typy nezaměstnanosti a Beveridgeova křivka (vlastní zpracování dle Jurečky, 2017, s. 161).....	24
Obrázek 7 Graf podílu nezaměstnaných osob (v %) v letech 2018-2021 (vlastní zpracování dle dat MPSV)	45
Obrázek 8 Beveridgeova křivka Zlínského kraje v letech 2017-2021 (vlastní zpracování).....	47

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Běžné nástroje politiky zaměstnanosti (vlastní zpracování dle Brčáka, s. 172, 2018).....	32
Tabulka 2 Podíl nezaměstnaných osob (v %) v letech 2018-2021 (vlastní zpracování dle dat MPSV).....	44
Tabulka 3 Srovnání vybraných ukazatelů daných okresů Zlínského kraje k 31.12. 2021 (vlastní zpracování dle dat MPSV)	45
Tabulka 4 Údaje potřebné k sestrojení Beveridgeovy křivky (vlastní zpracování dle dat ČSÚ).....	46
Tabulka 5 Údaje okresu UH (vlastní zpracování)	50
Tabulka 6 Velikost podniků dle počtu zaměstnanců (vlastní zpracování)	54
Tabulka 7 Hlavní oblast podnikání (vlastní zpracování)	55
Tabulka 8 Dostupnost pracovních pozic (vlastní zpracování).....	56
Tabulka 9 Výpočet H1 (vlastní zpracování).....	61
Tabulka 10 Výpočet H2 (vlastní zpracování).....	62
Tabulka 11 Výpočet H3 (vlastní zpracování).....	62

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: STRUKTURA DOTAZNÍKU

Příloha P II: ODPOVĚDI DOTAZNÍKU

PŘÍLOHA P I: STRUKTURA DOTAZNÍKU

Současný stav trhu práce u firem ve zpracovatelském průmyslu v okrese Uherské Hradiště

Vážený respondente/ Vážená respondentko,

jmenuji se Lenka Huťková a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského studia na Fakultě managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.

Ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku, jehož cílem je zjistit současný stav firem z pohledu dostupnosti pracovní síly a možnostem trhu práce. Vyplnění dotazníku Vám zabere pouze pár minut a je zcela anonymní. Získaná data budou použita výhradně jako podklad pro zpracování mé bakalářské práce.

Dotazník je určen pouze pro firmy zpracovatelského průmyslu v okrese Uherské Hradiště.

Předem Vám moc děkuji za věnovaný čas a vyplnění dotazníku.

Lenka Huťková

*Povinné pole

1) Velikost Vašeho podniku dle počtu zaměstnanců: *

- a. Drobný podnik (9 a méně)
- b. Malý podnik (10-49)
- c. Střední podnik (50-249)
- d. Velký podnik (250 a více)

2) Hlavní oblast podnikání (dle CZ-NACE): *

- a. Výroba potravinářský výrobků
- b. Výroba nápojů
- c. Výroba textilií
- d. Výroba oděvů
- e. Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku
- f. Výroba nábytku
- g. Výroba papíru a výrobků z papíru
- h. Výroba chemických látek a chemických přípravků
- i. Výroba základních farmaceutických výrobků a přípravků

- j. Výroba pryžových a plastových výrobků
- k. Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárenství
- l. Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení
- m. Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů
- n. Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů, návěsů
- o. Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení
- p. Výroba strojů a zařízení jinde neuvedených
- q. Opravy a instalace strojů a zařízení
- r. Jiné:

3) Jaká je situace ve Vaší firmě s pracovní silou? *

Více možných odpovědí

- a. Máme dostatek pracovníků na všech úrovních
- b. Máme nedostatek nekvalifikované pracovní síly (manuální práce, pomocné síly, uklízečky...)
- c. Máme nedostatek kvalifikované pracovní síly (konstruktér, nástrojář, svářeč, seřizovač...)
- d. Máme nedostatek vedoucích pozic (střední a top management)

4) Chybí Vám konkrétní pracovní pozice? *

Pokud zvolíte možnost "Nechybí, máme dostatek pracovní síly" přeskočte na otázku č. 6

- a. Ano, chybí, máme nedostatek pracovní síly
- b. Nechybí, máme dostatek pracovní síly

5) Které pracovní pozice Vám nejčastěji chybí?

Jedná se o nepovinnou otázku, vyplňte pouze v případě, zda jste v předchozí otázce zvolili možnost "Ano, chybí, máme nedostatek pracovní síly"

Vaše odpověď:

6) Využíváte některé další formy zaměstnávání pracovníků? *

Více možných odpovědí

- a. Zkrácené úvazky

- b. Zaměstnávání seniorů
 - c. Zaměstnávání studentů
 - d. Zaměstnávání osob na mateřské/ rodičovské
 - e. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)
 - f. Zaměstnávání cizinců přes agenturu
 - g. Zaměstnávání cizinců bez agentury
 - h. Nevyužíváme nic z výše uvedených
- i. Jiné:

7) Jakým způsobem nejčastěji nabízíte volná pracovní místa? *

Více možných odpovědí

- a. Úřad(y) práce
 - b. Informace středním školám
 - c. Informace vysokým školám
 - d. Pracovní agentury
 - e. Vlastní webové stránky
 - f. Online pracovní portály – prace.cz, jobs.cz aj.
 - g. Sociální sítě – LinkedIn, Facebook, Instagram, aj.
 - h. Informace přes interní zaměstnance
 - i. Místní tisk
- j. Jiné:

8) Co by vám nejvíce pomohlo ke zlepšení současného stavu pracovní síly ve firmě? *

Více možných odpovědí

- a. Nepotřebujeme zlepšovat současný stav v naší firmě
 - b. Lepší spolupráce s úřadem práce
 - c. Lepší spolupráce se středními školami
 - d. Lepší spolupráce s vysokými školami
 - e. Zlepšení systému rekvalifikace pracovníků
 - f. Uvolnění pracovního trhu pro cizince
 - g. Snížení nákladů na práci (povinné odvody)
 - h. Snížení administrativy při zaměstnávání pracovníků
- Jiné:

9) Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením (OZP)? *

- a. Ano
- b. Ne
- c. Ne, ale využíváme služeb OZP externě

10) Jaké zahraniční pracovníky zaměstnáváte? *

Více možných odpovědí

- a. Žádné
- b. Slováci
- c. Ukrajinci
- d. Rusové
- e. Vietnamci
- f. Mongolci
- g. Srbové
- h. Bělorusové
- i. Filipínci
- j. Moldavané
- k. Indové
- l. Jiné:

11) Odhadněte, kolik cca % tvoří zahraniční pracovníci ve Vaší firmě (občany Slovenska do toho nepočítejte) *

- a. 0 %
- b. 0,1 – 4,99 %
- c. 5 – 9,99 %
- d. 10 – 14,99 %
- e. 15 % a více

12) Má válka na Ukrajině přímý dopad na Vaši firmu z pohledu zaměstnanosti? *

- a. Ano, zvýšil se počet ukrajinských zaměstnanců
- b. Ano, chybí nám ukrajinští pracovníci
- c. Ano, nepatrný dopad na zaměstnanost v naší firmě
- d. Ne, na zaměstnanost naší firmy to nemá vliv

e. Nedokážu posoudit

13) Kolik ukrajinských pracovníků (mužů) by byla Vaše firma ochotna nyní přijmout, resp. nabídnout jim jakýkoliv pracovní poměr? *

- a. 0
- b. 1-4
- c. 5-9
- d. 10-14
- e. 15-19
- f. 20 a více

14) Kolik ukrajinských pracovníků (žen) by byla Vaše firma ochotna nyní přijmout, resp. nabídnout jim jakýkoliv pracovní poměr? *

- a. 0
- b. 1-4
- c. 5-9
- d. 10-14
- e. 15-19
- f. 20 a více

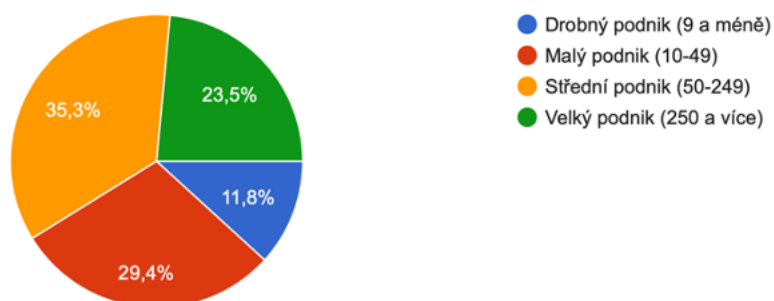
Odeslat formulář

PŘÍLOHA P II: ODPOVĚDI DOTAZNÍKU

1) Velikost Vašeho podniku dle počtu zaměstnanců: 34 odpovědí

Tabulka 12: Velikost podniků dle počtu zaměstnanců (vlastní zpracování)

Velikost podniku	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Drobný podnik (9 a méně)	4	11,76
Malý podnik (10-49)	10	29,41
Střední podnik (50-249)	12	35,30
Velký podnik (250 a více)	8	23,53
Celkem	34	100

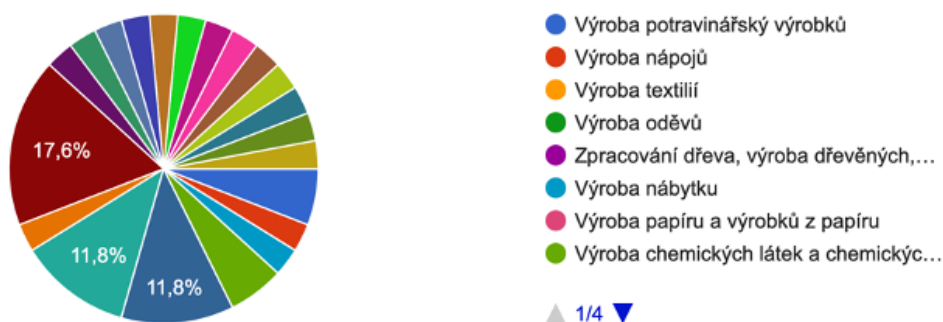


Graf 1: Velikosti podniků dle počtu zaměstnanců (docs.google.com)

2) Hlavní oblast podnikání (dle CZ-NACE): 34 odpovědí

Tabulka 13: Hlavní oblast podnikání (vlastní zpracování)

Oblast podnikání	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Výroba strojů a zařízení jinde neuvedených	6	17,65
Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení	4	11,76
Výroba pryžových a plastových výrobků	4	11,76
Výroba chemických látek a chemických přípravků	2	5,88
Výroba potravinářských výrobků	2	5,88
Ostatní	16	47,06
Celkem	34	100

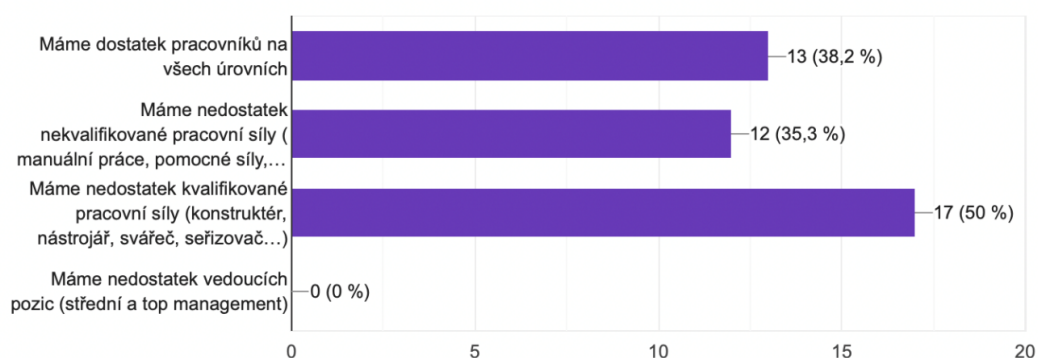


Graf 2: Hlavní oblast podnikání (docs.google.com)

3) Jaká je situace ve Vaší firmě s pracovní silou? 34 odpovědi

Tabulka 14: Situace s pracovní silou ve firmách (vlastní zpracování)

Situace s pracovní silou	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Máme dostatek pracovníků na všech úrovních	13	30,95
Máme nedostatek nekvalifikované pracovní síly	12	28,57
Máme nedostatek kvalifikované pracovní síly	17	40,48
Máme nedostatek vedoucích pozic (střední a top management)	0	0
Celkem	42	100

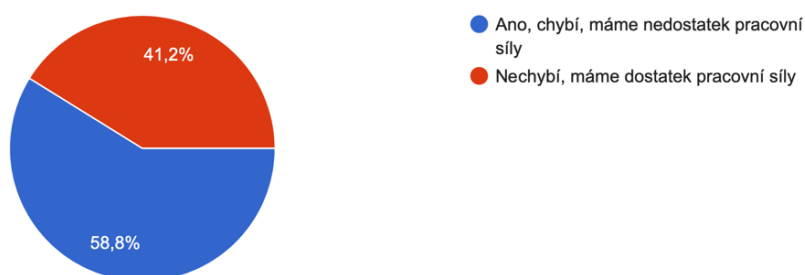


Graf 3: Situace s pracovní silou ve firmách (docs.google.com)

4) Chybí Vám konkrétní pracovní pozice? 34 odpovědí

Tabulka 15: Dostupnost pracovních pozic (vlastní zpracování)

Dostupnost pracovních pozic	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Ano, chybí, máme nedostatek pracovní síly	20	58,82
Nechybí, máme dostatek pracovní síly	14	41,18
Celkem	34	100



Graf 4: Dostupnost pracovních pozic (docs.google.com)

5) Které pracovní pozice Vám nejčastěji chybí? 20 odpovědí

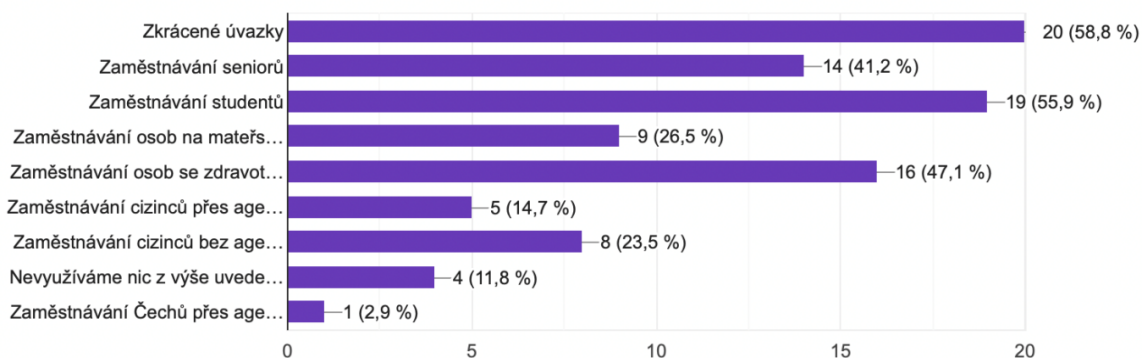
Tabulka 16: Výčet pracovních pozic (vlastní zpracování)

Automechanik nákladních vozidel	Manuální práce a obsluha CNC strojů
Obsluha linky pěnového skla	Pracovníci ve výrobě
Dělníci	Seřizovač
Dělníci do výroby a skladů	Seřizovač a údržbář CNC strojů
Dělníci	Seřizovač
Dělnické	Strojní zámečník
Dělnické a technické	Truhlář
Frézař + obráběč, konstruktér avionických systémů	Údržbář, elektrikář
Kvalitní svářeč	Venkovní pracovníci – pracovníci drtící a třídící linky
Lakýrník – přípravář	Vždy si pracovníka najdeme, nebo vychováme

6) Využíváte některé další formy zaměstnávání pracovníků? 34 odpovědí

Tabulka 17: Formy zaměstnávání pracovníků (vlastní zpracování)

Formy zaměstnávání	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Zkrácené úvazky	20	20,83
Zaměstnávání studentů	19	19,79
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)	16	16,67
Zaměstnávání seniorů	14	14,58
Zaměstnávání osob na mateřské/rodičovské	9	9,38
Zaměstnávání cizinců bez agentury	8	8,33
Zaměstnávání cizinců přes agenturu	5	5,21
Nevyužíváme nic z výše uvedených	4	4,17
Zaměstnávání Čechů přes agenturu	1	1,04
Celkem	96	100

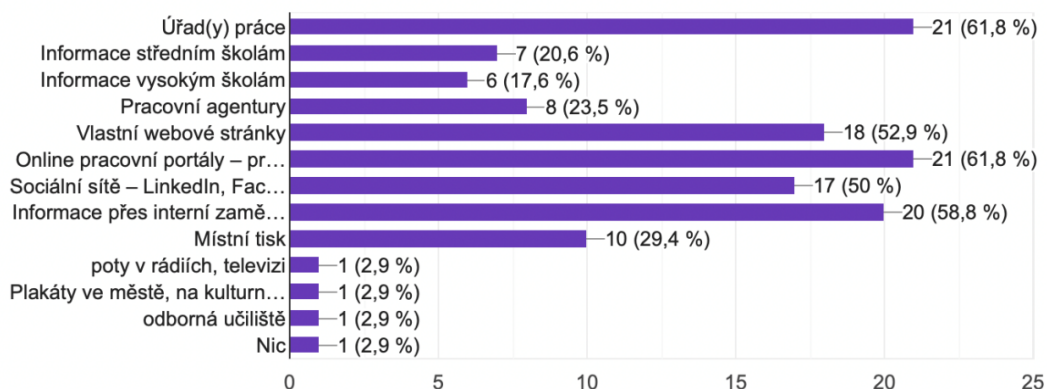


Graf 5: Formy zaměstnávání pracovníků (docs.google.com)

7) Jakým způsobem nejčastěji nabízíte volná pracovní místa? 34 odpovědi

Tabulka 18: Způsob nabídky VPM (vlastní zpracování)

Způsob nabídky VPM	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Úřady práce	21	15,91
Online pracovní portály	21	15,91
Informace přes interní zaměstnance	20	15,15
Vlastní webové stránky	18	13,64
Sociální sítě	17	12,88
Místní tisk	10	7,58
Pracovní agentury	8	6,06
Informace středním školám	7	5,30
Informace vysokým školám	6	4,55
Ostatní	4	3,03
Celkem	132	100



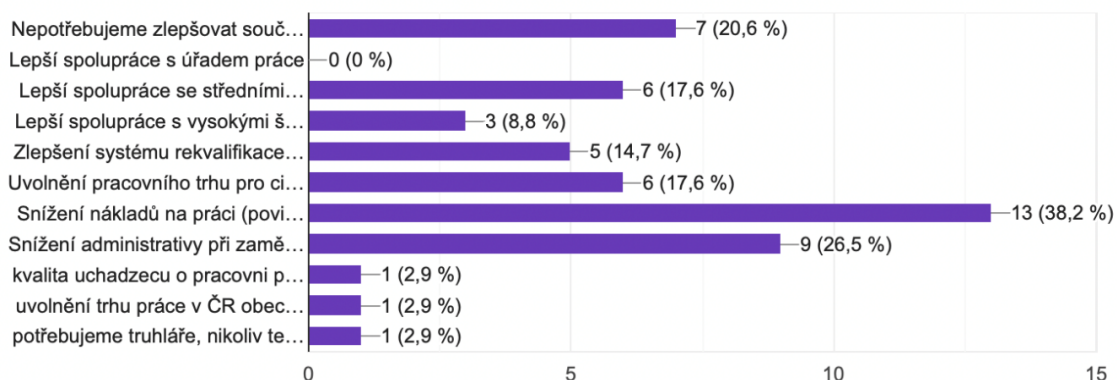
Graf 6: Způsob nabídky VPM (docs.google.com)

8) Co by vám nejvíce pomohlo ke zlepšení současného stavu pracovní síly ve firmě?

34 odpovědí

Tabulka 19: Prostředky ke zlepšení stavu pracovní síly ve firmách (vlastní zpracování)

Zlepšení současného stavu pracovní síly	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Lepší spolupráce s úřady práce	0	0
Snížení nákladů na práci (povinné odvody)	13	25,00
Snížení administrativy při zaměstnávání pracovníků	9	17,31
Nepotřebujeme zlepšovat současný stav v naší firmě	7	13,46
Lepší spolupráce se středními školami	6	11,54
Uvolnění pracovního trhu pro cizince	6	11,54
Zlepšení systému rekvalifikace pracovníků	5	9,62
Lepší spolupráce s vysokými školami	3	5,77
Ostatní	3	5,77
Celkem	52	100

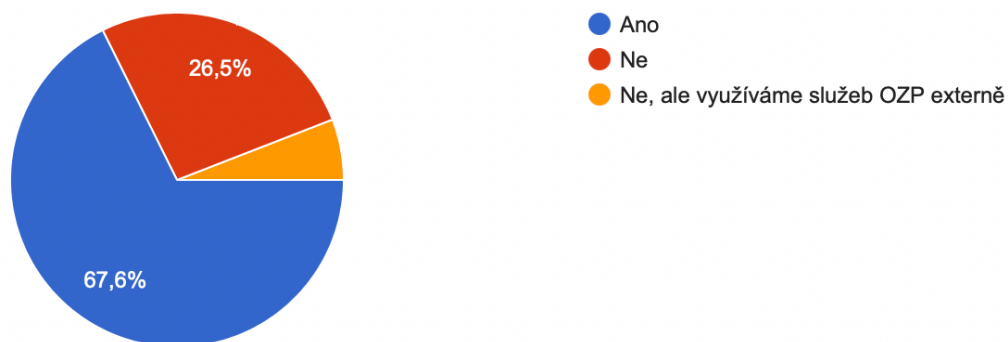


Graf 7: Prostředky ke zlepšení stavu pracovní síly ve firmách (docs.google.com)

9) Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením (OZP)? 34 odpovědí

Tabulka 20: Zaměstnanost OZP (vlastní zpracování)

Zaměstnanost OZP	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Ano	23	67,65
Ne	9	26,47
Ne, ale využíváme služeb OZP externě	2	5,88
Celkem	34	100

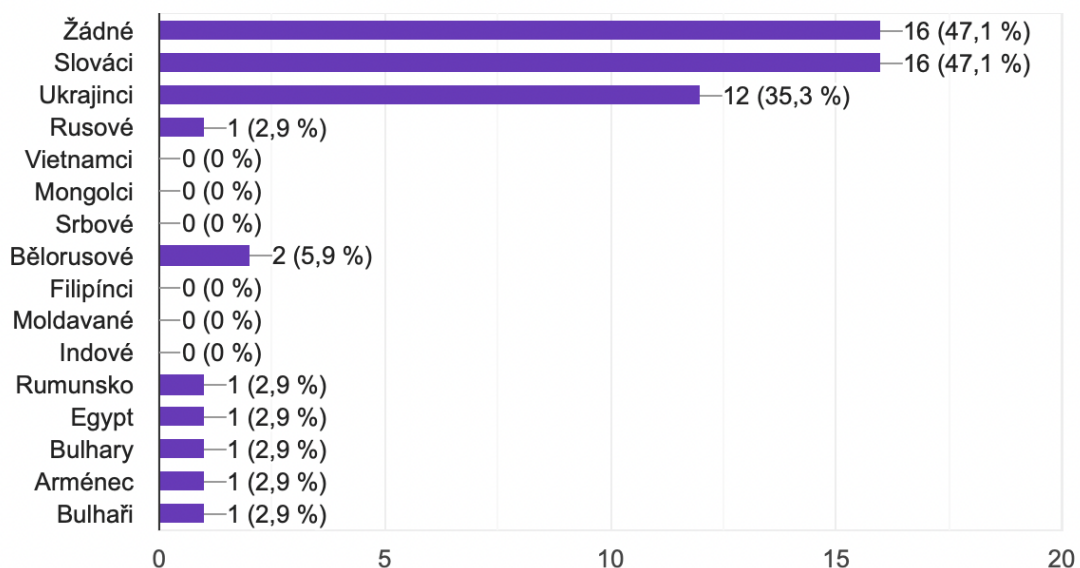


Graf 8: Zaměstnanost OZP (docs.google.com)

10) Jaké zahraniční pracovníky zaměstnáváte? 34 odpovědi

Tabulka 21: Zaměstnanost zahraničních pracovníků (vlastní zpracování)

Zahraníční pracovníci	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Žádné	16	30,77
Slováci	16	30,77
Ukrajinci	12	23,08
Bělorusové	2	3,85
Ostatní	6	11,54
Celkem	52	100

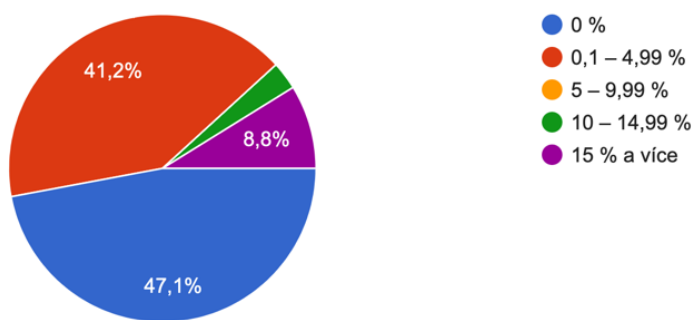


Graf 9: Zaměstnanost zahraničních pracovníků (docs.google.com)

11) Odhadněte, kolik cca % tvoří zahraniční pracovníci ve Vaší firmě (občany Slovenska do toho nepočítejte) 34 odpovědí

Tabulka 22: Zastoupení zahraničních pracovníků ve firmách (vlastní zpracování)

Zastoupení zahraničních pracovníků (v %)	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
0	16	47,06
0,1-4,99	14	41,18
5-9,99	0	0
10-14,99	1	2,94
15 a více	3	8,82
Celkem	34	100

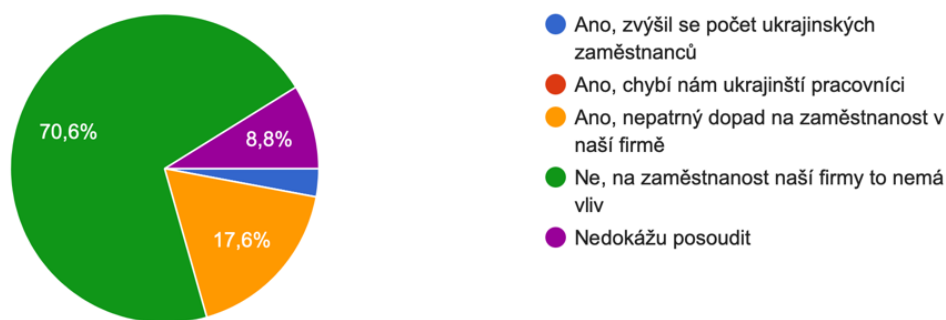


Graf 10 Zastoupení zahraničních pracovníků ve firmách (docs.google.com)

12) Má válka na Ukrajině přímý dopad na Vaši firmu z pohledu zaměstnanosti? 34 odpovědí

Tabulka 23: Důsledek války na Ukrajině na firmy z pohledu zaměstnanosti (vlastní zpracování)

Vliv války na zaměstnanost	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
Ne, na zaměstnanost naší firmy to nemá vliv	24	70,59
Ano, nepatrný dopad na zaměstnanost v naší firmě	6	17,65
Nedokážu posoudit	3	8,82
Ano, zvýšil se počet ukrajinských zaměstnanců	1	2,94
Ano, chybí nám ukrajinští pracovníci	0	0
Celkem	34	100

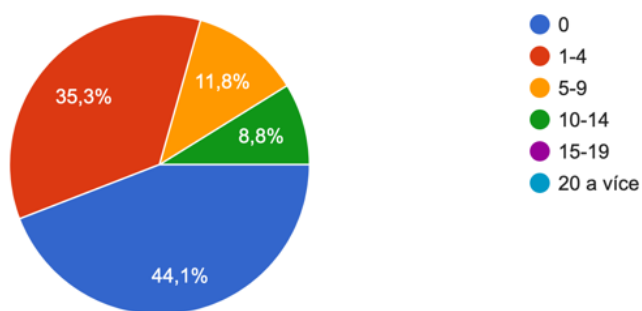


Graf 11: Důsledek války na Ukrajině na firmy z pohledu zaměstnanosti (docs.google.com)

13) Kolik ukrajinských pracovníků (mužů) by byla Vaše firma ochotna nyní přijmout, resp. nabídnout jim jakýkoliv pracovní poměr? 34 odpovědí

Tabulka 24: Počet ukrajinských pracovníků (mužů) (vlastní zpracování)

Počet ukrajinských pracovníků	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
0	15	44,12
1-4	12	35,29
5-9	4	11,76
10-14	3	8,82
15 a více	0	0
Celkem	34	100

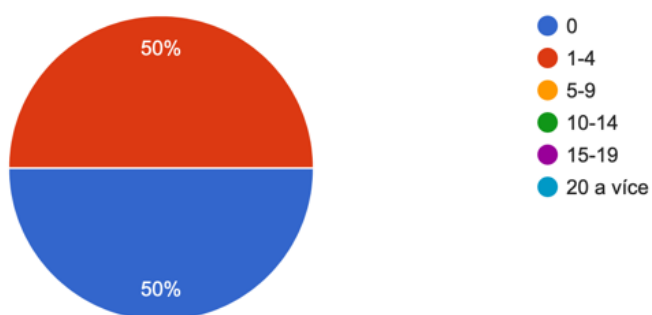


Graf 12: Počet ukrajinských pracovníků (mužů) (docs.google.com)

14) Kolik ukrajinských pracovníků (žen) by byla Vaše firma ochotna nyní přijmout, resp. nabídnout jim jakýkoliv pracovní poměr? 34 odpovědí

Tabulka 25: Počet ukrajinských pracovníků (žen) (vlastní zpracování)

Počet ukrajinských pracovníků	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
0	17	50
1-4	17	50
5 a více	0	0
Celkem	34	100



Graf 13: Počet ukrajinských pracovníků (žen) (docs.google.com)