

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

Aktuální problémy trhu práce

Bc. Eva Fiebichová

**Diplomová práce
2017**

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Eva Fiebichová**
Osobní číslo: **E15701**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**
Název tématu: **Aktuální problémy trhu práce**
Zadávací katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: analýza problematiky trhu práce a nezaměstnanosti s důrazem na formování poptávky po práci, s využitím statistických a empirických dat provést komparativní analýzu současných problémů trhu práce v konkrétním regionu ČR s ohledem na potřeby zaměstnavatelů v regionu, vyhodnotit formy spolupráce firem s ÚP a jejich účinnost při řešení (ne)zaměstnanosti v daném regionu.

Osnova:

- Vymezení základních teoretických pojmů (trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, nezaměstnanost apod.).
- Analýza poptávky a nabídky práce v okrese Svitavy.
- Analýza problémů trhu práce v okrese Svitavy.
- Personální práce při získávání nových pracovníků v konkrétním podniku.
- Spolupráce firem s ÚP Svitavy.
- Vyhodnocení spolupráce firem s ÚP Svitavy při řešení (ne)zaměstnanosti.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **cca 50 stran**

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

Seznam odborné literatury:

DORNBUSCH, R., FISCHER S. Macroeconomics. 5th ed. New York: McGraw-Hill, c1990. ISBN 0-07-017787-2

KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9

KUCHAŘ, P. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3

SIROVÁTKA, T., MAREŠ P., editoři: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, www.mpsv.cz. Zaměstnanost a ÚP

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.**

Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: **4. září 2016**

Termín odevzdání diplomové práce: **28. dubna 2017**

doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.
děkanka

L.S.

doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. září 2016

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice

V Pardubicích dne 28. 4. 2017

Eva Fiebichová

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za její odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině, která mě po celá studia podporovala.

ANOTACE

Tato diplomová práce se zabývá analýzou problematiky trhu práce v konkrétním regionu. Teoretická část definuje subjekty trhu práce a nezaměstnanost. Praktická část je zaměřena na analýzu trhu práce v konkrétním regionu, dále se zabývá personálními činnostmi konkrétního podniku v regionu a spoluprací tohoto podniku s Úřadem práce ČR. Na závěr je provedeno zhodnocení účinnosti spolupráce.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, úřad práce, spolupráce

TITLE

Current problems in the labor market

ANNOTATION

This master thesis analyzes the problems of the labor market in a particular region. The theoretical part defines the subjects of the labor market and unemployment. The practical part is focused on labor market analysis in a particular region, it also deals with the personal activities of a particular enterprise in the region and the cooperation of this company with the Czech Labor Office. Finally, the effectiveness of the cooperation is assessed.

KEYWORDS

Labor market, labor supply, labor demand, labor office, cooperation

OBSAH

ÚVOD.....	11
1 TRH PRÁCE	13
1.1 SEGMENTACE TRHU.....	13
1.2 SUBJEKTY TRHU PRÁCE	14
1.2.1 Nabídka práce	14
1.2.2 Poptávka po práci	16
1.2.3 Další subjekty.....	17
1.2.4 Rovnováha na trhu práce.....	18
1.3 PROBLÉMY TRHU PRÁCE	19
2 NEZAMĚSTNANOST	22
2.1 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	23
2.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	24
2.2 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	24
2.2.1 Frikční, strukturální, cyklická nezaměstnanost.....	25
2.2.2 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost.....	25
2.2.1 Další typy nezaměstnanosti.....	26
2.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	27
2.3.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	27
2.3.2 Politika zaměstnanosti z pohledu EU.....	29
3 PERSONÁLNÍ ČINNOSTI FIREM A TRH PRÁCE	31
3.1 ZÍSKÁVÁNÍ A PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ.....	31
3.2 UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	33
3.3 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	34
4 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICĚ.....	35
4.1 AKTUÁLNÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE.....	36
4.2 NABÍDKA PRÁCE A POPTÁVKA PO PRÁCI.....	38
4.2.1 Cizinci na českém trhu práce.....	41
4.3 TRH PRÁCE V PARDUBICKÉM KRAJI	42
5 ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE SVITAVY	45
5.1 CHARAKTERISTIKA OKRESU SVITAVY	45
5.2 NABÍDKA PRÁCE V OKRESE SVITAVY	47
5.2.1 Struktura nabídky práce dle regionů.....	49
5.2.2 Struktura uchazečů o zaměstnání.....	50
5.2.3 Mladiství a absolventi na trhu práce.....	52
5.2.4 Vzdělanostní struktura uchazečů.....	54
5.2.5 Struktura uchazečů podle zaměstnání	55
5.2.6 Cizinci na trhu práce v okrese Svitavy	56
5.3 POPTÁVKA PO PRÁCI V OKRESE SVITAVY	57
5.3.1 Struktura poptávky po práci dle profese.....	58
5.3.2 Struktura poptávky po práci dle vzdělání	61
5.4 PROBLÉMY TRHU PRÁCE V OKRESE SVITAVY	61
6 TRH PRÁCE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ.....	64
6.1 FIBERTEX NONWOVENS, A.S.	64
6.1.1 Nábor a přijímání nových zaměstnanců.....	65
6.1.2 Propouštění zaměstnanců	68
6.2 REHAU AUTOMOTIVE, S.R.O.	69
6.2.1 Nábor a přijímání nových zaměstnanců.....	70
6.2.2 Spolupráce se školami	74
6.2.3 Propouštění zaměstnanců.....	75
7 SPOLUPRÁCE FIREM S ÚŘADEM PRÁCE SVITAVY	76
7.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI KONTAKTNÍCH PRACOVIŠŤ V OKRESE SVITAVY	76

7.2	SPOLUPRÁCE ÚŘADU PRÁCE SVITAVY S KONKRÉTNÍMI PODNIKY	79
7.3	VYHODNOCENÍ SPOLUPRÁCE FIREM S ÚŘADEM PRÁCE SVITAVY	81
7.4	DOPORUČENÍ A NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ.....	82
ZÁVĚR		84
POUŽITÁ LITERATURA.....		86

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Struktura trhu práce	35
Tabulka 2: Doba evidence uchazečů	38
Tabulka 3: Struktura trhu práce podle vzdělání	39
Tabulka 4: Struktura nabídky a poptávky po práci dle profese	40
Tabulka 5: Nabídka práce a poptávka po práci	44
Tabulka 6: Ekonomické subjekty podle kategorie počtu zaměstnanců a okresů	47
Tabulka 7: Regionální srovnání	50
Tabulka 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání	50
Tabulka 9: Délka nezaměstnanosti	51
Tabulka 10: Struktura nezaměstnaných	51
Tabulka 11: Mladiství a absolventi škol jako nezaměstnaní	52
Tabulka 12: Vzdělanostní struktura nezaměstnaných	55
Tabulka 13: Struktura podle zaměstnání (CZ-ISCO)	56
Tabulka 14: Významní zaměstnavatelé jednotlivých regionů	57
Tabulka 15: Počet zaměstnavatelů a zaměstnanost	58
Tabulka 16: Neobsazenost volných pracovních míst podle profese	60
Tabulka 17: Zaměstnanecké výhody REHAU Automotive, s.r.o.	73
Tabulka 18: Vybrané nástroje APZ	77

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Základní elementy modelu lidského kapitálu	16
Obrázek 2: Graf popisující rovnováhu na trhu práce	18
Obrázek 3: Struktura trhu práce	36
Obrázek 4: Podíl nezaměstnaných osob	37
Obrázek 5: Graf popisující nabídku a poptávku po práci	39
Obrázek 6: Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v Pardubickém kraji	42
Obrázek 7: Graf popisující podíl nez. osob v krajích ČR	43
Obrázek 8: Nabídka práce a poptávka po práci v Pardubickém kraji	44
Obrázek 9: Administrativní rozdělení okresu Svitavy	46
Obrázek 10: Graf znázorňující podíl nezaměstnaných osob	48
Obrázek 11: Podíl nezaměstnaných osob v Pardubickém kraji	49
Obrázek 12: Mladiství a absolventi škol v evidenci Úřadu práce Svitavy	53
Obrázek 13: Struktura poptávky a nabídky práce dle profesí podle CZ-ISCO	59
Obrázek 14: Počet volných míst za posledních 5 čtvrtletí	61
Obrázek 15: Organizační struktura Fibertex Nonwovens, a.s.	65

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

Apod.	a podobně
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
Atd.	a tak dále
CZ-ISCO	národní statistická klasifikace zaměstnání
CZ-NACE	klasifikace ekonomických činností
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ČSÚ	Český statistický úřad
Dle	podle
EAO	ekonomicky aktivní obyvatelstvo
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
ILO	Mezinárodní organizace práce
Kč	korun českých
Km	kilometr
Mil.	milion
Mld.	miliard
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
NAIRU	přirozená míra nezaměstnanosti
Např.	například
OP	operační program
ORP	obec s rozšířenou působností
Příp.	případně
Resp.	respektive
Sb.	Sbírka zákonů
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
Tzn.	to znamená
Tzv.	tak zvaně
VPP	veřejně prospěšné práce
ZP	zdravotní postižení

ÚVOD

Trhu práce je věnována velká pozornost, neboť se stále vyvíjí a posouvá a hlavně je spojen s lidmi, lidskou prací. Každý člověk je individualita. Nalézt oblast, která by jej po profesní stránce uspokojovala je dosti obtížné. Výhodu má ten, kdo již od dětství má jasný cíl, co by chtěl v budoucnu dělat a jde si za ním. Bohužel takových není mnoho a někteří nenaleznou smysl práce nikdy nebo se bojí překročit svůj stín a vkročit do neznáma, zejména pokud již mají rodinu, kterou musí pravidelně finančně zabezpečovat. Někdy také v okolí bydliště není tolik možností a potom celé rodiny pracují v jedné společnosti, což představuje velké riziko, pokud by se podnik dostal do nějakých potíží.

Dále jsou na lidi kladeny stále větší nároky ohledně praxe, kvalifikace, znalostí apod. Pokud není člověk schopen se těmto změnám přizpůsobovat, je limitovaný ve výběru povolání nebo se může stát nezaměstnaným, nebo dokonce nezaměstnatelným.

Trh práce není dokonalý, má řadu problémů. Některé problémy postihují celou společnost i ty, kteří na trh práce ještě nevstoupili, jiné problémy jsou pouze regionální. Ať jsou problémy jakéhokoliv druhu, je nezbytné je řešit včas, aby nepřerostly do ještě větších rozměrů.

Diplomová práce se zabývá problematikou trhu práce v určitém okrese. Za tento okres byl vybrán okres Svitavy, neboť je autorčiným rodným krajem a je v něm dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost v rámci okresů Pardubického kraje.

První kapitola je zaměřena teoreticky na trh práce. Trh práce lze segmentovat na dílčí trhy. V rámci této kapitoly jsou také charakterizovány jednotlivé subjekty, které vystupují na trhu práce, jako je nabídka práce, poptávka po práci a další subjekty, zejména státní instituce a odbory. Dále je nastíněno několik problémů, které se vyskytují na trhu práce.

Ve druhé kapitole je pozornost věnována nezaměstnanosti. Jak je nezaměstnanost definována a jaké jsou možné způsoby jejího měření. Existuje několik typů nezaměstnanosti, některé z nich jsou popsány v další podkapitole. S nezaměstnaností bojují úřady práce za pomoci nástrojů politiky zaměstnanosti. Nástroje se dělí na aktivní a pasivní. Dále je také nezaměstnanost řešena z pohledu Evropské unie.

Následující kapitola se přesouvá do prostředí podniků a je v ní pojednáno o hlavních personálních činnostech v podniku, které se dotýkají trhu práce. Těmito činnostmi jsou zejména získávání a přijímání nových zaměstnanců a ukončování pracovního poměru.

Ve čtvrté kapitole je již pozornost věnována reálnému trhu práce v ČR. Jaká je současná situace na trhu práce, jak vypadá nabídka práce a zda odpovídá poptávce po práci. Další podkapitola se zaměřuje na trh práce v Pardubickém kraji, neboť v tomto kraji leží zkoumaný okres Svitavy.

Okres Svitavy je podroben zkoumání v páté kapitole. Nejprve je okres charakterizován a následně je provedena analýza nabídky práce z různých pohledů. Poté je pozornost zaměřena na poptávku po práci, a zda se jedná o soulad s nabídkou práce. Problémy, které z analýzy vyplývají, jsou shrnuty v následující podkapitole.

Šestá kapitola se zabývá poptávkou po práci, resp. personálními činnostmi dvou významných zaměstnavatelů v okrese, Fibertex Nonwovens, a.s. a REHAU Automotive, s.r.o.

Poslední kapitola je zaměřena na spolupráci podniků, popsanych v předchozí kapitole, s Úřadem práce Svitavy. Nejprve je zkoumána politika zaměstnanosti Úřadu práce Svitavy, zejména v jakém rozsahu používá aktivní nástroje politiky zaměstnanosti. Další podkapitola se již zabývá spoluprací Úřadu práce s podniky, v jakých oblastech spolupráce probíhá a zda spolupracují firmy nebo Úřad práce i s někým jiným. Na závěr jsou podána doporučení a návrhy, jakým směrem by se mohla spolupráce posunout a jak řešit určité problémy na místním trhu práce.

Cílem práce je analýza problematiky trhu práce a nezaměstnanosti s důrazem na formování poptávky po práci, s využitím statistických a empirických dat, provést komparativní analýzu současných problémů trhu práce v konkrétním regionu ČR s ohledem na potřeby zaměstnavatelů v regionu, vyhodnotit formy spolupráce firem s Úřadem práce ČR a jejich účinnost při řešení (ne)zaměstnanosti v daném regionu.

1 TRH PRÁCE

Trh práce je jedním z trhů primárních výrobních faktorů (práce, půda, kapitál). Na trhu práce se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Trh práce je stejný jako každý jiný trh, ale přesto je něčím výjimečný. Ta výjimečnost spočívá v práci. Práce je primárně vázána na člověka. Každý člověk je osobnost, má jiné zkušenosti, předpoklady, schopnosti apod. a proto bude práci vykonávat trochu jinak než druhý člověk.

Trh práce v sobě zahrnuje prvky ekonomického, sociálního, právního a kulturního systému společnosti. Jednotlivé systémy společnosti se navzájem ovlivňují a doplňují.

1.1 Segmentace trhu

Reálný trh práce je tvořen z velkého počtu dílčích trhů. Lze říci, co odvětví, profese, to jeden dílčí trh. Na dílčích trzích vystupují skupiny pracovníků, které si nekonkurují. Výdělků, které vznikají na jednotlivých dílčích trzích, odráží situaci v daném odvětví a profesi. Pokud je nedostatek nabídky určité profese, mzdová sazba je zvyšována. Segmentace trhu je výraznější v krátkém období. V dlouhém období jsou lidé schopni se requalifikovat a vykonávat jinou profesi.

Každý segment je vyznačován také odlišnými sociálně-ekonomickými faktory, jako jsou pracovní místa, prestiž, ocenění práce, pracovní jistoty atd.

Segmentace trhu je způsobena profesní a regionální imobilitou pracovníků. Profesní imobilita znamená, že není možné vzájemné zastoupení profesních skupin. To je zejména u povolání s potřebnou kvalifikací. Na druhou stranu kvalifikovaný člověk může vykonávat práci nekvalifikovanou, např. pomocného dělníka. Regionální imobilita souvisí s neochotou se stěhovat za prací, neboť jednotlivci jsou vázáni k určitému místu rodinnými vztahy, přáteli apod. nebo mohou být vysoké náklady na stěhování. [42]

Kuchař a Mareš ve svých publikacích přichází také s teorií duálního trhu práce. Trh práce je rozdělen do minimálně dvou pracovních trhů označovaných primární a sekundární trhy práce. Na primárním trhu práce jsou nabízena pracovní místa vyžadující vyšší kvalifikaci. Jedná se o lepší a prestižnější pozice. Na tomto trhu je i relativně vyšší bezpečnost zachování pracovního místa, případně kariérní růst.

Do sekundárního sektoru jsou zařazeny pracovní pozice s nízkou prestiží, většinou nevyžadují vyšší kvalifikaci. Kariérní růst je takřka nemožný. Sekundární trh je méně stabilní

a patří sem např. sezónní či příležitostné práce. Na tomto trhu existuje velká fluktuace pracovníků. [16][20]

1.2 Subjekty trhu práce

Na trhu práce, jak vyplývá z předchozí části, vystupují zejména firmy a domácnosti (spotřebitelé). Kromě nich vstupuje na tento trh mimo jiné i stát a odborové organizace. K dalším komponentům patří rovnováha na trhu práce a konstrukce reálné a nominální mzdové sazby.

1.2.1 Nabídka práce

S nabídkou práce vstupují na pracovní trh jednotlivci. Nabídku práce definuje Schiller jako „ochotu a schopnost pracovat určité množství času při alternativních mzdových sazbách v daném časovém období, *ceteris paribus*.“ [33] Každý člověk se rozhoduje mezi dvěma možnostmi, zda chce realizovat spotřebu, nebo volný čas. Pokud chce spotřebovat, musí nejprve chodit do práce a vydělat si na svoji spotřebu. Tím, že bude pracovat, ale musí omezit volný čas, jelikož je limitován hodinami, které má den. Bez volného času to ale také nejde, neboť si každý musí odpočinout, nabrat síly, aby mohl dosahovat vyšší produktivity. Proto se každý spotřebitel rozhoduje o optimální kombinaci spotřeby a volného času.

Většina firem v ČR, ale zatím neumožňuje volnou pracovní dobu. Takže zaměstnanci si nemohou svobodně zvolit svoji optimální kombinaci spotřeby a volného času. Krátkodobě si tedy spotřebitelé nemohou vybírat. Optimální kombinaci si jedinci utváří po celé období svého produktivního života. Při výběru povolání zvažují, zda chtějí více vydělávat za cenu vyššího pracovního nasazení, nebo rezignují na budování svojí kariéry, upřednostní volný čas a budou pracovat na nižším postu s menší mzdou. V průběhu života se preference spotřebitele mohou měnit. Na začátku své pracovní kariéry většina jedinců, chce vydělat co nejvíce peněz, aby se mohli osamostatnit. Později, když přijdou děti, chtějí trávit více času s nimi a omezují své pracovní tempo. [42][7]

Hlavním kritériem, podle kterého se spotřebitel rozhoduje, je mzda, resp. mzdová sazba. Pokud se mzdová sazba zvýší, stává se relativně dražším volný čas a spotřebitel je ochoten, jej nahrazovat (substituovat) prací. To je označováno za substituční efekt. Dále také se zvýšením mzdové sazby dochází ke zvýšení důchodu a spotřebitel může více spotřebovat i užívat volného času – důchodový efekt. [31]

Mimo mzdovou sazbu je spotřebitel ovlivňován také svými koníčky, rodinou, přáteli, očekáváním, cenami spotřebovávaného zboží, daněmi apod.

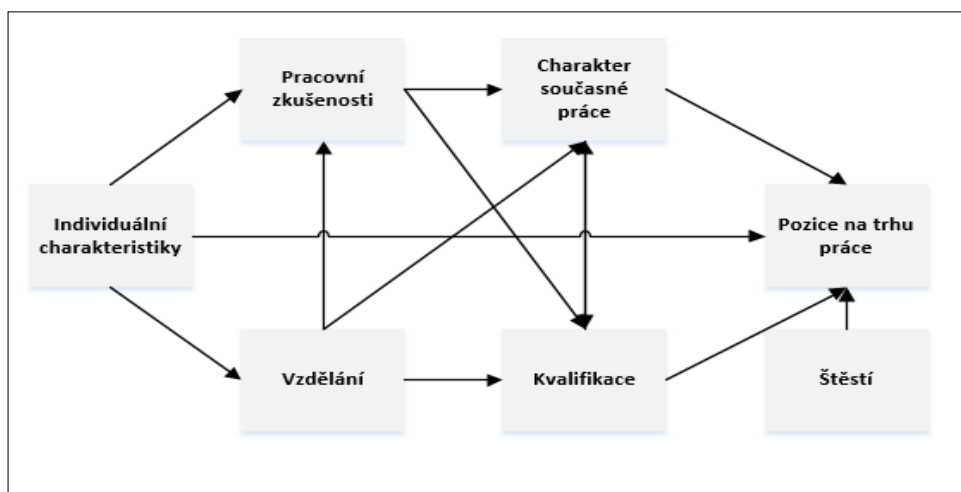
Jedinec je motivován k práci zejména proto, aby zabezpečil své základní životní potřeby. S vykonáváním práce se pojí také určité postavení ve společnosti a pocit vnitřního uspokojení. Existují ale také povolání, která mezi uchazeči o práci nejsou žádaná, neboť je posouvají na nižší příčku společenského žebříčku.

Zatím bylo pojednáno o nabídce práce jednotlivce, tedy nabídce individuální. Tržní nabídka práce vyjadřuje celkové množství nabízené práce všemi, kteří jsou ochotni a schopni pracovat při různých mzdových sazbách v daném časovém období.

Lidský kapitál

Jednotlivci, kteří vstupují na trh práce na straně nabídky, musí, pokud chtějí uspět, nabízet to, co trh potřebuje. V současné době jsou na pracovníky kladeny stále vyšší požadavky. Úspěšnější jsou ti, kteří nabízejí práci, která je kvalifikovaná, specializovaná, ale přitom dostatečně flexibilní. Zaměstnavatelům se tito lidé více vyplácí, neboť přináší vyšší hodnotu. Pokud bude splňovat tato kritéria většina osob na pracovním trhu, tak i celý trh práce bude na vyšší úrovni.

Lidský kapitál lze charakterizovat jako „*znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti osvojené jednotlivcem, které jsou relevantní pro ekonomickou aktivitu*“. [16] Samuelson označuje lidský kapitál jako „*zásobu užitečných a cenných znalostí osvojených v procesu vzdělávání a praxe*.“ [31] Na následujícím obrázku jsou znázorněny „vstupy“, se kterými člověk přichází na trh práce a jejich provázanost. Výstupem je pak získání pracovní pozice. Jak je na obrázku 1 uvedeno, sebe více kvalifikovaný, vzdělaný a zkušený člověk musí mít i trochu štěstí, aby získal dané místo.



Obrázek 1: Základní elementy modelu lidského kapitálu

Zdroj: vlastní zpracování dle [16]

Mezi individuální charakteristiky patří pohlaví, věk, inteligence apod. Na to, jak se bude utvářet lidský kapitál, mají podstatný vliv dva procesy: struktura a průběh vzdělanostní a profesní dráhy. U vzdělání zatím hraje nejdůležitější roli to dosažené. Lze však podle Kuchaře očekávat, že bude na významu nabývat oborová variabilita a ochota se dále rozvíjet v celoživotním procesu. Teorie lidského kapitálu je výhradně orientována na nabídkovou stranu práce. Je vázána na svého nositele – člověka.

1.2.2 Poptávka po práci

Jednoduše lze říci, že práci poptávají firmy. Poptávka po práci je tou stranou trhu práce, která rozhoduje o tom, kolik lidí, kteří chtějí pracovat, bude skutečně pracovat. Je poptávkou, která je odvozena od poptávky po zboží a službách dané firmy. Podle očekávaného prodeje výstupů najímá firma potřebné množství vstupů, tedy i práce.

Funkce poptávky udává, že poptávané množství závisí na ceně (mzdě) a na cenách ostatních výrobních faktorů. Křivka poptávky po práci je klesající, jelikož s růstem mzdové sazby, klesá poptávané množství práce. Z pohledu ekonomické teorie by firma měla najímat pouze takové množství pracovníků, při kterém roste produktivita práce. Pokud by zaměstnala více lidí než má např. strojů, bylo by to pro firmu neefektivní.

Kromě poptávky po finální produkci jsou výrobci při najímání práce ovlivňováni změnami mzdových sazeb, změnou produktivity a změnou ceny. Zvyšování mzdových sazeb může být způsobeno stanovením vyšší minimální mzdy, podnik poté najímá méně pracovníků za vyšší mzdu. Pokud by firma chtěla zachovat počet zaměstnanců, musela by zvýšit produktivitu např. pomocí nové technologie. [33]

Na reálném trhu práce je chování podniků ovlivňováno řadou faktorů. Faktory vyplývají z makroekonomických zásahů a působení trhu (např. státní intervence do ekonomiky, legislativní a konkurenční prostředí atd.). Dále také vyplývají ze situace na místním trhu práce, na historii podniků v okolí, jejich organizační kultuře apod.

Tržní poptávka je poptávka po práci všech firem na trhu. Je závislá na počtu zaměstnavatelů a příjmu z mezního produktu práce v každé firmě a průmyslovém odvětví.

1.2.3 Další subjekty

Stát se svými institucemi

Mezi dva hlavní aktéry na trhu práce, firmy a spotřebitele, vstupuje stát. Prostřednictvím svých institucí vytváří pravidla, za kterých budou firmy a spotřebitelé vstupovat na tento trh a kterými se budou řídit. Dále zasahuje do jejich vztahů a kontroluje dodržování zákonů a vyhlášek. [16]

Pracovním trhem v ČR se zabývá zejména Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Toto ministerstvo zřídilo Úřad práce ČR, který je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti, které jsou součástí krajských poboček. Úřad práce ČR plní úkoly hlavně v oblastech: zaměstnanosti, ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči apod. Dalšími organizacemi na trhu práce jsou Státní úřad inspekce práce se svými oblastními inspektoráty, Česká správa sociálního zabezpečení atd.

Odbory

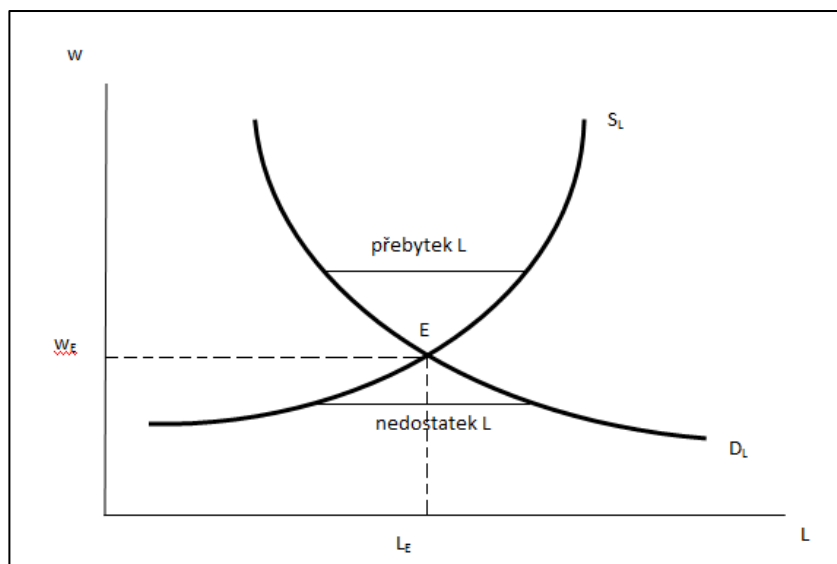
Odbory jsou zakládány za účelem zvýšení vyjednávací pozice zaměstnanců, a aby snížily transakční náklady mzdových vyjednávání ve firmě. Odbory vznikají ve velkých firmách, kde by bylo obtížné jednat s každým zaměstnancem. Tato organizace jedná i za zaměstnance, kteří nejsou jejími členy. Dále jsou vytvářeny odbory na úrovních profesí, či oborů a tím mohou ovlivňovat tržní mzdy v daném oboru. [7]

Největší odborovou organizací v ČR je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), která je tvořena dobrovolným sdružením 29 odborových svazů. Má za cíl ochranu mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. ČMKOS je jedním ze sociálních partnerů, který se společně se zaměstnavateli a vládou aktivně účastní tripartitních jednání.

1.2.4 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce dochází ke směnému vztahu mezi firmami na straně poptávky po práci a spotřebiteli na straně nabídky práce. Lidé pro firmy provádí práci a za to jim náleží určitá odměna – mzda. Mzda je cenou výrobního faktoru práce. [42]

K rovnováze na trhu práce dochází v situaci, kdy se nabídka práce vyrovnává s poptávkou po práci. Rovnováha je znázorněna na následujícím grafu – obrázek 2.



Obrázek 2: Graf popisující rovnováhu na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování

Kde:

w ...mzdová sazba

L ...množství práce (počet zaměstnanců)

S_L ...nabídka práce

D_L ...poptávka po práci

Ekonomika se v tomto rovnovážném bodě nachází ve stavu plné zaměstnanosti, tzn., existuje pouze přirozená míra nezaměstnanosti. V dlouhém období ti, co chtějí pracovat, práci mají.

Na grafu v bodě E dochází k rovnovážné zaměstnanosti a rovnovážné reálné mzdové sazbě. Pokud by byla mzdová sazba zvýšena nad rovnovážnou úroveň, např. zvýšením minimální mzdy, zaměstnavatelé by snižovali poptávku po zaměstnancích a docházelo by k nedobrovolné nezaměstnanosti. Vznikl by převis nabídky nad poptávkou. Lidé jsou ochotni pracovat, ale nemohou. [16]

1.3 Problémy trhu práce

Reálný trh práce není dokonalý. Nedokonalosti jsou způsobovány zásahy státu, vlivem různých organizací apod. Jedním ze zdrojů nedokonalého trhu jsou již zmíněné odbory. Dalším faktorem je diskriminace. Zjednodušeně lze říci, že všechno, co se na trhu práce děje, souvisí se vším.

Zákonná minimální mzda

Zákonná minimální mzda představuje dolní hranici vyplácené mzdy. Cílem je zaručení existenčního minima a omezení nekalé soutěže ve formě výplaty příliš nízkých mezd. Problém nastává, pokud je stanovena minimální mzda nad úrovní rovnovážné mzdy. Jak je uvedeno výše, dochází k nedobrovolné nezaměstnanosti. Firmám by se zvýšily mzdové náklady a proto raději zaměstnance propustí.

Dle Kuchaře stanovením minimální mzdy dochází k narušování základních principů tržních vztahů, zejména tzv. samočisticího efektu reálné mzdové úrovně.

Zvyšováním minimální mzdy se stát snaží o zvýšení příjmů osob pobírajících tuto mzdu. Zaměstnavatelům se ale může tato výše mzdy zdát příliš vysoká, neboť lidé pobírající minimální mzdu jsou většinou osoby bez kvalifikace a nevyplatí se jim tyto pracovníky dále zaměstnávat. Dochází tedy k opačnému efektu, místo zvýšení jejich příjmu, přijde ztráta zaměstnání. Jelikož se jedná o málo kvalifikované zaměstnance, je i jejich případná rekvalifikace značně obtížná. [1]

S minimální mzdou souvisí také výše podpory v nezaměstnanosti a další sociální dávky. Aktuálně od 1. ledna 2017 je minimální mzda v ČR navýšena na 11 000 Kč hrubého za měsíc při odpracovaných 40 hodinách týdně. V rámci Evropy patří ČR ke státům s nejnižší hranicí minimální mzdy. Nižší minimální mzda je zavedena např. v Maďarsku nebo Rumunsku.

System sociální politiky

Výše podpory v nezaměstnanosti má vliv na rozhodování, zda nezaměstnaní budou hledat práci či nikoliv. Stát se prostřednictvím sociální politiky snaží na straně jedné ochraňovat ty, co přišli o práci, ale nikoliv vlastní vinnou a na straně druhé je motivovat k hledání nové práce.

Pokud je podpora výrazně nižší než minimální mzda, nezaměstnaní budou nuceni hledat práci. Za práci dostanou více, než kdyby nic nedělali. S růstem výše podpory dochází ke zhoršování situace v dalších souvislostech. Kdyby byla výše podpory stanovena na hranici minimální mzdy, potom by byla nabízena stejná výše důchodu, jak za práci, tak i za

nicnedělání. Následné vládní programy jsou neefektivní, neboť se lidem vyplatí nepracovat.
[16]

Odbory

Jak bylo výše uvedeno, odbory jsou zakládány, za účelem zvýšení vyjednávací pozice zaměstnanců. Pokud odbory dosáhnou zvýšení mezd a tyto mzdy by se dostaly nad rovnovážné, znamená to propouštění zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří ve firmě zůstanou, si polepší. Naopak ti, co se stali nezaměstnanými, mají problém získat práci na vyjednané úrovni mezd. Nezbyvá jim, nic jiného, než čekat nebo se ucházet o zaměstnání v podniku, kde nepůsobí odbory a pobírat nižší mzdu. Odbory vždy hájí zájmy zaměstnanců, nikoliv těch, kteří vlivem vyjednávání přišli o práci.

Diskriminace

Diskriminaci lze nalézt v různých oblastech lidského života. Za diskriminaci je označováno nabízení různých příležitostí na trhu podobným jednotlivcům, kteří se ale liší určitými znaky. Diskriminace může být podle rasy, pohlaví, náboženského vyznání, sexuální orientace apod. Dále je za diskriminaci považováno obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Lze ji rozdělit na přímou a nepřímou. Přímá je v situaci, kdy je s dotyčnou osobou zacházeno zjevně nepříznivě. K nepřímé dochází na základě zdánlivě neutrálního postavení.

Na trhu práce jsou nejčastější rozdíly genderové, kdy ženy zpravidla dostávají za stejnou práci nižší mzdu než muži. Je to dáno tím, že přerušují kariéru kvůli mateřství a rodině. Dalším důvodem je neobsazenost některých pozic ženami, např. v hornickém průmyslu. Dříve byla také i nízký poměr zastoupení žen v představenstvech společností apod. [19]

Dále je diskriminace na trhu práce podle věku a většinou se jedná o znevýhodnění starších osob, příp. zdravotně postižených.

Mezinárodní migrace pracovních sil

Migrace je v současnosti velký problém. Její příčiny jsou zejména ekonomické. Lidé ze zemí s nízkými příjmy se stěhují do zemí s vyššími příjmy, kde hledají práci.

Nebyl prokázán přímý vztah mezi zaměstnaností cizinců a mírou nezaměstnanosti. Je ale zřejmé, že v určitých skupinách povolání tento vztah bude, např. u podřadných a nekvalifikovaných prací.

Po vstupu ČR do Evropské unie (EU) je na občany členských států EU pohlíženo jako na občany ČR. Na trhu práce mají stejné podmínky a nepotřebují žádná povolení. V tuzemsku je nejvíce zastoupeno pracujících Slováků, Ukrajinců a Poláků. Zahraniční pracovníci jsou poptáváni zejména na manuální profese a jedná se o levnější pracovní sílu.

Problémem nemusí být jen příliv zahraničních pracovníků, ale také odliv českých odborníků do zahraničí. Z ČR do zahraničí odcházejí spíše kvalifikovaní zaměstnanci, např. lékaři, kteří by v tuzemsku měli práci, ale nižší platového ohodnocení. [34]

2 NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost je přirozenou součástí trhu práce. Je složitým společenským problémem s dalekosáhlými následky do všech oblastí lidského života a celé společnosti. Je vnímána jako negativní, ale má i svá pozitiva. Je jedním z indikátorů ekonomické situace v dané zemi.

Nezaměstnaný člověk je dle Dornbusche definován „*jako ten, kdo nemá zaměstnání a současně v průběhu posledních 4 týdnů aktivně hledal práci, nebo čeká na opětovné povolání do zaměstnání, z něhož byl vysazen, nebo se ohlásí do nového zaměstnání v průběhu 4 týdnů.*“ [5] Tato definice platí spíše pro americký trh práce.

V ČR definice nezaměstnaného vychází z definic Mezinárodní organizace práce (ILO). Podle této definice se za osoby nezaměstnané považují „*všechny osoby, které dosáhly 15 a více let a v daném období souběžně splňovaly tři podmínky:*

- 1. nebyly zaměstnané,*
- 2. aktivně hledaly práci,*
- 3. byly připraveny k nástupu do práce (nejpozději do 14 dnů).*“ [18]

Druhou podmínkou je rozuměno to, že tyto osoby byly zaregistrovány u úřadu práce nebo u nějaké soukromé zprostředkovatelny práce. Sami aktivně hledaly práci prostřednictvím odpovědí na inzeráty, vlastním oslovením podniků, nebo podnikly kroky k založení vlastního podnikání apod.

Obyvatelstvo lze rozdělit na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (EAO) je tvořeno zaměstnanými i nezaměstnanými. Do zaměstnaných jsou zařazeny také osoby pracující na částečný úvazek a osoby dočasně v zaměstnání nepřítomné (např. nemocní). Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo lze zařadit děti, studenty, ženy na mateřské dovolené, starobní důchodce, osoby dlouhodobě nemocné apod. Jsou to osoby, které nevystupují na pracovním trhu a nejsou ekonomicky činné.

Pokud jedinec nespĺňuje alespoň jednu podmínku z definice, poté se jedná o zaměstnaného nebo ekonomicky neaktivního.

S nezaměstnaností souvisí i pojem zaměstnatelnost. Kuchař zaměstnatelnost definuje jako schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními nároky na něj kladenými trhem práce. Zaměstnatelnost je ovlivňována určitými faktory, které jsou jak na straně jednotlivce, tak na straně zaměstnavatele, potažmo celého trhu práce. Mezi faktory, které nelze ovlivnit z pohledu

jedinice, je možné zařadit pohlaví, věk a národnost. Naopak člověk může ovlivnit výběr svého vzdělání, povolání, motivaci apod. Z hlediska makroekonomického nelze ovlivnit kulturní podmínky, tradice, národnost, sociální a politický systém apod. Zaměstnavatelé mohou ovlivnit zaměstnatelnost technologickou úrovní, úrovní mezd, pracovními podmínkami atd. [16]

Dalšími důležitými charakteristikami nezaměstnanosti jsou také délka trvání nezaměstnanosti a frekvence nezaměstnanosti. Průměrná délka období, kdy je osoba nezaměstnaná, je označována jako doba trvání nezaměstnanosti. Tato délka trvání je závislá na struktuře trhu práce a na cyklických faktorech.

Kolikrát za dané období (např. 1 rok) jsou pracovníci nezaměstnaní, to je charakteristika frekvence nezaměstnanosti. Jedná se o průměrné číslo. Frekvence je závislá na vývoji poptávky po finální produkci, jelikož z ní je odvozena poptávka po práci a také je závislá na poptávce po práci jednotlivých firem.

2.1 Měření nezaměstnanosti

Existuje celá řada metod, kterými je nezaměstnanost měřena. Nezaměstnanost je možné vyjádřit absolutně, nebo relativně. Absolutně znamená počet nezaměstnaných osob, někdy je uváděna jako tzv. zásobník nezaměstnaných. Relativně vyjádřená nezaměstnanost je označována jako míra nezaměstnanosti (značená U), je dána procentuálním podílem počtu nezaměstnaných k celkovému počtu EAO. Míra nezaměstnanosti slouží také k porovnávání zemí.

$$U = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{EAO} * 100$$

Čím vyšší je míra nalezení práce, tím nižší je míra nezaměstnanosti a současně čím vyšší je míra ztráty práce, tím vyšší je míra nezaměstnanosti. [1][32] Kromě obecné míry nezaměstnanosti lze vyjadřovat míru nezaměstnanosti také podle vzdělání, věku apod.

Úřad práce ČR zveřejňuje údaje o nezaměstnanosti s měsíční frekvencí. Tyto údaje jsou pouze o registrovaných nezaměstnaných u úřadu práce, jedná se o tzv. registrovanou nezaměstnanost. Od roku 2013 je registrovaná nezaměstnanost vyjadřována jako podíl nezaměstnaných osob. Jedná se o podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ze všech osob ve věku mezi 15 – 64 lety, tedy nejen z EAO.

Český statistický úřad (ČSÚ) provádí výběrové šetření pracovních sil kvartálně. Toto šetření je prováděno v náhodně vybraném vzorku domácností. Výběrovým šetřením se získá

tzv. obecná míra nezaměstnanosti. Výběrové šetření má za cíl stanovení celkové nezaměstnanosti v dané zemi. Oba tyto úřady počítají nezaměstnanost trochu odlišně, a proto se výsledky mohou lišit. Ke konci ledna 2017 byla obecná míra nezaměstnanosti 3,5 %, kdežto podíl nezaměstnaných osob byl 5,3 %.

Registrovaná nezaměstnanost se také odlišuje od skutečné nezaměstnanosti. Registrovaná nezaměstnanost neviduje osoby pracující na zkrácený úvazek. Dále krátkodobě nezaměstnaní se na úřad práce nemusí ohlásit. Evidováni nejsou také ti, co byli vyřazeni z evidence úřadu práce a ti, kteří nechtějí pracovat. [1]

2.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

V ekonomické teorii je hlavně používána přirozená míra nezaměstnanosti, někdy označována jako NAIRU. Jedná se o takovou míru nezaměstnanosti, která nastává, jestliže se ekonomika nachází v dlouhodobé rovnováze. V literatuře lze také nalézt statistickou interpretaci, která přirozenou míru nezaměstnanosti vysvětluje jako dlouhodobý průměr skutečných měř nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti je tvořena frikční a strukturální nezaměstnaností.

Přirozená míra nezaměstnanosti je přibližně velká jako nezaměstnanost při plné zaměstnanosti. Skutečná zaměstnanost není dlouhodobě odchýlena od této míry. Jedná se tedy o míru nezaměstnanosti v hospodářství obvyklou. Nelze říci, že by tato míra byla správná, vhodná. Jde pouze o fakt, že v dlouhém období od ní není nezaměstnanost odchylována.

Při nastolení přirozené míry nezaměstnanosti dochází k tomu, že přirozená a očekávaná míra inflace je shodná. K této míře nezaměstnanosti dochází z toho důvodu, že hledání práce vyžaduje určitý čas. Za další hlavní důvod je označována nepružnost nominálních mezd, a tedy reálné mzdy nemohou okamžitě klesnout na úroveň, která vyčišťuje trh a to je příčinou převisu nabídky práce nad poptávkou po práci.[19][34][32]

2.2 Typy nezaměstnanosti

Nejčastěji jsou uváděny tři hlavní typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklická. Nezaměstnanost je rozdělena do těchto typů podle příčiny jejího vzniku. Každý typ nezaměstnanosti sebou nese odlišný problém pro makroekonomickou politiku.

2.2.1 Frikční, strukturální, cyklická nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká vstupem nových pracovních sil na trh práce a znovu vstupujícími na trh práce. Jsou to absolventi škol, kteří hledají práci. Znovu vstupujícími lze označit ženy po rodičovské dovolené, které se vrací do práce. Dále to jsou osoby, které odešly ze svého zaměstnání z důvodu přestěhování nebo hledání lepší práce. Patří sem i ti, kteří byli propuštěni, neboť se firmy neustále mění a dochází v nich k technologickým nebo organizačním změnám. Frikční nezaměstnanost lze označit za krátkodobou, dočasnou. Do frikční nezaměstnanosti je zařazena také sezónní nezaměstnanost. [32]

Strukturální nezaměstnanost

Ekonomika prochází v čase strukturálními změnami, které vyžadují rychlé přizpůsobování na straně vstupů. Pokud reakce na tyto změny není dostatečně rychlá, dochází ke strukturální nezaměstnanosti. Strukturální nezaměstnanost postihuje některá odvětví, povolání nebo oblasti. Typickým příkladem jsou horníci na Ostravsku, kteří musí projít rekvalifikací nebo se přestěhovat, aby získali nové zaměstnání. Tento typ nezaměstnanosti zpravidla trvá déle než frikční nezaměstnanost a tím se stává jistým společenským problémem. Strukturální nezaměstnanost nelze odstranit, lze pouze zmírnit její účinky např. podporou rekvalifikačních programů.

Cyklická nezaměstnanost

K cyklické nezaměstnanosti dochází v recesi ekonomiky, kdy dochází k útlumu výroby a snižuje se celková poptávka. Tato nezaměstnanost postihuje celé hospodářství, všechna odvětví. Je vyznačována značným převisem nabídky práce nad poptávkou po práci. [18]

2.2.2 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Zda je nezaměstnanost závažným problémem, je otázkou délky jejího trvání. Zejména frikční a strukturální nezaměstnanost je brána za krátkodobou nezaměstnanost. Jedinec potřebuje čas na nalezení lepšího místa nebo na rekvalifikaci, ale to zpravidla trvá do jednoho roku. Krátkodobá nezaměstnanost není na škodu, neprojevují se při ní závažné důsledky ani u jednotlivců ani v ekonomice.

Dlouhodobá nezaměstnanost se již závažným problémem stává. Lidem dlouhodobě nezaměstnaným, kteří se snaží najít práci, klesá životní úroveň a může to vést až k existenčním problémům celé rodiny. V další fázi může dojít k sociálním a psychickým

problémům, jako je ztráta sociálních vztahů, ztráta schopnosti komunikace a ztráta sebedůvěry. Důsledky má dlouhodobá nezaměstnanost i na celkovou ekonomiku. Bude vytvářen nižší produkt, vybere se méně na daních, zvýší se inflace apod.

S dlouhodobou nezaměstnaností souvisí **jev hystereze**. Pokud člověk dlouho hledá a nemůže najít práci, často vypadne z každodenních povinností a pracovních návyků. Nakonec si zvykne nic nedělat i vyžít z podpory a stává se tzv. odrazeným pracovníkem. Pokud i přes dlouhodobou nezaměstnanost je ochotný do práce nastoupit může narazit na problém u potenciálního zaměstnavatele. Ochota firem zaměstnat dlouhodobě nezaměstnaného je minimální, neboť takový jedinec určitě nemá chuť pracovat, ztratil smysl pro povinnosti a také svoji odbornost. Zjednodušeně řečeno, čím delší je doba trvání nezaměstnanosti, tím je obtížnější návrat na pracovní trh. [1]

2.2.1 Další typy nezaměstnanosti

Ekonomové dále rozlišují nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Dále je také uváděna skrytá a nepravá nezaměstnanost a neúplná zaměstnanost.

Za dobrovolně nezaměstnané jsou označováni ti, kteří za mzdovou sazbu, která je na trhu, nejsou ochotni pracovat. Někdy je dobrovolná nezaměstnanost způsobena vyšší vyplácené podpory v nezaměstnanosti, která nemotivuje osoby hledat práci.

Nedobrovolná nezaměstnanost je způsobena poklesem poptávky po práci. Lidé by za danou mzdovou sazbu pracovali, ale nemohou najít zaměstnavatele. Jednou z příčin je nepružnost mezd směrem dolů nebo pomalá reakce na ekonomické šoky. Nedobrovolnou nezaměstnaností jsou nejvíce postiženi pracovníci, kteří nemají alternativní příležitosti a je pro ně změna profese obtížná.

Za skrytou nezaměstnanost je označována nezaměstnanost, která není registrovaná. Patří sem osoby, které hledají práci, ale nejsou registrováni jako uchazeči nebo osoby, které jsou nezaměstnané a práci nehledají. O skryté nezaměstnanosti se hovoří i v souvislosti s rizikovými skupinami, např. starší lidé, kteří jsou nuceni odejít do předčasného důchodu, neboť nemohou nalézt práci. Na neúplnou zaměstnanost mají vliv částečné úvazky, lidé, kteří pracují na částečný úvazek, jsou sice zaměstnaní, ale většina by chtěla pracovat na plný úvazek.

Pokud jsou do registrovaných nezaměstnaných zařazeni i uchazeči o práci, kteří ve skutečnosti nechtějí pracovat, jedná se o nepravou nezaměstnanost. Tito lidé se pouze snaží čerpat podporu v nezaměstnanosti v plné výši. [20]

2.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí sociální politiky. Hlavními cíly politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Plná zaměstnanost není opakem nulové nezaměstnanosti. Je brána jako taková zaměstnanost, při které každý, kdo může a chce pracovat, tak práci má. Vždy bude v ekonomice člověk, kterému se nechce pracovat nebo nepotřebuje pracovat.

Osoba, která chce pracovat, je v tržní ekonomice částečně limitována při výběru práce, jelikož firmy nemohou donekonečna najímat všechny profese a také nejsou všude stejné podmínky. Člověk se musí rozhodnout, zda pozmění své požadavky na práci, či počká, až se objeví práce vyhovující jeho kritériím. U druhé možnosti je rizikovým faktorem čas, neboť při čekání na požadovanou práci se mu může zalíbit nicnedělání a přesune se do skupiny dobrovolně nezaměstnaných.

Druhým cílem je ochrana proti nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je přirozeným jevem na trhu práce. Stát se snaží o to, aby nezaměstnanost byla držena na určité míře. Každý může být ohrožen nezaměstnaností a musí s tím počítat. Ochrana proti nezaměstnanosti je v první řadě věcí individuální, až když jedinec není schopen si sám najít práci, respektive s pomocí svého okolí, vstupuje na scénu úřad práce, který mu může pomoci. [16]

Politiku zaměstnanosti v ČR vytváří stát společně s dalšími subjekty, které vystupují na trhu práce jako např. zaměstnavatelé a odborové organizace. Realizace je prováděna prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR.

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti) zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, tvorbu a koordinaci programů a opatření, uplatňování aktivní politiky, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních a poradenských služeb, poskytování podpory v nezaměstnanosti atd. [46]

Každá vyspělá země k naplňování cílů této politiky využívá dva základní nástroje – aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

2.3.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Nositeli aktivní politiky zaměstnanosti jsou úřady práce. Aktivní politika používá řadu nástrojů, které podporují vstup nezaměstnaných na trh práce. Mezi tyto nástroje lze zařadit vytváření společensky účelných pracovních míst, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce,

poradenství nezaměstnaným, investiční pobídky, různé příspěvky a další. Pomocí aktivní politiky se stát mimo jiné snaží udržet pracovní návyky, pokud je člověk delší dobu bez práce.

Úřady práce v rámci politiky zaměstnanosti plní tři hlavní úkoly: poskytování poradenství, zprostředkování zaměstnání a poskytování sociálních dávek.

Pasivní politika zaměstnanosti má za cíl tlumit následky ztráty zaměstnání a tím i příjmů. Do pasivní politiky patří vyplácení podpor v nezaměstnanosti a dalších příspěvků. Na podporu v nezaměstnanosti má nárok ten, kdo v uplynulých 2 letech odpracoval 12 měsíců a bylo mu odváděno důchodové pojištění. Doba vyplácení podpory se liší v závislosti na věku nezaměstnaného, lidem do 50 let je vyplácena 5 měsíců, 50-54 let 8 měsíců a osoby starší 55 let mohou podporu pobírat 11 měsíců. Výše podpory je v prvních dvou měsících 65 % průměrného čistého výdělku z předchozího zaměstnání, nejvíce však 15 660 Kč.

Za rok 2015 přišla státní politika zaměstnanosti na 22,5 mld. Kč, z toho na aktivní politiku šlo 9,7 mld. Kč a na pasivní 8,3 mld. Kč. [43]

Nástroje aktivní politiky

Rekvalifikace

Tento nástroj je využíván, pokud je nabídka práce odlišná od poptávky. Rekvalifikací je rozuměno získání nové kvalifikace nebo prohloubení stávající kvalifikace. Je uskutečňována na základě dohody mezi uchazečem o práci a úřadem práce. Náklady na rekvalifikaci a související náklady hradí úřad práce. Podmínky pro umožnění rekvalifikace jsou:

- osoba žádající o rekvalifikaci je evidována na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání,
- zdravotní způsobilost pro splnění kurzu i pro výkon následné profese,
- rekvalifikace musí být potřebná,
- rekvalifikace musí být účelná.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou pracovní příležitosti s časově omezenou dobou (max. 1 rok). Tyto práce jsou zaměřeny zejména na osoby dlouhodobě nezaměstnané a na těžko zaměstnatelné osoby. Zaměstnavatel vytváří tato místa na základě dohody s úřadem práce. Ten se pak na mzdách podílí až do jejich plné výše, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Mezi nejčastěji nabízené VPP je úklid veřejného prostranství obcí, odklizení sněhu. Může se, ale také jednat o pomoc v domácnosti starším lidem a rozvoz obědů přes neziskové organizace a charity.

Vytváření společensky účelných pracovních míst

Podobně jako VPP zaměstnavatel na základě smlouvy s úřadem práce vytváří společensky účelná pracovní místa (SÚPM). Tato místa jsou obsazována uchazeči, kterým nelze zajistit práci jiným způsobem.

Investiční pobídky

U zaměstnavatele, kterému byl vydán příslib investiční pobídky. Úřad práce hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Kromě aktivní politiky zaměstnanosti, která je v kompetenci Úřadu práce ČR, jsou realizovány investiční pobídky ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvestem.[11]

Aktivní politika by měla, podle expertů, více zohledňovat individuální charakteristiky uchazečů a zaměřit se také více na poradenské aktivity.

V souvislosti s neochotou lidí se přestěhovat za prací jinam, začaly úřady práce poskytovat jednorázové příspěvky 50 tisíc Kč, o které si mohou nezaměstnaní zažádat. Podmínkou je délka evidence na úřadu práce minimálně 5 měsíců a nová práce vzdálená od současného místa bydliště min. 50 kilometrů a v jiném okrese. [22]

2.3.2 Politika zaměstnanosti z pohledu EU

Na trh práce je nezbytné se zaměřit také z pohledu evropského. K významným procesům patří: Evropská strategie zaměstnanosti a Evropský proces sociálního začleňování. Oba tyto procesy spolu úzce souvisí. Na zlepšení efektivnosti trhu práce a zvyšování celkové zaměstnanosti je zaměřena Evropská strategie zaměstnanosti. Evropský proces sociálního začleňování je zaměřen na osoby stojící mimo trh práce a má za cíl zvýšení zaměstnanosti těchto osob. Z toho plyne společný cíl, a sice zvýšení úrovně zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti a sociální politika je prováděna v jednotlivých členských zemích EU. Na úrovni EU jsou vydávány směrnice a doporučení, kterými se členské státy řídí.

K podpoře aktivit spojených se zvyšováním zaměstnanosti a začleňováním znevýhodněných skupin je možné čerpat finanční prostředky z různých strukturálních fondů

EU. Nejvýznamnějším fondem je Evropský sociální fond. Mezi další fondy jsou zařazeny Evropský fond regionálního rozvoje, Evropský zemědělský podpůrný a garanční fond a Finanční nástroj pro řízení rybolovu. [13]

Evropský sociální fond je klíčový pro financování realizace Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavními cíli Evropského sociálního fondu je:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. [27]

Podpora z fondů EU je rozdělována prostřednictvím operačních programů, s trhem práce se pojí operační program (OP) Zaměstnanost. V rámci OP Zaměstnanost lze čerpat finanční prostředky na rekvalifikace, stáže studentů a pedagogů, profesní vzdělávání zaměstnanců, budování kapacit a profesionalizace apod.

3 PERSONÁLNÍ ČINNOSTI FIREM A TRH PRÁCE

Jak už bylo řečeno, ekonomika je v neustálém pohybu a s tím souvisí i životní cyklus podniku. Podnik musí reagovat na změny na trhu a to mimo jiné znamená přijímání nových zaměstnanců nebo naopak propouštění stávajících zaměstnanců. Existuje celá řada personálních činností ve firmě, pro potřeby této práce jsou nejdůležitější činnosti související se získáváním pracovníků a propouštěním, neboť tyto činnosti nejvíce ovlivňují trh práce.

3.1 Získávání a přijímání nových zaměstnanců

Pokud se ve firmě uvolní pracovní místo, např. z důvodu ukončení pracovního poměru, odchodu na mateřskou dovolenou, do důchodu apod., firma stojí před rozhodnutím, zda zruší pracovní místo, pokryje formou částečného úvazku nebo dočasného úvazku nebo zda pracovní místo obsadí novým zaměstnancem na hlavní pracovní poměr. Nové pracovníky podnik nehledá, jen pokud se uvolní pracovní místo, ale také mohou vzniknout nové potřeby firmy a s tím vytvoření nového pracovního místa.

Při obsazování uvolněného místa podniky nejprve vybírají z řad svých zaměstnanců, až pokud nenaleznou nikoho vhodného v interních zdrojích, obrací se na externí zdroje. Při náboru nových zaměstnanců nejde jen o to, aby splňovali podmínky na dané pracovní místo. Je též nezbytné jejich dobré začlenění a přijetí podnikové kultury. U menších podniků může chybný výběr nového pracovníka mít horší důsledky než u velkých firem.

Úlohou získávání nových zaměstnanců je zabezpečit dostatek vhodných uchazečů, kteří budou projevovat zájem o volné pracovní místo, a sice včas a s přiměřenými náklady. Dále si také firma při získávání pracovníků potřebuje opatřit dostatek relevantních informací o uchazečích, aby mohla vybrat relativně toho nejvhodnějšího. Může se ale stát, že reakce nebude taková, jakou firma očekává. Na odezvu má vliv řada faktorů, některé firma může ovlivnit, jiné nikoliv.

Faktory, které podnik může ovlivnit lze rozdělit do tří skupin. Do první skupiny je možné zařadit vše, co se týká nabídky práce. Může se jednat o špatnou formu, obsah, informační hodnotu či použití špatného komunikačního kanálu. Další skupinu tvoří charakteristiky pracovního místa, a sice povaha práce, požadavky na pracovníka, pracovní podmínky apod. Poslední skupinou ovlivnitelných faktorů jsou charakteristiky firmy, především význam firmy, pověst, mezilidské vztahy atd. Na základě těchto faktorů se potenciální uchazeči rozhodují, zda zareagují na nabídku práce, či nikoliv.

Mezi vnější faktory, tedy ty, které firma nemůže ovlivnit, patří demografické faktory, ekonomické, sociální, technologické, sídelní a politicko-legislativní. Pokud podnik poptává např. truhláře a v širokém okolí se žádný nenachází, je pravděpodobné, že zájem uchazečů nebude velký, i kdyby byla nabídka pracovního místa ve všech dostupných informačních zdrojích v okolí. [14]

Proces získávání pracovníků má určité kroky. Na počátku je nutné identifikovat potřeby získávání pracovníků, poté popsat obsazované pracovní místo dále formulovat a uveřejnit nabídku práce. Proces končí shromážděním informací o uchazečích, předvýběrem a pozvánkou vybraných adeptů k pohovoru.

Výběrové řízení zpravidla obsahuje více kol. Na první kolo je uváděno, že se zve nejčastěji 5-10 uchazečů a probíhá zejména formou pohovoru. Vybraní uchazeči postupují do dalšího kola, ve kterém se testují jejich schopnosti a dovednosti. Mohou být také prováděny různé simulace. V lepším případě je vybrán vítězný kandidát. Může se ale stát, že nakonec nebude vybrán nikdo a nábor pracovníků bude prováděn znovu.

Podle zákona o zaměstnanosti je výběr potenciálních zaměstnanců v plné režii zaměstnavatele. Firma může uchazeče hledat sama, prostřednictvím úřadů práce nebo přes personální agentury. Úřady práce může požádat o informace o situaci na trhu práce.

Při získávání nových pracovníků z externích zdrojů podniky většinou kombinují více komunikačních kanálů. Inzeráty jsou umístovány na webové stránky podniku, na pracovní weby, do místních novin apod. Další možností je dotazování stávajících zaměstnanců, případně jejich doporučení. Někdy firmy vybírají uchazeče z dříve přijatých žádostí. Podniky mohou také spolupracovat s úřady práce, školami nebo s personálními agenturami. To podle toho jakou skupinu potenciálních uchazečů by chtěl podnik oslovit, zda absolventy, pracovníky z jiných firem, nezaměstnané nebo i třeba ženy na mateřské dovolené apod. [12]

Úřad práce ČR má povinnost vést dvě evidence: evidenci uchazečů o zaměstnání a evidenci volných pracovních míst. Evidenci uchazečů vede na základě registrací nezaměstnaných u úřadu práce. Firmy mají povinnost do deseti kalendářních dní ohlásit volné pracovní místo a jeho charakteristiku, takto je vytvářena evidence volných pracovních míst. Oznamovací povinnost neznamena, že podniky nemohou hledat pracovníky jiným způsobem než přes úřad práce. Volné pracovní místo nevzniká, pokud je pracovní místo obsazeno dříve, než je lhůta pro oznamovací povinnost. [9]

Zákonem o zaměstnanosti je také mimo jiné upraveno zaměstnávání cizinců. Pokud ohlášené volné pracovní místo nelze obsadit českým uchazečem (nutná podmínka), může

firma zaměstnat cizince. Cizincem je podle tohoto zákona osoba s trvalým pobytem mimo Evropskou unii. Pro zaměstnávání cizince jsou nutná určitá povolení. Zaměstnavatel musí mít vydané povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí. Cizinec se neobejde bez povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území České republiky. Na občany Evropské unie je pohlíženo jako na občany ČR, pouze má zaměstnavatel povinnost informovat příslušný úřad práce o této skutečnosti. [46]

Jak bylo výše uvedeno, úřady práce vykonávají aktivní politiku zaměstnanosti. Řada firem přijímá uchazeče z řad dlouhodobě nezaměstnaných, neboť úřad práce po určitou dobu přispívá na jejich mzdu (někdy i v celé výši včetně sociálního a zdravotního pojištění), to platí i u pracovníků vykonávajících veřejně prospěšné práce.

3.2 Ukončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončen z různých důvodů a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Formy ukončení jsou následující: výpověď, okamžité zrušení, dohoda, zrušení ve zkušební době. Dále je pracovní poměr skončen po uplynutí sjednané doby, pokud se jednalo o práci na dobu určitou. Pracovní poměr je ukončen také odchodem do důchodu, či úmrtím pracovníka.

Důvodem k většímu poklesu zaměstnanců může být nahrazování lidské práce stroji, pokles výroby atd. Firmy mají v podstatě dvě možnosti, upravit pracovní dobu a práci nebo propustit zaměstnance. [12]

Ke zmírnění dopadů propuštění a snazšího hledání nového místa firmy vyplácí odstupné nebo provádí outplacement. Dále pro lepší uplatnění je také vhodné si nechat vystavit pracovní posudek od zaměstnavatele. Pracovní posudek může obsahovat kvalifikaci zaměstnance, jeho schopnosti a pracovní zkušenosti v podniku.

Odstupné je vypláceno za účelem kompenzace nepříznivých důsledků spojených s ukončením pracovního poměru. Je vypláceno buď podle zákona, nebo podle ujednání v kolektivní smlouvě, případně podle ustanovení interního předpisu. Odstupné je ze zákona nejméně trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku.

Outplacement je proces, který zahrnuje celou řadu činností a pomáhá propuštěnému nalézt snadněji novou práci. Bohužel v ČR není ještě tolik využíván. [28]

3.3 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je způsob zaměstnávání, který řeší potřebu přechodného zvýšení pracovníků v důsledku nové zakázky nebo dočasného zvýšení výroby. V případě agenturního zaměstnávání zde vystupují dva ekonomické subjekty, agentura práce a uživatel. Agentura práce je zaměstnavatelem pracovní síly, kterou dočasně přiděluje k výkonu práce uživateli. Pro tuto činnost musí mít uděleno povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí. Uživatelem je fyzická nebo právnická osoba, která uděluje pracovní úkoly a pokyny zaměstnancům agentury práce. Dále uživatel zajišťuje vhodné pracovní podmínky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Uživatel je povinen uzavřít s agenturou práce dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Zaměstnanci uzavírají pouze pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti s agenturou práce. [9]

4 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

Trh práce v ČR je značně regionálně zaměřen. Každý kraj je vyznačován trochu jinými geografickými, historickými, demografickými, sociálními a ekonomickými podmínkami. Těmito faktory je také ovlivňován pracovní trh. Nejvyšší nezaměstnanost je dlouhodobě na severní Moravě a v severozápadních Čechách vlivem převažujícího těžebního průmyslu, resp. útlumem těžby.

Následující tabulka 1, případně graf na obrázku 3 znázorňuje vývoj nezaměstnanosti v ČR za posledních deset let. Od roku 2013 není uváděna míra nezaměstnanosti, ale počítá se nový ukazatel Podíl nezaměstnaných osob. V letech 2007 a 2008 bylo v evidenci Úřadu práce ČR 352 až 354 tisíc uchazečů a na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 3,8 uchazeče. V roce 2009 se projevila naplno světová hospodářská krize a došlo k poklesu výkonnosti české ekonomiky. Míra nezaměstnanosti vzrostla z 6 % na 9,2 %. Počet uchazečů převýšil hranici 500 tisíc, a poklesl počet volných míst o 60 262. V této souvislosti se zvýšil ukazatel počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo, jednalo se téměř o 17 uchazečů na jedno místo. V následujícím roce 2010 již dochází k mírnému oživení ekonomiky, jelikož ale trh práce reaguje na vývoj ekonomiky s určitým zpožděním, míra nezaměstnanosti ještě vzrostla na 9,6 %.

Tabulka 1: Struktura trhu práce

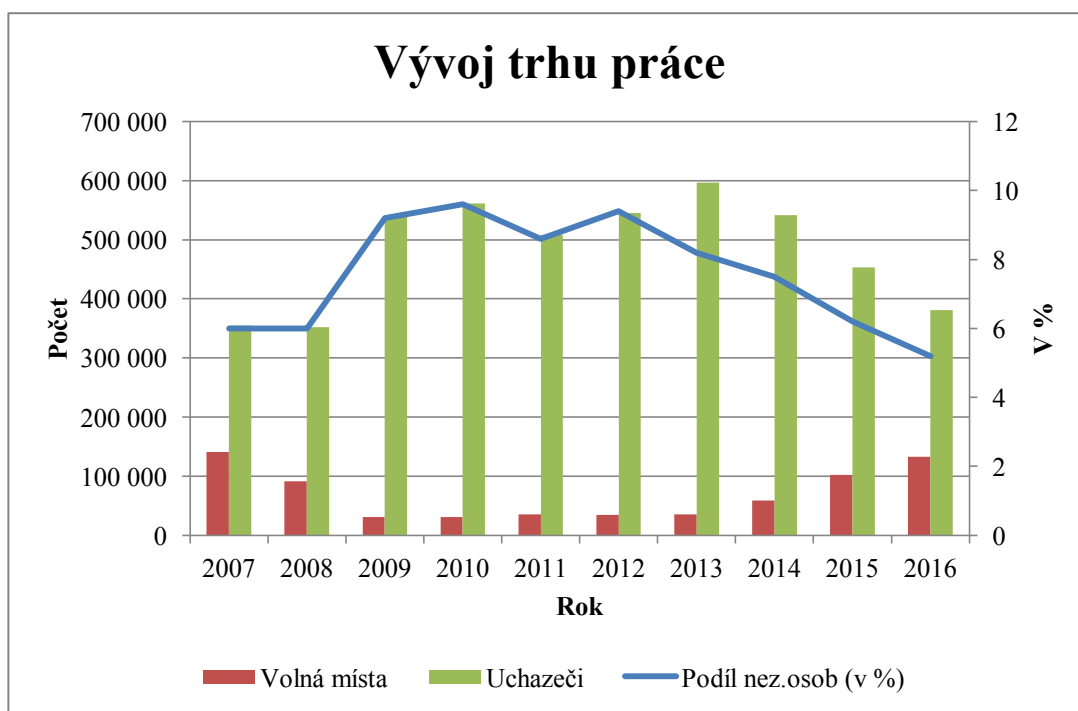
Stav k 31. 12. roku	Uchazeči	Volná místa	Podíl nez. osob (v %)
2007	354 878	141 343	6
2008	352 250	91 189	6
2009	539 136	30 927	9,2
2010	561 551	30 803	9,6
2011	508 451	35 784	8,6
2012	545 311	34 893	9,4
2013	596 833	35 178	8,2
2014	541 914	58 739	7,5
2015	453 118	102 545	6,2
2016	381 373	132 496	5,2

Zdroj: upraveno dle [37]

K poslednímu dni roku 2011 je již evidováno o 53 100 uchazečů méně a začíná růst počet volných míst. Ve všech měsících tohoto roku byl zaznamenán pokles nově hlášených uchazečů do evidence úřadů práce. V roce 2012 opět dochází k útlumu a nezaměstnanost roste. Ne jinak tomu je i v následujícím roce. Kdy ke konci roku 2013 je nejvyšší počet

evidovaných uchazečů, konkrétně se jedná o 596 833 nezaměstnaných. Počet volných pracovních míst je nedostatečný, pátým rokem je poptávka po práci jen kolem 50 tisíc a nabídka práce ji 17 krát převyšuje. Ve 4. čtvrtletí ekonomika začíná růst, což se projevuje na trhu práce od 2. pololetí následujícího roku. Nejenže klesá počet nezaměstnaných, roste také počet pracovních míst. Počet uchazečů na jedno pracovní místo se snížil na průměrnou hodnotu 11,5. V roce 2015 došlo k nárůstu pracovních míst téměř o polovinu a dále klesá počet nezaměstnaných. Na jedno pracovní místo připadá v průměru 5,3 uchazečů.

Na obrázku 3 lze názorně vidět klesající vývoj nezaměstnanosti od roku 2013, s tím souvisí i klesající křivka podílu nezaměstnaných osob. Na druhé straně od stejného roku je nabízeno stále více volných pracovních míst.



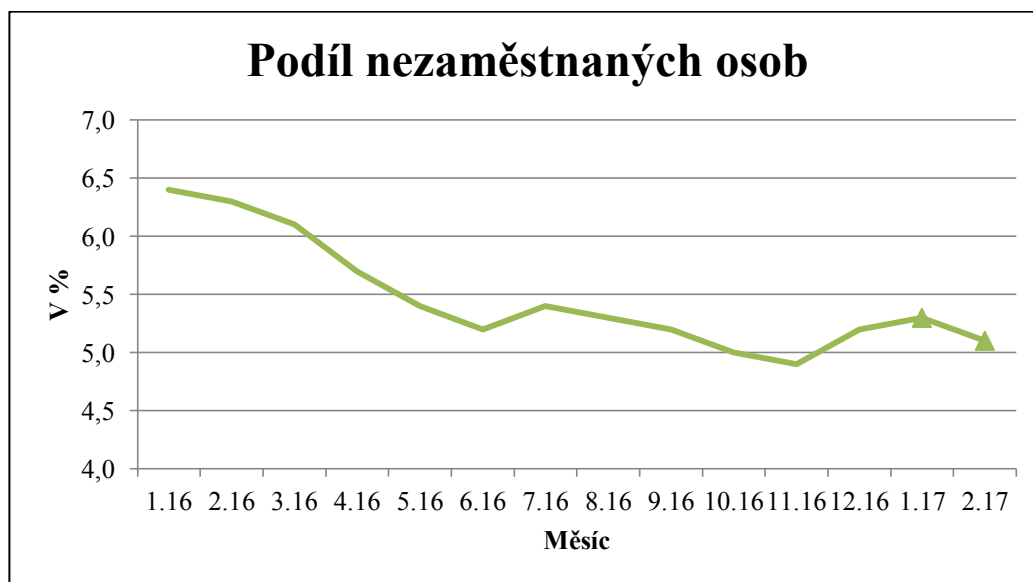
Obrázek 3: Struktura trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování

4.1 Aktuální situace na trhu práce

Jak bylo výše uvedeno, od roku 2012 klesá podíl nezaměstnaných osob. Na obrázku 4 je znázorněn vývoj za rok 2016 a první dva měsíce roku 2017. Od počátku roku 2016 klesal podíl nezaměstnaných, a sice z 6,4 % v lednu až na červnovou hodnotu 5,2 %. V důsledku vstupu absolventů na trh práce došlo v červenci k mírnému nárůstu podílu o 0,2 %. Počet uchazečů o práci vzrostl o 8 339. Následně opět klesá podíl nezaměstnaných. V listopadu se dokonce dostal pod hranici 5 % na hodnotu 4,9 %. Na konci roku bylo evidováno 381 373 uchazečů o zaměstnání, na druhé straně byla poptávka po 132 496 pracovnících. Z toho plyne,

že v průměru připadá na jedno volné pracovní místo 2,9 uchazečů. Nadále se očekává, že nezaměstnanost bude oscilovat kolem 5%.



Obrázek 4: Podíl nezaměstnaných osob

Zdroj: vlastní zpracování dle [37]

Existují okresy, které se pohybují pod republikovým průměrem. Na konci roku nižší podíl nezaměstnaných vykazovaly 7 okresů. Nejnižší nezaměstnanost je v okrese Rychnov nad Kněžnou a Praha-východ, pouze 1,8 %, dále se jedná o okres Mladá Boleslav s 2,7 %. Nízká nezaměstnanost je v okresech, ve kterých se nachází automobilky nebo jejich dodavatelé. Ne, ve všech okresech je situace takto růžová. Celkem 36 okresů vykazovalo ke konci roku vyšší nebo alespoň stejnou hodnotu podílu nezaměstnaných osob jako je republikový průměr. Nejvyšší podíl byl v okresech Karviná (10,3 %), Most (10,1 %) a Bruntál (9,5 %), což jsou tradiční okresy s vysokou nezaměstnaností. Na jedno volné pracovní místo připadalo nejvíce uchazečů v okrese Karviná v průměru 15,9, poté se jednalo o okres Jeseník (11,2) a Ústí nad Labem (10,8). [36]

Podle mezinárodního srovnání prostřednictvím sezónně očištěné míry nezaměstnanosti, která je vykazována Eurostatem, je ČR země s nejnižší nezaměstnaností v rámci EU. Na konci roku byla vykazována míra nezaměstnanosti ve výši 3,7 %, druhé je Německo se 4 % a průměr EU je 8,3 %. Současná výše nezaměstnanosti v ČR je již pod hranicí přirozené nezaměstnanosti.

4.2 Nabídka práce a poptávka po práci

V současné době v souvislosti s nízkou nezaměstnaností vyvstává jeden závažný problém. Registrovaných uchazečů bylo ke konci roku 2016 zhruba 381 tisíc a volných míst bylo cca 132 tisíc (přesně viz Tabulka 3). V některých regionech dokonce převyšuje poptávka po práci nabídku práce. Volných míst je nejvíce od roku 2008, a přestože uchazečů je téměř třikrát tolik, podniky hlásí „nejsou lidé“. Nezaměstnaní jsou většinou lidé, kteří nechtějí pracovat nebo nemohou. U osob, které nechtějí pracovat, je uváděn nejčastěji důvod nízké mzdové motivace místa nebo neochota se requalifikovat, případně stěhovat za prací. Někteří jsou postiženi exekucí a nepracují z toho důvodu, že by stejně o část výdělku nad hranici životního minima přišli. Druhou skupinu zaujímají zejména osoby v předdůchodovém věku, pro které jsou nabízené pozice již náročné. [39]

Z hlediska délky evidence uchazečů na úřadech práce, jak ukazuje následující tabulka 2, bylo nejvíce uchazečů ke konci roku z řad dlouhodobě nezaměstnaných, celkem 144 163. U těchto uchazečů lze říci, že už ztratili pracovní návyky. Dále přes 100 tisíc je v evidenci do 3 měsíců, což znamená, že práci nalézají téměř okamžitě, neboť je vysoký počet volných pracovních míst a tito lidé chtějí pracovat.

Tabulka 2: Doba evidence uchazečů

Doba evidence uchazečů	Celkem	Z toho ženy
do 3 měsíců	117 961	49 931
3 - 6 měsíců	61 690	33 170
6 - 9 měsíců	34 298	18 237
9 - 12 měsíců	23 261	12 395
12 - 24 měsíců	45 253	24 775
nad 24 měsíce	98 910	53 488
Celkem	381 373	191 996

Zdroj: vlastní zpracování dle [37]

Nejvíce nezaměstnaných osob je se středním odborným vzděláním s výučním listem (140 501) a se základním vzděláním (104 742), zároveň po těchto uchazečích je také největší poptávka. Celkem mají zaměstnavatelé zájem o 95 232 osob s tímto vzděláním a nemohou je nalézt (viz Tabulka 3).

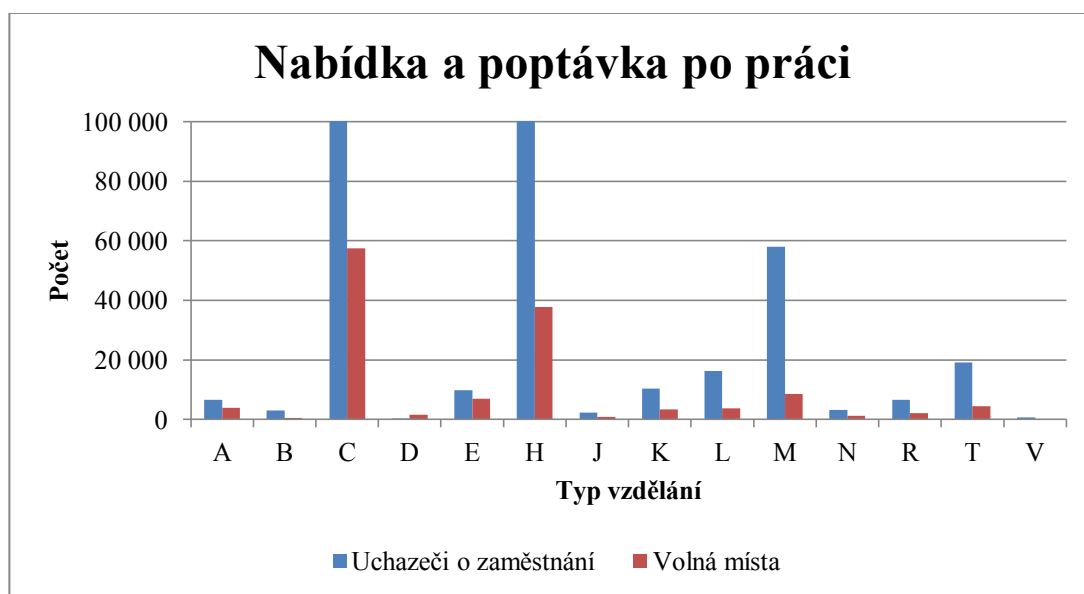
Příkladem může být firma na výrobu kabelových svazků v Bruntále. Když se majitel podniku rozhodoval, kam umístí výrobu, rozhodl se právě pro Bruntál, neboť mimo jiné je zde nezaměstnanost kolem 10 %. Dnes má ale firma stejně problém sehnat pracovníky pro výrobu, protože mezi těmito nezaměstnanými jsou osoby, které nemají zájem pracovat. [2]

Tabulka 3: Struktura trhu práce podle vzdělání

Typ vzdělání		Uchazeči	Volná místa
bez vzdělání	A	6 555	3 890
neúplné zákl. vzdělání	B	3 049	415
základní vzdělání	C	104 742	57 507
nižší střední vzdělání	D	240	1 572
nižší střední odborné vzdělání	E	9 800	7 016
střední odborné vzdělání s výuč. listem	H	140 501	37 725
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	J	2 215	896
ÚSV	K	10 419	3 413
ÚSO s vyučením i maturitou	L	16 337	3 632
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	M	57 940	8 537
vyšší odborné vzdělání	N	3 180	1 253
bakalářské vzdělání	R	6 613	2 149
vysokoškolské vzdělání	T	19 177	4 460
doktorské vzdělání	V	605	31
Celkem		381 373	132 496

Zdroj: vlastní zpracování podle[37]

Graficky je struktura pracovní nabídky a poptávky znázorněna na obrázku 5. Zajímavá je kategorie vysokoškolského vzdělání na všech stupních. Uchazeči s vysokoškolským titulem převyšují 4krát poptávku firem po jejich práci. Nejvíce jsou znevýhodněni uchazeči s úplným vysokoškolským vzděláním. Nabídka práce převyšuje o 14 717 osob poptávku po práci. Osoby s titulem diplomovaný specialista mají snazší uplatnění, na jedno pracovní místo připadá v průměru 2,5 uchazeče.



Obrázek 5: Graf popisující nabídku a poptávku po práci

Zdroj: vlastní zpracování

S dosaženým vzděláním souvisí také, o jakou práci mají uchazeči zájem. To ukazuje následující tabulka 4, ve které jsou uvedeny profese podle CZ-ISCO k 31. 12. 2016. Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je národní statistická klasifikace, která byla vypracována na základě mezinárodního standardu ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations) vydaného ILO. Zaměstnání jsou rozčleněny na hlavní třídy, třídy, skupiny, podskupiny a kategorie. [4]

Nejvíce uchazečů uvedlo potenciální zaměstnání jako pomocný a nekvalifikovaný dělník (112 452). Dále 77 399 osob má zájem pracovat ve službách a prodeji a 49 409 hledá zaměstnání v kategorii řemeslník. Na druhou stranu zaměstnavatelé shání pracovníky nejvíce z tříd 7-9, jedná se o pomocné dělníky bez kvalifikace, kvalifikované řemeslníky a obsluhu strojních zařízení.

Tabulka 4: Struktura nabídky a poptávky po práci dle profese

Profese podle CZ-ISCO		Uchazeči	Volná místa
kód	text		
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	136	439
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	4 499	1 356
2	Specialisté	17 943	9 868
3	Techničtí a odborní pracovníci	25 527	10 943
4	Úředníci	43 534	4 704
5	Pracovníci ve službách a prodeji	77 399	19 488
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	4 999	964
7	Řemeslníci a opraváři	49 409	28 547
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	36 027	29 963
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	112 452	26 224
x	Nezařazení	9 448	0
	Celkem	381 373	132 496

Zdroj: vlastní zpracování dle [37]

Tyto 3 kategorie jsou dlouhodobě nejvíce poptávané. Mladí lidé se nechtějí „jen“ vyučit, ale lační po vyšším vzdělání a to se projevuje na nedostatku těchto profesí. Dříve byl nedostatek kvalifikovaných pracovníků v průmyslu, nyní se jedná o nedostatek i v dalších odvětvích, např. v dopravě, obchodu a pohostinství. Je obtížné sehnat i výrobní dělníky a firmy musí odmítat některé zakázky z personálních důvodů. [39]

Tento problém a nízká nezaměstnanost také brzdí zejména růst průmyslu, jakožto největšího odvětví a tím dochází k tomu, že ekonomika ČR neroste tak, jak by mohla. Z celkového počtu nezaměstnaných je podle Asociace exportérů schopno pracovat v průmyslu

pouze 55 tisíc a tito nezaměstnaní ještě navíc žijí v jiných regionech (např. Sokolovsko, Mostecko, Karvinsko) a za práci se nechtějí stěhovat. [45]

V důsledku současného vývoje trhu práce se podniky také více zajímají o své zaměstnance a jejich udržení ve firmě, neboť začíná nový trend, který spočívá v tom, že zaměstnanci si vybírají zaměstnavatele, nikoliv naopak, jak tomu bývalo. Agentury práce se setkávají s tzv. pasivními uchazeči, kteří mají nyní zaměstnání, aktivně jiné nehledají, ale jsou otevřeni nabídkám od jiných firem. Podniky tedy musely přistoupit ke zvyšování mezd a začínají poskytovat další benefity, kterými se snaží udržet stávající zaměstnance a přilákat potenciální uchazeče. Dále se snaží si budovat dobré jméno jako zaměstnavatel, starat se o své zaměstnance, zajišťovat jim další vzdělávání a možnost kariérního růstu. Dalším trendem je využívání marketingových nástrojů při získávání nových pracovníků, zejména se jedná o náborové kampaně, kterými se snaží zaujmout potenciálního zájemce. [23]

4.2.1 Cizinci na českém trhu práce

V souvislosti s nízkou nezaměstnaností se podniky častěji obrací na zahraniční pracovníky. V loňském roce pobývalo na území ČR legálně přes 493 tisíc cizinců, přesné číslo nelze určit, jelikož občané EU nepotřebují povolení k pobytu. Nejvíce cizinců je z EU a jejich počty neustále rostou. Pracujících cizinců zde bylo na 410 tisíc, většina je zaměstnaná na klasický pracovní poměr. Nejvíce osob, které přichází do ČR za práci je ze Slovenska (46 %). Pracující z EU zaujímají tři čtvrtiny všech příchozích cizinců na český pracovní trh. Kromě již zmíněných Slováků, přicházejí za práci také zejména občané Polska, Rumunska a Bulharska. Rumunů a Bulharů v posledních letech přibývá stále více, v současnosti se jedná o 7 % ze všech pracujících cizinců. Ze třetích zemí jsou v tuzemsku zaměstnáni občané Ukrajiny, Ruska, Vietnamu a Moldavska. Cizinci, kteří zde podnikají, pochází z Vietnamu a Ukrajiny (po 27 %). Nejvíce cizinců žije v Praze (cca 13,5 %) a nejméně na Opavsku (0,9 %). [41]

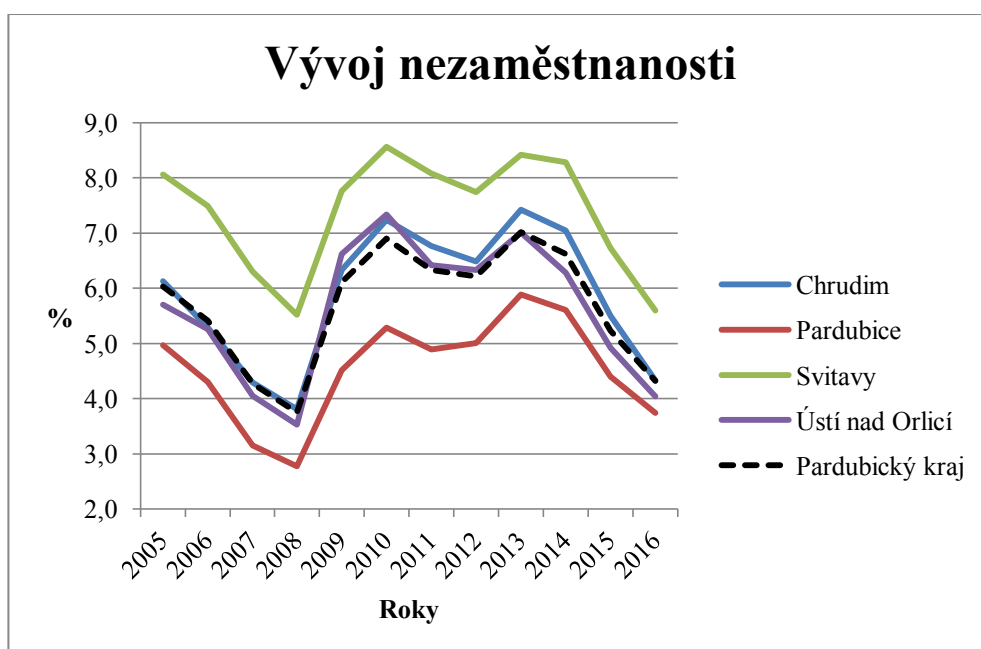
Podniky by chtěly více cizinců, jenže naráží na odpor odborů. Odbory chtějí, aby zaměstnávaly Čechy. Podniky argumentují tím, že cizinci Čechům práci neberou, neboť práce je nabídnuta nejdříve Čechům a až poté cizincům. Některé pozice nejsou pro Čechy lukrativní nebo jsou málo zaplacené, příkladem mohou být pomocné nekvalifikované pozice. Na této pracovní pozici v roce 2015 bylo zaměstnáno 29 % všech pracujících cizinců. Z hlediska odvětví nejvíce cizinců pracovalo ve zpracovatelském průmyslu. Firmy dále brzdí zdlouhavý administrativní proces při získávání pracovníků ze třetích zemí.

4.3 Trh práce v Pardubickém kraji

Pardubický kraj leží ve východních Čechách a sousedí s pěti kraji (Královehradecký, Středočeský, Vysočina, Jihomoravský a Olomoucký). Má cca 517 tisíc obyvatel, což jej řadí na jedenácté místo mezi kraji. Tento kraj je vyznačován také velkým počtem malých obcí. Je složen ze 4 okresů – Pardubice, Chrudim, Ústí nad Orlicí a Svitavy. Průměrná hrubá mzda je uváděna na 24 707 Kč, což je o 4 613 Kč méně než republikový průměr. V loňském roce průměrná mzda vzrostla o 4,3 %, což kraj řadí společně s Krajem Vysočina mezi kraje s nejrychleji rostoucí mzdou za rok 2016. Přesto je průměrná mzda čtvrtá nejnižší z pohledu mezikrajského srovnání. [47]

Průměrný evidenční počet zaměstnanců za rok 2016 byl 179 tisíc a meziročně vzrostl o 2 900. S přírůstkem počtu zaměstnanců o 1,7 % se Pardubický kraj zařadil na třetí místo mezi kraji ČR. Nejvyšší zaměstnanost (34,5 %) byla vykázána ve zpracovatelském průmyslu.

Za rok 2016 je uváděna průměrná míra nezaměstnanosti 4,3 %, jak ukazuje obrázek 6. Dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost je evidována v okrese Svitavy, naopak nejnižší nezaměstnanost je vykazována v okrese Pardubice. Okresy Chrudim a Ústí nad Orlicí mají dlouhodobě podobný vývoj, od roku 2011 má okres Chrudim o trochu vyšší nezaměstnanost. Tyto dva okresy se také nachází v průměru Pardubického kraje. Odlišnosti okresů jsou dány jejich geografickým umístěním a dopravní obslužností obcí v rámci okresů.

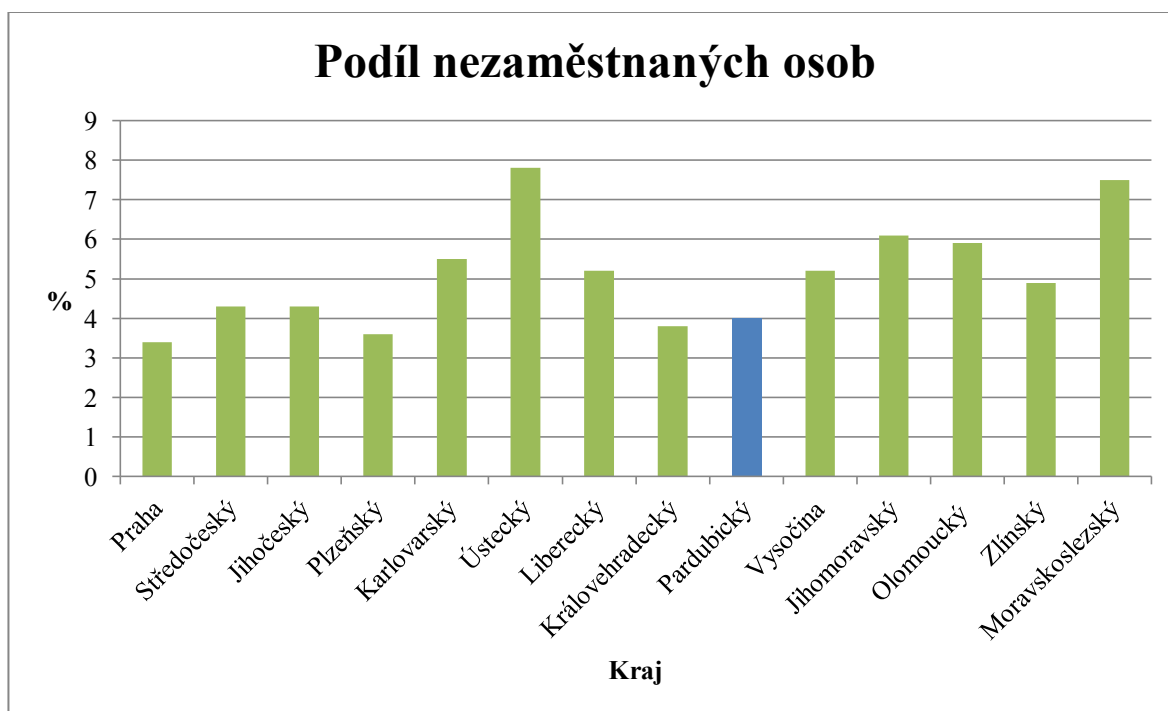


Obrázek 6: Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v Pardubickém kraji

Zdroj: upraveno dle [37]

K 31. 12. 2016 byl uveden podíl nezaměstnaných osob v Pardubickém kraji 4 %. Mužů je nezaměstnaných nepatrně více než žen, jejich podíl je o 0,1 % vyšší než celkový. Nejnižší podíl nezaměstnaných byl v okrese Pardubice 3,4 %, což jej umísťuje v porovnání s ostatními okresy na 12. místo s nejnižší nezaměstnaností. Nejvyšší nezaměstnanost je tradičně v okrese Svitavy 5,6 %, což jej umísťuje na 47. místo v meziokresním srovnání (ze 77 okresů).

V mezikrajském srovnání se Pardubický kraj řadí mezi kraje s nejnižší nezaměstnaností, konkrétně měl ke konci roku 2016 čtvrtou nejnižší nezaměstnanost, jak ukazuje obrázek 7. Sousedící kraj Královehradecký má podíl nezaměstnaných o 0,2 % nižší, ostatní sousedící kraje vykazují vyšší nezaměstnanost, než má Pardubický kraj.



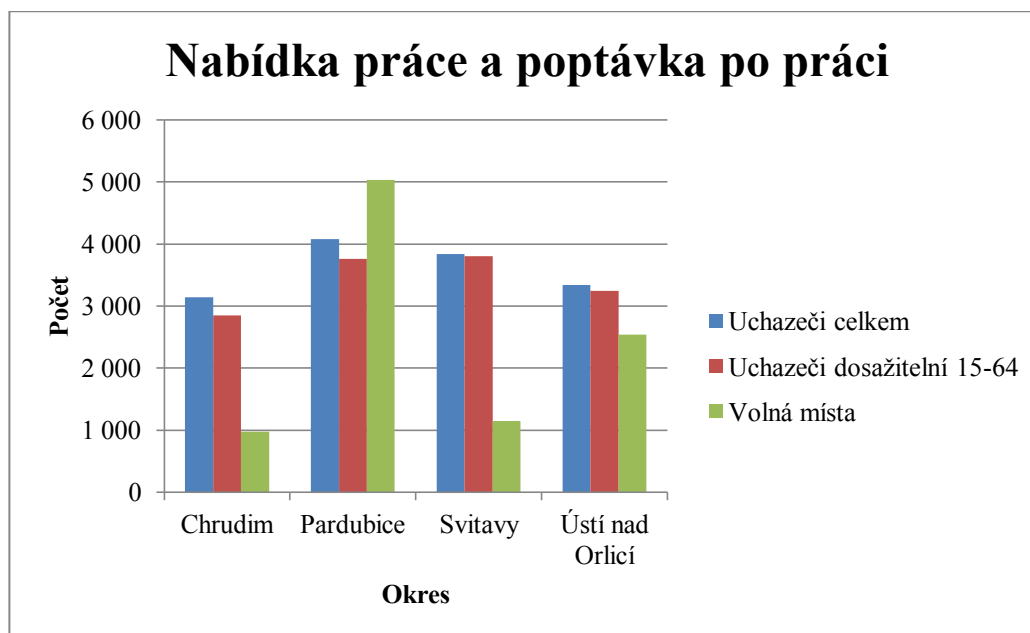
Obrázek 7: Graf popisující podíl nez. osob v krajích ČR

Zdroj: upraveno dle [37]

Další tabulka 5 (graficky na obrázku 8) je opět zaměřená na okresy Pardubického kraje. Na konci roku 2016 bylo hlášeno 9 687 volných pracovních míst a evidováno 13 657 dosažitelných uchazečů o práci. Nejvíce hledajících práci je překvapivě v okrese Pardubice, kde je nejnižší podíl nezaměstnaných v rámci kraje. Mezi dosažitelnými uchazeči vede okres Svitavy se 3 802 uchazeči. Nejméně uchazečů se nachází v okrese Chrudim, kde je také nabízeno nejméně volných pracovních míst. Nejvíce pracovních míst je uváděno v okrese Pardubice (5 032), což převyšuje počet uchazečů. V okrese Pardubice připadá na jedno pracovní místo v průměru 0,8 uchazeče, a to okres řadí na 3. nejnižší místo v rámci okresů ČR.

Tabulka 5: Nabídka práce a poptávka po práci

Okres	Uchazeči		Volná místa
	celkem	dosažitelní 15-64	
Chrudim	3 145	2 849	972
Pardubice	4 081	3 764	5 032
Svitavy	3 839	3 802	1 144
Ústí nad Orlicí	3 342	3 242	2 539
Pardubický kraj	14 407	13 657	9 687

Zdroj: upraveno dle [24]**Obrázek 8: Nabídka práce a poptávka po práci v Pardubickém kraji***Zdroj: vlastní zpracování*

Struktura volných míst je obdobná jako v celé ČR, nejčastěji jsou poptávány profese obsluha strojů a zařízení (3 367), pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (2 385) a na třetím místě řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci (1 861). Obdobné znaky jako v celé ČR vykazuje také strana nabídky. Na straně nabídky převažují uchazeči, kteří uvedli stejné profese, které mohou vykonávat jako je poptávka. Nejčastěji uváděná je třída 9 pomocní a nekvalifikovaní dělníci (4 533), dále se jedná o provozní pracovníky ve službách a obchodě v 2 473 případech (po této kategorii je poptávka pouze na 818 míst) a na třetím místě jsou řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci (2 089).

Podle výzkumu Místo pro život se v Pardubickém kraji mimo jiné dobře shání práce. V kraji se daří dobře proměňovat investice od CzechInvestu v nová pracovní místa a pracovní příležitosti. Pardubicko je také podle výzkumu atraktivní destinací pro mladé lidi, kteří hledají práci. [6]

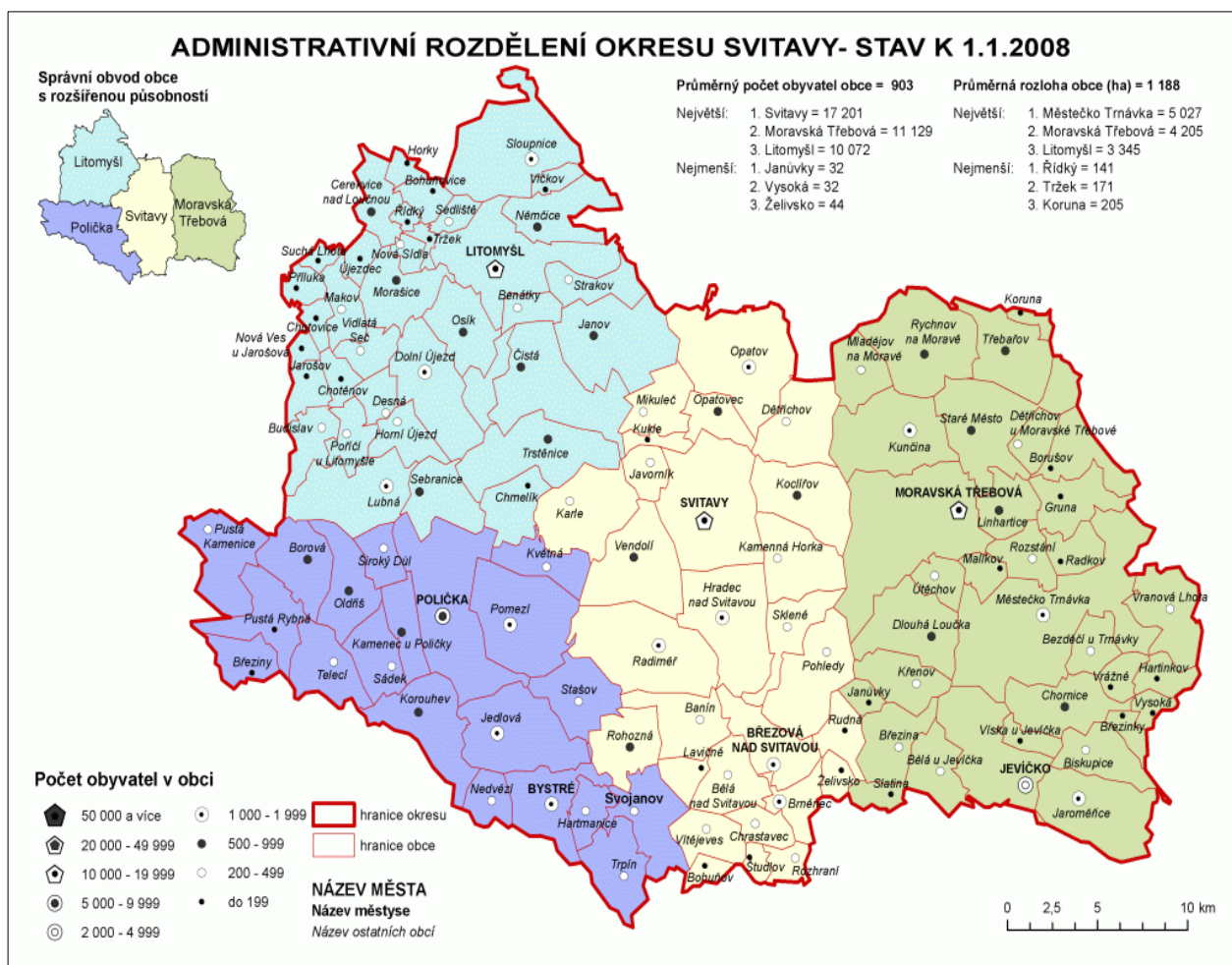
5 ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE SVITAVY

Nyní se práce zaměří důkladněji na konkrétní okres, okres Svitavy. Aby bylo možné provést analýzu trhu práce v okrese Svitavy, je nejprve nutné tento okres charakterizovat. Poznáním okresu lze zjistit důležité skutečnosti, které pomohou při analýze trhu práce.

5.1 Charakteristika okresu Svitavy

Okres Svitavy je jedním ze čtyř okresů Pardubického kraje, a sice jeho jihovýchodním výběžkem. Na východě sousedí s Olomouckým krajem, na jihu s Jihomoravským krajem a s Krajem Vysočina. Na západě a na severu má za sousedy další okresy Pardubického kraje, a sice okres Ústí nad Orlicí a Chrudim. Svojí rozlohou 1 379 km² zabírá největší území kraje. K 31. 12. 2015 zde žilo 104 189 obyvatel. Z pohledu hustoty zalidnění je se 76 obyvateli na 1 km² nejméně zalidněným okresem v kraji. A nadále dochází k úbytku obyvatelstva. Od roku 2011 převládá počet zemřelých nad počtem narozených a také migrační saldo je negativní. K 31. 12. 2015 je celkový úbytek na 1000 obyvatel -2,9 % bodu. V okrese Svitavy je evidováno 1 205 cizinců, nejvíce jich je ze Slovenska a Ukrajiny, dále z Vietnamu, Polska a Rumunska. [8]

Okres je administrativně rozdělen do čtyř správních obvodů, Svitavy, Litomyšl, Polička a Moravská Třebová. V současné době tvoří okres 116 obcí, z toho je 7 měst a jeden městys (Svojanov). Město Svitavy se řadí po boku Pardubic a Chrudimi k největším městům kraje. Členění lze vidět na následující obrázku 9.



Obrázek 9: Administrativní rozdělení okresu Svitavy

Zdroj: [8]

Školství je v okrese zastoupeno 84 mateřskými školami, 63 základními, 17 středními a 3 vyššími odbornými školami. Do středních škol jsou zařazeny gymnázia, integrované střední školy, střední školy a učiliště. Střední školy jsou soustředěny do měst Svitavy, Moravská Třebová, Litomyšl a Polička. Ve Svitavách se nachází Gymnázium, Střední zdravotnická škola, Obchodní akademie, SOU. V Litomyšli lze navštěvovat Gymnázium Aloise Jiráska, Střední školu zahradnickou a technickou, Střední pedagogickou školu a Soukromou střední odbornou školu. Vyšší odborná škola je v Moravské Třebové, Svitavách a v Litomyšli.

Výrobní charakter okresu je smíšený, nelze zde nalézt dominantní odvětví. V zemědělství klesá počet pracovníků, přesto stále zaujímá vyšší podíl na celkové zaměstnanosti než v ostatních okresech kraje. Z průmyslu dříve převládala textilní a potravinářský. V textilním odvětví došlo ke značnému útlumu. V současnosti má výrazný podíl na trhu kovovýroba, výroba skleněných vláken, strojírenství a zpracování plastů. Rozvoj těchto odvětví v okrese

souvisí hlavně se vznikem nových průmyslových zón v minulých letech v Moravské Třebové, Svitavách, Poličce a Litomyšli.

Ekonomických subjektů se sídlem v okrese Svitavy je evidováno 21 441, z toho fyzických osob podnikatelů 17 665 a právnických osob 3 776. V rámci Pardubického kraje se v okrese Svitavy nachází nejméně ekonomických subjektů. V okrese Chrudim, který je na třetím místě v počtu ekonomických subjektů, je o 2 096 podniků více. Počet ekonomických subjektů z hlediska velikosti, respektive podle počtu zaměstnanců k 31. 12. 2015 je zachycen v následující tabulce 6.

Tabulka 6: Ekonomické subjekty podle kategorie počtu zaměstnanců a okresů

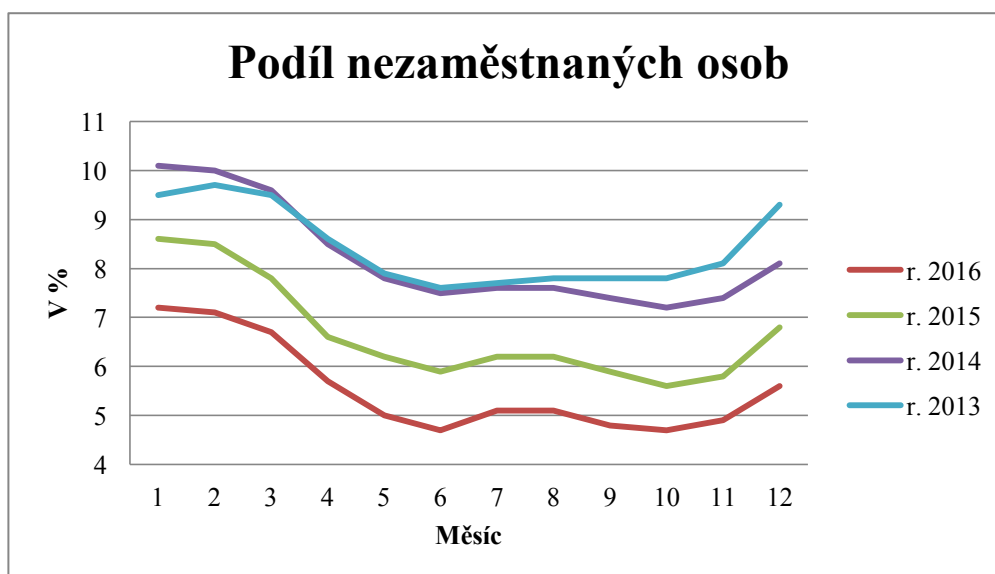
Kraj, okresy	Celkem	Velikostní kategorie (podle počtu zaměstnanců)						
		neuveďeno	0	1–49	50–249	250–499	500–999	1 000+
Pardubický	117 554	66 455	39 921	10 572	514	62	17	13
Chrudim	23 537	12 439	8 773	2 218	94	10	2	1
Pardubice	42 682	24 542	14 054	3 869	176	28	5	8
Svitavy	21 441	12 100	7 310	1 921	98	10	1	1
Ústí nad Orlicí	29 894	17 374	9 784	2 564	146	14	9	3

Zdroj: [35]

Z tabulky je patrné, že v okrese Svitavy se nachází zejména malé a střední podniky. Tyto podniky jsou většinou soustředěny v průmyslových zónách na okrajích měst.

5.2 Nabídka práce v okrese Svitavy

Jak bylo výše uvedeno, v okrese Svitavy žije 104 189 obyvatel. Z ekonomicky aktivního obyvatelstva k 31. 12. 2016 bylo 3 839 nezaměstnaných, z toho uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 5 měsíců bylo 1 783. Následující graf na obrázku 10 zachycuje vývoj nezaměstnanosti za poslední 4 roky.



Obrázek 10: Graf znázorňující podíl nezaměstnaných osob

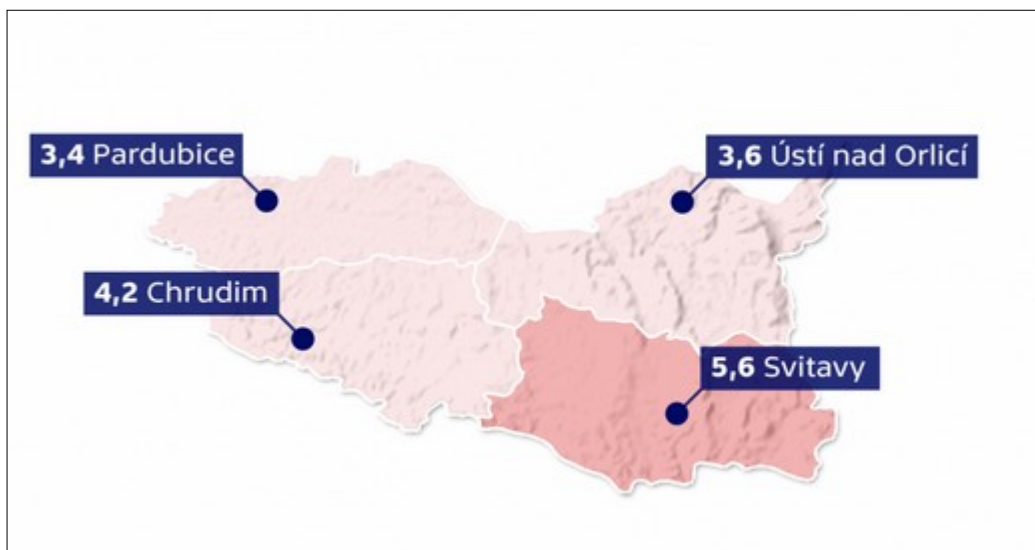
Zdroj: vlastní zpracování podle [37]

Během posledních čtyř let došlo ke značnému snížení počtu nezaměstnaných a dále se očekává podobný trend. Křivka znázorňující podíl nezaměstnaných osob se každý rok vyvíjí obdobně. V jarních měsících začínají sezónní práce, a proto dochází k úbytku nezaměstnaných. Mezi měsíci březen až červen 2016 došlo k poklesu o 2 % body. V červenci je mírný nárůst, který je způsoben vstupem absolventů škol na trh práce. Jak absolventi nalézají práci, křivka opět klesá. Na podzim se znovu zvyšuje počet nezaměstnaných, což je dáno ukončením sezónních prací a také dalšími novými uchazeči, kteří ukončili svá studia. Ke konci roku 2016 byl podíl nezaměstnaných 5,6 %, oproti roku 2015 se jedná o snížení o 1,2 %. Jeden procentní bod odpovídá zhruba 690 uchazečům o zaměstnání.

Pro okres Svitavy je typická sezónní nezaměstnanost. Od jara do podzimu je výrazný pokles nezaměstnanosti, naopak v zimě se nezaměstnanost zvyšuje a jedná se o opakovaný střídavý proces, který se dlouhodobě pohybuje nad celorepublikovým průměrem. To má za následek málo flexibilní a zaměstnatelnou pracovní sílu. Lidé jsou většinou přes zimu evidováni na úřadu práce a na jaře se vrací ke stejné práci jako v loňském roce. Ke konci roku 2016 byli nově evidováni uchazeči zejména z odvětví stavebnictví a zemědělství, což ukazuje na ukončení sezónních prací. Dále šlo o uchazeče z odvětví státní správy, neboť byly ukončeny smlouvy na veřejně prospěšné práce.

Z pohledu Pardubického kraje má okres Svitavy dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost. Obrázek 11 ukazuje podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech za rok 2016. Celkový průměr za kraj je 4,3 %. Svitavský okres patří mezi regiony se soustředěnou podporou státu.

V letech 2010 až 2013 byl zahrnut do kategorie regionů s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností.



Obrázek 11: Podíl nezaměstnaných osob v Pardubickém kraji

Zdroj: [11]

Ve strategii regionálního rozvoje ČR na období 2014 – 2020 jsou správní obvody obcí s rozšířenou působností (ORP) Svitavy a Moravská Třebová zařazeny mezi hospodářsky slabé regiony. Podle této strategie je ORP Moravská Třebová zahrnuta mezi komplexně nekonkurenceschopné mikroregiony, je nutné přijmout celou řadu opatření vedoucích ke zvýšení konkurenceschopnosti. Mezi tato opatření lze zařadit podporu lidských zdrojů, cestovního ruchu, podnikatelských subjektů, doplnění potřebné infrastruktury apod. [38]

5.2.1 Struktura nabídky práce dle regionů

V následující tabulce 7 je zachyceno regionální srovnání nabídky práce. Je zřejmý značný rozdíl mezi východní a západní částí okresu. Počet lidí ve věku 15-64 let žijících v regionu Litomyšl a Moravská Třebová je téměř stejný, oproti tomu počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let je v regionu Moravská Třebová o 858 vyšší.

Tabulka 7: Regionální srovnání

Region	Dosažitelní uchazeči 15-64	Obyvatelstvo 15-64	Podíl nezam. osob v %	Volná místa
Litomyšl	617	17 673	3,5	345
Moravská Třebová	1 475	17 644	8,4	266
Polička	445	12 963	3,4	182
Svitavy	1 252	20 850	6,0	281
Celkem	3 789	69 130	5,5	1074

Zdroj: upraveno podle[37]

Nejnižší podíl nezaměstnaných osob je 3,4 % na poličsku. V porovnání s Moravskou Třebovou, s regionem s nejvyšším podílem nezaměstnaných, se jedná o značný rozdíl 5 %. Správní obvod ORP Moravská Třebová má dlouhodobě nejvyšší podíl nezaměstnaných nejen v rámci okresu, ale také kraje. Mezi faktory, které nepříznivě ovlivňují tuto nezaměstnanost, lze zařadit chybějící kvalifikované pracovníky zejména v technických profesích a již zmíněnou sezónnost prací, neboť je nadprůměrná zaměstnanost v zemědělství, lesnictví a stavebnictví.

Na druhou stranu jsou také pozitivní faktory, které mohou mít vliv na zaměstnanost. Mezi tyto faktory patří rozšíření provozu podniku REHAU, s.r.o. a ATEK, s.r.o. a dále vybudování nové průmyslové zóny pro menší podnikatele. V regionu ORP Svitavy se jedná o podobnou situaci jako na moravskotřebovsku, je zde zejména značný převis nekvalifikovaných uchazečů nad možnostmi jejich zaměstnání.

5.2.2 Struktura uchazečů o zaměstnání

Věková struktura dosažitelných uchazečů o zaměstnání je zachycena v následující tabulce 8. Nezaměstnaní jsou rozděleni do skupin v rozpětí pěti let. Průměrný věk uchazeče vzrostl proti roku 2015 zhruba o rok na 43 let.

Tabulka 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věková struktura													
rok	do 19	z toho do 18	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	nad 65	průměrný věk
2015	176	32	480	484	409	505	586	466	590	747	270	7	41,9
2016	136	39	363	358	322	382	446	380	493	627	325	7	43,0

Zdroj: [37]

V roce 2016 došlo ke snížení počtu nezaměstnaných ve všech věkových skupinách kromě skupiny 60-64 let, zde byl nárůst o 55 osob. Nejvíce se snížil počet uchazečů v kategorii 40-44 let, jde o 140 nezaměstnaných. Přesto stále zůstává na třetím místě, co do počtu

nezaměstnaných. Nejvíce lidí, kteří hledají práci je ve věku mezi 50 a 60 lety, zejména ve věku 55 až 59 let. Jedná se o rizikovou skupinu před odchodem do důchodu, pro kterou se práce hledá a nachází ne úplně snadno. V této skupině je 627 uchazečů, což je téměř jednou tolik jako v jednotlivých kategoriích do 30 let.

Jak dlouho uchazeči byli nezaměstnaní, je zachyceno v tabulce 9. Nejvíce je zastoupena krátkodobá nezaměstnanost. Do tří měsíců si našlo práci 1 584 osob. Oproti roku 2015 se zvýšil počet osob hledajících práci do půl roku na 642. Poměrně vysoká je dlouhodobá nezaměstnanost nad 24 měsíců. Tato nezaměstnanost sice klesla z 1 366 osob v roce 2015 na 820, ale i tak je oproti délce do 2 let vyšší. Lze říci, že se jedná o nezaměstnatelné osoby, jelikož po tak dlouhé době již ztrácí pracovní návyky a práci si ani nehledají.

Tabulka 9: Délka nezaměstnanosti

Rok	Délka nezaměstnanosti					
	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
2015	1 692	616	305	250	491	1 366
2016	1 584	642	290	184	319	820

Zdroj: [37]

Více nezaměstnaných osob je mužského pohlaví, konkrétně ke konci roku 2016 to bylo o 229 více než žen. Přitom žen žije v okrese Svitavy více než mužů. Přehled o struktuře nezaměstnaných lze vidět v následující tabulce 10.

Tabulka 10: Struktura nezaměstnaných

Rok	Podíl nezaměstnaných osob (v %)			Celkem	z toho					
	celkem	muži	ženy		dosažitelní 15-64	ženy		absolventi a mladiství		osoby se ZP
						celkem	dosaž. 15-64	celkem	dosažitelní	
2015	6,8	6,9	6,6	4 720	4 695	2 265	2 251	256	256	840
2016	5,6	5,8	5,3	3 839	3 802	1 805	1 785	192	192	732

Zdroj: [37]

Početnou skupinou nezaměstnaných jsou také osoby se zdravotním postižením (osoby se ZP). Od dubna jejich počet klesl pod 800 uchazečů, předtím se jednalo o 800 až 950 nezaměstnaných. Na konci roku 2016 bylo v evidenci úřadů práce v okrese 732 osob se ZP, ale pracovních pozic vhodných pro tyto osoby bylo pouze 74, na jedno volné pracovní místo tedy připadá 9,9 uchazečů se ZP.

5.2.3 Mladiství a absolventi na trhu práce

Za absolventa evidovaného na úřadu práce jako uchazeče o zaměstnání je označována osoba, která nepřekročila období 2 let od úspěšného ukončení studia. Absolvent je hlášen u úřadu práce podle místa svého trvalého bydliště. V této souvislosti dochází k určitému zkreslení vypovídací hodnoty, neboť absolvent mohl studovat v jiném okrese. Statistiky absolventů jako uchazečů o zaměstnání jsou vydávány dvakrát do roka k 30. 4. a 30. 9.

Mladiství a absolventi škol v evidenci úřadů práce ve svitavském okrese k 30. 6. 2016 jsou zachyceni v následující tabulce 11. Zářijová čísla jsou vyšší než dubnová, neboť zachycují čerstvé absolventy.

Tabulka 11: Mladiství a absolventi škol jako nezaměstnaní

Mladiství a absolventi škol v evidenci ÚP ČR podle kategorií vzdělání k 30. 9. 2016								
	na konci sled. období		z toho:					
			dosažitelní		v evidenci déle než 5 měs.		dosud nepracovali	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
Bez vzdělání, neúplné základní vzdělání A+B	4	3	4	3	2	2	3	3
Základní vzdělání, praktická škola C	29	16	29	16	8	5	25	15
Nižší střední odborné vzdělání E	9	6	9	6	2	2	8	5
Střední odborné s výučním listem H	50	21	49	21	3	2	40	18
ÚSV - gymnázium K	10	5	10	5	2	1	8	3
ÚSO - vyučení a maturita L	12	6	12	6	2	2	4	3
ÚSO - střední odborná škola (bez vyučení) M	55	29	55	29	4	3	46	24
Vyšší odborné vzdělání N	14	10	14	10	0	0	11	7
Bakalářské vzdělání R	20	11	20	11	1	1	13	6
Vysokoškolské vzdělání T	31	18	31	18	3	2	24	12
Doktorské vzdělání V	1	0	1	0	0	0	1	0
Celkem absolventi (E-V)	202	106	201	106	17	13	155	78
Celkem	235	125	234	125	27	20	183	96

Zdroj: upraveno podle [37]

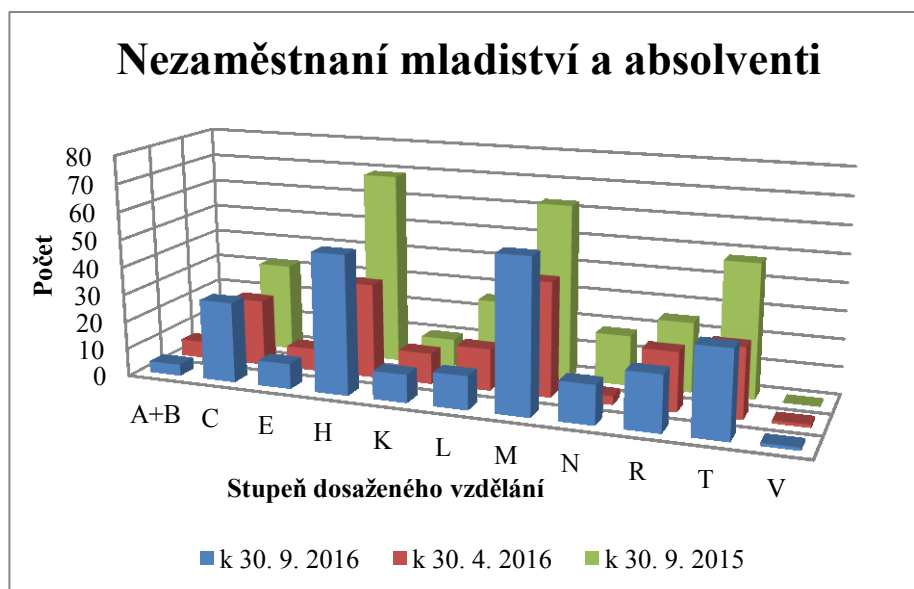
Celkem bylo v evidenci 234 dosažitelných uchazečů. Ze sloupce „v evidenci déle než 5 měsíců“ je patrné, že se jedná v převážné většině o nové absolventy. Z toho lze konstatovat, že do roka si práci nalezne většina absolventů. Z dosažitelných uchazečů dosud nepracovalo 183, tzn., že po úspěšném ukončení školy se přihlásili na úřadu práce. Poměr mužů a žen, kteří nepracovali, je téměř stejný. Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých představuje 6 % z absolutního počtu nezaměstnaných.

Nejvíce uchazečů bylo s úplným středním odborným vzděláním s maturitou, celkem 55. Jedná se o absolventy těchto skupin oborů:

- zemědělství, lesnictví,
- ekonomika a administrativa,
- inženýrské obory,
- gastronomie, hotelnictví a turismus.

Padesát evidovaných osob bylo se středním odborným vzděláním s výučním listem. Tito uchazeči studovali hlavně obory: gastronomie, stavebnictví a strojírenství. Lze říci, že každý druhý absolvent – uchazeč má jedno z těchto dvou vzdělání.

Tyto dvě kategorie vzdělání převažovali mezi absolventy – uchazeči také v minulém roce, jak ukazuje obrázek 12. Převažující obory těchto absolventů jsou shodné s obory k 30. 9. 2016. Na grafu je také patrné celkové meziroční snížení počtu absolventů, kteří zamířili na úřad práce.



Obrázek 12: Mladiství a absolventi škol v evidenci Úřadu práce Svitavy

Zdroj: vlastní zpracování

Z dubnových čísel lze vidět snížení počtu absolventů. Do půl roku začalo pracovat 41 % nezaměstnaných absolventů. Nejvíce poklesl počet absolventů z vyšších odborných škol. Práci našlo 83 % uchazečů. Vyučení se na trhu práce umístili z 50 %. Na středních školách a učilištích v okrese je možné studovat výše zmíněné obory, ze kterých absolventi nemají uplatnění na trhu práce. Mezi hlavní důvody neúspěchu na trhu práce patří chybějící praxe nebo nevhodná kvalifikace. Žáci a studenti, kteří při studiu získávali praktické zkušenosti,

případně navázali kontakty na brigádách, lépe a rychleji nacházeli uplatnění. A dále také absolventi, kteří aktivně hledali práci a nečekali jen na nabídky ze strany úřadu práce.

Mladiství do 18 let se základním vzděláním patří mezi špatně umístitelné skupiny. Meziročně se jejich počet nezměnil, je jich evidováno 33, z toho 19 žen. Mladiství většinou nechtějí pracovat a opakovaně se hlásí na úřad práce z různých důvodů (nízká mzda, špatná pracovní doba, nevyhovující pracovní podmínky apod.)

Mezi další příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti mladistvých a absolventů patří problémy s dojížděním, záznam v trestním rejstříku apod. Také je málo pracovních příležitostí pro absolventy se zdravotním postižením a pracovních míst na zkrácený úvazek.

5.2.4 Vzdělanostní struktura uchazečů

To zda a jak rychle nezaměstnaný nalezne práci, souvisí také s jeho vzděláním. V tabulce 12 je zachycena vzdělanostní struktura uchazečů o práci. Nejvíce nezaměstnaných má střední odborné vzdělání s výučním listem, konkrétně jde o 1 770 osob a z toho je 712 žen. V relativním vyjádření tento druh vzdělání udává 46 % všech evidovaných na úřadech práce ve svitavském okrese. Meziročně došlo k poklesu uchazečů s výučním listem o 16 %. Druhou nejpočetnější skupinu zaujímají osoby se základním vzděláním, které tvoří čtvrtinu všech nezaměstnaných. Mezi hlavní důvody nezaměstnanosti této skupiny patří minimální rozdíl mezi mzdou a sociálními dávkami, sezónnost prací, vyšší věk a komplikovaná doprava do zaměstnání.

Středoškolské vzdělání má více žen než mužů. Nezaměstnaných s vysokoškolským titulem bylo 167, z toho 98 žen.

Tabulka 12: Vzdelanostní struktura nezaměstnaných

Vzdelanostní struktura				
K 31. 12.	2015		2016	
Dosažené vzdělání	celkem	ženy	celkem	ženy
Bez vzdělání, neúplné základní vzdělání A+B	8	5	9	6
Základní vzdělání, praktická škola C	1 165	588	957	480
Nižší střední vzdělání D	5	3	3	2
Nižší střední odborné vzdělání E	148	61	113	45
Střední odborné s výučním listem H	2 099	865	1 770	712
Střední a střední odborné bez výučního listu a bez maturity J	25	21	21	16
ÚSV - gymnázium K	123	75	92	51
ÚSO - vyučení a maturita L	198	86	130	66
ÚSO - střední odborná škola (bez vyučení) M	667	412	547	329
Vyšší odborné vzdělání N	55	36	37	25
Bakalářské vzdělání R	67	42	46	26
Vysokoškolské vzdělání T	153	68	110	45
Doktorské vzdělání V	7	3	4	2
Celkem	4 720	2 265	3 839	1 805

Zdroj: [37]

5.2.5 Struktura uchazečů podle zaměstnání

V následující tabulce 13 jsou zachyceny hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO v okrese Svitavy u uchazečů o zaměstnání. Nejvíce osob uvádělo při evidenci třídu 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, což souvisí s počtem osob se základním a nižší středním vzděláním. Meziročně došlo k poklesu o 12 %, ale na celkovém počtu to představuje dominantní 35 % podíl. Druhou nejčastěji uváděnou kategorií zaměstnání lze v tabulce vidět třídu 5 – Pracovníci ve službách a prodeji, ale s velkým odstupem (o 712 osob méně). V těchto dvou kategoriích převažují nezaměstnané ženy, které můžeme nalézt i ve třídě 2 - Úředníci. K největšímu snížení počtu nezaměstnaných osob došlo meziročně v kategorii Řemeslníci a opraváři, a to o 38 % na 519 osob (pouze 40 z nich je žen).

Tabulka 13: Struktura podle zaměstnání (CZ-ISCO)

K 31. 12.		r. 2015		r. 2016	
		celkem	ženy	celkem	ženy
Zákonodárci a řídicí pracovníci	tř. 1	28	5	22	3
Specialisté	tř. 2	171	88	126	57
Techničtí a odborní pracovníci	tř. 3	203	83	210	68
Úředníci	tř. 4	442	359	339	275
Pracovníci ve službách a prodeji	tř. 5	812	602	637	475
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	tř. 6	100	44	90	43
Řemeslníci a opraváři	tř. 7	718	71	519	40
Obsluha strojů a zařízení, montéři	tř. 8	629	191	486	127
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	tř. 9	1 515	782	1 349	699
Zaměstnanci v ozbrojených silách	tř. 0	1	0	1	0
Neuvedeno		101	40	60	18

Zdroj: [37]

5.2.6 Cizinci na trhu práce v okrese Svitavy

Na svitavském trhu práce bylo k 31. 12. 2016 hlášeno na základě informací zaměstnavatelů 1 394 cizinců. Meziročně se tento počet zvýšil o 243 osob, ke značnému nárůstu došlo u zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, a to o 78 %. Ze třetích zemí jich bylo 151 (v roce 2015 pouze 33), 77 s povolením a 74 se zaměstnaneckou kartou. Obyvatel EU/EHS se na území okresu za účelem zaměstnání zdržovalo 1 243, nejvíce ze Slovenské republiky, Rumunska, Polska a Bulharska. V evidenci Úřadu práce ČR v okrese Svitavy bylo ke stejnému datu 58 uchazečů o zaměstnání ze zahraničí.

Uchazeči z EU/EHP

Ke konci roku 2016 bylo evidováno 41 uchazečů z EU/EHP v okrese Svitavy, z toho bylo 24 žen. Jednalo se v 31 případech o rezidenty Slovenska, dále o 4 Poláky, 3 Rumuny a po jednom uchazeči z Itálie, Rakouska a Bulharska. Počet dosažitelných uchazečů bylo 39. Oproti předchozímu měsíci došlo k nárůstu přihlášených cizinců z EU/EHP o 4. Nelze jednoznačně určit, která věková skupina mezi nezaměstnanými převládá. Z hlediska vzdělání se jedná zejména o osoby se základním vzděláním nebo s výučním listem a na základě jejich vzdělání se řadí nejčastěji do skupiny Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Doba evidence je ve 12 případech do 3 měsíců, v 6 případech do půl roku. Nejvíce je ale nezaměstnaných dlouhodobě, déle než rok je evidováno 17 osob. Nárok na podporu v nezaměstnanosti mělo z celkového počtu uchazečů jedenáct. Tuto dávku pobírala polovina osob nezaměstnaných do 3 měsíců, 4 lidé bez práce do 6 měsíců a jeden do 9 měsíců. Na

konci roku nebyl žádný uchazeč s exportem dávek do ČR. Uchazeči o zaměstnání z EU/EHP zaujímají 1 % z celkového počtu evidovaných.

Uchazeči ze třetích zemí

Z celkového počtu nezaměstnaných cizinců ze třetích zemí (16) jsou nejčastěji uchazeči z Ukrajiny, kteří tvoří polovinu. K dalším zemím patří Moldavsko, Rusko nebo Bělorusko. [40]

5.3 Poptávka po práci v okrese Svitavy

V okrese Svitavy se nenachází žádný dominantní zaměstnavatel. V každém regionu lze nalézt několik významných podniků, jak ukazuje tabulka 14. Firmy se zabývají zejména výrobou skleněných vláken, výrobou plastů pro automobilový průmysl a kovovýrobou a strojírenstvím. V okrese jsou rovněž dvě nemocnice, jedna ve Svitavách a druhá v Litomyšli, kde mohou také nalézt uchazeči uplatnění.

Tabulka 14: Významní zaměstnavatelé jednotlivých regionů

ORP	Firma	Obor podnikání
Litomyšl	SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o. Litomyšlská nemocnice, a.s. Zemědělské družstvo Dolní Újezd MACH DRŮBEŽ a.s. STORY DESIGN, a.s.	výroba skleněných vláken pro průmysl rostlinná a živočišná výroba chov drůbeže výroba produktů na podporu prodeje
Moravská Třebová	REHAU, s.r.o. ATEK s.r.o. Czech Blades s.r.o.	výroba plastových výrobků pro automobilky výroba pryžových a plastových výrobků pro automobilky výroba nožírských výrobků
Polička	Ravensburger Karton s.r.o. ZŘUD - Masokombinát Polička, a.s. Poličské strojírny a.s. Koh-i-noor Ponas s.r.o. THT Polička, s.r.o.	výroba společenských her, hraček, kartonáže, obalů řeznická a uzenářská velkovýroba výroba pneumat. systémů, čerpací a měřicí techniky, munice plastické výlisky pro automobilní a elektrotechnický průmysl výroba požární techniky
Svitavy	Svitavská nemocnice, a.s. SVITAP J.H.J. spol. s r.o. MWV Svitavy s.r.o. P-D Refractories CZ a.s. Fibertex, a.s.	výroba technické a těžké konfekce výrobky z plastů pro automobilky výroba žáruvzdorných keramických výrobků výroba nábytkových, vlnářských a bavlnářských tkanin

Zdroj: [48]

Celkový počet zaměstnavatelů k 31. 12. 2016 byl 1 995 podle evidence okresní správy sociálního zabezpečení (viz Tabulka 15). Oproti předchozímu roku se počet zvýšil o 19. V rámci Pardubického kraje se v daném okrese nachází 18 % všech zaměstnavatelů v kraji. V těchto podnicích je celkem zaměstnáno 32 414 osob, v roce 2015 to bylo o 64 zaměstnanců méně.

Tabulka 15: Počet zaměstnavatelů a zaměstnanost

Zaměstnavatelé, zaměstnanost	stav k 31. 12.	
	2015	2016
Počet zaměstnavatelů	1 976	1 995
Počet zaměstnanců (u firem všech velikostních kategorií)	32 350	32 414
Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ - hlavní činnost)	4 872	4 812
Celková zaměstnanost (zaměstnanci + OSVČ)	37 222	37 226

Zdroj: [30]

Počet osob samostatně výdělečně činných, kteří tuto činnost vykonávají jako hlavní, meziročně poklesl o 60 osob. Naopak se zvýšil počet osob vykonávajících samostatně výdělečnou činnost jako vedlejší, a sice o 81. Lze se domnívat, že část OSVČ (s hlavní činností) přešla do zaměstnaneckého poměru a samostatnou činnost provozuje jako vedlejší. Celková zaměstnanost se meziročně téměř nezměnila a představuje 37 226 pracujících. S nárůstem zaměstnanců a současným poklesem OSVČ provozujících činnost jako hlavní, lze usuzovat, že zvýšení počtu zaměstnavatelů nemělo téměř žádný vliv na zaměstnanost a jednalo se spíše o nové malé podniky.

5.3.1 Struktura poptávky po práci dle profese

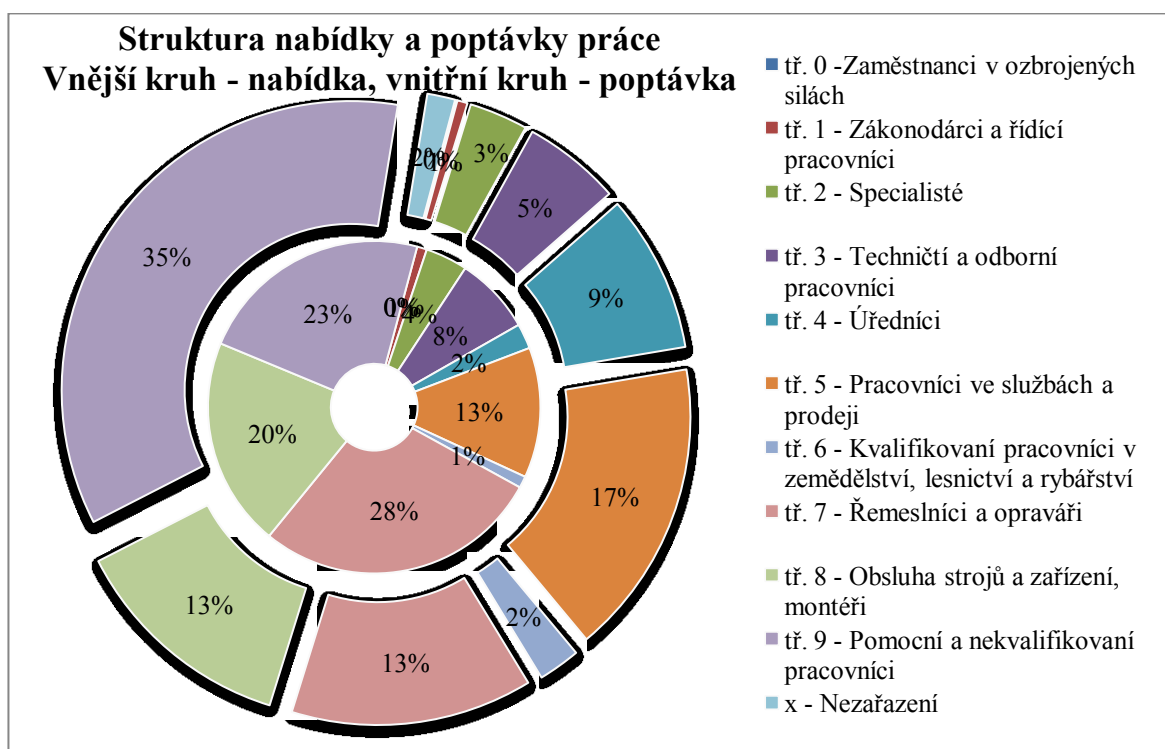
Aktuální počet volných míst za 4. čtvrtletí 2016 byl v okrese Svitavy 1 144. V rámci jednotlivých kvartálů 2016 se jednalo o nejnižší poptávku. Nejvíce volných míst bylo nabízeno v 1. období, a sice 1 370 míst, následně docházelo k poklesu poptávky. V závěru roku je nižší počet volných míst způsoben poklesem zakázek podniků a ukončením sezónních prací. To má za následek také vyšší nezaměstnanost. Počet uchazečů o zaměstnání trojnásobně převyšuje počet volných pracovních míst.

Na konci roku 2016 byla nejvíce poptávána podle klasifikace zaměstnání třída 7 – Řemeslníci a opraváři, jak lze vidět na obrázku 13. Pro řemeslníky bylo volných 319 pracovních míst. Nejvíce jsou poptáváni kováři, nástrojáři a potom řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách. S podílem 23 % ze všech volných míst je na druhém místě poptávka po pomocných a nekvalifikovaných pracovnících. Nejvíce volných míst je na pozici

pomocných pracovníků ve výrobě. I přesto, že nabídka pracovní síly pětinasobně převyšuje poptávku, nejsou tato místa obsazena. Mezi důvody, kromě již zmíněných, jako je dopravní dostupnost nebo nízká mzda, patří fyzicky namáhavá práce, často v odpoledních nebo nočních hodinách a uchazeči musí mít dobrý zdravotní stav. V těchto dvou kategoriích jsou také nejčastěji poptáváni cizinci, ke stejnému datu bylo nabízeno 219 pracovních míst pro cizince.

Další skupina, ve které je nabízeno více než 20 % volných míst, je 8. – Obsluha strojů a zařízení, montéři. Jedná se o řidiče nákladní a autobusové dopravy, obsluhu strojů při výrobě plastů a v textilním průmyslu, v 56 případech jde o montážní dělníky výrobků a zařízení.

Poptávka po nových zaměstnancích přicházela zejména z odvětví obchodu a služeb, stavebnictví, zpracování plastů a strojírenství.



Obrázek 13: Struktura poptávky a nabídky práce dle profesí podle CZ-ISCO

Zdroj: vlastní zpracování podle [24]

Neatraktivnost nebo nedostatek kvalifikované pracovní síly v daném regionu a odvětví má za následek delší poptávku po pracovní síle. V následující tabulce 16 je zachycena neobsazenost volných pracovních míst ve čtvrtém čtvrtletí roku 2016. Polovina nabízených pracovních pozic je obsazena do tří měsíců, v 18 % případů je vhodný kandidát nalezen do půl roku, ve 22 % do roka a 10 % všech volných pracovních míst se nedaří obsadit ani po roce.

Dvě nejhledanější třídy z pohledu zaměstnavatelů, 7 a 9, jsou nabízeny často dlouhodobě. V 9. skupině se jedná o pomocné pracovníky ve výrobě. V 7. skupině jsou dlouhodobě hledaní kováři a nástrojáři. Nejrychleji jsou obsazena volná místa v zemědělství, nicméně těchto míst je ze všech profesí nabízeno téměř nejméně.

Tabulka 16: Neobsazenost volných pracovních míst podle profese

			počet volných pracovních míst nabízených po dobu			
kód CZ-ISCO	popis	aktuální počet volných míst	0-3 měs.	3-6 měs.	6-12 měs.	12 a více měs.
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	11	7	4	0	0
2	Specialisté	47	23	11	8	5
3	Techničtí a odborní pracovníci	86	49	15	15	7
4	Úředníci	28	19	1	6	2
5	Pracovníci ve službách a prodeji	145	95	29	15	6
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství	13	11	0	2	0
7	Řemeslníci a opraváři	319	121	65	107	26
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	233	154	36	37	6
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	262	93	43	60	66
Celkem		1 144	572	204	250	118

Zdroj: [37]

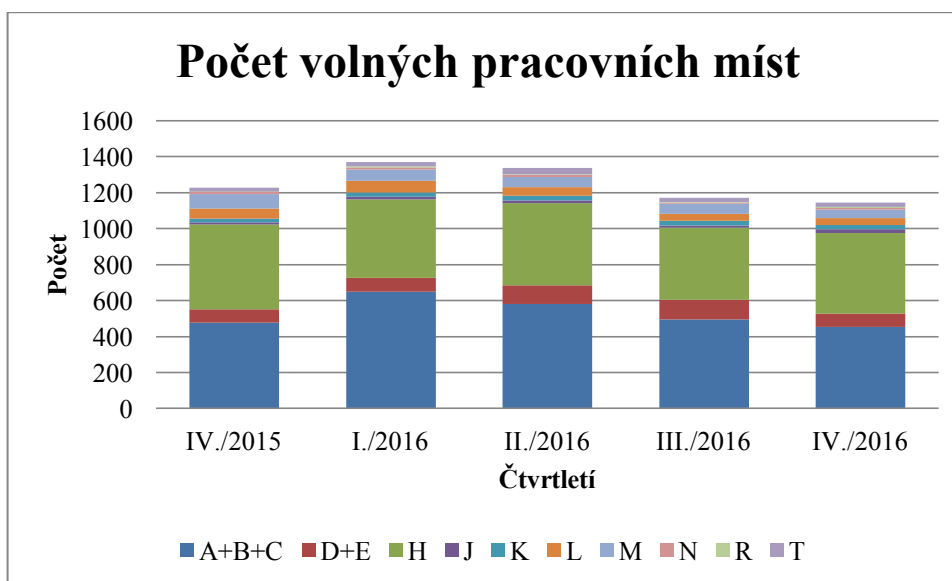
Meziročně se nejvíce zvýšil počet volných míst podle CZ-NACE (klasifikace ekonomických činností podle ČSÚ) ve zpracovatelském průmyslu, potom v obchodu a službách a ve stavebnictví. V těchto oborech je také nejvyšší poptávka. Naopak ke značnému snížení došlo v kategorii ubytování, stravování a pohostinství, a sice o 79 %.

Aktuálně k 1. únoru 2016 na portálu MPSV byla nejžádanější profese v ORP Litomyšl pomocný pracovník ve výrobě, konkrétně bylo nabízeno 124 volných míst. Na druhém místě bylo evidováno 29 nabídek na práci řidičů nákladní dopravy. V ORP Moravská Třebová mezi nejčastěji nabízená pracovní místa patřili výrobci a zpracovatelé potravin (v 50 případech), dále řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci ve stavebnictví a montážní dělníci výrobků a zařízení. Obsluha strojů a pomocní pracovníci v dopravě a skladování byli zase nejvíce hledanými v ORP Svitavy. Profese z odvětví strojírenského jako je kovář, nástrojář, montér nebo mechanik pak chtěli obsadit firmy v ORP Polička.

5.3.2 Struktura poptávky po práci dle vzdělání

Struktura volných pracovních míst podle profesního zařazení silně koresponduje s požadovaným vzděláním na danou pozici. Pokud firmy hledají pomocné a nekvalifikované pracovníky není vyžadováno odborné vzdělání a je postačující základní nebo praktická škola. Dále byla největší poptávka po řemeslnících a opravářích, kteří musí mít určitou kvalifikaci, a sice uchazeč zpravidla při výběrovém řízení předkládá výuční list v daném oboru, tedy minimálním požadovaným vzděláním je střední odborné. Na obrázku 14 je zachycen vývoj počtu volných pracovních míst, kde lze vidět právě nejčastěji požadované vzdělání.

Mezi čtvrtletími nedocházelo k výraznějším změnám v počtu nabízených pracovních míst. Struktura volných pracovních míst podle vzdělání není úplně přesná, neboť se jedná o požadované minimální vzdělání pro danou pracovní pozici. Podnik si tedy může vybrat i osobu s vyšším vzděláním.



Obrázek 14: Počet volných míst za posledních 5 čtvrtletí

Zdroj: vlastní zpracování podle [37]

5.4 Problémy trhu práce v okrese Svitavy

Na základě analýzy nabídky práce a poptávky po práci bylo zjištěno několik problémů:

- nadprůměrná sezónní nezaměstnanost,
- chybějící kvalifikovaní pracovníci (zejména v technických oborech),
- vysoký počet nekvalifikovaných uchazečů,
- vysoká nezaměstnanost u lidí v předdůchodovém věku,

- vysoká dlouhodobá nezaměstnanost (nad 12 měsíců),
- počet nezaměstnaných se zdravotním postižením,
- nesoulad mezi strukturou a kvalifikací absolventů škol v okrese a potřebami zaměstnavatelů,
- vysoký počet nekvalifikovaných uchazečů, naproti tomu vysoká poptávka po nekvalifikovaných osobách, přičemž nedochází k poklesu ani na jedné straně.

Mezi další problémy lze zařadit nízké mzdy, i když v současnosti dochází k jejich růstu. Tyto problémy se vyskytují zejména v regionech Moravská Třebová a Svitavy. Důvodů, kvůli kterým některé problémy mohou převládat dlouhodobě, je celá řada. Mezi nejčastější příčiny je uváděna špatná dopravní infrastruktura, lidé z odlehlých obcí, pokud nevlastní automobil, se nemají jak dostávat do práce a už vůbec, pokud by pracovali na směny. Pokud by lidé chtěli dojíždět za prací do sousedních okresů nebo krajů, je situace ještě horší, neboť doprava mezi kraji nefunguje. Jede pouze několik spojů za den a nenavazují na sebe. Řešením by mohla být podniková doprava zaměstnanců.

Důvodem neklesající poptávky po nekvalifikovaných zaměstnancích může být manuálně namáhavá práce. Tato práce je vykonávána často v nepřetržitých provozech. Dalším důvodem jsou i nekvalifikované osoby, které jsou přihlášeny na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR, ale nechťejí tuto nabízenou práci vykonávat.

S prohlubováním problémů trhu práce nebo se zlepšením situace na trhu práce souvisí také slabé a silné stránky okresu.

Slabé stránky okresu

- nízká nabídka, struktura volných míst a pracovních příležitostí u zaměstnavatelů částečně ovlivněna doznívající hospodářskou recesí,
- omezená nabídka příležitostí pro vysokoškoláky,
- slabé podnikatelské zázemí v některých obcích,
- nižší atraktivita území pro investory,
- sezónní nezaměstnanost,
- nevyhovující napojení na silniční rychlostní komunikace, velká vzdálenost od nich,
- nízká koupěschopnost obyvatelstva,

- nerovnoměrná dostupnost středních škol.

Silné stránky okresu

- zastoupený průmysl i zemědělská výroba, v průmyslu široká paleta odvětví,
- v okrese není jeden velký a rozhodující zaměstnavatel ovlivňující situaci v celé oblasti,
- v každém regionu působí 1-2 stabilizovaní a rozvíjející se zaměstnavatelé se zahraniční účastí,
- ve spádových centrech okresu připraveny průmyslové zóny, zájem investorů zejména o průmyslovou zónu ve Svitavách,
- potenciální zdroj levné pracovní síly,
- železniční koridor Česká Třebová – Brno,
- značný turistický a kulturní potenciál okresu. [48]

Důležité je využívat silných stránek, které okres nabízí a také se zaměřit na odstranění nebo na zmírnění dopadů slabých stránek okresu.

6 TRH PRÁCE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ

V okrese Svitavy se nenachází dominantní zaměstnavatel, ale každý region má několik větších zaměstnavatelů. V regionu Svitavy se jedná např. o firmu Fibertex Nonwovens a v regionu Moravská Třebová pak např. firma REHAU Automotive.

6.1 Fibertex Nonwovens, a.s.



Jedním z významných zaměstnavatelů v okrese Svitavy je firma Fibertex Nonwovens, a.s. se sídlem ve Svitavách. Tento podnik byl založen pod názvem Vigona, a.s. a působí na trhu od roku 1949. Po druhé světové válce byl podnik znárodněn, přejmenován na národní podnik Vigona a bylo k němu přičleněno několik dalších textilních závodů z širokého okolí. Nejprve byla výroba zaměřena na tkané textilie a předení. V roce 1993 byl podnik zprivatizován a transformován na akciovou společnost.

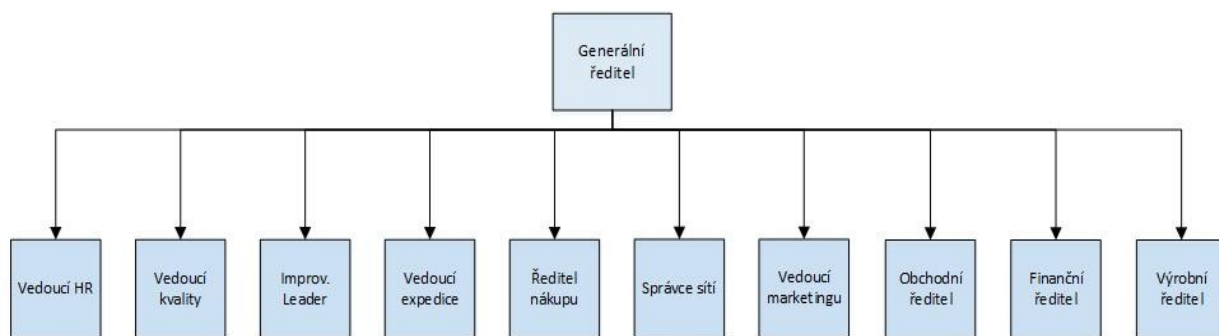
Od privatizace společnost postupně procházela restrukturalizací. Provozy na výrobu klasického textilu byly prodány a produkce se postupně zaměřovala na netkané textilie pro automobilový průmysl, průmyslovou filtraci, nábytkářství, stavebnictví, oděvnictví a obuvnictví. V roce 2003 bylo rozhodnuto o výstavbě nového výrobního závodu na zelené louce v průmyslové zóně „Paprsek“ ve Svitavách.

Rok 2004 byl pro podnik rozhodující, co se týče dalšího vývoje, neboť jej koupila dánská společnost Fibertex Nonwovens A/S a díky ní byly investice do nového závodu rozšířeny. Následně bylo výrobní portfolio obohaceno ještě o geotextilie, produkty pro zahradnictví a Do-it-Yourself sektor. Textilie jsou vyráběny především z propylenu, který je šetrný k životnímu prostředí. Dále byly vytvořeny předpoklady pro expanzi na trhy střední a východní Evropy a na Blízký východ. Další investice proběhly v období 2006-2009, 2010-2011 a poslední rozsáhlá investice byla zahájena v roce 2014 a skončila v roce 2016. V poslední investici se jednalo o modernizaci linky NL4 a výstavbu nové haly pro linku NL5.

Koncern Fibertex má centrálu v dánském Aalborgu a dceřiné společnosti po celém světě (Dánsko, Česká republika, Francie, USA a Jihoafrická republika). Jedná se o předního výrobce na trhu netkaných textilií. Vlastníkem koncernu je dánský průmyslový konglomerát Aktieselskabet Schouw & Co, který je registrován na Kodaňské burze. [26]

Základní kapitál svitavské společnosti Fibertex Nonwovens, a.s. je ve výši 881 mil. Kč a je složen ze dvou kusů akcií na jméno v listinné podobě. Organizační struktura sestává z generálního ředitele a následujících oddělení: lidských zdrojů, prodeje, nákupu, výzkumu

a vývoje, kvality, výroba, finanční, přepravy, IT a marketingové. Zjednodušenou organizační strukturu lze vidět na následujícím obrázku 15.



Obrázek 15: Organizační struktura Fibertex Nonwovens, a.s.

Zdroj: vlastní zpracování dle [44]

6.1.1 Nábor a přijímání nových zaměstnanců

Fibertex má ve Svitavách a okolí renomé. Je znám jako dobrý zaměstnavatel s lidským přístupem a dobrou podnikovou kulturou. V roce 2016 vstoupila na trh práce ve Svitavách také společnost INA, která nabízí lepší mzdové podmínky. Fibertex si ale i přesto drží průměrnou fluktuaci kolem 2 %, i když někteří lidé odešli, jiní přišli nebo se zase vrátili. Nízká míra fluktuace je jedním z kritérií úspěšnosti. Společnost má 310 zaměstnanců a oblast lidských zdrojů zajišťuje jedna personální pracovnice. Generální ředitel společnosti je dánské národnosti, jinak se jedná o „českou“ firmu z hlediska zaměstnanosti.

Tím, že má Fibertex dobrou pověst, je nábor nových pracovníků, zejména do výroby, snazší, neboť se uchazeči hlásí sami. Na webových stránkách společnosti mohou vyplnit formulář se žádostí o zaměstnání. Firma vždy potvrdí přijetí žádosti a tento vyplněný formulář eviduje 6 měsíců, pokud se uvolní místo, zve kandidáty k výběrovému řízení dle tohoto seznamu. V době ekonomické recese přicházelo v průměru 20 žádostí měsíčně, v současné době se jedná asi o pět nabídek. Žádosti stále chodí, ale výběr se snižuje.

Na druhou stranu se velmi špatně hledají lidé na pozice manažerů prodeje, pracovníků oddělení výzkumu a vývoje a z dělnických profesí – provozní zámečníci a elektrikáři. Na všechny administrativní zaměstnance je kladen požadavek znalosti anglického jazyka na komunikativní úrovni, pro většinu pracovních pozic je totiž nutná komunikace se zahraničními partnery či kolegy z ostatních společností koncernu. Pro oblast obchodu to platí dvojnásobně. V oblasti údržby je obtížné nalézt kvalitního zámečníka nebo elektrikáře. Často se hlásí uchazeči bez praxe nebo takoví, co s údržbou ve výrobním podniku nemají zkušenosti. Tento problém souvisí s celkovou vyšší poptávkou po kvalifikovaných osobách

z oblasti strojírenství. Naštěstí Fibertex není strojírenský podnik, takže tato nesnáze postihuje „jen“ oblast údržby.

Pokud se osoba uchází o zaměstnání v administrativě a není inzerována žádná pozice, může si podat žádost společně s životopisem. Žádosti o práci v administrativě se podávají e-mailem nebo poštou nebo osobně. Jejich přijetí je potvrzeno a evidováno půl roku. V případě uvolnění pracovního místa se oslovují vhodní uchazeči z této evidence. Pokud není vhodný kandidát v evidenci, poté je nutné přejít k jinému způsobu nábora, např. k inzerátům. [17]

Fibertex si nábor nových pracovníků zajišťuje většinou napřímo. V případě obtížněji obsazitelných pozic využívá služeb agentur práce, jako např. Grafton Recruitment nebo Manpower, se kterými má dobré zkušenosti. Společnost zásadně preferuje kmenové zaměstnance. Nevyužívá proto agenturní zaměstnávání a agentury jsou kontaktovány výhradně za účelem nábora nových zaměstnanců. V lednu Fibertex poptával šest laborantek a ani s pomocí agentur se nepodařilo všechna místa obsadit.

Na každou pracovní pozici ve Fibertexu je vypracován popis funkčního místa. Pokud se nějaká pozice uvolní, požadavky na obsazení tohoto místa vychází právě z popisu funkčního místa. Personalistka společně s pracovníkem marketingu vytváří text a podobu inzerátu dle popisu funkčního místa. Na inzerátu bývá uvedena nabízená pracovní pozice, náplň práce, požadavky na uchazeče, vlastnosti, které firma očekává od uchazeče a co podnik potenciálnímu zaměstnanci může nabídnout. Na závěr jsou uvedeny kontakty a krátké představení Fibertexu. Inzerát je vždy doplněn fotografií z pracovního života Fibertexu.

Aktuálně Fibertex nabízí práci na 2 pozicích Výzkumný a vývojový pracovník a Kontrola jakosti a kvality. Pro pozici Výzkumný a vývojový pracovník jsou požadavky na uchazeče následující:

- Povinné – vzdělání vysokoškolské technického směru, plynulá konverzace v anglickém jazyce, znalost práce na PC, řidičský průkaz skupiny B, znalost systému řízení kvality ISO 9000.
- Výhodou – praxe 2 roky, další normy ISO 16949, 14001.

Důležité je rovněž rozhodnutí, kde inzerát umístit. Inzerát se vždy vyvěšuje na webové stránky společnosti. V případě, že se jedná o nižší pracovní pozice, Fibertex využívá služeb inzertních novin Golempress a Eso. Tyto inzertní noviny jsou regionální a poskytují kvalitní služby cenově dostupné. Uchazeči na vyšší pracovní pozice jsou také hledáni přes Jobsystem. Jobsystem vytvoří návrh objednávky, který projedná s podnikem. Po schválení potvrdí

objednávku a umístí inzerát na pracovní místo na 24 serverů. Tyto inzeráty po dobu 30 dnů spravuje, aktualizuje a po skončení je odstraní.

Fibertex dává přednost uchazečům ze Svitav a okolí v okruhu 40 km. Zkušenost je taková, že i přes nabízené benefity jako služební automobil i k osobním účelům nebo práce z domu, lidé z větší dálky vždy dřív nebo později hledají práci blíž k domovu.

Volné pracovní místo také Fibertex ohlašuje Úřadu práce ve Svitavách. Odezva Úřadu práce je rychlá, zejména pokud se jedná o výrobní dělníky. Často přichází i osoby, které práci nehledají a chtějí po firmě pouze potvrzení pro Úřad práce, že se přišli ucházet o vypsanou pracovní pozici.

Všem uchazečům Fibertex potvrzuje přijetí jejich žádosti, a sice e-mailem nebo poštou. Po uplynutí termínu přijímání žádostí personalistka společně s příslušným manažerem všechny žádosti vyhodnotí. Kandidáti, kteří nejvíce vyhovují požadavkům nabízeného pracovního místa, jsou telefonicky pozváni k přijímacímu řízení. Maximální počet pozvaných osob není stanoven, může jich být 5 nebo i 20. Čím více, tím větší výběr. Přijímací řízení se liší podle pracovního místa. Na vyšší pracovní pozice je toto řízení dvoukolové. V prvním kole provádí personalistka s příslušným manažerem strukturovaný pohovor s uchazečem. Na pohovoru je seznámí se strukturou výroby firmy, s fungováním společnosti, s nabízenými výhodami pro zaměstnance apod. Uchazeč vyplní osobnostní test a je prověřena znalost cizího jazyka (např. překladem článku). A je dotazován na dosavadní pracovní zkušenosti a kvalifikaci.

Do druhého kola postupují ti nejlepší. V tomto kole se dokončuje osobnostní profil a zjišťují se praktické znalosti. Pokud se jedná o pozici ve vztahu k obchodu, je vedena videokonference s kolegy z dánské společnosti v anglickém jazyce, to je dost obtížné a jen pár uchazečů je schopno komunikace. Práce je poté nabídnuta nejvhodnějšímu kandidátovi.

Jazyková vybavenost uchazečů je, dle personalistky, daleko lepší než před zhruba 10 lety. Nynější uchazeči jsou schopni minimálně na základní nebo mírně pokročilé úrovni komunikovat v angličtině. Fibertex zajišťuje silnou jazykovou podporu. Svým zaměstnancům nabízí jazykové kurzy v pracovní době přímo v podniku, kde si mohou vybrat z více úrovní. Kurzy se dle potřeby organizují jako skupinové nebo individuální.

Kromě obsazování uvolněných nebo nově vytvořených pracovních míst přijímá Fibertex také 25 brigádníků na léto. Jedná se v 60 procentech o děti zaměstnanců nebo ty, kteří již v podniku pracovali a osvědčili se.

Spolupráce se školami

Fibertex se školami přímou spoluprací nemá, protože se jedná o zdlouhavý proces a není zaručeno, že student opravdu zůstane pracovat ve společnosti. Osvědčila se spolupráce s místní Vyšší odbornou školou ekonomickou. Čtvrtým rokem přijímají na tři měsíce praktikanty, kteří se osvědčili dobrými ekonomickými základy a znalostí anglického jazyka. Dvěma z nich byla nabídnuta práce po ukončení školy. Dále je Fibertex také v kontaktu s Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze a Technickou univerzitou v Liberci.

Povědomí o společnosti se Fibertex snaží vyvolat i u středoškoláků, zejména různými upoutávkami o firmě v brožurách pro střední školy. V jednání jsou také spoty v rádiu, které jsou cenově přijatelné a budou vytvářet povědomí o existenci společnosti u širšího počtu osob v okolí.

6.1.2 Propouštění zaměstnanců

Jak bylo výše uvedeno, fluktuace se dlouhodobě drží kolem 2 procent. Ve Fibertexu nikdy nedošlo k hromadnému propouštění. Jednotlivci většinou odchází dobrovolně, někteří se i vrátí, poté co zjistí, jak to funguje v jiném podniku.

Lidé spíše v podniku pracují dlouhodobě, někteří i celý život. V takovém případě se nejedná o propouštění, ale o penzionování osob důchodového věku.

6.2 REHAU Automotive, s.r.o.

Dalším významným zaměstnavatelem v okrese Svitavy je společnost REHAU. REHAU je rodinná firma založená v roce 1948 Helmutem Wagnerem v německém městě Rehau. Z počátku byla zaměřena na výrobu kůží a vodních hadiček. V roce 1951 byla zahájena výroba pro automobilový průmysl. V současné době se společnost zabývá komplexními technickými systémy v oblasti automobilového průmyslu, stavebnictví a ostatního průmyslu. Výrobní program je tedy velmi široký a zahrnuje více než 40 tisíc různých výrobků, příkladem mohou být plastové nárazníky, blatníky do aut, plastové okenní profily, těsnění do ledniček atd.

REHAU je velká mezinárodní, moderní firma, která si stále zachovává principy rodinného typu podniku. Zaměstnává více než 20 tisíc zaměstnanců ve více než 170 místech po celém světě.

Společnost REHAU na český trh vstoupila v roce 1990. O dva roky později bylo v Praze vytvořeno oficiálně obchodní zastoupení. Vzhledem k rychlému rozvíjení aktivit v ČR byla v roce 1994 zahájena výroba v pronajatých prostorách v Moravské Třebové. Díky dalšímu růstu a rozvoji byl vybudován vlastní výrobní závod (r. 1997). Dále bylo vybudováno obchodní a skladové středisko v Čestlicích. V roce 2007 byla výroba v Moravské Třebové značně rozšířena. O tři roky později vlivem dalšího pozitivního vývoje automobilového průmyslu byla zahájena výroba ve druhém závodě v nedalekém Jevíčku. V roce 2015 byl opět rozšířen výrobní závod v Moravské Třebové. Oba výrobní závody jsou zaměřeny na výrobu komponentů pro automobilový průmysl. Díly a systémy jsou vyráběny na bázi polymerů. Na jejich výrobě se podílí více než 900 zaměstnanců. Výrobní závody v Moravské Třebové a v Jevíčku byly postaveny na okraji měst v průmyslových zónách, což pozitivně působí na pracovní prostředí a celkovou atmosféru. Závody REHAU jsou po celém světě koncipovány stejně.

Od roku 2015 je část společnosti REHAU vyčleněna jako oblast automobilového průmyslu a z právního hlediska jde tedy o novou společnost, která nese název REHAU Automotive, s.r.o., z důvodu značně odlišných obchodních aktivit s ostatními oblastmi působnosti REHAU. Nejvýznamnější automobilky, které odebírají produkty společnosti, jsou Škoda, Ford, Audi, Porsche, VW, BMW, TPCA, Volvo, Mercedes, Mini cooper. Celkový obrat se

pohybuje kolem 3,5 mld. Kč ročně. Je uváděno, že každé třetí auto je vybaveno komponenty vyrobené v REHAU Automotive, s.r.o. a téměř každý automobil vyšší třídy. [25]

6.2.1 Nábor a přijímání nových zaměstnanců

Jak bylo výše uvedeno, společnost zaměstnává více než 900 zaměstnanců. Jedná se o stabilního zaměstnavatele v regionu. Tak jako společnost Fibertex, tak i REHAU sází na své jméno a povědomí v celém okolí jako dobrý a spolehlivý zaměstnavatel. REHAU je také vidět v mimo pracovních aktivitách, např. jako generální sponzor hokejového klubu v Moravské Třebové, kde zdejší hokejový stadion nese jméno firmy – REHAU aréna.

O zaměstnance se stará personální oddělení, ve kterém pracuje 5 zaměstnanců. Toto personální oddělení má na starost nejen výrobní závod v Moravské Třebové a Jevíčku, ale také obchodní středisko v Praze.

Přijímací řízení je zcela ve vlastní kompetenci firmy, zaměstnanci z personálního oddělení totiž znají nejlépe podnikovou kulturu. Jak bylo výše uvedeno, jedná se o rodinný podnik, který si stále udržuje své principy. Mentalita společnosti je na jiné úrovni než v nějaké americké společnosti. Zaměstnanci jsou přijímáni i na základě toho, jak na personalisty působí a zda zapadnou do této kultury.

Pokud odejde zaměstnanec z nějaké pozice, tak se buď přijme ihned nový zaměstnanec, nebo se dva tři měsíce vyčkává s obsazením a sleduje se, zda je důležité tuto pozici obsadit nebo může být zrušena, protože si práci již bez problému rozdělili ostatní zaměstnanci.

Dalším důvodem, proč firma přijímá nové zaměstnance, je vytvoření nového pracovního místa, které musí být interně odsouhlaseno. Při vytváření nového pracovního místa je nejdříve vytvořen popis pracovního místa, kdy personalista s příslušným nadřízeným stanoví pracovní náplň vytvářeného místa a od toho se odvozují požadavky na vzdělání, vědomosti či dovednosti úspěšných uchazečů.

Při obsazování volných pracovních pozic se nejprve REHAU obrací na vlastní zaměstnance. Například zaměstnanec z nižší pozice je se svým svolením převeden na vyšší volnou pozici a následně je hledán uchazeč o tu nižší uvolněnou pozici. Pokud z interních zdrojů nelze volné místo obsadit, začíná se s náborem nového zaměstnance. Stávajícím zaměstnancům je vždy umožněno se o uvolněnou pozici ucházet a jsou zařazeni do výběrového řízení.

Vzhledem k tomu, že má společnost REHAU v okolí dobré jméno, uchazeči se o zaměstnání, zejména do výroby, hlásí sami. V současné době je jich však méně než před 2

lety. V průběhu celého roku mohou zájemci o práci podávat své přihlášky (k vyzvednutí na vrátnici) nebo životopisy, a to i pokud společnost právě nehledá nové zaměstnance. Tyto životopisy a přihlášky se evidují šest měsíců, a pokud společnost hledá nové zaměstnance, tak nejprve vybírá z těchto uchazečů. Pokud vyhovují požadavkům, jsou pozváni na pohovor. Velkou zajímavostí, podle přijatých přihlášek, je to, že většina zájemců o práci by chtěla jezdit s vysokozdvížným vozíkem.

Také se může stát, že firma zrovna nikoho nehledá, ale něčím ji zaujme přijatý životopis a dotyčného si pozvou na pohovor, aby o něm zjistili více.

Pokud nelze vybrat vhodného kandidáta z této databáze, přechází se k náboru nových zaměstnanců. Zejména v poslední době s růstem společnosti jsou neustále nabízena různorodá volná pracovní místa a je nutné o těchto volných pozicích neustále informovat potenciální zájemce. REHAU uchazeče oslovuje pomocí inzerátů, které jsou zveřejňovány na webových stránkách firmy, uvnitř podniku na nástěnce pro zaměstnance, na zaměstnaneckém intranetu, na vývěsce Úřadu práce v Moravské Třebové a na placených pracovních portálech jako je práce.cz nebo jobs.cz. Stávající zaměstnanci jsou motivováni finanční odměnou za zprostředkování kontaktu na vhodného uchazeče.

Společnost také spolupracuje s personálními agenturami, ale jen ve smyslu obstarávání vhodných uchazečů. V souvislosti s podnikovou kulturou jsou všichni zaměstnanci kmenovými a výběrové řízení firma provádí sama, nikoliv agentura práce. Agentury práce se oslovují jen ve výjimečných případech. Prvním důvodem je nemožnost obsazení určitých pozic lidmi z okolí (dosah do cca 50 km) a je nutné hledat v širším okolí nebo i v rámci celé ČR. V rámci celé ČR jsou nejčastěji poptáváni vedoucí logistiky nebo vedoucí výroby. Dalším důvodem je i to, že některé pozice je nutné hledat neveřejně, aby o tom nevěděli konkurenční podniky. Jedná se samozřejmě o speciální pozice, aby se náklady na spolupráci s personálními agenturami vyplatily. REHAU spolupracuje s personálními agenturami Grafton, Adecco, Advantage Consulting a dále s personálními agenturami, které se specializují na technické pozice, přes které se hledají kandidáti např. na pozici inženýr do controllingu.

Inzeráty jsou také uveřejňovány v regionálním tisku, resp. v regionálních inzertních novinách Eso, Magazin Reklama a Golempress. Novější způsoby oslovení potenciálních uchazečů jsou v podobě stacionární inzerce - billboardu na autobusovém nádraží v Moravské Třebové. Příležitostně jsou využívány výlepy plakátů s nejvíce poptávanými pracovními pozicemi či roznos letáčků s nabídkou volných pracovních míst do poštovních schránek

domácností v Moravské Třebové. REHAU se snaží zaměstnávat osoby z okolí, ale ne na všechny pozice je možné vhodné kandidáty v tomto regionu najít.

Pracovní pozice lze rozdělit do několika skupin podle doby jejich obsaditelnosti. První skupinu lze označit za konkurenceschopný standard, jedná se o pozice výrobní dělník, skladník nebo referentka, které jsou obsazovány do 2 měsíců. Dříve to bylo i do 2 týdnů, dnes již začíná boj o zaměstnance. Další kategorie profesí je hledána 3-5 měsíců a jedná se o pozice, kde je vyžadována již nějaká odbornost, jazyková vybavenost apod. Příkladem jsou pozice v controllingu. Ne zrovna snadno se hledají inženýři kvality a největší problém je při obsazování do pozic zlepšovacích procesů jako jsou lean procesy, Six Sigma nebo pozice nástrojář. A pak jsou pozice, které se hledají pravidelně jako je výrobní dělník, skladník nebo referentka. Doba nábory a následně nástupu do zaměstnání se postupně prodlužuje, protože již není dostatek uchazečů z řad nezaměstnaných a mnohdy jsou uchazeči osoby, kteří pracují v jiné firmě, a nějakou dobu trvá, než mohou odejít. Aktuálně kromě výrobních dělníků jsou poptáváni uchazeči na pozice FMEA koordinátor, technolog specialista vstřikování polymerů a technolog ruční a automatické montáže.

Nábor je po nějaké době ukončen a z došlých přihlášek a životopisů na základě jejich analýzy jsou pozváni uchazeči, kteří nejvíce vyhovují požadavkům na pohovor. Většinou se požadavky míjí s tím, co uchazeči skutečně umí a mohou firmě nabídnout, a tak se hledá takový uchazeč, který se požadavkům nejvíce přibližuje. Společnost nemá přesně stanoven počet uchazečů, který bude pozván. Je to velmi individuální a také záleží na pozici.

Následuje samotné výběrové řízení ve formě osobních pohovorů. Ve výjimečných případech, kdy je uchazeč např. v zahraničí a je pro firmu zajímavý, tak přistoupí k videokonferenci. Výběrového řízení se vždy účastní odborný nadřízený z vybírané pozice a pracovník personálního oddělení. Přijímací řízení je ve formě pohovoru nebo jde o praktickou zkoušku (jazykovou, zručnosti, pozornosti, znalosti PC, apod.). Pokud žádný uchazeč nevyhovuje, nábor pokračuje dál.

Po ukončení pohovorů je sestaven žebříček a úspěšní kandidáti jsou osloveni s nabídkou práce. S uchazečem je sjednán datum nástupu do zaměstnání, termín podpisu smlouvy, informuje se vedoucí o datu nástupu a nový zaměstnanec se zadá do systému SAP.

Zaměstnanec je po přijetí do pracovního poměru seznámen s náplní práce, odměňováním, se svými povinnostmi a právy. Důležité je školení BOZP a PO.

Neúspěšní kandidáti jsou informováni, že ve výběru neuspěli písemně nebo telefonicky.

REHAU nemá speciální adaptační program, ale například management jezdí do centrály v Německu, kde se zaučuje. Zaměstnanec má nad sebou dva nadřízené, na které se může s jakýmkoliv problémem kdykoli obrátit. Doba na zapracování je u každé pozice různá, u administrativy převážně 6 měsíců.

REHAU nezaměstnává cizince v tom smyslu, že by vozili skupiny pracovníků z jiné země. Několik cizinců v podniku pracuje, ale na základě klasické pracovní smlouvy. Při výběru uchazečů o zaměstnání se mohou hlásit i osoby starší nebo absolventi, vždy záleží na splnění požadavků, které jsou kladeny na volné místo.

V letních měsících jsou přijímáni také brigádníci do výroby, jedná se zejména o děti zaměstnanců a jejich počet se pohybuje kolem 80. Individuálně jsou řešeni brigádníci do administrativy, kteří jsou nabíráni podle potřeby celoročně. Brigádníky z řad sezónně nezaměstnaných nepřijímají. Vyskytují se ale případy, kdy pracovník nastoupí na klasický pracovní poměr, se smlouvou uzavřenou na 6 měsíců a po uplynutí této doby sám odchází.

Částečné úvazky nejsou ve společnosti možné, zvláště ve výrobě, kde se jedná o nepřetržitý provoz. Částečné úvazky jsou řešeny jednotlivě podle pracovní pozice, např. jsou umožněny na personálním oddělení.

K udržení a zlepšení vztahu k zaměstnancům přispívají vyšší mzdy a také benefity (viz Tabulka 17), které firma nabízí. Do REHAU dojíždí zaměstnanci z okruhu asi 40 km, někteří i z širšího okolí (Olomouc, Prostějov, Ústí nad Orlicí atd.), a proto je mzdový systém nastavený pro tyto potřeby.

Tabulka 17: Zaměstnanecké výhody REHAU Automotive, s.r.o.

Sport a volný čas	Pracovní prostředí	Pracovní prostředí a rodina
<ul style="list-style-type: none"> možnost využití ledové plochy v REHAU aréna ve vybrané dny volný vstup na vybrané hokejové zápasy v REHAU aréně volný vstup do fitness centra v REHAU aréně ve vybrané hodiny karta Multisport s příspěvkem 3 600Kč/rok 	<ul style="list-style-type: none"> lékařské prohlídky hrazené zaměstnavatelem příspěvek na stravování a vlastní firemní kantýna příspěvek na dopravu dle vzdálenosti až 12 000Kč/rok mimořádná vánoční odměna pružná pracovní doba 	<ul style="list-style-type: none"> ocenění pracovního výročí ve formě fin. a věcných odměn příspěvek na svatbu 3 až 8 tisíc Kč firemní půjčka na bytové účely do 100 tisíc Kč příspěvek k narození dítěte 1 500 až 3 000Kč týden dovolené navíc

Zdroj: [10]

6.2.2 Spolupráce se školami

Spolupráce se školami je zajímavou kapitolou ve firmě REHAU. Podnik si uvědomuje, že na trhu práce není dostatek kvalifikovaných pracovníků se zaměřením na výrobu firmy REHAU. V současné době má tedy společnost propracovanou spolupráci se Středním odborným učilištěm Svitavy (SOU Svitavy) a uzavřenou dohodu o partnerství. Od 1. 9. 2012 je na škole otevřen obor Mechanik plastikářských strojů, který je zakončen maturitní zkouškou. Žáci jsou podporováni společností na základě uzavření stipendijní smlouvy. Smlouvy jsou individuální, žáci je mohou a nemusí podepsat. Stipendijní program je již od prvního ročníku. Žáci mají zajištěnou praxi v technických a výrobních odděleních podniku, přičemž praxe je řízena a koordinována mistrem odborného výcviku, který je zaměstnancem REHAU. Výhoda je také při výběru brigádníků na letní měsíce, kdy tito žáci mají přednostní právo. Pokud se rozhodnou dále studovat v technickém oboru na vysoké škole, firma je i nadále může za určitých podmínek podporovat. Po absolvování studia je jim nabídnuta práce ve firmě, kterou musí přijmout a po určitou dobu vykonávat. Absolventi najdou uplatnění jako seřizovači, údržbáři plastikářských strojů a linek, programátoři plastikářských strojů, mohou se zajímat o pozici technologa, kontrolora kvality výroby nebo plánovače výroby a po příslušné praxi se mohou ucházet i o pozici mistra provozu. Tito absolventi již nezačínají na pozici výrobního dělníka.

Stipendium je vypláceno žákům podle průměrné známky z posledního vysvědčení, která musí být maximálně 2,7. Fixní částka příspěvku na studium je v první ročníku 1 tisíc Kč/měsíc a v dalších ročnících je stupňována vždy o 500Kč/měsíc. Dále mají žáci možnost získat peníze v podobě variabilní částky příspěvku, která je vyplácena od 3. ročníku a je spojena s výsledky žáka během praxe u REHAU. [10] Realizace praxe v podniku je podporována státem jako daňový odpočet, na jednoho studenta je to 200 Kč za jednu odpracovanou hodinu.

V loňském roce školu opustili první úspěšní absolventi tohoto oboru. Do REHAU kromě 7 absolventů, kteří měli podepsanou stipendijní smlouvu, nastoupili ještě další 2. Celkem tedy 9 nových kvalifikovaných pracovníků, což je dobrý začátek. V letošním roce bude vyhrazeno asi 5 pracovních míst pro letošní maturanty.

Tato spolupráce je brána i jako sociální odpovědnost, která je pozitivně vnímána veřejností. Navázání spolupráce s REHAU dalo také nový impuls SOU, neboť mu hrozilo uzavření.

Společnost je také otevřená ke studentům jiných středních i vysokých škol a nabízí praxe a odborné stáže v různých oborech. Také každoročně vypisuje témata vysokoškolských prací, která by řešila aktuální problémy společnosti. Odborné stáže technických oborů je možné absolvovat i na centrále REHAU v Německu, kam také žáci SOU mohou jet na dvoudenní exkurzi.

6.2.3 Propouštění zaměstnanců

REHAU se snaží o dlouhodobou spolupráci se zaměstnanci. Vytváří takové pracovní podmínky, které dlouhodobou spolupráci umožňují. Pokud je nutné smlouvu ukončit, je to vždy ve shodě se zákonnými ustanoveními. Obvykle je preferována dohoda s tím, že není výjimkou, kdy jsou zaměstnanci nabídnuty nadstandardní podmínky odchodu.

Pokud zaměstnanci odchází do starobního důchodu, dostávají finanční částku, odstupňovanou dle doby trvání jejich pracovního poměru, jako mimořádné poděkování firmy za jejich práci.

Současná fluktuace se pohybuje kolem 10 procent, což je dáno růstovou fází společnosti, neboť každý měsíc je nabíráno 20 až 30 nových zaměstnanců a ne každý ve firmě zůstane. Na některé pozice jsou nabíráni lidé, kteří nesplňují úplně požadavky na toto místo, ale je jim dána šance práci získat. Někteří z nich pak ve zkušební době odchází sami nebo po dohodě.

7 SPOLUPRÁCE FIREM S ÚŘADEM PRÁCE SVITAVY

Aby trh práce správně fungoval, je zapotřebí mít správně nastavenou politiku zaměstnanosti. Pouze politika zaměstnanosti, ale nestačí, je nezbytná také dobrá spolupráce úřadů práce se zaměstnavateli.

7.1 Politika zaměstnanosti kontaktních pracovišť v okrese Svitavy

Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Pardubicích je zastoupena v okrese Svitavy čtyřmi kontaktními pracovišti. Kontaktní pracoviště se nachází v jednotlivých ORP (Moravská Třebová, Svitavy, Litomyšl a Polička), přičemž oddělení trhu práce a oddělení poradenství a dalšího vzdělávání jsou zřízena ve Svitavách pro celý okres.

Jak bylo výše uvedeno, politika zaměstnanosti se dělí na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) a pasivní politiku zaměstnanosti. Na APZ byl Pardubickému kraji, resp. Krajské pobočce Úřadu práce ČR na rok 2016 přidělen rozpočet ve výši 124,7 mil. Kč z národních prostředků. V kraji bylo vyčerpáno 83,639 mil. Kč z národního rozpočtu a z Evropského strukturálního fondu 231,032 mil. Kč. Z EU je poskytováno více finančních prostředků na stejné nástroje APZ než ze státního rozpočtu a firmy poté chtějí příspěvky právě z evropských fondů. [43]

Jak bylo prostředků využito v okrese Svitavy, zachycuje následující tabulka 18. Vlivem růstu ekonomiky a s tím souvisejícím přirozeným poklesem nezaměstnaných bylo vytvořeno v rámci APZ méně pracovních míst než v roce 2015. Přesto rekvalifikací a veřejně prospěšných prací (VPP) bylo uskutečněno v okrese nejvíce z celého kraje. Za rok 2016 bylo vytvořeno 602 pracovních míst v rámci VPP, což představuje téměř o polovinu méně než v roce předchozím. VPP se nejčastěji realizují ve spolupráci s obecními úřady, nezaměstnaní zajišťují údržbu zeleně a pořádek v obci. Nejvyšší zájem obcí o vytváření míst je v 1. polovině roku. Na tyto práce jsou posíláni zejména dlouhodobě nezaměstnaní, kteří si práci obnovují pracovní návyky. Starostové většinou chtějí, aby další rok nastoupili ti, kteří se loni osvědčili, což není úplně v souladu s politikou úřadů práce a také v současné době není mnoho nezaměstnaných, kteří by šli VPP vykonávat. To může zpomalit venkovní práce v obcích, jelikož nebude dostatek pracovníků, např. v obci Městečko Trnávka bude počet pracovníků o 2/3 nižší než v uplynulých letech. VPP jsou uzavírány max. na 12 měsíců a úřad práce přispívá částkou 15 tisíc Kč měsíčně na klasické VPP.

Tabulka 18: Vybrané nástroje APZ

Nástroje	Vytvořená místa		Počet /umístění uchazeči	
	2015	2016	2015	2016
VPP	1 092	602	987	602
SÚPM - vyhrazená místa	417	218	411	225
SÚPM (SVČ) a překlen. příspěvek	-	-	26	15
CHPM - zřízená bez SVČ	14	14	35	8
CHPM - zřízená SVČ	0	0	0	0
CHPM vymezená	245	220	-	-
Zvolená rekvalifikace	-	-	89	67
Rekvalifikace	-	-	225	72

Zdroj: upraveno dle [43]

Dalším používaným nástrojem je vytváření společensky účelných pracovních míst (SÚPM), kterých bylo v roce 2016 vytvořeno o polovinu méně než v roce 2015, a sice 218 a bylo umístěno 225 uchazečů. V rámci tohoto nástroje úřad práce přispívá na mzdu takového umístěného pracovníka, včetně pojistného. Prioritně jsou pracovní místa vytvářeny pro osoby v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 12 měsíců nebo jsou evidováni déle než 7 měsíců a jsou nějakým způsobem znevýhodněni na trhu práce (věk nad 50 let, mladí bez praxe apod.). Příspěvek je poskytován 6 měsíců a na uchazeče, který je v evidenci do 24 měsíců se jedná o částku 11 tisíc korun měsíčně. Překlenovací příspěvky v loňském roce nebyly poskytovány žádné. SÚPM jsou vytvářeny za účelem opětovného rozjezdu nezaměstnaných, po vyčerpání příspěvku SÚPM na daném úřadu práce zaniká a zaměstnavatel může dané místo zrušit.

Rekvalifikací bylo zrealizováno 72 a zvolených rekvalifikací 67. Prostřednictvím rekvalifikací jsou zajišťovány potřeby zaměstnavatelů ohledně kvalifikace potenciálních zaměstnanců. Hlavním důvodem poklesu počtu rekvalifikací bylo probíhající výběrové řízení na dodavatele rekvalifikačních kurzů a klesající počet nezaměstnaných. Nejčastěji prováděné rekvalifikace jsou v oblasti rozšíření řidičského oprávnění, svářečských průkazů, pracovníci v sociálních službách, účetnictví a strážní. Na rok 2017 je naplánováno v okrese Svitavy čerpání v režimu zvolené rekvalifikace ve výši cca 700 tisíc Kč a v režimu zabezpečené rekvalifikace cca 1,5 mil. Kč.

Dále pro podporu zaměstnanosti byla v roce 2016 zahájena realizace nových regionálních individuálních projektů: Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji, Návrat do práce v Pardubickém kraji a Záruky pro mladé v Pardubickém kraji. Projekty jsou financovány z Evropského strukturálního fondu, konkrétně z OP Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.

Projekt záruky pro mladé je určen pro osoby do 29 let, a sice na zvýšení jejich zaměstnanosti a zaměstnatelnosti. Přihlásit se mohou uchazeči o zaměstnání, zájemci, ale i neaktivní osoby. Stanovenými podmínkami je věk, délka evidenci nad 3 měsíce a praxe max. 2 roky. Do projektu vstoupilo celkem 146 osob, v okrese Svitavy jich bylo 33, které absolvovali poradenský program a poté jim bylo aktivně vyhledáno vhodné pracovní místo (dotované i nedotované). Pracovní místa mají většinou formu SÚPM a jsou označeny jako Odborné praxe nebo Práce na zkoušku. Odborné praxe jsou na 12 měsíců a příspěvek je 18 tisíc Kč měsíčně. V případě Práce na zkoušku se jedná o poloviční úvazek na 3 měsíce. U práce na zkoušku byli zaměstnavatelé spokojeni s účastníky i se spoluprací s úřadem práce a proto prodloužili spolupráci prostřednictvím Odborné praxe. V roce 2016 tímto projektem prošlo 15 osob a v roce 2017 již 4 osoby. Dále je poskytován příspěvek na mentora, což je osoba, která se věnuje účastníkovi projektu (novému zaměstnanci) a zaučuje ho. Příspěvek je na jeho superhrubou mzdu. V okrese byl poskytnut zatím jen jednou, v prosinci a to v hodnotě 42 tisíc Kč.

Projekt Návrat do práce v Pardubickém kraji je zaměřen na nezaměstnané osoby s dětmi do 15 let a osoby se zdravotním postižením. V rámci projektu se účastní poradenského programu „Orientace na trhu práce pro návrat do aktivního pracovního života“ a dále se jedná zejména o individuální poradenství, vytváření dotovaných pracovních míst a rekvalifikace. Po celou dobu jsou osoby v projektu monitorovány. Do projektu vstoupilo do února 2017 celkem 206 osob a v rámci okresu Svitavy se jednalo o 9 osob.

Poslední z projektů je Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji. Tento projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání ve věku do 25 let a nad 50 let, kteří jsou v evidenci min. 4 měsíce. Účastníci absolvují poradenský program „Orientace na trhu práce“ a kurz finanční gramotnosti. Dále je projekt realizován obdobně jako projekt Návrat do práce. Do projektu bylo v roce 2016 přihlášeno 140 osob a uzavřeno bylo 28 dohod na SÚPM, jen v okrese Svitavy byly 4 dohody. [49]

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je zvýšení motivace k aktivnímu hledání, nalézání a udržení zaměstnání, dalším cílem je pokles nezaměstnanosti, a aby se lidé opakovaně nevraceli na úřady práce. Při takto nastavených nástrojích APZ a sociálním systémem se tyto cíle nedaří vždy naplňovat. Některé osoby nastoupí do práce, ale po čase se opět vrátí do evidence, jelikož motivace mzdového ohodnocení není na takové úrovni, aby se jim vyplatilo pracovat, protože sociální dávky na úřadu práce byly na stejné úrovni.

Určitý problém je také v tom, že z EU jde na APZ více peněz než ze státního rozpočtu a zaměstnavatelé toho využívají, což nabourává systém politiky zaměstnanosti ČR.

7.2 Spolupráce Úřadu práce Svitavy s konkrétními podniky

Zaměstnavatelé, kteří nejčastěji spolupracují s úřady práce, jsou podnikatelské subjekty a obce. Nejčastější spolupráce z iniciativy firem je při obsazování dělnických pozic. Důvodem je dostatek uchazečů na tyto pozice v evidenci úřadů práce, specialisty většinou podniky musí shánět jinak. Dále je spolupráce s obecními úřady jako zaměstnavateli při obsazování sezónních pracovníků na úklid veřejného prostranství, úpravu zeleně apod. Tyto pracovníky zejména dosazuje úřad práce, a sice z řad dlouhodobě nezaměstnaných v rámci VPP. V současné době, ale vlivem klesající nezaměstnanosti je obtížné sehnat dostatek pracovníků na tuto práci.

Společnosti Fibertex a REHAU spolupracují s Úřadem práce ve Svitavách (REHAU i v Moravské Třebové). Fibertex spolupracuje s Úřadem práce jen v mezích stanovených zákonem. Pokud nemůže nalézt nového pracovníka, tak podává hlášení volného pracovního místa. Úřad práce také požaduje jednou za půl roku po společnosti analýzu jejího budoucího vývoje. Různé dotace na pracovníky nevyužívají, neboť „levnější“ pracovník je zaplacen rozsáhlou administrativou. Oddělení personalistiky ve Fibertexu nemá dostatek časových a personálních zdrojů na vyřizování dotací.

Když Fibertex stavěl nový závod, nechal si vypracovat analýzu od Úřadu práce ve Svitavách. Analýza byla zaměřená na strukturu nezaměstnanosti a nezaměstnaných, tak aby společnost zjistila, zda by byl dostatek uchazečů o práci v rozšiřujícím se závodu. Spolupráce Úřadu práce a Fibertexu byla oboustranně uspokojivá.

Společnost REHAU vnímá úřad práce ze dvou pohledů. Prvním pohledem jako instituci, která spolupracuje při umisťování zájemců o práci k zaměstnavatelům a druhým pohledem jako zprostředkovatele. Společnost se snaží komunikovat s Úřadem práce vždy otevřeně, a očekává stejnou komunikaci i z druhé strany, tak aby byly plněny požadavky kladené z obou stran vždy na co nejvyšší úrovni. Při informování Úřadu práce o volných pozicích se snaží dodat, co nejvíce informací, aby mohli očekávat, že jim Úřad práce vybere ze své databáze a pošle uchazeče o zaměstnání, kteří budou odpovídat kladeným požadavkům, ty nejvhodnější. Dále REHAU spolupracuje s Úřadem práce v souvislosti s poskytováním příspěvků na zaměstnávání dlouhodobě evidovaných uchazečů nebo uchazečů z rizikových skupin. Dříve dotace činily až milion korun ročně, nyní se jedná jen o desítky tisíc korun

ročně. Poslední oblast, ve které spolupracují, je ohlašovací povinnost, kdy hlásí cizince, kteří nastoupí do pracovního poměru v REHAU.

V minulosti REHAU prezentovala nabídky na práci pro uchazeče z řad nezaměstnaných na Úřadu práce v Moravské Třebové, ale ze strany nezaměstnaných se neseťkali se zájmem do společnosti nastoupit. Tak od těchto prezentací ustoupili.

V současné době Úřad práce s REHAU komunikuje dobře. Společnost dostává včasné a adekvátní odpovědi na své dotazy. Úřad práce se snaží v rámci svých možností být, co nejvíce nápomocen. V současném období s vysokou zaměstnaností však přestává být účinným partnerem při obsazování volných pracovních míst, neboť v evidenci jsou většinou osoby, které reálně práci nehledají nebo ve firmě tohoto typu přímo dělat nechtějí.

Jediná věc, která firmě na Úřadu práce při spolupráci vadí, je přílišná byrokracie při schvalování dotací na umístění znevýhodněného uchazeče. V této záležitosti je vyžadováno mnoho potvrzení, např. o bezdlužnosti, která mají platnost pouze jeden měsíc. Pokud je žádostí více, které na sebe navazují, není možné tato potvrzení použít a je nutné zdlouhavě žádat o nová potvrzení.

Malé podniky v okrese s Úřadem práce téměř nespupracují, pokud hledají nového zaměstnance, vybírají z řad známých nynějších zaměstnanců. S Úřadem práce spolupracují při získávání dotací na nového zaměstnance, který je zařazen do rizikové skupiny.

Jednou za čtvrt roku je ve Svitavách uskutečněno setkání poradního sboru úřadu práce, kterého se účastní Úřad práce Svitavy, zaměstnavatelé z okresu a zástupci místních samospráv. Na setkání se prezentují data nezaměstnanosti, jaké mají firmy možnosti čerpání pobídek, příp. mohou zaměstnavatelé i poukázat na určité problémy. Každé toto setkání by mělo přinést určitá opatření nebo postupy, směr vývoje a čeho se vyvarovat, ale bohužel to tak zatím nefunguje.

Kromě podniků v oblasti své působnosti Úřad práce ve Svitavách spolupracuje také s dalšími úřady práce v jiných okresech, ať okolních nebo i z druhého konce republiky. Spolupráce je zejména v oblasti nábory pracovníků velkého rozsahu, např. do Škoda Auto Kvasiny, kam se shání zaměstnanci z celé republiky. Další oblast spolupráce je při stěhování klienta do jiného okresu. Vedení úřadů práce je standardizováno, což znamená, že všechny činnosti v různých okresech jsou prováděny na stejné úrovni. Úřady práce tedy mohou mezi sebou komunikovat a radit si navzájem.

Firmy také kromě úřadu práce spolupracují s agenturami práce. Spolupráce je u analyzovaných společností jen v rozsahu obstarání uchazečů o práci. Přijímací řízení mají obě firmy ve vlastní kompetenci. V souvislosti s podnikovou kulturou je každý zaměstnanec kmenový.

7.3 Vyhodnocení spolupráce firem s Úřadem práce Svitavy

Spolupráce firem s Úřadem práce Svitavy probíhá většinou pouze v oblastech, které jsou určeny legislativou. Důvodem je velká časová a administrativní náročnost a není jistota naplnění požadovaného výsledku. Podniky se spíše spoléhají sami na sebe a oblast nábory nových zaměstnanců řeší vlastním úsilím, kdy např. REHAU spolupracuje i se Středním odborným učilištěm Svitavy a tak si vychovává nové zaměstnance.

Z výše uvedeného také vyplývá, že společnosti jako Fibertex a REHAU to mají „jednodušší“ než malé firmy, neboť si zakládají na své pověsti dobrého zaměstnavatele, mají určité jméno v okolí a jako velký zaměstnavatel mohou nabídnout i vyšší mzdy a další benefity, na které mohou nalákat potenciální uchazeče o práci.

V současné době s poklesem nezaměstnanosti se také úřady práce stávají méněcenným partnerem pro zaměstnavatele, neboť poptávku po pracovnících nelze pokrýt z evidence uchazečů.

Také se mívají zájmy firem a zájmy úřadu práce. Aktuálně zaměstnavatelé hledají uchazeče, které již nelze nalézt v evidenci úřadu práce, na druhou stranu je tam ale spousta uchazečů, které by chtěl úřad práce zaměstnat, ale není o ně zájem ze strany zaměstnavatelů nebo oni sami nechtějí pracovat.

Dále také existují specializované firmy, které se zaměřují na speciální analýzy trhu práce. Mezi takovéto firmy patří Trexima spol. s r.o., která např. provádí statistická šetření průměrných mezd pro ČSÚ. Další je firma Mercer, která provádí analýzy školství v daném regionu, strukturu obyvatelstva a jejich pracovní zaměření apod. Oproti těmto firmám se Úřad práce ČR nezabývá tolika speciálními analýzami, ale jeho analýzy jsou veřejně publikované na webových stránkách.

7.4 Doporučení a návrhy na zlepšení

Nezaměstnanost a další problémy trhu práce není možné řešit pouze spoluprací firem a úřadu práce, nezbytná je také spolupráce s místní samosprávou a školami.

V rámci trhu práce v okrese Svitavy, zejména regionů Svitavy a Moravská Třebová je nutné řešit několik problémů. Jedním z nich je nedostatečná infrastruktura, mnoho lidí z odlehlých částí regionů má problémy s dojížděním do zaměstnání. Řešením by mohla být podniková doprava nebo spolujízdy zaměstnanců firemním vozem.

Od listopadu 2016 Úřad práce také poskytuje příspěvek na dojížděku ve výši 1 až 3,5 tisíce Kč/měsíc podle dojezdové vzdálenosti na prvních 12 měsících od nástupu uchazeče do zaměstnání. Důležité je si o příspěvek požádat, ale tato možnost není zatím moc rozšířena. V budoucnu by se měla více nabízet evidovaným uchazečům. Po skončení vyplácení příspěvku od Úřadu práce by stálo za zamýšlení tento příspěvek poskytovat i zaměstnancům ve firmách jako benefity.

Typickým problémem pro tento region je sezónní nezaměstnanost. Jako řešení by mohla být podpora vytváření krátkodobých pracovních míst v zimním období (od prosince do února). Jednalo by se o práci nenáročnou na zaškolení s uzavřenou pracovní smlouvou a po uplynutí tří měsíců, by se mohli pracovníci rozhodnout, zda chtějí v podniku dále pracovat nebo se vrátí ke své sezónní práci.

Dalším problémem je nesoulad mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, resp. nesoulad mezi kvalifikací absolventů škol a potřebami zaměstnavatelů. Bylo by vhodné pořádat diskusní panely v rámci regionů (ORP) mezi zúčastněnými subjekty – úřad práce, zaměstnavatelé, školy a místní samospráva, na kterých by se řešil jednotnější postup ve věcech zmírňování nezaměstnanosti, efektivnější využívání místních zdrojů, úprava vyučovaných oborů ve školách, motivace žáků a studentů k setrvání v regionu. Úřad práce by zde měl roli moderátora.

Je také důležité motivovat žáky devátých tříd základních škol, kteří se rozhodují o svém budoucím povolání. V současné době to je v kompetenci jednotlivých škol a firem. Pokud by žákům osmých a devátých tříd byly umožněny systematicky exkurze k regionálním zaměstnavatelům, mohli by pak tito žáci sami uvážit a lépe se rozhodnout jaké budoucí povolání zvolit.

Potřebné je také propojit střední školy v regionu s místními zaměstnavateli, navázat na spolupráci, v rámci které by se upravila výuka požadovaných oborů. Odborné praxe by žáci

vykonávali v podnicích, tím by získávali i zkušenosti, které by jim snáz pomohly při uplatnění na trhu práce.

Nesoulad mezi nabídkou práce a poptávkou po práci je dán mimo jiné nepestrým výběrem volných pracovních míst, neboť výrobní firmy v okrese poptávají uchazeče na stejné nebo obdobné pozice. Řešením by mohla být místní pobídka pro investory z jiných oborů podnikání.

Úřad práce Svitavy, resp. firmy by měli využít také spolupráci se sousedními okresy, či kraji a nabídnout uchazečům pracovní příležitosti z těchto krajů, protože zejména z moravskotřebovska je možné dojíždět za prací do sousedního Olomouckého nebo Jihomoravského kraje i naopak.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce byla analýza problematiky trhu práce a nezaměstnanosti s důrazem na formování poptávky po práci, s využitím statistických a empirických dat provést komparativní analýzu současných problémů trhu práce v konkrétním regionu ČR s ohledem na potřeby zaměstnavatelů v regionu, vyhodnotit formy spolupráce firem s Úřadem práce ČR a jejich účinnost při řešení (ne)zaměstnanosti v daném regionu.

Podíl nezaměstnaných osob byl v okrese Svitavy ke konci roku 2016 5,6 % a v rámci Pardubického kraje tak jde o nejvyšší podíl. Absolutně se jedná o 3 789 dosažitelných uchazečů. Analýzou nabídky práce byla zjištěna nejvyšší nezaměstnanost v regionech Moravská Třebová a Svitavy. Typická je pro okres Svitavy sezónní nezaměstnanost. Nejvíce nezaměstnaných je ve věku 50 až 60 let, což je ohrožená skupina osob před důchodem. Z hlediska délky nezaměstnanosti jsou nejčastěji uchazeči v evidenci do 3 měsíců nebo dlouhodobě. Nad 12 měsíců je evidováno 1 139 osob, které jsou již prakticky nezaměstnatelné. Aktuálně k 31. 3. je uváděn podíl nezaměstnaných osob 5,1 %. Mezi nezaměstnanými osobami převládá střední odborné vzdělání s výučním listem a základní vzdělání, příp. praktická škola.

Mladiství a absolventi v evidenci Úřadu práce ČR představují 6 % celkového počtu nezaměstnaných v okrese, k 30. 9. 2016 se jednalo o 235 evidovaných. Většinou si absolventi naleznou práci do roka. Mezi nezaměstnanými jsou zejména absolventi oborů zemědělství, ekonomika, inženýrské obory a obor gastronomie, tyto obory jsou mimo jiné vyučovány v okrese. Častěji mezi nezaměstnanými jsou absolventi se středním odborným vzděláním zakončeným jak maturitní zkouškou, tak i výučním listem. Nejčastějším problémem při uchycení na trhu práce je chybějící praxe nebo nevhodná kvalifikace.

Poptávka firem za 4. čtvrtletí 2016 byla na 1 144 pracovníků. Nejčastěji jsou poptáváni kvalifikovaní pracovníci jako kováři, nástrojáři, řemeslníci a dále pak pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Počet uchazečů trojnásobně převyšuje volná místa, ale přesto se nedaří tyto pozice obsadit. Důvodem je odlišná kvalifikace nezaměstnaných nebo nízké mzdy na nekvalifikovaných pozicích. Nejaktuálnější data k 31. 3. 2017 udávají 1 315 volných míst, v průměru tak na jedno volné pracovní místo připadá 2,7 uchazečů o zaměstnání.

Analýzou nabídky práce a poptávky byly zjištěny následující problémy. Jedná se zejména o typickou nadprůměrnou sezónní nezaměstnanost a dále o strukturální nesoulad mezi

nabídkou práce a poptávkou po práci. Problémem je také vysoká nezaměstnanost v předdůchodovém věku, nízké mzdy a špatná infrastruktura.

Z pohledu místních firem Fibertex Nonwovens a REHAU Automotive je největším problémem sehnat osoby na pozice manažerů prodeje, pracovníků oddělení výzkumu a vývoje, inženýry kvality, nástrojáře a v současné době i dělníky do výroby. Společnosti se shodují, že v evidenci Úřadu práce ve Svitavách jsou nyní pouze osoby, které nechtějí pracovat. Spolupráce jmenovaných firem s Úřadem práce je většinou jen v mezích stanovených zákonem, tedy hlášení volných míst, hlášení cizinců a vyřizování dotací na zaměstnance. Jinak se podniky spíše spoléhají v oblasti nábory zaměstnanců sami na sebe, příp. oslovují agentury práce. Firma REHAU má také úzkou spolupráci se SOU Svitavy. Firmám na Úřadu práce nejvíce vadí jeho přílišná byrokracie při schvalování žádostí o dotace na zaměstnance z rizikových skupin. V oblasti řešení nezaměstnanosti jsou uskutečňovány poradní sbory úřadu práce, které se konají čtvrtletně a účastní se jich zaměstnavatelé, starostové a Úřad práce Svitavy. Zatím z těchto setkání nevyplývala žádná opatření, která by vedla ke zlepšení situace na místním trhu práce. Bylo by dobré přizvat k těmto jednáním i zástupce vzdělávacích zařízení v okrese a více propojit spolupráci škol a firem v regionu.

Mezi další doporučení, jak snížit nezaměstnanost, je možné zařadit příspěvky na dojíždění či zřídit podnikovou dopravu a v souvislosti se sezónní nezaměstnaností vytvářet krátkodobá pracovní místa přes zimní období. Úřad práce Svitavy by měl také více spolupracovat přes hranice okresů, či krajů, tak aby se nezaměstnaní dozvěděli i o volných pozicích v širším okolí.

Jednoduchá řešení problémů trhu práce neexistují, nejdůležitější je účinná spolupráce všech zainteresovaných subjektů na trhu práce.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- [2] *Česko má nejnižší nezaměstnanost v Evropě. Brzdí to růst průmyslu* [online]. 2017 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/427204-cesko-ma-nejnizsi-nezamestnanost-v-evrope-brzdi-to-rust-prumyslu.html>
- [3] *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/>
- [4] Databáze demografických údajů. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/databaze-demografickych-udaju-za-obce-cr>
- [5] DORNBUSCH, Rudiger, FISCHER Stanley. *Macroeconomics*. 5th ed. New York: McGraw-Hill, c1990. ISBN 0-07-017787-2.
- [6] DUBSKÝ, Kamil. Náš kraj je druhé nejlepší místo pro život. *Svitavský deník*. 2016, (280).
- [7] HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2., aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-862-0.
- [8] Charakteristika okresu Svitavy. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_svitavy
- [9] CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN P. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. Praha: ASPI, 2007, s. 368. ISBN 978-80-7357-238-9.
- [10] Informační prospekty REHAU. REHAU Automotive, s.r.o. 2016
- [11] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR* [online]. [cit. 2017-01-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/>
- [12] KAESLER, Clemens a KAESLER-PROBST Frauke. *Grundwissen Weiterbildung: Personalwirtschaft*. Berlin: Cornelsen, 2011. ISBN 3589238925.
- [13] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. V Praze: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
- [14] KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.

- [15] KUČERA, Petr. *Na přestěhování za práci nově přispěje stát. Rozšíří i dotaci na dojíždění* [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/na-prestehovani-za-praci-nove-prispeje-stat-rozsiri-i-dotaci/r~cfb35ffca02e11e6a12d002590604f2e/?redirected=1488881852>
- [16] KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [17] Lidé a zaměstnání. *Oficiální web Fibertex Nonwovens* [online]. [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <http://www.fibertex.com/cs-CZ/LideAzamestnani/Pages/default.aspx>
- [18] LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional publishing, 2004. ISBN 80-86419-54-1.
- [19] MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 80-7169-891-1.
- [20] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- [21] *Měsíční statistická zpráva za okres Svitavy: prosinec 2016* [online]. Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Pardubicích [cit. 2017-03-15].
- [22] *Na přestěhování za práci nově přispěje stát. Rozšíří i dotaci na dojíždění* [online]. 2016 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/na-prestehovani-za-praci-nove-prispeje-stat-rozsiri-i-dotaci/r~cfb35ffca02e11e6a12d002590604f2e/?redirected=1491595032>
- [23] *Na trhu práce nastaly změny, zaměstnanci si vybírají zaměstnavatele* [online]. 2017 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/433558-na-trhu-prace-nastaly-zmeny-zamestnanci-si-vybiraji-zamestnavatele.html>
- [24] Nabídka a poptávka na trhu práce. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>
- [25] *Oficiální web společnosti Rehau* [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.rehau.com/cz-cs/o-firme>
- [26] *Oficiální web společnosti Fibertex Nonwovens* [online]. [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://www.fibertex.com/cs-CZ/Pages/default.aspx>
- [27] OP Zaměstnanost. *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

- [28] Outplacement. *Manpower* [online]. [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <http://www.manpower.cz/hledam-praci/personalni-poradenstvi/zivotni-vyzvy/chci-zmenu/134-outplacement-neni-jen-o-propousteni>
- [29] *Podpora v nezaměstnanosti 2017* [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2013/r~i:wiki:3552/?redirected=1488811260>
- [30] Přehled o počtu zaměstnavatelů. ČSSZ [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/ekonomicke-ukazatele/prehled-o-poctu-zamestnavatelu-pojistencu-a-pojistnych-vztahu-dle-kraju-resp-dle-okresu-a-kraju/prehled-o-poctu-zamestnavatelu-pojistencu-a-pojistnych-vztahu-pro-rok-2016.htm>
- [31] SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [32] SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Praha: Profess Consulting, 2007. ISBN 978-80-7259-050-6.
- [33] SCHILLER, Bradley R. *Mikroekonomie dnes*. Brno: Computer Press, 2004. Business books (Computer Press). ISBN 80-251-0109-6.
- [34] SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ (eds.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- [35] *Statistická ročenka Pardubického kraje 2016: Statistical yearbook of the Pardubický Region* [online]. Pardubice: Český statistický úřad, Krajská reprezentace Pardubice, 2001- [cit. 2017-02-22]. Souborné informace. ISBN 978-80-250-2742-4.
- [36] *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 1998- [cit. 2017-03-15]. ISBN 978-80-7421-125-6.
- [37] Statistiky nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>
- [38] *Strategie regionálního rozvoje ČR 2014-2020* [online]. Ministerstvo pro místní rozvoj, 2013 [cit. 2017-02-22].
- [39] SURMANOVÁ, Kateřina. *Počet nabízených míst převyšuje počet nezaměstnaných* [online]. 2016 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <http://ceskapozice.lidovky.cz/pocet-nabizenych-mist-prevysuje-pocet-nezamestnanych-plm->

/tema.aspx?c=A161027_011945_pozice-
tema_lube&utm_source=www.seznam.cz&utm_medium=sekce-z-internetu

- [40] Uchazeči z EU, EHP a třetích zemí. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu>
- [41] *V Česku legálně žije přes 493 tisíc cizinců, nejvíce jich je z Ukrajiny a Slovenska. Přes 80 procent z nich pracuje* [online]. 2017 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <http://domaci.ihned.cz/c1-65584900-v-roce-2015-pobyvalo-v-cesku-rekordnich-464-700-cizincu-nejvice-jich-je-z-ukrajiny-a-slovenska>
- [42] VLČEK, Josef a kolektiv. *Ekonomie a ekonomika*. Vyd. 2., přepracované. Praha: ASPI, 2003. ISBN 80-86395-45-6.
- [43] Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- [44] *Výroční zpráva 2015, Fibertex Nonwovens* [online]. [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=44033940&subjektId=711041>
- [45] *Z 380 tisíc nezaměstnaných lze v průmyslu zaměstnat jen 55 tisíc, spočítali exportéři* [online]. 2017 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/z-380-tisic-nezamestnanych-lze-v-prumyslu-zamestnat-jen-55-t/r~0ed708e68aef11e6b597002590604f2e/>
- [46] *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2017-12-18]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>
- [47] Zaměstnanost a mzdy v Pardubickém kraji. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/x/zamestnanost-a-mzdy-v-pardubickem-kraji-v-1-az-4-ctvtletu-2016>
- [48] *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016* [online]. Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Pardubicích, 2016 [cit. 2017-02-22].
- [49] *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017* [online]. Pardubice: Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Pardubicích, 2017 [cit. 2017-03-15].