Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií

Diplomová práce

Studie problémů trhu práce ve vybraném regionu

Mgr. Leona Hemelíková

© 2023 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Mgr. Leona Hemelíková

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Hradec Králové

Název práce

Studie problémů trhu práce ve vybraném regionu

Název anglicky

A study of labor market problems in a selected region

Cíle práce

Hlavním cílem práce je zhodnocení trhu práce v náchodském regionu z hlediska zaměstnanosti a nezaměstnanosti v období let 2017-2021, identifikace současných problémů a specifik s ohledem na potřeby zaměstnavatelů daného regionu. Dílčím cílem práce je identifikace příčin odlišností s ohledem na situaci v Královéhradeckém kraji a v celé České republice. Dalším dílčím cílem je na základě provedeného výzkumu formulovat návrhy řešení pro zlepšení situace na sledovaném trhu práce.

Metodika

Práce se bude skládat ze dvou základních částí, teoretické a praktické.

Pro teoretickou část práce, která se zaměřuje na vymezení základních teoretických pojmů (trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost a její druhy, nabídka práce, poptávka po práci), bude využita metoda studia odborné literatury.

Praktická část bude prostřednictvím komparativní analýzy charakterizovat faktory ovlivňující trh práce a analyzovat specifika trhu práce v náchodském regionu. Bude analyzován vývoj nezaměstnanosti s ohledem na vývoj poptávky po pracovní síle v náchodském regionu. Součástí bude i vyhodnocení spolupráce zaměstnavatelů ve zmíněném regionu s Úřadem práce ČR z hlediska účinnosti při řešení zaměstnanosti a nezaměstnanosti v daném regionu.

Z hlediska zdrojů dat se práce bude opírat zejména o statistiky o trhu práce zpracovávané Úřadem práce ČR a dále o veřejně dostupné údaje publikované Českým statistickým úřadem. Na základě výsledků realizovaného výzkumu bude v závěru práce provedena jejich interpretace.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Trh práce, úřad práce, nezaměstnanost, nezaměstnaný, politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, nabídka práce, poptávka po práci, zaměstnavatel, pracovní smlouva.

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, J. – SEKERKA, B. – STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BROŽOVÁ, D. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Kapitoly z ekonomie trhů práce.* Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

JUREČKA, V. *Makroekonomie.* Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0251-8.

KACZOR, P. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011.* Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

SOUKUP, J. – POŠTA, V. – NESET, P. – PAVELKA, T. *Makroekonomie.* Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Lenka Kopecká, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 8. 2022

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 12. 11. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Studie problémů trhu práce ve vybraném regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 1. 3. 2023 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Lence Kopecké, Ph.D. za cenné rady a věcné připomínky, které mi poskytla při vypracování této diplomové práce. Dále mé poděkování patří Ing. Martinovi Hodkovi, analytikovi Úřadu práce ČR, za poskytnutí odborných konzultací.

Studie problémů trhu práce ve vybraném regionu

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou trhu práce v náchodském regionu. V rámci práce je zkoumán vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve zvoleném období 2017-2021. Práce je rozdělena do dvou částí – teoretické a praktické.

V teoretické části práce je pozornost věnována definici pojmů v rámci problematiky trhu práce. Popsán je trh práce a jeho segmentace, dále nabídka práce a poptávka po práci, nezaměstnanost, její druhy a dopady. Součástí teoretické práce je také definice politiky zaměstnanosti včetně jejích nástrojů. Identifikovány jsou úkoly Úřadu práce ČR v oblasti zaměstnanosti. Teoretická práce je zpracována na základě nastudování odborných publikací.

Praktická část práce, která vychází z teoretických východisek z první části, si klade za cíl detailně identifikovat situaci na regionálním trhu práce. Zaměřuje se zejména na otázky vývoje a struktury nabídky práce a poptávky po práci včetně identifikace faktorů ovlivňujících vývoj nezaměstnanosti v náchodském okrese a jeho mikroregionech. Výsledky jsou prostřednictvím komparace porovnávány s Královéhradeckým krajem a také s Českou republikou. Identifikovány jsou i problémy a specifika s ohledem na potřeby zaměstnavatelů daného regionu včetně vyhodnocení spolupráce s Úřadem práce v Náchodě. Zhodnocena je též politika zaměstnanosti včetně projektů, které jsou v okrese realizovány. Závěr práce je věnován vyhodnocení a interpretaci získaných poznatků a jsou formulována doporučení a návrhy řešení některých problémů trhu práce v náchodském okrese.

Zjištěná data jsou získána především na základě údajů z portálů Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR. V této diplomové práci jsou využity metody analýzy, sběru dat, deskripce, komparace a vyhodnocení dat.

Klíčová slova: trh práce, úřad práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, nabídka práce, poptávka po práci, zaměstnavatel, pracovní smlouva.

A study of labor market problems in a selected region

Abstract

The thesis deals with labor market issues in the Náchod region. The thesis examines the development of employment and unemployment in the chosen period 2017-2021. The thesis is divided into two parts – theoretical and practical.

In the theoretical part of the thesis attention is paid to the definition of terms within the labor market. The labor market and its segmentation is described, as well as the supply of labor and demand for labor, unemployment, its types and impacts. The theoretical work also includes the definition of employment policy including its tools. The theoretical work is prepared on the basis of a study of professional publications.

The practical part of the work, which is based on the theoretical starting points of the first part, aims to identify the situation on the regional labor market in detail. It focuses in particular on the development and structure of labor supply and demand for labor, including identification of factors influencing the development of unemployment in the Náchod district and its micro-regions. Comparison with the Hradec Králové region and also with the Czech Republic is prepared here for comparison. Problems and specifics with regard to the needs of employers of the given region are also identified, including an evaluation of cooperation with the Labor Office in Náchod. Employment policy is also evaluated, including projects that are implemented in the district. The conclusion of the thesis is devoted to evaluation and interpretation of acquired knowledge and recommendations and proposals for solving some problems of the labor market in the Náchod district are formulated.

The data are obtained mainly on the basis of data from portals of the Czech Statistical Office, the Ministry of Labor and Social Affairs and the Labor Office of the Czech Republic. In this thesis, methods of analysis, data collection, description, comparison and evaluation of data are used.

Keywords: labor market, labor office, unemployment, employment, employment policy, unemployment rate, labor supply, demand for work, employer, employment contract

Obsah

1 Úvod ... 11

2 Cíl práce a metodika ... 12

2.1 Cíl práce ... 12

2.2 Metodika ... 12

3 Teoretická východiska ... 14

3.1 Trh práce ... 14

3.1.1 Nabídka práce ... 15

3.1.2 Poptávka po práci ... 17

3.1.3 Rovnováha na trhu práce ... 18

3.1.4 Segmentace trhu práce ... 19

3.2 Nezaměstnanost ... 21

3.2.1 Měření nezaměstnanosti ... 22

3.2.2 Druhy nezaměstnanosti ... 25

3.2.3 Důsledky a dopady nezaměstnanosti ... 31

3.2.4 Zaměstnatelnost ... 35

3.3 Politika zaměstnanosti ... 37

3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti ... 39

3.3.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ... 39

3.3.3 Účinky realizovaných programů aktivní politiky zaměstnanosti ... 44

3.3.4 Pasivní politika zaměstnanosti ... 45

3.4 Úřad práce ... 48

4 Vlastní práce ... 52

4.1 Charakteristika Královéhradeckého kraje ... 52

4.1.1 Geografické údaje ... 52

4.1.2 Demografické údaje ... 53

4.1.3 Charakter kraje ... 56

4.1.4 Struktura zaměstnanosti v kraji ... 57

4.1.5 Významní zaměstnavatelé v Královéhradeckém kraji ... 58

4.1.6 Nezaměstnanost v kraji ... 62

4.2 Charakteristika náchodského regionu ... 63

4.2.1 Geografické údaje ... 63

4.2.2 Demografické údaje ... 64

4.2.3 Charakter okresu ... 65

4.3 Poptávka na trhu práce v okrese Náchod ... 66

4.3.1 Ekonomické subjekty v okrese Náchod ... 66

4.3.2 Odvětvová struktura v okrese Náchod ... 67

4.3.3 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa) 68
4.3.4 Významní zaměstnavatelé v okrese Náchod 74
4.4 Nabídka na trhu práce v okrese Náchod 78
4.4.1 Nezaměstnanost v okrese Náchod 79
4.4.2 Vývoj počtu uchazečů ve vztahu k volným pracovním místům 80
4.4.3 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku 82
4.4.4 Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání 84
4.4.5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence 85
4.5 Charakteristika mikroregionů v okrese Náchod 86
4.5.1 Mikroregion Broumovsko 86
4.5.2 Mikroregion Novoměstsko 92
4.5.3 Mikroregion Náchodsko 96
4.5.4 Mikroregion Jaroměřsko 100
4.5.5 Faktory ovlivňující nezaměstnanost v náchodském regionu 103
4.6 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Náchod 105
4.6.1 Národní individuální projekty 105
4.6.2 Regionální individuální projekty 108
4.6.3 Aktuální cíle aktivní politiky zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji 111
4.7 Spolupráce zaměstnavatelů v okrese Náchod s Úřadem práce v Náchodě 112
4.8 Rozhovory s vybranými zaměstnavateli náchodského regionu 114
4.9 Identifikace problémů a specifik s ohledem na zaměstnavatele náchodského regionu 120

5 Výsledky a diskuse 124
5.1 Demografické problémy regionu 124
5.2 Stav ekonomických subjektů 125
5.3 Strukturální problémy náchodského okresu 126
5.4 Nezaměstnanost náchodského okresu 127
5.5 Situace na trhu práce v mikroregionech okresu Náchod 128
5.6 Stav politiky zaměstnanosti Královéhradeckého kraje 129
5.7 Stav spolupráce náchodských zaměstnavatelů s Úřadem práce v Náchodě ... 130

6 Závěr 134

7 Seznam použitých zdrojů 137

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratek 148
8.1 Seznam obrázků 148
8.2 Seznam tabulek 148
8.3 Seznam grafů 149
8.4 Seznam použitých zkratek 150

1 Úvod

Lidská práce se společně s půdou a kapitálem řadí mezi výrobní faktory. Prostřednictvím práce má člověk možnost být součástí struktury společnosti a díky příjmu z práce může uspokojovat své potřeby. Aby byla ekonomika státu úspěšná, je důležitá co nejvyšší a produktivní zaměstnanost společně s rozvojem lidského kapitálu. Trh práce se vyznačuje, oproti jiným trhům, velkou specifičností, protože je spojen právě s lidskou prací. Na člověka jsou kladeny nároky ohledně kvalifikace, znalostí, praxe a pokud se člověk těmto změnám nepřizpůsobí, může se stát osobou nezaměstnanou. Vzniká tak stav, kdy nabídka pracovní síly převyšuje poptávku po práci.

Situace na trhu práce a nezaměstnanost postihuje vždy celou společnost. Má dopad nejen na ekonomiku v podobě snížení kupní síly obyvatelstva a zátěže pro sociální systém, ale představuje i sociální problém nejen pro nezaměstnané, ale i pro jejich rodiny. Stát na takovou situaci reaguje opatřeními a regulacemi v podobě nástrojů politiky zaměstnanosti.

Trh práce má řadu problémů. Některé postihují celý stát, některé jsou ovlivněny regionálním charakterem prostřednictvím specifických geografických, historických či demografických aspektů. Tato specifika i různá odvětvová a profesní struktura mají zásadní vliv na výši nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech. Na trh práce výrazně působí i poptávka po práci, která je tvořena zaměstnavateli v podobě ekonomických subjektů. Ti poptávají zaměstnance, kteří disponují dovednostmi, znalostmi a potřebnou kvalifikací. Ukazuje se, že dalším problémem je nedostatek kvalifikovaných pracovních sil v žádaných oborech. Tento nedostatek má na firmy výrazný vliv, který brzdí jejich rozvoj a tím i hospodářský růst.

Pro tuto diplomovou práci bylo vybráno téma Studie problémů trhu práce ve vybraném regionu. Za tento region byl vybrán náchodský region, neboť je autorčiným rodným i pracovním regionem a současně se vyznačuje řadou specifik. Důvodem výběru tohoto tématu byla identifikace faktorů a specifik, které jsou problematické a výrazně ovlivňují místní trh práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je zhodnocení trhu práce v náchodském regionu z hlediska zaměstnanosti a nezaměstnanosti v období 2017-2021 včetně identifikace problémů a specifik a s ohledem na potřeby zaměstnavatelů v regionu.

Tento cíl je naplněn prostřednictvím dílčích cílů. Je provedeno zhodnocení náchodského regionu s analýzou nezaměstnanosti, včetně identifikace specifik jednotlivých mikroregionů náchodského okresu. Je zhodnocena poptávková strana v podobě zaměstnavatelů a nabízených volných pracovních míst a rovněž nabídková strana na trhu práce v souvislosti se strukturou uchazečů o zaměstnání. Jsou identifikovány příčiny odlišností s ohledem na situaci v Královéhradeckém kraji a v celé České republice. Na základě provedeného výzkumu jsou formulovány návrhy řešení pro zlepšení situace na sledovaném trhu práce.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, které tvoří teoretická východiska a vlastní práce.

Východiska k teoretické části diplomové jsou čerpána z prostudované odborné literatury, která se zabývá problematikou trhu práce. Je zde charakterizován trh práce, jeho funkce a segmentace. Charakterizovány jsou i jednotlivé subjekty, které vstupují na trh práce jako je nabídka práce a poptávka po práci. Definována je nezaměstnanost spolu s popisem jejích druhů, způsobů měření, důsledků a dopadů. Jako protipól je zkoumána i zaměstnatelnost včetně jejích faktorů. Pojednáno je o politice zaměstnanosti, s jíž pomocí bojují úřady práce s nezaměstnaností. Popsány jsou nejen nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ale i účinky jejích realizovaných programů.

Na teoretickou část práce navazuje část empirická, která vychází z teoretické části práce. Tato část práce se opírá především o statistické údaje dostupné ze stránek Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR, informace od zaměstnavatelů z náchodského regionu a zaměstnanců Úřadu práce v Náchodě. Využity jsou i praktické zkušenosti autorky se stavem náchodského trhu práce. Získaná data jsou přehledně zpracována do tabulek a grafů.

Je analyzována poptávková strana, která se věnuje identifikaci ekonomických subjektů v okrese a současně vývoji volných pracovních míst v jednotlivých odvětvích regionálního trhu práce. Nabídková strana místního trhu práce se zabývá strukturou místní pracovní síly a vývojem počtu uchazečů dle stanovených kritérií a ve vztahu k volným pracovním místům.

V souvislosti se snižováním nezaměstnanosti je pojednáno o fungování aktivní politiky zaměstnanosti včetně jejích aktuálních cílů v rámci Královéhradeckého kraje. Definovány jsou nejen národní individuální projekty, ale pozornost je věnována především výsledkům z regionálních individuálních projektů.

Dále jsou rozebrány i jednotlivé mikroregiony náchodského okresu se specifiky a faktory, které následně ovlivňují nezaměstnanost jejich obyvatel. Prostřednictvím analýzy a deskripce jsou identifikovány problémy a specifika náchodského regionu s ohledem na potřeby zaměstnavatelů. Vyhodnocena je spolupráce firem s Úřadem práce v Náchodě.

V empirické části je pro lepší představu uplatněna i metoda komparace, která za období 2017-2021 porovnává jednotlivé vývojové ukazatele trhu práce náchodského regionu současně s vývojem v Královéhradeckém kraji a celé České republice.

V návaznosti na shrnutí výsledků jsou v závěru práce formulována a navrhnuta doporučení a řešení, která by mohla zlepšit situaci na sledovaném trhu práce s důrazem na nezbytnost kvalitní a úzké spolupráce školských zařízení, regionálních zaměstnavatelů i Úřadu práce v Náchodě.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce je podle Brožové (2003, s. 13) součástí trhů výrobních faktorů. Kromě výrobního faktoru práce existují ještě další výrobní faktory, kterými jsou půda a kapitál. Trh práce představuje specifický druh trhu, jelikož nositelem a vlastníkem práce jsou lidé.

Jurečka (2017, s. 258) uvádí, že práce je nejdůležitějším a primárním výrobním faktorem, kdy lidé práci vědomě vykonávají, aby uspokojili své potřeby a dosáhly určitého příjmu. Za práci je považována každá fyzická a duševní činnost při produkci výrobků a poskytování služeb. Výrobní faktor práce je tak prostřednictvím člověka nabízen na trhu práce.

Předtím, než se bude text věnovat popisu a zákonitostem trhu práce, je nutné zmínit se o ekonomii trhů práce. Tato ekonomie podle Brožové (2012, s. 14) analyzuje a vysvětluje, jak trhy práce fungují. Prostřednictvím základních vztahů, kterými jsou nabídka a poptávka na trhu práce, vysvětluje jednak problémy, kterým trh práce čelí a současně se zabývá i příčinami a důsledky vztahů, které je možné na trhu práce pozorovat. Ať už se jedná o výši nezaměstnanosti, postavení rizikových skupin na trhu práce, efektivnost investic do nízkokvalifikovaných pracovníků, výši mzdových sazeb atp. Brožová (2012, s. 14-15) dále uvádí, že ekonomie trhů práce se řadí k pozitivním ekonomiím. Pozitivita této ekonomie spočívá v tom, že její otázky se neřídí jen teorií a fakty, ale také hodnotovými soudy. A hodnotové stupnice různých lidí jsou různé. Ekonomie trhů práce se neustále rozhoduje a zabývá různými alternativami souvisejícími s optimální alokací zdrojů, vzácností času, výší osobního důchodu, dalšími dostupnými zdroji apod. Je to o neustálém porovnávání nákladů a očekávaných výnosů, kdy ekonomie trhů práce např. srovnává užitek, který se získá z dodatečné hodiny práce a porovnává ho s užitkem ztracené hodiny volného času, kdy snahou je vždy minimalizace nákladů a maximalizace výnosů. To vše se děje v podmínkách, které se neustále mění.

Trh práce má dle Jurečky (2017, s. 257) určité zvláštnosti a odlišuje se od jiných trhů, které pozorujeme v ekonomii jako součást hospodářského koloběhu. I když se mluví o lidech jako ekonomických zdrojích, je důležité si uvědomit, že v případě trhu práce se jedná o zdroj

velmi odlišný od ostatních. „*Logika trhu práce je ale v podstatě stejná jako logika kteréhokoli jiného trhu*“ (Jurečka, 2017, s. 257).

Mareš (1998, s. 54-56) označuje trh práce jako místo, ve kterém lidé usilují o zaměstnání. Současně ho chápe jako místo, kde jednotlivá pracovní místa v pracovním procesu usilují o pracovníky. Trh práce je založen na vztahu toho, kdo svoji práci nabízí a toho, kdo je ochoten za práci zaplatit.

Kaczor (2013, s. 7) uvádí, že hlavním úkolem trhu práce je zajistit firmám pracovní sílu, která je potřebná pro výrobu konkrétních výrobků a poskytování konkrétních služeb. Trh práce zajišťuje produkci práce formou směnných vztahů mezi domácnostmi a firmami. Na straně nabídky vystupují domácnosti (potencionální zaměstnanci), na straně poptávky firmy (tj. zaměstnavatelé).

Kaczor (2013, s. 8) upozorňuje, že rovnováha na trhu práce je poměrně křehká a může ji změnit nebo narušit celá řada faktorů. To je důvodem proměnlivosti poptávky a nabídky na trhu práce. V závislosti na těchto veličinách se vyvíjí i situace na trhu práce, kdy se „*průběžně mění míra nezaměstnanosti, počet i struktura vytvořených pracovních míst a v neposlední řadě to vše může mít dopady i na cenu práce – tj. mzdu*“ (Kaczor, 2013, s. 8).

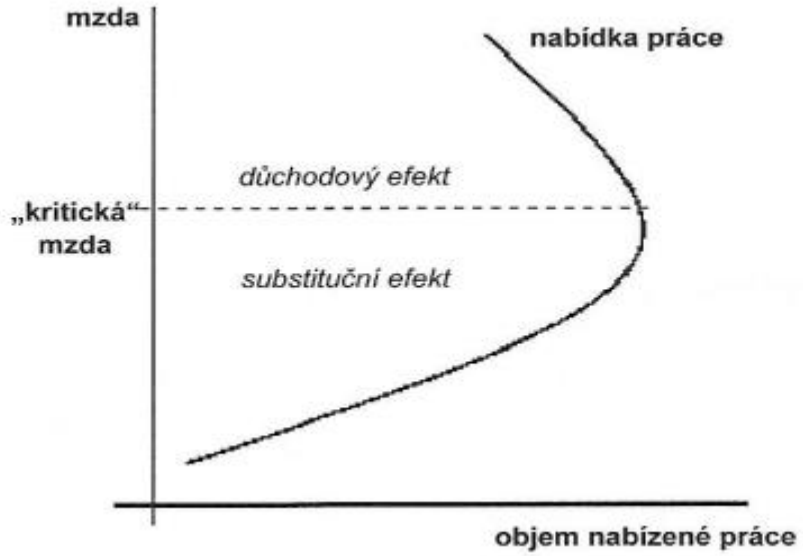
3.1.1 Nabídka práce

Brožová (2003, s. 18) zmiňuje, že v ekonomické teorii je nabídka práce tvořena domácnostmi – resp. konkrétními jedinci, kteří nabízejí svou práci zaměstnavatelům. Jedinci se rozhodují, zda a za jakých podmínek jsou ochotni pracovat a nabízet svou pracovní sílu na trhu práce. Pracující člověk vynakládá při práci své fyzické a psychické síly a obětovává volný čas, který by mohl mít. Za tuto subjektivní újmu žádá satisfakci ve formě odměny za práci a tou je mzda. Člověk se tak rozhoduje mezi volným časem a tím, co by si mohl koupit za mzdu. Je tak možné konstatovat, že mzda je cenou volného času.

Podle Šimkové (2007, s. 49) „*lze nabídku práce chápat jako ochotu domácností nabízet svou pracovní sílu (ochotu pracovat*)“. Šimková (2007, s. 49) dále konstatuje, že množství nabízené práce se odvíjí od ekonomické aktivity aktivního obyvatelstva a od délky pracovní doby. Současně se odvíjí od rozhodnutí domácností, jak proporcionálně rozdělí disponibilní čas na práci a na odpočinek. Práce a odpočinek si vzájemně konkurují.

Domácnosti porovnávají užitek z volného času s užitkem, který mají ze spotřeby statků a služeb.

Obrázek 1 Křivka nabídky práce



Zdroj: Kaczor (2013)

Z obrázku 1 je patrné, že zde působí dva efekty. Prvním efektem je podle Kaczora (2013, s. 9) substituční efekt. Tento efekt způsobuje, že jedinci jsou ochotni za vyšší mzdu nabízet více práce. Znamená to, že i ti, kteří doposud preferovali volný čas před prací z důvodu neatraktivní mzdy, mění své uvažování, a jsou nyní ochotni substituovat volný čas prací. Zvýšení mezd a lepší podmínky tak způsobí, že i lidé, kteří doposud pracovní místa odmítali nebo se práci vyhýbali jsou ochotni za lepších podmínek pracovat a svou pracovní sílu na trhu práce nabízet.

Druhý efekt označuje Kaczor (2013, s. 9) jako důchodový efekt. Tento efekt nastává v případě, kdy příjem „důchod“ je dostatečně vysoký a na takové úrovni, že umožňuje preferovat volný čas před nutností pracovat. Dochází ke snižování nabízeného množství práce.

Substituční i důchodový efekt působí podle Brožové (2003, s. 18) současně. Výsledný efekt závisí na tom, který efekt bude silnější, a potlačí tak druhý, slabší efekt. Brožová (2003, s. 18) dále ukazuje, že pokud jsou mzdy relativně nízké, převládne substituční efekt. S rostoucí mzdou člověk zvyšuje nabízené množství práce. Opak nastává, pokud jsou mzdy

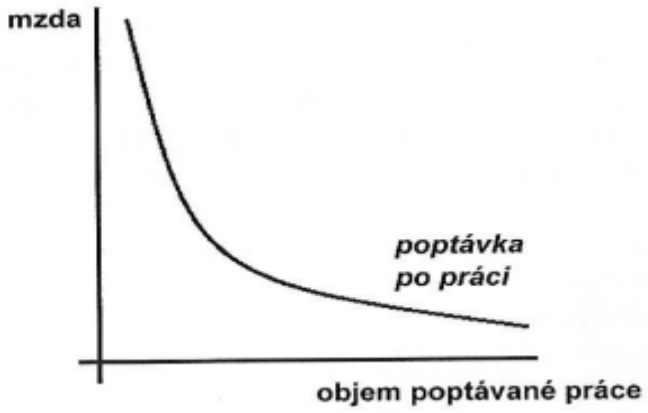
relativně vysoké. V tomto případě převládne důchodový efekt, kdy člověk nabízí méně práce a kupuje si více volného času.

Autoři Kaczor (2013, s. 10) a Brožová (2003, s. 19) shodně prohlašují, že individuální a subjektivní je posouzení úrovně „kritické mzdy“, jak je mzda relativně nízká nebo vysoká. U každého člověka se „kritická mzda“ nachází na jiné úrovni. Pracovní síla vyhodnocuje (ne)výhodnost pracovních nabídek na trhu, včetně úrovně mzdy. Vyšší mzda však motivuje domácnosti jen do určité míry. V případě, že volný čas má pro jedince větší užitnou hodnotu než mzda, kterou by si mohl na trhu práce vydělat, dokáže jedinec obětovat příležitost výdělku.

3.1.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci zmiňuje Kaczor (2013, s. 11) jako zájem zaměstnavatelů, kteří hledají pracovní sílu. Podle obrázku 2 je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních ceny práce. Křivka poptávky po práci vyjadřuje vztah a závislost mezi vývojem mzdy a poptávaným množstvím práce. „*Jde o takzvaný zákon klesající poptávky, který říká, že s rostoucí cenou každé komodity klesá poptávka po ní“* (Kaczor, 2013, s. 11).

Obrázek 2 Křivka poptávky po práci



Zdroj: Kaczor (2013)

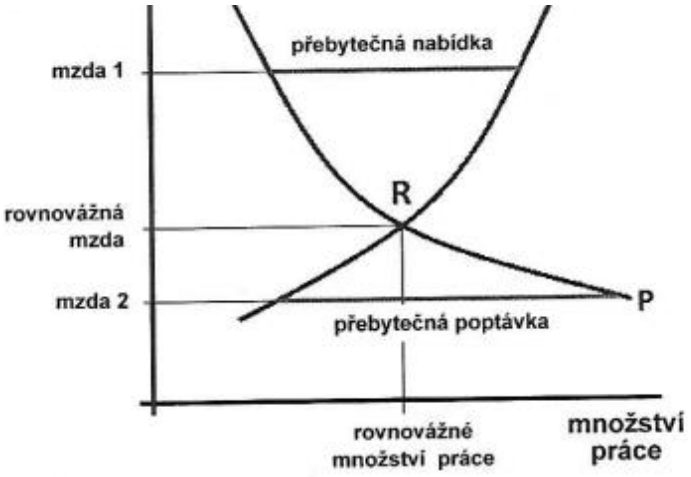
Brožová (2003, s. 20) tvrdí, že pokud je pracovní síla dražší, je zaměstnavatel nucen pečlivě zvažovat její nezbytnost i počet pracovníků, které bude zaměstnávat. V případě, že

se mzda sníží, bude pro zaměstnavatele pracovní síla atraktivnější a bude schopen zaměstnat více pracovníků. Firma poptává takové množství práce, jejíž zapojení do výroby jí přináší maximální zisk. Holman (2007, s. 435) zdůrazňuje, že poptávka po práci závisí i na kvalitě pracovních vstupů (vzdělání, kvalifikace), použitých technologií a produktivitě práce.

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává dle Sirovátky (1995, s. 7-8) v případě vyrovnání nabídky práce s poptávkou po práci. Obě tyto veličiny reagují na cenu práce – mzdu. Nabídka práce má k výši mezd pozitivní vztah, mezi poptávkou po práci a výší mezd je vztah negativní. Podle Sirovátky (1995, s. 8) „*bod, v němž se protne při dané úrovni mezd poptávka po práci s nabídkou práce, je bodem rovnováhy na pracovním trhu*.“ Sirovátka (1995, s. 8) dále zmiňuje, že za předpokladu dokonalé flexibility pracovního trhu by rozdíl mezi nabídkou práce a poptávkou po práci měl být vyrovnán pohybem mezd. V případě převisu nabídky práce po poptávce po ní, by měly mzdy klesat tak dlouho, až by došlo k jejich vyrovnání. Za tohoto teoretického předpokladu by neexistovala nezaměstnanost.

Obrázek 3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Kaczor (2013)

Obrázek 3 demonstruje podle Brčáka, Sekerky a Staré (2014, s. 144) skutečnost danou konkrétní nabídkou práce a konkrétní poptávkou po práci. Obě křivky se protínají v bodě R a odpovídají stavu tržní rovnováhy. Tržní rovnováha je charakterizována rovnovážnou mzdou a rovnovážným množstvím práce. Kaczor (2013, s. 11-12) uvádí, že

když je tržní mzda (mzda 2) nižší než rovnovážná mzda – nabízené množství práce je nižší než poptávané, znamená to, že na trhu je nedostatek práce. Zaměstnavatelé nebudou schopni zajistit tolik zaměstnanců, kteří by při dané mzdě byli ochotni pracovat. Tento nedostatek povede k tomu, že mzdy porostou tak dlouho, dokud nedosáhnou rovnovážné úrovně. Pokud je mzdová sazba vyšší než rovnovážná (mzda 1) - nabízené množství práce je vyšší než poptávané, na trhu je přebytek práce (nezaměstnanost). Ochota pracovat je vyšší než ochota firem při této mzdě pracovníky zaměstnávat. Přebytek práce bude mít tendenci stlačovat mzdovou sazbu na rovnovážnou úroveň.

3.1.4 Segmentace trhu práce

Šimková (2007, s. 50) prohlašuje, že trh práce není ve skutečnosti celistvý, ale dělí se na řadu dílčích trhů. Tyto dílčí trhy jsou, ve smyslu substituce jedné práce prací jinou, nekonkurenční.

Šimek (2005, s. 21) k tomu poznamenává, že segmentace trhu práce ovlivňuje strategii zaměstnavatelů i zaměstnanců na trhu práce.

Podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009, s. 24) můžeme v rámci typologie trhu práce rozlišit:

- primární a sekundární trh práce,
- formální a neformální trh práce,
- interní a externí trh práce.

Dle Šimkové (2007, s. 50) se na **primárním trhu práce** soustřeďují výhodnější a prestižnější pracovní příležitosti obvykle se smlouvou na dobu neurčitou. Poskytují relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu jsou relativně chráněna před ztrátou zaměstnání propouštěním. U těchto relativně dobře placených pracovních míst je také snazší posílit stabilitu svého zaměstnání prostřednictvím zvýšení kvalifikace. **Sekundární trh** práce je charakterizován dále dle Šimkové (2007, s. 50) pracovními místy s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Pracovní příležitosti jsou méně stabilní a je zde malá možnost zvýšit si kvalifikaci. Pracovní kariéra je periodicky přerušována kratší či delší nezaměstnaností. I přesto, že je zde snazší získat nové zaměstnání než v primárním sektoru, pracovníci na sekundárním trhu práce se

stávají častěji nezaměstnanými, a to především díky velké fluktuaci. Přechod na primární trh tak není prakticky možný. Podle Mareše (1998, s. 60) se pohybují na sekundárním trhu práce nejen ti, kteří nemají dostatečnou či vhodnou kvalifikaci nebo spolehlivosti, ale i ti, kdo jsou podle jiných znaků, jako je třeba pohlaví, věk, etnický původ, diskriminováni.

Benach a Muntaner (2013, s. 133) zmiňují, že pro znevýhodněný sekundární segment (tj. periferii) se často používá pojem prekérní práce „precarious employment". Slovem „prekérní" označují Benach a Muntaner (2013, s. 133) postavení zaměstnance vzhledem k vzájemným právům a povinnostem mezi pracovníky a zaměstnavateli, či vzhledem k právní úpravě. Za prekérní práci lze označit např. agenturní zaměstnávání nebo pracovní poměr na dobu určitou.

V rámci segmentace trhu práce rozlišuje (Mareš, 1998, s. 62) formální a neformální trh práce. **Formální trh práce** poskytuje oficiální pracovní příležitosti a je regulován a kontrolován společenskými institucemi (např. finančními úřady). **Neformální trh práce** podle Mareše (1998, s. 62) většinou této kontrole nepodléhá. Aktivity, uplatňované na neformálním trhu jsou obvykle řazeny do tzv. šedé či černé ekonomiky. Jedná se zejména o podnikání, které obchází daňové a pracovní zákony či o různé formy nelegálního podnikání. Kromě „práce na černo" se sem řadí i různé formy sousedské a rodinné výpomoci. Lepší postavení na trhu formálním otevírá přístup k lepším možnostem a výhodnějším podmínkám pro uplatnění na trhu neformálním. Pokud na určitém území zkolabuje formální trh práce, dojde k omezení trhu neformálního.

Dalším rozdělením trhu práce je rozlišení mezi interním a externím trhem práce. **Interní trh práce** (vnitřní trh) představuje dle Mareše (1998, s. 62) druh trhu, který je založen na specifickém charakteru pracovní síly. Dochází na něm k rozmísťování pracovníků prostřednictvím administrativních pravidel a mechanismů. Organizace usiluje, prostřednictvím vnitřní mobility, o získání levnější specifické kvalifikace, znalost prostředí a pravidel, loajalitu. Vyhledávání pracovníků z interních zdrojů je pro organizaci výhodné zejména v oborech, které se vyznačují velkou specializací práce. Jde především o zabezpečení návratnosti investic do růstu kvalifikace a zaškolování pracovníků. Kvalifikovaní a loajální pracovníci následně posilují konkurenceschopnost organizace. Interní trh práce se vyznačuje existencí složitých systémů motivace, sociální kontrolou

a strukturou kariéry. Současně se vyznačuje i vyššími mzdami, než jsou na externím trhu práce a také větší jistotou zaměstnání včetně spolehlivějšího pracovního postupu. McConnel (2003, s. 492) uvádí, že zaměstnanci, kteří působí na interním trhu práce se lépe identifikují s cíli organizace a současně jsou chráněni před konkurencí na externím trhu.

Externí trh práce (vnější trh) představuje pro Koubka (2012, s. 130) trh, kde pracovníci nabízející svou pracovní sílu a kvalifikaci. Velkou výhodou vyhledávání nových pracovníků z externích zdrojů je kromě širší možnosti výběru a větší konkurence mezi uchazeči i pravděpodobnost přesného pokrytí potřeby pracovního místa. V optimálním případě může pracovník přinést organizaci nový impuls a neotřelé postupy při řešení problémů.

3.2 Nezaměstnanost

Velice důležitým a o mnohém vypovídajícím ukazatelem při sledování využití lidských zdrojů je nezaměstnanost. Pro Soukupa a kol. (2018, s. 34) je nezaměstnanost společenským problémem, který nemá jednoduché řešení. Jak již bylo zmíněno výše, jedná se o stav, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce. Poptávka po pracovních místech je vyšší než nabídka práce, tj. dochází k převisu nabídky na pracovním trhu.

Podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009, s. 46) je nezaměstnanost nerealizovanou nabídkou práce na trhu práce. „*Jedná se o stav, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky*“ (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 46). Šimková (2007, s. 51) vnímá nezaměstnanost jako stav ekonomiky a současně poruchu trhu práce, kdy část obyvatelstva, která je schopna práce, nenachází zaměstnání.

Samuelson a Nordhaus (1995, s. 284-285) řadí nezaměstnanost k nejspornějším tématům makroekonomických měřítek. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k ekonomickým obtížím, kdy dochází k mrhání zdrojů a snižování důchodů lidí. O významu nezaměstnanosti se tak, dle těchto autorů, stále vedou spory.

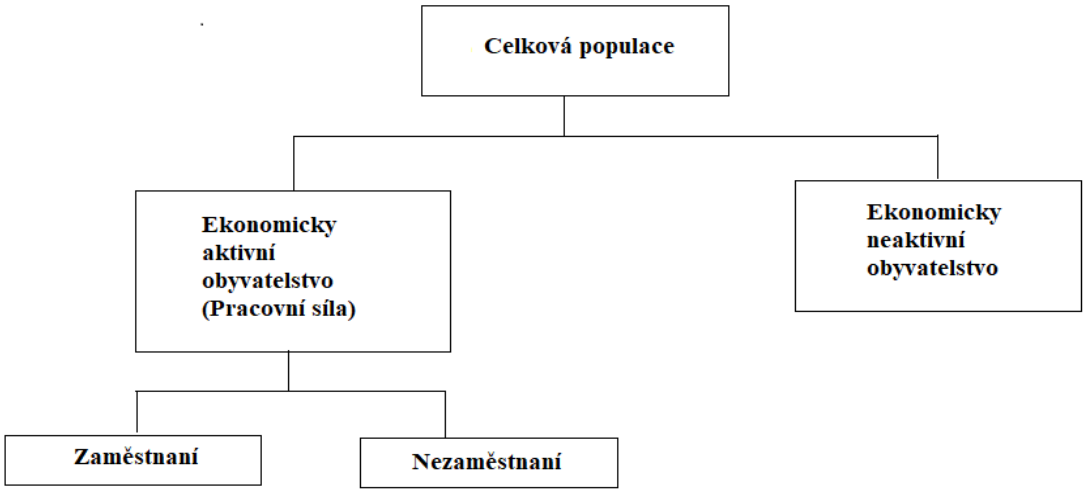
Kaczor (2013, s. 46) prohlašuje, že určitá výše nezaměstnanosti, dle ekonomické teorie, neoddělitelně patří k fungujícímu trhu práce. Kaczor (2013, s. 46) dále konstatuje, že ekonomičtí odborníci se shodují, že nezaměstnanost ozdravuje trh práce i ekonomiku. Nezaměstnanost je chápána jako konkurence na trhu práce, která udržuje kvalitu i cenu práce na optimální úrovni.

Brožová (2012, s. 227) upozorňuje, že pro většinu lidí je ztráta zaměstnání nepříjemnou a nežádoucí zkušeností. Vedle vyřazení z pracovního procesu znamená ztrátu vztahů, kontaktů, pokles životní úrovně, zpochybnění vlastních schopností. Společnosti jako celku způsobuje nezaměstnanost nejen výrazné ekonomické ztráty, ale také problémy politického, ekonomického, psychologického či sociálního charakteru. Vysoké hodnoty nezaměstnanosti svědčí o nedostatečném využití lidského potenciálu.

3.2.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost představuje kromě společenského problému i problém makroekonomický (Liška, 2004, s. 426). Při analýze trhu práce dané ekonomiky je z tohoto důvodu nezaměstnanosti věnována velká pozornost a současně je nezaměstnanost bedlivě sledována a měřena. Soukup a kol. (2018, s. 34) uvádějí, že „*samotná nezaměstnanost, resp. míra nezaměstnanosti, však nepodává komplexní obrázek o situaci na trhu práce.“* Je třeba sledovat i jiné charakteristiky.

Obrázek 4 Populace podle ekonomické aktivity



Zdroj: vlastní zpracování, Liška a kol. (2004)

Na obrázku 4 je zachycena struktura populace České republiky. Podle ekonomické aktivity rozdělují Soukup a kol. (2018, s. 34-35) celkovou populaci na dvě základní skupiny.

První skupina se označuje jako pracovní síla, jedná se o ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Druhou skupinou je ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva zahrnují Soukup a kol. (2018, s. 35) osoby, které nejsou aktivní z objektivních nebo subjektivních příčin. K těmto příčinám se většinou řadí nějaká věková, zdravotní či tzv. právní překážka jejich zapojení do pracovního procesu. Objektivní příčiny sem zahrnují např. děti (osoby mladší 15 let), důchodce, studenty, osoby na rodičovské dovolené apod. Mezi subjektivní důvody ekonomicky neaktivních osob zařazují Soukup a kol. (2018, s. 35) fakt, že tyto osoby nehledají zaměstnání nebo byly k této neaktivitě donuceny určitými podmínkami a okolnostmi. Skupině ekonomicky neaktivních osob je třeba věnovat při analýze trhu práce velkou pozornost. Část těchto osob představuje budoucí potenciál, kterým bude možno posílit pracovní sílu. Jedná se např. o osoby, které byly odrazeny danou situací na trhu práce, ale tato situace se může časem vyvíjet a měnit. Patří sem i mladé osoby, které budou časem usilovat o nalezení zaměstnání. Opomenout se nesmí důchodci, kteří se za určitých podmínek mohou navrátit do skupiny ekonomicky aktivních.

Skupinu ekonomicky aktivních označuje Kaczor (2013, s. 47) jako pracovní sílu a někdy také jako „práceschopné“ obyvatelstvo. Termín „ekonomicky aktivní“ nutně neznamená aktuální pracovní aktivitu. Tuto skupinu člení Kaczor (2013, s. 47) na dvě části, na zaměstnané a nezaměstnané.

To dokládá i obrázek č. 4, kdy aktuálně nezaměstnaní občané (tj. s potenciálem pracovat) jsou rovněž zařazeni mezi ekonomicky aktivní. Liška (2004, s. 427) definuje zaměstnané osoby jako všechny osoby 15leté a starší, které vyvíjejí nějakou pracovní aktivitu za odměnu, přičemž mohou být v postavení zaměstnanců nebo mohou být zaměstnány ve vlastním podniku. Zaměstnaní jsou také ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu např. nemoci, dovolené, školení souvisejícího se zaměstnáním apod.

Nezaměstnané osoby jsou dle Soukupa a kol. (2018, s. 36) ty, které splňují současně tyto podmínky:

- jsou bez práce, starší 15 let, nejsou zaměstnané ani sebezaměstnané (není stanovena horní věková hranice),

- aktivně hledají práci (ať už se registrovaly na úřadu práce nebo u soukromé agentury zprostředkovávající práci, hledají práci přímo ve firmách, prostřednictvím inzerátů, podnikají kroky pro založení vlastní firmy apod.),
- jsou připraveny k nástupu do práce (nejpozději do 14 dnů).

Osoby, které alespoň jednu z těchto podmínek nesplňují, považují Soukup a kol. (2018, s. 36) za zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.

Nezaměstnanost, tedy počet osob bez práce, vyjadřuje Brožová (2003, s. 78) absolutním číslem. Jeho vypovídací schopnost je však omezená, neboť se těžko porovnává. Vedle absolutního počtu nezaměstnaných se z dat Výběrového šetření pracovních sil vyjadřuje tzv. obecná míra nezaměstnanosti. Tento ukazatel vyjadřuje, jak velké procento obyvatelstva ekonomiky nemůže nalézt uplatnění na trhu práce.

Obecnou míru nezaměstnanosti lze podle Soukupa a kol. (2018, s. 36) určit na základě vztahu:

$$\mathrm{u} = \frac{U}{L+U} * 100 \qquad (1)$$

kde

u je míra nezaměstnanosti (vyjádřená v procentech)

U je počet nezaměstnaných

L je počet zaměstnaných

Vzorec porovnává podle Soukupa a kol. (2018, s. 36) dvě veličiny-počet lidí bez práce s počtem obyvatel ekonomiky, pro které je relevantní pracovat. Míra nezaměstnanosti se tedy vypočte jako procento nezaměstnaných z pracovní síly. Brčák, Sekerka a Stará (2014, s. 141) uvádějí, že vypovídací schopnost má míra nezaměstnanosti i z hlediska regionu, věkových skupin, podle vzdělání, pohlaví, sektoru, oboru apod.

Soukup a kol. (2018, s. 36) zmiňují, že vedle obecné míry nezaměstnanosti se používá registrovaná míra nezaměstnanosti. Podmínkou registrované zaměstnanosti je registrace na úřadu práce. Registrovaná nezaměstnanost není vhodná pro mezinárodní srovnání z důvodu odlišných podmínek jednotlivých zemí ohledně registrací na úřadech

práce. Registrovaná míra nezaměstnanosti se vyjadřuje jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel stejného věku.

Brožová (2012, s. 228-230) doplňuje, že zatímco Český statistický úřad (ČSÚ) zjišťuje podle mezinárodně platné metodiky ILO (Mezinárodní organizace práce) obecnou míru nezaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) sleduje registrovanou míru nezaměstnanosti. ČSÚ používá metodu výběrových šetření pracovních sil (VŠPS), jehož data mohou sloužit jako základ pro přímou mezinárodní srovnatelnost charakteristik trhu práce v různých zemích. Výběrové šetření pracovních sil je prováděno kvartálně na náhodně vybraném vzorku domácností. Pro zařazení do skupiny je vždy rozhodujícím kritériem skutečná aktivita jedince na trhu práce v referenčním týdnu. MPSV využívá měsíčně údaje ze své sítě úřadů práce. Oba tyto úřady počítají nezaměstnanost odlišně, a proto se výsledky z řady důvodů liší. Hlavní rozdíl je v tom, že obecná míra nezaměstnanosti se vypočítává jako procento nezaměstnaných z pracovní síly, kdežto podíl nezaměstnaných osob z celkového počtu osob daného věku.

V březnu 2022 byla podle Českého statistického úřadu (Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS, 2022) obecná míra nezaměstnanosti 2,5 %, kdežto podíl nezaměstnaných osob byl 3,4 %. V posledních letech je zřejmá tendence sbližování obecné míry nezaměstnanosti a registrované míry nezaměstnanosti MPSV.

3.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Na míru nezaměstnanosti působí celá řada vlivů. Ekonomická teorie dle Pavelky (2007, str. 116) rozlišuje z hlediska příčiny tři základní typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost je z pohledu ekonomů dle Dvořákové a kol. (2012, s. 68) nejméně problémovým typem nezaměstnanosti. Někdy je označována jako normální nezaměstnanost s mírou nezaměstnanosti 1-2 %. Existuje z důvodu určitého času nutného k vyhledání místa. Jedná se o fluktuaci pracovní síly, která je na trhu práce naprosto přirozená. Je to období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání. Sem patří lidé, kteří mění svá zaměstnání z důvodu hledání lepšího uplatnění nebo ztratili práci v důsledku zavádění nových technologií, případně v souvislosti

s organizačními změnami v organizaci. Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 50) sem zařazují i studenty, kteří dokončí studia a začnou si hledat své první zaměstnání. Současně označují frikčně nezaměstnané osoby anglickým termínem „people between two jobs“. Liška (2004, s. 428) považuje frikční nezaměstnanost nejen za nevyhnutelnou, ale také za žádoucí. Nalezení zaměstnání, ve kterém jsou lidé spokojeni, zvyšuje jejich produktivitu a tím i produktivitu celé ekonomiky.

Strukturální nezaměstnanost vzniká podle Pavelky (2007, s. 117) z důvodu strukturálních změn v ekonomice, kdy dochází k útlumu některých odvětví a expanzi jiných. Pracovníci ze zanikajících odvětví mohou mít jinou kvalifikaci, než by bylo potřeba v odvětvích expandujících. Pavelka (2007, s. 117) dále konstatuje, že se jedná *„o kvalifikační nebo místní nesoulad mezi poptávkou a nabídkou práce.“* Strukturální nezaměstnanost je hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. Dvořáková a kol. (2012, s. 69) spatřují účinný lék proti strukturální nezaměstnanosti zejména ve flexibilitě pracovních sil. Ohrožení pak spatřují u jedinců, kteří mají na trhu práce omezenou schopnost pružně reagovat.

Šimek (2005, s. 56) uvádí ohrožení především u skupin:

- vdané ženy,
- rodiče s více dětmi,
- starší osoby,
- osoby s nízkou kvalifikací,
- osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním handicapem.

Dle Mareše (1998, s. 21) je paradoxem, že do strukturální nezaměstnanosti mohou, a to i dlouhodobě, upadnout vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná.

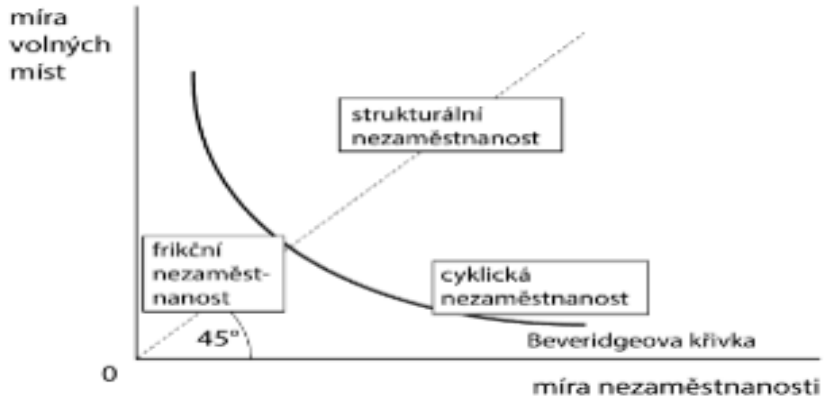
Nejvíce vhodným řešením se podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009, s. 51) jeví změna kvalifikace např. rekvalifikacemi, což však může trvat delší dobu. Kotýnková a Němec (2003, s. 124) pro zmírnění strukturální nezaměstnanosti zdůrazňují důležitost konceptu v oblasti nástrojů aktivní politiky trhu práce. Jedná se o začleňování osob na

pracovní místa, opatření na zvýšení mobility pracovních sil, mzdové dotace, které pro zaměstnavatele zlevní pracovní síly apod.

Nezaměstnanost, která je vyvolaná změnami hospodářských aktivit a která vyplývá z recese hospodářství je nazývána Liškou a kol. (2004, s. 430) **cyklickou nezaměstnaností**. Celková poptávka v ekonomice je nedostatečná, a tím je i poptávka po práci nízká. Počet lidí, kteří hledají práci je vyšší než počet volných míst. Tento druh nezaměstnanosti je nazýván dle Lišky a kol. (2004, s. 430) také anglickým termínem demand-defficient unemployment, tj. nezaměstnanost z nedostatečné poptávky. Jírová (1999, s. 20) charakterizuje cyklickou nezaměstnanost jako hlavní příčinu nedobrovolné nezaměstnanosti. Dle Pavelky (2007, s. 117) trvá cyklická nezaměstnanost několik měsíců do doby, než začne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. Současně má plošný dopad na všechny sektory hospodářství. Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelně spojena s přírodním cyklem, hovoří o ní Mareš (1998, s. 21) jako o **sezónní nezaměstnanost.** Dle tohoto autora je typicky spojena se stavebnictvím, zemědělstvím a cestovním ruchem.

K identifikaci a grafickému vyjádření jednotlivých druhů nezaměstnanosti z hlediska příčiny slouží dle Jurečky (2017, s. 158) Beveridgeova křivka. Zobrazuje vztah mezi mírou volných míst a mírou nezaměstnanosti, tedy podíl volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst potřebných pro zaměstnání pracovní síly.

Obrázek 5 Beveridgeova křivka



Zdroj: vlastní zpracování, Jurečka (2017)

Vertikální osa na obrázku 5 znázorňuje míru volných míst, horizontální osa znázorňuje míru nezaměstnanosti. Průběh křivky je podle Jurečky (2017, s. 158) klesající, neboť čím je vyšší míra volných míst, tím nižší je míra nezaměstnanosti a naopak. K vyšší míře nezaměstnanosti dochází při nižší míře volných pracovních míst. Přerušovaná čára popisuje situaci, kdy je míra volných míst a míra nezaměstnanosti v rovnováze. Body pod touto čarou představují období recese vyznačovanou vyšší nezaměstnaností a nižší mírou volných míst. Frikční nezaměstnanost se nachází v bodě poměrně nízké nezaměstnanosti, a tak většina nezaměstnaných dokáže najít uplatnění na pracovním trhu. Strukturální nezaměstnanost leží také na přerušované čáře, s větší vzdáleností od počátku. Míra nezaměstnanosti je zde vyšší a je doprovázena vysokou mírou volných pracovních míst. Jurečka (2017, s. 158) dále konstatuje, že nezaměstnaní nedokáží tato volná místa zaplnit z důvodu nedostatečné kvalifikace. Cyklická nezaměstnanost se nachází pod přerušovanou čarou a narůstá v době ekonomické recese. Volných pracovních míst je v této situaci nedostatek v důsledku omezování výroby a nezaměstnanost stoupá.

Důležitým indikátorem s vysokou vypovídací hodnotou a současně cennou informací je podle Mareše (1998, s. 16) údaj o délce trvání nezaměstnanosti. **Dlouhodobá nezaměstnanost** je definována jako nezaměstnanost trvající déle než 1 či déle než 2 roky. Soukup a kol. (2018, s. 37) rozlišují v této souvislosti dlouhodobou zaměstnanost, která trvá déle než 12 měsíců a **velmi dlouhodobou nezaměstnanost**, která trvá déle než 24 měsíců.

Vývoj ukazatele o délce nezaměstnanosti je podle Mareše (1998, s. 26) významný pro vytipování problémových regionů a sociálních kategorií. I nízká nezaměstnanost může být nepřiznivá, pokud se jedná z velké části o nezaměstnanost dlouhodobou. A naopak tam, kde je sice míra nezaměstnanosti vyšší, avšak s nízkým podílem nezaměstnaných, je situace příznivější. Nejen z hlediska nezaměstnaných, ale i hlediska zátěže nezaměstnanosti na státní rozpočet.

Mareš (1998, s. 26) poukazuje i na spojení dlouhodobé nezaměstnanosti s velkým výskytem období **opakované nezaměstnanosti.** Tendence k tomuto riziku vykazují příslušníci některých sociálních kategorií, kam se řadí zejména nekvalifikovaní dělníci, ženy apod. a současně existují regiony s rizikem vyššího výskytu dlouhodobé i opakované nezaměstnanosti.

Dvořáková a kol. (2012, s. 69-70) upozorňují na kumulaci zjištěných handicapů u dlouhodobě nezaměstnaných, které vyplývají především z jejich osobní, kvalifikační

a sociální charakteristiky a z nižší úrovně pracovní motivace. K nejohroženějším skupinám Dvořáková a kol. (2012, s. 70) řadí:

- osoby s nízkou kvalifikací,
- mladé lidi po absolvování školy,
- ženy s malými dětmi,
- osoby se zdravotním postižením.

Dlouhodobá nezaměstnanost přináší dle Brožové (2012, s. 236-237) ztrátu pracovních zkušeností a pracovních návyků, kontakt s vývojem oboru, ztrátu smyslu pro každodenní povinnosti a vůli pracovat. Lidé se stávají nezaměstnatelnými. Zvyknou si na fakt, že nepracují a časem zjistí, že i ze sociální podpory se dá žít. Z části z nich se stanou odrazení pracovníci, kteří ztratí víru, že vůbec kdy práci najdou a jejich úsilí najít si zaměstnání se již nebude vyvíjet. I potencionální zaměstnavatelé vnímají dlouhodobou nezaměstnanost jako negativní signál a jejich ochota zaměstnat takového pracovníka bude malá. Dlouhodobě nezaměstnaní, kteří byli původně nedobrovolně nezaměstnanými a smířili se se svými neúspěchy o návrat do pracovního procesu, se tak stávají nezaměstnanými dobrovolně a tím zvyšují přirozenou míru nezaměstnanosti

Soukup a kol. (2018, s. 263-264) označují tento jev pojmem hystereze. Jako zdroj hystereze uvádí dlouhodobý a stálý vliv minulého vývoje nezaměstnanosti na její současnou úroveň. Druhým dodatečným zdrojem hystereze je pokles zájmu některých jedinců při hledání práce, kdy se prodlužuje doba, po kterou jsou nezaměstnaní. Hystereze je následně zesilována dalšími jevy trhu práce. K nim se řadí především postupná ztráta kvalifikace osob, které ztratily práci. To vše snižuje dlouhodobě nabídku práce a zvyšuje rovnovážnou reálnou mzdu.

Z těchto souvislostí vyplývá důležitost opatření, která by hysterezi překonala. Brožová (2012, s. 236-237) zmiňuje důležitost opatření orientovaných zejména na zvýšení funkční flexibility pracovní síly prostřednictvím dodatečného vzdělávání a studia, rekvalifikace a pracovní přípravy na profesi, poradenství, zpřístupnění vzdělávacích služeb apod. To se týká pracovníků se všemi úrovněmi vzdělání, ale především těch méně kvalifikovaných, se základním vzděláním nebo vyučených. Jsou to ti pracovníci, které propouští při potížích firmy obvykle jako první a najímají je při zlepšení situace jako poslední. Právě ti trpí opakovanou dlouhodobou nezaměstnaností.

Z hlediska příčin, které vedou ke ztrátě zaměstnání rozlišuje Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 53) **nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou**. Ani u tohoto typu nezaměstnanosti neexistuje v ekonomické teorii jednoznačná shoda v definici. Podle Kaczora (2013, s. 57-58) je typickou dobrovolnou nezaměstnaností preference pobírání sociálních dávek, která je typická pro méně kvalifikované nebo zcela nekvalifikované jedince. Naproti tomu jako nedobrovolně nezaměstnané označuje jedince, kteří práci nalézt nemohou, z důvodu kvalifikace, praxe, věku atp., ale práci aktivně hledají. Faktorem eliminujícím dobrovolnou nezaměstnanost je vždy konkrétní nastavení sociálního systému v dané ekonomice. Pokud se nezaměstnanému v jejich důsledku práce vždy nevyplatí, pak je počet dobrovolně nezaměstnaných podstatně vyšší než tam, kde mají přísně nastavený sociální systém. U podstatné části dobrovolně dlouhodobě nezaměstnaných se jedná o styl života s preferencí dávek a volného času před prací.

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 53) definují dobrovolně nezaměstnané jako ty, kteří si hledají práci za vyšší mzdu, než kterou jim nabízí zaměstnavatelé. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, když je mzdová sazba vysoká, mnoho lidí je ochotno pracovat, ale ne všichni práci najdou.

Dalším druhem nezaměstnanosti může být podle Kaczora (2013, s. 56-57) **nezaměstnanost skrytá**. Skrytě nezaměstnaní jsou lidé, kteří nejsou evidováni na úřadě práce, přitom o práci mají zájem. Z hlediska ekonomiky představují nevyužitý potenciál trhu práce, protože řada z nich je připravena vstoupit do pracovního poměru. Skrytě nezaměstnané je možné najít mezi osobami v domácnosti, mladistvými nebo lidmi v předdůchodovém věku, kteří se uchýlili do předčasných důchodů.

Neúplnou nezaměstnaností (podzaměstnaností) označuje Kaczor (2013, s. 58) situaci na trhu práce, kdy lidé jsou nuceni přijmout místo, s ohledem na situaci na trhu práce, které neodpovídá jejich kvalifikaci, případně pracovat na kratší pracovní úvazek nebo sdílet pracovní místo s jinou osobou.

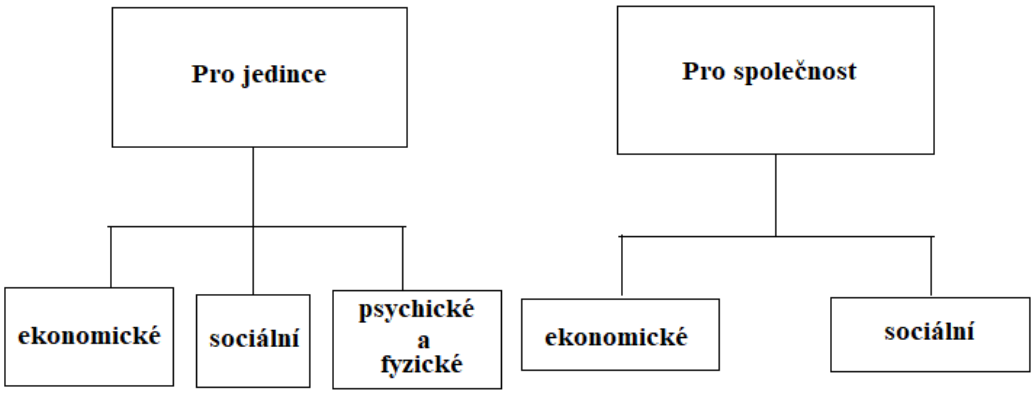
Zavádění nových strojů a technologií do výroby s postupným nahrazováním pracovní síly kapitálem způsobuje podle Mareše (1998, s. 28) **technologickou nezaměstnanost**. Tato nezaměstnanost nevykazuje nežádoucí efekt a současně je předvídatelná. Dotýká se nejčastěji nekvalifikovaných či nedostatečně kvalifikovaných dělníků.

3.2.3 Důsledky a dopady nezaměstnanosti

„*Nezaměstnanost je příčinou ztrát jak společenských, tak individuálních, přičemž obojí spolu úzce souvisí“* (Brožová, 2012, s. 241).

Rozdělení možných důsledků nezaměstnanosti ukazuje následující grafické znázornění uvedené v obrázku 6.

Obrázek 6 Důsledky nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování, Šimek (2005)

Nezaměstnanost znamená dle Lišky a kol. (2004, s. 478) a dle Samuelsona a Nordhause (1995, s. 975) plýtvání zdroji, které má ekonomika k dispozici. Jestliže je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla. Tento vztah zachycuje tzv. Okunův zákon. Tento zákon podle Pavelky (2007, s. 122) říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 p. b. (procentní bod) nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 p. b. pod svou potencionální úrovní, tedy že míra nezaměstnanosti závisí nepřímo úměrně na tempu růstu domácího produktu. Zákon je možné interpretovat dle Soukupa a kol. (2018, s. 312-315) i tak, že v období expanze nezvyšují firmy poptávku po práci proporcionálně k růstu produkce (nebudou přijímat stejné množství pracovníků, o kolik zvýšily množství produkce). Stejně tak v recesi nepropouštějí firmy zaměstnance adekvátně k poklesu produkce, ale snižují počet pracovníků zejména u nízkokvalifikovaných profesí. Firma zvažuje náklady a přínosy, které jsou s propouštěním spojeny, a tak se snaží udržet si zaměstnance s vyšší kvalifikací.

Mezi ekonomické důsledky nezaměstnanosti lze zahrnout dle Brčáka, Sekerky, Staré (2014, s. 146) a Šimka (2005, s. 50):

- ztrátu produkce,
- nevyužití části pracovních zdrojů,
- ztrátu kvalifikace pracovníků (dekvalifikace),
- zvýšené nároky na státní rozpočet (vyplácení podpor v nezaměstnanosti),
- absenci daňových příjmů,
- pokles příjmu.

Nevyužití části pracovních zdrojů, jako výrobního faktoru práce, má podle Brčáka, Sekerky a Staré (2014, s. 146) za následek nižší produkci. Snížení kvalifikace pracovníků, kdy je lidský kapitál jeden ze zdrojů růstu, má také negativní dopad na ekonomiku. V případě vyšší nezaměstnanosti je dle Brožové (2012, s. 241-242) stát nucen vyplácet v podobě podpor vyšší objem finančních prostředků z rozpočtu. Snižují se i daňové příjmy, které se odvíjejí od výše mezd a platů zaměstnaných osob. Současně se snižují odvody na příspěvky na sociální politiku a veřejné zdravotní pojištění. S poklesem příjmu lidé obvykle sníží svou spotřebu a tím se sníží příjmy z ostatních daní.

Pokud je nezaměstnanost ve společnosti dlouhodobá a masová (od 5 %, ale především od 10 %) stává se podle Brčáka, Sekerky a Staré (2014, s. 146-147) sociálním problémem. Brožová (2003, s. 104) uvádí, že sociální dopady jsou zvlášť tíživé v případě dlouhodobé nezaměstnanosti. Vlivem nezaměstnanosti ztrácí člověk pracovní návyky, pravidelný životní rytmus, dochází k „sociálnímu zlenivění“.

Mezi sociální důsledky nezaměstnanosti lze podle Mareše (1998, s. 88-94) zahrnout:

- ztrátu statusu,
- sociální izolaci,
- rodinné neshody,
- ztrátu participace na životě společnosti,
- stigmatizaci,
- rozdíly v životní úrovni jednotlivých skupin obyvatelstva,
- patologické jevy.

Ztráta pracovního místa znamená podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009, s. 137-138) ztrátu společenské důstojnosti a prestiže, ztrátu společenských kontaktů. Omezené finanční možnosti vedou ke snížení životní úrovně. Brožová (2012, s. 243-244) poukazuje na stav, kdy sociální okolí tlačí na udržení určité úrovně spotřeby, která se však dostává do rozporu s reálnými možnostmi nezaměstnaného. Hroutí se časová struktura a ztrácí se hodnota volného času. S nezaměstnaností mizí prostor setkávání se zaměstnanými lidmi. Depresivní pocity marnosti mohou vést až k sociální izolaci. I rodina, která poskytovala dříve útočiště a podporu, se může pro nezaměstnaného stát zdrojem napětí. Postupně se ztrácí sebevědomí a sebeúcta, v důsledku neschopnosti stát se plnohodnotným členem společnosti. K rizikům spojeným s nezaměstnaností patří i sociálně-patologické jevy, jako např. závislost na alkoholu, návykových látkách, kriminalita, sklon k násilí.

Nezaměstnanost může dle Brožové (2003, s. 108-109) negativně působit i na psychickou kondici a fyzické zdraví člověka. Nezaměstnaní si často stěžují na poruchy spánku, podrážděnost, nervozitu, potíže s koncentrací.

Buchtová, Šmajs a Boleloucký (2013, s. 75-82) zmiňují výzkumy vlivu nezaměstnanosti na duševní zdraví, ze kterých vyplynulo, že nezaměstnaní pociťují vyšší hladinu obecné psychické nepohody a úzkosti spolu s nižší sebeúctou a sebedůvěrou. Výzkumy dále ukázaly, že lidé s větší oddaností svému zaměstnání vykazují horší duševní zdraví během ztráty práce. Psychické zdraví nezaměstnaného pozitivně ovlivňují určité rysy sociálního prostředí, jako například míra emocionální opory okolí, možnost podílet se na kolektivní práci, četnost mezilidských kontaktů.

Mareš (1998, s. 77-86) a Brožová (2012, s. 107-109) mezi dopady nezaměstnanosti na psychické zdraví zahrnují tyto obtíže:

- životní nespokojenost,
- snížení sebeúcty a sebevědomí,
- celkový stres,
- ztrátu pocitu štěstí,
- emocionální nestabilitu, depresi, úzkostnost,
- zneužívání návykových látek.

Nezaměstnanost má podle Lišky a kol. (2014, s. 434) negativní dopady, ale v případě, že by neexistovala, bylo by nutné přijmout první zaměstnání, které by bylo k dispozici. A to bez ohledu na to, o jakou práci by šlo, zda by se na ni člověk hodil a zda by ji chtěl vykonávat. Všechny tyto aspekty by se pravděpodobně odrazily na produktivitě práce. Lidé se snaží najít si zaměstnání, které jim bude vyhovovat po stránce mzdové, kvalifikační, z hlediska náplně práce a bude odpovídat jejich schopnostech. Pokud takové místo není k dispozici, nemusí dotyčné osoby ihned přijmout první příležitost, raději určitou dobu zůstávají ve stavu nezaměstnaných. Tak mají dostatek času na hledání vhodného zaměstnání. Dobře zvolené pracovní místo bývá zárukou motivace pracovníků k podávání vyšších pracovních výkonů. Lidé se obvykle snaží si takové zaměstnání udržet.

I firmy podle Jurečky a kol. (2017, s. 167) čerpají výhody z toho, že v ekonomice existuje relativně vysoký počet nezaměstnaných a že si tak mohou vybírat z většího počtu potencionálních uchazečů. To by nebylo možné, kdyby byla nezaměstnanost nulová. Někteří lidé také přeceňují hodnotu své vlastní práce, která převyšuje hodnotu jejich přínosu. Žádají stále vyšší mzdy a jiné výhody. Určitá výše nezaměstnanosti je tak považována za brzdu přemrštěných mzdových nároků a jiných benefitů.

Dalším užitkem nezaměstnanosti je podle Brožové (2012, s. 242) možnost využívání volného času. Nezaměstnaný má více volného času a rozhoduje se, jakým způsobem ho využije. Záleží na individuální schopnosti smysluplného využití volného času nezaměstnaným. V této době může získávat nové znalosti a zvyšovat si svůj lidský kapitál pro další pracovní uplatnění.

Šimek (2007, s. 53) mezi pozitivní přínosy nezaměstnanosti řadí:

- konkurenci na trhu práce (především na straně nabídky práce),
- zlepšení motivace pracovníků,
- upevnění morálky a pracovní kázně,
- zájem o zvyšování kvalifikace.

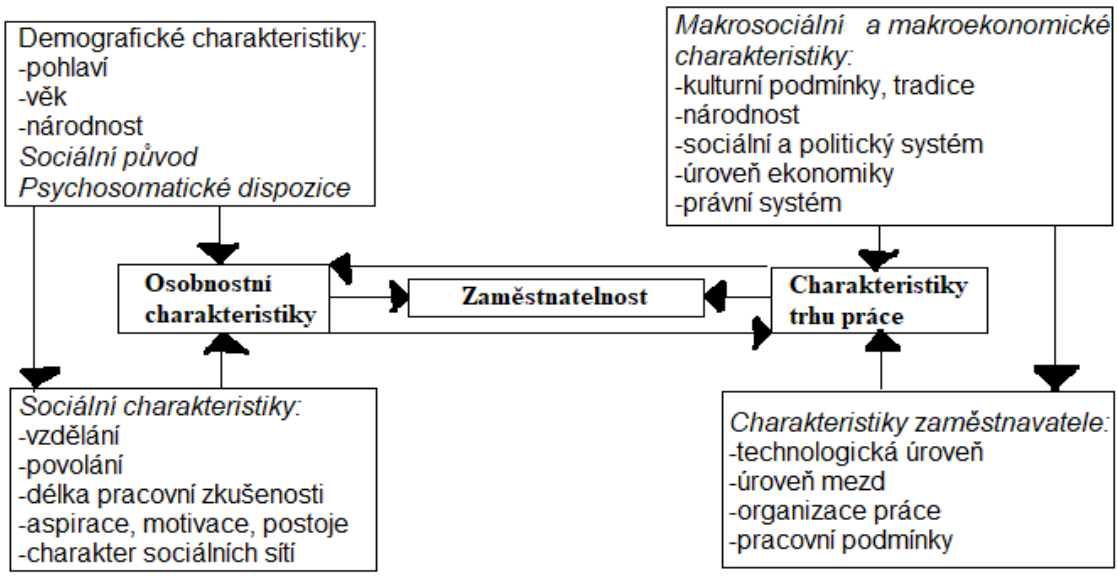
„P*řínosy nezaměstnanosti znamenají lepší alokaci zdrojů a zlepšení efektivnost celé ekonomiky"* (Liška a kol., 2014, s. 434).

3.2.4 Zaměstnatelnost

Zaměstnatelnost definuje Kuchař (2007, s. 113) jako schopnost jednotlivce, najít takové zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami i s objektivními požadavky na trhu práce. Harvey (2013, online) tvrdí, že zaměstnatelnost není soubor dovedností, ale řada zkušeností a atributů vyvinutých prostřednictvím učení na vyšší úrovni, takže zaměstnatelnost není „produktem", ale procesem učení.

Někteří další autoři spojují dle Kuchaře (2007, s. 113) tento pojem s charakteristikami, jako je kvalifikace a její rozvoj, dovednosti, znalosti, postoje, flexibilita či pracovní zkušenosti, které zajišťují lepší možnost pracovní kariéry. Podle Kuchaře (2007, s. 113) jen ten, kdo je schopen být zaměstnán (bez ohledu na to, zda v aktuálním čase pracuje či nikoliv), může vstoupit na trh práce jako pracovní síla. Pokud tuto schopnost postrádá, stává se nezaměstnatelným.

Obrázek 7 Faktory zaměstnatelnosti



Zdroj: vlastní zpracování, Kuchař (2007)

Obrázkem 7 vymezuje Kuchař (2007, s. 114) čtyři hlavní skupiny faktorů. Ve vrchní části obrázku jsou ty faktory, které ovlivnit nelze. Jednotlivec nemá možnost ovlivnit věk, pohlaví, národnost, výběr rodinného prostředí, handicapy. Stejně tak zaměstnavatel nemůže ovlivnit politický nebo právní systém, ani celkovou úroveň ekonomiky. Jak jednotlivec, tak

zaměstnavatel, se musí objektivně působícím faktorům při praktickém jednání podřídit. Spodní část obrázku tvoří dle Kuchaře (2007, s. 114) faktory, které závisí na svobodném rozhodnutí obou stran, i když svoboda rozhodnutí je do určité míry závislá na charakteru společenského systému. Jednotlivec si volí své vzdělání a povolání, utváří si svůj systém motivů, postojů hodnot, aspirací, buduje si sociální sítě. Zaměstnavatel si stejně tak sám rozhoduje o technologické úrovni a pracovních podmínkách, stanovuje si úroveň mezd i způsob, jakým organizuje práci. Kaczor (2013, str. 24) v této souvislosti rozlišuje tzv. základní a širší lidský kapitál. Za základní a zásadní lidský kapitál považuje např. pohlaví, věk, vzrůst, osobnostní rysy. Tato složka se významně podílí i na efektu tzv. prvního dojmu např. u výběrových řízení. Někteří jedinci dokáží tento svůj lidský kapitál velmi dobře využít a „udělat dojem" na potenciálního zaměstnavatele. Ve snaze eliminovat při výběru vliv faktorů, které mohou zaměstnavatele navenek klamat, se při výběru zaměstnanců někdy využívají odborné metody (např. psychotesty). Zatímco o svůj základní kapitál se jedinec příliš nezasloužil, v případě širšího lidského kapitálu jde o „zásluhovou složku". Sem Kaczor (2013, s. 25) řadí např. dosažené vzdělání, jazykové znalosti, profesní zkušenosti, řidičský průkaz atp. Mnohdy však o úspěchu rozhoduje faktor štěstí, tzn. „být ve správný čas na správném místě", který je jen těžko ovlivnitelný. Je patrné, že „*zaměstnatelnost konkrétního jedince na straně nabídky práce ovlivňuje právě základní a širší lidský kapitál, zatímco na straně poptávky (tj. na straně firem), jsou to především konkrétní makroekonomické a makrosociální charakteristiky, které se odráží i v charakteristikách konkrétních zaměstnavatelů (firem)"* (Kaczor, 2013, str. 24).

Důvody, které vedou k pochybnostem o zaměstnatelnosti jednotlivce jsou objektivní, kdy se jedinec nemůže vyrovnat s požadavky na trhu práce, nebo se s nimi vyrovnat nechce (Kuchař, 2007, s. 114). V prvním případě, jak nepříznivé dispozice kompenzovat či zmírnit, mohou pomoci nástroje sociální politiky v kombinaci s vlastní vůlí a snahou. Podstatně složitější je podle Kuchaře (2007, s. 114-115) situace u těch, kteří se s požadavky trhu práce vyrovnat z různých příčin nechtějí. Analýzou příčin bylo zjištěno, že nejčastějšími důvody jsou objektivní charakteristiky (především zdravotní stav a vyšší věk), i názor, že nabízený plat je příliš nízký a vzdálenost případného zaměstnání od bydliště příliš velká. Třetině dlouhodobě nezaměstnaných přitom jejich postavení výrazně nevadí. Z dlouhodobě nezaměstnaných tak skutečně hledá zaměstnání zhruba polovina. Otázkou dle Kuchaře (2007, s. 115) zůstává, zda aktivní politika zaměstnanosti, ať už sebelépe koncipovaná, má

u této zbývající poloviny vůbec naději na úspěch či zda by efektivněji nezafungovala spíše restriktivní opatření.

Sirovátka (1995, s. 132) hovoří o „pasti nezaměstnanosti“, ze které je cesta zpět velice obtížná. Lidé, kteří nejsou z různých důvodů zaměstnatelní nebo se nezaměstnatelnými postupně stávají, mají sklony uzavírat se do specifických sociálních skupin s vlastním systémem hodnot a norem. Dlouhodobá nezaměstnanost se pro část z nich stává životním stylem, který je zaměstnatelnou většinou odmítán.

3.3 Politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je dle Jurečky a kol. (2017, s. 168) součástí hospodářské politiky. Snahou je dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po ní prostřednictvím makroekonomických regulátorů. Vláda se pomocí své hospodářské politiky snaží snížit důsledky nezaměstnanosti i dobu hledání pracovních míst mnoha způsoby a snaží se o docílení ekonomického růstu a optimálního využití potenciálu země. Politika zaměstnanosti představuje také soubor nástrojů, jejichž realizace motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce.

Kotýnková a Němec (2003, s. 131) definují politiku nezaměstnanosti jako činnost, jejímž cílem je:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

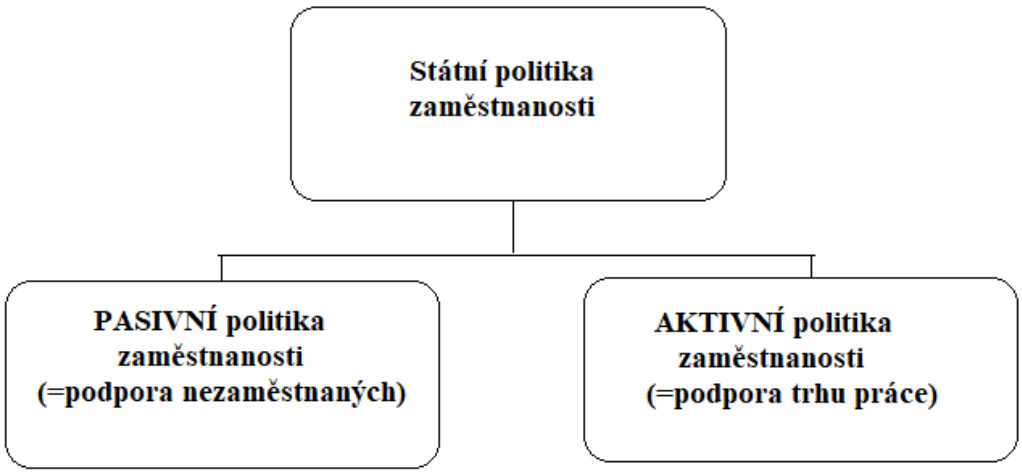
Při rozhodování o uplatnění nástrojů politiky zaměstnanosti se většinou dle Haláskové (2008, str. 28) a dle Šimka (2005, s. 61) vychází z určitých cílů, kterých by mělo být jejich vhodným použitím dosaženo. Mezi tyto cíle řadí Halásková (2008, str. 29-30) a Jírová (1999, s.27):

- podporu vzniku pracovních míst, zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti,
- prohloubení souladu mezi přípravou pracovní síly a potřebami trhu práce,
- zvýšení motivace k práci,

- zvýšení adaptability a flexibility pracovních sil a současně pružnosti trhu práce
- zvýšení geografické a profesní mobility obyvatel,
- ochranu domácího trhu proti nekalé konkurenci,
- sladění národní politiky trhu práce s koordinovanou politikou zaměstnanosti Evropské unie,
- tvorbu programů pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU.

Základním právním předpisem v oblasti politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Cílem státní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností a jejími důsledky. Politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (Strategický záměr politiky zaměstnanosti do roku 2030, 2022) a Úřad práce ČR. Zpravidla se politika zaměstnanosti dle obrázku 8 člení na dvě části – pasivní (ochrana před sociálními a ekonomickými důsledky nezaměstnanosti) a aktivní, jejímž cílem je pozitivní ovlivnění vývoje trhu práce.

Obrázek 8 Státní politika zaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování, Kaczor (2013)

3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti se podle MPSV (Aktivní politika zaměstnanosti, 2018) rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti. V rámci této aktivní politiky můžeme rozlišit programy a opatření regionálního a celostátního charakteru, a dále pak mezinárodní programy zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti je možné označit jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti hovoří o opatřeních majících za cíl maximálně možnou zaměstnanost, tudíž je tu brána v potaz sociální realita. Aktivní politiku zaměstnanosti primárně zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, nikoliv však absolutně, jelikož podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Cílem aktivní politiky je dle Pavelky (2007, s. 123) a Šimkové (2007, s. 54) snižování nezaměstnanosti, respektive podpoření zaměstnanosti odstraňováním nevýhodných podmínek pro cílové skupiny obyvatelstva. Podle autorů se jedná o proticyklickou politiku, která stimuluje růst ekonomické úrovně. Aktivní politika zaměstnanosti současně snižuje frikční a strukturální nezaměstnanost prostřednictvím opatření zvyšujících pružnost trhů práce. Zaměřuje se na vytváření nových pracovních míst a na zvýšení flexibility pracovní síly. Finanční příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou poskytovány ze státního rozpočtu a Evropského sociálního.

3.3.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V zásadě lze podle MPSV (Aktivní politika zaměstnanosti, 2018) v rámci systému aktivní politiky rozdělit nástroje a opatření podle charakteru na dvě základní skupiny. První skupinou je podpora vytváření pracovních míst, zejména pro uchazeče o zaměstnání z řad osob na trhu práce znevýhodněných. K nim náleží **společensky účelné pracovní místo (SÚPM)** ve všech jeho variantách, **veřejně prospěšné práce (VPP)**, ale i hmotná podpora poskytovaná v rámci systému **investičních pobídek** na vytváření nových pracovních míst anebo **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.** Základním principem těchto nástrojů je poskytnutí finančních prostředků zaměstnavateli s cílem motivovat jej

k zaměstnání znevýhodněných uchazečů o zaměstnání či osob zdravotně postižených, popřípadě jej čistě motivovat k vytváření pracovních míst, a kompenzovat mu tak po přechodnou dobu buď jejich sníženou pracovní schopnost či další náklady související s potřebou jejich zapracování.

Výše uvedené nástroje a opatření aktivní politiky jsou charakterizovány takto:

Společensky účelné pracovní místo zřízené a vyhrazené

Příspěvek na *zřízení* společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání může být podle Dvořákové a kol. (2012, s. 88) poskytnut na pořízení nezbytného vybavení pracovního místa zaměstnance, kterého zaměstnavatel přijme z evidence uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR. Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 87) uvádějí, že příspěvek na společensky účelné pracovní místo *vyhrazené* pro uchazeče o zaměstnání může být poskytnut na částečnou úhradu nákladů na mzdu nebo plat zaměstnance, kterého zaměstnavatel přijme z evidence uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR. Budoucí zaměstnanci musí být na trhu práce obtížně umístitelní a musí splňovat určitá kritéria. Oba druhy příspěvků jsou propláceny na základě písemné dohody, uzavřené s Úřadem práce ČR.

Veřejně prospěšné práce

Za veřejně prospěšné práce označují Dvořáková a kol. (2012, s. 89) časově omezené pracovní příležitosti, spočívající zejména v méně kvalifikovaných pracích. Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 88) popisují, že obsah práce musí splňovat veřejnou prospěšnost. Nejčastěji se jedná o práce při údržbě veřejných prostranství, úklidu a práce, které přinášejí prospěch obcím nebo prospěch státním nebo jiným obecně prospěšným institucím. I tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvky na částečnou úhradu nákladů na mzdu nebo na plat.

Investiční pobídky

Tímto nástrojem je u zaměstnavatele, dle Kaczora (2013, s. 221-222), hmotně podporováno vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. MPSV má podle autora (Kaczor, 2013, s. 221-222) v gesci 2 z 5 investičních

pobídek-podporu tvorby nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace zaměstnanců. Výše podpory u tvorby nových pracovních míst i u podpory rekvalifikace a školení zaměstnanců činí 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Investiční pobídky mohou být v regionech s výrazně nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti výrazným stimulem rozvoje regionálního trhu práce a vytváření nových pracovních míst.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jak uvádí Dvořáková a kol. (2012, s. 90), problematika zaměstnávání osob zdravotně postižených se řeší formou povinného podílu těchto osob u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci. Zákonem stanovený povinný podíl osob zdravotně postižených na celkové zaměstnanosti činí 4 %. Současně stát podporuje zaměstnávání osob zdravotně postižených. Kaczor (2013, s. 223-225) konstatuje, že pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídí pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce ČR. Na takové pracovní místo může být poskytnut příspěvek na nezbytné vybavení. Příspěvek může být poskytnut ve výši maximálně osminásobku a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce ČR 10 a více pracovních míst pro soby se zdravotním postižením, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy.

Druhá zásadní skupina cílí na posilování zaměstnatelnosti podporovaných osob. MPSV (Aktivní politika zaměstnanosti, 2018) sděluje, že se jedná zejména o poradenské aktivity, **rekvalifikace**, **pracovní rehabilitaci**, **zapracování** apod. Samostatnou skupinou jsou dle MPSV (Aktivní Politika zaměstnanosti, 2018) nástroje na podporu udržení zaměstnanosti (**příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek**

v době částečné nezaměstnanosti), které však nejsou příliš využívány. Vzhledem k tomu, že jednotlivé nástroje lze vhodně kombinovat, lze konstatovat, že pokrývají významnou část relevantních intervencí na trhu práce. V praxi však s ohledem na hospodárnost vynakládaných výdajů k praktické kombinaci nástrojů příliš nedochází a zároveň se ukazuje, že moderní trh práce vyžaduje u některých skupin znevýhodněných osob komplexnější přístup.

Druhou samostatnou skupinu výše uvedených nástrojů a opatření aktivní politiky je možné charakterizovat takto:

Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou v praxi dle Dvořákové a kol. (2012, s. 90) velmi významným nástrojem v boji proti strukturální nezaměstnanosti (pomáhají přizpůsobit strukturu nabídky na trhu práce struktuře poptávky po ní). Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 90-91) rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci považují i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikaci může dle Kaczora (2013, s. 226-229) provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. Když se určuje obsah a rozsah rekvalifikace vychází se ze schopností a zkušeností fyzické osoby, jejího zdravotního stavu a dosavadní kvalifikace. Aby byla fyzická osoba zařazena do rekvalifikačního kurzu musí splňovat podmínku být v evidenci Úřadu práce ČR jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání. Častým nešvarem uchazečů v evidenci úřadu práce je skutečnost, že po určité době v evidenci požadují jakoukoliv rekvalifikaci, ovšem ne z důvodu zájmu v dané profesi skutečně pracovat. Motivací jim je možnost získat nárok na podporu při rekvalifikaci, která je, zejména u evidence nad 2 měsíce, vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Rekvalifikace musí vždy splňovat podmínku účelnosti s reálnou šancí nalézt pracovní uplatnění.

Pracovní rehabilitace

Dle Dvořákové a kol. (2012, s. 90) zabezpečuje pracovní rehabilitaci Úřad práce ČR podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky. Jedná se o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 91) uvádějí,

že Úřad práce ČR v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci s ohledem na situaci na trhu práce.

Zapracování

Příspěvek na zapracování může být podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009, s. 91) poskytnut zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce ČR věnuje zvýšenou péči. Jedná se například o náklady na mzdu jiného zaměstnance, který se jeho zapracování bude věnovat namísto své práce, náklady na zkušební materiál.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Kaczor (2013, s. 228-230) zmiňuje, že tento příspěvek může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Smyslem tohoto příspěvku je ochránit zaměstnance před hrozbou případného propouštění v situaci, kdy firma přechází na nový podnikatelský program a v důsledku toho nemá pro zaměstnance práci. Přechodem na nový podnikatelský program se myslí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo živnostenském oprávnění.

Příspěvek v době částečné práce

Příspěvek v době částečné práce se dle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009, s. 91) poskytuje zaměstnavateli za účelem udržení úrovně zaměstnanosti při splnění stanovených podmínek po dobu stanovenou nařízením vlády. Kaczor (2013, s. 232) tvrdí, že vláda rozhodne o aktivaci nařízením, pokud je závažným způsobem ohrožena ekonomika České republiky anebo její odvětví z hospodářských důvodů charakterizovaných relevantními ekonomickými ukazateli. Což může být z důvodu vzniku živelní události

spočívající v přírodní pohromě, epidemii, kybernetickém útoku nebo jiné mimořádné situaci, která je zásahem vyšší moci.

3.3.3 Účinky realizovaných programů aktivní politiky zaměstnanosti

Dvořáková a kol. (2012, s. 86-87) při hodnocení přínosů aktivní politiky zaměstnanosti rozeznávají pozitivní a negativní efekty programů aktivní politiky zaměstnanosti. Pozitivním efektem je především dopad na zvýšení zaměstnanosti. Jde o přímé dopady na zaměstnanost, kdy se jedná např. o získání zaměstnání v souladu a v návaznosti s absolvovaným programem. Nepřímé pozitivní dopady je možné reflektovat v důsledku zlepšení některých předpokladů na straně pracovní síly. Jedná se například o motivaci hledat zaměstnání, motivaci k rekvalifikaci, ke studiu, zvýšení sebedůvěry, získání podpory sociálního okolí při hledání zaměstnání, obnovuje se strukturace času nezaměstnaných apod. Účast v programech aktivuje nezaměstnané a zapojuje je buď do pracovního trhu nebo alespoň do soutěže o pracovní místa. Tím se zvyšuje konkurence na trhu práce, která oslabuje pozici zaměstnaných a snižuje tlak na mzdy.

Současně je dle Dvořákové a kol. (2012, s. 86-87) prokázáno, že účast v programech aktivní politiky zaměstnanosti „*přispívá ke zvýšení „obratu" nezaměstnaných na trhu práce, a tím současně ke snížení rozsahu dlouhodobě nezaměstnaných a důsledků, jež jsou s dlouhodobou nezaměstnaností spojeny*". Účinky pozitivních efektů jsou významné především tam, kde je nezaměstnanost spojena s vyšší rizikem vyloučení. Při hodnocení realizovaných programů aktivní politiky zaměstnanosti jsou zmiňovány i negativní účinky. Ty jsou způsobeny řadou faktorů, které jsou známé jako např. „mrtvá váha", „substituce", „vytlačení", „uzavření" a „nevhodné cílení".

Dvořáková a kol. (2012, s. 87) popisují tyto faktory takto:

„Mrtvá váha" je měřítkem toho, jak by se věci vyvíjely bez ohledu na realizovanou politiku. Jedná se o místa, jež by vznikla, nebo umístění, k nimž by došlo i bez programů aktivní politiky zaměstnanosti.

„Substituce" je případ, kdy se omezí nábor jiných pracovníků v důsledku přijetí účastníků programů. Je tak zaměstnána osoba, která má nárok na podporu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti místo osoby, která tento nárok nemá, ale která by byla jinak

zaměstnána i bez podpory. Substituce může mít význam u programů, které mají pomoci konkrétním skupinám osob. Je však spojena s vysokými finančními náklady. Nezaměstnanost se nesníží, protože pracovní místo stejně existovalo.

„Vytlačení“ (posunutí) je případ, kdy program je úspěšný, ale vytvoření nového dotovaného místa vyřadí někoho jiného z dané profese. Je tak zřejmé, že tento případ nevede ke snížení nezaměstnanosti.

Dalším negativním účinkem, který Dvořáková a kol. (2012, s. 87) zmiňují, je „efekt uzavření“. Tím, že se nezaměstnaní účastní v programech aktivní politiky zaměstnanosti, nemají tolik času na hledání zaměstnání. Současně jsou uzavíráni na dotovaných místech a postupně ztrácejí schopnost soutěžit na otevřeném trhu práce. Hovoří se tak o „třetím trhu práce“, například v souvislosti s programy veřejně prospěšných prací.

Vážné negativní efekty má dle Dvořákové a kol. (2012, s. 87) také „nevhodné cílení“. Jak zaměstnavatelé, tak instituce, upřednostňují schopnější uchazeče o programy před těmi, kteří by účast potřebovali nejvíce.

3.3.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Jurečka (2017, s. 168) uvádí, že negativní dopady nezaměstnanosti z hlediska nezaměstnaných pomáhá eliminovat pasivní politika zaměstnanosti. Spočívá ve vytváření akceptovatelných sociálních podmínek především pro dočasně nezaměstnané a formou vyplácení podpor a poskytování pomoci v nezaměstnanosti zmírňuje sociální a ekonomické dopady nezaměstnanosti, jak na jednotlivce, tak na celou společnost. Stávající zákon o zaměstnanosti s tímto právně-teoretickým termínem již nepracuje a zabývá se pouze pojmoslovím státní politiky zaměstnanosti.

Podle Kaczora (2013, s. 197) je pasivní politika zaměstnanosti z pohledu nezaměstnaných i z pohledu státu nezbytná, neřeší však podstatu této nepříznivé situace. Smyslem není saturace dávkami, ale co nejrychlejší návrat zpět na trh práce a do situace finanční soběstačnosti. Brčák, Sekerka a Stará (2014, s. 147) upozorňují v této souvislosti na úskalí „velkorysého“ nastavení podmínek nárokování podpor v nezaměstnanosti. Takové nastavení může mít podle nich demotivující dopad na nezaměstnané hledat si aktivně nové pracovní zařazení.

Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti, dle aktuálně platné právní úpravy (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), zahrnují dle Brčáka, Sekerky a Staré (2014, s. 147) zejména:

- podporu v nezaměstnanosti,
- podporu při rekvalifikaci,
- zprostředkování zaměstnání.

Podpora v nezaměstnanosti

Účelem podpory v nezaměstnanosti je podle MPSV (Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, 2022) dočasně nahradit výpadek příjmu při ztrátě zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti slouží k překlenutí období, po které si uchazeč o zaměstnání hledá ve spolupráci s Úřadem práce České republiky zaměstnání.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má, dle zákona o zaměstnanosti, § 39 odst. 1, uchazeč o zaměstnání, který:

a) *„získal v posledních dvou letech před svým zaevidováním zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců,*
b) *požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a*
c) *ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.“*

Jinými slovy lze dle Kaczora (2013, s. 204) říci, že podpora v nezaměstnanosti je pojistnou (resp. zásluhovou) dávkou, na kterou má nárok pouze ten, kdo v posledních dvou letech odpracoval alespoň 12 měsíců. Jedná se o takovou ekonomickou aktivitu, která zakládá povinnost odvádět sociální, respektive důchodové pojištění. Doba pobírání podpory, takzvaná podpůrčí doba a její délka záleží na věku uchazeče o zaměstnání. Podpora se vyplácí po dobu maximálně 5-11 měsíců. Stát se tak snaží sociálně zvýhodnit starší a na trhu práce hůře umístitelné uchazeče. Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče v jeho posledním ukončeném zaměstnání. V prvních dvou měsících činí 65 % této částky, v dalších dvou měsících 50 % a v následujících měsících 45 %. Maximálně může ale podpora dosáhnout 0,58násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, jak ji určí Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Pro rok 2022 Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělilo, že pro účely zákona o zaměstnanosti se počítá průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2021, ta činila 37 047 Kč (Sdělení č. 494/2021 Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2021 pro účely zákoníku práce, 2021). V roce 2022 je tedy maximální podpora 21 488 Kč měsíčně.

Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má podle Kaczora (2012, s. 206-208) uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu. Výše podpory je na rozdíl od klasické podpory v nezaměstnanosti konstantní po celou dobu rekvalifikace a činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Maximální výše podpory při rekvalifikaci je vymezena jako 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

V roce 2022 se jedná o částku 24 081 Kč měsíčně (Kupní síla: Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, 2022). V porovnání s maximální výší klasické podpory v nezaměstnanosti je možno hovořit o dalším motivačním faktoru pro nezaměstnané, kteří jsou ochotni se rekvalifikovat.

Zprostředkování zaměstnání

Právo na práci je v České republice zakotveno v Listině základních práv a svobod v článku 26. Kaczor (2013, s. 200) uvádí, že o naplnění tohoto článku se stará především Úřad práce České republiky. Způsob, kterým tuto problematiku práva na práci řeší, je zprostředkování zaměstnání. Jedná se o neplacenou formu zprostředkování práce, neboť zprostředkovatelem je státní úřad. Veškeré služby úřadu práce jsou vůči klientům (občané i firmy) zdarma.

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 14 se zprostředkováním zaměstnání rozumí:

a) *„vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání*

zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

b) *zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,*

c) *poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“*

Zákon o zaměstnanosti rozeznává podle Kaczora (2013, s. 201) dvě kategorie klientů, kterým může při hledání zaměstnání pomoci. Jedná se o uchazeče o zaměstnání (§ 24) a zájemce o zaměstnání (§ 22). V případě uchazečů o zaměstnání, kterých je na úřadu práce na úseku zaměstnanosti více než 90 %, se jedná o nezaměstnanou osobu bez výdělečné činnosti. Za uchazeče o zaměstnání, jako státní pojištěnce, hradí úřad práce zákonné pojištění. Uchazeči o zaměstnání vyplývají vůči úřadu práce povinnosti (např. návštěvy u referenta zaměstnanosti, účast na dalších aktivitách určených úřadem práce apod). Zájemcem o zaměstnání se může stát fyzická osoba v pracovně právní poměru i osoba vykonávající samostatně výdělečnou činnost. Za tuto kategorii stát nehradí zákonné pojištění ani jim nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti. Zájemci o zaměstnání však získávají přístup k informacím o trhu práce, volných místech atp.

3.4 Úřad práce

Do roku 2011 zabezpečovalo politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím jeho územních orgánů, tj. úřadů práce (§ 4 odst. 1 zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky). Na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost, byl 1. dubna 2011 zřízen Úřad práce České republiky. Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností, je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Celostátní působnost a organizační uspořádání mají dle Dvořákové a kol. (2012, s. 70-71) zajistit jednotný postup, dostupnost a komplexnost služeb občanům, přinést administrativní úspory a posílit kontrolní činnost úřadů práce. Organizačně je Úřad práce ČR členěn na generální ředitelství v čele s generální/m ředitelkou/lem a 14 krajských poboček v čele s ředitelkami/li. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.

Krajské pobočky z hlediska věcného zajišťují především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kontaktní pracoviště pak agendy zprostředkování práce a nepojistné sociální dávky. Kontaktních pracovišť je po celé republice téměř 250 a jejich hlavním úkolem je pomoci lidem bez zaměstnání se vstupem nebo co nejrychlejším návratem na trh práce. Úřad práce ČR plní dle zákona úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, dávek pěstounské péče a náhradního výživného pro nezletilé děti.

V rámci působnosti v oblasti zaměstnanosti zajišťuje Úřad práce ČR dle Kotýnkové a Němce (2003, s. 136-137) a Haláskové (2008, s. 57-58) zejména tyto úkoly:

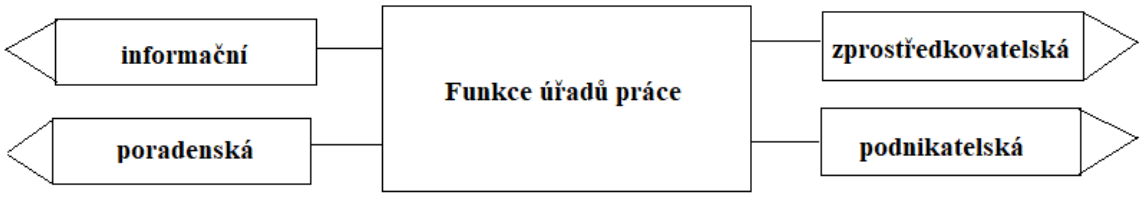
- Sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce,
- informuje občany o možnostech získání zaměstnání, rekvalifikace, odborné přípravy, volby povolání,
- informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,
- zprostředkovává zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- vede evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání a rozhoduje o vyřazení z této evidence,
- vede evidenci volných pracovních míst,
- hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst,
- vyplácí hmotné zabezpečení a rozhodují o jeho přiznání či odejmutí,
- vydává a odnímá povolení k zaměstnávání cizinců z třetích zemí,
- spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce a zaměstnavateli,
- podporuje mezinárodní pracovní mobilitu a zaměstnanost prostřednictvím evropského portálu EURES,
- kontroluje dodržování právních předpisů o zaměstnanosti,
- hospodaří s finančními prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti.

K ostatním činnostem Úřadu práce ČR patří také:

- zabezpečení a podpora projektů související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce,

- povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
- sledování plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- zabezpečování mzdových nároků zaměstnavatelů při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- udělování a odnímání povolení ke zprostředkování zaměstnání a vedení evidence agentur práce.

Obrázek 9 Přehled funkcí úřadů práce



Zdroj: vlastní zpracování, Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009)

Všem občanům poskytuje Úřad práce ČR (Úřad práce ČR: Služby Úřadu práce, 2021) informační služby v oblasti pracovních příležitostí o:

- volných pracovních místech v České republice,
- volných pracovních místech v zemích Evropské unie a podmínkách zaměstnávání v zahraničí (EURES),
- probíhajících projektech,
- možnostech dalšího vzdělávání,

dále poradenské služby pro:

- volbu či změnu povolání,
- volbu rekvalifikace,
- zprostředkování vhodného zaměstnání.

Uchazečům o zaměstnání Úřad práce ČR (Služby Úřadu práce, 2021):

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání,
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce,
- může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti,
- může poskytnout příspěvek na dojížďku do zaměstnání.

Zájemcům o zaměstnání Úřad práce ČR (Služby Úřadu práce, 2021):

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání,
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce,
- může poskytnout příspěvek na dojížďku, pokud se na něj vztahuje hromadné propouštění zaměstnanců oznámené zaměstnavatelem.

Zaměstnavatelům Úřad práce ČR (Služby Úřadu práce, 2021):

- poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí,
- vyhledává na volná místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání,
- poskytuje informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce,
- může poskytnout příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti,
- poskytuje příspěvky v rámci projektů financovaných z prostředků Evropského sociálního fondu, které mají za cíl snížení podílu nezaměstnaných osob na trhu práce, zvýšení adaptability pracovní síly, zvýšení kvalifikace a odborné praxe zaměstnanců, usnadnění vstupu a udržení se na trhu práce.

4 Vlastní práce

Situace na trhu práce v daném regionu je úzce provázána a souvisí nejen s prostředím, ale i se socioekonomickou vyspělostí kraje. Náchodský region je součástí Královéhradeckého kraje. Předmětem této kapitoly je vymezení základních charakteristických prvků Královéhradeckého kraje-jeho geografické údaje, demografie, charakteristika kraje, struktura zaměstnanosti, výčet významných zaměstnavatelů. Až poté následuje charakteristika a analýza problematiky trhu práce v náchodském regionu.

4.1 Charakteristika Královéhradeckého kraje

4.1.1 Geografické údaje

Královéhradecký kraj leží dle Královéhradeckého kraje (Statistické údaje, 2022) v severovýchodní části Čech. Hranici kraje tvoří z více než jedné třetiny státní hranice s Polskem. Sousedí dále s Libereckým, Pardubickým a Středočeským krajem. Krajská metropole Hradec Králové je od hlavního města Prahy vzdálena 112 km. Na severu a severovýchodě se rozkládají pohoří Krkonoše a Orlické hory, které na jihu a jihozápadě přecházejí do úrodné Polabské nížiny. Obě pohoří od sebe odděluje Broumovský výběžek. Hlavními vodními toky jsou Labe a jeho přítoky Orlice a Metuje. Nejvyšším vrcholem kraje je Sněžka (1 602 m n. m.) v Krkonoších, která je zároveň nejvyšší horou České republiky. Nejníže položeným bodem je hladina Cidliny na území okresu Hradec Králové v nadmořské výšce 202 m.

Český statistický úřad (Statistická ročenka Královéhradeckého kraje - 2021, 2021) uvádí, že rozlohou 4 759 km^2 zaujímá Královéhradecký kraj šest procent rozlohy České republiky a řadí se na 9. místo v pořadí krajů. Rozlohou je největší okres Trutnov, který tvoří téměř čtvrtinu rozlohy kraje, za ním následuje s více než pětinou okres Rychnov nad Kněžnou a zbytek území se rovnoměrně, zhruba po 18 %, dělí mezi tři zbývající okresy – Náchod, Jičín a Hradec Králové.

Obrázek 10 Mapa krajů a okresů ČR

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2021)

4.1.2 Demografické údaje

Na území kraje je podle statistických údajů z Královéhradeckého kraje (2022) celkem 448 obcí, z nichž je 48 měst (největšími jsou Hradec Králové, Trutnov a Náchod). Ke konci roku 2021 měl Královéhradecký kraj celkem 542 583 obyvatel, což představuje 116 obyvatel na 1 km^2. Obyvatelstvo kraje podle věkového složení patří k nejstarším v republice. Královéhradecký kraj měl k 31. 12. 2021 stále nejnižší podíl obyvatel ve věku 15–64 let ze všech krajů a zároveň měl nejvyšší podíl obyvatel ve věku nad 65 let. Průměrný věk 43,4 roků je rovněž nad republikovým průměrem a byl nejvyšší mezi kraji. To má vliv na strukturu obyvatelstva podle ekonomické aktivity. Nejvýraznějším dlouhodobým trendem je nárůst ekonomické aktivity osob starších 60 let vlivem prodlužování doby odchodu do důchodu. Podíl městského obyvatelstva dosáhl celkem 66,3 %.

Tabulka 1 Stav obyvatel v Královéhradeckém kraji v letech 2017-2021

		2017	2018	2019	2020	2021
Počet obyvatel celkem		551 089	551 021	551 647	550 803	542 583
z toho podle pohlaví	**muži**	271 430	271 591	272 184	271 680	267 700
	ženy	279 659	279 430	279 463	279 123	274 883
z toho ve věku (let)	**0-14**	84 982 (15,4 %)	85 577 (15,5 %)	86 013 (15,6 %)	86 123 (15,7 %)	85 117 (15,7 %)
	15-64	351 888 (63,8 %)	348 778 (63,2 %)	346 227 (62,7 %)	343 510 (62,4 %)	335 827 (61,9 %)
	65 a více	114 219 (20,7 %)	116 666 (21,2 %)	119 407 (21,7 %)	121 170 (22,0 %)	121 639 (22,4 %)
Průměrný věk		42,9	43,1	43,3	43,4	43,6

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Počtem obyvatel v roce 2021 se dle Českého statistického úřadu (Statistická ročenka Královéhradeckého kraje - 2021, 2021) Královéhradecký kraj řadí na 10. místo v pořadí krajů a podílí se 5,2 % na celkovém počtu obyvatel. Tabulka 1 uvádí, že k 31.12.2021 počet obyvatel v Královéhradeckém kraji poklesl oproti roku 2020 o 8 220 obyvatel na 542 583, z toho je 267 700 mužů a 274 883 žen. Nejvyšší pokles obyvatel ve sledovaném období je v kategorii 15-64 let. V letech 2017 a 2021 došlo v této kategorii k poklesu o 1,9 p. b. Naopak nejvyšší přírůstek obyvatel je možno pozorovat ve stejném období v kategorii 65 a více let, došlo ke zvýšení o 1,7 p. b.

Dle struktury obyvatel za rok 2021 je dle Českého statistického úřadu (Statistická ročenka Královéhradeckého kraje - 2021, 2021):

- 61,9 % v produktivním věku (15–64 let), v Královéhradeckém kraji je tento podíl nejnižší ve srovnání s ostatními kraji a řadí ho tak na první místo,
- 22,4 % v poproduktivním věku (65+), díky čemuž se Královéhradecký kraj naopak řadí na poslední místo mezi kraji, kdy má nejpočetnější zastoupení této věkové skupiny,
- 15,7 % v předproduktivním věku (0–14 let), což Královéhradecký kraj řadí na 7. místo mezi kraji.

Královéhradecký kraj dosahuje nejvyššího indexu stáří ze všech krajů České republiky. Z hlediska zaměstnanosti se stárnutí populace projeví i v souvislosti s ukončením

podnikání starších drobných podnikatelů, kteří nemají nástupce – riziko nezaměstnanosti, se tak vztahuje na jejich zaměstnance, kteří po ukončení podnikání svého zaměstnavatele budou bez práce (nehledě na jejich věk, který je také znevýhodní na trhu práce) (Český statistický úřad: Statistická ročenka Královéhradeckého kraje - 2021, 2021).

.

Data z Regionálního profilu (Královéhradecký kraj: Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019) upozorňují na nebezpečný jev v Královéhradeckém kraji v porovnání s ČR, kdy lze sledovat procentní nárůst obyvatel se základním vzděláním. Žáci odcházejí se základním vzděláváním do pracovního procesu a stávají se nejohroženější skupinou na trhu práce. Na tento jev často upozorňovali i ředitelé středních škol při různých setkáních. Tato skupina však není v kraji příliš početná, proto lze obtížně konstatovat vývojové trendy.

Královéhradecký kraj se dle Regionálního profilu Královéhradeckého kraje 2020 (2019) umisťuje na předních místech průzkumů „Místo pro život“, ale tato skutečnost se zatím neprojevuje v přírůstku přistěhovalých a poté i narozených obyvatel. Mezi faktory, které mohou tento stav ovlivňovat, patří dle Regionálního profilu (2019):

- málo bytů a z toho vyplývající drahé bydlení,
- většina absolventů středních škol odchází na další studia do jiných krajů a zpět se již nevrací,
- menší zapojení do vědy a výzkumu.

Predikce demografického vývoje do roku 2030, není pro kraj (Královéhradecký kraj: Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019) příznivá:

- populace v předproduktivním věku poklesne a bude tvořit 14,3 % celkové struktury obyvatelstva Královéhradeckého kraje,
- populace v produktivním věku rovněž poklesne a bude činit 61,3 % z celku,
- populace v poproduktivním věku naopak stoupne a její podíl bude 24,4 %.

Český statistický úřad uvádí (Počet obyvatel obcí k 1. 1. 2021, 2022), že území kraje je tvořeno pěti okresy – Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. V Královéhradeckém kraji je 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35

správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem. Hlavním centrem kraje je statutární město Hradec Králové s 92 683 obyvateli, druhým největším městem s 29 958 obyvateli je město Trutnov.

Tabulka 2 Rozloha území/okresů

Území/okresy	km²
ČR	78 864
Královéhradecký kraj	4 759
Hradec Králové	875
Jičín	887
Náchod	851
Rychnov nad Kněžnou	998
Trutnov	1 147

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Obrázek 11 Okresy Královéhradeckého kraje

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

4.1.3 Charakter kraje

Královéhradecký kraj lze podle Českého statistického úřadu (Statistická ročenka Královéhradeckého kraje-2021, 2021) charakterizovat jako zemědělsko-průmyslový s bohatě rozvinutým cestovním ruchem. Průmysl je soustředěn do velkých měst, intenzivní zemědělství do oblasti Polabí. V zemědělství převažuje v rostlinné výrobě pěstování obilnin, významná je též produkce cukrovky a pěstování ovoce a zeleniny. V živočišné výrobě se z dlouhodobého pohledu omezuje chov prasat, chov skotu spíše stagnuje. Královéhradecký kraj disponuje kvalitní pracovní silou, která má základ v průmyslové tradici. Mezi významné zpracovatelské obory patří především textilní průmysl, všeobecné strojírenství, výroba potravin a nápojů, kovodělný, gumárenský a plastikářský průmysl a v kraji jsou umístěny firmy a podniky s celostátním významem. Výraznější orientace na lehký průmysl vedla k tomu, že zdejší průmyslovou základnu tvoří většinou menší a střední firmy. Při hranicích s Polskem se rozvíjí mnoho forem přeshraniční spolupráce. Jednou z nich je Euroregion Glacensis, který vznikl v roce 1995 jako jeden z euroregionů působících na polsko-českém příhraničním území. Velký rozmach také zaznamenaly dobrovolné svazky obcí, v nichž se obce sdružují za účelem rozvoje svých území.

4.1.4 Struktura zaměstnanosti v kraji

Podle výběrového šetření pracovních sil (Český statistický úřad: Stručná charakteristika kraje, 2022) bylo v roce 2021 v hospodářství kraje zaměstnáno celkem zhruba 265,9 tisíc osob, z toho nejvíce ve zpracovatelském průmyslu (31,3 %), 11,9 % ve velkoobchodě a maloobchodě, opravách motorových vozidel, 7,8 % v odvětví zdravotní a sociální péče, 6,4 % ve stavebnictví, 6,3 % ve veřejné správě atp. V České republice kraj nepatří mezi rozhodující průmyslové oblasti. Podíl na tržbách průmyslových podniků v roce 2020 činil 4,7 %.

Tabulka 3 Zaměstnaní v Královéhradeckém kraji dle CZ-NACE v letech 2017-2021 (v tis.)

	2017	2018	2019	2020	2021
Zaměstnaní v Královéhradeckém kraji celkem	272,0	270,4	272,8	265,8	265,9
z toho:					
A-Zemědělství, lesnictví, rybářství	11,0	12,6	8,2	8,6	10,3 3,9 %
B-Těžba a dobývání	0,6	.	.	.	-
C-Zpracovatelský průmysl	84,8	86,3	87,6	80,6	83,1 31,3 %
D-Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1,8	2,1	2,0	1,7	1,2 0,5 %
E-Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	3,2	2,7	3,7	2,5	2,8 1,2 %
F-Stavebnictví	17,9	17,2	14,7	18,5	16,8 6,4 %
G-Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	33,4	30,5	29,5	30,1	31,7 11,9 %
H-Doprava a skladování	13,9	11,9	13,8	14,0	11,9 4,6 %
I-Ubytování, stravování a pohostinství	8,2	8,2	9,5	9,1	7,6 2,9 %
J-Informační a komunikační činnosti	5,8	7,3	6,7	5,6	6,4 2,5 %
K-Peněžnictví a pojišťovnictví	5,7	4,9	4,6	6,0	9,2 3,6 %
L-Činnosti v oblasti nemovitostí	2,8	1,8	0,9	1,3	1,7 0,7 %
M-Profesní, vědecké a technické činnosti	10,7	11,0	11,3	12,3	9,5 3,7 %
N-Administrativní a podpůrné činnosti	5,5	5,9	6,6	6,5	5,7 2,2 %
O-Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	19,7	15,4	18,0	17,8	16,6 6,3 %

P-Vzdělávání	17,8	19,5	18,1	16,7	19,4 7,4 %
Q-Zdravotní a sociální péče	19,5	21,7	25,0	24,0	20,6 7,8 %
R-Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	3,2	4,7	7,0	4,8	4,7 1,9 %

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2021)

Tabulka 3 znázorňuje klasifikaci ekonomických činností, která se začala používat v České republice od roku 2008 (Sdělení Českého statistického úřadu o zavedení Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), 2007).

Královéhradecký kraj (Zaměstnaný region, 2022) zde zobrazuje druhy činností, kde působilo ekonomicky aktivní obyvatelstvo Královéhradeckého kraje ve sledovaném období v letech 2017-2021. Počet zaměstnaných činil k 31. 12. 2021 celkem 265,9 tis., oproti roku 2017 došlo k poklesu o 6,1 tis. V Královéhradeckém kraji je dlouhodobě nejvíce zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu (83,1 tis. osob v roce 2021), zde pracuje téměř jedna třetina všech zaměstnaných v kraji. Jedná se především o automobilový a strojírenský průmysl. S velkým odstupem následuje velkoobchod, maloobchod, oprava a údržba motorových vozidel (31,7 tis. osob v roce 2021). V České republice bylo v letech 2017-2020 také nejvíce zaměstnaných osob ve zpracovatelském průmyslu a v odvětví velkoobchod, maloobchod, oprava a údržba motorových vozidel.

Nejvýraznější nárůst v Královéhradeckém kraji (Zaměstnaný region, 2022) mezi roky 2020 a 2021 byl zaznamenán v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví (3,2 tis. osob) a vzdělávání (2,7 tis. osob), naopak největší pokles byl zaznamenán v odvětví zdravotní a sociální péče (3,4 tis. osob), doprava a skladování (2,1 tis. osob), profesní, vědecké a technické činnosti (2,8 tis. osob) a stavebnictví (1,7 tis. osob).

4.1.5 Významní zaměstnavatelé v Královéhradeckém kraji

Královéhradecký kraj je podle údajů ze Zaměstnaného regionu Královéhradeckého kraje (2022) regionem s vyrovnaným podílem služeb a průmyslu na přidané hodnotě. Velikost velkých zaměstnavatelů v kraji se značně liší. Počet zaměstnanců největšího z nich dosahuje téměř 9 000 osob. V rámci okresů má nejmenší z nich cca 500 zaměstnanců. Co se odvětvového zaměření týče, je zde typická velká vazba na automobilový průmysl. Vývoj

trhu práce je tak do značné míry ovlivněn tímto faktorem, a to hlavně v okrese Rychnov nad Kněžnou a Jičín (vazba na závod Škody Auto, a.s. v Kvasinách a Mladé Boleslavi). Význam automobilového průmyslu v Královéhradeckém kraji je ještě větší tím, že řada firem z ostatních průmyslových odvětví (strojírenství, výroba pryžových a plastových výrobků, výroba kovů a kovových konstrukcí) fungují jako subdodavatelé, jejichž produkce končí v hodnotovém řetězci automotive. Automobilový průmysl hraje v kraji dominantní roli.

Další skupinu zaměstnavatelů vytváří podle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) zdravotnictví, kdy Fakultní nemocnice Hradec Králové je druhým největším zaměstnavatelem v regionu a oblastní nemocnice v Jičíně a Náchodě jsou velkými zaměstnavateli v daných okresech. Tradičním odvětvím je gumárenský průmysl. Dříve tradiční textilní průmysl ustupuje a nyní ho zastupuje nejvíce organizace JUTA a.s. Významné jsou i orgány veřejné správy a vzdělávací.

K dalším významným zaměstnavatelům kraje patří Krajské ředitelství policie Královéhradeckého kraje (ochrana bezpečnost osob, majetku a veřejného pořádku, předcházení trestné činnosti), Univerzita Karlova (vysokoškolské vzdělávání a výzkum), společnost ARROW International CR, a.s. (výroba, výzkum a vývoj zdravotnického zařízení a přístrojů a Trelleborg Bohemia, a.s. (výroba pryžových a plastových výrobků, pryžotextilních, silikonových výrobků a gumárenských směsí) (Královéhradecký kraj: Zaměstnaný region, 2022).

Významní zaměstnavatelé Královéhradeckého kraje byli vybráni dle své velikosti. V Královéhradeckém kraji se v oblasti zaměstnanosti v roce 2021 u větších zaměstnavatelů pracovní trh vyvíjel příznivě.

Tabulka 4 Největší zaměstnavatelé v Královéhradeckém kraji

Obchodní firma	IČO	Činnost dle CZ-NACE	Kategorie podle počtu zaměstnanců
ŠKODA AUTO a.s.	00177041	29 Výroba motorových vozidel a jejich motorů	10000 a více
Fakultní nemocnice Hradec Králové	00179906	86 Ústavní zdravotní péče	5000-9999
JUTA a.s.	45534187	13 Výroba lan, provazů a síťovaných výrobků	2000-2499
ARROW International CR, a.s.	60112387	32 Výroba lékařských a dentálních nástrojů a potřeb	1500-1999
Trelleborg Bohemia, a.s.	63468816	17 Výroba z papíru a výrobků z papíru	500-999

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

ŠKODA AUTO a.s.

Jeden z nejvýznamnějších zaměstnavatelů a exportérů v ČR dle Královéhradeckého kraje (Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019). Sídlo a hlavní výrobní závod má v Mladé Boleslavi, v Královéhradeckém kraji má dva výrobní závody v Kvasinách a ve Vrchlabí. Je součástí nadnárodního koncernu Volkswagen Group. Závod v Kvasinách prošel velkým rozšířením a modernizací. V roce 2000 měl 1 485 lidí, nyní zde pracuje více než 10 000 zaměstnanců. Aktuálně vyrábí automobily ŠKODA SUPERB, KODIAQ, KAROQ. Výrobní kapacita závodu je 300 000 vozů za rok. Závod Vrchlabí má cca 1 000 zaměstnanců. Aktuálně se zde denně vyrobí cca 2 200 převodovek.

Od roku 2018 došlo ke stabilizaci závodu v Kvasinách a firma výrazně omezila hlášení volných míst. V roce 2020 nahlásila automechaniky (5 míst) a svářeče (5 míst). Organizace se při hledání nových pracovníků primárně zaměřuje na cizozemce (Královéhradecký kraj: Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019).

Fakultní nemocnice Hradec Králové

Podle Královéhradeckého kraje (Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019) jedno z největších zdravotnických zařízení v celé republice. Má 39 pracovišť s 1 360 lůžky, každý rok je hospitalizováno přes 41 tisíc pacientů, 40 % je operováno. Ambulantně je ošetřeno cca 700 tisíc pacientů. Jde o významné výzkumné a výukové pracoviště spojené

s Lékařskou fakultou UK v Hradci Králové. Spolupracuje i s Vojenskou lékařskou akademií J. E. Purkyně a Farmaceutickou fakultou UK. V roce 2019 byla otevřena přístavba pavilonu prof. Baštěckého pro umístění lineárního urychlovače. Náklady na samotnou stavbu se vyšplhaly na 69 mil Kč. Technologické vybavení včetně urychlovače stálo 60 mil. Kč. V delším horizontu se plánuje modernizace chirurgických oborů za 2,4 miliardy korun.

V roce 2020 nemocnice nahlásila 26 míst, z toho tři lékaře, jinak šlo o obslužné profese, tj. o pomocné síly v kuchyni (10) a uklízeče (6). Chybějící zdravotnické profese řeší pomocí osob ze třetích zemí (Královéhradecký kraj: Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019).

JUTA a.s.

Královéhradecký kraj (Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019) udáví, že JUTA a.s. je tradiční česká firma a výrobcem širokého sortimentu polypropylenových a polyetylenových tkanin, 135 velkoobjemových vaků, fólií, rašlových pytlů a netkaných textilií. Společnost má 14 výrobních závodů, ředitelství ve Dvoře Králové nad Labem. Je výrazně proexportně orientována, vyváží 82 % produkce. V kraji má provozovny ve Dvoře Králové nad Labem, dále v Úpici, Bernarticích, Adamově a v Jaroměři.

Firma nahlásila v roce 2020 58 volných míst, z toho 40 na obsluhu šicích, pletacích a ostatních strojů, dále šlo o zámečníky (4) či chemické technology (3) (Královéhradecký kraj: Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019).

ARROW International CR, a.s.

Společnost je podle Královéhradeckého kraje (Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019) součástí v USA sídlícího nadnárodního koncernu Teleflex. Jde o dodavatele lékařských technologií zejména pro cévní přístupy (katétry), anestezii, kardiologii a intervenční přístupy. Závod v Hradci Králové vyrábí katétry s roční kapacitou 8,5 mil. Ks, s cílem dosáhnout 10 milionů. Další závod je ve Žďáře nad Sázavou. Firma má vlastní vývoj v oblasti respiratorní péče, regionální anestézie a endourologie, hlavní těžiště vývoje je na poli cévního přístupu. Průběžně jsou realizována opatření směřující k vyšší automatizaci výroby.

V roce 2020 nahlásila organizace 25 míst, všechny na pozice výrobních dělníků. Nedostatek pracovních sil řeší zaměstnáváním osob ze třetích zemí (Královéhradecký kraj: Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019).

Trelleborg Bohemia, a.s.

Jako společnost s dlouholetou tradicí v gumárenství označuje Královéhradecký kraj (Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019) švédskou nadnárodní skupiny Trelleborg Group. Ta od 1. 11. 2017 nese jméno Trelleborg Bohemia, a.s. (dříve Rubena, a.s.). Nový vlastník do firmy investuje a modernizuje ji (cca 1,5 mld. Kč). V roce 2019 bylo investováno 459 mil. Kč hlavně do modernizace a zvýšení technologické úrovně. Investice budou dokončeny v roce 2020. Má provozy v Hradci Králové, Náchodě, Velkém Poříčí a ve Zlíně. Vyrábí výrobky z technické pryže zejména pro automobilový, stavební a elektrotechnický průmysl. Dále jde o pryžokovové výrobky, veloduše, veloplášť. Vyrábí i pryžotextilní výrobky, jako jsou protipovodňové stěny, těsnící a zvedací vaky.

V roce 2019 firma nahlásila 78 míst převážně výrobního charakteru. Místa jsou hlášena opakovaně. Nejvíce je poptávaná pozice na obsluhu strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže (25), pozice pomocných dělníků ve výrobě (21) a mistrů v gumárenství (10) (Královéhradecký kraj: Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2009; Úřad práce ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022).

4.1.6 Nezaměstnanost v kraji

Podíl nezaměstnaných osob v Královéhradeckém kraji dosahoval dle Českého statistického úřadu (Statistická ročenka Královéhradeckého kraje-2021, 2021) k 31. 8. 2022 hodnoty 2,8 %. Lepších hodnot dosáhl pouze Pardubický kraj (2,5 %), Jihočeský kraj (2,5 %), Zlínský kraj (2,6 %), kraj Vysočina a Plzeňský kraj (2,7 %). Nezaměstnanost v kraji se dlouhodobě řadí mezi nejnižší v rámci všech krajů České republiky.

V rámci Královéhradeckého kraje vykázaly čtyři okresy z pěti dle Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Hradci Králové (Měsíční statistická zpráva srpen 2022, 2022) podíl nezaměstnaných nižší než republikový průměr. Nejnižší byl v okresech Rychnov nad Kněžnou (1,8 %), Jičín (2,1 %) a Hradec Králové (2,8 %). Kraj evidoval k 31.8.2022 celkem

12445 volných pracovních míst. Jejich počet byl o 93 nižší, než v předchozím měsíci a o 553 nižší než ve stejném měsíci minulého roku. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 0,8 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Náchod (1,3), Trutnov (1,2) a Jičín (0,8).

4.2 Charakteristika náchodského regionu

4.2.1 Geografické údaje

Okres Náchod leží, dle sdělení Českého statistického úřadu (Charakteristika okresu Náchod, 2022), na severovýchodě Královéhradeckého kraje na území mezi Krkonošemi a Orlickými horami. Na severu a východě tvoří jeho území státní hranici s Polskem, na západě sousedí s okresem Trutnov, na jihu s okresy Hradec Králové a Rychnov nad Kněžnou. Svojí rozlohou 852 km^2 je nejmenším okresem Královéhradeckého kraje, zabírá 17,9 % jeho rozlohy. Na 1km^2 připadá 130 obyvatel. Větší část okresu má typický podhorský charakter. Povrch okresu tvoří většinou pahorkatina. V jeho severní části se prostírá Broumovská vrchovina, západní část okresu patří do Krkonošského podhůří a jihovýchodní část zasahuje do Podorlické pahorkatiny. Jih okresu leží v nížinaté Orlické tabuli. Nejvyšším vrcholem je Ruprechtický Špičák v Javořích horách na Broumovsku, vysoký 880 m n. m., nejníže položené místo je na Jaroměřsku (232 m n. m.). Z celkové rozlohy okresu tvoří 61,3 % zemědělská půda, z toho 62,1 % zabírá orná půda a 31,2 % je zatravněno. Lesy pokrývají 27,3 % plochy okresu. Z přírodních krás okresu Náchod je třeba na prvním místě jmenovat známou oblast Teplicko-adršpašských skal a další přírodní rezervace pískovcových útvarů Broumovské stěny, stolovou horu Ostaš, Křížový vrch, Borek a Kočičí skály. Přírodní rezervace Babiččino údolí je ukázkou harmonicky vytvářené krajiny s kulturní památkou, Dubno u České Skalice je u nás nejseverněji se vyskytujícím zbytkem lužního lesa. K nerostnému bohatství kraje se řadí především minerální prameny, které vyvěrají v Náchodě – Bělovsi a Hronově, rašelinové slatiny se nacházejí v okolí Velichovek. K návštěvě lákají i bohatství kulturních památek především benediktinský klášter v Broumově, zámky v Náchodě, Novém Městě nad Metují a Ratibořicích, dřevěný kostelík ve Slavoňově, pevnost Josefov.

4.2.2 Demografické údaje

Z hlediska počtu obyvatel je okres Náchod třetí největší v kraji (za okresem Hradec Králové a okresem Trutnov) dle statistických údajů Královéhradeckého kraje (2022). Tabulka 5 uvádí, že k 31. 12. 2021 zde žilo 107 973, tj. 19,9 % z celkového počtu obyvatel kraje. Na 1 km^2 připadá 128,5 obyvatel, je tak druhým nejhustěji zalidněným okresem v kraji.

Tabulka 5 Stav obyvatel v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31.12.)

		2017	2018	2019	2020	2021
Počet obyvatel celkem		110 420	110 240	109 958	109 487	107 973
z toho podle pohlaví	**muži**	54 399	54 314	54 207	53 981	53 352
	ženy	56 021	55 926	55 751	55 506	54 621
z toho ve věku (let)	**0-14**	17 000 (15,4 %)	17 044 (15,5 %)	17 038 (15,5 %)	16 921 (14,9 %)	16 660 (15,7 %)
	15-64	70 242 (63,6 %)	69 612 (63,2 %)	68 752 (62,6 %)	68 104 (62,2 %)	66 792 (61,8 %)
	65 a více	23 178 (21,4 %)	23 584 (21,4 %)	24 168 (22,0 %)	24 462 (22,3 %)	24 521 (22,7 %)
Průměrný věk		43,0	43,1	43,4	43,6	43,8

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Dle struktury obyvatel (rok 2021) je podle Královéhradeckého kraje (Statistické údaje, 2022):

- 61,8 % v produktivním věku (15–64 let), což je téměř srovnatelné s Královéhradeckým krajem, kde je tento podíl 61,9 %,
- 22,7 % v poproduktivním věku (65+), což je dokonce o 0,3procentního bodu více než v Královéhradeckém kraji, díky čemuž se Královéhradecký kraj řadí na poslední místo mezi kraji, kdy má nejpočetnější zastoupení této věkové skupiny,
- 15,7 % v předproduktivním věku (0–14 let), což je o 0,3procentního bodu méně než v Královéhradeckém kraji.

Český statistický úřad (Charakteristika okresu Náchod, 2022) uvádí, že ve struktuře obcí jsou nejvíce zastoupeny menší obce s počtem obyvatel 200–499, tvoří 37,2 % všech obcí. Z celkového počtu 78 samostatných obcí jich má 11 statut města a 4 statut městyse. V sedmi městech nad pět tisíc obyvatel žilo 62,1 % trvale bydlícího obyvatelstva okresu. V sídelní struktuře zaujímá první místo okresní město Náchod s 19 688 obyvateli (Český statistický úřad: Počet obyvatel v obcích České republiky k 1. 1. 2021, 2022). Na základě zákona č.314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností, bylo na území okresu vytvořeno devět správních obvodů pověřených obecních úřadů. Jedná se o Broumov, Červený Kostelec, Česká Skalice, Hronov, Jaroměř, Náchod, Nové Město nad Metují, Police nad Metují, Teplice nad Metují. Náchod, Broumov, Jaroměř a Nové Město nad Metují získaly statut správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Tyto obce jsou pověřeny výkonem vybraných funkcí státní správy pro všechny obce, které do jejich správního obvodu přísluší.

4.2.3 Charakter okresu

Mezi nejvýznamnější odvětví v okrese patří podle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) strojírenský průmysl a gumárenství, a to ve vazbě na automobilový průmysl. Charakter regionu je zaměřený tradičně i na výrobu textilní, elektronickou, potravinářskou, zemědělskou a v neposlední řadě i na služby v cestovním ruchu. Okres sousedí s Polskem, což představuje výhodu, kdy zaměstnavatelé mohou řešit nedostatek pracovních sil zaměstnáváním přeshraničních pracovníků. V oblasti služeb je nejvýznamnějším odvětvím zdravotnictví, které je reprezentováno Oblastní nemocnicí v Náchodě.

Úřad práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) uvádí, že okres je výrazně diferencován, kdy mikroregiony Náchodsko a Novoměstsko jsou charakterizovány velmi nízkou nezaměstnaností, dobrou dopravní dostupností do okolních okresů a dostatkem pracovních příležitostí zejména ve strojírenském průmyslu, gumárenství a elektrotechnice (Rubena s.r.o., ATAS elektromotory Náchod a.s., Saar Gummi Czech s.r.o.). Mikroregion Broumovska se z důvodu geografické a dopravní izolovanosti od okresu vždy potýkal s většími problémy z hlediska nezaměstnanosti, a to zejména v zimním období. Vyšší

nezaměstnaností trpí i mikroregion Jaroměřsko. Ačkoliv se tento region nachází na pomezí mezi Náchodskem a Královéhradeckem, a i v samotném regionu byl počet volných pracovních míst poměrně vysoký, vyšší podíl nezaměstnaných osob je nepochybně ovlivněn tím, že se v městské části Jaroměře – Josefově vyskytuje vyloučená lokalita, z které pochází velký počet osob bez práce pobírajících dávky hmotné nouze. Působí zde významní zaměstnavatelé zaměřeni na výrobu jednorázových hygienických potřeb z papíru (Kimberly-Clark, s.r.o.) a výrobu komponentů pro automobilový průmysl (KARSIT HOLDING, s.r.o.).

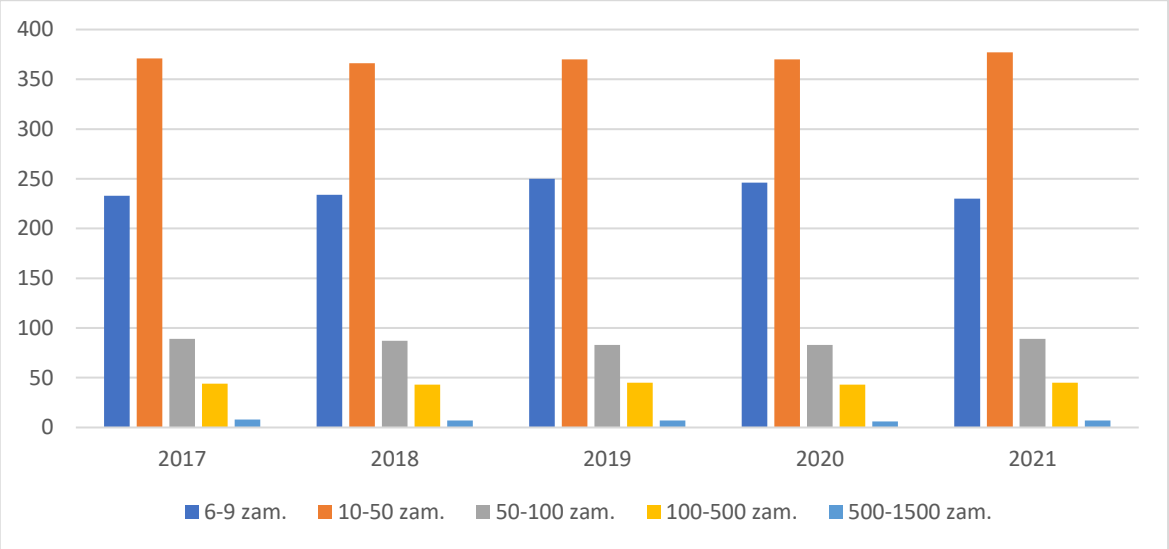
4.3 Poptávka na trhu práce v okrese Náchod

Následující kapitola se zabývá ekonomickými subjekty, které v okrese působí včetně převládajících odvětvových činností zaměstnavatelů. Následuje analýza poptávky po práci, která je vytvářena ve formě volných pracovních míst zaměstnavateli náchodského okresu. Na závěr kapitoly jsou zmíněni nejvýznamnější zaměstnavatelé tohoto regionu.

4.3.1 Ekonomické subjekty v okrese Náchod

Okres Náchod patří dle počtu ekonomických subjektů podle statistických údajů Českého statistického úřadu (Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců, 2022) za sledované období k velmi stabilnímu okresu podle počtu zaměstnavatelů. K 31.12.2021 bylo v registru ekonomických subjektů registrováno 27 484 subjektů. Z toho (20 828) 75,8 % tvořily fyzické osoby především živnostníci a 24,2 % představovaly právnické osoby. Z celkového výčtu více než 15 000 subjektů neuvedlo počet zaměstnanců. Ze zbývajících subjektů, které počty zaměstnanců uvedly, bylo 81,3 % bez zaměstnanců, 12,4 % do 5 zaměstnanců, 5,8 % představovaly subjekty s počtem zaměstnanců do 100 osob, a 0,8 % 100 a více zaměstnanců.

Graf 1 Vývoj počtu zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.)



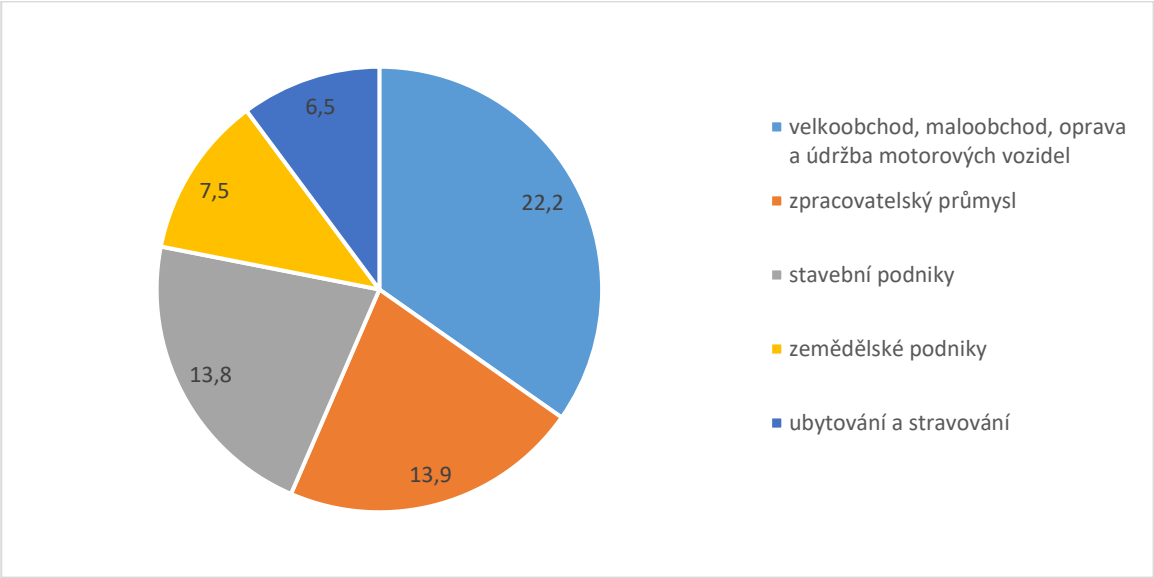
Zdroj: vlastní výpočty, ČSÚ (2022)

Graf 1 zobrazuje vývoj počtu zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců v rámci sledovaného období. Je patrné, že v průběhu sledovaného období nedošlo k žádným výrazným změnám ani u jedné z kategorií a situace je po celou dobu velmi stabilní. Převládá počet zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 10-50 zaměstnanců. K 31. 12. 2021 bylo těchto zaměstnavatelů 377. Následují zaměstnavatelé zaměstnávající 6-9 zaměstnanců (230 zaměstnavatelů k 31. 12. 2021). Více než 500 zaměstnanců zaměstnává 7 zaměstnavatelů.

4.3.2 Odvětvová struktura v okrese Náchod

V členění podle odvětvové činnosti tvořily v okrese Náchod 22,2 % podniky zabývající se velkoobchodem, maloobchodem, opravou a údržbou motorových vozidel, 13,9 % podniky zabývající se zpracovatelským průmyslem, 13,8 % stavební podniky, 7,5 % zemědělské podniky, 6,5 % podniky zabývající se ubytováním a stravováním (Český statistický úřad: Charakteristika okresu Náchod, 2022).

Graf 2 Hlavní odvětvové činnosti dle CZ-NACE v okrese Náchod (k 31. 12. 2021, v %)



Zdroj: vlastní výpočty, ČSÚ (2022)

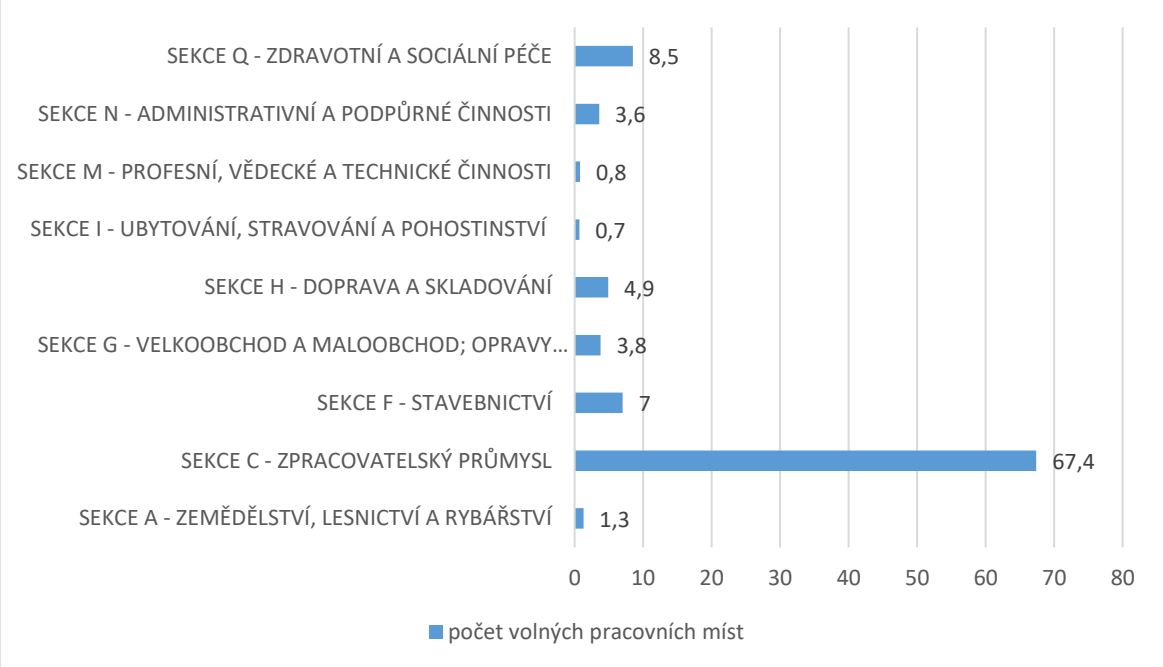
Graf 2 zobrazuje největší procentní zastoupení u odvětvové činnosti velkoobchod, maloobchod, oprava a údržba motorových vozidel (22,2 %) a poukazuje na silné subdodavatelské zaměření náchodských zaměstnavatelů na oblast automotive. V rámci Královéhradeckého kraje je toto odvětví zastoupeno 12 % podílem a zaujímá až druhé místo v odvětvové činnosti kraje. Naopak zpracovatelský průmyslu, který je v Královéhradeckém kraji zastoupen 31,2 %, je v okrese Náchod zastoupen přibližně 14 %. Téměř stejný podíl jako zpracovatelský průmysl vykazuje v náchodském regionu odvětví stavebnictví, kdy tento výsledek souvisí s opravami a modernizací infrastruktury v okrese. Pomyslné čtvrté místo zaujímá odvětví zemědělství, které má v regionu historickou tradici. Následuje odvětví ubytování a stravování, které těží zejména z přírodní atraktivity regionu.

4.3.3 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)

Následující graf zobrazuje strukturu volných pracovních míst podle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE zadávaných zaměstnavateli v náchodském regionu na Úřadu práce v Náchodě. Klasifikace CZ-NACE je podle Českého statistického úřadu (Metodika klasifikace ekonomických činností, 2008) pětimístná. První úroveň definuje 21 sekcí označených písmenným kódem.

Graf 3 uvádí pouze 9 nejvýznamnějších sekcí v daném období, do kterých náchodští zaměstnavatelé poptávali pracovní sílu.

Graf 3 Počet volných pracovních míst dle CZ-NACE v okrese Náchod (k 31. 8. 2022, v %)



Zdroj: vlastní výpočty, ČSÚ (2022)

Téměř 70 % volných pracovních míst (67,4 %) spadá do sekce C-zpracovatelský průmysl (informace z Úřadu práce v Náchodě, 2022). Nejčastěji měli náchodští zaměstnavatelé zájem o nové pracovníky ze 7., 8. a 9. třídy CZ-ISCO (klasifikace zaměstnání). Ze 7. třídy CZ-ISCO-řemeslníci a opraváři se jednalo především o seřizovače strojů, nástrojaře, obráběče kovů, elektrikáře, klempíře, zámečníky, elektromontéry, zpracovatele masa, svářeče, švadleny a šičky, kdy tyto pozice odráží nejvýznamnější odvětví průmyslu v okrese. Z 8. třídy CZ-ISCO-obsluha strojů a zařízení byl mezi zaměstnavateli zájem o montážní dělníky, obsluhu CNC strojů, obsluhu vysokozdvižných vozíků, skladníky, obsluhu strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže. To souvisí se zpracovatelským průmyslem v regionu, a to především ve vazbě na automobilový průmysl. Početně významnou skupinou byli i pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v 9. třídě, například pomocní pracovníci ve výrobě a pomocní dělníci ve výrobě. Následuje sekce Q se zdravotní a sociální péčí (8,5 %), kdy byla stále vysoká poptávka po pracovní síle především v oblasti zdravotnictví (například všeobecné sestry bez specializace a lékaři

specialisté). Sekce F-stavebnictví (7 %) poptávala především dělníky v oblasti výstavby budov, kdy tyto pozice byly i často hlášeny se záměrem zaměstnat cizince.

Následující poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle se zabývá strukturou dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Národní klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO zavedl Český statistický úřad (ESFCR: Metodika zařazování zaměstnání do CZ-ISCO) v roce 2011 pro potřeby sledování jednotlivých skupin (druhů) zaměstnání v České republice a možnost jejich mezinárodního srovnání. Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je založena na dvou hlavních principech, kterými jsou druh vykonávané práce a úroveň dovedností.

Tabulka 6 Poptávka po práci dle CZ-ISCO v okrese Náchod (k 31. 12. 2021)

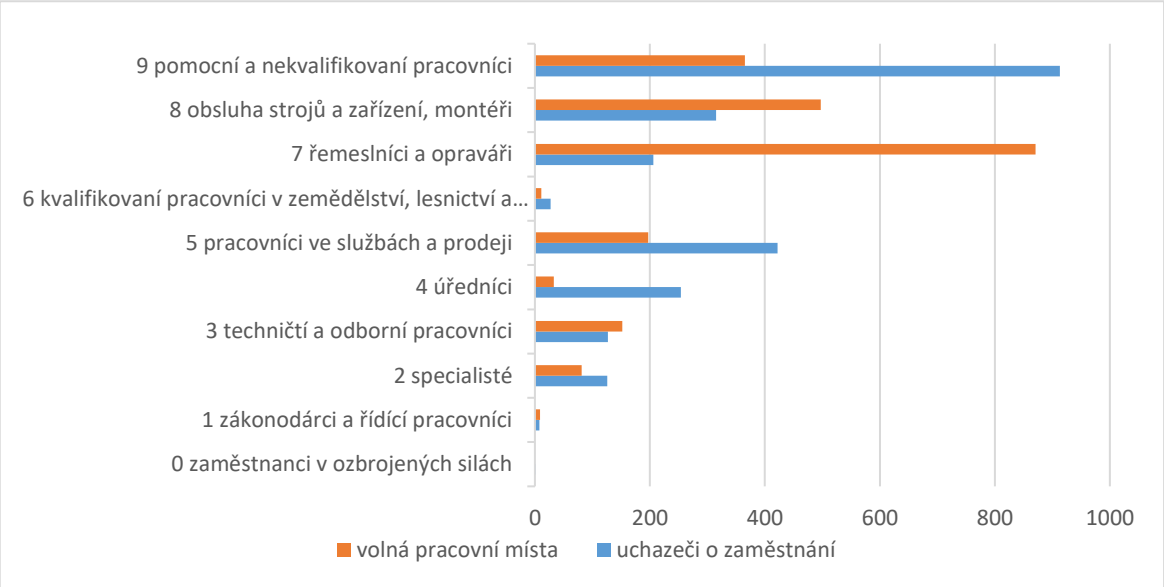
Profese podle CZ-ISCO	Absol. počet	%
Tř. 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	2	0,1
Tř. 1 Zákonodárci a řídící pracovníci	16	0,8
Tř. 2 Specialisté	109	4,8
Tř. 3 Techničtí a odborní pracovníci	147	6,4
Tř. 4 Úředníci	222	8,8
Tř. 5 Pracovníci ve službách a prodeji	383	14,9
Tř. 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství lesnictví a rybářství	38	1,8
Tř. 7 Řemeslníci a opraváři	323	12,6
Tř. 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	367	13,8
Tř. 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	940	36,1

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2022)

Podle výše uvedené tabulky 6, která znázorňuje strukturu poptávky po pracovní síle dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, byly nejvíce poptávané pozice u třídy 9. Absolutně se jednalo o 940 volných pracovních míst, z toho 250 míst byly pozice manipulačních dělníků (informace z Úřadu práce v Náchodě, 2022). Dále byly z této třídy poptávány pozice pomocných pracovníků v oblasti stavebnictví, uklízečů, skladníků a pomocníků v kuchyni. Druhou skupinou z hlediska poptávky po práci zaujmula, s velkým odstupem, třída 5 s nejčastěji poptávanými profesemi prodavačů, číšníků, servírek, kuchařů. U této třídy je zajímavostí, že úřad práce disponuje uchazeči s kvalifikací na nejvíce požadované profese. Bohužel většina z těchto míst zůstane neobsazena. Důvodem jsou nízké mzdy a také nízká ochota uchazečů o zaměstnání pracovat v oblasti, ve které jsou kvalifikováni. Následovala třída 8, kde zaměstnavatelé měli zájem sehnat nové zaměstnance především na pozice obsluhy strojů a zařízení, montážních dělníků výrobků z kovů, pryže a plastu a řidiče. Ve třídě 7 pak byly nejvíce poptávány pozice zedníků, tesařů, pokrývačů, mechaniků osobních automobilů a svářečů. Profese z těchto čtyř tříd CZ-ISCO tvořily na konci roku

2021 více než tři čtvrtiny poptávky po pracovní síle okresu Náchod. Další graf kromě analýzy volných pracovních míst zobrazuje i počet uchazečů o zaměstnání na tato volná místa.

Graf 4 Poptávka zaměstnavatelů (volná pracovní místa) dle CZ-ISCO a počet uchazečů o zaměstnání (červenec 2022)



Zdroj: vlastní výpočty, ÚP ČR (2022)

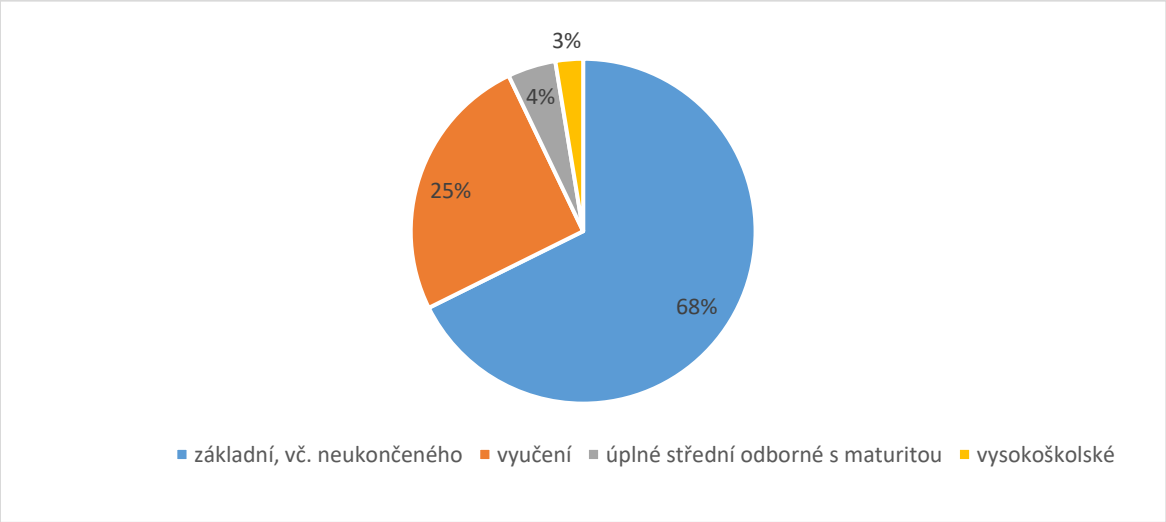
Graf 4 odráží situaci na trhu práce v okrese Náchod; pohled z poptávkové strany ze strany zaměstnavatelů a v souvislosti s nabídkou ze strany uchazečů o zaměstnání. U některých skupin zaměstnání je patrný výrazný kontrast mezi počtem pracovních míst a uchazečů o zaměstnání, kdy počet uchazečů výrazně převyšuje počet volných pracovních míst. Nejvyšší kontrast byl dosažen u CZ-ISCO 4 - úředníci, následován 9 - pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a 5 -pracovníci ve službách a prodeji.

S ohledem na rozvoj strojírenství a gumárenství v regionu nejvíce nahlášených míst spadá do 7. třídy řemeslníci a opraváři a 8. třídy obsluha strojů a zařízení, montéři. U 8. třídy jsou nabízena volná místa především na pozicích montážní dělník, obsluha strojů a zařízení na zpracování pryže a kovů, řidiči a obsluha vysokozdvižných vozíků, gumař, lisař (informace z Úřadu práce v Náchodě, 2022). Tato volná místa odráží hlavní odvětví průmyslu v okrese. Z řemeslných profesí pak tvoří největší skupinu volných míst kovodělníci a strojírenští pracovníci, tj. svářeči, seřizovači a obsluha číslicově řízených strojů, nástrojáři, zedníci, ostatní řemeslníci stavební výroby, betonáři, instalatéři, tesaři

a stavební truhláři, lakýrníci, natěrači, seřizovači obráběcích strojů, brusiči, opraváři motorových vozidel, šičky a pekaři. Mírný převis volných pracovních míst spadá i do třídy 3 - techničtí a odborní pracovníci. Zaměstnavatelé zde nejvíce poptávají strojírenské techniky, stavební techniky, elektroniky, mistry ve výrobě.

Následující graf 5 uvádí strukturu volných pracovních míst z pohledu vzdělání požadovaného zaměstnavateli. Graf dokumentuje strukturu volných pracovních mít s tím, že zohledňuje čtyři nejfrekventovanější požadavky na vzdělání. Největší poptávka volných pracovních míst evidovaných na Úřadě práce v Náchodě (celkem 68 %) byla po pracovnících se základním vzděláním. V mnoha případech se však jedná o volná pracovní místa, kde se výše nabízené zaručené mzdy přibližuje mzdě minimální (informace z Úřadu práce v Náchodě, 2022). To je důvodem, proč množství těchto míst zůstane nakonec neobsazeno nebo obsazeno zejména cizinci. Další skupinu s 25 % tvořila pracovní místa pro pracovníky s vyučením. Takto vysoká poptávka po málo kvalifikovaných pracovnících a dělnických profesí může být zapříčiněna tím, že zaměstnavatelé snižují své kvalifikační požadavky, a snaží se přizpůsobit nedostatku pracovníků. Zaměstnavatelé také mohou vyhledávat kvalifikované pracovníky z jiných zdrojů, např: internetové pracovní servery, místní inzerce, pracovní agentury, profesní sociální sítě. Nejméně volných pracovních míst hlášených úřadu práce bylo pro uchazeče s úplným středním vzděláním a vzděláním vysokoškolským

Graf 5 Struktura volných pracovních míst dle vzdělání požadovaném zaměstnavateli v okrese Náchod (k 31. 12. 2021)



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2022)

Zaměstnavatelé byli v roce 2021 i nadále ochotni přijmout na dělnické pozice uchazeče se základním vzděláním, ačkoliv dříve požadovali na stejnou pozici minimálně vyučení (informace z Úřadu práce v Náchodě, 2022). Nicméně někteří uchazeči těchto skupin nabídek zaměstnavatelů téměř nevyužívají, ač jsou jim kromě zveřejňovaných volných pracovních míst nabízeny také formou výběrových či předvýběrových řízení. Uchazeči často ani nemají o nalezení zaměstnání zájem. Tento problém však nelze pojímat plošně, neboť jsou mikroregiony, pro které je tato situace zcela marginální.

K volných pracovním místům lze závěrem uvést informace a poznatky kvalitativního charakteru, které byly sesbírány pracovníky Úřadu práce v Náchodě (2019) při práci s volnými místy, při spolupráci se zaměstnavateli, kteří příslušná volná místa hlásí a také současně publikovány v Regionálním profilu Královéhradeckého kraje (2020):

- Zaměstnavatelé ustupují z požadavků na vzdělání, kvalifikaci a praxi, jsou ochotni uchazeče o zaměstnání zapracovat na místě.
- Požadavky, které byly dříve pro přijetí nezbytné, jsou nyní pouze výhodou, jedná se zejména o vyučení v oboru, jazykové znalosti.
- Zaměstnavatelé jsou ochotni přijmout absolventy i na místa, kde byla dříve vyžadována praxe.
- Zaměstnavatelé navyšují mzdové podmínky a nabízejí stále více zaměstnaneckých výhod a benefitů, náborových příspěvků. Po propuknutí koronavirové krize platí již méně, zaznamenány i poklesy nabízené mzdy.
- Malé firmy jsou pružnější i v možnosti nabízet zkrácený úvazek či přizpůsobit pracovní dobu potřebě budoucích zaměstnanců.
- Zaměstnavatelé se setkávají s velkou fluktuací u nově přijatých pracovníků, volná místa si proto přejí ponechat zveřejněna po co nejdelší dobu, a to i v případě, že aktuálně jsou obsazena.
- Zaměstnavatelé se často negativně vyjadřují o nových pracovnících, které považují za nevhodné, např. s ohledem na výkonnost, dochvilnost či nepřiměřenost mzdových požadavků absolventů.
- Volná místa často nejsou hlášena úřadu práce za účelem nalezení nezaměstnaného uchazeče o zaměstnání. Jsou hlášena i z důvodu, že takto zveřejněná místa jsou prostřednictvím webových portálů k dispozici i osobám, které jsou aktuálně zaměstnané a uvažují o změně zaměstnání.

- V některých případech je aktuální nedostatek zaměstnanců i překážkou dalšího rozvoje firmy. Po propuknutí koronavirové krize se toto velmi negativně dotklo zejména zemědělských podniků, které mají kritický nedostatek sezónních pracovníků.
- Počet volných míst se záměrem zaměstnat cizince je uměle navýšen, zaměstnavatelé hledají cizince v různých zemích s různou dobou vyřízení zaměstnanecké karty a hlásí tak více míst. Dalším důvodem umělého navýšení je povolení k zaměstnání, které Úřad práce ČR vydává pouze na tři měsíce (na delší dobu nevydá Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra povolení k pobytu) a firmy tak vlastně neustále mají nahlášena volná místa, kterými pouze nahradí cizince, kteří se po uplynutí doby povolení k pobytu vrací zpět do země původu.

4.3.4 Významní zaměstnavatelé v okrese Náchod

Významní zaměstnavatelé v okrese Náchod byli vybráni dle své velikosti. V okrese Náchod se v oblasti zaměstnanosti v roce 2021 u větších zaměstnavatelů pracovní trh vyvíjel příznivě.

Tabulka 7 Největší zaměstnavatelé v okrese Náchod

Obchodní firma	**IČO**	**Činnost dle CZ-NACE**	**Kategorie podle počtu zaměstnanců**
Oblastní nemocnice Náchod a.s.	26000202	86 Zdravotní péče	1000-1499
Continental Automotive Czech Republic s.r.o.	62024922	29 Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla	1000-1499
Saar Gummi Czech s.r.o.	25931857	22 Výroba pryžových a plastových výrobků	1000-1499
Rubena, s.r.o.	09725351	22 Výroba pryžových a plastových výrobků	500-999
Kimberly-Clark, s.r.o.	63468816	17 Výroba z papíru a výrobků z papíru	500-999

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Oblastní nemocnice Náchod a.s.

sídlo: Náchod, Purkyňova 446

předmět činnosti: poskytování zdravotních služeb podle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách

Dne 12. 11. 2003 vznikla podle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) akciová společnost Oblastní nemocnice Náchod a.s. K 1. 1. 2006 došlo ke sloučení Oblastní nemocnice Náchod s Broumovskou nemocnicí, a. s. a Opočenskou nemocniční, a.s. Od roku 2013 je součástí Oblastní nemocnice Náchod také nemocnice v Rychnově nad Kněžnou (255 lůžek). Nemocnice je součástí Zdravotnického holdingu Královéhradeckého kraje a.s. Oblastní nemocnice Náchod zajišťuje zdravotní péči pro spádovou oblast s více než 200 tisíci obyvateli, ve specializovaných oborech až pro 250 tisíc obyvatel. Oblastní nemocnice Náchod prošla první etapou modernizace a dostavby. V roce 2021 došlo k dokončení a otevření nového pavilonu, do kterého bylo přesunuto oddělení ušní/nosní/krční, gynekologie a porodnictví, dětské lékařství, anesteziologie a resuscitace. Celková přestavba se vyšplhala na 1,4 miliardy. Celková situace ve zdravotnictví je napříč celou republikou komplikovaná. Akutně chybí lékaři a sestry na odděleních JIP, interny, neurologie, biochemie, hematologie; ve většině oddělení také zdravotní sestry. Nemocnice má snahu získat lékaře zaměstnáním cizinců přes zaměstnanecké karty, kde je proces příliš zdlouhavý. Problém v personálním zajištění způsobuje také systém vzdělávání, kdy sestry nyní musí studovat bakalářský program (existuje i magisterský), absolventi středních zdravotních škol pak mohou pracovat pouze jako zdravotní asistenti.

V roce 2021 Úřadu práce v Náchodě organizace nahlásila 16 volných pracovních míst. Nejvíce volných míst na specializované zdravotnické profese zdravotních sester, lékařů, sanitářů, které se organizaci dlouhodobě nedaří obsazovat, a proto využívá možnosti získat zaměstnance ze třetích zemí (Úřad práce ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022).

Continental Automotive Czech Republic s.r.o.

sídlo: Jičín, Hradecká č. p. 1092, Valdické Předměstí

předmět činnosti: Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla

sídlo zahraničního vlastníka: Německo

Závod v Adršpachu se specializuje podle ArcGis-Geografických informačních systémů (Největší firmy v Královéhradeckém kraji, 2018) a podle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) na výrobu komponentů do ostřikovacích systémů, jako jsou trysky, hadicové systémy, čerpadla a nádobky. Největšími zákazníky tohoto závodu jsou BMW, Ford, Honda, Renault. Tento závod dlouhodobě spolupracuje s Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně, s fakultou polymerních systémů a také s Vysokým učením technickým v Brně, s fakultou strojní.

V roce 2021 firma nenahlásila Úřadu práce v Náchodě žádné volné místo (Úřad práce ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022).

Saar Gummi Czech s.r.o.

sídlo: Červený Kostelec, Stolín 105

předmět činnosti: výroba plastových a pryžových výrobků, zpracování gumárenských směsí

sídlo zahraničního vlastníka: Lucembursko, Německo

Společnost je ArcGis-Geografickými informačními systémy (Největší firmy v Královéhradeckém kraji, 2018) a Úřadem práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) řazena k evropskému leaderovi ve výrobě dynamických pryžových těsnění. Svá těsnění dodává do každého čtvrtého automobilu vyrobeného v Evropě Jedná se především o těsnění dveří, kapot, střešních oken. Jejich největšími odběrateli jsou VW (30% produkce), následuje Škoda. Dále vyrábí ochranné masky pro záchranáře. Společnost patří do skupiny Saar Gummi ovládanou čínským investorem Chongqing Light Industry & Textile Holdings (Group) Co., Ltd. (CQLT) od roku 2011. Prostřednictvím svých sesterských společností dodávají kromě českého, i na slovenský, španělský, německý a ukrajinský automobilový trh. Z mimoevropských zemí především do USA, Mexika a Číny. Kapacity červenokosteleckého závodu přestávaly stačit, proto v roce 2005 k němu přibyl i druhý závod v nedalekém Velkém Poříčí, který se specializuje na opracování výrobků a jejich následnému spojování a lisování. Závod v Červeném Kostelci disponuje mísírnou gumárenských směsí včetně vývoje, vyrábí si sami i umělý kaučuk. Snižuje se tak závislost firmy na ceně směsí. Mísírna kromě vlastního závodu zásobuje i sesterské závody na Slovensku a částečně v Německu. Firma spolupracuje se středními školami – Střední průmyslovou školou v Trutnově a Dobrušce

a také s Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze, se kterou kooperuje na vývoji gumárenských směsí. Kromě diplomových prací nabízí studentům trainee programy pro absolventy technických oborů, o které je ze strany studentů velký zájem. Firma se v roce 2021 potýkala s potížemi, které byly zapříčiněné pandemií COVID-19. Poprvé od svého fungování se hospodaření firmy dostalo do mínusu. V důsledku snížení zakázek souvisejících s útlumem v automobilovém průmyslu byla firma nucena pozastavit část výrobních linek.

V roce 2021 firma nenahlásila Úřadu práce v Náchodě žádné volné místo (Úřad práce ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022).

Rubena, s.r.o.

sídlo: Náchod, Českých Bratří 388

předmět činnosti: výroba pryžových a plastových výrobků, pryžotextilních, silikonových výrobků a gumárenských směsí.

Společnost vznikla podle informací z Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) v roce 1999 fúzí dvou samostatných subjektů, a to RUBENA Náchod a GUMOKOV Hradec Králové. V roce 2016 se společnost stala součástí nadnárodní Švédské společnosti Trelleborg Bohemia, a.s., která se řadí mezi přední světové výrobce v oboru průmyslových polymerových řešení. V roce 2017 došlo ke změně názvu společnosti z Rubena a.s. na Trelleborg Bohemia, a.s. Dne 1. října 2021 došlo ke kompletnímu prodeji náchodské gumárenské společnosti Rubena s.r.o., jejíž součástí jsou výrobní závody v Náchodě, Velkém Poříčí a Zlíně. Společnost Trelleborg se k tomuto kroku rozhodla počátkem roku 2020 z toho důvodu, že výrobkové portfolio Rubeny ne zcela odpovídalo nově přijaté strategii skupiny. Po téměř rok trvajícím procesu se novým majitelem Rubeny stala česká investiční skupina Kaprain. V současné době se Rubena s.r.o. řadí mezi největšího evropského výrobce plášťů a duší na kola. Dále se také zaměřuje na výrobu technické pryže, vlnovce vzduchového pružení, klínové řemeny, puky, těsnění, vaky a nádrže a gumárenské směsi. Jejich roční obrat činí 1,5 miliardy korun. V roce 2022 předpokládají navýšení počtu zaměstnanců o 38 (obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru) z důvodu změny odbytu/poptávky trhu. Spolupracují se středními školami a učilišti, kdy poskytují studentům odbornou praxi.

V roce 2021 Úřadu práce v Náchodě organizace nahlásila 33 volných pracovních míst na pozici obsluha gumárenského a konfekčního stroje a valcíře. Na pozice, které se organizaci dlouhodobě nedaří obsazovat využívá možnosti získat agenturní zaměstnance, kterých zaměstnávala v roce 2021 celkem 140 (Úřad práce ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022).

Kimberly-Clark, s.r.o.
sídlo: Praha 9, Libeň, Českomoravská 2420/15
předmět činnosti: výroba jednorázových hygienických potřeb z papíru
sídlo zahraničního vlastníka: USA, Kanada

Společnost je považována podle ArcGis-Geografických informačních systémů (Největší firmy v Královéhradeckém kraji, 2018) a podle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) za největšího zaměstnavatele na Jaroměřsku. Hlavním výrobním programem je výroba hygienických pomůcek, čisticích prostředků a dávkovačů. Firma vyrábí výrobky pod značkou Kleenex, Scott, Wypall, Kleenguard a Kimtech. Kromě provozovny v Jaroměři mají i provozovnu v Litovli. V roce 2016 spustili provoz nových výrobních linek, tím došlo k výraznému nárůstu počtu zaměstnanců. Situace je stabilizovaná a ani pro rok 2022 neplánují velké změny v počtech zaměstnanců. Společnost dlouhodobě spolupracuje s agenturami práce.

Některá volná místa zadávají přes portál Úřadu práce. Jedná se především o operátory výrobní linky, operátory skladu a elektroinženýry (Úřad práce ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022).

4.4 Nabídka na trhu práce v okrese Náchod

V následující kapitole je provedena komparace míry nezaměstnanosti v okrese Náchod s Královéhradeckým krajem a ČR. Dále je analyzován vývoj nabídky práce ve vztahu k volným pracovním místům. Je prozkoumána struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce v Náchodě z hlediska věku, dosaženého vzdělání a délky evidence.

4.4.1 Nezaměstnanost v okrese Náchod

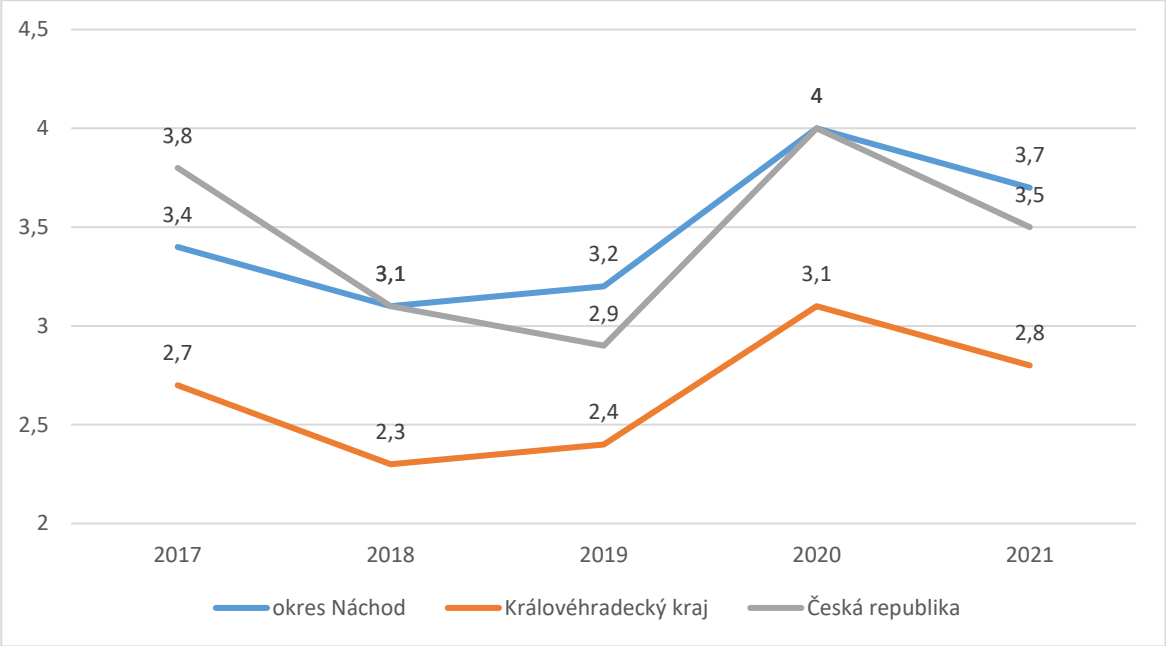
K 31. 12. 2021 byla podle údajů Královéhradeckého kraje (Statistické údaje, 2022) obecná míra nezaměstnanosti (podíl nezaměstnaných osob) v okrese 3,7 %, což oproti stejnému období roku 2020 znamená snížení o 0,3 p. b. V rámci okresů Královéhradeckého kraje se jedná o nejvyšší míru nezaměstnanosti. Ve srovnání s ČR byl okres na 27. místě v pořadí dle míry nezaměstnanosti (řazeno sestupně).

Z grafu 6 uvedeného níže vyplývá, že vývoj nezaměstnanosti v kraji kopíruje vývoj nezaměstnanosti v ČR s tím, že míra nezaměstnanosti v kraji byla vždy o 0,8–1,1 p. b. (procentního bodu) nižší než průměr ČR. Královéhradecký kraj se řadí mezi kraje s dlouhodobě podprůměrnou mírou nezaměstnanosti, jsou zde však patrné výraznější rozdíly s ohledem na jednotlivé okresy.

Na konci roku 2017 byl rozdíl mezi nezaměstnaností v kraji a České republice nejvyšší, ve prospěch Královéhradeckého kraje, nejvyšší; jednalo se o 1,1 p. b. V následujících 4 letech se rozdíl ustálil na rozdílu 0,8-0,9 p. b, vždy ve prospěch Královéhradeckého kraje. Svého maxima, za sledované období, dosáhl podíl nezaměstnaných osob v roce 2020 a to včetně okresu Náchod (4 p. b. v ČR a okrese Náchod a 3,1 p. b. v Královéhradeckém kraji).

K nárůstu v řádu desetin procenta dochází obecně podle údajů z Královéhradeckého kraje (Statistické údaje, 2022) o prázdninách z důvodu příchodu absolventů škol, na přelomu roku je růst nezaměstnanosti dán sezónností. V letech 2018–2019 se však z důvodu růstu ekonomiky sezónnost projevovala výrazně méně, byla zčásti vymazána vysokou poptávkou organizací po zaměstnancích. Vyšší nezaměstnanost okresu Náchod oproti Královéhradeckému kraji (0,7 až 0,9 p. b.) způsobují mikroregiony s vyloučenými lokalitami Jaroměřsko a zejména Broumovsko.

Graf 6 Nezaměstnanost (obecná míra nezaměstnanosti) v okrese Náchod, v Královéhradeckém kraji a v České republice v letech 2017-2021 (v %)



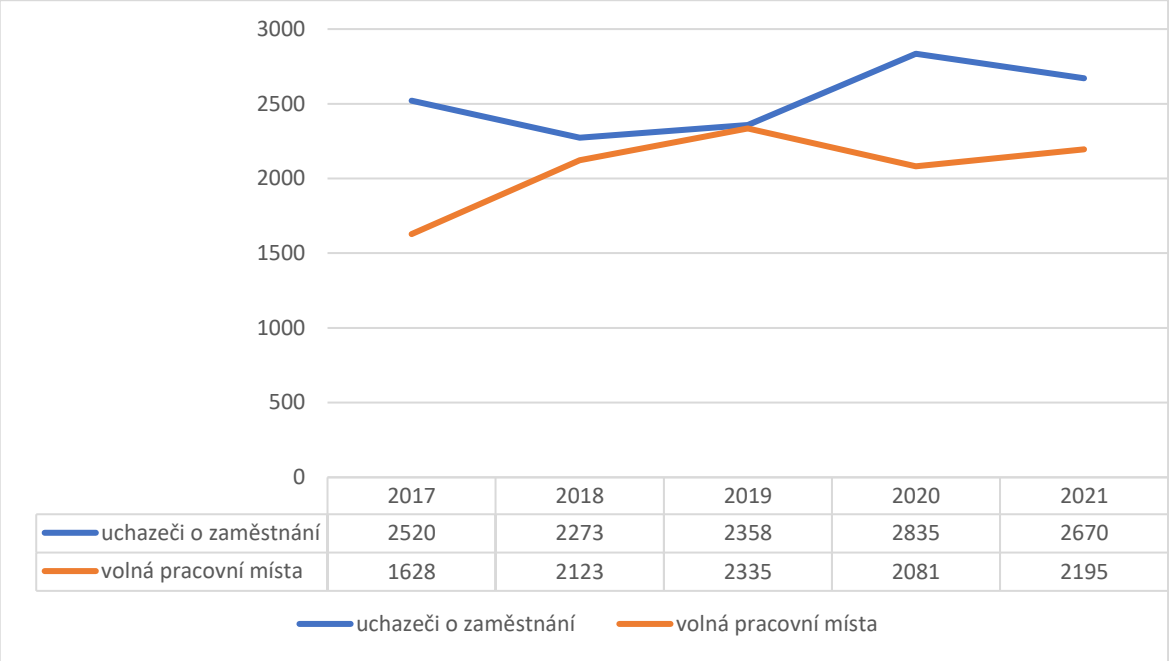
Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Nezaměstnanost v okrese Náchod téměř shodně kopíruje vývoj nezaměstnanosti v ČR s tím, že nejvyšší rozdíl byl 0,4 p. b. ve prospěch okresu Náchod, a to v roce 2017. Stejnou výši nezaměstnanosti vykázal okres Náchod a ČR v letech 2018 a 2020.

4.4.2 Vývoj počtu uchazečů ve vztahu k volným pracovním místům

Stejně jako každý jiný trh práce, je i trh práce okresu Náchod určen počtem evidovaných uchazečů o zaměstnání na trhu práce (nabídkou pracovní síly) a počtem volných pracovních míst (poptávkou po práci).

Graf 7 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.)

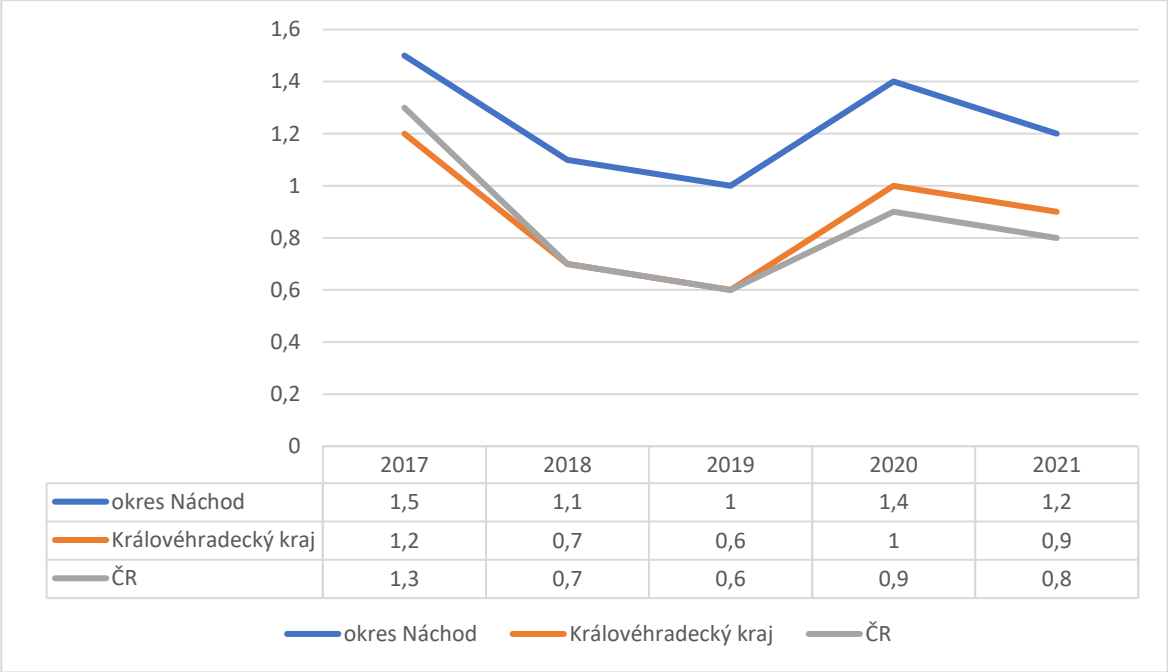


Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2022)

Z grafu 7 lze vysledovat, že nabídka pracovní síly převyšovala v období 2017-2021 poptávku po pracovní síle. Výjimkou byl rok 2019, kdy se nabídka a poptávka vyrovnaly (nezaměstnanost v okrese Náchod 3,2 %). Tento stav bylo možné pozorovat již od konce roku 2018 (nezaměstnanost v okrese Náchod 3,1 %). Firmy pociťovaly nedostatek lidských zdrojů, a tak nabíraly téměř každého, kdo chtěl a mohl pracovat. Už v roce 2019 docházelo ke zpomalování hospodářského růstu, který se projevil až s určitou prodlevou v roce 2020 (nezaměstnanost v okrese Náchod 4 %). Snížení volných míst a navýšení počtu nezaměstnaných bylo nejmarkantnější. Počet uchazečů o zaměstnání v roce 2020 vystoupal až na 2 835. Nejnižší počet uchazečů za sledované období byl zaznamenán v roce 2018 a jednalo se o 2 273 uchazečů o zaměstnání registrovaných na Úřadu práce v Náchodě. Poptávka po pracovních místech byla za sledované období nejnižší v roce 2017, kdy následovala rostoucí tendence až do roku 2019. Mezi lety 2019 a 2020 následoval pokles počtu volných pracovních míst o více než 10 %.

Jak se vyvíjel počet uchazečů na jedno volné pracovní místo ukazuje následující graf 8.

Graf 8 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné místo v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.)



	2017	2018	2019	2020	2021
okres Náchod	1,5	1,1	1	1,4	1,2
Královéhradecký kraj	1,2	0,7	0,6	1	0,9
ČR	1,3	0,7	0,6	0,9	0,8

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ, 2022

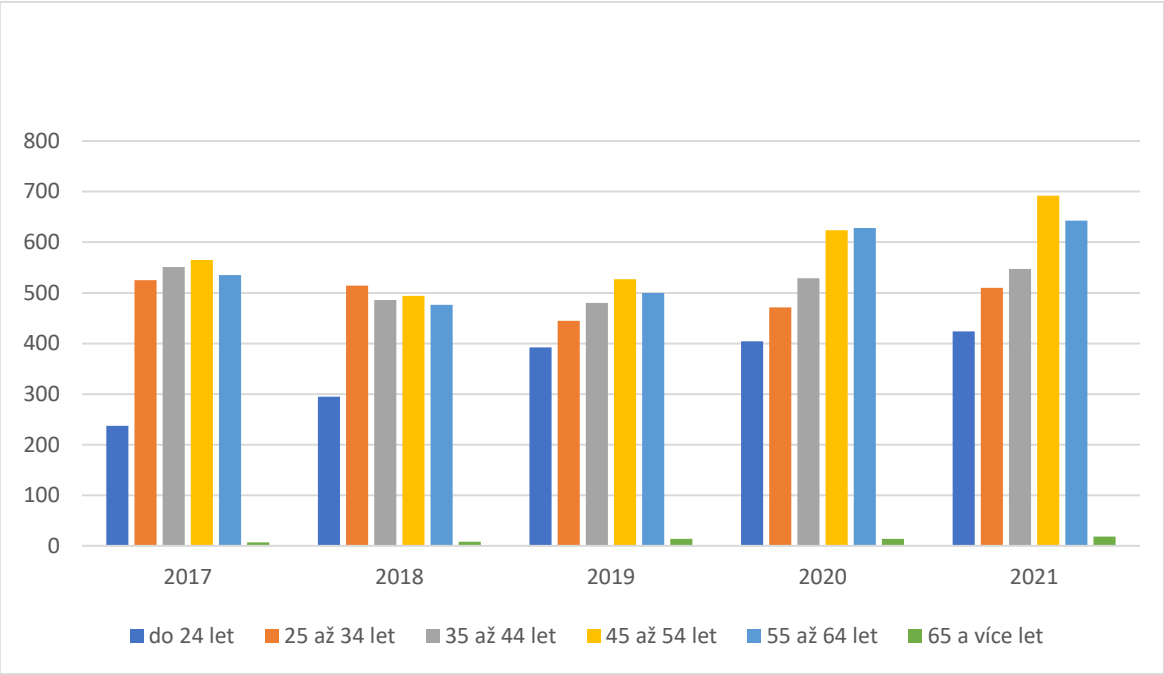
Graf 8 sleduje nejen vývoj počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v náchodském okresu, ale porovnává ho i s Královéhradeckým krajem a ČR. Křivka vývoje počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo Královéhradeckého kraje a ČR je prakticky identická, největší rozdíl za sledované období je pouze 0,1 p. b. Stejný vývoj je možné spatřovat i u křivky okresu Náchod, kdy největší rozdíl v tomto vývoji byl v průběhu sledovaného období 0,3 – 0,4 p. b. Tento stav vyššího počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo lze přičíst vyšší nezaměstnanosti v mikroregionech Broumovsko a Jaroměřsko. V průběhu let 2018, 2019 a 2021 došlo k situaci, kdy bylo v České republice i Královéhradeckém kraji na 1 volné pracovní místo rozpětí 0,6-0,9 uchazeče a český trh práce se tak ocitl v situaci nedostatku pracovní síly.

4.4.3 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku

Okres Náchod se nachází v Královéhradeckém kraji, který patří z hlediska věku jeho obyvatel mezi nejstarší kraje. Je zde nejnižší podíl produktivních obyvatel a současně zde žije nejvyšší podíl osob v poproduktivním věku. Do budoucna je predikován i nadále pokles produktivní populace a nárůst počtu občanů v poproduktivním věku. Následující

graf 9 zobrazuje uchazeče o zaměstnání okresu Náchod, kteří jsou v evidenci úřadu práce, a to podle věkových skupin.

Graf 9 Počet uchazečů o zaměstnání dle věkových skupin v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.)



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2022)

Graf 9 zobrazuje zastoupení uchazečů o zaměstnání v okrese Náchod dle jejich věku. Za rizikovou skupinu lze označit skupinu uchazečů ve věku do 24 let, tvořenou ve velké míře absolventy. Mezi roky 2017 a 2018 došlo téměř k 20% nárůstu těchto uchazečů, v letech 2018 a 2019 téměř k 25% nárůstu, a to i přesto, že míra nezaměstnanosti v okrese klesla z 3,4 % (rok 2017) na 3,1 % (rok 2018) a následně vystoupala jen o 0,1 p. b. na 3,2 % (rok 2019). U ostatních věkových kategorií lze pozorovat téměř identickou křivku, jako je křivka nezaměstnanosti v okrese Náchod za sledované období. Pozornost je třeba věnovat i kategorii 45 až 54 let, kdy v roce 2021 byl počet uchazečů v této věkové kategorii nejvyšší ze všech uvedených skupin, velmi těsně následován kategorií 55 až 64 let. Obecně zde platilo, že osoby nad 55 let přestávají být zaměstnavateli poptávané z důvodu ztráty produktivity, zhoršeného zdravotního stavu či obtížnější přizpůsobivosti novým podmínkám. Zaměstnavatelé však v poslední době mění svůj názor na tuto věkovou

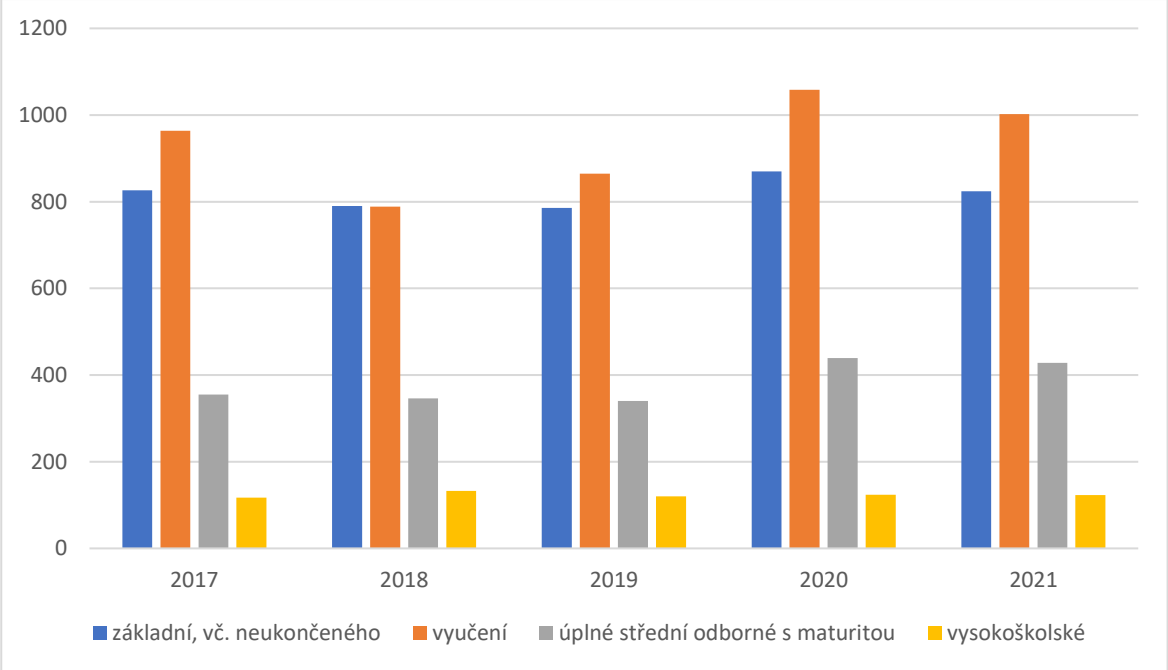
kategorii a více oceňují zkušenosti, časovou flexibilitu, zralý přístup k práci či loajalitu, kterou obtížně hledají u mladých uchazečů.

4.4.4 Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání

Okres Náchod se v rámci celorepublikového srovnání podle údajů Českého statistického úřadu (Charakteristika okresu Náchod, 2022) řadí k okresům s průměrně vzdělaným obyvatelstvem v rámci celorepublikového srovnání. Je zde však uveden větší podíl osob bez vzdělání či se základním vzděláním.

Následující graf 10 rozlišuje uchazeče o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání.

Graf 10 Počet uchazečů o zaměstnání dle nejvyššího dosaženého vzdělání v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.)



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2022)

Z hlediska struktury uchazečů o zaměstnání dle vzdělání je z grafu 10 zřejmé, že v daném období nedochází k výrazným přesunům mezi jednotlivými skupinami. Z grafu vyplývá, že nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání tvoří lidé s vyučením. Druhý největší podíl uchazečů o zaměstnání v okrese Náchod zaujmuli lidé se základním vzděláním včetně neukončeného vzdělání. Tento nebezpečný jev ve formě procentního nárůstu obyvatel se

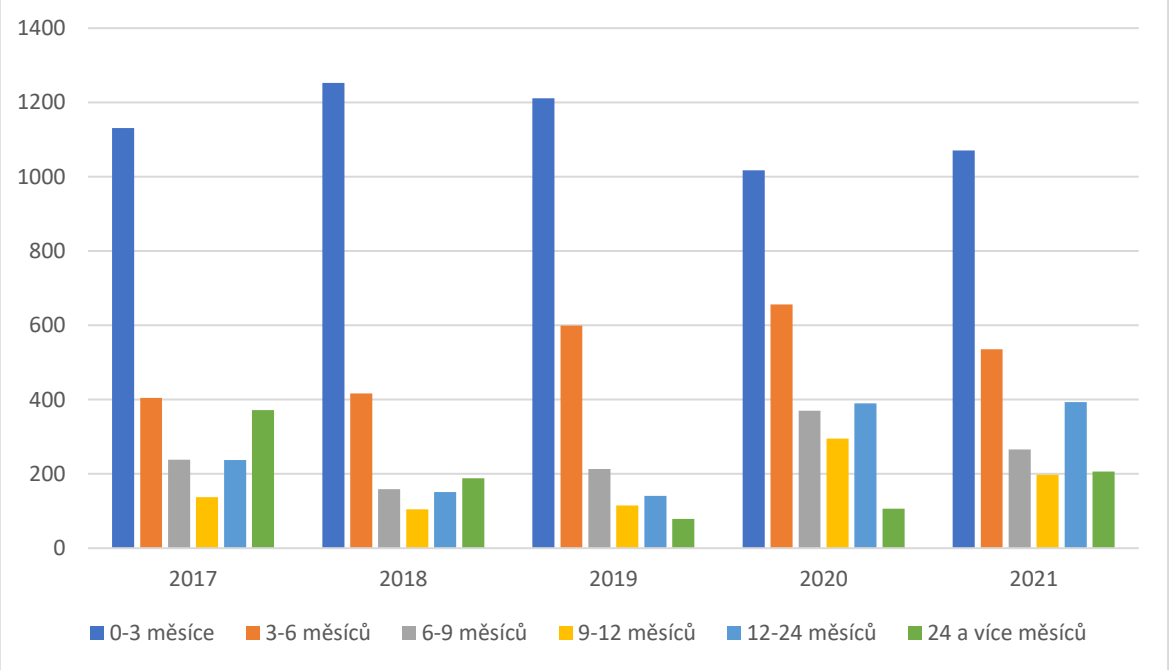
základním vzděláním a zejména nárůst absolventů s tímto vzděláním v Královéhradeckém kraji v porovnání s ČR upozorňovala již kapitola 4.1.2 (str. 55). Údaje o podílu uchazečů o zaměstnání s nižším než základním vzděláním, však nejsou spolehlivé (informace z Úřadu práce v Náchodě, 2022).

Třetí nejpočetnější skupinou jsou osoby, které získaly úplné středního odborného vzdělání s maturitou. Počet vysokoškolsky vzdělaných uchazečů vykazuje v rámci sledovaného období téměř stabilní stav, bez ohledu na výši nezaměstnanosti, především z důvodu nižšího počtu lidí s tímto vzděláním. Ve srovnání s údaji za celou ČR platí, že se náchodský region nijak výrazně neodchyluje.

4.4.5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence

Následující graf 11 ukazuje strukturu uchazečů o zaměstnání podle doby, kterou setrvávají v evidenci úřadu práce, než naleznou nové pracovní uplatnění.

Graf 11 Počet uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.)



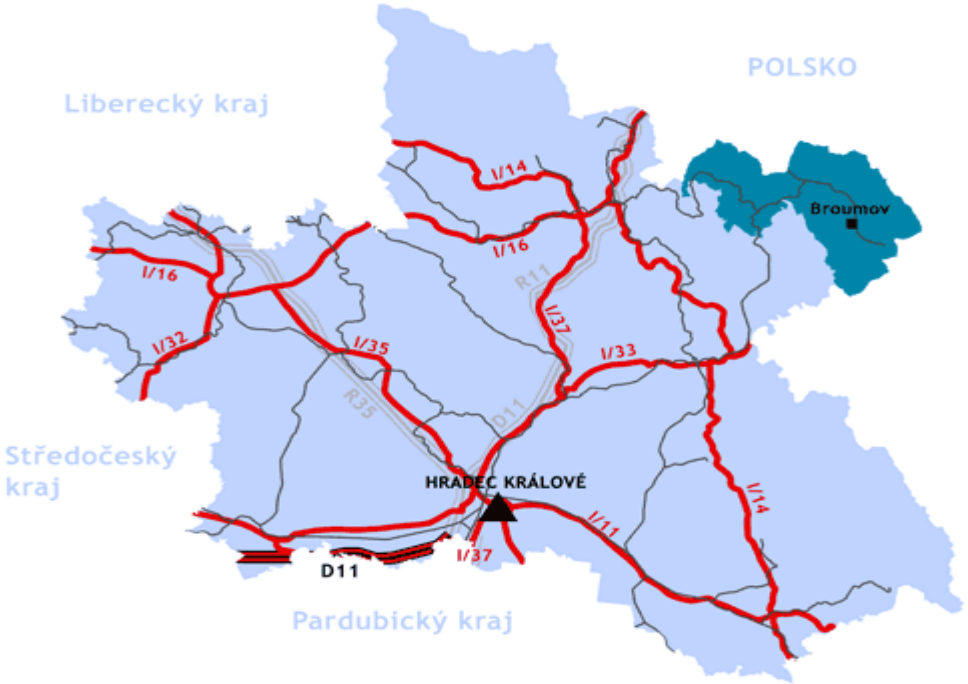
Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2022)

Nejpočetnější skupinou jsou krátkodobě nezaměstnaní uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce do 3 měsíců. Nejvyšší počet těchto uchazečů byl zaznamenán v roce 2018, jednalo se o 1253 uchazečů. Druhou nejpočetnější skupinou byly osoby nezaměstnané v rozmezí 3-6 měsíců, kdy v rámci sledovaného období byla patrná rostoucí tendence v letech 2017-2020. Stálým problémem jsou uchazeči s délkou evidence nad 24 měsíců, kam spadají hlavně osoby s nízkou kvalifikací a bez pracovních návyků. Počty uchazečů, které zůstaly v evidenci úřadu práce déle než 24 měsíců, lze obecně hodnotit pozitivně. Výrazný meziroční pokles dlouhodobě nezaměstnaných mezi roky 2017 a 2018 a poté i mezi roky 2018 a 2019 je nejspíše dán administrativní činností úřadu práce, kdy je na tyto uchazeče činnost úřadu více zaměřována.

4.5 Charakteristika mikroregionů v okrese Náchod

4.5.1 Mikroregion Broumovsko

Obrázek 12 Správní obvod obce s rozšířenou působností Broumov



Zdroj: Převzato z Královéhradeckého kraje: Základní charakteristika území (2009)

Charakteristika území Broumovska

Mikroregion Broumovsko se rozkládá dle údajů z Královéhradeckého kraje (Charakteristika území, 2009) v severovýchodní oblasti Královéhradeckého kraje. Někdy je označován jako Broumovský výběžek. Tento název je dán typickým tvarem území, které vybíhá několik desítek kilometrů do polského Kladska. Na severu, na východě i na západě Broumovsko hraničí s Polskou republikou. Území regionu koresponduje s vymezením obce s rozšířenou působností (ORP) Broumov, jež je jednou ze čtyř obcí ORP na území náchodského okresu. Mikroregion Broumovsko zahrnuje celkem 14 obcí, z nichž statut města mají 3 obce a to Broumov, Meziměstí a Teplice nad Metují. ORP Broumov svou rozlohou zaujímá 5,5% rozlohy kraje. Broumovský výběžek je známý především svými skalními útvary Adršpašsko-teplických skal a Broumovských stěn. Region je svou polohou významných střediskem cestovního ruchu. Broumovsko se řadí mezi méně rozvinuté regiony s vysokým podílem zemědělství a lesnictví. Zemědělská půda zabírá 57,6 % území a lesy pokrývají 34,7 %. Územím ORP Broumov neprochází žádná silnice I. třídy. Nejdůležitější silnicí je silnice II. třídy mezi Náchodem a Broumovem. V regionu není příliš velký zájem o bydlení. Obyvatelé Broumovska patří k podprůměrně vzdělaným v rámci kraje. Broumovsko se vždy potýkalo s nejvyšší nezaměstnaností v rámci okresu Náchod. V Broumově se nachází kontaktní pracoviště Úřadu práce.

Historie Broumovska

Strategický rozvojový plán města Broumova do roku 2029 (2022) uvádí, že již od 13 stol. se na Broumovsku dařilo zejména soukenictví. V průběhu 16 stol. se region stal největším střediskem výroby a vývozu sukna v Čechách. Industrializace Broumovska byla zahájena v 19 stol. postavením první mechanické tkalcovny a region zažil velký rozmach. Byly postaveny nové tovární objekty, honosné vily, dělnické domy, veřejné budovy jako nemocnice a školy, byl vybudován městský vodovod a kanalizace. Po skončení druhé světové války bylo broumovské obyvatelstvo na principu kolektivní viny vysídleno ze svých domovů a v několika vlnách odsunuto na území Německa. Oblast byla dosídlena obyvateli z přilehlých okresů východních Čech, ze Slovenska a reemigranty z ciziny. Nově příchozí náleželi mezi méně vzdělané vrstvy a existovala rovněž jejich značná fluktuace. Páteří hospodářského života celého regionu zůstala i nadále textilní výroba, soustředěná na konci

40. let v národním podniku Veba. Činnost řady drobných firem a živností byla postupně rušena a převáděna do vnitrozemí.

Vyloučená lokalita Broumov

V roce 2018 byl Agenturou pro sociální začleňování realizován výzkum (Vstupní analýza vzdálené dílčí podpory ve městě Broumov, 2018), který se týkal problematiky sociálního vyloučení na Broumovsku. Sociální vyloučení zde charakterizuje především existence jednotlivých domů a samostatně stojících starých domů, jejichž obyvatele lze považovat za více či méně sociálně vyloučené. Počet osob žijících v sociálně vyloučených lokalitách je jen v Broumově odhadován na cca 600-800. Při počtu 7 145 obyvatel Broumova (údaj z roku 2022) se jedná až o 10 % všech jeho obyvatel (Obyvatelé Česka: Počet obyvatel v obci Broumov, 2022). Lidé žijící v těchto lokalitách se velice často ocitají v sociální izolaci a vytvářejí si svoje vlastní strategie pro přežití, které nejsou uplatnitelné v majoritním světě. Děti těchto rodičů pak přebírají jejich životní strategie a situace se reprodukuje. Tyto životní strategie s sebou nesou nízkou motivaci ke vzdělání a tím nižší kvalifikaci a vyšší nezaměstnanost. Mezi obyvateli sociálně vyloučených lokalit na Broumovsku je velká míra nezaměstnanosti, tvoří 70 % ze všech nezaměstnaných v regionu a 60 % z uchazečů pouze se základním vzděláním. Tito obyvatelé se často stávají závislými na sociálních dávkách. Na Broumovsku tvoří asi polovinu všech osob, které zde pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi. Tato situace vytváří prostředí pro různé patologické jevy.

Na základě tohoto výzkumu byly určeny 3 základní faktory, které se podílejí na přetrvávajícím výskytu problémů spojených se sociálním vyloučením a mající následně vliv na vysokou nezaměstnanost v mikroregionu Broumovsko.

Podle Agentury pro sociální začleňování (Vstupní analýza vzdálené dílčí podpory ve městě Broumov, 2018) se jedná o:

- nízký podíl obyvatel se středoškolským a vyšším než středoškolským vzděláním,
- pokles počtu obyvatel a pokles podílu obyvatel v produktivním věku,
- geografická odlehlost regionu a problematické dopravní spojení.

Školská zařízení Broumovska

Dle Atlasu školství (Střední školy 2022-2023, 2022) je možné zjistit, že studenti se mohou na svá budoucí povolání připravovat na Broumovsku ve třech školských zařízeních. Jedná se o Gymnázium Broumov, Odbornou školu v Broumově a Střední školu hotelnictví a řemesel a gastronomie v Teplicích nad Metují. Na Odborné škole v Broumově mohou studenti získat vzdělání v oborech kuchař – číšník, prodavač a pekař. Ve škole v Teplicích nad Metují se mohou vyučit v oborech kuchař – číšník, hotelnictví a gastronomie.

Tyto školy však kvalifikačně nekorespondují s orientací Broumovska na textilní a strojírenský průmysl. Nejbližší střední škola mimo mikroregion se zaměřením na strojírenství se nachází ve 22 km vzdáleném Hronově. Nejbližší střední škola zaměřená na textilní průmysl se nachází v Červeném Kostelci, který je vzdálen přibližně 30 km od města Broumova.

Největší zaměstnavatelé Broumovska

V regionu Broumovsko se nenachází mnoho velkých zaměstnavatelů.

Tabulka 8 Největší zaměstnavatelé na Broumovsku (k 31. 12. 2021)

Obchodní firma	**IČO**	**Činnost dle CZ-NACE**	**Kategorie podle počtu zaměstnanců**
Continental automotive Czech Republic s.r.o.	62024922	29 Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla	1000-1499
Veba – textilní závody a.s.	45534276	13 Výroba textilií	500-999
Oblastní nemocnice Náchod a.s.	26000202	86 Zdravotní péče	1000-1499 (100-249 Broumov)
PROMA REHA, s.r.o.	63219107	32 Ostatní zpracovatelský průmysl	100-249
MĚSTO BROUMOV	272523	84 Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	100-249

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Úřad práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) uvádí, že výjimku tvoří společnost VEBA, textilní

závody a.s., tradiční český výrobce žakársky tkaných bavlněných tkanin, zaměstnávající přibližně 600 zaměstnanců a Continental Automotive Czech Republic s.r.o. – pobočka Adršpach. Společnost se zabývá výrobou elektronických a elektrických výrobků pro automobilová průmysl a zaměstnává kolem 1100 zaměstnanců. Oblastní nemocnice Náchod a.s., která má kromě města Náchod své pobočky v Jaroměři, Rychnově nad Kněžnou, Opočně a Broumově, zaměstnává v broumovské nemocnici přibližně 130 zaměstnanců.

Nezaměstnanost a volná pracovní místa na Broumovsku

Do nedávné doby byla považována za nejčastější důvod nezaměstnanosti nízká nabídka pracovních míst. Jak ale potvrdili pracovníci Úřadu práce v Broumově, ochota lidí z broumovského regionu k dojíždění za prací mimo region je velice nízká, a to i přesto, že úřad práce vyplácí příspěvky na dojíždění. Dalšími argumenty, kterými uchazeči o zaměstnání odůvodňují svou nezaměstnanost jsou především exekuce a vyplývající přesvědčení, částečně oprávněné, že v případě legálního pracovního kontaktu, budou zadlužení uchazeči velkou část mzdy odevzdávat na splácení exekucí. Kontaktní pracoviště úřadu práce Broumov uchazečům o zaměstnání nabízí finanční poradenství, kde se, kromě jiného, snaží pracovníci úřadu práce vysvětlovat, že exekuční závazky neznamenají odebrání celé vyplacené mzdy, ale pouze její části. Pokouší se tak uchazeče o zaměstnání motivovat.

Ze Sčítání lidu, domů a bytů (SLDB) z roku 2011 vyplynulo (data o vzdělanostní struktuře ze SLBD 2021 budou k dispozici až v roce 2023), že 23 % obyvatel Broumovska má pouze základní vzdělání, včetně neukončeného (Český statistický úřad: Sčítání lidu, domů a bytů 2011, 2022).

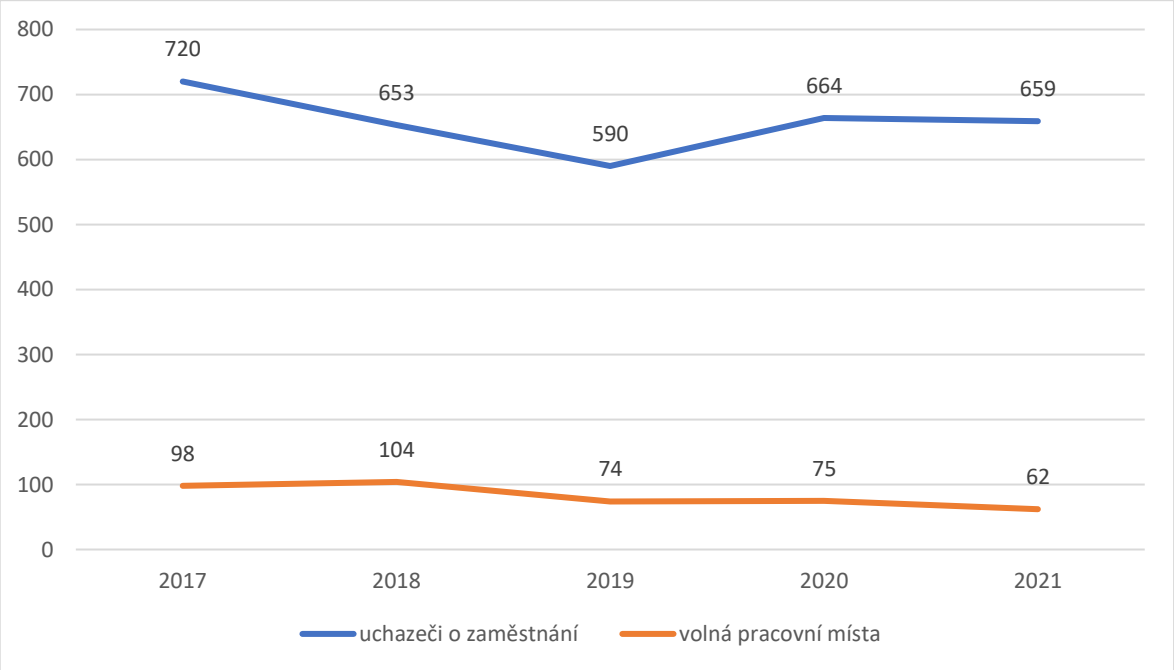
Důvodem tak vysokého podílu obyvatelstva s nižším stupněm vzdělání, může být podle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) tradiční orientace na oblast lesního a textilního průmyslu. Z důvodu restrukturalizace lesního a zemědělského hospodářství v území došlo také k omezení počtu pracovníků, zejména v souvislosti se zánikem některých provozů. Tento efekt měl za následek vznik velkého množství brownfieldů (nevyužívané či nedostatečně využívané areály či plochy). V těchto objektech je výrazný rozvojový potenciál, který by mohl umožnit přilákat na Broumovsko více menších i větších podnikatelských subjektů.

Město Broumov (Plán vzdálené dílčí podpory v oblasti sociálního začleňování, Strategický rozvojový plán města Broumova do roku 2029, 2022) charakterizuje oblast

Broumovsko jako problémový region s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, a to zejména v zimním období Ani nabídka volných míst s nabízenými výšemi mezd v náchodském regionu není dostatečně motivující a neláká volné pracovníky ke změně kvalifikace nebo mobilitě za prací. Nedostatečný rozdíl mezi mzdovými nabídkami v náchodském regionu a mzdovými nabídkami na místním pracovním trhu a současně snížená vzdělanost nestimuluje pracovníky k pohybu za prací nebo ke změně kvalifikace, z důvodu nedostatečné kompenzace zvýšených nákladů a eventuálně další újmy spojené s pobytem mimo domov

Úřad práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) k tomu doplňuje, že obyvatelé jsou tak odkázáni spíše na pracovní příležitosti přímo v místě, přičemž jsou zde jen dva významní zaměstnavatelé, a to v odvětví textilního průmyslu (VEBA, textilní závody a.s.) a automotive (Continental Automotive Czech Republic s.r.o.). Z důvodu nepříznivé vzdělanostní a socioprofesní struktury obyvatel a větší koncentrace obyvatel sociálně vyloučených se na zdejším trhu práce již dlouhodobě míjí omezená poptávka po pracovních silách s nabídkou pracovních sil. Přínosem je Národní přírodní rezervace Broumovské stěny. V létě je značným zdrojem příjmů turismus.

Graf 12 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa na Broumovsku v letech 2017-2021 (k 31. 12.)



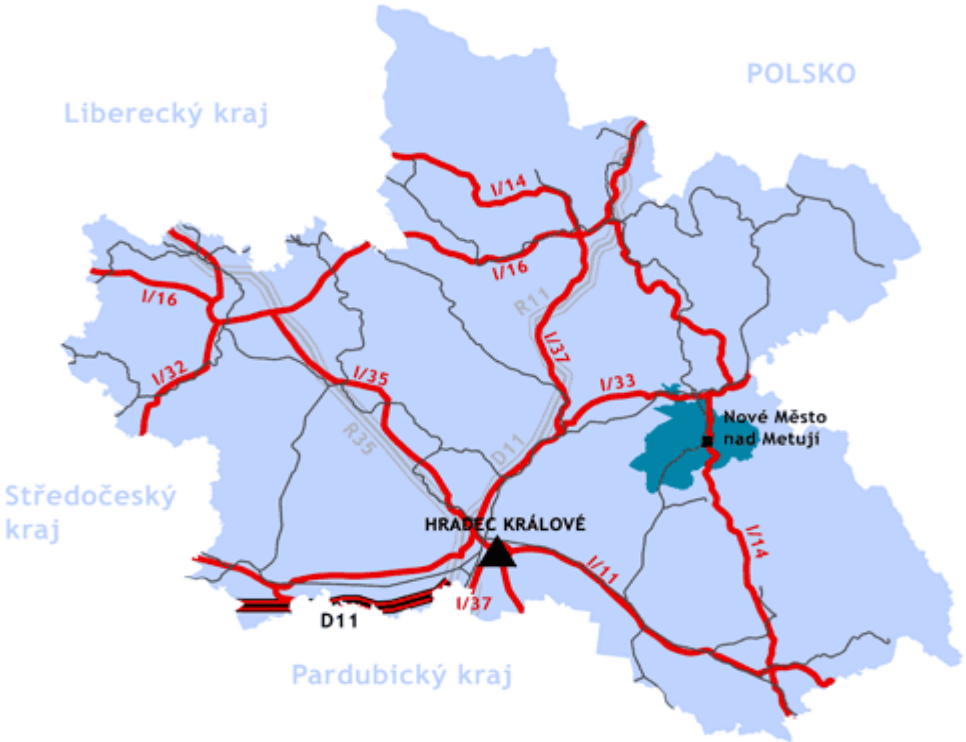
Zdroj: vlastní výpočty, ÚP ČR (2022)

Graf 12 zobrazuje počet uchazečů o zaměstnání, který se ve sledovaném období měnil jen v řádu desítek. Počet volných míst vykázal ještě menší změny. Počet uchazečů se od roku 2017 do roku 2019 mírně snižoval, kdy v roce 2019 bylo v evidenci Úřadu práce v Broumově 590 uchazečů o zaměstnání. Od roku 2019 docházelo k opačnému, ale nevýraznému přírůstku.

Dle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) má Broumovsko trvale výrazně nejvyšší nezaměstnanost v kraji, k 31. 12. 2021 činila 6,4 %. V porovnání s předchozím rokem se jednalo o snížení 0,1 p. b. Zároveň je zde nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo (10,6 v roce 2021; 8,9 v roce 2020; 8,0 v roce 2019; 6,3 v roce 2018; 7,3 v roce 2017).

4.5.2 Mikroregion Novoměstsko

Obrázek 13 Správní obvod obce s rozšířenou působností Nové Město nad Metují



Zdroj: Převzato z Královéhradeckého kraje: Základní charakteristika území (2009)

Charakteristika území Novoměstska

Mikroregion Novoměstsko se podle informací z Královéhradeckého kraje (Český statistický úřad: Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2022) rozkládá ve východní oblasti. Zahrnuje 13 obcí z nichž statut města má pouze Nové Město nad Metují. Svou rozlohou zaujímá jen 2,1 % rozlohy Královéhradeckého kraje. V Novém Městě nad Metují žije 9 130 obyvatel.

Podle Královéhradeckého kraje (Charakteristika území, 2009) se region Novoměstska rozkládá na geografickém rozmezí úrodné nížinné oblasti kraje a Orlického podhůří. Severně od Nového Města v údolí řeky Metuje se nachází chráněná přírodní lokalita Peklo. Na většině území se rozkládají lesy, zemědělská půda zaujímá dvě třetiny území. Region nemá přímé napojení na dálnici nebo rychlostní komunikaci. V regionu je velký zájem o bydlení. V Novém Městě nad Metují se nachází kontaktní pracoviště Úřadu práce.

Historie Novoměstska

Místopisný průvodce po České republice (Nové Město nad Metují) dokumentuje, že až do roku 1899 patřil Náchod pod pravomoc okresního hejtmanství v Novém Městě nad Metují a jeho společenský, kulturní i obchodní význam byl pro celý, nyní náchodský region, velmi významný. Od 19. století vznikl v regionu textilní průmysl. V 50. a 60. letech 20. století vznikly velké továrny na stavební stroje a na výrobu hodinek. Po roce 1990 se průmysl proměnil a město bylo důkladně obnoveno.

Školská zařízení Novoměstska

V regionu se podle Atlasu školství (Střední školy 2022-2023, 2022) nachází jedno školské zařízení připravující studenty na budoucí povolání. Zařízení vzniklo v roce 2011 sloučením třech škol působících v Novém Městě nad Metují. Jedná se o Střední průmyslovou školu, Odbornou školu a Základní školu Nové Město nad Metují. Studenti zde mohou v rámci Střední průmyslové škol získat vzdělání v oborech informační technologie a robotika, počítačový design a reklama, strojní mechanik, karosář, obráběč kovů a kadeřnické služby. V rámci Odborné školy se jedná o obory cukrář, kuchař, pečovatel, květinář, autoopravář, prodavač, zámečník-údržbář, pekař. Absolvovat zde je možné i dvouletou rodinnou školu.

Největší zaměstnavatelé Novoměstska

Region z hlediska zaměstnanosti těží z blízkosti průmyslové zóny Solnice – Kvasiny – Rychnov nad Kněžnou, kde působí společnost Škoda Auto a.s., zaměstnávající kolem 9000 zaměstnanců (Královéhradecký kraj: Zásady územního rozvoje Královéhradeckého kraje, 2011). Také blízkost města Náchod rozšiřuje nabídku pracovních míst. Podle Zásad územního rozvoje Královéhradeckého kraje je Novoměstsko charakterizováno jako území s vyváženým rozvojovým potenciálem, tedy takové území, kde se nepředpokládá významný růst.

Strategický plán rozvoje Nového Města nad Metují (2021) charakterizuje Novoměstsko je region s průmyslovou tradicí (strojírenství, polygrafie, textilnictví, potravinářství a částečně chemický průmysl, zpracování potravinářských produktů, výroba textilu a strojírenské techniky; tradičními obory jsou hodinářská výroba, výroba kosmetiky a barev, tiskařská výroba) a rozvinutým zemědělským zázemím. Město má nadprůměrné zastoupení zpracovatelského průmyslu, který tvoří významný podíl pracovních míst. Ve zpracovatelském průmyslu zde podniká 45 různě velkých firem. Dominantními odvětvími je strojírenství různého zaměření, např. přesné strojírenství (Elton hodinářská, a.s. - výroba hodinek), automobilový průmysl, zpracování dřeva a papírenství.

Tabulka 9 Největší zaměstnavatelé na Novoměstsku (k 31. 12. 2021)

Obchodní firma	**IČO**	**Činnost dle CZ-NACE**	**Kategorie podle počtu zaměstnanců**
Ammann Czech Republic a.s.	8753	28 Výroba strojů a zařízení j.n.	500-999
Střední průmyslová škola, Odborná škola a Základní škola, Nové Město nad Metují	48623725	85 Vzdělávání	100-249
Bauch, Navrátil s.r.o.	47450428	17 Výroba papíru a výrobků z papíru	50-99
Detecha, chemické výrobní družstvo	29785	20 Výroba chemických látek a chemických přípravků	50-99
ZEPO Bohuslavice, a.s.	25295560	01 Rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnost	50-99

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

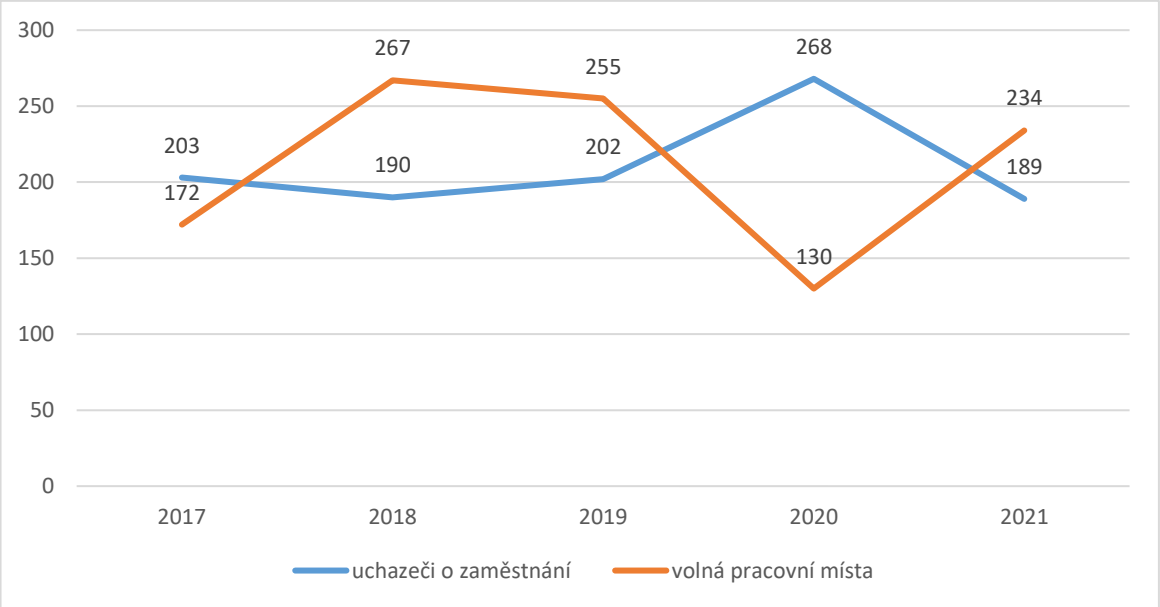
Největším zaměstnavatelem ve městě je výrobce strojů pro těžbu, dobývání a stavebnictví společnost Ammann Czech Republic a.s., která zaměstnává téměř čtvrtinu (24,5 %) všech místních zaměstnanců (Nové Město nad Metují: Strategický plán rozvoje Nového Města nad Metují, 2021).

Nezaměstnanost a volná pracovní místa na Novoměstsku

Podle údajů ze Zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022 Úřadu práce ČR (2022) je Novoměstsko s 2 % k 31. 12. 2021 charakterizováno velmi nízkou nezaměstnaností, dobrou dopravní dostupností do okolních okresů a dostatkem pracovních příležitostí zejména ve strojírenském průmyslu a elektrotechnice. Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo (VPM) byl 0,8 v roce 2021; 2,1 v roce 2020; 0,8 v roce 2019; 0,7 v roce 2018; 1,2 v roce 2017).

Graf 13 zobrazuje počet uchazečů o zaměstnání, který se ve sledovaném období měnil jen v řádu desítek. Nejméně příznivý byl pro uchazeče o zaměstnání z Novoměstska rok 2020, kdy počet uchazečů více než dvojnásobně překročil počet volných pracovních míst. Nejpříznivějším obdobím se staly pro novoměstské uchazeče o zaměstnání roky 2018 a 2019.

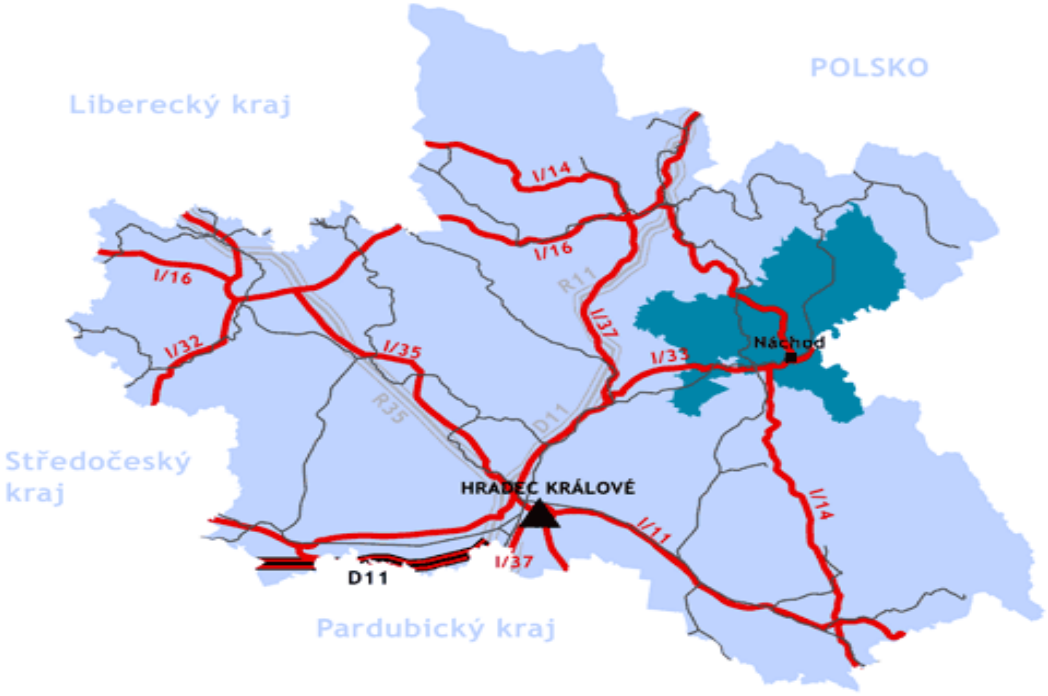
Graf 13 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa na Novoměstsku v letech 2017-2021 (k 31. 12.)



Zdroj: vlastní výpočty, ÚP ČR (2022)

4.5.3 Mikroregion Náchodsko

Obrázek 14 Správní obvod obce s rozšířenou působností Náchod



Zdroj: Převzato z Královéhradeckého kraje: Základní charakteristika území (2009)

Charakteristika území Náchodska

Správní obvod Náchod se dle Českého statistického úřadu (Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2022) rozkládá v severovýchodní oblasti Královéhradeckého kraje. Východní hranici tvoří státní hranice s Polskem, na jihu sousedí s obcemi správního obvodu Dobruška, Nové Město nad Metují, na západě s obcemi správního obvodu Jaroměř a Dvůr Králové nad Labem a na severu s obcemi správního obvodu Trutnov a Broumov. Zahrnuje celkem 36 obcí z nichž 6 obcí má statut města. Jedná se o Náchod, Českou Skalici, Červený Kostelec, Hronov, Police nad Metují a Stárkov. V těchto 6 obcích se statutem města žije téměř 75 % obyvatel správního obvodu. V samotném Náchodě žije 19 220 obyvatel.

Region Náchodska se podle informací z Královéhradeckého kraje (Charakteristika území, 2009) rozkládá na pomezí Krkonoš a Orlických hor. Územím prochází přes Náchod silnice 1. třídy, která spojuje Náchod s Hradcem Králové, další silnice 1. třídy spojuje Náchod s Červeným Kostelcem a Trutnovem. V Náchodě se nachází nejdůležitější hraniční

přechod do Polska. Region nemá přímé napojení na dálnici nebo rychlostní komunikaci. Sídlí zde místní Úřad práce v Náchodě.

Výrobní charakter této lokality je dle veřejné databáze Českého statistického úřadu (2022) průmyslový s dlouholetou historicky rozvinutou základnou zaměřenou především na oblast textilního průmyslu a strojírenství. Dále je zde rozvinut průmysl gumárenský a elektrotechnický. K 31. 12. 2021 převažovaly v náchodském mikroregionu podnikatelské subjekty s převažující činností velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel, následované činností průmyslovou a stavební.

Historie Náchodska

Obyvatelé města Náchod se podle Informačního serveru Náchodsko zprvu živili zemědělstvím a obchodem, ale postupně přibývalo řemeslníků. Nejstarší řemesla doložená v Náchodě jsou ševci, krejčí, mlynáři, kováři, soukeníci a řezníci. Od 18 stol. se na Náchodsku vedle řemesel, které se soustředily nejprve v ceších, stal rozhodujícím činitelem textilní průmysl. Počátkem 20. století byl Náchod jedním z největších bavlnářských center Rakousko-Uherska (město bylo nazváno „Manchester východu“). Ve městě současně působila i továrna na výrobu technické pryže (pozdější Rubena), která roku 1931 začala jako první tuzemský výrobce s produkcí automobilových vzduchem plněných pneumatik.

Informační server Náchodsko také udává, že v Náchodě měl sídlo i národní podnik Tepna, jeden z největších výrobců textilu v republice (Náchodsko: Informační server). V okolí Náchodu měla Tepna čtrnáct závodů a její specializací byly tkaniny, zejména šatovky, pyžamoviny, košiloviny, flanely, zdravotnický materiál, tkaniny pro průmysl obuvnický a gumárenský a knihařská plátna. Výrobky byly vyváženy do více než 60 zemí. Dalším silným průmyslovým odvětvím na Náchodsku byl průmysl elektrotechnický. Závod Mez n. p. zde vyráběl malé elektrické točivé indukční, převodové, komutátorové a další motory. Tyto miniaturní elektromotory se používali např. v oblasti tehdejší výpočetní techniky a pro kompletaci dodávek velkých investičních celků. Podnik se proslavil doma i ve světě. Rok 1989 a návrat k tržnímu hospodářství a soukromému vlastnictví změnil charakter města. Velký nárůst zaznamenala na Náchodsku finanční oblast. Dnes je město Náchod významným místem okresu, centrem průmyslu, správy, obchodu, služeb a pracovních příležitostí. Z průmyslových odvětví dominuje strojírenství, textilní a gumárenský průmysl.

Školská zařízení Náchodska

V náchodském regionu se nachází podle Atlasu školství (Střední školy 2022-2023, 2022) nejvíce středoškolských zařízení v rámci náchodského okresu. Studenty na jejich budoucí povolání připravuje celkem pět škol. Jedná se o Jiráskovo gymnázium v Náchodě, ACADEMII MERCURII soukromá střední škola s.r.o. (obor cestovní ruch, ekonomické lyceum včetně ekonomického lycea se zaměřením na sportovní management), Střední odbornou školu sociální a zdravotnickou – Evangelická akademie (obor praktická sestra, sociální činnost, ošetřovatel), Střední průmyslovou školu stavební a Obchodní akademii arch. Jana Letzela (obory informační technologie, stavebnictví, obchodní akademie, klempíř, tesař, zedník, malíř a lakýrník), Střední průmyslovou školu Otty Wichterleho (obory strojírenské, elektrotechnické, polygrafické, grafické a textilní ve výukových centrech v Hronově, Velkém Poříčí a Červeném Kostelci).

Největší zaměstnavatelé Náchodska

Oblastní nemocnice Náchod a.s., která má kromě města Náchod své pobočky v Jaroměři, Rychnově nad Kněžnou, Opočně a Broumově, zaměstnává v náchodské nemocnici přibližně 900 zaměstnanců (Úřad práce ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022).

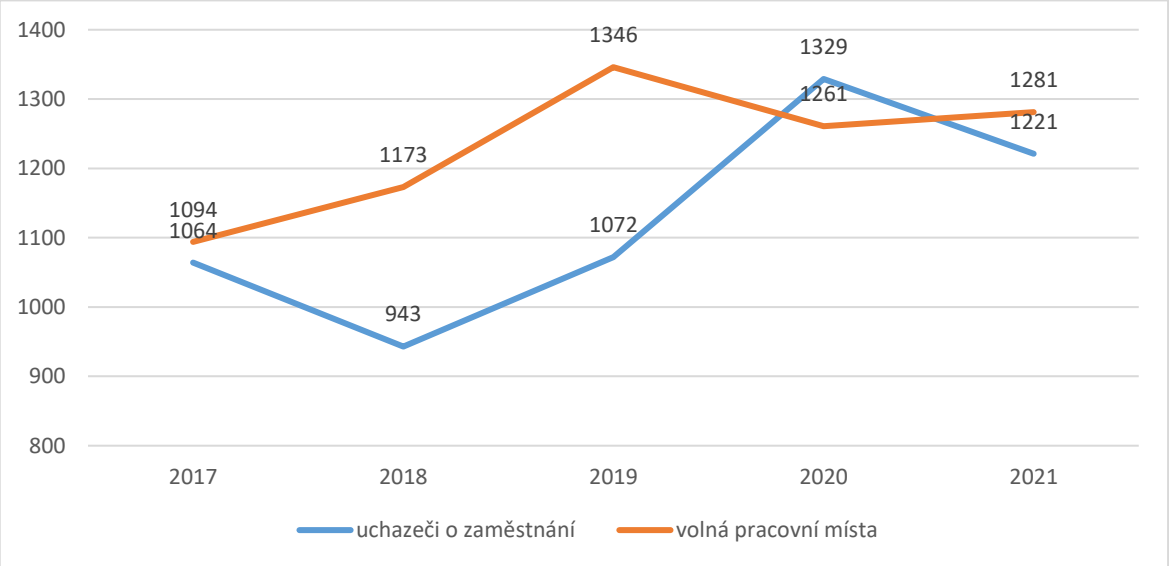
Tabulka 10 Největší zaměstnavatelé na Náchodsku (k 31. 12. 2021)

Obchodní firma	**IČO**	**Činnost dle CZ-NACE**	**Kategorie podle počtu zaměstnanců**
Oblastní nemocnice Náchod a.s.	26000202	86 Zdravotní péče	1000-1499 (500-999 Náchod)
Rubena Náchod, s.r.o.	9725351	22 Výroba pryžových a plastových výrobků	500-999
Saar Gummi Czech s.r.o.	25931857	22 Výroba pryžových a plastových výrobků	500-999
ATAS elektromotory Náchod a.s.	45534543	27 Výroba elektrických zařízení	500-999
HAUK s.r.o.	62029631	29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů	250-499

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Nezaměstnanost a volná pracovní místa na Náchodsku

Graf 14 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa na Náchodsku v letech 2017-2021 (k 31.12.)



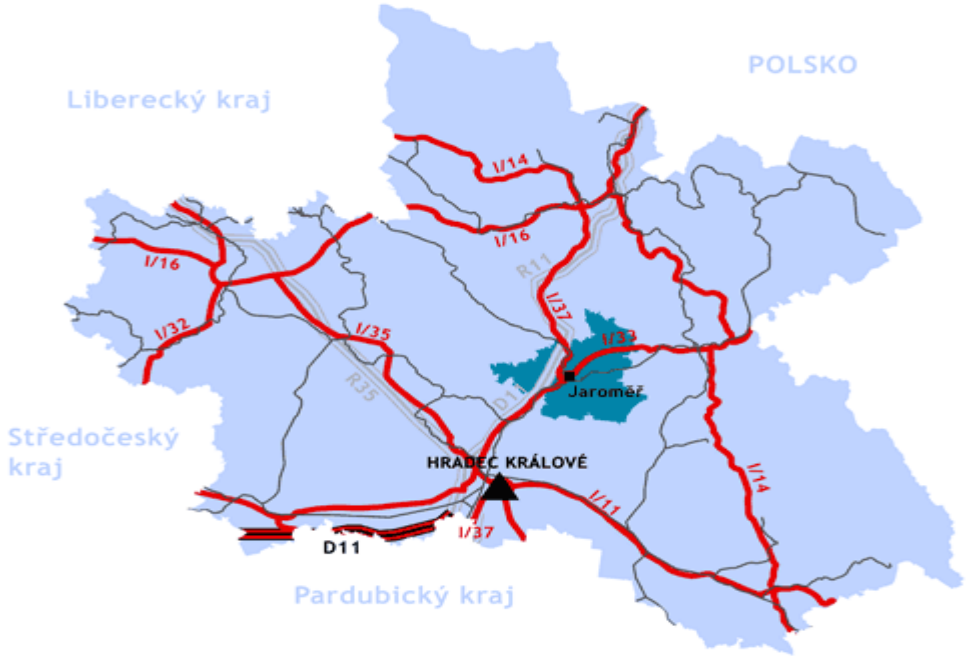
Zdroj: vlastní výpočty, ÚP ČR (2022)

Z grafu 14 je patrné, že se v náchodském mikroregionu zvyšoval počet uchazečů ze všech regionů nejdramatičtěji. Tento trend je možné pozorovat od roku 2018, s tím, že kulminoval v roce 2020 na počtu 1329 uchazečů. Současně je však pro náchodský region charakteristický vysoký počet volných pracovních míst, ve sledovaném období vždy převyšující počet uchazečů o zaměstnání (mimo roku 2020). Nejpříznivějším obdobím se staly pro náchodské uchazeče o zaměstnání roky 2018 a 2019.

Náchodsko je podle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) s 3 % k 31. 12. 2021 charakterizováno, podobně jako Novoměstsko, velmi nízkou nezaměstnaností, dobrou dopravní dostupností a dostatkem pracovních příležitostí zejména ve strojírenství, gumárenském průmyslu a elektrotechnice. Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo byl 1,0 v roce 2021; 1,1 v roce 2020; 0,8 v roce 2019; 0,8 v roce 2018; 1,0 v roce 2017.

4.5.4 Mikroregion Jaroměřsko

Obrázek 15 Správní obvod obce s rozšířenou působností Jaroměř



Zdroj: Převzato z Královéhradeckého kraje: Základní charakteristika území (2009)

Charakteristika území Jaroměřska

Správní obvod obce s rozšířenou působností Jaroměř se rozkládá dle Českého statistického úřadu (Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2022) ve střední oblasti Královéhradeckého kraje a patří k nejmenším. Zahrnuje celkem 15 obcí, z nichž statut města má pouze Jaroměř s 12 260 obyvateli. Jaroměř se nachází 17 kilometrů severovýchodně od Hradce Králové a 23 kilometrů jihozápadně od města Náchod. K Jaroměři přináleží i historické pevnostní město Josefov.

Královéhradecký kraj (Charakteristika území, 2009) uvádí, že Jaroměřsko se rozkládá především v Polabské nížině, pouze sever regionu přechází mírně do vrchovinného rázu. Zemědělská půda pokrývá největší díl území ze všech ORP okresu Náchod, a to více než 77 %. Naopak lesní půdy je ze všech ORP okresu nejméně, pouze 10,7 %. Město Jaroměř je důležitým silničním i železničním uzlem, díky tomu je zatíženo negativními dopady především z tranzitní dopravy. Vzhledem k plánované výstavbě dálnice Hradec Králové–Trutnov ve směru do Polska lze v budoucnu předpokládat další navýšení dopravní exponovanosti území. Územím prochází přes Jaroměř silnice I. třídy ve směru Hradec

Králové – Náchod a silnice ve směru Jaroměř – Trutnov. Železniční trať spojuje Jaroměř s Hradcem Králové, Trutnovem a Libercem.

Historie Jaroměřska

Místopisný průvodce po České republice dokladuje, že Jaroměří již od počátku 13 stol. probíhala obchodní stezka a město bylo střediskem řemesel a obchodu. Od třicetileté války se ve městě střídaly vojenské posádky. Na jejich konci zůstal region vždy zpustlý a vylidněný. V 18 stol. jeho středem procházela významná cesta obchodu spojující Prahu a Polsko. Ztráta Slezska a Kladska v témže století vedla ke stavbě pevnosti Josefov. Se stavbou josefovské pevnosti se do města dostává i železnice, která byla důležitým impulzem ke vzniku průmyslu. Hlavními průmyslovými obory se stává především textilní a oděvní výroba (zpracování juty, bavlny a lnu) a koželužství (zpracování kůže a výroba řemenů), později vzniká i několik podniků vyrábějících součásti automobilů. Po druhé světové válce ztratila josefovská pevnost svůj význam a Josefov byl v roce 1948 sloučen s Jaroměří. Region je tak poznamenán stagnací provázenou trvalým úbytkem obyvatel. Po okupaci Československa sovětskými vojsky v roce 1968 byla natrvalo zabrána zdejší vojenská nemocnice okupačními vojsky a v Josefově byla ubytována silná vojenská posádka až do roku 1990. To vše vedlo k značné devastaci této místní části a tento neblahý vliv je zde mnohdy patrný dodnes.

Vyloučená lokalita Jaroměř-Josefov

Situační analýza pro Jaroměř Agentury pro sociální začleňování (2014) uvádí, že k Jaroměři náleží čtvrť Josefov, bývalá vojenská pevnost z 18. století (dříve samostatné město. Žije zde necelá čtvrtina jaroměřských obyvatel. Josefovské historické jádro je považováno za sociálně vyloučenou lokalitu. Vyplývá to z prostorové segregace dané charakterem této městské části. Většina zdejších bytů je III. či IV. bytové kategorie, mnoho bytů je neobsazených, lidé se odtud odstěhovávají a noví nepřicházejí, bydlí tu málo mladých rodin s dětmi. Nedostatek pracovních příležitostí pociťují hlavně mladí lidé a nekvalifikovaní. V lokalitě se objevuje drobná kriminalita i lichva a prostituce a za problém je považována drogová závislost některých jedinců. Romů nyní v Josefově žije pět až šest set ve zhruba 120 domácnostech, což představuje až třetinu celkového počtu obyvatel historického jádra města, kde jich dnes žije většina. Většinou bydlí v domech soukromých

pronajímatelů. Charakteristice sociálně vyloučené lokality odpovídají dále dva soukromé domy přímo ve městě Jaroměř, jež jsou ve vlastnictví romské rodiny, která jej obývá.

Školská zařízení Jaroměřska

V regionu se nachází dvě středoškolská zařízení, která připravují studenty na budoucí povolání (Atlas školství: Střední školy 2022-2023, 2022). Jedná se o Střední školu řemeslnou, kde jsou tradičními obory truhlář, tesař, opravář zemědělských strojů, čalouník, strojník, umělecký kovář a zámečník, pasíř a umělecký keramik. Druhým školským zařízením je Gymnázium Jaroslava Žáka.

Největší zaměstnavatelé na Jaroměřsku

Úřad práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) řadí Jaroměřskou k zemědělsko-průmyslovým regionům Z průmyslové výroby je zde zastoupeno především strojírenství a výroba umělých hmot. Ve městě má sídlo několik významných firem. Největším zaměstnavatel je společnost Kimberly-Clark s.r.o. zabývající s výrobou toaletních a hygienických prostředků a KARSIT HOLDING s.r.o. vyrábějící zejména kovové a plastové díly určené zejména pro automotive. Přesto v porovnání s ostatními mikroregiony v okrese patří Jaroměřsko, společně s Broumovskem, dlouhodobě k oblastem s vyšší nezaměstnaností.

Tabulka 11 Největší zaměstnavatelé na Jaroměřsku (k 31. 12. 2021)

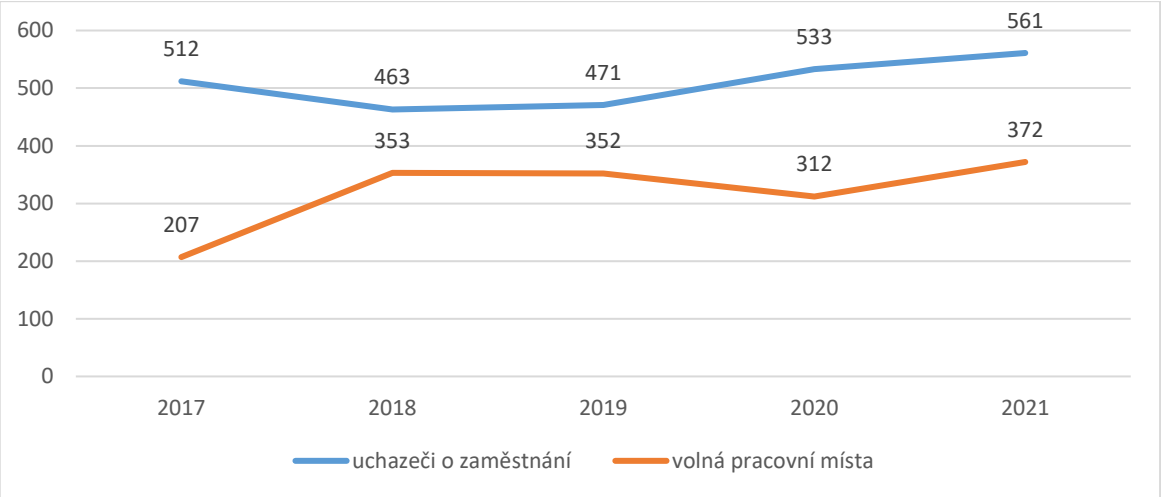
Obchodní firma	**IČO**	**Činnost dle CZ-NACE**	**Kategorie podle počtu zaměstnanců**
Kimberly-Clark, s.r.o.	63468816	17 Výroba z papíru a výrobků z papíru	500-999
KARSIT HOLDING, s.r.o.	47455608	29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů	250-499
Město Jaroměř	272728	84 Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	100-249
GUMOTEX Automotive Jaroměř, s.r.o.	27260747	29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů	100-249
Oblastní nemocnice Náchod a.s.	26000202	86 Zdravotní péče	1000-1499 (50-99 Jaroměř)

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Nezaměstnanost a volná pracovní místa na Jaroměřsku

Graf 15 níže zachycuje počet uchazečů o zaměstnání, který se ve sledovaném období měnil jen v řádu desítek. Počet volných míst vykazoval obdobné změny. Počet uchazečů o zaměstnání byl v jaroměřském regionu nejvyšší v roce 2021, jednalo se o 561 uchazečů. Nejpříznivějším obdobím se tak pro uchazeče staly roky 2018 a 2019, kdy byl v rámci sledovaného období nejvyšší počet volných pracovních míst a současně nejnižší počet uchazečů o tato místa.

Graf 15 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa na Jaroměřsku v letech 2017-2021 (k 31. 12.)



Zdroj: vlastní výpočty, ÚP ČR (2022)

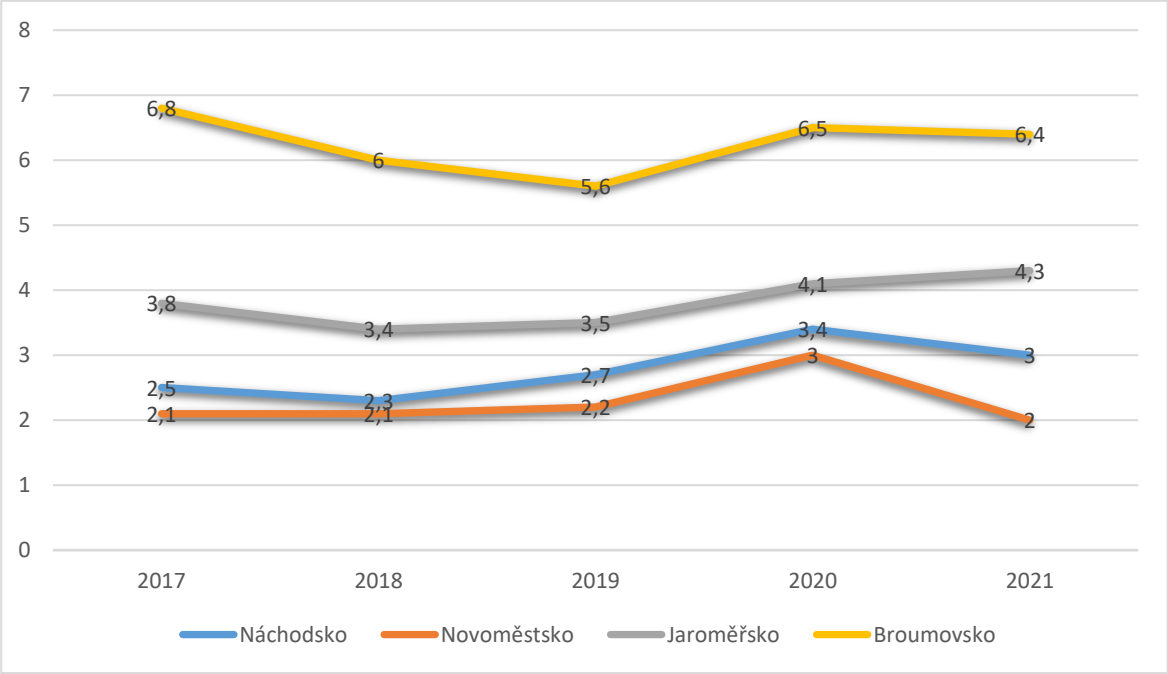
Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo byl 2,5 v roce 2021; 1,3 v roce 2020; 1,4 v roce 2019; 1,7 v roce 2018; 1,5 v roce 2017) (Úřad práce ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022).

4.5.5 Faktory ovlivňující nezaměstnanost v náchodském regionu

V rámci charakteristiky jednotlivých mikroregionů náchodského okresu je pro komplexnost uveden následující graf 16, který reflektuje hodnoty podílu nezaměstnaných osob v průběhu sledovaného období. Graf dokumentuje nejvyšší nezaměstnanost v mikroregionu Broumovsko. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob v rámci mikroregionů je

možné přiřadit Novoměstsku a Náchodsku, které téměř kopírují výši nezaměstnanosti v České republice.

Graf 16 Podíl nezaměstnaných v mikroregionech okresu Náchod v letech 2017-2021 (v %)



Zdroj: vlastní výpočty, ÚP ČR (2022)

Z výše uvedené charakteristiky a analýzy jednotlivých mikroregionů a okresu Náchod lze dovodit faktory, které příznivě ovlivňují nezaměstnanost v náchodském regionu.

Jedná se především o (Královéhradecký kraj: Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019):

- příznivý dopravní transfer,
- sídlo významného zaměstnavatele v kraji ŠKODA AUTO a.s. a jejich subdodavatelů,
- zaměření výroby v regionu na automotive,
- tradiční orientace na strojírenství,
- rozvinutý zdravotní systém,
- rozvinutá síť školských zařízení.

Naopak lze vysledovat faktory nepříznivě ovlivňující nezaměstnanost v náchodském regionu (Královéhradecký kraj: Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020, 2019):

- v okrajových částech kraje obtížná dopravní dostupnost,
- disproporce mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, tj. velký zájem o technické obory a evidovaní uchazeči jsou jiného zaměření,
- nízká finanční gramotnost uchazečů o zaměstnání, velké množství exekucí, uchazeči odmítají zaměstnání na hlavní pracovní poměr, aby se vyhnuli placení těchto závazků,
- nízká poptávka po pracovní síle na zkrácenou nebo flexibilní pracovní dobu (např. usnadnění pro osoby vracející se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené).

4.6 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Náchod

Projekty v rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze rozdělit do dvou kategorií, a to národní individuální projekty (NIP) a regionální individuální projekty (RIP).

4.6.1 Národní individuální projekty

Mezi národní individuální projekty, které aktuálně probíhají v Královéhradeckém kraji a jeho okresech prostřednictvím poboček úřadů práce, patří (Úřad práce: Projekty ESF v realizaci, 2022):

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)

Doba realizace: 1. 12. 2015-31. 12. 2022
Forma financování: spolufinancování z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

Projekt se podle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) zabývá problematikou adaptability pracovní síly v podnicích na neustále se měnící situaci na trhu. Navazuje na sérii projektů, jež jsou v ČR realizovány od roku 2009 s cílem podpořit odborný rozvoj zaměstnanců. Aby

zaměstnavatelé uspěli, mohli rozšířit svou činnost a pro zvýšení konkurenceschopnosti, musí disponovat kvalifikovanou pracovní silou. Projekt POVEZ II řeší jednak problém nesouladu mezi dovednostmi a kvalifikačními předpoklady nabízenými a požadovanými, tedy nedostatečnou flexibilitu pracovní síly (včetně flexibility profesní), a dále problém neochoty zaměstnavatelů investovat do vzdělávání vlastních zaměstnanců.

Úřad práce ČR (Projekty ESF v realizaci, 2022) posuzuje žádosti zaměstnavatelů dle hodnotících kritérií (významnost zaměstnavatele, nezbytnost vzdělávání, přínos pro zaměstnance, cena). Celkem bylo za Královéhradecký kraj podáno 533 žádostí v úhrnné výši 101 mil. Kč, z toho 337 bylo schváleno (63 %) v úhrnné výši 52 mil. Kč. Podpořených osob v jednotlivých kursech bylo 1 865. Největší zájem byl o školení v odborně technických oblastech (např. strojírenství, sváření, jeřábníci, elektro). Průměrné náklady na školené osoby byly nejvyšší v oblasti informačních technologií, naopak nejlevnější v oblasti jazykového vzdělávání.

Outplacement (OUT)

Doba realizace: 1. 6. 2020-31. 5. 2023
Forma financování: spolufinancování z Evropského sociálního fondu v rámci Operační programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

Předmětem projektu Úřadu práce ČR (Projekty ESF v realizaci, 2022) je pomoc zaměstnancům podniků, které prochází strukturálními změnami, a které jsou nuceni své zaměstnance propouštět. Projekt se zaměřuje na zvýšení adaptability těchto zaměstnanců pro nalezení nového pracovního uplatnění. Primárním cílem projektu je pomoci zaměstnancům ještě před ukončením jejich pracovního poměru, tedy v době, kdy ještě nejsou nezaměstnaní a nejsou vedeni v evidenci ÚP ČR jako uchazeči o zaměstnání. Projekt je určen zaměstnancům s předpokládaným ukončením pracovního poměru z důvodu hromadného propouštění; zaměstnancům, kteří jsou ve výpovědní době; zaměstnancům, kteří uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru; zaměstnancům, kterým končí pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou nebo mají se zaměstnavatel uzavřenou dohodu o pracovní činnosti; stávajícím zaměstnancům, kteří jsou ve výpovědní době nebo je u nich předpoklad ukončení pracovního poměru v řádu měsíců; novým zaměstnavatelům, kteří přijímají propouštěné zaměstnance. Zaměstnanci a zaměstnavatelé

mohou v rámci projektu využít vzdělávací kurzy v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti, soft skills, rekvalifikace). Snahou projektu je poskytnout vzdělávací kurzy účastníkům bezprostředně po vstupu do projektu, tzn. ještě v době jejich stávajícího zaměstnání. Kurzy jsou určeny nejen účastníkům projektu, kteří jsou ještě v zaměstnaneckém poměru, ale i těm, kterým se nepodařilo rychle nalézt vhodné pracovní uplatnění a již se registrovali na Úřadu práce ČR jako uchazeči o zaměstnání. Cílem projektu je i zabezpečení rekvalifikací dle individuálních požadavků účastníků projektu a při zohlednění jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Tento národní projekt navazuje na regionální projekty Outplacement, které byly realizovány v Moravskoslezském kraji, Ústeckém kraji a v kraji Vysočina. Do konce roku 2020 nebyly v rámci Královéhradeckého kraje čerpány žádné finanční prostředky, jelikož proběhlo pouze poradenství.

Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)

Doba realizace: 1. 1. 2021-31. 6. 2023
Forma financování: spolufinancování z Evropského sociálního fondu v rámci Operační programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

Cílem projektu je podpořit soulad mezi rodinným (soukromým) a pracovním životem a také usnadnit vstup a udržení se na trhu práce (Úřad práce: Projekty ESF v realizaci, 2022). Projekt vychází vstříc osobám, které se z nejrůznějších důvodů (zdravotních, rodinných apod.) nemohou nechat zaměstnat např. na plný pracovní úvazek. Projekt nabízí jak flexibilní formy zaměstnání v podobě sdílených pracovních míst, generační tandem v podobě společensky účelného pracovního místa či příspěvek na zapracování, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému věnuje Úřad práce ČR zvýšenou péči.

Projekt je pode Úřad práce ČR (Projekty ESF v realizaci, 2022) určen zájemcům a uchazečům o zaměstnání, osobám s kumulací hendikepů na trhu práce, osobám vracejícím se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené, osobám znevýhodněným na trhu práce (osobám ve věku 55-64 let, osobám do věku 25 let, osobám s nízkou úrovní kvalifikace. Účastníkům projektu je nabízeno poradenství a pomoc s nalezením nové práce a zajištění rekvalifikačních kurzů. V rámci doprovodných opatření jsou účastníkům propláceny cestovní náklady související s účastí na aktivitách projektu či náklady na hlídání

dětí a jiných závislých členů rodiny. Současně jim jsou uhrazeny poplatky např. za vstupní prohlídky u lékaře, za výpisy z rejstříku trestů, popř. za vyšetření nutná ke vstupu do zaměstnání či na rekvalifikaci. Zaměstnancům projekt přispěje na mzdy nových zaměstnanců nebo poskytne příspěvek na mzdy na udržení pracovníků v předdůchodovém věku v rámci podpory generační výměny a podpory mezigenerační solidarity na trhu práce Regionální individuální projekty

4.6.2 Regionální individuální projekty

Aktuálně probíhají dle informací ze Zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022 Úřadu práce ČR (2022) v Královéhradeckém kraji a jeho okresech prostřednictvím poboček úřadů regionální individuální projekty. Tyto projekty jsou realizovány za účelem zvýšení adaptability pracovní síly a podpory zaměstnanosti ve všech okresech Královéhradeckého kraje. Regionální individuální projekty jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu z Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Do konce roce 2020 bylo na regionální individuální projekty čerpáno celkem 133 428 tis. Kč.

Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji

Projekt navazuje na obdobný již úspěšně ukončený projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let věku v Královéhradeckém kraji, který probíhal v letech 2013 až 2015 Kč (Úřad práce ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022; informace z Úřadu práce v Náchodě). Cílem projektu Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji je podpora absolventů formou poradenství a zprostředkováním odpovídající odborné praxe, neboť nedostatek praktických zkušeností je pro ně často překážkou při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022 Úřadu práce ČR (2022) a informace z Úřadu práce v Náchodě dokumentují, že od zahájení projektu v roce 2016 do konce roku 2020 vstoupilo do projektu v rámci Královéhradeckého kraje již celkem 641 uchazečů o zaměstnání, v roce 2020 to bylo 85 nových účastníků Kč. Pracovní uplatnění nalezlo 162 osob. V okrese Náchod vstoupilo od zahájení do projektu 120 osob, zaměstnání se podařilo nalézt pro 27 z nich. Aktuálně platný termín ukončení projektu je květen 2023. Do konce roku 2020 bylo na projekt vynaloženo 58 675 128 Kč.

Tabulka 12 Statistické údaje projektu Záruky pro mladé

Regionální individuální projekt: Záruky pro mladé			
Celkový počet osob v projektu v Královéhradeckém kraji	641	Z toho pracovně uplatněno	162 25,2 %
Celkový počet osob v projektu v okrese Náchod	120	Z toho pracovně uplatněno	27 22,5 %
Celkový objem vynaložených finanční prostředků na projekt	58 675 128 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR (2022)

Kudy kam II v Královéhradeckém kraji

Tento projekt byl podle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022) zahájen v březnu 2016 a v roce 2017 byla zahájena realizace klíčových aktivit. Cílovou skupinou jsou osoby sociálně vyloučené a exkluzí ohrožené a ti, kteří mají velké problémy se získáním zaměstnání. Hlavním cílem projektu je podpořit opětovný návrat těchto osob na otevřený trh práce. Projekt je založen na obnově režimových návyků a nácviku pracovních dovedností, které jsou spojeny s obnovením sociálních kontaktů a vazeb. Důraz je kladen na pravidelnost, režimové momenty, motivační prvky a individuální přístup. V roce 2018 proběhla veřejná zakázka na dodavatele služeb Motivačně-poradenského programu. Vybraný dodavatel zahájil první poradenské programy začátkem roku 2019. Od začátku plnění smlouvy bylo zrealizováno celkem 17 těchto programů, kterých se účastnilo v rámci Královéhradeckého kraje téměř 180 osob. Do realizace této formy skupinového poradenství v roce 2020 negativně zasáhla preventivní opatření vlády proti šíření viru COVID-19. Přesto jsou účastníci programu v 85 % jeho úspěšnými absolventy.

Od zahájení klíčových aktivit projektu Kudy kam II v Královéhradeckém kraji vstoupilo podle Zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022 (2022) a podle informací z Úřadu práce v Náchodě do projektu v rámci Královéhradeckého kraje celkem 440 osob. Jen v roce 2020 to bylo 95 nových účastníků. Celkem 200 osob bylo umístěno na podpořená pracovní místa (84 osob na podpořených společensky účelných pracovních místech a 116 osob na místech vyhrazených

pro veřejně prospěšné práce). V okrese Náchod vstoupilo od zahájení klíčových aktivit do projektu 63 osob, z toho 15 osobám bylo nalezeno nové pracovní uplatnění. Realizace projektu je aktuálně schválena do 30. 4. 2023. Objem vynaložených finančních prostředků od zahájení realizace projektu do konce roku 2020 je 42 546 922,40 Kč.

Tabulka 13 Statistické údaje projektu Kudy kam II

Regionální individuální projekt: Kudy kam II			
Celkový počet osob v projektu v Královéhradeckém kraji	440	Z toho pracovně uplatněno	200 45,4 %
Celkový počet osob v projektu v okrese Náchod	63	Z toho pracovně uplatněno	15 23,9 %
Celkový objem vynaložených finanční prostředků na projekt	42 546 922 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR (2022)

Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji

Projekt byl dle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022; informace z Úřadu práce v Náchodě) zahájen v březnu 2016 a v roce 2017 byla zahájena realizace klíčových aktivit. Primárně je zaměřen na uchazeče o zaměstnání nad 50 let věku, kteří mají minimálně výuční list. Záměrem projektu je podpora těchto osob formou zhodnocení a prosazení jejich dlouholetých praktických zkušeností a rozšíření jejich dovedností o potřebné klíčové kompetence. Projekt je založen na poradenství, zvyšování kvalifikace a následném zaměstnávání klientů.

Od zahájení klíčových aktivit vstoupilo do projektu v rámci Královéhradeckého kraje celkem 465 uchazečů o zaměstnání, pro 198 z nich se podařilo nalézt pracovní uplatnění (Úřad práce ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022. V roce 2020 to bylo, podle informací Úřadu práce v Náchodě, 106 nových účastníků. V okrese Náchod vstoupilo od zahájení klíčových aktivit do projektu 103 osob, z toho 43 osobám bylo nalezeno nové pracovní místo. Realizace projektu je aktuálně schválena do 30. 4. 2023. Do konce roku 2020 bylo na projekt využito 32 206 331,80 Kč.

Tabulka 14 Statistické údaje projektu Aktivní v padesáti

Regionální individuální projekt: Aktivní v padesáti			
Celkový počet osob v projektu v Královéhradeckém kraji	465	Z toho pracovně uplatněno	198 42,6 %
Celkový počet osob v projektu v okrese Náchod	103	Z toho pracovně uplatněno	43 41,8 %
Celkový objem vynaložených finanční prostředků na projekt	32 206 331 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR (2022)

4.6.3 Aktuální cíle aktivní politiky zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

Jak vyplývá ze Zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022 (2022) a informací z Úřadu práce ČR (Aktivní politika zaměstnanosti, 2022) byly pro rok 2022, v rámci aktivní politiky zaměstnanosti Královéhradeckého kraje, vymezeny kategorie uchazečů, kterým je věnována maximální pozornost a tito uchazeči jsou prioritně zařazováni do aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se zejména o uchazeče o zaměstnání, kterým je vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 30 let a osoby nad 50 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání a o uchazeče o zaměstnání, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce; za jiný závažný důvod je rovněž považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Cílem úřadů práce v Královéhradeckém kraji je podle Úřadu práce ČR (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2022 a Aktivní politiky zaměstnanosti, 2022) především zvýšení zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů, zejména uchazečů s evidencí nad 24 měsíců, s evidencí nad 12 měsíců a zároveň starších 55 let, s evidencí nad 12 měsíců v hmotné nouzi, a pokusit se odstranit bariéry pomocí nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce se chce zaměřit více na cílené poradenství a vyrovnat tak nesoulad poptávky a nabídky na trhu práce. Prostřednictvím pracovníků monitoringu mapovat situaci na trhu práce a propojovat

požadavky zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání s nabídkou poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem je prostřednictvím proaktivní komunikace získat informace o plánovaném vytvoření volných pracovních míst a následně spárovat co nejvíce volných pracovních míst a evidovaných uchazečů.

4.7 Spolupráce zaměstnavatelů v okrese Náchod s Úřadem práce v Náchodě

Autorka diplomové práce působila v letech 2017-2021 na Úřadě práce ČR v Náchodě na oddělení trhu práce na pozici specialisty monitoringu. Její náplní práce byla i spolupráce se zaměstnavateli v náchodském regionu, kdy se tato spolupráce odehrávala formou monitorujících návštěv u zaměstnavatelů, organizací exkurzí u zaměstnavatelů pro pracovníky úřadu práce, organizací výběrových a předvýběrových řízení pro zaměstnavatele a organizací seminářů pro zaměstnavatele na aktuální témata související se zaměstnaností na trhu práce v okrese Náchod. Následující hodnocení spolupráce zaměstnavatelů okresu Náchod s Úřadem práce Náchod vychází z praxe autorky a současně se toto hodnocení opírá o závěry expertní studie autorů Winkler, Klimplová, Vrbková (Analýza spokojenosti zaměstnaneckých organizací s činností úřadu práce Brno-venkov), s jejichž závěry se autorka ztotožňuje.

Zaměstnavatelé spatřují dva hlavní důvody, proč pracovníci Úřadu práce Náchod nejsou schopni zaměstnavatelům pomoci řešit jejich problémy. Prvním důvodem je nedostatečná nabídka vhodných pracovních sil a nedostatečná nabídka kvalifikovaných pracovníků. Druhým důvodem je neochota a nezájem nezaměstnaných skutečně pracovat včetně jejich nerealistických požadavků na pracovní podmínky. Většina zaměstnavatelských organizací tedy poukazuje spíše na strukturální bariéry (nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, především co se týká nabízené a poptávané kvalifikace), než na chybné chování pracovníků této instituce.

Často uváděným důvodem, proč zaměstnavatelé v okrese Náchod přijímali nové zaměstnance mimo registr úřadu práce, byl fakt, že v registru úřadu práce nebyli vhodní uchazeči na konkrétní pracovní místo nabízené zaměstnavatelem. Současně také velká část zaměstnavatelských organizací při obsazování svých volných pracovních míst nespolupracovala s úřadem práce a využívala jiných zdrojů. Zaměstnavatelé a priori

předpokládali, že vhodného kandidáta na volný post mezi registrovanými uchazeči o zaměstnání nenajdou, a tak rovnou hledali jinde. V hledání zaměstnanců mimo evidenci Úřadu práce v Náchodě se projevila i dřívější negativní zkušenost s pracovníky zprostředkovanými právě úřadem práce. Někteří zaměstnavatelé poukazovali také na opakovaný nesprávný výběr nového pracovníka ze strany úřadu práce. Právě důležitost správného „předvýběru" nového pracovníka je pro zaměstnavatele velmi významná, a dokonce mnohem důležitější než případné finanční dotace spojené se zaměstnáním uchazeče evidovaného na úřadu práce.

Lze vyjádřit názor, že zaměstnavatelé hodnotí činnost pracovníků úřadu práce spíše negativně a příčiny negativních projevů spatřují spíše v rozšíření daných pravidel než v neochotě a neschopnosti personálu. Ukázalo se, že případná nespolupráce mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce v Náchodě je výsledkem určité historie vztahu mezi zaměstnavatelskou organizací a organizací služeb zaměstnanosti. Při rozhodování o způsobu zajištění budoucích pracovníků vychází zaměstnavatel často ze zkušenosti s minulou činností úřadu práce.

Zaměstnavatelé také často uváděli nespokojenost především s kvalitou pracovní síly nabízené prostřednictvím úřadu práce a vyjadřovali i nespokojenost s administrativní náročností a legislativními a institucionálními bariérami systému služeb zaměstnanosti.

Hodnocení spolupráce zaměstnavatelů okresu Náchod a Úřadu práce Náchod odhalilo několik důležitých poznatků. Systém služeb zaměstnanosti a způsoby činnosti úřadu práce ve svém souhrnu představují v očích zaměstnavatelů okresu Náchod málo pružnou státní instituci, kdy služby zaměstnanosti jsou charakterizovány spíše jako administrativní aparát než jako manažersky řízená organizace, která se zaměřuje na efektivitu a účinnosti svého působení. Současně zaměstnavatelé vyjadřovali relativně vysokou spokojenost se schopností pracovníků místního úřadu práce vést otevřenou komunikaci a projevovat vstřícnost k požadavkům zaměstnavatelských subjektů. Kritice však podrobují hodnocení odbornosti personálu a zejména absenci zkušeností s realitou v praxi. S tím souvisí potřeba růstu kvalifikace odborného personálu na těch odděleních úřadu práce, kde se personál dostává do přímého kontaktu s reprezentanty zaměstnavatelských organizací.

4.8 Rozhovory s vybranými zaměstnavateli náchodského regionu

V této části práce je proveden nestrukturovaný rozhovoru s dvěma vybranými zaměstnavateli náchodského regionu. Za tímto účelem byla vybrán jeden zaměstnavatel zaměstnávající méně než 50 zaměstnanců a druhý zaměstnavatel zaměstnávající více než 500 zaměstnanců. Rozhovory proběhly v roce 2020 v prostorách jednotlivých zaměstnavatelů. Odpovědi zaměstnavatelů nejsou doslovně citovány, jedná se o shrnutí jednotlivých odpovědí na dané otázky. Cílem rozhovorů s vedoucími pracovníky těchto organizací bylo zjistit, jaké jsou jejich názory na problematiku trhu práce včetně struktury pracovní síly ve vazbě na potřeby zaměstnavatelů v náchodském regionu a současně vyhodnotit spolupráci s Úřadem práce v Náchodě.

LUMCO s.r.o., IČO: 26006987, sídlo: Česká Skalice, jednatel Martin Lukáš

Firma se od roku 2004 zabývá zakázkovou výrobou kvalitních čalouněných souprav, pohovek, křesel, taburetů a podnožek (údaje z monitorovací návštěvy Úřadu práce v Náchodě, 2020). Celá firma je výrobní. Dováží se pouze kostry sedacích souprav, ty jim na zakázku vyrábí truhlářská firma. V současné době zaměstnávají 24 zaměstnanců (14 mužů, 10 žen). Své výrobky nabízejí v 200 smluvních prodejnách. Již delší dobu shání 3 čalouníky. Dříve bylo podmínkou přijetí vyučení v oboru čalouník. Nyní není praxe ani vzdělání v oboru podmínkou. Zaučení trvá 2-3 měsíce. Zaměstnavatel je schopen si uchazeče zaučit. Nutná je motivace k práci a zručnost.

Jak byste charakterizoval svou firmu?

Jsme malá firma, která vyrábí čalouněné sedací soupravy. Naše výrobky distribuujeme po celém českém trhu. V tuto chvíli zaměstnáváme zhruba 30 lidí. Celá naše firma je výrobní. Dováží se pouze kostry sedacích souprav, ty nám na zakázku vyrábí jedna truhlářská firma. Každá naše sedací souprava je originál.

Jste čalounická firma. Máte dostatek kvalifikovaných čalouníků a co všechno musí takový čalouník umět?

To je právě hlavní problém, který řešíme. Kvalifikovaných čalouníků je opravdu málo a není kde brát. Jsme nuceni zaměstnávat nekvalifikované pracovníky a snažit se je kvalitně zaučit. To však stojí spoustu času i peněz. Nezřídka se stává, že takový zaměstnanec

po několika měsících odchází. Nemám příliš dobrou zkušenost s absolventy a velmi mladými zaměstnanci. Chybí jim spolehlivost a pracovní morálka.

Čalouníkova práce spočívá v tom, že dostane do ruky olepenou kostru výplňovým materiálem připravenou k čalounění. Z druhé strany dostane ušitý povlak a cílem je dosáhnout standardního výsledku sedací soupravy. Důležitá pro čalouníka je zručnost.

Proč je tak těžké najít dobrého člověka na tuto pozici?

Nejsou lidi. Před lety jsem požádal Královéhradecký kraj a výsledkem byl nově otevřený obor čalouník v Jaroměři na Střední škole řemeslné. Udělali jsme nábor a do prvního ročníku pak nastoupilo 10 dětí. A zhruba 6 dětí přijmuli do druhého ročníku. To byli studenti, kteří se učili na truhláře nebo tesaře. Ti s námi začali spolupracovat. V minulém školním roce bylo do tohoto oboru přijato 8 uchazečů. Snažil jsem se studenty uzavírat stipendijní dohody s tím, že po ukončení studia by měl student závazek nastoupit na nějaké období k nám do firmy. Zamýšlel jsem to jako motivaci s tím, že student bude mít po ukončení studia jistotu zaměstnání. Bohužel o tyto stipendijní dohody nebyl mezi studenty a jejich rodiči vůbec žádný zájem. Důvodem bylo, že se nechtějí vázat.

Je o tento obor zájem?

Ne, nikdo to dělat nechce. Před lety jsme chodili po různých školách a prezentovali tento obor, někdy jsem zůstal koukat. Ptali jsme se dětí, co dělá čalouník nebo truhlář a oni řekli, že nevědí. Opravdu mě to překvapilo.

Kde vidíte ten hlavní problém?

Jsou to školy a rodiče. To oni nechtějí své děti posílat na učební obory. Nejvíc mě dokáže zarazit otázka rodičů, zda má tento obor budoucnost. Když se jich ale zeptám, na čem doma sedí v obýváku nebo v kuchyni, koukají na mě tím způsobem, že se to asi nějak vyrobí samo.

Jak hodnotíte spolupráci s Úřadem práce v Náchodě?

Spolupráci hodnotím kladně, i když je to hodně o vstřícnosti a ochotě jednotlivých zaměstnanců v jednotlivých agendách. Když poptávám zaměstnance na jednotlivé pozice, na Úřad práce v Náchodě se obracím a oni se snaží mi vytipovat vhodné uchazeče formou předvýběru podle mnou zadaných kritérií na hlášence volného místa. Je ale velmi důležité, aby si úřad práce dokázal realisticky představit danou profesi včetně předpokladů pro tuto profesi. Je třeba, aby se zaměstnanci úřadů práce dostaly do provozů k nám

zaměstnavatelům, aby byla naše spolupráce co nejefektivnější. Ale chápu, že je už delší dobu velmi nízká nezaměstnanost, a tak není kde brát.

Jaké vlastnosti požadujete u svých zaměstnanců?

Nejdůležitějším požadavkem je pro mě všeobecně, bez ohledu na vzdělání je pracovní morálka, pracovitost a spolehlivost. Oceňuji schopnost a ochotu učit se novým činnostem, kvalitu práce, komunikaci a schopnost týmové práce.

ATAS elektromotory Náchod a.s., IČO: 45534543, sídlo: Náchod, předseda představenstva Ing. Otto Daněk

Firma se od svého vzniku v roce 1928 specializuje na výrobu elektromotorů malých výkonů a ventilátorů (údaje z monitorovací návštěvy Úřadu práce v Náchodě, 2020). Akciové společnosti nyní patří dva provozy. Provoz 01, který je situován v Náchodě a provoz 02 ve Velkém Poříčí. Firma nabízí také výrobu střižných nástrojů pro výrobu elektrotechnických plechů, výrobu forem pro tlakové lití a výrobu forem pro lisování dílů z plastických hmot. 80% výroby putuje do zahraničí. ATAS zaměstnává téměř 400 zaměstnanců v Náchodě a 320 ve Velkém Poříčí (390 žen, 330 mužů). Průměrný věk zaměstnanců je 45 let. Firma zaměstnává téměř 200 Poláků, 2 Slováky, dále 5 Ukrajinců s trvalým povolením k pobytu. Problém je s obsazováním kvalifikovaných pozic typu soustružník, elektromechanik a dalších technických profesí. Kvalifikovaní pracovníci často odcházejí do automobilky v Kvasinách. Spolupracují se Střední průmyslovou školou v Hronově, v Novém Městě nad Metují a Dobrušce. Absolventi těchto škol bohužel po ukončení studia do ATASu nenastupují. Spolupráci mají navázanou i s Vysokým učením technickým v Brně. Nabízejí praxe a stáže pro studenty. V současné době nabízejí volná místa na pozice referent jakosti a kvality a skladníka do jednosměnného provozu, soustružníka kovů do dvousměnného provozu, pracovníky na navijárnu a elektromechaniky do třísměnného provozu.

Jak vidíte situaci s náborem a následným zaškolováním nových zaměstnanců?

V našem náchodském regionu je poměrně silná industrializace, do toho se tu nacházejí velké firmy jako je Škoda Auto, a.s. a situace na trhu práce je tím pádem ještě složitější. Když je nezaměstnanost nižší než 5 %, je téměř nemožné na trhu práce najít

hotového kvalifikovaného a ani nekvalifikovaného pracovníka. Co se týká doby a procesu zaškolení, je to individuální. U klasického elektromechanika trvá zaškolení tak 14 dní. V případě obráběče kovů na CNC strojích může zaučení trvat i rok.

V čem vidíte největší problém?

Nemožnost najít dostatek kvalitních pracovních sil pramení z nefunkčnosti našeho školského systému. Solidní koncepce a implementace školství je při neustále se měnících ministrech školství nemožná. Nepodporuje se výuka technických předmětů a ani jejich základu – matematiky. Chybí provázanost průmyslu a školství, a přitom export Česka v průmyslu tvoří téměř 85 % hrubého domácího produktu. Potřebujeme vyspělou a technicky vzdělanou mládež.

Jak jsou podle Vás odborně připraveni potenciální zaměstnanci dalších profesí pro váš podnik?

Obecně bych řekl, že dnešní absolventi nejsou připravování ideálně do praktického života. Chybí jim většinou disciplína, kterou bych obecně nazval práce s daty, konkrétněji analýza a syntéza dat. Dost často mívají problém s mateřským jazykem a někdy významně přeceňují svoje znalosti cizích jazyků.

Proč naše školství nevyslyší hlad po technických profesích a odbornících, nejen z řad vysokoškoláků?

Externě spolupracuji s některými školami a snažím se získávat ty nejlepší z nejlepších, ale je třeba změnit celý systém školství. Na ministerstvu školství se ovšem ministři „točí“ nejrychleji. Vymyslí nějakou koncepci, začnou ji naplňovat, ale během půl roku přijde nový ministr, s novou koncepcí, a historie se opakuje. Co se týká strojírenství a elektrotechniky jsme na tom velmi špatně, příčinu vidím v naprosto špatném systému vysokých škol. Kapitační příspěvky jsou cestou do pekel, protože nutí školy brát větší počet studentů, než jsou schopny pojmout. Výsledkem je nedostatek vzdělaných odborníků. Jestliže je škola dimenzovaná na 300 až 350 studentů v jednom ročníku a vezme jich 450 až 500, tak vznikají problémy s prostory, dále problémy s pedagogy, kteří nechtějí dojíždět do menších periferních měst mimo Prahu a krajská města, a tyto obory postupně zanikají. Za posledních deset let došlo k dramatické změně v počtu vysokoškoláků na technikách. Zatímco tehdy studovalo zhruba třetina studentů na vysokých školách technické obory, dneska je to sotva šestnáct procent. Pokud trend bude pokračovat, budeme mít spoustu

politologů, filozofů, ale zaniknou tradiční obory, které nás živily už za první republiky, tedy strojírenství, elektrotechnika a chemický průmysl.

Dalším problémem je, že podstatná část vysokých škol už nedělá přijímací pohovory. Na školu se tak dostávají studenti, kteří mají nižší IQ než 100 bodů, což nestačí ani na střední školu. A tak procentuálně roste počet obyvatel s vysokoškolským titulem, ale určitě nejde o znamení, že naše populace je chytřejší. Ve skutečnosti se snižují nároky škol, a to je další cesta do pekel.

Znamená to, že i ta část absolventů, která nakonec absolvuje vysokoškolské studium techniky, není připravena dostatečně do praxe?

Ano, a my si je musíme určitým způsobem dovzdělávat. Činíme tak s pomocí našich odborníků – technologů, konstruktérů, ale i ekonomů a tím si dotváříme absolventy vysokých a středních škol takříkajíc na míru. Ale na všechno nám síly nestačí, takže už asi sedm let spolupracujeme s Centrem andragogiky v Hradci Králové, kde společně připravujeme hlavně dlouhodobé vzdělávání. A musím říct, že nám vycházejí vstříc, pořádá se vždy konkrétní školení pro konkrétní okruh lidí, ať už jde o ekonomiku, jazykové dovednosti nebo i o generovou problematiku.

Co tedy nejvíc studentům chybí, když vyjdou ze školy?

Já tomu říkám obyčejný selský rozum. Všichni mají ohromné množství vědomostí, což je pro naše školství typické. Možná je to kacířská myšlenka, ale já říkám, že v dnešní době si člověk nemusí tolik pamatovat, máme internet. Werich říkával, že „Pamatovat si musí ti blbý, chytří musí vymýšlet“. Naše školství neučí analyzovat a syntetizovat data, studenti s nimi neumí pracovat. Když jim dáte pár čísel, aby z nich vyvodili důsledky třeba v ekonomice, tak je to katastrofa.

Proč myslíte, že na požadavky z praxe školství nereaguje?

Jeden z důvodů už jsem zmínil – častá výměna ministrů a chybějící dlouhodobá koncepce. Do té se ani žádnému politikovi nechce, protože když zavedeme správné postupy do škol, stejně první ovoce v podobě kvalitních absolventů uvidíme nejdříve za pět, respektive deset let, vezmu-li v úvahu i střední školství. Za tu dobu jsou několikeré volby, a to politiky nezajímá. Vyučující se navíc s oblibou uzavírají do své bubliny „rajské zahrady“ a mají své představy, které v řadě případů nekorespondují s potřebami průmyslu. Myslím na ty nákladné granty na výzkumy, které však končí v šuplíku. Ale jsou i dobré příklady, třeba Technická univerzita v Liberci, tam spolupracují s průmyslem.

Myslíte, že technické obory nejsou podporovány?

Já nejsem příznivcem regulací, ale tady bych regulaci ze strany státu uvítal. Nebo alespoň pozitivní diskriminaci, to znamená, že by se podpořily obory, které byly odjakživa našimi nosnými. Jen pro zajímavost: český export dosahuje hodnoty 80 % hrubého domácího produktu, ale my nemůžeme vyvážet filozofy, my musíme vyvážet výrobky a ty musí někdo vyrobit. Takže jedna z možností by bylo vypisování grantů a stipendií, které by motivovaly studenty. Mohly by se vypisovat granty na obory, které by aktuálně Česká republika potřebovala. Myslím si, že by bylo velmi vhodné, dát určité osvobození od školného na obory, které budou prioritou pro naši zemi.

Takže místo investičních pobídek by průmyslu pomohlo postavit na nohy školství?

Investiční pobídky mohou českému průmyslu i škodit, protože je většinou dostávají zahraniční partneři, což bývá přímá konkurence našemu průmyslu. Jestliže někdo dostane na zřízení jednoho místa deseti až statisícové dotace, jestli je osvobozen deset roků od daní, dostane od státu nebo od regionu pozemky, tak to jsou všechno atributy, které pozitivně ovlivní naší konkurenci, ale de facto poškodí nás jako výrobce, kteří musíme daně zaplatit, nedostali jsme vůbec nic zadarmo a musíme si všechno koupit. Kdyby se ale začalo se školstvím, tak by to prospělo celému průmyslu. Inkubační doba je dlouhá a každý chce zviditelnit jen sám sebe. Možná ale kdyby se našel osvícený ministr školství, který by ho z gruntu překopal a postavil na nohy, tak by se zapsal do dějin jako ministr, který zachránil český průmysl.

Můžete popsat formy spolupráce se školami?

Několikrát ročně navštěvujeme řadu vysokých škol a jejich studenti k nám jezdí na exkurze, někteří i na praxi. Podporujeme střední školy v okolí finančně i nefinančně, studenty bereme na veletrhy, připravujeme pro ně kvízy s věcnými dary. Besedujeme s rodiči žáků základních škol, zveme je k nám na exkurze a několikrát ročně k nám chodí na krátké exkurze i žáčci mateřských škol, kterým kupujeme omalovánky, pastelky a hračky.

Co byste poradil těm, kteří chtějí uspět ve své profesi?

Studovat na „plný úvazek“, hlava v tomto věku je schopna pojmou neuvěřitelné množství informací. Učit se s těmito informacemi pracovat, samotné informace, pokud se neumí využít, jsou k ničemu. Vybrat si studium, které člověka po jeho ukončení uživí. Dnes si studenti bohužel vybírají buď trendy obory, nebo nejsnadnější cestu k titulu – obojí je špatně. Najít zalíbení v práci, kterou děláte. Pokud se vám to nepodaří, práci opusťte

– otravujete sebe i okolí a dosahované výsledky jsou jen zlomkem toho, co by se s mnohem menším úsilím dalo dosáhnout, kdybyste práci dělali s láskou. Pamatujte na slova Johna Scullyho, někdejšího prezidenta společnosti Apple, který řekl: „*Budoucnost patří těm, kteří vidí možnosti ještě před tím, než se stanou očividné*."

4.9 Identifikace problémů a specifik s ohledem na zaměstnavatele náchodského regionu

Podle organizace POSPOLU-Podpora spolupráce škol a firem (Náměty pro podporu spolupráce škol a zaměstnavatelů) požadují současní zaměstnavatelé po svých zaměstnancích především klíčové kompetence. Lze k nim zařadit nejen vzdělání a odbornou způsobilost, ale i schopnost týmové práce, komunikaci a spolehlivost, zběhlost v cizích jazycích, zběhlost v používání výpočetní techniky, adaptabilitu a flexibilitu, ochotu učit se, umět zacházet s informacemi. Jako významné se jeví i vyjednávací schopnosti, kreativita, praktické dovednosti, prezentační dovednosti a samostatnost.

Co se týká absolventů poptávaných na náchodském trhu práce, tato skupina není, dle Královéhradeckého kraje (Krajský akční plán rozvoje vzdělávání v Královéhradeckém kraji, 2017), organizace POSPOLU-Podpora spolupráce škol a firem (Náměty pro podporu spolupráce škol a zaměstnavatelů) a mnoha náchodských zaměstnavatelů dostatečně připravena na výkon své profese. Jako hlavní příčinu tohoto problému uvádí zaměstnavatelé snížené nároky na studijní předpoklady uchazečů ke vzdělávání, nedisciplinovanost, vědomostní, morální a sociální nepřipravenost. Jako další z příčin je uváděna nízká intenzitu spolupráce škol a zaměstnavatelů. Na středních školách je nízká účast specialistů a odborníků z praxe v rámci procesu výuky a praktického vyučování. Nedostačující je i kontakt pedagogů s reálnou praxí, malá provázanost teoretické a praktické výuky, a především rozdílné vzdělávací záměry škol v porovnání s požadavky zaměstnavatelů.

Kvalitní spolupráci škol a zaměstnavatelů by mohly pomoci například tyto náměty organizace POSPOLU-Podpora spolupráce škol a firem (Náměty pro podporu spolupráce škol a zaměstnavatelů):

- Realizace praktického vyučování na pracovištích zaměstnavatelů s využitím technologického vybavení zaměstnavatele a současně rozvíjení komunikačních dovedností v pracovním kolektivu,
- rozšíření teoretických znalostí žáků oboru v praxi,
- zvyšování odborných kompetencí žáků a učitelů praktického vyučování v teoretické i praktické rovině za podpory odborníků z praxe,
- realizace kooperace mezi odborníky z praxe a učiteli odborných předmětů zaměřenou na přenos zkušeností a znalostí v oboru,
- seznamování žáků i učitele v prostředí školy, firmy nebo středisek odborné praxe s novými poznatky i trendy v konkrétním oboru vzdělání, s novými technologiemi a pracovními postupy, s novými přístroji a nástroji,
- zapojení zaměstnavatelů do přípravy a realizace profilové maturitní zkoušky,
- sdílení zkušeností mezi učiteli a odborníky z praxe z řad zaměstnavatelů,
- zvyšování odborné kvalifikace učitelů.

Královéhradecký kraj (Krajský akční plán rozvoje vzdělávání v Královéhradeckém kraji, 2017) a organizace POSPOLU-Podpora spolupráce škol a firem (Náměty pro podporu spolupráce škol a zaměstnavatelů) uvádí další specifický problém v oblasti středního vzdělávání na Náchodsku. Je jím nedostatečný zájem o polytechnické a odborné vzdělávání, zejména o učební obory. Tento problém má v mnoha ohledech své příčiny především ve slabé vnitřní motivaci žáků a v přístupu rodičů i společnosti. Žáci se často obávají náročnosti tohoto typu vzdělávání a nedostatečné společenské prestiže. Z hlediska prostorových i materiálních kapacit se situace na řadě středních a vyšších odborných škol lepší, školy však bojují s nedostatkem kvalitních odborných pedagogů.

Významným problémem je podle organizace POSPOLU-Podpora spolupráce škol a firem (Náměty pro podporu spolupráce škol a zaměstnavatelů) také oblast kariérového poradenství. Žáci na většině středních škol nejsou dostatečně podporováni při volbě povolání. Hlavní příčiny tohoto problému lze spatřovat v nepříznivých podmínkách pro realizaci kariérového poradenství na školách, v absenci pedagogů-odborníků na kariérové poradenství a také v nedostatečné spolupráci škol a dalších aktérů kariérového poradenství v regionu.

Kariéroví poradci z náchodského regionu potvrzují, že na jejich školách je činnost kariérového poradce nejčastěji vykonávána s činností učitele a někdy i s prací výchovného poradce. Pracovníci Úřadu práce v Náchodě doplňují, že většina kariérových poradců, která působí na základních školách disponuje pouze velmi omezeným přehledem o aktuální situaci na trhu práce v náchodském regionu, o významných zaměstnavatelích, kteří v regionu působí, stejně tak o dlouhodobě poptávaných a žádaných profesích v regionu.

Z výše uvedeného vyplývá, že pro další rozvoj školství v kraji je nezbytné intenzivně pokračovat v lepší provázanosti struktury středního školství (včetně učňovského) s potřebami klíčových zaměstnavatelů v regionu, k čemuž je zapotřebí vzájemná spolupráce jak veřejného, tak soukromého sektoru, především zefektivněním oborové struktury.

Krajská hospodářská komora (Prezentace středních škol a zaměstnavatelů a podpora spolupráce škol a firem, 2019-2022) dokumentuje, že v jednotlivých regionech Královéhradeckém kraji již mnoho let probíhá tradiční prezentace středních škol a zaměstnavatelů. Je inspirací při výběru střední školy, propojuje školy se zaměstnavateli napříč celým Královéhradeckým krajem**.** Akci organizuje Královéhradecký kraj a Krajská hospodářská komora Královéhradeckého kraje a doprovází ji veletrh aktuálních pracovních příležitostí. Z těchto důvodů se jednotlivých prezentací účastní nejen školy, ale také desítky významných regionálních společností, aby návštěvníkům představily svoji činnost a žáci posledních ročníků základních škol se tak měli možnost o jednotlivých profesích dozvědět maximum informací, které by jim mohly pomoci společně s jejich rodiči vybrat tu správnou školu a hlavně obor, který bude mít budoucnost. Krajská hospodářská komora Královéhradeckého kraje také od roku 2014 uděluje ocenění „Firma škole – škola firmě“, které je poděkováním zaměstnavatelům a středním školám za jejich aktivní spolupráci. V roce 2019 byla z náchodského okresu nominována Radou Královéhradeckého kraje ve spolupráci s Krajskou hospodářskou komorou společnost Mesa Parts s.r.o. se sídlem ve Vysokově u Náchoda a Střední průmyslová škola, Odborná škola a Základní škola Nové Město nad Metují.

Dalším významnou aktivitou Krajské hospodářské komory Královéhradeckého kraje (Firma roku 2020 & Firma škole – Škola firmě, 2019-2022) je soutěž „Talenty pro firmy“, kde se setkávají žáci základních a středních škol a zástupci firem. Projekt je financován

z Evropského fondu regionálního rozvoje prostřednictvím Euroregionu Glacensis. Cílem projektu je nejen navázání a posílení spolupráce, výměna zkušeností a příkladů dobré praxe v oblasti zvyšování zájmu mladé generace o techniku, technické obory a s tím související profese, ale i vzájemné poznání zaměstnavatelů a škol, zlepšení propagace a medializace oborů technického směru, zvýšení image těchto oborů a přilákání nadaných žáků. Hlavními aktivitami projektu jsou soutěže v sestavování polytechnické stavebnice a dny techniky, kdy se žáci zúčastní prohlídky firmy, která bude spojena s řešením jednoduchého technického problému zadaného firmou.

Také Úřad práce ČR (Informační a poradenské středisko (IPS), 2022) prostřednictvím svých Informačních a poradenských středisek pro volbu povolání (IPS) může pomoci v oblasti volby, změny, doplnění kvalifikace nebo v otázkách zhodnocení aktuálních profesních předpokladů. Kariéroví poradci Úřadu práce v Náchodě poskytují bezplatné služby kariérového poradenství žákům základních škol a jejich rodičům v otázkách volby vhodné střední školy, studentům středních škol v oblasti změny oboru, školy, přípravy na volbu vysoké školy a vstup na trh práce. Široké veřejnosti poskytují služby v otázkách orientace na trhu práce při ztrátě zaměstnání, změně oboru, profese a rozhodování v otázkách zvyšování a změn kvalifikace. Uchazečům a zájemcům o zaměstnání jsou jejich služby poskytovány v případě řešení situace změnou oboru, profese, zvyšováním a rozšiřováním kvalifikace a též v oblasti sebepoznání, prezentace svých schopností a dovedností spojených s vyhledáváním příležitostí na trhu práce.

Pracovníci Úřadu práce v Náchodě z oddělení poradenství uvedli, že nejčastěji poskytují své služby žákům devátých tříd základních škol v souvislosti s volbou dalšího studia. Řeší především praktické záležitosti spojené s přijímacími zkouškami na střední školu. Jejich služeb využívá a spolupráci navázalo 95 % základních škol v náchodském regionu. Od roku 2020 vyzkoušeli pilotní projekt, prostřednictvím kterého začali nabízet poradenství ohledně následného studia už i žákům osmých ročníků. Tyto žáky seznamují s existencí jednotlivých profesí specifických pro náchodský region a pracovními náplněmi těchto profesí. Při diskusi ohledně účelnosti a efektivnosti poskytovaných informací vyplynulo, že časová dotace poradenství ohledně volby dalšího studia nestačí pokrýt informace týkající se situace na náchodském trhu práce, uplatnitelnosti a žádanosti v jednotlivých oborech, honorování jednotlivých profesí apod.

5 Výsledky a diskuse

Na základě provedení charakteristiky a analýzy trhu práce v náchodském regionu ve sledovaném období 2017-2021 lze zhodnotit danou problematiku včetně specifik a stanovit následující výsledky včetně formulací návrhů řešení pro zlepšení situace na trhu práce v náchodském regionu.

5.1 Demografické problémy regionu

Z provedené charakteristiky a analýzy trhu práce v náchodském regionu vyplývají tyto skutečnosti. V první řadě je náchodský trh práce ovlivněn, stejně jako i další okresy a kraje České republiky, stárnutím populace, kdy dochází k postupnému snižování ekonomicky aktivního obyvatelstva. Královéhradecký kraj dosahuje nejvyššího indexu stáří ze všech krajů České republiky a náchodský region k výši tohoto indexu přispívá. V roce 2021 činil podíl obyvatelstva v produktivním věku v Královéhradeckém kraji 61,9 %, v náchodském regionu se jednalo o 61,8 %. Tento podíl je nejnižší ve srovnání s ostatními kraji. Během sledovaného období v letech 2017-2021 docházelo k jeho postupnému snižování a pokles bude nejspíš nadále pokračovat. Současně má Královéhradecký kraj i náchodský region nejpočetnější zastoupení věkové skupiny v poproduktivním věku ze všech krajů České republiky. Královéhradecký kraj vykazoval v roce 2021 podíl 22,4 %, náchodský region pak 22,7 % obyvatelstva v poproduktivním věku. Průměrný věk obyvatelstva v náchodském regionu byl v roce 2021 43,8 roku.

Stárnutí obyvatelstva, nejvyšší podíl osob v poproduktivním věku a nejnižší podíl osob v produktivním věku představují nepříznivý stav na místním trhu práce. Region sice není přímo ohrožen odlivem obyvatel, na druhé straně méně výhodné postavení vzhledem ke krajskému městu, špatná dopravní dostupnost a současně specifický charakter ve formě vyloučených lokalit u některých mikroregionů náchodského regionu (zejména Broumovsko a částečně také Jaroměřsko) má dopad na atraktivitu nejen pro pracovní sílu, ale také pro možné investory. **Doporučením** je využití množství brownfieldů, které se v okrese Náchod nacházejí a ve kterých je výrazný rozvojový potenciál, a to především formou investičních pobídek. Tyto pobídky by mohly do okresu přilákat více menších i větších podnikatelských subjektů, nejlépe s výrobním podnikatelským záměrem. Současně Státní fond podpory investic zveřejňuje výzvy a poskytuje podporu týkající se revitalizace brownfieldů. Na takto

nevyužívaných území mohou vzniknout stavby pro vzdělávání, sport a kulturu a tím se mohou navýšit volná pracovní místa v rámci náchodského regionu. Dalším doporučením je navýšení bytové výstavby v centrálních částech regionu, současně s její dostupností. V případě nedostatku bytů nebo v případě jejich obtížné finanční dostupnosti se budou obyvatelé Náchodska nuceni stěhovat do okrajových částí regionu (zejména na Broumovsko s nižšími cenami bydlení) s nevyhovující infrastrukturou a sníženou možností uplatnit se na místním trhu práce.

5.2 Stav ekonomických subjektů

Co se týká počtu ekonomických subjektů v náchodském regionu zaměstnávajících více než 6 zaměstnanců, je možno sledovat velmi stabilní situaci. Ke konci roku 2021 bylo v registru ekonomických subjektů registrováno 27 484 subjektů. Jejich počet v průběhu celého sledovaného období téměř neklesl, což lze, vzhledem k proměnlivosti trhu práce hodnotit pozitivně.

V souvislosti s počtem zaměstnanců převládaly ekonomické subjekty zaměstnávající méně než 50 osob. Z hlediska odvětvové struktury jsou v náchodském okrese ve více než 22 % zastoupeny organizace zabývající se velkoobchodem, maloobchodem, opravou a údržbou motorových vozidel. V této skupině najdeme významné subdodavatele pro oblast automotive. Následují subjekty podnikající ve zpracovatelském průmyslu (14 %), následovány stavebními a zemědělskými podniky a stravovacími službami.

V regionu je klíčovým odvětvím strojírenský průmysl a gumárenství, a to ve vazbě na automobilový průmysl. Charakter regionu je zaměřený tradičně i na výrobu textilní, zemědělskou a na služby v cestovním ruchu.

K nejvýznamnějším zaměstnavatelům náchodského regionu patří firmy Oblastní nemocnice Náchod a.s. (Náchod, Broumov, Jaroměř), Continental Automotive Czech Republic s.r.o. (Adršpach) vyrábějící díly pro automobilový průmysl, Saar Gummi Czech s.r.o. (Červený Kostelec) a Rubena, s.r.o. (Náchod) zabývající se výrobou pryžových a plastových výrobků a firma Kimberly-Clark, s.r.o. (Jaroměř) vyrábějící výrobky z papíru.

5.3 Strukturální problémy náchodského okresu

V rámci analýzy poptávky ze strany zaměstnavatelů v podobě volných pracovních míst je zřejmé, že zaměstnavatelé mají zájem o pracovníky na pozice související především se zpracovatelským průmyslem v regionu ve vazbě na automobilový průmysl. Poptávka je především po technických pracovnících na pozice obsluhy strojů a zařízení, obráběčů kovů, nástrojařů, obsluhu CNC stojů, obsluhu strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, svářečů, kdy tyto pozice odráží nejvýznamnější odvětví průmyslu v okrese.

Jeden z hlavních problémů trhu práce v náchodském okresu poukazuje na nesoulad mezi nabídkou a poptávkou trhu. Tedy jedná se o strukturální problém. Srovná-li se nabídka pracovních sil a poptávka po pracovní síle, je zřejmé, že náchodský trh práce se vyznačuje nedostatkem uchazečů o zaměstnání ve třídách 7 a 8 klasifikace CZ-ISCO, tedy chybí řemeslníci, opraváři, obsluha strojů a zařízení, montéři. Tento nedostatek se nedařil zmírnit ani zaměstnáváním cizích státních příslušníků. Naopak největší přebytek uchazečů o zaměstnání nad volnými místy se vyskytoval mezi uchazeči, kteří hledají uplatnění ve třídě 4, třídě 5 a třídě 9 klasifikace zaměstnání CZ-ISCO jako úředníci, pracovníci ve službách a prodeji nebo pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

V rámci analýzy poptávkové strany byla zkoumána i struktura volných pracovních míst hlášených na Úřadu práce v Náchodě z pohledu vzdělání požadovaného zaměstnavateli. Největší poptávka v rámci evidovaných míst byla po pracovnících se základním vzděláním (68 %). V mnoha případech se však jedná o volná pracovní místa, kde se výše nabízené zaručené mzdy přibližuje mzdě minimální. To je důvodem, proč množství těchto míst zůstane nakonec neobsazeno nebo obsazeno zejména cizími státními příslušníky. Takto vysoká poptávka po málo kvalifikovaných pracovnících a dělnických profesí může být zapříčiněna i tím, že se zaměstnavatelé snaží přizpůsobit nedostatku pracovníků. Opomenout se nesmí ani fakt, že se jedná o pracovní místa hlášena na úřady práce. Zaměstnavatelé však vyhledávají kvalifikované pracovníky zejména z jiných zdrojů. **Doporučením** je úzká spolupráce škol a zaměstnavatelů regionu se specifikací poptávky ze strany firem. Současně je klíčové, aby školy poskytly studentům a jejich rodičům takové množství kvalitních informací, aby student dokázal dobře zvolit výběr oboru nebo profesi, o které mají firmy

zájem. Na základě informací od firem náchodského regionu a regionálních poboček úřadů práce by se měl přizpůsobovat vzdělávací systém v regionu.

5.4 Nezaměstnanost náchodského okresu

Co se týká nezaměstnanosti v náchodském regionu, lze v rámci sledovaného období od roku 2017 pozorovat postupný pokles nezaměstnanosti. Od roku 2020 se nezaměstnanost začíná zvyšovat. Od roku 2017 do roku 2019 se nezaměstnanost v regionu pohybovala v rozmezí 3,1 % až 3,4 %. V roce 2020 pokořila 4 % hranici. Dá se konstatovat, že vývoj nezaměstnanosti v náchodském regionu kopíruje vývoj nezaměstnanosti v České republice. Vyšší nezaměstnanost okresu Náchod v porovnání s Královéhradeckým krajem (0,7 až 0,9 p. b.) způsobují mikroregiony s vyloučenými lokalitami Jaroměřska a zejména Broumovska. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání byl v okrese Náchod nejvyšší v roce 2020. Jednalo se o 2 835 osob. Nejnižší počet uchazečů za sledované období byl zaznamenán v roce 2018 a jednalo se o 2 273 uchazečů o zaměstnání registrovaných na Úřadě práce v Náchodě. Nejvíce volných pracovních míst (2 335) bylo zaznamenáno v roce 2019. V rámci sledovaného období se vyvíjel počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v rozmezí 1,0 až 1,5 uchazeče na 1 volné pracovní místo.

V rámci analýzy nabídkové strany byla zkoumána struktura uchazečů o práci dle věku, vzdělání a délky evidence. Ta odhalila, že z hlediska věku lze důvodně za rizikovou skupinu označit skupinu uchazečů ve věku do 24 let, tvořenou ve velké míře absolventy. Mezi roky 2017 a 2018 došlo v náchodském regionu téměř k 20% nárůstu těchto uchazečů, v letech 2018 a 2019 téměř k 25% nárůstu, a to i přesto, že míra nezaměstnanosti v okrese v tomto období klesala. Problémem jsou špatné zkušenosti náchodských zaměstnavatelů zejména ve vztahu těchto uchazečů k práci a také nedůvěra zaměstnavatelů v souvislosti s nedostatkem pracovních zkušeností.

Co se týká struktury uchazečů dle vzdělání ve srovnání s údaji za celou Českou republiku platí, že se náchodský region nijak výrazně neodchyluje. Okres Náchod se v rámci celorepublikového srovnání řadí k okresům s průměrně vzdělaným obyvatelstvem v rámci celorepublikového srovnání. V broumovském mikroregionu je však uveden větší podíl osob

bez vzdělání či se základním vzděláním. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání tvořili lidé s vyučením. Druhý největší podíl uchazečů o zaměstnání v okrese Náchod zaujmuli lidé se základním vzděláním včetně neukončeného vzdělání. V praxi je možné se stále častěji setkat s mladými lidmi, kterým se nepodařilo dokončit vzdělání na střední škole nebo v učňovském oboru. Končí tak se základním vzděláním, často bez zájmu o reparát nebo přechod do jiné vzdělávací instituce.

Ohledně délky evidence jsou stálým problémem uchazeči s délkou evidence nad 24 měsíců, kam spadají hlavně osoby s nízkou kvalifikací a bez pracovních návyků. Poměrně výrazné meziroční poklesy těchto uchazečů lze přičítat administrativní činnosti úřadů práce v náchodském regionu, kdy je na tyto uchazeče zaměřována zvýšená pozornost.

Doporučením je zaměřit pozornost především na skupinu mladých uchazečů, tvořenou převážně absolventy včetně pečlivé analýzy stavu, který brání těmto uchazečům v nástupu na náchodský trh práce. V případě opakovaných návratů těchto uchazečů do evidence úřadu práce zjistit příčiny, které mohou být za tento stav odpovědné. Pokusit se zjistit zásadní příčiny neúspěšného setrvání na trhu práce, které uvádí sám uchazeč a současně zjistit informace od zaměstnavatele, od kterého uchazeč fluktuoval, aby se též ke stavu věci vyjádřil. Následně by se se zjištěnými výsledky i samotným uchazečem mělo, kromě oddělení zprostředkování, zabývat i oddělení poradenství. Pro uchazeče, kteří jen předstírají zájem o práci např. i tím, že se nechají krátkodobě zaměstnat, a to často opakovaně, by takové zjištění úřadu práce mohlo některé nich od jejich dalších takových záměrů odradit. V krajním případě by se dokonce mohli vystavit postihu maření součinnosti s úřadem práce dle zákona o zaměstnanosti. Stejné doporučení navrhuji i pro uchazeče s délkou evidence nad 24 měsíců.

5.5 Situace na trhu práce v mikroregionech okresu Náchod

V této práci byla rovněž analyzována situace na trhu práce v jednotlivých mikroregionech náchodského okresu. Nejvyšší podíl nezaměstnaných vykazuje mikroregion Broumovsko, který vykazuje vůbec nejvyšší podíl nezaměstnaných z území celého Královéhradeckého kraje. Ke konci roku 2021 tam činila nezaměstnanost 6,4 % a počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo byl v témže roce 10,6. Region trpí odlehlostí, problematickým dopravním spojením, nízkou vzdělanostní a profesní úrovní

obyvatelstva i neochotou k dojíždění za prací. Současně se zde vyskytují vyloučené lokality. Také školská zařízení na Broumovsku kvalifikačně nekorespondují s tradiční orientací mikroregionu na textilní a strojírenský průmysl. V mikroregionu se však nachází velké množství brownfieldů, které by mohly přilákat podnikatelské subjekty a vyřešit tak částečně některé problémy související s vysokou nezaměstnaností.

Podobně jako Broumovsko má i mikroregion Jaroměřsko vyloučené lokality, které přispívají k vyšší nezaměstnanosti. Ta činila ke konci roku 2021 4,3 % s 2,5 uchazeči na jedno volné pracovní místo. Na rozdíl od Broumovska má Jaroměřsko výhodu geografické polohy a blízkosti ke krajskému městu i vyšší počet nabízených pracovních míst.

Mikroregion Novoměstsko těží z hlediska zaměstnanosti z blízkosti průmyslové zóny Kvasiny, kde působí společnost Škoda Auto a.s. Také blízkost města Náchod rozšiřuje nabídku pracovních míst. Mikroregion je charakteristický velmi nízkou nezaměstnaností (2 % ke konci roku 2021), dobrou dopravní dostupností do okolních okresů a dostatkem pracovních příležitostí zejména ve strojírenském průmyslu a elektrotechnice. V roce 2021 byl počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo 0,8.

Podobný charakter reprezentuje i mikroregion Náchodsko s 3% nezaměstnaností ke konci roku 2021. Mikroregion je charakterizován velmi nízkou nezaměstnaností, dobrou dopravní dostupností a dostatkem pracovních příležitostí zejména ve strojírenství, gumárenském průmyslu a elektrotechnice. Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo byl v roce 2021 1,0. Na oblasti, kde je zaznamenána vyšší nezaměstnanost (Broumovsko, Jaroměřsko) je **doporučením** nutnost klást na využití pracovní síly větší důraz a zajistit větší motivaci místní pracovní síly například prostřednictvím bytové výstavby nebo finančních příspěvků na dojíždění do jiných částí regionu.

5.6 Stav politiky zaměstnanosti Královéhradeckého kraje

V rámci analýzy náchodského trhu práce byla část diplomové práce věnována i politice zaměstnanosti, která je realizována v Královéhradeckém kraji. Prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti probíhaly v náchodském okrese národní i regionální projekty. Národní projekty se zabývají problematikou adaptability pracovní síly v podnicích a cílí i na podpoření souladu mezi rodinným a pracovním životem zaměstnanců. Regionální projekty se v náchodském regionu zaměřují na jedny z nejvíce ohrožených skupin na místním trhu

práce. V rámci projektů podporují cílovou skupinu uchazečů při hledání práce, kterým hrozí sociální exkluze a mají velké problémy se získáním zaměstnání, dále cílí na uchazeče o zaměstnání nad 50 let věku a podporu absolventů. Využití potenciálu pracovní síly regionu je klíčové.

Doporučením je pokračování v jednotlivých projektech, jejichž doba realizace je omezená. Jednotlivé projekty by tak měly být minimálně prodlouženy, nebo by neměly skončit, aniž by měly adekvátní náhradu. Současně je žádoucí provést analýzu a pokusit se najít řešení zejména u těch uchazečů, kteří do projektu vstoupili, avšak nepodařilo se pro ně nalézt pracovní uplatnění.

5.7 Stav spolupráce náchodských zaměstnavatelů s Úřadem práce v Náchodě

Co se týká spolupráce náchodských zaměstnavatelů s Úřadem práce v Náchodě, lze konstatovat, že se naráží na řadu problémů, protože cíle a zájmy obou subjektů jsou velmi odlišné. V praxi je toto jeden z nejčastějších důvodů, proč náchodští zaměstnavatelé s úřadem práce nespolupracují. Na druhou stranu se nacházejí a následně realizují možnosti, které spolupráci těchto subjektů zefektivňují a zintenzivňují.

Nejčastějším problémem je, že Úřad práce v Náchodě nedokáže místním zaměstnavatelům nabídnout dostatek vhodných, kvalitních a současně kvalifikovaných pracovních sil. Pokud úřady práce nemají zaměstnavatelům koho nabídnout, pak lze spolupráce jen stěží dosáhnout. Nejde jenom o kvalifikační požadavky a schopnosti, ale roli hrají i další charakteristiky potenciálního zaměstnance – vlastnosti uchazeče o zaměstnání, jeho motivace, lidský kapitál atd. Úspěch spolupráce s úřadem práce při náboru zaměstnanců závisí na charakteru pracovní pozice, jež je obsazována, a na struktuře uchazečů o zaměstnání evidovaných na příslušném úřadu. Dá se konstatovat, že náchodští zaměstnavatelé, kteří hledají zaměstnance na pracovní pozici s většími nároky na kvalifikaci považují spolupráci s Úřadem práce v Náchodě za zbytečnou. Velkou roli hrají jejich zkušenosti a zažité stereotypy s kvalitou místních evidovaných uchazečů. Tito zaměstnavatelé pak pro nábor využívají především ověřené nábory přes stávající zaměstnance, personální agentury, inzerci. Tento fakt je důvodem, proč se i přes intenzivní

úsilí místního úřadu práce s některými náchodskými zaměstnavateli nepodařilo spolupráci navázat.

Dalším problémem je i častý nesprávný výběr uchazeče o zaměstnání ze strany úřadu práce, který je pro zaměstnavatele klíčový. Zaměstnavatelé očekávají, že pokud na úřad práce nahlásí volnou pracovní pozici se specifikací požadavků na pracovní sílu, pracovníci úřadu práce vyberou vhodného kandidáta. Praxe na náchodském úřadu práce je taková, že je proveden cílený předvýběr na základě kvalifikace uchazeče nebo jeho praxe v dané profesi, zohledněna je vzdálenost zaměstnavatele od bydliště uchazeče, předchozí zkušenost s uchazečem na podobných pracovních pozicích i osobnostní předpoklady uchazeče, pokud jsou z dokumentace zprostředkovatelům úřadu práce známy. Oddělení zprostředkování Úřadu práce v Náchodě se snaží po vyfiltrování výše uvedených charakteristik posílat k místním zaměstnavatelům uchazeče o zaměstnání, kteří co nejvíce vyhovují zadání. Ale ani tento dobrý úmysl často nestačí. Nesoulad pramení z nedostatečné diagnostiky uchazečů o zaměstnání, v nevhodné vnitřní organizaci Úřadu práce v Náchodě, a především v neznalosti nabízené volné pracovní pozice pracovníky oddělení zprostředkování, kteří předvýběr vhodných kandidátů provádějí. Současně pracovníci náchodského úřadu práce nemají také příliš času na to, aby po provedené diagnostice odhadli, na jakou pracovní pozici by byl uchazeč o zaměstnání vhodný. Často se stává, že dobře se odhadnout nedokáží ani samotní uchazeči o zaměstnání.

Dobrou praxí a současně doporučením pro zmírnění výše uvedených problémů jsou exkurze zaměstnanců Úřadu práce v Náchodě, zejména z oddělení zprostředkování zaměstnání, k náchodským zaměstnavatelům. Zde jsou zprostředkovatelům názorně představeny klíčové pozice, podrobně specifikovány profesní i osobnostní předpoklady budoucích zaměstnanců, představen je i provoz firmy. V letech 2019-2020 uskutečnil Úřad práce v Náchodě dvanáct exkurzí k zaměstnavatelům v náchodském regionu, které byly přijaty oběma stranami velmi pozitivně a prohloubily již započatou spolupráci. Je třeba, aby úřad práce fungoval jako manažersky řízená organizace, která se zaměstnavateli úzce a efektivně spolupracuje.

Dá se jednoznačně konstatovat, že čím má úřad práce lepší znalosti o volných místech, tím úspěšněji může provádět přiřazování „matching“ uchazečů o zaměstnání na

volná pracovní místa. Tímto procesem se současně otevírá širší prostor pro kontakt s místními zaměstnavateli, kdy je možno zjišťovat jejich priority a nároky na zaměstnance. Opakované zklamání zaměstnavatelů vede k omezení nebo úplnému přerušení spolupráce. Praxe autorky současně prokázala, že k tomuto zklamání dochází i při nevhodném způsobu komunikace pracovníků úřadu práce se zaměstnavateli. **Doporučením** je individualizace a diferenciace přístupu k jednotlivým zaměstnavatelům, snaha vyhovět jejich přáním prostřednictvím důkladné specifikace požadavků v oblasti poptávky pracovních sil, zvolení vhodné komunikace.

Z rozhovorů s náchodskými zaměstnavateli při spolupráci s Úřadem páce v Náchodě vyplynuly i další důležité skutečnosti. Zaměstnavatelé se shodli, že nemožnost najít dostatek kvalitních pracovních sil pramení především z malé funkčnosti regionálního školského systému a nízké spolupráce a ochotě škol ke spolupráci a kooperaci se zaměstnavateli. Zejména absolventi nejsou dle nich dostatečně připravena na výkon své profese. Příčinu vidí náchodští zaměstnavatelé ve snížených nárocích na studijní předpoklady uchazečů ke vzdělávání, vědomostní, morální a sociální nepřipravenosti společně s nízkou intenzitou spolupráce škol. Za nedostatečný považují mnozí regionální zaměstnavatelé i kontakt pedagogů s reálnou praxí a malou provázanost teoretické a praktické výuky včetně rozdílných vzdělávacích záměrů škol v náchodském okresu v porovnání s požadavky zaměstnavatelů. **Doporučením** je rozšíření teoretických znalostí žáků v praxi, například realizací části vyučování na pracovištích zaměstnavatelů včetně využití jejich technologického vybavení i sdílení zkušeností mezi učiteli a odborníky z praxe z řad zaměstnavatelů.

V rámci náchodského okresu odvádí v této oblasti dobrou práci Krajská hospodářská komora Královéhradeckého kraje, která prostřednictvím realizace burz škol a zaměstnavatelů, soutěží a ocenění podporuje spolupráci těchto dvou aktérů. Náchodští zaměstnavatelé současně upozorňují na fakt, že systém školství tradičně založený na shromažďování a memorování encyklopedických informací nereaguje dostatečně na jejich potřeby a trendy na regionálním trhu práce. U mladých zaměstnanců postrádají regionální zaměstnavatelé především samostatné myšlení a tvořivost, chybí i tolik ceněné schopnosti měkké dovednosti tzv. „softskills“-schopnost týmové práce, schopnost a ochota nést zodpovědnost, komunikace. Velké rezervy lze spatřovat i v oblasti kariérového poradenství.

Doporučením je dostatečná a kvalitní informovanost studentů i jejich rodičů o skutečných potřebách a stavu náchodského trhu práce, o dlouhodobě poptávaných profesích, o finančním ohodnocení těchto profesí, aby se dokázali dobře rozhodnout o své pracovní budoucnosti. Tuto práci by měli ve velké míře zajišťovat kariéroví poradci na jednotlivých školách. Problém, který limituje tuto aktivitu je spatřován v časté kumulaci jejich pozic s pozicemi učitelů nebo výchovných poradců. Záleží pak především na osobnosti daného kariérového poradce, zda se bude o situaci na regionální trhu práce aktivně zajímat a shánět informace. Aktuálními informacemi disponuje v rámci náchodského regionu oddělení trhu práce Úřadu práce v Náchodě.

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo zhodnocení trhu práce v náchodském regionu z hlediska zaměstnanosti a nezaměstnanosti v období 2017-2021 včetně identifikace problémů a specifik a s ohledem na potřeby zaměstnavatelů v regionu.

Tento cíl byl naplněn prostřednictvím dílčích cílů. Bylo provedeno zhodnocení náchodského regionu s analýzou nezaměstnanosti, včetně identifikace specifik jednotlivých mikroregionů náchodského okresu. Další část práce byla věnována poptávkové straně v podobě zaměstnavatelů a nabízených volných pracovních míst. Rovněž byla zhodnocena nabídková strana na trhu práce v souvislosti se strukturou uchazečů o zaměstnání.

V souvislosti se zhodnocením výsledků analýz jsou v předchozí kapitole vypsána **doporučení a opatření,** která by mohla vést ke zlepšení situace na trhu práce v souvislosti s nesouladem nabídky práce a poptávky po ní s důrazem na nezbytnost kvalitní a úzké spolupráce školských zařízení, regionálních zaměstnavatelů i Úřadu práce v Náchodě. Tato doporučení a opatření vycházejí především z praxe autorky a její znalosti trhu práce v náchodském regionu.

Co se týká analýzy nezaměstnanosti, lze konstatovat, že vývoj nezaměstnanosti v náchodském regionu kopíruje vývoj nezaměstnanosti v České republice. Vyšší nezaměstnanost okresu Náchod v porovnání s Královéhradeckým krajem (0,7 až 0,9 p. b.) způsobují mikroregiony Jaroměřsko a zejména Broumovsko. Vyšší nezaměstnanost broumovského mikroregionu je způsobena především jeho geografickou odlehlostí, společně s jeho problematickým dopravním spojením, vysokým podílem jeho obyvatel s nižším stupněm vzděláním a nedostatečnou kvalifikací, poválečným doosídlováním. Pro broumovský i jaroměřský region je společná i existence vyloučených lokalit a vysoká koncentrace romského etnika. Všechny tyto atributy, související se zvýšenou nezaměstnaností, dlouhodobě odrazují investory a snižují poptávku po pracovní síle.

Výraznou brzdou trhu práce v ekonomickém růstu v náchodském regionu je neodpovídající kvalita a struktura pracovní síly, kdy ne zcela odpovídá struktura oborů ve vazbě na potřeby trhu práce a současně neodpovídá ani úroveň absolventů žádaných oborů.

Problémem středního vzdělávání na Náchodsku je nedostatečný zájem o polytechnické odborné vzdělávání, které je u zaměstnavatelů v regionu velmi žádané. Žáci se obávají náročnosti tohoto typu vzdělávání, současně nejsou dostatečně podporováni kariérovými poradci. Také podmínky pro realizaci kariérového poradenství v náchodském regionu jsou nedostatečné. Kariéroví poradci na školách v regionu působí často na kumulovaných pozicích a jejich přehled o aktuální situaci na trhu práce v náchodském regionu tak není ideální.

Zdá se, že potřeby trhu práce v náchodském regionu nejsou adekvátně reflektovány ani místními školami. Toto lze částečně chápat, protože změna stávajícího či akreditace nového studijního oboru jsou záležitosti dlouhodobého charakteru. Napomoci by mohlo, kdyby součástí schvalovacího procesu profilu oboru mohl být též úřad práce, a to především v regionálním měřítku. I přestože je dynamika místního trhu práce předvídatelná jen zčásti, perspektiva řady oborů je v danou chvíli v náchodském regionu velmi dobře odhadnutelná. V oblasti trhu práce jsou v regionu dlouhodobě poptávány pozice obráběčů, technologů, nástrojařů, seřizovačů, elektroniků, strojírenských a stavebních techniků, strojařů, svářečů kovů, lisařů, švadlen, šiček, všeobecných zdravotních sester.

Je důvodné se domnívat, že většina škol nevěnuje dostatečnou péči uplatnění svých absolventů na trhu práce. Namísto snižování kapacit přijímaných žáků, dochází ke změkčování kritérií a tím k poklesu kvality úrovně absolventů. Takový pokles úrovně však zkresluje signály pro zaměstnavatele. Ti logicky vnímají středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání jako důkaz určité garance profesní i osobnostní, včetně úrovně znalostní a dovednostní.

Vzdělávací systém na Náchodsku musí být jednoznačně provázán s místních trhem práce. Je třeba sladit nabídku na straně absolventů a poptávku na straně firem. Je proto klíčové, aby se budoucí středoškolští studenti dokázali dobře rozhodnout o své pracovní budoucnosti. A proto, aby se studenti mohli správně rozhodnout potřebují kvalitní a aktuální informace o skutečných potřebách a stavu náchodského trhu práce, o profesích, které jsou dlouhodobě poptávané, o profesích, u kterých lze na základě zkušenosti předpokládat potenciál i do budoucnosti, o finančním ohodnocení těchto profesí atp. Tyto informace by

jim měli ve velké míře zajišťovat kariéroví poradci na jednotlivých školách ve spolupráci s Úřadem práce v Náchodě.

Dobrou volbou je výběr oboru, o který mají firmy zájem, a profese, které některé společnosti již nyní vyvažují zlatem. Ze struktury volných pracovních míst v náchodském regionu lze odvodit, jaké profese jsou na trhu práce poptávané, žádané, ale nedostatečně zastoupené. Je možné vysledovat, na co se zaměřit, jaké druhy vzdělávání podporovat, a dle výsledků analýz přizpůsobit či změnit vzdělávací systém v regionu.

Také Úřad práce v Náchodě, by měl zaměřit svou pozornost na budování nebo zkvalitňování spolupráce s regionálními zaměstnavateli, aby dokázal lépe pochopit skutečné potřeby zaměstnavatelů a naplňovat jejich poptávku po pracovních silách prostřednictvím dobře cílené nabídky pracovních sil z evidence uchazečů o zaměstnání. Praxe v rámci spolupráce Úřadu práce v Náchodě s regionálními zaměstnavateli prokázala, že tohoto výsledku lze docílit individualizací, diferenciací přístupu k jednotlivým zaměstnavatelům, snahou vyhovět požadavkům a zvolením vhodných komunikačních prostředků. Ukázalo se, že případná nespolupráce mezi místními zaměstnavatelem a Úřadem práce v Náchodě je výsledkem určité historie vztahu mezi zaměstnavatelskou organizací a organizací služeb zaměstnanosti.

Zvýšení souladu mezi potřebami trhu práce v náchodském regionu a tím, jak je strukturován regionální vzdělávací systém, je námět na vážnou diskusi. V případě, že by se podařilo najít řešení, jak propojit potřeby místního trhu práce a strukturu vzdělávacího systému v náchodském regionu, nejen že by se snížila nezaměstnanost, ale současně by se zvýšily daňové příjmy státu. S nižší nezaměstnaností by se snížily vyplácené podpory v nezaměstnanosti, výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti a v neposlední řadě i vyplácené sociální dávky.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

BENACH, J., MUNTANER, C. 2013. *Employment, Work and Health Inequalities: A Global Perspective*. 1. ed. Icaria Editorial, 505 s. ISBN 987-84-9888-518-7.

BROŽOVÁ, D. 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 290 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

BROŽOVÁ, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BRČÁK, J., SEKERKA, B., STARÁ D. 2014. *Makroekonomie – teorie a praxe*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 262 s. ISBN: 978-80-7380-708-5.

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS. J., BOLELOUCKÝ, Z. 2013. *Nezaměstnanost.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. 2012. *Řízení lidských zdrojů.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9

HALÁSKOVÁ, R. 2008. *Politika zaměstnanosti.* 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Repronis, 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5

HOLMAN, Z. 2011. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 720 s.
ISBN 978-80-7400-006-5.

JÍROVÁ, H. 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti.* 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 95 s. ISBN 80-7079-635-9

JUREČKA, V. 2017. *Makroekonomie*. 3. aktual. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 368 s. ISBN 978-80-271-0251-8.

KACZOR, P. 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomica, 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce.* 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KUCHAŘ, P. 2007. *Trh práce.* 1. vyd. Karolinum: Univerzita Karlova v Praze, 183 s. ISBN 978-80-346-1383-3.

LIŠKA, V a kol. 2004. *Makroekonomie.* 2. vyd. Professional Publishing. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.

MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

McCONNEL, C. et. al. 2003. *Contemporary Labor Economics*. 6th ed. New York, McGraw-Hill, 654 s. ISBN 0-07-115108-7.

PAVELKA, T. 2006. *Makroekonomie.* 1. vyd. Melandrium, 278 s. ISBN 80-86175-45-6.

PAVELKA, T. 2007. *Makroekonomie.* 2. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 277 s. ISBN 978-80-86730-21-9.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. 1995. *Ekonomie.* 2. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.

SIROVÁTKA, T. 1995. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

SOUKUP, J. a kol. 2018. *Makroekonomie.* 3. doplň. vyd. Praha: Management Press, 535 s. ISBN 978-80-7261-537-7.

ŠIMEK, M. 2005. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Union, 75 s. ISBN 80-86764-26-5.

ŠIMKOVÁ, E. *Základy ekonomie*. 2. vydání. Gaudeamus: Univerzita Hradec Králové, 121 s. ISBN 978-80-7041-657-0.

ŠIMKOVÁ, E. 2004. *Základy ekonomie: Systematický přehled základní ekonomické problematiky*. 2. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, ISBN 80-7041-690-4.

VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti.* 1. vyd. Opava: Optys. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Internetové zdroje

Agentura pro sociální začleňování. *Situační analýza pro Jaroměř* [online]. (PDF). 2014 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: https://www.socialni-zaclenovani.cz/wpcontent/uploads/SA_Jaromer_1_Bez_vize_je_tma_analyza_stavajici_situace_a_potencialu_v_Josefove.pdf

Agentura pro sociální začleňování. *Vstupní analýza vzdálené dílčí podpory ve městě Broumov – Závěrečná zpráva z výzkumného screeningu v Broumově* [online]. (PDF). 2018 [cit. 2022-08-14]. Dostupné z: https://www.socialni-zaclenovani.cz/wp-content/uploads/Vstupn%C3%AD-anal%C3%BDza-Broumov-vzd%C3%A1len%C3%A1-d%C3%ADl%C4%8D%C3%AD-podpora.pdf

ArcGis. Geografické informační systémy. *Největší firmy v Královéhradeckém kraji* [online]. 2018 [cit. 2022-09-15]. Dostupné z: https://www.arcgis.com/home/item.html?id=dd376064000d4c70a03f74bf40a9bf34

Atlas školství. *Střední školy 2022-2023* [online]. 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://www.atlasskolstvi.cz/

Český statistický úřad. *Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců* [online]. 2022 [cit. 2022-09-10]. Dostupné z:https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=3773&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%

7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=33695&pvo=ORG05&pvo=ORG05&str=v387&v=v7__null__null__null&u=v387__VUZEMI__101__40584

Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Náchod* [online]. 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/charakteristika_okresu_nachod

Český statistický úřad. *Mapy a kartogramy* [online]. 2021 [cit. 2022-07-29]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/mapy-a-kartogramy-okresy

Český statistický úřad. *Metodika klasifikace ekonomických činností* [online]. (PDF). 2008 [cit. 2022-10-29]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20565267/021608.pdf/2f45895b-4c51-435b-a52a-0c7164dbf371?version=1.0

Český statistický úřad. *Počet obyvatel v obcích* [online]. 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112022

Český statistický úřad. *Registr ekonomických subjektů* [online]. 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: http://apl.czso.cz/irsw/dotaz.jsp

Český statistický úřad. *Sčítání lidu, domů a bytů* [online]. 2022 [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/scitani-lidu-domu-a-bytu

Český statistický úřad. *Statistická ročenka Královéhradeckého kraje - 2018* [online]. 2022 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kralovehradeckeho-kraje-2018

Český statistický úřad. *Statistická ročenka Královéhradeckého kraje - 2019* [online]. 2022 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kralovehradeckeho-kraje-2019

Český statistický úřad. *Statistická ročenka Královéhradeckého kraje - 2020* [online]. 2022 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kralovehradeckeho-kraje-2020

Český statistický úřad. *Statistická ročenka Královéhradeckého kraje - 2021* [online]. 2022 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kralovehradeckeho-kraje-2021

Český statistický úřad. *Stručná charakteristika kraje* [online]. 2022 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/strucna_charakteristika_kraje

Český statistický úřad. *Veřejná databáze* [online]. 2022 [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vyhledavani&katalog=all&vyhltext=n%C3%A1chod

Český statistický úřad. *Vybrané ukazatele za okres Náchod v letech 2000-2021* [online]. 2022 [cit. 2022-09-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11264/17845447/CZ0523.pdf/81c04dd4-1015-453e-a346-16430fe0a47c?version=1.25

Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online]. 2022 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2022

Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost* [online]. 2022 [cit. 2022-07-29]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost* [online]. 2022 [cit. 2022-07-29]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2021)

ESFCR. *Metodika zařazování zaměstnání do CZ-ISCO* [online]. (PDF). [cit. 2022-09-30]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/documents/21802/3435234/Metodika+za%C5%99azov%C3%A1n%C3%AD+zam%C4%9Bstn%C3%A1n%C3%AD+do+CZ-ISCO+pro+%C3%BA%C4%8Dely+statistiky+trhu+pr%C3%A1ce.pdf/ec5f1d77-e25c-4bb5-94e3-e87c7938d58e?t=1492761772323

HARVEY, L. *On Employability* [online]. 2013 [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: https://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/harveyonemp.pdf

Krajská hospodářská komora: *Firma roku 2020 & Firma škole – Škola firmě* [online]. 2019-2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://www.komora-khk.cz/novinky/firma-roku-2020-firma-skole-skola-firme/

Krajská hospodářská komora: *Prezentace středních škol a zaměstnavatelů a podpora spolupráce škol a firem* [online]. 2019-2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://www.komora-khk.cz/novinky/prezentace-strednich-skol-a-zamestnavatelu-a-podpora-spoluprace-skol-a-firem/

Královéhradecký kraj: Zaměstnaný region. *Aktuální situace na trhu práce v kraji* [online]. 2022 [cit. 2022-08-12]. Dostupné z: https://www.zamestnanyregion.cz/cs/aktualni-situace-na-trhu-prace

Královéhradecký kraj. *Charakteristika území* [online]. 2009 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: https://mapy.kr-kralovehradecky.cz/prumzony/cz/REG.htm

Královéhradecký kraj. *Krajský akční plán rozvoje vzdělávání v Královéhradeckém kraji.* [online]. (PDF). 2017. [cit. 2022-08-25]. Dostupné z: https://m.cirihk.cz/filedownloads-1641-56ba661d29c1

Královéhradecký kraj. *Regionální profil Královéhradeckého kraje 2020* [online]. 2009 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: https://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/rozvoj-kraje/kompas/regionalni-profil--304095/

Královéhradecký kraj. *Statistické údaje* [online]. 2022 [cit. 2022-09-03]. Dostupné z: https://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/

Královéhradecký kraj. *Strategie zaměstnanosti Královéhradeckého kraje 2019+* [online]. 2019 [cit. 2022-08-7]. Dostupné z: https://zamestnanyregion.blob.core.windows.net/cms/ContentItems/293_00293/priloha-1-analyticka-cast.pdf

Královéhradecký kraj. *Zaměstnaný region* [online]. 2012 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: https://www.zamestnanyregion.cz/

Královéhradecký kraj. *Zásady územního rozvoje Královéhradeckého kraje* [online]. 2011 [cit. 2022-08-26]. Dostupné z:

https://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/rozvoj-kraje/uzemni-planovani/zasady-uzemniho-rozvoje-kralovehradeckeho-kraje-46187/

Kupní síla. *Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci* [online]. 2014-2022 [cit. 2022-09-26]. Dostupné z: https://www.kupnisila.cz/podpora-v-nezamestnanosti/

Město Broumov. *Plán vzdálené dílčí podpory v oblasti sociálního začleňování* [online]. (PDF). [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://www.socialni-zaclenovani.cz/wp-content/uploads/Broumov_VDP_ZOR7.pdf

Město Broumov. *Strategický rozvojový plán města Broumova do roku 2029* [online]. (PDF). 2022. [cit. 2022-08-25]. Dostupné z: https://m.broumov-mesto.cz/strategicky-rozvojovy-plan-mesta-broumova-do-roku-2029/d-3336

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2018 [cit. 2022-07-26]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Aktivni_politika_zamestnanosti.pdf/1084acff-bfca-4bc7-2bb0-b3194d85c434

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti* [online]. 2019 [cit. 2022-07-26]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v nezamestnanosti)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. 2008 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky* [online]. [cit. 2022-09-10]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strategický záměr politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. 2020 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

Místní akční skupina Broumovsko+. *Socioekonomická analýza území MAS Broumovsko+, z. s.* [online]. 2021 [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: https://www.mas.broumovsko.cz/wp-content/uploads/2021/03/Socioekonomicka-analyza-MAS-Broumovsko-2021_verze-2-1.pdf

Místopisný průvodce po České republice. *Jaroměř* [online]. [cit. 2022-09-10]. Dostupné z: https://www.mistopisy.cz/pruvodce/obec/8902/jaromer/historie/

Místopisný průvodce po České republice. *Nové Město nad Metují* [online]. [cit. 2022-09-01]. Dostupné z: https://www.mistopisy.cz/pruvodce/obec/10524/nove-mesto-nad-metuji/historie/

Náchodsko. *Informační server* [online]. [cit. 2022-09-01]. Dostupné z: http://nachodsko.cz/isna/start.htm

Nové Město nad Metují. *Strategický plán rozvoje Nového Města nad Metují* [online]. (PDF). 2021. [cit. 2022-08-25]. Dostupné z: https://www.novemestonm.cz/e_download.php?file=data/multipage/editor/editor-50-295-cs_2.pdf&original=Profil_NMNM_final2020.pdf

Obyvatelé Česka. *Počet obyvatel v obci Broumov* [online]. [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: https://obyvateleceska.cz/nachod/broumov/573922

POSPOLU – Podpora spolupráce škol a firem: *Náměty pro podporu spolupráce škol a zaměstnavatelů* [online]. [cit. 2022-09-27]. Dostupné z: https://pospolu.rvp.cz/modely-spoluprace?file_id=214&do=getFile

Úřad práce ČR. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2022 [cit. 2022-09-22]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1

Úřad práce ČR. *Informační a poradenské středisko (IPS)* [online]. 2022 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/informacni-a-poradenske-stredisko-2

Úřad práce ČR. *Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Hradci Králové: Měsíční statistická zpráva srpen 2022* [online]. (PDF). 2022 [cit. 2022-09-27]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/2602645/Mesicni_HKK_08_2022.pdf/055f331a-cc7a-5481-42ae-40bf7fed7322

Úřad práce ČR. *Projekty v realizaci* [online]. 2022 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-vrealizaci

Úřad práce ČR. *Rekvalifikace* [online]. 2021 [cit. 2022-08-05]. Dostupné z: https://uradprace.cz/rekvalifikace

Úřad práce ČR. *Služby Úřadu práce* [online]. 2021 [cit. 2022-08-05]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace

Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022* [online]. 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/902175/Rocni_HKK_2021.pdf/118f3320-7b03-66e1-379c-91de912324bd

WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L., VRBKOVÁ, K. *Analýza spokojenosti zaměstnaneckých organizací s činností úřadu práce Brno-venkov* [online]. (PDF). 2007 [cit. 2022-09-15]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1423/jaro2012/VPL821/um/18700669/zprava_UPBrno-venkov_all.pdf

Právní předpisy

Sdělení Českého statistického úřadu o zavedení Klasifikace ekonomických činností (CZ- NACE) In: Sbírka zákonů [cit. 2022-10-30].

Sdělení č. 494/2021 Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2021 pro účely zákoníku práce In: MPSV [cit. 2022-7-29].

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. WoltersKluwer ČR [cit. 2022-8-22].

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. WoltersKluwer ČR [cit. 2022-7-29].

Strukturované rozhovory

DANĚK, OTTO Strukturovaný rozhovor dne 8. 10. 2019, v Náchodě
LUKÁŠ, MARTIN Strukturovaný rozhovor dne 21. 5. 2019, v České Skalici

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratek

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Křivka nabídky práce 16
Obrázek 2 Křivka poptávky po práci 17
Obrázek 3 Rovnováha na trhu práce 18
Obrázek 4 Populace podle ekonomické aktivity 22
Obrázek 5 Beveridgeova křivka 27
Obrázek 6 Důsledky nezaměstnanosti 31
Obrázek 7 Faktory zaměstnatelnosti 35
Obrázek 8 Státní politika zaměstnanosti 38
Obrázek 9 Přehled funkcí úřadů práce 50
Obrázek 10 Mapa krajů a okresů ČR 53
Obrázek 11 Okresy Královéhradeckého kraje 56
Obrázek 12 Správní obvod obce s rozšířenou působností Broumov 86
Obrázek 13 Správní obvod obce s rozšířenou působností Nové město nad metují 92
Obrázek 14 Správní obvod obce s rozšířenou působností Náchod 96
Obrázek 15 Správní obvod obce s rozšířenou působností Jaroměř 100

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Stav obyvatel v Královéhradeckém kraji v letech 2017-2021 54
Tabulka 2 Rozloha území/okresů 56
Tabulka 3 Zaměstnaní v Královéhradeckém kraji dle CZ-NACE v letech 2017-2021 (v tis) 57
Tabulka 4 Největší zaměstnavatelé v Královéhradeckém kraji 60
Tabulka 5 Stav obyvatel v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31.12.) 64
Tabulka 6 Poptávka po práci dle CZ-ISCO v okrese Náchod (k 31. 12. 2021) 70
Tabulka 7 Největší zaměstnavatelé v okrese Náchod 74
Tabulka 8 Největší zaměstnavatelé na Broumovsku (k 31. 12. 2021) 89
Tabulka 9 Největší zaměstnavatelé na Novoměstsku (k 31. 12. 2021) 94
Tabulka 10 Největší zaměstnavatelé na Náchodsku (k 31. 12. 2021) 98

Tabulka 11 Největší zaměstnavatelé na Jaroměřsku (k 31. 12. 2021)..... 102
Tabulka 12 Statistické údaje projektu Záruky pro mladé 109
Tabulka 13 Statistické údaje projektu Kudy kam II 110
Tabulka 14 Statistické údaje projektu Aktivní v padesáti 111

8.3 Seznam grafů

Graf 1 Vývoj počtu zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.) 67
Graf 2 Hlavní odvětvové činnosti dle CZ-NACE v okrese Náchod (k 31. 12. 2021, v %). 68
Graf 3 Počet volných pracovních míst dle CZ-NACE v okrese Náchod (k 31. 8. 2022, v %) 69
Graf 4 Poptávka zaměstnavatelů (volná pracovní místa) dle CZ-ISCO a počet uchazečů o zaměstnání (červenec 2022)..... 71
Graf 5 Struktura volných pracovních míst dle vzdělání požadovaném zaměstnavateli v okrese Náchod (k 31. 12. 2021)..... 72
Graf 6 Nezaměstnanost (obecná míra nezaměstnanosti) v okrese Náchod, v Královéhradeckém kraji a v České republice v letech 2017-2021 (v %) 80
Graf 7 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.) 81
Graf 8 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné místo v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.) 82
Graf 9 Počet uchazečů o zaměstnání dle věkových skupin v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.) 83
Graf 10 Počet uchazečů o zaměstnání dle nejvyššího dosaženého vzdělání v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.) 84
Graf 11 Počet uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v okrese Náchod v letech 2017-2021 (k 31. 12.)..... 85
Graf 12 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa na Broumovsku v letech 2017-2021 (k 31. 12.) 91

Graf 13 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa na Novoměstsku v letech 2017-2021 (k 31. 12.).....95
Graf 14 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa na Náchodsku v letech 2017-2021 (k 31.12.).....99
Graf 15 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa na Jaroměřsku v letech 2017-2021 (k 31. 12.).....103
Graf 16 Podíl nezaměstnaných v mikroregionech okresu Náchod v letech 2017-2021 (v %).....104

8.4 Seznam použitých zkratek

ÚP	Úřad práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČSÚ	Český statistický úřad
VPM	volné pracovní místo
ORP	obec s rozšířenou působností
p. b.	procentní bod