

Analýza trhu práce ve vybraném regionu

Andrea Kovaříková

Bakalářská práce
2025



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav podnikové ekonomiky

Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Andrea Kovaříková**
Osobní číslo: **M22527**
Studijní program: **B0413A050024 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a management podniku**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Analýza trhu práce ve vybraném regionu**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Provedte literární rešerši a zpracujte své poznatky o makroekonomických ukazatelích a trhu práce.

II. Praktická část

- Provedte komparativní analýzu trhu práce v jednotlivých okresech Pardubického kraje.
- Analýzujte současný stav trhu práce ve vybraném okrese Pardubického kraje.
- Na základě výsledků analýz zhodnotte situaci na trhu práce ve vybraném okrese a navrhněte doporučení směřující ke zlepšení současného stavu.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: Jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.
MANKIW, N. Gregory. *Principles of macroeconomics*. Ninth edition. Australia: Cengage Learning, 2021. ISBN 978-0-357-13349-1.
POŠTA, Vit; MACÁKOVÁ, Libuše a PAVELKA, Tomáš. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 9788072612963.
RAUDENSKÁ, Anýžová a VEČERNÍK, Jiří. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: Zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.
ROJÍČEK, Marek; SPĚVÁČEK, Vojtěch; VEJMĚLEK, Jan; ZAMRAZILOVÁ, Eva a ŽDÁREK, Václav. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 9788024758589.

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

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2025**
Termín odevzdání bakalářské práce: **23. května 2025**

L.S.

doc. Ing. Michal Pilík, Ph.D.
děkan

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

Ve Zlíně dne 10. února 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení bakalářské práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá; neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji, že

- jsem na bakalářské práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

Ve Zlíně, dne

.....
podpis autora

ABSTRAKT

Cílem bakalářské práce bylo zhodnocení situace na trhu práce v Pardubickém kraji se zaměřením na zpracovatelský průmysl v okrese Chrudim. V teoretické části byla zpracována literární rešerše trhu práce, nezaměstnanosti, hospodářského cyklu a Beveridgeovy křivky. Praktická část bakalářské práce byla složena ze dvou částí, a to sekundárního výzkumu a primárního výzkumu. Výstupem sekundárního výzkumu byla konstrukce Beveridgeovy křivky, která prokázala strukturální nezaměstnanost. Primární výzkum obsahoval jak kvalitativní data, tak kvantitativní data. U primárního výzkumu z Úřadu práce Chrudim a mezi firmami zpracovatelského průmyslu je jasný nesoulad mezi požadavky trhu práce (poptávkou firem) a mezi uchazeči o zaměstnání (nabídkou práce). Nebyl prokázán žádný zásadní dopad digitalizace a automatizace na zaměstnanost u dotazovaných firem.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, trendy na trhu práce, Beveridgeova křivka, zpracovatelský průmysl

ABSTRACT

The aim of bachelor's thesis was to evaluate the the labor market situation in the Pardubice region, with a focus on the manufacturing industry in the Chrudim district. In the theoretical part, a literature review was conducted on the labor market, unemployment, the economic cycle and the Beveridge curve. The practical part of the thesis consisted of two sections: secondary research and primary research. The outcome of the secondary research was the construction of the Beveridge curve, which indicated structural unemployment. The primary research included both qualitative and quantitative data. In the primary research conducted through the Labour office in Chrudim and among companies in the manufacturing industry, a clear mismatch was identified between labor market demands (company demand) and job seekers (labor supply). No significant impact of digitalization and automation on employment was confirmed among the surveyed companies.

Keywords: labor market, unemployment, labor market trends, Beveridge curve, manufacturing industry

Tímto bych ráda poděkovat vedoucí mé bakalářské práce paní Ing. Monice Horákové, PhD., za její věnovaný čas, ochotu, cenné rady a trpělivost během psaní této práce. Velké poděkování patří mé rodině a mým nejbližším za jejich lásku a podporu po celou dobu studia.

OBSAH

ÚVOD.....	11
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....	13
I TEORETICKÁ ČÁST.....	14
1 TRH PRÁCE.....	15
1.1 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE	15
1.2 NABÍDKA PRÁCE.....	15
1.2.1 Substituční efekt.....	16
1.2.2 Důchodový efekt	16
1.3 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	17
1.3.1 Krátkodobá křivka poptávky	17
1.3.2 Dlouhodobá křivka poptávky	17
2 MAKROEKONOMICKÉ POJETÍ PRÁCE	19
2.1 EKONOMICKÁ AKTIVITA	19
2.2 ZAMĚSTNANOST	19
2.3 NEZAMĚSTNANOST.....	19
2.3.1 Struktura nezaměstnanosti	20
2.3.2 Druhy nezaměstnanosti	20
2.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	21
2.3.4 Příčiny nezaměstnanosti	22
2.3.5 Důsledky nezaměstnanosti	22
2.3.6 Způsoby řešení nezaměstnanosti.....	23
2.3.7 Ukazatele nezaměstnanosti	25
2.4 TRH PRÁCE V JEDNOTLIVÝCH SEKTORECH NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ.....	26
2.5 AKTUÁLNÍ TRENDY NA TRHU PRÁCE.....	26
2.6 KLASIFIKACE NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ.....	27
2.7 HOSPODÁŘSKÝ CYKLUS	27
2.8 BEVERIDGEOVA KŘIVKA	29
3 METODIKA VÝZKUMU	31
3.1 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	31
3.2 HYPOTÉZY.....	31
3.3 PRIMÁRNÍ VÝZKUM	31
3.3.1 Kvantitativní výzkum.....	31
3.3.2 Kvalitativní výzkum.....	32
3.4 SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM	32
3.5 BINOMICKÝ TEST.....	33
4 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	34

II	PRAKTICKÁ ČÁST	35
5	VÝZKUM TRHU PRÁCE.....	36
6	SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM	37
6.1	PARDUBICKÝ KRAJ	37
6.2	ANALÝZA TRHU PRÁCE V PARDUBICKÉM KRAJI	38
6.2.1	Zaměstnanost.....	38
6.2.2	Nezaměstnanost.....	39
6.3	CHARAKTERISTIKA JEDNOTLIVÝCH OKRESŮ.....	40
6.3.1	Okres Chrudim	40
6.3.2	Okres Pardubice	41
6.3.3	Okres Svitavy	42
6.3.4	Okres Ústí nad Orlicí.....	43
6.4	KOMPARATIVNÍ ANALÝZA JEDNOTLIVÝCH OKRESŮ	43
6.5	BEVERIDGEOVA KŘIVKA PARDUBICKÉHO KRAJE	45
7	PRIMÁRNÍ VÝZKUM – ÚŘAD PRÁCE.....	47
7.1	CÍLE A HYPOTÉZY PRIMÁRNÍHO VÝZKUMU – ÚŘAD PRÁCE.....	47
7.2	SHRNUTÍ POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU	47
7.3	ZHODNOCENÍ STANOVENÝCH HYPOTÉZ	49
8	PRIMÁRNÍ VÝZKUM – FIRMY.....	51
8.1	CÍLE A HYPOTÉZY PRIMÁRNÍHO VÝZKUMU – FIRMY	51
8.2	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKU.....	51
8.3	ZHODNOCENÍ A DOPORUČENÍ.....	55
9	ZHODNOCENÍ VÝZKUMŮ A DOPORUČENÍ KE ZLEPŠENÍ	57
	ZÁVĚR.....	60
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	63
	SEZNAM OBRÁZKŮ	66
	SEZNAM TABULEK.....	67
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	68
	SEZNAM PŘÍLOH.....	69

ÚVOD

Trh práce je jednou z klíčových složek národní ekonomiky, jelikož zajišťuje efektivní alokaci lidských zdrojů, významně ovlivňuje životní úroveň obyvatelstva a úzce souvisí s celkovým hospodářským vývojem. Fungování trhu práce odráží nejen aktuální stav ekonomiky, ale také širší společenské a technologické změny, ke kterým v posledních letech dochází stále rychlejším tempem.

V uplynulém období došlo na trhu práce, jak v České republice, tak i na globální úrovni k řadě zásadních změn. Tyto změny byly vyvolány různými vlivy, z nichž nejvýznamnějším byla bezpochyby pandemie onemocnění Covid-19. Pandemie prakticky zmrazila běžné fungování mnoha odvětví, dočasně uzavřela provozovny a vyvolala potřebu zásadní restrukturalizace trhu práce. V mnoha sektorech došlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti a zaměstnanci i zaměstnavatelé se museli adaptovat na nové podmínky, především na rozšíření práce z domova, změnu vnitřních režimů a celkovou nejistotou na trhu.

Pandemie ale přinesla také určité výhody, zvýšila se možnost flexibilní práce z domova, posílila se schopnost pracovníků využívat digitální nástroje a došlo k urychlení procesů digitalizace a automatizace v mnoha oblastech ekonomiky.

Jakmile se ekonomika začala zotavovat z dopadů pandemické krize, čelil trh práce dalšímu zásadnímu zvratu, začala válka na Ukrajině. Tato situace přinesla nejen politické a bezpečnostní dopady, ale především významný vliv na migraci obyvatel. Do České republiky přišlo velké množství uprchlíků, které bylo třeba integrovat do trhu práce a společnosti.

Hlavním cílem této práce je analyzovat aktuální stav a vývoj trhu práce v Pardubickém kraji a charakterizovat jednotlivé okresy.

Struktura práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část se v úvodu věnuje charakteristice trhu práce z mikroekonomického hlediska, především je zaměřena na vztah mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Následně je problematika rozebrána z makroekonomického hlediska, soustředěna je především na zaměstnanost, její příčiny, ekonomické a sociální dopady, možnosti řešení a ukazatele využívané k jejímu měření včetně metod výpočtu. Součástí teoretické části je kapitola věnovaná metodologii výzkumu, zde jsou charakterizovány výzkumné otázky, hypotézy a jednotlivé metody sběru dat.

Praktická část bakalářské práce je zaměřena konkrétně na Pardubický kraj. Nejprve jsou detailně popsány jednotlivé okresy kraje, popis obsahuje jak demografické údaje, tak údaje o nezaměstnanosti a dostupnosti pracovních sil. Po charakteristice okresů následuje komparativní analýza vybraných ukazatelů a Beveridgova křivka, která zobrazuje vztah mezi počtem volných pracovních míst a mírou nezaměstnanosti.

Zásadní částí praktické části je primární výzkum, který se skládá ze dvou metod. V rámci výzkumu byl realizován polostrukturovaný rozhovor s pracovníci Úřadu práce v okrese Chrudim, ve kterém byly prozkoumány otázky nabízených prací, profilu uchazečů a například aktivní i pasivní politika nezaměstnanosti. Druhou částí primárního výzkumu představuje dotazníkové šetření mezi firmami působícími ve zpracovatelském průmyslu na území okresu Chrudim. Otázky dotazníku zjišťují aktuální zkušenosti zaměstnavatelů s náborem zaměstnanců, technologickými změnami a také jejich očekávání vývoje odvětví v budoucnu. V závěru této práce jsou shrnuty výsledky jednotlivých šetření, jejich zhodnocení a jsou poskytnuta doporučení pro okres Chrudim.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit současný stav trhu práce v Pardubickém kraji, konkrétněji je zaměřen na firmy zpracovatelského průmyslu se sídlem v okrese Chrudim.

Práce má také další dílčí cíle. Důležité je provést literární rešerši trhu práce, která slouží jako podklad pro zpracování praktické části. Literární rešerše je zpracována na základě knižních publikací českých i zahraničních autorů, některé informace pochází z internetových stránek. K jednotlivým kapitolám jsou stanoveny také výzkumné otázky, které jsou specifikovány v konkrétních kapitolách.

Praktická část je tvořena dvěma částmi, a to primárním a sekundárním výzkumem. Nejprve je zpracován sekundární výzkum, jako podklad této části byla využita především Veřejná databáze Českého statistického úřadu a pravidelné zprávy vydávané Úřadem práce České republiky.

Primární výzkum je složen z kvalitativní a kvantitativní části. Kvalitativní data byla sesbírána na základě rozhovoru s pracovníci Úřadu práce v Chrudimi. Kvantitativní data byla shromážděna prostřednictvím online dotazníkového šetření. Tyto dotazníky byly rozeslány společností podnikajícím ve zpracovatelském průmyslu v okrese Chrudim. Celkově se dotazníkového šetření zúčastnilo 17 firem.

Pro vyobrazení získaných dat byly využity komentáře k tabulkám a grafům.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Tato kapitola je zaměřena na trh práce z mikroekonomického hlediska, jeho subjekty a rovnováhu na trhu práce.

1.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce je silně heterogenní, což znamená, že se skládá z mnoha různých profesních trhů. (Brožová, 2018, s. 73)

Práce je primárním a nejdůležitějším faktorem, bez které by i ty nejdůmyslnější pracovní prostředky a nejbohatší přírodní zdroje zůstaly pouze mrtvými věcmi. Práci můžeme chápat jako výrobní faktor, který je nakupován a prodáván na zvláštním trhu, trhu práce. Je výrobním faktorem, který je jedinečný v jeho dostupnosti a disponují jím veškeré osoby. (Lipovská, 2017, s. 80; Jurečka, 2018, s. 258)

Na trhu práce probíhají transakce mezi jednotlivými ekonomickými subjekty. Tyto subjekty rozdělujeme na osoby nabízející své schopnosti, v takovém případě se jedná o osoby, které žádné pracovní místo aktuálně nemají, osoby hledající dodatečné místo, ke svému stávajícímu zaměstnání, případně osoby, které chtějí pracovní místo změnit. Na druhé straně transakce stojí subjekty, které se snaží získat kompatibilní pracovníky na danou pozici. (Rojíček a spol., 2016, s. 224)

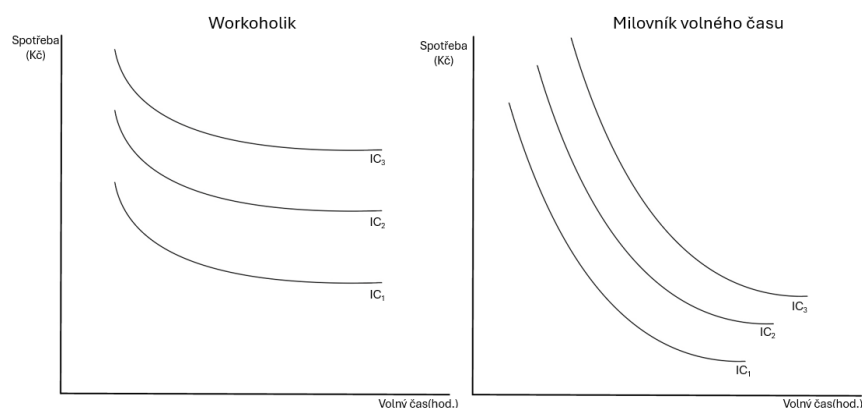
1.2 Nabídka práce

U nabídky práce se člověk bere jako vlastník služby, ten, kdo prodává na trhu práce. Každý člověk se sám rozhoduje, jak velkou část svého času chce nabízet na trhu práce. Čím více času člověk obětuje práci, tím vyšší má dostupnost statků a služeb. O nabízeném množství se tedy rozhoduje na základě toho, kolik si chce ponechat vlastního volného času a zároveň aby při takovém množství volného času dosahoval maximálního uspokojení pomocí statků a služeb. (Brožová, 2018, s. 19)

Rozdílnost preferencí jednotlivců se projevuje v zakreslení jednotlivých indifferenčních křivek (IC), konkrétně ovlivňují tvar a polohu. Sklon indifferenční křivky se odvíjí od mezní míry substituce, která je označována zkratkou MRS. (Brožová, 2018, s. 27)

MRS vyjadřuje, jak velkou spotřebu je člověk ochoten obětovat, aby získal dodatečnou jednotku volného času. Čím více má člověk volného času, tím více klesá MRS a indifferenční křivka se sklání více doprava dolů (obrázek č.1). (Brožová, 2018, s. 27)

V momentě, kdy jsou indifferenční křivky relativně ploché je mezní míra substituce velmi nízká, takoví lidé nechtějí volný čas na úkor své spotřeby, pokud jsou ale naopak strmé, pak je osoba ochotna dát velké množství spotřeby i za jednu hodinu volného času. (Brožová, 2018, s. 27)



Obrázek 1: Změny sklonu indifferenčních křivek (vlastní zpracování dle Brožové, 2018, s. 28)

S nabídkou práce se pojí *koncept negativní užitečnosti*, jehož tvůrcem je Wilhelm H. Gossen, tento koncept říká, že práce je pro člověka užitečná jen do chvíle, kdy má dostatek fyzických a duševních sil. Ve chvíli, kdy mu síly začnou docházet, každá další jednotka práce přináší spíše újmu než užitek. Platí pravidlo, že mezní užitek by se měl rovnat mezní újmě z práce. (Brožová, 2018, s. 25)

1.2.1 Substituční efekt

Se zvyšující se výší hodinové mzdové sazby se zvyšuje hodnota volného času. V substitučním efektu je tedy hodnota volného času vyjádřena pomocí hodinové mzdy. Čím vyšší má zaměstnanec hodinovou sazbu, tím dražší je hodnota jeho volného času a tím více obětuje možnost koupě ostatních komodit. Růst mzdy by tedy měl snižovat zájem o volný čas. (Jurečka, 2018, s. 262)

1.2.2 Důchodový efekt

Vyšší mzda činí spotřebitele bohatším. Při vyšším důchodu roste poptávka po zboží, včetně volného času. Subjekty chtějí více zboží, a právě i volného času, vyšší mzda tedy v důchodovém efektu podněcuje zaměstnance k menší nabídce práce. (Jurečka, 2018, s. 262)

1.3 Poptávka po práci

Poptávku po práci neovlivňují pouze firmy, které se rozhodují, zda potřebují a budou najímat pracovníky, odvíjí se i od toho, kolik práce se rozhodnou pracovníci prodat na trh a v jaké hodnotě. Poptávka se dělí na krátkodobou a dlouhodobou. (Brožová, 2018, s. 55)

Od poptávky na trhu zboží se odvíjí výše mezd a nastává díky tomu určitý koloběh. Pokud se zvyšuje poptávka, zvyšuje se i množství nabízené produkce, pokud ale firmy chtějí zvednout produkci musí navýšit i počet zaměstnanců, čímž se sníží nezaměstnanost, která naopak zvedá mzdy. Mzdy zvyšují celkové náklady podniku a podniky tedy zvyšují ceny a při vyšších cenách zaměstnanci opět požadují zvýšení mezd. Tím se ekonomika dostává do zmíněného koloběhu. (Blanchard, 2021, s. 111)

1.3.1 Krátkodobá křivka poptávky

U krátkodobé funkce společnosti počítají s využitím pouze dvou faktorů, a to práce a kapitálu. Výsledný produkt (TP) poté musí být kombinací fixní a variabilní složky, fixní složkou bývá kapitál, který je označován písmenem K, variabilní složkou je práce, která je označována písmenem L. Výsledný produkt je vyprodukovaný pomocí všech možných kombinací variabilní a fixní složky při předpokladu, že technologie výroby zůstává stále stejná. (Brožová, 2018, s. 55)

1.3.2 Dlouhodobá křivka poptávky

Pro vyobrazení dlouhodobé křivky poptávky musí být využita dlouhodobá produkční funkce. Dlouhodobá produkční funkce je znázorněna pomocí mapy izokvant. Izokvanta je křivka, která zobrazuje různé kombinace vstupů práce a kapitálu při stejné produkci, její sklon je vždy negativní díky inverznímu vztahu mezi jednotlivými vstupy. Vzdálenost mezi jednotlivými izokvantami se mění podle charakteru výnosů z rozsahu. Pokud výstupy rostou rychleji než vstupy, pak jsou jednotlivé křivky velmi blízko sebe a postupně se přibližují. V případě, kdy jsou vstupy a výstupy konstantní jsou křivky stále ve stejném rozestupu. (Brožová, 2018, s. 62)

Vztah mezi kapitálem a prací je vyjadřován mezní mírou technické substituce (MRTS). Mezní míra technické substituce vyjadřuje, v jaké výši může být kapitál nahrazen prací při stejné výši celkové produkce. Optimální kombinace práce a kapitálu je taková při které společnost maximalizuje zisky a minimalizuje náklady, nachází se v bodě,

kde se $MP_L = MP_K$, kde MP_L označuje mezní produkt práce a MP_K značí mezní produkt kapitálu. (Brožová, 2018, s. 62)

2 MAKROEKONOMICKÉ POJETÍ PRÁCE

Druhá kapitola je zaměřena na charakteristiku trhu práce, kde budou vysvětleny základní makroekonomické veličiny jako je ekonomická aktivita, zaměstnanost, nezaměstnanost a její příčiny/dopady na ekonomiku.

2.1 Ekonomická aktivita

Ekonomická aktivita patří k základním ukazatelům, které se využívají pro zhodnocení situace na trhu práce. Jedná se o stavový ukazatel. Pro výpočet míry ekonomické aktivity je vždy použitý počet ekonomicky aktivních obyvatel, který je poměřován s celkovým obyvatelstvem daného území. (Rojíček a spol., 2016, s. 227)

Pro výpočet ekonomicky aktivních obyvatel je využíván součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných. (Brožová, 2018, s. 19)

2.2 Zaměstnanost

Práce má určitý smysl jak z individuálního, tak společenského hlediska. Práce ovlivňuje veškeré oblasti lidského života. Nezaměstnanost vyjadřuje to, jak si určitá část ekonomicky aktivního obyvatelstva zajišťuje důchod pro pořízení veškerých potřebných statků pro uspokojení svých potřeb a jakým způsobem je zapojena do výrobního procesu. S určitým objemem produkce je spojena určitá míra zaměstnanosti. (Nový a Surynek, 2006, s. 230; Máče a Rousek, 2013, s. 29)

2.3 Nezaměstnanost

Pro většinu neekonomů je nezaměstnanost nejdůležitějším ekonomickým ukazatelem, nezaměstnanost chápou tak, že čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím nižší je úroveň života. Pokud je míra nezaměstnanosti vysoká znamená to, že není dostatečně využitý pracovní kapitál. (Lipovská, 2017, s. 12)

Nezaměstnanost se měří na celkovém počtu obyvatelstva v produktivním věku, tedy od ukončení povinné školní docházky až po odchod do penze. Lidé v produktivním věku se dělí do několika kategorií. První skupinou jsou osoby zaměstnané, to jsou lidé s prací na plný úvazek případně pouze na úvazek zkrácený. Druhou skupinou jsou nezaměstnaní, takoví lidé v danou chvíli nemají své místo, ale jsou přihlášení na úřadu práce a snaží se nějakou práci aktivně hledat. K tomu se pojí nezbytnost hlásit se ve stanovený den na úřadě práce a případně být schopný téměř okamžitě nastoupit na uvolněné místo. Souhrn

prvních dvou skupin, tedy zaměstnaných a nezaměstnaných tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Osoby, které se neřadí ani do jedné ze zmíněných skupin tvoří ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, do této skupiny patří studenti denního studia, lidé, kteří se starají o jiné členy své rodiny, handicapovaní a lidé, kteří po dlouhém hledání ztratili naději na nalezení pracovního místa. (Jurečka a spol., 2023, s. 160)

2.3.1 Struktura nezaměstnanosti

Na strukturu nezaměstnanosti je nahlíženo z různých hledisek. Je možné ji rozdělovat podle délky trvání, na základě rozložení v rámci země a podle dopadu na jednotlivé skupiny obyvatelstva. (Jurečka a spol., 2023, s. 163)

Podle délky trvání je dělena na krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobá nezaměstnanost není spojena s výrazným problémem, jedná se o běžný jev vyskytující se v dynamické ekonomice, který trvá pouze několik týdnů, ne po delší časové období. Dlouhodobá nezaměstnanost už problémem je, a to hlavně pro osobu, která je nezaměstnaná. Jedná se o období, kdy člověk nemá pracovní pozici už déle než rok. Tato skutečnost na něj působí hlavně po psychické stránce, může se ale také stát, že se během této doby nepříznivě změní kvalifikovanost a sociální pozice. Někteří zaměstnavatelé na dlouhodobě nezaměstnaného člověka dokonce mohou nahlížet jako na nevhodného kandidáta. (Jurečka a spol., 2023, s. 163)

Co se týče rozdělení nezaměstnanosti podle jednotlivých oblastí, jedná se o velmi nerovnoměrné rozložení, nezabývá se totiž pouze regiony jako takovými, tedy jednotlivé kraje, ale jedná se i o mikroregiony, mikroregionem jsou pak jednotlivé okresy daného kraje. (Jurečka a spol., 2023, s. 163)

Nezaměstnaností, která se zabývá jednotlivými skupinami je myšlena diskriminace osob na základě věku a etnických skupin. Zaměstnavatelé často nechtějí přijímat mladé, čerstvě dostudované osoby kvůli nedostatku praktických zkušeností nebo naopak osoby, které se blíží do důchodového věku. (Jurečka a spol., 2023, s. 163)

2.3.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dělí na čtyři základní druhy. Každá osoba má určitý důvod ke své nezaměstnanosti, právě díky těmto důvodům můžeme rozlišovat nezaměstnanost. (Rojíček a spol., 2016, s. 229)

1) Frikční nezaměstnanost

Vzniká při běžném chování osob na pracovním trhu. Jedná se vždy o krátkodobou nezaměstnanost. Frikční nezaměstnanost vzniká při změně pracoviště v momentě, kdy člověk opustí jednu společnost, ale okamžitě nastupuje na pracovní místo v jiné firmě, nebo při stěhování se za prací, případně při zkrachování podniku. Důvodem frikční nezaměstnanosti je také ukončení studia, jedná se o krátké časové období, kdy absolventi hledají své umístění ve firmě. (Rojíček a spol., 2016, s. 229)

2) Strukturální nezaměstnanost

Důvodem strukturální nezaměstnanosti je nesoulad mezi vzděláním / druhem vyučení a nabízenými pracovními pozicemi. Strukturální nezaměstnanost se liší v každé části země, jelikož každý region vyniká v jiném oboru. Tento druh nezaměstnanosti je spojen s ekonomickým a technologickým pokrokem. (Jurečka a spol., 2023, s. 165)

3) Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojena s vývojem hospodářského cyklu. Pokud je hospodářský cyklus v recesi, zvyšuje se míra nezaměstnanosti. V opačném případě, kdy se ekonomika vyvíjí pozitivně, tedy expanduje, pak se míra nezaměstnanosti naopak snižuje. (Jurečka a spol., 2023, s. 165)

4) Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je specifická pravidelnými výkyvy v určitých obdobích roku a určitých odvětvích. Jedná se o odvětví, která jsou ovlivňována počasím v daných ročních obdobích. Nejvíce jsou těmito vlivy ovlivňována pracovní místa oblastech cestovního ruchu a zemědělství. Někteří autoři sezónní nezaměstnanost zařazují pod nezaměstnanost frikční. (Jurečka a spol., 2023, s. 165)

2.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je srovnávací ukazatel. Pojí se k ní i inflace, která při takové míře nezaměstnanosti zůstává na stejné úrovni a její hodnota neinklinuje ke zvýšení ani snížení. Jedná se o hodnotu nezaměstnanosti, která je dlouhodobě udržitelná a odpovídá hodnotě produkce, která by mohla být vytvořena při plné zaměstnanosti. (Máče a Rousek, 2013, s. 30)

Přirozené míry nezaměstnanosti je možné dosáhnout pomocí určitých změn. Celý proces začíná ve fázi expanze, kdy firmy potřebují co nejvíce zaměstnanců a zvyšují mzdy, aby si je udrželi, případně získali nové pracovníky. Mzdy zvyšují celkové náklady podniku, a tak klesá ziskovost společnosti. Většina firem se nakonec rozhodne snížit počet celkových výstupů, klesá agregátní nabídka produktu i zaměstnanosti. Tímto krokem se míra nezaměstnanosti, která byla velice nízká dostává na svou přirozenou úroveň. (Máče a Rousek, 2013, s. 30)

2.3.4 Příčiny nezaměstnanosti

Příčiny nezaměstnanosti jsou podle každého autora odlišné. Palíšková stanovila čtyři základní příčiny nezaměstnanosti. Jedná se o problém drahé pracovní síly, s každým pracovníkem jsou spojeny určité náklady, kdy kromě mzdy musí být za pracovníka odváděno také pojištění. Další příčinou může být rozvoj technologií, který vyvolává nahrazování práce kapitálem, v některých případech jsou stroje samostatné a není potřeba neustálé kontroly pracovníkem a jsou ušetřeny finance, které by byly vynaloženy na mzdy. Třetí příčinou je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po práci s ohledem na vzdělání a dovednosti jednotlivých pracovníků. Poslední příčinou je nízká mobilita pracovníků, nejsou ochotni přesouvat se za prací v rámci jedné země, natož do jiného státu. (Palíšková, 2014, s. 81–82)

Vlček se sice shoduje na tom, že příčinou může být rozvoj technologií, ale přidává další dvě možné příčiny nezaměstnanosti. Ve své knížce zmiňuje pokles hrubého domácího produktu, pokud se sníží celková poptávka po produkci země, pak není potřeba tolik zaměstnanců pro její výrobu. Problém také nastává ve chvíli, kdy na trh vstupují silné ročníky, nebo při krizi v jiném státě, kdy se navýší počet emigrujících obyvatel. (Vlček, 2016, s. 453)

2.3.5 Důsledky nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti jsou rozdělovány na dopady ekonomické a dopady sociální.

Ekonomickými důsledky jsou myšleny především náklady na sociální systém, tedy na vyplácení podpory nezaměstnaným osobám a náklady na instituce jako úřady práce obecně. Závažným ekonomickým důsledkem je ztráta produkce. Ke ztrátě produkce dochází z důvodu vysoké nezaměstnanosti, není tedy plně využita výrobní kapacita země. Ztráta produkce je kvantifikována pomocí Okunova zákona, který říká, že pokud se skutečná míra

nezaměstnanosti zvýší o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, reálný produkt poklesne o 2–3 % oproti hodnotě potencionálního produktu. (Rojíček a spol., 2016, s. 236; Jurečka a spol., 2023, s. 170)

Sociální dopady se projevují různými způsoby. Nejzávažnějším způsobem projevu je, když zaměstnaní ztrácí svou kvalifikaci, postupem času ztrácí i pracovní návyky, pracovní dovednosti, adaptabilitu a případně můžou sociální dopady přinést i zdravotní problémy, ke kterým se pojí mnoho dalších omezení. (Rojíček a spol., 2016, s.237)

Nezaměstnanost sebou nese problémy, které je obtížné řešit a vedou ke zkreslení informací o aktuální míře nezaměstnanosti. Těmito problémy jsou především skutečnosti, kdy osoby dlouhodobě nezaměstnané přestanou mít zájem o hledání práce, jelikož jejich dosavadní snaha nepřinesla kladný výsledek, tento jev se projevuje především ve chvíli, kdy je ekonomika ve fázi recese. Problémem jsou také osoby, které se snaží využít možnosti práce v šedé případně dokonce černé ekonomice a osoby, které při nezaměstnanosti začnou provozovat kriminální činnost, to vede ke zkreslování ukazatelů využívaných k vyhodnocení situace na trhu práce. (Rojíček a spol., 2016, s.237)

2.3.6 Způsoby řešení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je řešena dvěma možnostmi, a to pomocí aktivní nebo pasivní politiky zaměstnanosti. Oba způsoby jsou prováděny činností úřadu práce. (Kaczor, 2024, s. 145)

Pasivní politika spočívá v sociální podpoře. Jedná se jak o dávky v nezaměstnanosti, tak o veškerou podporu vyplácenou státem. Pasivní politika státu je nezbytná pro nezaměstnaného i pro stát, nevytváří ale sama o sobě řešení nezaměstnanosti, měla by být pouze způsobem, jak nezaměstnanou osobu vrátit zpět do pracovního nasazení. (Kaczor, 2024, s. 146)

Hlavním zaměřením aktivní politiky nezaměstnanosti je oproti tomu vytváření nových pracovních míst a motivace nezaměstnaných, především těch, kteří spadají do rizikových skupin. Takovou skupinu tvoří lidé, kteří mají nějaký zdravotní handicap, nízkou kvalifikaci, osoby starší padesáti let, nebo rodiče po mateřské dovolené. Aktivní politika nezaměstnanosti využívá mnoho nástrojů, které jsou vymezeny v zákoně o nezaměstnanosti, vyjmenovaných nástrojů je celkem šest. (Kaczor, 2024, s. 146; Václavíková a spol., 2009, s. 86)

Nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti:

- 1) Rekvalifikace umožňuje získání nové kvalifikace, případně rozšíření již získaného vzdělání. Využívá se především jako nástroj proti strukturální nezaměstnanosti, tedy vyrovnává nabídku a poptávku po práci v dané odborné oblasti. Rekvalifikace je dané osobě úřadem práce proplacena v momentě, kdy ji úřad práce vidí jako efektivní, očekává, že bude rekvalifikace využita při budoucím hledání práce a bude skutečně potřebná. Rozhodnutí o rekvalifikaci probíhá také na základě zdravotního stavu, dosavadní kvalifikací, schopnostmi a zkušenostmi. (Kaczor, 2024, s. 167; Václavíková a spol., 2009, s. 87)
- 2) Veřejně prospěšné práce jsou určeny pro obce za účelem udržování veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací. Každý zaměstnanec může být na toto místo umístěn jen po určitou dobu, konkrétně na 24 měsíců. Obec může na každého takového zaměstnance dostat příspěvek až do výše mzdy, kterou by měl v běžném zaměstnání. (Kaczor, 2024, s. 170; Václavíková a spol., 2009, s. 87)
- 3) Společensky účelná místa jsou taková, která vznikají pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Na taková místa jsou dosazováni pouze uchazeči vedení v evidenci úřadu práce a mají určité znevýhodnění. Taková pracovní místa jsou financována úřadem práce ve čtyřech různých podobách, jako návratný příspěvek, příspěvek na úhradu úroků z úvěru, jiný účelově určený příspěvek, částečná nebo plná úhrada mzdových nákladů na zaměstnance včetně pojištění. (Kaczor, 2024, s. 172; Václavíková, 2009, s. 88)
- 4) Investiční pobídky jsou velmi specifickým nástrojem, jedná se o příslib peněz zaměstnavatelům, pokud vytvoří nová pracovní místa nebo uspořádají rekvalifikace případně školení pro nové zaměstnance i na místech, kde dosud neprobíhala. (Kaczor, 2024, s. 169)
- 5) Příspěvek na zpracování se týká zaměstnavatelů, kteří do své společnosti přijmou osobu z rizikové skupiny. Na tento příspěvek zaměstnavatelé dosáhnou ve chvíli, kdy je sepsána dohoda s úřadem práce a mohou ho pobírat po dobu tří měsíců. (Václavíková, 2009, s. 89)
- 6) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je poskytován zaměstnavatelům, kteří v návaznosti na pokrok na trhu musí obměnit svou produkci. Zaměstnavatel o něj může požádat v momentě, kdy právě kvůli změnám

nemůže poskytnout svým zaměstnancům mzdu stanovenou podle pracovněprávních předpisů. Jedná se tedy o částečnou náhradu mzdy, jejíž výše je na každého zaměstnance maximálně polovina minimální mzdy. Tyto příspěvky je možné pobírat maximálně šest měsíců. (Václavíková a spol., 2009, s. 89)

2.3.7 Ukazatele nezaměstnanosti

K vyhodnocení situace na trhu práce je využíváno několik ukazatelů, každý z nich slouží k vyhodnocení jiné části trhu. (Rojíček a spol., 2016, s. 226)

1. Prvním ukazatelem je míra nezaměstnanosti, jedná se o nejvíce používaný ukazatel, který se neustále mění v průběhu času. Míra nezaměstnanosti se vypočítává stejně jak pro stát jako celek, tak pro jednotlivé regiony a mikroregiony. Pro Českou republiku provádí šetření Český statistický úřad. Výsledky se používají nejen pro vyobrazení situace na mezinárodním trhu práce, ale také pro mezinárodní srovnání. Vývoj míry nezaměstnanosti se často spojuje s flexibilitou na trhu práce. Trh není považován za flexibilní v různých případech například při dlouhodobém pobírání dávek ve vysokých částkách a pokud pro zaměstnavatele existuje mnoho omezení ohledně zaměstnanců a různých typů nařízení. Pro výpočet používáme vzorec:

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} \times 100 \quad (1)$$

(Jurečka a spol., 2023, s. 160; Pošta a spol., 2015, s. 24; Mankiw, 2021, s. 287)

2. Podíl nezaměstnaných osob je ukazatel, který se využívá spíše pro srovnání mezi jednotlivými regiony daného státu. Může být pomocí něj sledován vývoj jak na geografické úrovni, kdy je zaměřován na konkrétní oblast, tak na demografické úrovni, kdy je zaměřován na rozdělení na základě pohlaví, věku a vzdělání. Vzorec pro výpočet podílu nezaměstnaných osob:

$$\text{podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} \times 100 \quad (2)$$

(Jurečka a spol., 2023, s. 161–162)

Podíl nezaměstnaných osob je ukazatel, který je od roku 2013 využíván Českým statistickým úřadem pro výpočet registrované míry nezaměstnanosti. (mpsv.cz)

3. Míra ekonomické aktivity je stavový ukazatel, je tedy počítán vždy k určitému okamžiku. Viz kapitola 2.1. Pro jeho výpočet se používá vzorec:

$$\text{míra ekonomické aktivity} = \frac{\text{počet ekonomicky aktivních obyvatel}}{\text{celkové obyvatelstvo dané země}} \times 100 \quad (3)$$

(Rojíček a spol., 2016, s. 227)

2.4 Trh práce v jednotlivých sektorech národního hospodářství

Trh práce je rozdělován do tří, respektive čtyř sektorů, které jsou nazývány primární, sekundární, terciární a kvartární. Poměr těchto sektorů se mění v souvislosti s vyspělostí ekonomiky, čím více je ekonomika vyspělá, tím vyšší podíl zabírají vyšší sektory. (Landorová a Večeř, 2007, s. 217)

Primární sektor obsahuje činnosti spojené se zemědělstvím a těžebním průmyslem, sekundární sektor se zabývá zpracovatelským průmyslem, do terciálního sektoru jsou řazeny služby a nejnovější kvartární sektor zahrnuje vědu a školství. (Landorová a Večeř, 2007, s. 217)

2.5 Aktuální trendy na trhu práce

Trh práce se neustále vyvíjí a postupem času přináší nové možnosti a příležitosti. Trendy práce ovlivňují očekávání zaměstnanců i zaměstnavatelů a také to, jakým způsobem zaměstnanec k práci přistupuje, jak je produktivní.

Pro rok 2025 je předpokládáných šest trendů, které ovlivňují situaci na trhu práce. Důležitá je flexibilita, pro spoustu zaměstnanců je podstatné, zda zaměstnavatel umožňuje práci mimo kancelář a podle toho se rozhodnou pro něj pracovat. (hofmann-personal.cz, 2025)

Při dnešní situaci je také nezbytná automatizace a digitalizace, pro spoustu činností se na běžné bázi využívají nové systémy, jako umělá inteligence, které pomáhají rozvíjet také kreativitu. Vedle znalosti informačních technologií je po zaměstnancích ale také požadováno ovládání takzvaných „soft skills“, které jsou nenahraditelné, do těchto vlastností je zařazována empatie, týmová spolupráce a efektivní komunikace. (hofmann-personal.cz, 2025)

Čtvrtým trendem je celoživotní vzdělávání, zaměstnavatelé podporují ochotu svých zaměstnanců, případně potenciálních zaměstnanců, kteří si průběžně dodělávají různé kurzy, případně i rekvalifikace, aby byli co nejvíce flexibilní. (hofmann-personal.cz, 2025)

V dnešní době si spousta lidí vybírá firmu, ve které se budou ucházet o pracovní místo podle toho, jakým způsobem se firma rozhodne působit na společnost, zda je firma ekologická a etická. (hofmann-personal.cz, 2025)

Posledním trendem, který je pro tento rok předpovězený a který ovlivňuje trh práce už delší dobu je rovnováha mezi prací a soukromým životem. Lidé už nejsou ochotni trávit většinu času v práci na úkor svého soukromí. (hofmann-personal.cz, 2025)

2.6 Klasifikace národního hospodářství

Český statistický úřad klasifikuje ekonomické činnosti podle CZ – NACE. Toto dělení bylo aktualizováno k počátku roku 2025. K aktualizaci došlo z důvodu vývoje ekonomiky a potřeby zahrnutí nově vzniklých činností, mělo by také pomoci pro přesnější analýzy a statistické údaje. (ey.com)

Základní klasifikace vzniká pomocí písmen abecedy, označuje se od písmene A až po písmeno U. Každá kategorie je následně dělena pomocí číselných kódů. Tabulka klasifikace ekonomických činností se nachází v přílohách (Příloha P I). (csu.gov.cz, ©2025)

2.7 Hospodářský cyklus

Hospodářský cyklus vyjadřuje chování ekonomiky, jedná se o určitý cyklický proces, kdy se ekonomika neustále dostává od dna k vrcholu a zase zpět (Obrázek č. 2). Tento vývoj je možné odhadnout na základě předstihových ukazatelů většinou o dvě až tři čtvrtletí dříve, než nastane. Tímto ukazatelem je například počet vydaných stavebních povolení, očekává se, že čím více budou chtít lidé stavět domy, tím více ekonomika poroste. (Lipovská, 2017, s. 171)

Křivka vývoje hospodářského cyklu se odvíjí hlavně od aktuálních hodnot HDP, zaměstnanosti a také soukromé a veřejné potřeby investic. Ekonomický cyklus je popsán pomocí čtyř základních pojmů a to expanze, vrchol, recese a dno. (Jurečka a spol., 2023, s. 271)

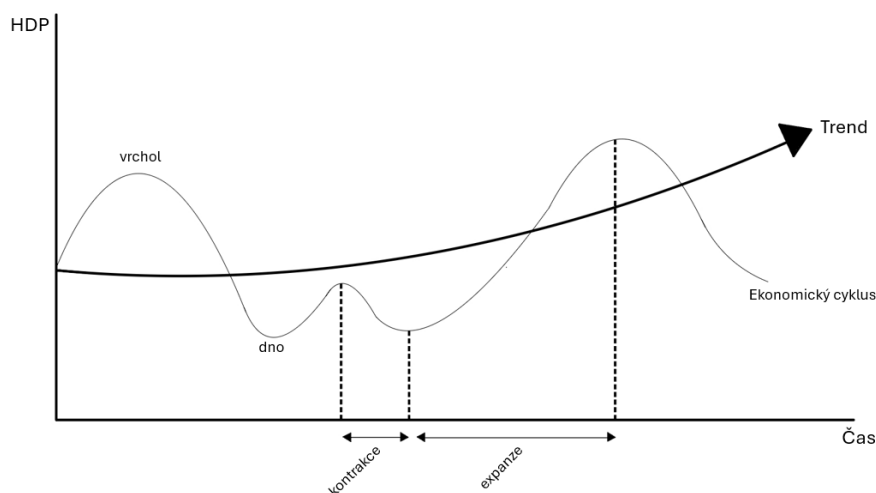
Expanze je fáze hospodářského cyklu, kdy ekonomika vzrůstá a hodnoty reálných makroekonomických ukazatelů rostou. Hlavním důvodem růstu je zvyšující se poptávka domácností po produktech nabízených na trhu, firmy na vyšší poptávku reagují zvyšováním svých výrobních kapacit a díky zvyšování kapacit klesá nezaměstnanost. Ve fázi expanze

se více spotřebovává, vyrábí ale i investuje, což je výhodné pro banky, kterým roste počet klientů se zájmem o úvěr. (Jurečka a spol., 2023, s. 272)

Po fázi expanze se ekonomika dostává na svůj vrchol. Vrchol se také jinak nazývá konjunktura. Když je ekonomika na svém vrcholu dosahuje nejvyššího možného tempa růstu a zároveň má velmi nízkou míru nezaměstnanosti. Nízké míry nezaměstnanosti je možné dosáhnout, jelikož jsou v rostoucí ekonomice vytvářena nová pracovní místa, s tím se ale pojí i růst inflace, lidé mají více prostředků a nakupují více statků. S vyšší inflací se zvedají i ceny statků a služeb. Vrchol je bod, kdy se ekonomika začíná vracet zpět do propadu svého cyklu, firmy už vyčerpaly téměř všechny možnosti získání nových kapacit, a tak se snaží do kolektivu zaměstnanců přibírat penzisty a získat pracovníky od konkurence, tyto kroky ale zvedají náklady a snižují ziskovost podniku. (Lipovská, 2017, s. 171; Jurečka a spol., 2023, s. 272)

Jak bylo již zmíněno, po fázi konjunktury přichází recese neboli kontrakce, kdy makroekonomické ukazatele oslabují. Během kontrakce už domácnosti pociťují nárůst běžných životních nákladů, a tak omezují nákupy statků, které nejsou nezbytně nutné, pro firmy to znamená přebytek zásob. Firmy se snaží prodat přebytečné zásoby za nižší ceny, musí tedy snižovat náklady a snižují také výrobní kapacity. Mají ale stále své závazky, které musí hradit, společností klesají zisky a spousta jich musí svou aktivitu na trhu ukončit. (Jurečka a spol., 2023, s. 273)

Ekonomika se dostává na své dno, nezaměstnanost je hodně vysoká a výdaje domácností jsou minimální. Na trhu zůstaly pouze nejsilnější firmy, většinu ostatních zničila nízká ziskovost. Banky nepůjčují peníze, jelikož nevidí dostatečně bonitní klienty. Od svého dna se ekonomika odrazí v momentě, kdy se část domácností rozhodne opět začít investovat a nakupovat, na to reagují firmy velmi rychle. Ekonomika se poté dostává opět do fáze expanze. (Jurečka, 2023, s. 273)



Obrázek 2: Ekonomický cyklus (vlastní zpracování podle Jurečky a spol., 2023, s. 271)

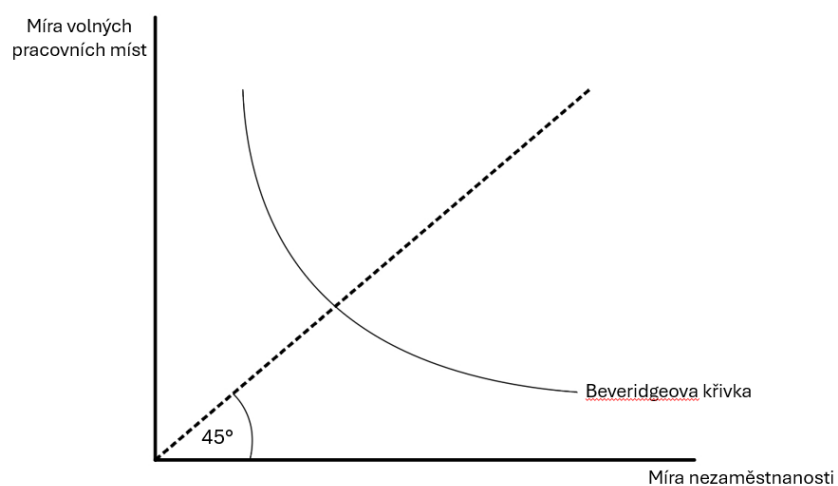
2.8 Beveridgeova křivka

Beveridgeova křivka je nástroj, který se využívá se pro vyhodnocení efektivnosti jednotlivých procesů probíhajících na trhu. Graficky znázorňuje poměr mezi mírou volných pracovních míst a mírou nezaměstnanosti, kdy nezaměstnanost je brána jako neměnný ukazatel, což znamená, že počet osob přicházejících do zaměstnání se rovná počtu osob, které ze zaměstnání odcházejí. Pomocí Beveridgeovy křivky můžeme odhadnout cyklické a strukturální změny v míře nezaměstnanosti. (Rojíček a spol., 2016, s. 242; Vejmělek a Žďárek, 2025, s. 494)

Míra volných pracovních míst spočítána pomocí poměru počtu volných pracovních míst a ekonomicky aktivního obyvatelstva. (Rojíček a spol., 2016, s. 242)

Beveridgeova křivka má negativní sklon (obrázek č.3), jelikož s narůstajícím počtem volných míst pro danou míru nezaměstnanosti roste pravděpodobnost, že se nezaměstnaným podaří najít odpovídající pracovní místo. Umístění křivky v grafu závisí na různých faktorech, které způsobují změny v hodnotě přirozené míry nezaměstnanosti. Pro posun křivky vpravo nahoru se musí zvedat přirozená míra nezaměstnanost. V bodě, kde se protíná křivka, která označuje 45° a Beveridgeova křivka se nachází bodě, kde je počet volných míst a míra nezaměstnanosti v rovnováze. (Rojíček a spol., 2016, s. 242; Jurečka a spol., 2023, s. 164)

Pomocí Beveridgeovy křivky je možné zhodnotit i aktuální fázi hospodářského cyklu. Pokud je ekonomika v expanzi, pak se hodnota posouvá od křivky 45° vlevo nahoru, naopak pokud je ekonomika v recesi, pak se hodnotu nachází pod 45° přímkou, tedy vpravo dole. (Brožová, 2018, s. 258)



Obrázek 3: Beveridgeova křivka (*vlastní zpracování podle Jurečky a spol., 2023, s. 164*)

3 METODIKA VÝZKUMU

V následující kapitole jsou rozebrány druhy výzkumu, pomocí kterých lze řešit problém a zkoumat nedostatky na trhu práce.

3.1 Výzkumné otázky

Stanovení správně formulovaných výzkumných otázek je klíčové ke správnému výsledku. Výzkumné otázky se odvíjí od stanoveného problému, který se má pomocí výzkumu řešit. Výzkumníci by měli mít dopředu stanovených několik variant, jak bude problém řešen a odpovědi na stanovené otázky by měli pomoci vyhodnotit, které řešení je pro problém nejvhodnější. (Tahal, 2017, s. 19)

3.2 Hypotézy

Hypotéza je určitá předem stanovená domněnka, kterou máme o výsledcích šetření. Vždy je důležité si stanovit nulovou hypotézu, to je prvotní domněnka, poté musí být stanovena hypotéza alternativní, ta je v rozporu s nulovou hypotézou. Jedna z hypotéz musí být vždy výsledkem šetření. (Neubauer a spol., 2012, s. 190)

3.3 Primární výzkum

Informace získané primárním výzkumem jsou takové, které nejsou nikde veřejně dostupné, výzkumník je získává sám, proto je často nazýván výzkumem v terénu. Primární výzkum je dělen na kvalitativní a kvantitativní. Primární výzkum obsahuje veškeré kroky, celkem jich je šest. Nejprve si musí výzkumník stanovit hlavní problém, který chce pomocí výzkumu rozebrat a stanovit si, jaký má výzkum cíl. Následně je potřeba vytvořit důkladný plán získávání informací a poté ho dodržet. Získané informace je potřeba nejprve pečlivě zanalyzovat a následně výsledky odprezentovat. Posledním krokem je rozhodnutí, jak s informacemi naložit a jak pomocí nich vyřešit na začátku stanovený problém. (Foret a Melas, 2020, s. 19; Kotler a Keller, 2012, s. 133)

3.3.1 Kvantitativní výzkum

Kvantitativní výzkum spočívá převážně v kvantifikaci získaných dat. Výsledky jsou udávány buď v absolutní četnosti, tedy v přesném počtu, nebo v relativní četnosti, pro jejíž vyjádření jsou používány procenta a pro jejich vyobrazení jsou většinou voleny tabulky nebo grafy obsahující podstatné získané informace na určitém vzorku populace,

která se výzkumu účastnila. Jako vzorek se využívá podstatně větší množství respondentů než u kvalitativního výzkumu. Pro konečné vyhodnocení se využívají statistické metody. (Tahal, 2017, s. 46.; Foret a Melas, 2020, s. 21)

Kvalitativní výzkum má několik podob, nejvyužívanější je dotazník, je možné ale také využít osobní rozhovory, pozorování, experiment a obsahovou analýzu textů a symbolických vyjádření. (Foret a Melas, 2020, s. 21)

3.3.2 Kvalitativní výzkum

U kvalitativního výzkumu jde především o snahu porozumět trhu, spotřebitelům na trhu a jejich uvažování. Výsledkem by tedy měla být odpověď na otázku „Proč?“ a analýza obsahu získaných informací. Vzorek respondentů je podstatně menší než u kvantitativního výzkumu, u kvalitativního jsou využiti jednotlivci, maximálně desítky respondentů, kteří jsou vybráni na základě určitého kritéria. Kdežto u kvantitativního jsou potřeba stovky až tisíce respondentů, kteří nejsou omezeni určitou podmínkou pro vyplnění. (Tahal, 2017, s. 42; Foret a Melas, 2020, s. 21)

Metodou pro kvalitativní výzkum je strukturovaný rozhovor, který musí vést moderátor. Moderátorem je osoba, která má povědomí o řešeném problému a zároveň má znalosti z oblasti sociologie, které mu umožňují snáze získávat potřebné informace od respondentů. Strukturovaný rozhovor může probíhat individuálně nebo ve skupině. Pokud se jedná o rozhovor individuální dají se použít odlišné techniky pro otevření představivosti. Ve skupinovém rozhovoru se oproti tomu dá pozorovat vliv ostatních respondentů na sebe vzájemně a sledování, jak se vzájemně konfrontují. (Tahal, 2017, s. 42.; Foret a Melas, 2020, s. 21)

3.4 Sekundární výzkum

Při sekundárním výzkumu jsou využita data, která již někdo předtím sesbíral a zpracoval. Pro tento typ výzkumu jsou využívány interní a externí databáze. Data sekundárního výzkumu jsou rozdělována na agregovaná a neagregovaná. Neagregovaná data jsou taková, která zůstala v původních hodnotách zjištěných za každou jednotku. Agregovaná data jsou hodnoty sumarizované do jednoho souboru nebo pomocí statistických hodnot. Agregovaná data mohou být využita pouze pro porovnávání vývoje v rámci jednoho souboru během různých časových období, nebo naopak ke srovnávání v jednom čase a v různých souborech mezi sebou. (Foret a Melas, 2020, s. 20)

3.5 Binomický test

Pro vyhodnocení praktické části bakalářské práce, konkrétně primárního výzkumu, který proběhl na základě sběru dat od firem sídlících v okrese Chrudim se zaměřením na zpracovatelský průmysl, byl zvolen binomický proporční test.

Pomocí tohoto testu je formován počet výskytu určité vlastnosti v náhodném výběru, nebo k popisu variability výsledků opakovaných nezávislých pokusů, u nichž sledujeme konkrétní výsledek. Toto rozdělení lze také využít k popisu náhodného chování relativních četností těchto výskytů. (Hendl, 2015, s. 140)

4 SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Teoretická část bakalářské práce se zaměřuje na literární rešerši na téma trhu práce, jeho strukturu, vývoj a aktuální trendy.

Nejprve je rozebráno rozdělení trhu práce do čtyř sektorů – primárního, sekundárního, terciálního a kvartárního, vysvětlen je jejich význam v závislosti na stupni ekonomického rozvoje. S postupující vyspělostí ekonomiky dochází k přesunu pracovních sil do vyšších sektorů.

Dále se práce věnuje aktuálním trendům na trhu práce, které ovlivňují jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. Mezi klíčové faktory patří rostoucí důraz na flexibilitu práce, digitalizaci a automatizaci, rozvoj soft skills, potřeba celoživotního vzdělání a rostoucí preference pro ekologicky a eticky odpovědné zaměstnance. Významnou roli hraje také rovnováha mezi pracovním a osobním životem, která se stává prioritou pro mnoho pracovníků.

Další část se zabývá hospodářským cyklem, který popisuje periodické kolísání ekonomiky mezi expanzí, vrcholem, recesí a dnem. Každá z těchto fází má přímý dopad na zaměstnanost, spotřebu i investice. Je vysvětleno, jak se v průběhu hospodářského cyklu mění poptávka po práci, jak firmy reagují na ekonomické výkyvy a jaký vliv má cyklus na inflaci a úroveň nezaměstnanosti. V této souvislosti je také představena Beveridgeova křivka, která ilustruje vztah mezi mírou volných pracovních míst a nezaměstnaností, umožňuje tak posoudit efektivitu trhu práce a jeho cyklické výkyvy.

Závěrečná kapitola teoretické části je věnována metodice výzkumu trhu práce. Popisuje důležitost správného formulování výzkumných otázek a hypotéz, které pomáhají identifikovat klíčové problémy a možná řešení. Rozebírá rozdíl mezi primárním a sekundárním výzkumem, přičemž primární výzkum zahrnuje sběr nových dat prostřednictvím kvantitativních a kvalitativních metod. Sekundární výzkum naopak pracuje s již existujícími daty, která mohou být použita k analýze trendů a historického vývoje. Správná volba výzkumných metod je zásadní pro získání relevantních poznatků o trhu práce a jeho dynamice.

II PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUM TRHU PRÁCE

Praktická část bakalářské práce se zaměřuje na detailní popis a komplexní zhodnocení aktuálního stavu trhu práce v Pardubickém kraji. Nejprve bude provedena podrobná charakteristika Pardubického kraje, která zahrnuje jeho geografické, demografické a ekonomické aspekty, které mají vliv na fungování regionálního trhu práce.

Další část práce bude věnována zhodnocení trhu práce z makroekonomického hlediska, kapitola bude zaměřena na celkovou situaci na trhu včetně zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Pro získání co nejpřesnějších výsledků je výzkum rozdělen do dvou částí, a to do sekundárního a primárního výzkumu.

V rámci sekundárního výzkumu bude provedena komparativní analýza okresů za pomoci dostupných dat. Výstupem komparativní analýzy je konstrukce Beveridgeovy křivky. Díky míře nezaměstnanosti a míře volných pracovních míst vůči pozici k Beveridgeově křivce lze určit, o jaký typ nezaměstnanosti se pravděpodobně jedná.

Následovat bude primární výzkum, který je složený ze dvou částí. Nejprve bude proveden rozhovor s pracovníci Úřadu práce, jehož cílem je získat odborný pohled na aktuální situaci, opatření a výzvy, které jsou v okrese Chrudim. Poté budou distribuovány dotazníky do firem, které podnikají ve zpracovatelském průmyslu. Účelem těchto dotazníků je získání zpětné vazby od zaměstnavatelů ohledně jejich zkušeností, potřeb a očekávání na trhu práce.

Praktická část bakalářské práce bude na základě zjištěných informací na jejím konci vyhodnocena a budou navržena doporučení pro zlepšení situace na regionálním pracovním trhu.

6 SEKUNDÁRNÍ VÝZKUM

Sekundární výzkum bakalářské práce je zaměřen na popis a charakteristiku jednotlivých okresů Pardubického kraje za účelem provedení komparativní analýzy.

Cíl 1: Zhodnocení současného stavu trhu práce v Pardubickém kraji.

V rámci sekundárního výzkumu byly stanoveny dvě výzkumné otázky:

V1: Jaká je situace na trhu práce ve čtyřech okresech Pardubického kraje?

V2: Jaká je situace na trhu práce v Pardubickém kraji s dopadem na Beveridgeovu křivku?

6.1 Pardubický kraj

Pardubický kraj se rozkládá převážně ve východních Čechách, malou částí však zasahuje také do severozápadního okraje Moravy. Celkově sousedí s pěti kraji – Středočeským, Královéhradeckým, Olomouckým, Jihomoravským a krajem Vysočina. Severovýchodní hranici Pardubického kraje tvoří pohoří Orlických hor a Hrubého Jeseníku, které zároveň představuje hranici mezi Českou republikou a Polskem. Na jihu Pardubického kraje se rozkládají Žďárské vrchy a Železné hory, zatímco jeho střed vyplňuje Polabská nížina. (csu.gov.cz, ©2025)

S rozlohou 4 519 km² je pátým nejmenším krajem v České republice. Nejvyšším bodem je Králický Sněžník s nadmořskou výškou 1 424 metrů, nejnižším pak hladina Labe u Kojic, která se nachází ve výšce pouhých 201 metrů nad mořem. Mezi významné vodní zdroje v regionu patří Sečská přehrada, přehrada Pastviny a Bohdanečský rybník. (csu.gov.cz, ©2025)

Pardubický kraj se skládá celkem ze čtyř okresů a to Pardubice, Chrudim, Svitavy a Ústí nad Orlicí. Žije zde více než 530 tisíc obyvatel. Celkový počet obyvatel se v roce 2023 zvýšil zejména vlivem zahraniční migrace. Nejpočetnější skupinou jsou lidé ve věku 15–64 let, která tvoří 63 % populace. (csu.gov.cz, ©2025)

Průměrný hrubý domácí produkt na jednoho obyvatele dosahoval 81,7 % celostátního průměru. Největší podíl na hrubé přidané hodnotě kraje mají služby, které představují 56,1 %, významnou roli však hraje i průmysl s podílem 34,6 %. (csu.gov.cz, ©2025)

K 31.12.2024 v Pardubickém kraji působilo celkem 116 280 ekonomických subjektů, přičemž převažovali subjekty nacházející se v rozdělení podle CZ-NACE v odděleních B-E

(kompletní seznam rozdělení ekonomických subjektů je k nahlédnutí v příloze P I), tedy celkově průmysl, kde působilo 17 302 subjektů a v oddělení G, do které spadají činnosti spojené s velkoobchodem, maloobchodem, opravou a údržbou motorových vozidel, těchto subjektů bylo 17 638. (vdb.czso.cz, 2025)

Celková nezaměstnanost v kraji vzrostla k 31.12.2024 na 3,4 %, přesto ale byla pod republikovým průměrem, který se rovnal 4,1 %. Bylo evidováno 12 211 uchazečů o zaměstnání a 13 534 volných pracovních míst, tedy na jedno místo připadalo 0,9 uchazeče. Zejména byly poptávány nižší dělnické a technické profese, montážní dělníci, řemeslníci, pomocní pracovníci ve stavebnictví, řidiči nákladních automobilů, svářeči, zámečníci, nástrojáři, obsluha pojízdnych zařízení, uklízeči a pomocní pracovníci ve výrobě. (uradprace.cz, 2025)

Nejvýznamnějším odvětvím celého kraje je dle počtu subjektů „Velkoobchod a maloobchod“. Pokud je však situace posuzována na základě počtu zaměstnanců dominuje odvětví „Zpracovatelského průmyslu“. Nejvíce zaměstnanců bezkonkurenčně zaměstnává Nemocnice Pardubického kraje, a. s. Mezi další významné zaměstnavatele patří Iveco Czech Republic, a. s., SAINT – GOBAIN ADFORS CZ, s. r.o. a JIP východočeská, a. s. (csu.gov.cz, ©2025; npi.cz, 2024)

6.2 Analýza trhu práce v Pardubickém kraji

V této kapitole je analyzována zaměstnanost a nezaměstnanost v Pardubickém kraji.

6.2.1 Zaměstnanost

V porovnání s předchozím rokem, tedy rokem 2023 se počet ekonomických subjektů v Pardubickém kraji zvýšil o 1 174 subjektů na celkových 116 280 subjektů. Ve všech krajích Pardubického kraje došlo k přírůstu, nejvíce v okrese Pardubice o 575 subjektů, nejméně v okrese Ústí nad Orlicí, zde přibýlo pouze 160 subjektů. (csu.gov.cz, 2025)

Pokud budeme porovnávat vývoj subjektů na základě jejich právní formy, pak byl vývoj následující: Nejvyšší nárůst byl zaznamenán z fyzických osob, celkově o 727 subjektů. Nejvíce přibýlo živnostníků, jejich počet narostl o více než 600 subjektů, nejméně přibýlo zemědělských podnikatelů, jejich počet se navýšil pouze o 8. (csu.gov.cz, 2025)

U právnických osob byl také zaznamenán nárůst, ale podstatně menší, právnických osob přibýlo jen 447. Pozitivní vývoj se nejvíce projevil u společností s ručením omezeným,

těch přibýlo 321. Ne ve všech kategoriích byla ale změna kladná, například u družstev nastal od roku 2023 propad o 10 subjektů. (csu.gov.cz, 2025)

Pokud bude vývoj porovnáván podle toho, kolik zaměstnanců podniky mají, nastal nejvyšší meziroční přírůstek u malých podniků, tedy podniků, kteří zaměstnávají mezi 10 a 49 osobami. Malých podniků přibýlo 1 513, celkově jich ke konci roku 2024 v Pardubickém kraji působilo 10 142. (csu.gov.cz, 2025)

Zhodnoceny byly také změny ekonomických subjektů na základě zaměření ekonomických činností. Negativní změny nastaly hlavně v odvětví obchodu a oprav motorových vozidel, svou činnost ukončilo 1 090 subjektů. Oproti tomu, pozitivní dopad se projevil především v činnostech profesních, vědeckých a technických, kde se počet subjektů zvedl o 291 subjektů. (csu.gov.cz, 2025)

Průměrný evidenční počet zaměstnanců dosahoval výše 180 200 osob, což v meziročním srovnání znamenalo pokles o 1 000 zaměstnanců. (csu.gov.cz, 2025)

6.2.2 Nezaměstnanost

Obecná míra nezaměstnanosti k 31.12.2024 vzrostla na 3,4 %, v meziročním srovnání to znamená nárůst o 0,3 %. V celorepublikovém srovnání se kraj nachází se na pátém místě, oproti republikovému průměru má dokonce hodnotu o 0,7 % nižší. Při meziročním srovnání se zvýšil počet uchazečů o zaměstnání o téměř 1 200 uchazečů na celkových 12 211. Volných pracovních míst ke konci prosince úřad práce nabízel 13 534, což činí 0,9 uchazeče na jedno pracovní místo. Z celkového počtu volných pracovních míst bylo 498 míst určených pro osoby se zdravotním postižením, na dalších 11 000 bylo umožněno přijímat zahraniční pracovníky. (uradprace.cz, 2025)

Od začátku roku 2025 je celý proces zapsání do systému uchazečů o zaměstnání zdigitalizovaný, účastníci už nemusí na úřad práce fyzicky a vše jsou schopni si vyřešit z pohodlí domova i mimo úřední hodiny. (uradprace.cz, 2025)

Pardubický kraj je svým průmyslem relativně dost závislý na Německu a jeho ekonomickém vývoji. I přes nepříznivý vývoj situace právě v Německu, zůstává nezaměstnanost na Pardubicku relativně stabilní, není hlášeno žádné hromadné propouštění, zaměstnavatelé pouze neprodávají smlouvy, které jsou stanoveny na dobu určitou. Spousta zaměstnanců, kterým není prodloužena smlouva, využívá program Outplacement II, který poskytuje úřad práce. Tento program napomáhá lidem při ztrátě zaměstnání různými

způsoby jako jsou například rekvalifikace, zvyšování dovedností nebo poradenství, všechny tyto metody a nástroje napomáhají k rychlejšímu úspěšnému nalezení nového zaměstnání. Aktuálně jsou na úřadu práce zapsáni také sezónní pracovníci z oborů stavebnictví a zemědělství. Pouhých 28 % uchazečů o zaměstnání jsou absolventi všech stupňů vzdělání a mladiství. (uradprace.cz, 2025)

Z celkově zapsaných 12 211 uchazečů pobírá podporu v nezaměstnanosti pouze 35,7 %, což odpovídá 4 365 uchazečům. Pomocí aktivní politiky zaměstnanosti bylo podpořeno 3 238 osob. Téměř 50 % těchto osob bylo zařazeno do rekvalifikačních kurzů, nejvíce požadované byly kurzy českého jazyka pro cizince, řidičská oprávnění a kurzy k obsluze počítače. Dalších 37 % osob zahájilo digitální vzdělávání, zájem byl zejména o kurzy zabývající se umělou inteligencí. (uradprace.cz, 2025)

Aktuální situace je také ovlivňována zájemci o zaměstnání s dočasnou ochranou z Ukrajiny, v Pardubickém kraji je těchto uchazečů evidováno 542 a 29 zájemců, 80 % celkového počtu tvoří ženy. Těmto osobám jsou nejčastěji nabízeny rekvalifikační kurzy českého jazyka pro cizince za účelem lepší uplatnitelnosti na českém trhu práce. Ke konci prosince 2024 zde bylo zaměstnáno téměř 7 000 osob s dočasnou ochranou. (uradprace.cz, 2025)

Od ledna 2025 je očekávána změna v počtu nabízených pracovních míst, jelikož podle nové legislativy jsou pracovní místa po uplynutí šesti měsíců automaticky vyřazována z evidence volných pracovních pozic. (uradprace.cz, 2025)

6.3 Charakteristika jednotlivých okresů

V této kapitole jsou popsány čtyři okresy Pardubického kraje. Jsou popsána geografická hlediska, zaměstnanost i nezaměstnanost.

6.3.1 Okres Chrudim

Okres Chrudim se rozkládá na ploše 993 km², což představuje 22 % celkové rozlohy Pardubického kraje. Krajina je v rámci okresu rozmanitá, na severu je území převážně nížinné, zatímco jih je charakterizován pahorkatinami a vrchovinami. Dominantou jsou Železné hory, které směrem na jih postupně přechází v Hornosvrateckou vrchovinu. (csu.gov.cz, ©2025)

Okres tvoří celkem 108 obcí, z toho 13 měst a 5 městysů. Ve městech žije více než 61 % z téměř 107 000 obyvatel. Od roku 2016 okres vykazuje kladné saldo migrace, avšak od roku 2018, počet úmrtí převyšuje počet narozených. (csu.gov.cz, ©2025)

Ekonomika se dělí na dvě hlavní oblasti, průmysl a zemědělství. Díky příznivým klimatickým podmínkám se severní část regionu zaměřuje na zemědělství, pěstují se zde obiloviny, cukrová řepa a brambory. Průmyslová výroba je v této oblasti hodně rozmanitá, zahrnuje strojírenství, textilní průmysl, kožešnictví, potravinářství a výrobu stavebních materiálů. (csu.gov.cz, ©2025)

Na Chrudimsku působí 23 352 ekonomických subjektů různých zaměření, nejrozšířenějšími jsou subjekty působící v odděleních B-E podle dělení CZ-NACE. Jedná se o subjekty působící celkově v průmyslu. Největší společností podle počtu zaměstnanců je společnost Arriva autobusy a. s., která jak již název napovídá zajišťuje městskou i příměstskou pozemní dopravu. V okrese je ale více společností, které zajišťují spoustu pracovních míst, jsou to Hamzova odborná léčebna pro děti a dospělé, DAKO – CZ, a. s., která se zabývá výrobou železničních lokomotiv a vozového parku, a společnost KOVOLIS HEDVIKOV, a. s., která je zaměřena na slévarenskou činnost. (vdb.czso.cz, 2025; csu.gov.cz, ©2025)

Nezaměstnanost je zde druhá nejvyšší v Pardubickém kraji, podíl nezaměstnaných dosahuje 3,61 %. Hlavním důvodem je vysoký počet obyvatel, kteří dojíždějí za prací do Pardubic. (csu.gov.cz, 2025)

6.3.2 Okres Pardubice

Okres Pardubice s rozlohou 880 km² je nejmenším okresem Pardubického kraje, jehož území tvoří pouze 19,5 % celkové rozlohy kraje. Okres zahrnuje 112 obcí, z toho 8 měst a jeden městys. Žije zde téměř 181 000 obyvatel, přičemž téměř 70 % tvoří městské obyvatelstvo. Více než polovina obyvatel okresu, konkrétně 51 %, obyvatel žije přímo ve městě Pardubice. Krajina v okrese je převážně rovinná a tvořená nížinami. (csu.gov.cz, ©2025)

Pardubicko je známé svou průmyslovou základnou, která se zaměřuje na elektroniku, strojírenství, chemický a petrochemický průmysl a potravinářství. V okrese se nacházejí dvě elektrárny, které spalují hnědé uhlí, umístěny jsou v Opatovicích nad Labem a Chvaleticích. (csu.gov.cz, ©2025)

V okrese Pardubice sídlí nejvíce ekonomických subjektů z celého kraje. Podniká zde 43 345 subjektů. Nejvíce jich zastupuje odvětví G, tedy velkoobchod, maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel. Největším zaměstnavatelem je bezkonkurenčně Nemocnice Pardubického kraje, a. s. Působí zde ale mnoho dalších velkých společností, mezi ty nejvýznamnější patří například Synthesia a.s., která podniká ve výrobě základních chemických látek, hnojiv a dusíkatých sloučenin, plastů, a syntetického kaučuku v primárních formách a velkoobchod JIP východočeská, a.s. Nezaměstnanost na Pardubicku je druhá nejnižší v kraji a dosahuje 3,24 %. (vdb.czso.cz, 2025; csu.gov.cz, ©2025)

Pardubice jsou také významným kulturním centrem. Sídlí zde Východočeské divadlo a Komorní filharmonie. Město je známé i sportovními akcemi, mezi které patří například Velká pardubická a Zlatá přilba. (csu.gov.cz, ©2025)

6.3.3 Okres Svitavy

Okres Svitavy je největším okresem Pardubického kraje, rozprostírá se na 1 379 km², což odpovídá 30,5 % celkové rozlohy kraje. Okres zahrnuje 116 obcí, z toho sedm měst a dva městyse. I když je svou rozlohou největší, podíl městského obyvatelstva je zde nejmenší v celém kraji. Z téměř 105 000 obyvatel tvoří městské obyvatelstvo pouze 49 %. (csu.gov.cz, ©2025)

Ekonomická struktura okresu se v průběhu času výrazně změnila. V minulosti se zde zaměřovalo na pěstování obilovin a řepky a také na textilní výrobu. V současnosti se však nejvíce rozvíjí výroba skleněných vláken, kovovýroba, strojírenství a zpracování plastů. (csu.gov.cz, ©2025)

Na Svitavsku působí nejméně ekonomických subjektů z celého kraje. Z celkových 21 497 subjektů jich nejvíce zastupuje odvětví G, v těsném závěsu se nachází celkový průmysl, tedy odvětví B-E. Velcí zaměstnavatelé zde působí pouze dva, jedná se o společnost SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o., která vyrábí skleněná vlákna a společnost Ravensburger Karton s.r.o., která je evropským výrobcem her a puzzlí. (vdb.czso.cz, 2025; csu.gov.cz, ©2025)

Nezaměstnanost je v okrese Svitavy nejvyšší v celém Pardubickém kraji, přičemž průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje 3,98 %. V jednotlivých částech okresu se však míra nezaměstnanosti výrazně liší, například v Litomyšli dosahuje hodnoty 2,47 %, zatímco v Moravské Třebové to je 5,36 %. (csu.gov.cz, ©2025)

Vedení okresu se dlouhodobě zaměřuje na zlepšování životního prostředí a kvality života obyvatel. Mezi hlavní projekty v posledních letech patří revitalizace veřejných prostranství a parků, vznik nových cyklostezek a úpravy koryt řek, které mají sloužit jako prevence proti povodním. (csu.gov.cz, ©2025)

6.3.4 Okres Ústí nad Orlicí

Druhým největším a jediným příhraničním okresem Pardubického kraje je okres Ústí nad Orlicí. Se svou rozlohou 1 267 km² tvoří 28 % rozlohy kraje. Okres se skládá ze 115 obcí, z nichž 10 jsou města a 4 městyse. Celkově zde žije necelých 139 000 obyvatel, z čehož 58,6 % tvoří městské obyvatelstvo. (csu.gov.cz, ©2025)

Ekonomicky je zde významný jak průmysl, tak i zemědělství. Průmysl v tomto okrese zahrnuje několik odvětví, zejména elektrotechniku, strojírenství a výrobu dopravních prostředků. Zemědělství zde není zaměřeno na pěstování potravin, ale spíše na chov skotu a produkci krmiv. (csu.gov.cz, ©2025)

Také v okrese Ústí nad Orlicí převažují subjekty zaměřující se na odvětví G, nejsou ale největšími společnostmi. Z 28 086 subjektů se tímto odvětvím zabývá 4 642 subjektů. Největším zaměstnavatelem je v tomto okrese společnost Iveco Czech Republic, a. s., která se zabývá výrobou motorových vozidel a jejich motorů. Významnými zaměstnavateli jsou například také KYOCERA AVX Components s.r.o., která vyrábí elektronické součástky a OEZ, s.r.o., která vyrábí elektrické rozvodní a kontrolní zařízení. (vdb.czso.cz, 2025; csu.gov.cz, ©2025)

Nezaměstnanost je v okrese Ústí nad Orlicí nejnižší v celém Pardubickém kraji a dosahuje hodnoty 3,17 %, v těsném závěsu je okres Pardubice s minimálním rozdílem pouhých 0,07 %. (csu.gov.cz, ©2025)

6.4 Komparativní analýza jednotlivých okresů

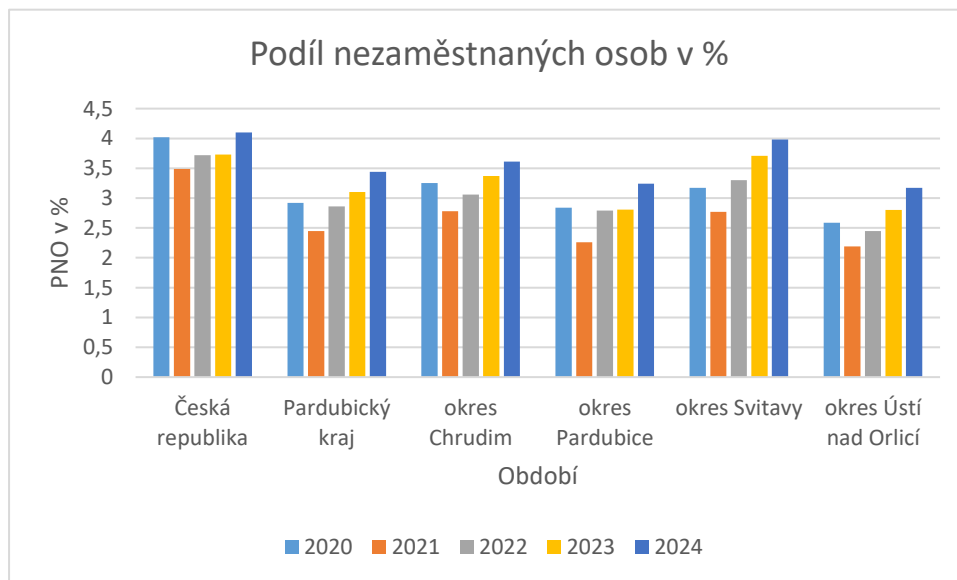
V porovnání s celkovou nezaměstnaností v České republice si Pardubický kraj vede poměrně dobře. Nezaměstnanost v České republice měřena podílem nezaměstnaných v loňském roce dosahovala 4,1 %, v Pardubickém kraji pouze 3,44 %. I přes konstantně se zvyšující nezaměstnanost v posledních čtyřech letech je v tabulce č. 1 vidět, že se kraj pohybuje neustále pod průměrem celé republiky. (vdb.czso.cz, 2025).

Při porovnání jednotlivých okresů vyplývá, že nejvíce zvyšuje průměr kraje okres Svitavy, v posledních čtyřech letech je vždy okresem s nejvyšší nezaměstnaností. (vdb.cszo.cz, 2025)

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v % v letech 2020–2024 (vlastní zpracování na základě dat z vdb.cszo.cz)

	2020	2021	2022	2023	2024
Česká republika	4,02	3,49	3,72	3,73	4,10
Pardubický kraj	2,92	2,45	2,86	3,10	3,44
okres Chrudim	3,25	2,78	3,06	3,37	3,61
okres Pardubice	2,84	2,26	2,79	2,81	3,24
okres Svitavy	3,17	2,77	3,30	3,71	3,98
okres Ústí nad Orlicí	2,59	2,19	2,45	2,80	3,17

Z obrázku č. 4 je patrné, že situace se v posledních pěti letech výrazně změnila, v průběhu tohoto období, se hodnoty pohybovaly jak nahoru, tak dolů, výrazné zlepšení přišlo v roce 2021, kdy nezaměstnanost výrazně klesala, docházelo k obnově situace, která panovala před pandemií Covid – 19. Následně od roku 2022 se situace ale začala opět zhoršovat a hodnoty nezaměstnaných se zvyšovaly, to je důsledkem uprchlické krize, kdy Česká republika přijmula mnoho Ukrajinců přechajících před válkou.



Obrázek 4: Podíl nezaměstnaných osob v % 2020-2024 (vlastní zpracování na základě dat z vdb.cszo.cz)

V tabulce č. 2 se nachází porovnání vybraných ukazatelů, k vidění je počet volných pracovních míst, kterých je v součtu více než 13 000, nejvíce takových míst se nachází v okrese Pardubice, kde dokonce převyšuje počet nezaměstnaných osob. Nejméně volných

pracovních míst je k dispozici v okrese Chrudim, ale i přes to je počet uchazečů na jedno volné pracovní místo stejný, jako v okrese Svitavy.

Tabulka 2: Srovnání vybraných ukazatelů k 31.12.2024 (*vlastní zpracování na základě dat z vdb.cszo.cz*)

	Počet nezaměstnaných	Podíl nezaměstnaných osob (%)	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na volné jedno místo
okres Chrudim	2 550	3,61	2 210	1,15
okres Pardubice	3 958	3,24	5 440	0,73
okres Svitavy	2 784	3,98	2 422	1,15
okres Ústí nad Orlicí	2 919	3,17	3 462	0,84
Celkem	12 211	3,44	13 534	0,90

6.5 Beveridgeova křivka Pardubického kraje

Na obrázku číslo 5 je vyobrazena Beveridgeova křivka Pardubického kraje za období v letech od roku 2020 do roku 2024, křivka prochází ideální hodnotou 3 % míry volných pracovních míst a podílem nezaměstnaných osob. Hodnota 3 % byla zjištěna na základě kvalifikovaného odhadu pracovníků z Úřadu práce v Chrudimi. Veškeré konkrétní hodnoty, které byly využity pro vytvoření grafu na obrázku číslo 5 jsou uvedeny v tabulce číslo 3, hodnoty z tabulky byly zjištěny na portálu Veřejné databáze českého statistického úřadu.

Na obrázku číslo 5 je vidět, jak se měnila struktura nezaměstnanosti v posledních letech, postupně ovšem klesá. Nejvyššího bodu dosahovala nezaměstnanost bezkonkurenčně v roce 2020, v té době procházel trh práce krizí a změnami z důvodu pandemie. Mnoho firem propouštělo své zaměstnance, jelikož pro ně neměli nadále uplatnění, důvodem byl nedostatek práce, případně když firmy měli uplatnění, zaměstnanci nemohli svá pracovní místa fyzicky navštěvovat. Měnily se požadavky na zaměstnance, byla potřeba vysoká digitalizace a schopnost zaměstnanců pracovat samostatně z domu.

Ani následující rok, tedy v roce 2021, nebyla situace o nic příznivější, spíš naopak, jak je vidět, tak se bod v roce 2021 posunul více vpravo oproti roku 2020. Zaměstnanost se stále nezlepšovala, struktura trhu se měnila rychleji, než se vyvíjeli znalosti a schopnosti lidí.

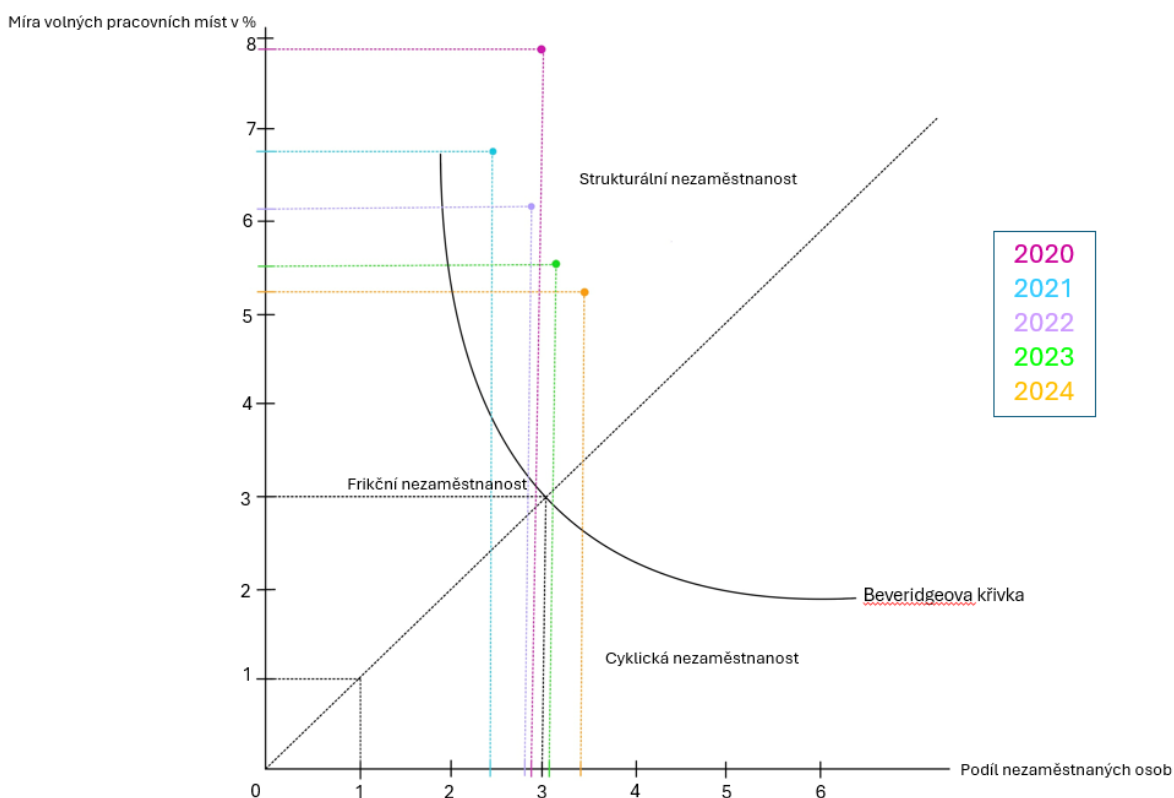
V roce 2022 nastalo uvolnění omezení a trh práce se začal přizpůsobovat. Mnoho lidí volilo rekvalifikaci za účelem adaptace na nové podmínky na trhu. Poptávka a nabídka na trhu práce tedy postupně dochází ke svému souladu.

Od roku 2023 se situace stále více přibližuje ideální hodnotě nezaměstnanosti, efektivita trhu práce se zvyšuje a klesá strukturální nezaměstnanost. Většina obyvatel již získala potřebné znalosti a schopnosti pro výkon nově vzniklých povolání.

Trh práce se v roce 2024 ve srovnání s předešlými lety dal považovat za nejlepší z pohledu dosahování vyváženosti mezi mírou volných pracovních míst a podílem nezaměstnaných osob. Ve všech pěti analyzovaných letech se jedná o strukturální nezaměstnanost. Postupem pěti let se trh práce v Chrudimi velmi pomalu dostává do dlouhodobého rovnovážného stavu a tím se přibližuje k frikční nezaměstnanosti.

Tabulka 3 :Údaje potřebné pro sestavení Beveridgeovy křivky (*vlastní zpracování na základě dat z vdb.czso.cz*)

	2020	2021	2022	2023	2024
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (v tis.)	260,9	259,5	254,6	251,4	251,2
Voná pracovní místa (v tis.)	20,6	17,7	15,7	13,7	13,5
Podíl nezaměstnaných osob (%)	2,92	2,45	2,86	3,10	3,44
Míra volných pracovních míst (%)	7,9	6,8	6,2	5,5	5,3



Obrázek 5: Beveridgeova křivka Pardubického kraje 2020–2024 (*vlastní zpracování dle Jurečky a spol., 2017, s. 161*)

7 PRIMÁRNÍ VÝZKUM – ÚŘAD PRÁCE

V sedmé kapitole je zanalyzována situace na trhu práce kvalitativní metodou výzkumu, využitý byl polostrukturovaný rozhovor s pracovnící Úřadu práce Chrudim. Rozhovor proběhl dne 23.4.2025 v prostorách ÚP Chrudim. Kompletní přepis rozhovoru se nachází v přílohách (Příloha P II).

7.1 Cíle a hypotézy primárního výzkumu – úřad práce

V této kapitole byl stanoven cíl primárního výzkumu realizovaného na Úřadě práce v Chrudimi, k tomu byly stanoveny čtyři základní hypotézy. Tyto hypotézy vycházejí z obecného předpokladu o stavu trhu práce v okrese Chrudim.

Cíl 2: Zhodnotit aktuální situaci na trhu práce v okrese Chrudim z pohledu Úřadu práce.

H1: Nejčastěji nezaměstnaný člověk je ze specifické skupiny.

H2: Průměrná doba hledání nové práce je kratší než 6 měsíců. (frikční nezaměstnanost)

H3: Nejčastěji jsou nabízeny pracovní pozice s nízkými kvalifikačními požadavky.

H4: Nejčastějším využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace.

7.2 Shrnutí polostrukturovaného rozhovoru

Rozhovor probíhal s pracovnící Úřadu práce Chrudim, která zastává pozici vedoucí oddělení zprostředkování evidence a podpor v nezaměstnanosti, na této pozici působí od roku 2019.

Na základě rozhovoru bylo zjištěno, že nezaměstnanost v této oblasti je poměrně konstantní i přes různé výkyvy v ekonomice a nečekané události. Nezaměstnanost se zde udržuje v rozmezí 3–5 %.

Nejčastějšími uchazeči jsou ženy ve věku okolo 50 let, pokud by kritériem bylo vzdělání pak se jedná o základní, střední případně střední odborné. Pro území okresu Chrudim neplatí, že kdo chce, tak si práci najde. Stejná skupina lidí také zůstává nezaměstnaná po nejdelší časové období.

Pro uchazeče, kteří jsou ochotni pracovat není průměrná doba nalezení práce dlouhodobá, jedná se většinou o rozmezí tří měsíců, kdy je uchazeč evidován na Úřadu

práce. Delší časový úsek pro nalezení práce je většinou potřeba pouze pro více kvalifikované pozice.

Důvodů pro nezaměstnanost je v této oblasti několik, nejpodstatnějším je sezónnost, dalšími jsou zdravotní stav, nízká kvalifikace, věk, omezená nabídka pracovních míst, jelikož místa, která eviduje úřad práce nejsou veškerá místa nabízená na trhu práce, zaměstnavatelé nemají povinnost hlásit volná pracovní místa.

Nejčastějšími nabídkami pracovních míst jsou místa na plný úvazek, zkrácený úvazek je v dnešní době problém, poptávka po nich stále existuje ale nabídka těchto míst je velice omezena. Nabízená místa jsou obsazena většinou velice rychle, nízká kvalifikovaná místa bývají obsazena do měsíce. U více kvalifikovaných pozic je to delší časový úsek, jelikož uchazeči nesplňují požadavky pro danou pozici.

Poptávka pracovních míst se odlišuje podle toho, kdo je poptávající, hlavní rozdíl je dle pohlaví. Ženy většinou poptávají místa administrativní a také úklid. Muži shání spíše technické pozice.

Součástí rozhovoru bylo také téma uprchlické krize z Ukrajiny. Celá situace byla pro Úřad práce velice náročná, zpočátku byla nejnáročnější jazyková bariéra. Náročné to bylo také psychicky, jelikož prvními příchozími byly převážně ženy s dětmi, které neměly ani kam jít. Následovalo rozmisťování uprchlíků do pracovních pozic, to nebylo jednoduché hlavně z toho důvodu, že některá vzdělání dosažená na Ukrajině nelze uznat v českém systému, uprchlíci by si tedy museli dodělávat nějaké kurzy, případně projít zkouškami pro možnost výkonu dosavadního povolání.

Na Chrudimsku je přirozená míra nezaměstnanosti ve výši 3 %, pokud je míra nezaměstnanosti nižší, tak zaměstnavatelé mají problém obsadit volná pracovní místa.

Úřad práce spolupracuje převážně se stejnými zaměstnavateli. Mnoho uchazečů pojmu technické služby města. Právě technické služby a další dvě společnosti, Erapack a Evona, zaměstnávají také handicapované zaměstnance. Úřad práce Chrudim je v kontaktu i s firmami mimo okres Chrudim, převážně se jedná o společnosti z okresu Pardubice, které jsou schopny pojmout mnoho zaměstnanců.

Úřad práce Chrudim využívá také podporovaná místa. Taková místa financují z Evropských sociálních fondů a mají několik programů skrz které prostředky přerozdělují. „Záruky pro mladé“ do tohoto programu se mohou přihlásit uchazeči, kterým je maximálně 29 let, prostředky jsou poskytovány na odbornou praxi. Dalším programem je „Nová etapa“.

Tento program je určený pro věkovou skupinu od 30 do 54 let. Od 55 let je potom k dispozici program „Věk není překážkou“. Existují také programy, které nejsou podmíněny věkem, jedná se o programy „Šance na práci“, který je pro lidi, kteří trpí určitým omezením, tímto omezením může být exekuce, člověk po výkonu trestu, člověk, který pobírá dávky hmotné nouze, lidé pečující o děti, nebo lidé s nízkou úrovní vzdělání. Posledním programem je program určený pro cizince zvaný „Integrace“, který napomáhá cizincům se začleněním se do společnosti.

V rámci aktivní politiky nezaměstnanosti jsou nejvíce využívány rekvalifikace a společensky účelná místa. Nejčastějšími obory zvolenými pro rekvalifikaci jsou digitální vzdělání, umělá inteligence, programování, účetnictví a daňové kurzy. V návaznosti na uprchlickou krizi došlo také ke zvýšení zájmu o kurzy češtiny pro cizince.

Pro získání dávek v nezaměstnanosti je potřeba splnit jedinou podmínku. Musí se jednat o uchazeče, který má za poslední 2 roky alespoň ve 12 měsících zaplacené důchodové pojištění (součást důchodového pojištění). Výše vyplácených dávek se odvíjí od způsobu ukončení posledního pracovního poměru. Pokud ukončil pracovní poměr dobrovolně, ve zkušební době nebo bez vážného důvodu, pak výše podpory odpovídá 45 % posledního výdělku. Pokud nebyl pracovní poměr ukončen z některého z výše uvedených důvodů, případně byly prokázány vážné důvody ukončení, pak výše podpory začíná na 65 % posledního výdělku, tato hodnota postupně klesá.

V posledních pěti letech se projevil převážně trend digitalizace a robotizace na trhu práce. V souvislosti s tím se od ledna letošního roku také plně digitalizoval systém úřadu práce. Nyní je možné všechny žádosti vyřídit online a není potřeba fyzicky navštěvovat úřad práce.

7.3 Zhodnocení stanovených hypotéz

H1: Nejčastěji nezaměstnaný člověk je ze specifické skupiny.

Na základě rozhovoru s pracovníci úřadu práce bylo zjištěno, že nejčastější profil uchazeče je poměrně široký a dá se stanovit na základě různých kritérií. Pokud je profil vymezen pomocí pohlaví, pak jsou nejčastějšími uchazečkami, pokud se určuje podle věku, pak uchazeči spadají do věkové skupiny od 50 let výš. Kritériem je také vzdělání, mezi nejčastěji nezaměstnané patří osoby se základním vzděláním případně s výučním listem.

H2: Průměrná doba hledání nové práce je kratší než 6 měsíců. (frikční nezaměstnanost)

Tato hypotéza byla pracovníci potvrzena. Na základě statistik, které si úřad práce vede, je průměrná doba pro umístění uchazeče do nového zaměstnání 3 měsíce od zapsání do evidence u nízko kvalifikovaných pozic. Vysoko kvalifikované pozice mohou trvat delší dobu, jelikož výběrová řízení na tyto pozice mají většinou více kol a celkový průběh nábory zaměstnance tedy trvá déle.

H3: Nejčastěji jsou nabízeny pracovní pozice, které jsou uzavírány na plný úvazek.

Na základě databází a zkušeností bylo zaměstnankyní potvrzeno, že jsou nejčastěji nabízeny pracovní pozice, které jsou uzavírány na plný úvazek. I když na trhu poptávka po zkrácených úvazcích přetrvává, zaměstnavatelé o ně nemají zájem, raději přijmou zaměstnance na plný úvazek.

H4: Nejčastějším využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace.

Nejčastěji využívané jsou jak rekvalifikace, tak společensky účelná místa. Rekvalifikace jsou využívány především pro získání řidičských průkazů, odborných znalostí a oprávnění k výkonu povolání a aktuálně jsou velice rozšířené kurzy pro rozvoj znalostí spojených s digitalizací trhu a umělou inteligencí.

8 PRIMÁRNÍ VÝZKUM – FIRMY

Kvantitativní výzkum byl zacílen na firmy z okresu Chrudim, které jsou součástí zpracovatelského průmyslu. Z ekonomického pohledu tyto firmy tvoří poptávku po výrobním faktoru práce. Databázi společností sestavila autorka práce dle veřejně dostupných dat, k nahlédnutí je v příloze P V. Společnostem byl rozeslán online dotazník prostřednictvím portálu Google Forms, který obsahoval 19 otázek. Sběr dat probíhal od 3.4.2025 do 3. 5. 2025. Bylo osloveno 18 členů hospodářské komory okresu Chrudim a 20 firem, které nejsou členy, jejich oslovení proběhlo na základě dalšího průzkumu trhu a veřejně dostupných dat o firmách podnikajících ve zpracovatelském průmyslu. Celkem bylo tedy osloveno 38 firem. Zpětná vazba přišla od 17 firem, což znamená návratnost dotazníku ve výši 44,7 %. Přehled otázek včetně možností odpovědí se nachází v příloze P III. Přehled všech odpovědí respondentů zaznamenaných v tabulkách a grafech se nachází v příloze P IV.

8.1 Cíle a hypotézy primárního výzkumu – firmy

V této kapitole byl stanoven cíl primárního výzkumu realizovaného prostřednictvím online dotazníku rozeslaného do firem zaměřujících se na zpracovatelský průmysl se sídlem v okrese Chrudim. Ke stanovenému cíli byly stanoveny dvě základní hypotézy. Tyto hypotézy vycházejí z obecného předpokladu o stavu trhu práce se zaměřením na zpracovatelský průmysl v okrese Chrudim.

Cíl 3: Zhodnotit odvětví zpracovatelského průmyslu z pohledu nabídky a poptávky po pracovní síle.

H5: V okrese Chrudim většina firem zpracovatelského průmyslu nabírá nové zaměstnance.

H6: U většiny firem na Chrudimsku zvyšuje automatizace a digitalizace počet pracovních míst.

8.2 Shrnutí výsledků dotazníku

V této kapitole jsou shrnuty výsledky dotazníkového šetření. Přehled všech odpovědí respondentů zaznamenaných v tabulkách a grafech se nachází v příloze P IV.

1) V jakém oboru zpracovatelského průmyslu působíte?

Ze zúčastněných respondentů má největší zastoupení obor strojírenského průmyslu, jedná se téměř o polovinu počtu zúčastněných, celkově 8 subjektů, což odpovídá 47,1 % celkových respondentů.

2) Jaké je velikost Vaší firmy podle počtu zaměstnanců?

Ve druhé otázce bylo zjištěno, že do průzkumu se zapojily ve stejném poměru firmy, které mají mezi 10-49 zaměstnanci a firmy s množstvím zaměstnanců mezi 50 a 249. Z každého zastoupení se zapojilo 7 firem. Firmy s méně než 10 zaměstnanci byly pouze dvě. S počtem zaměstnanců nad 250 se zúčastnila pouze jedna firma.

3) Jaká je Vaše aktuální situace z hlediska zaměstnanosti?

Cílem této otázky bylo zjistit, jak nahlíží na aktuální situaci na trhu zaměstnavatelů. Většina z nich se shodla, že neplánují nějaké výrazné změny na trhy téměř 59 % zaměstnavatelů zvolilo možnost, že aktuálně udržují současný stav počtu zaměstnanců, neplánují ani nabírat ani propouštět. K propouštění se přiklání 2 firmy, což znamená 11,8 % celkového počtu respondentů. K náboru nových zaměstnanců směřuje 5 zaměstnavatelů, což tvoří necelých 30 % respondentů. Situace na trhu se dá na základě této otázky považovat za relativně stabilní.

4) Jaký typ pracovního poměru nejčastěji uzavíráte?

Drtivá většina firem zvolila možnost, že nejčastěji uzavírají se svými zaměstnanci plný úvazek. Tuto možnost zvolilo 82,4 % respondentů, pravděpodobně se tedy zaměstnavatelé snaží zaměstnávat pouze zaměstnance, kteří by měli v jejich společnosti působit po delší časové období.

5) Jaké nízko kvalifikované profese jsou u Vás nejčastěji poptávané? Jaká je fluktuace těchto zaměstnanců?

Tato otázka byla jednou z otázek, které měli možnost volné odpovědi, přesto byla povinná. Odpovědi byly různorodé, přesto se jedna odpověď opakovala častěji a to dělníci, z celkových 17 odpovědí zazněla tato odpověď sedmkrát. Převládala také odpověď, že fluktuace těchto pracovníků je spíše nízká. Zaměstnanci si tedy většinou ponechávají získaná pracovní místa po delší časový úsek a nemají důvod pro změnu pracovního místa.

6) Jaké kvalifikované profese jsou u Vás nejčastěji poptávané? Jaká je fluktuace těchto pracovníků?

Stejně jako u předchozí otázky i zde měli respondenti možnost otevřené odpovědi. V tomto případě se ale odpovědi lišili opravdu hodně, přesto je určena nejčastější odpověď. U kvalifikovaných pozic jsou nejčastěji poptáváni konstruktéři. Z odpovědí je ale možné s jistotou říct, že fluktuace u kvalifikovaných pozic je nízká, odpovědělo tak 13 respondentů ze sedmnácti.

7) Máte problémy s obsazováním volných pracovních míst?

Téměř 60 % respondentů odpovědělo, že mají problémy s obsazováním volných pracovních míst, pravděpodobně to souvisí právě s nízkou fluktuací jak nízko kvalifikovaných, tak i kvalifikovaných zaměstnanců. Většina lidí nemění své místo a zůstává dlouhodobě beze změny.

8) Pokud jste na předchozí otázku odpověděli Ano, u jakého typu pozice máte největší problém s obsazením?

Z 10 odpovědí u této otázky přesně polovina zněla, že mají problém jak s nízko kvalifikovanými, tak kvalifikovanými pozicemi, opět to tedy naznačuje, že vše odpovídá nízké fluktuaci zaměstnanců.

9) Jaké % zahraničních pracovníků zaměstnává Vaše firma?

Otázka číslo devět měla opět možnost otevřené odpovědi. V tomto případě byli odpovědi relativně podobné, většina firem zaměstnává do 5 % zaměstnanců cizí národnosti. Nejvíce firem ale odpovědělo, že v jejich firmě nepracuje nikdo cizí národnosti. Nad 5 % zaměstnanců mají pouze dvě firmy, přičemž v jedné firmě pracuje 7 % cizinců a ve druhé firmě zaměstnávají dokonce 15 % cizinců.

10) Jaké jsou hlavní důvody problémů s nábořem nových zaměstnanců?

V této otázce měli respondenti možnost výběru více odpovědí, což někteří využili. Měli také možnost dopsat svůj názor, co je důvodem problému, nikdo se nerozhodl pro její využití. Nejčastější zvolenou odpovědí bylo „Nedostatečné finanční ohodnocení“, tuto možnost zvolilo 29 % respondentů. Často volená byla také „Nedostatečná kvalifikace“ a „Nízký zájem uchazečů o danou profesi“, obě odpovědi byly zvoleny více než 20 % respondentů. Nejméně volenou odpovědí byla „Neochota pracovat na směny“.

11) Jaké benefity nabízíte novým zaměstnancům?

Tato otázka obsahovala možnost více odpovědí, případně doplnění dalších benefitů. Původní možnosti obsahovali: stravenky, příspěvek na životní / penzijní pojištění, sick days, a home office. V tomto případě respondenti připsali několik dalších benefitů, firmy nabízejí náborové příspěvky, zvýhodněné mobilní tarify, příspěvky na závodní stravování nebo pružnou pracovní dobu. Zaměstnavatelé se tedy snaží zajistit pro své zaměstnance příjemné pracovní podmínky, které jim nebudou dávat důvod ke změně pracovního místa.

12) Jaký vliv má automatizace a digitalizace na zaměstnanost ve Vaší firmě?

Drtivá většina respondentů odpověděla, že v jejich firmě nemá automatizace a digitalizace žádný vliv. Společnosti se zatím pravděpodobně nepřiklání k aktuálním trendům na trhu, důvodem mohou být vysoké investice do nových strojů, které by se nemusely vyplatit, pokud například firmy nevyrábí ve velkém množství.

13) Plánujete v příštích 5 letech zavádět nové technologie, co by mohly ovlivnit zaměstnanost?

Stejně jako v předchozí otázce se drtivá většina (94,1 %) respondentů shodlo na tom, že ani v následujících letech neplánují zavádění nových technologií. Zaměstnavatelé se snaží držet se vyzkoušených postupů a jistých variant výroby.

14) Pokud jste odpověděli na předchozí otázku Ano, co by se mělo změnit?

Tato otázka byla otevřená, i přesto, že pouze jeden respondent označil odpověď Ano v předchozí otázce, tak odpovědi jsou zde dvě. První respondent si myslí, že se zvýší automatizace práce, lidé tedy budou pravděpodobně méně potřební než do teď. Druhý respondent napsal odpověď „Ekologie“, touto odpovědí mohlo být myšleno, že stroje budou časem vyráběny z lépe rozložitelných materiálů, tyto stroje by mohly být také více autonomní.

15) Jaká jsou podle Vás největší rizika pro trh práce ve zpracovatelském průmyslu v příštích letech?

Otázka číslo 15 obsahovala možnosti odpovědí a společně s nimi možnost dopsat svůj vlastní názor. Respondenti měli možnost zvolit více hrozeb. Nejvíce zaměstnavatelů se obává zpříšňujících se ekologických norem, tento názor zastává téměř 40 % respondentů. Zároveň se obávají „Levnější výroby v zahraničí“ a „Neatraktivnosti oborů“.

16) Spolupracujete s Úřadem práce pro nábor nových zaměstnanců?

82 % se rozhodlo nespolupracovat s úřadem práce a spíše vyhledávají zaměstnance pomocí vlastních zdrojů.

17) Jaké konkrétně nástroje využíváte z Úřadu práce?

Ze 3 respondentů, kteří s Úřadem práce spoluprací, volí dva z nich možnosti rekvalifikací, jeden z nich využívá investičních pobídek.

18) Spolupracujete se školami pro nábor nových zaměstnanců?

Spolupráce se školami má úplně stejný „úspěch“ jako spolupráce s úřadem práce. Se školami spolupracuje pouze 17,6 % respondentů, což odpovídá pouze třem firmám. Zbytek firem se pravděpodobně zaměřuje spíše na to, aby získávala zkušené a kvalifikované zaměstnance. Pouze tři firmy dobrovolně vyhledávají zaměstnance, které můžou vše naučit podle svých standardů.

19) Jakým způsobem spolupracujete se školami?

V této otázce byla možnost výběru více odpovědí. Ze tří respondentů nabízí stáže/praxe a poskytují přednášky o firmě dvě firmy. Jedna z nich se účastní dnů otevřených dveří nebo školních veletrhů.

8.3 Zhodnocení a doporučení

V této kapitole budou zhodnoceny stanovené hypotézy o trhu práce ve zpracovatelském průmyslu na Chrudimsku. Pro zhodnocení hypotéz bude využitý binomický jedno proporční test. Pro výpočet konkrétních hodnot byl využit program JASP verze 0.19.3.0.

Pro oba testy je stanovena hladina významnosti: $\alpha=0,05$

H5: V okrese Chrudim většina firem zpracovatelského průmyslu nabírá nové zaměstnance.

$$H_0: p=0,5$$

$$H_A: p>0,5$$

Tabulka 4: Výsledek H5 (vlastní zpracování dle programu JASP)

Otázka	Odpověď	Četnosti	Celkový počet odpovědí	Poměr	p
Jaká je Vaše aktuální situace z hlediska zaměstnanosti?	Plánujeme nabírat	5	17	0,294	0,975
	Udržujeme současný stav/Propouštět	12	17	0,706	0,072

Z tabulky číslo 4 vyplývá, že výsledek proporčního testu není pro odpověď „Plánujeme nabírat“ statisticky významný, výsledek p dosáhl pouze hodnoty 0,975. Proto NEZAMÍTÁME H_0 . Podíl firem, který plánuje nabírat je podstatně nižší, než 50 %.

Pokud by byl výsledek testu zhodnocen z ekonomického hlediska, tak je z tabulky patrné, že nabírat plánuje pouze 29,4 % firem, což významně nepřevyšuje 50 %, které byly stanoveny v H_0 . Tento fakt může naznačovat, že zaměstnavatelé jsou spíše opatrní k vývoji trhu práce do budoucna, jejich opatrnost může také znamenat nižší poptávku na trhu, jelikož při vyšší nezaměstnanosti domácnosti spíše neutrací své prostředky za jiné statky, než jsou nezbytné statky.

H6: U většiny firem na Chrudimsku zvyšuje automatizace a digitalizace počet pracovních míst.

$H_0: p=0,5$

$H_A: p>0,5$

Tabulka 5: Výsledek H6 (*vlastní zpracování dle programu JASP*)

Otázka	Odpověď	Četnosti	Celkový počet odpovědí	Poměr	p
Jaký vliv má automatizace a digitalizace na zaměstnanost ve Vaší firmě?	Nemá vliv	16	17	0,941	<0,001
	Snižuje počet pracovních míst	1	17	0,059	1

Z tabulky číslo 5 je viditelné, že automatizace a digitalizace nemá vliv na trh práce zpracovatelského průmyslu na Chrudimsku. Výsledky pro odpověď „Nemá vliv“ je statisticky podstatně vyšší než 50 % firem. Firmy tedy nepocítují dopad automatizace a digitalizace na jejich zaměstnanost. H_0 tedy NEZAMÍTÁME.

Z ekonomického hlediska může mít tento výsledek několik možností vysvětlení. Jelikož 94 % respondentů uvedlo, že digitalizace a automatizace nemá v jejich firmách vliv, mohlo by to znamenat, že nejsou zaváděny takové inovace, které by zapříčiňovaly strukturální změny ve společnosti, případně nejsou inovace zaváděny vůbec z důvodu finanční náročnosti. Vysvětlením tohoto výsledku by také mohlo být, že firmy sice inovace zavádějí, ale jejich přínosy pro firmu spočívají spíše v efektivnosti než v nahrazování zaměstnanců technologiemi.

9 ZHODNOCENÍ VÝZKUMŮ A DOPORUČENÍ KE ZLEPŠENÍ

V rámci praktické části bakalářské práce bylo provedeno několik typů průzkumů trhu. Nejprve byla provedena konstrukce Beveridgeovy křivky pro vyobrazení situace na trhu práce v posledních pěti letech, tedy od roku 2020 do roku 2024.

V prvním roce se bod střetu míry volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob nacházel v nejvyšším bodě. V roce 2020 byly dopady pandemie Covid-19 nejvýraznější a situace trhu práce nebyla příznivá.

V následujících vyobrazených letech postupně klesala míra volných pracovních míst, podíl nezaměstnaných osob se ale každoročně zvedal. Jelikož se všechny protínající body nacházely v části, která naznačuje strukturální nezaměstnanost, tak se podíl nezaměstnaných osob pravděpodobně nezvedal z toho důvodu, že by lidé neměli zájem o práci, místa, která zůstávala volná vyžadovala jiné vzdělání než takové, kterým uchazeči na trhu práce disponovali. V posledních pěti letech se na trhu práce měnily trendy, které se musely přizpůsobit aktuální situaci na celosvětovém pracovním trhu s již zmíněnou pandemií, především musela být většina trhu práce digitalizována. S novým rokem a příchodem nového amerického prezidenta a jeho administrativy je také nutné brát v potaz i vývoj americké ekonomiky, která bude mít dopad na celosvětový obchod. Je to jedno z možných rizik do budoucna i pro české podniky, které jsou ať už přímo nebo nepřímo navázány svou produkcí na americký trh. To beze sporu může mít jak negativní dopad na český trh práce, kdy může vzrůst nezaměstnanost, tak i v tom pozitivním duchu v případě rozložení portfolia i na jiných druh výroby či vývozu firem na jiné odběratelské trhy.

Ve druhé části praktické části bakalářské práce byl proveden polostrukturovaný rozhovor s pracovnící Úřadu práce Chrudim. Rozhovor se zaměřoval převážně na otázky potřebné k sestavení profilu nejběžnějších uchazečů, kteří jsou registrováni na úřadě práce.

Profil těchto uchazečů má různé charakteristiky, nejčastěji se o práci ucházejí ženy, které věkem patří do věkové skupiny okolo 50 let. Tyto uchazečky většinou dosáhly na základní, střední případně střední odborné vzdělání. Vysokoškolští studenti nejsou typickými uchazeči o zaměstnání registrovaní na úřadu práce.

Důležitou otázkou byla hodnota přirozené míra nezaměstnanosti, bez hodnoty, která je dle Úřadu práce Chrudim dlouhodobě udržitelná by nebylo možné sestavit Beveridgeovu křivku.

I přes to, že Beveridgeova křivka naznačuje strukturální nezaměstnanost, tak nejčastější příčinou nezaměstnanosti na Chrudimsku je sezónnost, v této oblasti je poměrně významné zemědělství, které v pravidelných intervalech propouští zaměstnance, kteří se na kratší časové období evidují na úřadě práce, pokud se přihlásí.

Tématem rozhovoru byla také aktivní a pasivní politika. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je nejčastěji využíván nástroj rekvalifikace. Pro rekvalifikace jsou voleny různé obory. V návaznosti na změny na trhu jsou v posledních letech pro rekvalifikace využívány hlavně obory digitálního vzdělání, umělé inteligence, programování, účetnictví a daňové kurzy. V souvislosti s uprchlickou krizí jsou také častěji voleny kurzy češtiny pro cizince.

V rámci pasivní politiky zaměstnanosti byly zkoumány podmínky pro získání podpory nezaměstnanosti. V současnosti je podmínkou placené důchodové pojištění, a to alespoň ve 12 měsících z posledních dvou let. Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od způsobu ukončení posledního pracovního poměru. Pokud zaměstnanec ukončil dobrovolně, ve zkušební době nebo bez prokázaných závažných důvodů, pak je vyplácená částka ve výši 45 % posledního výdělku. Pokud není důvodem ukončení pracovního poměru některý z výše zmíněných, nebo jsou prokázány závažné důvody ukončení pracovního poměru, pak vyplácená částka dosahuje zpočátku 65 %, postupně je tato částka snižována.

Na primární výzkum s pomocí kvalifikované pracovnice z místního úřadu práce navazoval primární výzkum mezi firmami tzn. právě firmy stojí na straně poptávky na trhu práce. Tento výzkum byl realizován pomocí online dotazníkového šetření u sedmnácti firem, které působí ve zpracovatelském průmyslu v okrese Chrudim.

V rámci dotazníkového šetření byly stanoveny dvě hypotézy, na které přímo navazovaly otázky samotného dotazníku. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaká je situace v okrese Chrudim souvislosti se zaměstnaností/nezaměstnaností.

První hypotéza zjišťovala, zda firmy přijímají nové zaměstnance, v tomto případě byla hypotéza zamítnuta. Z výsledku proporčního testu jasně vyplývalo, že více než 50 % zúčastněných firem si udržuje stále zaměstnance, případně se chystá propouštět. Tento výsledek tedy napovídá, že zaměstnavatelé nejsou příliš důvěřiví v aktuální vývoj na trhu finální produkce a obávají se poklesu poptávky po jejich výrobcích/službách.

Druhá hypotéza stanovená pro dotazníkové šetření předpokládá, že aktuální trendy na trhu, tedy digitalizace a automatizace, zvyšují počet pracovních míst ve firmách.

Ani v tomto případě se tato hypotéza nepotvrdila. Více než polovina zvolila možnost, že pro aktuální situaci v jejich firmě nemají tyto trendy významný vliv. I pro tuto situaci byly odvozeny možné příčiny těchto rozhodnutí. Některé firmy pravděpodobně nezavedli a nejspíše ani neplánují zavádět nové technologie z důvodu finanční náročnosti na zavedení. Některé společnosti nejspíše zavádějí nové technologie, jejich vliv se ale neprojevuje na strukturálních změnách společnosti, změny se tedy projevují spíše v efektivitě výroby.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo zhodnocení aktuálního stavu trhu práce v okrese Chrudim s konkrétním zaměřením na firmy zpracovatelského průmyslu.

Teoretická část této práce byla věnována literární rešerši základních oblastí mikroekonomického a makroekonomického pojetí trhu práce a také popisu primárního a sekundárního výzkumu. Poznatky literární rešerše slouží pro lepší pochopení celé problematiky trhu práce a jako podklad pro zpracování praktické části. Na konci teoretické části byly shrnuty veškeré poznatky této kapitoly.

Praktická část byla rozdělena na dvě hlavní části, a to primární a sekundární průzkum. Nejprve byl zpracován sekundární průzkum trhu. V rámci sekundárního průzkumu byla provedena komparativní analýza, k jejímu sestavení bylo potřeba zhodnotit čtyři okresy Pardubického kraje z pohledu nezaměstnanosti. V porovnání s Českou republikou dosahuje Pardubický kraj jako celek výrazně nižších hodnot. Nejlépe ze všech krajů si vede okres Ústí nad Orlicí, kde je každoročně nezaměstnanost nejnižší. Z pohledu pozorovaných let byla situace nezaměstnanosti v roce 2021 nejlepší, v tomto roce docházelo k obnově situace po první vlně pandemie virem Covid-19. Nejhorším rokem z pozorovaných let byl rok 2024, kdy se celá Česká republika včetně Pardubického kraje potýkala s uprchlickou krizí z Ukrajiny.

Výstupem sekundárního výzkumu byla konstrukce Beveridgeovy křivky, která podává pohled na celokrajskou situaci na trhu práce v kontextu vazby mezi mírou nezaměstnanosti (respektive podílem nezaměstnaných osob) a míře volných pracovních míst. Před samotnou konstrukcí byla provedena komparativní analýza jednotlivých čtyř okresů Pardubického kraje.

Přirozená míra nezaměstnanosti pro Pardubický kraj se nachází v hodnotě 3 %, od této hodnoty se odvíjí celý graf, jelikož při umístění Beveridgeovy křivky do hodnoty 3 % můžeme hodnotit situaci v konkrétních rocích, na základě polohy všech bodů se dá stanovit, jaký typ nezaměstnanosti v kraji převládá. Konkrétně pro Pardubický kraj veškeré body naznačují, že se jedná o nezaměstnanost strukturální. Graf ukazuje, že trh práce se posledních 5 let potýká s čím dál větším nesouladem mezi požadavky trhu práce (tzn. poptávkou firem) a uchazeči o zaměstnání (nabídkou práce). Beze sporu tomu přispěl i vliv celosvětových událostí jako pandemie covid a uprchlické krize z Ukrajiny,

Ve druhé části praktické části byl proveden primární výzkum za pomoci dvou druhů výzkumu, kvalitativního a kvantitativního. Nejprve proběhl polostrukturovaný rozhovor s pracovníci Úřadu práce v Chrudimi. Byly stanoveny čtyři hypotézy o tom, jaký je profil uchazeče o práci a struktuře trhu práce. K těmto hypotézám byly sestaveny otázky polostrukturovaného rozhovoru. Byly probrány důležité aspekty trhu práce a konkrétní situace na Chrudimsku. Z pohledu úřadu práce je situace poměrně stabilní, nedochází k dlouhodobým výkyvům, ani k hromadným propouštěním, míra nezaměstnanosti je ve stálém rozmezí 3–5 %. Nejčastější výkyv způsobuje sezónnost, nejedná se ale o dlouhodobý typ nezaměstnanosti, je pouze na přechodnou dobu. Sezónnost se projevuje nejčastěji díky zemědělství, takoví zaměstnanci se do svých pracovních pozic vrací většinou po třech měsících. Typickým uchazečem o práci na úřadě práce je žena ve věku okolo padesáti let s dosaženým základním, středním případně středním odborným vzděláním. Úřad práce provádí aktivní i pasivní politiku nezaměstnanosti. V rámci aktivní politiky jsou nejčastěji využívaným nástrojem rekvalifikace, převážně v oblastech, které odpovídají aktuálním trendům na trhu práce, aktuálně tedy hlavně digitalizace a umělá inteligence.

V rámci kvantitativního výzkumu byly osloveny firmy se sídlem v okrese Chrudim a zaměřením na zpracovatelský průmysl formou dotazníkového šetření. Osloveno bylo celkem 38 firem, návratnost dotazníků byla ve výši 44,7 %. Stejně jako v kvalitativním výzkumu byly stanoveny hypotézy a na základě hypotéz otázky dotazníkového šetření. Vyhodnocením hypotéz bylo zjištěno, že většina firem v tomto odvětví aktuálně nenabírá nové zaměstnance, naopak téměř 71 % respondentů udržuje současný stav nebo plánují propouštět současné zaměstnance. Druhou hypotézou bylo zjištěno, že se společnost v okrese Chrudim nepřizpůsobuje aktuálním trendům na trhu práce, většina respondentů zvolila možnost, že automatizace a digitalizace nemají vliv na zaměstnanost v jejich firmě, firmy tedy buď nezavádějí nové technologie, nebo je sice zavádějí, ale výsledek jejich využití se projevuje spíše v efektivnosti výroby než ve změně struktury zaměstnanců.

Z provedených analýz lze konstatovat, že okres Chrudim vykazuje poměrně stabilní situaci na trhu práce. Lze tedy doporučit ke zlepšení situace na trhu práce posílení nejen rekvalifikaci, ale také posílit dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnáváním žen ve věku kolem 50 let. Tato věková kategorie je nejčastěji dle ÚP nezaměstnaná. Zatímco prostor u firem k zaměstnávání je, což plyne jak z Beveridgeovy křivky, tak z dotazníkového šetření firem. Ovšem zde je nutné konstatovat, v rámci strukturální zaměstnanosti existuje

nesoulad mezi kvalifikační strukturou uchazečů a nabízenými volnými místy. Otázkou zůstává, jestli by ženy případně jiná skupina osob často registrovaných na úřadech práce byli schopni / ochotni se rekvalifikovat či jinak vzdělávat na požadované kvalifikace. Další doporučení míří za firmami, které mají nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců, aby dávali podněty právě na místně příslušný úřad práce, který má v kompetenci nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Více než 80 % firem si řeší zaměstnávání nových lidí mimo ÚP. Intenzivnější spolupráce mezi veřejnou správou (úřady práce) a zaměstnavateli by měl být jeden z klíčových parametrů, jak zlepšit celkové fungování firmy.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literární zdroje

BLANCHARD, Olivier. *Macroeconomics*. Global edition. Harlow: Pearson, [2021]. ISBN 978-1-292-35147-6.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.

FORET, Miroslav a MELAS, David. *Marketingový výzkum: v udržitelném marketingovém managementu*. Grada, 2020. ISBN 978-80-271-1723-9.

HENDL, Jan. *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. Páté, rozšířené vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 9788026209812.

JUREČKA, Václav a MACHÁČEK, Martin. *Makroekonomie: 4., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada, 2023. ISBN 978-80-271-3635-3.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Expert. Praha: Grada, 2017. ISBN 9788027102518.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Expert. Praha: Grada, 2018. ISBN 9788027101467.

KACZOR, Pavel. *Trh práce v ČR*. Praha: VŠE, nakladatelství Oeconomica, 2024. ISBN 978-80-245-2513-6.

KOTLER, Philip T.; KELLER, Kevin L. *Marketing Management*. Fourteenth edition. Pearson, [2012]. ISBN 9780132102926.

LANDOROVÁ, Anděla a VEČEŘ, Jan. *Národní hospodářství*. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 2007. ISBN 9788086775128.

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: Jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.

MÁČE, Miroslav a ROUSEK, Pavel. *Makroekonomie pro technické školy*. Finanční řízení. Praha: Grada, 2013. ISBN 9788024745756.

MANKIW, N. Gregory. *Principles of macroeconomics*. Ninth edition. Australia: Cengage Learning, [2021]. ISBN 978-0-357-13349-1.

NEUBAUER, Jiří; SEDLAČÍK, Marek a KŘÍŽ, Oldřich. *Základy statistiky: aplikace v technických a ekonomických oborech*. Praha: Grada, 2012. ISBN 9788024742731.

NOVÝ, Ivan a SURYNEK, Alois. *Sociologie pro ekonomy a manažery: 2., přepracované a rozšířené vydání*. Grada, 2006. ISBN 80-247-1705-0.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 9788074002700.

POŠTA, Vít; MACÁKOVÁ, Libuše a PAVELKA, Tomáš. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 9788072612963.

RAUDENSKÁ, Anýžová a VEČERNÍK, Jiří. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: Zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 9788024642949.

ROJÍČEK, Marek; SPĚVÁČEK, Vojtěch; VEJMĚLEK, Jan; ZAMRAZILOVÁ, Eva a ŽDÁREK, Václav. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Expert. Praha: Grada, 2016. ISBN 9788024758589.

TAHAL, Radek. *Marketingový výzkum: postupy, metody, trendy*. Expert. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 9788027102068.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna; KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 9788085819762.

VEJMĚLEK, Jan a ŽDÁREK, Václav. *Makroekonomická analýza: od teorie k praxi*. Praha: Grada, 2025. ISBN 978-80-271-3735-0.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 9788075521903.

Internetové zdroje

Budoucnost práce: 6 trendů, které ovlivní vaši kariéru v roce 2025. Online. In: Personal Hofmann. 2025. Dostupné z: <https://www.hofmann-personal.cz/cz/blog/budoucnost-prace-6-trendu-ktere-ovlivni-vasi-karieru-v-roce-2025.html>. [cit. 2025-02-24].

Česká nej. Online. In: Kudyznudy.cz. ©2025. Dostupné z: <https://www.kudyznudy.cz/ceska-nej/osobnost/pardubicky-kraj>. [cit. 2025-03-04].

Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji k 31. prosinci 2024. Online. In: Český statistický úřad. 2025. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/pak/ekonomicke-subjekty-v-pardubickem-kraji-k-31-prosinci-2024>. [cit. 2025-03-25].

Charakteristika Pardubického kraje. Online. In: Český statistický úřad. ©2025. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/pak/charakteristika-pardubickeho-kraje>. [cit. 2025-03-04].

Charakteristiky okresů. Online. In: Český statistický úřad. ©2025. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/pak/charakteristiky-okresu>. [cit. 2025-03-05].

Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) platná od 1.1.2008. Online. In: Český statistický úřad. ©2025. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/klasifikace-ekonomickych-cinnosti-cz-nace-platna-od-1-1-2008>. [cit. 2025-03-24].

Krajská hospodářská komora Pardubického kraje. Online. In: Seznam členů – Chrudim. Dostupné z: <https://www.khkpce.cz/clanek.php?id=19>. [cit. 2025-04-20]

Nezaměstnanost v prosinci 2024 z pohledu regionů. Online. In: Úřad práce České republiky. 2025. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/nezamestnanost-v-prosinci-2024-z-pohledu-regionu>. [cit. 2025-03-24].

Nová národní verze klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE 2025). Online. In: EY. 2025. Dostupné z: https://www.ey.com/cs_cz/technical/tax/tax-alerts/2025/01/nova-narodni-verze-klasifikace-ekonomickych-cinnosti-cz-nace-2025. [cit. 2025-03-24].

Struktura zaměstnanosti Pardubický kraj. Online. In: Národní pedagogický institut České republiky. 2024. Dostupné z: file:///C:/Users/andre/Downloads/V-2.0.217_Struktura_zamestnanosti_PAK_2023.pdf [cit. 2025-05-11]

Veřejná databáze. Online. In: Český statistický úřad. ©2025. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&katalog=30853>. [cit. 2025-03-10].

Zaměstnanost a mzdy v Pardubickém kraji v 1. až 4. čtvrtletí 2024. Online. In: Český statistický úřad. 2025. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/pak/zamestnanost-a-mzdy-v-pardubickem-kraji-v-1-az-4-ctvrtleti-2024>. [cit. 2025-04-02]

Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Online. In: Mpsv.cz. 2019. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>. [cit. 2025-03-24].

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Změny sklonu indifferenčních křivek (<i>vlastní zpracování dle Brožové, 2018, s. 28</i>).....	16
Obrázek 2: Ekonomický cyklus (<i>vlastní zpracování podle Jurečky a spol., 2023, s. 271</i>) .	29
Obrázek 3: Beveridgeova křivka (<i>vlastní zpracování podle Jurečky a spol., 2023, s. 164</i>)	30
Obrázek 4: Podíl nezaměstnaných osob v % 2020-2024 (<i>vlastní zpracování na základě dat z vdb.cszo.cz</i>)	44
Obrázek 5: Beveridgeova křivka Pardubického kraje 2020–2024 (<i>vlastní zpracování dle Jurečky a spol., 2017, s. 161</i>).....	46
Obrázek 6: Obor firem (docs.google.com)	84
Obrázek 7: Velikost firmy podle počtu zaměstnanců (docs.google.com)	84
Obrázek 8: Aktuální stav zaměstnanosti firmy (docs.google.com)	85
Obrázek 9: Nejčastěji uzavíraný typ poměru (docs.google.com)	85
Obrázek 10: Problém s obsazováním volných míst (docs.google.com)	87
Obrázek 11: U jakých pozic je problém s obsazováním volných míst? (docs.google.com)	87
Obrázek 12: % zahraničních zaměstnanců (docs.google.com).....	88
Obrázek 13: Hlavní problémy s náborem nových zaměstnanců (docs.google.com)	88
Obrázek 14: Benefity nabízené novým zaměstnancům (docs.google.com)	89
Obrázek 15: Vliv automatizace a digitalizace na zaměstnanost (docs.google.com)	89
Obrázek 16: Plán zavádění nových technologií (docs.google.com)	90
Obrázek 17: Co se změní při nových technologiích? (docs.google.com).....	90
Obrázek 18: Rizika pro trh práce (docs.google.com)	90
Obrázek 19: Spolupráce s úřadem práce (docs.google.com)	91
Obrázek 20: Využívané nástroje úřadu práce (docs.google.com)	91
Obrázek 21: Spolupráce se školami (docs.google.com)	92
Obrázek 22: Způsob spolupráce se školami (docs.google.com).....	92

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v % v letech 2020–2024 (<i>vlastní zpracování na základě dat z vdb.czso.cz</i>)	44
Tabulka 2: Srovnání vybraných ukazatelů k 31.12.2024 (<i>vlastní zpracování na základě dat z vdb.czso.cz</i>).....	45
Tabulka 3 :Údaje potřebné pro sestrojení Beveridgeovy křivky (<i>vlastní zpracování na základě dat z vdb.czso.cz</i>)	46
Tabulka 4: Výsledek H5 (<i>vlastní zpracování dle programu JASP</i>).....	55
Tabulka 5: Výsledek H6 (<i>vlastní zpracování dle programu JASP</i>).....	56
Tabulka 6: Obor firem (<i>vlastní zpracování</i>)	84
Tabulka 7: Velikost firmy podle počtu zaměstnanců (<i>vlastní zpracování</i>)	84
Tabulka 8: Aktuální stav zaměstnanosti firmy (<i>vlastní zpracování</i>)	85
Tabulka 9: Nejčastěji uzavíraný typ poměru (<i>vlastní zpracování</i>)	85
Tabulka 10: Nízko kvalifikované profese a fluktuace (<i>vlastní zpracování</i>)	86
Tabulka 11: Kvalifikované profese a fluktuace (<i>vlastní zpracování</i>)	86
Tabulka 12: Problém s obsazováním volných míst (<i>vlastní zpracování</i>)	86
Tabulka 13: U jakých pozic je problém s obsazováním volných míst (<i>vlastní zpracování</i>).....	87
Tabulka 14: % zahraničních zaměstnanců (<i>vlastní zpracování</i>).....	87
Tabulka 15: Hlavní problémy s náborem nových zaměstnanců (<i>vlastní zpracování</i>)	88
Tabulka 16: Benefity nabízené novým zaměstnancům (<i>vlastní zpracování</i>)	88
Tabulka 17: Vliv automatizace a digitalizace na zaměstnanost (<i>vlastní zpracování</i>)	89
Tabulka 18: Plán zavádění nových technologií (<i>vlastní zpracování</i>)	89
Tabulka 19: Rizika pro trh práce (<i>vlastní zpracování</i>)	90
Tabulka 20: Spolupráce s úřadem práce (<i>vlastní zpracování</i>)	91
Tabulka 21: Využívané nástroje úřadu práce (<i>vlastní zpracování</i>)	91
Tabulka 22: Spolupráce se školami (<i>vlastní zpracování</i>)	91
Tabulka 23: Způsob spolupráce se školami (<i>vlastní zpracování</i>)	92

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

a.s.	Akciová společnost
HDP	Hrubý domácí produkt
IC	Indiferenční křivka
K	Kapitál
Km ²	Kilometr čtvereční
L	Práce
MP _K	Mezní produkt kapitálu
MP _L	Mezní produkt práce
MRS	Mezní míra substituce
MRTS	Mezní míra technické substituce
s.r.o.	Společnost s ručením omezeným
TP	Výsledný produkt
ÚP	Úřad práce

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Klasifikace ekonomických subjektů (CZ-NACE)

Příloha P II: Přepis rozhovoru s pracovnící ÚP Chrudim

Příloha P III: Struktura dotazníku

Příloha P IV: Odpovědi respondentů dotazníku

Příloha P V: Seznam oslovených firem pro dotazníkové šetření

PŘÍLOHA P I: KLASIFIKACE EKONOMICKÝCH SUBJEKTŮ (CZ-NACE)

- A Zemědělství, lesnictví, rybářství
- B Těžba a dobývání
- C Zpracovatelský průmysl
 - 10 Výroba potravinářských výrobků
 - 11 Výroba nápojů
 - 12 Výroba tabákových výrobků
 - 13 Výroba textilií
 - 14 Výroba oděvů
 - 15 Výroba usní a souvisejících výrobků
 - 16 Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku
 - 17 Výroba papíru a výrobků z papíru
 - 18 Tisk a rozmnožování nahraných nosičů
 - 19 Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů
 - 20 Výroba chemických látek a chemických přípravků
 - 21 Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků
 - 22 Výroba pryžových a plastových výrobků
 - 23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků
 - 24 Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů, slévárství
 - 25 Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení
 - 26 Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení
 - 27 Výroba elektrických zařízení
 - 28 Výroba strojů a zařízení j. n.
 - 29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů

30	Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení
31	Výroba nábytku
32	Ostatní zpracovatelský průmysl
33	Opravy a instalace strojů a zařízení
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
E	Zásobování vodou; činnost související s odpady a sanacemi
F	Stavebnictví
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
H	Doprava a skladování
I	Ubytování, stravování a pohostinství
J	Informační a komunikační činnosti
K	Peněžnictví a pojišťovnictví
L	Činnost v oblasti nemovitostí
M	Profesní, vědecké a technické činnosti
N	Administrativní a podpůrné činnosti
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P	Vzdělání
Q	Zdravotní a sociální péče
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S	Ostatní činnosti
T	Činnosti domácností
U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

PŘÍLOHA P II: PŘEPIS ROZHOVORU S PRACOVNICÍ ÚP CHRUDIM

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

Tady na úřadě práce pracuji od roku 2002, začala jsem na klasickém zprostředkování, a tak různě jsem potom putovala a tady na týhleto pozici jsem od roku 2019, jsem tedy vedoucí oddělení zprostředkování evidence a podpor v nezaměstnanosti.

2) Jak se vyvíjí míra nezaměstnanosti na Chrudimsku v posledních 5 letech?

Tak tady obecně na Pardubicku patří nezaměstnanost k těm nižším, Chrudimsko vůbec, my to máme tady na Chrudimsku dost specifické z důvodu toho, že na konci roku z důvodu sezónnosti to vystřelí nahoru, ale nejsou to nějaký tragický čísla, pak na jaře to jde zase vždycky dolů. V té zimě přicházejí lidi ze stavebnictví, je tady firma Alukov bazény, ty třeba vždycky ke konci roku propouští, jsou tady ze zemědělství a pak různí živnostníci, ti taky přichází, takže ta míra nezaměstnanosti v tom roce 2020 se pořád pohybujeme kolem 3 %, i když byl covid, pak se to zlepšilo, pak zase přišla Ukrajina, tak to kousek vyskočilo, ale pořád jsme mezi 3–5 %.

3) Jaký je nejčastější profil uchazeče na ÚP? Jaké je jeho pohlaví, věk a vzdělání?

Tak polovinu možná trochu víc tvoří ženy, průměrný věk je kolem 50 let a co se týče vzdělání, tak většinou je to střední odborné, třeba vyučen, nebo základní vzdělání. Vzhledem k té nízké nezaměstnanosti ta klientela tomu odpovídá, neplatí, že kdo chce dělat si práci vždycky najde, nicméně ti klienti odpovídají tomu, jaká situace na trhu práce je, takže jsou tady buď klienti, kteří nemají motivaci pracovat, nebo sice pracují ale mimo systém, nebo jsou tady fakt, že mají nějaký problém a není jednoduchý si s tím handicapem tu práci najít, ať už je to věk, zdravotní stav, péče o děti nebo nějaký blízký, kdy mají nějaké nároky na pracovní dobu, jakou práci vůbec zvládnou.

4) Jaká skupina uchazečů zůstává nejčastěji dlouhodobě nezaměstnaná?

Tak dlouhodobě, když budeme brát přes rok, tak zase to jsou lidé 50+, se zdravotním postižením s nízkou úrovní kvalifikace, kteří mají jen základní vzdělání nebo ani nemají dodělanou základní školu.

5) Jaké jsou specifické míry nezaměstnanosti? Které skupiny jsou specificky nezaměstnané – předdůchodoví, mladí, ženy po mateřské...?

Specifické míry jsou u všech vyjmenovaných skupin, zase vzdělání, pohlaví, zdravotní stav. Určitě také absolventi, ženy, které přijdou po rodičovské dovolené, lidé 50+, klienti se zdravotním postižením, lidé s nízkým stupněm vzdělání.

6) Jak dlouho v průměru trvá, než si uchazeč najde nové zaměstnání?

Jak který člověk, pokud se budeme bavit o člověku, který může a chce pracovat, tak řekněme, že do těch tří měsíců si práci najde. Pokud se jedná o vyšší pozice, které probíhají ve více výběrových kolech, tak to může trvat dýl, protože ty výběrové řízení jsou náročnější, ale takových klientů tady zase tolik nemáme, z týchletý kategorie.

7) Jaké jsou nejčastější důvody nezaměstnanosti na Chrudimsku?

Jak jsem říkala u nás na Chrudimsku je to ta sezónnost, ke konci roku a pak to bude zdravotní stav, nízká kvalifikace, věk, omezenější nabídka pracovních míst, místa, co eviduje úřad práce, to nejsou všechny volné místa, co teď jsou, protože zaměstnavatelé, kdysi mívali povinnost hlásit volná pracovní místa, ale to už dlouho není, takže jenom, kdo chce nám to místo nahlásit. Takže klientům říkáme, že si mají hledat i sami, a i na jiných portálech, jako jsou jobs.cz a tak dál, nemají spoléhat jen na tu evidenci tady naší.

8) Jaká pracovní pozice je nabízena nejčastěji? S jakým finančním ohodnocením jsou tyto pozice? Na jaký typ pracovního poměru – plný, zkrácený, pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o provedení činnosti? Jaká místa spíše poptávají ženy a jaká místa spíše muže? Jaké jsou nejčastěji poptávané nízkokvalifikované a jaké kvalifikované pozice?

Určitě je to plný úvazek, zkrácený je problém, je tady spousta klientů, kteří by ho chtěli a prostě nejsou, nebo je jich strašně málo, zkrácený úvazek chtějí buď ty mámy s malýma dětma, nebo zdravotně postižení. Spíše jsou to plné úvazky, ten zkrácený je taková bolest českého trhu práce, že to není. Ono se sice pořád o tom mluví, různé flexibilní úvazky, byly i různé projekty na to zaměřené, takový to střídání, ty sdílené místa, že dopoledne tam bude pracovat maminka, co má v tu dobou dítě ve školce a odpoledne ji vystřídá starší paní, co už závazky nemá. Dohody se taky objevují, ale ne v takovém množství.

Ženy poptávají spíš administrativu, ale těch míst moc není, nebo ne takových, jaké by si ty ženy představovaly, chtěly by takovou tu obyčejnou administrativu,

kde nechtějí jazyky ani nic, ale to už dneska není, takže buďto k tomu musíte umět nějaké jazyky, účetnictví nebo něco, ale takový to, co bylo dřív, že budou jen tak sedět a zapisovat, to už fakt ne, už je ta odbornost potřeba. Taky poptávají úklid. Muži spíše shání technické profese.

Z těch nízko kvalifikovaných jsou montážní dělníci, pomocníci na stavbách, pomocná síla do výroby. Z těch kvalifikovanějších jsou to většinou strojírenské pozice, svářeči, elektrikáři, IT profese, nebo ze sociální sféry jsou to pečovatelky v sociálních službách.

9) Jak dlouho zpravidla trvá obsadit volné pracovní místo? Jak dlouho u nízkokvalifikovaných pozic a jak dlouho u kvalifikovaných pozic?

U nízkokvalifikovaných to určitě umístíme rychleji, navíc když se budu bavit o našich klientech, tak u nás není moc uchazečů, kteří by mohli zastávat kvalifikovanější pozice, je jich opravdu jen pár a jsou tady chvíli. V naší evidenci jsou z většiny lidé se středním odborným vyučením nebo se základním vzděláním, u některých ani to ne, vyšli třeba ze 7. třídy.

U těch nízkokvalifikovaných je to tedy v průměru do měsíce obsazené.

10) Jak se uprchlická krize z Ukrajiny projevila na trhu práce v okrese Chrudim?

Tam to bylo náročné hlavně v tom, že to pro nás bylo něco úplně nového, hlavně ta jazyková bariéry. V té první vlně přišly hlavně ženy s dětmi a ten začátek byl těžký, protože ani ony samy nevěděly kam, co, řešily bydlení, byly rozrušené z té situace. My tady máme zaměstnané mladé holky, které se ani na školách ruštinu neučily, my starší ano, takže jsme se trochu chytli, ale mladé holky vůbec, takže bylo opravdu těžké ze začátku. Dnes už je to dobré, máme tady i tlumočníci, přímo Ukrajinku, která nám s tím přímo pomáhá, což je fajn. Ten začátek byl hrozně těžký, oni nosili dokumenty, co byly v azbuce a pro nás bylo fakt hrozně těžký se v tom zorientovat, vůbec ten začátek, bylo to něco nového, nikdy jsme nic takového neřešili. Teď už jsou tady teda i muži, ale v té evidenci pořád převládají ženy, případně i starší lidi, kteří mají nějaký důchod nebo zdravotní handicap na Ukrajině.

Celkově ta situace s umisťováním není jednoduchá, mezi uprchlíky jsou i lidé, kteří na Ukrajině mají i vysokoškolské vzdělání nebo jsou ze zdravotnictví, ale tady musí projít nostrifikací vzdělání, a ne vždycky to je tak, že se to jejich vzdělání prostě uzná, třeba v tom zdravotnictví opravdu musí projít nějaké složitější kurzy a zkoušky, že mají znalost nějakých poměrů, jak je to v České republice, aby i tady mohli tu profesi dělat.

11) Ozývají se na ÚP nové firmy nebo se stále stejné firmy? Z jakého oboru jsou nejčastější firmy?

Je to víceméně stejné, občas se objeví někdo nový, pak máme i stále zaměstnavatele, z každé té skupiny mámě někoho. Nejčastěji se jedná o stavebnictví, výrobu, gastronomie, prodavači, pečovatelky.

12) Jaká je přirozená míra nezaměstnanosti na Chrudimsku? Jaký je dlouhodobý ideální stav?

My máme stále kolem 3 %, což je opravdu optimální, vždycky, když to klesne, tak pak už zaměstnavatelé ani nemají odkud nabírat, ta situace už je špatná potom. Zatím nám tady nekrachují firmy nějak ve velkém, že by třeba se propouštělo, zároveň nemůžu říct, že by se nějak ve velkém nabíralo, že by nám firmy hlásily nějaké velké náborové zaměstnanců. Tím, že pomáháme zaměstnavatelům s výběrovým řízením, tak nám to i hlásí.

13) Spolupracuje ÚP Chrudim s nějakými firmami? Jak reagují na nabídky podporovaných míst? Vyjmenovat aktuálně podporovaná pracovní místa.

My tady v Chrudimi spolupracujeme hodně s technickými službami, v rámci těch technických služeb je i sociální podnik zaměřený na zaměstnávání lidí s nějakým zdravotním postižením. Tady v Chrudimi mámě dvě firmy, které zaměstnávají handicapované lidi Erapack a Evona. Na základě toho, že nás společnosti osloví také napomáháme s výběrovými řízeními, jak jsem zmiňovala.

K těm podporovaným místům, ta nejčastěji dotujeme v rámci projektů, které jsou financovány z Evropských sociálních fondů a máme vždycky projekty, které se zaměřují na nějakou konkrétní skupinu klientů, teď máme program pro mladé do 30 let, respektive maximálně když jim je 29 let, tak máme projekt Záruky pro mladé, ze kterého mohou zaměstnavatelé čerpat dotace, jsou tam i příspěvky na odbornou praxi. Do programu může vstoupit kdokoli, komu je maximálně těch 29 let. My těm lidem radíme, aby účast v tomto programu zmiňovali v motivačních dopisech a říkali těm zaměstnavatelům, že za jejich přijetí můžou dostávat nějaké dotace. Těm zaměstnavatelům to přijde často zajímavé.

Pak máme program Nová etapa, to je pro skupinu od 30 do 54 let. Od 55 let je potom program Věk není překážkou. Také máme program pro klienty, kteří jsou v exekuci, po výkonu trestu, dávkách hmotné nouze, pečují o děti, mají nízkou úroveň vzdělání nebo kombinaci těchto handicapů, tento program se jmenuje Šance na práci, většinou se jedná

o práce manuální, dělnické nebo pro obce. Pro cizince máme program Integrace, ten by jim měl pomoci se začleněním.

14) Kontaktujete i firmy z jiných okresů? Jaké konkrétně práce jsou nabízeny?

Hlavně jsme v kontaktu s firmami z okresu Pardubice, tam je spousta velkých firem jako Foxconn, Panasonic a tak podobně. Komunikujeme ale i se všemi ostatními okresy, které máme přímo okolo sebe.

15) Jaké nástroje aktivní politiky jsou nabízeny uchazečům a které jsou nejčastěji uchazeči nejčastěji využity? Jak se liší požadavky mužů a žen? Co využívají nejvíce nízkokvalifikovaní a co kvalifikovaní? Jaké nástroje využívají mladiství, osoby 55+ a osoby po rodičovské dovolené?

Nejvíce určitě rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa, teď jsou trochu omezena místa veřejně prospěšných prací, protože se změnila kritéria, tento nástroj se může využít pro klienty, kteří mají v menší obci do 5000 obyvatel a mají stupeň sociálního vyloučení 12 a to tady na Chrudimsku je jen obec Honbice, takže ty se teď moc nevyužívají tady u nás. Takže když obec chce takového člověka, tak se to většinou řeší formou společensky účelného místa.

16) Jaké obory jsou pro rekvalifikaci nejčastěji zvoleny? Jaký je rozdíl mezi ženami a muži (které využívají nejčastěji), nízkokvalifikovaní a kvalifikovaní, mladiství, osoby 55+, osoby po rodičovské dovolené

Obecně nejčastější je digitální vzdělávání, takže umělá inteligence, všelijaký programování, účetnictví, daňové vzdělání, to jsou ty nejběžnější. Teď také hodně čeština pro cizince, to je zejména u těch Ukrajinců velký hit.

U mužů řidičáky, my B neděláme, ale potom oprávnění C, D, E si můžou udělat, svářečské průkazy si dělají, zkrátka technické obory. U žen nějaké formy počítačových kurzů, hodně pracovnice v sociálních službách, kosmetičky, pedikérky, to je většinou spojeno s tím, že pak začnou podnikat, je třeba ty ženy připravit na to, že je pravděpodobně nikdo v těchto oborech nezaměstná. Spousta žen už v momentě zahájení kurzu má nějaké prostory, kde bude tu činnost moci provádět, nebo má domluvené, po kom převezme klientelu, že známá odchází do penze.

17) Setkáváte se často stejnými uchazeči o zaměstnání, co se vrací? Pokud ano, víte, co je k tomu vede? Jedná se o nedostatečnou kontrolu, nízké mzdy, zneužívání dávek?

Vrací se hlavně nízko kvalifikovaní, jelikož nejsou schopní si udržet tu práci. Také se vrací sezónní zaměstnanci, ale to je vždy jen chvilkové, pak se vrací nějakí problémoví klienti, kteří už byli z evidence vyřazeni. Takže určitě se setkáváme i s jistou stálou klientelou.

18) Jaké jsou aktuální podmínky pro získání sociálních dávek v nezaměstnanosti?

Musí to být uchazeč o zaměstnání, který splňuje podmínku, že za poslední 2 roky má alespoň 12 měsíců v důchodové pojištění, což znamená, že buď pracoval a odvádělo se důchodové pojištění anebo ho může i nahradit takzvanou náhradní dobou, což znamená péči o dítě, invalidita 3. stupně, který mu byl snížen nebo odejmut, tak se započítává doba, kdy měl ten 3. stupeň nebo péče o blízkou osobu ve 4. stupni.

Výše se odvíjí také od toho, proč v předchozím zaměstnání skončili, to se bude do budoucna pravděpodobně měnit, aktuálně to ale hraje roli. Pokud skončil bez vážného důvodu, sám dal výpověď odešel ve zkušební době, nebo ukončil poměr dohodou a neprokáže vážný důvod jako zdravotní problém nebo situaci, kdy se třeba změnil směr a tím pádem žena už nebude zvládat kombinovat danou práci a péči o dítě, v takových případech dostávají zájemci dávky ve výši 45 % posledního výdělku. Pokud jsou vážné důvody prokázány, tak začínají na 65 %, poté klesnou po dvou měsících na 50 % a poté na 45 %.

19) Jaké jsou trendy na trhu práce v okrese Chrudim za posledních 5 let?

Určitě digitalizace a robotizace, to vidím, že tímto směrem to půjde, i ty vzdělávací kurzy jsou na to zaměřené. Jednak to budou trendy v oblasti těch nabízených pozic a v tom, co by ten člověk měl umět a jednak to vidím i v tom, že se digitalizuje komunikace obecně s úřady, takže lidé by to opravdu měli umět, aby byli schopní podat si online žádost, zařídit se. Od toho ledna jsme i my přešli na digitalizovanou podobu všech žádostí, kdy se klienti sami dokážou evidovat skrz ten náš systém Jenda. Už vlastně vůbec neexistuje žádná papírová žádost, samozřejmě jsou výjimky, když systém nefunguje, nebo se něco stane. Lidé si to buď udělají sami z domu, když to zvládnou, pokud mají nějakou bankovní identitu nebo něco přes co je ten systém ověřit a když nechtějí nebo nemůžou, ne každý to umí, ne každý má přístup k internetu nebo počítači, tak to do toho Jendy dáme tady společně takzvaně asistovaně. Byla to velká změna využívali to dost, teď se to možná malinko snížilo ten počet

klientů, kteří si to udělají sami z domu, některým to nevyhovuje, bojí se, jestli to udělali dobře, jestli to došlo.

20) Jaké očekáváte změny na trhu práce s ohledem na aktuální trendy v budoucích letech?

Jak jsem říkala, digitalizace, robotizace, IT profese a určitě i s ohledem na stárnutí populace to bude zdravotnictví, sociální péče, to budou sice oblasti, kde se ta digitalizace zase tolik nepromítne, pořád budou potřeba živý lidé, kteří budou s pacienty komunikovat.

21) Jaké konkrétní odvětví se v návaznosti na trendy nejvíce proměnilo?

Určitě IT oblast, kybernetika, umělá inteligence, také průmysl ovlivnila robotizace i automatizace. Myslím si, že v souvislosti s covidem i obchod, začalo hodně online nakupování, rozvoz potravin, lidé na to nebyli tolik zvyklí, pak se to rozjelo a už u toho zůstali.

22) Vidíte nový systém výplaty dávek jako přínos? Pro ÚP a pro uchazeče? Pomáhá digitalizace nebo je to větší byrokracie?

Obecně je digitalizace strašně fajn jak pro lidi, tak i pro nás, že ubude papírování, vždycky je ten začátek takový bolestný, zvyknout si a aby ty systémy fungovaly. Ty začátky jsou složité, a to tady zrovna teď prožíváme, když se ten systém ještě vyladňuje a odchytávají se různé chyby, tak je to takový náročnější ta práce, ale věřím tomu, že už to co nejdříve vychytají a bude to co nejlíp fungovat, ale je to všude vždycky, když se zavádí nové systémy i v soukromém sektoru, důležité je, aby chybovost nepřekračovala nějakou určitou míru. Takže určitě to zjednodušení je, až se vychytají všechny chyby, tak to bude super.

PŘÍLOHA P III: STRUKTURA DOTAZNÍKU

Analýza trhu práce ve zpracovatelském průmyslu

Vážení respondenti,

jsem studentkou 3. ročníku na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, oboru Ekonomika a management podniku. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci na téma "Analýza trhu práce ve vybraném regionu".

Dotazník je určen pro firmy zabývající se zpracovatelském průmyslu v okrese Chrudim.

Odpovědi jsou zcela anonymní a budou použity pro potřeby praktické části bakalářské práce.

Vyplnění dotazníku Vám nezabere více než 5 minut.

Předem děkuji za Váš čas a vyplnění.

Andrea Kovaříková

*Povinné pole

1) V jakém oboru zpracovatelského průmyslu působíte*

- Textilní, oděvní a kožedělný průmysl
- Průmysl na bázi dřeva
- Chemický průmysl
- Sklářský průmysl
- Hutní a ocelářský průmysl
- Strojírenský průmysl
- Obranný a bezpečnostní průmysl
- Automobilový průmysl
- Puncovníctví

2) Jaká je velikost Vaší firmy podle počtu zaměstnanců*

- Do 9
- 10–49

- 50–249
- 250 a více zaměstnanců

3) Jaká je vaše aktuální situace z hlediska zaměstnanosti? *

- Plánujeme nabírat
- Udržuje současná počet
- Plánujeme propouštět

4) Jaký typ pracovního poměru nejčastěji uzavíráte? *

- Plný úvazek
- Zkrácený úvazek
- Dohoda o pracovní činnosti
- Dohoda o provedení práce

5) Jaké nízko kvalifikované profese jsou u vás nejčastěji poptávané? Jaká je fluktuace těchto zaměstnanců? *

- *Otázka otevřeného charakteru, vyplňuje respondent bez stanovených možností.*

6) Jaké kvalifikované profese jsou u vás nejčastěji poptávané? Jaká je fluktuace těchto zaměstnanců? *

- *Otázka otevřeného charakteru, vyplňuje respondent bez stanovených možností.*

7) Máte problémy s obsazováním volných pracovních míst? *

- Ano
- Ne

8) Pokud jste na předchozí otázku odpověděli ANO, u jakého typu pozice máte největší problém s obsazením?

- U nízkokvalifikovaných pozic
- U kvalifikovaných pozic
- U nízkokvalifikovaných i kvalifikovaných pozic

9) Jaké % zahraničních pracovníků zaměstnává vaše firma?

- *Otázka otevřeného charakteru, vyplňuje respondent bez stanovených možností.*

10) Jaké jsou hlavní důvody problémů s náborem nových zaměstnanců? (více možností) *

Otázka s možností více odpovědí

- Nedostatečná kvalifikace
- Nízký zájem uchazečů o danou profesi
- Neochota pracovat na směny
- Nedostatečné finanční ohodnocení
- Konkurence
- Jiné

11) Jaké benefity nabízíte novým zaměstnancům *

Otázka s možností více odpovědí

- Stravenky
- Příspěvek na životní /penzijní pojištění
- Sick days
- Home office
- Jiné

12) Jaký vliv má automatizace a digitalizace na zaměstnanost ve vaší firmě? *

- Zvyšuje počet pracovních míst
- Snižuje počet pracovních míst
- Nemá vliv

13) Plánujete v příštích 5 letech zavádět nové technologie, co by mohly ovlivnit zaměstnanost? *

- Ano
- Ne

14) Pokud jste odpověděli na předchozí otázku ANO, co by se mělo změnit?

- *Otázka otevřeného charakteru, vyplňuje respondent bez stanovených možností.*

15) Jaká jsou podle vás největší rizika pro trh práce ve zpracovatelském průmyslu v příštích letech? *

Otázka s možností více odpovědí

- Robotizace
- Neatraktivnost oboru
- Levnější výroba v zahraničí
- Nátlak na ekologii
- Jiné

16) Spolupracujete s ÚP pro nábor nových zaměstnanců? *

- Ano
- Ne

17) Jaké konkrétně nástroje využíváte z ÚP?

- Rekvalifikace
- Společensky účelná místa
- Investiční pobídky
- Příspěvek na zpracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

18) Spolupracujete se školami pro nábor nových zaměstnanců? *

- Ano
- Ne

19) Jakým způsobem spolupracujete se školami?

Otázka s možností více odpovědí

- Nabízíme praxe / stáže
- Účastníme se dnů otevřených dveří / školních veletrhů

- Poskytujeme přednášky o firmě

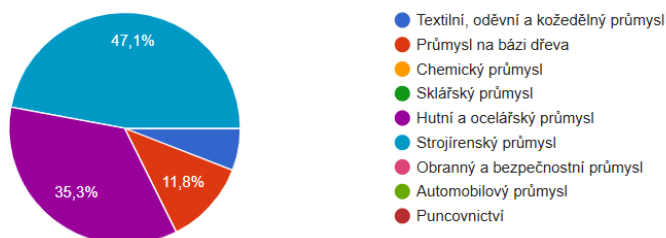
PŘÍLOHA P IV: ODPOVĚDI RESPONDENTŮ DOTAZNÍKU

1) V jakém oboru zpracovatelského průmyslu působíte? 17 odpovědí

Tabulka 6: Obor firem (*vlastní zpracování*)

Obor	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Textilní, oděvní a kožedělný průmysl	1	5,9
Průmysl na bázi dřeva	2	11,8
Chemický průmysl	0	0
Sklářský průmysl	0	0
Hutní a ocelářský průmysl	6	35,3
Strojírenský průmysl	8	47,1
Obranný a bezpečnostní	0	0
Automobilový průmysl	0	0
Puncovníctví	0	0
Celkem	17	100

17 odpovědí



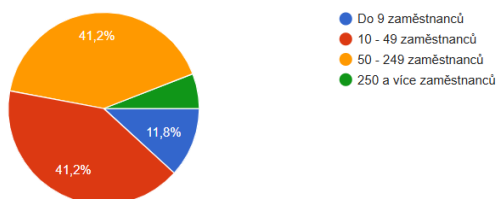
Obrázek 6: Obor firem (docs.google.com)

2) Jaká je velikost Vaší firmy podle počtu zaměstnanců? 17 odpovědí

Tabulka 7: Velikost firmy podle počtu zaměstnanců (*vlastní zpracování*)

Velikost	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Do 9 zaměstnanců	2	11,8
10 - 49 zaměstnanců	7	41,2
50 - 249 zaměstnanců	7	41,2
250 a více zaměstnanců	1	5,9
Celkem	17	100

17 odpovědí



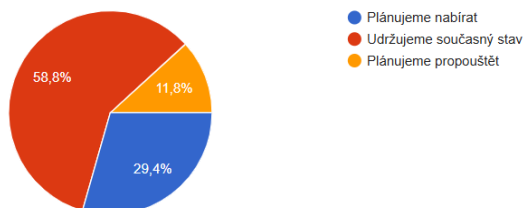
Obrázek 7: Velikost firmy podle počtu zaměstnanců (docs.google.com)

3) Jaká je Vaše aktuální situace z hlediska zaměstnanosti? 17 odpovědí

Tabulka 8: Aktuální stav zaměstnanosti firmy (*vlastní zpracování*)

Stav	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Plánujeme nabírat	5	29,4
Udržujeme současný stav	10	58,8
Plánujeme propouštět	2	11,8
Celkem	17	100

17 odpovědí



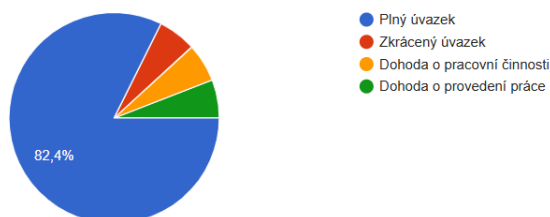
Obrázek 8: Aktuální stav zaměstnanosti firmy (docs.google.com)

4) Jaký typ pracovního poměru nejčastěji uzavíráte? 17 odpovědí

Tabulka 9: Nejčastěji uzavíraný typ poměru (*vlastní zpracování*)

Typ pracovního poměru	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Plný úvazek	14	82,4
Zkrácený úvazek	1	5,9
Dohoda o pracovní činnosti	1	5,9
Dohoda o provedení práce	1	5,9
Celkem	17	100

17 odpovědí



Obrázek 9: Nejčastěji uzavíraný typ poměru (docs.google.com)

5) Jaké nízko kvalifikované profese jsou u Vás nejčastěji poptávány? Jaká je fluktuace těchto zaměstnanců? 17 odpovědí

Tabulka 10: Nízko kvalifikované profese a fluktuace (*vlastní zpracování*)

Profese	Fluktuace
Nejčastěji poptávaná profese je obsluha strojů.	Malá fluktuace těchto zaměstnanců.
Dělníci	Nízká
Dělníci	Vysoká
Manipulační dělníci	Malá
Nehledáme	
Nepoptáváme	
Operátor výroby	Fluktuace je malá
Hutník	Vysoká
Skladník	Vysoká fluktuace
Pomocné pracovníky	Vysoká
Dělník	Nízká
Lakýrník	Malá fluktuace
Dělníci	Vysoká
Operátor ličícího stroje	Vysoká fluktuace
Výrobní dělník	Fluktuace je malá
Dělník	Nízká
Nepoptáváme	

6) Jaké kvalifikované profese jsou u Vás nejčastěji poptávány? Jaká je fluktuace těchto zaměstnanců? 17 odpovědí

Tabulka 11: Kvalifikované profese a fluktuace (*vlastní zpracování*)

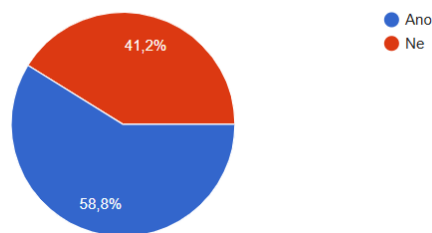
Profese	Fluktuace
Nejčastěji poptáváme kvalifikovanou profesi ved	Fluktuace je zde nízká
Seřizovači CNC	Nízká
Nepoptáváme	
Vedoucí výroby	Nízká
Nehledáme	
Nejčastěji poptáváme konstruktéry	Fluktuace je nízká
Programátor strojů	Fluktuace je vysoká
Materiálový specialista	Nízká
Technolog	Nízká fluktuace
Seřizovač CNC strojů	Vysoká
Strojní konstruktér	Nízká
CNC obráběč	Malá fluktuace
Seřizovač	Nízká
Konstruktér	Malá fluktuace
Technolog výroby	Fluktuace je malá.
Strojní konstruktér	Nízká
Obsluha strojů	Nízká

7) Máte problém s obsazováním volných pracovních míst? 17 odpovědí

Tabulka 12: Problém s obsazováním volných míst (*vlastní zpracování*)

Máte problémy s obsazováním?	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	10	58,8
Ne	7	41,2
Celkem	17	100

17 odpovědí



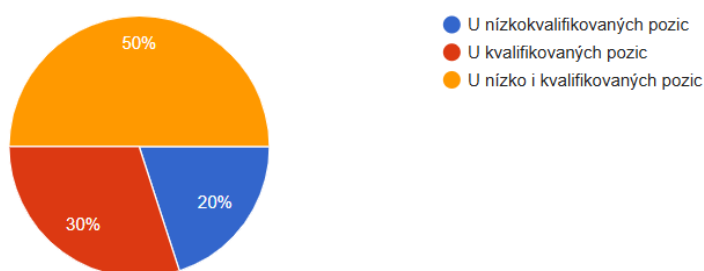
Obrázek 10: Problém s obsazováním volných míst (docs.google.com)

8) Pokud jste na předchozí otázku odpověděli Ano, u jakého typu pozice máte největší problém s obsazením? 10 odpovědí

Tabulka 13: U jakých pozic je problém s obsazováním volných míst (*vlastní zpracování*)

U jakého typu pozice	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
U nízko kvalifikovaných	2	20
U kvalifikovaných	3	30
U nízko i kvalifikovaných	5	50
Celkem	10	100

10 odpovědí



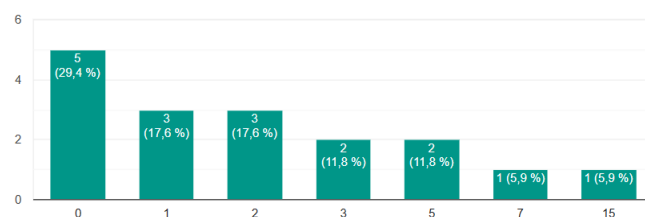
Obrázek 11: U jakých pozic je problém s obsazováním volných míst? (docs.google.com)

9) Jaké % zahraničních pracovníků zaměstnává Vaše firma? 17 odpovědí

Tabulka 14: % zahraničních zaměstnanců (*vlastní zpracování*)

% zahraničních pracovníků	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
0	5	29,4
1	3	17,6
2	3	17,6
3	2	11,8
5	2	11,8
7	1	5,9
15	1	5,9
Celkem	17	100

17 odpovědí



Obrázek 12: % zahraničních zaměstnanců (docs.google.com)

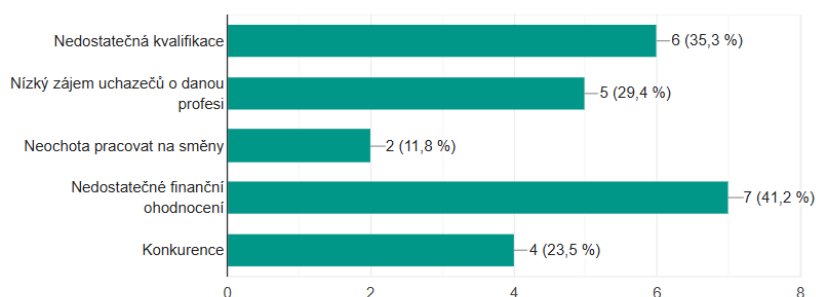
10) Jaké jsou hlavní důvody problémů s náborem nových zaměstnanců?

17 odpovědí

Tabulka 15: Hlavní problémy s náborem nových zaměstnanců (*vlastní zpracování*)

Důvody problémů s obsazováním	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Nedostatečná kvalifikace	6	25
Nízký zájem uchazečů o danou profesi	5	20,8
Neochota pracovat na směny	2	8,3
Nedostatečné finanční ohodnocení	7	29,2
Konkurence	4	16,7
Celkem	24	100

17 odpovědí



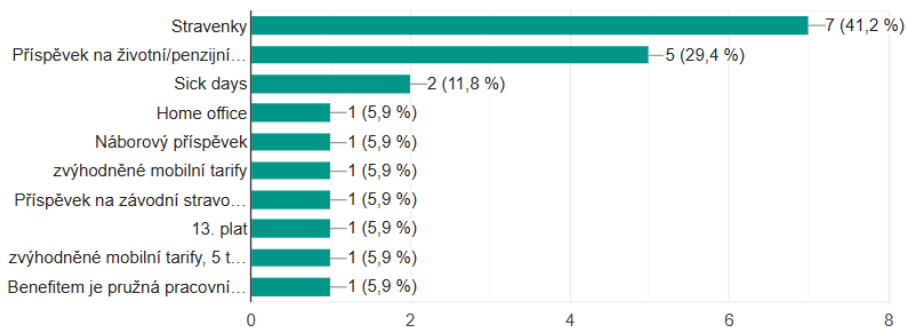
Obrázek 13: Hlavní problémy s náborem nových zaměstnanců (docs.google.com)

11) Jaké benefity nabízíte novým zaměstnancům? 17 odpovědí

Tabulka 16: Benefity nabízené novým zaměstnancům (*vlastní zpracování*)

Benefity pro nové zaměstnance?	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Stravenky	7	33,3
Příspěvky na životní/penzijní pojištění	5	23,8
Sick days	2	9,5
Home office	1	4,8
Náborový příspěvek	1	4,8
Zvýhodněné mobilní tarify	1	4,8
Příspěvek na závodní stravování	1	4,8
13. plat	1	4,8
Zvýhodněné mobilní tarify, 5 týdnů dovolené, pružná prac. doba	1	4,8
Benefitem je pružná pracovní doba	1	4,8
Celkem	21	100

17 odpovědí



Obrázek 14: Benefity nabízené novým zaměstnancům (docs.google.com)

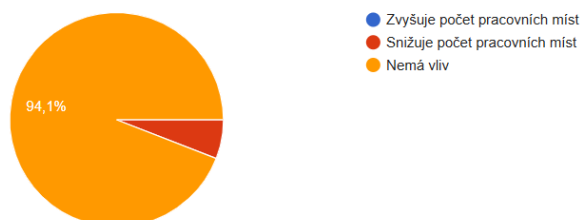
12) Jaký vliv má automatizace a digitalizace na zaměstnanost ve Vaší firmě?

17 odpovědí

Tabulka 17: Vliv automatizace a digitalizace na zaměstnanost (*vlastní zpracování*)

Jaký vliv má automatizace a digitalizace?	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Zvyšuje počet pracovních míst	0	0
Snižuje počet pracovních míst	1	94,1
Nemá vliv	16	5,9
Celkem	17	100

17 odpovědí



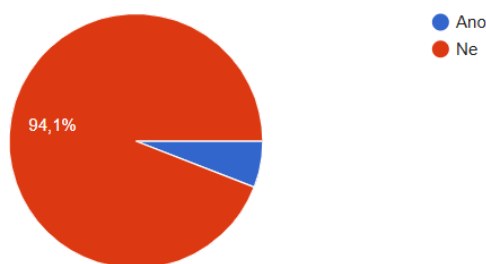
Obrázek 15: Vliv automatizace a digitalizace na zaměstnanost (docs.google.com)

13) Plánujete v příštích 5 letech zavádět nové technologie, co by mohly ovlivnit zaměstnanost? 17 odpovědí

Tabulka 18: Plán zavádění nových technologií (*vlastní zpracování*)

Plánujete zavádět nové technologie?	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	1	5,9
Ne	16	94,1
Celkem	17	100

17 odpovědí



Obrázek 16: Plán zavádění nových technologií (docs.google.com)

14) Pokud jste na předchozí otázku odpověděli Ano, co by se změnilo? 2 odpovědi

2 odpovědi

Vyšší automatizace práce.

Ekologie

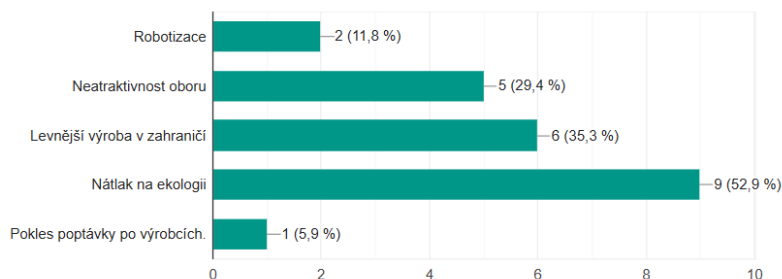
Obrázek 17: Co se změní při nových technologiích? (docs.google.com)

15) Jaká jsou podle Vás největší rizika pro trh práce ve zpracovatelském průmyslu v příštích letech? 17 odpovědí

Tabulka 19: Rizika pro trh práce (*vlastní zpracování*)

Jaká jsou rizika?	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Robotizace	2	8,7
Neatraktivnost oboru	5	21,8
Levnější výroba v zahraničí	6	26,1
Nátlak na ekologii	9	39,1
Pokles poptávky po výrobcích	1	4,3
Celkem	23	100

17 odpovědí



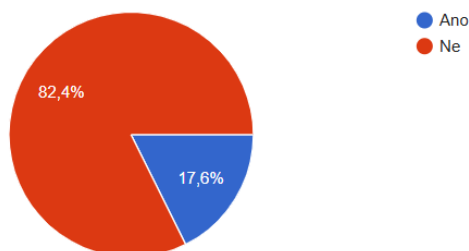
Obrázek 18: Rizika pro trh práce (docs.google.com)

16) Spolupracujete s úřadem práce pro nábor nových zaměstnanců? 17 odpovědí

Tabulka 20: Spolupráce s úřadem práce (*vlastní zpracování*)

Spolupracujete s ÚP?	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	3	17,6
Ne	14	82,4
Celkem	17	100

17 odpovědí



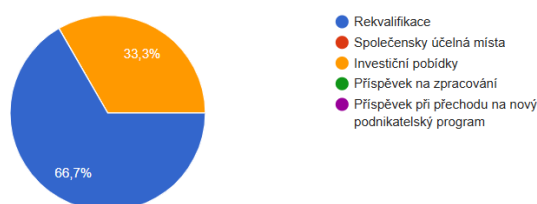
Obrázek 19: Spolupráce s úřadem práce (docs.google.com)

17) Jaké konkrétní nástroje využíváte z úřadu práce? 3 odpovědi

Tabulka 21: Využívané nástroje úřadu práce (*vlastní zpracování*)

Jaké nástroje ÚP využíváte?	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Rekvalifikace	2	66,7
Společensky účelná místa	0	0
Investiční pobídky	1	33,3
Příspěvek na zpracování	0	0
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0
Celkem	3	100

3 odpovědi



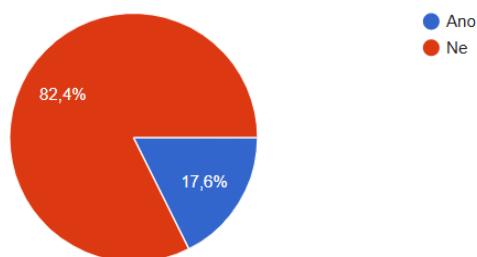
Obrázek 20: Využívané nástroje úřadu práce (docs.google.com)

18) Spolupracujete se školami pro nábor nových zaměstnanců? 17 odpovědí

Tabulka 22: Spolupráce se školami (*vlastní zpracování*)

Spolupracujete se školami?	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	3	17,6
Ne	14	82,4
Celkem	17	100

17 odpovědí



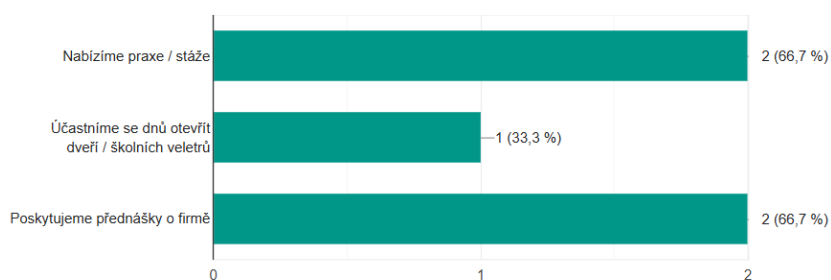
Obrázek 21: Spolupráce se školami (docs.google.com)

19) Jakým způsobem spolupracujete se školami?

Tabulka 23: Způsob spolupráce se školami (*vlastní zpracování*)

Jakým způsobem spolupracujete se školami?	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Nabízíme praxe/stáže	2	40
Účastníme se dnů otevřených dveří/ školních veletrhů	1	20
Poskytujeme přednášky o firmě	2	40
Celkem	5	100

3 odpovědi



Obrázek 22: Způsob spolupráce se školami (docs.google.com)

PŘÍLOHA P V: SEZNAM OSLOVENÝCH FIREM PRO DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

A2 Timber s. r. o.

AAVOP s. r. o.

AGROMETALL s. r. o.

ALUKOV a. s.

AP strojservis

ARCA CZECH s. r. o.

AS-REAL a. s.

CAHA GROUP, spol. s. r. o.

DAKO-CZ, a. s.

DRAHOŠ, s. r. o.

ELECTORPOLI Czech Republic, s. r. o.

FARMING Jan Vašíček

Harcross s. r. o.

Ing. Jiří Mrkvička

JAN FICEK DŘEVOVÝROBA, s. r. o.

Koulier, s. r. o.

Kovobráběčství Josef Pavlas s. r. o.

Kovolis Hedvikov, a. s.

LOKRES s. r. o.

Michálek s. r. o.

MKT Chrudim s. r. o.

Nástrojárna a lisovna Vaněk s. r. o.

Němcová Lucie – Zahrádkářské potřeby

Nešetřil Tomáš

Novotný 97, spol. s. r. o.

ONIVON a. s.

POKR Company, a. s.

PŘÍHODA, s. r. o.

RAFACOST s. r. o.

Satec, spol. s. r. o.

Stavební hut' Slatiňany, spol. s. r. o.

Strojírny Prachovice, s. r. o.

Šrámek Petr

TMT s. r. o. Chrudim

VLADYKA, s. r. o.

Vodárenská společnost Chrudim, a. s.

Východočeské plynárenské strojírny a. s.

Zrůst Trailers, s. r. o.