

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Současné problémy trhu práce ve vybraném
regionu**

**Current labor market problems in the selected
region**

Jiří Šlenc

Plzeň 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu“

vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 22. srpna 2022

v. r. Jiří Šlenc

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucí práce Ing. Vendule Tesařové Ph.D. za odborné vedení práce, konzultace, cenné rady a čas, který mi věnovala. Dále bych chtěl poděkovat mé rodině, která mě podporovala po celou dobu studia.

Obsah

Úvod.....	7
1 Metodika a cíle práce.....	8
2 Trh práce	9
2.1 Segmentace trhu práce.....	9
2.1.1 Externí a interní trh práce	9
2.1.2 Lokální a globální trh práce.....	10
2.1.3 Formální a neformální trh práce	11
2.2 Nabídka práce	11
2.2.1 Faktory ovlivňující nabídku práce	12
2.2.2 Substituční efekt a důchodový efekt	13
2.3 Poptávka po práci.....	14
2.4 Rovnováha na trhu práce	14
2.5 Nedokonalosti trhu práce.....	15
3 Lidský kapitál na trhu práce.....	16
3.1.1 Vnímání lidského kapitálu.....	16
3.1.2 Negativní vliv migrace	17
3.1.3 Lidský kapitál a ekonomický růst	17
3.1.4 Znehodnocení lidského kapitálu	17
3.1.5 Lidský kapitál v historii.....	18
4 Nezaměstnanost	19
4.1 Druhy nezaměstnanosti	20
4.1.1 Frikční nezaměstnanost	20
4.1.2 Cyklická nezaměstnanost	20
4.1.3 Strukturální nezaměstnanost.....	21

4.1.4	Sezónní nezaměstnanost.....	21
4.2	Český statistický úřad.....	21
4.2.1	Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS).....	22
4.3	Úřad práce.....	22
5	Charakteristika zvoleného okresu	24
5.1	Okres Klatovy	24
5.2	Poloha	25
5.3	Významná města okresu Klatovy	25
5.3.1	Klatovy	25
5.3.2	Sušice	26
5.3.3	Horažďovice	26
5.3.4	Nýrsko	27
5.3.5	Železná Ruda	28
5.4	Demografie	28
5.5	Doprava	28
5.6	Školství.....	29
5.7	Průmysl a zemědělství.....	29
5.8	Významní zaměstnavatele regionu	30
5.8.1	Rodenstock ČR s. r. o.....	30
5.8.2	OKULA Nýrsko a. s.....	32
5.8.3	SOLODOOR a. s.....	33
5.8.4	Drubežářský závod Klatovy a. s.	35
6	Nezaměstnanost na Klatovsku	38
6.1	Rozhovor s pracovnící ÚP	41
6.2	Dotazníkové šetření.....	42
6.2.1	Výsledky šetření.....	43

6.3	Shrnutí	54
7	Doporučení na zlepšení této problematiky	56
7.1	Problematika nezaměstnanosti absolventů a mladistvých.....	56
7.2	Dopravování se do zaměstnání	56
7.3	Podpora matek s dětmi	57
7.4	Budování nových pracovních možností	57
Závěr.....	59
Seznam použitých zdrojů	60
Seznam grafů	63
Seznam obrázků	64
Seznam tabulek.....	65
Seznam příloh	66
Příloha A.....	67

Abstrakt

Abstract

Úvod

Problematika trhu práce je v poslední době velice probírané téma. Nejznámějším problémem je problematika nezaměstnanosti, která se sice objevuje ve společnosti již od počátku tržní ekonomiky, ale v České republice se objevuje poměrně čerstvě. Důvodem je až do nedávné minulosti existující centrálně plánované hospodářství, kdy pracovních míst bylo dost pro všechny a ten, kdo nepracoval, byl považován za vyvrhele společnosti. Nezaměstnanost tak byla minimální až zanedbatelná. Změnu přinesl přechod na tržní ekonomiku, která jev nezaměstnanosti přirozeně váže. Je však třeba udržet ji na adekvátní úrovni.

Cílem této bakalářské práce je popsat problematiku trhu práce v současné době, zaměřující se především na problematiku nezaměstnanosti ve zvoleném regionu. Pro provedení výzkumu byl zvolen region Klatovy.

Práce se dělí na část teoretickou, která se opírá o literární rešerši převážně internetových zdrojů, a část praktickou, jež vychází z dokumentů místního úřadu práce a vybraných podniků. Cílem teoretické části bakalářské práce je vysvětlení souvisejících pojmů jako je trh práce a jeho segmentace, nabídka a poptávka na trhu práci či rovnováha a nedokonalosti trhu práce. Je zde charakterizován také lidský kapitál na trhu práce i pojem nezaměstnanost a její druhy.

Praktická část práce se zabývá zhodnocením současné situace v okrese Klatovy a poukázáním na pozitivní i negativní vlivy, které se zde vyskytují. V této části je uvedena charakteristika zvoleného okresu, jeho významná města, demografie, doprava, průmysl nebo například zemědělství a je zde graficky znázorněn vývoj nezaměstnanosti v regionu. Součástí praktické části je rozhovor se zaměstnankyní úřadu práce v Klatovech a zmínění jsou také významní zaměstnavatelé v regionu. Rovněž je zde uvedeno dotazníkové šetření, které mělo za úkol zjistit složení obyvatelstva na pracovním úřadě a problémové faktory je provázející.

V závěru práce se nachází shrnutí výsledků dosažených výzkumem, které vypovídají o dobré situaci na trhu práce na Klatovsku. Přestože není nutné navrhovat radikální změny ke zlepšení, jsou zde uvedena alespoň drobná doporučení na zlepšení problematiky v této oblasti.

1 Metodika a cíle práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je charakterizovat a zhodnotit vývoj a současnou situaci na trhu práce v klatovském okrese. Jedná se především o průzkum volných pracovních pozic v regionu, spolupráci místního pracovního úřadu se společnostmi a složení obyvatel registrovaných na úřadu práce spolu s nejčastějšími problémy bránící jim v nalezení nového zaměstnání.

Pro vytvoření bakalářské práce byly použity publikace uvedené v seznamu zdrojů. Ve velké míře bylo čerpáno ze zahraničních zdrojů a hojně byla také využívána data dostupná z českého statistického úřadu a z poskytnutých interních dokumentů klatovského úřadu práce. Pro zjištění demografického a migračního stavu byla použita data českého statistického úřadu a rovněž informace z poskytnutých interních dokumentů klatovského úřadu práce. Dále se také při zpracování použila data z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, která jsou volně přístupná. Všechny získané informace byly autorem zpracovány především prostřednictvím programu Microsoft Excel a následně byly zhodnoceny. V praktické části je k nahlédnutí rozhovor, který byl proveden se zaměstnankyní ÚP.

K provedení výzkumu byl vytvořen anonymní dotazník určený pro osoby evidované na úřadu práce, pomocí kterého se podařilo zmapovat nejčastější problémy komplikující nalezení nového zaměstnání a strukturu této skupiny obyvatel. Dotazník byl předkládán respondentům pracovníci ÚP v Klatovech a dále byl v elektronické podobě distribuován k vyplnění na sociální síti, kde byl umístěn do skupiny dedikované lidem hledajícím nové zaměstnání. Data z dotazníku byla zpracována do grafů, které byly zhodnoceny. Podle hodnocení byly identifikovány problémy, na které byly v závěru vypracovány doporučení pro zlepšení.

2 Trh práce

Na trh práce jako takový můžeme nahlížet z více hledisek. Například z pohledu makroekonomického a mikroekonomického. Z pohledu mikroekonomického nahlížíme spíše na jedince, jeho profesní kvalifikaci a časové možnosti daného jednotlivce. Naopak z makroekonomického pohledu se jedná o komplexní vztah samotného trhu práce a identifikace těchto vlivů na makroekonomické proměnné (Jurečka a kol., 2018)

Práce je jedním z výrobních faktorů. V tomto případě je v roli poptávajícího společnost nebo firma, která hledá zaměstnance pro své pracovní potřeby. V roli nabízejícího je naopak domácnost nebo jednatel nabízející svoje pracovní služby na trhu práce. Tito jednotlivci za svoji odvedenou práci získávají odměnu v podobě mzdy, kterou tvoří mzdová sazba. Firmy se přirozeně snaží maximalizovat svůj zisk, tudíž požadují více zaměstnanců do doby, než budou příjmy vyšší než náklady s nimi spojené (Palíšková, 2014).

Trh práce se odlišuje od všech ostatních trhů, protože jako jediný je vázaný na člověka samotného. Trh práce je úzce spjat s jeho fyzickými i duševními schopnostmi a zdravím. Každý jednatel je zcela jedinečný a odlišuje se ve svých schopnostech. Disponuje různými talenty a vlohami, které může zaměstnavatel inteligentně využít. Každý člověk má také jiné nároky na zaměstnavatele a práci samotnou. Z toho vyplývá, že celkovou situaci na trhu práce ovlivňuje i celá řada neekonomických faktorů (Palíšková, 2014).

Trh práce disponuje tzv. oboustrannou konkurencí. Ta se zde objevuje z toho důvodu, protože na trhu práce nabízí svoji práci mnoho lidí, ale také ji poptává mnoho firem. Z toho vyplývá konkurence na straně nabídky i poptávky (Palíšková, 2014).

2.1 Segmentace trhu práce

Na trh práce lze nahlížet z různých hledisek. Je možné jej rozdělit dle určitých proporcí. Následující podkapitoly popisují některá možná rozdělení trhu práce.

2.1.1 Externí a interní trh práce

Interní trh práce lze v jednoduchosti označit jako pohyb zaměstnanců uvnitř jednotlivých podniků. Není to tedy „trh“ práce v jeho pravém slova smyslu. V okamžiku, kdy se v podniku uvolní určitá pracovní pozice, jsou na ni dosazeni vybraní kandidáti z řad lidí již pracujících ve firmě. Tito pracovníci většinou pocházejí z pohledu hierarchie z nižší

pozice. Zaměstnanci jsou si tak ve své práci jistější a nebojí se, že o svoje zaměstnání přijdou. Určitá vidina jistoty a kariérního postupu zaměstnance motivuje a zvyšuje jejich loajalitu ke společnosti, pracovní morálku a produktivitu. Z pohledu administrativy i personalistiky je jednodušší nové místo obsadit již stávajícím zaměstnancem, než namáhavě a finančně náročně hledat nové zájemce o práci (Mezihorák, 2006).

Ovšem přílišné používání interního trhu práce v podniku s sebou přináší i určité nevýhody. Nevýhodou se může stát například malá flexibilita firmy. Jelikož se do firmy nepřijímají žádní noví pracovníci, nedostanou se do firmy ani nové schopnosti a atributy, které sebou nový zaměstnanci přinášejí. Povýšení zaměstnanci jsou nahrazováni zaměstnanci z hierarchicky nižší pozice nebo s využitím externího trhu práce zcela novými uchazeči o práci (Mezihorák, 2006).

Externí trh práce na druhou stranu využívá zájmu nových zaměstnanců „zvenčí“. To znamená, že do firmy přicházejí zcela noví zaměstnanci nesoucí nové schopnosti, které mohou podnik obohatit, čímž vzniká konkurence na trhu práce. Zaměstnavatelé jsou nuceni „předhánět se“ s benefity a dalšími výhodami, aby si našli nové a udrželi stávající zaměstnance (Mareš, 2002).

Cílem společnosti je tak vytvořit určitý kompromis mezi těmito dvěma strategiemi a adekvátně tak využít výhod interního i externího trhu práce (Mareš, 2002).

2.1.2 Lokální a globální trh práce

Pojmem lokální trh práce se vymezuje oblast, pro kterou jsou stanovena určitá kritéria. Tato kritéria mohou být například možnost dopravy, ubytování, stravování a další. Do kritéria možnosti dopravy je zahrnuta dostupnost veřejné dopravy, její návaznost tak, aby zaměstnanci byli schopni přijít do práce včas a také aby byla dostupná po skončení pracovní doby a dostali se domů. Dalším kritériem může být také cena pohonných hmot, je-li cena příliš vysoká, zaměstnancům se nemusí vyplatit do práce dojíždět. Tato oblast lokálního trhu se může zvětšovat a zmenšovat v závislosti na parametrech zadavatele (Mezihorák, 2006).

Globalizace je proces integrace regionů prostřednictvím společenských skupin, politických systémů, ekonomik a kultur za účelem sdílení myšlenek mezi zeměmi. Země a jejich vlastní trhy práce se mohou vzájemně učit používat nápady a zvyky z jiných zemí. Tento proces je prospěšný a užitečný pro všechny jeho účastníky. Proces globalizace je

kulturně přínosný, protože jednotlivé státy mají možnost učit se od ostatních zemí a překlenují tak společenskou propast mezi jednotlivými zeměmi i regiony. Všeobecně je globalizace chápána pozitivně, protože dané oblasti se mohou učit jedna od druhé a zlepšovat své principy a postupy, které dále předávají do světa. Na druhou stranu globalizace může vést i k určitým problémům. Ve vyspělých zemích je méně volných pracovních míst a tato místa jsou často obsazována pracovními migranty z jiných zemí, kteří jsou často ochotni pracovat za horších podmínek a za menší pracovní ohodnocení než místní obyvatelé. Tento trend se snaží vlády řešit různými zákony. Jedná se především o pracovní víza pro zaměstnance a pravidelné kontroly, aby zaměstnavatele nevyužívali zahraničních pracovníků tzv. „na černo“. Přesto se tento trend neustále objevuje a pracovní migrace ovlivňuje pracovní podmínky. Toto vyvolává v lidech dojem, že imigranti jsou negativní vliv globalizace, který je připravuje o jejich zaměstnání. Nicméně díky možnosti globálního trhu práce si v dnešní době mohou pracovníci najít zaměstnání v zahraničních státech a jiných oblastech. Klasickým příkladem tohoto procesu je Evropská Unie, která tuto pracovní migraci umožňuje (Mareš, 2002).

2.1.3 Formální a neformální trh práce

Formální trh je do určité míry kontrolován společenskými institucemi. Tato kontrola oficiálních pracovních příležitostí je regulována příslušnými orgány (Halásková, 2001).

Neformální trh není nijak kontrolován ani regulován. Přestože neformální trh práce může mít podobu výpomoci v rodině apod., může se jednat i o nelegální proces. Příkladem jsou nelegální podnikatelé, kteří nejsou pod žádným dozorem, neodvádějí příslušné daně státu. Tomuto využívání neformálního trhu práce se lidově říká „práce na černo“. Do tohoto pojmu se řadí například zaměstnání bez příslušných pracovních povolení, zaměstnávání zahraničních pracovníků nespĺňující požadavky pro výkon pracovní činnosti v jiné zemi, řemeslnická práce a jiné služby bez živnostenského listu, odvodu daní z příjmů a další (Halásková, 2001).

2.2 Nabídka práce

Nabídka práce je tvořena domácnostmi. Sama nabídka práce je počet hodin, které jsou lidé schopni a ochotni vyměnit za určitou odměnu v podobě peněz. Křivka nabídky práce pro jakékoli odvětví nebo povolání bude mít stoupající charakter. Je to způsobeno tím, že rostou finanční odměny za odvedenou práci a do odvětví se hrnou další pracovníci

motivováni vidinou větších mezd. Je možné, že tito pracovníci se přesunuli z jiného odvětví, nebo dříve nepracovali jako například ženy z mateřské nebo rodičovské dovolené, absolventi, ženy nebo muži v domácnosti či nezaměstnané osoby. Míra, do jaké zvýšení běžné mzdy neboli výše odměn v odvětví přitáhne další zaměstnance, závisí na elasticitě nabídky práce konkrétního odvětví (Macáková, 2010).

2.2.1 Faktory ovlivňující nabídku práce

- Reálná mzdová sazba nabízená v samostatném odvětví – vyšší mzdy zvyšují zájem zaměstnanců, roste i zájem a počet nových osob ochotných a schopných pracovat (Tutor2u.net, 2021).
- Přesčasý – pro některé zaměstnance to znamená možnost si přivydělat prostřednictvím plateb za práci přes stanovený pracovní rámec a mzdová schémata, která souvisejí s nadprůměrnou produktivitou (Tutor2u.net, 2021).
- Substituční povolání – reálná mzdová sazba nabízená v konkurenčním oboru ovlivňuje mzdový rozdíl, který existuje mezi dvěma nebo více obory či povoláními. Například zvýšení výdělků dostupných pro vyškolené instalatéry a elektrikáře může zapůsobit přílivem zaměstnanců, kteří původně pocházejí z jiného odvětví. Tento jev je spojen s pojmem rekvalifikace. Při tomto procesu pracovníci získávají zcela nové nebo rozšiřující pracovní kvalifikace. Tyto rekvalifikační kurzy mohou být placené, uchazeč si je hradí sám z vlastního zájmu, nebo zabezpečované pracovním úřadem, na kterém je uchazeč evidován. Uchazeč si tento kurz nemůže nijak nárokovat, ale také není povinen tento kurz absolvovat. Úřad práce hradí veškeré náklady spojené s tímto rekvalifikačním kurzem, avšak nedokončí-li uchazeč tento kurz úspěšně, může veškeré vložené finance úřad práce požadovat zpět (Tutor2u.net, 2021).
- Překážky vstupu do odvětví jako např. umělé omezení nabídky pracovních sil v daném odvětví. Můžou mít podobu minimálních vstupních požadavků do odvětví, jako jsou koncese, atestace a další. Tímto se omezí nabídka práce a zvýší úroveň mezd. Omezení platí zejména pro obory, jako jsou právní služby, lékařství a další specializované pracovní pozice (Tutor2u.net, 2021).
- Dalším faktorem je zlepšení profesní mobility pracovních sil. Jedná se o určitou jednoduchost, s kterou mohou lidé využít nových ekonomických příležitostí. Čím vyšší je profesní mobilita, tím méně je překážek pro změnu zaměstnání. Vyšší

pracovní mobilita je lepší jak pro zaměstnance, tak i pro státní ekonomiku. Dochází k tomu v případě, že je více lidí vyškoleno v určitých dovednostech nezbytných pro práci v určitém povolání a odbourává se tím nutnost rekvalifikace a dalších procesů (Tutor2u.net, 2021).

- Nepeněžní charakteristiky konkrétních zaměstnání – zahrnují psychické a zdravotní faktory či rizika spojená s některými profesemi. Například pokud podnik vyžaduje odpracování vysokého počtu hodin po zaměstnanci. Přestože jde o počet přesčasových hodin, často se setkáváme v oboru gastronomie a dalších službách s překračováním těchto limitů nad rámec zákona. Nepeněžní výhody, které určité zaměstnání poskytují, jsou například jistota v zaměstnání, možnost kariérního postupu, pracovní podmínky, možnost práce v zahraničí či dokonce zámoří, školení související s pracovními výkony hrazené zaměstnavatelem, zdravotnická péče (např. ozdravné pobyty) a další zařízení pro trávení volného času pro jednotlivce i rodiny hrazené zaměstnavatelem (Tutor2u.net, 2021).
- Čistá migrace pracovních sil - Česká republika je členem jednotného trhu Evropské unie, který umožňuje volný pohyb kapitálu, osob a služeb stejně jako pracovních sil. Tato volnost patří mezi hlavní principy Evropské unie. Rostoucí množství lidí hledající práci v zahraničí tvoří přirozenou pracovní migraci, která se stává vysoce důležitým faktorem při určování pracovní síly dostupné pro mnoho průmyslových odvětví. Ať už jde o zmírnění nedostatků kvalifikované pracovní síly ve zdravotnictví, vzdělávání nebo o uspokojení sezónní poptávky po pracovních místech v zemědělství či stavebnictví (Tutor2u.net, 2021).
Vzhledem k průměrným platům v České republice velká část lidí (okolo 60 000 osob) naopak místní trh práce opouští a putují za pracovními nabídkami do zahraničí. Do České republiky přicházejí za prací především lidé ze Slovenska (200 000), Ukrajiny (150 000), Polska (50 000), Rumunska (<50 000), Bulharska (<40 000), Maďarska (25 000), Ruska (20 000), Vietnamu (<20 000) a dalších východních zemí (czso.cz,2021)

2.2.2 Substituční efekt a důchodový efekt

Substituční efekt je situace, kdy zvyšující se mzdy zvyšují současně zájem zaměstnanců o práci. Ti jsou ochotni vyměnit svůj volný čas za čas strávený v práci, protože volný čas je prakticky prodělečný v porovnání s časem stráveným v práci. Domácnosti se tak

vzdávají svého volného času výměnou za finanční odměnu. Tento fenomén vytváří onen substituční efekt (Macáková, 2010).

K důchodovému efektu dochází v případě, kdy se zvyšuje mzdová sazba, zvyšuje se i reálný příjem domácností a zároveň se nezvyšují ceny výrobků a služeb. Domácnosti tak mají tendenci nahrazovat práci volným časem. Tento efekt vede k poklesu nabídky práce (Samuelson, 2013).

2.3 Poptávka po práci

Poptávka po práci je tvořena společnostmi, podniky či firmami, které hledají na trhu práce pracovní sílu. Pro výrobu zboží a služeb je nezbytnou součástí každého podniku pracovní síla. Právě ta je jedním z hlavních prvků každého výrobního procesu. Poptávka po práci je ekonomický princip odvíjející se od výstupů společnosti. To znamená, že pokud se poptávka po výstupu firmy zvýší, (ať už se jedná o podniky zemědělské, průmyslové či společnosti nabízející služby veřejnosti) firma bude požadovat více práce, což povede k požadování většího množství zaměstnanců. V případě, že se poptávka po výstupech podniku naopak sníží, podnik bude vyžadovat méně práce a zmenší se i jeho poptávka po pracovnících. Ideální je pro firmu najmout takové množství pracovní síly, aby došlo k rovnováze mezi příjmem z mezního produktu práce a mezními náklady na práci a současně došlo k maximalizaci zisku. Poptávka po práci je souhrnem poptávek jednotlivých firem. Řadí se tak mezi poptávky odvozené, protože je závislá na poptávce po výrobcích a službách (Jurečka a kol., 2018).

2.4 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká v okamžiku, kdy se vyrovná nabízené množství práce s její poptávkou. Tím vzniká rovnovážná mzda. Tržní křivka poptávky vzniká horizontálním součtem jednotlivých křivek poptávky všech firem nacházejících se na trhu práce. Tržní křivka nabídky vzniká také horizontálním součtem jednotlivých křivek nabídky práce, ale není zpět zakřivená, protože jednotliví lidé rozdílné alternativní náklady a odlišný vztah k práci a rostoucí mzda přitahuje na trh nové pracovníky s vyššími transferovými výdělky. V okamžiku, kdy se mzdová sazba vychýlí z uvedené rovnovážné úrovně, vzniká na trhu buďto nedostatek nebo přebytek práce (Jurečka a kol., 2018).

2.5 Nedokonalosti trhu práce

V prostoru trhu práce se mohou vyskytnout různé nedokonalosti. Tyto nedokonalosti mohou samotným trhem práce různě pohybovat. Mezi ty základní patří:

- Omezení – firmy jsou často omezovány kolektivními smlouvami, pracovně právním zákonodárstvím státu a vnějšími tržními vlivy. Firmy se snaží svoje zaměstnance udržet i za nepříznivých situací.
- Mzdové struktury – společnosti často vytvářejí vlastní mzdové struktury, které pomáhají při odměňování zaměstnanců a vytvářejí sazby podobné „tabulkovým platům“. Tuto strategii používají především velké společnosti, které tím omezují rozdíly v odměňování. To vede ke zlehčení celého procesu odměňování a vzniku spravedlivého mzdového prostředí ve společnosti.
- Strnulost mzdových sazeb – růst mezd je oproti ostatním ukazatelům (např. růst cen výrobků a služeb) mnohem pomalejší v reakci na změny na trzích práce. Vzniklá nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou po práci se vyrovnává postupnými kroky – dlouhodobě (Miras.cz, n.d.).

3 Lidský kapitál na trhu práce

Pojem lidský kapitál označuje ekonomickou hodnotu zkušeností a dovedností pracovníka. Lidský kapitál zahrnuje aktiva, jako je vzdělávání, školení, inteligence, dovednosti, zdraví a další věci, kterých si zaměstnavatelé hluboce cení. K těmto atributům patří také loajalita či dochvilnost pracovníka. Jedná se o nehmotná aktiva nebo kvality zaměstnance, které nemohou být nijak uvedeny v rozvaze společnosti. Lidský kapitál je vnímán jako prostředek zvyšování produktivity a současně ziskovosti společnosti. Čím více podnik investuje do svých zaměstnanců, tím vyšší jsou šance zvýšení jeho produktivity a následného úspěchu na trhu v boji s konkurencí (Kenton, 2022).

3.1.1 Vnímání lidského kapitálu

O společnosti se často říká, že je pouze tak dobrá, jako jsou její zaměstnanci odshora dolů, a proto je lidský kapitál pro společnost tak důležitý. Otázka lidského kapitálu bývá obvykle řízena oddělením lidských zdrojů tzv. „HR“ společnosti. Toto oddělení dohlíží na získávání, řízení a optimalizaci pracovních sil. Mezi její další povinnosti patří plánování a vytváření strategií týkajících se pracovních, nábor nových zaměstnanců, školení stávajících a jejich rozvoj. Oddělení může také podávat různé výkazy a vytvářet analýzy pro lepší pochopení lidského kapitálu na trhu práce (Kenton, 2022).

Samotný koncept lidského kapitálu uznává, že ne veškerá vykonaná práce si je rovna. Zaměstnavatelé mohou zlepšovat kvalitu tohoto kapitálu investováním do zaměstnanců. Toho lze dosáhnout cíleným vzděláváním, podporou zkušeností a zlepšováním schopností, znalostí a dovedností zaměstnanců. To vše má vysokou ekonomickou hodnotu pro podnik i pro ekonomiku jako celek (Kuchař, 2007).

Jelikož je lidský kapitál založen na investicích do dovedností a znalostí zaměstnanců prostřednictvím určitého vzdělávacího procesu, lze tyto investice do lidského kapitálu snadno vypočítat. Zástupci oddělení lidských zdrojů mohou vypočítat celkové zisky před a po provedení jakýchkoli zmíněných investic. Návratnost investic do lidského kapitálu lze zjistit vydělením celkových zisků společnosti jejími celkovými investicemi do lidského kapitálu. Tato metoda je ale velice orientační (Kuchař, 2007).

$$ROI = \frac{zisk}{investice} * 100$$

3.1.2 Negativní vliv migrace

Lidský kapitál má tendenci migrovat, zejména v globálních ekonomikách se to projevuje velmi často. Dochází k přesunu pracovních sil z rozvojových míst nebo venkovských oblastí do rozvinutějších nebo městských oblastí. Někteří ekonomové to nazývají „únikem mozků“ nebo „útekem lidského kapitálu“. Obdobnými označeními popisujeme proces, který udržuje určité oblasti nedostatečně rozvinuté, zatímco jiné oblasti se neustále rozvíjejí (Goldin, 2014).

3.1.3 Lidský kapitál a ekonomický růst

Mezi lidským kapitálem a ekonomickým růstem existuje nepopíratelně silný vztah, který může pomoci se zpestřením ekonomiky. To především z důvodu, že lidé přicházejí s různorodým souborem dovedností a znalostí. Příkladem lidského kapitálu může být komunikační dovednost, vzdělanost a inteligence, technické dovednosti, kreativita, zkušenosti, dovednosti při řešení problémů, duševní zdraví a osobní odolnost. Tento vztah lze měřit podle toho, kolik investic vchází do vzdělání lidí. Některé vlády uznávají, že tento vztah mezi lidským kapitálem a ekonomikou doopravdy existuje, a proto poskytují vysokoškolské vzdělání za nízké či žádné náklady. Příkladem toho smýšlení je například i Česká republika, která za určitých podmínek poskytuje svým obyvatelům zadarmo veškeré vzdělání včetně studování veřejných vysokých škol. Budoucí absolventi vysokých škol mají tendence k získávání vyšších mzdových sazeb, které jim umožňují více utrácet v obchodním systému dané země. Vláda dané země tak své peníze dostane postupem času zpět (Kenton, 2022).

3.1.4 Znehodnocení lidského kapitálu

Jako všechny ostatní věci ani lidský kapitál není imunní vůči určité formě znehodnocování. To se často odvíjí od mzdových sazeb nebo schopnosti zaměstnance zůstat v plné pracovní síle. Nejběžnějšími způsoby, jak se může lidský kapitál znehodnotit, jsou nezaměstnanost, zranění, psychický úpadek nebo neschopnost zaměstnance držet krok s technologickými inovacemi. Pokud zaměstnanec, který má určité speciální dovednosti, projde dlouhým obdobím nezaměstnanosti, nemusí již být nadále schopen tyto speciální dovednosti ovládat na požadované úrovni. Může se jednat i o soubor schopností a dovedností, které již nemusí být na moderním trhu práce žádané (Kenton, 2022).

3.1.5 Lidský kapitál v historii

Myšlenku lidského kapitálu lze vysledovat až do 18. století. Adam Smith odkazoval na tento koncept ve své knize „An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations“, ve které zkoumal bohatství, znalosti, školení, talenty a zkušenosti národa. Smith navrhl, že zlepšování lidského kapitálu prostřednictvím školení a vzdělávání vede k ziskovějšímu podnikání, což přispívá ke kolektivnímu bohatství. Podle Smithe je to výhra pro všechny (Smith, 1958).

V nedávné době se tento termín používal k popisu práce potřebné k výrobě zboží. Nejmodernější teorii však použilo několik různých ekonomů včetně Garyho Beckera a Theodora Schultze, kteří tento termín vymysleli v 60. letech minulého století, aby odrazil hodnotu lidských schopností. Schultz věřil, že lidský kapitál je jako každá jiná forma kapitálu k vylepšení kvality a úrovně produkce. To by vyžadovalo investice do vzdělávání, školení a dalších benefitů pro zaměstnance společnosti. Ne všichni ekonomové ale souhlasí. Podle ekonoma Richarda Freemana byl lidský kapitál signálem talentu a schopnosti. Jeho závěrem však bylo, že lidský kapitál se nedá řadit mezi výrobní faktory (Smith, 1958).

4 Nezaměstnanost

Pod pojmem nezaměstnanost se rozumí situace, kdy se člověku, který si aktivně hledá zaměstnání, nedaří najít práci. Nezaměstnanost je považována za klíčové měřítko zdraví ekonomiky země. Nejčastějším měřítkem nezaměstnanosti je „míra nezaměstnanosti“, která představuje počet nezaměstnaných osob vydělený počtem lidí v pracovním věku (Buchtová a kol., 2013). V současné době tj. březen 2022 se pohybuje míra nezaměstnanosti v České republice na 3,4%. Celkově je tak nezaměstnaných 252 873 osob. V porovnání s březnem roku 2021 se tak celková míra nezaměstnanosti snížila o 0,8 procenta (Kurzy.cz, 2022).

$$u = \frac{U}{L} \times 100$$

u – míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

L – celkový počet pracovních sil (ekonomicky aktivní)

Nezaměstnanost je klíčovým ekonomickým ukazatelem, protože signalizuje schopnost (nebo neschopnost) pracovníků pohotově získat výdělečnou práci, která přispívá k produktivnímu výstupu ekonomiky. To nezahrnuje lidi, kteří opouštějí pracovní sílu z jiných důvodů, jako je důchod, vysokoškolské vzdělání a invalidita. Více nezaměstnaných pracovníků znamená méně celkové ekonomické produkce, než by tomu bylo při jejich zaměstnání (Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z., 2013).

Nezaměstnaní pracovníci si po dobu své nezaměstnanosti musí udržet alespoň určité existenciální minimum. To znamená, že ekonomika s vysokou nezaměstnaností má nižší výstup ekonomické výstupy bez úměrného poklesu základních životních potřeb. Přetrvávající vysoká nezaměstnanost může signalizovat vážné potíže ve státní ekonomice a vést dokonce až k sociálním a politickým otřesům (Buchtová a kol., 2013).

Nízká míra nezaměstnanosti na druhou stranu znamená, že ekonomika pravděpodobně vyrábí blízko své plné kapacity, maximalizuje výstupy, pohání růst mezd a zvyšuje životní úroveň země v průběhu času. Extrémně nízká úroveň nezaměstnanosti však může být také varovným signálem přetížené ekonomiky, zvyšujících se inflačních vln a

stísněných podmínek pro podniky, které nutně potřebují další pracovníky (Buchtová a kol., 2013).

4.1 Druhy nezaměstnanosti

Zatímco definice nezaměstnanosti je jasná, ekonomové rozdělují nezaměstnanost do mnoha různých kategorií. Dvě nejširší kategorie nezaměstnanosti jsou dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Když je nezaměstnanost dobrovolná, znamená to, že člověk opustil své zaměstnání dobrovolně a hledá si zaměstnání jiné. Nedobrovolná nezaměstnanost představuje situaci, kdy byl člověk propuštěn, nebo podnik zanikl a lidé si musí nyní hledat novou práci. Oba druhy nezaměstnanosti, ať už dobrovolná nebo nedobrovolná, se mohou dále rozlišit do čtyř kategorií – frikční, cyklická, strukturální a sezónní nezaměstnanost (Hayes, 2022).

4.1.1 Frikční nezaměstnanost

Situace frikční nezaměstnanosti nastává v okamžiku, kdy lidé dobrovolně mění zaměstnání v rámci ekonomiky. Poté, co člověk odejde z firmy, nějakou dobu trvá, než si najde nové zaměstnání. V tomto časovém úseku by měl být přihlášen na patřičném úřadu práce. Podobně jsou na tom i absolventi, kteří právě vstupují do pracovního procesu a tím zvyšují frikční nezaměstnanost. Tento typ nezaměstnanosti je z pravidla krátkodobý. Je také nejméně problematický z ekonomického hlediska. Frikční nezaměstnanost je přirozeným důsledkem skutečnosti, že tržní procesy vyžadují čas a informace. Hledání nového zaměstnání, nábor nových zaměstnanců a přiřazování správných pracovníků na odpovídající pracovní místa a další úkony vyžadují mnoho času a úsilí, což má na frikční nezaměstnanost také svůj vliv (Buchtová a kol., 2013).

4.1.2 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je variací počtu nezaměstnaných pracovníků v průběhu hospodářských vzestupů a poklesů, jakou jsou například problémy související se změnami cen ropy, energií apod. Nezaměstnanost tak roste v obdobích recese a klesá v obdobích hospodářského růstu (Buchtová a kol., 2013).

Prevence a zmírnění cyklické nezaměstnanosti během recesí je jedním z klíčových důvodů pro studium ekonomie a účel různých nástrojů politiky, které vlády využívají při poklesu hospodářských cyklů ke stimulaci ekonomiky (Samuelson, 2013).

4.1.3 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká prostřednictvím technologické změny ve struktuře ekonomiky, ve které fungují trhy práce. Technologické změny, jako je nahrazení přepravy tažných koní automobily nebo automatizace výroby, vedou k nezaměstnanosti mezi pracovníky vytlačených z pracovních míst novou modernizací podniků, protože jejich pracovní síla a tudíž i pracovní místa již nejsou potřebná (Buchtová a kol., 2013).

Řešením je rekvalifikace pracovníků. Rekvalifikace je však obtížná, nákladná a časově náročná. Propuštění pracovníci často skončí buďto dlouhodobě nezaměstnaní, nebo zcela opouští pracovní sílu (Samuelson, 2013).

4.1.4 Sezónní nezaměstnanost

Každoročně se v průběhu roku mění poptávka po práci v zemědělství, stavebnictví, službách nebo například cestovním ruchu. Je logické, že přes zimu například turistická letoviska nebo zedníci nepracují zdaleka tolik jako přes léto. Naopak v letních měsících ubývá práce v lyžařských střediscích na svazích hor apod. Z toho důvodu na trhu práce vzniká takzvaná „sezónní nezaměstnanost“. Právě v zimních měsících je tento trend nejjednodušší sledovat. V letních a jarních měsících je naopak nejmenší procento sezónní nezaměstnanosti (Buchtová a kol., 2013).

4.2 Český statistický úřad

Český statistický úřad (zkráceně ČSÚ) je jedním z ústředních orgánů státní správy České republiky. Vznikl na konci šedesátých let minulého století a od té doby jako hlavní statistický orgán spravuje sběr a zpracování získaných statistických údajů. ČSÚ se nevěnuje pouze statistikám nezaměstnanosti, nýbrž celé řadě statistik počínaje životním prostředím, zemědělstvím, lesnictvím, školstvím, kulturou až po energetiku a především také veškerým volbám v České republice (Czso.cz, 2022).

Velkou pozornost ČSÚ věnuje metodice sběru a zpracování statistických údajů. Veškerá data musejí být v souladu s jednotnými standardy Evropské unie. Z důvodů jednotné metodiky jsou vydávány tzv. statistické klasifikace a číselníky. Mezi další velice důležité činnosti ČSÚ patří registry a to především Registr ekonomických subjektů a Registr sčítacích obvodů. Veškerá statistická data ze všech oblastí ČSÚ distribuuje na svých webových stránkách nebo v publikacích vydávanými Českým statistickým úřadem (Czso.cz, 2022).

4.2.1 Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)

Výběrové šetření pracovních sil je prováděno Českým statistickým úřadem od roku 1992. Toto šetření je prováděno průběžně v období celého roku ve všech okresech České republiky. Z údajů získaných pomocí VŠPS ČSÚ zjišťuje například pohlaví, věk, kvalifikaci, odvětví a charakter zaměstnání respondentů, čímž vytváří představu o aktuálně struktuře zaměstnanosti. Dále pomocí šetření získává také podrobné informace o výši odpracovaných hodin, souběhu více zaměstnání a mobilitě pracovních sil. Z výsledků lze vyvodit závěry týkající se celkové nezaměstnanosti a jejího charakteru, o struktuře nezaměstnaných z hlediska sociálního, profesního, kvalifikačního, délky trvání nezaměstnanosti apod. (Czso.cz, 2022).

Ze získaných informací čerpají následné analýzy. Tyto analýzy na informace mohou nahlížet z několika hledisek, zejména ekonomických, sociálních a demografických. Ze získaných informací mohou čerpat státní orgány jako Ministerstvo práce a sociálních věcí. Výsledky šetření mohou poskytovat podklady pro tvorbu případných politických programů. Státním orgánům tak pomáhá při sledování aktuálního dění a reagovat na něj. VŠPS probíhá ve všech členských státech Evropské unie. Pro všechny státy se používá stejná metodika a výsledky jsou zcela porovnatelné a kompatibilní (Czso.cz, 2022).

4.3 Úřad práce

Úřad práce je jedna z vládních agentur spadající pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. Současná podoba úřadů práce je přímým následkem zákonného opatření ČNR č. 306/1990 Sb. udaného v platnost v roce 1990 (Uradprace.cz, 2021).

Úřad práce České republiky se rozděluje na tři úrovně:

- První úroveň je Generální ředitelství ÚP, které kontroluje jednotlivé krajské pobočky úřadu práce. Dalšími provozovanými činnostmi ředitelstvím je například úprava nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti a řízení Evropské služby zaměstnanosti EURES (Uradprace.cz, 2021).
- Druhou úrovní jsou krajské pobočky, kterých je v republice 14. Tyto pobočky vytvářejí podmínky pro provádění současné státní politiky zaměstnanosti. Například také sledují a vyhodnocují současnou situaci na trhu práce a mají na

starosti vyplácení podpor v nezaměstnanosti a situaci se zahraniční zaměstnaností (Uradprace.cz, 2021).

- Třetí úroveň jsou kontaktní pracoviště. Tyto pracoviště se v klatovském okrese nacházejí tři a to v Klatovech, Horažďovicích a Sušici. Na těchto pracovištích podávají informace o volných pracovních místech, vedou evidence uchazečů o zaměstnání a spolupracují se zaměstnavateli, kteří jsou ochotni si tyto osoby přijmout do zaměstnání. Uchazečům se snaží najít vhodné zaměstnání, které vyhovuje jimi dosaženému vzdělání atd. Také zařizují rekvalifikační kurzy zájemcům. Další z jejich činností je například rozhodování o přiznání podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci, výši těchto podpor a další (Uradprace.cz, 2021).

5 Charakteristika zvoleného okresu

Následující část uvádí obecné charakteristiky okresu. Jsou zde zmíněná významná města okresu, údaje o demografii, dopravě, školství nebo průmyslu a zemědělství. Jsou zde zařazeni i významní zaměstnavatelé regionu – Rodenstock ČR, s. r. o., OKULA Nýrsko, a. s., SOLODOOR, a. s. a Drůbežářský závod Klatovy, a. s. (czso.cz, n.d.).

5.1 Okres Klatovy

Okres Klatovy patří do Plzeňského kraje. Správním městem okresu je město Klatovy. S rozlohou 1 945,69 km² je tento okres největším v České republice. Přes svoji velkou rozlohu v okrese bydlí pouze okolo osmdesáti šesti tisíc lidí, a přestože jej to činí druhým okresem v počtu obyvatel v Plzeňském kraji, jeho hustota obyvatelstva je velice nízká. Příčinou je, že z velké části je tento okres neobyvatelný a tvořený hustými lesy Šumavy a západním Pošumavím. Životní prostředí okresu patří mezi nejlepší v kraji a nachází se zde také mnoho maloplošných chráněných území a přírodních památek. Okres při své jižní straně hraničí s Německem, což jej staví do výhodné pozice. Blízkost Německa přináší do regionu turistické, nákupní a pracovní možnosti a příležitosti. Klatovský okres se skládá ze tří správních obvodů s rozšířenou působností (Klatovy, Horažďovice a Sušice) a obsahuje 6 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem (Nýrsko, Horažďovice, Klatovy, Plánice, Sušice a Kašperské Hory) (Czso.cz, n.d.).

Obr. 1: Mapa Okresu Klatovy



Zdroj: Kurzy.cz, 2022

5.2 Poloha

Klatovský okres je jedním z příhraničních okresů České republiky. Sousedí se čtyřmi dalšími okresy. Severně a západně od něj se nachází další dva okresy Plzeňského kraje, těmi jsou Plzeň – Jih a Okres Domažlice. Ze své východní strany sousedí s okresy Strakonice a Prachatice, které jsou součástí Jihočeského kraje. Z jižní strany okresu tvoří hranici se Spolkovou republikou Německo v délce sedmdesáti kilometrů. Rozloha okresu je 1 945,69 km² a to z něj dělá největší okres v celé České republice. Okres Klatovy tvoří čtvrtinu celkové rozlehy Plzeňského kraje. Celková hustota obyvatelstva se k roku 2020 pohybuje okolo 44 obyvatel na kilometr čtvereční a to jej řadí mezi řídko osídlené okresy (Czso.cz, n.d.).

5.3 Významná města okresu Klatovy

V okresu se nachází množství významných měst. Některá jsou důležitá průmyslově, jiná turisticky. V další části jsou blíže přiblížena města Klatovy, Sušice, Horažďovice, Nýrsko a Železná Ruda.

5.3.1 Klatovy

Klatovy jsou největším městem regionu. V současné době zde žije přes 22 000 obyvatel a řadí se tak na druhou příčku v počtu obyvatel v Plzeňském kraji (Czso.cz, 2022). Jedná se o město s velice dlouhou historií a tradicí. Toto „královské“ město bylo založeno před bezmála osmi sty lety a od té doby se z něj stalo přirozené centrum regionu (Klatovy.cz, n.d.).

Okresní město v sobě zahrnuje veškerou důležitou infrastrukturu. Klatovy mohou svým obyvatelům nabídnout rozsáhlou síť mateřských i základních škol. Také se zde nachází i tři střední školy, první je Obchodní akademie Klatovy, druhou Střední průmyslová škola Klatovy a třetí chápeme Střední školu zemědělskou a potravinářskou.

Často se lze setkat s přezdívkou „Brána Šumavy“, která naznačuje strategickou pozici Klatov vůči NP Šumava. V posledních letech zde byla částečně zrekonstruována a postavena nová nemocnice, poskytující lékařské zázemí pro celý okres. Druhá nemocnice okresu se nachází v druhém největším městě okresu Sušice. V Klatovech můžeme najít i Okresní soud v Klatovech, který je jediným zastoupením justice v regionu.

Město má rozsáhlou strukturu průmyslu i služeb a hospodářsky je velice živé. Ona průmyslová oblast Klatov se nachází na vnější straně města směrem Plzeň a využívá tak obchvatu Klatov, který byl vybudován v posledních letech. Služby jsou situovány spíše v centru města. Nedaleko historického centra v bývalém areálu továrny Škoda, který byl kompletně srovnán se zemí, vyrostlo v prvním desetiletí 21. století Obchodní centrum Škodovka, které nabízí řadu obchodů a restaurací. V Klatovech se také nachází vojenská kasárna, tato „Dragounská“ kasárna zde vznikla ke konci 19. století. Prošla si řadou proměn a v dnešní době jsou místní vojáci součástí integrace Severoatlantické aliance NATO. Sídli zde 142. prapor oprav, který je součástí 14. brigády logistické podpory (Sumava.cz, n.d.).

5.3.2 Sušice

Město Sušice je na druhé pozici v okrese, co se rozlohy a počtu obyvatel týče. Nachází se jihovýchodně od Klatov. Město jako takové bylo založeno roku 1273 králem Přemyslem Otakarem II. Sušice se v 16. století potýkala s mnohými problémy. Vyčerpání zdrojů zásob drahých kovů vedlo k omezení hospodářství Sušicka. Město bylo několikrát poškozeno rozsáhlými požáry a za odepření pomoci králi Ferdinandu I. přišlo město o svá privilegia. Také muselo zaplatit pokutu a muselo odvádět specifické daně z vína a piva. Podoba města samotného se měnila až do dnešní doby (mestosusice.cz, n.d.).

V současné době žije ve městě téměř 11 000 obyvatel (Czso.cz, 2022). Těm se zde nabízejí dvě základní a dvě střední školy. První střední školou je Gymnázium Sušice, které nabízí čtyřletý i osmiletý studijní program. Druhou místní střední školou je Střední odborná škola a střední odborné učiliště Sušice, pod které spadá celá řada studijních i učebních oborů (Mestosusice.cz, n.d.). Studují se zde tedy takové protiklady, jako jsou například obor sociální činnost a elektrotechnika. Škola se tím stává velice flexibilní (Sossusice.cz, 2019).

5.3.3 Horažďovice

Město Horažďovice leží prakticky na jižních hranicích okresu s okresem Strakonice. Město je počtem obyvatel třetí největší v klatovském okrese a v současné době zde žije přibližně 5200 lidí (Czso.cz, 2022). Ve městě není žádná větší průmyslová výroba. Nachází se zde ale Otavské strojírný, a. s., které mají další pobočku v Sušici. Díky své poloze je zde ale velký počet služeb. Je tomu tak především kvůli blízkosti řeky Otavy,

kteřá se kařdoročně stává cílem velkého počtu sportovních i rekreačních vodáků, kteří ji sjíždějí směrem ze Sušice. Tito vodáci hojně využívají místního horařd'ovického kempu s názvem *Kemp Na Lipkách*, ten se nachází přímo u řeky a je v těsné blízkosti historického centra, které je obehnáno historickými městskými hradbami. Mohou se tak během pár minut pěšky dostat od řeky na náměstí, které nabízí mnohé služby. Ve městě se nachází dvě základní, tři mateřské a jedna střední škola, která se ve svých maturitních oborech zaměřuje na grafický design a gastronomii, dále nabízí řadu nematuritních programů jako je například cukrář nebo opravář zemědělských strojů (Wikipedia.org, 2022).

5.3.4 Nýrsko

Město Nýrsko se nachází jen několik kilometrů od německých hranic. V jeho blízkosti se nachází hraniční přechod Svatá Kateřina, který je součástí obce Chudenín. Město prokazatelně vzniklo na začátku 14. století a v dnešní době v něm žije téměř pět tisíc obyvatel. Město má na svoji velikost hojně rozšířený průmysl i služby. Nachází se zde několik výrobních firem. Nejproslulejší je OKULA Nýrsko, která se podílela na výrobě prvních měkkých očních čoček. Dalšími firmami jsou například Dobler Metallbau s. r. o., která vyrábí především okna a okenní fasádní konstrukce, Greiner PURtec CZ, s. r. o., kde se v současné době vyrábí „bojlery“ a UVEX ČR s. r. o. vyrábějící nejen ochranné a pracovní doplňky, ale i brýle a helmy, v kterých často můžete vidět například i sportovce na ZOH. Město může nabídnout tři větší kamenné obchody s potravinami a základním zbořím a dále řadu menších obchodů. Je zde také několik restaurací, kaváren a dalších služeb. Ve městě se nachází zdravotní středisko a další zdravotnické zázemí, které spolu s ostatními službami a infrastrukturou dělají z města přirozené centrum tohoto příhraničního subregionu. Nachází se zde také dvě mateřské a dvě základní školy. Děti a mladiství nejčastěji pokračují na střední školy a učiliště do Klatov. V posledních letech bylo investováno do sportovního vyřítí ve městě a vznikla tady řada projektů. Postaveno zde bylo například kluziště, které od pozdních podzimních měsíců až po brzké jarní měsíce poskytuje zdarma možnost bruslení všem návštěvníkům. Vznikla zde několik kilometrů dlouhá in-line dráha. Zcela zrenovované bylo místní koupaliště, které v letních měsících navštěvují velké počty lidí. A v zimních měsících, je-li vhodné počasí, funguje místní vlek, který využijí lyžaři (mestonyrsko.cz, n.d.).

5.3.5 Železná Ruda

Železná Ruda se nachází na hranicích s Německem. Toto malé město se stálým obyvatelstvem čítajícím zhruba šestnáct set obyvatel je velkým turistickým „tahákem“ okresu. V Železné Rudě se nachází pouze jedna mateřská a jedna základní škola, absolventi základní školy jsou tedy nuceni dojíždět za středoškolským vzděláním dále do vnitrozemí republiky (Zelezna-ruda.cz, n.d.).

Město je součástí Šumavy a v bezprostředním okolí tak může nabídnout velkou řadu přírodních turistických atrakcí. V bezprostřední blízkosti města jsou dvě přírodní ledovcová jezera Černé a Čertovo, nedaleko se také nachází jezero Laka a další přírodní památky. Pod město samotné také spadá jeho část Špičák. Špičák patří mezi největší lyžařská střediska v západních Čechách. To přitahuje milovníky sportu ze všech částí západních Čech. Přes zimu se sem sjíždějí vášniví lyžaři a přes léto se areál proslavil díky své podpoře extrémních sportů, jako jsou sjezdy na kole. Město nemá téměř žádnou průmyslovou infrastrukturu, na druhou stranu je ale velkým turistickým střediskem a tomu je také přizpůsobena hospodářská strategie města. Z velké části se tedy zaměřuje na služby. Lze zde navštívit velký počet kaváren, obchodů, barů a dalších služeb typických pro turisty vyhledávané destinace. Kromě restaurací apod. je v Železné Rudě a jejím okolí velké množství penzionů, hotelů a pronajatelných chat, které hojně využívají především lyžaři v zimní sezóně (Zelezna-ruda.cz, n.d.).

5.4 Demografie

Okres Klatovy obývá okolo 86 tisíc obyvatel. Z tohoto počtu žije 66,5% obyvatel v městských částech okresu a zbytek na venkově. Nejobydlenějším městem okresu je město Klatovy, kde žije okolo 22 tisíc obyvatel. Počet obyvatel okresu od roku 2013 klesl o téměř jedno procento. Na poklesu počtu obyvatel má podíl nízká porodnost v okrese, která nestačila držet krok s přirozenou obměnou obyvatelstva. V roce 2020 se v okrese narodilo pouze 832 novorozenců, ale zemřelo 1 157 osob. Okres se průměrně řadí mezi nejstarší v kraji. Průměrný věk obyvatelstva ke konci roku 2020 byl 44 let (Czso.cz, n.d.).

5.5 Doprava

Okres Klatovy disponuje poměrně řídkou železniční sítí v porovnání s ostatními okresy. Přímým okolím Klatov vede hlavní železniční trať Plzeň – Klatovy – Železná Ruda, východním okrajem okresu vede trať Plzeň – Strakonice – České Budějovice a uvnitř

okresu vede vedlejší trať Horažďovice – Klatovy – Domažlice. Neustále se provádí silniční údržby, které ale celkový dojem řidičů nijak nezlepšují. V současné době se pracuje hned na několika místech v hlavním silničním tahu Plzeň – Klatovy – Železná Ruda/Nýrsko – Spolková republika Německo. Denně jezdí přes Klatovy z Plzně až 16 tisíc aut (Idnes.cz, 2021).

Samotné město Klatovy využívá ke své městské hromadné dopravě pouze autobusy. Kolem města má vzniknout východní silniční obchvat, která má za úkol ulevit houstnouce dopravě a přilákat nové investory. Tato stavba měřící více jak osm kilometrů bude stát více než jednu miliardu korun. Stavbu provázela řada komplikací a původní plán zhotovení v roce 2021 se přesunul až do roku 2024. Obchvat má výrazně urychlit cestu z Plzně do Horažďovic, Sušice i Šumavy (Idnes.cz, 2021).

5.6 Školství

Okres Klatovy může svým obyvatelům nabídnout sedm středních škol. Nalezneme mezi nimi dvě gymnázia, jedno se nachází v Klatovech a druhé v Sušici. Dále můžeme navštěvovat čtyři střední školy, pod které spadají nejen maturitní obory, ale i různé obory zakončené výučním listem. Tyto školy se nacházejí v Sušici, Klatovech a Horažďovicích. Lze je rozdělit na průmyslově a zemědělsky či služebně založené. V Klatovech je pověstná Střední průmyslová škola a například v Horažďovicích se nachází střední škola se zaměřením na grafický design. V Klatovech také můžeme najít budovu s názvem: Vyšší odborná škola, Obchodní akademie, Střední zdravotnická škola a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Klatovy. Jedná se o místní obchodní akademii, z které řada absolventů pokračuje na Západočeskou univerzitu v Plzni.

5.7 Průmysl a zemědělství

V okrese je ke konci roku 2020 evidováno 21 264 ekonomických subjektů. Z toho jich je 80% zapsáno jako fyzické osoby (Czso.cz, 2020). Průmyslová výroba v okrese se soustředí do větších měst, jako jsou Klatovy, Sušice, Horažďovice a Nýrsko. Zemědělská výroba se v okrese dá rozdělit na živočišnou a rostlinou. Živočišná výroba se orientuje především na chov skotu. Vysoko položené šumavské louky se používají i pro chov koz a ovcí. Rostlinná výroba je v okrese orientována především na pěstování pšenice, ječmene a řepky. Lze se zde setkat také s pěstováním máku, kukuřice a brambor (Czso.cz, n.d.). Za použití interních dokladů úřadu práce a dostupných webových stránek byl vytvořen seznam významných zaměstnavatelů regionu.

Mezi významné průmyslové podniky regionu patří (ohkklatovy.cz, n.d.):

- Rodenstock ČR s. r. o. – výroba brýlí, čoček, obrub
- Pfeier Holz s. r. o. – zpracování dřeva
- Intertell s. r. o. – výroba, vývoj a montáž plastů
- Holz Schiller s. r. o. – zpracování dřeva, výroba vchodových dveří
- OKULA Nýrsko a. s. – výroba z plastu, brýlové obruby
- Solodoor a. s. – výroba vnitřních dveří a zárubní
- Greiner PURtec CZ s. r. o. – výroba „bojlerů“
- Otavské strojírný a. s. – výroba svařovaných a montovaných kovových konstrukcí

Mezi významné potravinářské podniky regionu patří:

- MASO WEST s. r. o. – zpracování masa
- Pekárny a cukrárny Klatovy a. s. – pekařské výrobky
- Drůbežářský závod Klatovy a. s. – výroba a zpracování kuřecího masa
- Mlékárna Klatovy a. s. – zpracování mléka

Největší zemědělské podniky a družstva se nacházejí v:

- Švihově
- Lubech
- Dlačově
- Bezděkově u Klatov

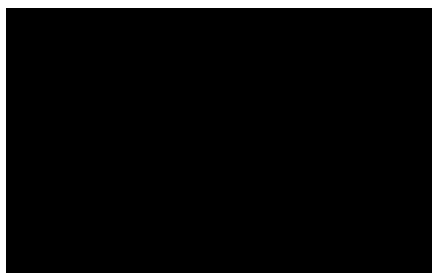
5.8 Významní zaměstnavatele regionu

V regionu se nachází několik významných zaměstnavatelů. Pro tuto práci jich bylo několik vybráno s ohledem na důležitá města v okrese. Každá společnost je stručně popsána a za pomoci jejich internetových stránek a místního měsíčníku Rozhled byl proveden průzkum nabízených pozic těmito firmami (interní dokumenty úřadu práce, n.d.)

5.8.1 Rodenstock ČR s. r. o.

Společnost Rodenstock sídlí v Klatovech. Postupem let se zde stala největším zaměstnavatelem a v dnešní době zde pracuje přes dvanáct set lidí. Je tak velice důležitým zaměstnavatelem regionu.

Obr. 2: Logo společnosti Rodenstock



Zdroj: rodenstock.com

O společnosti

Firma Rodenstock vznikla v roce 1877, jejím zakladatelem byl Josef Rodenstock. Společnost se od samého začátku věnovala výrobě brýlových čoček a obrub, krom toho ale také vyráběla vlastní měřicí přístroje. Firma a zakladatel samotný pan Josef Rodenstock, učinili zásadní pokroky v technologii očních čoček a vynalezli diafragmovou čočku, která firmě zásadně pomohla při prodejkách a rozvoji. Dále si společnost nechala patentovat celou řadu dalších technologií. Společnost se Čechům přiblížila v roce 1898, kdy vznikl velký výrobní závod ve městě Regen, které je vzdáleno nedaleko českých hranic, které ale v době Rakouska-Uherska neexistovaly. Firma se dokázala velice rychle postavit na nohy po první světové válce a „utekla“ tak konkurenci. Díky tomu se zlepšuje technická úroveň a rozvíjí se prodej. I nadále společnost přichází s dalšími patenty. V padesátých a šedesátých letech minulého století se už jedná o světoznámého výrobce brýlových čoček a obrouček. Firma také sází na podporu marketingu a pro svoji propagaci používá světové hvězdy té doby, jako byla třeba herečka Brigitte Bardotová. Dále společnost přichází s doposud nevídanou možností samozabarvovacích brýlových čoček a přelomovým způsobem jejich upevnění pomocí neviditelných nylonových vláken. Na tento úspěch navazuje další inovací a do světa vypouští takzvané „progresivní“ čočky, které mají lepší vlastnosti než všechny čočky dosavadní. Tato inovace sklízí velký úspěch. Po roce 2000 se společnost opět zaměřuje na zcela nové technologie a vyvíjí další inovace v oboru.

V dnešní době společnost existuje více než 140 let. Celosvětově zaměstnává přibližně pět tisíc osob a má své obchodní zastoupení ve více než 85 zemích světa. Ústředí společnosti se nachází v německém Mnichově. Firma Rodenstock čítá celkově 14 výrobních továren ve 13 zemích. Jedna z těchto továren se nachází ve městě Klatovy. Do tohoto města přišla společnost v roce 1996 a vybudovala zde jednu ze svých továren. Tato továrna v současné

době zaměstnává okolo 1200 lidí a je tak největším zaměstnavatelem v Klatovech. Ročně se zde vyrobí přes osm milionů čoček, které se transportují do celého světa (Rodenstock.cz, 2021).

Volné pracovní pozice

V současné době firma uvádí, že shání nové lidi na určité pozice. Tyto pozice jsou: Operátor výroby, Mechanik v oddělení údržby, Údržbář budovy, Obchodní zástupce/kyně pro prodej brýlových čoček v regionu střední Čechy, Průmyslový elektronik, Elektrotechnik v oddělení údržby.

5.8.2 OKULA Nýrsko a. s.

Obr. 3: Logo firmy OKULA



Zdroj: Okula.cz

O společnosti

OKULA Nýrsko, akciová společnost, je známý západočeský podnik, který se nachází v Nýrsku v těsné blízkosti německých hranic. Společnost byla založena v roce 1895 třemi společníky s optickým a obchodním zaměřením. Zpočátku se zde vyráběly brýlové optiky a mechaniky. Společnost vzkvétala a svými výrobky zásobovala prakticky celé Rakousko-Uhersko. Po rozpadu monarchie firma dále pokračovala s výrobou a v roce 1939 měla více než 500 zaměstnanců. I v průběhu druhé světové války se zde stále pracovalo a k jedinému přerušení provozu došlo až ke konci války, kdy byla společnost vybombardována spojenci. Společnost je také úzce spjata s vynálezy známého českého vědce Otta Wichterleho, který se zasloužil o vynalezení měkkých očních čoček. Právě na jejich výrobě spolupracoval s podnikem Okula Nýrsko. Po válce společnost přecházela do majetnictví státu, takto podnik fungoval až do roku 1991, kdy byl podnik zařazen do první vlny kuponové privatizace a roku 1992 se přeměnil na akciovou společnost.

Privatizace společnosti byla plně ukončena roku 1995. Pro společnost byl zlomovým okamžikem rok 1999, kdy se z optického odvětví přesunula spíše do odvětví výroby automobilových a elektrotechnických součástí a stala se tak významným dodavatelem nadnárodních společností. Od roku 1999 do roku 2008 firma investovala značné prostředky – více než 750 milionů korun do lisářských technologií. Tato investice ji opět posunula průmyslově vpřed. V posledních dvaceti letech se radikálně zmenšil počet firemních zaměstnanců. Řada budov v areálu byla transformována z výrobních především na skladovací prostory. V současné době společnost zaměstnává celkem 232 zaměstnanců. Ve firmě působí téměř třicítka dalších zaměstnanců, s jinou nežli českou národností, jedná se především o pracovníky ze Slovenska, Rumunska, Maďarska a Bulharska. Podnik se momentálně potýká s nedostatkem zaměstnanců a je nucen zaměstnávat agenturní pracovníky, kterých je přes sedm desítek, a jsou Ukrajinské národnosti (Okula.cz, n.d.).

Volné pracovní pozice

Společnost v současné době podle svých internetových stránek pohledává zaměstnance na čtyři pozice. Tyto pozice jsou: Vedoucí oddělení logistiky, Technik automatizace, Inspektor jakosti a Logistik. Pro všechny čtyři pozice je uveden základní balíček firemních benefitů, které čítají mimořádné roční prémie, příspěvek na dojíždění do pracoviště až 2 100 korun měsíčně, příspěvek na stravování ve výši 55% z ceny oběda, 5 týdnů dovolené a různé jazykové a odborné kurzy (Okula.cz, 2022). Na základě provedeného telefonního hovoru se společností, jsem byl odkázán na internetové stránky firmy.

5.8.3 SOLODOOR a. s.

Obr. 4: Logo společnosti SOLODOOR



Zdroj: Solo-door.cz

O společnosti

Společnost SOLODOOR a. s. byla pro tuto práci vybrána ze dvou důvodů, jedná se o jednoho z největších zaměstnavatelů v Sušici a vychází z legendární firmy SOLO, která se v minulém století věnovala výrobě sirek. Tato renomovaná společnost byla v roce 2008 transformována a prodána do zahraničí. Veškerá její výroba se přesunula do levnější Indie a výrobní areál je po částech pronajímán dalším komerčním účelům (Novinky.cz, 2008). Tato akce pobouřila sušické lidi, kteří vytvořili iniciativu *My ze Sušice*, která usiluje o přeměnu areálu na kulturní památku (Facebook.com, 2020). Historie výroby sirek v Sušici sahá až do první poloviny devatenáctého století a měla silný vliv na město i obyvatele samotné.

Společnost SOLODOOR a. s. vznikla v roce 1997 v Sušici. Je nástupnickou společností divize Dřevařské výroby SOLO Sušice, a. s. Původně dřevařská společnost se tak přetransformovala na výrobu dveří a zárubní. V současné době se jedná o jednu z největších českých firem zabývajících se výrobou interiérových dveří a obložkových zárubní. Firma si dle svých slov dbá na kvalitu svých výrobků a snaží se zákazníkům poskytovat co nejlepší servis v oblasti výběru dveří a zárubní. Společnosti se se podařilo úspěšně expandovat také na zahraniční trhy. V současné době společnost zaujímá pozici na dalších trzích střední a východní Evropy. Díky unikátnímu stroji, který v této konfiguraci není další v celé Evropě, je společnost schopna vytvářet výrobky s oblou hranou. Dle slov generálního ředitele Martina Dozrála se firma chce dále zaměřit na rozvedení své nabídky dekorů a modernizaci výroby zárubní. Zároveň také chce navýšit výrobu specifických certifikovaných dveří, jako jsou protipožární, protihlukové a bezpečnostní. Jeho vize je v budoucnosti prodávat 50% svých výrobků do zahraničí, úspěšně vstoupit na německý trh a expandovat i na africké trhy (Solodoor.cz, n.d.).

Veškeré jejich výrobky nesou značení zdravotně nezávadný výrobek, což značí, že nepoužívají žádné zdravotně závadné materiály. Společnost používá kvalitní materiály a snaží se v maximální míře používat české materiály a české lidi, nesou tak označení CZECH MADE. Toto označení je značkou kvality s nejdelší tradicí v České republice. Spotřebitelům pomáhá orientovat se v dostupných výrobcích a službách na trhu již od roku 1993. Nejenže označení pomáhá spotřebitelům, pomáhá ale také i výrobcům, kteří tak mohou svoje produkty propagovat jako ryze český výrobek, který byl vyroben v eticky a ekologicky přívětivém prostředí. Označení CZECH MADE zaručuje vysokou kvalitu produktu (Solodoor.cz, n.d.).

Volné pracovní pozice

Společnost v současné době nenabízí žádné volné pozice. Uvádí alespoň, co práce u nich přináší. Ve firmě se pracuje na plný úvazek a to sedm a půl hodiny denně od pondělí do pátku v dvousměnném provozu. Zaměstnanec má nárok na příspěvek na dopravu do zaměstnání. Na určité pozice se vztahuje i náborový příspěvek, který může dosahovat až 25 tisíc korun. Za odpolední směnu zaměstnanci náleží příplatek. Zaměstnanec má nárok na dvacet pět dní dovolené. Přímo v areálu pracoviště se také nachází závodní jídelna, ve které jsou jídla částečně dotované společností. Již pracující zaměstnanec může obdržet odměnu ve výši osmi tisíc korun za doporučení nového uchazeče, který splní určitá kritéria ve firmě. Zaměstnanci obdržují od společnosti nejrůznější slevové kupóny na sportovní a kulturní akce. Společnost chápe, že zaměstnanci mohou někdy peníze nutně potřebovat i mezi výplatami, dávají tak pracovníkům možnost vybrat si část odpracované mzdy kdykoli během měsíce. Práce s dřevěnými deskami a výroba dveří není jednoduchá, firma proto dotuje svým zaměstnancům masáže nebo pedikúru dle jejich preferencí. Jako renomovaná sušická společnost také svým zaměstnancům zařídila volné vstupy do sušického bazénu, stačí předložit průkazku zaměstnance. Pracovníkům se také nabízí možnost zřízení zvýhodněného bankovního účtu v Československé obchodní bance (ČSOB) a Poštovní spořitelně (Solodoor.cz, 2022).

5.8.4 Drůbežářský závod Klatovy a. s.

Obr. 5: Logo Drůbežářského závodu Klatovy



Zdroj: Dzklatovy.cz

O společnosti

Klatovský drůbežářský závod sídlí v Klatovech blízko městské části Luby. V současné době zaměstnává přibližně 375 zaměstnanců a stává se tak velice důležitým

zaměstnavatelem okresu (Atmoskopp.cz, n.d.). Zároveň je také druhým největším zpracovatelem kuřecího masa a výrobcem uzenin z kuřecího masa v celé České republice. Je tedy důležitý nejen pro okres, ale pro celou zemi.

Drůběžářský závod Klatovy a. s. vznikl v roce 1966. V tomto roce byla v Klatovech dokončena výstavba závodu. Tento závod disponoval technologií opracování kuřat v závěsu a strojového škulání. Firma prošla v roce 1970 vylepšením a byla schopná ročně zpracovávat až 20 000 tun drůbeže. V roce 1997 zde byla zahájena výroba kuřecích uzenin a polotovarů. Kvůli nedostatečným výrobním kapacitám, prošla společnost v letech 2001 až 2006 rozsáhlou modernizací výrobních prostor. Od té doby společnost získala řadu ocenění a certifikátů. Kvalitu jejich výrobků tak dokazují značky, jako jsou KlasA, Regionální potravina, Česká chuťovka a Dětská chuťovka. V roce 1999 začala společnost provozovat jídelnu Slávie, která se nachází přímo na klatovském náměstí. V této jídelně se lze stravovat od pondělí do pátku od osmé hodiny ranní do půl třetí odpoledne. V této době si zde mohou zákazníci pochutnat na cenově dostupných teplých pokrmech, salátech a studené kuchyni. Většina těchto pokrmů obsahuje především kuřecí maso z vlastní produkce společnosti. Jídlna prošla rozsáhlou rekonstrukcí a nabízí tak velice příjemné a vřelé prostředí v absolutním centru města. Společnost provozuje také dvě malé prodejny svých výrobků, první prodejna se nachází přímo vedle jídelny Slávie na Náměstí Míru, druhá prodejna se nachází v přilehlé části Klatov, kterou jsou Luby. V obou prodejnách si zákazník může zakoupit veškeré zboží dostupné z nabídky v jejich platném ceníku (Dzklatovy.cz, n.d.).

Společnost si váží nejen svých zaměstnanců, ale i obyvatel Klatov a okolí samotných. Sponzoruje tedy nejen různé sociální projekty, ale i nadějně sportovce. V současné době sponzoruje dva nadějně mladé sportovce. Prvním je Jan Turek, který se věnuje kulturistice již od roku 2012 a za svoji kariéru získal několik renomovaných ocenění ve světě kulturistiky. Druhým nadějným sportovcem je mladý Daniel, který se věnuje kickboxu a thaiboxu. Krom již zmíněných sportovních projektů, sponzoruje společnost i projekty sociální. Každoročně podporuje dětské domovy a jejich dětem pomáhá strávit jarní prázdniny příjemně. Dalším oblíbeným projektem je výtvarná soutěž na téma „Léto s klatovským kuřátkem“. Do soutěže se přihlásilo dvacet pět mateřských škol. Tři vítězné školky obdržely především hmotné odměny, které dětem zpříjemní výuku. Dále je společnost například hlavním partnerem pražského Divadla Palace a společně s dalšími

podniky a podnikateli přispěla na nákup nového vozu Ford Tranzit pro Fond ohrožených dětí. Tento automobil je využíván vychovateli a dětmi z Klokánku (Dzkatovy.cz, n.d.).

Volné pracovní pozice

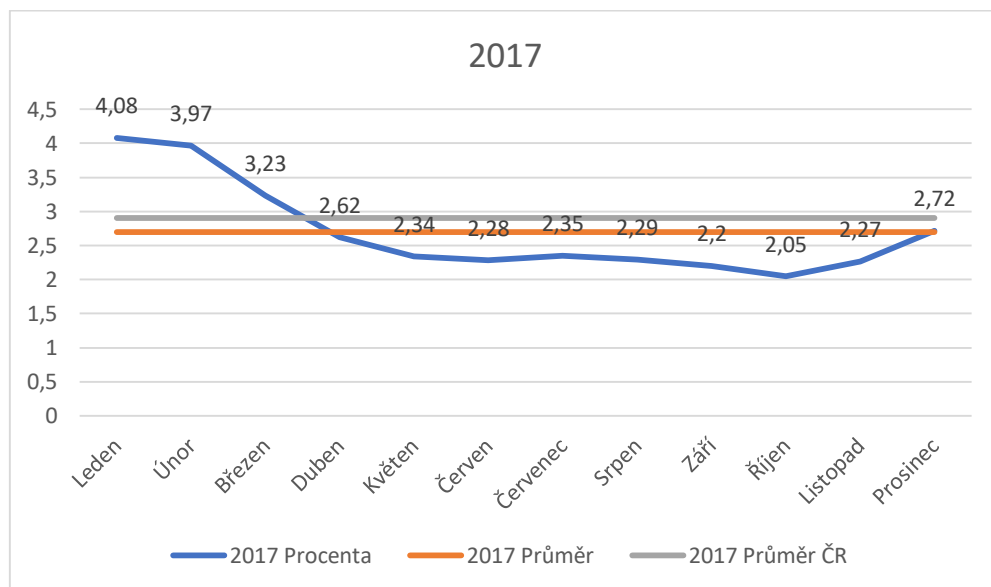
Společnost v současné době zaměstnává zhruba 370 zaměstnanců. Společnost by se dala rozdělit do čtyř oddělení: obchodní, technické, HBL farmy a výrobní části. Momentálně potřebuje přijmout do svých řad další zaměstnance například na pozice: Expedient hotových výrobků, Zámečnick – pracovník údržby provozu, Vedoucí výkrmu kuřat HBL farma Zálesí a Technologa potravinářské výroby.

6 Nezaměstnanost na Klatovsku

Následující kapitola se zabývá podílem nezaměstnaných v okrese Klatovy v posledních pěti letech. Data byla získána prostřednictvím interních dokumentů Úřadu práce v Klatovech. Data v grafických znázorněních jsou uvedena v procentech.

Úřad práce v Klatovech poskytl nejen některé své interní doklady, ale byl proveden i rozhovor s přímou zaměstnankyní úřadu, která poskytla své osobní zkušenosti a vědomosti z fungování na pracovním úřadě. Tyto informace byly zpracovány a převedeny do této bakalářské práce se zaměřením na věrohodnou interpretaci.

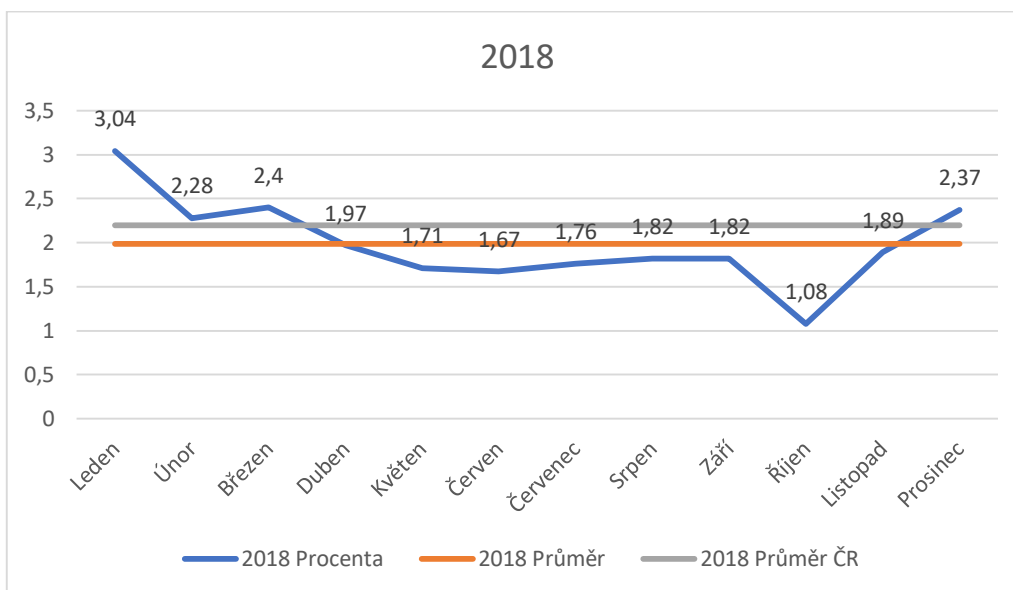
Graf 1: Nezaměstnanost v roce 2017



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů Úřadu práce Klatovy, 2022

Jelikož je tento graf nejstarší, lze na něm pozorovat snižující se procento nezaměstnanosti v regionu. Je vidět, že se v lednu roku 2017 graf nachází na úrovni 4,08% zatímco v dalších letech je tato lednová úroveň nižší. Okres je ale stále nadprůměrně úspěšný ve zvládnutí nezaměstnanosti, která v lednu roku 2017 v České republice průměrně sahala na 5,1 % (uradprace.cz, 2017).

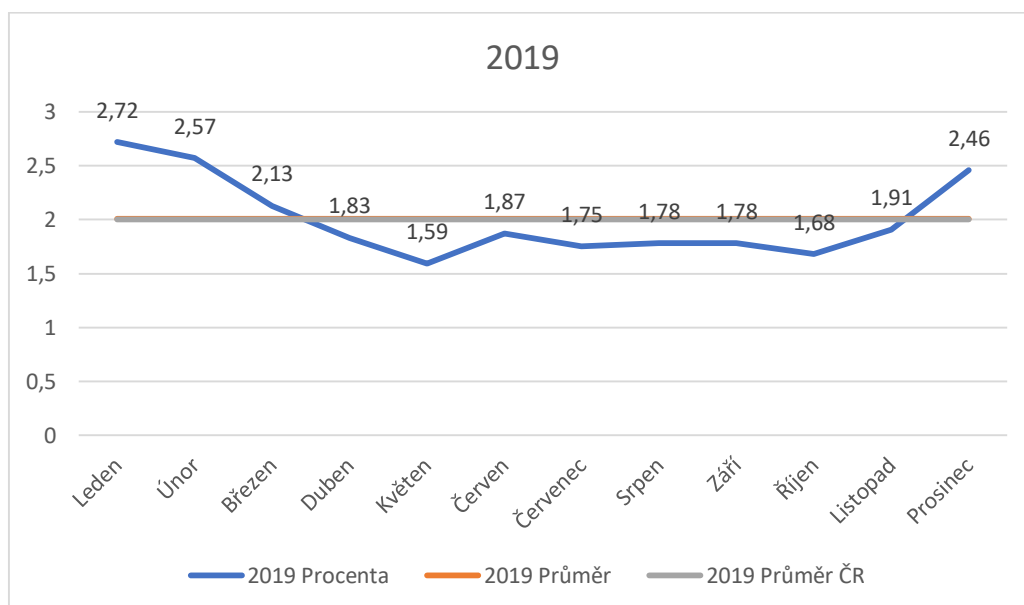
Graf 2: Nezaměstnanost v roce 2018



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů Úřadu práce Klatovy, 2022

Na grafu č. 2 z roku 2018 je patrné, jak se meziroční míra nezaměstnanosti v okrese snížila o více než procento. Značí to zdravou ekonomickou situací regionu i republiky. Naopak se klatovský okres potýká s nedostatkem pracovních sil. Z tohoto důvodu se zaměstnavatelé „přetahují“ o zaměstnance a zvyšuje se tak konkurence na trhu práce. Díky tomuto trendu zaměstnanci často mění zaměstnání podle nejlepší nabídky.

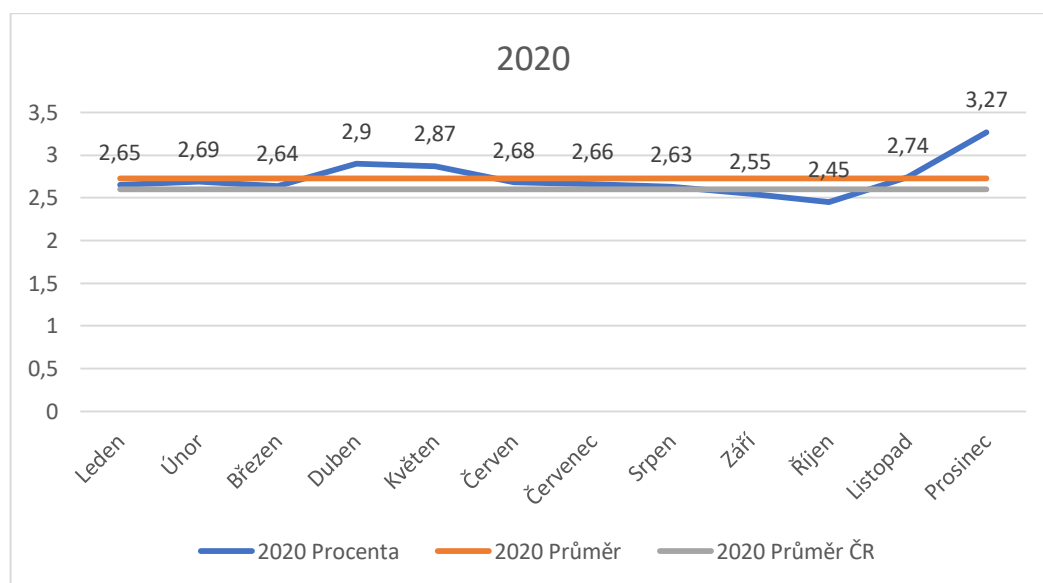
Graf 3: Nezaměstnanost v roce 2019



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů Úřadu práce Klatovy, 2022

Na všech výše zmíněných grafech lze pozorovat, jak se v okrese projevuje trend sezónní nezaměstnanosti. Je zde zřetelně viditelné, že v zimních měsících je míra nezaměstnanosti signifikantně vyšší nežli v měsících letních. Jelikož se okres nachází v těsné blízkosti Šumavy, lze do této problematiky zahrnout například dřevorubce a další lesní pracovníky, kteří často přes zimu přecházejí na úřad práce. Také se zde často objevují případy, kdy Češi zaměstnaní v zahraničí resp. ve Spolkové republice Německo, opouštějí na zimu své zaměstnání, které po čas zimy nelze provozovat. Často se tak zpět do Čech vracejí například kameníci, pokrývači a další řemeslníci.

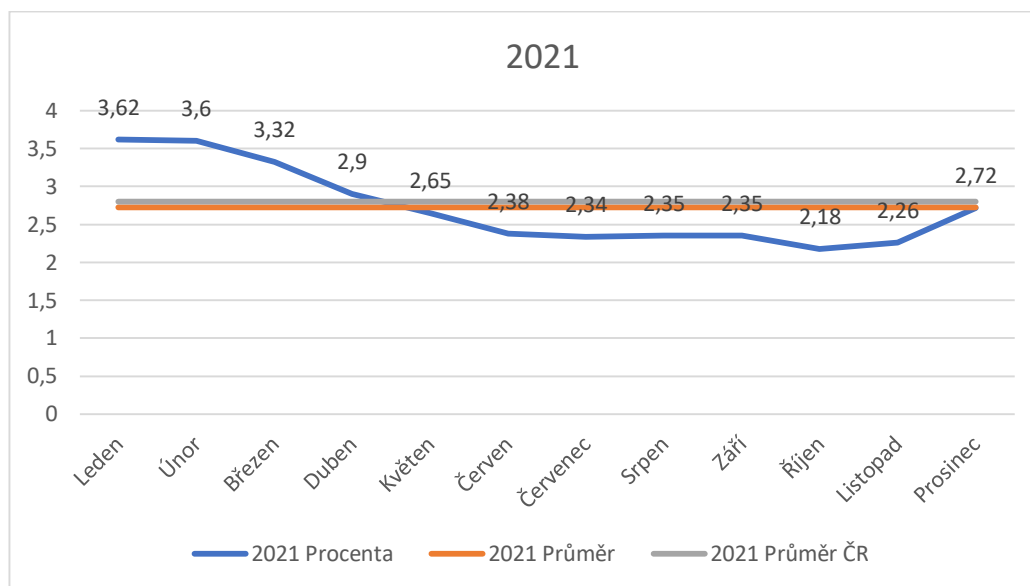
Graf 4: Nezaměstnanost v roce 2020



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů Úřadu práce Klatovy, 2022

Na tomto grafu lze pozorovat jak na rozdíl od ostatních let, kdy v jarních měsících měl vývoj nezaměstnanosti klesající charakter, měla nezaměstnanost v jarních měsících roku 2020 charakter stoupající. Svůj vliv zde ukazuje pandemie viru Covid-19, která se v březnu roku 2020 objevila poprvé v České republice. Pandemie s sebou přinášela silné restriktce a od 14. března byl až na výjimky zastaven provoz obchodů a restaurací. Toto opatření mělo původně platit pouze deset dní. Restaurace se ale s dalšími restrikcemi potýkali prakticky až do února roku 2022, kdy byla zrušena povinnost prokazovat se certifikátem o ukončeném očkování nebo prodělání covidu-19 v uplynulých šesti měsících. Přes veškerou snahu státu a různé dotační balíčky byla část restauračních zařízení a dalších služeb nucena ukončit svoji činnost.

Graf 5: Nezaměstnanost v roce 2021



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů Úřadu práce Klatovy, 2022

I rok 2021 je silně zasažen covidovou pandemií a lze tak sledovat vyšší čísla nezaměstnanosti než v roce 2019 před pandemií. Tento problém přetrvává a je tak pravděpodobné, že i rok 2022 bude průměrně výše než roky před koronavirem.

V současné době probíhající válečný konflikt mezi Ukrajinou a Ruskem může také silně ovlivnit vývoj nezaměstnanosti. V současné době bylo podle portálu seznamzpravy.cz v Okrese Klatovy uděleno pobytové oprávnění 3053 válečným uprchlíkům z Ukrajiny. Toto číslo se může do konce konfliktu v průběhu války změnit. V současné době, kvůli silnému náporu uprchlíků, nejsou české úřady schopny stoprocentně evidovat přesně veškeré počty přicházejících osob (Seznamzpravy.cz, 2022).

6.1 Rozhovor s pracovnící ÚP

Pro účely bakalářské práce byl proveden rozhovor se zaměstnankyní Úřadu Práce (dále ÚP) Klatovy. Zaměstnankyně pracuje na úřadu práce již řadu let a získala tak mnohé informace a zkušenosti.

1. **Jaký vliv má na úřad práce současná uprchlická krize?**
 - „V současnosti evidujeme přes tři tisíce osob s uděleným pobytovým oprávněním. Většinou se jedná o ženy s dětmi. Evidujeme 988 dětí a mladistvých

osob, 1432 (1360 a 72) žen v produktivním a důchodovém věku a 633 (602 a 31) mužů v produktivním a důchodovém věku. Největší nával byl v prvních měsících tohoto válečného konfliktu, v březnu a dubnu tu stáli lidé dlouhé fronty. V současnosti se aspoň tohle zlepšilo. Toto číslo se může lišit, jelikož ne každý ukrajinský uprchlík se u nás eviduje a bydlí různě po rodině a přátelích bez našeho vědomí. „

2. **Jaký máte názor na současnou stávkovou pohotovost odborů úřadů práce?**

- „Situace je opravdu vážná, zatímco neustále přibývají další kompetence, které musíme splňovat, zvyšování platů je v nedohlednu. Dostáváme se do okamžiku, kdy na sociálních a jiných dávkách vydáváme jednotlivcům často i vyšší částku, než je naše výplata. Není se pak čemu divit, že řada lidí odchází. Pan Jurečka uvedl, že nám v letošním roku již nemohou přidat z důvodu státního rozpočtu. Hodlají platové tarify navýšit až na začátku roku 2023 a to o 5 %. Všichni víme, že se v současné době potýkáme s téměř dvacetiprocentní inflací. Dál bych se k tomu raději nevyjadřovala. „

3. **Jak byste ohodnotila místní trh práce?**

- „Místní trh práce je velice živý. Jako každoročně i nyní k nám přibylo velké množství absolventů. Hůře jsou na tom části jako Sušicko a Kašperskohorsko, kde velká část obyvatel vykonává sezónně samostatnou výdělečnou činnost v lesnictví, zemědělství, službách nebo cestovním ruchu. Toto částečně zapříčiňuje zvýšenou míru nezaměstnanosti tradičně v zimních měsících. „

6.2 Dotazníkové šetření

Pro potřeby zhotovení výzkumu bakalářské práce byl vytvořen dotazník o osmnácti otázkách týkajících se dané problematiky. Dotazník byl publikován ve dvou podobách. Elektronická verze dotazníku, vytvořená za pomoci programu Google Forms byla rozšířena prostřednictvím sociální sítě do skupiny lidí, kteří se zajímají nabídkou a poptávkou po práci v klatovském okrese. Druhá, tištěná verze byla předkládána uchazečům na klatovském pracovním úřadě.

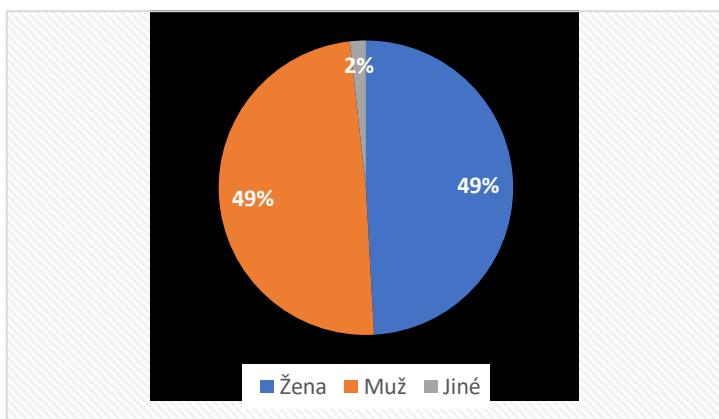
Zatímco některé otázky pouze uzavřené jednoduché odpovědi, v dalších byla možnost vložit svoji vlastní krátkou odpověď, kde mohli respondenti plně vyjádřit svůj záměr. Tato možnost s sebou bohužel přináší i riziko, že někteří respondenti cíleně znehodnotí

výzkumnou hodnotu dotazníku. Z tohoto důvodu muselo být několik dotazníků zcela vyřazeno, přesto se ale celkově se průzkumu zúčastnilo 116 respondentů, kteří přispěli svými smysluplnými odpověďmi.

6.2.1 Výsledky šetření

Pohlaví respondentů

Graf 6: Pohlaví respondentů

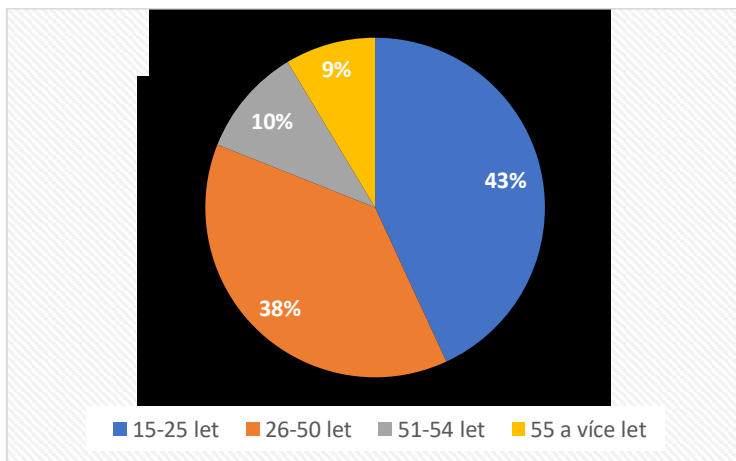


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Dotazníkového šetření se zúčastnilo překvapivě shodné množství mužů (56) i žen (56). Pro korektnost zde byla uvedena i možnost jiného pohlaví, kterou zvolili dvě osoby. Z interních zdrojů úřadu práce víme, že rozdíl nezaměstnanosti mezi pohlavími není nijak velký. Řádově se jedná o hodnoty rozdílu okolo 0,3% z celkového počtu nezaměstnaných.

Věková kategorie respondentů

Graf 7: Věková kategorie respondentů

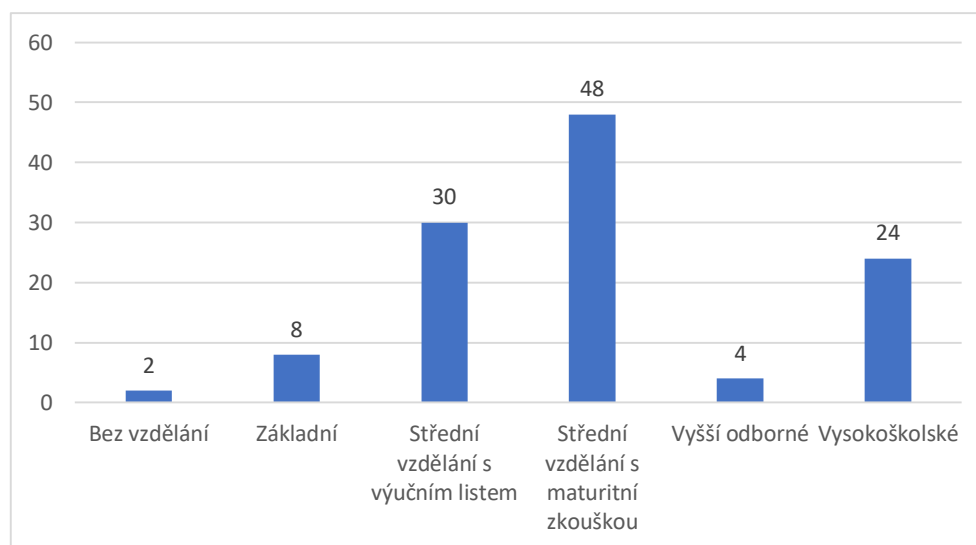


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

V otázce věkové kategorie respondentů hojně převládá možnost 15-25 (50) a 26-50 (44) let. Z části to může být způsobeno zvolenou formou šíření dotazníků i za pomoci sociální sítě. Může to ale také vypovídat o tom, že právě tyto věkové kategorie nejčastěji mění své zaměstnání a ocitají se tak na úřadu práce. Starší věkové kategorie mají tendence držet si své zaměstnání až po dosažení důchodového věku.

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf 8: Dosažené vzdělání

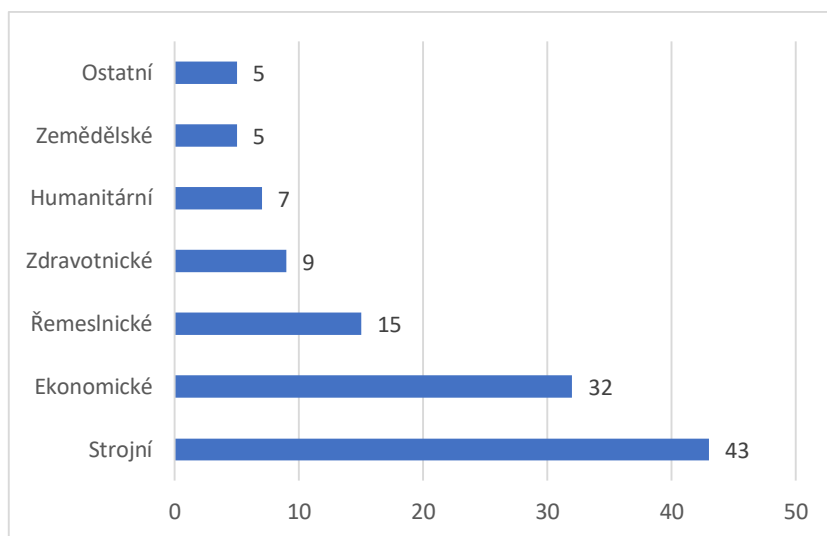


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Pro vytvoření představy o složení obyvatelstva na úřadu práce je důležité znát jejich dosažené vzdělání. Ve čtyřiceti osmi případech se jedná o střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou, dále navazuje střední vzdělání s výučním listem (30) a třetí nejčastější možností je absolvování vysokoškolského studia (24). Tyto možnosti kooperují s faktem, že průzkum byl prováděn v letních měsících, kdy se na trh práce dostává velké množství nových absolventů.

V jakém oboru máte vzdělání?

Graf 9: Obor vzdělání



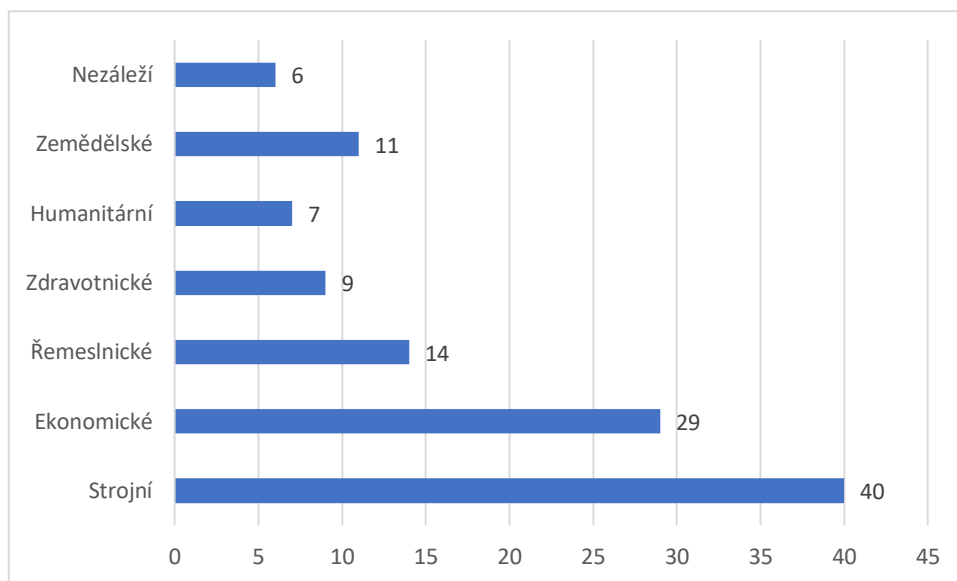
Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Jelikož je rozsáhlá škála možných učebních oborů, byla tato otázka otevřená a respondenti zde mohli doplnit obor svého vzdělání. Tyto obory se později kategoricky roztřídily do méně skupin, jako jsou strojní, zdravotnické, ekonomické atd. Z výsledku je patrné, že největší oblibu ve společnosti mají studia strojního (43) a ekonomického (32) rázu. Do strojní kategorie byly zařazeny odpovědi jako strojař, automechanik a obráběč. Do kategorie ekonomické se krom obchodní akademie počítaly i odpovědi typu hospodářská správa a účetnictví. Do kategorie ostatní se řadily jednotlivci z obecného gymnázia, diplomatických vztahů a dalších specializovaných škol.

Z výsledků je patrné, že na trh práce se v současné době dostávají nejčastěji absolventi strojního vzdělání, dále ekonomického a řemeslnického. V regionu je velká řada škol jako např. SPŠ Klatovy, OAKT, SOŠ Sušice, které nabízejí právě ekonomické, nebo strojní obory. Z těchto oborů přichází každoročně na trh práce velké množství nových absolventů. Například zástupci humanitárního vzdělání (7) se na ÚP vyskytují o poznání méně, jeden z důvodů je také to, že jich je o poznání méně a absolventi pedagogických škol mají většinou zaměstnání jisté již při studiích.

V jakém oboru se chcete uplatnit?

Graf 10: Uplatnění v oboru

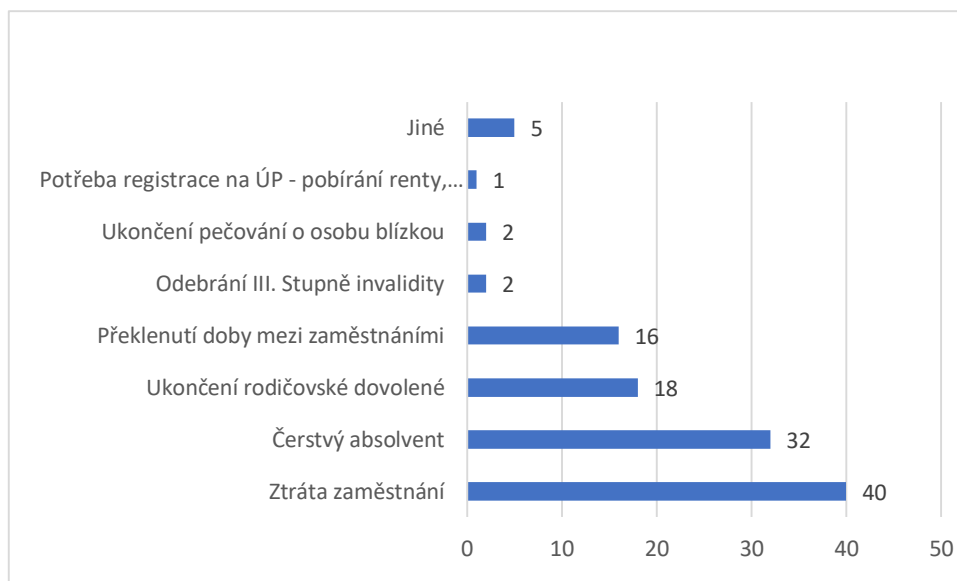


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Ve výsledcích této otázky je patrné, že většina respondentů se chce uplatnit v oboru, ve kterém má vystudované své vzdělání. Tohle může způsobovat problém přehlcení pracovního trhu určitou specializací. Respondentů odhodlaných uplatnit se ve strojním (40) nebo ekonomickém (29) oboru je dohromady více nežli ve všech ostatních. Česká republika se dlouhodobě potýká s trendem snižujícího se počtu řemeslníků a dalších dělnických pozic, toto vede ke zvyšování cen řemeslnické práce a dlouhým čekacím dobám.

Z jakého důvodu se registrujete na ÚP?

Graf 11: Důvody registrace na ÚP

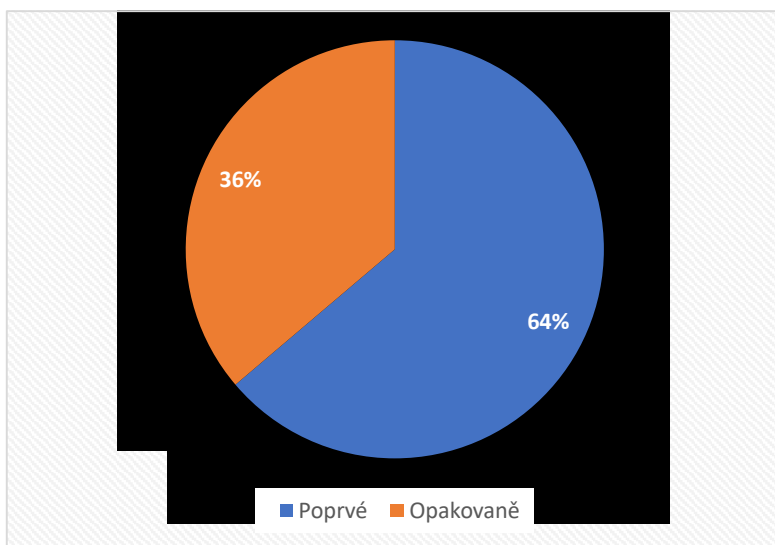


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Důvod registrace na ÚP je jednou z nejdůležitějších otázek celého dotazníku. Nejčastější odpovědí byla možnost ztráty zaměstnání (40). Lidé, kteří přišli o své zaměstnání a nenalezli si ihned nové se tedy obrací na ÚP, který jim po určitou dobu (5 až 11 měsíců v závislosti na věku jedince) vyplácí podporu v nezaměstnanosti. Po celou dobu evidence na ÚP hradí zdravotní pojištění za uchazeče stát. Čerstvý absolvent (32) byla druhá nejčastější odpověď. Často se také vyskytoval důvod ukončení rodičovské dovolené (18) a poté překlenutí doby mezi zaměstnáními (16). Tuto možnost volí zaměstnanci, kteří např. přecházejí ze starého do nového zaměstnání, avšak mezi ukončením pracovního poměru a vstupem do nového zaměstnání existuje prodleva (např. vstup do práce od nového měsíce apod.).

S úřadem práce spolupracuji:

Graf 12: Typ spolupráce s ÚP

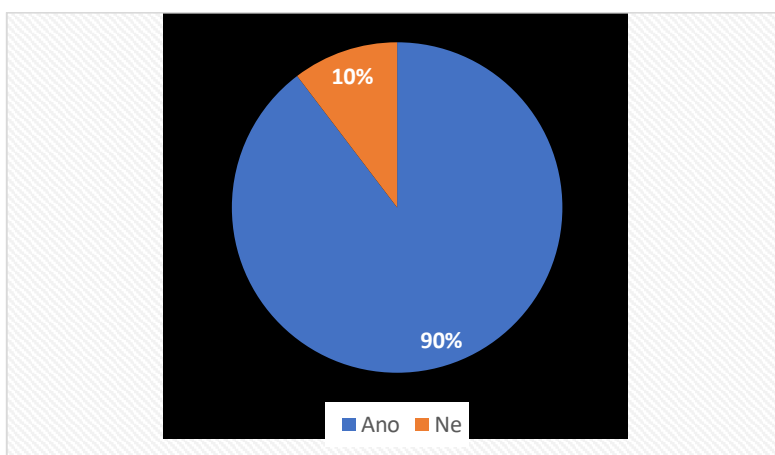


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

V následující otázce byli respondenti dotazováni, zda s ÚP spolupracují opakovaně nebo poprvé. Dotazovaní respondenti odpověděli z 64 %, že jsou evidováni na úřadu poprvé. Zbýlých 36 % se na ÚP vyskytuje opakovaně.

Při registraci na ÚP si sám/sama aktivně hledám nové zaměstnání:

Graf 13: Samostatné hledání zaměstnání



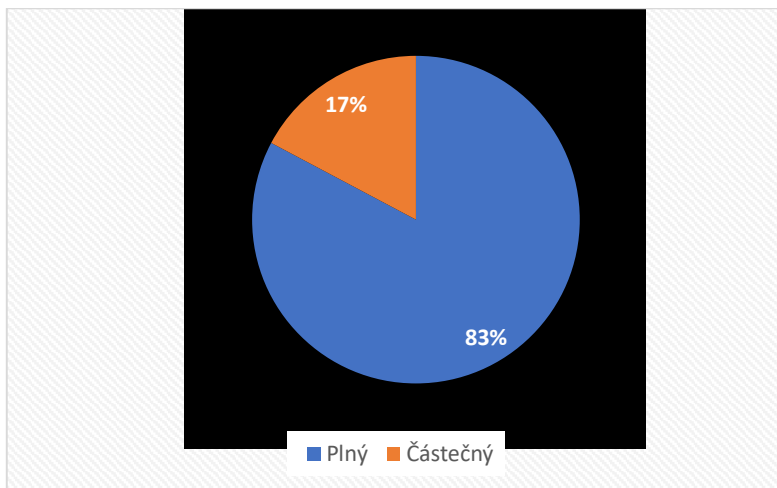
Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Dotazovaní si i při registraci na ÚP z 90 % sami aktivně hledají nové zaměstnání. Tato odpověď není překvapením, jelikož i když se Vám snaží ÚP nalézt vhodnou práci, nemusí každému doporučené zaměstnání plně vyhovovat nebo se snaží nalézt zaměstnání co

nejrychleji a nečekat na pomoc od ÚP. Zbýlých 10 % nechává nalezení nového pracoviště plně na službách úřadu.

Hledáte zaměstnání na:

Graf 14: Typ zaměstnání

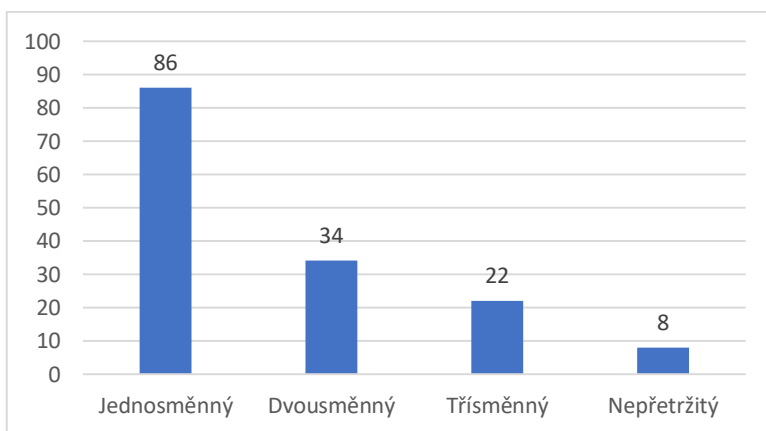


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Respondenti byli dotazováni, zda hledají typ zaměstnání pouze na částečný nebo na plný úvazek. 83 % dotazovaných odpovědělo, že od svého nového zaměstnání požadují právě plný úvazek. 17 % respondentů považuje částečný úvazek za pro ně vhodný. U tohoto typu úvazku se lze setkat nejčastěji s matkami od rodiny nebo lidmi současně pracujícími i jako živnostníci.

Jste ochotný/á pracovat v:

Graf 15: Provozy

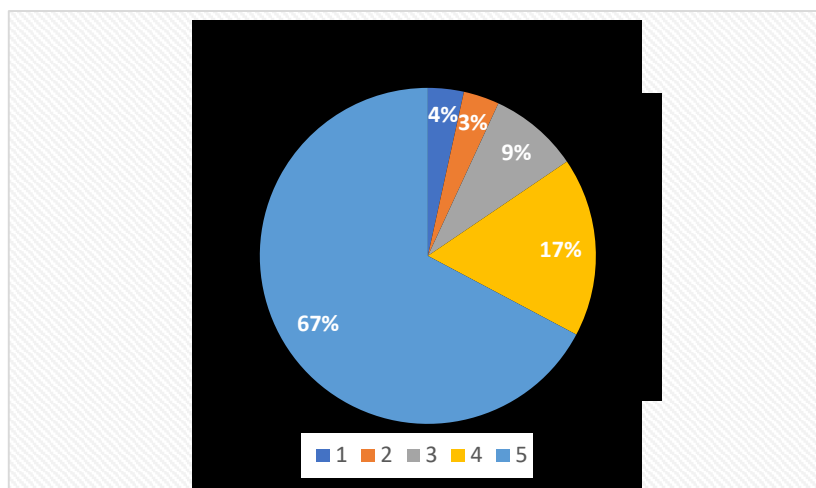


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Další důležitou otázkou je ochota respondentů pracovat na vícesměnné provozy. V této otázce byla možnost zaškrtnout více odpovědí, přesto většina dotazovaných zvolila možnost práce na jednosměnný provoz (86). Jako jednosměnný provoz je nejčastěji chápáno navštěvování pracoviště od ranních do brzkých odpoledních hodin pětkrát v týdnu. Tento typ provozu je většině lidí nejvíce sympatický. Rozdíl mezi třisměnným a nepřetržitým provozem je takový, že při třisměnném pracovním provozu se zaměstnanci střídají ve směnách v klasickém pracovním týdnu, zatímco při nepřetržitém provozu se zaměstnanci střídají neustále po 24 hodin denně sedm dní v týdnu (non-stop). Tento typ provozu vyšel v průzkumu jako nejméně preferovaný (8).

Jak moc je pro Vás důležité získat nové zaměstnání co nejrychleji?

Graf 16: Urgentnost nalezení zaměstnání

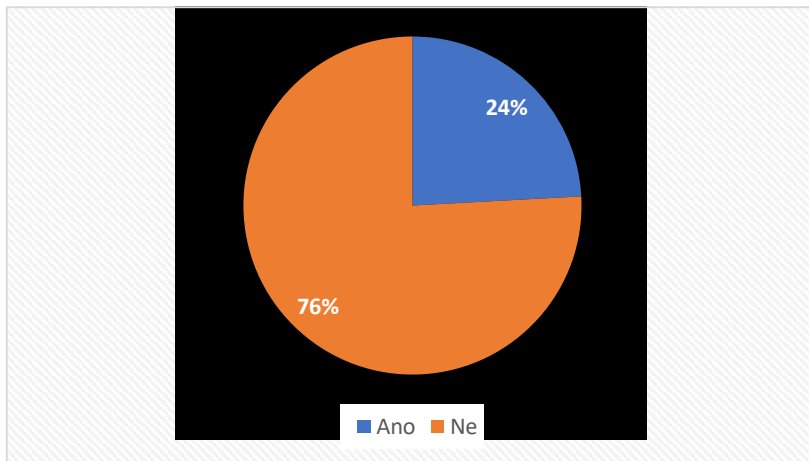


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

V této otázce měl respondent za úkol určit, jak důležité pro něj je získat nové zaměstnání co nejrychleji. K tomu měl k dispozici bodovou stupnici od jedné do pěti, kdy jedna bylo nejméně důležité a pět velice důležité. Je vidět, že většina respondentů shledává nalezení nového zaměstnání v co nejkratším čase jako velice důležité (67 %). Pouze čtyři procenta respondentů (odpovídá dvěma respondentům) shledávají tuto problematiku jako málo důležitou.

Brání Vám v nalezení nového zaměstnání možnost dopravování se mimo místo bydliště?

Graf 17: Problém dopravy

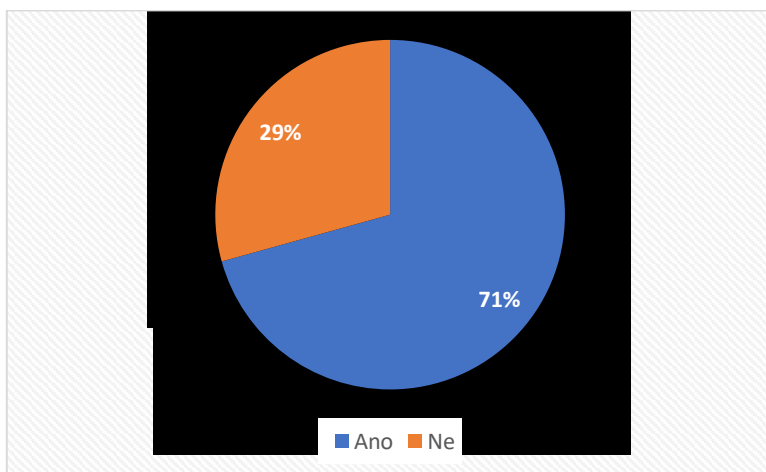


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Možnost dopravování se do zaměstnání je jeden z nejdůležitějších faktorů při vybírání nového pracoviště. Z tohoto důvodu byla do dotazníku zahrnuta právě tato otázka. Tři čtvrtiny dotazovaných s transportem nemá problém, ale téměř čtvrtina respondentů se není schopna dopravovat za práci mimo místo svého bydliště. Toto silně ovlivňuje jejich schopnost nalezení a výběru nového zaměstnání.

Máte možnost dopravovat se do zaměstnání na vícesměnný provoz?

Graf 18: Doprava na vícesměnný provoz



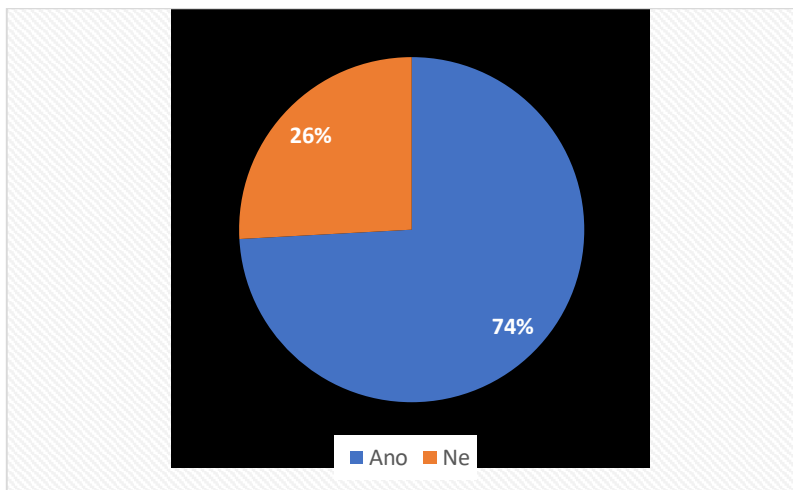
Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Oproti předchozí otázce je tato obohacena o dodatek možnosti dopravy na vícesměnný provoz. Ukazuje se, že dalších pět procent dotazovaných nemá možnost se na tento typ

provozu dopravovat. Tento rozdíl může být důsledkem absence celodenní hromadné dopravy a dalšími faktory.

Máte možnost dopravovat se vlastním osobním automobilem?

Graf 19: Vlastní osobní automobil



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

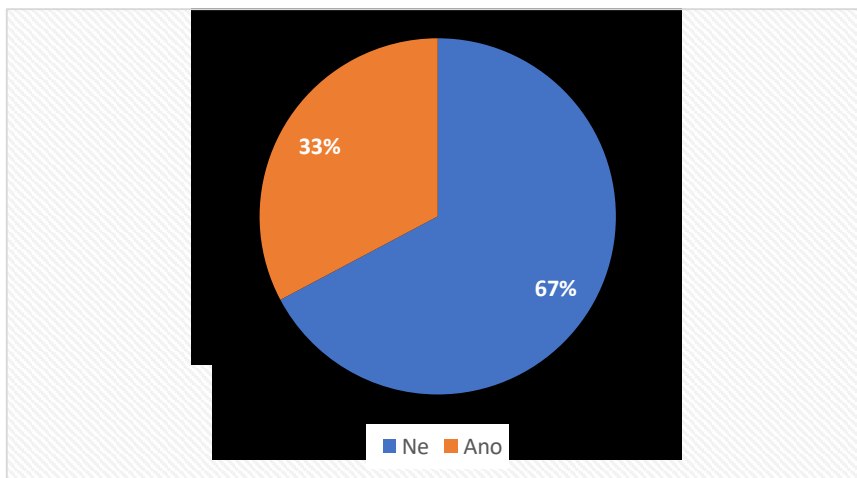
Otázka vlastnictví osobního automobilu uzavírá trojici otázek týkajících se dopravování do zaměstnání. V této trojici můžeme vidět velice podobné výsledky s malými odchylkami, které prokazují, že někteří respondenti zřejmě mají možnost dopravovat se jinými formami než osobním automobilem. Také je zde vidět, že dvě procenta respondentů vlastní osobní automobil mají i tak problém dopravovat se do zaměstnání mimo místo bydliště. V současné době může být jeden z problémů například vysoká cena pohonných hmot.

Co Vám v současné době nejvíce brání k nalezení nového zaměstnání?

Tato otázka zůstala respondentům plně otevřená. Neměla statistickou váhu, nýbrž spíše váhu informační. Většina odpovědí se od sebe lišila. Častěji se objevovaly odpovědi jako: dítě, nevhodné pozice, nedostatek praxe či zdravotní stav. Některé odpovědi dokonce zahrnovaly lenost nebo drogovou závislost respondentů.

Máte zájem o rekvalifikaci?

Graf 20: Rekvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

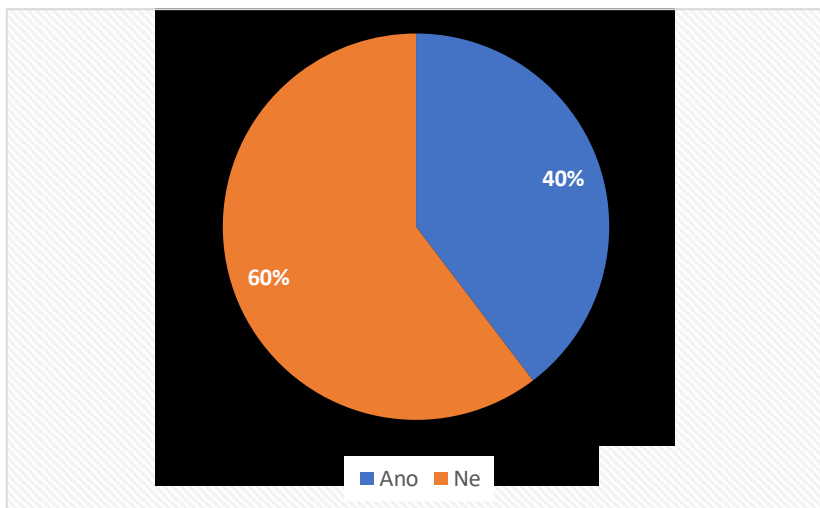
V další otázce byli respondenti dotazováni, zda mají zájem o rekvalifikační program. Většinová část dotazovaných zvolila možnost ne (78). Zbylých 38 respondentů odpovědělo ano, možnost bezplatné rekvalifikace jim zřejmě připadá jako dobrá volba, která jim může pomoci v budoucím profesním životě.

V jakém oboru byste zvolili svůj rekvalifikační program?

Jelikož by nebylo možné uspokojit každého dotazovaného, zůstala tato otázka opět otevřená. Respondenti zde tak mohli plně vyjádřit svůj požadavek. Nejčastější odpovědi byl automechanik, dále účetnictví či truhlářství a další řemesla.

Máte zkušenost se zaměstnáním v zahraničí (např. v Německu)?

Graf 21: Zaměstnání v zahraničí



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Jelikož okres leží na hranicích s Německem. Bylo na místě zjistit, zda se potýká s odlivem zaměstnanců do zahraničí. Z dotazovaných uvedlo 40 % respondentů, že mají v minulosti zkušenosti se zaměstnáním do zahraničí. Jak už bylo zmíněno výše, v současné době dojíždí okolo 60 000 Čechů za prací do zahraničí.

6.3 Shrnutí

V Klatovském okrese se nachází velká řada podniků a společností, ve kterých najdou své uplatnění absolventi všech druhů vzdělání. Turistické destinace jako jsou například Železná Ruda a Modrava jsou silně zaměřené na služby. Oproti tomu například město Nýrsko, soustředěné na průmysl, nabízí sice několik služeb, ale zdaleka v nich není zaměstnáno tolik obyvatel jako právě v průmyslové části. Východní část okresu (Sušice a Horažďovice) nenabízí příliš pracovních míst, neboť nemají příliš mnoho velkých podniků s volnými pracovními pozicemi.

Klatovský okres patří mezi okresy s nejnižší úrovní nezaměstnanosti v Plzeňském kraji. Částečně to může být způsobeno také tím, že velká část obyvatel dojíždí za prací do sousedního Německa, ve kterém se průměrná mzda zaměstnance pohybuje mnohem výše. V roce 2019 se průměrná mzda v České republice zastavila na částce 34 105 korun, zatímco ve Spolkové republice Německo dosahovala až 95 783 korun (Arbee.eu, n.d.). Přestože většina zaměstnanců na tyto platy nedosáhne v Čechách ani v Německu, je zde vidět diametrálně odlišná platová sféra.

Klatovský okres je největším okresem v Plzeňském kraji, z toho mohou plynout i problémy s dopravou, která z jedné strany okresu na druhou může trvat i několik hodin. Tomuto problému nepomáhá ani fakt, že v regionu je zastaralá železniční a silniční infrastruktura.

Z výsledků výzkumu je patrné, že v regionu postihuje nezaměstnanost ženy i muže stejným dílem. Nejvíce postižené nezaměstnaností jsou věkové kategorie do padesáti let. Tito lidé mají nejčastěji střední vzdělání s maturitou či výučním listem. Často se zde objevují dokonce i osoby s vysokou úrovní vzdělání. Nejčastěji studované obory v regionu jsou strojírenství a ekonomie. Řemeslnické obory se rovněž těší velké oblibě. Drtivá většina dotazovaných se chce uplatnit právě ve svém vystudovaném oboru. V současné době se na úřadu práce nejčastěji lidé registrují z důvodu ztráty svého

zaměstnání. Také je zde velká část čerstvých absolventů, kteří se ještě neuchytili na úřadu práce, rodičů vracejících se z rodičovské dovolené a osob snažících se překlenout dobu mezi dvěma zaměstnáními. 64 % všech dotazovaných s úřadem práce spolupracuje poprvé, v tomto tvrzení se pravděpodobně promítl velký podíl čerstvých absolventů spolu s mladou věkovou strukturou respondentů. Ze všech dotazovaných si 90 % (104 osob) hledá spolu s úřadem práce své zaměstnání také aktivně samo. Více než 80 % respondentů dává přednost pracovnímu poměru na plný úvazek, pouze 17 % dotazovaných by spíše volilo úvazek částečný. Přestože signifikantní většina dotazovaných preferovala plný úvazek, nejraději by pracovali v jednosměnném provozu, také dvousměnný i třisměnný provoz je pro markantní část respondentů přijatelný. Nepřetržitému provozu se ale takových preferencí nedostává. Dotazovaní se nejčastěji snaží získat nové zaměstnání v co nejrychlejším čase, jak dokazují výsledky z další otázky, kde 85 % respondentů zvolilo bodově možnosti 4 a 5. Dále bylo důležité zjistit, zda a jak mohou dotazovaní dojíždět do zaměstnání mimo místo bydliště. Ukázalo se, že 76 % respondentů nemá problém s dojížděním do zaměstnání, zbylých 24 % se ale s tímto problémem potýká. Čísla se změnila při obohacení otázky o dovětek, zda mají možnost se dopravovat na vícesměnný provoz. Počet kladných odpovědí tak klesl o pět procent a zvýšil se podíl respondentů neschopných se dopravovat. Z celkového objemu 116 dotazovaných jich jen osmdesát šest vlastní osobní automobil. V další otázce byli respondenti dotazováni na další problém bránící jim v nalezení nového zaměstnání. V odpovědích se nejčastěji objevoval faktor rodičovství (16) dále nedostatek praxe (13) a zdravotní stav (9). Z celkového počtu 116 dotazovaných uvedlo 33 % (38 osob), že mají zájem o rekvalifikaci. Na tento předmět navazovala další otázka, kde respondenti uváděli, o jaký rekvalifikační program by měli zájem. Z odpovědí je zřejmé, že mezi nimi stoupá zájem o řemeslnické kurzy. Dotazník byl ukončen otázkou týkající se zkušeností se zaměstnáním v zahraničí. Čtyřicet šest jedinců uvedlo, že s touto možností mají zkušenosti. Je zde vidět značný trend odchodu pracovních sil do zahraničí, který je spjatý s geografickou polohou regionu. V sousedním Německu jsou platy řádově několikrát vyšší, rozvinutější jsou zde také pobídkové programy pro zaměstnance (letní a vánoční bonusy) a sociální příspěvky (příspěvky na dítě apod.).

7 Doporučení na zlepšení této problematiky

Po analýze trhu práce a složení obyvatelstva evidovaného na úřadu práce hodnotím stav trhu práce ve zvoleném regionu pozitivně. I přes toto zjištění jsou v této kapitole uvedeny možné krátké návrhy, které by regionu mohly pomoci ke zlepšení současného stavu trhu práce.

7.1 Problematika nezaměstnanosti absolventů a mladistvých

Čerství absolventi škol jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, pracovních zkušeností a návyků. Rovněž nemají žádné zkušenosti s hledáním zaměstnání. Z dokumentů úřadu práce víme, že v minulém roce bylo v regionu 2 861 volných pracovních míst. Z toho jich bylo pouze 484 vhodných pro absolventy a mladistvé. To činí pouhých 17 %. Zatímco s výsledků výzkumu víme, že absolventů je téměř 28 % z celkové skupiny nezaměstnaných osob.

Dle mého názoru by bylo na místě podobně jako u zaměstnávání osob s postižením i při zaměstnávání čerstvých absolventů přinášet podnikům benefity. Sleva na dani pro zaměstnavatele, která by stejně jako u osoby postižené mohla čítat 18 000 korun, by rozhodně podpořila zaměstnávání absolventů. Tato sleva by připadala na absolventa první tři roky po ukončení jeho studií (dva až tři roky je nejčastěji požadovaná praxe v oboru). Nejenže studenti a absolventi přinášejí do podniku množství nových nápadů. Jsou také ochotní přijímat zpětnou vazbu zaměstnavatele a jsou odhodláni dosáhnout vlastního profesního i osobního rozvoje. Studenti a absolventi vynikají ve schopnostech učení se faktických znalostí, vyhledávání informací a využívání těchto informací ku prospěchu celku. Těmto faktům ale chybí celková osvěta, řada firem si stále myslí, že studentům schází praxe a ochota pracovat. Z toho důvodu by mohla být vytvořena kampaň na podporu zaměstnávání absolventů a mladistvých. V této kampani by se šířily fakta, která se zde uvedla a společnosti by tak přišly do kontaktu s novými informacemi.

7.2 Dopravování se do zaměstnání

Z výzkumu je patrné, že velká část obyvatelstva má problém s dopravováním se do zaměstnání. Jednou z možností, které již v dnešní době volí celá řada firem, je obstarání soukromé firemní dopravy. Společnosti tak buďto sami dopravují své zaměstnance do svých továren, nebo si na tento úkon najímají dopravní podniky. Při zvolení pronájmu

minibusu i s řidičem od společnosti Svoboda & syn s. r. o. by toto rozhodnutí stálo společnost téměř pět tisíc korun denně. Počítáme, že minibus projede dvakrát denně trasu třiceti kilometrů, aby svezl veškeré zaměstnance. Kilometr jízdy přijde společnost na 28 korun. Dalším nákladem je platba za čekání minibusu na místě čítající částku dvou set korun za hodinu. Přestože se to může zdát jako nákladné, čím dál tím více firem potýkajících se s nedostatkem zaměstnanců volí tuto možnost, která jim umožňuje zaměstnávat pracovníky, kteří by se normálně neměli možnost samostatně do zaměstnání dopravit. Jedna ze společností využívající tyto služby v regionu je společnost Greiner PURTEC s. r. o.

Tabulka 1: Cena služby dopravy

Najetých kilometrů	120
Hodiny stání	8
Cena za kilometr	28 Kč
Cena za hodinu stání	200 Kč
Cena celkem	4 960 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

7.3 Podpora matek s dětmi

Z výsledků šetření je známo, že markantní část dotazovaných má problém nalézt zaměstnání právě z důvodu starání se o děti. Stále více firem umožňuje v případě, že má zaměstnanec problémy se zajištěním péče o děti, vodit je s sebou do zaměstnání. Ne vždy je to však možné. Proto si myslím, že by mohlo být vhodným řešením podobných situací zřízení firemních mateřských škol nebo dětských koutků. Tyto služby nabízí například společnost Baby Office, s. r. o., která poskytuje možnost pronajmutí svých služeb, které zahrnují vytvoření dětského koutku ve firmě a hlídání dětí zaměstnanců. Společnost neposkytuje žádnou formu ceníku a nabídka se odvíjí od osobní komunikace.

7.4 Budování nových pracovních možností

Při výzkumu bylo zjištěno, že v současnosti největší podíl v evidenci nezaměstnaných mají absolventi strojírenských a ekonomických škol. Z tohoto důvodu bych podporoval vybudování nových strojírenských společností v regionu. Některé obce se uchylují k tomu, že podporují výstavbu nových společností různými dotacemi. Obce se tak snaží podporovat společnosti ve vytváření nových pracovních míst pro místní obyvatele. Při vybudování nové strojírenské firmy v okolí vznikají příležitosti nejen pro

absolventy strojírenských škol, ale také pro absolventy škol ekonomických. Každá společnost potřebuje své účetní a administrativní pracovníky, kteří dohlížejí na finanční chod podniku.

Závěr

Problematika trhu práce a nezaměstnanosti je významným tématem moderního světa. Na trh práce působí jak ekonomické tak i neekonomické faktory, které situaci ovlivňují.

Cílem této bakalářské práce bylo popsat a zhodnotit současnou situaci na trhu práce v klatovském regionu.

Práce byla rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část byla založena na literární rešerši a vysvětlovala základní pojmy trhu práce, lidského kapitálu a nezaměstnanosti.

Praktická část nejprve charakterizovala zvolený okres Klatovy a zahrnula grafické znázornění vývoje nezaměstnanosti v tomto regionu. Byla zde uvedena také významná města regionu a oblasti dopravy, školství, průmyslu a zemědělství. Je zde také uveden postoj jedné ze zaměstnankyň místního pracovního úřadu plynoucí z rozhovoru.

V závěru práce se nachází shrnutí dosažených výsledků. Z grafického znázornění, rozhovoru i průzkumu firem je patrné, že situace na trhu práce a nezaměstnanost na Klatovsku je v porovnání s republikovým průměrem na dobré úrovni. Z tohoto důvodu není nutné navrhnout zásadní opatření a změny. Přesto jsou v poslední kapitole práce zmíněna některá drobná doporučení vedoucí ke zlepšení této oblasti.

Seznam použitých zdrojů

ARBEE.EU (n.d.). *Arbee.eu*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.arbee.eu/prace-v-nemecku-plat/>

Atmoskop.cz (2022). *Atmoskop*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.atmoskop.cz/nazory-na-zamestnavatele/3045967-drubezarsky-zavod-klatovy-a-s>

Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. (3. vyd.). Praha, Česko: Grada.

Český Statistický Úřad (2020). *Czso*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.czso.cz/csu/xp/ekonomicke-subjekty-v-plzenskem-kraji-k-30-9-2020>

Český Statistický Úřad (n.d.). *Czso*. Dostupné 24. 4. 2022 z https://www.czso.cz/documents/11252/17840999/charakteristika_klatovy.pdf/6dc8f1e2-4826-433f-b258-356d06c83770?version=1.15

Drůbežárna Klatovy (n.d.). *Dzkladovy*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.dzkladovy.cz/o-nas/>

Drůbežárna Klatovy (n.d.). *Dzkladovy*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.dzkladovy.cz/socialni-projekty/>

Drůbežárna Klatovy (n.d.). *Dzkladovy*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.dzkladovy.cz/kariera/>

Goldin, C. (2014). *Human Capital* (Handbook of Cliometrics). Harvard University and National Bureau of Economic Research, USA. https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_cliometrics_0.pdf

Hayes, A. (2022). *Investopedia*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.investopedia.com/terms/u/unemployment.asp>

iDNES (2021) *Idnes*. Dostupné 24. 4. 2022 z https://www.idnes.cz/plzen/zpravy/obchvat-klatovy-vystavba-sumava-silnice-doprava-auta.A211122_143423_plzen-zpravy_vb

Jobs (2022). *Jobs*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.jobs.cz/prace/?company%5B%5D=1700000310>

- Jurečka, V. & kolektiv. (2018). *Mikroekonomie*. (3. vyd.). Praha, Česko: Grada.
- Kenton, W. (2022). *Investopedia*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp>
- Klatovy (n.d.). *Klatovy*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.klatovy.cz/klatovy/historie.asp>
- Kuchař, P. (2007) *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha: Karolinum.
- Kurzycz (2022). *Kurzycz*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>
- Macáková, L., & kolektiv. (2010). *Mikroekonomie: základní kurs*. (11. vyd.). Slaný, Česko: MELANDRIUM.
- Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. (3. vyd.). Praha, Česko: SLON.
- Mezihorák, F. (2006). *Úvod do světa práce: soubor učebních textů*. Olomouc, Česko: Votobia.
- Mirasleblanc (n.d.). *Miras*. Dostupné 24. 4. 2021 z <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>
- My ze Sušice, o. s. (2022). *Facebook*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.facebook.com/My-ze-Sušice-os-412931122127727/>
- Nýrsko, šumavské město (n.d.). *Mestonyrsko*. Dostupné 24. 4. 2022 z: <https://www.mestonyrsko.cz/nyrsko/zaklad.asp>
- Okula (n.d.). *Okula*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.okula.cz/okula/zam-stnani.html>
- Palíšková, M. (2014). *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, trendy a perspektivy*. (1. vyd.). Praha, Česko: C.H.BACK
- Pašková, J. (2008). *Novinky.cz*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.novinky.cz/ekonomika/clanek/solo-susice-konci-s-vyrobou-zapalek-presune-ji-do-indie-40215780>
- Rodenstock (n.d.). *Rodenstock*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.rodenstock.cz/cz14/cz/o-spolecnosti-rodenstock.html>
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2013). *Ekonomie*. 19. vyd. Česko: NS Svoboda.

- Seznam Zprávy (2022). *Seznamzpravy*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/fakta-uprchlici-v-datech-podivejte-se-kolik-lidi-naslo-azyl-ve-vasi-obci-193127>
- Smith, A. (1958). *Pojednání o podstatě a bohatství národů*. Česko: Státní nakladatelství politické literatury.
- SOLODOR (n.d.). *Solodor*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.solodoor.cz/cs/profil-spolecnosti/>
- SOLODOR (n.d.). *Solodor*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.solodoor.cz/cs/rady-a-clanky/122-solodoor-potvrzuje-kvalitu-svych-dveri-ziskanim-czech-made/>
- Střední průmyslová škola, Klatovy (n.d.). *Klatovynet*. Dostupné 24. 4. 2022 z https://www.klatovynet.cz/spskt/maturitni_obory.asp
- Sušice, brána Šumavy (n.d.). *Mestosusice*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.mestosusice.cz/susice/zaklad.asp>
- Sušice, brána Šumavy (n.d.). *Mestosusice*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.mestosusice.cz/susice/fr.asp?tab=snet&id=560&burl=&pt=TUOMHI>
- Šumava (n.d.). *Sumava*. Dostupné 24. 4. 2022 z http://www.sumava.cz/objekt_az/1585-dragounsk-kasrna-klatovy/
- Tutor2u (2021). *Tutor2u.net*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.tutor2u.net/economics/reference/labour-market-supply-of-labour>
- Úřad práce ČR (2021). *Uradprace*. Dostupné 24. 4. 2021 z https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace?fbclid=IwAR2VpJbKpnStuFZxq4KqzmYxD6HvR_ogxPflA7EzhJc6H2_1sSsr1rbsmXg
- Wikipedie (2022). *Cs.wikipedia.org*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://cs.wikipedia.org/wiki/Horaždovice>
- Zaostří (n.d.). *Zaostri*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.zaostr..i.cz>
- Železná Ruda (n.d.). *Zelezna-ruda*. Dostupné 24. 4. 2022 z <https://www.zelezna-ruda.cz/zeleznaruda/okoli.asp>

Seznam grafů

Graf 1: Nezaměstnanost v roce 2017	38
Graf 2: Nezaměstnanost v roce 2018	39
Graf 3: Nezaměstnanost v roce 2019	39
Graf 4: Nezaměstnanost v roce 2020	40
Graf 5: Nezaměstnanost v roce 2021	41
Graf 6: Pohlaví respondentů	43
Graf 7: Věková kategorie respondentů.....	43
Graf 8: Dosažené vzdělání.....	44
Graf 9: Obor vzdělání.....	45
Graf 10: Uplatnění v oboru.....	46
Graf 11: Důvody registrace na ÚP	47
Graf 12: Typ spolupráce s ÚP.....	48
Graf 13: Samostatné hledání zaměstnání.....	48
Graf 14: Typ zaměstnání	49
Graf 15: Provozy.....	49
Graf 16: Urgentnost nalezení zaměstnání.....	50
Graf 17: Problém dopravy	51
Graf 18: Doprava na vícesměnný provoz	51
Graf 19: Vlastní osobní automobil.....	52
Graf 20: Rekvalifikace	53
Graf 21: Zaměstnání v zahraničí.....	53

Seznam obrázků

Obr. 1: Mapa Okresu Klatovy.....	24
Obr. 2: Logo společnosti Rodenstock	31
Obr. 3: Logo firmy OKULA.....	32
Obr. 4: Logo společnosti SOLODOOR.....	33
Obr. 5: Logo Drůbežářského závodu Klatovy	35

Seznam tabulek

Tabulka 1: Cena služby dopravy.....	57
-------------------------------------	----

Seznam příloh

Příloha A: Dotazník

Příloha A

Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu

Dobrý den, jmenuji se Jiří Šlenc a rád bych Vás požádal o vyplnění krátkého dotazníku, který použiji k výzkumu v mé bakalářské práci pojednávající o problematice nezaměstnanosti v okrese Klatovy. Za Váš čas předem děkuji.

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - A) Žena
 - B) Muž
 - C) Jiné/nechci odpovídat
2. Jaká je Vaše věková kategorie?
 - A) 15-25 let
 - B) 26-50 let
 - C) 51-54 let
 - D) 55 a více let
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - A) Bez vzdělání
 - B) Základní
 - C) Střední vzdělání s výučním listem
 - D) Střední vzdělání s maturitní zkouškou
 - E) Vyšší odborné
 - F) Vysokoškolské
4. V jakém oboru máte vzdělání?
.....
5. V jakém oboru se chcete uplatnit?
.....
6. Z jakého důvodu se registrujete na ÚP?
 - A) Čerstvý absolvent
 - B) Ztráta zaměstnání
 - C) Překlenutí doby mezi zaměstnáními
 - D) Odebrání III. stupně invalidity

- E) Ukončení rodičovské dovolené
 F) Ukončení pečování o osobu blízkou
 G) Potřeba registrace na ÚP – pobírám rentu, výsluhu, apod.
 H) Jiný
7. S úřadem práce spolupracuji:
 A) Poprvé
 B) Opakovaně
8. Při registraci na ÚP si sám/sama aktivně hledám nové zaměstnání:
 A) Ano
 B) Ne
9. Hledáte zaměstnání na:
 A) Plný úvazek
 B) Částečný úvazek
10. Jste ochotný/á pracovat v (možno zaškrtnout více možností):
 A) Jednosměnném provozu
 B) Dvousměnném provozu
 C) Třisměnném provozu
 D) Nepřetržitém provozu
11. Jak moc je pro Vás důležité získat nové zaměstnání co nejdříve?
 1 2 3 4 5
 Není to pro mě důležité Je to pro mě velice důležité
12. Brání Vám v nalezení nového zaměstnání možnost dopravování se mimo místo bydliště?
 A) Ano
 B) Ne
13. Máte možnost dopravovat se do zaměstnání na vícesměnný provoz?
 A) Ano
 B) Ne
14. Máte možnost dopravovat se vlastním osobním automobilem?
 A) Ano
 B) Ne
15. Co Vám v současné době nejvíce brání k nalezení nového zaměstnání?

16. Máte zájem o rekvalifikaci?

A) Ano

B) Ne

17. V jakém oboru byste zvolili svůj rekvalifikační program?

.....

18. Máte zkušenost se zaměstnáním v zahraničí (např. v Německu)?

A) Ano

B) Ne

Abstrakt

Šlenc, J. (2022). *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, lidský kapitál, Klatovy

Bakalářská práce se zabývá charakteristikou současné situace na trhu práce a problematikou nezaměstnanosti v Klatovském regionu. Práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části práce je popsán trh práce a jeho segmentace, nabídka a poptávka po práci či substituční a důchodový efekt. Práce se zabývá také lidským kapitálem na trhu práce a nezaměstnaností. Je zde také popsána role pracovního úřadu. Praktická část se soustředí na okres Klatovy. Charakterizuje významná města tohoto regionu, demografii, školství i průmysl. Jsou zde zmíněny také významní zaměstnavatele v tomto regionu. Součástí této části je grafické znázornění vývoje nezaměstnanosti na Klatovsku a odůvodnění jejich vývoje. Pro potřeby výzkumu byl vypracován a distribuován dotazník, který poskytl důležitá data. Je zde také uveden názor na tuto problematiku jedné ze zaměstnankyň Úřadu práce v Klatovech získaný z rozhovoru. V závěru této práce se nachází shrnutí získaných poznatků a drobná doporučení vedoucí k vylepšení tohoto regionu.

Abstract

Šlenc, J. (2022). *Current labor market problems in the selected region* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

Key words: unemployment, labor market, labor supply, labor demand, human capital, Klatovy

The bachelor thesis deals with the current situation of the labor market and problems of unemployment in the Klatovy region. The work is divided into a theoretical part and a practical part. The theoretical part of the thesis describes the labor market and its segmentation, supply and demand for labor or the substitution and income effect. The work also deals with human capital in the labor market and unemployment. The role of the employment office is also described here. The practical part focuses on the district of Klatovy. It characterizes important cities in this region, demography, education and industry. Major employers in the region are also mentioned here. Part of this part is a graphical representation of the development of unemployment in the Klatovy region and justification of their development. A form was made for scientific value of the thesis. It came up with some valuable data. There is also an opinion on this issue from one of the employees of employment office in Klatovy obtained from the interview. At the end of this work is a summary of findings and small recommendations for future improvings in this region.