

**Univerzita Hradec Králové**  
**Fakulta informatiky a managementu**  
**Katedra managementu**

**Analýza trhu práce v Pardubickém kraji**  
Diplomová práce

Autor: Bc. Zuzana Petříková  
Studijní obor: Ekonomika a management

Vedoucí práce: prof. Ing. Hana Mohelská, Ph.D.

Hradec Králové

duben 2024

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci s názvem „Analýza trhu práce v Pardubickém kraji“ zpracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 5.4.2024

Zuzana Petříková

**Poděkování:**

Tímto bych chtěla poděkovat prof. Ing. Haně Mohelské, Ph.D., za její odborné vedení, cenné rady a věnovaný čas při zpracování mé diplomové práce.

## Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá analýzou trhu práce v Pardubickém kraji v období 2012 až 2022 s následnou komparací vybraných ukazatelů s celorepublikovými daty. V první části jsou formulovány tři hlavní výzkumné otázky a definovány základní teoretické koncepty problematiky trhu práce. Následně v druhé části je analyzován pracovní trh v Pardubickém kraji, včetně demografického vývoje, struktury a míry nezaměstnanosti a výdajů na politiku zaměstnanosti. Z analýzy vyplynulo, že Pardubický kraj se vyznačuje stabilní ekonomickou aktivitou a nízkou mírou nezaměstnanosti, což přináší řadu pozitiv, ale zároveň vyvolává problém nedostatku pracovní síly. Druhá část práce se také zaměřuje na zodpovězení formulovaných výzkumných otázek. Ukazuje se, že dosažené vzdělání má významný vliv na míru nezaměstnanosti, přičemž jedinci s vysokoškolským vzděláním vykazují nejnižší míru nezaměstnanosti. Genderové disparity jsou patrné v ekonomické aktivitě, míře nezaměstnanosti a i odměňování. I když se rozdíly mezi muži a ženami postupně snižují, stále přetrvávají. Závěrečná část práce shrnuje dosažené poznatky. Z celkového hlediska práce přispívá k lepšímu porozumění dynamiky trhu práce v Pardubickém kraji a naznačuje možné směry pro další výzkum.

**Klíčová slova:** Trh práce, Nezaměstnanost, Analýza, Pardubický kraj

## Abstract

### **Title: Analysis of the Labour Market in the Pardubice Region**

This diploma thesis deals with the analysis of the labour market in the Pardubice Region in the period 2012-2022 with a subsequent comparison of selected indicators with national data. In the first part, three main research questions are formulated, and basic theoretical concepts of the labour market are defined. Subsequently, the second part analyses the labour market in the Pardubice Region, including demographic development, the structure of unemployment, the unemployment rate and expenditure on employment policy. The analysis reveals that the Pardubice Region is characterized by stable economic activity and a low unemployment rate, which brings a number of positives, but also raises the problem of labour shortages. Furthermore, the second part of the thesis focuses on answering the formulated research questions. It emerges that educational attainment has a significant impact on the unemployment rate, with individuals with a university degree showing the lowest unemployment rate. Gender disparities are evident in economic activity, unemployment rates and

remuneration. Despite a gradual reduction, the gap between genders persists. The final part of the paper summarises the findings. Overall, this work contributes to a deeper comprehension of labour market dynamics in the Pardubice Region and suggests potential avenues for further research.

**Keywords:** Labour market, Unemployment, Analysis, Pardubice Region

## **OBSAH**

<b>1</b>	<b>ÚVOD.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A METODIKA ZPRACOVÁNÍ.....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>3</b>
3.1	Nabídka a poptávka .....	4
3.2	Cena práce.....	5
3.3	Diskriminace na trhu práce .....	8
3.3.1	Ženy .....	9
3.3.2	Starší pracovníci .....	12
3.3.3	Mladí lidé.....	14
<b>4</b>	<b>NEZAMĚSTNANOST .....</b>	<b>15</b>
4.1	Formy nezaměstnanosti .....	15
4.2	Měření nezaměstnanosti .....	18
4.3	Důsledky nezaměstnanosti.....	20
4.4	Státní politika zaměstnanosti .....	22
4.4.1	Aktivní politika zaměstnanosti .....	23
4.4.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	26
<b>5</b>	<b>CHARAKTERISTIKA PARDUBICKÉHO KRAJE.....</b>	<b>28</b>
5.1	Základní údaje.....	28
5.2	Obyvatelstvo .....	28
5.3	Vzdělání .....	32
5.4	Hospodářské prostředí .....	33
5.5	Životní podmínky .....	36
<b>6</b>	<b>ANALÝZA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>38</b>
6.1	Demografický vývoj populace.....	38
6.2	Ekonomická aktivita .....	40
6.3	Nezaměstnanost .....	43
6.4	Odměňování.....	53
6.5	Politika zaměstnanosti .....	59
<b>7</b>	<b>SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ .....</b>	<b>63</b>
7.1	Pracovní trh.....	63
7.2	Výzkumné otázky .....	66
<b>8</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>69</b>
	<b>POUŽITÁ LITERATURA.....</b>	<b>71</b>

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Individuální nabídka práce .....	5
Obrázek 2 Struktura obyvatelstva ČR .....	19

## SEZNAM VZORCŮ

Vzorec 1 Podíl nezaměstnaných osob .....	20
Vzorec 2 Míra nezaměstnanosti.....	20

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Gender pay gap EU.....	11
Tabulka 2 Počet obyvatel v Pardubickém kraji .....	29
Tabulka 3 Pohyb obyvatelstva Pardubického kraje .....	30
Tabulka 4 Vývoj obyvatelstva dle věku .....	31
Tabulka 5 Největší zaměstnavatele Pardubického kraje.....	36
Tabulka 6 Rozdělení zaměstnání podle CZ-NACE.....	39
Tabulka 7 Míra ekonomické aktivity dle věku .....	42
Tabulka 8 Nezaměstnanost dle okresů v Pardubickém kraji .....	45

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Průměr a medián měsíční hrubé mzdy ČR .....	7
Graf 2 Vývoj výdajů na PPZ v ČR .....	27
Graf 3 Vývoj počtu obyvatel Pardubického kraje .....	29
Graf 4 Pohyb obyvatelstva Pardubického kraje.....	30
Graf 5 Nejvyšší dosažené vzdělání 2021 Pardubického kraje .....	32
Graf 6 Vývoj HDP na obyvatele.....	34
Graf 7 Podíl odvětví na HDP v roce 2022 .....	35
Graf 8 Ekonomická aktivita Pardubického kraje .....	41
Graf 9 Ekonomická aktivita České republiky .....	42
Graf 10 Struktura ekonomické aktivity dle vzdělání .....	43
Graf 11 Vývoj míra nezaměstnanosti .....	44
Graf 12 Míra nezaměstnanosti v roce 2022 podle krajů .....	45
Graf 13 Míra nezaměstnanosti podle pohlaví v Pardubickém kraji.....	46
Graf 14 Míra nezaměstnanosti podle pohlaví v ČR.....	47

Graf 15 Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v Pardubickém kraji .....	48
Graf 16 Struktura míry nezaměstnanosti podle vzdělání Pardubický kraj .....	49
Graf 17 Struktura míry nezaměstnanosti podle vzdělání ČR .....	49
Graf 18 Uchazeči o zaměstnání a pracovní místa, Pardubický kraj .....	50
Graf 19 Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání, Pardubický kraj .....	51
Graf 20 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku, Pardubický kraj .....	52
Graf 21 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti .....	53
Graf 22 Vývoj průměrné hrubé mzdy .....	54
Graf 23 Průměrná hrubá měsíční mzda v krajích ČR .....	54
Graf 24 Vývoj mzdy podle pohlaví, Pardubický kraj .....	57
Graf 25 Průměrná měsíční mzda v krajích ČR .....	57
Graf 26 Mzda podle věku v Pardubickém kraji .....	58
Graf 27 Výdaje na politiku nezaměstnanosti, Pardubický kraj .....	59
Graf 28 Podíl nástrojů na výdaje APZ v Pardubickém kraji .....	60
Graf 29 Uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti .....	61
Graf 30 Vyplacené HZ-PvN v Pardubickém kraji .....	62



## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	Hrubý domácí produkt
EU	Evropská unie
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské unie
GPG	Gender pay gap
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
Kč	Koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VO	Výzkumná otázka
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

# 1 ÚVOD

Pracovní poměr lze zařadit mezi jeden z nejzásadnějších vztahů v našem životě, který významně ovlivňuje život každého z nás. Tvoří základ individuální seberealizace, finanční stability a celkové životní spokojenosti. Dynamika pracovního trhu, jehož je pracovní poměr součástí, je v posledních letech zcela nepřehlédnutelná. Pracovní místa vznikají a zanikají, rozvíjí se nová odvětví, mění se požadavky na pracovníky a také očekávání zaměstnanců. Studie Světového ekonomického fóra „The Future of Jobs Report 2023“, předpověděla, že v průběhu let 2023 až 2027 vznikne 69 milionů nových pracovních míst a zároveň dojde k zániku 83 současných pracovních pozic, zahrnující zejména administrativní pozice, což představuje úbytek 14 milionů pracovních míst. Tato dynamika vyvolává mezi lidmi napětí a obavy ohledně budoucnosti zaměstnání. Nejistota se prohlubuje a dochází k ztenčování hranice mezi zaměstnaností a nezaměstnaností. Ztráta zaměstnání, tak představuje pro mnoho lidí jednu z největších obav.

Tato diplomová práce nabízí analýzu trhu práce se zaměřením na Pardubický kraj. Region ležící východně od hlavního města Prahy, pyšící se bohatou historií, ekonomickým potenciálem a klíčovým významem v několik odvětvích. Jedním z význačných rysů tohoto regionu je dlouhodobě nízká míra nezaměstnanosti. Struktura práce je koncipována tak, aby poskytla ucelený pohled na danou problematiku. Skládá se ze dvou částí, teoretické a praktické. Přičemž teoretická část poskytuje základní teoretický rámec pro pochopení dané problematiky a souvisejících pojmů. Zahrnuje charakteristiku trhu práce, konceptů nezaměstnanosti a dalších faktorů. Druhá část práce se nejprve věnuje detailní charakteristice Pardubického kraje, přičemž jsou popsány geografické, ekonomické a sociokulturní aspekty regionu. Následně je provedena komplexní analýza trhu práce v tomto regionu a vybrané aspekty jsou komparovány z celostátního hlediska. V rámci analýzy jsou zkoumány klíčové ukazatele, jako jsou míra nezaměstnanosti, struktura zaměstnanosti a další faktory ovlivňující pracovní trh. V závěru práce jsou následně prezentovány a shrnuty výsledky provedené analýzy.

## 2 CÍL PRÁCE A METODIKA ZPRACOVÁNÍ

Cílem této práce je analýza pracovního trhu v Pardubickém kraji a jeho následná komparace v rámci České republiky. Práce se zaměřuje na Pardubický kraj, který se dle dostupných statistických údajů dlouhodobě umísťuje mezi předními příčkami a vyznačuje se nízkou nezaměstnaností. Cílem je provést hlubší analýzu tohoto trhu ve sledovaném období 2012 až 2022, zaměřit se na nezaměstnanost a její vývoj, strukturu nezaměstnanosti podle odvětví, věku, pohlaví a vzdělání a její hlavní trendy. Práce se také zabývá problematikou diskriminace na pracovním trhu. Vedle hlavního cíle jsou definovány tři výzkumné otázky (VO), jejichž cílem je v rámci analýzy na ně poskytnout odpovědi:

- Výzkumná otázka 1 (VO1) - Jaký je dlouhodobý trend míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji ve srovnání s celou Českou republikou?
- Výzkumná otázka 2 (VO2) - Jaký vliv má dosažené vzdělání na míru nezaměstnanosti v tomto regionu?
- Výzkumná otázka 3 (VO3) - Jsou v rámci Pardubického kraje na trhu práce patrné genderové disparity?

Práce je strukturována na dvě hlavní části. Nejprve jsou v teoretických východiscích rozebrány a uceleny informace o problematice trhu práce a nezaměstnanosti. Informace pro zpracování teoretické části byly čerpány z odborných publikací, která se zabývají danou oblastí. Také byly využity zákony, internetové zdroje či odborné články. K práci byla především vybrána literatura od českých autorů, jelikož se primárně soustředí v rámci ČR. V praktické části je analyzován trh práce v Pardubickém kraji na základě dostupných dat v rámci státních institucí. Výchozí data pro vypracování analýz byla čerpána primárně z Českého statistického úřadu (ČSÚ), Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (MPSV), Úřadu práce České republiky (ÚP) a Statistického úřadu Evropské unie (EUROSTAT). Veškeré zdroje použité v této práci byly uvedeny v seznamu použité literatury. Informace byly převedeny do grafů, případně tabulek, kde byly následně analyzovány a komentovány. Využita byla také komparativní analýza, která nám pomáhá k snadnějšímu pochopení dat. V práci byly využity metody, kterými jsou analýza, sběr dat a informací, komparace a vyhodnocení dat. Veškeré analýzy a tvorba grafů byly zpracovány v nástroji Microsoft Excel, který je součástí balíčku Microsoft Office.

### 3 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE

Trh práce představuje klíčový segment ekonomiky. Podobně jako v případě většiny trhů, i trh práce je charakterizován přítomností dvou stran, prodávajících a kupujících. Zaměstnavatelé, kteří vytváří poptávku po pracovní síle představují kupující stranu. Tato poptávka se pak střetává s nabídkou, kde se nacházejí prodávající, tedy pracovníci. Výsledkem tohoto střetu je vznik pracovněprávního vztahu. Trh práce se od ostatních trhů odlišuje tím, že zde dochází k přímému propojení politiky a ekonomiky, což není možné na žádném jiném trhu pozorovat. Na trh práce vstupuje třetí vnější aktér v podobě vlády, který plní funkci regulátora trhu, koordinuje trh práce za pomoci několika prvků, určuje výši minimální mzdy, pravidla bezpečnosti práce a podpory v nezaměstnanosti (Lipovská, 2017). Na trhu práce se tak nestřetávají pouze zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale také zájmy státu, politických stran a odborových organizací.

Z ekonomického hlediska lze na trh práce nahlížet na základě dvou teoretických přístupů: neoklasický model a keynesiánský model. Tyto přístupy se rozlišují v několika klíčových aspektech. Neoklasický přístup vychází z klasických ekonomických teorií, zejména z učení skotského ekonoma Adama Smitha a jeho klíčové myšlenky o neviditelné ruce trhu (*Laissez faire*), kterou představil v 18. století v jeho díle *Bohatství národů* (1776). Neviditelná ruka trhu symbolizuje sílu, která samostatně reguluje trh. Tento koncept popisuje fenomén, kdy tržní síly poháněné soukromými zájmy jednotlivců, vedou ke koordinaci hospodářských aktivit a k efektivní alokaci zdrojů bez centrálního plánování. Trh má tedy tendenci přirozeně směřovat k rovnováze. Dochází k vyrovnání nabídky a poptávky po práci téměř automaticky, bez nutnosti zásahu vlády (Jurečka et al., 2017). Mezi hlavní předpoklady, na kterých tento koncept staví, lze zařadit (Palíšková, 2014):

- maximalizace zisku u firem a maximalizace užítku u jedinců,
- pružnost cen a jejich přijetí z trhu (nikdo není schopen je ovlivnit),
- homogenní práci – každý pracovník může vykonávat jakoukoliv práci.

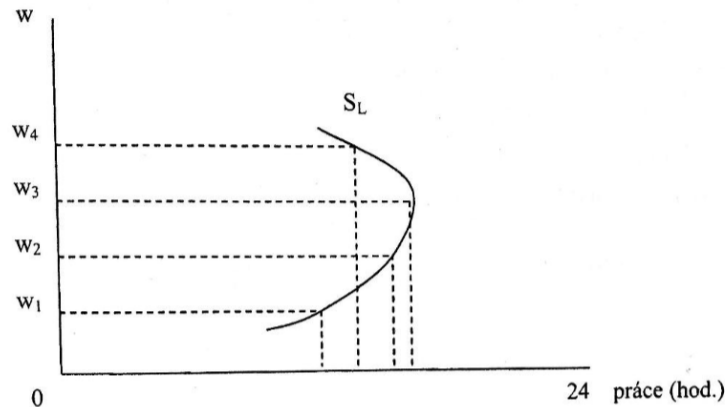
V tomto modelu není problém nalézt zaměstnání a zaměstnavatelé úspěšně vždy obsadí všechna pracovní místa. Nezaměstnanost zde existuje pouze na úrovni přirozené míry (viz níže). Neoklasická ekonomie se pojí s příchodem marginalistické teorie, která představila klíčové koncepty, jako jsou mezní užitečnost a mezní efektivita. Tyto myšlenky následně rozšířily poznatky vycházející z ekonomie klasické. Příchod Velké světové hospodářské krize však přinesl do společnosti pocit nedůvěry v schopnost neviditelné ruky trhu

efektivně regulovat ekonomiky a společnost nabyla přesvědčení, že neviditelná ruka trhu selhala. Tato krize v 30. letech 20. století vedla k hlubokému ekonomickému kolapsu a vysoké nezaměstnanosti. Toto selhání dále vedlo k rozvoji nového ekonomického myšlení. Anglický ekonom J. M. Keynes poskytl teorii, která se lišila od doposud známého klasického přístupu a zahrnovala nezbytnost vládní intervence v ekonomice. Keynesiánský přístup následně v ekonomii dominoval až do počátku 70. let 20. století, kdy docházelo k zpomalení či zcela zastavení ekonomického růstu, zvyšovala se nezaměstnanost a rostla inflace. Do popředí se začala dostávat modernizovaná verze neoklasické teorie (Jureček et al., 2017). Oba tyto směry ekonomického myšlení mají své výhody i úskalí. Ani jeden z nich však nelze označit za zcela špatný či nevhodný. Současná hospodářská politika se proto snaží nalézt vyvážený přístup, který využívá prvků obou těchto směrů v závislosti na konkrétních podmínkách ekonomiky v daném okamžiku.

### **3.1 Nabídka a poptávka**

Naše životy jsou složeny z mnoha různorodých aktivit, které vyplňují náš čas a ovlivňují naše rozhodování. Denně se musíme vyrovnávat s dilematem, jakým způsobem využijeme náš omezený čas. Provádíme volbu mezi volným časem, do něhož řadíme široké spektrum aktivit, například zábavu či čas strávený s přáteli. Na druhé straně stojí práce, která představuje určitý způsob seberealizace a životního naplnění, ale také poskytuje klíčový zdroj finančních prostředků, které jsou zásadní k uspokojení našich potřeb. Při rozhodování o využití času jsou lidé ovlivněni různými faktory, přičemž výše mzdy hraje klíčovou roli. Finanční odměna za práci má vliv na to, kolik času jsme ochotni věnovat pracovním povinnostem. Tento vztah mezi výší mzdy a rozhodnutím o alokaci času se často popisuje pomocí dvou konceptů: substitučního a důchodového efektu (Kuchař, 2007). Oba tyto efekty působí současně a mají zcela protichůdný charakter. Substituční efekt nám znázorňuje proces nahrazování volného času prací a vede člověka ke zvyšování množství práce a současně ke snižování volného času. Projevuje se v situaci, kdy vyšší mzda zvyšuje atraktivitu práce ve srovnání s volným časem, a tím nás motivuje k většímu zapojení do pracovních činností. Nabídka práce má tak rostoucí charakter a převažuje substituční efekt. Avšak od určité úrovně mzdové sazby začíná převažovat efekt důchodový, který má přesně opačný účinek. Tento proces představuje nahrazování pracovního času volným časem. Dochází ke snižování množství nabízené práce a zvyšování poptávky po volném časem, důchodový efekt je pozitivní (Brožová, 2018). Individuální křivka nabídky práce je na základě tohoto charakteru zpětně zakřivená. Nejdříve je skloněna pozitivně a poté nabírá negativní sklon. Zlomový bod

se nachází u každého z nás na zcela jiné úrovni mzdové sazby. Křivka individuální nabídky práce je zobrazena v Obrázku 1. Na rozdíl od individuální nabídky práce má tržní (agregátní) nabídka (soubor individuálních nabídek trhu práce) tvar rostoucí. Při vyšších mzdách jsou lidé ochotní nabízet více pracovní síly.



**Obrázek 1** Individuální nabídka práce  
Zdroj: Brožová, 2018

Poptávka po práci je formována zaměstnavateli, kteří usilují o minimalizaci nákladů a maximalizaci svých výnosů. Tato dynamika poptávky vychází z principu maximalizace zisku, který představuje základní pilíř ekonomického rozhodování. Podniky jsou ochotny zaměstnávat pracovní sílu v určitém rozsahu za dané mzdy. Tento rozsah je ovlivněn mzdovou úrovní, kde s poklesem mzdové sazby roste poptávka firem po práci (Brčák et al., 2020).

Střet nabídky a poptávky na trhu práce vytváří rovnováhu, kde se trh čistí a nachází se v harmonickém stavu. Domácnosti nabízí stejné množství práce jako firmy poptávají při dané mzdové sazbě. Ekonomika tak dosahuje úrovně přirozené míry nezaměstnanosti, stavu plné zaměstnanosti. Avšak, pokud se mzda zvýší nad rovnovážnou sazbu, vytvoří se přebytek práce, což vede ke snížení poptávky po práci a zvýšení nezaměstnanosti. Naopak, pokles mzdové sazby pod rovnovážnou úroveň vytváří nedostatek pracovní síly, kdy firmy poptávají více práce, než je dostupné, což vede k nedostatku pracovních sil (Brčák et al., 2020).

### 3.2 Cena práce

Cena práce je klíčovým faktorem, který ovlivňuje trh práce. Jedná se o peněžní ohodnocení poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci a je určována interakcí mezi nabídkou a poptávkou po práci. Na základě poskytovatele lze rozlišit plat a mzdu. Plat je peněžité plnění ve veřejné sféře a mzda v soukromé (podnikatelské) sféře. V této práci zpravidla bude využíván termín mzda, který obecně označuje odměňování zahrnující jak mzdy,

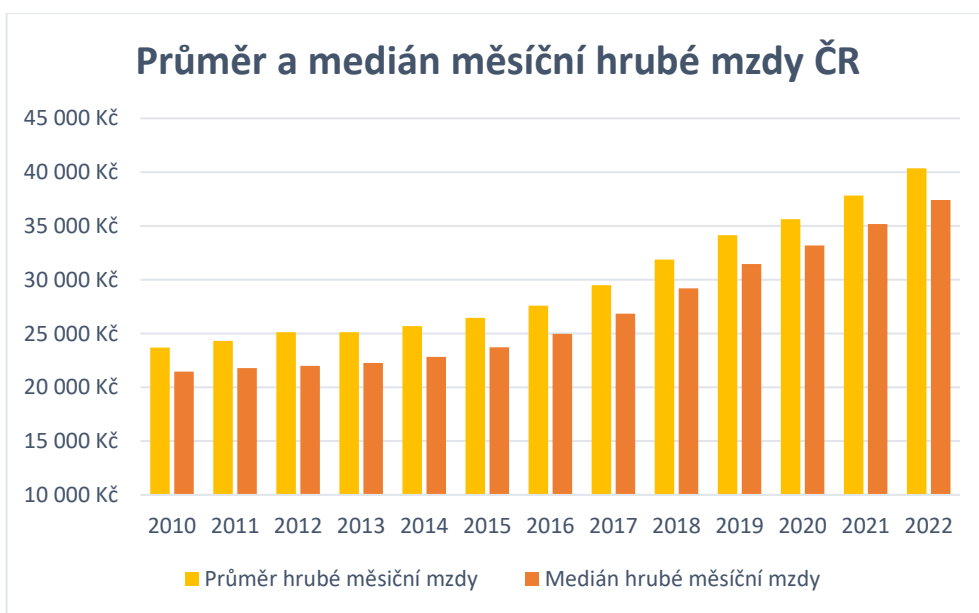
tak platy, bez ohledu na poskytovatele. V případě potřeby rozlišení bude na relevantní informace náležitě upozorněno.

Rozlišení mzdy na nominální a reálné je klíčové pro pochopení ekonomických procesů. Nominální mzda je částka, kterou pracovníci fyzicky dostávají zaplacenou. Zatímco reálná mzda odráží kupní sílu peněz – tedy to, co si pracovník za dané peníze může skutečně koupit s ohledem na úroveň cen v ekonomice, tedy nominální mzdu vydělenou určitým měřítkem cen (Ehrenberg a Smith, 2012).

S tímto termínem se pojí i minimální a zaručená mzda. Minimální mzda hraje důležitou roli v ochraně pracovníků před chudobou a zajištění rovných mzdových podmínek mezi zaměstnavateli (Krásová, 2023). Minimální mzda je nejnižší možnou přípustnou výší odměny za práci a její výši stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Historicky se minimální mzda datuje od roku 1919, kdy byla stanovena pro určité skupiny pracovníků v tehdejší Československé republice. Později v roce 1991 došlo k důležitému kroku, kdy byla minimální mzda stanovena pro všechny zaměstnance (Večerník et al., 2016). Výše minimální mzdy je ovlivňována různými faktory, včetně spotřebitelských cen a ekonomických podmínek. V současné době činí minimální mzda v České republice 18 900 Kč (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024). Tato částka reflektuje současný ekonomický kontext a životní náklady, a také se pravidelně aktualizuje a přizpůsobuje aktuálním podmínkám na trhu práce. Pojem minimální mzda a zaručená mzda jsou oba klíčovými aspekty právní regulace odměňování pracovníků. Tyto pojmy mezi sebou bývají často zaměňovány, avšak existují mezi nimi zásadní rozdíly. Tyto pojmy slouží k určení minimálních standardů platů a mzdových podmínek, které mají být dodržovány zaměstnavateli při placení svých zaměstnanců. Rozdíl spočívá v tom, že minimální mzda je stanovena jednotně pro všechny pracovníky bez ohledu na povahu jejich zaměstnání. Jedná se o zákonně stanovenou hranici, která určuje nejnižší možnou mzdu, kterou může zaměstnavatel platit svým zaměstnancům za jejich práci. Tato opatření mají za cíl chránit pracovníky před nepřiměřeně nízkými platy a pomáhat v boji proti chudobě a sociální nerovnosti. Na druhou stranu zaručená mzda se odvíjí od náročnosti a míry odpovědnosti dané pracovní pozice. Pro dosažení spravedlivějšího odměňování byly vytvořeny specifické skupiny prací, do kterých jsou zaměstnání rozdělena podle charakteru a náročnosti dané práce. Pro každý typ práce je určena odpovídající zaručená mzda, která bere v úvahu jedinečné charakteristiky a požadavky dané pracovní pozice (Krásová, 2023). Zaručená mzda tak zajišťuje, že zaměstnanci s vyšší

náročností práce jsou adekvátně odměňováni za své dovednosti, úsilí a odpovědnost. Tímto způsobem se snaží právní regulace odměňování zajistit spravedlivější a vyváženější přístup k odměňování pracovníků v souladu se specifiky jejich pracovních pozic.

Základním ekonomickým ukazatelem spojeným s mzdou je průměrná mzda, která představuje aritmetický průměr hrubých mezd zaměstnanců v České republice. Tento ukazatel zahrnuje nejen samotné mzdy, ale také další složky jako jsou náhrady mzdy, odměny, příplatky a doplatky ke mzdě, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Průměrná mzda hraje významnou roli při ovlivňování různých ekonomických parametrů, například je využívána při stanovování minimálních záloh na pojistné pro osoby samostatně výdělečně činné. Pro tyto účely se každoročně stanovuje takzvaná očekávaná průměrná mzda pro daný rok. Nicméně významnější indikaci o skutečné úrovni příjmů občanů České republiky poskytuje ukazatel známý jako medián. Průměrná mzda slouží jako orientační hodnota, avšak přibližně 60 % ekonomicky aktivní populace ČR nedosahuje této částky. Hodnota mediánu je získána uspořádáním mzdy všech registrovaných zaměstnanců ČR vzestupně a částka přesně uprostřed této řady reprezentuje medián (Krásová, 2023). Graf 2 ilustruje vývoj průměrné mzdy a mediánu mzdy v letech 2010 až 2022 v České republice, což umožňuje pozorovat rozdíl mezi těmito dvěma ukazateli. Například v roce 2022 dosáhla průměrná hrubá měsíční mzda částky 40 353 Kč, zatímco medián dosáhl částky 37 418 Kč. Tento rozdíl ukazuje, že průměrná mzda může být zkreslena extrémně vysokými nebo nízkými hodnotami, zatímco medián poskytuje průměr hodnot, který lépe odráží skutečnou situaci v populaci.



**Graf 1** Průměr a medián měsíční hrubé mzdy ČR  
Zdroj: data ČSÚ, vlastní zpracování



### 3.3 Diskriminace na trhu práce

Pojem diskriminace má svůj původ v latinském výrazu a původně označoval proces rozdělování nebo rozlišování. Tento koncept byl kdysi chápán z pozitivního hlediska, například jako schopnost objektivně rozlišovat mezi dobrým a zlým či mezi různými možnostmi. V dnešním pojetí je však diskriminace vnímána zcela z negativního hlediska (Brožová, 2018). Oproti původnímu významu, kde rozlišování sloužilo k objektivnímu hodnocení a rozpoznání rozdílů, se termín diskriminace nyní váže k neoprávněnému a nespravedlivému zacházení s lidmi či skupinami na základě různých charakteristik, a to: rasy, pohlaví, sexuální orientace, věk, genderové identity a další.

Problematika diskriminace na trhu práce představuje vážný sociální a ekonomický problém. Diskriminace na trhu práce se projevuje ve chvíli, kdy jedinec disponuje stejnými schopnostmi, vzděláním a pracovními zkušenostmi jako jiná osoba, avšak je na základě určité společensky vnímané odlišnosti, jako je rasová příslušnost, pohlaví, sexuální orientace nebo věk, znevýhodňován nebo omezován v hledání zaměstnání a postupu v kariéře. Taková diskriminace se projevuje například v podobě nižší mzdy nebo odlišných pracovních podmínek a příležitostí. Je to forma neoprávněného omezení možností jednotlivce na základě jeho osobních charakteristik, které nemají přímý vliv na jeho pracovní výkony.

Právní předpisy obvykle rozlišují mezi dvěma formami diskriminace, a to přímou a nepřímou. Přímá diskriminace nastává, když je s pracovníkem nebo uchazečem o zaměstnání zacházeno méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, pouze z důvodu jeho osobních charakteristik. Naopak nepřímá diskriminace se projevuje situací, kdy zdánlivě neutrální ustanovení, kritéria nebo praxe v důsledku mohou znevýhodnit osobu v oblasti rasy, národnosti, pohlaví, sexuální orientace nebo dalších faktorů ve srovnání s ostatními (Hubálek, Štěpánková a Zamboj, 2008).

Na základě revolučního díla „The Economics of Discrimination“ od G. S. Beckera (1957) rozlišujeme několik typů diskriminace, které se týkají nejen subjektů, ale i různých oblastí společnosti. Subjekty odpovědné za provádění diskriminace se často zaměřují na zaměstnavatele jako hlavní zdroj, avšak je důležité si uvědomit, že diskriminace může probíhat i ze strany zaměstnanců, spolupracovníků, spotřebitelů, a dokonce i vládních institucí. Kromě subjektů je důležité rozlišovat také oblasti, ve kterých se diskriminace projevuje. Můžeme ji rozdělit do tří hlavních kategorií: mzdovou, zaměstnaneckou a profesní. Mzdová diskriminace se týká nerovného odměňování na základě určitých osobních charakteristik, kdy pracovník za daný časový horizont odvede stejné množství práce se stejnou kvalitou jako jeho kolegové, a přesto má odlišnou mzdu nebo jiné pracovní podmínky.

Zaměstnanecká diskriminace se zaměřuje na nerovné zacházení v pracovním prostředí (Brožová, 2018). Do popředí se tak dostávají osobní charakteristiky, které nemají vliv na pracovní výkon. Profesní diskriminace se týká omezením nebo nerovnosti příležitostí v určitých profesních sférách. Typicky je například ženám zamezen vstup do určitých odvětvích, které jsou označovány za typicky mužské profese (Brožová, 2018). Může se jednat například o různé technické profese, jako je IT či stavebnictví.

Kromě výše uvedených typů diskriminace lze uvést ještě například statistickou diskriminaci. Tento typ diskriminace je charakterizován posuzováním jednotlivce na základě průměrných charakteristik skupiny, aniž by byly brány v potaz osobní charakteristiky daného jedince (Lipovská, 2017). Když si například firma vybírá nového zaměstnance, často se spoléhá pouze na základní charakteristiky, které má k dispozici (věk, vzdělání a pracovní zkušenosti). Detailní získání informací o kandidátovi by bylo časově i finančně náročné, a tak se vychází pouze z omezených údajů. Bohužel tímto způsobem nelze získat kompletní obraz o potenciálním zaměstnanci. Firmy tak často přistupují k využívání obecných zkušeností odvozených z průměrných statistických dat a aplikují je na konkrétního uchazeče. Například může existovat předsudek, že mladé ženy pravděpodobně brzy přeruší pracovní kariéru a budou chtít založit rodinu. Tím pádem jsou všechny mladé ženy posuzovány na základě těchto průměrných charakteristik. A při rozhodování mezi mužem a mladou ženou za jinak stejných podmínek zaměstnavatel pravděpodobně vybere muže z důvodu očekávání větší pracovní produktivity a pracovního nasazení. Firmy také často operují s předpokladem, že muži přinášejí větší přínos než ženy. Tato generalizace však může nespravedlivě postihovat uchazeče (Brožová, 2018).

Na trhu práce se lze často setkávat s různými skupinami jedinců, které jsou označovány jako rizikové právě z důvodu svých osobních charakteristik. Tyto skupiny jsou často znevýhodňovány nebo diskriminovány ve srovnání s ostatními pracovníky. Mezi tyto rizikové skupiny patří pracovníci s vyšším věkem, absolventi škol a mladiství, různé skupiny žen, lidé se zdravotním postižením a jedinci s nižší kvalifikací. V následující části si podrobněji přiblížíme tři vybrané rizikové skupiny a jejich specifika na trhu práce.

### **3.3.1 Ženy**

Z dlouhodobé perspektivy je zjevné, že ženy čelí vyšší míře nezaměstnanosti ve srovnání s muži. Historicky se míra nezaměstnanosti žen stabilně pohybuje o dvě až tři procentní body výše než u mužů (Brožová, 2018). Na základě nejnovějších dostupných dat z roku 2022 byla míra nezaměstnanosti u mužů v České republice pouze 1,8 %, zatímco u žen dosahovala

hodnoty 2,8 %. Tento rozdíl ukazuje na systematické nerovnosti v oblasti zaměstnanosti. Ženy se také často potýkají s pomalejším kariérním postupem, který často dosahuje stropu, který jim brání pracovat na vedoucích pozicích v managementu. (Palíšková, 2014).

Nepříznivé postavení žen na trhu práce může být výsledkem preferencí zaměstnavatelů, kteří často dávají přednost mužům jako flexibilnějším pracovním silám, na základě přesvědčení, že muži jsou obvykle zodpovědní za finanční stabilitu celé rodiny a ženy nesou zatížení běžnými domácími povinnostmi. Zpravidla to jsou ženy, které vykonávají běžné domácí povinnosti, udržují domácnost v chodu, případně zastávají roli matky. Ženě tak vzniká mnoho povinností, které musí denně vykonávat a je tak schopna nabídnout menší časovou flexibilitu a také může docházet k častějším pracovním absencím než u mužů.

Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem, zpravidla z důvodu těžkosti sladění pracovních a rodičovských povinností. Spousta vyspělých zemí nabízí jako řešení tohoto problému rozsáhlejší nabídku částečných pracovních úvazků či pružnou pracovní dobu (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013). Česká republika se řadí mezi státy s téměř nejnižším procentuálním zastoupením částečných úvazků u žen. V roce 2022 na částečný úvazek v ČR pracovalo pouze 10,2 % žen. Nabídka práce na částečný úvazek může být v mnoha případech existenční otázkou pro mnoho žen samoživitelek či také pro ženy, které chtějí pracovat a stále rozvíjet svoji kariéru i v období rodičovské dovolené. Oproti tomu v Německu či Rakousku na částečný úvazek pracuje téměř polovina žen, v Nizozemku necelých 65 % a v rámci evropského průměru 28 % žen (ČSÚ, 2023). Důležité je ale také zvážit délku rodičovské dovolené, kterou daný stát nabízí. Česká republika poskytuje jednu s nejdelších rodičovských dovolených, a to čtyři roky. Tuto dobu lze tak zařadit mezi nejdelší v Evropě. Přičemž se očekává, že v následujících letech dojde k navýšení nabídky částečných úvazků, a tím by mohlo dojít ke zlepšení nynější situace. Ředitel organizace Byznys pro společnost Pavel Štern uvedl: „*Ženy by neměly být penalizovány svým mateřstvím. Inovativní a chytrí zaměstnavatelé podporují ‚své rodiče‘ v jejich profesním růstu i během rodičovské dovolené a vytvářejí vhodné podmínky pro jejich návrat.*“ (Společenská odpovědnost, 2022). Poloviční úvazky představují nejen řešení pro ženy na rodičovské dovolené, ale také seniory, studenty či čerstvé absolventy vysokých škol.

Ze statistických šetření také vyplývá, že ženy v České republice disponují nižšími výdělky ve srovnání s muži. Tato odměňovací nerovnost znamená, že ženy obvykle dostávají nižší mzdy za stejnou práci než muži, což dále přispívá k nerovnosti na trhu práce mezi pohlavími. Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami se projevují nejen v různých životních fázích, ale také v závislosti na geografických a sociokulturních faktorech. Zatímco na

začátku kariéry mohou být rozdíly menší, postupem času se často prohlubují. Tento trend však není jednotný a může se lišit podle konkrétních podmínek v jednotlivých zemích. Česká republika se dlouhodobě umísťuje na předních příčkách v rámci evropského srovnání problematika rozdílnosti v odměňování mužů a žen, aneb takzvané gender pay gap (GPG). Tento ukazatel je procentuální vyjádření poměrného rozdílu průměru či mediánu mužů a žen a vždy se vyjadřuje v procentech. I přesto pokud se vyskytuje vyšší hodnota tohoto indexu nemusí to vždy nutně znamenat existenci diskriminace na trhu práce. V rámci ČR se tato hodnota dlouhodobě pohybuje okolo 18 % a tím se řadí mezi země s nejvyšší úrovní genderových rozdílů v odměňování v Evropě (ČSÚ, 2022).

Následující tabulka představuje vývoj gender pay gap ve vybraných zemích Evropské unie. Průměrná hodnota gender pay gap v rámci zemí EU dosáhla v roce 2022 úrovně 12,7 %. Mezi lety 2012 a 2022 bylo zaznamenáno snížení tohoto rozdílu o 3,7 %. V případě České republiky se hodnota gender pay Gap v průběhu sledovaného období pohybovala nad evropským průměrem, přičemž v roce 2022 činila 17,9 %, což představuje třetí nejvyšší hodnotu. Za posledních deset let došlo k poklesu této hodnoty o 4,6 %.

Země	2012	2014	2016	2018	2020	2022
EU – 27	16,4	15,7	15,1	14,4	12,9	12,7
Česko	22,5	22,5	21,5	20,1	16,4	17,9
Belgie	8,3	6,6	6,0	5,8	5,3	5,0
Dánsko	16,8	16,0	15,1	14,6	13,9	13,9
Německo	22,7	22,3	21,1	20,1	18,3	17,7
Itálie	6,5	6,1	5,3	5,5	4,2	4,3
Nizozemsko	18,0	17,0	15,6	14,7	14,2	13
Rakousko	22,9	22,2	20,8	20,4	18,9	18,4
Polsko	6,4	7,7	7,1	8,5	4,5	7,8
Portugalsko	15,0	14,9	13,9	8,9	11,4	12,5
Maďarsko	20,1	15,1	14,0	14,2	17,2	17,5
Slovensko	20,8	19,7	19,2	19,8	15,8	17,7
Norsko	14,7	14,5	14,5	13,2	13,4	14,4

**Tabulka 1 Gender pay gap EU**  
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

I přes pozorovatelné snižování zůstává Česká republika nadále mezi zeměmi s vyšší mírou genderového rozdílu v odměňování. Například studie „Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity“ (Pospíšilová a Vohlídalová, 2022) se zabývala kvantifikací čistého efektu počtu dětí na GDG a určení toho, jak tento indikátor může

vysvětlit část gender pay gap. Hlavními zjištěními studie bylo, že počet dětí má na tento ukazatel významný vliv, a to i při změně dalších proměnných. Interakce mezi pohlavím a počtem dětí vysvětluje podstatnou část GPG, zejména v případě nestandardních a překérních pracovních smluv. U mužů byl pozorován tzv. "otcovský bonus" v mzdách, zatímco u žen se projevovala výrazná "mateřská sankce", zejména u matek dvou a více dětí.

Jedním z klíčových faktorů, který ovlivňuje rozdíly v odměňování, je míra feminizace nízko placených odvětví, kde jsou často zaměstnány ženy (Evropský parlament, 2023). Částečně lze také tento rozdíl vysvětlit tím, že ženy často pracují zcela v jiných profesích, pro které je typické nižší platové ohodnocení (školství, zdravotnictví, administrativní pozice). Oproti tomu muži se zpravidla vyskytují v odvětvích, pro které je typické vyšší mzdového ohodnocení – IT technologie, finanční či bankovní sektor, strojírenství (Brožová, 2018). Nicméně i přesto stále existuje mnoho společností, které ženám za stejnou práci nabízí nižší pracovní ohodnocení než mužům. Provedená studie „Within-job gender pay inequality in 15 countries“ z roku 2022 se zabývala touto problematikou. Jejím cílem bylo zjistit, do jaké míry jsou nerovnosti způsobeny tím, že muži a ženy pracují v jiných zaměstnáních a do jaké míry jsou ženy a muži odměňováni rozdílně za stejnou práci. Byly sledovány specifické rozdíly mezi celkovými ročními výdělky žen a mužů ve věkovém rozmezí 30 až 55 let. Závěrem bylo, že rozdíl ve výdělcích mužů a žen na stejné pozici a totožném pracovišti v rámci České republiky dosahuje hodnoty 12 %. Pro porovnání například v Dánsku a Švédsku pohybuje okolo 7 %, ve Francii dosahuje 6 % a v USA 13 % (Wernerová, 2022).

V roce 2023 bylo v rámci Rady Evropské unie přijato opatření týkající se transparentnosti v odměňování. V rámci těchto pravidel budou společnosti s více než 250 zaměstnanci v rámci EU povinny každoročně předkládat informace o odměnách mužů a žen za rovnocennou práci. Pokud rozdíl přesáhne stanovenou hranici 5 % budou muset přijmout opatření ve formě společného posouzení odměňování. V rámci ČR byl také na konci roku 2022 schválen akční plán rovnocenného odměňování 2023–2026. Tento plán představuje první krok v rámci ČR k řešení problematiky GPG.

### **3.3.2 Starší pracovníci**

Na pracovním trhu je možné se často setkat s neochotou zaměstnavatelů zaměstnávat jednotlivce ve věkové skupině 55 až 64 let. Tato neochota často vychází z předsudků, které si zaměstnavatelé o této skupině vytváří. Mnohdy jsou přesvědčeni, že starší pracovníci mají nižší pracovní tempo, disponují digitální negramotností a nejsou ochotní učit se novým

dovednostem (Smekalová, 2022). Přičemž nejvíce ohroženou skupinou jsou zejména lidé ve věku 60 až 65 let. Najít práci v tomto věku je téměř nemožné. Ve srovnání s Evropskou unií lze konstatovat, že Česká republika se řadí na první místo v rámci diskriminace v předdůchodovém věku (Král, 2018).

Na základě statistik se předpokládá, že probíhající zásadní demografické proměny budou mít hluboký dopad na trh práce. Střední délka života obyvatel se prodlužuje, zatímco porodnost klesá, což vede k nárůstu počtu starších pracovníků na pracovním trhu. Tento trend se projevuje i ve zvyšujícím se věku, ve kterém lidé zůstávají aktivní v zaměstnání, často i přes zvyšující se věkovou hranici pro odchod do důchodu stanovenou zákonem. Namísto zatracování mnohdy nepodložených předpokladů je vhodné začít zdůrazňovat pozitivní aspekty, které starší pracovníci přinášejí do pracovního prostředí. Pracovníci ve vyšším věku často disponují bohatými životními zkušenostmi, vyvinutými a osvědčenými pracovními návyky a často prokazují vysokou míru loajality vůči zaměstnavateli. Navíc vykazují nižší fluktuaci než jejich mladší kolegové. Je klíčové, aby společnost uznala a ocenila tato pozitivní hlediska a podporovala začlenění starších pracovníků do pracovního prostředí.

S problematikou pracujících starších pracovníků blíže souvisí také tematika pracujících seniorů. Na základě zveřejněné publikace od ČSÚ s názvem *Senioři v datech 2023*, bylo v ČR ve druhém čtvrtletí roku 2013 registrováno 2 521 tisíc osob starších 60 let, z nichž bylo zaměstnáno 313 tisíc. Specifická míra zaměstnanosti, což je podíl zaměstnaných v daném věkovém rozmezí na celkové populaci v daném věku, dosáhla 12 %. Ve druhém čtvrtletí roku 2023 počet seniorů vzrostl na 2 750 tisíc osob. Z této populace bylo zaměstnáno 511 tisíc seniorů, míra zaměstnanosti tak činila 18 %. Význam seniorů na pracovním trhu výrazně narostl, podíl seniorů mezi celkově zaměstnanými se zvýšil na 10 %, tedy každý desátý pracovník je nyní senior. Zaměstnanost seniorů je také významně odlišná z hlediska regionálního členění. Nejvíce pracujících seniorů se vyskytuje v hlavním městě Praha, kde pracuje 32 % mužů seniorů a 22 % seniorů žen. Nejvíce pracujících seniorů se objevuje ve vzdělávání, v kultuře, v profesních, vědeckých a technických činnostech a také ve veřejné správě.

Nárůst seniorů účastnících se pracovního trhu je pozorovatelný nejen v rámci České republiky, ale napříč celé Evropské unie. V období let 2011 až 2021 se účast starších generací na trhu práce se obecně zvýšila ve všech zemích EU-27 s výjimkou Chorvatska, Portugalska, Rumunska a Slovinska, přičemž starší pracovníci často pokračují v práci za účelem zvýšení svého současného příjmu. V roce 2020 bylo 19 % lidí ve věku 65 let a více v Evropské unii ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením. Nejhorší situace byla

v Bulharsku, kde polovina osob ve věku 65+ žila v domácnostech, které se potýkaly s alespoň jedním z tří rizik chudoby a sociálního vyloučení (Nowak, 2023).

### **3.3.3 Mladí lidé**

Jedinci ve věkové skupině 15 až 29 let, evropskými standardy označovány jako mladí lidé, často disponují vyšší mírou nezaměstnanosti než zbytek populace. Jedním z hlavních důvodů znevýhodnění mladých lidí je nedostatek pracovních zkušeností. Zaměstnavatelé obvykle preferují kandidáty s již získanou praxí, což často znamená, že mladí lidé mají menší šanci na získání zaměstnání. K tomu přispívá i fakt, že firmy v případě nutnosti propouštění často propouštějí právě mladší pracovníky. Dělají tak z důvodů jak sociálních, tak ekonomických: mladí lidé obvykle nemají tolik rodinných závazků, což jim umožňuje lépe se adaptovat na novou pracovní situaci, a zároveň mají menší specifický lidský kapitál, což minimalizuje ztráty firmy při propouštění zaměstnanců (Pastore, 2018).

Klíčové však je si uvědomit, že mladí lidé představují zásadní složku pracovní síly a je nebytné, aby jim byl vstup na trh práce co nejvíce zpřístupněn. Jedním z klíčových opatření by měla být podpora stáží a odborné praxe již během studia. Tím by bylo čerstvým budoucím absolventům umožněno získat potřebné praktické zkušenosti a více zatraktivnit jejich pozici na trhu práce. Tato opatření by měla být podporována a implementována jak na úrovni škol, tak ve spolupráci se zaměstnavateli a podnikatelskými subjekty, aby byla zajištěna účinná příprava mladých lidí pro vstup do pracovního prostředí.

## 4 NEZAMĚŠTNANOST

Klíčovým indikátorem trhu práce je nezaměstnanost, která vzniká převisem nabídky nad poptávkou práce. Tento převis je charakteristický pro nedokonale konkurenční prostředí, jehož je trh práce součástí, a vytváří již zmiňovanou nezaměstnanost (Brožová, 2018). Nezaměstnanost představuje stav, kdy jedinec schopný pracovat aktivně hledá zaměstnání, ale není schopen najít vhodnou práci.

Tato kapitola se soustřeďuje na samotnou problematiku nezaměstnanosti, přináší teoretické vymezení typů nezaměstnanosti, popisuje faktory ovlivňující její výskyt, metody jejího měření a možné důsledky, které s sebou přináší. Na závěr kapitoly je také vymezena politika nezaměstnanosti, která se soustřeďuje na snižování výskytu nezaměstnanosti a omezení jejích negativních dopadů.

### 4.1 Formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost není homogenním jevem a lze ji rozdělovat do několika druhů na základě různých charakteristik a příčin. Tato kapitola nabízí vymezení jednotlivých forem nezaměstnanosti.

#### **Frikční, strukturální, cyklická nezaměstnanost**

Na základě příčiny vzniku rozlišujeme tři formy nezaměstnanosti, a to: frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční neboli vyhledávací nezaměstnanost představuje přechodné období, během něhož je jedinec nezaměstnaný a aktivně hledá novou práci, která by odpovídala jeho požadavkům a naplňovala jeho kvalifikaci. Tento typ nezaměstnanosti může nastat v různých situacích, jako je například přechod do jiného regionu, rekvalifikace do jiného oboru, hledání prvního zaměstnání po absolvování studia a dalších. Jedná se o zcela přirozenou součást dynamiky trhu práce (Soukup et al., 2018). Frikční nezaměstnanost se projevuje krátkodobě a primárně závisí na rychlosti a efektivnosti obsazení volných pracovních míst. Zpravidla se uvádí délka v rozsahu tří měsíců. Rychlost a efektivnost obsazení volných pracovních míst úzce souvisí s informovaností účastníků trhu práce. Kvalitní informace dodávány rychlejším tempem napomáhají ke zkracování tohoto intervalu (Brožová, 2018). Specifickou oblast frikční nezaměstnanosti představuje nezaměstnanost sezonní. Tento typ nezaměstnanosti je pozorovatelný v odvětvích, která jsou závislá na sezónním charakteru. Můžeme sem například zařadit zemědělství či cestovní ruch. V těchto odvětvích se poptávka



po pracovní síle výrazně mění v závislosti na ročním období, což vede k cyklickému kolísání zaměstnanosti.

Strukturální (technická) nezaměstnanost se vyznačuje diskrepancí (nesouladem) mezi kvalifikacemi uchazečů o práci a požadavky pracovních pozic. Tento druh nezaměstnanosti vzniká v důsledku změn ve struktuře ekonomiky, technologických inovací nebo demografických faktorů. Strukturální nezaměstnanost často přetrvává v ekonomice po delší dobu, jelikož je obtížné propojit nabízené pracovní příležitosti s kvalifikacemi uchazečů. Je také charakteristická svými komplexními dopady. Z těchto hledisek je tento druh nezaměstnanosti považován za nejvíce závažný (Jureček et al., 2017). Strukturální změny v ekonomice jsou zcela přirozeným jevem, který probíhá neustále a je nevyhnutelný pro ekonomický pokrok. Kdyby k nim nedocházelo, mohlo by to symbolizovat ekonomickou stagnaci a zaostávání. Strukturální nezaměstnanost se projevuje ve dvou klíčových dimenzích, a to kvalifikační a regionální. Přejít pracovníka z útlumového odvětví do dynamicky se rozvíjejícího odvětví vyžaduje získání požadované kvalifikace, kterou si daný pracovník musí doplnit. Z hlediska regionální perspektivy je třeba překlenout lokační problém, jelikož nové rostoucí odvětví často nejsou situovány do lokací, kde dochází k útlumu jiných odvětví. V kontextu strukturální nezaměstnanosti hraje významnou roli zejména mzdová sazba. Pokud dochází k poklesu mzdových sazeb v útlumovém odvětví, pracovníci budou více motivováni opustit tuto oblast co nejdříve. Naopak odolnost mzdových sazeb v důsledku například tlaku odborů může vést k tomu, že pracovníci budou preferovat setrvání v daném odvětví co nejdéle, což oddaluje jejich přechod k jiným oborům (Brožová, 2018).

Cyklická nezaměstnanost je úzce propojená s fluktuacemi ekonomického cyklu a vyznačuje se svou dočasností a plošným dopadem na ekonomiku (Jureček, et al., 2017). Během období hospodářského růstu dochází k poklesu nezaměstnanosti, protože podniky expandují a vytvářejí nová pracovní místa, aby uspokojily rostoucí poptávku na trhu. Naopak během recese nebo ekonomické krize dochází k poklesu agregátní poptávky, což vede ke snížení produkce pod úroveň potencionálního produktu. V důsledku toho podniky začínají propouštět zaměstnance a nezaměstnanost roste. Fáze recese se průměrně pohybuje okolo jednoho až dvou let v závislosti na délce jednotlivých fází cyklu (Brožová, 2018).

### **Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost**

Z časového hlediska lze nezaměstnanost rozlišovat do dvou hlavních kategorií: krátkodobá a dlouhodobá. Krátkodobá nezaměstnanost je přirozenou součástí dynamického vývoje ekonomiky a jedná se o zcela nevyhnutelný jev pracovního trhu. Obvykle se pohybuje

v rámci několika týdnů a je dočasná. Často reaguje na externí vlivy, jako jsou ekonomická fluktuace nebo sezonní poptávka po práci (Jureček et al., 2017). Na druhou stranu dlouhodobá nezaměstnanost je charakterizována trváním delším než jeden rok. Tento druh nezaměstnanosti může způsobit spoustu negativních jevů, ať už na straně pracovního trhu či na straně jednotlivců (Jureček et al., 2017). Pracovníci dlouhodobě nezaměstnaní čelí vyššímu riziku ztráty dovedností a zkušeností, což může ovlivnit jejich budoucí zaměstnatelnost a příjmy. Dlouhodobá nezaměstnanost může také zvýšit riziko sociálního vyloučení a vedlejších negativních jevů, jako je zvýšená míra kriminality a závislosti na sociálních dávkách.

### **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Trh práce se samovolně přizpůsobuje všem podmínkám pomocí změn mzdové sazby. Mzdová sazba reaguje na nabídku a poptávku a vzniká tak rovnovážná mzdová sazba. Trh se tak nachází v rovnováze, ale i přesto se zde vyskytuje určitý počet nezaměstnaných osob. Neoklasická ekonomická teorie označuje tyto osoby za dobrovolně nezaměstnané. Dobrovolně se rozhodli při dané mzdové sazbě nenabízet svou práci (Jureček et al., 2017).

Keynesiánské pojetí ekonomie zastává názor, pomalé reakce mzdových sazeb. Mzdové sazby nereagují okamžitě a pozvolna se přizpůsobují změnám na trhu, což vykazuje nepružnost mzdových sazeb. Tato situace následně vyústí v nesoulad mezi nabídkou a poptávkou práce a může dojít ke dvěma různým situacím, a to vysoké mzdové sazbě či nízké mzdové sazbě. Obvykle dochází k vysoké mzdové sazbě, kdy zaměstnavatelé nabízí menší množství pracovních pozic, což vede k situaci, kdy mnoho pracovníků nemůže najít zaměstnání. Vzniká tak nedobrovolná nezaměstnanost, pracovníci by rádi za danou mzdovou sazbu pracovali, ale přes nedostatek pracovních nabídek nemohou nalézt zaměstnání. Druhá méně běžná situace nastává při nižší mzdové sazbě, než je rovnovážná. V takovém případě vzniká převis pracovních nabídek nad jejich poptávkou. To může vést k úbytku pracovníků, kteří by byli ochotni pracovat za danou mzdovou sazbu (Jureček et al., 2017). Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje jedince mnohem více než dobrovolná nezaměstnanost a může způsobit celou řadu psychických problémů, zahrnující stres z finanční nejistoty, snížení sebedůvěry a v určité míře sociální izolaci, zejména v případě, když přetrvává delší dobu.

### **Přirozená míra nezaměstnanosti**

Autorem koncepce přirozené míry nezaměstnanosti je americký ekonom Friedman. Podle této koncepce, kdy ekonomika operuje na úrovni potenciálního produktu, dochází

k optimálnímu využití všech zdrojů a ekonomika se tak nachází téměř v rovnovážném stavu. Tato míra nezaměstnanosti je považována za normální a nevyhnutelnou součást fungujícího trhu práce a její existence vyplývá ze samotné dynamiky ekonomiky. Tento koncept klade důraz na to, že nezaměstnanost není vždy známkou problému nebo selhání trhu, ale může být spíše přirozeným důsledkem adaptace ekonomiky na změny a dynamiku prostředí. To znamená, že i při optimálním fungování trhu práce může být přítomna určitá míra nezaměstnanosti, která je nevyhnutelnou součástí ekonomického procesu.

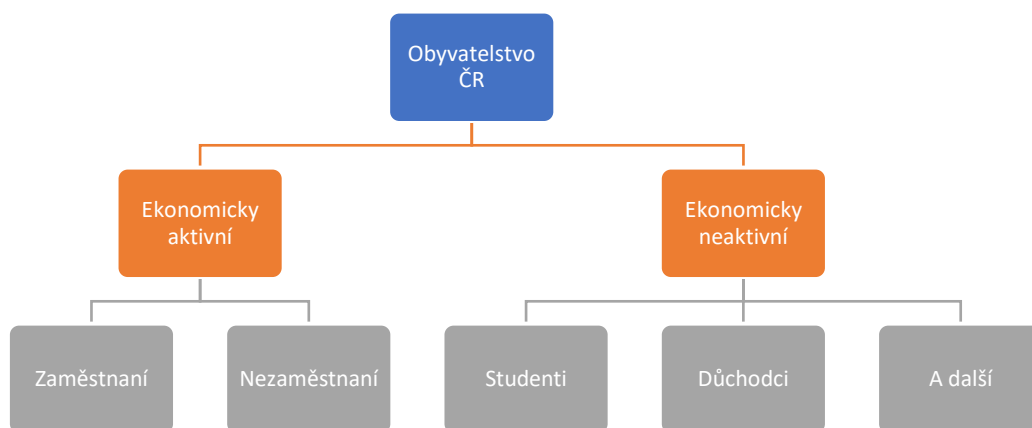
Přirozená míra není statickým ukazatelem a mění se v důsledku působení několika faktorů. Jedním z těchto klíčových faktorů je délka a výše poskytované zaměstnanecké podpory (Jureček et al., 2017). Dlouhodobě vysoká úroveň finanční podpory může snížit motivaci jednotlivců aktivně hledat zaměstnání a může vést k poklesu úsilí investované do hledání pracovního místa. Tím může následně dojít k růstu přirozené míry nezaměstnanosti. Dalším faktorem ovlivňujícím přirozenou míru nezaměstnanosti je motivace jednotlivců, kterou může ovlivňovat celá řada faktorů, jako je potřeba seberealizace, dosažení určité životní úrovně a další. Vzhledem k tomu, že přirozená míra nezaměstnanosti je výsledkem složité interakce mezi různými faktory, existuje mnoho dalších determinantů, které na ni mohou mít vliv. Mezi tyto determinanty patří například časové nároky spojené s hledáním práce, demografická struktura populace, výše minimální mzdy, opatření na rekvalifikaci a mnohé další aspekty (Brčák et al., 2020).

Přirozená míra nezaměstnanosti vykazuje v průběhu času vzestupný trend, což lze přičítat zejména rostoucí dynamice ekonomického rozvoje a strukturálním změnám v ekonomice. Tento jev je ovlivňován posílením regulačních opatření a sociálních politik ze strany vlády, vysokým zdaněním pracovních příjmů, vysokou mírou zaměstnanosti a mnohé další faktory (Brožová, 2018).

## **4.2 Měření nezaměstnanosti**

Předtím než přejdeme k představení postupu měření nezaměstnanosti je nezbytné si definovat strukturu obyvatelstva a zejména těch, koho řadím do kategorie nezaměstnaných. Struktura obyvatelstva je znázorněna v následujícím Obrázku 2. Obyvatelstvo v produktivním věku lze rozčlenit do dvou hlavních skupin: ekonomicky aktivního obyvatelstvo a ekonomicky neaktivního obyvatelstvo. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli také často označované jako pracovní sílu, řadíme jak zaměstnané, tak i nezaměstnané osoby (Jurečka et al., 2017). Zaměstnanými se rozumí ti jedinci, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek či provozují podnikatelskou činnost. Nezaměstnaná osoba naopak není zaměstnaná

či nevykonává jinou výdělečnou činnost, prokazatelně si aktivně hledá zaměstnání a je schopna do určité doby nastoupit do práce. Mezinárodní organizace práce stanovuje specifické podmínky, které musí být splněny, aby byla osoba klasifikována jako nezaměstnaná (Soukup et al., 2018). Kategorie ekonomicky neaktivního obyvatelstva zahrnuje naopak ty, kteří se nacházejí v produktivním věku, ale nepracují a ani aktivně zaměstnání nehledají. Příčiny ekonomické neaktivity lze rozdělit na objektivní či subjektivní. Z objektivních příčin nejsou ekonomicky aktivní například studenti, osoby mladší určitého věku (zpravidla 15 let) či důchodci. Mezi subjektivní příčiny řadíme například vlastní volbu zaměstnání nevykonávat, ale také zdravotní postižení, které znemožňuje výkon pracovní činnosti či osoby, které pečují o člena domácnosti (Soukup et al., 2018). Je třeba poznamenat, že většina ekonomicky neaktivních osob tvoří starobní a invalidní důchodci, což představuje přibližně 60 % této skupiny.



**Obrázek 2** Struktura obyvatelstva ČR  
Zdroj: Jurečka et al., 2017, vlastní zpracování

V České republice je nezaměstnanost analyzována primárně dvěma ukazateli, obecnou mírou nezaměstnanosti a podílem nezaměstnaných osob. Hlavní rozdíl mezi těmito ukazateli spočívá v definici nezaměstnaného, přičemž oba se uvádějí v procentech.

Podíl nezaměstnaných osob vychází z počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Tento ukazatel reflektuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání v produktivním věku (tj. 15 až 64 let) evidovaných na ÚP vůči celkovému počtu obyvatelstva ve stejném věkovém rozpětí (Jurečka et. al. 2017). Jinými slovy, jedná se o nezaměstnané, kteří jsou oficiálně evidováni na ÚP. Avšak někdy dochází k případům, že jednotlivec, který je „evidován“, ve skutečnosti pracuje, i když je oficiálně veden jako nezaměstnaný. Na druhou stranu se také může stát, že uchazeč o zaměstnání nenaplnuje povinnosti vůči úřadu práce, což může vést k jeho vyřazení z evidence, i když stále aktivně

hledá pracovní příležitost. Všechny tyto skutečnosti komplikují objektivní zhodnocení situace. Nemění to však skutečnost, že podíl nezaměstnaných osob poskytuje rychlý indikátor stavu nezaměstnanosti. Nevýhodou tohoto parametru je, že nelze užívat pro mezinárodní účely, jelikož každý stát uplatňuje odlišná pravidla pro evidenci nezaměstnaných, což znesnadňuje přímé srovnání s ostatními zeměmi (Košťáková, 2023).

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažení uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} * 100$$

**Vzorec 1** Podíl nezaměstnaných osob

Obecná míra nezaměstnanosti vychází ze statistického šetření prováděného ČSÚ v domácnostech a jedná se o nejčastěji uváděný ukazatel využívaný také pro mezinárodní srovnání. Tato míra nezaměstnanosti se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných osob a počtu ekonomicky aktivních osob aneb pracovní síly (Jurečka et. al, 2017). Definice nezaměstnané osoby pro tento ukazatel vychází z pravidel Mezinárodní organizace práce (ILO), která za nezaměstnanou osobu považuje jedince, který není aktuálně zaměstnaný, je připraven k nástupu do práce (do 14 dnů) a aktivně hledá pracovní příležitost. Přičemž evidence na úřadu práce je pro tento případ zcela nevýznamná. Získání přesných údajů o počtu takto definovaných nezaměstnaných osob je komplexní úkol. Proto Český statistický úřad provádí výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), které se realizuje na náhodně vybraných domácnostech, obvykle v rozsahu kolem 25 tisíc domácností (Košťáková, 2023). Na základě získaných dat je pak vypočtena obecná míra nezaměstnanosti, která poskytuje důležitý a průkazný pohled na situaci na trhu práce v České republice.

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} * 100$$

**Vzorec 2** Míra nezaměstnanosti

### 4.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má na ekonomiku a společnost široké spektrum dopadů, ačkoli na rozdíl od inflace, která se v určité míře dotýká celé populace, postihuje pouze některé domácnosti (Jurečka et al., 2023). Důsledky nezaměstnanosti lze rozdělit do dvou hlavních oblastí: ekonomických a sociálních. Mezi ekonomické dopady patří ztráta produkce, vyšší výdaje státního rozpočtu a nižší daňové příjmy. Sociální dopady zahrnují sociální izolaci, vyšší psychické zatížení jednotlivců a nárůst patologických jevů ve společnosti.

Je však třeba zdůraznit, že i přes stinné stránky nezaměstnanosti existují i určité pozitivní efekty. Jedním z pozitivních aspektů nezaměstnanosti je možnost optimální alokace zdrojů na trhu práce (Jurečka et al., 2017). Určitá míra nezaměstnanosti přispívá k pružnosti při rozdělování pracovní síly a zdrojů v ekonomice. Podporuje flexibilitu na trhu práce, mobilitu pracovní síly a rozvoj nových odvětví. Z osobního hlediska mohou nezaměstnané osoby také využít získaný čas na osobní rozvoj, jako je příležitost k rekvalifikaci nebo k rozvoji vlastního podnikání.

Tato část práce se však zaměřuje pouze na negativní důsledky nezaměstnanosti, přičemž se detailněji zabývá třemi vybranými aspekty.

#### **a) Ztráta produktu ekonomiky**

Ztráta produktu ekonomiky představuje jeden z hlavních negativních aspektů nezaměstnanosti. Pokud na trhu existuje vysoká míra nezaměstnanosti, nedochází k plnému využití zdrojů výrobního faktoru práce, což vede k nerealizovanému potenciálnímu produktu dané země. Tento negativní vliv nezaměstnanosti na hospodářství je ilustrován Okunovým zákonem, pojmenovaným po americkém ekonomovi. Doslovná definice tohoto zákona zní: „Zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2 až 3 % oproti hodnotě potenciálního produktu.“ (Jureček et al., 2017). Tento úbytek v produkci může mít široké důsledky pro ekonomiku, včetně sníženého hospodářského růstu, nižších příjmů pro domácnosti a podniky, a tím i snížení životní úrovně obyvatelstva. Navíc nedostatečné využití pracovních zdrojů může vést k dlouhodobému strukturálnímu zhoršení ekonomiky a snížení konkurenceschopnosti na mezinárodní úrovni.

#### **b) Vyšší výdaje státního rozpočtu**

Vyšší výdaje státního rozpočtu jsou jedním z negativních důsledků nezaměstnanosti. V důsledku zvyšující se nezaměstnanosti stát čelí navyšujícím se výdajům na podporu v nezaměstnanosti, aktivní politiku zaměstnanosti a nákladů spojených s financováním chodu úřadu práce. Dále je třeba brát v úvahu snížení daňových příjmů do státního rozpočtu v důsledku nižšího zaměstnání. Nižší počet zaměstnanců znamená menší příjmy z daně z příjmů fyzických osob a z dalších daňových zdrojů. Nárůst nezaměstnanosti také negativně ovlivňuje ekonomickou aktivitu a spotřebu občanů. Pokles spotřeby může vést k menším příjmům z nepřímých daní, jako jsou spotřební daně a DPH. Tato situace může následně vést k růstu deficitu státního rozpočtu, což může mít dlouhodobé negativní dopady na ekonomiku a fiskální stabilitu státu jako celku (Jureček et al., 2017).

### c) Psychické zatížení

Na existenci významné korelace mezi délkou trvání nezaměstnanosti a zhoršení fyzického a psychického stavu nezaměstnaného poukazuje mnoho studií. Jedním z příkladů je analýza zaměřená na porovnání žen ve stavu nezaměstnanosti se zaměstnanými ženami, která si klade za cíl identifikovat typické profily nezaměstnaných žen a zkoumá psychologické aspekty této situace. Tato analýza prokázala hypotézu, že nezaměstnaní jedinci často vykazují osobnostní profil s vyšším výskytem negativních emocí vůči sobě samým, v porovnání se zaměstnanými (Ishmuhametov a Palma, 2017).

Se ztrátou zaměstnání může jedinec pociťovat izolaci a odtržení od společnosti. Může také docházet k narušení rodinných vazeb z důvodu špatné finanční situace či špatného psychického stavu (Jureček et al., 2017). Se ztrátou zaměstnání se zpravidla poji snižování kontaktu se společností, ztráta sebeúcty a sebevědomí. Osoby bez zaměstnání se mohou cítit osaměle a bezcenně, což může vyústit v deprese, úzkostné stavy a v některých případech až v sebevražedné sklony. Pokud nezaměstnanost trvá dlouhodobě a dotýká se hodnot od 10 % a výše, někdy uváděné i 5 %, dochází k překlenutí v sociální problém. Dochází k nárůstu patologických jevů ve společnosti, jako jsou například kriminalita a drogová závislost. Životní úroveň populace klesá a může docházet k protestům proti vládě a dalším sociálním nepokojům (Brčák et al., 2020).

## 4.4 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti představuje klíčový nástroj, který napomáhá k snižování negativních dopadů nezaměstnanosti a zajištění rovnováhy mezi pracovní nabídkou a poptávkou. V České republice je realizována prostřednictvím ÚP, který spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí a taktéž zajišťuje vyplácení nepojistných dávek sociálního systému. Nárok na nepojistné dávky vzniká bez ohledu na pracovní aktivitu a pojištění příjemce. Mezi tyto dávky řadíme především dávky státní sociální podpory, dávky hmotné nouze a dávky určené pro zdravotně postižené osoby. Jedinou dávkou, která má charakter pojistné dávky je podpora v nezaměstnanosti. Pro nárok na tuto dávku se posuzuje předchozí ekonomická aktivita a doba odvodů zákonného sociálního pojištění (Kaczor, 2022).

Státní politika zaměstnanosti představuje důležitou součást hospodářské politiky státu a lze rozlišit na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na podporu návratu nezaměstnaných do pracovního procesu prostřednictvím různých opatření a programů. Naopak, pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na poskytování finančních dávek a sociálních podpor těm, kteří jsou

nezaměstnaní. Tyto dva typy politik zaměstnanosti společně tvoří komplexní strategii, která má za cíl podporovat zaměstnanost a sociální stabilitu v rámci ekonomiky. V této kapitole se zaměříme na cíle a základní nástroje právě těchto dvou politik.

#### **4.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) cílí na znovuzařazení jedince na trh práce a je realizována na základě Národních plánů zaměstnanosti, které vycházejí ze směrnic Evropské unie. Tyto plány se zaměřují na čtyři hlavní směry (Večerník et al., 2016): podpora zaměstnatelnosti lidských zdrojů, rozvoj podnikání a vytváření pracovních míst, podpora adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů a odstranění veškeré diskriminace. V České republice aktivní politiku zaměstnanosti zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v § 104 definuje aktivní politiku jako: „*Souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ Dále také uvádí výčet nástrojů, pomocí nichž je aktivní politika realizovaná. Mezi něž řadíme: rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Aktivní politika také obsahuje mnohé další nástroje, například sdílené zprostředkování zaměstnání, poradenství zabezpečené krajskými pobočkami úřadu práce, podpora zaměstnání osob se zdravotním postižením a mnohé další. APZ tedy motivuje zaměstnavatele, aby například vytvářeli nová pracovní místa, pomáhá uchazečům o zaměstnání na trhu práce a podporuje je v rozšiřování své dosavadní kvalifikaci.

Některé nástroje jsou významnější a jiné zase využívány spíše na ojedinělé bázi. Zpravidla nejvíce prostředků je vynakládáno na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. V této následující části si více přiblížíme sedm výše zmíněných hlavních nástrojů této politiky.

##### **a) Rekvalifikace**

Rekvalifikace představují důležitý nástroj v boji proti strukturální nezaměstnanosti, jelikož umožňují lidem získat nové dovednosti a kvalifikaci, které odpovídají aktuálním potřebám trhu práce, aneb navyšují pružnost reakce na aktuální pracovní nabídku. Na základě §108 Zákona o zaměstnanosti je rekvalifikace definována jako program, který umožňuje jednotlivcům získat novou kvalifikaci nebo rozšířit své stávající dovednosti. V souladu s §109 tohoto zákona se rekvalifikace uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Pro zařazení do rekvalifikačního programu musí uchazeč splnit několik



podmínek, včetně toho, že musí být registrován na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, mít odpovídající vstupní kvalifikace pro daný kurz a být zdravotně způsobilý. Důležité je také, aby rekvalifikace byla pro danou osobu skutečně potřebná a účelná a existovala pravděpodobnost, že nově získané dovednosti bude uchazeč moci využít při své budoucí práci (Kaczor, 2022).

Rekvalifikaci mohou provádět pouze akreditované vzdělávací zařízení. V praxi se příliš nevyskytuje, ale při určitých okolnostech lze zaštitovat i zaměstnavatelem. Na základě legislativy lze rekvalifikaci rozdělit na tři stupně: klasickou, zvolenou a zaměstnaneckou (Kaczor, 2022). Hlavní rozdíly spočívají v subjektu, zřizovateli, limitu příspěvku a vzniku nároku na podporu. Tyto typy jsou specifikovány v §109–110, zákona o zaměstnanosti.

### **b) Investiční pobídky**

Investiční pobídky jsou nástroj, pomocí něhož se vláda snaží přimět firmy, aby se chovaly určitým způsobem, za což jim následně poskytuje určité výhody. Investiční pobídky jsou upraveny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů a v Zákoně o zaměstnanosti §111. Investiční pobídky mohou nabídnout firmám různé výhody, jako je finanční podpora nebo daňové úlevy za účelem podpory tvorby nových pracovních míst nebo rozvoje pracovních dovedností zaměstnanců. Tímto způsobem se snaží vláda stimulovat investice soukromého sektoru a podporovat hospodářský růst. Tyto pobídky mohou být zaměřeny na určitá odvětví nebo regiony s cílem podpořit rozvoj ekonomicky slabších oblastí (Doušová, 2020).

### **c) Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou v praxi jedním z nejvyžívanějších nástrojů APZ. Podle zákona o zaměstnanosti jsou VPP definovány jako pracovní příležitosti poskytované obcemi či jinými státními či obecně prospěšnými organizacemi, jejichž náplní je správa veřejného území, úklid a údržba veřejných objektů či jiné činnosti, které jsou charakteristické prospěšností pro veřejnost. Dále je stanoveno časové omezení, a to nejdéle na dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a jejich nenárokovatelnost.

Často dochází k záměně VPP s dalšími nástroji sociálního systému, jako je veřejná služba (vymezena v zákoně č. 111/2006 Sb., Zákon o pomoci v hmotné nouzi) a obecně prospěšná práce (vymezena v zákoně č. 40/2009 Sb., trestní zákoník). Primární rozdíl mezi VPP a veřejnou službou spočívá v subjektu pro kterého je tento nástroj určen. Zatímco veřejná služba je určena pro osoby dlouhodobě pobírající dávky hmotné nouze, VPP jsou

zaměřeny na osoby dlouhodobě nezaměstnané, které jsou evidovány na úřadu práce. Obecně prospěšné práce také nejsou součástí agendy úřadu práce, ale jsou součástí trestního práva a představují alternativní trest, který může soud uložit pachateli při určitých trestných činech. Společným prvkem všech těchto nástrojů je zaměření na pracovní činnost s cílem přinést prospěch společnosti a veřejnému blahu (Kaczor, 2022).

#### **d) Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) je místo zřízené zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce a slouží k zaměstnání obtížně zaměstnatelných jedinců, jako například osob dlouhodobě nezaměstnaných (doba bez výkonu zaměstnání přesáhla 12 měsíců), osob pečujících o závislou osobu, osob starších 50 let, osob do 30 let bez praxe a zdravotně postižených osob. Tento nástroj se také řadí mezi jeden z nejvíce využívaných (Česko, 2004).

#### **e) Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je forma podpory, která je poskytována osobám, které se rozhodly řešit svou nezaměstnanost prostřednictvím zahájení samostatné výdělečné činnosti. Hlavní podmínkou pro možnost požádat o tento druh podpory je, že žadatel již obdržel příspěvek na zřízení volného pracovního místa. V paragrafu 114 Zákona o zaměstnanosti jsou uvedeny všechny podmínky, které je nutné splnit pro získání tohoto příspěvku. Příspěvek je poskytován na pokrytí provozních nákladů spojených s provozováním podnikání, které jsou detailně specifikovány v §114 (4) zmíněného zákona. Tento typ podpory je poskytován po dobu maximálně 5 měsíců a jeho výše je limitována na 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (Doušová, 2020).

#### **f) Příspěvek na zapracování**

Pokud zaměstnavatel přijme uchazeče na doporučení od úřadu práce, který nedisponuje příslušnou kvalifikací, vzniká mu nárok na poskytnutí příspěvku na zapracování. Tento příspěvek je určen pro nové zaměstnance a je poskytován po dobu maximálně tří měsíců. Jeho maximální výše činí polovinu minimální mzdy. Cílem tohoto příspěvku je zajistit, aby nový zaměstnanec obdržel zvýšenou pozornost a byl řádně začleněn na pracovní pozici (Jouza, 2022). Jedná se spíše o výjimečné případy a konkrétní podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku jsou upraveny v §116 Zákona o zaměstnanosti.

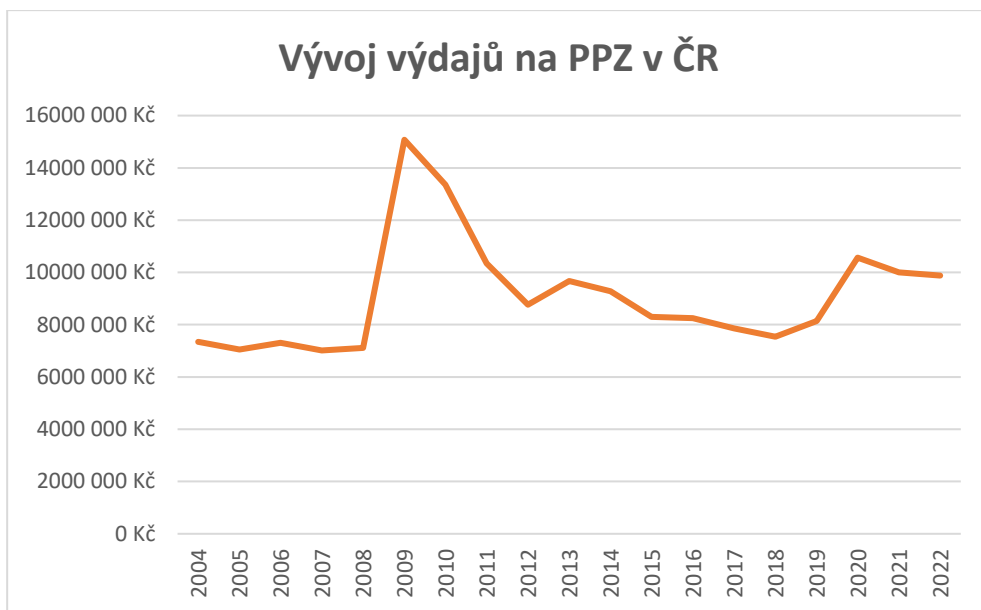
#### **g) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a tento přechod mu brání v zabezpečení práce pro své zaměstnance v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnavatel je povinen zaměstnancům poskytnout náhradu mzdy, která jim náleží na základě pracovněprávních předpisů. V takové situaci má zaměstnavatel možnost požádat o příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Za přechodem na nový program se považuje změna výrobního procesu nebo poskytování služeb, která souvisí s technologickými inovacemi nebo změnou předmětu podnikání. Příspěvek je poskytován po dobu maximálně šesti měsíců a jeho výše činí maximálně polovinu minimální mzdy na jednoho zaměstnance za měsíc (Kaczor, 2022). Tento příspěvek má za cíl chránit jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, přičemž podrobná specifika jsou upravena v §117 Zákona o zaměstnanosti

#### **4.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti hraje klíčovou roli při zmírňování negativních dopadů nezaměstnanosti. Jejím hlavním cílem je poskytnutí materiální podpory jedincům v období nezaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci. Tato politika zahrnuje různé formy státních podpor, jako je podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, které jsou upraveny v Zákoně č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti. I když pasivní politika zaměstnanosti není schopna řešit základní příčiny nezaměstnanosti je nezbytná pro poskytnutí pomoci těm, kteří se nacházejí mimo práci.

Na rozdíl od výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti jsou výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mandatorní, aneb stát je povinen je zajišťovat dle zákona a vláda nemůže ovlivnit jejich výši (Kaczor, 2022). Dle Grafu 3 (viz níže) lze pozorovat poměrně stabilní trend vývoje výdajů na PPZ v rámci ČR. Velký nárůst je patrný v roce 2008, kdy se ekonomika nacházela ve velké hospodářské recesi a došlo k výraznému nárůstu nezaměstnanosti a s tím tedy i nárůstu vynaložených finančních prostředků na podporu v nezaměstnanosti.



**Graf 2** Vývoj výdajů na PPZ v ČR  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

## 5 CHARAKTERISTIKA PARDUBICKÉHO KRAJE

Před samotným přechodem k praktické části je klíčové provést detailní charakteristiku Pardubického kraje a přinést přehled jeho významných specifík. Tato charakteristika poskytuje nezbytný kontext pro následující analýzu trhu práce a nezaměstnanosti a zahrnuje široké spektrum informací, od základních jako je geografická poloha a rozloha kraje. Dále strukturu obyvatelstva z hlediska věkového složení a úrovně vzdělání. Rovněž jsou představena dominantní průmyslová odvětví v kraji a klíčové ekonomické subjekty působící v této oblasti. Kromě toho jsou popsány další relevantní faktory ovlivňující ekonomický a sociální život v Pardubickém kraji, jako jsou dostupnost dopravy a vzdělávací instituce. Tato podrobná charakteristika poskytuje pevný základ pro naši analýzu a nabízí lepší porozumění kontextu trhu práce v tomto regionu.

### 5.1 Základní údaje

Pardubický kraj, situovaný ve východní části České republiky, je jedním ze samosprávných krajských celků v této zemi. Jeho centrem a hlavním městem je město Pardubice, které hraje klíčovou roli v regionu. Sousedí s Královehradeckým, Středočeským, Olomouckým, Jiho-moravským krajem a Vysočinou. Území je vymezeno čtyřmi územními okresy: Pardubice, Chrudim, Ústí nad Orlicí a Svitavy s celkovou rozlohou 4 519 km<sup>2</sup> (5,7 % rozlohy ČR), která ho řadí na páté místo mezi nejmenšími kraji České republiky. Krajinu tohoto regionu charakterizuje výrazná rozmanitost přírodních podmínek od téměř neporušených lokalit v podhůří Orlických hor až po oblasti Pardubicka, kde průmyslová činnost zanechala stopy degradace. Pardubický kraj celkově čítá 530 250 obyvatel, což představuje 4,9 % celkového počtu obyvatel ČR a představuje čtvrtý nejnižší údaj v rámci krajů. Hustota zalidnění je 116 obyvatel na km<sup>2</sup>, což je průměrná hodnota v rámci ČR (Český statistický úřad, 2022).

### 5.2 Obyvatelstvo

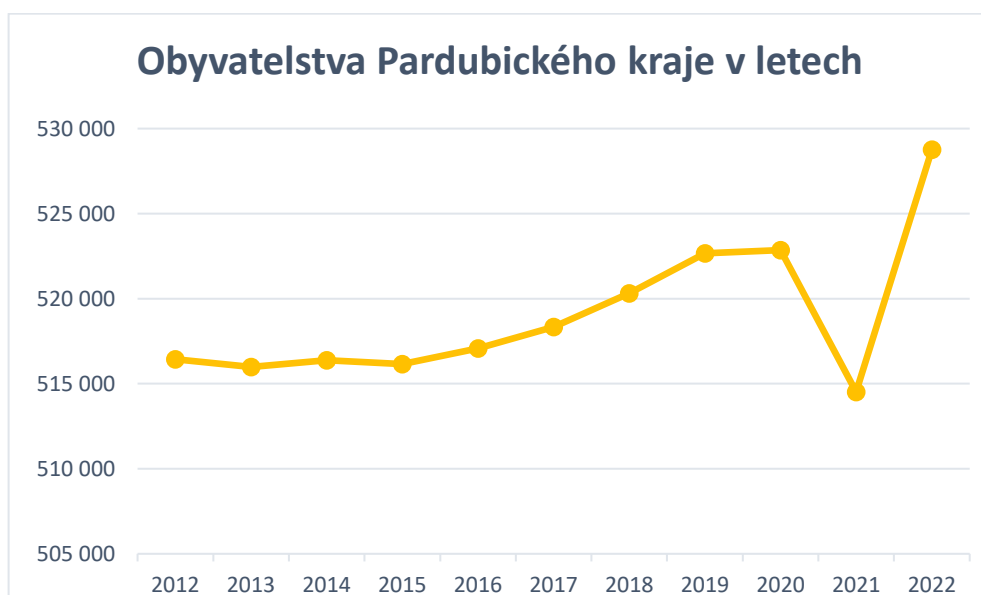
Počet obyvatel a jejich struktura je faktor, který ve velké míře ovlivňuje trh práce. Pardubický kraj se skládá z 38 měst, v nichž žije 61 % obyvatel kraje. Naopak v obcích s méně než 500 obyvateli žije 14 % populace kraje, což je údaj mírně nadprůměrný v rámci České republiky. Následující tabulka pomůže lépe porozumět demografickému složení regionu a znázornuje největší města v kraji a jejich počet obyvatel. Na základě těchto údajů je zřejmé, že krajská metropole je nejvíce osídleným městem, a to s 17,4% podílem na celkovém obyvatelstvu. Takto razantní nepoměr, který je možné pozorovat mezi Pardubicemi

a zbytkem kraje může mít významný dopad na mnoho oblastí, včetně trhu práce. Osídlení krajské metropole může ovlivnit rozložení pracovních příležitostí a strukturu nezaměstnanosti v porovnání s menšími městy.

Město	Počet obyvatel
Pardubice	92 149
Chrudim	23 443
Svitavy	16 186
Česká Třebová	15 203
Ústí nad Orlicí	14 141
Vysoké Mýto	12 333
Litomyšl	10 441
Lanškroun	9 709
Moravská Třebová	9 685

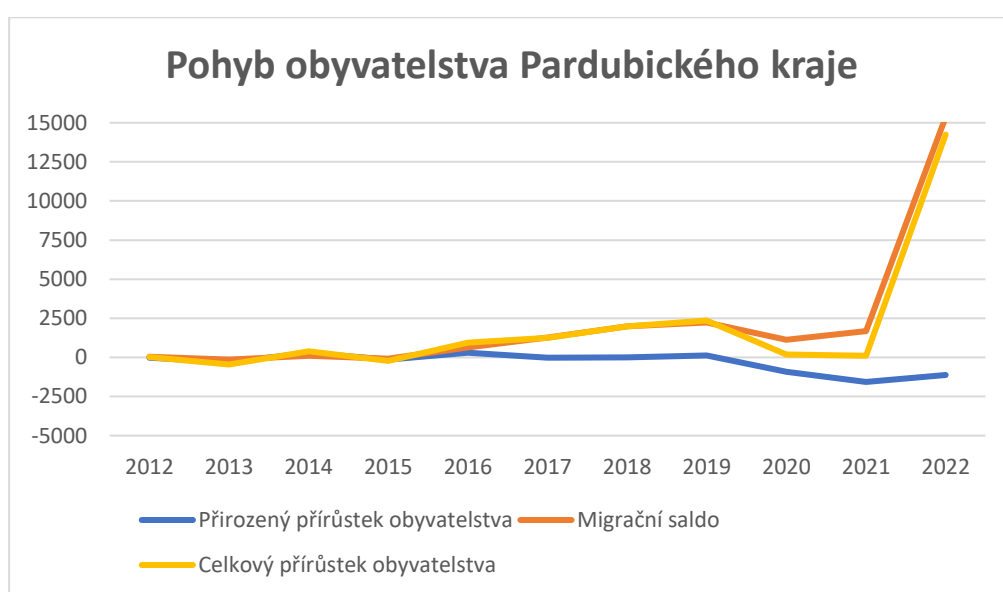
**Tabulka 2** Počet obyvatel v Pardubickém kraji  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf níže prezentuje vývoj počtu obyvatelstva v Pardubickém kraji v období od roku 2012 do roku 2022. Celkově lze sledovat mírně stoupající tendenci během zkoumaného období. Nicméně v roce 2021 je zaznamenán výrazný a strmý pokles, který je přičítán korekci počtu obyvatel v důsledku výsledků Sčítání lidu, domů a bytů 2021. Naopak v roce 2022 je pozorován významný nárůst obyvatel, který bude dále detailně analyzován a interpretován s ohledem na příčiny tohoto nárůstu.



**Graf 3** Vývoj počtu obyvatel Pardubického kraje  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V následující grafu a tabulce je znázorněn pohyb obyvatelstva v Pardubickém kraji v letech 2012–2022. Přirozený přírůstek se v průběhu sledovaného období drží převážně stabilně, a to především v záporných hodnotách. Kdy můžeme sledovat trend klesající porodnosti. Nicméně v letech 2020–2022 je velký přirozený úbytek vysvětlován zejména výraznému nárůstu úmrtnosti, která je převážně atributovaná pandemií Covid-19. Pokud jde o migrační saldo, od roku 2016 dochází k postupnému zvyšování. Příliv přistěhovalců je zejména zahraničního původu, zejména z Ukrajiny a Slovenska. V roce 2022 lze pozorovat výrazný nárůst přistěhovalců, konkrétně o 15 464 osob, což je přičítáno zejména válečné situaci na Ukrajině, která vedla k hledání útočiště mnoha občanů této země v dané oblasti.



**Graf 4** Pohyb obyvatelstva Pardubického kraje  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Přirozený přírůstek</b>	-18	-315	287	-138	299	-17	-2	114	-929	-1 570	-1 120
<b>Migrační saldo</b>	47	-140	100	-85	639	1 267	1 981	2 232	1 123	1 675	15 363
<b>Z toho z ciziny</b>	409	118	357	500	861	1 451	2 140	2 365	1 333	1 867	15 464
<b>Celkový přírůstek</b>	29	-455	387	-223	938	1 250	1 979	2 346	194	105	14 243

**Tabulka 3** Pohyb obyvatelstva Pardubického kraje  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V Pardubickém kraji se vyskytuje téměř rovnoměrné zastoupení mužů a žen, což svědčí o relativní vyváženosti pohlaví v této oblasti. Nicméně je možné pozorovat drobné odchylky ve prospěch ženské populace. Vyšší zastoupení žen v populaci souvisí s tím, že se ženy dožívají vyššího věku, což je patrné i z průměrného věku mužů v kraji 41,4 let a průměrného věku žen 44,4 let. Podle výsledků sčítání lidí v Pardubickém kraji v roce 2021 ve

věkových skupinách 0 až 14 let a 15 až 64 let měli muži nad ženami převahu. Avšak ve věkové skupině 65 a více let již byli v menšině.

V následující Tabulce 4 je možné sledovat vývoj počtu obyvatel v různých věkových kategoriích v průběhu sledovaného období. V porovnání s rokem 2012 je patrný významný nárůst osob ve věku 65 let a více, což naznačuje trend stárnutí populace. Také je patrný nárůst v kategorii obyvatel ve věku 0 až 14 let, s výjimkou roku 2021, kdy došlo k poklesu. Tento pokles je způsoben sníženou porodností, která mohla být pravděpodobně ovlivněna pandemií Covid-19 a obavami lidí o budoucnost. Naopak v kategorii 15 až 64 let je zaznamenáván pokles. V roce 2022 představuje celkový počet obyvatel ve věkové skupině 15 až 64 let 63 %, podíl dětí ve věku 0 až 14 let činí 16,2 % a podíl osob ve věku 65 let a starších je 20,8 %. Tento trend ukazuje na stárnutí populace, což má významné dopady na průměrný věk obyvatel a index stáří. Index stáří vyjadřuje poměr počtu obyvatel ve věkové kategorii 65 let a více k počtu obyvatel ve věkové kategorii 0 až 14 let. Na základě tohoto indexu je patrné, že populace stárne, a počet osob v důchodovém věku roste rychleji než počet dětí. Tento demografický trend má důsledky pro širokou škálu oblastí, včetně sociální politiky, zdravotní péče a ekonomiky. Rostoucí podíl starší populace může vést k vyšším nárokům na důchodové a zdravotní systémy, a tím i k potřebě jejich reformy nebo přizpůsobení. Zároveň může mít tento trend vliv na trh práce a ekonomický růst, protože stárnutí populace může ovlivnit nabídku pracovní síly a spotřebitelské chování.

Rok	Počet obyvatel	V tom ve věku			Průměrný věk	Index stáří
		0-14 let	15-64 let	65 a více let		
2012	516 440	77 616	351 073	87 751	41,2	113,1
2013	515 985	77 936	347 586	90 463	41,5	116,1
2014	516 372	78 671	344 618	93 083	41,7	118,3
2015	516 149	79 315	341 189	95 645	41,9	120,6
2016	517 087	80 394	338 204	98 489	42,1	122,5
2017	518 337	81 098	335 911	101 328	42,3	124,9
2018	520 316	82 063	334 475	103 778	42,4	126,5
2019	522 662	83 010	333 567	106 085	42,6	127,8
2020	522 856	83 619	331 606	107 631	42,7	128,7
2021	514 518	82 885	323 389	108 244	42,8	130,6
2022	528 761	85 537	333 271	109 953	42,7	128,5

**Tabulka 4** Vývoj obyvatelstva dle věku  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování



### 5.3 Vzdělání

V Pardubickém kraji je aktivní síť vzdělávacích institucí, kterou tvoří 322 mateřských škol, 251 základních a 75 středních škol. Všechny školy jsou charakteristické téměř konstantním počtem v posledních šesti letech. Od roku 2010 dochází k celorepublikovému snižování počtu vyšších odborných škol, a v Pardubickém kraji od roku 2021 působí pouze 6 z původních 10 vyšších odborných škol. Ve vysokoškolském sektoru v kraji působí veřejná vysoká škola Univerzita Pardubice. Tato instituce se skládá ze sedmi fakult a během akademického roku 2021/22 na ni studovalo celkem 6 761 studentů, což činí o 37 % méně než v akademickém roce 2011/2012 a o 3 % méně než v předchozím roce. Významnou charakteristikou je i skutečnost, že 75 % studentů na Univerzitě Pardubice pochází z Pardubického kraje nebo jeho sousedních regionů.

V oblasti vzdělávání obyvatelstva lze v České republice i v Pardubickém kraji pozorovat pozitivní trend růstu. Celková vzdělanost obyvatel je měřena jako nejvyšší dosažený stupeň školního vzdělání osob ve věku 15 let a více. V Grafu 6 (viz níže) je znázorněno rozdělení obyvatelstva Pardubického kraje podle dosaženého stupně vzdělání na základě získaných dat ze Sčítání lidu 2021.



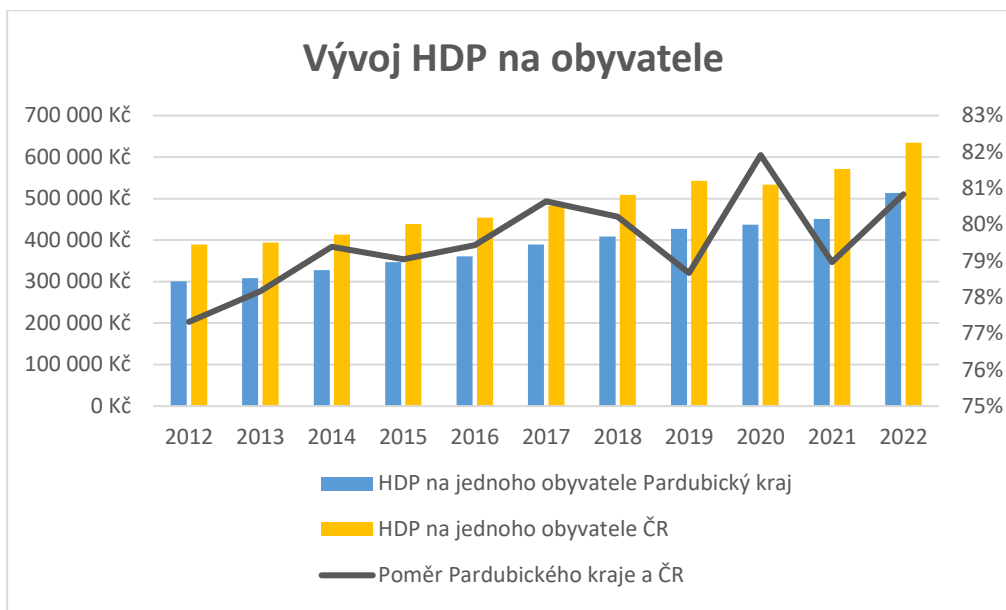
**Graf 5** Nejvyšší dosažené vzdělání 2021 Pardubického kraje  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Získaná data odhalují, že podíl osob s úplným středním vzděláním či vyšším odborným vzděláním v Pardubickém kraji dosáhl 32,8 %, což představuje nárůst o 1,7 % ve srovnání se Sčítáním lidu z roku 2011, avšak během terénního průzkumu došlo k vyjádření zaměstnavatelů, že i přes výskyt odvětvově zaměřených středních škol většina absolventů

není připravena na praktické výzvy v pracovním prostředí. Nedostatečná propojenost mezi akademickým a podnikatelským sektorem představuje jeden ze strukturálních problémů v kraji, ale i v celé České republice. Tuto situaci lze přičítat především odlišné kultuře obou prostředí a také částečné nesouladu ve struktuře jejich zaměření. Zajímavým ukazatelem je také rostoucí trend vysokoškolského vzdělání. Výsledky sčítání lidu 2021 evidují, že 14,6 % obyvatel kraje dosáhlo vysokoškolského vzdělání. Tento údaj znamená značný nárůst o 3,9 % ve srovnání s daty z předchozího sčítání lidu v roce 2011, ale i přesto se Pardubický kraj v mezikrajském srovnání nachází až na desátém místě.

## **5.4 Hospodářské prostředí**

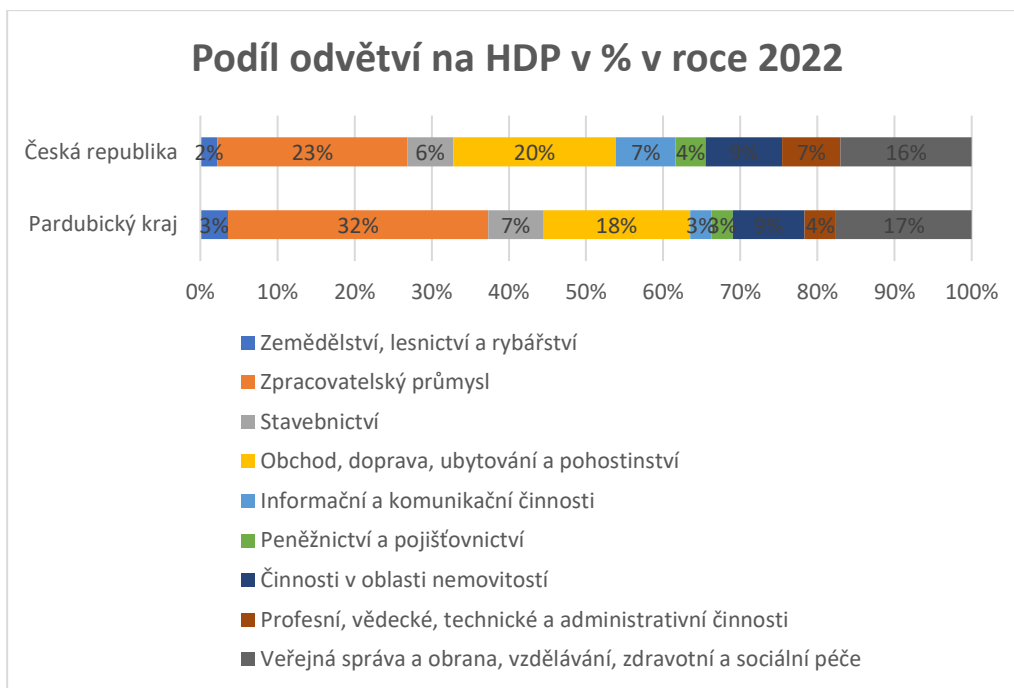
Hrubý domácí produkt (HDP) na obyvatele je ekonomický ukazatel, který vyjadřuje hrubý domácí produkt dané země nebo regionu vydělený počtem obyvatel. Tento ukazatel poskytuje představu o ekonomické výkonnosti na jednoho obyvatele a je často používán k porovnání ekonomické prosperity mezi různými zeměmi či regiony. Pro výpočet HDP na obyvatele se nejprve spočítá celkový HDP daného území jako součet veškeré hodnoty zboží a služeb vyrobených v rámci hranic dané země nebo regionu za určité období, obvykle za jeden rok. Přičemž existuje několik metod pro výpočet HDP, ale základní myšlenka zůstává stejná: změřit hodnotu všech finálních statků a služeb vyprodukovaných v daném ekonomickém území. Celkové HDP se poté vydělí počtem obyvatel v daném území. Vyšší hodnota HDP na obyvatele obvykle naznačuje vyšší životní úroveň, lepší dostupnost služeb a obecně vyšší ekonomickou prosperitu. Zatímco nižší hodnoty mohou naznačovat nižší úroveň životního standardu a ekonomické zaostávání. V následující grafu je znázorněn vývoj ekonomického ukazatele HDP na jednoho obyvatele v Kč, který je následně porovnán s údaji za celou Českou republiku.



**Graf 6** Vývoj HDP na obyvatele  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z uvedených údajů lze vyčíst poměrně stabilní vývoj HDP s pozvolným nárůstem v průběhu sledovaného období. Nicméně v roce 2019 došlo k propadu, kdy nárůst HDP činil pouze 1,1 %. Tento propad je přičítán nástupu pandemie Covid-19, která výrazně ovlivnila ekonomiku a hospodářské aktivity. Pokud provedeme porovnání HDP na obyvatele v Pardubickém kraji s celorepublikovým průměrem, zjistíme, že tento kraj dlouhodobě zaostává. Pardubický kraj se tak řadí mezi regiony spíše ekonomicky podprůměrného charakteru.

Následující graf zobrazuje podíl jednotlivých odvětví CZ-NACE na tvorbě HDP v Pardubickém kraji a v České republice pro rok 2022. Struktura jednotlivých odvětví v Pardubickém kraji se významně neodchyluje od odvětvové struktury České republiky. Z dat vyplývá, že zpracovatelský průmysl má obrovský význam pro ekonomiku, a to jak na úrovni celé České republiky, kde představuje 23 % HDP, tak i ve specifickém kontextu Pardubického kraje, kde dosahuje podílu na HDP dokonce 32 %. Dále je zřejmé, že další významnou složkou je odvětví obchodu, dopravy, ubytování a pohostinství. Tato oblast představuje značný podíl na tvorbě HDP jak na celostátní úrovni, tak i v rámci Pardubického kraje.



**Graf 7** Podíl odvětví na HDP v roce 2022  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Ke konci roku 2022 bylo v registru ekonomických subjektů (RES) evidováno celkem 125 246 subjektů se sídlem v Pardubickém kraji. Tento počet představuje nárůst o 755 subjektů ve srovnání s předchozím rokem, což představuje zvýšení o 0,6 %. Mezi subjekty vykazujícími aktivitu se v Pardubickém kraji více zastupují obory zemědělství, průmyslu a profesní, vědecké a technické činnosti. Tyto odvětví dominují v ekonomickém panoramu kraje. Naopak, obchodní činnosti a aktivity v oblasti nemovitostí jsou méně zastoupeny v porovnání s celkovým počtem subjektů v kraji.

Pardubický kraj je zejména známý svou rozmanitou průmyslovou základnou. Průmyslový sektor tohoto kraje je obzvláště pestrý a zahrnuje širokou škálu odvětví. Ve struktuře zaměstnanosti zaujímá první postavení právě průmysl se svým zastoupením 48 % zaměstnanců. Je zde především koncentrace chemického průmyslu, dále pak také průmysl potravinářský, strojírenský a textilní. Při řece Labe jsou ve městech Chvaletice a Opatovice vybudovány tepelné elektrárny. Nemale zastoupení chemického průmyslu značně ovlivňuje kvalitu životního prostředí. Nejintenzivnější znečištění se nachází v Pardubicích v území s koncertovaným průmyslem, osídlením a dopravními uzly. V tabulce níže je uvedeno deset největších zaměstnavatelů se sídlem v Pardubickém kraji podle počtu zaměstnanců.

Název	Kategorie počtu zaměstnanců
Nemocnice Pardubického kraje, a.s.	5 000–9 999
Iveco Czech Republic, a. s.	3 000–3 999
SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.	2 500–2 999
KYOCERA AVX Components s.r.o.	2 000–2 499
Foxconn s.r.o.	1 500–1 999
Synthesia, a.s.	1 500–1 999
KIEKERT-CS, s.r.o.	1 500–1 999
OEZ s.r.o.	1 500–1 999
ARRIVA autobusy a.s.	1 000–1 499
JIP východočeská, a.s.	1 000–1 499

**Tabulka 5** Největší zaměstnavatele Pardubického kraje  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pardubický kraj se také může pyšnit bohatou tradicí v oblasti zemědělství. Kraj disponuje rozmanitými zemědělskými pozemky. Největší část rozlohy Pardubického kraje tvoří úrodná zemědělská půda (60 %), přičemž nejvýznamnější zemědělskou oblastí je Polabská nížina. Primárně se zde pěstují obiloviny, řepa, kukuřice, brambory a řepka olejka. Dominantní komoditou jsou obiloviny, které tvoří necelých 50 % orné půdy. Pardubický kraj je také známý pro chov hospodářských zvířat, včetně skotu a prasat a zastupuje třetí místo v chovu drůbeže v rámci celorepublikového srovnání. Bohatství lesů je také využíváno k těžbě dřeva a lesní pozemky tvoří 29 % rozlohy. V roce 2020 bylo v kraji provedeno integrované šetření zemědělství na základě něhož se s porovnáním šetření z roku 2000 počet zemědělských subjektů snížil téměř o třetinu (-31,6 %). Došlo také ke snížení obhospodařované zemědělské půdy, a to bezmála o 10,5 tisíc hektarů. Oproti tomu během dvaceti let došlo k nárůstu trvalých travních porostů. Zemědělské podniky na území Pardubického kraje k 30. 9. 2020 pravidelně zaměstnávaly 9 tis. osob, z toho 33,7 % žen. Porovnáním počtu pravidelně zaměstnaných pracujících v zemědělství mezi roky 2000 a 2020 vidíme úbytek počtu pracujících ve všech krajích. V roce 2000 tento počet v Pardubickém kraji činil 14 672 osob, jedná se tak o úbytek necelých 40 %. V rámci celorepublikového srovnání tento kraj zastupuje páté místo v nejvyšším počtu pracujících v zemědělství.

## 5.5 Životní podmínky

Pardubický kraj je dobře propojen s celou Českou republikou prostřednictvím silniční sítě. Příslibem pro další rozvoj Pardubického kraje je jeho výhodná poloha z hlediska dopravního spojení. Zejména důležitou silnicí je dálnice D11, která spojuje Pardubický kraj s hlavním městem Prahou. Pardubice jsou také významným železničním uzlem s dobrou dostupností

do ostatních částí České republiky. Územím kraje prochází 581 km železničních tratí, k nejvýznamnějším železničním uzlům patří města Pardubice a Česká Třebová. Pardubický kraj má také své vlastní mezinárodní letiště Pardubice Airport, která zajišťuje spojení s několika evropskými i mimoevropskými destinacemi.

V průběhu roku 2022 zaznamenala Policie České republiky na území Pardubického kraje celkem 4 426 dopravních nehod v silniční dopravě, z nichž 1 048 mělo negativní dopady na život a zdraví lidí. V mezikrajském srovnání se kraj umístil na třetím místě s nejnižším celkovým počtem dopravních nehod v tomto období.

Na základě průzkumu Životní podmínky 2022 provedeného Českým statistickým úřadem byl zaznamenán v kraji čistý peněžní příjem na jednoho člena domácnosti ve výši 235 tisíc Kč za rok 2021. Toto číslo představuje nominální nárůst o 14 % ve srovnání s předchozím rokem. Po zohlednění růstu cen v roce 2021 o 3,8 % došlo v kraji k celkovému zvýšení příjmů o 9,9 %, zatímco v celé České republice tento nárůst činil 5,6 %. Oproti tomu došlo k navýšení podílu domácností, které subjektivně vnímají své příjmy jako závažný problém. V kraji tento podíl dosáhl 7,5 %, což je nejvyšší hodnota v mezikrajském srovnání. Na základě tohoto šetření také 30 % občanů vyjádřilo, že náklady na bydlení pro ně představují velkou zátěž. I přesto měsíční náklady na bydlení dosáhly v roce 2022 v kraji 6 032 Kč na domácnost, což je čtvrtá nejnižší hodnota mezi kraji. V průměru vynaložily domácnosti v kraji na bydlení 13,0 % ze svých čistých měsíčních peněžních příjmů, což představuje nejnižší podíl mezikrajském srovnání.

Na základě Policejního prezidia ČR lze konstatovat, že v Pardubickém kraji došlo v roce 2022 k nárůstu trestné činnosti ve srovnání s lety 2021 a 2020. Oproti roku 2021 byl zaznamenán nárůst o 18,3 %, a ve srovnání s rokem 2020 o 9,5 %. Je však důležité brát v úvahu dlouhodobý pohled, který ukazuje pokles trestné činnosti od roku 2012 až o 41,9 %. Stejný trend, i když s mírnými variacemi, je patrný i v ostatních krajích České republiky. Celorepublikově je možné pozorovat nízký počet registrovaných trestných činů v letech 2020 a 2021. Tento jev pravděpodobně koresponduje s mimořádnými okolnostmi spojenými s pandemií Covid-19. Tento jev může znamenat jak menší množství spáchaných trestných činů, tak i možnost, že některé činy nebyly nahlášený.

## 6 ANALÝZA TRHU PRÁCE

Nyní již přecházíme k samotné analýze trhu práce v Pardubickém kraji, které se následující kapitola věnuje. Analyzováno je desetileté období mezi lety 2012 až 2022. Tento časový rámec umožňuje sledovat dlouhodobý vývoj tohoto trhu. V rámci vybraných ukazatelů je také provedena komparace s trhem práce v České republice, jejíž cílem je lépe porozumět postavení Pardubického kraje v celonárodním kontextu.

Pro praktickou část byly stanoveny tři hlavní výzkumné otázky, které se soustředí na nejvýznamnější problémy českého trhu práce. Tyto problémy například zahrnují vysokou nezaměstnanost v určitých skupinách obyvatelstva, včetně mladých pracovníků, absolventů, žen a starších pracovníků, a u osob s nižší kvalifikací. Dále přítomnost genderových disparit a nedostatečná úroveň vzdělanosti. Cílem analýzy je získat hlubší pochopení současné situace na trhu práce v Pardubickém kraji. Konkrétně jsou formulovány následující výzkumné otázky.

- **VO1** – Jaký je dlouhodobý trend míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji ve srovnání s celou Českou republikou?
- **VO2** – Jaký vliv má dosažené vzdělání na míru nezaměstnanosti v tomto regionu?
- **VO3** – Jsou v rámci Pardubického kraje na trhu práce patrné genderové disparity?

U všech údajů bylo snahou získat co nejaktuálnější data. Vzhledem k rozmanitosti počtu zdrojů a dostupnosti informací nejsou data vždy k dispozici pro stejný rok. Kromě toho jsou některé údaje porovnávány s ostatními kraji České republiky, aby bylo možné lépe porozumět specifikům trhu práce v Pardubickém kraji ve srovnání s celostátním průměrem.

### 6.1 Demografický vývoj populace

Demografický vývoj populace zásadně ovlivňuje trh práce. Následující analýza populace se zaměřuje především na populaci, která se nachází v ekonomicky aktivním věku.

K prosinci roku 2022 dosáhl počet obyvatel Pardubického kraje 528 761 osob, což představuje nárůst o 2,33 % od roku 2012. Je však důležité poznamenat, že zatímco celkový počet populace vzrostl během poslední dekády, počet osob v produktivním věku (15 až 64 let) vykazuje opačný trend. Mezi obyvatelstvem v ekonomicky aktivním věku lze pozorovat pokles a to o 5,34 %, což odpovídá 17 802 osobám. Tento pokles sice probíhá postupně, ale

není unikátní pouze pro Pardubický kraj – podobné trendy jsou zaznamenány i v dalších částech České republiky a v okolních státech.

Analytická studie Ministerstva práce a sociálních věcí s názvem „Změny nabídky a poptávky po práci v České republice do roku 2031“ v kontextu demografického vývoje uvádí, že nejvýraznější pokles populace v produktivním věku v letech 2011 až 2021 byl zaznamenán zejména v Polsku. Na základě analýzy Českého statistického úřadu se však předpokládá, že v období do roku 2031 dojde k významnému zpomalení či dokonce zastavení poklesu počtu osob v produktivním věku.

Následující tabulka poskytuje přehled o rozdělení zaměstnání podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE v Pardubickém kraji.

	2012	2014	2016	2018	2020	2022
<b>A – Zemědělství, lesnictví, rybářství</b>	5,1 %	4,7 %	4,1 %	4,0 %	3,5 %	3,3 %
<b>B – Těžba a dobývání</b>						0,4 %
<b>C – Zpracovatelský průmysl</b>	33,3 %	34,4 %	34,5 %	35,5 %	33,8 %	32,7 %
<b>D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu</b>	1,0 %	0,6 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %
<b>E – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi</b>	0,5 %	1,2 %	0,9 %	1,3 %	1,6 %	1,4 %
<b>F – Stavebnictví</b>	9,2 %	9,1 %	7,0 %	7,0 %	8,0 %	8,8 %
<b>G – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel</b>	12,5 %	11,8 %	9,6 %	10,9 %	10,1 %	12,8 %
<b>H – Doprava a skladování</b>	5,9 %	5,4 %	6,3 %	4,9 %	5,3 %	4,5 %
<b>I – Ubytování, stravování a pohostinství</b>	2,9 %	3,1 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %	1,4 %
<b>J – Informační a komunikační činnosti</b>	1,9 %	1,5 %	1,9 %	2,2 %	2,6 %	1,9 %
<b>K – Peněžnictví a pojišťovnictví</b>	2,0 %	1,9 %	1,9 %	2,2 %	2,0 %	1,9 %
<b>L – Činnosti v oblasti nemovitosti</b>	0,6 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,5 %
<b>M – Profesní, vědecké a technické činnosti</b>	3,1 %	3,6 %	3,6 %	3,3 %	3,1 %	3,2 %
<b>N – Administrativní a podpůrné činnosti</b>	1,4 %	1,2 %	1,4 %	2,0 %	1,6 %	1,8 %
<b>O – Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení</b>	5,3 %	5,2 %	6,8 %	6,2 %	6,9 %	6,6 %
<b>P – Vzdělávání</b>	6,0 %	5,7 %	7,2 %	6,2 %	6,7 %	7,3 %
<b>Q – Zdravotní a sociální péče</b>	6,2 %	7,0 %	7,7 %	6,7 %	7,1 %	7,9 %
<b>R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti</b>	0,6 %	0,9 %	1,2 %	1,2 %	1,0 %	0,8 %
<b>S – Ostatní činnosti</b>	1,2 %	1,4 %	1,1 %	1,5 %	1,8 %	1,2 %

**Tabulka 6** Rozdělení zaměstnání podle CZ-NACE  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z uvedených dat je patrný razantní pokles zaměstnanců v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství, kde během desetiletého období došlo ke snížení o 3,86 tisíc osob. Další významný pokles zaměstnanosti je zaznamenán v oblasti ubytování, stravování a pohostinství, ačkoli tento trend je pozorovatelný až po roce 2020. Pandemie Covid-19 zásadně

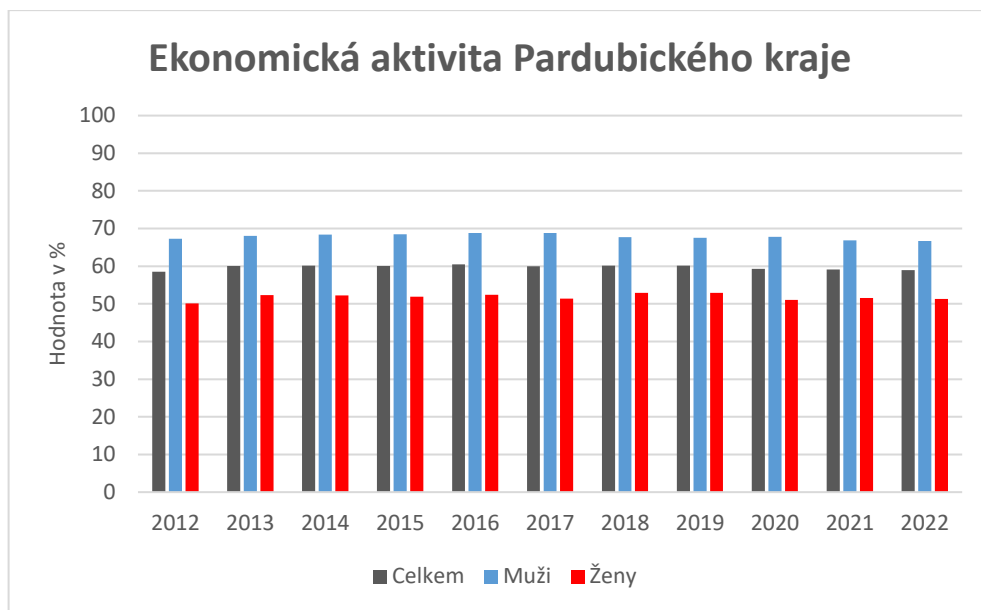


ovlivnila toto odvětví, kdy uzavření restaurací a hotelů vedlo k masivním propouštěním zaměstnanců. Ve srovnání s rokem 2012 došlo k poklesu téměř na polovinu zaměstnanců v tomto odvětví. Oproti tomu ve většině ostatních odvětví nedošlo v sledovaném období k významným výkyvům. V Pardubickém kraji nejvíce dominuje zpracovatelský průmysl, který průměrně zabírá 34 % zaměstnanců, následovaný velkoobchodem a maloobchodem s průměrným podílem 11,3 a třetí největší zastoupení odvětví stavebnictví s průměrnou hodnotou 8,2 %.

Pokud provedeme srovnání dat za rok 2022 v Pardubickém kraji s hodnotami za celou Českou republiku, zjistíme výraznou dominanci tohoto kraje v odvětvích zemědělství a zpracovatelského průmyslu. V těchto oblastech se Pardubický kraj výrazně vymyká nad celostátním průměrem a zaujímá vedoucí pozici, což svědčí o významném ekonomickém potenciálu a strategickém významu těchto sektorů pro regionální ekonomiku. Naopak, v několika klíčových odvětvích Pardubický kraj zaostává za průměrem České republiky. Patří sem oblasti dopravy a skladování, kde regionální úroveň dosahuje nižší hodnoty než celostátní průměr. Stejně tak ubytování a stravování vykazují nižší výkonnost než národní průměr. Další odvětví, jako jsou profesní a vědecké činnosti, také vykazují nižší hodnoty ve srovnání s celorepublikovým průměrem.

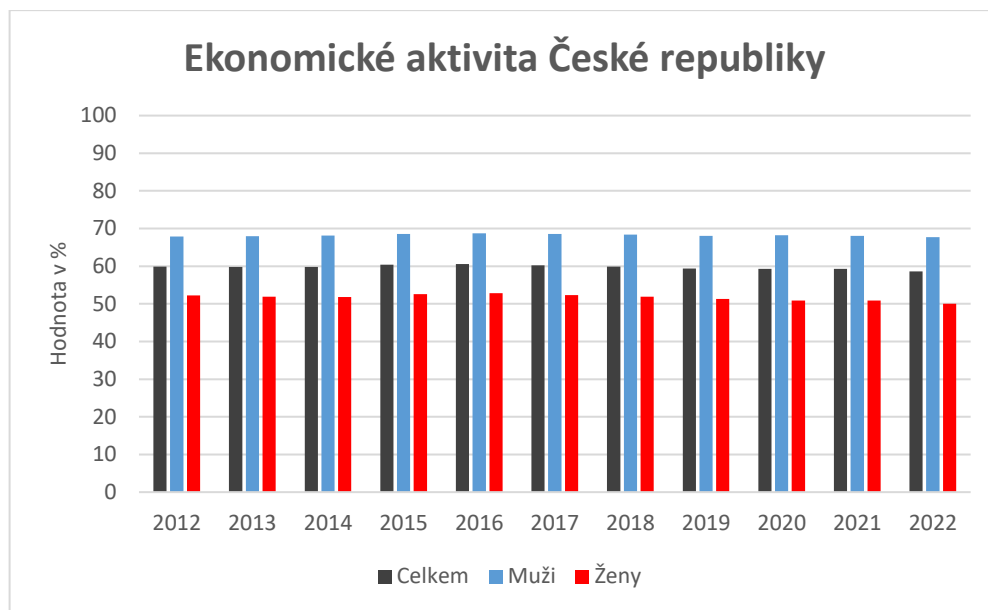
## 6.2 Ekonomická aktivita

Ekonomická aktivita je zásadním pilířem prosperity a růstu. Silná ekonomická aktivita často souvisí s vyšší mírou zaměstnanosti a s vyššími příjmy obyvatel. Klíčové faktory, které podporují rozvoj ekonomické aktivity, zahrnují podnikání, průmyslový rozvoj, inovace, investice do infrastruktury a vzdělávání. V následujícím grafu je zobrazen vývoj ekonomické aktivity v Pardubickém kraji u obyvatel ve věku 15 let a více. Graf ukazuje stabilní trend během sledovaného období. Ekonomická aktivita se každoročně udržuje na podobné úrovni, pouze s marginálními odchylkami v řádu jednotek procent. Pokud se zaměříme na rozdíl v ekonomické aktivitě mezi muži a ženami, je patrné, že muži vykazují vyšší míru ekonomické aktivity než ženy. Tento trend je stabilní a projevuje se kontinuálně po celé sledované období. Tento rozdíl v průběhu pozorovatelného období dosahuje v průměru 15 % bez větších odchylek.



**Graf 8** Ekonomická aktivita Pardubického kraje  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Celková ekonomická aktivita v rámci České republiky vykazuje podobné hodnoty. V rámci ekonomické aktivity mužů a žen v ČR lze také pozorovat stabilní a kontinuální rozdíl ve výši 15 %. Pokud provedeme srovnání celkové ekonomické aktivity v rámci celé České republiky s ekonomickou aktivitou Pardubického kraje, zjistíme, že rozdíly jsou minimální a pohybují se v řádu desetin procent. Tento trend platí i pro rozdíly v ekonomické aktivitě mezi muži a ženami v rámci České republiky (viz graf níže). Tento fakt naznačuje, že Pardubický kraj si zachovává srovnatelnou míru ekonomické aktivity s celou Českou republikou, což může být výsledkem různých faktorů, včetně podobných ekonomických struktur, podnikatelského prostředí a politiky zaměstnanosti. Je také zajímavé pozorovat, že genderový rozdíl v ekonomické aktivitě zůstává relativně konstantní a není ovlivněn regionálními specifiky.



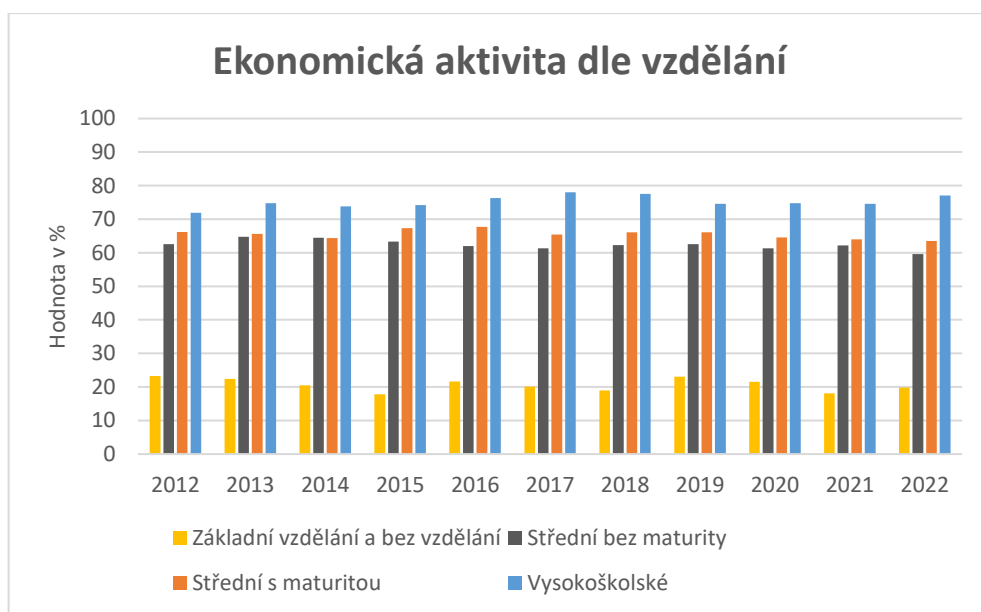
**Graf 9** Ekonomická aktivita České republiky  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V následující tabulce je znázorněna míra ekonomické aktivity v Pardubickém kraji v rámci věkových skupin. Tabulka se zaměřuje na čtyři klíčové věkové kategorie, ve kterých jsou pozorovány největší změny v průběhu sledovaného období. V ostatních věkových skupinách, které nejsou uvedeny v tabulce, se vyskytují pouze marginální odchylky. Z tabulky je patrný klesající trend v kategorii osob ve věku 20 až 24 let a ve věku 25 až 29 let. Tento pokles může být interpretován jako důsledek různých faktorů, včetně možného rozhodnutí mladých jedinců o dalším vzdělávání nebo odkladu vstupu na trh práce z různých důvodů. Naopak ve skupinách 55 až 59 let a 60 až 64 let lze pozorovat rostoucí trend. Míra ekonomické aktivity ve skupině 55 až 59 let vzrostla za sledované období o 14 %. Za zpříčinění tohoto pozorovatelného jevu lze nejspíš označit zvyšující se důchodový věk. Na základě informací MPSV se očekává, že důchodový věk bude do roku 2030 růst stejným tempem jako v předešlých letech. Tento fakt naznačuje, že míra ekonomické aktivity nadále bude vykazovat rostoucí trend v těchto věkových skupinách, což může mít důležité dopady jak na ekonomiku regionu, tak i na sociální politiku a důchodový systém jako celek (MPSV, 2023).

Míra ekonomické aktivity v Pardubickém kraji (v %)											
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>20 až 24 let</b>	54,10	55,84	54,19	60,46	63,63	63,51	58,03	53,14	45,78	50,86	46,33
<b>25 až 24 let</b>	83,53	85,83	82,46	84,43	83,90	81,82	86,76	82,75	79,49	79,73	76,49
<b>55 až 59 let</b>	77,35	81,45	86,22	85,11	84,11	89,46	90,17	89,87	90,21	90,24	91,80
<b>60 až 64 let</b>	24,39	30,76	34,98	34,29	39,43	38,95	41,22	45,49	49,76	55,04	59,66

**Tabulka 7** Míra ekonomické aktivity dle věku  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

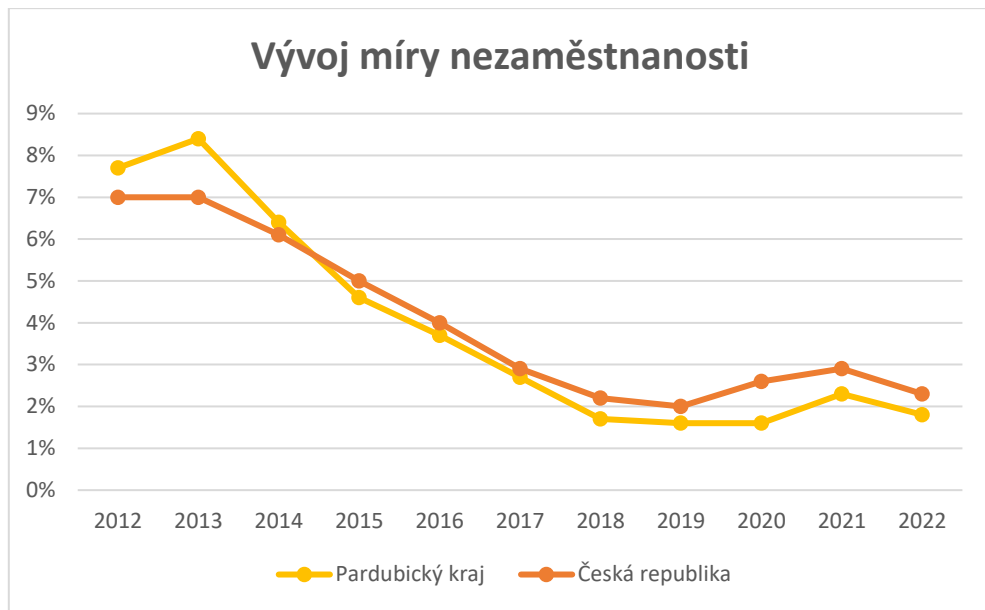
Míra ekonomické aktivity v Pardubickém kraji v závislosti na dosaženém vzdělání je znázorněna v grafu níže. Z grafu vyplývá, že jedinci s vysokoškolským vzděláním jsou nejvíce ekonomicky aktivní, zatímco ti s dokončeným základním vzděláním vykazují nejnížší míru ekonomické aktivity. Mezi jedinci s dosaženým středoškolským vzděláním s maturitou či bez maturity je pozorovatelná téměř stejná úroveň ekonomické aktivity. Tato data naznačují, že úroveň dosaženého vzdělání významně ovlivňuje zapojení na trhu práce a je důležité zohlednit tyto faktory při navrhování politik zaměstnanosti a vzdělávacích programů.



**Graf 10** Struktura ekonomické aktivity dle vzdělání  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

### 6.3 Nezaměstnanost

Míra nezaměstnanosti je jedním z klíčových indikátorů, který nám poskytuje důležitý pohled na stav trhu práce v daném regionu či zemi. Tento ukazatel vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivním. Pro lepší pochopení tohoto ukazatele a jeho vývoje byl vytvořen graf, který mapuje změny v míře nezaměstnanosti jak v České republice jako celku, tak i v konkrétním regionu, Pardubickém kraji. Tento graf umožňuje sledovat, jak se situace na trhu práce mění v průběhu času, a to jak na úrovni celé země, tak i v regionálním kontextu.



**Graf 11** Vývoj míra nezaměstnanosti  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

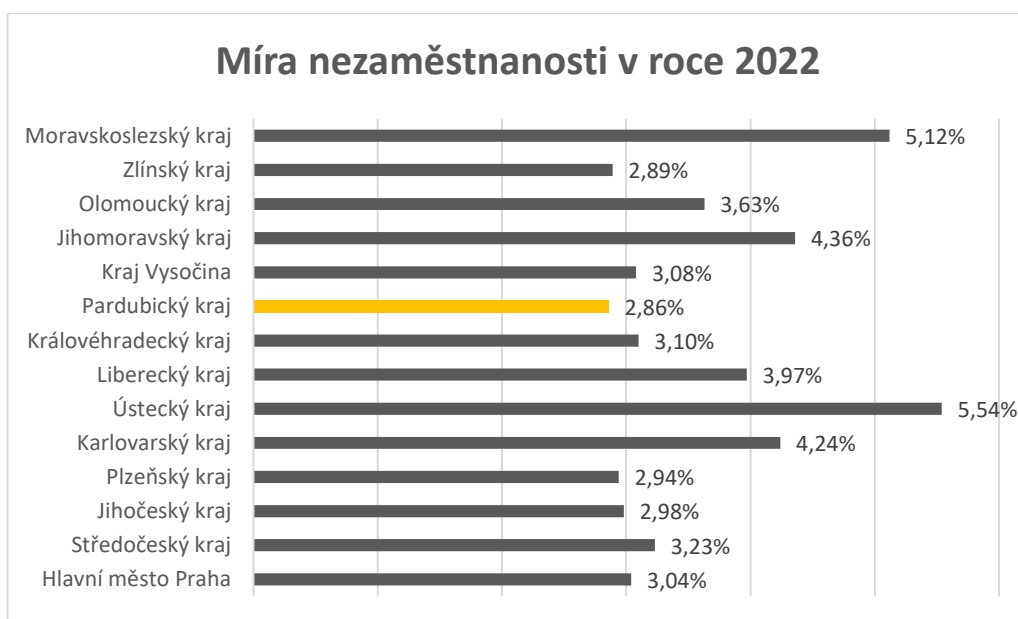
Od roku 2008 se na českém trhu práce začaly postupně projevovat důsledky světové ekonomické recese, které měly významný dopad na míru nezaměstnanosti v zemi. Tato recese dosáhla svého vrcholu v roce 2013, kdy byla zaznamenána nejvyšší míra nezaměstnanosti. Následně však docházelo k mírnému zlepšení situace a k postupnému snižování nezaměstnanosti díky obnovenému hospodářskému růstu až do roku 2019. V roce 2020 však došlo k příchodu pandemie Covid-19, která značně omezila ekonomické aktivity a v České republice byl po určitou dobu vyhlášen nouzový stav. Toto období opětovně přineslo mírný nárůst míry nezaměstnanosti. S postupným uvolňováním opatření jsme však svědky opětovného poklesu nezaměstnanosti. I přes tyto změny se míra nezaměstnanosti dlouhodobě pohybuje na velmi nízké úrovni. Očekává se, že i nadále bude tento trend pokračovat a míra nezaměstnanosti zůstane na relativně nízkých hodnotách. Obecně lze pozorovat podobné trendy v míře nezaměstnanosti jak v Pardubickém kraji, tak i v celé České republice. Oba subjekty vykazují klesající trend míry nezaměstnanosti v průběhu let, s výjimkou mírného nárůstu v roce 2021.

Pokud se zaměříme na úroveň nezaměstnanosti v Pardubickém kraji, můžeme si všimnout určitých trendů pomocí následující tabulky, která detailně ukazuje míru nezaměstnanosti v jednotlivých okresech. Z dat je patrné, že okresy Pardubice a Ústí nad Orlicí dlouhodobě vykazují mírně nepříznivější situaci v porovnání s ostatními okresy v kraji. I když jsou tyto okresy na tom hůře, není zde žádný výrazný rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi jednotlivými okresy. Mírně vyšší nezaměstnanost lze zaznamenat v okresech Chrudim a Svitavy, ale tyto rozdíly jsou pouze marginální a nedosahují signifikantních hodnot.

Rok	Pardubický kraj	Okresy Pardubického kraje			
		Pardubice	Chrudim	Ústí nad Orlicí	Svitavy
2012	7,7 %	Nezjištěno	Nezjištěno	Nezjištěno	Nezjištěno
2013	8,4 %	6,1 %	8,4 %	6,9 %	9,3 %
2014	6,4 %	4,9 %	6,9 %	5,8 %	8,1 %
2015	4,6 %	4,3 %	5,6 %	4,6 %	6,8 %
2016	3,7 %	3,4 %	4,2 %	3,6 %	5,7 %
2017	2,7 %	2,5 %	2,9 %	2,3 %	3,9 %
2018	1,7 %	2,1 %	2,5 %	1,7 %	2,7 %
2019	1,6 %	2,0 %	2,5 %	1,8 %	2,8 %
2020	1,6 %	2,8 %	3,3 %	2,6 %	3,2 %
2021	2,3 %	2,3 %	2,8 %	2,2 %	2,8 %
2022	1,8 %	2,8 %	3,1 %	2,5 %	3,3 %

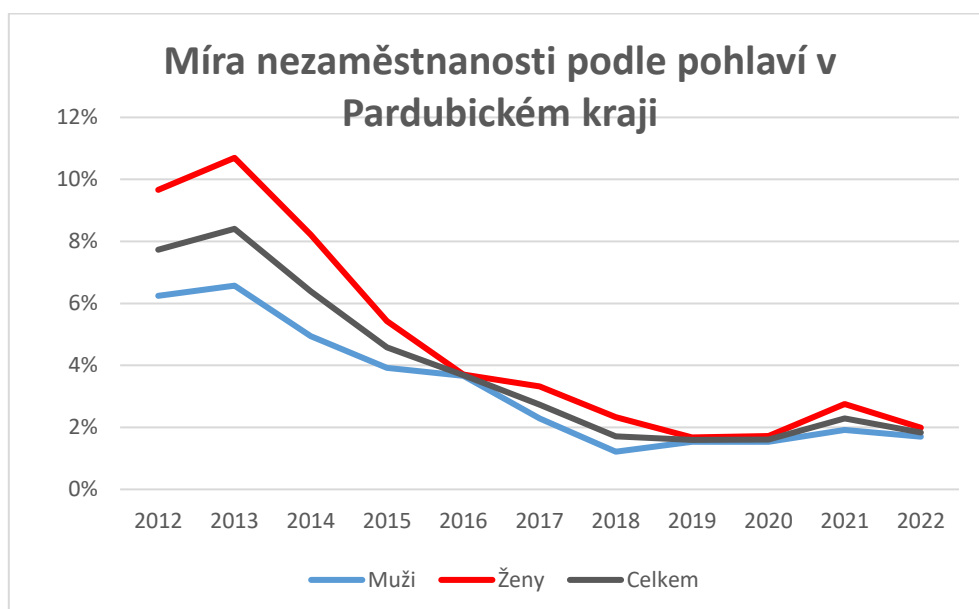
**Tabulka 8** Nezaměstnanost dle okresů v Pardubickém kraji  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Během sledovaného období od roku 2014 se Pardubický kraj pravidelně řadil mezi kraj s nejnižší mírou nezaměstnanosti v České republice. Pravidelně se umísťuje mezi pěti kraji s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Tato pozice se ještě posílila v letech 2020 až 2022, kdy kraj dosáhl dokonce nejnižší míry nezaměstnanosti v celé zemi. Tento úspěch svědčí o relativní stabilitě a prosperitě pracovního trhu v regionu. Celkově v České republice lze pozorovat trend poklesu míry nezaměstnanosti od roku 2013. Pardubický kraj se v tomto kontextu jeví jako výrazně pozitivní příklad, který sleduje nejen národní trend, ale dokonce v tomto ohledu dosahuje předních pozic. Podrobný pohled na rok 2022 prostřednictvím grafu ukazuje, že Pardubický kraj je krajem s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Za ním následují Zlínský kraj s mírou nezaměstnanosti 2,89 % a Plzeňský kraj s 2,94 %. Naopak Ústecký kraj (5,54 %) a Moravskoslezský kraj (5,12 %) vykazují nejvyšší míru nezaměstnanosti v rámci země.



**Graf 12** Míra nezaměstnanosti v roce 2022 podle krajů  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

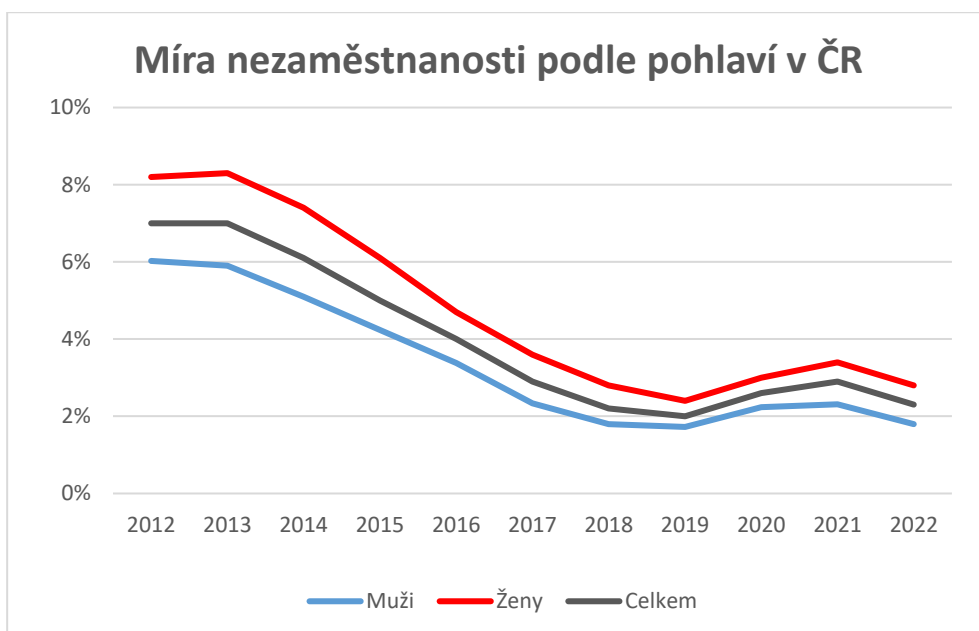
V následujícím grafu je znázorněn vývoj míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji z hlediska pohlaví. Celkově je patrný trend vyšší míry nezaměstnanosti u žen než u mužů, což se opakuje v každém sledovaném roce. V roce 2013 bylo dosaženo nejvyššího rozdílu v míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami. Ženy dosahovaly míry nezaměstnanosti ve výši 10,7 %, zatímco muži pouze 6,6 %. Od té doby došlo k pozoruhodnému snižování nejen celkové míry nezaměstnanosti, ale také rozdílů mezi pohlavími. Postupně se tyto rozdíly vyrovnávaly a od roku 2019 jsou patrné jen zcela marginální rozdíly. Konkrétně v roce 2022 činí rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami pouze 0,28 %. Tento vývoj naznačuje pozitivní trend směrem k vyrovnání míry nezaměstnanosti mezi muži a ženami v Pardubickém kraji.



**Graf 13** Míra nezaměstnanosti podle pohlaví v Pardubickém kraji  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V následujícím grafu je prezentována míra nezaměstnanosti dle pohlaví v rámci celé České republiky. Genderové rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou patrné jak v Pardubickém kraji, tak i v celé České republice. Muži obecně vykazují nižší míru nezaměstnanosti než ženy, což je pozorovatelný trend jak v kraji, tak na celostátní úrovni. Stejně jako v Pardubickém kraji, i v rámci České republiky lze pozorovat klesající trend rozdílů. Avšak od roku 2012 do roku 2016 dosahuje tento trend nižší úrovně rozdílovosti než v rámci Pardubického kraje. V roce 2016 se situace obrací a Pardubický kraj vykazuje výrazně nižší rozdílovost než v rámci republikového průměru. V roce 2022 tento rozdíl v míře nezaměstnanosti podle pohlaví v České republice činí 1 %, zatímco v Pardubickém kraji dosahuje pouze hodnoty 0,28 %.

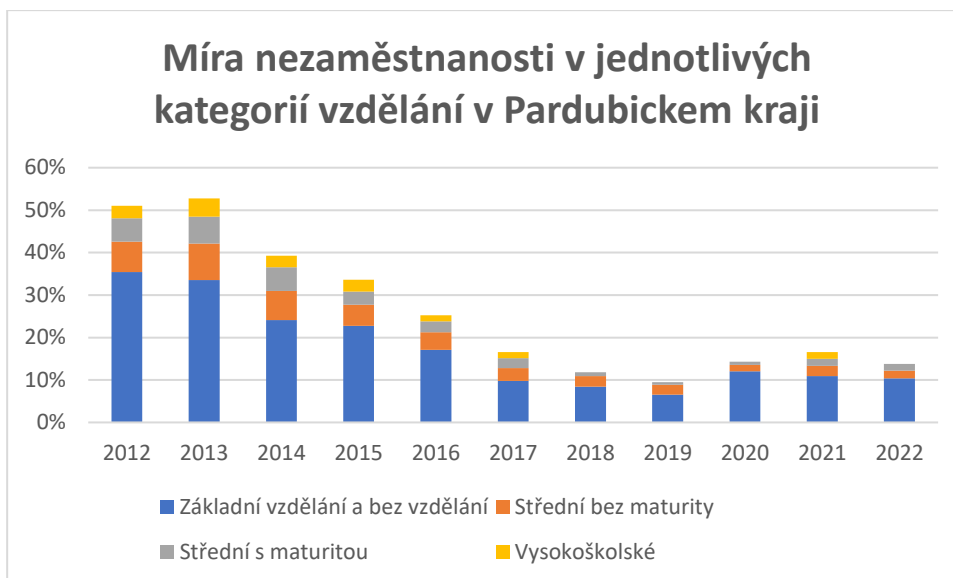
Výsledky tedy naznačují, že genderové rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou do roku 2016 výraznější v Pardubickém kraji než v celé České republice. Nicméně od roku 2016 jsou genderové rozdíly v míře nezaměstnanosti výraznější v rámci České republiky. Přičemž obecný trend ukazuje na vyšší míru nezaměstnanosti u žen než u mužů v obou oblastech.



**Graf 14** Míra nezaměstnanosti podle pohlaví v ČR  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Následující graf prezentuje míru nezaměstnanosti v Pardubickém kraji v jednotlivých kategoriích dosaženého vzdělání. Míra nezaměstnanosti v rámci těchto kategorií je vyjádřena v procentech a rozdělena do čtyř hlavních skupin vzdělání: základní vzdělání a bez vzdělání, střední bez maturity, střední s maturitou a vysokoškolské vzdělání. Z grafu lze jednoznačně vyčíst, že dlouhodobě nejvyšší míru nezaměstnanosti je evidována u jedinců v kategorii s dosaženým základním vzděláním či zcela bez vzdělání. Následuje kategorie střední bez maturity, poté střední s maturitou a jako poslední jedinci s vysokoškolským vzděláním (i přesto, že v letech 2018, 2019, 2020 a 2022 nejsou dostupná data). Je zjevné, že úroveň vzdělání hraje významnou roli při určování míry nezaměstnanosti, přičemž nižší vzdělání může často vést k obtížnějšímu uplatnění na trhu práce.

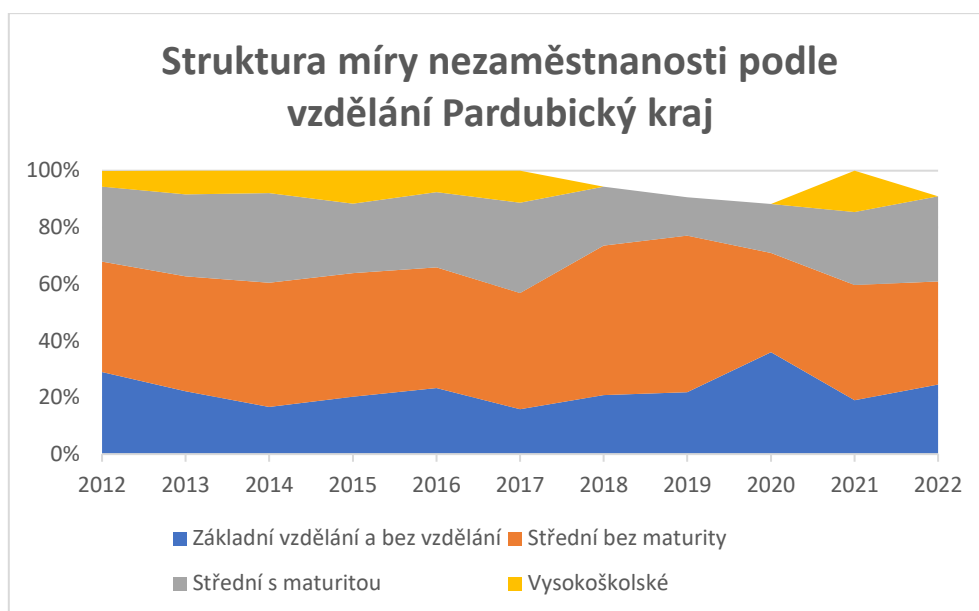




**Graf 15** Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v Pardubickém kraji  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

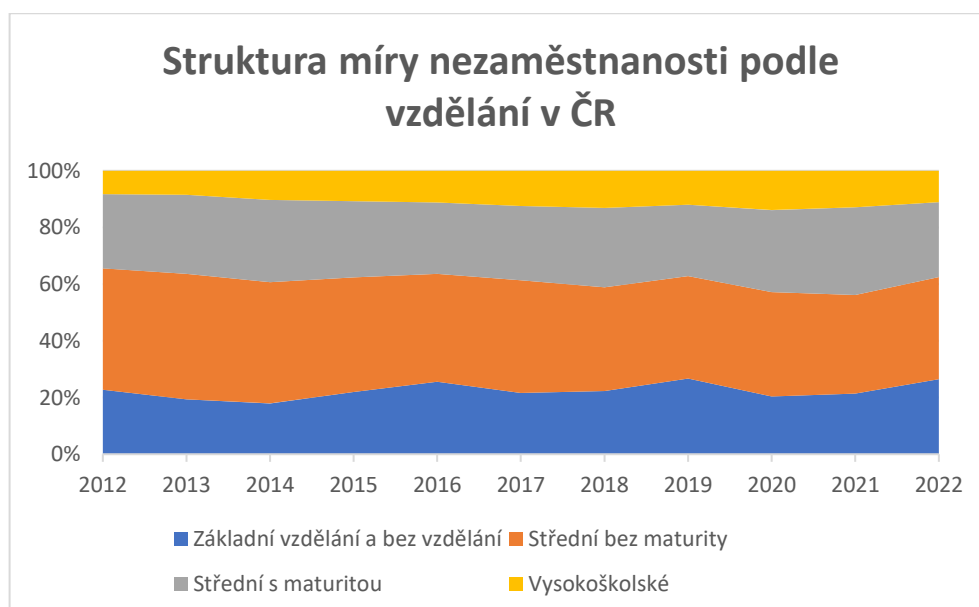
Následně graf níže detailně prezentuje celkovou míru nezaměstnanosti v Pardubickém kraji v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání. Nejvyšší zástupce celkové míry nezaměstnanosti tvoří kategorie střední bez maturity. Tento fakt může být důsledkem absencí maturitního vysvědčení, což často omezuje přístup k určitým pracovním příležitostem a snižuje konkurenci na trhu práce. I když od roku 2018 nejsou primárně dostupná data o podílu osob s vysokoškolským vzděláním na celkové míře nezaměstnanosti v Pardubickém kraji, je patrné, že osoby s tímto typem vzdělání se obecně na celkové míře nezaměstnanosti podílí nižšími hodnotami. To lze přičítat jejich vyšší kvalifikaci, specializovaným dovednostem a větší flexibilitě na trhu práce, což jim umožňuje lépe reagovat na změny a vyhledávat kvalitnější pracovní příležitosti.

Celkově lze konstatovat, že úroveň vzdělání hraje významnou roli při určování míry nezaměstnanosti. Vysokoškolské vzdělání poskytuje jednotlivcům rozsáhlejší znalosti a dovednosti, které jsou často požadovány na trhu práce, a zvyšuje jejich konkurenceschopnost. Tento graf zdůrazňuje důležitost investic do vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu jako prostředku k boji proti nezaměstnanosti a podpoře ekonomického růstu. Investice do vzdělání mohou zlepšit pracovní vyhlídky jednotlivců a přispět k udržitelnému rozvoji společnosti jako celku.



**Graf 16** Struktura míry nezaměstnanosti podle vzdělání Pardubický kraj  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Při zkoumání struktury míry nezaměstnanosti podle vzdělání v rámci celé České republiky lze pozorovat podobné trendy jako v Pardubickém kraji. Podobně jako v Pardubickém kraji, i v České republice se ukazuje, že nejméně se na celkové míře nezaměstnanosti podílí osoby s dosaženým vysokoškolským vzděláním. Naopak, nejvyšší podíl na celkové míře nezaměstnanosti představují jedinci ve skupině středního vzdělání bez maturity.

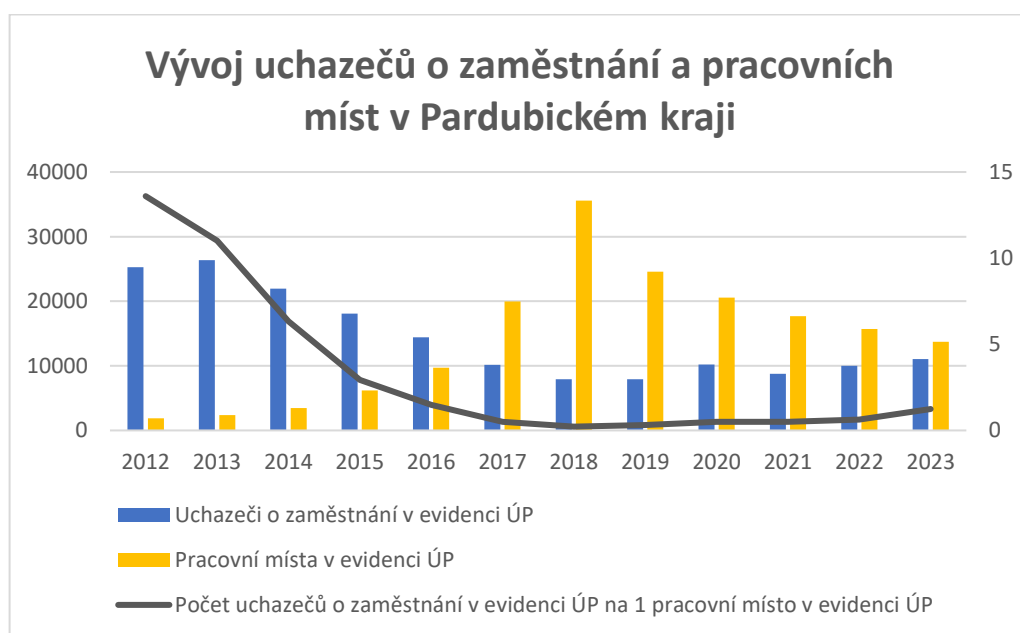


**Graf 17** Struktura míry nezaměstnanosti podle vzdělání ČR  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Avšak je nezbytné zdůraznit, že míra nezaměstnanosti není pouze důsledkem úrovně vzdělání, ale je ovlivněna mnoha dalšími faktory. Mezi tyto faktory patří například ekonomická situace, regionální rozdíly a samozřejmě i dostupnost pracovních příležitostí, na které se v následující části zaměříme.

Jak již bylo zmíněno, pracovní trh je vystavován neustálým proměnám z hlediska několika parametrů. Jedním z těchto parametrů je poměr nabídky pracovních míst a pracovních sil. V posledních letech je pozorovatelný opačný trend, než pracovní trh vykazoval v předchozích letech. Došlo k významné proměně převahy uchazečů o zaměstnání nad nabízenými pracovními místy. Tento vývoj vedl k dramatické proměně na trhu práce, a ani Pardubický kraj není výjimkou.

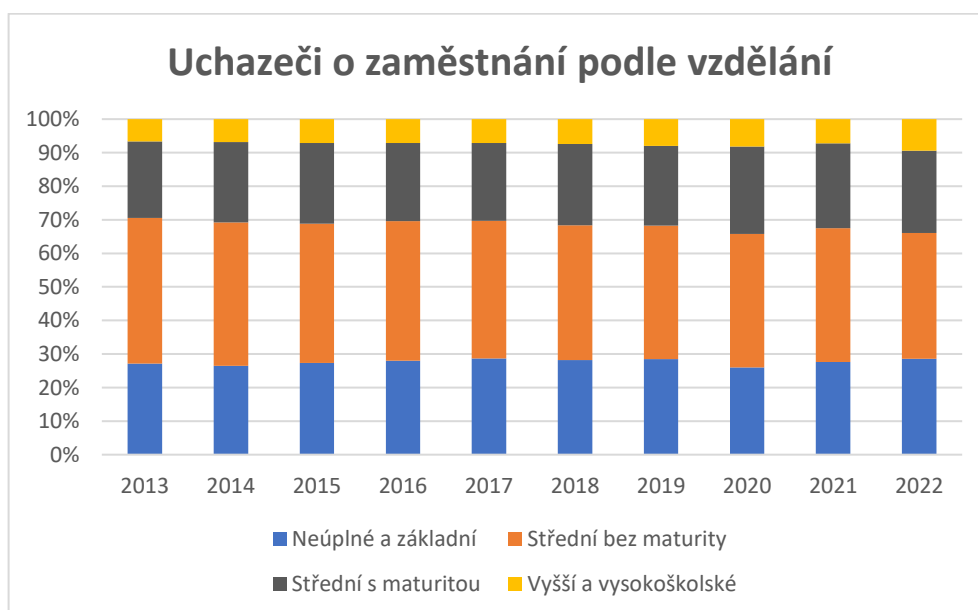
Vývoj počtu nezaměstnaných společně s vývojem počtu volných pracovních míst a počtem uchazečů na jedno volné pracovní místo v Pardubickém kraji je zobrazen v následujícím grafu. Graf jasně poukazuje na převrat, který nastal v roce 2017, kdy došlo k převýšení počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce nad počtem volných pracovních míst v téže evidenci. Zatímco v roce 2012 bylo evidováno 25 264 uchazečů o zaměstnání a pouze 1 858 volných pracovních míst, což odpovídá 13,6 uchazečům na jedno pracovní místo, v roce 2022 se tento poměr dramaticky změnil. Evidováno bylo pouze 10 005 uchazečů o zaměstnání, ale 15 695 volných pracovních míst, což znamená pouhých 0,6 uchazeče na jedno pracovní místo.



**Graf 18** Uchazeči o zaměstnání a pracovní místa, Pardubický kraj  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

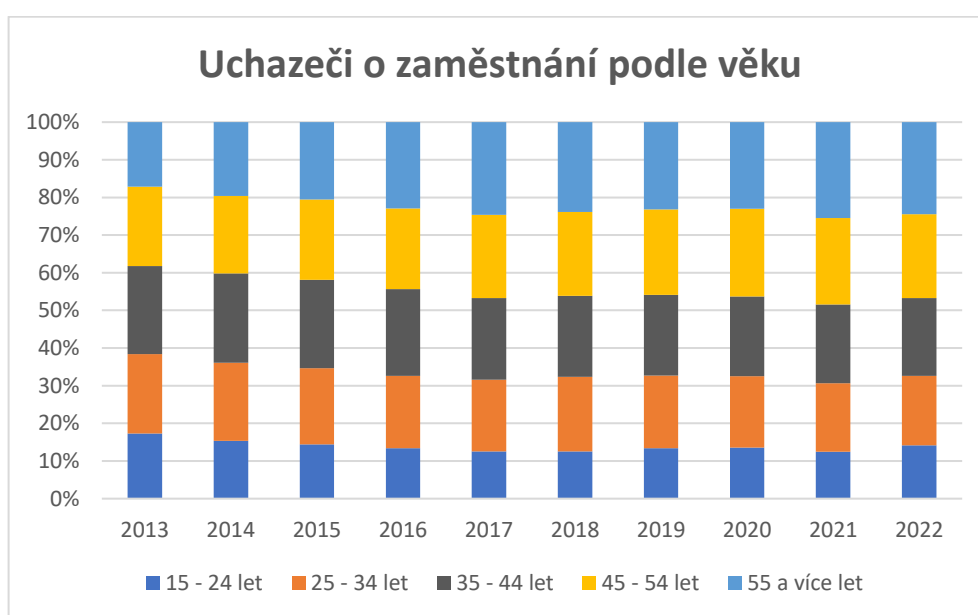
Po pěti letech, kdy počet volných pracovních míst výrazně převyšoval počet uchazečů, je nyní možné pozorovat postupné vyrovnávání této propasti. Nicméně, je důležité zdůraznit, že v roce 2024 se očekává, že počet uchazečů o zaměstnání převyší počet volných pracovních míst, což může vést k nárůstu nezaměstnanosti. Tento trend má potenciál výrazně ovlivnit dynamiku trhu práce v regionu a vyžaduje pozornost jak ze strany politiků, tak i podniků a dalších aktérů na trhu práce.

Následující odstavce se budou zabývat strukturou uchazečů o zaměstnání v Pardubickém kraji z hlediska věku, vzdělání a délky nezaměstnanosti. Nejdříve se zaměříme na strukturu uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání. V průběhu sledovaného období byla největší skupinou zaznamenanou úřadem práce kategorie jedinců s ukončeným středním vzděláním bez maturity. Nicméně, ve sledovaném období je možné pozorovat mírný pokles. Tento trend je částečně důsledkem zvýšeného vzdělávacího standardu obyvatelstva České republiky, ale také odráží nedostatek kvalifikovaných řemeslníků. Roste poptávka po pracovnících s vyučením a prohlubuje se tak nedostatek už kvalitních truhlářů, tesařů, elektrikářů či jiných příbuzných oborů. Například v kategorii střední bez maturity je ke konci roku 2022 evidováno 3 609 uchazečů a 2 005 volných pracovních míst, V kategorii střední s maturitou je evidováno 1 623 uchazečů o zaměstnání, ale pouze 393 volných pracovních míst. Jedná se o kategorii s nejvyšším poměrem uchazečů a volných pracovních míst, a to ve výši 4,1. Následně kategorie vysokoškolské vzdělání čítá 570 uchazečů a 213 volných pracovních míst s poměrem 2,7.



**Graf 19** Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání, Pardubický kraj  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Rozložení uchazečů o zaměstnání podle věku je znázorněno v následujícím grafu. Pro lepší účely srovnání vývoje v průběhu několika let byli žadatelé rozděleni do pěti věkových kategorií a jejich podíl byl každý rok přepočítán na procentuální hodnoty. Z tohoto grafu je zřejmé, že celkový trend je relativně stabilní. Nejvýraznější změna se však projevuje v kategorii 15 až 24 let, kde došlo k výraznému nárůstu. V roce 2013 tvořili uchazeči v této věkové skupině 17 % celkového počtu, zatímco v roce 2021 tento podíl vzrostl na 26 %. V ostatních věkových kategoriích jsou odchylky pouze marginální.

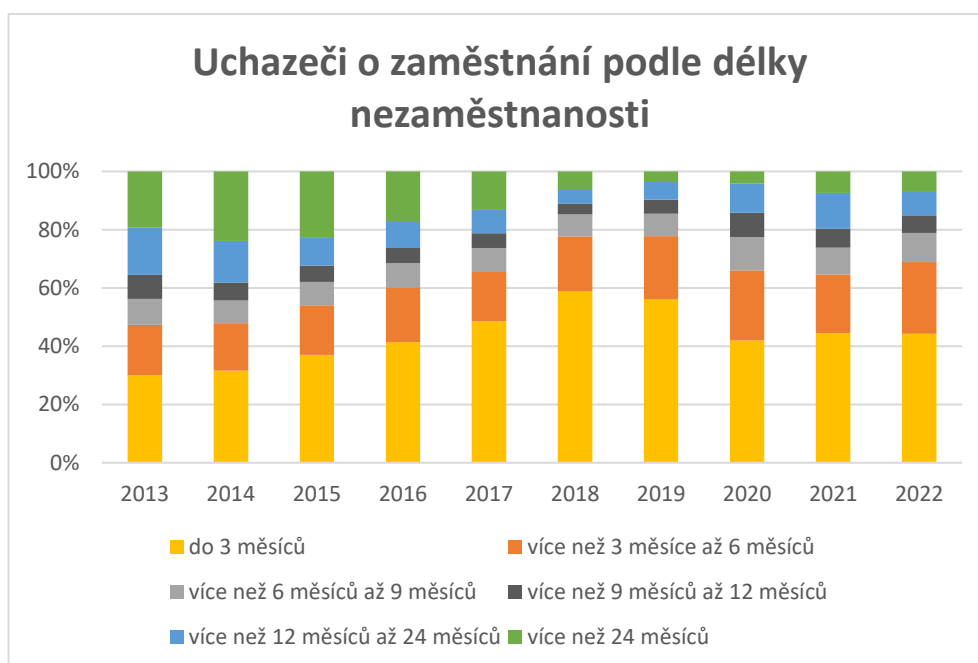


**Graf 20** Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku, Pardubický kraj  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Rozložení uchazečů evidovaných úřadem práce podle délky nezaměstnanosti je prezentováno na následujícím grafu. Největší podíl uchazečů spadá do kategorie trvání nezaměstnanosti do 3 měsíců, která se v průměru pohybuje kolem 43 %. Nezaměstnanost v tomto časovém úseku lze označit za frikční. Frikční nezaměstnanost je charakteristická tím, že představuje období, kdy si jednotlivec aktivně hledá nové zaměstnání. Je to pouze krátkodobé období, kdy je jedinec mezi pracovními pozicemi, a je to zcela přirozená součást pracovního trhu. Při hledání nového zaměstnání je důležité, aby vyhovovalo našim požadavkům, kvalifikacím a preferencím, a takové nalezení obvykle vyžaduje určitý čas.

Během sledovaného období je pozorovatelný nárůst nezaměstnanosti v délce 3 až 6 měsíců. Nicméně i tato míra nezaměstnanosti nepředstavuje pro trh práce významnou zátěž a je relativně přirozenou součástí pracovního trhu. Co se týče dlouhodobé nezaměstnanosti, za kterou označujeme nezaměstnanost v délce větší než jeden rok, můžeme pozorovat její pokles. Tento trend se týká jak nezaměstnanosti trvající déle než 24 měsíců, tak i té, která

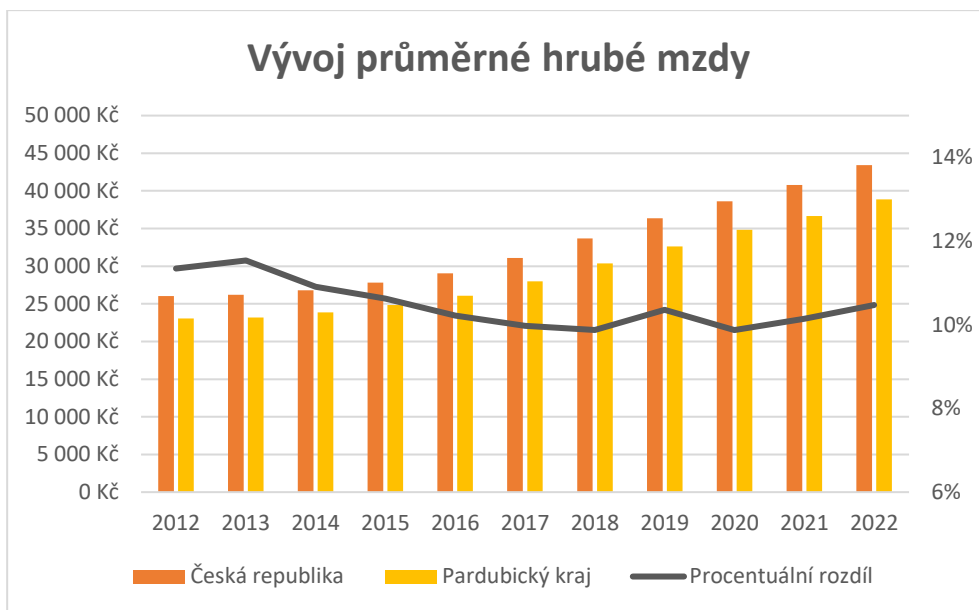
trvá mezi 12 a 24 měsíci. Tyto úrovně nezaměstnanosti v porovnání s rokem 2013 poklesly více než o polovinu. V roce 2019 dosáhly dokonce svého minima, kdy hodnota nezaměstnanosti delší než 24 měsíců činila pouze 4 % uchazečů. Po roce 2019 dochází znovu k mírnému nárůstu, což může být interpretováno jako přirozený pohyb trhu práce. I přesto lze tento mírný nárůst vnímat jako pozitivní znamení, protože i přes krátkodobé výkyvy zůstává celkový trend směřující k poklesu dlouhodobé nezaměstnanosti, což je pro ekonomiku a společnost obecně příznivé.



**Graf 21** Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

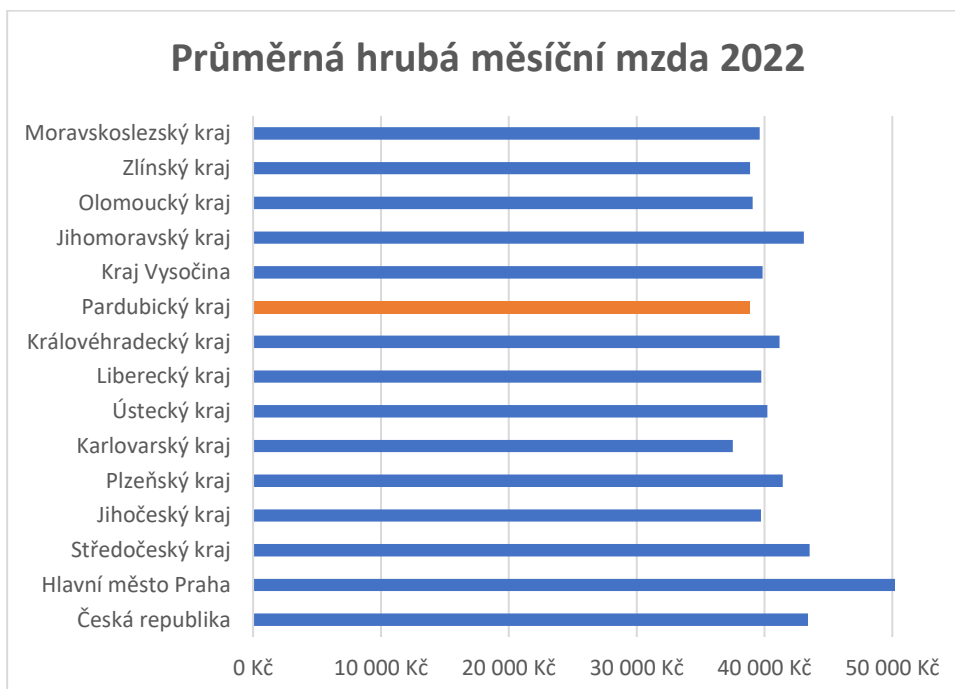
## 6.4 Odměňování

Průměrná hrubá mzda v Pardubickém kraji v průběhu analyzovaného období dlouhodobě osciluje pod celostátním průměrem v České republice. Trend vývoje průměrné hrubé mzdy v Pardubickém kraji ve srovnání s celou Českou republikou za posledních deset let je zachycen v následujícím grafu. Z uvedených dat je patrná stálost propadu mezi průměrnou mzdou v České republice a Pardubickým krajem. V roce 2012 byla průměrná mzda v ČR o 11 % vyšší než v Pardubickém kraji. Postupem času se však tento rozdíl mírně zužuje, a to přesto, že se jedná o trvalou dynamiku. V roce 2022 dosahuje tento rozdíl pouze 10 %, což naznačuje určité změny ve struktuře mezd a zaměstnání v obou oblastech.



**Graf 22** Vývoj průměrné hrubé mzdy  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V mezikrajském srovnání výše průměrné hrubé mzdy je Pardubický kraj dlouhodobě zařazován mezi regiony s nejnižšími platy v České republice. I v roce 2022 tento trend pokračuje, kdy průměrná hrubá mzda v Pardubickém kraji dosáhla hodnoty 38 866 Kč. Tímto číslem se Pardubický kraj umístil na druhém místě od konce v mezikrajském srovnání.



**Graf 23** Průměrná hrubá měsíční mzda v krajích ČR  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pouze Karlovarský kraj vykazoval ještě nižší hodnotu průměrné hrubé mzdy než Pardubický kraj, a to s částkou 37 512 Kč. Tato situace vykazuje určitou konzistenci v místní ekonomice, nebo možná i stagnaci, jelikož Karlovarský kraj byl v období mezi lety 2012 až 2022 pravidelně na prvním místě v tomto srovnání. Kromě Pardubického a Karlovarského kraje jsou dalšími regiony s nízkými průměrnými mzdami Olomoucký a Zlínský kraj. Naopak regiony s nejvyššími průměrnými mzdami, jako je Hlavní město Praha, Středočeský kraj a Jihomoravský kraj, reflektují dynamiku a rozmanitost svých ekonomik. Praha jako hlavní finanční a obchodní centrum přitahuje vysoké mzdy díky koncentraci korporátních a finančních institucí. Středočeský kraj profituje z blízkosti k Praze a investic do moderních technologií a průmyslu. To může vést k vyšším mzdám, protože mnoho společností preferuje lokalizaci poblíž hlavního města z důvodu lepší dostupnosti zaměstnanců a obchodních příležitostí. Jihomoravský kraj je známý svou silnou průmyslovou základnou a vysokou zaměstnaností v technologickém sektoru, zejména v oblasti informačních technologií a inženýrství. Tato odvětví často nabízejí vyšší platy než průměr, což vysvětluje relativně vysokou průměrnou mzdu v tomto regionu.

Z krátkodobé perspektivy lze nízkou průměrnou mzdu vnímat jako výhodu pro podnikatelský sektor, neboť nižší náklady na pracovní sílu mohou přispět k okamžitému zvýšení ziskovosti a konkurenceschopnosti firem. To může být zejména výhodné pro malé a střední podniky, které se často snaží o udržení nákladů na minimu. Nicméně, z dlouhodobé perspektivy, nízká průměrná mzda představuje závažný problém. Tato situace má potenciál negativně ovlivnit tvorbu nových vysoce kvalifikovaných pracovních míst. Nízká průměrná mzda totiž často reflektuje nedostatečnou investici do lidského kapitálu, vzdělávání a rozvoje pracovní síly. Tím dochází k nedostatku kvalifikovaných pracovních sil, což může brzdit inovace, produktivitu a růst podniků. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků může také vést k odchodu talentovaných jednotlivců do jiných regionů nebo zahraničí, což má za následek zhoršení situace a snížení konkurenceschopnosti regionálního trhu práce.

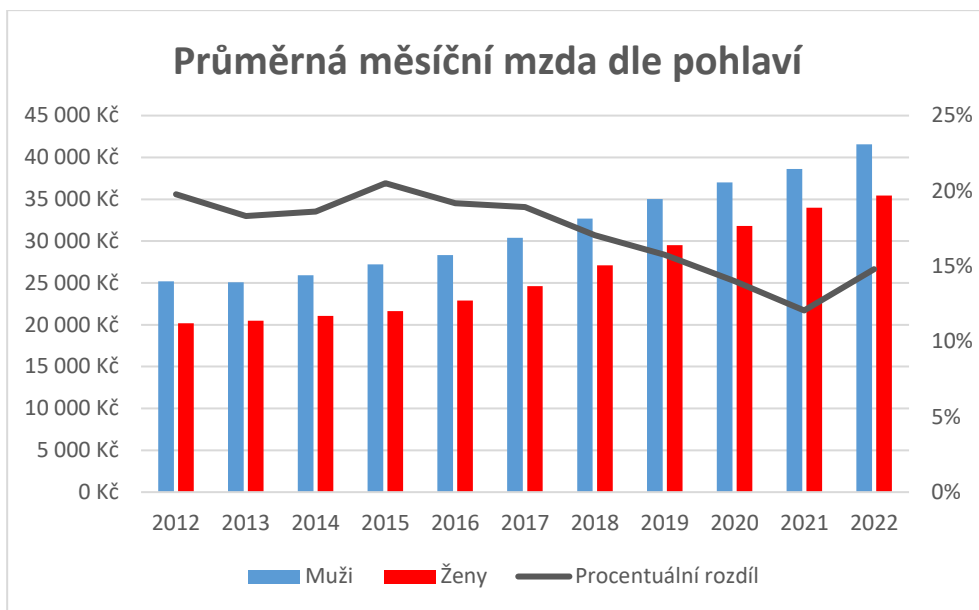
Pardubický kraj dlouhodobě zaujímá postavení mezi regiony s nejnižšími průměrnými hrubými mzdami v České republice, což vyžaduje hlubší zkoumání pro pochopení faktorů, které k tomuto jevu přispívají. Pravděpodobně jedním z klíčových faktorů je průmyslová struktura regionu. Významné segmenty jako strojírenství a výroba nejsou typicky spojeny s vysokými mzdovými náklady, jaké často převažují v odvětvích jako jsou informační technologie nebo finanční služby. Tento fakt výrazně ovlivňuje úroveň průměrných mezd v regionu. Zaměstnanci pracující v těchto průmyslových odvětvích často vykazují nižší průměrné mzdy ve srovnání s jinými obory. Dále je také například třeba brát v úvahu



kvalifikaci pracovní síly v regionu. Pracovní pozice nabízené v průmyslových odvětvích často nevyžadují vysoké akademické tituly nebo specializované dovednosti, což může ovlivnit i výši průměrných mezd.

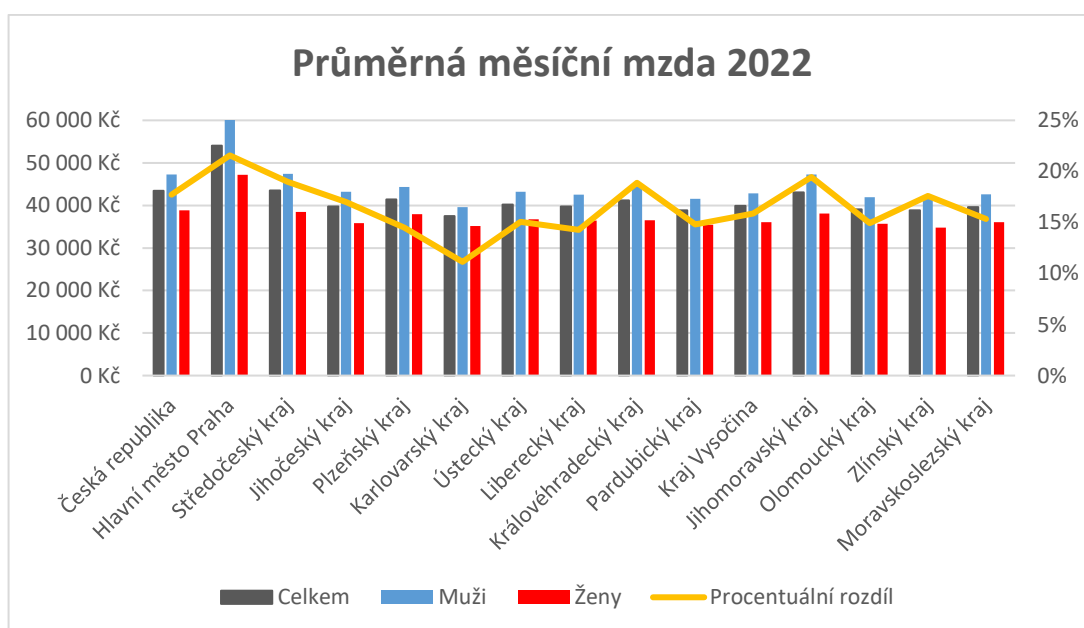
Z hlediska genderových disparit se Česká republika vyznačuje výraznějším rozdílem v odměňování mužů a žen než průměr v Evropské unii. Podle dostupných dat z Eurostatu za rok 2021 činí průměrný rozdíl v odměňování mužů a žen v Evropské unii 12,7 %. Česká republika dosahuje hodnoty 15 %, což značí poněkud vyšší disparitu. Rozdíly v odměňování mužů a žen za poslední desetiletí mají spíše stagnující trend. Problematika rozdílu odměňování je velice komplexní a je podmíněna mnoha faktory. Nerovnost v odměňování má dopad na životy mnoha jednotlivců a ovlivňuje celkovou životní úroveň společnosti. Existuje mnoho příčin a důsledků tohoto jevu, ať už ekonomických, sociálních nebo kulturních. Provést důkladnou analýzu této problematiky, která by zohledňovala všechny faktory, by bylo velmi komplexní. V následující části jsou proto pouze uvedeny hlavní poznatky a shrnuta dostupná statistická data, která sledují genderové rozdíly v odměňování v Pardubickém kraji. Tato data jsou dále komparována s celorepublikovými údaji, přičemž je zahrnut i věkový determinant.

V následujícím grafu je prezentován vývoj rozdílu v odměňování v období 2012–2022 v Pardubickém kraji. V roce 2015 bylo dosaženo v rámci sledovaného období maxima ve výši 21 %. Od tohoto roku je možné pozorovat postupné snižování rozdílu v odměňování. Zejména od roku 2018 dochází k výraznému snížení zejména s nárůstem ekonomického růstu a poklesu nezaměstnanosti. Je zajímavé poznamenat, že v letech 2020 a 2021 je na grafu patrný strmý pokles. Tento jev může být spojen s dopady pandemie Covid-19 na zaměstnanost a ekonomiku, které mohly ovlivnit zejména odvětví s vyšším zastoupením žen. Následně v roce 2022 dochází k významnému nárůstu rozdílu mezi průměry měsíčních mezd mužů a žen a dosahuje 14,78 %. Z dlouhodobého hlediska lze konstatovat, že genderové rozdíly v odměňování mají spíše setrvávající a mírně kolísající tendenci. Také vzájemné propojení ekonomické aktivity a genderových disparit v mzdách je v tomto kontextu evidentní. Tento vývoj vzbuzuje otázky a povzbuzuje další analýzy, například jaký je vliv dalších socioekonomických faktorů na genderově závislou odměnu. Takové hlubší zkoumání může přinést cenné poznatky pro formování politiky a praxí na podporu rovnosti mezi pohlavími na pracovišti.



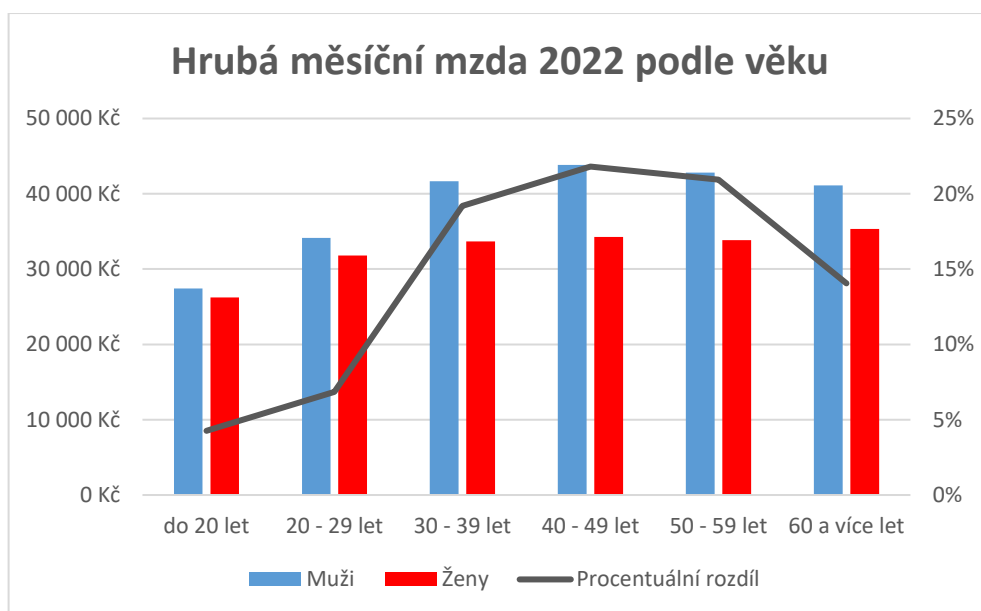
**Graf 24** Vývoj mzdy podle pohlaví, Pardubický kraj  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Následující graf představuje průměrnou mzdu rozdělenou podle pohlaví v jednotlivých krajích České republiky v roce 2022. Z dostupných dat byl vypočten procentuální rozdíl mezi mzdou mužů a žen, který je zobrazen spojnicovou křivkou. Celkový absolutní rozdíl v celé ČR v roce 2022 činil 8 387 Kč, což představuje 18 % rozdíl ve prospěch mužů. Pardubický kraj se nachází pod průměrným rozdílem a s hodnotou 6 151 Kč (15 %) patří mezi tři kraje s nejnižším rozdílem v průměrné mzdě v roce 2022. Na prvním místě se umístil Karlovarský kraj, po němž následoval Liberecký a Pardubický kraj. Naopak mezi kraje s nejvyšším rozdílem patří Hlavní město Praha s hodnotou 12 974 Kč, což představuje 22 % rozdíl ve prospěch mužů. Poté následují Středočeský, Jihomoravský a Královéhradecký kraj.



**Graf 25** Průměrná měsíční mzda v krajích ČR  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

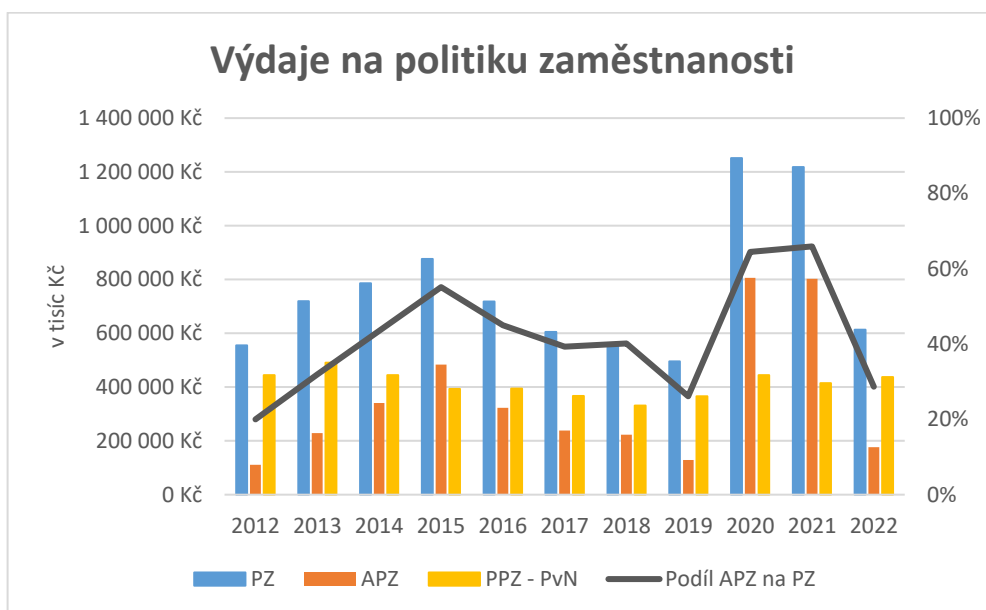
Na následujícím grafu je znázorněn vývoj genderových rozdílů hrubé měsíční mzdy v Pardubickém kraji v roce 2022 podle věkové kategorie. Graf ukazuje, že GPG v odměňování dosahuje nejnižších hodnot ve věkové kategorii do 20 let (4 %). S přibývajícím věkem dochází k prohlubování této propasti a nejvyšší úrovně dosahuje ve věkové kategorii 40–49 let (22 %), poté dochází opět k poklesu. Tento vývoj pravděpodobně znázorňuje korelaci mezi věkem a rodičovstvím. Průměrný věk žen při narození dítěte v Pardubickém kraji v roce 2022 dosáhl 30,8 let. Přičemž od 29 roku je možný pozorovat nárůst rozdílů. Tento ukazatel tedy nepřímou poukazuje vliv rodičovství a péče o dítě na příjem. Na základě studie Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR bylo prokázáno, že rodičovství mají právě na tento rozdíl významný vliv. Ke snižování tohoto rozdílu přispívají zejména opatření, které v rámci politiky v ČR scházejí. Mezi tyto opatření můžeme zařadit zejména: kratší až středně dlouhá rodičovská, aktivní účast mužů na péči, praktiky dělby práce a péče v domácnostech a další (Křížková a Pospíšilová, 2022). Země, které mají rodičovskou v délce 1–2 roky, nižší daňové zatížení druhých živitelek v domácnosti vykazují nižší genderové nerovnosti v oblasti odměňování (Budig et al., 2015). Právě v České republice dochází k dlouhodobé přerušení kariéry žen z hlediska mateřství a toto přerušení následně vede k negativnímu dopadu na jejich mzdy a pracovní postavení.



**Graf 26** Mzda podle věku v Pardubickém kraji  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

## 6.5 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti představuje neodmyslitelnou součást trhu práce. Na následujícím grafu je znázorněn vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v Pardubickém kraji v období 2012–2022. V letech 2020 a 2021 je patrný velký nárůst výdajů na PZ. Data z těchto let jsou značně ovlivněna nárůstem výdajů na APZ, jejíž součástí se stal také CP Antivirus, který souvisel s pandemií Covid-19. Proto, abychom mohli lépe porozumět vývoji výdajům na PZ je třeba si blíže analyzovat strukturu jednotlivých výdajů. V následující části si více přiblížíme vynaložené výdaje jak na APZ, tak i na PPZ.

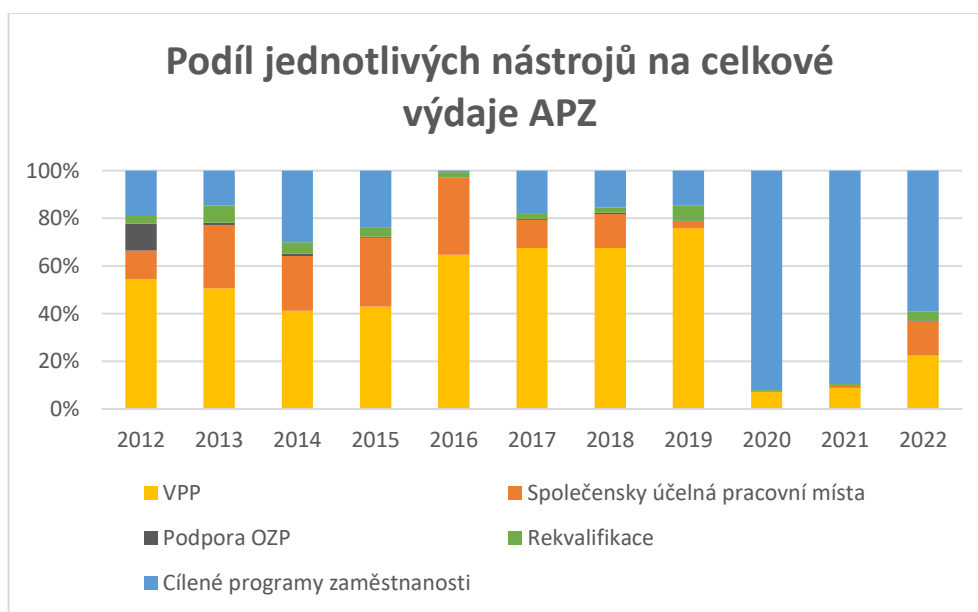


Graf 27 Výdaje na politiku nezaměstnanosti, Pardubický kraj  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na pomoc lidem při hledání zaměstnání a zvýšení jejich šancí na získání práce, tak i na podporu zaměstnavatelů při hledání nových pracovníků. Mezi nejčastěji používané nástroje řadíme rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a další. Tyto nástroje byly charakterizované výše. Celkové výdaje na APZ v Pardubickém kraji ve sledovaném období do roku 2015 postupně narůstali. V roce 2015 došlo k dočerpání finančních prostředků v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Poté je možné pozorovat jejich postupný pokles až do roku 2019. Tento pokles nejspíš souvisel s celkovou zlepšující se situací na trhu práce, poklesem počtu uchazečů o zaměstnání a klesající nezaměstnanosti.

V roce 2020 a 2021 je následně patrný strmý nárůst výdajů na APZ. Tento jev je zejména ovlivněn pandemií Covid-19 v rámci níž byl realizován program Antivirus. Účelem tohoto programu bylo utlumit negativní dopady na zaměstnanost, které pandemie

způsobovala. Stát prostřednictvím úřadu práce kompenzoval firmám prostředky na plné či částečné mzdové náklady na zaměstnance, které zaměstnancům náleželi z důvodu překážky na straně zaměstnance (z důvodu karantény) či na straně zaměstnavatele (uzavření provozny). Přičemž překážky museli vzniknout pouze v důsledku nákazy Covid-19. Tento program tak pomáhal zaměstnavatelům lépe zvládnout tuto náročnou situaci, aniž by své zaměstnance museli propouštět. Znázornění podílu jednotlivých nástrojů APZ na celkové výdaje vynaložené v rámci sledovaného období v Pardubickém kraji je uvedeno v grafu níže.



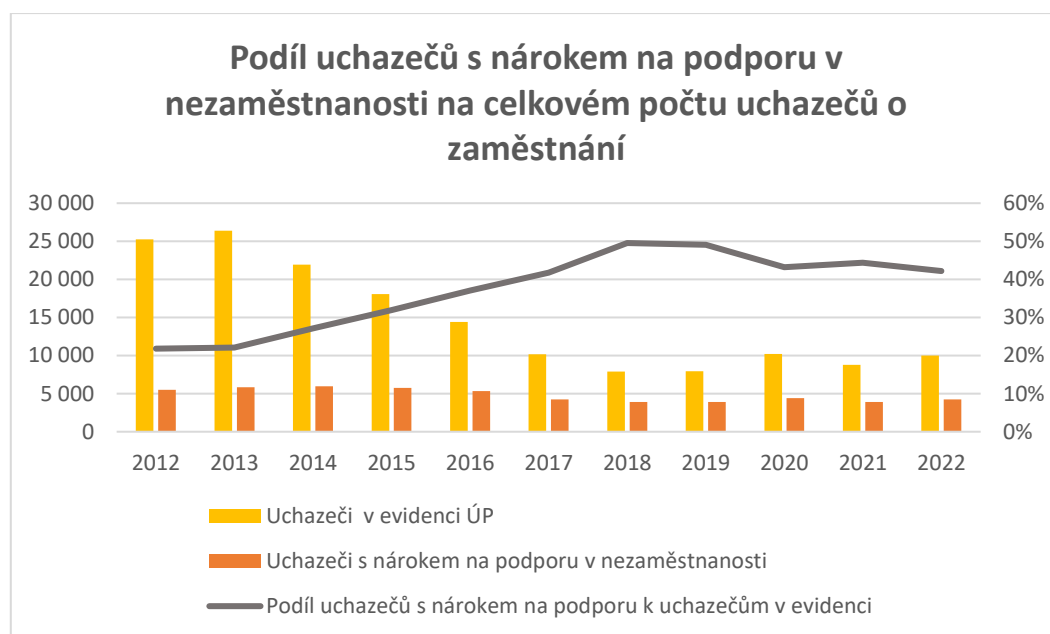
**Graf 28** Podíl nástrojů na výdaje APZ v Pardubickém kraji  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf jednoznačně ukazuje, že nejvíce finančních prostředků je alokováno na veřejně prospěšné práce, které si v letech 2012 až 2019 držely stabilně polovinu a více z celkových nákladů. Naopak, nástroje rekvalifikace a pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením patří mezi nejméně nákladné položky. Přičemž jejich podíl na celkových výdajích se pohybuje pouze v řádu jednotek procent. V období let 2020 až 2022 došlo k opětovnému zkreslení dat, neboť součástí kategorie cílené programy zaměstnanosti byl také již výše zmíněný program Antivirus. To vedlo k vysokému zastoupení této položky, které dosáhlo dokonce až 90 % v letech 2020 a 2021. Tento program tedy výrazně ovlivnil celkovou strukturu výdajů v daném období.

Pasivní politika zaměstnanosti má za cíl eliminovat dopady nezaměstnanosti. Zahrnuje především hmotné zajištění v podobě státních podpor v období nezaměstnanosti

a podporu v získání nového zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti je poskytována pouze pro určitou dobu a uchazeč musí splňovat náležitosti specifikované úřadem práce.

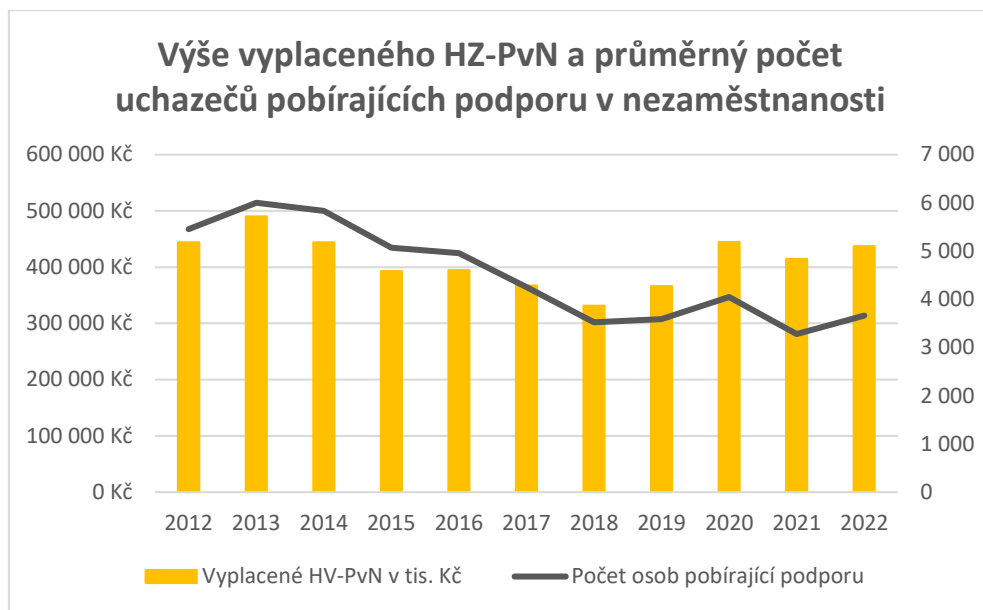
Výše poskytované podpory se vyvíjí od délky nezaměstnanosti, věku uchazeče a v neposlední řadě také od výše mzdy, kterou uchazeč pobíral v posledním zaměstnání. V níže uvedeném grafu je znázorněn vývoj počtu uchazečů v evidenci Úřadu práce v Pardubickém kraji a počet uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Na základě toho je vypočten podíl uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti k celkovému počtu. Tento podíl je znázorněn spojnicovou křivkou.



**Graf 29** Uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z grafu je patrný klesající trend uchazečů, kteří jsou v evidenci úřadu práce. Největší počet uchazečů byl čítán v roce 2013, kdy bylo evidováno 26 371 osob. Oproti tomu podíl uchazečů s nárokem na podporu k uchazečům v celkové evidenci vykazuje růstový trend. Přičemž jejich podíl v roce 2012 dosahoval hodnoty 22 % v roce 2022 dosahuje 42 %.

Níže v grafu je znázorněna výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti v Pardubickém kraji a počet osob pobírající podporu. Je patrný klesající trend v počtu osob, které tuto podporu pobírají. Oproti roku 2012 pobírá v roce 2022 o 33 % osob méně. Avšak v hodnotě vyplacené podpory v nezaměstnanosti k poklesu nedošlo. V roce 2012 byla vyplacena částka ve výši 444 042 tisíc Kč a v roce 2022 částka ve výši 437 229 tisíc Kč. Je možné pozorovat mírný pokles v letech 2015–2018, poté ale dochází opět k nárůstu.



**Graf 30** Vyplacené HZ-PvN v Pardubickém kraji  
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

## 7 SHRnutí VÝSLEDKŮ

Následující kapitola přináší komplexní souhrn vývoje situace na trhu práce v Pardubickém kraji v analyzovaném období a také celkové zhodnocení pracovního trhu v tomto regionu v kontextu České republiky. Součástí této kapitoly jsou také odpovědi na tři předem stanovené výzkumné otázky.

### 7.1 Pracovní trh

V průběhu analyzovaného období čelil pracovní trh v Pardubickém kraji řadě výzev. Z hlediska demografického vývoje lze pozorovat pokles osob nacházejících se v produktivním věku. Trend klesající porodnosti a stárnutí populace je možné pozorovat nejen v rámci Pardubického kraje, ale je pozorovatelný i na úrovni celé České republiky a mezinárodního hlediska. Pokles populace v produktivním věku může mít za důsledek zpomalení růstu ekonomiky, snížení produktivity a zvýšení tlaku na sociální systémy, jako jsou důchodové a zdravotnické služby. Nedostatek pracovníků může také vést k zhoršení již tak napjaté situace s níž se pracovní trh v Pardubickém kraji potýká, a to nedostatkem pracovní síly. Cílem je se tedy zaměřit na řešení tohoto demografického problému, například pomocí podpory mateřství a rodičovství, zajištění flexibilnějších pracovních podmínek pro starší pracovníky, podpory migrace pracovní síly ze zahraničí či podpory vstupu mladých lidí na trh práce.

Pardubický kraj se v porovnání s ostatními kraji v České republice vyznačuje svou dominancí zejména ve zpracovatelském průmyslu, který mu poskytuje pevné ekonomické základy a představuje klíčový pilíř jeho ekonomiky. Zpracovatelský průmysl v kraji zaměstnává přibližně 48 % pracovníků a zahrnuje zejména chemický průmysl, potravinářský průmysl, strojírenství a textilní výrobu. Vezmeme-li v úvahu budoucí vývoj je třeba tomuto věnovat zvýšenou pozornost. Lze uvést studii "Automatizace práce v ČR" provedenou společností Deloitte, která se zabývala odhadem procesu automatizace pracovních pozic na českém pracovním trhu a zařadila mezi odvětví nejvíce vystavená automatizaci i právě průmysl zpracovatelský. Nicméně důsledky automatizace ve zpracovatelském průmyslu budou mít zásadní dopad na počet pracovních míst nejen v rámci Pardubického kraje, ale také i v rámci České republiky. Proces automatizace s sebou však přináší také potenciál růstu produktivity práce, který následně vede k růstu mezd a růstu produktu (Marek et al., 2018). Zpracovatelský průmysl se na HDP Pardubického kraje podílí z 32 %. Proto by správný proces automatizace mohl sloužit jako záruka budoucího růstu produktivity a měla by mu být věnována dostatečná pozornost.



Ekonomická aktivita v rámci sledovaného období má velice stabilní vývoj bez větších výkyvů. Muži dlouhodobě prokazují vyšší ekonomickou aktivitu, a to až o 15 %. Dle věkové struktury je v rámci Pardubického kraje pozorovatelný rostoucí trend ekonomické aktivity. Přičemž za posledních deset let míra ekonomické aktivity ve věkové kategorii 50 až 59 let vzrostla o 14 %. Za zapříčinění tohoto pozorovatelného jevu lze nejspíš označit zvyšující se důchodový věk a na základě prognóz zvyšujícího se důchodového věku lze očekávat pokračující rostoucí tendenci. Naopak ve věkových kategoriích 20 – 24 let a 25 – 29 let je možné pozorovat klesající trend.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji byla zaznamenána v letech 2012 a 2013, což bylo přímým důsledkem globální ekonomické krize, která zasáhla i Českou republiku. V této obtížné době byl trh práce charakterizován velkým nedostatkem pracovních míst a zároveň vysokým počtem uchazečů o zaměstnání. Například v roce 2012 připadalo průměrně 13 uchazečů na jedno pracovní místo. Situace se však postupně začala proměňovat a docházelo k postupnému snižování míry nezaměstnanosti. V současné době se Pardubický kraj vyznačuje velmi nízkou mírou nezaměstnanosti a očekává se, že tento pozitivní trend bude nadále přetrvávat. V roce 2022 dosahovala míra nezaměstnanosti pouhých 1,83 %. Nízká míra nezaměstnanosti je samozřejmě vítaným jevem, avšak takto nízká míra nezaměstnanosti může mít i negativní dopady na ekonomiku a společnost jako celek. Takto nízká míra nezaměstnanosti převážně vede k nedostatku pracovní síly, který je v Pardubickém kraji již v posledních letech pozorovatelný. Ke konci roku 2022 už na jedno volné pracovní místo připadalo pouhých 0,6 uchazeče. Nejnižší hodnota byla zaznamenána v roce 2018, kdy se na jedno pracovní místo připadalo pouze 0,2 uchazeče. Tento nedostatek pracovní síly výrazně brání dalšímu ekonomickému rozvoji kraje a může omezovat růst podniků a investic. Nedostatek pracovní síly může také vést k tomu, že firmy budou nuceny přijímat méně kvalifikované zaměstnance, což může ovlivnit kvalitu poskytovaných služeb či výrobků. Z hlediska délky nezaměstnanosti je však pozitivním pozorovatelným jevem pokles dlouhodobé nezaměstnanosti.

Průměrná hrubá mzda v Pardubickém kraji dlouhodobě osciluje pod celostátním průměrem v České republice. V roce 2022 byla průměrná mzda v Pardubickém kraji o 10 % nižší než v celé zemi. Konkrétně čítala hodnotu 38 866 Kč, což ji umístilo na druhé místo za Karlovarský kraj (37 512 Kč) v mezikrajském srovnání. Nízké mzdy mohou z krátkodobého hlediska představovat určitou výhodu. Jednou z nich může být atraktivita regionu pro zahraniční investory, kteří hledají místa s nízkými náklady na pracovní sílu. Nižší náklady na mzdy mohou také znamenat konkurenční výhodu pro místní podniky v rámci domácího

i zahraničního trhu. Může to vést k růstu podnikatelské aktivity a vytváření nových pracovních míst, což v současné situaci je velmi pozitivní aspekt. Nicméně, z dlouhodobé perspektivy představují velmi nízké mzdy závažný problém pro udržitelný rozvoj regionu. Nízké mzdy mohou znamenat nižší životní standard pro obyvatele, což může mít negativní dopady na jejich životní podmínky a kvalitu života. Nízké mzdy mohou také ovlivnit mobilitu pracovní síly, protože lidé mohou hledat lépe placené práce jinde, což může vést k odlivu pracovníků z regionu. Což může být v současné chvíli pro regionální ekonomiku velice problematické.

Nelze opomenout ani genderové rozdíly v odměňování. V roce 2022 činil celkový rozdíl v průměrné hrubé mzdě mezi muži a ženami v České republice 18 % ve prospěch mužů. Pardubický kraj se nachází pod průměrným rozdílem s hodnotou 15 %, což ho řadí mezi tři kraje s nejnižším rozdílem v průměrné mzdě. Nicméně, i když se Pardubický kraj v porovnání s celorepublikovým průměrem jeví relativně dobře, stále nelze ignorovat existenci genderové mzdové nerovnosti. Tento jev představuje významný problém na pracovním trhu, který má vliv na sociální a ekonomickou rovnost mezi pohlavími. Je nezbytné věnovat pozornost opatřením, která by mohla napomoci k odstranění tohoto rozdílu a k dosažení spravedlivějšího zacházení s muži a ženami na pracovišti. To zahrnuje implementaci politik podpory rovnosti mezi pohlavími, zajištění transparentnosti v odměňování a podpora rovných příležitostí pro ženy a muže ve všech oblastech pracovního života. Zajímavým jevem je rovněž postupné zvětšování rozdílu v odměňování mezi pohlavími s přibývajícím věkem. Nejvyšší disparita se objevuje ve věkové kategorii 40–49 let, kde dosahuje až 22 %. Tento trend lze interpretovat jako výsledek kumulace různých faktorů, přičemž jedním z nich může být rodičovství. Ženy v tomto věku často čelí zvýšeným požadavkům na péči o rodinu a domácnost, což může mít za následek omezení jejich možností v dosahování vyššího odměňování a kariérního postupu. Lze si taky povšimnout vzájemné propojenosti genderových disparit s vývojem ekonomické aktivity. Tento vývoj vzbuzuje otázky a povzbuzuje další analýzy, například jaký je vliv dalších socioekonomických faktorů na genderově závislou odměnu.

Z hlediska výdajů na politiku zaměstnanosti je patrný jejich nárůst zejména v letech 2020 a 2021. Tento nárůst je především důsledkem výdajů na program CP Antivirus, který byl nasazen jako reakce na pandemií Covid-19. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze v rámci sledovaného období pozorovat snižování vynaložených výdajů. Tento trend lze interpretovat jako odpověď na zlepšující se situaci na trhu práce během sledovaného období. Nejvíce využívaný nástroj v rámci APZ byly veřejně prospěšné práce, které tvořily více než

polovinu celkových výdajů. Od roku 2020 dochází k výraznému vzrůstu nákladu na cílené programy zaměstnanosti v rámci programu Antivirus, který souvisel s probíhající pandemií Covid-19. V rámci pasivní politiky zaměstnanosti je také patrný klesající trend počtu osob pobírajících podporu v nezaměstnanosti. V porovnání s rokem 2012 tento počet klesl o 33 % v roce 2022. Je však zajímavé, že navzdory tomuto poklesu počtu osob nedošlo k úbytku vyplacené výše podpory. Tento jev může být předmětem dalšího podrobného zkoumání a analýzy.

## 7.2 Výzkumné otázky

V úvodní části analýzy byly formulovány tři hlavní výzkumné otázky, které nyní budou zodpovězeny.

### **VO1 „Jaký je dlouhodobý trend míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji ve srovnání s celou Českou republikou?“**

V průběhu sledovaného období 2012–2022 lze pozorovat, že míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji vykazuje stabilní a mírně klesající trend ve srovnání s Českou republikou.

Pardubický kraj dlouhodobě udržuje velmi nízkou míru nezaměstnanosti. Od roku 2014 se pravidelně řadí mezi pět krajských území s nejnižší mírou nezaměstnanosti v rámci celé ČR. Od roku 2020 dokonce představuje první místo a vykazuje zcela nejnižší míru nezaměstnanost v celém státě. Tento dlouhodobý trend signalizuje stabilní ekonomické prostředí a úspěšnou politiku zaměstnanosti v kraji, což přispívá k celkové prosperitě regionu.

Přestože nízká nezaměstnanost přináší řadu pozitiv, zároveň vyvolává nový problém v podobě nedostatku pracovní síly v Pardubickém kraji. S rostoucí poptávkou po pracovních silách se zvyšuje tlak na ekonomiku a růst regionu. Tato situace není pouze specifíkem Pardubického kraje, ale je znatelná i na celostátní úrovni. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků může brzdit rozvoj firem a investic, což negativně ovlivňuje konkurenceschopnost regionu. Je tedy nezbytné vyvíjet strategie, které by pomohly zvládnout tento nedostatek a zajistit dostatečné množství kvalifikovaných pracovníků. Jednou z možností je posílení spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a průmyslovými subjekty. Tímto způsobem lze vytvořit vzdělávací programy, které odpovídají potřebám trhu práce a lépe připraví mladé lidi na povolání, která jsou v regionu poptávána. Další možností je podpora migrace pracovní síly z jiných regionů České republiky nebo ze zahraničí.

## **VO2 „Jaký vliv má dosažené vzdělání na míru nezaměstnanosti v tomto regionu?“**

Na základě provedeného výzkumu lze potvrdit, že dosažené vzdělání má významný dopad na míru nezaměstnanosti v Pardubickém kraji. V rámci provedené analýzy nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazují jedinci s dosaženým základním vzděláním nebo dokonce bez jakéhokoli formálního vzdělání. Na míře nezaměstnanosti pak největší podíl tvoří osoby s dosaženým středním vzděláním bez maturity. Tato populace čelí větším obtížím při hledání zaměstnání a má nižší šance na úspěšné uplatnění na trhu práce. Naopak, populace s dosaženým vysokoškolským vzděláním se vyznačuje nejnižší mírou nezaměstnanosti v Pardubickém kraji a také se nejméně podílí na míře nezaměstnanosti. Jedinci s vysokoškolským diplomem mají často přístup k vyšším pozicím a pracovním příležitostem, které vyžadují specifické dovednosti a znalosti. Tato skupina obvykle disponuje vyšší mírou profesní připravenosti a flexibilitou, což jim umožňuje lépe reagovat na požadavky trhu práce a snadněji se přizpůsobovat změnám v hospodářském prostředí. Tento vývoj jasně ukazuje, že vzdělání hraje klíčovou roli v zaměstnatelnosti jednotlivců. Získání vyššího stupně vzdělání nejen zvyšuje šance na nalezení zaměstnání, ale také umožňuje lepší kariérní postup a profesní rozvoj. Podpora vzdělávání a rozvoj vzdělávacích programů by měla být prioritou, aby se zlepšila pracovní připravenost obyvatelstva a posílila konkurenceschopnost regionu na trhu práce.

Pokud se podíváme na strukturu míry nezaměstnanosti podle vzdělání v rámci celé České republiky, lze pozorovat podobné trendy jako v Pardubickém kraji. Stejně jako v kraji, i v celé České republice se ukazuje, že nejméně se na celkové míře nezaměstnanosti podílí osoby s dosaženým vysokoškolským vzděláním. Naopak, nejvyšší podíl na celkové míře nezaměstnanosti představují jedinci ve skupině středního vzdělání bez maturity.

## **VO3 „Jsou v rámci Pardubického kraje na trhu práce patrné genderové disparity?“**

Trh práce v Pardubickém kraji vykazuje genderové disparity, které se odrážejí v několika klíčových aspektech, jako je ekonomická aktivita, míra zaměstnanosti, ale také i odměňování.

Prvním znatelným faktorem jsou rozdíly v ekonomické aktivitě mezi ženami a muži. Muži vykazují v průměru o 15 % vyšší ekonomickou aktivitu než ženy, a tento rozdíl je konzistentní po celé sledované období. Podobné výsledky lze pozorovat i v rámci České republiky, kde je možné pozorovat téměř identické hodnoty. Tento fakt naznačuje, že Pardubický kraj si zachovává srovnatelnou míru ekonomické aktivity s celou Českou republikou.

V Pardubickém kraji je dále také patrný rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi ženami a muži. V rámci pozorovaného období muži mají tendenci vykazovat nižší míru nezaměstnanosti než ženy. Nicméně v průběhu sledovaného období je pozorovatelný pokles tohoto rozdílu. Tento trend naznačuje postupné vyrovnávání genderových disparit v míře nezaměstnanosti. Genderové rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou také pozorovatelné v rámci České republiky, kde se opakuje stejný trend s nižší mírou nezaměstnanosti u mužů. Paralelně s Pardubickým krajem je zde také patrný klesající trend rozdílů mezi pohlavími. Ke zlomu dochází v roce 2016, kdy je až do roku 2022 pozorovatelná nižší rozdílovost v míře nezaměstnanosti mezi ženami a muži v Pardubickém kraji než v rámci celé České republiky. Tento vývoj může naznačovat pozitivní trendy ve vyrovnávání genderových disparit v oblasti zaměstnanosti.

Dalším klíčovým aspektem je rozdíl v odměňování v Pardubickém kraji. Statistiky naznačují, že genderová mzdová nerovnost je stále přítomná. Analýza vývoje rozdílu v odměňování v období 2012–2022 odhaluje, že i přes mírný pokles těchto disparit zůstávají na relativně stabilní úrovni. Tento jev, známý jako genderová mzdová nerovnost (GPG), představuje významnou sociálně-ekonomickou výzvu a vyžaduje opatření zaměřená na posílení rovnosti příležitostí a odměňování na trhu práce. V rámci analýzy byl maximální rozdíl v hodnotě průměrné hrubé mzdy pozorovatelný v roce 2015, kdy činil 21 %. Následně docházelo k mírnému snižování, až v roce 2022 tato hodnota klesla na 15 %. Nicméně z dlouhodobé perspektivy jsou pozorovatelné setrvávající a mírně kolísající genderové rozdíly. Komparace s celou Českou republikou naznačuje, že Pardubický kraj se nachází pod průměrným rozdílem v odměňování mezi pohlavími. V roce 2022 činil celkový rozdíl v odměňování mezi muži a ženami v ČR 18 % ve prospěch mužů, zatímco v Pardubickém kraji dosahoval hodnoty 15 %. To Pardubický kraj řadí mezi tři kraje s nejnižším rozdílem v průměrných mzdách. Tento trend je v souladu s postupným snižováním genderových disparit v odměňování, který je pozorovatelný jak v rámci kraje, tak i v celostátním měřítku. Pozitivním směrem tento jev může ovlivnit přijetí opatření týkající se transparentnosti a odměňování, která byla v roce 2023 přijata v rámci Rady Evropské unie a také přijatý akční plán rovnocenného odměňování 2023–2026, který v rámci ČR představuje první krok k řešení této problematiky.

## 8 ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zabývala trhem práce v Pardubickém kraji v časovém období 2012 až 2022. Hlavním cílem bylo provést podrobnou analýzu tohoto regionálního pracovního trhu a také porovnat jeho charakteristiky s celkovou situací v České republice. Součástí bylo také zodpovědět několik stanovených výzkumných otázek, které byly definovány v úvodní části.

Práce byla strukturována do dvou hlavních částí. V první části diplomové práce byl představen teoretický rámec, který byl klíčový pro porozumění problematice trhu práce jako takového. Tato část obsahovala podrobné informace o charakteristikách pracovního trhu, nabídce a poptávce trhu práce a též se zaměřila na problematiku diskriminace na pracovním trhu. Dále byla představena problematika nezaměstnanosti, včetně jejich různých druhů a metodik měření. Zároveň byly identifikovány faktory, které mohou být důsledkem nezaměstnanosti. Představena byla i státní politika zaměstnanosti, včetně struktury a nástrojů, které jsou k dispozici pro řešení problémů na trhu práce.

Druhá část diplomové práce se soustředila na praktickou analýzu trhu práce v Pardubickém kraji. Tato analýza zahrnovala sledování trendů v oblasti nezaměstnanosti, ekonomické aktivity, odměňování a dalších klíčových ukazatelů. Na základě provedené analýzy trhu práce v Pardubickém kraji a jeho srovnání s trhem práce v České republice bylo možné vyvodit několik klíčových závěrů.

V kraji je pozorovatelný stabilní trend ekonomické aktivity a dlouhodobě velmi nízká míra nezaměstnanosti, která v roce 2022 byla v rámci České republiky nejnižší a očekává se, že tato tendence bude nadále přetrvávat. Trh práce v rámci analyzovaného období prošel významnými změnami. Na začátku sledovaného období byla patrná vysoká míra nezaměstnanosti a výrazný nedostatek volných pracovních míst, což bylo přímým důsledkem světové ekonomické krize. Nicméně, na konci analyzovaného období je již pozorovatelná zcela opačná situace, a to velmi nízká míra nezaměstnanosti, která se pohybuje až pod hranici přirozené míry nezaměstnanosti. Tento vývoj však s sebou přináší nová rizika, aneb nedostatek pracovní síly.

Mezi výzvy, se kterými se trh práce v Pardubickém kraji potýká, patří zejména demografický vývoj s poklesem populace v produktivním věku a nedostatek pracovní síly. K řešení těchto problémů lze vyvodit několik doporučených řešení, jako je například podpora migrace pracovní síly, aktivní vyhledávání kvalifikovaných pracovníků z jiných regionů České republiky i zahraničí, aby byl doplněn nedostatek pracovní síly v Pardubickém kraji. Ke zlepšení situace by mohla také přispět implementace politiky a programů,

kteře podporují rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem, jako jsou flexibilní pracovní podmínky pro rodiče, podpora mateřské a rodičovské dovolené a také částečných úvazků. Dalším vhodným řešením nedostatku kvalifikované pracovní síly by byla také pevnější

a efektivnější spolupráce mezi středními školami a zaměstnavateli. Tato spolupráce by mohla přinést vzájemné výhody pro obě strany. Zaměstnavatelé by mohli mít možnost aktivně ovlivnit vzdělávací programy, aby lépe odpovídaly potřebám a požadavkům trhu práce. Tím by se zvyšovala relevance vzdělání pro konkrétní pracovní pozice. Zároveň by tato spolupráce umožnila studentům získat praktické zkušenosti přímo v reálném pracovním prostředí, což by jim poskytlo cenný náhled na daný obor a pomohlo jim lépe se připravit na vstup na trh práce.

V kraji jsou také dlouhodobě pozorovatelné velmi nízké mzdy, které mohou představovat krátkodobou výhodu pro atraktivitu regionu pro investory, ale z dlouhodobé perspektivy mohou ovlivnit životní standard a mobilitu pracovní síly. Z hlediska rozsáhlosti a dlouhodobosti daného problému by bylo vhodné se na tuto problematiku více zaměřit. Vyšší mzdy by mohli podpořit právě již i výše zmiňovaný nedostatek pracovní síly v kraji.

V rámci výzkumných otázek byla potvrzena klíčová role dosaženého vzdělání na míru nezaměstnanosti, přičemž jedinci s vyšším vzděláním mají tendenci mít nižší míru nezaměstnanosti. Tento jev není pozorovatelný pouze v Pardubickém kraji, ale také v rámci České republiky. Také byly zaznamenány výrazné rozdíly v odměňování mezi pohlavími, což naznačuje potřebu dalšího zkoumání a přijímání opatření směřujících k dosažení rovných příležitostí pro muže a ženy, i přesto, že tyto rozdíly jsou méně patrné než v rámci České republiky.

Závěrem lze konstatovat, že i přes určité výzvy, kterým čelí trh práce v Pardubickém kraji, je jeho situace poměrně příznivá. Navíc, ve srovnání s trhem práce v České republice lze Pardubický kraj hodnotit jako průměrný a v některých případech dokonce nadprůměrný, což naznačuje jeho relativní stabilitu a konkurenceschopnost v rámci celé země

## POUŽITÁ LITERATURA

1. BRČÁK, Josef et al., 2020. *Makroekonomie. Makroekonomický přehled*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-831-0.
2. BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-719-4.
3. PENNER, Andrew M.; PETERSEN, Trond; HERMANSEN, Are Skeie a , et al., 2022. Within-job gender pay inequality in 15 countries. Online. *Nature Human Behaviour*. Roč. 7. Dostupné z: <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01470-z>. [cit. 2024-03-26].
4. BUDIG, Michelle J.; MISRA, Joya a BOECKMANN, Irene, 2015. Work–Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. Online. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0730888415615385>. [cit. 2024-02-10].
5. BUCHTOVÁ, Božena; ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 970-80-247-4282-3.
6. ČESKO. Zákon. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. Online. In. *ASPI* [právní informační systém]. WoltersKluwer ČR. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/58235/1/2/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti>. [cit. 2023-11-04].
7. ČESKO. Zákon. 72 ze dne 24. února 2000, o investičních pobídkách a o změně některých zákonů. Online. In. *ASPI* [právní informační systém]. WoltersKluwer ČR. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/49138/1/2>. [cit. 2023-11-04].
8. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>. [cit. 2024-03-19].
9. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika Pardubického kraje (údaje za rok 2022)*. Online. 13.12.2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika-pardubickeho-kraje-udaje-za-rok-2022>. [cit. 2024-01-04].
10. DOUŠOVÁ, Jana, 2020. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-810-8.
11. EHRENBERG, Ronald G. a SMITH, Robert Stewart, c2012. *Modern labor economics: theory and public policy*. Eleventh edition. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall. ISBN 978-0-13-254064-3.
12. EVROPSKÝ PARLAMENT, 2023. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v Evropě: infografika*. Online. In: Evropský parlament. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/>



- topics/cs/article/20200227STO73519/rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu-fakta-a-cisla-infografika. [cit. 2024-03-01].
13. HOLÝ, Dalibor, 2021. *Mzdy žen a mužů se poněkud přiblížily*. Online. In: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistika&My. 18.10.2021. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2021/10/18/mzdy-zen-a-muzu-se-ponekud-priblizily>. [cit. 2024-01-02].
  14. HUBÁLEK, Michal; ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina a ZAMBOJ, Ladislav, 2008. *Trh práce & diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva. ISBN 978-80-254-2662-3.
  15. ISHMUHAMETOV, Ishgaley a PALMA, Anna, 2017. Unemployment as a Factor Influencing Mental Well-Being. Online. ISSN 1877-7058.
  16. JOUZA, Ladislav, 2022. *Jaké příspěvky od úřadu práce zaměstnavatelům v roce 2023?* Online. In: Ústav práva a právní vědy. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2022/12/jake-prispevky-od-uradu-prace-zamestnavatelum-v-roce-2023/>. [cit. 2023-11-16].
  17. JUREČKA, Václav et al., 2017. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0251-8.
  18. JUREČKA, Václav et al., 2023. *Makroekonomie*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-6942-9
  19. KACZOR, Pavel, 2022. *Sociální systém ČR*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Oeconomica. ISBN 978-80-245-2443-6.
  20. KOŠŤÁKOVÁ, Tereza, 2023. *Dvě tváře nezaměstnanosti*. Online. Statistika&My. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/o-slozitem-jednoduse/dve-tvare-nezamestnanosti/>. [cit. 2024-01-02].
  21. KRÁL, Miroslav, 2018. Problematika stárnutí a zapojování starších pracovníků do pracovního procesu. Bezpečnost a hygiena práce, roč. 68, č. 5, s. 23-28.
  22. KRÁSOVÁ, Věra, 2023. *Kolik je průměrný plat v roce 2023? Nejlépe si vedle Prahy stojí Středočeský kraj*. Online. In: Měsíc.cz. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prumerny-plat-v-cesku/>. [cit. 2024-01-05].
  23. KRÁSOVÁ, Věra. *Minimální mzda je pro všechny zaměstnance stejná. Jak se vyvíjela a kde si stojíme oproti jiným státům EU?* Online. In: Měsíc.cz. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/minimalni-mzda-sazba-vyvoj/>. [cit. 2023-11-16].
  24. KŘÍŽKOVÁ, Alena a POSPÍŠILOVÁ, Kristýna, 2022. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů: Hlavní závěry studie Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*.

25. KUCHAR, Pavel, 2007. *Trh práce, sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
26. LIPOVSKÁ, Hana, 2017. *Moderní ekonomie Jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0120-7.
27. MPSV, 2023. *Minimální mzda*. Online. MPSV. 16.01.2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>. [cit. 2023-11-16].
28. MPSV, 2023. *Změny nabídky a poptávky po práci v České republice do roku 2031 v kontextu demografického vývoje*. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/Zm%C4%9Bna+nab%C3%ADdky+a+popt%C3%A1vky+po+pr%C3%A1ci+v+%C4%8CR+do+2031+v+kontextu+demografick%C3%A9ho+v%C3%BDvoje.pdf/0c441ea0-9167-220f-31a2-1ae016ed2621>. [cit. 2024-02-07].
29. NOWAK, Wioletta, 2023. Elderly employment in the European Union: Active aging or overcoming poverty? Online. *University of Wroclaw*. S. 16. Dostupné z: <https://doi.org/10.19195/2084-4093.26.2.1>. [cit. 2024-03-04].
30. PASTORE, Francesco, 2018. Why is youth unemployment so high and different across countries? Online. S. 11. Dostupné z: IZA World of Labor, <https://wol.iza.org/uploads/articles/420/pdfs/why-is-youth-unemployment-so-high-and-different-across-countries.pdf>. [cit. 2024-03-04].
31. POSPÍŠILOVÁ, Kristýna a VOHLÍDALOVÁ, Marta, 2022. Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity. Online. Roč. 2022, s. 34. Dostupné z: Sociologický ústav AV ČR, [https://www.sav.sk/journals/uploads/06031840POSPISILOVA\\_VOHLIDALOVA\\_Rozdil\\_v\\_odmenovani\\_zen\\_a\\_muzu\\_efekt\\_rodicovstvi\\_a\\_prekarity\\_3\\_2022.pdf](https://www.sav.sk/journals/uploads/06031840POSPISILOVA_VOHLIDALOVA_Rozdil_v_odmenovani_zen_a_muzu_efekt_rodicovstvi_a_prekarity_3_2022.pdf). [cit. 2024-03-03].
32. *Senioři v ČR v datech*, 2023. Online. Roč. 2023, č. CSU-013623/2023. Praha. ISSN 978-80-250-3433-0. Dostupné z: Český statistický úřad, <https://www.czso.cz/documents/10180/190537086/31003423.pdf/51b9a00e-39f9-4829-a535-20080aa9d71f?version=1.0>. [cit. 2024-03-04].
33. SMEKALOVÁ, Monika, 2022. *Česko je první v Evropě – v diskriminaci starších zaměstnanců*. Online. In: . Dostupné z: <https://epale.ec.europa.eu/cs/blog/cesko-je-prvni-v-evrope-v-diskriminaci-starsich-zamestnancu>. [cit. 2024-01-17].
34. SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST, 2023. <https://www.spolecenskaodpovednost.cz/>. Online. [cit. 2023-11-16].
35. VEČERNÍK, Jiří et al., 2016. *Práce, hodnoty, blahobyť: České reálie v evropském kontextu*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-295-5.

36. WERNEROVÁ, Markéta, 2022. *V odměňování panují genderové nerovnosti, na řídicích pozicích bývají největší*. Online. In: Akademie věd České republiky. Dostupné z: <https://www.avcr.cz/cs/veda-a-vyzkum/socialne-ekonomicke-vedy/V-odmenovani-panuji-genderove-nerovnosti-na-ridicich-pozicich-byvaji-nejvetsi/>. [cit. 2024-02-10].
37. *Zemědělství v Pardubickém kraji podle Integrovaného šetření 2020*. Online. In: Český statistický úřad. 04.08.2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/x/zemedelstvi-v-pardubickem-kraji-podle-integrovaneho-setreni-2020>. [cit. 2024-01-05].
38. MAREK, David; NĚMEC, Petr a FRANČE, Václav, 2018. *Automatizace práce v ČR: Proč se (ne)bát robotů*. Online. In: Deloitte. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/strategy-operations/Automatizace-prace-v-CR.pdf>. [cit. 2024-03-19].
39. WORLD ECONOMIC FORUM, 2023. *Future of Jobs Report 2023*. Online. Dostupné z: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf). [cit. 2024-03-25].

## Zadání diplomové práce

**Autor:** Zuzana Petrlíková

**Studium:** I2200547

**Studijní program:** N0413A050048 Ekonomika a management

**Studijní obor:** Ekonomika a management

**Název diplomové práce:** **Analýza trhu práce v Pardubickém kraji**

**Název diplomové práce AJ:** Analysis of the Labour Market in the Pardubice Region

### Cíl, metody, literatura, předpoklady:

**Cíl práce:** Analýza pracovního trhu v Pardubickém kraji a komparace v rámci České republiky.

#### Osnova:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika zpracování
3. Charakteristika trhu práce a problematika nezaměstnanosti, teoretický rámec
4. Analýza trhu práce v Pardubickém kraji, praktická část
5. Shrnutí výsledků
6. Závěr

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.

EHRENBERG, Ronald G. a Robert Stewart SMITH. *Modern labor economics: theory and public policy*. Eleventh edition. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall, 2012. ISBN 978-0-13-254064-3.

KACZOR, Pavel. *Sociální systém ČR*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Oeconomica, 2022. ISBN 978-80-245-2443-6.

VEČERNÍK, Jiří et al. *Práce, hodnoty, blahobyt: české realie v evropském kontextu*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2016. ISBN 978-80-7330-295-5.

**Zadávací pracoviště:** Katedra managementu,  
Fakulta informatiky a managementu

**Vedoucí práce:** prof. Ing. Hana Mohelská, Ph.D.

**Datum zadání závěrečné práce:** 15.10.2021