

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

Analýza trhu práce v okrese Jičín

Bc. Jan Drbohlav

© 2018 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jan Drbohlav

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Analýza trhu práce v okrese Jičín

Název anglicky

Analysis of labour market in district Jičín

Cíle práce

Cílem diplomové práce je provést analýzu trhu práce ve vybraném regionu z hlediska vývojových tendencí v zaměstnanosti a nezaměstnanosti, popsat politiku zaměstnanosti v kraji, navrhnout a zhodnotit řešení, která povedou k pozitivním změnám na trhu práce v regionu.

Metodika

Pro zjištění stavu a vývoje ukazatelů charakterizujících trh práce v regionu budou použity metody explorační analýzy. Následně v dalších analýzách budou pro vybrané ukazatele užity některé z metod induktivní statistiky či analýzy časových řad.

Doporučený rozsah práce

60-80

Klíčová slova

trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, statistická analýza

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- JUREČKA, V. *Mikroekonomie*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4385-1.
- KÁBA, Bohumil a Libuše SVATOŠOVÁ. *Statistické nástroje ekonomického výzkumu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-359-9.
- KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.
- SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. *Statistické metody II*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9.
- SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. *Statistické metody I*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-213-1672-0.
-

Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 9. 1. 2018

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 1. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 26. 03. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza trhu práce v okrese Jičín" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28. 3. 2018

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval prof. Ing. Libuši Svatošové, CSc. za odborné vedení a cenné rady, které mi poskytla při zpracování této diplomové práce.

Analýza trhu práce v okrese Jičín

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá analýzou trhu práce v okrese Jičín. Popisuje situaci na regionálním trhu práce, vývojové tendence vybraných ukazatelů za období let 2007 – 2017 a jejich strukturu. Pro zhodnocení indikátorů byly použity vybrané metody explorační analýzy a analýzy časových řad. Pozornost je věnována také aktivní politice zaměstnanosti, byly určeny rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání a problémové regiony okresu Jičín a následně navrhnutá řešení, která povedou k pozitivním změnám na trhu práce.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, statistická analýza, politika zaměstnanosti, okres Jičín

Analysis of labour market in district Jičín

Abstract

The diploma thesis deals with the analysis of the labour market in district Jičín. It describes the situation on the regional labour market, the trends of selected indicators for the period 2007 - 2017 and their structure. The selected methods of exploration analysis and time series analysis were used to evaluate the indicators. Attention is also paid to active employment policy, the risk groups of job seekers were identified together with the problematic regions of Jičín district. There were also proposed subsequently solutions leading to positive changes in the labour market.

Keywords: labour market, unemployment, employment, statistical analysis, employment policy, district Jičín

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
2.2.1 Explorační analýza dat.....	14
2.2.2 Analýza časových řad	14
2.2.3 Modely časových řad	15
2.2.4 Prostorová analýza nezaměstnanosti	17
2.2.5 Korelace časových řad	17
3 Teoretická východiska	18
3.1 Trh práce	18
3.1.1 Nabídka práce	19
3.1.2 Rovnováha trhu práce	20
3.2 Segmentace trhu práce	21
3.2.1 Koncept duálního trhu práce.....	21
3.2.2 Strukturní charakteristiky trhu práce	21
3.2.3 Formální a neformální trh práce	22
3.2.4 Hospodářské sektory.....	22
3.3 Pracovní migrace.....	23
3.4 Nezaměstnanost.....	25
3.4.1 Výpočet míry nezaměstnanosti.....	26
3.4.2 Formy nezaměstnanosti	27
3.4.3 Důsledky nezaměstnanosti.....	30
3.5 Politika zaměstnanosti.....	31
3.5.1 Politika zaměstnanosti v České republice.....	32
3.5.2 Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020.....	34
3.5.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	35
3.5.4 Aktivní politika zaměstnanosti	35
3.5.4.1 Rizikové skupiny	36
3.5.4.2 Nástroje APZ	37

4	Vlastní práce	40
4.1	Okres Jičín.....	40
4.2	Charakteristika okresu Jičín	41
4.2.1	Mikroregiony	43
4.3	Největší zaměstnavatelé v okrese Jičín	46
4.4	Silné a slabé stránky regionu.....	48
4.5	Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v okrese Jičín	49
4.5.1	Podíl nezaměstnaných osob v okrese Jičín (2007 – 2017)	49
4.5.2	Prostorová analýza.....	51
4.5.3	Komparace podílu nezaměstnaných osob v okrese Jičín s Královéhradeckým krajem a Českou republikou	52
4.5.4	Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání.....	53
4.5.5	Vývoj počtu OZP	54
4.5.6	Vývoj počtu osob pečujících o dítě do 15 let.....	55
4.5.7	Vývoj počtu absolventů	56
4.5.8	Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných UoZ.....	58
4.5.9	Věková struktura uchazečů o zaměstnání.....	60
4.5.10	Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	62
4.6	Volná pracovní místa	63
4.6.1	Struktura volných pracovních míst.....	64
4.7	Počet UoZ/VPM.....	65
4.8	Cizinci na trhu práce	66
4.9	Realizace APZ v okrese Jičín.....	70
4.10	Regionální individuální projekty.....	71
4.11	Korelace vybraných časových řad	72
5	Zhodnocení výsledků a doporučení	75
5.1	Návrhy opatření realizovatelných na národní úrovni.....	75
5.2	Návrhy opatření realizovatelných na regionální úrovni.....	76
6	Závěr.....	77
7	Seznam použitých zdrojů	79
8	Přílohy	83

Seznam obrázků

Obrázek 1: Křivka nabídky práce	19
Obrázek 2: Rovnováha na trhu práce.....	20
Obrázek 3: Rozdělení obyvatelstva dle ekonomické aktivity.....	25
Obrázek 4: Administrativní rozdělení okresu Jičín	40
Obrázek 5: Obecně-geografická mapa okresu Jičín	43
Obrázek 6: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých obcích okresu Jičín	52

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel a věková struktura - okres Jičín v letech 2011 – 2016...41	
Tabulka 2: Počet obyvatel a podíl nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech okresu Jičín.....	44
Tabulka 3: Největších zaměstnavatelů okresu Jičín a struktura jejich zaměstnanců k 31. 12. 2016	46
Tabulka 4: Počet absolventů v evidenci Úřadu práce v okrese Jičín dle jejich vzdělání	57
Tabulka 5: Počet osob podpořených nástroji APZ v okrese Jičín	71

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Jičín (2007 - 2017).....	50
Graf 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob dle pohlaví	51
Graf 3: Komparace vývoje nezaměstnanosti s krajským a republikovým průměrem	53
Graf 4: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Jičín	54
Graf 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením v okrese Jičín	55
Graf 6: Vývoj počtu UoZ pečujících o dítě do 15 let v okrese Jičín	56
Graf 7: Vývoj počtu absolventů v evidenci ÚP v okrese Jičín	58
Graf 8: Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných v okrese Jičín.....	59
Graf 9: Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání dle délky evidence.....	60
Graf 10: Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Jičín	61
Graf 11: Vývoj průměrného věku UoZ.....	62
Graf 12: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Jičín.....	63
Graf 13: Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Jičín.....	64
Graf 14: Struktura VPM v okrese Jičín dle požadovaného vzdělání	65
Graf 15: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo v okrese Jičín....	66
Graf 16: Vývoj počtu cizinců zaměstnaných v okrese Jičín	67
Graf 17: Národnostní struktura cizinců zaměstnaných v okrese Jičín (k 31. 12. 2017)	68
Graf 18: Vzdělanostní struktura cizinců zaměstnaných v okrese Jičín (k 31. 12. 2017).....	69
Graf 19: Vývoj počtu osob podpořených vybranými nástroji APZ v okrese Jičín.....	70
Graf 20: Korekce mezi podílem nezaměstnaných osob s počtem VPM v okrese Jičín.....	73
Graf 21: Korelace mezi podílem nezaměstnaných osob a počtem dlouhodobě nezaměstnaných osob v okrese Jičín	74

Seznam použitých zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
EDA	Explorační analýza dat
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
CHPM	Chráněné pracovní místo
KoP	Kontaktní pracoviště
KHK	Královéhradecký kraj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ORP	Obec s rozšířenou působností
OZP	Osoba zdravotně postižená
RIP	Regionální individuální projekt
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
THP	Technickohospodářský pracovník
ÚMPOD	Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

1 Úvod

Trh práce je nedílnou součástí národního hospodářství a i přes to, že je pod vlivem stejných tržních zákonitostí, skýtá některá specifika. Hlavní komoditou je zde totiž lidská pracovní síla. Každý jedinec je však jiný a stejně tak i jeho znalosti a dovednosti. Právě pracovní uplatnění je pro člověka jednou z nejdůležitějších lidských potřeb a případná nezaměstnanost má negativní vliv nejen na samotného člověka, ale i jeho nejbližší okolí. Ztráta zaměstnání a příjmu, znamená pokles životní úrovně jedince i rodiny. Při dlouhodobé nezaměstnanosti pak hrozí i chudoba a sociální vyloučení. Z těchto důvodů je důležité dbát o rozumnou míru nezaměstnanosti a případně se jí snažit snížit.

Významnou roli při redukci negativních projevů a optimalizací trhu práce hraje stát. Česká republika se v rámci politiky zaměstnanosti snaží nejen zmírnit dopady nezaměstnanosti, ale pomáhá k opětovnému návratu na trh práce. Základní strategický dokument Ministerstva práce a sociálních věcí - Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 - pak určuje hlavní opatření pro zvýšení zaměstnanosti a pro podporu adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Trh práce je velmi dynamický systém, na který působí mnoho různých faktorů. Jako příklad můžeme jmenovat demografický vývoj, legislativu, socioekonomickou charakteristiku nebo fyzicko-geografický profil území. Tato práce se zabývá zhodnocením situace a vývojových trendů na trhu práce v okrese Jičín.

Každý region má své specifické charakteristiky trhu práce a ne jinak je tomu u okresu Jičín. Toto území, nacházející se v severovýchodní části České republiky, je typické především svou průmyslovou a zemědělskou činností a rozvinutým turistickým ruchem. Trh práce v okrese Jičín byl podobně jako v celé České republice nepříznivě ovlivněn celosvětovou ekonomickou krizí v roce 2008 a otázka ztráty zaměstnání tak zasáhla velké množství obyvatel.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je komplexní zhodnocení situace a vývojových trendů na trhu práce v okrese Jičín a následné návrhy řešení vedoucí ke zlepšení situace na trhu práce v regionu. Budou analyzovány ukazatele podílu nezaměstnanosti, zaměstnanosti cizinců, počtu volných pracovních míst a počtu podpořených osob nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Vývoj vybraných indikátorů pak bude porovnán s krajským a celorepublikovým průměrem. Pozornost bude věnována i uchazečům o zaměstnání evidovaným na úřadu práce, podrobněji bude zkoumána jejich struktura a to zejména dle pohlaví, vzdělání, věku a délky evidence. Zjištěné údaje pak budou porovnány se strukturou volných pracovních míst. Jedním z výstupů analýzy dat bude i prostorová analýza míry nezaměstnanosti v jednotlivých obcích regionu, díky tomu bude možné stanovit problémové regiony okresu a lépe tak zacílit konkrétní návrhy řešení zejména pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena do tří hlavních oddílů – rešeršní části, metodiky práce a samotné analýzy získaných dat. Při zpracování literární rešerše a metodiky práce bylo čerpáno z odborných textů, jež se zabývají daným tématem. Pozornost byla věnována především teoretickým východiskům v oblasti trhu práce a nezaměstnanosti. V úvodu analytické části je představen okres Jičín, jeho geografická a socioekonomická charakteristika a specifika regionálního trhu práce. Následná analýza vybraných ukazatelů pak byla zpracována na základě informací získaných především z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a interních systémů Úřadu práce v Jičíně. Pro interpretaci získaných dat budou použity metody Explorační analýzy dat (EDA), analýzy časových řad a také prostorová analýza. K samotným výpočtům byly využity programy Microsoft Excel, STATISTICA a ArcGIS 10, s jejichž pomocí jsou zjištěné údaje i přehledně graficky znázorněny.

2.2.1 Explorační analýza dat

Cílem explorační analýzy dat je odhalit zvláštnosti zpracovávaných dat a ověřit platnost předpokladů. EDA je využívána především k posouzení stupně symetrie a špičatosti výběrového řízení, lokálních koncentrací dat, vybočujících měření a shody s teoretickým rozdělením. Tyto vlastnosti jsou pak hodnoceny prostřednictvím početních a grafických metod – grafů (Procházková, 2017).

2.2.2 Analýza časových řad

Analýza časových řad a zkoumání změn jevů v čase je jednou z nejdůležitějších statistických úloh. Tyto metody jsou vhodné pro veličiny, na něž působí mnoho obtížně identifikovatelných faktorů (Svatošová, Kába, 2008, s. 38). Základním prostředkem, jímž analyzujeme dynamiku hromadných jevů, je časová řada. Dle Káby (2008, s. 38) definujeme časovou řadu jako množinu kvantitativní charakteristiky (ukazatele), uspořádanou v čase. Pro účely zkoumání rychlosti změn hodnot sledovaného ukazatele můžeme použít několik různých charakteristik, mezi nejčastěji využívané patří absolutní a relativní charakteristiky.

- **Absolutní charakteristiky**

Absolutní charakteristiky využíváme pro porovnání dvou hodnot členů časové řady. Nejčastěji využívanými absolutními charakteristikami jsou první a druhá diference.

První diference neboli absolutní přírůstek, udává rozdíl dvou sousedních pozorování (hodnot) časové řady. Dle Káby (2008, s. 39) tyto diference charakterizují absolutní přírůstek nebo úbytek zkoumaného ukazatele v určitém období oproti období bezprostředně předcházejícímu.

$$dy_t = y_t - y_{t-1}, \quad t = 2, 3, \dots, n$$

Druhá absolutní diference je definována jako rozdíl dvou sousedních prvních absolutních diferencí.

$$d^{(2)}y_t = dy_t - dy_{t-1} = y_t - 2y_{t-1} + y_{t-2}, \quad t = 3, \dots, n$$

Pomocí druhých diferencí můžeme charakterizovat absolutní zrychlení (zpomalení) vývoje ve zkoumané časové řadě a určit tak, o kolik byl následující přírůstek větší (menší) než předcházející.

- **Relativní charakteristiky**

Pro charakteristiky růstu či poklesu jsou vedle absolutních charakteristik často využívány také charakteristiky relativní. Jedná se například o koeficienty růstu, tempo růstu nebo průměrný koeficient růstu.

- Koeficientem růstu rozumíme relativní postupnou rychlost změn v časové řadě (Svatošová, Kába, 2008, s. 39).

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}, \quad t = 2, 3, \dots, n$$

- Tempo růstu je vyjádřením koeficientu růstu v procentech.
- Průměrný koeficient růstu – geometrický průměr jednotlivých koeficientů růstu

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{\frac{y_2}{y_1} \times \frac{y_3}{y_2} \times \dots \times \frac{y_n}{y_{n-1}}} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

2.2.3 Modely časových řad

Při analyzování časových řad vycházíme z předpokladu, že je daná časová řada tvořena třemi složkami – trendem, periodickým kolísáním a náhodným kolísáním (Svatošová, Kába, 2008, s. 41).

- Trend (T) popisuje dlouhodobou celkovou tendenci časové řady.

- Periodická kolísání (P) jsou důsledkem působení periodicky se opakujících faktorů na sledovaný jev, jenž se projevuje periodickými výkyvy ukazatelů časové řady okolo trendů. Podle délky jedné této periody rozlišujeme kolísání cyklická, sezonní a krátkodobá.
- Náhodná kolísání (E) jsou vyvolána působením vedlejších faktorů náhodného charakteru. Tyto nepravidelné, ojedinělé výkyvy časové řady není možné nikterak předvídat.

Vztah mezi jednotlivými složkami časové řady můžeme pak vyjádřit dvěma způsoby:

- První model označujeme jako aditivní, kdy vztah mezi jednotlivými složkami je dán jejich součtem.

$$y_t = T_t + P_t + \varepsilon_t$$

- Druhým je model multiplikativní, ve kterém jsou složky časové řady vzájemně násobeny.

$$y_t = T_t \times P_t \times \varepsilon_t$$

Volba vhodného modelu trendu

Pro kontrolu použitelnosti vhodného modelu trendu byl aplikován ukazatel střední absolutní procentuální chyby MAPE. Tento ukazatel definujeme jako průměr absolutních hodnot jednotlivých reziduí, jež jsou děleny odpovídající hodnotou časové řady. Při výběru modelu trendu, pak dáváme přednost tomu s nejnižší procentuální hodnotou ukazatele MAPE (Svatošová, Kába, 2008, s. 47 - 48).

$$MAPE = \frac{100}{n} \sum_t \left| \frac{y_t - y'_t}{y_t} \right|$$

2.2.4 Prostorová analýza nezaměstnanosti

Pro analýzu lokální situace na trhu práce a vymezení podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých obcích okresu, byla využita metoda prostorové analýzy. Pomocí geografického softwaru ArcGIS byla získaná data zpracována a následně přehledně zobrazena jako kartogram.

2.2.5 Korelace časových řad

Pro posouzení vztahu mezi vybranými ukazateli v časové řadě byla provedena korelace časových řad. Při použití této metody je nejprve nezbytné provést tzv. očišťování řady od vlivu trendu. Výpočtem rozdílu mezi pozorovanými hodnotami a vyrovnanými hodnotami pak získáme rezidua. Z těchto hodnot je provedena pomocí výpočtu korelačního koeficientu samotná analýza závislosti časových řad (Svatošová, Kába, 2008, s. 59).

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

I přes to, že je trh práce součástí tzv. hospodářského koloběhu v ekonomice a je pod vlivem stejných trhových zákonitostí jako ostatní trhy, obnáší jistá specifika. Stejně jako jakýkoliv jiný trh je založen na vztahu dvou subjektů, které jsou v tomto případě reprezentovány nabídkou práce a poptávkou po práci. Rievajová (2009, s. 7) definuje trh práce jako prostor, ve kterém dochází k interakci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Dle Jurečky (2013, s. 246) plynou zvláštnosti trhu práce ze skutečnosti, že nositelem práce je lidská bytost se svými biologickými a psychickými charakteristikami a lidskými právy. Hlavní komoditou, se kterou se na tomto trhu obchoduje, je tedy lidská pracovní síla. Nelze však koupit člověka jako takového, ale pouze znalosti a dovednosti, kterými daný jedinec disponuje. Tento soubor charakteristik označujeme jako lidský kapitál (Kaczor, 2013, s. 23).

Kuchař (2007, s. 12) popisuje zkoumání trhu práce jako interdisciplinární záležitost, ve které jde o hledání ekonomických, sociálních, kulturních, demografických a jiných souvislostí.

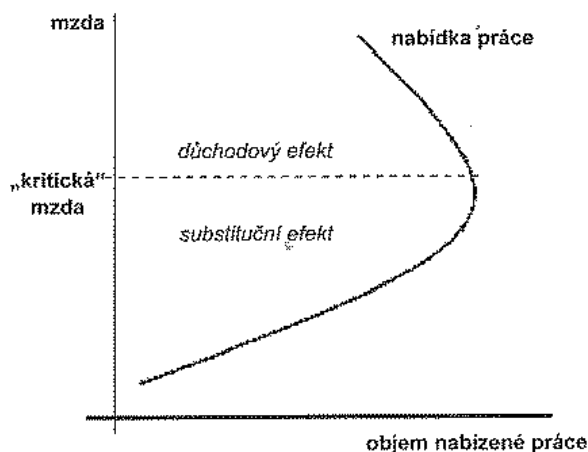
Dle Haláskové (2001, s. 5) má trh práce dvě základní funkce, a to ekonomickou a sociální.

- **Ekonomická funkce** – vychází ze vztahu mezi výrobním systémem pracovních činností (pracovních míst) a pracovní silou. Tento vztah je řešen s pomocí směny práce mezi firmami, odvětvími a regiony. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla, která vystupuje jako výrobní činitel a její mezní produktivita spoluurčující pozici na trhu práce.
- **Sociální** – v procesu směny na trhu práce jsou prostřednictvím nabídky práce a poptávky po práci určovány ceny práce neboli mzdy a také další podmínky zaměstnanosti. Účastníci tohoto procesu jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé, vedle kterých do procesu zasahují i další partneři ovlivňující tento proces, jako jsou odbory, státní instituce, politické lobby a další.

3.1.1 Nabídka práce

Strana nabídky práce je tvořena domácnostmi, přesněji řečeno konkrétními jedinci, kteří sektor domácností představují. U každého člověka pak probíhá volba, zda a za jakých podmínek vstoupit na trh práce. Do tohoto rozhodovacího procesu vstupují dvě základní proměnné, a to objem času a objem peněz. Jedinec poté hledá podle svých preferencí pro něj ideální stav, ve kterém dochází k uspokojení jeho potřeb. V ekonomické teorii se hovoří o vzájemném působení dvou protisměrně působících sil, o substitučním a důchodovém efektu (Kuchař, 2007, s. 14). Substituční efekt je jev, kdy zvýšení mezd způsobí, že jedinci, kteří se dosud práci pod záštitou různých záminek vyhýbali a upřednostňovali volný čas, jsou již za těchto lepších podmínek ochotni pracovat (Kaczor, 2013, s. 9). Stoupne-li však nabízená mzda nad určitou úroveň, začne se ochota lidí pracovat paradoxně snižovat (viz Obrázek č. 1). Příjem domácností je na takové úrovni, že mohou její členové upřednostňovat volný čas před prací. Pro tuto situaci na trhu práce se používá termín důchodový efekt.

Obrázek 1: Křivka nabídky práce



Zdroj: Kaczor, 2013

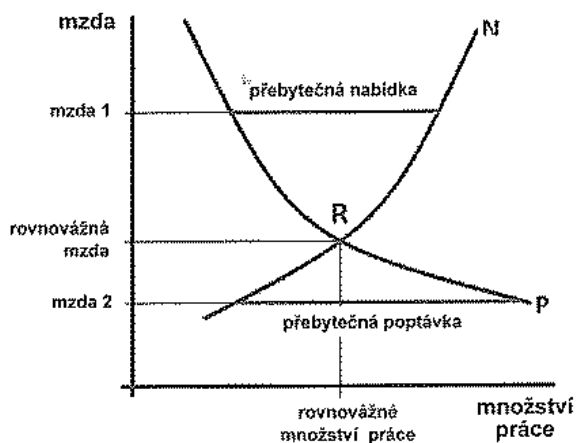
Poptávka po práci

Strana poptávky je reprezentována podniky resp. zaměstnavateli. Jejich hlavním cílem je maximalizace zisku. Poptávka po práci je pak ovlivněna dvěma hlavními faktory, a to objemem poptávaného množství práce a její cenou (mzdou). Kuchař (2007, s. 14) definuje jako optimální rozsah zaměstnanosti ten, kdy se zvýšení produkce (mezního produktu práce) rovná reálné mzdě. Pokud tedy reálná mzda roste, podnik v zájmu zachování maximálního zisku bude snižovat poptávku po pracovní síle. V případě poklesu reálné mzdy se pak podniku naopak vyplatí zvyšovat zaměstnanost.

3.1.2 Rovnováha trhu práce

Ideálním cílem při vzájemné interakci nabídky a poptávky po práci je rovnováha trhu práce (viz Obrázek č. 2). Dle Kuchaře (2007, s. 15) se jedná o stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout. Při dosažení tohoto průsečíku dochází ke stavu plné zaměstnanosti a všichni jedinci, kteří chtějí pracovat, pracují.

Obrázek 2: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Kaczor, 2013

3.2 Segmentace trhu práce

Podmínkou rovnováhy trhu práce je však jeho homogenita, což je však pouze abstraktní pojem. Pracovní trh je značně segmentovaný na celou řadu dílčích trhů - a to ať již podle geografických oblastí, odvětví nebo profesí (Mareš, 1994, s. 48). Tato struktura je důsledkem sociálně ekonomických změn, které odrážejí aktuální potřeby společnosti (Kuchař, 2007, s. 31). Trh práce je tedy tvořen navzájem si nekonkurujícím množstvím segmentů, z nichž každý má svou poptávku, nabídku a cenu (Jurečka, 2013, s. 259). Některé z možných dělení trhu práce si dále představíme.

3.2.1 Koncept duálního trhu práce

Jedním z nich je teorie duálního trhu práce. Jak uvádí Kaczor (2013, s. 100), je tento model tvořen dvěma sektory - a to primárním a sekundárním. Primární trh práce je charakterizován kvalifikovanou pracovní silou, vysokými mzdami, stabilitou a především prestiží pracovních míst. Oproti tomu pracovní místa v sekundárním sektoru nevyžadují vyšší kvalifikaci, jsou hůře placená a prakticky zde neexistuje příležitost pro profesní růst. V rámci sekundárního trhu práce lze také zaznamenat větší fluktuaci pracovníků. Osoby pohybující se na tomto trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, avšak je pro ně také snazší získat nové zaměstnání (Mareš, 1994, s. 50).

3.2.2 Strukturální charakteristiky trhu práce

Pro komplexní analýzu problematiky trhu práce, jeho struktury a podoby, je třeba nejdříve definovat jeho základní rysy. Kuchař (2007, s. 39) vymezuje pět základních charakteristik:

- Národnostní struktura
- Demografická struktura
- Vzdělanostní struktura
- Ekonomická struktura
- Profesní struktura

Národnostní struktura má podle Kuchaře (2007, s. 39) nejstabilnější podobu a je zdánlivě neměnná. Nicméně při vzrůstajícím trendu pracovní migrace, které se budeme věnovat později, je možné, že se bude podíl jiných národností na trhu práce výrazně zvyšovat.

Další charakteristikou trhu práce, jenž začíná být stále více ovlivňována migračními procesy, je demografická struktura. Nižší míra stability je však ovlivněna více faktory, mimo jiné například prodlužováním průměrného věku dožití a měnící se vzorce tzv. demografického chování. Příznivá vzdělanostní struktura je zásadní pro rozvoj celé společnosti, jak uvádí Kuchař (2007, s. 41) „největším bohatstvím každé vyspělé země jsou vzdělání občané“. V České republice lze v tomto ohledu stále ještě zaznamenat důsledky, jež jsou zapříčiněny obdobím komunistického režimu, nicméně z výrazného nárůstu počtu studentů vysokých škol v minulých letech lze vyvodit, že se tento deficit postupně vyrovnává. Pro současný vývoj naší společnosti, jenž je významně ovlivněna globalizačními a integračními procesy, je typická změna ekonomické struktury trhu práce. Dle Kuchaře (2007, s. 40) se v moderní společnosti nejrychleji mění její profesní struktura. Změna profesního postavení v průběhu pracovní kariéry je podmínkou dynamického a vyváženého trhu práce a jedním ze základních rysů moderní společnosti.

3.2.3 Formální a neformální trh práce

Segmentovat trh lze podle mnoha kritérií, jedním z nich je i rozdělení na formální a neformální trh práce. Mareš (1994, s. 53) popisuje formální trh jako trh oficiálních pracovních příležitostí, který je kontrolován a regulován společenskými institucemi. Naproti tomu neformální trh stojí mimo jakoukoli kontrolu a vedle samozásobitelství, domácí práce a různé formy sousedské a rodinné pomoci zahrnuje i práci „na černo“, která spadá do oblasti tzv. šedé ekonomiky. Fenomén nelegální práce a tedy inkasování nezdaněného příjmu je často spojen s pobíráním podpory v nezaměstnanosti nebo různých sociálních dávek.

3.2.4 Hospodářské sektory

Dalším typickým členěním ekonomiky potažmo trhu práce je dělení podle sektorů. V rámci této terminologie rozlišujeme pět základních sektorů.

- Primární sektor – zahrnuje prvovýrobu, především pak zemědělství a těžbu prvotních surovin.
- Sekundární sektor - zahrnuje průmyslovou výrobu a další zpracování prvotních surovin.
- Terciální sektor – zahrnuje všechny subjekty, které se zabývají poskytováním služeb.
- Kvartérní sektor – zahrnuje služby veřejného charakteru, jejichž poskytovatelem je stát, například policie, armáda, justice, veřejná správa apod..
- Kvintární sektor – zahrnuje služby, které mají za úkol rozvíjet a kultivovat lidský potenciál, jedná se například o školství, kulturu, zdravotnictví, vědu, média apod..

Jak uvádí Kaczor (2013, s. 40), význam jednotlivých sektorů ekonomiky se mění v závislosti na měnící se struktuře poptávky na trhu výrobků a služeb a dlouhodobém růstu produktivity práce. S ekonomickým rozvojem klesá podíl primárního sektoru a naopak stoupá dominance terciárního sektoru. Ve vyspělých ekonomikách lze zaznamenat i zvyšující se význam kvartérního a kvintárního sektoru.

3.3 Pracovní migrace

V souvislosti s globalizačními procesy se internacionalizace pracovní síly stává přirozenou součástí trhu práce a jedním ze základních mechanismů umožňující jeho efektivnější fungování. Dle teorie migrace formulované J. R. Hicksem (1932) jsou hlavní příčinou migrace zpravidla ekonomické důvody, především pak rozdíly ve mzdách v hostitelské a domovské zemi. Kaczor (2013, s. 90) pak vyslovuje hypotézu, podle které se migranti stěhují do zemí, kde nacházejí štedřejší sociální systém. V tomto případě se pak nejedná o stěhování za prací v pravém slova smyslu. Dalším faktorem ovlivňujícím migraci může být například problematická politická situace, jako příklad lze uvést válečný konflikt na Ukrajině v roce 2014.

Významným momentem, který ovlivnil migrační klima v České republice, byl vstup do Evropské unie 1. 5. 2004. Od tohoto data již nejsou občané EU, EHP a Švýcarska legislativně považováni za cizince (dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.) a na trhu práce mají stejné postavení jako občané České republiky.

Volný pohyb pracovníků v rámci EU je jako jedna ze základních svobod rovněž zakotven ve Smlouvě o založení Evropského společenství. Na českém trhu práce se tato eliminace bariér promítla výrazným nárůstem počtu imigrantů z EU. Dle statistik vydaných Ministerstvem práce a sociálních věcí bylo na území ČR evidováno k 31. 12. 2016 celkem 323 244 cizinců. Většinu z nich (150 317) tvoří občané Slovenska, na druhém místě jsou pak Poláci s počtem 24 982. Významný je také nárůst počtu pracovníků přicházejících z Rumunska (22 861) a Bulharska (19 782). V případě imigrace z nečlenských států EU pak dominují především občané Ukrajiny (41 847), Ruska (6 703) a Vietnamu (5 098).

Postoj původních členských zemí EU byl vůči nově přistoupičím členům zpočátku velice rezervovaný. V platnost vstoupila přechodná ustanovení, která volný pohyb pracovníků dočasně omezovala. K 1. květnu 2011 byl pak plně zaveden volný pohyb pracovníků a od tohoto data tedy mohou občané ČR pracovat ve všech členských státech bez jakýchkoliv omezení (Kaczor, 2013, s. 129, s. 150).

Z ekonomického hlediska je pracovní imigrace vnímána veskrze kladně neboť ve mnoha vyspělých zemích zajišťuje alespoň mírný populační růst (Kuchař, 2007, s. 45). Dle Kaczora (2013, s. 125) roste přínos migrace v závislosti na tom, jak roste profesní rozmanitost imigrantů v porovnání s obyvateli hostitelské země. Cizinci tak nepřicházejí na trh práce jako substitut domácí pracovní síly, ale naopak plní komplementární funkci a obsazují pracovní místa, která se nedaří obsadit domácími uchazeči.

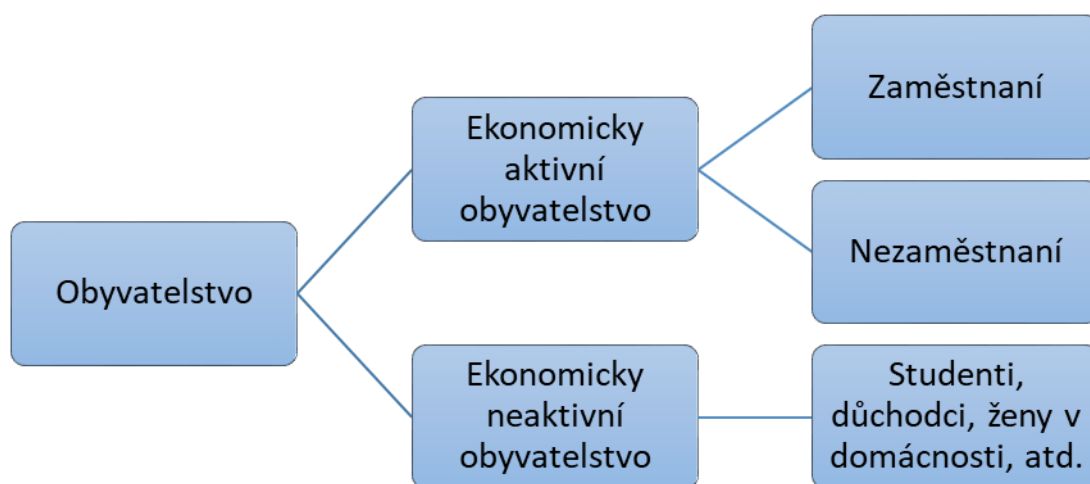
V souvislosti s pracovní migrací však můžeme zaznamenat i některé negativní důsledky. V méně vyspělých zemích je to například rostoucí význam fenoménu brain-drain, tedy úniku kvalifikované síly do zahraničí. Dopady tohoto jevu mohou být na národní ekonomiku zcela zásadní, neboť právě dostatek odborníků je jedním z nutných předpokladů rozvoje a hospodářského růstu. Jak uvádí Kaczor (2013, s. 90) „zajištění a zvýšení současné životní úrovně není z dlouhodobého pohledu udržitelné bez významného podílu vysoce kvalifikované práce a zvýšení investic do vědy a výzkumu.“

3.4 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost můžeme definovat jako stav ekonomiky, kdy práceschopné osoby v produktivním věku nemohou najít práci (Brožová, 2003, s. 77). Pro účely přesnějšího vytyčení tohoto pojmu pak můžeme rozdělit obyvatelstvo podle ekonomické aktivity (viz Obrázek č. 3):

- **Zaměstnaní** – lidé, kteří vykonávají jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání - a to i ti, kteří práci mají, ale právě nepracují (např. nemocní, jsou na dovolené, stávkují atp.)
- **Nezaměstnaní** – lidé, kteří jsou schopni pracovat, a jsou ochotní během určité doby do práce nastoupit. Nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledají. Patří sem také ti, kteří byli z práce uvolnění a čekají na nástup do nového pracovního místa.
- **Ekonomicky neaktivní** – lidé, kteří nespádají ani do jedné z výše uvedených skupin, např.: studenti, důchodci, ženy v domácnosti atd.

Obrázek 3: Rozdělení obyvatelstva dle ekonomické aktivity



Zdroj: vlastní zpracování

O nezaměstnanosti se u nás začíná hovořit až po roce 1989, kdy bylo zrušeno centrálně řízené hospodářství a tím pádem i úplná zaměstnanost. Transformací na tržní hospodářství tak vznikl trh práce a nezaměstnanost, jenž je typickým jevem doprovázejícím fungování tržního mechanismu. Jak uvádí Kaczor (2013, s. 46) „v přiměřeném rozsahu je pro trh práce i pro ekonomiku nezaměstnanost zdravá. Svým způsobem je výrazem určité konkurence na trhu práce, která pomáhá udržovat kvalitu i cenu obchodované komodity na optimální úrovni.“ Cílem tak není nulová nezaměstnanost, ale dosažení tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. Krebs (2010, s. 315) tuto mez popisuje jako ideální stav ekonomiky, při kterém jsou jednotlivé segmenty trhu práce v rovnováze. Její výše je pak závislá na celé řadě specifických faktorů, jako je například utváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků nebo délka trvání nezaměstnanosti. Krebs také upozorňuje na nepříznivý jev zvyšování přirozené míry nezaměstnanosti. Hlavní příčiny pak spatřuje ve štedrém sociálním systému, rostoucí strukturální nezaměstnanosti, jenž je spojena s technologickým pokrokem, a ve změně demografické struktury obyvatelstva. Míra nezaměstnanosti se podle Krebse (2010, s. 324) výrazně liší v závislosti na dosaženém vzdělání, pracovníci s vyšším vzděláním mají zpravidla mezi nezaměstnanými menší zastoupení.

3.4.1 Výpočet míry nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti. Ta je vyjádřena podílem nezaměstnaných na celkové pracovní síle (Krebs, 2010, s. 131).

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

Kde: u - je míra nezaměstnanosti

U - je počet nezaměstnaných

L - je počet pracovních sil

Pro samotný výpočet se v rámci České republiky můžeme setkat se dvěma hlavními metodikami – registrovanou a obecnou mírou nezaměstnanosti.

Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti využívá pro výpočet odhady z výběrového šetření pracovních sil. Výběrové šetření pracovních sil provádí Český statistický úřad formou dotazníků ve všech okresech ČR v průběhu celého roku. Tyto odhady nejsou nijak vázány na reálný počet evidovaných na úradech práce. Samotný ukazatel obecné míry nezaměstnanosti je pak využíván zejména společností Eurostat, která zveřejňuje oficiální statistiky nezaměstnanosti v rámci EU. V ČR je pak tato metodika používána Českým statistickým úřadem.¹

Ukazatel registrované míry nezaměstnanosti

Tato metoda byla dlouhodobě využívána Ministerstvem práce a sociálních věcí v oficiálně publikovaných statistikách nezaměstnanosti. Počátkem roku 2013 však byla nahrazena novým ukazatelem – podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let. Stalo se tak na základě dohody ČSÚ a MPSV, hlavním motivem této změny bylo co největší přiblížení oficiálním statistikám Eurostatu (Kaczor, 2013, s. 49). Vzhledem k tomu, že pracovní síla je pouze podmnožinou celkového počtu lidí ve věku 15 – 64 let, je výsledná hodnota dle nové metodiky nižší.

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči ve věku 15 – 64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15 – 64 let}} \times 100 \%$$

3.4.2 Formy nezaměstnanosti

Existuje několik druhů nezaměstnanosti, jež můžeme klasifikovat podle různých aspektů. Dle Brožové (2003, s. 85) můžeme nezaměstnanost dělit podle toho, zda jsou pracovníci nezaměstnání dobrovolně či nedobrovolně.

¹ Výběrové šetření pracovních sil. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2015 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

- **Dobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolně nezaměstnaní lidé jsou ochotni nastoupit do zaměstnání pouze za mzdu, která je vyšší než ta, jež převládá na příslušném odvětvovém trhu. Z důvodu přemrštěných nároků pak nemohou najít odpovídající uplatnění. Někteří tak činí pouze krátkodobě, a když neuspějí, změní profesi. Jiní nechtějí pracovat vůbec nebo se jim z důvodu nastavení sociálního systému ani práce příliš nevyplatí. Velká část těchto lidí je nezaměstnána dlouhodobě a jedná se tak v jejich případě o určitý styl života, kdy preferují pobírání sociálních dávek před prací.

- **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Nedobrovolně nezaměstnaní lidé jsou ochotni pracovat za mzdu, která na daném odvětvovém trhu převládá, někteří dokonce i za mzdu nižší. Často pak postihuje pracovníky, kteří nemají jinou alternativu pracovního uplatnění a změna profese je tak pro ně značně obtížná. Ve svém důsledku je také daleko závažnější než nezaměstnanost dobrovolná a způsobuje nejen ekonomické, ale sociální a psychické problémy, s nimiž se nezaměstnaní obtížně vyrovnávají.

Nezaměstnanost můžeme také dělit podle příčiny vzniku, v tomto případě rozlišujeme 5 základních typů.

- **Frikční**

Jedná se o nejběžnější nezaměstnanost, je pouze odrazem fluktuace pracovní síly. Pro hospodářství tak nepředstavuje zásadní problém. Do nezaměstnanosti tohoto typu patří lidé, kteří opustili původní pracovní místo, ať už z vlastní vůle, organizačních změn v podnicích nebo zavádění nových technologií, a potřebují nějakou dobu na hledání nového zaměstnání. Pro tyto osoby se vžil anglický termín „people between two jobs“. Může se také jednat i o jedince, kteří hledají práci v novém bydlišti, nebo vstupují na trh práce po ukončení studia (Brožová, 2003, s. 82), (Mareš, 1994, s. 17).

- **Strukturální**

Strukturální nezaměstnanost je důsledkem strukturálních změn v ekonomice, kdy je útlum určitých odvětví (např.: hornictví, hutnictví atd.) vyrovnáván expanzí jiného (např.: automobilový průmysl, informační technologie atd.). Díky těmto změnám klesá poptávka po určitých profesích a po jiných naopak roste. Pro to aby mohli pracovníci přecházet napříč odvětvími, však potřebují získat novou kvalifikaci, což bývá poměrně časově náročné. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále a zabraňují jejímu zaostávání. Strukturální nezaměstnanost je tak přirozenou součástí každé ekonomiky (Brožová, 2003, s. 82), (Mareš, 1994, s. 19).

- **Cyklická**

Tato forma nezaměstnanosti je úzce spojena s průběhem hospodářského cyklu. Příčinou může být pokles poptávky, na což navazuje i menší zaměstnanost (Mareš, 1994, s. 20).

- **Sezonní**

Pro sezonní nezaměstnanost je typická závislost na ročním období a počasí. Lze jí zaznamenat v odvětvích jako je zemědělství, stavebnictví nebo cestovní ruch (Kaczor, 2013, s. 56).

- **Skrytá**

Do skryté nezaměstnanosti patří lidé, kteří nejsou registrováni na úřadu práce a ani si práci nehledají (Mareš, 1994, s. 20).

Dlouhodobá nezaměstnanost

Pro definování tohoto termínu neexistuje jednotná norma, nejčastěji se za hranici mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností uvádí půlroční období bez zaměstnání. Dlouhodobě nezaměstnaní nicméně představují závažný problém a to jak z hlediska samotného nezaměstnaného, tak z hlediska společnosti (zátěž pro státní rozpočet). Tito lidé často dávají přednost pobírání sociálních dávek před prací a vytvářejí tak zvláštní

společenskou třídu označovanou jako „underclass“ – třída deklasovaných. Zatímco podstatou podpory v nezaměstnanosti a dávek hmotné nouze je pomoc v překlenutí období bez práce, pro tuto skupinu lidí se stává regulérním příjmem a vlastně i způsobem života (Brožová, 2003, s. 105). Podle Kaczora (2013, s. 87) se snaha státu o eliminaci tohoto jevu (preferenci dávek před prací) projevuje postupným zpříšňováním sociálního systému a zvyšováním minimální mzdy. I přesto Krebs (2010, s. 324) upozorňuje na nepříznivý trend nárůstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání.

3.4.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, zejména ta dlouhodobá, přináší množství negativních dopadů, které můžeme podle Krebse (2010, s. 316) rozdělit do dvou kategorií - na ekonomické a sociální.

Ekonomické důsledky

Tím, že se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, nevyrábí tolik produkce, kolik by byla schopna vyrábět – nevyrábí na hranici produkčních možností. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Propad HDP pak ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů.

Sociální důsledky

Představují dopad faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a společenský život nezaměstnaných. U každého jedince se pak tyto důsledky objevují v různém rozsahu i dosahu. Někteří lidé mají větší míru adaptability, důležitým faktorem je i rodinné zázemí a případné úspory. Krebs (2010, s. 316) zmiňuje 4 nejčastější sociální důsledky.

- **Vliv na životní úroveň**

Ztráta zaměstnání a příjmu, znamená pokles životní úrovně jedince i rodiny. Při dlouhodobé nezaměstnanosti může vést k chudobě a sociálnímu vyloučení.

- **Vliv na rodinu**

Nezaměstnanost může vést k narušení denního rytmu rodiny, ztrátě autority i rozpadu partnerského vztahu.

- **Vliv na strukturaci a vnímání času**

Se ztrátou zaměstnání zpravidla přichází narušení obvyklého denního režimu, změna vnímání času a pasivita.

- **Vliv na zdraví**

Nezaměstnanost je pro jedince často velice traumatizující a má negativní dopad nejen na fyzické, ale zejména psychické zdraví. Ztráta zaměstnání je spojená se ztrátou sebedůvěry, stresem či pocitem selhání.

3.5 Politika zaměstnanosti

Krebs (2010, s. 319) charakterizuje politiku zaměstnanosti jako soubor opatření (monetární, fiskální a mzdová), kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Podle Haláskové (2008, s. 8) usiluje politika zaměstnanosti o harmonizaci mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Rozhodující vliv pak přisuzuje hospodářské politice a jejím opatřením směřujícím k podpoře ekonomického růstu a tvorbě nových pracovních míst.

Halásková (2008, s. 13) tedy popisuje 5 hlavních cílů politiky zaměstnanosti:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání
- produktivní využití zdrojů pracovních sil
- zvyšování kvalifikace pracovníků
- snižování dlouhodobé nezaměstnanosti

Podle Krebse (2010, s. 318) se politika zaměstnanosti zaměřuje zejména na tyto aktivity:

- Rozvoj infrastruktury trhu práce – a to za pomoci specializovaných institucí jako jsou například úřady práce, jež zabezpečují zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. V jejich kompetenci je i vytváření dokonalejší informovanosti o volných pracovních místech a o uchazečích o zaměstnání.
- Podpora vytváření nových pracovních míst – poskytování finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům a začínajícím podnikatelům, podpora veřejně prospěšných prací.
- Zvýšení adaptability pracovní síly – organizování a podpora rozmanitých rekvalifikačních programů. Finanční podpora uchazečů o zaměstnání při dojíždění a stěhování za prací.
- Zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými pomocí sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti.

3.5.1 Politika zaměstnanosti v České republice

Státní politika zaměstnanosti je v ČR vytvářena státem a podílejí se na ní další aktéři, kteří jsou činní na trhu práce zejména pak zaměstnavatelé a odborové organizace (Halásková, 2008, s. 48). Legislativní oporou politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (ZoZ), který pokrývá širokou škálu problematiky související s trhem práce. Vykonavateli státní politiky zaměstnanosti v ČR jsou pak podle tohoto právního předpisu Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

„Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy pro pracovně právní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc a pro další otázky mzdové a sociální politiky.“ (Halásková, 2008, s. 56).

Mezi organizace podřízené MPSV patří Úřad práce České republiky (ÚP ČR), Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), Státní úřad inspekce práce (SÚIP) a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí (ÚMPOD).²

Úřad Práce ČR

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a organizační složkou státu, jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, pobočka pro hlavní město Prahu, krajské pobočky a kontaktní pracoviště.³

Podle Krebse (2010, s. 326) plní Úřad práce tyto základní funkce:

- **Informační** – poskytování přehledů o struktuře nabídky pracovních sil, o volných pracovních místech, o vývoji na trhu práce atd.
- **Poradenskou** – poradenství v otázkách právních, ekonomických, sociálních, psychologických atd.
- **Zprostředkovatelskou** – zprostředkování zaměstnání uchazečům, zabezpečení rekvalifikací, poskytování hmotného zabezpečení.
- **Podnikatelskou** – prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se podílejí na tvorbě nových pracovních míst a zabezpečování rekvalifikací.

Úřad práce plní úkoly v těchto oblastech⁴:

- zaměstnanosti
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- státní sociální podpory
- dávek pro osoby se zdravotním postižením
- příspěvku na péči
- pomoci v hmotné nouzi

² Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

³ Integrovaný portál MPSV [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

⁴ Úřad práce České republiky - Obecné informace. Integrovaný portál MPSV [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany
- dávek pěstounské péče

3.5.2 Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 je základním strategickým dokumentem Ministerstva práce a sociálních věcí. Vymezuje hlavní problémy trhu práce, které bude nutno v budoucnosti řešit, nastiňuje základní priority politiky zaměstnanosti. Navrhuje také jednotlivá opatření na zvýšení zaměstnanosti a na podporu adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců.⁵

V návaznosti na dokument Strategie Evropa 2020, jenž byl vydaný Evropskou unií, si Česká republika stanovila v oblasti zaměstnanosti 3 národní cíle:

1. zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 - 64 let na 75 %
2. zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20 – 64 let na 65 %
3. zvýšení míry zaměstnanosti ve věkové skupině 55 – 64 let na 55 %

Hlavní priority strategie politiky zaměstnanosti⁶:

- **Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce**

Mezi hlavní problémy definované strategií politiky zaměstnanosti, patří nedostatečná tvorba pracovních míst pro znevýhodněné osoby a tím i ztížený přístup na trh práce. Hlavním nástrojem podpory vytváření nových pracovních míst jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

- **Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce**

Boj proti diskriminaci žen na trhu práce a důsledné vymáhání práva na rovný přístup k zaměstnání a odměňování.

⁵ *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. In.: 2014 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

⁶ Tamtéž

- **Podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změněným potřebám trhu práce**

Tato priorita je reakcí na problém nedostatečné profesní mobility pracovní síly a její vzdělanostní struktury. Realizace probíhá pomocí vzdělávání pracovníků a podpory zahraniční migrace vysoce kvalifikovaných pracovníků do ČR.

- **Rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti**

Jedním z cílů je i posilování spolupráce úřadu práce s dalšími aktéry působícími na trhu práce, a tak i zvýšení souladu poptávky a nabídky na trhu práce. Vytvoření tohoto systému je předpokladem pro prevenci vzniku nezaměstnanosti a posílení konkurenceschopnosti českého hospodářství.

3.5.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Kaczor (2013, s. 197) definuje pasivní politiku zaměstnanosti jako jednu z úloh úřadu práce, jejímž hlavním účelem je sociální zabezpečení nezaměstnaných. To je u nás uskutečňováno prostřednictvím vyplácení podpor v nezaměstnanosti, které slouží tomu, aby poskytly uchazeči určitou formu kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti a zároveň ho motivovaly k hledání nového pracovního uplatnění. Pasivní politika zaměstnanosti řeší spíše důsledky nezaměstnanosti a zahrnuje i možnosti využití dřívějšího odchodu do důchodu (Halásková, 2008, s. 9).

3.5.4 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“⁷ Hlavním cílem nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, je napomáhání obtížně umístitelným skupinám uchazečů o zaměstnání

⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104

v jejich návratu na trh práce (Halásková, 2008, s. 11). Dle Brožové (2003, s. 130) lze zaznamenat trend zvyšování významu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a tím i snižování finanční náročnosti státního rozpočtu na pasivní ekonomiku zaměstnanosti.

3.5.4.1 Rizikové skupiny

Dle Kuchaře (2007, s. 139) můžeme nalézt sociální skupiny, které jsou svou charakteristikou (věkem, vzděláním, etnikem apod.) znevýhodněny při hledání odpovídajícího pracovního uplatnění. U těchto skupin je pak větší pravděpodobnost dlouhodobé, opakované nezaměstnanosti a sociálního vyloučení. Právě na tyto uchazeče pak cílí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Nekvalifikovaná pracovní síla

Uchazeči o zaměstnání bez dostatečné kvalifikace jsou jednou z nejrizikovějších skupin. Úroveň kvalifikace výrazně předurčuje postavení jedince na trhu práce a se vzrůstající technologickou úrovní ubývá pracovních pozic pro osoby s nízkou kvalifikací.⁸ Nízko kvalifikované pozice jsou zpravidla spojeny s minimální mzdou, která není pro tyto osoby dostatečnou motivací nastoupit do zaměstnání. Často tak dochází k závislosti na sociálních dávkách a sociálnímu vyloučení. Podpora by se v tomto případě neměla soustředit pouze na vytváření nových pracovních míst, ale i další vzdělávání těchto osob.

Ženy

Velký vliv na postavení žena trhu práce má podle Kuchaře (2007, s. 143) zejména období mateřství a raného rodičovství. Právě v důsledku nutnosti zajištění péče o dítě vyvstává problém s pracovní flexibilitou, jenž může být u části zaměstnavatelů značně limitující.

Osoby se zdravotním postižením

Jedná se o jednu z nejzranitelnějších skupin na trhu práce a to především z důvodu nedostatečné konkurenceschopnosti. V souvislosti s optimalizací výrobních procesů

⁸ *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. In: . 2014, s. 13 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

a rostoucích nároků zaměstnavatelů se snižuje jejich uplatnitelnost. Lze tak pozorovat rostoucí výdaje na podporu zaměstnávání OZP.⁹

Osoby v předdůchodovém věku

Další skupinou, jež je znevýhodněna na trhu práce, jsou starší osoby, zejména pak v předdůchodovém věku. Hlavními příčinami problémového uplatnění těchto osob jsou předsudky zaměstnavatelů, neodpovídající kvalifikace a celková rezignace na hledání zaměstnání.¹⁰

Mladí

Do této skupiny patří absolventi středních a vysokých škol, kterým zpravidla chybí větší pracovní zkušenosti. Jako hlavní problém se jeví nevhodná oborová struktura absolventů, jež neodpovídá potřebám trhu práce. Další překážkou v uplatnění těchto osob jsou jejich neadekvátní představy o fungování trhu práce a přehnané nároky na první zaměstnání.¹¹

3.5.4.2 Nástroje APZ

- **Rekvalifikace**

Dle ZoZ se rekvalifikací rozumí „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.“ Rekvalifikace je významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který pomáhá přizpůsobit strukturu nabídky na trhu práce struktuře poptávky po práci.

- **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají v údržbě veřejných prostranství, komunikací a budov. Zahrnují i množství jiných činností,

⁹ *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. In: . 2014, s. 15 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

¹⁰ *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. In: . 2014, s. 13 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

¹¹ *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. In: . 2014, s. 12 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

všechny však musí být vykonávány ve prospěch obcí nebo jiných obecně prospěšných institucí. Tyto pracovní pozice jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, ten pak poskytuje institucím příspěvek na mzdu, a to až do výše skutečně vynaložených prostředků, nejdéle však po dobu 24 měsíců.

- **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa jsou místa zřízená nebo vyhrazená zaměstnavatelem, která jsou obsazena uchazeči o zaměstnání, jimž nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Úřad práce pak na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem poskytuje příspěvek na uhrazení mzdových nákladů a to po dobu až 12 měsíců.

- **Příspěvek na podporu regionální mobility**

Relativně novým nástrojem APZ je příspěvek na podporu regionální mobility. Vzhledem k tomu, že je dojížděka za prací jednou z nejčastějších bariér bránící vstupu uchazečů na trh práce, byl v červenci 2016 zaveden nejprve příspěvek na dojížděku a v listopadu téhož roku i příspěvek na přestěhování. Cílem těchto nástrojů je podpora zaměstnanosti uchazečů ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností a sladění nabídky a poptávky na regionálních trzích práce.¹²

- **Investiční pobídky**

Tímto nástrojem APZ se u zaměstnavatele, jemuž bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst případně rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.¹³

¹² Příspěvek na podporu regionální mobility. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2016 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/prispevek_na_podporu_regionalni_mobility

¹³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- **Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek může být poskytnut osobě samostatně výdělečně činné, která již není uchazečem o zaměstnání a již byl poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa pro výkon samostatně výdělečné činnosti. Překlenovací příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů, jako je například nájemné nebo náklady na dopravu.¹⁴

- **Příspěvek na zapracování**

Tímto nástrojem může být podpořen zaměstnavatel, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž úřad práce věnuje při zprostředkování zvýšenou pozornost.¹⁵

- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže tak zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.¹⁶

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také individuální poradenství s uchazeči, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.¹⁷

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁵ Tamtéž

¹⁶ Tamtéž

¹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 105

4 Vlastní práce

4.1 Okres Jičín

Okres Jičín leží v severovýchodní části České republiky, spolu s okresy Trutnov, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Hradec Králové je jedním z dílčích celků Královéhradeckého kraje. Co se polohy týče, na západě sousedí s okresy Nymburk a Mladá Boleslav, spadajícími pod Středočeský kraj, na severu s okresem Semily, který je součástí Libereckého kraje, na jihu s okresem Královéhradeckým a na východě s okresem Trutnov. Rozkládá se na území o rozloze 887 km² a je tak svou rozlohou druhým nejmenším okresem v kraji. Z administrativního hlediska je okres členěn na 3 ORP (Jičín, Nová Paka, Hořice) jenž se skládají ze 111 samostatných obcí (z toho 10 měst a 3 městysů)¹⁸.

Obrázek 4: Administrativní rozdělení okresu Jičín¹⁹



Zdroj: Český statistický úřad

¹⁸ Charakteristika okresu Jičín. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2016 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/charakteristika_okresu_jicin

¹⁹ Administrativní rozdělení okresu Jičín. In: *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2016 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11264/17845166/Ji%C4%8D%C3%ADn.png/67b70f8d-6be9-495d-94de-30caef14a279?version=1.1&t=1478248523420>

4.2 Charakteristika okresu Jičín

Hustota osídlení okresu Jičín je 90 obyvatel na 1 km², což je hluboko pod celorepublikovým průměrem 134 obyv./km². K 31. 12. 2016 žilo na území okresu celkově 79 493 obyvatel z toho 40 031 žen. Největší koncentrace obyvatelstva je pak soustředěna v okolí obcí s rozšířenou působností (Jičín, Nová Paka a Hořice). Z demografických údajů je patrný trend postupného stárnutí populace (viz Tabulka č. 1), průměrný věk mužů je 41,2 let, u žen je to dokonce 44,2 roku. Tento nepříznivý vývoj se odráží i ve složení obyvatelstva v produktivním věku mezi 15 – 64 lety je pouhých 65,1 % obyvatel, vysoký podíl je naopak obyvatel starších 65 let a to 19,7 %.²⁰

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel a věková struktura - okres Jičín v letech 2011 – 2016²¹

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Počet obyvatel	79 686	79 314	79 168	79 375	79 490	79 493
Z toho žen	40 072	39 985	39 884	39 990	40 033	40 031
Obyvatelé ve věku						
0 – 14 let	14,5 %	14,7 %	14,8 %	14,9 %	15,1 %	15,3 %
15 – 64 let	68,5 %	67,8 %	67,1 %	66,4 %	65,8 %	65,1 %
65 let a více	17,0 %	17,6 %	18,1 %	18,7 %	19,2 %	19,7 %
Průměrný věk obyv.	41,6	41,8	42,0	42,3	42,4	42,7
muži	40,0	40,2	40,5	40,7	40,9	41,2
ženy	43,1	43,4	43,6	43,8	43,9	44,2

Zdroj: Český statistický úřad

Z fyzicko-geografického pohledu je okres Jičín charakterizován značnou rozmanitostí. Jižní část je převážně rovinatá, avšak od chlumů v okolí Hořic směrem na sever se členitost krajiny mění a přechází až ke Krkonošským podhůřím v okolí Nové Paky. V severozápadní části okresu pak leží chráněná krajinná oblast Český ráj. Pro ni jsou typické rozsáhlé pískovcové útvary Prachovských skal, jež jsou spolu s historickou oblastí

²⁰ Charakteristika okresu Jičín. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2016 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/charakteristika_okresu_jicin

²¹ Okres Jičín. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/okres_jicin

Jičínska a Sobotecka jedněmi z nejvíce turisticky vyhledávaných míst v ČR. Z celkové rozlohy 887 Km² tvoří z 68,1 % zemědělská půda, 21,7 % území pak porývají lesy.

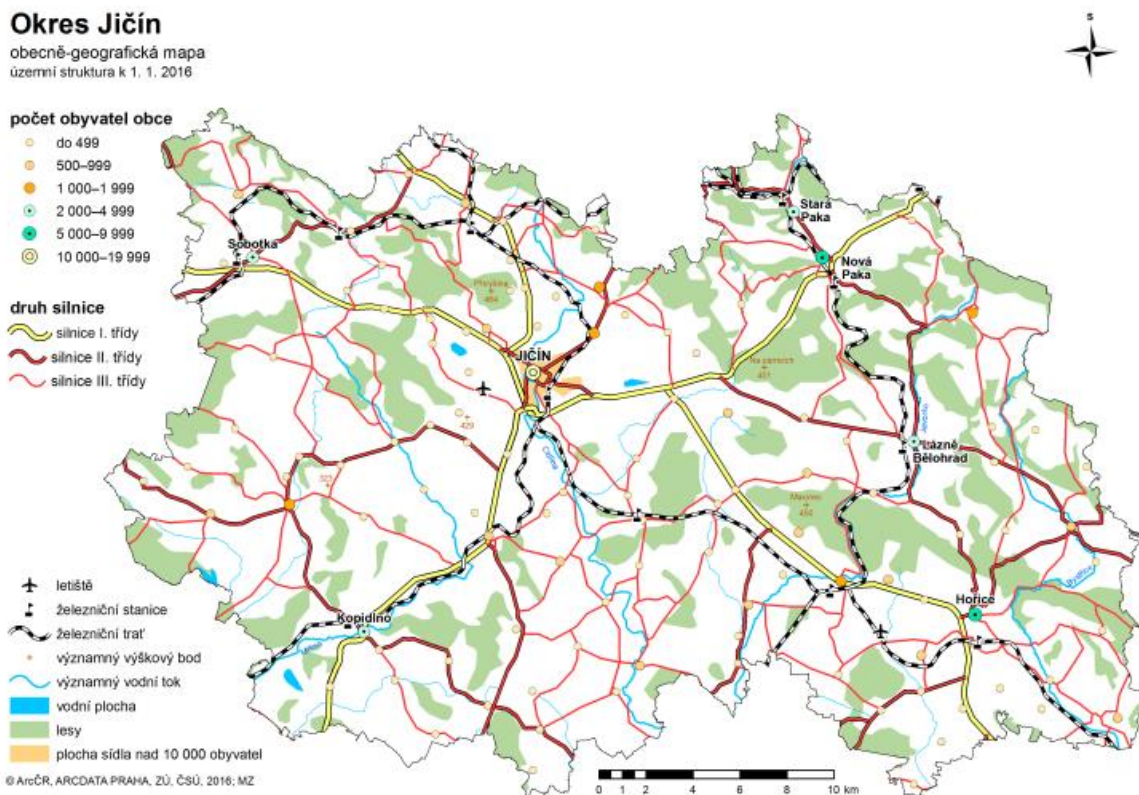
Region můžeme charakterizovat jako průmyslově-zemědělský, přičemž průmyslová výroba je soustředěna především ve větších městech okresu. Rostlinná výroba je orientována především na pěstování obilovin (ječmen, pšenice), kukuřice, řepky a ovoce (jablka, třešně, rybíz atd.). V živočišné výrobě pak převažuje zejména chov prasat a skotu. Velký význam je přikládán i cestovnímu ruchu a to zejména v oblastech Krkonoš a Českého ráje.

Z pohledu trhu práce je však nutné definovat okres Jičín především jako ekonomicko-funkční region, ve kterém dochází k dynamickým procesům, a to zejména mezi centry (Jičín, Nová Paka, Hořice) a jeho zázemím (periférií). Tyto procesy jsou reprezentovány zejména pracovní mobilitou. V tomto kontextu tedy nelze chápat regionální trh práce jako uzavřený, ohraničený region.

Okres Jičín má velmi dobré spojení s většinou významných center republiky díky množství pravidelných dálkových autobusů. Centrem regionu je město Jičín, zde se také protínají dvě hlavní dopravní tepny silnic I. Třídy – silnice č. 16 vedoucí ze Slaného přes Mělník, Mladou Boleslav do Trutnova a dále do Polska a silnice č. 35 vedoucí z polského Zhořelce přes Liberec, Hradec Králové a Svitavy do Olomouce²² (viz Obrázek č. 5).

²² Charakteristika okresu Jičín. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2016 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/charakteristika_okresu_jicin

Obrázek 5: Obecně-geografická mapa okresu Jičín²³



Zdroj: Český statistický úřad

4.2.1 Mikroregiony

Území okresu Jičín se dělí do devíti mikroregionů (viz Tabulka č. 2), a každý z nich se vyznačuje jinými fyzicko-geografickými a socioekonomickými charakteristikami.²⁴

²³ Okres Jičín - obecně-geografická mapa. In: *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2016 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11264/58531629/Jicin.png/829ad32f-a7df-4369-b63f-3de60227cfe6?version=1.1&t=1497533905822>

²⁴ Úřad Práce ČR, Kontaktní pracoviště Jičín - Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2016

Tabulka 2: Počet obyvatel a podíl nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech okresu Jičín²⁵

Mikroregion	Počet obyvatel ve věku 15 – 64 let k 31. 12. 2017	Podíl nezaměstnanosti k 31. 12. 2017
Jičín	18 896	1,5%
Hořice	10 627	2,5%
Nová Paka	8 624	2,4%
Miletín	1 238	2,1%
Lázně Bělohrad	3 037	2,5%
Sobotka	2 893	1,6%
Libáň	2 513	2,3%
Kopidlno	2 192	3,1%
Vysoké Veselí	1 705	2,3%

Zdroj: Portál MPSV

Jičín

Jičín je největším mikroregionem okresu a jeho přirozeným centrem. Jsou koncentrováni největší zaměstnavatelé okresu, v tomto ohledu je významná především rozsáhlá průmyslová zóna na jihovýchodním okraji města. Nachází se zde i množství středních škol a také konzultační střediska Technické univerzity v Liberci a České zemědělské univerzity v Praze. Město Jičín je díky svému krásnému okolí a historickému centru hojně navštěvovaným turistickým cílem. K tomuto faktu přispívá i každoročně konaný dětský festival Jičín, město pohádky.

Hořice

Pro mikroregion Hořice je typická rozvinutá textilní, strojírenská, kamenická a cukrárenská výroba. Známa je především výroba tradičních hořických trubiček, a kamenných soch, které zdobí celé město Hořice. Díky své členitosti a poloze na úpatí Krkonoš patří Hořicko mezi hojně turisty vyhledávaný region, avšak společně s Vysokým Veselím a Kopidlnem i mezi regiony s nejvyšší nezaměstnaností v okrese.

²⁵ Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

Nová Paka

Město Nová Paka a jeho okolí je známě zejména výrobou piva a jako naleziště drahých kamenů a achátů. Firmy sídlící v Nové Pace se orientují především na textilní a elektrotechnický průmysl.

Miletín

Miletín je známý hlavně cukrářskou výrobou tradičních miletínských modlitbiček. Z historického hlediska je pak mikroregion zaměřen především na zemědělský a textilní průmysl.

Lázně Bělohrad

Mikroregion Lázně Bělohrad je zemědělskou a lázeňskou oblastí. Ve stejnojmenném městě se nacházejí 2 lázeňské komplexy – staré lázně a také nově vybudovaný resort Tree of Life. Lázně Bělohrad patří mezi mikroregiony s nejnižší nezaměstnaností.

Sobotka

Sobotka a její okolí je jednou z významných rekreačních a turistických oblastí okresu Jičín. Především díky blízkosti CHKO Český ráj a historickému centru města Sobotky, jež je městskou památkovou zónou. Sobotka je hned po Jičínu mikroregionem s nejnižší nezaměstnaností, a to především díky dojíždění mnoha lidí do nedaleké Mladé Boleslavi.

Libáň

Mikroregion Libáň je zemědělsko-průmyslová oblast, na jeho území se však nachází jen malé množství větších firem. Většina obyvatel tak musí za zaměstnáním dojíždět, a to zejména do Mladé Boleslavi a Jičína.

Kopidlno

Kopidlno je, co se nezaměstnanosti týče, zřejmě nejvíce rizikovým mikroregionem okresu, a to i přes dobrou dopravní dostupnost do okolních měst. Převažuje zde zejména zemědělský a dřevozpracující průmysl, v ostatních odvětvích zde je jen málo uplatnění.

Vysoké Veselí

Podobně jako Kopidlno, je i Vysoké Veselí mikroregionem s relativně vysokou mírou nezaměstnanosti a převládající zemědělskou výrobou. Hlavním problémem tohoto regionu je nedostačující dopravní obslužnost.

4.3 Největší zaměstnavatelé v okrese Jičín

Jičínský okres je svým charakterem převážně průmyslově-zemědělským, tomu odpovídá i přehled největších zaměstnavatelů. Z tabulky číslo 3 můžeme vypočítat strukturu jejich zaměstnanců.

Tabulka 3: Největších zaměstnavatelů okresu Jičín a struktura jejich zaměstnanců k 31. 12. 2016²⁶

		celkem	ženy	THP	Děl.	cizinci
1	Continental Automotive CR s.r.o.	1470	704	380	1090	1
2	Oblastní nemocnice Jičín a.s.	652	529			13
3	RONAL CR s.r.o.	607	25	67	540	23
4	Seco Industries s.r.o.	561	126	107	454	18
5	Antolin Liban, s.r.o.	561	229	135	426	
6	CS Cargo a.s.	465	96	208	257	
7	VS ČR – Věznice Valdice	423	76	408	15	
8	Mileta a.s.	283	192	77	206	
9	Lázně Bělohrad a.s.	278	220	35	243	5
10	Lohmann & Rauscher, s.r.o.	270	193	47	223	

Zdroj: ÚP Jičín

Continental Automotive Czech Republic s.r.o.

Největší a nejvýznamnější zaměstnavatel okresu, jenž se zabývá výrobou dílů pro motorová vozidla nacházející se v jičínské průmyslové zóně. V roce 2016 zaměstnával na 1500 zaměstnanců, a to nejen na dělnických, ale i odborných profesích. V minulém roce došlo k rozšíření výroby, a tudíž i nárůstu možností uplatnění.

²⁶ Úřad Práce ČR, Kontaktní pracoviště Jičín

Oblastní nemocnice Jičín a.s.

Další z významných zaměstnavatelů regionu se zabývá poskytováním ústavní zdravotní péče a zaměstnává více než 700 zaměstnanců. Vzhledem k situaci na trhu práce, je však nutné obsazování pozic zdravotnického personálu cizinci, zejména pak z Ukrajiny.

RONAL CR s.r.o.

Výrobce hliníkových disků pro automobilový průmysl zaměstnával v roce 2016 téměř 600 zaměstnanců. I zde došlo v loňském roce k rozšíření a zmodernizování výroby a s tím spojeným nárůstem zaměstnanců. Podobně jako Continental a mnoho dalších strojírenských firem sídlí RONAL v jičínské průmyslové zóně.

Seco Industries s.r.o.

Další strojírenskou firmou, která sídlí v již zmiňované průmyslové zóně, je společnost SECO Industries s.r.o. Firma se zabývá výrobou a prodejem zemědělské techniky především pak žacích traktorů.

Antolin Liban, s.r.o.

Společnost sídlící v obci Libáň se zaměřuje na vývoj, výrobu a prodej plastových komponentů pro automobilový průmysl.

CS Cargo a.s.

Firma sídlící v jičínské průmyslové zóně poskytuje komplexní logistické a dopravní služby pro automobilový průmysl, a je významným partnerem společnosti Continental Automotive CR s.r.o.

Vězeňská služba ČR – Věznice Valdice

Věznice Valdice, která byla vybudována z bývalého kartuziánského kláštera, je věznicí s ostrahou a zvýšenou ostrahou. Jsou zde umístěni muži s delšími a výjimečnými tresty, recidivisté a jinak nebezpeční odsouzení. Celková kapacita zařízení je asi 1100 vězňů a v současné době je téměř naplněna.

Mileta a.s.

Společnost sídlící ve městě Hořice se orientuje na výrobu nejnáročnějších bavlnářských produktů, zejména košilovin, lůžkovin a ubrusovin. Díky důrazu na vysokou kvalitu patří mezi největší textilní výrobce v Evropě.

Lázně Bělohrad a.s.

Lázeňský komplex s dlouholetou tradicí se zaměřuje na poskytování široké nabídky služeb a to jak v oblasti klasických léčebných tak rekreačních pobytů.

Lohmann & Rauscher, s.r.o.

Textilní firma, jež sídlí v Nové Pace, se zabývá výrobou lékařských potřeb, konkrétně pak produkcí obvazových materiálů, tampónů a výrobků pro operace.

4.4 Silné a slabé stránky regionu.

Na základě zprávy o situaci na trhu práce v okrese Jičín poskytnuté pracovníky ÚP v Jičíně byly uvedeny silné a slabé stránky okresu.²⁷

Silné stránky

- Výhodná poloha v severovýchodní části České republiky a tedy i dobrá dostupnost do dalších průmyslových, kulturních a přírodních center země.
- Existence průmyslových zón, které přinášejí dostatek pracovních příležitostí.
- Tradice strojího a automobilového průmyslu v regionu.
- Výhodné podmínky pro cestovní ruch a rekreaci.
- Dostatečné zastoupení základních, středních i vysokých škol.

Slabé stránky

- Závislost největších zaměstnavatelů na exportu.
- Nedostatek pracovníků v technických profesích.

²⁷ Úřad Práce ČR, Kontaktní pracoviště Jičín - Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2016

- Roztříštěnost sídelních oblastí a špatná dopravní obslužnost v menších obcích – obtížné dojíždění do center.
- Jednostranné zaměření mikroregionů na určité výrobní programy.

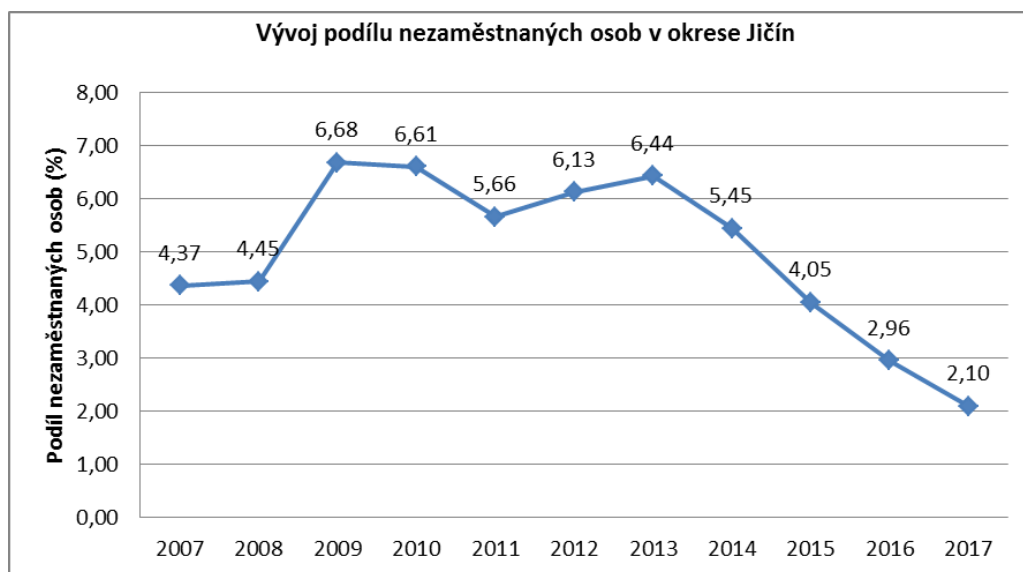
4.5 Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v okrese Jičín

Pro potřeby závěrečné práce bylo vybráno sledované období 2007 – 2017. Zkoumány budou vývojové tendence obecné míry nezaměstnanosti, počtu volných pracovních míst, počtu uchazečů o zaměstnání, počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním omezením, počtu absolventů i dlouhodobě nezaměstnaných (viz Příloha č. 1). Dále bude analyzována struktura uchazečů o zaměstnání a to zejména s ohledem na rizikové skupiny, jež mají ztížené uplatnění na trhu práce. Vybrané ukazatele budou porovnávány s krajským a republikovým průměrem.

4.5.1 Podíl nezaměstnaných osob v okrese Jičín (2007 – 2017)

Tato kapitola je věnována celkovému zhodnocení podílu nezaměstnanosti v okrese Jičín (viz Příloha č. 2). Z grafu číslo 1 je patrné, že zatímco mezi léty 2007 – 2008 se hodnota podílu nezaměstnaných stabilně pohybovala kolem 4,5 %, v následujícím roce 2009 už zaznamenáváme výrazný meziroční nárůst (o 50,1 %). Toto zvýšení lze přisuzovat, v té době celospolečensky diskutované, ekonomické krizi, která měla za následek zvýšení podílu nezaměstnaných. Nezaměstnanost se významněji snížila až v roce 2011 a po mírném nárůstu v následujících dvou letech můžeme od roku 2013 zaznamenat již pouze klesající tendenci. Minimum pak dosahuje v roce 2017, kdy nezaměstnanost klesla na 2,1 %, což je téměř na úrovni hodnoty strukturální nezaměstnanosti. Lze konstatovat, že se zaměstnavatelé se zmíněnou krizí vypořádali více než dobře. Velký vliv na snížení obecné míry nezaměstnanosti měly nejen přímé zahraniční investice, ale i využití nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti.

Graf 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Jičín (2007 - 2017)²⁸

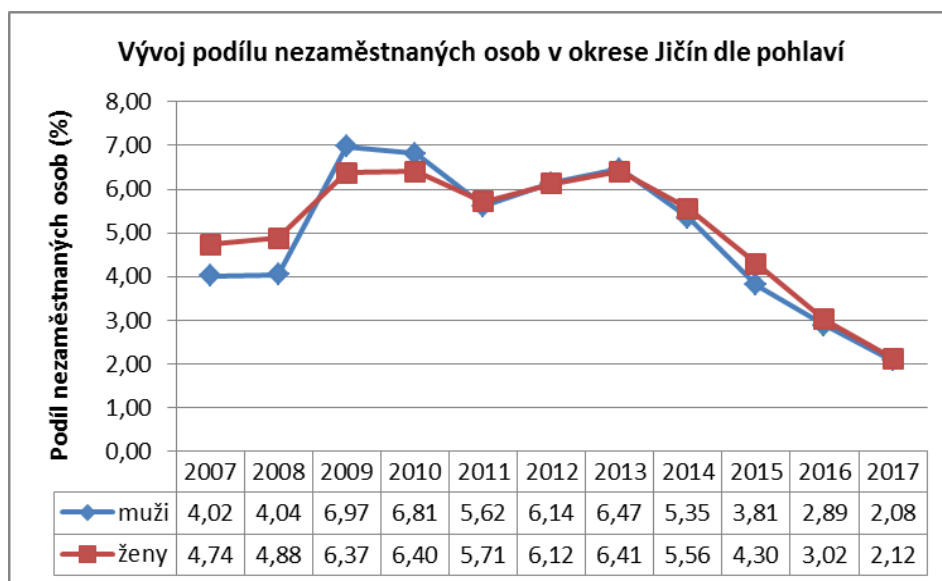


Zdroj: Český statistický úřad

Nástup hospodářské krize na přelomu let 2008 a 2009 se projevil i ve vývoji podílu uchazečů o zaměstnání dle pohlaví (viz Graf č. 2). Zatímco do roku 2008 měly mezi nezaměstnanými větší zastoupení ženy, v následujícím roce se tento poměr téměř otočil. Hlavní původ tohoto jevu můžeme spatřovat hlavně ve faktu, že muži mají větší zastoupení v odvětvích, která byla krizí zasažena nejvíce (průmysl, stavebnictví apod.).

²⁸ Časové řady za jednotlivé okresy. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/casove-rady-za-jednotlive-okresy>

Graf 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob dle pohlaví²⁹



Zdroj: Český statistický úřad

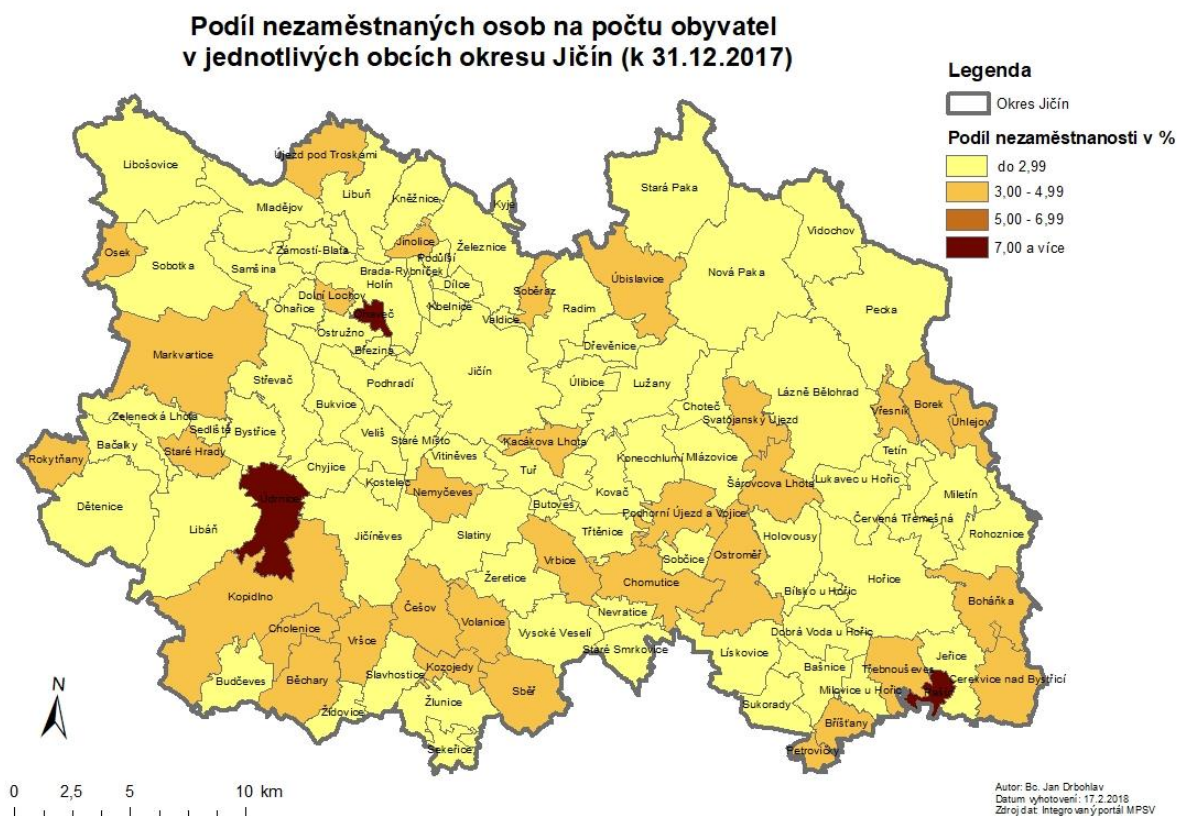
4.5.2 Prostorová analýza

V následující kapitole se zaměříme na podrobnější prostorovou analýzu nezaměstnanosti v okrese Jičín. Z dat získaných z integrovaného portálu MPSV byla vytvořena mapa znázorňující podíl nezaměstnanosti v jednotlivých obcích k 31. 12. 2017 (viz Obrázek č. 6).

Díky prostorové analýze pak můžeme snáze definovat problémové oblasti regionu. Jako nejproblématictější region se potvrzuje město Kopidlno a jeho nejbližší okolí, zejména pak obce Údrnice, Cholenice, Běchary a Vršce. Zvýšenou koncentrací obcí s nadprůměrným podílem nezaměstnanosti můžeme najít i na jihovýchodě území (Vrbice, Chomutice, Ostroměř, Podhorní Újezd a Vojice) Vyšší podíl nezaměstnanosti v uvedených obcích je dán zejména horší dopravní obslužností a menším množstvím pracovních příležitostí.

²⁹ Veřejná databáze VDB [online]. Praha: Český statistický úřad, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=home>

Obrázek 6: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých obcích okresu Jičín³⁰



Zdroj dat: Portál MPSV

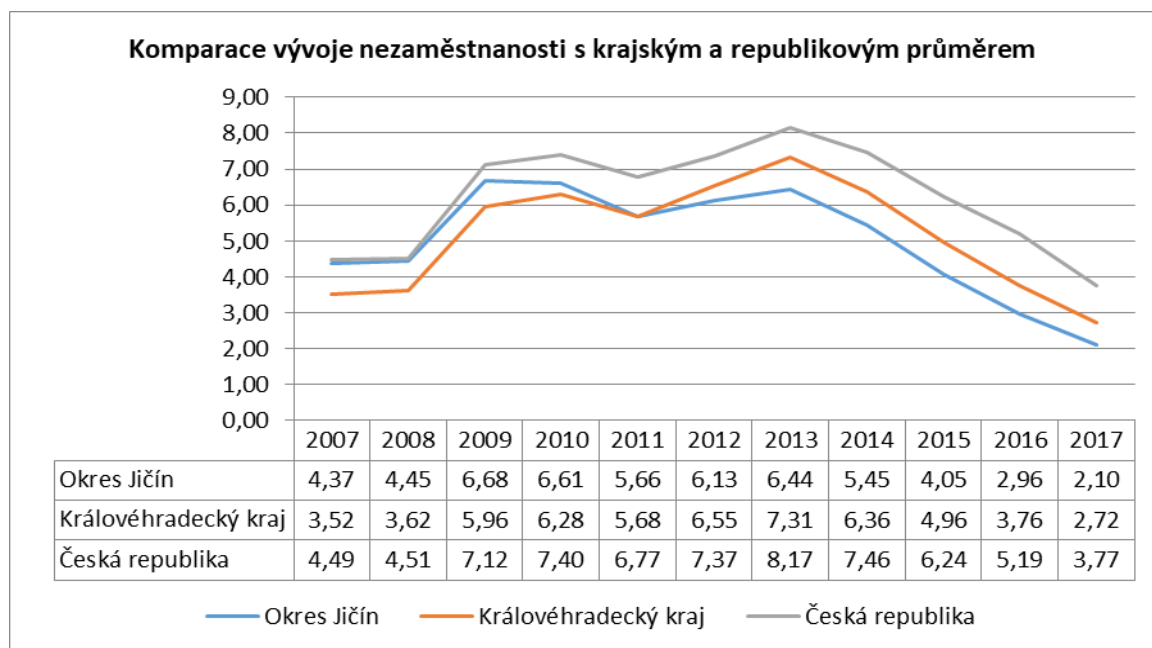
4.5.3 Komparace podílu nezaměstnaných osob v okrese Jičín s Královéhradeckým krajem a Českou republikou

Z grafu číslo 3 lze vypočítat, že okres Jičín s porovnáním s Královéhradeckým krajem a celou ČR si vede lépe, co se podílu nezaměstnaných osob týče. V rámci České Republiky řadíme dokonce Jičín mezi okresy s nejnižší nezaměstnaností (viz Příloha č. 3). Ve srovnání s krajem se odchylka pohybuje v intervalu mezi 0,1- 0,9 procentních bodů. V porovnání s Českou republikou je pak rozdíl ještě výraznější a v roce 2015 odchylka dosahuje dokonce hodnoty 2,23 procentních bodů. Při pokračování stejného trendu lze, s ohledem na průměrné tempo růstu mezi lety 2013 – 2017, očekávat v následujícím roce

³⁰ Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

další pokles nezaměstnanosti. U okresu Jičín činí prognóza podílu nezaměstnaných osob pro rok 2018 1,6 %, pro Královéhradecký kraj 2,1% a pro celou Českou republiku 3,1%.

Graf 3: Komparace vývoje nezaměstnanosti s krajským a republikovým průměrem³¹



Zdroj: Portál MPSV

4.5.4 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

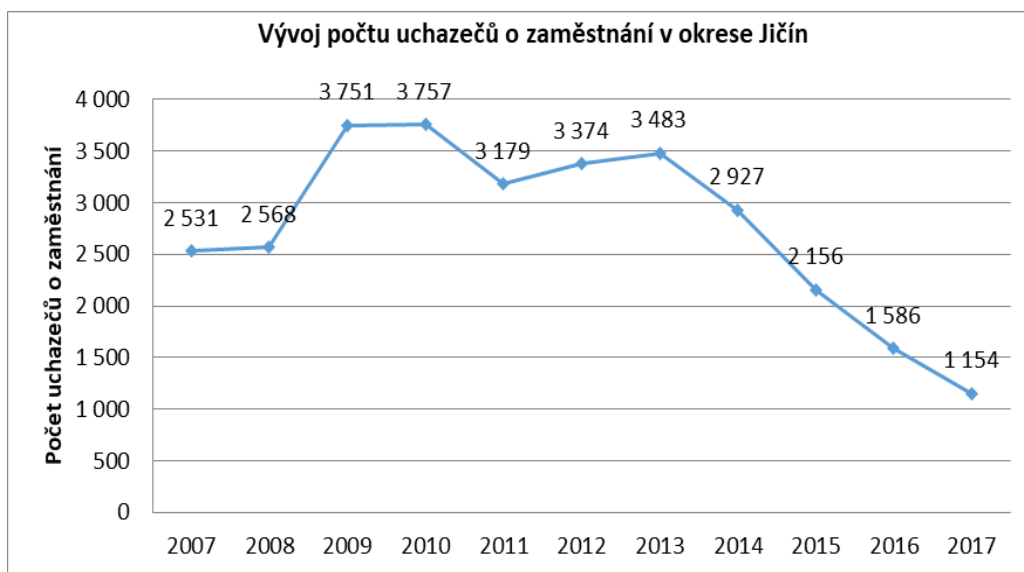
Zákon o zaměstnanosti definuje uchazeče o zaměstnání jako „fyzickou osobu, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou ÚP zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“³²

Z grafu číslo 4, znázorňujícího vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, je patrná korelace s vývojem podílu nezaměstnaných. Vzhledem k tomu, že je ukazatel nezaměstnanosti definován jako podíl počtu uchazečů o zaměstnání k celkovému počtu obyvatel ve věku 15 – 64 let, je závislost těchto ukazatelů logická.

³¹ Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>

³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 24

Graf 4: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Jičín³³



Zdroj: Český statistický úřad

4.5.5 Vývoj počtu OZP

Osoby se zdravotním postižením patří mezi rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, jež jsou znevýhodněny při hledání odpovídajícího pracovního uplatnění. Těmto uchazečům je tak při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče³⁴ a zvýšená ochrana na trhu práce.³⁵

Při pohledu na graf číslo 5, znázorňující vývoj počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, lze konstatovat, že tento vývoj nekoresponduje s vývojem celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Maximum počtu osob se zdravotním omezením evidovaných na úřadu práce zaznamenáváme v roce 2007 a to 435 (viz Příloha č. 4). Od tohoto roku má křivka již pouze klesající tendenci. Příznivý trend lze vysvětlit rostoucími výdaji na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také změnami legislativy. První nastala v roce 2001, od tohoto roku mají firmy s více jak 25 zaměstnanci povinnost plnit povinný podíl³⁶, tedy zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a to minimálně 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Další změnou, která měla vliv na počet

³³ Časové řady za jednotlivé okresy. Český statistický úřad [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/casove-rady-za-jednotlive-okresy>

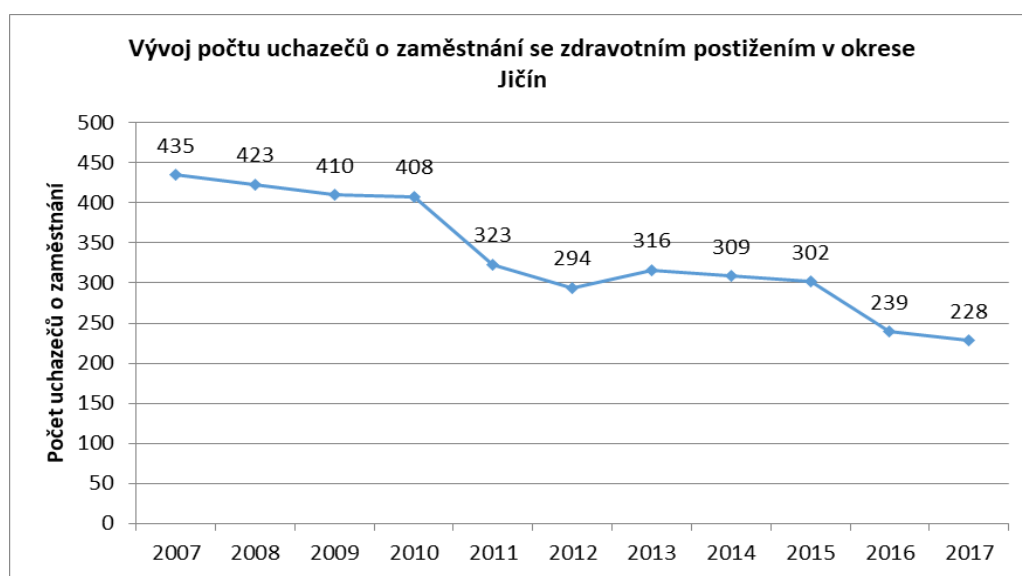
³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33

³⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67

³⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81

osob se zdravotním postižením, byla změna ve vymezení pojmu „osoba se zdravotním postižením“. Od 1. 1. 2010 jsou dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v I., II. nebo III. Stupni, nebo rozhodnutím úřadu práce (od roku 2014 ČSSZ) uznány zdravotně znevýhodněnými.³⁷

Graf 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením v okrese Jičín³⁸



Zdroj: Český statistický úřad

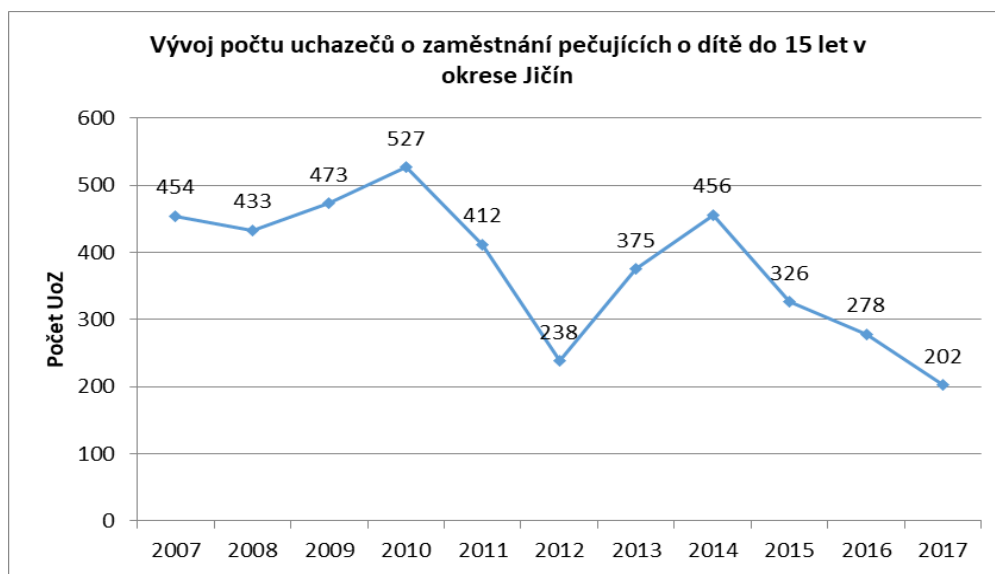
4.5.6 Vývoj počtu osob pečujících o dítě do 15 let

Osoby pečující o dítě do 15 let tvoří jednu z rizikových skupin obyvatelstva, pro niž je obtížné nalézt odpovídající uplatnění na trhu práce. U těchto uchazečů je často hlavním problémem sladit soukromý a profesní život. Z grafu číslo 6 je patrný pokles mezi lety 2010 a 2012 v počtu těchto uchazečů o zaměstnání o více než 55 %, následně úbytek počtu UoZ pečujících o dítě pokračoval i v následujících letech (viz Příloha č. 5). Tento jev je zřejmě důsledkem zvýšené intenzity uplatňování nástrojů APZ a zvýšením počtu pracovních míst.

³⁷ Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2010 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/8169>

³⁸ Časové řady za jednotlivé okresy. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/casove-rady-za-jednotlive-okresy>

Graf 6: Vývoj počtu UoZ pečujících o dítě do 15 let v okrese Jičín³⁹



Zdroj: Portál MPSV

4.5.7 Vývoj počtu absolventů

Dle dohody mezi Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvem práce a sociálních věcí definujeme absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u něhož doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila dva roky.⁴⁰

V případě absolventů je jejich nezaměstnanost značně sezonní záležitostí a to s ohledem na ukončení studia (viz Tabulka č. 4). Největší počet absolventů přichází do evidence úřadu práce po dokončení základní, střední popřípadě vysoké školy zpravidla v srpnu a září, kdy přicházejí o formální status studenta a stát za ně již nehradí zdravotní pojištění. Další větší příliv absolventů pak nastává na jaře, po opravných maturitních zkouškách a jarních termínech státních závěrečných zkoušek na vysokých školách. Hlavními bariérami, které brání při uplatnění na trhu práce, jsou chybějící zkušenosti a praxe, které mohou zaměstnavateli nabídnout, a často i jejich vysoké nároky na nástupní mzdu.

³⁹ Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>

⁴⁰ Absolventi škol a mladiství. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

Tabulka 4: Počet absolventů v evidenci Úřadu práce v okrese Jičín dle jejich vzdělání⁴¹

	neúplné základní a základní vzdělání	střední vzdělání bez maturity	střední vzdělání s maturitou	VOŠ	VŠ	Celkem
30. 4. 2014	19	61	76	7	33	196
30. 9. 2014	20	65	94	12	44	235
30. 4. 2015	24	29	50	2	27	132
30. 9. 2015	29	62	57	8	35	191
30. 4. 2016	29	19	40	2	12	102
30. 9. 2016	23	37	49	8	29	146
30. 4. 2017	20	17	24	1	14	76
30. 9. 2017	26	33	36	10	11	116

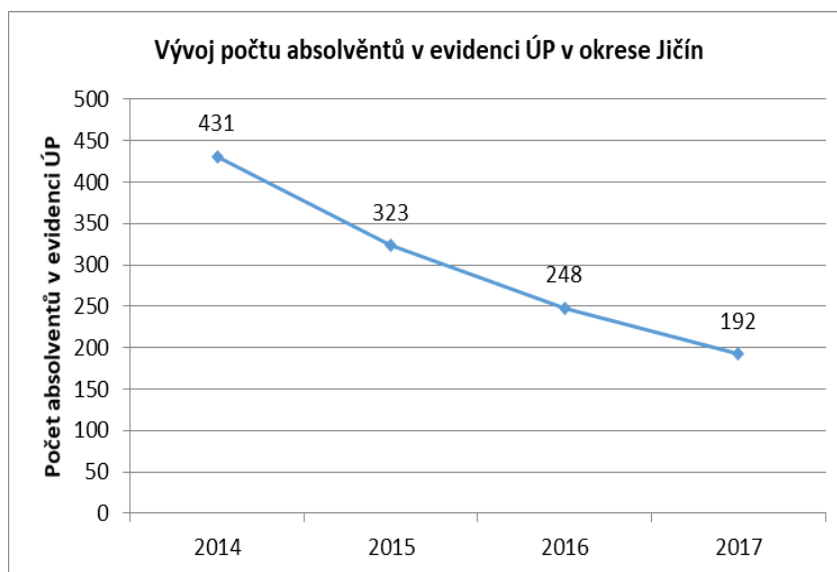
Zdroj: Portál MPSV

V uvedeném grafu číslo 7 můžeme pozorovat vývoj počtu nezaměstnaných absolventů v jednotlivých letech. Data za rok 2013 jsou bohužel neúplná z důvodu přechodu úřadu práce na jiný informační systém.⁴² Při analýze tak nebyla brána v úvahu. Z grafu je patrný trend snižování počtu absolventů v evidenci úřadu práce, tento jev je zapříčiněn nárůstem nabídky práce, absolventi tak častěji ihned po ukončení studia nastupují přímo do zaměstnání.

⁴¹ Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>

⁴² Informace o nedostupnosti statistických údajů. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/neni-k-dispozici>

Graf 7: Vývoj počtu absolventů v evidenci ÚP v okrese Jičín⁴³



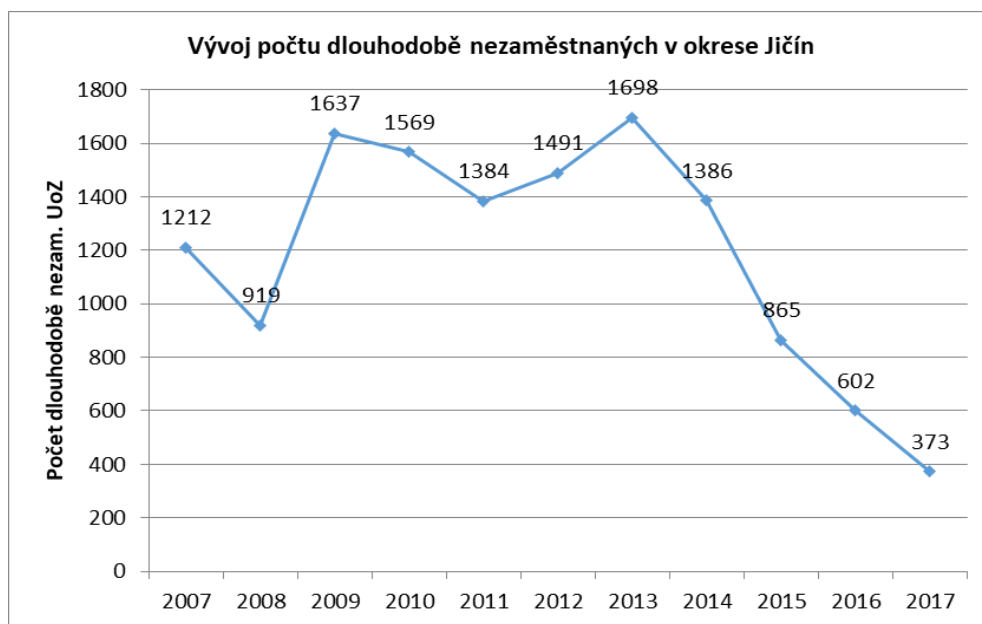
Zdroj: Portál MPSV

4.5.8 Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných UoZ

Osoby, které jsou v evidenci úřadu práce více než 6 měsíců, představují celospolečenský problém z důvodu jak ztráty pracovních návyků, tak nutnosti poskytování sociálních dávek. Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti byl výrazně ovlivněn dozvuky hospodářské krize, kdy se lidé, jež přišli o práci v roce 2008, postupně přesouvali do skupiny osob nezaměstnaných více než 6 měsíců (viz Graf č. 8). Snižování počtu dlouhodobě nezaměstnaných, které můžeme pozorovat od roku 2013, kdy počet dlouhodobě nezaměstnaných dosahoval maxima 1698 uchazečů o zaměstnání, je tedy příznivým trendem. Na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti mají vliv především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zejména pak rekvalifikace a veřejně prospěšné práce.

⁴³ Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>

Graf 8: Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných v okrese Jičín⁴⁴

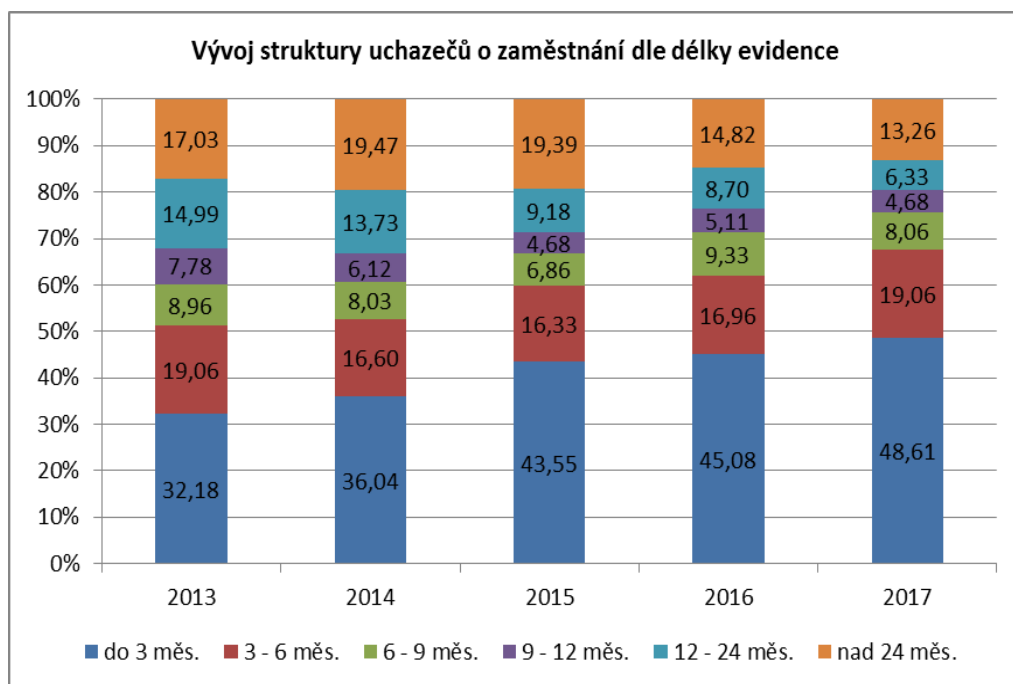


Zdroj: Český statistický úřad

Příznivý trend snižování počtu dlouhodobě nezaměstnaných je zřejmý i z grafu číslo 9, který porovnává strukturu nezaměstnaných mezi lety 2013 -2017 z hlediska délky jejich evidence. Zatímco v roce 2013 tvořili dlouhodobě nezaměstnaní téměř polovinu všech uchazečů, v roce 2017 je to již jen necelá třetina.

⁴⁴ Časové řady za jednotlivé okresy. Český statistický úřad [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/casove-rady-za-jednotlive-okresy>

Graf 9: Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání dle délky evidence⁴⁵



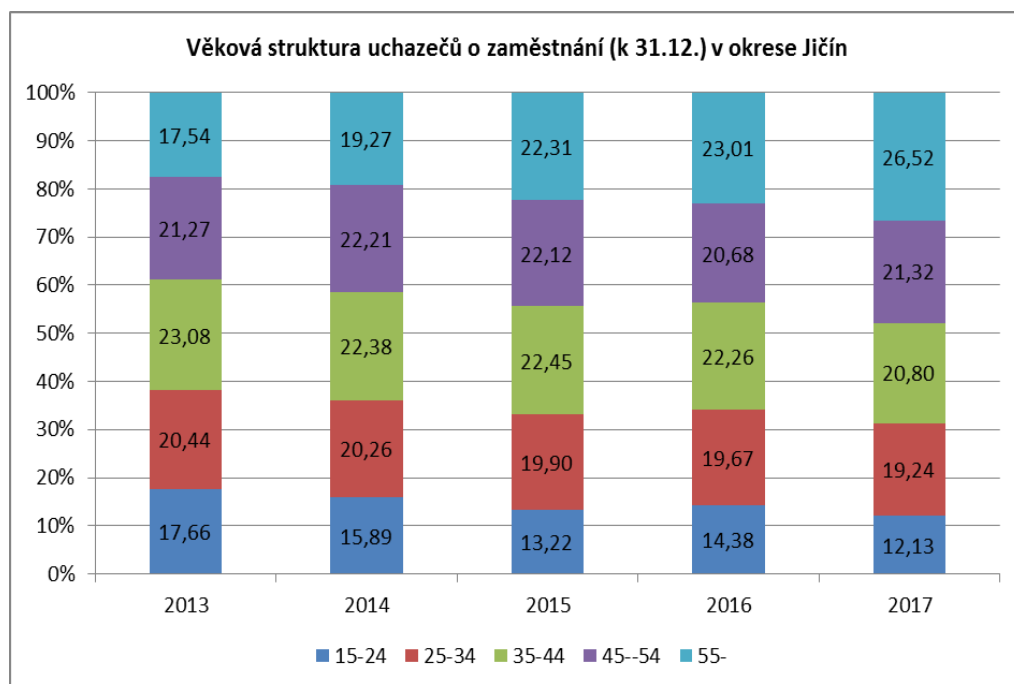
Zdroj: Portál MPSV

4.5.9 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Graf číslo 10 znázorňuje vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání ve sledovaném období 2013 – 2017. Z uvedených údajů je patrné, že největší skupinu nezaměstnaných tvoří uchazeči nad 55 let. Zatímco podíl ostatních věkových skupin ve sledovaném období meziročně klesá, u uchazečů ve věku nad 55 let zaznamenáváme rostoucí trend. Zatímco v roce 2013 tvořila tato věková skupina 17,5 % všech nezaměstnaných, v roce 2017 je to již 26,5 %. Na trhu práce patří tato skupina mezi nejrizikovější vůbec, starší lidé mají často problém s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění.

⁴⁵ Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>

Graf 10: Vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Jičín⁴⁶

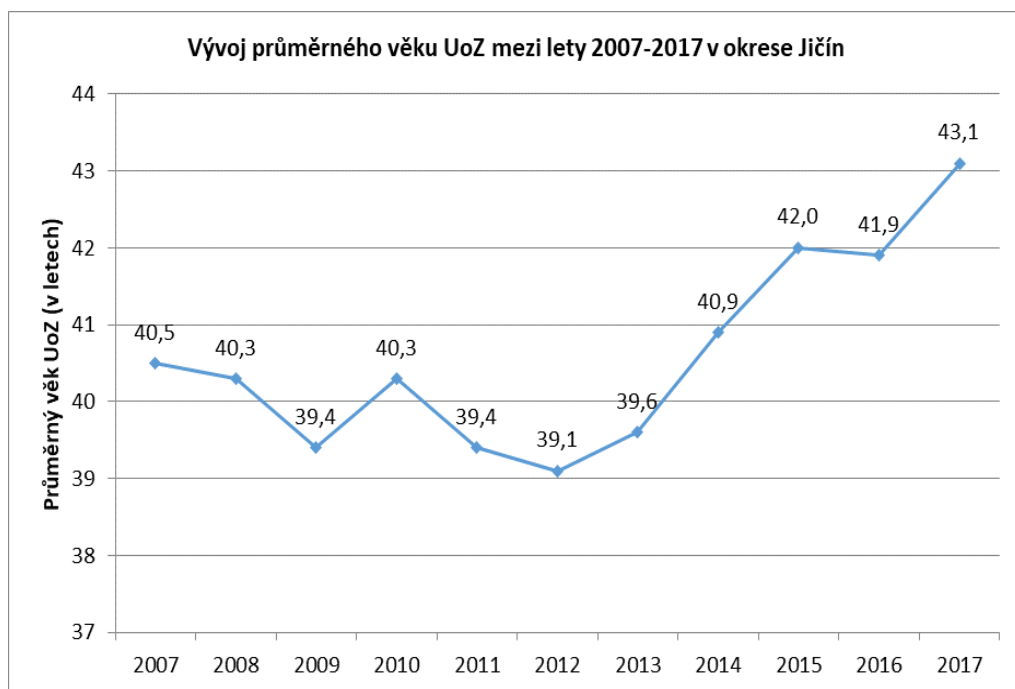


Zdroj: Portál MPSV

Z grafu číslo 11 je pak zjevný nepříznivý trend stárnutí uchazečů o zaměstnání. Zatímco v roce 2012 byl průměrný věk uchazeče o zaměstnání 39,1 let, v roce 2017 je to již 43,1 let. Zvyšující se průměrný věk nezaměstnaných lze připsat i zvyšování věku odchodu do důchodu.

⁴⁶ Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>

Graf 11: Vývoj průměrného věku UoZ⁴⁷



Zdroj: Portál MPSV

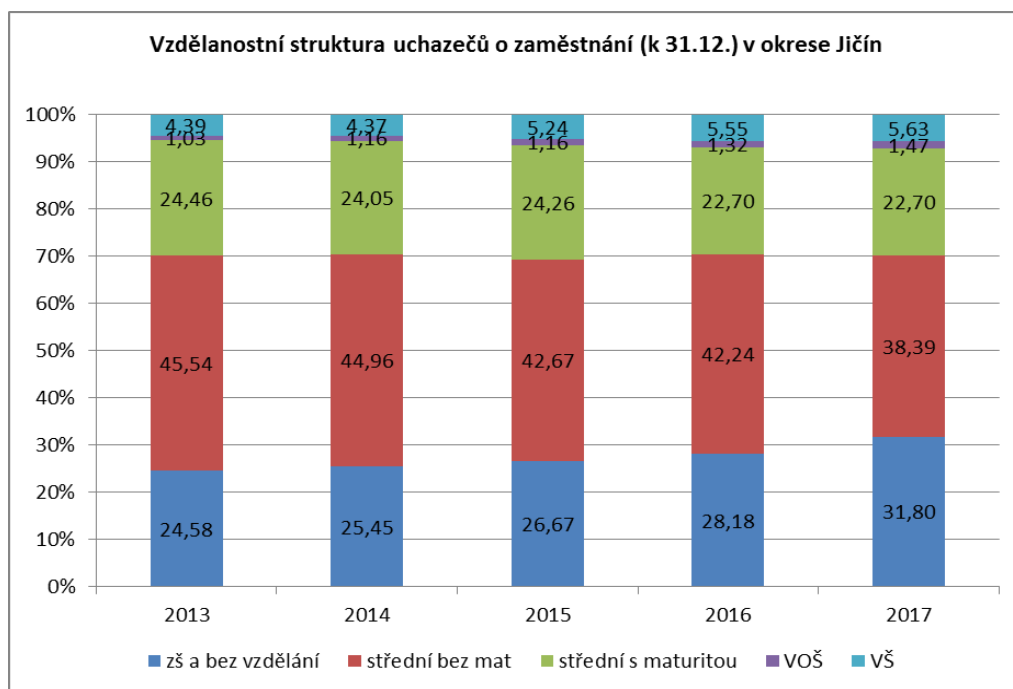
4.5.10 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Následující graf č. 12 popisuje vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání mezi lety 2013 – 2017.

Z grafického znázornění je patrné, že nejpočetnější skupinu tvoří mezi nezaměstnanými uchazeči se středním vzděláním bez maturity, jejich podíl však meziročně klesá. Stoupá naopak podíl uchazečů se základním vzděláním. Podíl UoZ s maturitou, vyšším odborným vzděláním a vysokoškolským vzděláním je celkem stabilní a vykazuje minimální meziroční změny.

⁴⁷ Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>

Graf 12: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Jičín⁴⁸



Zdroj: Portál MPSV

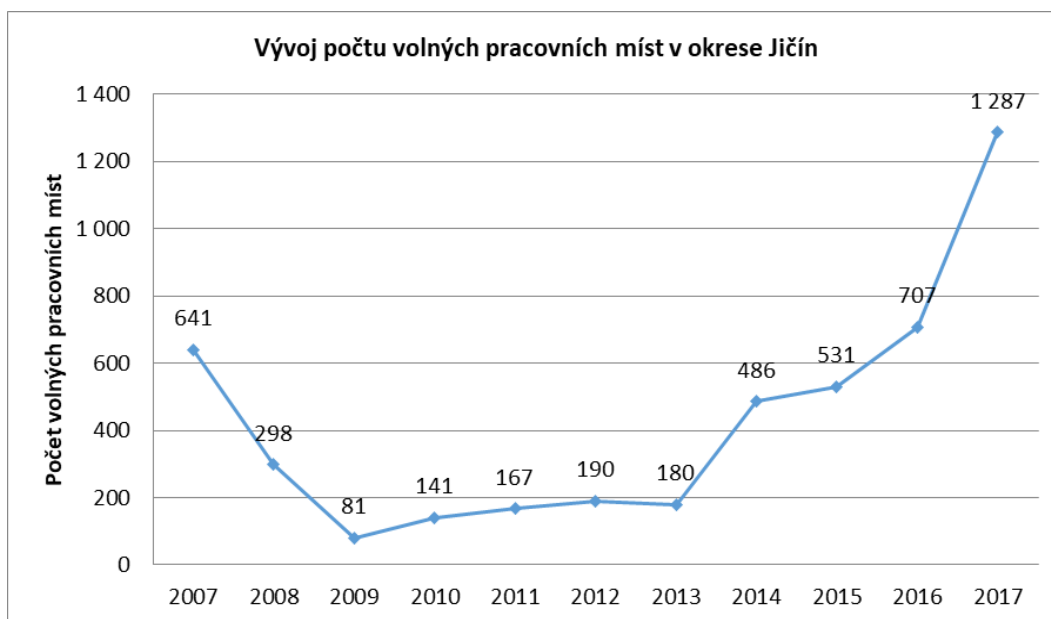
4.6 Volná pracovní místa

V následném grafu č. 13 se zaměříme na vývoj počtu volných pracovních míst nahlášených v evidenci úřadu práce ve sledovaném období 2007 – 2017. Nejprve je třeba konstatovat, že průběh křivky je částečně zkreslený a neodpovídá skutečnému stavu nabídky práce. Od 1. 1. 2012 totiž již nemají zaměstnavatelé ze zákona (ZoZ) povinnost hlásit úřadu práce volná pracovní místa. Dá se tak předpokládat, že reálný počet VPM je daleko vyšší, než ukazují statistická data.

V roce 2007 bylo v evidenci úřadu práce v Jičíně hlášeno 641 volných pracovních míst. V dalších letech následoval prudký pokles počtu pracovních příležitostí v regionu až na pouhých 81 volných pracovních míst v roce 2009. Výraznější nárůst zaznamenáváme až v roce 2014, kdy nastal meziroční nárůst počtu VPM o více než 300. Rekordní nabídku zaměstnavatelů pak přinesl rok 2017. V prosinci tohoto roku bylo na úřad práce nahlášeno téměř 1300 míst, což je více než počet registrovaných uchazečů o zaměstnání v regionu.

⁴⁸ Výkazy a rozbory zaměstnanosti v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>

Graf 13: Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Jičín⁴⁹



Zdroj: Český statistický úřad

4.6.1 Struktura volných pracovních míst

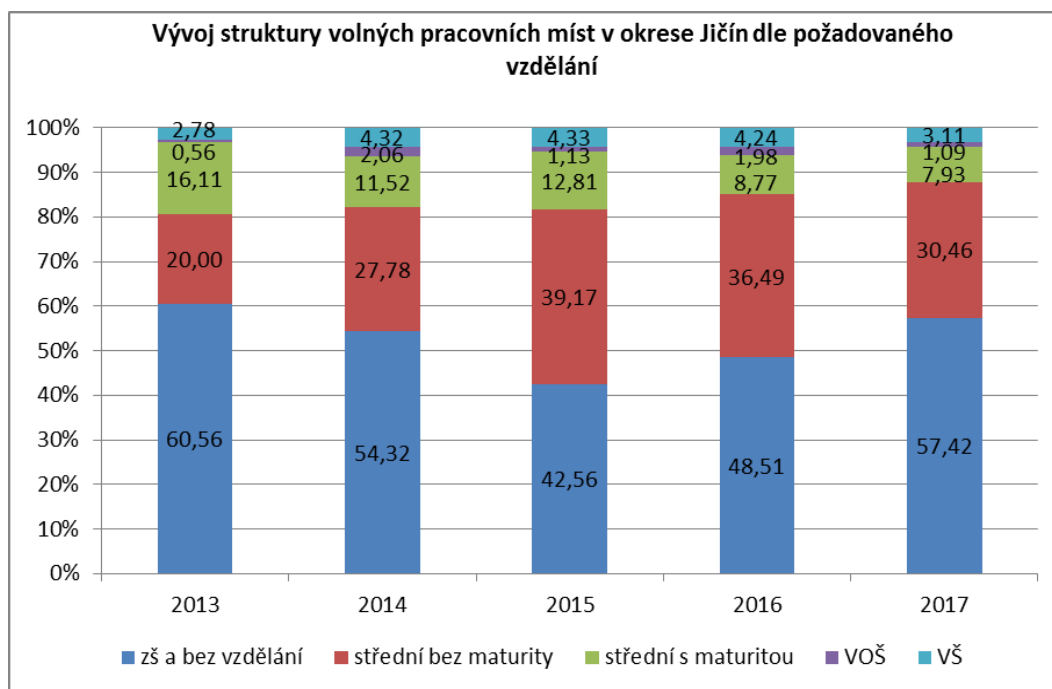
V souvislosti s nárůstem pracovních příležitostí se mění i struktura VPM dle požadovaného vzdělání (viz Graf č. 14). Zatímco v roce 2013 zaujímala místa pro osoby se základním vzděláním, a výučním listem kolem 80% všech VPM, v roce 2017 tvoří již téměř 88% (1131 VPM).

Paradoxně největší uplatnění tak nabízejí zaměstnavatelé pro uchazeče se základním vzděláním, jedná se zejména o dělnické profese, u kterých není potřeba větší kvalifikace.

Zmíněná chybějící povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa se projevuje zejména v převaze nízko kvalifikovaných pracovních míst v evidenci ÚP. Na úřad práce firmy zpravidla nahlašují pouze pracovní nabídky, které nedokáží obsadit jiným způsobem, například pomocí inzerátů v tisku a na internetových portálech, vypsáním výběrového řízení, případně na doporučení některého ze stávajících zaměstnanců (Kaczor, 2013, s. 60).

⁴⁹ Časové řady za jednotlivé okresy. Český statistický úřad [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/casove-rady-za-jednotlive-okresy>

Graf 14: Struktura VPM v okrese Jičín dle požadovaného vzdělání⁵⁰



Zdroj: ÚP Jičín

4.7 Počet UoZ/VPM

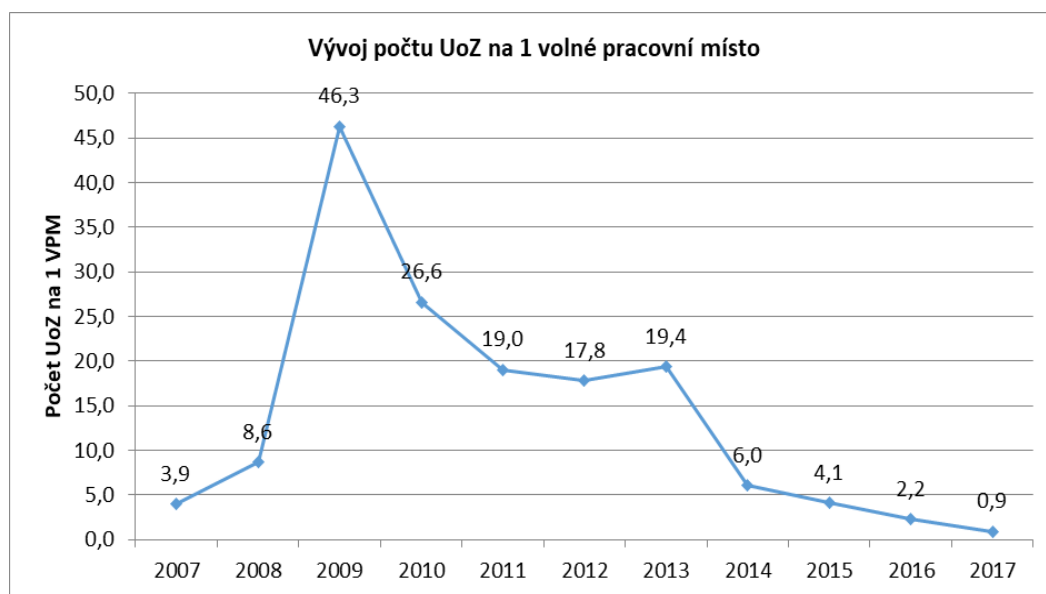
Počet nezaměstnaných uchazečů (UoZ) na 1 volné pracovní místo (VPM) je významným ukazatelem skutečné situace na trhu práce, do jedné hodnoty se totiž promítá stav na obou stranách trhu a střetává se zde nabídka s poptávkou (Kaczor, 2013, s. 64).

Z důvodu výrazného nárůstu počtu pracovních míst a zároveň poklesu počtu nezaměstnaných se převaha nabídky pracovní síly nad poptávkou po ní markantně snížila (viz Graf č. 15). Tento trend, který můžeme pozorovat od roku 2013, vyvrcholil rokem 2017, když byla naměřena hodnota 0,9 uchazeče na 1 pracovní místo. Stav nasycenosti trhu práce, kdy počet nabízených míst převyšuje počet nezaměstnaných, je dle Kaczora (2013, s. 80) ohrožením ekonomiky a hospodářského růstu. V dlouhodobém horizontu je fenomén nedostatku pracovních sil v ekonomice často připisován nepříznivému demografickému vývoji a poklesu počtu obyvatel v produktivním věku. Tato tendence

⁵⁰ Úřad Práce ČR, Kontaktní pracoviště Jičín

však není charakteristická pouze pro Českou republiku. Zelená kniha vydaná Komisí EU v roce 2005 předpovídá mezi lety 2010 – 2030 pokles ekonomicky aktivních obyvatel přibližně o 20 milionů a to i při započítání předpokládané pracovní migrace ze států mimo EU (Kaczor, 2013, s. 36).

Graf 15: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo v okrese Jičín⁵¹



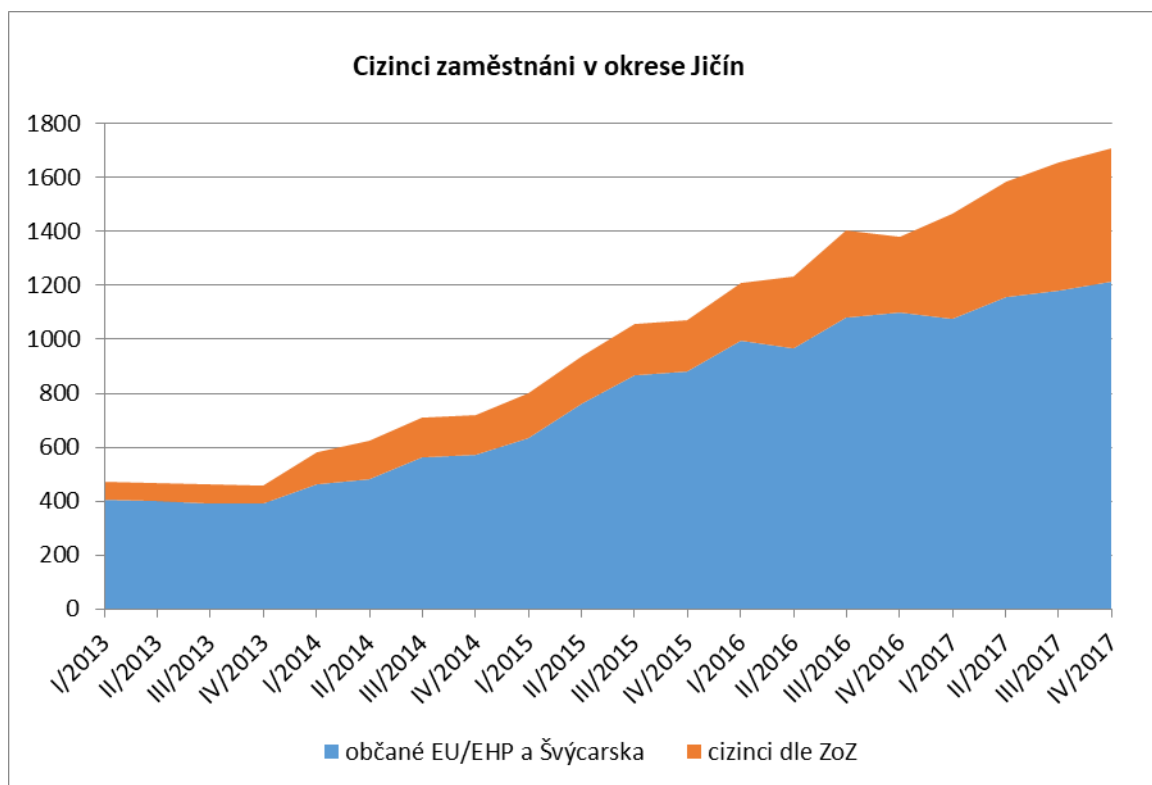
Zdroj: Český statistický úřad

4.8 Cizinci na trhu práce

Ve zkoumaném období 2013 – 2017 zaznamenáváme v okrese Jičín významný nárůst počtu cizinců přicházejících za prací (viz Graf č. 16). Z důvodu nedostatku pracovních sil zejména v technických profesích, je pro firmy zaměstnání cizinců často jediným řešením.

⁵¹ Časové řady za jednotlivé okresy. Český statistický úřad [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/casove-rady-za-jednotlive-okresy>

Graf 16: Vývoj počtu cizinců zaměstnaných v okrese Jičín⁵²



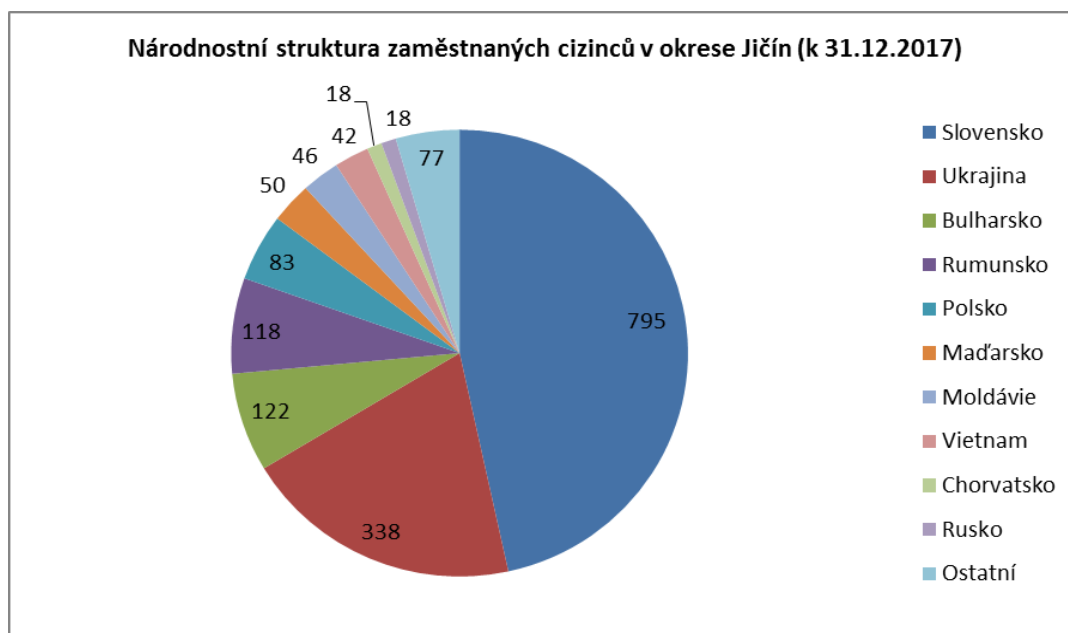
Zdroj: ÚP Jičín

Z grafu číslo 17, který znázorňuje národnostní strukturu cizinců zaměstnaných v okrese Jičín k 31. 12. 2017, je zjevné, že většinu zahraničních zaměstnanců tvoří obyvatelé Slovenska. Hlavní výhodou je pro ně nejen znalost jazyka, ale i kulturní a historická blízkost obou národů. Vedle obyvatelů dalších členských zemí EU jako jsou Bulhaři, Rumuni a Poláci, kteří mají volný přístup na český trh práce, registrujeme i vysoký počet zaměstnanců z Ukrajiny.

Z důvodu zvyšujícího se zájmu o zahraniční pracovníky jsou v současnosti realizovány tzv. Režim Ukrajina a Projekt Ukrajina. Tyto formy podpory žádoucí pracovní migrace mají za úkol zrychlení administrativních procedur na zastupitelských úřadech ČR při náboru pracovníků.

⁵² Úřad Práce ČR, Kontaktní pracoviště Jičín

Graf 17: Národnostní struktura cizinců zaměstnaných v okrese Jičín (k 31. 12. 2017)⁵³

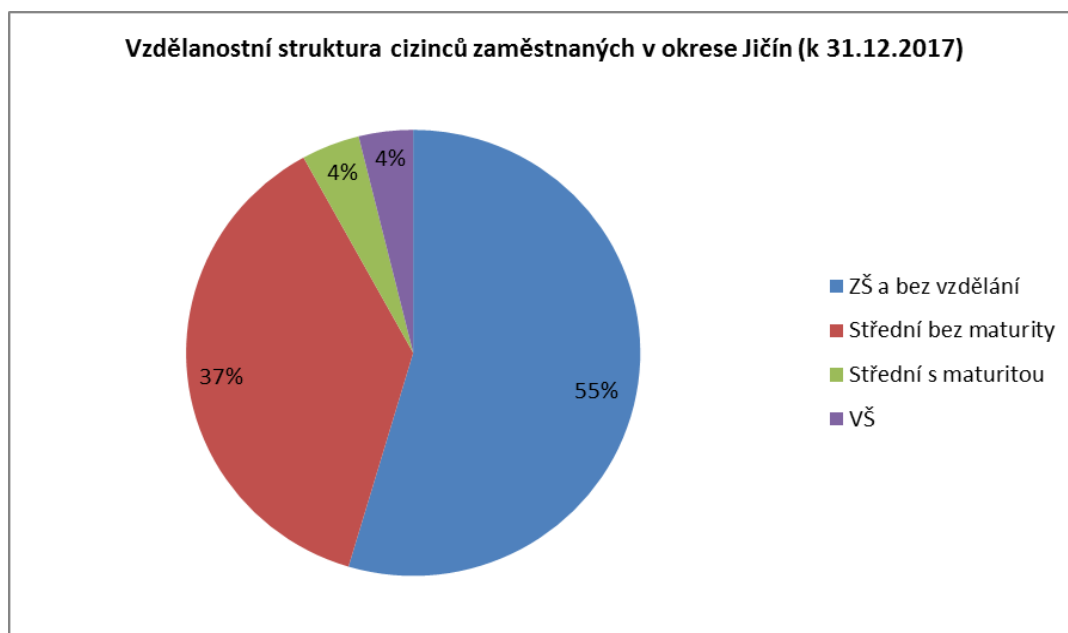


Zdroj: ÚP Jičín

Z hlediska vzdělanostní struktury převažuje poptávka po zahraničních zaměstnancích s nízkým vzděláním (viz Graf číslo 18). Základní vzdělání uvádí 55% cizinců, 37% pracovníků pak jako nejvyšší dosažené vzdělání zmiňuje střední vzdělání bez maturity. I to je důkazem, že cizinci jsou pouze komplementem domácí pracovní síly a obsazují především nízko kvalifikované pracovní pozice, které se nedaří osadit domácími pracovníky.

⁵³ Úřad Práce ČR, Kontaktní pracoviště Jičín

Graf 18: Vzdelanostní struktura cizinců zaměstnaných v okrese Jičín (k 31. 12. 2017)⁵⁴



Zdroj: ÚP Jičín

S ohledem na vývoj počtu zaměstnaných cizinců mezi lety 2013 – 2017 byla stanovena prognóza pro jednotlivá čtvrtletí roku 2018 (viz Příloha č. 6, 7, 8 a 9). Vzhledem k určitému charakteru sezónnosti, který lze vypočítat z uvedeného grafického znázornění, byla časová řada nejprve očištěna pomocí průměrných sezónních indexů.

Za předpokladu stávajících podmínek, předpokládáme v prvním čtvrtletí následujícího roku nárůst počtu cizinců na regionálním trhu práce na 1905. V druhém čtvrtletí pak sice očekáváme mírný pokles na 1881, ve třetím kvartále by však měl následovat opětovný nárůst a to až na 1931 cizinců. Pokles na hodnotu 1865 ve čtvrtém čtvrtletí je dán především útlumem některých odvětví, která využívají sezónní zaměstnávání cizinců, jedná se zejména o zemědělství a stavebnictví.

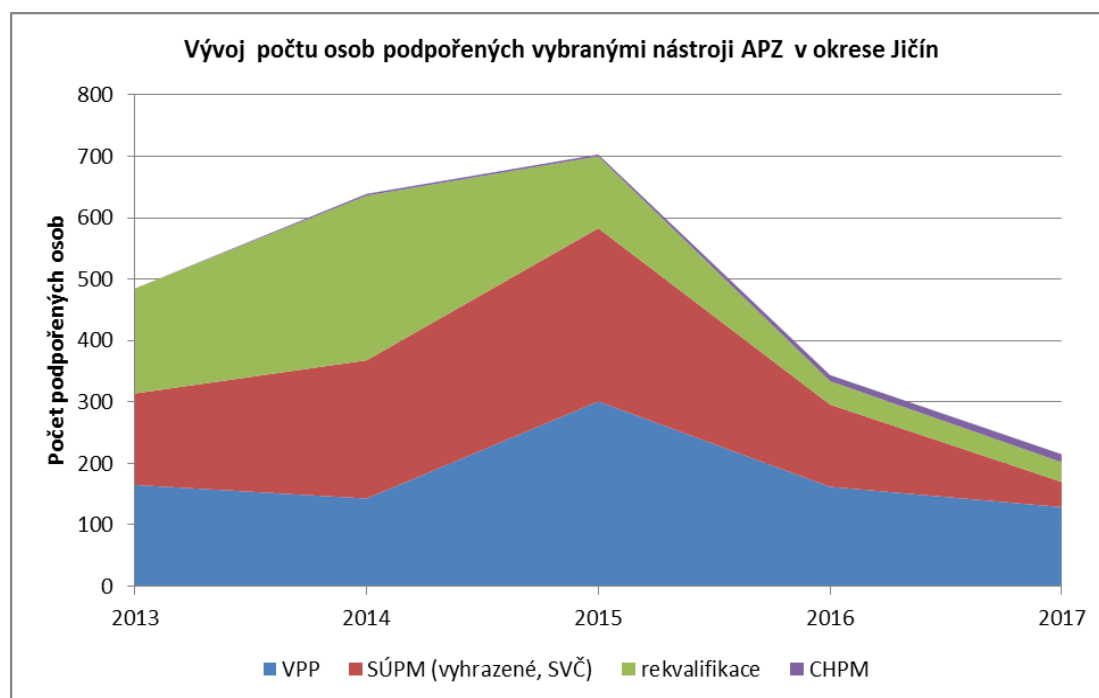
⁵⁴ Úřad Práce ČR, Kontaktní pracoviště Jičín

4.9 Realizace APZ v okrese Jičín

V rámci této kapitoly bude zhodnocena realizace APZ v okrese Jičín mezi lety 2013 – 2017. Sledován bude počet podpořených osob jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti.

Z grafu č. 19 je patrný pokles celkového počtu podpořených osob po roce 2015. Tento vývoj je dán celkovou situací na trhu práce, kdy významně převládá nabídka práce nad poptávkou. Není tak třeba taková míra podpory UoZ jako v minulých letech. Z jednotlivých nástrojů APZ jsou nejvíce využívány veřejně prospěšné práce, které nabízejí pracovní uplatnění zejména pro uchazeče s nízkou kvalifikací, bez dostatečné praxe nebo případně s jinými bariérami bránícími vstupu na trh práce (viz Tabulka č. 5).

Graf 19: Vývoj počtu osob podpořených vybranými nástroji APZ v okrese Jičín⁵⁵



Zdroj: ÚP Jičín

⁵⁵ Úřad Práce ČR, Kontaktní pracoviště Jičín

Tabulka 5: Počet osob podpořených nástroji APZ v okrese Jičín⁵⁶

	VPP	SÚPM (vyhrazené, SVČ)	Rekvalifikace	CHPM
2013	165	149	171	0
2014	143	225	268	3
2015	301	282	117	3
2016	162	134	38	10
2017	129	41	32	13

Zdroj: ÚP Jičín

4.10 Regionální individuální projekty

Vedle nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou v okrese Jičín realizovány i další, regionální projekty, jež jsou financovány v rámci Evropského sociálního fondu. Tyto projekty jsou zacílené na konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání, které jsou na trhu práce z různých důvodů znevýhodněny. V současné době jsou realizovány projekty „Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji“, „Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji“ a „Kudy kam II v Královéhradeckém kraji“. V minulosti pak byly realizovány projekty zaměřené například na uchazeče o zaměstnání pečující o děti, osoby se zdravotním postižením nebo na osoby, které přišly v důsledku ekonomické krize o dosud stabilní zaměstnání.⁵⁷

Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou uchazeči o zaměstnání mladší 30 let bez rozdílu vzdělání s pracovními zkušenostmi maximálně do 3 let od ukončení studia. Uchazeči jsou podporováni formou individuálních a skupinových poradenství, rekvalifikací, prací na zkoušku a odborných praxí.⁵⁸

⁵⁶ Úřad Práce ČR, Kontaktní pracoviště Jičín

⁵⁷ Ukončené projekty RIP. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/ukoncene/rip

⁵⁸ Projekty v realizaci. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci

Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji

Tento projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání ve věku nad 50 let, kteří pro svůj věk vyžadují zvýšenou péči. Vstup do projektu je také podmíněn vzděláním, kdy uchazeči musí mít minimálně výuční list. Hlavními formami podpory této skupiny jsou motivační a poradenské služby, rekvalifikace, pomoc při vyhledávání vhodných pracovních míst nebo přímá finanční podpora (např. proplácení dopravy a zdravotních vyšetření).⁵⁹

Kudy kam II v Královéhradeckém kraji

Poslední regionální projekt je zaměřen zejména na osoby se základním vzděláním, které jsou v tíživé životní situaci, pocházejí ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí nebo jsou po výkonu trestu. Cílem projektu je obnova pracovních návyků a sociálních kontaktů, které povedou až k opětovnému začlenění na trh práce. Podpora je realizována pomocí poradenství a uplatnění uchazečů formou společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací.⁶⁰

4.11 Korelace vybraných časových řad

Pro analýzu těsnosti závislostí více veličin byla použita statistická metoda korelace časových řad. Testování bylo prováděno na hladině významnosti 5%

Korelace mezi podílem nezaměstnaných osob a počtem volných pracovních míst v okrese Jičín ($r = 0,494$)

Výsledná hodnota korelačního koeficientu reziduí $r = 0,494$ ukazuje na mírnou těsnost závislosti mezi zkoumanými veličinami (viz Graf č. 20). Podle koeficientu determinace pak nárůst počtu volných pracovních míst ovlivňuje pokles podílu nezaměstnanosti z 24,4 %.

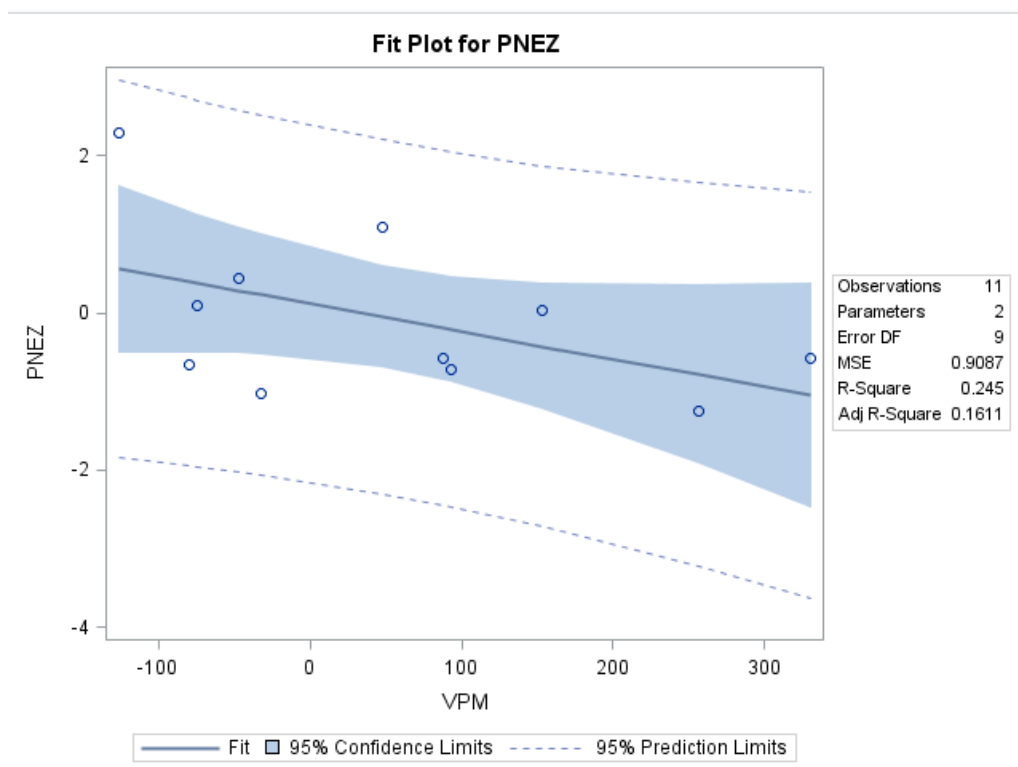
Z výsledků analýzy je patrné, že pokles podílu nezaměstnanosti je ovlivňován nárůstem počtu VPM pouze částečně. Na vývoj podílu nezaměstnanosti působí celá řada dalších faktorů, jako příklad můžeme jmenovat třeba meziroční změnu struktury volných

⁵⁹ Projekty v realizaci. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci

⁶⁰ Tamtéž

pracovních míst a tedy i jejich větší rozmanitost. Dále také zvyšování minimální a průměrné mzdy.

Graf 20: Korekce mezi podílem nezaměstnaných osob s počtem VPM v okrese Jičín

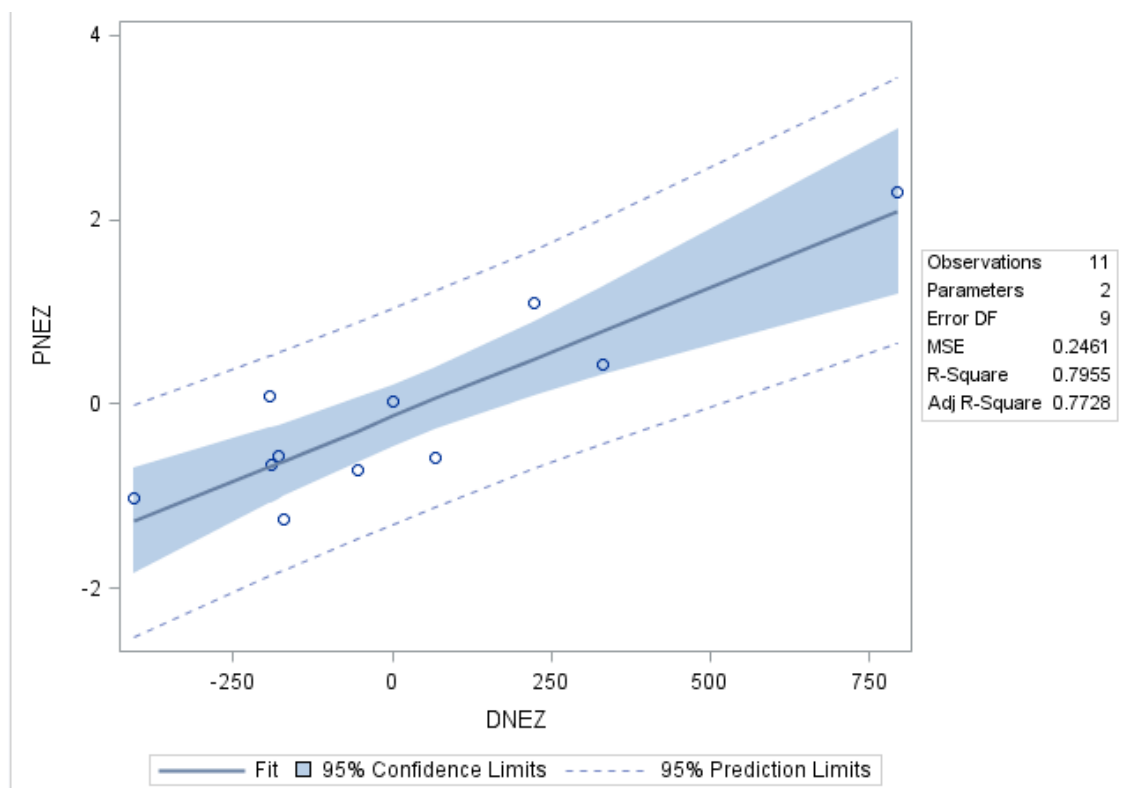


Korelace mezi podílem nezaměstnaných osob a počtem dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v okrese Jičín ($r = 0,879$)

U korelační analýzy mezi podílem nezaměstnaných osob a počtem dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání byl vypočten korelační koeficient reziduí $r = 0,879$, což signalizuje velkou těsnost závislosti těchto ukazatelů (viz Graf č. 21).

Mezi vývojem těchto sledovaných ukazatelů se tak projevuje příčinná závislost. Lze tedy konstatovat, že zvýšení podílu nezaměstnanosti se projeví i nárůstem počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání.

Graf 21: Korelace mezi podílem nezaměstnaných osob a počtem dlouhodobě nezaměstnaných osob v okrese Jičín



5 Zhodnocení výsledků a doporučení

Následující kapitola je věnována konkrétním návrhům vedoucím ke zlepšení situace na trhu práce v okrese Jičín. Tato doporučení, která byla stanovena s ohledem na poznatky plynoucí z komplexní analýzy poměrů na regionálním trhu práce, jsou rozdělena do dvou pomyslných kategorií, a to opatření realizovatelné na národní úrovni a v rámci zkoumaného regionu – okresu Jičín.

5.1 Návrhy opatření realizovatelných na národní úrovni

Vzhledem k velkým regionálním rozdílům v ukazateli podílu nezaměstnaných osob v rámci ČR lze souhlasit s doporučením Palíškové (2014, s. 189). Ta po vzoru Německa navrhuje zavedení tzv. povinné pracovní mobility. Při případném prosazení této legislativní změny by člověk bez rodinných vazeb, který je více než 3 měsíce nezaměstnaný, byl nucen přijmout zaměstnání v jakékoliv části republiky. Prvním krokem pro zvýšení pracovní mobility bylo již zavedení nových nástrojů APZ – příspěvek na přestěhování a příspěvek na dojížděku.

Nedostatek pracovních sil zejména v technických oborech, se stává pro mnoho zaměstnavatelů stále větším problémem. Proto se zvyšuje jejich zájem o zaměstnávání cizinců. Mezi nejžádanější pracovníky patří vedle Slováků, Bulharů a Rumunů také obyvatelé Ukrajiny. Z tohoto důvodu se vláda České republiky zasadila o realizaci již zmíněných projektů pracovní migrace z Ukrajiny - tzv. Režim Ukrajina a Projekt Ukrajina, které mají zajistit zrychlení administrativních migračních procedur na zastupitelských úřadech ČR na Ukrajině. I přes tato opatření je zaměstnání cizinců časově zdlouhavé a obtížně tak reaguje na aktuální požadavky zaměstnavatelů. Řešením této situace by bylo větší propojení Úřadu Práce ČR s úřady práce na Ukrajině. Právě propojením volných pracovních míst v ČR s uchazeči o zaměstnání z Ukrajiny by se významně zrychlil celý tento proces.

Vzhledem k tomu, že podstatnou část uchazečů o zaměstnání tvoří lidé pečující o děti, vyvstává problém při harmonizaci jejich soukromého a pracovního života. Východiskem této otázky je postupné zavádění flexibilní organizace práce ze strany zaměstnavatelů, zejména se jedná o zkrácené pracovní úvazky, pružnou pracovní dobu, práci z domova případně sdílení pracovního místa.

S přihlédnutím ke struktuře volných pracovních míst a chybějícím oborům na regionálním trhu práce by mělo být jednou z priorit sladění poptávky a nabídky na trhu práce. Konkrétní opatření pak představuje intenzivnější působení na žáky a studenty při volbě budoucího povolání a to zejména ze strany oddělení poradenství úřadu práce a také užší spolupráce mezi školami a zaměstnavateli.

5.2 Návrhy opatření realizovatelných na regionální úrovni

Většina opatření vedoucích ke zlepšení na trhu práce, jež mohou být realizována na regionální úrovni, se přímo týká nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V první řadě se jedná o efektivní využívání rekvalifikací. Jak můžeme pozorovat v grafu číslo 19 znázorňující vývoj počtu osob podpořených nástroji APZ, od roku 2015 klesá počet rekvalifikovaných osob. Jsou to však právě rekvalifikace, které pomáhají přizpůsobovat strukturu nabídky a poptávky na trhu práce. Důležitá je především jejich účelnost a zaměření a to s ohledem na strukturu volných pracovních míst.

Dalším návrhem je přehodnocení rizikových kategorií uchazečů o zaměstnání. Na základě analýzy struktury uchazečů o zaměstnání se jako nejrizikovější ukazují osoby starší 55 let, osoby se základním vzděláním a uchazeči pečující o dítě do 15 let. Právě na tyto skupiny by měla směřovat zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Klesá naopak počet absolventů a tato kategorie se v současné době nejeví jako problémová.

Posledním návrhem je zacílení nástroje veřejně prospěšných prací na obce a regiony s relativně vyšším podílem nezaměstnanosti. V praxi se jedná o zvýšenou spolupráci mezi Úřadem práce se zástupci těchto obcí a následná aplikace některých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zejména pak veřejně prospěšných prací.

6 Závěr

Diplomová práce se zabývala analýzou trhu práce v okrese Jičín z hlediska vývojových tendencí zaměstnanosti a nezaměstnanosti a následným zhodnocením a návrhem opatření, jež by vedla k pozitivním změnám na regionálním trhu práce.

Okres Jičín leží v severovýchodní části České republiky, spolu s okresy Trutnov, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Hradec Králové je jedním z dílčích celků Královéhradeckého kraje. Na tomto území o rozloze 887 km² žije 79 493 obyvatel (k 31. 12. 2016). Podobně jako v jiných částech České republiky, i v tomto regionu zaznamenáváme nepříznivý trend postupného stárnutí populace, průměrný věk mužů je 41,2 let, u žen je to dokonce 44,2 roku.

Okres Jičín bývá označován jako průmyslově-zemědělský, což se odráží i v přehledu nejvýznamnějších zaměstnavatelů. Strojírenský a automobilový průmysl má zde dlouholetou tradici a množství takto orientovaných firem je koncentrováno v rozsáhlé průmyslové zóně na jihovýchodním okraji města Jičín.

Stejně jako ve zbytku země byl vývoj nezaměstnanosti i zde významně zasažen hospodářskou krizí v roce 2008. Na konci roku 2009 zaznamenáváme meziroční nárůst nezaměstnanosti o více než 50%. Větší pokles pak přišel až v roce 2011 a po mírném zvýšení v následujících dvou letech můžeme od roku 2013 zaznamenat již pouze klesající tendenci. Velký vliv na snížení podílu nezaměstnanosti měly nejen přímé zahraniční investice, ale i využití nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti.

Podobný průběh můžeme pozorovat i u vývoje rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, jež jsou znevýhodněny při hledání odpovídajícího pracovního uplatnění.

Pomocí prostorové analýzy byly definovány problémové oblasti regionu. Jako nejproblematictější region se potvrzuje město Kopidlno a jeho nejbližší okolí, zejména pak obce Údrnice, Cholenice, Běchary a Vršce. Zvýšenou koncentraci obcí s nadprůměrným podílem nezaměstnanosti můžeme najít i na jihovýchodě území (Vrbice, Chomutice, Ostroměř, Podhorní Újezd a Vojice). Vyšší podíl nezaměstnanosti v uvedených obcích je dán zejména horší dopravní obslužností a menším množstvím pracovních příležitostí.

Zkoumán byl i vývoj struktury uchazečů o zaměstnání a to z hlediska věku, vzdělání a délky jejich evidence. Z analyzovaných dat je zřejmý příznivý trend snižování počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Zatímco v roce 2013 tvořili dlouhodobě nezaměstnaní

téměř polovinu všech uchazečů, v roce 2017 je to již jen necelá třetina. Z hlediska věkové struktury byl pak mezi lety 2013 – 2017 zaznamenán nárůst uchazečů o zaměstnání nad 55 let. Tato skupina obyvatel patří mezi tu vůbec nejohroženější na trhu práce. Nepříznivý trend stárnutí populace se projevuje i u uchazečů o zaměstnání. V roce 2012 byl průměrný věk uchazeče o zaměstnání 39,1 let, v roce 2017 tento ukazatel stoupl na 43,1 let.

Podstatnou změnu zaznamenáváme u počtu volných pracovních míst v regionu. Zatímco v roce 2009 bylo na ÚP hlášeno pouze 81 volných pracovních míst, v loňském roce 2017 jejich počet narostl na 1287. V současné době se tak okres Jičín potýká s nedostatkem pracovníků zejména v technických oborech. Díky tomuto faktu tak stoupá počet cizinců přicházejících na trh práce. Ze získaných dat byla provedena predikce pro rok 2018, která naznačuje další nárůst počtu zahraničních pracovníků.

Pozornost byla věnována i nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a jejich využívání v letech 2013 – 2017. Vypracovaný graf číslo 19 ukazuje, že po roce 2015 klesá počet takto podpořených osob a to zejména s ohledem na trend vývoje ukazatele podílu nezaměstnaných osob.

Díky poznatkům plynoucích z komplexní analýzy poměrů na regionálním trhu práce bylo možné navrhnout několik konkrétních opatření, vedoucím ke zlepšení situace v okrese Jičín. Jako hlavní problém se ukázal nedostatek kvalifikované pracovní síly. Řešením by byla zvýšená podpora pracovní mobility, a to jak v rámci České republiky, tak i ze zahraničí. Vzhledem ke struktuře volných pracovních míst a chybějícím oborům na regionálním trhu práce je důležité intenzivnější působení na žáky a studenty při volbě budoucího povolání a to zejména ze strany oddělení poradenství úřadu práce a také užší spolupráce mezi školami a zaměstnavateli. Další opatření pak směřují na využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Konkrétním návrhem je přehodnocení rizikových kategorií uchazečů o zaměstnání. Na základě analýzy struktury uchazečů o zaměstnání se jako nejrizikovější ukazují osoby starší 55 let, osoby se základním vzděláním a uchazeči pečující o dítě do 15 let. Právě na tyto skupiny by měla směřovat zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Posledním návrhem je zacílení nástroje veřejně prospěšných prací na obce a regiony s relativně vyšším podílem nezaměstnanosti.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7368-522-5.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4385-1.

KÁBA, Bohumil a Libuše SVATOŠOVÁ. *Statistické nástroje ekonomického výzkumu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-359-9.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-864-1948-7.

KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia, 1997-. ISBN 978-80-7478-921-2.

KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.

NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.

RIEVAJOVÁ, Eva. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ekonomická univerzita v Bratislave: Vydavateľstvo Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.

SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. *Statistické metody II*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9.

SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. *Statistické metody I*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-213-1672-0.

Elektronické zdroje

Český statistický úřad [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz>

Český statistický úřad: Časové řady za jednotlivé okresy [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/casove-rady-za-jednotlive-okresy>

Český statistický úřad: Charakteristika okresu Jičín [online]. Praha, 2016 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/charakteristika_okresu_jicin

Český statistický úřad: Výběrové šetření pracovních sil [online]. Praha, 2015 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

Integrovaný portál MPSV [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz>

Integrovaný portál MPSV: Absolventi škol a mladiství [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

Integrovaný portál MPSV: Informace o nedostupnosti statistických údajů [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/neni-k-dispozici>

Integrovaný portál MPSV: Příspěvek na podporu regionální mobility [online]. Praha, 2016 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/prispevek_na_podporu_regionalni_mobility

Integrovaný portál MPSV: Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

Integrovaný portál MPSV : Ukončené projekty RIP [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/ukoncene/rip

Integrovaný portál MPSV: Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. Praha, 2010 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/8169>

Projekty v realizaci. Integrovaný portál MPSV [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online]. In: 2014, [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

Integrovaný portál MPSV: Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

Další zdroje

PROCHÁZKOVÁ, R. *Průzkumová analýza dat.* (přednáška) Jičín :ČZU PEF, 6.10.2017.

Úřad práce České republiky, Kontaktní pracoviště Jičín

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2016

8 Přílohy

Příloha č. 1

Tabulka č. 1: Vývoj vybraných ukazatelů v okrese Jičín mezi lety 2007 - 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Podíl nez. osob v okr. Jičín (%)	4,37	4,45	6,68	6,61	5,66	6,13	6,44	5,45	4,05	2,96	2,10
muži	4,02	4,04	6,97	6,81	5,62	6,14	6,47	5,35	3,81	2,89	2,08
Ženy	4,74	4,88	6,37	6,40	5,71	6,12	6,41	5,56	4,30	3,02	2,12
Podíl nez. osob KHK (%)	3,52	3,62	5,96	6,28	5,68	6,55	7,31	6,36	4,96	3,76	2,72
Podíl nez. osob ČR (%)	4,49	4,51	7,12	7,40	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24	5,19	3,77
Uchazeči o zaměstnání	2 531	2 568	3 751	3 757	3 179	3 374	3 483	2 927	2 156	1 586	1 154
UoZ pečující o dítě do 15 let	454	433	473	527	412	238	375	456	326	278	202
UoZ OZP	435	423	410	408	323	294	316	309	302	239	228
UoZ v evid. nad 6 měsíců	1 212	919	1 637	1 569	1 384	1 491	1 698	1 386	865	602	373
Volná pracovní místa	641	298	81	141	167	190	180	486	531	707	1 287
Počet UoZ na 1 VPM	3,9	8,6	46,3	26,6	19,0	17,8	19,4	6,0	4,1	2,2	0,9

Příloha č. 2

Tabulka č. 2: Elementární charakteristiky podílu nezaměstnaných osob v okrese Jičín (2007-2017)

rok	podíl nezaměstnaných (%)	1. diference	2. diference	koeficient růstu	tempo růstu	Průměrný koeficient růstu
2007	4,37					0,9293381
2008	4,45	0,08		1,0183066	101,8307	
2009	6,68	2,23	2,15	1,5011236	150,1124	
2010	6,61	-0,07	-2,3	0,989521	98,9521	
2011	5,66	-0,95	-0,88	0,8562784	85,6278	
2012	6,13	0,47	1,42	1,0830389	108,3039	
2013	6,44	0,31	-0,16	1,050571	105,0571	
2014	5,45	-0,99	-1,3	0,8462733	84,6273	
2015	4,05	-1,4	-0,41	0,7431193	74,3119	
2016	2,96	-1,09	0,31	0,7308642	73,0864	
2017	2,1	-0,86	0,23	0,7094595	70,9459	

Příloha č. 3

Tabulka č. 3: Setřídění okresů dle podílu nezaměstnanosti (%) k 31. 12. 2017

1	Karviná	8,1	40	Jihlava	3,5
2	Most	7,3	41	Rakovník	3,5
3	Jeseník	7,2	42	Karlovy Vary	3,4
4	Bruntál	7,0	43	Náchod	3,4
5	Ostrava-město	6,9	44	Brno-venkov	3,3
6	Znojmo	6,7	45	Blansko	3,2
7	Hodonín	6,2	46	Havlíčkův Brod	3,2
8	Chomutov	5,9	47	Uherské Hradiště	3,2
9	Ústí nad Labem	5,9	48	Strakonice	3,1
10	Děčín	5,5	49	Hradec Králové	3,1
11	Přerov	5,4	50	Prachatice	3,0
12	Louny	5,2	51	Trutnov	3,0
13	Brno-město	5,0	52	Beroun	3,0
14	Sokolov	4,9	53	Chrudim	3,0
15	Třebíč	4,9	54	Česká Lípa	2,8
16	Český Krumlov	4,8	55	Plzeň-sever	2,8
17	Kladno	4,6	56	Vyškov	2,8
18	Šumperk	4,5	57	Prostějov	2,8
19	Žďár nad Sázavou	4,5	58	Rokycany	2,8
20	Příbram	4,4	59	Zlín	2,7
21	Kolín	4,3	60	Klatovy	2,7
22	Břeclav	4,3	61	Pardubice	2,5
23	Liberec	4,3	62	České Budějovice	2,5
24	Kutná Hora	4,2	63	Písek	2,5
25	Nymburk	4,2	64	Jindřichův Hradec	2,5
26	Tábor	4,2	65	Praha	2,3
27	Semily	4,1	66	Ústí nad Orlicí	2,3
28	Vsetín	4,1	67	Domažlice	2,3
29	Kroměříž	4,1	68	Pelhřimov	2,2
30	Opava	4,1	69	Plzeň-město	2,2
31	Litoměřice	4,0	70	Plzeň-jih	2,2
32	Mělník	4,0	71	Cheb	2,2
33	Teplice	4,0	72	Mladá Boleslav	2,2
34	Olomouc	3,9	73	Jičín	2,1
35	Svitavy	3,8	74	Benešov	2,0
36	Frýdek-Místek	3,8	75	Praha-západ	1,8
37	Jablonec nad Nisou	3,6	76	Rychnov nad Kněžnou	1,4
38	Tachov	3,6	77	Praha-východ	1,3
39	Nový Jičín	3,5		Celkem ČR	3,8

Příloha č. 4

Tabulka č. 4: Elementární charakteristiky počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v okrese Jičín (2007-2017)

rok	Počet osob OZP	1. diference	2. diference	koeficient růstu	tempo růstu	Průměrný koeficient růstu
2007	435					0,93744233
2008	423	-8		0,97241379	97,241379	
2009	410	-13	-5	0,96926714	96,926714	
2010	408	-2	11	0,99512195	99,512195	
2011	323	-85	-83	0,79166667	79,166667	
2012	294	-29	56	0,91021672	91,021672	
2013	316	22	51	1,07482993	107,482993	
2014	309	-7	-29	0,9778481	97,78481	
2015	302	-7	0	0,97734628	97,734628	
2016	239	-63	-56	0,79139073	79,139073	
2017	228	-11	52	0,9539749	95,39749	

Příloha č. 5

Tabulka č. 5: Elementární charakteristiky počtu nezaměstnaných osob pečujících o dítě do 15 let v okrese Jičín (2007-2017)

rok	osoby pečující o dítě do 15 let	1. diference	koeficient růstu	tempo růstu	Průměrný koeficient růstu
2007	454				0,922209
2008	433	-21	0,953744	95,3744	
2009	473	40	1,092379	109,2379	
2010	527	54	1,114165	111,4165	
2011	412	-115	0,781784	78,1784	
2012	238	-174	0,577670	57,767	
2013	375	137	1,575630	157,563	
2014	456	81	1,216000	121,6	
2015	326	-130	0,714912	71,4912	
2016	278	-48	0,852761	85,2761	
2017	202	-76	0,726619	72,6619	

Příloha č. 6

Tabulka č. 6: Počet cizinců zaměstnaných v okrese Jičín (2013-2017)

rok	čtvrtletí			
	I.	II.	III.	IV.
2013	474	468	461	459
2014	580	622	709	720
2015	798	940	1057	1071
2016	1211	1231	1406	1381
2017	1468	1584	1654	1707

Příloha č. 7

Tabulka č. 7: Predikce počtu cizinců zaměstnaných v okrese Jičín pro rok 2018 (pomocné výpočty)

	celkem Y _i	T _i	T _i ²	Y _i * T _i	Prediko vané Y _i	S _i = Y _i /Y _i	abs. Y _i - Y _i	abs. Y _i - Y _i /Y _i
I/2013	474	1	1	474	311,02	1,524018	162,98	0,343839662
II/2013	468	2	4	936	383,55	1,22018	84,45	0,180448718
III/2013	461	3	9	1383	456,08	1,010788	4,92	0,010672451
IV/2013	459	4	16	1836	528,61	0,868315	69,61	0,151655773
I/2014	580	5	25	2900	601,14	0,964833	21,14	0,036448276
II/2014	622	6	36	3732	673,67	0,923301	51,67	0,08307074
III/2014	709	7	49	4963	746,2	0,950147	37,2	0,052468265
IV/2014	720	8	64	5760	818,73	0,879411	98,73	0,137125
I/2015	798	9	81	7182	891,26	0,895362	93,26	0,116867168
II/2015	940	10	100	9400	963,79	0,975316	23,79	0,025308511
III/2015	1057	11	121	11627	1036,32	1,019955	20,68	0,019564806
IV/2015	1071	12	144	12852	1108,85	0,965866	37,85	0,035340803
I/2016	1211	13	169	15743	1181,38	1,025072	29,62	0,024459125
II/2016	1231	14	196	17234	1253,91	0,981729	22,91	0,010487409
III/2016	1406	15	225	21090	1326,44	1,05998	79,56	0,05658606
IV/2016	1381	16	256	22096	1398,97	0,987155	17,97	0,01301231
I/2017	1468	17	289	24956	1471,5	0,997621	3,5	0,002384196
II/2017	1584	18	324	28512	1544,03	1,025887	39,97	0,025233586
III/2017	1654	19	361	31426	1616,56	1,02316	37,44	0,022636034
IV/2017	1707	20	400	34140	1689,09	1,010603	17,91	0,010492091
Σ	20001	210	2870	258242				1,358100983

Trendová funkce $Y_i = 238,49 + 72,53 T_i$

Výpočet MAPE $MAPE = \frac{100}{20} \times 1,358100983 = 6,7905 \%$

Velikost absolutní procentní chyby MAPE je 6,7905 % (velmi malá) a hovoří ve prospěch zvoleného lineárního trendu.

Příloha č. 8

Tabulka č. 8: Predikce počtu cizinců zaměstnaných v okrese Jičín pro rok 2018 -
Sezónní indexy

	čtvrtletí			
rok	I.	II.	III.	IV.
2013	1,524018	1,22018	1,010788	0,868315
2014	0,964833	0,923301	0,950147	0,879411
2015	0,895362	0,975316	1,019955	0,965866
2016	1,025072	0,981729	1,05998	0,987155
2017	0,997621	1,025887	1,02316	1,010603
prům.Si	1,081381	1,025283	1,012806	0,94227

Příloha č. 9

Tabulka č. 9: Predikce počtu cizinců zaměstnaných v okrese Jičín pro rok 2018

	čtvrtletí			
rok	I.	II.	III.	IV.
2018	1904,983	1880,522	1931,097	1864,95