

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

Analýza trhu práce v Královéhradeckém kraji

Bc. Jan Masopust

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jan Masopust

Ekonomika a management

Provoz a ekonomika

Název práce

Analýza trhu práce v Královéhradeckém kraji

Název anglicky

Analysis of Labour market in Královehradecký region

Cíle práce

Cílem diplomové práce je provedení analýzy trhu práce v Královéhradeckém kraji v letech 2008-2018. Práce se bude zabývat posouzením vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, vývoje hrubých mezd, a to vše za pomoci statistických metod. Dále je cílem navrhnout a zhodnotit řešení, která povedou ke zlepšení situace na trhu práce.

Metodika

Pro zjištění stavu a vývoje ukazatelů charakterizujících trh práce v Královehradeckém kraji budou použity zejména metody analýzy časových řad. Následně pro analýzy týkající se rozdílů dle zvolených třídících hledisek budou pro vybrané ukazatele užity některé z metod explorační analýzy a induktivní statistiky.

Doporučený rozsah práce

60 -80 s.

Klíčová slova

trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, Královéhradecký kraj

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
- Buchtová, Šnajs – Nezaměstnanost. Grada Publishing, a.s. 2013 ISBN: 978-80-247-4282-3.
- KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.
- SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. Statistické metody I. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-213-1672-0.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 12. 3. 2020

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 13. 3. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza trhu práce v Královéhradeckém kraji" 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 2.dubna 2020

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí své práce, paní prof. Ing. Libuši Svatošové, CSc., za její vedení a odbornou pomoc při zpracování diplomové práce a za připomínky, které mi přispěly ke kvalitnějšímu zpracování diplomové práce. Dále bych touto cestou rád poděkoval celé své rodině za podporu během celého studia.

Analýza trhu práce v Královéhradeckém kraji

Abstrakt

V diplomové práci je charakterizován vývoj trhu práce v Královéhradeckém kraji v období 2008-2018. Je zde sledován vývoj zaměstnanosti, nezaměstnanosti a dále vývoj průměrných mezd v jednotlivých hospodářských odvětvích v regionu a také porovnání v rámci celé České republiky. Práce se zaměřuje na odvětví zemědělství a průmysl.

V další části je pozornost věnována aktivní politice zaměstnanosti a především projektům, které jsou v současné době v kraji realizovány. Na závěr je na základě analýzy časových řad stanovena prognóza vybraných ukazatelů trhu práce na období následujících 4 let.

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, Královéhradecký kraj.

Analysis of Labour market in Královéhradecký region

Abstract

The thesis describes the development of the labour market in the Hradec Králové region in the period from 2008 to 2018. It focuses on both employment and unemployment development, average salary trends in particular economic sectors of the region and also a its comparison withing entire Czech Republic. The thesis focuses the agricultural and industrial sectors.

A part of the thesis is devoted to the active employment policies, mainly to the projects being realized at present in the region. The conclusion contains a prediction of future development of selected labour market indicators for the following 4 years.

Keywords: labour market, employment, unemployment, Královéhradecký region.

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
2.2.1 Extrapoláční analýza dat	14
2.2.2 Analýza časových řad	14
2.2.3 Modely časových řad	15
2.2.4 Klasické modely trendu	16
3 Teoretická východiska	17
3.1 Práce.....	17
3.1.1 Legislativní úprava	17
3.2 Trh práce	18
3.2.1 Struktury trhu práce	20
3.2.2 Poptávka na trhu práce.....	21
3.2.3 Nabídka na trhu práce	22
3.2.4 Rovnováha na trhu práce	23
3.2.5 Strukturní charakteristiky trhu práce	24
3.2.6 Formální a neformální trh práce	24
3.2.7 Hospodářské sektory.....	25
3.2.8 Pracovní migrace	25
3.3 Zaměstnanost.....	26
3.4 Mzda.....	26
3.5 Nezaměstnanost.....	27
3.5.1 Výpočet míry nezaměstnanosti.....	28
3.5.2 Přirozená míra nezaměstnanosti	29
3.5.3 Formy nezaměstnanosti	30
3.5.4 Důsledky nezaměstnanosti.....	31
3.5.5 Skupiny ohrožené nezaměstnaností	33
3.6 Politika zaměstnanosti.....	35
3.6.1 Politika zaměstnanosti v České republice.....	36
3.6.2 Aktivní politika zaměstnanosti	37
3.6.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	38
4 Vlastní práce	40
4.1 Charakteristika Královéhradeckého kraje	40
4.1.1 Charakteristika jednotlivých okresů z hlediska hodnocení trhu práce	41
4.1.2 Demografická struktura	42
4.1.3 Zemědělství.....	44

4.1.4	Vzdělání	45
4.2	Ekonomické subjekty v regionu	46
4.2.1	Největší zaměstnavatelé v regionu	48
4.3	Vývoj a struktura zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji	51
4.3.1	Míra ekonomické aktivity	52
4.3.2	Vývoj průměrných mezd v Královéhradecké kraji.....	54
4.3.3	Struktura zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji	59
4.3.3.1	Vývoj počtu zaměstnanců v zemědělství	60
4.3.3.2	Vývoj počtu zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví	62
4.3.3.3	Vzdělanostní struktura zaměstnanosti	64
4.3.3.4	Zaměstnanost podle jednotlivých věkových skupin.....	65
4.3.4	Zaměstnávání cizinců v Královéhradeckém kraji.....	65
4.4	Vývoj nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji.....	69
4.4.1	Celková situace míry nezaměstnanosti dle jednotlivých krajů.....	70
4.4.2	Míra nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v letech 2013 a 2018 dle jednotlivých okresů	72
4.4.2.1	Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle věkové skupiny a okresů v roce 2018.....	73
4.5	Aktivní politika zaměstnanosti a projekty Úřadu práce v Královéhradeckém kraji ..	76
5	Shrnutí, výsledky a doporučení	79
6	Závěr.....	81
7	Seznam použitých zdrojů	83
8	Přílohy	88

Seznam obrázků

Obrázek č. 1:	Poptávka po práci	22
Obrázek č. 2:	Nabídka práce.....	23
Obrázek č. 3:	Rovnováha na trhu práce	24
Obrázek č. 4:	Minimální mzda v České republice 1991-2019	27
Obrázek č. 5:	Rozdělení obyvatelstva dle ekonomické aktivity	28
Obrázek č. 6:	Dynamika nezaměstnanosti	33
Obrázek č. 7	Administrativní členění Královéhradeckého kraje	41
Obrázek č. 8	Přehled ekonomicky aktivních a neaktivních obyvatel v Královéhradeckém kraji v roce 2018.....	44

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Výše maximální poskytované podpory v nezaměstnanosti	39
Tabulka č. 2 Vývoj počtu obyvatel a věková struktura – Královéhradecký kraj v letech 2013-2018	43
Tabulka č. 3 Stav osevních ploch a výnosů zemědělských plodin v roce 2008 a 2018 v Královéhradeckém kraji.....	45
Tabulka č. 4 Počet hospodářských zvířat v roce 2008 a 2018 v Královéhradeckém kraji	45
Tabulka č. 5 Porovnání počtu škol v Královéhradeckém kraji.....	46
Tabulka č. 6 Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraj	47
Tabulka č. 7 Největší zaměstnavatelé v Královéhradeckém kraji	48
Tabulka č. 8 Ekonomická aktivita v České republice a Královéhradeckém kraji v letech 2008-2018	52
Tabulka č. 9 Vývoj počtu obyvatel dle jednotlivých věkových skupin.....	53
Tabulka č. 10 Prognóza ekonomické aktivity v Královéhradeckém kraji.....	54
Tabulka č. 11 Prognóza průměrné mzdy v Královéhradeckém kraji	55
Tabulka č. 12 Vývoj mediánu mzdy podle pohlaví v Královéhradeckém kraji	57
Tabulka č. 13 Průměrné mzdy a mediány mezd v krajích ČR v roce 2018.....	58
Tabulka č. 14 Prognóza počtu zaměstnanců v zemědělství.....	61
Tabulka č. 15 Celkový počet a podíl osob pracujících v zemědělství v České republice v roce 2018	62
Tabulka č. 16 Prognóza počtu zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví.....	63
Tabulka č. 17 Vzdělanostní struktura zaměstnanosti v roce 2018.....	64
Tabulka č. 18 Zaměstnanost podle věkových skupin v České republice a Královéhradeckém kraji v roce 2018	65
Tabulka č. 19 Prognóza počtu cizinců v Královéhradeckém kraji	67
Tabulka č. 20 Počet cizinců v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje v letech 2008,2013 a 2018.....	69

Seznam grafů

Graf č. 1 Vývoj počtu ekonomických subjektů v letech 2008-2018	47
Graf č. 2 Vývoj zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v letech 2008-2018	51
Graf č. 3 Vývoj ekonomické aktivity v České republice a Královéhradeckém kraji	53
Graf č. 4 Průměrná mzda v Královéhradeckém kraji 2008-2018	55
Graf č. 5 Vývoj průměrných mezd podle pohlaví	56
Graf č. 6 Vývoj průměrných mezd podle odvětví v Královéhradeckém kraji.....	59
Graf č. 7 Struktura zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v nejvíce zastoupených činnostech	60

Graf č. 8 Vývoj počtu zaměstnanců v zemědělství v Královéhradeckém kraji v letech 2008-2018	60
Graf č. 9 Vývoj počtu zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví v Královéhradeckém kraji v letech 2008-2018.....	63
Graf č. 10 Vývoj počtu cizinců v Královéhradeckém kraji	66
Graf č. 11 Národnostní struktura v Královéhradeckém kraji.....	67
Graf č. 12 Počet cizinců v jednotlivých krajích v České republice v roce 2008 a 2018	68
Graf č. 13 Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2008-2018 v Královéhradeckém kraji.....	70
Graf č. 14 Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2008-2018 v České republice.....	70
Graf č. 15 Obecná míra nezaměstnanosti v roce 2018	71
Graf č. 16 Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2008, 2013 a 2018.....	72
Graf č. 17 Porovnání podílu nezaměstnanosti v jednotlivých okresech v letech 2013 a 2018.....	73
Graf č. 18 Porovnání uchazečů o zaměstnání podle věku v letech 2013 a 2018 v Královéhradeckém kraji.....	74
Graf č. 19 Struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech v roce 2013	75
Graf č. 20 Struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech v roce 2018	76

Seznam příloh

Příloha č. 1: Prognóza míry ekonomické aktivity v Královéhradeckém kraji pomocí lineární trendové funkce.....	88
Příloha č. 2: Prognóza průměrných mezd v Královéhradeckém kraji pomocí kvadratické trendové funkce.....	89
Příloha č. 3: Prognóza počtu pracovníků v zemědělství v Královéhradeckém kraji pomocí lineární trendové funkce	90
Příloha č. 4: Prognóza počtu zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví v Královéhradeckém kraji pomocí kvadratické trendové funkce.....	91
Příloha č. 5: Prognóza počtu cizinců v Královéhradeckém kraji pomocí kvadratické trendové funkce.....	92

1 Úvod

Trh práce je neoddělitelnou součástí národního hospodářství, a to i přes fakt, že pod vlivem stejných tržních zákonitostí, které působí na národní hospodářství, obsahuje některá specifika. Hlavní komoditou je zde totiž pracovní síla a jednotliví pracovníci, u kterých se mohou znalosti a dovednosti velmi lišit. Právě nalezení kvalitního zaměstnání a následné pracovní uplatnění je pro člověka jednou z nejdůležitějších lidských potřeb a případná absence zaměstnání má negativní vliv na člověka z hlediska jak finančního, tak psychického. Ztráta zaměstnání a z toho pramenícího pravidelného finančního příjmu je totiž zatěžující také pro okolí daného člověka. Důsledkem je zhoršení životní úrovně jedince i jeho rodiny a při dlouhodobé nezaměstnanosti pak hrozí chudoba a následné vyřazení na okraj společnosti.

Významnou roli při regulaci negativních projevů nezaměstnanosti hraje stát. Česká republika se v rámci programů politiky zaměstnanosti snaží zmírnit tvrdé dopady pro občany, kteří přišli o zaměstnání, ale také pomáhá k opětovnému návratu a uplatnění na trhu práce nejrůznějšími programy pro vzdělávání občanů.

Trh práce lze označit za velmi dynamický systém, který je ovlivněn velkým množstvím faktorů. Jako příklady faktorů lze uvést legislativu, demografický vývoj nebo sociokulturní faktory.

Tato práce se zabývá analýzou trhu práce v Královéhradeckém kraji. Tento region má jako každý jiný své specifika. Královéhradecký kraj se nachází v severovýchodní části České republiky a je pro něj typická především průmyslová a zemědělská činnost. Dále je zde také velmi rozvinutý cestovní ruch, jelikož se v regionu nachází pohoří Krkonoše s nejvyšším vrcholem České republiky Sněžkou. Trh práce v Královéhradeckém kraji byl jako ve zbytku České republiky velmi ovlivněn celosvětovou hospodářskou krizí v roce 2008, jejímž důsledkem velmi stoupla míra nezaměstnanosti v následujících letech. I tímto tématem se bude zabývat tato práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bude provedení analýzy trhu práce v Královéhradeckém kraji v letech 2008-2018. Posuzováním bude vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti, vývoj hrubých mezd a to vše za pomoci statistických metod. Výsledky budou porovnány se zbytkem České republiky. Pozornost bude věnována i cizincům na trhu práce v Královéhradeckém kraji a zhodnocení národnostní struktury. Podrobněji se práce zaměří na zhodnocení zaměstnanosti v jednotlivých okresech. Jedním z nich je okres Rychnov nad Kněžnou, ve kterém je jedna z nejnižších nezaměstnaností v celé České republice díky společnosti ŠKODA AUTO a.s. Poslední část bude zaměřena na programy a projekty, které se snaží lidem nabízet práci.

2.2 Metodika

Teoretická část diplomové práce se zaměřuje na vysvětlení základních pojmů, které souvisejí s problematikou trhu práce, nabídky práce a poptávce po ní. Dále popisuje pojem nezaměstnanost a aktivní politiku zaměstnanosti. Zdrojem informací pro zpracování teoretické části bylo studium odborné literatury a odborných internetových článků, jež se zabývají danou tématikou.

V praktické části diplomové práce je zpracována charakteristika Královéhradeckého kraje, analýza trhu práce v kraji v letech 2008-2018, ve které jsou obsaženy kapitoly o vývoji průměrné mzdy v regionu, největších zaměstnavatelích a analýza jednotlivých pracovních odvětví. Výsledkem zpracovaných analýz jsou vypracované návrhy a prognózy do následujících let, jakým směrem se budou vyvíjet jednotlivé faktory trhu práce.

Analytická část je zpracována na základě dat dostupných na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, na portálu Českého statistického úřadu a z vnitřních zdrojů a statistických ročenek Úřadu práce Krajské pobočky v Hradci Králové. Data byla seříděna podle významu a důležitosti a interpretována za období od roku 2008 do roku 2018. Pro interpretaci získaných dat byly použity metody Extrapoláční analýza dat (EDA) a analýza časových řad. K samotným výpočtům a prognózám jednotlivých ukazatelů byly použity programy Microsoft Excel a statistický program Gretl, s jejichž pomocí byly zjištěné údaje také přehledně graficky interpretovány.

2.2.1 Extrapolační analýza dat

Cílem extrapolační analýzy dat je odhalení zpracovaných dat a ověření, zda platí dané předpoklady. Extrapolační analýza dat je využívána především k posouzení stupně symetrie a špičatosti výběrového řízení a posouzení lokálních koncentrací dat. Výsledky metody EDA jsou poté hodnoceny prostřednictvím početních a grafických metod – grafů.

2.2.2 Analýza časových řad

Jednou ze základních statistických úloh je analýza časových řad a zkoumání změny jevů v čase. Tyto metody lze využít pro veličiny, na které působí velké množství obtížně identifikovatelných faktorů. Časová řada je základním prostředkem, jímž je analyzována dynamika hromadných jevů, a tuto časovou řadu lze definovat jako množinu kvantitativních charakteristik (ukazatelů), které jsou uspořádány v čase. Pro účely zkoumání časových řad lze použít několik různých charakteristik, mezi které se nejčastěji řadí absolutní a relativní charakteristiky.

Absolutní charakteristiky

Absolutní charakteristiky jsou využívány pro porovnání dvou hodnot členů časové řady. Mezi nejčastěji využívané absolutní charakteristiky patří první a druhá absolutní diference.

První diference označovaná také jako absolutní přírůstek, udává rozdíl dvou sousedních pozorování (hodnot) časové řady. Tyto diference popisují absolutní přírůstek nebo úbytek zkoumaného ukazatele v určitém období v porovnání s obdobím, které mu bezprostředně předchází.

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

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 lze charakterizovat absolutní zrychlení či zpomalení vývoje ve zkoumané časové řadě a tím pádem určit, o kolik byl následující přírůstek větší či menší než předcházející. (Kába, Svatošová, 2008)

Relativní charakteristiky

Vedle absolutních charakteristik jsou pro charakteristiky růstu či poklesu také často využívané charakteristiky relativní. Příkladem jsou koeficienty růstu, tempo růstu a průměrný koeficient růstu. (Svatošová, Kába, 2008)

- Koeficientem růstu rozumíme relativní postupnou rychlost změn v časové řadě.
- 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 daná časová řada je tvořena třemi složkami – trendem, periodickým kolísáním a náhodným kolísáním.

- Trend (T) – popisuje celkovou dlouhodobou tendenci časové řady.
- Periodické kolísání (P) – důsledek působení periodicky opakujících se faktorů na sledovaném jevu, který se projevuje periodickými výkyvy časové řady okolo trendů. Podle délky jedné této periody se rozlišuje kolísání cyklické, sezónní a krátkodobé.
- Náhodná kolísání (ϵ) – jsou vyvolána působením vedlejších faktorů náhodného charakteru. Tyto ojedinělé a nepravidelné výkyvy časové řady není možné nikterak předvídat.

Vztah mezi jednotlivými složkami časové řady lze vyjádřit dvěma způsoby:

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

$$y_t = T_t + P_t + \epsilon_t$$

- Druhý model je multiplikativní, ve kterém se složky časové řady vzájemně násobí.

$$y_t = T_t \times P_t \times \epsilon_t$$

Volba vhodného modelu trendu

Pro kontrolu použitelnosti vhodného modelu trendu byl použit ukazatel střední absolutní procentuální chyby MAPE. Tento ukazatel je definován jako průměr absolutních hodnot jednotlivých reziduí, které jsou děleny odpovídající hodnotou časové řady. Při výběru modelu trendu dostává přednost ten, který má nejnižší procentuální hodnotu ukazatele MAPE.

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

2.2.4 Klasické modely trendu

Pro analýzu dynamiky vývoje neperiodických časových řad je vyžadováno, aby byly z matematického hlediska jednoduché a lze si vystačit s relativně malým okruhem trendových funkcí.

Podmínkami pro výběr správné trendové funkce jsou:

- znalosti, které z využitých funkcí nejlépe vystihuje vývoj sledované veličiny v minulosti
- znalosti objektivních tendencí, které ovlivňují vývoj této veličiny v budoucnu

Lineární trend patří mezi nejvíce využívané trendové funkce, které můžeme použít vždy, pokud chceme popsat základní směr vývoje řady, kterou zkoumáme. (Svatošová, Kába, 2008)

Základní tvar lineárního trendu má následující formu:

$$y' = a + b \cdot t_i$$

Dále byla v práci použita kvadratická trendová funkce, který má následující formu:

$$y' = a + b \cdot t_i + c \cdot t_i^2$$

3 Teoretická východiska

3.1 Práce

Definice pojmu práce je charakterizována z hlediska ekonomie „jako cílevědomá činnost, která vede k uspokojování lidských potřeb, k vytváření statků a služeb.“

Autor Josef Brčák definuje pojem práce následně: „Práce je jedním z výrobních faktorů, které lze charakterizovat jako jiné faktory pomocí tržních kategorií cenou, nabídkou a poptávkou.“ Autor rozšiřuje pojetí práce na kvantitativní a kvalitativní. Z pohledu kvantitativního pojetí je práce charakterizována jako souhrn množství hodin, které zaměstnanci odpracovali. U kvalitativního pojetí se hodnotí především úroveň vzdělání a struktura povolání. (Brčák, 2014)

V ekonomii je práce zásadní výrobní faktor, kde doplňuje další výrobní faktory, kterými jsou půda a kapitál. Postupem rozvoje pracovního trhu docházelo k vytváření nejrůznějších druhů zaměstnání, které byly ohodnoceny jak finančně, tak společensky. Následující rozvoj druhů zaměstnání a diferenciací příjmů měly za následek vznik jednotlivých sociálních vrstev. (Buchtová, 2013)

V zákoníku práce je definována jako „závislá práce je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“ (§ 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce), „závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“ (§ 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce)

3.1.1 Legislativní úprava

První historická zmínka o pracovním právu se objevila již ve starověkém Římě a Řecku. V Mezopotámii jsou dochovány zmínky již ve druhém Chammurapiho zákoníku. Ve starověkém Římě existoval takzvaný locatio conductio operarum, což lze volně přeložit jako pracovní smlouva. Největší rozvoj pracovního práva se ale odehrál v druhé polovině devatenáctého století. V tomto období došlo ke zhroucení feudalismu, a to mělo za následek rozvoj regulace pracovních vztahů. (Buchtová, 2013)

V České republice je základním pramenem individuálního pracovního práva zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. Tento zákoník upravuje právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Dále definuje, jak vzniká a končí

pracovní poměr, způsoby oceňování atd. Zákoník práce v České republice byl schválen 21. dubna 2006 a v platnost vešel 7. června 2006.

3.2 Trh práce

Trh práce je součástí tzv. hospodářského koloběhu v ekonomice. Díky tomuto koloběhu lze pochopit fungování a zákonitosti trhu práce. Tento trh je obdobně jako další trhy tvořen poptávkou, nabídkou a cenou. Hlavním úkolem trhu práce je zajištění pracovních sil firmám pro jejich produkční záměry.

Kuchař (2007) popisuje zkoumání trhu práce jako interdisciplinární záležitost, v níž jde především o hledání ekonomických, sociálních, demografických a jiných souvislostí. Další možnou definicí je následující: *“Every market has buyers and sellers, and the labor market is no exception: The buyers are employers, and the sellers are workers.”* (Ehrenberg a Smith, 2008)

Hlavní komoditou, se kterou je na trhu práce obchodováno, je lidská pracovní síla. Nelze však koupit člověka a vlastnit ho. Lze disponovat pouze znalostmi a dovednostmi, které jednotlivý člověk má k dispozici. Tento soubor charakteristik se označuje jako lidský kapitál. (Kaczor, 2013)

Dle Haláskové (2008) obsahuje trh práce dvě základní funkce. Těmito funkcemi jsou sociální a ekonomická.

- **Ekonomická funkce** vychází ze vztahu mezi pracovní silou a výrobním systémem pracovních činností. Tento vztah se řeší za pomoci směny práce mezi jednotlivými obchodními společnostmi, odvětvími nebo regiony. Předmětem směny je pracovní síla, která je brána jako výrobní činitel a mezní produktivita práce, která spoluurčuje postavení na vybraném trhu práce.

- **Sociální funkce** v procesu směny se na trhu práce prostřednictvím nabídky práce a poptávky po práci určují ceny práce nebo mzdy, kterou budou jednotliví pracovníci za danou vykonanou práci dostávat. Hlavními účastníky tohoto procesu jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé. Dále do tohoto procesu vstupují a ovlivňují jej další partneři. Těmito partnery jsou odbory, akcionáři, státní instituce a další.

Jednotlivých trhů práce je obrovské množství a jejich existence je odvozená od počtu jednotlivých geografických oblastí a profesí. Dělí se na:

- primární a sekundární
- interní a externí
- oficiální a neoficiální

Primární a sekundární trh práce

Primární trh práce se vyznačuje převážně vysokou prestiží a příležitostmi k získávání pracovní kvalifikace. Další charakteristikou je nízká pravděpodobnost ztráty zaměstnání a určitý standart pracovních podmínek na pracovišti. Na tomto trhu existuje možnost kariérního postupu, postupné zvyšování mezd a je typická nízká fluktuace pracovníků.

Sekundární trh je považován za přesný opak primárního. Práce není tak finančně lukrativní a nenabízí žádné možnosti kariérního růstu ani dalšího vzdělávání. Jsou zde výrazně horší pracovní podmínky než na trhu primárním. Je zde vysoká míra fluktuace pracovníků. Jsou zde zaměstnaní převážně pracovníci s nižší kvalifikací. Dále jsou zde zaměstnávání mladí lidé bez pracovních zkušeností nebo naopak lidé předdůchodového věku. (Václavíková, 2009)

Interní a externí trh práce

Interní trh práce znamená vnitřní trh v určité firmě. Využití interního trhu práce nastává v situacích, kdy se v podniku uvolní pracovní místo a tato pozice je obsazena zaměstnancem dané společnosti. Dochází ke dvěma různým řešením vyplnění pracovních míst, a to k external adjustment a internal adjustment. External adjustment je zaměřen na větší mobilitu pracovníků mezi jednotlivými firmami, naopak internal adjustment usiluje o zlepšení přizpůsobivosti práce uvnitř podniku. Výhodou této formy je např. větší motivovanost pracovníků k provádění kvalitnější práce. (Rievajová a kol., 2009, Václavíková, 2009)

Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je oficiální trh pracovních příležitostí, který je kontrolován společenskými institucemi. Naopak neformální trh je mimo kontrolu těchto institucí a je řazen do šedé ekonomiky státu. Do toho spadají domácí práce nebo sourozenecká či kamarádká výpomoc. (Rievajová, 2009)

3.2.1 Struktury trhu práce

Trh práce není homogenní segment. Naopak ho lze vnímat jako dynamický systém, na něhož působí heterogenní faktory. (Kuchař, 2007)

Nejčastější segmenty, které působí na trh práce jsou:

- demografická struktura
- národnostní struktura
- vzdělanostní struktura
- ekonomická struktura

Demografická struktura – struktura, která má výrazný vliv na trh práce. „Její vývoj je do značné míry předvídatelný a může pomoci odhadnout počet lidí, kteří budou v daném časovém období vstupovat na trh práce.“ (Kuchař, 2007)

Podle údajů Českého statistického úřadu lze považovat populaci v ekonomicky aktivním věku za přirozený zdroj pracovní síly. Na pracovní trh postupně vstupují lidé, kteří ukončili své vzdělání a vstupují do pracovního procesu. Na opačné straně z něj odcházejí lidé, kteří dosáhli důchodového věku a svoji pracovní činnost ukončují.

Národnostní struktura – její změny vždy měly a stále mají výrazný vliv na aktuální podobu trhu práce. V současné době se zvyšuje podíl tohoto faktoru z důvodu zvýšené migrace. Jde především o pracovníky z východní Evropy, kteří na místním trhu zastávají taková pracovní místa, která nejsou pro tuzemské pracovníky atraktivní převážně z finančních důvodů. Tento příliv cizinců však přináší i negativita. Se zvyšováním cizinců na českém území se zvyšuje kriminalita a snižuje celková bezpečnost. (Kuchař, 2007)

Vzdělanostní struktura – jedná se o velmi důležitý faktor, který hraje roli při úspěchu či neúspěchu na trhu práce. V současné době se v České republice uplatňují dva druhy vzdělanostní struktury. Za starší lze považovat studium nižšího středního vzdělání, které je ukončeno výučním listem. Druhým typem je studium terciálního vzdělání, které je rozšířeno mezi mladšími ročníky pracovníků. (Kuchař, 2007)

Brčák definuje tento problém následovně, „*stát svými podmínkami nastavení systému vzdělání, který podporuje středoškolské a vysokoškolské vzdělávání, bez ohledu na změny na trhu práce, mohou vést až k situaci, že nebude na trhu dostatek pracovníků v určitých*

oborech, které jsou ale důležité pro příznivý vývoj dané ekonomiky země.“ Tento problém je aktuální v České republice. Výrobní podniky nemohou najít kvalifikované dělníky z řad českých zaměstnanců, a proto se uchylují k zaměstnávání pracovníků z ciziny. To vede k problémům zmíněným v předchozí kapitole. (Brčák, 2014)

Ekonomická struktura – vývoj trhu práce a národní ekonomiky spolu navzájem souvisí. Kuchař uvádí „*pokud chceme při konstantním ekonomickém růstu dosáhnout vyšší růst zaměstnanosti, je nezbytné zvýšit zaměstnaností složku na ekonomickém růstu, což ve svém důsledku znamená snížit celkovou produktivitu.*“ (Kuchař, 2007)

3.2.2 Poptávka na trhu práce

Na straně poptávky jsou jednotlivé podniky, resp. zaměstnavatelé. Jejich hlavním cílem je maximalizace zisku.

Poptávku po práci ovlivňují dva hlavní faktory:

- objem poptávané práce
- mzda

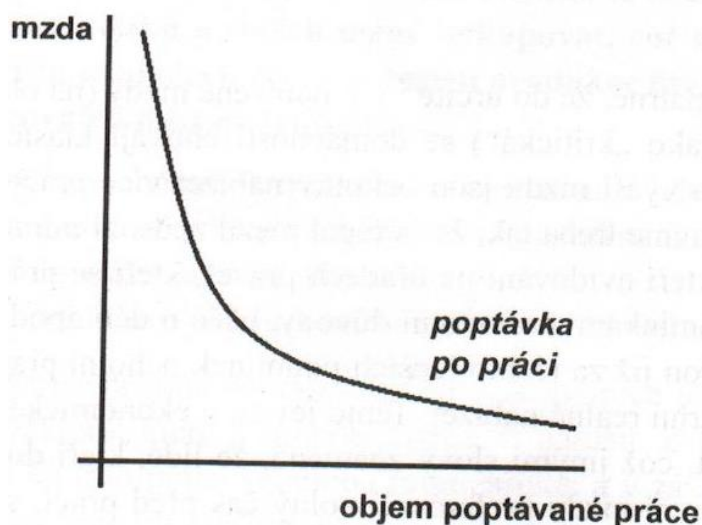
Na trhu existují determinanty, které ovlivňují danou poptávku následujícími způsoby:

- úprava věku odchodu do důchodu a stanovení podmínek pro setrvání v práci i po dosažení důchodového věku
- příspěvky zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají např. zdravotně postižené, absolventy nebo pracovníky v důchodovém věku
- stanovení maximální pracovní doby
- stanovení podmínek, za kterých nebude moci zaměstnavatel neoprávněně propouštět ze zaměstnaneckého poměru. (Brčák, 2014)

Dalšími faktory jsou:

- produktivita práce
- cena práce
- kvalita pracovní síly

Obrázek č. 1: Poptávka po práci



Zdroj: Kaczor, 2013

3.2.3 Nabídka na trhu práce

Nabídka práce je v ekonomice tvořena domácnostmi - resp. konkrétními jedinci, kteří nabízejí svou práci zaměstnavatelům. U domácností nastává zásadní otázka, zda vstoupit či nevstoupit na pracovní trh. S touto skutečností jsou spojeny dva efekty, které na sebe protisměrně působí. Prvním efektem je **substituční efekt**. Je to jev, kdy zvýšení mezd způsobí, že jedinci, kteří doposud o práci zájem neměli a preferovali svůj volný čas, nyní zájem o práci mají. Důvodem je zvýšení mezd a celkově lepší podmínky pro práci. Druhým efektem je **důchodový efekt**. Tento jev nastává v případě, kdy domácnosti mají dostatečně vysoký příjem, a tudíž nejsou nuceny nabízet větší množství práce a spíše upřednostní trávení volného času před prací. V praxi se tento jev vyskytuje spíše ve vyspělých ekonomikách. (Brčák, 2014)

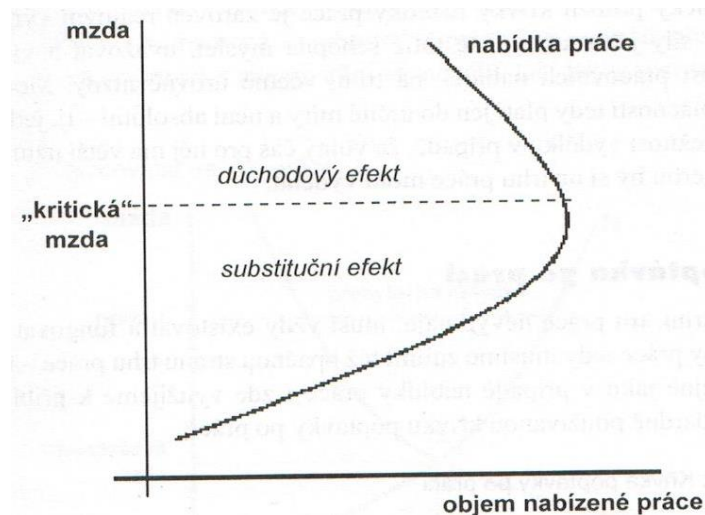
Podobně jako na poptávku, tak také na nabídku působí celá řada faktorů, která ji ovlivňuje:

- délka rodičovské dovolené
- rozsah povinné školní docházky
- rekvalifikační kurzy a školení
- nastavení minimální mzdy

Další faktory, které ovlivňují nabídku:

- demografický vývoj
- reálná mzda
- úroková míra
- ceny spotřebního zboží

Obrázek č. 2: Nabídka práce



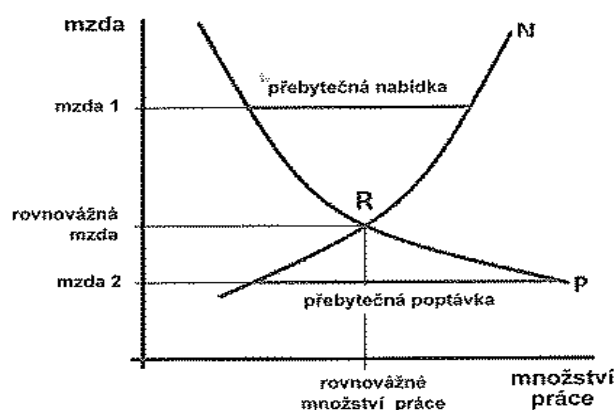
Zdroj: Kaczor, 2013

3.2.4 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce se vytváří jako na každém jiném trhu vzájemnou interakcí nabídky a poptávky. Jedná se tedy o stav, kdy „domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovníků, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout“ (Kuchař, 2007).

Brčák definuje rovnováhu na trhu práce „jako stav, kdy je na trhu práce dostatečně velký počet zaměstnanců i zaměstnavatelů, z nichž žádný nemá dostatečnou sílu ovlivnit výši mzdy“. Rovnováhu na trhu práce znázorňuje následující obrázek (viz obrázek č. 3).

Obrázek č. 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Kaczor, 2013

3.2.5 Strukturální charakteristiky trhu práce

Pro komplexní rozbor strukturální charakteristiky trhu práce je nejdříve potřeba definovat jeho základní rysy. Kuchař (2007) vymezuje těchto pět základních charakteristik:

- národnostní struktura
- demografická struktura
- vzdělanostní struktura
- ekonomická struktura
- profesní struktura

Národnostní struktura má nejstabilnější podobu a je zdánlivě neměnná. Nicméně při rostoucím tempu migrace, které se budeme věnovat v dalších kapitolách, se může stát, že podíl různých národností se bude na trhu práce výrazně zvyšovat a procento domácích pracovníků již nebude v takové dominující míře jako doposud. Demografická struktura je další charakteristikou trhu práce, která začíná být velmi ovlivňovaná migračními procesy. Nižší míru stability však ovlivňuje velké množství faktorů, mezi kterými jsou např. prodlužování průměrného věku dožití obyvatel a změna vzorce v tzv. demografickém chování. Důležitým faktorem je vzdělanostní struktura a je zásadní pro rozvoj celé společnosti. (Kuchař, 2007)

3.2.6 Formální a neformální trh práce

Segmentaci pracovního trhu lze provést mnoha způsoby. Jedním ze základních způsobů je rozdělení na formální a neformální trh práce. Formální trh je trh oficiálních pracovních příležitostí, který je pod kontrolou společenských institucí. Naopak neformální trh

práce stojí mimo jakékoliv kontroly společenských institucí. Zahrnuje na jedné straně sousedské a rodinné výpomoci, ale na straně druhé jsou zde obsaženy také nelegální formy podnikání, které mohou vyústit až v kriminální činnost. Fenomémem neformálního trhu práce je nelegální práce a inkasování zisku, které nepodléhá zdanění. Tato oblast se nazývá „šedá ekonomika.“ (Mezihorák, 2006)

3.2.7 Hospodářské sektory

Dalším typickým rozdělením pracovního trhu je rozdělení na hospodářské sektory. Rozlišujeme pět základních hospodářských sektorů.

- 1) Primární sektor – zahrnuje prvovýrobu, především pak zemědělství, rybolov a těžbu surovin.
- 2) Sekundární sektor – zahrnuje průmyslovou výrobu, stavebnictví a další zpracování prvotních surovin.
- 3) Terciální sektor – zahrnuje veškeré služby (zdravotnictví, školství, doprava, poradenská činnost, ubytování a stravování).
- 4) Kvartérní sektor – zahrnuje služby, jejichž poskytovatelem je stát (policie, armáda, veřejná správa a justice).
- 5) Kvintární sektor – zahrnuje služby, jejichž úkolem je rozvíjet a kultivovat lidský potenciál. Jedná se především o zdravotnictví, kulturu, vědu, školství apod. (Kaczor, 2013)

3.2.8 Pracovní migrace

V současné době se v souvislosti s globalizačními procesy internacionalizace pracovní síly stává jedním ze základních mechanismů, který umožňuje efektivnější fungování trhu práce. Podle migrační teorie, která vychází z hypotézy formulované J. R. Hicksem (1932), jsou hlavním důvodem migrace hlavně ekonomické důvody, především rozdíly ve mzdách v hostitelské a domovské zemi. Dalším důvodem, který ovlivňuje migraci, může být nevyhovující politická situace nebo válečný konflikt v domovské zemi. Jako příklad lze uvést válečný konflikt, který probíhal na Ukrajině v roce 2014.

Významný moment, který ovlivnil migrační politiku České republiky, byl vstup České republiky do Evropské unie 1.5.2004. Od tohoto data nejsou občané EU, EHP a Švýcarska považováni za cizince. Z toho plyne, že tito občané mají na trhu práce stejné postavení jako občané České republiky. (Kaczor, 2013)

3.3 Zaměstnanost

Zaměstnanost je schopnost, jak uplatnit svou kvalifikaci, zkušenosti a schopnosti na trhu práce. Zaměstnanost ovlivňuje řada faktorů, a to ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Tyto faktory se dělí na faktory neovlivnitelné a ovlivnitelné. Mezi neovlivnitelné faktory můžeme zařadit např. národnost, pohlaví a právní systém. Do faktorů ovlivnitelných patří zejména vzdělání, délka pracovních zkušeností, výše mezd a technologická úroveň. (Kuchař, 2007)

Autor Kuchař definuje individuální kompetence zaměstnanců ve čtyřech dimenzích:

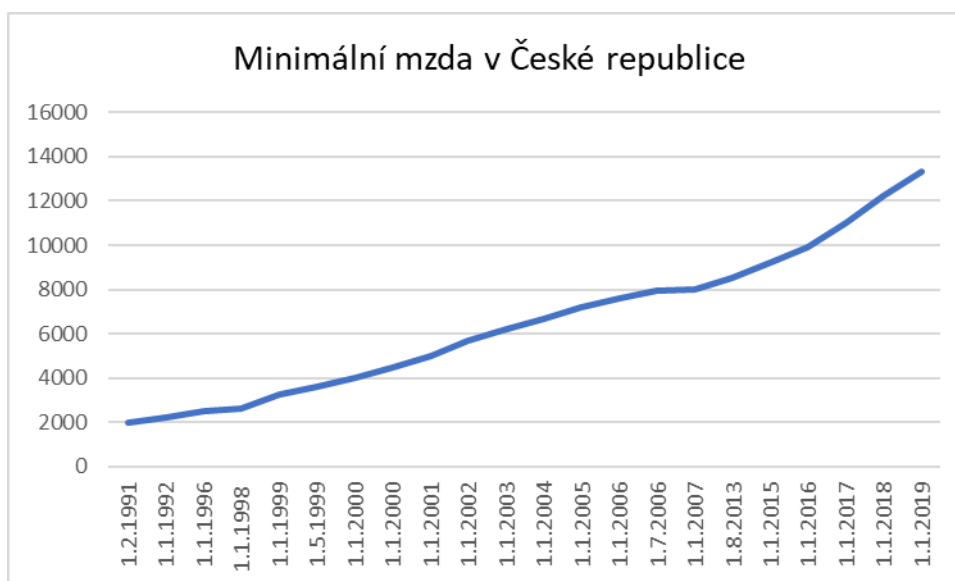
- schopnost pracovat a moci pracovat
- mít dovednosti
- umět najít zaměstnání
- mít motivaci pracovat

3.4 Mzda

Každý zaměstnanec má nárok na odměnu ve formě mzdy nebo platu, která mu náleží za vynaloženou pracovní sílu. Legislativně je upraveno § 109 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce následně „*Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak*“. „*Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak*“.

S problematikou mezd a nezaměstnanosti je úzce spjata také otázka minimální mzdy. Následující obrázek znázorňuje vývoj minimální mzdy v České republice od roku 1991 do roku 2019.

Obrázek č. 4: Minimální mzda v České republice 1991-2019



Zdroj: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>, staženo 18.08.2019

Za kladným vývojem průměrné mzdy v České republice lze hledat také důsledek zvyšování minimální mzdy. Zvyšování minimální mzdy, jak je patrné z obrázku č. 4, by nebylo možné bez stále se zlepšujícího stavu naší ekonomiky.

3.5 Nezaměstnanost

V předešlých kapitolách bylo vysvětleno, jak funguje trh práce, jeho subjekty a všeobecná pravidla, která se týkají trhu práce. Přesto ani ta nejvyspělejší ekonomika se nevyhne nezaměstnanosti. Nezaměstnanost lze popsat jako stav, kdy nabídka pracovní síly je vyšší než poptávka po této síle. V každé ekonomice je nezaměstnanost a nelze docílit stoprocentní nezaměstnanosti. (Kaczor, 2013, Brčák, 2014)

Pro účely přesného vytyčení tohoto pojmu můžeme rozdělit obyvatelstvo podle ekonomické aktivity následovně:

- **Zaměstnaní** – lidé vykonávající jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Jsou zde zahrnuti i pracovníci, kteří práci mají, ale aktuálně nepracují (např. nemoc, dovolená atp.).
- **Nezaměstnaní** – lidé, kteří mohou pracovat a jsou ochotni a fyzicky schopni do práce nastoupit. Tito lidé nemají placené zaměstnání, ale aktivně ho hledají. Do této kategorie patří také lidé, kteří o práci přišli a čekají na nástup do zaměstnání nového.

Podle Eurostatu jsou to následující osoby:

- 15tileté osoby a starší
 - osoby bez práce
 - osoby hledající aktivně práci (jsou registrováni na úřadu práce nebo v personálních agenturách)
 - osoby, které jsou schopny během 14 dní nastoupit do práce
-
- **Ekonomicky neaktivní** – lidé, kteří nespádají ani do jedné ze dvou výše uvedených kategorií. Jsou to např. důchodci, studenti, ženy v domácnosti atd. (Brožová, 2003)

Obrázek č. 5: Rozdělení obyvatelstva dle ekonomické aktivity



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

3.5.1 Výpočet míry nezaměstnanosti

Výpočet míry nezaměstnanosti se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje jako podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. (Palíšková, 2014)

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

Kde: u – míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

L – počet pracovních sil

Pro samotný výpočet se v České republice používají dvě hlavní metody – ukazatel obecné míry nezaměstnanosti a ukazatel registrované míry nezaměstnanosti.

Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti se zjišťuje pomocí výběrového šetření pracovních sil, které provádějí tazatelé Českého statistického úřadu. Provádějí je formou dotazníků ve všech okresech České republiky, a to v průběhu celého roku. Výsledný ukazatel obecné míry nezaměstnanosti je poté využíván společností Eurostat, která má za úkol zveřejňovat oficiální statistiky nezaměstnanosti v rámci celé Evropské unie.

Ukazatel registrované míry nezaměstnanosti

Tuto metodu dlouhodobě využívalo Ministerstvo práce a sociálních věcí v oficiálních statistikách nezaměstnanosti. V roce 2013 byl však tento ukazatel nahrazen ukazatelem novým – podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (ve věku 15 – 64 let). Tento ukazatel však nemá protějšek v mezinárodním srovnávání. Z tohoto důvodu je používán pouze pro národní použití. (Palíšková, 2014)

3.5.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je stav, který se v ekonomice vyskytuje v případě, že skutečný produkt Y je na úrovni potenciálního produktu Y^* (tzn. $Y=Y^*$). Pokud dojde k situaci, že se produkt nachází pod úrovní potenciálního produktu Y^* – dochází k nezaměstnanosti. Tuto nezaměstnanost tvoří frikční a strukturální nezaměstnanost. (Brčák, 2014)

Determinanty přirozené míry nezaměstnanosti:

- čas, který vyžaduje hledání práce
- nepružnost nominálních mezd
- demografická skladba obyvatelstva země a její vývoj
- pojištění osob v nezaměstnanosti,
- systém přeškolení (rekvalifikační systém)
- efektivní mzdy
- další ekonomické, sociální a historicko-institucionální faktory

3.5.3 Formy nezaměstnanosti

V současné době je v odborné literatuře uváděno velké množství forem nezaměstnanosti. V této práci je pozornost zaměřena na následující formy nezaměstnanosti.

• Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaní jsou ochotní nastoupit do zaměstnání pouze tehdy, pokud za práci obdrží vyšší mzdu, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Z důvodu enormně vysokých požadavků pak tito zaměstnanci nemohou najít odpovídající pracovní uplatnění. Někteří lidé tak činí pouze v krátkodobém horizontu a když práci nenaleznou, tak sníží nároky nebo změni profesi. Jiní lidé však nechtějí pracovat vůbec, což jim umožňuje nastavení sociálního systému. U těchto jedinců se může jednat i o určitý styl života, tzn. preferují sociální dávky a využití volného času před prací. (Kaczor, 2013)

• Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně nezaměstnaní lidé jsou naopak od dobrovolně nezaměstnaných lidí ochotni pracovat za mzdu, která na daném trhu převládá nebo i je nižší. Při této formě nezaměstnanosti je také evidentní nižší poptávka. Naopak v období konjunktury se na trhu výrobků a služeb vytváří vyšší počet pracovních míst. (Mareš, 1994)

Ovlivnit cyklickou nezaměstnanost lze pouze na úrovni celé národní ekonomiky, jelikož je závislá na vývoji HDP celého státu. Tento stav je znám jako Okunův zákon. Tento zákon popisuje vztah mezi tempem ekonomického růstu a mírou nezaměstnanosti. „*Zákon říká, že pokles skutečného (reálného) produktu Y o 2% pod úroveň potenciálního produktu Y^* s sebou nese zvýšení míry nezaměstnanosti u o 1 %.*“ (Brčák, 2014)

• Sezónní nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je závislý na střídání ročních období. Tento jev lze pozorovat především v pracovních odvětvích jakými jsou např. zemědělství, stavebnictví, cestovní ruch, ale také doprava. Někteří zaměstnanci v těchto odvětvích ztrácejí mimo hlavní sezónu práci a musí být evidováni na úřadu práce. Typické je to pro kuchaře, číšníky a pracovníky na stavbě.

Zaměstnanci z uvedených odvětví jsou neustále vystavováni krátkodobé nedobrovolné nezaměstnanosti. (Kaczor, 2013, Brčák, 2014)

• Skrytá nezaměstnanost

O skryté nezaměstnanosti se hovoří v případech, kdy osoby, které nemají pracovní uplatnění, nejsou evidovány na úřadu práce a ani práci aktivně nehledají. Do této skupiny patří ženy na mateřské dovolené nebo osoby, které odešly do předčasného důchodu. Jinou část tvoří lidé, kteří vyhledávají nabídky práce přímo u zaměstnavatelů a nejsou registrováni na úřadu práce. Tento jev byl velmi rozšířen v Nizozemí koncem 80. let 20. století tak, že se pro něj vžil název „holandská nemoc.“ (Mareš, 1994)

• Dlouhodobá nezaměstnanost

Pro definici tohoto termínu neexistuje sjednocená norma, nejčastěji se ale za rozdíl mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností považuje období půl roku bez zaměstnání. Jedná se o fenomén velmi nežádoucí a nezdravý pro ekonomiku státu. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje vážný problém pro jedince, který nemá práci, tak pro ekonomiku státu (finanční zátěž pro státní rozpočet). Tito lidé neprojevují žádnou snahu o hledání práce a raději dávají přednost pobírání sociálních dávek. Z těchto lidí vzniká nechvalně známá společenská třída, která je označována anglickým výrazem „underclass“ – třída deklasovaných. V řadě případů může tento stav jedince končit depresemi, alkoholismem a jinými nežádoucími jevy, které ještě více znemožňují jedinci najít zaměstnání a vrátit se do běžného života. (Brožová, 2003, Kaczor, 2013)

3.5.4 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti můžeme rozdělit do dvou skupin, a to na důsledky ekonomické a sociální. (Brčák, 2014)

Ekonomické důsledky:

- ztráta produkce
- ztráta kvalifikace pracovníků
- vyšší výdaje ze státního rozpočtu na podporu v nezaměstnanosti
- nižší daňové příjmy

Nezaměstnanost s sebou nese ztrátu produkce statků a služeb, kterou lze snadno kvalifikovat a je pro ekonomiku státu nepříznivá. Nezaměstnanost také zatěžuje státní rozpočet vyplácením státních podpor v nezaměstnanosti lidem, kteří jsou bez práce a jsou

registrování na úřadu práce. Dalším negativním vlivem je snížení daní. Tím důvodem je snížení kupní síly obyvatelstva, a tudíž nižší odvod daní. (Brožová, 2003)

Sociální důsledky:

Sociální důsledky představují dopad na sociální situaci, chování a společenský život lidí, kteří jsou bez zaměstnání. U každého jedince se tyto důsledky projevují individuálně. Někteří umí lépe zvládat stres a jiní jedinci méně. Důležitým faktorem při zvládání těchto životních situací je rodinné zázemí a případné finanční úspory.

Nejčastější sociální důsledky:

• **Vliv na životní úroveň**

Ztráta zaměstnání a z toho pramenícího finančního příjmu znamená pokles životní úrovně jedince i jeho rodiny. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k chudobě a vyloučení jedince ze společnosti.

• **Vliv na rodinu**

Nezaměstnanost má vliv na rodinný život a celkovou harmonii rodinného života. Může vést k narušení běžného rytmu rodiny, a dokonce rozpadu partnerského vztahu.

• **Vliv na strukturaci a vnímání času**

Se ztrátou zaměstnání může přijít narušení obvyklého denního rytmu a odlišné vnímání času.

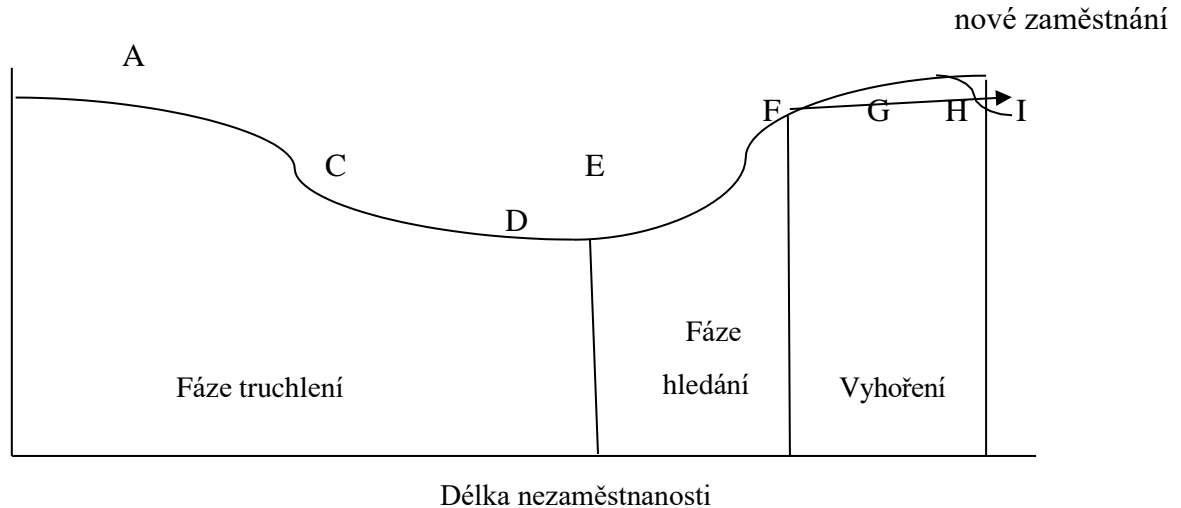
• **Vliv na zdraví**

Nezaměstnanost je pro člověka často velmi stresující a má negativní dopad na jeho fyzické, ale i psychické zdraví. Ztráta zaměstnání je často spojená se ztrátou sebevědomí, přibývajícím stresem a pocitem selhání. V případě muže jde o pocit selhání jako živitele rodiny.

Brožová dodává, že závažné a katastrofální dopady má pouze nezaměstnanost dlouhodobého charakteru. Ta, jak již bylo zmíněno výše, přináší ekonomické problémy s dopadem na chod celé rodiny. (Brožová, 2003)

Autoři Borgen a Amundson přišli v souvislosti s tímto tématem s teorií, která vysvětluje dynamiku nezaměstnanosti. Tato teorie přináší vysvětlení změn, které probíhají v důsledku ztráty zaměstnání. Teorie je vysvětlena graficky v následujícím obrázku.

Obrázek č. 6: Dynamika nezaměstnanosti



Ztráta zaměstnání a fáze truchlení

A-popření

B-hněv

C-smlouvání

D-deprese

E-akceptace

Zdroj: Václavíková a kol., 2009

Hledání zaměstnání a vyhoření

F-entusiasme

G-stagnace

H-frustrace

I-apatie

3.5.5 Skupiny ohrožené nezaměstnaností

Na trhu práce existují sociální skupiny, které jsou díky své charakteristice (vzdělání, věk, pohlaví, etnikum) znevýhodněny při hledání odpovídajícího pracovního místa. U těchto skupin je větší riziko, že budou dlouhodobě nezaměstnaní. (Kuchař, 2007)

1. Nekvalifikovaná pracovní síla

Uchazeči o zaměstnání, kteří nemají žádnou nebo nedostatečnou kvalifikaci jsou jednou z nejrizikovějších skupin. Jsou to často lidé, kteří nemají žádné vzdělání nebo dokončili pouze vzdělání základní. Tato skupina je dlouhodobě evidována na úřadech práce a řadí se sem tzv. „devianti společnosti, lidé propuštění z vězení, uživatelé drog nebo nepřizpůsobiví obyvatelé.“

Pro tuto skupinu lidí jsou často nabízené nízko kvalifikované pozice, které jsou hodnoceny minimální mzdou. Toto platové ohodnocení však pro ně není dostatečnou motivací nastoupit do zaměstnání. Raději volí cestu závislosti na sociálních dávkách a život na okraji společnosti. Podpora v nezaměstnanosti by v tomto případě měla dbát na zvyšování vzdělání a kvalifikace těchto osob. (Kuchař, 2007)

2. Ženy

Velký vliv má na postavení žen na trhu práce zejména období spojené s plněním mateřských povinností. Právě nutnost starání se o potomka je důsledkem, že někteří zaměstnavatelé nedávají ženám při pohovorech stejnou šanci jako mužským protějškům. I přes snahu dokázat, že ženy mohou zaujímat místo živitele rodiny a že tato zodpovědnost není pouze na mužích, přetrvává ve společnosti názor, že ztráta práce ženy nepředstavuje stejný problém pro chod domácnosti jako ztráta zaměstnání u muže. (Kuchař, 2007)

3. Absolventi škol

Do této skupiny patří mladí lidé, kteří jsou absolventy středních nebo vysokých škol. Absolventi nemají žádné nebo v lepším případě minimální pracovní zkušenosti a tím pádem jsou oproti ostatním uchazečům o zaměstnání ve značné nevýhodě. Buchtová uvádí, že mladí lidé postrádají pracovní návyky, a to je limituje při získání kvalitní práce. Tudíž musí absolventi, v nutnosti získat alespoň nějakou praxi, přijmout méně placenou práci, nebo práci v jiném oboru, než jaký studovali. Další překážkou pro získání kvalitní práce jsou přehnané nároky na výši svého platového ohodnocení. (Buchtová, 2013)

4. Osoby v předdůchodovém věku

Na opačném konci profesní dráhy, než jsou absolventi, stojí ti, jimž se blíží termín odchodu do důchodu. Pro starší osoby je pocit být zaměstnán velmi důležitý a při ztrátě mohou pociťovat pocit osobního selhání. Pro starší osoby bývá složitější hledání nové práce a oproti mladším kolegům se cítí v nevýhodě. Jelikož pro společnosti představují mladí zaměstnanci výhodnější a dlouhodobější investici, dají jim kolikrát před staršími a zkušenějšími pracovníky přednost. Jedním z řešení pro starší osoby je možnost samostatného podnikání, kde mohou zúročit své celoživotně nasbírané zkušenosti v pracovním procesu. (Buchtová, 2013)

5. Osoby se zdravotním postižením

Pro osoby, které mají zdravotní postižení, není práce pouze otázkou ekonomickou, aby se finančně zabezpečili, ale hlavně otázkou sociální a nalezení skrz práci smysl života. Současná doba nenabízí těmto osobám velké uplatnění. Nároky na výkonnost se v pracovním procesu neustále zvyšují a takové tempo lidé se zdravotním postižením nemohou zvládat. Z tohoto důvodu tito lidé tvoří velkou část evidovaných účastníků na úřadu práce. (Buchtová, 2013)

Stát se snaží svými projekty a opatřeními, které jsou ukotveny v zákonech, poskytnout způsoby, jak motivovat zaměstnavatele k zaměstnání osob se zdravotním postižením. Zaměstnávání osob, které jsou zdravotně postižené, upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Účinným nástrojem je vytvoření pracovních míst pro tyto osoby. „*Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let*“. (§ 75 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

V zákoně je také ukotven zákon o příspěvku na zřízení pracovního místa. „*Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy podle věty první*“. (§ 75 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

3.6 Politika zaměstnanosti

Podle Haláskové (2008) zní definice následovně. „*Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi*“. (Halásková, 2008)

Základní ekonomický rámec politiky zaměstnanosti tvoří:

- rozsah ekonomických aktivit a s tím spojená absorpční schopnost trhu práce
- cena pracovní síly
- probíhající strukturální změny v národním hospodářství
- výše finančních prostředků, které jsou uvolňovány na politiku zaměstnanosti
- míra nezaměstnanosti

Podle Krebse (2010) se politika zaměstnanosti orientuje především na následující aktivity:

- **Rozvoj infrastruktury na trhu práce** – a to prostřednictvím specializovaných institucí kterými jsou například úřady práce, které zabezpečují informační a zprostředkovatelské služby. Do jejich kompetence spadá také tvorba dokonalejší informovanosti o volných pracovních místech a o uchazečích, kteří se zajímají o zaměstnání.
- **Podpora tvorby nových pracovních míst** – poskytování finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům a podnikatelům, kteří začínají se svou činností.
- **Zvyšování adaptability pracovní síly** – finanční podpora při organizování různých rekvalifikačních programů.
- Zabezpečení životních podmínek osob, které se staly dočasně nezaměstnanými. Podpora probíhá formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

3.6.1 Politika zaměstnanosti v České republice

Politika zaměstnanosti je v České republice budována státem a na jejím chodu se podílejí další aktéři. Jsou to zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. V České republice jsou vykonavateli státní politiky zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřady práce České republiky. (Halásková, 2008)

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

„Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) bylo zřízeno s účinností od 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky jako ústřední orgán státní správy České republiky. Jeho působnost je vymezena v § 9 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR, ve znění pozdějších předpisů, takto : MPSV je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, civilní službu, 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.“

(www.mpsv.cz, 2019)

Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky je správním orgánem s celostátní působností. Jeho nadřízeným správním orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu.

(www.mpsv.cz, 2019)

Úřady práce plní následující funkce:

- sledování a hodnocení stavu na trhu práce
- informování občanů o možnostech získání zaměstnání
- poskytování poradenských služeb
- vedení evidence uchazečů o zaměstnání
- zabezpečování rekvalifikace
- podpora zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst

Úřady práce plní úkoly v následujících oblastech:

- zaměstnanost
- ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- státní sociální podpora
- sociální dávky pro osoby se zdravotním postižením
- pomoc v hmotné nouzi
- dávky péčovské péče

(www.mpsv.cz, 2019)

3.6.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, jejichž cílem je maximálně možná výše zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zajišťuje v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce ČR. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je napomáhání návratu na trh práce skupinám osob, které jsou obtížně umístitelné. (Halásková, 2008)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace
- veřejně prospěšné práce
- investiční pobídky
- překlenovací příspěvky
- příspěvky na dopravu zaměstnancům
- příspěvek na zapracování

Rekvalifikace – je získání nové pracovní kvalifikace nebo její zvýšení a rozšíření. Za rekvalifikaci lze považovat také získání kvalifikace fyzické osoby, která doposud žádnou kvalifikaci nezískala.

Investiční pobídky – podporují tvorbu nových pracovních pozic a školení nebo přeškolení zaměstnanců.

3.6.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politiku zaměstnanosti lze definovat jako jednu z funkcí úřadu práce, jejímž hlavním úkolem je finanční podpora osob v případě, že jsou nezaměstnaní. (Kaczor, 2013)

Maximální poskytovaná částka

Výška podpory v nezaměstnanosti je odvozena od **0,58 násobku** průměrné mzdy za období prvního až třetího čtvrtletí předešlého kalendářního roku. V případě absolvování rekvalifikačního kurzu tato částka činí **0,65 násobek** průměrné mzdy za období prvního až třetího čtvrtletí předešlého kalendářního roku. V následující tabulce je zobrazena výše maximální poskytované podpory v nezaměstnanosti od roku 2009 do roku 2019.

Tabulka č. 1 Výše maximální poskytované podpory v nezaměstnanosti

Rok	Podpora v nezaměstnanosti	Podpora při rekvalifikaci
2009	13 337	14 913
2010	13 280	14 883
2011	13 528	15 161
2012	13 762	15 422
2013	14 157	15 866
2014	14 281	16 055
2015	14 604	16 367
2016	15 024	16 837
2017	15 660	17 550
2018	16 682	18 895
2019	18 111	20 297

Zdroj: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>,
 staženo 19.8.2019

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika Královéhradeckého kraje

Královéhradecký kraj se nachází na severovýchodě Čech. Sousedními kraji jsou kraje Liberecký, Pardubický a Středočeský. S prvními dvěma jmenovanými kraji tvoří region soudržnosti Severovýchod, který se řadí mezi tři největší v republice, a to jak rozlohou, tak také počtem obyvatel. S celkovou rozlohou 4 759 km² zaujímá šest procent rozlohy České republiky a je v pořadí na devátém místě v pořadí krajů.

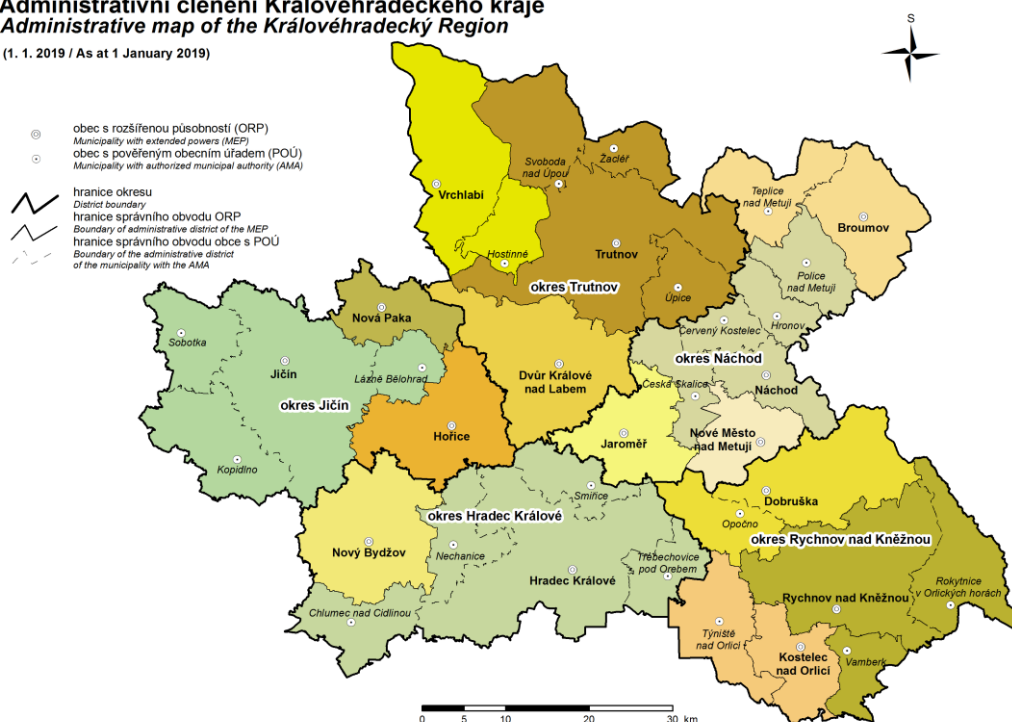
Kraj se skládá z pěti okresů – Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. Na území kraje se nachází celkem 448 obcí, z nichž 48 má status města a 12 status městyse. Statutárním městem kraje je Hradec Králové, který je s 92 742 obyvateli největším městem v kraji. Druhým největším městem je Trutnov, ve kterém žije 30 372 obyvatel.

Více než pětinu rozlohy kraje tvoří chráněná území. Na území kraje se nachází Krkonošský národní park (5,2 % rozlohy kraje), tři chráněné krajinné oblasti (14,9 % rozlohy kraje) a 138 maloplošných chráněných oblastí (1,9 % rozlohy kraje). Mezi chráněné krajinné oblasti řadíme Broumovsko, Český ráj a Orlické hory. Na severovýchodě kraje se rozkládají dvě nejvyšší pohoří kraje – Krkonoše a Orlické hory. Nejvyšším vrcholem kraje je Sněžka (1 602 m.n.m.) v Krkonoších, která je zároveň nejvyšším vrcholem České republiky. (www.czso.cz, 2019)

Obrázek č. 7 Administrativní členění Královéhradeckého kraje

Administrativní členění Královéhradeckého kraje
Administrative map of the Královéhradecký Region

(1. 1. 2019 / As at 1 January 2019)



Zdroj: Český statistický úřad

4.1.1 Charakteristika jednotlivých okresů z hlediska hodnocení trhu práce

Okres Hradec Králové

Rozloha: 892 km²

Počet obyvatel: 163 671

Podíl nezaměstnaných osob: 2,55 %

Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce: 3 041

Počet pracovních míst v evidenci úřadu práce: 4 033

Okres Jičín

Rozloha: 887 km²

Počet obyvatel: 79 782

Podíl nezaměstnaných osob: 1,78 %

Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce: 1 033

Počet pracovních míst v evidenci úřadu práce: 2 237

Okres Náchod

Rozloha: 852 km²

Počet obyvatel: 110 240

Podíl nezaměstnaných osob: 3,04 %

Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce: 2 273

Počet pracovních míst v evidenci úřadu práce: 2 123

Okres Rychnov nad Kněžnou

Rozloha: 982 km²

Počet obyvatel: 79 088

Podíl nezaměstnaných osob: 1,31 %

Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce: 720

Počet pracovních míst v evidenci úřadu práce: 2 655

Okres Trutnov

Rozloha: 1 147 km²

Počet obyvatel: 118 240

Podíl nezaměstnaných osob: 2,33 %

Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce: 1 901

Počet pracovních míst v evidenci úřadu práce: 1 800

(www.czso.cz, 2019)

4.1.2 Demografická struktura

Na konci roku 2018 měl Královéhradecký kraj celkem 551 021 obyvatel a nejlidnatějším okresem je Hradec Králové s necelými 164 tisíci obyvateli. Naopak nejméně obyvatel žije v okrese Rychnov nad Kněžnou a Jičín (viz tabulka č. 2). Hustota osídlení kraje 116 obyvatel na km² je podprůměrná oproti celorepublikovému průměru, který činí 135 osob.

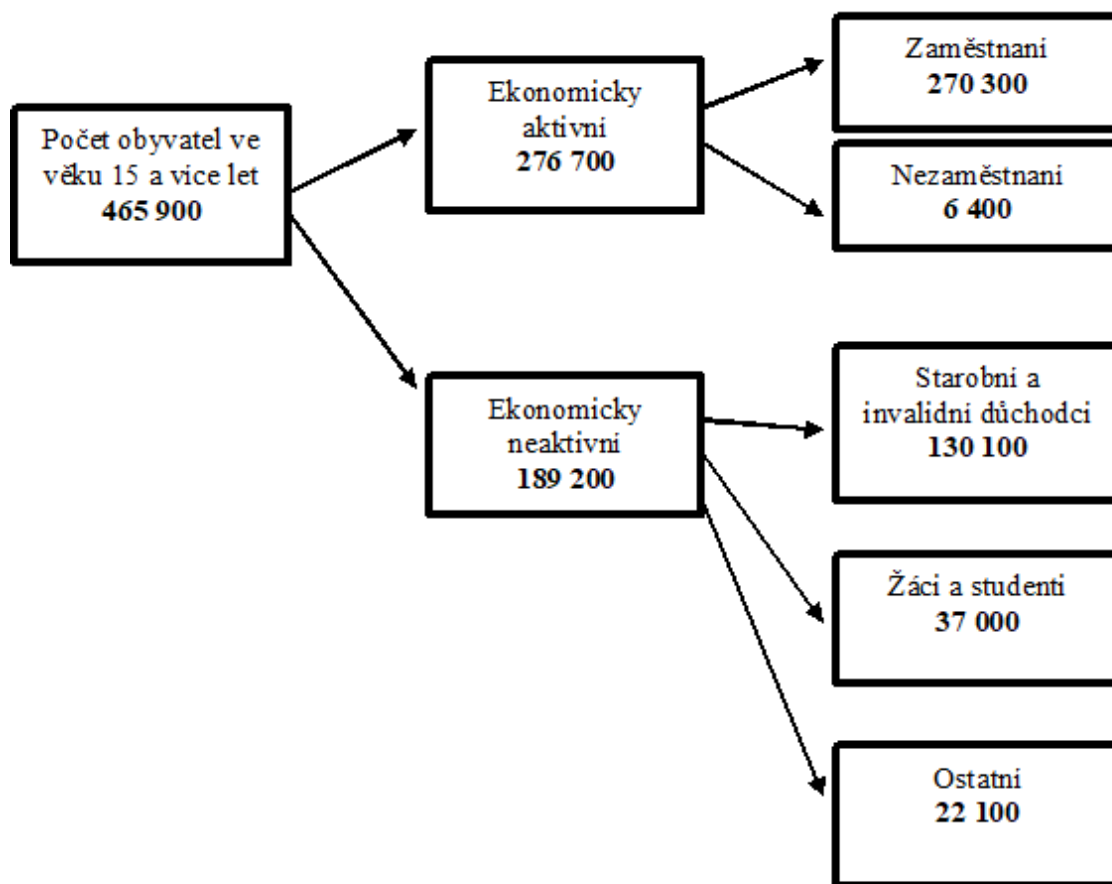
Z demografických údajů je patrný trend postupného stárnutí populace. Průměrný věk mužů se zvýšil z roku 2013, kdy byla tato hodnota 40,5 let na hodnotu 41,6 roků v roce 2018. Tento nepříznivý vývoj se negativně odráží i ve složení obyvatelstva v produktivním věku. Obyvatel ve věkovém rozmezí 15-64 let je pouhých 66,3 % a naopak je vysoký podíl obyvatel starších 65 let, a to 21,17 %. (www.czso.cz, 2019)

Tabulka č. 2 Vývoj počtu obyvatel a věková struktura – Královéhradecký kraj v letech 2013-2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Počet obyvatel	551 909	551 590	551 421	550 804	551 089	551 021
Z toho muži	271 229	271 147	271 159	270 981	271 430	271 591
Obyvatelé ve věku						
0-14 let	82 276 (14,90 %)	82 902 (15,03 %)	83 557 (15,15 %)	84 212 (15,28 %)	84 982 (15,42 %)	85 577 (15,53 %)
15-64 let	367 934 (66,67 %)	363 915 (65,98 %)	359 816 (65,25 %)	355 420 (64,53 %)	351 888 (63,85 %)	348 778 (63,30 %)
65 let a více	101 699 (18,43 %)	104 773 (18,99 %)	108 048 (19,60 %)	111 172 (20,19 %)	114 219 (20,73 %)	116 666 (21,17 %)
Průměrný věk obyv.	42,0	42,3	42,5	42,7	42,9	43,1
muži	40,5	40,7	41,0	41,2	41,4	41,6
ženy	43,5	43,7	43,9	44,2	44,4	44,5

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2019

Obrázek č. 8 Přehled ekonomicky aktivních a neaktivních obyvatel v Královéhradeckém kraji v roce 2018



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2019

4.1.3 Zemědělství

V rámci tohoto odvětví je situace v kraji podobná jako je situace v celé České republice. Dochází zde ke každoročnímu snižování zemědělské plochy a poklesu počtu osob, které v zemědělství pracují. Nejlépe to dokládá fakt, že v roce 2014 pracovalo v zemědělství 7,0 % osob a v roce 2018 to bylo pouze 4,4 % osob. Za nejvhodnější území pro zemědělskou činnost je považována oblast Polabí.

V zemědělství převažuje pěstování obilovin (pšenice, ječmen), brambor a řepky. V živočišné produkci převažuje chov skotu, prasat a drůbeže. Porovnání stavů roku 2008 a 2018 jsou uvedeny v následujících tabulkách. (www.czso.cz, 2019)

Tabulka č. 3 Stav osevních ploch a výnosů zemědělských plodin v roce 2008 a 2018 v Královéhradeckém kraji

Zemědělské plodiny	Rok 2008		Rok 2018	
	(ha)	(t)	(ha)	(t)
Obiloviny	94 355	5,61	82 251	5,16
Brambory	1 269	25,25	687	25,3
Řepka	22 995	3,03	25 868	3,37

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2019

Tabulka č. 4 Počet hospodářských zvířat v roce 2008 a 2018 v Královéhradeckém kraji

Počet hospodářských zvířat (ks)	Rok 2008	Rok 2018
Skot	107 678	98 298
Prasata	169 423	63 563
Drůbež	1 548 609	2 780 494

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2019

4.1.4 Vzdělání

V Královéhradeckém kraji se v roce 2018 nacházelo 314 mateřských, 271 základních, 74 středních a 9 vyšších odborných škol. Dále zde má sídlo jedna vysoká škola – Univerzita Hradec Králové. Místní univerzita nabízí studium na čtyřech fakultách (pedagogická, filosofická, přírodovědecká a fakulta informatiky a managementu). Dále v Hradci Králové sídlí dvě fakulty Univerzity Karlovy. Jsou to Lékařská fakulta v Hradci Králové a Farmaceutická fakulta v Hradci Králové.

V tabulce č. 5 je přehledně znázorněn vývoj počtu jednotlivých škol v Královéhradeckém kraji mezi školními roky 2008/2009 a 2018/2019. (www.czso.cz, www.faf.cuni.cz, 2019)

Tabulka č. 5 Porovnání počtu škol v Královéhradeckém kraji

Typ školy	Počet studentů	
	Školní rok 2008/2009	Školní rok 2018/2019
Mateřská škola	291	314
Základní škola	268	271
Střední škola	84	74
Vyšší odborná škola	11	9
Vysoká škola	1	1

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2019

4.2 Ekonomické subjekty v regionu

V roce 2018 působilo v Královéhradeckém kraji 140 354 ekonomických subjektů, což je oproti roku 2008 nárůst o 9 810 subjektů. Nejpočetnější skupinu tvoří podnikatelé, kteří podnikají na základě živnostenského oprávnění, těch je v kraji 101 444. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří společnosti s ručením omezeným, kterých se v kraji nachází 13 661. Nejméně zastoupenou skupinou ekonomických subjektů jsou akciové společnosti, kterých je 690.

Nejpočetnější skupina ekonomických subjektů se vyskytovala v roce 2018 v oblasti velkoobchodu a maloobchodu, 32 120 subjektů. Dalšími nejvýznamnějšími subjekty byly subjekty provozující svou činnost ve stavebnictví a průmyslu. Ve stavebnictví to bylo 17 749 subjektů a v průmyslu 19 384. (www.czso.cz, 2020)

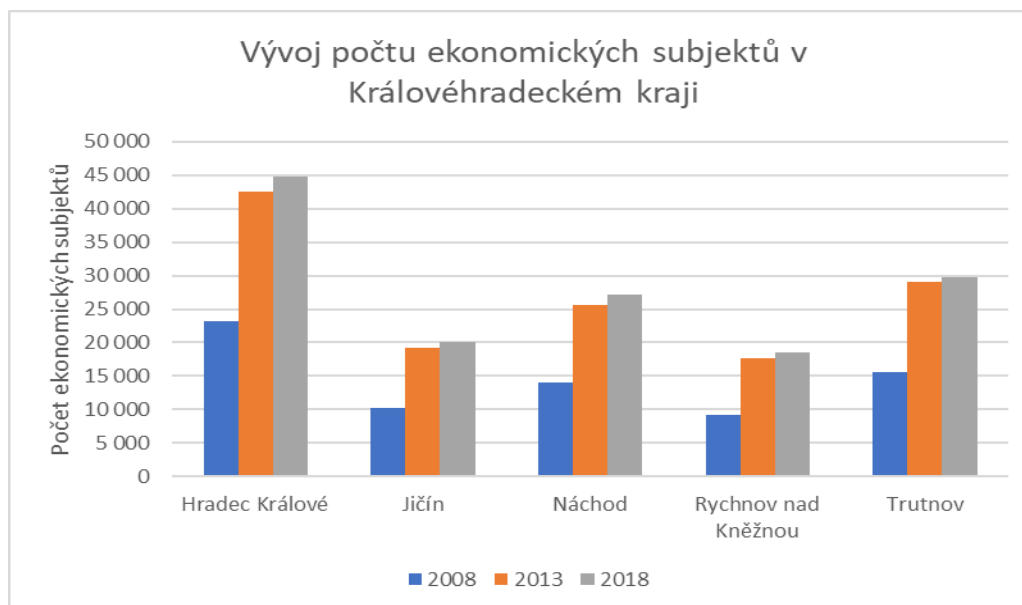
Tabulka č. 6 Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraj

	Celkem	Neuvedeno	0	1-49	50-249	250-499	500-999	1000 a více
Královéhradecký kraj	140 354	79 704	48 160	11 874	532	51	19	14
Hradec Králové	44 837	24 980	15 328	4 317	182	18	6	6
Jičín	20 144	11 530	6 953	1 578	71	7	1	4
Náchod	27 123	15 310	9 502	2 174	120	10	5	2
Rychnov nad Kněžnou	18 492	10 675	6 373	1 378	59	3	4	-
Trutnov	29 758	17 209	10 004	2 427	100	13	3	2

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

Nejvíce ekonomických subjektů se nachází v okrese Hradec Králové, celkem 44 837. Nejvíce ekonomických subjektů nemá žádného zaměstnance, což potvrzuje předchozí zjištění, že v Královéhradeckém kraji se nachází nejvíce subjektů podnikajících na základě živnostenského oprávnění. V okrese Hradec Králové se nachází také nejvíce subjektů, které zaměstnávají 1000 zaměstnanců a více. Největší zaměstnavatelé regionu jsou charakterizováni v následující kapitole.

Graf č. 1 Vývoj počtu ekonomických subjektů v letech 2008-2018



Zdroj: Statistické ročenky Královéhradeckého kraje – vlastní zpracování, 2020

S celkovým počtem ekonomických subjektů v roce 2013, který činil 133 970, nastal ohromný posun vpřed oproti roku 2008. Mezi lety 2008 a 2013 se zvýšil počet ekonomických subjektů z hodnoty 72 156 na již zmiňovaných 133 970, což je více než 85 % nárůst. Tento fakt přehledně znázorňuje graf č. 1, ve kterém jsou vidět významné rozdíly mezi lety 2008 a 2013. Nejvýznamnější nárůst nastal v okrese Rychnov nad Kněžnou, kde se zvýšil počet o 91 %. Druhý nejvyšší nárůst zaznamenal okres Jičín, kde došlo k 88 % nárůstu ekonomických subjektů v roce 2013 oproti roku 2008.

4.2.1 Největší zaměstnavatelé v regionu

Královéhradecký kraj je zaměřen převážně na průmysl. Tabulka č. 7 vyobrazuje největší zaměstnavatele v kraji, jejich počet zaměstnanců za rok 2017 a počet nahlášených pracovních míst na úřad práce v roce 2018.

Tabulka č. 7 Největší zaměstnavatelé v Královéhradeckém kraji

	Zaměstnanců v roce 2017	Nahlášených volných pracovních míst v roce 2018
ŠKODA AUTO a.s.	8 719	125
Fakultní nemocnice Hradec Králové	5120	52
Continental Automotive Czech Republic s.r.o	4507	125
Trelleborg Bohemia, a.s	1960	157
JUTA a.s.	1756	118
Tyco Electronics EC Trutnov, s.r.o	1241	7
ARROW International CR, a.s	840	120
Simoldes Plasticos Czech s.r.o.	698	14
C.S.CARGO a.s	542	170
Datwyler Sealing Technologies CZ s.r.o.	491	136

Zdroj: Veřejná databáze Úřadu práce ČR – vlastní zpracování, 2019

ŠKODA AUTO a.s.

Společnost ŠKODA AUTO a.s. má sídlo v Mladé Boleslavi. V Královéhradeckém kraji má pracoviště v Kvasinách a ve Vrchlabí. Společnost měla v roce 2017 téměř 8 800 kmenových zaměstnanců. V současné době se v závodech v Kvasinách a ve Vrchlabí vyrábí automobily značky ŠKODA-SUPERB, KODIAQ, KAROQ a modely značky SEAT. V roce 2018 společnost nahlásila úřadu práce 125 volných míst, z toho 100 dělnických profesí. Společnost ŠKODA AUTO a.s. úzce spolupracuje s agenturami práce, které jim zprostředkovávají nábor nových pracovních sil.

Fakultní nemocnice Hradec Králové

Fakultní nemocnice Hradec Králové patří mezi největší zdravotnická střediska v České republice. Součástí nemocnice je 24 klinik s 1 360 lůžky. Jsou zde také významná výzkumná a výuková pracoviště, která úzce spolupracují s Lékařskou fakultou UK v Hradci Králové. V roce 2018 organizace nahlásila příslušnému úřadu práce 5 volných pracovních míst.

Continental Automotive Czech Republic s.r.o

Společnost se zabývá výrobou elektronických a elektrických výrobků pro automobilový průmysl. Provozovny v Královéhradeckém kraji sídlí v Jičíně, Adršpachu a Trutnově. V roce 2018 společnost hledala 125 zaměstnanců.

Trelleborg Bohemia, a.s

Dnešní akciová společnost vznikla v roce 1999 spojením dvou firem, a sice firem RUBENA Náchod a GUMOKOV Hradec Králové. Společnost má pobočky v Hradci Králové, Náchodě a Velkém Poříčí. Produkuje výrobky z technické pryže a dále pestrou paletu pryžokovových výrobků. Společnost realizuje investiční program s názvem „RUBENA 2007“, na který čerpá vládní dotace. Firma v roce 2018 nahlásila úřadu práce poptávku na 157 pracovníků, především výrobního a administrativního charakteru.

JUTA a.s.

Akciová společnost Juta je výrobcem polypropylenových tkanin a velkoobjemových vaků. Společnost sídlí ve Dvoře Králové nad Labem a zaměstnává téměř 1 800 pracovníků. V roce 2018 společnost poptávala 118 zaměstnanců. Naprostá většina představuje pozice do výroby šicích strojů a obsluha strojů na výrobu textilních výrobků.

Tyco Electronics EC Trutnov, s.r.o

Společnost je součástí nadnárodní společnosti se sídlem v Lucembursku a je největším světovým výrobcem a dodavatelem kabelové a konektorové techniky. Velmi důležitá je spolupráce společnosti se středními školami v okolí, kterým nabízí možnosti „trainee programů“ a pořádání exkurzí a přednášek přímo v závodech. Firma v roce 2017 zaměstnávala přes 1 200 pracovníků.

ARROW International CR, a.s

Společnost je součástí nadnárodního koncernu Teleflex, který sídlí v USA. ARROW International CR, a.s je dodavatelem lékařských technologií zejména v oblasti cévních přístupů, anestezie a kardiologie. Ve společnosti bylo v roce 2017 zaměstnáno 840 pracovníků a v roce 2018 poptávala na úřadu práce v Královéhradeckém kraji 120 pracovníků.

Simoldes Plasticos Czech s.r.o.

Hlavní činností společnosti je výroba plastových a pryžových výrobků pro automobilový průmysl. Sídlo firmy je ve městě Rychnov nad Kněžnou a vznikla tzv. „na zelené louce“ v reakci na stále se rozšiřující výrobu společnosti ŠKODA AUTO, která je také jejím největším odběratelem. Druhým velkým odběratelem je společnost PCA Slovakia. V roce 2017 společnost zaměstnávala téměř 700 pracovníků.

C.S.CARGO a.s

Společnost C.S.CARGO a.s je součástí nadnárodního holdingu, který kromě České republiky působí i na Slovensku, v Polsku a Rusku. Hlavní činností je vnitrostátní i mezinárodní logistika. Společnost v roce 2018 nabízela 170 pracovních pozic. Především šlo o pozice řidiče kamionů a obsluhy vysokozdvíhových vozíků.

Datwyler Sealing Technologies CZ s.r.o.

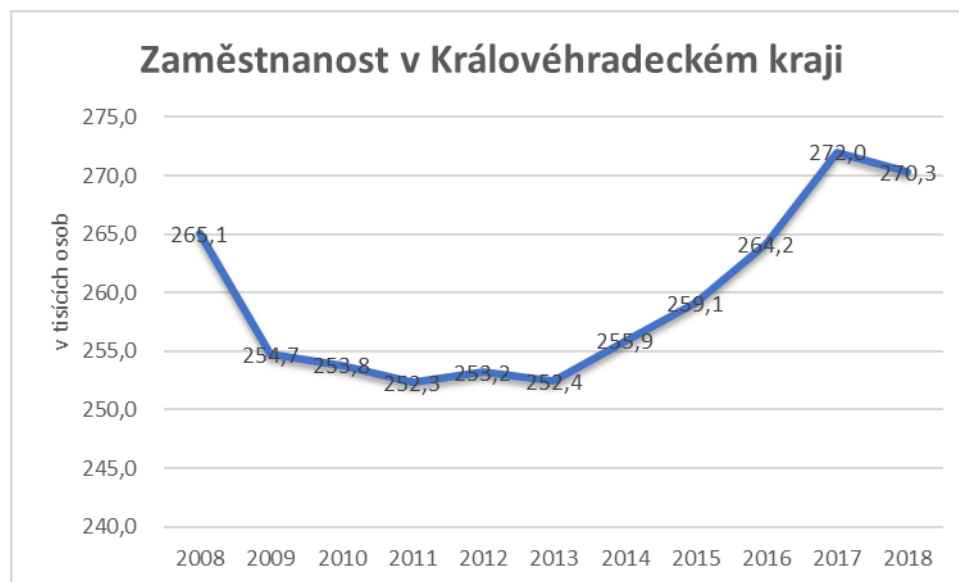
Hlavní činností společnosti je výroba gumárenských výrobků a technické pryže. Společnost v roce 2017 zaměstnávala téměř 500 pracovníků a v roce 2018 nabízela 136 volných pracovních pozic. Firma hojně využívá možnost získávání zaměstnanců ze třetích zemí. (www.uradprace.cz, 2019)

4.3 Vývoj a struktura zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

Pro potřeby závěrečné práce bylo vybráno sledované období 2008-2018. Královéhradecký kraj má v celém sledovaném období velmi pozitivní výsledky, které v porovnání se zaměstnaností celé České republiky jsou vždy lepší a tím pádem Královéhradecký kraj zaujímá dlouhodobě pozici, kde se zaměstnanost drží na velmi vysoké úrovni. Celkový vývoj zaměstnanosti je ovlivněn samozřejmě řadou faktorů, od aktuální fáze ekonomické situace ve státě, po množství nabízené práce největšími zaměstnavateli v regionu, kteří byli uvedeni v předchozí kapitole práce.

Hodnota celkové zaměstnanosti byla v roce 2018 270,3 tis. osob. Došlo tím pádem k mírnému poklesu oproti roku 2017, kdy počet zaměstnaných osob klesl o 1 700. K největšímu propadu zaměstnanosti došlo mezi roky 2008 a 2009. Na konci roku 2008 bylo zaměstnáno 265,1 tis. osob a o rok později to bylo o 10 400 osob méně. Důvodem tohoto propadu byla celosvětová hospodářská krize, která se projevila právě v roce 2008. Od roku 2009 do roku 2013 zažívala v zaměstnanosti stagnaci a její vývoj se nevyvíjel ani jedním směrem. Zlom nastal mezi lety 2013 a 2014, kdy narostla zaměstnanost meziročně o 3 500 osob a tento trend se udržel až do roku 2017, kdy opět nastal pokles zaměstnanosti. (www.czso.cz, 2019)

Graf č. 2 Vývoj zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v letech 2008-2018



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2019

4.3.1 Míra ekonomické aktivity

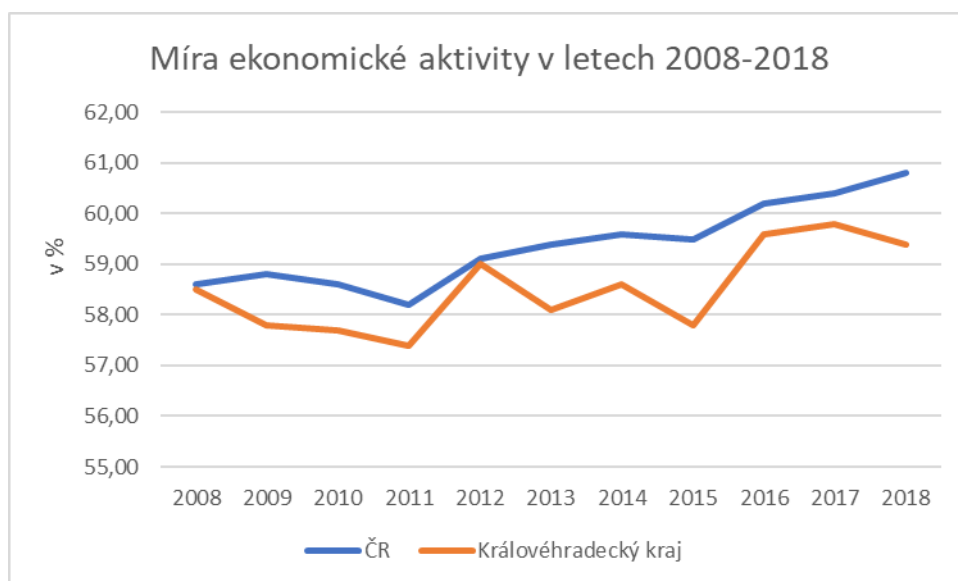
V rámci ekonomické aktivity vykazuje Královéhradecký kraj po celé sledované období nižší hodnoty, než jsou průměrné hodnoty České republiky. Jak z následující tabulky a grafu vyplývá, míra ekonomické aktivity kraje se celou dobu pohybovala mezi hodnotami 57-60 % a průměrné celorepublikové hodnoty se pohybovaly v rozmezí 58-61 %. Na vývoj míry ekonomické aktivity má přímý vliv délka studia a celkový počet osob, kteří jsou v postproduktivním věku. Královéhradecký kraj se potýká již v delším časovém horizontu se stárnutím populace, což má za následek nárůst osob v postproduktivní věku. (www.czso.cz, 2019)

Tabulka č. 8 Ekonomická aktivita v České republice a Královéhradeckém kraji v letech 2008-2018

	Česká republika	Královéhradecký kraj
2008	58,6 %	58,5 %
2009	58,8 %	57,8 %
2010	58,6 %	57,7 %
2011	58,2 %	57,4 %
2012	59,1 %	59,0 %
2013	59,4 %	58,1 %
2014	59,6 %	58,6 %
2015	59,5 %	57,8 %
2016	60,2 %	59,6 %
2017	60,4 %	59,8 %
2018	60,8 %	59,4 %

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2019

Graf č. 3 Vývoj ekonomické aktivity v České republice a Královéhradeckém kraji



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2019

Na míru zaměstnanosti mají největší vliv počet a struktura obyvatel. V případě Královéhradeckého kraje lze pozorovat postupné stárnutí populace, což má negativní vliv na počet ekonomicky aktivního obyvatelstva. Zvyšuje se část obyvatelstva, která bude patřit mezi ekonomicky neaktivní obyvatele. Tento fakt dokazuje následující tabulka.

Tabulka č. 9 Vývoj počtu obyvatel dle jednotlivých věkových skupin

Rok 2008	Počet	Rok 2013	Počet	Rok 2018	Počet
0-14 let	79 228	0-14 let	82 276	0-14 let	85 577
15-64 let	388 434	15-64 let	367 934	15-64 let	348 778
65 a více let	86 858	65 a více let	101 699	65 a více let	116 666

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2019

Z prognózy na následující 4 roky lze vidět, že ekonomická aktivita by měla růst. Trend míry ekonomické aktivity zde byl popsán pomocí lineární trendové funkce ve tvaru: $Ek_{akt}=57,50+0,17*t$. MAPE= 0,84 %. Výsledky jsou uvedeny v následující tabulce v %.

Tabulka č. 10 Prognóza ekonomické aktivity v Královéhradeckém kraji

Rok	Ekonomická aktivita v Královéhradeckém kraji
2019	59,54 %
2020	59,71 %
2021	59,88 %
2022	60,05 %

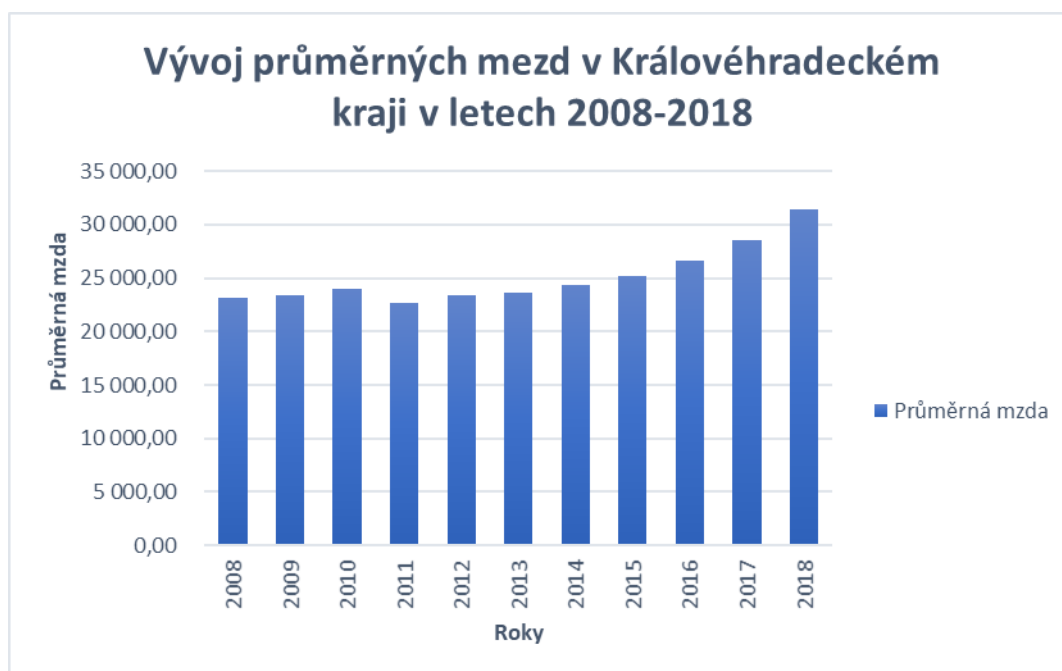
Zdroj: Vlastní výpočty, 2020

I když podíl věkové skupiny 15-64 let ve sledovaném období postupně klesá, tak míra ekonomické aktivity stále roste. Důvodem je postupné stárnutí populace, které je patrné z tabulky č. 9 a tím pádem větší zapojení do pracovního procesu generaci ve věku 65 a více let. Jelikož je nezaměstnanost v roce 2018 na historickém minimu, tak jsou jednotliví zaměstnavatelé nuceni využívat veškerou dostupnou pracovní sílu, kterou pracovní trh nabízí.

4.3.2 Vývoj průměrných mezd v Královéhradeckém kraji

Na vývoj průměrných mezd v regionu lze nahlížet dvěma způsoby. Prvním z nich je sledování aritmetického průměru. Sledováním tohoto způsobu měření vývoje průměrných mezd dochází k permanentnímu navyšování mezd s výjimkou roku 2011. Nejvyšší hodnotu představuje rok 2018, kdy dosáhla průměrná mzda v Královéhradeckém kraji výše 31 373 Kč. Tato průměrná mzda v roce 2018 představuje zvýšení o 2 793 Kč oproti roku 2017 a procentně se mzda zvýšila o téměř 10 %. Nejnižší hodnoty dosáhla průměrná mzda, jak již bylo zmíněno v roce 2011. V tomto období dosahovala hodnoty 22 697 Kč. Lze to přičíst dozvukům hospodářské krize, která výrazně zasáhla ekonomiku státu.

Graf č. 4 Průměrná mzda v Královéhradeckém kraji 2008-2018



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování ,2020

Pro stanovení prognózy průměrných mezd na další období byla zvolena kvadratická trendová funkce ve tvaru $Pr_mz=24\,789,70-1\,068,83*t+146,63*t^2$, s procentní chybou $MAPE=1,49\%$. Vývoj průměrných mezd v Královéhradeckém kraji je zobrazen v následující tabulce.

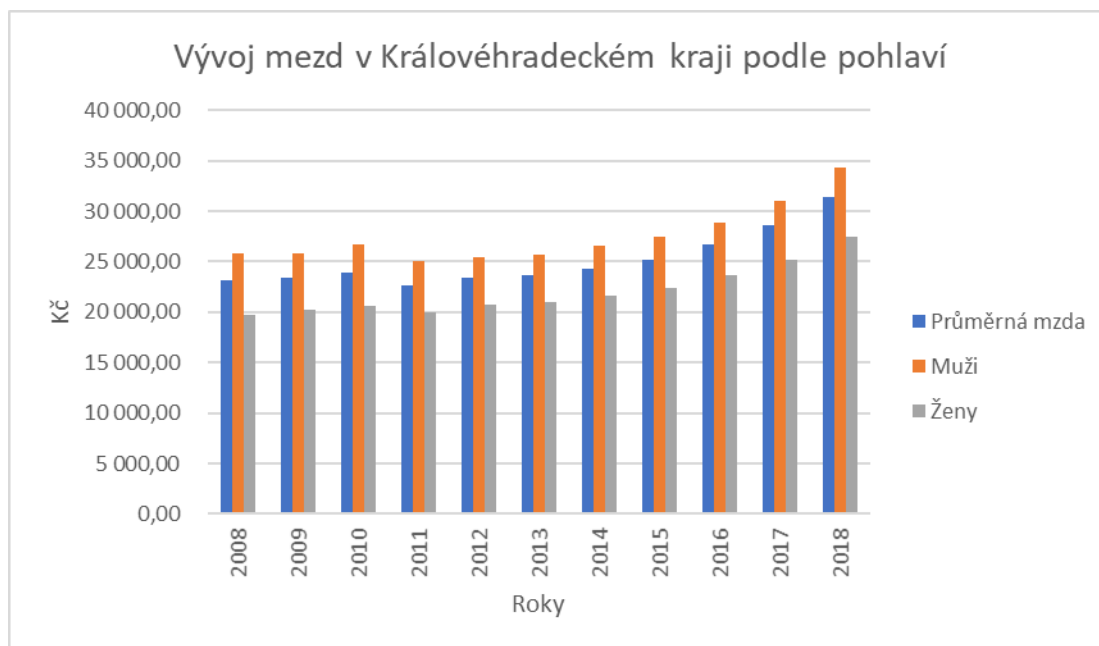
Tabulka č. 11 Prognóza průměrné mzdy v Královéhradeckém kraji

Rok	Průměrná mzda v Královéhradeckém kraji
2019	33 078,46 Kč
2020	35 675,38 Kč
2021	38 565,56 Kč
2022	41 749,00 Kč

Zdroj: Vlastní výpočty, 2020

Druhým možným pohledem na průměrnou mzdu, se kterou pracuje strukturální statistika, je vyjádření průměrné mzdy včetně prémie a odměn za odvedenou práci. Její výše je oproti předešlé rozdílná. Na základě strukturální statistiky je v následujícím grafu uvedena průměrná mzda v Královéhradeckém kraji společně s průměrnými mzdami rozdělenými dle genderového pohledu, a to na mzdu mužů a žen.

Graf č. 5 Vývoj průměrných mezd podle pohlaví



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

Z pohledu strukturální statistiky je vývoj průměrných mezd v Královéhradeckém kraji rostoucí s výjimkou roku 2011, jak již bylo zmíněno. Podobný trend lze pozorovat také u vývoje mezd u mužské a ženské části populace. Průměrná mzda mužské populace od roku 2008 do roku 2015 stagnovala a měla hodnotu okolo 25 tis. Kč. Nejvyšší hodnoty dosáhla průměrná mzda u obou pohlaví v roce 2018, kdy mzda mužů činila 34 284 Kč a mzda žen 27 461 Kč. Rozdíl průměrné mzdy mezi mužskou a ženskou populací činil po celé zkoumané období více než 4 700 Kč, a v roce 2018 byl tento rozdíl největší. Rozdíl ve mzdách v roce 2018 činil 6 823 Kč a dosáhl procentního rozdílu 24,8 %. Tento výrazný rozdíl lze vysvětlit menším počtem odpracovaných hodin nad rámec povinné pracovní doby a také nedostatkem žen, které vykonávají vedoucí a manažerské pozice.

Tabulka č. 12 Vývoj mediánu mzdy podle pohlaví v Královéhradeckém kraji

Rok	Medián	Muži	Ženy
2008	20 637	22 577	18 254
2009	20 670	22 384	18 748
2010	21 174	23 322	19 065
2011	20 266	21 981	18 718
2012	20 958	22 191	19 365
2013	21 134	22 530	19 510
2014	21 750	23 380	19 925
2015	22 521	24 032	20 715
2016	23 873	25 491	22 040
2017	25 865	27 611	23 601
2018	28 348	30 600	25 617

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

Hodnoty ve výše uvedené tabulce lépe vypovídají o vývoji a rozpětí mezd než pouhá průměrná hodnota. Zobrazení mediánu přináší reálnější pohled a vyobrazení vývoje mezd, protože zobrazuje hodnotu, kterou získá největší procento zaměstnanců. Z tabulky vyplývá, že v době hospodářské krize docházelo ke stagnaci i mírnému propadu mezd. Tento fakt je nejlépe vidět v roce 2011 u mužů i žen. Naopak od roku 2014 začal medián mezd výrazně růst a největší skok zaznamenal mezi lety 2017 a 2018, kdy všeobecný medián vzrostl o 2 483 Kč a mužské populace dokonce o 2 989 Kč.

V rámci republikového srovnání dosahuje Královéhradecký kraj průměrných hodnot. Celorepublikový žebříček v roce 2018 vede hlavní město Praha, následovaná Plzeňským a Středočeským krajem. Naopak nejhoršího výsledku dosáhly Karlovarský a Olomoucký kraj. Výčet průměrných mezd a mediánů v jednotlivých krajích v roce 2018 uvádí následující tabulka.

Tabulka č. 13 Průměrné mzdy a mediány mezd v krajích ČR v roce 2018

	Průměrná mzda	Medián
Hlavní město Praha	42 502 Kč	34 338 Kč
Středočeský kraj	34 390 Kč	30 048 Kč
Jihočeský kraj	30 620 Kč	27 909 Kč
Plzeňský kraj	33 020 Kč	30 055 Kč
Karlovarský kraj	29 236 Kč	26 774 Kč
Ústecký kraj	30 802 Kč	27 901 Kč
Liberecký kraj	31 615 Kč	28 882 Kč
Královéhradecký kraj	31 373 Kč	28 348 Kč
Pardubický kraj	30 358 Kč	27 851 Kč
Kraj Vysočina	31 002 Kč	28 211 Kč
Jihomoravský kraj	32 639 Kč	28 728 Kč
Olomoucký kraj	30 073 Kč	27 253 Kč
Zlínský kraj	30 317 Kč	27 398 Kč
Moravskoslezský kraj	30 364 Kč	27 653 Kč

Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace, staženo 4.1.2020

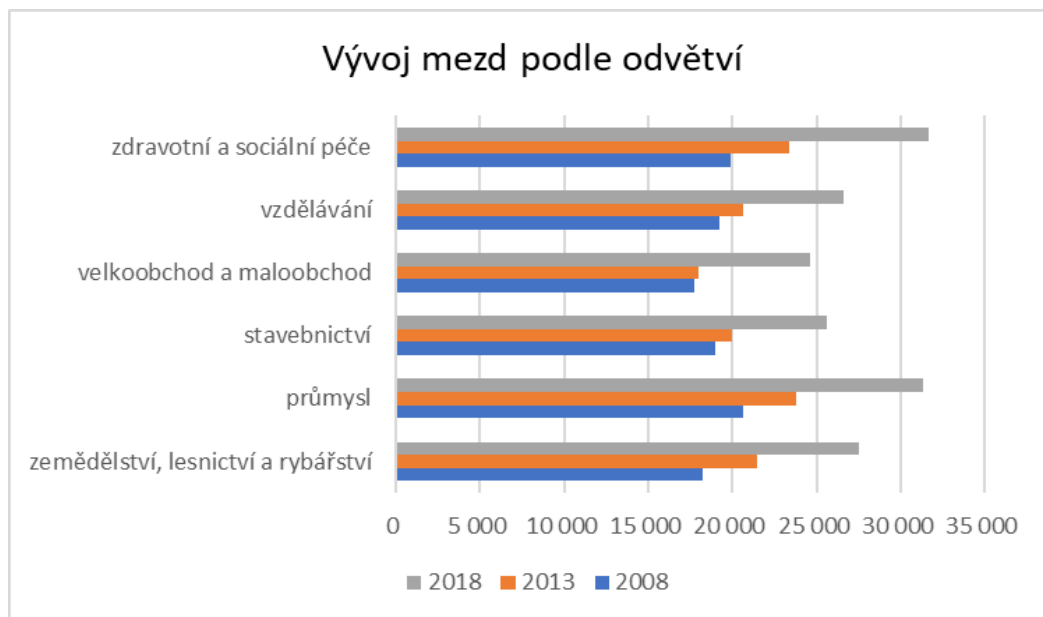
Vývoj průměrných mezd podle odvětví

Graf č. 6 zobrazuje vývoj průměrných mezd podle odvětví. Je zde vyobrazeno 6 hlavních odvětví, ve kterých jsou lidé v Královéhradeckém kraji zaměstnáni.

Nejvyšší průměrná mzda za rok 2018 byla v oblasti zdravotnictví a sociální péče. Pro rok 2018 činila tato průměrná mzda částku 31 666 Kč, což je 8 267 Kč více, než v roce 2013, kdy tato částka byla ve výši 23 399 Kč. Jde o navýšení o více než 35 %, což v průměru vychází na 7 % navýšení mezd každý rok mezi lety 2013 a 2018. Největším zaměstnavatelem v oblasti zdravotnictví je Fakultní nemocnice Hradec Králové. Druhou nejvyšší průměrnou mzdou v Královéhradeckém kraji za rok 2018 pobírali zaměstnanci v oblasti průmyslu. V roce 2008 průměrná mzda činila 20 624 Kč, v roce 2013 23 768 Kč a v roce 2018 31 344 Kč. Na vyšší průměrné mzdy v oblasti průmyslu má velký vliv automobilka ŠKODA AUTO, která má svůj závod ve městě Kvasiny.

Naopak nejnižší průměrná mzda je vyplácena zaměstnancům v oblasti velkoobchodu a maloobchodu.

Graf č. 6 Vývoj průměrných mezd podle odvětví v Královéhradeckém kraji

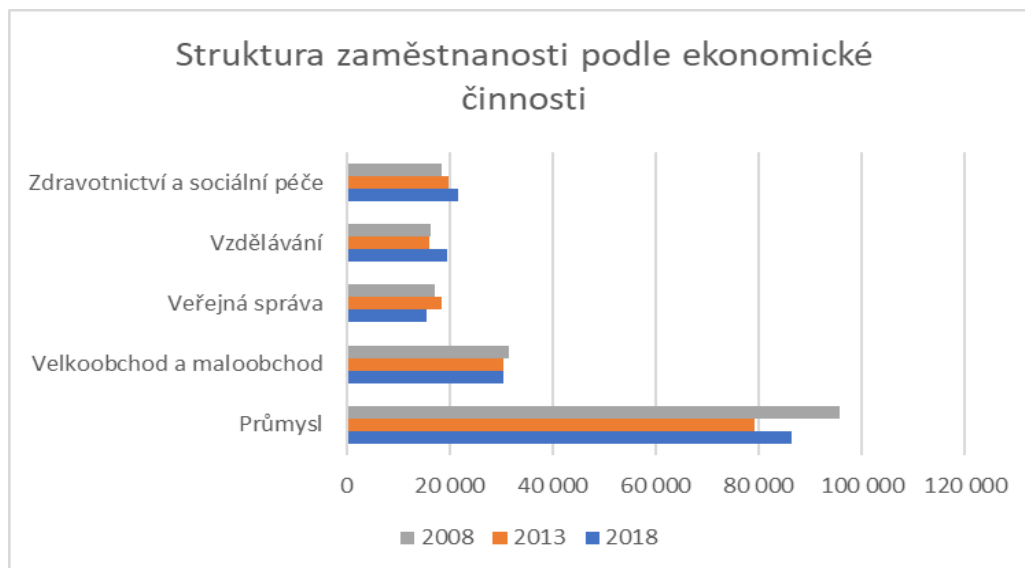


Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

4.3.3 Struktura zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

V rámci profesní struktury zaměstnanosti je nejvíce pracovníků zaměstnaných ve službách, na druhém místě je sektor průmyslu. V sektoru průmyslu pracovalo v roce 2018 86,3 tis. osob, což je navýšení oproti sledovanému roku 2013, kdy průmysl zaměstnával 79 tis. osob, ale pokles oproti roku 2008, kdy bylo v průmyslu zaměstnáno 95,7 tis. pracovníků. Za průmyslem je druhým největším sektorem zaměstnanosti velkoobchod a maloobchod. V rámci zkoumaného období mezi roky 2008-2018 byl zaměstnán téměř stejný počet zaměstnanců v tomto odvětví. V roce 2008 to bylo 31,4 tis. osob, v roce 2013 30,3 tis. osob a v roce 2018 30,5 tis. osob. To vypovídá o dlouhodobé vyrovnanosti a stabilitě sektoru.

Graf č. 7 Struktura zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v nejvíce zastoupených činnostech

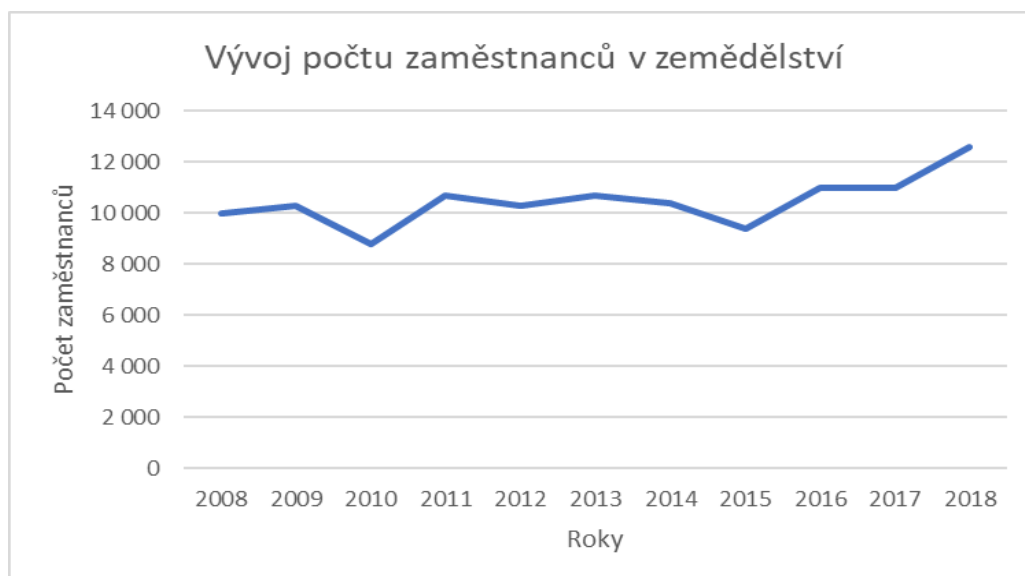


Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

4.3.3.1 Vývoj počtu zaměstnanců v zemědělství

Z grafu č. 8 je patrné, kolik zaměstnanců a v jakém roce pracovalo v zemědělství. Nejnižší počet osob pracoval v zemědělství v roce 2010, což bylo 8 825 osob. Lze to přičítat důsledkům hospodářské krize, kdy se lidé pracující v zemědělství přesouvali do lépe finančně hodnocených oborů. Nejvyšší počet zaměstnanců v zemědělství byl v roce 2018, kdy zde pracovalo 12 567 pracovníků.

Graf č. 8 Vývoj počtu zaměstnanců v zemědělství v Královéhradeckém kraji v letech 2008-2018



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

Trend na vývoj zaměstnanců v zemědělství byl popsán pomocí lineární trendové funkce ve tvaru: $Zam_zem=9\,371,80+180,20*t$, s procentní chybou $MAPE=5,42\%$. Na základě trendové funkce lze odhadnout výsledky počtu zaměstnaných osob v zemědělství na roky 2019-2022. Výsledky jsou zobrazeny v následující tabulce.

Na základě prognózy je patrné, že počet zaměstnanců v zemědělství bude v následujících letech růst. Důvodem jsou chystané dotační programy pro podporu zemědělství a životního prostředí v rámci následujících let v Královéhradeckém kraji. Dále je to také snaha zemědělských podniků, které sídlí v tomto regionu, o rozšíření výroby a celkové produkce a tím pádem zvýšená poptávka po zaměstnancích.

Tabulka č. 14 Prognóza počtu zaměstnanců v zemědělství

Rok	Počet zaměstnanců v zemědělství
2019	11 534
2020	11 714
2021	11 895
2022	12 075

Zdroj: Vlastní výpočty, 2020

I přes evidentní dominanci průmyslu v Královéhradeckém kraji, zaujímá region s hodnotou 4,6 % pracujících osob v zemědělství přední místo v rámci České republiky. Nejvyšší hodnoty v rámci zaměstnanosti v zemědělství dosáhl kraj Vysočina s 5,28 % osob následovaný Královéhradeckým krajem. Nejnižší podíl představuje Hlavní město Praha s 0,19 % a Liberecký kraj s 1,71 %.

Tabulka č. 15 Celkový počet a podíl osob pracujících v zemědělství v České republice v roce 2018

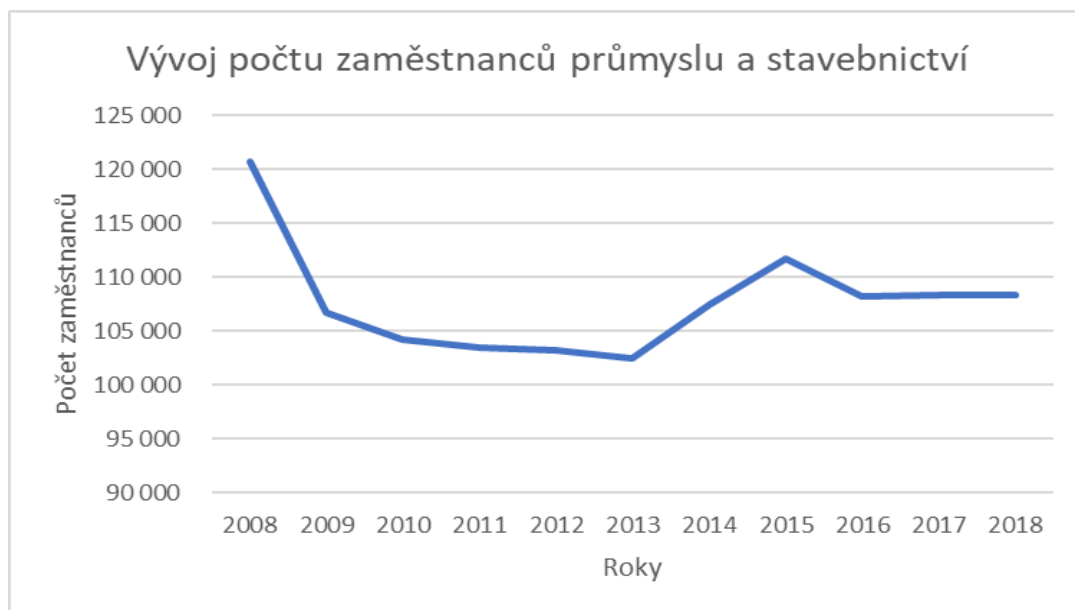
	Počet zaměstnanců	Procentuální podíl
Hlavní město Praha	1 354	0,19 %
Středočeský kraj	20 203	2,97 %
Jihočeský kraj	17 162	5,44 %
Plzeňský kraj	9 700	3,30 %
Karlovarský kraj	5 139	3,40 %
Ústecký kraj	8 372	2,18 %
Liberecký kraj	3 629	1,71 %
Královéhradecký kraj	12 567	4,60 %
Pardubický kraj	10 290	3,98 %
Kraj Vysočina	13 075	5,28 %
Jihomoravský kraj	16 343	2,80 %
Olomoucký kraj	13 958	4,49 %
Zlínský kraj	6 410	2,23 %
Moravskoslezský kraj	10 118	1,72 %

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

4.3.3.2 Vývoj počtu zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví

Následující graf zobrazuje vývoj počtu pracovníků, kteří v rozmezí let 2008-2018 pracovali v průmyslu a stavebnictví v Královéhradeckém kraji. Průmysl, jak již bylo uvedeno, je v daném regionu nejrozšířenějším odvětvím. Z grafu je patrné, že nejvíce osob bylo zaměstnáno hned na začátku zkoumaného období, a to v roce 2008. V těchto oborech pracovalo 120 706 osob. Následující rok nastal největší propad. Počet pracovníků se snížil o více než 13 %. Následující roky pokračoval útlum počtu pracovníků v těchto oborech, ale již to byl mírnější pokles. Meziroční nárůst byl zaznamenán mezi roky 2013 a 2014, kdy se ekonomika začala opět rozjíždět po útlumu způsobeného ekonomickou krizí. V roce 2018 bylo v průmyslu a stavebnictví zaměstnáno celkem 108 327 pracovníků.

Graf č. 9 Vývoj počtu zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví v Královéhradeckém kraji v letech 2008-2018



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

Trend na vývoj zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví byl popsán pomocí kvadratické trendové funkce ve tvaru: $Zam_{pr}=118\,113-4\,424,12*t+351,33*t^2$, s procentní chybou $MAPE=1,49\%$. Na základě kvadratické funkce lze odhadnout výsledky počtu zaměstnaných osob v průmyslu a stavebnictví na roky 2019-2022. Výsledky jsou zobrazeny v následující tabulce.

Prognóza značí nárůst zaměstnanců v oboru průmyslu a stavebnictví. Jelikož Královéhradecký kraj je zaměřen na průmyslovou výrobu a jsou zde velké výrobní podniky, tak lze předpokládat, že se snahou o zvýšení produkce se zvýší poptávka po pracovní síle. Na tyto velké podniky, které jsou popsány v předchozí části práce, jsou navázány i menší, jejichž hlavní činností je výroba jednotlivých součástí a následný dovoz těmito největším podnikům v regionu. (www.czso.cz, 2020)

Tabulka č. 16 Prognóza počtu zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví

Rok	Počet zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví
2019	115 615
2020	119 974
2021	125 036
2022	130 800

Zdroj: Vlastní výpočty, 2020

4.3.3.3 Vzdělanostní struktura zaměstnanosti

Vzdělanostní struktura je úzce provázaná a souvisí s profesní strukturou obyvatel. V roce 2018 se na trhu práce v Královéhradeckém kraji uplatnily nejvíce osoby se středoškolským vzděláním s maturitou, které se podílely na celkovém počtu zaměstnaných 39,39 %. Nejmenším procentem se podílely osoby, které mají nejvyšší dosažené vzdělání základní, a to 3,67 %, a osoby s vysokoškolským vzděláním 22,87 %. Oproti roku 2017 se v roce 2018 procento osob se základním vzděláním zvýšilo o 0,03 procentních bodů, procento osob se středoškolským vzděláním bez maturity se snížilo o 1,33 procentních bodů. U pracovníků s dokončeným středoškolským vzděláním s maturitou se zvýšilo procento z roku 2017 na rok 2018 o 0,03 procentní body a u vysokoškoláků došlo o navýšení o 1,28 procentních bodů.

V rámci srovnání Královéhradeckého kraje s ostatními kraji nejvyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob byl v Hlavním městě Praze (45,6 %) následované Jihomoravským krajem (22,87 %). Tento úkaz lze vysvětlit vysokým počtem vysokých škol v těchto krajích a také poptávkou po vysokoškolsky vzdělaných zaměstnancích. Naopak nejméně osob s dokončeným vysokoškolským vzděláním eviduje Ústecký kraj (14,55 %) a Karlovarský kraj (15,57 %). Právě poslední dva zmiňované kraje mají ve vzdělanostní struktuře zaměstnanosti nejvyšší procentuální zastoupení osob se základním vzděláním a bez vzdělání. V Karlovarském kraji je tato hodnota 9,17 % a v kraji Ústeckém 9,35 %. Ve vzdělanostní struktuře zaměstnanosti s dokončenou střední školou s maturitou má největší zastoupení Olomoucký a Královéhradecký kraj. Olomoucký kraj disponuje hodnotou 39,64 % a Královéhradecký kraj 39,39 %. (www.czso.cz, 2020)

Tabulka č. 17 Vzdělanostní struktura zaměstnanosti v roce 2018

	Česká republika	Královéhradecký kraj
Základní vzdělání	4,66 %	3,67 %
Střední bez maturity	35,51 %	34,07 %
Střední s maturitou	37,34 %	39,39 %
Vysokoškolské	22,49 %	22,87 %

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

4.3.3.4 Zaměstnanost podle jednotlivých věkových skupin

Následující tabulka rozděluje veškeré pracovníky, kteří pracují v celé České republice nebo pouze v Královéhradeckém kraji v roce 2018 podle jednotlivých věkových skupin. Nejvíce pracovníků je ve věkové skupině 40-44 let, což odpovídá na celorepublikové úrovni 16,16 % pracovníků a v Královéhradeckém kraji 16,06 %. V téměř všech věkových kategoriích je poměr v celorepublikovém měřítku a v Královéhradeckém kraji vyrovnaný, výjimkou je věková skupina 65 let a více. U této věkové kategorie je zaznamenán téměř jednocentní rozdíl. Je to způsobeno hlavně nárůstem pracovníků v této věkové kategorii v Královéhradeckém kraji. Od roku 2014 do 2018 se počet pracovníků ve věkové skupině 65 let a více zvýšil o 2 procentní body, a to způsobilo tento výkyv.

Tabulka č. 18 Zaměstnanost podle věkových skupin v České republice a Královéhradeckém kraji v roce 2018

	Česká republika	Královéhradecký kraj
15-19 let	0,43 %	0,51 %
20-24 let	4,81 %	5,04 %
25-29 let	10,04 %	9,95 %
30-34 let	10,94 %	10,05 %
35-39 let	13,18 %	12,69 %
40-44 let	16,16 %	16,06 %
45-49 let	13,45 %	13,62 %
50-54 let	12,08 %	12,00 %
55-59 let	10,10 %	10,53 %
60-64 let	6,04 %	5,83 %
65 let a více	2,77 %	3,72 %

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

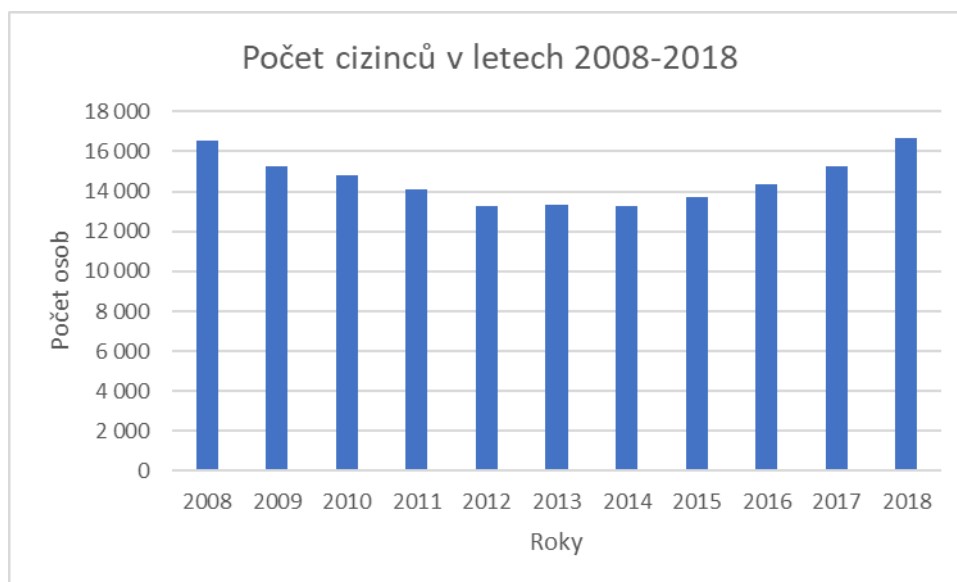
4.3.4 Zaměstnávání cizinců v Královéhradeckém kraji

Královéhradecký kraj je pro cizince velmi atraktivní místo. V kraji se nachází velké množství pracovních příležitostí, kvalitní vzdělávací instituce a je zde také vysoká životní úroveň. Tyto faktory mají zásadní vliv na to, že v roce 2018 činil počet žijících cizinců v kraji 16 654.

Ve sledovaném období se výrazně promítá vliv světové hospodářské krize okolo roku 2009. V roce 2008 bylo v Královéhradeckém kraji 16 517 a v následujícím roce se tento počet snížil o 7,7 %. Jak již bylo zmíněno, důvodem je začátek světové hospodářské krize, a tudíž

celkové zpomalení vývoje ekonomiky. Česká republika neměla dostatečné množství pracovních míst pro lidi z cizích zemí. Následující roky situace pokračovala a nejnižší počet cizinců v regionu nastal v roce 2014, kdy bylo v Královéhradeckém kraji 13 266 zahraničních občanů. Od roku 2015 se začala situace zlepšovat a nastal příliv cizinců. Největší nárůst byl zaznamenán mezi roky 2017 a 2018, kdy se počet cizinců zvýšil o 9 %. Vývoj počtu zaměstnaných cizinců je závislý na hospodářské situaci a poptávce místních podniků po pracovní síle. Jedná se tedy o střídavou potřebu v závislosti na množství zakázek. Z tohoto důvodu je pro firmy výhodnější zaměstnávat agenturní pracovníky než mít své vlastní kmenové zaměstnance.

Graf č. 10 Vývoj počtu cizinců v Královéhradeckém kraji



Zdroj: Statistické ročenky Královéhradeckého kraje – vlastní zpracování, 2020

Z prognózy na období dalších 4 let lze předpokládat, že počet cizinců v Královéhradeckém kraji bude růst. Tento předpoklad lze odvodit z analýzy kvadratické trendové funkce ve tvaru: $Ciz=18\,083,40-1\,592,66*t+131,69*t^2$, s procentní chybou **MAPE=0,95 %**. Vývoj počtu cizinců v Královéhradeckém kraji na následující roky zobrazuje následující tabulka.

Předpoklad, že počet cizinců bude na trhu práce v Královéhradeckém kraji růst, je podložen faktem, že Královéhradecký kraj je zaměřený převážně na průmysl a strojírenskou výrobu, kde bude zvýšená poptávka po zaměstnancích, jelikož domácí pracovní trh je již vyčerpaný a zaměstnavatelé a náboráři se musí poohlížet po pracovnících ze zahraničí.

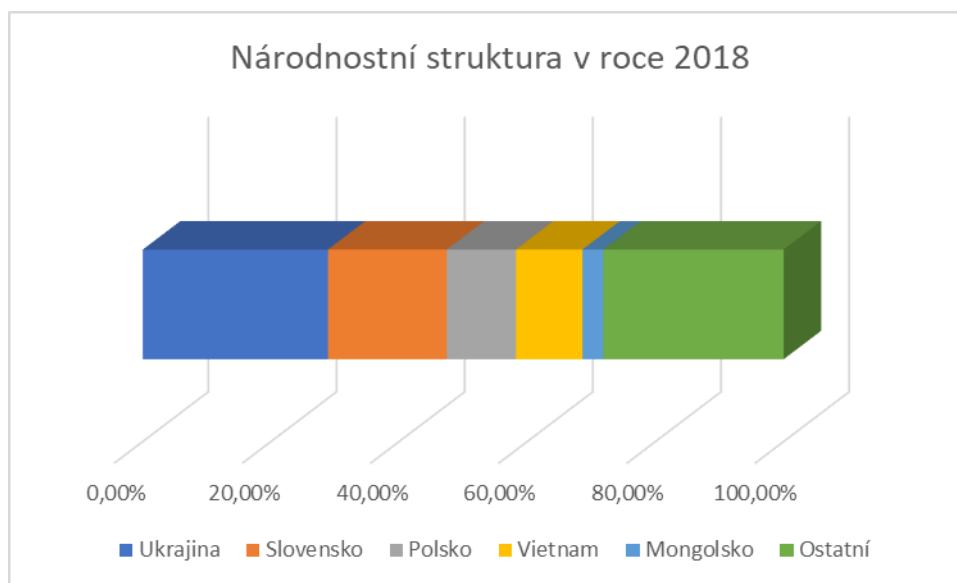
Tabulka č. 19 Prognóza počtu cizinců v Královéhradeckém kraji

Rok	Počet cizinců v Královéhradeckém kraji
2019	17 935
2020	19 634
2021	21 597
2022	23 824

Zdroj: Vlastní výpočty, 2020

Co se týká národnostní struktury, bylo v roce 2018 zastoupeno nejvíce osob z Ukrajiny, dále ze Slovenska, Polska a Vietnamu. Z Ukrajiny bylo v Královéhradeckém kraji 4 809 osob a příslušníků Slovenské republiky 3 090. Bylo zde také početné zastoupení polských občanů, důvodem byla jistě blízkost polských hranic.

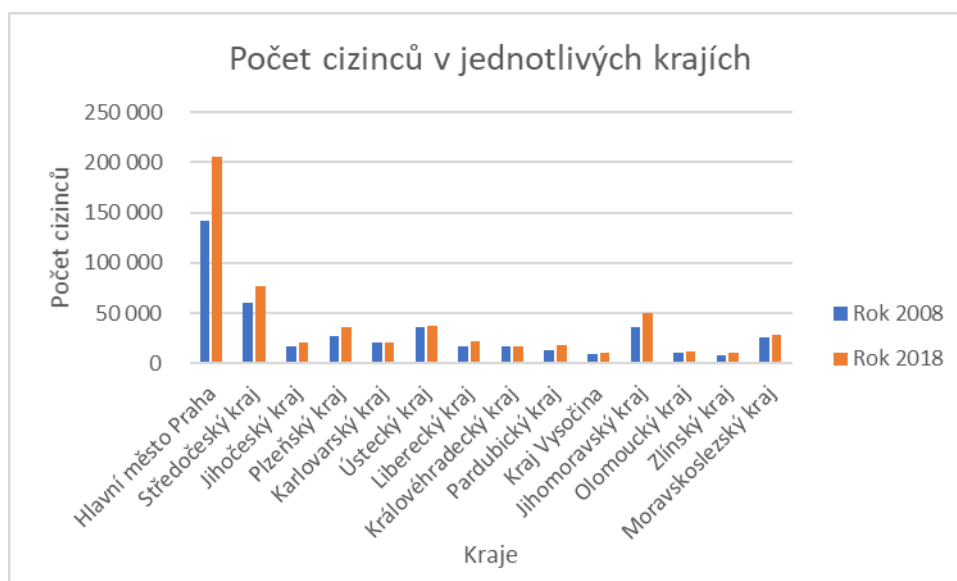
Graf č. 11 Národnostní struktura v Královéhradeckém kraji



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

V rámci porovnání Královéhradeckého kraje a České republiky se v letech 2008, posléze 2018 kraj zařadil mezi regiony, kde žije podprůměrné množství cizinců. Méně cizinců žije pouze v krajích Pardubickém, Olomouckém, Zlínském a kraji Vysočina. Nejvyšších hodnot v roce 2018 dosahují Hlavní město Praha, Středočeský, Jihomoravský a Ústecký kraj. Největšího nárůstu cizinců mezi roky 2008 a 2018 zaznamenalo Hlavní město Praha, kde se počet osob zvýšil o 45 %, a dále Jihomoravský kraj, kde byl zaznamenán nárůst z 35 619 osob na 50 351, čili nárůst o 41 %. Sledovaný Královéhradecký kraj si v roce 2008 i 2018 drží stejné hodnoty, což ukazuje následující graf.

Graf č. 12 Počet cizinců v jednotlivých krajích v České republice v roce 2008 a 2018



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

Z pohledu rozdělení Královéhradeckého kraje na jednotlivé okresy se nejvíce cizinců stěhovalo do okresu Hradec Králové. Důvodem jsou největší pracovní příležitosti, které okres nabízí. V okolí krajského města Hradec Králové je zastoupeno několik zahraničních firem, které nabízejí mnoho volných pracovních pozic pro pracovníky s nižší kvalifikací. Dalším okresem, kde je také zvýšený počet cizinců, je Trutnov. V tomto okrese bylo evidováno v roce 2018 přes 20 % cizinců z celého kraje. Největší procentuální nárůst cizinců nastal mezi roky 2013 a 2018 v okrese Rychnov nad Kněžnou. Může za to především expanze společnosti ŠKODA AUTO a na ní navázaných okolních firem, které dodávají společnosti ŠKODA AUTO jednotlivé díly pro výrobu osobních automobilů. Důsledkem rozšíření výroby se zvedla poptávka po pracovnících a příležitost pro cizince, kteří získali finančně velmi dobře hodnocenou práci.

Následující tabulka zobrazuje vývoj počtu cizinců v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje pro roky 2008, 2013 a 2018. Je z ní patrné, jak ovlivnila světová hospodářská krize počet cizinců na trhu práce v Královéhradeckém kraji. Ve všech okresech se počet cizinců v roce 2013 snížil oproti roku 2008. (www.czso.cz, 2020)

Tabulka č. 20 Počet cizinců v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje v letech 2008, 2013 a 2018

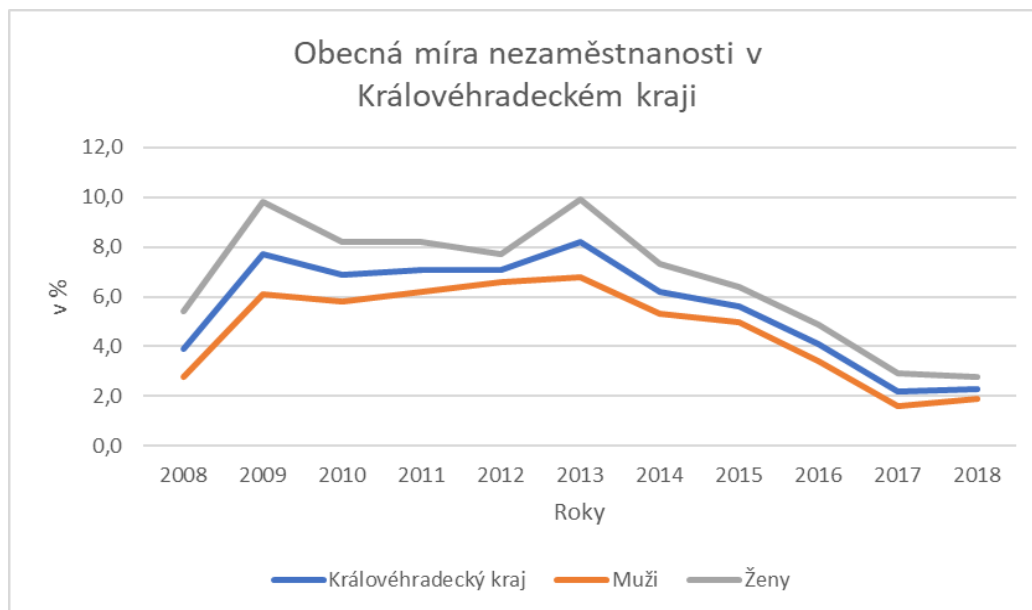
Rok/Okres	Hradec Králové	Jičín	Náchod	Rychnov nad Kněžnou	Trutnov
2008	5 422	2 953	2 783	1 600	3 759
2013	4 542	1 984	2 482	1 448	2 855
2018	5 917	2 404	2 944	2 051	3 338

Zdroj: Statistické ročenky Královéhradeckého kraje – vlastní zpracování, 2020

4.4 Vývoj nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

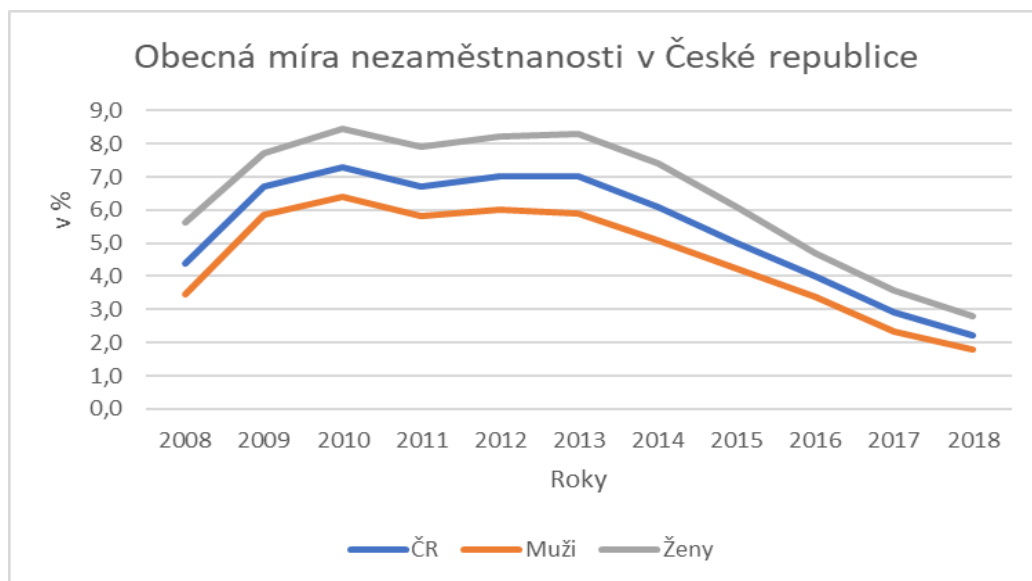
V dlouhodobém horizontu 10 let přináší Královéhradecký kraj srovnatelné výsledky s celorepublikovým průměrem, což značí následující tabulky. Největší meziroční nárůst nezaměstnanosti nastal mezi roky 2008 a 2009, kdy, jak již bylo několikrát zmíněno, zasáhla Českou republiku celosvětová hospodářská krize. V Královéhradeckém kraji stoupla nezaměstnanost o 3,8 procentní body a v celorepublikovém měřítku o 2,3 procentní body. V Královéhradeckém kraji v následujících letech míra nezaměstnanosti stagnovala a pohybovala se okolo 7 %, ale v roce 2013 dosáhla nejvyšší hodnoty ve sledovaném období. V Královéhradeckém kraji dosáhla nezaměstnanost v roce 2013 8,2 %, a u žen dosáhla nezaměstnanost hodnoty dokonce 9,9 %. Celorepublikový průměr byl 7,0 % a u žen 8,2 %. Následující roky začaly být z pohledu nezaměstnanosti příznivější. Nezaměstnanost neustále klesala a v roce 2018 byly hodnoty nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji 2,3 % a v celorepublikovém průměru 2,2 %, což jsou ve sledovaném období nejnižší hodnoty. Z následujících grafů lze zřetelně vidět problém při zaměstnávání žen. V krajském i celorepublikovém měřítku činí rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen v průměru 1,5 %. Zde je prostor pro zlepšení a vytváření lepších pracovních podmínek, aby je mohly vykonávat i ženy a tím se snižovala jejich nezaměstnanost.

Graf č. 13 Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2008-2018 v Královéhradeckém kraji



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

Graf č. 14 Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2008-2018 v České republice

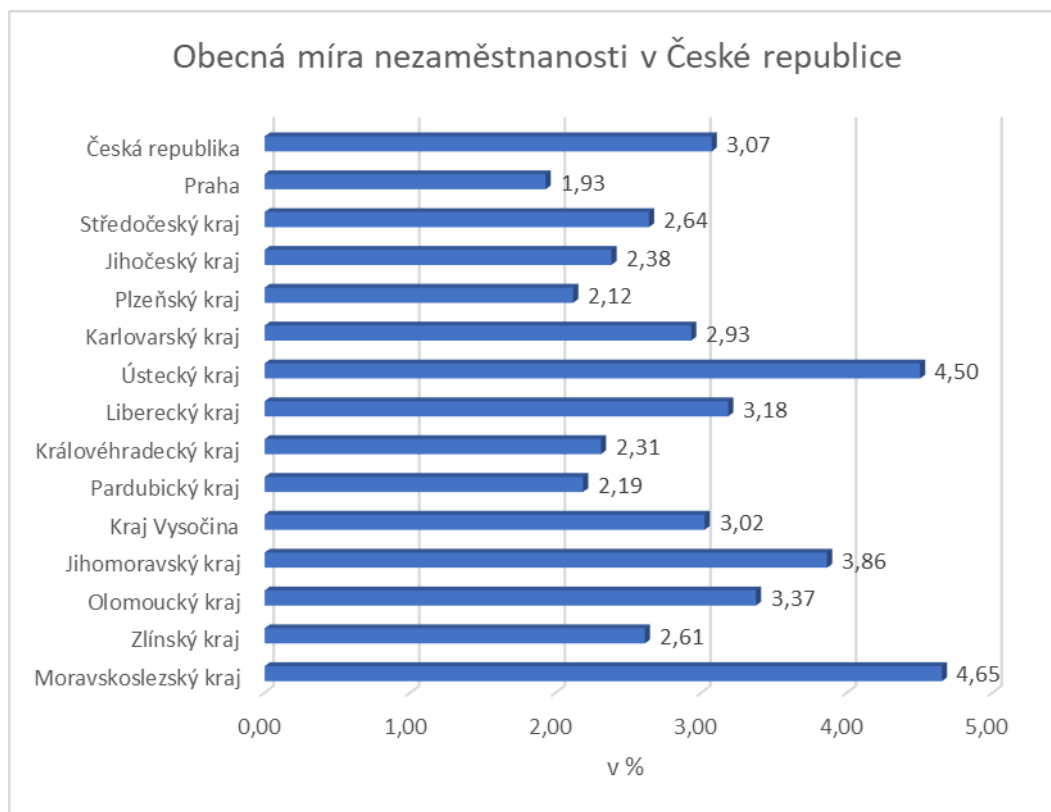


Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

4.4.1 Celková situace míry nezaměstnanosti dle jednotlivých krajů

V porovnání s ostatními kraji České republiky i celorepublikovým průměrem je na tom Královéhradecký kraj velmi dobře. V roce 2018 mělo nižší míru nezaměstnanosti pouze Hlavní město Praha, Plzeňský a Pardubický kraj. Královéhradecký kraj v roce 2018 dosáhl hodnoty 2,31 %, což je v krajském porovnání 4. nejlepší hodnota. Krajem s nejvyšší mírou nezaměstnanosti byl kraj Moravskoslezský, který dosáhl hodnot 4,65 %.

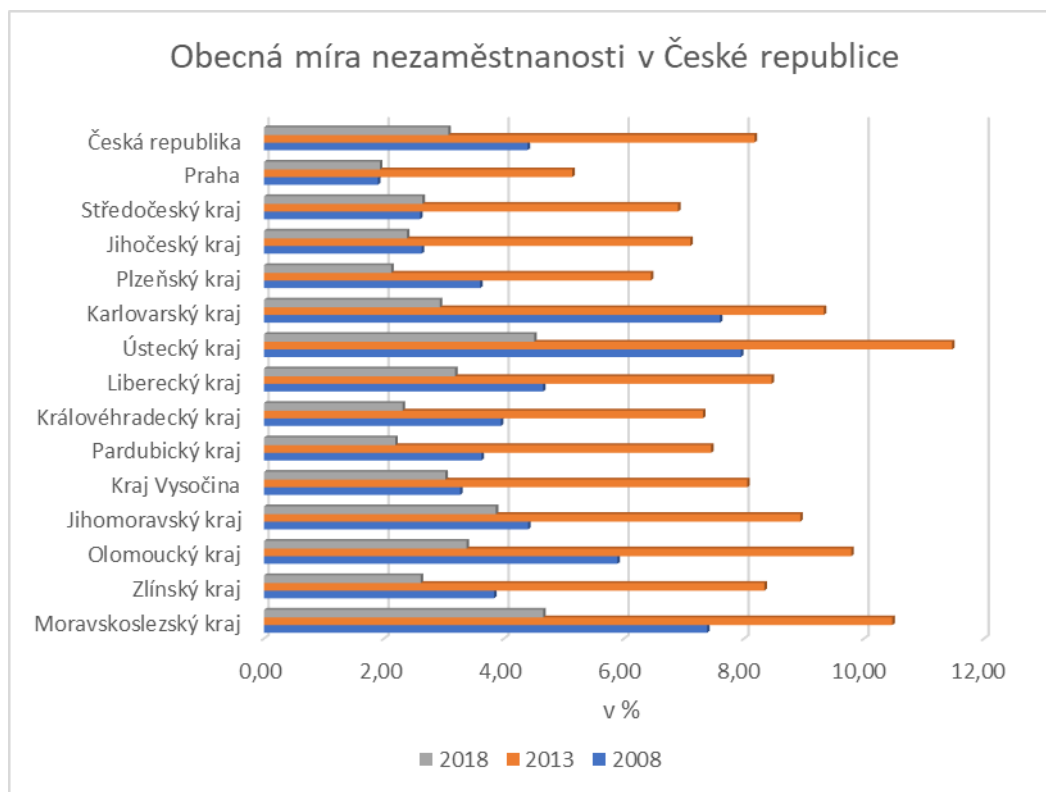
Graf č. 15 Obecná míra nezaměstnanosti v roce 2018



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

Následující graf zobrazuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky v letech 2008, 2013 a 2018. Z grafu je patrné, že nejvyšších hodnot dosahovala nezaměstnanost v roce 2013, a to napříč všemi kraji. Nejvyšší hodnota nezaměstnanosti byla v roce 2013 v Ústeckém kraji, kdy dosáhla hodnoty 11,47 %, a naopak nejnižší hodnota byla zaznamenána v Praze, kde byla nezaměstnanost na hodnotě 5,14 %. Královéhradecký kraj v tomto roce dosahoval hodnoty 7,31 %, což byla v celorepublikovém průměru nadprůměrná hodnota.

Graf č. 16 Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2008, 2013 a 2018



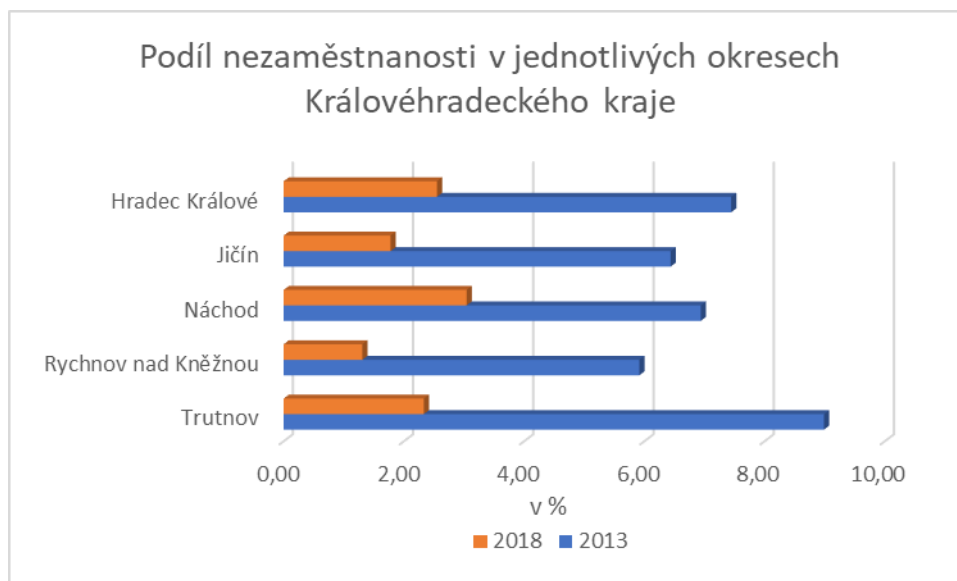
Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ – vlastní zpracování, 2020

4.4.2 Míra nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v letech 2013 a 2018 dle jednotlivých okresů

Mezi jednotlivými okresy Královéhradeckého kraje existují rozdíly v podílu nezaměstnaných osob. Tyto rozdíly souvisejí s ekonomickými charaktery jednotlivých okresů a také množstvím ekonomických subjektů, které poptávají zaměstnance. Mezi okresy, kde se vyskytuje největší podíl nezaměstnanosti, se řadí Trutnov a Náchod. V trutnovském okrese byla v roce 2013 zaznamenána nejvyšší míra nezaměstnanosti ve sledovaném období, a to 8,99 %. Důvodem je především horší poloha okresů v pohraničí.

Na druhé straně je okres Rychnov nad Kněžnou, kde je nezaměstnanost na nejnižší hodnotě z celého kraje. Důvodem je přítomnost automobilové společnosti ŠKODA AUTO, která zaměstnává velké množství pracovníků. V roce 2018 dosáhla hodnota nezaměstnanosti v okrese Rychnov nad Kněžnou 1,31 %, což představuje historicky nejnižší hodnotu. Takto nízká nezaměstnanost má samozřejmě také negativní stránku, jelikož ekonomické subjekty v rychnovském okrese nemohou dále rozšiřovat svou výrobu z důvodu chybějících pracovníků.

Graf č. 17 Porovnání podílu nezaměstnanosti v jednotlivých okresech v letech 2013 a 2018

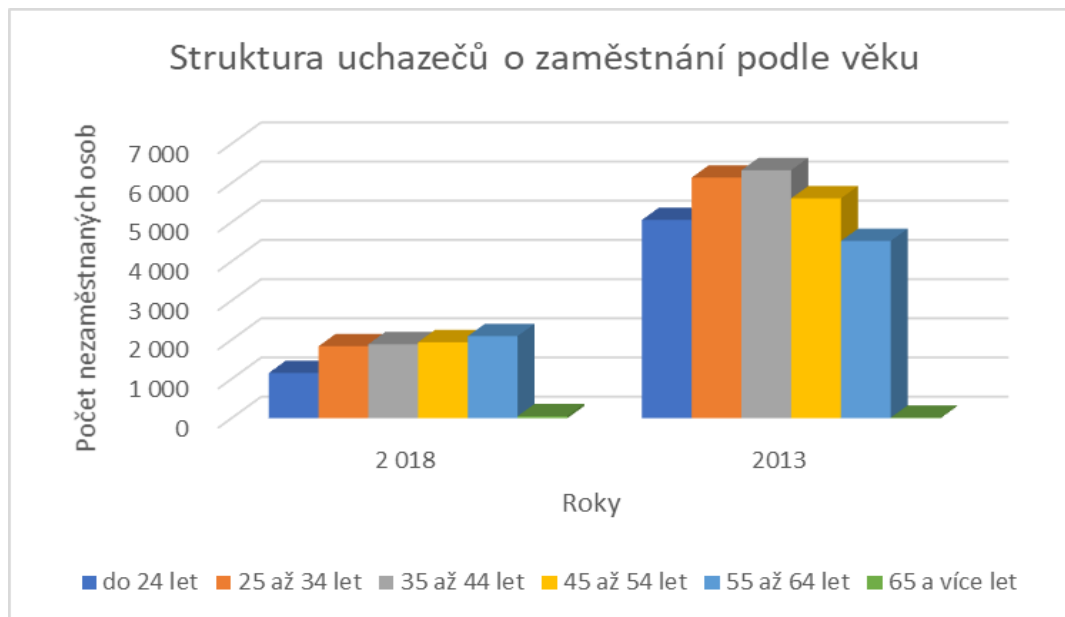


Zdroj: Statistické ročenky Královéhradeckého kraje – vlastní zpracování, 2020

4.4.2.1 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle věkové skupiny a okresů v roce 2018

Další hledisko, které je možné brát v úvahu v rámci nezaměstnanosti, je struktura uchazečů o zaměstnání rozdělená podle věku. Největší podíl nezaměstnaných tvořily v roce 2018 osoby ve věku 55-64 let a v roce 2013 to byla skupina osob ve věku 35-44 let. Tato skupina tvořila v roce 2013 6 329 osob, což se v následujícím sledovaném období snížilo na počet 1 888 osob. U téměř všech zkoumaných věkových kategorií se počet uchazečů o práci mezi roky 2013 a 2018 snížil, výjimku tvoří osoby v kategorii 65 let a více. Zde nastal nárůst, když v roce 2013 bylo v této věkové kategorii 16 uchazečů o práci a v roce 2018 toto číslo narostlo na 52 osob. Lze to přisuzovat stále větší digitalizaci jednotlivých pracovních pozic a důrazu na znalost cizích jazyků. Lidé v pokročilém věku již nejsou schopni vykonávat tyto pracovní pozice, kde je potřeba vyšší počítačová gramotnost.

Graf č. 18 Porovnání uchazečů o zaměstnání podle věku v letech 2013 a 2018 v Královéhradeckém kraji



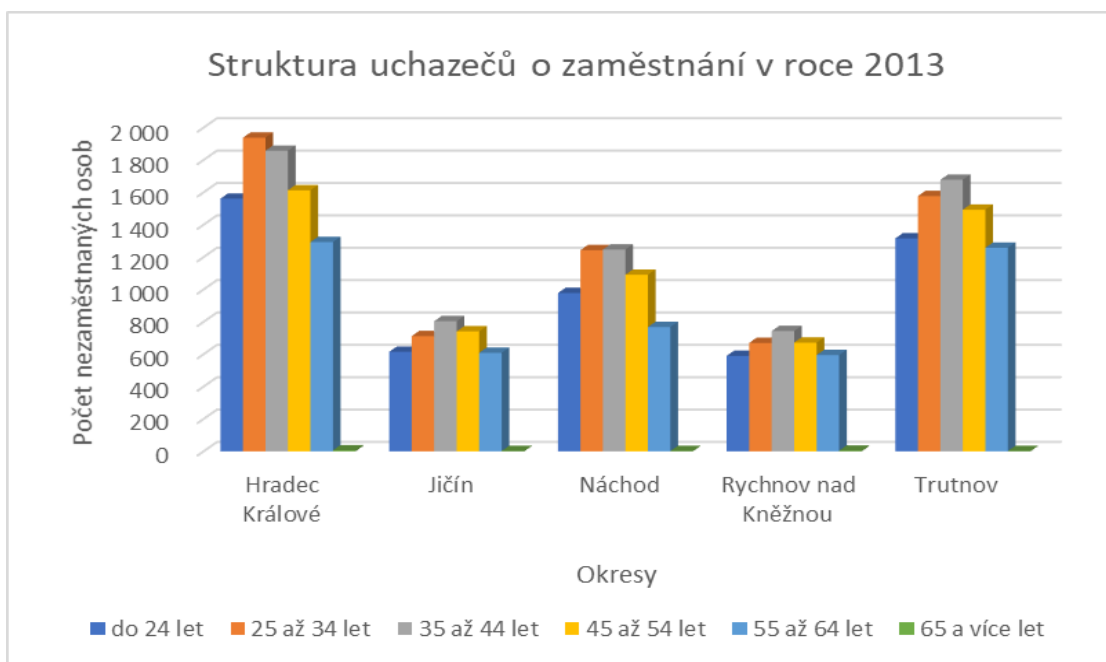
Zdroj: Statistické ročenky Královéhradeckého kraje – vlastní zpracování, 2020

Porovnání struktury uchazečů jednotlivých věkových skupin o zaměstnání podle okresů v letech 2013 a 2018

Následující grafy zobrazují rozdíly v množství uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje v letech 2013 a 2018. Z grafů je patrné, že počet jednotlivých uchazečů o zaměstnání se mezi sledovanými roky velmi změnil, a to veskrze pozitivně. V roce 2013 se ucházelo o práci celkově 27 678 osob a v roce 2018 tato hodnota klesla na celkové množství 8 968 osob. V roce 2013 se nejvíce osob ucházelo o práci v okrese Hradec Králové, kde to bylo celkem 8 268 uchazečů. Největší skupinu tvořili lidé ve věku 25-34 let, kterých bylo 1 938, následované osobami ve věku 35-44 let, jichž bylo 1 857. Také rok 2018 nepřinesl žádnou změnu a nejvíce osob ucházejících se o zaměstnání bylo v okrese Hradec Králové. Nyní již však nejpočetnější skupinu tvořily osoby ve věku 55-64 let, bylo jich 713. Druhou největší skupinu tvořily osoby ve věkovém rozmezí 45-54 let, těch bylo 687. Tento fakt dokazuje, že v Královéhradeckém kraji se mezi sledovanými roky 2013 a 2018 velmi snížila nezaměstnanost a lidé mnohem snadněji nacházejí zaměstnání. Snížil se počet nezaměstnaných osob ve věkové kategorii 25-44 let. Tato věková kategorie je pro zaměstnavatele výhodná pro budoucí vývoj, protože tito lidé budou působit na trhu práce ještě velmi dlouho a mají zkušenosti s prací na počítači a různými technologickými vymoženostmi, které jsou do dnešních moderních firem implementovány, aby zrychlovaly procesy firem.

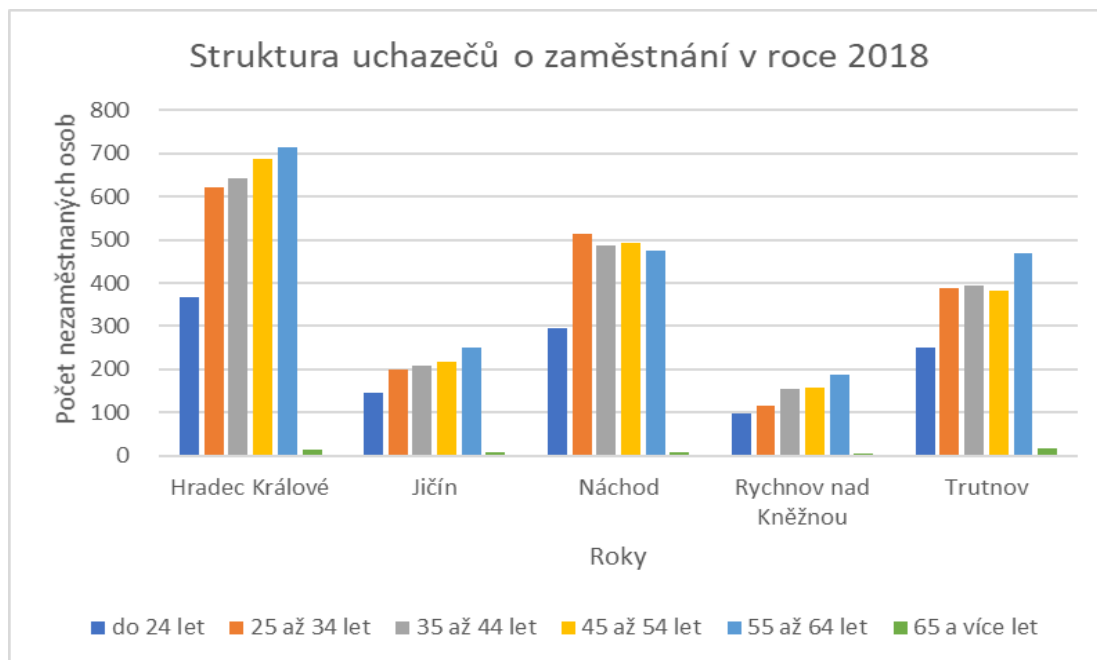
Nejlepší výsledky zaznamenává v letech 2013 i 2018 okres Rychnov nad Kněžnou. Okres Rychnov nad Kněžnou je zaměřen převážně na průmysl, a jedním z hlavních zaměstnavatelů v tomto regionu je výrobce automobilů ŠKODA AUTO. Na tuto společnost je navázáno mnoho dalších menších společností, jejichž hlavním zaměřením je výroba jednotlivých dílů aut pro společnost ŠKODA AUTO. Díky velké prosperitě automobilového výrobce a tím pádem velké poptávce pro zaměstnancích, je v tomto regionu tak nízká nezaměstnanost. (www.czso.cz, 2020)

Graf č. 19 Struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech v roce 2013



Zdroj: Statistická ročenka Královéhradeckého kraje – vlastní zpracování, 2020

Graf č. 20 Struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech v roce 2018



Zdroj: Statistická ročenka Královéhradeckého kraje – vlastní zpracování, 2020

4.5 Aktivní politika zaměstnanosti a projekty Úřadu práce v Královéhradeckém kraji

Projekty lze rozdělit do dvou kategorií, a to národní individuální projekty (NIP) a regionální individuální projekty (RIP).

Mezi aktuálně probíhající národní individuální projekty patří:

1) Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)

doba realizace: 1.12.2015-31.12.2022

forma financování: spolufinancování z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

2) Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)

doba realizace: 1.1.2016-30.6.2022

forma financování: spolufinancování z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky

3) Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)

doba realizace: 1.1.2019-31.12.2021

forma financování: spolufinancování z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. (www.uradprace.cz, 2020)

Regionální individuální projekty Královéhradeckého kraje:

1) Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji

Projekt navazuje na již úspěšně realizovaný a ukončený projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let věku v Královéhradeckém kraji. Tento projekt probíhal v letech 2013 až 2015. Cílem projektu je podpora absolventů, která spočívá ve formě poradenství a zprostředkování odborné praxe, protože právě nedostatek praktických zkušeností je pro absolventy často největší překážkou k získání zaměstnání. Od počátku projektu do konce roku 2018 vstoupilo do programu již 437 uchazečů o zaměstnání. Aktuálně platný termín ukončení projektu je prosinec 2020 a za celou dobu fungování projektu již bylo vynaloženo 40 613 090 Kč.

2) Kudy kam II v Královéhradeckém kraji

Realizace klíčových aktivit byla zahájena v roce 2017. Projekt se zaměřuje na osoby, které jsou sociálně vyloučené a které mají velké problémy se získáním zaměstnání. Hlavním cílem je snaha o opětovný návrat těchto osob do zaměstnání. Od zahájení v roce 2016 vstoupilo do projektu celkem 257 osob a jen v roce 2018 přibylo dalších 139 účastníků. 59 osob byla umístěna na podpořená pracovní místa, a dalších 39 osob na místa, která jsou vyhrazena pro veřejně prospěšné práce.

Realizace projektu je schválena do 30.4.2022 a objem celkově vynaložených finančních prostředků je 11 279 498 Kč.

3) Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji

Zahájení projektu a realizace klíčových aktivit byla zahájena v roce 2017. Jak již název napovídá, projekt se primárně zaměřuje na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou starší 50 let a mají minimálně výuční list. Projekt klade důraz na zhodnocení a prosazení dlouholetých praktických zkušeností svých účastníků a jejich následné rozšíření o potřebné dovednosti, které využijí na trhu práce. Projektu se zúčastnilo celkem 251 uchazečů a na jednotlivé rekvalifikační programy bylo využito 12 386 870 Kč.

4) Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji II

Projekt je zaměřen především na osoby, které mají výuční list, nebo pouze základní vzdělání. Záměrem projektu je poskytnutí kvalitní praxe a zároveň propojení zaměstnanců s potenciálním budoucím zaměstnavatelem. V rámci projektu je kladen důraz na poradenství, zvyšování kvalifikace a následné uplatnění klientů na trhu práce. Projektu se zúčastnilo celkem 21 osob. (www.uradprace.cz, 2020)

Finanční nástroje, které byly použity na podporu osob se ztíženým pracovním uplatněním v roce 2018:

- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele
- společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem
- pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením
- rekvalifikace
- poradenství a poradenská činnost

5 Shrnutí, výsledky a doporučení

Z celkového pohledu na trh práce v Královéhradeckém kraji je možno konstatovat, že v rámci **vývoje zaměstnanosti** dosahuje region vysoké úrovně v porovnání s celorepublikovým průměrem. Region dosáhl v každém sledovaném období mezi roky 2008-2018 vždy lepších hodnot, než je právě celorepublikový průměr. Ačkoliv mezi lety 2008-2010 zasáhla Českou republiku ekonomická krize, tak si region stále držel vysokou úroveň. Nejvyšší hodnotu zaměstnanosti zaznamenal region v roce 2017, kdy byla celková hodnota zaměstnanosti 272 tisíc osob.

V rámci **ekonomické aktivity** vykazuje region po celé sledované období nižší hodnoty, než jsou průměrné hodnoty v rámci České republiky. Míra ekonomické aktivity se v Královéhradeckém kraji po dobu sledovaného období pohybovala v rozmezí hodnot 57-60 %. Za pomoci lineární trendové funkce byla vytvořena prognóza ekonomické aktivity na roky 2019-2022. Předpokládá se, že míra ekonomické aktivity pro následující roky bude v Královéhradeckém kraji růst a důvodem je především větší zapojení do pracovních procesů osob, kteří jsou ve věku 65 let a více.

U problematiky **průměrných mezd** bylo zjištěno, že vývoj mezd se v porovnání s hodnotami naměřenými v rámci celé České republiky řadí mezi průměrné. Obdobně jako v dalších regionech i v Královéhradeckém kraji dochází k rozdílům mezd mezi pohlavím. Největší zaznamenaný rozdíl mezi průměrnou mzdou mužů a žen byl zaznamenán v roce 2018, kdy rozdíl činil 6 823 Kč. V rámci střední hodnoty **mediánu** se v roce 2018 rovná hodnotě 30 600 Kč a v případě žen 25 617 Kč.

Z hlediska **struktury zaměstnanosti** je nejvíce osob v regionu zaměstnaných v průmyslu a stavebnictví. Pro Královéhradecký kraj je také typické podnikání v oblasti zemědělství. Ve sledovaném období se počet pracovníků pohyboval okolo 10 tisíc, než se tato hodnota od roku 2015 začala postupně zvyšovat. V roce 2018 pracovalo v zemědělství 12 567 pracovníků. Pomocí lineární a kvadratické trendové funkce je prognózováno, že se bude v následujících letech počet zaměstnanců v sektorech zemědělství, průmyslu a stavebnictví zvyšovat.

S přibývajícimi pracovními pozicemi a stále se snižující nezaměstnaností se v kraji začíná projevovat nedostatek pracovníků. Mnohé firmy řeší nedostatek pracovníků využíváním služeb personálních agentur a také zaměstnáváním **cizinců**. Co se týče struktury osob ze zahraničí, tak v roce 2018 bylo v Královéhradeckém kraji nejvíce osob z Ukrajiny, dále ze Slovenska, Polska a Vietnamu. Z Ukrajiny zde bylo 4 809 osob. V rámci porovnání

regionu a České republiky se co do počtu žijících cizinců týče, dosahuje Královéhradecký kraj podprůměrných hodnot. Zde jsou velké možnosti zlepšení a snaha dostat na pracovní trh v Královéhradeckém kraji více cizinců, jelikož domácí pracovníci jsou nedostatkovým zbožím. Aby mohly společnosti v regionu více prosperovat, potřebují větší množství pracovních sil, které je možno získat v rámci pracovníků ze zahraničí. Společnosti by se měly více propojit s jednotlivými personálními agenturami a snažit se získat větší množství zahraničních pracovníků.

Vývoj **nezaměstnanosti** v dlouhodobém horizontu 10 let v Královéhradeckém kraji je srovnatelný s hodnotami, které vycházejí v celorepublikového průměru. Největší meziroční nárůst nezaměstnanosti ve sledovaném období nastal mezi lety 2008 a 2009, kdy, jak již bylo zmíněno, zasáhla Českou republiku světová ekonomická krize. V regionu se mezi těmito roky zvýšila nezaměstnanost o 3,8 procentních bodů. Nejnižší nezaměstnanost byla v roce 2018 v okrese Rychnov nad Kněžnou, kdy tato hodnota činila 1,31 %, což představuje historicky nejnižší hodnotu.

Co se týče **aktivní politiky zaměstnanosti**, tak je na tom region poměrně dobře. Probíhá zde dostatečné množství programů na rekvalifikaci zaměstnanců a podpora vzdělávání a dovedností. Důležitá je především jejich účelnost a zaměřenost na pracovní pozice, které jsou v daném regionu poptávány, což jsou především technické pracovní pozice. Dále je důležité, že jednotlivé projekty aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřují na osoby starší 50 let a absolventy. V rámci velmi nízké nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji je důležité využívat potenciál veškeré pracovní síly, která se v kraji nachází. Dalším doporučením je pokračování v jednotlivých projektech, jejichž doba realizace je omezená. Aby se nestalo, že jednotlivé projekty skončí bez toho, aby měly adekvátní náhradu nebo v lepším případě, aby se fungování jednotlivých projektů prodloužilo i do následujících let.

6 Závěr

Diplomová práce se zabývala analýzou trhu práce v Královéhradeckém kraji za období 2008-2018 z hlediska vývojových tendencí zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Dále bylo provedeno zhodnocení a návrh opatření, které by vedly k pozitivním změnám na trhu práce v daném regionu.

Královéhradecký kraj se nachází v severovýchodní části České republiky a je tvořen okresy Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. Na celkové rozloze 4 759 km² žije 551 021 obyvatel (k 31.12.2018). Kraj zaujímá 6 % rozlohy České republiky a je v pořadí na devátém místě mezi jednotlivými kraji. Podobně jako v ostatních částech České republiky, také v tomto kraji je zaznamenáván nepříznivý trend postupného stárnutí populace. Průměrný věk mužů je 41,6 let a u žen je to dokonce 44,5 roků.

Královéhradecký kraj bývá často označován jako průmyslově-zemědělský, což je patrné i v přehledu největších zaměstnavatelů v daném regionu. Strojírenský a automobilový průmysl má v kraji dlouholetou tradici a množství společností s touto orientací je umístěno kolem hlavních měst jednotlivých okresů.

Stejně jako zbytek České republiky byl i tento region významně zasažen světovou ekonomickou krizí po roce 2008. V Královéhradeckém kraji stoupla míra nezaměstnanosti mezi roky 2008 a 2009 o 3,8 procentní body. Pokles nezaměstnanosti nastal až po roce 2013, kdy byla ve zkoumaném období v regionu nejvyšší nezaměstnanost. Po roce 2013 postupně nezaměstnanost klesala, až se dostala v roce 2018 na nejnižší hodnotu, která činila 2,3 %. Podobný průběh můžeme pozorovat i u vývoje počtu cizinců v daném regionu.

Zkoumán byl také vývoj struktury uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle věkové skupiny a jednotlivých okresů Královéhradeckého kraje. Z analyzovaných dat je zřejmý příznivý trend snižování počtu osob mezi roky 2013 a 2018, které jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Z pohledu věkové struktury byl zaznamenán nárůst mezi roky 2013 a 2018 pouze v kategorii osob 65 let a více. V rámci analýzy uchazečů o zaměstnání podle jednotlivých okresů se v letech 2013 i 2018 nejvíce osob ucházelo o práci v Hradci Králové.

Pozornost byla věnována i nástrojům aktivní politiky a jejich aplikace v praxi. Doporučením pro budoucí vývoj je důraz na pokračování jednotlivých projektů v dalších letech, jelikož jejich realizační doba je časově omezená.

Pro jednotlivé atributy trhu práce byl pomocí lineární a kvadratické trendové funkce prognózován vývoj na budoucí roky 2019-2022. Hodnoty těchto prognóz jsou uvedeny

v jednotlivých kapitolách vlastní práce a budoucí vývoj jednotlivých atributů v grafické podobě je zobrazen v příloze práce.

Díky poznatkům plynoucím z komplexní analýzy poměrů na regionálním trhu práce v Královéhradeckém kraji lze navrhnout několik možných opatření, která povedou ke zlepšení situace v daném regionu. Jako hlavní problém se ukázal nedostatek kvalifikované pracovní síly, jelikož v roce 2018 dosáhla míra nezaměstnanosti v regionu historického minima, a to způsobuje nemožnost jednotlivých podniků rozšiřovat svou podnikatelskou činnost. Řešením by bylo zvýšení počtu cizinců na trhu práce Královéhradeckého kraje. Značné množství cizinců již v kraji působí, ale bylo by potřeba toto množství ještě zvýšit. Velkým benefitem cizinců jsou nižší mzdové náklady než na tuzemské pracovníky. Vzhledem k průmyslovému zaměření regionu je potřeba klást větší důraz na žáky a studenty při volbě povolání, kterému se budou chtít jednou věnovat a ve kterém najdou uplatnění. Je potřeba zvýšit důraz ze strany oddělení poradenství úřadu práce a také intenzivnější spolupráce mezi jednotlivými školami a zaměstnavateli.

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.

BRČÁK a kol., *Makroekonomie – teorie a praxe*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk Plzeň 2014. ISBN: 978-80-7380-492-3.

BUCHTOVÁ, Šnajs – *Nezaměstnanost*. Grada Publishing, a.s. 2013. ISBN: 978-80-247-4282-3.

EHRENBERG, Smith – *Modern Labor Economics*. London: Addison-Wesley 2008. ISBN: 9780321538963.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filosofická fakulta, 2008. ISBN: 978-80-7368-522-5.

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

KREBS, Vojtěch: *Sociální politika*. Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN: 978-80-7357-585-4.

KUCHAŘ, 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.

MEZIHORÁK, F. [et al.]. *Úvod do světa práce: soubor učebních textů*. Olomouc: nakladatelství Votobia, 2006. ISBN 80-7220-277-4.

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.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

Elektronické zdroje

Český statistický úřad. *Charakteristika kraje* [online]. [cit. 2019-11-20]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/xh/strucna_charakteristika_kraje

Český statistický úřad. *Základní charakteristika, okresy* [online]. [cit. 2019-11-25]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/1-zakladni-charakteristika-okresy-4hbpor2z23>

Český statistický úřad. *Kraj* [online]. [cit. 2019-11-25]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xh/kraj>

Český statistický úřad. *Zemědělství* [online]. [cit. 2019-11-28]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xh/zemedelstvi-xh>

Český statistický úřad. *Vzdělávání* [online]. [cit. 2019-12-04]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xh/vzdelavani-xh>

Český statistický úřad-veřejná databáze. *Vzdělávání* [online]. [cit. 2019-12-10]. Dostupné z WWW: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky&katalog=30851&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~301-_null#katalog=30848

Český statistický úřad-Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2019. *Organizační statistika* [online]. [cit. 2020-01-10]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/10-organizacni-statistika-ilqbd3atmd>

Český statistický úřad-Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2014. *Organizační statistika* [online]. [cit. 2020-01-10]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/10-organizacni-statistika3299>

Český statistický úřad-Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2009. *Organizační statistika* [online]. [cit. 2020-01-10]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/521011-09-2009-07>

Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-11-20]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xh/zamestnanost-xh>

Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-11-25]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Český statistický úřad. *Obyvatelstvo* [online]. [cit. 2019-11-25]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide

Český statistický úřad. *Mzdy a náklady práce* [online]. [cit. 2020-01-04]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace

Český statistický úřad. *Trh práce* [online]. [cit. 2020-01-10]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-tylouuypyk>

Český statistický úřad. *Ročenky* [online]. [cit. 2020-01-10]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/czso/rocenky_souhrn

Český statistický úřad. *Trh práce v ČR-časové řady* [online]. [cit. 2020-01-13]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/204r-k-odvetvi-cinnosti-zamestnanych-v-nh-6v0grtd7ro>

Český statistický úřad. *Věk a vzdělání zaměstnaných v NH* [online]. [cit. 2020-01-20]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/203r-k-vek-a-vzdelani-zamestnanych-v-nh-9g6vk2pusp>

Český statistický úřad-Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2019. *Obyvatelstvo* [online]. [cit. 2020-01-24]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-obyvatelstvo-o7n70cmusl>

Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2020-02-02]. Dostupné z WWW: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky&katalog=30851&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~301-_null#katalog=30853

Český statistický úřad. *Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2014* [online]. [cit. 2020-01-15]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kralovehradeckeho-kraje-2014-rdkyly6gjh>

Český statistický úřad. *Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2019* [online]. [cit. 2020-01-15]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kralovehradeckeho-kraje-2019>

Farmaceutická fakulta v Hradci Králové-Univerzita Karlova. *Studium* [online]. [cit. 2019-12-04]. Dostupné z WWW: <https://www.faf.cuni.cz/Studium/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-08-19]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Základní informace o Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR* [online]. [cit. 2019-08-20]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/nahled/cs/699>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2019-08-21]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Úřad práce ČR. *Národní individuální projekty* [online]. [cit. 2020-01-18]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/narodni-individualni-projekty-8>

Úřad práce ČR. *Statistiky* [online]. [cit. 2019-11-10]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-hkk>

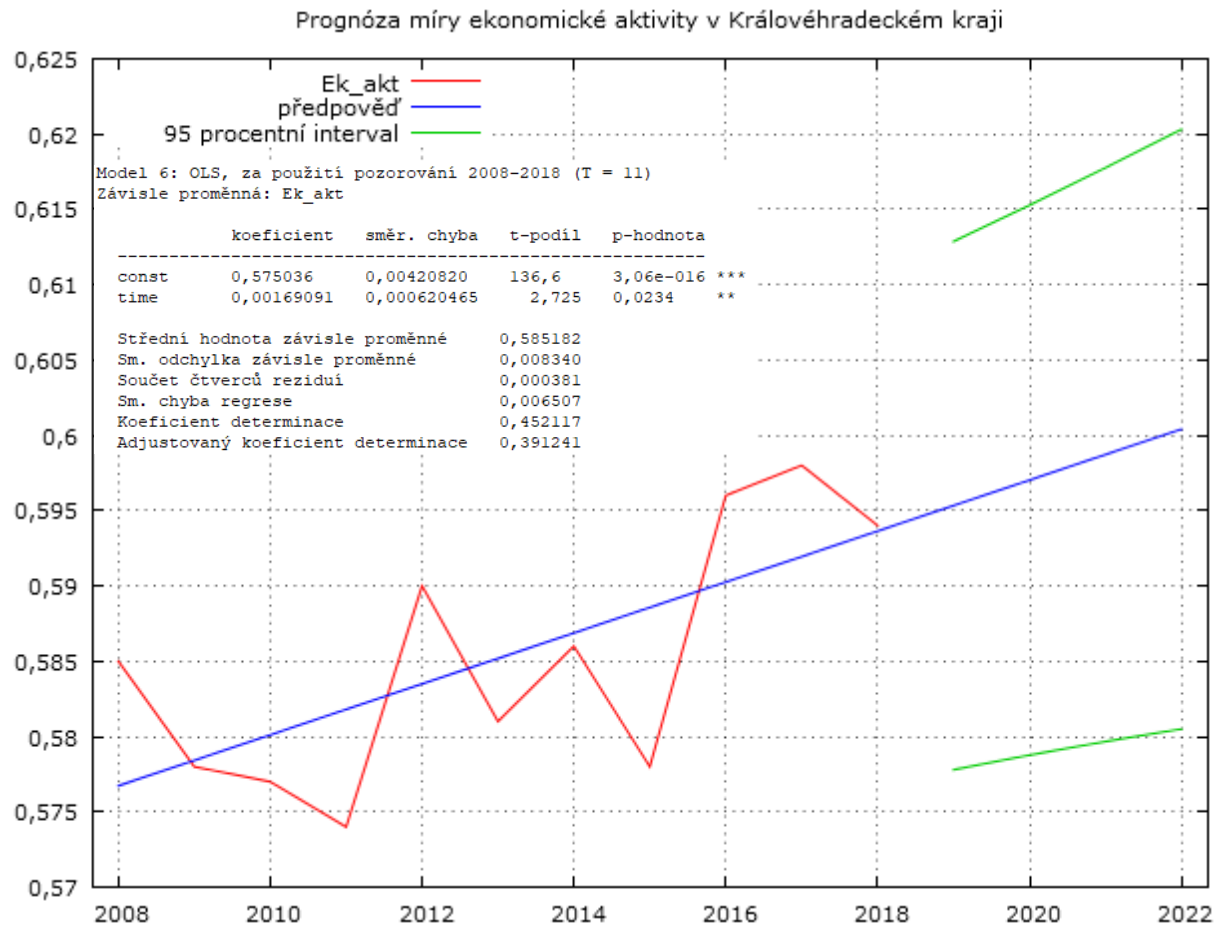
Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce* [online]. [cit. 2019-11-15]. Dostupné z WWW: https://www.uradprace.cz/documents/37855/902175/Rocni_HKK_2018.pdf/d45f37f1-b448-a5cb-2cf1-423061983de4#page=49&zoom=100,90,169

Zákony pro lidi. *Zákon 435/2004 Sb.* [online]. [cit. 2019-10-21]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

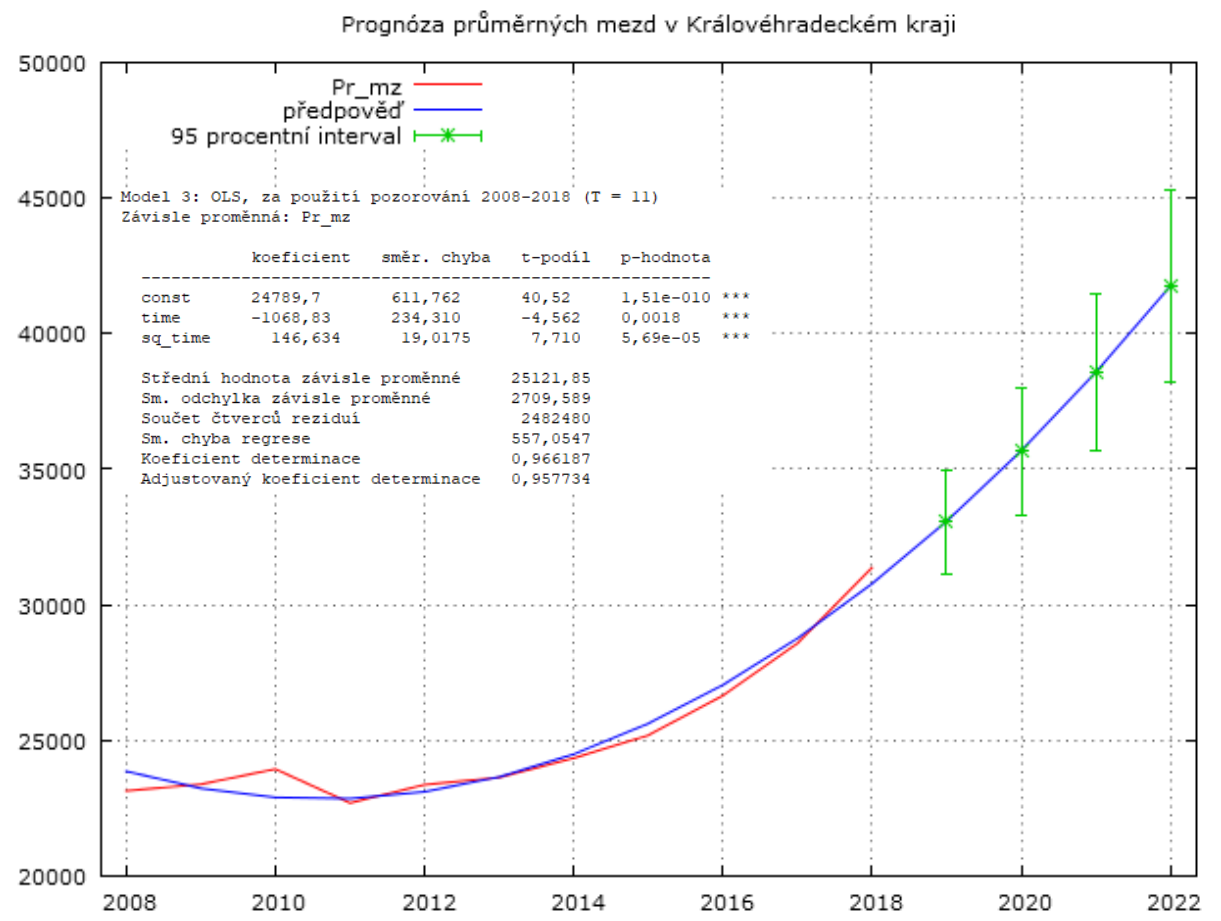
Zákony pro lidi. *Zákon 262/2006 Sb. Zákoník práce* [online]. [cit. 2019-10-22]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

8 Přílohy

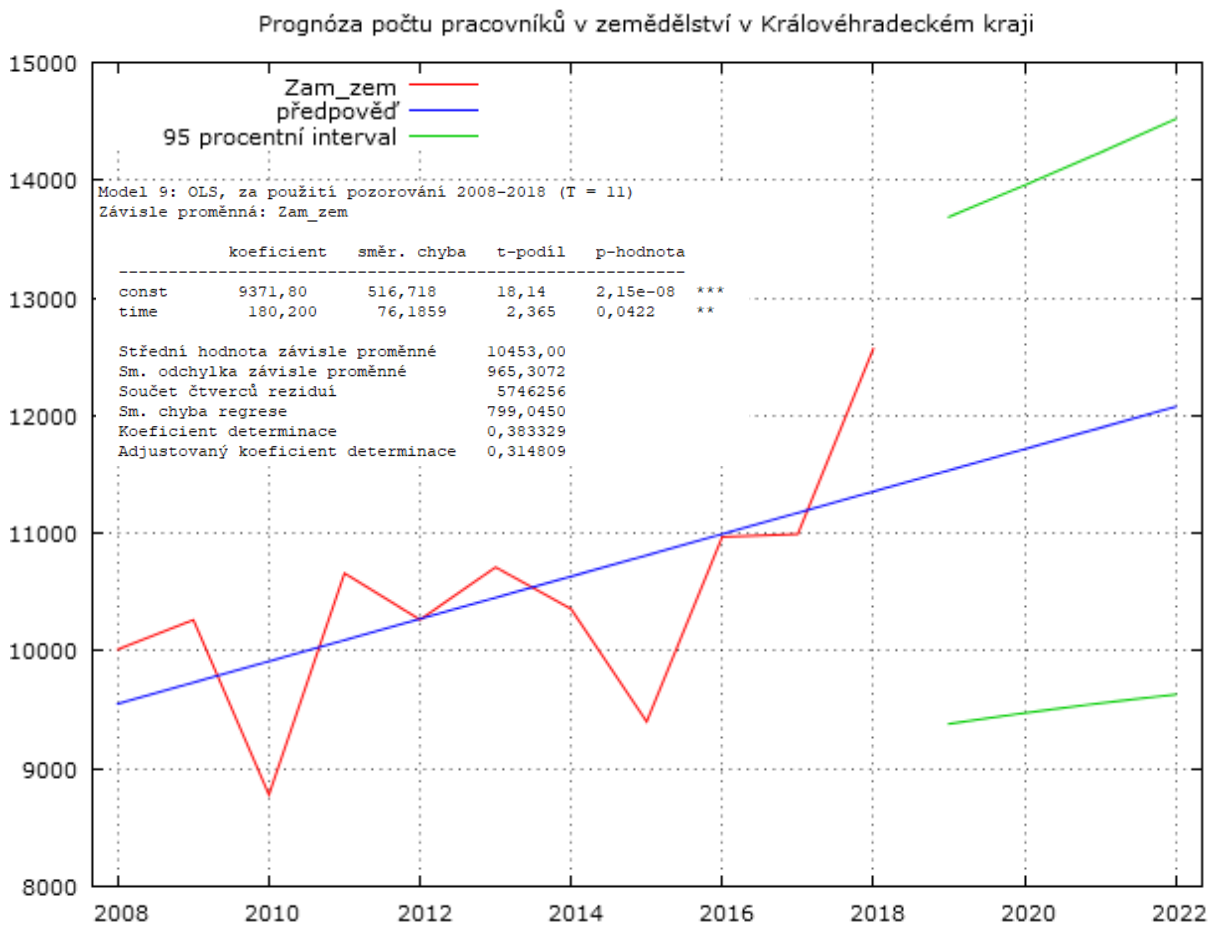
Příloha č. 1: Prognóza míry ekonomické aktivity v Královéhradeckém kraji pomocí lineární trendové funkce



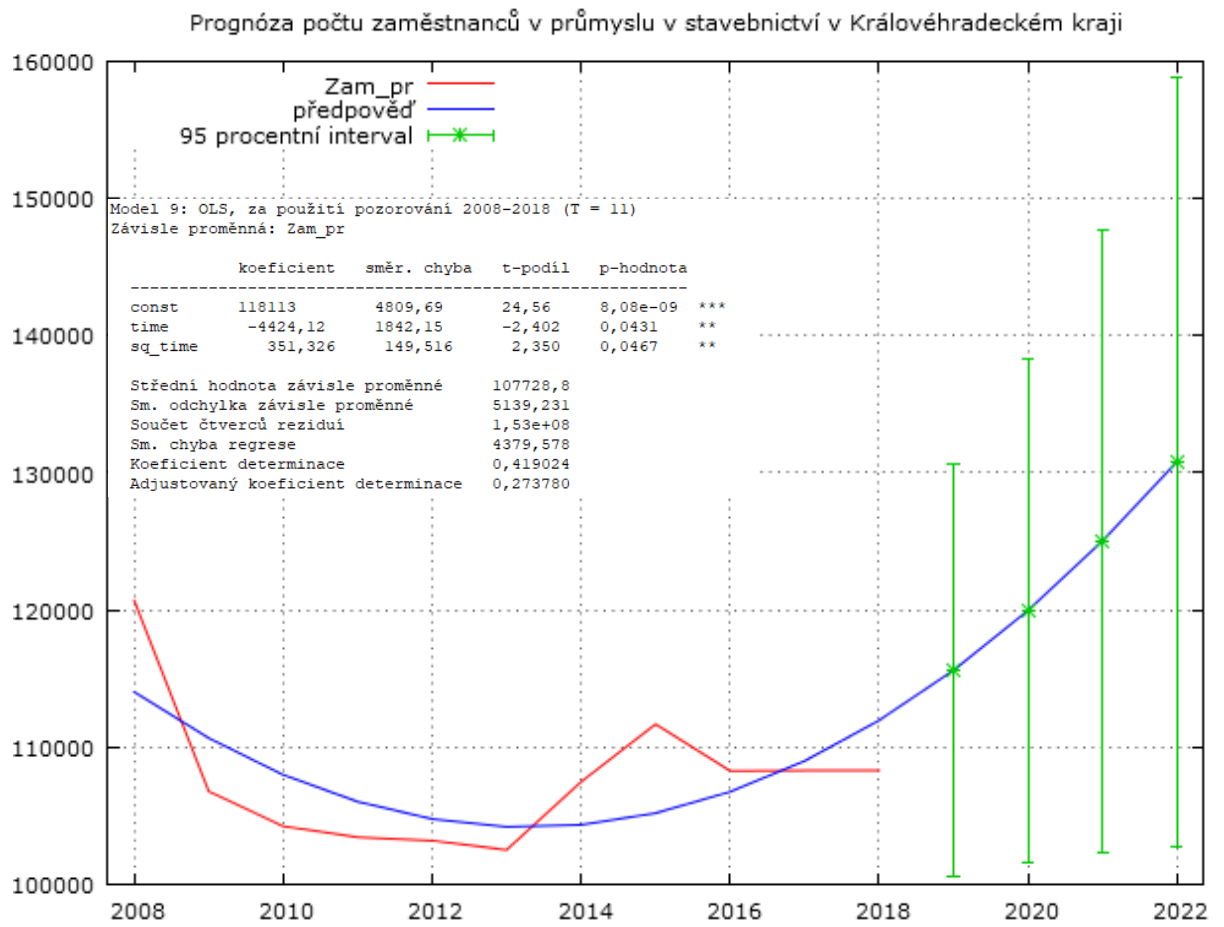
Příloha č. 2: Prognóza průměrných mezd v Královéhradeckém kraji pomocí kvadratické trendové funkce



Příloha č. 3: Prognóza počtu pracovníků v zemědělství v Královéhradeckém kraji pomocí lineární trendové funkce



Příloha č. 4: Prognóza počtu zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví v Královéhradeckém kraji pomocí kvadratické trendové funkce



Příloha č. 5: Prognóza počtu cizinců v Královéhradeckém kraji pomocí kvadratické trendové funkce

