

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Analýza trhu práce v okrese Hradec Králové**

**Bc. Lucie Ulrichová**

© 2018 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lucie Ulrichová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Analýza trhu práce v okrese Hradec Králové**

Název anglicky

**Analysis of the labor market in the district of Hradec Kralove**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je analyzovat a zhodnotit současnou problematiku na trhu práce v okrese Hradec Králové. Tento primární cíl bude naplněn pomocí cílů dílčích. Těmito cíly je analýza trhu práce v okrese Hradec Králové z hlediska současného stavu zaměstnanosti, nezaměstnanosti, pracovní neschopnosti a docházení za prací z hlediska struktury pracovního trhu. Charakteristika uplatnění absolventů a jiných rizikových skupin na trhu práce v okrese Hradec Králové, analýza nabídky práce dle dosaženého vzdělání, popis aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, prováděné Úřadem práce v okrese Hradec Králové, predikce trhu práce v okrese.

### Metodika

Teoretická část textu se zaměřuje na problematiku trhu práce. Je zde tedy definován trh práce, jeho specifika a klíčové pojmy. Opěrný pilíř teoretické části textu tvoří rešerše odborné literatury a pramenných zdrojů.

V praktické části je analyzován trh práce v daném okrese z hlediska zaměstnanosti, nezaměstnanosti, pracovní neschopnosti a to od roku 1989 do současnosti. Poté bude trh práce v okrese podroben analýze uplatnění rizikových skupin na trhu práce a bude charakterizována aktivní politika na trhu práce v okrese Hradec Králové

Je zde užita především metoda analýzy, syntézy, dedukce a indukce.

## Doporučený rozsah práce

50 – 70 stran

## Klíčová slova

trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, úřad práce, okres Hradec Králové, trendová funkce, riziková skupina trhu práce

---

## Doporučené zdroje informací

BRNO INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL, – KOSTROŇ, L. – HANZELKOVÁ, A. – KEŘKOVSKÝ, M. *Personální strategie : krok za krokem*. V Praze: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7179-564-3.

HOLMAN, R. *Ekonomie*. V Praze: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

HOLMAN, R. *Ekonomie, 5. vydání : sbírka řešených otázek a příkladů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-333-5.

JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3258-9.

JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

SAMUELSON, P A. – GREGOR, M. – NORDHAUS, W D. *Ekonomie : 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

---

## Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

## Vedoucí práce

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

## Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

---

Elektronicky schváleno dne 11. 1. 2018

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 12. 1. 2018

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 19. 03. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza trhu práce v okrese Hradec Králové" jsem vypracovala 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 autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. 3. 2018

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Josefu Brčákovi, CSc., za odborné vedení, poskytnuté informace a čas, který mi během psaní diplomové práce věnoval.

# **Analýza trhu práce v okrese Hradec Králové**

## **Abstrakt**

Diplomová práce je zaměřena na trh práce v Hradci Králové v České Republice. V teoretické části jsou definovány pojmy, jako je trh práce a jeho specifika, nabídka práce, poptávka po práci, zaměstnanost a nezaměstnanost, aktivní politika nezaměstnanosti.

Empirická část práce se zaměřuje nejprve na současnou situaci na celkovém trhu práce v České republice. Dále práce popisuje charakteristiku vybraného okresu, je zde uvedena historie, dopravní dostupnost, rozloha, členění a ekonomická situace. Diplomová práce se také zabývá zhodnocením nabídkové strany trhu práce. Tato část se zaměřuje na vývoj obyvatelstva v daném okrese a uplatnění rizikových skupin na trhu práce. Zhodnocení poptávkové strany trhu práce posuzuje ekonomické subjekty v okrese a je zde charakterizováno pět největších zaměstnavatelů a jejich vliv na trh práce v Hradci Králové.

V závěru textu je provedena predikce budoucího vývoje v okrese Hradec Králové a popsána aktivní politika nezaměstnanosti, kterou realizuje Úřad práce v Hradci Králové. Údaje pro praktickou část byly získány zejména na základě dat Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

**Klíčová slova:** trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, okres Hradec Králové, úřad práce

# **Analysis of the labor market in the district of Hradec Kralove**

## **Abstract**

This diploma thesis focuses on evaluating the labor market in Hradec Králové. The theoretical part of this thesis defines terms such as labor market and its specifics, labor supply, labor demand, employment and unemployment, active unemployment policy and others.

The empirical part of this thesis focuses firstly on recent situation on the Czech Republic labor market in whole. Further, the thesis describes characteristics of the selected district, its history, accessibility, its area, and presents a breakdown of local economic situation. The thesis then deals with the evaluation of the local labor market supply. This section focuses on population development in the given district and actual application of populational risk groups on the labor market. Evaluation of the demand side of the labor market assesses local economic entities in the district and it describes five largest local employers and their influence on the labor market in Hradec Králové.

In the conclusion of this thesis a prediction is made on future development in the district of Hradec Králové and there is given a description of the active unemployment policy, which is implemented by the Labor Office in Hradec Králové. Data for this thesis were obtained mainly on the basis of information from the Czech Statistical Office (Český Statistický Úřad) and the Ministry of Labor and Social Affairs (Ministerstvo práce a sociálních věcí).

**Keywords:** labor market, employment, unemployment, employment policy, district of Hradec Králové, labor office

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>12</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>13</b>
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1 Definice trhu práce a jeho specifika.....	15
3.2 Nabídka po práci .....	17
3.3 Poptávka po práci.....	19
3.4 Typy trhů práce .....	20
3.4.1 Primární a sekundární trh práce .....	20
3.4.2 Formální a neformální trh práce .....	21
3.5 Faktory ovlivňující trh práce.....	21
3.5.1 Státní politika zaměstnanosti .....	22
3.5.2 Minimální mzda.....	22
3.5.3 Vzdělání a kvalifikace .....	22
3.5.4 Mobilita obyvatelstva .....	23
3.5.5 Demografie .....	23
3.5.6 Hodnocení trhu práce.....	26
3.5.7 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva.....	27
3.5.8 Registrovaná míra nezaměstnanosti.....	27
3.6 Zaměstnanost a nezaměstnanost na trhu práce.....	28
3.6.1 Typy nezaměstnanosti.....	30
3.6.2 Dopady nezaměstnanosti .....	34
3.7 Přínosy nezaměstnanosti .....	36
3.8 Usměrnění trhu práce ze strany Evropské unie.....	36
3.9 Usměrnění trhu práce na národní úrovni.....	37
3.9.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	40
3.9.2 Pasivní politika nezaměstnanosti .....	44
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>46</b>
4.1 Současná situace na trhu práce v České republice .....	46
4.2 Charakteristika okresu Hradec Králové .....	49
4.2.1 Historie okresu Hradec Králové .....	49
4.2.2 Dopravní dostupnost okresu Hradec Králové.....	50
4.2.3 Rozloha okresu .....	51
4.2.4 Administrativní členění.....	52
4.2.5 Ekonomická situace .....	52



4.3	Zhodnocení nabídkové strany na trhu práce v okrese Hradec Králové .....	55
4.3.1	Vývoj obyvatel v okrese Hradec Králové.....	55
4.3.2	Ekonomická aktivita obyvatel .....	60
4.3.3	Pracovní síla a nezaměstnanost.....	64
4.3.4	Cena pracovní síly .....	74
4.4	Zhodnocení poptávkové strany na trhu práce v okrese Hradec Králové .....	75
4.4.1	Ekonomické subjekty v okrese .....	75
4.5	Shrnutí a stanovení predikce .....	85
<b>5</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>92</b>
<b>6</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>94</b>
6.1	Bibliografické zdroje.....	94
6.2	Internetové zdroje.....	99

## Seznam obrázků

Obrázek 1 - Podíl ekonomicky aktivních na celkovém počtu obyvatel v obcích spádového území města .....	61
--	----

## Seznam tabulek

Tabulka 1 - Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice v % .....	46
Tabulka 2 - Vývoj počtu obyvatel v okrese Hradec Králové .....	55
Tabulka 3 - Vývoj věkového složení obyvatelstva .....	57
Tabulka 4 - Vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel.....	60
Tabulka 5 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání .....	64
Tabulka 6 - Vývoj počtu volných pracovních míst.....	65
Tabulka 7 - Vývoj uchazečů o zaměstnání dle vzdělání.....	68
Tabulka 8 - Vývoj počtu ekonomických subjektů podle kategorie počtu zaměstnanců k 31. 12. daného roku.....	75
Tabulka 9 - Patnáct největších zaměstnavatelů v okrese Hradec Králové .....	77
Tabulka 10 - Vývoj zaměstnanců ve Fakultní nemocnici Hradec Králové .....	78
Tabulka 11 - 11 Vývoj počtu zaměstnanců Lesy ČR .....	81
Tabulka 12 - Vývoj počtu zaměstnanců Rubena .....	83
Tabulka 13 - Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti Arrow International .....	84
Tabulka 14 - Vývoj nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti .....	89

## Seznam grafů

Graf 1 - Nabídka a poptávka po práci .....	16
Graf 2 - Nabídka práce.....	18
Graf 3 - Poptávka po práci .....	20
Graf 4 - Vývoj hrubého domácího produktu na 1 obyvatele v Královéhradeckém kraji ....	53
Graf 5 - Vzdělanostní struktura obyvatel.....	59
Graf 7 - Rozdělení ekonomicky aktivních obyvatel dle zaměstnání .....	63
Graf 8 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob.....	66
Graf 9 - Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů v okrese Hradec Králové k 31.12. ....	70
Graf 10 - Vývoj počtu nezaměstnaných v okrese Hradec Králové dle věku .....	71

Graf 11 - Vývoj počtu nezaměstnaných se zdravotním postižením v okrese Hradec Králové .....	72
Graf 12 - Vývoj počtu nezaměstnaných se zdravotním postižením v okrese Hradec Králové .....	73
Graf 13 - Vývoj mzdy na úrovni kraje.....	74
Graf 14 - Vývoj počtu podpořených osob celkem .....	88

## Seznam zkratk

EU	Evropská unie
ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
EUROSTAT	Evropský statistický úřad
HDP	Hrubý domácí produkt
JVŠ	Jiný vysokoškolský pracovník
NLP	Nelékařští pracovníci
POD	Pracovníci nelékaři pod odborným dohledem
THP	Technicko-hospodářský pracovník
JOP	Jiní odborní pracovníci
JOP VŠ	Jiní odborní pracovníci vysokoškoláci
JOP SŠ	Jiní odborní pracovníci střední škola
SZP	Zdravotničtí pracovníci lékaři
NZP	Zdravotničtí pracovníci mlékaři
PZP	Zdravotničtí pracovníci mlékaři
CHPM	Chráněné pracovní místo
SUPM	Společensky účelná pracovní místa

# 1 Úvod

Počátkem devadesátých let došlo v naší zemi k výrazným změnám ve fungování českého hospodářství. Tyto změny byly započaty v roce 1989, kdy došlo k transformaci z centrálně plánované ekonomiky na tržní hospodářství. Transformace s sebou nesla nemalé politické a společenské procesy. Za největší změnu lze považovat např. deregulaci hospodářství. Poté došlo k demokratické volbě zástupců politických stran, byla realizována restrukturalizace a postupně docházelo také k liberalizaci trhů. Samozřejmě měla uvedená transformace hospodářství také obrovský vliv i na trh práce.

V současné době je možné trh práce označit za místo, kde se střetává nabídka a poptávka po pracovních příležitostech. Poptávku vytváří potenciální zaměstnanci, nabídku realizují zaměstnavatelé. Lidé, kteří nabízejí práci, se rozdělují na ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo. Ekonomicky neaktivní obyvatelé jsou osoby, které nemohou pracovat, např. děti či důchodci. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je naopak obyvatelstvo, které má placené zaměstnání, sebe zaměstnání, nebo jsou nezaměstnaní. Nezaměstnanost je součástí tržní ekonomiky všech zemí a je možné ji označit za politický a sociální problém. Lze ji dokonce označit za jeden z nejhorších jevů moderní společnosti, se kterým se v současné době potýkají vládní zástupci nejen v zemích Evropské unie, ale na celém světě. Je to z toho důvodu, že nezaměstnanost s sebou přináší mnoho negativních důsledků jak pro samotného nezaměstnaného člověka, tak pro jeho rodinu. V globálním pohledu i pro celý region, ve kterém daný člověk žije. Z tohoto důvodu činí zástupci vyspělých států světa výrazná opatření, která se snaží tento negativní jev eliminovat. V naší zemi je v tomto smyslu realizována aktivní a pasivní politika na trhu práce. Tu realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím regionálních úřadů práce.

V současné době lze označit politiku zaměstnanosti v České republice za úspěšnou, protože v rámci celé České republiky je míra nezaměstnanosti nízká. Dokonce se v průměru Evropské unie staví naše země na první příčky v oblasti nejnižší nezaměstnanosti. Uvedená situace však nebyla v naší zemi patrná vždy. Především koncem devadesátých let byla míra nezaměstnanosti velmi vysoká, což bylo zapříčiněno úpadkem řady firem a organizací. Dalším problematickým obdobím bylo nejen z pohledu nezaměstnanosti období ekonomické krize.

## 2 Cíl práce a metodika

Na aktuálnost a důležitost nezaměstnanosti reflektuje předložený text, jehož primárním cílem je posoudit a zhodnotit současnou problematiku na trhu práce ve vybraném okrese, kterým je okres Hradec Králové. Tento primární cíl bude naplněn pomocí cílů dílčích. Těmito cíli jsou:

- zhodnocení trhu práce v okrese Hradec Králové z hlediska poptávky po práci,
- zhodnocení trhu práce v okrese Hradec Králové z pohledu nabídky práce,
- charakteristika uplatnění absolventů a jiných rizikových skupin na trhu práce v okrese Hradec Králové,
- posouzení úspěšnosti aktivní politiky zaměstnanosti, prováděné Úřadem práce v okrese Hradec Králové,
- realizace predikce předpokládaného vývoje na trhu práce v okrese Hradec Králové.

Práce je systematicky rozdělena do dvou oblastí a to do části teoretické a praktické. Teoretická část textu se zaměřuje na problematiku trhu práce. Je zde definován trh práce a jeho specifika. Obsahuje také charakteristiku nabídky práce a poptávky po práci. Následně jsou rozlišeny dva klíčové pojmy trhu práce, kterými jsou zaměstnanost a nezaměstnanost. V oblasti nezaměstnanosti jsou definovány typy nezaměstnanosti a způsoby jejich měření. V další části jsou uvedeny negativní dopady, které nezaměstnanost vytváří.

Pro zpracování zvolené problematiky v teoretické rovině bylo nutné získání základních teoretických poznatků jak z oblasti trhu práce, nabídky práce a poptávky po práci, tak i z oblasti nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti atd. K tomuto účelu byla použita metoda rešerše odborné literatury a pramenných zdrojů.

Praktická část se poté zaměřuje na trh práce ve vybraném okrese, kterým je Hradec Králové. Využití lidského kapitálu je provázáno s ekonomickým potenciálem a prostředím v dané lokalitě. Z tohoto důvodu bylo nutné v úvodu praktické části nejprve charakterizovat samotný okres Hradec Králové, jeho polohu, ekonomickou situaci

a dopravní dostupnost. Poté došlo k posouzení trhu práce v daném okrese z hlediska nabídky práce a poptávky po práci. V popisu trhu práce je zahrnuta také charakteristika uplatnění rizikových skupin na trhu práce či zhodnocení aktivní politiky na trhu práce. Trh práce v okrese Hradec Králové byl sledován v období let 2000 až 2016. Na základě posouzení trendů dynamiky trhu práce byla provedena v závěru textu predikce budoucího vývoje v okrese Hradec Králové.

Při zpracování praktické části byly využity především metody založené na myšlenkovém postupu, tzv. metody logické. Primární použitou metodou, která je založena na myšlenkovém postupu, je statistická analýza dat, která je jednou ze základních metod poznávání objektů neboli jevů. Je nepostradatelnou metodou pro poznání podstaty věci nebo jevů. Je postupem, jímž se zkoumaný jev dekomponuje na jeho jednotlivé části a zjišťují se vzájemné vztahy mezi prvky celku navzájem a mezi každým prvkem a celkem. Dále byla využita metoda komparace absolutních i relativních údajů. Ta představuje dle Kolibové (2011, str. 14) srovnávání jevů. Je nejjednodušší metodou, která umožňuje poznat, v čem se zkoumaný jev liší od jiných, nebo v čem se naopak shoduje. Umožňuje stanovit shody a rozdíly předmětů a jevů. Použité metody byly doplněny konkrétními tabulkami a grafy stavu a vývoje v čase a také komentáři vztahujícími se k dané problematice.

### **3 Teoretická východiska**

Teoretická část pojednává o trhu práce v teoretické úrovni. Popisuje nabídku a poptávku po práci, určuje specifika trhu práce a následně se zaměřuje na nejviditelnější selhání trhu práce, kterým je nezaměstnanost. Charakterizuje postavení státu na trhu práce a jeho nástroje, kterými trh práce ovlivňuje.

#### **3.1 Definice trhu práce a jeho specifika**

Trh práce je možné označit jako místo, kde dochází k obchodování s výrobním faktorem. Tím je dle Keřkovského (2012, str. 176) práce, jejímž nositelem je člověk. Trh práce náleží dle Drábové et al. (2011, str. 176) společně s trhem zboží a trhem finančním k základním složkám trhu a má významný vliv na celou škálu dílčích aspektů společnosti. Jurečka et al. (2010, str. 240) vyzdvihuje při popisu trhu práce důležitost uvedeného výrobního faktoru. Uvádí tedy, že trh práce je takovým trhem, na kterém vystupuje nejdůležitější výrobní faktor, bez kterého by i ty nejdůmyslnější kapitálové statky zůstaly mrtvými věcmi.

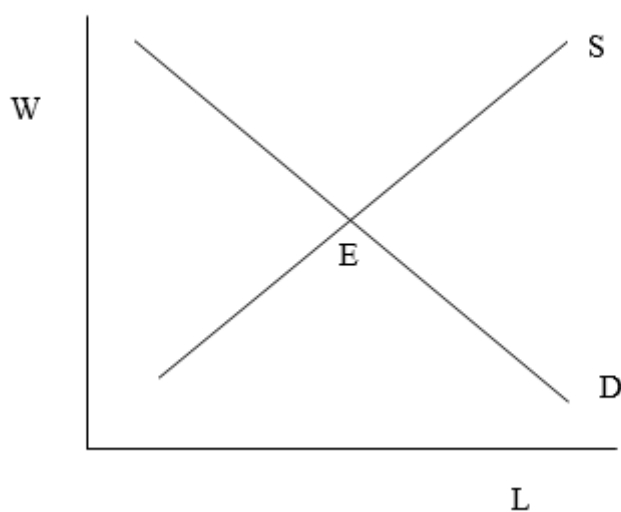
Šikýř (2016, str. 27) charakterizuje trh práce jako pomyslné místo, kde se utvářejí podmínky zaměstnanosti interakcí nabídky a poptávky po práci. Smyslem trhu práce je dle autora alokovat práci zaměstnanců mezi zaměstnavatele, kteří realizují produkt společnosti. Naplnění vzájemných představ a očekávání je podmínkou dosažení cílů a uspokojení potřeb zaměstnanců a zaměstnavatelů. Hanzelková et al. (2013, str. 56-57) tuto charakteristiku doplňuje a uvádí, že na trhu práce se obdobně jako na jiných trzích střetává nabídka s poptávkou. Jedná se o nabídku a poptávku po práci. Práci poptávají zaměstnavatelé, kteří porovnávají cenu a užitek práce. Platí, že práci poptávají v tom případě, kdy je užitek ze zaměstnání pracovníka vyšší než náklady práce. Práci naopak nabízejí lidé, kteří volí mezi užitekem plynoucím z poskytnuté práce, respektive mzdou a volným časem. I zde existuje vztah, že s růstem mzdy roste nabídka práce. Ovšem ne do nekonečna. Od určitého bodu nabídka práce klesá a to z důvodu upřednostnění volného času. Rovnováha na tomto trhu nastává v případě rovnovážné mzdové sazby. Jurečka et al. (2010, s. 240) dále doplňuje, že i když logika na trhu práce je v podstatě stejná, jako logika

na kterémkoliv jiném trhu, existují zde určitá specifika. Zvláštnosti, které zde jsou patrné, vyplývají z toho, že nositelem práce je lidská bytost se svými biologickými a psychologickými charakteristikami a lidskými právy. Z tohoto důvodu je trh práce objektem vládních intervencí a to zejména v podobě pracovního zákonodárství.

Klíčovým právním předpisem v oblasti trhu práce v České republice je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dalšími zákonnými předpisy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 73/2011 Sb., o úřadu práce České republiky. Organizací a prováděním státní politiky zaměstnanosti jsou od 1. 4. 2011 pověřeny úřady práce České republiky ve spolupráci s dalšími orgány veřejné správy, se zaměstnavateli, s obcemi, s regionálními profesními a podnikatelskými sdruženími, s poradenskými a vzdělávacími institucemi a s nestátními neziskovými organizacemi.

Na grafu č. 1 je zachycena nabídka a poptávka po práci. Jak uvádí Holman (2008, str. 142), na vodorovné ose je patrné množství práce v hodinách tedy  $L$ . Na svislé ose je patrná reálná hodinová mzda tedy  $W$ . Rovnováha na tomto trhu práce nastává v bodě  $E$ , tedy tehdy když se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Mzda, při které nastává tato rovnováha, se označuje již uvedenou rovnovážnou mzdou.

**Graf 1 - Nabídka a poptávka po práci**



**Zdroj: Brožová (2003, str. 140)**



V případě, že je trh v rovnováze, mzda a množství práce se přizpůsobí tak, aby došlo k vyrovnání poptávky a nabídky. Firmy v tomto bodě nakupují takové množství práce, které je pro ni ziskové při rovnovážné mzdě. Z toho vyplývá, že se podniky řídí pravidlem maximalizace zisku. Najímají si takové množství zaměstnanců, které odpovídá rovnosti mezního produktu a mzdy. Mzda se musí v okamžiku vyrovnání nabídky a poptávky v rovnovážném stavu rovnat hodnotě mezního produktu práce.

V případě, že se mzda vychýlí z rovnovážného bodu, dojde dle Šimka (2005, str. 10) k přebytku nebo naopak nedostatku práce. V případě, že dojde k tomu, že mzdová sazba  $W_2$  bude vyšší než rovnovážná mzda  $W$ , bude na trhu přebytek pracovních sil, ne všichni najdou na trhu své uplatnění a vznikne nezaměstnanost. V případě, že bude mzdová sazba na pozici  $W_1$ , bude tedy nižší než rovnovážná mzda  $W$ , vznikne zde nedostatek pracovních sil a mzdy porostou. Níže je poté konkrétněji popsána nabídka a poptávka po práci.

### **3.2 Nabídka po práci**

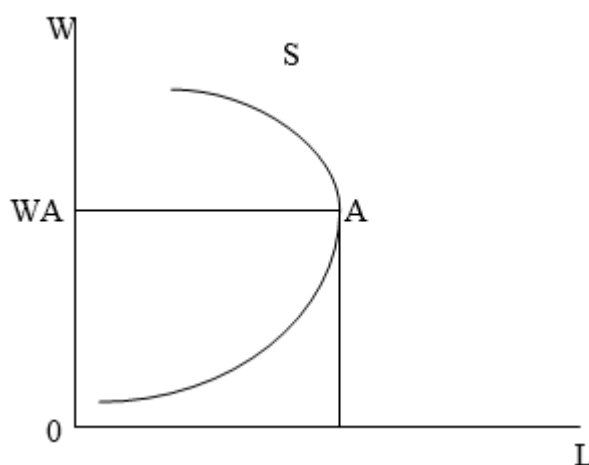
Nyní je vhodné věnovat pozornost nabídce na trhu práce. Tržní nabídku práce lze popsat na základě poznání individuální nabídky práce. Landorová et al. (2006, str. 91-92) doplňuje, že nabídka práce je funkcí velikosti obyvatelstva celkem a podílu osob, kteří chtějí pracovat a času, po který jsou ochotni práci vykonávat. Nabízené množství práce je ve velké míře ovlivněno rozhodováním každé osoby, respektive jedince.

Vzhledem k tomu, že čas je vzácný, je primárním omezením na trhu práce právě čas. Je to zejména z toho důvodu, že i přesto, že medicína prodlužuje délku lidského života, fyzický tok času se nezměnil a den obsahuje stále jen 24 hodin. Lidé tedy rozdělují svůj čas, kterým disponují, na čas věnovaný práci a na čas věnovaný odpočinku. Nabídka práce je proto určována rozhodováním lidí vyrovnávajícím mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Jurečka et al. (2013, str. 247) uvádí, že čím více času věnuje člověk práci, tím méně času zbývá na jeho zábavu, odpočinek, studium atd. Práce proto vytváří náklady obětované příležitosti v podobě volného času, kterého se vzdává ve prospěch práce. Na druhou stranu má však i své náklady obětované příležitosti i volný čas. Jak uvádí Brožová (2003, str. 140), jedná se o ztrátu výrobků a služeb, které si mohou lidé za

získanou mzdu koupit. Tu však ztratí v důsledku preference volného času. Pokud by byl mezní užitek ze spotřeby větší než mezní užitek z volného času, zvyšoval by spotřebitel počet dní práce až do okamžiku, kdy se tyto mezní užítky vyrovnávají. Poté již nebude chtít člověk nahrazovat volný čas spotřebou a bude užívat volný čas.

Tvar nabídky práce jednoho spotřebitele bude tedy rostoucí. Uvedený tvar má logické vysvětlení. Čím bude větší mzda, tím více bude chtít člověk pracovat a nabízet práci, aby si mohl koupit více statků. Keřkovský (2012, str. 176) doplňuje, že v určitém bodě (bodě A) se ale tvar nabídky změní, jak je patrné z grafu č. 2 a dojde k poklesu nabídky práce. Lidé nacházející se v pásmu pod bodem A jsou zřejmě se zvyšující se mzdovou sazbou silněji motivováni uspokojovat prodejem své práce své nezbytné potřeby. Po dosažení bodu A však spotřebitel má již tak vysokou mzdu, že se pro něj stává vzácnější volný čas a bude ho chtít více. Proto bude nahrazovat práci volným časem. Z toho vyplývá, že zde působí substituční a důchodový efekt. Oba tyto efekty navzájem působí proti sobě. Efekt substituční znamená, že s rostoucí mzdou nabízí osoba stále více práce a to vede k vyšší mzdě a nižšímu množství volného času. Naopak důchodový efekt působí opačně a vede k růstu poptávky po volném čase.

**Graf 2 - Nabídka práce**



**Zdroj: Brožová (2003, str. 140)**

Jak uvádí Vlček (2005, str. 239), nabídku práce ovlivňuje řada okolností. Ve velké míře se jedná především o sociálně-ekonomickou situaci, demografický vývoj, legislativní

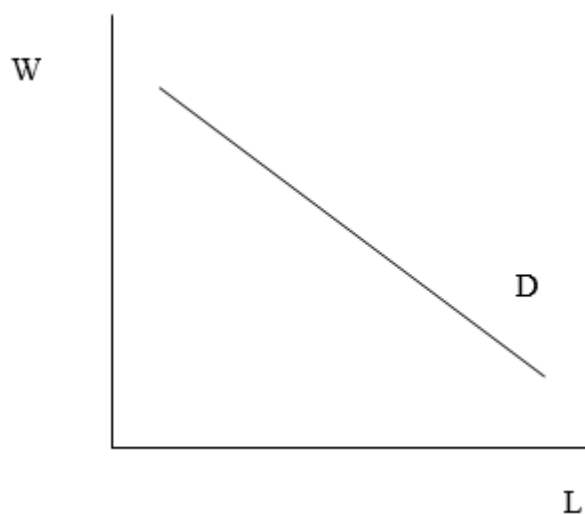
a institucionální pravidla lidské reprodukce. Autor dále doplňuje, že nabídka práce je stále přibližně stejná, protože smyslem lidí, kteří nabízejí svou práci, je zajistit si příjem. Mareš (2002, str. 54) poté doplňuje, že nabídku na trhu práce ovlivňuje především množství populace respektive množství aktivního obyvatelstva, dále kvalita pracovního nasazení, zručnost pracovníků a průměrný počet odpracovaných hodin za rok jednou osobou.

### **3.3 Poptávka po práci**

Tržní poptávka po práci představuje poptávku po práci všech podniků a organizací v dané ekonomice. Tržní poptávka po práci je tedy horizontálním součtem veškerých individuálních poptávek po práci.

Z grafu č. 3 je patrná tržní poptávka po práci, která je klesající. Udává závislost ceny práce a poptávaného množství práce. Je zde nutné připomenout, že poptávka po práci je poptávkou odvozenou, protože ji podniky využívají k produkci zboží a služeb. Individuální poptávka po práci představuje to, jaké množství práce firma najme v závislosti na její ceně. Z tohoto důvodu vyplývá dle Vlčka (2003, str. 197), že rozhodování firem odpovídá křivce reprezentující hodnotu mezního produktu práce na jeho množství. Podnik ve svém rozhodování o množství pracovní síly bere na zřetel tzv. mezní produkt (přírůstek produkce, který firma získá zakoupením dalšího zaměstnance), ve kterém platí, že s růstem počtu zaměstnanců je mezní produkt klesající. Platí, že firma bude zvyšovat množství pracovníků tak dlouho, dokud jí budou tito noví zaměstnanci zvyšovat zisk. K tomu bude docházet do té doby, dokud nebude hodnota mezního produktu práce vyšší než jeho cena. Frank et al. (2001, str. 120) doplňuje, že důvodem klesající křivky je, že čím nižší jsou mzdy, tím více zaměstnanců firma zaměstná. V opačném případě platí, že čím vyšší je mzda, tím nižší je poptávka firmy po pracovnících.

**Graf 3 - Poptávka po práci**



**Zdroj: Brožová (2003, str. 140)**

Primárním cílem firem je maximalizace zisku. I zde platí, že rozsah poptávky je ovlivněn řadou jiných faktorů, obdobně jako strana nabídky. Landorová et al. (2006, str. 93) uvádí za determinanty ovlivňující poptávku po práci především příjem nakupujícího práci, který mu plyne z mezního produktu práce. Dále je to dle autorky možnost využívání ostatních výrobních faktorů, zejména kapitálu či úroveň technologií a know-how. V neposlední řadě doplňuje, že poptávku po práci ovlivňují výsledky produkce statků a služeb a jejich ceny.

### **3.4 Typy trhů práce**

Trh práce není homogenní, jak je definován klasickou ekonomikou. Existují různé trhy práce, které se odvíjejí od množství různých odvětví, profesí, nebo geografických oblastí.

#### **3.4.1 Primární a sekundární trh práce**

V první řadě je možné trh práce dělit na primární a sekundární. Na primárním trhu se soustřeďují podle Zdražilové et. al (2010, str. 121) kvalitnější pracovní nabídky. Jsou to ty nabídky, které se vyznačují vyšší mzdou nebo vyšším zařazením. Zaměstnanci mají

možnost kariérního postupu, jsou zde nejruznější nabídky benefitů, jako například služební vozidla, stravenky, služební telefony, kulturní fondy a jiné.

Na sekundárním trhu jsou nabízena pracovní místa, která mají naopak podle Riegela (2007, str. 55) nižší platové ohodnocení. Tyto pracovní nabídky se vyznačují podle Zadražilové et. al (2010, str. 121) méně zajímavou prací s omezenou možností benefitů. Platí tedy, že na daných trzích je větší fluktuace zaměstnanců. Na těchto trzích jsou spíše mladí či starší lidé a lidé s nižším vzděláním. Soustřeďovat se na sekundárním trhu mají tendenci také ženy, velmi mladí lidé nebo handicapovaní a nekvalifikovaní pracovníci. Přejít ze sekundárního trhu na primární trh je však velmi obtížný až nemožný. Vyžaduje totiž vyšší vzdělání, lepší způsob sebe prezentace a umění se prosadit.

### **3.4.2 Formální a neformální trh práce**

Dalším dělením je možné trh práce klasifikovat na formální a neformální. Formální trh je, jak uvádí Mareš (2002, str. 61), trh s oficiálními nabídkami pracovních příležitostí. Tento trh je regulován ze strany státních a jiných organizací. Na druhou stranu neformální trh práce není dle autora pod dohledem kontrolních orgánů a úřadů. Řadí se sem nelegální podnikání, obcházení daňových zákonů a podobně. Platí však, že oba tyto trhy se navzájem prolínají. Do oblasti neformálního trhu také řadíme domácí práce a rodinné výpomoci.

### **3.5 Faktory ovlivňující trh práce**

Díky svému specifickému postavení je trh práce podroben různým vnějším vlivům. Mezi činitele, které ovlivňují situaci na trhu práce lze zařadit různé faktory. Jsou jimi zejména státní politika zaměstnanosti, minimální mzda, vzdělání a kvalifikace, mobilita obyvatelstva, demografie, hodnocení trhu práce, míra ekonomické aktivity obyvatelstva a registrovaná míra nezaměstnanosti.

### **3.5.1 Státní politika zaměstnanosti**

Státní politika zaměstnanosti představuje dle Dvořákové et al. (2007, str. 98) činnosti zaměřené na dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách. Vláda se orientuje především na rekvalifikaci, podporuje migraci za prací či zlepšuje informovanost o volných pracovních místech. Dále vláda může aktivně podpořit snížení nezaměstnanosti tím, že bude stimulovat ekonomiku dostatečnými vládními výdaji.

### **3.5.2 Minimální mzda**

Minimální mzda je charakterizována dle Neščákové et al. (2013, str. 232) jako nejnižší přípustná výše odměny za vykonanou práci v pracovněprávním vztahu prováděnou na základě pracovní smlouvy, či na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Holman (2011, str. 290) uvádí, že stát stanoví určitou minimální mzdu a zaměstnavatelé pak nesmí nikomu platit nižší mzdu než tuto.

Zákony o minimální mzdě figurují v mnoha vyspělých zemích. Dle Keřkovského (2004, str. 167) existují dva přístupy k této problematice. Zastánci minimální mzdy ji ospravedlňují tím, že chtějí zabránit zaměstnavatelům snižovat cenu práce pod úroveň mezní produktivity dělníků. Ti jsou při velké nezaměstnanosti nuceni tuto pro ně nevýhodnou práci přijmout. To je nesporně příznivý sociální efekt minimální mzdy. Pokud dojde k nezdravému zvýšení minimální mzdy, může tento krok vést k propuštění zaměstnanců s nižší produktivitou. Odpůrci naopak uvádějí, že minimální mzda je bariéra zabráňující vstupu na pracovní trh méně produktivním, často méně kvalifikovaným pracovním silám.

### **3.5.3 Vzdělání a kvalifikace**

Získ relevantních dovedností a jejich co nejlepší využití je klíč ke zvýšení produktivity a dosažení udržitelného růstu. Tuto myšlenku potvrzuje Výroční zpráva Evropské komise (online, 2017), ve které je uvedeno, že na získání zaměstnání nemá vliv pouze formální vzdělání a dovednosti získané v průběhu kariéry, jak ukazuje nedávný

průzkum OECD a Komise. Celoživotní vzdělávání zvyšuje šanci na získání lépe placeného místa. Absolventi jsou v tomto směru znevýhodněni také, mohou sice mít kvalifikaci a vzdělání, ale chybí jim zkušenosti, způsobilost a kompetence, které získají pouze praxí a uplatňováním znalostí v každodenní realitě.

#### **3.5.4 Mobilita obyvatelstva**

Zakořeněné pracovní návyky, požadavky na práci v místě bydliště případně vliv nákladů a omezených možností dopravy do zaměstnání ve velké míře ovlivňují trh práce a působí na velikost nezaměstnanosti. Nízká flexibilita neboli mobilita pracovníků je v České republice velmi nízká. Tento stav se odvíjí od historicko-sociálních tradic a zvyků, dále od ekonomických vlivů.

#### **3.5.5 Demografie**

Trh práce je dle Jurečka et al. (2013, str. 145) také ovlivněn demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva. Lidé dnes obecně žijí déle, klesá porodnost, doba ekonomické produktivity obyvatelstva se prodlužuje a roste vliv migrace. Hanzelková et al. (2013, str. 47) ve své knize uvádí následující vlivy, které mohou vytvářet nesoulad nabídky s poptávkou na trhu práce. Těmito příčinami jsou:

- nedostatek informací o možnostech zaměstnání osob hledajících práci,
- existence strukturálního nesouladu nabídky a poptávky v jednotlivých segmentech trhu práce (např. nezaměstnaní buď nemají potřebnou kvalifikaci, nebo nežijí na patřičných místech),
- cyklický vývoj ekonomiky, který působí na poptávku a nabídku práce.

Dalšími důvody rozporu nabídky s poptávkou na trhu práce jsou:

- kupující a prodávající se nerozhodují nejen podle mezd, ale i podle různých charakteristik daného zaměstnání. To se odvíjí od toho, že každý člověk je jiný a preferuje jinou práci s jinými přednostmi.
- Trh práce je segmentován. To se projevuje v poklesu vlivu konkurence na trhu práce a v rozdílných mzdách u rozmanitých profesí v odlišných územích.
- Dále platí, že se na trhu práce projevuje vliv odborů na mzdy, jejichž cílem je růst mezd. Vliv odborů je tedy negativní, protože vlivem růstu mezd může docházet k růstu nezaměstnanosti. Na druhou stranu vliv odborů může být pozitivní v tom, že podporují komunikaci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.
- Hola na serveru Finexpert (online, 2017) za další důvod nezaměstnanosti spatřuje štědrý systém sociálních dávek, který nenutí obyvatele pracovat.

Důvody vzniku disharmonie nabídky s poptávkou na trhu práce mohou být:

- snížením poptávky po práci, ať již v důsledku cyklických krizí nebo v důsledku technologického pokroku, který vede ke snížení potřeby živé práce po produkci stejného rozsahu výroby a služeb,
- zvýšením nabídky na trhu práce, zejména v důsledku nových početných vstupů na trh práce (zvýšená participace žen, dospívání silných populačních ročníků, odstranění omezení pro vstup zahraničních pracovníků na trh práce apod.),
- disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávky, kdy existuje na jedné straně rozsáhlá nezaměstnanost a na straně druhé nezanedbatelný počet volných pracovních míst.

Dynamický vývoj ekonomiky vyžaduje pružný pracovní trh. Pokud Česká republika podmínky pracovního trhu nepřizpůsobí, pak hrozí, že se dostane do dlouhodobých problémů doprovázených nezaměstnaností a vysokými sociálními náklady.



Česká republika se proto snaží zvyšovat podíl investic do lidského kapitálu, podporovat dojíždění a stěhování za prací a vytvářet tak legislativní podmínky pro flexibilní pracovní právní vztahy. Současná organizace práce v podnicích, především rozložení a efektivní využití fondu pracovní doby, často neodpovídá potřebám zaměstnavatelů ani zaměstnanců. Na jedné straně dochází k nízkému využití pracovní doby, na straně druhé ke zvyšování rozsahu přesčasové práce. Na straně zaměstnavatelů se nedostatečně reaguje na výkyvy ve výrobním procesu (sezónnost, přechodné snížení odbytu apod.), což se promítá ve snížené efektivitě ekonomiky podniku. Rovněž možnost přechodně přerušit pracovní kariéru z důvodu výraznější změny kvalifikace je málo využívaná. Dnešní Zákoník práce vytvořil legislativní podmínky pro využití určitých moderních forem pracovního poměru, jako např. práce na částečný pracovní úvazek, pružná pracovní doba nebo práce doma. Jejich reálné využití v praxi ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců je však ve srovnání s většinou členských zemí EU zatím nedostatečné. V České republice dojíždí za prací přibližně jedna třetina ekonomicky aktivních obyvatel. Náklady na dopravu do zaměstnání tvoří v průměru 10% rodinného rozpočtu, přičemž v případě nízkopříjmových rodin je to relativně větší část. Náklady na dopravu se tak mohou stát značnou bariérou jejich mobility. Motivace zaměstnanců k dojíždění za prací by byla podpořena jejím zvýhodněním, a to formou daňové úlevy na straně zaměstnavatelů. Dalším z kroků pro zvýšení mobility na trhu práce bude v současnosti v ČR uvolnění regulovaného nájemného.

Z tohoto důvodu má trh práce v naší zemi do jisté míry regionální charakter. Vláda se při realizaci svých opatření zaměřuje především na eliminaci nepříznivé situace na trhu v nejvíce postižených regionech. Cílem regionální politiky v oblasti nezaměstnanosti je, jak uvádí Žítka (2004, str. 120), rozvoj všech regionů České republiky a aktivace potenciálu regionů. Zaměřuje se tedy především na oblast životních podmínek obyvatel, hospodářského rozvoje, růstu pracovních příležitostí, zvyšování vzdělanosti obyvatel a jejich kvalifikace, zastavení migrace, která je motivována pracovními důvody, omezování expanze přetížených aglomerací. To vše při současném respektování všech přírodních hodnot, místních zvláštností a požadavků tvorby a ochrany životního prostředí. Regiony, na které se soustřeďuje podpora státu, jsou dle Čmejreka (online, 2017):

- strukturálně postižené oblasti: jedná se průmyslové oblasti, které zaznamenávají útlum tradičních odvětví, díky čemuž zde existuje vysoká nezaměstnanost. Je to např. oblast Ostravska.
- Hospodářsky slabé oblasti: jsou to regiony, které mají nízkou životní úroveň. Jedná se především o různé odlehlé venkovské oblasti.
- Další regiony se specifickými problémy: jedná se o oblasti s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností, pohraniční oblasti, extrémně ekologicky zatížené regiony, znevýhodněné oblasti v zemědělství, území postižené povodněmi, bývalé vojenské újezdy atd.

### 3.5.6 Hodnocení trhu práce

Pro charakteristiku a hodnocení trhu práce se používají různé ukazatele, stejně tak lze hodnocení trhu práce uskutečnit z mnoha hledisek. Pro celkové hodnocení výkonnosti trhu práce se užívá dle Dvořákové et al. (2012, str. 67) především míra ekonomické aktivity, míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti.

V obecné rovině se k vyčíslení nezaměstnanosti používá míra nezaměstnanosti, kterou získáme jako podíl počtu nezaměstnaných a celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Vzorec pro výpočet je dle Klímy (2006, str. 141) následující:

$$u = \frac{U}{L} * 100 \quad (\%)$$

Kde poté  $u$  je míra nezaměstnanosti,  $U$  je podíl nezaměstnaných a  $L$  je celek práce schopné populace neboli je to součet počtu zaměstnaných a počtu nezaměstnaných obyvatel.

### 3.5.7 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva

První ukazatel poměří dle Brčáka et al., (2014, str. 23) počet ekonomicky aktivních obyvatel k celkovému počtu obyvatel a to k určitému datu či k určitému časovému okamžiku.

### 3.5.8 Registrovaná míra nezaměstnanosti

Tento ukazatel se vypočte opět dle Kukly (2016, str. 85) jako podíl uchazečů o zaměstnání k disponibilní pracovní síle. V současné době se dle Brčáka et al. (2014, str. 141) využívá ukazatel míry nezaměstnanosti v podobě procentního podílu nezaměstnaných osob z pracovní síly. Pracovní síla je počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Do nezaměstnaných osob patří osoby ve věku 15 až 74 let, které byly bez práce během referenčního týdne, jsou k dispozici pro nástup do práce a aktivně hledají práci.

V České republice se užívají různé ukazatele pro měření nezaměstnanosti. V první řadě se užívá obecná míra nezaměstnanosti dle výběrového šetření pracovních sil. Tato míra nezaměstnanosti vychází z metodiky Eurostatu. Je možné ji dle ČSÚ: zaměstnanost a nezaměstnanost (online, 2017) vyjádřit jako podíl počtu nezaměstnaných k celkové pracovní síle. Dle Českého statistického úřadu: nezaměstnanost (online, 2017) se považují za nezaměstnané takové osoby, které neměly žádnou práci v tzv. referenčním období. Jsou to osoby, které ani jednu hodinu neodpracovaly za odměnu v podobě mzdy či jiného ohodnocení. Tyto lidé aktivně práci hledají a jsou schopni do dvou týdnů do zaměstnání nastoupit. Toto pojetí vychází z Evropské unie a je užíváno všemi členskými zeměmi, proto nabízí možnost komparace zemí.

Obecná míra nezaměstnanosti je mírně odlišná dle metodiky Sčítání lidu, domů a bytů. Podle této metodiky (online, 2017) se vychází z výše uvedené obecné míry nezaměstnanosti, která však existuje k určitému rozhodnému okamžiku sčítání, např. k datu 26. března 2011, kdy proběhlo poslední sčítání v naší zemi.

Míra nezaměstnanosti dle Ministerstva práce a sociálních věcí užívá také své pojetí. Nutno podotknout, že za poslední léta prošel daný ukazatel výraznými přeměnami. Do začátku roku 2013 využívalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, respektive jeho

úřady práce, pojem registrovaná míra nezaměstnanosti. Tento pojem dle MPSV: změna metodiky (online, 2017) poměřoval dosažitelné uchazeče o zaměstnání ke všem ekonomicky aktivním obyvatelům. Od roku 2013 přešlo ministerstvo na nový ukazatel nezaměstnanosti tzv. podíl nezaměstnaných osob. Ten představuje opět dle uvedeného serveru podíl uchazečů o zaměstnání dosažitelných a to ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel stejného věku.

### **3.6 Zaměstnanost a nezaměstnanost na trhu práce**

Jak lze vyvodit z předešlého textu a jak také upozorňuje Hanzelková et al. (2013, str. 56-57), vyskytuje se na trhu práce řada nedokonalostí. Nejvýznamnějším projevem poruch na trhu práce je nezaměstnanost. Mezi další nedokonalosti na trhu práce je možné zařadit například to, že existuje řada povolání, která se vzájemně odlišují, zaměstnavatel je při nespokojenosti se zaměstnancem svázán obtížemi při výpovědích apod. Autorka dále uvádí, že trh práce není dokonale konkurenční. Neexistuje zde dokonalá informovanost o nabídkách práce, jednotlivé firmy mají například rozdílnou nabídku platového ohodnocení. Především z důvodu uvedených nedokonalostí vzniká na trhu práce nezaměstnanost, která je typickým rysem na trhu práce.

V nejrůznějších literaturách a publikacích se setkáváme s rozličnými definicemi nezaměstnanosti. Každý autor uvedený pojem pojímá mírně odlišně. Vhodné pojetí termínu nezaměstnanost nabízí např. Mareš (2002, str. 17). Autor uvádí, že nezaměstnanost je situace, ve které je osoba práce schopná z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena. S takovým to stavem je však nespokojena a práci neustále hledá.

Dvořáková et al. (2012, str. 90) uvádí, že nezaměstnanost je převis nabídky práce nad poptávkou po práci. Tento chronický převis nabídky nad poptávkou vzniká dle autorky z toho důvodu, protože zde vzniká pracovní legislativa a působení odborů.

Jandourek (2012, str. 169) poté uvádí, že nezaměstnanost je „*situace, ve které lidé pracovat chtějí a hledají práci, která by pro ně byla běžně zdrojem obživy. Takovou to práci za přiměřenou mzdu však získat nemohou. Nezaměstnanost tak vzniká poklesem potřeby pracovních sil.*“ Autor dále doplňuje, že příčinami této situace mohou být jednak

ekonomické potíže podniku, určitého odvětví nebo národní ekonomiky, zmenšená poptávka po dané kvalifikaci, která může být trvalá či dočasná.

Jak je možné z těchto definic vyvodit, na trhu práce existují různé osoby. V obecném měřítku je možné obyvatelstvo na trhu práce rozdělit na ekonomicky aktivní a poté na ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Někdy se uvádí místo termínu ekonomicky aktivní obyvatelstvo termín pracovní síla. Ekonomicky aktivními obyvateli jsou dle Nového et al. (2006, str. 230) ti, kteří prostřednictvím svého zapojení do pracovního procesu získávají prostředky pro zajištění své vlastní existence, resp. existence svých rodin. Do této skupiny osob náleží ti, kteří práci mají, tak i ti, kteří ji krátkodobě, resp. i po delší časové období nemají. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo je poté to obyvatelstvo, které dle Dvořáčka et al. (2012, str. 28) žádnou pracovní činnost nerealizuje a není zapojeno do procesu pracovního. Do dané skupiny osob náleží tedy následující obyvatelé: důchodci, děti do 14 let, studenti, učni, žáci, osoby v domácnosti a ostatní závislé osoby. Mezinárodní úřad práce (International Labor Organization) v Ženevě uvádí, že do skupiny nezaměstnaných náleží osoby, které jsou schopné práce (z hlediska věku, zdravotního stavu, osobní situace). Ty osoby, které chtějí pracovat v určitém zaměstnání, ale v danou chvíli takové zaměstnání nemají, tzn., že přes svoji snahu se jim nedaří zaměstnání nalézt ČSÚ:pracovní síla (online, 2017).

Jak uvádí Brčák et al. (2014, str. 140) dle Eurostatu jsou nezaměstnané ty osoby, které mají více než 15 let a dále splňují tyto podmínky: aktivně hledají práci, jsou bez práce, respektive nejsou v zaměstnání placeném ani nejsou sebe zaměstnány a poté jsou připraveni do 14 dnů nastoupit do zaměstnání.

Lidé mohou mít různé důvody proto být nezaměstnaní. Mezi tyto důvody náleží podle Nového et al. (2006, str. 140) např. demografické determinanty, zdravotní problémy či dobrovolná vůle nepracovat. Podle Jandourka (2012, str. 170) je primárním determinantem, který vzbuzuje nezaměstnanost, pokles potřeby pracovních sil. Mezi příčiny tohoto stavu je možné zařadit nejrůznější vlivy. Jsou jimi např. ekonomické potíže firem nebo celého odvětví ekonomiky (např. hornictví na Ostravsku) nebo zmenšená poptávka po dané kvalifikaci.

### 3.6.1 Typy nezaměstnanosti

V odborných publikacích autoři uvádějí různé druhy nezaměstnanosti. Popisem základních typů nezaměstnanosti se zabývá následující část textu.

#### **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Nezaměstnanost lze rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Jak uvádí Keřkovský (2004, str. 166) nedobrovolná nezaměstnanost neboli involuntary unemployment je taková nezaměstnanost, která vzniká za situace, kdy počet uchazečů překročí počet volných míst. Hlavní důvod nedobrovolné nezaměstnanosti spatřuje naopak Holman (2008, str. 189) v nepružné mzdě. Na trhu není možné zajistit ihned rovnováhu, a proto vznikají přebytky a nedostatky na dílčích trzích práce. Uvádí, že nezaměstnanost má však krátkodobý charakter. Z dlouhodobého hlediska se mzdy neustále pohybují, neboť musí vyrovnat nabídku a poptávku. Volné pracovní místo se musí snažit přizpůsobit mzdě a podmínkám na trhu.

Dobrovolná nezaměstnanost respektive voluntary unemployment je část nezaměstnanosti, která je vyvolávána procesy vyhledávání práce, popř. spekulací či opatrností. Jak doplňuje Holman (2011, str. 285) dobrovolná nezaměstnanost je takový typ nezaměstnanosti, ve které nezaměstnaný člověk hledá práci, ale za vyšší mzdu, než která na trhu práce vzniká.

Dále je možné nezaměstnanost rozdělit dle příčin, které ji vyvolaly. Jedná se dle Holmana (2011, str. 280-284) o následující tři typy nezaměstnanosti:

- **Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost vzniká v období, kdy si lidé poté, co opustili své původní zaměstnání, hledají zaměstnání nové. Dle Buchtové (2002, str. 66) frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku pohybu lidí mezi pracovními příležitostmi a místy. Do frikční nezaměstnanosti je možné zařadit takové osoby, které byly propuštěny v důsledku technologických či organizačních změn. Dále je možné do této skupiny zařadit ty osoby, které dobrovolně ukončily pracovní poměr a hledají jiné lépe placené zaměstnání. Jsou to zejména ti, kteří hledají své první zaměstnání. Z toho vyplývá, že frikční nezaměstnanost

není vnímána jako vážný problém, většinou totiž tito lidé naleznou po určité době své pracovní uplatnění.

Frikční nezaměstnanost trvá dle Kotýnkové et al. (2003, str. 140) většinou 6 až 12 týdnů a její výše se obvykle pohybuje dle Dvořákové et al. (2007, str. 79) kolem 1 až 2 %. V případě osob, které vstupují nově na trh práce, se jedná o dobu, ve které si hledají pracovní uplatnění. Dobu hledání zaměstnání může prodloužit přijatelný sociální systém poskytování dávek v nezaměstnanosti.

- **Strukturální nezaměstnanost**

Tento typ nezaměstnanosti vzniká dle Holmana (2011, str. 281) díky strukturálním změnám v ekonomice. V některých profesích poptávka roste, v jiných klesá. Vzniká tedy tehdy, když nabídka práce je vyšší, než je poptávka po práci v uvedené struktuře, a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce našly zaměstnání. Tento typ nezaměstnanosti může být způsoben také tím, že lidé hledající zaměstnání nejsou dost dobře informováni o nabídce pracovních míst.

Řešení tohoto typu nezaměstnanosti není jednoduché. V souvislosti s transformací české ekonomiky a s postupem strukturálních změn vznikly dle Holmana (2011, str. 281) problémy strukturální nezaměstnanosti v menších městech, zpravidla závislých na jednom větším podniku. V některých případech je nutné osoby na trhu práce requalifikovat na jiný typ práce. Největším problémem bývá dle autora requalifikace starších pracovníků, jejichž kvalifikace zastarala, přizpůsobivost je malá a perspektivy jejich využití jsou značně omezené. Strukturální nezaměstnanost také představuje větší zásah do života lidí. Změnit profesi totiž není vůbec snadné. Na druhou stranu autor uvádí, že strukturální změny probíhají v ekonomikách neustále z toho důvodu, že se pořád mění struktura poptávky. Těmto změnám není možné se bránit, snaha o potlačení strukturálních změn v ekonomice by ji vyřadila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zastarávání. Z tohoto důvodu je dle autora strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí ekonomiky státu.

- **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost vzniká dle Palátkové et al. (2014, str. 118) na základě cyklické fluktuace ekonomiky, tedy v situaci nižší poptávky po produkci i pracovní síle.

Souvisí tedy s hospodářským poklesem a projeví se obvykle ve všech odvětvích. Příčinou může být pokles investic nebo pokles zahraniční poptávky. Jak doplňuje Rojíček et al. (2016, str. 229) je zdůrazňována především keynesiánskými ekonomy, kteří považují cyklické kolísání skutečného reálného produktu kolem potenciálního produktu za hlavní příčinu, jenž vede ke vzniku této nezaměstnanosti, protože neexistují volná pracovní místa.

- **Sezónní nezaměstnanost**

Dále je možné při výčtu typů nezaměstnanosti, uvést sezónní nezaměstnanost. Dvořáková et al. (2011, str. 74) uvádí, že sezónní nezaměstnanost je propojena se specifickými podmínkami některých profesí. Především se jedná o profese v zemědělství, cestovním ruchu nebo stavebnictví. Autorka dále uvádí, že nezaměstnanost spočívá v proměnlivé poptávce po práci v jednotlivých ročních obdobích. Každoročně je nejnižší míra nezaměstnanosti v období od května do srpna, kdy se ve výše uvedených odvětví uplatňují pracovníci, kteří po zbytek roku (především v zimním období) těžce shání práci nebo se stěží přizpůsobují požadavkům jiných oborů.

- **Přirozená nezaměstnanost**

Dalším zde zmíněným typem nezaměstnanosti je přirozená nezaměstnanost. Přirozená nezaměstnanost je součástí ekonomiky každého státu. Je to taková nezaměstnanost, ve které jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Podle Jurečky et al. (2017, s. 162) je přirozená míra nezaměstnanosti úroveň nezaměstnanosti, při které jsou různé trhy práce v průměru v rovnováze, jinak řečeno, tlaky na mzdy a ceny jsou také v rovnovážném stavu. Označení přirozená nezaměstnanost představuje dle autora to, že se jedná o skutečnou nezaměstnanost, která se od této míry v dlouhodobém období neodchyluje. Přirozená míra nezaměstnanosti je dosažena dle Brčáka et al. (2014, str. 142) tehdy, když je ekonomika v dlouhodobé rovnováze. Jurečka poté doplňuje, že se ekonomika pohybuje na úrovni potenciálního produktu. Země v takové situaci optimálně využívá své zdroje a existuje-li nezaměstnanost, jedná se o nezaměstnanost dobrovolnou, která je výsledkem působení tržních sil.



- **Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost**

Dále je možné nezaměstnanost členit dle délky na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. Krátkodobá nezaměstnanost je nezaměstnanost, která trvá několik málo týdnů až měsíců. Na druhou stranu dlouhodobá nezaměstnanost trvá dle MPSV: zaměstnanost (online, 2017) déle než šest měsíců. Dle metodiky Eurostatu neboli Evropského statistického úřadu, ČSÚ: využití lidských zdrojů (online, 2017) trvá déle než 12 měsíců. Jak uvádí Holman (2011, str. 292) dlouhodobá nezaměstnanost je v současné době problematická, protože je to jedna z forem marginalizace na trhu práce. To znamená, že lidé mění díky této nezaměstnanosti svůj statut z nezávislého člověka na člověka závislého na sociálním systému daného státu. Zároveň poté platí, že lidé bez zaměstnání mají menší naději na získání pracovního poměru zpět. Tento typ nezaměstnanosti je nebezpečný především pro málo flexibilní pracovní sílu, nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby se sociálními handicapy, pro příslušníky různých etnických minorit a pro emigranty, pro absolventy škol a další.

Jurečka et al. (2017, s. 162) dále doplňuje, že přirozená nezaměstnanost se skládá z nezaměstnanosti dobrovolné, frikční a také strukturální krátkodobé. Přirozená míra nezaměstnanosti je taková, kdy je výkon realizován při plném využití zdrojů, tedy kdy není inflace akcelerována. Na druhou stranu však není možné se domnívat, že nezaměstnanost je nulová, protože i v ekonomikách s vysokou zaměstnaností bude vždy velké množství lidí bez práce (frikční fluktuace). Primární úlohu zde má především inflace. V případě, že by totiž zaměstnanost překročila přirozenou míru, došlo by k situaci, ve které by se ekonomika přehřála a mzdy a ceny by vzrostly směrem nahoru. V této situaci však nejsou lidé ochotni přijmout rostoucí ceny (která také působí na omezování hospodářské politiky). Přirozená míra nezaměstnanosti je tudíž taková, při níž je míra inflace stabilní.

- **Skrytá a fiktivní nezaměstnanost**

Skrytou nezaměstnanost lze charakterizovat dle Jurečky et al. (2017, str. 161) nemožností určení její míry a nepodložitelností statistickými údaji. To je způsobeno tím, že se nezaměstnaní v tomto případě nehlásí na úřadech práce (práci si hledají jinou cestou), nebo na hledání práce rezignovali.

V případech kdy se do oficiálních statistik započítávají osoby, které by se započítávat neměly, protože jejich hledání práce je jen formální, mluvíme o fiktivní nezaměstnanosti. Důvodem je snaha nezaměstnaných čerpat (a zneužívat) podporu v nezaměstnanosti. Tito lidé nové zaměstnání nehledají a nabízené pozice ve většině případů neakceptují. Do této skupiny lidí patří také osoby, které jsou registrovány jako nezaměstnané, ale zároveň nelegálně pracují na neformálním pracovním trhu.

### 3.6.2 Dopady nezaměstnanosti

S nezaměstnaností, zejména poté s dlouhodobou nezaměstnaností jsou spojeny určité problémy jak ve společnosti, tak i v hospodářství. V první řadě jsou to negativní ekonomické dopady, které jsou spojeny s nevyrobenou produkcí a náklady na nezaměstnané nesené veřejným sektorem. Autor Samuelson et al. (2007, str. 651) uvádí, že jakékoliv zvýšení nezaměstnanosti naznačuje, že ekonomika plýtvá výrobními zdroji, které by nezaměstnaný člověk mohl na trhu práce vyrobit. Nezaměstnanost tedy vede ke stagnaci a poklesu ekonomické úrovně. Přitom hospodářské ztráty, vznikající v době nezaměstnanosti, jsou v moderní ekonomice evidovány jako nejvyšší ztráty. Převyšují i odhady makroekonomů na neefektivitu, která vzniká díky existenci cel, monopolů a jiných kvót. Ekonomika je totiž v době nezaměstnanosti zatěžována i tak, že musí vynakládat dodatečné výdaje v případě vyplácení podpor v nezaměstnanosti, nákladů na rekvalifikaci atd. Jak uvádí Dvořáček (2012, str. 29) „ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice. Většinou se jedná především o dopady cyklické nezaměstnanosti. Přibližně o každé 2 %, o něž je nižší HDP, poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, míra nezaměstnanosti se zvýší o 1 %.“

V rámci ekonomických důsledků nezaměstnanosti je zde nutné uvést také ekonomické postihy samotného zaměstnance v případě ztráty zaměstnání. V případě, že člověk ztratí zaměstnání, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, tedy pokud splňuje podmínky stanovené zákonem. Podpora v nezaměstnanosti však není tak vysoká, jak byly vysoké původní příjmy. Musí se tedy dle Buchtové et al. (2013, str. 75) nejen zaměstnanec, ale i jeho rodina uskromnit. Musejí snižovat svou spotřebu, nároky na potřeby, které nejsou

nutné. V první řadě musí lidé platit hypotéky, leasing, jídlo, ošacení. Dále může nezaměstnanost dle Kukly et al. (2016, str. 86) mít negativní dopady na zdraví jedince, či negativní zásah do rodinného života. Na ostatní potřeby, kterými jsou např. vstupenky do divadel, večere v restauracích atd. je nutné zapomenout. Zde je nutné upozornit dle Buchtové et al. (2013, str. 73) na pojem tzv. past nezaměstnanosti. Dle Buchtové je to takový stav, v něm dlouhodobě nezaměstnaní na jedné straně postupně ztrácejí pracovní návyky a svoji odbornost a tím se stávají znevýhodnění na trhu práce, na druhé straně podpora v nezaměstnanosti může snižovat jejich motivaci pracovat. Uvedená past nezaměstnanosti postihuje především osoby ve skupině dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných, kdy život se sociální dávkou se pro tyto osoby stává sociální normou akceptovanou i jejich okolím.

Dále lze dopady nezaměstnanosti popsat jako sociální dopady. Ty vedou dle Spěváčka et al. (2016, str. 263) ke snížení lidského kapitálu osoby a tedy ztěžují její zaměstnanost. Sociální dopady vyplývají z toho, že člověk v případě ztráty zaměstnání necítí jen ztrátu finančních prostředků nebo prestiže. Každý člověk cítí silnou potřebu pracovat a pokud o práci přijde, může to postihnout jeho osobu jak po stránce tělesné, tak i po stránce psychické. Lidem v případě nezaměstnanosti vznikají různá psychická zatížení, zejména v důsledku poklesu jejich příjmů a dochází také k narušení dosavadních společenských vztahů. Vyskytuje se u nich obava, strach, agrese a apatie. To s sebou může přinést i různé obavy z rozpadu rodiny či to může vyvolat růst nemocnosti. Ztráta zaměstnání znamená pro člověka určitou izolaci. Důvodem je ztráta sociálních kontaktů, zpravidla kontaktu s bývalými kolegy. Autor doplňuje, že se člověk cítí být sám, odmítá okolní společnost, neboť se musí vyrovnat se ztrátou zaměstnání. Tento stav lépe snášejí lidé mladší oproti lidem starším. U nezaměstnaných osob dochází také k destrukci etických hodnot, které jsou spojené s patologickými jevy, jakými je např. alkoholismus, kriminalita, narkomanie.

### **3.7 Přínosy nezaměstnanosti**

I když je nezaměstnanost považována za negativní jev, není to z čistě ekonomického hlediska jednoznačné hodnocení. Jak uvádí Krebs (2005, str. 289), nezaměstnanost je jakýmsi projevem mikrostrukturální adaptace ekonomik vyspělých zemí. Z tohoto důvodu je v ekonomikách určitá míra nezaměstnanosti nutná. Odvíjí se totiž od mobility pracovní síly v zemi a také od toho, že určitá část obyvatelstva se přizpůsobuje technologickým změnám. Důležitým aspektem je také rekvalifikace a ochota přestěhovat se za prací. V případě neexistence nezaměstnanosti by docházelo k tomu, že by lidé pracovali v určitém zaměstnání bez ohledu na to, zda jim taková práce vyhovuje či nikoliv. Pravděpodobně by zde byla nízká produktivita práce a uspokojení z práce by bylo značně nízké.

Další přínos nezaměstnanosti lze spatřit v oblasti přerozdělení pracovního času a volného času. Jak totiž uvádí Brožová (2003, str. 104), přínosem nezaměstnanosti je volný čas, který lidé získají, když nepracují. Hodnota volného času nezaměstnané osoby však nebude příliš vysoká, protože nezaměstnaní mají volného času dostatek. Lze předpokládat, že užitek volného času bude nesrovnatelně menší oproti trpěným ztrátám a bude se odvíjet od schopnosti jeho smysluplného využití.

### **3.8 Usměrnění trhu práce ze strany Evropské unie**

Evropský pracovní trh čelí na prahu nového tisíciletí řadě výzev v podobě vysoké nezaměstnanosti, hospodářské globalizace, zpomalení produktivity práce či demografickým, technologickým a společenským změnám.

Posláním Evropské unie je podle Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (online, 2017) zabezpečení a podpora hospodářského růstu ve všech členských státech Evropské unie, zvýšení evropské konkurenceschopnosti v rostoucí globalizaci a zajištění solidních podmínek pro další generaci v oblasti sociálních podmínek a v oblasti životního prostředí. Aby Evropská unie lépe čelila výše uvedeným výzvám a dosahovala tak svého poslání, přistoupila k radikální transformaci své ekonomiky, spočívající v hospodářské, sociální a environmentální obnově. Klíčovou roli při transformaci evropského hospodářství

hraje politika zaměstnanosti, která je zaměřena na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudružnosti.

Významnou úlohu při plnění cílů evropské politiky zaměstnanosti má evropská strategie zaměstnanosti, ve které jsou formulovány individuální cíle politiky zaměstnanosti a opatření, jak těchto cílů dosáhnout.

### **3.9 Usměrňování trhu práce na národní úrovni**

Ekonomické teorie pohlízejí na zásahy státu na trhu práce rozdílně. Obecně lze říci, že existují dva proudy. První spatřuje podle Armstronga (2007, str. 107) zásahy státu na trhu práce za negativní, druzí jej naopak opět dle autora vidí jako nezbytné pro správné fungování trhu práce. Tato ekonomická teorie vychází z toho, že trh práce je vzdálen trhům statků a služeb, které v zásadě umožňují vyrovnat poptávku s nabídkou. Mzda totiž dle této teorie nemůže sehrát funkci jakési rovnovážné ceny, ale zásadně konstituuje nad ní. Trh práce nemůže být vyčištěn a je naopak charakterizován chronickým převisem nabídky nad poptávkou. Z pohledu makroekonomického je možné tento problém vyjádřit v koncepci přirozené míry nezaměstnanosti, která je pro různé státy odhadována odlišně.

Ve většině vyspělých států světa stát určitým způsobem zasahuje na trhu práce pomocí své politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je podle Zdražilové et al. (2010, str. 123) taková politika, *„jejímž cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, případně také využití všech zdrojů pracovních sil a podpora práva občanů na zaměstnání.“* Jak doplňuje Halásková (2008, str. 42), politika zaměstnanosti má obdobný cíl jako politika hospodářská. Tímto cílem je dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách, dosažení produktivního využití zdrojů pracovních sil, zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Hospodářská politika poté ovlivňuje zvyšování zaměstnanosti zejména nepřímo v souvislosti s celkovou dynamikou ekonomiky.

Politika zaměstnanosti v České republice vychází z politiky zaměstnanosti Evropské unie, respektive základní prioritní oblasti této politiky byly v naší zemi vymezeny jak na základě aktuálního vývoje na trhu práce, tak na základě požadavků, které na rozvoj trhu práce kladou ostatní strategické dokumenty České republiky, Evropské unie

a Specifická doporučení rady. Na národní úrovni se jedná především o Strategii mezinárodní konkurenceschopnosti a ročně aktualizovaný Národní program reform. Na úrovni Evropské unie se jedná zejména o závazky České republiky vyplývající ze strategie Evropa 2020 a Specifická doporučení rady pro Českou republiku.

Cíle a priority politiky zaměstnanosti v Evropské unii jsou tedy definovány v rámci strategie Evropa 2020. Smyslem evropské politiky zaměstnanosti je dle Evropského parlamentu (online, 2017) zvyšování „počtu pracovních míst a jejich zkvalitňování. Evropská strategie zaměstnanosti a její hlavní směry a programy, jako je např. program Evropské unie pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI), jsou navrženy tak, aby přispívaly k růstu, zaměstnanosti, mobilitě pracovních sil a sociálnímu pokrok.“

V současné době má Česká republika v oblasti politiky zaměstnanosti stanoveny dle Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (online, 2017) tyto strategické priority:

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

V rámci této aktivity se stát zaměřuje dle uvedené Strategie (online, 2017) především na obecné překážky přístupu k zaměstnání, kterými jsou nedostatečná tvorba nových pracovních míst, regionální disparity a geografická mobilita, sociálně vyloučené lokality a jejich obyvatelé. Stát tak vytváří na trhu práce opatření k podpoře zaměstnanosti skrze investiční pobídky, aktivní politiku zaměstnanosti, další opatření k podpoře vytváření nových pracovních míst.

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

V rámci podpory rovnosti stát vytváří dle Strategie (online, 2017) opatření, kterými jsou především sladování rodinného a pracovního života, flexibilní organizace práce, opatření podporující boj s diskriminací žen na trhu práce atd.

#### **Přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce**

Stát podporuje v rámci této aktivity na základě Strategie (online, 2017) profesní mobilitu a soulad kvalifikačních potřeb trhu práce s pracovní silou.

## **Rozvoj služeb zaměstnanosti**

Zde se vláda snaží vytvářet dle Strategie (online, 2017) opatření v oblasti služeb zaměstnanosti budováním kapacit Úřadu práce nebo pomocí opatření v oblasti spolupráce na trhu práce.

Aktivita státu na trhu práce jsou označovány jako nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Takzvaná aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje dle Integrovaného portálu MPSV:program strategie (online, 2017), na podporu uchazečů o zaměstnání, především poté znevýhodněných uchazečů na trhu práce. Pasivní politika zaměstnanosti se dle Dvořákové et al. (2007, str. 96) soustřeďuje na hmotné zabezpečování uchazečů o zaměstnání. Tyto dva pojmy jsou poté v dalších kapitolách blíže rozebrány.

Uplatňují se zde tedy tři nástroje, jimiž vláda České republiky ovlivňuje zaměstnanost tak, aby neexistovala převaha nabídky nad poptávkou na trhu práce. Jsou jimi tedy tyto nástroje:

- daňová politika vlády – jde o daně, jako příjmy vlády plynoucí do státního rozpočtu, mající bezprostřední vliv na tvorbu nových pracovních příležitostí a na stimulaci k práci.
- Veřejné výdaje – jsou výdaje vlády ze státního rozpočtu působící na zvyšování zaměstnanosti.
- Legislativní opatření vlády – do této skupiny náleží regulační opatření, opatření vlády chránící vnitřní trh a domácí výrobce, opatření zachovávající zaměstnanost (dovozní kvóty a celní tarify, regulace mezd a cen) a pracovně – právní legislativa, která vytváří předpoklady jak pro zabezpečení práva na práci a spravedlivou odměnu, uspokojivé pracovní podmínky a ochranu v nezaměstnanosti pro pracovníky, tak zachycuje práva a povinnosti státních orgánů práce, zaměstnavatelů a odborů.

Na základě metodiky Evropské unie je vytvořen národní plán zaměstnanosti. Jak uvádí Duková (2010, str. 89), skládá se ze čtyř pilířů:

- podpora podnikání - systém investičních podmínek pro investory, přímá podpora drobného podnikání, snižování daňové zátěže, státní garance, bankovní záruky.

- Podpora zaměstnanosti - zajištění odpovídající kvalifikace a flexibility pracovní síly, zavedení předmětu volba povolání do školních osnov, zavedení ucelené rehabilitace osob se zdravotním postižením.
- Podpora zaměstnanosti - zajištění odpovídající kvalifikace a flexibility pracovní síly, zavedení předmětu volba podnikání do školních osnov.
- Podpora rovných příležitostí všech osob – odstranění všech forem diskriminace v přístupu k zaměstnání na trhu práce.

### 3.9.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Primární komponentou na trhu práce v České republice je aktivní politika zaměstnanosti. Aktivní politiku definuje např. autor Armstrong et al. (2015, str. 86). Aktivní politika zaměstnanosti je dle autora souhrn opatření, které směřují k zaručení nejvyšší úrovně zaměstnanosti. Tuto politiku zabezpečuje v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí, prostřednictvím svých Úřadů práce, které na trhu práce spolupracují i s jinými subjekty. Jak uvádí Neščáková (2011, str. 239), představuje daná politika zaměstnanosti *„soubor opatření, které vedou k zajištění maximálně úrovně zaměstnanosti.“* Tošovská et al. (2010, str. 66-67) poté doplňuje, že politika pomáhá sladit poptávku po práci a nabídku na trhu práce a vrátit tak co největší počet uchazečů do pracovního procesu, k čemuž využívá různé nástroje. Ty jsou zaměřeny na konkrétní skupiny uchazečů o pracovní místa.

Primárními dokumenty pro definování zaměření a realizace dané politiky zaměstnanosti jsou v roce 2017 dle Statistické ročenky trhu práce v České republice (online, 2017) strategie „Evropa 2020“, na kterou navazuje strategie „Národní program reformy České republiky“, která určuje cíle České republiky v oblasti zaměstnanosti do roku 2020. Národní cíl v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti je dle Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (online, 2017) zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let na 75 %. Národní dílčí cíle v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti poté jsou opět dle uvedeného serveru:



- růst míry zaměstnanosti u žen ve věkové skupině 20–64 let na 65 %,
- růst míry zaměstnanosti u starších osob ve věku 55–64 let na 55 %,
- pokles míry nezaměstnanosti u mladých osob ve věku 15–24 let o třetinu proti roku 2010,
- pokles míry nezaměstnanosti u osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010.

V České republice jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uchazečům o zaměstnání nabízeny různé nástroje. Jedná se především o rekvalifikační kurzy. Poté je podporováno zřizování společensky účelných pracovních míst, jsou organizovány veřejně prospěšné práce, jsou realizována absolventská i praktikantská místa a je podporováno zřizování pracovišť pro zdravotně postižené. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (online, 2017) definuje následující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- společensky účelná pracovní místa,
- rekvalifikace a to v podobě rekvalifikací specifických a nespecifických,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšná práce,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jedná se o chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců a na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. V dalším textu jsou tyto hlavní nástroje blíže specifikovány.

### **Rekvalifikace**

Při rekvalifikaci získá člověk podle Armstronga et al. (2015, str. 89) novou kvalifikaci, rozšíří nebo prohloubí svou současnou kvalifikaci. Rekvalifikací se rozumí také získání kvalifikace u osob, které žádnou kvalifikaci v minulosti neměly. Jak uvádí Integrovaný portál MPSV: rekvalifikace (online, 2017), se daný nástroj realizuje na základě dohody mezi účastníkem rekvalifikace a Úřadem práce.

### **Investiční pobídky**

Investiční pobídky jsou podle Kunešové (2006, str. 37) takové nástroje, pomocí kterých vláda hmotně podporuje zaměstnavatele, aby vytvořily nové pracovní místo, aby rekvalifikovaly současné pracovníky, či realizovaly školení nových zaměstnanců.

### **Veřejně prospěšné práce**

Tento další nástroj aktivní politiky je určen pro dočasné pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání. Představuje dle Dvořákové et al. (2007, str. 96) nové pracovní příležitosti, které jsou časově omezené a spočívají v údržbě a úklidu veřejných prostor a budov. Dále se jedná o pomocné práce v charitě, v sociálních službách. Mohou jimi být také práce osobních asistentů ve školství, či dohledové služby asistentů prevence kriminality, předáků. Autorka dále doplňuje, že veřejně prospěšné práce se mohou realizovat také při úpravě zeleně, při výstavbě infrastruktury nebo i v oblasti sociální. Jedná se o pracovní uplatnění především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče.

Výhodou uvedeného nástroje je tedy nejen snížení nezaměstnanosti, ale také zvelebení obcí či měst. Finanční prostředky, které jsou směřovány na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci úřadu práce, na takto vytvořeném místě, může být zaměstnavateli poskytován dle MPSV: veřejně prospěšné práce (online, 2017) až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně zdravotního a sociálního pojištění. Jak uvádí Andraščíková et al. (2012, str. 1052) obdobně jako u rekvalifikace se tento nástroj realizuje na základě dohody, kterou uzavírá uchazeč o práci s Úřadem práce. Maximální doba veřejně prospěšných prací nesmí překročit dvanáct po sobě jdoucích měsíců. Na druhou stranu je možné tuto dohodu uzavřít několikrát. Výše příspěvku v rámci veřejně prospěšných prací činí v současné době 14 000 Kč. Jedná se o částku, která pokrývá náklady související s minimální mzdou.

### **Společensky účelná pracovní místa**

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou společensky účelná pracovní místa. Jak uvádí Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (online, 2017) jedná se o pracovní místa, která jsou zřizována zaměstnavatelem, nebo vyhrazována zaměstnavatelem na

základě dohody s příslušným Úřadem práce. Tyto pracovní místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, u kterých není možné zajistit uplatnění jiným způsobem. Zákoník práce dále dodává, že za společensky účelné pracovní místo je možné považovat i takové místo, které je zřízené po dohodě s Úřadem práce za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Podmínkou pro získání příspěvku je však udržení pracovního místa nebo vytvoření OSVČ minimálně 365 kalendářních dnů. Jak doplňuje Dvořáková et al. (2011, str. 89) na společensky účelná pracovní místa poskytuje Úřad práce příspěvek. Jeho výše je dána počtem vytvořených pracovních míst nebo konkrétní situací na trhu práce. Finanční příspěvky se poskytují jako příspěvek na úhradu úroků z úvěru, návratný příspěvek, nebo jiný účelově určený příspěvek.

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

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může dle Integrovaného portálu MPSV: příspěvek (online, 2017) poskytovat Úřad práce zaměstnavateli na základě dohody, která je s ním uzavřená, a to v případě, že zaměstnavatel přechází na nový program. Díky tomuto přechodu nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v plném týdenním rozsahu. Podnikatelé většinou přecházejí na nový pracovní program z důvodu vývoje ekonomiky ve státě či vlivem technologických změn. Díky tomu jsou realizovány menší či větší obměny podnikatelského programu zaměstnavatele. Jak lze tedy vyvodit, tento příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu nákladů mezd, které zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů. Nešćáková (2011, str. 245) dále doplňuje, že maximální doba, po kterou je možné tento příspěvek čerpat, je šest měsíců. Maximálně může činit příspěvek na jednoho zaměstnance polovinu minimální mzdy.

### **Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je takový příspěvek, který dle Vybíhala et al. (2017, str. 78) je směřován uchazečům o zaměstnání, kteří se rozhodli podnikat jako OSVČ. Úřad práce s těmito osobami uzavírá dohodu o poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa. Smyslem tohoto příspěvku je podpořit podnikatele v začátcích, kdy nemají vysoké zisky a stát jim takto pomocí Úřadů práce přispívá na úhradu provozních nákladů. Tyto provozní náklady musí vznikat podle MPSV: překlenovací příspěvek

(online, 2017) maximálně v pěti měsících od uzavření dohody s Úřadem práce. O tyto příspěvky mohou žádat osoby, maximálně do třiceti dnů od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa. Tento příspěvek se odvíjí od průměrné mzdy, která existuje v ekonomice České republiky v prvním až třetím čtvrtletí kalendářního roku. Maximální výše příspěvku činí 0,25 násobku průměrné mzdy.

### **Příspěvek na zapracování**

Tento zde poslední uvedený nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je určen na podporu zaměstnávání uchazečů, kterým Úřad práce věnuje zvýšenou péči dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (online, 2017). Pomocí tohoto nástroje tak Úřad práce kompenzuje zaměstnavateli určité snížení pracovního výkonu nového pracovníka při zapracování. Příspěvek je poskytován dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (online, 2017) maximálně po dobu tří měsíců a maximální částka, kterou může Úřad práce poskytnout, činí polovinu minimální měsíční mzdy. Je poskytován jednorázově zpětně za celou sjednanou dobu zapracování. Jak doplňuje Steinichová (2010), nový pracovník může být zapracován jednou či více osobami nebo jej může realizovat sám zaměstnavatel, tedy fyzická osoba či právnická osoba. V dohodě o příspěvku na zapracování však musí být stanoveno kdo a kolik lidí bude zapracování provádět.

### **3.9.2 Pasivní politika nezaměstnanosti**

Česká republika se na základě zákonných opatření zavazuje k pomoci při získávání práce a garantuje hmotné zajištění osobám, které jsou nezaměstnané. Jedná se o tzv. podporu v nezaměstnanosti. Na ní mají nárok dle MPSV: podpora v nezaměstnanosti (online, 2017) osoby mladší 50 let věku po dobu pěti měsíců. Lidé od 50 do 55 let věku mají nárok na tuto podporu osm měsíců a lidé nad 55 let až jedenáct měsíců. Jedná se o tzv. podpůrnou dobu.

Výše podpory je různá a závisí na průměrné mzdě dané osoby. Platí však, že za prvních šedesát dnů získají osoby hledající práci 65 procent průměrného čistého měsíčního výdělku, který získaly u předchozího zaměstnavatele. Za měsíc mohou získat maximálně 0,58 násobek průměrné mzdy, která v České republice existuje a to za první až třetí

čtvrtletí roku předchozího. Pro představu v prvním čtvrtletí roku 2017 průměrná mzda dle serveru I dnes: (online, 2017) činila 27 889 Kč. Pro rok 2017 činí maximální výše podpory v nezaměstnanosti dle Portálu veřejné správy: podpora (online, 2017) 15 660 Kč. V dalších dvou měsících klesá podpora v nezaměstnanosti na 50 procent výdělku u minulého zaměstnavatele. Zbylou podpůrčí dobu poté uchazeč o zaměstnání získává jen 45 procent. Poté, co uplyne podpůrčí doba, která, jak již bylo uvedeno, může být pět měsíců, osm měsíců nebo jedenáct měsíců, nemá již nezaměstnaná osoba nárok na podporu v nezaměstnanosti a může získat jen sociální dávku ve výši životního minima. Výše životního minima je dle MPSV: životní minimum (online, 2017) 3 410 Kč. Nevykazuje-li požadovanou aktivitu, dostane jen existenční minimum, které je dle serveru 2 200 korun.

## 4 Vlastní práce

### 4.1 Současná situace na trhu práce v České republice

V praktické části práce je zhodnocena situace na trhu práce v okrese Hradec Králové. Pro lepší pochopení problematiky je zde nejprve v krátkosti popsána situace na trhu práce v celé České republice.

Tabulka 1 - Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice v %

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
4.3	4.3	4.0	3.9	4.8	6.5	8.7	8.8	8.1
2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
7.3	7.8	8.3	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3
2011	2012	2013	2014	2015				
6.7	7.0	7.0						

Zdroj: Eurostat (online, 2017)

Z tabulky č. 1 je možné vyčíst, jak se klíčový ukazatel trhu práce vyvíjel téměř od vzniku samostatné České republiky až do dnes.

V prvé řadě je patrný vývoj v devadesátých letech. Ten byl zapříčiněn přechodem od centrálně plánovaného *hospodářství* na ekonomiku *tržní*. *Ještě před rokem 1990 česká ekonomika neznala nezaměstnanost, protože všichni lidé museli pracovat. Po revoluci se však začala nezaměstnanost pozvolna objevovat a zvyšovat. Do roku 1996 byla míra nezaměstnanosti relativně stabilní a dosahovala hodnot mezi 3 % až 4 %. Jednalo se o růstovou fázi české ekonomiky, kterou lze doložit růstem HDP. Jak uvádí Historie vlád minulých (online, 2017) bylo v roce 1995 HDP ve výši 6,4 %. Tento růst byl dán odkladem restrukturalizace české ekonomiky. Od roku 1998 však docházelo k poklesu HDP a k růstu nezaměstnanosti. Opět dle uvedeného serveru pokleslo v roce 1998 HDP na - 2,6 % a míra nezaměstnanosti činila v tomto roce 6,5 %. Po roce 1998 tak nezaměstnanost rostla, ale nepřesáhla magickou hranici 10 %. Za hlavní důvody růstu míry nezaměstnanosti v tomto období lze spatřit konsolidaci podnikatelského sektoru. Opět dle*

uvedeného serveru např. v roce 1998 poklesla průmyslová výroba o 16 %, stavební produkce poklesla o 14 % a zemědělská o cca 30 %. Na druhou stranu byl patrný růst v terciérním sektoru, jehož podíl na pracovnících se přitom zvýšil ze 43 % na 54 %. Nutno podotknout, že bez růstu terciérního sektoru by došlo k prohloubení HDP ještě více. Za další důvody růstu nezaměstnanosti spatřuje server Veřejné mínění nezaměstnanosti v ČR (online, 2017) uzavření některých státních podniků, nárůst cen nebo například zkrácení vojenské služby.

Od roku 1998 do roku 2000 se nezaměstnanost navýšila o 2,3 %. Pro lepší představu se v roce 1999 ucházelo o „jedno volné pracovní místo v rozmezí 11,5 uchazeče (leden) až po 13,9 uchazeče (prosinec)“ MPSV: trh práce 1999 (online, 2017). Na rostoucí míru nezaměstnanosti v tomto období měl vliv dle Veřejného mínění nezaměstnanosti v ČR (online, 2017) nadále špatný ekonomický vývoj a demografické výkyvy (konkrétně silné ročníky vstupující v devadesátých letech na pracovní trh a naopak silné ročníky odcházející po roce 2000 z pracovního trhu).

Jak lze z předešlé tabulky vyčíst, po roce 2000 do vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 docházelo k postupnému snižování míry nezaměstnanosti díky růstu HDP. Ten byl zapříčiněn růstem zpracovatelského průmyslu, zejména firem se zahraniční kapitálovou účastí. Ovšem tomuto růstu HDP v takové míře nekorespondoval pokles nezaměstnanosti.

Následný propad míry nezaměstnanosti po roce 2004 byl zapříčiněn podle Euroskop: bariéry podnikání (online, 2017) zrušením bariér v oblasti pohybu zboží. Řada podniků tak mohla pronikat na zahraniční trhy. Následný volný pohyb osob způsobil také snížení počtu nezaměstnaných. Další důvody poklesu nezaměstnanosti lze hledat v růstu HDP. V roce 2008 se však snižování míry nezaměstnanosti zastavilo a v roce 2009 míra nezaměstnanosti kulminovala téměř na hranici 7 %. Bylo to dáno nástupem finanční krize, která se do České republiky přenesla ze Spojených států amerických díky zahraničnímu obchodu. V roce 2011 došlo poprvé od ekonomické krize k poklesu míry nezaměstnanosti. K této situaci přispěl růst zahraničních investic, což přispělo ke vzniku nových pracovních příležitostí. Dále byly vloženy nemalé prostředky z Evropské unie do rozvoje pracovních příležitostí, tedy především do rekvalifikací. V následných letech měla významný vliv na dané míře nezaměstnanosti aktivní politika nezaměstnanosti a pozitivní ekonomický vývoj.

Výraznější pokles nezaměstnanosti v České republice započal ve druhé polovině roku 2014. Na konci roku 2014 byl počet nezaměstnaných dle Úřadu práce ČR: tisková zpráva 2015 (online, 2017) 541 914, což představovalo pokles o 54,9 tisíc osob oproti předchozímu roku. Na konci roku 2015 evidovaly úřady práce 453 118 uchazečů o zaměstnání, což představovalo oproti roku 2014 pokles o 88,8 tis. osob. Průměrný podíl nezaměstnaných osob ve věku 15–64 let činil k obyvatelstvu stejného věku, který nahradil míru registrované nezaměstnanosti v roce 2015 6,6 %. Průměrný počet volných pracovních míst, která byla na úřadu práce nahlášena, činil 90,3 tis. To představovalo nárůst o cca 41,6 tis.

Na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání se velkou mírou podíleli starší lidé. Podíl osob starších 50 let byl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2015 dle MPSV: Statistická ročenka trh práce 2016 (online, 2017) 31,2 %. Další problematickou skupinou na trhu práce byly osoby s nižším vzděláním. Podíl těchto osob bez vzdělání na celkovém počtu osob na konci roku 2015 činil 28,7 %. Podíl vyučených, kteří byli nejpočetnější kategorií z hlediska dosaženého vzdělání, činil 37,4 %. Jejich absolutní počet tak představoval dle uvedeného serveru 39,2 tis. Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob na konci roku 2015 poklesl na 187,6 tis. Jejich podíl na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných se snížil na 41,4 %, ovšem narůstá podíl nezaměstnaných déle než 24 měsíců. Průměrná délka evidence uchazečů, kteří byli v evidenci Úřadu práce na konci roku 2015, činil ohromných 682 dnů. Průměrná měsíční výše podpory v nezaměstnanosti vzrostla na základě zmiňovaného serveru z 5 958 Kč v roce 2014, na 6 171 Kč v roce 2015. Na konci roku 2015 činila již 6 251 Kč, zatímco v prosinci 2014 dosáhla 6 039 Kč.

Na závěr je zde nutné podotknout, že se v průběhu sledovaného období změnila metodika výpočtu míry nezaměstnanosti a to hned dvakrát. První změna proběhla v roce 2004. Tehdy byl změněn vzorec výpočtu proto, aby koreloval s Evropskou unií. Do června roku 2004 se tedy míra nezaměstnanosti vypočetla, jak uvádí server ČSÚ: nezaměstnanost (online, 2017), jako podíl počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání a to vždy ke konci sledovaného roku a disponibilní pracovní síly, respektive zaměstnaní z Výběrového šetření pracovních míst + neumístění uchazeči. Druhá změna proběhla v lednu roku 2013. Tento nový ukazatel se počítá opět jako podíl, tentokrát však podíl nezaměstnaných a všech lidí



ve věkové kategorii 15-64 let. Data ve jmenovateli pocházejí z bilance obyvatel, což je základní výstup demografické statistiky Českého statistického úřadu.

## **4.2 Charakteristika okresu Hradec Králové**

Využití lidského kapitálu je provázáno s ekonomickým potenciálem a prostředím v dané lokalitě. Z tohoto důvodu je nutné na začátku praktické části textu nejprve v krátkosti charakterizovat samotný okres Hradec Králové, jeho polohu, ekonomickou situaci, dopravní dostupnost a další faktory.

### **4.2.1 Historie okresu Hradec Králové**

Oblast Hradce Králové byla osídlena dle serveru Historie Hradecka (online, 2017) již v době pravěku. Vyplývá to z archeologických průzkumů, které byly realizovány na soutoku Labe a Orlice. V té době se jednalo o velmi výhodné obchodní místo.

První písemná dochovaná zmínka o Hradci Králové je, jak uvádí server Aktuálně: Hradec Králové (online, 2017) ze 13. století. V období středověku bylo město tzv. věnným městem českých královen. Velmi oblíbené bylo u Elišky Rejčkové nebo Elišky Pomořanské. Od 14. století se město stalo přirozeným vojenským a politickým centrem s velkou úrovní kultury a vzdělanosti. V průběhu 19. století zažilo toto město velký rozmach. Bylo spojeno s železnicí a vznikaly zde průmyslové podniky jako například cukrovar, plynárna nebo strojírna. Roku 1864 byla založena světoznámá továrna na piana firmy Antonín Petrof. Do poloviny 19. století sloužilo město jako vojenská pevnost, která byla zrušena po debaklu při bitvě u Hradce Králové. Na přelomu 19. a 20. století zaznamenal Hradec Králové rozkvět kulturního života. Bylo zde založeno dle uvedené serveru Klicperovo divadlo a muzeum. Živý kulturní ruch byl i na hradeckém gymnáziu, jehož žákem byl v 60. letech Alois Jirásek a na počátku 20. století i Karel Čapek. Po vzniku Československa nastala pro město nová slavná epocha. Bylo to období, kdy se Hradec zásluhou starosty Ulricha a architekta prof. Josefa Gočára rázem dostal na přední místo mezi československými městy. Původně pevnostní město se změnilo v "salón republiky". Rozvoj města však byl násilně přerušen 2. světovou válkou. Po osvobození

republiky v roce 1945 se město znovu stalo významným hospodářským a kulturním střediskem.

Dnes je Hradec Králové statutární město, které je umístěno na východě Čech a je metropolí Královéhradeckého kraje. Leží na soutoku již dvou jmenovaných řek, Orlice a Labe. Je součástí hradecko-pardubické aglomerace a je významným dopravním centrem, sídlem státních institucí, úřadů či významných podniků. Ve městě působí tři vysoké školy, které přispívají k růstu vzdělanosti obyvatel a lákají do města mnoho malých talentů.

Příznivé podnebí ve městě je dáno tím, že Hradec náleží do východního Polabí. Část jižní zasahuje do teplejší a sušší oblasti, severní poté náleží do oblasti mírně vlhké a teplé. Jak doplňuje Statutární město Hradec Králové (online, 2017), na území okresu je možné nalézt řadu historických památek i moderních architektur. Mezi nejdůležitější historické památky je možné zařadit jádro krajského města. Do toho náleží chrám sv. Ducha, renesanční Bílá věž, kaple sv. Klimenta a barokní radnice. Dále je zde velmi zajímavá Labská elektrárna, Mariánský sloup, Městské historické a průmyslové muzeum.

#### **4.2.2 Dopravní dostupnost okresu Hradec Králové**

Hustota dopravní sítě není v Královéhradeckém kraji příliš vysoká jako ve většině ostatních krajů. Tento fakt může vést k nižším investicím ze strany zahraničních investorů. Nedostatek však vyvažuje důležitá tranzitní funkce kraje a všestranná dopravní dostupnost hospodářských center.

Klíčovým dopravním uzlem z hlediska silniční sítě je samotné město Hradec Králové, do kterého se sbíhají silnice I. třídy a železnice. Dopravní síť je hustší v západní části území, kde se nachází většina důležitých komunikací včetně dálnice a rychlostní silnice. Východní část území již takovou hustotu dopravní sítě nemá, což se odvíjí také od toho, že se zde nenachází významná centra.

Samotný okres leží v blízkosti dálnice D11, která vede z Prahy. Tato komunikace by v budoucnu měla spojit Prahu, Hradec Králové a měla by končit až v Polsku. Na jihu města je také vybudován krátký úsek rychlostní komunikace D35. Ta by měla navazovat na současnou komunikaci D35, která po úplném dokončení spojí okres na jedné straně s Libercem a na straně druhé povede až k Lipníku nad Bečvou. Hradec Králové by tak měl

být spojen s moravskými metropolemi Olomouc a Ostrava. Dobudování těchto dvou komunikací by tak mělo přispět ke zvýšení průmyslového potenciálu celé oblasti Hradce Králové a přílivu nových investic například do logistických center či lehké výroby. Tato situace by se samozřejmě měla projevit v růstu nabídek pracovních příležitostí. Dále spojení s blízkým okresním městem Pardubice zajišťuje silnice I/37, která má u Opatovic napojení na D35. Spojení s Náchodem a polskými hranicemi je zajištěno silnicí I/33. Okres je napojen na silnici I/31, I/42. V neposlední řadě je v okrese síť komunikací druhého a třetí stupně.

#### **4.2.3 Rozloha okresu**

Jak již bylo uvedeno, okres Hradec Králové leží v Královéhradeckém kraji. Sousedí přitom s okresy Náchod, Jičín, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov. Poté sousedí s okresy Kolín a Nymburk, které spadají do kraje Středočeského a s Pardubicemi, které spadají do kraje Pardubického.

Největší část Královéhradeckého kraje zaobírá dle publikace Královéhradecký kraj Analýza trhu práce (online, 2017) Trutnov. Tento okres zaobírá 24 % celkové půdy kraje. Menší část kraje poté zaobírá Rychnov nad Kněžnou. Podíl na rozloze kraje činí 21 %. Na dalším místě se umístil Jičín s podílem 19 %. Nejmenšími okresy Královéhradeckého kraje jsou poté Náchod a dále Hradec králové, jejichž podíl je cca 18 %.

Z těchto informací lze vyvodit, že Hradec Králové je co do rozlohy menším okresem v kraji. Jeho celková rozloha činí dle Statutárního města Hradec Králové: data (online, 2017) 875,46 km<sup>2</sup>. Okres je situován do západní části východních Čech. Tato oblast se opět dle zmiňovaného serveru vyznačuje rovinami táhnoucími se podél koryta řeky Labe a směrem na severovýchod se mění v mírné pahorkatiny, což předurčuje příhodné podmínky pro zemědělství. Tuto domněnku dokládá opět server Statutárního města Hradce Králové: data (online, 2017), který uvádí, že na celkové ploše Hradce Králové zaobírá zemědělská půda 70,91 %. Ta je z 83,84 % tvořena půdou ornou.

#### 4.2.4 Administrativní členění

Začátkem roku 2003 zanikly okresní úřady a území krajů se od té doby pro účely státní správy rozděluje na správní obvody obcí s rozšířenou působností, ty pak na správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem. Kromě uvedených okresních měst vykonávají rozšířenou působnost státní správy na území kraje ještě další obce.

Jak uvádí ČSÚ: Hradec Králové (online, 2017) V současné době je okres rozdělen dle Zákona č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností, do šesti správních obvodů pověřených obecních úřadů. Jedná se o Chlumeck nad Cidlinou, Hradec Králové, Nový Bydžov, Nechanice, Třebechovice pod Orebem a Smiřice. Poté se skládá ze dvou správních obvodů obcí s působností rozšířenou. Jsou jimi Nový Bydžov a samotný Hradec Králové. Okres se dělí následně do 104 obcí, z čehož je 6 měst. Obce jsou pověřeny výkonem určitých funkcí státní správy, které náleží do jejich správního obvodu.

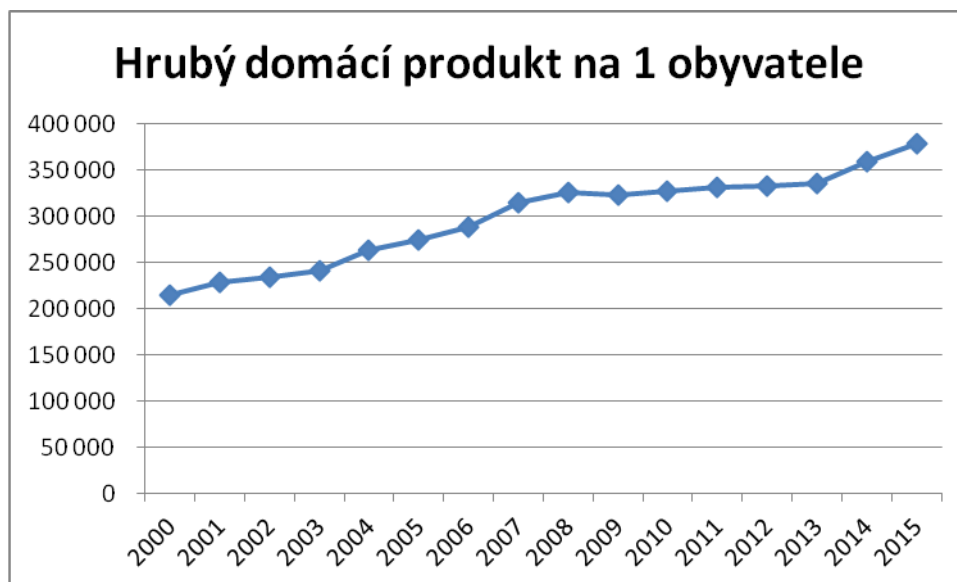
#### 4.2.5 Ekonomická situace

Královéhradecký kraj náleží z ekonomického hlediska k úspěšnějším krajům České republiky. V roce 2015 se umístil na 5. nejlepším místě mezi všemi kraji naší země, což lze vyvodit z ukazatele HDP / obyvatele. O vývoji tohoto ukazatele v Královéhradeckém kraji vypovídá graf č. 4. Nutno podotknout, že hospodářskou výkonnost okresu Hradec Králové není možné lépe posoudit, protože Český statistický úřad ukazatel HDP / obyvatele sleduje jen za Českou republiku a poté za vyšší územně samosprávné celky, kterými jsou kraje.

Uvedený graf č. 4 svědčí o tom, že ve sledovaném období 2000 až 2015 docházelo k růstu hrubého domácího produktu na 1 obyvatele. Celkově tak ukazatel vzrostl z 214 875 Kč na 378 326 Kč. Do roku 2008 lze vypořadovat rostoucí trend, který v tomto roce kulminoval. V roce 2009 je patrný jen mírný propad, který byl dán ekonomickou krizí, vzniklou ve Spojených státech amerických. Oproti jiným krajům byl však dle publikace Analýza podnikatelského prostředí (online, 2017) kraj zasažen krizí jen velmi nepatrně. Důvodem této situace je pravděpodobně to, že kraj je exportně méně orientovaný region. Z pohledu růstové dynamiky však kraj náleží spíše k průměrným regionům, který

zaostává za Zlínským krajem, Moravskoslezským krajem, Jihomoravským krajem, Ústeckým krajem a ostatními.

Graf 4 - Vývoj hrubého domácího produktu na 1 obyvatele v Královéhradeckém kraji



Zdroj: ČSU: HDP (online, 2017)

Okres Hradec Králové lze zařadit mezi okresy průmyslově - zemědělské. Průmyslová výroba zde má své kořeny již od roku 1869 kdy byla, dle serveru ZVU (online, 2017), založena první česká akciová strojírna. Průmysl je v okrese dále typický zejména svojí rozdrobeností na větší počet firem s nižším stavem zaměstnanců. Základním střediskem průmyslu a výroby je samotné okresní město, které je zároveň také hlavní spádovou oblastí celého okresu. V zemědělství se rostlinná výroba orientuje zejména na pěstování brambor, obilovin, olejnin a pícnin. Důležitou roli hraje také živočišná výroba, která se orientuje na chov skotu, prasat a výrobu mléka. Nejintenzivnější zemědělská výroba je patrná v Polabské nížině.

Okres můžeme dále charakterizovat na základě struktury právních subjektů. Na konci roku 2015 bylo, dle ČSÚ: Okres Hradec Králové (online, 2017), v okrese registrováno 43 395 subjektů podnikatelských. Na území okresu tak působilo cca 32 % ze všech ekonomických subjektů Královéhradeckého kraje. Přitom z hlediska struktury podnikatelské sféry zde bylo 76 % osob fyzických a 24 % osob právnických.

Z pohledu odvětvové činnosti je možné říci, že z celkového počtu podniků zde bylo 13 % firem, zabývajících se průmyslovou výrobou, 11 % bylo podniků stavebních. Celkem 4 % podniků se zaměřovalo na zemědělskou výrobu. 28% firem se zabývalo obchodem, ubytováním a stravováním. Tato struktura podnikatelské sféry je v posledních několika letech v podstatě stále obdobná. Celkový počet právních subjektů se pohybuje neustále na přibližně stejné úrovni.

## 4.3 Zhodnocení nabídkové strany na trhu práce v okrese Hradec Králové

Jak již bylo uvedeno v teoretické části, trh práce je utvářen poptávkou a nabídkou práce. Při popisu trhu práce ve vybraném okrese jsou proto tyto dvě strany trhu práce detailně zkoumány. Nejprve je zhodnocení podrobena nabídková strana, kterou tvoří obyvatelé okresu Hradec Králové a lidé, kteří za prací dojíždějí.

### 4.3.1 Vývoj obyvatel v okrese Hradec Králové

Vývoj obyvatel v daném okrese je zde popsán na základě několika zvolených charakteristik.

#### Počet obyvatel v okrese Hradec Králové

Při zhodnocení poptávky po pracovních místech v okrese Hradec Králové je nutné v první řadě podat informace o počtu obyvatel v daném okrese. Vývoj počtu obyvatelstva je patrný v tabulce č. 2.

**Tabulka 2 - Vývoj počtu obyvatel v okrese Hradec Králové**

Rok	Počet obyvatel
2000	161 274
2001	160 576
2002	160 228
2003	159 885
2004	159 880
2005	160 107
2006	160 412
2007	161 349
2008	162 377
2009	163 011
2010	163 378
2011	162 820
2012	162 689
2013	162 651
2014	162 808
2015	163 159
2016	163 269

Zdroj: vlastní zpracování na základě ČSÚ: Vybrané ukazatele za okres Hradec Králové (online, 2017)

Z hlediska počtu obyvatel je Hradec Králové největším okresem v celém kraji. Jak je patrné z tabulky č. 2, v roce 2016 v okrese žilo celkem 163 269 obyvatel. Uvedený počet představuje cca 30 % obyvatel Královéhradeckého kraje. To dokládá server Risy (online, 2017), který uvádí, že kraj má 551 241 obyvatel. Okres je možné díky velkému množství obyvatel a malé rozloze označit za okres s nejvyšší hustotou zalidnění. Na 1 km<sup>2</sup> zde žije dle serveru ČSÚ: charakteristika kraje (online, 2017) 183 obyvatel.

Od roku 2000 do roku 2005 je možné vyzorovat klesající tendenci počtu obyvatel. Pokles obyvatel nebyl významný a činil cca 1 %. Od roku 2005 do roku 2010 byl naopak patrný mírný růst počtu obyvatel ve vybraném okrese. Počet obyvatel za sledované období vzrostl o cca 2 %. Následoval opět mírný propad v počtu obyvatel, který v roce 2015 změnil svou tendenci a v letech 2015 a 2016 opět vzrostl. Při dlouhodobém pohledu na tento vývoj je možné spatřit, že mezi lety 2000 až 2016 došlo k růstu obyvatel o 1 995. Mezi lety 2001 a 2011, kdy bylo prováděno Sčítání lidu, domů a bytů, byl nárůst 2 244 obyvatel. Růst zde byl zapříčiněn řadou faktorů. Na vývoji počtu obyvatel se podílelo záporné saldo migrace v samotném městě Hradec Králové v téměř celém sledovaném období. Úbytek obyvatel byl doprovázen přirozenou měnou, tedy tím, že počet zemřelých převyšoval nad počtem živě narozených.

Vliv těchto faktorů byl ale zanedbatelný v porovnání s výrazným migračním přírůstkem v okolních obcích, které spadají do okresu Hradec Králové. Celkový migrační přírůstek v okolním spádovém území činil dle ČSÚ: statistiky obyvatelstvo (online, 2017) 4 862 osob, tj. o 14,2 %. To zapříčinilo již uvedený nárůst počtu obyvatel v okrese mezi lety 2001 a 2011 o cca 2 %. Zvýšení počtu obyvatel v tzv. satelitních obcích souvisel s procesem suburbanizace, kdy docházelo k odlivu osob z velkých měst do jejich zázemí. Proces suburbanizace byl dle Sociodemografické analýzy města Hradce Králové (online, 2017) patrný ve všech obcích okresu, kromě obce Dobřenice a Smiřice. Relativně největší nárůst byl naopak spatřen v obcích Vysoká nad Labem, kde se obyvatelstvo více než zdvojnásobilo (111,3 %), Divec (72,9 %), Dříteč (61,4 %), Čistěves (57,7 %), Máslojedy (47,7 %) a Býšť (45,2 %).

Odliv obyvatelstva do zázemí města potvrzuje dle uvedeného serveru i nárůst hustoty zalidnění v satelitních obcích a zvláště pak specifické hustoty zalidnění. Nejvíce se tento ukazatel zvýšil právě v obci Vysoká nad Labem, ve které dosáhl hodnoty 6 970 osob



na km<sup>2</sup> zastavěné plochy. Růst počtu obyvatel lze také přisoudit tomu, že zde působí tři vysoké školy. Řada mladých lidí sem přichází za vzděláním a mnoho těchto osob zde také nalezne uplatnění.

### Vývoj věkového složení obyvatel

Nyní je nutné vzhledem k poptávce po pracovních místech zhodnotit věkové složení obyvatelstva v okrese. O této skutečnosti vypovídá tabulka č. 3.

**Tabulka 3 - Vývoj věkového složení obyvatelstva**

	0–14 let	15–64 let	65 let a více	Průměrný věk obyvatel
2000	15,6 %	69,1 %	15,2 %	39,7
2001	15,3 %	69,4 %	15,3 %	40,0
2002	14,9 %	69,7 %	15,4 %	40,3
2003	14,7 %	69,8 %	15,5 %	40,6
2004	14,4 %	70,0 %	15,6 %	40,8
2005	14,1 %	70,0 %	15,8 %	41,0
2006	13,9 %	70,1 %	16,0 %	41,2
2007	13,7 %	70,1 %	16,2 %	41,4
2008	13,7 %	69,7 %	16,6 %	41,5
2009	13,8 %	69,3 %	16,9 %	41,6
2010	14,0 %	68,7 %	17,3 %	41,8
2011	14,2 %	67,8 %	18,0 %	42,0
2012	14,4 %	66,9 %	18,7 %	42,3
2013	14,6 %	66,2 %	19,3 %	42,5
2014	14,7 %	65,5 %	19,7 %	42,7
2015	15,0 %	64,8 %	20,2 %	42,8
2016	15,2 %	64,1 %	20,7 %	43,0

**Zdroj: vlastní zpracování na základě ČSÚ: Vybrané ukazatele za okres Hradec Králové (online, 2017)**

Z tabulky č. 3 je zřejmé, že v rámci okresu je možné vypočítat obdobný demografický vývoj, který je parný v rámci celé České republiky a je jím stárnutí českého obyvatelstva. Při pohledu na tabulku č. 3 je vidět pokles věkové skupiny 15 až 64 let. Toto obyvatelstvo se největší měrou podílí na poptávce po pracovních místech. Jejich procentuální zastoupení v průběhu sledovaného období kleslo z podílu 69,1 % na 64,1 %.

Dále je zde možné vypočítat výrazný nárůst podílu nejstarší věkové skupiny obyvatel, tedy skupiny obyvatel ve věku 65 let a více. Podíl této věkové skupiny na všech obyvatelích v okrese v rámci sledovaného období vzrostl z 15,2 % na 20,7 %, tj. o 5,5

procentních bodů. Vyšší intenzita růstu byla patrná především v závěru sledovaného období, což souvisí dle Sociografické analýzy města Hradce Králové (online, 2017) s přesouváním generací osob narozených v období zvýšené reprodukce na konci a po skončení druhé světové války do nejvyšší věkové skupiny.

V neposlední řadě je patrný pokles obyvatel v nejmladší věkové skupině, tedy ve věkové skupině 15 a méně let. V rámci této věkové skupiny došlo k poklesu z 15,6 % na 15,2 %. Zmiňovaný pokles činil jen 0,4 procentního bodu. V průběhu sledovaného období však došlo k výraznému poklesu počtu dětí v okrese, který kulminoval cca před pěti lety a od té doby byl pokles nahrazen mírným nárůstem, způsobený vyšší úrovní porodnosti.

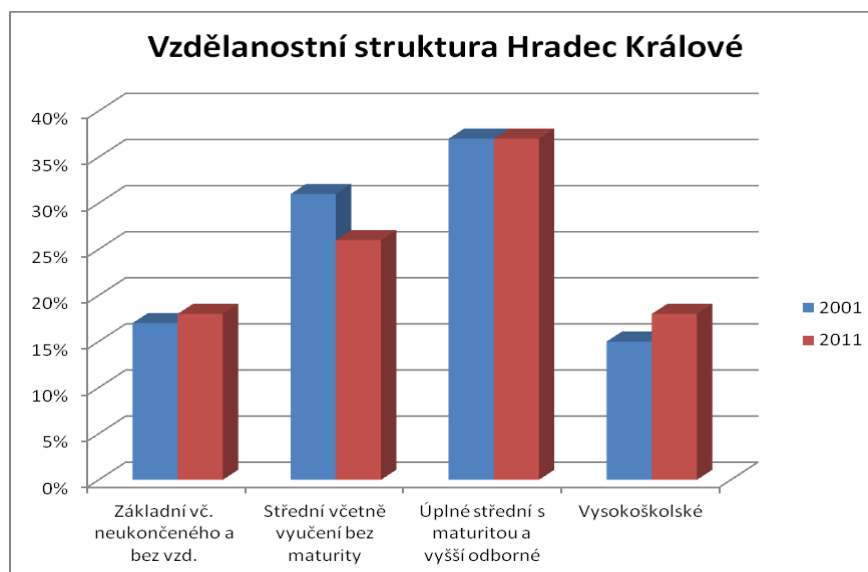
Proces stárnutí obyvatel je možné doložit dlouhodobým zvyšováním průměrného věku obyvatel. Tento ukazatel vzrostl z 39,7 let v roce 2000 na 43 let v roce 2016. Ve sledovaném období ukazatel vzrostl o 3,3 roku. Průměrný věk žen byl přitom vyšší a dosáhl ke konci sledovaného období 44,5 let a mužů 41,4 let. Na současném věkovém složení je možné spatřit zářezy vzniklé v dobách minulých. Jak uvádí Sociografická analýza města Hradce Králové (online, 2017), v současném jednadvacátém století, věkové složení jen v menší míře ovlivňuje např. hospodářská krize ve třicátých letech či zvýšená reprodukce obyvatel po druhé světové válce. Větší měrou je poté ovlivněna mladšími skutečnostmi, kterými byly např. snížená porodnost v šedesátých letech, zvýšená úroveň reprodukce v polovině sedmdesátých let, výrazné snížení úrovně porodnosti v devadesátých letech minulého století a vzestup porodnosti v druhé polovině prvního desetiletí století nového.

Průměrný věk v České republice je v porovnání s okresem Hrade Králové nižší a to 42 let. Regionální diference věkového složení je způsobena mimo jiné událostmi druhé světové války. Na věkových strukturách jsou stále patrné následky válečných ztrát. Významným faktorem dotvářejícím věkové složení obyvatel je i rozmístění průmyslu a stěhování obyvatel, mnohdy celých mladých rodin, za prací v druhé polovině dvacátého století.

## Vývoj vzdělanostní struktury

Dosažená úroveň vzdělání vede k vyšší kvalitě lidských zdrojů, což se příznivě odráží v úspěchu pracovních zdrojů na trhu práce. O vzdělanostní struktuře na trhu práce ve vybraném okrese Hradec Králové hovoří graf č. 5.

Graf 5 - Vzdělanostní struktura obyvatel



Zdroj: Hradec Králové: vzdělání (online, 2017)

Z grafu č. 5 je patrné, že nejnižší je podíl osob s vysokoškolským vzděláním. V roce 2001 byl podíl vysokoškolsky vzdělaných osob 15 %. V rámci této skupiny došlo ve sledovaném období k růstu a při posledním Sčítání lidu, domů a bytů činil podíl těchto osob 18 %. Tedy dosáhl stejného podílu jako skupina se základním vzděláním a bez vzdělání. Na druhou stranu došlo k pozitivnímu poklesu počtu osob se středním vzděláním bez maturity a to z 31 % na 26 %. Podíl osob s maturitou zůstal shodný a to 37 %. Jak uvádí Analýza pracovních sil v Hradci Králové (online, 2017) je vzdělanostní struktura obyvatel ve srovnání s celorepublikovým průměrem velmi příznivá a do budoucna lze očekávat zlepšení. Dle ČSÚ: obyvatelstvo dle vzdělání (online, 2017) byl celorepublikový průměr vysokoškolsky vzdělaných osob jen 10,7 %. Tato příznivá situace v okrese je dána přirozenou měnou obyvatelstva, působností třech vysokých škol či celorepublikově rostoucím důrazem na význam vzdělání.

#### 4.3.2 Ekonomická aktivita obyvatel

Úroveň ekonomické aktivity obyvatelstva daného regionu závisí především na počtu osob v ekonomicky aktivním věku, věkové struktuře obyvatel regionu, množství a struktuře žen a na počtu osob připravujících se na budoucí povolání. Částečně o tomto vývoji již bylo v minulém textu pojednáno. Nyní je vhodné tedy uvést, jaké množství je v daném regionu ekonomicky aktivních obyvatel. Nutno podotknout, že informace o ekonomicky aktivních obyvatelích na úrovni okresu jsou dostupné jen v rámci Sčítání lidu, domů a bytů. Z tohoto důvodu jsou v následující tabulce č. 4 uvedeny informace o ekonomicky aktivních obyvatelích za léta 1991, 2001 a 2011.

**Tabulka 4 - Vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel**

	1991	2001	2011
Počet ekonomicky aktivních obyvatel	86 736	82 294	79 248

**Zdroj: ČSÚ: územní přehledy (online, 2017), ČZSO: ekonomiky aktivní obyvatelstvo (online, 2017)  
ČZSO: Sčítání lidu, domů a bytů (online, 2017)**

Podle výsledků Sčítání lidu, domů a bytů bylo v roce 1991 na území okresu 86 736 ekonomicky aktivních obyvatel. V roce 2001 zde bylo o 4 442 ekonomicky aktivních obyvatel méně, tedy 82 294. V roce 2011 pokračoval klesající trend, kdy došlo k poklesu počtu ekonomicky aktivních obyvatel na 79 248. Tento pokles ekonomicky aktivních obyvatel je dán zejména stárnutím obyvatel a poklesem osob ve věkové skupině 15 až 64 let. Dále je tento vývoj ovlivněn změnami v metodice při sčítání. Jak uvádí ČZSO: ekonomická úroveň obyvatel (online, 2017) při sčítání v roce 1991, do počtu ekonomicky aktivních obyvatel byly zahrnuty i ženy na mateřské či rodičovské dovolené, pokud trval jejich pracovní poměr. Od roku 2001 jsou do počtu ekonomicky aktivních započteny jen ženy na mateřské dovolené. Informace v roce 2011 ve srovnání s rokem 2001 neobsahují údaje o nezaměstnaných podle jejich posledního zaměstnání.

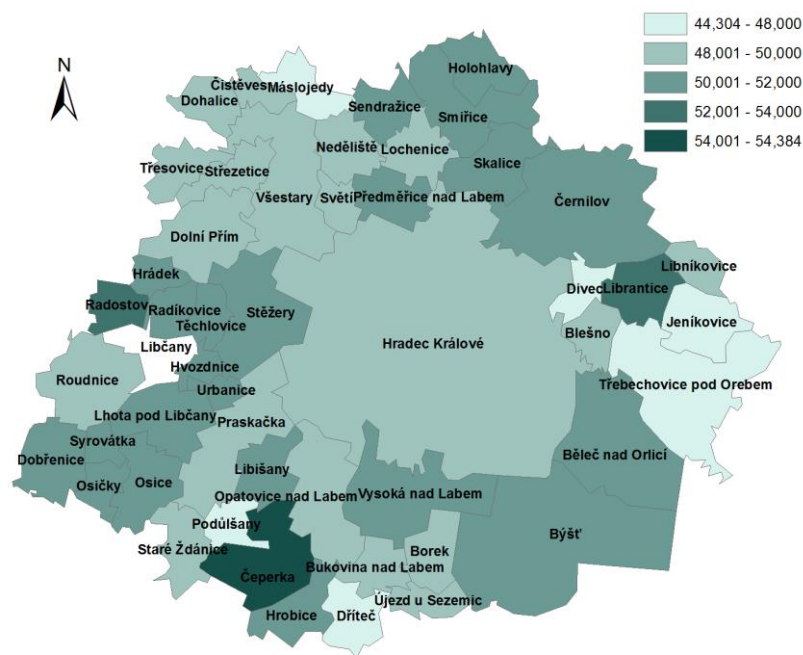
Podíl ekonomicky aktivních obyvatel v okrese Hradec Králové činil v roce 2011 cca 49 %. Tento poměr je tak velmi podobný poměru ekonomicky aktivních obyvatel, kteří byli v daném období v České republice. Zde byl podíl ekonomicky aktivních obyvatel dle ČSÚ: ekonomická aktivita obyvatel kraje Zlínského (online, 2017) 48,7 %. Mírně vyšší

podíl je dán tím, že obecně ve větších městech, kterými je Hradec Králové, je větší množství pracovních příležitostí, a proto je zde vykazován i vyšší podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Z celkového počtu 79 248 ekonomicky aktivních obyvatel byla, dle ČSÚ: obyvatelstvo, domy, byty a domácnosti podle Sčítání lidu, domů a bytů (online, 2017), největší část obyvatel zaměstnána. Celkem tedy bylo v rámci Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 zaměstnáno 73 028 obyvatel a 6 220 bylo nezaměstnaných. Z počtu 79 248 bylo tedy cca 92 % osob zaměstnáno nebo vykonávaly samostatně výdělečnou činnost. Dále bylo z tohoto počtu 4 421 důchodců, kteří pracovali. Žen na mateřské dovolené bylo 1 450.

O tom, ve kterých obcích byl největší podíl ekonomicky aktivních obyvatel a ve kterých naopak nejmenší hovoří následující obrázek č. 1.

**Obrázek 1 - Podíl ekonomicky aktivních na celkovém počtu obyvatel v obcích spádového území města**

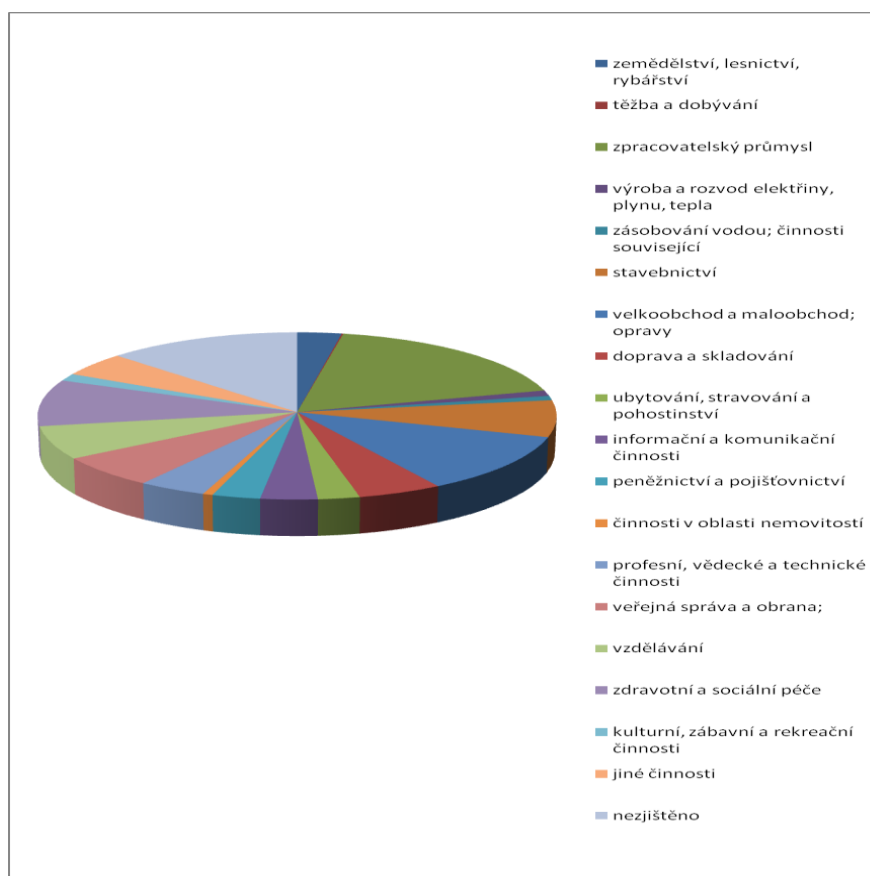


Zdroj: Sociografická analýza města Hradec Králové (online, 2017)

Z obrázku č. 1 je patrné, že největší podíl ekonomicky aktivních obyvatel byl v obci Čeperka, poté Radostov nebo Librantice. Nejmenší byl naopak v obci Jeníkovice, Třebchovice pod Orebem. Jak uvádí publikace Sociografická analýza města Hradec Králové (online, 2017), v rámci celého kraje se potvrzuje předpoklad, že podíl ekonomicky aktivních obyvatel se zvyšuje s růstem pracovních příležitostí ve středních a velkých městech. V rámci celého kraje byl nejnižší podíl ekonomicky aktivních obyvatel v nejmenších obcích, což souvisí s vyšším podílem osob v poproduktivním věku. Na druhou stranu se i krajské město potýká s výrazným problémem, kterým je vysoký podíl obyvatel ve věku 65 a více let.

Informace o ekonomické aktivitě obyvatel jsou uvedeny v grafu č. 7. Je patrné, že nejvíce obyvatel bylo zaměstnáno v průmyslu. Zde bylo v roce 2011 zaměstnáno 17,56 % obyvatel. Poté bylo velké množství obyvatel zaměstnáno ve velkoobchodě, maloobchodě a to celkem 11,31 %. V menší míře lidé pracovali ve stavebnictví a to 7,1 %. Následně bylo 8,88 % obyvatel zaměstnáno ve zdravotnictví, 6,35 % v oblasti vzdělávání, v dopravě pracovalo 4,6 %, v ubytovacích službách 2,47 % a v zemědělství 2,85 %. V roce 2011 pracovalo v rámci celé České republiky v průmyslu 32,2 % obyvatel, v zemědělství pouze necelá tři procenta (2,7 %). Pokud tyto informace porovnáme s okresem Hradec Králové, zjistíme, že v průmyslu pracovalo méně obyvatel a v zemědělství naopak větší podíl obyvatel.

**Graf 6 - Rozdělení ekonomicky aktivních obyvatel dle zaměstnání**



Zdroj: vlastní zpracování na základě Statistická ročenka kraje 2011 (online, 2017)

### Vyjížd'ka do zaměstnání

Dalším ukazatelem, dotvářející situaci na trhu práce, je informace o vyjížd'ce do zaměstnání. Tento ukazatel hovoří o využití lidského kapitálu v daném regionu, který je zde k dispozici. Celkem v roce 2011 do zaměstnání cestovalo, dle ČSÚ: Vyjížd'ka a dojížd'ka do zaměstnání a do škol (online, 2017), 15 600 obyvatel okresu Hradec Králové. Z toho bylo 8 641 mužů a 6 959 žen. Denně tedy do zaměstnání cestovalo 85,6 % obyvatel. Do jiné obce okresu cestovalo 62,8 % obyvatel a do jiného okresu cestovalo 8,5 % obyvatel. Do jiného kraje cestovalo dokonce 26,6 % obyvatel a do zahraničí cestovalo 1,4 % obyvatel.

Tyto informace se samozřejmě mění s ohledem na konkrétní obec okresu, nabídku práce v obci atd. Jak dále uvádí Sociografická analýza města Hradec Králové (online, 2017) pohyb obyvatelstva za prací mimo samotné krajské město byl velmi nízký.

Je to dáno tím, že město Hradec Králové je důležitým meziregionálním střediskem a koncentruje tak řadu pracovních příležitostí. Do daného města tak dojíždělo cca 60 % obyvatel. Z obcí, které s městem sousedí, dojíždělo za prací mimo obec 74 % ekonomicky aktivních obyvatel. U většiny z nich je možné předpokládat, že dojíždí právě do města Hradce Králové. Je to umožněno kvalitní dopravní dostupností (i prostřednictvím městské hromadné dopravy, kterou jsou spojeny blízké vesnice s městem). Lze tedy říci, že lidský kapitál je v okrese využíván relativně dobře.

#### 4.3.3 Pracovní síla a nezaměstnanost

Nyní je vhodné zkoumat, jaké množství obyvatel nenašlo uplatnění na trhu práce. O počtu uchazečů o zaměstnání ve vybraném okrese hovoří následující tabulka č. 5.

**Tabulka 5 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání**

Rok	Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem
2000	5 464
2001	5 190
2002	5 513
2003	5 932
2004	6 078
2005	5 701
2006	4 926
2007	3 752
2008	3 692
2009	5 902
2010	6 770
2011	6 450
2012	7 370
2013	8 268
2014	7 636
2015	6 394
2016	4 924

**Zdroj: ČSÚ: uchazeči o zaměstnání (online, 2017)**

Tuto situaci dále doplňuje informace o počtu volných pracovních míst. Vývoj tohoto ukazatele je předmětem následující tabulky č. 6.



**Tabulka 6 - Vývoj počtu volných pracovních míst**

Rok	Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem
2000	1 948
2001	1 486
2002	1 077
2003	740
2004	669
2005	1 001
2006	1 554
2007	1 398
2008	1 855
2009	435
2010	426
2011	702
2012	203
2013	306
2014	457
2015	977
2016	1 828

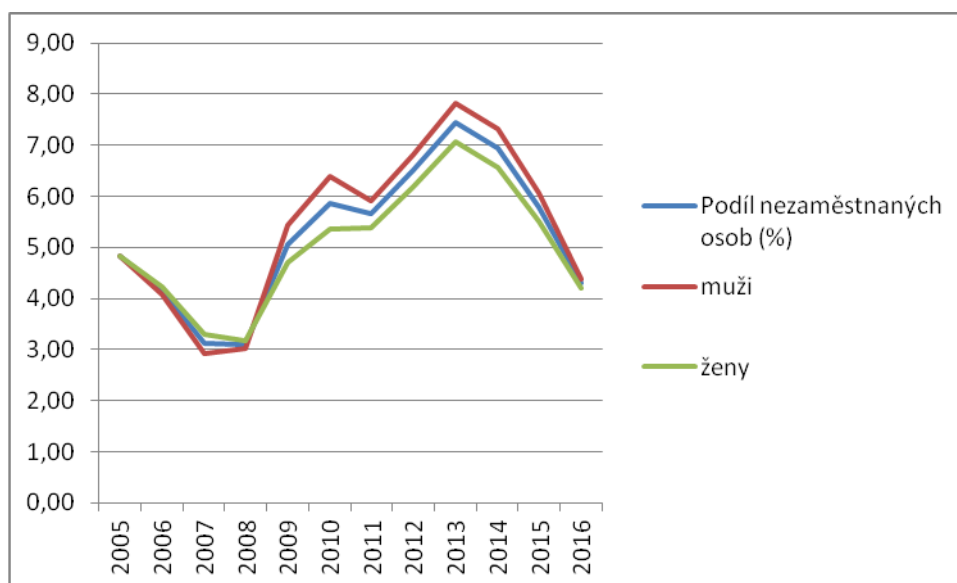
Zdroj: ČSÚ: uchazeči o zaměstnání (online, 2017)

Jak dokazuje tabulka č. 6, v dlouhodobém pohledu docházelo k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání. Počet uchazečů tak poklesl z 5 464 v roce 2000 na 4 924 v roce 2016. Největší počet neumístěných uchazečů o zaměstnání byl v okrese patrný v roce 2012 až 2014, kdy se počet uchazečů pohyboval mezi 7 000 až 8 000 uchazeči. Naopak nejmenší počet neumístěných uchazečů byl v okrese patrný v roce 2008, tedy před vypuknutím ekonomické krize. Počet těchto osob byl v uvedeném roce 3 692.

V roce 2016 bylo tedy 4 924 neumístěných uchazečů o zaměstnání. Dále zde bylo 1 828 neobsazených pracovních míst. Pokud tyto dva údaje porovnáme, zjistíme, že na jedno pracovní místo se hlásilo 2,7 uchazeče o zaměstnání. Pokud tuto hodnotu porovnáme s Českou republikou, zjistíme, že výsledky jsou velmi podobné. V celé České republice totiž na jedno volné pracovní místo připadalo, dle serveru ČSÚ: počet dosažitelných uchazečů na 1 volné pracovní místo (online, 2017), ve sledovaném roce 2,72 uchazeče.

Informaci o zaměstnanosti či nezaměstnanosti obyvatel v okrese Hradec Králové zde doplňuje podíl nezaměstnaných osob, který je patrný v následujícím grafu č. 8.

**Graf 7 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob**



**Zdroj: ČSÚ: uchazeči o zaměstnání (online, 2017)**

Je zde nutné podotknout, že od roku 2013 přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí při uvádění míry nezaměstnanosti na ukazatel podílu nezaměstnaných osob. Zpětně informace o podílu nezaměstnaných osob uvádí od roku 2005. Vzhledem k tomu, že tento ukazatel je s původním ukazatelem nesrovnatelný, je zde poukázáno jen na období 2005 až 2016. Z grafu č. 8 je možné vypožorovat, že do roku 2008 docházelo k poklesu podílu nezaměstnaných osob a lidé na trhu práce v okrese Hradec Králové našli ve velké míře uplatnění. Podíl nezaměstnaných osob činil jen cca 3 %. Od roku 2009 se však vlivem mírně se zhoršující ekonomické situace v regionu zhoršil podíl nezaměstnaných osob.

Tento ukazatel kulminoval v roce 2014 na hodnotě cca 7 %. Přitom podíl nezaměstnaných mužů byl v daném roce vyšší než podíl nezaměstnaných žen a činil téměř 8 %. Do roku 2016 je však patrný zlepšující se stav, kdy podíl nezaměstnaných osob klesá. V roce 2016 se podíl nezaměstnaných osob pohyboval kolem 4,6 %.

Největší počet uchazečů o zaměstnání byl v roce 2016, podle serveru ČSÚ: uchazeči o zaměstnání (online, 2017), ve věkové kategorii od 55. do 59. lety věku (612 uchazečů, tj. 12 %). Nutno podotknout, že tato skupina nese osoby, které jsou dlouhodobě problémovou skupinou, jež s obtížemi hledá své umístění na trhu práce. Vysoký počet uchazečů tvoří, jak opět uvádí zmiňovaný server, také osoby v kategorii mezi 40. a 44 rokem (597 osob, tj. 12 %). Na dalším místě se umístili uchazeči o zaměstnání z věkové

kategorie 35 až 39 let. Podíl této věkové skupiny je cca 11 %. Tato skupina obyvatel je velmi náchylná ke změně zaměstnání (ať již vlastním přičiněním z nespokojenosti v zaměstnání, či z pocitu nevyužití kvalifikace, ukončením vlastní podnikatelské činnosti z různých příčin nebo jsou zaměstnavateli propuštěni např. pro své osobní aj. předpoklady), a naopak při hledání zaměstnání se tato skupina pružně přizpůsobuje požadavkům zaměstnavatelů.

Dále je možné sledovat uchazeče o zaměstnání dle jejich vzdělání. Z níže uvedené tabulky č. 7 je patrné, že nejvíce osob ucházejících se o zaměstnání mělo v roce 2016 výuční list. Podíl této skupiny na všech uchazečích o zaměstnání činil cca 32 %. Další výraznou skupinou uchazečů o zaměstnání byli uchazeči se základním vzděláním. Podíl této skupiny činil 31 %. To do určité míry negativně ovlivňuje možnost jejich uplatnění na trhu práce. Uchazeči o zaměstnání, kteří vykazovali nejnižší podíl, byli ti, kteří měli vzdělání vyšší odborné, střední bez maturity nebo neúplné bez základního vzdělání.

V případě, že dojde k porovnání uchazečů o zaměstnání s celorepublikovými výsledky zjistíme, že v okrese byl vyšší podíl uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním. Celorepublikový průměr u vysokoškolsky vzdělaných uchazečů činil 7 % a v okrese Hradec králové činil cca 9 %. V oblasti středního vzdělání s maturitou byl podíl v okrese vyšší o cca 2 %. Naopak byl v okrese zaznamenán nižší podíl u osob vyučených s maturitou. Zde byl podíl nižší o cca 1 %. Se základním vzděláním byl v okrese podíl vyšší o cca 3 %. Naopak byl v okrese nižší podíl osob bez vzdělání a to o 2 %.

**Tabulka 7 - Vývoj uchazečů o zaměstnání dle vzdělání**

Rok	Neúplné, bez vzdělání, základní	Základní	Vyučení	Střední bez maturity	Vyučení s maturitou	Úplné střední všeobecné s maturitou	Úplné střední odborné s maturitou	Vyšší	Vysokoškolské
2004	23	1 673	2 379	219	248	225	1 004	41	266
2005	23	1 517	2 241	201	242	216	947	53	261
2006	20	1 336	2 001	173	190	137	801	35	233
2007	14	1 069	1 417	124	134	117	650	34	193
2008	12	967	1 371	127	161	117	681	45	211
2009	11	1 383	2 296	241	292	179	1 047	65	388
2010	13	1 592	2 615	243	355	212	1 226	69	445
2011	10	1 623	2 322	251	314	210	1 132	60	528
2012	12	1 788	2 855	161	200	160	1 568	72	554
2013	10	2 309	2 956	157	224	162	1 753	71	626
2014	15	2 093	2 641	259	318	210	1 450	66	584
2015	16	1 832	2 134	197	253	207	1 165	58	532
2016	15	1 557	1 578	160	172	137	841	43	421

**Zdroj: ČSÚ: uchazeči o zaměstnání (online, 2017)**

S ohledem na pohlaví uchazečů o vzdělání je možné konstatovat, že od roku 2009 převažují uchazeči o zaměstnání mužského pohlaví. V roce 2016 tak bylo, dle serveru ČSÚ: uchazeči o zaměstnání (online, 2017), o 108 uchazečů o zaměstnání více mužského pohlaví než ženského. Dále bylo zjištěno, že muži převažují výrazně jen v kategorii vyučen a se základním vzděláním. Největší rozdíl mezi pohlavím je v kategorii vyučen. V této kategorii převažují muži nad ženami o 274 uchazečů. V oblasti se základním vzděláním bylo v roce 2016 o 27 více než žen.

Tato pozitivní situace je dána již uvedenými třemi vysokými školami. Velká část studentů navštěvuje vysokou školu oboru zdravotnického. V okrese působí totiž fakulta Farmaceutická a Lékařská. Jedná se o fakulty Karlovy univerzity v Praze. Dále zde působí fakulta Vojenského zdravotnictví a univerzita Hradce Králové. Na ní lze studovat obory pedagogické, obory se zaměřením na informatiku, management a humanitní vědy. V okrese působí 24 středních škol a učilišť, které mají velmi širokou nabídku nejrůznějších oborů. Na těchto středních školách je ročně zapsáno kolem 10 000 studentů. Největší množství studentů studuje na gymnáziu, zdravotnické škole a na průmyslové škole. V oblasti vyššího odborného vzdělávání v okrese převyšuje zdravotní škola. Vysokou

vzdělanost obyvatel v okrese doplňují vzdělávací organizace, které nabízejí nejrůznější kurzy. Jedná se o jazykové kurzy, informační techniky atd. Tyto instituce spolupracují s různými vysokými a středními školami, je zde řeč např. o Ústavu experimentální biofarmacie, Zdravotního ústavu, Hvězdárny a planetária. Poté v okrese působí organizace, které podporují vědecký pokrok a vývoj. Je to např. EMPLA spol. s r.o., ELLA – CS, s.r.o., PETROF, spol. s r.o.

V obecném měřítku je možné konstatovat, že v oblasti uchazečů o zaměstnání jsou nejproblematictější kategorie mladiství a absolventi, osoby starší 50 let, ženy ve věku, kdy ukončily rodičovskou dovolenou, osoby zdravotně postižené a osoby s nízkou kvalifikací. Tyto problémové kategorie vytvářející poptávku po práci budou blíže zkoumány v další kapitole.

### **Absolventi**

Absolventi škol jsou dlouhodobě považováni za problémovou skupinu. Primárním důvodem je malá nabídka míst, která by odpovídala jejich vzdělání. Mezi další faktory, které ovlivňují zařazení absolventů na trhu práce, náleží chybějící pracovní zkušenosti, nedostatek praxe, neochota absolventů přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele, vystudovaný obor, který nemá na trhu práce uplatnění, nereálné požadavky na pracovní uplatnění, nízké procento vysokoškolsky vzdělaných nebo převažující maturanti a absolventi s výučním listem. Následující graf č. 9 poukazuje na vývoj nezaměstnaných absolventů v okrese Hradec Králové v období od roku 2002 do roku 2017. Léta 2001 a 2000 nejsou dostupná.

**Graf 8 - Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů v okrese Hradec Králové k 31.12.**



**Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV: pololetní statistiky (online, 2017)**

Z uvedeného grafu č. 9 lze vypočítat velmi různorodý trend. Do roku 2008 docházelo k pozvolnému snižování počtu nezaměstnaných absolventů díky příznivému ekonomickému prostředí v zemi. Od tohoto roku následoval opačný trend, jehož důvodem může být již několikrát citovaná světová krize, z důvodu které řada firem ukončila svou činnost a díky vysokému počtu nezaměstnaných si mohly podniky vybrat z široké řady uchazečů o zaměstnání. Většinou daly přednost zkušeným a vzdělaným pracovníkům před absolventy. Vývoj však narušuje rok 2012, kdy nejsou data dostupná. Od roku 2014 je možné pozorovat příznivý vývoj, kterým je pokles nezaměstnaných absolventů.

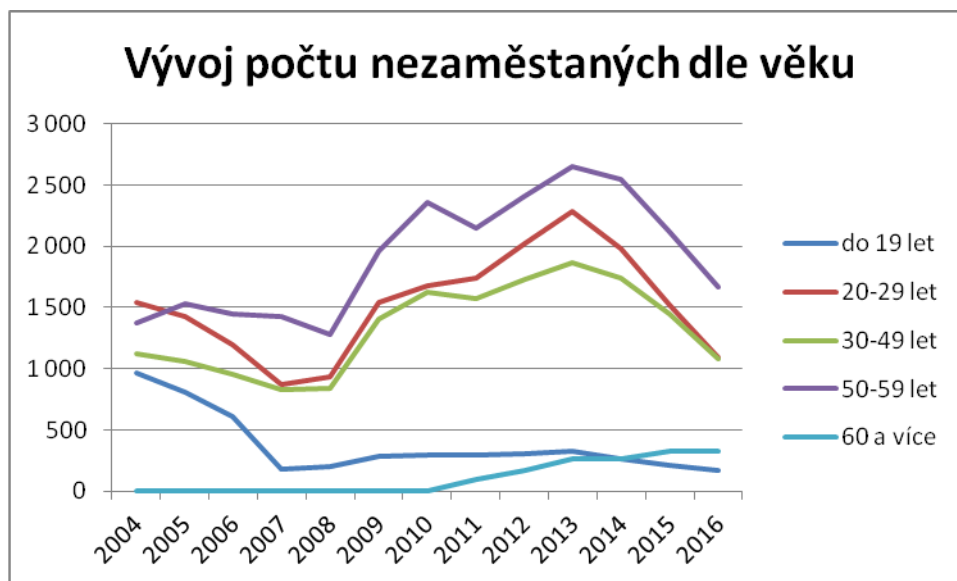
Nejhorší situace je na trhu práce v okrese Hradec Králové, podle publikace Analýza trhu práce (online, 2017), v oblasti gastronomie, hotelnictví a turismu. Špatná situace je zde zejména pro absolventy vyučené v těchto oborech. Poté následuje oblast středoškolsky vzdělaných absolventů. Zde dominují obory administrativa a ekonomika, což jsou především absolventi obchodní akademie. Následnou ohroženou skupinou jsou absolventi strojírenských oborů a to jak absolventů výučních oborů, tak i absolventů středních škol. Negativní situace je také v oblasti telekomunikační, elektrotechniky a výpočetní techniky. Jedná se o velmi zajímavou skupinu absolventů. V obecném měřítku je po těchto profesích velká poptávka a to na všech úrovních vzdělání. Tyto tři obory jsou totiž obory

nejžádanější ze všech. Situace je v okrese však špatná pro absolventy středních škol s maturitou nebo výučbních oborů. V oblasti vysokoškolsky vzdělaných absolventů je na trhu v okrese Hradec Králové situace mnohem lepší a potvrzuje celorepublikový trend. Tito absolventi nemají větší problémy najít uplatnění. Nejlepší postavení na trhu mají poté absolventi vysokých škol, oborů výpočetní technika, exaktní vědy, technické obory jako je ekologie, chemie, stavebnictví ekologie. V případě vysokoškolsky vzdělaných obyvatel je nejhorší situace v oblasti ekonomických oborů.

### Osoby ve vyšším věku

Uchazeči ve vyšším věku náleží k dalším problémovým skupinám uchazečů o zaměstnání. Důvodem jejich nízkého uplatnění je nezáměr ze strany zaměstnavatelů, často uchazeči požadují v evidenci jen přečkat do doby pobírání starobního důchodu, zdravotní stav uchazečů je horší, což je důsledkem výkonu předchozího zaměstnání. Dalšími důvody jsou nižší kvalifikace, nízká ochota ke vzdělávání, rekvalifikaci, kurzům PC atd. Tito lidé mají často dlouhodobý výkon jen jedné profese u jednoho zaměstnavatele, což vede k nízkému rozhledu a všeobecným znalostem. O množství uchazečů o vzdělání dle věku hovoří následující graf č.

Graf 9 - Vývoj počtu nezaměstnaných v okrese Hradec Králové dle věku



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ: podíl nezaměstnaných uchazečů (online, 2017)

## Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením jsou také velmi problémově skupiny na trhu práce. Je to dáno tím, že tito lidé mají sníženou pracovní výkonnost, jsou častěji nemocní a potřebují mnohdy speciální úlevy. O vývoji zdravotně postižených ve zkoumaném okrese hovoří následující graf č. 11.

Graf 10 - Vývoj počtu nezaměstnaných se zdravotním postižením v okrese Hradec Králové



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ: podíl nezaměstnaných uchazečů (online, 2017)

Z grafu č. 11 je patrné, že v dlouhodobém měřítku docházelo k postupnému snižování počtu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Počet daných osob tak poklesl z cca 1 000 nezaměstnaných v roce 2004 na cca 750 nezaměstnaných v roce 2016. Příznivý dlouhodobý klesající trend je možné přisoudit realizovaným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Nejnižší počet zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání byl patrný v roce 2008, kdy byla obecně velmi dobrá situace na trhu práce a počet těchto osob činil cca 620.

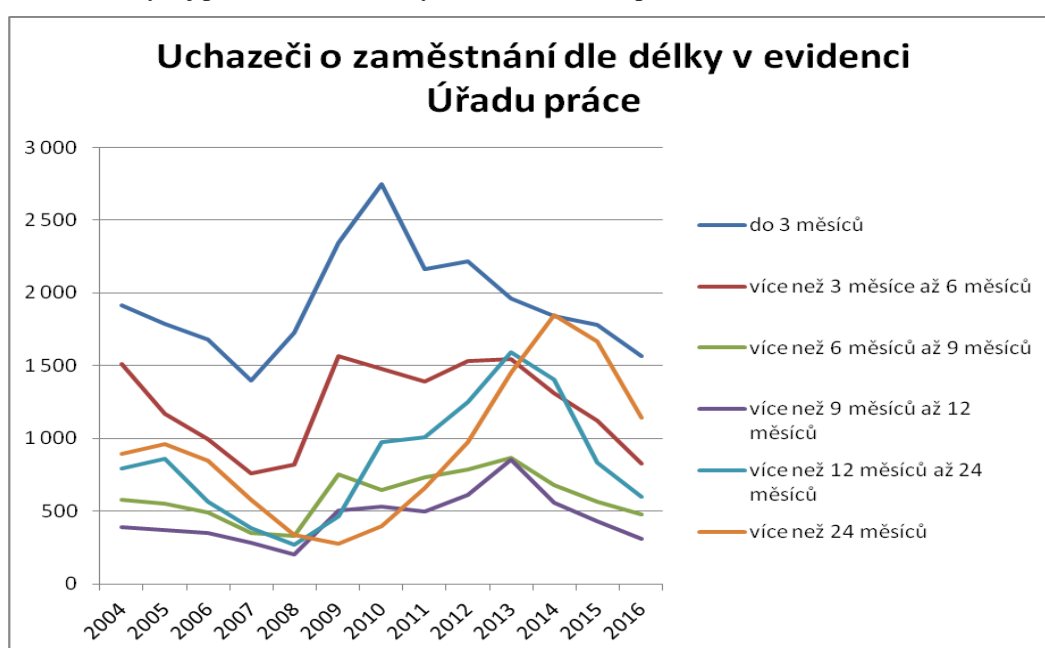
## Dlouhodobě nezaměstnaní

Dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaní jsou další problémovou skupinou trhu práce. Důvodem malé uplatnitelnosti je především to, že tito lidé již ztrácí zájem o zaměstnání. Uchazeči pocházejí často ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí nebo v něm žijí. Účelem evidence na Úřadu práce je často pobírání sociálních dávek a zaplacení



zdravotního pojištění. Na sociálních dávkách jsou často závislé celé rodiny. Dalším důvodem může být to, že uchazeči ztratili pracovní návyky i orientaci na trhu práce, mladiství uchazeči tyto schopnosti ani nikdy nezískali a čekají až se o ně někdo „postará“. U těchto osob je často patrný nezájem o spolupráci s Úřadem práce, opakované vyřazování z evidence pro porušování povinností atd. O vývoji počtu osob, které byly v evidenci Úřadu práce, vypovídá graf č. 12.

**Graf 11 - Vývoj počtu nezaměstnaných se zdravotním postižením v okrese Hradec Králové**



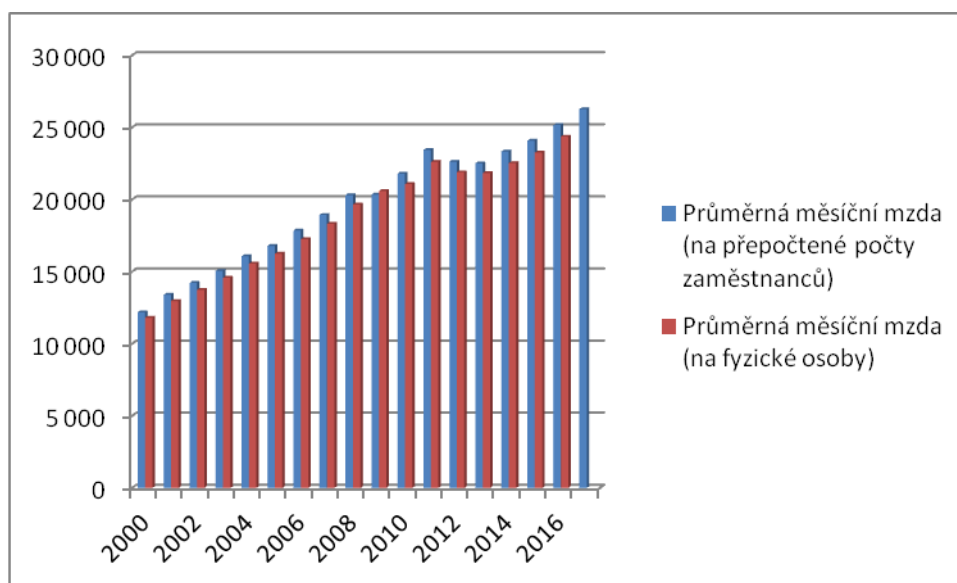
**Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ: uchazeči o zaměstnání (online, 2017)**

Graf č. 12 vypovídá o tom, že nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo těch, kteří byli na úřadu práce do 3 měsíců. Další nejpočetnější skupinou byli uchazeči o zaměstnání, registrovaní na Úřadu práce 3 až 6 měsíců, přičemž jejich počet od roku 2014 výrazně klesal. Na druhou stranu je možné od roku 2010 pozorovat výrazný nárůst uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce déle než 24 měsíců. V roce 2014 počet těchto osob byl nejvyšší ze všech uchazečů o zaměstnání a vzrostl na více než 1800.

#### 4.3.4 Cena pracovní síly

Cenou práce na pracovním trhu je mzda. Průměrná měsíční mzda se v České republice postupně zvyšuje a v roce 2016 byla dle ČSÚ: průměrná mzda v Královéhradeckém kraji (online, 2017) ve výši 27 589 Kč. V Královéhradeckém kraji byla tato mzda dle uvedeného serveru ve výši 26 274 Kč. O vývoji tohoto ukazatele ve sledovaném období od roku 2000 do roku 2016 hovoří na úrovni kraje následující graf č. 13.

Graf 12 - Vývoj mzdy na úrovni kraje



Zdroj: ČSÚ: uchazeči o zaměstnání (online, 2017)

Průměrná mzda ve sledovaném okrese se pohybovala během období 2000 až 2005 pod celorepublikovou úrovní. Rozdíl v úrovni průměrných mezd byl např. v roce 2000 o 1 119 Kč. V letech 2002 a 2003 byl rozdíl cca 1 000 Kč. V roce 2004 a 2005 však došlo ke snížení tohoto rozdílu a to cca o 500 Kč. Dle serveru Kurzy.cz: mzdy (online, 2017), činily průměrné mzdy v okrese Hradec Králové 20 900 Kč a to v roce 2016. Přitom nejvyšší mzdy jsou v rámci celého okresu ve městě Hradec Králové. Lze tedy říci, že vzhledem k vysoké kvalifikaci pracovních sil a díky nízkým mzdovým nákladům v porovnání s celorepublikovým průměrem, je vybraný okres vhodným regionem pro investování.

## 4.4 Zhodnocení poptávkové strany na trhu práce v okrese Hradec Králové

Poptávkovou stranu na trhu práce reprezentují zaměstnavatelé. Proto jsou v následujícím textu popsány ekonomické subjekty v okrese Hradec Králové. Následně je charakterizováno pět největších zaměstnavatelů v kraji a je popsán jejich vliv na trh práce.

### 4.4.1 Ekonomické subjekty v okrese

V okrese Hradec Králové působí velké množství ekonomických subjektů. Jejich struktura a vývoj podle počtu zaměstnanců je patrný v následující tabulce. Pro větší přehlednost je zde vývoj uveden po dvou letech. Nutno podotknout, že Český statistický úřad neposkytuje starší data než data z roku 2004.

**Tabulka 8 - Vývoj počtu ekonomických subjektů podle kategorie počtu zaměstnanců k 31. 12. daného roku**

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
neuveдено	7 792	20 253	22 559	21 344	22 578	23 410	24 100
0 zaměstnanců	19 605	13 754	12 421	14 683	15 611	14 609	14 824
1–49 zaměstnanců	10 265	4 377	4 633	4 567	4 343	4 341	4 271
50-249 zaměstnanců	114	116	200	179	180	166	169
250-499 zaměstnanců	84	84	18	18	22	16	18
500-999 zaměstnanců	7	10	6	5	4	4	6
1 000 zaměstnanců	6	5	5	8	7	8	7
Celkem	37 873	38 599	39 842	40 804	42 745	42 554	43 395

**Zdroj: ČSÚ: Statistická ročenka 2004 až 2016 (online, 2017)**

Jak dokládá předchozí tabulka č. 8, v dlouhodobém horizontu docházelo k růstu počtu ekonomických subjektů v daném okrese. V roce 2004 působilo v okrese 37 873 ekonomických subjektů. Do roku 2012 vzrostl počet subjektů o cca 13 %. Do roku 2014 počet ekonomických subjektů mírně poklesl a to o necelé 1 %. Tento stav byl dán nepříznivou ekonomickou situací, kdy se celá česká ekonomika nacházela v recesi. V roce 2016 je však opět patrný růstový trend. Celkový počet ekonomických subjektů v tomto roce činil 43 395.

Největší podíl z uvedeného počtu ekonomických subjektů a to cca 56 % zaobírají subjekty, které neuvádějí počet zaměstnanců. Proto nelze objektivně hodnotit trendy v jednotlivých kategoriích podniků. I přes to je možné určit, že k největšímu nárůstu došlo u podniků, které spadají do segmentu malých a středních firem, kam lze také zařadit některé subjekty s neuvedeným počtem zaměstnanců. Subjektů nad 250 zaměstnanců, kteří náleží do skupiny velkých společností, bylo v roce 2016 necelé 1 %. Lze tak říci, že nejvíce firem, které zaměstnávají obyvatele okresu, jsou ze skupiny malých a středních firem. Jejich počet zaměstnanců je však značně malý. V okrese je také relativně mnoho velkých společností. O patnácti největších zaměstnavatelích v daném okrese hovoří tabulka č. 9.

Okres můžeme dále charakterizovat také na základě struktury právních subjektů. Z celkového počtu 43 395 ekonomických subjektů v okrese Hradec Králové působilo dle ČSÚ: charakteristika okresu Hradec Králové (online, 2017) cca 77 % fyzických osob a přibližně 23 % právnických osob.

Při pohledu na podniky v okrese Hradec Králové dle členění odvětvové činnosti je, dle ČSÚ: charakteristika okresu Hradec Králové (online, 2017), z celkového počtu firem 13 % podniků zabývajících se průmyslem. Dále je zde 11 % podniků, které se zabývají stavební činností. 4 % firem se zaměřuje na zemědělství. Nejvíce podniků a to 28 % firem se zaměřuje na obchod, ubytování a stravování.

**Tabulka 9 - Patnáct největších zaměstnavatelů v okrese Hradec Králové**

Název	Obor podnikání	Počet zaměstnanců
Fakultní nemocnice Hradec Králové	Zdravotnictví	4 000 – 4 999
Lesy České republiky, s.p.	Těžba dřeva	3 000 - 3 999
Rubena a.s.	Pryžové výrobky	2 000 – 2 499
Finanční ředitelství v Hradci Králové	Všeobecné činnosti veřejné správy	1 500 - 1 999
Arrow International CR, a.s.	Výroba zdravotnických přístrojů a zařízení,	1 000 – 1 499
Marius Pedersen, a.s.	Sběr a zpracování ostatních odpadů	500 - 999
Petrof, spol. s.r.o.	Výroba hudebních nástrojů	500 - 999
Univerzita Hradec Králové	Vysokoškolské vzdělávání	500 - 999
Statutární město Hradec Králové	Všeobecné činnosti veřejné správy	500 - 999
ČEZ Měření, s.r.o.	Výroba měřicích, kontrolních, zkušebních, navigačních přístrojů a zařízení	500 - 999
Zdravotnická záchranná služba	Ostatní činnosti související se zdravotní péčí	500 - 999
Povodí Labe	Provoz vodních toků a vodních zdrojů	500 - 999
Východočeská plynárenská, a.s.	Rozvod plyných paliv prostřednictvím sítí obchod s plynými palivy	500 - 999
Správa a údržba silnic	Ostatní vedlejší činnosti v pozemní dopravě	500-999
Konzum, spotřební družstvo	Maloobchod s převahou potravin, nápojů a tabákových výrobků	250-499

**Zdroj: Analýza pracovní síly Hradec Králové (online, 2017)**

Pět největších podniků v okrese Hradec Králové je v následujícím textu blíže rozebráno z pohledu počtu a struktury pracovníků.

### **Fakultní nemocnice Hradec Králové**

Jak je z předešlé tabulky možné vyvodit, největším zaměstnavatelem v rámci okresu Hradec Králové i celého Královéhradeckého kraje, je Fakultní nemocnice. Jedná se o proslulé zdravotnické zařízení v celé České republice, které se snaží i v podmínkách proměnlivého ekonomického prostředí udržet kvalitní lékařskou péči. V současné době má nemocnice mnoho stálých oddělení a pracovišť. Má vybudovány také zcela nová oddělení. Jsou jimi např. nové diagnostické centrum, laboratoře, moderní onkologická klinika, rehabilitační klinika nebo nová centrální lékárna. Fakultní nemocnice v okrese Hradec Králové se snaží naplňovat svůj historický odkaz také ve spolupráci s fakultou Lékařskou a jinými fakultami vysokých škol a střední školou zdravotní.

V následující tabulce č. 10 je uveden počet zaměstnanců v tomto zařízení. Za rok 2016 Fakultní nemocnice ještě nevydala výroční zprávu, a proto zde nejsou tato data uvedena. Starší data také nemocnice neposkytuje. I zde jsou pro větší přehlednost uváděna data po dvou letech.

**Tabulka 10 - Vývoj zaměstnanců ve Fakultní nemocnici Hradec Králové**

	2002	2004	2006	2008	2010	2013	2015
Lékaři	434,6	467,5	478,7	564,2	580,8	586,3	583,7
Farmaceuti	29,6	30,7	33	32,4	37,9	37,2	42,6
JVŠ	Neuvedeno	Neuvedeno	45,4	53,7	58,2	79	85,5
NLP	Neuvedeno	Neuvedeno	1764,3	1842,0	1886,9	1966	2008,5
POD	Neuvedeno	Neuvedeno	390,2	455,2	502,1	518,6	513,6
THP	337,2	356,1	369,2	401,2	454,7	465,1	476,6
Provozní pracovníci	628,7	616,1	624,9	630,0	644,6	683,3	696,4
Ostatní	2108,4	2158	0	0	0	0	0
Celkem	3538,5	3629,0	3705,7	3978,7	4165,2	4336,4	4390

**Zdroj: Výroční zpráva 2004 až 2015 (online, 2017)**

Jak je patrné z předešlé tabulky č. 10, nemocnice vykazovala ve sledovaném období rostoucí trend v počtu zaměstnanců. V roce 2015 ve Fakultní nemocnici pracovalo 4 390 zaměstnanců, což je o 851,5 pracovníků více než v roce 2002.

Na začátku sledovaného období pracovalo ve Fakultní nemocnici, podle Výroční zprávy 2004 (online, 2017), 3 538,5 pracovníků. Největší část tvořili pracovníci v kategorii provozní pracovníci. Jejich podíl činil 18 %. Dále v nemocnici pracovalo 12,2 % lékařů. Počet zaměstnaných cizinců byl 80, přičemž převážná část cizinců byla ze Slovenska.

V dalším sledovaném roce došlo k růstu v počtu zaměstnanců, na základě Výroční zprávy 2006 (online, 2017), o cca 3 % na 3 629. Plán pracovníků v roce 2004 v průměrných přepočtených počtech, i přes tento růst, nebyl splněn. Rozdíl skutečnosti proti plánu byl 23,4 zaměstnanců. Z toho bylo 10,6 lékařů. Tento podstav vznikl pozdějším a nebezprostředním obsazováním volných míst. Dále chybělo oproti plánu 1,1 farmaceutů, 1,1 JOP (jiní odborní pracovníci), JOP VŠ 2,7, JOP SŠ 1,6, SZP (zdravotníčtí pracovníci lékaři způsobilí k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu po získání odborné způsobilosti), 0,5 NZP (zdravotníčtí pracovníci mlékaři způsobilí k výkonu zdravotnického povolání pod odborným dohledem), 1,0 PZP (zdravotníčtí pracovníci

mlékaři způsobilí k výkonu zdravotnického povolání pod přímým dohledem) 4,8, THP 1,0 a provozních 0,1.

V roce 2008 vzrostl průměrný počet zaměstnanců, jak uvádí Výroční zpráva 2008 (online, 2017), oproti roku 2006 o cca 2 %. Důvodem nárůstu bylo posílení personálu pro zajištění kvalitní léčebné a ošetrovatelské péče, otevření oddělení následné péče, posílení administrativy spojené s provozem lůžkových oddělení nemocnice, posílení personálu z titulu akreditace a z titulu dalších rozvojových projektů. I přes nárůst počtu zaměstnanců nebyl splněn plán potřebných zaměstnanců. Skutečný počet byl oproti plánovanému nižší o 62 pracovníků. Tento rozdíl byl dán nedostatkem potřebných specializovaných pracovníků na trhu práce a pozdějším obsazováním volných míst za odcházející pracovníky.

V roce 2010 vzrostl, podle Výroční zprávy 2010 (online, 2017), oproti roku 2008 počet zaměstnanců o dalších 7 %. Oproti roku 2009 však poklesl o 96 pracovníků. Důvodem bylo vyhlášení stop stavu na přijímání nových zaměstnanců, a to ve dvou termínech od 1. 12. 2009 do 31. 3. 2010 a od 14. 9. 2010 do 31. 12. 2010. Dalším důvodem bylo snižování plánu zaměstnanců všem pracovištím Fakultní nemocnice o 1,5 %. V průměrném přepočteném počtu tvořily největší meziroční rozdíly v kategorii NLP 12,9 a provozní 4,7. Naopak byl ve sledovaném roce nadbytek pracovníků v těchto oblastech: POD 5,9, THP 2,3, farmaceuti 1,4, JVŠ 1,2 a lékaři 0,5.

V posledním sledovaném roce vzrostl počet zaměstnanců, jak dokládá Výroční zpráva 2015 (online, 2017), oproti roku 2010 o 5 %. Největší podíl zaměstnanců Fakultní nemocnice tvořili zaměstnanci v kategorii NLP 44 %, následovali lékaři 16 %, provozní pracovníci 15 %, POD 11 % a THP 10 %. Naopak nejmenší část zaměstnanců tvořila kategorie JVŠ 3 % a farmaceuti 1 %. V průměrném přepočteném počtu došlo k meziročnímu nárůstu v kategoriích NLP +30,00, THP +3,10, JVŠ +4,80, POD +2,40 a farmaceuti +5,60. Naopak k meziročnímu poklesu došlo v kategorii lékaři -4,30 zaměstnanci a v kategorii provozní 7,80. Celkový plán pracovníků na rok 2015 v průměrných přepočtených počtech splněn nebyl. Rozdíl skutečnosti proti plánu byl celkem -21,96 zaměstnanců, z toho u lékařů -22,88, farmaceutů -1,65. JVŠ +5,27, NLP -15,52, POD +9,38, THP +3,02 a provozní +0,41. Překročení plánu v kategorii POD bylo způsobeno přijímáním zaměstnanců za dlouhodobě pracovní neschné sanitáře. Aktivním

náborem nových pracovníků, zejména z řad absolventů škol, a to lékařů, NLP i JVŠ, se dařilo řešit důsledky přirozené fluktuace a přiblížit se k plánovaným stavům zaměstnanců. Uvedené průměrné přepočtené počty pracovníků v sobě zahrnují vykazování čerpání dovolené žen na rodičovské dovolené 16,25 a úvazky zaměstnanců na grantech a výzkumných záměrech 32,23.

Jak je tedy patrné, téměř ve všech sledovaných letech nenaplnila nemocnice co do počtu zaměstnanců své plány. Nedostatek zaměstnanců byl téměř ve všech letech patrný především u lékařů. Zde byl v roce 2015 dokonce nedostatek oproti plánu ve výši 23 lékařů. Dále byly patrné nedostatky u farmaceutů. V posledním sledovaném roce chyběli nemocnici cca 2 zaměstnanci. Naopak měla nemocnice v posledních letech přebytek technicko - hospodářských pracovníků a pracovníků provozních.

Důležitost Fakultní nemocnice na trhu práce vyzdvihuje i to, že zaměstnává ve velké míře problémové skupiny na trhu práce. Jsou jimi především absolventi. Nemocnice v roce 2002 zaměstnala, dle Výroční zprávy 2002 (online, 2017), 72 absolventů. V roce 2010 zaměstnala, dle Výroční zprávy 2010 (online, 2017), 44 absolventů a v roce 2015 přijala, na základě informací z Výroční zprávy 2015 (online, 2017), celkem 129 absolventů škol. Z toho 27 lékařů a 88 absolventů v kategorii NLP. Vzhledem k tomu, že v roce 2015 byla na trhu práce v okrese Hradec Králové cca 400 uchazečů o zaměstnání, Fakultní nemocnice zaměstnala cca 32 % absolventů.

Další problémovou skupinou na trhu práce jsou zdravotně postižení. I v rámci této skupiny nemocnice zaměstnávala velké množství pracovníků. V roce 2002 evidovala nemocnice 80 pracovníků se zdravotním postižením. Počet těchto pracovníků ve sledovaném období dále rostl. V roce 2010 evidovala nemocnice 102 pracovníků a v roce 2015 zaměstnávala dokonce 124 zaměstnanců se zdravotním postižením.



## Ostatní podniky v Hradci Králové

- **LESY České republiky**

Dalším největším podnikem v okrese Hradec Králové byly Lesy České republiky, s.p. O výši zaměstnanců v jednotlivých letech hovoří následující tabulka č. 11.

**Tabulka 11 - 11 Vývoj počtu zaměstnanců Lesy ČR**

Rok	THP	dělníci	Celkem
2000	2 523	1 225	3 748
2001	2 448	1 140	3 588
2002	2 416	1 110	3 526
2003	2 404	1 048	3 452
2004	2 379	1 057	3 436
2005	2 347	1 086	3 433
2006	2 435	1 089	3 524
2007	2 463	1 097	3 560
2008	2 557	1 109	3 666
2009	2 491	1 056	3 547
2010	2 367	875	3 242
2011	2 346	832	3 178
2012	2 355	863	3 218
2013	2 382	889	3 271
2014	2 420	915	3 335
2015	2 415	961	3 376

**Zdroj: Výroční zpráva 2002 až 2015 (online, 2015)**

Jak je patrné z tabulky č. 11, v rámci podniku Lesy České republiky došlo k propadu počtu zaměstnanců a to od roku 2000 do roku 2013 cca o 13 %. Tento nastolený trend mírného poklesu zaměstnanců byl však realizován při zachování funkčnosti společnosti. V roce 2000 bylo z celkového počtu 3 748 pracovníků, 33 % dělníků a 67 % THP pracovníků. Dále dle Výroční zprávy 2002 (online, 2017) vzrostl v roce 2002 podíl personálu s vysokoškolským vzděláním. Tento podíl vzrostl z 35,2 % v roce 2000 na 37,3 % v roce 2002. Dále bylo v roce 2002 57 % osob s ÚSO a 5,7 % se základním vzděláním. V roce 2005 pracovalo ve společnosti 68 % pracovníků na pozici THP a 32 % pracovníků na pozici dělníka. V tomtéž roce byl průměrný měsíční výdělek v daném podniku 19 350 Kč. Oproti roku předchozímu to znamenalo nárůst o 11,8 %.

V dalších letech pokračoval propad zaměstnanců. Podíl THP pracovníků a dělníků byl relativně shodný. V roce 2014 však došlo ke změně trendu ve vývoji počtu zaměstnanců. V daném roce tak vzrostl počet zaměstnanců, oproti předchozímu roku o cca 3 % a v roce 2015 došlo k dalšímu růstu a to o cca 1 %. Důvodem byla realizace sociálního

programu Veřejně prospěšných prací. Co se týče rozdělení zaměstnanců dle vzdělanostní struktury, v podniku pracovalo v roce 2015 cca 41 % zaměstnanců s úplným středním odborným vzděláním s maturitou. 39 % zaměstnanců mělo v roce 2015 vysokoškolské vzdělání. Střední odborné vzdělání a základní vzdělání mělo celých 20 %. Tito pracovníci pracují na pozici dělníci. Informace o tom, kolik absolventů či pracovníků se zdravotním postižením podnik zaměstnává, však neuvádí. Lesy České republiky uvádějí ve své Výroční zprávě 2015 (online, 2017), že v roce 2015 byl průměrný výdělek 30 056 Kč. Došlo tak k růstu oproti roku 2005 o 35 %. K danému růstu se podnik zavázal v Podnikové kolektivní smlouvě, kde je uvedeno, že bude docházet k růstu mezd minimálně o 100,83 % ročně.

- **RUBENA a.s.**

Třetím největším podnikem ve sledovaném okrese byl podnik RUBENA a.s. Společnost se zaměřuje na výrobu a prodej výrobků z technické pryže, včetně pryžovokovových dílů, nejen pro automobilový průmysl, ale také pro další odvětví jako je např. strojírenství, vodohospodářství, doprava atd. Významnou součástí produkce je výroba veloplášťů. O vývoji počtu zaměstnanců ve vybrané společnosti hovoří následující tabulka č. 12.

**Tabulka 12 - Vývoj počtu zaměstnanců Rubena**

Rok	Celkový počet zaměstnanců
2000	2 449
2001	2 717
2002	2 296
2003	2 096
2004	2 235
2005	2 292
2006	2 159
2007	2 005
2008	1 852
2009	1 700
2010	1 531
2011	1 603
2012	1 557
2013	1 616
2014	1 692
2015	1 729
2016	1 838

**Zdroj: Výroční zpráva 2000 až 2016 (online, 2015)**

Z uvedeného počtu zaměstnanců je možné vypočítat, že docházelo k jejich poklesu. V roce 2000 zde bylo zaměstnáno 2 449 pracovníků. Následoval pokles počtu zaměstnanců, který kulminoval v roce 2010. V tomto roce pracovalo ve společnosti Rubena nejméně zaměstnanců v rámci sledovaného období a to 1 531. Do roku 2016 naopak docházelo k mírnému nárůstu a počet zaměstnanců v daném roce činil 1 838. V roce 2001 činil počet zaměstnanců 2 717. Z tohoto počtu bylo 485 pracovníků na pozici THP a 1 686 bylo dělníků. Dále zde pracovalo 56 osob se zdravotním postižením. Počet osob se zdravotním postižením však mírně klesal. V roce 2003 zde pracovalo 51 osob se

zdravotním postižením. V pozdějších letech již tuto informace společnost nezveřejňuje. Co se týká vzdělaností struktury zaměstnanců, je možné říci, že podíl zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním dosáhl v roce 2010 5,85%. 19,8 % pracovníků mělo střední vzdělání ukončené maturitou. Docházelo tak k růstu počtu osob s vysokoškolským vzděláním. Podíl těchto osob totiž činil např. v roce 2007 4,75%. Dále je možné říci, že věkové složení pracovníků se pohybuje průměrně kolem 40 let.

Společnost, jak uvádí ve své Výroční zprávě 2014 (online, 2017), má velké problémy s obsazováním pozic na technických oborech. Jsou jimi především inženýr kvality, technolog, seřizovač a operátor ve výrobě.

- **ARROW International CR, a. s.**

Předmětem činnosti ARROW International CR, a.s. je výroba lékařských a dentálních nástrojů a potřeb. Tento podnik spadá do kategorie počtu zaměstnanců 1 000 až 1 499. O počtu zaměstnanců hovoří tabulka č. 13. O vývoji počtu zaměstnanců v dané společnosti vypovídá následující tabulka.

**Tabulka 13 - Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti Arrow International**

Rok	2009	2010	2012	2013	2014	2015	2016
Počet zaměstnanců	1 125	1 079	1 068	1 093	1 124	1 254	1 343

**Zdroj: Výroční zpráva 2009 až 2016 (online, 2017)**

Z tabulky č. 13 je patrné, že ve společnosti docházelo k růstu zaměstnanců. V roce 2009 činil počet zaměstnanců 1 125. Do roku 2016 vzrostl počet zaměstnanců o 19 %.

Jak uvádí Analýza trhu práce Hradec Králové (online, 2017), přibližně 20 % volných míst, které poptávaly společnosti v okrese Hradec Králové, neměly na budoucí pracovníky žádné požadavky na vzdělání. Jsou to většinou poptávky po práci na nekvalifikované profese, na profese dělníka atd. Nejčastějšími firmami, které tyto pracovníky poptávají, jsou firmy z oboru stavebnictví a zemědělství. Často jsou tyto poptávky obsazovány ze strany cizinců. Převis poptávky nad nabídkou zaměstnanců byl v okrese patrný především v oborech obsluha průmyslového zařízení, kovodělníci, strojírenští dělníci, ostatní kvalifikovaní zpracovatelé a výrobci např. cukráři, obsluha stacionárních zařízení a montážní dělníci. Dlouhodobě je nejčastěji volných pracovních

míst v oblasti kvalifikovaných výrobců, řemeslníků, zedníků, nebo opravářů. Je to dáno tím, že tyto profese nejsou příliš atraktivní a není ani příliš mnoho absolventů v těchto oborech. Na druhou stranu jsou velmi žádaní pracovníci s vysokou odborností, a to např. v oborech informační technologie nebo v technických oborech, což je dnes obecným trendem. Na druhou stranu na trhu neexistuje přílišná nabídka pracovních sil v těchto oblastech.

#### **4.5 Shrnutí a stanovení predikce**

V předešlých kapitolách byla popsána situace na trhu práce v okrese Hradec Králové a to v letech 2000 až 2016.

Z provedeného zhodnocení je možné stanovit několik závěrů. V první řadě bylo zjištěno, že v okrese Hradec Králové byl vývoj na trhu práce velmi podobný jako v rámci celé České republiky, a i zde byl trh práce silně ovlivněn hospodářskými cykly a hospodářskou krizí.

V dlouhodobém pohledu docházelo k velmi nízkému růstu počtu obyvatel ve vybraném okrese a také docházelo k jejich stárnutí. Snížil se podíl osob ve věku do 15 let, naopak se zvýšil podíl osob v nejvyšší věkové skupině. Dokladem zvyšujícího se stárnutí obyvatel je zvyšující se průměrný věk. To vedlo k mírnému poklesu ekonomicky aktivních obyvatel v okrese Hradec Králové. V roce 1991 na území okresu bylo 86 736 ekonomicky aktivních obyvatel. V roce 2001 zde bylo o 4 442 ekonomicky aktivních obyvatel méně, tedy 82 294. V roce 2011 pokračoval klesající trend, kdy došlo k poklesu počtu ekonomicky aktivních obyvatel na 79 248. Podíl ekonomicky aktivních obyvatel v okrese Hradec Králové činil v roce 2011 cca 49 %. Tento poměr je tak velmi podobný poměru ekonomicky aktivních obyvatel, kteří byli v daném období v České republice.

Pozitivním zjištěním bylo, že v okrese docházelo ve sledovaném období k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání. Počet uchazečů tak poklesl z 5 464 v roce 2000 na 4 924 v roce 2016. Největší počet neumístěných uchazečů o zaměstnání byl v okrese patrný v roce 2012 až 2014, kdy se počet uchazečů pohyboval mezi 7 000 až 8 000 uchazeči. Nárůst byl dán ekonomickou recesí, která v naší zemi započala v roce 2008. V tomto roce byl v okrese naopak spatřen nejmenší počet neumístěných uchazečů o zaměstnání a to

3 692. V roce 2016 bylo jen 4 924 neumístěných uchazečů o zaměstnání. Dále zde bylo 1 828 neobsazených pracovních míst. Pokud tyto dva údaje porovnáme, zjistíme, že na jedno pracovní místo se hlásilo 2,7 uchazeče o zaměstnání. Při srovnání s Českou republikou zjistíme, že výsledky jsou velmi podobné, i když mírně nižší. V celé České republice totiž na jedno volné pracovní místo připadalo 2,72 uchazeče.

Nejvýstižnějším ukazatelem na trhu práce je míra nezaměstnanosti. V okrese do roku 2008 docházelo k poklesu podílu nezaměstnaných osob a lidé na trhu práce v okrese Hradec Králové našli ve velké míře uplatnění. Podíl nezaměstnaných osob činil jen cca 3 %. Od roku 2009 se však vlivem mírně se zhoršující ekonomické situace v regionu zhoršil podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel kulminoval v roce 2014 na hodnotě cca 7 %. Přitom podíl nezaměstnaných mužů byl v daném roce vyšší než podíl nezaměstnaných žen a činil téměř 8 %. Do roku 2016 je však patrný zlepšující se stav, kdy podíl nezaměstnaných osob klesá. V roce 2016 se podíl nezaměstnaných osob pohyboval kolem 4,6 %. Největší počet uchazečů o zaměstnání byl v roce 2016 ve věkové kategorii od 55 do 59 lety věku a to 12 %. Vysoký počet uchazečů tvoří také osoby v kategorii mezi 40. a 44. rokem a to 12 %. Na dalším místě se umístili uchazeči o zaměstnání z věkové kategorie 35 až 39 let. Podíl této věkové skupiny je cca 11 %. Tato skupina obyvatel je velmi náchylná ke změně zaměstnání. Co se týče míry nezaměstnanosti, lze předpokládat, že vlivem růstu ekonomického prostředí v naší zemi, které je možné doložit růstem HDP, by mělo dojít k poklesu míry nezaměstnanosti.

Tato situace byla dána mimo jiné i realizovanou aktivní politikou zaměstnanosti, kterou realizuje Úřad práce Hradec Králové. Nejvíce využívanými nástroji byla v okrese Hradec Králové rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

### **Rekvalifikace**

Úřad práce realizoval v rámci aktivní politiky zaměstnanosti především kurzy rekvalifikace. Náplň rekvalifikačních kurzů vycházela z požadavků na trhu práce a předpokladu budoucího uplatnění účastníků na trhu práce. Po ukončení rekvalifikace se průměrně uplatnilo na trhu práce dle Analýzy trhu práce Královéhradecký kraje 2011 (online, 2017) přibližně 60 % účastníků na úrovni kraje. Nyní jistě vyvstává otázka, jaké

kurzy byly nejčastěji realizovány. V roce 2016 se nejčastěji realizovaly kurzy ŘP skupiny T, C, D, E + profesní průkaz, svářečské kurzy, obsluha VZV, kurzy z oblasti gastronomie, pracovník v sociálních službách, programování CNC strojů, kurzy zaměřené na služby péče o tělo, finanční a mzdové účetnictví atd. Prioritní cílovou skupinou rekvalifikačních kurzů byly uchazeči o zaměstnání dle 33 zákona č. 435/2004 Sb. Co se týká aktivní politiky zaměstnanosti, bude i nadále zaměřena na problematické skupiny nezaměstnaných: osoby nad 50 let věku, dlouhodobě nezaměstnané, osoby se zdravotním postižením, absolventy škol atd.

Kurzy rekvalifikace byly financovány z různých zdrojů. V první řadě byly financovány z Národního individuálního projektu poradenství a rekvalifikace. Ty byly realizovány v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Poté byly financovány z národní Aktivní politiky zaměstnanosti.

### **Veřejně prospěšné práce**

Nástroj veřejně prospěšné práce byl značně využíván především ze strany obcí na pokrytí požadavků na úklid veřejných prostranství, údržbu veřejné zeleně a ostatní údržbářské práce ve prospěch obcí.

### **Poradenství**

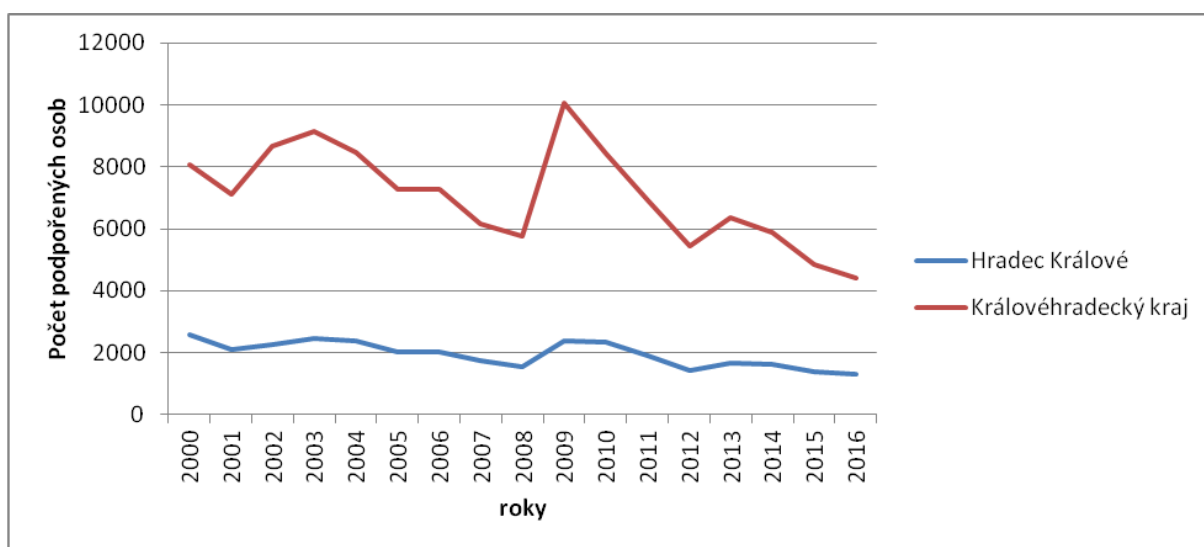
Dalším nástrojem v rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo poradenství. Tato činnost také ve velké míře přispěla ke zvýšení možnosti uchazeče o zaměstnání uplatnit se na trhu práce. Poradenské činnosti byly nabízeny jak interními zdroji, tak formou nákupu služeb. Dané činnosti obsahovaly velké množství aktivit. V první řadě se jednalo o nácvik dovedností nutných pro uplatnění na trhu práce, kterými byla např. podpora motivace a sebevědomí účastníků a rozvoj klíčových kompetencí. Další aktivity se zaměřovaly na nalezení vhodné profese, poradenství ke změně nebo rozšíření kvalifikace prostřednictvím rekvalifikace. Následně bylo realizováno skupinové poradenství JOB club, které poskytuje komplexní bloky poradenství pro nezaměstnané nebo zájemce o zaměstnání ohrožené ztrátou zaměstnání. Další byly jednorázové (několikahodinové) skupinové akce typu Jak se stavět životopis, Jak na přijímací pohovor, Pracovně-právní minimum, Možnosti dalšího vzdělávání, Dobrovolnictví v zemích EU atd. Všechny výše zmíněné (interní

i nakupované) poradenské aktivity byly poskytovány na území celého Královéhradeckého kraje a byly dobře dostupné pro účastníky ze všech mikroregionů kraje. V neposlední řadě bylo pro podporu dalšího vzdělávání a celoživotního učení krajská pobočka i v tomto roce zorganizovala Týden vzdělávání dospělých, kterého se zúčastnilo téměř 2000 účastníků z řad uchazečů o zaměstnání.

V rámci aktivit Informačního poradenského střediska probíhalo poradenství pro volbu povolání a poradenství pro mladistvé a absolventy škol. Volba povolání byla zaměřena na žáky, kteří končí povinnou školní docházku a na budoucí absolventy střední škol a učilišť. Ti buď navštívili ÚP, nebo je navštívila poradkyně v jejich škole. Proběhly besedy s výchovnými poradci základních škol o situaci na trhu práce a možnostech studia žáků vycházejících ročníků základních škol. Uskutečnily se schůzky s rodiči žáků 9. tříd základních škol. Na schůzky byli pozváni rodiče s cílem seznámit je se situací na trhu práce, s možnostmi uplatnění absolventů středních škol, se studijními obory apod. O schůzky byl mezi rodiči velký zájem.

Z grafu č. 14 je viditelné, kolik osob bylo podpořeno v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Hradec králové a v celém Královéhradeckém kraji.

**Graf 13 - Vývoj počtu podpořených osob celkem**



**Zdroj: MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti (online, 2017)**



Z grafu č. 14 je patrné, že vývoj v počtu podpořených osob měl jak v okrese, tak v celém kraji relativně podobný trend. Do roku 2008 docházelo k poklesu počtu podpořených osob. Po tomto roce se v důsledku ekonomické krize zvýšilo množství nezaměstnaných osob a stát se tak prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti snažil pomoci nezaměstnaným osobám. V roce 2009 tak bylo v okrese podpořeno více než 2 000 osob. Což však představovalo v rámci celého kraje podíl jen cca 20 %. Je to dáno tím, že okres Hradec Králové nebyl ekonomickou krizí tak moc zasažen, jako některé odlehlé části Královéhradeckého kraje.

O detailním vývoji jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti hovoří následující tabulka č. 14.

**Tabulka 14 - Vývoj nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**

okres, kraj	Veřejně prospěšné práce		SÚPM zřízená u zaměstnavatele		SÚPM - vyhrazená místa		SÚPM (SVČ) a překlen.příspěvek		CHPM- zřízená bez SVČ		CHPM- zřízená SVČ
	vytvořená místa	umístění uchazeči	vytvořená místa	umístění uchazeči	vytvořená místa	umístění uchazeči	umístění uchazeči	počet přiznaných příspěvků	vytvořená místa	umístění uchazeči	umístění uchazeči
Hradec Králové k 31.prosinci 2016	159	175	0	1	273	282	21	3	8	43	0
31.12.2015	230	233	2	2	460	439	27	2	8	16	0
31.12.2014	10	10	0	0	37	37	23	53	67		0
31.12.2013	9	9	0	0	99	99	16		8	10	1
31.12.2012	26	24	0	0	15	28	36		6	6	1
31.12.2011	126	135	0	0	47	46	38		14	18	0
31.12.2010	14	16	1	1	90	84	53		4	4	1
31.12.2009	22	20	2	1	15	12	27		4	1	1
31.12.2008	48	53	0	0	86	86	18		4	7	0
31.12.2007	95	113	0	2	110	104	5		6	2	2
31.12.2006	157	166	3	12	123	121	15		4	3	
31.12.2005	156	195	2	20	149	140	13		5	5	
31.12.2004	151	180	238	222					5	15	0
31.12.2003	113	102	163	122					135	100	2
31.12.2002	121	87	133	100							15
31.12.2001	166	158	254	188							0
31.12.2000	170	166	571	427							2

**Zdroj: MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti, (online, 2017)**

Pozitivní vývoj nezaměstnanosti je dán také vývojem vzdělanostní struktury obyvatel ve sledovaném okrese. Jedná se o velmi příznivý ukazatel, což se odráží v úspěchu pracovních zdrojů na trhu práce. V okrese došlo ke snížení podílu obyvatel se základním vzděláním. Naopak docházelo k růstu podílu osob se středním vzděláním. Tato pozitivní situace je dána tím, že v okrese působí tři vysoké školy. Dále v okrese působí 24 středních škol a učilišť, které mají velmi širokou nabídku nejrůznějších oborů. Na těchto středních školách je ročně zapsáno kolem 10 000 studentů. Největší množství studentů je na gymnáziu, zdravotnické škole a na průmyslové škole. Vysokou vzdělanost obyvatel v okrese doplňují vzdělávací organizace, které nabízejí nejrůznější kurzy. Nejvíce osob ucházejících se o zaměstnání, mělo v roce 2016 výuční list. Podíl této skupiny na všech uchazečích o zaměstnání činil cca 32 %. Další výraznou skupinou uchazečů o zaměstnání byli uchazeči se základním vzděláním. Podíl této skupiny činil 31 %. To do určité míry negativně ovlivňuje možnost jejich uplatnění na trhu práce. Uchazeči o zaměstnání, kteří vykazovali nejnižší podíl, byli ti, kteří měli vzdělání vyšší odborné, střední bez maturity nebo neúplné bez základního vzdělání.

Využití lidského kapitálu je spojeno s ekonomickým potenciálem regionu. Okres Hradec Králové náleží v Královéhradeckém kraji k regionům vyspělým. Je to dáno tím, že velkou část regionu tvoří statutární město Hradec Králové, ve kterém sídlí velké množství firem a společností. V roce 2004 působilo v okrese 37 873 ekonomických subjektů. Do roku 2012 vzrostl počet subjektů o cca 13 %. Do roku 2014 počet ekonomických subjektů mírně poklesl a to o necelé 1 %. Tento stav byl dán nepříznivou ekonomickou situací, kdy se celá česká ekonomika nacházela v recesi. V roce 2016 je však opět patrný růstový trend. Celkový počet ekonomických subjektů v tomto roce činil 43 395. Největšími zaměstnavateli v okrese je Fakultní nemocnice Hradec Králové, Lesy ČR, společnost Rubena a ARROW International CR, a. s. Největší podíl z celkového počtu ekonomických subjektů a to cca 56 % zaobírají subjekty, které neuvádějí počet zaměstnanců. Proto nelze objektivně hodnotit trendy v jednotlivých kategoriích podniků. I přes to je možné určit, že k největšímu nárůstu došlo u podniků, které spadají do segmentu malých a středních firem, kam lze také zařadit některé subjekty s neuvedeným počtem zaměstnanců. Z celkového počtu 43 395 ekonomických subjektů v okrese Hradec Králové, působilo cca 77 % fyzických osob a přibližně 23 % právnických osob.

Dále je smyslem této kapitoly naznačit určité společensky formované trendy, které lze ve společnosti pozorovat a jejichž prohloubení se očekává v následujících letech na trhu práce. Lze říci, že trh práce bude ovlivněn obecnými trendy v zaměstnanosti, které souvisí s vývojem celospolečenským, jsou určovány složitým procesem globalizace a modernizace společnosti.

Z výše uvedených informací je možné v první řadě určit, že i nadále bude docházet k růstu nejstarší věkové skupiny obyvatel a k poklesu osob ve střední věkové skupině. S tímto trendem je také doprovázen růst průměrného věku obyvatel v okrese Hradec Králové. S tímto rostoucím věkem by mělo dojít také k poklesu počtu absolventů ve sledovaném okrese. Díky tomu může nastat nedostatek v některých profesích, po kterých je v okrese velká poptávka. Jsou to především profese v oblasti elektrotechniky, výpočetní techniky, strojírenství, ale také lékaři či absolventi v oblasti zemědělství, které je pro okres typické, ale stále méně mladých lidí má o tuto oblast zájem. Se stárnutím obyvatelstva by také mohlo dojít k tomu, že zaměstnavatelé budou měnit pracovní procesy z důvodu růstu počtu pracujících starších 50 let. To se citlivě dotkne řady oblastí, především školství, sociálních služeb a následně i trhu práce.

Dále je patrné, že modernizace se bude projevovat v sektoru terciárním a kvartérním. Neustále poroste důležitost vzdělání. Vzdělání je jednak prostředkem k získání vědomostí, ale také k získání dovedností a schopností, které osobám umožňují orientovat se v řadě problémů. Poroste důraz na práci s počítači či zahraničních jazyků. Je to dáno globalizací a členstvím České republiky v Evropské unii.

## 5 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo popsat a zhodnotit současnou problematiku na trhu práce ve vybraném okrese, kterým je okres Hradec Králové. Tento primární cíl byl naplněn postupným splněním dílčích cílů.

Z pohledu poptávkové strany bylo zjištěno, že trh práce v Hradci Králové je výrazně ovlivněn socioekonomickou a geografickou strukturou. Okres Hradec Králové totiž náleží v Královéhradeckém kraji k regionům vyspělým. Je to dáno tím, že významnou část tvoří statutární město Hradec Králové, ve kterém sídlí velké množství firem a společností. To dokazují statistiky, které uvádí, že ještě v roce 2004 působilo v okrese 37 873 ekonomických subjektů, přitom v roce 2016 zde působilo již 43 395 ekonomických subjektů. Největšími zaměstnavateli v okrese jsou Fakultní nemocnice Hradec Králové, Lesy ČR, společnost Rubena a ARROW International CR, a. s. V oblasti nabídky práce je nejdůležitější Fakultní nemocnice, která zaměstnává kolem 5 000 zaměstnanců a to nejen z řad lékařů a zdravotních sester, ale i technicko - hospodářských pracovníků. Ostatní uvedené velké společnosti zaměstnávají dohromady kolem 6 000 zaměstnanců. Na nízkou nezaměstnanost v okrese působí také automobilka Škoda auto, která sídlí v okrese Rychnov nad Kněžnou, který není příliš vzdálen a nachází zde pracovní uplatnění i pracovníci ze sledovaného okresu. Samozřejmě, že kromě těchto velkých zaměstnavatelů se na vysoké zaměstnanosti podepisují také malé a střední podniky, jejichž význam neustále roste. Důležitá je i oblast cestovního ruchu, která je v okrese značně rozsáhlá a zaměstnává především v letních měsících řadu pracovníků.

Na straně nabídky v okrese Hradec Králové bylo zjištěno, že je zde velmi nízká nezaměstnanost. Konkrétně se v roce 2016 podíl nezaměstnaných osob pohyboval kolem 4,6 %. Bylo zde 4 924 uchazečů o zaměstnání a 1 828 neobsazených pracovních míst. Pokud tyto dva údaje porovnáme, zjistíme, že na jedno pracovní místo se hlásilo 2,7 uchazeče o zaměstnání. Největší počet uchazečů byl ve věkové kategorii od 55 do 59 let věku a to 12 %. Vysoký počet uchazečů tvoří osoby v kategorii mezi 40. a 44 rokem a to 12 %. Tyto skupiny obyvatel jsou velmi náchylné ke změně zaměstnání. Problematickou skupinou na trhu práce jsou čerství absolventi škol. Primárním důvodem je malá nabídka míst, která by odpovídala jejich vzdělání. Ke konci roku 2002 byl počet nezaměstnaných absolventů cca 700, v roce 2016 již tento počet činil cca 200 absolventů. Na tuto situaci má

zajisté vliv fakt, že některé firmy mají velké problémy najít vhodné pracovníky a často přijímají i absolventy. Přitom nejmenší nezaměstnanost je u vysokoškolsky vzdělaných absolventů, naopak nejhorší situace je u absolventů výučních oborů. Na straně nabídky je patrná vysoká vzdělanostní struktura obyvatel. Jedná se o velmi příznivý ukazatel, který se odráží v úspěchu pracovních zdrojů na trhu práce. V okrese došlo ke snížení podílu obyvatel se základním vzděláním. Naopak docházelo k růstu podílu osob se středním vzděláním. Popisovaná situace se odvíjí od toho, že Hradec Králové je univerzitní město, kde působí tři vysoké školy. Příčiny nízké nezaměstnanosti jsou možné hledat v nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, které realizuje Úřad práce Hradec Králové. Nejvíce využívanými nástroji byla v okrese Hradec Králové rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. V roce 2016 tak bylo např. umístěno 175 uchazečů v rámci veřejně prospěšných prací, 282 uchazečů v rámci vyhrazeného místa, v oblasti chráněných pracovních míst bylo umístěno 43 uchazečů.

Lze tedy shrnout, že Hradec Králové je město s velkým potenciálem. Rozvíjející se univerzitní město může v budoucnu díky své vysoké vzdělanostní struktuře a kvalitní infrastruktuře přilákat nové investory. Díky vědeckotechnickému parku, který mimo jiné podporuje začínající i zkušené podnikatele, zde existuje velká pravděpodobnost růstu firem z řad malých a středních podniků. Stejně jako v jiných oblastech České republiky, dochází k negativnímu vývoji, kterým je stárnutí populace. Snížil se podíl osob ve věku do 15 let, naopak se zvýšil podíl osob v nejvyšší věkové skupině. Dokladem zvyšujícího se stárnutí obyvatel je zvyšující se průměrný věk. To vedlo k mírnému poklesu ekonomicky aktivních obyvatel v okrese Hradec Králové. Díky nízkému počtu uchazečů o zaměstnání mohou být v okrese naopak patrné problémy při hledání nových pracovníků. Již nyní je zřejmý nedostatek v některých profesích, po kterých je v okrese velká poptávka. Jsou to především profese v oblasti elektrotechniky, výpočetní techniky, strojírenství, ale také lékaři či absolventi v oblasti zemědělství. Se stárnutím obyvatelstva by také mohlo dojít k tomu, že zaměstnavatelé budou měnit pracovní procesy z důvodu růstu počtu pracujících starších 50 let. To se citlivě dotkne řady oblastí, především školství, sociálních služeb a následně i trhu práce.

## **6 Seznam použitých zdrojů**

### **6.1 Bibliografické zdroje**

ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. Praha : Anag. 2012. ISBN 978-80-7263-713-3.

ARMSTRONG, M. et al. Řízení lidských zdrojů. Praha : Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů. Praha : Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BRČÁK, J., et al. Makroekonomie - teorie a praxe. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. A KOL. Nezaměstnanost. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 80-247-8584-6.

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Grada : 2002. ISBN 978-80-247-9006-0.

DUKOVÁ, I., Sociální politika učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 80-247-8455-6.

DVOŘÁČEK, J. et al. Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí. Praha: C.H.Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-224-3.

DVOŘÁKOVÁ, Z. et al. Finanční vzdělávání pro střední školy se sbírkou řešených příkladů na CD. Praha: C.H.Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-008-9.

DVOŘÁKOVÁ, Z. et al. Management lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

DVOŘÁKOVÁ, Z. et al. Řízení lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

FRANK, R. H. Ekonomie. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN: 80-247-0471-4.

HALÁSKOVÁ, R. Politika zaměstnanosti, 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. s. 23. ISBN 978-80-7368-522-5.

HANZELKOVÁ, A. a kol. Business strategie. Krok za krokem. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013. ISBN 80-740-0455-4.

HANZELKOVÁ, A. et al. Personální strategie: krok za krokem. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7179-564-3.

HOLMAN, R. Ekonomie. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

HOLMAN, R. Základy ekonomie. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2008. ISBN 80-717-9890-8.

JANDOUREK, J. Slovník sociologických pojmů: 610 hesel. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-802-4736-792.

JUREČKA, V. a kol. Makroekonomie. 2. Vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 80-247-4386-8.

JUREČKA, V. et al. Mikroekonomie. Praha: Grada, 2010. ISBN 80-247-3259-9.

JUREČKA, V. et al., Makroekonomie. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-9265-6.

KEŘKOVSKÝ, M. Ekonomie pro strategické řízení. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2004. ISBN 80-717-9885-1.

KEŘKOVSKÝ, M. Úvod do mikroekonomie s využitím prvků distančního studia. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-365-6.

KEŘKOVSKÝ, M., Úvod do mikroekonomie s využitím prvků distančního studia. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 80-717-9365-5.

KLÍMA, J. MAKROEKONOMIE. PRAHA: ALFA PUBLISHING, 2006. ISBN 80-86575-29-2.

KOTÝNKOVÁ, M. et al. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, V. Sociální politika. Praha: Aspi, 2005. ISBN 80-7357-050-5.

KUKLA, L., Sociální a preventivní pediatrie v současném pojetí. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-271-9224-3.

KUNEŠOVÁ, H. et al. Světová ekonomika. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-455-4.

KUTNOHORSKÁ, J. Výzkum v ošetrovatelství. Praha : Grada, 2009. ISBN 978-80—247-2713-4.



LANDOROVÁ, A., VEČEŘ, J., Národní hospodářství. 1. vyd. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 274 s. ISBN 978-80-86775-12-8.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 978-80-8642-908-3.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

NEŠČÁKOVÁ, L., et al., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4622-7.

NEŠČÁKOVÁ, L. Pracovní právo pro neprávnický. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-4091-1.

NOVÝ, I. et al. Sociologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1705-0.

PALÁTKOVÁ, M. et al. Ekonomika Turismu: Turismus České republiky. Praha : Grada, 2014. ISBN 978-80-247-3643-3.

RIEGEL, K. Ekonomická psychologie. Praha: Grada 2007. ISBN 978-80-247-1185-0.

ROJÍČEK, M. et al. Makroekonomická analýza – teorie a praxe. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-271-9474-2.

SAMUELSON, P., A. et al. Ekonomie 18. NS Svoboda, 2007. ISBN 80-205-0590-3

SPĚVÁČEK, V. et al. Makroekonomická analýza - teorie a praxe. Praha: Grada 2016. ISBN 80-247-5858-X.

ŠIKÝŘ, M. Personalistika pro manažery a personalisty. 2. Vyd. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠIMEK, M., Trh Práce. Vysoká škola podnikání, a.s. v Ostravě, 2005. ISBN 80-86764-26-5.

TOŠOVSKÁ, E. et al., Makroekonomické souvislosti ochrany životního prostředí. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-308-0.

VLČEK, J. et al. Ekonomie a ekonomika. Praha : ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-103-X.

VYBÍHAL, V. et al. Mzdové účetnictví 2017. Praha: Grada 2017, ISBN 978-80-271-0426-0.

ZADRAŽILOVÁ, D. et al. Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5.

ŽÍTEK, V. Regionální ekonomie a politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-210-3478-5.

## 6.2 Internetové zdroje

Analýza pracovních sil v Hradci Králové [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace\\_z\\_useku\\_up/trh\\_prace/nezamestnanost\\_v\\_cislech](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/nezamestnanost_v_cislech)

Českého statistického úřadu: nezaměstnanost [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-3-ctvrtleti-2016>

Čmejkra: Zákon o podpoře regionálního rozvoje[online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.google.cz/search?q=Regiony+na+kter%C3%A9+se+soust%C5%99e%C4%8Fuje+podpora+st%C3%A1tu%2C+jsou%3A+&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab&gfe\\_rd=cr&dcr=0&ei=vT2-WYz9A4bEXtT9gdgI](https://www.google.cz/search?q=Regiony+na+kter%C3%A9+se+soust%C5%99e%C4%8Fuje+podpora+st%C3%A1tu%2C+jsou%3A+&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab&gfe_rd=cr&dcr=0&ei=vT2-WYz9A4bEXtT9gdgI)

ČSÚ: ekonomická aktivita obyvatel kraje Zlínského [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwjX-sTCs6\\_WAhXMchQKHYowDkIQFggtMAE&url=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fdocuments%2F10180%2F20533776%2F72413513a03.pdf%2F4ae779c0-ff33-48ba-996c-a523ad3b85e4%3Fversion%3D1.0&usg=AFQjCNEFpp6h\\_9K8PvCfku-cEyo-kCdigOw](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwjX-sTCs6_WAhXMchQKHYowDkIQFggtMAE&url=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fdocuments%2F10180%2F20533776%2F72413513a03.pdf%2F4ae779c0-ff33-48ba-996c-a523ad3b85e4%3Fversion%3D1.0&usg=AFQjCNEFpp6h_9K8PvCfku-cEyo-kCdigOw)

ČSÚ: charakteristika kraje [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.czso.cz/csu/xh/charakteristika\\_okresu\\_hradec\\_kralove](https://www.czso.cz/csu/xh/charakteristika_okresu_hradec_kralove)

ČSÚ: obyvatelstvo dle vzdělání [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwj7vaP1tsLWAhWjKJoKHfLAWQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fdocuments%2F10180%2F20536250%2F17023214.pdf%2F7545a15a-8565-458b-b4e3-e8bf43255b12%3Fversion%3D1.1&usg=AFQjCNE3LbwR40YnMw6crFaPjBFsz5IaPQ>

ČSÚ: počet dosažitelných uchazečů na 1 volné pracovní místo [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.czso.cz/csu/xm/pocet-dosazitelnych-uchazecu-na-1-volne-pracovni-misto\\_x](https://www.czso.cz/csu/xm/pocet-dosazitelnych-uchazecu-na-1-volne-pracovni-misto_x)

ČSÚ: podíl nezaměstnaných uchazečů [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v171&c=v3~3\\_RP2016&u=v171\\_VUZEMI\\_101\\_40568#w%5Bk%5D=showxlsexport#w%5Bp%5D=&w%5Bh%5D=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v171&c=v3~3_RP2016&u=v171_VUZEMI_101_40568#w%5Bk%5D=showxlsexport#w%5Bp%5D=&w%5Bh%5D=)

ČSÚ: statistiky obyvatelstvo [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky#katalog=30845>

ČSÚ: uchazeči o zaměstnání [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM10&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v178&c=v3~3\\_RP2007&v=v166\\_null\\_null\\_null&u=v178\\_VUZEMI\\_101\\_40568#w%5Bk%5D=showxlsexport#w%5Bp%5D=&w%5Bh%5D=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM10&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v178&c=v3~3_RP2007&v=v166_null_null_null&u=v178_VUZEMI_101_40568#w%5Bk%5D=showxlsexport#w%5Bp%5D=&w%5Bh%5D=)

ČSÚ: územní přehledy [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.czso.cz/csu/slodb/uzemni-prehledy>

ČSÚ: Vybrané ukazatele za okres Hradec Králové [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.czso.cz/csu/xh/okres\\_hradec\\_kralove](https://www.czso.cz/csu/xh/okres_hradec_kralove)

ČSÚ: Vybrané ukazatele za okres Hradec Králové [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.czso.cz/csu/xh/okres\\_hradec\\_kralove](https://www.czso.cz/csu/xh/okres_hradec_kralove)

ČSÚ: Vyjížděka a dojížděka do zaměstnání a do škol [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi53sb8x6bWAhUJlxQKHafIBIYQFggnMAA&url=https%3A%2F%2F>

[www.czso.cz/documents/10180/20533788/2F52413513a5.pdf/2F368fa666-3f6d-44a8-956b-b2ac7df23185%3Fversion%3D1.0&usg=AFQjCNHHw-dyLTaVJibUjEOWUUNTfzvC\\_Q](http://www.czso.cz/documents/10180/20533788/2F52413513a5.pdf/2F368fa666-3f6d-44a8-956b-b2ac7df23185%3Fversion%3D1.0&usg=AFQjCNHHw-dyLTaVJibUjEOWUUNTfzvC_Q)

ČSÚ: využití lidských zdrojů [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.czso.cz/csu/czso/13-1132-06-za\\_rok\\_2005-3\\_3\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/13-1132-06-za_rok_2005-3_3_nezamestnanost)

ČSÚ: Zaměstnanost a nezaměstnanost [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

ČSÚ: nezaměstnanost [online]. 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z WWW [https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiCIMXxpcHWAhWhFJoKHfN6AQUQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fdocuments%2F10180%2F20537024%2F3\\_3.doc%2F526c6114-1856-476c-9eac-ece6c37fcc67%3Fversion%3D1.0&usg=AFQjCNHT6aHq25-nj4vJ5oaXqs9gb1UBIw](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiCIMXxpcHWAhWhFJoKHfN6AQUQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fdocuments%2F10180%2F20537024%2F3_3.doc%2F526c6114-1856-476c-9eac-ece6c37fcc67%3Fversion%3D1.0&usg=AFQjCNHT6aHq25-nj4vJ5oaXqs9gb1UBIw)

ČSÚ: pracovní síla [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.czso.cz/csu/czso/10n1-05-2005-b\\_pracovni\\_sily-zamestnani\\_a\\_nezamestnani\\_vsps\\_metodika](https://www.czso.cz/csu/czso/10n1-05-2005-b_pracovni_sily-zamestnani_a_nezamestnani_vsps_metodika)

ČSÚ: průměrná mzda v Královéhradeckém kraji [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.czso.cz/csu/xh/prumerna-mzda-v-kralovehradeckem-kraji-za-rok-2016-se-prehoupla-pres-25-tisic-korun>

ČZSO: ekonomická úroveň obyvatel [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjr gc6ds6\\_WAhVFOhQKHTMgBskQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fdocuments%2F10180%2F23221020%2F530\\_t4.pdf%2Fe4a22b47-5a3f-4f37-92c2-df243036b0fb%3Fversion%3D1.0&usg=AFQjCNEYzFRTxKxv6y4Ho9r9FUwnwsVhPQ](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjr gc6ds6_WAhVFOhQKHTMgBskQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fdocuments%2F10180%2F23221020%2F530_t4.pdf%2Fe4a22b47-5a3f-4f37-92c2-df243036b0fb%3Fversion%3D1.0&usg=AFQjCNEYzFRTxKxv6y4Ho9r9FUwnwsVhPQ)

ČZSO: ekonomiky aktivní obyvatelstvo [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.czso.cz/csu/xh/ekonomicky\\_aktivni\\_podle\\_pohlavi\\_vekovych\\_skupin\\_a\\_odvetvi\\_ekonomicke\\_cinnosti1](https://www.czso.cz/csu/xh/ekonomicky_aktivni_podle_pohlavi_vekovych_skupin_a_odvetvi_ekonomicke_cinnosti1)

ČZSO: Sčítání lidu, domů a bytů [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo-domy-byty-a-domacnosti-podle-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-cr-kraje-okresy-so-orp-spravni-obvody-prahy-a-mesta-sidla-so-orp-2011-egrhq6c4dz>

Evropa 2020, [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_cs.htm)

Euroskop: bariéry podnikání [online]. 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z WWW [https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwii\\_o\\_ihp8HWAhWLF5oKHXwQBH4QFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.euroskop.cz%2Fgallery%2F38%2F11482-vs\\_bariery\\_eu\\_brozura.pdf&usq=AFQjCNGzq1kAfe8fOlnE4mzUi32HjJJSw](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwii_o_ihp8HWAhWLF5oKHXwQBH4QFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.euroskop.cz%2Fgallery%2F38%2F11482-vs_bariery_eu_brozura.pdf&usq=AFQjCNGzq1kAfe8fOlnE4mzUi32HjJJSw)

Eurostat [online]. 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z WWW <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h>

Evropského parlamentu [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.3.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.3.html)

HDP. Jak uvádí Historie vlád minulých [online]. 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z WWW <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/!-zprava-vlady-o-stavu-ceske-spolecnosti---oddil-3-2129/>

Hola, Finexpert.cz [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://finexpert.e15.cz/dlouhodobá-nezamestnanost-a-jeji-dopady>

Hradec Králové: vzdělání [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.hrdeckralove.org/urad/vzdelani>

Idnes: [online]. 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z WWW [https://ekonomika.idnes.cz/mzda-prace-rust-cesko-0td-ekonomika.aspx?c=A170605\\_091550\\_ekonomika\\_vem](https://ekonomika.idnes.cz/mzda-prace-rust-cesko-0td-ekonomika.aspx?c=A170605_091550_ekonomika_vem)

Kurzy.cz: mzdy [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <http://prace.kurzy.cz/hradec-kralove/>

MPSV: podpora v nezaměstnanosti [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <http://www.mpsv.cz/cs/14156>

MPSV: pololetní statistiky [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

MPSV: rekvalifikace [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

MPSV: Statistická ročenka trh práce 2016 [online]. 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z WWW <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwip05qypsHWAhUpIpoKHYlpBGAQFgggtMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Ffiles%2Fclanky%2F30449%2Frocenka1-128.pdf&usg=AFQjCNECvuYpBHtXJmnLBt4Xq8jgBN4U1w>

MPSV: trh práce 1999 [online]. 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z WWW [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/trhprace1999](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/trhprace1999)

MPSV: veřejně prospěšné práce [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne\\_prospesne\\_prace](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace)

MPSV: změna metodiky [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)

MPSV: životní minimum [online]. 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z WWW <http://www.mpsv.cz/cs/11852>

MPSV:program strategie [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiS96bgs8HWAhUKVxQKHYEhBfMQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fportal.mpsv.cz%2Fupcr%2Fletaky%2Fupcr\\_pro\\_nezamestnane\\_i\\_zamestnavatele.pdf&usg=AFQjCNFt6PX1SZMVUrX\\_RFCo\\_IXcY-jL4g](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiS96bgs8HWAhUKVxQKHYEhBfMQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fportal.mpsv.cz%2Fupcr%2Fletaky%2Fupcr_pro_nezamestnane_i_zamestnavatele.pdf&usg=AFQjCNFt6PX1SZMVUrX_RFCo_IXcY-jL4g)

MPSV:překlenovací příspěvek [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

MPSV:zaměstnanost [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <http://www.mpsv.cz/cs/3801>

Portálu veřejné správy: podpora [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4767.html>

Risy [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/kralovehradecky-kraj/okresy/>

Sčítání lidu, domů a bytů [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo-domy-byty-a-domacnosti-podle-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-cr-kraje-okresy-so-orp-spravni-obvody-prahy-a-mesta-sidla-so-orp-2011-egrhq6c4dz>



Sčítání lidu, domů a bytů. Dle této metodiky [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

Sociodemografické analýzy města Hradce Králové [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.hradeckralove.org/file/7240/>

Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2004 - 2016 [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kralovehradeckeho-kraje-2011-aalgo7ccry>

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjCq7rhscHWAhXqKJoKHU9zA9YQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fportal.mpsv.cz%2Fs%2Fpolitikazamest%2Fstrateg\\_zam\\_2020%2Fstrategiepz2020.pdf&usg=AFQjCNGDwp1bPV5DTGa7fY1cxVTXYfYpkg](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjCq7rhscHWAhXqKJoKHU9zA9YQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fportal.mpsv.cz%2Fs%2Fpolitikazamest%2Fstrateg_zam_2020%2Fstrategiepz2020.pdf&usg=AFQjCNGDwp1bPV5DTGa7fY1cxVTXYfYpkg)

Úřad práce ČR: tisková zpráva 2015 [online]. 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z WWW [https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0ahUKEwjrgs\\_TpsHWAhXqKJoKHU9zA9YQFgg7MAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Ffiles%2Fclanky%2F19984%2FTZ\\_090115a.pdf&usg=AFQjCNFB0sJOIBdA952aGaUOfgtf-vwRJQ](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0ahUKEwjrgs_TpsHWAhXqKJoKHU9zA9YQFgg7MAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Ffiles%2Fclanky%2F19984%2FTZ_090115a.pdf&usg=AFQjCNFB0sJOIBdA952aGaUOfgtf-vwRJQ)

Veřejné mínění nezaměstnanosti v ČR [online]. 2017 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z WWW [https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjZ3aqAqMHWAhVkeEJoKHVGYBGwQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fcvvm.soc.cas.cz%2Fmedia%2Fcom\\_form2content%2Fdocuments%2Fc3%2Fa579%2Ff28%2F100001s\\_Verejne%2520mineni%2520a%2520nezamestnanost.pdf&usg=AFQjCNHvS69MS\\_Ml6iLcmJmgbghaN0CnSQ](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjZ3aqAqMHWAhVkeEJoKHVGYBGwQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fcvvm.soc.cas.cz%2Fmedia%2Fcom_form2content%2Fdocuments%2Fc3%2Fa579%2Ff28%2F100001s_Verejne%2520mineni%2520a%2520nezamestnanost.pdf&usg=AFQjCNHvS69MS_Ml6iLcmJmgbghaN0CnSQ)

Výroční zpráva 2000 až 2016 Rubena [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=426030>

Výroční zpráva 2002 až 2015 Lesy České republiky [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://lesycr.cz/odborna-publikace/>

Výroční zpráva 2004 až 2015 Fakultní nemocnici Hradec Králové[online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.fnhk.cz/o-fakultni-nemocnici/vyrocní-zprávy>

Výroční zpráva 2009-2016 Arrow International [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=426030>

Výroční zpráva Evropské komise [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwjOxdrX7qvWAhULcRQKHV37BLMQFgguMAE&url=http%3A%2F%2Feuropa.eu%2Frapid%2Fpress-release\\_IP-14-1096\\_cs.pdf&usg=AFQjCNHTCmm1no9ss-lunwUioA6Mw0mHMA](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwjOxdrX7qvWAhULcRQKHV37BLMQFgguMAE&url=http%3A%2F%2Feuropa.eu%2Frapid%2Fpress-release_IP-14-1096_cs.pdf&usg=AFQjCNHTCmm1no9ss-lunwUioA6Mw0mHMA)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262\\_2006\\_6](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6)

Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2017 [cit. 2017-08-04]. Dostupné z WWW <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>