

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomiky**



**Diplomová práce**

**Analýza nezaměstnanosti regionu Trutnovsko  
v závislosti na vzdělanosti obyvatel**

**Bc. Petr Seidel**

**©2015 ČZU v Praze**

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**

Katedra ekonomiky

Provozně ekonomická fakulta

# **ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Seidel Petr

Podnikání a administrativa - k.s. Hradec Králové

Název práce

**Analýza nezaměstnanosti regionu Trutnovsko v závislosti na vzdělanosti obyvatel**

Anglický název

**Analysis of unemployment in region Trutnovsko in reliance on education of population**

## **Cíle práce**

Cílem práce je provedení analýzy nezaměstnanosti v regionu Trutnovsko v závislosti na vzdělanosti obyvatelstva od roku 2010, zjištění možných příčin vzniku nezaměstnanosti a uvedení výkyvů. Diplomová práce bude dále obsahovat podrobnou strukturu obyvatelstva dle vzdělanosti, zabývá se analýzou školství v regionu, dotýká se spolupráce firem a škol v regionu a zabývá se možným řešením vedoucím ke snížení nezaměstnanosti regionu. V neposlední řadě diplomová práce porovná nezaměstnanost v ostatních regionech Královehradeckého kraje s regionem Trutnovska.

## **Metodika**

Práce je rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou. V diplomové práci budou použity komparativní a deskriptivní metody zkoumání. Teoretická část práce popisuje typy nezaměstnanosti a její zjišťování, aktivní a pasivní politiku nezaměstnanosti, dopady nezaměstnanosti. Poslední část teoretické části se věnuje Trhu práce. Praktická část diplomové práce se věnuje trutnovskému regionu z obecného hlediska a zejména prováděné analýze nezaměstnanosti v regionu v závislosti na vzdělanosti obyvatelstva. K vysvětlení základních pojmů bude použita odborná literatura a materiály vydané Českým statistickým úřadem dostupné v elektronické podobě. V praktické části diplomové práce bude provedena analýza nezaměstnanosti v regionu Trutnovsko, a to zejména na základě materiálů vydaných Úřadem práce Trutnov. Závěr diplomové práce bude obsahovat návrh řešení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti.

## **Harmonogram zpracování**

Leden - Duben 2014: Příprava literatury a její studium  
Květen - Září 2014: Zpracování teoretické části práce  
Říjen - Prosinec 2014: Zpracování praktické části práce  
Leden - Březen 2015: Konečné úpravy práce, závěr

**Rozsah textové části**

60 - 80 stran

**Klíčová slova**

Nezaměstnanost, aktivní politika nezaměstnanosti, pasivní politika nezaměstnanosti, strukturální, frikční a cyklická nezaměstnanost, Philipsova křivka, trh práce, podpora v nezaměstnanosti, Úřad práce, hmotná nouze, dávky v hmotné nouzi

---

**Doporučené zdroje informací**

BUCHTOVÁ B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z., Nezaměstnanost, Grada, Praha 2013, ISBN 978-80-247-4282-3

JÍROVÁ H., Trh práce a politika zaměstnanosti, Vysoká škola ekonomická v Praze, Praha 1999, ISBN 80-7079-635-9

MAREŠ P., Nezaměstnanost jako sociální problém, 3. rozšířené vydání, Slon, ISBN 978-80-7419-083-4

SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I, Dlouhodobá nezaměstnanost a záchraná sociální síť, 1. vydání, Masarykova univerzita v Brně, Brno 1995, ISBN 80-210-1246-3

---

**Vedoucí práce**

Maitah Mansoor, doc. Ing., Ph.D. et Ph.D.

**Termín odevzdání**

březen 2015

---

Elektronicky schváleno dne 6.10.2014

**prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 6.10.2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan fakulty

---

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Analýza nezaměstnanosti regionu Trutnovsko v závislosti na vzdělanosti obyvatel“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

**V Praze dne 23. 3. 2015** \_\_\_\_\_

## Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Doc. Ing. Mansooru Maitahovi, Ph.D. et Ph.D. za cenné rady při konzultacích a odborné vedení při tvorbě této diplomové práce. Dále bych rád poděkoval Anně Hůlkové z Úřadu práce v Trutnově za poskytnuté materiály, rady a konzultace.

# **Analýza nezaměstnanosti regionu Trutnovsko v závislosti na vzdělanosti obyvatel**

---

## **The analysis of unemployment in region Trutnovsko in reliance on education of population**

### **Souhrn**

Předkládaná diplomová práce je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti ve vybraném regionu České republiky. Zvoleným regionem je Trutnovsko, které se vyznačuje nejvyšší nezaměstnaností v Královéhradeckém kraji. Práce se nejprve věnuje provedení stručné analýzy nezaměstnanosti v České republice podle jednotlivých kritérií (např. dle věkové struktury, dle vzdělanosti apod.) a následně podrobně v závislosti na vzdělanosti obyvatelstva ve zvoleném regionu. Analýza se zabývá nezaměstnaností daného regionu v závislosti na vzdělanosti obyvatelstva v letech 2010-2013, její součástí je zjištění možných příčin a důsledků nezaměstnanosti. Práce se dále zabývá analýzou školství v regionu, rozebírá spolupráci škol a firem v regionu, porovnává nezaměstnanost v ostatních regionech České republiky s regionem Trutnovska. Závěrem se práce dotýká možných řešení, která by vedla ke snížení nezaměstnanosti v regionu.

### **Summary**

The presented thesis is focused on the problem of unemployment in the selected region of the Czech Republic. Selected region is Trutnovsko, which has the highest unemployment rate in the Hradec Králové Region. Thesis deals firstly to provide a brief analysis of unemployment in the Czech republic according to individual criteria (for example, according to age structure, according to education etc.) and detail depending on the education of the population in the selected region. Analysis deals on education of population in years 2010-2013. It deals with causes of unemployment and fluctuations of unemployment, analysis of education systems and cooperation between firms and schools

in the region. It includes detailed structure population according to education. In this dissertation I try to find how to reduce unemployment in the region and I compare unemployment with other regions of the Czech Republic.

**Klíčová slova:** Nezaměstnanost, politika nezaměstnanosti, strukturální nezaměstnanost, frikční nezaměstnanost a cyklická nezaměstnanost, trh práce, úřad práce.

**Keywords:** Unemployment, politics of unemployment, structural unemployment, frictive unemployment, cyclic unemployment, labour market, employment office.

## **OBSAH:**

<b>1 Úvod .....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl a metodika práce.....</b>	<b>12</b>
<b>3 Teoretická část .....</b>	<b>14</b>
3.1 Teoretické vymezení trhu práce.....	14
3.1.1 Definování trhu práce .....	14
3.1.2 Členění trhu práce .....	15
3.1.3 Demografické aspekty trhu práce .....	16
3.1.4 Nabídka práce .....	17
3.1.5 Poptávka práce.....	18
3.1.6 Rovnováha na trhu práce .....	19
3.1.7 Institucionální vlivy na trhu práce .....	19
3.2 Nezaměstnanost – teoretická východiska .....	20
3.2.1 Nezaměstnanost .....	20
3.2.2 Měření nezaměstnanosti .....	22
3.2.2.1 Míra nezaměstnanosti .....	23
3.2.2.2 Podíl nezaměstnaných osob .....	23
3.3 Další ukazatelé spojené s nezaměstnaností.....	24
3.3.1 Míra ekonomické aktivity .....	24
3.3.2 Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo .....	25
3.4 Různé pohledy na nezaměstnanost .....	25
3.4.1 Liberálové .....	26
3.4.2 Keynesiánci.....	26
3.4.3 Marxisté .....	27
3.5 Typy nezaměstnanosti.....	28
3.5.1 Strukturální nezaměstnanost .....	28
3.5.2 Frikční nezaměstnanost.....	29
3.5.3 Cyklická nezaměstnanost.....	30
3.5.4 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti .....	31
3.5.5 Dobrovolná nezaměstnanost .....	32
3.5.6 Nedobrovolná nezaměstnanost .....	32
3.5.7 Dlouhodobá nezaměstnanost .....	33



3.5.8 Nepravá nezaměstnanost a neúplná zaměstnanost.....	34
3.5.9 Dopady nezaměstnanosti a způsoby snižování nezaměstnanosti .....	35
3.5.9.1 Negativní dopady nezaměstnanosti .....	35
3.5.9.2 Pozitivní dopady nezaměstnanosti.....	37
3.5.9.3 Způsoby snižování nezaměstnanosti.....	37
3.6 Evidence nezaměstnaných, podmínky vyplácení podpor v nezaměstnanosti, doba a výše stanovení podpory v nezaměstnanosti .....	38
<b>4 Analýza nezaměstnanosti v České republice .....</b>	<b>41</b>
4.1 Stručná analýza nezaměstnanosti dle věkové struktury.....	41
4.2 Stručná analýza nezaměstnanosti dle vzdělanosti .....	43
4.3 Stručná analýza dle pohlaví .....	46
4.4 Stručná analýza dle ostatních kritérií.....	47
<b>5 Praktická část .....</b>	<b>50</b>
5.1 Trutnovský region.....	50
5.1.1 Historie regionu .....	50
5.1.2 Administrativní členění regionu .....	51
5.1.3 Geografická a přírodní charakteristika .....	52
5.1.4 Demografická a sociální charakteristika.....	54
5.1.5 Ekonomická charakteristika a postavení regionu na trhu práce .....	55
<b>6 Analýza nezaměstnanosti trutnovského regionu v závislosti na vzdělanosti.....</b>	<b>60</b>
6.1 Vývoj nezaměstnanosti v závislosti na vzdělanosti v letech 2010-2013 .....	60
6.2 Příčiny nezaměstnanosti .....	79
6.3 Struktura obyvatel dle vzdělanosti.....	82
6.4 Analýza školství v regionu .....	83
6.5 Spolupráce firem a škol v regionu .....	84
<b>7 Srovnání nezaměstnanosti v ostatních regionech České republiky s regionem     Trutnovska .....</b>	<b>86</b>
<b>8 Návrh možných řešení vedoucích ke snížení nezaměstnanosti.....</b>	<b>87</b>
<b>9 Závěr .....</b>	<b>92</b>
<b>10 Seznam použité literatury .....</b>	<b>94</b>
<b>11 Seznam použitých zkratk .....</b>	<b>96</b>
<b>12 Seznam tabulek, grafů, obrázků.....</b>	<b>97</b>

# 1 Úvod

Od převratu politického systému v roce 1989 uběhlo již dvacet pět let. Za tu dobu prošla česká společnost převratnými změnami. Nová doba s sebou přinesla řadu nových úkazů, jako byla např. kupónová privatizace, vstup země do Severoatlantické aliance (dále jen „NATO“) či do Evropské unie (dále jen „EU“). Po letech trvání komunistického režimu v Československu, kdy měl každý jisté své tabulkově přidělené místo, ale produktivita práce nebyla příliš skloňovaným pojmem, přišla po roce 1989 nová éra. Naše hospodářství bylo vystaveno konkurenčním tlakům. Na domácích trzích se najednou prosazovali zahraniční výrobci a české firmy jim často nebyly schopny konkurovat na domácích ani zahraničních trzích. Proto bylo nutné provést restrukturalizaci celého hospodářství. Jedním z klíčových faktorů pro ozdravení firem byla vysoká produktivita práce, firmy začaly propouštět své přebytečné zaměstnance, a i u nás vznikla nedobrovolná nezaměstnanost. Za uvedenou dobu došlo také k mnoha změnám v problematice zaměstnávání, a to např. přijetím zcela nových legislativních předpisů, novelizací stávajících legislativních předpisů, k otevřenosti pracovního trhu, zavedení agenturního zaměstnávání. Všechny tyto změny v problematice zaměstnávání s sebou přinesly jak řadu výhod, tak řadu problémů. Mezi výhody patří zejména možnost českých občanů pracovat různým způsobem prakticky kdekoliv ve světě a tím získat výdělek a pracovní zkušenosti, kterých by v České republice (dále jen „ČR“) dosáhli jen s velkými obtížemi. Naopak mezi nevýhody patří např. příliv zahraničních pracovníků, kteří zde pracují v některých profesích na úkor českých obyvatel (mnozí pracují za nižší mzdu, někteří nemají uzavřenou pracovní smlouvu, apod.). Tím vzniká problematika nezaměstnanosti, kdy ekonomicky aktivní obyvatelstvo nemá uplatnění na trhu práce. Nezaměstnanost je velkým problémem dnešní společnosti, a to jak z pohledu ekonomického, tak i psychologického, sociálního a politického. Míra nezaměstnanosti však byla zpočátku nízká. Závažným společenským problémem se stala fakticky až ve druhé polovině devadesátých let, kdy bankroty podniků a celých průmyslových odvětví, platební neschopnost a celá řada dalších okolností zmnohonásobily míru nezaměstnanosti. Trh práce v ČR není homogenní, ale má různou strukturu především v regionální rovině. Od roku 1991 se začala projevovat územní diferenciacie v zaměstnanosti a nezaměstnanosti. V tržních ekonomikách je v dnešní době obvyklým stavem, že část práceschopného obyvatelstva nemá zaměstnání. Velká většina takového obyvatelstva

zaměstnání aktivně hledá, ale bohužel v každém státě vždy existuje i taková část obyvatelstva, která o práci nejeví zájem a spoléhají se na pomoc státu. Za nezaměstnané se považují pouze ti, kteří aktivně hledají práci a jsou zaregistrovaní na úřadu práce. Novým rysem nezaměstnanosti posledního desetiletí je její relativně vysoká míra a stálost, zejména v evropských zemích. Nezávisle na změnách ekonomického cyklu zůstává mimo pracovní trh značné procento osob v produktivním věku. Nejedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti, která může být pro fungování ekonomiky prospěšná, ale o vysokou míru nezaměstnanosti, která postihuje celé okresy nebo některé věkové či kvalifikační skupiny osob, a vzniká dlouhodobá nezaměstnanost. Nezaměstnanost je součástí tržní ekonomiky a stává se tedy jedním z nejvýznamnějších sociálních a politických problémů. Nezaměstnanost však s sebou přináší množství dalších negativních důsledků jak pro člověka, který se stane nezaměstnaným, tak i pro jeho rodinu a v neposlední řadě i pro region, ve kterém žije. Až dosud byly neúspěšné prakticky všechny pokusy dlouhodobě či dokonce natrvalo nezaměstnanost odstranit. Neúspěšná byla především expanzivní makroekonomická politika státu, kdy se míra nezaměstnanosti krátkodobě snížila, ale dlouhodobý efekt se nedostavil. Úspěšnější z dlouhodobého pohledu jsou ty státní zásahy, které vylepšují strukturu práce. Efektivní se ukazuje přiznávání dávek hmotného zabezpečení těm, kteří práci skutečně hledají. Jako úspěšné se ukazují i organizace nejrůznějších rekvalifikačních kurzů. Proto jsem si jako téma své diplomové práce vybral provedení analýzy nezaměstnanosti v ČR dle jednotlivých kritérií, zejména pak v závislosti na vzdělání obyvatelstva ve vybraném regionu, kdy zvoleným regionem je region Trutnovsko. Vybral jsem si nezaměstnanost jako makroekonomický problém a aplikace byla provedena na region Trutnovsko, protože je to region Královéhradeckého kraje s nejvyšší nezaměstnaností (míra nezaměstnanosti je zde dlouhodobě oproti ostatním regionům kraje o 1,5-3 % vyšší). S touto problematikou jsem dobře obeznámen - Trutnov je mým rodištěm.

## **2 Cíl a metodika práce**

### **Cíl práce**

Cílem předkládané diplomové práce je nejprve provést stručnou analýzu nezaměstnanosti v České republice podle jednotlivých kritérií (např. dle věkové struktury, dle vzdělanosti apod.) a následně podrobně v závislosti na vzdělanosti obyvatelstva ve vybraném regionu. Zvoleným regionem je Trutnovsko, které se vyznačuje nejvyšší nezaměstnaností v Královéhradeckém kraji. Analýza se zabývá nezaměstnaností daného regionu v závislosti na vzdělanosti obyvatelstva v letech 2010-2013, její součástí je zjištění možných příčin a důsledků nezaměstnanosti. Práce se dále zabývá analýzou školství v regionu, rozebírá spolupráci škol a firem v regionu, porovnává nezaměstnanost v ostatních regionech ČR s regionem Trutnovska. Závěrem se práce dotýká možných řešení, která by vedla ke snížení nezaměstnanosti v regionu.

Výsledkem této diplomové práce je ucelený obraz o nezaměstnanosti v trutnovském regionu v závislosti na vzdělanosti obyvatel. Jelikož žiji v regionu s dlouhodobě nejvyšší mírou nezaměstnanosti v rámci Královéhradeckého kraje, rozhodl jsem se této problematice věnovat svou diplomovou práci.

### **Metodika práce**

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Při zpracování diplomové práce byla použita jednak deskriptivní metoda, dále pak statistická analýza dat, sekundární analýza dostupné literatury a komparace absolutních i relativních údajů, které byly obohaceny tabulkami a grafy stavu a vývoje v čase a také komentáři vztahujícími se ke zvolené problematice.

Teoretická část práce popisuje základní pojmy týkající se trhu práce a nezaměstnanosti (vymezení pojmu trh práce, jeho možná členění, vymezení pojmu nezaměstnanost a formy jejího zjišťování, druhy nezaměstnaností podle jednotlivých kritérií apod.). Základní pojmy týkající se trhu práce a nezaměstnanosti jsou vysvětleny pomocí odborné literatury a dalších materiálů, mezi které patří zejména dostupné materiály z úřadů práce (dále jen „ÚP“), zejména z ÚP Trutnov, Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“).

Praktická část práce se zabývá nejprve provedením stručné analýzy nezaměstnanosti v ČR podle jednotlivých kritérií (např. dle věkové struktury, vzdělanosti, pohlaví apod.) a následně poté provedení podrobné analýzy nezaměstnanosti v závislosti na vzdělanosti obyvatel ve vybraném regionu, kterým je Trutnovsko. V této části práce bude region nejprve charakterizován geograficky, přírodně, demograficky, sociálně a ekonomicky. Analýza nezaměstnanosti v závislosti na vzdělanosti obyvatel byla provedena v letech 2010-2013, byly zjištěny možné příčiny a výkyvy, provedena struktura obyvatelstva dle vzdělanosti, analýza školství regionu jako spolupráce firem a škol. Dále bude rovněž provedeno porovnání nezaměstnanosti ostatních regionů ČR s regionem Trutnovska. Závěrem diplomové práce budou navržena a vyhodnocena možná řešení, která by vedla ke snížení nezaměstnanosti v regionu.

## **3 TEORETICKÁ ČÁST**

### **3.1 Teoretické vymezení trhu práce**

Úvodní kapitoly teoretické části budou věnovány základnímu termínu, jako je trh práce. Tímto pojmem se zabývám z toho důvodu, že je velmi důležité si vymezit základní charakteristiky a znalosti, které se trhu práce týkají, jak trh práce funguje, jaká má specifika a jak se člení.

#### **3.1.1 Definování trhu práce**

Pro tržní ekonomiku je typické současné fungování několika trhů současně. Mezi tyto trhy patří trh statků a služeb, trh výrobních faktorů a trh práce. Práce představuje výrobní faktor, který je nezastupitelný při výrobě statků. Trh práce je velmi heterogenním trhem. Trh práce je nedokonalým trhem, a to zejména z důvodu neúplnosti informací. Lidé nevědí o všech pracovních místech, která jsou volná a firmy nevědí o všech lidech, kteří hledají práci. Na trhu práce je kupována a prodávána práce, jejíž cenou je mzda. Práce různých profesí se liší kvalifikací, rizikem a dalšími znaky, které způsobují, že se mzdy liší. Od trhu práce je očekáváno zabezpečení pracovních sil. Toto zabezpečení je zajištěno odpovídajícími prostředky, tedy příjmy, které odpovídají podílu na produkci. Vzhledem ke specifickým na trhu práce se setkáváme s aktivitami státu, které zajišťují pracovní uplatnění. Tyto aktivity jsou označovány jako aktivní politika zaměstnanosti. Vzhledem ke své aktuálnosti se politika zaměstnanosti stala středem pozornosti různých vědních oborů. Po roce 1989 se s politikou zaměstnanosti setkáváme také v ČR. Trh práce je představován místem, kde dochází k vyrovnávání nabídky a poptávky po práci. Klasický pohled představuje pracovní trh jako trh, kde dochází k produkci a distribuci práce. Nabídka práce a poptávka po práci zde stojí proti sobě ve vzájemné soutěži. Dvěma základními aktéry na trhu práce jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří stojí proti sobě, kdy jedna strana představuje nabídku a druhá strana představuje poptávku. Během této soutěže jsou uplatňovány specifické strategie, které mají za cíl snížit konkurenci a zvýšit schopnost pracovníka prosadit se na trhu práce. Nejčastějším typem zvýšení konkurenceschopnosti je investice do kvalifikace (rekvalifikační kurzy, samovzdělávání). Dochází tím k maximalizaci celoživotního příjmu pracovníka a hovoříme o teorii lidského kapitálu.

### 3.1.2 Členění trhu práce

V dnešní společnosti neexistuje pouze jediný trh práce, ale řada trhů. Mezi základní členění trhu patří dělení na primární a sekundární trh práce.

- **Primární trh práce.** Tento trh práce umožňuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti, které s sebou přinášejí větší prestiž, poskytují vyšší výdělků, umožňují relativně dobrý profesionální růst a větší jistotu zaměstnání. Lidé zaměstnaní na těchto trzích se snaží o zvyšování svojí kvalifikace a tím o zajištění větší stability zaměstnání, o zvyšování kvalifikace a tím o zajištění vyššího životního standardu.
- **Sekundární trh práce.** Tento trh práce soustřeďuje pracovní místa s nižší prestiží a nižší úrovní mezd. Také požadavky na prokázání kvalifikace pracovníků jsou na tomto trhu nižší, proto jsou zde také pracovní místa méně stabilní. Musíme říci, že zde rovněž existuje vyšší fluktuace pracovníků. Na druhou stranu jsou toto také důvody snazšího získání zaměstnání na tomto trhu, nicméně kariéra na sekundárním trhu je podstatně méně výhodná, nežli je tomu na trhu primárním.<sup>1</sup>

Dále můžeme trh práce členit na:

- **Externí trh práce.** Na externích trzích práce se setkávají pracovníci, kteří nabízejí svoje schopnosti, dovednosti, kvalifikaci a na druhé straně firmy, které nabízejí volná pracovní místa. Tento trh tvoří regionální, národní a mezinárodní trhy práce.
- **Interní trh práce.** Interní trh práce je specifikován jako pracovní trh uvnitř jednotlivých podniků, v jejichž rámci dochází k pohybu pracovníků uvnitř firmy, k jejich kariérnímu a kvalifikačnímu růstu. Při změně výrobního programu je zde možnost přesouvat pracovníky uvnitř firmy bez nutnosti propouštění a přijímání nového kvalifikovaného personálu.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>HALÁSKOVÁ, R., Trh práce a politika zaměstnanosti, Ostravská univerzita, Ostrava 2001, ISBN 80-7042-595

<sup>2</sup>HALÁSKOVÁ, R., Trh práce a politika zaměstnanosti, Ostravská univerzita, Ostrava 2001, ISBN 80-7042-595

Dalším kritériem členění trhu práce může být jeho kontrola oficiálními institucemi. Podle tohoto kritéria můžeme trh práce rozlišit následovně:

- **Formální trh práce.** Jde o trh s oficiálními pracovními příležitostmi, které jsou pod kontrolou společenských institucí k tomu určených (úřady práce).
- **Neformální trh práce.** Jde o trh práce, který je již mimo kontrolu společenských institucí (zejména daňový, finančních úřadů a úřadů práce). Patří sem aktivity šedé a černé ekonomiky, např. nelegální podnikání, obcházení pracovněprávních zákonů a předpisů, daňových zákonů apod. Rovněž na tento trh patří domácí práce a samozásobitelství.<sup>3</sup>

### 3.1.3 Demografické aspekty trhu práce

Ekonomika ČR a trh práce se budou v příštích letech muset přizpůsobit situaci, kdy počet přicházejících absolventů významně poklesne. V mnoha případech tak trh práce nezíská dostatečnou náhradu za pracovníky odcházející do důchodu. Většina odvětví ekonomiky ČR z hlediska průměrného věku pracovníků bude v dlouhodobém horizontu stárnout. Na trhu práce budou chybět pracovníci pro stále větší okruh profesí. Zároveň budou zaměstnavatelé muset přizpůsobovat pracovní procesy v podnicích i samotnou náplň práce pro jednotlivá pracovní místa situaci, kdy mezi zaměstnanci budou osoby ve věkové skupině 50 a více let tvořit podstatnou část celkového počtu pracovníků.

Tento stav je důsledkem nízké úrovně porodnosti. Populace se proto bude postupně proměňovat ve smyslu ubývání podílu dětské populace a zvyšování podílu seniorů v populaci. Existující trendy provází také jedna výrazná pozitivní změna, a to prodlužování délky lidského života. Hlavní faktory, které stojí za tímto vývojem, jsou především politická a sociální stabilita v Evropě (pokrok v lékařských oborech a zlepšení kvality života a vědomí o zdravém životním stylu).

Podle reálných údajů v roce 2013 patřila v ČR k nejpočetnější množině věková skupina lidí mezi 30–34 lety. Z nově nastupujících ročníků je naopak nejméně zastoupená věková skupina 15–19. Tato situace mimo jiné způsobuje současné problémy na středních školách, kde se propad v počtu potenciálních uchazečů o střední vzdělání negativně projevuje v kritickém nedostatku žáků v některých oborech. Ve vztahu k trhu práce se

---

<sup>3</sup>HALÁSKOVÁ, R., Trh práce a politika zaměstnanosti, Ostravská univerzita, Ostrava 2001, ISBN 80-7042-595



tento fenomén promítne do velmi svízelných situací v nejbližších letech, kdy zejména některé dlouhodobě nedostatkové profese začnou trpět totální absencí nově nastupujících absolventů škol. Současně s přesunem „silných“ ročníků do vyšších věkových skupin budou muset zaměstnavatelé řešit problémy související s výrazně vyšším procentem starších zaměstnanců.<sup>4</sup>

### 3.1.4 Nabídka práce

Nabídka práce souvisí s rozhodováním člověka, zda pracovat, nebo nepracovat. K tomu, aby se člověk rozhodl pracovat, musí mít důvod. Pokud pomineme radost a uspokojení z vykonané práce či společenské uznání apod., je primárním důvodem k práci mzda, kterou člověk získává, pokud se rozhodne pracovat. V opačném případě získává volný čas, který můžeme chápat jako specifický statek, protože přináší lidem rovněž uspokojení, ačkoliv má odlišnou formu. Při rozhodování, jestli pracovat nebo nepracovat, se lidé rozhodují na základě mezních užitek, které jim přináší na jedné straně mzda za odpracované hodiny, za kterou lze pořídit různé statky, a na straně druhé získaný volný čas. K rozhodnutí, zda pracovat, či nepracovat, potřebujeme znát ceny všech statků, a proto také cenu volného času. Pokud se rozhodneme nepracovat, budeme mít sice volný čas, ale neobdržíme mzdu. Ušlá mzda je tedy cenou volného času. Z tohoto důvodu, pokud se zvýší mzda, dojde ke zdražení volného času a působení tzv. substitučního efektu zvýšení mzdy, tj. kupování méně volného času a větší nabídky práce. Mzda je ale rovněž důchodem, který umožňuje pořizování více statků, a jak bylo uvedeno výše, mezi statky patří také volný čas, proto zvýšení mzdy umožňuje nakupování více volného času, a vede tedy ke snížení nabídky práce, dochází k působení tzv. důchodového efektu zvýšení mzdy. Oba efekty působí protichůdně a záleží, který z těchto dvou efektů převládne.<sup>5</sup>

Musíme také poznamenat, že změna mzdy nemusí vždy vést ke změně nabízeného či poptávaného množství práce. Ke změně nabízeného nebo poptávaného množství práce nedochází, pokud se jedná o nominální změnu mzdy, kdy dojde sice na jedné straně ke změně mzdy, ale zároveň dojde ke stejné změně cen statků. Množství statků, které si za obdrženou mzdu můžeme pořídit, se nezmění. Na změnu nabízeného a poptávaného

---

<sup>4</sup>BUCHTOVÁ B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z., Nezaměstnanost, Grada Publishing, Praha 2013, ISBN 978-80-247-4282-3

<sup>5</sup>ŽÁK M. a kol., Velká ekonomická encyklopedie, 2. rozšířené vydání, Praha Linde, 2002, ISBN 80-720-138-15

množství práce má vliv pouze změna reálné mzdy, tzn. množství statků, které je možné za mzdu pořídit, se zvýší.

Je nutné se také zmínit o hlavních determinantách, které jsou určující pro nabídku práce. Mezi nejdůležitější patří zejména:

- reálné mzdy (současná i očekávaná úroveň),
- jmění (majetek),
- mimopracovní příjmy (včetně transferů od vlády),
- demografický vývoj (zejména počet obyvatel a věková struktura obyvatel),
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva (podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných na počtu osob patnáctiletých a starších),
- úroková míra,
- migrace obyvatelstva,
- společenské tradice.<sup>6</sup>

### 3.1.5 Poptávka práce

Strana poptávky je na trhu práce tvořena zaměstnavateli (podniky), kteří maximalizují své zisky. Ideální případ nastane tehdy, rovná-li se zvýšení produkce reálné mzdy. Jestliže v dokonalém tržním prostředí nastane situace, že reálná mzda poroste, podnik se v rámci zachování maximalizace svého zisku zachová tak, že sníží poptávku po pracovní síle. Při snižování reálné mzdy nastane situace opačná. Cílovým stavem je pak rovnováha na trhu práce, které je dosaženo právě tehdy, rovná-li se agregátní nabídka agregátní poptávce. Při rovnováze na trhu práce domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě právě tolik práce, kolik právě podniky poptávají. V tomto případě hovoříme o tzv. přirozené míře nezaměstnanosti. Jedná se o situaci, kdy všichni, kteří chtějí pracovat, pracují. Proto nehovoříme o dlouhodobé nedobrovolné nezaměstnanosti. Rovnováha je ovlivněna již zmíněnými faktory. Neméně důležitým faktorem je sociální politika. Sociální politika ovlivňuje trh práce zejména opatřeními ve mzdové sféře. Hovoříme o tzv. minimální mzdě, kdy její funkcí je ochrana pracujících před snížením mzdy pod úroveň, která je nezbytná k zajištění životních potřeb.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>MACH, M.: Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část, 3. vydání (dotisk): Slaný: MELANDRIUM, 2001, ISBN 80-86175-18-9

<sup>7</sup>ŽÁK M. a kol., Velká ekonomická encyklopedie, 2. rozšířené vydání, Praha Linde, 2002, ISBN 80-720-138-15

Je nutné si uvést některé hlavní faktory, které ovlivňují poptávku po práci. Mezi nejdůležitější ovlivňující faktory patří např.:

- cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou,
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,
- produktivita práce, která souvisí s technologickým vybavením, znalostmi, vzděláním pracovníků,
- technologické změny,
- ceny ostatních vstupů (tzn. kapitálu a půdy),
- očekávané budoucí tržby, aj.<sup>8</sup>

### **3.1.6 Rovnováha na trhu práce**

Rovnováha na trhu práce nastává v okamžiku, kdy se poptávané množství práce rovná nabízenému, tedy v průsečíku křivky poptávky po práci a křivky nabídky práce. Mzdová sazba odpovídající této situaci se označuje jako rovnovážná mzdová sazba, stejně tak se označuje i množství práce odpovídající této výši mzdové sazby jako rovnovážné množství práce.

### **3.1.7 Institucionální vlivy na trhu práce**

Jak již bylo výše uvedeno, trh práce je velmi specifický tím, že zde práci vykonávají lidé. Můžeme ale zmínit další odlišnosti tohoto trhu, a to například poměrně vysoká nepružnost ceny práce – mzdy.

Mzda tedy může trh práce ovlivňovat do určité míry. Můžeme v této souvislosti zmínit například příklady, kdy při vyšší nabídce práce nedochází ke snižování mezd. Tato situace může být zapříčiněna například zákonem, kdy je stanovena minimální mzda. Minimální mzda je taková mzda, pod kterou zaměstnavatel za žádnou cenu nesmí mzdu snížit, a to ani v případě, kdy by existovali nezaměstnaní, kteří by za tuto mzdu rádi pracovali, aby si uchovali například své pracovní návyky, nebyli na pracovním úřadě apod. Dále zde hrají roli náklady spojené s procesem propouštění stávajících zaměstnanců a s procesem přijímání nových zaměstnanců. V neposlední řadě může být důvodem také

---

<sup>8</sup>MACH, M.: Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část, 3. vydání (dotisk): Slaný: MELANDRIUM, 2001, ISBN 80-86175-18-9

kvalita a kvalifikace práce, kdy firma již do svých zaměstnanců investovala i další prostředky, např. v podobě nákladných kurzů a školení, náklady na zaškolení nových zaměstnanců. Firmy v dnešní době mohou také dočasně udržovat zaměstnanost nad efektivní úrovní z důvodu dalšího vývoje poptávky po produkci těchto firem. Důvodem pro nepružnost může být také zaměstnanecké posuzování úrovně mezd v jiných podnicích v daném odvětví a lokalitě. Také to, že pracovní smlouvy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou ve většině případů uzavírány na delší časová období (minimálně na 1 rok), vede k nepružnosti mezd. Během tohoto smluvně daného období, nemůže příjem zaměstnance výrazně klesnout ani se výrazně zvýšit. Z tohoto příkladu je patrné, že mzdy jsou nepružné jak směrem dolů, tak i směrem nahoru. Můžeme říci, že jedním z faktorů nepružnosti na trhu práce mohou být rovněž i kolektivní smlouvy a pracovně - právní zákonodárství.<sup>9</sup>

## **3.2 Nezaměstnanost - teoretická východiska**

V předchozí části této práce jsme si teoreticky vymezili trh práce. Nyní se zaměříme na teoretický rozbor konkrétního problému, který na trhu práce vzniká, a to na problematiku nezaměstnanosti.

### **3.2.1 Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost v dnešní době můžeme chápat jako komplexní, zdaleka nejen ekonomický problém. Nezaměstnanost převážně posuzujeme z ekonomického hlediska, musíme si však říci, že některé její důsledky jsou ve sféře mimoekonomické, zejména politické a psychosociální.

V naší kultuře sehrává práce a zaměstnání klíčovou roli v životě lidí. O tom svědčí fakt, že vstup do ekonomické aktivity nebo odchod z ní je jedním z našich životních mezníků. Dalším důkazem je například skutečnost, že pokud se člověk představuje, jeho zaměstnání patří mezi pět prvních věcí, které o sobě řekne.<sup>10</sup>

Je velmi důležité si uvědomit, že z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, což je věk od ukončení povinné

---

<sup>9</sup>KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí, nakladatelství Oeconomica, Praha 2006, ISBN 80-245-1149-5

<sup>10</sup>JUREČKA, V. A KOL., Makroekonomie, Grada Publishing, Praha 2010, ISBN 978-80-247-3258-9

školní docházky do odchodu do penze. Nezaměstnanost můžeme tedy definovat jako stav ekonomiky, ve kterém osoby v produktivním věku jsou schopné práce a přející si pracovat, nemohou však najít práci. Přesná definice tohoto pojmu se v jednotlivých zemích významně liší (různá je například věková hranice produktivního věku, v němž lze ještě osoby zaměstnávat, kdy ještě nedosahují nároku na důchod apod.). Společným rysem pohledu na nezaměstnanost je však členění obyvatelstva do dvou významných skupin:

### **1) Ekonomicky aktivní obyvatelstvo:**

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo se řadí lidé, kteří mohou vykonávat práci podle odpovídajících kritérií. Mezi tuto skupinu řadíme osoby jak zaměstnané, tak nezaměstnané. Zaměstnaní jsou lidé, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek. Nezaměstnaní nemají zaměstnání, ale aktivně své pracovní uplatnění hledají. Aktivně hledat zaměstnání v českých podmínkách znamená být evidován jako nezaměstnaný na úřadu práce, pravidelně se tam hlásit a být schopen nastoupit na uvolněné místo v co nejkratší lhůtě.

Do skupiny ekonomicky aktivních obyvatel dále počítáme i příslušníky armády, ať sloužící v ČR nebo v zahraničí.<sup>11</sup>

### **2) Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo:**

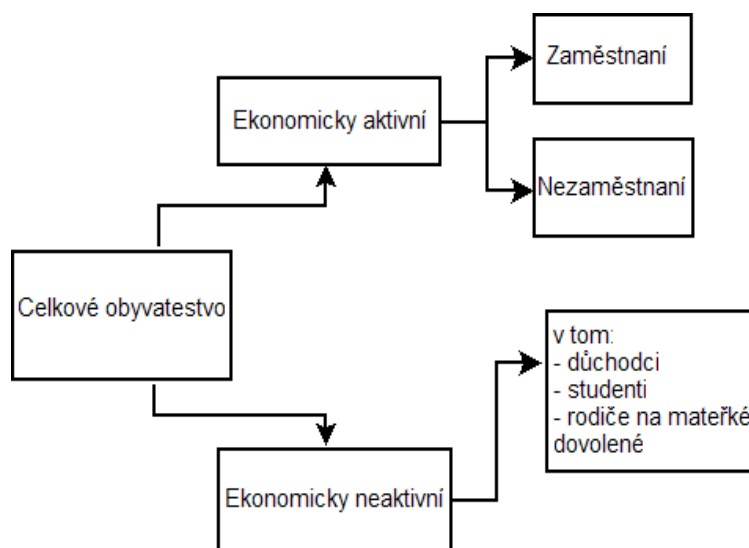
Ostatní lidé v produktivním věku, kteří nemají zaměstnání, jsou zařazeni do kategorie ekonomicky neaktivních obyvatel. Do této skupiny patří zejména studenti, kteří se v denním studiu připravují na budoucí povolání, dále lidé v domácnosti, kteří pečují buď o malé děti nebo handicapované členy rodiny, zdravotně postižené, jimž jejich zdravotní stav neumožňuje pracovat, lidé, kteří ztratili po dlouhodobé snaze o získání zaměstnání naději na nalezení pracovního místa, a také osoby, které si zvolily alternativní způsob života (nebudou pracovat).<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>BUCHTOVÁ B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z., *Nezaměstnanost*, Grada Publishing, Praha 2013, ISBN 978-80-247-4282-3

<sup>12</sup>BUCHTOVÁ B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z., *Nezaměstnanost*, Grada Publishing, Praha 2013, ISBN 978-80-247-4282-3

**Obrázek 1: Struktura obyvatelstva podle ekonomické aktivity**



**Zdroj:** *Vlastní zpracování*

### 3.2.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost společnosti nepředstavuje vždy jen zlo. Nezaměstnanost je předpokladem adaptačních procesů, které odstraňují strnulost ekonomiky. Nepřekročí-li určitou hodnotu, jedná se v ekonomice o nezbytný jev. Tento jev lze do jisté míry odstranit určitými makroekonomickými opatřeními nebo politikou zaměstnanosti. Z praktických důvodů je nezaměstnanost měřena. V současné době jsou v ČR využívány dva ukazatele. První ukazatel je označován jako registrovaná míra nezaměstnanosti. Hodnoty registrované míry nezaměstnanosti počítáme z podkladů MPSV ČR. Druhý ukazatel vychází z dat ČSÚ a označuje se jako obecná míra nezaměstnanosti. Hodnoty obou ukazatelů jsou vypočítávány podle vzorce pro výpočet nezaměstnanosti. Jelikož pro každý z ukazatelů využíváme jinou datovou základnu, výsledky se v některých letech výrazně odlišují.<sup>13</sup>

Míru nezaměstnanosti můžeme vypočítat také nejen jako průměrný údaj charakterizující celou zemi, ale také jednotlivé regiony a dílčí skupiny osob, např. muže či ženy, podle věkových skupin a podle úrovně dosaženého vzdělání apod.

<sup>13</sup>KREBS, V. A KOL., Sociální politika, Aspi, Praha 2007, ISBN-80-7357-276-1

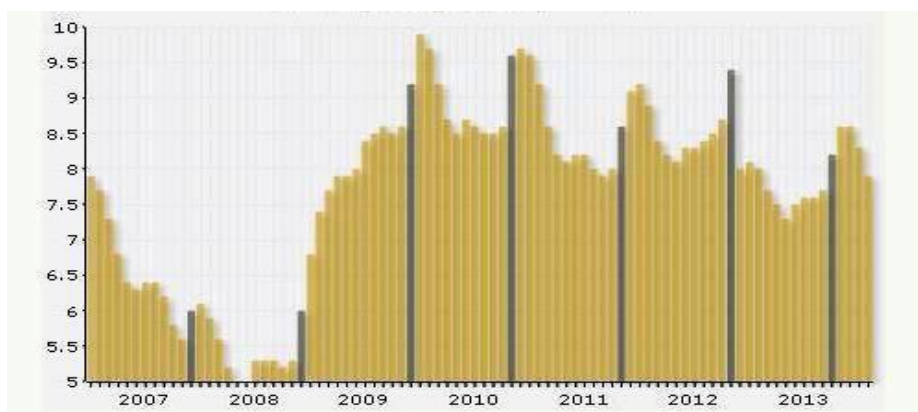
### 3.2.2.1 Míra nezaměstnanosti

Tento ukazatel je vhodný spíše pro investory, kteří zvažují otevření provozu v určitém regionu. Vysoká míra nezaměstnanosti představuje levnou volnou pracovní sílu v regionu. Tento ukazatel je zveřejňován ČSÚ v měsíčních (čtvrtletních, ročních) periodách na základě vlastního statistického šetření v domácnostech. Metodika odpovídá požadavkům International Labor organization (dále jen „ILO“).<sup>14</sup>

Míra nezaměstnanosti je nejčastěji používaným ukazatelem, který mapuje vývoj na trhu práce. Tento ukazatel vypočítáme jako podíl počtu nezaměstnaných (U) k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (L) a vypočítaný ukazatel vyjádříme v procentech. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (L) vypočítáme jako součet počtu zaměstnaných a nezaměstnaných.<sup>15</sup>

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

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti v ČR v % od roku 2007



Zdroj: ČSÚ, hlavní makroekonomické ukazatele ČR

### 3.2.2.2 Podíl nezaměstnaných osob

Tento ukazatel vyjadřuje dosažitelné uchazeče ve věku 15-64 let ku celkovému počtu obyvatel ve věku 15-64 let na daném území. Dosažitelní uchazeči jsou takoví, kteří jsou v evidenci ÚP a nemají žádný objektivní důvod nenastoupit do nabízeného zaměstnání (např. nejsou v pracovní neschopnosti, na mateřské dovolené, ve výkonu trestu apod.).

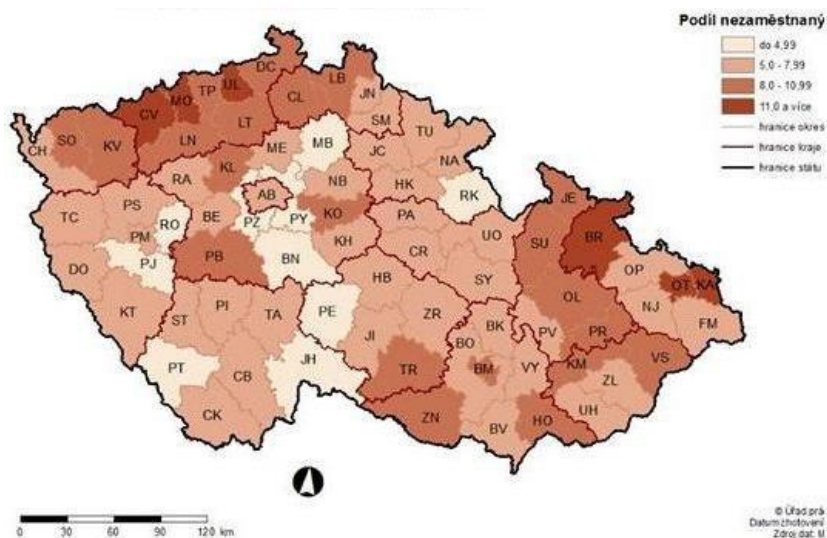
<sup>14</sup>KREBS, V. A KOL., Sociální politika, Aspi, Praha 2007, ISBN-80-7357-276-1

<sup>15</sup>DORNBUSCH, R., FISCHER, S.: Makroekonomie, 1. vydání Praha: SPN a Nadace Economics, 1994, ISBN 80-04-25556-6

Tento ukazatel má spíše regionální charakter se sociálním zaměřením. Díky tomuto ukazateli je možné počítat podíl až na úroveň jednotlivých obcí.<sup>16</sup>

$$\text{Podíl nezaměstnaných} = \frac{\text{podíl nezaměstnaných registrovaných na ÚP ve věku 15 – 64 let}}{\text{počet lidí ve věku 15 – 64 let žijících na daném území}}$$

Obrázek č. 2: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech k 31. 7. 2014 (v %)



Zdroj: ČSÚ, hlavní makroekonomické ukazatele ČR

### 3.3 Další ukazatele spojené s nezaměstnaností

Mezi další ukazatele, které blíže charakterizují nezaměstnanost na trhu práce, můžeme zařadit míru ekonomické aktivity a počty uchazečů na 1 volné pracovní místo.

#### 3.3.1 Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity (ea) je jedním z dalších ukazatelů, jimiž lze popisovat trh práce v dané zemi. Vypočítává se jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel (L) k obyvatelstvu v produktivním věku a vyjádří se v procentech.<sup>17</sup>

$$ea = \frac{L}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} \cdot 100$$

<sup>16</sup>PAVELKA T., Makroekonomie – základní kurz, Melandrium, Praha 2007, ISBN 80-86175-58-4

<sup>17</sup>DORNBUSCH, R., FISCHER, S.: Makroekonomie, 1. vydání Praha: SPN a Nadace Economics, 1994, ISBN 80-04-25556-6



**Tabulka č. 1: Vývoj míry ekonomické aktivity v krajích v letech 2012 a 2013 (průměrný roční stav)**

Území	Míra ekonom. aktivity celkem (v %)		Míra ekonom. aktivity mužů (v %)		Míra ekonom. aktivity žen (v %)	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Hlavní město Praha	61,9	62,2	61,4	61,7	62,5	62,6
Středočeský kraj	60,4	60,7	62,2	60,6	60,1	60,8
Jihočeský kraj	57,8	57,6	56,8	57,4	58,9	57,6
Plzeňský kraj	59,5	60,5	59,2	60,3	60,4	60,5
Karlovarský kraj	60,0	61,2	60,3	61,1	59,7	61,3
Ústecký kraj	56,8	57,6	56,9	57,2	56,7	57,8
Liberecký kraj	57,6	57,7	57,9	59,8	57,6	55,2
Královéhradecký kraj	57,8	58,5	58,6	58,8	56,6	58,1
Pardubický kraj	58,5	60,0	58,9	60,1	58,3	59,9
Vysočina	56,8	58,3	56,1	58,5	57,7	58,1
Jihomoravský kraj	58,6	59,9	58,6	59,8	58,6	59,9
Olomoucký kraj	57,3	56,4	57,0	56,1	57,6	56,7
Zlínský kraj	57,5	59,0	57,4	59,6	57,6	50,0
Moravskoslezský kraj	57,2	57,8	57,0	58,0	57,4	57,5
Česká republika	58,6	59,3	58,5	59,2	58,6	58,3

Zdroj: ČSÚ, hlavní makroekonomické ukazatele ČR

### 3.3.2 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo

Při popisu situace na trhu práce je účelné vedle sledování míry nezaměstnanosti posoudit, jaké jsou šance nezaměstnaných na nalezení volného pracovního místa. K tomu používáme porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst. Vztah mezi mírou volných míst a mírou nezaměstnanosti bývá popisován pomocí tzv. Beveridgeovy křivky. Mírou volných pracovních míst rozumíme podíl volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst potřebných k zaměstnání všech pracovních sil.<sup>18</sup>

### 3.4 Různé pohledy na nezaměstnanost

Způsob, jakým je nezaměstnanost společností přijímána, spoluurčuje způsob, jakým se jí snaží společnost čelit a v jakém rozsahu, či za jakých podmínek kompenzuje její důsledky prostřednictvím sociálního státu. Velmi zjednodušeně lze shrnout názory na podstatu tohoto jevu i na způsoby, jak se s ním má společnost vyrovnat, do tří skupin, konvenujících s třemi základními paradigmaty ekonomického myšlení.<sup>19</sup>

<sup>18</sup>JUREČKA, V. A KOL., Makroekonomie, Grada Publishing, Praha 2010, ISBN 978-80-247-3258-9

<sup>19</sup>MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, nové rozšířené vydání, Praha 1998, nakladatelství Slon, ISBN 80-901424-9-4

### 3.4.1 Liberálové

Zastánci liberalistické a neoklasické ekonomie vycházejí z tvrzení, že na prvním místě je trh a rovnováha na trhu, která je dosahována svobodnou soutěží. Mechanismem, který umožňuje dosažení rovnováhy je cena a každý trh má svou cenovou rovnováhu, při jejímž dosažení dochází k vyrovnání nabídky a poptávky. Této rovnováhy trh dosahuje téměř automaticky tržním mechanismem, proto jakákoliv regulace či intervence, která by zasahovala do tohoto procesu, zamezí tržnímu mechanismu v dosažení přirozené rovnováhy. Tedy dojde k narušení působení tzv. neviditelné ruky trhu.<sup>20</sup>

Nezaměstnanost je chápána pouze jako přirozená nezaměstnanost, určité nutné minimum, které se rovná nezaměstnanosti dobrovolné. V tomto pohledu je nezaměstnanost spojována s nedostatečnými podněty k práci, proto považuje liberalistický pohled zásahy státu do ekonomiky, ve formě poskytování různých dávek a podpor v nezaměstnanosti, za negativní, protože oslabují motivaci lidí k práci. Rovněž role odborů, které zasahují do přirozeného mechanismu trhu, je v tomto modelu chápána negativně a taktéž mzdové regulace např. minimální sazba, jsou liberalisty napadány.<sup>21</sup>

### 3.4.2 Keynesiánci

Za zakladatele tzv. keynesiánství je považován John Maynard Keynes, anglický ekonom, profesor na univerzitě v Cambridge a guvernér Bank of England. Keynesiánství vzniklo jako reakce na hospodářskou krizi třicátých let, vyznačuje se odlišnými přístupy než klasická a neoklasická ekonomie. V Keynesově životním díle z roku 1936 s názvem *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz*, chápe část nezaměstnanosti jako stálou a nedobrovolnou. Vyvrací tedy tvrzení klasické liberální a neoklasické ekonomie, která vysvětluje celou nezaměstnanost jako frikční. Podle klasické ekonomické teorie vede volná soutěž, liberalizace mezd, cen a úspor automaticky k plné zaměstnanosti. Klasická ekonomie tedy klade důraz na tzv. neviditelnou ruku trhu, kdy sám trh nejlépe určuje svoji rovnováhu. Naproti tomu keynesiánská ekonomická teorie prosazuje intervence státu do ekonomiky, které mají vést ke stabilizaci ekonomiky a snížení nezaměstnanosti. Podle Keynesese je přetrvávající nezaměstnanost zapříčiněna dvěma hlavními faktory:

---

<sup>20</sup>MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, nové rozšířené vydání, Praha 1998, nakladatelství Slon, ISBN 80-901424-9-4

<sup>21</sup>MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, nové rozšířené vydání, Praha 1998, nakladatelství Slon, ISBN 80-901424-9-4

- nedostatečnou tzv. efektivní poptávkou, jejíž nedostatečnost vede k omezování investic,
- technologickým pokrokem, který vytlačuje živou práci.<sup>22</sup>

Keynes chápe mzdu nejen jako cenu práce a mzdové náklady jako výrobní náklady. Mzda je pro něj na jedné straně sice výrobním nákladem firmy, ale na straně druhé je také zdrojem kupní síly obyvatel. Pokud lidé nebudou disponovat dostatečně velkou kupní silou, pak nebudou moci nakupovat zboží, které firmy vyrobily. Firmy budou tedy investovat pouze do té míry, pokud budou očekávat určitou míru zisku ze svých investic. Pokud tedy lidé nebudou, z důvodu nedostatečné kupní síly, nakupovat zboží firem, tyto firmy budou snižovat produkci a tedy i poptávku po práci. Podle Keynesese tedy není řešením, pokud se ekonomika nachází v depresi, snižování mezd, ale např. podpora v nezaměstnanosti. Nezaměstnanost vznikla z důvodu nedostatečné efektivní poptávky a technologická nezaměstnanost není podle Keynesese regulována pouze tržním mechanismem (tzv. neviditelnou rukou trhu), proto prosazuje nutnost státních intervencí do ekonomiky (tzv. viditelná ruka státu).<sup>23</sup>

### 3.4.3 Marxisté

Liberalisté a neoklasici považují tržní ekonomiku za stabilní a samoregulující se mechanismus. Naproti tomu stoupenci marxistické teorie chápou tržní ekonomiku opačně, tedy jako nestabilní a nekonzistentní v důsledku jejích vnitřních rozporů. Nezaměstnanost je podle této školy spojena s kapitalismem, který je, jako takový, neschopný vyhnout se krizím, které se opakují a proto není rovněž schopen vyhnout se masové nezaměstnanosti.<sup>24</sup>

Úroveň nezaměstnanosti je podle marxistů důsledkem úplného poklesu poptávky po práci, který nastává v důsledku vytlačování lidí, kteří jsou nahrazováni novými stroji. Také jsou nepřímo vytlačovány osoby, které by při stejné technologické základně (při rozšiřování podniků), byly jinak pracovním trhem absorbovány. Nezaměstnanost je zde chápána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací

---

<sup>22</sup>MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, nové rozšířené vydání, Praha 1998, nakladatelství Slon, ISBN 80-901424-9-4

<sup>23</sup>MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, nové rozšířené vydání, Praha 1998, nakladatelství Slon, ISBN 80-901424-9-4

<sup>24</sup>NOVÁČEK, V., ŠVARCOVÁ, J.: Základy ekonomie, 1. vydání Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Zlín 2001, ISBN 80-7318-003-0

kapitálu. Odstranit nezaměstnanost je podle marxistů pouze zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků.<sup>25</sup>

## 3.5 Typy nezaměstnanosti

Nyní si charakterizujeme příčiny a typy nezaměstnanosti. Vysvětlíme si pojmy jako přirozená míra nezaměstnanosti, skrytá nezaměstnanost, nepravá nezaměstnanost, neúplná nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost. Na závěr zde zmíníme, jaké dopady s sebou nezaměstnanost přináší a jaké jsou možné způsoby k jejímu snižování.

### 3.5.1 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká na základě nedostatečné poptávky po statcích a tudíž i po pracovnících v určitých odvětvích, v jejichž vývoji probíhá útlum (např. hutě, doly, těžké strojírenství, loděnice). Na rozdíl od cyklické nezaměstnanosti, kdy je pokles poptávky citelný více či méně u všech odvětví, postihuje tedy strukturální nezaměstnanost pouze některá odvětví. Útlum některých odvětví je však doprovázen rozmachem jiných oblastí (např. některé služby, elektronika, přesné strojírenství, kvalifikovaná chemie). Strukturální nezaměstnanost je vyvolaná zmíněnými strukturálními změnami v národním hospodářství. Vyznačuje se tím, že na jedné straně lidé neustále přicházejí o zaměstnání a na druhé straně jsou neustále vytvářena nová pracovní místa. Musíme konstatovat, že na rozdíl od frikční nezaměstnanosti však oproti nabídce práce s určitou charakteristikou stojí volná pracovní místa s odlišnými požadavky na odbornou kvalifikaci. Cestou k řešení této situace je rekvalifikace pracovníků na profese expandujících odvětví. Změna struktury poptávky nemusí být dána pouze expanzí či útlumem v jednotlivých odvětvích. Mohou to být i změny v technologii, kdy dochází k poklesu poptávky po pracovnících v důsledku technologického a technického vývoje.<sup>26</sup>

Strukturální nezaměstnanost může být dále podmíněna bariérami v migraci za prací. Znamená to, že v daném národním hospodářství může být v daném odvětví poptávané a nabízené množství práce celkově vyrovnáno, avšak z důvodu prostorové uzavřenosti trhů práce (náklady na dopravu za prací, nedostatek bytů a dalšího sociálního zázemí) existují nerovnováhy na jednotlivých regionálních trzích práce téže profese.

---

<sup>25</sup>NOVÁČEK, V., ŠVARCOVÁ, J.: Základy ekonomie, 1. vydání Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Zlín 2001, ISBN 80-7318-003-0

<sup>26</sup>HOLMAN, R.: Ekonomie, 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2001, ISBN 80-7179-387-6

Jako zvláštní případ strukturální nezaměstnanosti bývá uváděna nepružnost nominálních mezd směrem dolů, způsobená zákonem stanovenou minimální mzdou. Je-li ve srovnání s rovnovážnou mzdou na trhu nekvalifikované práce příliš vysoká, vede ke strukturální nezaměstnanosti těchto pracovníků.<sup>27</sup>

Existence strukturální nezaměstnanosti je zřejmě hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. Zejména z hlediska hodnocení sociálních dopadů nezaměstnanosti a také při její eventuální regulaci je proto třeba analyzovat kromě celkových národohospodářských ukazatelů též regionální údaje.<sup>28</sup>

### 3.5.2 Frikční nezaměstnanost

Vznik frikční nezaměstnanosti je v ekonomické teorii vysvětlován různými příčinami, a to v závislosti na uznání nebo odmítnutí určitých předpokladů. Všeobecně však v dnešní době v národním hospodářství připouštíme existenci tzv. frikční nezaměstnanosti. Tento typ nezaměstnanosti vzniká na základě pohybu pracovníků. Existenci frikční nezaměstnanosti můžeme v současné době konstatovat, že v národním hospodářství bude neustále větší či menší počet osob, kteří budou nezaměstnaní. Tato skutečnost je zapříčiněna:

- osoby se stávají nezaměstnanými, neboť ztratili zaměstnání v důsledku propouštění. Podniky neustále vznikají a zanikají. Uvolňování pracovníků je způsobeno i technologickými změnami, kdy pracovně náročná výroba je nahrazována stroji (hovoříme o tzv. technologické nezaměstnanosti). Mezi frikčně nezaměstnané v této skupině patří i lidé, kteří přišli o zaměstnání v důsledku organizačních změn (likvidace některých pracovišť a útvarů, kdy jejich práce je přenechávána specializovaným firmám),
- osoby dobrovolně opouští svá předchozí zaměstnání a hledají jinou práci, např. lépe placenou. Další příčinou je například to, že se lidé stěhují a hledají práci v novém bydlišti,

---

<sup>27</sup>PROVAZNÍKOVÁ R., VOLEJNÍKOVÁ J., Markoekonomie – cvičebnice, Melandrium 2006, ISBN 80-86175-47-2

<sup>28</sup>HOLMAN, R.: Ekonomie, 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2001, ISBN 80-7179-387-6

- osoby vstupují do pracovní síly: např. mladí lidé opouštějí školy a hledají poprvé zaměstnání, dochází k mezinárodní migraci obyvatelstva, ženy v domácnosti se rozhodnou vstoupit do zaměstnání.

Tito lidé hledají práci a po určitou dobu jsou nezaměstnaní, což vyplývá z nutnosti hledat a ověřovat informace o volných pracovních místech, zvažovat různé nabídky. Z obdobných důvodů neustále vznikají volná pracovní místa, která jsou časem obsazena. Frikčně nezaměstnaní se tedy po určité době mění v zaměstnané.

V případě frikční nezaměstnanosti tedy nejde o nedostatek volných pracovních míst, jako je tomu u cyklické nezaměstnanosti, nýbrž o hledání existujících neobsazených pracovních míst. Část frikční nezaměstnanosti je možno jednoznačně považovat za dobrovolnou nezaměstnanost ve smyslu, že tito lidé hledají lépe placenou práci (zaměstnanci nejsou spokojeni s nabídkami). Často však bývá veškerá frikční nezaměstnanost označována jako dobrovolná.<sup>29</sup>

### 3.5.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, která je spojena s recesí v ekonomice. Její příčinou jsou cyklické fluktuace ekonomiky, což je rozdíl mezi tzv. přirozenou mírou nezaměstnanosti (viz. 3.5.4) a skutečnou mírou nezaměstnanosti. Celkový hospodářský pokles vede k poklesu produkce firem, které jsou nuceny propouštět zaměstnance. Při cyklické nezaměstnanosti dochází v podstatě k poklesu poptávky po zboží. Můžeme říci, že v důsledku poklesu poptávky po zboží dochází ke snížení produkce firem a tedy i ke snížení poptávky po práci. V národním hospodářství existuje závislost mezi pohybem domácího produktu a mírou nezaměstnanosti. Při rychlejším růstu domácího produktu dochází k poklesu nezaměstnanosti. Jestliže domácí produkt roste nebo klesá pomaleji, může dojít ke zvyšování míry nezaměstnanosti. Měřením vztahu mezi změnou produktu a změnou míry nezaměstnanosti se zabývá tzv. Okunův zákon. Tento zákon říká: „Zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2-3 % oproti hodnotě potenciálního produktu“.<sup>30</sup>

<sup>29</sup>HOLMAN, R.: *Ekonomie*, 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2001, ISBN 80-7179-387-6

<sup>30</sup>HOLMAN, R.: *Ekonomie*, 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2001, ISBN 80-7179-387-6

### 3.5.4 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

#### Plná zaměstnanost

Plnou zaměstnanost můžeme definovat jako zaměstnanost, které je dosaženo, jestliže ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu.

#### Přirozená míra nezaměstnanosti a ovlivňující faktory

Přirozená míra nezaměstnanosti představuje z hlediska ekonomické teorie jeden z nejdůležitějších ukazatelů, který popisuje trh práce. Tento ukazatel představuje úroveň, při níž jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze, jinak řečeno, tlaky na mzdy a ceny jsou také přibližně v rovnovážném stavu. Přirozená míra nezaměstnanosti se týká úrovně nezaměstnanosti, jež obvykle z dlouhodobého pohledu v ekonomice převažuje. Přirozená míra nezaměstnanosti je dosažena, když se ekonomika pohybuje na úrovni potenciálního produktu (neboli ve stavu dlouhodobé rovnováhy). Pakliže ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu, optimálně využívá své zdroje a pakliže existuje nezaměstnanost, hovoříme o dobrovolné nezaměstnanosti. V současné době je přirozená míra nezaměstnanosti spojována s inflačním vývojem. Můžeme říci, že přirozená míra nezaměstnanosti v podstatě popisuje situaci, kdy pracovní zdroje jsou optimálně využity a při rovnovážných mzdových sazbách jsou zaměstnání všichni lidé, kterým tato úroveň mzdové sazby vyhovuje.<sup>31</sup>

Přirozená míra nezaměstnanosti není neměnná, je rozdílná v mezinárodním měřítku a její výše v dané zemi se v čase mění. Na velikost přirozené míry nezaměstnanosti má vliv řada faktorů:

- **Motivace lidí hledat si nové zaměstnání.** Pakliže bude vysoká míra motivace, bude nízká přirozená míra nezaměstnanosti. Lidé při hledání zaměstnání mohou být ovlivněni řadou faktorů, mezi které patří finanční otázky, snaha uplatnit nabyté vzdělání, dosažení kariérního postupu apod.<sup>32</sup>
- **Schopnost úřadů práce.** Faktor schopnosti úřadů práce spočívá zejména ve vyhledávání pracovních míst a jejich doporučování nezaměstnaným

---

<sup>31</sup>PAVELKA T., Makroekonomie – základní kurz, Melandrium, Praha 2007, ISBN 80-86175-58-4

<sup>32</sup>HALÁSKOVÁ R., Politika zaměstnanosti, Ostravská univerzita v Ostravě 2008, ISBN 978-80-7368-522-5

a zaměstnavatelům doporučení vhodných uchazečů. Čím je tato schopnost větší, na trhu práce je vyšší informovanost a přirozená míra nezaměstnanosti se snižuje.

- **Velikost a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti.** Pakliže budou nezaměstnaní dostávat déle a ve vyšších částkách podporu, tím menší snahu o hledání nového pracovního místa vyvinou. Přirozená míra nezaměstnanosti bude zákonitě dosahovat vyšších hodnot.
- **Demografická skladba pracovní síly.** Demografická skladba pracovní síly zahrnuje strukturu obyvatelstva např. podle pohlaví, věku, vzdělání a významně ovlivňuje velikost přirozené míry nezaměstnanosti. Obecně můžeme říci, že mladší a vzdělanější lidé budou mít s nezaměstnaností daleko menší problémy než starší věkové struktury s nízkým vzděláním. Tato část obyvatelstva bude mít velké problémy uplatnit se na trhu práce.<sup>33</sup>

### 3.5.5 Dobrovolná nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti vzniká v případě, že nezaměstnaný člověk má sice možnost nastoupit na uvolněné pracovní místo, ale on takovou práci nepřijme, a to proto, že mu trh nabízí nižší mzdu, než za jakou je tuto práci ochoten vykonávat. Proto se rozhoduje zůstat nezaměstnaným a hledat práci se mzdou, která bude odpovídat jeho požadavkům. Dotyčný se případně rozhodne dát přednost volnému času nebo jiným činnostem, před prací za mzdu, která je mu na trhu práce nabízena. Při tomto typu nezaměstnanosti je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Toto období značně prodlužují vysoká podpora v nezaměstnanosti a vysoké sociální dávky a možnost dlouhodobě tyto dávky pobírat. Lidé nejsou dostatečně motivováni k práci, netlačí je k tomu ekonomická nutnost a doba, po kterou zůstávají nezaměstnaní, se prodlužuje.<sup>34</sup>

### 3.5.6 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost je typem, který vzniká za odlišných podmínek než nezaměstnanost dobrovolná, a to zejména v případě, že na trhu existují nezaměstnaní,

---

<sup>33</sup>JUREČKA, V. A KOL., Makroekonomie, GradaPublishing, Praha 2010, ISBN 978-80-247-3258-9

<sup>34</sup>MACH, M.: Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část, 3. vydání (dotisk): Slaný: MELANDRIUM, 2001, ISBN 80-86175-18-9



kteří by rádi přijali práci i za mzdu nižší, než je na trhu práce nabízena. Firmy si nemohou dovolit, při stávající výši mzdy, která je na trhu práce nabízena, tyto pracovníky přijmout a zároveň nemohou tuto mzdu snížit.

Důvodem, proč firmy nemohou snížit stávající úroveň mzdy, může být například tlak odborových organizací, které brání poklesu mezd, ačkoliv tímto svým jednáním vytváří nedobrovolnou nezaměstnanost. Dalším důvodem může být zákonná minimální mzda, pod kterou zaměstnavatelé nemohou vyplácené mzdy snížit. Minimální mzda může vést ke vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti zejména u málo kvalifikovaných pracovníků. Další kategorií, na kterou může mít vysoká minimální mzda nepříznivý dopad, jsou absolventi, kteří právě ukončili studium. Nemají žádnou praxi, a pokud se je firmy rozhodnou přijmout, tak pouze za minimální nástupní plat, který jim po získání praxe postupně zvyšují. Kromě existenčních dopadů jsou dalšími nepříznivými efekty nedobrovolné nezaměstnanosti pocity bezvýchodnosti, zklamání apod.<sup>35</sup>

### **3.5.7 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Dlouhodobou nezaměstnanost je definována Mezinárodní organizací práce jako nezaměstnanost, která je delší nežli 12 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost je pro ekonomiku značný problém, neboť snižuje příjem domácností, zatěžuje státní rozpočet a vyplácením podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Dalším negativním efektem jsou sociální dopady, které dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje. Pokud je neúspěch hledání práce opakovaný a dlouhodobý, dochází u nezaměstnaných k pocitům beznaděje a frustrace a posléze rezignace na možnost si nalezení práce. Rezignace na hledání práce může také vést k přechodu nedobrovolné nezaměstnanosti v dobrovolnou, kdy nezaměstnaný už fakticky dobrovolně přestane usilovat o nalezení práce a přizpůsobí se novému stylu života bez práce. Jedním z faktorů, který podporuje vznik dlouhodobé nezaměstnanosti, může být nastavení sociálního systému tak, že je možné pobírat poměrně vysoké podpory v nezaměstnanosti a posléze sociální dávky a životní minima. Lidé následně nejsou dostatečně motivováni k práci a volí raději pohodlnější život bez práce před snahou pokračovat v hledání zaměstnání. Pokud jsou takto dlouhodobě nezaměstnaní rodiče zvyklí žít ze sociálních dávek a v tomto prostředí vychovávat děti,

---

<sup>35</sup>MACH, M.: Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část, 3. vydání (dotisk): Slaný: MELANDRIUM, 2001, ISBN 80-86175-18-9

mohou pak stejné postoje přecházet i na děti, kterým připadá normální nepracovat a spoléhat se na stát. Dalším důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti může být dlouhotrvající hospodářský pokles, dále také zásady odborů, které nechtějí dovolit pokles cen, ačkoliv si to situace na trhu vyžaduje. Podle dostupných údajů MPSV míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR setrvává od roku 2001 okolo 4,0 %. Ovšem v roce 2006 se podíl dlouhodobě nezaměstnaných zvýšil na 55 %, což je dlouhodobé maximum.

### **3.5.8 Nepravá nezaměstnanost a neúplná zaměstnanost**

Pokud v naší společnosti hovoříme o nepravé nezaměstnanosti, máme na mysli situaci, kdy lidé jsou sice nezaměstnaní, ale v konečném výsledku práci vůbec nehledají a snaží se vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti v maximálním možném rozsahu. Do skupiny nepravě nezaměstnaných patří rovněž lidé, kteří jsou sice registrováni jako nezaměstnaní, ale v konečném důsledku pracují v šedé ekonomice.

V případě neúplné zaměstnanosti nastává situace, kdy lidé pracují na snížený úvazek, tzn. například na zkrácenou pracovní dobu, a dochází tak ke sdílení pracovního místa. Také v případě, kdy je pracovník nucen přijmout místo, na kterém nemá možnost plně využívat své schopnosti a kvalifikaci. Musíme však říci, že využívání neúplné zaměstnanosti je jednou z možností, jak společnost může bojovat proti masové nezaměstnanosti. Práce na zkrácený pracovní úvazek se velmi často týká žen, které pečují o děti a o domácnost. Nechtějí ztratit pracovní zkušenosti, ale zároveň chtějí pečovat o děti. Musíme také konstatovat, že práce na zkrácený pracovní úvazek se masově týká i vysokoškoláků, kteří touto formou získávají potřebnou praxi a na druhé straně i finanční prostředky pro své vysokoškolské studium. Na druhou stranu je také nesporná opora v zákoníku práce v jednotlivých zemích EU, kdy práce na zkrácený úvazek nesmí ovlivnit možnost růst pracovní kariéry. Práce na zkrácený pracovní úvazek nebo sdílení pracovního místa umožňuje zaměstnání většího počtu osob, větší volnost při organizačních změnách a s tím související nižší mzdové náklady. Při práci na zkrácený pracovní úvazek je také bezesporu vyšší produktivita práce, lidé pracují kratší dobu, mohou se na práci daleko více soustředit, mají méně prostojů a jsou výkonnější.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>PAVELKA T., Makroekonomie – základní kurz, Melandrium, Praha 2007, ISBN 80-86175-58-4

### **3.5.9 Dopady nezaměstnanosti a způsoby k jejímu snižování**

Nezaměstnanost, kterou mnozí ekonomové považují vedle inflace za druhé makroekonomické zlo, s sebou přináší řadu dopadů, a to jak ekonomických, tak sociálních. Hlavní rozdíl mezi dopady inflace a nezaměstnanosti je v tom, že nezaměstnanost svými negativními důsledky postihuje pouze některé rodiny, kdežto náklady inflace jsou rozprostřeny a dotýkají se v určité míře celé naší populace. Nezaměstnanost s sebou však nepřináší pouze negativní dopady, ale najdeme na ní i pozitivní stránku.

#### **3.5.9.1 Negativní dopady nezaměstnanosti**

##### **Ekonomické dopady nezaměstnanosti**

Ekonomické dopady nezaměstnanosti můžeme rozdělit do následujících skupin:

1) Jestliže existuje vysoká nezaměstnanost, země nevyrábí na hranici svých produkčních možností, protože část zdrojů, a to nejen pracovních, ale i kapitálových není využita. V důsledku toho, že země nevyrábí na hranici svých produkčních možností, dochází ke ztrátě produktu ekonomiky. Tento propad produktu ekonomiky je možné kvantifikovat pomocí tzv. Okunova zákona, který uvádí, že jakmile se zvýší skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2-3 % oproti hodnotě potenciálního produktu.<sup>37</sup>

2) Vlivem přetrvávající nezaměstnanosti může vzniknout, nebo se bude zvyšovat, schodek státního rozpočtu, a to z následujících důvodů:

- stát, a to prostřednictvím MPSV vyplácí podpory v nezaměstnanosti,
- nemalé výdaje jsou spojeny s financováním úřadů práce a s aktivní politikou nezaměstnanosti,
- snižují se daňové příjmy státního rozpočtu, neboť společnost ztrácí daně z příjmu, které by nezaměstnaní mohli platit, kdyby pracovali,
- snižují se daňové příjmy státu související s nižšími výběry nepřímých daní (DPH a spotřebních daní).<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> JUREČKA, V. A KOL., Makroekonomie, Grada Publishing, Praha 2010, ISBN 978-80-247-3258-9

<sup>38</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ P., editoři: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, 1. vydání, Brno, Masarykova univerzita v Brně, 2003, ISBN 80-210-3048-8

## Sociální dopady nezaměstnanosti

S nezaměstnaností nejsou spojeny pouze ekonomické dopady, ale také sociální. Zejména u dlouhodobě nezaměstnaných dochází po určité době ke změnám, které jim ztěžují jejich zpětný návrat do zaměstnání. Tyto změny totiž způsobují úpadek jejich lidského kapitálu. Lidé při dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácejí zkušenosti, schopnosti a praktické i teoretické znalosti, které získávají a udržují při práci. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk zpravidla není schopen ihned po nástupu do nového zaměstnání podávat takové výkony, které podával před svým propuštěním z předchozího zaměstnání, a které by od něj očekával jeho zaměstnavatel.<sup>39</sup>

Po opakovaných neúspěších při hledání pracovního místa a s rostoucí dobou nezaměstnanosti se u člověka může objevit klesající zájem pracovat. Zvykne si na pobírání sociální podpory a na neomezenou možnost disponovat volným časem. Negativním důsledkem jsou změny ve vnímání času a rozbití struktury dne nezaměstnaného.<sup>40</sup>

Protože se ztrátou zaměstnání je obvykle spojen i pokles životní úrovně, může se s růstem nezaměstnanosti zvyšovat počet trestných činů, s jejich pomocí si někteří nezaměstnaní pokoušejí opatřit finanční prostředky nutné k obnovení původního životního standardu. Nárůst kriminality zároveň vyvolává zvýšené výdaje ze státního rozpočtu na zajištění policejních služeb, soudnictví, případně i vězeňské služby.

Ztráta zaměstnání také vede k sociální izolaci, kdy nezaměstnaného může postihnout ztráta kontaktů, společenské prestiže, případně autority v rodině. Nezaměstnanost může zcela narušit a rozbit vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. Lidé postižení zejména dlouhotrvající nezaměstnaností, jsou vystaveny nebezpečí, že podlehnou smutku a depresím, často své potíže začnou řešit v alkoholu a dalších drogách. Častěji nežli u jiné populace u nich dochází k sebevraždám, které pro okolí mají signalizovat psychické potíže postiženého. Byla prokázána závislost mezi délkou trvání nezaměstnanosti a zhoršením zdravotního stavu, a to jak fyzického, tak psychického. Závažným průvodním jevem nezaměstnanosti je také ztráta sebeúcty a podlomené sebevědomí.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup>SAMUELSON, P.A.; NORDHAUS, W.D., *Ekonomie*, nakladatelství Svoboda, Praha 1991, ISBN 8 0-205-0590-3

<sup>40</sup>BUCHTOVÁ B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z., *Nezaměstnanost*, GradaPublishing, Praha 2013, ISBN 978-80-247-4282-3

<sup>41</sup>SIROVÁTKA, T., MAREŠ P., editoři: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vydání, Brno, Masarykova univerzita v Brně, 2003, ISBN 80-210-3048-8

### **3.5.9.2 Pozitivní dopady nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost s sebou nepřináší pouze negativní dopady. I když můžeme říci, že nezaměstnanost je pro ekonomiku a jednotlivce především zlem, přesto sama o sobě společnosti přináší i pozitivní stránku. Nezaměstnanost, pokud netrvá příliš dlouho a nedosahuje příliš vysokých hodnot, napomáhá optimální alokaci zdrojů v ekonomice. Lidé se snaží najít si zaměstnání, které jim co nejlépe vyhovuje po stránce mzdové, kvalifikační i z hlediska náplně vykonávané práce. Pokud není takové místo k dispozici, nemusí dotyčné osoby okamžitě přijmout první pracovní příležitost, ale raději určitou dobu zůstávají ve stavu nezaměstnaných, neboť tak mají dostatek volného času na hledání dobrého zaměstnání. Dobře vybrané pracovní místo bývá zárukou motivace pracovníků k podávání vyšších pracovních výkonů, protože lidé se obvykle snaží si takové zaměstnání udržet. Pokud existuje v ekonomice relativně vysoký počet nezaměstnaných, přetrvává reálná hrozba ztráty zaměstnání – zaměstnavatel může lehce najít za málo výkonného pracovníka náhradu. To motivuje zaměstnance ke zvyšování produktivity práce a nakonec se projeví zvýšením efektivnosti z pohledu nejen jedné firmy, ale také ekonomiky jako celku.<sup>42</sup>

### **3.5.9.3 Způsoby ke snižování nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost, kterou mnozí ekonomové považují vedle inflace za druhé makroekonomické zlo, s sebou přináší řadu dopadů, a to jak ekonomických, tak sociálních. Vláda pomocí své hospodářské politiky může snížit důsledky nezaměstnanosti i dobu hledání práce mnoha způsoby. Mezi nejzávažnější typy nezaměstnanosti patří především dlouhodobá nezaměstnanost, která vzniká v důsledku změn struktury ekonomiky, závažná však může být i plošně rozptřčená nezaměstnanost, jež vznikla v důsledku cyklického propadu ekonomiky. Vláda však může pomocí své hospodářské politiky snížit důsledky nezaměstnanosti i dobu hledání práce mnoha způsoby. K omezení nezaměstnanosti vlády používají například:

---

<sup>42</sup>HALÁSEK, D., ZEŽULOVÁ, L. Veřejná politika, Ostrava: VSB-TU, 2004, ISBN 70-248-0711-4

- **Kombinaci expanzivní fiskální a monetární politiky.** Touto kombinací se vláda podporou agregátní poptávky snaží o docílení ekonomického růstu a optimálního využití potenciálu země.<sup>43</sup>
- **Aktivní politika zaměstnanosti.** Tuto aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje v ČR MPSV společně s úřady práce. Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) snižuje nezaměstnanost např. prostřednictvím dotací podnikatelům na společensky účelná pracovní místa, která jsou obsazována nezaměstnanými registrovanými na úřadech práce nebo organizováním veřejně prospěšných prací, rekvalifikačních kurzů či vytvářením chráněných pracovišť pro občany se změnou pracovní schopnosti.<sup>44</sup>
- **Pasivní politika zaměstnanosti.** Pasivní politika zaměstnanosti eliminuje nezaměstnanost z hlediska nezaměstnaných. Její činnost spočívá v kvalitní činnosti úřadů práce, což je spojeno s bezplatným poskytováním informací o pracovních místech a s vyplácením podpor v nezaměstnanosti.
- **Podpora malého a středního podnikání.** Podpora malého a středního podnikání nastavuje určitou cestu ke snižování nezaměstnanosti, neboť tyto firmy dokážou absorbovat část nevyužitou pracovní síly.
- **Zlepšení mobility pracovních sil.** Určitou možností ke snížení nezaměstnanosti je mimo jiné i zlepšení dostupnosti bytů poskytováním podpor při stěhování do místa nového zaměstnání apod.

### **3.6 Evidence nezaměstnaných, podmínky vyplácení podpory v nezaměstnanosti, doba a výše stanovení podpory v nezaměstnanosti**

V současné době, která přináší mimo jiné také problematiku nezaměstnanosti, je nutné, aby byla nezaměstnaným poskytnutá určitá forma pomoci, která by eliminovala

---

<sup>43</sup>KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. Trh práce a politika zaměstnanosti, Karviná: SU, 2005, ISBN 80-7248-321-8

<sup>44</sup>JUREČKA, V. A KOL., Makroekonomie, Grada Publishing, Praha 2010, ISBN 978-80-247-3258-9

možnou ekonomickou a psychosociální problematiku. O nezaměstnané se v ČR starají úřady práce, které vyplácejí podporu v nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti patří mezi základní sociální dávky pro nezaměstnané. Podpora je vyplácena všem lidem bez práce, kteří splní podmínky pro přiznání podpory. Pokud však nemají na podporu nárok nebo je její výše příliš nízká, mohou být přiznány i další dávky pro nezaměstnané, tzv. dávky státní sociální podpory a dávky pomoci v hmotné nouzi.

### **Podpora v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti náleží občanovi, který požádá o pomoc při zprostředkování zaměstnání úřad práce a splní zákonem stanovené podmínky. Podpora slouží k finančnímu překlenutí nezbytné doby nezaměstnanosti a náleží uchazeči o zaměstnání ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.<sup>45</sup>

### **Nárok na podporu v nezaměstnanosti**

V současné době bude nárok na podporu v nezaměstnanosti přiznán uchazeči, který splní následující podmínky:

- Je občanem ČR s bydlištěm na území ČR a v posledních dvou letech před zařazením do evidence o zaměstnání získal alespoň 12 měsíců sociálního pojištění. Tuto podmínku lze také splnit i započítáním náhradní doby zaměstnání, což je doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, péče o dítě do čtyř let věku, doba výkonu veřejné služby či dlouhodobé dobrovolnické služby,
- Požádal příslušný úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>46</sup>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

## **Podpůrčí doba poskytování podpory v nezaměstnanosti**

V případě, že uchazeč splní veškeré zákonem stanovené podmínky pro přiznání nároku na podporu v nezaměstnanosti, je mu poskytnuta podpora v nezaměstnanosti v podpůrčí době stanovené dle platných právních předpisů.

- do 50 let věku – 5 měsíců,
- nad 50 let do 55 let věku – 8 měsíců,
- nad 55 let věku – 11 měsíců.<sup>47</sup>

## **Výše podpory v nezaměstnanosti**

Pokud uchazeč splní veškeré podmínky pro přiznání nároku na podporu v nezaměstnanosti, její výše je stanovena následujícím způsobem:

- V prvních 2 měsících podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, nebo posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost,
- 45 % po celou podpůrčí dobu, pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem (nevztahuje se však na ukončení samostatné výdělečné činnosti a na ukončení více zaměstnání ve stejný den, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů).<sup>48</sup>

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí do maximální výše 14.604,- Kč, přičemž podpora nebude poskytována tomu uchazeči o zaměstnání, kterému náleží zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné – podpůrčí doba pro poskytování podpory se v těchto případech nekrátí, pouze se její počátek posune o dobu, po kterou uchazeči o zaměstnání přísluší zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

<sup>48</sup>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

<sup>49</sup>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů



## 4 Analýza nezaměstnanosti v ČR

Potřeba snížení vysoké míry nezaměstnanosti některých skupin obyvatel se odrazila i ve stanovení národních cílů ČR v oblasti zaměstnanosti v souvislosti s hlavními cíli Strategie Evropa 2020. Cílem strategie je konkrétně snížit míru nezaměstnanosti mladých lidí (15–24 let) o plnou třetinu a míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010.<sup>50</sup>

### 4.1 Stručná analýza nezaměstnanosti ČR dle věkové struktury

Mladí lidé, zejména máme na mysli čerstvé absolventy výučních oborů, středních i vysokých škol, kteří se ucházejí o svá první zaměstnání, jsou v porovnání s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Důvod znevýhodnění je takový, že nemají prakticky žádné zkušenosti a nemají tudíž ani žádné pracovní návyky, které hrají v dnešní době velmi důležitou roli pro zaměstnavatele při výběru nového zaměstnance. Další nevýhodou mladého člověka u nás je skutečnost, že postrádají jakýkoliv pracovní kontakt, který by jim usnadnil orientaci na trhu práce, nebo umožnil získat pracovní místo. U nezaměstnaných absolventů škol vystupuje do popředí zejména ekonomické hledisko, kdy mnozí z nich zakládají nebo již žijí ve svých rodinách. Například nezaměstnanost u věkové skupiny v rozmezí 25–29 let je v ČR jedna z nejvyšších v porovnání s ostatními státy EU. Nezaměstnaní spadající do této věkové skupiny tvořili k 31. 12. 2013 plných 11,2 % ze všech nezaměstnaných. V porovnání s 31. 12. 2012 se procento nezaměstnaných v této věkové skupině dokonce zvýšilo, a to o 0,2 %. S nezaměstnaností absolventů výučních oborů, středních i vysokých škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují často i závažné výchovné a psychologické problémy, které se odrážejí nejen uvnitř rodiny, ale i ve společnosti. Je prokázáno, že pokud si jedinec v krátké době neosvojí potřebné pracovní návyky, s přibývajícím časem si již velmi obtížně bude přisvojovat návyky, které s sebou práce a pracovní povinnosti přináší.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup>EVROPSKÁ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A SOCIÁLNÍ PRÁCE: politika pro občany, MPSV ČR, 2003, ISBN 70-86552- 57-8

<sup>51</sup>MPSV ČR. *Nezaměstnanost v ČR podle jednotlivých kritérií* [on-line]. [cit. 2014-12-21]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2013/anal2013](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013)

V současné době v ČR patří mezi velmi rizikovou skupinu i starší lidé. Pakliže je problematické získat pracovní uplatnění v raném nebo středním věku, v pozdním stádiu kariéry je možnost získání pracovního místa ještě těžší. Pro zaměstnavatele starší člověk představuje horší investici v porovnání s mladým člověkem. Důvodem je uváděno např. pomalé začlenění do kolektivu, pomalé reagování na změny, slabší naučení se programům IT apod. Ve starším věku je jednou z možností pro nezaměstnaného samostatné podnikání. Tato strategie může vést k rychlému znovuzískání pocitu kontroly nad vlastním osudem. Na druhé straně může být fyzická i psychická námaha spojená se začátkem podnikání příliš vysoká, neboť čím je člověk starší, má pevnější návykový stereotyp a pomalu se přizpůsobuje novým životním situacím. Statisticky je však prokázáno, že počet nezaměstnaných patřících do věkové struktury 50–54 let činil k 31. 12. 2013 plných 10,7 %. Pozitivní zprávou bylo, že došlo v této věkové skupině ke snížení nezaměstnanosti oproti konci roku 2012, o 0,3 %.<sup>52</sup>

**Tabulka č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku**

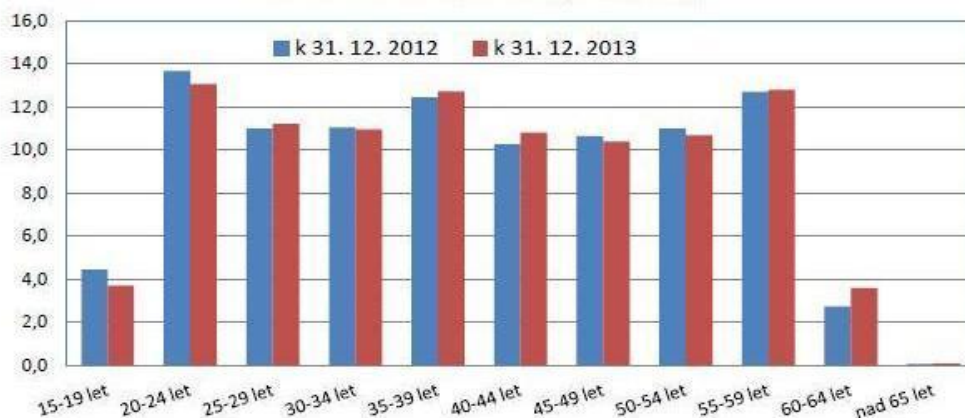
	k 31. 12. 2012		k 31. 12. 2013		meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
<b>Celkem</b>	<b>545,3</b>	<b>100,0</b>	<b>596,8</b>	<b>100,0</b>	<b>51,5</b>	<b>9,4</b>
15 - 19 let	24,2	4,4	22,1	3,7	-2,1	-8,7
20 - 24 let	74,5	13,7	78,0	13,1	3,5	4,7
<b>do 25 let</b>	<b>98,7</b>	<b>18,1</b>	<b>100,0</b>	<b>16,8</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>
25 - 29 let	59,9	11,0	66,9	11,2	7,0	11,7
30 - 34 let	60,2	11,0	65,4	11,0	5,2	8,6
35 - 39 let	67,9	12,5	75,9	12,7	8,0	11,8
40 - 44 let	56,0	10,3	64,5	10,8	8,5	15,2
45 - 49 let	58,0	10,6	62,0	10,4	4,0	6,9
50 - 54 let	59,9	11,0	63,8	10,7	3,9	6,5
55 - 59 let	69,3	12,7	76,4	12,8	7,1	10,2
60 - 64 let	15,0	2,8	21,4	3,6	6,4	42,7
nad 65 let	0,4	0,1	0,6	0,1	0,2	50,0
<b>nad 50 let</b>	<b>144,6</b>	<b>26,5</b>	<b>162,1</b>	<b>27,2</b>	<b>17,5</b>	<b>12,1</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

<sup>52</sup>MPSV ČR. *Nezaměstnanost v ČR podle jednotlivých kritérií* [on-line]. [cit. 2014-12-21]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2013/anal2013](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013)

Nadprůměrný meziroční nárůst byl patrný u uchazečů o zaměstnání v kategorii 25–29 let, i když se jedná o početně slabší ročníky. Do této kategorie spadá část čerstvých absolventů vyšších škol, jejichž počty mezi nezaměstnanými rostou. Výraznější nárůst v kategoriích 35–39 let a 40–44 let naopak ovlivnil fakt, že se jedná o silnou populační vlnu ze 70. let minulého století.

**Graf č. 2: Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2012 a 2013 (podíly v %)**



**Zdroj:** Vlastní zpracování z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

## 4.2 Stručná analýza nezaměstnanosti ČR dle vzdělanosti

Současná společnost se oproti společnosti před rokem 1989 značně odlišuje. Je tomu tak rovněž i na pracovním trhu. Před rokem 1989 převažovali na trhu práce zejména vyučení zaměstnanci, dalšími skupinami byly pak středoškoláci a osoby se základním vzděláním. Poslední, a to nejmenší skupinou byla skupina vysokoškoláků. Nezaměstnanost téměř neexistovala, proto i osoby se základním vzděláním měli pracovní uplatnění.

V současné struktuře, kdy pojem nezaměstnanosti je velmi často skloňován, největší skupinou nezaměstnaných jsou právě nekvalifikovaní pracovníci (téměř 1/3 všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o nízko kvalifikované mladé lidi, často s malým zájmem o zaměstnání. Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností je a vždy bude při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Pracovníci s nízkou kvalifikací jsou postupně vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí bude menší zájem a tito lidé budou obtížně nalézat

uplatnění na trhu práce. Nezaměstnanost u osob, které dosáhly nižšího vzdělání, je výrazně vyšší. Lidé se základním vzděláním tvoří více než třetinu všech nezaměstnaných a velmi vysoké procento jich tvoří také dlouhodobou nezaměstnanost. Největším problémem je tzv. velmi dlouhá nezaměstnanost, což je nezaměstnanost delší než 24 měsíců, kdy nezaměstnaní s nízkou kvalifikací tvoří neuvěřitelných 63 % ze všech nezaměstnaných déle než 24 měsíců. Naopak velmi nízkou část, a to kolem 5–6 % ze všech nezaměstnaných tvoří lidé s dokončeným vysokoškolským vzděláním.<sup>53</sup>

K 31. 12. 2013 byl zaznamenán meziroční nárůst uchazečů o zaměstnání ve všech kategoriích vzdělání, především v početně větších kategoriích uchazečů s vyučením (o 17,3 tis., tj. o 7,7 %), se středoškolským vzděláním s maturitou (o 11,0 tis., tj. o 12,0 %) a se základním vzděláním (o 14,3 tis., tj. o 9,7 %). Výrazný nárůst byl i u uchazečů o zaměstnání v početně menší kategorii uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním (o 5,5 tis., tj. 17,5 %), kdy rostoucí trend této kategorie je patrný od počátku ekonomické krize.

Vzhledem k rozdílné intenzitě nárůstu absolutních počtů uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích se změnilo jejich poměrné zastoupení v celkovém počtu. Zatímco u uchazečů vyučených, se středoškolským vzděláním bez maturity a vyučených s maturitou počet nezaměstnaných poklesl (nejvíce u vyučených o 0,6 %), naopak nejvíce se podíl zvýšil u uchazečů se středoškolským vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním (shodně o 0,4 %). Nejpočetnějšími skupinami uchazečů o zaměstnání tedy stále zůstávají vyučení (240,9 tis.) a uchazeči se základním vzděláním (161,3 tis. osob), kteří tvoří na celkové nezaměstnanosti 40,4 % resp. 27,0 %.

---

<sup>53</sup>MPSV ČR. *Nezaměstnanost v ČR podle jednotlivých kritérií* [on-line]. [cit. 2014-12-21]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2013/anal2013](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013)

**Tabulka č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání k 31. 12. 2012 a 2013**

	k 31. 12. 2012		k 31. 12. 2013		meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
<b>Uchazeči celkem z toho:</b>	545,3	100,0	596,8	100,0	51,5	9,4
bez vzdělání	3,0	0,6	3,0	0,5	0,0	0,0
základní vzdělání	147,0	27,0	161,3	27,0	14,3	9,7
vyučen	223,6	41,0	240,9	40,4	17,3	7,7
středoškol. bez mat.	12,6	2,3	12,9	2,2	0,3	2,4
vyučen s mat.	19,6	3,6	20,9	3,5	1,3	6,6
gymnázium	11,9	2,2	13,0	2,2	1,1	9,2
SOS s mat.	91,8	16,8	102,8	17,2	11,0	12,0
vyšší vzdělání	4,3	0,8	5,0	0,8	0,7	16,3
vysokoškolské	31,4	5,8	36,9	6,2	5,5	17,5

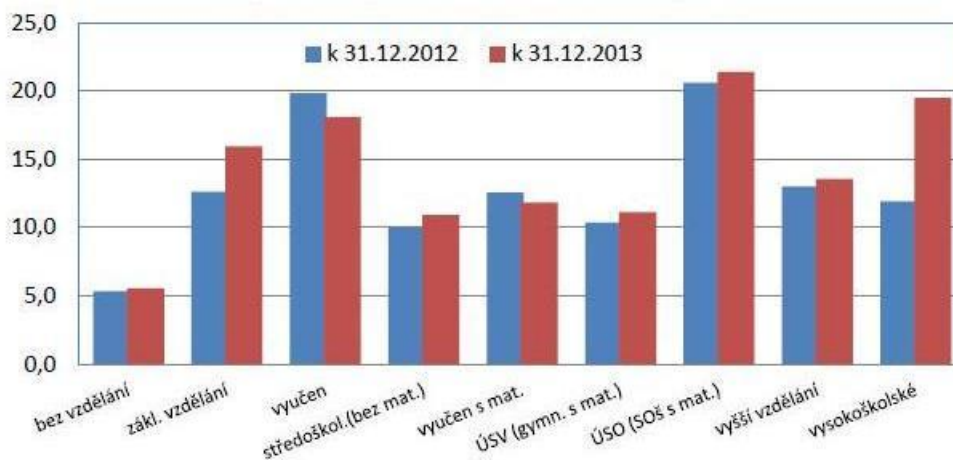
**Zdroj:** *Vlastní zpracování z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*

Rozdíly mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů vyjádřené počtem uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo se v jednotlivých kategoriích lišily.

Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce se od 31. 12. 2012 do 31. 12. 2013 nejvíce zmínil v kategoriích vyučených a vyučených s maturitou. Naopak nejvíce vzrostl u vysokoškolského a základního vzdělání, v těchto kategoriích byl po kategorii středoškolského vzdělání s maturitou (21,4) poměr nabídky a poptávky nejvyšší. Nejpříznivější poměr byl mezi počtem uchazečů o zaměstnání a volnými místy pro uchazeče o zaměstnání bez vzdělání (5,6), se středoškolským vzděláním bez maturity (10,9) a úplným středním vzděláním - gymnáziem (11,1).<sup>54</sup>

<sup>54</sup>MPSV ČR. *Nezaměstnanost v ČR podle jednotlivých kritérií* [on-line]. [cit. 2014-12-21]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2013/anal2013](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013)

**Graf č. 3: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM v jednotlivých vzdělanostních kategoriích**



**Zdroj:** Vlastní zpracování z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

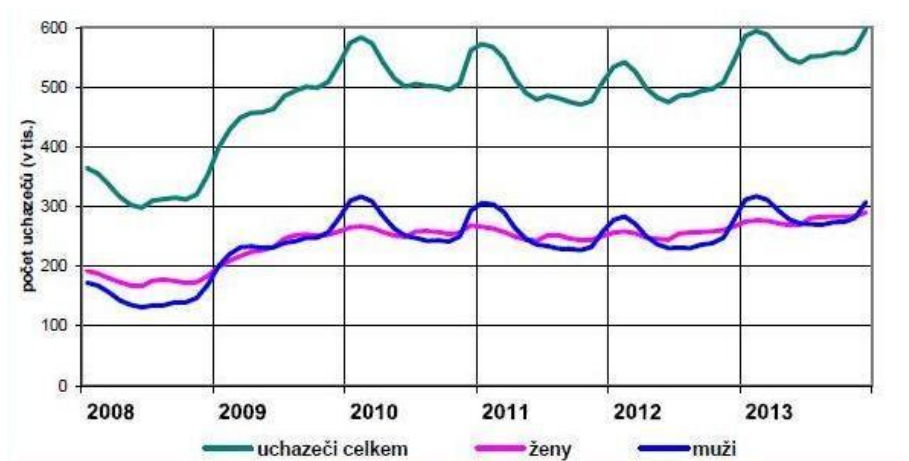
### 4.3 Stručná analýza nezaměstnanosti ČR dle pohlaví

Dnešní společnost zastává trend, kdy zaměstnavatelé obecně chtějí a následně i upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a flexibilitu. Navíc se dnes stále vžívá rodinné schéma, kdy muž na rozdíl od žen není zatěžován starostmi o domácnost a výchovu dětí. Tento handicap, který je na ženské straně populace, je stále bohužel veliký. Zaměstnavatelé většinou totiž nevytvářejí pracovní místa na zkrácenou pracovní dobu, která by řada žen uvítala (vzvednutí dětí ze školky, doprovod dětí do školky apod.), ale dávají přednost plné pracovní době, vícesměnným provozům, případně nepřetržitému provozu. Máme-li se podívat na vývoj nezaměstnanosti mužů a žen v ČR, zjistíme očekávaný výsledek. Nezaměstnanost žen je vyšší než u mužů. V čase se tento rozdíl bohužel prohlubuje. Zatímco v ČR v roce 1993 bylo více nezaměstnaných mužů než žen, následující roky tento poměr zcela obrátily a o několik let později je daleko více nezaměstnaných žen oproti mužům, a to o téměř celou čtvrtinu. Rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen se prohlubuje s délkou trvání nezaměstnanosti. Můžeme si jen klást otázku, zda je to z důvodu nižší schopnosti přizpůsobovat se měnícím se podmínkám trhu, nebo z důvodu větší neochoty zaměstnavatelů danou skupinu zaměstnávat. V dnešní době se zaměstnavatelé netají tím, že např. nechtějí zaměstnávat mladou ženu, neboť mají obavu, že brzy po zaučení odejde na mateřskou dovolenou a její místo nebude obsazeno.

Stejně je na tom i žena po mateřské dovolené, zaměstnavatelé se bojí její časté absence (př. ošetřování dětí atd.).<sup>55</sup>

V průběhu roku 2013 byl průměrný počet mužů evidovaných na úřadech práce 287,1 tis., což je o 37,1 tis. více než v roce 2012. Průměrný podíl mužů na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných vzrostl na 50,9 % (v roce 2012 – 49,6 %). Žen bylo v průběhu roku 2013 průběžně evidováno na úřadech práce 277,4 tis., což je oproti roku 2012 o 23,0 tis. více. Průměrný podíl žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných v roce 2013 byl 49,1 % (v roce 2012 – 50,4 %).<sup>56</sup>

**Graf č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP ČR podle pohlaví (v tis.) v letech 2008 – 2013**



**Zdroj:** ČSÚ, hlavní makroekonomické ukazatele ČR

## 4.4 Stručná analýza nezaměstnanosti ČR dle ostatních kritérií

### Osoby se zdravotním postižením

Vzhledem k důrazu na produktivitu práce a výkon, který se od zaměstnanců očekává, mají v dnešní době lidé se zdravotním postižením (dříve nazývaní jako osoby se změněnou pracovní schopností) daleko menší šanci uplatnit se na trhu práce, nežli osoby bez zdravotního postižení. Ze statistik je uvedeno, že doba, po kterou jsou evidováni na úřadech práce většinou několikanásobně převyšuje doby evidence zdravých jedinců. Statistiky uvádějí, že déle nežli 12 měsíců, tedy dlouhodobě nezaměstnaných,

<sup>55</sup> HELÍSEK, M.: Makroekonomie. Základní kurz, 2. vydání, Melandrium, 2002, ISBN 80-86175-25-01

<sup>56</sup> MPSV ČR. *Nezaměstnanost v ČR podle jednotlivých kritérií* [on-line]. [cit. 2014-12-21]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2013/anal2013](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013)

je na pracovních úřadech evidováno kolem 20 % osob se zdravotním postižením. Politika zaměstnanosti by však měla usilovat o širší zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti. Při přijímání nových zaměstnanců jsou zdravotně postižené osoby diskriminovány. V Evropě je asi 80 % nezaměstnanost zdravotně postižených a ČR se této hodnotě pomalu blíží. V dnešní společnosti jsou pro zdravotně postižené zřizovány např. tzv. „chráněné dílny“, které umožňují zdravotně postiženým vykonávat pracovní činnosti, nicméně kapacita těchto „chráněných dílen“ je oproti nezaměstnaným se zdravotním postižením nedostatečná. Na druhou stranu je nutné si také říci, že v „chráněných dílnách“ nemůže pracovat každý nezaměstnaný se zdravotním postižením. V konečném důsledku jde o to, aby zdravotně postižený člověk, který má schopnosti a chce pracovat, mohl nalézt odpovídající uplatnění na trhu práce.<sup>57</sup>

## **Romské etnikum**

Romské etnikum je v dnešní době samostatná skupina, která je ohrožena nezaměstnaností, a můžeme dokonce říci, že tato skupina je ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností. Tato skupina obyvatel je velice obtížně zaměstnatelná, a to ať z důvodu nízké kvalifikace, tak z důvodu velmi nízkých pracovních návyků. Romské obyvatelstvo žije pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která se zatím plně neintegrovala. Jejich šance na uplatnění na trhu práce, dokonce můžeme říci v jakékoliv zemi EU, jsou minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státních sociálních sítí. Příkladem je Úpicko, které spadá do trutnovského regionu. Romské obyvatelstvo, u kterého se kumulují často i prolínají různé typy handicapů, trpí podle odhadu v průměru 70 % nezaměstnaností, ve většině případů se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost. Vzhledem ke zvyšující se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace, rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Podstatná většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezíská další vzdělání, v mnoha případech ani povinnou základní školu neabsolvují. Situace se zaměstnáváním Romů můžeme vidět také u našich sousedů na Slovensku. Zde se odhaduje, že do několika málo let bude plných

---

<sup>57</sup> KREBS, V., ŽIŽKOVÁ, J. A KOL.: Sociální politika, 3. vydání Praha: ASPI, 2005, ISBN 80-7357-050-5



10 % obyvatelstva právě příslušníkem této menšiny. Již dnes je vidět, že na Slovensku je nezaměstnanost obrovským problémem.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup>BUCHTOVÁ B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z., *Nezaměstnanost*, Grada Publishing, Praha 2013, ISBN 978-80-247-4282-3

## 5 PRAKTICKÁ ČÁST

### 5.1 Trutnovský region

Praktická část diplomové práce se týká provedením analýzy nezaměstnanosti v regionu Trutnovsko v závislosti na vzdělanosti obyvatel v letech 2010-2013. Nejprve je nutné si region představit, a to historicky, administrativně, geograficky a přírodně, demograficky a sociálně a ekonomicky.

#### 5.1.1 Historie regionu

S Trutnovem, potažmo s trutnovským regionem, se v našich dějinách setkáváme prvně v roce 1260, a to prostřednictvím listiny Idíka z Úpy z rodu Švábeniců, která dokládá věnování některých zdejších majetků zderazským křižovníkům. Je zde připomínán špitál v Idíkově, nově založený ve městě Úpě, což je původní název nynějšího Trutnova. Rod Švábeniců, který někdy kolem roku 1250 založil Trutnov a již dříve začal kolonizovat celé Trutnovsko, si však podržel tyto majetky jen do konce století. Nejpozději roku 1301 kupuje celou oblast Trutnovska včetně Trutnova od Švábeniců král Václav II. Tato oblast se pak stává předmětem mnohých zástav. Postupně je zastavena Janu z Vartenberka, Půtovi z Turgova, slezskému knížeti Jindřichu Javorskému, Petru z Rožmberka a Bolkovi II. Svidnickému. Po smrti Anežky - vdovy po Bolkovi - se Trutnov v roce 1392 opět dostává pod přímou správu panovníka. Tehdy je Václav IV. již podruhé ženat, a to s Žofií Bavorskou. České královny a královny vdovy již od doby Václava II. disponují příjmy z tzv. věnných měst, kterými byla východočeská města Hradec Králové, Chrudim, Vysoké Mýto, Polička a Jaroměř. Na začátku 14. století je k majetku královen připojen Mělník (v druhé polovině 16. století se věnným městem nakonec stává také Nový Bydžov). Václav IV. v roce 1399 zapisuje trutnovský kraj s městy Trutnovem i Dvorem Králové své manželce Žofii. Žofie, která je Václavovou ženou od konce roku 1389, však byla korunována až roku 1400 a až od tohoto roku je tedy právně možné počítat Trutnov mezi královská věnná města. Nepochybně, ale již nějakou dobu před tímto rokem Žofie, a dříve snad i Eliška Pomořanská, užívají příjmů z Trutnova. V této době však na Trutnov a celý trutnovský region doléhá ekonomická a společenská krize a i v Trutnově působí jeden z předchůdců Jana Husa. Je jím zderazský křižovník, významný kazatel a básník Johlín z Vodňan. Od roku 1421 je Trutnov v rukou husitů a na jejich straně město

vystupuje i v bitvě u Lipan v roce 1434. Později - na začátku 16. století se stává městem luteránským. V roce 1437 se Trutnov dostává do držení královny Barbory Celské - vdovy po Zikmundovi Lucemburském, která dává Trutnov do zástavy Hanušovi Wolfovi z Warnsdorfu. Dále je město zastavováno pánům ze Šumburka, pánům z Lichtemburka a Adamovi Zilvárovi z Pilníkova. Zastavování města, byť byl Trutnov královským věnným městem, ale znamenalo v praxi poddanskou závislost měšťanů na zástavní vrchnosti. Do boje o trutnovská práva se po roce 1535 postavila na stranu města i královna Anna Jagellonská. Královna Anna pak převzala roku 1544 trutnovské panství a vybavila město novými právy a rozsáhlou samosprávou. Město Trutnov mohlo užívat nových práv jen krátce, neboť pro svou účast v povstání proti císaři v roce 1547 tato práva ztratilo a bylo znovu zastaveno, tentokrát Kryštofu z Jeníkova. I s ním pak vedlo město soudní spor, když je nutil složit poddanskou přísahu, přesto dochází k významnému ekonomickému růstu města. V Trutnově je vydlážděno náměstí, je zřízen vodovod. V roce 1549 trutnovští staví městský pivovar a roku 1580 město přebírá pod svou správu špitál a ostatní majetky zderazských křižovníků ve městě. Před třemi městskými branami vyrůstají v 16. století předměstí a uvnitř hradeb stojí v roce 1548 147 domů. Na konci století se postavení města ještě více upevňuje a v roce 1571 město získává zámek, ovčín, papírnu a dva mlýny. Po roce 1591 sice město zámek a panství ztrácí, ale stává se královským městem. V roce 1599 si rada a obec města Trutnova znovu kupuje panství a důležitá práva a tímto rokem končí jeho dvě stě let stará historie věnného města českých královen.

Spolu s výše jmenovanými bývalými královskými věnnými městy je nyní Trutnov členem dobrovolného svazku obcí Královská věnná města, jehož aktivity směřují ke společné podpoře rozvoje cestovního ruchu ve všech členských městech, spojených historickými fakty. V současné době jsou i další obce a města členy dalších dobrovolných svazků (např. Svazek obcí Východní Krkonoše, Svazek obcí Jestřebí hory apod.).<sup>59</sup>

### **5.1.2 Administrativní členění regionu**

V trutnovském regionu patří 26,7 % obcí do velikostní skupiny s počtem obyvatel 200–999. Z celkového počtu 75 samostatných obcí jich má 12 statut města a 2 statut městyse. V regionu jsou tři města nad deset tisíc obyvatel, kde žije téměř polovina všech

---

<sup>59</sup>MĚSTO TRUTNOV. *Historie trutnovského regionu* [on-line]. [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <http://www.trutnov.cz/nase-mesto/mesto/historie-mesta>

trvale bydlících obyvatel. V sídelní struktuře zaujímá první místo město Trutnov s téměř 31 tisíci obyvatel a je po Hradci Králové druhým největším městem v Královéhradeckém kraji. Na základě zákona č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a obcí s rozšířenou působností, bylo na území regionu vytvořeno sedm správních obvodů pověřených obecních úřadů – Trutnov, Dvůr Králové nad Labem, Hostinné, Svoboda nad Úpou, Úpice a Vrchlabí. Tyto obce jsou pověřeny výkonem vybraných funkcí státní správy pro všechny obce, které do jejich správních obvodů přísluší.<sup>60</sup>

**Obrázek č. 3: Administrativní členění trutnovského regionu**



**Zdroj:** KRAJSKÝ ÚŘAD KRÁLOVÉHRADECKÉHO KRAJE. *Administrativní členění trutnovského regionu* [on-line].[cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <http://www.kr-kralovehradecky.cz/>

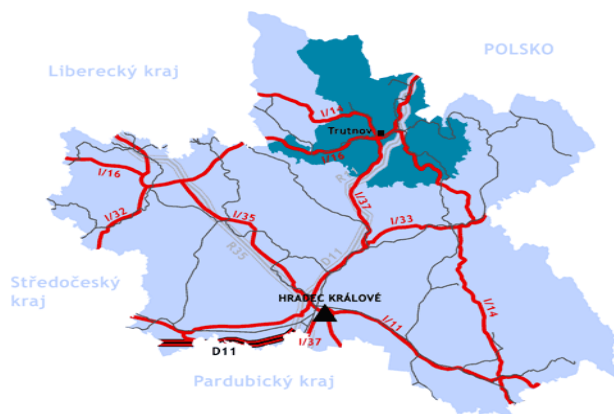
### 5.1.3 Geografická a přírodní charakteristika regionu

Trutnovský region se rozprostírá v severní části kraje, kde přechází z podhorského pásma v horský masiv Krkonoš. Severní hranici tvoří v celé délce státní hranice s Polskem, na východě a v části jižní hranice sousedí s náchodským regionem. Západní hranice trutnovského regionu tvoří semilský region z Libereckého kraje. Zbývající část jižní hranice tvoří region jičínský a z malé části region Hradec Králové. Region Trutnovska se

<sup>60</sup>ČSÚ. *Charakteristika trutnovského regionu* [on-line].[cit. 2015-01-10]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_trutnov](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_trutnov)

rozkládá převážně v hornaté krajině východních Krkonoš s vysokým přírodním potenciálem a hodnotami. K jihu reliéf klesá do Podkrkonošské pahorkatiny. Velká část regionu leží v oblasti Krkonoš a zasahuje také do Krkonošského národního parku. Na části Krkonoš je vyhlášena biosférická rezervace. Trutnovský region je velmi atraktivním regionem pro rekreaci a cestovní ruch. Životní prostředí je zde kvalitní, ovlivněné jen lokálními zdroji znečištění. Hornaté oblasti jsou typické vysokým podílem lesních porostů, které jsou částečně ve vrcholových partiích ovlivňovány dálkovým přenosem škodlivin. Trutnovský region je druhým nejvíce zalesněným regionem v rámci kraje. Lesy zde pokrývají 48,7 % rozlohy. Výměra zemědělské půdy je zde naopak druhá nejmenší v rámci kraje a zabírá jen 41,6 % území. K 31. 12. 2013 se rozlohou 1 147 km<sup>2</sup> na celkové ploše Královehradeckého kraje podílí trutnovský region 24,1 % a je největším regionem kraje. Přes trutnovský region prochází tři silnice I. třídy. Severojižním směrem je to silnice I/14 ve směru Svoboda nad Úpou – Úpice a Náchod a silnice I/37 ve směru Trutnov – Jaroměř. Od západu regionem vede silnice I/16 spojující Novou Paku a Trutnov, vedoucí dále severním směrem k hraničnímu přechodu Královec – Lubawka.<sup>61</sup>

**Obrázek č. 4: Administrativní členění trutnovského regionu v rámci Královehradeckého kraje**



**Zdroj:** KRAJSKÝ ÚŘAD KRÁLOVÉHRADECKÉHO KRAJE. *Administrativní členění trutnovského regionu* [on-line]. [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <http://www.kr-kralovehradecky.cz/>

Druhým silničním přechodem v regionu je přechod Pomezí boudy – Przelecz Okraj. Region prozatím nemá přímé napojení na dálnici nebo rychlostní komunikace,

<sup>61</sup> ČSÚ. *Charakteristika trutnovského regionu* [on-line]. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_trutnov](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_trutnov)

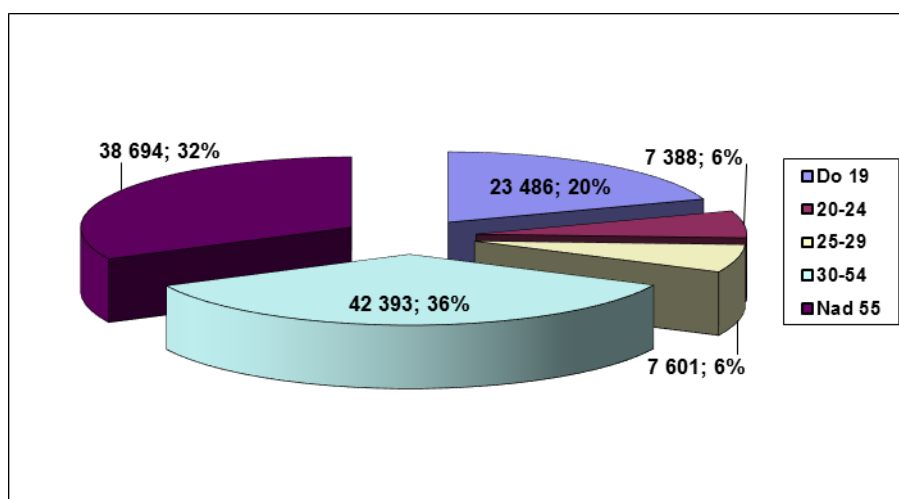
ve výhledu by však regionem měla procházet rychlostní komunikace, která povede směrem od Hradce Králové a Jaroměře, kdy do Jaroměře bude vybudovaná klasická dálnice, a to s označením D11. Směrem od Jaroměře se provedení komunikace změní na rychlostní komunikaci s názvem R11 a povede přes trutnovský region na hraniční přechod Královec, kde se napojí na polskou rychlostní komunikaci S11.

Železniční doprava má v regionu místní a regionální význam. Nejvýznamnější je trať č. 032 ve směru Trutnov – Poříčí – Starkoč – Jaroměř. Místní význam mají ostatní tratě. Soukromý dopravce provozuje trať č. 045 z Trutnova do Svobody nad Úpou.<sup>62</sup>

#### 5.1.4 Demografická a sociální charakteristika regionu

Trutnovský region měl k 31. 12. 2013 celkem 119 562 obyvatel, což ho řadí v Královéhradeckém kraji na druhé místo v počtu obyvatel za region Hradce Králové. Z celkového počtu obyvatel připadá 50,71 % na ženy, tj. 60 634. Hustota zalidnění je třetí největší v Královéhradeckém kraji (po Náchodsku a regionu Hradce Králové). Z celkového počtu obyvatel je v regionu k 31. 12. 2013 ekonomicky aktivních 57 654 obyvatel (48,26 %), pracujících 50 330 (42,09 %). V produktivním věku je k 31. 12. 2013 celkem 80 345 občanů (67,2 %), do třiceti let je 32,18 % obyvatel regionu a nad 60 let 25,58 %. Podíl zastoupení jednotlivých věkových skupin obyvatel regionu zachycuje graf č. 5.

**Graf č. 5: Věková struktura obyvatel trutnovského regionu k 31. 12. 2013**



**Zdroj:** ČSÚ, hlavní makroekonomické ukazatele Královéhradeckého kraje, 2013

<sup>62</sup>ČSÚ. Charakteristika trutnovského regionu [on-line]. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_trutnov](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_trutnov)

V trutnovském regionu se k 31. 12. 2013 narodilo 1 165 živých dětí, což je v porovnání k 31. 12. 2012 o 10 méně (0,85 %). Počet zemřelých dosáhl k 31. 12. 2013 celkem 1 317 osob, přičemž v porovnání k 31. 12. 2012 je to nárůst o 78 osob (6,29 %).

Do trutnovského regionu se k 31. 12. 2013 přistěhovalo 1 239 obyvatel. V porovnání s obdobím k 31. 12. 2012 je to pokles o 4 osoby. Počet vystěhovalých k 31. 12. 2013 činil 1 420 obyvatel. V porovnání s obdobím k 31. 12. 2012, kdy vystěhovalých činil 1 331 obyvatel, počet k 31. 12. 2013 představuje nárůst o 89 obyvatel (6,26 %).

K 31. 12. 2013 je v trutnovském regionu přirozený přírůstek na 1 000 obyvatel s hodnotou 1,3 %, přírůstek stěhování s hodnotou 1,6 % a celkový přírůstek dosahuje hodnoty 2,8 %.

### **5.1.5 Ekonomická charakteristika a postavení regionu na trhu práce**

Vývoj hospodářství a průmyslu v trutnovském regionu měl, a bohužel stále má, velký vliv a význam pro rozvoj regionu. Tak, jak se určitá odvětví průmyslu a hospodářství v regionu vyvíjejí, upadají, stagnují, tak se vyvíjí i výše míry nezaměstnanosti. Následující kapitoly vytvářejí průřez podnikatelskou infrastrukturou regionu. Budou představeny subjekty malého, středního a velkého podnikání, které ovlivňují a ovlivňovaly situaci na trhu práce a výši míry nezaměstnanosti.

#### **Textilní a oděvní průmysl**

Pro oblast trutnovského regionu byla dlouhá léta typická textilní výroba a lnářství. Mezi nejvýznamnější a nejstarší firmy s dlouholetou tradicí patřila společnost TEXLEN, která zpracovávala len v několika závodech regionu (Trutnov, Úpice, Bernartice u Trutnova) a zaměstnávala stovky lidí. Nebyly výjimky, kdy v této společnosti pracovaly celé rodiny po několik generací. Tradiční výroba byla definitivně ukončena v roce 2007. Jako hlavní důvod ukončení výroby společnost uvedla příliv levného asijského textilu na trhy EU. Tradiční a také velmi kvalitní výrobky ze společnosti TEXLEN cenově nemohly konkurovat asijským výrobcům. Zánik společnosti s sebou přinesl i propuštění téměř 900 lidí a výrazný nárůst nezaměstnanosti v regionu.

Mezi další velké podniky v trutnovském regionu patřila společnost TIBA ve Dvoře Králové nad Labem, která patřila mezi renomované výrobce potištěných tkanin. Společnost

svoji činnost ukončila ze stejného důvodu jako společnost TEXLEN v roce 2007. Pro region to znamenalo dalších 150 lidí bez zaměstnání.

Textilní průmysl i v současné době patří mezi významné obory, který zaměstnává velké procento obyvatel regionu. S dlouholetou tradicí je to společnost JUTA a.s. se sídlem ve Dvoře Králové nad Labem, která vlastní 14 výrobních závodů v regionu (Dvůr Králové nad Labem, Úpice, Adamov u Trutnova, Žíreč, aj.). Společnost v současné době expanduje na několik významných a stabilních trhů ve světě (Nizozemí, JAR, Jižní Amerika a další) a rovněž se rozvíjí i portfolio nabízených výrobků např. pytle, jutoviny, zelené travníky, stavební folie a další výrobky). Společnost JUTA a.s. v dnešní době zaměstnává téměř 2 000 pracovníků, čímž ovlivňuje výrazným způsobem trh práce v regionu.

K jednomu z největších lnářských podniků ve střední Evropě v dnešní době patří také trutnovský podnik PAJA, s. r. o., který zaměstnává 150 zaměstnanců.

Textilní výrobě se věnuje také firma GRUND z Mladých Buků, která, ač nemá tak dlouhou tradici jako např. JUTA a.s., se dokázala za velmi krátkou dobu prosadit na trhu koupelnových a záchodových předložek. Portfolio zákazníků je z celého světa.

Oděvní průmysl v regionu zastupuje nejstarší firma v tomto oboru KARA TRUTNOV. Tato firma na přelomu 90. let prošla výrazným útlumem, a to opět díky přílivu asijského zboží. Nicméně v současné době firma zaměstnává téměř 220 pracovníků, čímž patří rovněž mezi významné zaměstnavatele v regionu a stále patří mezi přední firmy s dlouholetou tradicí výroby kožených a kožešinových výrobků (kabáty, bundy, sukně, čepice atd.).

V regionu najdeme však také řadu dalších menších textilních firem (např. PLETAP s. r. o., ÚPAVAN spol. s r. o., LINIA s. r. o., DAVÍDEK s. r. o. aj.), které jsou významnými subjekty na trhu práce v regionu, neboť zaměstnávají desítky až stovky lidí. Náplní práce těchto firem je např. výroba spodního prádla, plavek, lůžkovin aj.

## **Papírenský průmysl**

Přírodní podmínky v trutnovském regionu tvoří a vždy tvořily dobrou základnu pro dřevozpracující a papírenský průmysl, který se dočkal a stále doznává velkého rozmachu. Do dnešního dne zůstala Krkonošská papírna KRPA HOLDING, a.s., v Hostinném, která se dělí na několik společností se sídlem v Hostinném, Dolní Branné a Svobodě nad Úpou,



významným zaměstnavatelem regionu. Společnost KRPA HOLDING, a.s., v současné době zaměstnává okolo 700 pracovníků.

## **Elektrotechnický a strojírenský průmysl**

Elektrotechnický průmysl má v regionu velmi významné zastoupení a dlouholetou tradici. K výrobním podnikům patří hned několik společností, které patří mezi významné zástupce na trhu práce.

Jediným podnikem, který v regionu působil před rokem 1989, byl výrobní národní podnik ZPA Trutnov, který pod stejným názvem působil ještě do roku 2008. V současné době se podnik jmenuje ZPA Smart Agency, který má, stejně jako před rokem 1989, vůdčí postavení ve výrobě měřících zařízení, elektroměrů a jističů. Společnost v dnešní době expanduje téměř do celého světa. Společnost zaměstnává cca 250 lidí.

Světová firma ABB s dlouholetou tradicí vybudovala zde v Trutnově svoji pobočku. Pobočka společnosti se specializuje na výrobu technologií pro energetiku a automatizaci. Ve výrobních prostorách zde našlo práci přibližně 210 pracovníků. Společnost se rozhodla v současné době dále rozšiřovat své výrobní prostory. Nové výrobní objekty, které vznikají v trutnovské průmyslové zóně, nabídnou zaměstnání 210 stávajícím zaměstnancům společnosti a nabídnou zaměstnání nově i 150 lidem, čímž budou důležitým zaměstnavatelem na trhu práce v regionu.

Společnost Tyco Electronics EC Trutnov s. r. o. je součástí americké společnosti zabývající se konstrukcí a výrobou elektronických prvků (relé, optické kabely atd.). Výroba je rozdělená do dvou závodů v Trutnově a v Trutnově-Poříčí. Celkem společnost zaměstnává přibližně 1300 pracovníků z regionu i ze širokého okolí. Výjimkou nejsou ani občané z nedalekého Polska.

Oddělením části výroby z Tyco Electronics EC vznikla v roce 2004 společnost Mdexx Magnetronic Device, s. r. o., která se zaměřuje na výrobu napájecích zdrojů, transformátorů a tlumivek. Zaměstnává asi 200 pracovníků.

V současné době v trutnovské průmyslové zóně v městské části Volanou působí dvě významné elektronické firmy v Evropě. První ze společností je společnost SIEMENS, s. r. o., odštěpný závod Nízkonapěťová spínací technika. Provoz této pobočky společnosti SIEMENS, s. r. o. je v regionu od roku 1993. Na počátku výroby firma zaměstnávala asi 1700 pracovníků, dnes je to přibližně 650 lidí. Druhou významnou

společností je zde firma Continental s. r. o., která se specializuje na výrobu čerpadel a turbodmychadel pro automobilový průmysl. Hlavním odběratelem výrobků je zejména automobilový průmysl koncernu Volkswagen AG. Společnost zaměstnává cca 600 pracovníků. Dobrou zprávou je, že se firma chystá rozšířit svoji výrobu, což nabídne další pracovní místa.

Mezi významné zaměstnavatele v trutnovském regionu v oblasti strojírenského průmyslu patří společnost KASPER Holding, s. r. o. Holding KASPER se soustřeďuje na dvě výrobní oblasti, na výrobu a montáž nosných dřevěných konstrukcí a na oblast strojírenskou v Evropě, Asii a Americe, v níž se specializuje na výrobu náročných finálních produktů z plechu.

Velmi významným zaměstnavatelem je také závod ŠKODA Auto, a.s. ve Vrchlabí, který nabízí zaměstnání až pro 800 lidí. Do konce roku 2012 z výrobního závodu pravidelně sjížděly některé typy automobilů Škoda. Od počátku roku 2013 se závod orientuje na výrobu převodovek pro celý koncern Volkswagen, jejichž součástí je Škoda Auto, a.s.

## **Zemědělství a lesní hospodářství**

K charakteristickým odvětvím hospodářství v regionu patří zemědělství. Zemědělství v regionu před rokem 1989 bylo velmi rozšířené. Existovalo velké množství Jednotných zemědělských družstev zabývajících se rostlinou a živočišnou výrobou. Po roce 1989 se většina družstev rozpadla nebo se transformovala do zemědělských družstev (např. Zemědělské družstvo Velké Svatoňovice), nebo jiných společností podnikajících v zemědělství (FARMERS spol. s. r. o., Trutnov). Zemědělství ovlivnilo jak v regionu, tak v celé republice, i obnovení vlastnických práv k půdě a k zemědělskému majetku. V současné době zemědělství zaměstnává pouze 7 % osob regionu, podmínky v podhorských oblastech nejsou totiž tak příznivé jako v ostatních krajích. V regionu je v dnešní době na vzestupu ekologický způsob zemědělství, kdy vznikla řada biofarem věnujících se nejen rostlinné a živočišné výrobě, ale také ekoagroturistice.

Lesní hospodářství bylo a je na vysoké úrovni. V lesním hospodářství našlo dříve uplatnění více osob než v současné době. Výrazné změny ve vlastnictví lesů nastaly stejně jako v zemědělství po roce 1989. Nyní 50 % lesů patří státu a zbylých 50 % vlastní

soukromé osoby, obce, města, lesní družstva a veřejné vysoké školy, proto se zmenšila šance na uplatnění v tomto oboru.

### **Zdravotnictví a lázeňství**

Velká možnost pracovního uplatnění v regionu se nabízí ve zdravotnictví, ať už ve státních nebo nestátních zařízeních, např. Oblastní nemocnice Trutnov, a.s., Nemocnice Dvůr Králové nad Labem, Česko-německá horská nemocnice Krkonoše, s. r. o. Vrchlabí, Domácí ošetrovatelská péče Alice apod. V regionu se nacházejí také Státní léčebné lázně, s. p., které se specializují na nemoci pohybového aparátu pro dospělé a dětská léčebna VESNA, a.s., Janské Lázně, které se specializují na nemoci pohybového aparátu u dětí. Obě organizace, jak Státní léčebné lázně, tak VESNA, mají dlouholetou tradici a na trhu práce patří mezi významné zaměstnavatele.

## 6 Analýza nezaměstnanosti trutnovského regionu v závislosti na vzdělanosti

### 6.1 Vývoj nezaměstnanosti v závislosti na vzdělanosti v letech 2010-2013

Následující provedená analýza nezaměstnanosti v závislosti na vzdělanosti obyvatel je provedena v trutnovském regionu za období let 2010-2013. Analýza je provedena zvlášť za každý rok, doplněná přehlednými tabulkami a grafy.

Na počátku analýzy je důležité říci, že se zde promítají výrazné sezónní výkyvy. Počet uchazečů o zaměstnání je tradičně nejvyšší v zimních měsících. Zejména leden zachycuje nejen dočasnou nepotřebnost pracovníků, kteří pracují venku a jsou tudíž závislí na počasí, ale i vypršení smluv na dobu určitou (do konce roku). V lednu se také zaregistrují osoby, které byly ještě k 31. 12. zaměstnány v rámci veřejně prospěšných pracích. Podle toho, kdy začne nebo skončí zima, která ovlivňuje práci sezónních pracovníků (zejména v zemědělství, stavebnictví a lesnictví), dochází během března nebo dubna k poklesu evidovaných uchazečů, a naopak k jejich opětovnému nárůstu v říjnu až prosinci. K nárůstu počtu nezaměstnaných během obvyklého roku dochází také v září, kdy se registrují absolventi škol.<sup>63</sup>

#### **Rok 2010:**

Rok 2010 můžeme nejen v trutnovském regionu, ale i v celé České republice hodnotit jako rok probíhající hospodářské krize, zvyšování nezaměstnanosti, snižování počtu volných pracovních místa ekonomická recese.

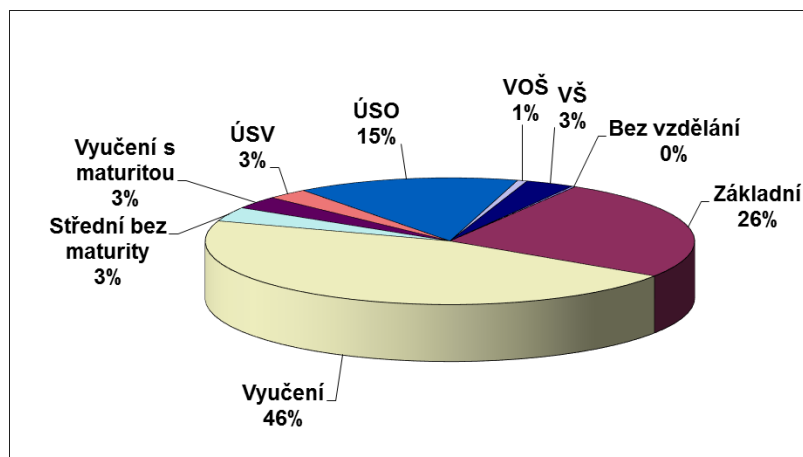
**Tabulka č. 4: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v trutnovském regionu v roce 2010**

stav na konci čtvrtletí	Struktura nezaměstnaných podle vzdělání									
	uchazeči celkem	bez vzděl.+ neúpl.zák.vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal.+ VŠ
I.	6 272	11	1 721	2 894	219	207	158	873	34	155
II.	5 264	11	1 555	2 270	186	162	150	756	28	146
III.	5 215	13	1 418	2 213	208	169	167	799	41	187
IV.	6 286	15	1 617	2 882	229	203	172	925	41	202

**Zdroj:** ČSÚ, statistická ročenka Královohradeckého kraje, 2010

<sup>63</sup>MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR za rok 2010* [on-line]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka\\_2010.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka_2010.pdf)

**Graf č. 6: Vzdelanostní struktura uchazečů o zaměstnání na ÚP Trutnov k 31. 12. 2010**



**Zdroj:** ČSÚ, statistická ročenka Královehradeckého kraje, 2010

V roce 2010 se velmi výrazně projevil počet nezaměstnaných, kteří byli evidováni na pracovních úřadech v 1. a 4. čtvrtletí (dále jen „Q“) oproti 2. a 3.Q. Rozdíl v počtu nezaměstnaných se pohyboval +/- 1 000 obyvatel. Struktura nezaměstnaných je velmi odlišná od vzdělání jednotlivých uchazečů, což dokládá tabulka č. 4.<sup>64</sup>

**Nezaměstnaní bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil jen velmi malé množství nezaměstnaných a v průběhu jednotlivých čtvrtletí se výrazně neměnil. Konec 1. Q sebou přinesl 11 nezaměstnaných bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním, což bylo 0,175 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 1. Q. Stejný počet nezaměstnaných se stejným vzděláním s sebou přinesl konec 2. Q, což bylo 0,21 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 2. Q. Konec 3. Q přinesl nárůst o 2 nezaměstnané na 13 se stejným vzděláním, což bylo 0,25 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 3. Q. Konec 4. Q s sebou přinesl opět nárůst o 2 nezaměstnané oproti konci 3. Q na celkových 15, což bylo 0,23 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 4. Q.

**Nezaměstnaní se základním vzděláním.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil v každém čtvrtletí 25 – 30 % z celkového počtu nezaměstnaných v daných čtvrtletích, což můžeme označit za velmi vysoké číslo. Tento fakt je způsoben zvýšeným nárokem jednotlivých zaměstnavatelů na kvalifikační a odborné předpoklady pracovníků. Můžeme

<sup>64</sup>MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR za rok 2010* [on-line]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka\\_2010.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka_2010.pdf)

řící, že uchazeč se základním vzděláním bude mít minimální kvalifikační a odborné předpoklady, které jsou v dnešní, stále měnící se společnosti, neustále vyžadovány. Konec 1. Q s sebou přinesl celkem 1 721 nezaměstnaných se základním vzděláním, což bylo celkem 27,44 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 1. Q. Ke konci 2. Q, který přinesl začátek sezónních prací, klesl počet nezaměstnaných s tímto vzděláním oproti konci 1. Q o 166, na celkový počet 1 555 nezaměstnaných. Tento počet ke konci 2. Q činil 29,54 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 2. Q. Konec 3. Q s sebou přinesl další pokles nezaměstnaných s tímto vzděláním o 137, na celkový počet 1 418 nezaměstnaných. Tento počet ke konci 3. Q činil 27,19 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 3. Q. Konec 4. Q, který s sebou přinesl opět útlum nebo dokonce zastavení sezónních prací, vzrostl počet nezaměstnaných oproti 3. Q o 199 na celkový počet nezaměstnaných 1 617. Tento počet ke konci 4. Q činil 25,72 % z celkového počtu nezaměstnaných.

**Nezaměstnaní s výučním listem.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil v každém čtvrtletí přibližně 40–45 % z celkového počtu nezaměstnaných. Dle mého názoru je toto číslo velmi vysoké. Důvodem může být například: nízké mzdové ohodnocení, nízký počet pracovních příležitostí v probíhající hospodářské krizi, vysoké nároky na kvalifikační a odborné předpoklady některých významných zaměstnavatelů v regionu (ABB, SIEMENS, Continental, JUTA, ŠKODA Auto závod Vrchlabí, Tyco EC atd.). Konec 1. Q s sebou přinesl celkem 2 894 nezaměstnaných s výučním listem, což bylo celkem 46,14 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu. Ke konci 2. Q, který byl opět ve znamení začátku sezónních prací, klesl počet nezaměstnaných s tímto vzděláním oproti konci 1. Q o plných 624, na celkový počet 2 270 nezaměstnaných, což bylo 43,12 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu. Vliv sezónních prací (např. zemědělství, stavební výroba atd.), je zde opravdu markantní. Konec 3. Q s sebou přinesl další snižování počtu nezaměstnaných, a to oproti konci 2. Q o 57 na celkový počet 2 213 nezaměstnaných, což bylo 42,43 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu. Konec 4. Q s sebou přináší tradiční zvyšování počtu nezaměstnaných, neboť každoročně končí valná většina sezónních prací. Konec 4. Q znamená oproti konci 3. Q nárůst celkového počtu nezaměstnaných, ale i počtu nezaměstnaných s výučním vzděláním, a to o 669 na celkový počet 2 882 nezaměstnaných, což je 45,84 % z celkového počtu ke konci 4. Q.

**Nezaměstnaní se středním vzděláním bez maturity.** Počet takto nezaměstnaných není v celkovém počtu nezaměstnaných v regionu vysoký, pohybuje se od 3–4 %. U tohoto typu nezaměstnaných je jen velmi malý vliv sezónních prací, stejně jako tomu bude u nezaměstnaných s vyšší kvalifikací a odbornými předpoklady.

**Nezaměstnaní vyučení s maturitou.** Stejně jako tomu bylo u předcházející skupiny nezaměstnaných, můžeme konstatovat, že podíl na celkovém počtu nezaměstnaných v regionu s tímto typem vzdělání, se pohybuje maximálně do 5 %. Tato skupina nezaměstnaných měla v rámci regionu nejvyšší šance najít volné pracovní místo. Stejně jako u nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity, byl v této kategorii malý vliv sezónních prací. Počet nezaměstnaných ke konci 1. Q činil celkem 207 osob, což představovalo 3,3 %. Ke konci 2. Q se počet snížil o 45 na celkový počet 162 osob, což představovalo 3,07 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu ke konci 2. Q. Na konci 3. Q došlo k mírnému nárůstu, který byl způsoben evidencí na pracovním úřadu osob po prázdninách. Celkový počet nezaměstnaných s tímto vzděláním se zvýšil o 7 na 169 nezaměstnaných, což představovalo 3,2 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu ke konci 3. Q. Konec 4. Q byl ve znamení drobného nárůstu oproti konci 3. Q, a to o 34 na celkový počet 203 nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, což představovalo 3,2 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu ke konci 4. Q.

**Nezaměstnaní s úplným středoškolským všeobecným vzděláním.** Počet uchazečů s tímto typem vzdělání činil v každém čtvrtletí 2,5–3 % z celkového počtu nezaměstnaných. Především se zde jednalo o absolventy gymnázií, kteří nebyli přijati na vysoké školy. Je nutné si říci, že se celkový počet uchazečů v průběhu roku nijak výrazně nezměnil, vliv sezónních prací musíme brát jako nerelevantní.

**Nezaměstnaní s úplným středoškolským odborným vzděláním.** Na úvod musíme konstatovat, že počet uchazečů o zaměstnání je výrazně vyšší, než tomu bylo u uchazečů s úplným středoškolským všeobecným vzděláním. Počet uchazečů s úplným středoškolským odborným vzděláním se na celkovém počtu nezaměstnaných podílí mezi 13,5–15 %, což je poměrně vysoké číslo. Důvodů takto vysokého čísla je hned několik, např. relativně vysoký počet absolventů ekonomických a podnikatelských škol, škol zaměřených na cestovní ruch apod., pro které je v regionu velmi málo volných pracovních míst. Musíme také konstatovat, že se zde výrazně projevují chybějící noví investoři, kteří

by vytvořili nová pracovní místa tohoto typu, případně chybějící vyšší turistická návštěvnost regionu. Počet nezaměstnaných se v průběhu roku měnil, na konci 1. Q bylo 873 nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, což bylo 13,92 %. Konec 2. Q byl ve znamení snížení počtu nezaměstnaných, a to o 117 na celkový počet 756, což bylo 14,36 %. Snížení počtu bylo způsobeno např. oživením pracovního trhu, kdy uchazeči přijali i jiná pracovní místa, neodpovídající přímo jejich kvalifikaci. Konec 3. Q byl však opět ve znamení zvýšení počtu nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, a to o 43 na celkový počet 799, což bylo 15,32 % ze všech nezaměstnaných na konci 3. Q. Nárůst počtu nezaměstnaných byl způsoben zejména evidencí čerstvých absolventů po prázdninách. Konec 4. Q znamenal další nárůst nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, a to o 126 na celkový počet 925, což znamená 14,71 % z celkového počtu. Výrazný nárůst byl způsoben především propouštěním zaměstnanců ke konci roku, uplynutí smluv na dobu určitou ke konci roku.

**Nezaměstnaní s vyšším odborným vzděláním.** Počet uchazečů s tímto typem vzdělání nebyl v průběhu roku vysoký, činil na celkovém počtu nezaměstnaných 0,5–0,8 % a v průběhu jednotlivých čtvrtletí se výrazným způsobem neměnil.

**Nezaměstnaní s bakalářským a magisterským vzděláním.** Počet uchazečů s bakalářským a magisterským vzděláním byl v průběhu roku zhruba stejný jako u úplného středoškolského všeobecného vzdělání, činil 2,5–3,5 % z celkového počtu nezaměstnaných. Zde si můžeme klást otázku, proč i lidé s bakalářským a magisterským vzděláním jsou takto hojně zastoupeni mezi uchazeči o zaměstnání? Jedním z důvodů může být nízká kvalita vysokého školství, nízké kvalifikační a odborné předpoklady uchazeče, i přesto, že má vysokoškolské vzdělání, nebo nevhodný výběr vysoké školy a s tím související nízký počet volných pracovních míst.

### **Rok 2011:**

Rok 2011 byl nejen v trutnovském regionu, ale i v celé České republice ve znamení postupného oživování průmyslové výroby. Dokladem je tabulka č. 5, která uvádí, že celkový počet nezaměstnaných na konci 1. Q snížil oproti konci 1. Q roku 2010 o plných 206 uchazečů a na konci 4. Q se počet nezaměstnaných snížil oproti konci 4. Q



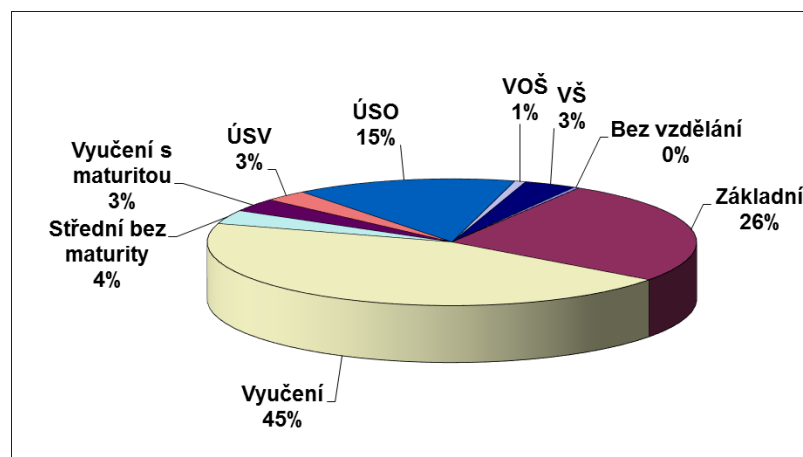
roku 2010 o plných 455 uchazečů. Počet uchazečů o zaměstnání je na konci 2. a 3. Q prakticky stejný ve srovnání s rokem 2010.

**Tabulka č. 5: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v trutnovském regionu v roce 2011**

stav na konci čtvrtletí	Struktura nezaměstnaných podle vzdělání									
	uchazeči celkem	bez vzděl.+ neúpl.zák.vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal.+ VŠ
I.	6 066	16	1 644	2 767	225	189	165	849	28	183
II.	5 238	15	1 478	2 213	218	158	169	785	29	173
III.	5 213	14	1 420	2 180	197	181	166	813	45	197
IV.	5 831	21	1 542	2 599	206	197	168	854	43	201

Zdroj: ČSÚ, statistická ročenka Královehradeckého kraje, 2011

**Graf č. 7: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání na ÚP Trutnov k 31. 12. 2011**



Zdroj: ČSÚ, statistická ročenka Královehradeckého kraje, 2011

**Nezaměstnaní bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil jen velmi malé množství nezaměstnaných a v průběhu jednotlivých čtvrtletí se výrazně neměnil. Na začátku je však důležité si říci, že počet nezaměstnaných bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním se oproti roku 2010 velmi nepatrně zvýšil. Konec 1. Q sebou přinesl 16 nezaměstnaných, což bylo 0,26 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 1. Q. Konec 2. Q s sebou přinesl pokles o 1 nezaměstnaného na 15, což bylo 0,28 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 2. Q. Konec 3. Q přinesl další pokles o 1 nezaměstnaného na 14, což bylo 0,27 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 3. Q. Konec 4. Q sebou přinesl nárůst

o 7 nezaměstnaných oproti konci 3. Q na celkových 21, což bylo 0,36 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 4. Q.

**Nezaměstnaní se základním vzděláním.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil v každém čtvrtletí 26–28 % z celkového počtu nezaměstnaných v daných čtvrtletích, což můžeme označit za velmi vysoké číslo. Oproti předcházejícímu roku 2010 můžeme však konstatovat, že se počet nezaměstnaných se základním vzděláním výrazně ke konci každého čtvrtletí snížil. Meziroční snížení počtu nezaměstnaných bylo způsobeno především výrazným oživením ekonomiky a příznivé podmínky pro sezónní práce. Konec 1. Q sebou přinesl celkem 1 644 nezaměstnaných se základním vzděláním, což bylo 27,10 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 1. Q. V porovnání se stejným obdobím předcházejícího roku došlo ke snížení počtu nezaměstnaných se základním vzděláním o 77. Ke konci 2. Q, který přinesl začátek sezónních prací, klesl počet nezaměstnaných s tímto vzděláním oproti konci 1. Q o 166, na celkový počet 1 478 nezaměstnaných. Tento počet ke konci 2. Q činil 28,2 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 2. Q. Konec 3. Q s sebou přinesl další pokles nezaměstnaných s tímto vzděláním o 58, na celkový počet 1 420 nezaměstnaných. Tento počet ke konci 3. Q činil 27,23 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 3. Q. Konec 4. Q, který s sebou přinesl opět útlum nebo dokonce zastavení sezónních prací, který se projevil růstem počtu nezaměstnaných oproti 3. Q o 122 na celkový počet nezaměstnaných 1 542. Tento počet ke konci 4. Q činil 26,44 % z celkového počtu nezaměstnaných.

**Nezaměstnaní s výučním listem.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil v každém čtvrtletí přibližně 41–47 % z celkového počtu nezaměstnaných. Dle mého názoru je toto číslo velmi vysoké. Dobrým znamením bylo, že ve srovnání s předcházejícím rokem nezaměstnaní s výučním vzděláním představovali v každém čtvrtletí pokles. Mezi důvody můžeme uvést zvýšení stavební výroby ve veřejných zakázkách v regionu, oproti minulým rokům výrazný začátek sezónních prací, pokračující oživování ekonomiky, růst počtu pracovních míst i pro pracovníky vyučené, zvyšování pracovních míst významných zaměstnavatelů v regionu apod. Konec 1. Q s sebou přinesl celkem 2 767 nezaměstnaných s výučním listem, což bylo celkem 45,61 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu. Oproti stejnému období předcházejícího roku bylo o 127 nezaměstnaných méně. Ke konci 2. Q, který byl opět ve znamení začátku sezónních prací, klesl počet nezaměstnaných s tímto vzděláním oproti konci 1. Q o plných 554, na celkový počet 2 213 nezaměstnaných,

což bylo 42,2 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu. Vliv sezónních prací (např. zemědělství, stavební výroba atd.), byl zde opravdu markantní. Konec 3. Q s sebou přinesl další snižování počtu nezaměstnaných, a to oproti konci 2. Q o 33 na celkový počet 2 180, což bylo 41,81 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu. Konec 4. Q s sebou přináší tradiční zvyšování počtu nezaměstnaných, neboť každoročně končí valná většina sezónních prací. Konec 4. Q znamená oproti konci 3. Q nárůst celkového počtu nezaměstnaných, ale i počtu nezaměstnaných s výučním vzděláním, a to o 419 na celkový počet 2 599 nezaměstnaných, což je 44,57 % z celkového počtu ke konci 4. Q.

**Nezaměstnaní se středním vzděláním bez maturity.** Počet takto nezaměstnaných není v celkovém počtu nezaměstnaných v regionu vysoký, pohybuje se od 3–4 %. U tohoto typu nezaměstnaných je jen velmi malý vliv sezónních prací, stejně jako tomu bude u nezaměstnaných s vyšší kvalifikací a odbornými předpoklady.

**Nezaměstnaní vyučení s maturitou.** Stejně jako tomu bylo u předcházející skupiny nezaměstnaných, můžeme konstatovat, že podíl na celkovém počtu nezaměstnaných v regionu s tímto typem vzdělání, se pohybuje maximálně do 5 %. Tato skupina nezaměstnaných měla v rámci regionu nejvyšší šance najít volné pracovní místo. Stejně jako u nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity, byl v této kategorii malý vliv sezónních prací. Počet nezaměstnaných ke konci 1. Q činil celkem 189 osob, což představovalo 3,3 % na celkovém počtu nezaměstnaných. Ke konci 2. Q se počet snížil o 31 na celkový počet 158, což představovalo 3,01 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu ke konci 2. Q. Na konci 3. Q došlo k nárůstu téměř na hodnotu konce 1. Q, který byl způsoben zejména evidencí na pracovním úřadu čerstvých absolventů po prázdninách. Celkový počet nezaměstnaných s tímto vzděláním se zvýšil o 23 na 181 nezaměstnaných, což představovalo 3,47 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu ke konci 3. Q. Konec 4. Q byl ve znamení drobného nárůstu oproti konci 3. Q, a to o 34 na celkový počet 197 nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, což představovalo 3,3 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu ke konci 4. Q.

**Nezaměstnaní s úplným středoškolským všeobecným vzděláním.** Počet uchazečů s tímto typem vzdělání činil v každém čtvrtletí 2,5–3 % z celkového počtu nezaměstnaných. Především se zde jednalo o absolventy gymnázií, kteří nebyli přijati na vysoké školy. Je nesporné si říci, že se celkový počet uchazečů v průběhu roku nijak

výrazně nezměnil, počet uchazečů o zaměstnání se celoročně pohyboval v rozmezí 165–169 nezaměstnanými, vliv sezónních prací musíme brát jako nerelevantní.

**Nezaměstnaní s úplným středoškolským odborným vzděláním.** Na úvod musíme konstatovat, že počet uchazečů o zaměstnání je výrazně vyšší, než tomu bylo u uchazečů s úplným středoškolským všeobecným vzděláním. Počet uchazečů s úplným středoškolským odborným vzděláním se na celkovém počtu nezaměstnaných podílí mezi 13,5–16 %, což je poměrně vysoké číslo. V porovnání s předcházejícím rokem 2010 došlo ke snížení počtu nezaměstnaných ke konci 1. Q a 4. Q, naopak vyšší počet nezaměstnaných je evidován ke konci 2. Q a 3. Q. Důvodů celkově vysokého čísla je hned několik, např. relativně vysoký počet absolventů ekonomických, podnikatelských škol, škol zaměřených na cestovní ruch apod., pro které v regionu je velmi málo volných pracovních míst. Musíme také konstatovat, že se zde výrazně projevují chybějící stále noví investoři, kteří by vytvořili nová pracovní místa tohoto typu, případně chybějící vyšší turistická návštěvnost regionu. Počet nezaměstnaných se v průběhu roku měnil, na konci 1. Q bylo 849 nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, což bylo 13,99 %. Konec 2. Q byl ve znamení snížení počtu nezaměstnaných, a to o 64 na celkový počet 785, což bylo 14,98 %. Snížení počtu bylo způsobeno např. oživením pracovního trhu, kdy uchazeči přijali i jiná pracovní místa, neodpovídající přímo jejich kvalifikaci. V porovnání s předcházejícím rokem 2010 našlo pracovní uplatnění na konci 2. Q méně nezaměstnaných. Konec 3. Q byl však opět ve znamení zvýšení počtu nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, a to o 28 na celkový počet 813, což bylo 15,59 % ze všech nezaměstnaných na konci 3. Q. Nárůst počtu nezaměstnaných byl způsoben zejména evidencí čerstvých absolventů po prázdninách. Konec 4. Q znamenal další, znatelný nárůst nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, a to o 41 na celkový počet 854, což znamená 14,64 % z celkového počtu. Výrazný nárůst byl způsoben především propouštěním zaměstnanců ke konci roku vlivem snižování produkce, uplynutí smluv na dobu určitou ke konci roku. Pozitivní zprávou na konci roku byl nižší počet nezaměstnaných jak celkově, tak s tímto typem vzdělání.

**Nezaměstnaní s vyšším odborným vzděláním.** Počet uchazečů s tímto typem vzdělání nebyl v průběhu roku vysoký, činil na celkovém počtu nezaměstnaných 0,5–0,8 % a v průběhu jednotlivých čtvrtletí se výrazným způsobem neměnil. Výraznější

nárůst byl zaznamenán ke konci 3. Q a 4. Q, kdy se projeví noví uchazeči na trhu práce po absolventských prázdninách a situace na trhu práce.

**Nezaměstnaní s bakalářským a magisterským vzděláním.** Počet uchazečů s bakalářským a magisterským vzděláním byl v průběhu roku zhruba stejný jako u úplného středoškolského všeobecného vzdělání, činil 2,5–3,5 % z celkového počtu nezaměstnaných. Zde si můžeme klást otázku, proč i lidé s bakalářským a magisterským vzděláním jsou zastoupeni mezi uchazeči o zaměstnání? Jedním z důvodů může být nízká kvalita vysokého školství, nízké kvalifikační a odborné předpoklady uchazeče, i přesto, že má vysokoškolské vzdělání, nebo nevhodný výběr vysoké školy a s tím související nedostatečný počet volných pracovních míst nebo tvrzení, že ne každý s vysokoškolským vzděláním musí mít pracovní uplatnění.<sup>65</sup>

### **Rok 2012:**

Konec 1. Q roku 2012 byl nejen v trutnovském regionu, ale i v celé České republice ve znamení dalšího postupného oživování průmyslové výroby. Obrat nastal postupně ve 2. Q, kdy se zvýšil celkový počet nezaměstnaných. Některé skupiny nezaměstnaných podle vzdělání zůstaly téměř na stejné výši, většina skupin však dosáhla poměrně výrazného zvýšení nezaměstnaných. Dokladem je tabulka č. 6, která uvádí, že celkový počet nezaměstnaných na konci 1. Q snížil oproti konci 1. Q roku 2011 o plných 69 uchazečů. Na konci 2. Q, 3. Q a 4. Q je však v porovnání s uplynulým rokem výrazně více nezaměstnaných. Důvodem výrazného zvýšení počtu nezaměstnaných je výrazné zpomalení ekonomiky, problémy na evropských trzích, propad ekonomiky do recese. Nezaměstnaní ke konci roku činili absolutně nejvyšší číslo nejen z celého Královéhradeckého kraje, ale i z celé ČR.

---

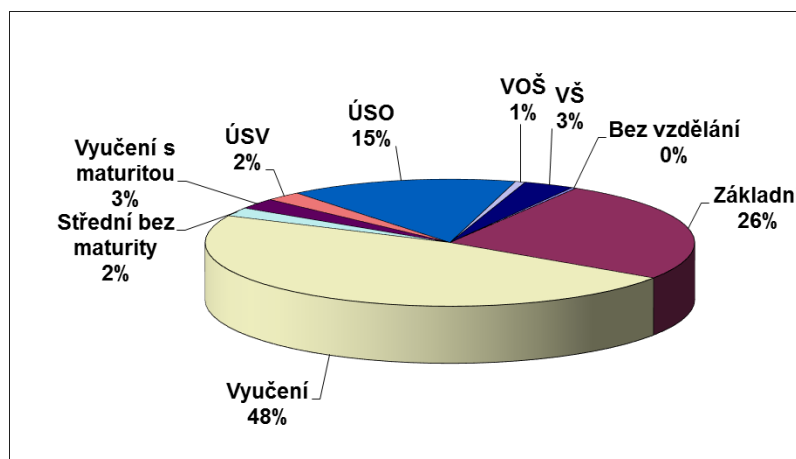
<sup>65</sup>MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR za rok 2011* [on-line]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka\\_2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka_2011.pdf)

**Tabulka č. 6. Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v trutnovském regionu v roce 2012**

stav na konci čtvrtletí	Struktura nezaměstnaných podle vzdělání									
	uchazeči celkem	bez vzděl.+ neúpl.zák.vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal.+ VŠ
I.	5 997	24	1 607	2 742	188	187	148	871	31	199
II.	5 453	24	1 515	2 391	147	155	130	845	37	209
III.	5 771	25	1 528	2 535	139	173	170	906	55	240
IV.	6 452	19	1 663	3 067	142	174	154	974	43	216

Zdroj: ČSÚ, statistická ročenka Královehradeckého kraje, 2012

**Graf č. 8: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání na ÚP Trutnov k 31. 12. 2012**



Zdroj: ČSÚ, statistická ročenka Královehradeckého kraje, 2012

**Nezaměstnaní bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil jen velmi malé množství nezaměstnaných a v průběhu jednotlivých čtvrtletí se výrazně neměnil. Na začátku je však důležité si říci, že počet nezaměstnaných bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním se oproti roku 2011 zvýšil. Konec 1. Q s sebou přinesl 24 nezaměstnaných, což bylo 0,4 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 1. Q. V porovnání se stejným obdobím předcházejícího roku je zvýšení počtu nezaměstnaných o 8. Konec 2. Q s sebou změnu v počtu nezaměstnaných nepřinesl, počet nezaměstnaných činil 0,44 %. Konec 3. Q přinesl další zvýšení o 1 nezaměstnaného na 25, což bylo 0,43 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 3. Q. Konec 4. Q s sebou přinesl však pokles na 19 nezaměstnaných, což bylo 0,29 % z celkového počtu. Tato skupina je jednou z několika, kde došlo ke konci 4. Q ke snížení počtu nezaměstnaných oproti konci 3. Q.

**Nezaměstnaní se základním vzděláním.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil v každém čtvrtletí 25–28 % z celkového počtu nezaměstnaných v daných čtvrtletích, což můžeme označit za velmi vysoké číslo. Oproti předcházejícímu roku 2011 můžeme však konstatovat, že se počet nezaměstnaných se základním vzděláním kromě konce 1. Q výrazně zvýšil. Rok 2012 byl pro ekonomiku na rozdíl roku 2011 opět velmi dramatický, firmy opět ztrácely své znovuzískané pozice na trhu výrobků a služeb, znovu se projevil strach z recese. Konec 1. Q s sebou přinesl celkem 1 607 nezaměstnaných se základním vzděláním, což bylo 27,10 % z celkového počtu nezaměstnaných. V porovnání se stejným obdobím předcházejícího roku došlo ke snížení počtu nezaměstnaných se základním vzděláním o 77. Ke konci 2. Q, který přinesl opět začátek sezónních prací, klesl počet nezaměstnaných s tímto vzděláním oproti konci 1. Q o 92, na celkový počet 1 515 nezaměstnaných. Tento počet ke konci 2. Q činil 27,78 % z celkového počtu nezaměstnaných. Při porovnání se stejným obdobím předcházejícího roku našlo volné pracovní místo méně nezaměstnaných. Konec 3. Q s sebou přinesl však růst počtu nezaměstnaných s tímto vzděláním, a to o 13, na celkový počet 1 528 nezaměstnaných. Tento počet ke konci 3. Q činil 26,47 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 3. Q. V tomto období se již pomalu projevuje zpomalování ekonomiky, a to i přesto, že toto období by se statisticky mělo projevit snižováním počtu nezaměstnaných, a to ve všech vzdělanostních skupinách. Konec 4. Q, který s sebou přinesl opět útlum nebo dokonce zastavení sezónních prací a výrazné zpomalení ekonomiky, které se projevilo výrazným růstem počtu nezaměstnaných oproti 3. Q o 135 na celkový počet nezaměstnaných 1 663. Tento počet ke konci 4. Q činil 25,77 % z celkového počtu nezaměstnaných na konci 4. Q.

**Nezaměstnaní s výučním listem.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil v každém čtvrtletí přibližně 43–48 % z celkového počtu nezaměstnaných. Dle mého názoru je toto číslo velmi vysoké. V porovnání s předcházejícím rokem pouze konec 1. Q znamenal pokles počtu nezaměstnaných, každý další konec čtvrtletí znamenal výrazný růst počtu nezaměstnaných, což můžeme hodnotit jako alarmující stav, který s sebou přinese ekonomické, sociální a psychologické důsledky. Mezi důvody narůstajícího počtu uchazečů o zaměstnání můžeme uvést pokračující propad stavební výroby ve veřejných zakázkách v regionu, nedostatek zakázek průmyslových podniků, s čímž je spojeno zpomalování ekonomiky, krize východních a západních trhů, nahrazení některých úkonů člověka automatizovanými linkami, kdy je v konečném důsledku potřeba daleko méně

lidské práce. Konec 1. Q s sebou přinesl celkem 2 742 nezaměstnaných s výučním listem, což bylo celkem 45,72 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu, tedy téměř polovina všech uchazečů. Ke konci 2. Q, který sice přinesl pokles počtu nezaměstnaných oproti konci 1. Q o plných 351, na celkový počet 2 391 nezaměstnaných, což bylo 43,81 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu. Vliv sezónních prací (např. zemědělství, lesnictví atd.), pomohl alespoň trochu zlepšit situaci na trhu práce. Konec 3. Q s sebou však přinesl obrat na trhu práce a výrazný růst počtu nezaměstnaných, a to oproti konci 2. Q o 144 na celkový počet 2 535, což bylo 43,92 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu. Situace na trhu práce s sebou přinesla značnou nejistotu u nezaměstnaných, tak u pracujících. Konec 4. Q s sebou přinesl ještě výraznější nárůst počtu nezaměstnaných. Konec 4. Q znamená oproti konci 3. Q nárůst celkového počtu nezaměstnaných, ale i počtu nezaměstnaných s výučním vzděláním, a to o 522 na celkový počet 3 067 nezaměstnaných, což je 47,53 % z celkového počtu ke konci 4. Q.

**Nezaměstnaní se středním vzděláním bez maturity.** Mezi nezaměstnané se středním vzděláním bez maturity v dnešní době řadíme osoby, které splní veškeré požadavky středoškolského vzdělání kromě maturitní zkoušky, kterou budou dodělavat v dalších termínech. Počet takto nezaměstnaných není v celkovém počtu nezaměstnaných v regionu vysoký, pohybuje se od 3–4 %. U tohoto typu nezaměstnaných je jen velmi malý vliv sezónních prací, stejně jako tomu bude u nezaměstnaných s vyšší kvalifikací a odbornými předpoklady. Pozitivní zprávou na trhu práce bylo, že počet nezaměstnaných se v průběhu roku výrazně neměnil, jako by vliv zpomalující ekonomiky zde nebyl vůbec důležitý.

**Nezaměstnaní vyučení s maturitou.** Stejně jako tomu bylo u předcházející skupiny nezaměstnaných, můžeme konstatovat, že podíl na celkovém počtu nezaměstnaných v regionu s tímto typem vzdělání, se pohybuje maximálně do 5 %. Tato skupina nezaměstnaných měla v rámci regionu nejvyšší šance najít volné pracovní místo. Stejně jako u nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity, byl v této kategorii malý vliv sezónních prací. Počet nezaměstnaných ke konci 1. Q činil celkem 187 osob, což představovalo 3,3 % na celkovém počtu nezaměstnaných. Ke konci 2. Q se počet snížil o 32 na celkový počet 155, což představovalo 3,01 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu ke konci 2. Q. Na konci 3. Q došlo nárůstu téměř na hodnotu konce 1. Q, který byl způsoben zejména evidencí na pracovním úřadu čerstvých absolventů



po prázdninách. Celkový počet nezaměstnaných s tímto vzděláním se zvýšil o 18 na 173 nezaměstnaných, což představovalo 3,47 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu ke konci 3. Q. Konec 4. Q byl ve znamení drobného nárůstu oproti konci 3. Q, a to o 1 uchazeče na celkový počet 174 nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, což představovalo 3,3 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu ke konci 4. Q.

**Nezaměstnaní s úplným středoškolským všeobecným vzděláním.** Počet uchazečů s tímto typem vzdělání činil v každém čtvrtletí 2,5–3 % z celkového počtu nezaměstnaných. Především se zde jednalo o absolventy gymnázií, kteří nebyli přijati na vysoké školy. Je nesporné si říci, že se celkový počet uchazečů v průběhu roku nijak výrazně nezměnil, počet uchazečů o zaměstnání se celoročně pohyboval v rozmezí 130–170 nezaměstnanými, vliv sezónních prací musíme brát jako nerelevantní. Nezaměstnaní s tímto typem vzdělání nepředstavovali zásadní problém, neboť většina touží studovat.

**Nezaměstnaní s úplným středoškolským odborným vzděláním.** Na úvod musíme konstatovat, že počet uchazečů o zaměstnání je výrazně vyšší, než tomu bylo u uchazečů s úplným středoškolským všeobecným vzděláním. Počet uchazečů s úplným středoškolským odborným vzděláním se na celkovém počtu nezaměstnaných podílí mezi 13,5–16 %, což je poměrně vysoké číslo. Ke konci sledovaného období se počet nezaměstnaných přibližuje k 1 000 uchazečů na jedno volné pracovní místo, což si myslím, je dosti svízelná situace. V porovnání s předcházejícím rokem 2011 představuje každá skupina nezaměstnaných výrazný nárůst uchazečů. Důvodů celkově vysokého čísla je hned několik, např. relativně vysoký počet absolventů ekonomických a podnikatelských škol, škol zaměřených na cestovní ruch apod., pro které v regionu je velmi málo volných pracovních míst, výrazné zpomalení tempa ekonomiky, vstup ekonomiky do recese. Musíme také konstatovat, že se zde výrazně projevují chybějící stále noví investoři, kteří by vytvořili nová pracovní místa tohoto typu, případně chybějící vyšší turistická návštěvnost regionu. Počet nezaměstnaných se v průběhu roku měnil, na konci 1. Q bylo 871 nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, což bylo 14,52 %. Konec 2. Q byl ve znamení mírného snížení počtu nezaměstnaných, a to o 26 na celkový počet 845, což bylo 15,49 %. Snížení počtu bylo způsobeno např. slabým oživením pracovního trhu, kdy uchazeči přijali i jiná pracovní místa, neodpovídající přímo jejich kvalifikaci. V porovnání s předcházejícím rokem 2011 nalezlo pracovní uplatnění na konci 2. Q výrazně méně

nezaměstnaných. Konec 3. Q byl však opět ve znamení výraznějšího zvýšení počtu nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, a to o 539 na celkový počet 906, což bylo 15,69 % ze všech nezaměstnaných na konci 3. Q. Nárůst počtu nezaměstnaných byl způsoben zejména evidencí čerstvých absolventů po prázdninách a již uvedenými důvody. Konec 4. Q znamenal další, ještě větší, znatelný nárůst nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, a to o 68 na celkový počet 974, což znamená 15,09 % z celkového počtu. Počet nezaměstnaných se výrazně přibližuje k hodnotě 1 000 uchazečů, což je velmi vysoké číslo. Výrazný nárůst byl způsoben například propouštěním zaměstnanců ke konci roku vlivem snižování produkce, uplynutím smluv na dobu určitou ke konci roku. Pozitivní zprávou na konci roku byl nižší počet nezaměstnaných jak celkově, tak s tímto typem vzdělání.

**Nezaměstnaní s vyšším odborným vzděláním.** Počet uchazečů s tímto typem vzdělání nebyl v průběhu roku vysoký, činil na celkovém počtu nezaměstnaných 0,5–0,8 % a v průběhu jednotlivých čtvrtletí se výrazným způsobem neměnil. Výraznější nárůst byl zaznamenán ke konci 3. Q, kdy se projeví zejména noví uchazeči na trhu práce po absolventských prázdninách a situaci na trhu práce.

**Nezaměstnaní s bakalářským a magisterským vzděláním.** Počet uchazečů s bakalářským a magisterským vzděláním byl v průběhu roku zhruba stejný jako u úplného středoškolského všeobecného vzdělání, činil 2,5–3,5 % z celkového počtu nezaměstnaných. Zde si můžeme klást otázku, proč i lidé s bakalářským a magisterským vzděláním jsou zastoupeni mezi uchazeči o zaměstnání? Jedním z důvodů může být nízká kvalita vysokého školství, nízké kvalifikační a odborné předpoklady uchazeče, i přesto, že má vysokoškolské vzdělání, nebo nevhodný výběr vysoké školy a s tím související nedostatečný počet volných pracovních míst nebo tvrzení, že ne každý s vysokoškolským vzděláním musí mít pracovní uplatnění.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup>MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR za rok 2012* [on-line]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka_2012.pdf)

## Rok 2013:

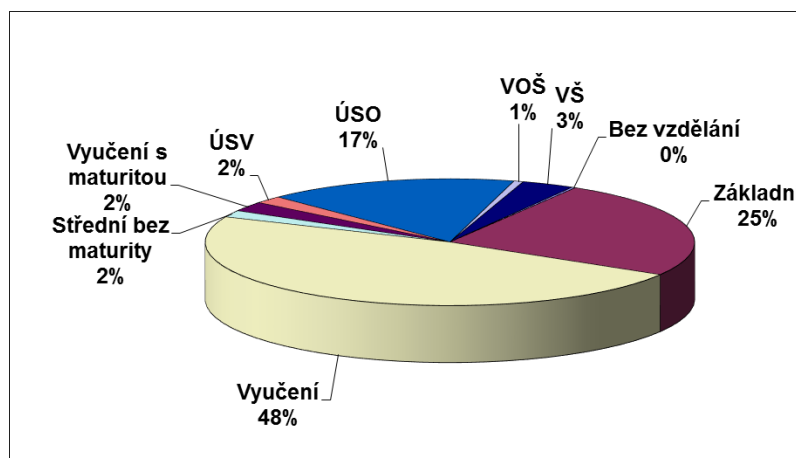
Rok 2013 pokračoval ve stejném trendu jako od 2. Q předcházejícího roku, a to ve znamení poklesu ekonomiky. Pokles ekonomiky byl nejen v ČR, ale i v téměř všech okolních zemích. Ekonomice nepřidala ani politická situace ve světě. Všechny tyto faktory způsobily omezování výroby v podnicích, a tím růst počtu nezaměstnaných. Tato ekonomicko-politická situace se projevila také v trutnovském regionu. V porovnání s předcházejícím rokem došlo k výraznému nárůstu nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce. Nárůst byl způsoben jednak obecnými již popsány důvody, z regionálního důvodu byla situace vyvolaná poklesem stavební výroby až o 30 % u významných stavebních společností a jejich subdodavatelů, snížení průmyslové výroby významných regionálních společností. Konec 1. Q roku 2013 s sebou přinesl v trutnovském regionu celkem 7 163 nezaměstnaných, což je o 1 166 více, nežli v předcházejícím roce za stejné období. Tato situace se bohužel nezlepšila po celý kalendářní rok, ke konci každého čtvrtletí bylo zhruba o 980–1 100 nezaměstnaných více, nežli v předcházejícím roce.

**Tabulka č. 7. Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v trutnovském regionu v roce 2013**

stav na konci čtvrtletí	Struktura nezaměstnaných podle vzdělání									
	uchazeči celkem	bez vzděl.+ neúpl.zák.vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal.+ VŠ
I.	7 163	24	1 879	3 460	134	184	162	1 059	37	224
II.	6 643	20	1 794	3 053	126	182	141	1 067	42	218
III.	6 822	17	1 762	3 105	117	189	129	1 199	48	256
IV.	7 324	18	1 833	3 508	127	181	137	1 219	46	255

Zdroj: ČSÚ, statistická ročenka Královéhradeckého kraje, 2013

**Graf č. 9: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání na ÚP Trutnov k 31. 12. 2013**



Zdroj: ČSÚ, statistická ročenka Královéhradeckého kraje, 2013

**Nezaměstnaní bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil jen velmi malé množství nezaměstnaných a v průběhu jednotlivých čtvrtletí se výrazně neměnil. U této skupiny nezaměstnaných se počet výrazně neodchyluje od předcházejícího roku. Konec 1. Q sebou přinesl 24 nezaměstnaných, což bylo 0,33 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 1. Q. Konec 2. Q s sebou přinesl pokles o 4 nezaměstnané na 20, což bylo 0,30 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 2. Q. Konec 3. Q přinesl další pokles o 3 nezaměstnané na 17, což bylo 0,25 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 3. Q. Konec 4. Q sebou přinesl nárůst o 1 nezaměstnaného oproti konci 3. Q na celkových 18, což bylo 0,245 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 4. Q.

**Nezaměstnaní se základním vzděláním.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil v každém čtvrtletí 25–28 % z celkového počtu nezaměstnaných v daných čtvrtletích, což můžeme označit za velmi vysoké číslo. Oproti předcházejícímu roku 2012 musíme však konstatovat, že se počet nezaměstnaných se základním vzděláním výrazně ke konci každého čtvrtletí zvýšil. Meziroční zvýšení počtu nezaměstnaných bylo způsobeno především již citovaným výrazným zpomalením ekonomiky, politickou situací ve světě. Konec 1. Q s sebou přinesl celkem 1 879 nezaměstnaných se základním vzděláním, což bylo 26,23 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 1. Q. V porovnání se stejným obdobím předcházejícího roku došlo ke zvýšení počtu nezaměstnaných se základním vzděláním o 272. Ke konci 2. Q, který přinesl dlouho očekávaný začátek sezónních prací, klesl počet nezaměstnaných s tímto vzděláním oproti konci 1. Q o 85, na celkový počet 1 794 nezaměstnaných. Tento počet ke konci 2. Q činil 27,00 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 2. Q. Konec 3. Q s sebou přinesl další, sic jen mírný, pokles nezaměstnaných s tímto vzděláním o 32 na celkový počet 1 762 nezaměstnaných. Tento počet ke konci 3. Q činil 25,82 % z celkového počtu nezaměstnaných ke konci 3. Q. Konec 4. Q, který s sebou přinesl opět útlum nebo dokonce zastavení sezónních prací a výrazné omezení výroby průmyslových podniků, se projevil růstem počtu nezaměstnaných oproti 3. Q o 71 na celkový počet nezaměstnaných 1 833. Tento počet ke konci 4. Q činil 25,02 % z celkového počtu nezaměstnaných. Počet nezaměstnaných se základním vzděláním v porovnání s předcházejícím rokem vzrostl v každém čtvrtletí přibližně o 250–350 osob.

**Nezaměstnaní s výučním listem.** Počet uchazečů s tímto vzděláním činil v každém čtvrtletí přibližně 45–49 % z celkového počtu nezaměstnaných. Dle mého názoru je toto číslo velmi vysoké a v porovnání s předcházejícími roky ještě vyšší. Pokud počet porovnáme s předchozím rokem, musíme konstatovat, že počet je každé čtvrtletí vyšší cca o 650–800 nezaměstnaných. Číslo je to alarmující a v pozici nezaměstnaných i zaměstnaných představuje výrazné obavy. Konec 1. Q sebou přinesl celkem 3 460 nezaměstnaných s výučním listem, což bylo celkem 48,30 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu. Poprvé v analyzovaném období se počet nezaměstnaných dostává nad hranici 3000. Oproti stejnému období předcházejícího roku bylo o 718 nezaměstnaných více. Ke konci 2. Q, který byl opět ve znamení dlouho očekávaného začátku sezónních prací, kdy by se počet mohl snížit, klesl počet nezaměstnaných s tímto vzděláním oproti konci 1. Q o plných 407, na celkový počet 3 053, což bylo 45,95 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu. Vliv sezónních prací (např. zemědělství, stavební výroba atd.), se zde alespoň trochu projevil a situaci na trhu práce zmínil. Konec 3. Q s sebou přinesl však zvyšování počtu nezaměstnaných, a to oproti konci 2. Q o 52 na celkový počet 3 105, což bylo 45,51 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu. Konec 4. Q s sebou přináší tradiční zvyšování počtu nezaměstnaných, ekonomika se potácí na hranici recese, končí sezónní práce. Konec 4. Q znamená oproti konci 3. Q nárůst celkového počtu nezaměstnaných, ale i počtu nezaměstnaných s výučním vzděláním, a to o 403 na celkový počet 3 509 nezaměstnaných, což je 47,89 % z celkového počtu ke konci 4. Q.

**Nezaměstnaní se středním vzděláním bez maturity.** Počet takto nezaměstnaných není v celkovém počtu nezaměstnaných v regionu vysoký, pohybuje se od 3–4 %. Dobrým znamením byl nižší počet nezaměstnaných v porovnání s předcházejícím rokem.

**Nezaměstnaní vyučení s maturitou.** Stejně jako tomu bylo u předcházející skupiny nezaměstnaných, můžeme konstatovat, že podíl na celkovém počtu nezaměstnaných v regionu s tímto typem vzdělání, se pohybuje maximálně do 5 %. Tato skupina nezaměstnaných měla v rámci regionu nejvyšší šance najít volné pracovní místo. Stejně jako u nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity, byl v této kategorii malý vliv sezónních prací. Počet nezaměstnaných ke konci 1. Q činil celkem 184 osob, což představovalo 2,56 % na celkovém počtu nezaměstnaných. Ke konci 2. Q se počet snížil o 2 na celkový počet 182, což představovalo 2,73 % z celkového počtu

nezaměstnaných v regionu ke konci 2. Q. Na konci 3. Q došlo k nárůstu téměř na hodnotu konce 1. Q, který byl způsoben zejména evidencí na pracovním úřadu čerstvých absolventů po prázdninách. Celkový počet nezaměstnaných s tímto vzděláním se zvýšil o 7 na 189 nezaměstnaných, což představovalo 2,77 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu ke konci 3. Q. Konec 4. Q byl však ve znamení drobného poklesu oproti konci 3. Q, a to o 8 na celkový počet 181 nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, což představovalo 2,47 % z celkového počtu nezaměstnaných v regionu ke konci 4. Q.

**Nezaměstnaní s úplným středoškolským všeobecným vzděláním.** Počet uchazečů s tímto typem vzdělání činil v každém čtvrtletí 2,5–3 % z celkového počtu nezaměstnaných. Především se zde jednalo o absolventy gymnázií, kteří nebyli přijati na vysoké školy. Je nesporné si říci, že se celkový počet uchazečů v průběhu roku nijak výrazně nezměnil, počet uchazečů o zaměstnání se celoročně pohyboval v rozmezí 165–169 nezaměstnanými, vliv sezónních prací musíme brát jako nerelevantní.

**Nezaměstnaní s úplným středoškolským odborným vzděláním.** Na úvod musíme konstatovat, že počet uchazečů o zaměstnání je výrazně vyšší, než tomu bylo u uchazečů s úplným středoškolským všeobecným vzděláním. A vyšší počet je i v porovnání s minulým rokem. Jedním z důvodů je i vyšší počet absolventů při stagnujícím počtu volných pracovních míst. Počet uchazečů s úplným středoškolským odborným vzděláním se na celkovém počtu nezaměstnaných podílí mezi 15,5–17,5 %, což je poměrně vysoké číslo. Dalším negativem bylo zvyšování počtu nezaměstnaných každé čtvrtletí. Důvodů celkově vysokého čísla je hned několik, např. relativně vysoký počet absolventů ekonomických a podnikatelských škol, škol zaměřených na cestovní ruch apod., pro které v regionu je velmi málo volných pracovních míst. Musíme také konstatovat, že se zde výrazně projevují chybějící stále noví investoři, kteří by vytvořili nová pracovní místa tohoto typu, případně chybějící vyšší turistická návštěvnost regionu. Počet nezaměstnaných se v průběhu roku měnil, na konci 1. Q bylo 1 059 nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, což bylo 14,78 %. Konec 2. Q byl bohužel ve znamení nezaměstnaných, ač by tomu mělo být naopak, a to o 8 na celkový počet 1 069, což bylo 16,09 %. Toto číslo je samo o sobě velmi alarmující a dle statistiky nebylo konečné. Konec 3. Q byl však opět ve znamení zvýšení počtu nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, a to o 132 a dosáhl celkového počtu 1 199, což bylo 17,5 % ze všech nezaměstnaných na konci 3. Q. Nárůst počtu nezaměstnaných byl také způsoben zejména evidencí čerstvých

absolventů po prázdninách. Konec 4. Q znamenal další, znatelný nárůst nezaměstnaných s tímto typem vzdělání, a to o 20 na celkový počet 1 219, což znamená 16,64 % z celkového počtu. Výrazný nárůst byl způsoben především propouštěním zaměstnanců ke konci roku vlivem snižování produkce, uplynutím smluv na dobu určitou ke konci roku.

**Nezaměstnaní s vyšším odborným vzděláním.** Počet uchazečů s tímto typem vzdělání nebyl v průběhu roku vysoký, činil na celkovém počtu nezaměstnaných 0,5–0,8 % a v průběhu jednotlivých čtvrtletí se výrazným způsobem neměnil. Výraznější nárůst byl zaznamenán ke konci 2. Q, 3. Q a 4. Q, což bylo způsobeno zejména rozložením na trhu práce a poptávkou po zaměstnancích.

**Nezaměstnaní s bakalářským a magisterským vzděláním.** Počet uchazečů s bakalářským a magisterským vzděláním byl v průběhu roku zhruba stejný jako u úplného středoškolského všeobecného vzdělání, činil 2,5–3,5 % z celkového počtu nezaměstnaných. Zde si můžeme klást otázku, proč i lidé s bakalářským a magisterským vzděláním jsou zastoupeni mezi uchazeči o zaměstnání? Jedním z důvodů může být nízká kvalita vysokého školství, nízké kvalifikační a odborné předpoklady uchazeče, i přesto, že má vysokoškolské vzdělání, nebo nevhodný výběr vysoké školy a s tím související nedostatečný počet volných pracovních míst nebo tvrzení, že ne každý s vysokoškolským vzděláním musí mít pracovní uplatnění. V roce 2013 byli i mezi uchazeči o zaměstnání, v době stagnace nebo poklesu ekonomiky, více zastoupeni vysokoškoláci, nežli v předchozích letech.<sup>67</sup>

## 6.2 Příčiny nezaměstnanosti v regionu

O nezaměstnanosti se veřejnost většinou dozvídá ze statistických přehledů, které jsou prezentovány v různých sdělovacích prostředcích. Tyto statistické přehledy poukazují na situaci na trhu práce. Dřívější režim měl téměř absolutní kontrolu nad pracovními silami, od rozhodování o kvalifikační struktuře k detailním mzdovým tarifům a pravidlům odměňování. V dřívějším režimu neexistovalo, aby byl člověk nezaměstnaný. Právo na práci bylo fakticky pracovní povinností. Důsledkem byl

---

<sup>67</sup>MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR za rok 2013* [on-line]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka\\_2013.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka_2013.pdf)

nedostatek zájmu o kvalitní vzdělání na rozdíl od různých politických škol a netečnost k výsledkům vlastní práce. Důležitá byla nikoliv práce, ale zaměstnání, nikoliv využití pracovních sil, ale naplňování personálních plánů. Nabídka levné pracovní síly podporovala technologickou zaostalost výroby. Využití skutečných pracovních schopností aktivní populace bylo malé a stále docházelo ke snižování. Administrativní kontrola kvalifikačních předpokladů jen skrývala skutečné plýtvání lidským kapitálem. V současnosti se míra nezaměstnanosti v ČR pohybuje někde okolo 8 %, což je v porovnání se zeměmi s tržní ekonomikou relativně nízké číslo.

Obecnými příčinami vzniku nezaměstnanosti jsou umělá přezaměstnanost, nízká úroveň kvalifikace pracovníků a neefektivní využití pracovních sil. Tyto obecné příčiny se v případě zavedení tržních podmínek na trhu práce nevyhnutelně obrací v nezaměstnanost. Musíme konstatovat, že se velmi výrazně snížil počet stálých a slušně placených příležitostí pro méně vzdělané osoby, došlo k nárůstu nestálých pracovních příležitostí ve formě sezónních prací nebo prací na částečný úvazek ve službách, které jsou málo placeny.

Vzdělání a kvalifikace zvyšují v zemích s tržní ekonomikou šance na trhu práce a jsou klíčem k získání vyššího materiálního standardu. Úspěch na trhu práce vyžaduje určité dispozice. Nejedná se jen o znalosti, dovednosti, ale též schopnosti, adaptabilitu, mobilitu, flexibilitu a kreativitu. Minulý systém byl založen na životním povolání, proto lidé nejsou zvyklí měnit zaměstnání.

Nezaměstnanost je součástí tržní ekonomiky. Až dosud byly neúspěšné prakticky všechny pokusy dlouhodobě či dokonce natrvalo nezaměstnanost eliminovat. Selhávala především expanzivní makroekonomická politika státu. Úspěšnější z dlouhodobého pohledu jsou ty státní zásahy, které vylepšují strukturu práce. Už proto, že podporu dostávají pouze ti, kdo práci opravdu hledají, nebo proto, že jsou pro ně organizovány rekvalifikační kurzy.

Přesto se závažným problémem stává růst podílu nezaměstnaných nad 6 měsíců doby evidence na úřadu práce. Obtížná situace nastává především u skupiny nezaměstnaných déle než jeden rok. Kromě evidovaných uchazečů se vytváří i skupina lidí, kteří po delší době své nezaměstnanosti rezignují a jsou pro nespolutpráci s úřadem práce z evidence vyřazováni. Šance na zprostředkování zaměstnání totiž s délkou



nezaměstnanosti klesá. Roli hraje ztráta vlastní sebedůvěry i pochybnosti zaměstnavatelů o jeho kvalifikaci.

Nejdůležitější úlohou státu je nepřipustit vytlačení dlouhodobě nezaměstnaných na samý okraj společnosti. Nejde tady ovšem jen o povinnost státu, ale jde především o vlastní zájem nezaměstnaných, jejich zpětné začlenění do společnosti je velice obtížné.

### **Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti v trutnovském regionu můžeme zařadit:**

- Probíhající ekonomické změny spojené s restrukturalizací ekonomické základny v trutnovském regionu s výrazným podílem pracovníků zastoupených v často neefektivních či útlumových výroбах a činnostech, kterými jsou zejména těžební, hutní a textilní průmysl. Mezi další problematickou činností patří zemědělství, které se v důsledku výrazného útlumu zemědělské výroby a rozpadem původních zemědělských struktur zařadilo již na počátku 90. let mezi nezaměstnaností nejvíce postižené části regionu,
- Mezi hlavní příčinu nezaměstnanosti v regionu můžeme zařadit také nepříznivý stav na úseku podnikání a rozvoje malého a středního podnikání. Tento stav je charakterizován právě nižší úrovní rozvoje podnikání v částech regionu s nejvyšší nezaměstnaností (Žacléř, Úpice). Tyto části regionu patří počtem podnikatelů na 1 000 obyvatel mezi jedny z posledních míst v ČR. Neuspokojivá situace podnikatelů také souvisí s omezenými možnostmi jejich přístupu ke kapitálu, chybí také uplatňování řady ekonomických a finančních nástrojů obvyklých v zahraničí (investiční pobídky, fond rizikového kapitálu pro malé a střední podnikatele apod.). Je také důležité uvést, že trutnovskému regionu výrazně chybí odpovídající silniční spojení s ostatními oblastmi ČR,
- Možnosti na trhu práce jsou v regionu výrazně omezeny nízkou vzdělanostní úrovní obyvatelstva, kdy je např. vysoce překračován republikový průměr v podílu obyvatelstva se základním vzděláním, s výjimkou města Trutnova, Vrchlabí a Dvora Králové nad Labem, se většina oblastí regionu s podílem obyvatelstva s vysokoškolským vzděláním řadí na poslední místa v rámci ČR,

- Nadále je nepříznivá kvalifikační úroveň populace, vycházející v podstatě z potřeb v minulosti založené struktury ekonomické základny, prohlubuje se rozpor mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a strukturou volných pracovních míst, kdy existuje vyšší podíl pracovníků bez kvalifikace či s nevyhovující kvalifikací, s omezenými možnostmi jejich uplatnění na trhu práce,
- Vzhledem ke snížení celkové úrovně zaměstnanosti (s výrazným poklesem v primárním a sekundárním sektoru) došlo k omezení prostorové mobility pracovníků. Výraznější snižování zaměstnanosti mělo vliv na snižování vyjížděky za prací do těchto okresů z přiléhajících území (např. oblast Úpicka a Žacléřska), ve kterých se tak dále prohlubovala míra nezaměstnanosti. Omezování prostorové mobility je navíc ovlivňováno zhoršující se dopravní obslužností území,
- Problémy vyplývající ze stávající problematické sociální struktury obyvatelstva, charakterizované mj. vyšší rozvodovostí, nevyhovujícím životním stylem, asociálním chováním a vyšší kriminalitou oproti úrovni ČR (Úpice),
- Jedná se většinou o oblasti regionu, ve kterých je vyšším podílem zastoupena romská populace, která vzhledem ke svému životnímu stylu, nízké úrovni vzdělání, menším adaptačním schopnostem atd., obtížně nachází uplatnění na trhu práce (Úpice).

### **6.3 Struktura nezaměstnaných dle vzdělanosti**

Dosažený stupeň vzdělání patří k nejdůležitějším faktorům, které mají vliv na šance pro uchazeče na trhu práce. V předchozích letech byli mezi uchazeči o zaměstnání nejvíce zastoupeni vyučení, kteří na konci jednotlivých kalendářních let tvořili kolem 45 % ze všech uchazečů v evidenci. Druhou nejpočetnější kategorií jsou uchazeči se základním vzděláním, kteří se na konci jednotlivých kalendářních let podíleli na nezaměstnanosti okolo 25 %. Tuto situaci znázorňuje tabulka č. 8.

**Tabulka č. 8: Uchazeči o práci v evidenci ÚP podle vzdělanosti v trutnovském regionu k 31.12.**

	K 31. 12. 2010		K 31. 12. 2011		K 31. 12. 2012		K 31. 12. 2013	
	Absolutně	%	Absolutně	%	Absolutně	%	Absolutně	%
Bez vzdělání	15	0,24	21	0,36	19	0,29	18	0,25
Základní	1 617	25,72	1 542	26,44	1 663	25,77	1 833	25,03
Vyučení	2 882	45,85	2 599	44,57	3 067	47,54	3 508	47,90
Střední bez maturity	229	3,64	206	3,53	142	2,20	127	1,73
Vyučení s maturitou	203	3,23	197	3,38	174	2,70	181	2,47
Úsv	172	2,74	168	2,88	154	2,39	137	1,87
ÚsO	925	14,72	854	14,65	974	15,10	1 219	16,64
VOŠ	41	0,65	43	0,74	43	0,67	46	0,63
VŠ	202	3,21	201	3,45	216	3,35	255	3,48
<b>Celkem</b>	<b>6 286</b>	<b>100,00</b>	<b>5 831</b>	<b>100,00</b>	<b>6 452</b>	<b>100,00</b>	<b>7 324</b>	<b>100,00</b>

*Zdroj: ČSÚ, statistická ročenka Královéhradeckého kraje, 2013*

## 6.4 Analýza školství

K všeobecnému vzdělávání se v současné době vzhledem k technologickému pokroku a souvisejícím rychlým a strmým změnám ve všech oblastech lidského konání stále častěji považuje počítačová gramotnost. Ta je podmínkou, či určitým předpokladem, pro informační gramotnost obyvatel. Z hlediska počítačové gramotnosti obyvatel je nehorší situace v malých obcích, a představuje problém i pro obyvatele starších věkových kategorií. V podílu počítačové gramotnosti se trutnovský region výrazně neodlišuje od ostatních regionů Královéhradeckého kraje a dalších krajů ČR, výrazně zaostává pouze za Prahou. Obecně počet druhů všech škol s výjimkou vyšších odborných a vysokých škol (dále jen „VŠ“) každoročně klesá. Počet žáků a studentů základních škol (dále jen „ZŠ“) a středních škol (dále jen „SŠ“) se postupně snižuje. S tím souvisí problém nedostatečně optimalizované (z hlediska kapacitní optimalizace s respektováním geografické vyváženosti) celé školské soustavy.

Poměrně menší zájem je v regionu o studium oborů na SŠ, ze kterých absolventi nacházejí lépe pracovní uplatnění (typickým příkladem je Střední zdravotní škola v Trutnově). Velkou roli zde hraje nedostatečné propojení vzdělávací sféry a trhu práce, spolu s nedostatečným zapojením zaměstnavatelů do procesu získávání žáků ke studiu potřebných oborů. Za pozitivní jev lze považovat existenci informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce, jež poskytují služby pro absolventy všech druhů škol. Méně pozitivní skutečností je však neexistence koordinovaného jednotného integrovaného systému poradenství.

Pro region představují specifikum obory vzdělávání, jimiž jsou kamenické a sochařské obory na Střední průmyslové škole kamenické a sochařské a Středním odborném učilišti kamenickém v Hořicích, elektrotechnické obory na Střední průmyslové škole a Středním odborném učilišti elektrotechnickém v Trutnově, Gymnázium v Trutnově, Vrchlabí a Hostinném a Gymnázium a Střední odborná škola cestovního ruchu ve Dvoře Králové nad Labem, Střední lesnická škola v Trutnově. V regionu je dále zastoupeno několik středních odborných učilišť. Síť vyšších odborných škol patří z hlediska svých vzdělávacích programů k problematické součásti vzdělávací soustavy. Výuka na těchto školách je v regionu zastoupena pouze na Vyšší odborné škole lesnické v Trutnově. Výuka na těchto školách patří mezi méně efektivní, neboť nízký počet studentů dosáhne absolutoria, vyšší odborné školy můžeme někdy nazvat nákladnou „čekárnou“ na další pokus o přijetí na vysokou školu. S celkovým rozvojem a měnícími se potřebami informační společnosti a v souvislosti s naplňováním Lisabonského procesu EU dochází nejen v celé ČR, ale i v trutnovském regionu postupně k rozvoji a rozšíření nabídky celoživotního vzdělávání. V regionu jsou VŠ zastoupeny jako konzultační střediska, a to i v Trutnově, kde má své středisko Slezská univerzita v Opavě, která nabízí bakalářský studijní obor Veřejná správa a regionální rozvoj a Vysoká škola podnikání, a.s. Ostrava, která organizuje bakalářské a magisterské studium v konzultačním středisku ve Dvoře Králové nad Labem.<sup>68</sup>

## **6.5 Spolupráce firem a středních odborných škol v regionu**

Školství v trutnovském regionu můžeme považovat na vysoké úrovni. Jeho pestrá nabídka umožňuje studium zajímavých oborů na mnoha středních odborných školách a učilištích.

V dřívějších letech existovalo v regionu několik škol, které studentům nabízely vzdělání v oboru pro konkrétní podniky, např. SOU Úpice a SOU Dvůr Králové nad Labem – obor tkadlena a krejčová, pro podniky TEXLEN a TIBA, SOU Úpice – obor mechanik, opravář vázicích zařízení, pro TONAVU s. r. o. Úpice, která se specializovala výhradně na výrobu vah a vázicích zařízení. Absolventi škol našli okamžitě pracovní uplatnění jako zaměstnanci těchto podniků.

---

<sup>68</sup> Analýza školství v trutnovském regionu [on-line]. [cit. 2015-01-30]. Dostupné z: <http://trutnovinky.cz/>

V dnešní době je sice pestřejší a zajímavější nabídka studijních oborů, uplatnění absolventů je však velmi obtížné. Školou, která spolupracuje s význačnými zaměstnavateli v regionu a přizpůsobuje výuku jejich požadavkům, organizuje setkání s představiteli těchto firem, jsou pouze Střední průmyslová škola v Trutnově, a to zejména přítomností elektrotechnických firem v regionu (ABB s. r. o., ZPA Smart Agency s. r. o., SIEMENS nízkonapěťová spínací technika, Tyco Electronics EC Trutnov s. r. o.) a Střední zdravotnická škola v Trutnově, neboť ve zdravotnictví je stále velký nedostatek odborně vyškoleného personálu.

Musíme také konstatovat, že v dnešní době je nezbytná propojenost mezi sférou vzdělávání a trhem práce tak, aby školský systém reagoval na měnící se požadavky a potřeby trhu práce.

## **7 Srovnání nezaměstnanosti v ostatních regionech České republiky s regionem Trutnovska**

K 30. 11. 2014 bylo v trutnovském regionu celkem 6 080 nezaměstnaných, což je o 88 méně než ke konci října. Míra nezaměstnanosti ke konci listopadu činila 7,5 %, což je o 0,1% méně v porovnání s předcházejícím měsícem. Oproti stejným obdobím předcházejících let je to značně pozitivní zpráva. Nezaměstnaným bylo ke konci měsíce listopadu nabízeno celkem 830 volných pracovních míst.

Trutnovský region dle ÚP ČR nepatří mezi regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti, avšak svou mírou ani mezi regiony, které dosahují nejvyšší míry nezaměstnanosti v ČR.

Nejnižší nezaměstnanost k 30. 11. 2014 hlásily regiony Praha-východ (3,3 %), Benešovsko (3,9 %), Rychnovsko (4,1 %), Pelhřimovsko a Prachaticko (4,2 %), Mladoboleslavsko a Rokycansko (4,3 %). Podíl nezaměstnaných stejný nebo vyšší než republikový průměr (7,1 %) k 30. 11. 2014 vykazalo 34 regionů. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v regionu Mostecko (12,6 %), region Ústí nad Labem a Bruntálsko (12,4 %), Karvinsko (11,9 %), Chomutovsko (10,9 %) a Ostrava-město (10,8 %).

Ačkoliv se počet volných pracovních míst v regionu zvýšil a míra nezaměstnanosti klesla, stále je počet volných pracovních míst nižší v porovnání s ostatními regiony Královéhradeckého kraje a míra nezaměstnanosti vyšší nežli v ostatních regionech Královéhradeckého kraje (Hradecko 6,6 %, Jičínsko 4,7 %, Náchodsko 5,4 %, Rychnovsko 4,2 %). V ostatních regionech ČR ÚP uvádějí, že k 30. 11. 2014 došlo k poklesu nezaměstnanosti v 50 regionech, přičemž největšího poklesu dosáhl region Benešovsko (3,3 %), region Mladá Boleslav a Novojičínsko (shodně 2,5 %), Kladensko a Berounsko (shodně 2,2 %) a region Brna-venkova (1,8 %). K 30. 11. 2014 ÚP uvádějí, že došlo k nárůstu nezaměstnanosti ve 26 regionech, přičemž největšího nárůstu dosáhl region Jesenicka (6,4 %), Klatovsko (5,9 %), Znojemsko (4,6 %), region Jindřichova Hradce (4,0 %) a Písecko (3,3 %).

## **8 Návrh možných řešení vedoucích ke snížení nezaměstnanosti**

Problematika nezaměstnanosti je velmi složitá a cestu k jejímu řešení se snaží najít všechny vyspělé ekonomiky. Při řešení tohoto problému je důležité, aby se angažovaly nejen státní orgány, ale i nestátní subjekty (např. velcí zaměstnavatelé) tak, aby byly co nejlépe využity všechny dostupné prostředky, které mohou být v boji proti nezaměstnanosti úspěšné.

### **Výstavba průmyslových zón**

Ve sdělovacích prostředcích se často objevuje diskuze o tom, zda jsou investiční pobídky pro nové investory a podpora výstavby průmyslových zón efektivní. Jejich odpůrci argumentují tím, že přes značné finanční prostředky takto vynakládané, míra nezaměstnanosti neklesá. Zapomínají však na jednu podstatnou věc. V ekonomice probíhají dva rozdílné procesy. Na jednu stranu vznikají nová pracovní místa s podporou státu v průmyslových zónách, na druhou stranu po vstupu do EU pod tlakem zvyšování konkurenceschopnosti a zvyšování produktivity práce dochází k rušení řady pracovních míst. Investiční pobídky navíc přivádějí do ČR kapitál, know-how, napojení na nadnárodní odbytové sítě a novou firemní kulturu.

Horší naopak je, že ÚP v ČR mají stále větší obtíže nalézt pro nová pracovní místa uchazeče s odpovídající kvalifikací. To je problém, který musí úřady práce řešit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a ve spolupráci s resortem školství.

Trutnovský region má zájem o svůj rozvoj. Byly vytipovány rozvojové plochy, které jsou nabízeny investorům k různým účelům využití. Trutnovský region dovede nabídnout ekonomicky výhodné lokality - průmyslové zóny, technologické parky či investiční zóny: Průmyslová zóna Krkonošská nacházející se při výjezdu z Trutnova do Krkonoš (130 ha), kterou pro svoji ekonomickou činnost využívají nebo v nejbližší době budou využívat první investoři (OBI, Tesco, ABB), Průmyslová zóna Volanovská nacházející se při výjezdu z Trutnova na Jičín (50 ha), kterou využívají investoři Continental s. r. o. a SIEMENS Nízkonapěťová spínací technika. U Dvora Králové nad Labem se nachází průmyslová zóna JUTA (90 ha), která splňuje kritéria programu Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest a získala tak „Akreditaci průmyslových zón“. V této průmyslové zóně zahájila v r. 2003 výrobu v novém závodě

společnost JUTA a.s., čímž zvýšila portfolio nabízených produktů o umělé trávnické a stavební fólie. Ve Vrchlabí se nachází průmyslová zóna, ve které je dlouhodobě významným zaměstnavatelem ŠKODA Auto a.s. Musíme konstatovat, že v regionu jsou volné rozvojové plochy, které jsou nabízeny investorům k různým účelům využití, problém v regionu je chybějící odpovídající silniční spojení dálničního nebo rychlostního typu s ostatními regiony kraje, potažmo republiky.

## **Podpora malého a středního podnikání**

Základem dnešní společnosti fungující na tržním principu je malé a střední podnikání. Existují rozdíly v objemu investic, které do podnikání vkládají jednotlivé podnikatelské subjekty. Tím i logicky existují rozdílné způsoby řízení společnosti a jejich stabilita na trhu. Silné, velké korporace jsou na trhu etablovány a usilují spíše o udržení se, než že by v rychlých vlnách vznikaly a zanikaly. V úplně jiném postavení jsou menší podniky a živnostníci. V této oblasti existuje vyšší míra vzniku a zániku. Proto se hledají nástroje, které mají skupinu podnikatelů motivovat a stabilizovat.

Řešením nejsou různé formy investičních podpor a pobídek. Tyto nástroje slouží jen několika málo investorům. Menší podnikatelé potřebují nízké daňové a pojišťovací zatížení, otevřený trh, kvalitní a srozumitelný servis úřadů, apod.

Daňový systém a pracovní právo jsou oblasti, které v současné podobě zatěžují malé a střední podnikání rozhodujícím způsobem. Náklady na práci jsou v České republice velmi vysoké. Tyto náklady přitom tlumí více drobné společnosti, a to natolik, že je nutí skrývat své platby zaměstnancům do šedé nezdaněné zóny, což následně umožňuje kriminalizaci malého podnikání. Velké korporace nesou tyto náklady snadněji, neboť k jejich vykrytí mohou používat své přednosti plynoucí z prostého faktu velikosti.

Závěr je jasný, není správné zaměstnávat „načerno“, a tím vytvářet šedou zónu ekonomiky, ale musí platit, že v pracovním právu jsou si zaměstnanec a zaměstnavatel rovni, že odvodové zatížení musí být mnohem nižší a pracovat se musí vyplatit. Jaké služby si zaměstnanec zaplatí v oblasti zdravotnické a sociální, by nemělo být starostí zaměstnavatele, ale každého jedince, záleží na tom, jaké pojištění si sjedná.



### **Podpora malého a středního podnikání by tedy měla spočívat v následujícím:**

- Snížení regulace podnikání, ať už jde o regulaci minimální mzdy či o regulaci zvýhodňování velkých investic před investicemi malými,
- Rovnou daň bez složitých systémů úlev a odpočtů,
- Takovou reformu financování zdravotnictví, aby každý občan mohl uzavřít svou individuální smlouvu s pojišťovnou, která mu zajistí určitý standard péče,
- Reformu penzijního systému tak, aby státem garantovaný důchod byl pouze minimální platbou a ostatní zabezpečení bylo výsledkem svobodného rozhodnutí občana, jaké budoucí příjmy si chce zajistit,
- Zjednodušení právních úkonů spojených s podnikáním (Občanský zákoník, Živnostenský zákon apod.),
- Zjednodušení získávání různých povolení,
- Podpora poradenských centrem pro začínající podnikatele, a to včetně pomoci při získávání úvěrů na komerční bázi při přípravě podkladů potřebných pro získání úvěru.

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Velice zjednodušeně je možné říci, že každý region v České republice má svá specifika týkající se jak polohy uvnitř státu, tak historického vývoje daného území i počtu obyvatel a jeho struktury. Složitý komplex všech těchto na sebe vzájemně působících podmínek má zásadní vliv na utváření konkrétní situace na trhu práce. Každý úřad práce se proto potýká s jinou výší nezaměstnanosti a odlišnými problémy na svém regionálním trhu práce a samozřejmě volí i poněkud odlišné způsoby řešení. Obecné problémy, týkající se rizikových a velice těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání, jsou ale prakticky všude shodné. Do těchto skupin lze zcela jednoznačně zařadit absolventy ze škol, občany se zdravotním postižením, uchazeče s nízkou úrovní vzdělání či nevhodnou kvalifikací s přihlédnutím k potřebám trhu práce, rovněž tak uchazeče dlouhodobě neumístitelné a v předdůchodovém věku, sociálně nepřizpůsobivé a ženy s malými dětmi.

Pro uvedené skupiny uchazečů o zaměstnání se v současné době jen velice obtížně hledá pracovní uplatnění. Částečně mohou výpomoci jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované úřady práce a realizované v praxi za přispění jednotlivých zaměstnavatelských subjektů. Je potřeba si uvědomit a mít stále na zřeteli, že se skutečně

jedná jen o „částečnou výpomoc“, neboť uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti není všelékem, který vyřeší problematickou situaci na trhu práce navždy, a s definitivní platností. Její využití je pouze jedním z mnoha faktorů řešení situace a hlavním cílem je pomoci najít ztracené pracovní uplatnění či návyky u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, snížit nezaměstnanost v regionu a pokusit se vytvořit v rámci daných možností stabilní pracovní uplatnění.

### **Mezi aktivní politiku zaměstnanosti v současné době zahrnujeme:**

**Veřejně prospěšné práce.** Cílem programu veřejně prospěšných prací je zachování pracovní aktivity uchazečů o zaměstnání před nalezením trvalého zaměstnání. Jedná se především o organizování prací pro nekvalifikované a problémové uchazeče evidované na úřadu práce ČR. Náplní veřejně prospěšných prací byly především úklidové a pomocné práce a dále také pečovatelské a ošetrovatelské činnosti v charitativní a sociální oblasti.

**Společensky účelná pracovní místa.** Cílem programu vytváření společensky účelných pracovních míst bylo zpravidla vytvoření nového pracovního místa včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem, které umožnilo trvalé, nebo alespoň dlouhodobější zaměstnání pro uchazeče, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Pomocí tohoto programu vznikla řada nových pracovních příležitostí, a to zejména pro skupiny uchazečů nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci ÚP ČR déle než 5 měsíců) a uchazeči starší 50 let věku.

**Chráněná pracovní místa.** V rámci vytvořených chráněných pracovních míst jsou zaměstnávány osoby se zdravotním postižením, kterým je, vzhledem k jejich podstatně obtížnějšímu uplatnění na trhu práce, věnována zvýšená pozornost.

**Rekvalifikace.** Rekvalifikace patří bezesporu k nejvyužívanějším nástrojům APZ. V průběhu roku se uplatňovaly jak specifické rekvalifikace, které byly zabezpečovány na základě požadavků zaměstnavatelů a analýzy monitoringu trhu práce a většinou vedly ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění, tak nespecifické rekvalifikace, které rozšiřují znalosti a prohlubují možnost všeobecného uplatnění. Nástroj rekvalifikace slouží k řešení strukturální nerovnováhy na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle.

## **Eliminace tzv. „práce načerno“**

K velmi obtížně prokazatelným a odstranitelným negativním jevům, se kterými se potýkají zaměstnanci úřadů práce, patří zneužívání dávek podpory v nezaměstnanosti.

Vymezení pojmu nelegální práce (tzv. práce načerno) v právním řádu České republiky zatím neexistuje. Někdy se tento pojem zužuje pouze na zaměstnávání cizinců bez povolení k práci a bez povolení k pobytu. Nelegální zaměstnávání nelze však omezovat jen na práci cizinců. Příklady z praxe potvrzují daleko širší vymezení tohoto pojmu s působností i na občany České republiky.

Vedle občanů, kteří se na úřad práce obracejí v tíživé situaci po ztrátě zaměstnání a hledají zde kvalifikovanou pomoc, odkrajují z energie a pracovního nasazení zaměstnanců úřadu mnozí, jejichž cílem není nalezení nového pracovního uplatnění, ale pouhé pobírání podpory v nezaměstnanosti, případně dalších dávek naší sociální sítě.

Někteří z nich neváhají za tímto účelem uvádět pracovníkům úřadu práce nepravdivé údaje nebo zamlčovat skutečnosti rozhodné pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a následně pak neoprávněně pobírat podporu. Zřejmě si však zcela dostatečně neuvědomují, že se tímto jednáním dopouštějí podvodu a vystavují se nebezpečí trestního stíhání.

Z výše uvedeného jednoznačně vyplývá, že pečlivé a důsledné provádění předběžné, průběžné a následné kontroly není nikterak samoučelnou záležitostí, ale odůvodněnou součástí agendy aktivní politiky zaměstnanosti, která zkvalitňuje pracovní postupy a chrání státní rozpočet před neoprávněnými výdaji.

Zjistí-li úřad práce porušení ustanovení o tzv. nelegální práci a porušení dalších ustanovení zákona s ním souvisejících a dalších předpisů, vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence a přestane mu poskytovat podporu v nezaměstnanosti. Úřad práce dále může fyzické osobě, která vykonává nelegální práci, a zaměstnavateli, pro kterého je nelegální práce vykonávána, uložit sankce podle nového zákona o zaměstnanosti. Bude-li zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu své činnosti jinou osobou než svým zaměstnancem v pracovněprávním vztahu nebo umožní-li výkon pracovní činnosti fyzické osobě jinak než na základě pracovněprávního vztahu či jiné smlouvy a bude-li u něj vykonávat práci cizinec bez povolení úřadu práce, může mu úřad práce uložit pokutu až do částky dvou milionů korun.

## 9 Závěr

Hlavním cílem diplomové bylo nejprve provedení stručné analýzy nezaměstnanosti v ČR podle jednotlivých kritérií (např. podle věkové struktury, podle vzdělanosti apod.) a následné podrobné provedení analýzy nezaměstnanosti v regionu Trutnovsko v závislosti na vzdělanosti obyvatel. Ke splnění tohoto cíle byla nejprve vypracována teoretická část, která pomohla lépe pochopit celkovou situaci, pravidla fungování pracovního trhu jako celku a postup úřadu práce v případě, že se člověk ocitne bez zaměstnání. Ne vždy nezaměstnanost představuje závažný problém a nutno říci, že se rovněž nejedná o masový jev. V takovém případě je nezaměstnanost do určité míry žádoucí a představuje přirozený prvek ekonomiky. Na zaměstnanosti se podílí ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které představuje pracovní sílu, která je za svoji vykonanou práci odměněna mzdou. Z praktických důvodů je také nezaměstnanost měřena. Dnešní společnost může měřit nezaměstnanost dle věku uchazečů, podle pohlaví, podle vzdělanosti, podle regionálních struktur. Měření nezaměstnanosti nám umožňuje analyzovat podíl nezaměstnaných osob až do hloubky jednotlivých obcí, popř. tyto údaje poskytují informace potenciálním investorům o možnostech uplatnění pracovní síly v jednotlivých krajích. Nezaměstnanost společnosti nepředstavuje pouze ekonomický problém v podobě výše vyplácených podpor v nezaměstnanosti, ale pro nezaměstnaného přináší negativní dopady na celkový život. Místem, kde nezaměstnaní představují nabídku a zaměstnavatelé poptávku, se nazývá pracovní trh. Na trhu práce dochází také k vyrovnávání nabídky a poptávky. Pracovní trh je v neustálém pohybu, což vyžaduje potřebu umět na tyto změny reagovat a přizpůsobovat se jim. Jednotlivé skupiny účastníků pracovního trhu mají rozdílné možnosti reagovat na změny na pracovním trhu. Značně rozdílné možnosti reagovat na vzniklou situaci, kdy se člověk stane nezaměstnaným, mají lidé podle svého vzdělání, podle věku, přidružením k rizikovým skupinám apod. Ke každé skupině nezaměstnaných je potřeba v zásadě přistupovat individuálně.

Nezaměstnanost je v regionech ČR značně nerovnoměrná, a proto existují regiony, které jsou zasaženy více (region Trutnovsko, Ostravsko, Podkrušnohoří) a regiony, kde situace není tak závažná (Praha, Středočeský kraj). Mezi nejvíce zasažené regiony ČR patří i region Trutnovska v rámci Královéhradeckého kraje. Je důležité si říci, že tento region v současné době disponuje mírou nezaměstnanosti cca o 1,5–3 % vyšší, nežli ostatní regiony kraje (Náchodsko, Jičínsko, Hradecko...). Situace na trhu práce na Trutnovsku je

ovlivněna restrukturalizačními změnami v odvětví těžby uhlí, kdy v regionu byla veškerá těžba uhlí zastavena a zavíráním dříve textilních společností, které region Trutnovska několik desetiletí symbolizovaly. V současnosti se průmysl transformuje na lehký, zpracovatelský průmysl. Pozitivní je také situace v oblasti služeb. Z celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel k 31. 12. 2013 bylo v trutnovském regionu 3,5 % osob zaměstnáno v oblasti zemědělství, lesnictví a rybnářství, 28,8 % v oblasti průmyslu, 6,4 % ve stavebnictví, 9,7 % v oblasti velkoobchodu a maloobchodu, 5,0 % v oblasti dopravy a skladování, 3,0 % v oblasti ubytování, stravování a pohostinství, 2,0 % v oblasti informační a komunikační činnosti, 2,0 % v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví, 0,5 % v oblasti nemovitosti, 2,9 % profesní, vědecké a technické činnosti, 5,7 % v oblasti veřejné správy, 6,1 % v oblasti vzdělávání, 7,0 % v oblasti zdravotní a sociální péče, 1,2 % v oblasti kulturní, zábavní a rekreační činnosti a 16,2 % v ostatní oblasti.

Nezaměstnanost lidí podle vzdělání do jisté míry koresponduje s celkovou situací na trhu práce v jednotlivých regionech. Na Trutnovsku je situace se vzděláním nezaměstnaných vážná, stejně jako v některých ostatních regionech ČR. V tomto regionu však hodnoty nezaměstnaných dle jednotlivých typů vzdělání převyšují republikové průměry. Stát si tuto situaci do jisté míry uvědomuje a přistupuje k aplikaci nástrojů APZ a stále se rozrůstající portfolio projektů, které mají pomoci např. lidem s nízkou nebo žádnou kvalifikací, aby získali lepší postavení na trhu práce a tím vyšší šance získat pracovní místo. Dnešní doba je známá tím, že čím vyšší kvalifikace, tím vyšší šance získat volné pracovní místo a nebýt veden jako uchazeč na ÚP. Situaci na pracovním trhu v regionu kromě zásahů státu ovlivňují, kromě oživení ekonomiky, také probíhající sezónní práce, především ve stavebnictví, službách, gastronomii, hotelnictví, lesnictví, povrchových lomech a částečně ještě pořád i v zemědělství. Poměrně dobrou kondici vykazují místní průmyslové podniky a roste tak jejich zájem o nové kvalifikované pracovníky. V neposlední řadě se na vývoji nezaměstnanosti pozitivně projevuje monitoring volných pracovních míst, kdy zaměstnanci ÚP ČR aktivně komunikují se zaměstnavateli. Svůj podíl má i neustálá a široká snaha o podporu tvorby nových pracovních míst ze strany firem působících v regionu.

## 10 Seznam použité literatury

- BRDEK, M., VYCHOVÁ, H. Evropská vzdělávací politika – programy, principy a cíle, ASPI, Praha 2004, ISBN 80-86395-96-0
- BUCHTOVÁ B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. Nezaměstnanost, Grada Publishing, Praha 2013, ISBN 978-80-247-4282-3
- DORNBUSCH, R., FISCHER, S. Makroekonomie, 1. vydání Praha: SPN a Nadace Economics, 1994, ISBN 80-04-25556-6
- EVROPSKÁ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A SOCIÁLNÍ PRÁCE: politika pro občany, MPSV ČR, 2003, ISBN 70-86552-57-8
- HALÁSEK, D., ZEZULOVÁ, L. Veřejná politika, Ostrava: VSB-TU, 2004, ISBN 70-248-0711-4
- HALÁSKOVÁ, R., Trh práce a politika zaměstnanosti, Ostravská univerzita, Ostrava 2001, ISBN 80-7042-595
- HARRINGTON, A kol. Moderní sociální teorie, Portál 2006, ISBN 80-7367-093-3
- HOLMAN, R.: Ekonomie, 2. vydání Praha: C. H. Beck, 2001, ISBN 80-7179-387-6
- KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. Trh práce a politika zaměstnanosti, Karviná: SU, 2005, ISBN 80-7248-321-8
- KREBS, V., ŽIŽKOVÁ, J. A KOL.: Sociální politika, 3. vydání Praha: ASPI, 2005, ISBN 80-7357-050-5
- KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí, nakladatelství Oeconomica, Praha 2006, ISBN 80-245-1149-5
- LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem, nakladatelství ANAG, Olomouc 2005, ISBN 80-7273-264-7
- MACH, M.: Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část, 3. vydání (dotisk): Slaný: Melandrium, 2001, ISBN 80-86175-18-9
- MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, nové rozšířené vydání, Praha 1998, nakladatelství Slon, ISBN 80-901424-9-4
- PAVELKA T., Makroekonomie – základní kurz, Melandrium, Praha 2007, ISBN 80-86175-58-4
- PROVAZNÍKOVÁ R., VOLEJNÍKOVÁ J., Markoekonomie – cvičebnice, Melandrium 2006, ISBN 80-86175-47-2
- SIROVÁTKA, T., MAREŠ P., editoři: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, 1. vydání, Brno, Masarykova univerzita v Brně, 2003, ISBN 80-210-3048-8
- SAMUELSON, P.A.; NORDHAUS, W.D., Ekonomie, nakladatelství Svoboda, Praha 1991, ISBN 8 0-205-0590-3
- ŽÁK M. a kol., Velká ekonomická encyklopedie, 2. rozšířené vydání, Praha Linde, 2002, ISBN 80-720-138-15

### Zdroje dat

ŠKOLSKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL KRÁLOVÉHRADECKÉHO KRAJE.  
*Demografický vývoj v trutnovském regionu* [on-line].[cit.2014-11-28]. Dostupné z:  
<http://www.sipkhk.cz/data-statistiky/demograficky-vyvoj-a-jeho-dopady-na-trh-prac/>

- MPSV ČR. *Nezaměstnanost v ČR podle jednotlivých kritérií* [on-line]. [cit. 2014-12-21]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2013/anal2013](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013)
- MĚSTO TRUTNOV. *Historie trutnovského regionu* [on-line]. [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <http://www.trutnov.cz/nase-mesto/historie-mesta>
- KRAJSKÝ ÚŘAD KRÁLOVÉHRADECKÉHO KRAJE. *Administrativní členění trutnovského regionu* [on-line]. [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <http://www.kr-kralovehradecky.cz/>
- ČSÚ. *Charakteristika trutnovského regionu* [on-line]. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_trutnov](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_trutnov)
- Analýza školství v trutnovském regionu [on-line]. [cit. 2015-01-30]. Dostupné z: <http://trutnovinky.cz/>
- MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR za rok 2010* [on-line]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka\\_2010.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka_2010.pdf)
- MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR za rok 2011* [on-line]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka\\_2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka_2011.pdf)
- MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR za rok 2012* [on-line]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka_2012.pdf)
- MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR za rok 2013* [on-line]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka\\_2013.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka_2013.pdf)

## 11 Seznam použitých zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CVVM	Centrum pro výzkum veřejného mínění
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
ILO	International Labor organization
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NATO	Severoatlantická aliance
SŠ	Střední škola
VOŠ	Vyšší odborná škola
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠ	Vysoká škola
ÚP	Úřad práce
ZŠ	Základní škola



## 12 Seznam tabulek, grafů a obrázků

### Seznam obrázků:

Obrázek č. 1: Struktura obyvatelstva podle ekonomické aktivity

Obrázek č. 2: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech k 31. 7. 2014 v %

Obrázek č. 3: Administrativní členění trutnovského regionu

Obrázek č. 4: Administrativní členění trutnovského regionu v rámci Královehradeckého kraje

### Seznam grafů:

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti v ČR v % od roku 2007

Graf č. 2: Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2012 a 2013 (podíly v %)

Graf č. 3: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM v jednotlivých vzdělanostních kategoriích

Graf č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP ČR podle pohlaví (v tis.) v letech 2008 – 2013

Graf č. 5: Věková struktura obyvatel trutnovského regionu k 31. 12. 2013

Graf č. 6: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání na ÚP Trutnov k 31. 12. 2010

Graf č. 7: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání na ÚP Trutnov k 31. 12. 2011

Graf č. 8: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání na ÚP Trutnov k 31. 12. 2012

Graf č. 9: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání na ÚP Trutnov k 31. 12. 2013

### Seznam tabulek:

Tabulka č. 1: Vývoj míry ekonomické aktivity v krajích v letech 2012 a 2013 (průměrný roční stav)

Tabulka č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku k 31. 12. 2012 a 2013

Tabulka č. 3: Struktura uchazečů podle vzdělání k 31. 12. 2012 a 2013

Tabulka č. 4: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v trutnovském regionu v roce 2010

Tabulka č. 5: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v trutnovském regionu v roce 2011

Tabulka č. 6: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v trutnovském regionu v roce 2012

Tabulka č. 7: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v trutnovském regionu v roce 2013

Tabulka č. 8: Uchazeči o práci v evidenci ÚP Trutnov podle vzdělanosti v trutnovském regionu k 31. 12. 2013