

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Trh práce ve vybraném regionu (nabídky práce,
poptávka po práci)**

Bc. Jan Kalenský

© 2021 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jan Kalenský

Veřejná správa a regionální rozvoj – k. s. Hradec Králové

Název práce

Trh práce ve vybraném regionu (nabídka práce, poptávka po práci)

Název anglicky

Labor market in selected region (labor supply, labor demand)

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je posoudit a zhodnotit současnou situaci na trhu práce v Královéhradeckém kraji a detailněji prozkoumat problematiku souladu či nesouladu na trhu práce, zjistit dostupné nástroje a opatření, které je možné využít pro snižování míry nezaměstnanosti či naopak zabezpečení dostatečného množství pracovníků. Zejména se jedná o zhodnocení úspěšnosti a účinnosti těchto nástrojů, zda a v jaké míře jsou využívány ze strany zaměstnavatelů.

Metodika

Teoretického rámce diplomové práce bude dosaženo prostřednictvím literární rešerše, a to zejména z odborných publikací a dostupných internetových zdrojů. Dále bude použita metoda abstrakce, která odděluje významné vlastnosti a poznatky od obecných informací. Praktické části bude dosaženo pomocí analýzy trhu práce ve vybraném regionu, konkrétně v Královéhradeckém kraji. V diplomové práci bude také použita metoda komparace, kde se budou porovnávat zjištěné výsledky mezi Královéhradeckým krajem a Českou republikou.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Trh práce, Soulad na trhu práce, Nezaměstnanost, Zaměstnanost, Akvní politika zaměstnanos, Královéhradecký kraj, Nabídka práce, Poptávka po práci

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, J. – SEKERKA, B. – STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 6. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7357-585-4.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

SAMUELSON, Paul Anthony, Marn GREGOR a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 30. 11. 2020

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 1. 12. 2020

Ing. Marn Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 01. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Trh práce ve vybraném regionu (nabídka práce, poptávka po práci)" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne datum odevzdání

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval svému vedoucímu diplomové práce doc. Ing. Josefu Brčákovi, CSc. za odborné vedení v rámci této diplomové práce, cenné rady, vstřícný přístup a trpělivost.

Trh práce ve vybraném regionu (nabídka práce, poptávka po práci)

Abstrakt

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku trhu práce v Královéhradeckém kraji. Diplomová práce je rozčleněna na teoretickou a praktickou část. V teoretická část se zabývá vymezením základních pojmů, jako jsou například trh práce, nabídka práce a poptávka po práci, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost aj., a seznámení se s problematikou trhu práce. Praktická část se nejprve věnuje představení a stručné charakteristiky Královéhradeckého kraje, poté demografické struktury obyvatel žijících v Královéhradeckém kraji, a nakonec je provedena analýza trhu práce Královéhradeckého kraje. Konkrétněji je provedena analýza nezaměstnanosti a analýza zaměstnanosti Královéhradeckého kraje a jeho okresech a jak je prováděna politika zaměstnanosti v kraji. V poslední části diplomové práce je shrnuta situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji a predikce na rok 2021.

Klíčová slova: Trh práce, Soulad na trhu práce, Nezaměstnanost, Zaměstnanost, Aktivní politika zaměstnanosti, Královéhradecký kraj, Nabídka práce, Poptávka po práci

Labor market in selected region (labor supply, labor demand)

Abstract

The diploma thesis focuses on labor market issues in the region of Hradec Králové. The diploma thesis is divided into theoretical and practical part. The theoretical part deals with the definition of basic concepts, such as the labor market, labor supply and demand for labor, employment policy, unemployment etc, and getting acquainted with labor market issues. The practical part first deals with the introduction and brief characteristics of the Hradec Králové region, the demographic structure of the population living in the region and finally an analysis of the labor market of the Hradec Králové region. More specifically, an analysis of unemployment and an analysis of employment of the Hradec Králové region and its districts and how the employment policy in the region is performed. The last part of the diploma thesis summarizes the situation on the labor market in the Hradec Králové region and the predictions for 2021.

Keywords: Labor market, Labor market compliance, Unemployment, Employment, Active employment policy, Hradec Králové region, Labor supply, Labor demand

Obsah

Úvod	15
Cíl práce a metodika.....	17
Cíl práce	17
Metodika	17
Teoretická východiska.....	18
1.1. Trh práce	18
1.1.1 Nabídka a poptávka na trhu práce.....	21
1.1.2 Nejistoty trhu práce.....	27
1.1.3 Rozdělení trhu práce	32
1.1.4 Politika zaměstnanosti	33
1.1.5 Cíle státní politiky zaměstnanosti	35
1.1.6 Pasivní politika zaměstnanosti.....	35
1.1.7 Aktivní politika zaměstnanosti	38
1.2. Nezaměstnanost.....	41
1.1.8 Ekonomické, sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti	43
1.1.9 Typy nezaměstnanosti.....	46
1.1.10 Faktory způsobující nezaměstnanost	49
Vlastní práce.....	51
1.3. Charakteristika Královéhradeckého kraje	51
1.4. Demografická struktura obyvatelstva v Královéhradeckém kraji.....	53
1.5. Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v letech 2009-2019	56
1.1.11 Zaměstnanost v Královéhradeckém kraji	56
1.1.12 Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji	62
1.1.13 Realizace politiky zaměstnanosti Královéhradeckého kraje	70
1.1.13.1 Strategie zaměstnanosti Královéhradeckého kraje.....	80
1.1.13.2 Projekty ESF.....	82
1.1.13.3 Program Antivirus	85
Výsledky a diskuse.....	87
1.6. Zhodnocení situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji.....	88
1.7. Predikce na rok 2021.....	94
Závěr	96
Seznam použitých zdrojů	99
Bibliografie	99

Internetové zdroje..... 100

Seznam obrázků

Obrázek 1 Základní elementy modelu lidského kapitálu.....	19
Obrázek 2 Individuální nabídka práce	22
Obrázek 3 Tržní nabídka práce	23
Obrázek 4 Funkce poptávky po práci (při dokonalé konkurenci na trhu produktu a práce).....	23
Obrázek 5 Tržní poptávka po práci.....	24
Obrázek 6 Rovnováha na trhu práce.....	26
Obrázek 7 Administrativní členění Královéhradeckého kraje.....	51
Obrázek 8 Královéhradecký kraj	52
Obrázek 9 Podíl zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 let a více v Královéhradeckém kraji v roce 2019	57
Obrázek 10 Zaměstnaní podle postavení v zaměstnání Královéhradeckém kraji v roce 2019	57
Obrázek 11 Zaměstnaní v Královéhradeckém kraji dle tříd klasifikace zaměstnání v roce 2019	58
Obrázek 12 Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle vzdělání v Královéhradeckém kraji v roce 2019.....	59
Obrázek 13 Zaměstnaní pracující v Královéhradeckém kraji	59
Obrázek 14 Vývoj míry ekonomické aktivity v ČR a Královéhradeckém kraji.....	60
Obrázek 15 Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a Královéhradeckém kraji.....	61
Obrázek 16 Podíl nezaměstnaných osob v letech 2009-2020 v ČR a Královéhradeckém kraji	63
Obrázek 17 Podíl nezaměstnaných osob v letech 2009-2020 v okresech Královéhradeckého kraje.....	64
Obrázek 18 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce v ČR a Královéhradeckém kraji v letech 2009-2020.....	65

Obrázek 19 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce v okresech Královéhradeckého kraje v letech 2009-2020.....	66
Obrázek 20 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v úřadu práce v ČR a Královéhradeckém kraji.	67
Obrázek 21 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v úřadu práce v okresech Královéhradeckého kraje	68
Obrázek 22 Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem v ČR a v Královéhradeckém kraji	69
Obrázek 23 Pracovní místa v evidenci úřadu práce pro absolventy a mladistvé v ČR a v Královéhradeckém kraji.....	69
Obrázek 24 Pracovní místa v evidenci úřadu práce pro zdravotně postižené v ČR a v Královéhradeckém kraji.....	70
Obrázek 25 Vývoj výdajů na AZP, PPZ a SZP celkem v ČR	79
Obrázek 26 Vývoj výdajů na AZP, PPZ a SZP celkem v Královéhradeckém kraji.....	80
Obrázek 27 Návrhová část Strategie zaměstnanosti Královéhradeckého kraje.....	81

Seznam tabulek

Tabulka 1 Demografická struktura v Královéhradeckém kraji a jeho okresech.....	54
Tabulka 2 Vývoj míry ekonomické aktivity v ČR a Královéhradeckém kraji	60
Tabulka 3 Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a Královéhradeckém kraji	60
Tabulka 4 Podíl nezaměstnaných osob v letech 2009-2020 v okresech Královéhradeckého kraje	64
Tabulka 5 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce v ČR a Královéhradeckém kraji	65
Tabulka 6 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce v okresech Královéhradeckého kraje v letech 2009-2020.....	65
Tabulka 7 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v úřadu práce v ČR a Královéhradeckém kraji.	66
Tabulka 8 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v úřadu práce v okresech Královéhradeckého kraje	67
Tabulka 9 Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem v ČR a v Královéhradeckém kraji	68
Tabulka 10 Pracovní místa v evidenci úřadu práce pro absolventy a mladistvé v ČR a v Královéhradeckém kraji.....	69
Tabulka 11 Pracovní místa v evidenci úřadu práce pro zdravotně postižené v ČR a v Královéhradeckém kraji.....	70
Tabulka 12 Osoby podpořené v rámci APZ a rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v Královéhradeckém kraji.....	71
Tabulka 13 Vyplacené finanční prostředky na nástroje APZ v Královéhradeckém kraji za rok 2019	72
Tabulka 14 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v ČR (tis. Kč).....	78
Tabulka 15 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji	79

Seznam použitých zkratk

Aj. – A jiné.

Apod. – A podobně

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

Hz – Hmotná nouze

ILO – Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

MD – Mateřská dovolená

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NIP – Národní individuální projekt

Např. – Například

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

OZP – Osoby zdravotně postižené

PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti

Pvn – Podpora v nezaměstnanosti

RIP – Regionální individuální projekt

RD – Rodičovská dovolená

SÚPM – Společensky účelná pracovní místa

SVČ – Samostatně výdělečná činnost

Tzn. – To znamená

Tzv. – Takzvaný

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

ÚP – Úřad práce

VPP – Veřejně prospěšné práce

ZP – Zdravotní postižení

Úvod

V tržních ekonomikách je obvyklým stavem, že část práce schopného obyvatelstva nemá zaměstnání. Část takového obyvatelstva zaměstnání aktivně hledá, ale vždy existuje i taková část nezaměstnaných, která o práci nejeví zájem. Za nezaměstnané se považují pouze ti, kteří aktivně hledají práci a jsou zaregistrovaní na úřadu práce.

Zaměstnanost a správný výběr pracovní pozice představuje záležitost, která ovlivňuje život každého jedince a jeho postavení ve společnosti. Jak snadné ale je, dostat se ze stavu aktivního zaměstnance do stavu nezaměstnaného uchazeče o práci evidovaného na úřadu práce? V dnešní době velmi snadné. Současná problematika trhu práce a nezaměstnanosti přímo souvisí s hospodářským rozvojem a zajištěním stabilní ekonomiky v zemi, vzhledem k tomu ji nelze podceňovat. Práce poskytovaná obyvatelstvem může být chápána jako jeden z klíčových výrobních faktorů, který umožňuje dosáhnout dlouhodobé stability státu.

Nezaměstnanost je závažný problém, který nemá pouze čistě ekonomický dopad na hospodářství jednotlivých zemí, ale ve skutečnosti se dotýká velkého počtu lidí a výrazně ovlivňuje jejich sociální zázemí. Ztráta práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, úbytkem sociálních kontaktů a v některých případech může mít negativní vliv na duševní a fyzické zdraví jedinců. Člověk se dostává do sociální izolovanosti, dochází ke změně životní úrovně, uzavírá se do sebe. Nezaměstnanost je ve své podstatě zcela přirozeným jevem s velmi úzkou vazbou na trh práce. Práce tak z velké části ovlivňuje kvalitu života jedince.

Hlavním cílem této diplomové práce je posoudit a zhodnotit současnou situaci na trhu práce v Královéhradeckém kraji a detailněji prozkoumat problematiku souladu či nesouladu na trhu práce, zjistit dostupné nástroje a opatření, které je možné využít pro snižování míry nezaměstnanosti či naopak zabezpečení dostatečného množství pracovníků. Zejména se jedná o zhodnocení úspěšnosti a účinnosti těchto nástrojů, zda a v jaké míře jsou využívány ze strany zaměstnavatelů.

Diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních částí, a to teoretického rámce a praktického rámce. Teoretická část se bude zaměřovat hlavně na vysvětlení základních pojmů a problematiky trhu práce (nabídka a poptávka trhu práce, nejistoty na trhu práce, rozdělení trhu práce, politika zaměstnanosti, cíle státní politiky zaměstnanosti, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti) a nezaměstnanosti (ekonomické, sociální a psychické

důsledky nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti, faktory způsobující nezaměstnanost). V praktické části se práce bude zabývat charakteristikou Královéhradeckého kraje, demografickou strukturou obyvatelstva v Královéhradeckém kraji a nejdůležitější částí analýzou trhu práce a nezaměstnaností v Královéhradeckém kraji v letech 2009-2019 (v případech dostupných hodnot ukazatelů za rok 2020 budou doplněny) a jak je uplatňována politika zaměstnanosti v kraji. V závěrečné části diplomové práce bude zhodnocena situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji a predikce na rok 2021.

Cíl práce a metodika

Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je posoudit a zhodnotit současnou situaci na trhu práce v Královéhradeckém kraji a detailněji prozkoumat problematiku souladu či nesouladu na trhu práce, zjistit dostupné nástroje a opatření, které je možné využít pro snižování míry nezaměstnanosti či naopak zabezpečení dostatečného množství pracovníků. Zejména se jedná o zhodnocení úspěšnosti a účinnosti těchto nástrojů, zda a v jaké míře jsou využívány ze strany zaměstnavatelů.

Cílem teoretické části diplomové práce je jasně a výstižně definovat základní pojmy týkající se tématu a seznámení čtenáře s problematikou trhu práce.

S ohledem na výše uvedený cíl práce a vzhledem k tématu diplomové práce si diplomant stanovuje tyto výzkumné otázky:

„Jak vysoká je nezaměstnanost a zaměstnanost v Královéhradeckém kraji?“

„Jaké jsou příčiny nezaměstnanosti v regionu a jeho okresech?“

„Jaké nástroje APZ jsou využívány v Královéhradeckém kraji?“

„Jaké skupiny obyvatel Královéhradeckého kraje jsou rizikové na trhu práce?“

Metodika

Teoretického rámce diplomové práce bude dosaženo prostřednictvím literární rešerše, a to zejména z odborných publikací a dostupných internetových zdrojů. Problematikou nezaměstnanosti se ve svých publikacích zabývá mnoho autorů. Většina autorů se ve svých dílech opakuje a nepřináší nový pohled na tuto problematiku. Za zmínku jistě stojí publikace od Pavla Kuchaře – Trh práce, kniha od Boženy Buchtové – Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém či dílo od Tomáše Krejčího – Globální a regionální aspekty trhu práce. Hlavní použité internetové zdroje budou čerpány z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu.

Dále bude použita metoda abstrakce, která odděluje významné vlastnosti a poznatky od obecných informací. Praktické části bude dosaženo pomocí analýzy trhu práce ve vybraném regionu, konkrétně v Královéhradeckém kraji. V diplomové práci bude také použita metoda komparace, kde se budou porovnávat zjištěné výsledky v rámci Královéhradeckého kraje a České republiky.

Teoretická východiska

1.1. Trh práce

Slovní spojení trh práce je v současnosti hojně používáno, ale v očích mnoha lidí jde o zkreslenou představu. Mnozí si pod tímto spojením představí zaměstnavatele a zaměstnance, ale pracovní trh je pojmem mnohem obsáhlejší. I když je používán i v mnoha současných právních předpisech, jeho legální definici v žádném z nich nenajdeme. Jak už samotný název napovídá, jedná se o prostředí, ve kterém se obchoduje se specifickým zbožím, a tím je práce.

Trh práce představuje specifický trh, který Krebs (2010, s. 309) definuje jako „*místo, kde se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda*“.

Na trh práce lze nahlížet z několika úhlů. Na prvním místě je potřeba zmínit ekonomický úhel. Tento pohled chápe trh práce jako tržní prostředí. Aby se jednalo o typické tržní prostředí, musí být založeno na principu nabídky a poptávky. (Kuchař, 2007, s. 11) Na straně nabídky se nacházejí jednotlivci, kteří vlastní pracovní sílu. Na straně poptávky pak stojí ekonomické subjekty. Snahou nabízejícího (NABÍDKA PRÁCE, člověk) je prodat své zboží za přijatelnou cenu (z jeho pohledu co nejvyšší) naopak kupující (POPTÁVKA PO PRÁCI, zaměstnavatel) má zájem o co nejnižší cenu a co nejkvalitnější zboží. Výsledkem je poté prodej/nákup zboží, nebo jeho odmítnutí. Základním principem chování na trhu práce je přitom svobodné rozhodnutí nabízejícího, že svoje zboží (práci) na trhu nabídne, a neméně svobodné rozhodnutí o tom, zda toto zboží koupí či nikoliv. (Kuchař, 2007, s. 11)

Lidé nabízející práci a lidé poptávající práci mají různé preference, kterými jsou do značné míry ovlivněni. Neberou tedy v úvahu pouze samotnou cenu práce, ale když zvažují, zda nastoupí do daného zaměstnání či v něm setrvají, berou v úvahu i další faktory (například rizikovost práce, prestiž povolání a jiné). Základ trhu práce pak tvoří zaměstnané osoby a ekonomické subjekty. Za tři základní výrobní faktory, které vychází z pojetí obecných ekonomických teorií lze řadit práci, půdu a kapitál. Samotnou práci označují někteří ekonomové jako velmi významný výrobní činitel, bez něhož by přírodní zdroje a kapitálové statky zůstaly nečinné. Schopnost pracovat je unikátním způsobem vázaná pouze na člověka. Je tomu tak díky jedinečnosti každého člověka, neboť každý jedinec má

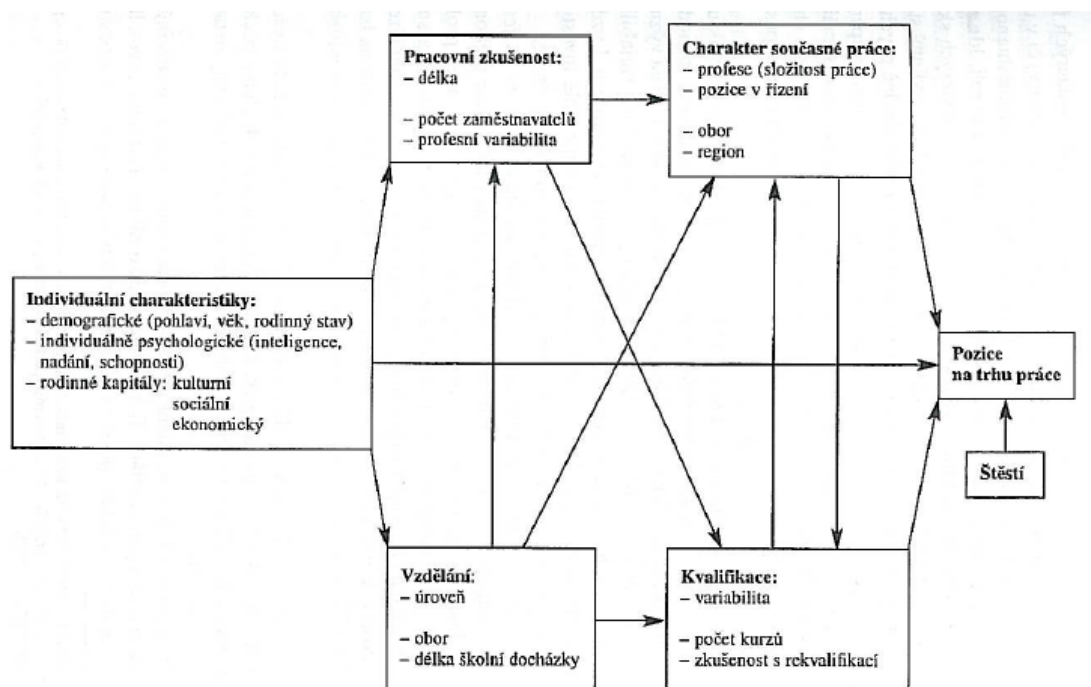
jiné schopnosti, zkušenosti, vědomosti či kvalifikaci – v odborné literatuře se často setkáváme s označením lidský kapitál. (Němec, Kotýnková, 2002, s. 7)

Lidé vstupují na trh práce vybaveni skupinovými a individuálními dispozicemi. Snaží se uspět s nabídkou své práce a je tedy v jejich zájmu nabízet to, co trh potřebuje. Šance se zvyšují, je-li nabízena práce kvalifikovaná, specializovaná, ale zároveň flexibilní. Jedná se o zhodnocení investic, které jednotlivec vkládá do své profesní přípravy. Vyšší cenu za práci mohou lidé očekávat tehdy, když sami investují do jejího osvojení. (Kuchař, 2007, s. 21)

Na trhu práce si nejsou všichni uchazeči o práci rovni. Ne všichni lidé mohou obsadit danou pracovní pozici, a to z důvodu různých požadavků na vzdělání a praxi v oboru nebo například i na fyzickou zdatnost jedince. Trh práce také trpí diskriminací na základě pohlaví, věku nebo například národnosti.

Na obrázku níže lze vidět graf základních elementů modelu lidského kapitálu. Základní osou je vztah mezi úrovní vstupů, tedy toho, s čím jednotlivec vstupuje na trh práce a výstupů, kterými jsou dosažené pracovní pozice.

Obrázek 1 Základní elementy modelu lidského kapitálu



Zdroj: (Kuchař, 2007, s. 23)

Utváření nabídky a poptávky na trhu práce je ovlivňováno mnoha faktory. Trh práce je propojen s ostatními trhy – trhem zboží a služeb, trhem peněz a ostatních finančních aktiv či trhem přírodních zdrojů. Změna na kterémkoli z těchto trhů může ovlivnit i situaci na trhu práce, stejně tak jako ovlivňuje trh práce ostatní trhy. Na trhu práce proto zcela nefunguje standardní přizpůsobovací tržní mechanismus vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce – mzdy. Mezi příčiny způsobující oslabení tohoto mechanismu lze zařadit chování firem snažících se udržet kvalitní pracovní sílu, do níž většinou také samy investují. Stejně se pak chovají i zaměstnanci, kteří mají často zájem u firmy setrvat. V důsledku takového chování pak dochází ke snižování citlivosti mezd na změny v nabídce práce a poptávce po práci.

Sociální pohled na trh práce klade do popředí člověka. Sociologové chápou trh práce jako „sociální systém a oblast, kde kromě aktérů působí i sociální instituce“. (Krejčí, 2013, s. 13) Jelikož je trh práce prostředím nedokonalým, vyskytuje se zde řada nerovností a problémů, které působí na jedince, kteří se snaží získat na trhu určitou pozici, jež jim přinese největší užitek. Konkrétní zaměstnání potom představuje sociální roli jedince v systému. Mezi základní nedokonalosti na trhu práce patří **mzdová strnulost** – mzdy a platy mají tendenci reagovat daleko pomaleji na změny na trzích práce. Nerovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce se vyrovnává postupně pomaleji; **mzdové tarify firem** – mnohé firmy vytvářejí určité mzdové struktury, podle kterých jsou zaměstnanci odměňováni. Mzdové tarify používají zejména velké podniky k zjednodušení mzdových rozhodnutí a k podpoření spravedlnosti v odměňování; **omezení** – způsobená kolektivními smlouvami, pracovním právním zákonodárstvím, ale i čistě tržními vlivy. Firmy udržují zaměstnanost i při poklesu výroby nad efektivní míru, aby měly v budoucnosti kvalitní zaměstnance.

Mezi další rysy trhu práce patří neexistence jediného trhu práce, nýbrž dochází k jeho značné segmentaci. Tato segmentace vzniká jednak následkem přirozených rozdílností mezi lidmi a pracovními místy, tak i následkem územní alokace trhů práce. Vlivem existence značného množství trhů práce dochází ke snižování konkurence a vzniku rozdílných mezd v různých odvětvích a územích. V každém státě je trh práce ovlivňován mnoha faktory. Mezi hlavní faktory patří geografická poloha země, hospodářský profil země, ekonomická politika státu a demografická struktura (věk a pohlaví obyvatel, jejich vzdělání a jiné). Právě těmito prvky se od sebe jednotlivé pracovní trhy odlišují. Některé

z faktorů jsou dlouhodobého charakteru, například poloha země, zatímco jiné se v průběhu času mohou podstatně měnit. Všechny faktory svým vzájemným působením na konkrétní trh práce způsobují jeho jedinečnost a specifičnost. (Krebs, 2010)

Fungování trhu práce dále také ovlivňuje činnost odborů. Odbory prostřednictvím kolektivního vyjednávání usilují o zvýšení ceny práce, tj. mzdy. V případě, že zvýšení mzdy administrativním zásahem neodpovídá ekonomickým výsledkům, může chování odborů způsobit riziko růstu inflace a inflační tlaky na mzdové spirále.¹ (Krebs, 2010)

Na trhu práce vystupují v zásadě tři aktéři, kterými jsou **pracovníci** (zaměstnanci); **organizace** (firmy a jiní zaměstnavatelé); **vláda**, respektive stát, popřípadě odbory. (Lipovská, 2015, s.80). Stát výrazně ovlivňuje trh práce právními předpisy. Reguluje stranu nabídky například úpravou pracovní doby, stanovováním minimální mzdy, délkou školní docházky a jiné. Všechny tyto okolnosti způsobují, že mzdy se stávají strnulé směrem dolů, a to má za následek nedobrovolnou nezaměstnanost. Trh práce je ve skutečnosti trhem značně administrativně regulovaným. (Krebs, 2010)

1.1.1 Nabídka a poptávka na trhu práce

Logika pracovního trhu je v zásadě stejná jako u dalších trhů, střetává se zde nabídka a poptávka. Nicméně trh práce má určitá specifika plynoucí ze skutečnosti, že nositelem faktoru „práce“ jsou lidské bytosti, které mají své biologické potřeby, psychické potřeby a zákonem stanovená práva. Z tohoto pohledu se uzavření obchodů uskutečněných na trhu práce liší od transakcí, které existují na trhu výrobků a služeb. (Jurečka, 2013, s.246)

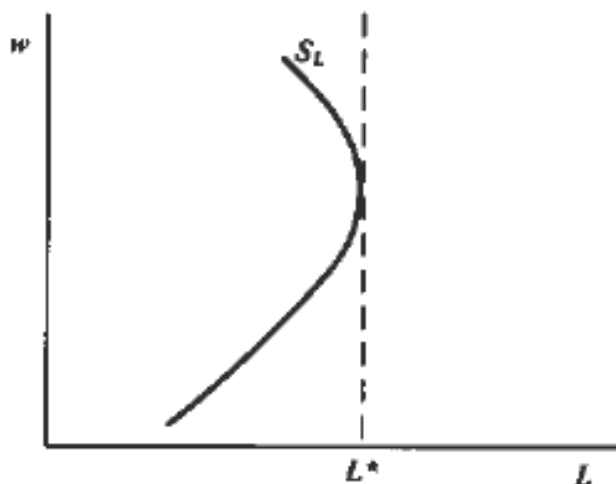
„Vytváření práce začalo dělbou práce v pojetí Adama Smithe (1776). Mnohem později se prosadil „taylorismus“ neboli „vědecké řízení“ v pojetí Fredericka W. Taylora (1911), které vycházelo z přesvědčení, že v zájmu nejefektivnějšího vykonávání práce je nutné přenést odpovědnost za to, jak se práce vykonává, z jednotlivých pracovníků na inženýry nebo manažery. Následoval „fordismus“ a uplatňování pohyblivé montážní linky (pásové výroby) v pojetí Henryho Forda z roku 1914. Poté se začaly prosazovat snahy o neustálé zjednodušování práce, které do značné míry přetrvává dodnes.“ (Armstrong, Taylor, 2015, s. 182)

¹ Inflační spirála – děj, kdy růst inflace vyvolá následky, které jsou zase příčinou inflace. Př. Vyšší míra inflace v jednom roce vyvolá při kolektivním vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli tlak na růst mezd. Zaměstnanci chtějí zvýšit mzdy ve snaze vyrovnat růst cen. V případě, že toho dosáhnou, růst mezd zase vyvolá růst inflace. Tyto události se stále opakují a jde o jakousi pomyslnou spirálu.

V rámci nabídky na trhu práce se rozlišují dvě základní formy, a to (Jurečka, 2013, s. 246):

- Individuální nabídka práce – představuje nabídky jednotlivých uchazečů o práci na trhu práce;

Obrázek 2 Individuální nabídka práce



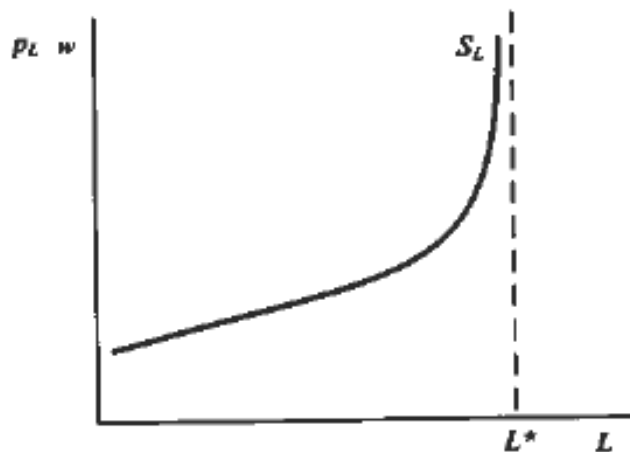
Zdroj: (Brčák, Sekerka, 2010, s. 203)

Funkce nabídky práce je vztahem mezi cenou za jednotku práce a množstvím práce. Nabízející je potencionální pracovník, který je ochoten nabídnout určité množství práce při určité mzdě. Substituční efekt (pracovník zvyšuje nabídku své práce, je-li to pro něj výhodnější) se projevuje v rostoucí části nabídky práce. Naopak od určité výše mzdy (závisí na preferencích majitele) se nabízené množství začíná snižovat, protože při jeho mzdě si uspokojí svoje potřeby a více preferuje volný čas, tento jev je nazýván důchodovým efektem.

- Tržní nabídka práce – představuje soubor individuálních nabídek na trhu práce.

Seskupení dílčích individuálních nabídek práce vede k vytvoření tržní křivky nabídky pro celý trh práce. Tržní funkce nabídky nemá specifický „ohyb“, který je u funkce individuální nabídky práce, protože důchodový efekt se na trhu práce projevuje u omezeného počtu domácností. Nabízené množství práce je také závislé částečně i na jiných faktorech, nežli je mzda.

Obrázek 3 Tržní nabídka práce

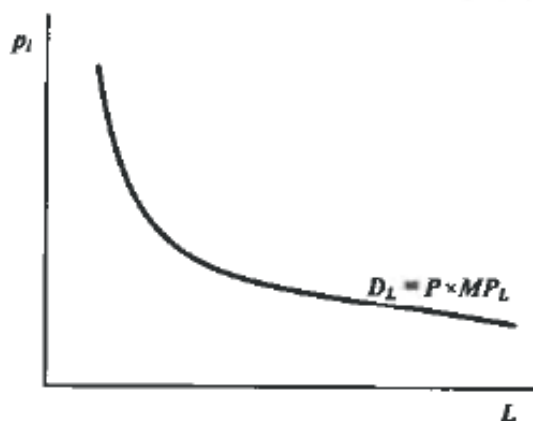


Zdroj: (Brčák, Sekerka, 2010, s. 204)

Stejně je to i u poptávky pracovních sil, kdy (Holman, 2016, s. 271-273):

- Individuální poptávku po práci (pracovní síle) – představuje konkrétní nabídky pracovních míst u jednotlivých organizací;

Obrázek 4 Funkce poptávky po práci (při dokonalé konkurenci na trhu produktu a práce)



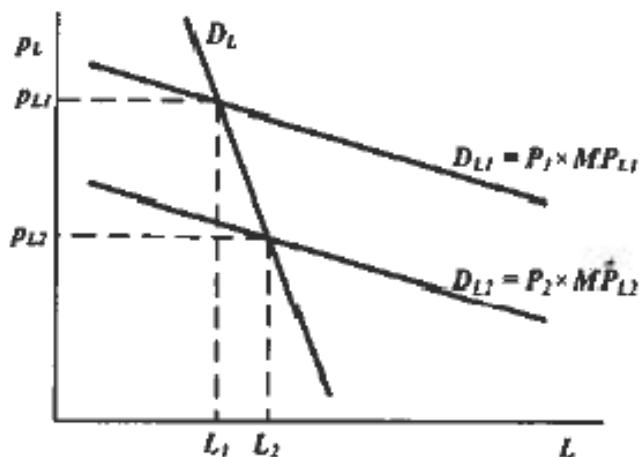
Zdroj: (Brčák, Sekerka, 2010, s. 201)

Stejně jako na trhu jakéhokoliv jiného statku je funkce poptávky po práci vztahem mezi cenou za jednotku statku, v tomto případě mzdou za jednotku času (hodinu) práce, a poptávaným množstvím práce za tuto cenu (počtem pracovních hodin, které zaměstnavatelská firma nakupuje). Funkce poptávky po práci je určena funkcí příjmu z mezního produktu práce, která je za daných předpokladů dána součinem

ceny produktu vyrobeného s použitím práce a mezního produktu práce. Svislá osa P na obrázku 2 popisuje cenu finálního výrobku, horizontální osa L popisuje počet jednotek (hodin) práce.

- Tržní poptávka po práci (pracovní síle) – představuje soubor individuálních poptávek na trhu práce.

Obrázek 5 Tržní poptávka po práci



Zdroj: (Brčák, Sekerka, 2010, s. 203)

Seskupování dílčích poptávkových křivek na trhu práce vede k vytvoření tržní poptávky stejně jako na trhu jiných statků. Podniky v odvětví reagují na pokles ceny práce tím, že zvyšují nabízené množství produktu. Z důvodu toho po určité době klesne mezní produkt více než v případě, že by v odvětví byl menší počet podniků. Tržní funkce poptávky je více strmá (elastická) nežli individuální křivka poptávky.

Nabídka práce obecně souvisí s rozhodováním jedinců, zda pracovat chtějí či nikoliv. V podstatě se rozhodují na základě potřeb a motivů mezi prací a volným časem. Vzhledem k tomu je nabídka práce odvozená právě od poptávky po volném čase, tak volný čas lze v této souvislosti chápat jako vzácný statek, neboť časem je člověk limitován. Průběh nabídky je neodmyslitelně spjat s dvěma efekty: substitučním efektem a důchodovým efektem. (Holman, 2016, s. 275)

„Substituční efekt znamená, že při růstu mzdy člověk nabízí více práce. Důchodový efekt znamená, že při růstu mzdy nabízí člověk méně práce“ (Holman, 2016, s. 275-276)

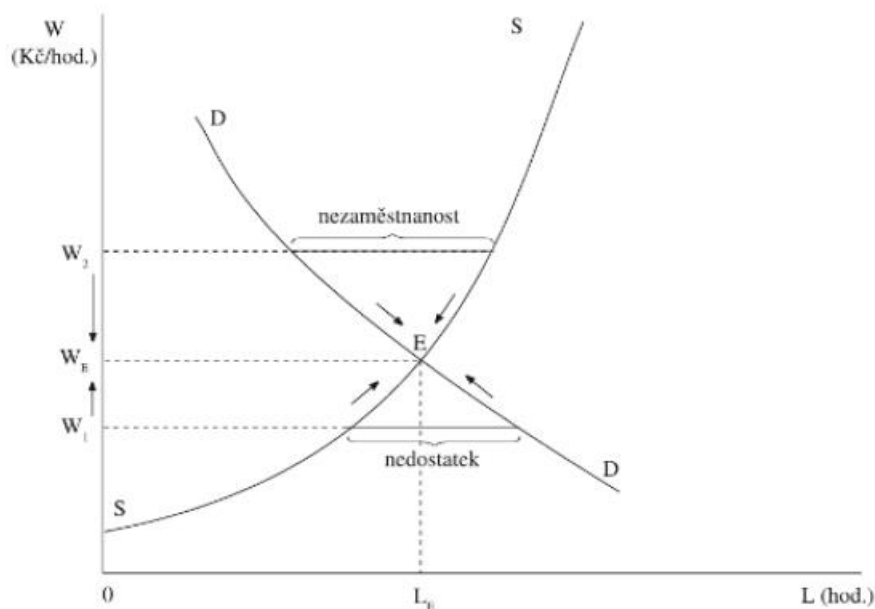
V zásadě to znamená, že u substitučního efektu dochází k tomu, že si člověk „kupuje“ svůj volný čas na úkor možné mzdy v podobě např. hodinové sazby. Tuto mzdu lze tedy chápat jako cenu volného času, tím pádem, pokud cena roste, volný čas „zdražuje“ ve vztahu k výrobkům a službám, které si jedinec může koupit. Růst mezd v tomto případě podněcuje zájem jedinců a koupi statků a služeb, které je možné za mzdu získat a tlumí zájem o volný čas. (Holman, 2016, s. 275-276) Důchodový efekt je spojený se změnou ceny určitého statku, který má dopad na reálný disponibilní důchod jedinců. Za předpokladu, že s vyšší mzdou jsou jednotlivci bohatší, vyšší mzda podněcuje poptávku po nejrůznějších statcích, včetně volného času jako statku vzácného. (Jurečka, 2013, s. 249-250) Jak je z uvedeného patrné v rámci poptávky po volném času působí substituční efekt a efekt důchodový protichůdně, nikoliv jako u jiných druhů poptávek stejnosměrně. Výsledek je poté závislý na rozhodování jedince, resp. relativní síle obou uvedených efektů. Tedy jestli jedinec v daném okamžiku preferuje spíše substituční či důchodový efekt. (Holman, 2016, s. 267) Pokud člověk považuje svou mzdu za dostačující, tj. přiměřeně vysokou, pak při důchodovém efektu její její navýšení nemotivuje k tomu, aby navýšil nabízené množství práce, ba naopak začne preferovat volný čas před prací. (Ježek, 2017, s.84)

„Poptávka po práci je dána příjmem z mezního produktu práce. Poptávané množství práce je závislé na mzdové sazbě.“ (Jurečka, 2013, s. 256) Poptávka po práci je vytvářena příslušnými organizacemi v podobě firem a dalších zaměstnavatelů, a to i přes mylný dojem, že pracovníci hledají práci, která je firmami nabízena. Ústředním prvkem je práce jako výrobní faktor. Zároveň je důležité si uvědomit, že poptávka po práci je poptávkou, která souvisí s poptávkou po výrobcích a službách, které jsou s pomocí výrobního faktoru práce produkovány. Například poptávka po zednicích je odvozena od poptávky po nové výstavbě bytů či domů. (Jurečka, 2013, s. 252)

Stejně jako u jiných trhů nastává na trhu práce rovnováha v okamžiku, kdy se vyrovná nabídka práce s poptávkou po práci. Jde o cílový stav na daném trhu. Jak dokládá obrázek 2, rovnováha na trhu práce nastává při reálné mzdě W_E . Vodorovná osa obrázku představuje množství práce L , svislá osa pak reálnou hodinovou mzdu W . Rovnováha na trhu je v bodě E . Pokud je mzda nižší než W_E , je práce nedostatek a pokud je mzda vyšší práce je přebytek čili dochází k nezaměstnanosti. Nerovnováha na trhu práce představuje dočasnou situaci. Za přirozenou míru nezaměstnanosti je přitom považována taková míra

nezaměstnanosti, při které se trh práce nachází v rovnováze. Tato míra nezaměstnanosti pak odpovídá potenciálnímu produktu dané ekonomiky. (Holman, 2016, s. 271-273)

Obrázek 6 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Holman, (2016)

Trh práce je přitom segmentován, tzn. rozdělen na řadu dílčích trhů, které si většinou nekonkurují. Je to dáno tím, že domácnosti i jednotlivci nabízejí určitý specifický druh práce, tedy jsou orientováni na konkrétní druh práce. Např. doktor, ekonom či uklízečka si vzájemně konkurovat ve svém segmentu trhu práce nebudou. V reálné ekonomice existuje celá řada dílčích trhů. Tyto dílčí trhy mají každý svou specifickou poptávku, nabídku i cenu. (Jurečka, 2013, s. 259)

Trh práce lze zároveň z teoretického hlediska rozdělit na trh dokonale konkurenční a trh nedokonale konkurenční. U dokonale konkurenčního trhu práce lze na daném trhu nalézt velký počet uchazečů o práci a stejně tak velký počet poptávajících organizací. Zároveň na daném trhu není žádný subjekt, který by měl hlavní postavení a dokázal by ovlivnit cenu práce v podobě mzdové sazby. (Ježek, 2016, s. 84) U nedokonale konkurenčního trhu práce je tomu naopak, v podstatě zde působí z hlediska výhody na straně poptávky po práci či nabídky dvě situace, které ovlivňují cenu práce, a to:

- monopson;

- odbory. (Ježek, 2016, s. 87)

Monopson na trhu práce představuje v rámci nedokonale konkurenčního trhu jediného zaměstnavatele, který najímá pracovníky v rámci daného oboru. Vzhledem k tomu si může monopson dovolit oproti stavu v dokonale konkurenčním prostředí najmout nižší množství práce za nižší mzdy. Kromě dané monopolní síly v podobě monopsonu, který figuruje na straně poptávky, může nedokonalost trhu práce vzniknout i na straně nabídky práce, a to díky odborům, které se snaží o vyšší mzdové sazby. V zásadě se jedná o následující možnosti:

- vyjednání vyšší mzdové sazby, než je rovnovážná sazba na trhu práce;
- zvýšení rovnovážné mzdové sazby snížením nabídky práce;
- zvýšení rovnovážné mzdové sazby zvýšením poptávky po práci. (Ježek, 2016, s. 87)

1.1.2 Nejistoty trhu práce

Dle definice Mezinárodní organizace práce (ILO) je dlouhodobě nezaměstnaný člověk ten, který nemá práci déle než jeden rok. V České republice se věnuje zvýšená pozornost již uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle jak 6 měsíců, protože v té době dochází k přechodu z podpory v nezaměstnanosti na systém sociálních dávek. Dlouhodobá nezaměstnanost je poměrně nový jev, který neřeší pouze Česká republika, ale i většina evropských zemí. Dlouhodobá nezaměstnanost je v současné době skutečným problémem, který negativně ovlivňuje nejen životy lidí, ale i celé společnosti. Problematika s sebou nese zvyšující se nároky na státní rozpočet, sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti a zároveň pokles daňových příjmů. (Mareš, 2002, s. 42)

Všeobecně lze konstatovat, že dnes existuje v porovnání s dobou před rokem 1989 daleko nižší jistota zaměstnání a tradiční celoživotní zaměstnavatelé pomalu mizí. Zaměstnanci a zaměstnavatelé jsou vůči sobě vzájemně méně loajální. Jednotlivé skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj trhu práce přináší. Chybějící vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou často velkou překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací. Hloubka a rozsah změn jsou příčinou toho, že ani sebevětší nasazení individuální odpovědnosti nemůže v řadě případů úspěšně čelit negativním dopadům některých skupinových

charakteristik. V následujících odstavcích se práce bude zaměřovat na skupiny, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností.

Nekvalifikovaná pracovní síla

Není překvapením, že největší obavy ze ztráty zaměstnání mají lidé s nejnižší kvalifikací. Nejvíce zasažení nezaměstnaností jsou právě ti, jejichž kvalifikace je velmi nízká nebo žádná. Jde o trvalý jev vyskytující se ve všech vyspělých zemích. Růst úrovně náročnosti a složitosti práce vyžaduje stále vyšší úroveň kvalifikace a ti, kteří ji nedosáhnou, budou práci hledat mnohem hůře. Jejich postavení dále zhoršují zahraniční pracovníci, kteří přicházejí na nejméně kvalifikovaná pracovní místa a pracují za velmi nízkou mzdu (která by byla pro domácí pracovníky neakceptovatelná). Roli hraje také nepřilíš motivující fungování sociální politiky, která umožňuje těmto skupinám vcelku pohodlný život tím, že jim poskytuje poměrně štědrú sociální podporu (a současně toleruje zapojení části z nich v šedé ekonomice)². Řešením této situace by bylo donutit ty, kterých se to týká, aby získali novou kvalifikaci, která by jim umožnila najít místo na trhu práce. Bohužel část z nich má omezenou intelektuální kapacitu, že toto řešení nepřipadá v úvahu. Další část z této skupiny lidí jednoduše pracovat nechce, protože jim daná situace vcelku vyhovuje. Vůči této skupině připadá v úvahu použití restriktivních prostředků, jako jsou například snížení či odejmutí sociální podpory. (Kuchař, 2007, s. 139–141)

Ženy

Samozřejmě se nejedná o skupinu všech žen obecně, ale zejména o ty, které ve svém aktuálním postavení spojují nízkou či neperspektivní kvalifikaci s plněním svých rodičovských povinností. Míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než nezaměstnanost mužů. Příčiny jsou poměrně jasné. Ženy v jistém věku odcházejí plnit své mateřské a následně základní výchovné povinnosti, což lze považovat za nejkritičtější pro jejich pozici na trhu práce. Vyšší míra nezaměstnanosti postihuje všechny ženy, ať už jsou vyučené nebo mají vysokoškolské vzdělání. V dnešní době lze sledovat trend odkladu narození prvního dítěte u stále větší části žen (vysokoškolsky vzdělaných). Děti si pořizují

² Šedá ekonomika označuje ekonomickou aktivitu a obchodní transakce, které nejsou registrované a přiznané k dani. Součástí šedé ekonomiky nemusí být jen nelegální činnosti jako je výroba a distribuce drog, ale i celkem běžná zaměstnání jako je právník, zahradník nebo práce ve stavebnictví. Šedou ekonomikou je označena práce načerno, ale i tzv. barter, kdy za nějakou vykonanou práci „zaplatím“ protistraně poskytnutím jiné služby nebo v naturáliích. Jednoduše se jedná o jakoukoliv aktivitu, která není monitorována a kontrolována státem a neplatí se z ní daně.

až ve chvíli, kdy mají vybudovaný základy pro svoji kariéru a budou mít jistotu, že se mají kam vrátit. V dnešní době existuje také více možností, jak udržovat kontakt se svým zaměstnavatelem (práce z domova prostřednictvím internetu, využívání částečných úvazků). Stát by měl vytvářet takové podmínky, které by minimalizovali negativní dopady dočasného odchodu žen z trhu práce a nevytvářet leckdy překážky, které brání zařadit se ženám i v průběhu tohoto období do pracovního procesu (například donedávna platné omezení výdělkových možností žen na mateřské dovolené). Je jasné, že zaměstnavatelům jde hlavně o tvorbu zisku, což jim zaměstnání mladé matky, která je nucena občas zůstat doma s dětmi, tento zisk snižuje. Proto často zaměstnavatelé váhají se zaměstnáním žen po mateřské dovolené. Jediné logické řešení se nabízí zevnitř rodiny – využití času, kdy je žena doma na rodičovské dovolené, tak aby zachovala kontakty se svou profesí, zvyšováním kvalifikace a jiné. Toto řešení je ovšem záležitostí rodiny a ne státu. Horší situace je v případě ženy-samoživitelky, kde role sociální politiky je podstatně významnější. (Kuchař, 2007, s. 143-146)

Vlivy fází životního cyklu

Důležitou úlohu ve vnímání jistoty zaměstnání hraje věk. V případě věku platí, že s jeho růstem klesá ochota měnit navyklé zvyky. Sám věk nehraje příliš velkou roli, podstatně významnější pro analýzu vnímání nejistot je fáze životního cyklu. Jde zejména o ty, kteří jsou v začátcích své pracovní kariéry (tj. po skončení přípravy na povolání) a na straně druhé s jejím ukončením (v předdůchodovém věku). U žen, jak již bylo zmíněno výše, je z hlediska nejistot nejdůležitější fáze období předcházející a následující mateřství. (Kuchař, 2007, s. 145-146)

- Absolventi škol – Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který je účinný od 1. října 2004, do této kategorie nezaměstnaných jsou zařazováni mladí lidé do 25 let celkově a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Jedná se o skupinu, která nemá většinou žádnou praktickou zkušenost ve vystudovaném oboru. Obecně jde o velmi flexibilní, aktivní skupinu uchazečů o zaměstnání, která je přizpůsobivá na nové pracovní podmínky, nebojí se začít pracovat v zahraničí, v novém kolektivu, změnit profesi či prostředí, získávat nové informace. Tato skupina však nedisponuje praxí v oboru. Za rizikovou je tato skupina označována z mnoha různých důvodů. Absolventi nemají potřebnou praxi, nemají zkušenosti s trhem práce a náležitosti s ním

související (výběrová řízení, sestavení životopisu, motivačního dopisu), nemohou se prokázat referencemi od předchozího zaměstnavatele (pokud nevykonávali odbornou praxi). Dalším problémem je, že se z hlediska oborové struktury neseťká nabídka a poptávka. Často jsou také nereálné požadavky absolventů na finanční ohodnocení.

- Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku – Pro osoby starší 50 let, kteří přišli o dosavadní zaměstnání, je velmi obtížné se na trh práce vrátit. Možnost pracovního umístění osob předdůchodového věku je závislá na kvalifikaci a schopnosti přizpůsobit se na současné požadavky trhu práce. Na starší pracovníky je pohlíženo stereotypně. Často je právě tato skupina uchazečů znevýhodňována kvůli věku. Většina zaměstnavatelů předpokládá, že ženy, ale i muži nad 50 let se hůře učí novým věcem, hůře se přizpůsobují změnám a pracují pomalejším tempem nežli mladší lidé. Jako pozitiva jsou hodnoceny jejich životní zkušenosti, odborné dovednosti a znalosti a léty získaný nadhled v konfliktních situacích. Tato skupina je označována za rizikovou z důvodu vyššího věku, obtížnější adaptability, horšího zdravotního stavu. Často lze vidět u uchazečů nad 50 let nedostatečné znalosti při práci na PC, nízká jazyková vybavenost. Firmám se nevyplácí investovat do rekvalifikace pracovníků z této věkové skupiny, kteří si pak jen obtížně znalosti sami doplňují.

Osoby se zdravotním postižením

Další skupinou, která má značné problémy s nalezením odpovídajícího zaměstnání, jsou lidé se zdravotním postižením (fyzického či psychického, genetického či získaného v důsledku nemoci či úrazu). Možnosti se zapojením do pracovního procesu se s přechodem na tržní ekonomiku podstatně zhoršily. V současnosti vychází praxe z konceptu zdravotního postižení jako souhrnu sociálních překážek znemožňující uplatnění takto postižených ve společnosti. Cílem je tedy pomoci začlenit zdravotně postižené do společnosti a využít tak jejich pracovního i sociálního potenciálu. Celkově se zlepšuje zdravotní stav obyvatelstva, klesá podíl fyzicky náročné a zdraví škodlivé práce, v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je této skupině věnovaná značná pozornost a změnily se i nevyhovující právní předpisy. Přesto vše se postavení této skupiny na trhu práce nijak zvláště nelepší. Příčinou může být například to, že ztrácí motivaci k práci – očekávané příjmy z jimi vykonané práce se příliš neliší od úrovně sociálních příjmů, které na které

mají nárok z titulu jejich zdravotních obtíží. Část lidí z této skupiny patří také do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Motivaci ztrácí také potencionální zaměstnavatelé, i když jim hrozí pokutování, pokud tyto lidi nezaměstnají, je to pro ně stále výhodnější než při současném nastavení pracovně právní ochrany takového člověka přijmout a pak jej nemoci propustit. Důležitou roli hrají také nutné investice spojené se zaměstnáním některých skupin zdravotně postižených – úprava pracovního prostředí, bezbariérový přístup apod. Dalším důvodem, neméně závažným, je i kvalifikační úroveň zdravotně postižených osob. Třetinu osob tvoří lidé bez vzdělání a polovina osob je vyučená. Minimální procento těchto jedinců má vysokoškolské vzdělání. Tato struktura je nepříznivá sama o sobě a ve spojení se zdravotním handicapem tvoří velice vážnou překážku při získávání zaměstnání. Řešení lze nalézt například v rozšiřování možností dodatečného vzdělávání těchto osob, posílení motivace pro vstup na trh práce úpravou pravidel pro výplatu sociálních dávek a také je potřeba odstranit překážky znemožňující zaměstnavatelům zaměstnávat zdravotně postižené do zaměstnání bez obav z nemožnosti je propustit. (Kuchař, 2007, s. 155-157)

Osoby společensky nepřizpůsobivé

Jedná se o skupinu, která se ocitla v mimořádně obtížných poměrech. Podle § 52 vyhlášky č. 182/1991 Sb., zákona o sociálním zabezpečení, ve zněních pozdějších předpisů zahrnujeme do této skupiny občany:

- propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody,
- proti nimž je vedeno trestní řízení, popřípadě jimž byl výkon trestu odnětí svobody podmíněně odložen,
- závislé na alkoholu nebo jiných návykových látkách, kteří sociální péči potřebují v řešení sociálních situací,
- žijící nedůstojným způsobem života,
- propuštěné ze školských zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy po dosažení zletilosti.

Pracovní uplatnění se stává pro tuto skupinu osob nejen prostředkem k obživě, ale také možností získat nové, lépe přijímané sociální postavení ve společnosti. Jak uvádí Mareš (2002), v případě postpenitenciární péče, tj. péče o osoby propuštěné z vězení, je zaměstnání i způsobem rehabilitace a zpětné začlenění do společnosti. S touto specifickou

skupinou zpravidla pracují i sociální pracovníci, kteří dokáží tyto osoby navést na správný postup při získání nového zaměstnání, protože většinou osoby, které jsou objektem sociální práce, mají současně i problémy se získáním a udržením si zaměstnání.

Za rizikovou skupinu osob jsou označováni z důvodu obavy zaměstnavatele z možného trestného činu na pracovišti, nespolehlivosti a nepřizpůsobivého chování těchto jedinců. Přítěží při získávání zaměstnání zůstává i možná kombinace rizikových faktorů (věk nad 50 let, nízká kvalifikace, zdravotní postižení). Situaci komplikují dále také předsudky spojené s příslušníky národnostních menšin v ČR.

1.1.3 Rozdělení trhu práce

Trh práce je rozdělen do několika segmentů, a to na interní a externí, nebo formální a neformální.

Interní a externí trh práce

Interní, jinak také vnitřní, trh práce lze nalézt přímo v jednotlivých podnicích. Není to tedy běžný trh práce a dostupnost těchto pracovních míst je pro běžného uchazeče o zaměstnání velice nízká. Pokud je volné místo v dané firmě, je obsazeno většinou povýšením zaměstnance, který je ve společnosti již zaměstnán. Uchazeč o práci zvenčí, tj. mimo daný podnik, se o tomto volném pracovním místě nemá prakticky jak dozvědět, a pokud by se přeci jenom o něm dozvěděl, musel by být velice schopný a kvalifikovaný pro to, aby ho firma upřednostnila před zaměstnancem ze svých řad. Vnitřní trh práce je využíván převážně v oborech, jejichž pracovní náplň je velice specializovaná a je potřeba proškolit zaměstnance a investovat do něj čas a peníze, aby byli schopni tuto práci vykonávat.

Tento trh má své výhody, jako je například možnost kariérního postupu, která funguje jako velmi dobrá motivace pro pracovníky a zároveň dobré obeznámení firmy se zkušenostmi a znalostmi zaměstnance. Díky tomuto je možné lépe určit, zda se pro danou pracovní pozici uchazeč hodí a v důsledku toho mají investice do lidského kapitálu v interním sektoru pro zaměstnavatele velkou návratnost. Zaměstnanci dostávají množství benefitů, mají většinou vyšší platy, nežli je tomu na externím trhu práce, a také lepší pracovní podmínky. Mezi minusy lze zařadit nízkou flexibilitu firmy z důvodu nízkého počtu nových zaměstnanců přicházejících do společnosti. (Mezihorák, 2006)

Externí trh, vnější trh práce, nabízí vyšší pružnost podnikům, které si mezi sebou mohou konkurovat z důvodu pohybu zaměstnanců mezi firmami. Je zde větší pravděpodobnost

nalezení méně atraktivních pracovních pozic, než je tomu u interního trhu práce. Zde ve většině případech končí lidé s nižším vzděláním, noví absolventi bez praxe a nutné kvalifikace, nebo starší lidé, kteří se hůře přizpůsobují v novém moderním pracovním prostředí. Zaměstnavatelé nemusí tolik pečovat o své pracovníky, protože je relativně snadné je nahradit a z tohoto důvodu je na tomto trhu práce vyšší fluktuace zaměstnanců v podnicích.

Formální a neformální trh práce

Trh práce se dělí také na formální a neformální dle toho, zda je kontrolován společenskými institucemi či nikoliv. Formální trh je oficiální nabídkou pracovních příležitostí a bývá těmito institucemi kontrolován a regulován. Neformální trh práce je na druhou stranu mimo dohled kontrolních orgánů a úřadů a spadá do něj například práce „načerno“, zaměstnávání cizinců bez pracovního povolení a jiné. (Mezihorák, 2006)

1.1.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu. Cílem politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Winkler a Wildmanová (1999) definují politiku zaměstnanosti jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil*“. Politika zaměstnanosti je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. (Kliková, Kotlán, 2006, s. 256)

Dle Klikové a Kotlána (2006, s. 256) má politika zaměstnanosti tři úrovně – makroekonomickou, regionální a mikroekonomickou.

Zaměstnanost lze měřit pomocí ukazatelů například Míra ekonomické aktivity (vyjadřuje podíl ekonomicky aktivních k populaci ve věkové skupině 15-64 let) nebo Míra zaměstnanosti (vyjadřuje podíl zaměstnaných k populaci ve věkové skupině 15-64 let).

Makroekonomická úroveň

Makroekonomická úroveň působí plošně hlavně na straně poptávky po práci a je zaměřená například na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti. Programy makroekonomické politiky zaměstnanosti jsou závislé na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky. Makroekonomická úroveň neřeší pouze otázku nezaměstnanosti, ale řeší celý

system vztahových problémů, který souvisí především s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací.

Regionální úroveň

Na úrovni regionů řeší politika zaměstnanosti důsledky existující nerovnováhy na trhu práce a zohledňuje regionální hlediska nezaměstnanosti pomocí různých programů. Tyto programy ovlivňují existující negativní důsledky fungování trhu práce a jsou do značné míry zaměřeny na řešení konkrétní situace v konkrétních územích.

Mikroekonomická úroveň

Na mikroekonomické úrovni firmy stanovují vlastní zásady pro přijímání a propouštění pracovníků, pro vývoj mezd a pro další související záležitosti v intencích platných norem.

V českém právním řádu je státní politika zaměstnanosti zakotvena v rámci zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v aktuálním znění. V České republice zahrnuje státní politika zaměstnanosti v základních ustanoveních §2 zejména:

- zabezpečování práva člověka na zaměstnání;
- sledování situace na trhu práce a její vyhodnocování, vč. Zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidí v rámci úseku trhu práce, programů a projektů pro jejich pracovní uplatnění;
- v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu zabezpečování a koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidí na úseku trhu práce;
- vytváření jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidí na úseku trhu práce a jejich koordinaci;
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;
- vytváření příležitostí a zapojení se do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidí na úseku trhu práce;
- svědomité hospodaření s prostředky určenými na politiku zaměstnanosti;
- poskytování služeb na trhu práce (informační služby, poradenské služby a zprostředkovatelské služby na trhu práce);
- poskytování podpory při rekvalifikaci a podpory v nezaměstnanosti;

- vytváření a koordinace opatření, které podpoří dosažení rovného genderové zacházení, rovného zacházení bez ohledu na rasový či etnický původ, rovného zacházení k osobám se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají postavení na trhu práce zřízené, pokud se jedná o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci či přípravě k práci a k možnostem absolvování specializovaných rekvalifikačních kurzů a provádění opatření pro zaměstnávání osob výše uvedených;
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

1.1.5 Cíle státní politiky zaměstnanosti

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je vytvářet reálné podmínky pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, v první řadě podmínky pro vznik nových, efektivních a společensky účelných pracovních míst. Jde o aktivní působení úřadů práce na základě příslušných právních předpisů a využití všech způsobů motivace dočasně nezaměstnaných k opětovnému zařazení do zaměstnání.

Plnění těchto cílů probíhá skrze širokou škálu činností. Mezi nejdůležitější patří:

- poradenská služba při volbě povolání,
- zprostředkování práce,
- podpora profesního vzdělávání,
- poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, popřípadě mzdového vyrovnání při zániku podniku,
- výzkum a statistika trhu práce. (Kliková, Kotlán, 2006, s. 257)

1.1.6 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se podílí na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany dočasně nezaměstnané. Jako nástroje pasivní politiky zaměstnanosti jsou používány programy: příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň a předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce. Ve většině případů výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti

nepředstavují pozitivní řešení problematiky nezaměstnanosti. V ojedinělých případech mohou tyto řešení vést až k tzv. „sociálnímu parazitismu“. Pod pojmem si lze představit situaci, kdy určitá skupina lidí si ze své dlouhodobé nezaměstnanosti vytvoří životní styl a těžší z nepatrného, finančního rozdílu mezi minimální mzdou a životním minimem. (Kliková, Kotlán, 2006, s. 262)

Z prostředků pasivní politiky zaměstnanosti jsou hrazeny také náklady spojené s evidencí volných pracovních míst a evidencí uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Obsahem pasivní politiky zaměstnanosti je:

Podpora v nezaměstnanosti

Státní podpora v nezaměstnanosti je finanční výpomocí pro ty osoby, které práci nemají, ale zároveň ji aktivně hledají nebo se účastní rekvalifikačních kurzů. Podmínkou pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti je být registrovaný na úřadu práce v místě trvalého bydliště daného jedince.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má dle § 39 zákona č. 435/2004 Sb., ten uchazeč o zaměstnání, který:

- doloží, že vykonával v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
- požádal 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 nebo placeného invalidního důchodu.

Za dobu zaměstnání se považuje i:

- příprava občana se zdravotním postižením k práci;
- soustavná příprava na budoucí povolání (započítat lze maximálně šest měsíců);
- osobní péče o dítě do čtyř let věku;
- osobní péče o osobu, která se podle zvláštních právních předpisů považuje za osobu závislou na pomoci jiné osoby ve stupni II – středně těžká závislost, ve stupni III – těžká závislost, nebo ve stupni IV – úplná závislost, pokud s uchazečem o

zaměstnání trvale žije a společně hradí náklady na své potřeby (tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za sobou blízkou);

- doba pobírání plného invalidního důchodu;
- výkon dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, která byla udělena akreditace ministerstvem vnitra.

Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Pokud uchazeč pro nárok na podporu nedoloží odpracovanou dobu, započítává se do předchozího zaměstnání náhradní doba zaměstnání, jenž je vymezena v § 41, odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Výše podpory je vypočítávána procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče zjištěn v jeho posledním zaměstnání. U uchazečů, kteří naposledy před evidencí vykonávali samostatnou výdělečnou činnost, se podpora stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu odváděného na důchodové pojištění.

Pokud předchozí příjem nelze zjistit (např. uchazeč o zaměstnání bez svého zavinění nemůže dosvědčit výši svého výdělku), stanoví se podpora v nezaměstnanosti uchazeči za první dva měsíce ve výši 0,15násobku, další dva měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající podpůrní dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu podána.

Pokud se žadatel o zaměstnání účastní rekvalifikačního kurzu úřadu práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci, která je vyplácena až do ukončení rekvalifikačního kurzu. Do doby vyplácení podpory v nezaměstnanosti se nezapočítává podpora vyplácená v době rekvalifikace, pobírání nemocenské (podpora se nevyplácí) a při vazbě (podpora se nevyplácí).

Podpora v nezaměstnanosti není vyplácena, pokud uchazeč:

- splňuje nárok na starobní důchod;
- pobírá dávky nemocenského pojištění;

- nastoupil vazbu nebo výkon trestu.

Podpora při rekvalifikaci

Nárok na ni má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikačního kurzu zabezpečeného úřadem práce a kde dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána není poživitelem starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu.

Tato podpora je poskytována po celou dobu rekvalifikace. Výše vlastní podpory se vypočítává procentní sazbou z posledního příjmu, a to ve výši 60 % po celou dobu rekvalifikace. Při výpočtu je možné vycházet z předchozího čistého výdělku, anebo z vyměřovacího základu nebo částky životního minima.

Vedle státní politiky zaměstnanosti může sehrávat velmi důležitou roli i politika zaměstnanosti na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů. Tu je potřeba zaměřit především na vytváření náhradních výrobních programů, hledání vhodných zahraničních partnerů a také na vnitropodnikovou personální politiku. Současně na úrovni podniků se může v praxi významně uplatnit i odborová politika zaměstnanosti. Odbory mohou zpracováním vlastní koncepce vnést nové pohledy a prvky a případně i možnosti řešení problémů nezaměstnanosti.

1.1.7 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti byla od počátku zaměřena na konkrétní cílové skupiny. Nejvíce ohrožené cílové skupiny nezaměstnaných jedinců jsou například lidé s nevhodnou kvalifikací, osoby zdravotně postižené nebo osoby s jinými handicapem. Základním principem aktivní politiky zaměstnanosti je vyloučení kolektivních nevýhod různých skupin a kategorií nezaměstnaných.

Kliková a Kotlán (2006, s. 262) definují aktivní politiku zaměstnanosti jako „*všechna opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce*“.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je zvýšení zaměstnanosti tak, aby nedošlo k podstatnému nárůstu inflace v ekonomice a změně struktury nezaměstnanosti.

Používané nástroje politiky zaměstnanosti lze rozdělit podle mnoha hledisek, například podle cílové skupiny (osoby nezaměstnané a hledající si práci, nebo osoby zaměstnané), podle podnětů k vystoupení z trhu práce či podnětů ke vstupu na trh práce.

Dále dle Klikové a Kotlána (2006, s. 258-261)

Členění nástrojů politiky zaměstnanosti podle cílové skupiny:

- *Nástroje zaměřené na nezaměstnané osoby:* **Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace:** Ve většině vyspělých zemích tato opatření hrají na trhu práce zásadní roli. Úkolem je připravit kvalifikovanou pracovní sílu, usnadnit mládeži přechod ze škol na pracovní místa a snížit úroveň evidované nezaměstnanosti. Kvalifikační a rekvalifikační programy jsou orientovány hlavně na dlouhodobě nezaměstnané a nezaměstnanou mládež. Tyto programy jsou cíleny na získání teoretických vědomostí ve školních centrech a na získání praktických dovedností v podnicích. **Pomoc při začleňování osob na trhu práce:** Pomoc při začleňování osob na pracovní trh je uplatňována ve všech vyspělých zemích, ale druh a množství této politiky je odlišné. Například jsou zaměstnavatelům poskytovány dotace ke mzdám, případně daňová zvýhodnění v případě, že nezaměstnanou osobu zaměstnají. V některých zemích se pak používají nástroje politiky zaměstnanosti, které mají pomáhat a motivovat uchazeče o práci, aby se více snažili sehnat si zaměstnání. Příkladem těchto nástrojů je úplná či částečná úhrada nákladů na představení se v novém zaměstnání, změnu bydliště, příplatky ke mzdě, když nezaměstnaný přijme pozici, která je méně placená, než byla předchozí. **Pomoc při založení podniku:** Tyto formy pomoci jsou různorodé co do rozsahu, tak i do obsahu. V nejjednodušší možné formě jsou poskytovány peněžní obnosy, které jsou odvozeny z určitého násobku podpory v nezaměstnanosti. Dalším projevem této pomoci je například poskytování dotací zaměstnavatelům na refundaci částky úroků z investičních nákladů. **Veřejně prospěšné práce:** Tato opatření byla rozpracována jako reakce na problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti. Společným znakem těchto opatření je, že nemohou být zaměřeny na pravidelné činnosti podniků veřejných služeb nebo soukromého sektoru a musí být zaměřeny na veřejné zájmy. Aby uchazeči o práci byli motivováni k práci, musí být mzda vyplácena v rámci veřejně prospěšných prací vyšší nežli podpora v nezaměstnanosti.
- *Nástroje orientované na zaměstnané osoby:* **Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace:** Části kvalifikačních programů, jako jsou například další profesní vzdělávání a přeškolení nejsou zaměřené pouze na nezaměstnané, ale také na zaměstnané osoby. Všechny tyto programy jsou hrazeny úplně nebo

částečně státem a odehrávají se převážně ve státních nebo soukromých rekvalifikačních centrech nebo podnikových zařízeních. **Zkrácení normálního pracovního času a délky životní pracovní aktivity:** Jedná se o opatření, které se realizuje v souvislosti se zkrácením pracovního času v důsledku redukce produkce, která může být například vyvolána sezónním výpadkem produkce, dočasnou ztrátou trhu a jiné. Díky zavedení těchto opatření je možné udržet část kvalifikovaných pracovníků na pracovních místech. Lidé, kteří pracují na zkrácený úvazek, kde část mzdy je doplácena ve formě dotací, jsou ze zákona postaveny na úroveň osob, které pracují na plný úvazek. Tuto formu práce lze nejvíce nalézt ve veřejných službách. Programy předčasného odchodu do důchodu jsou nejdůležitější z opatření na zkrácení celoživotní pracovní doby. Lidem, kteří se rozhodnou odejít do důchodu před zákonnou lhůtou jsou poté do dovršení důchodového věku vypláceny příslušné dávky. Více podrobně budou nástroje popsány níže.

Členění nástrojů politiky zaměstnanosti podle podnětů k vystoupení z trhu práce či podnětů ke vstupu na trh práce:

- *Podněty k vyloučení z trhu práce:* Neboli tzv. převod osob ze segmentu aktivní části populace do neaktivní části. Mezi tyto osoby patří jak zaměstnaní, tak i nezaměstnaní. Na straně poptávky po práci se jedná o dřívější odchody do důchodu. Na straně nabídky práce se jedná o placenou mateřskou dovolenou a obecně příspěvky pro matky (popřípadě otce) s dětmi do určitého věku, a o podněty povzbuzující zahraniční pracovníky k návratu domů.
- *Podněty ke vstupu na trh:* Opačnou situací je poté převod osob ze segmentu neaktivní populace do ekonomicky aktivní části. Na straně poptávky po práci se jedná o příspěvky ke mzdám vyplácené zaměstnavatelům při přijetí nového pracovníka. Na straně nabídky práce se pak jedná o rekvalifikaci, různé formy dalšího vzdělávání, podporu regionální migrace a podněty začínajícím podnikatelům.
- *Nevýhody a negativní sankce sloužící k vyloučení z trhu práce:* Na straně poptávky po práci se jedná o zákaz dětské práce a o omezení či zákaz zaměstnávání přistěhovalců. Na straně nabídky práce se jedná o prodloužení povinné školní docházky, snížení možnosti výdělků důchodců bez krácení jejich starobního důchodu.

- *Nevýhody a negativní sankce bránící určité osoby či celé sociální kategorie před vytlačáním z trhu práce:* Na straně poptávky po práci jde o pokuty pro zaměstnavatele, pokud nesplní předepsanou kvótu pracovních míst pro zdravotně postižené osoby. Dále jde o určení maxima pracovních hodin a ochranu proti neoprávněnému propuštění z práce. Na straně nabídky práce se potom jedná o očekávání, že zaměstnanci budou akceptovat příjem a kvalifikační úroveň v nabízených zaměstnáních, jinak by ztratili podporu. Dále se jedná o případné zpochybnění závazného charakteru mzdových dohod mezi odbory a zaměstnavateli.

1.2. Nezaměstnanost

Na problematiku nezaměstnanosti lze nahlížet z různých pohledů a hledisek. Je možno ji považovat za ukazatel ekonomické situace v zemi, nebo jako schopnost státu využít lidské zdroje dané země. Lze ji přirozeně považovat také za důsledek schopnosti a ochoty lidí dané země pracovat.

Nezaměstnanost se na trhu práce projevuje jako převis nabídky práce nad poptávkou po práci. Mezi nezaměstnané osoby automaticky nepatří všichni, kteří nejsou zaměstnaní nebo nepodnikají. Je potřebné předem definovat skupinu obyvatel, která se do výpočtu ukazatelů nezaměstnanosti zahrnuje. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 140) Dle definice Eurostatu se za nezaměstnané osoby považují:

- 15tileté a starší (není stanovena horní věková hranice);
- bez práce (nebyly v pracovněprávním vztahu ani nepodnikají);
- hledající aktivně práci (registrovaly se na úřadu práce nebo u soukromé agentury zprostředkovávající práci nebo hledají práci přímo ve firmách, využívají inzerce, podnikají kroky pro založení vlastní firmy, podaly žádost o pracovní povolení a licenci nebo hledají zaměstnání jiným způsobem);
- připravené nastoupit do práce (jsou během referenčního období k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo podnikání).

Osoby, které nesplňují alespoň jednu z těchto vlastností, jsou posuzováni, jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Řadí se sem například lidé ve starobním důchodu, osoby v domácnosti, studenti, lidé, kteří se vzdali hledání další práce. (Brčák, 2014, s. 141)

Nezaměstnanost je negativním jevem, kdy člověk v produktivním věku nepracuje, ačkoliv by pracovat měl a mohl. Je to jev, který provází vývoj tržního hospodářství a přináší s sebou negativní ekonomické i sociální důsledky. Zdravý vývoj ekonomiky má znamenat nízkou anebo alespoň přijatelnou míru nezaměstnaných. Nezaměstnanost je na jedné straně ztrátou statků a služeb, které by nezaměstnanými mohly být vyrobeny a na druhé straně jsou součástí ztráty pro společnost dávky v nezaměstnanosti, které vytvářejí podmínky, aby vlastní nezaměstnanost byla lépe snesitelná. Tyto dávky ovšem velmi výrazně zatěžují státní rozpočet.

V tržní ekonomice se od sebe odlišují dva případy nezaměstnanosti, a to:

- **dobrovolná nezaměstnanost** – Jedná se o osoby, který o pracovní místo vědomě neusilují například z důvodů: jsou dostatečně ekonomicky zajištěni a dočasně dávají přednost svému volnému času, zábavě a sportu; nejsou schopni najít jakékoliv zaměstnání.

„Dobrovolně nezaměstnaný člověk může mít dobré nabídky na místo, ale dál shání lepší nebo lépe placené místo. Existuje také mnoho důvodů, proč by si lidé mohli dobrovolně zvolit, že nebudou při stávající mzdové sazbě pracovat. Pouze velmi malá část z nich bývá počítána oficiálně mezi nezaměstnané.“ (Samuelson, Nordhaus,

- **nedobrovolná zaměstnanost** – u tohoto typu nezaměstnanosti je jedinec aktivní a snaží se najít pracovní místo nebo se připravuje na návrat nebo vstup do pracovního procesu. Tato nezaměstnanost je pak opravdovým problémem.

Vlastní nezaměstnanost lze měřit pomocí dvou ukazatelů, které nejsou mezi sebou zaměnitelné. Jsou to Podíl nezaměstnaných osob a Obecná míra nezaměstnanosti. V roce 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky přešlo na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR, kterým je **Podíl nezaměstnaných osob**. Tento ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15–64 let, kdežto předchozí ukazatel **Registrovaná míra nezaměstnanosti** poměřoval pouze uchazeče o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám. K této dohodě dospělo

ministerstvo s Českým statistickým úřadem, kde do roku 2013 zveřejňovali hodnoty obou ukazatelů paralelně, čímž mnohdy docházelo k záměně těchto výsledků. Český statistický úřad vydává ukazatel, který se nazývá **Obecná míra nezaměstnanosti**. Tento ukazatel se počítá v rámci Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS), který vychází z doporučení EUROSTATu a Mezinárodní organizace práce ILO. (ČSÚ, 2012)

1.1.8 Ekonomické, sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost má významné ekonomické, sociální i psychické důsledky na životy lidí i jejich rodin. Osoby, které nemají dlouhodobě práci se mohou dostat do ekonomických potíží, klesá jejich životní úroveň a vyskytují se i existenční problémy celé rodiny. Vzniká tak osobní i rodinná ekonomická nejistota. Dlouhodobá nezaměstnanost ničí časové rozvržení celého pracovního dne, mizí pracovní návyky a dovednosti a devastuje lidský kapitál. Objevuje se nedostatek sociální kontaktů a dochází k sociální izolaci. Člověk, který je dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí spojení s realitou a pociťuje strach z budoucnosti. Vypořádání se se vzniklou situací je individuální. Je dáno především psychickou odolností člověka, věkem, pohlavím, finanční situací, aktivitou, kterou vyplní svůj volný čas a také délkou nezaměstnanosti. (Buchtová, 2002, s. 99-103)

Ekonomické důsledky jsou „spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. HNP³ je svou úrovní pod hodnotu potenciálního HNP. Ztráty lze fakticky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HNP a potenciálním HNP.“ (Krebs, 2004, s. 278)

Ztráta placeného zaměstnání představuje náhlý životní zvrat, který citelně ovlivní finanční situaci dotyčného člověka i členů jeho rodiny.

Nezaměstnaný člověk je ve většinou nucen výrazně snížit své výdaje, úroveň jeho spotřeby je limitována finančními zdroji z dávek sociálního zabezpečení a z vlastních rezerv. Vlastní finanční úspory jsou většinou spotřebovány již během období, kdy je poskytována podpora v nezaměstnanosti, a nezaměstnaný je poté konfrontován s ještě tíživější ekonomickou situací. Sirovátka a Řezníček (1994) ve svém výzkumu zmiňují fakt, že ke zhoršení ekonomické situace dochází během šesti měsíců i dříve až u čtyř pětina domácností nezaměstnaných.

³ Hrubý národní produkt

Po šestiměsíčním období nároku na podporu je nezaměstnaný finančně zabezpečován dávkami, které se odvíjejí od výše životního minima, což ještě více prohlubuje jeho materiální nedostatky.

Je-li ztráta zaměstnání krátkodobá, nejsou ve většině případů ekonomické dopady příliš výrazné a finanční potíže je možno zvládnout jak z rezerv, tak s hmotnou pomocí širší rodiny, přátel a známých. V případě nezaměstnanosti dlouhodobé (za dlouhodobou nezaměstnanost je považována absence placeného zaměstnání rok a více), jsou nezaměstnaní ohroženi finančním strádáním, jež může vygradovat až v chudobu.

Kategorie osob v předdůchodovém věku je v případě dlouhodobé nezaměstnanosti ekonomicky ohrožena i v dlouhodobé perspektivě, neboť výše důchodu je vypočítávána právě z posledních 10 let ekonomicky aktivního života.

Také Buchtová (2003) pojednává o nezaměstnanosti jako o situaci, která vede k finančnímu strádání. Opatření, která v období nezaměstnanosti mají vést k šetření finančních zdrojů, se odráží na celkové kvalitě života. Jsou omezovány volnočasové aktivity, zužuje se okruh zájmů, neboť finančně zatěžují limitovaný rozpočet. Materiální nedostatek je pocíťován v rámci celé rodiny nezaměstnaného, přičemž míra materiálního chudnutí s velikostí rodiny roste.

Sociální důsledky jsou velice různorodé, protože jsou spojeny s dopadem nezaměstnanosti na společenský život jedince či jeho rodiny, s jeho sociální situací, s chováním, s životními postoji, s hodnotovou orientací, s dosud zaběhlým způsobem života.

Skutečnost, že se jedinec popř. člen rodiny stal nezaměstnaným, může mít vliv: na životní úroveň z důvodu značného finančního příjmu; na rodinu a její zvyklosti, kdy se mohou měnit role v rodině, může dojít k nestabilitě partnerského soužití, k izolaci rodiny; na vnímání času a jeho strukturaci, jelikož nezaměstnanost velice narušuje režim dne, výrazně chybí čas strávený v zaměstnání, do života zasahují z velké míry pasivní aktivity (sledování televize, hraní na PC a jiné) a neposledním znakem sociálních důsledků nezaměstnanosti je i vliv na fyzické a psychické zdraví.

Většina lidí při ztrátě zaměstnání prožívá stres, pocit méněcennosti, neschopnosti, osobního selhání. V této návaznosti pak může dojít k oslabení imunitního systému, k psychickým potížím či onemocněním. (Krebs, 2007, s. 74)

Nezaměstnanost je spojena se ztrátou sociální role, s čímž souvisí i pokles sociálního statutu. Proto může vést až k sociální degradaci a vyloučení z majoritní společnosti.

„Zdravotní ohrožení, které přináší stres spojený s nezaměstnaností, bývá posilováno zvýšenou tendencí postižených lidí užívat psychoaktivní látky (alkohol, léky a drogy, více kouří). Únik představuje i hra (např. na automatech), značná část nezaměstnaných propadá gamblerství, které ještě dále snižuje již tak problematickou ekonomickou situaci těchto rodin“ (Vágnerová, 2004, s 743)

Ztráta zaměstnání vede k přerušení sociálních vazeb s (bývalými) kolegy, nezaměstnaní v důsledku ekonomických potíží omezují své volnočasové aktivity a dřívější zájmy. Postupně se dostávají do sociální izolace, dochází k úbytku sociálních kontaktů, lidé se uzavírají do sebe – což v důsledku ztěžuje i hledání nového zaměstnání. (Buchtová, 2002, s. 68)

Psychické důsledky

V současnosti je společnost zaměřena na velmi konzumní život. Důraz je kladen na materiální vlastnictví, které je jakýmsi ukazatelem úspěšnosti. Udává společenské postavení a posiluje prestiž člověka ve společnosti. Dlouhodobě nezaměstnaní si často nemohou dovolit komfortní bydlení, nákladně vybavenou domácnost a šatník.

To může vyvolávat pocity marnosti, úzkosti, apatie, nespokojenosti a také odpor vůči vnější společnosti, která člověka „už nebere“. Psychologický vliv dlouhodobé nezaměstnanosti je zcela nevyvratitelný. Dlouhodobá nezaměstnanost vede k nedostatečnému uspokojování (deprivaci) potřeb člověka. Déle trvající nedostatky se mohou proměnit až ve frustraci, vyvolat deprese a v konečném důsledku absolutní rezignaci v hledání zaměstnání.

Je velmi důležité, aby se instituce či organizace, které s nezaměstnanými pracují, zaměřovali i na tuto stránku. Aby poskytovali svým klientům kromě profesně-kariérního a finančního poradenství také pomoc psychologickou. Tento úkol splňují zejména nestátní organizace. Státní pomoc v rámci úřadů práce se však psychologickou intervencí rozhodně nezabývá. V praxi je kontakt úředníků, lépe řečeno zprostředkovatelů práce, omezen zpravidla na vyřízení administrativních formalit.

Buchtová cituje z výzkumu M. Frese: „...po delší době, než šest měsíců zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka spolu s poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a stavy deprese.“ (Buchtová, 2002, s. 103)

Zdravotní důsledky

Kvalitu zdravotního stavu člověka ovlivňuje mimo jiné i psychické zdraví. Jakmile dojde k jeho narušení, je pravděpodobné, že se negativní vliv projeví i ve zdraví fyzickém. Není s podivem, že dlouhodobě nezaměstnaní jsou často nemocní, což ještě více komplikuje nalezení práce. Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti se může projevit také ve zvýšené konzumaci alkoholu nebo cigaret, případně i jiných návykových látek.

„Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka.“ (Mareš, 2002, s. 84)

1.1.9 Typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Jedná se o plynulé přecházení pracovníků z jednoho zaměstnání do jiného. Příčiny těchto změn zaměstnání, které bývají většinou provázeny určitou kratší dobou nezaměstnanosti, spočívají v nedokonalé mobilitě pracovních sil, v nedostačujících znalostech o pracovních možnostech a často také souvisí do značné míry i s životním cyklem (ukončení školy, změna bydliště, narození dětí).

Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Tento typ nezaměstnanosti je v tržní ekonomice neodstranitelný, zajišťuje nezbytnou mobilitu pracovních sil. Pokusy o její odstranění nebývají úspěšné, naopak mohou vést ke zhoršení efektivnosti ekonomiky. Výši frikční nezaměstnanosti je možné do určité míry ovlivnit lepší informovaností o pracovních příležitostech a také opatřeními k usnadnění přemísťování pracovních sil.

Frikční nezaměstnanost je dobrovolná – lidé se sami rozhodli hledat jinou práci.

Strukturální nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství. Je vyvolávána zpravidla technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů. Výrazněji na ni působí hlavně změny struktury světové ekonomiky. Strukturální

nezaměstnanost může do jisté míry vytvářet problémy tam, kde bývají v důsledku technických změn postižená celá odvětví.

Strukturální nezaměstnanost může být v nepoměru vytváření pracovních míst v některých oblastech velmi vysoká a poměrně dlouhodobá. Řešení tohoto typu nezaměstnanosti není jednoduché. V souvislosti s transformací české ekonomiky a s postupem strukturálních změn vznikly problémy strukturální nezaměstnanosti v menších městech, zpravidla závislých na jednom větším podniku. Největším problémem bývá rekvalifikace starších pracovníků, jejichž odborná způsobilost zastarala, přizpůsobivost je malá a perspektivy jejich využití jsou tak značně omezené.

Strukturální nezaměstnanost považujeme za dobrovolnou v případě, kdy pracovníci, kteří opustili místo v útlumovém odvětví, nepřijmou místo za nižší mzdu v jiném odvětví.

Cyklická nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je spojen s hospodářským cyklem tržních ekonomik. Má tendenci výrazně růst v období recese, a naopak mizí při příznivém ekonomickém vývoji. Její vývoj tedy závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním HDP. V podmínkách hospodářského poklesu může dosahovat značné výše a následně vede k vysokým ekonomickým ztrátám. Tato nezaměstnanost je tedy vlastně způsobená propadem nebo poklesem hospodářské činnosti.

Tento typ nezaměstnanosti má podobně jako strukturální nezaměstnanost závažné následky, a je proto předmětem opatření hospodářské politiky usilujících o snižování nezaměstnanosti.

Sezónní nezaměstnanost

Tímto druhem nezaměstnanosti bývají nejvíce postiženy odvětví a regiony zaměřené na zemědělství, cestovní ruch, lesnictví a další. Do tohoto typu nezaměstnanosti patří skupina lidí, kteří jsou nezaměstnaní kvůli ročnímu období. Sezónní nezaměstnanost je dobrovolná, protože se lidé sami rozhodli přijmout práci, kde jsou zaměstnáni pouze sezónně, mimo sezonu by mohli přijmout jinou práci.

Skrytá nezaměstnanost

Pojem skrytá nezaměstnanost znamená, že efektivita pracovních míst je malá až nulová. Do této kategorie patří také skupina nezaměstnaných, kteří nejsou evidováni na Úřadu práce jako nezaměstnaní:

- Ženy v domácnosti,
- Absolventi škol,
- Nezaměstnaní, kteří nejsou evidováni na úřadu práce a práci si hledají sami,
- Osoby zařazené do programů pro nezaměstnané jako jsou rekvalifikační kurzy,
- Osoby s nízkou kvalifikací.

Regionální nezaměstnanost

Jde o nezaměstnanost spojovanou s určitými regiony dané země, často je způsobená strukturální nezaměstnaností.

Nezaměstnanost v důsledku reálných mezd

Nezaměstnanost je způsobena příliš vysokou reálnou mzdou. Nezaměstnanost v důsledku reálných mezd je dobrovolná, protože se pracující anebo jejich odbory rozhodli činit tlak na zvýšení mezd, a tak dobrovolně souhlasili s jistou mírou nezaměstnanosti z tohoto kroku vyplývající.

Technická nezaměstnanost

Technická nezaměstnanost vzniká jako následek přerušení technického výrobního procesu (v důsledku poruchy strojního zařízení nedostatku materiálu atd.)

Technologická nezaměstnanost

Na základě inovativních pokrokových technologií, které šetří lidskou práci, zejména nahrazování práce kapitálem (robotizace, rozvoj informačních technologií).

Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

Do této skupiny řadíme pracovníky: „kteří musí pracovat na snížený úvazek nebo práce plně nevyužívá jejich schopnosti kvalifikace“. (Daňhelová, 2002, s. 10) Tento typ neúplné zaměstnanosti se rozšiřuje jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Většinou se jedná o zkrácení pracovní doby, nebo se o jedno místo a příjem dělí dvě osoby.

Zvláštním typem nezaměstnanosti je tzv. nepravá nezaměstnanost. Jde o osoby, které jsou registrovány jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně. Tento způsob je velmi oblíben především u mladé generace.

Plná zaměstnanost

Plnou zaměstnanost lze rozumět jako stav, kdy jedinec, který chce pracovat, a přitom akceptuje mzdu, kterou mu zaměstnavatel, za daných podmínek může nabídnout, zaměstnání vždy najde. Za stav odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně 2–4 % ní úroveň míry nezaměstnanosti. Někdy se mluví o tzv. přirozené nezaměstnanosti, přičemž překročení této hranice jak směrem nahoru, tak dolů, je nežádoucí.

Dlouhodobá opakovaná nezaměstnanost

Dlouhodobou nezaměstnanost lze definovat různě – může trvat jeden, dva, tři i několik let. Podle délky trvání můžeme určit problémové regiony či sociální skupiny. Tam, kde je míra nezaměstnanosti vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý, je situace příznivější.

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojována s některými sociálními skupinami, jako jsou např. nekvalifikovaní dělníci, imigranti, Romové a ženy. Tak jako existují sociální skupiny či regiony s rizikem vyššího výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti, existují i sociální kategorie a regiony s vyšším rizikem opakované nezaměstnanosti.

1.1.10 Faktory způsobující nezaměstnanost

Nerovnováha na trhu práce ať už na straně nabídky práce, nebo na straně poptávky po práci, vyvolává vážný ekonomický problém nazývaný nezaměstnanost.

Příčinou nezaměstnanosti na trhu práce jsou nepružné mzdy a dlouhodobá nerovnováha mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Základním znakem rigidity v chování ekonomických subjektů je stanovení mezd. Důležitou roli hrají také náklady spojené se změnami v mzdových a platových soustavách, dobré pracovní výkony, jednání s odbory apod. Podnikatelé nebudou nahrazovat osvědčené pracovníky nezaměstnanými, kteří jsou ochotni nastoupit za nižší mzdu. S přijímáním nových pracovníků by zaměstnavatelům vznikly velké ztráty, protože zaměstnavatel nové pracovníky musí zaškolit, což stojí značné finanční prostředky a také je zde riziko, že se vyškolení pracovníci nemusí osvědčit.

Daňhelová (2002) poukazuje na příčiny vzniku nezaměstnanosti podle Mareše (1994):

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

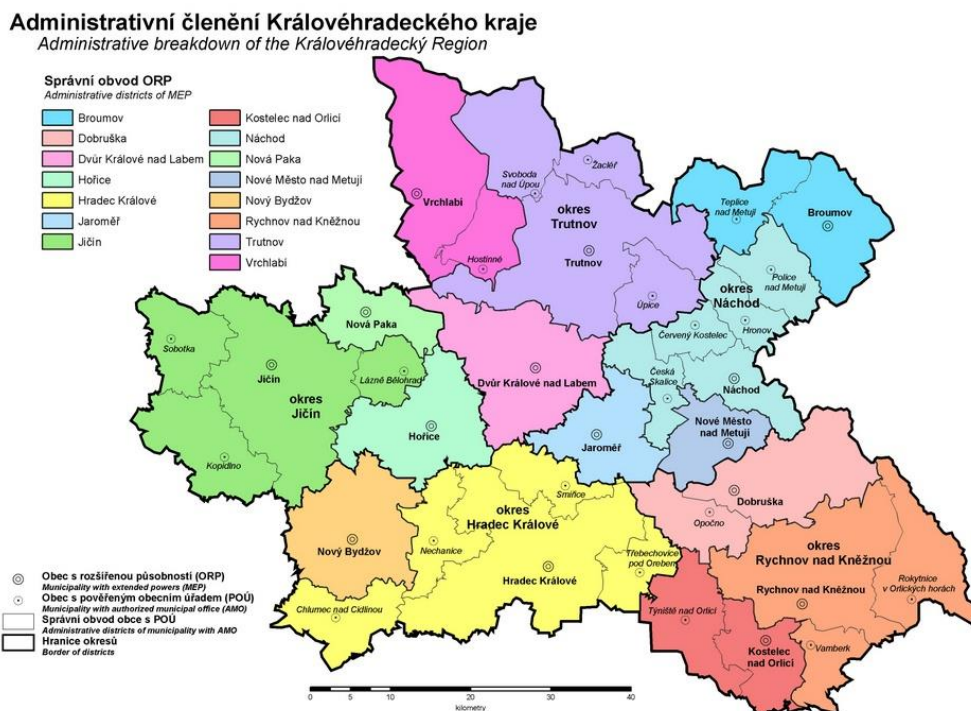
Vlastní práce

1.3.Charakteristika Královéhradeckého kraje

Královéhradecký kraj vznikl na části území bývalého Východočeského kraje. Tvoří jej Královéhradecko, Jičínsko, Náchodsko, Rychnovsko a Trutnovsko. Kraj sousedí s Libereckým, Středočeským a Pardubickým krajem, na severu pak s polským Dolním Slezskem.

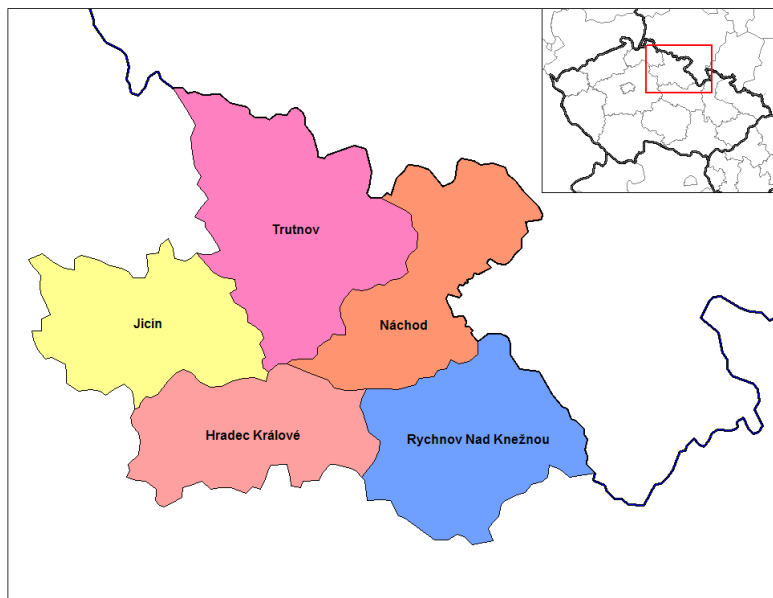
Od 1. 1. 2003 bylo v Královéhradeckém kraji zřízeno 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Pověřené obecní úřady spravují obce v území, které je skladebné do okresů i do správních obvodů obcí s rozšířenou působností.

Obrázek 7 Administrativní členění Královéhradeckého kraje



Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/20548671/3300891515a.jpg/959e8d25-d02b-44af-1a1a7-696ec076cf6e?version=1.0&t=1452850536272>

Obrázek 8 Královéhradecký kraj



Zdroj: https://cs.wikipedia.org/wiki/Soubor:Hradec_Kralove_districts.png

Okresní města: Hradec Králové (93 tis. obyvatel), Jičín (17 tis. obyvatel), Náchod (20 tis. obyvatel), Rychnov nad Kněžnou (11 tis. obyvatel), Trutnov (30 tis. obyvatel).

Obce s rozšířenou působností: Broumov, Dobruška, Dvůr Králové nad Labem, Hořice, Jaroměř, Kostelec nad Orlicí, Nová Paka, Nové Město nad Metují, Nový Bydžov a Vrchlabí.

Správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem, jejichž funkci vedle 15 výše uvedených obcí s rozšířenou působností mají také Červený Kostelec, Česká Skalice, Hostinné, Hronov, Chlumeck nad Cidlinou, Kopidlno, Lázně Bělohrad, Nechanice, Opočno, Police nad Metují, Rokytnice v Orlických horách, Smiřice, Sobotka, Svoboda nad Úpou, Teplice nad Metují, Třebechovice pod Orebem, Týniště nad Orlicí, Úpice, Vamberk, Žacléř.

Královéhradecký kraj lze charakterizovat jako zemědělsko-průmyslový kraj s bohatě rozvinutým cestovním ruchem. Na jeho území se nachází velké množství přírodních, kulturních a historických památek a zajímavostí. Významné turistické regiony jsou: Český ráj, Krkonoše, Náchodsko-Broumovsko, Orlické hory, Podkrkonoší a Polabí. Mezi nejnavštěvovanější místa bezesporu patří Krkonošský národní park s nejvyšší horou České republiky Sněžkou (1603 m. n. m.) nebo pramenem největší řeky Labe, Prachovské skály,

Kuks, Babiččino údolí, Zoo Dvůr Králové nad Labem a jiné. V průmyslu převažuje zpracovatelský průmysl, výroba motorových vozidel, výroba elektrických zařízení a textilní výroba. Podle výběrového šetření pracovních sil bylo v roce 2018 v hospodářství kraje zaměstnáno celkem cca 270,4 tis. obyvatel, z toho 31,9 % ve zpracovatelském průmyslu, 12,1 % ve velkoobchodě a maloobchodě, opravách motorových vozidel, 8 % ve zdravotnictví a sociální péči, 7,2 % ve vzdělávání, 6,3 % ve stavebnictví, 5,7 % ve veřejné správě, 4,6 % v zemědělství, lesnictví a rybnářství, 4,4 % v dopravě a skladování, 4,1 % v profesní, vědecké a technické činnosti, a 3 % v ubytování, stravování a pohostinství. (ČSÚ, Charakteristika kraje) V zemědělství převažuje rostlinná výroba. Pěstují se obiloviny, řepka, kukuřice, ovoce a zelenina.

Při hranicích s Polskem se rozvíjí mnoho forem přeshraniční spolupráce. Jednou z nich je Euroregion Glacensis, který vznikl v roce 1995 jako jeden z euroregionů působících na česko-polském pohraničí. Velký rozmach zaznamenaly místní akční skupiny, v nichž se obce sdružují za účelem rozvoje svých území.

1.4. Demografická struktura obyvatelstva v Královéhradeckém kraji

Demografická struktura obyvatelstva je výsledkem dlouhodobých demografických procesů, které probíhaly v dané populaci v uplynulých desetiletích. Demografická struktura obyvatelstva popisuje obyvatelstvo dle pohlaví a věku. Jedním z důležitých analytickým nástrojem pro demografické studie je věkové složení obyvatelstva. Věkové skupiny dle ekonomických měřítek pro srovnávání jsou předproduktivní věk 0-14 let, produktivní věk 15-64 let a poproduktivní věk 65 let a více. Struktura obyvatelstva je závislá mimo jiné také počtem narozených, zemřelých, přistěhovalých a vystěhovalých, ale také dlouhodobým vývojem, který popisuje přesuny obyvatelstva z nižších věkových skupin do vyšších. Většina evropských zemí, včetně ČR, má v současnosti velmi nepravidelnou věkovou strukturu, která je odrazem událostí z průběhu celého 20. století. K demografickému stárnutí obyvatelstva, při kterém se mění relativní zastoupení hlavních věkových skupin, dochází z důvodu nízké úrovně porodnosti a rostoucí naděje dožití při narození. Index stárnutí a index ekonomického zatížení charakterizují proces demografického stárnutí. Index stárnutí vyjadřuje poměr mezi nejnižší a nejvyšší věkovou skupinou obyvatel. Index ekonomického zatížení poté vyjadřuje a znázorňuje počet dětí ve věku 0-14 let a počet obyvatel ve věku 60 a více na 100 osob ve věku 15-59 let.

K 31.12. 2019 žilo na území Královéhradeckého kraje celkem 551 647 obyvatel, z toho 272 184 mužů a 279 463 žen. Průměrný věk obyvatelstva v roce 2019 byl 43,3 let. V rámci České republiky, kde je průměrný věk 42,5 let, je nejvyšší průměrný věk právě v kraji Královéhradeckém naopak nejnižší průměrný věk mají ve Středočeském kraji. Z celkového počtu obyvatel bylo ve skupině 0-14 let 86 013 obyvatel, ve skupině 15-64 let bylo 346 227 obyvatel a ve skupině 65+ bylo 119 407 obyvatel. V roce 2019 uzavřelo sňatek celkem 2797 obyvatel, a naopak rozvedlo se 1286 obyvatel. Celkem se narodilo 5504 dětí a 5901 obyvatel zemřelo. Do kraje se přistěhovalo celkem 5795 obyvatel a vystěhovalo 4772 obyvatel. Bližší informace o okresech Královéhradeckého kraje viz tabulka č.1.

Tabulka 1 Demografická struktura v Královéhradeckém kraji a jeho okresech

K 31.12.2019		KRAJ	OKRESY				
		HK kraj	Hradec Králové	Jičín	Náchod	Rychnov nad Kněžnou	Trutnov
Počet celkem	obyvatel	551 647	164 283	80 045	109 958	79 383	117 978
Ženy		272 184	80 246	39 834	54 207	39 580	58 318
Muži		279 463	84 038	40 211	55 751	39 803	59 660
0-14		86 013	25 832	12 432	17 038	12 621	18 090
15-64		346 277	102 340	50 577	68 752	50 365	74 193
65 a více		119 407	36 111	17 036	24 168	16 392	25 695
Průměrný věk		43,3	43,4	43,2	43,4	42,6	43,4
Sňatky		2 797	847	406	543	388	613
Rozvody		1 286	356	208	266	190	266
Živě narození		5 504	1 704	783	1 135	782	1 108
Zemřelí		5 901	1 757	858	1 182	852	1 303
Vystěhovalí		4 772	2 410	1 011	1 384	960	1 459
Přistěhovalí		4 772	2 614	1 349	1 149	1 325	1 392
Přírůstek	Přirozený	-397	-53	-75	-47	-70	-195
	Stěhování	1 023	204	338	-235	365	-67
	Celkový	626	151	263	-282	295	-262

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ Pohyb obyvatelstva a věková struktura podle kraj a okresů v roce 2019

Z tabulky lze vypočítat hodnotu podílu práceschopného obyvatelstva v kraji a jednotlivých okresech. Podíl práceschopného obyvatelstva se vypočítá jako: $[(\text{skupina obyvatel 15-64}/\text{počet obyvatel celkem}) * 100]$. Z tohoto vzorce vyplývá, že v Královéhradeckém kraji je 62,77 % práceschopného obyvatelstva. V okrese Hradec Králové je to 62,29 %, v okrese Jičín je to 63,19 %, v okrese Náchod je to 62,53 %, v okrese Rychnov nad Kněžnou je to 63,45 % a v okrese Trutnov je to 62,89 %.

Královéhradecký kraj má, ze všech krajů České republiky, nejvyšší index stáří a to konkrétně 138,8. Nejnižší index stáří je naopak ve Středočeském kraji s hodnotou 103,9. Vlivem vysokého podílu seniorů má kraj i nejvyšší ekonomické zatížení populace měřené indexem ekonomického zatížení mezi kraji v České republice. V roce 2019 byla hodnota indexu ekonomického zatížení v Královéhradeckém kraji 59,3 osob ve věku 65 let a více na 100 osob v produktivním věku. Mezi okresy byla nejvyšší hodnota v okrese Hradec Králové.

Svobodová (2006) upozorňuje na fakt, že stárnutí obyvatelstva je v současnosti jedním z nejaktuálnějších demografických problémů, který se netýká jenom Evropy, ale celého světa. Dle dlouhodobých prognóz populačního vývoje a věkové struktury obyvatelstva bude podíl starých lidí neustále narůstat. O zvyšujícím se počtu starších lidí se často mluví jako o sociálním problému, a to hlavně v souvislosti s důchodovým systémem. Rostoucí síla ekonomické závislosti vyvolává obavy, že společnost v budoucnu nevytvoří dostatečně zdroje pro financování důchodových systémů. Další obavy jsou spjaty s růstem nákladů na sociální a zdravotní zabezpečení. Dle Rabušice (1995) proces stárnutí populace vzbuzuje strach ze zpomalení ekonomického vývoje. Nejdůležitější příčinou těchto obav by mohl být nedostatečný příliv mladých lidí na trh práce a zaměstnanecké mobility. Jednodušeji řečeno stárnoucí pracovní síla by mohla být celkově méně produktivní.

Důsledky stárnutí jsou pro jakoukoliv společnost mnohonásobné. K těm nejhorším dle autora této diplomové práce patří ty, že vznikne silná skupina ekonomicky závislé populace se specifickým životním stylem a specifickými potřebami v oblasti spotřeby, zdravotnické péče a bydlení. Důvodem stárnutí populace je i současný životní styl mladých lidí. Tito lidé upřednostňují seberealizaci a kariéru před vstupem do manželství a založením rodiny. Vzniká tak převaha skupiny osob 65+ nad skupinou 0-14 let. Se zvyšujícím se věkem dožití obyvatelstva souvisí také posouvání věkové hranice odchodu osob do důchodu. Tento jev komplikuje životní situaci ženám či mužům na rodičovské

dovolené i po ní, kdy jim chybí tzv. „hlídací babičky a dědečkové“, protože ještě stále pracují. Pro rodiče je tak komplikovanější skloubit výchovu dětí s pracovní dobou (příkladem může být hlídání dětí o prázdninách, při nemocech a jiné).

1.5. Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v letech 2009-2019

Následující podkapitoly se budou zabývat zaměstnaností, analýzou nezaměstnanosti a realizací politiky zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. Analýza bude zpracována za roky 2009–2019, kde bude dostupná hodnota za rok 2020, bude doplněna.

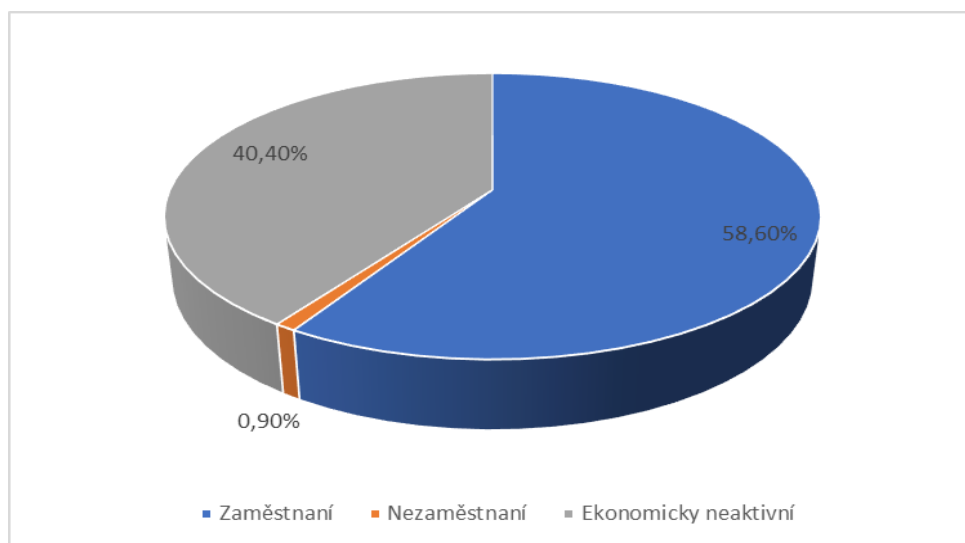
1.1.11 Zaměstnanost v Královéhradeckém kraji

Jedinci jsou členění na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní. Termín pracovní síla lze definovat jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných. Pro pojem pracovní síla se také používá název ekonomicky aktivní populace.

Jak již bylo popsáno výše v kapitole 1.7, v Královéhradeckém kraji v roce 2019 žilo celkem 551 647 obyvatel, z toho 346 277 obyvatel bylo ve věku 15 a více let. Rozdělení populace dle ekonomické aktivity je hlavně ovlivněno demografickou strukturou a ekonomickým vývojem v kraji. Na obrázku č. 9 lze vidět, že ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvořilo v Královéhradeckém kraji 59,58 % (272,8 tis. zaměstnaných a 4,6 tis. nezaměstnaných osob). Mezi ekonomicky aktivními bylo více mužů než žen konkrétně o 29,5 tis.

V roce 2019 pracovalo oproti roku 2018 o 500 mužů více a o 100 žen více. Fakt, že přírůstek pracujících mužů byl větší nežli přírůstek žen, způsobuje příznivý vývoj porodnosti, což samozřejmě vede ke zvyšování počtu žen, které se pečují o děti, a také čím dál tím více žen studuje na vysokých školách. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo nejvíce zastupovala skupina důchodců v počtu celkem 129,7 tis, poté děti do 14 let v počtu 85,8 tis, 36,9 tis bylo studentů a 21,5 tis ostatních.

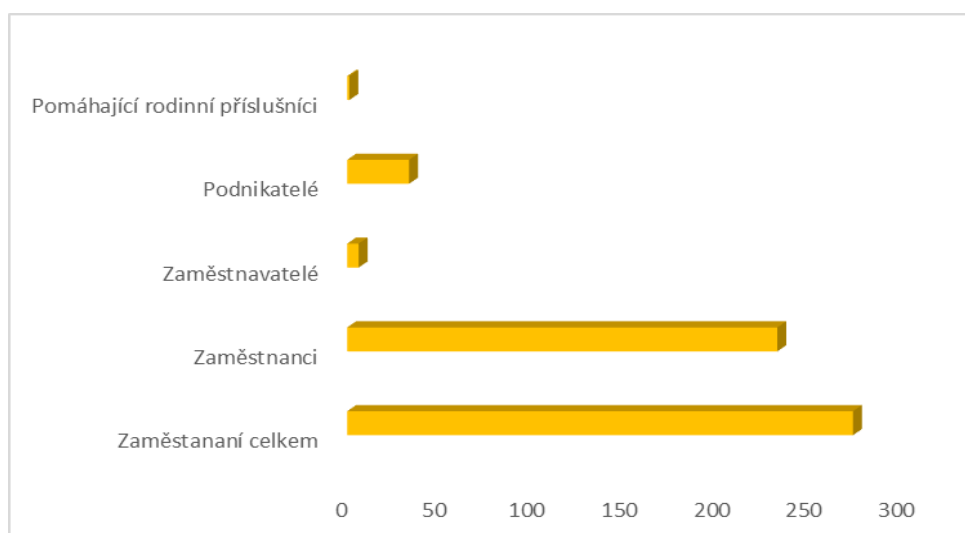
Obrázek 9 Podíl zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 let a více v Královéhradeckém kraji v roce 2019



Zdroj: ČSÚ: Základní charakteristika ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 let a více [online], zpracování vlastní

Obrázek 10 popisuje zaměstnané podle postavení v zaměstnání v Královéhradeckém kraji v roce 2019. Celkem zaměstnaných osob bylo 272,8 tis z toho 232 tis zaměstnanců, 6,2 tis zaměstnavatelů, 33,4 tis podnikatelů a 1,2 tis pomáhajících rodinných příslušníků.

Obrázek 10 Zaměstnaní podle postavení v zaměstnání Královéhradeckém kraji v roce 2019

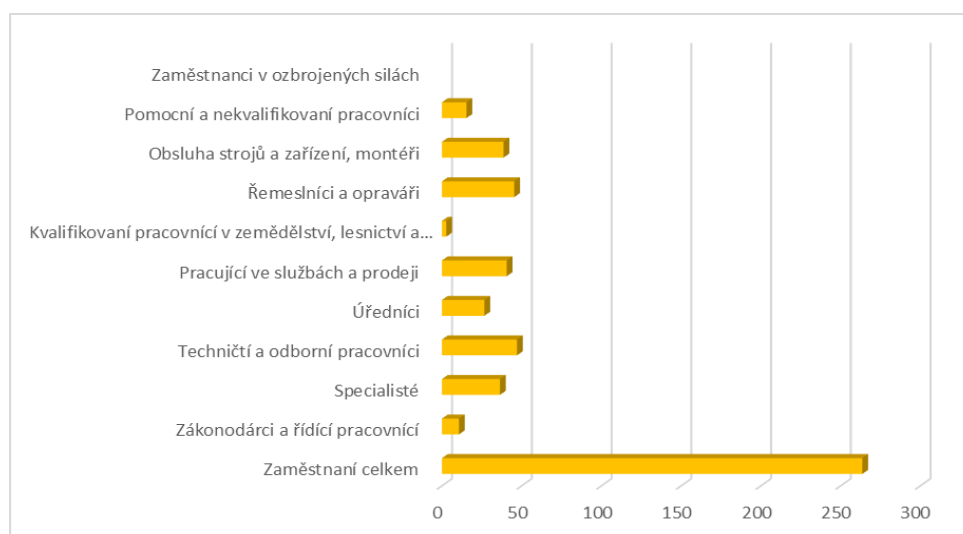


Zdroj: ČSÚ: Zaměstnaní podle postavení v zaměstnání [online], zpracování vlastní

Na obrázku č. 11 jsou znázorněni zaměstnaní dle tříd klasifikace zaměstnání v roce 2019 v Královéhradeckém kraji. Z celkového počtu zaměstnaných bylo 10,7 tis zákonodárců a řídících pracovníků, 36,4 tis specialistů, 47,1 tis technických a odborných pracovníků, 26,6

tis úředníků, 40,6 osob pracujících ve službách a v prodeji, 2,7 tis kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství, 45,3 tis řemeslníků a opravářů, 38,6 osob, kteří obsluhují stroje a zařízení a montérů, 15,4 pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Hodnota v klasifikační třídě zaměstnání „Zaměstnanci v ozbrojených silách“ nebyla dostupná.

Obrázek 11 Zaměstnaní v Královéhradeckém kraji dle tříd klasifikace zaměstnání v roce 2019

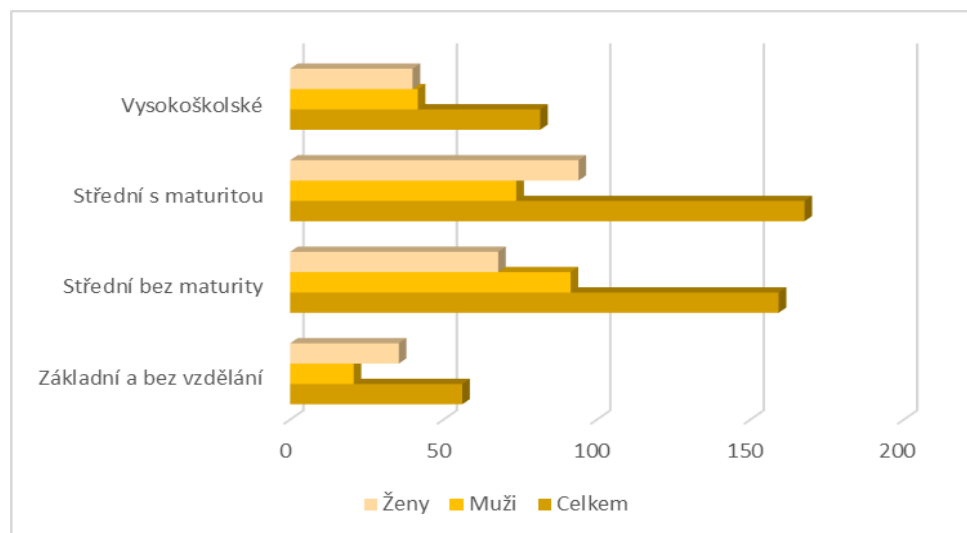


Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Obrázek 12 znázorňuje obyvatelstvo ve věku 15 let a více podle vzdělání v Královéhradeckém kraji v roce 2019. Z obrázku je patrné, že z celkového počtu osob, které mají základní vzdělání nebo jsou bez vzdělání (tj. 56,1 tis) převládají ženy v počtu 35,4 tis. Více mužů nežli žen, mají střední školu bez maturity, jinak řečeno mají výuční list. Tuto skutečnost lze vysvětlit tím, že je více možností v učebních oborech pro muže než pro ženy, například málo mezi ženami najdeme truhlářku, instalatérku, elektrikářku, automechaničku, kominíčku a jiné. Opakem je tomu v kategorii vzdělání střední s maturitou, kde naopak převažují ženy. Pro ženy se středoškolským vzděláním s maturitou se otevírá mnohem více možností uplatnění na trhu práce nežli „jen“ s výučním listem. Například mohou dělat administrativní pracovnice, asistentky, zdravotní sestry a jiné více typické práce pro ženy. Ve skupině vysokoškolsky vzdělaných z celkového počtu 81,5 tis osob je více mužů a to konkrétně 41,6 tis a 39,9 tis žen. Skutečnost, proč je více mužů vysokoškolsky vzdělaných lze vysvětlit tím, že ženy se v mladém věku, nebo v průběhu

studia stávají matkami a zabývají se mateřskými povinnostmi a dále studium nedokončí nebo se na něj ani nepřihlásí.

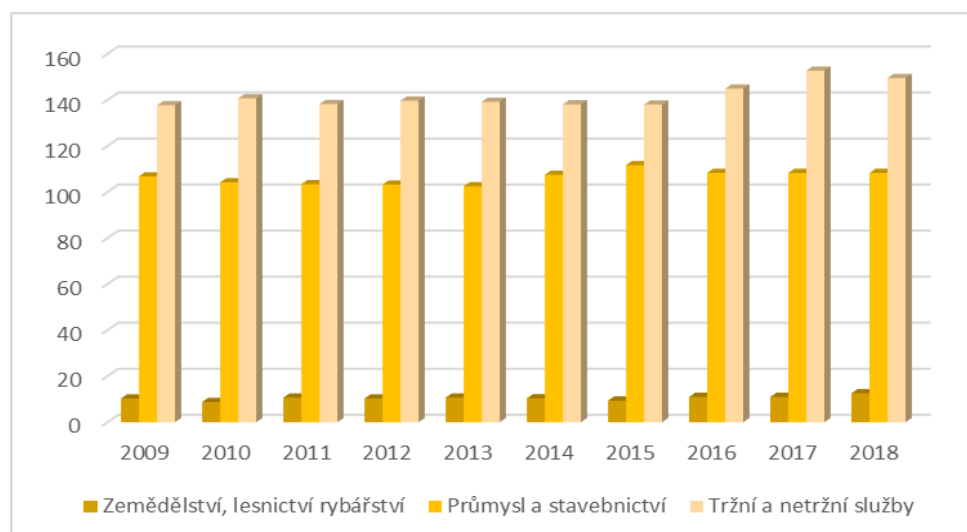
Obrázek 12 Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle vzdělání v Královéhradeckém kraji v roce 2019



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Obrázek 13 zachycuje zaměstnané pracující v Královéhradeckém kraji v oborech zemědělství, lesnictví a rybářství, průmysl a stavebnictví, tržní a netržní služby.

Obrázek 13 Zaměstnaní pracující v Královéhradeckém kraji



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Tabulka 2 a obrázek 14 znázorňuje vývoj míry ekonomické aktivity v České republice a v Královéhradeckém kraji. Z níže uvedeného je patrné, že míra ekonomické aktivity

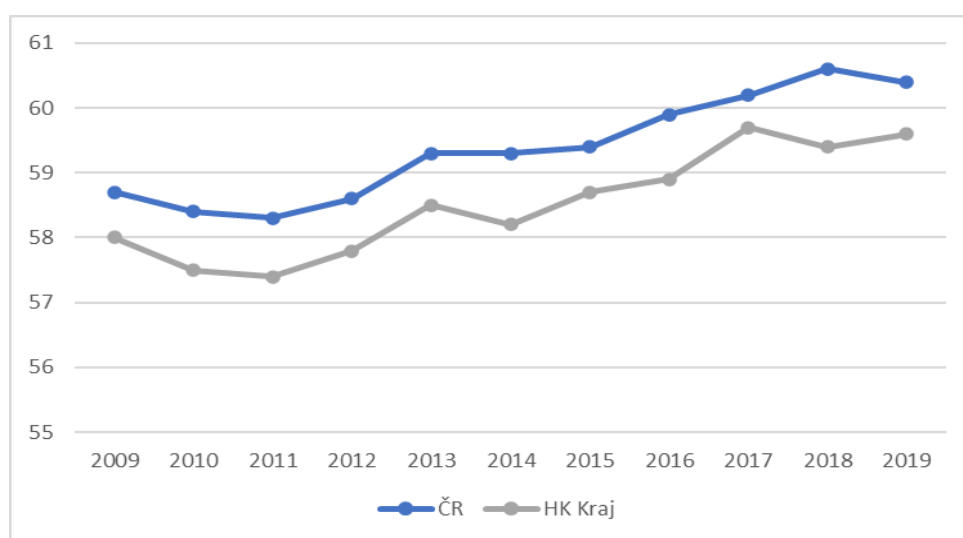
pomalou roste, i když data za rok 2020 nebyla dostupná, můžeme predikovat, že budou díky pandemii viru Covid-19 krizi klesat.

Tabulka 2 Vývoj míry ekonomické aktivity v ČR a Královéhradeckém kraji

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ČR	58,7	58,4	58,3	58,6	59,3	59,3	59,4	59,9	60,2	60,6	60,4
HK Kraj	58	57,5	57,4	57,8	58,5	58,2	58,7	58,9	59,7	59,4	59,6

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Obrázek 14 Vývoj míry ekonomické aktivity v ČR a Královéhradeckém kraji



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

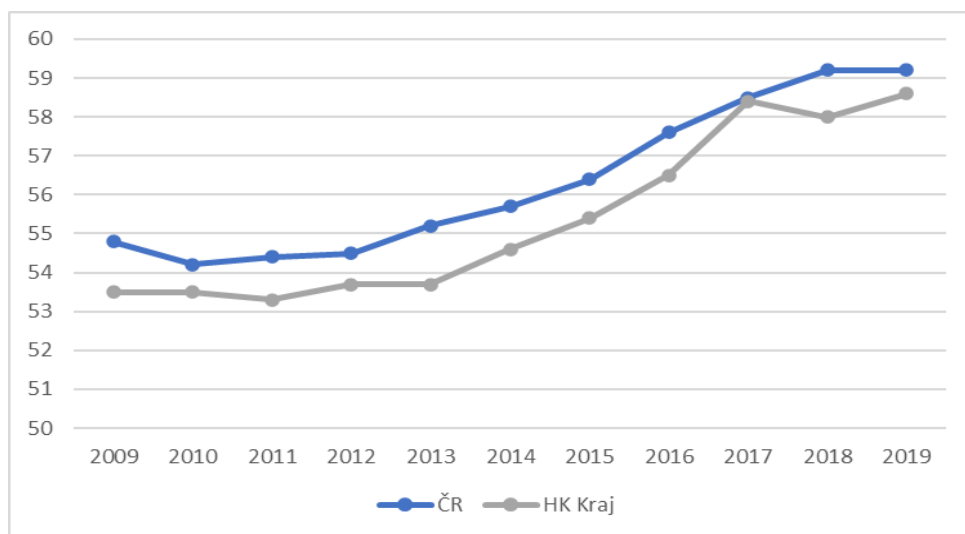
Níže uvedená tabulka a obrázek popisují vývoj míry zaměstnanosti v České republice a v Královéhradeckém kraji. Opět lze vyčíst, že míra zaměstnanosti pomalu roste, ale jistě tomu bude jinak v roce 2020, kde hodnota nebyla dostupná.

Tabulka 3 Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a Královéhradeckém kraji

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ČR	54,8	54,2	54,4	54,5	55,2	55,7	56,4	57,6	58,5	59,2	59,2
HK Kraj	53,5	53,5	53,3	53,7	53,7	54,6	55,4	56,5	58,4	58	58,6

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Obrázek 15 Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a Královéhradeckém kraji



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Dle krajské pobočky úřadu práce v Hradci Králové (2019) jsou největšími zaměstnavateli v kraji:

Název společnosti – sídlo – popis činnosti

- Sdružení Neratov, z. s. – Bartošovice v Orlických horách – chráněné bydlení pro lidi s mentálním postižením, chráněná pracoviště zaměstnávající lidi s různými formami postižení, pomoc dětem opuštěným či s postižením;
- Vězeňská služba – Praha – zajištění účelu výkonu trestu odnětí svobody;
- Kablo Vrchlabí s.r.o. – Vrchlabí – výroba kabelů pro automobilový průmysl;
- Tyco Electronics EC Trutnov, s.r.o. – Trutnov – výrobce a dodavatel kabelové techniky;
- Ardagh Metal Packaging Czech Republic s.r.o. – Skřivany – výroba kovových obalů;
- ASSA ABLOY Czech and Slovakia s.r.o. – Rychnov nad Kněžnou – výroba a prodej mechanických, elektromechanických elektronických zámků, vložek, bezpečnostních dveří;
- Continental Automotive Czech Republic s.r.o. – Jičín – výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla;
- RONAL CR s.r.o. – Jičín – výroba kol z lehkých kovů, výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla, výroba ostatních nekovových minerálních výrobků, slévárenství;
- ŠKODA AUTO a.s. – Mladá Boleslav – výroba automobilů;
- Federal-Mogul Friction Products a.s. – Kostelec nad Orlicí – výroba izolačních materiálů;

- Saint-Gobain Construction Products CZ a.s. - Častolovice – výroba izolačních materiálů;
- SQS Vláknová optika a.s. – Nová Paka – výroba optických a fotografických přístrojů a zařízení, výroba elektronických součástek;
- Hradecká pekárna s.r.o. – Hradec Králové – výroba a prodej pekárenských a cukrárenských výrobků;
- Datwyler Sealing Technologies CZ s.r.o. – Nový Bydžov – výroba gumárenských výrobků a technické pryže;
- Saar Gummi Czech s.r.o. – Červený Kostelec – výroba plastových a pryžových výrobků, zpracování gumárenských směsí;
- Trelleborg Bohemia a.s – Hradec Králové – výroba pryžových výrobků;
- ARGO-HYTOS s.r.o. – Vrchlabí – výroba a prodej hydraulických prvků;
- KBA – Grafitec s.r.o. – Dobruška – výroba tiskařských a ofsetových strojů;
- GRUND a.s. – Mladé Buky – výroba koupelnových předložek;
- VEBA, textilní závody a.s. – Broumov – tkaní a konečná úprava textílií;
- JUTA a.s. – Dvůr Králové nad Labem – výroba produktů pro stavebnictví a zemědělství, obalových materiálů a materiálů pro technické účely;
- Mileta a.s. – Hořice – výroba a prodej košilovin, kapesníků, hotelového programu a froté;
- Fakultní nemocnice Hradec Králové – Hradec Králové – poskytování zdravotních služeb podle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách;
- Lázně Bělohrad a.s. – Lázně Bělohrad – poskytování léčebných pobytů, zdravotních a sociálních služeb;
- Oblastní nemocnice Náchod – Náchod – poskytování zdravotnických služeb podle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách.

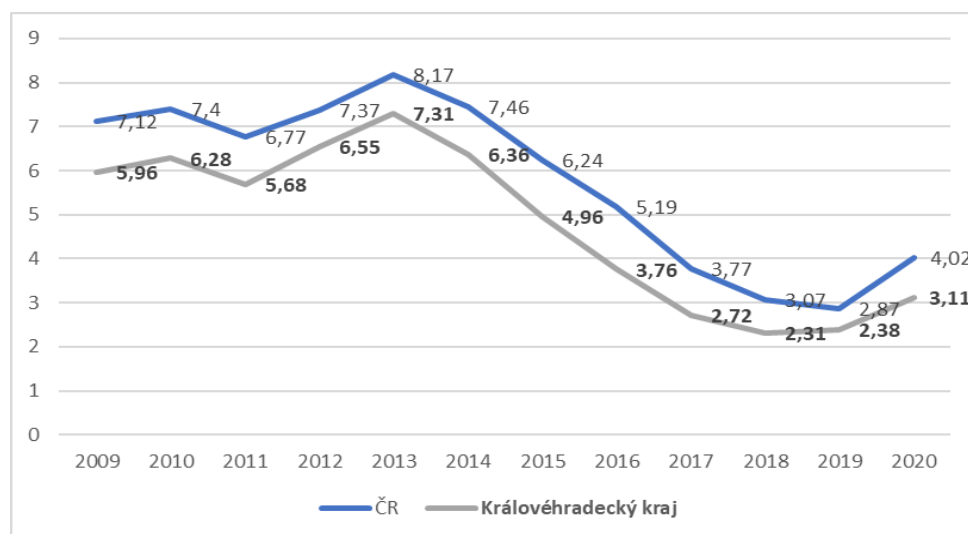
(Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Hradci Králové, 2019)

1.1.12 Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji

Z obrázku 16 lze vyčíst, že křivka vývoje Podílu nezaměstnaných osob v Královéhradeckém kraji má stejný průběh jako křivka za celou Českou republiku. Nepříznivý vývoj v letech 2011–2013 byl zapříčiněn dozvuky ekonomické krize, která propukla na přelomu let 2008/2009. Vlivem krize se poptávka po určitých statcích a

službách v kraji snížila. Aby firmy přežily tuto nepříjemnou situaci, musely přijmout některá restrukturalizační opatření, která zahrnovala i propouštění zaměstnanců. Tím samozřejmě počet uchazečů o zaměstnání přibýval a Podíl nezaměstnaných osob vzrůstal. Od roku 2013 lze vidět uzdravování ekonomické situace a klesající tendence sledovaného ukazatele. V roce 2020 již činila hodnota Podílu nezaměstnaných osob v ČR 4,02 % a v Královéhradeckém kraji 3,11 %. Tato vzrůstající hodnota je důsledkem pandemie viru Covid-19, která bude mít jistě ještě neblahé dopady v celé České republice.

Obrázek 16 Podíl nezaměstnaných osob v letech 2009-2020 v ČR a Královéhradeckém kraji



Zdroj: Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové, časové řady – práce, nezaměstnanost, organizační struktura zaměstnání, zpracování vlastní, měrná jednotka %

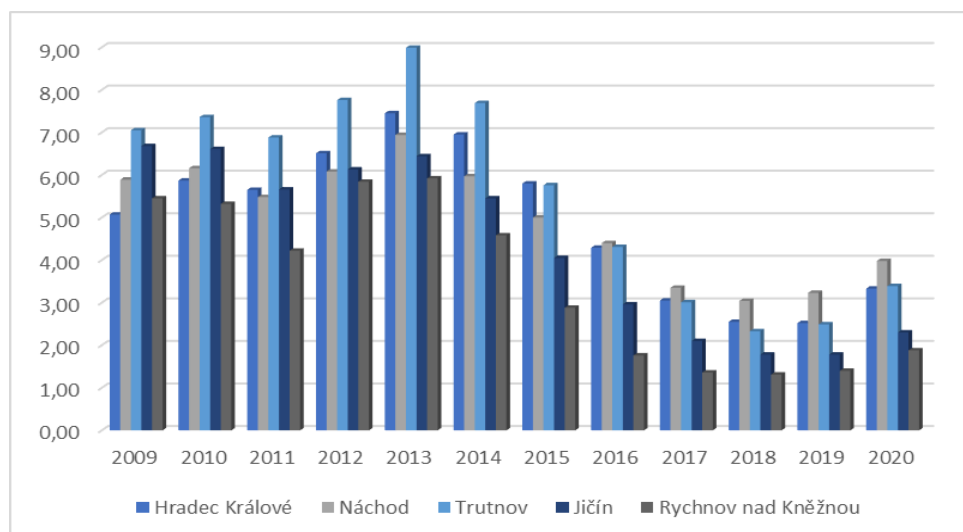
Tabulka 4 a obrázek 17 popisují Podíl nezaměstnaných osob v letech 2009-2020 v okresech Královéhradeckého kraje. Nejvyšší hodnota sledovaného ukazatele do roku 2014 byla v okrese Trutnov, v roce 2015 už se hodnota vyrovnává s hodnotou v okrese Hradec Králové a od roku 2016 byla nejvyšší hodnota zaznamenaná v okrese Náchod. Vývoj na Trutnovsku mohl být ovlivněn situací v závodech textilního průmyslu. Docházelo k hromadnému propouštění a na dva z největších zaměstnavatelů v textilním průmyslu, podnik Texlen a.s., a TIBA, a. s. Dvůr Králové nad Labem, byl v době krize vyhlášen konkurz. Naopak nejlépe po většinu sledovaného období na tom byl okres Rychnov nad Kněžnou.

Tabulka 4 Podíl nezaměstnaných osob v letech 2009-2020 v okresech Královéhradeckého kraje

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hradec Králové	5,07	5,87	5,65	6,51	7,45	6,95	5,80	4,29	3,05	2,55	2,52	3,33
Náchod	5,89	6,16	5,48	6,08	6,94	5,97	5,00	4,40	3,35	3,04	3,23	3,98
Trutnov	7,05	7,36	6,88	7,76	8,99	7,69	5,76	4,31	3,01	2,33	2,49	3,39
Jičín	6,68	6,61	5,66	6,13	6,44	5,45	4,05	2,96	2,10	1,78	1,78	2,30
Rychnov nad Kněžnou	5,45	5,32	4,22	5,84	5,92	4,58	2,88	1,76	1,36	1,31	1,40	1,88

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ, procenta

Obrázek 17 Podíl nezaměstnaných osob v letech 2009-2020 v okresech Královéhradeckého kraje



Zdroj: ČSÚ, Podíl nezaměstnaných osob, zpracování vlastní, měrná jednotka %

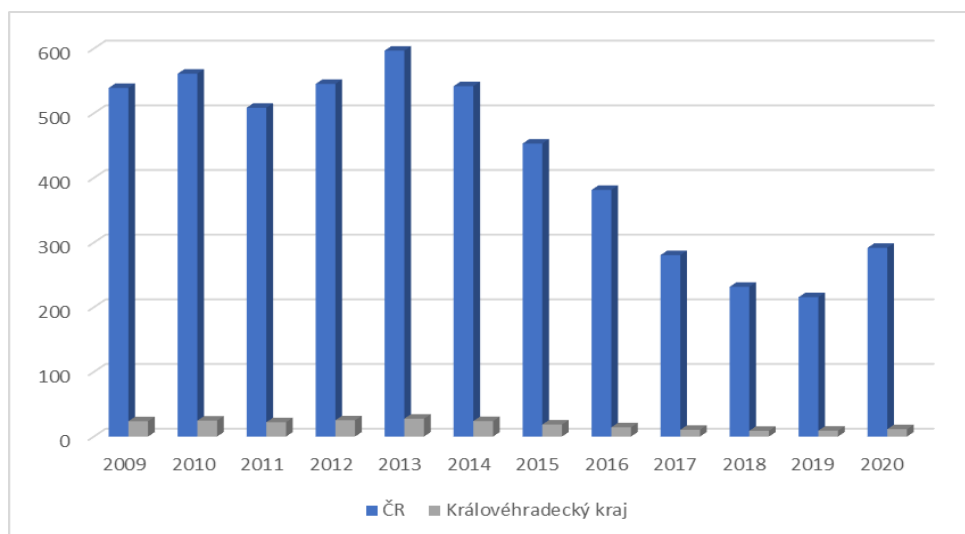
Následující tabulka a obrázek popisuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce v České republice a v Královéhradeckém kraji. Vývoj je obdobný jako u vývoje Podílu nezaměstnaných osob, logicky. Nejvyšší hodnota dosáhla jak v ČR, tak i v Královéhradeckém kraji v roce 2013 (dozvuky finanční krize), poté již klesala a ekonomická situace se zlepšovala. V roce 2020 lze sledovat zase vzrůstající tendence, které jistě budou ještě po Covid krizi dále růst. V porovnání s rokem 2019 v roce 2020 v České republice vzrostl počet uchazečů o 76,4 tis osob, v Královéhradeckém kraji byl nárůst o 2,3 tis. osob.

Tabulka 5 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce v ČR a Královéhradeckém kraji

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ČR	539,1	561,2	508,5	545,3	596,8	541,9	453,1	381,4	280,6	231,5	215,5	291,9
HK kraj	23,7	24,7	22,2	25,2	27,7	23,9	18,6	14,3	10,5	8,9	9,1	11,4

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ, tis. osob

Obrázek 18 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce v ČR a Královéhradeckém kraji v letech 2009-2020



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ, tis. osob

Tabulka 6 a Obrázek 19 popisuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou registrováni na úřadu práce v jednotlivých okresech v Královéhradeckém kraji. Vývoj je stejný nejvyšší hodnoty byly v roce 2013 dále pokles a v roce 2020 nárůst. V okrese Hradec Králové byl zaznamenán nárůst oproti roku 2019 o 787 osob, v okrese Náchod nárůst o 476 osob, v okrese Trutnov nárůst o 635 osob, v okrese Jičín nárůst o 238 osob a v okrese Rychnov nad Kněžnou nárůst o 271 osob.

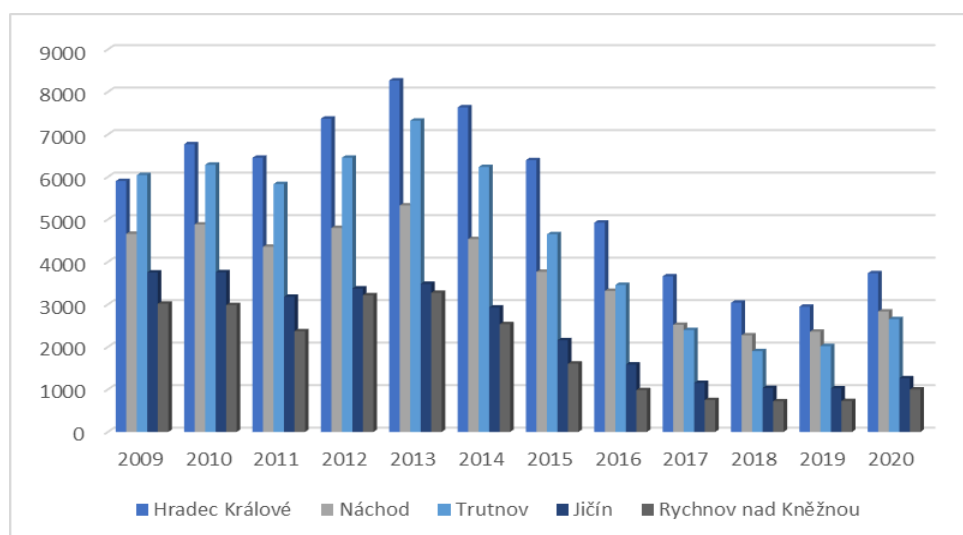
Tabulka 6 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce v okresech Královéhradeckého kraje v letech 2009-2020

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hradec Králové	5902	6770	6450	7370	8268	7636	6394	4924	3662	3041	2947	3734
Náchod	4660	4881	4356	4798	5329	4537	3766	3318	2520	2273	2358	2834
Trutnov	6044	6286	5831	6452	7324	6232	4651	3458	2397	1901	2019	2654
Jičín	3751	3757	3179	3374	3483	2927	2156	1586	1154	1033	1025	1263

Rychnov nad Kněžnou	3016	2984	2369	3216	3274	2534	1607	984	750	720	727	998
----------------------------	------	------	------	------	------	------	------	-----	-----	-----	-----	-----

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Obrázek 19 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce v okresech Královéhradeckého kraje v letech 2009-2020



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

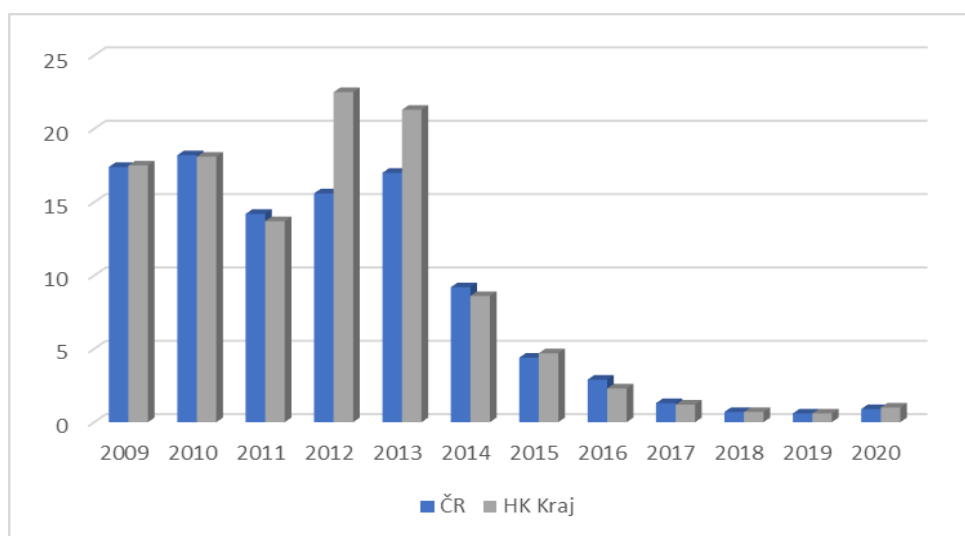
Tabulka 7 a obrázek 20 popisují vývoj počtu uchazečů v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v úřadu práce v České republice a Královéhradeckém kraji. Je patrné že vývoj je opět stejný jako u výše popsanych obrázků a tabulek. Zajímavé, zde ovšem je že v roce 2013 a 2014 hodnota ukazatele v Královéhradeckém kraji převyšovala hodnotu ukazatele v České republice. V roce 2012 v Královéhradeckém kraji bylo celkem 22,5 v ČR 15,6 uchazečů na jedno pracovní místo a v roce 2014 v HK kraji 21,3 uchazečů na 1 jedno volné pracovní místo a v ČR 17 uchazečů. V Královéhradeckém kraji finanční krize naplno propukla později a nejvíce právě v letech 2012-2014. Opět v roce 2020 lze vidět zhoršení situace.

Tabulka 7 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v úřadu práce v ČR a Královéhradeckém kraji.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ČR	17,4	18,2	14,2	15,6	17	9,2	4,4	2,9	1,3	0,7	0,6	0,9
HK Kraj	17,5	18,1	13,7	22,5	21,3	8,6	4,7	2,3	1,2	0,7	0,6	1

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Obrázek 20 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v úřadu práce v ČR a Královéhradeckém kraji.



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Následující tabulka 8 a obrázek 21 zachycují vývoj počtu uchazečů v evidenci práce na 1 pracovní místo v úřadu práce v okresech Královéhradeckého kraje. Hodnota ukazatele do očí bijící je v okrese Jičín v roce 2009, kde vzrostl počet uchazečů z 6,6 na 46,3 uchazečů na jedno pracovní místo. V okrese Jičín byl zaznamenán krach firem TMW, a. s., Kovo Jičín a. s. a Weidler Spedition s. r. o.. Dalším důvodem takového nárůstu uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo propouštění v místních společnostech. Společnost RONAL CR s. r. o. propustila 258 zaměstnanců (z toho 120 zaměstnanců přešlo do nově vzniklé společnosti SanSwiss s. r. o.), společnost Continental Teves Czech Republic, s. r. o. propustila 248 zaměstnanců, společnost C. S. Cargo a. s. propustila 213 zaměstnanců, společnost Mileta a. s. propustila 99 zaměstnanců, společnost Seco GROUP a. s. propustila 82 zaměstnanců a firma Magna Exteriors & Interiére propustila 67 zaměstnanců. (Úřad práce v HK, 2010, s.11) V roce 2020 je zaznamenán nárůst ve všech okresech.

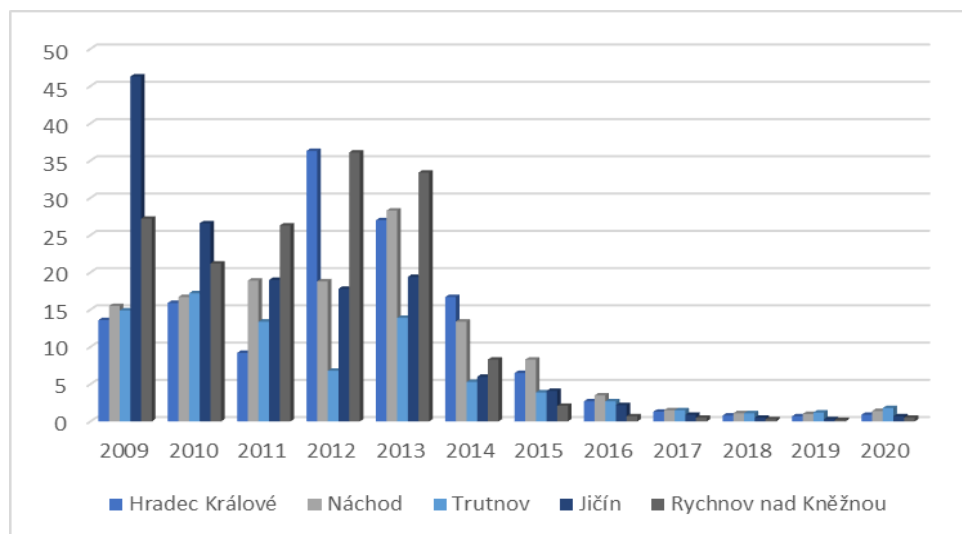
Tabulka 8 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v úřadu práce v okresech Královéhradeckého kraje

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hradec Králové	13,6	15,9	9,2	36,3	27	16,7	6,5	2,7	1,3	0,8	0,7	0,9
Náchod	15,5	16,7	18,9	18,8	28,3	13,4	8,3	3,5	1,5	1,1	1	1,4
Trutnov	14,9	17,2	13,4	6,8	13,9	5,3	3,9	2,7	1,5	1,1	1,2	1,8
Jičín	46,3	26,6	19	17,8	19,4	6	4,1	2,2	0,9	0,5	0,3	0,7

Rychnov nad Kněžnou	27,2	21,2	26,3	36,1	33,4	8,3	2,1	0,7	0,5	0,3	0,2	0,5
----------------------------	------	------	------	------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Obrázek 21 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v úřadu práce v okresech Královéhradeckého kraje



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

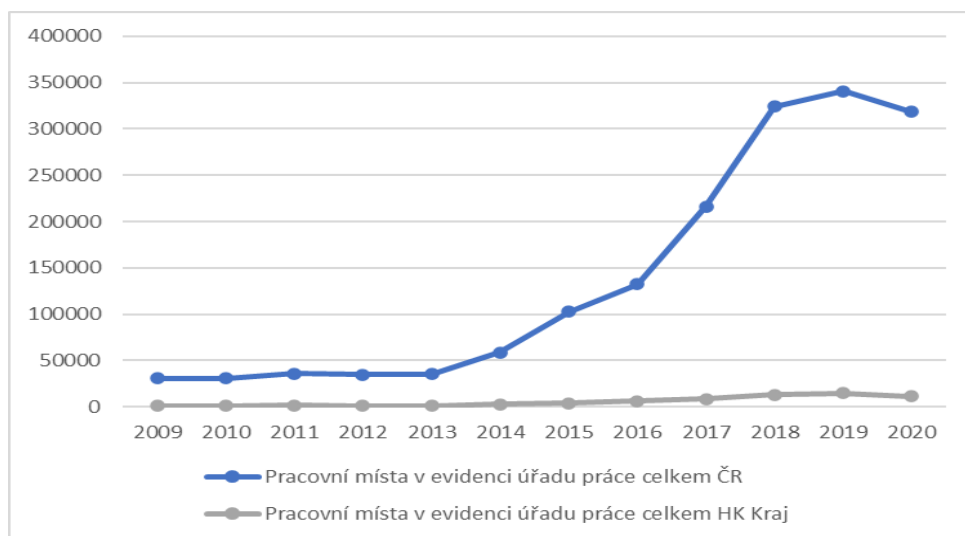
Následující tabulky a obrázky znázorňují vývoj počtů volných pracovních míst v ČR a Královéhradeckém kraji celkem, poté vývoj počtů pracovních míst pro absolventy a mladistvé a nakonec vývoj počtů míst pro zdravotně postižené. Lze vyčíst, že situace se v roce 2020 zhoršila, celkem ubylo 22 375 pracovních míst v ČR a 3105 míst v Královéhradeckém kraji. Míst pro absolventy a mladistvé v ČR ubylo 13 045 a v Královéhradeckém kraji 1134, a pro zdravotně postižené ubylo v ČR 354 a v HK kraji 101.

Tabulka 9 Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem v ČR a v Královéhradeckém kraji

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ČR	30927	30803	35784	34893	35178	58739	102545	132496	216629	324410	340957	318582
HK Kraj	1333	1365	1624	1121	1299	2769	3932	6151	8816	12848	14686	11581

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Obrázek 22 Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem v ČR a v Královéhradeckém kraji



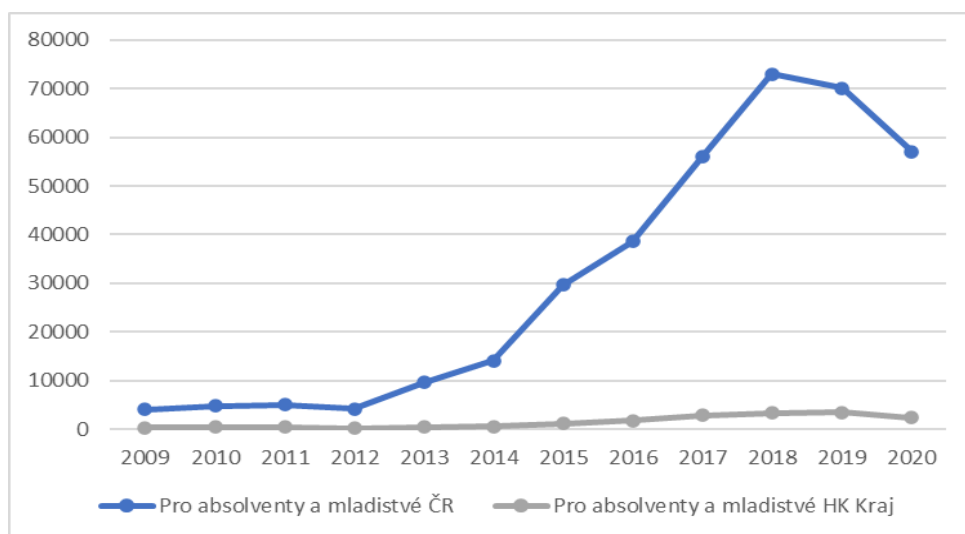
Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Tabulka 10 Pracovní místa v evidenci úřadu práce pro absolventy a mladistvé v ČR a v Královéhradeckém kraji

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ČR	4011	4719	5053	4228	9572	14021	29684	38640	55953	73068	70085	57040
HK Kraj	352	366	370	136	383	556	1125	1731	2783	3375	3459	2325

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Obrázek 23 Pracovní místa v evidenci úřadu práce pro absolventy a mladistvé v ČR a v Královéhradeckém kraji



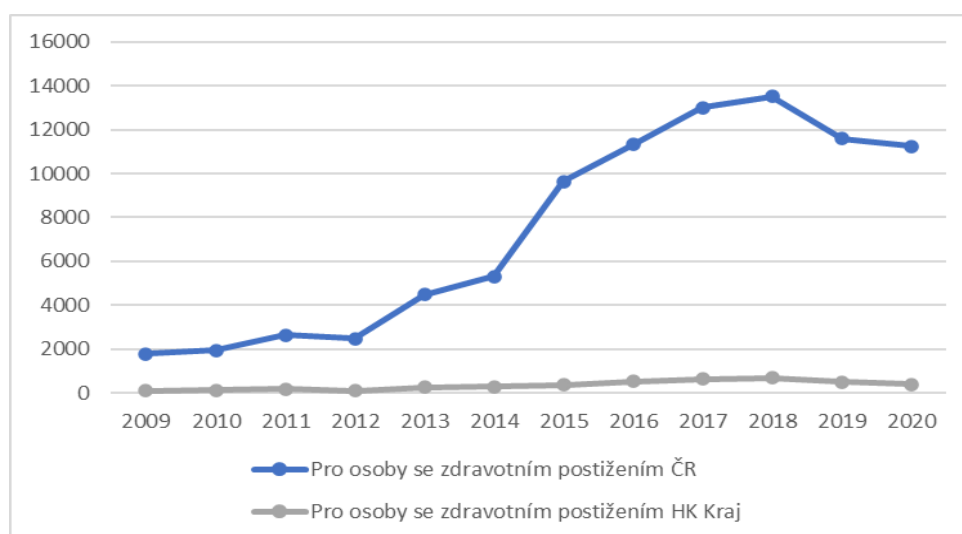
Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Tabulka 11 Pracovní místa v evidenci úřadu práce pro zdravotně postižené v ČR a v Královéhradeckém kraji

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ČR	1771	1934	2628	2485	4471	5312	9642	11331	13022	13514	11600	11246
HK Kraj	10	132	160	94	245	283	363	528	630	677	501	400

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

Obrázek 24 Pracovní místa v evidenci úřadu práce pro zdravotně postižené v ČR a v Královéhradeckém kraji



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ

1.1.13 Realizace politiky zaměstnanosti Královéhradeckého kraje

Poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti (AZP) se řídí, kritérii, která vycházejí z ujednání Směrnice GŘ a zároveň z Instrukce MPSV. Dle daných kritérií jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti hlavně určeny uchazečům o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rovněž slouží k boji se sociálním vyloučením uchazečů ÚP.

Při uplatňování APZ se ÚP řídil instrukcí MPSV č. 2/2018 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti“, Směrnici GŘ č.4/2019 „Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP“, Manuálem k provádění a schvalování APZ (kritéria) a zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění

pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a podle ustanovení vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.

Tabulka 12 zachycuje počty osob podpořených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v Královéhradeckém kraji v roce 2019.

Tabulka 12 Osoby podpořené v rámci APZ a rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v Královéhradeckém kraji

UKAZATEL (CELKOVÝ POČET)	STAV K				CELKEM OD POČÁTKU ROKU			
	31. 2018	12. 2018	31. 2019	12. 2019	31. 2018	12. 2018	31. 2019	12. 2019
Osoby podpořené v rámci AZP								
Veřejně prospěšné práce (VPP)	227		171		168		629	
Veřejně prospěšné práce (Vpp) - ESF	16		54		526		61	
Společensky účelná prac. Místa (SÚPM)	42		0		55		51	
Společensky účelná prac. Místa (SÚPM) - EFS	168		116		342		138	
SÚPM-samostatně výděleč. Činnost (SVČ)	22		8		16		3	
SÚPM-samostatně výděleč. Činnost (SVČ) - EFS	0		0		0		0	
Zřízení pracovního místa pro OZP (bez SVČ)	87		6		29		7	
Zřízení pracovního místa pro OZP-SVČ	1		1		0		0	
Ostatní nástroje APZ	25		14		38		47	
Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání								
Uchazeči a zájemci zařazení do rekvalifikací	0		0		1		1	
Uchazeči a zájemci zařazení do rekvalifikací-EFS	0		1		88		150	
Uchazeči a zájemci, kteří zahájili zvolenou rekvalifikaci	0		0		0		0	
Uchazeči a zájemci, kteří zahájili zvolenou rekvalifikaci-EFS	7		4		148		166	
Osoby podpořené v rámci AZP celkem	595		375		1411		1253	

Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Hradci Králové Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020

Tabulka 13 zachycuje vyplacené finanční prostředky na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji za rok 2019.

Tabulka 13 Vyplacené finanční prostředky na nástroje APZ v Královéhradeckém kraji za rok 2019

VÝŠE FINANČNÍCH PROSTŘEDKŮ NA NÁSTROJE APZ	STAV K
	31. 12. 2019 (v Kč)
Veřejně prospěšné práce (VPP)	58 089 705
ESF-VPP	6 029 633
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)	5 532 501
ESF-SÚPM	24 222 522
SÚPM-samostatně výdělečná činnost (SVČ)	216 957
Zřízená pracovní místa pro OZP-bez SVČ	199 399
Zřízená pracovní místa pro OZP-SVČ osob se ZP	0
Ostatní nástroje APZ	878 848
Uchazeči a zájemci zařazení do rekvalifikací	12 124
Uchazeči a zájemci zařazení do rekvalifikací ESF	2 300 314
Celková výše finančních prostředků v rámci APZ	97 482 003

Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Hradci Králové
Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020

Veřejně prospěšné práce

Do veřejně prospěšných prací spadají časově omezená pracovní místa, která jsou vytvořena prioritně pro dlouhodobě nezaměstnané a těžko umístitelné jedince evidované na úřadě práce. Zaměstnavatel může tyto pozice vytvořit na základě smlouvy s úřadem práce a následně pak přijmout uchazeče, nejdéle však na 12 měsíců. *„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v méně kvalifikovaných pracích při údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech vykonávaných ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.“* (MPSV)

Veřejně prospěšné práce patří mezi nástroji APZ k jednomu z nejvíce využívaných, hlavně ze strany obcí a neziskových organizací. V rámci tohoto nástroje bylo standardně vytvářeno nejvíce pracovních příležitostí a v rámci rozpočtu APZ bylo

na tento nástroj vyčleněno nejvíce financí. Uchazeči či uchazečky byli umísťováni hlavně na pozice, zajišťující udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, úklid a údržbu budov a komunikací a na jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí. Dále byla využívána místa na veřejně prospěšné práce pro asistenty prevence kriminality, v několika málo případech byl příspěvek poskytnut na pomocné práce do knihovny, muzea či mateřské školy. ÚP přednostně umísťoval uchazeče na volná pracovní místa hlášená zaměstnavateli, v důsledku toho došlo k poklesu počtu osob, pro které jsou veřejně prospěšné práce vhodné. Celkem bylo takto v kraji zaměstnáno v 690 osob, což bylo o 0,6 % méně než v roce předcházejícím. V roce 2019 byly příspěvky na podporu vytvořených pracovních příležitostí poskytovány jak z prostředků Evropského sociálního fondu – EFS (6 029 633 Kč), tak ze státního rozpočtu (58 089 705 Kč), oproti roku 2018 byly tyto pracovní příležitosti podpořeny převážně ze státního rozpočtu. Financování bylo v souladu s rozpočtovými zdroji.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

Tato pracovní místa je možnost vytvářet po vzájemné dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Nově vytvořené pracovní místo může být obsazeno pouze uchazečem o práci evidovaným na úřadě práce, kterému nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění. Úřad práce poskytuje zaměstnavateli dotace na jeho vytvoření a poté i na mzdové náklady na nového zaměstnance.

Finanční příspěvek je vyplácen zpětně na základě předložených dokumentů, kde jsou určeny mzdové náklady na zaměstnance. To se týká i zdravotního a sociálního pojištění, stejně tak jako příspěvků na politiku zaměstnanosti. Tyto dotace jsou poskytovány nejdéle po dobu 12 měsíců.

Z důvodu vysokého počtu volných pracovních míst během celého roku 2019 a většímu zacílení aktivní politiky zaměstnanosti na problémové skupiny uchazečů (s nakupením více hendikepů na trh práce, dlouhodobá nezaměstnanost, probírání dávek hmotné nouze) bylo uzavřeno podstatně méně dohod na SÚPM vyhrazené v porovnání s rokem 2018, pouze 189 (pokles o 52 %). Společensky účelná místa vyhrazená u zaměstnavatele, byly v roce 2019 podpořeny jak z prostředků ESF (24 222 522 Kč), tak ze státního rozpočtu (5 532 501 Kč). Převážná část byla financována z projektů ESF.

Společensky účelná pracovní místa zřízena uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ (samostatně výdělečná činnost)

V roce 2019 se snížil počet podpořených uchazečů formou společensky účelných pracovních míst zřízených uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu samostatně výdělečné činnosti. Snížený zájem o tento příspěvek byl způsoben zvýšenou nabídkou volných pracovních míst (zaměstnání je méně rizikové a administrativně náročně). Často byly žadatelům poskytnuty informace, ale o příspěvek nakonec nežádali z důvodu neplnění kritérií aktivní politiky nezaměstnanosti nebo neměli konkrétní představu o podnikatelském záměru. V roce 2019 bylo podpořeno zahájení SVČ u 3 uchazečů o zaměstnání v oblasti: výroba textilií, textilních výrobků, oděvů a oděvních doplňků; činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence; povrchové úpravy a svařování kovů a dalších materiálů. Počet podpořených osob byl o 69 % nižší než v předchozím roce. SÚPM-SVČ byly v roce 2019 podpořeny pouze ze státního rozpočtu (216 957 Kč).

Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením

V roce 2019 došlo k poklesu v počtu vytvořených pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (dále jen „PM pro OZP“) o 76 %. Zaměstnavatelé znají možnosti finanční podpory při zaměstnávání osob zdravotně postižených, kdy za splnění zákonných podmínek je možnost podat žádost o příspěvek na krytí mzdových nákladů dle §78 a zákona o zaměstnanosti. ÚP zvažuje při posuzování žádosti zaměstnavatelů i tuto okolnost, aby prostředky státního rozpočtu byly poskytovány hospodárně, přednostně se podílí na financování pracovních míst pro osoby zdravotně postižené na volném trhu práce (ne chráněném). V roce 2019 bylo zřizovaných PM pro OZP 7 a bylo na ně vynaloženo 199 399 Kč. V kraji nebylo vytvořeno žádné pracovní místo samostatně výdělečné činnosti pro osoby zdravotně postižené. Poptávka po zaměstnancích osob zdravotně postižených byla rovněž po celý rok 2019 značná od zaměstnavatelů pobírající příspěvky dle §78a zákona o zaměstnanosti.

Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku

Jedná se o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který je nastaven jako pilotní a podle směrnice GŘ je realizován s aktualizovanými podmínkami od 12. 12. 2016 v rámci všech Úřadů práce České republiky. Krajská pobočka v Hradci Králové byla do pilotování nástroje zařazena od 1. 7. 2016. V roce 2019 bylo podáno 73 žádostí a uzavřeno 31 dohod.

Příspěvek byl převážně poskytován na období 3 měsíců a průměrně byla poskytována částka 1 500 Kč, což souvisí s dojížděním do vzdálenosti 25 km. Celkově bylo na podporu vynaloženo 426 775 Kč. Faktory ovlivňující provedení nástroje jsou vysoké administrativní požadavky na uchazeče o zaměstnání (dále jen „UoZ“). Konkrétně se jedná o časté vyjednávání změn údajů v pracovní smlouvě (místo výkonu práce, doba sjednání pracovního poměru) nebo uchazeči o zaměstnání nemají vlastní bankovní účet pro výplatu příspěvku. Nejčastějšími důvody zamítnutí žádosti jsou nesplněná požadovaná kritéria – místo výkonu práce není definováno jako konkrétní adresa, dojezdová vzdálenost není delší než 10 km a existuje pravidelný spoj MHD, uvedené bydliště není současně bydlištěm definovaným i v Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Hradci Králové 53 ustanovení §5 písm. b) zákona o zaměstnanosti, pracovní poměr byl v pracovní smlouvě sjednán na kratší dobu šesti měsíců. V roce v 2019 nebyl poskytnut žádný příspěvek na přestěhování. Úřad práce neobdržel žádosti na tento druh příspěvku z řad uchazečů o zaměstnání. Příspěvek na přestěhování byl zároveň Směrnicí generální ředitelky č. 14/2019 zrušen.

Rekvalifikace

Rekvalifikaci poskytuje úřad práce v případě, že struktura poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil. Jsou realizovány formou vzdělávacích programů dalšího profesního vzdělání, mezinárodních vzdělávacích programů, ve školních vzdělávacích programech, či vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání.

Uchazeč o práci si rekvalifikací může zlepšit svou odbornou způsobilost a tím zvýšit svou konkurenceschopnost při hledání nové práce v daném odvětví, kde tuto nově získanou dovednost využije. Příkladem mohou být například kurzy týkající se výuky informačních technologií, které jsou určeny převážně pro starší uchazeče, kteří za svůj život neměli tolik šancí se s počítači a jejich funkcemi seznámit.

Do rekvalifikace nespadá běžná výuka na středních a vysokých školách, ale nevylučuje se, že by se rekvalifikační kurzy pod jejich záštitou nemohly provádět. Prováděna může být i u zaměstnavatele na základě dohody s úřadem práce. Zaměstnavateli jsou poté zcela, nebo alespoň z části hrazeny výdaje, které na provádění rekvalifikace svých zaměstnanců poskytuje.

Podle zákona o zaměstnanosti § 109a si může zájemce vybrat rekvalifikační kurz a po jeho absolvování donést potřebné dokumenty, které potvrzují zdárné ukončení kurzu, na úřad práce. Úřad práce proplatí rekvalifikačnímu zařízení částku až do výše 50 000 Kč. Pokud ale uchazeč nenastoupí na pracovní pozici, která odpovídá jeho nově nabytým zkušenostem, musí částku vrátit.

V roce 2019 absolvovalo rekvalifikační kurzy celkem 280 účastníků, z čehož se 131 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a 149 tzv. zvolené rekvalifikace. V roce 2019 bylo realizováno 28 profesních rekvalifikací. V porovnání let 2018 a 2019 lze vysledovat zvýšení zájmu účastníků o rekvalifikace. Tento vývoj odráží současnou situaci na trhu práce, poptávku zaměstnavatelů a nabídku uchazečů a zájemců o zaměstnání v Královéhradeckém kraji. Počet účastníků, kteří po úspěšném dokončení rekvalifikace nastoupili do zaměstnání, zůstává stejně jako v předchozích letech poměrně vysoký. Nejčastěji účastníci rekvalifikací dokončili kurzy práce na PC, rozšíření řídičského oprávnění vč. kurzů profesní způsobilosti, dále kurzy účetnictví, strážný, pracovník v sociálních službách, sanitář atd. Jednotlivé kurzy byly uskutečňovány na základě zájmu účastníků a s ohledem na potřeby a požadavky zaměstnavatelů. Mezi podpořenými osobami byla zvýšená péče věnována především osobám bez kvalifikace se základním vzděláním, osobám se zdravotním postižením, absolventům škol, rodičům po mateřské a rodičovské dovolené a osobám starším 50 let.

Poradenství a poradenské činnosti

Poradenství významně přispívá ke zvýšení uplatnění uchazeče a zájemce o zaměstnání na trhu práce. Nabídka aktivit se přizpůsobuje potřebám uchazečů, zaměřuje se na dlouhodobě nezaměstnané. V roce 2019 byly aktivity uskutečňovány téměř výhradně interními lektory. V nabídce kromě skupinových poradenských činností jsou také individuální schůzky, kde mají uchazeči příležitost projít blíže svou situaci a profesní možnosti. Jednou z aktivit, kterou Úřad práce České republiky nabízí, je poradenství pro studenty základních, středních, vyšších a vysokých škol. V roce 2019 se hojně realizovaly besedy se studenty ZŠ, které na jaře čeká volba studijního oboru. Zúčastnilo se jich dohromady 4 131 studentů. Také besedy určené pro studenty SŠ napříč krajem přinášejí podstatné informace k dalšímu studiu, dále zohledňují problematiku trhu práce, možnosti v zahraničí apod. Zúčastnilo se jich celkem 3 414 studentů. Mnoho z uvedených studentů dokončilo zároveň individuální poradenství zaměřené na volbu dalšího studia nebo

povolání. Skupinových informačních schůzek se celkem zúčastnilo 8 504 jedinců. Cílem schůzek je poskytnout informace uchazečům o zaměstnání o jejich právech, povinnostech a situaci na trhu práce. Seznamují uchazeče s nabízenými možnostmi Úřadu práce při hledání zaměstnání, změně oboru či kvalifikace. Z interních skupinových aktivit se nabízí účast v týdenních programech, tzv. Job clubech, které obsahují ucelené bloky informací a témat zabývajících se problematikou trhu práce. Dalšími aktivitami v nabídce ÚP jsou např. Hledání volných pracovních míst, Jak na životopis a Motivační dopis, Příprava na pohovor, Pracovní právo a finanční povědomí. S přihlédnutím k cílovým skupinám, které jsou hůře umístitelné na trhu práce, vznikly také programy a aktivity pro absolventy, mladistvé, osoby nad 50 let nebo osoby dlouhodobě bez zaměstnání. Další akcí organizovanou Krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky a Kontaktní pobočkou Úřadu práce ČR je Týden vzdělávání dospělých. Akce je zaměřena na možnosti vzdělání v každém věku v rámci různých kurzů, přednášek, seminářů, ale také workshopů, tvůrčích dílen a volnočasových aktivit. Mezi tradiční přednášky patří ukázky studia jazyků, semináře zaměřené na komunikaci a přípravu na výběrová řízení a přednášky státních institucí. Některé semináře byly realizovány také interními lektory ÚP. Jednalo se např. o získání informací k účasti v rekvalifikačních kurzech, sestavení vlastního portfolio atd. V rámci Týdne vzdělávání dospělých 2019 proběhlo 279 akcí a zúčastnilo se 3 006 účastníků z řad uchazečů, zájemců o zaměstnání a široké veřejnosti. V roce 2019 byla Krajská pobočka ÚP v Hradci Králové jedním z partnerů projektu Královéhradeckého kraje Do praxe bez bariér. Projekt je zaměřený na spolupráci se studenty speciálních a praktických škol. Cílem je předání aktuálních informací z trhu práce, informací k přípravě na výběrová řízení, finanční a právní poradenství atd. mladým lidem, kteří se chystají vstoupit na trh práce. Aktivity jsou připravené převážně interaktivní a hravou formou s přihlédnutím k zdravotnímu postižení studentů.

Pracovní rehabilitace

V rámci probíhajícího projektu „Rozvoje systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)“ došlo i v roce 2019 k nárůstu žádostí o pracovní rehabilitaci, ale také i osob se zdravotním postižením, kterým se podařilo nalézt uplatnění na trhu práce. Pracovní rehabilitace je jedním z nástrojů APZ, která je určena pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V roce 2019 bylo v Královéhradeckém kraji podáno celkem 32 žádostí o pracovní rehabilitaci, z toho ve 41 případech došlo k uzavření

Individuálního plánu pracovní rehabilitace. Nejčastějšími formami pracovních rehabilitací bylo poradenství spojené s nalezením vhodného pracovního uplatnění a příprava k práci sloužící k postupnému zapracování klienta na budoucí pracovní místo. Kromě poradenských aktivit pro klienty se zdravotním postižením, byly také realizovány firemní dny pro zaměstnavatele, kteří projevíli zájem o zaměstnávání těchto osob. V listopadu 2019 v budově Úřadu práce v Hradci Králové proběhla burza práce zaměřená na osoby se zdravotním postižením. Burzy se zúčastnilo 68 uchazečů o zaměstnání, kterým byla dána možnost se ucházet o pracovní příležitosti celkem u 10 zaměstnavatelů z otevřeného, ale i chráněného trhu práce.

Kapitola byla zpracována dle Zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020.

V následující tabulce 14 jsou zaznamenány skutečné výdaje na státní politiku zaměstnanosti v České republice v letech 2009-2020. Z níže uvedeného je patrné, že vynaložené výdaje v roce 2020 oproti předchozím letům výrazně vzrostly. V současnosti se Česká republika potýká s pandemií Covid-19 a spousta obyvatel České republiky se nachází v těžké životní situaci, kdy přicházejí o zaměstnání, nemohou vykonávat svou práci, mají zavřené provozovny aj. V roce 2020 bylo celkem vynaloženo 44 962 tis. Kč na státní politiku zaměstnanosti, z toho bylo 25 717 tis Kč na aktivní politiku zaměstnanosti a 10 566 tis Kč na pasivní politiku zaměstnanosti. Oproti roku 2019 je to nárůst výdajů na APZ o 23 444 tis. Kč, na PPZ o 2 422 tis. Kč a na celkovou SZP o 26 864 tis Kč. Do celkových výdajů na státní politiku zaměstnanosti se zahrnují výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, pasivní politiku zaměstnanosti, insolvenční a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Tabulka 14 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v ČR (tis. Kč)

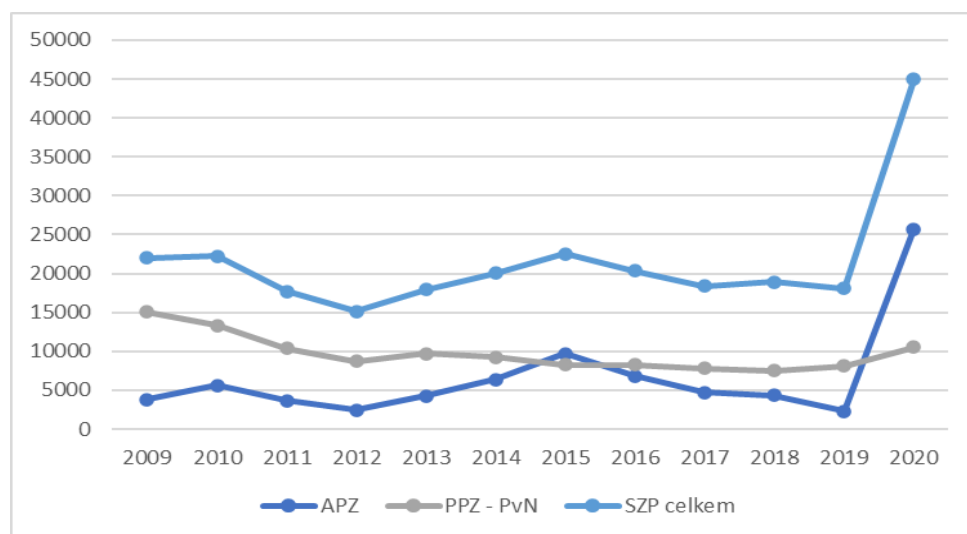
	APZ	PPZ-PVN	INSOLVENCE	OZP	SZP CELKEM
2009	3 848	15 075	844	2 257	22 024
2010	5 664	13 352	497	2 712	22 225
2011	3 690	10 348	389	3 282	17 709
2012	2 451	8 759	451	3 468	15 129
2013	4 251	9 674	333	3 670	17 928
2014	6 386	9 279	391	4 018	20 074
2015	9 668	8 303	229	4 320	22 520
2016	6 860	8 254	250	4 952	20 316
2017	4 703	7 853	167	5 675	18 398

2018	4 336	7 542	257	6 754	18 889
2019	2 273	8 144	277	7 404	18 098
2020	25 717	10 566	273	8 406	44 962

Zdroj: Vlastní zpracování, data MPSV

Obrázek 25 zachycuje vývoj výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti celkem v České republice.

Obrázek 25 Vývoj výdajů na AZP, PPZ a SZP celkem v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování, data MPSV

Tabulka 15 a obrázek 26 zachycují vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v letech 2009-2020. V roce 2020 Královéhradecký kraj skutečně čerpal na APZ 973 976,- Kč (nárůst oproti roku 2019 o 860 244,- Kč), PPZ 465 309 (nárůst o 102 177,- Kč), celkem tedy čerpal na státní politiku zaměstnanosti 1 883 293,-Kč.

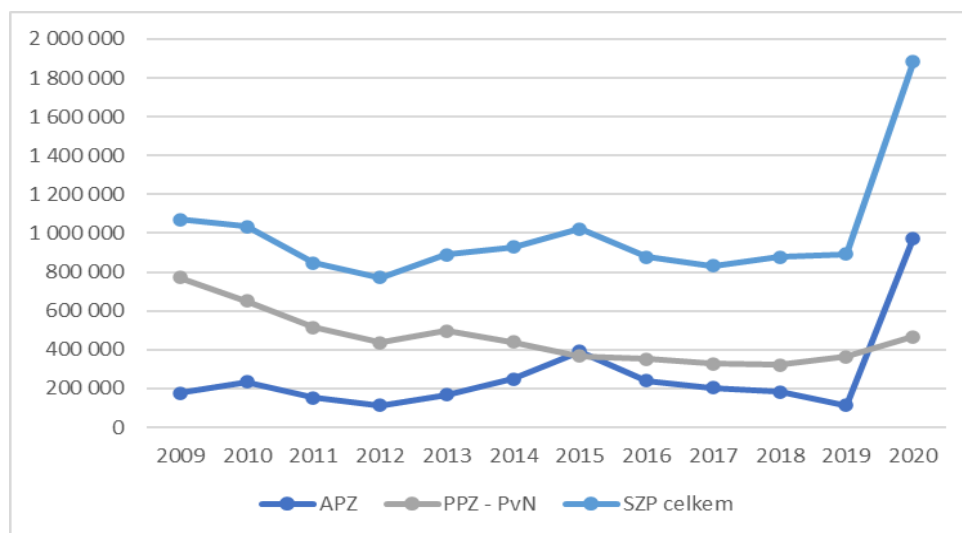
Tabulka 15 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

	APZ	PPZ-PVN	INSOLVENCE	OZP	SZP CELKEM
2009	176 714	772 614	18 714	102 902	1 070 944
2010	233 979	651 014	21 195	126 827	1 033 015
2011	151 494	514 114	14 729	166 775	847 112
2012	112 280	436 994	28 268	195 123	772 665
2013	168 115	496 230	14 195	210 447	888 987
2014	250 357	439 007	13 186	227 720	930 270
2015	392 640	368 283	8 064	253 059	1 022 046
2016	239 260	350 786	11 458	275 911	877 415
2017	203 799	327 313	426	301 192	832 730
2018	183 256	320 627	6 659	366 871	877 413

2019	113 732	363 132	6 003	408 603	891 470
2020	973 976	465 309	5 225	438 783	1 883 293

Zdroj: Vlastní zpracování, data MPSV

Obrázek 26 Vývoj výdajů na AZP, PPZ a SZP celkem v Královéhradeckém kraji



Zdroj: Vlastní zpracování, data MPSV

1.1.13.1 Strategie zaměstnanosti Královéhradeckého kraje

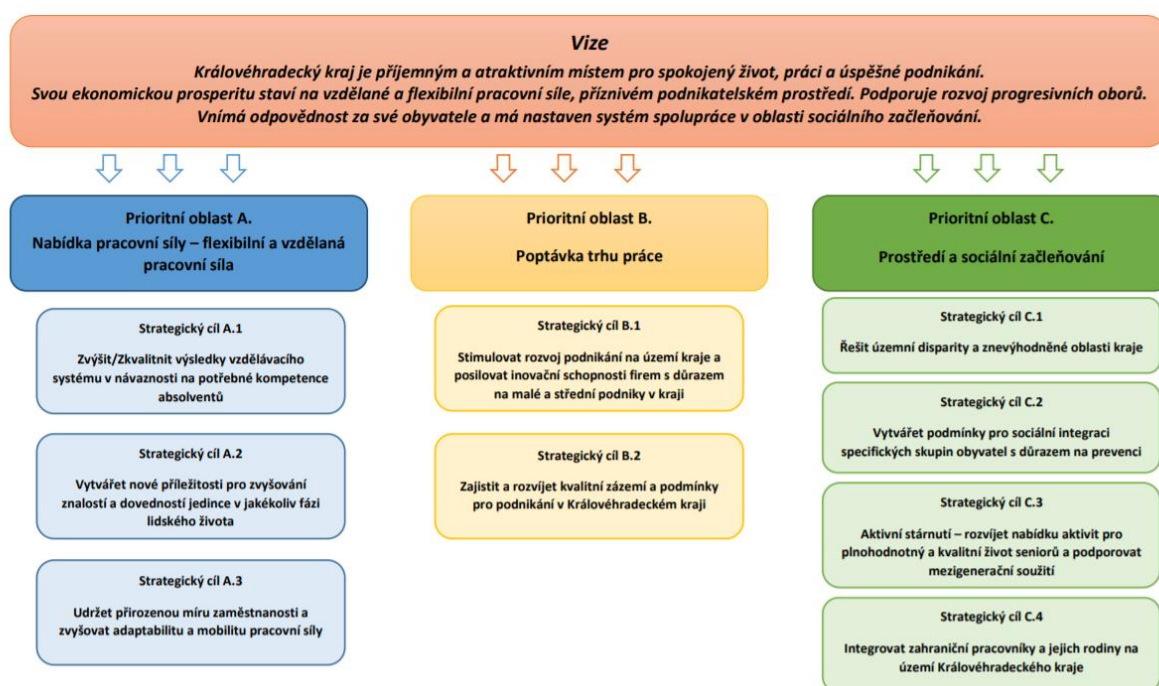
Dostupná kvalifikovaná pracovní síla představuje klíčový faktor pro rozvoj místní ekonomiky. Lidé s dostatečnými znalostmi a kompetencemi jsou základním předpokladem pro rozvoj ekonomiky, firem s vyšší přidanou hodnotou i pro vznik a růst malých a středních podniků v kraji.

Globální cíle Strategie zaměstnanosti Královéhradeckého kraje:

- Posilovat soudržnost a usilovat o vyvážený, udržitelný a ekologický příznivý rozvoj jednotlivých území kraje.
- Posilovat samostatnost, zodpovědnost a vzájemnou soudržnost občanů, sounáležitost a hrdost ve vztahu k místu, kde žijí.
- Zajistit obyvatelům všech věkových skupin pestré a kvalitní možnosti vzdělávání včetně alternativních způsobů.
- Zvyšovat znalosti, dovednosti a možnosti uplatnění absolventů škol, posilovat flexibilitu a mobilitu zaměstnanců.

- Rozvíjet intenzivní spolupráci mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli.
- Podporovat stabilizaci čínorodých a samostatných lidí v kraji.
- Zlepšit společenské, pracovní i sociální postavení seniorů v kraji.

Obrázek 27 Návrhová část Strategie zaměstnanosti Královéhradeckého kraje



Zdroj: Převzato, Strategie zaměstnanosti Královéhradeckého kraje 2019+, online

Hlavním cílem prioritní oblasti A je maximálně využít potenciál každého jedince v regionu. Prioritní oblast se zaměřuje na tři podoblasti, které jsou z pohledu kvality a dostupnosti lidských zdrojů nejdůležitější. Zkvalitňování vzdělávacího systému v kraji, nastavení efektivního systému kariérového poradenství, rozvoj znalostí, dovedností u žáků a studentů a celkové sladění potřeb trhu práce s nabídkou vzdělávacího systému v regionu je první tematickou oblastí prioritní oblasti. Prioritní oblast podporuje rozvoj systémů celoživotního vzdělávání, certifikace a uznávání kvalifikací, s cílem zvýšit zájem jedinců i zaměstnavatelů o další vzdělávání. Další vzdělávání může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, znalostí a dovedností důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě. Důležitým východiskem pro tuto prioritní oblast je také posilování a rozvoj partnerství klíčových subjektů na trhu práce. Pozornost je tedy také zaměřena na zefektivnění využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a využívání flexibilních způsobů práce. Pro zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky kraje je

důležité nastavit podmínky, které přispějí k příchodu kvalifikované pracovní síly do regionu a zabrání odlivu mozků, vzdělaných a mladých skupin obyvatelstva.

Hlavním cílem prioritní oblasti B je: „*Hlavním cílem je zvyšovat konkurenceschopnost ekonomiky a podporovat rozvoj podnikatelského prostředí pro stávající i nové podniky na území Královéhradeckého kraje, zejména ze strany veřejného sektoru, zprostředkujících institucí (technologické parky, podnikatelské inkubátory, centra transferu technologií, komory, sdružení, Czechinvest ad.) a dalších organizací.*“ (Strategie zaměstnanosti Královéhradeckého kraje, 2019, s. 32) Oblast B se soustředí na způsoby, jak podpořit malé a střední podnikatele, aby se v budoucnu v regionu rozvíjeli a výrazně podíleli na zaměstnanosti. Tyto způsoby mohou obsahovat jak přímé podněty zahrnující například poradenství v oblasti ekonomiky, finančních programech a službách pro podnikání, tak podněty nepřímé řešící například kvalitu podnikatelského prostředí, dopravy, infrastruktury či pracovní síly ve městě. Cílem této oblasti je také změnit pasivní postoj mladé a střední generace k podnikání v pozitivní a celkově zvýšit zájem o podnikání.

Cílem poslední prioritní oblasti C je vytvářet kvalitní sociální prostředí pro všechny obyvatele kraje, kteří jsou z pohledu trhu práce do určité míry znevýhodněni a zvyšovat jejich míru zaměstnanosti. Pozornost je věnována různorodým skupinám na trhu práce na území kraje, které se v důsledku kombinace nepříznivých faktorů potýkají s řadou problémů. Oblast se soustředí na hledání komplexních řešení pro efektivní inkluzi znevýhodněných osob na trh práce a do společnosti, příkladem je vytváření nových pracovních míst, na poradenské aktivity vedoucí ke zvýšení uplatnění na trhu práce, na zvýšení, obnovení kvalifikace nebo změnu stávající již nepoptávané kvalifikace, na podporu vzniku a rozvoje sociálních podniků včetně osvěty v oblasti sociálního podnikání. Zvláštní pozornost je zaměřena osobám se zdravotním postižením, obyvatelům sociálně vyloučených lokalit a také dalším skupinám osob nacházejícím se v obtížné životní situaci.

1.1.13.2 Projekty ESF

V roce 2019 probíhala realizace dvou **národních individuálních projektů (NIP)**:

- **Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců III** – V březnu 2016 začal ÚP administrovat projekt v rámci nového programovacího období Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců III z Operačního programu Zaměstnanost. Zabývá se problematikou přizpůsobení pracovní síly v podnicích na neustálé se měnící situaci

na trhu práce. ÚP je příjemcem a realizátorem. Projekt je zacílen na podporu vzdělávání nebo rekvalifikaci stávajících zaměstnanců zaměstnavatele. Největší zájem o školení byl v odborně technických oblastech (například strojírenství, sváření, elektro). Průměrné náklady na školené osoby byly nejvyšší v oblasti informačních technologií, naopak nejlevnější v oblasti jazykového vzdělávání. Velký zájem zaměstnavatelů o tento druh podpory byl napříč všemi okresy HK kraje.

- **Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání** – Projekt byl zahájen v lednu 2019. Cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (UoZ) na ÚP práce ČR. Dílčími cíli jsou prevence proti nelegální práci, začleňování dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání se sociálním znevýhodněním na volný trh práce, podpora cílové skupiny celistvým poradenstvím a posilováním motivace ke změně, podpora pracovních míst. K 31. 12. 2019 vstoupilo do projektu 470 uchazečů o zaměstnání. Uchazeči zařazení do projektu absolvovali individuální poradenství, skupinové poradenství, poradenský program, Job club, rekvalifikace. 6 UoZ nastoupilo na nedotované zaměstnání, 3 UoZ nastoupili na dotované zaměstnání v rámci národní APZ, krátkodobé zaměstnání (VPP 2 UoZ) a bylo zprostředkováno zaměstnání celkem pro 39 UoZ. V doprovodném opatření bylo proplaceno celkem 19 920 Kč. Realizace projektu je schválena do prosince 2021. Do konce roku 2019 bylo na projekt v HK kraji vynaloženo celkem 676 285 Kč.

V roce 2019 probíhala realizace klíčových aktivit tří regionálních individuálních projektů (RIP), které byly zahájeny na začátku roku 2016, a to: **Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji**, **Kudy kam II v Královéhradeckém kraji**, **Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji**, a v lednu 2018 byl zahájen čtvrtý regionální individuální projekt, **Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji**.

RIP jsou určeny pro vytipované cílové skupiny uchazečů o zaměstnání, které potřebují zvýšenou podporu při hledání zaměstnání či samotné orientaci na trhu práce. Projekty jsou spolufinancovány z EFS prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji

Cílem projektu je podpora absolventů formou poradenství a zprostředkováním odpovídající odborné praxe, protože nedostatek praktických zkušeností je pro ně často překážkou při hledání zaměstnání na trhu práce. Klíčové aktivity projektu byly aktualizovány, to znamená, že klíčová aktivita Návrat do vzdělávání byla vyhodnocena jako málo efektivní a byla ukončena. Od zahájení do konce roku 2019 vstoupilo do projektu 556 uchazečů o zaměstnání. Účastníci projektu absolvovali skupinové poradenství (233 osob), rekvalifikace (35 osob) a pro celkem 289 osob byla zprostředkována odborná praxe u zaměstnavatelů. Dalších 62 osob ukončilo evidenci i účast v projektu a nastoupilo do zaměstnání na nedotované pracovní místo. Aktuálně platný termín ukončení projektu je prosinec 2021. Do konce roku 2019 bylo na projekt vynaloženo celkem 51 828 Kč.

Kudy kam II v Královéhradeckém kraji

Projekt byl zahájen v březnu 2016 a v roce 2017 byla zahájena realizace klíčových aktivit. Cílovou skupinou jsou osoby sociálně vyloučené a exkluzí ohrožené a ti, kteří mají velké problémy se získáním zaměstnání. Prioritním cílem projektu je podpořit opětovný návrat těchto osob na trh práce. Projekt je založen na obnově režimových návyků a nácvičku pracovních dovedností, které jsou spojeny s obnovením sociálních kontaktů a vazeb. Důraz je kladen na pravidelnost, režimové momenty, motivační prvky a individuální přístup. Realizovaných poradenských programů se během roku 2019 účastnilo celkem 100 osob. Více než 90 % z nich tento program v rozsahu 120 hodin úspěšně absolvovalo. Od zahájení klíčových aktivit RIP vstoupilo do projektu celkem 345 osob. Téměř 150 z nich bylo umístěno na podpořená pracovní místa. Dalších 58 osob ukončilo evidenci i účast v projektu a nastoupilo do zaměstnání na nedotované pracovní místo. Realizace projektu je aktuálně schválena do konce června 2022. Od zahájení realizace tohoto projektu do konce roku 2019 bylo vynaloženo celkem 26 644 814 Kč.

Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji

Projekt byl zahájen v březnu 2016 a v roce 2017 byla zahájena realizace klíčových aktivit. Hlavně je zaměřen na uchazeče o zaměstnání nad 50 let věku, kteří mají minimálně výuční list. Záměrem projektu je podpora těchto osob formou zhodnocení a prosazení jejich dlouholetých praktických zkušeností a rozšíření jejich dovedností o potřebné klíčové kompetence. Projekt je založen na poradenství, zvyšování kvalifikace a následném zaměstnávání klientů. Od zahájení vstoupilo do projektu celkem 359 uchazečů o

zaměstnání. Celkem 49 účastníků již úspěšně absolvovalo rekvalifikace a celkem 140 uchazečů nastoupilo na podpořené pracovní místo. Realizace projektu je aktuálně schválena do konce června 2022. Do konce roku 2019 bylo na projekt využito 25 133 043 Kč.

Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou zejména osoby vyučené s nedostatečnou praxí případně osoby se základním vzděláním a s nedokončeným vzděláním, cílová skupina byla rozšířena o osoby po rodičovské dovolené, které pečují o dítě do 15 let. Cílem projektu je poskytnout uchazečům o zaměstnání kvalitní praxi a zároveň nabídnout zaměstnavatelům možného budoucího zaměstnance, jehož kvalifikace odpovídá požadavkům na určitou pracovní pozici. Projekt je založen na poradenství, zvyšování kvalifikace a následném zaměstnávání uchazečů. Od zahájení vstoupilo do projektu 95 uchazečů, 12 z nich úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurz a pro 22 klient se podařilo zprostředkovat vhodné zaměstnání na podpořeném pracovním místě. Realizace projektu je aktuálně schválena do konce června 2022. Celkem bylo vynaloženo od zahájení projektu do konce roku 2019 1 312 383 Kč.

1.1.13.3 Program Antivirus

Dne 31. března 2020 schválila na základě §120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů vláda ČR usnesením č. 353 Cílený program k podpoře zaměstnanosti nazvaný „Antivirus“. Smyslem Programu Antivirus je zmírnění negativních dopadů celosvětového šíření onemocnění COVID-19 způsobeného virem SARS-CoV-19 na zaměstnanost v České republice. Přijímaná ochranná opatření státu mají negativní dopad na zaměstnavatele, neboť vyvolávají překážky v práci omezující činnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel je v takovýchto případech povinen postupovat v souladu se zákonem a ve stanovených případech poskytovat zaměstnancům po dobu trvání takovýchto překážek v práci náhradu mzdy. Tím vznikají zaměstnavateli náklady nekompenzované jeho činností. Zároveň nejsou takovéto překážky v práci objektivně zaviněny zaměstnavatelem, ale způsobeny zásahy státní správy. Vzniklé hospodářské ztráty mohou vést k zániku pracovních míst a negativně ovlivnit trh práce a zaměstnanost ČR.

Podstatou programu Antivirus je částečná nebo plná kompenzace celkových mzdových nákladů v podobě náhrad mezd náležejících zaměstnancům za dobu překážek v práci

vyvolaných karanténou, mimořádnými opatřeními, krizovými opatřeními souvisejícími se šířením nákazy COVID-19, jak v ČR, tak v zahraničí, a doprovodnými hospodářskými problémy zaměstnavatelů. Program je určen všem zaměstnavatelům, jejichž mzdové prostředky nejsou kryty veřejnými rozpočty.

Výsledky a diskuse

Královéhradecký kraj z pohledu nezaměstnanosti je relativně homogenní, nicméně mezi okresy určité rozdíly existují – počty zaměstnavatelů a jejich velikost, rozložení dle CZNACE, geografická poloha, dopravní obslužnost, větší koncentrace osob sociálně vyloučených s nízkou úrovní vzdělání a pracovní návyku aj.

Mezi faktory, které příznivě ovlivňují nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji, patří:

- bohatě rozvinutý cestovní ruch a příznivá dopravní dostupnost,
- sídlo významného zaměstnavatele v kraji ŠKODA AUTO a. s. a jejich subdodavatelů,
- zaměření výroby v regionu na automobilový průmysl,
- růst stavebnictví,
- rozvinutý zdravotní systém,
- rozvinutá síť školských zařízení,
- kvalitní životní prostředí,
- sezónní zaměstnávání v zemědělství, stavebnictví a službách,
- aktivní politika zaměstnanosti úřadů práce, realizace projektů financovaných ze strukturální a národních zdrojů.

Naopak mezi faktory, které nepříznivě ovlivňují nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji, patří:

- v okrajových částech kraje je obtížná dopravní dostupnost
- disproporce mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce (velký zájem o technické obory a evidovaní uchazeči jsou jiného zaměření)
- absence technické vysoké školy v regionu
- nízká finanční gramotnost uchazečů o zaměstnání, velké množství exekucí, uchazeči odmítají zaměstnání na hlavní pracovní poměr, aby se vyhnuli placení těchto závazků

- nízká poptávka po pracovní síle na zkrácenou nebo flexibilní pracovní dobu (například usnadnění pro osoby vracející se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené)
- odlišná úroveň výuky ve vzdělávacích zařízeních (malý důraz kladen na praktické dovednosti)
- studijní obory škol, které nemají uplatnění na trhu práce
- demografický vývoj (stárnutí populace)

1.6. Zhodnocení situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji

V Královéhradeckém kraji probíhala aktivní spolupráce se zaměstnavateli a obcemi, byly vyhledávány nové pracovní příležitosti pro uchazeče se ztíženým přístupem na trh práce, včetně využití aktivní politiky zaměstnanosti. V kraji se uskutečnilo 155 výběrových řízení (mimo jiné i pro OZP), 18 předvýběrových řízení, 2 mini burzy, 11 seminářů pro zaměstnavatele, 35 exkurzí u zaměstnavatelů, kdy pracovníci Úřadu práce získají zkušenost s provozem ve firmách. V rámci regionálního partnerství byla uspořádána pravidelná jednání na poradních sborech. Uchazečům a zájemcům o zaměstnání pomáhaly v návratu na trh práce také rekvalifikační kurzy, které zrcadlily potřeby a požadavky zaměstnavatelů v kraji. Nejvíce byly realizovány kurzy práce na PC, rozšíření řidičského oprávnění vč. kurzů profesní způsobilosti, dále kurzy účetnictví, strážný, pracovník v sociálních službách, sanitář. Významně přispívaly i poradenské činnosti, které se přizpůsobovaly potřebám uchazečů a snažily se také zohlednit skupiny uchazečů ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. K 31. 12. 2019 se účastnilo 23 235 účastníků 1 876 aktivit v rámci poradenství a 321 účastníků rekvalifikací.

Okres Hradec Králové

Jedná se o okres s největším počtem obyvatel na km². S ohledem na koncentraci terciárního sektoru jako centra regionu (veřejná správa, banky apod.) ho lze považovat za centrum obchodu a služeb. Okres má nejvyšší zastoupení vzdělávacích institucí s dobrou dostupností v různých oborech. V roce 2020 byla v okresu HK hodnota ukazatele Podíl nezaměstnaných osob 3,33 %, na území okresu bylo celkem 3 734 uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce, tj. 0,9 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Specifická oblast v rámci okresu je mikroregion Nový Bydžov, kde je vyšší podíl nezaměstnaných osob.

Příčinou je koncentrace osob sociálně vyloučených s nízkou úrovní vzdělání a pracovních návyků.

Okres Jičín

Výhodou okresu je příznivé dopravní napojení do okolních regionů a blízkost hospodářského centra státu. Nachází se zde část CHKO Český ráj s významnými památkami. Značným zdrojem příjmu je tak turismus a s ním související služby. Hlavním odvětvím je rozvinutý strojírenský průmysl obzvláště ve vazbě na automobilový průmysl a také je významný elektrotechnický průmysl. V roce 2020 byla v okrese Jičín hodnota ukazatele Podíl nezaměstnaných osob 2,3 %, na území okresu bylo celkem 1 263 uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce, tj. 0,7 uchazeče na jedno pracovní místo v evidenci ÚP. Nejvyšší nezaměstnanosti dosahuje mikroregion Kopidlno. V této oblasti nepůsobí významný či větší zaměstnavatel, jsou tradičně orientováni na zemědělství, a je zde vyšší koncentrace sociálně slabších obyvatel, jejichž pracovní uplatnění bývá i vzhledem k dojíždění problematictější. Vyšší nezaměstnanosti dosahuje i mikroregion Hořice. Je specifický textilním průmyslem a potravinářskou výrobou. Nejnižší nezaměstnanost byla v mikroregionu Sobotka, která sice také nemá významného zaměstnavatele, nicméně k jeho poloze však najde uplatnění řada obyvatel v sousedícím okrese Mladá Boleslav.

Okres Náchod

Mezi nejvýznamnější odvětví v okrese patří strojírenský průmysl a gumárenství, a to ve vazbě na automobilový průmysl. Okres sousedí s Polskem, což představuje výhodu, kdy zaměstnavatelé mohou řešit nedostatek pracovních sil zaměstnáváním přeshraničních pracovníků. V oblasti je nejvýznamnějším odvětvím zdravotnictví, které je reprezentováno Oblastní nemocnicí v Náchodě. V roce 2020 byla v okrese Náchod hodnota ukazatele Podíl nezaměstnaných osob 3,98 %, na území okresu bylo celkem 2 834 uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP, tj. 1,4 uchazeče na jedno pracovní místo v evidenci ÚP. Okres je výrazně diferencován, kdy mikroregiony Náchodsko a Novoměstsko jsou charakterizovány velmi nízkou nezaměstnaností, dobrou dopravní dostupností do okolních okresů a dostatkem pracovních příležitostí zejména ve strojírenském průmyslu a gumárenství. Významný je i průmysl elektrotechnický. Mikroregion Broumovsko se z důvodu geografické a dopravní izolovanosti od okresu vždy potýkalo s většími problémy z hlediska nezaměstnanosti, a to zejména v zimě. Obyvatelé jsou odkázáni na pracovní příležitosti v místě, kde jsou jen dva významní zaměstnavatelé v odvětví textilního a

automobilového průmyslu. Z důvodu nepříznivé vzdělanostní a socio profesní struktury obyvatel a větší koncentrace obyvatel sociálně vyloučených se na zdejším trhu práce již dlouhodobě mívá omezená poptávka po pracovních silách s nabídkou pracovních sil. Výhodou je Národní přírodní rezervace Broumovské stěny. V létě je hlavním zdrojem příjmů turismus. Broumovsko má trvale výrazně nejvyšší nezaměstnanost v kraji. Vyšší nezaměstnaností trpí i mikroregion Jaroměř. Ačkoliv se tento region nachází na pomezí mezi Náchodskem a Královéhradeckem vyšší podíl nezaměstnaných osob je nepochybně ovlivněn tím, že se v městské části Jaroměře – Josefově vyskytuje vyloučená lokalita, z které pochází velký počet osob bez práce pobírajících dávky hmotné nouze. Nutno ovšem konstatovat, že i uchazeči z této lokality v daleko větším množství nastupovali do zaměstnání, ovšem fluktuace u těchto osob je poměrně vysoká, a ne každý v zaměstnání vydrží do ukončení zkušební doby.

Okres Rychnov nad Kněžnou

Okres má v rámci kraje i celé ČR výjimečné postavení dané jednou z nejnižších nezaměstnaností. Důvodem je závod ŠKODA AUTO a. s. v Kvasinách a na tento závod navazujícími ostatními dodavateli v přilehlé průmyslové zóně a v jiných oblastech města. Kromě zřejmých ekonomických výhod je tato situace i rizikem spočívajícím v přílišném zaměření na jedno odvětví a na exportní úspěch jednoho výrobce a v druhotném nedostatku pracovníků pro ostatní odvětví. Jakákoliv změna v automobilovém průmyslu k horšímu citelně ovlivní podstatnou část podnikatelských subjektů v okrese. V roce 2020 byla hodnota ukazatele Podíl nezaměstnaných osob 1,88 %, celkem bylo v okrese 998 volných pracovních míst v evidenci ÚP, tj. 0,5 uchazeče na jedno volné pracovní místo v evidenci ÚP. Tato situace se odráží po větší poptávce pracovníků ze zahraničí, ke konci roku 2019 bylo v okrese legálně zaměstnáno cca 7400 cizinců, nejčastěji občané Polska. Dále má v okrese významné postavení i strojírenský průmysl obecně a produkce materiálů pro stavební výrobu. Tradiční je výroba zámků a dveřního kování FAB. V severovýchodní části okresu je významným zdrojem příjmů poskytování osobních služeb souvisejících s turismem (Deštné, Říčky v Orlických Horách a další). Slabé stránky okresu spočívají zejména v horším napojení regionu na železniční a silniční síť, dopravní dostupnost a vzdálenost do centra regionu a celé ČR, a to zejména z horských a podhorských oblastí.

Okres Trutnov

Okres je největším okresem regionu, co se do rozlohy týče a druhým největším, co do počtu obyvatel. Je výrazně geograficky odlišný, od nejvyššího českého pohoří na severu, až po zemědělskou nížinu na jihu okresu. Vzhledem k jeho umístění a geografickému uspořádání je nevýhodou obtížnější dopravní dostupnost, a to zejména v severní a severovýchodní části okresu. S ohledem na přítomnost Krkonoš jsou významným odvětvím služby, tj. podniky zabývající se obchodní činností, poskytováním ubytování, stravování a volnočasovými aktivitami. Toto odvětví je největší, co se do celkového počtu podniků týče. Dále je významné strojírenství, elektrotechnický průmysl, výroba automobilových součástí, které jsou soustředěny zejména v Trutnově a ve Vrchlabí. V roce 2020 byla hodnota ukazatele Podíl nezaměstnaných osob v okrese Trutnov 3,39 %, celkem bylo 2654 uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP, tj. 1,8 uchazeče na jedno volné pracovní místo v evidenci ÚP. Z mikroregionů je nejnižší nezaměstnanost ve Vrchlabí, což je dáno kombinací vazby regionu na automobilový průmysl a turismus. Mezi mikroregiony s nejvyšší nezaměstnaností patří Úpicko, Žacléřcko, Dvorskó. Tato situace je dána malým zastoupením průmyslu. Ve Dvoře Králové převládá textilnictví.

Z pohledu celého kraje jsou znevýhodněni na pracovním trhu absolventi a mladiství, osoby starší 50 let, lidé pečující o malé děti, osoby zdravotně znevýhodněné, dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání.

Absolventi a mladiství

Počet absolventů roste a také se projevuje vzrůstající zájem zaměstnavatelů o kvalifikované absolventy, a to z různých odvětví např. (strojírenství, zdravotnictví, textilní průmysl, administrativa, elektro, služby, výchova a vzdělání). Ze strany zaměstnavatelů byl zaznamenán menší zájem o projekt Evropského sociálního fondu – Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji, v souvislosti s novými kritérii pro poskytování příspěvku na podporu společensky účelného pracovního místa, ve stanovení procentní výše příspěvku podle znevýhodnění uchazeče. Do konce roku 2019 byla zprostředkována odborná praxe u zaměstnavatelů celkem pro 289 osob. Úřad práce se v současné době potýká s nižším počtem uchazečů splňující kritéria projektu. V řadě případů se neseťkává vystudovaný obor s požadavky zaměstnavatelů na jednotlivé profese. Řada větších zaměstnavatelů proto spolupracuje se středními školami a budoucí zaměstnanci si vyhledává na školách. Studentům umožňují i získat praxi během jejich studia. Pro studenty ÚP pořádá besedy pro

školy a snaží se tak podchytit směřování jejich budoucího uplatnění na trhu práce. Absolventi se stávají méně problémovými v rámci jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Obtížně zaměstnatelní jsou nezletilí uchazeči (Broumovsko, Jaroměřsko), neboť je omezený počet zaměstnavatelů, ochotný je zaměstnat.

Uchazeči o zaměstnání starší 50 let

Mezi těžce zaměstnatelnou skupinu v kraji patří osoby nad 50 let. Největší procento zastoupených uchazečů v této kategorii je v okrese Rychnov nad Kněžnou, Jičín, a naopak nejmenší v okrese Náchod. V důsledku zdravotního omezení nemohou někteří uchazeči o zaměstnání nadále vykonávat svá dosavadní povolání a tím pro ně i obtížnější uplatnit se na trhu práce. ÚP s uchazeči v této skupině intenzivně pracuje například využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, nebo úzkou spoluprací se zaměstnavateli.

Uchazeči ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči se základním vzděláním

Zaměstnavatelé jsou ve srovnání s minulými lety ochotni na dělnické pozice zaměstnat uchazeče se základním vzděláním, přestože dříve požadovali na stejnou pozici minimálně vyučení. Nicméně někteří uchazeči těchto skupin nabídek zaměstnavatelů téměř nevyužívají, ač jsou jim kromě zveřejňovaných volných pracovních míst nabízeny také formou výběrových řízení. Uchazeči často ani nemají o nalezení zaměstnání zájem. Tento problém však nelze pojímat plošně, neboť jsou lokality, pro které je tato situace zcela marginální. Naopak v mikroregionu Kopidlno či Vysoké Veselí v okrese Jičín dosahuje procento uchazečů se základním vzděláním téměř polovinu. Město Kopidlno ani Vysoké Veselí však v roce 2019 nezažádalo o VPP, z důvodu negativních zkušeností s uchazeči o zaměstnání, proto UoZ splňující kritéria pro výkon VPP byli umístěni například do okolních obcí. V této skupině se také vytváří dvě vyhraněné podskupiny. Jednou z nich je skupina uchazečů, která má zájem pracovat, ale pouze v rámci VPP. Po ukončení VPP nejeví žádnou aktivní snahu o získání zaměstnání na volném trhu práce, tj. zejména ve výrobních firmách. Tito uchazeči se domnívají, že budou zase „umístěni“ na VPP, kde práci vykonávali. Druhou skupinu tvoří uchazeči, kteří nemají obecně o práci zájem. Na zprostředkování ÚP ČR, Krajská pobočka v HK uvádí, že chtějí pracovat, naopak u zaměstnavatelů nebo na výběrových řízení ÚP se prezentují tak, aby nebyli přijati. Uchazeči s dlouhodobou evidencí ztrácí motivaci pracovat vlivem různých bariér (nízká úroveň vzdělání, věk, zdravotní omezení, péče o dítě nebo osobu blízkou, nedostatku

praxe, omezené mobilitě). V některých případech je problém i vyšší příjem sociálních dávek, které převyšují příjem ze zaměstnání. ÚP práce s uchazeči individuálně pracuje pomocí nástrojů a opatření APZ, projektů. Aktuálně se daří více umisťovat i uchazeče dříve neuplatnitelné.

Uchazeči se zdravotním postižením

Úřad práce s osobami se zdravotním postižením intenzivně pracuje. Zaměstnavatelům jsou předávány Jobmatch dotazníky (zjišťování možností uplatnění OZP u zaměstnavatele), což vychází ze spolupráce oddělení trhu práce a poradenství. Zájem o zaměstnávání OZP je značný, vzhledem k velkému počtu uznaných zaměstnavatelů na chráněném trhu práce. OZP se mohou se zaměstnavateli zkontaktovat i přímo. Někteří zaměstnavatelé se obrací na úřad práce s požadavkem na uspořádání výběrových řízení pouze pro zaměstnání OZP. V roce 2019 byla také uspořádána burza práce na téma „Zaměstnávání OZP“. Burzy se zúčastnilo 10 zaměstnavatelů a 68 uchazečů OZP. Na základě pohovorů byli někteří uchazeči přijati. Zaměstnavatelé byli s akcí velice spokojeni. Poptávka po pracovní síle pro OZP představuje převážně nekvalifikované manuální práce – montážní dělníci (převážně v Hradci Králové), úklidové práce a strážný/-á (nejvíce Hradec Králové, Náchod), obsluha strojů (na výrobu pečiva v Trutnově), řidiči autobusů (Náchod). Nabídka zaměstnání se však mnohdy míjí s představami zdravotně postižených osob o jejich budoucím uplatnění i s jejich objektivními předpoklady pro výkon práce. Převážně se jedná o práce ve směnném provozu, práce náročné na zrak či jemnou motoriku (vizuální kontrola, jemné opracování gumárenských výrobků). Řada OZP však takto specifikovanou práci s ohledem na svůj handicap nemůže vykonávat a práce často ani neodpovídá jejich pracovním schopnostem a dovednostem. Nahlášená volná pracovní místa pro OZP jsou většinou na chráněná pracovní místa (dále jen „CHPM“), kde zaměstnavatel žádá o příspěvky dle § 78a ZoZ. Ke konci roku 2019 bylo z celkového počtu nahlášených volných míst 501 vhodných pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní místo připadaly 3,2 OZP.

Osoby pečující o děti do 15 let

Z dlouhodobého hlediska nedošlo k žádnému významnému vývoji. Většinou se jedná o motivované ženy po mateřské nebo rodičovské dovolené, které mají zájem nalézt zaměstnání. Omezením je však nutnost zajistit péči o předškolní či školní děti, ženy jsou proto ochotny přijmout pouze místo maximálně na jednu směnu nebo na zkrácený úvazek. Zaměstnavatelé však nedostatečně využívají tento potenciál, volná pracovní místa na

zkrácený nebo sdílený pracovní úvazek nahlašují pouze v omezené míře, neboť se i obávají častější absence na pracovišti v důsledku onemocnění dítěte. Řada firem, zejména výrobních podniků, pracuje pouze ve 2 směnném nebo nepřetržitém režimu, což matkám znemožňuje takové zaměstnání přijmout nebo se do něho po ukončení rodičovské dovolené vrátit, a to z důvodu zajištění péče o děti. Obdobná situace platí i u zaměstnavatelů poskytujících služby, tj. zejména v oblasti maloobchodu a hostinských služeb. Na druhou stranu některé uchazečky nevyvíjejí dostatečnou snahu o to, aby se přizpůsobily reálné nabídce na trhu práce. Značný podíl žen očekává nalezení zaměstnání v administrativní oblasti. Takovéto nabídky se však vyskytují omezeně; v kladném případě se jedná buď o pozice obchodní zástupce, nebo jsou požadovány další dodatečné dovednosti, zejména znalost účetnictví nebo cizích jazyků.

1.7.Predikce na rok 2021

Pandemie viru Covid-19, přijatá protiepidemická opatření a jejich doprovodné efekty způsobily v roce 2020 hluboký synchronizovaný propad světové ekonomiky. Postupným vlivem uzavírání chodu ekonomik a přijímáním restrikcí se český HDP propadl ve 2. čtvrtletí loňského roku meziročně o 10,7 % HDP, což byl největší propad od vzniku republiky. Celkově za rok 2020 se očekává meziroční pokles HDP o 7 %. Hospodářská politika ve všech zasažených zemích reagovala důraznými uvolněním a přijetím masivních fiskálních a monetárních podnětů, což omezilo negativní vliv pandemie na krátkodobý růst, ale zároveň tato opatření nemohla zmírnit dopady dlouhodobě. V průběhu pandemie se také měnila výkonost jednotlivých odvětví. V první vlně byla ochromena prakticky všechna odvětví, ve druhé vlně se v sektoru služeb (v některých odvětvích) snížily tržby až o 85 %, z důvodu zpřísnění opatření, které mají největší vliv právě na sektor služeb. Z tohoto důvodu vláda začala vytvářet záchranné balíčky na podporu ekonomiky (program Antivirus, kompenzační bonusy, podpora podnikání aj.). Nejvýraznější záporný příspěvek zaznamenal průmysl, obchod a doprava, veřejný sektor a finanční sektor. Na konci roku situace naznačuje, že se firmy v průmyslu začínají přizpůsobovat novým podmínkám, aby byly schopné fungovat i v tomto dočasně omezeném stavu.

Rok 2021 by měl být ve znamení globálních ekonomické aktivity, ale ve většině zemí nejspíš nebude na tolik silné, aby to vykompenzovalo propad z roku 2020. V roce 2021 výrazně ovlivní určité faktory, jak se bude česká ekonomika vyvíjet. Mezi takové faktory patří: opatření vlády při boji s pandemií, která částečně zastavují výkon ekonomiky; důvěra

v ekonomiku, a s tím spojená související ochota a odvaha dále podnikat; zvyšování nezaměstnanosti; vývoj zahraniční poptávky či další podpora ekonomiky vládními programy.

Pandemie viru Covid-19 také změnila situaci na trhu práce. Trend z minulých desetiletích byla stále se zvyšující zaměstnanost a snižující se nezaměstnanost. Vlivem omezení podnikání z důvodu restrikcí a narůstající krize se zaměstnanost snížila a míra nezaměstnanosti naopak vzrostla, ale stále se jedná v rámci EU o jednu z nejnižších hodnot. Nárůst nezaměstnanosti by byl jistě vyšší, kdyby nebylo vládního programu dotací na udržení pracovních míst Antivirus z důvodu nových karanténních opatření. Zatím stále převládá větší nabídka práce nežli poptávka po ní. V roce 2021 jistě dojde na trhu práce k zhoršení situace vyplývající z loňského roku.

Dle odbornice Heleny Horské (hlavní ekonomka Raiffeisenbank) v rozhovoru pro iDnes.cz ze 4. 1. 2021 není instituce, která by v ČR nepředpovídala v roce 2021 zvýšení nezaměstnanosti. Na druhou stranu, ale neočekává, že by se měly vrátit počty nezaměstnaných z dob poslední krize (Globální finanční krize 2008). Růstu nezaměstnanosti se nevyhneme z důvodu, že program Antivirus sice teď drží při životě desetitisíce pracovních míst, ale co bude, až tato vládní podpora skončí? Některá místa přežijí a jiná ne. Další a další restrikce a omezení stěžují situaci firmám, které se snaží „přežít“ a dát tak lidem práci. Firmy nemají daleko od toho to vzdát. Program Antivirus dle Horské jen oddálil tento problém. Tvrdí, že nezaměstnanost postupně poroste i přes státní podporu a s jejím ukončením ten nárůst může být i přechodně skokový (počet registrovaných nezaměstnaných může poskočit až o dvě třetiny, tj. až 200 tis.) a přiblížit se k hranici půl milionu, ale neměl by pokořit úroveň z dob finanční krize, konkrétně z roku 2012. Dle Horské si Česko i tak dál udrží první místo v Evropě za nejnižší míru nezaměstnanosti. Naděje, že v případě ztráty zaměstnání, se najde jiné, není malá. Ale bude to nejspíš za cenu změny profese, oboru, dojíždění ale i degradace odbornosti.

Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo posoudit a zhodnotit současnou situaci na trhu práce v Královéhradeckém kraji a detailněji prozkoumat problematiku souladu či nesouladu na trhu práce, zjistit dostupné nástroje a opatření, které je možné využít pro snižování míry nezaměstnanosti či naopak zabezpečení dostatečného množství pracovníků. Zejména se jedná o zhodnocení úspěšnosti a účinnosti těchto nástrojů, zda a v jaké míře jsou využívány ze strany zaměstnavatelů.

Cílem teoretické části diplomové práce bylo jasně a výstižně definovat základní pojmy týkající se tématu a seznámení čtenáře s problematikou trhu práce. V první části se práce zabývala trhem práce konkrétněji potom nabídkou a poptávkou na trhu práce, nejistotami na trhu práce, rozdělením trhu práce, politikou zaměstnanosti (aktivní x pasivní) a cíli státní politiky zaměstnanosti. Druhá část teoretické práce se týkala nezaměstnaností a jejími ekonomickými, sociálními a psychickými důsledky, typy a faktory, které ji způsobují.

Úvod praktické části byl zaměřen na stručnou charakteristiku Královéhradeckého kraje a demografickou strukturu obyvatelstva kraje. Královéhradecký kraj vznikl na části území bývalého Východočeského kraje. Tvoří jej Královéhradecko, Jičínsko, Náchodsko, Rychnovsko a Trutnovsko. Od 1. 1. 2003 bylo v Královéhradeckém kraji zřízeno 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Pověřené obecní úřady spravují obce v území, které je skladebné do okresů i do správních obvodů obcí s rozšířenou působností. V Královéhradeckém kraji žije celkem 551 647 obyvatel z toho 272 184 mužů a 279 463 žen. V Královéhradeckém kraji byl zaznamenán trend stárnutí populace, ze všech krajů České republiky byla nejvyšší hodnota indexu stáří a to 138,8 seniorů na 100 dětí, a i hodnota míry ekonomického zatížení 59,3 osob „závislých“ na 100 osobách v produktivním věku.

Dále se diplomová práce zabývala analýzou zaměstnanosti, nezaměstnanosti a realizací politiky zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. Královéhradecký kraj z pohledu nezaměstnanosti je relativně homogenní, nicméně mezi okresy určité rozdíly existují – počty zaměstnavatelů a jejich velikost, rozložení dle CZNACE, geografická poloha, dopravní obslužnost, větší koncentrace osob sociálně vyloučených s nízkou úrovní vzdělání a pracovník návyku aj. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvořilo v kraji 59,58 %. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo nejvíce zastupovala skupina důchodců. Mezi největší

zaměstnavatelé v kraji patří například: ŠKODA AUTO a. s., Kablo Vrchlábí s.r.o., RONAL CR s.r.o., Fakultní nemocnice Hradec Králové, Lázně Bělohrad, ARGO-HYTOS s.r.o. aj. Celkově se situace na trhu práce zhoršuje vlivem právě probíhající pandemie viru Covid-19.

V rámci zaměstnanosti se diplomant zaměřil na tyto ukazatele: Podíl zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob, Zaměstnaní podle postavení v zaměstnání, Zaměstnaní dle tříd klasifikace zaměstnání, Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle vzdělání, Zaměstnaní pracující, Míra ekonomické aktivity, Míra zaměstnanosti a v rámci nezaměstnanosti tyto ukazatele: Podíl nezaměstnaných osob, Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce, Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v úřadu práce, pracovní místa v evidenci úřadu práce, pracovní místa v evidenci úřadu práce pro absolventy a mladistvé a Pracovní místa v evidenci úřadu práce pro zdravotně postižené.

Královéhradecký kraj se potýká s problémy nezaměstnaností (ostatně jako všechny regiony v dnešní „Covidové době“), ale zároveň je v regionu problém s disproporcí mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, tzn. že je větší poptávka po technicky vzdělaných uchazečích, kdežto nabídka těchto uchazečů je nedostačující. V kraji je také problém se vzdělanostní strukturou uchazečů je zde vysoká koncentrace obyvatel s nízkým vzděláním. Nejhorší situace je například v Broumově či Jaroměři. Dle autora této diplomové práce kraj bojuje s nezaměstnaností dobře, využívá všech nástrojů politiky zaměstnanosti. Řešením disproporce mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, by mohlo být například otevření dalšího oboru technického zaměření (Technická fakulta na ČZÚ) na konzultačním středisku České zemědělské univerzity v Hradci Králové, a tím tedy zvýšit nabídku vzdělání technického směru.

Vybrané ukazatele v rámci nezaměstnanosti (Podíl nezaměstnaných osob, Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP) v Královéhradeckém kraji v porovnání s Českou republikou měli za sledované období víceméně stejný vývoj. Zajímavější je to u ukazatele Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP na 1 pracovní místo v úřadu práce, kde v roce 2013 a 2014 hodnota v Královéhradeckém kraji převyšovala hodnotu v ČR. Příčinou tohoto stavu mohlo být pozdější propuknutí finanční krize v HK kraji, kde se krize nejvíce projevila právě v letech 2012-2014. Další použité ukazatele v komparaci HK kraje a ČR (Pracovní

místa v evidenci ÚP – celkem, pro absolventy a mladistvé, pro zdravotně postižené) už měly opět obdobný vývoj.

S ohledem na uvedený cíl práce a vzhledem k tématu diplomové práce si diplomant stanovil tyto výzkumné otázky:

„Jak vysoká je nezaměstnanost a zaměstnanost v Královéhradeckém kraji?“

Odpověď: Podíl nezaměstnaných osob v Královéhradeckém kraji 3,11 %, v okresech kraje byly hodnoty následující Hradec Králové 3,33 %, Náchod 3,98 %, Trutnov 3,39 %, Jičín 2,3 % a Rychnov nad Kněžnou 1,88 %, a míra zaměstnanosti v kraji je 58,6 %.

„Jaké jsou příčiny nezaměstnanosti v regionu a jeho okresech?“

Odpověď: Mezi příčiny nezaměstnanosti v kraji patří: obtížná dopravní dostupnost, nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, nevyváženost struktury volných pracovních míst, absence vysoké technické školy, nízká finanční gramotnost uchazečů o zaměstnání, nízká poptávka po popracovní síle na zkrácenou nebo flexibilní pracovní dobu, odlišná úroveň výuky ve vzdělávacích zařízeních, studijní obory škol, které nemají uplatnění na trhu práce, demografický vývoj. V jednotlivých okresech je to potom různé. Někde jsou problémy s: větší koncentrací osob sociálně vyloučených s nízkou úrovní vzdělání a pracovních návyků, chybí významný zaměstnavatel, poloha, zaměření mikroregionů apod.

„Jaké nástroje APZ jsou využívány v Královéhradeckém kraji?“

Odpověď: Mimo klasické nástroje aktivní politiky (veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, pracovní místa pro OZP, poradenství aj.) jsou také v kraji využívány projekty z Evropského sociálního fondu. Na úrovni národní probíhala realizace projektů Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců III a Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Na úrovni regionální to byly čtyři hlavní projekty: Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji, Kudy kam II v Královéhradeckém kraji, Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji a Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji.

„Jaké skupiny obyvatel Královéhradeckého kraje jsou rizikové na trhu práce?“

Odpověď: Z pohledu celého kraje jsou znevýhodněni na pracovním trhu absolventi a mladiství, osoby starší 50 let, lidé pečující o malé děti, osoby zdravotně znevýhodněné, dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání.

Seznam použitých zdrojů

Bibliografie

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojedí a postupy*. 13. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Mikroekonomie*. Aleš Čeněk, 2010. ISBN 9788073802806.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

DAŇHELOVÁ, Šárka. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: PAIDO, 2002. ISBN 80-7315-032-8.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. 1. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-740-0347-9.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-278-6.

JEŽEK, Filip. *Jak se dívám na svět...: Základy mikroekonomie s humorem, Po-Cho-Pil!!!*. Praha: TZ-one, 2017. ISBN 978-80-7539-037-0.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-271-0251-8.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. 2. Ostrava: Sokrates, 2006. ISBN 80-86572-37-4.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. Praha: Aspi, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

KREJČÍ, Tomáš. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. 1. Brno: Mendelova univerzita, 2013. ISBN 978-80-7375-861-5.

KUCHAR, Pavel. *Trh práce*. 1. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: Jednoduše o všem, co byste měli vědět*. 1. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-271-0120-7.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MEZIHORÁK, František. *Úvod do světa práce: soubor učebních textů*. Olomouc: Votobia, 2006. ISBN 80-7220-277-4.

NĚMEC, Otakar a Magdaléna KOTÝNKOVÁ. *Lidské zdroje na trhu práce*. Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

RABUŠIC, Ladislav. *Česká společnost stárne*. Brno: Masarykova Univerzita Brno, 1995. ISBN 80-210-1155-6.

SAMUELSON, Paul Anthony, Martin GREGOR a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivo ŘEZNÍČEK. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1995. ISBN 80-210-1246-3.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMIKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

SVOBODOVÁ, Kamila. Stárnutí obyvatelstva České republiky podle pohlaví a genderu. *Demografie*. 2006, 48(2), 109–118. ISSN 0011-8265.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-678-0.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Brno: Ekopress, 1999. ISBN 80-7226-195-9.

Internetové zdroje

Český statistický úřad: *Charakteristika kraje* [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/strucna_charakteristika_kraje

Český statistický úřad: *Mapy a kartogramy* [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20548671/3300891515a.jpg/959e8d25-d02b-44afa1a7-696ec076cf6e?version=1.0&t=1452850536272>

Český statistický úřad: *Pohyb obyvatelstva a věková struktura podle krajů a okresů v roce 2019* [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/121739374/130055201002.pdf/b3353e36-7f29-4a9e-8e2b-6471eada9f2?version=1.1>

Český statistický úřad: *Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2020* [online]. 2020 [cit. 2021-02-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-ythekyzy5k>

Český statistický úřad: *Základní charakteristika ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 let a více* [online]. [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-A&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3~8_RP2019

Český statistický úřad: *Zaměstnaní podle postavení v zaměstnání* [online]. [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=446&katalog=30853&pvo=ZAM02-A&pvo=ZAM02-A&str=v274&c=v3~8_RP2019

Český statistický úřad: *Zaměstnaní podle tříd klasifikace zaměstnání* [online]. [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=646&filtr=G%7EF M%7EF Z%7EF R%7EF P%7E S%7E U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM04-A&pvo=ZAM04-A&str=v309&c=v3~8_RP2019

Český statistický úřad: *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2021-01-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové: *Časové řady - práce, nezaměstnanost, organizační struktura, zaměstnání* [online]. [cit. 2021-02-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11264/137162250/CZ052_2_M_2019.pdf/ffa63136-420a-4d26-949a-117bd0abb4cb?version=1.3

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Veřejně prospěšné práce* [online]. [cit. 2021-01-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/verejne-prospesne-prace>

SOVOVÁ, Eva. *PROGNÓZA ANALYTIKŮ: Co čeká v roce 2021 naše peněženky a domácnosti. IDnes.cz* [online]. 4.1.2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/ekonomika-domacnosti-mzdy-duchody-nezamestnanost-uspory-koronavirus-prognoza-petr-dufek-helena-horsk.A201229_123444_podnikani_sov

STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI KRÁLOVÉHRADECKÉHO KRAJE 2019+ [online].
červen 2019, , 60 [cit. 2021-02-25]. Dostupné z:
https://zamestnanyregion.blob.core.windows.net/cms/ContentItems/293_00293/strategie-zamestnanosti-khk-final.pdf

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Hradci Králové: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019 [online]. , 77 [cit. 2021-02-25]. Dostupné z:
<https://www.uradprace.cz/documents/37855/962916/hkkraj2018.pdf/da95f3f6-bfb9-079d-9148-2b5b2abec30f>

Wikipedie: Hradec Králové [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z:
https://cs.wikipedia.org/wiki/Soubor:Hradec_Kralove_districts.png