

**Univerzita Pardubice**

**Fakulta ekonomicko-správní**

**Strukturální nezaměstnanost v ČR**

**Bc. Veronika Fialová**

**Diplomová práce  
2014**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2013/2014

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika Fialová**  
Osobní číslo: **E12189**  
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**  
Název tématu: **Strukturální nezaměstnanost v ČR**  
Zadávající katedra: **Ústav ekonomických věd**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce bude postihnout kvantitativní a kvalitativní charakteristiky vývoje strukturální nezaměstnanosti v ČR ve zvoleném časovém období. Součástí práce bude regionální srovnávací analýza a zhodnocení efektivního řešení strukturální nezaměstnanosti na úrovni vybraného regionu ČR.

Zásady:

- Trh práce a nezaměstnanost.
- Vývoj strukturální nezaměstnanosti.
- Kvantitativní a kvalitativní charakteristiky vývoje strukturální nezaměstnanosti.
- Regionální srovnávací analýza.
- Zhodnocení efektivního řešení strukturální nezaměstnanosti na úrovni vybraného regionu ČR.

Rozsah grafických prací: -  
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická  
Seznam odborné literatury:

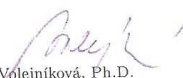
**BROŽOVÁ, Dagmar.** Kapitoly z ekonomie trhů práce. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2012, 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.  
**BUCHTA, Miroslav a Jolana VOLEJNÍKOVÁ.** Mikroekonomie pro bakalářské studium: distanční opora. Vyd. 2. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2010, 2 sv. (105, 116 s.). ISBN 978-80-7395-338-62.  
**GALUŠČÁK, Kamil a Daniel MŮNICH.** Structural and cyclical unemployment: what can we derive from the matching function?. Praha: Czech National Bank, 2005, 25 s. Working paper series (Česká národní banka). ISBN 80-239-6358-9.  
**KOTÝNKOVÁ, Magdalena.** Trh práce na přelomu tisíciletí. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.  
**KUCHAŘ, Pavel.** Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.  
**LIŠKA, Václav.** Makroekonomie. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004, 628 s. ISBN 80-864-1954-1.  
**SOUKUP, Jindřich.** Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010, 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2.  
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.  
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Vedoucí diplomové práce:  doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.  
Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: 1. října 2013  
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2014

  
doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. října 2013

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 23. 6. 2014

Bc. Veronika Fialová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D., za její odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování diplomové práce.

Zároveň bych ráda poděkovala zaměstnancům Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Hlinsku za jejich ochotu, čas a materiály, které mi věnovali, a své rodině za poskytnutou podporu při celém magisterském studiu.

## **ANOTACE**

*Cílem práce je postihnout kvantitativní a kvalitativní charakteristiky vývoje strukturální nezaměstnanosti v ČR ve zvoleném časovém období. Součástí práce je regionální srovnávací analýza a zhodnocení efektivního řešení strukturální nezaměstnanosti na úrovni vybraného regionu ČR.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Trh práce, nezaměstnanost, strukturální nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce, uchazeč o zaměstnání, volná pracovní místa, region Hlinsko*

## **TITLE**

Structural unemployment in the Czech Republic

## **ANNOTATION**

*The aim is to capture the quantitative and qualitative characteristics of the development of structural unemployment in the Czech Republic in the selected time period. The work of regional comparative analysis and evaluation of effective solutions to structural unemployment at the level of a selected region of the country.*

## **KEYWORDS**

*The labor market, unemployment, structural unemployment, the employment policy, the active employment policy, the labor office, job seeker, free working places, region Hlinsko*

# OBSAH

ÚVOD .....	11
<b>1 TRH PRÁCE .....</b>	<b>13</b>
1.1 POPTÁVKA PO PRÁCI .....	15
1.2 NABÍDKA PRÁCE .....	15
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE.....	16
1.4 JEDNOTLIVCI NA TRHU PRÁCE.....	16
1.4.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo.....	16
1.4.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo .....	17
1.5 MAKROEKONOMICKÉ CHARAKTERISTIKY TRHU PRÁCE.....	18
1.6 NEDOKONALOSTI TRHU PRÁCE .....	19
<b>2 NEZAMĚŠTNANOST .....</b>	<b>20</b>
2.1 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI .....	20
2.1.1 Obecná míra nezaměstnanosti.....	21
2.1.2 Registrovaná míra nezaměstnanosti.....	21
2.1.3 Podíl nezaměstnaných osob.....	21
2.2 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	22
2.3 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	23
2.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	25
2.5 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	26
2.5.1 Frikční nezaměstnanost.....	27
2.5.2 Cyklická nezaměstnanost.....	27
2.6 STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚŠTNANOST .....	28
2.6.1 Beveridgeova křivka .....	29
2.6.2 Faktory strukturální nezaměstnanosti .....	30
2.6.3 Změny ve struktuře zaměstnanosti .....	31
<b>3 CHARAKTERISTIKY A VÝVOJ STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČR.....</b>	<b>32</b>
3.1 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČR .....	33
3.2 VÝVOJ STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČR .....	35
3.2.1 Odvětvová charakteristika českého trhu práce.....	36
3.2.2 Vzdělanostní charakteristika uchazečů o zaměstnání na českém trhu práce.....	40
3.2.3 Věková charakteristika uchazečů o zaměstnání na českém trhu práce.....	42
3.2.4 Charakteristika českého trhu práce dle krajů.....	43
3.2.5 Cizinci na českém trhu práce.....	45
<b>4 REGIONÁLNÍ SROVNÁVACÍ ANALÝZA.....</b>	<b>47</b>
4.1 TRH PRÁCE V PARDUBICKÉM KRAJI .....	47
4.1.1 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání .....	49
4.1.2 Odvětvová struktura nezaměstnanosti .....	51
4.1.3 Struktura nezaměstnanosti dle okresů .....	54
4.1.4 Cizinci na pardubickém trhu práce .....	55
4.2 TRH PRÁCE V OKRESE CHRUDIM .....	56
4.2.1 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání .....	58
4.2.2 Odvětvová struktura nezaměstnanosti .....	60
4.2.3 Struktura nezaměstnanosti dle regionu.....	62
4.2.4 Cizinci na trhu práce v okrese Chrudim.....	62
4.3 TRH PRÁCE V REGIONU HLINSKO .....	63
4.3.1 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání .....	64
4.3.2 Odvětvová struktura nezaměstnanosti .....	65
4.3.3 Struktura nezaměstnanosti dle obcí.....	68
4.3.4 Cizinci na trhu práce v regionu Hlinsko.....	70
4.3.5 Strukturální nesoulad v regionu Hlinsko.....	70
<b>5 ZHODNOCENÍ EFEKTIVNÍHO ŘEŠENÍ STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚŠTNANOSTI NA ÚROVNI VYBRANÉHO REGIONU ČR.....</b>	<b>72</b>
5.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	72

5.2	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	74
5.3	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V PARDUBICKÉM KRAJI .....	75
5.3.1	<i>Veřejně prospěšné práce .....</i>	75
5.3.2	<i>Společensky účelná pracovní místa .....</i>	75
5.3.3	<i>Společensky účelná pracovní místa – samostatná výdělečná činnost.....</i>	76
5.3.4	<i>Chráněná pracovní místa – zřízení.....</i>	76
5.3.5	<i>Rekvalifikace a poradenství.....</i>	77
5.4	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE CHRUDIM A REGIONU HLINSKO.....	77
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>80</b>
	<b>POUŽITÁ LITERATURA .....</b>	<b>82</b>



## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR od roku 2004.....	34
Tabulka 2: Vývoj strukturální nezaměstnanosti v ČR.....	35
Tabulka 3: Vývoj míry volných pracovních míst v ČR dle odvětví (v %). ....	39
Tabulka 4: Vývoj nezaměstnanosti v ČR dle vzdělání.....	40
Tabulka 5: Vývoj volných pracovních míst v ČR dle vzdělání.....	41
Tabulka 6: Vývoj nezaměstnanosti v ČR dle věku.....	43
Tabulka 7: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR.....	44
Tabulka 8: Cizinci na českém trhu práce.....	46
Tabulka 9: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji.....	47
Tabulka 10: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle věku.....	48
Tabulka 11: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle vzdělání.....	50
Tabulka 12: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle profesí.....	53
Tabulka 13: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle okresů.....	55
Tabulka 14: Cizinci na pardubickém trhu práce v roce 2013.....	56
Tabulka 15: Nezaměstnanost v okrese Chrudim.....	57
Tabulka 16: Nezaměstnanost v okrese Chrudim dle věku.....	57
Tabulka 17: Nezaměstnanost v okrese Chrudim dle vzdělání.....	59
Tabulka 18: Nezaměstnanost v okrese Chrudim dle profesí.....	60
Tabulka 19: Hlavní zaměstnavatelé v okrese Chrudim.....	61
Tabulka 20: Nezaměstnanost v okrese Chrudim dle regionů.....	62
Tabulka 21: Nezaměstnanost v regionu Hlinsko.....	63
Tabulka 22: Nezaměstnanost v regionu Hlinsko dle věku.....	64
Tabulka 23: Nezaměstnanost v regionu Hlinsko dle vzdělání.....	64
Tabulka 24: Podíl ekonomických subjektů dle vybraných odvětví ekonomické činnosti (%).....	65
Tabulka 25: Nezaměstnanost v regionu Hlinsko dle profesí.....	66
Tabulka 26: Hlavní zaměstnavatelé v regionu Hlinsko.....	67
Tabulka 27: Struktura nezaměstnanosti dle obcí regionu Hlinsko.....	69
Tabulka 28: Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chrudim a Pardubickém kraji.....	78

## SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Graf znázorňující model Beveridgeovy křivky.....	29
Obrázek 2: Graf popisující vývoj míry nezaměstnanosti v ČR.....	35
Obrázek 3: Graf popisující vývoj strukturální nezaměstnanosti v ČR.....	36
Obrázek 4: Graf popisující vývoj počtu osob v jednotlivých odvětvích v ČR.....	38
Obrázek 5: Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v ČR dle vzdělání.....	41
Obrázek 6: Graf popisující vývoj volných pracovních míst v ČR dle vzdělání.....	42
Obrázek 7: Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v ČR dle věku.....	43
Obrázek 8: Graf popisující nezaměstnanost v ČR dle krajů v roce 2013.....	45
Obrázek 9: Graf popisující nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle vzdělání v roce 2013 ...	50
Obrázek 10: Graf popisující vývoj počtu osob v jednotlivých odvětvích v PK.....	52
Obrázek 11: Graf popisující nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle profesí v roce 2013....	54
Obrázek 12: Mapa popisující podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v okresech PK.....	54
Obrázek 13: Graf popisující nezaměstnanost v okrese Chrudim dle vzdělání v roce 2013.....	59
Obrázek 14: Graf popisující nezaměstnanost v okrese Chrudim dle profesí v roce 2013.....	61
Obrázek 15: Mapa zobrazující SO ORP Hlinsko.....	68

## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
B	Beveridgeova křivka
CZ – ISCO	Klasifikace zaměstnání
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EAO	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
EHS	Evropské hospodářské společenství
ENO	Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
CHPM	Chráněná pracovní místa
ILO	Mezinárodní organizace práce
KPP	Komplexní preventivní program
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSVČ	Osoby samostatně výdělečně činné
PK	Pardubický kraj
SOU	Střední odborné učiliště
SOŠ	Střední odborná škola
SO ORP	Správní oblast obce s rozšířenou působností
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce

# ÚVOD

Nezaměstnanost patří k jednomu z nejvýznamnějších současných problémů ovlivňujících život lidí a hospodářskou politiku země. Důležitou součástí nezaměstnanosti je strukturální nezaměstnanost, která vzniká tam, kde je rozdílná nabídka práce a poptávka po ní. Strukturální nezaměstnanost nelze zcela odstranit, vždy bude někde existovat nesoulad mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Tento nesoulad se může projevovat v rámci odvětví, v rámci vzdělanosti a věkové struktury obyvatel nebo v rámci území. Stát by měl proti této nezaměstnanosti bojovat státní politikou zaměstnanosti, a to především aktivní politikou zaměstnanosti v rámci jednotlivých kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR, působících v jednotlivých regionech ČR.

Diplomová práce se zabývá strukturální nezaměstnaností, jejími charakteristikami a vývojem. Popisuje a zhodnocuje strukturální nezaměstnanost ve vybraném regionu, v němž byla provedena regionální srovnávací analýza s daným okresem a krajem, kam příslušný region patří. Zhodnocuje řešení boje proti nezaměstnanosti v tomto regionu, který je prováděn hlavně aktivní politikou zaměstnanosti. Diplomová práce je rozdělena do pěti hlavních kapitol.

První kapitola se věnuje teoretickým aspektům trhu práce. Je zde charakterizován trh práce, je vymezeno čím se liší od ostatních trhů, jaká je poptávka po práci a nabídka práce a kde se střetává nabídka a poptávka po práci, tj. rovnováha na trhu práce. Jsou zde charakterizováni jednotlivci na trhu práce a jejich rozdělení na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Kapitola se věnuje i makroekonomickým charakteristikám trhu práce a jeho nedokonalostem.

V druhé kapitole je definována nezaměstnanost, popisují tedy, co je nezaměstnanost, jak ji lze měřit a rozdělovat. Vymezují základní rozdělení na frikční, cyklickou a strukturální nezaměstnanost a charakteristiky těchto rozdělení. Jsou zde popsány nejtypičtější příčiny a důsledky nezaměstnanosti a nejrizikovější skupiny osob, které nejčastěji trpí nezaměstnaností. Závěr kapitoly je věnován podrobnější charakteristice strukturální nezaměstnanosti.

Třetí kapitola popisuje a hodnotí vývoj a charakteristiky strukturální nezaměstnanosti v České republice od roku 2004 do roku 2013. Je zde zmíněn i vývoj nezaměstnanosti před rokem 2004, ale podrobněji je analyzováno období po vstupu České republiky do Evropské unie. Nezaměstnanost a trh práce v ČR jsou rozebírány z hlediska odvětvové struktury,

vzdělanostní struktury obyvatel, věkové struktury obyvatel a z hlediska jednotlivých krajů ČR.

Čtvrtá kapitola se zabývá regionální srovnávací analýzou strukturální nezaměstnanosti v regionu Hlinsko s ohledem na okres Chrudim a Pardubický kraj, kam region Hlinsko spadá. Nejprve je charakterizována a hodnocena strukturální nezaměstnanost a trh práce v rámci celého Pardubického kraje, poté v okrese Chrudim a nakonec v samotném regionu Hlinsko. Je zde analyzována nezaměstnanost z hlediska vzdělanostní, odvětvové a regionální struktury. Na úrovni kraje je nezaměstnanost porovnávána s nezaměstnaností v celé ČR, na úrovni okresu s nezaměstnaností v Pardubickém kraji a na úrovni regionu s nezaměstnaností v okrese Chrudim.

Poslední, pátá kapitola zachycuje řešení strukturální nezaměstnanosti na úrovni ČR, kraje, okresu i regionu. Je zde popsána státní politika zaměstnanosti a její rozdělení na pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti. Podrobněji je charakterizována aktivní politika zaměstnanosti a její základní nástroje v boji proti nezaměstnanosti. Závěr kapitoly je věnován zhodnocení řešení strukturální nezaměstnanosti v regionu Hlinsko, v okrese Chrudim i v Pardubickém kraji, posuzují zda daná použitá řešení byla efektivní či nikoliv.

V závěru diplomové práce hodnotím, zda bylo dosaženo stanoveného cíle. **Cílem diplomové práce je postihnout kvantitativní a kvalitativní charakteristiky strukturální nezaměstnanosti v České republice po vstupu do Evropské unie od roku 2004 do roku 2013 a provést regionální srovnávací analýzu v regionu Hlinsko a následně zhodnotit efektivní řešení strukturální nezaměstnanosti v tomto regionu.**

# 1 TRH PRÁCE

Práce je vzácný ekonomický zdroj, se kterým se obchoduje na trhu práce a patří ke třem primárním výrobním faktorům (práce, půda a kapitál), které společnost potřebuje k výrobě svých statků. Trh práce je založen na vztahu dvou subjektů (toho, kdo dané zboží nabízí, a toho, kdo danou nabídku po zboží poptává) stejně jako i jiné trhy, ale oproti nim je v něčem zvláštní. Zvláštností je schopnost pracovat, která je na trhu práce zbožím, je vázána na člověka, a každý člověk je jedinečný, má různé schopnosti, nadání, zkušenosti, znalosti a talent. Liší se také požadavky lidí na práci, úsilí pracovat, očekávání z práce a preference lidí. Předmětem koupě a prodeje na trhu práce tedy nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.

Na trhu práce se střetávají subjekty, které mají odlišné cíle a motivace. Na jedné straně stojí pracovník (jednotlivec), který nabízí práci a hledá pro sebe co nejlepší pracovní místo a chce co nejvyšší odměnu za vykonanou práci. Snaží se tedy maximalizovat svůj užitek ze spotřeby zboží a služeb a ze svého volného času. Na druhé straně proti zaměstnanci (jednotlivci) stojí zaměstnavatel (firma), který jeví o nabídku práce zájem a je ochoten za ni zaplatit. Firma chce mít co nejvyšší zisky a chce za službu práce dávat co nejnižší odměny, snaží se tedy maximalizovat svůj zisk, a tím se prosadit a zvýšit svoji konkurenceschopnost na trhu. Zaměstnanec a firma se střetávají na trhu práce, který je utvářen vládními opatřeními, zásahy a regulacemi.[2] Vzájemným působením poptávky po práci a nabídky práce se utváří rovnováha na trhu práce, vzniká tedy rovnovážná reálná mzdová sazba a rovnovážné množství práce.

Dle Kuchaře Pavla se trh práce dá členit podle hypotézy duálního trhu práce na dva sektory, a to na primární a sekundární trh práce.

- Trh práce primárního (centrálního) sektoru

Primární trh práce neboli tzv. „goodjobs“ zahrnuje pracovní místa obsazená zejména na základě principu seniority (založena na představě, že čím déle člověk v dané organizaci pracuje, tím více má zkušeností). Pracovní místa jsou do určité míry chráněna před vnější soutěživostí a vyznačují se vyšší úrovní kvalifikace a vysokou návratností investic do lidského kapitálu. Odměňování je založeno na charakteristice pracovní pozice. Tento sektor zahrnuje velké firmy s dostatečným kapitálovým krytím, které umožňuje reagovat na výkyvy hospodářského vývoje, investovat do technických a technologických inovací a dlouhodobě plánovat své strategie.

- Trh práce sekundárního (periferního) sektoru

Sekundární trh práce neboli tzv. „badjobs“ je plně podřízen zákonu nabídky a poptávky (o pracovní místa se soutěží a vyhrává výkonnost, nízké požadavky pracovníků a míra loajality k firmě). Pracovní pozice jsou hůře placené, lépe kontrolovatelné a nevyžadují vyšší kvalifikaci. Mají častěji povahu příležitostných nebo sezonních prací. Firmy jsou ekonomicky i investičně slabší, čímž je dána jejich závislost na firmách z centrálního sektoru. Firmy bývají často ohrožené a nemívají mnoho zaměstnanců.

Přechod mezi primárním a sekundárním trhem práce je obvykle jenom jednosměrný, tedy z primárního sektoru do sekundárního sektoru. Jednotlivci pracující na primárním trhu práce mohou být z tohoto trhu vytlačeni na trh sekundární (např. při ztrátě místa), opačně to jde však zcela výjimečně, a to z důvodu nedostatku volných pracovních míst na primárním trhu práce, existence institucionálních bariér a dalších překážek.[11]

Podle Mareše Petra se trh práce může členit i jinými způsoby, například na vnitřní a vnější trh práce nebo na formální a neformální trh práce.

- Vnitřní trh práce – trh práce, kde se nabídka a poptávka po práci odehrává v rámci jedné firmy a zaměstnanců této firmy.
- Vnější trh práce – nabídka a poptávka po práci se odehrává mezi jednotlivými podniky a jednotlivci na trhu práce, kde si podniky a jednotlivci navzájem konkurují.
- Formální trh práce – je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný a regulovaný společenskými institucemi.
- Neformální trh práce – je naopak nekontrolovatelný, jedná se o šedou (neetickou, ale legální ekonomiku na hraně zákona) a černou (nelegální) ekonomiku, samozásobitelství, domácí práce nebo sousedské a rodinné výpomoci.

Formální a neformální trhy práce jsou vzájemně propojeny, formální trh práce je spojen s lepšími možnostmi na neformálním trhu práce, většinou díky lepšímu postavení na formálním trhu práce. Tím lze říci, že na neformálním trhu práce spíše dochází k multiplikaci výhod z postavení na formálním trhu práce než ke kompenzaci nezdarů na tomto trhu práce. Pokud tedy dojde k problémům formálního trhu práce na daném území, projeví se to i na neformálním trhu práce. Neformální trh práce získává v průběhu času stále větší váhu zejména s tím, jak přibývá práce v černé a šedé ekonomice.[12]

## 1.1 Poptávka po práci

Na straně poptávky na trhu práce stojí podniky (zaměstnavatelé, firmy), jejichž cílem je maximalizace zisku. Rozsah poptávky po práci je podle Kuchaře Pavla proto ovlivněn hlavně dvěma faktory:

- přijetím nových pracovních sil,
- zvýšením mzdových nákladů.

Firma maximalizuje zisk jako rozdíl mezi svými celkovými příjmy a celkovými náklady. Celkové příjmy závisí na ceně, za kterou firma produkt prodává, a na množství prodaného zboží. V rámci celkových nákladů předpokládáme, že firma závisí na dvou výrobních faktorech, a to na práci a kapitálu. Celkové náklady na kapitál závisejí na objemu použitého kapitálu a jeho ceně. Celkové náklady na práci jsou závislé na množství použité práce a na ceně práce neboli nominální mzdové sazbě. Mzdovou sazbu firma není schopna měnit, přejímá ji z trhu, je ale schopna měnit množství použité práce. Množství použité práce lze ovlivňovat najímáním, propouštěním pracovníků, ale i přesčasy nebo snížením pracovních úvazků apod. Náklady na práci jsou také závislé na objemu vyrobené produkce a jsou z pohledu firmy variabilní. Firma tedy maximalizuje zisk, pokud vyrovná mezní produkt práce s reálnou mzdovou sazbou. Reálná mzdová sazba je závislá na pohybu nominálních mezd a ceně finálního produktu. Agregátní poptávka po práci je klesající funkcí reálné mzdové sazby a získá se sečtením poptávek po práci jednotlivých firem.[16]

## 1.2 Nabídka práce

Na straně nabídky na trhu práce stojí jedinci (domácnosti), kteří na trhu práce nabízejí svou práci. Jedinec se na trhu práce rozhoduje, zda svůj disponibilní čas použije k práci nebo jako svůj volný čas. Cílem jedince je maximalizovat svůj užitek. Užitek závisí na výši spotřeby jedince a objemu volného času, s růstem objemu spotřeby i volného času roste užitek.[3]

Jedinec se tedy rozhoduje, zda vůbec vstoupit nebo nevstoupit na trh práce a za jakých podmínek vstoupit. Hovoří se o vzájemném působení substitučního a důchodového efektu. Substituční efekt vyjadřuje stav, kdy vyšší mzdy zvyšují zájem o práci a omezují objem volného času. Důchodový efekt nastává, pokud domácnost má stabilizovanou úroveň saturace potřeb a není nucena nabízet větší množství práce. Obecně platí, že převyšuje substituční efekt před důchodovým. Důležitou roli zde také hrají fáze životního cyklu jedince, které determinují strukturu potřeb jedince a jejich uspokojení.[2]

### **1.3 Rovnováha na trhu práce**

Cílovým stavem na trhu práce je dosažení rovnováhy. Rovnováha na trhu práce nastává, pokud se poptávka po práci a nabídka práce vyrovnají a mzda a realizovatelné množství práce nemají tendenci ke změně. Na trhu práce se ustanoví rovnovážná reálná mzda a rovnovážné množství práce. Trh práce se vyčistí, všichni jednotlivci, kteří chtějí pracovat při dané reálné mzdě, práci nacházejí. Jedná se tedy o stav, kdy jednotlivci nabízejí při existující reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí, a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik chtějí najmout. To však neznamená, že na trhu práce neexistuje nezaměstnanost, jelikož část pracovníků může považovat danou reálnou mzdu na trhu za příliš nízkou a nejsou ochotni za ni pracovat. Existuje proto dobrovolná nezaměstnanost.[16]

### **1.4 Jednotlivci na trhu práce**

Každý jednatlivec na trhu práce, který chce, může pracovat a o práci se uchází, má právo na zaměstnání a na zprostředkování zaměstnání. Podle toho, zda jednatlivec chce a může pracovat, se může obyvatelstvo země rozdělit na ekonomicky aktivní obyvatelstvo (EAO) a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (ENO). Toto rozdělení vychází z mezinárodních norem přijatých Mezinárodní organizací práce (ILO), které přijmula i Česká republika. Téměř žádný člověk není součástí jedné z uvedených skupin po celý svůj život, jelikož lidé neustále ztrácejí a nacházejí zaměstnání, odcházejí do důchodu, ženy odcházejí na mateřskou dovolenou, děti se stávají dospělými a přicházejí i další životní změny, kterými člověk prochází během svého života.

#### **1.4.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo**

Jak již bylo zmíněno, na trhu práce je předmětem koupě a prodeje pracovní síla, kterou nabízí ekonomicky aktivní obyvatelstvo (EAO). Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se dále dělí na zaměstnané a nezaměstnané a představuje pracovní sílu státu.

- Zaměstnaní

Zaměstnaní jsou všechny osoby, které dosáhly věku patnácti let a více a v daném období patřily mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku. Zaměstnaní jsou členěni na základě Klasifikace postavení v zaměstnání do šesti kategorií.

- zaměstnanci – jednotlivci, kteří vykonávají pro zaměstnavatele práci za mzdu a jsou v rámci pracovního vztahu danému zaměstnavateli podřízeni,



- zaměstnavatelé – osoby, které mají podnikatelské oprávnění a zaměstnávají jednotlivce, v rámci pracovního vztahu mají nadřazený vztah k zaměstnancům,
- osoby pracující na vlastní účet – tvoří je fyzické osoby, které mají podnikatelské oprávnění a v rámci svého podnikání nezaměstnávají další jednotlivce,
- členové produkčních družstev – osoby, které jsou aktivně činné ve výrobním, zemědělském či jiném produkčním družstvu, jehož jsou zároveň členy, nepatří sem členové spotřebitelských družstev a osoby pracující na vlastní účet,
- pomáhající rodinní příslušníci – osoby, které mají příbuzenský vztah a při výkonu práce pomáhají na základě jiného než pracovněprávního vztahu,
- osoby neklasifikovatelné podle postavení v zaměstnání – ekonomicky aktivní osoby, u nichž není dostatek informací k tomu, aby se mohly zařadit do předchozích kategorií.

Z kategorie zaměstnaných můžeme vyčlenit příslušníky armády, a tím získáme skupinu, která se označuje jako obyvatelstvo zaměstnané v civilním sektoru.[20]

- **Nezaměstnaní**

Druhou částí ekonomicky aktivního obyvatelstva jsou nezaměstnaní. Dle zákona o zaměstnanosti jde o jednotlivce, kteří chtějí a jsou schopni pracovat, aktivně hledají práci, ale jsou bez práce. Za nezaměstnané jsou v České republice považovány všechny osoby patnáctileté a starší, které v daném období splňovaly následující podmínky:

- nebyly zaměstnané,
- aktivně hledaly práci,
- byly připraveny k nástupu do práce, a to nejpozději do čtrnácti dnů.

Aktivním hledáním práce se rozumí registrace u Úřadu práce ČR nebo agentury práce, hledání přímo v podnicích, využívání inzerce, internetu, rekvalifikace, založení vlastní firmy, požádání o licence a jiné kroky k nalezení práce. Jestliže alespoň jednu z podmínek člověk nesplňuje, je buď zaměstnaný, nebo patří k ekonomicky neaktivnímu obyvatelstvu.[21]

## **1.4.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (ENO), neboli osoby mimo pracovní sílu, jsou osoby, které nesplňují podmínky zaměstnaných ani nezaměstnaných, čímž nepatří mezi ekonomicky

aktivní obyvatelstvo.[9] V ČR se jedná podle zákona o zaměstnanosti o následující skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva:

- starobní a invalidní důchodci,
- jednotlivci navštěvující vzdělávací instituce,
- jednotlivci pečující o rodinu,
- osoby na rodičovské dovolené,
- osoby se zdravotními komplikacemi,
- jednotlivci, kteří nejsou schopni nástupu do práce do čtrnácti dnů,
- a jiné skupiny obyvatelstva.

V České republice v poslední době výrazně přibývalo ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Bylo to především kvůli velkému růstu počtu starobních důchodců. Proto Česká republika přijala opatření ve formě oddálení odchodu lidí do důchodového věku a ve formě důchodových reforem.

## **1.5 Makroekonomické charakteristiky trhu práce**

Mezi makroekonomické charakteristiky trhu práce můžeme zařadit roční změny reálného hrubého domácího produktu (HDP), hodinovou produktivitu, zaměstnanost a počet odpracovaných hodin na pracovníka.

- Roční změny reálného HDP

Charakteristika důležitá z hlediska trhu práce je rovnoměrnost nebo nerovnoměrnost ekonomického růstu v čase. Lze očekávat, že rychlejší růst ekonomiky bude mít za následek větší výkyvy hospodářského cyklu, což s sebou ponese dopady na trh práce, kolísání zaměstnanosti a nezaměstnanosti, a tím pádem i nároky na sladění nabídky a poptávky na trhu práce. V rámci České republiky tento faktor nepřipadá k závažným faktorům, které by mohly dodatečně komplikovat fungování trhu práce.

- Hodinová produktivita

Rychleji rostoucí ekonomiky zpravidla nejsou schopné dostatečně pružně reagovat na výkyvy v poptávce po práci dostatečně rychlým přizpůsobením nabídky, takže výsledkem jsou právě vysoké výkyvy v produktivitě.

- Zaměstnanost

Příčiny vývoje zaměstnanosti jsou různé, výraznou roli hraje nízká výchozí úroveň produktivity, politika zaměstnanosti, zkracování pracovního týdne, motivování podnikatelského sektoru k vytváření míst se zkrácenými pracovními úvazky. Odlišnosti v politice zaměstnanosti by mohly být také příčinou rozdílných reakcí pracovního trhu na ekonomickou krizi.

- Počet odpracovaných hodin na pracovníka

V poslední době dochází ke zkracování pracovní doby z důvodu snížení mzdových nákladů a tím ke zvýšení konkurenceschopnosti. Zkracování pracovní doby vypadá z hlediska relativní konkurenceschopnosti dané země únosně vzhledem k dynamickému růstu hodinové produktivity. V České republice se snižoval počet odpracovaných hodin výrazněji než v Evropské unii.[5]

## **1.6 Nedokonalosti trhu práce**

Trh práce má své určité nedokonalosti. Hlavní nedokonalostí trhu práce je skutečnost, že zboží, se kterým se na trhu práce obchoduje, jsou živí lidé, kteří na trhu získávají prostředky na zabezpečení svých základních životních potřeb, ale také získávají určitou společenskou prestiž a naplňují potřebu sociálních kontaktů a seberealizace. Z toho vyplývá, že lidé ve většině případů nemohou dlouho zůstat mimo trh práce, aniž by to mělo negativní vliv na jejich příjmovou stránku, postavení ve společnosti, na rodinné vazby, psychiku a jiné dopady.

Dále je potřeba brát v potaz, že trh práce je v určitém smyslu pouhou teoretickou fikcí, jelikož neexistuje ve skutečnosti jakýsi univerzální trh, ale řada oddělených trhů různých profesí a regionů.

Mezi další nedokonalosti můžeme zařadit například působení odborů nebo nedostatečnou pružnost mezd, které nedokážou rychle reagovat na změny poptávky a nabídky na trhu práce.[7]

## 2 NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost je stav, kdy na trhu práce převyšuje nabídka práce nad poptávkou po práci, což znamená, že na trhu práce jsou lidé, kteří jsou nezaměstnaní. Nezaměstnanost patří mezi významné makroekonomické problémy, jelikož ovlivňuje život mnoha lidem a hospodářskou politiku státu nejen v České republice.[16] Nezaměstnanost je tedy považována za jeden z ústředních problémů současnosti.

Nezaměstnanost a její vývoj ovlivňují její charakteristiky, které jsou kvantitativní a kvalitativní. Kvantitativní charakteristiky na trhu práce jsou vymezeny ze dvou hledisek, a to ze strany nabídky práce, kam zařazujeme počet uchazečů o zaměstnání (nezaměstnaných), a poté ze strany poptávky po práci, kam patří počet volných pracovních míst. Kvalitativní charakteristiky odvozujeme také z hlediska nabídky práce, kam patří vzdělanost populace, věková struktura, délka nezaměstnanosti nebo schopnost mobility, a poté z hlediska poptávky po práci, kam můžeme zařadit kvalifikační a jiné požadavky na zaměstnance a volná pracovní místa.[12]

### 2.1 Měření nezaměstnanosti

Pro měření nezaměstnanosti je důležité rozlišovat obyvatelstvo na ekonomicky neaktivní a ekonomicky aktivní a na zaměstnané a nezaměstnané. Pokud chceme měřit nezaměstnanost, můžeme to dělat dvojím způsobem, a to buď absolutně (dle počtu nezaměstnaných), nebo relativně (mírou nezaměstnanosti, pro kterou platí následující vzorec).

$$u = \frac{U}{L + U} * 100 \tag{12}$$

kde:  $u$  je míra nezaměstnanosti;

$L$  jsou zaměstnaní;

$U$  jsou nezaměstnaní;

$L + U$  je ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Míra nezaměstnanosti je tedy procentuální podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle neboli ekonomicky aktivním obyvatelstvu. V České republice se rozlišuje a nejčastěji používá obecná míra nezaměstnanosti a registrovaná míra nezaměstnanosti.

Registrovaná míra nezaměstnanosti byla v roce 2013 nahrazena podílem nezaměstnaných osob.

### 2.1.1 Obecná míra nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti je vyjádřena jako podíl počtu nezaměstnaných podle Výběrového šetření pracovních sil na celkové pracovní síle v procentech. Čítec i jmenovatel je konstruovaný podle mezinárodních definic a doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce (ILO). Tuto míru nezaměstnanosti v České republice využívá Český statistický úřad.

### 2.1.2 Registrovaná míra nezaměstnanosti

Vedle obecné míry nezaměstnanosti, kterou využívá Český statistický úřad, tedy existuje ještě registrovaná míra nezaměstnanosti, kterou využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) v České republice. MPSV vychází ze statistik kontaktních pracovišť Úřadu práce, která uvádějí jako nezaměstnané ty, kteří jsou na úřadech práce zaregistrovaní.[8] Tato míra nezaměstnanosti se v České republice používala nejčastěji, a to až do roku 2013, než byla nahrazena novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných osob. Registrovanou míru nezaměstnanosti lze vyjádřit následujícím vzorcem:

$$\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadech práce}}{\text{pracovní síla}} * 100$$

(7)

Dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadech práce představují přesnou evidenci registrovaných osob (dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a EU) která je vedená úřady práce podle bydliště uchazeče o zaměstnání ke konci sledovaného měsíce. Pracovní silou se rozumí počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků Výběrových šetření pracovních sil + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných úřady práce a cizinců s platným živnostenským oprávněním + přesná evidence registrovaných osob (dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU), vedená úřady práce podle bydliště uchazeče.[7]

### 2.1.3 Podíl nezaměstnaných osob

Od ledna 2013 přechází Ministerstvo práce a sociálních věcí po dohodě s Českým statistickým úřadem na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR, a to na podíl

nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku, v tom je rozdíl oproti registrované míře nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Díky odlišné definici má podíl nezaměstnaných osob jinou úroveň než registrovaná míra nezaměstnanosti, a proto je nelze vzájemně porovnávat.[14]

## 2.2 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má své příčiny, které mají ekonomický a skutečný charakter. Mezi příčiny nezaměstnanosti zařazuje Block Walter minimální mzdu, srovnatelné práce, pracovní podmínky, odbory, ochranu zaměstnanců, sociální pojištění, pojištění v nezaměstnanosti a další příčiny.

- Minimální mzda – určuje, že mzdy nesmí být menší, než je stanoví vláda. Na trhu práce existují lidé, kteří jsou slabší než ostatní (tělesně postižení, mladí, příslušníci menšin, lidé bez vzdělání), tito lidé mají výhodu v tom, že jsou ochotni pracovat za nižší mzdu, což jim kompenzuje jejich handicap. Pokud vláda stanoví minimální mzdu, vezme těmto lidem jejich výhodu, což vede k růstu nezaměstnanosti, která vytváří pocit nepotřebnosti, izolaci a závislost.
- Srovnatelné práce – pokud vláda stanoví, že dvě různé profese mají dostávat stejnou mzdu, protože jejich práce má „vnitřně“ stejnou hodnotu. Zvýšení mezd u jedné z těchto profesí, díky porovnání s druhou profesí, povede k vyšší nezaměstnanosti v této profesi.
- Pracovní podmínky – nezaměstnanost vytvářejí i zákony, které zaměstnavatelům nařizují určité pracovní podmínky. Pokud tedy vláda nutí zaměstnavatele vynakládat více finančních prostředků na pracovní podmínky, potom budou nuceni najímat méně lidí.
- Odbory – pokud díky odborům existuje nařízení o přijímání jenom těch lidí, kteří jsou v odborech, potom jsou znevýhodněni lidé, co nejsou v odborech, a stávají se tak nezaměstnanými.
- Ochrana zaměstnanců – tato ochrana omezuje proces propouštění, aby chránila zaměstnance. Jestli zákon stanoví, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance propustit, pak bude zaměstnavatel váhat, zda člověka vůbec přijme.

- Sociální pojištění – znamená značné byrokratické a finanční náklady pro zaměstnavatele a zvyšuje mezní náklady na zaměstnání dalších pracovníků.
- Pojištění v nezaměstnanosti – pokud je vysoké, tak podporuje život na sociálních dávkách místo práce.
- Vázané živnosti – omezení, povolení a licence také zvyšují nezaměstnanost. Pokud vláda schválí, že daná povolání mohou být provozována jen s licenci, vytváří tak právní překážku vstupu na trh práce.
- Pouliční prodej – zákony proti pouličnímu prodeji zakazují prodej jídla a jiného zboží na ulici.
- Dětská práce – existují práce, které nevyžadují žádnou kvalifikaci a jsou vhodná pro mladistvé (rozvoz novin, sekání trávníku). Některé země však zakazují, aby si mladiství přivydělávali.
- Centrální banka – zvyšuje nezaměstnanost tak, že způsobuje nepravidelnou emisí peněz hospodářský cyklus.
- Volný trh – neznamena nulovou nezaměstnanost. Nedokonalé informace, různé dovednosti i inteligence mohou vést k dočasné nezaměstnanosti způsobené trhem.

Tyto příčiny podle Blocka Waltera patří mezi nejzákladnější faktory, které ovlivňují a vytvářejí nezaměstnanost, ale ve skutečném životě jich můžeme najít mnohem více.

### **2.3 Důsledky nezaměstnanosti**

Krebs Vojtěch definuje důsledky nezaměstnanosti, které mají převážně negativní dopady. Tyto negativní dopady mají dvojí charakter, a to ekonomický a sociální.

- Ekonomické důsledky

Ekonomické důsledky jsou spojeny s produkcí, ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Hrubý domácí produkt (HDP) se nachází pod potencionálním HDP. Ztráty lze vyjádřit jako náklady stagnace. Propad HDP ovlivňuje rozvojové možnosti ekonomiky i možnosti sociálních transferů. Tyto důsledky jsou spojeny především s cyklickou nezaměstnaností.

- Sociální důsledky

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných lidí a jejich společenský život. Tyto důsledky jsou rozdílné díky

svému dopadu a rozsahu, jelikož nezaměstnanost působí na každého jednotlivce různě a každý ji prožívá a pociťuje odlišně. Mezi nejvýznamnější sociální důsledky můžeme zařadit následující vlivy:

- Vliv na životní úroveň – nezaměstnanost znamená ztrátu mzdy a příjem jen z podpory či sociálních dávek, což vede k poklesu životní úrovně a ke značným finančním potížím. Dlouhodobá nezaměstnanost vede často k chudobě, oslabení sociálních kontaktů a sociálnímu vyloučení.
- Vliv na rodinu – rodinu ztráta zaměstnání neovlivňuje jenom ztrátou příjmu, ale i mnoha dalšími ohledy, jako je narušení denních rodinných zvyklostí, změna pozice a autority nezaměstnaného, rozbití partnerských vztahů, odkládání svateb a početí dětí, výchovné funkce a další.
- Vliv na strukturaci a vnímání času – nezaměstnanost ovlivňuje denní režim nezaměstnaných, časovou strukturalizaci dne a vnímání času. Čas pro nezaměstnaného přestává být důležitý, často je naplňován nudou a pasivními nebo společensky nežádoucími aktivitami, jako je spánek, neúčelné sledování televize, kriminalita nebo alkoholismus.
- Vliv na fyzické a psychické zdraví – nezaměstnanost bývá vysoce traumatizující pro mnoho lidí. Vyvolává v člověku pocit nepotřebnosti, neužitečnosti, neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres z nezaměstnanosti může vést k onemocnění imunitního, cévního, mozkového i kardiovaskulárního systému, jako i k psychickým onemocněním a potížím.

S nezaměstnaností nesouvisí pouze negativní dopady, může s sebou nést v některých případech i dopady pozitivní neboli přínosy nezaměstnanosti. Mezi přínosy nezaměstnanosti můžeme dle Kuchaře Pavla zařadit přiměřenou míru nezaměstnanosti, která může vést k lepší alokaci zdrojů, zlepšení situace na trhu práce a tím k zefektivnění ekonomiky. Může motivovat lidi ke zvýšení jejich kvalifikace, rekvalifikaci, doplnění vzdělání a dalším aktivitám, které jim pomůžou získat novou práci. Také nové technologie přinášejí jistou nezaměstnanost, která tak umožňuje na technické změny reagovat. Určitá míra nezaměstnanosti je také brzdou přemrštěných mzdových požadavků a jiných výhod. Díky nezaměstnanosti si firmy mohou vybírat mezi více uchazeči o zaměstnání a jednotlivci nemusí brát první místo, které se jim nabídne.[11]



## 2.4 Rizikové skupiny nezaměstnanosti

Na trhu práce existují určité skupiny lidí, které jsou více ohroženy nezaměstnaností než ostatní. Je to způsobeno tím, že jednotlivé skupiny lidí mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny vývoje trhu práce. Podle Kuchaře Pavla se jedná o nekvalifikované lidi, ženy, určité vybrané věkové skupiny lidí, zdravotně postižené a Romy.

- Nekvalifikovaná pracovní síla

Velmi ohroženou skupinou nezaměstnanosti jsou ti lidé, kteří nemají žádnou kvalifikaci nebo ji mají velmi nízkou. Růst složitosti práce vyžaduje stále se zvyšující úroveň kvalifikace a ti lidé, kteří ji nedosáhnou, budou stále hůře hledat pracovní místo. Tito lidé jsou dále ohroženi zahraničními pracovníky, kteří obsazují nejméně kvalifikovaná místa a jsou ochotni pracovat za nižší mzdu.

- Ženy

Další rizikovou skupinou na trhu práce jsou ženy. Nejedná se však o všechny ženy, ale především o ty, které svoji nízkou nebo neperspektivní kvalifikaci spojují s plněním svých rodičovských povinností. Tato problematika byla zařazena jako součást problematiky tzv. rovných příležitostí mužů a žen pro vstupní jednání do EU. Nejrizikovější období na trhu práce pro ženy je období, kdy odcházejí plnit své mateřské a rodičovské povinnosti, a poté kdy plní základní výchovné povinnosti. To je jedním z důvodů odkládání narození prvního dítěte u stále větší části žen (především s vysokoškolským vzděláním), které si dítě pořizují až v době, kdy mají vybudované základy pro profesní dráhu.

- Absolventi škol

Nejvíce potíží s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění na trhu práce mají mladí lidé při skončení přípravy na povolání. Hlavním problémem absolventů je absence praktických zkušeností, zahrnujících nejen zkušenosti vyplývající z aplikace studovaného oboru v praxi, ale také základní pracovní návyky. Problémy s touto skupinou lidí jsou tedy spojeny jak se sníženou možností realizovat získané znalosti a dovednosti, tak s odkladem postupného osvojování si zmíněných návyků.

- Předdůchodový věk

Na opačné straně absolventů škol stojí lidé v předdůchodovém věku, kteří jsou na trhu práce také vystaveni zvýšené míře problémů. Mezi jejich základní problémy patří, jak udržet nejdéle profesní dráhu nebo jak vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení. Prodloužení

doby odchodu do důchodu přináší požadavek na rekvalifikaci a další vzdělání lidí středního a vyššího věku.

- Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením, jak fyzickým, tak psychickým, tvoří další skupinu, která má výrazné problémy s nalezením odpovídajícího pracovního uplatnění. Mezi problémy této skupiny patří ztráta motivace, a to jak ze strany osob se zdravotním postižením, tak ze strany zaměstnavatelů, kteří dané lidi nezaměstnávají a může jim tak hrozit penalizace. Mezi další problém patří kvalifikační úroveň postižených osob, jelikož velkou část tvoří lidé bez vzdělání nebo s nízkým vzděláním.

- Národnostní menšiny v ČR

Poslední skupinou jsou národnostní skupiny v ČR, a to především národnostní skupina romského původu, která má v České republice velmi specifickou pozici. Důvodem je nízká adaptabilita tohoto obyvatelstva na sociální prostředí v zemi, rozdílná kultura, odlišný postoj ke vzdělání a neochota se přizpůsobit tradicím a kultuře jak ze strany romského obyvatelstva, tak i ze strany české populace.

## **2.5 Typy nezaměstnanosti**

Na trhu práce lze nezaměstnanost rozdělovat různými způsoby. Hlavní rozdělení nezaměstnanosti je na frikční, strukturální a cyklickou nezaměstnanost, lze ji ale členit i na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost a přirozenou míru nezaměstnanosti.

- Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Vzniká, pokud nezaměstnaný není ochoten akceptovat převládající mzdovou sazbu nebo jiné pracovní podmínky. Dobrovolná nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti.[12]

- Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká, pokud je počet pracovních míst menší než počet uchazečů o volná pracovní místa. Tato nezaměstnanost znamená, že nezaměstnaná osoba je ochotna přijmout práci při převládající mzdové sazbě, ale nemůže takovou práci najít. Postihuje především pracovníky, kteří mají málo alternativních příležitostí. Příčinou této nezaměstnanosti bývají překážky, které brání poklesu mezd a vyčištění trhu práce od převisu nabídky.[2]

- Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti nastává, jestliže je trh práce v rovnováze a tlaky na mzdové a cenové hladiny jsou v ekonomice vyrovnané. Jedná se o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti, kterou může tržní ekonomika dosahovat, aniž by inflace vykazovala tendenci ke zvyšování nebo snižování. Je to tedy nejvyšší udržitelná úroveň zaměstnanosti, která odpovídá potenciálnímu produktu země.[15]

### **2.5.1 Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost je důsledkem neustálého pohybu lidí mezi různými oblastmi a pracovními místy a změny v rámci jednotlivých stadií životního cyklu jedince. Vždy bude existovat určitá fluktuace v ekonomice, jelikož jsou vždy lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy, stěhující se lidé, ženy po mateřské dovolené, propuštění lidé a jiní. Frikčně nezaměstnaným pracovníkům se říká „dobrovolní“ nezaměstnaní, protože často přecházejí z jedné práce do jiné a dobrovolně hledají lepší zaměstnání.[15]

Frikční nezaměstnanost je dočasná nezaměstnanost, která je spojena se vstupem na trh práce a výstupem z trhu práce. Tato nezaměstnanost je v podstatě nevyhnutelná a mohla by být odstraněna, kdyby každý uchazeč o zaměstnání přijal první nabízené místo. Tato nezaměstnanost je v určitých situacích i žádoucí, neboť skutečnost, že si lidé najdou místo, ve kterém jsou spokojeni, zvýší jejich produktivitu a tím i produktivitu celé ekonomiky. [12]

### **2.5.2 Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost vzniká, pokud je celková poptávka po práci velmi nízká. Tato nezaměstnanost nastává v období recese, kdy ekonomika upadá, klesá agregátní poptávka, vyrobený produkt se dostává pod úroveň potenciálního produktu a pracovníci jsou propouštěni bez nároku na návrat do zaměstnání. Nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude v celé ekonomice, nejen v některých odvětvích.[15]

Cyklická nezaměstnanost v podstatě odráží situaci, kdy je celkově na trhu méně volných pracovních míst než zájemců o práci. Pracovníci musí počkat, až recese přejde do oživení a expanze přinese nová pracovní místa. Tato nezaměstnanost se považuje za nedobrovolnou. Lze ji vysvětlit nepružnostmi na trhu práce. Snížení této nezaměstnanosti je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky.[16]

## 2.6 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je tam, kde se objevuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních místech. Nesoulad vzniká, pokud se poptávka po daném druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje a nabídka po daných druhích práce se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Proto existuje nerovnováha u jednotlivých povolání a oblastí a určité sektory se rozvíjejí a jiné naopak upadají.[15]

Neexistuje zde shoda v kvalifikaci osob, které hledají práci, a v nárocích na kvalifikaci pro výkon volných pracovních míst. Neexistuje ani shoda v regionálním rozmístění nezaměstnaných s dislokací volných pracovních míst. Specifickým důvodem strukturální nezaměstnanosti jsou mzdové rigidity. Tuto nezaměstnanost nelze jednoznačně označit za dobrovolnou nebo nedobrovolnou. Je považována za součást přirozené míry nezaměstnanosti.

Krátkodobá strukturální nezaměstnanost je důsledkem strukturálních změn v ekonomice. Tyto změny musejí probíhat, jinak by v ekonomice docházelo ke stagnaci a zaostávání. Některá odvětví prožívají rozkvět a expandují, zde se zvyšuje poptávka po práci, jiná odvětví však upadají a utlumují se, zde poptávka po práci klesá.

Strukturální nezaměstnanost dle Brožové Dagmar má dvě důležité roviny:

- Kvalifikační rovina – pracovní místa v nových odvětvích většinou vyžadují novou a vyšší kvalifikaci. Aby pracovníci mohli přecházet z utlumujících se odvětví do rozvíjejících se, musejí většinou získat novou kvalifikaci, což vyžaduje čas a pro některé lidi to může znamenat problém.
- Regionální rovina – nové provozy rozvíjejících se odvětví bývají zřídka umístěny do oblastí, kde jsou uvolňováni pracovníci z útumových odvětví. Jsou zde velké nároky na mobilitu práce.

Klíčovou roli v oblasti strukturální nezaměstnanosti hraje mzdová sazba. Pokud je pružná, pak v rozvíjejících se odvětvích roste a láká ke vstupu a změně kvalifikace pracovníky z upadajících odvětví, kde mzda klesá. Tak pohyb mzdové sazby zajišťuje přechod pracovníků z odvětví do odvětví. Nedostatečně pružné mzdové sazby brzdí přesuny pracovníků a jsou odpovědné za prodlužující se dobu strukturální nezaměstnanosti.[2]

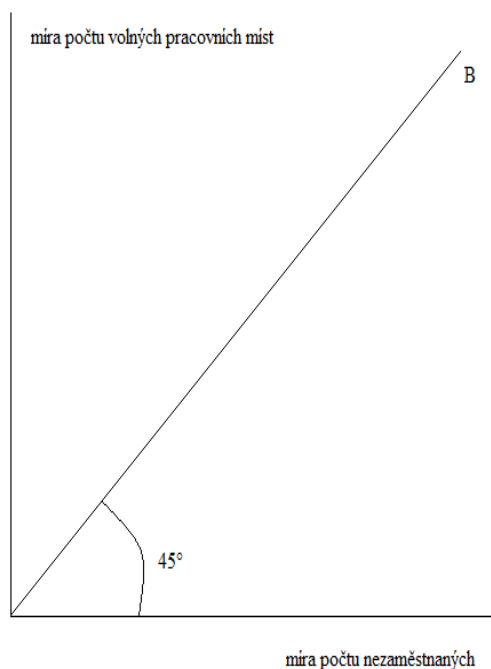
Strukturální nezaměstnanost většinou trvá déle než frikční nezaměstnanost, jelikož získat nové místo v této nezaměstnanosti vyžaduje rekvalifikaci nebo změnu bydliště. Formou

strukturální nezaměstnanosti je i tzv. indukovaná nezaměstnanost, jedná se o případy, kdy určitá nezaměstnanost může být důsledkem hospodářské politiky.[9]

Za specifickou součástí strukturální nezaměstnanosti je považována sezónní nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost je vidět v odvětvích, jejichž výroba kolísá v závislosti na ročním období. Mezi tato odvětví patří například stavebnictví nebo zemědělství v rostlinné výrobě.[16]

### 2.6.1 Beveridgeova křivka

Rozdělení nezaměstnanosti na strukturální a cyklickou bývá zobrazeno pomocí Beveridgeovy křivky (B), která rozlišuje cyklické a strukturální změny v míře nezaměstnanosti a popisuje trh práce.[6] Tato křivka je pojmenovaná po britském ekonomovi Williamu Beveridgeovi a zobrazuje inverzní vztah mezi mírou počtu nezaměstnaných (osa x) a mírou počtu volných pracovních míst (osa y). Pokud dojde k vnějšímu posunu křivky (nárůst počtu volných pracovních míst bez současného poklesu míry nezaměstnanosti), naznačuje to nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.



Obrázek 1: Graf znázorňující model Beveridgeovy křivky

*Zdroj: upraveno podle[6]*

Model Beveridgeovy křivky pro českou ekonomiku znázorňuje v roce 2013 snížení nesouladu na trhu práce a tím větší potenciál pro lepší tvorbu pracovních míst (posunutí křivky doleva).

## **2.6.2 Faktory strukturální nezaměstnanosti**

Česká národní asociace určuje tři skupiny faktorů, které ovlivňují strukturální nezaměstnanost, a to faktory určující nabídku práce, determinující poptávku po práci a ovlivňující hladkost fungování trhu práce v sektorovém a regionálním rozměru.

- Faktory určující nabídku práce

Faktory určující nabídku práce ze strany domácností určuje optimalizace peněžního příjmu a volného času za účelem maximalizace celkového užítku. Relaci mezi nabídkou práce a mzdou ovlivňují zásahy státu, a to nástroji jako je zdanění práce a dávky sociální politiky. Vysoké sociální dávky a zdanění mohou vést k situaci, kdy pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců může být lepší spoléhat se na sociální dávky než se zapojit na trh práce.

- Faktory determinující poptávku po práci

Faktory determinující poptávku po práci ze strany firem určuje hospodářský cyklus a další institucionální faktory, jako je snadnost vstupu firem na trh práce a jejich výstup z něj, legislativní úpravy, náklady spojené se založením firmy či likvidace, bariéry nebo pobídky pro zahraniční investice, fungování kapitálových trhů. Dalším faktorem je relace mezi cenou práce a kapitálu, která může být ovlivněna zdaněním. Ovlivňuje ji také struktura ekonomiky, jelikož různá odvětví mají rozdílné nároky na pracovní síly. Odvětvová struktura ekonomiky určuje celkovou úroveň zaměstnanosti, ale i kolísání podle zastoupení, které mají odvětví výrazně reagující na hospodářský cyklus. Poptávku po práci může ovlivňovat také koncentrace ekonomiky a antimonopolní politika.

- Faktory ovlivňující hladkost fungování trhu práce

Faktory ovlivňující hladkost fungování trhu práce jsou faktory ovlivňující rychlost přizpůsobení nabídky či poptávky na trhu práce a faktory vedoucí k situaci, kdy se trh práce nachází mimo rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po práci. Rychlost přizpůsobení trhu práce mohou ovlivňovat faktory mobility pracovních sil (dostupnost bydlení, kvalita občanské infrastruktury nebo dopravní obslužnost). Roli zde hrají velikost odborových organizací a jejich koordinovanost, soudržnost a vliv na rozhodování firem nebo vlády. Rovnováhu také narušuje nesoulad nabídky a poptávky po práci v profesní rovině, s čímž souvisí školství,

nabídka rekvalifikace a motivace k přizpůsobení struktury nabídky práce potřebám firemního sektoru.

### **2.6.3 Změny ve struktuře zaměstnanosti**

V rámci zaměstnanosti a nezaměstnanosti mají velký význam změny v jednotlivých sektorech, jejich podílu na zaměstnávání ekonomicky činných osob a v rozsahu a struktuře nabízených pracovních míst. Během historie došlo k přesunu od primárního sektoru ke kvartérnímu sektoru. Informační a postindustriální společnost se vyznačuje novou strukturou pracovních míst a novými požadavky na pracovníky. Rozhodujícími výrobními faktory se stávají znalosti a vědomosti. Tato informační a postindustriální společnost má podle České bankovní asociace dva základní důsledky pro zaměstnanost:

1. klesá podíl prací, jelikož živá práce je nahrazena stroji,
2. dochází k poklesu zájmu o nekvalifikovanou a málo kvalifikovanou pracovní sílu.

Pro informační společnost je nezbytné neustálé přelévání pracovních sil, které může vést k rozsáhlé nezaměstnanosti, jestli společnost nebude disponovat účinným vzdělávacím systémem, kde se lidé mohou celoživotně vzdělávat a tím se jim zvýší jejich přizpůsobivost podmínkám ve stále se měnícím světě zaměstnání. [5]

### **3 CHARAKTERISTIKY A VÝVOJ STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOSTI V ČR**

Česká republika prošla před rokem 1990 ekonomickou transformací, kdy došlo ke změně centrálně řízené ekonomiky na tržní ekonomiku, což s sebou přineslo otevření trhu práce. Situace na trhu práce se na začátku transformace vyznačovala plnou zaměstnaností, absencí otevřené nezaměstnanosti a převažující poptávkou po pracovní síle nad její nabídkou. Důsledkem plné zaměstnanosti docházelo k neefektivnímu využívání pracovní síly a k nízké produktivitě práce. Cílem transformace bylo zajištění efektivního fungování trhu práce a otevření ekonomiky světovým trhům, což s sebou neslo snížení výkonnosti ekonomiky a tím i pokles poptávky po pracovní síle. Trh práce prodělal výrazné změny jako pokles zaměstnanosti a vznik a vývoj nezaměstnanosti. Z těchto důvodů byla v 90. letech přijata řada chybějících zákonů, nové sociální dávky a došlo k vytvoření úřadů práce.

Česká republika se v roce 2004 stala členskou zemí Evropské unie, což mělo dopad i na trh práce a díky tomu je český trh práce odrazem evropského trhu práce a jeho procesů. K významným evropským procesům trhu práce patří Evropská strategie zaměstnanosti a Evropský proces sociálního začleňování. Cílem těchto procesů je zvýšení úrovně zaměstnanosti pomocí strukturálních změn na trhu práce a zamezování vylučování lidí z trhu práce a ze života společnosti. Rozdílem mezi těmito procesy je, že Evropská strategie zaměstnanosti je zaměřena na zlepšení efektivnosti trhu práce a zvýšení celkové zaměstnanosti, zatímco Evropský proces sociálního začleňování se zabývá zvýšením zaměstnanosti skupin obyvatelstva, které stojí zcela mimo trh práce.

Evropská strategie zaměstnanosti byla zahájena v roce 1997 v rámci Evropské komise a Evropské rady. Připravila návrh inovované strategie obsažené v tzv. nové generaci Hlavních směrů zaměstnanosti pro období 2003–2005. Díky této strategii došlo na trhu práce ke strukturálním změnám, které přinesly zlepšení situace na trhu práce, a k sladění národních politik zaměstnanosti. Nadále jsou ale nezbytné i další reformy, proto byly navrženy nové priority pro Evropskou strategii zaměstnanosti, jako je plná zaměstnanost, vytváření pracovních míst s vyšší kvalitou a sociální začleňování dlouhodobě nezaměstnaných do života společnosti prostřednictvím trhu práce. Tato strategie je podle Kotýnkové Magdaleny založena na dvou základních prvcích, a to na otevřené metodice koordinace a na společném rámci tvořeném směrnici zaměstnanosti.[9]



- Otevřená metoda koordinace – spočívá v tom, že v rámci Evropské unie jsou přijímány společné cíle, na nichž každá členská země vypracovává svoje národní plány zaměstnanosti. Metoda je založena na pěti základních principech:
  - subsidiarita,
  - řízení podle účtů,
  - konvergence,
  - kontrola,
  - integrovaný přístup.
  
- Společný rámec tvořený směrnicemi zaměstnanosti – ve směrnicích zaměstnanosti jsou obsaženy společné dohodnuté cíle Evropské strategie zaměstnanosti. Směrnice nejsou právně závaznými normami. Směrnice byly rozděleny do čtyř pilířů:
  - zaměstnatelnost,
  - podnikání,
  - adaptabilita,
  - rovné příležitosti.

Evropská strategie zaměstnanosti i Evropský proces začleňování slouží k plnění cílů výchozího dokumentu EU pro stanovení dlouhodobé hospodářské strategie, kterým je strategie Evropa 2020. Cílem strategie Evropa 2020 je oživit hospodářský růst, vytvořit inteligentní a udržitelnou ekonomiku podporující sociální začleňování.

### **3.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR**

Situace na českém trhu práce nebyla po vstupu do EU nijak dobrá, v roce 2004 bylo evidováno 541 762 uchazečů o zaměstnání a 52 850 volných pracovních míst a registrovaná míra nezaměstnanosti dosáhla 9,5%. Pouze v letech 2007 a 2008 byla situace lepší, a to když se snížil počet uchazečů o zaměstnání v roce 2007 na 354 878 uchazečů o zaměstnání a vzniklo 141 343 volných pracovních míst, v roce 2008 klesl počet uchazečů o zaměstnání až na 352 250 uchazečů o zaměstnání a vzniklo 91 189 volných pracovních míst a registrovaná míra nezaměstnanosti klesla za tyto roky na 6 %. Příčinou snížení nezaměstnanosti bylo zpomalení recese v české ekonomice a rozvoj některých odvětví a tím vytváření nových pracovních míst. Od druhé poloviny roku 2008 je však český trh práce ve znamení dopadů světové ekonomické krize, kdy přibývá nezaměstnaných registrovaných

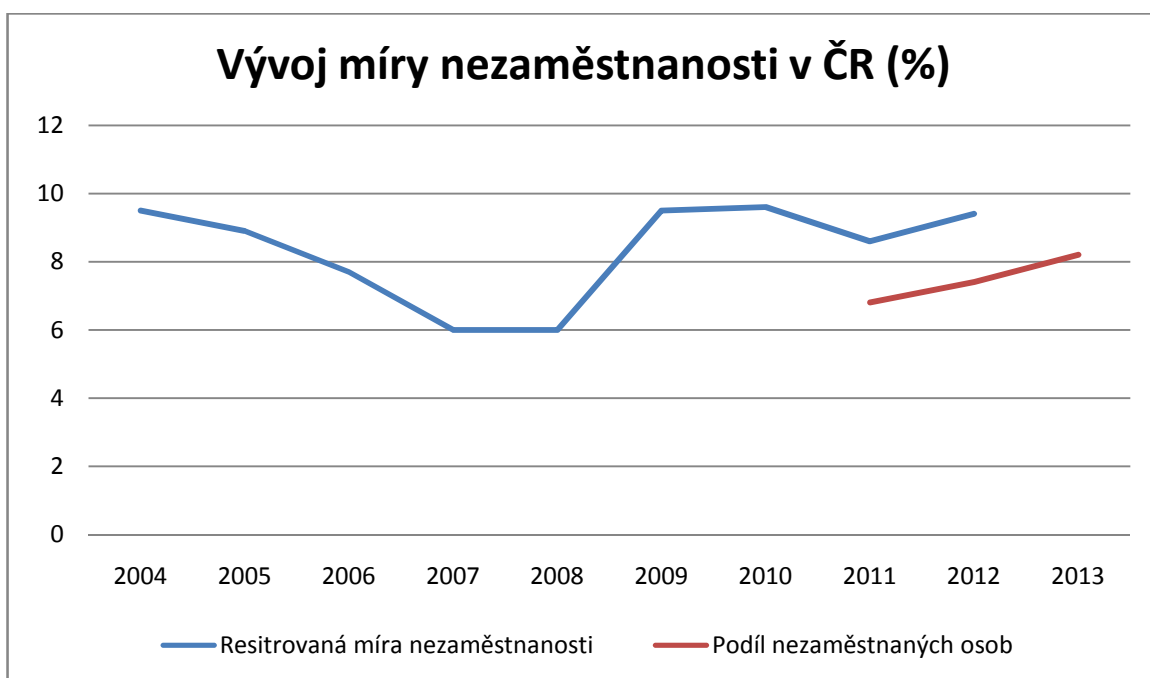
na úřadech práce. V roce 2009 je již evidováno 539 136 uchazečů o zaměstnání, což je o 186 886 uchazečů o zaměstnání více než v předchozím roce 2008, počet volných pracovních míst klesl na 30 927 volných pracovních míst a registrovaná míra nezaměstnanosti vzrostla na 9,5%. V důsledku propadu HDP dosahoval počet uchazečů o zaměstnání historického maxima v roce 2010, kdy registrovaná míra nezaměstnanosti dosáhla až 9,6 %. U volných pracovních míst tomu bylo právě naopak. Od roku 2010 se trh práce stabilizoval, což však neznamená, že bylo dosaženo velmi dobrých výsledků. Strukturální problémy trhu práce do budoucna ještě více prohloubily vysokou dlouhodobou nezaměstnanost. Koncem roku 2013 bylo registrováno 596 833 uchazečů o zaměstnání a pouze 35 178 volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu byl 8,2%.

**Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR od roku 2004**

<b>Stav k 31.12.</b>	<b>Uchazeči o zaměstnání</b>	<b>Volná pracovní místa</b>	<b>Míra nezaměstnanosti (%)</b>	<b>Podíl nezaměstnaných osob (%)</b>
<b>2004</b>	541 762	52 850	9,5	-
<b>2005</b>	510 416	52 162	8,9	-
<b>2006</b>	448 545	93 489	7,7	-
<b>2007</b>	354 878	141 343	6,0	-
<b>2008</b>	352 250	91 189	6,0	-
<b>2009</b>	539 136	30 927	9,5	-
<b>2010</b>	561 551	30 803	9,6	-
<b>2011</b>	508 451	35 784	8,6	6,8
<b>2012</b>	545 311	34 893	9,4	7,4
<b>2013</b>	596 833	35 178	-	8,2

*Zdroj: upraveno podle [19]*

Situace na českém trhu práce není v ideálním stavu, je zde hlášeno málo volných pracovních míst a velký počet nezaměstnaných, což však po dlouhé světové hospodářské krizi, která proběhla, není ničím výjimečným.



Obrázek 2: Graf popisující vývoj míry nezaměstnanosti v ČR

*Zdroj: upraveno podle [19]*

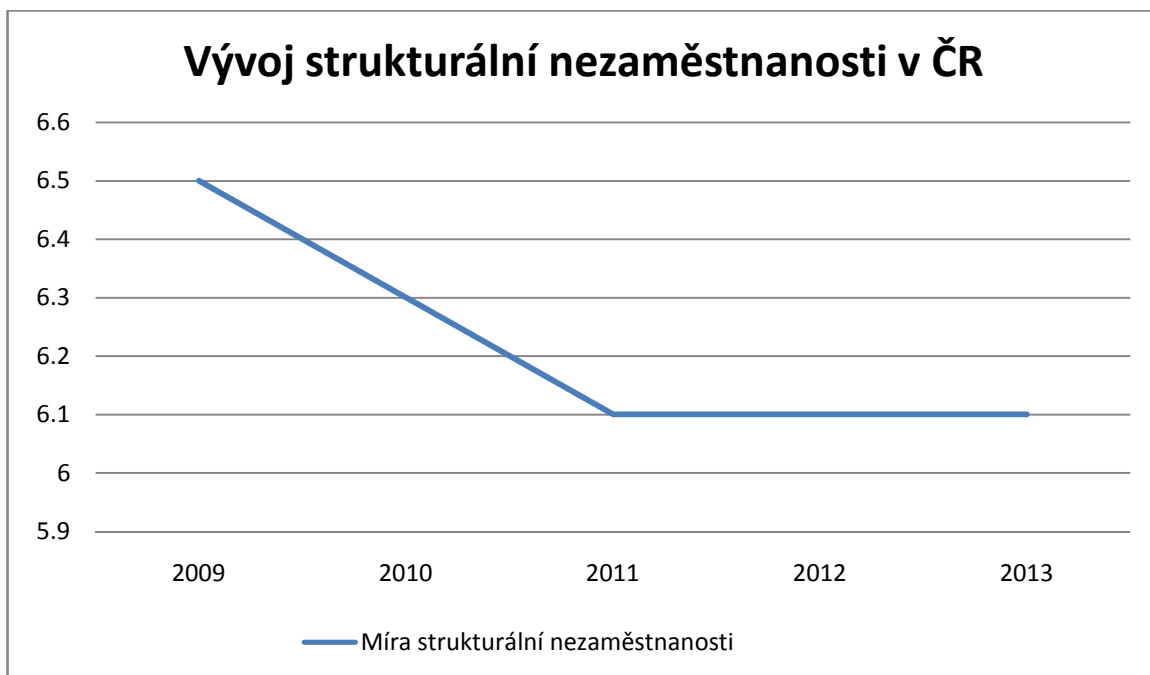
### 3.2 Vývoj strukturální nezaměstnanosti v ČR

Od poloviny roku 2008 ustalo strukturální zlepšování trhu práce a probíhá stagnace strukturální nezaměstnanosti. Vývoj strukturální nezaměstnanosti zachycují statistiky OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) pomocí „Structural unemployment rate“, které odpovídá NAIRU (míra nezaměstnanosti, při které se vyrovnávají inflaci zvyšující efekty trhů s převisem poptávky s inflaci snižujícími vlivy trhů s převisem nabídky). Dle OECD byla do roku 2009 průměrná strukturální nezaměstnanost 7,2 %, od té doby se míra strukturální nezaměstnanosti snižovala až do roku 2011 na 6,1 % a od té doby až do současnosti se drží na stejné úrovni ve stagnaci.

Tabulka 2: Vývoj strukturální nezaměstnanosti v ČR

Rok	Míra strukturální nezaměstnanosti
2009	6,5
2010	6,3
2011	6,1
2012	6,1
2013	6,1

*Zdroj: upraveno podle [18]*



**Obrázek 3: Graf popisující vývoj strukturální nezaměstnanosti v ČR**

*Zdroj: upraveno podle [18]*

### 3.2.1 Odvětvová charakteristika českého trhu práce

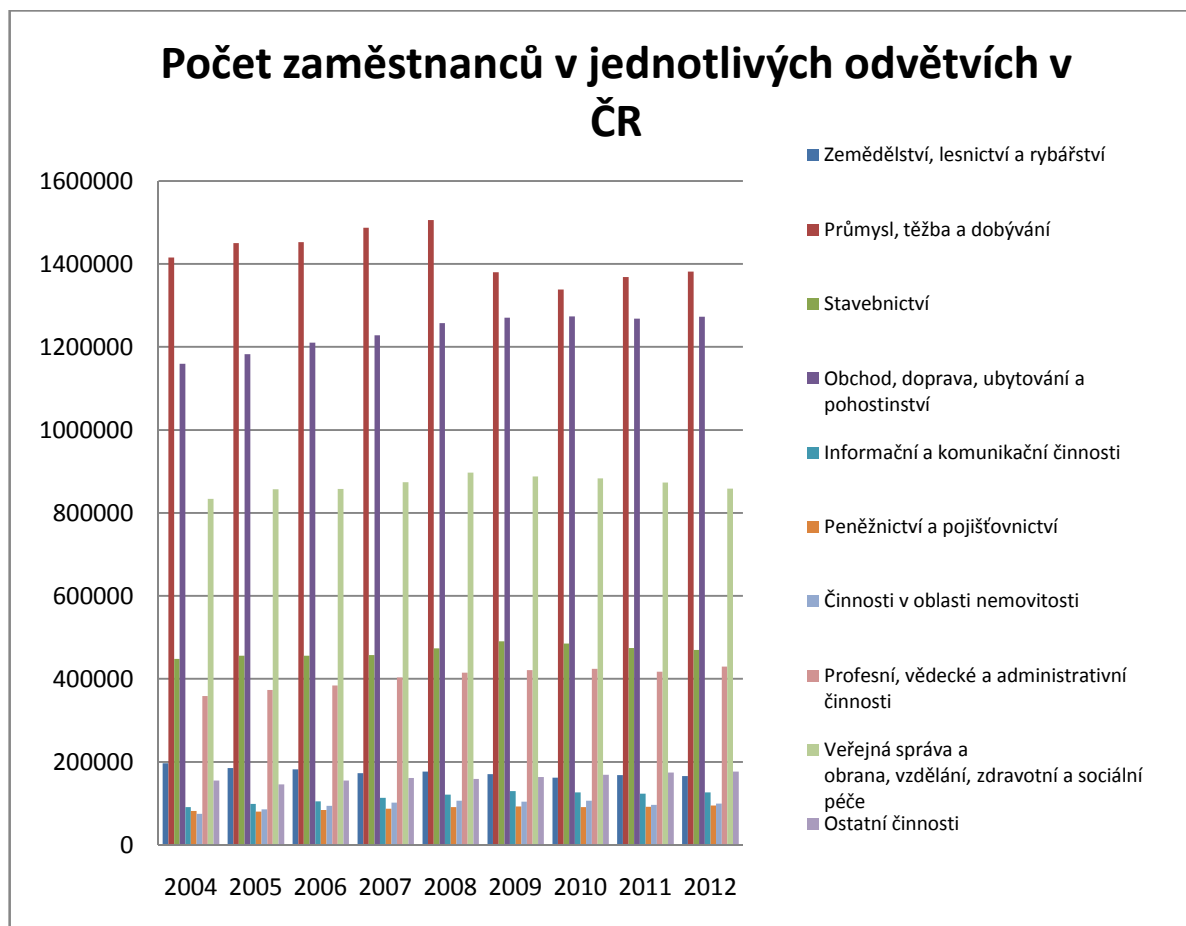
Mezi odvětvími existují rozdíly v průměrném tempu změny hrubé přidané hodnoty, zatímco souvislost se změnami v zaměstnanosti nebo odpracované době na pracovníka se neprojevuje. Tyto změny jsou spjaty s vývojem hodinové produktivity. Od roku 1996 do roku 2009 má v České republice nejdynamičtější růst hrubé přidané hodnoty zpracovatelský průmysl. Zaměstnanost tohoto odvětví přitom stagnuje, což může souviset s postupným outsourcingem některých činností do jiných odvětví. Mezi odvětvími, která měla největší propad hrubé přidané hodnoty a pokles nezaměstnanosti v roce 2009, byl zpracovatelský průmysl nebo zemědělství. Na druhou stranu v odvětvích obchodu a služeb hrálo zásadní roli snížení odpracované doby na pracovníka. V odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody nezareagovaly podniky na výpadek poptávky dostatečně snížením nabídky práce, a výsledkem proto byl značný propad hodinové produktivity. Propad zaměstnanosti se v roce 2009 týkal kmenových zaměstnanců firem, ne osob samostatně výdělečně činných (OSVČ). U OSVČ ale výrazně klesla odpracovaná doba na pracovníka oproti kmenovým zaměstnancům, a to z důvodu menšího množství zakázek.[5]

V rámci odvětví má Česká republika nejvíce zaměstnanců v odvětví průmyslu, těžby a dobývání, největší počet zaměstnanců zaznamenalo toto odvětví v roce 2008, a to 1 505 659 zaměstnanců, tento počet se však zmenšil na 1 381 996 zaměstnanců v roce 2012. I když toto odvětví ztrácí počet zaměstnanců a postupně upadá, patří mezi nejdůležitější odvětví v české

ekonomice. Dalším důležitým odvětvím v ČR je obchod, doprava, ubytování a pohostinství, které v roce 2012 čítalo 1 273 008 zaměstnanců. Toto odvětví se od roku 2004 stále rozvíjí, v roce 2004 mělo 1 159 223 zaměstnanců a jejich počet neustále roste. Za třetí největší odvětví v ČR můžeme považovat veřejnou správu a obranu, vzdělání, zdravotnictví a sociální péči, které mělo 858 797 zaměstnanců v roce 2012, což je o 24 631 zaměstnanců více než v roce 2004.

Ostatní odvětví v ČR nejsou tak rozšířená, ale mezi rozvíjející se odvětví se v současnosti řadí stavebnictví, kde se počet zaměstnanců zvyšuje, od roku 2004 vzrostl jejich počet o 21 846 zaměstnanců na 469 770 zaměstnanců v roce 2012. Nejdynamičtější růst odvětví však nastává u odvětví profesní, vědecké a administrativní činnosti, kde se počet zaměstnanců zvýšil na 429 897 zaměstnanců, což je o 71 520 zaměstnanců více než v roce 2004, dále u odvětví informační a komunikační činnosti, kde se počet zaměstnanců zvýšil na 126 490, tedy o 35 337 zaměstnanců více než v roce 2004. Mezi málo rozvíjející se odvětví se může zařadit peněžnictví a pojišťovnictví, kde počet zaměstnanců roste pomalu, od roku 2004 vzrostl jenom o 13 065 uchazečů na 94 920 zaměstnanců v roce 2012.

Mezi upadající odvětví v ČR mimo průmysl, těžbu a dobývání patří především zemědělství, lesnictví a rybářství, kde se počet zaměstnanců neustále zmenšuje. V roce 2004 v tomto odvětví ještě pracovalo 196 532 zaměstnanců a v roce 2012 se jejich počet snížil na 166 237 zaměstnanců, což je o 30 295 zaměstnanců méně, a poté činnosti v oblasti nemovitostí, kde se počet zaměstnanců od roku 2010, kdy jich bylo 106 119, snižoval až na 99 364 zaměstnanců v roce 2012.



**Obrázek 4:** Graf popisující vývoj počtu osob v jednotlivých odvětvích v ČR

*Zdroj: upraveno podle [3]*

Dle míry volných pracovních míst v ČR největší propad v rámci volných pracovních míst mělo odvětví činnosti v oblasti nemovitostí, kde míra volných pracovních míst v roce 2008 dosahovala 20,2 % a propadla se až na 7,3 % v roce 2012, dále to potom bylo stavebnictví, kde se míra volných pracovních míst snížila z 6,9 % v roce 2008 na 1,7 % v roce 2012. Větší pokles míry volných pracovních míst mělo také odvětví administrativní a podpůrné činnosti, kde se míra volných pracovních míst snížila z 7,4 % v roce 2008 na 4,3 % v roce 2012.

Mezi odvětví, kde se míra volných pracovních míst zvýšila, patří peněžnictví a pojišťovnictví, kde se míra volných pracovních míst oproti roku 2009 zvýšila o 0,6 % na 1,6 % v roce 2012. V ostatních odvětvích v ČR došlo k mírnému poklesu míry volných pracovních míst, a to především kvůli ekonomické krizi, kterou česká ekonomika prošla.

**Tabulka 3: Vývoj míry volných pracovních míst v ČR dle odvětví (v %)**

Odvětví	2008	2009	2010	2011	2012
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	3,5	1,8	1	1	1,4
Průmysl, těžba a dobývání	3,6	0,8	0,7	0,8	0,7
Stavebnictví	6,9	3	1,5	1,3	1,7
Obchod, opravy a údržba motorových vozidel	3,4	1,2	0,1	1,1	1,2
Doprava a skladování	1,9	0,6	0,5	0,7	0,8
Ubytování, stravování a pohostinství	3,3	1,4	1	1,3	1,5
Informační a komunikační činnosti	2,7	0,9	0,9	0,9	1
Peněžnictví a pojišťovnictví	1,2	1	1,1	1,3	1,6
Činnosti v oblasti nemovitosti	20,2	10,2	6	5,1	7,3
Profesní, vědecké a technické činnosti	3,8	1,7	1,4	1,9	2,2
Administrativní a podpůrné činnosti	7,4	3,3	2,9	3,1	4,3
Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezpečení	0,7	0,5	0,3	0,3	0,4
Zdravotní a soc. péče	1	0,9	0,6	0,5	0,4
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	0,9	0,5	0,3	0,3	0,5
Ostatní činnosti	3	1,6	1,7	1,9	1,9

*Zdroj: upraveno podle [4]*

Nejvyšší průměrné měsíční mzdy dosahují zaměstnanci v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví (52 355 Kč), dále potom v informační a komunikační činnosti (47 591 Kč) nebo profesní, vědecké a technické činnosti (32 761 Kč). Mezi nejméně placené odvětví můžeme potom zařadit ubytování, stravování a pohostinství (14 411 Kč) nebo administrativní a podpůrné činnosti (17 538 Kč). V ostatních odvětvích se průměrná měsíční mzda pohybuje od 20 000 do 30 000 Kč.[4]

Z výše uvedeného vyplývá, že strukturální nezaměstnaností trpí především zaměstnanci v odvětví průmyslu, těžby a dobývání a zemědělství, lesnictví a rybnářství, poté také v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví nebo v odvětví činnosti v oblasti nemovitostí. Naopak nejméně trpí v odvětví obchodu, profesní, vědecké a administrativní činnosti nebo informační činnosti.

### 3.2.2 Vzdelanostní charakteristika uchazečů o zaměstnání na českém trhu práce

Dalším důvodem nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce je kvalifikace zaměstnanců a jejich vzdělání. V současnosti jsou stále větší požadavky na vyšší vzdělání a odbornost zaměstnanců.

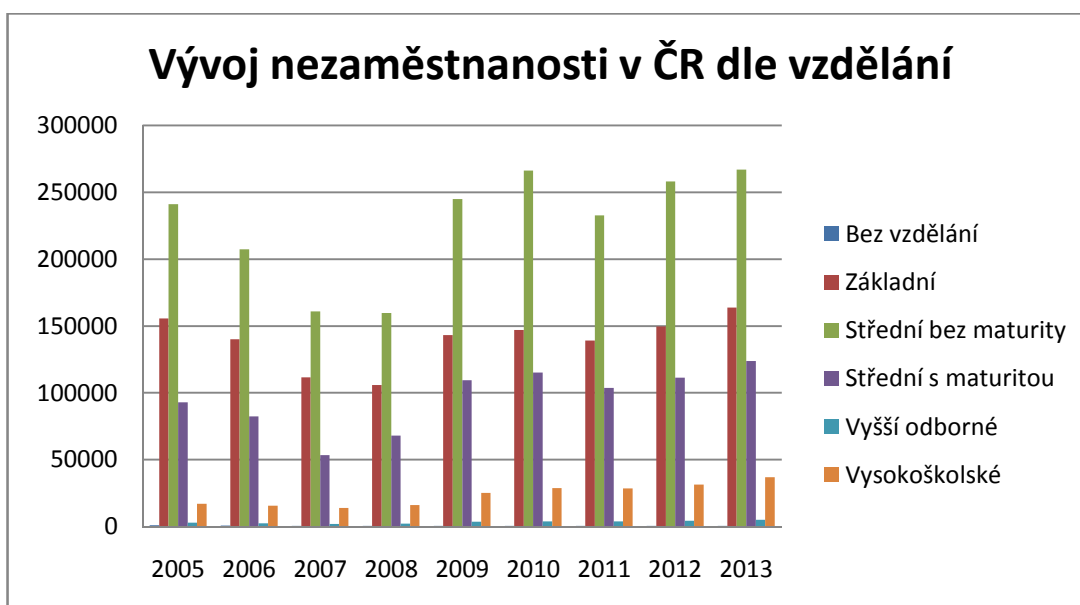
Z hlediska vzdělanosti je nejvíce uchazečů o zaměstnání v ČR se středním vzděláním bez maturity, kterých je evidováno 266 889 uchazečů o zaměstnání v roce 2013. Jejich počet se velice snížil v roce 2007, a to na 160 890 uchazečů o zaměstnání a v roce 2008 na 159 594 uchazečů o zaměstnání. V České republice je malý počet lidí bez vzdělání, proto není ani mnoho evidovaných uchazečů o zaměstnání bez vzdělání, v roce 2013 jich bylo 467 uchazečů o zaměstnání, což je o 453 uchazečů méně než v roce 2005, což dokazuje zvyšující se požadavky na vzdělání a snižující se počet osob bez vzdělání. Velký počet uchazečů o zaměstnání je také se základním vzděláním (163 808 uchazečů o zaměstnání) a středním vzděláním s maturitou (123 699 uchazečů o zaměstnání).

**Tabulka 4: Vývoj nezaměstnanosti v ČR dle vzdělání**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Bez vzdělání</b>	920	786	578	490	497	521	430	513	467
<b>Základní</b>	155 580	140 133	111 471	105 944	143 241	147 093	139 186	149 526	163 808
<b>Střední bez maturity</b>	241 029	207 278	160 890	159 594	244 847	266 240	232 833	258 075	266 889
<b>Střední s maturitou</b>	92 925	82 260	53 359	67 991	109 441	115 181	103 730	111 392	123 699
<b>Vyšší odborné</b>	2 860	2 506	1 916	2 233	3 485	3 816	3 746	4 293	5 034
<b>Vysokoškolské</b>	17 102	15 582	13 980	15 998	25 222	28 700	28 526	31 405	36 936

*Zdroj: upraveno podle [19]*





**Obrázek 5:** Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v ČR dle vzdělání

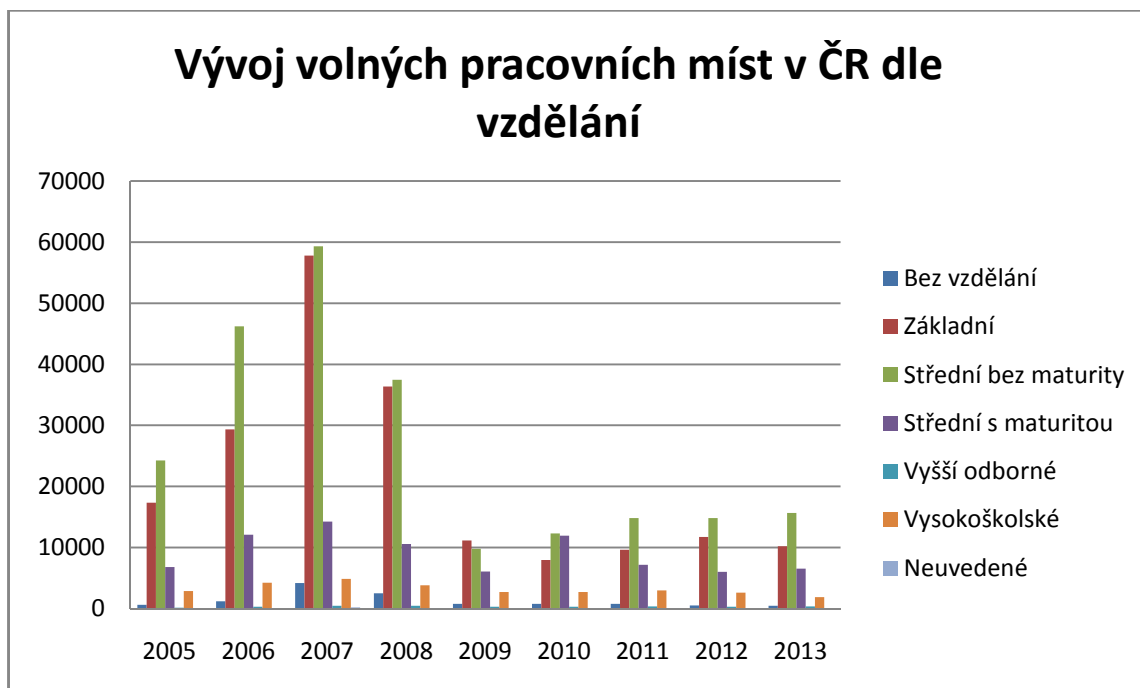
*Zdroj: upraveno podle [19]*

Převážně byla volná pracovní místa vytvářena pro osoby s vyšším vzděláním, což opět dokazuje zvyšující se požadavky na vzdělání. Nejvíce, a to 15 680 míst, bylo vytvořeno pro střední vzdělání bez maturity, tento počet však klesl od roku 2005 o 8 601 míst. Míst se základním vzděláním bylo vytvořeno také méně než v roce 2005 (17 350 míst), a to o 7 148 míst. Více míst se vytváří u vysokoškolského vzdělání (1 894 míst), i když od roku 2008 jejich počet také klesá. Volných míst pro střední vzdělání s maturitou bylo 6 569 v roce 2013, což oproti roku 2005 je pouze o 260 míst méně.

**Tabulka 5:** Vývoj volných pracovních míst v ČR dle vzdělání

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Bez vzdělání</b>	642	1 184	4 169	2 529	802	768	770	504	462
<b>Základní</b>	17 350	29 335	57 785	36 340	11 162	7 969	9 628	11 718	10 202
<b>Střední bez maturity</b>	24 281	46 196	59 307	37 468	9 805	12 291	14 850	14 840	15 680
<b>Střední s maturitou</b>	6 829	12 103	14 234	10 570	6 102	11 962	7 174	6 014	6 569
<b>Vyšší odborné</b>	146	339	490	449	310	297	379	330	371
<b>Vysokoškolské</b>	2 904	4 257	4 897	3 822	2 735	2 722	2 972	2 639	1 894
<b>Neuvedené</b>	12	11	184	11	11	11	11	0	0

*Zdroj: upraveno podle [19]*



Obrázek 6: Graf popisující vývoj volných pracovních míst v ČR dle vzdělání

*Zdroj: upraveno podle [19]*

Velký nesoulad mezi uchazeči o zaměstnání a volnými pracovními místy vzniká především u středního vzdělání bez maturity, základního vzdělání nebo středního vzdělání s maturitou. Horší se i situace u vysokoškolského vzdělání, počet uchazečů zde neustále roste, ale počet volných pracovních míst se snižuje.

Průměrné měsíční mzdy vzhledem ke vzdělání rostou s vyšším stupněm vzdělání. Nejvyšší průměrné měsíční mzdy dosahuje vysokoškolské vzdělání, a to 43 410 Kč, u středoškolského je to 25 941 Kč, u základního 19 949 Kč a bez vzdělání 16 909 Kč.[4]

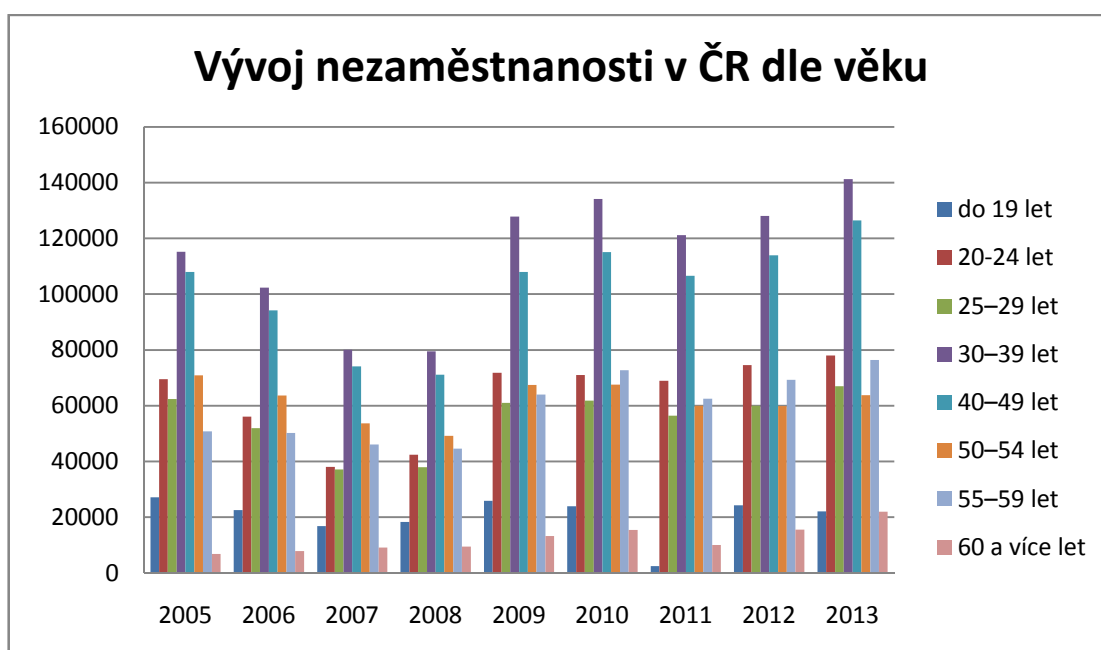
### 3.2.3 Věková charakteristika uchazečů o zaměstnání na českém trhu práce

Vzhledem k věku nejvíce nezaměstnaností trpí lidé ve věku od 30 do 49 let, jelikož je těchto lidí v ČR nejvíce a jejich počet se neustále zvyšuje. Stále více trpí nezaměstnaností také mladí lidé bez praxe do 24 let, kteří zrovna ukončili vzdělání, oproti roku 2005 se jejich počet zvýšil o 8 520 uchazečů o zaměstnání na 77 958 uchazečů o zaměstnání. Výrazně se zvyšuje i počet uchazečů o zaměstnání po 60 letech věku, který se zvýšil od roku 2005 z 6 824 uchazečů o zaměstnání na 21 956 uchazečů o zaměstnání v roce 2013, což je o 15 132 uchazečů o zaměstnání více. Je to dané stále se oddalujícím odchodem lidí do důchodu a tím tedy zvyšováním délky jejich zaměstnání.

**Tabulka 6: Vývoj nezaměstnanosti v ČR dle věku**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Do 19</b>	27 092	22 464	16 797	18 265	25 898	23 868	2 370	24 221	22 074
<b>20–24</b>	69 438	56 016	38 038	42 421	71 811	71 006	68 872	74 508	77 958
<b>25–29</b>	62 327	51 924	37 100	37 939	61 034	61 820	56 452	59 944	66 937
<b>30–39</b>	115 212	102 371	80 110	79 508	127 812	134 114	121 129	128 019	141 276
<b>40–49</b>	107 941	94 161	74 097	71 054	107 989	115 119	106 603	113 980	126 458
<b>50–54</b>	70 847	63 605	53 656	49 148	67 466	67 544	59 946	59 863	63 758
<b>55–59</b>	50 735	50 145	46 018	44 519	63 972	72 695	62 435	69 315	76 416
<b>60 a více</b>	6 824	7 859	9 062	9 396	13154	15 385	9 944	15 461	21 956

*Zdroj: upraveno podle [19]*



**Obrázek 7: Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v ČR dle věku**

*Zdroj: upraveno podle [19]*

Nejlepší průměrné měsíční mzdy dle věku dosahují lidé od 60 do 64 let, a to 28 077 Kč, dále potom lidé od 30 do 39 let, jejichž průměrná mzda dosahuje od 27 668 Kč do 26 977 Kč, je to období, kdy je jejich kariéra na vrcholu. Nejmenší mzdy potom mají mladí lidé do 24 let, kdy jejich průměrná měsíční mzda dosahuje 18 302 Kč.[4]

### 3.2.4 Charakteristika českého trhu práce dle krajů

Česká republika se dělí na 14 krajů včetně hlavního města Prahy. V každém tomto kraji je evidovaná jiná nezaměstnanost, nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání je evidován

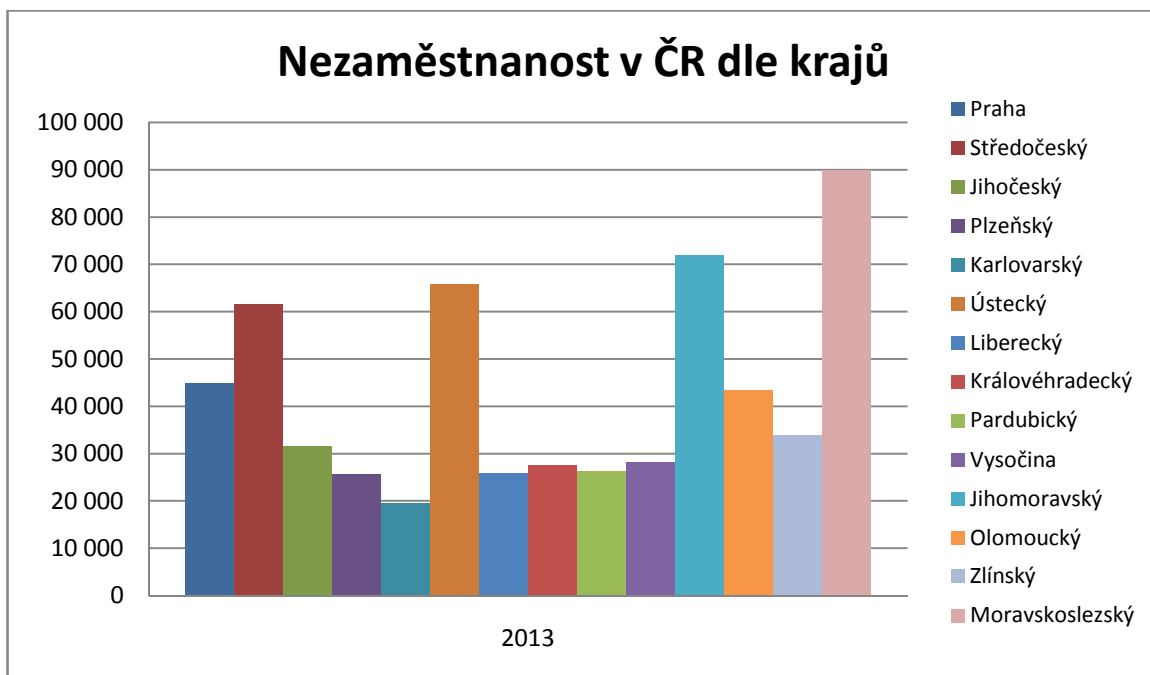
v Moravskoslezském kraji, a to 89 976 uchazečů o zaměstnání, jejich počet se však snížil oproti roku 2005 o 6 552 uchazečů o zaměstnání. Velká nezaměstnanost je i v Jihomoravském kraji (71 970 uchazečů o zaměstnání v roce 2013) a jejich počet stále roste, dále potom v Ústeckém kraji, kde je 65 820 uchazečů o zaměstnání, nebo v Středočeském kraji, kde je v roce 2013 evidováno 61 681 uchazečů o zaměstnání, což je o 20 930 uchazečů více než v roce 2005.

Naopak nejmenší počet nezaměstnaných (19 600 uchazečů o zaměstnání) je evidovaných v Karlovarském kraji, poté také v Libereckém (25 909 uchazečů o zaměstnání), Pardubickém (26 371 uchazečů o zaměstnání), Královéhradeckém (27 678 uchazečů o zaměstnání), Plzeňském kraji (25 709 uchazečů o zaměstnání) nebo v kraji Vysočina (28 304 uchazečů o zaměstnání).

**Tabulka 7: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Praha</b>	24 571	21 364	17 363	17 433	29 865	33 433	32 580	36 771	44 922
<b>Středočeský</b>	40 751	35 498	29 273	31 220	49 144	54 716	50 594	54 451	61 681
<b>Jihočeský</b>	23 632	20 426	16 452	17 505	27 530	29 545	26 450	28 767	31 551
<b>Plzeňský</b>	20 500	17 959	14 516	16 757	26 802	27 267	23 308	23 724	25 709
<b>Karlovarský</b>	18 017	16 221	12 975	13 437	19 337	19 922	17 447	18 411	19 600
<b>Ústecký</b>	70 532	63 652	49 894	45 657	59 976	61 947	58 087	61 589	65 820
<b>Liberecký</b>	18 923	17 258	14 566	16 605	26 273	25 653	23 286	24 185	25 909
<b>Královéhradecký</b>	21 989	19 298	14 499	14 728	23 373	24 678	22 185	25 210	27 678
<b>Pardubický</b>	22 782	19 369	15 417	16 998	26 817	27 359	23 631	25 264	26 371
<b>Vysočina</b>	22 814	20 060	16 202	17 874	28 566	29 410	25 605	26 963	28 304
<b>Jihomoravský</b>	63 692	55 230	44 239	43 063	65 944	69 342	62 722	66 435	71 970
<b>Olomoucký</b>	36 180	31 187	23 496	23 470	41 092	42 117	38 119	40 342	43 364
<b>Zlínský</b>	29 505	25 601	20 171	20 048	33 836	33 386	29 418	32 100	33 978
<b>Moravskoslezský</b>	96 528	85 422	65 816	57 455	80 581	82 776	75 019	81 099	89 976

*Zdroj: upraveno podle [19]*



**Obrázek 8: Graf popisující nezaměstnanost v ČR dle krajů v roce 2013**

*Zdroj: upraveno podle [19]*

Průměrná měsíční mzda v České republice je 26 133 Kč. V rámci krajů nejvyšší průměrné měsíční mzdy dosahují lidé v hlavním městě Praha (34 420 Kč), dále potom v Středočeském kraji (26 097 Kč), poté v Jihomoravském kraji (25 281 Kč) a v Plzeňském kraji (24 885 Kč) nebo v Moravskoslezském kraji (24 479 Kč). Nejnižší průměrná mzda je v Karlovarském kraji (22 122 Kč). V ostatních krajích se průměrná měsíční mzda pohybuje od 23 000 Kč do 24 000 Kč.[4]

### 3.2.5 Cizinci na českém trhu práce

Dle ČSÚ žilo v roce 2012 v ČR celkem 435 946 cizinců, z toho nejvíce v Praze (162 715 cizinců), Středočeském kraji (56 810 cizinců) a Jihomoravském kraji (36 690 cizinců). Nejméně cizinců žilo v kraji Vysočina (7 752 cizinců) a Zlínském kraji (7 968 cizinců).

Zaměstnávání cizinců eviduje Úřad práce ČR, bohužel tyto evidence nejsou za celou ČR, ale evidují je jednotlivá kontaktní pracoviště Úřadu práce v rámci daného kraje, avšak ne všechna pracoviště tyto evidence uveřejňují, např. Praha, Jihomoravský kraj, Zlínský kraj a Moravskoslezský kraj je nemá zveřejněné.

V roce 2013 bylo podle uveřejněných dat nejvíce cizinců zaměstnáno ve Středočeském kraji (2 627 cizinců s pracovním povolením, 24 896 cizinců z EU/EHS – občané z Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska, 3 771 cizinců z třetích zemí a 26 zelených karet). Dle cizinců žijících v ČR v roce 2012 lze předvídat, že nejvíce zaměstnaných cizinců

bude dále v hlavním městě Praha a Jihomoravském kraji. Naopak nejméně zaměstnaných cizinců je v kraji Vysočina (192 cizinců s pracovním povolením, 4 189 cizinců z EU/EHS a třetích zemí a 3 zelené karty) a lze opět předvídat, že to tak bude i ve Zlínském kraji podle počtu cizinců žijících zde v roce 2012.

**Tabulka 8: Cizinci na českém trhu práce**

	2012	2013			
	Cizinci celkem	Zaměstnaní s pracovním povolením	Zaměstnaní z EU/EHS	Zaměstnaní z třetích zemí	Zelené karty
<b>Praha</b>	162 715	nezveřejněno			
<b>Středočeský</b>	56 810	2 627	24 896	3 771	26
<b>Jihočeský</b>	14 838	1 313	4 310	1 238	-
<b>Plzeňský</b>	23 866	13 824		507	-
<b>Karlovarský</b>	18 388	432	1 694	1 095	4
<b>Ústecký</b>	30 461	760	4 125	1 655	31
<b>Liberecký</b>	16 604	975	4 372	1 464	-
<b>Královéhradecký</b>	13 269	454	6 216	1 252	-
<b>Pardubický</b>	11 115	1 304	7 370	1 753	2
<b>Vysočina</b>	7 752	192	4 189		3
<b>Jihomoravský</b>	36 690	nezveřejněno			
<b>Olomoucký</b>	9 807	927	3 658	4 585	-
<b>Zlínský</b>	7 968	nezveřejněno			
<b>Moravskoslezský</b>	23 117	nezveřejněno			
<b>ČR celkem</b>	<b>435 946</b>	<b>nezveřejněno</b>			

*Zdroj: upraveno podle [4], [19]*

Profesní zaměření pracujících cizinců v ČR je prakticky stejné již několik posledních let. Nejvíce cizinci pracovali ve zpracovatelském průmyslu, ve službách, stavebnictví, lesnictví a zemědělství, konkrétně v profesích stavební a zemědělský dělník, pomocník uklízeč nebo svářeč. Nejčastěji se jednalo o cizince pocházející z Ukrajiny, Slovenska, Rakouska, Polska, Maďarska, Vietnamu, Japonska nebo Bulharska.

## 4 REGIONÁLNÍ SROVNÁVACÍ ANALÝZA

Následující kapitola se bude věnovat regionální srovnávací analýze konkrétního vybraného regionu ČR, a to regionu Hlinsko. Region Hlinsko se nachází ve východních Čechách v Pardubickém kraji a patří do okresu Chrudim.

### 4.1 Trh práce v Pardubickém kraji

Pardubický kraj se nachází ve východní části České republiky. Spolu s krajem Královéhradeckým a Libereckým tvoří oblast soudržnosti Severovýchod. Rozloha kraje činí 4 519 km<sup>2</sup> a skládá se ze čtyř okresů:

- Chrudim – 104 206 obyvatel,
- Pardubice – 168 237 obyvatel,
- Svitavy – 104 971 obyvatel,
- Ústí nad Orlicí 139 026 obyvatel.

Žije zde 516 440 obyvatel, a to ve 451 obcích. 257 tisíc obyvatel připadá na pracovní sílu, z čehož je 237,2 tisíc zaměstnaných a 19,9 tisíc nezaměstnaných osob. Vývoj obyvatelstva se od roku 2004 příliš nezměnil, pracovní síla vzrostla o necelých 10 tisíc obyvatel, z čehož přibylo přes 7 tisíc zaměstnaných a 3 tisíce nezaměstnaných osob. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo přibylo o 3,7 tisíc obyvatel, což je dáno především stárnutím obyvatelstva než zvýšením počtu narozených dětí. Pardubický kraj patří z hlediska nezaměstnanosti v ČR ke krajům s nejnižší nezaměstnaností v České republice.

V Pardubickém kraji je evidováno 26 371 uchazečů o zaměstnání a pouze 2 393 volných pracovních míst a podíl nezaměstnanosti na obyvatelstvu je 7,4 %.

**Tabulka 9: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji**

Stav k 31.12.	Uchazeči o zaměstnání	Z toho		Volná pracovní místa	Podíl nezaměstnaných osob (%)
		Muži	Ženy		
2012	25 264	13 170	12 094	1 857	7
2013	26 371	13 697	12 674	2 393	7,4

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Situace na pardubickém trhu práce se oproti roku 2012 zhoršila o 0,4 % podílu nezaměstnaných osob. Je to dáno snížením počtu zaměstnavatelů z 10 936 v roce 2012 na 10 703 zaměstnavatelů, a tím i snížením počtu zaměstnanců na 186 940 zaměstnanců z 190 145 zaměstnanců v roce 2012. Snížil se i počet OSVČ (osoby samostatně výdělečně činné) z počtu 28 836 OSVČ na 26 825 OSVČ. V roce 2013 zde došlo i k hromadnému propouštění, kterých v kraji proběhlo 23, a celkově bylo propuštěno 470 zaměstnanců.

Počet volných pracovních míst se však zvýšil z 1 857 míst v roce 2012 na 2 393 míst v roce 2013, z čehož nejvíce míst bylo pro dělníky (1 219 míst) a nejméně pro osoby se zdravotním postižením (196 míst). [14]

Z hlediska věku je nejvíce nezaměstnaných ve věku 30–49 let, jelikož tuto skupinu tvoří nejvíce lidí a je zde nejvíce ekonomicky aktivních obyvatel. Velice postižení nezaměstnaností jsou i mladí lidé ve věku do 24 let (3 457 uchazečů o zaměstnání), i když se jejich počet oproti minulému roku snížil o 184 uchazečů o zaměstnání, dále potom ještě osoby od 55 let a více (3 529 uchazečů o zaměstnání), a to kvůli oddalujícímu se odchodu do důchodu, což odpovídá stavu v celé ČR.

**Tabulka 10: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle věku**

Stav k 31.12.	Do 19 let	20–24 let	25–29 let	30–49 let	50–54 let	55–59 let	60 a více let
<b>2012</b>	1 248	3 641	2 649	10 955	2 752	3 400	619
<b>2013</b>	1 098	3 457	2 890	11 557	2 829	3 529	1 011

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Na nezaměstnanost v Pardubickém kraji mají dle statistik Úřadu práce ČR nejvíce příznivý vliv následující faktory:

- značná diverzifikace odvětví v regionu,
- výrazný podíl průmyslu na vytváření HDP,
- tradice v odvětví elektrotechniky, strojírenství,
- příznivý dopravní transfer,
- rozvinutá síť škol,
- rozvinutá infrastruktura,
- sezónní zaměstnání v zemědělství, stavebnictví a službách,



- aktivní politika zaměstnanosti úřadu práce, realizace projektů OP LZZ (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost).

Vedle příznivých vlivů působí i nepříznivé vlivy na nezaměstnanost v Pardubickém kraji, mezi které můžeme podle statistik Úřadu práce ČR zařadit tyto faktory:

- pomalý růst hospodářství ve většině vyspělého světa,
- přetrvávající úbytek zakázek ve výrobní sféře,
- malý počet absolventů se středním vzděláním z technických oborů,
- obtížná dostupnost okrajových částí kraje,
- nerovnoměrné rozložení podnikatelského zázemí,
- špatný stav infrastruktury na venkově.[14]

Na tyto nepříznivé faktory a jejich odstranění by se měl Úřad práce ČR a Pardubický kraj především zaměřit, aby se zlepšila situace na trhu práce a snížil strukturální nesoulad v kraji.

#### **4.1.1 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání**

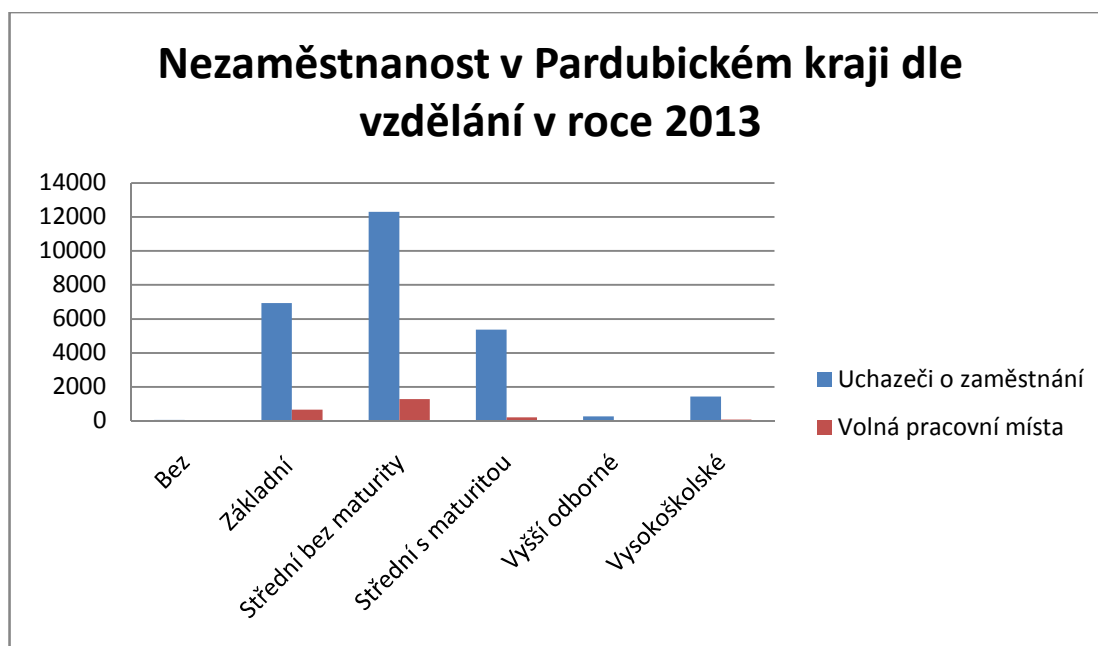
V rámci vzdělanosti je v Pardubickém kraji nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání se středním vzděláním bez maturity (12 310 uchazečů o zaměstnání) a nejvíce volných pracovních míst (1 271 míst) má také střední vzdělání bez maturity, to je o 575 volných pracovních míst více a o 91 uchazečů o zaměstnání méně než v předchozím roce 2012. Jednalo se tedy o pracovní místa, kde zaměstnavatelé vyžadovali minimálně výuční list. Nejméně volných pracovních míst je vytvářeno pro osoby bez vzdělání, v roce 2013 bylo evidováno 9 míst, což je o 4 místa více než v roce 2012, a je zde také nejméně uchazečů o zaměstnání bez vzdělání (54 uchazečů o zaměstnání). Nezaměstnaností jsou dále nejvíce ohroženy osoby se středním vzděláním s maturitou (5 375 uchazečů o zaměstnání), pro které bylo evidováno pouze 193 volných pracovních míst a jejich počet se snižuje. Dobrá situace není ani pro osoby s vysokoškolským vzděláním (267 uchazečů o zaměstnání), pro které bylo evidováno pouze 16 volných pracovních míst. Z vysokoškolského vzdělání jsou na tom nejhůře osoby s bakalářským vzděláním, jelikož jich je mnoho (407 uchazečů o zaměstnání) a je pro ně evidováno málo volných pracovních míst (11 míst).

**Tabulka 11: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle vzdělání**

Stav k 31.12.	2012		2013	
	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa
Bez vzdělání	66	5	54	9
Základní vzdělání	6 227	796	6 926	644
Střední vzdělání bez maturity	12 401	696	12 310	1 271
Střední vzdělání s maturitou	5 104	291	5 375	193
Vyšší odborné vzdělání	266	10	267	16
Vysokoškolské vzdělání	1 200	59	1 439	69

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Srovnání uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v rámci vzdělání není úplně přesné, jelikož zaměstnavatelé při hlášení volných pracovních míst uvádějí požadované vzdělání, ale nebrání se i vyššímu vzdělání. Z hlediska vzdělanosti může být konstatováno, že v Pardubickém kraji v roce 2013 měli největší naději najít zaměstnání uchazeči s vyučením nebo uchazeči vyučení s maturitou.



**Obrázek 9: Graf popisující nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle vzdělání v roce 2013**

*Zdroj: upraveno podle [14]*

#### 4.1.2 Odvětvová struktura nezaměstnanosti

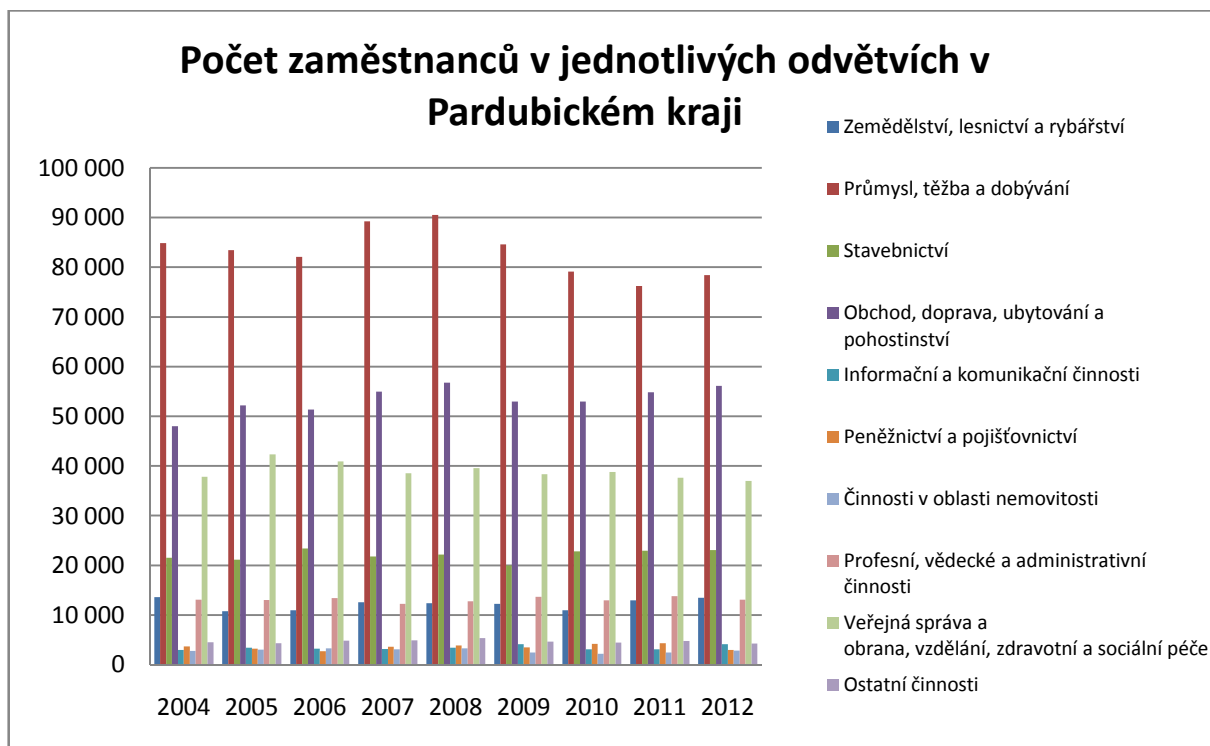
Z pohledu odvětví je nejvíce lidí v Pardubickém kraji zaměstnáno v průmyslu, těžbě a dobývání surovin, a to 78 425 lidí z kraje v roce 2012. Tento počet se sice vzhledem k roku 2004 snížil o více než 6 tisíc lidí, ale stále zde představuje nejrozšířenější odvětví. V rámci tohoto odvětví dominuje především zpracovatelský průmysl, kde pracuje 75 544 zaměstnanců.

Druhou skupinou s nejvíce zaměstnanými osobami tvoří obchod, doprava, ubytování a pohostinství, kde je zaměstnáno 56 100 osob a jejich počet se od roku 2004 zvyšuje až na období po krizi v letech 2009 a 2010. Jedná se tedy o jedno z nejvíce rozvojových odvětví v kraji, které se během 10 let rozrostlo o více než 8 tisíc zaměstnanců. Rozvíjející se odvětví je také veřejná správa a obrana, vzdělání, zdravotnictví a sociální péče, kde je 36 998 zaměstnanců. Mezi další významná odvětví můžeme zařadit stavebnictví, kde pracuje 23 038 zaměstnanců, díky svému počtu sice patří mezi největší odvětví v kraji, ale vzhledem k jeho rozvoji se od roku 2004 o mnoho zaměstnanců nerozrostlo, asi o necelé 2 tisíce zaměstnanců. Další odvětví jsou profesní, vědecké a administrativní činnosti, kde pracuje 13 102 zaměstnanců.

Mezi další rozvojová odvětví v kraji patří také informační a komunikační činnosti, kde sice pracuje jenom 4 139 zaměstnanců, ale jejich počet se velice zvyšuje. V těchto největších a nejrozvinutějších odvětvích v Pardubickém kraji, kde pracuje nejvíce zaměstnanců, je nižší nezaměstnanost než v ostatních, méně rozvinutých nebo upadajících odvětvích.

Mezi další méně rozvinutá odvětví v kraji můžeme zařadit peněžnictví a pojišťovnictví s 2 985 zaměstnanci nebo činnosti v oblasti nemovitostí s 2 855 zaměstnanci. V peněžnictví a pojišťovnictví počet zaměstnanců roste pomalým tempem. V odvětví činnosti v oblasti nemovitostí počet zaměstnanců rostl až do roku 2010, ale v současnosti klesá. Mezi odvětví, která v Pardubickém kraji upadají, můžeme zařadit zemědělství, kde neustále klesá počet zaměstnanců, v současnosti v tomto odvětví pracuje 13 493 zaměstnanců a jejich počet se až do roku 2011 snižoval, v roce 2012 se jeho počet zvýšil téměř na stejnou úroveň jako v roce 2004.

Největší zájem o pracovníky měli v roce 2013 zaměstnavatelé z odvětví obchodu a služeb, poté zpracovatelského průmyslu a peněžnictví a pojišťovnictví.



**Obrázek 10: Graf popisující vývoj počtu osob v jednotlivých odvětvích v PK**

*Zdroj: upraveno podle [3]*

Ministerstvo práce a sociálních věcí eviduje uchazeče o zaměstnání a volná pracovní místa dle klasifikace profesí podle CZ-ISCO. Z hlediska této klasifikace profesí bylo nejvíce uchazečů na jedno volné pracovní místo ve třídě 6. kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech (513 uchazečů o zaměstnání a 15 volných pracovních míst) a poté ve třídě 9. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (6 364 uchazečů o zaměstnání a 233 volných pracovních míst). Příčinou může být snížení poptávky po sezónních profesích v zimním období.

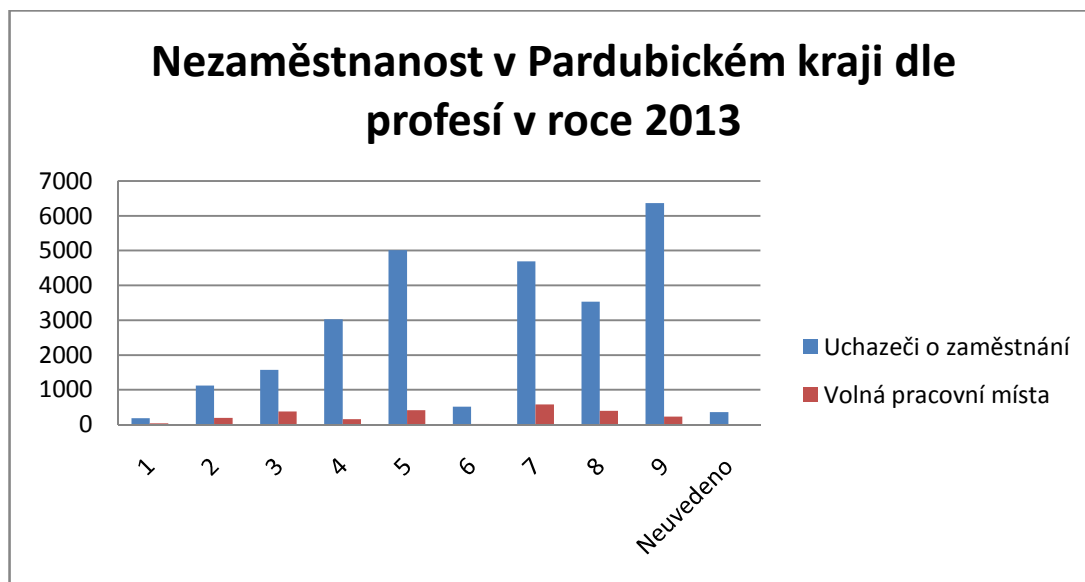
Naopak větší poptávka byla po profesích ve třídách 3. techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech (1 571 uchazečů o zaměstnání a 378 volných pracovních míst), 1. zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (180 uchazečů o zaměstnání a 34 volných pracovních míst), 2. vědečtí a odborní duševní pracovníci (1 122 uchazečů o zaměstnání a 192 volných pracovních míst), 7. řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (4 695 uchazečů o zaměstnání a 580 volných pracovních míst) nebo 8. obsluha strojů a zařízení (3 529 uchazečů o zaměstnání a 391 volných pracovních míst).

Tabulka 12: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle profesí

Stav k 31.12.	2012		2013	
	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa
<b>1. zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci</b>	97	30	180	34
<b>2. vědeckí a odborní duševní pracovníci</b>	767	129	1 122	192
<b>3. techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech</b>	1 072	261	1 571	378
<b>4. nižší administrativní pracovníci (úředníci)</b>	2 215	125	3 022	156
<b>5. provozní pracovníci ve službách a obchodě</b>	3 888	299	5 016	414
<b>6. kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech</b>	403	24	513	15
<b>7. řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři</b>	3 806	354	4 695	580
<b>8. obsluha strojů a zařízení</b>	2 855	245	3 529	391
<b>9. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</b>	5 176	390	6 364	233
<b>Neuvedeno</b>	4 985	0	359	0

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Konkrétně nejžádanější profese dle této klasifikace byli zejména obchodní zástupci, prodavači, svářeči, seřizovači, obsluha obráběcích strojů, řidiči nákladních automobilů, operátoři telefonních panelů, montážní dělníci, pracovníci ostražky, elektromechanici, plastikáři, kuchaři nebo zámečníci.

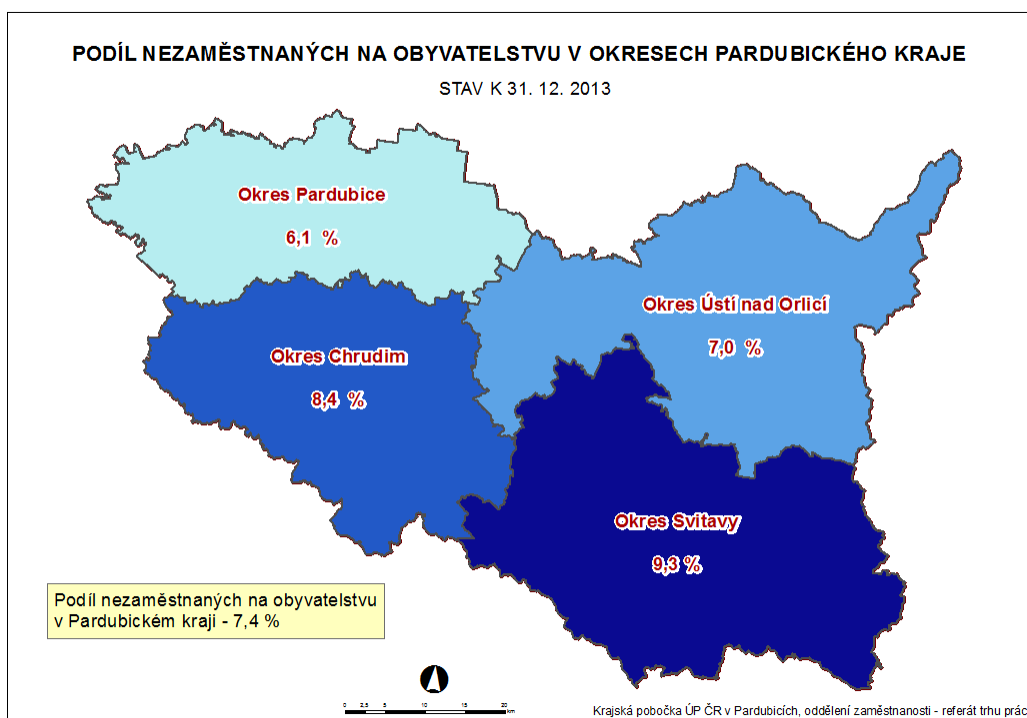


**Obrázek 11: Graf popisující nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle profesí v roce 2013**

*Zdroj: upraveno podle [14]*

#### 4.1.3 Struktura nezaměstnanosti dle okresů

Jak již bylo zmíněno, Pardubický kraj se dělí na čtyři okresy (Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí), které vykazují odlišnou nezaměstnanost kvůli velikosti sídel, geografické poloze, dopravní obslužnosti a s tím spojené odlišné atraktivitě pro zaměstnavatele.



**Obrázek 12: Mapa popisující podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v okresech PK**

*Zdroj: [14]*

Největší okres tvoří Pardubice s 168 237 obyvateli a podílem nezaměstnaných osob 6,1 %. To je dáno tím, že zde leží největší město kraje, a to krajské město Pardubice, kde je nejvíce soustředěn průmysl a obchod a tím pádem je zde i více volných pracovních míst, a to 835 míst. Na jedno volné pracovní místo zde připadá 8,5 uchazečů o zaměstnání. Druhým největším okresem je Ústí nad Orlicí, které má 139 026 obyvatel s podílem nezaměstnaných osob 7 %. Počet volných pracovních míst je zde 900 míst a počet uchazečů o jedno volné pracovní místo je 7,4 uchazečů o zaměstnání. Třetím okresem jsou Svitavy, kde žije 104 971 obyvatel. V tomto okrese je podíl nezaměstnaných osob 9,3 % a počet volných pracovních míst je zde pouze 195 míst, což znamená, že na jedno pracovní místo připadá 34 uchazečů o zaměstnání. Posledním okresem v Pardubickém kraji je okres Chrudim, kde žije 104 206 obyvatel a podíl nezaměstnaných osob je 8,4 %. Počet volných pracovních míst je zde 463 a na jedno pracovní místo připadá 13 uchazečů o zaměstnání, což řadí Chrudim na druhé místo za Svitavy s největší nezaměstnaností v kraji a s druhým nejnižším počtem volných pracovních míst.

**Tabulka 13: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji dle okresů**

Stav k 31.12.	2012		2013	
	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa
<b>Chrudim</b>	5 645	162	6 037	463
<b>Pardubice</b>	6 555	747	7 090	835
<b>Svitavy</b>	6 265	279	6 623	195
<b>Ústí nad Orlicí</b>	6 799	669	6 621	900

*Zdroj: upraveno podle [14]*

#### **4.1.4 Cizinci na pardubickém trhu práce**

V Pardubickém kraji bylo v roce 2013 evidováno 1 304 cizinců s pracovním povolením, což je o 503 cizinců méně než v roce 2012, kdy jich bylo evidováno 1 834. Nejvíce cizinců bylo v okrese Pardubice (602 cizinců) a nejméně v okrese Ústí nad Orlicí (97 cizinců). K největšímu poklesu počtu cizinců s pracovním povolením došlo v okrese Pardubice.

V rámci občanů EU/EHP (občané z Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejska a Švýcarska) bylo v kraji evidováno 7 370 zaměstnaných osob, což je oproti roku 2012 nárůst

o 1 447 občanů. Nejvíce jich bylo opět v okrese Pardubice (4 852 osob) a nejméně v okrese Svitavy (467 osob).

Došlo i k nárůstu počtu zaměstnaných cizinců ze třetích zemí, kteří v ČR nepotřebují povolení k zaměstnání, a to o 403 osob, tedy na 1 753 cizinců v roce 2013.

**Tabulka 14: Cizinci na pardubickém trhu práce v roce 2013**

<b>Stav k 31. 12. 2013</b>	<b>Zaměstnaní s pracovním povolením</b>	<b>Zaměstnaní z EU/EHS</b>	<b>Zaměstnaní z třetích zemí</b>	<b>Zelené karty</b>
Okres Chrudim	365	616	232	1
Okres Pardubice	602	4 852	936	-
Okres Svitavy	240	467	114	-
Okres Ústí nad Orlicí	97	1 435	471	1
<b>Pardubický kraj</b>	<b>1 304</b>	<b>7 370</b>	<b>1 753</b>	<b>2</b>

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Cizinci v Pardubickém kraji převážně pracovali ve zpracovatelském průmyslu, ve službách, stavebnictví a zemědělství, konkrétně v profesích stavební dělník, montážní dělník, pomocník uklízeč, svářeč nebo zemědělský dělník.

Nejčastěji se jednalo o cizince pocházející ze Švýcarska, Ukrajiny, Slovenska, Rumunska, Rakouska, Polska, Maďarska, Vietnamu, Japonska a Bulharska.

## **4.2 Trh práce v okrese Chrudim**

Jak již bylo zmíněno výše, okres Chrudim spadá do Pardubického kraje. Jeho počet obyvatel činí 104 206. Rozloha tohoto okresu je 993 km<sup>2</sup> a spadá mezi středně velké okresy v ČR. Okres se skládá ze 108 obcí, z čehož je zde 10 měst (Chrudim, Hlinsko, Heřmanův Městec, Skuteč, Chrast, Slatiňany, Třemošnice, Seč, Luže a Ronov nad Doubravou).

V rámci tohoto okresu fungují čtyři pobočky Úřadu práce ČR, a to v Hlinsku, Chrudimi, Skutči a Třemošnici. Koncem roku 2013 bylo v okrese Chrudim evidováno 6 037 uchazečů o zaměstnání, z čehož bylo 1 089 nově evidovaných uchazečů o zaměstnání a 297 vyřazených uchazečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob činil 8,4 %. V roce 2013 v okrese Chrudim proběhlo 1 hromadné propouštění, kdy bylo propuštěno 86 zaměstnanců.



**Tabulka 15: Nezaměstnanost v okrese Chrudim**

Stav k 31.12.	Uchazeči o zaměstnání	Z toho		Volná pracovní místa	Podíl nezaměstnaných osob (%)
		Muži	Ženy		
<b>2012</b>	5 645	3 006	2 639	162	7,7
<b>2013</b>	6 037	3 252	2 785	463	8,4

*Zdroj: upraveno podle [14]*

V rámci nezaměstnanosti dle věku odpovídá okres Chrudim situaci v Pardubickém kraji i celé ČR. Největší počet uchazečů o zaměstnání je evidovaný ve věkové skupině 30–49 let (2 605 uchazečů o zaměstnání), jelikož je v této skupině nejvíce obyvatel. Nezaměstnaností dále opět nejvíce trpí i mladí lidé do 24 let (811 uchazečů o zaměstnání) a starší lidé po 55 letech (765 uchazečů o zaměstnání).

**Tabulka 16: Nezaměstnanost v okrese Chrudim dle věku**

Stav k 31.12.	Do 19 let	20–24 let	25–29 let	30–49 let	50–54 let	55–59 let	60 a více let
<b>2012</b>	275	811	603	2 469	607	765	115
<b>2013</b>	259	833	693	2 605	637	785	225

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Mezi silné stránky okresu můžeme dle statistik Úřadu práce ČR zařadit:

- soustředění významných strojírenských a stavebních firem,
- rozvinutá zemědělská výroba,
- vysoké zastoupení stabilních firem se zahraniční účastí,
- vznik pracovních příležitostí v nově zakládajících firmách,
- rozvíjející se průmyslové zóny se vstupem nových investorů,
- rozvinuté malé a střední podnikání,
- možnost rozvoje cestovního ruchu,
- nízká úroveň mezd s poměrně vysokou nezaměstnaností vytváří potenciální zdroje levné pracovní síly.

Na druhé straně mezi slabé stránky okresu dle statistik Úřadu práce ČR lze zařadit:

- struktura volných míst a pracovních příležitostí u zaměstnavatelů ovlivněna dopady hospodářské recese,
- slabé podnikatelské zázemí v některých obcích,
- nedostatečná dopravní obslužnost z některých okrajových částí oblasti,
- nižší mobilita pracovní síly,
- nízký počet volných pracovních míst,
- region Hlinska a Skutče je vzhledem ke klimatickým podmínkám výrazněji ovlivněn sezónní nezaměstnaností,
- nerovnoměrná dostupnost školství.

V rámci prognóz vývoje trhu práce by na trh práce v okrese Chrudim měl mít v následujících letech zejména vliv vstupu investorů do průmyslových zón v Chrudimi, stabilizace situace ve strojírenství, rozvinutí sítí škol a stabilní situace firem se zahraniční účastí.[14]

#### **4.2.1 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání**

V okrese Chrudim je 43 základních škol, z toho 3 speciální základní školy, kromě těchto škol je zde i 7 základních uměleckých škol. Středních škol a učilišť je zde 13, z čehož jsou zde gymnázia v Chrudimi, Hlinsku a ve Skutči. Mezi střední školy můžeme zařadit SOŠ a SOU Bohemia s.r.o. v Chrudimi, obchodní akademie, střední zemědělské školy, zdravotnické a sociální školy, školy cestovního ruchu a služeb nebo střední školy průmyslové, strojnické, technické. Vyšší odborné vzdělání lze získat v oboru správa a ochrana životního prostředí.

Nejhorší situaci na trhu práce v okrese Chrudim vzhledem ke vzdělání mají středoškoláci s maturitou, kterých je v roce 2013 evidovaných 1 279 uchazečů o zaměstnání a jenom 63 volných pracovních míst, dále potom vysokoškoláci, kterých je evidováno 270 uchazečů o zaměstnání a pouze 12 volných pracovních míst. Na druhou stranu lepší pozici mají středoškoláci bez maturity, kterých je evidováno 3 051 uchazečů o zaměstnání a 215 volných pracovních míst nebo se základním vzděláním (1 288 uchazečů o zaměstnání a 124 volných pracovních míst). Oproti minulému roku se situace zlepšila pro všechny uchazeče, a to díky

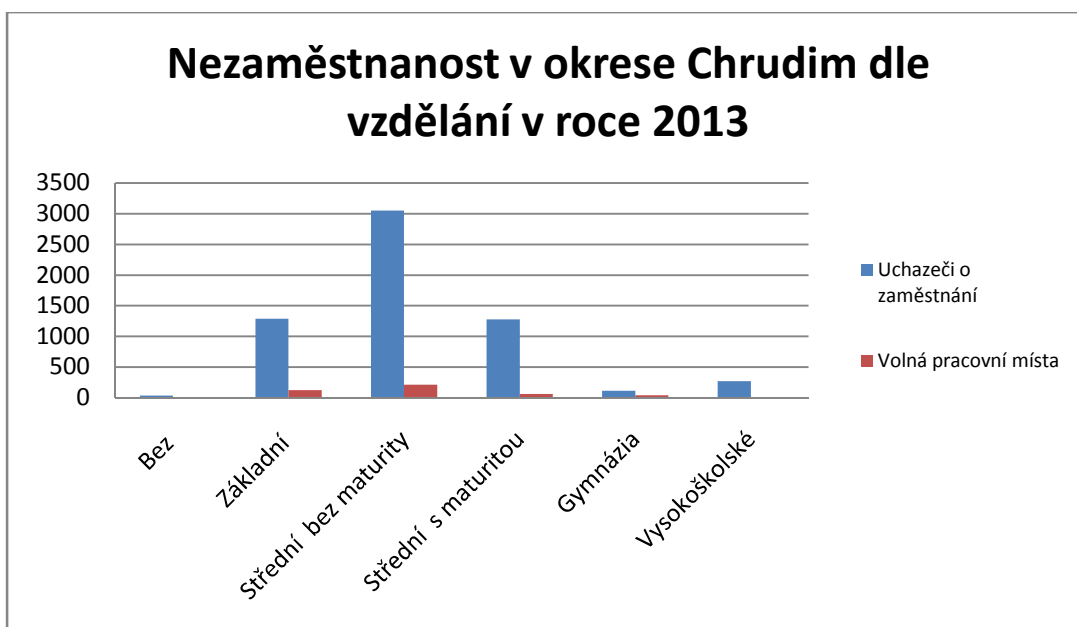
zvýšení počtu volných pracovních míst, např. pro uchazeče s gymnáziem se počet míst zvýšil z 3 míst na 44 volných pracovních míst.

**Tabulka 17: Nezaměstnanost v okrese Chrudim dle vzdělání**

Stav k 31.12.	2012		2013	
	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa
Bez vzdělání	42	0	36	5
Základní vzdělání	1 183	77	1 288	124
Střední vzdělání bez maturity	2 951	46	3 051	215
Střední vzdělání s maturitou	1 149	29	1 279	63
Gymnázia	107	3	113	44
Vysokoškolské vzdělání	213	7	270	12

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Situace v okrese Chrudim může být opět zkreslená jako v Pardubickém kraji nebo celé ČR, kdy zaměstnavatelé udávají požadované minimální vzdělání, ale nebrání se i vyššímu vzdělání u uchazečů o zaměstnání.



**Obrázek 13: Graf popisující nezaměstnanost v okrese Chrudim dle vzdělání v roce 2013**

*Zdroj: upraveno podle [14]*

#### 4.2.2 Odvětvová struktura nezaměstnanosti

Charakter okresu Chrudim je s výjimkou regionu Skuteč převážně průmyslový. Největší podíl obyvatelstva je zde zaměstnán v odvětví obchodu a služeb, strojírenství, výroby dopravních prostředků a zdravotnictví. V menší míře potom v těžbě a dobývání surovin. V současnosti dochází k útlumu odvětví v elektrotechnice, textilní a obuvnické výrobě a činnosti zabývající se mobilní a telefonní sítí, kde se velice snížil počet zaměstnanců.

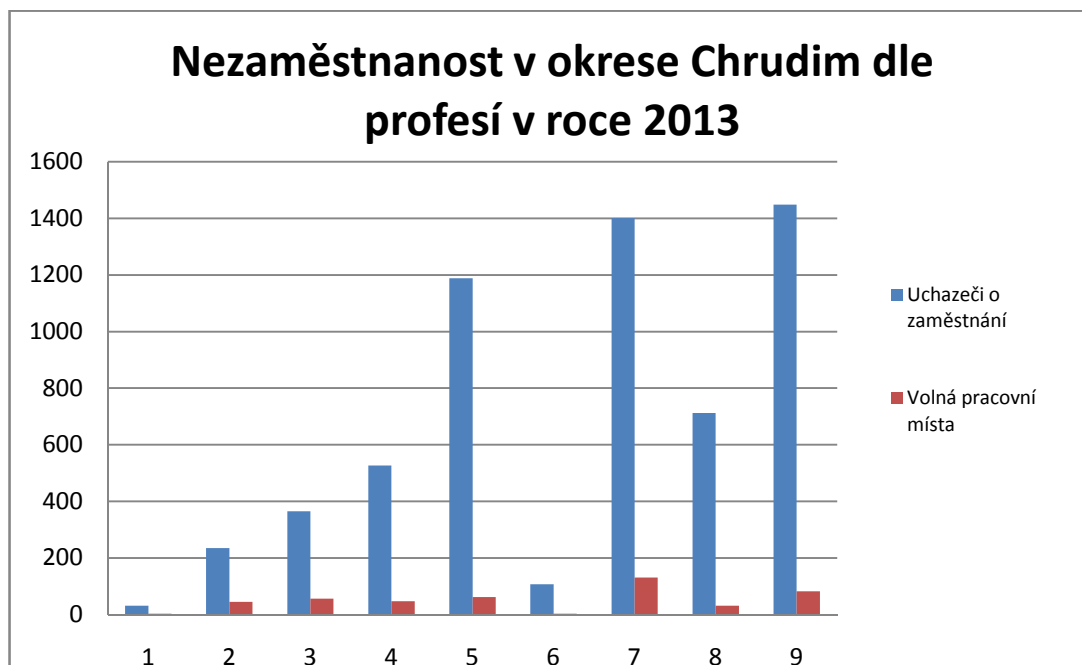
Tabulka 18: Nezaměstnanost v okrese Chrudim dle profesí

Stav k 31.12.	2013	
	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa
<b>1. zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci</b>	32	3
<b>2. vědečtí a odborní duševní pracovníci</b>	235	47
<b>3. techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech</b>	365	56
<b>4. nižší administrativní pracovníci (úředníci)</b>	527	47
<b>5. provozní pracovníci ve službách a obchodě</b>	1 188	62
<b>6. kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech</b>	107	3
<b>7. řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři</b>	1 401	131
<b>8. obsluha strojů a zařízení</b>	712	32
<b>9. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</b>	1 448	82

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Nejvíce nezaměstnaností dle profesí trpí třída 6. kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech (107 uchazečů o zaměstnání a 3 volná pracovní místa) a poté třída 8. obsluha strojů a zařízení (712 uchazečů o zaměstnání a 32 volných pracovních míst) nebo 9. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (1 448 uchazečů o zaměstnání a 82 volných pracovních míst), což může být dané jako v celém kraji snížením sezónních prací přes zimní měsíce. Lepší situaci měli uchazeči ve třídách 2. vědečtí a odborní duševní pracovníci

(235 uchazečů o zaměstnání a 47 volných pracovních míst) a 3. techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech (365 uchazečů o zaměstnání a 56 volných pracovních míst), což opět odpovídá kromě menších výjimek situaci v celém kraji. Výjimkou je například skupina 8. obsluha strojů a zařízení, která v okrese Chrudim patří mezi profese více ohrožené nezaměstnaností, ale v Pardubickém kraji je tomu naopak.



**Obrázek 14:** Graf popisující nezaměstnanost v okrese Chrudim dle profesí v roce 2013

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Mezi hlavní zaměstnavatele, kteří zaměstnávají nejvíce lidí v okrese Chrudim, můžeme zařadit následujících šestnáct firem.

**Tabulka 19:** Hlavní zaměstnavatelé v okrese Chrudim

Alukov HZ, spol. s.r.o.	Chrudimská nemocnice, a.s.
Backer Elektro CZ, a.s.	Jednota, spotřební družstvo Hlinsko
DAKO-CZ, a.s.	KOVOLIS HEDVIKOV, a.s.
Dipro, výrobní družstvo invalidů	MEGATECH Industries Hlinsko
Domov sociálních služeb Slatiňany	Město Chrudim
EGOTEP, družstvo invalidů	Mlékárna Hlinsko, a.s.
Hamzova odborná léčebna pro děti a dospělé	SIAG CZ, s.r.o.
Holcim (Česko), a.s.	Vodafone Czech Republic, a.s.

*Zdroj: upraveno podle [14]*

### 4.2.3 Struktura nezaměstnanosti dle regionu

Okres Chrudim se dá členit na 4 regiony: Hlinsko, Chrudim, Skuteč a Třemošnice. Největším regionem je region Chrudim, který má nejvíce obyvatel a počet uchazečů dosahuje 3 470 uchazečů o zaměstnání a jeho podíl nezaměstnaných osob je 8,1 %, což je lepší situace o 0,3 % než v celém okrese Chrudim. Druhým největším regionem je Hlinsko, zde je evidováno 1 276 uchazečů o zaměstnání a jeho podíl nezaměstnaných osob je o 0,1 % horší než v celém okrese a dosahuje 8,5 %. Region Hlinsko vzhledem k velké nezaměstnanosti patří k nejhorsším regionům v okrese, za ním se řadí jenom region Skuteč, je to dáno nepříznivými klimatickými podmínkami těchto oblastí a jejich vlivem na sezónní práce. Nejlepším regionem z hlediska nezaměstnanosti je Chrudim, jelikož sem spadá největší město Chrudim, a dále potom také město Slatiňany.

Tabulka 20: Nezaměstnanost v okrese Chrudim dle regionů

	Hlinsko	Chrudim	Skuteč	Třemošnice
2012	1 205	3 136	743	561
2013	1 276	3 470	704	587

*Zdroj: upraveno podle [14]*

### 4.2.4 Cizinci na trhu práce v okrese Chrudim

V okrese Chrudim je evidováno 365 cizinců s platným povolením k zaměstnání, 616 občanů z EU/EHP a Švýcarska, 232 zaměstnanců z třetích zemí a 1 cizinec, který je držitelem zelené karty v roce 2013. V roce 2013 bylo v okrese vydáno 228 nových pracovních povolení pro osoby s cizí státní příslušností a 503 pracovních povolení bylo prodlouženo.

Cizince s povolením k zaměstnání tvoří především občané Ukrajiny, Moldavska, Ruska a Vietnamu. Jejich nejběžnější pracovní činnosti jsou činnosti v profesích, jako je stavební dělník, zedník, svářeč, zemědělský dělník, ošetřovatel skotu a ostatní pomocníci a uklízeči.

Cizince pocházející z EU/EHP tvoří zejména občané Slovenska, Rumunska, Maďarska, Rakouska a Polska. Cizinci z třetích zemí jsou hlavně občané Ukrajiny a Vietnamu a jejich profese je velmi rozmanitá, nejvíce se jednalo o obory ve stavebnictví, zpracovatelském průmyslu, textilní a potravinářské výrobě, vzdělávání, zdravotnictví a službách.

Situace cizinců v okrese Chrudim opět odpovídá situaci v celém Pardubickém kraji, až na malé výjimky.[14]

### 4.3 Trh práce v regionu Hlinsko

Region Hlinsko se nachází v jižní části okresu Chrudim, kde sousedí s okresy Havlíčkův Brod, Žďár nad Sázavou a Svitavy. Lze ho charakterizovat jako podhorský, část tohoto regionu se nachází v oblasti Českomoravské vrchoviny a část přechází do oblasti Železných hor.

Oblast, která spadá pod Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Hlinsku, odpovídá oblasti působnosti obce s rozšířenou působností, kterou je město Hlinsko. Region Hlinsko se vyznačuje velkým pohybem pracovních sil na trhu práce, a to kvůli soustředěnému množství firem v Hlinsku.

Podíl nezaměstnaných osob je v regionu Hlinsko 8,5 % a tím pádem je jedním z regionů s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob v okrese. Je zde registrováno 1 276 uchazečů o zaměstnání, z čehož se v roce 2013 nově evidovalo 250 uchazečů o zaměstnání a 45 uchazečů o zaměstnání bylo vyřazeno. Počet uchazečů se v regionu neustále zvyšuje, oproti roku 2004 se počet zvýšil o 195 uchazečů o zaměstnání a oproti roku 2012 se počet uchazečů o zaměstnání zvýšil o 71 uchazečů o zaměstnání. Podíl nezaměstnaných osob se však zlepšil o 1,46 % oproti roku 2004 a o 0,6 % oproti roku 2012, jelikož bylo v regionu vytvořeno více volných pracovních míst. 660 uchazečů o zaměstnání tvoří muži a zbylých 616 uchazečů o zaměstnání tvoří v regionu ženy.

**Tabulka 21: Nezaměstnanost v regionu Hlinsko**

Stav k 31.12.	Uchazeči o zaměstnání	Z toho		Podíl nezaměstnaných osob
		Muži	Ženy	
<b>2012</b>	1 205	635	570	7,9
<b>2013</b>	1 276	660	616	8,5

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Z hlediska věku odpovídá situace v regionu Hlinsko situaci v okrese Chrudim i celém Pardubickém kraji. Nejvíce ohrožení nezaměstnaností jsou zde také absolventi do 25 let (186 uchazečů o zaměstnání) a potom starší lidé před důchodem po 55 letech věku (165 uchazečů o zaměstnání). Je zde evidováno také hodně uchazečů ve věku 50–54 let, a to 145 uchazečů o zaměstnání. Méně ohrožení nezaměstnaností jsou osoby ve věku 25–29 let, z nichž je evidováno 119 uchazečů o zaměstnání.

**Tabulka 22: Nezaměstnanost v regionu Hlinsko dle věku**

Stav k 31.12.	Do 19 let	20–24 let	25–29 let	30–49 let	50–54 let	55–59 let	60 a více let
<b>2012</b>	55	151	117	548	142	166	26
<b>2013</b>	54	186	119	554	145	165	53

*Zdroj: upraveno podle [14]*

### 4.3.1 Vzdelanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Nepříznivým vlivem na nezaměstnanost vzhledem ke vzdělání jsou chybějící středoškolská zařízení v regionu. Nejvýznamnějším středoškolským vzdělávacím zařízením je Gymnázium K. V. Raise ve městě Hlinsko. Dalším a posledním středoškolským vzdělávacím zařízením v regionu je Střední odborné učiliště technické v Chotěboři. Dříve bývala učiliště i v Hlinsku, ale ta byla zrušena z finančních důvodů a pro nedostatek studentů.

Dalším nepříznivým vlivem je převis nekvalifikované pracovní síly nad možnostmi jejich zaměstnání.

V regionu Hlinsko převyšuje počet uchazečů o zaměstnání se středním vzděláním bez maturity (759 uchazečů o zaměstnání). Špatná situace je i pro uchazeče se středním vzděláním s maturitou (268 uchazečů o zaměstnání) a uchazeče s vysokoškolským vzděláním (48 uchazečů o zaměstnání), pro tyto skupiny se vytváří nejméně volných pracovních míst, stejně jako je to v celém okrese Chrudim a Pardubickém kraji.

**Tabulka 23: Nezaměstnanost v regionu Hlinsko dle vzdělání**

Stav k 31.12.	Uchazeči o zaměstnání	
	2012	2013
Bez vzdělání	1	0
Základní vzdělání	168	170
Střední vzdělání bez maturity	716	759
Střední vzdělání s maturitou	25	268
Gymnázia	32	31
Vysokoškolské vzdělání	32	48

*Zdroj: upraveno podle [14]*



### 4.3.2 Odvětvová struktura nezaměstnanosti

V poslední době v tomto regionu došlo k omezení nebo úplnému zrušení výroby v některých strojírenských, elektrotechnických a textilních firmách. Nejvíce pracovních příležitostí se v současnosti objevuje v odvětví obchodu a služeb nebo v potravinářském průmyslu. V roce 2012 bylo v regionu hlášeno 4 804 ekonomických subjektů, z čehož největší podíl mělo odvětví obchodu, ubytování, stravování a pohostinství (27,2 %) a poté průmysl (20 %). Nejmenší podíl mělo zemědělství, lesnictví a rybářství (7,7 %), jeho podíl stále klesá, v roce 2005 mělo ještě podíl 10,2 %, nebo stavebnictví (13,9 %).

Situace v roce 2013 by měla odpovídat situaci, která v regionu byla v roce 2012.

**Tabulka 24: Podíl ekonomických subjektů dle vybraných odvětví ekonomické činnosti (%)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Zemědělství, lesnictví a rybářství</b>	10,2	10,2	10,1	10	7,3	7,4	7,5	7,7
<b>Průmysl</b>	19,9	19,6	19,4	19,4	20,2	20,1	20,3	20
<b>Stavebnictví</b>	12,1	12,8	13,4	14	14	14,1	13,8	13,9
<b>Obchod, ubytování, stravování a pohostinství</b>	28,4	28,3	27,9	27,7	27,7	27,5	27,2	27,2

*Zdroj: upraveno podle [4]*

V rámci profesí byl největší počet uchazečů o zaměstnání zaznamenán u třídy 7. řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (335 uchazečů o zaměstnání), poté u třídy 9. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (295 uchazečů o zaměstnání) nebo třídy 8. obsluha strojů a zařízení (223 uchazečů o zaměstnání).

Nejméně evidovaných uchazečů o zaměstnání je u skupiny 1. zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (1 uchazeč o zaměstnání), 6. kvalifikovaní dělníci v zemědělství (26 uchazečů o zaměstnání) nebo ve třídách 2. vědeckí a odborní duševní pracovníci (43 uchazečů o zaměstnání) a 3. techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech (41 uchazečů o zaměstnání).

Tato situace opět odpovídá až na malé výjimky situaci v okrese Chrudim i Pardubickém kraji.

**Tabulka 25: Nezaměstnanost v regionu Hlinsko dle profesí**

Stav k 31. 12. 2013	Uchazeči o zaměstnání
<b>1. zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci</b>	1
<b>2. vědečtí a odborní duševní pracovníci</b>	43
<b>3. techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech</b>	41
<b>4. nižší administrativní pracovníci (úředníci)</b>	107
<b>5. provozní pracovníci ve službách a obchodě</b>	200
<b>6. kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech</b>	26
<b>7. řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři</b>	335
<b>8. obsluha strojů a zařízení</b>	223
<b>9. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</b>	295

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Mezi největší zaměstnavatele, kteří v současnosti zaměstnávají nejvíce lidí a nejvíce ovlivňují zdejší trh práce, lze zařadit následující firmy:

- MEGATECH Industries Hlinsko – zabývající se výrobou plastových dílů pro automobilový průmysl. Zaměstnává přes 500 osob. Příznivým faktorem pro rozvoj zaměstnanosti v Hlinsku je přesun části výroby firmy MEGATECH Industries, a.s., z Liberce do města Hlinska.
- Jednota, spotřební družstvo Hlinsko – zabývající se velkoobchodem a maloobchodem. Zaměstnává téměř 300 pracovníků.
- Mlékárna Hlinsko, a.s. – zabývající se výrobou potravinářských výrobků a nápojů. Zaměstnává přes 200 zaměstnanců.
- Backer Elektro CZ, a.s. – zabývající se výrobou a prodejem topných těles a elektrotechnických součástí. Zaměstnává přes 200 zaměstnanců.

V následující Tabulce 26 je zobrazen přehled všech hlavních zaměstnavatelů regionu Hlinsko, kteří zaměstnávají nejvíce zaměstnanců a vytvářejí nejvíce volných pracovních míst a tím výrazně ovlivňují trh práce.

**Tabulka 26: Hlavní zaměstnavatelé v regionu Hlinsko**

Backer Elektro CZ, a.s.	Pivovar Rychtář Hlinsko
Eltop Miřetice	Příhoda, s.r.o.
Fans, a.s.	PZP Merlin
Instav Hlinsko	Technolen, technický textil
Jednota, spotřební družstvo Hlinsko	Trigi, s.r.o.
Komutex Vortová	Renos
Level Hlinsko	Rolnické družstvo Krouna
Lom Matula Hlinsko	Vánoční ozdoby Horní Bradlo
Megatech Industries Hlinsko, a.s.	ZD Horní Bradlo
Město Hlinsko	ZDU Mrákotín
Mias o.c. Krouna	Zemědělská a.s. Vysočina
Mlékárna Hlinsko, a.s.	

*Zdroj: upraveno podle [14]*

Naopak mezi zaměstnavatele, kteří upadají a v regionu negativně ovlivňují trh práce, můžeme zařadit firmu ETA, a.s., nebo firmu Dílo, výrobní a obchodní družstvo.

Firma ETA, a.s., zabývající se výrobou spotřební elektroniky, vývojem a výrobou forem a nástrojů a výrobou pro automobilový průmysl, byla založena v roce 1943 v Hlinsku a od té doby patřila k nejvýznamnějším a nejhlavnějším firmám v regionu Hlinsko až do roku 2011, kdy zde firma zrušila svůj provoz, propustila velký počet zaměstnanců a byla přestěhována do Prahy. Kvůli tomu v Hlinsku přibylo mnoho nových uchazečů o zaměstnání, což velice negativně působilo na trh práce v regionu. V roce 2004 měla firma ještě 904 zaměstnanců, do roku 2010 se jejich počet snížil na 178 zaměstnanců a v současnosti má v Hlinsku jenom malou pobočku a zaměstnává jenom nepatrný počet zaměstnanců.

Další firma, která dříve byla jednou z nejproduktivnějších firem, je firma Dílo, výrobní a obchodní družstvo Svratouch, zabývající se vodoinstalatérstvím a zámečnictvím (regály

a pletiva včetně povrchové úpravy). Firma Dílo ještě v roce 2004 zaměstnávala 111 zaměstnanců, díky hospodářské krizi a nedostatku zakázek začali omezovat výrobu a zaměstnance, v roce 2010 jich bylo jenom 39 a v současnosti zaměstnává ani ne 10 zaměstnanců. Rušení této firmy má značné negativní dopady na trh práce v obci Svatouch a jeho okolí, kde zaměstnávala mnoho obyvatel, kteří nyní musejí za práci dojíždět.

Mezi nepříznivé faktory, které ovlivňují nezaměstnanost vzhledem k odvětví, patří méně příznivé klimatické podmínky, které výrazněji ovlivňují sezónní práce, dále potom vzdálenost k dálniční síti pro případné investory, kteří by zde chtěli založit firmy.

### 4.3.3 Struktura nezaměstnanosti dle obcí

Jak již bylo zmíněno, region Hlinsko v rámci zaměstnanosti odpovídá oblasti působnosti obce s rozšířenou působností, kterou je město Hlinsko. Do této oblasti spadá 22 různých obcí s odlišným podílem nezaměstnaných osob.



Obrázek 15: Mapa zobrazující SO ORP Hlinsko

Zdroj:[17]

Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob je v obci Dědová, kde tento podíl dosahuje 15,1 %, dále jsou to potom obce Otradov (12,4 %), Vojtěchov (11,9 %), Kladno (11,2 %) nebo Trhová Kamenice (10,8 %). Kromě Trhové Kamenice se jedná především o malé obce, kde se objevuje velice málo pracovních příležitostí, lidé musejí za prací dojíždět, což jim zhoršuje situaci na trhu práce v regionu. V těchto i jiných okrajových vesnicích regionu se negativně projevuje vliv dopravní dostupnosti při hledání vhodného zaměstnání, protože většina místních firem dává při výběru zaměstnanců přednost místním lidem.

Mezi obce s nejnižším podílem nezaměstnaných osob patří Všeradov (4,6 %), Raná (6,2 %), Vortová (6,2 %), Pokřikov (7,1 %) nebo Vysočina (7,3 %). Tyto vesnice leží poblíž města Hlinska, čímž mají výhodnější postavení v rámci dojíždění za prací a lepší dopravní spojení.

**Tabulka 27: Struktura nezaměstnanosti dle obcí regionu Hlinsko**

<b>Obec</b>	<b>Podíl nezaměstnaných osob (v %)</b>	<b>Uchazeči o zaměstnání</b>	<b>Obec</b>	<b>Podíl nezaměstnaných osob (v %)</b>	<b>Uchazeči o zaměstnání</b>
<b>Dědová</b>	15,1	14	<b>Raná</b>	6,2	16
<b>Hamry</b>	10,1	18	<b>Studnice</b>	10,4	33
<b>Hlinsko</b>	8,0	549	<b>Svratouch</b>	7,7	46
<b>Holetín</b>	9,9	55	<b>Tisovec</b>	9,8	23
<b>Jeníkov</b>	7,7	25	<b>Trhová Kamenice</b>	10,8	70
<b>Kameničky</b>	7,0	40	<b>Včelákov</b>	10,3	40
<b>Kladno</b>	11,2	19	<b>Vítanov</b>	7,5	22
<b>Krouna</b>	7,7	73	<b>Vojtěchov</b>	11,9	34
<b>Miřetice</b>	9,4	85	<b>Vortová</b>	6,2	11
<b>Otradov</b>	12,4	25	<b>Všeradov</b>	4,6	5
<b>Pokřikov</b>	7,1	13	<b>Vysočina</b>	7,3	36

*Zdroj: upraveno podle [14]*

#### **4.3.4 Cizinci na trhu práce v regionu Hlinsko**

V regionu Hlinsko je velmi malý počet hlášených cizinců a jejich počet se během let moc nemění. Cizinců s platným povolením k zaměstnání je v regionu hlášeno ani ne 5. Jedná se většinou o cizince ze třetích zemí pracující jako OSVČ, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání. Jejich počet je kolem 20 hlášených cizinců.

Převážná většina cizinců pracujících jako OSVČ je soustředěna ve městě Hlinsko, kde pracují hlavně v odvětví obchodu, se zaměřením na oblečení a potraviny a občerstvení. Cizinci s platným povolením k zaměstnání pracují jako pomocní stavební nebo zemědělní dělníci.

Cizinci pocházejí především z Vietnamu, Ukrajiny, Slovenska nebo i Turecka.

#### **4.3.5 Strukturální nesoulad v regionu Hlinsko**

V současnosti není situace na trhu práce v regionu Hlinsko pozitivní. Hlinsko je v rámci okresu Chrudim regionem s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob. Firmy zde omezují nebo ruší svůj provoz a nová pracovní místa zde vznikají pouze zřídka, je to také díky hospodářské krizi, která proběhla v roce 2008.

Největší strukturální nesoulad v regionu Hlinsko vzniká v rámci území, kdy je rozdílná situace v malých okrajových vesnicích regionu oproti městu Hlinsku a vesnicím ležícím poblíž města Hlinska. Většina zaměstnavatelů je totiž soustředěna do města Hlinska, v okolních vesnicích je velmi málo zaměstnavatelů, proto lidé musejí hodně cestovat za zaměstnáním. Nezaměstnanost se proto týká především těchto vesnic.

Strukturální nesoulad dále vzniká v rámci odvětví a profesí. Nejvíce jsou nezaměstnaností ohroženi řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, opraváři, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci nebo lidé pracující jako obsluha strojů. Oproti nim mají lepší postavení kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, obchodu, službách nebo stavebnictví. V současné době jsou v regionu nejčastěji hlášena volná pracovní místa na posty prodavačů, řidičů mezinárodních doprav, pracovníků v oblasti obchodu a marketingu, obchodních zástupců, pojišťovacích poradců, kuchařů a číšníků, dělníků, zedníků nebo ošetřovatelů skotu. Naopak zřídka kdy se objeví volné pracovní místo na posty učitelů, zdravotnických pracovníků, topenařů, elektrikářů, právníků, opravářů, kadeřnic nebo kosmetiček.

Strukturální nesoulad je také mezi lidmi s různým vzděláním, kdy znevýhodnění jsou lidé s nižším vzděláním, jelikož zaměstnavatelé dávají více přednost vyššímu vzdělání, a poté také lidé s vysokoškolským vzděláním, pro které zde vzniká velmi málo volných pracovních míst.

Strukturální nesoulad zde vzniká i v rámci věku mezi mladými lidmi do 25 let, kteří ve většině případů nemají praxi a obtížně hledají zaměstnání, staršími lidmi do 50 let, kteří jsou propouštěni z upadajících firem v regionu – ti sice mají praxi, ale vzhledem ke svému věku již obtížněji hledají nové zaměstnání, a poté mezi lidmi ve věku 25–40 let, kterých je nejvíce zaměstnaných a hledají snáze práci díky věku a praxi.

Nezaměstnanost v regionu Hlinsko také velice ovlivňují sezónní práce, na začátku zimních měsíců počet uchazečů výrazně vzroste a začátkem jara se opět sníží a vzniknou nová volná pracovní místa, která se rychle obsadí, především se jedná o stavebnictví a zemědělství. Z důvodu snižování zaměstnanosti a vysokému podílu nezaměstnaných osob dochází v regionu ke snižování počtu obyvatel, kteří se stěhují za prací do jiných regionů nebo okresů. Týká se to především mladých lidí, kteří nenajdou na trhu práce uplatnění.

Dalším problémem jsou dopravní sítě, které zde nejsou v dobrém stavu. Město proto v roce 2013 provedlo opravu jedné z nejhlavnějších silnic ve směru Hlinsko–Polička a jiných méně frekventovaných silnic. Spousta ostatních silnic však rekonstrukci také nutně potřebuje. Plánuje se také rekonstrukce železniční tratě Havlíčkův Brod – Pardubice, kdy by mělo dojít i k vybudování nového nádraží.

Je zde problém i s nalákáním nových investorů do regionu a města Hlinska. Ve městě Hlinsko se totiž nachází mnoho průmyslových budov, kde kdysi sídlily firmy, které přesídlily nebo zkrachovaly. Budovy v současnosti nejsou využívány a noví investoři o ně nemají zájem, protože chtějí raději své nové budovy. Nové budovy ale nelze vystavět, jelikož v okolí Hlinska nejsou žádné pozemky, které by jim město mohlo prodat, protože většina pozemků byla rozprodána soukromým vlastníkům, kteří je nechtějí prodat nebo je prodávají za velké obnosy. A tak noví investoři raději vybudují své podniky v jiných lokalitách. Kvůli této situaci byla vybudována průmyslová zóna. Průmyslová zóna Hlinsko je situována na severozápadním okraji zastavěného území Hlinska v bezprostřední blízkosti železnice Havlíčkův Brod – Pardubice. Celková výměra činí 23 ha, z nichž 10 ha je částečně již zainvestováno a druhá část lokality je v současnosti ve výkupu pozemků. Zóna má sloužit a slouží pro umístění výroby a služeb všeho druhu, skladů, skladovacích ploch a veřejných provozů. Bohužel v současnosti není využívána tak, jak se předpokládalo.

## **5 ZHODNOCENÍ EFEKTIVNÍHO ŘEŠENÍ STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOSTI NA ÚROVNI VYBRANÉHO REGIONU ČR**

Bojovat proti nezaměstnanosti lze státní politikou zaměstnanosti, která se dělí na pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti v ČR realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky a jeho kontaktní pracoviště. Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečování práva občanů na zaměstnání.

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí poskytování hmotných podpor v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci.

### **5.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politikou zaměstnanosti (APZ) se rozumí podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným. APZ je financována z prostředků státního rozpočtu nebo z programů EU. K realizaci aktivní politiky zaměstnanosti se používají její nástroje (opatření):

- Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností uchazeče o zaměstnání, který má být rekvalifikován formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělání.

- Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástroj, s nímž se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotnou podporu poskytuje Úřad práce ČR.

- Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti, které představují především údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obce nebo ve prospěch státních nebo



jiných obecně prospěšných institucí. Vytváří je zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Veřejně prospěšné práce jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce ČR, který může na tyto uchazeče zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

- Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce ČR a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Může ho zřídit i uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.

- Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může Úřad práce ČR poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek. Poskytuje se na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Poskytuje se jednorázově, nejdéle na dobu 5 měsíců a nejvyšší měsíční výše příspěvku činí 0,25 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první a třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o příspěvku.

- Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Lze ho poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců a měsíční příspěvek na uchazeče může činit polovinu minimální mzdy.

- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanové týdenní pracovní doby.

Kromě výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je její součástí i poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.[21]

## 5.2 Politika zaměstnanosti v ČR

Hlavním východiskem v oblasti zaměstnanosti pro rok 2013 byla strategie Evropa 2020 a na ni navazující strategie Národní program reforem ČR s cílem na národní úrovni dosáhnout do roku 2020 zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let na 75 %, z toho u žen ve věku 20–64 let na 65 %, u lidí ve věku 55–64 let na 55 %, snížit míru nezaměstnanosti u mladých osob ve věku 15–24 let o třetinu oproti roku 2010 a snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010. Realizace politiky zaměstnanosti byla v roce 2013 ovlivněna nestabilní situací na trhu práce způsobenou ekonomickou recesí. V roce 2013 pokračovala podpora zaměstnavatelů v rámci systému investičních pobídek, určených na vytvoření nových pracovních míst, k rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců, dále potom byl důležitou pomocí příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Výdaje státního rozpočtu na podporu v nezaměstnanosti v roce 2013 byly 9 674 752 tisíc Kč, což je o 915 003 tisíc Kč více než v předchozím roce 2012. Tyto výdaje ovlivnil především počet nově zaevidovaných uchazečů o zaměstnání, počet uchazečů o zaměstnání s podporou a její průměrná výše, která se oproti roku 2012 zvýšila z 5 892 Kč na 6 284 Kč.

Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo vynaloženo 4 285 714 tisíc Kč, z čehož 34 625 tisíc Kč pocházelo z MPSV a 4 251 090 tisíc Kč z Úřadu práce ČR, oproti roku 2012 se tyto výdaje zvýšily o 1 690 093 tisíc Kč. Nejvíce prostředků na APZ bylo směřováno do nejhorších regionů v rámci nezaměstnanosti, a to do Moravskoslezského kraje, Olomouckého kraje a Jihomoravského kraje.

V roce 2013 byly nejvíce využívány nástroje APZ rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a chráněná pracovní místa. V ČR se rekvalifikovalo 27 877 osob a bylo na to vyčerpáno 301 385 tisíc Kč, bylo vytvořeno 21 206 míst na veřejně prospěšné práce a umístěno 21 839 uchazečů o zaměstnání a výdaje na veřejně prospěšné práce (VPP) byly 1 777 349 tisíc Kč, na společensky účelná pracovní místa (SÚPM) bylo vynaloženo 1 023 843 tisíc Kč a vyhrazeno 22 063 pracovních míst a umístěno 21 716 uchazečů o zaměstnání a v rámci chráněných pracovních míst bylo zřízeno 706 nových míst a umístěno 768 osob se zdravotním postižením a celkově na ně bylo vyčerpáno 50 141 tisíc Kč. Méně využívaný byl příspěvek na zapracování (373 tisíc Kč), příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (žádné finanční příspěvky) a překlenovací příspěvek (4 579 tisíc Kč).[19]

### **5.3 Aktivní politika zaměstnanosti v Pardubickém kraji**

V roce 2013 byly v Pardubickém kraji na APZ poskytnuty finanční prostředky z národní úrovně ve výši 207 916 tisíc Kč, a to na vytvoření míst na veřejně prospěšné práce (36 422 tisíc Kč), na společensky účelná pracovní místa (25 755 tisíc Kč), na samostatnou výdělečnou činnost (3 331 tisíc Kč) a zaměstnávání osob se zdravotním postižením (62 tisíc Kč), rekvalifikace 6 142 tisíc Kč) a překlenovací příspěvek (60 tisíc Kč).

#### **5.3.1 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce byly zejména realizovány u obcí, měst a jimi zřízených organizací, jednalo se o pomocné dělníky při úklidu a údržbě veřejné zeleně, lesa a komunikací, budov a dalších objektů v majetku obce. Bylo uzavřeno celkem 907 dohod o zřízení míst na VPP, z toho 517 dohod z národní APZ a 390 dohod z OP LZZ, vytvořeno 1 490 pracovních míst (518 míst z národní APZ, 972 míst z OP LZZ) a umístěno 1 545 uchazečů o zaměstnání, z toho 125 se zdravotním postižením.

Příspěvek na klasické VPP byl poskytován ve výši 11 000 Kč měsíčně, 13 000 Kč na předáka a koordinátora VPP a 12 000 Kč na asistenta u zdravotně postižených osob. Celkově bylo na VPP vyplaceno 105 113 tisíc Kč (36 422 tisíc Kč z národní APZ a 68 691 tisíc Kč z OP LZZ).

Nejvíce míst VPP jak z národní APZ, tak OP LLZ bylo vytvořeno v okrese Svitavy (489 míst), v okrese Chrudim (415 míst), dále potom v Ústí nad Orlicí (334 míst) a okrese Pardubice (252 míst).

Důvodem velkého vytváření veřejně prospěšných míst mohlo být zvýšení měsíční poskytnuté částky oproti roku 2012 a současně zrušení výkonu veřejné služby.

#### **5.3.2 Společensky účelná pracovní místa**

Příspěvek na SÚPM byl poskytován na úhradu mezd a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění zaměstnavateli, jenž vyhradil pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání vyžadující zvýšenou péčí, který byl doporučen úřadem práce.

V roce 2013 bylo uzavřeno celkem 1 179 dohod o vyhrazení SÚPM (534 dohod z národní APZ a 645 dohod z OP LZZ), bylo vyhrazeno celkem 1 179 míst, stejně jako dohod, a bylo umístěno 1 176 uchazečů o zaměstnání, z toho 50 osob se zdravotním postižením.

Příspěvek byl poskytován ve výši, která závisela na délce uzavření pracovního poměru, 15 000 Kč měsíčně na dobu neurčitou, 13 000 Kč měsíčně na dobu určitou. Od 15. 6. 2013 to bylo 13 000 Kč měsíčně na dobu neurčitou a 11 000 Kč měsíčně na dobu určitou. Celkem bylo vyplaceno na SÚPM 52 109 tisíc Kč, z toho 25 755 tisíc Kč národní APZ a 26 354 tisíc Kč OP LZZ.

V průběhu celého roku vzrůstal počet žádostí o příspěvek ve všech okresech Pardubického kraje. Nejvíce SÚPM jak v rámci národní APZ, tak z OP LZZ bylo vytvořeno v okrese Pardubice (353 míst), v okrese Chrudim (339 míst), poté v okrese Svitavy (272 míst) a okrese Ústí nad Orlicí (215 míst).

### **5.3.3 Společensky účelná pracovní místa – samostatná výdělečná činnost**

Jednalo se o poskytování příspěvku uchazečům o zaměstnání, kteří chtěli začít podnikat. Komise posuzovala předpokládané podnikatelské záměry z hlediska reálnosti a záruk dlouhodobějšího úspěšného podnikání. Převážně byly podporovány výrobní činnosti a vznik pracovních míst v problémových regionech resp. obcích.

Bylo uzavřeno 117 dohod, všechny z národní APZ, vytvořeno 117 nových pracovních míst pro osoby samostatně výdělečně činné, z toho 1 místo pro osobu se zdravotním postižením, což je o 30 dohod více než v roce 2012.

Příspěvek byl poskytován ve výši 30 000 Kč na 1 místo, celkem na OSVČ bylo vyplaceno 3 331 tisíc Kč, na překlenovací příspěvek 60 tisíc Kč. Převážně se jednalo o řemesla a obchodní činnost.

### **5.3.4 Chráněná pracovní místa – zřízení**

V roce 2013 bylo uzavřeno 27 dohod o zřízení CHPM, všechny z národní APZ, bylo vytvořeno celkem 54 míst a umístěno 67 osob se zdravotním postižením. Bylo zřízeno 1 místo pro SVČ.

Příspěvek byl poskytován ve výši 30 000 Kč na jedno místo. Celkem bylo na zřízení CHPM vyplaceno 1 840 tisíc Kč z národní APZ. V případě tohoto nástroje v roce 2013 klesal počet žádostí o příspěvek, zaměstnavatelé omezili přijímání nových pracovníků a ani je nemotivovala možnost získání finančního příspěvku.

### **5.3.5 Rekvalifikace a poradenství**

Celkem v roce 2013 proběhlo 1 619 rekvalifikací, z čehož 1 381 rekvalifikací bylo úspěšně dokončeno. Průměrné náklady na rekvalifikaci na 1 uchazeče o zaměstnání jsou 8 075 Kč. Celkem bylo z národní APZ vyčerpáno 6 251 tisíc Kč a 5 778 tisíc Kč z OP LZZ.

Do poradenských činností bylo v roce 2013 zařazeno 1 704 uchazečů o zaměstnání. Poradenské činnosti byly hrazeny jenom z OP LZZ. Nejvíce se uchazeči o zaměstnání zúčastnili poradenské činnosti v oblasti KPP Hledám zaměstnání (483 účastníků), Finanční gramotnost (475 účastníků), Bilanční gramotnost (418 účastníků) nebo Školení k využívání počítačů při hledání zaměstnání (322 účastníků). Výdaje na poradenské činnosti byly pouze z OP LZZ, a to ve výši 2 717 tisíc Kč.[14]

### **5.4 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chrudim a regionu Hlinsko**

Aktivní politika zaměstnanosti není sledována na úrovni regionů, je sledována pouze v rámci okresů. Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z národní APZ byly v okrese Chrudim nejvíce realizovány veřejně prospěšné práce, bylo vytvořeno 167 míst za rok 2013 a ty byly plně obsazeny. Stejná situace odpovídá i regionu Hlinsko, kde jsou nejvíce realizovány veřejně prospěšné práce. V každé vesnici v regionu Hlinsko vznikly veřejně prospěšné práce a lidé se do nich aktivně hlásili, v roce 2013 do nich bylo umístěno kolem 150 uchazečů o zaměstnání, což je o 10 uchazečů více než v roce 2012. Jedná se o účinný nástroj APZ, který je v této lokalitě velmi oblíbený, jelikož zaměstnává občany na téměř tři čtvrtě roku v místě trvalého pobytu a nemusejí za prací dojíždět.

Mnoho lidí v okrese Chrudim za rok 2013 prošlo rekvalifikací (61 uchazečů o zaměstnání), což odpovídá téměř 1/3 z celého Pardubického kraje. V regionu Hlinsko patřily mezi nejčastější rekvalifikace, kterými prošli uchazeči o zaměstnání, počítačové kurzy (základy obsluhy počítačů nebo speciální programy), řidičské průkazy nebo kurzy sváření. Počítačové kurzy tvoří přibližně 80 % rekvalifikací, které absolvovali uchazeči o zaměstnání z Hlinska, a převážná většina je absolvovala úspěšně.

Dalším nástrojem, který byl realizován v okrese Chrudim, byla společensky účelná pracovní místa – vyhrazená místa, kterých se vytvořilo 121 a bylo do nich obsazeno 121 uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatelé využívali SÚPM – vyhrazená místa, zatímco SÚPM – zřízena u zaměstnavatele nebyla využívána v okrese vůbec. V rámci SÚPM – vyhrazená místa totiž zaměstnavatelé dostávají příspěvky na zaměstnance za každý měsíc, který odpracuje. Pokud zaměstnanec skončí, nic se neděje, peníze, které zaměstnavatel dostal

za odpracované měsíce zaměstnance, mu zůstanou. SÚPM – zřízena u zaměstnavatele znamená, že zaměstnavatel dostane peníze na nástroje a vybavení, jež bude potřebovat zaměstnanec, kterého zaměstnavatel přijme z Úřadu práce ČR. Je to spojené s velkou administrativní činností, zaměstnavatel musí dokládat, zda dané nástroje bude zaměstnanec využívat, zda je doopravdy využívá a zároveň je nutné dodržení dalších podmínek. Jestliže zaměstnanec odejde, zaměstnavatel musí vrátit finanční příspěvky, které na vybavení obdržel, proto tento nástroj zaměstnavatelé využívají jen zřídka.

Ostatní nástroje APZ nebyly tak široce realizovány, např. překlenovací příspěvek nebyl poskytnut v celém okrese a v celém kraji jich bylo realizováno pouze 7.

**Tabulka 28: Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chrudim a Pardubickém kraji**

Celkem od počátku roku 2013	Okres Chrudim		Pardubický kraj	
	Vytvořená místa	Umístění uchazeči	Vytvořená místa	Umístění uchazeči
Veřejně prospěšné práce	167	167	518	535
SÚPM zřízená u zaměstnavatele	0	0	0	0
SÚPM – vyhrazená místa	121	121	534	533
SÚPM – SVČ	-	16	-	117
Chráněná pracovní místa – zřízení	1	9	54	69
CHPM – SVČ OZP	-	1	-	1
Příspěvek na provoz CHPM a CHPM – SVČ	-	0	-	1
Chráněná pracovní místa	77	-	573	-
Překlenovací příspěvek	-	0	-	7
Příspěvek na zapracování	-	11	-	52
Projekty ESF – OP LZZ – VPP	248	248	972	1010
Projekty ESF – OP LZZ – SÚPM	218	218	645	643
Projekty ESF – OP LZZ – cílené programy	22	18	111	106
Zvolená rekvalifikace (bez ESF)	-	61	-	183
Zvolená rekvalifikace (ESF OP LZZ)	-	38	-	158
Projekty ESF OP LZZ – odborná praxe mladých do 30 let	10	3	54	28

*Zdroj: upraveno podle [14]*

V oblasti Evropského sociálního fondu, v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byly také nejvíce realizovány veřejně prospěšné práce (248 míst i uchazečů) a společensky účelná pracovní místa (218 míst i uchazečů).

Bohužel nelze určit, kolik finančních prostředků na APZ kontaktní pracoviště v Hlinsku ani celém okrese Chrudim vydalo, jelikož jim není přiřazován samostatný rozpočet, ale jsou poskytnuty v rámci celého Pardubického kraje a ten pak rozděluje finanční prostředky tam, kde jsou potřeba. Proto se na úrovni okresu nevedou statistiky o výdajích, vedou se pouze na úrovni kraje.

Lze říci, že nástroje APZ použité v regionu Hlinsko byly až na malé výjimky efektivní a účinně řešily strukturální nezaměstnanost v regionu.

Nejvíce efektivním nástrojem APZ v regionu Hlinsko byly veřejně prospěšné práce, díky kterým přibližně 150 uchazečů o zaměstnání získalo zaměstnání na tři čtvrtě roku. V regionu jsou VPP velmi vyhledávaným a účinným nástrojem APZ. VPP jsou efektivním řešením strukturální nezaměstnanosti z hlediska území, jelikož jsou pro osoby zřizovány v místě jejich pobytu, nemusejí tedy za prací dojíždět a nezaměstnanost se v daných obcích regionu snižuje.

Dalším účinným nástrojem APZ jsou rekvalifikace, v okrese Chrudim rekvalifikacemi prošlo 61 uchazečů o zaměstnání, z čehož část uchazečů pocházela z regionu Hlinsko. Tento nástroj APZ je účinný z hlediska zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání, kteří nemohou najít práci kvůli svému nižšímu vzdělání nebo nedostatku vzdělání. Rekvalifikace tedy řeší strukturální nezaměstnanost z hlediska vzdělání. Převážná většina uchazečů o zaměstnání, kteří v regionu prošli úspěšně rekvalifikací, získali zaměstnání.

Rozšířeným nástrojem APZ v daném okrese a regionu byla také společensky účelná pracovní místa – vyhrazená místa, díky kterým zaměstnavatelé vytvářeli nová volná pracovní místa a obsazovali je uchazeči o zaměstnání, kteří k tomu měli předpokládané dovednosti, vzdělání a zkušenosti. Tento nástroj byl také účinný, jelikož díky němu 121 uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim našlo pracovní uplatnění. SÚPM řeší strukturální nezaměstnanost z hlediska profesí, protože podporuje zaměstnavatele z různých odvětví v ekonomice a tím zaměstnává uchazeče o zaměstnání s různou profesí.

Méně účinným nástrojem v regionu i okrese byla chráněná pracovní místa nebo příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek, které byly poskytnuty pouze zřídka nebo vůbec.

## ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo postihnout kvalitativní a kvantitativní charakteristiky vývoje strukturální nezaměstnanosti v ČR a provést regionální srovnávací analýzu a zhodnocení efektivního řešení strukturální nezaměstnanosti ve vybraném regionu ČR. Tímto regionem byl region Hlinsko, který se nachází v okrese Chrudim a Pardubickém kraji. Cíle diplomové práce bylo dosaženo, byla provedena regionální srovnávací analýza a zhodnoceno efektivní řešení strukturální nezaměstnanosti.

Situace na trhu práce v regionu Hlinsko není příznivá a odpovídá situaci na trhu práce v okrese Chrudim a na malé výjimky i Pardubickému kraji. Nejvíce zde vzniká strukturální nezaměstnanost z hlediska území, vzdělanosti obyvatel a z hlediska odvětví. Z hlediska území je rozdílná situace v jednotlivých obcích regionu, jelikož zde nevznikají volná pracovní místa a lidé musejí za prací dojíždět nejen do města Hlinska, ale i do sousedních okresů, jako je Žďár nad Sázavou nebo Svitavy. Z hlediska vzdělanosti je zde vyšší počet uchazečů o zaměstnání s nižším vzděláním než vyžadují zaměstnavatelé, je to dáno také nedostatkem vzdělávacích zařízení jak v regionu, tak i v okrese Chrudim. Strukturální nesoulad v odvětví vzniká především z důvodu upadání některých odvětví v regionu, jako je zemědělství nebo zpracovatelský průmysl, který zde měl velký význam na trhu práce. Trh práce v rámci odvětví je také ovlivněn sezónními pracemi, které zde hrají významnou roli především ve stavebnictví.

Z hlediska nezaměstnanosti patří v okrese Chrudim region Hlinsko k nejhorším regionům společně s regionem Skuteč, jelikož je zde vysoký podíl nezaměstnaných osob kvůli velkému počtu uchazečů o zaměstnání a omezenému vytváření nových volných pracovních míst. Naopak Pardubický kraj je jedním z krajů v ČR, kde je nejnižší nezaměstnanost.

V regionu Hlinsko i okrese Chrudim byly nástroje APZ využívány efektivně. Nejúčinnějším a nejrozšířenějším nástrojem APZ byly veřejně prospěšné práce, které zde jsou efektivní a řeší strukturální nezaměstnanost z hlediska území. Mezi další účinné nástroje využívané v regionu a okrese můžeme zařadit rekvalifikace, kterými prošlo mnoho uchazečů o zaměstnání, a to především počítačovými kurzy. Rekvalifikace řeší strukturální nezaměstnanost z hlediska vzdělání. Dále to jsou také společensky účelná pracovní místa, a to vyhrazená místa, řešící strukturální nezaměstnanost z hlediska odvětví, nebo dále chráněná pracovní místa, která jsou efektivní pro řešení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nebyly v daném regionu a okrese tak významné.



Dle mého názoru by se bojem proti nezaměstnanosti neměl zabývat jenom Úřad práce ČR, ale i město Hlinsko. Kvůli nízké zaměstnanosti a omezenému vytváření pracovních míst totiž migrují lidé jinam a tím se snižuje počet obyvatel v daném regionu. Jedná se především o mladé lidi, kteří nenajdou na trhu práce uplatnění.

Měl by se začít podporovat průmysl a obchod, který v současné době patří k hlavním odvětvím. Město Hlinsko sice vybudovalo průmyslovou zónu, ale ta není tak využívána, jak bylo předpokládáno. Region by se měl proto snažit problém nezaměstnanosti řešit, například nízkými nájmy budov, které nejsou využívány, zvýhodněním investorů, například daňovým zvýhodněním, odkupem pozemků a jejich následným prodejem, podporou zaměstnavatelů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, vstupem nových investorů do průmyslových zón, stabilizací situace ve strojírenství, rozvinutou sítí škol a stabilní situací firem se zahraniční účastí.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BLOCK, Walter. Skutečné příčiny nezaměstnanosti. *LaissezFaire: Měsíčník pro svobodu jednotlivce*. 2004, VII, č. 4. DOI: 12128597.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2012, 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
- [3] CZSO: Databáze regionálních účtů. In: *Czso.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-03-21]. Dostupné z: [http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu\\_reg](http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu_reg)
- [4] Časové řady základních ukazatelů statistiky práce únor 2014. In: *Czso.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-06-01]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/110025-14>
- [5] FLEK, Vladislav, David MAREK, Luděk NIEDERMAYER a Pavel SOBÍŠEK. ČESKÁ BANKOVNÍ ASOCIACE. *Vybrané problémy a vyhlídky českého trhu práce*. Praha, 2010. Dostupné z: <https://www.czech-ba.cz/sites/default/files/dokumentyclanku/analyza-vybrane-problemy-vyhliidky-ceskeho-trhu-prace/down19553.pdf>
- [6] GALUŠČÁK, Kamil a Daniel MUNICH. CNB. *Workingpaperseries 2: Structural and CyclicalUnemployment: WhatCanWeDerivefromtheMatchingFunction?* Praha, 2005.
- [7] JANÍČKO, Pavel a Eva DANDOVÁ. ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ A ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ. *Učební text č. 4: Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti*. Praha, 2010. Dostupné z: [http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_2521.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2521.pdf)
- [8] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 332 s. ISBN 978-80-247-3258-9.
- [9] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [10] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 978-807-3572-761.
- [11] KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.
- [12] LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004, 628 s. ISBN 80-864-1954-1.

- [13] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.
- [14] Nezaměstnanost v číslech. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-06-01]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestananost\\_v\\_cislech](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestananost_v_cislech)
- [15] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.
- [16] SOUKUP, Jindřich. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010, 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2.
- [17] Správní obvod Hlinsko. In: *Czso.cz* [online]. 2013 [cit. 2014-06-02]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/spravni\\_obvod\\_hlinsko](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/spravni_obvod_hlinsko)
- [18] Statistics–OECD. *Oecd.org* [online]. 2014 [cit. 2014-04-03]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/statistics/>
- [19] Statistika nezaměstnanosti. In: *Portal.mpsv.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-06-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- [20] TULEJA, Pavel. *Analýza pro ekonomy*. Vyd. 1. Brno: ComputerPress, 2007, 336 s. ISBN 978-80-251-1801-6.
- [21] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.