

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní

Nezaměstnanost v Pardubickém kraji

Bakalářská práce

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2024/2025

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Markéta Kosinová**  
Osobní číslo: **E22272**  
Studijní program: **B0412A050011 Finance**  
Téma práce: **Nezaměstnanost v Pardubickém kraji**  
Zadávatel katedra: **Ústav ekonomických věd**

## Zásady pro vypracování

Cílem této práce je posoudit vývoj Pardubického kraje v kontextu vybraných ukazatelů z oblasti trhu práce. První část práce se zaměří na vymezení problematiky spojené s nezaměstnaností a představením základů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti v rámci České republiky. Následující části se budou věnovat vývoji vybraných ukazatelů trhu práce jak na celostátní úrovni České republiky, tak v Pardubickém kraji.

Osnova:

- Vymezení problematiky trhu práce a nezaměstnanosti.
- Politika nezaměstnanosti v České republice.
- Analýza vývoje vybraných ukazatelů pracovního trhu v Pardubickém kraji.
- Vyhodnocení výsledků a formulace závěrů.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**  
Rozsah grafických prací: **–**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-810-8.

POŠTA, Vít. *Makroekonomická analýza na příkladu české ekonomiky*. Praha: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-720-0.

SOUKUP, Jindřich; POŠTA, Vít; PAVELKA, Tomáš a NESET, Pavel. *Makroekonomie*. Praha: Management Press, 2022. ISBN 978-80-7261-596-4.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena; ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Pavel Zdražil, Ph.D.**  
Ústav ekonomických věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2024**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2025**

**prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.** v.r.  
děkan

L.S.

**doc. Ing. Jan Černohorský, Ph.D.** v.r.  
garant studijního programu

V Pardubicích dne 1. září 2024

Prohlašuji:

Práci s názvem Nezaměstnanost v Pardubickém kraji jsem 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., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, 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.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 25. 4. 2025

Markéta Kosinová v.r.

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych tímto poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Pavlu Zdražilovi, Ph.D. za odborné vedení práce, věcné připomínky a cenné rady při jejím zpracování. Také děkuji své rodině za podporu během celého studia.

## **ANOTACE**

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti v Pardubickém kraji. Cílem práce je posoudit vývoj tohoto kraje v kontextu vybraných ukazatelů z oblasti trhu práce. První část textu se věnuje vymezení problematiky spojené s nezaměstnaností a následně představením nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Analytická část práce se zabývá vývojem jednotlivých ukazatelů trhů práce jak na celostátní úrovni České republiky, tak na úrovni Pardubického kraje. Na základě provedené analýzy bylo zjištěno, že Pardubický kraj se nepotýká s vysokou nezaměstnaností. K jejímu udržení napomáhají nástroje politiky zaměstnanosti, z nichž je nejvýznamnější rekvalifikace. Kraj se však potýká s jinými výzvami jako je stárnoucí populace, pokles míry ekonomické aktivity či mzdové rozdíly.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

nezaměstnanost, trh práce, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, uchazeči o zaměstnání, druhy nezaměstnanosti

## **TITLE**

Unemployment in the Pardubice Region

## **ANNOTATION**

The bachelor thesis focuses on the issue of unemployment in the Pardubice Region. The aim of the thesis is to assess the development of this region in the context of selected indicators from the labour market. The first part of the text is devoted to the definition of the issues associated with unemployment and then to the introduction of the tools of active and passive labour market policy. The analytical part of the thesis deals with the development of individual indicators of labour markets both at the national level of the Czech Republic and at the level of the Pardubice Region. Based on the analysis, it was found that the Pardubice Region does not face high unemployment. Labour market policy tools, the most important of which is retraining, help to maintain it. However, the region is facing other challenges, such as an ageing population, a decline in the rate of economic activity and wage differences.

## **KEYWORDS**

unemployment, labour market, active and passive labour market policy, job seekers, types of unemployment

## **OBSAH**

<b>1 VYMEZENÍ PROBLEMATIKY TRHU PRÁCE A NEZAMĚSTNANOSTI.....</b>	<b>12</b>
1.1 Nabídka práce a poptávka po práci .....	12
1.2 Nezaměstnanost .....	14
1.3 Vybrané problémy trhu práce.....	16
1.3.1 Minimální mzda.....	17
1.3.2 Diskriminace na trhu práce .....	18
1.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	18
1.5 Ukazatele trhu práce.....	20
<b>2 POLITIKA ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICCE.....</b>	<b>24</b>
2.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	25
2.2 Vývoj vybraných ukazatelů aktivní politiky zaměstnanosti .....	29
2.3 Pasivní politika zaměstnanosti .....	32
2.4 Vývoj vybraných ukazatelů pasivní politiky zaměstnanosti .....	33
<b>3 ANALÝZA VYBRANÝCH UKAZATELŮ TRHU PRÁCE V PARDUBICKÉM KRAJI.....</b>	<b>36</b>
3.1 Charakteristika Pardubického kraje .....	36
3.2 Trh práce v Pardubickém kraji.....	38
3.2.1 Podíl nezaměstnaných osob .....	39
3.2.2 Ekonomická aktivita .....	42
3.2.3 Nabídka a poptávka .....	46
3.2.4 Mzdy .....	49
3.3 Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti v Pardubickém kraji.....	52
3.4 Pasivní politika zaměstnanosti v Pardubickém kraji.....	57
3.5 Zhodnocení analýzy .....	60

## SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce .....	14
Obrázek 2: Rekvalifikace na území ČR v letech 2015-2024.....	29
Obrázek 3: Veřejně prospěšné práce na území ČR v letech 2015-2024.....	30
Obrázek 4: Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele na území ČR v letech 2015-2024 .....	31
Obrázek 5: Chráněná pracovní místa zřízená u zaměstnavatele na území ČR v letech 2015-2024 .....	32
Obrázek 6: Vyplacené podpory v nezaměstnanosti na území celé ČR v letech 2015-2024 .....	34
Obrázek 7: Výdaje na dávky pomoci v hmotné nouzi na území celé ČR v letech 2015-2024.....	35
Obrázek 8: Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR k 31.12.2024 .....	39
Obrázek 9: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Pardubického kraje k 31.12.2024 .....	40
Obrázek 10: Podíl nezaměstnaných osob v Pardubickém kraji a České republice v letech 2015-2024 .....	41
Obrázek 11: Míra ekonomické aktivity v České republice a v Pardubickém kraji v letech 2015-2024.....	42
Obrázek 12: Míra ekonomické aktivity v Pardubickém kraji podle věku v roce 2023 .....	43
Obrázek 13: Míra ekonomické aktivity v Pardubickém kraji podle vzdělání v roce 2023.....	44
Obrázek 14: Míra zaměstnanosti v České republice a Pardubickém kraji v letech 2015-2024.....	45
Obrázek 15: Počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v evidenci ÚP v České republice v letech 2015-2024 .....	46
Obrázek 16: Počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v evidenci ÚP v Pardubickém kraji v letech 2015-2024.....	47
Obrázek 17: Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP v okresech Pardubického kraje k 31.12.2024.....	48
Obrázek 18: Počet volných pracovních míst v evidenci ÚP v okresech Pardubického kraje k 31.12.2024..	49
Obrázek 19: Průměrná hrubá měsíční mzda v Pardubickém kraji a v České republice v letech 2015-2023.	50
Obrázek 20: Medián mezd v Pardubickém kraji a v České republice v letech 2015-2023 .....	51
Obrázek 21: Rekvalifikace v Pardubickém kraji v letech 2015-2024 .....	53
Obrázek 22: Veřejně prospěšné práce v Pardubickém kraji v letech 2015-2024 .....	54
Obrázek 23: Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele v Pardubickém kraji v letech 2015-2024.....	55
Obrázek 24: Chráněná pracovní místa zřízená u zaměstnavatele v Pardubickém kraji v letech 2015-2024.	56
Obrázek 25: Výdaje na dávky podpory v nezaměstnanosti na území Pardubického kraje v letech 2015-2023 .....	58
Obrázek 26: Výdaje na dávky podpory v hmotné nouzi v Pardubickém kraji v letech 2015-2024.....	59

## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

CZ-ISCO – klasifikace zaměstnání

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF+ – Evropský sociální fond plus

HDP – hrubý domácí produkt

CHPM – chráněná pracovní místa

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OPZ+ – Operační program zaměstnanost plus

OZP – Osoba se zdravotním postižením

p.b. – procentní bod

PNO – podíl nezaměstnaných osob

Sb. – sbírka zákonů

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

ÚP – Úřad práce

VPM – volná pracovní místa

VPP – veřejně prospěšné práce

# ÚVOD

Nezaměstnanost patří mezi klíčová témata hospodářské politiky každého státu. Její výše a struktura mají významný dopad nejen na hospodářskou výkonnost země, ale i na životní úroveň obyvatel, či sociální stabilitu. Nezaměstnanost není nikdy nulová a na příslušném trhu práce bude vždy nějaká figurovat. Vysoké hodnoty nezaměstnanosti mohou vést k prohlubování sociálních nerovností, nárůstu chudoby a v dlouhodobém horizontu ztrátě pracovních návyků. Není však ani žádoucí, aby nezaměstnanost byla extrémně nízká, neboť určité procento nezaměstnaných je nutné pro zajištění přirozené mobility pracovní síly a rovnováhy na trhu práce.

Na vývoj nezaměstnanosti působí řada vzájemně provázaných faktorů, kdy klíčovou roli hraje hospodářský cyklus, či struktura ekonomiky. V období ekonomického růstu většinou dochází k jejímu snižování, zatímco období recese či mimořádné události vedou k jejímu nárůstu. Přestože se Česká republika řadí mezi země s nejnižší nezaměstnaností v Evropské unii, regionální rozdíly na českém trhu práce jsou znatelné.

Vzhledem k vlivu nezaměstnanosti na ekonomické a životní podmínky domácností a jednotlivců zůstává tento ekonomický jev i nadále velmi aktuálním tématem. To se potvrdilo zejména v posledních letech, kdy se trh práce ocitl pod významným tlakem v důsledku mimořádných událostí, které měly celosvětový vliv. Krize pandemie Covid-19 či válečný konflikt na Ukrajině ukázaly, jak citlivá je ekonomika v době nejistot, nezaměstnanost nevyjímaje. Mnozí lidé tak pocítili negativní ekonomické dopady těchto událostí, což svým způsobem posílilo význam sledování a analýzy nezaměstnanosti jako klíčového ukazatele společenské i ekonomické odolnosti.

V souvislosti s aktuálností a významem problematiky nezaměstnanosti je cílem této bakalářské práce posoudit vývoj Pardubického kraje v kontextu vybraných ukazatelů z oblasti trhu práce. Konkrétně se analýza zaměřuje na vývoj v letech 2015-2024. V práci dojde k zhodnocení hlavních ukazatelů souvisejících s nezaměstnaností, porovnání situace mezi jednotlivými okresy a zhodnocení významu aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti, a to jak na úrovni České republiky, tak na úrovni Pardubického kraje. V návaznosti na definovaný cíl směřuje práce k zodpovězení dvou výzkumných otázek:

*Jak se v posledních letech vyvíjel trh práce v Pardubickém kraji?*

*Jaký mělo vliv využití nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti na vývoj trhu práce v Pardubickém kraji?*

Práce je členěna na tři hlavní části, přičemž první kapitola se zaměřuje na vymezení problematiky trhu práce a nezaměstnanosti. Dále jsou zde stručně popsány ukazatele trhu práce, které mají klíčový význam pro analytickou část této práce.

Druhá část se zaměřuje na politiku řešení nezaměstnanosti na území České republiky. Nejdříve jsou popsány jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, u kterých je následně vyhodnocen jejich vývoj a sledováno, jakým způsobem byly využívány. Následně je provedeno stejné hodnocení u zvolených nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti.

Analýza vybraných ukazatelů trhu práce v Pardubickém kraji je popsána ve třetí kapitole. Nejprve je charakterizován Pardubický kraj obecně a poté je provedena analýza trhu práce v Pardubickém kraji, která je pro lepší srovnání vyhodnocena v kontextu celé České republiky, a kde to lze i v rámci jednotlivých okresů kraje. Sledováno je období deseti let, od roku 2015 do roku 2024. Analýza vychází z dat dostupných na Českém statistickém úřadu, Úřadu práce, a Ministerstva práce a sociálních věcí. Tato data jsou pak prezentována a interpretována pomocí sloupcových a spojnicových grafů, či kartogramů. Na závěr dojde k vyhodnocení, kde jsou popsány klíčové poznatky analytické části.

# 1 Vymezení problematiky trhu práce a nezaměstnanosti

Na trhu práce, stejně jako na kterémkoli jiném trhu na sebe vzájemně působí tři faktory: nabídka, poptávka a cena. Jedná se o trh výrobních faktorů, a ačkoliv první dojem může být jiný, má řadu jedinečných vlastností, které ho formují a zásadním způsobem na něj působí. Nositelem práce je člověk, a právě práce je hlavním a nejdůležitějším výrobním faktorem, bez kterého by tento trh nemohl fungovat. Výrobní faktor práce je definován jako „*vědomé vynakládání duševní a svalové energie lidí zaměřené k uspokojování jejich potřeb*“ (Jurečka a kol., 2018, s.1129). Charakteristickým znakem práce je, že se jedná o službu, nelze ji tedy prodat, nýbrž pouze pronajmout. Stejně jako vlastníci ostatních výrobních faktorů i nositelé práce za svoji službu požadují odpovídající ohodnocení. Cenou služby práce je mzda, která je základem výdělku. Není to ale jenom odměna za pracovní výkon, co člověka zajímá. Velkou roli hrají také další charakteristiky jako pracovní prostředí, spolupracovníci, možnosti kariérního růstu, riziko ohrožení zdraví při práci a další (Brožová, 2018, s.1).

## 1.1 Nabídka práce a poptávka po práci

Nabídku práce lze v tomto případě chápat jako nabídku práce firmám ze strany pracovníků. Nejprve je důležité vzít v úvahu, že všichni mají omezené množství času. To znamená, že se musí rozhodnout, kolik tohoto času denně budou věnovat práci a kolik si ponechají volna. To souvisí s obětovanými příležitostmi pracovníků. Aby pracovník vstoupil na daný trh práce, musí jeho výdělek být minimálně stejně velký, jako jeho druhá nejlepší možnost – transferová platba. To, co dostává navíc, představuje výnos jeho výrobního faktoru. Z toho vyplývá, že na daný trh práce nejdříve vstupují pracovníci s horšími alternativami a nižšími transferovými výdělky a naopak nejdříve, například z důvodu poklesu mzdové sazby, odcházejí lidé s nejvýnosnějšími alternativami za druhou možností (Brožová, 2018, s.38).

Podle Brožové (2003, s.18) volný čas splňuje podmínky ekonomického statku, protože je vzácný a má užitnou hodnotu. Z toho plyne, že si spotřebitel musí vybrat mezi statky které by si koupil za vydělanou mzdu a volným časem. Pokud se přikloní ke mzdě, obětuje tím svůj volný čas a naopak.

Vzhledem k tomu, že mzda je současně cenou volného času, dojde-li k jejímu zvýšení, zdraží se zároveň i volný čas ve vztahu k jiným výrobkům a pracovníci ho budou nahrazovat– substituovat prací. Tento účinek se nazývá substituční efekt a je jedním z následků růstu mzdy. S rostoucí mzdou ale roste i důchod, a s větším důchodem si chce člověk dopřávat více statků, včetně volného času. Nyní se jedná o důchodovém efektu, který působí protichůdně a vede

pracovníky ke zvyšování nákupu volného času a tím snížení nabízeného množství práce. V realitě působí oba efekty současně a tedy záleží, který z nich je účinnější a potlačí ten druhý. Při nižších mzdových sazbách obvykle převládá substituční efekt a člověk tedy nabízí větší množství práce. Naopak v situaci, kdy jsou mzdové sazby vyšší převládá důchodový efekt a lidé upřednostní volný čas před nabídkou práce.

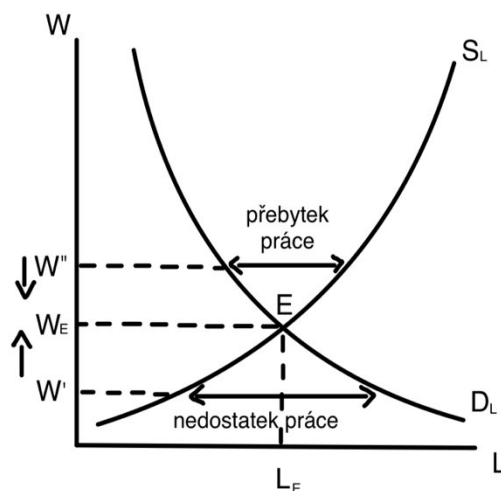
Na straně poptávky figurují firmy jakožto zaměstnavatelé. Je důležité uvést, že nezáleží pouze na odhodlání pracovníků, kolik práce budou chtít nabízet ale také na ochotě a schopnosti firem danou práci najímat. Jurečka a kol. (2018, s.1164) uvádí, že poptávka po práci je poptávkou odvozenou od poptávky po výrobcích a službách které jsou ať už prací nebo jinými výrobními faktory produkovány. Z toho vyplývá, že rozsah poptávky po konkrétním druhu práce se odvíjí od poptávky po produktech, které jsou jejím výstupem.

Kdy a za jakých podmínek bude tedy mít firma zájem najímat pracovníky? K tomu dojde pouze tehdy, když dodatečný příjem, který firma získá z pronájmu pracovníka, překročí náklady spojené s jeho zaměstnáním (Brožová, 2003, s.14). V případě zapojení další jednotky práce dojde k přírůstku produktu firmy, což je samozřejmě jeden z jejích záměrů. Tento přírůstek se nazývá mezní fyzický produkt práce. Ukazatelem s větší vypovídací hodnotou může pro firmy být příjem z mezního produktu práce, který lze získat, když dojde k vynásobení mezního fyzického produktu za jednotku produkce. Tím bude vyjádřen v jeho tržní ceně (Jurečka a kol., 2018, s. 1169).

Dalším faktorem, který ovlivňuje poptávku firem po práci je cena práce – mzda. Při zohlednění obou těchto faktorů v procesu rozhodování firmy o počtu zaměstnaných jednotek práce lze konstatovat, že „*firma najímá práci až do bodu, v němž se mezní přínos této práce pro firmu rovná mezním nákladům firmy na tuto práci, to znamená mzdě, kterou musí platit pracovníkům*“ (Jurečka a kol., 2018, s.1179).

Na trhu práce dochází k setkání mezi nabídkou pracovních míst a poptávkou po zaměstnancích, jak je zachyceno na Obrázku 1. Křivka  $S_L$  vyobrazuje tržní nabídku práce, naproti tomu křivka  $D_L$  představuje tržní poptávku po práci. Místo, kde se tyto křivky protnou, je bodem rovnováhy  $E$ . Tento bod vyjadřuje skutečnost, že při dané rovnovážné mzdě  $W_E$  všichni, kteří práci nabízejí dostanou pracovní pozici. Také firmy získají tolik pracovníků, kolik jsou ochotné a schopné při dané mzdě zaměstnat. Lidé, kteří mzdu  $W_E$  neakceptují a chtějí by vyšší, pracovní místo nedostanou. Tuto situaci nazýváme dobrovolnou nezaměstnaností. To samé firmy, které nejsou ochotné a schopné vyplácet mzdu na takové úrovni, ale pouze nižší, nenajdou dostatečné

množství pracovníků. V případě, že by mzda byla nižší než rovnovážná (např.  $W'$ ), došlo by k situaci, kdy poptávané množství pracovníků je vyšší než nabízené a firmy by nenašly dostatečné množství pracovníků. Naproti tomu, pokud by se stalo, že mzda by byla vyšší než rovnovážná (např.  $W''$ ), nabízené množství práce by převyšovalo poptávané množství práce. Konkurence potenciálních pracovníků by stlačovala mzdy dolů až na rovnovážnou mzdu (Brožová, 2003, s.22).



Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování podle Brožové (2003, s.23)

## 1.2 Nezaměstnanost

Na trhu práce bude vždy figurovat nějaká nezaměstnanost a nikdy nebude nulová. Může to být z důvodu frikce na trhu práce, kdy si lidé hledají lepší pracovní místo, stěhují se, či pouze potřebují čas na vyhledání pracovního místa. Míra nezaměstnanosti také souvisí s hospodářskými cykly. Ve fázi, kdy se ekonomice daří, nezaměstnanost klesá a naopak. Většina lidí bere ztrátu zaměstnání jako velice nepříjemnou událost, která pro ně znamená možný pokles životní úrovně, a hlavně ekonomickou nejistotu do budoucnosti (Brožová, 2018, s.245).

Zaměstnaní a nezaměstnaní společně tvoří pracovní sílu neboli ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Zaměstnaný je člověk, který vykonává jakékoliv zaměstnání, za které následně získá mzdu nebo plat. Také se sem zahrnují lidé, kteří jsou sebezaměstnaní, respektive provozují vlastní podnikání. V neposlední řadě je zde obsažena i část obyvatelstva která práci má, ale aktuálně je ji znemožněno pracovat, například z důvodu nemoci či pokud je na dovolené.

Obecně ekonomie rozlišuje několik druhů nezaměstnanosti. **Frikční nezaměstnanost** tvoří lidé, kteří své místo dobrovolně opustili a potřebují čas na hledání nového, nebo ti kteří svou pozici ztratili v důsledku technologických či organizačních změn v podnicích. Řadí se sem také čerství absolventi, kteří zrovna dokončili studium a vstupují poprvé na trh práce. Ti mají velký podíl v této kategorii, protože určitou dobu zvažují jisté nabídky a prověřují informace. Obvykle nenastoupí ihned na první pracovní místo, ale chtějí si vybrat a čekají na lepší příležitosti. Transakční náklady na vyhledání práce jako jsou náklady času či náklady na informace nejsou v tomto případě pokládány za významné. Roli zde také může hrát výše vyplácených podpor v nezaměstnanosti, protože čím jsou vyšší, tím raději si může pracovník hledání svého místa prodlužovat. V souhrnu lze říci, že frikční nezaměstnanost je považována za dobrovolnou a pro ekonomiku nepředstavuje žádné velké nebezpečí (Brožová, 2003, s.82).

Podle Mankiwa (2019, s.185) je **strukturální nezaměstnanost** typ nezaměstnanosti, který vzniká strukturálními změnami v ekonomice. Příkladem mohou být například technologické pokroky v některých odvětvích. Tyto inovace mohou postupně změnit poptávku po více kvalifikovaných pracovnících, tudíž dojde k nesouladu mezi dovednostmi pracovníků a potřebami pracovního trhu. Pro obsazení takto vzniklých pracovních míst budou uchazeči s největší pravděpodobností muset podstoupit rekvalifikaci, aby se přizpůsobili novým požadavkům trhu práce a nestali se tak nezaměstnatelnými. Zaměstnanci v útlumových odvětvích, nebo ti kteří mají nižší kvalifikaci, mohou také dříve nebo později čelit nižšímu mzdovému ohodnocení.

**Cyklická nezaměstnanost** souvisí s výkyvy hospodářského cyklu a není součástí přirozené nezaměstnanosti. V situaci, kdy ekonomika prochází fází celkového poklesu dochází ke snížení celkového produktu a nezaměstnanost tak může postihovat všechna odvětví. Stává se tedy, že zaměstnanci, kteří jsou z důvodu hospodářského poklesu propuštěni ze svého stávajícího zaměstnání nemohou najít práci jinde, neboť poptávka po práci klesá plošně. Tento pokles může mít buď krátkodobý nebo trvalejší charakter, avšak ve fázi hospodářského vzestupu agregátní poptávka opět poroste a začnou se tvořit nová pracovní místa (Brožová, 2003, s.85).

Z jiné perspektivy lze také rozlišovat tzv. dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. **Dobrovolně nezaměstnaní** jsou většinou lidé, kteří požadují vyšší mzdu, než je ta, která převládá na náležitém odvětvovém trhu. Hodnota nabízeného výdělků pro ně není natolik dostatečná, aby kompenzovala omezení spojená s pracovními povinnostmi. Pro některé je tato situace krátkodobá, například pouze do doby, než se rekvalifikují a naleznou uplatnění na jiném

odvětvovém trhu. Lidé, kteří nedosáhnou na mzdu podle jejich představ se častokrát raději uchýlí k životu ze sociálních dávek. I dobrovolně nezaměstnaní se hlásí na úřadu práce, ale většinou je to z důvodu získání podpory v nezaměstnanosti. Nabídky práce většinou odmítají anebo do práce nastoupí, ale po čase místo zase opustí.

Naproti tomu **nedobrovolně nezaměstnaní** jsou ochotni pracovat za nabízenou mzdu, někdy dokonce i nižší ale pracovní místo najít nemohou. Tato situace se většinou týká málo kvalifikovaných pracovníků. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti může být například zákonem stanovená minimální mzda (Brožová, 2003, s.86). Tito pracovníci často nemají dovednosti či zkušenosti, které by odpovídaly hodnotě minimální mzdy, což firmám ztěžuje možnost nabídnout jim zaměstnání. Zaměstnavatelé by byli ochotni tyto osoby přijmout i za nižší mzdu, která by odpovídala jejich produktivitě a současným možnostem firmy, ale kvůli zákonem stanovené minimální mzdě nemohou tuto částku snížit. Firmy, zejména menší podniky, které mají omezené finanční možnosti, tak často raději nevyužijí potenciální pracovní sílu vůbec, aby zamezily finanční zátěži, kterou by jim přijetí zaměstnanců za minimální mzdu způsobilo.

Každou ekonomiku provázejí strukturální změny, kdy dochází k pohybu na pracovních trzích. Lidé opouští svoji stávající práci a hledají si zaměstnání nové. Tento proces je součástí každé zdravé ekonomiky a krátkodobá nezaměstnanost není žádný problém. Ten ovšem nastává, když se pracovníkům dlouho nedaří najít vhodné pracovní místo a jejich životní úroveň se začíná snižovat. Za **dlouhodobě nezaměstnaného** se považuje člověk, který je bez zaměstnání déle než 12 měsíců. Tito lidé si postupně začnou zvykat na to, že nemají práci a opouští od zvyku každodenních povinností. Tíže z hledání práce časem opadne a lidé zjistí, že se dá žít i z podpory, i když samozřejmě poměrně skromněji. Čím je člověk déle nezaměstnaný, tím těžší pro něj je si práci najít, protože delší doba nezaměstnanosti je i pro firmy varovným vykřičníkem. O takovém člověku si vytvoří předběžný úsudek, že pravděpodobně nemá chuť pracovat, ztratil smysl pro povinnost i odbornost a nebude na něj spolehnouti (Brožová, 2003, s.88). Podle dat z Českého statistického úřadu bylo ve 4. čtvrtletí 2023 déle než rok bez práce 42 tisíc osob což je 31,5 % všech nezaměstnaných. Počet dlouhodobě nezaměstnaných se tak meziročně zvýšil o 12,2 tisíce (Holý, 2024).

### 1.3 Vybrané problémy trhu práce

Fungování na trhu práce ovlivňuje řada překážek, které ho do určité míry formují a ovlivňují. Mezi nejvýznamnější z nich patří například minimální mzda nebo diskriminace na trhu práce,

kteře jsou popsány níže. Dalšími faktory, které na trh práce působí mohou být například neinformovanost, regulace a administrativní překážky, nedostatečná mobilita pracovní síly nebo také kulturní a sociální bariéry.

### **1.3.1 Minimální mzda**

Česká republika patří v Evropské Unii k zemím s nižší minimální mzdou. Konkrétně je od 1.1. 2025 stanovena podle valorizačního mechanismu na 20.800 Kč za měsíc, přičemž tato výše se stanovuje plošně nařízením vlády (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024a).

Brožová (2018, s.124) tvrdí, že stanovením minimální mzdy stát zamezuje firmám realizovat svůj mezní produkt práce, který se nachází pod úrovní minimální mzdy. Pracovníci, kteří mají nízkou kvalifikaci by mohli najít zaměstnání u firmy, jež by je byla ochotná zaměstnat za hodnotu jejich mezního produktu. Ovšem tato transakce jde určením minimální mzdy mimo zákon. V důsledku nedostačující způsobilosti pracovníků pro ně neexistuje žádná alternativa a stávají se tak nezaměstnatelnými. Stát jejich nízkou mzdou, které by mohli dosáhnout participací na trhu práce, nahradí sociální podporou.

Podle Mankiwa (2019, s. 187) zvýšení minimální mzdy může mít negativní dopad na zaměstnanost, zejména u pracovníků s nízkou kvalifikací. Pokud firmy zaměstnávají velký počet nízko ohodnocené práce, mohou se při zvýšení mezd rozhodnout raději investovat do technologií, jelikož náklady na pracovní sílu jsou pro ně moc vysoké. S náborem nových kvalifikovanějších pracovníků pro obsluhu strojů jde ruku v ruce snižování počtu pozic pro nízkokvalifikované zaměstnance. U této skupiny obyvatel je však riziko nezaměstnanosti nejvyšší. Zvýšení minimální mzdy by mělo být doprovázeno různými opatřeními jako je například rekvalifikace pracovníků, aby se nestávalo že pracovníci, kteří přijdou o práci nenajdou jinou pracovní příležitost.

Dalším z možných problémů růstu minimální mzdy jsou zvyšující se mzdové tarify ve veřejném sektoru, se kterými porostou i náklady firem na pracovní sílu. To může mít dopad na rostoucí ceny výrobků a tím zhoršení konkurenceschopnosti firem. Změny mezd se mohou projevit také v soukromé sféře, kdy zvyšování nákladů a cen výrobků bude některé spotřebitele nutit k omezování nákupů. Tím dojde k poklesu výroby, což povede k dalšímu omezování zaměstnanosti, a to dále k potenciální nezaměstnanosti (Brožová, 2018, s.124).

V neposlední řadě Brožová (2018, s.125) uvádí, že motivace lidí k práci je ovlivněna existencí sociálních příjmů, které jsou garantovány zákonem. Jsou-li sociální dávky v nezaměstnanosti vyšší, stejně nebo jen o něco nižší než minimální mzda, lidem se jednoduše nevyplatí pracovat.

Pokud tato situace dlouhodobě přetrvává, lidé jsou vytlačeni z oficiálních pracovních trhů. Míra nezaměstnanosti se tak zvyšuje o lidi, pro které není výhodné pracovat za minimální mzdu a málo placená místa tak zůstávají neobsazena. Tato místa jsou pak většinou zaplněna pracovníky z východní Evropy, kteří minimální mzdu akceptují.

### **1.3.2 Diskriminace na trhu práce**

Další z problémů trhu práce je nežádoucí rozlišování neboli diskriminace. Aktuálně se nejvíce hovoří o diskriminaci podle pohlaví, respektive žen. Ze statistických šetření vyplývá, že ženy mají mzdy stabilně nižší než muži. Ukazatel, který sleduje průměrný rozdíl mezi výdělky žen a mužů se nazývá *Gender pay gap* a díky němu lze posoudit míru diskriminace žen na trhu práce. Způsob jeho měření není standardizovaný, zpravidla se však porovnává hrubý hodinový výdělek a rozdíl je vyjádřen v procentech (Suchanová, 2024).

Podle dat z Eurostatu z roku 2022 ženy za stejnou nebo obdobnou práci vydělávají v České republice průměrně o 17,9 % méně než muži. Evropský průměr se přitom pohybuje na 12,7 %. Nejhůře je na tom Estonsko s rozdílem 21,3 %. Naopak země s nejmenším rozdílem ve výdělku za stejnou nebo obdobnou práci jsou například Lucembursko, Itálie či Rumunsko (Eurostat, 2024). Příčinou těchto rozdílů může být předpojatost a předsudky vůči ženám a jejich tradiční roli pečovatelky v rodině či pracovní přerušování z důvodu opatrování dítěte.

Brožová (2018, s.181) uvádí, že ženy v České republice trpí vyšší nezaměstnaností a jejich postavení na trhu práce není tak jisté jako u mužů. Rovněž je ale také potřeba podívat se na souvislosti a faktory které mohou tyto okolnosti ovlivňovat. Podle počtu průměrně odpracovaných hodin týdně muži odpracují o 3,4 hodiny více než ženy. Navíc ženy oproti mužům častěji pracují na kratší pracovní úvazek a jsou méně ochotné přijímat přesčasovou práci. U žen je dále typičtější výběr profese humanitního zaměření jako práce v administrativě, školství či zdravotnictví. Vyšší mzdové sazby se ale nabízejí v bankovním, finančním či technologickém sektoru, kde převažují muži.

### **1.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Na trhu práce existují specifické kategorie nezaměstnaných, jejichž zapojení do pracovního procesu může být často spojeno s různými překážkami. Mezi hlavní faktory, které ovlivňují možnost participace na trhu práce patří věk, vzdělání, zdravotní stav, osobnost člověka anebo pohlaví. Tyto skupiny pak mohou čelit zvýšenému riziku nezaměstnanosti, případně opakované nezaměstnanosti. V případě, že se jedincům vybraných skupin podaří získat zaměstnání, často může jít o méně placené pozice, o které nemusí být mezi ostatními uchazeči velký zájem anebo

mohou mít problém najít si jakoukoliv placenou práci. Příčinou může být nízká kvalifikace, nedostatek praxe, předsudky ze strany zaměstnavatelů nebo i vyšší věk který může být vnímán jako překážka v adaptaci na nové technologie či pracovní postupy. Na tyto vybrané kategorie nezaměstnaných by měla být zaměřena politika zaměstnanosti, aby bylo možné předejít sociálnímu vyloučení, či závislosti jedinců na podporách v nezaměstnanosti.

Čerství absolventi středních a vysokých škol, kteří se nacházejí v pozici kdy se ucházejí o své první zaměstnání jsou značně znevýhodněni oproti ostatním uchazečům. Postrádají totiž praktické zkušenosti a pracovní disciplínu. Navíc většina z nich nemá ani kontakty, které by jim mohly usnadnit orientaci na trhu práce. U lidí v tomto věku je velmi důležité, aby si co nejdříve osvojili potřebné pracovní návyky, jinak jim hrozí neschopnost pracovat i v dospělosti a s tím se pojí mnoho negativních důsledků. Pro lepší adaptaci mladých lidí na trhu práce mohou pomoci různé rekvalifikace, jazykové kurzy nebo odborná praxe již v průběhu studia, která může studenty přiučit něco nového a zároveň jim přiblížit, jak funguje běžný pracovní život (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s.84). Podle tiskové zprávy Úřad práce ČR evidoval začátkem roku 2024 9368 absolventů a 5090 mladistvých. Úřad práce ČR se snaží i této skupině nezaměstnaných věnovat zvýšenou pozornost a poskytnout jim služby například kariérových poradců (Úřad práce ČR, 2024a)

Buchtová, Šmajš, Boleloucký (2013, s.85) uvádějí, že nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 let. V tomto věku často zažívají velké životní změny jako například odchod dětí z domova, úmrtí životního partnera, případně různé zdravotní obtíže. Velkou roli proto hrají životní jistoty a pokud člověk v tomto období přijde o práci, může na to reagovat mnohem citlivěji a dělá si větší starosti. Někteří zaměstnavatelé berou starší osoby jako horší investici oproti mladým a nedoceňují jejich zkušenosti a praxi. Jako jedním z možných řešení se jeví začít s vlastním podnikáním. Lidé mohou uplatnit své životní znalosti a zkušenosti, naproti tomu však může pro některé být psychická a fyzická námaha spojená se začátkem podnikání neúnosná. Podle tiskové zprávy Úřadu práce byl k 31. lednu 2024 průměrný věk nezaměstnaných 42,8 roku. V evidenci bylo k tomuto datu zaznamenáno celkem 105 348 uchazečů nad 50 let a tvořili 35,6 % z celkového počtu nezaměstnaných (Úřad práce ČR, 2024a).

Nekvalifikovaní pracovníci jsou v současnosti jednou z největších skupin dlouhodobě nezaměstnaných. Nejčastěji se jedná o mladé lidi, kteří nemají zájem o zaměstnání, nemají osvojené pracovní návyky a disponují nevhodnými předpoklady. Jejich nezaměstnanost však

souvisí i s jejich nenormativním chováním, jelikož sem lze zařadit také alkoholiky, lidé propuštěné z nápravných zařízení a další sociálně nepřizpůsobivé. Při hledání zaměstnání je rozhodujících mnoho faktorů – zdraví, úroveň kvalifikace, dovednosti anebo charakter. Pracovníci bez těchto predispozic budou čím dál tím více vytlačováni levnějšími a spolehlivějšími stroji. Existuje riziko, že absence pracovních příležitostí pro tyto lidi by mohla zvýšit jejich sklon ke kriminalitě (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s.90).

Výše kvalifikace a kvalita sociálních dovedností hrají významnou roli při uplatnění pracovní síly na trhu práce. To se čím dál tím více stává překážkou pro romské etnikum, kteří komplikovaněji získávají zaměstnání. Značná část Romů má totiž pouze základní vzdělání a nemalá část z nich ho ani nedokončí. Nemají zájem získávat další kvalifikaci, a proto se jejich zaměstnavatelnost stává složitější. Mnoho profesí, ve kterých byli Romové zaměstnáváni, prochází vlivem ekonomické reformy výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Velká míra nezaměstnanosti je u Romů způsobena nejen nízkou kvalifikací, ale i jejich nízkou mírou integrace do společnosti. V lokalitách s vysokou koncentrací romských obyvatel může dojít k vytváření oblastí se značnými sociálními problémy, kriminalitou a závislostí na pobírání sociálních dávek (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s.91). Nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou u romské menšiny veřejně prospěšné práce. Nejčastěji se jedná o údržbu a úklid veřejných prostranství. Tím dochází k osvojení pracovních návyků a podpoře jejich sociálního začlenění (Vláda ČR, 2021).

## **1.5 Ukazatele trhu práce**

Ukazatelů trhu práce existuje celá řada a jejich vhodnost závisí především na tom, jaké konkrétní informace je záměrem získat. Přičemž je důležité říci, že každý ukazatel je jinak přesný a nabízí odlišnou úroveň vypovídací hodnoty. Tato část se zaměřuje na nejvýznamnější a nejpoužívanější ukazatele trhu práce. Uvedené nástroje a jejich hodnoty slouží pro správnou analýzu a vyhodnocení různých aspektů trhu práce.

Celková populace je rozdělena na ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo patří populace ve věku 14 let a mladší. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří dohromady zaměstnaní a nezaměstnaní. Zaměstnaní jsou obyvatelé ve věku 15 let a starší, kteří mají placené zaměstnání anebo jsou zaměstnaní ve vlastním podniku. Není rozhodující, zda jejich pracovní aktivita má trvalý, dočasný nebo sezónní charakter. Naproti tomu nezaměstnaní jsou osoby ve věku 15 let a starší, které nejsou zaměstnané, ale aktivně si hledají práci a jsou připraveny k nástupu do zaměstnání během 14 dnů. Aktivní hledání

zaměstnaní znamená například pomocí úřadu práce či různých pracovních agentur. Zaměstnaní a nezaměstnaní společně tvoří pracovní sílu (Pošta, 2018, s.86).

**Míra nezaměstnanosti** ( $u$ ) se počítá jako podíl nezaměstnaných osob ( $U$ ) na celkové pracovní síle ( $U+L$ ) a vyjadřujeme ji v procentech, jak je naznačeno následujícím vztahem (1).

$$u = \frac{U}{U+L} * 100 [\%] \quad (1)$$

K míře nezaměstnanosti se váže i **obecná míra nezaměstnanosti**, která se velice často používá jako klíčový ukazatel zveřejňovaný Českým statistickým úřadem. Počítá se stejně jako míra nezaměstnanosti zmiňovaná výše, tj. podíl nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle, přičemž zahrnuje i osoby, které nejsou registrovány na úřadech práce. Tento ukazatel vychází z metodologie a definic aplikovaných ve Výběrovém šetření pracovních sil (Český statistický úřad, 2024a).

Od ledna 2013 začalo Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejňovat ukazatel zvaný **podíl nezaměstnaných osob**, který zobrazuje rovnice (2). Ten se vypočítá jako podíl dosažitelných uchazečů v evidenci úřadu práce ve věku 15-64 let na celkové populaci ve věku 15-64 let. Zároveň nahradil míru registrované nezaměstnanosti, která se udávala do té doby a byla vyjadřována jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám. Podíl nezaměstnaných osob tedy poskytuje širší pohled na trh práce a je považován za přesnější (Český statistický úřad, 2024a).

$$\text{podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči v evidenci ÚP ve věku 15-64 let}}{\text{celková populace ve věku 15-64 let}} * 100 [\%] \quad (2)$$

Brožová (2018, s.249) uvádí, že statistiky trhu práce kromě míry nezaměstnanosti dále sledují takzvanou **míru ekonomické aktivity** (3). Ta reprezentuje podíl ekonomicky aktivních osob ve věku 15-64 let k obyvatelstvu v produktivním věku.

$$\text{míra ekonomické aktivity} = \frac{\text{ekonomicky aktivní osoby ve věku 15-64 let}}{\text{počet obyvatel v produktivním věku}} * 100 [\%] \quad (3)$$

**Míra zaměstnanosti** je ukazatel uvedený v rovnici (4). Počítá se jako podíl zaměstnaných na populaci ve věku 15letých a starších.

$$\text{míra zaměstnanosti} = \frac{\text{počet zaměstnaných osob (L)}}{\text{celková populace ve věku 15-64 let}} * 100 [\%] \quad (4)$$

**Míru dlouhodobé nezaměstnanosti** uvádí, kolik procent lidí, kteří jsou nezaměstnaní hledá práci déle než 1 rok. Tuto skutečnost znázorňuje rovnice (5).

$$\text{míra dlouhodobé nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet dlouhodobě nezaměstnaných (12 měsíců a déle)}}{\text{celková pracovní síla (U+L)}} * 100 [\%] \quad (5)$$

Dalším ukazatelem může být například také **míra volných pracovních míst**, která vyplývá z rovnice (6). Vyjadřuje podíl počtu volných pracovních míst k celkovému počtu zaměstnanců (Pošta, 2018, s.127).

$$\text{míra volných pracovních míst} = \frac{\text{počet volných pracovních míst}}{\text{celkový počet zaměstnanců}} * 100 [\%] \quad (6)$$

**Přírůstek uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce (ÚP)** umožňuje sledovat dynamiku přibývání nebo ubývání nezaměstnaných osob v čase (7). Lze jej použít k analýze nejen celostátních, ale i regionálních trendů.

$$\text{přírůstek uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP} = \left( \frac{\text{počet uchazečů v aktuálním období} - \text{počet uchazečů v předchozím období}}{\text{počet uchazečů v předchozím období}} \right) * 100 [\%] \quad (7)$$

Za ukazatel, který svým způsobem hodnotí kapacitu trhu práce můžeme považovat **počet uchazečů na 1 volné pracovní místo** (8). Je velmi užitečný při srovnávání jednotlivých regionů, neboť reflektuje lokální nabídku a poptávku po pracovní síle.

$$\text{počet uchazečů na 1 volné pracovní místo} = \frac{\text{počet registrovaných uchazečů o zaměstnání}}{\text{počet volných pracovních míst}} \quad (8)$$

Podle Jurečky a kol. (2018, s.743) je jedním z nejdůležitějších ukazatelů popisujících trh práce **přirozená míra nezaměstnanosti**. Země se v takové situaci pohybuje na úrovni potenciálního produktu, optimálně využívá své zdroje a pokud existuje nezaměstnanost, pak jedinečně dobrovolná. Také může být definována jako taková míra nezaměstnanosti, při níž se inflace nachází na stabilní úrovni a v ekonomice nesílí inflační tlaky. Na velikost tohoto ukazatele má vliv řada faktorů, jako například motivace lidí hledat si nové zaměstnání, informovanost subjektů o situaci na trhu práce nebo délka poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Ukazatele trhu práce nemusí být vždy podílem dvou veličin. Může to být také konkrétní číselný nebo početní údaj, který je relevantní pro analýzu pracovního trhu. Sem lze zařadit například počet zaměstnaných, nezaměstnaných, ekonomicky neaktivních osob, počet volných pracovních míst a mnoho dalších. Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s Českým statistickým úřadem publikují na měsíční, čtvrtletní či roční bázi strukturu uchazečů o zaměstnání z hlediska například pohlaví, věku, dosaženého vzdělání, absolventů či

mladistvých, délky nezaměstnanosti, výše a doby pobírané podpory v nezaměstnanosti nebo podle odvětví klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Nevýhodou těchto absolutních ukazatelů je však jejich omezená porovnatelnost z hlediska času i prostoru.

Existují i další typy ukazatelů trhu práce, například ukazatelé týkající se mezd. **Průměrná hrubá měsíční mzda** je celkový příjem zaměstnance před odečtením částek na veřejné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení, záloh na daň z příjmů fyzických osob a dalších zákonných či individuálně sjednaných srážek. Slouží jako nejpoužívanější ukazatel pro mezikrajská srovnání. Pro rok 2023 průměrná hrubá měsíční mzda na zaměstnance činila 45 927 Kč. **Medián mezd** je hodnota, která dělí rozdělení mezd na dvě poloviny – polovina zaměstnanců vydělává méně než medián a druhá polovina více. Narozdíl od průměrné mzdy vyžaduje analýzu detailních dat z výběrového šetření. Pro rok 2023 medián mezd činil 39 518 Kč (Český statistický úřad, 2024b).

## 2 Politika řešení nezaměstnanosti v České republice

Ačkoliv je nezaměstnanost v ekonomice běžný jev, je třeba sledovat její rozsah. Její vysoká úroveň má rozsáhlé negativní dopady, které zasahují nejen nezaměstnané osoby a jejich rodiny, ale fungování podstatné části ekonomiky, státu i společnosti. Každý stát proto usiluje o udržení nezaměstnanosti v přijatelných mezích a její vývoj ovlivňovat. Toto jednání se obvykle označuje jako politika zaměstnanosti.

Politika (ne)zaměstnanosti je oblast sociální politiky, pomocí které se formují podmínky pro vytvoření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Dále tato politika usiluje o produktivní využití zdrojů pracovních sil a v neposlední řadě o neméně důležité zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní, přičemž aktivní využívá svých nástrojů pro uplatnění žadatelů o zaměstnání na trhu práce. Pasivní se naproti tomu zaměřuje zejména na hmotné zabezpečení uchazečů o práci v době jejich nezaměstnanosti.

Mezi cíle politiky zaměstnanosti a úlohu státu patří například podle Dukové, Duky a Kohoutkové (2013, s.170, cit. dle Knausové, 2007):

- přípravování osob na zaměstnání podle platných právních norem,
- realizace tvorby nových pracovních míst,
- poskytování podpory pro samostatnou ekonomickou činnost,
- provádění vytyčených cílů vzdělávací politiky,
- úprava podmínek uzavírání pracovních smluv formou pracovně právního zákonodárství.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonává **Ministerstvo práce a sociálních věcí** (MPSV). Do kompetence tohoto ministerstva spadá zejména sociální politika, sociální pojištění, oblast zaměstnanosti, pracovně právní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže, evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie. Organizace, které patří do působnosti MPSV jsou Úřad práce ČR, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021).

**Úřad práce ČR** se skládá z generálního ředitelství, krajských poboček a kontaktních pracovišť. Úkolem generálního ředitelství je zejména řídit a kontrolovat činnosti krajských poboček nebo zabezpečovat a financovat opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Krajské pobočky

jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR. Do jejich kompetence spadá například zprostředkování zaměstnání, rekvalifikace, vyplácení podpor v nezaměstnanosti, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů a spolupráce na rozvoji trhu práce. Kontaktní pracoviště jsou organizačními útvary krajských poboček a slouží pro přímý kontakt s klienty. Plní úkoly zejména v oblasti zprostředkování zaměstnání a evidence uchazečů o zaměstnání (Úřad práce ČR, 2024b).

V obecné rovině se v rámci činnosti státu v problematice řešení nezaměstnaností obvykle rozlišuje aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, které společně napomáhají snižovat nezaměstnanost a zajišťovat stabilitu na trhu práce. Aktivní politika podporuje návrat lidí do pracovního procesu, zatímco pasivní poskytuje finanční podporu v období nezaměstnanosti. Obě jsou klíčové pro zlepšení životní situace nezaměstnaných a udržení sociální rovnováhy.

## **2.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje v § 104, odst. 1 aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) jako *souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty*“ (Zákon o zaměstnanosti, 2004).

Financování aktivní politiky zaměstnanosti má na starost stát z prostředků státního rozpočtu. Zákon o zaměstnanosti také vymezuje jednotlivé nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti prováděna. O tyto nástroje musí fyzická osoba písemně požádat a své požadavky následně řešit na příslušném Úřadu práce (Doušová, 2020, s. 142).

Cílové skupiny uchazečů o zaměstnání zařazované do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména (Úřad práce ČR, 2023a):

- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 12 měsíců),
- uchazeči do 25 let věku, zejména absolventi škol bez praxe,
- uchazeči starší 50 let věku,
- osoby se zdravotním postižením,
- rodiče pečující o děti do 10 let,
- uchazeči, kteří jsou osobami v hmotné nouzi,
- uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, například ohrožení sociální exkluzí z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Jak již bylo zmíněno výše, aktivní politika zaměstnanosti využívá řadu nástrojů, kterými podporuje uchazeče o zaměstnání začlenit se na trh práce a zabránit tak jejich hrozícímu sociálnímu vyloučení. V následujícím textu budou jednotlivé nástroje představeny a bude popsán jejich význam a využití v praxi.

**Rekvalifikace** je jedním z mnoha nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tento prostředek vede k získání vhodné kvalifikace nebo rozšíření či prohloubení potřebné kvalifikace a podporuje tak schopnost přizpůsobit se aktuální nabídce práce. Zde hraje nezastupitelnou roli právě Úřad práce, který uchazeči o zaměstnání danou rekvalifikaci zprostředkuje v rámci zařízení se vzdělávacím programem akreditovaným podle zákona. Pro uchazeče o zaměstnání může být motivací k nastoupení na rekvalifikaci nárok na podporu při rekvalifikaci, která je vyplácena při úspěšném absolvování daného rekvalifikačního kurzu. Tato podpora se poskytuje po celou dobu kurzu a činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Uchazeč o zaměstnání si může rekvalifikaci zajistit i sám, nýbrž se musí jednat o takovou kvalifikaci která přispěje k jeho uplatnění na trhu práce. V tomto případě ale nárok na podporu nevzniká. Získání nebo rozšíření kvalifikace je možné i tehdy, pokud zaměstnancům v jejich stávajícím zaměstnání jejich dosavadní kvalifikace nestačí a musí rekvalifikaci podstoupit, aby si své místo udrželi. Ta je pak realizována v rámci pracovní doby a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (Doušová, 2020, s. 143).

Dalším nástrojem jsou **investiční pobídky**. V tomto případě jde o hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a případně rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění (Duková, Duka, Kohoutková, 2013, s.181).

**Veřejně prospěšné práce (VPP)** jsou podle Doušové (2020, s.144) nástrojem APZ, který slouží zejména pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání nebo pro osoby, které jsou obtížně umístitelné a mají problém s participací na trhu práce. Nejčastěji se jedná o dohody mezi Úřadem práce a obcemi či jinými státními institucemi o vytvoření pracovní příležitosti. Ty většinou spočívají v úklidu a údržbě veřejných prostranství, veřejných budov či komunikací. Obce či jiné státní instituce tak mohou získat plně hrazeného zaměstnance z prostředků Úřadu práce. Uchazeč o zaměstnání zde však může být umístěn nejdéle na dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

Pokud dojde k zřízení zcela nové pracovní pozice, vyhrazení pracovního místa pro konkrétního uchazeče o zaměstnání či pracovní místo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti,

může úřad práce danému zaměstnavateli poskytnout příspěvek na takzvané **společensky účelné pracovní místo** (SÚPM). To je určeno především pro ty uchazeče o zaměstnání, kterým není možné pracovní místo zajistit jiným způsobem a jeho cílem je podpořit zaměstnávání těch, kteří mají ztížený přístup na trh práce. Na vytvoření jednoho místa je tento příspěvek poskytován do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a může se čerpat nejdéle po dobu 24 měsíců. V případě, že je příspěvek poskytnut na výkon samostatné výdělečné činnosti, kterou uchazeč zanedlouho přestane vykonávat, musí podle zákona příspěvek vrátit. Toto neplatí, pokud důvodem zrušení výkonu samostatné výdělečné činnosti bude zdravotní stav nebo smrt žadatele (Doušová, 2020, s.144).

Jako doplňková forma podpory pro ty, kteří již získali příspěvek na společensky účelné místo při zahájení samostatné výdělečné činnosti funguje **překlenovací příspěvek**. Tato subvence poskytovaná Úřadem práce je určena osobám při zahájení vlastního podnikání, aby jim v prvních měsících pomohla pokrýt počáteční provozní náklady. Pomáhá tedy hradit výdaje typu nájemné a služby s ním spojené nebo dopravu materiálu a může být poskytnuta maximálně na období 5 měsíců.

Pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je v rámci zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče od Úřadu práce, má nárok na **příspěvek na zapracování**. Tento příspěvek je poskytován maximálně po dobu 3 měsíců, a to měsíčně ve výši poloviny minimální mzdy (Duková, Duka, Kohoutková, 2013, s. 182).

**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** lze poskytnout zaměstnavateli, který přechází na kompletně nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu standardní týdenní pracovní doby. Novým podnikatelským programem se rozumí taková změna, při které dochází buď k zásadním technologickým změnám nebo ke změnám v předmětu podnikání zaměstnavatele. V důsledku existence překážky v práci způsobené zaměstnavatelem, náleží zaměstnancům náhrada mzdy. Úřad práce může tedy za pomoci tohoto příspěvku hradit náhrady mzdy těm zaměstnancům, pro které nemá zaměstnavatel v důsledku přechodu na nový podnikatelský program práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Měsíční výše této podpory dosahuje maximálně poloviny aktuální minimální mzdy a vyplácí se po dobu maximálně 6 měsíců (Úřad práce ČR, 2023a).

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením** je na trhu práce téma, kterému se také věnuje dostatečná pozornost. Tyto osoby se vedou v evidenci, ve které lze zjistit jaká omezení

v možnostech pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů mají, anebo údaje o poskytování pracovní rehabilitace. Pracovní rehabilitací se rozumí souvislá činnost, která je zaměřena na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Zahrnuje například poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo vytváření vhodných podmínek pro výkon daného zaměstnání. Úřad práce pro příslušnou osobu vytvoří individuální plán v závislosti na její způsobilosti, kvalifikaci a schopnosti vykonávat danou práci či výtěžnou činnost. Další forma podpory je chráněné pracovní místo (CHPM). Jedná se o místo, které je zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s Úřadem práce. Na toto místo dostává zaměstnavatel od Úřadu práce příspěvek, který může činit osminásobek a pro osobu s těžkým postižením až dvacetinásobek průměrné mzdy. Podmínkou je, aby chráněné pracovní místo bylo obsazeno po dobu 3 let (Duková, Duka, Kohoutková, 2013, s.180).

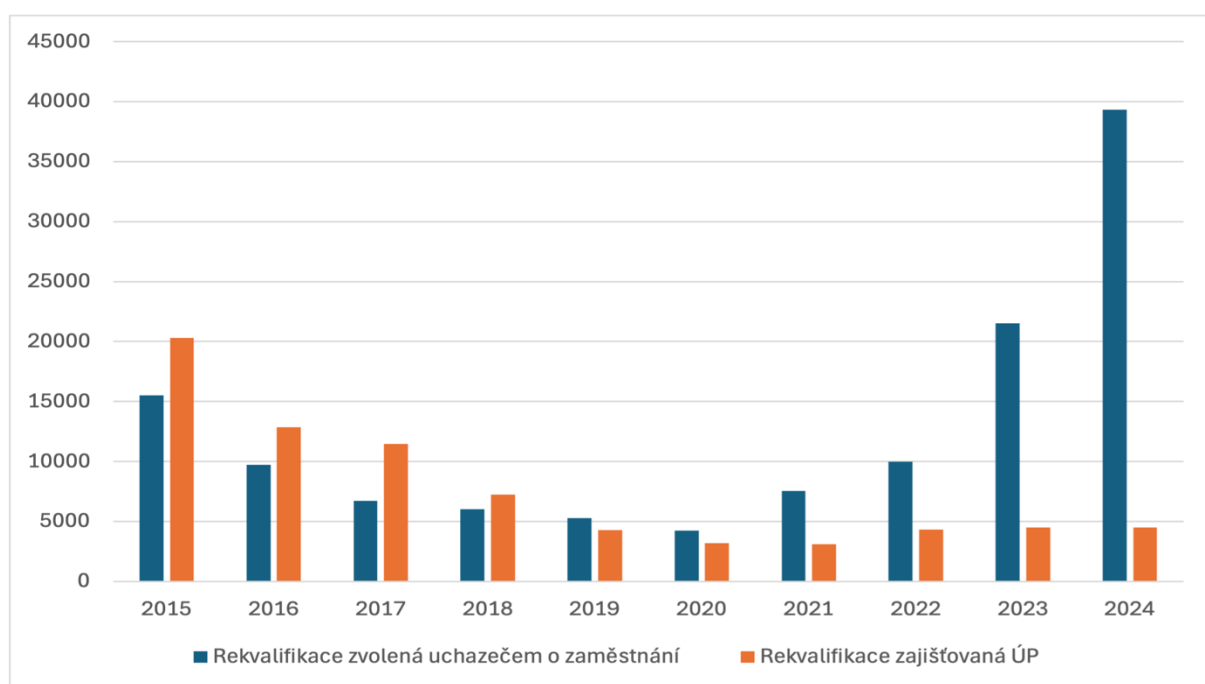
Z výše uvedeného je tedy jasné, že Úřad práce ČR je důležitou a klíčovou institucí která monitoruje a řeší problémy nezaměstnanosti. Silným partnerem, který poskytuje některé finanční zdroje a podporuje Českou republiku v rámci aktivního boje s nezaměstnaností je **Evropský sociální fond**. Patří mezi strukturální fondy Evropské unie a mezi jeho hlavní cíle řadíme například (Úřad práce ČR, 2023b):

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny,
- sociální začleňování,
- celoživotní vzdělávání,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi.

Operační program, který je financovaný z Evropského sociálního fondu a zároveň i státního rozpočtu se nazývá Operační program Zaměstnanost plus. Mezi priority tohoto programu patří budoucnost práce, sociální začleňování, sociální inovace, materiální pomoc nejchudším osobám a technická pomoc. Řídícím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce je takzvaným realizátorem regionálních individuálních projektů. Tyto projekty se soustředí na zlepšení zaměstnanosti a uplatnitelnosti nezaměstnaných či ohrožených skupin na trhu práce pomocí efektivního využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Úřad práce ČR, 2023b).

## 2.2 Vývoj vybraných ukazatelů aktivní politiky zaměstnanosti

Obecně je úkolem aktivní politiky zaměstnanosti pomáhat korigovat nerovnováhy na trhu práce a směřovat jeho vývoj správným směrem. Nedílnou součástí je ale také podpora začlenění znevýhodněných skupin do pracovního procesu, motivace zaměstnavatelů zřizovat či vyčleňovat nová pracovní místa pro osoby evidované na ÚP, anebo zvyšování potřebné kvalifikace uchazečů o zaměstnání. V této části bude pozornost věnována využití nejpoužívanějších nástrojů APZ v České republice. To pomůže poskytnout přehled o jejich uplatnění a identifikovat jaké formy podpory jsou mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání nejvíce preferovány.

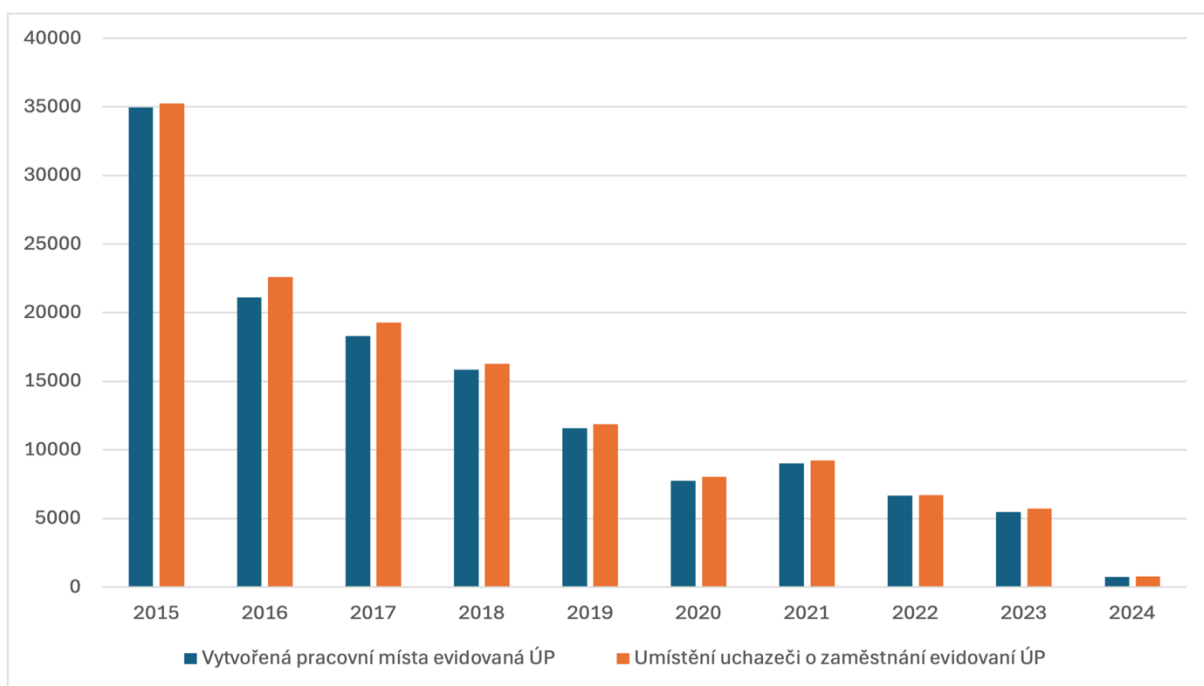


Obrázek 2: Rekvalifikace na území ČR v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2025a

Z hlediska počtu účastníků patří rekvalifikace mezi nejčastěji využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Svým zaměřením se přizpůsobují požadavkům trhu práce a struktuře volných pracovních míst (VPM). Z Obrázku 2 je patrné, že od roku 2015 zájem o rekvalifikace postupně klesal, a to až do roku 2021. V tomto roce se začalo zvyšovat množství zájemců o rekvalifikaci zvolenou uchazečem o zaměstnání. Nejmenší zájem o rekvalifikace jako takové byl v roce 2020, což bylo způsobeno zejména nutností respektování opatření přijatých v důsledku pandemie COVID-19, která omezila i možnost realizovat vzdělávací aktivity. Mnohým osobám se v tomto období nepodařilo z důvodu vládních omezení dané kurzy úspěšně dokončit, a proto docházelo k jejich realizaci až v dalších obdobích (Úřad práce ČR, 2020).

Největší nárůst zájmu o rekvalifikační kurzy nastal zejména v letech 2023 a 2024. Důvodem navýšení je podpora digitálních rekvalifikací v rámci Národního plánu obnovy a také příliv uprchlíků z Ukrajiny. Pro tyto osoby je největší překážkou pro výkon kvalifikovaných profesí neznalost českého jazyka. Kurzy českého jazyka byly tedy v těchto obdobích nejčastěji realizovanou rekvalifikací a spolu s nimi také například počítačové kurzy či kurzy zaměřené na získání řidičských průkazů (Úřad práce ČR, 2023c).

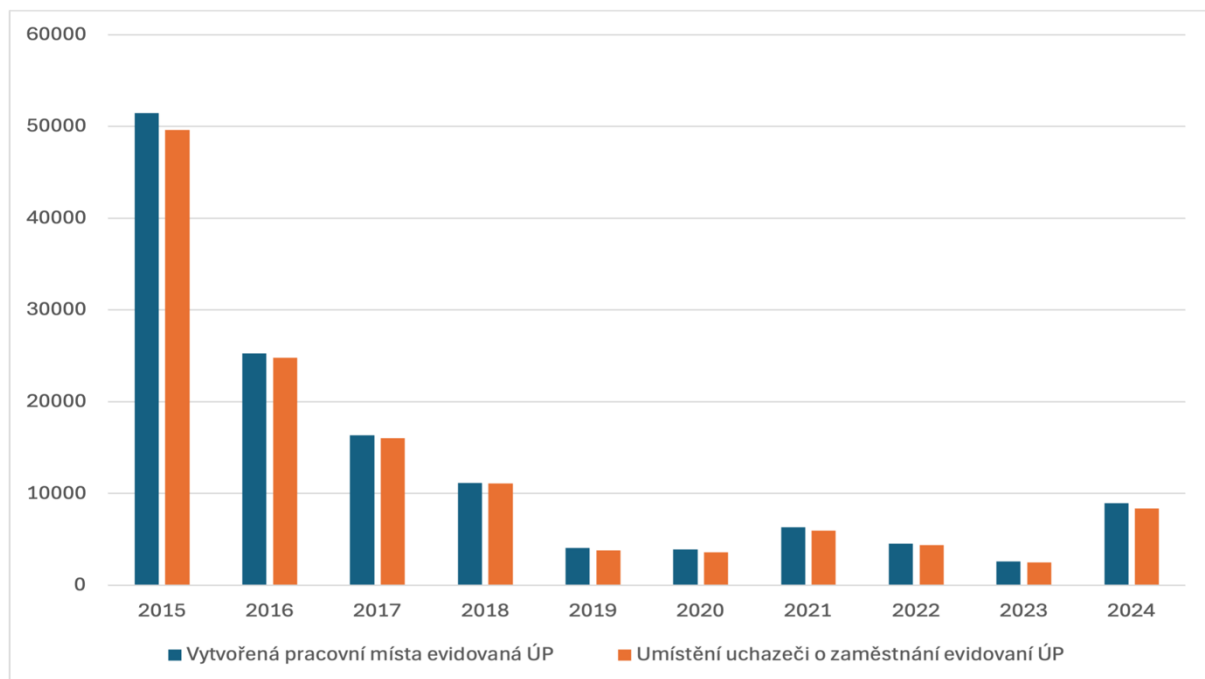


Obrázek 3: Veřejně prospěšné práce na území ČR v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2025a

Dalším z nástrojů využívaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. V tomto případě dochází k vytváření pracovních míst pro časově omezené umístění uchazečů o zaměstnání, kde lze předpokládat vznik dlouhodobé nezaměstnanosti a ztrátu kompetencí rozhodných k získání a udržení práce. Na financování tohoto nástroje se podílel státní rozpočet spolu s prostředky z Evropského sociálního fondu. Data z Obrázku 3 ukazují, že největší zájem o tento nástroj APZ byl v roce 2015, kdy počet umístěných uchazečů činil 35 169. Jednalo se zejména o údržbu a úklid veřejných prostranství nebo obdobné činnosti realizované ve prospěch veřejnosti (Úřad práce, 2016). Zájem o tento nástroj v průběhu let postupně klesal, nejmenší je potom zaznamenán v roce 2024. To souvisí zejména s rozhodnutím MPSV, které v rámci institutu VPP na rok 2024 alokovalo výrazně menší částku. Většina obcí totiž měla zájem využívat možnosti opakovaného zaměstnání uchazeče o práci na VPP, což je v rozporu se samostatným opodstatněním těchto míst. Ta nejsou určena pro

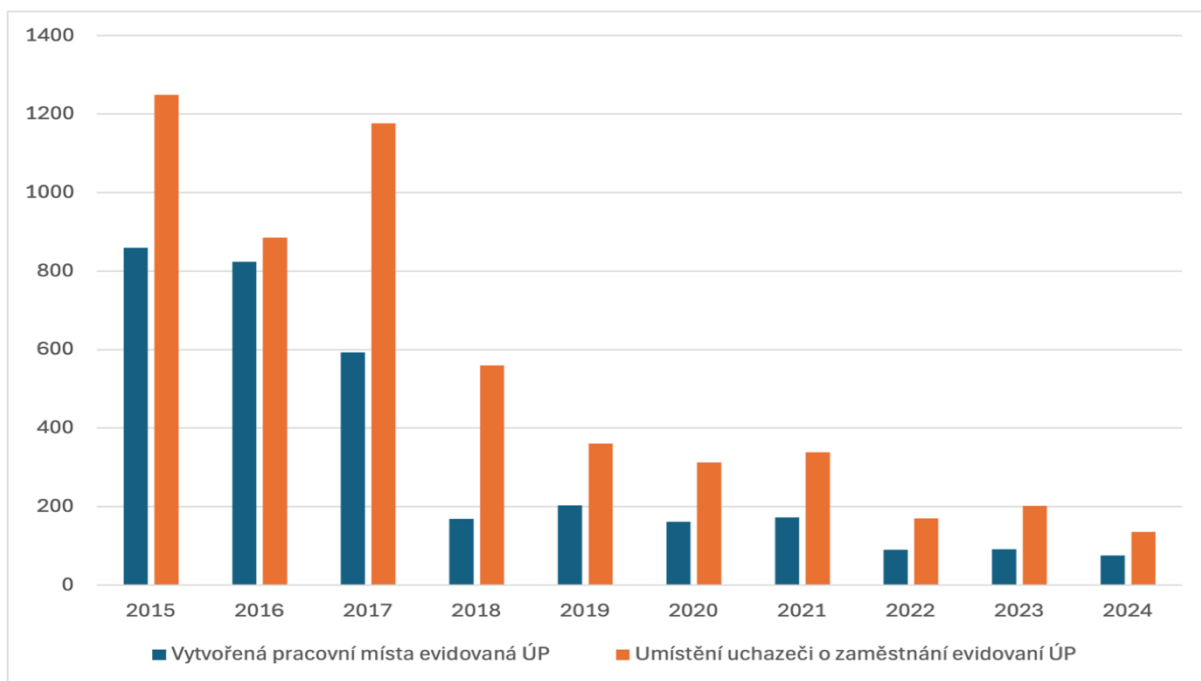
dlouhodobé zaměstnávání uchazečů, nýbrž pro získání pracovních návyků a následného zapojení do standardního pracovního procesu (SMSKA, 2024).



Obrázek 4: Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele na území ČR v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2025a

Z Obrázku 4 je patrné, že roce 2015 bylo v rámci společensky účelných pracovních míst umístěno nejvíce uchazečů. Až 96 % těchto vyhrazených pracovních pozic bylo financováno z Evropského sociálního fondu, zbytek ze státního rozpočtu (Úřad práce, 2016). Počet vytvořených pracovních míst v evidenci ÚP v tomto konkrétním případě spočívá ve vyhrazení již existujícího místa zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Nově zřízená společensky účelná pracovní místa nejsou v této práci zmiňována, protože jejich počet je ve srovnání s vyhrazenými SPÚM zanedbatelný a jejich vliv na celkové uplatňování tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je minimální. Podle tiskové zprávy Úřadu práce z roku 2023 vyhrazená pracovní místa v rámci celé republiky vznikají nejčastěji v administrativních profesích a do určité míry také v řemeslné výrobě.



Obrázek 5: Chráněná pracovní místa zřízená u zaměstnavatele na území ČR v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2025a

Chráněné pracovní místo je dalším z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které zaměstnavatelé zřizují nebo vymezují pro osoby se zdravotním postižením (OZP). Dohoda o obsazení CHPM se uzavírá s ÚP ČR na dobu 3 let. Z Obrázku 5 je zřejmé, že jejich využití postupně klesalo. Důvodem může být například změna zákona o zaměstnanosti v podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Od roku 2018 místo dosavadního vymezování nebo zřizování CHPM musí zaměstnavatelé, kteří chtějí žádat o příspěvky na podporu zaměstnávání OZP uzavřít s ÚP ČR tzv. „dohodu o uznání za zaměstnavatele osob se zdravotním postižením“. Tato změna může způsobit administrativní zátěž pro zaměstnavatele a současně s tím i jejich menší motivaci zaměstnávat OZP (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018).

### 2.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Na rozdíl od aktivní se pasivní politika zaměstnanosti zaměřuje na zprostředkování zaměstnání a hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Toto zabezpečení se realizuje formou dávek a podpor, které slouží jako náhrada příjmu ze zaměstnání. Zároveň je ale důležité, aby tato subvence lidi motivovala k tomu si zaměstnání najít a nespoleháli se pouze na pomoc státu. Financování těchto podpor je prováděno skrz systém povinných daňových odvodů, kde je právě z tohoto důvodu zařazen příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Cílem této politiky je tedy

poskytnout finanční podporu a zmírnit ekonomické obtíže osobám, které se ocitly například kvůli ztrátě zaměstnání ve finanční tísní.

**Podpora v nezaměstnanosti** je forma dočasné pomoci v období, kdy uchazeč spolupracuje s Úřadem práce při hledání vhodného zaměstnání. Žadatel, který zažádá o podporu musí být veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Aby daná osoba získala nárok na finanční výpomoc, musí splnit zákonem stanovené podmínky. Jednou z nich je mít odpracováno alespoň 12 měsíců v zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, během kterých v rámci sociálního zabezpečení odváděl důchodové pojištění. Navíc musí být tato doba v rámci posledních 2 let před tím, než se zaregistruje na Úřad práce jako uchazeč o zaměstnání. Po splnění těchto podmínek se výše dávky vypočítá procentem z čistého příjmu v posledním ukončeném zaměstnání žadatele. Dávka je vyplácena měsíčně po dobu 5-11 měsíců podle věku uchazeče (Portál veřejné správy, 2021).

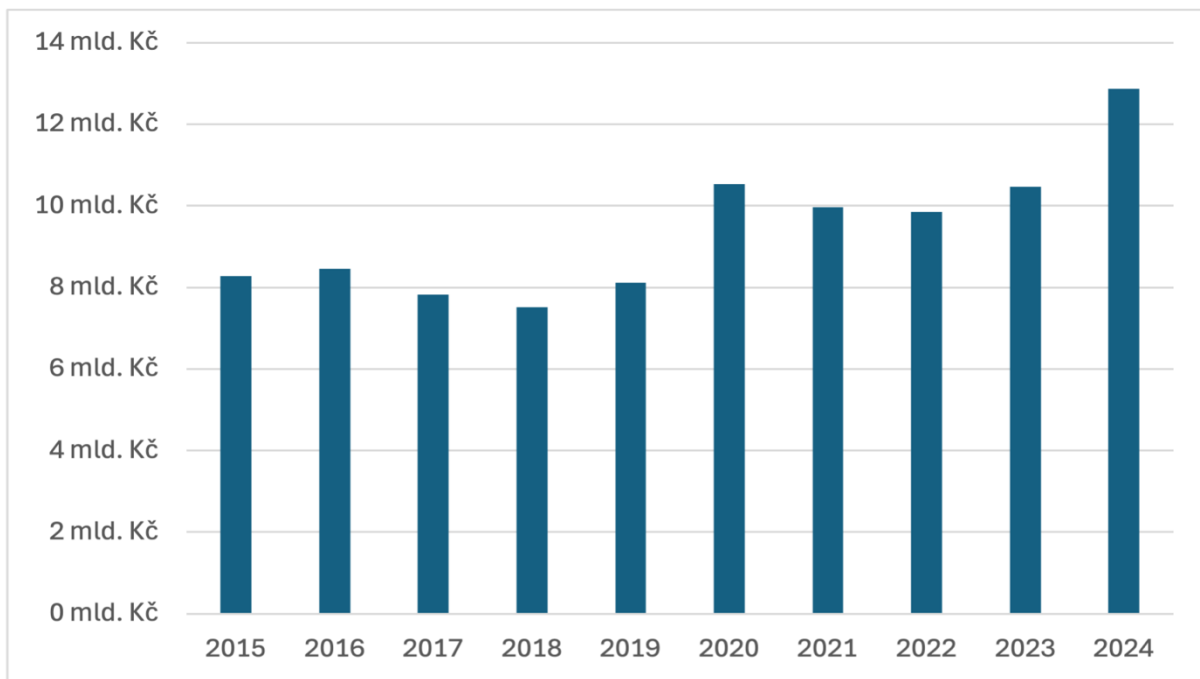
Dalším z opatření, kterým Česká republika bojuje proti sociálnímu vyloučení je **pomoc v hmotné nouzi**. Jedná se o různé typy dávek pro osoby s nedostatečnými příjmy, které mají zajistit, že tyto osoby budou více motivovány si aktivně hledat a zajišťovat prostředky k uspokojení svých potřeb. Systém je postaven na principu, že každá osoba, která pracuje, se musí mít lépe než ta, která nepracuje anebo se práci vyhýbá. Danou sociální podporu vyplácejí příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR. Mezi dávky, které napomáhají řešení hmotné nouze patří (Úřad práce ČR, 2023d):

- příspěvek na živobytí který slouží k zajištění základních životních potřeb osobám či rodinám, jejichž příjem po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje částky živobytí,
- doplatek na bydlení, který spolu s příjmy a příspěvkem na bydlení pokrývá odůvodněné náklady na bydlení tak, aby osobě či rodině zůstala částka živobytí,
- mimořádná okamžitá pomoc je k dispozici lidem, kteří se ocitli v mimořádné krizové situaci a nejsou schopni ji zvládnout vlastními silami. Vyplácí se například v případě hrozby vážné újmy na zdraví, při ztrátě bydlení, po mimořádné události (např. požár, povodeň) nebo k pokrytí základních potřeb, pokud příjmy osoby či rodiny nedosahují částky živobytí.

## 2.4 Vývoj vybraných ukazatelů pasivní politiky zaměstnanosti

Jak již bylo uvedeno, pasivní politika zaměstnanosti slouží k ochraně jednotlivců před sociálními a ekonomickými důsledky nezaměstnanosti. Jejím hlavním nástrojem je především

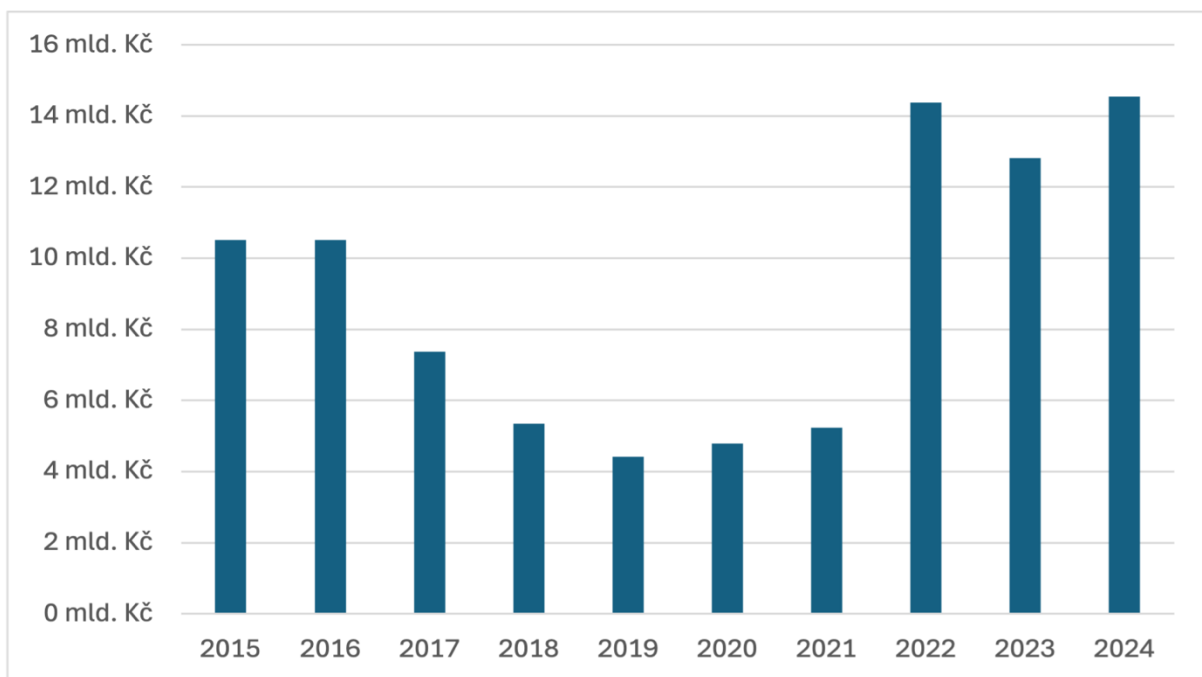
podpora v nezaměstnanosti, která dočasně nahrazuje výpadek příjmů. Předmětem této práce jsou však i dávky pomoci v hmotné nouzi, které poskytují finanční podporu osobám s nedostatečnými příjmy. Ačkoli tyto dávky nejsou tradičně považovány za součást pasivní politiky zaměstnanosti, mohou hrát roli v podpoře nezaměstnaných osob. Z tohoto důvodu jsou v tomto kontextu zahrnuty mezi pasivní opatření.



Obrázek 6: Vyplacené podpory v nezaměstnanosti na území celé ČR v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV, 2025

Obrázek 6 zobrazuje výše vyplacených podpor v nezaměstnanosti na území ČR v letech 2015-2024. Výše podpory se odvíjí od průměrné čisté mzdy dosažené v posledním zaměstnání během předchozího kalendářního čtvrtletí. Maximální výše podpory je omezena pro rok 2025 částkou 26 163 Kč (rozumíme penězům, 2024). Hodnoty v grafu se v průběhu sledovaného období měnily jen mírně. Nejvyšší byly právě v roce 2024, kdy celková výše vyplacených podpor dosáhla 12,9 miliard Kč. Z dostupných údajů vyplývá, že v roce 2024 vzrostla podpora bez podstoupení rekvalifikace o 1810 Kč ve srovnání s předchozím rokem. O 2000 Kč se také ve srovnání s rokem 2023 zvýšila částka na podporu v nezaměstnanosti při rekvalifikaci a podíl nezaměstnaných byl vyšší o 0,4 p.b. (Daňový portál, 2024; Úřad práce ČR, 2025).



Obrázek 7: Výdaje na dávky pomoci v hmotné nouzi na území celé ČR v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV, 2025

Výdaje na dávky pomoci v hmotné nouzi zahrnují příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádnou okamžitou pomoc a od března 2022 humanitární dávku. Z dat na Obrázku 7 je možné pozorovat, že v letech 2022-2024 tyto dávky podstatně vzrostly. Důvodem je výplata již zmíněných humanitárních dávek občanům Ukrajiny. V roce 2024 navíc Českou republiku velice výrazně zasáhly povodně, což je další příčinou výrazného nárůstu výdajů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2025). V roce 2023 byla struktura dávek na pomoc v hmotné nouzi následující: výdaje na humanitární dávku činily 54 % z celkových výdajů, příspěvek na živobytí 32 %, doplatek na bydlení 13 % a zbylé 1 % tvořila mimořádná okamžitá pomoc (Český statistický úřad, 2024c). V roce 2015 také nabyl účinnosti Zákon č. 252/2014 Sb., kterým se změnil Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Podle tohoto zákona došlo k výraznějším změnám v oblasti pomoci v hmotné nouzi. Konkrétně se jednalo o snížení dávek na živobytí, zpřísnění pravidel pro příjemce dávek a zpřísnění podmínek pro jejich přiznání. Důvodem byla zejména úsporná opatření, která měla za cíl snížit výdaje a také více motivovat jedince závislé na dávkách k hledání zaměstnání. Důsledkem byl tedy pokles ve vyplacených dávkách pomoci v hmotné nouzi v následujících letech.

### **3 Analýza vybraných ukazatelů trhu práce v Pardubickém kraji**

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit vývoj Pardubického kraje v rámci ukazatelů z oblasti trhu práce. V rámci dosažení tohoto cíle se bude analytická část zabývat sekundární analýzou dat, která je založena na zpracování a interpretaci již existujících údajů zveřejněných státními institucemi poskytujícími data o trhu práce. Statistická data budou převzata primárně z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR. Tato data budou dále interpretována metodami analýzy a komparace.

V případě analýzy dojde k rozkladu celků jako je trh práce, aktivní či pasivní politika zaměstnanosti na menší jednotlivé části, které pak budou samostatně zkoumány a srovnávány. Pozornost bude kladena na příčiny, vztahy a souvislosti mezi jednotlivými složkami a také na identifikování důležitých faktorů, které mohou být klíčové k uchopení problému.

V rámci analytické části budou aplikovány ukazatele podílu nezaměstnaných osob, míry ekonomické aktivity, míry zaměstnanosti, počtu uchazečů o zaměstnání, počtu volných pracovních míst a mzdové ukazatele průměrné hrubé mzdy a mediánu mezd, které byly popsány v rámci kapitoly 1.5 Ukazatele trhu práce, a dále také jednotlivé nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti zmíněné výše v kapitole 2.1 a 2.3. mezi které patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, chráněná pracovní místa a příspěvek na zapracování. Vývoj jednotlivých nástrojů a ukazatelů bude sledován a interpretován v letech 2015-2024, v závislosti na dostupnosti dat budou některé ukazatele popsány pouze do roku 2023. Výstupy jednotlivých dat budou zobrazeny graficky, nejčastěji ve formě sloupcových či spojnicových grafů.

#### **3.1 Charakteristika Pardubického kraje**

Pardubický kraj se nachází ve východní části Čech a s cca 530 000 obyvateli se řadí mezi menší kraje. Je tvořen celkem čtyřmi okresy: Pardubice, Ústí nad Orlicí, Chrudim a Svitavy. V kraji se nachází celkem 38 měst, ve kterých žije 60,9 % obyvatel tohoto kraje. Mezi větší města patří Pardubice a Chrudim nacházející se v západní části kraje a Svitavy a Ústí nad Orlicí na východě. Zatímco západní část je díky rozvinutým službám a průmyslu ekonomicky silnější, východní část nemá tak vysokou koncentraci velkých průmyslových podniků a služeb a figurují zde spíše tradičnější odvětví jako je stavebnictví, výroba či zemědělství. Z tohoto důvodu může východní část kraje čelit větším výzvám v oblasti pracovního trhu a nižší koncentraci obyvatelstva, které musí navíc za prací často dojíždět do větších měst. Kraj je obecně specifický svoji výhodnou polohou díky kvalitní železniční a silniční infrastruktuře, která zajišťuje dobré spojení mezi

klíčovými regiony jak po Česku, tak v zahraničí. Významný železniční koridor propojující Berlín, Prahu, Brno a Vídeň prochází právě přes Pardubice a Českou Třebovou, což posiluje dostupnost kraje. Nachází se zde také letiště s vojenským a civilním provozem umožňující mezinárodní spojení či možnost říční dopravy po řece Labi. Výhodná geografická poloha kraje usnadňuje obchod, logistiku i cestovní ruch, čímž podporuje ekonomický rozvoj a také může být atraktivnější pro investory (Český statistický úřad, 2025b).

V průběhu roku 2023 počet obyvatel vzrostl o 1,8 tisíc osob. Celkem se Pardubický kraj zařadil na 8. místo, co se týče nárůstu počtu obyvatel s hodnotou 3,4 %. Důvodem zvýšení počtu obyvatel v kraji je výhradně migrace. Na kladném migračním saldu se výrazně podílelo zahraniční stěhování, zejména občanů z Ukrajiny. Naopak, co se týče stěhování mezi kraji ČR, kraj zaznamenal ztrátu – více lidí se odstěhovalo, než přistěhovalo. Přírozený přírůstek obyvatel byl záporný, tj. více lidí zemřelo, než se narodilo, což odráží trend stárnutí populace a nízké porodnosti. Průměrný věk ke konci roku 2023 činil 42, 9 roku a za posledních 20 let vzrostl průměrný věk obyvatel kraje o více než 3 roky. Meziročně se také narodilo o 413 dětí méně a zároveň nejméně za posledních 22 let (Český statistický úřad, 2024d). Z výše zmíněných informací tedy vyplývá, že bez zahraniční migrace by počet obyvatel v kraji klesal. Atraktivita regionu pro přistěhovalce ze zahraničí může být zdrojem pro zmírňování nepříznivých demografických trendů. Na druhou stranu by kraj měl zapracovat na přírozené obnově obyvatelstva a posílit jeho atraktivitu pro vnitrostátní přesun obyvatel, neboť populační růst kraje nemůže být dlouhodobě závislý na zahraniční migraci.

Z ekonomického hlediska zde dominuje zejména sekundární a terciární sektor. Kraj se pyšní značnou průmyslovou tradicí v potravinářském, strojírenském, elektrotechnickém, chemickém a textilním průmyslu, ale i ve výrobě dopravních prostředků. Právě díky rozvinutému průmyslu v kraji působí významní zaměstnavatelé, kteří zajišťují pracovní místa a podporují hospodářský rozvoj. V okrese Pardubice mezi ně patří například Nemocnice Pardubického kraje, Foxconn European Manufacturing Services s.r.o., Panasonic Automotive Systems Czech, s.r.o., Synthesia, a.s. či Univerzita Pardubice. Dominantním zaměstnavatelem v okrese Ústí nad Orlicí je Iveco Czech Republic, a.s., zabývající se výrobou motorových vozidel a jejich součástí. ARRIVA autobusy a.s., která se zaměřuje na městskou pozemní dopravu, nebo KOVOLIS HEDVIKOV a.s. jsou důležitou součástí okresu Chrudim. Mezi hlavní zaměstnavatele regionu Svitavy patří SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o., zabývající se výrobou skleněných vláken, či THT Polička, s.r.o. kde dochází k výrobě požární techniky.

K 31.12.2024 bylo v registru ekonomických subjektů evidováno 116 280 subjektů se sídlem v Pardubickém kraji, což ve srovnání s předchozím rokem představuje meziroční nárůst o 1 174, tj. 1,0 %. Tento růst by mohl znamenat postupné stabilizování podnikatelského prostředí poté, co v roce 2023 došlo k výraznému poklesu počtu ekonomických subjektů, zejména v kategorii živnostníků. V tomto roce došlo k úbytku 12 066 živnostníků, které bylo zřejmě spojené i se zřízením povinných datových schránek. Obecně se podnikatelé nejvíce koncentrují ve Středočeském kraji, Pardubický kraj se pak v roce 2024 umístil na 6. příčce s 68,1 % zastoupením živnostníků mezi všemi registrovanými subjekty. Nejvyšší podíl podnikatelů je v okrese Svitavy a nejnižší na Pardubicku (Český statistický úřad, 2025c). Důvodem může být například struktura ekonomiky, demografické faktory či dostupnost pracovních míst. Zatímco na Pardubicku se soustřeďují velké společnosti a nabízí se zde více pracovních příležitostí, není zde tak velká potřeba živnostenského podnikání. Individuální podnikání pak může být větším lákadlem v menších městech či na venkově, kde není tolik pracovních příležitostí ve velkých firmách a institucích.

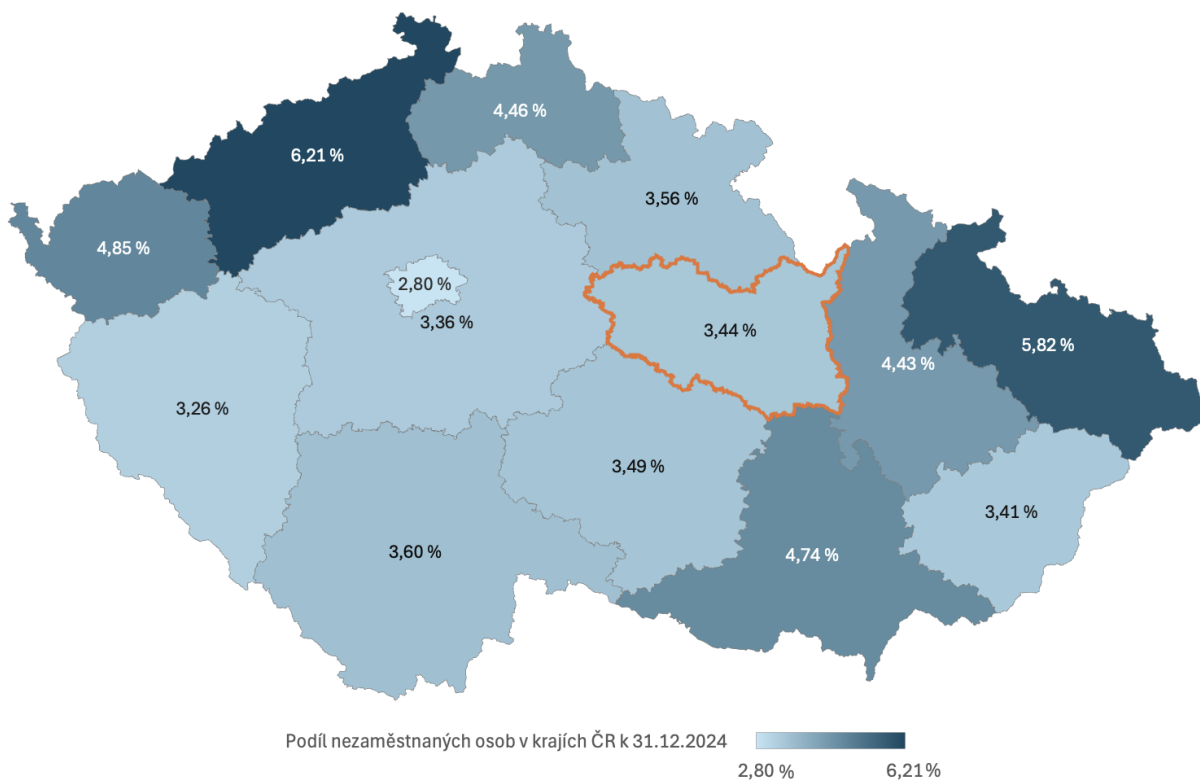
Klíčovým ukazatelem vývoje ekonomiky v kraji je hrubý domácí produkt (HDP). Ten v tomto případě vyjadřuje celkovou ekonomickou výkonnost kraje ve vztahu k celé ČR a zahrnuje hodnotu všech vyrobených produktů a poskytnutých služeb. V roce 2023 objem HDP činil 303,2 mld. Kč, což představuje 4 % republikové hodnoty. HDP na obyvatele bylo devátou nejvyšší pozicí v mezikrajském srovnání a činilo 571,9 tis. Kč, tj. 81,7 % průměru ČR. Do roku 2012 kraj výrazněji zaostával za republikovou hodnotou, poté se situace začala mírně zlepšovat. Po roce 2018 docházelo k výraznějším výkyvům, avšak v posledních letech situace v kraji dosahuje mnohem lepších výsledků, jelikož hodnota HDP z roku 2023 je druhou největší hodnotou za posledních 10 let (Český statistický úřad, 2025d).

### **3.2 Trh práce v Pardubickém kraji**

Trh práce ovlivňuje řada prvků, mezi které patří například demografické faktory či struktura ekonomiky. Jak bylo řečeno výše, Pardubický kraj je specifický svojí orientací na průmysl, což má vliv například na strukturu pracovních míst, požadavků na pracovní sílu, ale i sociální a ekonomické podmínky v dané oblasti. Ve 3. čtvrtletí roku 2024 bylo v Pardubickém kraji zaměstnáno cca 246 tisíc osob. Průměrná hrubá měsíční mzda se v 1. až 4. čtvrtletí roku 2024 meziročně nominálně zvýšila na 41 337 Kč, je však třetí nejnižší mezi kraji republiky (Kurzy.cz, 2025).

### 3.2.1 Podíl nezaměstnaných osob

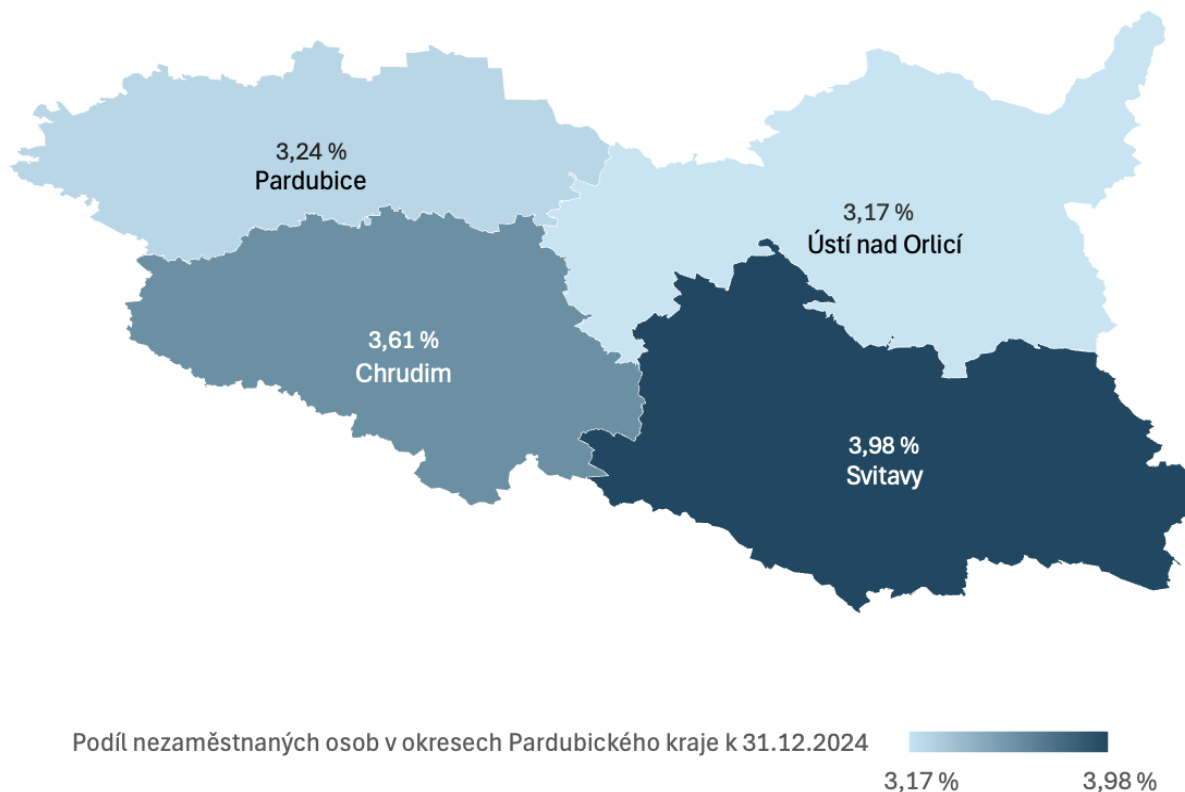
Z Obrázku 8 je patrné, že PNO (podíl nezaměstnaných osob) v jednotlivých krajích České republiky se pohyboval k 31. 12. 2024 mezi 2,80 % a 6,21 %. Celorepublikový průměr ke konci roku vzrostl na 4,1 % a v meziročním srovnání se zvýšil o 0,4 p.b., konkrétně o 27 251 uchazečů. Nejvyšší podíl nezaměstnaných byl v Ústeckém a Moravskoslezském kraji, což se oproti loňskému období nezměnilo. Tyto regiony mají dlouhodobě sklony k vyšším mírám nezaměstnanosti zejména kvůli struktuře průmyslu, se kterou se pojí nedostatečná diverzifikace ekonomiky, či vyšší podíl nízkokvalifikovaných pracovních sil.



Obrázek 8: Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR k 31.12.2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2024e

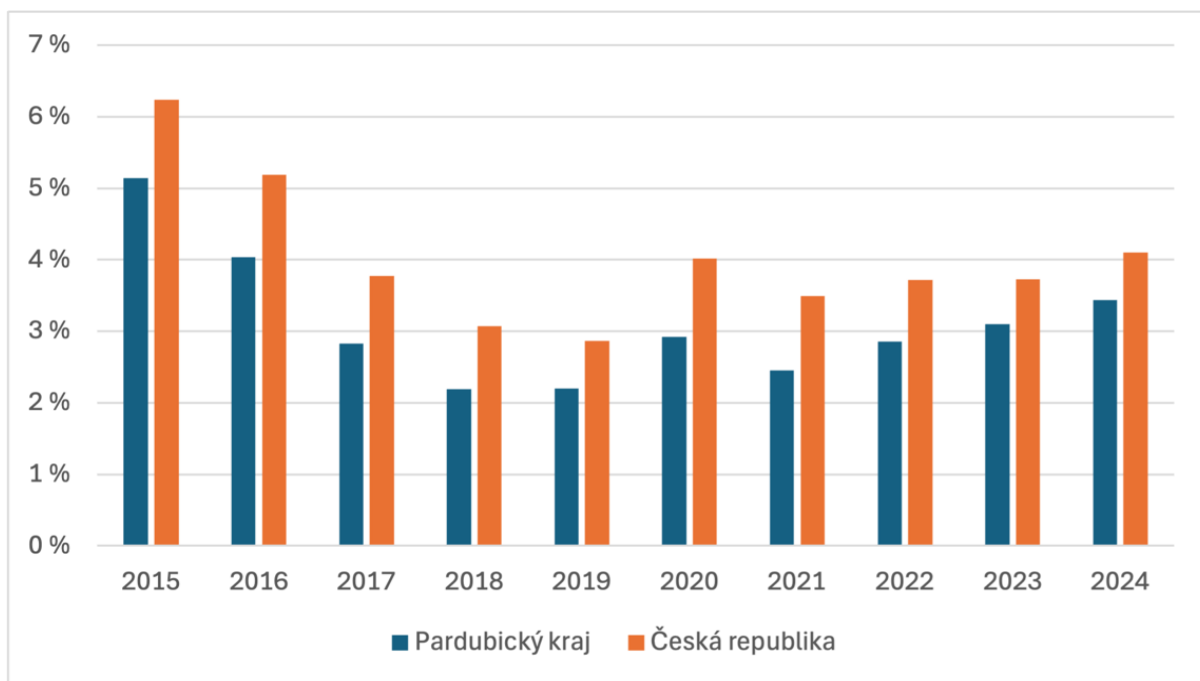
Nejnižší nezaměstnaností se naopak může pyšnit Praha, Plzeňský či Středočeský kraj. Obecně jsou tyto kraje, zejména Praha a Středočeský, známé svojí silnou ekonomikou, rozmanitým pracovním trhem nebo dostupnými pracovními příležitostmi a s tím spojenou vysokou mobilitou pracovních sil. V této práci je pozornost věnována zejména Pardubickému kraji, který byl ve srovnání s ostatními kraji pátý nejnižší s podílem 3,44 %. Meziročně pak došlo k nárůstu o 0,34 p.b. (Český statistický úřad, 2025e).



Obrázek 9: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Pardubického kraje k 31.12.2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2024e

V žádném z jednotlivých okresů Pardubického kraje nebyl PNO vyšší nebo stejný, než je celorepublikový průměr. Nejvyšší byl v okrese Svítavy, nejnižší pak v okrese Ústí nad Orlicí, jak ukazuje Obrázek 9. K 31. prosinci 2024 evidovala Pardubická pobočka ÚP 12 211 nezaměstnaných osob, z toho 15 % patřilo mezi osoby se zdravotním postižením a 6,7 % zahrnovalo absolventy a mladistvé (Český statistický úřad, 2025e). Rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými okresy kraje jsou způsobeny zejména zimní sezónní složkou, kdy do evidence ÚP přicházejí pracovníci z těžebního průmyslu či ze stavebnictví. Tato složka je nejvíce zastoupena v okrese Svítavy a Chrudim, což vysvětluje jejich nejvyšší podíl nezaměstnaných osob. Významný podíl na nárůstu nezaměstnanosti v zimních měsících mají například i pracovní poměry sjednané na dobu určitou, která je většinou sjednaná ke konci roku či ukončování krátkodobých pracovních příležitostí v obchodech, které se týkají období Vánoc. Naproti tomu v okrese Pardubice nebo Ústí nad Orlicí dominují služby či například chemický průmysl, a proto nejsou tolik ovlivněny sezónností. Také je zde důležitý turismus, který zde i v zimních měsících hraje důležitou roli, a to převážně v okrese Ústí nad Orlicí, které se nachází nedaleko Orlických hor. Nachází se zde také nejvyšší vrchol Pardubického kraje, Kralický Sněžník, který leží na česko-polských hranicích.



Obrázek 10: Podíl nezaměstnaných osob v Pardubickém kraji a České republice v letech 2015-2024

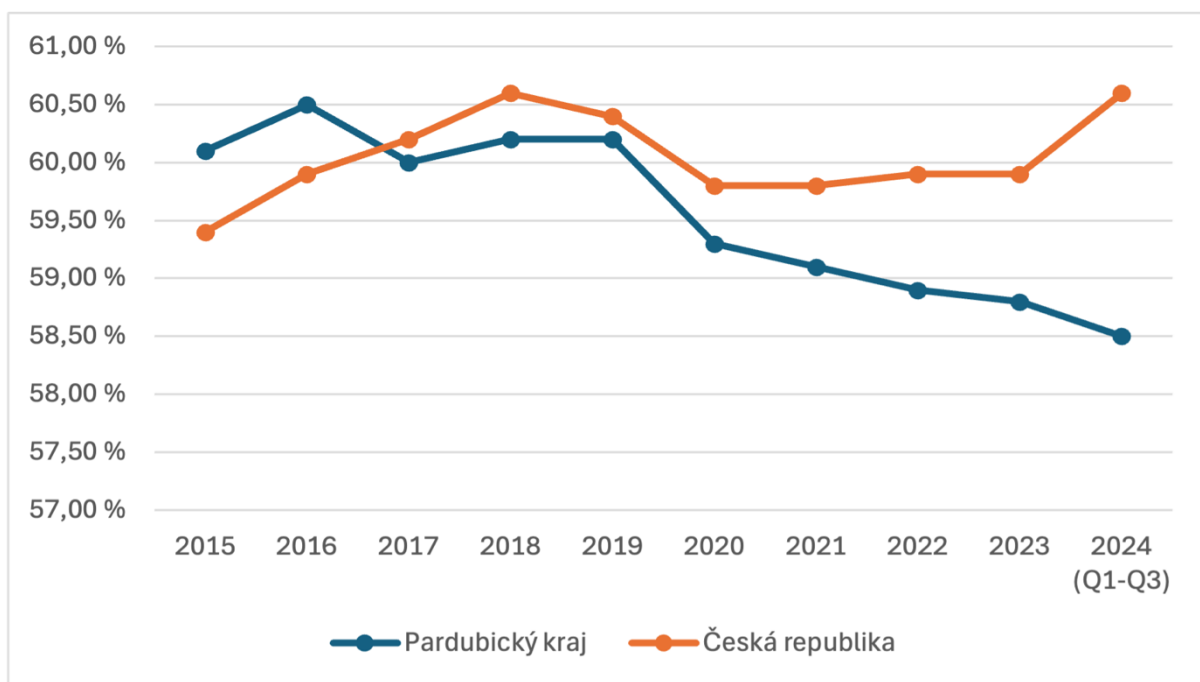
Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2024e

Z Obrázku 10 je zřejmé, že vývoj podílu nezaměstnaných osob v Pardubickém kraji mezi lety 2015-2024 kopíroval vývoj v České republice. Pardubický kraj ve všech zkoumaných letech vykazoval nižší hodnoty, než je celorepublikový průměr. Při porovnávání České republiky s krajem je důležité zohlednit, že celorepublikový průměr je ovlivněn jak kraji, které se dlouhodobě vyznačují nízkou nezaměstnaností, jako například Praha nebo Středočeský, ale také kraji s nezaměstnaností vyšší jako Moravskoslezský, Ústecký či Karlovarský. Regionální specifika jednotlivých krajů odráží celkové ekonomické podmínky v České republice, a tudíž mají vliv na vývoj jednotlivých makroekonomických ukazatelů. Za sledované období byl největší PNO v roce 2015. V té době se Česká republika ještě vzpamatovávala z recese, která na český trh práce působila opožděným efektem. Dále byl domácí trh práce ovlivněn uchazeči s nízkou úrovní vzdělání, zejména vyučenými či pouze se vzděláním základním. Tento faktor ovlivňuje trh práce podstatně i nadále. V průběhu let docházelo k postupnému poklesu nezaměstnanosti, přičemž největší zlepšení je viditelné v letech 2017 až 2019. Toto období doprovázel hospodářský růst a aktivní zásahy státu se pozitivně odrážely i v rámci stabilního rozvoje trhu práce. Rokem 2020 započala koronavirová pandemie, která český trh práce zasáhla negativním způsobem. V rámci přijímání bezpečnostních opatření byly nejvíce zasaženy služby

v oblastech pohostinství, lázeňství, prodeji či kultuře. I tak si ale Česká republika dokázala zachovat poměrně nízkou míru nezaměstnanosti.

### 3.2.2 Ekonomická aktivita

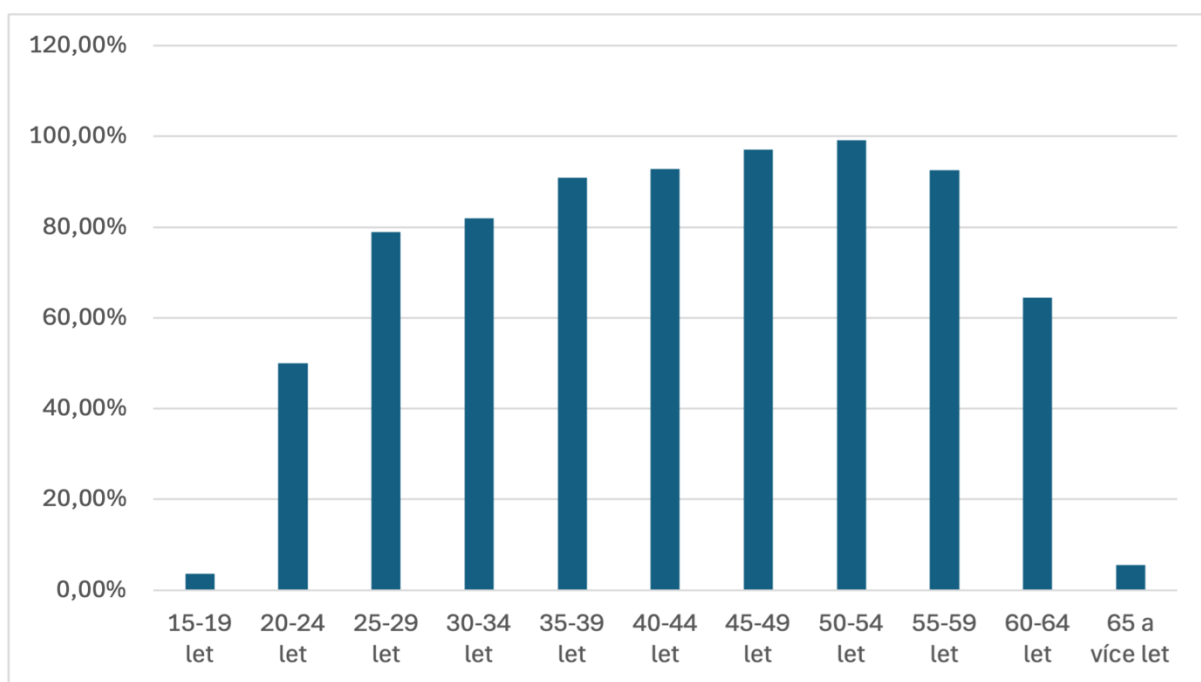
Obrázek 11 zobrazuje podíl ekonomicky aktivních osob, ať už zaměstnaných či nezaměstnaných, ve věku 15-64 let na celkové populaci v produktivním věku. Pardubický kraj si do konce roku 2016 vedl velice dobře, a dokonce převýšil celorepublikový průměr míry ekonomické aktivity. Do roku 2019 docházelo k pozvolnému růstu, což je následkem stabilní a příznivé ekonomické situace, ale již se nacházel pod úrovní ČR. Od počátku roku 2020 se začínají výrazněji projevovat rozdíly na celostátní a krajské úrovni. Zatímco na úrovni ČR zůstává ukazatel relativně stabilní bez výraznějších výkyvů, v Pardubickém kraji dochází ke znatelnému poklesu ekonomické aktivity. Tento propad je opět následkem koronavirové pandemie a časem se prohluboval, jelikož její důsledky na trh práce doléhaly postupně. V mnoha firmách docházelo k přerušení výroby, odstávkám či hromadnému propouštění. I tak si ale Pardubický kraj v tomto období vedl poměrně dobře oproti ostatním krajům. Důvodem může být fakt, že v kraji dominují průmyslová odvětví, a ne služby které byly mnohem více citlivé na pandemická opatření.



Obrázek 11: Míra ekonomické aktivity v České republice a v Pardubickém kraji v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2025f

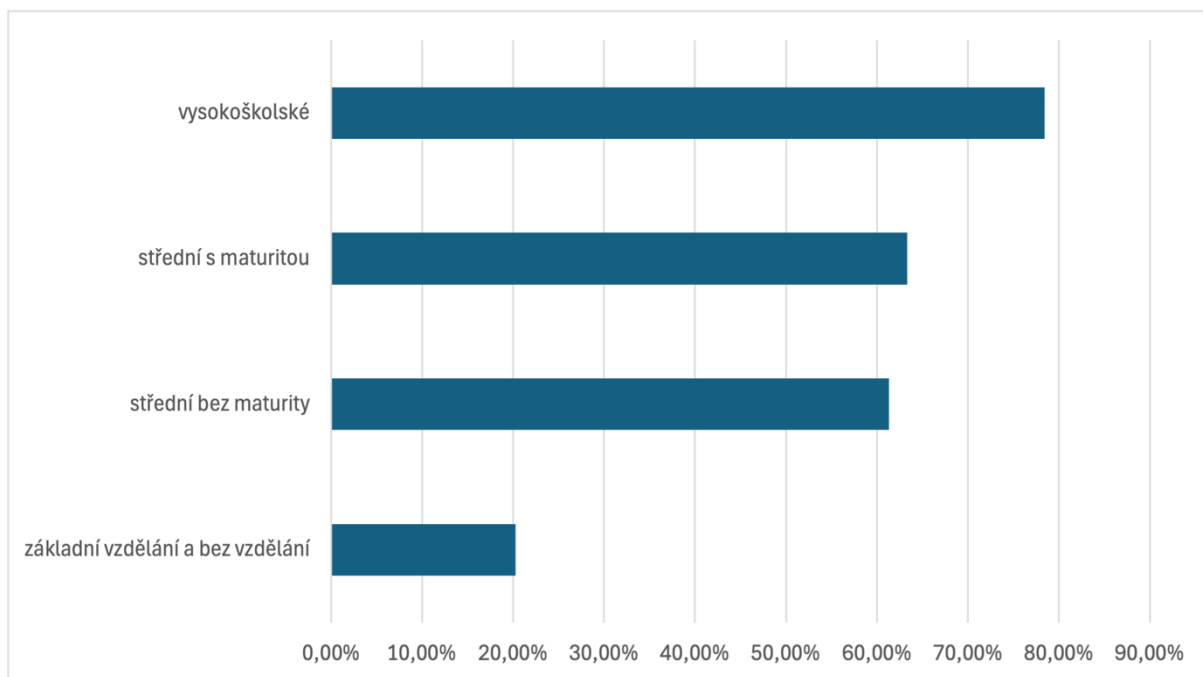
V roce 2020 také došlo ke spuštění Cíleného programu zaměstnanosti Antivirus, jehož cílem byla kompenzace náhrad mezd zaměstnanců u zaměstnavatelů zasažených pandemií. Nejvýraznější pokles ekonomické aktivity oproti celorepublikovému průměru byl právě v roce 2024. Tento rozdíl může souviset s úbytkem evidenčního počtu zaměstnanců v kraji, který ve 2. čtvrtletí 2024 činil 1,1 tisíc osob, či s dlouhodobě nižší mzdovou úrovní oproti ostatním krajům (Český statistický úřad, 2024f). Kvůli nižšímu ohodnocení nemusí být zaměstnanci motivováni setrvávat v tomto regionu a dochází tak k odlivu kvalifikovaných pracovníků do lépe placených oblastí.



Obrázek 12: Míra ekonomické aktivity v Pardubickém kraji podle věku v roce 2023

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2024g

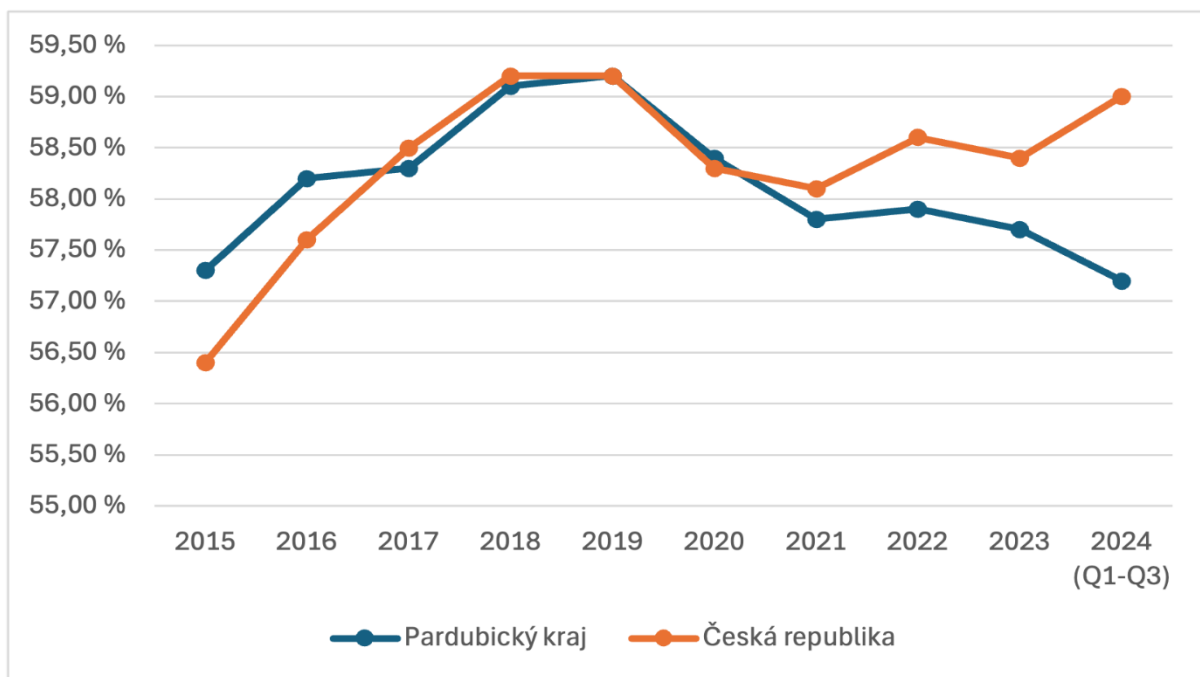
V Pardubickém kraji byla v roce 2023 nejvyšší míra ekonomické aktivity zaznamenána u osob ve věku 50-54 let a to 99,1 %. Pro hodnocení byla využita data za rok 2023, jelikož údaje za rok 2024 dosud nebyly zveřejněny kompletně. Na Obrázku 12 lze pozorovat, že zaměstnanost roste od věkové kategorie 20-24 let. V tomto věku většina lidí na trh práce teprve vstupuje, například po absolvování vysoké školy. Vysoké hodnoty rovněž vykazuje věková skupina 45-49 let, což by odpovídalo období vrcholné pracovní aktivity. Pro lidi v tomto věku již také není typické tolik měnit zaměstnání jako například pro mladší osoby, které mohou teprve hledat jaké zaměstnání je pro ně to pravé. Nejnižší míru ekonomické aktivity vykazují věkové kategorie 15-19 let a také 65 a více let. V tomto věku jsou lidé buď ještě moc mladí a dávají přednost studiu, nebo naopak již odcházejí do důchodu.



Obrázek 13: Míra ekonomické aktivity v Pardubickém kraji podle vzdělání v roce 2023

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2024g

Na Obrázku 13 lze sledovat míru ekonomické aktivity v Pardubickém kraji dle vzdělání, a to konkrétně v roce 2023. Nejvyšší byla u vysokoškolsky vzdělaných osob, kde dosáhla 78,4 %. Tito lidé mají díky své kvalifikaci obecně lepší pracovní příležitosti a s tím je běžně spojeno i lepší finanční ohodnocení. Vzhledem ke svému vzdělání nemají většinou problém s nezaměstnaností a míra nezaměstnanosti je u nich často nižší než u lidí s nižším či základním vzděláním. Poměrně vysoké hodnoty ale vykazují i osoby se středním vzděláním jak s maturitou, tak bez maturity. To je způsobeno několika faktory. V posledních letech například rostoucí poptávkou po profesích, které vyžadují specifické znalosti a dovednosti. Většinou se jedná o manuální práce jako zedníci, instalatéři, automechanici nebo jiné profese, které bývají součástí učňovských oborů. Tyto obory byly v minulých dekáдах považovány za spíše méně atraktivní, což je spojeno s aktuálním nedostatkem těchto profesí a jejich vysokou poptávkou na trhu práce. Naopak poměrně nízkou míru ekonomické aktivity lze pozorovat u lidí se základním vzděláním či úplně bez vzdělání. Hodnota 20,3 % dokazuje, že jejich zaměstnání může být pro firmy často problematické, vzhledem k jejich nízké kvalifikaci. Tito lidé mají poměrně omezený výběr pracovních pozic, které navíc nemusí být tolik stabilní. To je často spojeno i s horším finančním ohodnocením. Řešením by pro tyto osoby mohlo být podstoupení rekvalifikace, kterou nabízí Úřady práce.



Obrázek 14: Míra zaměstnanosti v České republice a Pardubickém kraji v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2025f

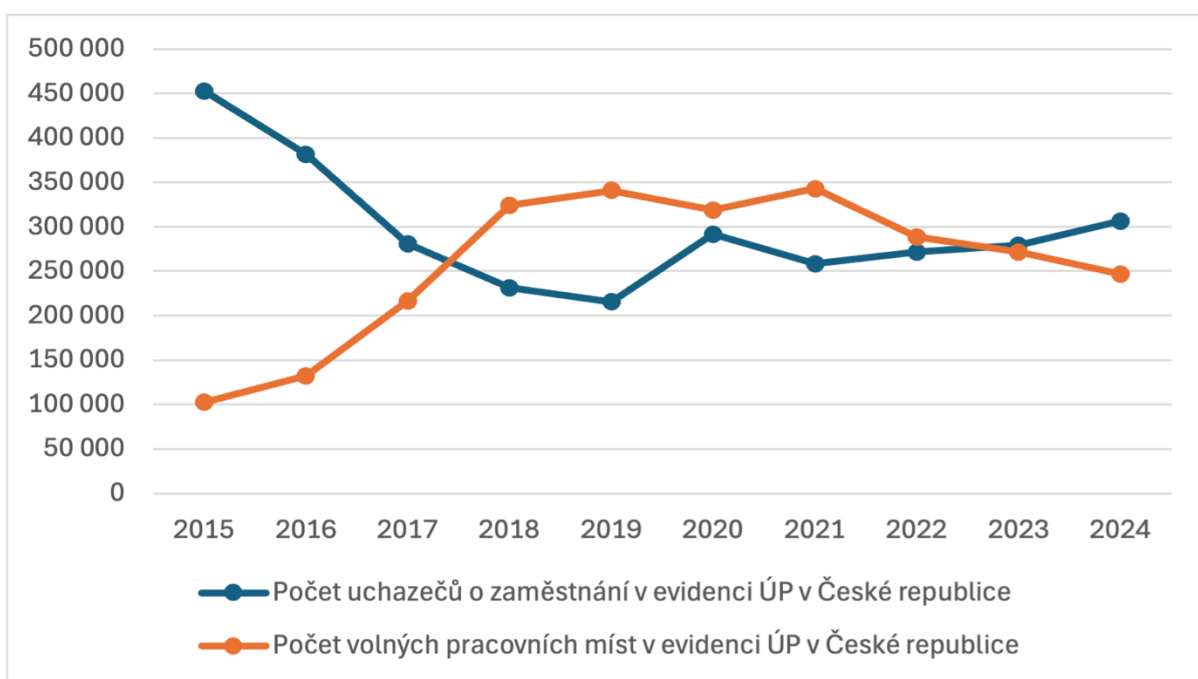
Od roku 2015, kdy byla míra zaměstnanosti jak v Pardubickém kraji, tak na celorepublikové úrovni poměrně nízká, následovalo období postupného růstu. Kolem roku 2018 a 2019 lze na Obrázku 14 pozorovat stagnaci, kdy se míra zaměstnanosti v obou případech pohybovala okolo 59 %. Pomyslné nůžky se začínají rozevírat kolem roku 2020, kdy se Česká republika potýkala s pandemií COVID-19. Vliv na vývoj měly také dopady spojené s válkou na Ukrajině, která započala v roce 2022 a v návaznosti na ní vzrostly ceny energií a surovin, což pro mnoho podniků znamenalo růst nákladů, omezování výroby a s tím spojené snižování počtu pracovních míst.

Obecně mezi faktory, které ovlivňují nezaměstnanost (i zaměstnanost) v Pardubickém kraji patří (Úřad práce ČR, 2024c):

- ekonomická situace firem v ČR, stabilita trhu ve světě,
- energetická krize, zvyšování cen,
- nerovnoměrné rozložení podnikatelského zázemí v kraji,
- nedostatek kvalifikované pracovní síly všech kvalifikačních stupňů, zejména technických oborů,
- nedostatečný počet absolventů se vzděláním z technických oborů,
- sociální vyloučení.

### 3.2.3 Nabídka a poptávka

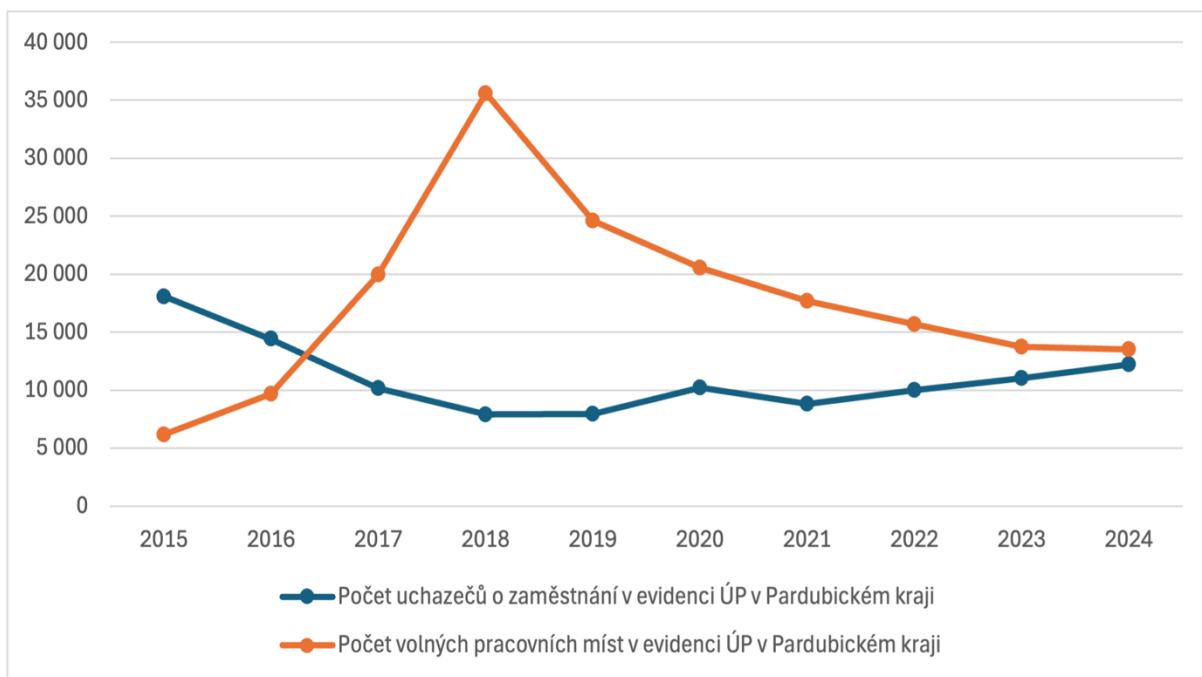
Ve sledovaném období si trh práce prošel několika fázemi a důležitými změnami, které ovlivnily, jak počet uchazečů o zaměstnání, tak počet volných pracovních míst. V letech 2015 do poloviny roku 2017 docházelo v České republice k úbytku počtu uchazečů o zaměstnání a současně k růstu počtu volných pracovních míst. Tento stav zobrazuje Obrázek 15 a signalizuje tak zlepšující se situaci, jelikož klesá nezaměstnanost a lidé si snáz najdou práci. Navíc roste počet volných pracovních míst, což může poukazovat na rostoucí zájem firem o nové zaměstnance například z důvodu rozšiřování výroby. Zároveň je ale důležité zmínit, že počet uchazečů, tj. nabídka práce zatím výrazně převyšuje poptávku po práci a tím pádem není k dispozici dostatek volných pracovních míst pro všechny, kteří pracovat chtějí.



Obrázek 15: Počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v evidenci ÚP v České republice v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2024h

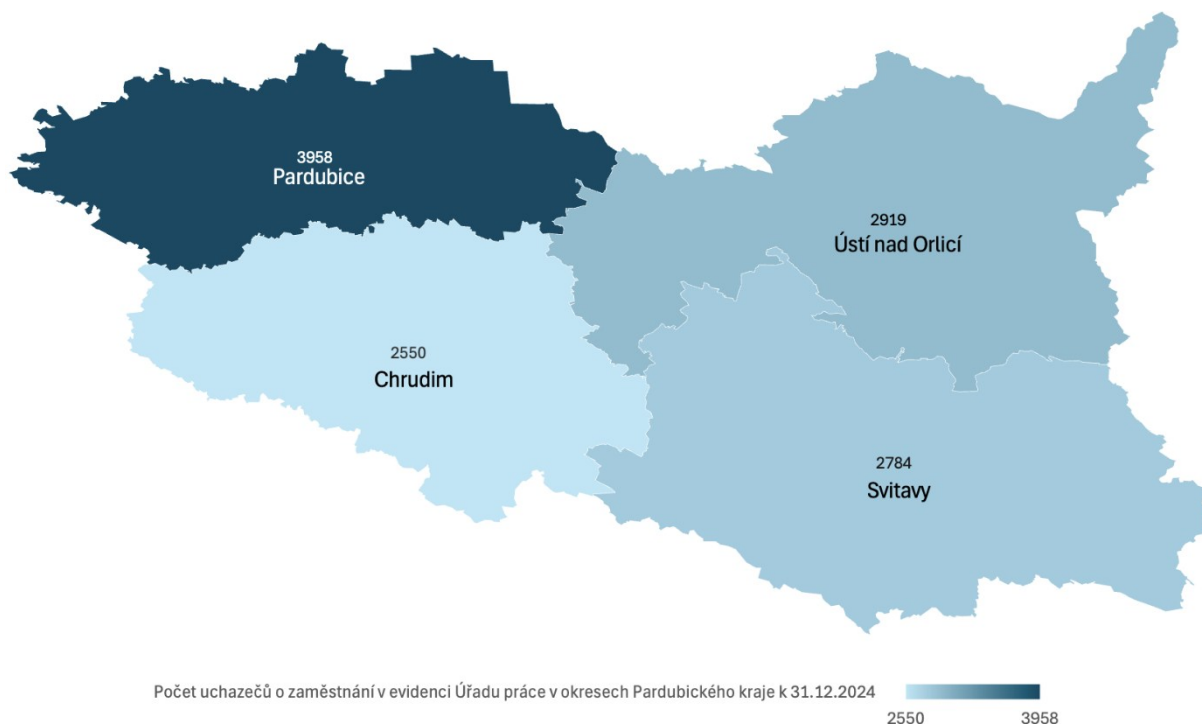
Před rokem 2018 se však situace obrátila a počet volných pracovních míst převyšoval počet uchazečů o zaměstnání. Uchazeči tak nemají problém se uplatnit na trhu práce a mohou si mezi nabídkami vybírat tu, která je pro ně ta pravá. Na druhou stranu mohou mít zaměstnavatelé problém obsadit některé pozice a ze strany uchazečů může docházet k tlaku na firmy co se týče například mzdového ohodnocení. Za nejpříznivější můžeme považovat roky 2020, 2022 a 2023, kdy byly nabídka práce s poptávkou po práci téměř vyrovnané.



Obrázek 16: Počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v evidenci ÚP v Pardubickém kraji v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2024h

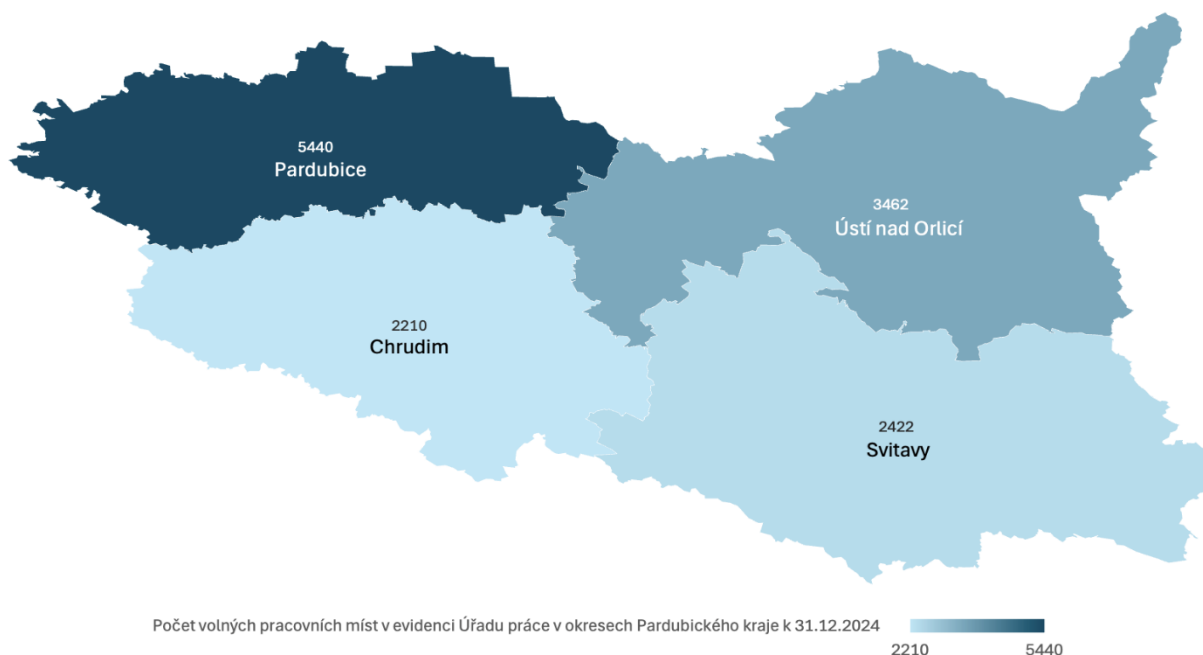
Stejně ukazatele lze porovnat v Pardubickém kraji na Obrázku 16, kde situace již vypadá jinak. Od roku 2015 lze pozorovat poměrně výrazný nárůst volných pracovních míst, který dosáhl vrcholu v roce 2018, kdy jejich počet činil cca 35 000. Meziročně se tak poptávka po práci zvýšila o 78 % a strmý nárůst počtu volných pracovních míst lze přisuzovat zotavování ekonomiky. Nejvíce vzrostla poptávka po dělnících a vzhledem k nedostatku pracovních sil byly firmy ochotné zaměstnat i pracovníky ze třetích zemí. V následujících letech však došlo k poklesu poptávky po práci a ta se tak postupně začala vyrovnávat s nabídkou práce. Nejvíce se jí přiblížila právě v roce 2024. I nadále však počet volných pracovních míst převyšuje počet uchazečů o zaměstnání, což přispívá k nižší nezaměstnanosti a uplatnění tak mohou najít i znevýhodněné skupiny jako starší lidé, lidé bez praxe či osoby se zdravotním postižením.



Obrázek 17: Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP v okresech Pardubického kraje k 31.12.2024

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2024h

Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Pardubického kraje znázorňuje Obrázek 17. Celkem se v prosinci zvýšil počet uchazečů na 12 211 osob, což je o 1 056 osob více než na konci předchozího měsíce. Nárůst v zimních měsících je ovlivněn převážně sezónností, kdy kvůli nepříznivému počasí mnoho pracovníků v oblasti stavebnictví či zemědělství dočasně přichází na úřad práce. Nejvíce nezaměstnaných evidoval okres Pardubice, konkrétně 3958 osob. Obecně je však okres Pardubice, co do počtu obyvatel největší, což může přirozeně znamenat i vyšší počet uchazečů o zaměstnání, přestože ekonomicky jde o poměrně silnou oblast oproti ostatním okresům. Kromě sezónnosti může mít vliv na rostoucí počet uchazečů ukončování smluv na dobu určitou, které obvykle končí posledním dnem daného roku. V tomto období bylo nejméně uchazečů v okresu Chrudim, což je dobré znamení vzhledem k odvětví stavebnictví a zemědělství, která zde figurují. Mnoho lidí žijících v Chrudimi také může najít stabilní zaměstnání v nedalekých Pardubicích či Hradci Králové.



Obrázek 18: Počet volných pracovních míst v evidenci ÚP v okresech Pardubického kraje k 31.12.2024

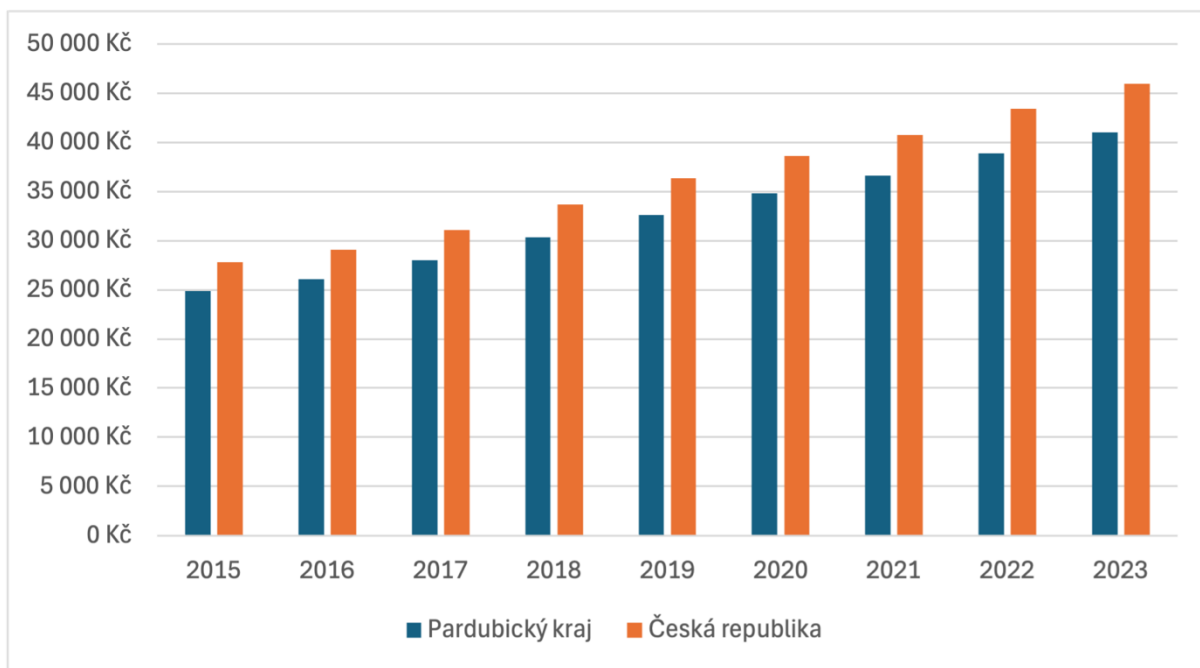
Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2024h

Kraj k 31.12.2024 evidoval celkem 13 354 volných pracovních míst. Obrázek 18 ukazuje, že nejvíce jich bylo v okrese Pardubice, nejméně pak v okrese Chrudim. Na jedno volné místo v rámci celého kraje v průměru připadalo 0,9 uchazeče. Nejvyšší podíl počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo bylo v okrese Chrudim a to 1,2. Z toho vyplývá, že v dané oblasti se nachází více uchazečů o zaměstnání, než je volných pracovních míst. Uchazeči o zaměstnání mohou mít tedy větší problém při snaze získat pracovní pozici. Naopak nejmenší podíl byl v okrese Pardubice, kdy na jedno volné pracovní místo připadalo 0,7 uchazeče. Celorepublikový průměr byl pak 1,2 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Z celkového počtu míst bylo 3 330 vhodné pro absolventy a mladistvé a 498 pro osoby se zdravotním postižením (Úřad práce ČR, 2024d).

### 3.2.4 Mzdy

V období let 2015-2023 docházelo v České republice k poměrně značnému růstu průměrné hrubé mzdy. Je však důležité zmínit, že průměrná mzda není nejrelevantnějším ukazatelem mzdové úrovně. Průměr je ovlivněn vysokopříjmovými skupinami zaměstnanců, což nepřesně odráží skutečnou výši mezd. Přesnějším ukazatelem pro zhodnocení je medián mezd, jehož

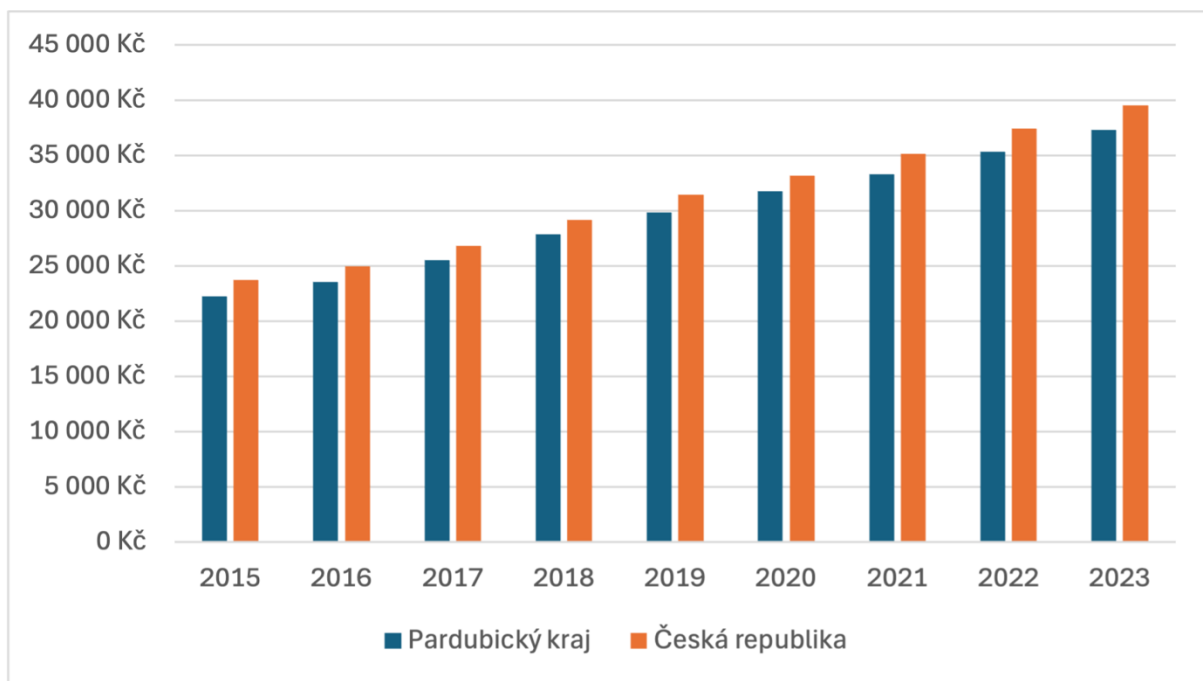
vývoj je podrobněji popsán dále. Pardubický kraj se po celé sledované období nacházel pod celorepublikovým průměrem.



Obrázek 19: Průměrná hrubá měsíční mzda v Pardubickém kraji a v České republice v letech 2015-2023

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2024b

Ve sledovaném období dosáhly mzdy nejvyššího růstu v roce 2018, kdy nominálně vzrostly o 8,1 %, reálně pak o 5,9 %. V dalších letech růst mezd ovlivnila a zpomalila koronavirová pandemie a následně válka na Ukrajině spolu s energetickou krizí. V roce 2023 se průměrná hrubá měsíční mzda v České republice vyšplhala na 45 927 Kč, v Pardubickém kraji pak na 41 036 Kč, což lze pozorovat na Obrázku 19 (Český statistický úřad, 2024b). V rámci mezikrajského srovnání však kraj dlouhodobě zaostává a obsazuje spodní příčky. V roce 2023 byly mzdy nižší pouze v Karlovarském kraji. Důvodem nižšího mzdového ohodnocení v Pardubickém kraji může být například struktura ekonomiky, která je průmyslově zaměřena a tato odvětví obvykle nenabízí příliš vysoká ohodnocení.



Obrázek 20: Medián mezd v Pardubickém kraji a v České republice v letech 2015-2023

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2024b

Na rozdíl od průměru se medián více přibližuje realitě, jelikož data nejsou zkreslena mzdami vysokopříjmových zaměstnanců. Rozděluje pracovníky na dvě stejné poloviny, přičemž polovina zaměstnanců vydělá méně a polovina více. Ve sledovaném období na Obrázku 20 lze pozorovat, že po celou dobu vykazoval stabilní růst, což odráží zlepšující se životní úroveň v zemi. V roce 2015 byl mediánový rozdíl mezi Českou republikou a Pardubickým krajem 1 443 Kč. Ten se zejména v posledních letech prohluboval a v roce 2023 již činil 2 190 Kč. Tento rozdíl poukazuje na prohlubující se mzdovou nerovnost mezi Pardubickým krajem a ostatními regiony České republiky. Ta může mít poté dopad na životní úroveň obyvatel, odliv kvalifikovaných pracovních sil, či obecně sníženou konkurenceschopnost daného regionu. Dále rozdíl mezi průměrnou hrubou měsíční mzdou a mediánem mezd v Pardubickém kraji za rok 2023 činí 3 708 Kč, což poukazuje na nerovnoměrné rozdělení mezd v regionu.

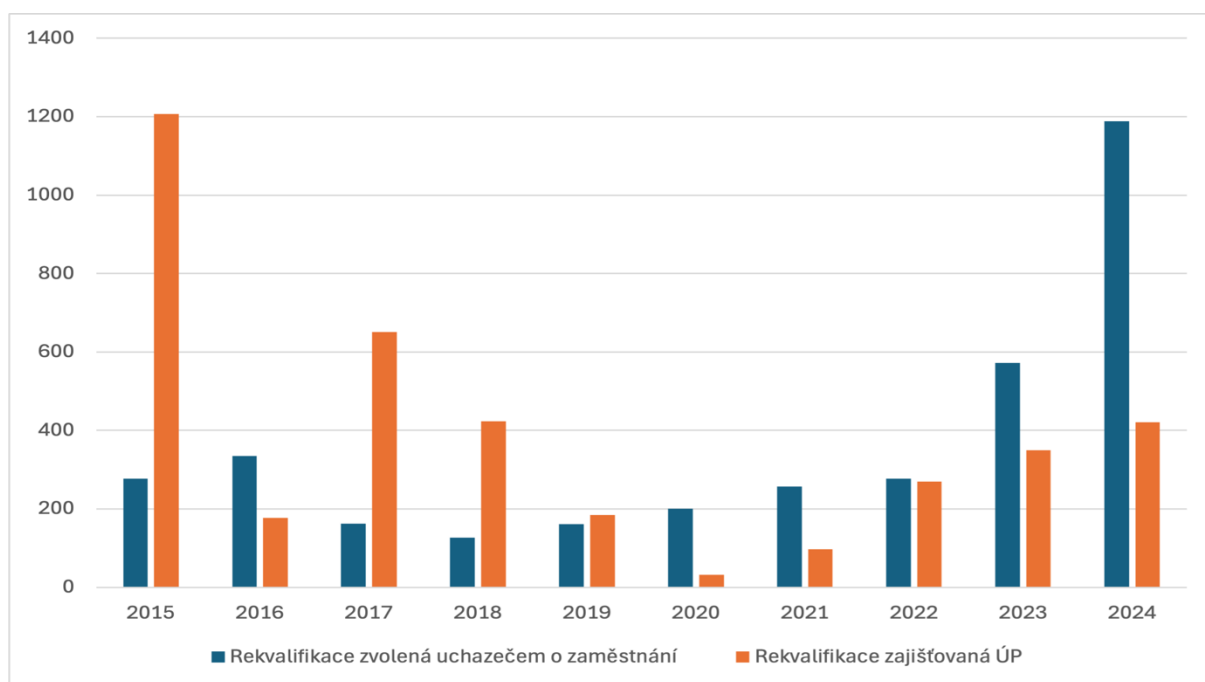
V rámci Pardubického kraje bohužel nejsou veřejně k dispozici data o výši průměrných nebo mediánových mezd na úrovni jednotlivých okresů. Přesto by se ale měly vzít v potaz jednotlivé faktory, které mohou mít vliv na rozdíly v odměňování mezi okresy. Ekonomicky nejvýraznějším je nepochybně okres Pardubice. Nachází se zde sídla mnoha významných firem nejčastěji chemického, strojírenského a elektrotechnického průmyslu. Je zde také rozvinutý sektor finančnictví a pojišťovnictví, což může znamenat i vyšší koncentraci kvalifikované pracovní síly. Významnou roli hrají také investoři podílející se na konkurenceschopnosti

regionu. Všechny výše zmíněné faktory mohou přispívat k vyšší mzdové úrovni oproti ostatním okresům. Charakter okresu Chrudim je převážně průmyslový, ale nemalá část obyvatelstva najde uplatnění i ve stavebnictví či zemědělství. Mzdová úroveň zde tedy může být o něco nižší, ale výhoda tohoto regionu je jeho blízkost krajským městům Pardubice a Hradec Králové, což obyvatelům nabízí možnost výhodnějších pracovních příležitostí a dostupnější přístup ke službám. Okresy Svitavy a Ústí nad Orlicí jsou již poměrně vzdálené od hlavního ekonomického centra kraje. Není zde tak vysoká koncentrace velkých a významných podniků a lidé musí za práci často dojíždět, což může postupně vést k menší hustotě obyvatel v těchto regionech. Nízký podíl služeb a technologických odvětví souvisí s odlivem kvalifikovaných pracovních sil a také dostupností pracovních míst, což může vést k nižší mzdové úrovni.

### **3.3 Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti v Pardubickém kraji**

Je důležité si uvědomit, že míra nezaměstnanosti se v jednotlivých krajích České republiky liší, a to je zdůvodněno vlivem řady faktorů. Mezi ty patří zejména ekonomická situace regionu, dostupnost pracovních příležitostí, úroveň vzdělání obyvatel, demografická struktura a mnoho dalších. Rozdíly mezi jednotlivými kraji ovlivňují nejen míru nezaměstnanosti, ale v závislosti na ní také způsob a přístup k uplatňování politiky zaměstnanosti v dané oblasti.

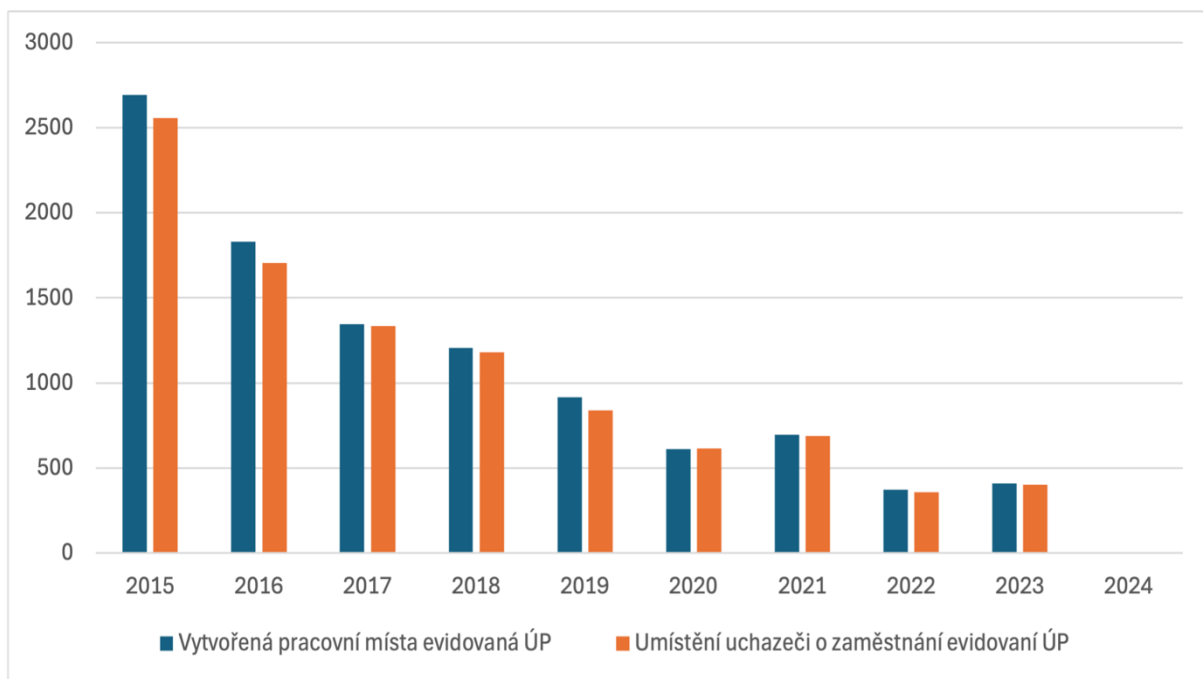
Vzhledem k tomu, že práce se věnuje převážně Pardubickému kraji, bude tato část zaměřena na využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v této oblasti. Tím bude umožněno lépe porozumět specifickým politiky zaměstnanosti v Pardubickém kraji a jeho vlivu na zaměstnanost v průběhu let.



Obrázek 21: Rekvalifikace v Pardubickém kraji v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2025a

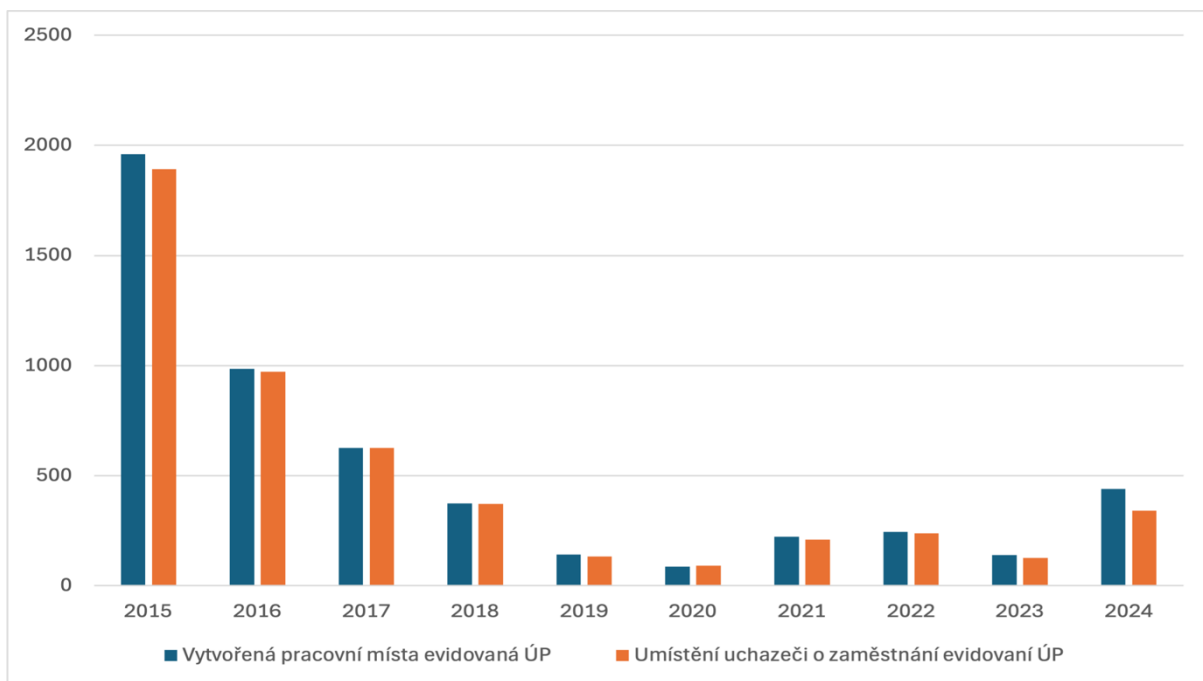
Z Obrázku 21 je patrné, že největší počet uchazečů v rámci jimi zvolené rekvalifikace byl právě v roce 2024. Lidé hojně využívali zejména kurzy digitálního vzdělávání, které zahrnují například oblasti marketingu, dopravy a logistiky nebo manažerských dovedností. Nejméně žadatelů bylo v roce 2018, kdy celkový počet činil 127. Deset let zpět, v roce 2015, byl největší zájem především o technické činnosti, což zahrnuje řidičská oprávnění či svářečské kurzy, počítačovou gramotnost a kurzy v oblasti služeb, zejména kosmetické a kadeřnické. Největší počet rekvalifikací zajišťovaných ÚP bylo právě v roce 2015, přičemž jimi byly řešeny individuální potřeby uchazečů a zájemců o zaměstnání. Ty zahrnovaly opět kurzy v oblasti sociálních služeb, řidičských oprávnění a osobních služeb (Úřad práce ČR, 2016, 2024e).



Obrázek 22: Veřejně prospěšné práce v Pardubickém kraji v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2025a

Jak je znázorněno na Obrázku 22, v rámci veřejně prospěšných prací byl největší počet uchazečů opět v roce 2015. Příspěvky na VPP byly řešeny zejména u obcí, měst a jimi zřízených organizací. Nejčastěji se jednalo o činnosti typu pomocný dělník při úklidu a údržbě veřejné zeleně, lesa a komunikací, budov a dalších objektů v majetku obce. Prioritou byli uchazeči o zaměstnání evidovaní alespoň 5 měsíců, absolventi postrádající pracovní zkušenosti nebo uchazeči kteří vyžadují zvýšenou péči (zejména ti po výkonu trestu nebo nepřizpůsobiví) (Úřad práce ČR, 2016). V roce 2024 je patrný velký pokles využití tohoto instrumentu, důvodem je zrušení podpory VPP v projektech financovaných Evropským sociálním fondem plus (ESF+). Zároveň došlo ke zpřísnění kritérií pro realizaci VPP z čistě národních prostředků, což mělo za následek velký propad v rámci využívání tohoto nástroje (Úřad práce ČR, 2024e). I tak je z grafu patrné, že ve všech letech je využití VPP velice blízko 100 %, což svědčí o hojném využívání tohoto nástroje v posledních letech.

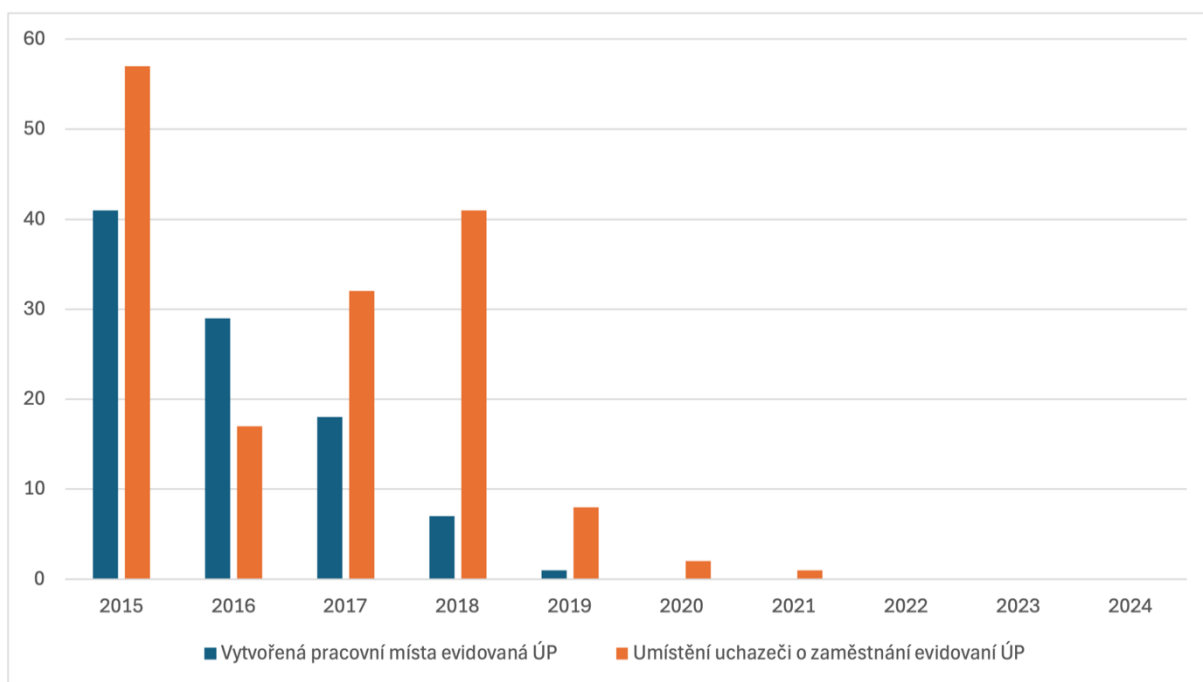


Obrázek 23: Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele v Pardubickém kraji v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2025a

Obrázek 23 shrnuje data o společensky účelných pracovních místech vyhrazených u zaměstnavatele v letech 2015-2024. Podle údajů z ČSÚ nebyla žádná nová SÚPM v Pardubickém kraji zřízena, pouze vyhrazena. Z toho vyplývá, že žádný zaměstnavatel žádné zcela nové pracovní místo nevytvořil, ale pouze vyhradil již existující místo, na které dosadil uchazeče z evidence ÚP. Příspěvek byl poskytován zejména na úhradu mezd a jejich náhrad, včetně pojistného tomu zaměstnavateli, který vyhradil pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání doporučeného úřadem práce. Nejvíce míst bylo zřízeno na Pardubicku, nejméně pak na Svitavsku (Úřad práce ČR, 2016). Zobrazené údaje v grafu potvrzují, že i tento nástroj politiky zaměstnanosti se velmi hojně využíval. V letech 2016-2023 se v Pardubickém kraji na podporu rozvoje trhu práce realizovalo několik projektů. Mezi ně patří například projekt Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji či Závazky pro mladé v Pardubickém kraji. V rámci těchto projektů docházelo k podpoře tvorby nejen SÚPM, ale i dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V průběhu let byl objem financování snížen, což vedlo k úbytku těchto míst. Celkový rozpočet pro projekt Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji činil 51,1 mil. Kč (Úřad práce ČR, 2024f). V roce 2024 došlo ke změnám v legislativě, a to konkrétně ke schválení návrhu Zákona o integračním sociálním podniku. Cílem Zákona o integračním sociálním podniku je zjednodušit integraci na trh práce těm osobám, které jsou nějak sociálně

znevýhodněny, či mají těžší zdravotní postižení. Integračním sociálním podnikem se rozumí takový podnik, který zaměstnává nejméně 30 % osob se specifickými potřebami z celkového počtu svých zaměstnanců. Tyto subjekty pak dostávají příspěvek od státu, který bude vyplácen až tři roky v ročních splátkách (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024b). Tato legislativní změna mohla některé zaměstnavatele odradit od vymezení SÚPM, například z důvodu zaměření podpory na sociální integrační podniky nebo kvůli administrativní a finanční zátěži.



Obrázek 24: Chráněná pracovní místa zřízená u zaměstnavatele v Pardubickém kraji v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2025a

Úřady práce v Pardubickém kraji samozřejmě také podporovaly vytváření chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Podpora se zabezpečuje formou příspěvku na zřízení těchto míst a délka závazku obsazení chráněného místa činí 3 roky. Z Obrázku 24 vyplývá, že nejvíce míst bylo vytvořeno v roce 2015, kdy počet vytvořených míst činil 41 a celkem bylo umístěno 57 osob. Vyšší počet umístěných uchazečů, než počet vytvořených míst není v praxi neobvyklá situace. Pravděpodobně daná místa v průběhu roku obsazovalo více osob, například z důvodu rotace zaměstnanců, částečných úvazků či sezónnosti. V letech 2022, 2023 a 2024 krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích nepodpořila žádného uchazeče o zaměstnání formou příspěvku na zřízení nového pracovního místa. Na druhou stranu byl příspěvek poskytován zaměstnavatelům, kteří existující pracovní místo pro

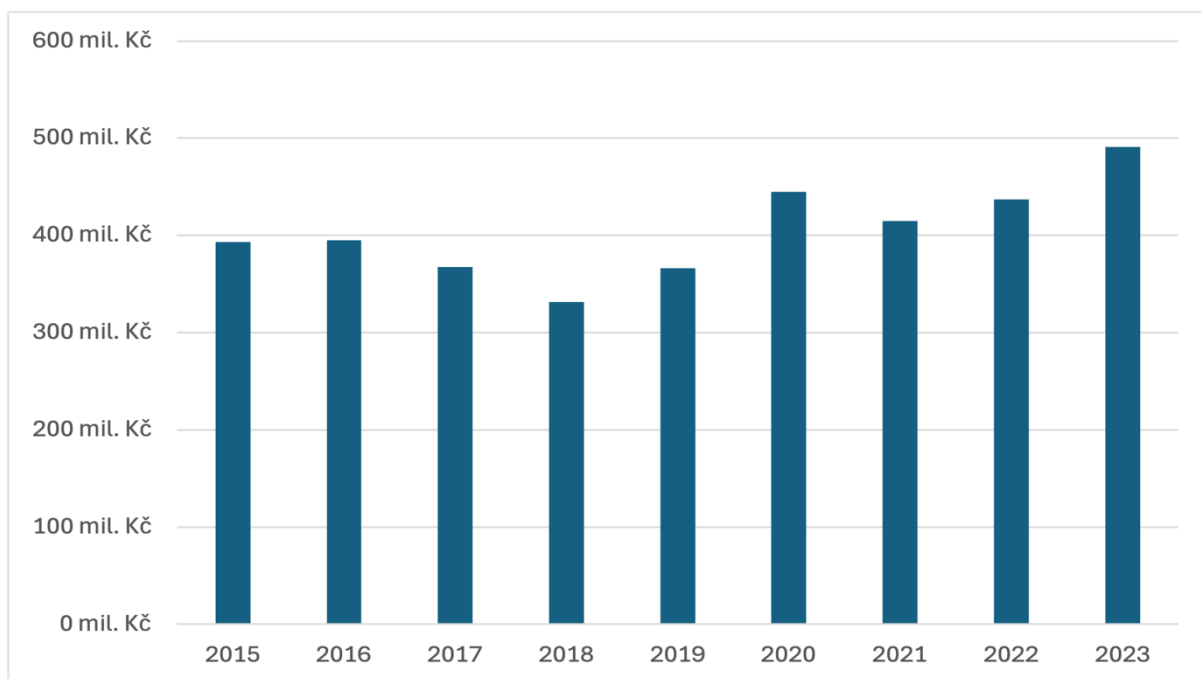
osobu se zdravotním postižením pouze vymezili, tudíž obsadili již existující pracovní místo (Úřad práce ČR, 2016, 2024e).

Co se týče příspěvku na zapracování, krajská pobočka Úřadu práce v Pardubicích až do roku 2022 neposkytla žádný (Český statistický úřad, 2025a). Tento nástroj APZ je v České republice dostupný od roku 2004 spolu s účinností nového zákona o zaměstnanosti. Důvodem dlouhodobého nevyužívání tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti může být alokace finančních prostředků na jiné formy podpory nebo nedostatečné povědomí zaměstnavatelů o jeho existenci. Navíc vzhledem k nižší finanční podpoře a její kratší době mohou dát zaměstnavatelé přednost jiným nástrojům APZ. V roce 2023 však započala realizace regionálních projektů, jako například projekt Šance na práci v Pardubickém kraji, kde figuruje jako jedna z forem pomoci příspěvek na zapracování. Hlavní způsob pomoci v rámci tohoto projektu spočívá v podpoře začlenění na trh práce skupinám ohrožených sociálním vyloučením. Projekt je spolufinancován v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus (OPZ+) a státního rozpočtu České republiky (Úřad práce ČR, 2024f).

Z výše uvedeného lze konstatovat, že Pardubický kraj věnuje aktivní politice zaměstnanosti zvýšenou pozornost a snaží se o udržení nízké míry nezaměstnanosti za využití nástrojů APZ, které má k dispozici. Analýza jednotlivých nástrojů ukázala, že jejich využívání se v čase mění. To je důsledkem zejména transformujících se podmínek trhu práce a také specifických potřeb daného území. Snižující se počet nezaměstnaných v kraji snížil potřebu některých nástrojů APZ, což lze potvrdit z tabulek výše. Pokles využití daných nástrojů tedy neznamená selhání politiky zaměstnanosti, ale spíše se jedná o odraz lepší ekonomické situace a zlepšujících se podmínek na trhu práce v dané oblasti.

### **3.4 Pasivní politika zaměstnanosti v Pardubickém kraji**

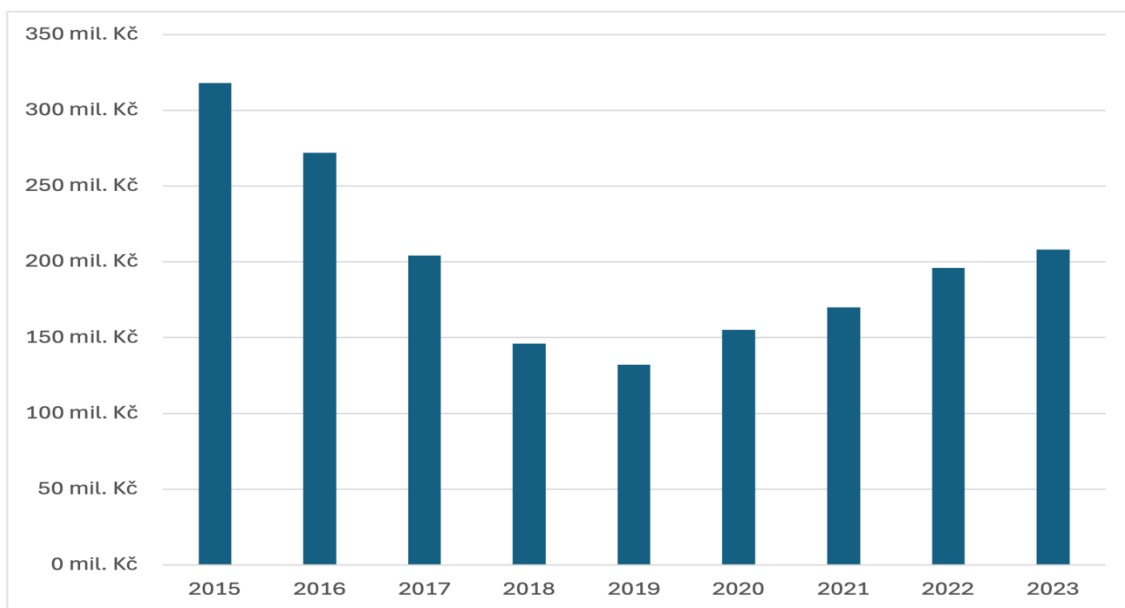
Přestože kraj dlouhodobě nepatří mezi kraje s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob, plní se v něm i pasivní politika zaměstnanosti důležitou stabilizační funkcí. Tato část analýzy je zaměřena na zkoumání vývoje dávek podpory v nezaměstnanosti a dávek pomoci v hmotné nouzi v letech 2015-2023, což jsou ukazatele, jimiž lze pasivní politiku alespoň částečně monitorovat.



Obrázek 25: Výdaje na dávky podpory v nezaměstnanosti na území Pardubického kraje v letech 2015-2023

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2023

Přestože největší podíl nezaměstnaných osob se v Pardubickém kraji vyskytoval zejména v letech 2015 a 2016, výše vyplacených dávek tuto situaci úplně neodráží. V tomto období se výdaje na podporu v nezaměstnanosti vyšplhaly k 400 milionům Kč a poté až do roku 2018 klesaly. Největší finanční podpora, což lze pozorovat na Obrázku 25, byla v Pardubickém kraji vyplacena v letech 2020 a 2023. Rok 2020, zejména kvůli koronavirové pandemii, přinesl mnoho výzev, se kterými se potýkaly všechny kraje České republiky. Díky různým podpůrným opatřením však nezaměstnanost vzhledem k situaci zůstala poměrně nízká a výdaje na podporu v nezaměstnanosti činily cca 445 milionů Kč. Vysoký objem vyplacených podpor v roce 2023, kdy se částka blížila k 500 milionům Kč, je spojen zejména s rostoucími cenami energií a materiálů, či konfliktem na Ukrajině. Kvůli rostoucím nákladům byly některé firmy nuceny propouštět zaměstnance a nezaměstnanost také ovlivnily osoby s dočasnou ochranou z Ukrajiny.



Obrázek 26: Výdaje na dávky podpory v hmotné nouzi v Pardubickém kraji v letech 2015-2024

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2023

Na Obrázku 26 je vidět podstatný rozdíl ve vyplácení dávek pomoci v hmotné nouzi na úrovni kraje. Zatímco na úrovni České republiky bylo výše z Obrázku 7 patrné, že nejvyšší výdaje byly od roku 2022, v Pardubickém kraji tomu tak není. Nejvyšší suma vyplacená na dávky hmotné nouze byla v roce 2015 a 2016 a poté až do roku 2019 strmě klesala. PNO, jak již bylo zmíněno výše, v těchto letech však neodpovídá výši vyplácených podpor v nezaměstnanosti. Z toho vyplývá, že značná část tehdejších uchazečů nesplňovala podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. Důvodem může být například nesetrvání v zaměstnání dostatečnou dobu či práce na dohodu, kde nedochází k odvodům. V daném období tedy pravděpodobně převažovala dlouhodobá nezaměstnanost, která je spojena s lidmi, kteří nemají dostatečně vybudované pracovní návyky a dostávají se do sociálního systému právě přes dávky v hmotné nouzi. Značný pokles vyplácených dávek v následujících letech může být spojen také se Zákonem č. 252/2014 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, kdy došlo ke snížení některých dávek a zpřísnění pravidel pro jejich přiznání.

Oba výše zmíněné ukazatele odráží vývoj na trhu práce v Pardubickém kraji v letech 2015-2023. Zatímco výdaje na podporu v nezaměstnanosti rostly zejména v letech ovlivněných pandemií, dávky podpory v hmotné nouzi převažovaly v letech 2015 a 2016, kdy v kraji figurovala dlouhodobá nezaměstnanost. V obou případech lze pozorovat obrat charakteru nezaměstnanosti v reakci na ekonomické a legislativní změny.

### 3.5 Zhodnocení analýzy

Provedená analýza ukázala, že nezaměstnanost jak na úrovni celé České republiky, tak na úrovni Pardubického kraje v posledních několika letech nevykazovala žádné extrémní hodnoty. Podíl nezaměstnaných osob se v letech 2015-2024 pohyboval mezi 2,2 % - 6,2 %, kdy nejvyšší hodnoty byly zaznamenány v roce 2015. Pardubický kraj dlouhodobě patří ke krajům s velmi nízkou nezaměstnaností a koncem roku 2024 byl 5. krajem s nejnižším podílem nezaměstnaných osob. Rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými okresy kraje jsou značné hlavně mezi východní a západní částí. Zatímco západní část kraje s okresy Pardubice a Chrudim je více zaměřena na průmysl a služby, v okresech Ústí nad Orlicí a Svitavy v rámci východní části figurují odvětví stavebnictví, zemědělství a výroby. V těchto částech kraje má tedy na vliv podílu nezaměstnaných osob zejména zimní sezónní složka a je zde méně stabilní trh práce.

V rámci ostatních ukazatelů trhu práce bylo zjištěno že od roku 2020 v kraji klesá míra ekonomické aktivity, zatímco na úrovni České republiky roste. Pokles v Pardubickém kraji může mít na svědomí koronavirová pandemie spolu s válečným konfliktem na Ukrajině, který následoval v roce 2022. Důsledky těchto událostí na trh práce doléhají postupně a pokles míry ekonomické aktivity může být spojen s propouštěním ve firmách, či úbytkem evidenčního počtu zaměstnanců v kraji. Analýza také ukázala, že nejvíce ekonomicky aktivní jsou podle věku lidé ve věkové kategorii 50-54 let a podle vzdělání vysokoškolsky vzdělaní obyvatelé. Počet volných pracovních míst v kraji dlouhodobě převyšuje počet uchazečů o zaměstnání, i když v posledních letech jsou rozdíly čím dál tím menší. Vyšší počet volných pracovních míst by mohl přispět k nižší nezaměstnanosti v kraji, jelikož uchazeči o zaměstnání by neměli mít výrazný problém najít uplatnění. V průměru na jedno volné místo v Pardubickém kraji připadalo 0,9 uchazeče, na celostátní úrovni pak 1,2.

V roce 2023 byla průměrná hrubá mzda v České republice 45 927 Kč, v Pardubickém kraji 41 036 Kč. Přestože podle získaných dat mzdy jak na celorepublikové úrovni, tak na úrovni kraje rostou, mzdové ukazatele poukazují na to, že kraj v mezikrajském srovnání dlouhodobě zaostává. V tomto roce byly mzdy nižší pouze v Karlovarském kraji. Z analýzy navíc také vyplývá, že se mzdová nerovnost mezi Pardubickým krajem a ostatními regiony má rostoucí tendenci. Zatímco v roce 2015 byl rozdíl mediánu mezd mezi Českou republikou a Pardubickým krajem 1 443 Kč, v roce 2023 to bylo již 2 190 Kč. Tyto odlišnosti v odměňování mohou souviset s úbytkem evidenčního počtu zaměstnanců v kraji, který je zmíněn výše. Nerovnoměrné odměňování figuruje i v kraji samotném, jelikož rozdíl mezi průměrnou hrubou mzdou a mediánovou mzdou v roce 2023 činil 3 708 Kč.

Co se týče aktivní politiky zaměstnanosti, je nejvíce využívaným nástrojem rekvalifikace. Ze získaných dat vyplývá, že v průběhu let docházelo ke změnám v rámci rekvalifikačních kurzů. Zatímco v roce 2015 byl největší zájem o řidičská a svářečská oprávnění či kadeřnické a kosmetické služby, v roce 2024 to byly zejména počítačové kurzy, kurzy digitálního vzdělávání a kurzy českého jazyka pro uprchlíky z Ukrajiny. Z údajů je patrný vývoj a proměnlivost trhu práce a zároveň schopnost pracovníků reagovat na jeho aktuální požadavky. V průběhu let postupně docházelo k poklesu využívání veřejně prospěšných prací. To souvisí alokováním výrazně menších částek na tento nástroj a zrušení podpory Evropským sociálním fondem. Méně hojně jsou také využívána společensky účelná pracovní místa a chráněná pracovní místa. Důvodem mohou být různá legislativní opatření, kvůli kterým lze předpokládat odrazení zaměstnavatele od využití těchto nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

V rámci pasivní politiky zaměstnanosti byly zkoumány výdaje na podporu v nezaměstnanosti a výdaje na dávky pomoci v hmotné nouzi. Nejvyšší výdaje na podporu v nezaměstnanosti byly jak v České republice, tak na úrovni Pardubického kraje v letech 2020-2024. Výdaje na dávky v hmotné nouzi na celostátní úrovni byly nejvyšší v období 2022-2024, kdy docházelo k výplatě humanitárních dávek Ukrajinským občanům. V tomto roce také Českou republiku zasáhly povodně, což bylo další příčinou růstu výdajů. Do roku 2021 však dávky na pomoc v hmotné nouzi vykazovaly klesající trend, jelikož v roce 2015 došlo k úpravě legislativy a zpřísnily se tak podmínky pro přiznání dávek. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl v Pardubickém kraji v letech 2015 a 2016, což však neodpovídá výši vyplacených podpor v nezaměstnanosti, které v tomto období byly poměrně nízké. Naopak byly v těchto letech poměrně vysoké výše vyplacených dávek pomoci v hmotné nouzi což by mohlo naznačovat, že mnoho uchazečů o zaměstnání nesplnilo podmínky pro přiznání podpor v nezaměstnanosti. Tím pádem mohla v kraji v těchto letech figurovat dlouhodobá nezaměstnanost.

Také je třeba konstatovat, že populace v Pardubickém kraji stárne a také klesá porodnost. V roce 2023 byl přirozený přírůstek obyvatel záporný a také se zvyšuje průměrný věk obyvatelstva. Velkou roli v demografických trendech hraje zahraniční migrace, bez které by počet obyvatel v kraji klesal. Do budoucna je pro udržitelnost trhu práce klíčové, aby kraj zvýšil atraktivitu pro obyvatele z ostatních částí České republiky, což by mohlo pomoci zmírnit dopady stárnutí populace a celkově přispět k regionální konkurenceschopnosti.

## ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo posoudit vývoj Pardubického kraje v kontextu vybraných ukazatelů z oblasti trhu práce.

Náplní první kapitoly bylo vymezení problematiky trhu práce a nezaměstnanosti obecně. V jednotlivých podkapitolách bylo nejdříve podrobněji popsáno fungování nabídky a poptávky na trhu práce. Tuto část doplnilo vysvětlení rovnováhy na trhu práce a za jakých podmínek tato rovnováha nastane. V další části této kapitoly byla pozornost věnována čistě nezaměstnanosti a jejím typům, které byly rozlišeny z různých perspektiv. Následovaly vybrané problémy trhu práce, kde byly zmíněny nejvýznamnější překážky jeho fungování. Pozornost zde byla věnována zejména minimální mzdě a diskriminaci na trhu práce, respektive rozdílům v odměňování žen a mužů. Dále byly zmíněny rizikové kategorie nezaměstnaných. Konec první kapitoly se věnoval ukazatelům trhu práce, kde byly představeny ty nejpoužívanější.

Druhá kapitola se zaměřovala na politiku řešení nezaměstnanosti na území České republiky. Ta napomáhá vytvořit rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a také usiluje o zabezpečení uchazečů o práci v době jejich nezaměstnanosti. Byly zde představeny různé instituce, které mají v kompetenci provádět správu v této oblasti. Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní, přičemž v práci byly oba typy charakterizovány a dále byly popsány nástroje které daná politika využívá. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti byla podrobněji zkoumána opatření typu rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Vývoj jejich využití byl dále interpretován graficky pomocí sloupcových grafů. Ze zkoumaných dat vyplynulo, že nejpoužívanějším nástrojem je rekvalifikace, v posledních letech zejména pro kurzy digitálního vzdělávání či kurzy českého jazyka pro občany Ukrajiny. Využití ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v poslední době spíše klesá, a to zejména kvůli přidělení nedostatku finančních prostředků či kvůli zákonným opatřením. V rámci pasivní politiky zaměstnanosti byla pozornost zaměřena zejména na podporu v nezaměstnanosti a dávky pomoci v hmotné nouzi. Oba nástroje jsou poměrně dost využívány zejména od roku 2020, kdy Česko zasáhla koronavirová pandemie a poté v roce 2022 válečný konflikt na Ukrajině, spojený s růstem nákladů na energie a ostatního materiálu.

Třetí kapitola byla zaměřena na analýzu vybraných ukazatelů trhu práce v Pardubickém kraji. Data na základě, kterých byl průzkum prováděn pocházela z institucí Českého statistického úřadu, Úřadu práce ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí a jejich vývoj byl sledován

v letech 2015-2024. Některé ukazatele z důvodu nedostatku dostupných dat byly zkoumány pouze do roku 2023. V první části této kapitoly byl Pardubický kraj charakterizován z hlediska hospodářsko-demografického pohledu. Dále již byly rozebírány konkrétní ukazatele trhu práce jak na úrovni Pardubického kraje a jeho okresů, tak na úrovni České republiky. Konkrétně se jednalo o ukazatele podílu nezaměstnaných osob, míry ekonomické aktivity, míry zaměstnanosti, počty uchazečů o zaměstnání a počty volných pracovních míst a mzdové ukazatele. V návaznosti na přechozí kapitolu o nástrojích aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti byla ta samá opatření zkoumána na úrovni kraje.

Na základě provedené analýzy lze na první výzkumnou otázku (*Jak se v posledních letech vyvíjel trh práce v Pardubickém kraji?*) odpovědět následovně: Pardubický kraj se nepotýká s vysokou mírou nezaměstnanosti, i přes řadu negativních vlivů, zejména v posledních letech si trh práce v dané oblasti udržel relativní stabilitu bez zásadních výkyvů v podílu nezaměstnaných osob. Z průzkumu také vyplynulo, že populace v tomto kraji stárne a klesá porodnost. Záporný přirozený přírůstek obyvatel nakonec kladně ovlivnila zahraniční migrace. Zkoumané ukazatele trhu práce také odhalily pokles míry ekonomické aktivity v kraji. Pozitivně lze hodnotit poměrně vyrovnanou nabídku a poptávku po práci v posledních letech. Nepříznivým směrem se však v tomto kraji vyvíjí mzdy. Z výsledku analýzy vyplývá, že přestože mzdy jak v kraji, tak na celostátní úrovni rostou, kraj se v mezikrajském srovnání umísťuje na posledních příčkách. Také dochází k prohlubování rozdílu mediánových mezd mezi Českou republikou a Pardubickým krajem. Nerovnoměrné mzdové rozdělení figuruje i v kraji samotném.

V návaznosti na druhou výzkumnou otázku (*Jaký mělo vliv využití nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti na vývoj trhu práce v Pardubickém kraji?*) z analýzy vyplývá, že: Využití nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti mělo pravděpodobně pozitivní vliv na vývoj nezaměstnanosti, jelikož se díky nim nezaměstnanost i v období krizí udržovala na relativně nízkých úrovních. Klíčová byla zřejmě rekvalifikace, jelikož se stala prostředkem pro adaptaci pracovní síly vzhledem k měnícím se podmínkám na trhu práce a její využití stoupá v obdobích negativního vývoje pracovního trhu. Dále bylo zjištěno, že kromě rekvalifikace dochází k poklesu využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Do budoucna může mít toto snížení negativní dopad, jelikož úbytek aktivních opatření může vést k nárůstu nezaměstnaných uchazečů kteří se mohou uchýlovat k pasivní podpoře.

## POUŽITÁ LITERATURA

- 1) BROŽOVÁ, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.
- 2) BROŽOVÁ, Dagmar. 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-719-4.
- 3) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2024a. *Hlavní makroekonomické ukazatele-Metodické poznámky* [online]. Dostupné z: [https://csu.gov.cz/produkty/hmu\\_cr](https://csu.gov.cz/produkty/hmu_cr). [cit. 2024-10-27].
- 4) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2024b. *Průměrná hrubá měsíční mzda a medián mezd – mezikrajské srovnání* [online]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD07&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8\\_\\_RP2023](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD07&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2023). [cit. 2024-11-24].
- 5) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2024c. *Dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky pro osoby se zdravotním postižením a příspěvek na péči* [online]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/6877f4a4-9a92-8898-d3cb-d9037f2e74d5/19002924k4.pdf?version=1.0#:~:text=V%20roce%202023%20bylo%20v,pomoci%20v%20průměru%20za%20měsíc>. [cit. 2025-03-15].
- 6) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2024d. *Obyvatelstvo v Pardubickém kraji v roce 2023* [online]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/pak/obyvatelstvo-v-pardubickem-kraji-v-roce-2023>. [cit. 2025-04-05].
- 7) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2024e. *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.)* [online]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v170&&c=v3~3\\_\\_RP2023&u=v172\\_\\_VUZEMI\\_\\_100\\_\\_3018](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v170&&c=v3~3__RP2023&u=v172__VUZEMI__100__3018). [cit. 2024-12-04].
- 8) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2024f. *Zaměstnanost a mzdy v Pardubickém kraji v 1. pololetí 2024* [online]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/pak/zamestnanost-a-mzdy-v-pardubickem-kraji-v-1-pololeti-2024#:~:text=Průměrná%20hrubá%20měsíční%20mzda%20zaměstnanců,druhá%20nejnižší%20mezi%20kraji%20republiky>. [cit. 2025-03-28].

- 9) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2024g. *Trh práce v ČR – časové řady - 1993–2023* [online]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/f413cd37-0dff-dc6c-90c8-68e3708b5e20/25013024180.pdf?version=1.0>. [cit. 2025-04-06].
- 10) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2024h. *Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a pracovní místa v evidenci úřadu práce* [online]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAMD001&c=v3~2\\_\\_RP2023MP12DPPDM#w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAMD001&c=v3~2__RP2023MP12DPPDM#w=). [cit. 2024-12-04].
- 11) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2025a. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAMD003&c=v3~4\\_\\_RP2023MP12](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAMD003&c=v3~4__RP2023MP12). [cit. 2025-01-01].
- 12) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2025b. *Charakteristika Pardubického kraje* [online]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/pak/charakteristika-pardubickeho-kraje#:~:text=Orlické%20hory%2C%20Žďárské%20vrchy%20a,29%2C9%20%25%20rozlohy%20kraje>. [cit. 2025-03-16].
- 13) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2025c. *Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji k 31. prosinci 2024* [online]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/pak/ekonomicke-subjekty-v-pardubickem-kraji-k-31-prosinci-2024#:~:text=2024%20bylo%20v%20registru%20ekonomických,subjektů%20v%20průběhu%20roku%202023>. [cit. 2025-04-03].
- 14) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2025d. *HDP, regionální účty v Pardubickém kraji v roce 2023* [online]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/pak/hdp-regionalni-ucty-v-pardubickem-kraji-v-roce-2023#:~:text=Hrubý%20domácí%20produkt%20na%201,nejvyšší%20pozici%20v%20mezikrajském%20srovnání>. [cit. 2025-04-02].
- 15) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2025e. *Nezaměstnanost v Pardubickém kraji k 31. prosinci 2024* [online]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/pak/nezamestnanost-v-pardubickem-kraji-k-31-prosinci-2024>. [cit. 2025-03-22].
- 16) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2025f. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let* [online]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=míra+ekonomické+aktivity&bkvt=bcOtcMEgZWtvbm9taWNrw>

- 6kgYWt0aXZpdHk.&pvo=ZAM01-  
A&z=T&f=TABULKA&katalog=all&c=v3~6\_\_RP2024QP3&&str=v178.
- 17) DAŇOVÝ PORTÁL. 2024. *Podpora v nezaměstnanosti v roce 2024* [online]. Dostupné z: <https://www.danovy-portal.com/aktuality/podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2024>. [cit. 2025-02-28].
  - 18) DOUŠOVÁ, Jana. 2020. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-810-8.
  - 19) DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. 2013. *Sociální politika* [online]. Grada. ISBN 978-80-247-3880-2. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/socialni-politika-716/>. [cit. 2024-12-28].
  - 20) EUROSTAT. 2024. *Gender pay gap statistics* [online]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics). [cit. 2024-11-02].
  - 21) GOV.CZ – PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. 2021. *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/podpora-v-nezamestnanosti-S11363>. [cit. 2024-12-30].
  - 22) HOLÝ, Dalibor. 2024. *Zaměstnanost v Česku. Statistika a my – Český statistický úřad* [online]. Dostupné z: <https://statistikaamy.csu.gov.cz/zamestnanost-v-cesku#:~:text=Déle%20než%20rok%20bylo%20bez,zvýšil%20o%2012%2C2%20tisíce>. [cit. 2024-11-03].
  - 23) JUREČKA, Václav a kolektiv. 2018. *Mikroekonomie* [online]. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Grada. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/mikroekonomie-4702/>. [cit. 2024-10-26].
  - 24) KURZY.CZ. 2025. *Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v Pardubickém kraji se v 1. až 4. čtvrtletí roku 2024 meziročně nominálně zvýšila o 7,6 % na 41 337 Kč* [online]. Dostupné z: <https://zpravy.kurzy.cz/803435-prumerna-hruba-mesicni-mzda-zamestnancu-v-pardubickem-kraji-se-v-1-az-4-ctvrtleti-roku-2024/>. [cit. 2025-03-16].
  - 25) MANKIW, N. Gregory. 2019. *Micoeconomics. Tenth edition. New York: Macmillan international, higher education*. ISBN 978-1-319-24358-6.
  - 26) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2018. *MPSV a ÚP ČR podporují zaměstnavatele osob se zdravotním postižením* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/mpsv-a-up-cr-podporuji-zamestnavatele-osob-se-zdravotnim-postizenim>. [cit. 2025-02-26].

- 27) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2021. *O MPSV* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/o-mpsv>. [cit. 2024-12-31].
- 28) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2023. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>. [cit. 2025-04-09].
- 29) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2024a. *Minimální mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>. [cit. 2025-02-11].
- 30) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2024b. *Tisková zpráva: Lepší začlenění do práce pro sociálně a zdravotně znevýhodněné* [online]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/7095934/TZ\\_26\\_03\\_2024\\_Integrační+sociální+podnik.pdf/fd3428d8-49f4-3852-cc7c-67980c85ad7f?t=1711544709788](https://www.mpsv.cz/documents/20142/7095934/TZ_26_03_2024_Integrační+sociální+podnik.pdf/fd3428d8-49f4-3852-cc7c-67980c85ad7f?t=1711544709788). [cit. 2025-02-22].
- 31) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2025. *Informace o vyplacených dávkách 2015-2024* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/informace-o-vyplacenyh-davkach>. [cit. 2025-02-28].
- 32) POŠTA, Vít. 2018. *Makroekonomická analýza na příkladu české ekonomiky*. Beckova edice ekonomie. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-720-0.
- 33) ROZUMÍME PENĚŽŮM. 2024. *Podpora v nezaměstnanosti v roce 2025* [online]. Dostupné z: <https://www.rozumimepenezum.cz/podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2025/>. [cit. 2025-02-27].
- 34) SMSČR. 2024. *SMSKA – Zpravodaj sdružení místních samospráv České republiky* [online]. Dostupné z: [https://www.smscr.cz/modules/file\\_storage/download.php?file=c07a3aeb%7C836&inline=1](https://www.smscr.cz/modules/file_storage/download.php?file=c07a3aeb%7C836&inline=1). [cit. 2025-02-24].
- 35) SUCHANOVÁ, Kateřina. 2024. *EU začne hlídat rovné odměňování žen a mužů. Připravte se na nová pravidla* [online]. Dostupné z: [https://www.ey.com/cs\\_cz/insights/tax/eu-zacne-hlidat-rovne-odmenovani-zen-a-muzu-nova-pravidla](https://www.ey.com/cs_cz/insights/tax/eu-zacne-hlidat-rovne-odmenovani-zen-a-muzu-nova-pravidla). [cit. 2024-11-02].
- 36) ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
- 37) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2016. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016* [online]. Dostupné z:

- [https://www.uradprace.cz/documents/37855/913051/Rocni\\_PAK\\_2015.pdf](https://www.uradprace.cz/documents/37855/913051/Rocni_PAK_2015.pdf). [cit. 2025-01-01].
- 38) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2020. *Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2020* [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/1738144/Zpráva+o+činnosti+2020.pdf/a5138d57-5ee1-f390-2557-f274b9fa0148>. [cit. 2025-02-24].
- 39) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2023a. *Aktivní politika v zaměstnanosti* [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>. [cit. 2024-12-28].
- 40) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2023b. *Evropský sociální fond* [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/evropsky-socialni-fond-1>. [cit. 2024-12-30].
- 41) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2023c. *Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2023* [online]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/1738144/Zpráva+o+činnosti+ÚP+ČR+2023\\_final+%281%29.pdf/19c88dea-5ebe-c47a-76c8-abe55d25f9b5?t=1721038663912](https://www.uradprace.cz/documents/37855/1738144/Zpráva+o+činnosti+ÚP+ČR+2023_final+%281%29.pdf/19c88dea-5ebe-c47a-76c8-abe55d25f9b5?t=1721038663912). [cit. 2025-02-24].
- 42) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2023d. *Obecné informace a vymezení některých pojmů* [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/obecne-informace-3>. [cit. 2024-12-30].
- 43) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2023e. *Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji* [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/novy-start-pro-aktivni-zivot-v-pardubickem-kraji>. [cit. 2025-02-22].
- 44) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2024a. *Tisková zpráva: Nezaměstnanost v lednu mírně vzrostla na 4 %. Vyšší je počet uchazečů o zaměstnání a klesá počet volných pracovních míst* [online]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ\\_nezaměstnanost\\_leden+2024-final.pdf](https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/TZ_nezaměstnanost_leden+2024-final.pdf). [cit. 2024-11-03].
- 45) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2024b. *O Úřadu práce České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/o-uradu-prace>. [cit. 2024-12-28].
- 46) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2024c. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategii APZ pro rok 2024* [online]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/913051/Rocni\\_PAK\\_2023.pdf](https://www.uradprace.cz/documents/37855/913051/Rocni_PAK_2023.pdf). [cit. 2025-01-01].
- 47) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2024d. *Měsíční statistická zpráva – Prosinec 2024* [online]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/cms/documents/731cfc08-8d34-a6a0-fff5-fb5dae38518d/Mesicni\\_PAK\\_12\\_2024.pdf](https://www.uradprace.cz/cms/documents/731cfc08-8d34-a6a0-fff5-fb5dae38518d/Mesicni_PAK_12_2024.pdf). [cit. 2025-03-22].

- 48) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2024e. *Šance na práci v Pardubickém kraji* [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/sance-na-praci-v-pardubickem-kraji>. [cit. 2025-01-30].
- 49) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2024f. *Tisková zpráva: Nezaměstnanost v květnu v Pardubickém kraji klesla na 2,8 %, počet rekvalifikací a kurzů vzrostl meziročně na téměř dvojnásobek* [online].  
Dostupné z:  
[https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/PAK\\_TZ\\_nezaměstnanost\\_06\\_2024\\_final.pdf/6202f12a-691b-a7eb-6615-1f4d73db351e?t=1720529296767](https://www.uradprace.cz/documents/37855/4767745/PAK_TZ_nezaměstnanost_06_2024_final.pdf/6202f12a-691b-a7eb-6615-1f4d73db351e?t=1720529296767). [cit. 2025-02-11].
- 50) ÚŘAD PRÁCE ČR. 2025. *Nezaměstnanost v prosinci vzrostla na 4,1 %. V roce 2024 našel úřad práce místo pro více než 276 tisíc lidí* [online]. Dostupné z:  
<https://www.uradprace.cz/-/nezamestnanost-v-prosinci-vzrostla-na-4-1-v-roce-2024-nasel-urad-prace-misto-pro-vice-nez-276-tisic-lidi#:~:text=Úřad%20práce%20ČR%20evidoval%20k,vzrostl%20na%204%2C1%20%25>. [cit. 2025-02-28].
- 51) VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. 2021. *Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2021* [online]. Dostupné z: [https://vlada.gov.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2021\\_fin.pdf](https://vlada.gov.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2021_fin.pdf). [cit. 2024-11-09].
- 52) Zákon č. 252/2014 Sb.: Zákon, kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. 2014. In: *Zákony pro lidi*. [cit. 2025-02-28].
- 53) Zákon č. 435/2004 Sb.: Zákon o zaměstnanosti. 2004. In: *Zákony pro lidi*. [cit. 2024-12-28].