



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



ANALÝZA TRHU PRÁCE V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI

Diplomová práce

Studijní program: N6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208T085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Bc. Petra Ponocná**

Vedoucí práce: PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D.



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Petra Ponocná**
Osobní číslo: **E13000087**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**
Název tématu: **Analýza trhu práce v Královéhradeckém kraji**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomie**

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

1. Stanovení cílů a formulace výzkumných předpokladů práce
2. Charakteristika trhu práce, problematika nezaměstnanosti
3. Aktuální vývoj na trhu práce v ČR a aktivní politika zaměstnanosti
4. Analýza trhu práce v Královéhradeckém kraji a jeho komparace se situací v ČR
5. Formulace závěrů, ověření výzkumných předpokladů, doporučení

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

65 normostran

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

KUCHAŘ, P. Sociologická analýza, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007.

ISBN 978-80-246-1383-3.

KREBS, V., et al. Sociální politika, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007.

ISBN 978-80-7357-276-1.

BUCHTOVÁ, B., et al. Nezaměstnanost jako psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247 9006-8.

COMMANDER, S. and F. CORICELLI. Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia. 1st ed. Washington D. C.: World Bank Institute Development Studies, 1995. ISBN 978-0-8213-2988-7.
Global Employment Trends. Preventing a Deeper Jobs Crisis, 1st ed. Geneva: International Labour Office, 2012. ISBN 978-92-2-124924-5.

VECERNÍK, J. Labour Market Flexibility and Employment Security. 1st ed. Geneva: International Labour Office, 2001. ISBN 92-2-112750-8.

Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz).

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D.

Katedra ekonomie

Konzultant diplomové práce:

Ing. Slavomíra Marciánová

Úřad práce v Liberci, referentka

Datum zadání diplomové práce:

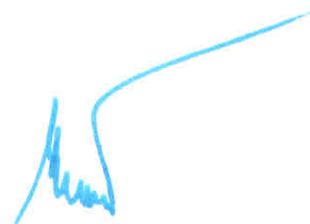
31. října 2014

Termín odevzdání diplomové práce:

7. května 2015



doc. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan



prof. Ing. Jiří Kraft, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2014

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Anotace

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti a zabývá se analýzou trhu práce v Královéhradeckém kraji. Podrobně jsou rozebrány jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich účinnost a úspěšnost v rámci celého Královéhradeckého kraje. První část je věnována teoretickým základům, které jsou nezbytné k vysvětlení celé problematiky. V této části je definován trh práce, na který následně navazuje podrobná analýza nezaměstnanosti. Praktická část je nejprve věnována charakteristice kraje, a poté je práce zaměřena zejména na rozbor trhu práce a nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. V poslední části je provedena analýza podnikatelského prostředí a zaměstnanosti u vybraných podniků v jednotlivých regionech kraje. Na závěr jsou zhodnoceny jednotlivé nástroje politiky zaměstnanosti a také jsou navržena opatření vedoucí k pozitivním změnám na trhu práce.

Klíčová slova

Královéhradecký kraj, nezaměstnanost, podnikatelské prostředí, politika zaměstnanosti, trh práce

Annotation

The Analysis of Labour Market in Region of Hradec Králové

This diploma thesis is focusing on unemployment issue and it analyses labour market in the region of Hradec Králové. Particular countermeasures of active employment policy are described in detail, together with its effectiveness and success in the whole region of Hradec Králové. First part is dedicated to theoretical principles, which are essential for the explanation of the whole topic. The labour market is defined in the this part, followed by detailed analysis of unemployment. The practical part is dedicated to region characteristics at first, and afterwards the study is focused especially on the analysis of labour market and unemployment in the region of Hradec Králové. In the last section the analysis of business environment and employment is performed in selected companies in individual places of the region. Particular tools of employment policy are evaluated in the conclusion and the countermeasures are proposed as well, leading to positive changes in the labour market.

Key Words

The region of Hradec Králové, unemployment, business environment, employment policy, labour market

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí diplomové práce PhDr. Ing. Lence Sojkové, PhD. za odborné vedení mé práce, trpělivost, cenné rady a podnětné připomínky. Za vstřícnost, ochotu a poskytnuté informace dále děkuji pracovnícím úřadu práce v Jičíně Ing. Slavomíře Marciánové a Mgr. Marcele Danišové. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat i své kolegyni Lucii Maxové, za její spolupráci při zhodnocení projektu, kterého se účastnila. Nakonec bych ráda poděkovala své rodině, příteli a kamarádům za jejich podporu během celého studia.

Obsah

Seznam zkratek.....	11
Seznam tabulek.....	13
Seznam obrázků.....	15
Úvod	16
1. Charakteristika trhu práce.....	18
1.1 Instituce trhu práce.....	20
2. Nezaměstnanost	23
2.1 Měření nezaměstnanosti	23
2.2 Typy nezaměstnanosti.....	25
2.2.1 Základní typy nezaměstnanosti	25
2.2.2 Ostatní typy nezaměstnanosti	26
2.3 Vývoj trhu práce a nezaměstnanosti po roce 1989 v ČR	29
2.4 Hlavní důsledky nezaměstnanosti.....	32
2.5 Faktory ovlivňující nezaměstnanost	33
2.6 Rizikové skupiny na trhu práce	35
2.6.1 Věková skupina do třiceti let.....	35
2.6.2 Starší lidé	37
2.6.3 Ženy	37
2.6.4 Zdravotně postižení lidé	38
2.6.5 Lidé bez kvalifikace	38
2.6.6 Romské etnikum.....	38
2.7 Tvorba pracovních místa.....	39
2.8 Politika zaměstnanosti	39
2.8.1 Rekvalifikace.....	41
2.8.2 Veřejně prospěšné práce.....	42
2.8.3 Společensky účelná pracovní místa	43
2.8.4 SÚPM – samostatně výdělečná činnost.....	44
2.8.5 Příspěvek na zapracování	45
2.8.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	45
2.8.7 Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	46
2.9 Evropský sociální fond.....	47
2.10 EURES (EUROpean Employment Service).....	48
3. Charakteristika Královéhradeckého kraje	49

3.1	Základní údaje.....	49
3.2	Obyvatelstvo	49
3.3	Vzdělání.....	50
3.4	Ekonomická výkonnost.....	51
3.5	Sociální péče.....	53
3.6	SWOT analýza Královéhradeckého kraje	53
4.	Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji	55
4.1	Rozdělení obyvatelstva podle ekonomické aktivity	55
4.2	Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji.....	59
4.3	Rizikové skupiny na trhu práce	66
4.3.1	Nezaměstnaní absolventi	66
4.3.2	Osoby se zdravotním postižením.....	68
4.4	Mezikrajská srovnání míry nezaměstnanosti	69
4.4.1	Míra ekonomické aktivity a nezaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let	69
4.4.2	Ukazatel zaměstnanosti ve věkové kategorii 55 až 64 let	71
4.4.3	Vývoj celkové zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích	72
4.5	Mezinárodní srovnání míry nezaměstnanosti.....	74
4.6	Realizace aktivní politiky zaměstnanosti	79
4.6.1	Veřejně prospěšné práce (VPP).....	80
4.6.2	Společensky účelná pracovní místa.....	80
4.6.3	Rekvalifikace a poradenské služby.....	81
4.6.4	Chráněná pracovní místa	82
4.7	Projekty Evropského sociálního fondu.....	82
4.7.1	Národní projekty.....	83
4.7.2	Regionální individuální projekty	84
4.7.3	Podpora v nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji.....	92
5.	Podnikatelské prostředí	95
5.1	Zaměstnanost u vybraných podniků v Královéhradeckém kraji	97
5.1.1	Region Hradec Králové	97
5.1.2	Region Trutnov.....	98
5.1.3	Region Rychnov nad Kněžnou	99
5.1.4	Region Jičín.....	100
5.1.5	Region Náchod	101
	Závěr	102
	Seznam použité literatury	107

Seznam příloh	113
----------------------------	------------

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ECDL	Evropská licence pro užívání počítače (European Computer Driving Licence)
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti (EUROpean Employment Services)
HDP	Hrubý domácí produkt
HPH	Hrubá přidaná hodnota
CHPM	Chráněné pracovní místo
ILO	Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
ISCED	Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání podle UNESCO (International Standard Classification of Education))
MD	Mateřská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NSP	Národní soustava povolání
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PC	Osobní počítač (Personal Comtuper)
RIP	Regionální individuální projekt
SOU	Střední odborné učiliště

SŠ	Střední škola
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
UNESCO	Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠ	Vysoká škola
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZP	Zdravotní postižení
ZŠ	Základní škola
ZTP	Osoba zvláště těžce postižená

Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled finančních příspěvků u VPP v Královéhradeckém kraji pro rok 2015 .	43
Tabulka 2: Finanční příspěvky na SÚPM vyhrazené v roce 2015 v Královéhradeckém kraji.....	44
Tabulka 3: Finanční příspěvky do začátku podnikání v Královéhradeckém kraji v roce 2015	45
Tabulka 4: Počet zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích v roce 2014.....	52
Tabulka 5: SWOT analýza Královéhradeckého kraje	54
Tabulka 6: Charakteristiky trhu práce v Královéhradeckém kraji v roce 2013.....	56
Tabulka 7: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v ČR, Královéhradeckém kraji a jeho okresech vyjádřený v %.....	61
Tabulka 8: Přehled o vývoji počtu neumístěných uchazečů v Královéhradeckém kraji.....	62
Tabulka 9: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích v roce 2014 v %	63
Tabulka 10: Počet uchazečů o práci v průběhu v ČR a v Královéhradeckém kraji k 31. 12. 2014	64
Tabulka 11: Volná pracovní místa v Královéhradeckém kraji ve 4. čtvrtletí 2013 a v roce 2014	65
Tabulka 12: Přehled počtu nezaměstnaných absolventů v roce 2012 a 2013	67
Tabulka 13: Počet nezaměstnaných osob se základním vzděláním k 31. 12. 2013	67
Tabulka 14: Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením k 31. 12. 2013.....	68
Tabulka 15: Přehled výdajů ÚP na nástroje a opatření APZ od 2005 do 2011 v tis. Kč v Královéhradeckém kraji	79
Tabulka 16: Maximální mzdové náklady na jednoho zaměstnance	90
Tabulka 17: Přehled počtu podpořených osob podle různých hledisek členění v okrese Jičín k 31. 12. 2014	91
Tabulka 18: Maximální měsíční výše podpory v nezaměstnanosti v Kč	93
Tabulka 19: Výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v tis. Kč a průměrný počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti v letech 2009 až 2011	94

Tabulka 20: Počet vybraných registrovaných ekonomických subjektů k 31. 12. 2014 podle okresů	95
Tabulka 21: Struktura ekonomických subjektů v Královéhradeckém kraji podle počtu zaměstnanců k 31. 12. 2014.....	96
Tabulka 22: Přehled zaměstnavatelů v okrese Hradec Králové v roce 2013	97
Tabulka 23: Přehled vybraných zaměstnavatelů v okrese Trutnov v roce 2013	98
Tabulka 24: Přehled vybraných zaměstnavatelů v okrese Rychnov nad Kněžnou v roce 2013	99
Tabulka 25: Přehled vybraných zaměstnavatelů v okrese Jičín v roce 2013	100
Tabulka 26: Přehled vybraných zaměstnavatelů v okrese Náchod v roce 2013	101

Seznam obrázků

Obrázek 1: Hrubý domácí produkt v Královéhradeckém kraji vyjádřený v běžných cenách	51
Obrázek 2: Podíl zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 a více let, Královéhradecký kraj, 2013	56
Obrázek 3: Vývoj počtu zaměstnaných ve věku 15 a více let v Královéhradeckém kraji v letech 2004 až 2013 v tis. osob.....	57
Obrázek 4: Vývoj míry zaměstnanosti osob ve věku 20 až 29 let v Královéhradeckém kraji v %.....	58
Obrázek 5: Podíly vybraných skupin zaměstnání (CZ-ISCO) na celkovém počtu zaměstnaných v Královéhradeckém kraji v roce 2013 v %.....	59
Obrázek 6: Vývoj míry nezaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let v Královéhradeckém kraji a v ČR v obdobích 2004-2014 v %	60
Obrázek 7: Míra ekonomické aktivity 15-64letých osob v krajích ČR v roce 2013 v %....	70
Obrázek 8: Míra zaměstnanosti osob ve věkové skupině 55 – 64 let podle pohlaví v roce 2013 v %.....	72
Obrázek 9: Podíl zaměstnaných osob v jednotlivých sektorech národního hospodářství v roce 2013 v krajích ČR.....	74
Obrázek 10: Vzdělanostní struktura v České republice v roce 2013 v %	76
Obrázek 11: Vzdělanostní struktura v zemích EU v roce 2013 v %	76
Obrázek 12: Vzdělanostní struktura v zemích Švédska v roce 2013 v %.....	77
Obrázek 13: Důvody práce na částečný úvazek u zaměstnaných žen ve věku 15 až 64 let v ČR v %	78

Úvod

Nezaměstnanost je závažný problém, který nemá pouze čistě ekonomický dopad na hospodářství jednotlivých zemí, ale ve skutečnosti se dotýká velkého počtu lidí a výrazně ovlivňuje jejich sociální zázemí. V pravidelných ekonomických průzkumech je případná ztráta zaměstnání jedním z největších hrozeb pro každého Evropana. Podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti se neustále zpříšňují a vyplácí se pouze na omezenou dobu. Jelikož je výše podpory závislá na předchozím příjmu, tak klesá citelně životní úroveň nezaměstnaného.

Jako téma diplomové práce si autorka zvolila analýzu trhu práce a nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. Toto téma bylo vybráno zejména z toho důvodu, že podle celorepublikových statistik patří Královéhradecký kraj mezi kraje s nejnižší nezaměstnaností, o čemž se autorka chtěla vlastní analýzou přesvědčit. Dále se toto téma jeví jako velmi aktuální. Nikdo si nemůže být nikdy jistý, zda neskončí v řadách nezaměstnaných na úřadech práce, tudíž je důležité si zmapovat situaci na trhu práce a případné možnosti, které nabízí aktivní politika zaměstnanosti.

Hlavním cílem práce je popsat současnou situaci na trhu práce v Královéhradeckém kraji, podrobněji rozebrat problematiku nezaměstnanosti, prozkoumat dostupné nástroje a opatření, které je možné využít při snižování míry nezaměstnanosti. Zejména se jedná o zhodnocení úspěšnosti a účinnosti těchto nástrojů, zda a v jaké míře jsou využívány ze strany zaměstnavatelů a také jaké finanční prostředky byly na tyto projekty již poskytnuty.

První část je spíše teoretická. Nejprve je charakterizován trh práce, jeho specifika a subjekty, které se na něm vyskytují. Na tuto část volně navazuje podrobná analýza nezaměstnanosti. V této kapitole jsou zkoumány jednotlivé typy nezaměstnanosti, způsoby jejího měření a zejména faktory, které ji ovlivňují. V práci nejsou opomenuty ani hlavní příčiny vzniku nezaměstnanosti. Poslední teoretickou částí je politika zaměstnanosti s akcentem na aktivní politiku zaměstnanosti skládající se z jednotlivých nástrojů a opatření, které mají napomoci snižování míry nezaměstnanosti.

Praktická část začíná charakteristikou Královéhradeckého kraje, kde jsou uvedeny základní údaje o poloze, obyvatelstvu, vzdělanostní struktuře, ekonomické situaci a sociální péči v kraji. Všechny tyto poznatky jsou následně přeneseny do SWOT analýzy, ve které jsou vytyčeny silné a slabé stránky a také příležitosti i hrozby kraje.

Následující kapitola je věnována analýze trhu práce a nezaměstnanosti. Podrobněji je zde zkoumáno rozdělení obyvatelstva dle ekonomické aktivity. Na tento rozbor navazuje analýza nezaměstnanosti v kraji. Veškeré získané informace jsou aplikovány do mezikrajského a mezinárodního srovnání. V další části je práce zaměřena na samotnou realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, na aplikaci jednotlivých nástrojů a opatření přispívajících ke snížení míry nezaměstnanosti v kraji. Dále práce poukazuje na možnosti využití finančních příspěvků a na úspěšnost projektů Evropského sociálního fondu. V poslední části se autorka věnuje rozboru zaměstnanosti u vybraných podniků v jednotlivých regionech Královéhradeckého kraje. V samotném závěru práce jsou zhodnoceny nástroje a opatření APZ z hlediska využívání ze strany zaměstnavatelů.

Problematikou nezaměstnanosti se ve svých publikacích zabývá mnoho autorů. Většina autorů se ve svých dílech opakuje a nepřináší nový pohled na tuto problematiku. Za zmínku ale rozhodně stojí kniha s názvem Sociologická analýza od Pavla Kuchaře, publikace Sociální politika od Vojtěcha Krebse či dílo od Boženy Buchtové a kolektivu s názvem Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Ze zahraničních autorů je možné zmínit například Simona Commandera a Fabrizia Corecellioho, kteří se touto problematikou zabývají ve svém společném díle *Unemployment Restructuring and the Labor Market in Easter Europe and Russia*.

V diplomové práci bylo kromě již zmíněných publikací čerpáno zejména z internetových odkazů, z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, Evropského sociálního fondu a ze stránek Českého statistického úřadu.

V práci byly využity metody, kterými jsou analýza, sběr dat a informací, konzultace s pracovníky úřadu práce, komparace a vyhodnocení dat.

1. Charakteristika trhu práce

Trh práce lze definovat jako místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci. Práci se rozumí jakákoliv fyzická či duševní činnost člověka, jejíž výsledkem jsou vyrobené statky nebo poskytnuté služby. Práce se řadí mezi výrobní faktory. Mzda je definována jako odměna za vykonanou práci, kterou vyplácí zaměstnavatel svému zaměstnanci.

Trh práce je velmi heterogenním trhem, který je charakteristický tím, že se zde práce různých profesí liší kvalifikací, rizikem a dalšími znaky, které způsobují, že se mzdy odlišují. Trh práce lze charakterizovat jako nedokonalý, a to zejména z důvodu neúplnosti informací, protože lidé nevědí o všech pracovních místech, která jsou dostupná, a firmy nevědí o všech zájemcích o práci. Na trhu práce tedy dochází vzájemnému vyhledávání zaměstnanců a zaměstnavatelů. [2 s. 159]

Na trhu práce se projevuje vliv kolektivního vyjednávání na mzdy. Odbory vystupují na trhu práce v roli „monopolisty“. Účelem kolektivního vyjednávání je dohodnout určité parametry mzdového vývoje v závislosti na ekonomickém vývoji. Jedná se tedy o administrativní zásah, při kterém je mzda posunuta na vyšší úroveň a v důsledku tohoto posunu dochází k poklesu efektivnosti. Chování odborů na trhu práce může sebou přinést riziko růstu inflace, a to v takové situaci, kdy ekonomické výsledky neopravňují sjednaný mzdový vývoj a odbory se snaží různými nátlakovými akcemi dosáhnout mzdového nárůstu. Krebs tuto situaci označuje za mzdovou nákazu. Uvedené okolnosti mají za následek, že mzdy se stávají nepružnými směrem dolů. Nepružnost mezd je všeobecně spojována s nedobrovolnou nezaměstnaností, která vzniká v důsledku toho, že růst mezd snižuje poptávku po práci a tím zvyšuje nezaměstnanost. Vlády se snaží zmírňovat nerovnováhu zaměřením se na makroekonomickou regulaci nabídky a poptávky po pracovní síle. Využívají k tomu soubor opatření, mezi které patří zejména monetární, fiskální a příjmové politiky. [7 s. 289-290]

Holman ve své publikaci definuje tržní nabídku jako práci všech lidí v dané ekonomice. [3 s. 280] Základní jednotkou, která představuje stranu nabídky, je domácnost, tedy její členové. Členové domácností zvažují možnosti vstoupení či nevstoupení na trh práce. Domácnosti jednají o tom, zda budou preferovat objem peněžních příjmů, a tím

nabízet větší množství práce, nebo zda budou upřednostňovat objem volného času a péči o rodinu. Jedná se o dva protichůdné póly a samotné rozhodování je téměř vždy jejich průnikem. V ekonomické teorii je tato situace označována jako vzájemné působení substitučního a důchodového efektu. Substituční efekt nastává tehdy, kdy vyšší mzdy zvyšují zájem o práci a dochází k omezení množství volného času. Důchodový efekt představuje situaci, kdy domácnosti plně uspokojují své potřeby, a tudíž nejsou nuceny nabízet větší množství práce, protože dané životní úrovně dosáhnou při rostoucí úrovni příjmů s daným objemem nabízené práce. Kuchař konstatuje, že substituční efekt převažuje nad efektem důchodovým, což znamená, že při růstu mezd roste nabízené množství práce a křivka agregátní nabídky má stoupající sklon. [5 s. 13-14]

Stejný názor zastává i Holman a tvrdí, že rozhodování člověka, zda má nebo nemá pracovat, nabývá podobu spotřebitelského rozhodování. Člověk se vlastně rozhoduje mezi volným časem a ostatními statky, které by si mohl za vydělanou mzdu koupit. Pro takové rozhodování je nutné znát ceny ostatních statků a cenu volného času. Cena volného času je to, co člověk obětuje, čeho se dobrovolně vzdá, a proto lze říci, že mzda je cenou volného času. [3 s. 276]

Tržní poptávka po práci představuje poptávku všech firem v dané ekonomice po práci. Jedná se tedy o součet individuálních poptávek po práci. [3 s. 280] Množství poptávky po práci je ovlivněno zejména například náborem nových pracovníků, který zvyšuje produktivitu firmy, ale současně dochází ke zvyšování mzdových nákladů. Kuchař se ve své publikaci odkazuje na dílo autora Jánose Kornaiho, který uvádí hlavní předpoklady efektivního fungování podniků, přičemž všechny začínají slovem svobodné. Zmiňuje například svobodné zakládání podniků, svobodné přijímání zaměstnanců, svobodná dohoda o mzdě atd. Základním pravidlem by mělo být, že soukromý sektor nesmí být omezován žádnými zákazy. [5 s. 14-15]

Mezi vnější zdroje zaměstnanců patří volní uchazeči o zaměstnání na vnějším trhu práce, zaměstnanci jiných organizací, absolventi škol a dalších vzdělávacích institucí, ženy v domácnosti, důchodci, studenti, lidské zdroje v zahraničí apod.

Výhodou získávání pracovníků z vnějších zdrojů je pestrá nabídka práce, potenciál schopných a motivovaných lidí mimo organizaci a zejména nové zkušenosti, podněty a nápady, které mohou vést k pozitivním změnám v organizaci. Naopak nevýhodou vnějších zdrojů je to, že organizace je nucena vynaložit více úsilí, času a peněz na získávání vhodných uchazečů o zaměstnání, stejně jako na odborné zapracování a sociální začlenění nových pracovníků. [5 s. 27]

Mezi vnitřní zdroje zaměstnanců je možné zařadit zaměstnance uspořené v důsledku technického pokroku, uvolněné následkem organizačních změn, zaměstnance připravené vykonávat náročnější práci či pracovníky ochotné vykonávat jinou práci.[5 s. 28]

Mezi výhody získání pracovníků z vnitřních zdrojů jistě patří urychlení výběru a adaptace zaměstnanců, kteří již dobře znají pracovní prostředí zaměstnavatele. Naopak pokud zaměstnavatel nevyužije potenciálu schopných a motivovaných lidí mimo organizaci, tak musí strategicky plánovat funkční postup svých zaměstnanců a musí systematicky vzdělávat stávající zaměstnance.

1.1 Instituce trhu práce

Rok 2011 byl zlomový v zabezpečování politiky zaměstnanosti, protože do té doby byl institucionální systém služeb tvořen pouze ministerstvem práce a sociálních věcí, které vykonávalo politiku zaměstnanosti prostřednictvím územních orgánů, resp. úřadů práce. Struktura a řízení úřadů práce se změnila od ledna roku 2011, kdy vešel v platnost zákon o Úřadu práce ČR, na jehož základě vznikl Úřad práce České republiky, který je správním úřadem s celostátní působností a je podřízen MPSV. Hlavním důvodem vzniku nového uspořádání je zajištění jednotného postupu a dostupnosti poskytovaných služeb občanům. Nové organizační uspořádání by mělo také přispět k administrativním úsporám a mělo by posílit kontrolní činnost. Organizační struktura je nyní tvořena generálním ředitelstvím, které sídlí v Praze, 14 krajskými pobočkami a 409 kontaktními pracovišti. [12 s. 70-71]

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí jako nejvyšší článek v organizační struktuře vykonává nejvíce činností a plní nejdůležitější úkoly. Mezi základní úkoly MPSV patří zabezpečování zpracování analýz a prognóz vývoje na trhu práce, tvorba koncepce programů státní politiky zaměstnanosti, spolupráce s příslušnými orgány veřejné správy členských zemí EU, organizuje vedení centrálních evidencí a zabezpečuje tvorbu a aktualizaci Národní soustavy povolání (NSP). Národní soustava povolání je otevřená databáze informací o potřebách trhu práce, která obsahuje informace o povoláních uplatnitelných na trhu práce a požadovaných kompetencích. Hlavním úkolem NSP je poskytovat informace pro podnikovou praxi, při poradenských službách a při ovlivňování odborného vzdělávání. NSP vytváří zaměstnavatelé a jejím garantem je stát. Uživatel v této databázi nalezne užitečné informace o povoláních v ČR, jako je pracovní náplň, požadovaná kvalifikace, údaje o mzdě. [12 s. 73]

Dvořáková uvádí jako hlavní cíle NSP efektivní ovlivňování lidských zdrojů v ČR, aktivní ovlivňování trhu práce v propojení se vzdělanostní sférou, flexibilní systém určování potřeb trhu práce. NSP obsahuje aktuální požadavky na jednotlivé pracovní pozice, jak je definují zaměstnavatelé reprezentovaní sektorovými radami. Rady jsou tvořeny významnými zástupci zaměstnavatelů, profesních organizací, školitelů a dalších odborníků na lidské zdroje v daném odvětví. [12 s. 73]

Generální ředitelství Úřadu práce

Hlavním úkolem Generálního ředitelství Úřadu práce je příprava podkladů ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti. Mezi další jeho činnosti patří vyhodnocování aktuální situace na trhu práce, poskytování hmotné podpory na tvorbu nových pracovních míst, rekvalifikací nebo školení nových zaměstnanců a vede evidenci agentur práce, kterým uděluje, ale i odnímá, povolení ke zprostředkování zaměstnání, dále přijímá opatření pro dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami jakékoliv národnosti, osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. [12 s. 72-73]

Krajská pobočka Úřadu práce

Krajská pobočka vykonává většinu činností Generálního ředitelství Úřadu práce jen s tím rozdílem, že se jedná pouze o územní působnost, tedy na území příslušného kraje. Zpracovává statistiky o vývoji zaměstnanosti ve svém obvodu, zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti pracovněprávních vztahů či poskytuje finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. [12 s. 74-75]

2. Nezaměstnanost

Následující kapitola je zaměřena na techniky měření nezaměstnanosti a zejména jsou zde zmiňovány jednotlivé typy nezaměstnanosti. Dále je tato kapitola věnována vývoji nezaměstnanosti a trhu práce od 90. let 20. století a také jsou zde charakterizovány hlavní důsledky nezaměstnanosti a faktory, které ji ovlivňují. Pro shrnutí celé problematiky nezaměstnanosti jsou v této části zmíněny i rizikové skupiny trhu práce, na které by měla být aktivní politika zaměstnanosti zaměřena.

2.1 Měření nezaměstnanosti

Trh práce je jako každý jiný trh a působí na něm stejné ekonomické zákony, ale od ostatních trhů se odlišuje tím, že se na něm vyskytuje nezaměstnanost.

Nezaměstnanost lze vyjádřit ukazatelem míry nezaměstnanosti: $u = \frac{U}{L+U} \cdot 100$,

kde u = míra nezaměstnanosti v %

U = počet nezaměstnaných

L = počet zaměstnaných.

Míra nezaměstnanost se prakticky zjišťuje tak, že se mezi nezaměstnané zařazují lidé, kteří se hlásí na úřadech práce. Takto zjištěná nezaměstnanost se označuje jako registrovaná nezaměstnanost. Většina nezaměstnaných se hlásí na úřady práce jednak proto, že jim úřad práce může pomoci najít práci, a jednak proto, že evidence na úřadech práce je pro nezaměstnané podmínkou pro získání podpory v nezaměstnanosti. Skutečná nezaměstnanost ale bývá vždy o nějaké procento vyšší než registrovaná nezaměstnanost, a to z toho důvodu, že někteří nezaměstnaní se na úřady práce nehlásí, protože jsou například nezaměstnaní jen krátkodobě, nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní a ztratili nárok na podporu v nezaměstnanosti či ztratili důvěru, že jim úřad práce práci najde. [3 s. 278-279]

Nezaměstnaní jsou všichni občané starší 15 let, kteří ve sledovaném období splňovali tři základní podmínky. První z nich je, že v daném období neměli žádné zaměstnání, dále neodpracovali ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledali práci, do které by byli schopni nastoupit nejpozději do dvou týdnů.

Podle ILO nejsou jako nezaměstnaní klasifikováni ti, kteří sice patří mezi registrované uchazeče, ale nehledají si aktivně práci. Ve VŠPS proto náležejí do kategorie ekonomicky neaktivních. Formou aktivního hledání práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence či hledání zaměstnání jiným způsobem. Ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). MPSV bylo zřízeno s účinností od 1. července 1990. Základní zákonnou normou, která vymezuje pojmy v oblasti trhu práce, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Některé pojmy jsou však vymezeny podle metodik Mezinárodní organizace práce (ILO) – viz dále. [6]

V České republice existovaly do října 2012 dva ukazatele nezaměstnanosti – míra registrované nezaměstnanosti a míra obecné nezaměstnanosti. Údaje o nezaměstnanosti za 4. čtvrtletí roku 2012 však byly vypočteny pomocí nové metodiky, protože MPSV přešlo na místo míry registrované nezaměstnanosti na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem podíl nezaměstnaných osob. Nový ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel ve věku 15–64 let, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. ČSÚ provádí každé čtvrtletí speciální šetření nazvané Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Na jeho základě pak stanovoval tzv. obecnou míru nezaměstnanosti. [6]

2.2 Typy nezaměstnanosti

Existují základní tři druhy nezaměstnanosti podle příčin vzniku. Jedná se o nezaměstnanost frikční, strukturální nebo cyklickou. Kromě těchto základních typů jsou v literatuře uváděny i další typy nezaměstnaností, které se člení podle délky trvání a také podle dobrovolnosti.

2.2.1 Základní typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je spojena s životním cyklem a s hledáním lepšího pracovního místa. Jedná se o nezaměstnané, kteří nově či opětovně vstupují na trh práce nebo mění pracovní místo. Nemají často potřebné informace a může jim trvat určitou dobu, než najdou vhodnou pozici. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za plně kompatibilní s tržní ekonomikou. [7 s. 292]

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují. Tyto změny mají za následek to, že klesá poptávka po některých profesích, ale zároveň roste poptávka po profesích jiných. V mnohých případech je nutné, aby se propuštění pracovníci rekvalifikovali a tím našli práci v expandujících odvětvích. Strukturální nezaměstnanost tedy obvykle trvá déle než frikční nezaměstnanost, a způsobuje větší zásah do života člověka, pro kterého není snadné změnit profesi, projít rekvalifikačními kurzy a zvyknout si na nové povolání. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále a není možné se jim ubránit, protože potlačování strukturálních změn by ekonomiku vyřadilo z hospodářské soutěže a vedlo by to k jejímu zaostávání. Z toho důvodu je i strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky. [3 s. 281]

Cyklická nezaměstnanost

Příčinou cyklické nezaměstnanosti může být oslabení domácích investic. Zpomalení či zastavení investic vyvolává pokles poptávky po surovinách, materiálech a energiích.

V případě propouštění v těchto odvětvích dochází k poklesu příjmů domácností, což také vede k poklesu poptávky po spotřebních statcích. Cyklická nezaměstnanost vzniká tedy tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká. V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky roste nezaměstnanost. [7 s. 292] Jinou příčinou cyklické nezaměstnanosti může být také pokles zahraniční poptávky. Česká republika patří mezi otevřené ekonomiky a je pro ni charakteristické, že vyváží více než polovinu domácí produkce do zahraničí.

Poklesne-li poptávka hlavních zahraničních obchodních partnerů po našem zboží, dojde k poklesu domácí produkce a k propouštění v našich exportních odvětvích, což bude mít za následek rozšíření do dalších odvětví, které dodávají suroviny, energii a materiály exportním odvětvím, a poté i do spotřebních odvětví v důsledku rostoucí nezaměstnanosti a klesajících příjmů domácností. Cyklickou nezaměstnanost lze definovat jako situaci, kdy si ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu, jehož průvodním jevem je nezaměstnanost téměř ve všech odvětvích. Důsledkem poklesu je to, že lidé nemohou nalézt zaměstnání ani v jiných odvětvích, protože poptávka po práci klesá všude a postihuje téměř veškeré profese. [3 s. 283]

2.2.2 Ostatní typy nezaměstnanosti

Kromě třech základních typů nezaměstnanosti se rozlišuje i nezaměstnanost dobrovolná, nedobrovolná a méně známé typy nezaměstnanosti, které jsou podrobněji popsány v následujícím oddílu.

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je situace, kdy část pracovních sil nechce při určitých výších mezd pracovat, tedy pracovní místa existují, ale není o ně při stávajících mzdách zájem. Lidé raději upřednostňují volný čas, žijí z charit a podpor nebo jim tento životní styl umožňují úspory či jen občasný výdělek. Pro moderní ekonomiky je typické, že mohou produktivně fungovat a přitom současně vytvářet značný rozsah tohoto typu nezaměstnanosti. Délka a výše dobrovolné nezaměstnanosti závisí na alternativních příležitostech, které nezaměstnaní mají. Mezi alternativy je možné zařadit podpory v nezaměstnanosti. Pokud jsou podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, tak jsou

nezaměstnaní motivováni k tomu, aby si našli rychleji nové pracovní uplatnění. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v případě, kdy při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, ale je nedostatečný počet pracovních míst. [7 s. 292] Jinak řečeno poptávka po práci je nižší než celková nabídka.

Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky, jež brání poklesu mezd. Jednou z nich bývají odbory, které se brání poklesu mezd často a mnohdy si ani neuvědomují, že svými mzdovými požadavky vyvolávají nedobrovolnou nezaměstnanost, čímž poškozují zaměstnance více, než kdyby mzdy poklesly na úroveň tržní rovnováhy. Další příčinou může být i uzákoněná minimální mzda, která vede k nedobrovolné nezaměstnanosti především u některých málo kvalifikovaných profesí, kde bývají mzdy na velmi nízké úrovni. [3 s. 289-290]

Politici se domnívají, že zvýšení zákonné minimální mzdy povede k poklesu nezaměstnanosti, protože vyšší mzdy budou motivovat nezaměstnané k tomu, aby si intenzivněji hledali práci, což ale není úplně tak pravda. Zvýšení minimální mzdy povede ke zvýšení nabízené práce, ale zároveň dojde ke snížení poptávané práce, a to je důvodem, proč se nezaměstnanost zvýší.

Praktické odlišení dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti je dost obtížné. Část nezaměstnaných, kteří by na první pohled tvořili nedobrovolnou nezaměstnanost, se hlásí na úřady práce s tím, aby jim pracovníci úřadu práce pomohli najít vhodnou pracovní pozici, ale ve skutečnosti se snaží pod nejrůznějšími záminkami nabízená místa odmítat nebo do práce nastoupí jen na rok, což jim umožní získat znovu podporu v nezaměstnanosti. Registrovaná míra nezaměstnanosti tedy obsahuje kromě nedobrovolné nezaměstnanosti i nějakou dobrovolnou nezaměstnanost. [3 s. 292]

Dlouhodobá nezaměstnanost

Pro tržní ekonomiky je charakteristické, že se svou strukturou neustále přizpůsobují měnícím se poptávkám. Holman uvádí, že průvodním jevem jsou pohyby na trzích práce, při kterých mnoho lidí stále do nezaměstnanosti vstupuje a opět z ní vystupuje. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážné sociální dopady, může způsobit existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace či ztrátu sebeúcty. Kvůli těmto uvedeným důvodům by měla

být nezaměstnanost posuzována nejen podle její výše, ale především podle její délky. [3 s. 306]

Existují různé příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti. Jednou z nich mohou být vysoké podpory v nezaměstnanosti, které nemotivují nezaměstnané k hledání nové práce. Ze statistik plyne, že v Evropské unii je v posledních desetiletích míra nezaměstnanosti i podíl dlouhodobé nezaměstnanosti rapidně vyšší než v USA. Jedním z důvodů je fakt, že západoevropské pracovní trhy nejsou tak pružné jako trh americký a západoevropští nezaměstnaní mají vyšší podpory od státu. [3 s. 307]

Dlouhodobá nezaměstnanost se občas mění samovolně z nedobrovolné v dobrovolnou, protože je-li člověk dlouhodobě nezaměstnaný, tak se mění jeho způsob života i jeho postoje k zaměstnání.

K této problematice se vztahuje rozšířený mýtus, kterému podléhají hlavně odbory. Jedná se o představu, že nezaměstnanost je možné snížit zkrácením pracovní doby, což se zdá být logické, protože při zkrácení pracovní doby by měla vzniknout dodatečná pracovní místa. Jenže tak tomu není. Zaměstnavatelé nemohou a nebudou vydávat více peněz na dodatečné pracovníky, kteří jim při zkrácení pracovní doby nebudou vyrábět větší produkt. [3 s. 308]

Přirozená míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je všeobecně považována za velice negativní jev, ale určitá nezaměstnanost je žádoucí, neboť je spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že se část pracovních sil přizpůsobuje technologickým změnám, čímž má Krebs na mysli to, že si lidé zvyšují kvalifikaci, hledají si nové pracovní místo, stěhují se za prací, apod. Tuto nezaměstnanost není možné považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky, a je tedy příznakem fungující ekonomiky a celé společnosti. [7 s. 293]

Do určité výše je tedy nezaměstnanost ve vyspělých ekonomikách považována za přirozený průvodní jev, který je svým způsobem ekonomicky nezbytný. Jedná se o jev, který je zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti, a takovou úroveň nezaměstnanosti lze označit za přirozenou míru nezaměstnanosti, která odpovídá

součtu sezónní, frikční a strukturální nezaměstnanosti, tedy nastává při nulové cyklické nezaměstnanosti, a ekonomika operuje na úrovni potenciálního produktu. [7 s. 293]

Přírozená míra nezaměstnanosti má v posledních letech vzestupný trend, což je zapříčiněno již zmiňovaným dobrým sociálním zajištěním nezaměstnaných. Další příčinou je růst strukturální nezaměstnanosti spojené s dynamikou technologického pokroku a jiná příčina je spatřována v demografických změnách, které souvisejí s věkovým složením obyvatelstva a s růstem míry ekonomické aktivity. [7 s. 294]

2.3 Vývoj trhu práce a nezaměstnanosti po roce 1989 v ČR

Charakteristickým rysem příkazových ekonomik byl trvalý nedostatek pracovních sil, což vedlo k neefektivnosti či dokonce k plýtvání zdroji. Obecně byla ve všech centrálně plánovaných ekonomikách vysoká míra zaměstnanosti, a to zejména v Československu, které disponovalo na počátku devadesátých let nejvyšší mírou zaměstnanosti žen ve světě. V tomto období neexistoval prakticky soukromý sektor, což bylo jedním z důvodů zvýšené závislosti obyvatelstva na centrálně řízené alokaci práce. [40 s. 2]

Trh práce v České republice prošel od začátku transformace ekonomiky po revoluci v roce 1989 řadou rychlých změn. Tyto změny byly spojené s dlouhodobou restrukturalizací a vyrovnaním nabídkové a poptávkové strany na trhu práce. V průběhu 90. let docházelo k přesunům pracovních sil mezi jednotlivými odvětvími, organizacemi a profesemi. V tomto období změnila pracovní zařazení více než polovina zaměstnaných [12 s. 65-66]

Do roku 1990 trh práce v České republice neexistoval. Regulace ve sféře zaměstnanosti byla prováděna administrativními nástroji. Různými administrativními opatřeními (limity pracovních sil, organizovaný nábor a rozmisťování pracovníků) se dosahovalo přezaměstnanosti a neefektivního využívání pracovních sil. Přezaměstnanost způsobovala závažné sociální i ekonomické dopady. Docházelo k trvalému přesahu potřeby pracovních sil nad zdroji, oslabovala se pracovní morálka, produktivita a výkonnost. Tyto skutečnosti

vedly k totální nepružnosti zdrojů a byly příčinou závažných překážek ve strukturálních změnách v ekonomice. [7 s. 299-300]

Na počátku devadesátých let 20. století Česká republika vykazovala třetí nejvyšší míru nezaměstnanosti na světě. Autoři Simon Commander a Fabrizio Coricelli ve své publikaci uvádějí zejména dvě příčiny tohoto vývoje. Jednou z nich byly nízké mzdy a jako druhou zmiňují, že obyvatelstvo pokojně akceptovalo proces a strasti způsobené přeměnou ekonomiky z centrálně plánované na soukromé podnikání. Vývoj nezaměstnanosti na Slovensku po sametové revoluci byl téměř totožný s vývojem v České republice, ale později se na Slovensku začaly objevovat problémy podobné těm, se kterými se potýkaly ostatní ekonomiky přecházející na tržní hospodářství. Na Slovensku došlo k dramatickému růstu nezaměstnanosti z prakticky nulové hodnoty na dvojcifernou, reálné mzdy a vývoz klesaly, na což musela vláda reagovat populistickou politikou, aby zajistila sociální smír. [37 s. 91]

Vývoj nezaměstnanosti v ČR prošel třemi vzájemně se prolínajícími etapami. První etapa (1990 až 1992) byla typická tím, že docházelo k opouštění pracovních pozic pracovníky, kteří buď odcházeli do nových a atraktivnějších zaměstnání nebo trh práce definitivně opustili tím, že odešli do důchodu. [7 s. 300-301] V této etapě byla míra dlouhodobě nezaměstnaných nízká i přes všeobecná očekávání, a proto je tato etapa označována jako „ekonomický zázrak“. V roce 1993 byla míra nezaměstnanosti 4,3 % a v roce 1995 byla dokonce pouhé 4 %. Nezaměstnanost byla na tak nízké úrovni z několika důvodů, např. vzdělaná pracovní síla, využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, nízká úroveň mezd, atd. [12 s. 66]

Ve druhé etapě (1993 až 1997) došlo k nárůstu nezaměstnanosti spolu s rostoucími nároky na pracovní výkon a flexibilitu pracovníků. [7 s. 301] Docházelo k zadlužování firem i nekázní vůči státu. Úsporná vládní opatření měla za následek růst regionálních disparit, regionální nesoulad mezi počtem volných pracovních míst a nezaměstnaností. [12 s. 66] Po roce 1997 se začal projevovat nový prvek porevoluční společnosti pojmenovaný jako nechtěná nezaměstnanost, která byla vyvolána poklesem ekonomické výkonnosti (zadlužení bank, restriktivní měnová a fiskální politika). Ondřej Nývlt z odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ konstatuje, že míra nezaměstnanosti z nejnižších hodnot kolem

4 % se v roce 2000 vyšplhala až k hranici 10 %, což je historické maximum České republiky. Pokles zaměstnanosti byl podle Nývlta zákonitý, ale překvapením pro něho byla zvyšující se průměrná skutečně odpracovaná doba na jednoho zaměstnance.

Ve třetí etapě (od roku 1998) postupně sílí tržní tlaky, rizika nezaměstnanosti a tím dochází k růstu dlouhodobé míry nezaměstnanosti. [7 s. 300-301] První roky nového tisíciletí přinesly do české ekonomiky oživení, jehož příčinou byla celková restrukturalizace průmyslu, zvyšování konkurenceschopnosti či přílivu zahraničního kapitálu. Růst produktivity práce se však neodrazil ve snižování míry nezaměstnanosti, a proto se společnost musela vůbec poprvé vypořádat se zvyšujícím se počtem osob, které nemohou dlouhodobě sehnat práci. Výsledkem bylo zvyšování dlouhodobé nezaměstnanosti, která překročila hranici 4 % a byla nejvyšší za období 1993-2013.

Expanzivní růst ekonomiky byl zaznamenán v období od roku 2005 do 2008, kdy došlo k dynamickému růstu HDP až o 7 %, růstu reálných mezd a globálně oblíbeným „levným hypotékám“. Vše zmiňované způsobilo zvýšení zaměstnanosti a pokles míry nezaměstnanosti až k hranici 4 %. V tomto období se o České republice hovořilo jako o „úspěšné montovně“, protože se překvapivě, na rozdíl od ostatních zemí Evropy, zasloužil o ekonomický růst průmysl. Díky odlišné politice bankovních institucí v České republice a dominanci průmyslu nedošlo k dramatickému poklesu ekonomiky během celosvětové hospodářské krize, která začala v roce 2008. Míra nezaměstnanosti se v tomto období nijak nezvýšila, nepřekročila ani hranici 8 %, čímž lze konstatovat, že byl zachován sociální smír.

Poslední sledované období (2011-2013) bylo charakteristické úspornými rozpočty, poklesem reálných příjmů a obecně nejistými budoucími výhledy české společnosti, což mělo za následek například pokles počtu narozených dětí. Naopak došlo ke zvýšení úrovně zaměstnanosti především v důsledku posouvání hranice odchodu do důchodu. Míra zaměstnanosti osob ve věku od 55 do 64 let se ve sledovaném období přibližovala hranici 50 %. Pro srovnání v období 1993-1996 se zaměstnanost pohybovala okolo pouhých 34 %. [35]

2.4 Hlavní důsledky nezaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno, nezaměstnanost může mít kromě negativních vlivů také pozitivní důsledky zejména na realizaci změn ve struktuře ekonomiky, na podporu flexibility a motivace pracovních sil.

Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází tedy k plýtvání společenské práce živé i zvěcnělé. HDP je svou úrovní pod potenciálním produktem a ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace, což jsou rozdíly mezi faktickým HDP a potenciálním produktem, což se v ekonomické teorii označuje jako tzv. produkční mezera. [7 s. 294]

Krebs sociální vlivy spojuje s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a také na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem. Někdy se za nezaměstnaností skrývají lidské tragédie, jindy je doprovázena negativními vlivy osobního či společenského života. Sociální důsledky jsou mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. Mezi nejvýznamnější patří:

Vliv na životní úroveň

Nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory či sociálních dávek znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Průzkumy naznačují, že příjmy z podpor nedosahují ani poloviny předchozích výdělků a trvá-li nezaměstnanost delší dobu, tak to vede často k chudobě, k redukci sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení.

Vliv na rodinu

Rodinu ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale má i řadu jiných dopadů. Vede k narušení rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, ovlivnit sňatečnosti i porodnost, omezuje sociální kontakty rodiny, často i její výchovnou funkci.

Vliv na strukturaci a vnímání času

Nezaměstnanost má za následek narušení obvyklého denního režimu, časové strukturace dne a mění vnímání času. Čas přestává být pro nezaměstnané důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivitou nebo i společensky nežádoucími aktivitami, jako je plýtvání času spánkem, neúčelné sledování televize, kriminalita, alkoholismus. Narušení struktury dne je zvláště nebezpečné pro mladistvé, kteří nemají ještě zažitý časový režim s pracovními návyky.

Vliv na psychické a fyzické zdraví

Ztráta zaměstnání je pro mnoho lidí velice stresující situace. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti či neschopnosti, a vedou ke ztrátě sebeúcty. Výsledky některých průzkumů naznačují, že se změnou míry nezaměstnanosti dochází i ke změně míry onemocnění imunitního, cévního, mozkového i kardiovaskulárního systému a zvyšuje se i míra psychických onemocnění a potíží.

Samozřejmě, že uvedené vlivy nepůsobí na každého nezaměstnaného. Jak Krebs uvádí, tak nezaměstnanost nevylučuje i aktivní a pozitivní životní styl, vyrovnané rodinné vztahy a zachování určitého režimu. Vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle, ekonomickém zázemí, strategiích nezaměstnaných osob apod. Průzkumy naznačují, že největší vliv má délka nezaměstnanosti, protože jen menší část z dlouhodobě nezaměstnaných je schopna se vyhýbat negativním sociálním důsledkům. [7 s. 294-296]

2.5 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Vláda disponuje různými opatřeními, které napomáhají zlepšovat informovanost o volných pracovních místech, financovat rekvalifikace nebo podporovat migraci za prací. Kromě těchto opatření může vláda aktivně snižovat nezaměstnanost stimulováním ekonomiky pomocí dodatečných vládních výdajů, které mohou vytvořit pracovní místa a snížit nezaměstnanost. Z makroekonomické teorie je známo, že čím větší je snížení

nezaměstnanosti, tím větší je v konečném důsledku inflace, což vysvětluje teorie krátkodobé Phillipsovy křivky.

Sociální dávky představují pasivní vládní zásahy, které mohou mít ale demotivující účinek pro nezaměstnané, a to v případě nízké minimální mzdy a relativně vysokých sociálních dávek. Při porovnání příjmů ze systému sociální péče, například částky životního minima a dorovnání nezbytných nákladů na bydlení s minimální mzdou získanou za odvedenou práci, se může nezaměstnaný dopočítat toho, že se mu pracovat nevyplatí. V mnohých případech dochází ke zneužívání sociálních dávek tak, že nezaměstnaný pobírá sociální dávky a mimo to ještě pracuje načerno. Takto získává vyšší příjmy než ten, kdo pracuje legálně.

Trh práce je ovlivňován demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva. Dnešní doba je charakteristická tím, že se obecně žije déle, klesá porodnost, doba ekonomicky aktivního života se prodlužuje a roste vliv migrace. Cizinci v domácí ekonomice nacházejí práci zejména proto, že jsou ochotni pracovat za minimální mzdy, za které domácí pracovníci pracovat nechtějí.

Motivace najít si práci a pracovat je jen jedním faktorem ovlivňujícím uplatnění se na trhu práce. Mezi další faktory patří osobní kompetence a způsobilost, což spočívá v tom, že kdo se naučí něco, co každý neumí, tak tím získá osobní konkurenční výhodu. Znevýhodnění jsou také absolventi, kteří mají sice kvalifikaci a mohou prokázat úroveň svého vzdělání, ale chybí jim zkušenosti, způsobilost a kompetence, které mohou získat pouze praxí. [8]

Strukturální nezaměstnanost, kterou vyvolala hospodářská krize, vytváří tlak nejenom na rekvalifikace, ale i na mobilitu, pružnost a ochotu stěhovat se za prací, která je ovlivněna pracovními návyky, požadavky na práci v místě bydliště nebo nevýhodností dojíždění za špatně placenou prací. Pracovních příležitostí, kde se pracuje od šesti do tří, kde je jistota celoživotního zaměstnání, je a bude bohužel stále méně a význam mobility a pružnosti bude pravděpodobně narůstat. [8]

2.6 Rizikové skupiny na trhu práce

Uplatnění člověka na trhu práce je spojeno s řadou faktorů, kterými jsou například věk, zdravotní stav, vzdělání, osobní předpoklady, pohlaví, příslušnost k etnické skupině. Tyto faktory přispívají k tomu, že určité skupiny lidí disponují větším rizikem ztráty práce a mají tak větší predispozice k dlouhodobé nezaměstnanosti. Právě na tyto skupiny lidí by se měla zaměřovat politika zaměstnanosti každého státu.

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. K rizikovým skupinám patří zejména ženy s malými dětmi, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny, romské etnikum, přicházející imigranti a pracovníci v pokročilém předdůchodovém věku. Důležité je také zmínit, že čím je delší doba, po kterou nezaměstnanost trvá, tím jsou většinou horší její dopady a je samozřejmě i obtížnější a nákladnější její řešení pomocí politiky zaměstnanosti. [7 s. 290-291]

2.6.1 Věková skupina do třiceti let

Mezi tuto rizikovou skupinu patří absolventi středních a vysokých škol, kteří vstupují poprvé na trh práce. Přicházejí na trh práce s iluzemi, že naleznou okamžitě zaměstnání, ale realita je bohužel ve většině případů naprosto jiná. Absolventi jsou značně znevýhodněni, protože jim chybí praktické zkušenosti a základní pracovní návyky. Dalším problémem je to, že jim chybí pracovní kontakty, které by jim usnadnily orientaci na trhu práce.[13 s. 82-83]

Míra nezaměstnanosti mladých lidí se zhoršila zejména po hospodářské krizi v roce 2008. Již před krizí byla nezaměstnanost této rizikové skupiny na vysoké úrovni a doposud v rámci Evropské unie nedošlo k žádnému razantnímu řešení této problematiky. Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje, že uchazeči o práci ztrácejí postupně šance najít vhodnou práci. V současnosti až 35 % osob hledajících práci v rozvinutých ekonomikách a v Evropské unii jsou nezaměstnaní po dobu 12 měsíců a dokonce i déle. Mnoho z nich vzdalo hledání pracovních míst. Tyto neaktivity zapříčinily růst nezaměstnanosti o 2 procentní body. Tento vývoj samozřejmě zhoršuje šance pro rychlé ozdravení trhu práce. Kvalifikace uchazečů

o práci se v době, kdy nejsou zaměstnáni, zhoršuje a pro zaměstnavatele je poté obtížné si najít vhodné pracovníky. [39 s. 47]

Podle listu Economist ze září roku 2011 došlo v posledních pěti letech v zemích OECD k rapidnímu růstu nezaměstnanosti mladých osob. Každý pátý mladý a práce schopný člověk pod 25 let je v Evropské unii nezaměstnaný. Nejhuře na to je krizí sužované Španělsko, které se potýká s téměř 50 % nezaměstnaností mladých lidí, a proto tu nemají čerství absolventi perspektivní vyhlídky do budoucna. V podobné situaci se nacházejí země jako Itálie, kde je nezaměstnanost mladých do 25 let 29,1 %, dále Portugalsko (30,1 %) a Řecko (44,4 %). Znepokojivou informací je to, že ve většině zemí OECD je míra nezaměstnanosti mladých lidí zhruba dvakrát vyšší než v celkové populaci. Extrémním příkladem je Švédsko, kde je míra nezaměstnanosti ve skupině 15-24 let 4,1 krát vyšší než ve skupině 25-54 let. V USA nemá práci přes 18 % mladých lidí pod 25 let. [13]

V rámci této rizikové skupiny se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Buchtová vidí hlavní příčinu v tom, že si mladí lidé neosvojí ve správném čase potřebné pracovní návyky a tím nejsou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak vede k sociálně patologickému chování a k vyřazování v rámci společnosti. Již podle závěrů studie L.B. Hendryho z Aberdeen University (1983) prodloužené dospívání ohrožuje rozvoj osobní identity, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. [13 s. 83]

Španělsko se snažilo řešit problém s nezaměstnaností mladých řetězením pracovních smluv na dobu určitou, které měly napomoci mladým lidem získat zaměstnání. Jenže tato metoda není v praxi až tak účinná. Příkladem je Japonsko, kde v prvních letech nového tisíciletí docházelo k tomu, že dlouhodobě nezaměstnaní mladí lidé byli přidělováni na nestandardní pracovní místa s nízkými platy a minimální možností získání odborného výcviku a kariérního postupu. Zaměstnavatelé obvykle dávali přednost absolventům, kteří čerstvě ukončili střední či vysoké školy, před nezaměstnanými. To mělo samozřejmě za důsledek zvětšování skupiny lidí, jejichž šance na získání dlouhodobého zaměstnání se snižovaly. Buchtová se odkazuje na zprávu OECD, kde se o takových lidech píše jako o „opuštěné generaci“. [13 s. 84]

Z dalšího výzkumu, na který se Buchtová odkazuje, vyplývá, že v ekonomicky rozvinutých zemích v posledních letech dochází k 10% nárůstu osob ve věku 18-34 let, kteří se vracejí ke své rodině a žijí se svými rodiči. V tomto případě se hovoří o „syndromu plného hnízda“. V roce 2008 žilo v Evropské unii 46 % lidí ve věku 18-34 let alespoň s jedním z rodičů a tito lidé byli častěji nezaměstnaní než lidé, kteří se od svých rodičů již odstěhovali. V důsledku pozdějších odchodů od rodičů bude patrně docházet k prodlužování rozpětí mezi jednotlivými generacemi. [13 s. 84]

2.6.2 Starší lidé

Tuto rizikovou skupinu nejvíce postihují pocity bezradnosti spojené se strachem, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Tito lidé rezignují nejenom na práci, ale i na společenskou aktivitu. Zaměstnavatelé vnímají starší lidi jako neperspektivní ve srovnání s mladými. Starší lidé tuto skutečnost samozřejmě vnímají a často to u nich způsobuje pocity neuspokojení a nepotřebnosti. Starší lidé si úzkostlivě promýšlejí své jednání a chování, protože se obávají ztráty zaměstnání, čímž ale dochází k tomu, že se snižuje jejich kreativita v pracovním procesu. Hlavní nevýhodou starších osob jsou jejich návykové stereotypy, které jim neumožňují se přizpůsobit novým životním situacím.

2.6.3 Ženy

Hlavní příčinou toho, že ženy patří do rizikových skupin na trhu práce, je jejich snížená územní mobilita, zatíženost starostmi o chod domácnosti. Další příčinou je nedostatečné množství pracovní pozic se zkrácenou pracovní dobou, protože zaměstnavatelé spíše vyžadují plný úvazek či vícesměnný provoz. S rolí matky souvisí častější pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což samozřejmě vede k neochotě matky od dětí zaměstnávat. Nezaměstnanost žen je celosvětovým problémem a v řadě vyspělých zemí dochází k řešení pomocí nabídky zkrácených pracovních úvazků či v zavádění pružné pracovní doby.

2.6.4 Zdravotně postižení lidé

Lidé se změněnou pracovní způsobilostí mají v současné společnosti stále menší šanci na trhu práce, což se samozřejmě odráží v délce jejich evidence na úřadech práce, která převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Z toho důvodu vznikají různé programy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, které se zaměřují právě na tuto skupinu nezaměstnaných. Ke snížení počtu nezaměstnaných handicapovaných lidí jistě napomáhá i opatření dané zákonem 435/2004 Sb., ve kterém je stanoveno, že zaměstnavatel s více jak 25 zaměstnanci je povinen zaměstnat 4 % osob se zdravotním postižením. Systém sociálního zabezpečení se samozřejmě podílí na zabezpečení jejich základních materiálních potřeb, ale problém se začleněním handicapovaných lidí do pracovního procesu nezáleží pouze na nich samotných, ale zejména na sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách.

2.6.5 Lidé bez kvalifikace

Lidé bez kvalifikace jsou nejrozsáhlejší skupinou ve struktuře dlouhodobě nezaměstnaných a patří mezi ně zejména obtížně vzdělavatelní mladí lidé a ti, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení atd.) Nekvalifikovaní lidé představují pro společnost vážný problém, protože o práci těchto lidí nebude zájem, což je bude nutit uchýlovat ke kriminalitě. [10 s. 114]

2.6.6 Romské etnikum

V současné společnosti je kladen obrovský důraz na výši kvalifikace, rozsah a kvalitu sociálních dovedností, což je důvodem, proč romské etnikum obtížněji získává zaměstnání. Většina Romů získá pouze povinné základní vzdělání a ve studiu již dále nepokračuje. Romové jsou známí dodržováním svých vlastních kulturních zvyků a hodnot, na jejichž základě nebyli doposud plně integrováni mezi ostatní populaci. Dochází ke koncentraci romských obyvatel do vymezených oblastí, kde se vyhrocují sociální problémy s ostatními obyvateli, zvyšuje se v těchto místech kriminalita a roste závislost na sociální politice státu. [10 s. 114]

2.7 Tvorba pracovních místa

Nezaměstnanost je velmi diskutovaným problémem ve vládě a politici věří, že dokážou nezaměstnanost snížit. Snaží se zabránit růstu nezaměstnanosti pomocí vládních výdajů na nákup zboží a služeb a tím chránit alespoň pracovní místa v soukromém sektoru. Neuvědomují si ale, že je tato politika účinná pouze v krátkém horizontu. Dlouhodobě totiž nedokáže snížit míru nezaměstnanosti a nejspíše nakonec vede ke zpomalení hospodářského růstu.

Politici tyto zásahy provádějí zejména proto, že chtějí dělat věci, které „jsou vidět“. Úkolem ekonomů je naopak upozorňovat je na ty důsledky jejich politiky, které „nejsou vidět“. Nezaměstnanosti se obávají politici, protože je zbavuje popularity u voličů. Když hrozí, že přijdou tisíce lidí o práci v důsledku krachu nějakého velkého podniku, tak se vláda snaží tyto firmy „držet nad vodou“. Platí za ně dluhy, dává jim dotace ze státního rozpočtu nebo jim dává státní zakázky. Když zkrachuje velký podnik a musí se propouštět, tak „je to vidět“ a tomu chce vláda zabránit. [3 s. 308]

Názorným příkladem je tomu situace z roku 2013, kdy hrozilo propouštění horníků z Dolu Paskov na Karvinsku. V tomto případě stát přispěl 600 miliony korun na sociální program pro horníky a dohodl se s vlastníky dolu, firmou NWR, na prodloužení těžby do roku 2017. [11]

Holman uvádí, že vytváření a udržování neefektivních pracovních míst za státní peníze není ale specialitou pouze naší vlády, je to běžné ve všech zemích. Zákony politiky se zde dostávají do konfliktu se zákony trhu a výsledkem je udržování neefektivních firem při životě a zpomalování ekonomického růstu. [3 s. 309]

2.8 Politika zaměstnanosti

Krebs definuje politiku zaměstnanosti jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.

Politika zaměstnanosti usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi. Jedná se o politiku, jejíž výsledkem je úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. Usiluje o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, ale spíše je ve smyslu rovnováhy podporuje a doladňuje, aniž by trh práce zásadním způsobem modifikovala. Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce má hospodářská politika a její opatření, která napomáhají k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst. [7 s. 296]

Aktivní politika trhu práce může vést samozřejmě k různorodým efektům. Není možné pouze z teoretických analýz vyhodnotit čistý dopad těchto politik. Existuje několik dalších problémů v interpretaci mezi makroekonomickými výzkumy a mikroekonomickými důkazy. K dispozici jsou klíčové oblasti jako optimální načasování zásahů politiky zaměstnanosti a stejně také optimální kombinace a velikost programů, které zůstávají více či méně neprozkoumány. [45]

Politika zaměstnanosti je upravena několika právními předpisy, ale tím hlavním je zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Jedná se o základní právní normu, která stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s jednotlivými úřady práce ČR. [14]

Politika zaměstnanosti se orientuje na rozvoj infrastruktury trhu práce pomocí specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce), kterými zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby a poskytuje tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech, i o uchazečích o práci, bez které by nebylo možné provést segmentaci trhu práce. Mezi další aktivity patří podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Zaměřuje se také na zvýšení adaptability pracovní síly a také se podílí na zabezpečování vyplácení dávek a podpor v nezaměstnanosti. První tři skupiny aktivit směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce, a bývají proto označovány jako aktivní politika zaměstnanosti. Naopak vyplácení dávek a podpor v nezaměstnanosti se označuje jako pasivní politika zaměstnanosti. [7 s. 297]

Aktivní politika zaměstnanosti je podporována např. tzv. „Bílou knihou“. Jedná se o národní program, ve kterém je specifikována strategie vytváření nových pracovních míst a podpora celoživotního vzdělávání. Je zde zdůrazňována podpora nabídky práce a její větší flexibilita jak vnější (zajištění, aby větší počty nezaměstnaných vyhověly potřebám podnikatelů), tak i vnitřní (přizpůsobování se potřebám podniků). [7 s. 298]

Ve vývoji politiky zaměstnanosti nejdříve převládala pasivní politika zaměstnanosti a byla uplatňována různá schémata podpor a dávek v nezaměstnanosti. Taková opatření se začala objevovat již během první třetiny 20. století. Aktivní politika zaměstnanosti se začala projevovat prakticky až po druhé světové válce. Největší aplikace politiky zaměstnanosti se začal projevovat v 70. letech. Důvodem byly dva ropné šoky, které zapříčinily hospodářskou krizi ve světě a růst nezaměstnanosti. Vyspělé státy nejdříve reagovaly na její růst pasivními opatřeními, neboť očekávaly, že vzestup nezaměstnanosti bude brzy vystřídán jejím poklesem, což se nevyplnilo. Těžiště politiky zaměstnanosti se proto více přesunulo k aktivním složkám a tato orientace trvá dodnes. [7 s. 297-298]

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství. V následující částech budou jednotlivé nástroje APZ podrobněji popsány včetně poskytovaných finančních příspěvků, které jsou určovány v rámci každého kraje zvlášť.

2.8.1 Rekvalifikace

Úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče či zájemce o zaměstnání v případě, že poptávka na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností zájemce. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. K uskutečnění rekvalifikace dochází na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Za účastníka hradí ÚP náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací

(stravné, jízdné, nocležné, pojištění). Rekvalifikaci provádí příslušná krajská pobočka ÚP podle místa uchazeče o zaměstnání. [14]

Úřad práce poskytuje zájemci o rekvalifikaci maximálně částku 50 000 Kč. Pokud účastník rekvalifikace odmítne nastoupit bez vážného důvodu do zaměstnání odpovídající jeho nově nabyté rekvalifikaci, tak je povinen uhradit náklady spojené s rekvalifikací. Rekvalifikace se může uskutečňovat různými formami. Mezi nejčastější formy se řadí vzdělávací programy dalšího profesního vzdělávání, speciální programy k získání konkrétní pracovní dovednosti, vzdělávací programy určené pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti, atd. [14]

2.8.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vytvořené zejména pro obtížně umísťitelné a dlouhodobě nezaměstnané evidované na ÚP. Tato místa jsou vytvářena zaměstnavatelem na základě písemné dohody s ÚP nejdéle na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden na ÚP, může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění. [14]

Jedná se o pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací či práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní akce, pomocné práce ve školách apod. [15]

Výše finančního příspěvku na úhradu mzdových nákladů se odvíjí od toho, do jaké kategorie uchazečů daný zaměstnanec patří. Přehled kategorií uchazečů je uspořádán v následující tabulce. Pro pozici předák/koordinátor je obvyklé, aby řídil alespoň 10 pracovníků. Počet koordinačních pracovníků je stanoven na základě potřeby žadatele a tato potřeba musí být řádně popsána a zdůvodněna v žádosti o VPP. [34 s. 8]

V tabulce č. 1 je uveden přehled maximálních výší příspěvků za měsíc dle různých kategorií. Oproti roku 2014 došlo ke zvýšení finančního příspěvku na VPP o 2 000 Kč za měsíc. Kromě změny finančního příspěvku došlo také ke zvýšení hranice věku pro umístění uchazečů.

V minulém roce byla tato hranice stanovena do 25 let a od 55 let. Pro rok 2015 byly podmínky zmírněny a lze očekávat, že to umožní umístění většího počtu uchazečů o práci.

Tabulka 1: Přehled finančních příspěvků u VPP v Královéhradeckém kraji pro rok 2015

Kategorie uchazečů	Výše příspěvku v Kč/měsíčně
Pracovník na VPP - bez opakování - Věk do 30 let - Věk nad 50 let - OZP I., II. a III. stupně - Osoby zdravotně znevýhodněné - Uchazeč pečující o dítě - Evidence nad 5 měsíců + zvýhodnění na TP - Uchazeči vyžadující zvláštní péči Pracovník na VPP – opakovaně (v posledních 2 letech) z kategorie § 33 ZoZ	13 000 Kč
Předák VPP/Koordinátor APP/VS z kategorie § 33 ZoZ	15 000 Kč

Zdroj: Podklady z ÚP Jičín, zpracování vlastní

2.8.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa zřizuje zaměstnavatel nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Pracovní poměr se ve většině případů sjednává na dobu neurčitou. [34 s. 4]

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní poměr. Předpokladem pro tvorbu SÚPM je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. [14] SÚPM přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání a jedná se například o uchazeče s nedostatkem praktických zkušeností, ženy po mateřské a rodičovské dovolené, starší osoby či osoby s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce. [16]

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnout ve formě návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěrů, jiného účelově určeného příspěvku či částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů,

včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. [14]

V následující tabulce jsou uvedeny jednotlivé výše příspěvků na SÚPM vyhrazené v roce 2015 na dotace zaměstnavateli v Královéhradeckém kraji. Výše příspěvků se liší podle jednotlivých kategorií a zaměstnavatel může čerpat finanční příspěvek až do výše 18 000 Kč. Oproti roku 2014 došlo k několika změnám. Zejména se změnily rizikové skupiny a také se zvýšil finanční příspěvek, který se ale neposkytuje v případě, že uchazeč byl již u zaměstnavatele v posledních dvou letech v pracovním poměru.

Tabulka 2: Finanční příspěvky na SÚPM vyhrazené v roce 2015 v Královéhradeckém kraji

Rizikové skupiny	Výši finančního příspěvku
Evidence nad 5měsíců	Max. částka 15 000 Kč max. po dobu 6 měsíců
Absolventi s délkou PP max. do 6 měsíců	
Mladí do 30 let věku bez praxe	
Uchazeči pečující o dítě do 10 let	
Osoby zdravotně znevýhodněné	
Uchazeči nad 50 let	
Uchazeči vyžadující zvláštní péči z jiných důvodů bránící jejich vstupu na trh práce	Max. částka 15 000 Kč max. po dobu 12 měsíců
Osoby se zdravotní postižením I., II. a III. stupně invalidity	Max. částka 18 000 Kč max. po dobu 12 měsíců

Zdroj: Podklady z ÚP Jičín, zpracování vlastní

2.8.4 SÚPM – samostatně výdělečná činnost

Úřad práce může uchazeči poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, které uchazeč o zaměstnání pro sebe zřídí za účelem zahájení samostatné výdělečné činnosti (SVČ). Uchazeč musí podat žádost na příslušnou krajskou pobočku ÚP. Příspěvek je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa. V písemné dohodě se sjednává zahájení uchazečovi SVČ a také se sjednává doba, do které je OSVČ povinna provést vyúčtování a vrátit finanční prostředky. Dalším dodatkem dohody je stanovená doba, po kterou musí OSVČ svoji činnost vykonávat. [14] Výše finančních příspěvků je uvedena v následující tabulce, kde jsou také podrobněji rozepsány kategorie uchazečů, které by mohly mít o tento nástroj zájem.

Tabulka 3: Finanční příspěvky do začátku podnikání v Královéhradeckém kraji v roce 2015

Kategorie uchazečů	Půjčka/dotace SÚPM za účelem výkonu SVČ
Bez délky evidence:	100 000 Kč Maximální výše příspěvku je 100 000 Kč při době obsazení SÚPM – SVČ na 24 měsíců
– osoby se zdravotní postižením I., II., III. st. – uchazeči nad 50 let – absolventi s délkou PP max. 6 měsíců (do 2 let od úspěšného ukončení studia) – uchazeči vyžadující zvláštní péči z jiných důvodů bránící jejich vstupu na trh práce	
Evidence 3 měsíců a více v kombinaci s minimálně jednou kategorií:	V případě poskytnutí příspěvku do výše 50 000 Kč lze sjednat dobu obsazení SÚPM – SVČ na 12 měsíců
– věk do 30 let – uchazeči pečující o dítě do 10 let	
Evidence nad 9 měsíců	

Zdroj: Podklady z ÚP Jičín, zpracování vlastní

2.8.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Maximální doba poskytování příspěvku jsou 3 měsíce a může činit měsíčně maximálně polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává. [14]

Zpravidla se příspěvek poskytuje při zapracování na složité činnosti nebo úkony v jiném oboru, než je kvalifikace a praxe daného uchazeče. Maximální výše příspěvku je 4 250 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc. [34 s. 8]

2.8.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem se rozumí taková změna výroby nebo poskytnutí služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. [14]

2.8.7 Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s ÚP. Na zřízení CHPM poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek a toto místo musí být obsazeno po dobu 3 let. CHPM může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud to je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a ÚP. [14]

V České republice bylo v roce 2014 celkem poskytnuto 4,1 mld. Kč na podporu handicapovaných osob. Výše finančního příspěvku se odvíjí od stupně invalidity. Jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou či o osobu v 1. nebo 2. stupni může ÚP poskytnout maximální příspěvek ve výši 8násobku (201 432 Kč) a v případě osoby s těžším zdravotním postižením maximálně ve výši 12násobku (302 148 Kč) průměrné mzdy v národním hospodářství. Pokud zaměstnavatel zřizuje 10 a více chráněných pracovních míst, pak může získat maximální příspěvek, který činí 10násobek (251 790 Kč), a pokud zaměstnává osoby s těžším ZP, může získat až 14násobek (352 506 Kč) odvozené od průměrné mzdy. [50]

Tyto dotace jsou samozřejmě vyšší než finanční příspěvky pro zřízení VPP či SÚPM pro osoby bez zdravotního postižení. Zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením je samozřejmě daleko více finančně, časově i administrativně náročné, ale v konečném výsledku se zaměstnávání těchto osob vyplatí. Jestliže zdravotně postižení u zaměstnavatele obsadí více než polovinu pracovních míst, může zaměstnavatel získat od státu další finanční příspěvky. Stát vyplatí až 75 % skutečně vynaložených nákladů na mzdy pracovníků se ZP. Maximálně může zaměstnavatel získat na každého takového zaměstnance až 8 000 Kč za měsíc. Navíc pokud bude chráněné pracovní místo obsazeno nejméně po dobu dvanácti měsíců, tak si může zaměstnavatel zažádat o další dva tisíce na částečné krytí provozních nákladů. Příspěvek se poskytuje zpětně každé čtvrtletí. Kromě tohoto příspěvku může zaměstnavatel využít i další výhodu, a to slevu na dani z příjmů. Za každého pracovníka s 1. či 2. stupněm invalidity činí sleva 18 000 Kč a za zaměstnance zařazeného do 3. stupně si může zaměstnavatel uplatnit slevu ve výši 60 000 Kč za rok. [49]

Zaměstnavatel nebo osoba se zdravotním postižením, která se chce stát OSVČ, může na základě písemné dohody požádat úřad práce i o příspěvek na částečnou úhradu

provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením. Maximální výše příspěvku je určena částkou 48 000 Kč za rok na jedno chráněné pracovní místo. [34 s. 9]

2.9 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Jedná se o klíčový finanční nástroj, který se využívá pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Hlavním cílem Evropského sociálního fondu je napomoci nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce. Slouží také k získání rovných příležitostí pro všechny při vstupu na trh práce, sociálnímu začleňování, celoživotnímu vzdělávání, rozvoji kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zkvalitnění přístupu a účasti žen na trhu práce a v neposlední řadě k boji se všemi druhy diskriminace souvisejícími s trhem práce. Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, kterými jsou například rekvalifikace nezaměstnaných, speciální program pro osoby se zdravotním postižením, vytváření inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím OSVČ. [17]

Zodpovědným orgánem za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí a zároveň je MPSV také zodpovědné za Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, který je jeden ze tří českých operačních programů umožňující čerpání finančních prostředků z ESF v ČR. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které je zodpovědné za Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost. Třetí Operační program Praha-Adaptabilita má na starosti Magistrát hlavního města Prahy. [17]

2.10 EURES (EUROpean Employment Service)

Základním posláním sítě EURES je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Úřad práce České republiky se stal součástí sítě připojením země k EU v roce 2004. EURES nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 28 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí EHP, a dohodu o účasti v síti má i Švýcarsko.

Úkolem sítě EURES je poskytovat služby všem pracujícím, uchazečům o práci i zaměstnavatelům, kteří chtějí využívat práva volného pohybu osob. V tomto systému je možné získat databázi volných pracovních míst v členských státech sítě EURES. Zájemci si můžou na portálu vytvořit účet uchazeče o zaměstnání, který je přístupný zaměstnavatelům. Velmi užitečným zdrojem informací je databáze životních a pracovních podmínek v členských státech sítě EURES, kde se uvádí například administrativní procedury, systém sociálního zabezpečení, daňová problematika, pracovní smlouvy apod. Zájemcům o studium je určena databáze Vzdělávání, která obsahuje odkaz na evropský portál PLOTEUS disponující databází vzdělávacích příležitostí v Evropě. Jako v každém členském státě tak i v ČR je osobní poskytování služby EURES, které je zajištěno vyškolenými specialisty. Úkolem těchto poradců je poskytnout informace související se zaměstnáním v jiné členské zemi. EURES poradci působí na krajských pobočkách Úřadu práce ČR. Na každém Kontaktním pracovišti ÚP ČR působí kontaktní osoba pro EURES, která je schopna sdělit základní informace o síti EURES, poskytnout informační materiály apod. [19]

3. Charakteristika Královéhradeckého kraje

Pro analýzu trhu práce a nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji je nejprve nezbytné provést charakteristiku tohoto kraje. Následující pododdíly jsou věnovány podrobnějšímu popisu tohoto východočeského regionu.

3.1 Základní údaje

Královéhradecký kraj leží v Severovýchodní části Čech a spolu s Libereckým a Pardubickým krajem je součástí NUTS II Severovýchod. Jedná se o region soudržnosti, který patří mezi tři největší v ČR jak rozlohou, tak i počtem obyvatel, a jako jediný je tvořen právě třemi kraji. Krajskou metropolí je Hradec Králové, který je od hlavního města Prahy vzdálen přibližně 112 km.

Území kraje je tvořeno pěti okresy – Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. Rozlohou 4 759 km² zaujímá kraj šest procent rozlohy České republiky, čímž se řadí na 9. pozici. Jedná se o pátý kraj s nejvyšším podílem zemědělské i orné půdy a lesních pozemků. Chráněná území tvoří více než pětinu rozlohy kraje. Nachází se zde Krkonošský národní park, tři chráněné krajinné oblasti a 126 maloplošných chráněných oblastí. Mezi chráněné krajinné oblasti patří Broumovsko, Český ráj a Orlické hory. [20 s. 4]

3.2 Obyvatelstvo

Ke konci roku 2014 měl Královéhradecký kraj celkem 551 590 obyvatel, což je přibližně 5,3 % celkového počtu obyvatel České republiky. Hustotou 116 obyvatel na km² nedosahuje kraj celorepublikového průměru 133 osob. Z celkového počtu obyvatel je 470,3 tis. ve věku 15 a více let, a tato skupina obyvatel je podrobněji rozebrána v následujících kapitolách. [23 s. 6]

V Královéhradeckém kraji dochází jako v ostatních krajích ČR k demografickému stárnutí obyvatel, což má za následek, že kraj disponuje největším podílem obyvatel ve věku nad 65 let z celé ČR (16,1 %). Kraj je téměř národnostně jednotný, což vyjadřuje i podíl české národnosti, která má zastoupení kolem 95 %. Na území kraje je celkem 448 obcí a podíl městského obyvatelstva dosáhl celkem 67,1 %. Hlavním centrem je statutární město Hradec Králové s 93 035 obyvateli, druhým největším městem je Trutnov s 30 860 obyvateli. Nejméně urbanizován je okres Jičín, kde žije i nejvíce obyvatel v obcích do 500 obyvatel, je to více než 1/5. [20 s. 4]

Královéhradecký kraj disponoval k 31.12. 2012 nejnižším podílem obyvatel ve věku 15-64 let ze všech krajů v ČR (67,4 %) a zároveň měl nejvyšší podíl obyvatel ve věku nad 65 let (17,8 %), čímž předstihl i hlavní město Prahu. Průměrný věk je rovněž nad republikovým průměrem a je druhý nejvyšší po hlavním městě. [42]

3.3 Vzdělání

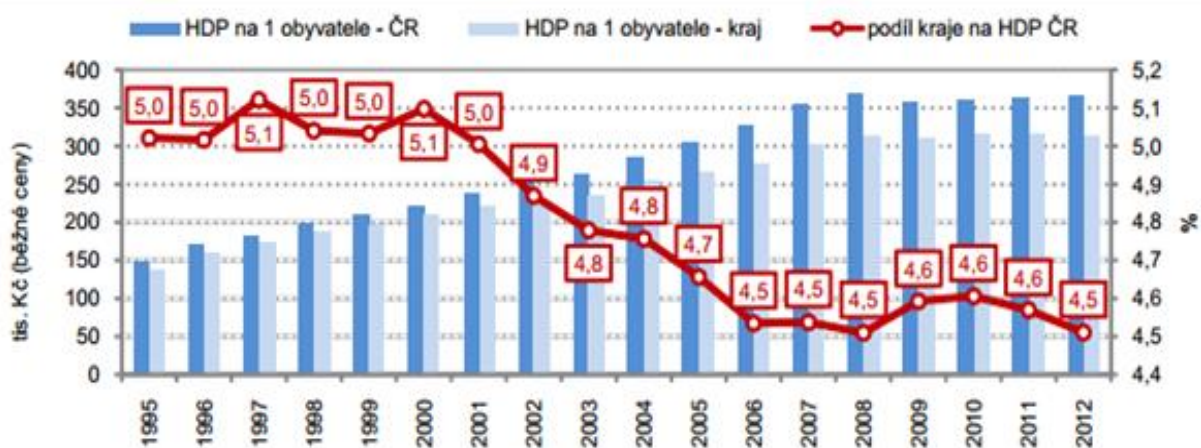
Obyvatelstvo Královéhradeckého kraje patří v rámci ČR k nadprůměrně vzdělanému především v kategoriích středního vzdělání s maturitou a bez maturity. Podíl vysokoškolsky vzdělaných je naopak pod průměrem ČR. Okres Hradec Králové má nejvyšší a nadprůměrný podíl vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaných obyvatel, nejnižší podíl vysokoškoláků je v okrese Trutnov. Vyučených v oboru a obyvatel se středním vzděláním bez maturity je nejnižší podíl v okrese Hradec Králové, ostatní okresy jsou v této kategorii vyrovnané.

Výrazně klesá podíl obyvatel se základním a neukončeným vzděláním, a naopak narůstá počet obyvatel se středním a vyšším stupněm vzdělání. Počítačová gramotnost se v dnešní době považuje za všeobecnou součást vzdělání, což je určitou podmínkou pro informační gramotnost obyvatel. Královéhradeckému kraji patří v mezikrajském srovnání druhé místo ve vybavenosti domácností moderními informačními technologiemi. První místo zaujímá hlavní město Praha. Podíl domácností připojených k internetu v Královéhradeckém kraji činí 44 %, což je více než celorepublikový průměr. [20 s. 6]

3.4 Ekonomická výkonnost

Královéhradecký kraj je možné charakterizovat jako kraj, který je zemědělsko-průmyslový a který má bohatě rozvitý cestovní ruch. Dle ukazatele HDP na jednoho obyvatele se řadí mezi regiony se střední úrovní ekonomické výkonnosti. Tempa růstu HDP jsou sice kladná, ale jak je možné vidět z následujícího obrázku, tak od roku 2000 klesá HDP Královéhradeckého kraje vyjádřený procenty průměrného HDP ČR. [20 s. 9]

Na obrázku č. 1 je možné pozorovat, že regionální hrubý domácí produkt (HDP) v běžných cenách vykazoval do začátku celosvětové krize v roce 2008 rostoucí tendenci. V dalších letech došlo ke stagnaci či mírnému poklesu. Na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice se kraj v roce 2012 podílel pouze 4,5 %. [38]



Obrázek 1: Hrubý domácí produkt v Královéhradeckém kraji vyjádřený v běžných cenách

Zdroj: ČSÚ. 3. Ekonomický vývoj [online], převzato

Ekonomická výkonnost regionu a prosperita je obecně ovlivněna odvětvovou strukturou, rozsahem a úrovní oborových činností z hlediska kvality výstupů, technologické úrovně výroby a mírou zavádění inovací. V Královéhradeckém kraji byla v roce 2008 vytvořena hrubá přidaná hodnota (HPH) ve výši 146,5 mld. Kč. Na tvorbě HPH se dlouhodobě v Královéhradeckém kraji podílejí odvětví, která společně tvoří cca 70 % HPH: Jedná se v první řadě o zpracovatelský průmysl, dále o obory obchodu a opravy spotřebního zboží, komerční služby, dopravu, skladování a spoje a stavebnictví. [20 s. 9]

Průměrná mzda dosáhla v Královéhradeckém kraji během roku 2014 výše 23 337 Kč, meziročně tak vzrostla o 3,1 %, což je čtvrtý nejrychlejší nárůst v rámci celorepublikového

srovnání. Mezi kraji zaznamenal Královéhradecký kraj čtvrtý nejvyšší meziroční nárůst po kraji Jihočeském, Zlínském a Kraji Vysočina. Průměrná mzda zaostala za průměrem ČR o 2 349 Kč. Mezi kraji zaujímal Královéhradecký kraj výši mzdy 7. příčku. Nejvyšší mzda byla vyplácena v Hl. městě Praze (33 347 Kč), naopak nejnižší mzdu vykázal kraj Karlovarský, kde se průměrná mzda dostala jen lehce přes hranici 22 tis. Kč. Spotřebitelské ceny během roku 2014 vzrostly o 0,4 %, reálná mzda v Královéhradeckém kraji vzrostla ale o 2,7 %, což tedy znamená průměrné reálné navýšení mezd o 2,3%. S úrovní mezd úzce souvisí i zaměstnanost v regionu. Během roku 2014 zaměstnávaly subjekty v kraji celkem 176,1 tis. osob, což je pátý nejnižší počet mezi kraji. Uvedené skutečnosti vycházejí z tabulky č. 4.

Tabulka 4: Počet zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích v roce 2014

Oblast	Zaměstnanci (přepočtené osoby)					
	průměrná hrubá měsíční mzda			průměrný evidenční počet zaměstnanců		
	Kč	rozdíl proti roku 2013		tis. osob	rozdíl proti roku 2013	
		Kč	%		v tis.	%
Česká republika	25 686	608	2,4	3 751,5	21,8	0,6
v tom kraje						
Hl. m. Praha	33 347	466	1,4	746,7	7,8	1,1
Středočeský	25 546	638	2,6	373,0	3,7	1,0
Jihočeský	23 146	712	3,2	210,7	-0,2	-0,1
Plzeňský	24 519	657	2,8	203,7	2,3	1,2
Karlovarský	22 060	545	2,5	90,5	-0,9	-1,0
Ústecký	23 072	439	1,9	236,2	0,8	0,3
Liberecký	23 730	698	3,0	136,8	0,2	0,1
Královéhradecký	23 337	697	3,1	176,1	-0,6	-0,3
Pardubický	22 767	679	3,1	170,3	1,7	1,0
Vysočina	23 236	743	3,3	167,2	0,4	0,2
Jihomoravský	24 883	677	2,8	428,4	4,5	1,1
Olomoucký	22 856	620	2,8	205,5	0,9	0,4
Zlínský	22 683	744	3,4	193,8	2,1	1,1
Moravskoslezský	23 502	469	2,0	410,1	-1,0	-0,2

Zdroj: ČSÚ. Průměrná hrubá měsíční mzda ve 4. čtvrtletí 2014 [online], zpracování vlastní

3.5 Sociální péče

Úkolem sociální péče je zabezpečit základní životní potřeby občanů dané země. Je možné ji definovat jako pomoc občanům, kteří se nacházejí v nepříznivých sociálních situacích, prostřednictvím služeb a peněžitých sociálních dávek. Kraj patří mezi ty lépe hodnocené z hlediska podílu domácností s čistým příjmem pod hranicí životního minima, který je vyčíslen na 2,6 %. Nedosahuje tak ani průměru za celou ČR, který činí 3,5 %. [20 s. 7]

Královéhradecký kraj nijak nevybočuje ve srovnání s ostatními kraji v rámci výskytu sociálně patologických jevů. Co se týče drogové problematiky, tak patří Královéhradecký kraj mezi nejméně problémové, protože mají obyvatelé menší zkušenosti s užíváním drog a nachází se zde relativně méně žadatelů o léčbu. Míra kriminality v kraji není vysoká a postupně dochází k jejímu poklesu. Pro představu v roce 2008 připadlo téměř 23 trestných činů na 1 000 obyvatel, přičemž za celou ČR to bylo 33 trestných činů na 1 000 obyvatel. [20 s. 7]

3.6 SWOT analýza Královéhradeckého kraje

SWOT analýza shrnuje silné stránky, slabé stránky, příležitosti a ohrožení Královéhradeckého kraje. Je shrnutím předcházející socioekonomické analýzy a vytváří tak hlavní podklad pro sestavení prioritních oblastí Královéhradeckého kraje. Uvedené poznatky o Královéhradeckém kraji jsou především čerpány z analýzy socioekonomického rozvoje kraje, která byla sestavena po roce 2013. Ze silných stránek je jistě nezbytné vyzdvihnout, že míra nezaměstnanosti se nachází dlouhodobě pod průměrem ČR. Nejvýraznější příležitostí je možnost získat dotace a finanční příspěvky z fondů EU. Česká republika jako celek je ale v čerpání peněz z evropských fondů nejhorší zemí, jen za rok 2013 nevyužila téměř deset miliard korun.

Tabulka 5: SWOT analýza Královéhradeckého kraje

Silné stránky	Slabé stránky
Vysoká vzdělanost obyvatel a široká nabídka škol	Téměř žádné výdaje na vědu a výzkum
Kvalitní dostupnost základních sociálních a zdravotnických služeb	Nesoulad potřeb podnikatelské sféry s oborovým zaměřením škol
Významné kulturní dědictví, příležitosti pro cestovní ruch, chráněná území	Nepříznivá struktura kvalifikovaných pracovních sil
Míra nezaměstnanosti dlouhodobě pod průměrem ČR	Nedostatek veřejných služeb
Vyšší ekonomická výkonnost v mezikrajském srovnání HDP /obyvatele	Nevyhovující infrastruktura v malých obcích
Vysoký podíl strojírenských oborů	Dlouhodobě nižší průměrná hrubá mzda
Nízká míra kriminality	Nízký podíl dálnic a rychlostních silnic
Velké množství ubytovacích zařízení a rekreačních objektů	Nízká investiční aktivitav mezikrajském srovnání
Příležitosti	Hrozby
Podpora investic a podnikání - inovace, věda a výzkum	Nezájem potenciálních investorů, stagnace ekonomických aktivit
Možnosti čerpání dotací a finančních příspěvků z fondů EU	Demografické stárnutí obyvatelstva
Přilákání vědeckých pracovníků	Komplikovaná legislativa
Zájem o alternativní formy turistiky	Odchod kvalifikovaných a vysokoškolsky vzdělaných pracovních sil z regionu
Zapojení do partnerských sítí na regionální, celostátní a přeshraniční úrovni	Trvalý nárůst intenzity silniční dopravy
Konkurenceschopný export do lokalit mimo EU	Pokles využití železniční dopravy
Rozvoj IT přinášející zkracování vzdáleností a zlepšování komunikace	Slabá ekonomická výkonnost venkovských a periferních oblastí
Zvýšení zájmu o učňovské obory	Pokles zahraniční poptávky po domácím exportu
Rozvoj přeshraničního cestovního ruchu	Nárůst intenzity silniční dopravy

Zdroj: CEP. Analýza socioekonomického rozvoje kraje se specifikací potřeb po roce 2013 z hlediska kohezní politiky [online], zpracování vlastní

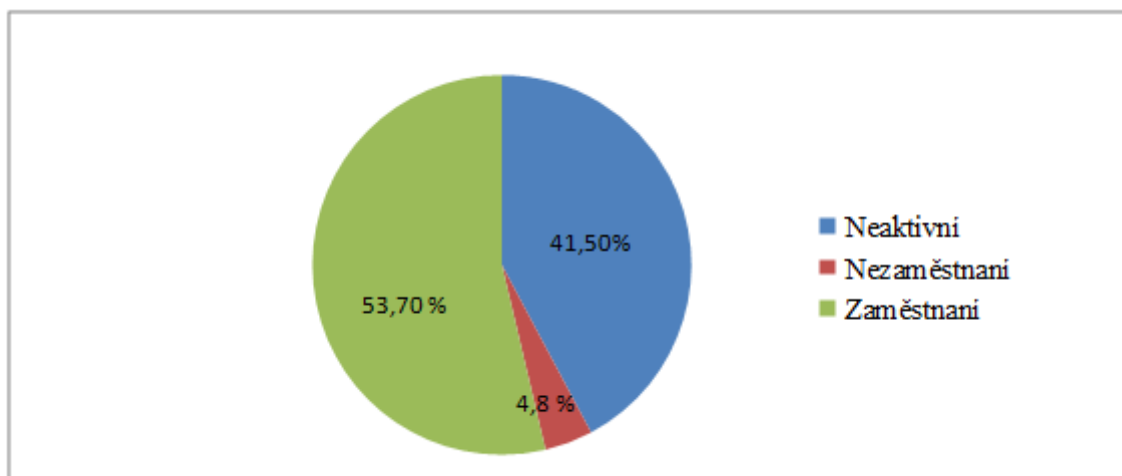
4. Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

Následující kapitola je věnována analýze trhu práce a nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. Podrobněji se zaměřuje na složení obyvatelstva dle ekonomické aktivity a na zhodnocení vývoje míry zaměstnanosti v kraji a jeho komparace s vývojem v České republice. U většiny analýz jsou shromážděna data za roky 2013 a 2014, aby bylo možné sledovat vývoj jednotlivých ukazatelů.

4.1 Rozdělení obyvatelstva podle ekonomické aktivity

Osoby jsou členěny na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní. Pracovní sílu je možné definovat jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných. Pro termín pracovní síla se také používá název ekonomicky aktivní populace.

Jak již bylo zmíněno v charakteristice obyvatelstva kraje, tak v roce 2014 žilo v Královéhradeckém kraji téměř 552 tis obyvatel, z toho 470,3 tis bylo ve věku 15 a více let, a této skupině obyvatel bude věnována analýza trhu práce. Rozdělení populace podle ekonomické aktivity je zejména ovlivněno demografickou strukturou a ekonomickým vývojem v kraji. Na následujícím obrázku je možné vidět, že pracovní sílu tvořilo v Královéhradeckém kraji téměř 58,5 % osob (252,4 tis. zaměstnaných a 22,5 tis. nezaměstnaných osob), a důležité je dodat, že na trhu práce převažují muži nad ženami. V procentu ekonomicky neaktivních osob dominovali především lidé ve starobním důchodu a naopak v nižším věku byli neaktivní především ti, kteří se vzdělávali nebo ti, kteří pečovali o děti a domácnost. [23]



Obrázek 2: Podíl zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 a více let, Královéhradecký kraj, 2013

Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], zpracování vlastní

Podle údajů ze čtvrtého čtvrtletí roku 2013 tvořilo pracovní sílu 368 283 osob, čímž došlo k nárůstu o 31,1 tisíc osob oproti předchozímu roku 2012. V následující tabulce je možné zhodnotit tři základní míry, které popisují trh práce. Jak již bylo zmíněno výše, tak pojmem pracovní síla je označována míra ekonomické aktivity a podíl zaměstnaných v populaci je označován jako míra zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle.

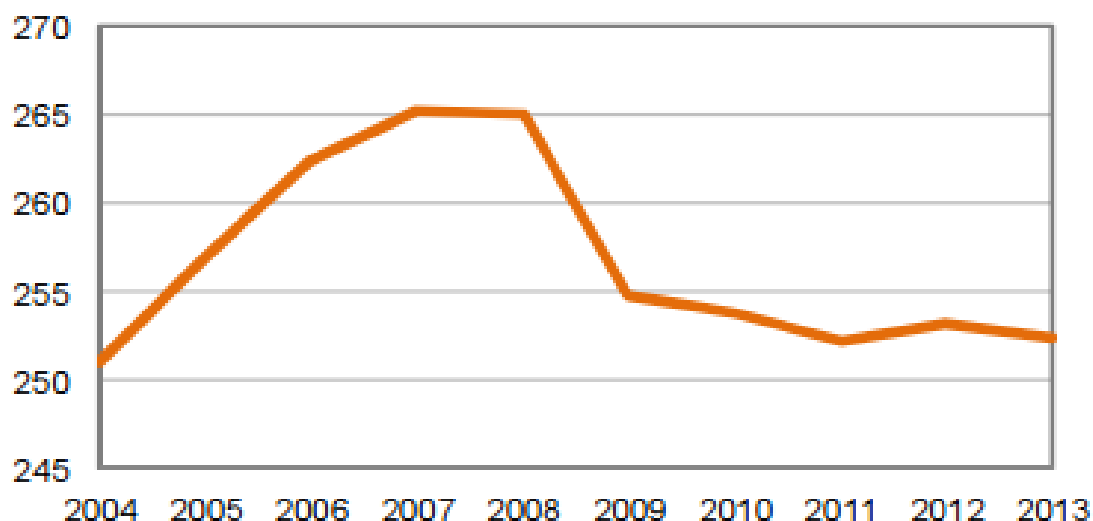
Tabulka 6: Charakteristiky trhu práce v Královéhradeckém kraji v roce 2013

	Celkem	Muži	Ženy
Obyvatelstvo 15 a více let (v tis.)	470,3	229,1	241,3
Zaměstnaní (v tis.)	252,4	142,4	110,0
Nezaměstnaní (v tis.)	22,5	10,4	12,1
Ekonomicky neaktivní (v tis.)	195,4	76,2	119,1
Obyvatelstvo 15 až 64 let (v tis.)	370,2	187,6	182,5
Zaměstnaní (v tis.)	73,0	79,9	65,9
Nezaměstnaní (v tis.)	66,9	74,4	59,3
Ekonomicky neaktivní (v tis.)	8,3	6,9	10,0

Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], zpracování vlastní

Přírůstek počtu pracujících mužů byl v roce 2013 výraznější než přírůstek počtu pracujících žen. Tento rozdíl je způsoben především relativně příznivým vývojem porodnosti od počátku milénia, což samozřejmě vede ke zvyšování počtu žen pečujících o děti, a také tím, že roste počet mladých žen studujících na vysokých a středních školách. [21 s. 6]

Ekonomická krize, která začala v roce 2008, způsobila pokles zaměstnaných o 10,3 tis. oproti průměru 265,1 tis. osob. V Královéhradeckém kraji byl pokles počtu zaměstnaných jedním z nejvýraznějších v zemi. Náznak zlepšení se projevil v roce 2012, kdy došlo k mírnému růstu na 253,2 tis. osob, ale v roce 2013 došlo k opětovnému poklesu o 800 zaměstnaných. Grafický vývoj počtu zaměstnaných je možné zpozorovat na následujícím obrázku.

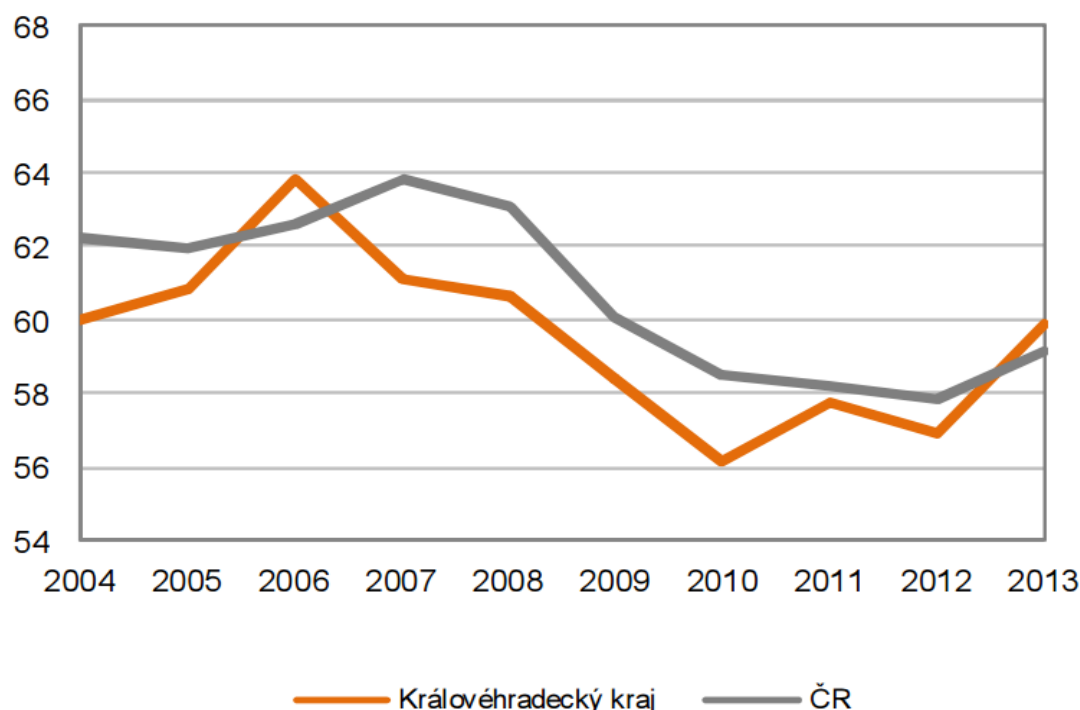


Obrázek 3: Vývoj počtu zaměstnaných ve věku 15 a více let v Královéhradeckém kraji v letech 2004 až 2013 v tis. osob

Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], převzato

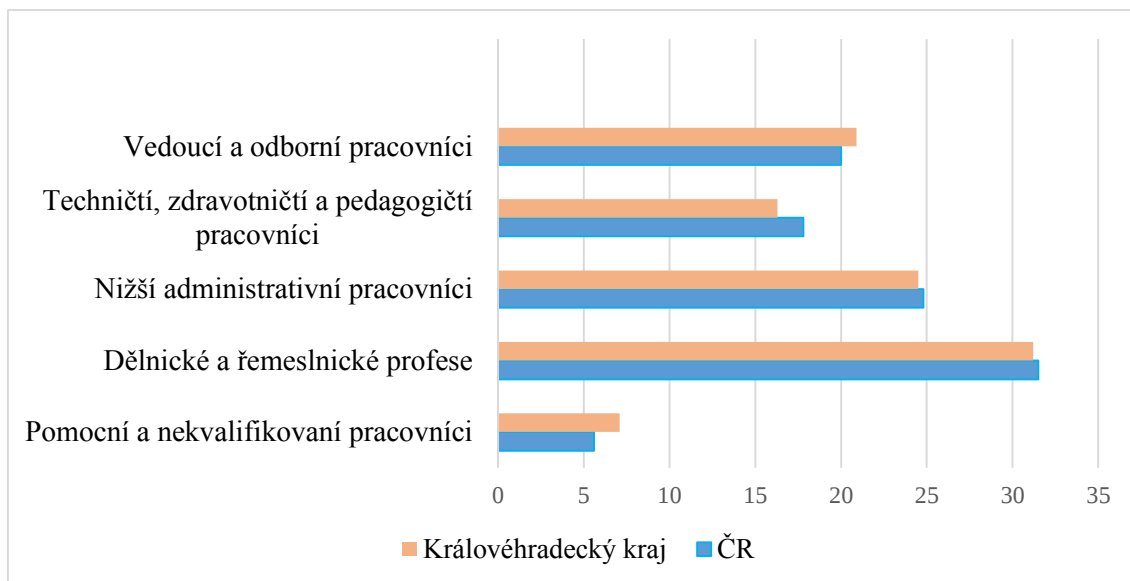
Na obrázku č. 4 je možné sledovat vývoj míry zaměstnanosti mladých osob, která se vypočítává jako podíl zaměstnaných ve věku 20 až 29 let k celkovému počtu osob ve věku 20 až 29 let. V ČR mezi lety 2004 a 2013 se míra zaměstnanosti snížila z 62,2 % na 59,9 %. Míra zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji se blížila k průměrné hodnotě za celou ČR pro dané období. Největší pokles byl zaznamenán v období roku 2008 zejména z důvodu celosvětové hospodářské krize, která vyvolala rostoucí míru nezaměstnanosti. Jiným faktorem působícím na snižování zaměstnanost osob ve věku 20 až 29 let je zvyšování počtu

ekonomicky neaktivních osob, zejména studentů. Především došlo ke zvýšení počtu osob studujících bakalářský typ studia. Zvyšoval se také věk absolventů, a to zejména magisterského stupně studia. Propojení studijního a profesního života je spíše obvyklé v severských zemích Evropy, v Nizozemsku a v Rakousku. V ČR je hlavní překážkou tohoto propojení zejména nízká nabídka flexibilních úvazků na trhu práce. [23 s 8]



Obrázek 4: Vývoj míry zaměstnanosti osob ve věku 20 až 29 let v Královéhradeckém kraji v %
Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], převzato

V roce 2013 bylo v Královéhradeckém kraji zaměstnáno 252,4 tis. osob. Struktura zaměstnaných podle tříd zaměstnání byla podobná republikovému průměru. [22 s. 9] Vyšší podíl zaměstnaných byl zaznamenán u profesí, které nevyžadují vyšší stupeň dosaženého vzdělání. Naopak méně osob pracovalo jako technický, zdravotnický či pedagogický pracovník. Následující graf zobrazuje zastoupení jednotlivých skupin zaměstnání na celkovém počtu zaměstnaných a znázorňuje to, co je popsáno výše, že nejvíce zaměstnaných je v dělnických a řemeslnických profesích, kde nejsou kladeny vysoké požadavky na vzdělání.

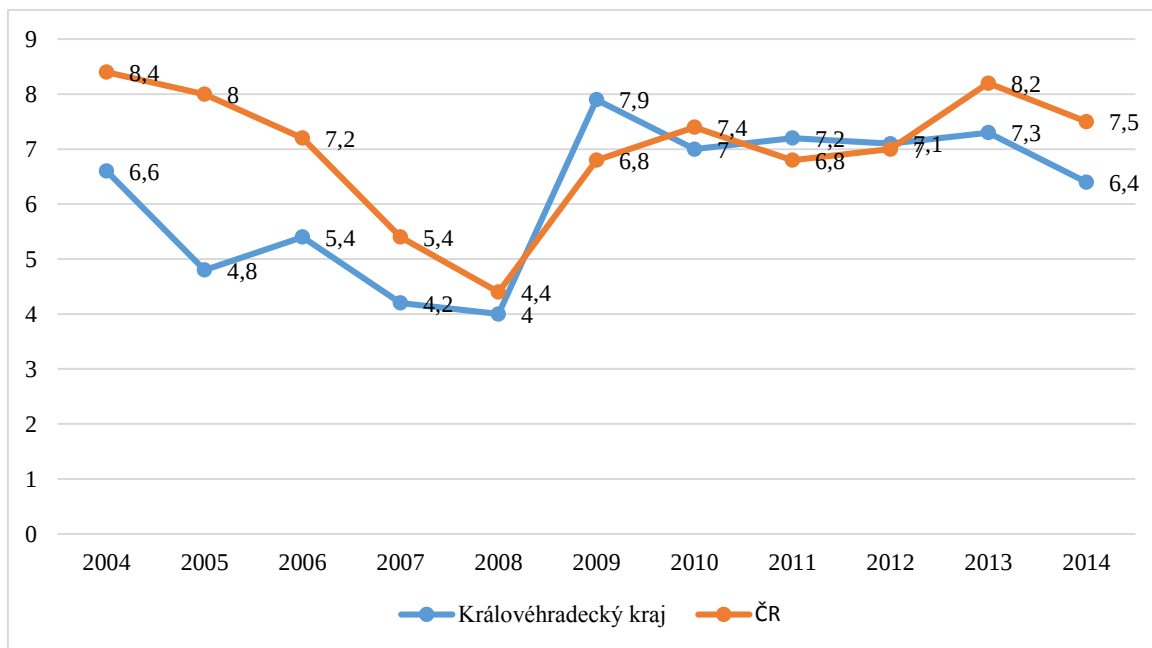


Obrázek 5: Podíly vybraných skupin zaměstnání (CZ-ISCO) na celkovém počtu zaměstnaných v Královéhradeckém kraji v roce 2013 v %

Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], převzato

4.2 Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji

Míra nezaměstnanosti je jedním z ukazatelů, který velmi rychle reaguje na ekonomický vývoj. Její hodnota se u kategorie 15 až 64 let v Královéhradeckém kraji od roku 2006 snižovala, což souviselo s příznivým ekonomickým vývojem a míra nezaměstnanosti dosáhla svého minima před hospodářskou krizí v roce 2008. Pozitivní vývoj netrval dlouho, protože v důsledku zmiňované ekonomické krize vzrostla míra nezaměstnanosti v roce 2014 na hodnotu 6,36 %. Zmiňované skutečnosti je možné zpozorovat na obrázku č. 6.



Obrázek 6: Vývoj míry nezaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let v Královéhradeckém kraji a v ČR v obdobích 2004-2014 v %

Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], zpracování vlastní

Od počátku roku 2014 míra nezaměstnanosti vykazovala mírný pokles, ale od července se se začala znovu zvyšovat. Ukazatel podílu nezaměstnaných na obyvatelstvu dosáhl ke konci roku 2014 v České republice hodnoty 7,5 %. V Královéhradeckém kraji byl podíl nezaměstnaných 6,4 %. Jak vyplývá z následující tabulky, tak nejmenší podíl byl v okrese Rychnov nad Kněžnou (5,9 %) a na druhé straně nejvyšší podíl byl zaznamenán v okrese Trutnov (9 %). V porovnání s koncem roku 2012 byl podíl nezaměstnaných v roce 2013 vždy na nižší úrovni. V kraji jako celku byl podíl na úrovni 6,5 %, což je o 0,8 % více, než tomu bylo v prosinci roku 2013. Také celkový podíl nezaměstnaných v rámci ČR klesl od prosince roku 2012 o 0,6 %.

Tabulka 7: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v ČR, Královéhradeckém kraji a jeho okresech vyjádřený v %

Rok 2013	ČR	Kraj celkem	V tom region				
			HK	Jičín	Náchod	Rychnov n. K.	Trutnov
Leden	8,0	7,1	7,0	6,6	6,7	6,5	8,6
Únor	8,1	7,2	7,2	6,6	6,7	6,6	8,7
Březen	8,0	7,2	7,1	6,4	6,8	6,5	8,7
Duben	7,1	6,9	6,8	5,9	6,4	6,2	8,5
Květen	7,5	6,6	6,6	5,7	6,1	5,8	8,2
Červen	7,3	6,4	6,6	5,4	5,8	5,6	8,1
Červenec	7,5	6,6	6,7	5,7	6,0	5,7	8,3
Srpen	7,5	6,6	6,8	5,6	6,0	5,7	8,2
Září	7,6	6,7	6,9	5,6	6,1	5,6	8,3
Říjen	7,6	6,7	6,9	5,7	6,1	5,4	8,5
Listopad	7,7	6,8	7,0	5,8	6,3	5,4	8,6
Prosinec	8,2	7,3	7,4	6,4	6,9	5,9	9,0

Zdroj: PACLÍKOVÁ, M. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], zpracování vlastní

Je nutné podotknout k tabulce č. 7, že podíl nezaměstnaných je ve skutečnosti podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. S rostoucí mírou nezaměstnanosti samozřejmě souvisí zvyšování počtu nezaměstnaných, jejichž počet se ke konci roku 2013 přehoupl přes 27,5 tisíc osob. Úřady práce v Královéhradeckém kraji evidovaly k 31. 12. 2013 celkem 27 678 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s minulým rokem 2012 klesl počet nezaměstnaných o 3 812 osob. Meziměsíční nárůst zaznamenaly všechny regiony v kraji. V absolutním vyjádření byl nejvyšší nárůst v okrese Náchod (o 409 osob), v relativním vyjádření v okrese Jičín (o 11,3 %). V následující tabulce je uveden vývoj počtu neumístěných uchazečů o práci. Pro srovnání je uvedeno i poslední čtvrtletí roku 2013.

Tabulka 8: Přehled o vývoji počtu neumístěných uchazečů v Královéhradeckém kraji

Rok 2013	Kraj celkem	HK	Jičín	Náchod	Rychnov n. K.	Trutnov
Říjen	25 515	7 717	3 086	4 761	2 995	6 822
Listopad	25 927	7 797	3 175	4 892	2 998	6 956
Prosinec	27 678	8 268	3 483	5 329	3 274	7 065
Rok 2014						
Leden	29 126	8 857	3 774	5 498	3 474	7 523
Únor	29 037	8 814	3 740	5 472	3 385	7 626
Březen	28 020	8 584	3 549	5 269	3 232	7 386
Duben	25 999	8 074	3 186	4 788	2 886	7 065
Květen	24 435	7 711	2 889	4 467	2 684	6 684
Červen	23 540	7 561	2 749	4 268	2 572	6 390
Červenec	23 881	7 685	2 821	4 396	2 575	6 404
Srpen	23 470	7 615	2 747	4 328	2 538	6 242
Září	23 225	7 547	2 712	4 309	2 489	6 168
Říjen	22 486	7 297	2 567	4 181	2 361	6 080
Listopad	22 412	7 238	2 630	4 128	2 334	6 082
Prosinec	23 866	7 636	2 927	4 537	2 534	6 232

Zdroj: ČSÚ. Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji k 31. prosinci 2014 [online], zpracování vlastní

Úřady práce v Královéhradeckém kraji vykázaly k 28. únoru 2015 celkem 23 564 uchazečů o zaměstnání, čímž došlo k poklesu o 672 uchazečů oproti konci ledna. Nejvýraznějšího poklesu v absolutním vyjádření bylo dosaženo v okrese Trutnově (o 161 uchazečů), naopak v relativním vyjádření byl největší pokles zaznamenán v Rychnově nad Kněžnou (o 5,6 %). Při porovnání se stejným obdobím roku 2014 došlo k poklesu o 5 473 uchazečů o zaměstnání, což je v procentuální vyjádření téměř 19 %. [50]

Z následující tabulky lze konstatovat, že míra nezaměstnanosti má od počátku roku 2014 klesající tendenci, což je jistě způsobeno oživením ekonomiky. Nejnižší nezaměstnanost byla zaznamenána v okrese Rychnov nad Kněžnou a naopak nejvyšší byla v regionu Trutnov, kde se však míra nezaměstnanosti dostala pod hranici 8 % poprvé za oba sledované roky.

Tabulka 9: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích v roce 2014 v %

Rok 2014	HK	Jičín	Náchod	Rychnov n. K.	Trutnov
Leden	7,98	6,98	7,17	6,28	9,24
Únor	8,03	6,94	7,17	6,10	9,40
Březen	7,81	6,54	6,91	5,80	9,10
Duben	7,35	5,89	6,22	5,20	8,68
Květen	7,02	5,34	5,82	4,83	8,22
Červen	6,88	5,11	5,55	4,63	7,87
Červenec	6,98	5,24	5,73	4,64	7,89
Srpen	6,93	5,11	5,66	4,58	7,70
Září	6,85	5,03	5,62	4,46	7,57
Říjen	6,59	4,70	5,41	4,19	7,47
Listopad	6,55	4,87	5,38	4,13	7,49
Prosinec	6,95	5,45	5,97	4,58	7,69

Zdroj: ČSÚ. Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji k 31. prosinci 2014 [online], zpracování vlastní

Podíl nezaměstnaných osob ke konci února letošního roku poklesl oproti lednu na 6,24 %. U žen byla opět míra nezaměstnanosti nižší (5,88 %) než u mužů (6,58 %). V porovnání s ostatními kraji patří podíl nezaměstnaných v Královéhradeckém kraji k těm nejnižším. Okres Trutnov dlouhodobě vykazuje nejvyšší nezaměstnanost (7,35%), naopak nejnižší míra Trutnov se i přesto řadí podle údajů za únor letošního roku až na 39. příčku s nejvyšší nezaměstnaností (7,35 %) mezi 77 okresy v ČR. Naopak Rychnov nad Kněžnou se řadí na třetí pozici nejnižší nezaměstnaností v rámci ČR (4,35 %). [50]

Počet uchazečů o práci k 31. 12. 2014 je zaznamenán v tabulce č. 10. V tabulce je uveden pojem dosažitelní uchazeči o zaměstnání, který definuje uchazeče, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání při nabídce volného pracovního místa. Dosažitelní uchazeči o práci tvořili 96,7 % z celkového počtu nezaměstnaných. Podíl žen tvořil 48,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Důležité je také zmínit, že podíl absolventů a mladistvých byl 5,8 % a podíl osob se zdravotním postižením činil 10,2 %. [44]

Podle nejaktuálnějších údajů přibýlo na úřadech práce v kraji celkem 1 927 nových uchazečů o zaměstnání, nejvíce v okrese Hradec Králové. [50]

Tabulka 10: Počet uchazečů o práci v průběhu v ČR a v Královéhradeckém kraji k 31. 12. 2014

	Uchazeči o zaměstnání		Hlášení VPM	Uchazeči na 1 VPM	Podíl nezaměstnaných osob v %		
	celkem	z toho dosaž.			celkem	muži	ženy
ČR	541 914	525 975	58 739	9,2	7,46	7,44	7,49
Kraj	23 866	23 126	2 769	8,6	6,36	6,46	6,24
HK	7 636	7 405	457	16,7	6,95	7,31	6,58
Jičín	2 957	2 870	486	6,0	5,45	5,35	5,56
Náchod	4 537	4 358	338	13,4	5,97	6,28	5,66
R. n. K.	2 534	2 400	305	8,3	4,58	4,16	5,02
Trutnov	6 232	6 093	1 183	5,3	7,69	7,78	7,60

Zdroj: ČSÚ. Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji k 31. prosinci 2014 [online], zpracování vlastní

Pro úplnost analýzy nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji je nezbytné zmínit vývoj počtu volných pracovních míst. Úřady práce v Královéhradeckém kraji evidovaly ke konci roku celkem 2 769 volných pracovních míst, což je podle údajů ČSÚ o 87 pracovních míst méně než v předešlém měsíci. Na jedno volné pracovní místo v průměru tehdy připadlo 8,6 uchazečů o práci, nejvíce jich bylo evidováno v okrese Hradec Králové a Náchod. Z tabulky č. 10 je také patrné, že nejvíce hlášených volných pracovních míst bylo v Trutnově a Jičíně, což může souviset s kvalitní spoluprací úřadů práce se zaměstnavateli v okresech.

Ke konci měsíce února letošního roku úřady práce evidovaly celkem 3 638 volných pracovních míst, což je o 552 více než ke konci předcházejícího měsíce ledna. Na jedno volné pracovní místo připadlo v kraji pouhých 6,5 uchazeče o zaměstnání, což je nižší počet než celorepublikový průměr (7,9 osob). Jen za dva měsíce roku 2015 došlo k poklesu o 2,1 uchazeče připadajícího na jedno volné pracovní místo oproti průměru za rok 2014. Jen za únor bylo nahlášeno celkem 1 372 nových pozic, z nichž polovina byla v okrese Hradec Králové. [50]

Zajímavou statistikou se také jeví počet nezaměstnaných, kteří pobírali podporu v nezaměstnanosti. Ke konci roku 2014 pobírala podporu v nezaměstnanosti necelá čtvrtina nezaměstnaných (24,6 %). [44] Naopak podle nejaktuálnějších údajů za únor 2015 pobírala podporu v nezaměstnanosti v kraji více než čtvrtina (27,2 %), což je nárůst za pouhé dva měsíce o více než 2,5 %. [50] Vysvětlení tohoto nárůstu lze spájit v hromadném propouštění firem, které bylo ohlášeno ke konci roku 2014. Někteří propuštění zaměstnanci se ocitli

na úřadech práce. V regionálním srovnání byl na tom nejhůře Hradec Králové, kde o práci přišlo kolem 100 pracovníků.

Tabulka 11: Volná pracovní místa v Královéhradeckém kraji ve 4. čtvrtletí 2013 a v roce 2014

Rok 2013	Kraj celkem	HK	Jičín	Náchod	Rychnov n. K.	Trutnov
Říjen	1 548	350	189	263	163	583
Listopad	1 335	385	123	203	153	471
Prosinec	1 299	306	180	188	98	527
Rok 2014						
Leden	1 816	641	164	261	123	627
Únor	1 901	586	209	300	150	656
Březen	1 970	581	230	355	211	593
Duben	1 994	583	242	298	190	681
Květen	2 066	516	269	365	195	721
Červen	2 244	460	320	318	228	918
Červenec	2 593	574	521	277	300	921
Srpen	2 611	548	582	343	257	881
Září	2 527	672	468	316	306	765
Říjen	2 616	692	434	332	328	830
Listopad	2 856	594	484	361	295	1 122
Prosinec	2 769	457	486	338	305	1 183

Zdroj: ČSÚ. Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji k 31. prosinci 2014 [online], zpracování vlastní

Největší poptávka zaměstnavatelů byla po uchazečích se středoškolským vzděláním a s vyučením. Mezi nejvíce požadované profese patřila šička, kuchař, řidič kamionů, pomocná síla do kuchyně, svářeč, zámečník, prodavač, zedník, obchodní zástupce a účetní, což jednoznačně dokazuje i seznam volných pracovních míst, který je veřejně přístupných na stránkách jednotlivých úřadů práce. U vysokoškolsky vzdělaných uchazečů byla nejvíce požadovaná profese v učitelství. [22 s. 15]

Důležité je také zmínit faktory, které pozitivně ovlivňují nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji. Mezi hlavní faktory patří rozvinutá dopravní síť, kvalitní síť škol, sezónní práce zejména v zemědělství, stavebnictví a službách a v neposlední řadě i aktivní politika zaměstnanosti ÚP, s čímž souvisí i realizace projektů na podporu zaměstnanosti. Existují i faktory, které mají za následek růst nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji.

Lze mezi ně zařadit například nerovnoměrné rozložení podnikatelských jednotek a nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, což má za následek, že i přes velký počet uchazečů o práci není ÚP schopen uspokojit požadavky jednotlivých zaměstnavatelů. [41 s. 19]

4.3 Rizikové skupiny na trhu práce

Tento oddíl je věnován dvěma rizikovým skupinám, které se objevují na trhu práce v Královéhradeckém kraji. Obecně jsou tyto problémové skupiny definovány již v teoretické části. V Královéhradeckém kraji patří mezi nejvíce ohrožené osoby na trhu práce osoby zdravotně postižené. Další problémovou skupinou jsou mladí lidé do 25 let, kteří nemají žádnou praxi. Nelze ani opomenout osoby starší 55 let a také matky, které se vrací do pracovního procesu po MD, které mají daleko větší problémy sehnat pracovní uplatnění.

4.3.1 Nezaměstnaní absolventi

Hlavní příčinou nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých se jeví malá nabídka míst, která neodpovídá jejich dosaženému vzdělání. Mezi další důvody malé zaměstnatelnosti této rizikové skupiny patří chybějící pracovní zkušenosti, nedostatek praxe, vystudovaný obor, který nemá na trhu práce uplatnění, nízké procento vysokoškolsky vzdělaných, převažují maturanti a vyučení. Absolventi také požadují nadstandardní platové ohodnocení, jsou málo ochotni vstoupit na trh práce a na druhé straně je neochota zaměstnavatelů zaměstnat pracovníka bez pracovních návyků. Naopak mezi výhody absolventů, které by jim měly napomoci při získávání pracovního místa, jsou jazykové znalosti, které jsou v dnešní době nezbytné, pak také počítačové dovednosti a zejména sem patří flexibilita a adaptabilita.

Nejlépe se na trhu práce uplatňují administrativní pracovníci, účetní, prodavači. Naopak nejhůře shánějí pracovní místa kosmetičky, kadeřnice a švadleny. [36]

Tabulka 12: Přehled počtu nezaměstnaných absolventů v roce 2012 a 2013

Region	Nezaměstnaní k 31. 12. 2013	Nezaměstnaní k 31. 12. 2012
Hradec Králové	535	383
Jičín	288	268
Náchod	377	325
Rychnov n. Kněžnou	258	241
Trutnov	468	427
Celkem	1 926	1 717

Zdroj: PACLÍKOVÁ, M. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], zpracování vlastní

Jak je možné vidět na výše uvedené tabulce, tak počet nezaměstnaných absolventů vzrostl o 209 osob v roce 2013 oproti roku předcházejícímu. V žádném okrese nedošlo k poklesu počtu nezaměstnaných, tudíž je možné tento jev charakterizovat jako jakýsi trend, ke kterému v současnosti dochází.

Nejnižší míra nezaměstnanosti je evidována u kategorie vysokoškolsky vzdělaných osob, v pořadí za nimi jsou osoby s maturitou a vyučením. Naopak nejvyšší míra nezaměstnanosti je spojena s mladistvými, kteří absolvovali pouze základní vzdělání. V následující tabulce je uveden přehled nezaměstnaných, kteří dosáhli pouze základního vzdělání v jednotlivých krajích. [41 s. 24]

Tabulka 13: Počet nezaměstnaných osob se základním vzděláním k 31. 12. 2013

Královéhradecký kraj	Hradec Králové	Jičín	Trutnov	Náchod	Rychnov nad Kněžnou
202	71	24	45	46	16

Zdroj: PACLÍKOVÁ, M. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], zpracování vlastní

Nejnižší počet nezaměstnaných se základním vzděláním je v regionu Rychnov nad Kněžnou, kde je i nejnižší podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu, naopak nejvyšší počet je v okrese Hradec Králové, což ale v přepočtu na počet obyvatel není nijak vysoká hodnota. Naopak problém s nezaměstnanými se základním vzděláním musí řešit v okrese Náchod, protože v přepočtu na počet obyvatel kolem 112 tis. vykazuje dosti vysokou hodnotu.

Úřad práce disponuje několika nástroji, kterými může napomoci absolventům škol a mladistvým k lepšímu uplatnění na trhu práce. Mezi tyto nástroje patří poradenské služby, besedy se studenty škol, zařazení absolventů do projektů Evropského sociálního fondu, rekvalifikace či příspěvky poskytované zaměstnavatelům.

4.3.2 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením patří mezi nejrizikovější skupiny, protože jejich zdravotní stav jim neumožňuje zařazení na jakoukoliv pracovní pozici. Mezi další důvody malého uplatnění na trhu práce patří nízká kvalifikace, velmi malý počet vhodných pracovních míst, nezájem podniků zaměstnávat osoby se ZTP či nevyhovující pracovní doba. ÚP se samozřejmě snaží pomoci i osobám se zdravotním postižením se zařazením na vhodnou pracovní pozici. Má k tomu několik nástrojů, mezi které patří společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, individuální poradenství či zapojení do projektů ESF. [41 s. 26]

Tabulka 14: Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením k 31. 12. 2013

Královéhradecký kraj	Hradec Králové	Jičín	Trutnov	Náchod	Rychnov nad Kněžnou
2 604	754	316	460	357	717

Zdroj: PACLÍKOVÁ, M. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], zpracování vlastní

Nejvyšší počet nezaměstnaných handicapovaných osob je v okrese Hradec Králové, což vyplývá z tabulky č. 14. Pokud se zohlední znovu počet obyvatel, tak je na tom nejhůře okres Trutnov, který má sice o pár tisíc osob více než okres Náchod, ale rozdíl nezaměstnaných osob se ZP je markantní.

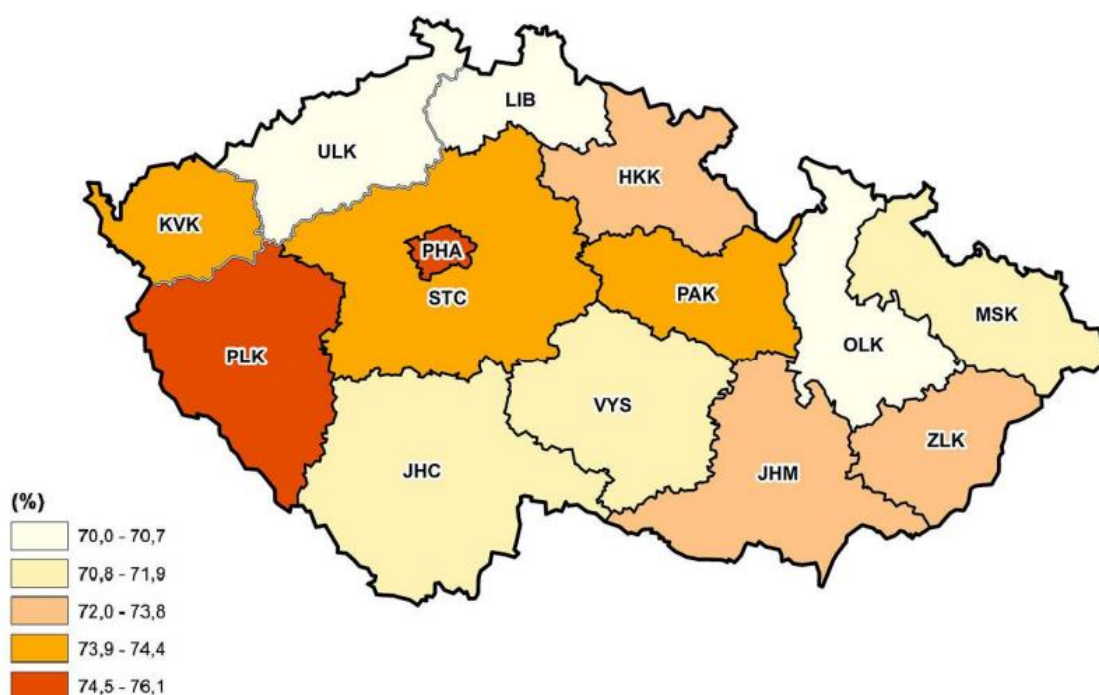
4.4 Mezikrajská srovnání míry nezaměstnanosti

Česká republika je charakteristická výsadním postavením svého hlavního města v mnoha socioekonomických ukazatelích. Praha velmi silně ovlivňuje republikové průměry díky nízké míře nezaměstnanosti nebo naopak vysoké míře ekonomické aktivity.

4.4.1 Míra ekonomické aktivity a nezaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let

Jedním z ukazatelů je míra ekonomické aktivity osob ve věku 15-64 let, která ukazuje podíl průřezového obyvatelstva k obyvatelstvu celkem v této věkové skupině. Průměrná hodnota za celou ČR byla v roce 2013 na úrovni 72,9 %, naopak nejnižší míra ekonomické aktivity byla zaznamenána v Ústeckém, Libereckém a Moravskoslezském kraji. Hlavní město Praha opět v tomto ukazateli dominovalo a zaznamenalo nejvyšší hodnotu.

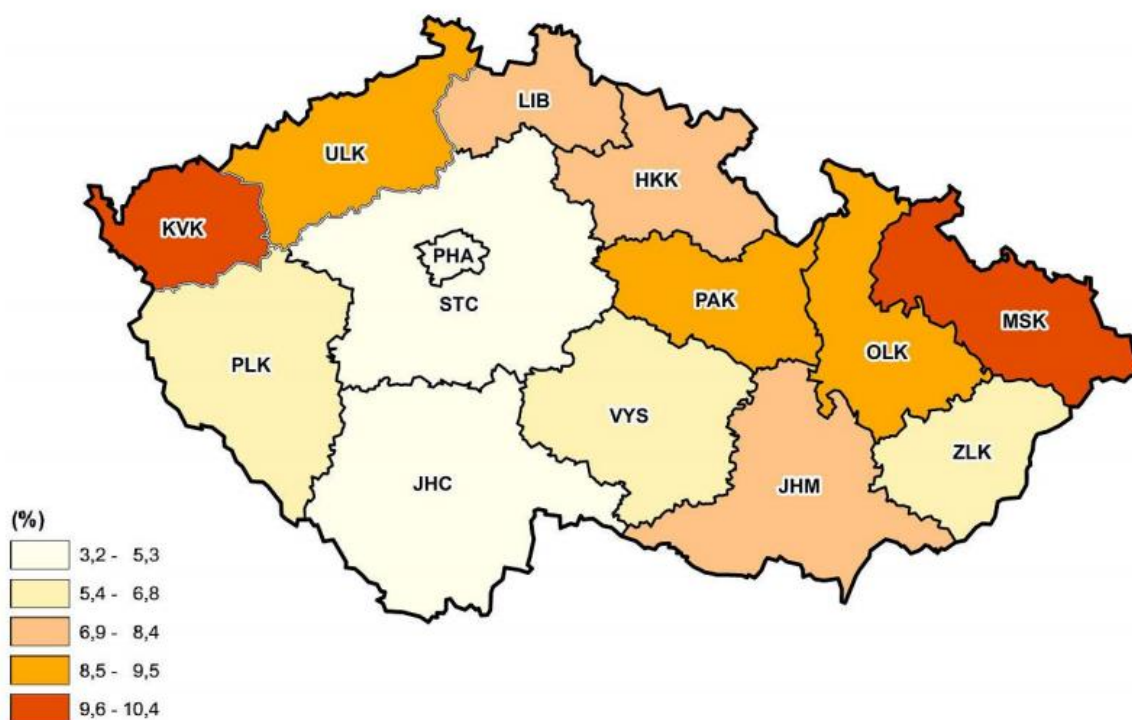
Míra ekonomické aktivity osob je odlišná podle pohlaví, což lze považovat za nijak nepřekvapující tvrzení. Muži se pohybují na trhu práce aktivněji než ženy, protože právě ženy ve většině případů zůstávají doma, starají se o děti, domácnost a odcházejí dříve do důchodu. Z VŠPS za rok 2013 vyplývá, že v roce 2013 bylo v ČR zaměstnaných či nezaměstnaných 80,5 % mužů a 65,1 % žen. V Královéhradeckém kraji byla ekonomická aktivita v roce 2013 u mužů lehce pod průměrem ČR (79,9 %), naopak u žen lehce nad průměrem ČR (65,9 %). [23 s. 10] Následující obrázek vyjadřuje podíl pracovní síly, tedy zaměstnaných a nezaměstnaných, na počtu všech osob ve věku 15-64 let.



Obrázek 7: Míra ekonomické aktivity 15-64letých osob v krajích ČR v roce 2013 v %
Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], převzato

Praha má dlouhodobě nejnižší podíl nezaměstnaných osob z pracovní síly v České republice, její míra nezaměstnanosti je oproti ostatním krajům velice nízká a v roce 2013 činila pouhých 3,1 %. Naopak Ústecký, Moravskoslezský a Karlovarský kraj se dlouhodobě potýkají s nejvyšší nezaměstnaností. Míře nezaměstnanosti ve věkové skupině 15-64letých v Královéhradeckém kraji v roce 2013 náleží prostřední pozice v pořadí krajů ČR. Nezaměstnaných, kteří aktivně hledali práci, bylo 8,3 % průběžného obyvatelstva. V ostatních krajích byla míra nezaměstnanosti nižší u mužů (6,9 %) než u žen (10,0 %). Na obrázku č. 6 je možné vidět v procentuálním vyjádření podíl nezaměstnaných na pracovní síle ve věku 15-64 let. [23 s. 10]

V únoru 2015 vykazovalo nižší míru nezaměstnanosti pouze Hl. město Praha (5,07 %) a Plzeňský kraj (5,72 %). Naopak nejvyšší podíl nezaměstnaných byl vykázan na severu Čech a Moravy. V Ústeckém kraji byla míra nezaměstnanosti závratných 10,73 % a v kraji Moravskoslezském byl podíl nezaměstnaných ve výši 9,85 %. [50]



Obrázek 6: Míra nezaměstnanosti 15-64letých osob v krajích ČR v roce 2013 v %

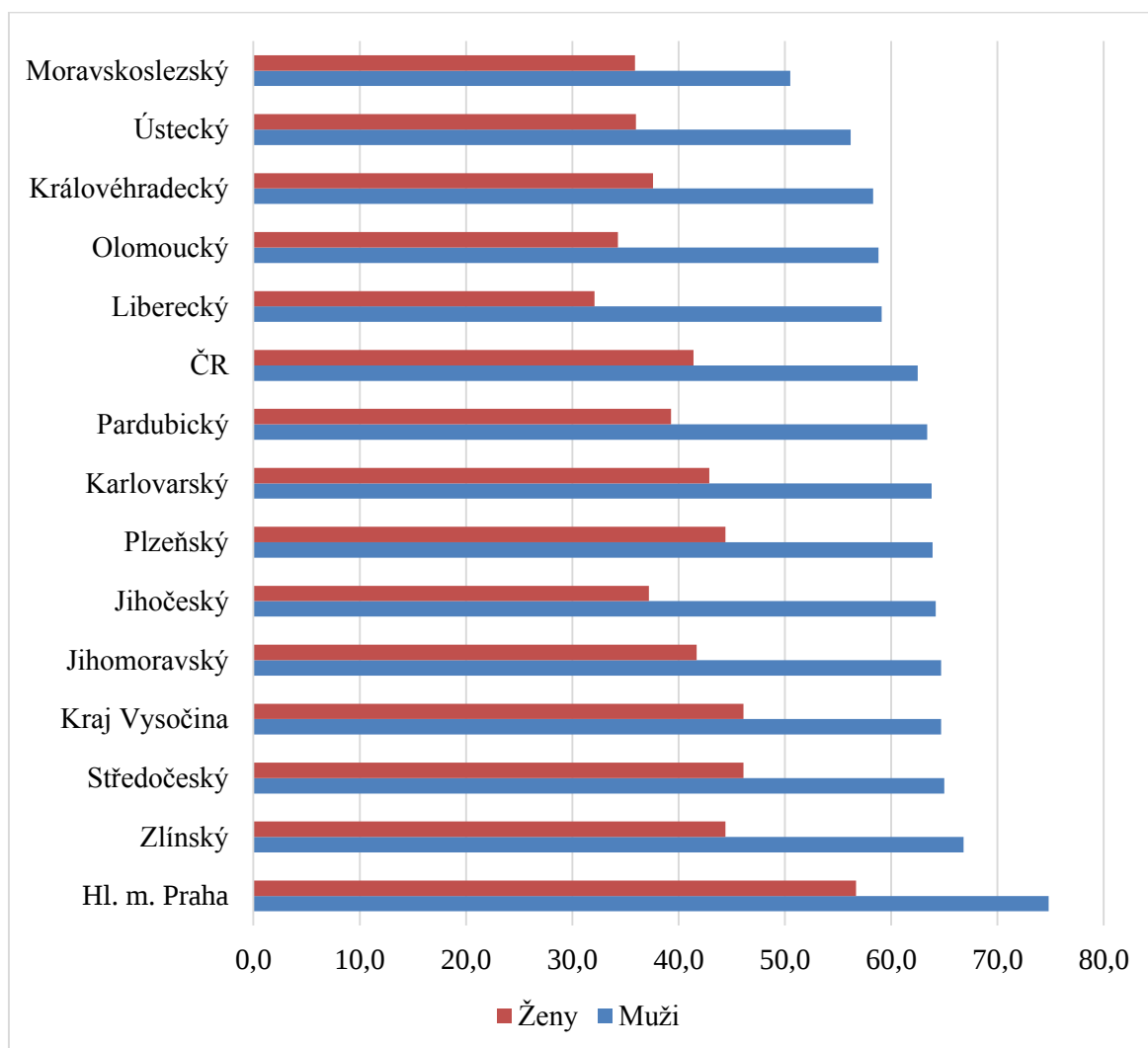
Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], převzato

4.4.2 Ukazatel zaměstnanosti ve věkové kategorii 55 až 64 let

V roce 2013 bylo evidováno v České republice téměř 1,5 milionu osob ve věku 55-64 let, z toho 51,6 % tvořily ženy. V rámci této věkové skupiny bylo zaměstnaných 750 tis., nezaměstnaných bylo 46,3 tis. a ekonomicky neaktivních bylo evidováno 656,5 tis., což názorně poukazuje na demografické stárnutí populace v Královéhradeckém kraji.

V roce 2013 bylo z celkového počtu osob v této věkové kategorii zaměstnáno 51,6 %. Míra zaměstnanosti v tomto věku je velice odlišná podle pohlaví, protože u žen existuje nižší hranice věku odchodu do starobního důchodu, což je důvodem nižší míry zaměstnanosti žen v tomto věku o více než 20 p. b. než u mužů. V zaměstnanosti starších osob existují mezi jednotlivými kraji velké rozdíly a opět první příčka patří Praze, kde v roce 2013 pracovalo téměř 75 % mužů a 56,7 % žen ve věku 55 až 64 let. Na druhé straně poslední místo v zaměstnanosti starších osob patří Moravskoslezskému kraji. V Královéhradeckém kraji pracovalo ve věku 55-64 let 58,3 % mužů a 37,6 % žen, což poukazuje na to, že má

kraj v rámci ČR podprůměrné hodnoty míry zaměstnanosti starších osob. Uvedené skutečnosti je možné si ověřit v následujícím obrázku. [23 s. 12]



Obrázek 8: Míra zaměstnanosti osob ve věkové skupině 55 – 64 let podle pohlaví v roce 2013 v %
 Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], zpracování vlastní

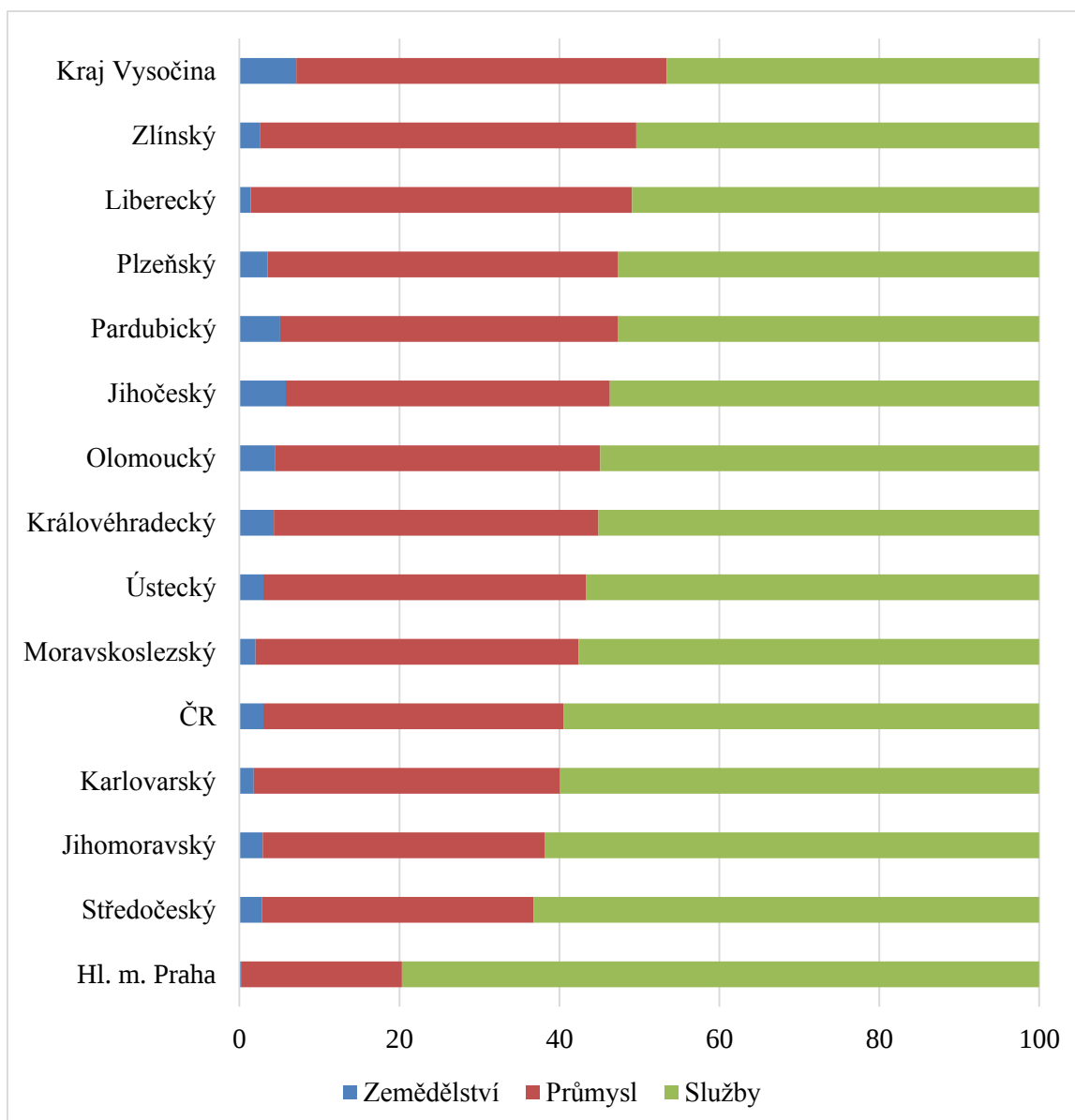
4.4.3 Vývoj celkové zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích

Vývoj celkové zaměstnanosti v ČR byl ovlivněn změnami v jednotlivých odvětvích. Nejméně osob bylo zaměstnáno v primárním sektoru hospodářství, tedy v zemědělství, lesnictví a rybářství. Jednalo se o zhruba o 150 tis. osob, a tímto počtem se primární sektor podílel na celkové zaměstnanosti pouhými 3 %. Kraj Vysočina patří mezi tradiční oblasti

s nejvyšším podílem zaměstnaných v tomto sektoru, ale ve srovnání s regiony např. v Polsku či v Řecku je však tento podíl velmi nízký. [23 s. 14]

Sekundární sektor (průmysl, stavebnictví) byl nejvíce postižen celosvětovou ekonomickou krizí, což zapříčinilo pokles počtu pracujících o více než 120 tis. osob. K mírnému nárůstu došlo v roce 2011, ale vzápětí v roce 2013 poklesla zaměstnanost v tomto sektoru na 1 851,9 tis. osob. Čtvrtina osob, které pracují v sekundárním sektoru, se nachází v kraji Moravskoslezském (219,7 tis.) a Středočeském (212,7 tis.), ale nejvyšší podíl tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti mají kraje Liberecký, Zlínský a kraj Vysočina. Nejvíce osob pracuje v terciárním sektoru. V roce 2013 bylo v České republice zaměstnáno 59,5 % právě v sektoru služeb. Celorepublikový průměr je ovlivněn průměrnou hodnotou hlavního města. V Praze v roce 2013 pracovalo ve službách 79,7 %. Pouze další tři kraje se dostaly nad průměr ČR, a to Středočeský, Jihomoravský a Karlovarský kraj. [23 s. 14]

V následujícím obrázku je možné zpozorovat, že v Královéhradeckém kraji představoval sektor služeb 55,1 % zaměstnanosti. Nejméně zaměstnaných bylo v sektoru zemědělství, ale v celorepublikovém srovnání se jednalo o nadprůměrné hodnoty. Obrovský rozdíl byl mezi zaměstnaností mužů a žen. Muži byli zaměstnáni zejména v průmyslu a stavebnictví (51,4 %) a ženy naopak pracovaly převážně ve službách (70,4 %).



Obrázek 9: Podíl zaměstnaných osob v jednotlivých sektorech národního hospodářství v roce 2013 v krajích ČR

Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], zpracování vlastní

4.5 Mezinárodní srovnání míry nezaměstnanosti

Nezaměstnanost v EU má klesající tendenci a Česká republika má podle Eurostatu s 6,1 % čtvrtou nejnížší míru nezaměstnanosti v celé Evropské unii. ČR disponuje nejlepším průměrem nezaměstnaných českých mužů v osmadvacítce, který činí pouhých 5,1 %. [24]

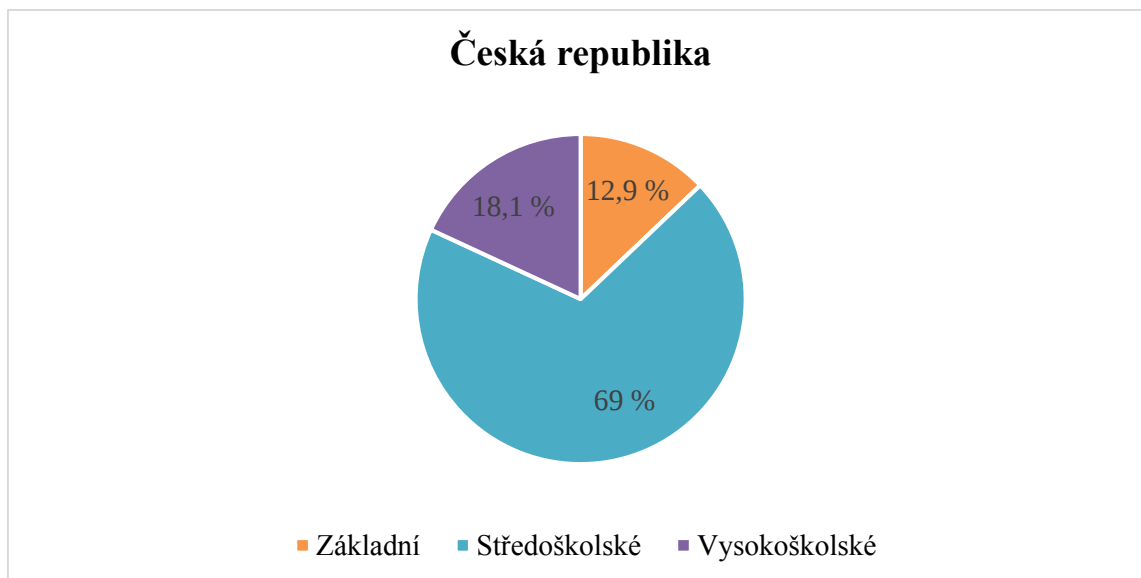
S tímto tvrzením bohužel souvisí i skutečnost, že na rozdíl od většiny států EU se ČR nadále vyznačuje i výrazně vyšší mírou nezaměstnanosti žen ve srovnání s muži. [35]

V obecném srovnání se členy EU zaujímá Česká republika dvanácté místo v zaměstnanosti starších osob. Nachází se tak mírně nad průměrem EU, protože ve věkové skupině 15 až 64 let je průměrná zaměstnanost v ČR 65,2 %, naopak v EU je to 64,8 %. Hodnota ekonomicky aktivních lidí ve věku 60 až 64 let a studentů VŠ jsou také pod průměrem EU. Ačkoliv existují značné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi podle pohlaví, věku, vzdělání atd., je jasné, že ve srovnání s průměrem EU má ČR menší podíl zaměstnanců na částečný úvazek a většinou se jedná právě o ženy. [46]

Česká republika patří mezi země s nejvyšším dosaženým vzděláním svých obyvatel v porovnání s ostatními zeměmi EU. V ČR je celkem málo vysokoškolsky vzdělaných obyvatel, ale současně je minimum osob, které dosáhly pouze základního vzdělání. Dokončené středoškolské vzdělání mělo v ČR 69,0 % osob, čímž se řadí na první místo mezi zeměmi EU 28. Zvyšuje se i počet studentů na magisterském, ale především na bakalářském studiu. Mezi zeměmi EU jsou obrovské rozdíly, co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání. Je však možné vyčlenit 3 regiony s podobnými vzdělanostními znaky. [23 s. 16]

První z nich je Jižní Evropa, která je charakteristická nejvyšším podílem obyvatelstva se základním vzděláním (v roce 2013 Malta a Portugalsko více než 50 %) a počet vysokoškolsky vzdělaných se nachází v tomto regionu pod průměrem EU 28 s výjimkou Španělska. Naopak Pobaltské státy spolu s Polskem, Slovenskem a ČR měly v roce 2013 podíl obyvatelstva se základním vzděláním nižší než 20 %, nadprůměrný podíl osob se středoškolským vzděláním a celkem nízký podíl obyvatel s vysokoškolským vzděláním. Třetím regionem jsou Severské země a státy Beneluxu, které disponují díky systematickému vzdělávání vysokým podílem osob s vysokoškolským titulem. [23 s. 16]

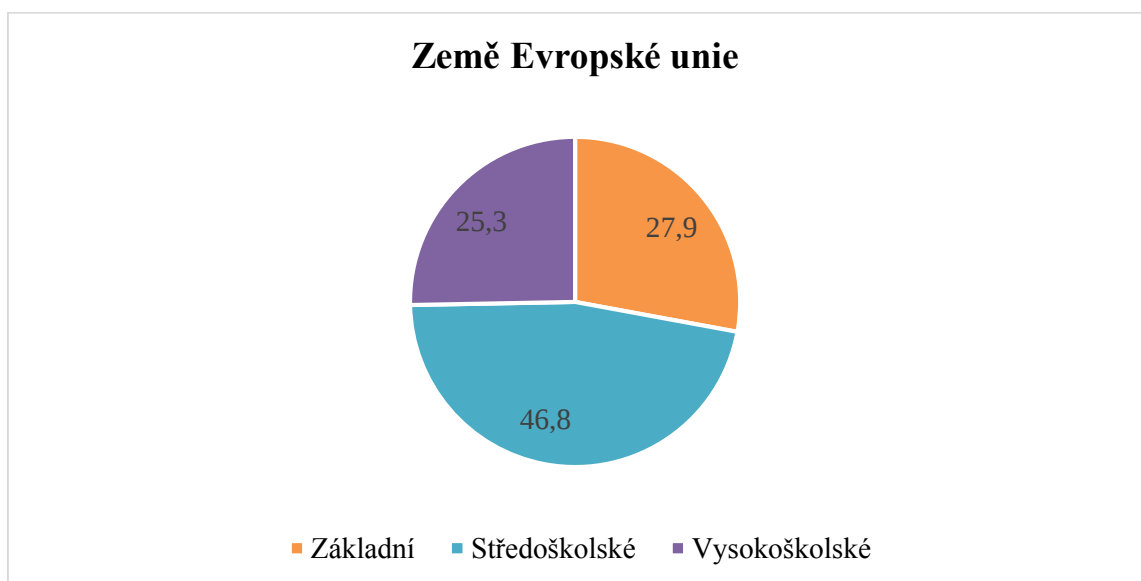
Zajímavé srovnání přináší následující tři obrázky, na kterých je možné zpozorovat rozdíly ve vzdělání v ČR, zemích EU28 a vysokoškolsky vzdělaném Švédsku.



Obrázek 10: Vzdělanostní struktura v České republice v roce 2013 v %

Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], zpracování vlastní

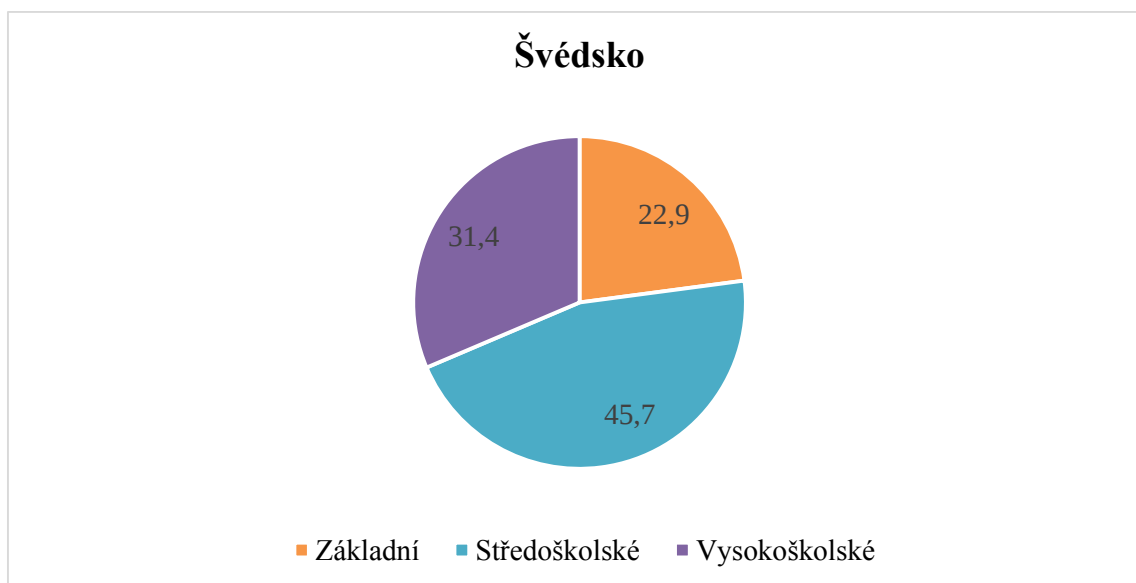
Česká republika se výrazně odchyluje od průměrných hodnot vykazovaných ve státech Evropské unie zejména v podílu středoškolsky vzdělaných osob, a tento rozdíl činí přes 22 %. ČR je také charakteristická nízkým procentem osob se základním vzděláním, naopak disponuje nižším podílem vysokoškolsky vzdělaných lidí oproti hodnotám za země EU.



Obrázek 11: Vzdělanostní struktura v zemích EU v roce 2013 v %

Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], zpracování vlastní

Švédsko je naopak charakterické vysokým počtem vysokoškolsky vzdělaných osob, jehož hodnota se v roce 2013 překročila 31 %. Jedním z příčin takto vysokého počtu je jistě kvalitní a propracovaný vzdělanostní systém, který je samozřejmě úzce propojen se štědrým sociálním systémem. Žáci si nemusejí platit žádné výukové materiály, stravování, zdravotnické služby či dopravu do školního zařízení.



Obrázek 12: Vzdělanostní struktura v zemích Švédska v roce 2013 v %

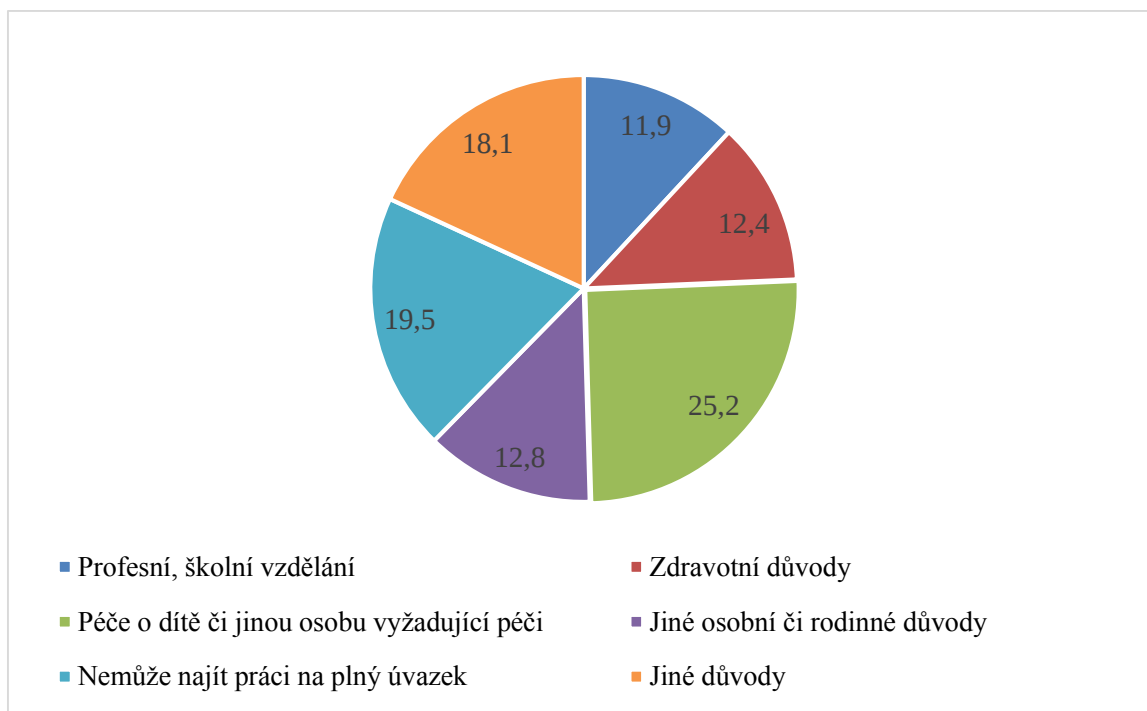
Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], zpracování vlastní

Jak již bylo zmíněno, tak v České republice pracuje málo pracovníků na částečné úvazky. V roce 2013 tak pracovalo pouze 10,0 % zaměstnaných žen a 2,5 % zaměstnaných mužů z celkového počtu zaměstnaných osob v ekonomice. Tyto hodnoty jsou asi třikrát menší, než je průměrná hodnota v zemích EU 28. Ve srovnání například s Nizozemskem, kde na zkrácený úvazek pracuje až 50 % osob, má Česká republika ještě co dohánět. S minimálním počtem osob na částečný úvazek souvisí i skutečnost, že ČR má jednu z nejvyšších délek odpracované doby v hlavním zaměstnání.[35] Například v roce 2013 strávila zaměstnaná žena průměrně v práci o 5 hodin týdně více, než je průměr za všechny země EU. [23 s. 18 - 20]

Zkrácený pracovní úvazek využívají především ženy. V Nizozemsku pracují na zkrácený pracovní úvazek více než tři čtvrtiny zaměstnaných žen. Částečný úvazek preferují i ženy v Německu, Rakousku, Belgii a ve Spojeném království, kde je takto zaměstnáno více

než 40 % žen. Opačným příkladem je Bulharsko, Slovensko, Chorvatsko a Maďarsko, kde pracuje na částečný úvazek nejméně zaměstnaných žen. [23 s. 20]

Zajímavé se jeví i důvody práce na částečný úvazek žen ve věku 15 až 64 let v ČR, které jsou uvedeny v následujícím obrázku. Jedná se o šest hlavních důvodů, ale z procentuálního vyjádření vyplývá, že žádný z důvodů nebyl významněji zastoupen.



Obrázek 13: Důvody práce na částečný úvazek u zaměstnaných žen ve věku 15 až 64 let v ČR v %
Zdroj: ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online], zpracování vlastní

Ze statistik vyplývá zajímavý fakt, že Češi patří k těm nejpracovitějším, nebo jinak řečeno nejvíce zaměstnaným lidem v celé unii. V ostatních měřených ukazatelích se ČR pohybuje v první desítce. Od 3. čtvrtletí roku 2013 klesá míra nezaměstnanosti v celé Evropské unii a jedná se o průměrný pokles, který je největší za poslední dva roky. Současný průměr je 10,2 %, což je nejméně od března 2012.

Ve srovnání se státy EU se řadí ČR mezi země s nadprůměrnou zaměstnaností. Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 15 až 64 let byla v ČR vyšší než v souhrnu za všechny země EU. Nižší průměr EU je ovlivněn zejména rozdílnostmi mezi jednotlivými členskými státy. Vysoká míra zaměstnanosti je především v sousedních zemích Německu a Rakousku,

v severských zemí a v Nizozemsku, kde její hodnota činí 70 %. V Chorvatsku, Španělsku či Řecku byla míra zaměstnanosti nižší než 55 %. Nejnižší míru nezaměstnanosti evidují v Rakousku (5 %), v Německu (5,1 %) a na Maltě (5,6 %). Na druhou stranu nejvyšší průměrná nezaměstnanost trápí Španělsko, kde dosahuje až 24,5 %, a Řecko, kde byla v dubnu průměrná nezaměstnanost 27,3 %. [24]

4.6 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti

Funkce jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti jsou podrobněji popsány v teoretické části, a proto je tato subkapitola věnována především analýze a hodnocení jednotlivých nástrojů. V roce 2013 byly nejvíce aplikovány nástroje jako rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Pro jejich financování byly čerpány finanční prostředky ze státního rozpočtu i z prostředků Evropského sociálního fondu.

Podle dostupných údajů z portálu MPSV bylo nejvíce finančních prostředků použito na veřejně prospěšné práce. V posledních letech se upřednostňují cílené programy zaměstnanosti, které budou postupně představeny v dalších částech.

Tabulka 15: Přehled výdajů ÚP na nástroje a opatření APZ od 2005 do 2011 v tis. Kč v Královéhradeckém kraji

Nástroje a opatření	Rok						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
VPP	40 446	37 199	32 659	46 268	64 580	75 415	54 884
SÚPM	30 812	24 870	22 864	23 325	33 579	55 351	31 039
Podpora OZP	13 621	6 338	4 647	9 402	10 859	12 015	4 668
Rekvalifikace	15 093	15 467	13 435	12 933	21 693	30 168	15 117
Cílené programy zaměstnanosti	2 350	7 162	14 210	46	1 321	14 195	40 030

Zdroj: MPSV. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti [online], zpracování vlastní

4.6.1 Veřejně prospěšné práce (VPP)

V Královéhradeckém kraji tento nástroj využívaly zejména obce, aby tím zajistily úklid veřejných prostranství, údržbu veřejné zeleně a další údržbářské práce v obci. [41 s. 30]

Nejčastěji byly umísťovány na VPP osoby, které byly dlouhodobě evidovány na úřadu práce, protože u těchto osob je důležité udržet pracovní návyky. Celkem bylo vytvořeno v rámci veřejně prospěšných prací 999 pracovních míst a počet uchazečů na vytvořená místa byl 1 073. V roce 2012 byl počet umísťovaných uchazečů pouhých 696 osob. Z celkového počtu uchazečů bylo u 271 osob využito finanční čerpání z národní APZ, a to ve výši 15 954 678 Kč. Z Evropského sociálního fondu bylo uhrazeno 58 863 784 Kč na úhradu příspěvků zbylých 802 účastníků. [41 s. 42]

Obce a města využila celkově většího množství pracovníků, kteří byli zapojeni v méně běžných činnostech (stavební, pomocné sociální služby, pomocné práce ve školních zařízeních, neziskových organizacích či v domovech důchodců). [41 s. 30]

Důležité je zmínit odlišnost pojmu VPP a veřejná služba, která byla především realizována u měst a obcí nebo jejich technických služeb. Klienti se zabývali úklidem obcí, údržbou zeleně a dalšími pomocnými činnostmi. V současné době není již veřejná služba povinná, ale někteří klienti i nadále dobrovolně nastupují do veřejné služby, ale jedná se opravdu pouze jen o jedince. [41 s. 44]

4.6.2 Společensky účelná pracovní místa

Zájem o finanční příspěvky na SÚPM vyhrazené u zaměstnavatele byl v roce 2013 vyšší než v roce 2012, což umožnilo umístit o 190 uchazečů více, jednalo se zejména o dlouhodobě evidované uchazeče. [41 s. 30]

Nejvíce finančních příspěvků bylo financováno z ESF, a to ve výši 10 441 894 Kč, které byly použity na SÚPM pro 199 uchazečů o práci. Pro zbývajících 293 osob bylo vyčleněno 3 522 068 Kč z národní aktivní politiky zaměstnanosti. [41 s. 43] V rámci tohoto nástroje se více osvědčuje SÚPM-vyhrazené, protože v tomto případě je pracovní místo vyhrazeno právě pro daného uchazeče, kterým je většinou osoba spadající do rizikové skupiny trhu

práce. V případě SÚPM je velmi reálný předpoklad, že uchazeč setrvá u zaměstnavatele i po skončení poskytování finančního příspěvku. V roce 2013 byl tento příspěvek poskytován zejména uchazečům, kteří jsou dlouhodobě evidováni na ÚP a také absolventům škol. [41 s. 30]

Naopak o SÚPM vyhrazené zaměstnavatelem nebyl z jejich strany veliký zájem, z čehož vyplývá i nízký počet podpořených osob, kterými byly pouze tři a byl na ně poskytnut finanční příspěvek ve výši 60 000 Kč z národní APZ. Důvodů pro nevyužití tohoto nástroje může být několik, ale jako nejzásadnější se jeví časová a administrativní náročnost na vytvoření nového pracovního místa pro uchazeče z ÚP.[41 s. 44]

SÚPM zřízená uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ je nástroj politiky zaměstnanosti, o který je dlouhodobě zvýšený zájem ze strany uchazečů o zaměstnání, protože tak dlouhodobě nezaměstnaní řeší získání vhodné práce. Příspěvky od úřadu práce slouží žadatelům k částečnému krytí nákladů na zahájení samostatně výdělečné činnosti. Tento nástroj je velice účinný, protože podpoření uchazeči se do evidence nezaměstnaných vraceli jen zcela výjimečně. V roce 2013 úřad práce podpořil 87 osob a přispěl jim celkovou částkou 3 793 675 Kč, tento příspěvek byl financován z národní APZ. [41 s. 43]

4.6.3 Rekvalifikace a poradenské služby

V roce 2013 využilo možnosti rekvalifikace celkem 1 017 uchazečů o zaměstnání a do poradenských aktivit s externími dodavateli bylo zařazeno 1 076 zájemců o pracovní místa. [41 s. 31] Rekvalifikační kurzy jsou zejména financovány z prostředků ESF, jen za rok 2013 bylo z tohoto zdroje přibližně 9 988 tis. Kč. [41 s. 41]

Kurzy jsou určeny uchazečům o zaměstnání, kteří o rekvalifikaci projeví zájem, ale podmínkou je, že absolvovaný kurz musí směřovat k uplatnění na trhu práce. Rekvalifikaci využili zejména dlouhodobě ale i krátkodobě evidovaní na ÚP, dále matky po skončení rodičovské dovolené, uchazeči patří do věkové skupiny 50 a více let, osoby bez kvalifikace se základním vzděláním, ale i absolventi škol. V roce 2013 byly nejvíce pořádány kurzy svářečské, obsluhy vysokozdvizného vozíku, programování CNC strojů,

dále kurzy v oblasti sociálních služeb, gastronomie, získávání ŘP skupiny T, C, D, E včetně profesních průkazů, obsluhy PC i finanční a mzdové účetnictví. [41 s. 32]

Kromě rekvalifikace i poradenské aktivity přispívají k lepšímu uplatnění nezaměstnaných na trhu práce. Poradenské služby byly aplikovány jednak formou interní, která zahrnuje odborné poradce ÚP, ale i formou externí, která je představována nákupem služeb od dodavatelů. Poradenské aktivity obsahují několik důležitých částí, mezi které patří nácvik dovedností potřebných pro uplatnění na trhu práce, motivace a utváření sebevědomí účastníků a rozvoj jejich klíčových kompetencí. Poradenské služby byly prováděny formou individuálních sezení ale i formou skupinových setkání. Individuální poradenství bylo poskytnuto přibližně 9 970 uchazečům o zaměstnání a skupinovou formu poradenství využilo cca 5 550 klientů. [41 s. 33]

4.6.4 Chráněná pracovní místa

Chráněná pracovní místa byla vytvořena zaměstnavatelem pro handicapované osoby, pro které jsou tato místa jedinou možností, jak získat pracovní místo. V roce 2013 vzniklo mnohem méně podpořených míst než v předchozím roce. Bylo podpořeno pouze 16 míst a byl čerpán finanční příspěvek ve výši 750 457 Kč z národní APZ. [41 s. 44] Nejčastěji se jednalo o pracovní místa v administrativě, pozice určené řemeslníkům, osobní, úklidové a masérské služby. Dále zdravotně postižení pracovali například jako prodavači, skladníci, šičky či ostrahy objektů.

4.7 Projekty Evropského sociálního fondu

V této části budou popisovány jednotlivé realizované projekty, které jsou financovány z Evropského sociálního fondu a jejichž správa spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Projekty se dělí na národní a regionální individuální projekty.

4.7.1 Národní projekty

V současnosti jsou v realizaci zejména dva národní projekty, a to Vzdělávejte se pro stabilitu! a Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců.

Vzdělávejte se pro stabilitu

Hlavním cílem tohoto projektu je podpora udržení pracovních pozic u těch zaměstnavatelů, kteří se v důsledku negativního vývoje ekonomiky v ČR nacházejí v obtížné ekonomické situaci, kvůli čemuž nejsou schopni svým zaměstnancům přidělovat práci ve sjednaném rozsahu. Úkolem tohoto projektu je umožnit zaměstnavatelům, aby pro své zaměstnance v době, kdy pro ně nemají práci, realizovali odborný rozvoj. Tím dochází kromě udržení pracovních pozic i ke zvýšení kvalifikace zapojených zaměstnanců a posílení jejich zaměstnatelnosti.

Projekty nejsou určeny pro všechny zaměstnavatele, ale pouze pro ty, kteří splňují určité podmínky. Jednou z nich je, že negativní vývoj ekonomiky jim způsobil pokles tržeb o 10 % v meziročním srovnání. Dále nejsou schopni ve svých provozovnách přechodně přidělovat práci svým zaměstnancům v rozsahu stanové týdenní pracovní doby. Zároveň jsou ale ochotni využít dobu, po kterou nemohou zaměstnanci přidělovat práci, pro vzdělávání a odborný rozvoj svých zaměstnanců.

Projekt umožňuje zaměstnavatelům získat finanční příspěvek na realizaci odborného rozvoje svých zaměstnanců včetně příspěvku na mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, které vznikly během účasti zaměstnanců na odborném rozvoji. Z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byla na tento projekt vyčleněna částka 150 000 000 Kč. Projekt je realizován od 17. 9. 2012 do 31. 8. 2015, přičemž vzdělávací programy musejí být ukončeny k 30. 6. 2015. [9]

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců

Projekt navazuje na sérii projektů, které jsou v ČR realizovány již od roku 2009. Jejich cílem je podpora odborného rozvoje zaměstnanců. Projekt se zaměřuje na vzdělávání zaměstnanců těch zaměstnavatelů, kteří mají na trhu stabilní pozici s možností přechodu k růstu i přes negativní vývoj ekonomiky. Projekt je určen pro ty zaměstnavatele, případně OSVČ, kteří v meziročním srovnání nezaznamenali vyšší pokles tržeb než je 5 %. Pokles tržeb se dokládá z výkazu zisků a ztrát za poslední dvě časově srovnatelná účetní období. V případě OSVČ se nejedná o pokles tržeb, ale o pokles příjmů z podnikání a z jiné samostatně výdělečné činnosti (§ 7 zákona o dani z příjmu v platném znění), který nesmí být větší než také 5 %. Srovnání se provádí na základě daňových přiznání za poslední a předposlední zdaňovací období. [25]

Úkolem projektu je umožnit vybraným podnikům získat finanční příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Jako tomu je i v předešlém zmiňovaném projektu, tak i zde budou zaměstnavateli hrazeny mzdové náklady vzdělávaných pracovníků, samozřejmě pouze po dobu jejich vzdělávání. Pro přihlášení do projektu musí zaměstnavatel zpracovat žádost včetně povinných příloh, které jsou také dostupné na stránkách MPSV. Vše následně musí doručit na kontaktní pracoviště ÚP ČR. V polovině roku 2014 došlo k úpravě mzdových příspěvků. Maximální výše příspěvku na mzdové náklady zaměstnance je 25 500 Kč. Pro výpočet maximálního mzdového příspěvku na hodinu se vychází z minimální hodinové mzdy a činí 151 Kč. Celková suma vyčleněná na projekt z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanosti je 900 000 000 Kč. V manuálu pro zájemce je definováno, v jakých případech nelze příspěvek poskytnout. Příspěvek se neposkytuje například organizačním složkám státu, příspěvkovým organizacím, školám, subjektům veřejné správy (obce, kraje – v případě, že jejich hlavní činnost nespadá do CZ NACE 88.10), atd. [25]

4.7.2 Regionální individuální projekty

Regionální individuální projekty (RIP) jsou cíleně zaměřené programy, jejichž úkolem je zvýšit zaměstnanost v regionu. Jejich příprava a financování je prováděno v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který spadá pod Evropský sociální

fond. RIP jsou financovány nejen z ESF ale také ze státního rozpočtu ČR. Hlavním cílem těchto projektů je vzdělávání lidí, které přispívají k rozvoji jejich osobností a tím ke zvýšení zaměstnanosti na trhu práce. Na území Královéhradeckého kraje probíhá šest typů projektů. Každý z nich se zaměřuje na jinou cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání. Jednotlivé projekty budou postupně popisovány.

Dovolte mi pracovat

Projekt „Dovolte mi pracovat“ je financován z prostředků sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Tento projekt je zaměřen především na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vyučení a nemají dostatečnou praxi. Dále je projekt určen pro uchazeče o zaměstnání po mateřské či rodičovské dovolené a pro ty, kteří pečovali o osobu blízkou. V případě těchto uchazečů se délka praxe posuzuje individuálně.

Cílem projektu je podpora profesního startu uchazečů prostřednictvím poradenství, kvalitní pracovní praxe a získáním odpovídajících pracovních dovedností. Uchazeči, kteří se zapojí do projektu, budou intenzivně pracovat s podporou realizačního týmu na doplnění dílčích kvalifikací, odborných zkoušek a dovedností, které jsou potřebné k získání praxe u vytipovaného zaměstnavatele. [26]

Projekt funguje tak, že dodavatel vytipuje pro jednotlivé klienty projektu vhodné zaměstnavatele v regionu a provede analýzu, ve které zhodnotí konkrétní požadavky na pracovní místa. Poté se klienti seznámí v menších skupinkách s pracovním prostředím u daných zaměstnavatelů, a to formou exkurzí, workshopů či jinou vhodnou formou a následně na tyto pracovní pozice budou klienti připravováni. Jejich umístění na praxi bude podpořeno mzdovým příspěvkem, celková poskytnutá částka činí 19 552 990 Kč. Zapojení klientů na pracovní pozice většinou předchází rekvalifikace, která má napomoci rozšířit, prohloubit či zvýšit kvalifikaci. Projekt probíhá ve všech pěti okresech Královéhradeckého kraje a celkem do něj bude zařazeno 150 osob, tedy v každém okrese 30 účastníků. Realizace projektu probíhá od 1. 9. 2012 do 31. 08. 2015. [27]

Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji

Základem projektu je Poradenský blok, v jehož rámci dochází k zaměření na rozvoj klíčových kompetencí klientů. Zařazení klienti absolvují školení, kde získají dovednosti potřebné pro získání klíčových kompetencí, které tvoří komunikace a kooperace, řešení problémů a kreativita, samostatnost, zodpovědnost, a hodnocení. Po Poradenském bloku následuje rekvalifikace a klienti mají možnost absolvovat i více těchto rekvalifikací. Po úspěšném absolvování Poradenského programu a případně rekvalifikace je pro max. 60 klientů zprostředkováno podpořené pracovní místo v délce trvání minimálně 6 měsíců. [28]

Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání starší 50 let minimálně s výučním listem, kteří potřebují zvýšenou péči pro svůj věk (§ 33 ZoZ). Podporu může získat 180 osob a projekt bude realizován dodavatelským způsobem. Hlavním záměrem projektu je zhodnocení a prosazení dlouholetých praktických zkušeností klientů a rozšíření jejich dovedností o potřebné klíčové kompetence. Výsledkem projektu by mělo tedy být, že klienti budou umístěni na podpořenou pracovní pozici, kde budou mít možnost si své zkušenosti i nově získané dovednosti ověřit v praxi. Vyčleněná částka na tento projekt je ve výši 17 431 940 Kč a projekt je uskutečňován od 1. 3. 2013 do 31. 7. 2015. [28]

Program aktivizace II v Královéhradeckém kraji

Účelem projektu je podpora aktivního zapojení osob se zdravotním omezením, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Každému klientovi je věnován individuální přístup a po absolvování motivačního programu jim budou nabídnuty klíčové aktivity jako je ergodiagnostika, rekvalifikace, SÚPM a jiné. Jako u ostatních projektů bude i tento projekt probíhat dodavatelským způsobem a bude probíhat na území všech okresů Královéhradeckého kraje. Skupina účastníků projektu je širší než u ostatních projektů. Týká se osob nad 50 let, osob do 20 let, dále do tohoto projektu mohou být zařazeny osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby s nízkou kvalifikací či s tělesným postižením.

V době realizace projektu od 1. ledna 2013 do 31. července 2015 bude podpořeno 180 osob. Úřad práce předpokládá, že minimálně 105 účastníků obdrží osvědčení o rekvalifikaci

a až 40 osob může být podpořeno formou mzdového příspěvku. Finanční příspěvek na tento projekt je téměř ve výši 15 milionů korun. [29]

Vzdělávejte se pro růst II v Královéhradeckém kraji!

Tento projekt je financován z prostředků MPSV. Cílem projektu je podpora malých, středních i velkých podniků ve vybraných odvětvích, které mají růstový potenciál a předpoklady pro další rozvoj a u kterých je předpoklad, že budou v budoucnu poptávat pracovní sílu. V rámci projektu by mělo docházet ke zvyšování kompetencí, odborných znalostí a dovedností osob zaměstnaných v daných oblastech. Účelem projektu je vzdělávání zaměstnanců a tím zvyšování jejich konkurenceschopnosti. Zaměstnavatel, který se chce zapojit do projektu, zpracuje žádost včetně povinných příloh a doručí ji na kontaktní pracoviště příslušného Úřadu práce.

Po schvalovacím procesu bude uzavřena smlouva na poskytnutí finančního příspěvku mezi zaměstnavatelem a krajskou pobočkou ÚP. Hrazeny budou náklady na vzdělávací aktivity i mzdové náklady, a to po celou dobu účasti na vzdělávání. Příspěvky budou poskytovány dle pravidel Evropské unie v režimu podpory malého rozsahu De minimis. Celkové finanční prostředky na projekt činí 47 921 000 Kč a je realizován od června 2013 do 31. května 2015. Po ukončení vzdělávacích aktivit je povinen zaměstnavatel zpracovat a předložit zprávu, která umožní zhodnotit efekty poskytnuté podpory.[30] Do konce roku 2013 podalo 104 firem a 5 OSVČ celkem 347 žádostí pro získání jednotlivých vzdělávacích aktivit a došlo k uzavření 13 dohod o poskytnutí dotace. Do vzdělávání se celkem zapojilo 961 osob a ke konci roku 2013 absolvovalo vzdělávací kurzy celkem 275 účastníků. [41 s. 35]

Zaměstnaní rodiče v Královéhradeckém kraji

Podstatou projektu je kombinace poradenství, profesního školení a odborné praxe. Cílovou skupinou jsou osoby po mateřské/rodičovské dovolené, které pečují o děti do 15 let, a kvůli době strávené mimo pracovní proces potřebují obnovit pracovní návyky a aktualizovat znalosti, dovednosti a kvalifikace před opětovným vstupem na trh práce. Projekt je určen pro 100 uchazečů či uchazeček o zaměstnání, kteří patří do definované cílové skupiny. Základem projektu je Poradenský program, který obsahuje dílčí témata, kterými jsou

orientace na trhu práce a sebe prezentace, komunikační dovednosti, zdravý životní styl, finanční gramotnost, pracovně-právní problematika, genderová problematika a pracovní diagnostika. [31]

Po úspěšném ukončení Poradenského programu bude pro 45 klientů zprostředkováno podpořené pracovní místo v trvání minimálně 6 měsíců. Jelikož se jedná o rodiče pečující o děti do 15 let, tak jim budou umožněny různé formy zaměstnávání, které jsou v souladu s platnou legislativou. Navíc bude klientům zajištěna dostupná individuální poradenská služba, která jim bude nápomocná například při vyhledávání zaměstnání, přípravě dokumentů či přípravy na přijímací pohovor. Finanční příspěvek, který je poskytován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky, je ve výši 10 053 100 Kč a probíhá od listopadu 2013 do konce srpna 2015. [31]

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji

Úkolem projektu je zvýšení zaměstnanosti mladých do 30 let věku. Hlavním cílem je podpora jejich profesní start poskytnutím poradenství, kvalitní pracovní praxe. Projekt napomáhá mladým lidem bez praxe získat pracovní dovednosti a specifické kompetence pro jejich úspěšný vstup na trh práce. Projekt také umožňuje překonávat a odstraňovat kvalifikační a sociální bariéry a motivuje lidi bez praktických zkušeností k hledání a zejména k udržení zaměstnání. [32]

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, postrádající pracovní zkušenosti nebo mající pracovní zkušenosti v souhrnné délce maximálně 2 roky po ukončení přípravy na budoucí povolání. [33 s. 1]

Uchazeči o zaměstnání, kteří splní podmínky cílové skupiny, se budou moci účastnit poradenských aktivit, rekvalifikací a mohou získat odbornou praxi v délce minimálně 6 měsíců a maximálně 12 měsíců. Zaměstnavatel získá finanční příspěvek pouze v případě, pokud vytvoří společensky účelné pracovní místo a přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání vedeného v evidenci Úřadu práce ČR. Zaměstnavatel musí připravit kompletní žádost o odbornou praxi formou Žádosti o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání v rámci projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let

včetně nutných podkladů, kterými jsou charakteristika vyhrazené pracovní pozice, doklad prokazující právní formu zaměstnavatele, potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele, doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu, plán realizace odborné praxe, harmonogram odborné praxe – ukázka viz příloha A. Jedná se o harmonogram, který se týká pozice účetní ve firmě, která se zabývá daňovým a účetním poradenstvím. [33 s. 2]

Do projektu, jehož realizace začala v červenci 2013 a ukončení je naplánované na konec srpna 2015, bude zařazeno přibližně 150 až 180 osob. Odborná praxe probíhá formou Společensky účelných pracovních míst u vybraných zaměstnavatelů v regionu. Na tento projekt bylo vyčleněno z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR celkem 44 425 175 Kč. [32] V roce 2013 bylo uzavřeno 31 Dohod o vyhrazení SÚPM a 7 Dohod o poskytnutí příspěvku na úhradu mzdových nákladů mentora. Celkem se podařilo za rok 2013 podpořit 129 osob z cílové skupiny. Do neplacené poradenské aktivity Job club se zapojilo celkem 21 klientů. Dalších 20 klientů se zúčastnilo poradenských aktivit, jakými jsou Sebe prezentace u zaměstnavatele či Bilanční diagnostika, které jsou zajišťovány externím dodavatelem. Možnosti rekvalifikačních kurzů využilo 20 klientů. [41 s. 35]

Příspěvek na SÚPM může být poskytnut na úhradu skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně částky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a také pojistného na veřejné zdravotní pojištění. [32]

Maximální výše příspěvku na mzdové náklady zaměstnance při plném úvazku jsou uvedeny v následující tabulce. Jedná se celkem o vysoké částky, což je určitě jedním z důvodů úspěšnosti toho projektu. Největší výhodou tohoto projektu je to, že jsou hrazeny i veškeré sociální a zdravotní náklady, které musí zaměstnavatel za zaměstnance odvádět.

Tabulka 16: Maximální mzdové náklady na jednoho zaměstnance

Nejvyšší dosažené vzdělání	Hrubá mzda	Superhrubá mzda
VŠ	17 000 Kč	22 780 Kč
SŠ, Dis.	15 000 Kč	20 100 Kč
ZŠ, SOU	13 000 Kč	17 420 Kč

Zdroj: ÚP ČR. Manuál pro žadatele o příspěvky v rámci projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ [online], zpracování vlastní

Jednotlivé žádosti posuzuje komise APZ Úřadu práce ČR individuálně a vychází z podkladů, které potencionální zaměstnavatel předloží. Komise zohledňuje specifika regionu i aktuální situaci na trhu. Komise upřednostňuje samozřejmě zaměstnavatele, kteří zaměstnávají účastníky projektu na dobu neurčitou či dobu určitou přesahující 1 rok. [33 s. 3]

S tímto projektem souvisí i příspěvek, který zaměstnavateli umožňuje uhradit částečné náklady na mzdu mentora, který zaškoluje, zaučuje a zapracovává účastníka odborné praxe na pracovišti. Za mentora se považuje kmenový zaměstnanec, který pracuje u potencionálního zaměstnavatele minimálně jeden rok a nemůže jím být OSVČ. Příspěvek na mentora může být maximálně poskytován po dobu 7 měsíců a činí maximálně 151 Kč za hodinu a zahrnuje veškeré osobní náklady, přičemž v prvních 3 měsících může být příspěvek poskytován max. 15 hodin týdně a v dalších 4 měsících max. 5 hodin týdně. [33 s. 4]

Odborná praxe pro mladé do 30 let je velice úspěšným projektem v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v celém Královéhradeckém kraji, tudíž je určitě přínosné zmínit alespoň jeden okres, ve kterém projekt probíhá. Celkem bylo podpořeno rámci regionu Jičín 64 osob, což tvoří přibližně třetinu z celkového počtu podpořených osob. Projekt je charakterizován velmi vysokou úspěšností, protože z celkového počtu osob pouze dvě osoby byly z projektu vyloučeny.

V tabulce č. 17 je uvedeno složení osob z hlediska pohlaví, postavení na trhu práce a podle vzdělání. Co se týče počtu dlouhodobě podpořených osob, tak se tato skupina dělí podle dvou hledisek. Patří sem skupiny nezaměstnaných do 25 let

s 6měsíční dobou evidence na ÚP, a dále sem lze zařadit osoby nad 25 let s dobou evidence nad 12 měsíců.

Tabulka 17: Přehled počtu podpořených osob podle různých hledisek členění v okrese Jičín k 31. 12. 2014

Kritérium	Detailní členění	Počet osob
Celkový počet podpořených osob		64
Pohlaví	Muži	24
	Ženy	40
Postavení na trhu práce	Počet podpořených osob - dlouhodobě	24
	Počet podpořených osob - mladí lidé 15 až 24 let	38
Znevýhodnění	Počet podpořených osob - zdravotně znevýhodnění	0
Vzdělání	Základní a nižší střední ISCED 1 a 2	0
	Střední vzdělání ISCED 3	31
	Vysokoškolské vzdělání ISCED 5 a 6	27

Zdroj: Podklady z ÚP Jičín, zpracování vlastní

Členění podle vzdělání se řídí podle ISCED, což je mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání podle UNESCO. Jedná se o systém kódování úrovně vzdělávání, který je tvořen úrovněmi od 0 až do 9. Prvním stupněm je označeno vzděláváním v raném dětství (mateřské školy). V tabulce jsou uvedeny úrovně 1 (primární vzdělávání – 1. stupeň základní školy), 2 nižší sekundární vzdělávání (2. stupeň základní školy), 3 – vyšší sekundární vzdělávání (středoškolské), 4 postsekundární neterciární vzdělávání (vyšší odborné), 5 (krátký cyklus terciárního vzdělávání (vyšší odborné) a 6 bakalářské vzdělávání.

Součástí projektu odborné praxe je také odborné poradenství a rekvalifikace, které se zúčastnilo v okrese Jičín celkem 24 osob, z toho celkem 9 mužů a 15 žen. Rekvalifikace se zaměřovaly především na získání znalostí z PC (certifikát ECDL), mzdového účetnictví a získání oprávnění zacházet s vysokozdvizným vozíkem. Odborné poradenství se týkalo zejména bilanční diagnostiky a získání pracovníprávního minima.

Autorka práce oslovila účastníci projektu slečnu Lucii Maxovou, která ji poskytla vlastní zhodnocení tohoto projektu. Slečna Maxová vystudovala Obchodní akademii v Jičíně,

kteřou zakončila maturitní zkouškou. Po absolvování studia nebyly na trhu práce vhodné pracovní pozice, a tudíž se musela zapsat do evidence na úřadu práce. Pracovnice úřadu práce ji zařadily po půlroční evidenci do zmiňovaného programu, prostřednictvím kterého se slečně Maxové podařilo získat pracovní místo. Jedná se o pozici účetní ve firmě, která se zabývá externím zpracováním účetnictví a daňovým poradenstvím.

V rámci projektu prošla slečna Maxová rekvalifikačním kurzem, který se zaměřoval na mzdovou problematiku. Kurz probíhal v Hradci Králové po dobu přibližně jednoho měsíce a frekvence výuky byla jednou až třikrát týdně. Rekvalifikaci hodnotí jako přínosnou, vše bylo přednášeno na takové úrovni, aby tomu každý účastník porozuměl. Úřad práce navíc poskytl každému účastníkovi jízdné a stravné. Díky zařazení do projektu dostala slečna Maxová možnost zapojit se do pracovního procesu a získat tím cenné pracovní zkušenosti a dovednosti, které by jí byly jinak jen obtížně poskytnuty, protože absolventi bez praxe patří mezi nejrizikovější skupiny na trhu práce. Největší přednost projektu slečna Maxová spatřuje v poskytovaném finančním příspěvku, který umožňuje zaměstnavatelům získat pracovní sílu „zadarmo“, což je pro firmy samozřejmě obrovskou motivací. Projekt by rozhodně doporučila, protože se jedná o skvělou příležitost, jak využít potenciálu mladých lidí a jejich znalostí získaných během studií. Celkové zhodnocení zaměstnavatele a slečny Maxové za celý rok trvání projektu je k nahlédnutí v příloze B.

4.7.3 Podpora v nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nevzniká automaticky. Jednou z podmínek pro získání podpory v nezaměstnanosti je vykonávání alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání či jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Rozhodným obdobím se rozumí poslední dva roky před zařazením uchazeče o práci do evidence na úřadu práce. Druhou podmínkou je podání žádosti o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti na příslušný úřad práce. Poslední podmínkou je, že ke dni, ke kterému je žádost o přiznání podpory v nezaměstnanosti podána, nesmí žadatel pobírat starobní či plný invalidní důchod.

Délka vyplácení podpory v nezaměstnanosti se liší podle věku osoby v evidenci o práci. Do 50 let věku se podpora vyplácí po dobu 5 měsíců, nad 50 let ale zároveň do 55 let věku je možné čerpat příspěvek 8 měsíců a nad 55 let je podpora vyplácena 11 měsíců.

Důležité je také zmínit, že v prvních dvou měsících podpůrní doby dostane uchazeč o práci 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který je stanoven podle posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc.

V tabulce č. 18 je možné pozorovat, jak se vyvíjela maximální výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti mezi lety 2009 a 2015. Maximální výše podpory činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, takže vykazuje rok od roku rostoucí tendenci.

Tabulka 18: Maximální měsíční výše podpory v nezaměstnanosti v Kč

Výše podpory	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Dokládání příjmů	13 307	13 280	13 528	13 761	14 157	14 281	14 604
Bez dokladní příjmů							
– první dva měsíce	3 422	3 435	3 499	3 559	3 662	3 694	3 777
– další dva měsíce	2 754	2 748	2 799	2 848	2 929	2 955	3 022
– poslední měsíce	2 524	2 519	2 566	2 610	2 685	2 709	2 770

Zdroj: Měšec.cz. Podpora v nezaměstnanosti. [online], zpracování vlastní

V následující tabulce je uvedeno, kolik tisíc Kč bylo vynaloženo ze státního rozpočtu na výplatu podpory v nezaměstnanosti. Údaje jsou dostupné pouze do roku 2011, poté se přestaly údaje centrálně shromažďovat. Na webových stránkách MPSV nejsou k dispozici vynaložené finanční prostředky v jednotlivých regionech, je tam pouze uvedena souhrnná částka za celý Královéhradecký kraj. Jelikož nejsou dostupné novější údaje, tak není možné vyvozovat žádné konečné závěry. Na vývoji počtu osob pobírající podporu v nezaměstnanosti a na výši celkového objemu vyplácené sumy lze zpozorovat, jak se

hospodářská krizi zasáhla i tuto oblast. Mezi lety 2009 až 2011 došlo k poklesu o 3 133 osob pobírající podpory v nezaměstnanosti, čímž došlo k úspoře o 258,5 mil. Kč.

Tabulka 19: Výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v tis. Kč a průměrný počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti v letech 2009 až 2011

Region	2009		2010		2011	
	počet osob	tis. Kč	počet osob	tis. Kč	počet osob	tis. Kč
HK	2385	192 142	2355	198 415	1 917	
Jičín	1517	116 941	1 245	93 468	992	
Náchod	2108	156 585	1 761	130 841	1 380	
Rychnov n. K.	1 431	109 724	1 138	83 677	902	
Trutnov	2 628	197 223	1 943	144 613	1 743	
Celkem	10 068	772 614	8 441	651 014	6 935	514 114

Zdroj: MPSV. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti [online], zpracování vlastní

5. Podnikatelské prostředí

Na území Královéhradeckého kraje bylo k 31. 12. 2014 evidováno celkem 135 019 ekonomických subjektů se sídlem na území kraje. [48]. To představuje 5 % ze všech subjektů, které jsou registrované v České republice. První místo samozřejmě zaujímá Hlavní město Praha s celkovým počtem 545 tis. subjektů (20 %), nejméně podnikatelských subjektů se nachází v Karlovarském kraji, v číselném vyjádření je to pouhých 83 tis. (3 %). [22 s. 3]

Jednoznačně převládají podnikatelské subjekty bez zaměstnanců nebo s neuvedeným počtem, kterých bylo kolem 90 %. Subjektů se 100 a více zaměstnanci bylo evidováno celkem 248, z nichž 31 subjektů má více než 1 000 zaměstnanců, viz tabulka č. 20. Co se týče právní formy podnikání, tak převládají mezi ekonomickými subjekty fyzické osoby, téměř 108 886 subjektů (80,6 % FO). Obchodních společností bylo evidováno kolem 12,6 tis. Obchodní společnosti jsou pro účely této tabulky tvořeny společnostmi s ručením omezeným, veřejnými obchodními společnostmi, akciovými a komanditními společnostmi. Společnosti s ručením omezeným tvořily 91 % z celkového počtu obchodních společností. Předpokládá se, že jejich počet bude dále nárůstat díky odstranění překážky spočívající ve výši základního kapitálu, který byl snížen na nulu. Dále byla do přehledu ekonomických subjektů zařazena družstva, kterých bylo nejvíce v regionu Hradec Králové. Zajímavou statistikou se jeví počet obcí v jednotlivých regionech, protože okres Jičín předčil počtem obcí i mnohem větší region Hradec Králové. Všechna uvedená tvrzení vycházejí z tabulky č. 20.

Tabulka 20: Počet vybraných registrovaných ekonomických subjektů k 31. 12. 2014 podle okresů

Počet zaměstnanců	Kraj celkem	V tom okresy				
		HK	Jičín	Náchod	Rychnov n. K.	Trutnov
Subjekty celkem	135 019	42 889	19 364	25 898	17 851	29 017
Podíl okresu v %	-	31,8	14,3	19,2	13,2	21,5
Fyzické osoby	95 802	28 712	14 154	18 959	12 841	21 136
Obchodní společnosti	12 629	5 540	1 485	2 034	1 104	2 466
Družstva	518	268	48	61	53	88
Obec	448	104	111	78	80	75

Zdroj: ČSÚ. Ekonomické subjekty podle vybraných právních forem v Královéhradeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2014 [online], zpracování vlastní

Z tabulky č. 20 je též patrné, že se v Královéhradeckém kraji nacházejí spíše subjekty bez zaměstnanců, jedná se tedy o osoby samostatně výdělečně činné. Co se týče počtu zaměstnanců, tak největší zastoupení mají malé a střední podniky.

Tabulka 21: Struktura ekonomických subjektů v Královéhradeckém kraji podle počtu zaměstnanců k 31. 12. 2014

Počet zaměstnanců	Kraj celkem	v tom okresy				
		HK	Jičín	Náchod	Rychnov n. K.	Trutnov
Celkem	135 019	42 889	19 364	25 898	17 851	29 017
v tom:						
neuvedeno	75 125	23 603	10 757	14 305	10 006	16 454
bez zaměstnanců	47 362	14 786	6 899	9 274	6 335	10 068
1 – 9	9 939	3 623	1 353	1 803	1 172	1 988
10 – 19	1 325	455	193	253	159	265
20 – 49	882	290	117	162	116	197
50 – 99	333	113	53	75	41	51
100 – 249	175	55	29	39	21	31
250 – 499	42	17	3	11	1	10
500 – 999	16	5	1	5	2	3
1 000 – 4 999	13	6	2	2	1	2
5 000 a více	2	1	1	-	-	-

Zdroj: ČSÚ. Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců v Královéhradeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2014 [online], zpracování vlastní

Podle oborové struktury převládají subjekty se zaměřením na obchod a opravy motorových vozidel, podnikatelské činnosti v oblasti nemovitostí, zpracovatelský průmysl a stavebnictví. V regionálním rozložení je nejvíce zaměstnavatelů situováno do Hradce Králové, ale pouze jeden z těchto subjektů je výrobní povahy. V každém okrese je zastoupen alespoň jeden velký ekonomický subjekt s více než 1 000 zaměstnanci. Z hlediska výkonnosti a struktury oborů lze ekonomiku kraje hodnotit jako středně rozvinutou s vysokým podílem výroby a služeb s nižší přidanou hodnotou. Většina podnikajících subjektů má charakter malých a středních podniků, tedy do 250 zaměstnanců. [36]

5.1 Zaměstnanost u vybraných podniků v Královéhradeckém kraji

Následující oddíl je zaměřen přehledu zaměstnanosti u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb. Jednotliví zaměstnavatelé jsou analyzováni podle okresů kvůli lepší přehlednosti a údaje jsou k dispozici za rok 2013.

5.1.1 Region Hradec Králové

V průběhu roku 2013 nedocházelo v okrese Hradec Králové k výraznějším změnám v počtu zaměstnanců. Za zmínku stojí pouze dvě společnosti. Tou první je Marius Pedersen, která je součástí skupiny Veolia Environnement, a patří mezi globální hráče v odvětví s celosvětovou působností. Druhou společností je ARROW International ČR, a.s., která se zabývá výrobou lékařských a dentálních nástrojů a potřeb a v průběhu roku v této společnosti nedošlo k výraznějším změnám. [41 s. 5]

Tabulka 22: Přehled zaměstnavatelů v okrese Hradec Králové v roce 2013

Ukazatele	Marius Pedersen a.s.	ARROW international ČR a.s.
Sídlo	Hradec Králové	Hradec Králové
Předmět podnikání	shromažďování a sběr odpadů	výroba lékařských a dentálních nástrojů a potřeb
Počet zaměstnanců v okrese		
v roce 2012	1 350	1 073
v roce 2013	1 364	1 094
Země zahraničního partnera	Dánsko	Nizozemské království

Zdroj: PACLÍKOVÁ, M. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], zpracování vlastní

5.1.2 Region Trutnov

V roce 2013 docházelo jen u malého počtu zaměstnavatelů k výraznějším výkyvům v oblasti zaměstnanosti. Největší úbytek pracovníků zaznamenal jeden z největších zaměstnavatelů TYCO Electronics EC Trutnov s.r.o. a Škoda Auto a.s. Podrobnější informace jsou uvedeny v následující tabulce. [41 s. 5]

TYCO Electronics EC Trutnov, s.r.o. patří mezi největší zaměstnavatele v okrese a od roku 2009 došlo k nárůstu počtu zaměstnanců této společnosti z 965 na stav okolo 1 300 pracovníků. Kvůli celosvětové hospodářské krizi došlo k omezení zakázek a tím i snížení počtu zaměstnanců, ale v současnosti společnost uvažuje o mírném nárůstu pracovních míst. Firma Kasper Kovo, s.r.o. je ve svém oboru významným zaměstnavatelem v trutnovském regionu a patří ke stabilním zaměstnavatelům v okrese. V roce 2014 firma předpokládá nárůst počtu zaměstnanců přibližně o 50 pracovníků. Škoda Auto se potýkala v roce 2012 s ekonomickými problémy, což mělo za následek snížení počtu zaměstnanců. [41] Vedení Škody Auto nyní uvažuje o rozšíření vrchlabského závodu, ale zatím nebylo vydáno oficiální rozhodnutí. [41 s. 16-17]

Tabulka 23: Přehled vybraných zaměstnavatelů v okrese Trutnov v roce 2013

Ukazatele	TYCO Electronics	Kasper Kovo s.r.o.	Škoda Auto a.s.
Sídlo	Trutnov	Trutnov	Vrchlabí
Předmět podnikání	výroba elektrických strojů a přístrojů	montáž, opravy, revize tlakových zařízení	výroba motorových vozidel
Počet zaměstnanců v okrese			
v roce 2012	1 027	252	cca 70
v roce 2013	cca 1 300	180	1 000
Země zahraničního partnera	USA	Neexistuje	SRN

Zdroj: PACLÍKOVÁ, M. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], zpracování vlastní

Region Trutnovska patří k nejproblémovějším oblastem v rámci Královéhradeckého kraje, a proto by se měla tomuto kraji věnovat zvýšená pozornost při realizaci krajských aktivit.

Zaměstnanost je zde ovlivněna zejména složitou geografickou polohou. V severní část je okres tvořen Krkonošským podhůřím, jižní a západní část je zase tvořena převážně zemědělskými nížinami, což způsobuje nemalý vliv na zaměstnanost. Trutnov je také poznamenán útlumem textilní činnosti a těžebního průmyslu. Dalším faktorem, který ovlivňuje zaměstnanost v regionu je jistě dopravní dostupnost okresu. [41 s. 40]

5.1.3 Region Rychnov nad Kněžnou

Největší pokles zaměstnanců byl zaznamenán ve společnosti Škoda Auto a.s. V roce 2012 pracovalo v této společnosti 440 agenturních zaměstnanců, výrazně zde převažovala dělnická profese a 90 % všech zaměstnanců byli muži. Celkem výrazný pokles zaměstnanců byl evidován ve společnosti ASSA ABLOY Czech & Slovakia, s.r.o., kde převažují dělnické profese a zajímavostí je, že více než polovinu pracujících představují ženy a jedná se tak o největšího zaměstnavatele žen v okrese. Ve společnosti KBA – Grafitec s.r.o. pokračovalo propouštění zaměstnanců kvůli poklesu odbytu výrobků. [41 s. 12-13]

Tabulka 24: Přehled vybraných zaměstnavatelů v okrese Rychnov nad Kněžnou v roce 2013

Ukazatele	Škoda AUTO a.s.	ASSA ABLOY Czech & Slovakia, s.r.o.	KBA – Grafitec s.r.o.
Sídlo	Závod Kvasiny	Rychnov nad Kněžnou	Dobruška
Předmět podnikání	výroba osobních automobilů	výroba stavebních, průmysl. zámků	výroba polygrafických strojů
Počet zaměstnanců v okrese			
v roce 2012	3 481	926	633
v roce 2013	3 373	852	598
Země zahraničního partnera	SRN	Švédsko	SRN

Zdroj: PACLÍKOVÁ, M. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], zpracování vlastní

Společnost Škoda Auto v březnu letošního roku informovala, že plánuje investovat v následujících 3 letech do rozšíření výroby v závodě v Kvasínách. Hovoří se o investici přes sedm miliard korun, vytvořeno bude až 1 300 nových pracovních míst. V regionu se také jedná o další rozšíření průmyslové zóny, což bude mít samozřejmě pozitivní vliv na zaměstnanost. Noví investoři by mohli vytvořit dalších 400 pracovních míst. Vládní usnesení počítá především s investicemi do nevyhovující dopravní a technické infrastruktury, posílení spolupráce s obcemi, zajištění další podpory v oblasti školství či zdravotnictví. [47]

5.1.4 Region Jičín

Největší pokles zaměstnanců byl zaznamenán u firmy Continental Automotive ČR, s.r.o., která patří spolu se společností Seco Group a.s. mezi největší zaměstnavatele v regionu. Dalším zaměstnavatelem, který se také orientuje na automobilový průmysl, je RONAL ČR s.r.o., který ke konci roku 2013 zaměstnával 539 zaměstnanců. Mezi významné zaměstnavatele lze zařadit i Vězeňskou službu České republiky, která ve Valdicích zaměstnává přibližně 428 pracovníků. Větším počtem zaměstnanců disponuje Oblastní nemocnice Jičín se 634 zaměstnanci. [41 str. 6]

Tabulka 25: Přehled vybraných zaměstnavatelů v okrese Jičín v roce 2013

Ukazatele	C.S. Cargo a.s.	Continental Automotive CZ, s.r.o.	Seco Group a.s.
Sídlo	Jičín	Jičín	Jičín
Předmět podnikání	silniční a kombinovaná doprava	výroba brzdových systémů pro AS.	výroba žací techniky s dlouholetou tradicí
Počet zaměstnanců v okrese			
v roce 2012	491	1269	165
v roce 2013	400	1 238	581
Země zahraničního partnera	SRN	SRN	USA

Zdroj: PACLÍKOVÁ, M. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], zpracování vlastní

Za zmínku také určitě stojí společnost, která svými podnikatelskými aktivitami přesahuje rozměry okresu, CS Cargo. Jedná se o největší spediční firmu regionu, která zaznamenala v průběhu roku 2012 nárůst zakázek a zvýšila počet pracovníků o 104 zejména z řad řidičů, ale v roce 2013 došlo k opětovnému poklesu počtu zaměstnanců.

5.1.5 Region Náchod

VEBA, textilní závody a.s. je největším zaměstnavatelem v okrese a během roku 2013 společnost zaznamenala výrazný pokles v počtu pracovníků, o práci v tomto období přišly desítky zaměstnanců.

Tabulka 26: Přehled vybraných zaměstnavatelů v okrese Náchod v roce 2013

Ukazatele	VEBA, textilní závody a.s.	ATAS elektromotory Náchod a.s.	Saar Gummi Czech s.r.o.
Sídlo	Broumov	Náchod	Červený Kostelec
Předmět podnikání	Textilní výroba	Výroba malých elektromotorů	Gumárenský průmysl
Počet zaměstnanců v okrese			
v roce 2012	1 190	726	606
v roce 2013	1 179	740	645
Země zahraničního partnera	Neexistuje	SRN	Lucembursko

Zdroj: PACLÍKOVÁ, M. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], zpracování vlastní

Závěr

Královéhradecký kraj se jako většina krajů v České republice potýká s vysokým podílem ekonomicky neaktivních osob, jedná se především o osoby ve starobním důchodu a studenty. Negativní vývoj počtu zaměstnaných byl spojen s hospodářskou krizí započatou v roce 2008, která způsobila hluboký pokles počtu zaměstnaných. V současnosti klesá i počet zaměstnaných osob ve věku 20 až 29 let. Tento pokles je zapříčiněn zvýšeným zájmem studentů o bakalářské studium, a také nedostatečnými možnostmi studentů pracovat na částečné úvazky či získat pracovní úvazky s flexibilní pracovní dobou. Jedná se o závažný nedostatek, se kterým se potýká celá ČR. Zajímavým zjištěním je, že nejvíce osob v kraji je zaměstnáno v dělnických a řemeslnických profesích. Může se zdát, že tato skutečnost neodpovídá realitě, protože studenti se většinou při výběru středních škol neuchylují k výběru učňovských oborů. Autorka práce si ale vysoký počet osob zaměstnaných v dělnických a řemeslnických profesích spojuje s demografickým složením obyvatelstva, protože, jak již bylo zmíněno, kraj se potýká se stárnutím obyvatelstva. Před třiceti lety byly spíše ze strany státu podporovány učňovské obory a osob s maturitou či vysokoškolským vzděláním bylo velmi málo.

Nejnižšího podílu nezaměstnaných dosahoval kraj před již zmiňovanou hospodářskou krizí. Ke konci února letošního roku úřady práce vykazovaly podíl nezaměstnaných na úrovni 6,24 %, čímž se Královéhradecký kraj zařadil na prozatímní třetí pozici v nejnižší míře nezaměstnanosti. Důležitým předpokladem pro snížení nezaměstnanosti je skutečnost, že vznikají stále nová pracovní místa. Od ledna roku 2014 do konce února 2015 se vytvořilo celkem 1 822 nových pracovních míst. Mezi hlavními aspekty, které příznivě ovlivňují snižování míry nezaměstnanosti, je možné zařadit realizaci projektů na podporu zaměstnanosti, zlepšující se komunikaci a spolupráci mezi úřady práce a jednotlivými zaměstnavateli, a v neposlední řadě také růst výkonnosti ekonomiky a s tím spojený nárůst počtu volných míst. Výraznějšího snížení podílu nezaměstnaných bylo dosaženo v regionu Jičínka a Rychnovska, kde Škoda Auto plánuje v závodě Kvasiny rozsáhlé investice, které by měly přispět ke snížení míry nezaměstnanosti na Rychnovsku až na 4,4 %.

Aktivní politika zaměstnanosti je považována za jeden z nejvhodnějších prostředků vedoucích ke snížení míry nezaměstnanosti a stabilnímu trhu práce. Toto tvrzení dokládá i provedená analýza trhu práce v Královéhradeckém kraji. Z aktivní politiky zaměstnanosti byly v Královéhradeckém kraji nejčastěji využívány rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Celkem se podařilo umístit díky těmto nástrojům 2 582 uchazečů o práci. V rámci VPP se v roce 2013 podařilo umístit celkem 1 073 uchazečů o práci, což představuje nejvyšší počet za všechny nástroje APZ. Hlavním přínosem VPP bylo udržení pracovních návyků u dlouhodobě nezaměstnaných. Většina uchazečů o práci byla v rámci toho nástroje zaměstnaná obcemi a městy, které tyto pracovníky využily zejména k údržbě veřejných prostranství a veřejné zeleně, čímž byl splněn právě veřejněprospěšný účel. Díky regionálním individuálním projektům bylo podpořeno dalších přibližně 700 osob. Během roku 2013 se celkem podařilo snížit počet uchazečů o práci zhruba o 3 300 osob, podle čeho lze konstatovat, že nástroje APZ jsou ze strany zaměstnavatelů plně využívány. VPP byly financovány z fondů ESF a úspěšnost jejich financování je téměř na 100 %. Nejvíce finančních prostředků ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu bylo použito v Královéhradeckém kraji na podporu zejména dvou projektů. Prvním z nich je projekt s názvem Vzdělávejte se pro růst II v Královéhradeckém kraji!, který je zaměřen na podporu malých a středních podniků ve vybraných odvětvích. Druhým projektem je Odborná praxe pro mladé do 30 let, který je v diplomové práci podrobně zanalyzován.

V současnosti jsou všechny zmiňované projekty v realizaci, tudíž nejsou dostupné žádné finální výsledky týkající se jejich úspěšnosti. Podařilo se pouze získat předběžné výsledky projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v regionu Jičín. S předstihem lze konstatovat, že finanční prostředky z ESF pomáhají lidem najít práci. Od vstupu České republiky do Evropské unie se podařilo schválit více než padesát grantových projektů pro téměř deset tisíc osob, bylo poskytnuto na deset tisíc různých kurzů a zejména bylo podpořeno více než 700 pracovních míst. Pro nastínění úspěšnosti jednotlivých projektů je možné zmínit, jak byly některé nástroje politiky zaměstnanosti úspěšné v minulých programovacích obdobích. V rámci projektu Program aktivizace pro uchazeče se zdravotním postižením, který probíhal v letech 2009 až 2011, bylo podpořeno 240 uchazečů o práci. Dalším úspěšným projektem byl projekt Z teorie do praxe určený pro absolventy, který byl ukončen v roce 2012 a v jehož rámci získalo více než 100 klientů kvalitní praxi v rozsahu

až 12 měsíců. Potěšujícím zjištěním je rozhodně to, že velká část z těchto klientů setrvala u svých poskytovatelů praxe i po skončení projektu. Jiným úspěšným projektem byl projekt s názvem Dobrá příležitost, který byl určen pro krátkodobě nezaměstnané, kteří ztratili práci v důsledku reorganizace podniku. Celkem bylo v rámci tohoto projektu v letech 2010 až 2012 podpořeno více než 2 000 osob.

Jedním ze způsobů, jak snížit míru nezaměstnanosti je efektivnější využívání finančních prostředků z evropských fondů. ČR totiž patří mezi nejhorší země v čerpání dotací z EU. Problémy s čerpáním příspěvků není chybou jednotlivců, ale celého systému. Jedná se o důsledek přehnané byrokracie českých úřadů, které na dotace dohlíží. Žadatelé o dotace musejí projít zdlouhavým řízením, které je jak časově, tak i administrativně velice náročné.

Na konci roku 2014 vláda schválila novou strategii politiky zaměstnanosti, která má napomoci zvýšení celkové míry zaměstnanosti nejrizikovějších skupin na trhu práce. Jedná se zejména o osoby s nízkou kvalifikací a o osoby ve věkové skupině 20 až 64 let. Program by měl také podpořit zvýšení zaměstnanosti žen. Od tohoto programu si MPSV slibuje, že budou detailněji rozpracovány konkrétní nástroje politiky zaměstnanosti. Celkové roční náklady na tuto strategii lze předpokládat ve výši 1,5 mld. Kč. Veškeré výdaje by měly být financovány ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Důležité je zmínit, že národní cíle politiky zaměstnanosti nebude možné naplnit bez pozitivního vývoje ekonomiky.

Hlavním problémem, se kterým se musejí úřady práce po celé České republice vypořádávat, je hromadné propouštění zaměstnanců, o které se jedná v případě, že během 30 dnů dostane ve firmě s 20 až 100 zaměstnanci výpověď minimálně 10 pracovníků. Pokud se jedná o podnik se 101 až 300 pracovníky, tak je tato hranice posunuta na jednu desetinu zaměstnanců a ve společnost s více než 300 zaměstnanci je to minimálně 30 propuštěných lidí. V únoru letošního roku bylo nahlášeno propouštění u 6 zaměstnavatelů. Toto ohlášení se netýkalo Královéhradeckého kraje. V tomto kraji bylo propouštění nahlášeno v říjnu roku 2014, kdy o práci přišlo přibližně 121 lidí. Úřady práce musejí na ohlášení o hromadném propouštění okamžitě reagovat, aby mohly pracovníkům pomoci ještě v době, než tato situace opravdu nastane. ÚP mají k dispozici mobilní poradenská střediska, která mohou založit i v daném podniku. Tato střediska napomáhají zaměstnancům, jak dále

postupovat. Jejich hlavním úkolem je seznámit pracovníka s nabídkou volných pracovních míst, informovat o čerpání sociálních dávek a v neposlední řadě také seznámení s možností daného pracovníka plynoucí z aktivní politiky zaměstnanosti, tedy o účasti v rekvalifikačních nebo v projektech ÚP.

Opatření, které by mohlo zamezit případnému propouštění zaměstnanců, se nazývá kurzarbeit. Jedná se o opatření, které má napomoci firmám v krizi, aby nepropouštěly, a místo toho zkrátily pracovní dobu. Rozdíl v platu by potom dorovnal právě stát. Podle nejnovějších informací by mohl začít platit už na podzim tohoto roku, ale spíše se předpokládá pozdější termín. Princip kurzarbeitu spočívá v tom, že by zaměstnanci podniků, kteří nemají z důvodu ekonomické krize ve firmě či kvůli přírodním katastrofám práci na plný úvazek, dostávali 70 % mzdy. Padesát procent by uhradil zaměstnavatel a zbytek by byl financován ze státního rozpočtu. Státní příspěvek by se však vyplácel nejdéle půl roku, pokud by byla podána žádost opakovaně, tak by byl příspěvek proplácen maximálně jeden rok. Samozřejmě je určena horní hranice příspěvku, a to ve výši 10 či 15 procent průměrné mzdy (2 481 Kč či 3 721 Kč). Toto opatření v minulosti využilo například Německo. Kurzarbeit by měl být připraven tak, aby byl dobře použitelný a zejména snadno kontrolovatelný. Podmínky musejí být pro zaměstnavatele dostupné, protože by se mohlo stát, že by o ně firmy neměly žádný zájem.

Další možnosti snížení nezaměstnanosti nejen v rámci Královéhradeckého kraje vidí autorka diplomové práce v systému financování středoškolského a vysokoškolského vzdělávání a podpoře učilišť. Stát, resp. ministerstvo školství, by se mělo zaměřit na schopnosti absolventů najít uplatnění na trhu práce. Žáci se většinou rozhodnou studovat maturitní obory, protože se jim technické obory jeví jako neatraktivní. Člověk nepotřebuje nutně maturitu, aby si v dospělosti mohl slušně vydělávat. Naštěstí v posledních letech dochází k růstu zájmu žáků o učiliště, což by mělo být ještě více podpořeno ze strany ministerstva školství. Jednou z možností by mohly být systémy stipendií či zvýšení kvalifikace během studia pomocí tzv. mistrovských zkoušek.

Cílem diplomové práce bylo zhodnotit, zda se Královéhradecký kraj řadí mezi kraje s nejnižší mírou nezaměstnanosti v rámci ČR. Na základě provedených analýz se autorka přesvědčila, že se jedná o pravdivá tvrzení, protože Královéhradecký kraj zaujímá přední

příčky v nejnižší míře nezaměstnanosti. Autorka na základě dostupných informací konstatuje, že není nutné přistupovat k radikálním opatřením, které by vedly k dalšímu snižování nezaměstnanosti.

Hlavní problém při zpracování diplomové práci představovala aktuálnost dat. V práci jsou ve většině případů užity údaje za rok 2014, ale pro zhodnocení některých problematik musely být použity analýzy s údaji za rok 2013, protože v době sepsání diplomové práce nebyly dané analýzy dostupné.

Seznam použité literatury

- [1] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*, 18. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007, ISBN 80-205-0590-3.
- [2] HOLMAN, R. *Makroekonomie středně pokročilý kurz*, 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, ISBN 80-7179-764-2.
- [3] HOLMAN, R. *Ekonomie*, 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, ISBN 80-7179-891-6
- [4] ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2012, ISBN 978-80-247-4151-2.
- [5] KUCHAR, P. *Sociologická analýza*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [6] SVOBODOVÁ, H a kol. *Trh práce ČR: Nezaměstnanost - základní pojmy*. [online]. 2013, [vid. 2014-01-28]. Dostupné z: <http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>
- [7] KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, 4. vyd., Praha: ASPI, a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [8] NOVOTNÝ, R. *Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje*. Fincentrum [online]. Praha, 2009-08-26 [vid 2014-09-25]. ISSN 1802-5900. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>
- [9] MPSV. *Projekt: Vzdělávejte se pro stabilitu!* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [vid. 2014-10-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_stabilitu~
- [10] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost jako psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vyd., Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247 9006-8.
- [11] ČT24. *Definitivně o Paskově: 600 milionů od státu a těžba do roku 2017* [online]. Česká televize, 2014-04-22 [vid 2014-09-23]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/270505-definitivne-o-paskove-600-milionu-od-statu-a-tezba-do-roku-2017/>

- [12] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Řízení lidských zdrojů, 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-347-9.
- [13] BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost, 2. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3.
- [14] MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2014-09-25]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [15] MPSV. Veřejně prospěšné práce [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2014-09-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/verejne_prospesne_prace
- [16] MPSV. Společensky účelná pracovní místa [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2014-09-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/spolecensky_ucelna_pracovni_mista
- [17] MPSV. Evropský sociální fond v ČR [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2014-09-25]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>
- [18] MPSV. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2014-09-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013
- [19] MPSV. Služba EURES v Evropské unii (EU a Evropském hospodářském prostoru (EHP) [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [vid. 2014-09-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures
- [20] CEP. Analýza socioekonomického rozvoje kraje se specifikací potřeb po roce 2013 z hlediska kohezní politiky [online]. Centrum EP Hradec Králové, 2010 [vid 2014-01-29]. Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/553196e3-467a-4cf2-b09d-ad9e4cfdfe09/Analyza-SE-rozvoje-Kralovehradecky_logg.pdf

- [21] ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji 2012 [online]. Praha: Český statistický úřad, květen 2013 [vid. 2014-10-14]. ISBN 978-80-250-2410-2. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20548735/52312513.pdf/9c7084c9-328d-45d5-821f-f986cb8e6ce0?version=1.0>
- [22] PACLÍKOVÁ, M. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [vid 2014-11/02] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/nezamestnanost_v_cislech/zpravy/hkkraj2012.pdf
- [23] ČSÚ. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. VŠPS v Královéhradeckém kraji v roce 2013 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2014, [vid 2014-09-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20548739/25012114.pdf/d4012be5-84f3-4314-a5a6-631bd07338e2?version=1.0>
- [24] FRIČ, R. V míře nezaměstnanosti je Česko čtvrté nejlepší v EU. Má dokonce nejméně mužů bez práce. Hospodářské Noviny [online]. Praha, 2014-08-04, [vid 2014-09-28] ISSN 1213-7693. Dostupné z: <http://zpravy.ihned.cz/c1-62584020-v-mire-nezamestnanosti-je-cesko-ctvrte-nejlepsi-v-eu-ma-dokonce-nejmene-muzu-bez-prace>
- [25] MPSV. Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [vid. 2014-09-25]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/podpora_odborneho_vzdelavani_zamestnancu
- [26] MPSV. Dovolte mi pracovat! [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [vid. 2014-09-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci/rip/dovolte_mi_pracovat
- [27] ESF. Dovolte mi pracovat! [online]. Praha: Evropský sociální fond, 2013 [vid. 2014-09-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/dovolte-mi-pracovat>
- [28] ESF. Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji [online]. Praha: Evropský sociální fond, 2013 [vid. 2014-09-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/klicove-kompetence-v-kralovehradeckem-kraji>
- [29] ESF. Program aktivizace II v Královéhradeckém kraji [online]. Praha: Evropský sociální fond, 2013 [vid. 2014-09-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/program-aktivizace-ii-v-kralovehradeckem-kraji>

- [30] ESF. Vzdělávejte se pro růst II v kraji Královéhradeckém! [online]. Praha: Evropský sociální fond, 2013 [vid. 2014-09-25]. Dostupné <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-ii-v-kraji-kralovehradeckem>
- [31] ESF. Zaměstnaní rodiče v Královéhradeckém kraji [online]. Praha: Evropský sociální fond, 2014 [vid. 2014-09-25]. Dostupné <http://www.esfcr.cz/projekty/zamestnani-rodice-v-kralovehradeckem-kraji>
- [32] ESF. Odborná praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji [online]. Praha: Evropský sociální fond, 2013 [vid. 2014-09-25]. Dostupné <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-kralovehradeckem-kraji>
- [33] MPSV. Manuál pro žadatele o příspěvky v rámci projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [vid. 2014-10-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci/rip/praxe_pro_mlade_do_30_let/manual_pro_zadatele_od_1_8_2014.pdf
- [34] MPSV. Manuál k provádění a schvalování APZ [online]. Hradec Králové: Krajská pobočka Úřadu práce ČR, 2014 [vid. 2014-10-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/apz_kriteria/kriteria_2014/kriteriaapz2014khk.pdf
- [35] ČSÚ. Trh práce 1993-2013 [online]. Praha: Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí Český statistický úřad, 2014 [vid. 2014-09-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/trh_prace_1993_2013_20140804
- [36] Podnikatelské prostředí [online]. Hradec Králové: Královéhradecký kraj, 2009 [vid. 2014-09-10]. Dostupné z: <http://mapy.kr-kralovehradecky.cz/prumzony/cz/KHK-podnikatelske-prostredi.htm>
- [37] COMMANDER, Simon and Fabrizio CORICELLI. Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia. 1 st ed. Washington D.C.: World Bank Institute Development Studies, 1995. ISBN 978-0-8213-2988-7
- [38] ČSÚ. 3. Ekonomický vývoj [online]. Český statistický úřad. Praha: 2014 [vid. 2014-09-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20543217/33013114a3.pdf/bae3aff6-be18-44cb-9e2b-85ea6465de9a?version=1.0>

- [39] Global Employment Trends. Preventing a Deeper Jobs Crisis, 1 st ed. Geneva: International Labour Office, 2012, ISBN 978-92-2-124924-5
- [40] VECERNIK Jiri. Labour Market Flexibility and Employment Security. Geneva: International Labour Office, 2001, ISBN 92-2-112750-8
- [41] PACLÍKOVÁ, M. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [vid 2014-10-28] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/nezamestnanost_v_cislech/zpravy/hkkraj2013.pdf
- [42] ČSÚ. Charakteristika kraje [online]. Český statistický úřad. Praha 2014 [vid. 2014-11-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25647609/33008914ccz.pdf/18d654c4-eff6-4f2e-a9c2-3fa769717164?version=1.2>
- [43] ČSÚ. Průměrná hrubá měsíční mzda ve 4. čtvrtletí 2014 [online]. Český statistický úřad. Praha: 2015 [vid 2015-03-08] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/prumerna-hruba-mesicni-mzda-ve-4-ctvrtleti-2014>
- [44] ČSÚ. Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji k 31. prosinci 2014 [online]. Český statistický úřad. Praha: 2015 [vid 2015-02-14] Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/xh/nezamestnanost-v-hkk-k-31-prosinci-2014>
- [45] CALMFORS, L. Active Labour Market Policy and Unemployment – A Framework For the Analysis of Crucial Design Features. OECD Economic Studies [online]. 1994 [vid 2015-03-08] Dostupné z: <http://www.oecd.org/eco/growth/33936463.pdf>
- [46] VIDOVICOVÁ, L. Conceptual Framework of the Active Ageing Policies In Employment In Czech Republic. CASE Network Studies and Analyses [online]. 2014 [vid 2015-03-11] Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/1510292224?accountid=17116>
- [47] Zóna v Kvasinách se bude rozrůstat, přibude až 1 700 pracovních míst. U NÁS V KRAJI. Hradec Králové: Královéhradecký kraj, 2015, č. 3, s. 3.
- [48] ČSÚ. Nejnovější údaje: Královéhradecký kraj [online]. Český statistický úřad. Praha 2015 [vid 2015-04-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/1-xh>

- [49] DLOUHÁ P. Zaměstnávat zdravotně postižení se vyplatí. Kolik vám dá stát? Peníze.cz [online]. 2014 [vid 2015-04-06] Dostupné z: <http://www.penize.cz/zamestnani/286838-zamestnavat-zdravotne-postizene-se-vyplati-kolik-vam-da-stat>
- [50] ČSÚ. Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji k 28. únoru 2015 [online]. Český statistický úřad, 2015-03-19 26 [vid 2015-04-11] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/nezamestnanost-v-kralovehradeckem-kraji-k-28-unoru-2015>

Seznam příloh

Příloha A	– Harmonogram odborné praxe	114
Příloha B	– Závěrečné hodnocení odborné praxe	115

Příloha A – Harmonogram odborné praxe



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

HARMONOGRAM ODBORNÉ PRAXE

Harmonogram odborné praxe, tj. časový a obsahový rámec průběhu odborné praxe je vhodné předjednat a konzultovat mezi pracovníkem ÚP ČR, mentorem a absolventem již před nástupem absolventa na odbornou praxi aby jeho rámec byl zřejmý již před podepsáním Dohody o příspěvku na zapracování. Podle aktuální situace a potřeby může být harmonogram doplňován nebo upravován.

/v případě potřeby doplňte řádky/

Měsíc/Datum	Aktivita	Rozsah	Zapojení Mentora
3-5/2014	Seznámení se s pracovištěm, pracovními povinnostmi proškolení ze strany zaměstnavatele, přidělení účetní agendy, školení bezpečnosti práce, zaškolení práce s PC, účetním software, vystavování faktur, apod. vyhodnocení po ¼ roce-průběžné	40 hod týdně	
6-8/2014	Samostatná práce účetní, účast na školeních zajištěných zaměstnavatelem dle potřeby a nutnosti změn v zákonných předpisech, mzdová agenda – zaučení, samostatný výkon vyhodnocení po ½ roku - průběžné		
9-11/2014	Příprava na závěrečné účetní operace-proškolení, inventury účtů, účtování odpisů, kontrola fakturace-konfirmační dopisy-příprava, běžná účetní agenda průběžné vyhodnocení praxe		
12/2014 -2/2015	Závěrečné účetní operace, inventury účtů, zpracování daňového přiznání k dani z příjmů právnických osob, vyúčtování závislé a srážkové činnosti, daň silniční, příloha k účetní závěrce-výroční zpráva, zveřejnění v OR, příprava podkladů pro valnou hromadu – schválení účetní závěrky, aktualizace vnitřních směrnic apod.. závěrečné vyhodnocení praxe.		

Zdroj: Interní formulář ÚP Jičín

Zdroj: Interní formulář ÚP Jičín

115