

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

Aktuální problémy trhu práce

Andrea Dostálová

**Bakalářská práce
2018**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Andrea Dostálová**
Osobní číslo: **E15507**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Název tématu: **Aktuální problémy trhu práce**
Zadávající katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

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

Cíl práce: teoretická analýza problematiky trhu práce a nezaměstnanosti, na základě statistických dat provést komparativní analýzu problematiky nezaměstnanosti v Pardubickém kraji v kontextu vývoje trhu práce v ČR, definovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na zlepšení stavu a jejich využití konkrétním ÚP, personální činnost firmy s ohledem na získávání nových pracovníků.

Osnova:


- Vysvětlení základních pojmů (nezaměstnanost, trh práce, nabídka a poptávka po práci, atd.).
- Analýza nabídky a poptávky po práci v Pardubickém kraji.
- Definice nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na zlepšení stavu a jejich využití ÚP.
- Personální práce při získávání nových pracovníků v konkrétním podniku.

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


KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: SEPTIM TISK, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
KUCHAŘ, P. Trh práce: sociologická analýza. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
SIROVÁTKA, T., MAREŠ P., editoři: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

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

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2017**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2018**


doc. Ing. Romana Provaníková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2017

PROHLÁŠENÍ

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

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

Beru na vědomí, že v souladu s § 47 b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 26. 4. 2018

Andrea Dostálová

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, PhD. za její odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly s napsáním mé bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala personální pracovníci ze společnosti eBRÁNA Monice Jehličkové, která byla velice ochotná a zodpověděla veškeré mé dotazy. Poděkování také patří celé mé rodině, která mě po celá léta studia podporovala.

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou trhu práce v konkrétním kraji. Teoretická část definuje subjekty trhu práce a nezaměstnanost samotnou. Praktická část je zaměřena na analýzu nabídky a poptávky po práci v konkrétním kraji a dále se zabývá personálními činnostmi při získávání nových pracovníků v konkrétním podniku.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, nezaměstnanost, získávání a přijímání zaměstnanců

TITLE

Current problems in the labor market

ANNOTATION

This bachelor thesis analyses labor market issues in the specific region. The theoretical part describes specific actors within the labor market and the topic of unemployment as such. The practical part focuses on an analysis of the labor supply and labor demand in a specific region. Moreover, it deals with typical human resources activities during the recruitment process of new employees within the specific company.

KEYWORDS

Labor market, labor supply, labor demand, unemployment, recruitment process

OBSAH

ÚVOD.....	10
1. TRH PRÁCE.....	11
1.1. REGULACE TRHU PRÁCE	11
1.2. NABÍDKA PRÁCE	13
1.3. POPTÁVKA PO PRÁCI	14
1.4. ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE.....	14
1.5. SEGMENTACE TRHU PRÁCE	16
2. NEZAMĚŠTNANOST	18
2.1. DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	19
2.1.1. Frikční, strukturální, cyklická.....	19
2.1.2. Dobrovolná, nedobrovolná.....	20
2.2. POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	21
2.2.1. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.....	21
2.2.2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	22
3. ANALÝZA TRHU PRÁCE V PARDUBICKÉM KRAJI	24
3.1. TRH PRÁCE V ČR.....	24
3.2. CHARAKTERISTIKA JEDNOTLIVÝCH OKRESŮ	26
3.2.1. Okres Chrudim	26
3.2.2. Okres Pardubice.....	27
3.2.3. Okres Svitavy	28
3.2.4. Okres Ústí nad Orlicí.....	29
3.2.5. Pardubický kraj.....	30
3.3. ANALÝZA NABÍDKY A POPTÁVKY PO PRÁCI V OBDOBÍ 2008-2017	31
3.3.1. Poptávka po práci	31
3.3.2. Nabídka práce.....	33
3.3.3. Obecná míra nezaměstnanosti	35
3.4. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	37
4. ZÍSKÁVÁNÍ A PŘIJÍMÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ	40
4.1. EBRÁNA S. R. O.....	41
4.1.1. Benefity pro zaměstnance.....	42
4.2. ZÍSKÁVÁNÍ A PŘIJÍMÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ VE SPOLEČNOSTI EBRÁNA	43
ZÁVĚR.....	46
POUŽITÁ LITERATURA	47

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Počet uchazečů, pracovních míst a vývoj nezaměstnanosti	25
Tabulka 2: Počet volných pracovních míst v okresech v jednotlivých letech.....	32
Tabulka 3: Vývoj počtu uchazečů v okresech v jednotlivých letech	33
Tabulka 4: Vývoj počtu uchazečů v porovnání s počtem pracovních míst	34
Tabulka 5: Vývoj počtu cizinců v okresech v jednotlivých letech.....	35
Tabulka 6: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v okresech v jednotlivých letech.....	36
Tabulka 7: Počet umístěných uchazečů do veřejně prospěšných prací	38
Tabulka 8: Počet umístěných uchazečů do společensky účelných míst.....	39

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Individuální nabídka práce.....	13
Obrázek 2: Individuální poptávka po práci	14
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce	15
Obrázek 4: Pardubický kraj	26
Obrázek 5: Vývoj počtu pracovních míst.....	32
Obrázek 6: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti	36
Obrázek 7: Podíl nezaměstnaných v Pardubickém kraji	37
Obrázek 8: Logo společnosti	41
Obrázek 9: Průběh přijímacího řízení.....	44

SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
Dle	Podle
DPH	Daň z přidané hodnoty
EU	Evropská unie
Kč	Koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Resp.	Respektive
Tj.	To je
Tzn.	To znamená
Tzv.	Takzvaně
ÚP	Úřad práce

ÚVOD

Trh práce je stejně, jako jakýkoli jiný trh založen na vztahu dvou subjektů – toho, který něco nabízí a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem. Diferencujícím faktorem je skutečnost, že zde nedochází ke směně výrobků, popřípadě služeb jako takových, nýbrž se zde nabízí a poptává jeden ze základních výrobních faktorů – lidská práce. Z tohoto důvodu je trh práce regulován nejen státem. To však neznamená, že zde nedochází ke vzniku problémů. Čímž se dostávám k jádru mé bakalářské práce – aktuální problémy trhu práce. V současné době je nejaktuálnějším problémem počet studentů maturitních oborů, jenž převažuje nad studenty oborů učebních (technických) a stále častější náhrada lidí za stroje (automatizace, robotizace). Tyto problémy se liší okres od okresu, kraj od kraje, a především stát od státu. Hlavní příčinou těchto rozdílů je odlišná vyspělost jednotlivých oblastí.

Cílem mé práce je definovat základní prvky trhu práce, jako jsou například nabídka a poptávka po práci, rovnováha na trhu práce, segmentace práce a nezaměstnanost včetně jejích druhů. Následuje analýza nezaměstnanosti v Pardubickém kraji na základě statistických dat, popis nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na zlepšení stavu a jejich využití konkrétním Úřadem práce (dále jen ÚP) a přiblížení personální činnosti firmy s ohledem na získávání nových pracovníků.

Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. V první části se zaměřím na definování základních pojmů, které jsou nezbytné pro pochopení problematiky trhu práce, konkrétně o jeho regulaci a segmentaci. Trh práce se skládá hned z několika komponentů, přičemž se soustředím na nabídku práce, poptávku po práci a rovnováhu na trhu práce. Dále se věnuji nezaměstnanosti, která je důsledkem současné nerovnováhy trhu. Nezaměstnanost se člení na několik druhů, například podle své příčiny vzniku, nebo délky trvání. V poslední kapitole teoretické části se zabírám politikou zaměstnanosti, která se dělí na aktivní a pasivní.

Praktická část je zaměřena na analýzu trhu práce v Pardubickém kraji, skládající se ze čtyř okresů, přičemž je každý z nich stručně charakterizován z hlediska geografických a demografických údajů. Zároveň je zde sledován nejen vývoj nezaměstnanosti v období 2008-2017, ale také vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů. S ohledem na vzrůstající migraci pracovních sil se zabírám také účastí cizinců na trhu práce v Pardubickém kraji. Poslední část mé práce je věnována tématice získávání a přijímání zaměstnanců. V každé firmě probíhá získávání a následné přijímání zaměstnanců jiným způsobem, já popisuji průběh v eBRÁNĚ s. r. o.

1. TRH PRÁCE

Trh práce funguje na stejném principu, jako všechny ostatní trhy. Na trzích vzájemně působí poptávka, nabídka a cena a není tomu jinak ani v tomto případě. Nicméně právě trh práce má svým způsobem určité zvláštnosti, které vyplývají ze skutečnosti, že nositelem práce je člověk, který má své biologické a psychické charakteristiky a lidská práva. A právě to je jedním z důvodů, proč je trh práce objektem státního dohledu, zejména v podobě pracovního zákonodárství, odborů, nebo například zákonnou minimální mzdou. Této problematice, regulaci trhu práce, bude věnována samostatná kapitola. (Jurečka, 2013)

Trhem práce tedy označujeme prostor, kde dochází k samotnému střetu nabídky práce a poptávky po práci. Na straně nabídky stojí potenciální zaměstnanci, kteří jsou ochotni a schopni pracovat a nabízejí svou práci na tomto trhu, naopak na straně poptávky stojí zaměstnavatelé, kteří se poptávají po zaměstnancích. Trh práce se skládá z několika komponentů, pro nás bude důležité si stanovit především nabídku a poptávku po práci, rovnováhu na trhu práce a také nezaměstnanost samotnou.

1.1. Regulace trhu práce

Trh práce se řadí mezi jeden z nejméně regulovaných trhů, důvodem může být právě výše zmiňované, tedy že nositelem práce je člověk. Stát ovlivňuje trh práce hned několika způsoby. Zásahy vlády jsou ovlivňovány jak přímo, tak i nepřímo mzdy a zaměstnanost. Významná je i právní regulace pracovního trhu, především zákony a nařízení, které upravují vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, podmínky bezpečnosti a hygieny práce a další aspekty. Zde bych ráda zdůraznila Zákon práce, kde jsou vymezeny i mimo jiné, základní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů a musí na něj být tedy kladen důraz. Ve své práci se hlouběji zaměřím na zaručenou minimální mzdu a odbory.

Zaručená minimální mzda

„Minimální mzda představuje hranici, pod kterou nesmí vyplácená mzda klesnout.“ (Brožová, 2003, s. 26) V současnosti mají zaručené minimální mzdy bránit tomu, aby nejnižší platy v některých segmentech trhu práce neklesly pod určitou úroveň danou historickými, ekonomickými a politickými podmínkami příslušné země.

Pokud vláda zavede zaručenou minimální mzdu pod úroveň rovnovážné na trhu nemá toto opatření žádný bezprostřední vliv, neboť vládou zaručená minimální mzda je nižší než mzda tržní. Jestliže ovšem vláda zavede zaručenou minimální mzdu nad úroveň té rovnovážné může

dojít buď ke zvýšení mezd těch pracovníků, kteří mají zaměstnání a uchovají si je, nebo dojde k ukončení pracovního poměru některých zaměstnanců, jelikož v důsledku zavedení vyšší zaručené minimální mzdy dojde i ke zvýšení mezních nákladů firem.

Na druhou stranu zavedení (zvýšení) zaručené minimální mzdy vede i k nárůstu nabídky práce ze strany té pracovní síly, které se dosud nevyplatilo pracovat z důvodu, že poskytovaná podpora byla vyšší. To ovšem platí i opačně, pokud dojde ke snížení zaručené minimální mzdy dojde k úbytku nabídky práce, protože pro některé pracovní síly bude lepší nepracovat a pobírat podporu. Zaručená minimální mzda je svou podstatou nuceným přelacením nekvalifikované nebo nedostatečně kvalifikované práce a jako taková zvyšuje nezaměstnanost této skupiny pracovních sil. (Jurečka, 2013)

Odbory

Dle Brožové (2003) odbory sdružují pracovníky určité profese a dojednávají za ně s firmami výši mezd a další pracovní podmínky. Nejen mzdy jsou hlavním cílem odborů, patří sem i kvalita pracovního prostředí, bezpečnost práce, zdravotní péče o zaměstnance, výše příplatků za práci přesčas, nebo například délka placené dovolené. Jelikož se tedy jedná o organizovanou skupinu lidí, je zde větší pravděpodobnost, že se podaří zlepšit podmínky, než kdyby za lepší podmínky bojoval pouze jednotlivec.

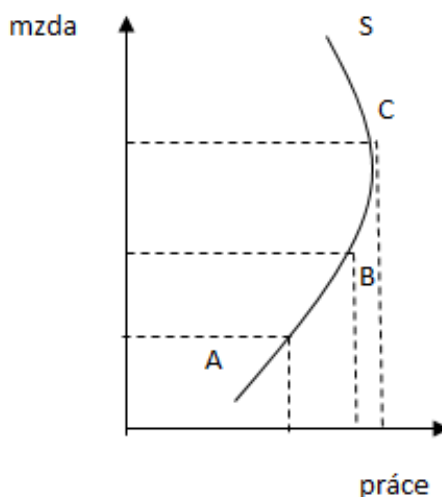
Odbory mohou na trhu práce působit dvojím způsobem, buď mohou být velice prospěšné pro trh práce, či nikoli. Případy pozitivního a negativního působení na trh práce si popíšeme v následujících odstavcích. Jak již bylo řečeno odbory především usilují o vyšší mzdy. Pokud se jim podaří dosáhnout zvýšení mezd nad úroveň mzdy rovnovážné na odvětvovém trhu, dojde ke zvýšení nabízeného množství práce ze strany pracovníků a zároveň dojde ke snížení poptávaného množství práce ze strany firem. Při vyšších mzdách dochází ke snížení zaměstnanosti a ze zaměstnanců, kteří místo ztratili se stávají nezaměstnaní. Naopak tzv. insiderům, osobám, kterým se podařilo svá místa udržet se bude dařit lépe, jelikož se jejich mzdy zvýšily.

Již v úvodu byla zmínka, že působení odborů nemusí být vždy pozitivní. Pro insidery je zvýšení mezd prospěšné, naopak pro outsidersy, ti, kteří ztratili své pracovní místo, je tato situace neprospěšná, protože se jim nedaří za vyjednanou mzdu práci najít. Pro ně existují dvě možnosti, mohou čekat, že se dostanou na místo s odborářskou mzdou, nebo mohou najít své uplatnění ve firmě, kde odbory nejsou. Zvyšování mezd nad rovnovážnou mzdu tedy působí i negativně na trhu práce a způsobuje vznik nezaměstnanosti.

1.2. Nabídka práce

Nabídka práce je jedním z komponentů trhu práce. Na trhu se setkává s poptávkou po práci a je tedy zásadní objasnit, co se pod tímto pojmem skrývá, kdo za ni stojí a k jakým situacím může docházet. Základním subjektem, který reprezentuje nabídkovou stranu, je domácnost (resp. její členové). U těchto subjektů probíhá základní volba, zda vstoupit či nevstoupit na trh práce. Volbu nevstoupit na trh vybírají například lidé, kteří pracovat z jistého důvodu nemusí, nebo nepotřebují (například si vystačí se sociálními dávkami). Pokud se lidé ale rozhodnou vstoupit na trh, je potřeba stanovit si podmínky, kterými může být pracovní doba, hodnocení, popř. další benefity.

Jsou zde dvě hlavní preference, zda bude preferována spotřeba (tj. objem peněžních příjmů, a tedy nabízení většího množství práce), nebo zda bude upřednostněn objem volného času a péče o rodinu. V ekonomické teorii se hovoří o vzájemném působení dvou sil, o tzv. substitučním a důchodovém efektu. Oba zmiňované efekty jsou pro lepší orientaci znázorněny na obrázku 1. Substituční efekt (prostor A → B obrázek 1) vyjadřuje stav, kdy vyšší mzdy zvyšují také zájem o práci, vyzývají ovšem k většímu využití času a tím tedy omezují objem toho volného. S tím souvisí i důchodový efekt (prostor B → C v obrázku 1), který znamená, že vyšší mzda také vede k nahrazování práce volným časem, spotřebitel má již dostatečný důchod, a tak dává přednost volnému času. (Kuchař, 2007)

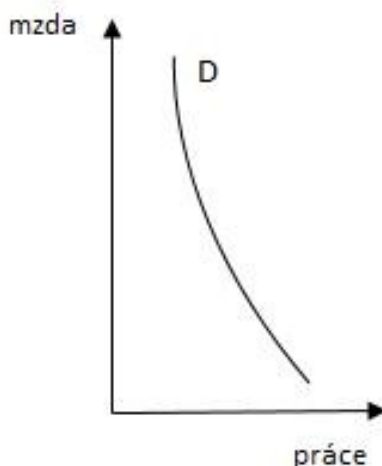


Obrázek 1: Individuální nabídka práce

Zdroj: vlastní zpracování

1.3. Poptávka po práci

Dalším komponentem je poptávka po práci, která úzce souvisí s nabídkou práce a reaguje na ni. Poptávkovou stranu reprezentují podniky (zaměstnavatelé), jejichž snahou je mimo jiné i maximalizovat svůj zisk. Rozsah této poptávky po práci je ovlivněn dvěma faktory. Přijetím nových pracovních sil se firmě zvýší celková produkce podniku, současně se ale zvýší mzdové náklady. Podniky tedy musí stanovit optimální rozsah zaměstnanosti, kdy zvýšení produkce se bude rovnat reálné mzdě. Pokud reálná mzda roste, podnik bude v zájmu zachování maximálního zisku snižovat poptávku po práci, popřípadě dojde k propouštění stávajících zaměstnanců. Naopak pokud se bude reálná mzda snižovat, podniku se vyplatí zvyšovat zaměstnanost. Křivka poptávky má klesající charakter (viz. obrázek 2 individuální poptávka po práci), na rozdíl od křivky nabídky práce, která měla charakter rostoucí. (Kuchař, 2007)



Obrázek 2: Individuální poptávka po práci

Zdroj: vlastní zpracování

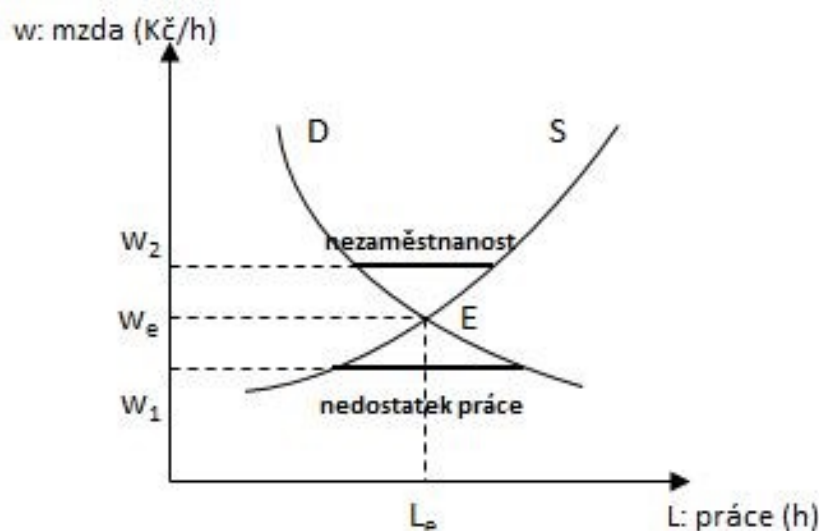
1.4. Rovnováha na trhu práce

V případě dokonale konkurenčního trhu práce existuje dostatečně velký počet nabízejících i poptávajících, takže nikdo nemůže ovlivnit mzdovou sazbu. Dokonale konkurenčním trhem práce se rozumí trh, který má několik základních charakteristik. Na takovém trhu vystupuje velký počet jak kupujících, tak prodávajících, přičemž žádný z nich nemůže ovlivnit mzdu, nepůsobí na něm velké firmy, které by byly schopné tento trh kontrolovat. Všichni pracovníci jsou stejně kvalifikovaní pro výkon práce a v tomto smyslu je tedy práce stejnorodá. Pracovníci se mohou volně pohybovat bez závažnějších nákladů z jednoho pracovního místa

na druhé, znamená to tedy, jsou tedy tzv. mobilní. Poslední charakteristikou je, že na trhu existuje dokonalá informovanost. (Jurečka, 2013)

Rovnováha (E) na takovém trhu vzniká při tzv. rovnovážné mzdě (w_e) průsečíkem tržní křivky poptávky firem (D) a tržní křivky nabídky práce (S). Tržní křivka poptávky firem je dána součtem individuálních poptávkových křivek jednotlivých firem, zatímco tržní křivka nabídky ukazuje, kolik uchazečů bude ochotno a schopno pracovat při každé mzdové sazbě. Jinak řečeno jedná se o stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě právě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout. V průsečíku, tedy tržní rovnováze, ekonomika funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tj. ve stavu plné zaměstnanosti. Existuje sice krátkodobá strukturální a frikční nezaměstnanost, neexistuje ale dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost, protože všichni, kteří chtějí pracovat, pracují. (Kuchař, 2007)

Pro lepší orientaci je celý proces rovnováhy na trhu práce znázorněn obrázkem 3. Pokud se trh práce nenachází v rovnováze, nastávají dvě možnosti. První je vznik nezaměstnanosti, ta vzniká, pokud poptávka firem po práci je menší než nabídka práce domácností. Na trhu práce také může být nedostatek práce, a to v tom případě, kdy je nabídka práce menší, než je poptávka po práci, lidé tedy nejsou ochotni pracovat za nabízenou mzdu firem.



Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování

V reálném hospodářském životě působí celá řada faktorů na trh práce, díky kterým se tento trh vzdaluje od tzv. modelu teorie dokonale konkurenčního trhu práce. Na skutečném trhu působí vláda, odbory, existují velké rozdíly v pracích a mzdách a působí zde řada jiných faktorů, jako například nepružnost trhu práce.

Pružný trh je takový trh, kde se nabízené množství zvětšuje/zmenšuje v souladu se změnami poptávky po práci. Na skutečném trhu práce jsou procesy přizpůsobení pomalejší než na trzích výrobků a služeb. V geografickém smyslu bývá nepružnost nabídky způsobována (v různých zemích se liší) psychickou vazbou lidí na místo, kde žili nebo žijí. To tedy způsobuje, že se u lidí snižuje ochota přestěhovat se z oblasti s nízkými mzdami nebo nedostatkem pracovních příležitostí do oblasti, kde je vyšší hladina mezd a ekonomický rozmach. Ke geografickému omezení může také přispívat nedostatek bytů nebo daňové břemeno, které pohlcuje značnou část přírůstku mzdy, k němuž by došlo právě přestěhováním.

Nejen nabídka práce je nepružná, existuje několik faktorů, které znepružňují také poptávku po práci, patří sem tzv. efektivnostní mzdy. Efektivnostní mzdy jsou mzdy, které jsou vyšší než příjem z mezního produktu práce, zaměstnancům jsou často vypláceny ve víře, že takto odměňování pracovníci budou pro firmu pracovat s vysokou oddaností a obětavostí. Trh práce je ve skutečnosti segmentován (viz níže), tzn. že je rozdělen na celou řadu dílčích trhů, které jsou do jisté míry nekonkurenční, jelikož se jedna práce nedá nahradit prací jinou. (Jurečka, 2013)

1.5. Segmentace trhu práce

Segmentace trhu práce vyjadřuje stav, kdy se podmínky, za kterých lidé vstupují na trh práce liší, a to podle toho kam a na jaké pracovní pozice nastupují. Tedy stav, kdy se trh práce člení na velký počet dílčích trhů, na kterých platí jiná pravidla při obsazování pracovních pozic a jejich mzdové i nemzdové ohodnocení, různá úroveň definice jistot a různá míra realizace zájmů jak zaměstnavatelů, tak i potenciálních zaměstnanců. Trh práce je tedy prostor, kde se vzájemně prolínají a ovlivňují segmenty, které se neustále vyvíjí podle toho, jakým vývojem právě v tu chvíli prochází celá společnost.

Východiskem této teorie, teorie segmentace, je koncepce duální ekonomiky, která je založena na názoru, že většinu firem lze rozdělit do dvou sektorů (centrální a periferní sektor). Centrální sektor zahrnuje velké firmy s dostatečným kapitálem, který jim umožňuje bez velkých problémů reagovat na výkyvy hospodářského vývoje a investovat do technických a technologických inovací. Mohou dlouhodobě plánovat svůj rozvoj a určovat směry dalšího vývoje. Naproti tomu v periferním sektoru jsou firmy ekonomicky i investičně slabší a jsou tedy svým způsobem závislé na firmách v centrálních sektoru. Nemívají příliš mnoho zaměstnanců a jejich role tedy není na příslušných trzích práce příliš vysoká. Z konceptu duální ekonomiky se stal základ pro teorii duálního trhu práce. Mezi oběma sektory platí jak

odlišná pravidla pro obsazování pracovních míst, tak odlišnosti v celkových podmínkách zaměstnanosti, a to včetně mzdových podmínek.

Firmy byly rozděleny do dvou sektorů a samotný trh práce lze také rozdělit do dvou sektorů. Prvním z nich je tzv. interní (primární, centrální) sektor, který zahrnuje pracovní místa obsazovaná především na základě principu seniority, čímž tedy dochází k ochraně před vnější soutěží. Většinou se jedná o pozice vyžadující vyšší úroveň kvalifikace, tudíž je zde i vysoká návratnost investic do lidského kapitálu. Externí (sekundární, periferní) sektor je podřízen zákonu nabídky a poptávky, o pracovní místa se soutěží a vítězí zde výkonnost, nízké požadavky ze strany pracujících a míra loajality k firmě. Přechod mezi pracovními místy v interním a externím sektoru je obvykle jen jednosměrný, to znamená, že v případě potřeby lze přejít z interního do externího, avšak opačný stav je spíše výjimečný. (Kuchař, 2007)

2. NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost vzniká na trhu práce tehdy, pokud nabídka práce převyšuje poptávka po práci firem a je považována za stěžejní problém rozvinutého tržního hospodářství. Plná zaměstnanost je situace, kdy se nabídka práce rovná poptávce po práci, a tedy neexistuje nezaměstnanost. Jedná se o cíl, jehož se snaží všichni dosáhnout. Je důležité zdůraznit, že současné ekonomické teorie nepředpokládají plnou zaměstnanost z prostého důvodu, ne všichni, co stojí za nabídkou práce jsou ochotni a schopni vykonávat práci poptávanou, to může být způsobeno například různou kvalifikací, praxí, nebo třeba i zdravotním omezením. (Rothbard, 2005)

Dle Sekerky (2007) Eurostat definuje nezaměstnané jako osoby patnáctileté a starší (bez horní věkové hranice), které ve sledovaném období splňovaly dále uvedené tři základní podmínky a to souběžně:

- byly bez práce, to znamená, že nebyly v placeném zaměstnání ani nebyly osobami samostatně výdělečně činnými,
- hledaly aktivně práci, aktivním hledáním práce je myšlena registrace na ÚP nebo soukromé zprostředkovatelný práce, dále hledání práce přímo ve společnostech, využívání inzercí, podnikání kroků pro založení své vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licenci nebo hledání práce jiným způsobem,
- byly připraveny k nástupu do práce, tzn. že během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo samostatně výdělečné činnosti.

V ČR se používají dva základní výpočty nezaměstnanosti, jeden je využíván Českým statistickým úřadem a druhý Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Podle Českého statistického úřadu se nezaměstnanost vyjadřuje tzv. obecnou mírou nezaměstnanosti. MPSV využívá míru registrované nezaměstnanosti, která je stanovena na základě počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích ÚP ČR. Údaje o registrované míře nezaměstnanosti se využívají k hodnocení politiky zaměstnanosti vyplývající z české legislativy. (Holý a Plívová, 2012)

2.1. Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se obvykle dělí na frikční, strukturální a cyklickou. Tyto druhy se od sebe liší příčinou vzniku. Z časového hlediska se nezaměstnanost rozlišuje na krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobá nezaměstnanost je zpravidla brána do 6 měsíců od vzniku, tedy od doby, kdy pracovník přijde o své zaměstnání. Za dlouhodobou nezaměstnanost se pak považuje doba bez práce delší než jeden rok, způsobuje, že nezaměstnaný ztrácí zájem hledat práci, sociální kontakty, pracovní návyky, ale také kvalifikaci. Dalšími druhy nezaměstnanosti, je nezaměstnanost dobrovolná a nezaměstnanost nedobrovolná.

2.1.1. Frikční, strukturální, cyklická

Tyto druhy nezaměstnanosti, jinak řečeno podle příčiny, jsou typy nezaměstnanosti, které vznikly vždy z nějakého důvodu. Takových důvodů může být hned několik, a právě podle toho o jakou příčinu se jedná se nezaměstnanost řadí do těchto 3 skupin. U každého druhu je kromě příčiny vzniku popsán i její dopad, popřípadě jestli se jedná spíše o nezaměstnanost dlouhodobou, či krátkodobou.

Frikční nezaměstnanost

Dle Sekerky (2007) vzniká tato nezaměstnanost z toho důvodu, že trh práce, tedy i rozsah nezaměstnanosti jsou v neustálém pohybu a mění se. Lidé opouští práci a hledají si novou, ne vždy se podaří po skončení zaměstnání nastoupit do jiné práce, důvodem mohou být například neúplné, popřípadě žádné informace o pracovních místech, nebo nepřijetí první nabízené práce, což prodlužuje dobu pro její nalezení. Do tohoto druhu nezaměstnanosti se také řadí osoby, které vstupují poprvé do pracovních sil, nebo například ženy po mateřské dovolené, nebo po období péče o děti, tedy osoby, které znovu vstupují do pracovních sil.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti a s tím souvisí i rozdíl mezi skutečným a potenciálním produktem. V tomto případě se tedy skutečná míra nezaměstnanosti nachází nad přirozenou. Velikost této nezaměstnanosti je vyjádřena Okunovým zákonem. Ten popisuje, jaký je vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v případě nesouladu mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací s volnými pracovními místy v daném místě a existující kvalifikací

pracovních sil a územní alokací pracovních sil. Tato nezaměstnanost vzniká důsledkem úpadku odvětví v oblastech, nebo také expanzí odvětví, firem. Poptávka po práci mezi odvětvími a oblastmi, respektive její skladba, se mění. Tyto změny jsou také nazývány jako sektorální přesuny. Pro strukturální nezaměstnanost je typické, že obvykle trvá déle než frikční, jelikož trvá déle získat novou kvalifikaci, tedy se rekvalifikovat, nebo se uchazeči musí přestěhovat do oblasti, kde najdou své využití a kde jsou volná pracovní místa. Tento druh nezaměstnanosti vzniká ze strany zaměstnavatelů. (Sekerka, 2007)

2.1.2. Dobrovolná, nedobrovolná

Potřeba jedince pracovat je u každého odlišná. Někteří lidé potřebu pracovat vůbec nemají a není u nich tedy prioritní být zaměstnaní, v tom případě se jedná o nezaměstnanost dobrovolnou. Zatímco lidé, kteří mají ochotu a potřebu pracovat, ale práci se jim nedaří nalézt se řadí mezi lidi nedobrovolně nezaměstnané.

Dobrovolná nezaměstnanost

Dle Brožové (2003) je dlouhodobě nezaměstnaný ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném trhu. Tito lidé jsou přesvědčeni, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Někteří takto konají pouze krátkodobě, když neuspějí v hledání práce s optimální mzdou, mohou se rekvalifikovat, změnit profesi nebo se uplatnit na jiném odvětvovém trhu. Jiná skupina ovšem nechce pracovat vůbec, než aby pracovala za nižší mzdu, kterou si představuje, dávají tak raději přednost sociálním dávkám. Čím jsou dávky a doba po kterou jsou vypláceny nižší bývá i délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti nižší. Tito lidé bývají vedeni na ÚP, ale zpravidla odmítají veškeré nabídky, které jim jsou právě ÚP nabízeny. Míra nezaměstnanosti, kterou registrují ÚP, obvykle zahrnuje i určitou část dobrovolné nezaměstnanosti.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která v té době na trhu převládá. Někteří z nich by byli ochotni dokonce pracovat i za mzdu nižší, nedaří se jim však pracovní místo najít. Nedobrovolnou nezaměstnaností jsou zasaženi především pracovníci, kteří nemají alternativní příležitosti a pro které je obtížná rekvalifikace a změna profese. Příčin vzniku takové nezaměstnanosti je několik, jsou to například odbory, nebo uzákoněná minimální mzda. Právě nedobrovolná nezaměstnanost je nezaměstnaností, která způsobuje ekonomické potíže, ale také sociální a psychické problémy osobám, které se s tím dostatečně dobře nevyrovňají. (Brožová, 2003)

2.2. Politika zaměstnanosti

Zabezpečení státní politiky zaměstnanosti má na starosti MPSV a ÚP ČR. Státní politika zaměstnanosti se snaží a usiluje o rovnováhu mezi poptávkou po práci a nabídkou pracovních sil. Jejím cílem je zabezpečit právo občanů na zaměstnání a využít produktivně zdroje právě pracovních sil. Sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy a koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, koordinuje zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce, uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti a hospodaří s prostředky na politiku zaměstnanosti, také poskytuje informace, zprostředkovatelské a poradenské služby. Dalšími cíli je poskytování podpor v nezaměstnanosti i podpor při rekvalifikaci, koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce ČR v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. (Slovník sociálního zabezpečení © 2016–2018)

2.2.1. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci, ale také především hmotné zabezpečení uchazečů o práci, tedy vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Podpory v nezaměstnanosti nejsou vypláceny všem uchazečům o práci, je třeba splnit tři základní podmínky, a to: uchazeč vykonával po dobu 12 měsíců v rozhodujícím období zaměstnání, nebo jinou výdělečnou činnost, kde je ovšem povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dále musí požádat ÚP, u kterého je v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a také nesmí být ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, příjemcem starobního důchodu. (Kolman, 2008)

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst, a to poskytováním příspěvků. Tyto příspěvky jsou poskytovány jak zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, tak i samotným uchazečům. Zejména se jedná o několik nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa atd. Příspěvky právě v rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou poskytovány ÚP na základě dohody v případě, že uchazeči o zaměstnání, který nastoupí na pracovní místo, nelze jinak zajistit uplatnění. Uchazeč ale nastoupí na dané pracovní místo až po uzavření již zmíněné dohody. (Integrovaný portál MPSV, 2012a)

2.2.2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je celá řada. Já jsem se pro svou práci rozhodla použít charakteristiku pouze některých z nich, které budou také zmiňovány v druhé části práce. Jsou jimi rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace

Rekvalifikace je umožněna v případě, že struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil, díky které mohou uchazeči nebo zájemci o zaměstnání nalézt nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikací se rozumí získání zcela nové, nebo rozšíření té stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Aby bylo možné stanovit obsah a rozsah rekvalifikace, je třeba vycházet z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována a má tedy získat nové teoretické znalosti a praktické dovednosti v rámci dalšího profesního vzdělávání. Uskutečnění samotné rekvalifikace probíhá na základě dohody, která je uzavřena mezi ÚP a uchazečem o práci v případě, že to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Rekvalifikační kurz musí odpovídat zdravotnímu stavu uchazeče a jeho maximální částka musí činit 50 000 Kč, kterou hradí ÚP po úspěšném dokončení kurzu. V případě, že uchazeč po absolvování rekvalifikačního kurzu nenastoupí do zaměstnání odpovídajícího nově získané rekvalifikaci, je povinen veškeré náklady uhradit.

Veřejně prospěšné práce

Tento termín je především známý v případě soudního řízení, kdy je pachateli přikázáno odpracovat určitý počet hodin právě veřejně prospěšných prací. Veřejně prospěšné práce tedy jsou jen časově omezeny pracovní příležitosti, které jsou vytvořeny především pro těžce umísitelné, ale také dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o práci, kteří jsou vedeni na ÚP. Tato místa jsou vytvářena zaměstnavateli na základě sjednané písemné dohody s ÚP ke krátkodobému umístění osob, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců ode dne nástupu do pracovního poměru. Zaměstnavateli může být na takto vytvořeném místě poskytován příspěvek až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění. Příkladem veřejně prospěšných prací jsou údržby veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov, odklízení sněhu apod.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována a vyhrazována místa pracovní místa na základě dohody s ÚP a která jsou obsazována uchazeči o práci. Zejména jsou to uchazeči, kterým je ÚP věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Zaměstnavateli je poté poskytován finanční příspěvek, a to na pracovní místa, která jsou nově zřízena, dále pracovní místa, která jsou zřízena právě uchazeči o místo za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti, nebo pokud se jedná o pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání. (Integrovaný portál MPSV 2012a)

3. ANALÝZA TRHU PRÁCE V PARDUBICKÉM KRAJI

Cílem této kapitoly je zmapovat aktuální situaci na trhu práce v Pardubickém kraji. V úvodu je přiblížena situace trhu ve všech ostatních třinácti krajích České republiky (dále jen ČR). Následuje část věnující se jednotlivým okresům Pardubického kraje. Třetí sekce obsahuje analýzu nabídky a poptávky v daném období. Uzavírajícím tématem je pak aktivní politika zaměstnanosti v rámci kraje.

3.1. Trh práce v ČR

V současné době se dlouhodobá nezaměstnanost ČR pohybuje na nejnižších hodnotách od roku 1997. Dle Českého statistického úřadu byla ve 4. čtvrtletí roku 2017 obecná míra nezaměstnanosti pouhých 2,4 % a díky tomu se ČR řadí mezi stát s nejnižší nezaměstnaností v Evropské unii (dále jen EU). Největší zlom nastal ve 4. čtvrtletí 2016, kdy se počet dlouhodobě nezaměstnaných snížil o 40 000 osob, dostal se na 75 000 osob, což je nejnižší počet od roku 1997. (Holý, 2017) To, že je ČR na tak dobré úrovni může být mimo jiné spojeno se zaváděním robotizace a digitalizace, která je například v Německu na vyšší úrovni, čímž tam docházelo k většímu propouštění lidí. Tato problematika bude v dalších odstavcích více popsána.

Následující odstavce popisují vývoj nezaměstnanosti v letech 2008-2017. Ilustrativní tabulka 1 obsahuje údaje o počtech zaměstnanců, pracovních míst a obecné míře nezaměstnanosti rozdělené do jednotlivých let. Jak je z tabulky patrné, největší počet uchazečů byl v roce 2013, jednalo se o 596 833 zájemců, od roku 2014 se počet uchazečů začal snižovat, přičemž svého minima dosáhl v roce 2017. Pokud se nyní přesuneme na počet pracovních míst, které byly v jednotlivých letech v evidenci ÚP, je zřejmé, že pracovních míst byl vždy nedostatek. V roce 2013 například na jedno pracovní místo bylo dohromady 18 uchazečů, v současnosti se na jedno pracovní místo přiřazuje přibližně 1 uchazeč, z toho vyplývá, že v současnosti je pro každého uchazeče volné pracovní místo. Důvodem vzniku nezaměstnanosti tak stále zůstává fakt, že uchazeč může mít jinou kvalifikaci, praxi, či dovednosti, kvůli kterým mu jemu navrhované místo nemusí vyhovovat.

Tabulka 1: Počet uchazečů, pracovních míst a vývoj nezaměstnanosti

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Uchazeči o zaměstnání	352 250	539 136	561 551	508 541	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620
Pracovní místa v evidenci ÚP	91 189	30 927	30 803	35 784	34 893	35 178	58 739	102 545	132 496	216 629
Podíl nezaměstnaných v %	4,51	7,12	7,40	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24	5,19	3,77

Zdroj: vlastní zpracování dle Českého statistického úřadu (2018f)

I přes to, že nezaměstnanost v ČR je na tak nízké úrovni, existují na trhu práce jisté problémy. Není jich mnoho, přesto jsou však nyní některé z nich aktuálnější než jindy. V současné době uchazeč o práci bez praxe má několikanásobně nižší šanci na nalezení práce oproti uchazeči s praxí. Praxe však není jediným faktorem, jenž napomáhá k zisku nového zaměstnání, jedná se také o celkovou kvalifikaci uchazečů, což může být také problémem trhu práce. Celková kvalifikace je spojena se studiem, i zde nastává problém v převyšujícím počtu studentů maturitních oborů, nad studenty oborů učebních. Jak bylo řečeno volných pracovních míst je dostatek pro každého uchazeče, proč tedy vzniká nezaměstnanost? Uchazeč nemá potřebnou kvalifikaci, praxi, popřípadě má některé zdravotní omezení. S tímto problémem se trh práce setkává již z počátku. ÚP se situaci snaží řešit například různými rekvalifikačními kurzy pro uchazeče, čímž zvyšuje jejich kvalifikaci a rozšiřuje oblasti, ve kterých mohou hledat pracovní místo.

Problém, v poslední době nejvíce rozšířený je automatizace, digitalizace a náhrada lidí za stroje. Stát se v rámci rozvoje a zvýšení dostupnosti technologií posouvá stále na vyšší úroveň a díky těmto technologiím se snaží ulehčit práci mnoha lidem. Na druhou stranu zde ale nastává situace, kdy člověka, jenž dosud vykonával určitou činnost nahradí stroj, čímž o svou práci přijde. Důvodem toho je, že stroje jsou víc efektivní, nepotřebují pauzu na odpočinek, neonemocní a jsou schopni pracovat i 24 hodin denně. Jestliže dám názorný příklad na automobilovém průmyslu, tak dříve výroba jednoho automobilu trvala řádově o několik měsíců déle, než je tomu v současné době a počet zaměstnanců, kteří na výrobě vozidla pracovali, byl výrazně vyšší, než je tomu dnes. To je důsledkem zavedení strojů, které nahradily práci několika desítek, možná stovek zaměstnanců a výrobní doba automobilu se několikanásobně snížila, čímž vzrostl i počet prodaných automobilů, s tím souvisí růst tržeb podniku apod. Stroje prozatím nahrazují především manuální a opakující se práce. Robotizace se však i nadále rozšiřuje, v současnosti se s ní můžeme setkat například i v bankovníctví. (Javůrek, © 2018)

Následující podkapitoly se zabírají problematikou analýzy trhu práce v Pardubickém kraji. Analýza je rozdělena podle okresů a následně je zanalyzován Pardubický kraj jako celek.

3.2. Charakteristika jednotlivých okresů

Pardubický kraj se skládá celkem ze 4 okresů (okres Chrudim, okres Pardubice, okres Ústí nad Orlicí, okres Svitavy). Na následujícím obrázku 4 je znázorněna mapa ČR se zvýrazněním Pardubického kraje i s rozdělením na jednotlivé okresy. Okresy budou charakterizovány jak po stránce geografické, tak i té demografické.



Obrázek 4: Pardubický kraj

Zdroj: vlastní zpracování dle Mapy České republiky (2018)

3.2.1. Okres Chrudim

Okres Chrudim, jak je znám dnes, vznikl v roce 1960 sloučením dvou okresů: Hlinska a Chrudimi. Chrudimský okres je celkem rozdělen na 108 obcí, z toho 13 měst a pět městysů (příkladem městyse Včelákov). K 31. 12. 2016 bylo v okrese celkem 104 035 obyvatel, což je přibližně 20 % z celkového počtu obyvatel kraje. Od roku 2010 dochází v okrese k poklesu obyvatel především díky převaze zemřelých osob nad narozenými a také kvůli většímu počtu

osob vystěhovaných nad přistěhovanými. Chrudimský okres je z ekonomického hlediska oblastí průmyslově-zemědělskou. Severní část okresu je zaměřena na pěstování obilnin a cukrové řepy, střed okresu na pěstování brambor. V živočišné výrobě převládá především produkce vepřového masa. Okres má skutečně pestrý průmysl, najdeme zde hned několik oborů od strojírenství, elektrotechniku až po potravinářský průmysl. K významným průmyslovým centřům řadíme Chrudim, Skuteč, Třemošnici, Prachovice a Hlinsko, kde se nachází textilní, potravinářský, elektrotechnický, a dokonce i kožedělný průmysl. (Český statistický úřad 2017a)

Okres má několik silných i slabých stránek. Mezi silné stránky okresu řadíme především rozvinutou zemědělskou výrobu, síť škol a malé a střední podnikání, vysoké zastoupení stabilních firem se zahraniční účastí, vznik nových pracovních míst a mimo jiné také blízkost dvou krajských měst (Pardubic a Hradce Králové). Mezi slabé stránky okresu patří nedostatečná dopravní obslužnost z některých okrajových částí oblasti, nízká odměna za práci (především v dělnických profesích), nízký, nebo dokonce žádný počet volných pracovních míst na zkrácený pracovní poměr, nízký počet absolventů učebních a technických oborů a v některých obcích slabé podnikatelské zázemí.

Největšími zaměstnavateli tohoto okresu jsou v Hlinsku - Jednota, spotřební družstvo Hlinsko; Mlékárna Hlinsko, a. s.; v Chrudimi - Chrudimská nemocnice, a. s.; Vodafone Czech Republic, a. s.; ve Skutči - Výrobní družstvo DIPRO, výrobní družstvo invalidů; SANTÉ – výroba, s. r. o. a v Třemošnici - KOVOLIS HEDVIKOV a. s. a DAKO-CZ, a. s. Právě zmiňovaný KOVOLIS HEDVIKOV a. s. patří mezi jednoho z hlavních zaměstnavatelů okresu. V podniku pracuje celkem přes 1 000 zaměstnanců a v roce 2018 má dojít k nárůstu na 1 200 zaměstnanců díky výstavbě nové haly. (Klimpl, 2018c)

3.2.2. Okres Pardubice

Okres Pardubice vznikl taktéž v roce 1960 sloučením převážné části území čtyř tehdy rušených okresů: Holice, Pardubice-město, Pardubice-okolí a Přelouč. Stejně jako předchozí okresy, i pardubický okres je rozdělen na více než 100 obcí, přesněji na 112 obcí, z čehož je 8 měst a jeden městys, Choltice. Okres Pardubice se řadí na první místo z hlediska počtu obyvatel, kterých k 31. 12. 2016 bylo 170 848, což je zhruba 33 % celkového počtu obyvatel kraje. Průmyslová výroba je v okrese soustředěna především do měst a Pardubice, jakož krajské město, jsou nejvýznamnějším centrem průmyslu. V okrese sídlí i většina důležitých firem, a to především na okrajích města. Z dlouhodobého hlediska vysoce převládá výroba

elektrotechniky a výpočetní techniky, ovšem i chemie je velice významná, stejně jako petrochemie, strojírenství a potravinářství. (Český statistický úřad 2017b)

Mezi silné stránky spadá tradice v odvětví elektrotechniky, strojírenství a chemie, rozvinutá dopravní infrastruktura, rozvoj výrobních firem s vyšší úrovní technologie (inovativní firmy), nebo investice zaměstnavatelů do vzdělávání – podpora školních projektů, možnosti stáží, spolupráce se školami (investice do pomůcek). Ani pardubický okres není výjimkou a má hned několik slabých stránek, kterými jsou malý počet absolventů se středním vzděláním z technických oborů, nízký až žádný počet pracovních míst na zkrácený pracovní poměr, prohlubující se nedostatek kvalifikované pracovní síly všech kvalifikačních stupňů zejména technických oborů, nebo nedostatek pracovní síly (nízká nezaměstnanost způsobuje nedostatek kvalifikované pracovní síly).

V pardubickém okrese existuje mnoho zaměstnavatelů, kteří se díky počtu nabízených pracovních míst řadí mezi významné. V Holicích je to firma Erwin Junker Grinding Technology a. s.; v Přelouči to jsou KIEKERT-CS, s. r. o. a Elektrárna Chvaletice a. s. a v Pardubicích především FOXCONN CZ s. r. o.; Synthesia, a. s.; Panasonic Automotive Systems Czech, s. r. o.; KYB Manufacturing Czech s. r. o. a z hlediska pracovních příležitostí pro studenty a absolventy eBRÁNA a. s., která z celkového počtu svých zaměstnanců zaměstnává 1/3 studentů, této společnosti bude věnována kapitola v případě získávání a přijímání nových zaměstnanců. (Klimpl, 2018c)

3.2.3. Okres Svitavy

Okres Svitavy vznikl stejně jako okres Chrudim a Pardubice v roce 1960 sloučením části čtyř bývalých okresů: Litomyšl, Moravská Třebová, Svitavy a Polička. Tento okres je zajímavý tím, že polovina jeho území spadá do Čech a polovina na historické území Moravy. K 1. lednu 2017 je svitavský okres rozdělen na 116 obcí, z čehož je 7 měst a jeden městys (Svojanov). Počtem obyvatel se velmi podobá okresu Chrudim, svitavský okres měl k 31. 12. 2016 celkem 104 166 obyvatel, což je tedy přibližně 20 % celkového počtu obyvatel celého Pardubického kraje. (Český statistický úřad 2017c)

Silnými stránkami okresu jsou bohatě zastoupený průmysl (široká škála odvětví), v každém z regionů jsou zastoupeni tradiční velcí zaměstnavatelé, na které navazují v posledních patnácti letech nově vystavěné firmy v průmyslových zónách, postupné zvyšování platů u kvalifikovanějších pracovních pozic, nebo například fakt, že počet volných pracovních míst převýšil stav před ekonomickou krizí v roce 2008. Okres má ovšem i slabé stránky, kterými jsou extrémně omezená nabídka pracovních příležitostí pro vysokoškoláky,

nepříliš pestrá nabídka pracovních míst (převažují dělnické pozice, technické profese, řemeslné profese, ekonomicko-technické pozice s využitím cizího jazyka), nízká nabídka flexibilních forem zaměstnání a dalších institutů k usnadnění zaměstnání (částečné úvazky apod.), nebo odliv ekonomicky aktivních obyvatel zejména ve věku do 35 let.

Okres Svitavy má hned několik významných zaměstnavatelů. V Litomyšli je to Litomyšlská nemocnice, a. s.; Zemědělské družstvo Dolní Újezd; SAINT-GOBAIN ADFORS s. r. o.; v Moravské Třebové REHAU, s. r. o.; ATEK s. r. o.; v Poličce Ravensburger Karton s. r. o.; Poličské strojírný a. s.; ve Svitavách Svitavská nemocnice, a. s. a Schaeffler Production CZ s. r. o. Největším zaměstnavatelem, který stále přijímá zaměstnance na spoustu dělnických pozic a tím pádem nabízí i řadu volných pracovních příležitostí pro svitavský okres je SAINT-GOBAIN ADFORS s. r. o., který v současné době zaměstnává 1 300 zaměstnanců. (Klimpl, 2018c)

3.2.4. Okres Ústí nad Orlicí

Okres Ústí nad Orlicí vznikl také v roce 1960 sloučením bývalých okresů Lanškroun a Ústí nad Orlicí, převážné části okresů Vysoké Mýto a Žamberk, menší části okresu Litomyšl a několika obcí za historickou hranicí Moravy z okresu Zábřeh (například Červená Voda, nebo Krasíkov). Orlickoústecký okres se k 1. 1. 2017 dělí celkem na 115 obcí, z čehož je 10 měst a tři městyse. K 31. 12. 2016 byl počet obyvatel 138 038, což je přibližně 27 % z celkového počtu obyvatel celého Pardubického kraje. Průmysl není v okrese také orientován pouze jednostranně, má druhou nejrozsáhlejší průmyslovou základnu hned po pardubickém okrese. V minulých letech zaznamenala největší objem produkce elektrotechnika, dále textilní průmysl, výroba strojů a zařízení. V poslední době neustále roste výroba dopravních prostředků (především autobusů), naopak význam textilu výrazně poklesl. (Český statistický úřad 2017d)

Orlickoústecký okres bude také popsán z hlediska jeho slabých a silných stránek, kterých není mnoho, za to jsou velice zásadní pro tento okres. Silnými stránkami je dostatek volných pracovních míst, rozvoj průmyslových zón, rozvoj bytové výstavby, intenzivní spolupráce zaměstnavatelů a škol (zejména technické školství), nebo umístění okresu na hlavní železniční trati. Okres má také slabé stránky, kterými je dlouhodobá nezaměstnanost, i když jsou čísla tak nízká, tak jsou v nich zahrnuti především lidé dlouhodobě nezaměstnaní, dále nízká hladina mezd, absence vhodných míst pro ženy v předdůchodovém věku mimo technickou sféru, nebo, což je problémem mnohých okresů, obtížná dostupnost okrajových částí okresu.

Zásadními zaměstnavateli ústeckoorlického kraje jsou v České Třebové CZ LOKO, a. s.; KORADO, a. s.; v Králíkách SNĚŽNÍK; INTERCOLOR, akciová společnost; v Lanškrouně AVX Czech Republic s. r. o.; FOREZ s. r. o.; v Ústí nad Orlicí KONZUM, obchodní družstvo v Ústí nad Orlicí; Orlickoústecká nemocnice, a. s.; ve Vysokém Mýtě potom Iveco Czech Republic, a. s.; Autoneum CZ s. r. o. a v Žamberku OEZ s. r. o. nebo Isolit-Bravo, spol. s r. o. Největším i celorepublikově známým zaměstnavatelem je Iveco Czech Republic a. s., největší výrobní závod značky Iveco Bus. Společnost zaměstnává přes 2 200 zaměstnanců, meziroční nárůst činí 19 osob, firma plánuje navyšovat tyto počty i v roce 2018. Firma mimo jiné spolupracuje se střední školou automobilní Holice a Ústí nad Orlicí a také s Integrovanou střední školou technickou Vysoké Mýto, což může být pro mnohé absolventy velkou výhodou. (Klimpl, 2018c)

3.2.5. Pardubický kraj

Pardubický kraj se nachází na východě ČR a svou rozlohou (4 519 km²) se řadí na deváté místo právě co se rozlohy týče. Kraj sousedí s dalšími pěti kraji, a to Královehradeckým, Středočeským, Olomouckým, Jihomoravským a krajem Vysočina. Jak je zmíněno výše, skládá se ze čtyř okresů – okres Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí. K 31. 12. 2016 měl kraj celkem 451 obcí, což je 6. nejvyšší počet obcí mezi čtrnácti kraji ČR. Počet obyvatel k 31. 12. 2016 překračuje hranici půl milionu obyvatel. V Pardubickém kraji je několik odvětví průmyslu, především zde působí elektrotechnický, strojírenský, textilní, potravinářský a chemický průmysl. Díky tomu se kraj podílí 8,2 % na absolutním exportu ČR, což jej řadí mezi tři hlavní kraje v tomto oboru. Nejvýznamnějšími zaměstnavateli celého kraje jsou zajisté Foxconn, Synthesia, AVX Lanškroun nebo Iveco bus Vysoké Mýto, kteří napomáhají nalézt pracovní umístění spoustě uchazečů. Foxconn je známý i tím, že přijímá zaměstnance nejen z ČR, ale nabízí místo i uchazečům ze zahraničí. (Český statistický úřad 2016e)

Dle Klimpla (2018c) je v Pardubickém kraji několik faktorů, které nezaměstnanost ovlivňují a řadíme sem:

- nedostatek kvalifikované pracovní síly všech kvalifikačních stupňů,
- nedostatek absolventů z technických oborů,
- stárnutí populace,
- obtížná dopravní obslužnost okrajových částí kraje,
- nízká úroveň mezd,

- kopírování situace rodičů, kteří nepracují.

3.3. Analýza nabídky a poptávky po práci v období 2008-2017

Nezaměstnanost vzniká, v případě, že poptávka po práci je vyšší než nabídka práce. Je tedy důležité analyzovat jak nabídku, tak poptávku po práci, a nejen samotnou nezaměstnanost. Samotná analýza bude rozdělena na poptávku po práci, za kterou, jak již bylo řečeno v úvodu mé práce, stojí zaměstnavatelé, a především se budu zabývat vývojem volných pracovních míst, která jsou nabízena uchazečům. Další část této kapitoly bude věnována nabídce práce, kde již stojí samotní uchazeči. Předmětem zájmu bude také vývoj výskytu cizinců na trhu v Pardubickém kraji. Poté bude popsán samotný vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých letech a okresech.

3.3.1. Poptávka po práci

Údaje mohou být částečně zkresleny, jelikož se jedná o počty pracovních míst, které jsou v evidenci na ÚP, ne však všechny firmy s ÚP spolupracují. Hlášení volných pracovních míst na ÚP probíhá velmi rychle a je zapotřebí vyplnit formulář, tzv. hlášenku, která je uvedena na portálu MPSV. Hlášenka musí obsahovat mimo jiné název společnosti včetně IČA, místo výkonu práce zaměstnance, požadovanou profesi a počet požadovaných zaměstnanců. Další kolonky se již věnují přímo výkonu práce, kolika-směnný provoz, požadované vzdělání, jiné upřesňující informace, jako jsou jazykové znalosti, nebo například vlastnictví řidičského průkazu. Takto vyplněná hlášenka se odešle na emailovou adresu kontaktního pracoviště dle místa výkonu práce. (Integrovaný portál MPSV 2017b)

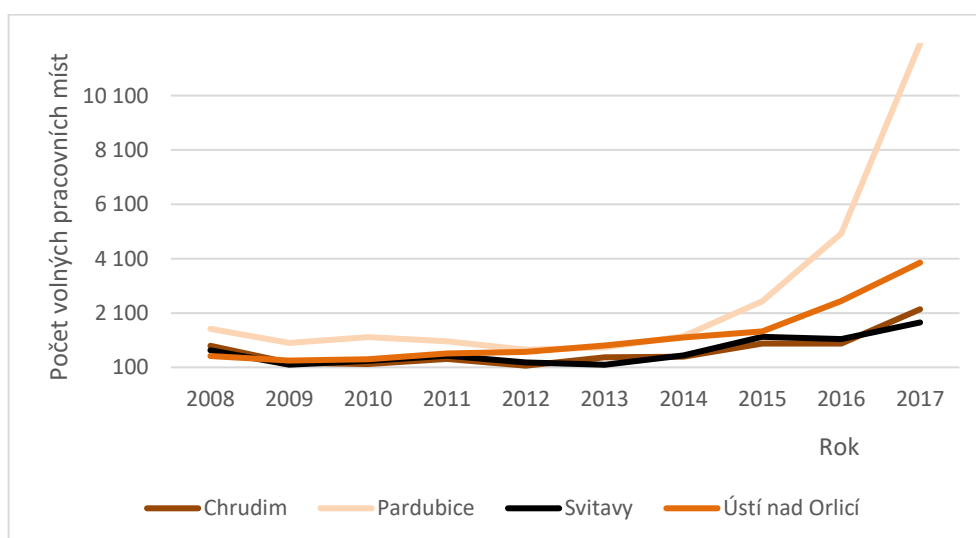
Takto tedy firmy ohlašují volná pracovní místa, pokud spolupracují s ÚP, existuje ovšem mnoho dalších portálů, kde se dají pracovní místa inzerovat. Mohou to být specializované portály jako www.jobs.cz, www.dobraprace.cz, www.prace.cz, www.hledampraci.cz, kde je inzerát umístěn za sjednaný poplatek, nebo jsou stále častěji využívány sociální sítě (Facebook, Instagram). Tyto nabízená pracovní místa nejsou zahrnuta v počtech, viz níže. V následující tabulce 2 jsou uvedeny počty pracovních míst vedených na ÚP v jednotlivých letech a okresech.

Tabulka 2: Počet volných pracovních míst v okresech v jednotlivých letech

Okres	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Chrudim	893	267	220	410	162	463	487	981	972	2 237
Pardubice	1 514	1 001	1 212	1 058	747	835	1 247	2 536	5 032	12 010
Svitavy	730	196	339	526	276	195	534	1 227	1 144	1 752
Ústí nad Orlicí	517	349	394	615	669	900	1 197	1 424	2 539	3 954
Celkem Pardubický kraj	3 654	1 813	2 165	2 609	1 854	2 393	3 465	6 168	9 687	19 953

Zdroj: vlastní zpracování dle Českého statistického úřadu (2018g)

Z tabulky je zřejmé, že nejvíce pracovních míst bylo nabízeno v okrese Pardubice, naopak nejméně pracovních míst bylo v okrese Svítavy, kde bylo v roce 2017 zhruba desetkrát méně volných pracovních míst než v okrese Pardubice. Porovnáním údajů z jednotlivých okresů s celkovým počtem pracovních míst v Pardubickém kraji je vidět, že nejvíce pracovními místy přispívá okres Pardubice, kde se i nacházejí hlavní zaměstnavatelé, jako je Foxconn, nebo například Synthesia. Nejmenší počet pracovních míst byl ve všech okresech v roce 2009, tedy rok po hospodářské krizi, která byla v roce 2008. Již od roku 2014 dochází každoročně k nárůstu volných pracovních míst. Nejvíce pracovních míst bylo zaevidováno v roce 2017. Zanesením dat z předešlé tabulky do grafu (obrázek 5) je názorně vidět, že počet pracovních míst v okresech Chrudim, Svítavy a Ústí nad Orlicí je téměř vyrovnaný, do roku 2014 byly počty vyrovnané i s okresem Pardubice, ovšem od roku 2015 došlo k rapidnímu nárůstu volných pracovních míst právě v okrese Pardubice.

**Obrázek 5:** Vývoj počtu pracovních míst

Zdroj: vlastní zpracování

3.3.2. Nabídka práce

Za nabídkou práce stojí uchazeči o zaměstnání, kteří nabízejí svou práci. Uchazeči o zaměstnání mají různou strukturu, liší se například věkem, vzděláním, zdravotním omezením, nebo pohlavím. Následující odstavce zachycují vývoj celkového počtu uchazečů, vývoj v daném období a také shrnují počet uchazečů s počtem volných pracovních míst.

Celkový počet uchazečů za jednotlivé roky v jednotlivých okresech je zapsán v tabulce 3. Pokud počet uchazečů v okresech zprůměrujeme zjistíme, že nejvíce uchazečů bylo v okrese Svitavy, naopak nejméně uchazečů bylo v okrese Chrudim. Celkem za Pardubický kraj bylo nejvíce uchazečů v roce 2009, z uvedených informací můžeme usuzovat, že právě následkem proběhlé hospodářské krize v roce 2008, kdy docházelo ze stran zaměstnavatelů k masivnímu propouštění zaměstnanců ve snaze, co nejvíce snížit své náklady. Naopak nejnižší počet uchazečů byl v roce 2017.

Tabulka 3: Vývoj počtu uchazečů v okresech v jednotlivých letech

Okres	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Chrudim	3 477	5 670	6 109	5 145	5 489	5 898	4 844	3 892	2 849	2 001
Pardubice	3 801	6 452	6 492	5 688	6 383	6 950	5 613	4 769	3 764	2 828
Svitavy	4 624	6 778	6 971	6 055	6 221	6 587	5 675	4 695	3 802	2 597
Ústí nad Orlicí	4 432	7 546	7 243	6 184	6 673	6 506	5 339	4 204	3 242	2 059
Celkem Pardubický kraj	16 334	26 446	26 815	23 072	24 766	25 941	21 471	17 560	13 657	9 485

Zdroj: vlastní zpracování dle Českého statistického úřadu (2018g)

Počty uchazečů se rok od roku snižují, zvrát nastal v roce 2014. Zanalyzováním počtu uchazečů s počty volných pracovních míst, které již byly předmětem analýzy, zjistíme kolik pracovních míst náleželo v jednotlivých letech na jednoho uchazeče. Následující tabulka 4 znázorňuje počty pracovních míst, jenž byly zaevidovány pro celkový počet uchazečů o zaměstnání. Pouze v roce 2017 bylo v Pardubickém kraji více volných pracovních míst než samotných uchazečů, a to téměř třikrát tolik. Nejvíce volných pracovních míst pro celkový počet uchazečů byl v roce 2017 v okrese Pardubice, kde na jedno pracovní místo náleží přibližně 4 uchazeči. I přes to, že v roce 2017 je dostatek volných pracovních míst, dochází k nezaměstnanosti. To je způsobeno například tím, že uchazeči nemají potřebné vzdělání k výkonu poptávaných prací, nebo nějakým způsobem nevyhovují jejich požadavkům.

Tabulka 4: Vývoj počtu uchazečů v porovnání s počtem pracovních míst

Okres	Volná pracovní místa/počet uchazečů	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Chrudim	Pracovní místa	893	267	220	410	162	463	487	981	972	2 237
	Počet uchazečů	3 477	5 670	6 109	5 145	5 489	5 898	4 844	3 892	2 849	2 001
Pardubice	Pracovní místa	1 514	1 001	1 212	1 058	747	835	1 247	2 536	5 032	12 010
	Počet uchazečů	3 801	6 452	6 492	5 688	6 383	6 950	5 613	4 769	3 764	2 828
Svitavy	Pracovní místa	730	196	339	526	276	195	534	1 227	1 144	1 752
	Počet uchazečů	4 624	6 778	6 971	6 055	6 221	6 587	5 675	4 695	3 802	2 597
Ústí nad Orlicí	Pracovní místa	517	349	394	615	669	900	1 197	1 424	2 539	3 954
	Počet uchazečů	4 432	7 546	7 243	6 184	6 673	6 506	5 339	4 204	3 242	2 059
Celkem Pardubický kraj	Pracovní místa	3 654	1 813	2 165	2 609	1 854	2 393	3 465	6 168	9 687	19 953
	Počet uchazečů	16 334	26 446	26 815	23 072	24 766	25 941	21 471	17 560	13 657	9 485

Zdroj: vlastní zpracování dle Českého statistického úřadu (2018g)

Stále více diskutabilní je otázka zaměstnávání cizinců, v současné době je stále častěji řešena migrace a z toho důvodu se práce dále zaměří na počet cizinců na trhu práce v Pardubickém kraji. V následující tabulce 5 jsou uvedeny jednotlivé počty cizinců v jednotlivých okresech, zaměříme se na zaměstnance s pracovním povolením a dále na občany EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska. Cizinců s pracovním povolením rok od roku ubývalo a v roce 2017 jich bylo 1593, nejnižší počet byl ovšem v roce 2015, kdy jich bylo pouze 511. Nejméně povolení bylo vydáno v okrese Ústí nad Orlicí (pouze 8). Nejvíce povolení bylo vydáno v roce 2008, a to 10 428, což je nejvíce za celé sledované období. To, že se tyto počty stále snižují může být, je způsobeno tím, že získat pracovní povolení je v současné době, právě z důvodu migrace, stále těžší. U občanů z EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska byl vývoj přesně opačný. Nejvíce cizinců z EU bylo registrováno v roce 2017, a to 11 621, z toho nejvíce jich bylo registrováno v okrese Pardubice, přibližně polovina z celkového počtu. To, že nejvíce cizinců je registrováno v okrese Pardubice může být spojeno s faktem, že zde jsou společnosti, jako například Foxconn, které jsou známy právě tím, že zaměstnávají osoby ze zahraničí.

Tabulka 5: Vývoj počtu cizinců v okresech v jednotlivých letech

Cizinci	Okres	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
S pracovním povolením	Chrudim	543	390	337	402	407	365	168	107	90	244
	Pardubice	8 000	3 217	2 239	1 598	1 001	602	524	385	564	1 088
	Svitavy	763	555	302	228	280	240	28	11	77	194
	Ústí nad Orlicí	1 122	280	197	148	146	97	20	8	13	67
	Celkem PK	10 428	4 442	3 075	2 376	1 834	1 304	740	511	744	1 593
Občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska	Chrudim	335	253	304	363	392	616	994	1 111	1 517	1 975
	Pardubice	3 141	2 289	2 976	3 120	3 661	4 852	6 734	6 004	5 776	5 906
	Svitavy	263	244	246	302	507	1 435	657	908	928	1 054
	Ústí nad Orlicí	1 932	1 274	1 444	1 560	1 363	467	1 639	2 104	2 559	2 686
	Celkem PK	5 671	4 060	4 970	5 345	3 661	7 370	10 024	10 127	10 780	11 621

Zdroj: vlastní zpracování dle Klimpla (2009-2018a)

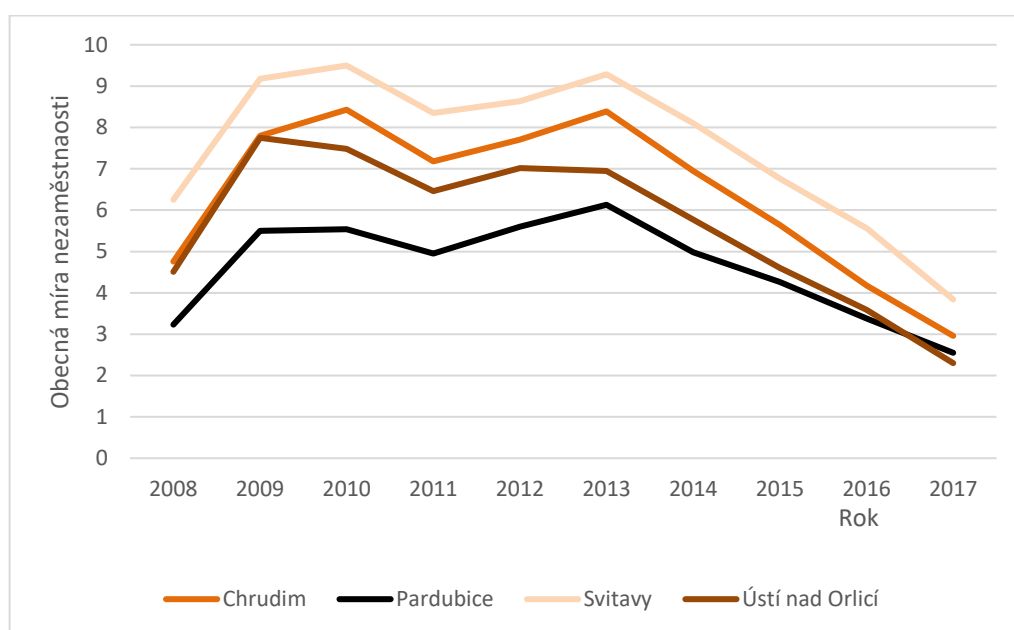
3.3.3. Obecná míra nezaměstnanosti

Každý z okresů je jinak vyspělý, má jiné druhy průmyslu, strukturu uchazečů a firem. Z toho důvodu se i nezaměstnanost v jednotlivých okresech liší. Existují dva ukazatele měření nezaměstnanost, já jsem si pro svou práci vybrala ukazatel obecné míry nezaměstnanosti, který je využíván Českých statistickým úřadem. V následující tabulce 6 jsou uvedeny podíly nezaměstnaných osob v jednotlivých letech a okresech. Nejvyšší nezaměstnanost dlouhodobě převládá v okrese Svítavy, kde v letech 2009, 2010 a 2013 přesáhla dokonce hranici 9 %. Právě v okrese Svítavy je dlouhodobě nejvíce uchazečů o zaměstnání v celém Pardubickém kraji, ale naopak pracovních míst je zde nejméně. Nejnižší nezaměstnanost je v okresech Pardubice a Ústí nad Orlicí. V roce 2017 byla nejnižší nezaměstnanost naměřena v okrese Ústí nad Orlicí, a to téměř jeden a půl krát nižší než ve zmiňovaném okrese Svítavy. Pokud se zaměřím na problematiku nezaměstnanosti v kraji jako celku, nejvyšší nezaměstnanost byla v roce 2010 a 2013 (7,45 %) naopak nejnižší byla naměřena v roce 2017 (2,83 %) a od roku 2014 jde stále klesajícím směrem, což souvisí také s tím, že od roku 2014 rostou volná pracovní místa a stále se snižuje počet uchazečů. Pro lepší znázornění zlomu nezaměstnanosti a celkového vývoje jsem data z tabulky použila do obrázku 6, ve kterém je vidět, že fáze růstu a klesání nezaměstnanosti probíhaly ve stejných letech, pouze na jiné úrovni. Tvar křivek jednotlivých okresů je téměř totožný, ke změně došlo v roce 2017 kdy byla v okrese Ústí nad Orlicí naměřena nižší nezaměstnanost než v okrese Pardubice, kde byla nezaměstnanost vždy nejvyšší.

Tabulka 6: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v okresech v jednotlivých letech

Okres	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Chrudim	4,76	7,80	8,43	7,18	7,71	8,39	6,95	5,64	4,18	2,96
Pardubice	3,23	5,50	5,54	4,95	5,60	6,13	4,98	4,26	3,38	2,55
Svitavy	6,25	9,18	9,50	8,35	8,64	9,29	8,10	6,76	5,56	3,84
Ústí nad Orlicí	4,51	7,75	7,48	6,46	7,02	6,95	5,77	4,60	3,59	2,30
Celkem Pardubický kraj	4,50	7,32	7,45	6,50	7,03	7,45	6,22	5,14	4,04	2,83

Zdroj: vlastní zpracování dle Českého statistického úřadu (2018g)

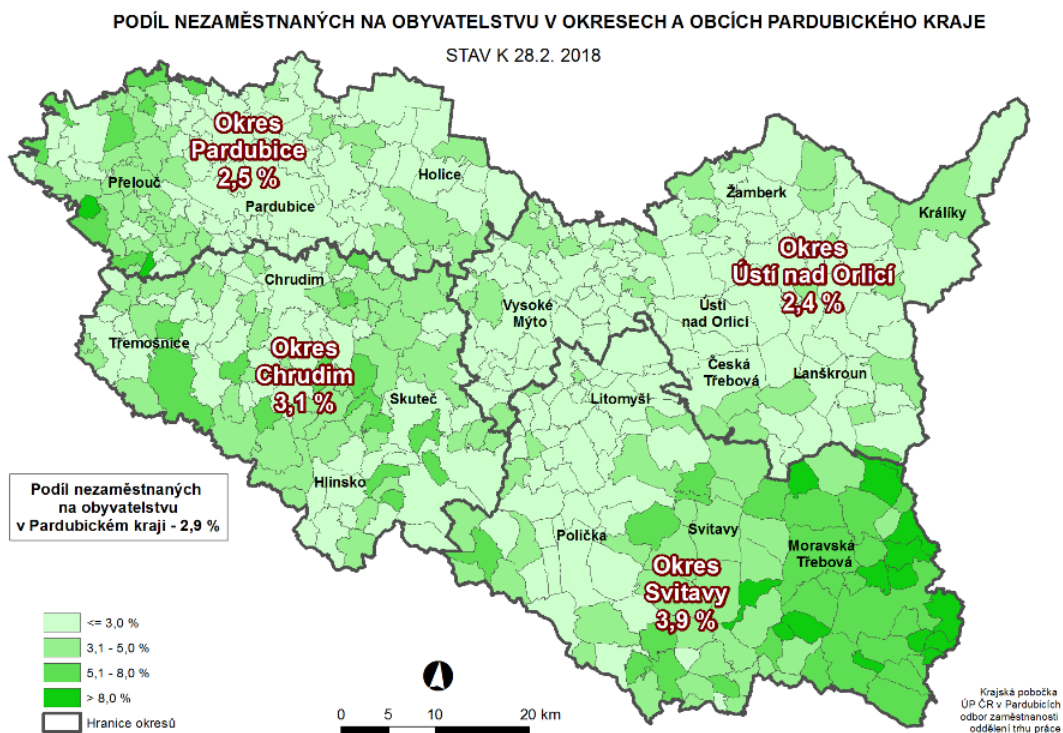


Obrázek 6: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti

Zdroj: vlastní zpracování

Podle údajů k 28. 2. 2018 se situace oproti 31. 12. 2017 nijak zvláště nezměnila. V obrázku 7 můžeme vidět, jaký byl podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech s vyznačením, v jakých obcích je na jaké úrovni (čím tmavší barva, tím větší podíl). Podle obrázku poznáme, že největší podíl nezaměstnaných je v okrese Svitavy, a to 3,9 %, přičemž nejvyšší podíl je v regionu Moravská Třebová, kde v některých obcích je tento podíl nad hranicí 8 %. Za okresem Svitavy následuje okres Chrudim, kde je podíl 3,1 %, z čehož největší je v regionu Hlinsko. Zbylé dva okresy se již nacházejí pod hranicí 3 %. Okres Pardubice má podíl nezaměstnaných 2,5 %, kde v regionu Přelouč je podíl nezaměstnaných v několika obcích vyšší než 8 %. Nejmenší podíl nezaměstnaných byl naměřen v okrese Ústí nad Orlicí (2,4 %)

a v žádném z regionů nepřesáhla obecná míra nezaměstnanosti hranici 5 %. V Pardubickém kraji byla tedy k 28. 2. 2018 obecná míra nezaměstnanosti 2,9 %.



Obrázek 7: Podíl nezaměstnaných v Pardubickém kraji

Zdroj: Integrovaný portál MPSV (2018c)

3.4. Aktivní politika zaměstnanosti

V této podkapitole bude podrobně popsána realizace některých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ÚP, jako jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. Jednotlivé nástroje budou také porovnány s rokem předešlým a bude konstatováno, zda došlo k růstu, či poklesu takto vzniklých pracovních míst a umístěných uchazečů.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce byly prioritně nabízeny uchazečům vedených v evidenci ÚP ČR nepřetržitě déle než 5 měsíců, nebo uchazečům v evidenci nepřetržitě déle než 3 měsíce, kterým byla vzhledem k jejich věku a zdravotnímu stavu věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, dále osobám vyžadující zvláštní pomoc z jiných vážných důvodů, nebo osobám pečující o dítě do patnácti let. V roce 2017 bylo uzavřeno celkem 562 nových dohod o zřízení míst na veřejně prospěšné práce, a právě na těchto pracovních místech

bylo průběhem roku umístěno 1 334 uchazečů, z toho 229 se zdravotním postižením. Tabulka 7 znázorňuje, kolik osob bylo umístěno, v kterém okrese. (Klimpl, 2018c)

Pokud porovnáme rok 2017 s rokem předešlým zjistíme, že v roce 2016 bylo uzavřeno o téměř 200 dohod více (celkem 738 dohod). Vyšší byl také počet umístěných uchazečů – 1 705 uchazečů v roce 2016, z toho 251 se zdravotním postižením. Můžeme tedy konstatovat, že v roce 2017 došlo k meziročnímu poklesu jak nově uzavřených dohod, tak i umístěných uchazečů. (Klimpl, 2017b)

Tabulka 7: Počet umístěných uchazečů do veřejně prospěšných prací

Okres	Počet umístěných osob
Svitavy	554
Chrudim	289
Pardubice	255
Ústí nad Orlicí	236

Zdroj: vlastní zpracování dle Klimpla (2018)

Společensky účelná pracovní místa

Tyto práce jsou také prioritně nabízeny uchazečům vedeným v evidenci ÚP ČR nepřetržitě déle než dvanáct měsíců nebo uchazečům, kteří jsou v evidenci nepřetržitou dobu delší než pět měsíců a kterým je vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, popřípadě věku věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče. Dále osobám, které pečují o dítě do patnácti let, osobám vyžadujícím pomoc z jiných vážných důvodů, nebo i absolventům bez praxe. V roce 2017 bylo celkem uzavřeno 302 dohod o vyhrazení společensky účelných pracovních míst a na takto vzniklých pracovních místech bylo v průběhu roku umístěno dohromady 301 uchazečů, z toho jich bylo 43 se zdravotním postižením. V následující tabulce 8 je opět sepsáno, kolik uchazečů bylo v jakém okrese podpořeno. Zatímco u veřejně prospěšných prací vedl okres Svítavy, u společensky účelných pracovních míst vede okres Pardubice. (Klimpl, 2018c)

Pokud i v tomto případě porovnáme rok 2017 s rokem předešlým uvidíme, že v roce 2016 bylo uzavřeno mnohem více dohod, více jak 2x tolik než v roce 2017 (celkem 870 dohod) a také počet umístěných uchazečů byl výrazně vyšší, celkem 860 umístěných uchazečů, z toho 107 osob se zdravotním postižením. I v případě společensky účelných pracovních míst tedy došlo k meziročnímu poklesu a to jak u dohod, tak umístěných uchazečů. (Klimpl, 2017b)

Tabulka 8: Počet umístěných uchazečů do společensky účelných míst

Okres	Počet umístěných osob
Pardubice	105
Svitavy	80
Ústí nad Orlicí	64
Chrudim	52

Zdroj: vlastní zpracování dle Klimpla (2018c)

Rekvalifikace

Rekvalifikace umožňují uchazečům a zájemcům o zaměstnání nalézt nové zaměstnání a také (v rámci možností) zajistit určitý soulad mezi požadavky jednotlivých zaměstnavatelů a kvalifikací žadatelů o zaměstnání. Oproti minulým letům poklesl počet klientů zařazených do rekvalifikací vlivem klesající nezaměstnanosti. Ve všech okresech kraje se zvýšila nabídka volných pracovních míst a uchazeči projevovali největší zájem o rekvalifikační kurzy v oblasti řídičských oprávnění (tj. skupin T, C, C-E, D, včetně profesních způsobilostí), dále pak v oblasti svařování. V roce 2017 byl také veliký zájem například o kurzy Obsluha osobního počítače, Účetnictví a daňové evidence a Pracovník v sociálních službách. V roce 2017 prošlo rekvalifikacemi celkem 826 uchazečů, z čehož více než polovina (492) byly ženy. (Klimpl, 2018c)

4. ZÍSKÁVÁNÍ A PŘIJÍMÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Získávání a přijímání zaměstnanců je velice důležitou součástí každé firmy a samotné získávání zaměstnanců začíná podáním inzerátu o volném pracovním místě. Existuje několik forem, kam je možné inzerát umístit. Spousta firem spolupracuje s ÚP, kde jsou zveřejňovány nabídky. V současné době se ale více využívají portály jako www.jobs.cz, www.dobraprace.cz, nebo například www.prace.cz. Stále častější je ale zveřejňování pracovních příležitostí na sociálních sítích, jako je Facebook, nebo například Instagram. Hlavním důvodem využívání sociálních sítí je především to, že v současné době stále přibývá uživatelů těchto sítí a díky sdílení se dostane inzerát za pár minut na oči mnoha lidem.

Jakmile tedy dojde k podání inzerátu na některé z výše uvedených míst je na řadě uchazeč, který, pokud ho nabídka zaujme, zašle společnosti životopis a pak už se kroky výběrového řízení u jednotlivých společností a pozic liší. Základním způsobem, jak probíhá výběrové řízení je po obdržení životopisu, zaslání pozvánky na osobní pohovor a poté pokud uchazeč bude vyhovovat nastoupí na pracovní místo. Tento postup ale jak bude popsáno ve společnosti, kterou jsem si vybrala pro svou práci (eBRÁNA) není využíván a společnost dává přednost hned několik kolům výběrového řízení.

Při výběrovém řízení může být zřízeno například i tzv. assesment centrum, což je kolo výběrového řízení, kde uchazeči dostávají například praktický příklad, který musí společně nějakým způsobem vyřešit, zpravidla se tento postup využívá u manažerských pozicích. Existují také různé druhy pohovorů, jako je například telefonický pohovor, nebo pohovor přes Skype. Některé firmy tento druh pohovorů preferují, jelikož je uchazeč v pohodlí domova a nemusí být tedy tolik nervózní, jako když sedí v místnosti a před ním personalista, vedoucí oddělení a v některých případech i další osoby. Naopak pro některé zaměstnavatele je to velice neosobní (stejně jako pro firmu eBRÁNA) a upřednostňují raději osobní pohovor, kde je možné poznat uchazeče například i podle mimiky.

Jak již bylo řečeno pro svou práci jsem si vybrala společnost eBRÁNA, která působí na trhu již 15 let a důvodem výběru právě této společnosti je že umožňuje zaměstnávání studentům vysokých škol a její firemní kultura je na vysoké úrovni a může být vzorem pro mnohé další společnosti. V úvodu bude hlavním předmětem informovat o základních údajích společností včetně benefitů, které nabízí svým zaměstnancům. Poté se práce přesune k hlavní problematice této kapitoly – získávání a přijímání zaměstnanců.

4.1. eBRÁNA s. r. o.

Společnost s ručením omezeným eBRÁNA vznikla založením dvou vysokoškoláků 24. února 2003 se sídlem v Pardubicích. Již podle názvu je patrné, že se firma zabývá činnostmi spojenými s internetem, přesněji řečeno tvorbou webových stránek, což je zřejmé také z loga, viz obrázek 8. Není to ale jen tvorba webových stránek, které jsou předmětem činnosti, jedná se také o online marketing, kam patří mimo jiné školení, sociální sítě nebo internetový marketing nebo tvorbou e-shopu, přesně podle přání zákazníků. V neposlední řadě nabízí manažerské systémy, jako eBRÁNA systém, který umožní organizacím zbavit se nepotřebných e-mailů, excelů apod. Společnost se zaměřuje pouze na malé a střední podniky a podnikatele a v současné době zaměstnává 97 zaměstnanců. (eBRÁNA, 2018)



Obrázek 8: Logo společnosti

Zdroj: SystemOnLine (2016)

Firma vznikla za účelem pomoci malým a středním firmám z ČR dosahovat růstu prostřednictvím úspěšného internetového řešení pro český i zahraniční trh. Dále chce eBRÁNA vytvořit stabilní a příjemné prostředí pro všechny pracovníky a dává možnost studentům práce na kreativních pozicích. Svým pracovníkům poskytuje špičkové technologické a technické vybavení a umožňuje jim tak stávat se kompetentnějšími v práci, ale i osobním životě. Společnost chce být jednička mezi full service agenturami v ČR a zároveň si chce zachovat ke klientovi přátelský, rodinný přístup založený na důvěře a dlouhodobém vztahu.

eBRÁNA se pyšní hned několika konkurenčními výhodami na trhu. Nabízí komplexní služby v online marketingu (tzv. vše pod jednou střešou), má svůj vlastní obchodní tým, který jedná s klienty na osobní bázi, formou pronájmu nabízí standardizované weby a e-shopy ve vysoké kvalitě, má vlastní vývoj a technickou podporu, nabízí vysokou kvalitu zajišťující prémiovým partnerstvím s Googlem a působí na trhu již přes 15 let.

Společnost v současné době zaměstnává celkem 97 zaměstnanců, z čehož 1/3 tvoří studenti zpravidla vysokých škol. Průměrný věk všech zaměstnanců společnosti eBRÁNA je podle

nejnovějších výpočtů 30,12, dá se tedy říci, že eBRÁNA je ryze mladistvá společnost. Genderové rozložení zaměstnanců je téměř vyvážené, pracuje zde přibližně 40 % žen, zbytek potom obsazují zaměstnanci mužského pohlaví. Jak již bylo řečeno 1/3 celkového počtu zaměstnanců tvoří studenti, kteří jsou studenty vysokých škol, jak už bakalářského studia, někteří z nich i navazujícího. Takovým uchazečům jsou nabízeny dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti. Zaměstnanci, kteří zde pracují na hlavní pracovní poměr jsou z 92 % absolventi vysokých škol a mají tedy vysokoškolských titul, 8 % má „pouze“ středoškolské vzdělání.

Společnost je na trhu již 15 let, a nejen díky své firemní komunikaci si drží vysoké postavení na trhu práce. Především lidé z řad studentů nachází ve firmě své uplatnění a eBRÁNA si takových lidí velice váží a umožňuje jim kariérní růst a kvalitní zázemí pro budoucnost. V Pardubickém kraji není jiná společnost, která by v tak hojném počtu nabírala právě studenty a pokud studenty nabírá jistě jim nedává možnost stanovení si pracovní doby například podle rozvrhu nebo svého osobního volna, nebo možnost velice kreativní a zajímavé práce. I do budoucna chce firma zůstat u zaměstnávání studentů. (Jehličková, 2018)

4.1.1. Benefity pro zaměstnance

Firma nabízí svým zaměstnancům širokou škálu benefitů, otvírá dveře maminkám na mateřské dovolené, což mnoho firem neumožňuje. Ve společnosti je zřízen dětský koutek, kde se o děti stará profesionální pečovatelka, která do firmy dochází v případě potřeby. V současné době jsou již na provoz dětského koutku dotace, a tudíž to je pro zaměstnance zcela zdarma. Ve firmě je také zřízena tělocvična, kde jsou tréninky thaiboxu a kruhové tréninky zcela zdarma, do firmy dochází 2 trenéři, kteří jsou opět placeny firmou. Ročně je investováno do školení a vzdělávání 400 000 Kč vč. DPH, ve firmě probíhají kurzy angličtiny, kdy do firmy dochází rodilý mluvčí. Ve firmě je pro zaměstnance neomezené kafe a čaj, v létě zde probíhá grilování. Dále kromě dětského koutku je ve firmě zřízen i herní koutek, kde se nachází fotbálek a stolní tenis a zaměstnanci tak mají možnost v době pauzy jít se odreagovat právě do této místnosti. V neposlední řadě je zaměstnancům nabízeno životní a penzijní připojištění ve výši 666 Kč/měsíčně. Jak je tedy patrné společnost dbá na své zaměstnance a snaží se mezi nimi udržovat dobrou náladu, tomu napomáhá i organizováním několika akcí jako je paintball, bowling, gladiator race anebo vinařský půlmaraton.

4.2. Získávání a přijímání zaměstnanců ve společnosti eBRÁNA

Společnost eBRÁNA v současné době již nespolupracuje s ÚP. Naposledy probíhala spolupráce v roce 2013, kdy právě prostřednictvím ÚP získali dva nové pracovníky. Firma tedy využívá jiných portálů, především spolupracuje s portálem www.dobraprace.cz, kam v případě potřeby umisťuje své poptávky po práci. Umisťování inzerátů na tyto webové stránky není bezplatné, ročně se tato částka pohybuje na hranici 20 000 Kč. Tento portál je ale využívám v případě, že se nedaří dlouhodobě nalézt správné uchazeče. Prvotně firma vkládá informace o volných pracovních místech na své webové stránky, které poté dále sdílí na sociálních sítích, kde najde nejlepší uplatnění Facebook. Ovšem většina uchazečů přichází právě do společnosti z doporučení stávajících zaměstnanců. Jelikož firma zaměstnává na brigádnické pozice především studenty, spolupracuje taktéž s Univerzitou Pardubice a Univerzitou Hradec Králové, kde jsou také umisťovány informace o volných pracovních místech. Dá se říci, že právě tento krok, umístění inzerátu na některé z výše uvedených míst, je prvním krokem získávání zaměstnanců.

Další částí je potom na zaslání životopisu uchazečem do společnosti. Po přijetí životopisu je uchazeči zaslán email s automatickou odpovědí, kde jsou mimo jiné uvedeny i další kroky, jak bude výběrové řízení dále probíhat. Personalista zpravidla do dvou dní zašle nový email, kde už jsou podrobnější informace. V případě některých nejasností, například pokud se jedná o studenta 3. ročníku VŠ a není patrné, zda bude ve studiu pokračovat, personalista telefonicky, nebo emailem (preferuje se email) zjistí potřebné informace, díky kterým může ulehčit čas jak sobě samotnému, tak i uchazeči.

Přibližně u 50 % pozic je zaslána uchazeči s úvodním emailem testovací úloha, kde je stanoven i datum, do kdy má být úloha vyplněna a odeslána zpět. Tato část je tedy individuální a záleží na mnoha faktorech, například pokud je uchazeč něčím zajímavý, má za sebou například kvalitní úspěchy z minulosti, nebo jiným způsobem zaujme personalistu, krok se zasláním testovací úlohy je vynechán a uchazeč je rovnou pozván na osobní pohovor. Bez testovací úlohy jsou také ihned na osobní pohovor pozváni uchazeči, kteří se hlásí na pozici, kde je jednoduché zaučení a není tedy zapotřebí testování zkušeností a dovedností. Pokud je tedy zaslána uchazeči testovací úloha a výsledky této úlohy jsou podle zadavatele správně je mu zaslán poslední email, kde je již přesné datum a místo, kde bude ústní pohovor probíhat.

U pohovoru je poté vždy personalista a také vedoucí oddělení, kterého se pracovní pozice týká. Je zřejmé, že pohovor na hlavní pracovní poměr bude ubírán jiným směrem než pohovor

na pozici brigádnickou, kdy vlastně kolikrát sám student ještě neví, čím se chce do budoucnosti zabývat a mnohdy se jedná o jeho první práci. Na pohovoru, pokud byla uchazeči zaslána testovací úloha, nejsou blíže rozebírány jeho znalosti a pohovor se spíše ubírá cestou zjištění, zda je uchazeč schopný práce v kolektivu, jelikož si eBRÁNA zakládá na dobrých vztazích ve společnosti a také jsou oddělení do značné míry propojená a je tedy důležité umět vycházet s lidmi. Na konci pohovoru jsou poté, jak už to bývá u většiny pohovorů, probrány personální věci, mzdová sazba, nástupní doba apod.

Jestliže i v tomto kole přijímacího řízení uchazeč projde, musí se ještě účastnit rozhovoru, v tomto případě se nejedná o klasický pohovor, s výkonným ředitelem společnosti Martinem Semerádem. Rozhovor se týká zpravidla poznání uchazeče jako osoby, jsou zde otázky na soukromý život, hodnoty člověka apod. Tato část je organizována z důvodu objektivního pohledu na uchazeče, na někoho může člověk působit jiným dojmem než na člověka jiného. Pokud se i v této části jeví uchazeč jako vyhovující, tzn. že souhlasí jak personalista, vedoucí oddělení, tak i sám výkonný ředitel, uchazeč pracovní místo získává. Stačí ale aby jeden z právě zmiňovaných osob s přijetím uchazeče nesouhlasil a uchazeč se ihned zařadí do skupiny nevyhovující.

Veškeré kroky přijímacího řízení jsou personalistou zapisovány a zakládají se, jsou zde životopisy, emailová komunikace i zápis z osobního pohovoru. Pro lepší představu jsou jednotlivé kroky získávání a přijímání nových zaměstnanců ilustrativně znázorněny v obrázku 9.



Obrázek 9: Průběh přijímacího řízení

Zdroj: vlastní zpracování

V současné době hledá eBRÁNA pracovníky na 3 brigádnické pozice a na 1 pozici na hlavní pracovní poměr – programátor. Pozice, které jsou hůře obsaditelné, jako právě programátor, nebo vývojář, jsou vyvěšeny na webových stránkách po celou dobu, z důvodu, že najít vhodného programátora je velice obtížné.

Ukončení pracovního poměru zpravidla probíhá ze strany zaměstnance, nebo vzájemné dohody mezi vedoucím oddělení a zaměstnancem. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru ani v tomto případě není společnosti lhostejné, co se zaměstnancem bude.

Zaměstnanec má tedy konzultaci s personalistou společnosti (Monikou Jehličkovou), kde jsou probrány veškeré informace o ukončení pracovního poměru. Zpravidla je zaměstnanec schopen nalézt si práci sám a ve většině případech odchází v době, kdy už má práci rozjednanou. Pokud se ale nedaří zaměstnanci práci nalézt je nabízena další konzultace s personalistou, tento krok je ale výjimečný a ve většině případech není využíván. (Jehličková, 2018)

Závěrem této kapitoly o společnosti eBRÁNA bych chtěla shrnout dojmy, které na mě při rozhovoru s Monikou Jehličkovou (personalistkou) působily. Firma staví na první místo nejen spokojenost klientů, ale také svých vlastních zaměstnanců. Firemní kultura je ve firmě na špičkové úrovni a panuje zde velice přátelská, dalo by se říci, že až rodinná atmosféra. Myslím, že firem jako je eBRÁNA by mělo být na trhu práce více.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo definovat základní prvky trhu práce, analyzovat nezaměstnanost na trhu práce v Pardubickém kraji, popsat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na zlepšení stavu a jejich využití konkrétním ÚP a přiblížit personální činnosti firmy s ohledem na získávání nových pracovníků.

Pro svou analýzu jsem si vybrala období 2008-2017, ve kterém proběhla nejvýraznější hospodářská krize (2008) na našem trhu práce. Proběhlá krize měla značný dopad na vývoj obecné míry nezaměstnanosti, s čímž souvisí i pokles volných pracovních míst, a naopak vzrůstající počet uchazečů. Zlom nastal v roce 2014, kdy začalo docházet k meziročnímu snižování nezaměstnanosti, ta se postupně snižovala až došla ke svému minimu (2,4 %) v roce 2017. V porovnání s ostatními státy EU se tímto ČR dostává na vrchol žebříčku v míře nezaměstnanosti.

Pro přiblížení průběhu přijímání nových zaměstnanců jsem oslovila personální pracovníci Moniku Jehličkovou ze společnosti eBRÁNA, která mi věnovala svůj čas a poskytla zajímavé informace spojené nejen s průběhem výběrového řízení, ale také se samotným fungováním společnosti. Důvodem výběru právě této společnosti byla předešlá zkušenost v podobě přijímacího řízení, které jsem absolvovala a zaujalo mě pro svou strukturovanost. Společnost má patnáctiletou tradici a zakládá si nejen na kvalifikaci svých zaměstnanců, ale i na jejich schopnosti spolupráce a komunikace. V současné době již nespolupracuje s ÚP z důvodu, že do svého týmu shání studenty, kteří v evidenci ÚP nejsou. Navíc v minulosti, kdy s ÚP spolupracovali získali pouze dva zaměstnance, tudíž dnes dávají přednost jiným portálům. Spoléhají se ale na své stávající zaměstnance, kteří poskytují nejvíce kontaktů na nové pracovníky.

Jednoznačné řešení problémů vzniklých na trhu práce neexistuje, lze však hledat způsoby, jak je do značné míry omezit. Například navýšením absolventů učebních oborů lze omezit přísun zaměstnanců do prostředí, kde je zaváděna automatizace. Rozvoji automatizace a robotizace nelze reálně zabránit, situace v ČR však stále není na takové úrovni, jako například v Německu, kde je automatizace zaváděna v mnohem větší míře.

POUŽITÁ LITERATURA

Aktivní politika zaměstnanosti, 2012a. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-02-04]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

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

HOLÝ, Dalibor a Viktorie PLÍVOVÁ, 2012. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

HOLÝ, Dalibor, 2017. Dlouhodobá nezaměstnanost je nejnižší od roku 1997. *Statistika&my* [online]. [cit. 2018-02-04]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2017/04/dlouhodobanezamestnanost-je-nejnizsi-od-roku-1997/>

Charakteristika okresu Chrudim, 2017a. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_chrudim

Charakteristika okresu Pardubice, 2017b. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_pardubice

Charakteristika okresu Svitavy, 2017c. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_svitavy

Charakteristika okresu Ústí nad Orlicí, 2017d. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_usti_nad_orlic

Charakteristika Pardubického kraje, 2016e. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika-pardubickeho-kraje-udaje-za-rok-2015>

Hlášení volných pracovních míst, 2017b. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/hlaseni_volnych_pracovnich_mist

JAVŮREK, Karel, © 2018. Stroje vás nahradí v zaměstnání, připravte se. *E15 VTM* [online]. [cit. 2018-02-04]. Dostupné z: <http://vtm.e15.cz/aktuality/stroje-vas-nahradi-v-zamestnani-pripravte-se>

JEHLIČKOVÁ, Monika, 2018. *Interview s personální pracovníci společnosti eBRÁNA*, základní informace, získávání a přijímání zaměstnanců. Pardubice 7. 3.

JUREČKA, Václav, 2013. *Mikroekonomie. 2.*, aktualiz. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4385-1.

KLIMPL, Petr, 2009-2018a. *Zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ* [online]. Pardubice: Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Pardubicích [cit. 2018-03-05].

KLIMPL, Petr, 2017b. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017* [online]. Pardubice: Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Pardubicích [cit. 2018-03-05].

KLIMPL, Petr, 2018c. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018* [online]. Pardubice: Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Pardubicích [cit. 2018-03-05].

KOLMAN, Petr, 2008. *Správa na úseku zaměstnanosti: Pasivní politika zaměstnanosti. Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2018-02-04]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

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

Logo společnosti eBRÁNA. In: *SystemOnLine* [online]. 2016 [cit. 2018-04-02]. Dostupné z: <https://www.systemonline.cz/sprava-dokumentu/zbavte-se-jednou-provzdy-kazdodenni-invaze-e-mailu-z.htm>

Mapa krajů ČR, 2018. *Mapa České republiky* [online]. [cit. 2018-03-24]. Dostupné z: <http://www.mapaceskerekrepubliky.cz/mapa-kraju>

Měsíční statistická zpráva - Pardubický kraj, 2018c. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-03-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/statistiky/rok_2018/pardubicky_kraj/unor_2018

Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.), Česká republika, 2018f. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v172&c=v3~3__RP2017&u=v172__VUZEMI__100__3093#w=

Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.), okresy, 2018g. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. [cit. 2018-03-21]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&sp=A&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~301_null_&katalog=30853&str=v171&c=v3~3__RP2017&u=v172__VUZEMI__100__3093

ROTHBARD, Murray, 2005. *Zásady ekonomie: od lidského jednání k harmonii trhů*. Praha: Liberální institut. ISBN 80-86389-27-8.

SEKERKA, Bohuslav, 2007. *Makroekonomie*. Praha: Profess Consulting. ISBN 80-7259-050-2.

Služby, 2018. *eBRÁNA* [online]. [cit. 2018-03-24]. Dostupné z: <https://ebrana.cz/sluzby>

Státní politika zaměstnanosti, © 2016–2018. *Slovník sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2018-02-04]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/statni-politika-zamestnanosti.html>