

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Aktuální problémy trhu práce
Bc. Eliška Kucharčíková

Diplomová práce
2018

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

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Eliška Kucharčíková**
Osobní číslo: **E160016**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**
Název tématu: **Aktuální problémy trhu práce**
Zadávací 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: analýza problematiky trhu práce a nezaměstnanosti s důrazem na formování poptávky po práci, s využitím statistických a empirických dat provést komparativní analýzu současných problémů trhu práce v konkrétním regionu ČR s ohledem na potřeby zaměstnavatelů v regionu, vyhodnotit formy spolupráce firem s ÚP a jejich účinnost při řešení (ne)zaměstnanosti v daném regionu.

Osnova:

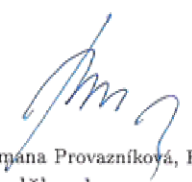
- Vymezení základních pojmů souvisejících s trhem práce a nezaměstnaností.
- Analýza poptávky po práci a nabídky práce.
- Analýza současných problémů trhu práce v okrese Pardubice.
- Analýza spolupráce firem s Úřadem práce Pardubice.
- Vyhodnocení spolupráce firem s Úřadem práce při řešení (ne)zaměstnanosti v okrese Pardubice.

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

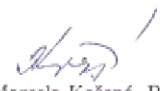
BRČÁK, J. Makroekonomie - teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
DVOŘÁKOVÁ, Z. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
SOJKA, M., KONEČNÝ, B. Malá encyklopedie moderní ekonomie. Praha: Libri, 2001. 271 s. ISBN 80-7277-032-2.
VLČEK, J. a kol. Ekonomie a ekonomika. Praha: ASPI, 2003. 509 s. ISBN 80-86395-45-6.

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

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


doc. Ing. Romána Provozničková, Ph.D.
děkanka

L.S.


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

V Pardubicích dne 1. září 2017

Prohlašuji:

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

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., 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 § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 6. 2018

.....
Eliška Kucharčíková

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí mé diplomové práce paní doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za její odbornou pomoc, cenné rady a připomínky, které mi pomohly při zpracování této práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině a přáteli, kteří mě po dobu celého studia podporovali.

ANOTACE

Tato diplomová práce se zabývá analýzou trhu práce v okrese Pardubice. Nejprve jsou definovány základní pojmy týkající se problematiky trhu práce a nezaměstnanosti. V praktické části je popsán trh práce v České republice a v samotném okrese Pardubice. Pozornost je věnována především poptávce po práci, nabídce práce a aktuálním problémům na trhu práce. Na závěr je provedena analýza spolupráce firem s Úřadem práce České republiky při řešení nezaměstnanosti.

KLÍČOVÁ SLOVA

trh práce, nezaměstnanost, nabídka práce, poptávka po práci

TITLE

Current problems of the labour market

ANNOTATION

This diploma thesis deals with the analysis of the labour market in Pardubice District. At first, there are defined the basic concepts related to the labour market and unemployment. In practical part, there is described the labour market in the Czech Republic and in Pardubice District. Particular attention is paid to labour demand, labour supply and current problems of the labour market. Finally, the analysis of the cooperation of companies with the Labour Office of the Czech Republic in the solution of unemployment is carried out.

KEYWORDS

labour market, unemployment, labour supply, labour demand

OBSAH

Seznam obrázků	8
Seznam tabulek	8
Úvod	9
1 Trh práce	11
1.1 Poptávka po práci.....	11
1.2 Nabídka práce	12
1.3 Rovnováha na trhu práce	14
1.4 Nedokonalosti trhu práce	15
2 Nezaměstnanost	18
2.1 Druhy nezaměstnanosti	19
2.1.1 Nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická a sezónní.....	19
2.1.2 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná	20
2.1.3 Nezaměstnanost krátkodobá a dlouhodobá.....	20
2.2 Měření nezaměstnanosti	21
2.3 Státní politika zaměstnanosti	22
2.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	23
2.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti	24
2.3.3 Instituce zabezpečující politiku zaměstnanosti.....	27
3 Trh práce v České republice	29
3.1 Nezaměstnanost v České republice.....	31
3.2 Nabídka práce a poptávka po práci v České republice	34
3.3 Trh práce v Pardubickém kraji.....	38
3.3.1 Porovnání okresů Pardubického kraje	42
4 Analýza trhu práce v okrese Pardubice	46
4.1 Nezaměstnanost v okrese Pardubice.....	48
4.2 Nabídka práce a poptávka po práci v okrese Pardubice	51
4.3 Cizinci v okrese Pardubice	53
4.4 Aktuální problémy trhu práce v okrese Pardubice.....	54
5 Spolupráce firem s Úřadem práce Pardubice při řešení nezaměstnanosti	56
5.1 Autocentrum BARTH a.s.	57
5.2 BARTH – media, a.s.....	60
6 Vyhodnocení spolupráce firem s Úřadem práce při řešení nezaměstnanosti	63
6.1 Projekty Evropského sociálního fondu	63
6.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	67
Závěr	72
Použitá literatura	73

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Rovnováha a nerovnováha na trhu práce.....	14
Obrázek 2: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti a HDP v letech 2008-2017	31
Obrázek 3: Počty zaměstnaných a míra zaměstnanosti v letech 2008-2017.....	32
Obrázek 4: Počty nezaměstnaných a obecná míra nezaměstnanosti v letech 2008–2017 ...	33
Obrázek 5: Administrativní členění Pardubického kraje	38
Obrázek 6: Nabídka práce a poptávka po práci v Pardubickém kraji v letech 2008-2017 ..	40
Obrázek 7: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Pardubického kraje v letech 2008-2017	43
Obrázek 8: Administrativní rozdělení okresu Pardubice	46
Obrázek 9: Počty nezaměstnaných a podíl nezaměstnaných osob v okrese Pardubice v letech 2008-2017	49
Obrázek 10: Podíl nezaměstnaných osob v obcích okresu Pardubice	50
Obrázek 11: Logo skupiny BARTH	56
Obrázek 12: Logo společnosti Autocentrum BARTH a.s.....	57
Obrázek 13: Logo společnosti BARTH - media, a.s.....	60

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Struktura nabídky práce a poptávky po práci z hlediska vzdělání.....	35
Tabulka 2: Struktura nabídky práce a poptávky po práci z hlediska profesí	36
Tabulka 3: Obecná míra nezaměstnanosti v krajích České republiky v letech 2008-2017 ..	39
Tabulka 4: Struktura poptávky po práci a nabídky práce v Pardubickém kraji z hlediska profesí.....	41
Tabulka 5: Struktura poptávky po práci a nabídky práce v okresech Pardubického kraje ..	44
Tabulka 6: Struktura poptávky po práci a nabídky práce v okrese Pardubice z hlediska vzdělání	51
Tabulka 7: Struktura poptávky po práci a nabídky práce v okrese Pardubice z hlediska profesí.....	52
Tabulka 8: Výsledky projektů ESF v programovém období 2007-2013	66
Tabulka 9: Aktivní politika zaměstnanosti v Pardubickém kraji v roce 2017	68

ÚVOD

Trh práce je místo, které se dynamicky vyvíjí a dochází na něm často ke změnám. S vývojem trhu se také mění problémy, se kterými se musí potýkat. Ještě před pár lety, v dobách krizí, se trh práce vyznačoval vyšší mírou nezaměstnanosti a nedostatkem pracovních míst. Dnes se však ekonomice daří, podniky rozšiřují své činnosti a je za potřebí stále více zaměstnanců. Nezaměstnanost se nachází na svém historickém minimu a zřejmě i na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. Není tedy výjimkou, že na některých místech, ať už z hlediska území nebo profesí, dochází k tomu, že počet volných pracovních míst je několikanásobně vyšší než počet uchazečů o zaměstnání. Aktuálně je tedy problémem spíše najít zaměstnance, než pracovní místo. Tímto, ale i dalšími problémy, se zabývá tato diplomová práce.

Nejprve jsou popsána teoretická východiska trhu práce. Na trhu práce se střetává nabídka práce s poptávkou po práci, proto budou obě tyto strany charakterizovány. Vedle toho jsou však na trhu také subjekty, které na něm způsobují nedokonalosti, např. stát nebo odbory. Vzájemným působením nabídky a poptávky dochází na trhu práce k rovnováze nebo nerovnováze.

Projevem nerovnováhy na trhu práce je nezaměstnanost, které se věnuje druhá kapitola. Nezaměstnanost se dá dělit podle několika hledisek, a to podle příčiny vzniku, podle dobrovolnosti a podle délky jejího trvání. Všechny uvedené druhy jsou také blíže popsány. K nezaměstnanosti se pojí státní politika zaměstnanosti, kterou v České republice zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce České republiky, přičemž se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Z tohoto zákona vyplývají nástroje pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti.

Ve třetí kapitole je nejprve nastíněna historie vývoje trhu práce v České republice, a to od přechodu z centrálně plánované ekonomiky na tržní až po vstup do Evropské unie. Dále je provedena analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice a současné struktury nabídky a poptávky po práci, a to jak z hlediska vzdělání, tak z hlediska profesí. V závěru kapitoly je analyzován trh práce v Pardubickém kraji, a to včetně porovnání jednotlivých okresů.

Jedním z okresů Pardubického kraje je okres Pardubice, kterým se zabývá čtvrtá kapitola. Nejprve je zde charakterizován samotný okres a jsou definovány jeho silné a slabé stránky. Okres Pardubice se vyznačuje velmi nízkou nezaměstnaností, která je rozebrána v samostatné podkapitole. Zároveň je ale v tomto okrese veliký převis poptávky po práci nad nabídkou prá-

ce. Počet volných pracovních míst je zde až čtyřikrát vyšší než počet uchazečů o zaměstnání. Struktura nabídky a poptávky je opět analyzována z hlediska vzdělání a z hlediska profesí.

Pátá kapitola se zabývá spoluprací dvou konkrétních podniků s Úřadem práce při řešení nezaměstnanosti. Těmito podniky jsou Autocentrum BARTH a.s. a BARTH – media, a.s. Společnost BARTH – media, a.s. se zapojila do projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let“, který byl realizován v rámci Evropského sociálního fondu. Nejedná se ovšem o jediný realizovaný projekt.

Další projekty Evropského sociálního fondu, které probíhaly na území Pardubického kraje, jsou popsány v poslední kapitole. Je zde také uvedena úspěšnost jednotlivých ukončených projektů. V současnosti probíhají 4 projekty, které jsou v šesté kapitole také charakterizovány. V závěru této kapitoly je uvedeno vyhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Pardubickém kraji.

1 TRH PRÁCE

Práce je jedním z výrobních faktorů, které vstupují do produkce ekonomických statků a služeb. Výrobní faktory se dělí na primární a sekundární. Primární výrobní faktory se vyznačují tím, že nejsou výsledkem předchozí výroby. Patří sem půda (včetně vody a nerostných surovin) a práce. Naproti tomu sekundární výrobní faktory vznikají odložením spotřeby a slouží k další výrobě. Hlavním zástupcem je kapitál, který může mít podobu fixního kapitálu (např. stroje nebo budovy), zásob, technologií nebo lidského kapitálu, který představuje vzdělání a vědomosti.

Práce se od zboží a ostatních výrobních faktorů liší tím, že jejím nositelem je člověk, jedná se tedy o lidskou činnost, která přeměňuje přírodní zdroje v užitečné statky. To, jak je tato činnost provedena, závisí vždy na tom, kdo ji provádí. Každý člověk je jedinečný a liší se od ostatních svými vlastnostmi, schopnostmi, talentem nebo pracovními zkušenostmi. (Brožová, 2012, s. 13) Cenou práce je mzda, která se tvoří na trhu práce.

Trh práce je místo, kde dochází ke střetu nabídky práce a poptávky po práci. Stranu nabídky reprezentují domácnosti, resp. lidé, kteří nabízejí svoji práci. Na straně poptávky vystupují podniky, které práci najímají, aby mohly vyrábět zboží. Poptávka po práci je odvozená od poptávky spotřebitelů, kteří toto zboží nakupují. Vzájemným působením nabídky práce a poptávky po práci se na trhu práce tvoří mzdy. (Welch a Welch, 2004, s. 440)

1.1 Poptávka po práci

Jak již bylo uvedeno, poptávka po práci je odvozená od poptávky po finálních produktech, které jsou pomocí tohoto výrobního faktoru vyráběny. Podle Jírové (1999, s. 9) je poptávka po práci ovlivněna

- ❖ cenou práce, která je dána mzdovou sazbou,
- ❖ poptávkou po produktech a službách, které jsou produkovány pomocí práce, a jejich cenou,
- ❖ produktivitou práce (tj. výstup připadající na jednotku spotřebované práce), která závisí na:
 - kvalitě vstupů práce, která je dána např. vzděláním,
 - množstvím a kvalitě kooperujících výrobních faktorů,
 - úrovni technických znalostí a používané technologii,
- ❖ cenami ostatních vstupů,
- ❖ očekávanými budoucími tržbami,

❖ volnou pracovní silou na trhu práce.

Mimo to záleží také na postavení firmy na trhu a na jejích cílech, přičemž se nejčastěji jedná o maximalizaci zisku. Firma se proto při najímání práce rozhoduje podle nákladů, které musí vynaložit, a výnosů, které jí tato práce přinese.

Sojka a Konečný (2001, s. 152-153) zkoumají poptávku po práci v rámci mikroekonomické teorie. Pro zjednodušení bude uvažován dokonale konkurenční trh práce. Z pohledu mikroekonomie firma najímá další pracovníky až do chvíle, kdy se příjem z mezního produktu práce rovná mezním nákladům na práci. Příjem z mezního produktu práce je dodatečný příjem, který vzniká zapojením dodatečné jednotky práce (za předpokladu, že ostatní vstupy zůstávají neměnné). Podle zákona klesajících výnosů přináší každá dodatečná jednotka vstupu menší množství výstupu, příjem z mezního produktu práce má tedy klesající tendenci. Mezní náklady na práci jsou náklady vznikající při najmutí dodatečné jednotky práce, tzn. jsou cenou práce, tedy mzdovou sazbou. Pokud by dodatečné příjmy byly nižší než náklady, firma nenajme žádnou jednotku práce, protože není ochotna zaplatit za jednotku práce více, než jaký by byl její přínos.

1.2 Nabídka práce

Nabídka práce představuje počet pracovníků v ekonomice, kteří vstoupili na trh práce. Lidé se rozhodují o tom, zda na trh práce vstoupí, a pokud ano, kolik práce jsou ochotni nabízet - volí mezi prací a volným časem. Na volný čas lze nahlížet jako na ekonomický statek, protože je užitečný a vzácný. Pokud se člověk rozhodne pro práci na úkor volného času, dostává mzdu a za ni spotřební statky. V opačném případě obětovává mzdu i spotřebu. Cenou volného času je tedy ušlá mzda, kterou by člověk dostal, kdyby se rozhodl pro práci.

V důsledku pohybu mzdové sazby lze u individuální nabídky práce pozorovat působení substitučního a důchodového efektu. Tyto efekty vysvětluje např. Brožová (2012, s. 23-25). Růst mzdové sazby motivuje člověka, aby nabízel více práce, protože se mu tím zvýší důchod a tím i spotřeba statků a služeb. Zároveň se ale se zvýšením mzdy zvýší i cena volného času. Substituční efekt způsobuje, že je dražší volný čas nahrazován prací a následnou spotřebou. Od určité úrovně mzdové sazby převládá důchodový efekt. To znamená, že při dalším zvýšení mzdy si člověk může dovolit nakupovat více statků a služeb, i více „drahého“ volného času. Při vyšší mzdové sazbě stačí odpracovat méně pracovní doby, aby člověk získal důchod, při kterém je schopen uspokojit své potřeby, nabídka práce se proto sníží.

Kromě současné a očekávané výše reálné mzdy je dle Jírové (1999, s. 8-9) nabídka práce ovlivňována také

- ❖ majetkovými poměry domácností,
- ❖ mimopracovními příjmy (včetně státních transferů),
- ❖ demografickým vývojem a strukturou obyvatelstva,
- ❖ mírou ekonomické aktivity obyvatelstva, tj. podíl ekonomicky aktivních (zaměstnaných i nezaměstnaných) k populaci v dané věkové skupině (v České republice 15 – 64 let),
- ❖ úrokovou mírou,
- ❖ společenskými tradicemi.

V mikroekonomii se nabídka práce určuje pomocí marginální analýzy. Porovnává se zde mezní užitek ze statků, které lze pořídit ze mzdy za odpracovaný čas, s mezním užitekem z volného času. Pokud člověk nepracuje, má mnoho volného času a z něj jen velmi malý užitek. Bude proto volný čas postupně nahrazovat prací, aby si mohl koupit statky ke spotřebě. Tím se snižuje mezní užitek ze spotřeby a zvyšuje se mezní užitek z volného času. Volný čas je nahrazován spotřebou až do okamžiku, kdy se oba mezní užítky rovnají. (Brožová, 2003, s. 17-19)

Lidský kapitál

Trh práce se neustále mění a s ním se mění i požadavky firem. Je proto třeba, aby lidé nabízející práci reagovali na aktuální potřeby tohoto trhu. Svoji pozici na trhu mohou posílit tím, že budou nabízet kvalitnější práci, resp. práci a svůj lidský kapitál. Lidský kapitál je, stejně jako práce, vázán na člověka a jeho úroveň je u každého člověka jiná.

Význam lidského kapitálu popisuje Kuchař (2007, s. 21-22). Lidský kapitál má podobu znalostí, dovedností a schopností člověka, který je získává nejen vzděláváním na všech stupních škol, ale také z pracovní praxe a ostatních životních aktivit. Kromě formálního vzdělávání v rámci školského vzdělávacího systému lze znalosti a dovednosti rozvíjet i neformálním vzděláním, které poskytují např. jazykové školy nebo jiné vzdělávací instituce, ale také samotné podniky, které zajišťují speciální pracovní přípravu, specifickou pro práci v daném podniku, kterou nelze využít jinde. Další možností je absolvování rekvalifikačních kurzů.

Lidský kapitál je rozvíjen i prostředím, ve kterém člověk žije nebo ve kterém byl vychováván, a je utvářen také jeho osobnostními vlastnostmi, nadáním a talentem, způsobem chování, vystupováním před lidmi, ale i vzhledem a atraktivností.

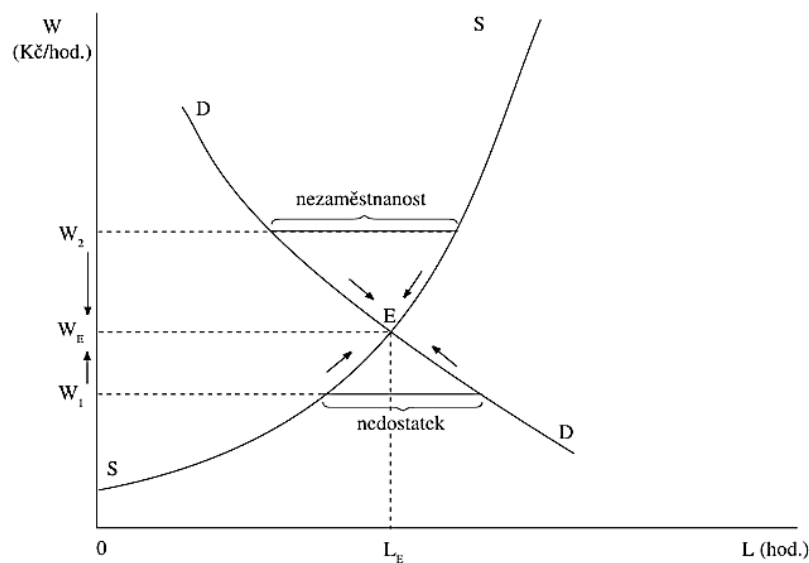
Čím vyšší je úroveň lidského kapitálu jedince, tím větší je jeho přínos pro podnik, ale i pro samotného nositele, protože mu přináší nejen lepší pracovní předpoklady nebo lepší finanční

ohodnocení, ale také společenskou prestiž a uznání. Zvyšování objemu a kvality lidského kapitálu má také pozitivní vliv na hospodářský růst a ekonomickou úroveň. Pokud jsou lidé díky lidskému kapitálu produktivnější, mají vyšší příjmy, a proto mohou zvyšovat své výdaje na spotřebu a investice, tím je stimulován hospodářský růst.

1.3 Rovnováha na trhu práce

Tržní rovnováha je stav, ke kterému směřují všechny trhy a jinak tomu není ani u trhu práce. I zde se rovnováhy dosahuje vzájemným působením nabídky a poptávky.

Nabídka práce má rostoucí charakter, protože čím vyšší je mzdová sazba, tím více práce budou lidé nabízet. Naproti tomu poptávka po práci má klesající charakter, tedy čím vyšší je mzdová sazba, tím méně práce budou firmy poptávat. Bod, ve kterém se střetává nabídka práce a poptávka po práci, představuje rovnováhu na trhu práce. Stejně jako na ostatních trzích je tržní rovnováha pouze teoretická, ve skutečnosti k takové situaci nedochází. Rovnováha na trhu práce je znázorněna na následujícím obrázku.



Obrázek 1: Rovnováha a nerovnováha na trhu práce

Zdroj: (Holman, 2011, s. 271)

Na vodorovné ose se nachází množství práce v hodinách, na svislé ose hodinová mzda. V bodě E, ve kterém se střetává nabídka práce S a poptávka po práci D, dochází k rovnováze trhu. Ta je dána rovnovážnou mzdou W_E a rovnovážným množstvím práce L_E .

Pokud se změní mzda W , trh se dostane do nerovnováhy. Při snížení mzdy z W_E na W_1 by firmy zvýšily poptávku po práci, ale nenašly by dostatek zaměstnanců, kteří by při takové úrovni mzdy byli ochotni pracovat, došlo by tedy k nedostatku práce. Vlivem konkurence

mezi firmami by se zvyšovala mzda a tím i nabízené množství práce a poptávka po práci by se naopak snižovala. Trh práce by se ustálil v rovnovážném bodě E.

Naopak při zvýšení mzdy na úroveň W_2 by na trhu vznikl přebytek práce, tj. nedobrovolná nezaměstnanost. Konkurence mezi lidmi na straně nabídky práce by vyvíjela tlak na snížení mzdy až na úroveň W_E a nezaměstnanost by zmizela. (Holman, 2011, s. 271)

V rovnovážném bodě E dosahuje ekonomika stavu plné zaměstnanosti, tedy na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. Krátkodobě dochází ke strukturální a frikční nezaměstnanosti, ale dlouhodobě to znamená, že neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost a každý, kdo chce pracovat, má práci.

Uvedená tržní rovnováha byla uvažována v podmínkách dokonalé konkurence, ve skutečnosti ale trh práce dokonale konkurenční není a existuje na něm celá řada nedokonalostí.

1.4 Nedokonalosti trhu práce

Nedokonalosti na trhu práce jsou nejčastěji způsobeny zásahy ze strany státu (především nastavením sociální politiky a existencí minimální mzdy), existencí odborů a kolektivního vyjednávání, diskriminací a migrací.

Systém sociální politiky státu reguluje oblast zaměstnanosti i mezd. Sociální politika představuje soubor aktivit a opatření, která se zaměřují na nepříznivé události v životě lidí, jako jsou stáří, chudoba nebo nezaměstnanost. Zahrnuje mimo jiné systém sociálních dávek. Právě v této oblasti lidé očekávají spravedlnost ze strany státu, ta je ovšem velmi subjektivní a proto může být sociální politika často důvodem nerovnováhy na trhu práce, pokud v důsledku špatného nastavení sociální politiky nejsou lidé správně motivováni k hledání nového zaměstnání.

Minimální mzda je nástrojem sociální politiky, který přímo ovlivňuje tržní rovnováhu, protože představuje hranici, pod kterou mzda nesmí klesnout. Na trhu práce ale mohou být lidé, kteří by byli ochotni pracovat i za nižší než minimální mzdu a podniky by byly ochotny takové uchazeče zaměstnat, ale stát tomu brání. Vzniká tak nedobrovolná, až nucená, nezaměstnanost. Lidé místo mzdy obdrží podporu v nezaměstnanosti, která pokud bude na stejné úrovni jako minimální mzda, demotivuje při hledání zaměstnání. Od 1. 1. 2018 činí minimální měsíční mzda v České republice 12 200 Kč. O výši podpory v nezaměstnanosti rozhoduje průměrný měsíční výdělek v posledním ukončeném zaměstnání, přičemž maximální výše činí 16 682 Kč. (Integrovaný portál MPSV, 2018a)

Odbory představují sdružení zaměstnanců a zastupují je při vyjednávání se zaměstnavateli o zlepšení pracovních podmínek, především o zvýšení mezd. Na úrovni odvětví mohou vzni-

kat odborové svazy, které svým vyjednáváním mohou docílit zvýšení mezd v celém odvětví. To ale vede ke zvětšování mzdových rozdílů mezi odvětvími. Zvyšování mezd může mít negativní dopad na zaměstnanost. Vyšší mzdy totiž znamenají také zvýšení cen, které následně sníží spotřebu a tím i výrobu. Pokud se sníží výroba, podniky nebudou potřebovat tolik zaměstnanců a začnou je propouštět. Odbory také mohou snížit nabídku práce, a to tím, že mohou vyžadovat dosažení určitého stupně vzdělání, certifikáty nebo licence k vykonávání dané práce. (Brožová, 2003, s. 28-29)

Diskriminaci, tedy rozlišování lidí kvůli příslušnosti lidí k nějaké skupině bez ohledu na jejich schopnosti (např. na základě rasy, věku, pohlaví nebo náboženského přesvědčení), lze nalézt na trhu práce v několika podobách. Brožová (2012, s. 161-162) popisuje diskriminaci mzdovou, zaměstnaneckou, profesní a diskriminaci v přístupu k lidskému kapitálu. Mzdová diskriminace znamená, že ženy, přestože jsou stejně produktivní, jsou hůře finančně odměněny než muži. S tím souvisí zaměstnanecká diskriminace, při které podniky upřednostňují zaměstnávání mužů a u žen je tak vyšší míra nezaměstnanosti. K profesní diskriminaci dochází, když jsou ženám odepřeny některé profese, i když jsou schopny je vykonávat stejně jako muži. Poslední typ diskriminace, diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu, je nepřímou diskriminací, protože k ní dochází ještě před vstupem na trh práce, a to kvůli problematictějšímu přístupu k příležitostem zvyšujícím produktivitu práce, jako je vzdělání nebo pracovní příprava. To způsobí, že ženy mají horší úroveň pracovního kapitálu. Důsledkem těchto skutečností je nižší poptávka po práci žen, která vede k jejich vyšší nezaměstnanosti a nižším mzdám. Kromě diskriminace podle pohlaví se na trhu práce také objevuje diskriminace kvůli věku, rase nebo zdravotnímu postižení. Diskriminace je tedy vnímána jako negativní, protože porušuje princip rovného zacházení. V České republice existují také zákony, které proti diskriminaci bojují a zakazují ji, např. antidiskriminační zákon. Zákaz diskriminace je také obsažen v zákoníku práce.

Migrace znamená pohyb nebo stěhování lidí za účelem delšího pobytu, dochází k ní v rámci jednoho státu nebo mezi státy. Důvody k migraci mohou být ekonomické (chudoba nebo lepší pracovní příležitosti), politické (nestabilita v zemi), kulturní, sociální, apod. Migrace může být pro trh práce pozitivní, ale také negativní. Příchod nových uchazečů o práci z jiných zemí zvýší celkovou nabídku práce, navíc pokud se jedná o lidi s vysokým lidským kapitálem, mohou pozvednout úroveň celého trhu práce. Často také podniky najímají zahraniční pracovní sílu na pozice, které jsou pro některé „domácí“ uchazeče méněcenné. Pokud jde o „masovou“ migraci, může vzniknout vysoká nezaměstnanost, kvůli nedostatečné poptávce po práci. Naproti tomu také dochází k tomu, že lidé odcházejí na jiné trhy práce. Situace je

o to horší, pokud jde o kvalifikované pracovníky, např. lékaře. Velmi častým důvodem je finanční ohodnocení, které v jiné zemi může být i několikanásobně vyšší.

2 NEZAMĚŠTNANOST

V ekonomice je běžné, že trh práce není v rovnováze. Nejčastějším stavem nerovnováhy je nezaměstnanost, při které nabídka práce převyšuje poptávku po práci a lidé, kteří by chtěli pracovat, nemohou najít práci.

Míra nezaměstnanosti je jedním ze základních makroekonomických ukazatelů, které hodnotí úroveň ekonomiky. Z dlouhodobého hlediska ale nemá nezaměstnanost negativní vliv pouze na výkonnost ekonomiky, ale také na psychiku a životní úroveň lidí, pokud se jedná o nezaměstnanost nedobrovolnou. Lidé totiž vnímají práci nejen jako zdroj příjmů, ale také jako smysluplné využití času a místo, kde budují společenské vztahy a své postavení. Nezaměstnaným se snižuje životní úroveň, ztrácí své postavení ve společnosti i v rodině, ztrácí sociální kontakty a v neposlední řadě se také zvyšuje riziko fyzických a psychických problémů, jako jsou např. deprese, alkoholismus nebo sebevražedné sklony. Bez zaměstnání člověk přichází o značnou část příjmů, tím se snižuje jeho spotřeba a také odvody v podobě daní. Kompenzací mzdy je v tomto případě podpora v nezaměstnanosti. Stát tedy získá méně prostředků z daní a navíc musí vyplácet tento druh transferu, je tedy i v zájmu státu řešit nezaměstnanost vhodnou politikou zaměstnanosti.

Český statistický úřad (2018a) využívá definici Mezinárodní organizace práce (anglicky International Labour Organization, zkratka ILO) a za nezaměstnané považuje osoby, které jsou starší 15 let a zároveň splňují tři podmínky:

- ❖ nejsou zaměstnané,
- ❖ aktivně hledají práci, a to prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce nebo hledají práci přímo v podnicích, využívají inzerátů, zakládají vlastní podnik apod.,
- ❖ jsou připraveny k nástupu do práce, a to okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů.

K nezaměstnanosti dochází i v případě, je-li trh práce v rovnováze, jedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti, kterou popisuje např. Brožová (2012, s. 231-232). V této situaci se předpokládá, že každý, kdo chce pracovat a je ochoten přijmout takovou mzdu, jakou mu potenciální zaměstnavatel nabízí, práci vždy najde. Může také dojít k tomu, že počet nezaměstnaných je nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst. Je zřejmé, že hlavní část přirozené míry nezaměstnanosti tvoří dobrovolná nezaměstnanost. Přirozenou míru nezaměstnanosti lze považovat za dlouhodobý trend skutečné míry nezaměstnanosti, která kolem ní krátkodobě osciluje. Přirozená míra nezaměstnanosti v sobě zahrnuje frikční a krátkodobou strukturální nezaměstnanost.

2.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze dělit podle několika hledisek. Nejčastější dělení je dle příčiny vzniku, a to na nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou a sezónní, kterou někteří autoři (Brčák, Sekerka a Stará, 2014, s. 146; Vlček a kolektiv, 2003, s. 237; Mareš, 2002, s. 21) uvádí samostatně. Dále lze nezaměstnanost dělit dle dobrovolnosti na dobrovolnou a nedobrovolnou a dle času na krátkodobou a dlouhodobou. Všechny tyto druhy budou blíže popsány.

2.1.1 Nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická a sezónní

Frikční nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Dochází k ní, když lidé opouští své stávající pracovní místo a nějakou dobu trvá, než najdou místo nové. Tato časová prodleva je způsobena nedokonalými informacemi na trhu práce. Lidé si informace musí zjišťovat, hledají možnosti na trhu práce a obvykle nechtějí přijmout první nabídku, ale chtějí si vybrat např. podle finančního ohodnocení, šancí na pracovní postup, apod. I podniky mají své podmínky a požadavky, ale také nemají dokonalé informace o uchazečích a musí si zaměstnance vybírat např. pomocí výběrových řízení. Významnou skupinou takto nezaměstnaných jsou mladí lidé, kteří na trh práce teprve vstupují a snaží se najít místo podle svých představ. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá a trvá v průměru 3 měsíce.

Strukturální nezaměstnanost vzniká kvůli změnám ve struktuře ekonomických odvětví, některá odvětví zanikají, jiná se naopak rozšiřují. V důsledku toho roste poptávka po určitých druzích práce, ale nabídka se nedokáže přizpůsobit tak rychle. Pracovní místa v expandujících odvětvích vyžadují novou, někdy i vyšší, kvalifikaci, kterou lidé musí nejprve získat. Potřebná rekvalifikace prodlužuje dobu trvání tohoto druhu nezaměstnanosti. Strukturální změny často přicházejí se zaváděním nových technologií, proto jsou tímto druhem nezaměstnanosti nejvíce ohroženi starší lidé a méně kvalifikovaní pracovníci, kteří nemusí být schopni se této situaci přizpůsobit. K nerovnováze ale může dojít i na regionální úrovni a je proto kladen důraz na mobilitu práce. Nová odvětví totiž většinou neexpandují do oblastí, ve kterých vznikla nezaměstnanost v důsledku omezení provozu podniků z útlumových odvětví. Strukturální nezaměstnanost trvá zpravidla déle než frikční nezaměstnanost, ale je součástí každé ekonomiky, protože bez strukturálních změn by ekonomika zaostávala. Proto je krátkodobá strukturální nezaměstnanost, stejně jako frikční, součástí přirozené míry nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářskými cykly a týká se všech odvětví v ekonomice. Pokud se ekonomika nachází ve fázi recese, klesá celková produkce ve všech odvětvích

a podniky proto nepotřebují zaměstnávat tolik pracovníků. Takto propuštění zaměstnanci ale nemohou najít pracovní místo jinde, protože poptávka po práci klesá ve všech odvětvích. Vzniká tak nedobrovolná nezaměstnanost, při které lidé, kteří jsou schopni a ochotni pracovat, nemohou pracovat z důvodu snižujícího se počtu pracovních míst. Ve fázi hospodářského vzestupu (expanze) opět začne růst poptávka a tím i produkce firem, zvýší se i poptávka po práci a opět se vytvoří nová pracovní místa. Cyklická nezaměstnanost trvá několik měsíců až let, podle toho, jak dlouho trvají jednotlivé fáze hospodářského cyklu. (Samuelson a Nordhaus, 1992, s. 576-577; Vlček a kolektiv, 2003, s. 237)

Sezónní nezaměstnanost vzniká kvůli pravidelným výkyvům poptávky po práci v odvětvích, která jsou ovlivňována počasím a ročním obdobím. Týká se pouze některých profesí, např. z oblasti zemědělství, stavebnictví nebo turistiky. Bývá uváděna jako součást frikční nezaměstnanosti.

2.1.2 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná

Dobrovolně nezaměstnaní jsou takoví lidé, kteří jsou ochotni pracovat pouze za vyšší mzdu, než je ta, která na trhu převládá. Za vyšší mzdu ale práci nenajdou a musí si vybrat alternativní řešení, např. ve formě rekvalifikace a následného uplatnění se v jiném odvětví. Někteří lidé dají přednost volnému času a pobírání podpory v nezaměstnanosti. Doba poskytování a především výše státní podpory může ovlivnit míru dobrovolné nezaměstnanosti. Čím nižší je podpora v nezaměstnanosti a čím kratší je doba jejího vyplácení, tím jsou lidé více motivováni, aby si našli zaměstnání.

Naproti tomu nedobrovolně nezaměstnaní práci hledají, jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá, někteří i za mzdu nižší, přesto nemohou práci najít. Příčinou této nezaměstnanosti je existence překážek bránících poklesu mezd. Těmito překážkami je např. zákonná minimální mzda nebo zvýšení mezd, které je výsledkem vyjednávání odborů. Nejčastěji jsou nedobrovolně nezaměstnanými lidé, kteří nejsou příliš kvalifikovaní nebo nemají žádné pracovní zkušenosti, např. absolventi. (Brožová, 2012, s. 85-86; Samuelson a Nordhaus, 1992, s. 578)

2.1.3 Nezaměstnanost krátkodobá a dlouhodobá

Za krátkodobou nezaměstnanost se považuje taková nezaměstnanost, která trvá několik týdnů až měsíců. Nepovažuje se za závažnou, protože je součástí každé ekonomiky.

Problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, která trvá déle než jeden rok a může mít vážně sociální důsledky na člověka. Lidé přichází o pracovní zkušenosti, znehodnocuje se jejich lidský kapitál, ztrácí pracovní návyky i chuť pracovat, stávají se nezaměstnatelnými. Začnou žít z dávek podpory v nezaměstnanosti a nebudou nadále hledat práci, stanou se z nich odrazení pracovníci. Nedobrovolná nezaměstnanost se mění na dobrovolnou a tím se zvyšuje přirozená míra nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost je tedy problémem nejen sociálním a psychologickým, ale také ekonomickým. Lidé mají menší příjmy, méně utrací a neodvádí daně do státního rozpočtu, ze kterého jsou naopak vypláceny podpory v nezaměstnanosti. Mezi příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti patří kromě vysokých státních podpor také dlouhotrvající hospodářská recese nebo existence překážek při poklesu mezd, a to kvůli vyjednávání odborů nebo stanovení zákonné minimální mzdy. (Holman, 2011, s. 292-294)

2.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze vyjádřit absolutním číslem, které ale nelze využít k porovnávání, protože z počtu nezaměstnaných nelze poznat, zda je jich hodně nebo málo. K měření nezaměstnanosti se proto používá ukazatel míry nezaměstnanosti, který se vyjadřuje v procentech a poměruje počet nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních obyvatel.

$$\text{míra nezaměstnanosti } u = \frac{\text{počet nezaměstnaných } U}{\text{počet nezaměstnaných } U + \text{počet zaměstnaných } L} * 100$$

V různých zemích se používají různé přístupy ke zjištění počtu nezaměstnaných. Jak uvádí Mareš (2002, s. 23), nejčastěji se vychází z počtu lidí, kteří se hlásí na úřadech práce, pak se jedná o registrovanou nezaměstnanost. Skutečná nezaměstnanost ale bývá vyšší než ta registrovaná, protože někteří lidé se na úřad práce nehlásí. Důvodem může být krátkodobá nezaměstnanost, např. člověk odejde ze zaměstnání, ale už má sjednané jiné, nebo dlouhodobá nezaměstnanost, při které už lidé nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo nevěří, že jim úřad práce zaměstnání najde.

Druhým způsobem zjištění počtu nezaměstnaných jsou výběrová šetření obyvatelstva, která probíhají formou dotazníku. Výhodou je, že jsou dotazovány nezaměstnané osoby registrované na úřadech práce, ale i ty neregistrované. Tento způsob převládá např. v Americe, zatímco v Evropě se vychází z registrované nezaměstnanosti.

Český statistický úřad kromě obecné míry nezaměstnanosti sleduje také celou řadu dalších ukazatelů, a to v rámci Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), které se pravidelně provádí v náhodně vybraném vzorku domácností. Ve 4. čtvrtletí roku 2017 tento vzorek zahrnoval přes 24 tisíc bytů na území celé České republiky (0,6 % všech trvale obydlených bytů), v nichž bylo necelých 53 tisíc respondentů všech věkových skupin, z nichž více než 45 tisíc respondentů ve věku 15 a více let. Sledovanými ukazateli jsou např. míra dlouhodobé nezaměstnanosti (podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních), míra ekonomické aktivity (podíl ekonomicky aktivních k celkovému počtu osob ve věku 15-64 let), míra zaměstnanosti (podíl počtu zaměstnaných na počtu osob ve věku 15-64 let).

Nezaměstnanost se také sleduje dle struktury, a to z hlediska věku, pohlaví, stupně vzdělání, odvětví ekonomiky, regionu, apod. Tyto specifické míry nezaměstnanosti vyjadřují podíl počtu určité skupiny nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních v této dané skupině. (ČSÚ, 2018a)

2.3 Státní politika zaměstnanosti

Jak již bylo uvedeno, nezaměstnanost nemá negativní dopady pouze na člověka bez práce, ale i na ekonomiku jako celek. Je tedy i v zájmu státu, aby trh práce fungoval správně a nezaměstnanost byla co nejnižší. K tomu napomáhá státní politika zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti představuje činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Cílem státní politiky zaměstnanosti je kromě dosažení rovnováhy na trhu práce také efektivní využití pracovních sil a zabezpečení práva na zaměstnání. Politika zaměstnanosti nezasahuje přímo do dění na trhu práce, pouze reaguje na vývoj a změny v ekonomice, podporuje stranu nabídky a poptávky a snaží se budovat podmínky pro zajištění budoucího fungování trhu práce. (Halásková, 2008, s. 8)

Brčák, Sekerka a Stará (2014, s. 148-149) uvádějí několik způsobů, kterými stát ovlivňuje trh práce. Poptávku po práci může stát ovlivnit tím, že mění příspěvky zaměstnavatelům, kteří přijmou pracovníka z určité skupiny (např. handicapovaného, absolventa), podmínky zaměstnávání zahraničních pracovníků nebo podmínky ochrany proti neoprávněnému propouštění. Nabídka práce může být ovlivněna podporou regionální migrace, rekvalifikačními kurzy nebo podporou začínajících podnikatelů. Trh práce je také ovlivněn nastaveným systémem vzdělávání. Pokud stát podporuje středoškolské a vysokoškolské vzdělávání, může dojít k tomu, že bude na trhu práce nedostatek méně kvalifikovaných pracovníků a absolventů učebních obo-

rů. Taková pracovní místa pak musí být obsazována zahraničními pracovníky ze zemí, ve kterých nejsou dobré podmínky na trhu práce a jsou tudíž ochotni pracovat i za nižší mzdu.

Činnosti státní politiky zaměstnanosti vyplývají ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Patří mezi ně např. sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení, usměrňování zaměstnávání pracovníků ze zahraničí, atd.

V České republice zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce České republiky, který se organizačně člení na generální ředitelství a krajské pobočky, pod které spadají kontaktní pracoviště. Státní politika zaměstnanosti je financována prostředky ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu, konkrétně v rámci Operačního programu Zaměstnanost.

Rozlišuje se pasivní a aktivní politika zaměstnanosti, z nichž každá má své specifické nástroje. Zatímco aktivní politika zaměstnanosti se snaží minimalizovat nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti pomáhá zlepšit životní situaci nezaměstnaných formou podpor a úlev.

2.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci a možnost předčasného odchodu do důchodu. Maximální výše vyplácených podpor jsou dány Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky a vyplývají ze zákona o zaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti slouží jako dočasná náhrada mzdy. Je vyplácena pouze po přesně vymezenou dobu, která závisí na stáří nezaměstnaného, a její výše se počítá z předchozího výdělku. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky stanovuje podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti takto: *„Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců, požádal krajskou pobočku Úřadu práce ČR, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.“* (Integrovaný portál MPSV, 2018a) Doba vyplácení, tzv. podpůrná doba, je 5 měsíců u nezaměstnaných do 50 let, 8 měsíců u nezaměstnaných nad 50 a do

55 let a 11 měsíců u nezaměstnaných starších 55 let. První dva měsíce činí podpora v nezaměstnanosti 65 % průměrného měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání, třetí a čtvrtý měsíc 50 % průměrného měsíčního výdělku a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku, tj. 16 682 Kč pro rok 2018. Podpora v nezaměstnanosti pomáhá lidem, kteří ztratili zaměstnání, aby toto období zvládli a měli dostatek času na vyhledání nového místa, které umožní pracovníkovi co nejlepší využití jeho schopností. Tyto dávky tedy napomáhají k optimální alokaci práce. V některých případech ale mohou mít opačný efekt, a to snížení úsilí nezaměstnaných najít si nové zaměstnání.

Podporu při rekvalifikaci mohou obdržet uchazeči o zaměstnání, kteří se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a zároveň nejsou poživitelem starobního důchodu. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního výdělku z posledního zaměstnání, maximálně však 0,65násobek průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku, tj. 18 695 Kč pro rok 2018.

Předčasný odchod do důchodu je možný maximálně 3 nebo 5 let před dosažením důchodového věku. Doba tří let se týká lidí, jejichž důchodový věk je nižší než 63 let. Pokud je důchodový věk vyšší než 63 let, lze využít předčasného odchodu do důchodu až o 5 let dříve, ne však před dosažením 60 let věku. V obou případech musí být splněna podmínka získání doby 35 let důchodového pojištění. Takto vyplácený starobní důchod se ale krátí za každých započatých 90 kalendářních dní předčasnosti, a to o 0,9 % výpočtového základu za období prvních 360 kalendářních dnů, o 1,2 % výpočtového základu za období od 361. do 720. kalendářního dne a o 1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne. Nevýhodou je, že takto krácený důchod už se nepřepočítává a zůstává trvale krácen. Výhodou předčasného odchodu do důchodu je možnost přivydělat si, ale pouze činností, ze které se neodvádí pojistné na sociální zabezpečení. (ČSSZ, 2017)

2.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, která směřují k zajištění co nejvyšší úrovně zaměstnanosti. Napomáhá především takovým skupinám uchazečů o zaměstnání, kteří se obtížně uplatňují na trhu práce. Do těchto rizikových skupin patří osoby zdravotně postižené, lidé mladší 25 let nebo naopak starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní, méně kvalifikovaní, matky s malými dětmi a absolventi vysokých škol po dobu dvou let po ukončení studia.

Podle zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.) patří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikaci zabezpečuje Úřad práce pro uchazeče o zaměstnání v případě, že je na trhu nesoulad mezi poptávkou po práci a nabídkou práce a případná rekvalifikace umožňuje uchazeči nové nebo další uplatnění. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření té stávající. Rekvalifikaci může po dohodě s Úřadem práce poskytovat i zaměstnavatel svým zaměstnancům v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění. Náklady na tuto rekvalifikaci mohou být zaměstnavateli plně nebo částečně uhrazeny.

Investiční pobídky představují hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a na rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Tato podpora se týká zejména regionů, ve kterých je vyšší míra nezaměstnanosti.

Veřejně prospěšné práce jsou činnosti spočívající např. v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, které jsou vykonávány ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na tyto pracovní příležitosti, a to až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy, včetně pojistného odváděného zaměstnavatelem.

Společensky účelná pracovní místa jsou taková místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiné pracovní uplatnění. Na tato pracovní místa může opět Úřad práce poskytnout příspěvek, a to až do výše mzdových nákladů.

Překlenovací příspěvek je poskytován osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Poskytuje se na úhradu provozních nákladů, kterými jsou nájemné, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků a náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je činnost provozována. Maximální měsíční výše překlenovacího příspěvku je 0,25násobek průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku.

Částečná nezaměstnanost může nastat v situaci, kdy v podniku hrozí propouštění zaměstnanců z důvodu přerušení práce způsobeného živelní událostí a v důsledku toho je dočasně omezen odbyt výrobků nebo snížení poptávky po poskytovaných službách. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti kompenzuje alespoň zčásti mzdové náklady a podnik tak nemusí propouštět kvalifikované zaměstnance. Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, ale maximálně 0,125násobek průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí předchozího ro-

ku. Příspěvek je poskytován pouze na dobu trvání překážky, nejdéle však po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování.

Příspěvek na zapracování je poskytován zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (jde o osoby zdravotně postižené, lidé mladší 25 let, lidé starší 50 let, matky s malými dětmi, apod.). Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců, měsíční příspěvek na jednu osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy, tedy 6 100 Kč v roce 2018.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může být poskytován zaměstnavatelům, kteří nejsou schopni zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu přechodu na nový podnikatelský program. Je poskytován na částečnou úhradu náhrady mzdy, a to maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíčně činí maximálně polovinu minimální mzdy, tj. 6 100 Kč.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou dle zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.) také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Poradenství poskytují krajské pobočky Úřadu práce. Cílem je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů uchazečů o zaměstnání pro volbu povolání a zprostředkování vhodného zaměstnání.

V rámci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti s tímto zaměstnáváním.

Ke sdílenému zprostředkování zaměstnání dochází, když krajská pobočka Úřadu práce uchazečům o zaměstnání zprostředkovává zaměstnání prostřednictvím agentury práce. Agentura práce může získat příspěvek jako odměnu za zprostředkování zaměstnání a za setrvání uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru po dobu alespoň 6 měsíců.

Cíleným programem k řešení zaměstnanosti je soubor opatření zaměřených na zvýšení možnosti osob uplatnit se na trhu práce. Programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

2.3.3 Instituce zabezpečující politiku zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a jemu podřízený Úřad práce České republiky.

Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR je vymezena zákonem České národní rady č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky. Podle § 9 tohoto zákona je Ministerstvo práce a sociálních věcí „*ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, sociální péči, péči a 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.*“ (Zákon č. 2/1969 Sb.) Mezi hlavní činnosti ministerstva patří například vyhodnocování situace na trhu práce a navrhování opatření k ovlivnění poptávky a nabídky, udělování a odnímání povolení ke zprostředkování zaměstnání, vytváření veřejně prospěšných prací, hmotná podpora zřizování společensky účelných míst a řízení Úřadu práce.

Úřad práce České republiky je zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Tento zákon (Zákon č. 73/2011 Sb.) mimo jiné upravuje např. působnost Úřadu práce a jeho organizační strukturu. Úřad práce ČR je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí a tvoří ho generální ředitelství a 14 krajských poboček, z nichž každá má několik kontaktních pracovišť. Generální ředitelství zajišťuje ministerstvu podklady pro státní politiku zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce, soustavně sleduje a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky, přijímá opatření k zamezení diskriminace, vede evidenci agentur práce, apod. Krajské pobočky Úřadu práce ČR vykonávají obdobné činnosti jako generální ředitelství, ale pouze pro daný kraj. Jedná se o zpracovávání koncepce vývoje zaměstnanosti, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zajištění rekvalifikace, atd. Kontaktní pracoviště sledují a aktualizují databázi volných pracovních míst, vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, rozhodují o nezařazení nebo vyřazení uchazeče z této evidence, projednává s uchazeči o zaměstnání možnosti pracovního uplatnění, rozhodují o přiznání podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a o její výši, apod.

Dalšími účastníky politiky zaměstnanosti jsou agentury práce. Agentury práce jsou definovány v zákoně o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.) a musí mít ke své činnosti povolení

od Úřadu práce, který eviduje téměř dva tisíce těchto subjektů. Agentura práce je zprostředkovatelna práce, která vyhledává práci pro uchazeče o zaměstnání nebo vyhledává zaměstnance pro zaměstnavatele, dále může zaměstnávat pracovníky za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým je jiná právnická nebo fyzická osoba, která přiděluje práci a dohlíží na ni (agentura práce tak „pronajímá“ pracovníky), nebo může poskytovat poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

3 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

Trh práce v České republice prošel již několika zásadními změnami. První z nich je transformace ekonomiky, tedy přechod od centrálně plánované ekonomiky na tržní. Ekonomická transformace začala po pádu komunismu v roce 1989. Do té doby byla výroba, ale i distribuce, řízena státem a tuzemští výrobci byly chráněni před vlivem světových trhů. Regulovány byly také pracovněprávní vztahy, což pro zaměstnance představovalo jistotu zaměstnání. Předmětem regulace byly i mzdy, které byly udržovány na nízké úrovni a nenutily tak podniky k zavádění technických inovací. Ekonomika se sice v této době nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, ale produktivita práce byla velmi nízká. Transformace ekonomiky se tedy nezaměřovala jen na efektivní fungování tržní ekonomiky, ale také na efektivní fungování trhu práce. Z důvodu zaostalosti technického a technologického pokroku byla ekonomika nekonkurenceschopná a otevření ekonomiky světovým trhům znamenalo snížení výkonnosti ekonomiky, které je spojeno s poklesem poptávky po práci. Docházelo také ke strukturálním změnám, protože se začalo omezovat např. těžké strojírenství a těžba uhlí. Postupně se tedy na trhu práce objevuje nezaměstnanost a s ní i potřeba ochrany nezaměstnaných. V letech 1990 a 1991 byly zřízeny úřady práce, byla zavedena minimální mzda a životní minimum, ale také nové sociální dávky (např. podpora v nezaměstnanosti).

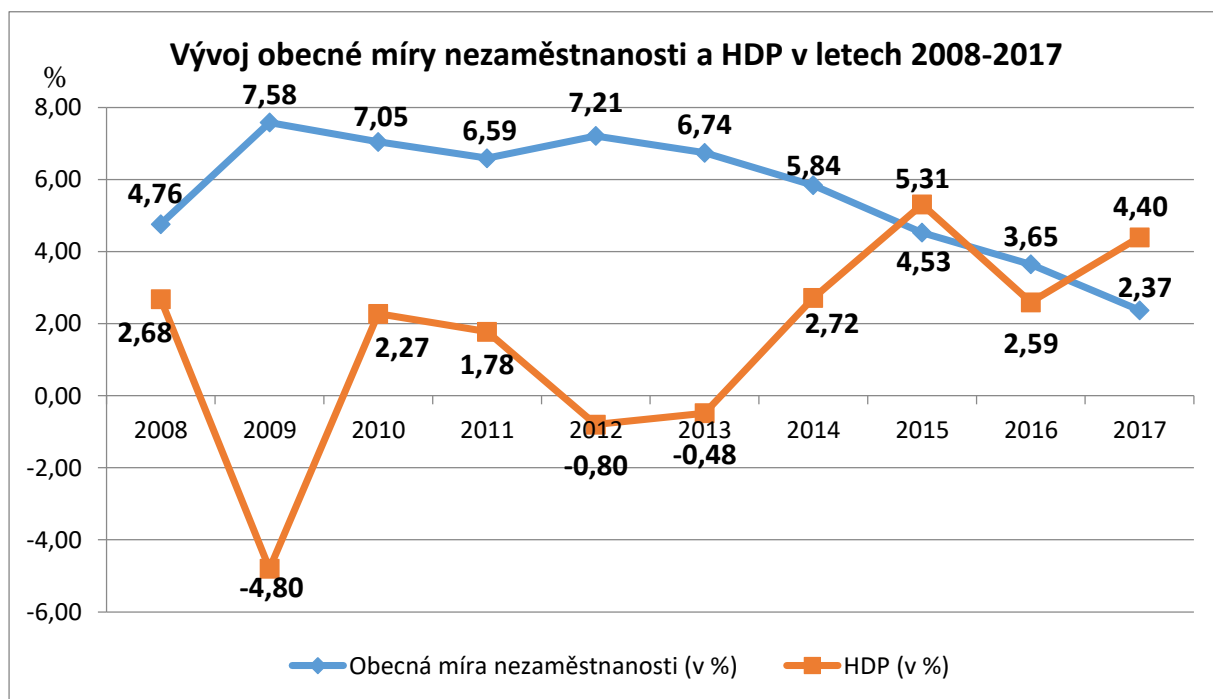
Velké hospodářské a společenské změny měly za následek, že k 31. prosinci 1992 zaniklo Československo. Česká republika dále pokračovala v transformaci ekonomiky, a to formou privatizace, tedy převodem veřejného majetku do soukromého vlastnictví. Překážkou privatizace byl nedostatek domácího kapitálu, proto byly nabízeny investiční pobídky a výhody pro zahraniční investory. Některé české podniky se dostaly do vlastnictví zahraničních investorů a tím získaly lepší přístup k novým technologiím. Zvyšovaly se tak požadavky na kvalifikaci, což v některých regionech způsobilo přesun pracovních sil na méně kvalifikovaná pracovní místa. I přesto byla nezaměstnanost až do roku 1996 velmi nízká a pohybovala se kolem 4 %. Vysoká zaměstnanost byla podpořena i tím, že mladí lidé našli bez problému uplatnění na trhu práce a vysoké školy byly dostupné pouze pro úzký okruh lidí. Na přelomu let 1997 a 1998 se ekonomika nacházela v recesi, došlo ke zpomalení hospodářského růstu a výraznějšímu nárůstu nezaměstnanosti.

Dalším milníkem je vstup do Evropské unie k 1. květnu 2004, který pro Českou republiku znamená zlepšení jejího mezinárodního postavení, ale také možnost zvyšovat výkonnost ekonomiky. Toho lze dosáhnout např. prostřednictvím přílivu zahraničních investic a pomocí finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie poskytovaných na rozvoj odvě-

ví a regionů. Se zvýšením výkonnosti ekonomiky dochází také ke zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti. Vnitřní trh Evropské unie, který tvoří všechny členské státy Evropské unie a některé další státy do něj mají omezený přístup, je založen na principu čtyř základních svobod – volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu. Právě svoboda volného pohybu osob nejvíce ovlivnila trh práce, protože umožňuje volný pohyb pracovníků a spočívá především ve stejném přístupu na trh práce a ve stejném zacházení, které se týká i hledání práce, využívání veřejných služeb zaměstnanosti nebo odměňování. Znamená to, že pokud chce občan kteréhokoliv státu, spadajícího do jednotného evropského trhu, vstoupit na jiný trh práce v rámci tohoto vnitřního trhu, musí mu být zajištěny stejné podmínky, jako kdyby byl občanem dané země. Tato skutečnost ale může být vnímána jako výhoda i jako nevýhoda. Výhodou je, že české podniky mohou snáze najít zaměstnance, protože se nemusí omezovat pouze na české uchazeče o práci. Často se toho využívá u méně kvalifikovaných pracovních míst, na která nechtějí nastoupit nezaměstnaní z České republiky, nebo v případech, kdy zahraniční pracovníci jsou ochotni pracovat za nižší mzdu. O nevýhodu se jedná v opačném případě, kdy čeští pracovníci odchází pracovat za lepších pracovních podmínek do zahraničí.

Po vstupu do Evropské unie následovalo období hospodářského růstu spojené s růstem reálných mezd a rozmachem levných hypotečních úvěrů. Míra nezaměstnanosti v tomto období postupně klesala až do roku 2008, kdy vypukla světová ekonomická krize. Následující roky byla česká ekonomika v recesi a míra nezaměstnanosti se postupně dostala přes hranici 7 %. Od roku 2012 míra nezaměstnanosti klesá, a to každý rok zhruba o 1 %. V roce 2017 byla nezaměstnanost rekordně nízká, a to nejen za celou historii České republiky, ale i v rámci celé Evropské unie. (Dvořáková a kol., 2012, s. 65-66; Vlček a kolektiv, 2003, s. 491-492)

Míra nezaměstnanosti v České republice klesá především proto, že se ekonomice daří. Podniky potřebují více vyrábět a k tomu je zapotřebí také více zaměstnanců. Vývoj hrubého domácího produktu a obecné míry nezaměstnanosti je zobrazen na následujícím grafu.



Obrázek 2: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti a HDP v letech 2008-2017

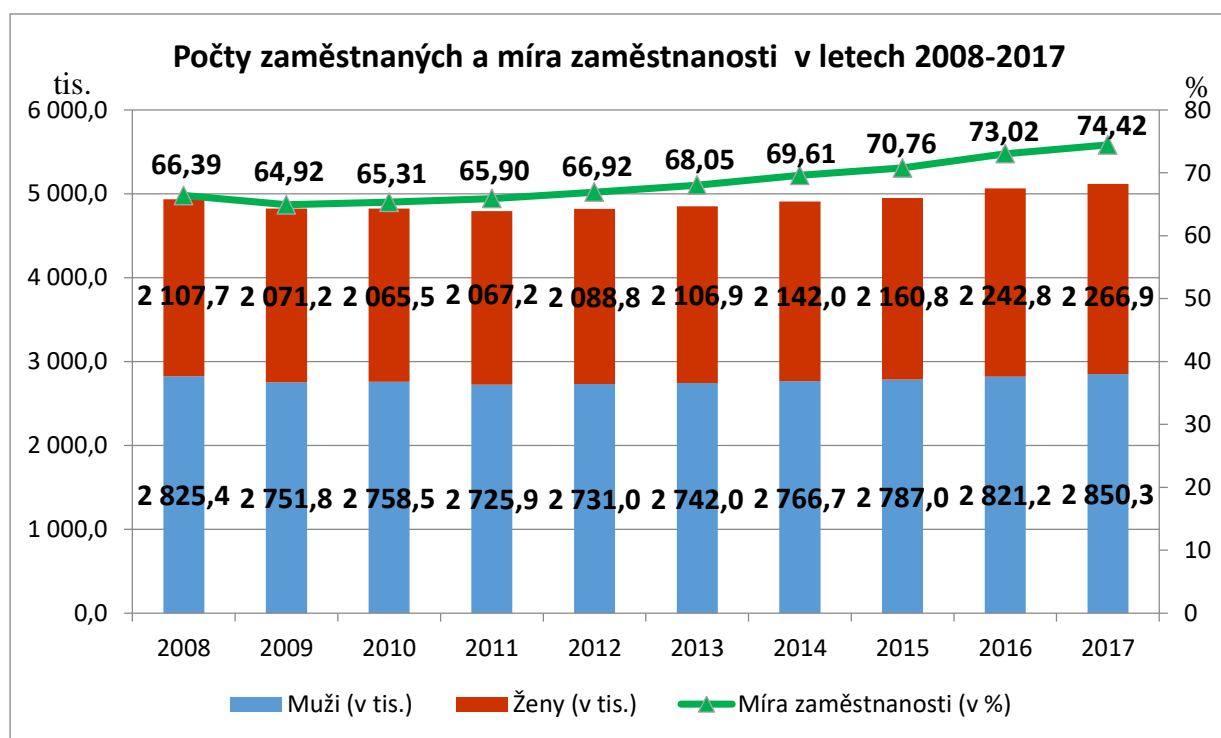
Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2018b; ČSÚ 2018ch)

Stejně tak, jako míra nezaměstnanosti od roku 2012 klesá, hrubý domácí produkt roste. Největší nárůst HDP byl zaznamenán mezi roky 2013 a 2015.

3.1 Nezaměstnanost v České republice

Český statistický úřad sleduje nezaměstnanost souhrnně za celou Českou republiku, a to pomocí poměrových ukazatelů, tj. přes míru zaměstnanosti, obecnou míru nezaměstnanosti a míru ekonomické aktivity, ale také v absolutních hodnotách, tj. počet zaměstnaných a nezaměstnaných. Nezaměstnanost je také sledována z územního hlediska, a to podle krajů, okresů, až jednotlivých měst. Dalšími hledisky jsou nejvyšší dosažené vzdělání, věk a délka nezaměstnanosti. Všechny údaje jsou také sledovány dle pohlaví.

Následující graf vyobrazuje zaměstnanost v České republice za posledních 10 let, očištěnou od sezónních vlivů. Od roku 2009 se celková zaměstnanost i míra zaměstnanosti zvyšují, což je pozitivní jev. Jedinou výjimkou byl rok 2011, kdy se mírně snížil počet zaměstnaných. Důvodem bylo snížení počtu osob v pozici zaměstnanců, naproti tomu se ale zvýšil počet podnikatelů. Největší nárůst počtu zaměstnaných byl mezi lety 2015 a 2016, a to o více než 110 tisíc osob. V tomto období bylo také největší zvýšení míry zaměstnanosti.

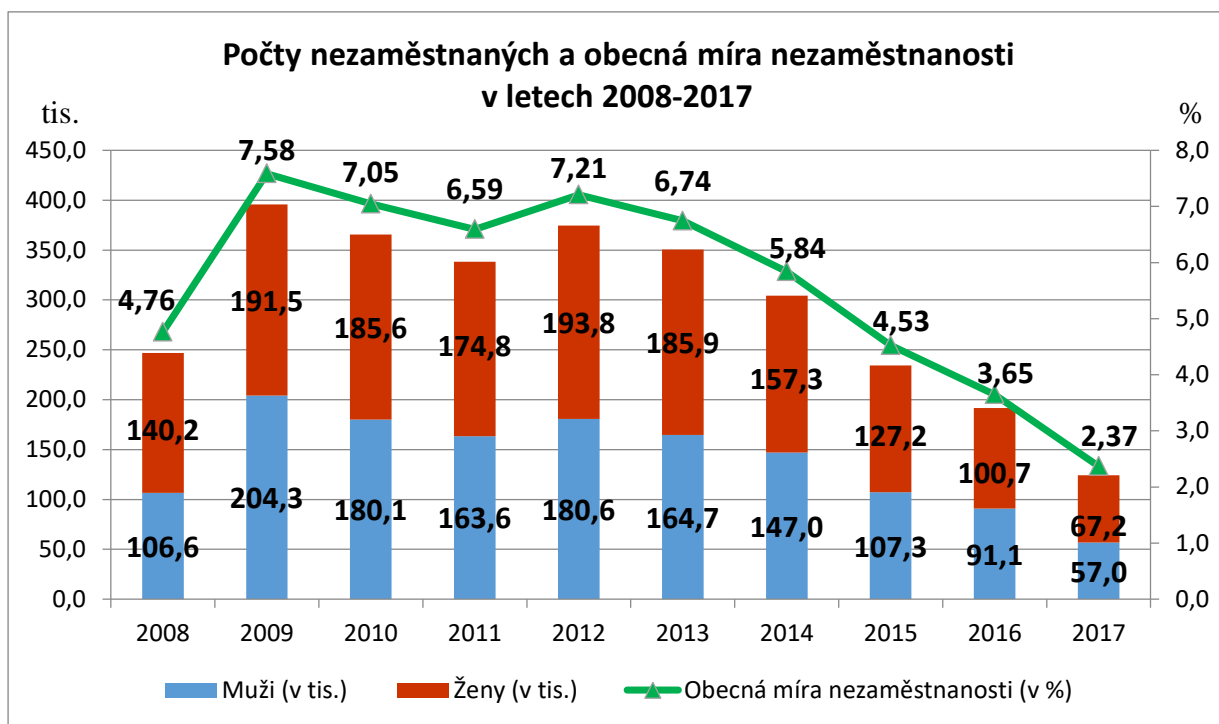


Obrázek 3: Počty zaměstnaných a míra zaměstnanosti v letech 2008-2017

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2018b)

U žen je dlouhodobě nižší míra zaměstnanosti než u mužů, a to cca o 15-16 %. V roce 2017 dosáhla míra zaměstnanosti u žen 66,9 % a u mužů 81,7 %, což je nejvíce za posledních deset let. Rekordní byla v tomto roce i celková míra zaměstnanosti, která činila k 31. 12. 2017 74,42 %.

Také nezaměstnanost byla v roce 2017 rekordní. Míra nezaměstnanosti postupně klesá od roku 2012 a k 31. 12. 2017 dosáhla svého historického minima, tj. 2,37 %. Vývoj nezaměstnanosti za posledních 10 let, očištěné od sezónních vlivů, je znázorněn na následujícím grafu. V grafu je vyobrazena obecná míra nezaměstnanosti 15-64letých, která udává podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním (součtu zaměstnaných a nezaměstnaných) v tomto věku.



Obrázek 4: Počty nezaměstnaných a obecná míra nezaměstnanosti v letech 2008–2017

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2018b)

Stejně jako u zaměstnanosti, i zde lze pozorovat rozdíly z hlediska pohlaví. Nezaměstnaných žen je více než mužů, a to v průměru o cca 12 tisíc za sledované období. Tento rozdíl byl nejmenší v roce 2010. Největší nezaměstnanost za posledních deset let byla v roce 2009, a to 7,58 %. Šlo o reakci na světovou ekonomickou krizi o rok dříve. Trh práce se ale přizpůsobuje se zpožděním.

Co se týče krajů, dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost je v Moravskoslezském kraji. V roce 2017 bylo v tomto kraji celkem 49 487 uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce, to činí téměř 18 % z celkového počtu 280 620 uchazečů z celé České republiky. Trh práce v Moravskoslezském kraji je zaměřen především na průmysl a právě to je důvodem vysoké nezaměstnanosti. Omezování hutního a těžebního průmyslu v této oblasti totiž vede k hromadnému propouštění zaměstnanců, kteří pak nemají jinou možnost než rekvalifikaci. Dalším problémem Moravskoslezského kraje jsou nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání a lidé, kteří práci příliš nevyhledávají.

Podle posledních dat z roku 2016 je vyšší nezaměstnanost také v Karlovarském, Ústeckém a Libereckém kraji. Nejnižší nezaměstnanost je v Hlavním městě Praha, kde se obecná míra

nezaměstnanosti pohybuje mírně nad hranicí 2 %, následují kraje Jihočeský, Středočeský a kraj Vysočina.

Podle nejvyššího dosaženého vzdělání bylo k 31. 12. 2017 mezi uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce nejvíce vyučených, a to 101 876 uchazečů, tj. 36,3 % z celkového počtu 280 620 uchazečů. Druhou nejpočetnější skupinou byli lidé se základním vzděláním, celkem 74 630 osob. Nejméně bylo uchazečů s vyšším odborným vzděláním, a to 2 286 uchazečů. Nejnižší míru nezaměstnanosti mají dlouhodobě vysokoškolsky vzdělaní lidé (v roce 2017 činila 1,3 %).

Z hlediska věku je mezi uchazeči o zaměstnání nejvíce lidí ve věkových skupinách 55-59 a 50-54 let, celkem 75 946 uchazečů. Následují věkové skupiny 40-44 a 35-39 let, které zahrnují celkem 63 841 uchazečů. Nejméně uchazečů je ve věku 65 a více let (1 531 uchazečů), protože v tomto věku lidé většinou již pobírají starobní důchod, a ve věku do 19 let (9 265), ve kterém mladí lidé zpravidla studují a teprve se připravují na vstup na trh práce.

Posledním hlediskem je délka nezaměstnanosti. Nejvíce bylo k 31. 12. 2017 nezaměstnaných do 3 měsíců, a to přesně 98 900 uchazečů. Dlouhodobě nezaměstnaných bylo 94 512, z nichž 65 411 bylo evidováno více než 24 měsíců. Největší počet dlouhodobě nezaměstnaných za posledních 10 let byl v roce 2014 (celkem 237 165). Od té doby se tento počet rapidně snižuje, a to téměř o 50 tisíc uchazečů ročně. (Integrovaný portál MPSV, [2018b])

3.2 Nabídka práce a poptávka po práci v České republice

Jak již bylo uvedeno, český trh práce v posledních letech prochází velmi pozitivním vývojem. Pokud se ale daří trhu jako celku, neznamená to, že se některé segmenty nepotýkají s problémy. Z analýzy zaměstnanosti a nezaměstnanosti je zřejmé, že na trhu práce dochází k dílčím nerovnováhám, které jsou způsobeny nerovností mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, a to nejčastěji z územního hlediska a z hlediska vzdělání (kvalifikace).

Poptávku po práci lze vyjádřit počtem volných pracovních míst, nabídku počtem uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce. Počet volných míst se od roku 2012 zvyšuje a k 31. 12. 2017 činil 216 629 míst. Naproti tomu počet uchazečů se od roku 2013 snižuje a v loňském roce dosáhl hodnoty 280 620. Poměření těchto dvou ukazatelů lze vypočítat, kolik uchazečů připadá na jedno pracovní místo. Ke konci roku 2017 připadalo na jedno volné pracovní místo 1,3 uchazeče a za posledních deset let se jedná o nejnižší hodnotu. Maxima tento ukazatel dosáhl v roce 2010, kdy činil 18,23 uchazeče na jedno pracovní místo.

Následující tabulka obsahuje strukturu nabídky práce a poptávky po práci z hlediska vzdělání, tedy vzdělání požadované na obsazení volných pracovních míst a vzdělání dosažené uchazeči o zaměstnání. Údaje jsou platné k 31. 12. 2017.

Tabulka 1: Struktura nabídky práce a poptávky po práci z hlediska vzdělání

Požadované / dosažené vzdělání	Volná místa	Uchazeči
Bez vzdělání	7 207	8 870
Neúplné základní vzdělání	414	2 453
Základní vzdělání	116 276	74 630
Nižší střední vzdělání	1 964	174
Nižší střední odborné vzdělání	11 690	7 221
Střední odborné vzdělání s výuč. listem	45 462	101 876
Stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	1 826	1 511
Úplné střední vzdělání (ÚSV)	5 381	7 543
ÚSO s vyučením i maturitou	4 449	11 990
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	10 446	42 167
Vyšší odborné vzdělání	1 728	2 286
Bakalářské vzdělání	3 329	4 849
Vysokoškolské vzdělání	6 405	14 552
Doktorské vzdělání	52	498
Celkem	216 629	280 620

Zdroj: vlastní zpracování (Integrovaný portál MPSV, [2018c])

V případě nižšího stupně vzdělání dochází k tomu, že poptávka převyšuje nabídku. Například volných míst vyžadujících pouze základní vzdělání bylo o 41 646 více než uchazečů s tímto typem vzdělání. Neobsazení těchto míst může souviset s tím, že se volná pracovní místa nachází v jiných regionech, než ve kterých příslušní pracovníci bydlí. V České republice není příliš populární stěhovat se za prací. U méně kvalifikovaných prací bývá nižší mzdové ohodnocení a uchazeč tedy není tolik motivován, aby se kvůli takové práci stěhoval do nového prostředí, hledal bydlení, apod. Dalším důvodem může být neochota uchazečů nastoupit do zaměstnání.

Naopak u vysokoškolského vzdělání dochází k tomu, že počet uchazečů je výrazně vyšší než počet volných míst, například u doktorského vzdělání převyšuje poptávka nabídku téměř desetkrát. Příčinou této nerovnováhy může být volba oboru studia, protože absolventi některých oborů si nachází uplatnění obtížněji.

Vzhledem k nerovnováze na trhu práce a nedostatku pracovníků v určitých oborech se stát snaží o podporu již na úrovni škol, které připravují žáky a studenty v těchto oborech, např. formou stipendií. V posledních letech je podpora zaměřena zejména na řemeslné obory, např. stavební, strojírenské, elektrotechnické, potravinářské nebo zemědělské. Konkrétně se jedná například o obory jako autolakýrník, elektrikář, knihař, kominík, malíř, obráběč kovů, řezník, apod.

Struktura nabídky práce a poptávky po práci k 31. 12. 2017 z hlediska profesí dle klasifikace CZ-ISCO je uvedena v následující tabulce. CZ-ISCO je národní statistická klasifikace vycházející z metodických principů mezinárodní klasifikace ISCO-08, kterou vytvořila Mezinárodní organizace práce. Profese jsou rozděleny dle druhu vykonávané práce (pracovního místa) a úrovně dovedností, a to do hlavních tříd, tříd, skupin, podskupin a kategorií. (ČSÚ, 2010)

Tabulka 2: Struktura nabídky práce a poptávky po práci z hlediska profesí

Kód CZ-ISCO	Profese	Volná místa	Uchazeči
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	380	110
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	1 716	3 564
2	Specialisté	14 269	13 271
3	Techničtí a odborní pracovníci	12 450	18 575
4	Úředníci	6 666	31 520
5	Pracovníci ve službách a prodeji	25 575	55 725
6	Kvalifikovaní prac. v zemědělství, lesnictví, rybářství	1 691	3 642
7	Řemeslníci a opraváři	43 576	33 753
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	58 912	27 141
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	51 394	85 936
	Neuvedeno	0	7 383
	Celkem	216 629	280 620

Zdroj: vlastní zpracování dle (Integrovaný portál MPSV, [2018c])

Z tabulky je zřejmé, že nejvíce pracovníků je poptáváno v hlavních třídách 7, 8 a 9, do kterých spadají zpravidla dělnické a řemeslné profese. Nejvíce volných míst se nachází ve třídě 93 - Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby (34 564 volných míst) a dále ve třídách 82 - Montážní dělníci výrobků a zařízení (24 242) a 72 - Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci (20 420). Dalšími žádanými profesemi jsou Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách, Uklízeči a pomocníci, Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu,

Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství nebo Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky. Kromě těchto dělnických a řemeslných profesí je také poptávka po Specialistech v oblasti informačních a komunikačních technologií, Technických a odborných pracovnících v oblasti vědy a techniky, Specialistech a odborných pracovnících v oblasti zdravotnictví nebo Specialistech v oblasti výchovy a vzdělávání. Je tedy zřejmé, že stát vhodně reaguje na nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a že podporuje správné obory vzdělání.

Z pohledu nabídky jsou nejčetnější hlavní třídy 5 a 9. Nejvíce uchazečů o zaměstnání je ze tříd 93 - Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech (38 503 uchazečů), 91 - Uklízeči a pomocníci (23 162), 41 - Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů (22 866), 52 - Pracovníci v oblasti prodeje (21 192). (Integrovaný portál MPSV, [2018b])

Kvůli nedostatku kvalifikovaných pracovníků nebo pracovníků určitých profesí přibývá v České republice pracujících seniorů, tedy 65letých a starších. Jejich počet se zvyšuje zejména ve skupinách řídicích pracovníků a specialistů. Vysoký je podíl zaměstnanosti seniorů také ve vědecké činnosti.

Zaměstnávání seniorů je pro podniky v mnoha ohledech výhodné. Hlavním přínosem jsou celoživotní znalosti a zkušenosti, dlouholetá praxe nebo spolehlivost. Důchodci mají také menší mzdové nároky, protože již pobírají starobní důchod. Vzhledem ke stárnutí obyvatelstva v České republice, a tedy zvyšování počtu lidí v důchodovém věku, lze předpokládat, že počet pracujících seniorů se bude i nadále zvyšovat. Podniky se tedy patrně nevyhnou zaměstnávání seniorů.

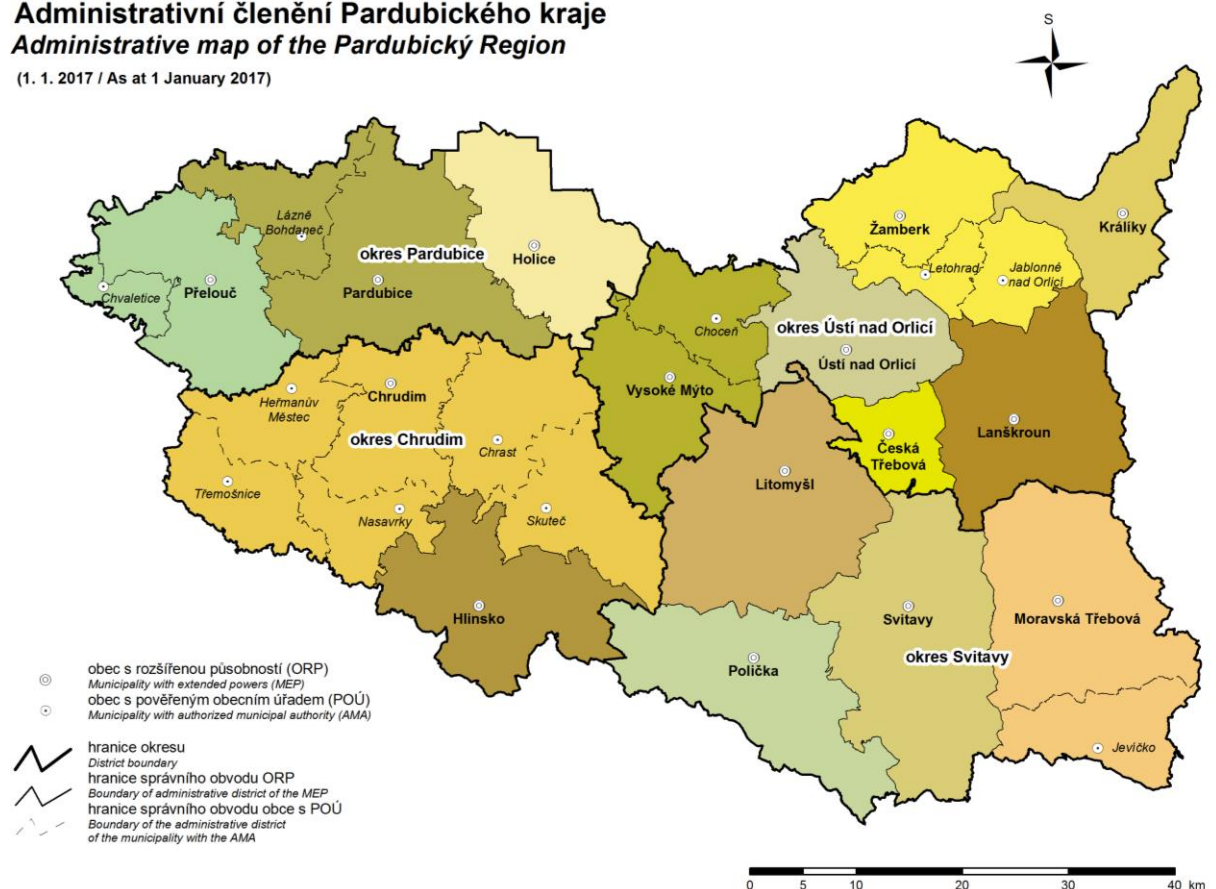
Velmi diskutovaným oborem je zdravotnictví. Nedostatek lékařů trápí Českou republiku čím dál víc. Až pětina absolventů lékařských fakult odchází pracovat do zahraničí a lékaře v Česku potom nemá kdo nahradit a musí pracovat i v důchodovém věku. Kromě plošného nedostatku lékařů chybí také lékaři určitých specializací, např. pediatři, praktičtí lékaři nebo stomatologové. V současnosti stát nabízí různé stipendijní programy k zabránění „útěku“ absolventů lékařských fakult do zahraničí. Některá zdravotnická zařízení se snaží získat nové zaměstnance a udržet si je, a to formou různých projektů, benefitů a náborových příspěvků.

3.3 Trh práce v Pardubickém kraji

Pardubický kraj je jedním ze čtrnácti krajů České republiky. Nachází se ve východních Čechách, ale zasahuje také do historického území Moravy. Svou rozlohou (4 519 km²) je pátým nejmenším krajem, podle počtu obyvatel čtvrtým nejmenším. Území Pardubického kraje tvoří čtyři okresy – Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí. Největším okresem podle rozlohy je okres Svitavy, podle počtu obyvatel okres Pardubice. Členění Pardubického kraje lze vidět na následujícím obrázku.

Administrativní členění Pardubického kraje Administrative map of the Pardubický Region

(1. 1. 2017 / As at 1 January 2017)



Obrázek 5: Administrativní členění Pardubického kraje

Zdroj: (ČSÚ, 2018c)

Podle předběžné statistické bilance Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2018h) žilo k 31. 12. 2017 v Pardubickém kraji celkem 518 337 obyvatel, z toho 256 604 mužů a 261 733 žen. Celkový počet obyvatel se za rok 2017 zvýšil o 1 250 osob, a to díky zahraniční migraci. Nejvíce osob se přistěhovalo z Ukrajiny, Mongolska, Slovenska, Rumunska a Bulharska.

Následující tabulka obsahuje hodnoty obecné míry nezaměstnanosti ve všech krajích České republiky za posledních 10 let. Hodnoty jsou uvedeny ke 4. čtvrtletí daného roku a jsou vyjádřeny v procentech.

Tabulka 3: Obecná míra nezaměstnanosti v krajích České republiky v letech 2008-2017

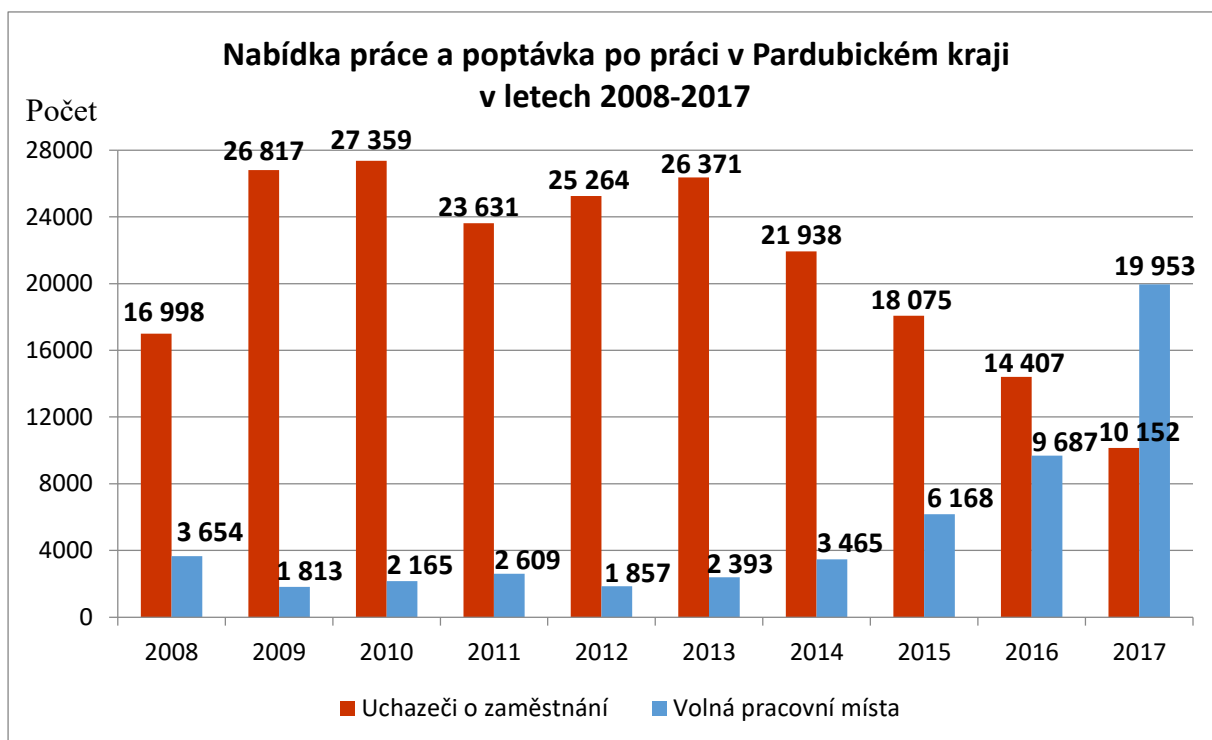
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hlavní město Praha	1,9	3,1	3,4	2,8	3,3	3,5	1,8	3,0	2,2	1,4
Středočeský kraj	2,6	4,4	5,5	4,3	4,9	5,3	4,8	3,1	3,3	2,0
Jihočeský kraj	2,6	4,3	5,2	5,7	5,4	5,1	5,2	3,5	2,3	1,6
Plzeňský kraj	3,6	6,3	4,8	5,2	4,3	5,0	5,0	2,8	3,1	1,5
Karlovarský kraj	7,6	10,9	8,6	7,5	10,6	9,8	8,2	6,0	5,7	2,6
Ústecký kraj	7,9	10,1	11,5	9,6	10,0	8,5	9,7	5,6	4,8	3,1
Liberecký kraj	4,6	7,8	6,4	7,6	9,9	7,2	6,2	4,9	4,2	3,6
Královéhradecký kraj	3,9	7,7	6,0	7,2	8,3	7,5	5,2	5,5	2,7	1,9
Pardubický kraj	3,6	6,4	6,3	5,0	8,5	7,1	4,7	4,4	3,4	2,1
Kraj Vysočina	3,3	5,7	7,4	6,0	7,0	6,1	5,3	4,3	2,9	1,7
Jihomoravský kraj	4,4	6,8	6,9	7,9	8,0	6,7	5,8	4,2	3,4	3,1
Olomoucký kraj	5,9	7,6	9,0	7,3	8,5	9,7	6,8	4,3	2,8	2,8
Zlínský kraj	3,8	7,3	7,7	7,3	7,2	6,7	5,7	4,1	3,9	2,0
Moravskoslezský kraj	7,4	9,7	9,6	9,2	10,0	9,4	8,8	7,7	5,9	3,8
Česká republika	4,4	6,7	6,9	6,4	7,2	6,7	5,7	4,5	3,6	2,4

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, [2018d])

Nezaměstnanost v Pardubickém kraji se dlouhodobě pohybuje pod celorepublikovým průměrem, s výjimkou let 2012 a 2013, kdy byla obecná míra nezaměstnanosti vyšší. Pardubický kraj tedy patří mezi kraje s nižší mírou nezaměstnanosti.

K 31. 12. 2017 bylo v Pardubickém kraji celkem 10 152 uchazečů o zaměstnání. Z hlediska věku je nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věkových skupinách 55-59 let (1 513 uchazečů), 50-54 let (1 207) a 40-44 let (1 167). Podle nejvyššího dosaženého vzdělání bylo mezi uchazeči o zaměstnání nejvíce vyučených (4 009 uchazečů), lidí se základním vzděláním (2 347) a s maturitou (1 603). Z pohledu délky nezaměstnanosti bylo nejvíce uchazečů nezaměstnaných do 3 měsíců (4 935 uchazečů), od 3 do 6 měsíců (1 708) a dlouhodobě nezaměstnaných, kterých bylo celkem 2 153, z toho 1 337 uchazečů bylo v evidenci Úřadu práce déle než 24 měsíců.

Počet uchazečů o zaměstnání od roku 2013 klesá, a to v průměru o více než 4 000 uchazečů za rok. Tento trend je patrný na následujícím grafu, který dále zobrazuje počet volných pracovních míst, a to vždy k 31. 12. daného roku.



Obrázek 6: Nabídka práce a poptávka po práci v Pardubickém kraji v letech 2008-2017

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2018e)

Zatímco uchazečů o zaměstnání ubývá, počet volných pracovních míst se od roku 2012 neustále zvyšuje. Mezi lety 2016 a 2017 se počet volných pracovních míst více než zdvojnásobil. Tento rapidní nárůst je způsoben především růstem ekonomiky, který je doprovázen zvyšováním výroby, čímž vzniká potřeba dalších pracovních sil. V době konjunktury také vznikají nové podniky, které rovněž potřebují zaměstnance.

V dubnu 2017 došlo k tomu, že počet volných pracovních míst převýšil počet uchazečů o zaměstnání. Pracovních míst bylo k 30. 4. 2017 celkem 13 095 a uchazečů 11 043, tj. 1,19 pracovního místa na jednoho uchazeče. V říjnu a listopadu připadaly na jednoho uchazeče více než 2 pracovní místa. Ke konci roku dosáhl tento ukazatel hodnoty 1,97.

V následující tabulce je uvedena struktura poptávky po práci a nabídky práce v Pardubickém kraji k 31. 12. 2017 z hlediska profesí dle klasifikace CZ-ISCO.

Tabulka 4: Struktura poptávky po práci a nabídky práce v Pardubickém kraji z hlediska profesí

Kód CZ-ISCO	Profese	Volná místa	Uchazeči
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	7
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	55	124
2	Specialisté	636	396
3	Techničtí a odborní pracovníci	654	590
4	Úředníci	205	1 149
5	Pracovníci ve službách a prodeji	1 150	1 661
6	Kvalifikovaní prac. v zemědělství, lesnictví, rybářství	93	195
7	Řemeslníci a opraváři	3 395	1 477
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	6 776	1 215
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6 989	3 146
	Neuvedeno	0	192
	Celkem	19 953	10 152

Zdroj: vlastní zpracování (Integrovaný portál MPSV, [2018c])

Jak již bylo uvedeno, v Pardubickém kraji v současnosti poptávka po práci převyšuje nabídku práce. Nejvíce se tato skutečnost týká hlavních tříd 7 – Řemeslníci a opraváři, 8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři a 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. U těchto profesí jsou počty volných míst až několikanásobně vyšší než počty uchazečů, např. v hlavní třídě 8 až 5,5krát.

U některých profesí je situace opačná, tedy počet uchazečů je vyšší než počet volných míst. Jedná se o hlavní třídy 1 - Zákonodárci a řídicí pracovníci, 4 – Úředníci, 5 - Pracovníci ve službách a prodeji a 6 - Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství. Největší převis nabídky nad poptávkou je v hlavní třídě 4 – Úředníci, ve které nabízí svou práci 5,6krát více uchazečů než je volných pracovních míst. Zvláštním případem je hlavní třída 0 – Zaměstnanci v ozbrojených silách, ve které není evidováno žádné volné místo.

Nejžádanějšími jsou profese spadající do tříd 93 - Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech (celkem 4 517 volných pracovních míst), 82 - Montážní dělníci výrobků a zařízení (3 902) a 91 – Uklízeči a pomocníci (1 731). V jednotlivých okresech Pardubického kraje se pořadí poptávaných profesí liší.

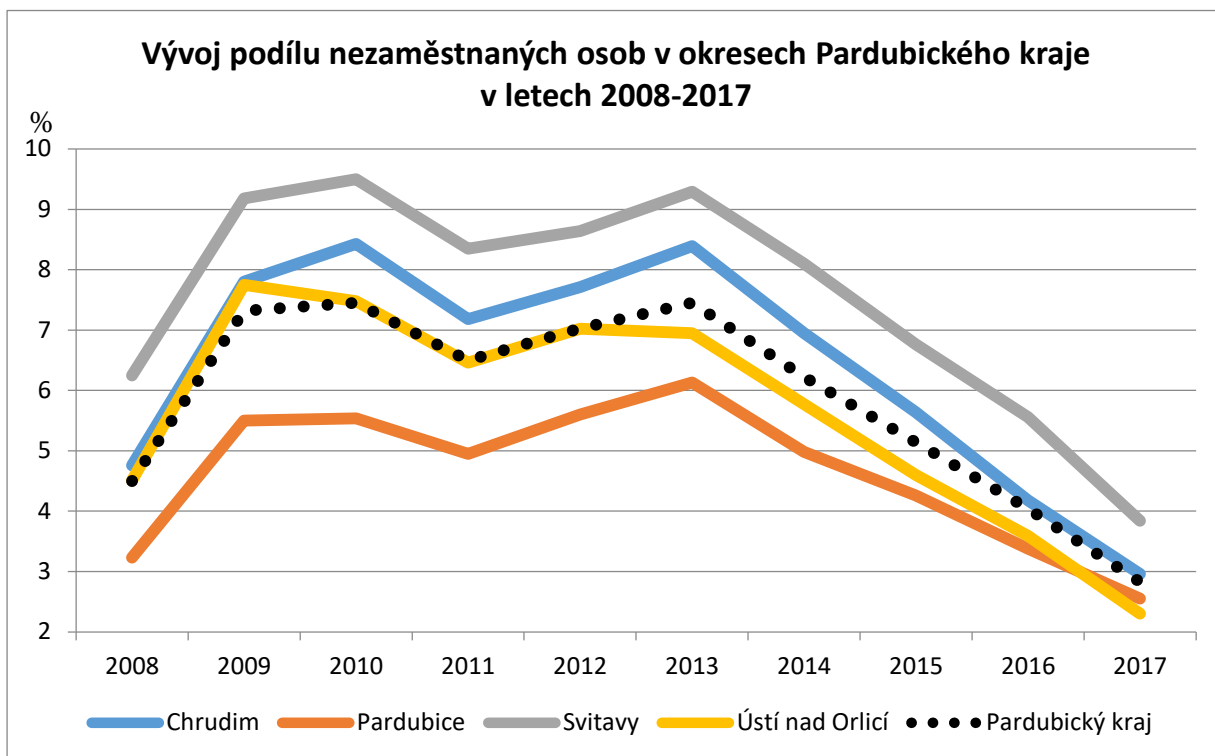
Z důvodu nedostatku pracovní síly v určitých odvětvích rozhodla Rada Pardubického kraje o tom, že ředitelé středních škol zřizovaných Pardubickým krajem musí vydat stipendijní řád, podle kterého bude žákům ve vybraných oborech vzdělání poskytováno prospěchové stipendium. Cílem zavedení těchto stipendií je zvýšení zájmu o technické obory vzdělávání. Zároveň stipendia motivují žáky k zodpovědnějšímu přístupu ke studiu, pravidelné docházce a dobrému chování. Ve školním roce 2017/2018 jsou podporovány následující obory vzdělávání: Obráběč kovů, Strojní mechanik, Strojírenské práce, Kominík, Zedník, Zednické práce, Tesař, Tesařské práce, Vodař, Montér vodovodů a kanalizací a obsluha vodárenských zařízení, Řezník – uzenář, Potravinářská výroba, Chemik, Knihař, Mechanik strojů a zařízení, Opravář zemědělských strojů, Opravářské práce, Zemědělec – farmář, Zemědělské práce, Nástrojař, Autolakýrník a Výrobce potravin. Stejně obory budou podporovány i v následujícím školním roce 2018/2019. (Pardubický kraj, 2018)

3.3.1 Porovnání okresů Pardubického kraje

Pro porovnání okresů dle nezaměstnanosti lze využít podíl nezaměstnaných osob. Obecnou míru nezaměstnanosti zveřejňuje Český statistický úřad za celý stát, regiony soudržnosti a jednotlivé kraje. Pro okresy a obce se počítá pouze podíl nezaměstnaných osob, který Český statistický úřad přebírá od Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, které tento ukazatel používá od ledna 2013. Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let na celkovém obyvatelstvu v tomto věku, přičemž dosažitelný uchazeč o zaměstnání je takový uchazeč, který může ihned nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa. (ČSÚ, 2018a)

Od roku 2013 podíl nezaměstnaných osob klesá, a to jak v celém Pardubickém kraji, tak i v jednotlivých okresech. Stejně jako v celé České republice, i v Pardubickém kraji a jeho okresech byl rok 2017 rekordní a nezaměstnanost se dostala na své minimum.

Následující graf zobrazuje podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Pardubického kraje za posledních 10 let.



Obrázek 7: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Pardubického kraje v letech 2008-2017

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, [2018d])

V rámci Pardubického kraje se s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob potýká okres Svitavy. Od roku 2014 se však rozdíl mezi nezaměstnaností v okrese Svitavy a krajským průměrem snižuje, ke konci roku 2017 činil 1,01 %. Také v okrese Chrudim je za celé sledované období podíl nezaměstnaných osob vyšší než v celém Pardubickém kraji, rozdíl je zde nižší než v případě okresu Svitavy a i zde se postupně snižuje, a to od roku 2013. V roce 2017 se podíl nezaměstnaných osob v okrese Chrudim téměř vyrovnal krajskému průměru, rozdíl činil pouhých 0,13 %. Okres Ústí nad Orlicí měl k 31. 12. 2017 nejnižší podíl nezaměstnaných osob ze všech okresů v Pardubickém kraji. Nezaměstnanost v okrese Ústí nad Orlicí v letech 2008 až 2012 téměř kopírovala vývoj nezaměstnanosti v Pardubickém kraji. Od roku 2012 je nižší než krajský průměr cca o 0,5 %. Okres Pardubice vykazoval až do roku 2016 dlouhodobě nejnižší podíl nezaměstnaných osob. Vývoj nezaměstnanosti v tomto okrese byl obdobný jako vývoj krajské nezaměstnanosti. Do roku 2012 byl rozdíl mezi podílem nezaměstnaných osob v okrese Pardubice a v Pardubickém kraji v průměru cca 1,5 %, od roku 2013 se tento rozdíl snižuje. Ke konci roku 2017 byla nezaměstnanost v okrese Pardubice o 0,28 % nižší než krajský průměr.

Počty volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Pardubického kraje jsou obsahem následující tabulky. Data jsou platná k 31. 12. 2017.

Tabulka 5: Struktura poptávky po práci a nabídky práce v okresech Pardubického kraje

Kód CZ-ISCO	Chrudim		Pardubice		Svitavy		Ústí nad Orlicí	
	Volná místa	Uchazeči	Volná místa	Uchazeči	Volná místa	Uchazeči	Volná místa	Uchazeči
0	0	2	0	2	0	1	0	2
1	20	26	11	56	8	21	16	21
2	102	65	329	168	55	85	150	78
3	131	119	151	228	118	115	254	128
4	35	221	71	445	23	244	76	239
5	240	334	313	552	191	423	406	352
6	19	28	9	53	25	68	40	46
7	746	449	971	380	573	381	1 105	267
8	490	208	4 368	383	383	391	1 535	233
9	454	737	5 787	769	376	914	372	726
Neuvedeno	0	12	0	58	0	28	0	94
Celkem	2 237	2 201	12 010	3 094	1 752	2 671	3 954	2 186

Zdroj: vlastní zpracování (Integrovaný portál MPSV, [2018b])

Jak již bylo uvedeno, od dubna 2017 je v Pardubickém kraji evidováno více volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání. Z územního hlediska dochází k této situaci ve všech okresech kromě okresu Svitavy. Nejvíce poptávané jsou opět profese z hlavních tříd 7, 8 a 9.

V okrese Chrudim připadá na jednoho uchazeče cca 1,02 pracovního místa a je zde tedy nejmenší rozdíl mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Nejžádanějšími profesemi jsou třídy 72 - Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech (453 volných pracovních míst), 93 - Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech (382) a 81 - Obsluha stacionárních strojů a zařízení.

Okres Svitavy je jediným okresem Pardubického kraje, ve kterém je více uchazečů o zaměstnání než volných míst. Na jedno volné pracovní místo zde připadá 1,5 uchazeče. Největší poptávka je po třídách 93 - Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech (265 volných míst), 72 - Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech (231) a 71 - Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách, kromě elektrikářů (183).

V okrese Ústí nad Orlicí připadá na jednoho uchazeče 1,8 pracovního místa. Nejvíce poptávané jsou profese z tříd 81 - Obsluha stacionárních strojů a zařízení (703 volných míst), 72 - Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech (537) a 82 - Montážní dělníci výrobků a zařízení (472).

V okrese Pardubice je největší nepoměr mezi počtem volných míst a počtem uchazečů, na jednoho uchazeče zde připadají téměř 4 volná pracovní místa. Nejžádanější jsou profese ze tříd 93 - Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech (3 870 volných míst), 82 - Montážní dělníci výrobků a zařízení (3 430) a 91 - Uklízeči a pomocníci (1 731). Okres Pardubice bude více rozebrán v následující kapitole.

4 ANALÝZA TRHU PRÁCE V OKRESE PARDUBICE

Okres Pardubice je jedním ze čtyř okresů Pardubického kraje. Svou rozlohou (880 km²) tvoří 19,5 % celého kraje a je jeho nejmenším okresem. Hustota zalidnění je naopak nejvyšší, a to 195 obyvatel na km². K 31. 12. 2017 žilo v okrese Pardubice celkem 172 022 obyvatel (z toho 87 044 žen a 84 978 mužů), což jej činí nejlidnatějším okresem Pardubického kraje. Důvodem je, že v tomto okrese leží sídlo kraje, tzv. krajské město Pardubice, ve kterém žije 85 113 obyvatel, tj. téměř 50 % obyvatel okresu Pardubice a více než 16 % obyvatel celého Pardubického kraje.

Počet obyvatel v okrese Pardubice se za rok 2017 zvýšil o 1 174. Nárůst byl způsoben migrací, a to jak zahraniční, tak mezi kraji. Přirozený přírůstek činil pouze 4 osoby.

Pardubický okres je rozdělen do tří správních obvodů obcí s rozšířenou působností (Holice, Pardubice, Přelouč), ve kterých se nachází celkem 112 obcí, z toho 8 měst (Dašice, Holice, Horní Jelení, Chvaletice, Lázně Bohdaneč, Pardubice, Přelouč a Sezemice) a jeden městys (Choltice). Administrativní členění okresu Pardubice je na následujícím obrázku.

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU PARDUBICE - STAV K 1.1.2016



Obrázek 8: Administrativní rozdělení okresu Pardubice

Zdroj: (ČSÚ, 2017)

V pardubickém okrese se daří všem sektorům národního hospodářství. Téměř 60 % celého území okresu Pardubice připadá na zemědělskou půdu, která je tvořena především ornou půdou, a je zde také příznivé půdní složení. Nejčastěji je pěstováno obilí, řepa, píce, olejnin a zelenina. U živočišné výroby dominuje produkce vepřového masa, mléka a vajec.

Průmysl je soustředěn především do měst. Většina důležitých podniků sídlí v Pardubicích, a to na okrajích města. Dlouhodobě převládá výroba elektroniky a výpočetní techniky, chemie, petrochemie, strojírenství a potravinářství. Rozvíjí se také výroba počítačů, komunikační techniky a subdodávek pro automobilový průmysl. V okrese se nachází dvě uhelné elektrárny – Opatovice nad Labem a Chvaletice.

Také sektor obchodu a služeb je v okrese Pardubice významný. Stejně jako v celé České republice je v tomto sektoru zaměstnáváno nejvíce osob, až 60 % všech zaměstnanců. V pardubickém okrese došlo k největšímu rozvoji v oblasti finančnictví a pojišťovnictví. Jsou také budována nová obchodní centra, skladové areály a logistická centra. (ČSÚ, 2018f)

K 31. 12. 2017 bylo dle ČSÚ (2018g) v okrese Pardubice registrováno celkem 43 802 ekonomických subjektů, tj. více než třetina všech subjektů v celém Pardubickém kraji. Z celkového počtu subjektů se sídlem v okrese Pardubice bylo 34 002 fyzických osob a 9 800 právnických osob. Nejvíce subjektů podnikalo v oblasti obchodu, ubytování a stravování, a to 11 667 subjektů.

Mezi největší zaměstnavatele ve správním obvodu Holice patří např. BV elektronik s.r.o. (vývoj, výroba a prodej transformátorů, tlumivek a dalších typů vinutých dílů) a Erwin Junker Grinding Technology a.s. (výroba univerzálních a číslicově řízených obráběcích strojů).

V přeloučském regionu jsou to společnosti KIEKERT-CS, s.r.o. (výroba automobilových zamykacích systémů) a MPH Medical Devices s.r.o. (výroba jednorázových zdravotnických potřeb) a Elektrárna Chvaletice a.s.

Ve správním obvodu Pardubice jsou největšími zaměstnavateli Nemocnice Pardubického kraje, a.s., FOXCONN CZ s.r.o. (výroba elektroniky), Synthesia, a.s. (výroba barviv a pigmentů), Univerzita Pardubice, JIP východočeská, a.s. (velkoobchod s nápoji), Statutární město Pardubice, Explosia a.s. (výroba výbušnin), Panasonic Automotive Systems Czech, s. r. o. (výroba audiotechniky), M – SILNICE a.s. (výstavba silnic a dálnic) a ČSOB Pojišťovna, a.s.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky pravidelně zveřejňuje Zprávu o situaci na krajském trhu práce a o realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. V této zprávě za rok 2017 (Integrovaný portál MPSV, 2018d) definovalo Ministerstvo silné a slabé stránky okresu Pardubice. Mezi silné stránky byla zařazena např. diverzifikace odvětví v regionu, výrazný podíl průmyslu na vytvářeném HDP, tradice v odvětví elektrotechniky, strojírenství a chemie, výhodná geografická poloha Pardubic a rozvinutá dopravní infrastruktura, zájem zahraničních investorů, rozvoj výrobních firem s vyšší úrovní technologie, investice zaměstnavatelů do vzdělávání (možnost stáží, trainee programy, spolupráce se školami) a také nadbytek pracovních míst, a to zejména ve velkých podnicích, jako je např. FOXCONN.

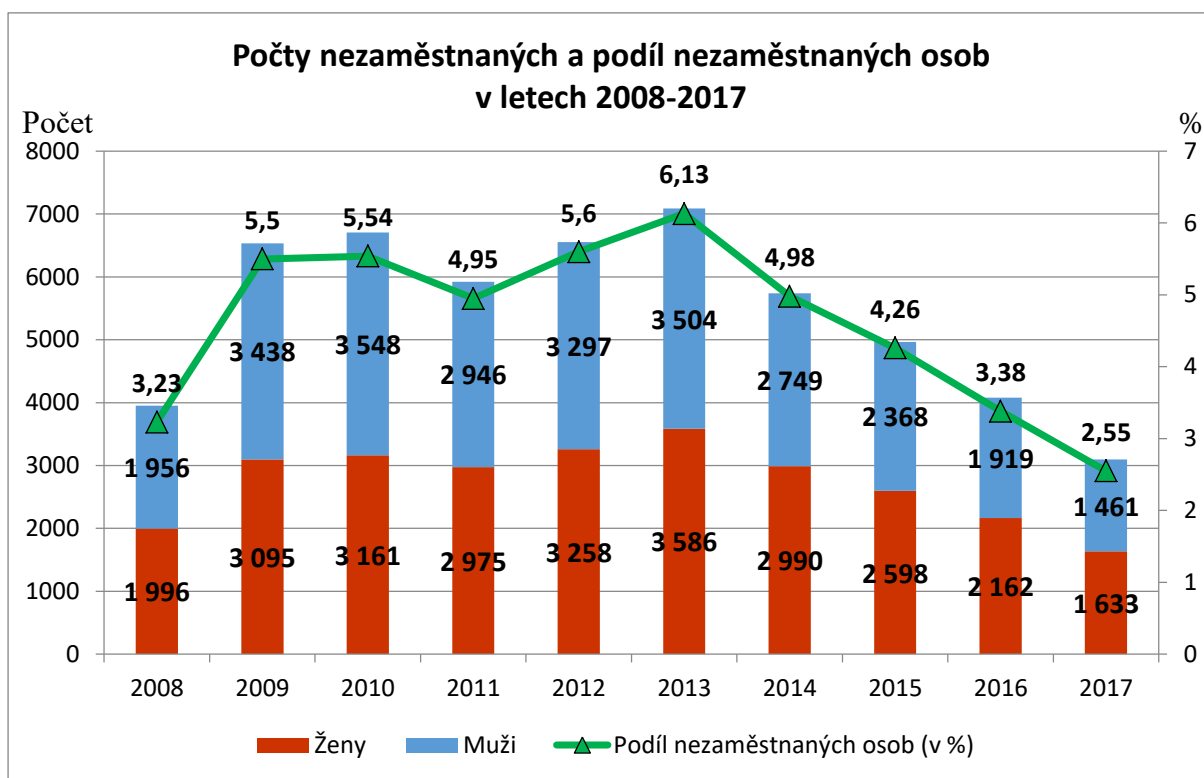
Naopak mezi slabé stránky okresu Pardubice patří nerovnoměrné rozložení podnikatelského zázemí, zatížení chemickým průmyslem, nízký počet absolventů technických oborů, rozvoj „montážních“ linek, které způsobují nízkou cenu práce (montážní dělníci a operátoři výroby často pracují za minimální mzdu), nedostatek pracovní síly (jak kvalifikované, tak i méně kvalifikované) a příliv cizinců do regionu, který je způsoben právě nedostatkem pracovníků ve velkých výrobních podnicích.

4.1 Nezaměstnanost v okrese Pardubice

Okres Pardubice patří dlouhodobě mezi okresy s nižší nezaměstnaností, a to jak ve srovnání s okresy Pardubického kraje, tak i s okresy po celé České republice. Na konci roku 2017 se okres Pardubice umístil dle počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo (s hodnotou 0,3 uchazeče) na 76. místě ze 77 (řazeno sestupně). Méně uchazečů na jedno volné pracovní místo měl pouze okres Praha-východ, a to 0,2 uchazeče na jedno volné pracovní místo (tedy 5 volných míst na jednoho uchazeče o zaměstnání).

Podíl nezaměstnaných osob od roku 2013 postupně klesá a stejně jako v celé České republice, i v okrese Pardubice dosáhla ke konci roku 2017 nezaměstnanost svého minima. Podíl nezaměstnaných osob zde činil celkově 2,55 %, u mužů 2,38 % a u žen 2,73 %.

Vývoj počtu nezaměstnaných v členění dle pohlaví a podílu nezaměstnaných osob za posledních 10 let je znázorněn na následujícím grafu.



Obrázek 9: Počty nezaměstnaných a podíl nezaměstnaných osob v okrese Pardubice
v letech 2008-2017

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, [2018d])

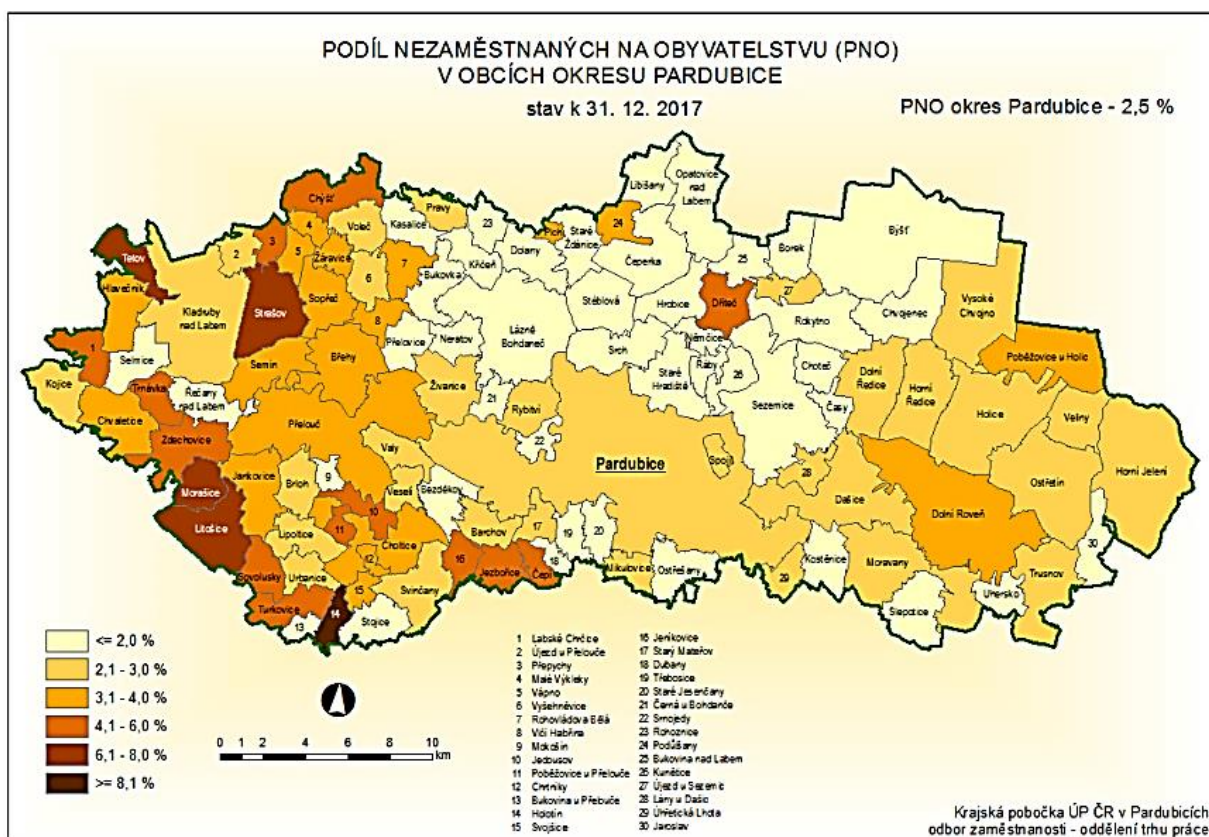
K 31. 12. 2017 bylo v evidenci Úřadu práce celkem 3 094 uchazečů o zaměstnání. Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání bylo nejvíce nezaměstnaných se středním odborným vzděláním s výučním listem, a to 1 051 uchazečů, tj. 34 % z celkového počtu uchazečů. Následovaly skupiny uchazečů se základním vzděláním (853) a s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (528). Nejméně bylo uchazečů s doktorským vzděláním, a to pouhých 5 uchazečů o zaměstnání.

Počty uchazečů z hlediska věku jsou ve věkových skupinách téměř rovnoměrně rozděleny. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání byl 42 let. Nejvíce uchazečů bylo ve věkových skupinách 55-59 let (416 uchazečů), 50-54 let (374) a 40-44 let (344). Naopak nejméně uchazečů bylo starších 65 let, a to pouze 13 uchazečů, a mladších 19 let, kterých bylo evidováno celkem 132, z toho 56 ve věku do 18 let. Nízký počet uchazečů v těchto skupinách je dán tím, že lidé ve věku nad 65 let zpravidla již nepracují a pobírají starobní důchod. Naproti tomu lidé do 19 let se často teprve připravují na své budoucí povolání a studují.

Z hlediska délky nezaměstnanosti bylo nejvíce nezaměstnaných do 3 měsíců, a to 1 390 uchazečů, tj. 45 % všech uchazečů o zaměstnání. Dlouhodobě nezaměstnaných bylo celkem 638, z toho 372 uchazečů bylo v evidenci Úřadu práce déle než 24 měsíců.

V rámci správních obvodů obcí s rozšířenou působností byl k prosinci 2017 nejvyšší podíl nezaměstnaných osob ve správním obvodě Přelouč. Bylo zde evidováno 563 dosažitelných uchazečů ve věku 15-64 let, podíl nezaměstnaných osob činil 3,39 %. Ve zbylých dvou správních obvodech byl podíl nezaměstnaných osob podobný. Ve správním obvodě Holice činil 2,46 % s počtem 281 dosažitelných uchazečů a v obvodě Pardubice 2,35 % s počtem 1 969 dosažitelných uchazečů. (Integrovaný portál MPSV, [2018c])

Podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. 2017 v jednotlivých obcích okresu Pardubice lze vidět na následujícím obrázku. Zřejmé jsou i rozdíly mezi jednotlivými správními obvody.



Obrázek 10: Podíl nezaměstnaných osob v obcích okresu Pardubice

Zdroj: (Integrovaný portál MPSV, 2018e)

V západní části okresu, ve správním obvodě Přelouč, se nachází nejvíce obcí s podílem nezaměstnaných osob v rozmezí od 3,1 % do 4 %, jsou zde také 4 obce (Tetov, Strašov, Morašice a Litošice) s nezaměstnaností vyšší než 6,1 % a zároveň nižší než 8 % a jedna obec (Holotín), ve které je nezaměstnanost vyšší než 8,1 %.

Správní obvod Pardubice zahrnuje převážnou část obcí, které vykazují podíl nezaměstnaných osob nižší než 2 %. Je zde také několik obcí, které mají podíl nezaměstnaných osob v rozmezí od 2,1 do 4 %. Nezaměstnanost od 4,1 do 6 % mají pouze 4 obce - Chýšť,

Jezbořice, Čepí a Dříteč. Zároveň se jedná o obce s nejvyšší nezaměstnaností v rámci pardubického správního obvodu.

Obce v obvodě Holice mají nejčastěji podíl nezaměstnaných osob v rozmezí 2,1 až 3 %. Dvě obce (Poběžovice u Holic a Dolní Roveň) mají nezaměstnanost v rozmezí vyšším o jeden procentní bod a pouze 4 obce mají nezaměstnanost nižší než 2 %, a to Býšť, Chvojenec, Uhersko a Jaroslav.

4.2 Nabídka práce a poptávka po práci v okrese Pardubice

Následující tabulka obsahuje strukturu poptávky po práci a nabídky práce v okrese Pardubice k 31. 12. 2017, a to z hlediska vzdělání.

Tabulka 6: Struktura poptávky po práci a nabídky práce v okrese Pardubice z hlediska vzdělání

Požadované / dosažené vzdělání	Volná místa	Uchazeči
Bez vzdělání	121	62
Neúplné základní vzdělání	0	12
Základní vzdělání	10 418	853
Nižší střední vzdělání	36	6
Nižší střední odborné vzdělání	143	64
Střední odborné vzdělání s výuč. listem	790	1 051
Stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	34	12
Úplné střední vzdělání (ÚSV)	75	92
ÚSO s vyučením i maturitou	73	131
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	124	528
Vyšší odborné vzdělání	45	32
Bakalářské vzdělání	25	71
Vysokoškolské vzdělání	126	175
Doktorské vzdělání	0	5
Celkem	12 010	3 094

Zdroj: vlastní zpracování (Integrovaný portál MPSV, [2018c])

Obdobně jako v případě celé České republiky, i v samotném okrese Pardubice dochází k tomu, že u nižšího stupně vzdělání poptávka po práci převyšuje nabídku práce. Je zde 10 418 volných pracovních míst, na která postačí pouze dosažené základní vzdělání. Tato místa tvoří téměř 87 % všech volných pracovních míst v okrese, zatímco uchazečů o zaměstnání s tímto stupněm vzdělání je 12krát méně.

Počínaje středním odborným vzděláním s výučním listem až po doktorské vzdělání, je ve většině případů více uchazečů o zaměstnání, než je volných pracovních míst. Největší rozdíly jsou u středního odborného vzdělání s výučním listem (o 261 uchazečů o zaměstnání více než volných pracovních míst) a úplného středního odborného vzdělání s maturitou (404). Důvodem může být nesoulad mezi vystudovaným oborem a skutečnou poptávkou na trhu práce, je tedy lepší posuzovat strukturu nabídky a poptávky podle profesí.

Strukturu nabídky a poptávky v okrese Pardubice z hlediska profesí dle CZ-ISCO k 31. 12. 2017 obsahuje následující tabulka.

Tabulka 7: Struktura poptávky po práci a nabídky práce v okrese Pardubice z hlediska profesí

Kód CZ-ISCO	Profese	Volná místa	Uchazeči
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	2
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	11	56
2	Specialisté	329	168
3	Techničtí a odborní pracovníci	151	228
4	Úředníci	71	445
5	Pracovníci ve službách a prodeji	313	552
6	Kvalifikovaní prac. v zemědělství, lesnictví, rybářství	9	53
7	Řemeslníci a opraváři	971	380
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	4 368	383
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5 787	769
	Neuvedeno	0	58
	Celkem	12 010	3 094

Zdroj: vlastní zpracování (Integrovaný portál MPSV, [2018c])

Nejžádanějšími jsou profese z hlavních tříd 7, 8 a 9. Největší nepoměr mezi nabídkou a poptávkou je v hlavních třídách 8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři (více než 11krát vyšší počet volných míst než uchazečů) a 9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (7,5krát).

Podle kategorií, které jsou posledním a nejpodrobnějším členěním profesí dle CZ-ISCO, je největší poptávka po kategorii 82122 - Montážní dělníci elektronických zařízení. Celkem je v okrese Pardubice poptáváno 2 404 pracovníků z této kategorie, což je 20,02 % všech volných pracovních míst. O tento druh zaměstnání má zájem pouze 8 uchazečů. Druhou kategorií je 93130 - Dělníci v oblasti výstavby budov, ve které je poptáváno 2 008 pracovníků, tj. 16,72 %. I zde je velmi nízký počet uchazečů o zaměstnání, a to pouze 7 uchazečů. Třetí nejžádanější kategorií jsou 91129 - Ostatní uklízeči a pomocníci, kterých v podnicích chybí

1 682, tj. 14 % z celkového počtu nabízených volných míst. V evidenci Úřadu práce je 55 uchazečů, kteří spadají do této kategorie.

Nejvíce uchazečů je evidováno v podskupině 9329 - Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě, do které patří kategorie 93291 - Manipulační dělníci ve výrobě, 93292 - Pomocní dělníci ve výrobě, 93293 - Pomocní montážní dělníci, 93294 - Mazači strojů a zařízení a 93299 - Pomocní pracovníci ve výrobě jinde neuvedení. Celkem je v této podskupině 245 uchazečů o zaměstnání, zatímco volných míst je 1 431. Tento rozdíl je způsoben především kategoriemi 93292 - Pomocní dělníci ve výrobě (65 uchazečů na 870 volných pracovních míst) a 93299 - Pomocní pracovníci ve výrobě jinde neuvedení (3 uchazeči na 262 volných pracovních míst). Druhou podskupinou, ve které se nachází nejvíce uchazečů o zaměstnání, je 5223 - Prodaváci v prodejnách. Zde je evidováno 229 uchazečů o zaměstnání na 49 volných pracovních míst. Třetí nejčetnější podskupinou z hlediska nabídky práce je 4110 - Všeobecní administrativní pracovníci. Uchazečů v této podskupině je evidováno 224, zatímco volných míst pouze 32. (Integrovaný portál MPSV, [2018b])

4.3 Cizinci v okrese Pardubice

Kvůli nedostatku pracovních sil se podniky musí poohlížet i po zaměstnancích ze zahraničí. Podle Zprávy o situaci na krajském trhu práce a o realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (Integrovaný portál MPSV, 2018d) bylo v Pardubickém kraji k 31. 12. 2017 evidováno celkem 1 593 platných povolení k zaměstnání pro cizí státní příslušníky. Oproti roku 2016 se tento počet zvýšil o 849, což znamená nárůst o 114 %. Celkem bylo zaměstnáno 11 621 cizinců. Nejčastěji se jednalo o občany zemí Evropské unie (Slovensko, Rumunsko, Polsko a Bulharsko), zaměstnanci ze zemí mimo Evropskou unii byli nejčastěji občané Ukrajiny. Nejvíce zaměstnaných cizinců bylo v okresech Pardubice a Ústí nad Orlicí.

Ke konci roku 2017 bylo Úřadem práce evidováno v okrese Pardubice 1 088 platných povolení k zaměstnání (z toho 348 pro ženy), 690 povolení k zaměstnání formou zaměstnanecké karty (nový druh dlouhodobého pracovního povolení, je vydávána zpravidla na dobu trvání pracovního poměru), 5 906 občanů Evropské unie / Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska (EU/EHP a Švýcarska) a 1 636 zaměstnaných cizinců ze třetích zemí, kterým ze zákona nevyplývá povinnost povolení k zaměstnání.

V případě cizinců s povolením k zaměstnání se jednalo nejčastěji o občany Ukrajiny, kteří pracovali v profesích stavební dělníci a uklízeči, občany Srbska, kteří byli zaměstnáni jako

montážní dělníci, a občany Běloruska a Ruska, kteří vykonávali práci řidičů nákladních automobilů a tahačů. Stejná situace je i u cizinců se zaměstnaneckou kartou. Zde jsou oproti cizincům s povolením k zaměstnání navíc občané Mongolska, kteří pracovali nejčastěji jako montážní dělníci elektronických zařízení. Občané z kategorie EU/EHP a Švýcarsko pocházeli nejčastěji ze Slovenska, Rumunska a Bulharska. Cizinci, kteří nemusí mít povolení k zaměstnání, byli převážně z Ukrajiny a Vietnamu.

Je tedy vidět, že zahraničními pracovníky jsou obsazována taková volná pracovní místa, u kterých je celkově v České republice jen velmi málo uchazečů. Především jsou tito pracovníci umisťováni na dělnické pozice z hlavních tříd 7, 8 a 9.

4.4 Aktuální problémy trhu práce v okrese Pardubice

Podíl nezaměstnaných osob v okrese Pardubice ke konci roku 2017 činil 2,55 % a je tedy zřejmé, že problémem tohoto okresu nebude vysoká nezaměstnanost. Podniky v tomto regionu trápí spíše nedostatek kvalifikované pracovní síly. To dokazuje i fakt, že k 31. 12. 2017 bylo v okrese Pardubice téměř čtyřikrát více volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce.

Okres Pardubice má dlouhou tradici v odvětvích elektrotechniky, strojírenství a chemie a díky své výhodné geografické poloze a rozvinuté dopravní infrastruktuře se těší zájmu zahraničních investorů. Velké zahraniční podniky jsou pro tento region významnými zaměstnavateli, příkladem může být tchajwanská společnost FOXCONN. Tyto silné stránky ovšem souvisí také s těmi slabými. Problémem okresu Pardubice je nerovnoměrné rozmístění zmínovaných podniků, které jsou situovány především v okolí města Pardubic. Druhým hlavním problémem je již zmíněný nedostatek pracovní síly, ať už kvalifikované nebo méně kvalifikované, a s tím související příliv cizinců.

Právě cizinci jsou v Pardubicích v poslední době stále častějším tématem. Jeden z největších zaměstnavatelů v okrese, společnost FOXCONN CZ, začátkem roku 2018 oznámil, že plánuje navyšování počtu zahraničních pracovníků, konkrétně má v plánu přijmout 200 až 300 pracovníků z Mongolska. Těch je ovšem v Pardubicích už přes 1 100 a vedení města je toho názoru, že Pardubice nejsou připraveny na další příliv zahraničních pracovníků. Problémem je podle vedení města nedostatek ubytovacích kapacit, lékařské péče nebo míst v předškolních a školních zařízeních. Další překážkou je jazyková bariéra. Tyto připomínky sdělilo město také Ministerstvu vnitra České republiky, které vydává povolení k pobytu pro

cizince. Nevydání těchto povolení by pro společnost FOXCONN bylo velkým problémem především v oblasti omezení výroby, protože v současnosti se potýká s nedostatkem zaměstnanců, což brzdí plánovaný růst. (Český rozhlas Pardubice, 2018) Cizinci bývají zpravidla přijímáni na dělnické pozice, protože jsou ochotni pracovat za nižší mzdu než čeští pracovníci. Ti často raději zůstanou v evidenci Úřadu práce, než aby pracovali na těchto pozicích.

Největší nepoměr mezi nabídkou práce a poptávkou po práci a tedy nejvyšší počet volných pracovních míst je právě u profesí, které lze označit jako dělnické. Dle klasifikace CZ-ISCO patří mezi nejžádanější profese kategorie 82122 - Montážní dělníci elektronických zařízení (2 404 volných pracovních míst a 8 uchazečů o tento druh zaměstnání), 93130 – Dělníci v oblasti výstavby budov (2008 volných pracovních míst a 7 uchazečů o tento druh zaměstnání) a 91129 - Ostatní uklízeči a pomocníci (1 682 volných pracovních míst a 55 uchazečů o tento druh zaměstnání). Velká poptávka je také po řemeslnických a opravářských profesích, např. zednících, svářečích, betonářích nebo mechanicích.

5 SPOLUPRÁCE FIREM S ÚŘADEM PRÁCE PARDUBICE PŘI ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Do řešení nezaměstnanosti nezasahuje pouze stát prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce, ale také podniky, které nezaměstnané uchazeče o zaměstnání přijímají. Kromě poskytování zaměstnání mohou také spolupracovat se školami a jejich žákům zajišťovat odbornou praxi v rámci studia.

BARTH – media, a.s. a Autocentrum BARTH a.s. mohou být příkladem takových podniků. Autocentrum BARTH je dceřinou společností akciové společnosti BARTH – media. Oba podniky jsou součástí skupiny BARTH, která zahrnuje několik dalších aktivit – Motocentrum BARTH, BARTH Caravan, BARTH Rent, BARTH Racing, BARTH Operák a BARTH Run. Skupina BARTH působí v Pardubickém a Královéhradeckém kraji.



Obrázek 11: Logo skupiny BARTH

Zdroj: (Skupina BARTH, ©2018a)

Motocentrum BARTH bylo otevřeno 20. dubna 2015 a nabízí autorizovaný prodej a servis motocyklů, skútrů, čtyřkolek a vodních a sněžných skútrů japonské značky Yamaha. Součástí Motocentra je také Motopůjčovna, která nabízí motocykly a skútry značek YAMAHA, Triumph, Ducati, Peugeot Scooters, BMW a KTM.

V březnu 2015 byla otevřena půjčovna luxusních obytných vozů a přívěsů BARTH Caravan, která v současnosti čítá 24 obytných vozů a 1 přívěs. Kvůli velkému zájmu je nabídka obytných vozů každoročně rozšiřována.

Autopůjčovna BARTH Rent má ve své nabídce přes 120 vozů osmi různých značek (Volkswagen, Audi, SEAT, ŠKODA, Kia, FIAT, Peugeot a Honda) a různých kategorií, od malých vozů až po mikrobusey.

Závodní tým BARTH Racing se od léta 2014 účastní různých motoristických závodů v České republice, Evropě, ale i po celém světě. Každoročně se účastní i nejnáročnější rallye světa, Rallye Dakar, a to na motocyklech a čtyřkolkách.

Nejnovějším produktem skupiny BARTH je BARTH Operák, který byl spuštěn v říjnu roku 2016. Jedná se o nabídku operativního leasingu pro soukromé osoby, podnikatele i podniky. V nabídce jsou různé druhy vozů značek ŠKODA, Volkswagen, Audi, SEAT, Kia, Peugeot a Honda.

Poslední aktivitou skupiny jsou běžecké závody BARTH Run. Tyto závody se konají několikrát do roka. Závody probíhají například na Dostihovém závodišti Pardubice, a to nejen běžecké, ale závodníci se mohou zúčastnit také závodů na koloběžkách nebo jízdách kolech. Pro pejskaře bývá také připraven tzv. dogrunning. Skupina BARTH také pořádala extrémní závod Lion Race, v rámci kterého byla připravena 6 kilometrů dlouhá trať s 20 překážkami. V roce 2016 byla skupina BARTH partnerem Olympijského parku Na Špici. I zde se konalo několik závodů, např. noční rodinný běh, seznamovací běh a Rio BARTH Night Run. (Skupina BARTH, ©2018b)

5.1 Autocentrum BARTH a.s.

V roce 1998 byla v Pardubicích založena společnost Autocentrum Pardubice a. s., která se zabývala prodejem vozů ŠKODA. O tři roky později rozšířila prodej vozů do Hradce Králové a vznikla tak společnost Autocentrum Hradec Králové, a.s. Postupně společnosti nabízely prodej a servis stále více značek, rekonstruovaly své stávající prostory a budovaly nové. K 1. lednu 2010 se obě společnosti spojily do jedné a vznikla akciová společnost Autocentrum BARTH.



Obrázek 12: Logo společnosti Autocentrum BARTH a.s.

Zdroj: (Skupina BARTH, ©2018a)

Společnost tedy působí ve dvou městech, v Pardubicích a Hradci Králové, na třech pobočkách. Sídlo společnosti se nachází v Pardubicích, v Hradci Králové jsou další dvě pobočky.

V současnosti se společnost zabývá prodejem a servisem nových i ojetých vozů, prodejem náhradních dílů a příslušenství a poskytováním leasingu, je také držitelem certifikátu ISO 9001 v oblasti prodeje a servisu. Do jejího portfolia patří značky: ŠKODA, Volkswagen, SEAT, Kia, Peugeot, FIAT, Audi, Honda a YAMAHA.

Podle obchodního rejstříku (Ministerstvo spravedlnosti, ©2012-2015) jsou předmětem podnikání společnosti tyto činnosti:

- ❖ Opravy silničních vozidel,
- ❖ výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona,
- ❖ poskytování nebo zprostředkování spotřebitelského úvěru,
- ❖ klempířství a oprava karoserií,
- ❖ silniční motorová doprava - nákladní provozovaná vozidly nebo jízdními soupravami o největší povolené hmotnosti nepřesahující 3,5 tuny, jsou-li určeny k přepravě zvířat nebo věcí.

Autocentrum BARTH je držitelem několika certifikátů a ocenění. V roce 2012 se společnost stala nejlepším obchodníkem ŠKODA v České republice v kategorii prodejců nad 600 nových vozů ročně. O rok později, v roce 2013, bylo Autocentrum nejlepším obchodníkem ŠKODA v kategorii prodeje ojetých vozidel v programu ŠKODA Plus. Do roku 2019 vlastní Certifikát ISO 9001 na servis a prodej značek Volkswagen, Volkswagen Užitkové vozy, Audi, ŠKODA a SEAT. Autocentrum BARTH obdrželo za roky 2015 a 2017 ocenění Zlatá jehlice, což je prestižní ocenění udělované vedením koncernu Volkswagen na základě velmi přísných kritérií. Zlatá jehlice je nejvyšší uznání, které může zástupce celosvětové prodejní a servisní sítě značky Volkswagen získat. V roce 2015 se také Autocentrum stalo nejlepším obchodníkem Volkswagen v České republice a zároveň byl prodejní tým Volkswagen nejlépe hodnocen z hlediska spokojenosti zákazníků.

Od roku 2013 dosahuje společnost každoročně rekordních výsledků, a to jak v prodeji aut, tak v celkovém obratu. V roce 2017 bylo prodáno 5 880 vozů a tržby činily téměř 3 miliardy Kč. S tímto růstem se objevuje také potřeba dalších kapacit. V červnu 2015 byl v Pardubicích otevřen nový areál, který se budoval od srpna 2014, o celkové ploše 22 000 m². Vzniklo tak jedno z nejmodernějších a největších prodejních a servisních center vozů a motocyklů ve východních Čechách a také v České republice. V roce 2015 se nových budov dočkaly značky ŠKODA, Volkswagen, SEAT a Kia. V březnu 2016 areál doplnila nová lakovna a klempírna. Na rok 2019 se očekává dokončení nové budovy zákaznického centra a nového většího parkoviště pro skladové vozy. (Autocentrum BARTH, ©2018)

Spolu s rozšiřováním společnosti jsou také vytvářena nová pracovní místa. K 31. 12. 2017 bylo v Autocentru BARTH zaměstnáno na hlavní pracovní poměr celkem 188 zaměstnanců,

z toho 54 žen. Větší zastoupení mužů je dáno charakterem společnosti, protože se často jedná o pracovní místa, která jsou určena spíše pro muže, např. automechanik nebo autoklempíř.

Autocentrum BARTH se stejně jako spousta dalších podniků potýká s nedostatkem uchazečů o volná pracovní místa. K 10. dubnu 2018 byly neobsazené pozice: Všeobecná účetní, Automechanik, Autoelektrikář, Skladník, prodejce dílů a příslušenství, Prodejce osobních vozů Peugeot, Autoklempíř, Prodejce motocyklů YAMAHA a Prodejce užitkových vozů Peugeot. U pracovních míst, která vyžadují manuální práci (Automechanik, Autoelektrikář a Autoklempíř) a u pozice Skladník, prodejce dílů a příslušenství jsou aktuálně nabízeny náborové příspěvky ve výši 20 000 Kč pro pracovníky se stanovenou minimální praxí. Společnost se tímto snaží nalákat uchazeče, protože se jedná o dlouhodobě neobsazené pozice, které navíc vyžadují specifické vzdělání. (BARTH Kariéra, ©2018)

Zároveň se ovšem jedná o profese, o které je na trhu práce z hlediska nabídky nouze. Úřad práce pro tyto pozice eviduje v okrese Pardubice dle kódu CZ-ISCO následující počet uchazečů o zaměstnání:

- ❖ 72311 - Mechanici a opraváři osobních automobilů: 11 uchazečů o zaměstnání,
- ❖ 74122 - Elektromechanici elektrických zařízení v dopravních prostředcích: 0 uchazečů o zaměstnání,
- ❖ 72132 - Karosáři a autoklempíři: 1 uchazeč o zaměstnání. (Integrovaný portál MPSV, [2018b])

Volná místa jsou prostřednictvím internetu zveřejňována na různých pracovních portálech, nejaktuálnější informace o nabízených pozicích jsou dostupné na vlastních webových stránkách, které jsou k tomuto určeny – www.barth-kariera.cz. Na této stránce jsou k dispozici informace o všech volných místech v rámci celé skupiny BARTH. Neobsazené pracovní pozice jsou také zveřejňovány prostřednictvím Úřadu práce.

S Úřadem práce společnost příliš nespolupracuje. Pokud se přijde ucházet o zaměstnání člověk, který je v evidenci Úřadu práce, často se jedná o situaci, kdy je uchazeč Úřadem práce poslán, ale ve skutečnosti pracovat nechce.

Autocentrum BARTH ale spolupracuje se středními školami s automobilním zaměřením, např. se Střední školou automobilní Holice, a to například při zajištění odborné praxe. Někteří ze studentů těchto škol po úspěšném zakončení studia do Autocentra nastoupí. Stává se, že někteří absolventi (a to nejen oborů se zaměřením na automobily) nenastoupí ihned po střední škole, ale až poté, co si vyzkouší studium na vysoké škole.

Pozitivní je, že na Střední škole automobilní Holice se pomalu zvyšuje počet žáků. Podle výročních zpráv školy (SŠ automobilní Holice, ©2015) zde ve školním roce 2015/2016 studovalo celkem 461 žáků (z toho 27 dívek), v následujícím školním roce 2016/2017 bylo žáků 509 (z toho 34 dívek).

5.2 BARTH – media, a.s.

Akciová společnost BARTH – media byla založena v září roku 1996 a sídlí v Pardubicích. Jedná se o reklamní agenturu, která je zaměřená hlavně na venkovní reklamu - především se zabývá pronájmem billboardů, city-light vitrín, navigačních tabulí či reklamních ploch na mostech a vozidlech MHD. Ve vlastním grafickém studiu pracovníci zajišťují grafické návrhy pro klienty - např. na reklamu na vozzech MHD, polepy aut či autobusů, potisky nejrůznějších materiálů, nabízí také reklamní předměty nebo tvorbu propracovaných designových návrhů. Své služby společnost zajišťuje hlavně v Pardubickém a Královéhradeckém kraji, reklamní plochy k pronájmu má však také v Kladně nebo v Kutné Hoře.



Obrázek 13: Logo společnosti BARTH - media, a.s.

Zdroj: (Skupina BARTH, ©2018a)

Od roku 2012 se začala společnost věnovat také online marketingu, konkrétně tvorbě webových stránek, e-shopu nebo správě účtů na sociálních sítích. V roce 2017 společnost rozšířila svou nabídku o zajišťování eventů. Pro své klienty je schopna uspořádat jakoukoli akci a obstarat vše potřebné, a to od reklamy, přes catering a hudební vystoupení, až po zábavní pyrotechniku. (BARTH – media, ©2018)

Stejně jako Autocentrum, i společnost BARTH – media se rozšiřuje. V roce 2016 koupila nový tiskový stroj a řezací plotr (stroj, který na papír nebo fólii vytvoří obrys řezací šablony nebo ji rovnou vyřízne). Také počet zaměstnanců se zvyšuje, v první polovině roku 2015 společnost zaměstnávala 18 lidí, k 31. 12. 2017 pracovalo ve společnosti 34 zaměstnanců (z toho 18 žen). Za necelé 3 roky se tedy počet zaměstnanců téměř zdvojnásobil.

V současnosti hledá společnost BARTH – media zaměstnance na dvě pracovní pozice: Pracovník výroby reklamy – lepení samolepicích fólií a Reklamní poradce - obchodník v reklamní agentuře. Sehnat zaměstnance do oddělení výroby reklamy je pro společnost složité, protože požaduje praxi v tomto oboru.

Způsoby umístění informací o volných pracovních místech jsou stejné jako u Autocentra. Společnost tedy využívá pracovní portály a vlastní webové stránky skupiny BARTH (www.barth-kariera.cz). Volná pracovní místa také hlásí na Úřad práce.

Společnost také spolupracuje se středními školami, jejichž žákům nabízí absolvování odborné praxe. Jedná se např. o Gymnázium a Střední odbornou školu Přelouč, konkrétně o obor Reprodukční grafik. Zatím ovšem žádný z absolventů tohoto oboru nenastoupil na hlavní pracovní poměr.

Co se týče spolupráce s Úřadem práce při řešení nezaměstnanosti, společnost BARTH – media se angažuje více než Autocentrum BARTH. V minulosti se zapojila do projektu s názvem „Odborné praxe pro mladé do 30 let“, který probíhal ve všech krajích České republiky od 1. 7. 2013 do 30. 11. 2015 a byl realizován v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Projekt byl zaměřen na uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let, kteří byli v evidenci Úřadu práce minimálně 4 měsíce a jejich pracovní zkušenosti netrvaly déle než 2 roky. Cílem projektu bylo zvýšení zaměstnatelnosti absolventů, a to právě díky získané praxi. Projekt byl kombinací dvou nástrojů politiky zaměstnanosti – Společensky účelné pracovní místo vyhrazené, v rámci kterého podnik získal příspěvek na superhrubou mzdu přijatého zaměstnance, a Příspěvek na mzdu pro mentora, tj. příspěvek na superhrubou mzdu zaměstnance, který nově přijatého pracovníka bude zaškolovat. (Integrovaný portál MPSV, 2017a) V rámci tohoto projektu do společnosti BARTH – media nastoupil k 1. prosinci 2014 na pozici grafik absolvent školy EDUCA Pardubice – Střední odborná škola, s. r. o.

Uvedené firmy, Autocentrum BARTH a.s. a BARTH – media, a.s., nepatří mezi největší zaměstnavatele v regionu, jedná se ale o podniky, které jsou významné rozsahem svých aktivit. Oba podniky stále rozšiřují svou činnost, s čímž je spojena také potřeba dalších zaměstnanců. Jedná se ovšem o specifické pozice, na které nelze přijmout jakéhokoli uchazeče, ať už z hlediska požadovaného vzdělání nebo potřebných znalostí a dovedností.

Obě společnosti se snaží spolupracovat se středními školami a Úřadem práce, bohužel i přesto se potýkají s nedostatkem uchazečů o zaměstnání na některých pozicích. Autocentrum BARTH i BARTH – media zprostředkovávají odborné praxe v průběhu studia pro studenty vybraných škol, zatím ovšem žádný z nich po úspěšném zakončení studia ani v jedné

z firem nenastoupil na hlavní pracovní poměr. Také zkušenosti s uchazeči o zaměstnání z Úřadu práce nejsou příliš dobré. Výjimkou bylo zapojení společnosti BARTH – media, a.s. do již zmíněného projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let“.

Vybrané společnosti sice příliš s Úřadem práce nespolupracují, to ale neznamená, že nespolupracují jiní zaměstnavatelé v Pardubickém kraji. Tuto skutečnost dokazují výsledky projektů Evropského sociálního fondu a aktivní politiky zaměstnanosti.

6 VYHODNOCENÍ SPOLUPRÁCE FIREM S ÚŘADEM PRÁCE PŘI ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Úřad práce České republiky působí v Pardubickém kraji prostřednictvím krajské pobočky v Pardubicích. Tato pobočka má 17 kontaktních pracovišť - Česká Třebová, Hlinsko, Holice, Chrudim, Králíky, Lanškroun, Litomyšl, Moravská Třebová, Pardubice, Polička, Přelouč, Skuteč, Svitavy, Třemošnice, Ústí nad Orlicí, Vysoké Mýto a Žamberk. Do okresu Pardubice patří tři kontaktní pracoviště, která jsou dána správním obvody obcí s rozšířenou působností a jedná se tedy o kontaktní pracoviště Holice, Pardubice a Přelouč.

Jednou z činností krajské pobočky v Pardubicích je realizace projektů Evropského sociálního fondu. Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie a zároveň je hlavním finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Mezi hlavní cíle ESF patří např. pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, sociální začleňování a pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce nebo boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. (ESF ČR, nedatováno)

Stejně jako všechny projekty financované z fondů Evropské unie, i projekty Evropského sociálního fondu probíhají v rámci programových období, která trvají zpravidla 7 let. V současnosti probíhá programové období 2014-2020, předchozí probíhalo mezi lety 2007 a 2013.

6.1 Projekty Evropského sociálního fondu

Kromě již zmíněného projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let“ bylo v Pardubickém kraji v programovém období 2007-2013 realizováno z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost dalších 10 regionálních individuálních projektů (RIP). Jednalo se o následující projekty:

- ❖ RIP I - „Osobní asistence v oblasti sociální péče“: Cílovou skupinou projektu byly osoby s minimálně základním vzděláním, s předpokladem a zájmem pro práci v oblasti sociálních služeb.
- ❖ RIP II - „Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“: Cílovou skupinou byly osoby se základním vzděláním, které byly evidovány na Úřadu práce po dobu 5 měsíců, nebo se v průběhu 6 měsíců zaevidovaly opakovaně.

- ❖ RIP III - „První pracovní zkušenost pro absolventy“: Projekt byl určen pro absolventy středních odborných učilišť, středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol do 2 let po ukončení studia, které měly nulovou či minimální praxi.
- ❖ RIP IV - „Pružné formy pracovní doby - Šance pro Vás!“: Cílovými skupinami byly osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby se zdravotním postižením, případně jiné osoby vyžadující upravenou pracovní dobu.
- ❖ RIP V - „Nová cesta pro Vás“: Projekt pro osoby do 25 let se základním vzděláním.
- ❖ RIP VI - „Zelená řemeslu!“: Projekt pro osoby do 25 let, které jsou vyučeny v oboru.
- ❖ RIP VII - „Zkušenosti jsou výhodou“: Projekt pro osoby nad 50 let věku s dobou evidence nad 5 měsíců.
- ❖ RIP VIII - „Vzdělávejte se pro růst v Pardubickém kraji!“: Cílem projektu byla podpora rozvíjejících se zaměstnavatelů ve vybraných odvětvích, např. zdravotní a sociální péče, informační činnosti a technologie, výroba plastových výrobků, nábytku, oděvů, farmaceutických přípravků, apod.
- ❖ RIP IX - „Klíč k úspěchu v Pardubickém kraji“: Cílovými skupinami projektu byly osoby do 30 let včetně a nad 40 let včetně, s dobou evidence minimálně 4 měsíce
- ❖ RIP X - „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Pardubickém kraji“: Cílovou skupinou byli nezaměstnaní do 30 let věku, s délkou evidence delší než 4 měsíce, bez pracovních zkušeností nebo s pracovními zkušenostmi max. 2 roky.
- ❖ RIP XI - „Vzdělávejte se pro růst v Pardubickém kraji II“: Cílem projektu byla opět podpora rozvíjejících se zaměstnavatelů ve vybraných odvětvích. (Integrovaný portál MPSV, 2017b)

Celkem bylo na projekty vynaloženo 407 658 076 Kč, nejvíce na projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Pardubickém kraji“ (98 018 998 Kč), nejméně na „Osobní asistence v oblasti sociální péče“ (15 090 670 Kč).

Dle informací z integrovaného portálu MPSV (2017b) bylo v rámci projektu RIP I vytvořeno 5 nových pracovních míst (z toho 1 v okrese Pardubice), bylo uzavřeno 20 dohod o vytvoření pracovních příležitostí v režimu veřejně prospěšných prací (z toho 5 v okrese Pardubice) a celkem 42 osob nastoupilo a úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurz (z toho 11 osob z okresu Pardubice).

Do projektu RIP II se zapojilo 445 účastníků z celého Pardubického kraje, bylo vytvořeno 8 pracovních míst, 72 účastníků projektu bylo zaměstnáno na vyhrazených společensky účel-

ných pracovních místech a dalších 117 účastníků bylo zaměstnáno na nedotovaných místech. V několika případech šlo však pouze o krátkodobé zaměstnání.

Díky projektu RIP III bylo vytvořeno 47 pracovních míst (z toho 14 v okrese Pardubice) a 30 míst v režimu vyhrazení společensky účelného pracovního místa (z toho 5 v okrese Pardubice).

V rámci projektu RIP IV bylo zaměstnáno celkem 145 účastníků projektu, z toho 86 osob bylo umístěno na dotovaná pracovní místa (28 nově vytvořených pracovních míst a 58 společensky účelných pracovních míst). Tyto nové pracovní příležitosti byly rovnoměrně rozmístěny v okresech Pardubického kraje.

Do projektu RIP V bylo zapojeno celkem 120 účastníků z celého kraje, bylo vytvořeno 6 nových pracovních míst, 22 společensky účelných pracovních míst vyhrazených a bez dotace bylo zaměstnáno 23 účastníků. Dále probíhalo 8 různých rekvalifikačních kurzů, které úspěšně absolvovalo 103 účastníků projektu.

V průběhu projektu RIP VI bylo vytvořeno 45 nových pracovních míst (z toho 10 v okrese Pardubice) a bylo uzavřeno celkem 15 Dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku, z toho 2 v okrese Pardubice.

V rámci projektu RIP VII bylo vytvořeno 21 nových pracovních míst (z toho 5 v okrese Pardubice) a bylo uzavřeno 36 Dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku (v okrese Pardubice 13).

Informace o výsledcích projektu RIP VIII již nejsou k dispozici. Na RIP VIII navazuje projekt RIP XI, ve kterém byl rozšířen seznam podporovaných odvětví.

Díky projektu RIP IX bylo uzavřeno 180 Dohod o vytvoření pracovního místa (z toho 51 v okrese Pardubice), 84 Dohod o poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo vyhrazené (z toho 22 v okrese Pardubice) a 55 Dohod o poskytnutí příspěvku na zapracování (v okrese Pardubice 13). Zároveň bylo 64 úspěšných absolventů rekvalifikací a 48 absolventů Profesní bilanční diagnostiky (cílem je ověření předpokladů uchazeče k práci v oblasti sociálních služeb).

Projektu RIP X se zúčastnilo celkem 479 osob, bylo uzavřeno 383 Dohod o poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo vyhrazené (z toho 186 v okrese Pardubice) a 190 Dohod na mentora (v okrese Pardubice 91). Zároveň proběhlo 16 úspěšných rekvalifikací. Až 74 % účastníků projektu umístěných na dotovaná místa i po ukončení poskytování příspěvku zůstalo na svém pracovním místě.

Během projektu RIP XI bylo uskutečněno 839 vzdělávacích aktivit (z toho přes 300 v okrese Pardubice), bylo uzavřeno 540 dohod o zařazení zaměstnanců do vzděláva-

cích kurzů (součástí dohody byl i příspěvek na mzdové náklady). Kurzy úspěšně absolvovalo 3 816 osob.

Výsledky projektů v celém Pardubickém kraji jsou shrnuty v následující tabulce. Nebyly zde zahrnuty projekty RIP VIII (kvůli chybějícím datům) a RIP XI, protože se jednalo o specifický projekt, v rámci kterého byly pouze uskutečňovány vzdělávací aktivity a nebyla vytvořena žádná nová pracovní místa, apod.

Tabulka 8: Výsledky projektů ESF v programovém období 2007-2013

	RIP I	RIP II	RIP III	RIP IV	RIP V	RIP VI	RIP VII	RIP IX	RIP X
Nová pracovní místa	5	8	47	28	6	45	21	180	
SÚPM vyhrazená		72	30	58	22	15	36	84	383
Rekvalifikace	42				103			64	16
Veřejně prospěšné práce	20								
Zaměstnaní na nedotovaná pracovní místa	117				23				
Příspěvek na zapracování								55	
Účastníci profesní bilanční diagnostiky								48	

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2017b)

Z hlediska počtu nově zaměstnaných a počtu nově vytvořených pracovních míst, včetně vyhrazených společensky účelných pracovních míst (SÚPM), byly nejméně úspěšnými projekty RIP II (celkem 80 pracovních míst), RIP III (77), RIP IV (86), RIP IX (264) a RIP X (383). Tyto projekty se většinou zaměřovaly na mladé lidi, absolventy a krátkodobě nezaměstnané. Lze tedy říci, že takové projekty mají největší potenciál, což dokazuje i zaměření právě probíhajících projektů.

V současnosti probíhají projekty z programového období 2014-2020. V Pardubickém kraji se jedná o projekty:

- ❖ „Záruky pro mladé v Pardubickém kraji“: Tento projekt navazuje na úspěšný projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let“. Cílovou skupinou jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání ve věku do 29 let včetně.
- ❖ „Návrat do práce v Pardubickém kraji“: Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří pečují o osoby do 15 let věku, a na osoby se zdravotním postižením, které jsou v evidenci Úřadu práce minimálně 4 měsíce.
- ❖ „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“: Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání ve věku do 25 let a nad 50 let, kteří jsou v evidenci Úřadu práce alespoň 4 měsíce.
- ❖ „Cvičná firma v Pardubickém kraji“: Projekt se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání, kteří mají zájem zahájit samostatně výdělečnou činnost. (Integrovaný portál MPSV, 2018f)

Celkem je na projekty vyhrazeno 96 661 589 Kč, nejvíce na projekt „Záruky pro mladé v Pardubickém kraji“ (51 928 494 Kč), nejméně na projekt „Cvičná firma v Pardubickém kraji“ (10 055 095 Kč).

6.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Krajská pobočka v Pardubicích měla z národních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti přidělen rozpočet ve výši 209 739 770 Kč. Z těchto prostředků byly na oddělení trhu práce financovány příspěvky na vytvoření míst v rámci veřejně prospěšných prací, na vyhrazená společensky účelná pracovní místa, na vyhrazená společensky účelná pracovní místa na samostatnou výdělečnou činnost, na překlenovací příspěvek, na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a na regionální mobilitu.

Celkem bylo za rok 2017 na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti vynaloženo 87 093 000 Kč z národních prostředků a 92 225 000 Kč z prostředků Evropské unie, konkrétně z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Příspěvky z národních prostředků na jednotlivé nástroje jsou obsaženy v následující tabulce.

Tabulka 9: Aktivní politika zaměstnanosti v Pardubickém kraji v roce 2017

Nástroj APZ	Počet vytvořených míst	Počet umístěných uchazečů (příp. podpořených zaměstnanců)		Vyplacené finanční prostředky
		Celkem	- z toho OZP	
VPP	1 264	1 251	214	77 651 000
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0	0	0
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	173	173	22	6 717 000
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	0	52	8	1 243 000
CHPM zřízená zaměstnavatelem	18	32	32	290 000
CHPM - SVČ osob se ZP	-	0	0	0
CHPM, CHPM SVČ – provoz	-	2	-	30 000
Příspěvek na zapracování	-	0	0	0
Překlenovací příspěvek	-	5	2	25 000
Rekvalifikace (bez zvolených)	-	10	5	512 000
Zvolené rekvalifikace	-	5	0	0
Poradenské činnosti	-	2 173	-	0
Pracovní rehabilitace	-	34	34	139 000
Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku	-	60	17	286 000
Regionální mobilita – příspěvek na přestěhování	-	4	0	200 000
Celkem národní APZ	1 455	3 801	334	87 093 000

Zdroj: (Integrovaný portál MPSV, 2018d)

Na veřejně prospěšné práce (VPP) dostávaly v roce 2017 příspěvky především obce, města a jimi zřízené organizace. Jednalo se o pozice: pomocný dělník při úklidu a údržbě veřejné zeleně, lesa a komunikací, budov a dalších objektů v majetku obce a asistent prevence kriminality. Příspěvky dále dostávala vzdělávací zařízení (mateřské, základní a střední školy), a to na pracovníky poskytující ostatní osobní služby dětem se zdravotním postižením. Přednostně byli zaměstnáváni uchazeči, kteří byli v evidenci Úřadu práce déle než 5 měsíců, nebo uchazeči, kterým je věnována zvýšená péče (absolventi bez praxe, mladí do 30 let a osoby nad 50 let), nebo uchazeči vedení v evidenci nepřetržitě po dobu minimálně jednoho měsíce pro umístění na pozici asistent prevence kriminality. Pozornost byla také věnována uchazečům po výkonu trestu, nepřizpůsobivým a uchazečům ze sociokulturních menšin. V první polovině

roku byl zaznamenán značný nárůst zájmu zaměstnavatelů (především obcí) o navýšení počtu vytváření nových pracovních míst určených pro veřejně prospěšné práce, v okrese Pardubice tím bylo podpořeno 255 osob z 1 334 osob za celý Pardubický kraj.

V případě společensky účelných pracovních míst vyhrazených zaměstnavatelem byl poskytován příspěvek na úhradu mezd a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Tento příspěvek byl hrazen zaměstnavatelům, kteří vyhradili pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, kteří vyžadují zvýšenou péči a byli na toto místo doporučení Úřadem práce. Opět tedy byli umisťováni přednostně takoví uchazeči, kteří mají při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči, nebo dlouhodobě nezaměstnaní. Od poloviny roku stoupal počet žádostí o tento příspěvek, protože se změnila kritéria v oblasti prioritně umisťovaných skupin uchazečů. Nejvíce uchazečů bylo podpořeno v okrese Pardubice, a to 105 z celkového počtu 301 za celý Pardubický kraj.

U nástroje Společensky účelná pracovní místa – samostatná výdělečná činnost je vyplácen příspěvek uchazečům o zaměstnání, kteří chtějí podnikat. Celkem bylo v Pardubickém kraji uzavřeno 52 dohod. Oproti roku 2016 je tento počet o 11 dohod nižší. Nejčastěji byl příspěvek poskytnut na služby, řemesla a obchodní činnost.

Na zřízení chráněných pracovních míst bylo v roce 2017 uzavřeno 10 dohod. V rámci těchto dohod bylo vytvořeno 18 pracovních míst, která byla v průběhu roku obsazena 32 osobami se zdravotním postižením.

Do rekvalifikace bylo zapojeno celkem 826 osob, z toho 492 žen. U rekvalifikací zabezpečovaných Úřadem práce byl největší zájem o rekvalifikace v oblastech řidičských oprávnění, svařování, obsluhy osobního počítače, účetnictví a daňové evidence, obsluhy CNC strojů, přípravy teplých pokrmů, atd. U zvolených rekvalifikací byly kurzy jako např. chůva pro děti, fotograf, sportovní masér, dřevorubec, instruktor zdravotní tělesné výchovy, pracovník v sociálních službách, a také kurzy účetnictví a mzdového účetnictví.

Pracovní rehabilitace je činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. V roce 2017 bylo podáno 39 žádostí o pracovní rehabilitaci (v okrese Pardubice 8 žádostí) a uzavřeno bylo 34 individuálních plánů pracovní rehabilitace, z nichž 7 bylo v okrese Pardubice. Nejčastěji využitou formou pracovní rehabilitace byla příprava k práci (8 v okrese Pardubice), dále pak poradenská činnost (3 v okrese Pardubice) a specializované rekvalifikační kurzy. Příprava k práci probíhala na chráněných pracovních místech, a to např. u činností administrativní pracovník, švadlena, obsluha kavárny, prodavačka nebo pomocné práce na zahradě. Mezi realizované rekvalifikační kurzy patří např. Obsluha PC se zaměřením na práci v Excelu, Chůva nebo Pracovník v sociálních služ-

bách. Poradenskou činnost zajišťovali pracovníci Úřadu práce. (Integrovaný portál MPSV, 2018d)

Ministerstvo práce a sociální věcí a Úřad práce mají stanovené skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2017 bylo prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podpořeno celkem 2 931 osob, z nichž 624 patřilo do skupiny uchazečů do 30 let věku, 1 025 do skupiny uchazečů nad 50 let a 509 uchazečů do skupiny osob se zdravotním postižením. Dále se krajská pobočka v Pardubicích soustředila na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, jejichž podíl se během roku 2017 snížil o 19,4 %.

Podniky, které nemají dostatek zaměstnanců, se musí rozhodnout, zda přijmou uchazeče o zaměstnání z České republiky, který např. nemá žádnou praxi (což s sebou nese náklady na zaučení) nebo je v některé z rizikových skupin, nebo naopak přijmou cizince, který už může mít nějakou praxi a navíc bude pracovat za nižší mzdu. Pokud ovšem těmto zaměstnavatelům poskytne stát příspěvek na zaměstnání uchazeče z evidence Úřadu práce, „odpadnou“ tím zaměstnavatelům starosti nejen s hledáním zaměstnanců, ale částečně i starosti spojené s financováním mezd těchto zaměstnanců. Pro podniky je tedy výhodné zaměstnávat tyto uchazeče, což dokazují i počty vytvářených míst.

Podpora zaměstnanosti, ať už se jedná o projekty Evropského sociálního fondu nebo o uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, je oblast, do které jsou vynakládány nemalé finanční prostředky. Na projekty Evropského sociálního fondu bylo v Pardubickém kraji v letech 2007-2013 vynaloženo 407 658 076 Kč a pro aktuální období 2014-2020 se počítá s 96 661 589 Kč. Na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti bylo pouze za rok 2017 vynaloženo celkem 179 318 000 Kč, z toho 87 093 000 Kč z národních finančních prostředků a 92 225 000 Kč z prostředků Evropské unie. Z výsledků aktivit realizovaných v rámci podpory zaměstnanosti ale vyplývá, že vynaložení těchto prostředků přináší očekávaný efekt.

Nejvýznamnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2017 byly veřejně prospěšné práce. Na tento nástroj bylo vynaloženo 77 651 000 Kč a bylo vytvořeno 1 264 pracovních míst. V rámci projektů Evropského sociálního fondu realizovaných v programovém období 2007-2013 bylo např. vytvořeno 340 nových pracovních míst, vyhrazeno 700 společensky účelných pracovních míst a proběhlo více než 1 000 vzdělávacích aktivit a rekvalifikací.

Vzhledem k úspěšnosti regionálních individuálních projektů se jako nejperspektivnější jeví podpora mladých lidí, absolventů a krátkodobě nezaměstnaných. U mladých lidí a absolventů škol je důležité, aby získali pracovní návyky co nejdříve. S tím souvisí i podpora vyučovacích oborů na středních školách. Je třeba, aby se stát, kraje, ale i jednotlivé obce zabývaly tím, zda struktura škol odpovídá požadavkům trhu práce. Velkým přínosem je také přímá spolupráce podniků se školami. Podniky mohou poskytovat žákům odborné praxe a touto cestou si mohou „vychovat“ své potenciální budoucí zaměstnance. Naproti tomu i žáci a studenti poznají, jak probíhá pracovní proces a jaká je realita přímo v podniku.

ZÁVĚR

Cílem práce byla analýza problematiky trhu práce a nezaměstnanosti s důrazem na formování poptávky po práci, s využitím statistických dat byla provedena analýza současných problémů trhu práce v okrese Pardubice.

Okres Pardubice je jedním ze čtyř okresů Pardubického kraje. Z hlediska rozlohy se jedná o nejmenší okres, s počtem 172 022 obyvatel je však nejlidnatějším okresem. Silnými stránkami okresu jsou např. diverzifikace odvětví, vysoký podíl průmyslu na vytvářeném HDP, zájem zahraničních investorů o tento region nebo nadbytek pracovních míst. S nadbytkem pracovních míst ale souvisí také slabé stránky okresu, a to zejména nízký počet absolventů technických oborů a nedostatek pracovní síly, který nutí společnosti zaměstnávat cizince.

Nezaměstnanost v okrese Pardubice je jedna z nejnižších v celé České republice, k 31. 12. 2017 činil podíl nezaměstnaných osob pouhých 2,55 %. V evidenci Úřadu práce bylo k tomuto datu 3 094 uchazečů o zaměstnání, zatímco volných míst bylo 12 010, tj. téměř 4krát více než nezaměstnaných. Největší nouze je o pracovníky na dělnických pozicích. Právě na tyto pozice bývají často přijímáni pracovníci z jiných zemí. Počet cizinců, kteří obdrželi pracovní povolení nebo zaměstnaneckou kartu, se oproti roku 2016 více než zdvojnásobil.

Nedostatek zaměstnanců mohou řešit také zapojením do projektů Evropského sociálního fondu Evropské unie. V minulém programovém období 2007-2013 bylo v Pardubickém kraji realizováno 11 projektů. V rámci těchto programů byly vytvořeny stovky nových pracovních míst a vyhrazených společensky účelných pracovních míst. Nejúspěšnější byly ty projekty, které se zaměřovaly na krátkodobě nezaměstnané, mladé a absolventy. V současném programovém období 2014-2020 probíhají v Pardubickém kraji 4 projekty, které navazují na úspěšné projekty realizované mezi lety 2007 a 2013. Také aktivní politika zaměstnanosti byla v roce 2017 úspěšná, a to především v rámci nástrojů veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst vyhrazených zaměstnavatelem.

Aktuálně je tedy největším problémem trhu práce, a to nejen v okrese Pardubice, ale v celé České republice, nedostatek kvalifikované pracovní síly. Existují profese, ve kterých nejsou uchazeči o zaměstnání téměř žádní. Tato situace si ovšem vyžaduje řešení dříve, a to již před vstupem takových pracovníků na trh práce. Struktura žáků na středních školách totiž často neodpovídá potřebám podniků. Podniky by se měly více zapojit do řešení těchto problémů, a to např. větší spoluprací se školami. Výhodou pro ně může být „vychování si“ potenciálních zaměstnanců, kteří již budou vědět, jaká je realita v podniku. V posledních letech je tato situace také řešena prostřednictvím různých stipendií v daných oborech.

POUŽITÁ LITERATURA

Autocentrum BARTH, ©2018. *Jak to všechno začalo a kde jsme nyní?* [online]. [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: <https://www.autocentrum.cz/clanky/jak-to-vsechno-zacalo-a-kde-jsme-nyni/>.

BARTH – media, ©2018. *O nás – kdo jsme a čím se zabýváme* [online]. [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: <https://www.barth-media.cz/o-nas/>.

BARTH Kariéra, ©2018. *Volná pracovní místa Pardubice* [online]. [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: <https://www.barth-kariera.cz/>.

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

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

BROŽOVÁ, Dagmar, 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1880-0.

Český rozhlas Pardubice, 2018. *Pardubice nechtějí, aby Foxconn přijal další stovky cizinců* [online]. [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: <https://pardubice.rozhlas.cz/pardubice-nechteji-aby-foxconn-prijal-dalsi-stovky-cizincu-6680925>.

ČSSZ, 2017. *ČSSZ informuje: Kdy je možné „odejít“ do předčasného starobního důchodu* [online]. [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2017/171221-kdy-je-mozne-odejit-do-predcasneho-starobniho-duchodu.htm>.

ČSÚ, 2010. *CZ-ISCO - Metodická příručka* [online]. [cit. 2018-04-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/metodicka_prirucka_1.pdf/1607eef6-476b-47b6-af64-a426699ac52a?version=1.0.

ČSÚ, 2017. *Administrativní mapa okresu Pardubice* [online]. [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11272/49229666/Pardubice.png/697dbb20-4ac8-42e4-94bf-03ee28d24e37?version=1.1&t=1478516758692>.

ČSÚ, 2018a. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. [cit. 2018-04-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

ČSÚ, 2018b. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - prosinec 2017* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2017>.

ČSÚ, 2018c. *Administrativní členění Pardubického kraje podle správních obvodů obcí s rozšířenou působností* [online]. [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45948594/33009217m02.png/0539f772-26b2-4390-b4b8-c1bed757562d?version=1.1&t=1513946520295>.

ČSÚ, [2018d]. *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. Veřejná databáze [online]. [cit. 2018-04-02]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky&katalog=30853>.

ČSÚ, 2018e. *Nezaměstnanost v Pardubickém kraji k 31. prosinci 2017* [online]. [cit. 2018-04-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/x/nezamestnanost-v-pardubickem-kraji-k-31-prosinci-2017>.

ČSÚ, 2018f. *Charakteristika okresu Pardubice* [online]. [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_pardubice.

ČSÚ, 2018g. *Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji k 31. prosinci 2017* [online]. [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/x/ekonomicke-subjekty-v-pardubickem-kraji-k-31-prosinci-2017>.

ČSÚ, 2018h. *Obyvatelstvo v Pardubickém kraji v 1. až 4. čtvrtletí 2017* [online]. [cit. 2018-04-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/x/obyvatelstvo-v-pardubickem-kraji-v-1-az-4-ctvrtleti-2017>.

ČSÚ, 2018ch. *Hlavní makroekonomické ukazatele* [online]. [cit. 2018-05-11]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/hmu_cr.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2012. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.

ESF ČR, nedatováno. *Evropský sociální fond v České republice* [online]. [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>.

HALÁSKOVÁ, Renáta, 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta. ISBN 978-80-7368-522-5.

HOLMAN, Robert, 2011. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-006-5.

Integrovaný portál MPSV, 2017a. *RIP X – Odborné praxe pro mladé do 30 let v Pardubickém kraji* [online]. [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/rip_x_-_odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_v_pardubickem_k.

Integrovaný portál MPSV, 2017b. *Ukončené projekty* [online]. [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/ukoncene_projekty.

Integrovaný portál MPSV, 2018a. *Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch.

Integrovaný portál MPSV, [2018b]. *Nabídka a poptávka na trhu práce* [online]. [cit. 2018-04-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>.

Integrovaný portál MPSV, [2018c]. *Statistiky nezaměstnanosti: Struktura uchazečů* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

Integrovaný portál MPSV, 2018d. *Zprávy o situaci na trhu práce* [online]. [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestananost_v_cislech/rocni_zpravy_pardubickeho_kraje.

Integrovaný portál MPSV, 2018e. *Měsíční statistická zpráva – okres Pardubice* [online]. [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestananost_v_cislech/statistiky/rok_2017/okres_pardubice/prosinec_2017.

Integrovaný portál MPSV, 2018f. *Regionální individuální projekty* [online]. [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty.

- JÍROVÁ, Hana, 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická. ISBN 80-7079-635-9.
- KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.
- Ministerstvo spravedlnosti, ©2012-2015. *Veřejný rejstřík a Sbírká listin* [online]. [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrikfirma.vysledky?subjektId=724039&typ=PLATNY>.
- Pardubický kraj, 2018. *Informace pro školy: Poskytování prospěchových stipendií* [online]. [cit. 2018-04-03]. Dostupné z: <https://www.pardubickykraj.cz/pro-skoly/88704/prospechova-stipendia-pro-skolni-rok-2017/2018>.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS, 1992. *Economics*. 14th ed. New York: McGraw-Hill. ISBN 0-07-054879-X.
- Skupina BARTH, ©2018a. *Loga skupiny BARTH* [online]. [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: <https://www.barth.cz/ke-stazeni/>.
- Skupina BARTH, ©2018b. *O skupině BARTH*. [online]. [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: <https://www.barth.cz/o-skupine-barth/>.
- SOJKA, Milan a Bronislav KONEČNÝ, 2001. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Libri. ISBN 80-7277-032-2.
- SŠ automobilní Holice, ©2015. *Dokumenty* [online]. [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <http://www.spsauto.cz/dokumenty>.
- VLČEK, Josef a kolektiv, 2003. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: ASPI. ISBN 80-86395-45-6.
- WELCH, Patrick J. a Gerry F. WELCH, 2004. *Economics: theory and practice*. 7th ed. Hoboken: John Wiley. ISBN 0-470-00028-7.

Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky, ve znění pozdějších předpisů (kompetenční zákon). *Sbírka zákonů*. Dostupné z: aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=1539.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon o zaměstnanosti). *Sbírka zákonů*. Dostupné z: aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. *Sbírka zákonů*. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22866>.