

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Aktuální problémy trhu práce

Michaela Šrámková

**Diplomová práce
2018**

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

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Michaela Šrámková**
Osobní číslo: **E16617**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**
Název tématu: **Aktuální problémy trhu práce**
Zadávající katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

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

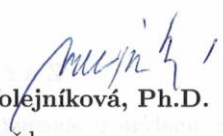
Cíl práce: analýza problematiky trhu práce a nezaměstnanosti s důrazem na formování poptávky po práci, s využitím statistických a empirických dat provést komparativní analýzu současných problémů trhu práce v konkrétním regionu ČR s ohledem na potřeby zaměstnavatelů v regionu, vyhodnotit formy spolupráce firem s ÚP a jejich účinnost při řešení (ne)zaměstnanosti v daném regionu.


Osnova:

- Vymezení základních teoretických pojmů (trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, nezaměstnanost apod.).
- Analýza poptávky a nabídky práce v okrese Hradec Králové.
- Analýza problémů trhu práce v okrese Hradec Králové.
- Personální práce při získání nových pracovníků v konkrétním podniku.
- Spolupráce firem s ÚP Hradec Králové.
- Vyhodnocení spolupráce firem s ÚP Hradec Králové při řešení (ne)zaměstnanosti.


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

BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.
KUCHAŘ, P. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
MACH, M. Makroekonomie II. 1. a 2. část. 3. vydání. Praha: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.
SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. Ekonomie. 19. vydání. Praha: NS Svoboda, 2013. 715 s. ISBN 978-80-205-0629-0.

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. Romana Provazníková, Ph.D.
děkanka

L.S.


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

V Pardubicích dne 1. září 2017

PROHLÁŠENÍ

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

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

Beru na vědomí, že v souladu s § 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 13. 12. 2018

Michaela Šrámková

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce paní doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za její odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování mé diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině a svým blízkým za podporu při studiu.

ANOTACE

Diplomová práce je zaměřena na analýzu problematiky trhu práce v České republice s užším zaměřením na královéhradecký region. Úvodní část pojednává o základní teorii z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti a personální činnosti. Hlavní část práce analyzuje současnou situaci v konkrétním regionu, zabývá se personálními kroky vybraných společností a hodnotí jejich spolupráci s úřadem práce. Na základě získaných poznatků situaci vyhodnocuje a navrhuje doporučení.

KLÍČOVÁ SLOVA

Nezaměstnanost, trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, úřad práce.

TITLE

The current problems of the labour market.

ANNOTATION

This diploma thesis is focused on the analysis of problems on a Czech Republic labour market targeting Hradec Králové region. The introductory part deals with the basic theory of the labour market, unemployment and recruiting staff. The introductory part deals with the basic theory of the labor market, unemployment and personnel activities of local companies. The main part of thesis analyzes current situation in the specific region, evaluates the personnel steps in chosen companies and evaluates the cooperation with the local labour office. The thesis evaluates the reached results and suggests possible solutions based on the achievement.

KEYWORDS

Unemployment, labour market, labor supply, labor demand, labor office.

OBSAH

ÚVOD	10
1 TRH PRÁCE	12
1.1 NABÍDKA PRÁCE	12
1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI	14
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE.....	15
1.4 MZDY A TRH PRÁCE	16
1.4.1 Mzdové rozdíly a diskriminace	17
1.5 REGULACE NA TRHU PRÁCE	19
1.5.1 Základní sazba minimální mzdy.....	19
1.5.2 Odbory na trhu práce	20
1.6 LIDSKÝ KAPITÁL	21
2 NEZAMĚSTNANOST	22
2.1 METODIKA A MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	22
2.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti	24
2.2 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI	25
2.3 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI A VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA	27
2.4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	28
2.5 ÚŘAD PRÁCE.....	31
3 PERSONÁLNÍ ČINNOST FIREM.....	33
3.1 OBSAZOVÁNÍ PRACOVNÍCH POZIC	35
3.2 SNIŽOVÁNÍ POČTU ZAMĚSTNANCŮ.....	37
4 TRH PRÁCE V ČR	38
4.1 VÝVOJ TRHU PRÁCE V ČR.....	38
4.2 TRH PRÁCE V JEDNOTLIVÝCH KRAJÍCH	43
5 ANALÝZA POPTÁVKY A NABÍDKY PRÁCE V OKRESE HRADEC KRÁLOVÉ	48
5.1 STRUKTURA OKRESU HRADEC KRÁLOVÉ.....	48
5.2 NABÍDKA PRÁCE V OKRESE	51
5.2.1 Uchazeči dle vzdělání	52
5.2.2 Uchazeči dle věku.....	52
5.2.3 Uchazeči dle délky evidence.....	53
5.2.4 Cizinci na trhu práce v okrese	54
5.2.5 Absolventi a mladiství.....	55
5.3 POPTÁVKA PRÁCE V OKRESE.....	57
5.3.1 Poptávka po práci dle vzdělání.....	58
5.3.2 Poptávka po práci dle profese	59
5.3.3 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese.....	60
5.4 ANALÝZA PROBLÉMŮ TRHU PRÁCE V OKRESE HRADEC KRÁLOVÉ.....	61
6 PERSONÁLNÍ PRÁCE PŘI ZÍSKÁVÁNÍ NOVÝCH PRACOVNÍKŮ	64
6.1 FAKULTNÍ NEMOCNICE HRADEC KRÁLOVÉ.....	64
6.1.1 Kroky pro získání pracovní síly	66
6.1.2 Propagace nabízených pozic	68
6.2 ARROW INTERNATIONAL CR, A.S	69
6.2.1 Kroky pro získání pracovní síly	71
6.2.2 Propagace nabízených pozic	73
6.3 VYHODNOCENÍ A DOPORUČENÍ.....	74
7 SPOLUPRÁCE FIREM S ÚP HRADEC KRÁLOVÉ	76
7.1 VYHODNOCENÍ SPOLUPRÁCE FIREM S ÚP HRADEC KRÁLOVÉ.....	80
ZÁVĚR.....	82
POUŽITÁ LITERATURA	85
SEZNAM PŘÍLOH	89

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Nástroje politiky zaměstnanosti	30
Tabulka 2: Vývoj ukazatelů nezaměstnanosti v % (k 31. 12.)	40
Tabulka 3: Struktura uchazečů a volných pracovních míst	43
Tabulka 4: Struktura trhu práce v jednotlivých krajích ČR ve 4. čtvrtletí 2017	44
Tabulka 5: Ekonomické subjekty podle převažující činnosti CZ-NACE k 31. 12.	50
Tabulka 6: Vývoj nabídky práce	51
Tabulka 7: Struktura uchazečů podle dosaženého vzdělání a pohlaví	52
Tabulka 8: Struktura uchazečů dle věku	53
Tabulka 9: Délka evidence uchazečů	54
Tabulka 10: Absolventi v evidenci ÚP	56
Tabulka 11: Vzdělání absolventů v evidenci ÚP	56
Tabulka 12: Vzdělání mladistvých v evidenci ÚP	57
Tabulka 13: Poptávka po práci v okrese	58
Tabulka 14: Poptávka na trhu práce dle vzdělání	58
Tabulka 15: Počet zaměstnanců FN HK	65
Tabulka 16: Vývoj průměrných výdělků (v Kč)	66
Tabulka 17: Vývoj počtu zaměstnanců Arrow International CR a.s.	70
Tabulka 18: Realizace akcí ÚP	77

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Křivka individuální nabídky práce	13
Obrázek 2: Křivka tržní nabídky práce	14
Obrázek 3: Křivka poptávky po práci	15
Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce	16
Obrázek 5: Struktura obyvatelstva	22
Obrázek 6: Obecná míra nezaměstnanosti 15–64letých	39
Obrázek 7: Vývoj nabídky a poptávky na trhu práce (2008 - 2017)	41
Obrázek 8: Počet dosažitelných uchazečů na 1 pracovní místo	42
Obrázek 9: Okresy Královéhradeckého kraje	48
Obrázek 10: Podíl nezaměstnaných osob v Královéhradeckém kraji (%)	49
Obrázek 11: Počet volných pracovních míst dle profese	59
Obrázek 12: Vývoj počtu kontaktů se zaměstnavateli v okrese Hradec Králové	76

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská Unie
FN	Fakultní nemocnice
HK	Hradec Králové
ILO	Mezinárodní organizace práce
Kč	Korun českých
LF	Lékařská fakulta
OPMP	Odbor personální a mzdové politiky
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
ÚP	Úřad práce
ÚSO	Úplná střední odborná
ÚSV	Úplné střední vzdělání
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky
VŠPS	Výběrového šetření pracovních sil
ZP	Zdravotní postižení

ÚVOD

Trh práce představuje specifický trh, který se odlišuje od ostatních trhů především tím, že nositelem práce je člověk se svými právy, vůlí, schopnostmi a talentem. Rozdíl je především v tom, že každý člověk je jedinečný a vyniká v něčem jiném, každý má jiné schopnosti a vzdělání. Stranu poptávky na trhu práce vytvářejí jednotlivci, kteří nabízejí své služby. Firmy na trh práce přicházejí jako poptávající.

Na trhu práce lze nalézt řadu faktorů, které člověka ovlivňují a které ho v některých případech znevýhodňují. Mezi ty nejčastější lze zařadit věk, pohlaví, vzdělání a národnost. Aby nedocházelo ke znevýhodňování určité skupiny, je především snahou státu docílit rovného přístupu a podmínek k zaměstnání. Těch se snaží docílit na základě regulací na trhu práce.

S trhem práce je úzce spojen pojem nezaměstnanost. V životě člověka má nezaměstnanost významnou roli. Nezaměstnanost ho ovlivňuje a zasahuje nejenom do ekonomických oblastí jeho života, ale také do politických, sociálních a psychologických oblastí. Práce má pro člověka důležitou roli, neboť pro něj znamená peněžitý příjem a společenské uznání.

Cílem diplomové práce je provést analýzu problematiky trhu práce a nezaměstnanosti v hradeckém regionu České republiky s využitím statistických a empirických dat. Provést analýzu současných problémů trhu práce ve zmiňovaném regionu a analýzu personální činnosti vybraných zaměstnavatelů. Vyhodnotit formy spolupráce vybraných firem a úřadu práce a jejich účinnost při řešení (ne)zaměstnanosti v daném regionu.

Diplomová práce je rozčleněna na celkem sedm kapitol. První kapitola se bude zabývat základními pojmy a problematikou související s trhem práce. Svoji pozornost bude věnovat nabídce práce, poptávce po práci a rovnováze na trhu práce. Zabývat se bude mzdovou problematikou a souvisejícími mzdovými rozdíly a diskriminací, které vznikají na základě působení různých faktorů. V rámci podkapitoly regulace na trhu práce bude definovat základní sazbu minimální mzdy a charakteristiku odborů. Kapitulu bude uzavírat charakteristika lidského kapitálu.

Druhá kapitola se bude věnovat problematice nezaměstnanosti. Přiblíží metodiku a možnosti měření nezaměstnanosti, v rámci které vysvětlí pojmy obecná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob. Bude popisovat typy nezaměstnaností, se kterými se lze setkat a přiblíží dopady nezaměstnanosti, které mohou člověka v jeho životě ovlivnit. Pozornost bude věnována politice zaměstnanosti a kapitolu bude uzavírat charakteristika úřadu práce.

Třetí kapitola bude zaměřena na personální činnosti firem, které v rámci hledání a získávání pracovníků tyto aktivity podstupují. Bude se jednat o přiblížení jednotlivých kroků, které musí společnosti podniknout při obsazování pracovních pozic a při snižování počtu zaměstnanců.

Čtvrtá kapitola se bude zabývat již samotnou analýzou struktury a vývoje nezaměstnanosti v České republice, kterou bude popisovat pomocí vybraných ukazatelů, kterými budou obecná míra nezaměstnanosti, míra zaměstnanosti, míra ekonomické aktivity a ukazatel podílu nezaměstnaných osob. V této kapitole bude popsána současná situace nezaměstnanosti i pro území jednotlivých krajů a podrobněji bude analyzován kraj Královéhradecký.

Následující pátá kapitola bude svou pozornost věnovat popisu charakteristiky trhu práce ve vybraném okrese Hradec Králové. V rámci kapitoly bude popsán sledovaný okres a bude provedena podrobnější analýza vývoje nezaměstnanosti, analýza poptávky a nabídky po práci a problémy, se kterými se okres v současné době potýká.

Šestá kapitola se bude zabývat personální prací dvou vybraných podniků, které tyto personální kroky podstupují za účelem získání nových zaměstnanců. Bude se jednat o Fakultní nemocnici v Hradci Králové a společnost Arrow International CR a.s. sídlící ve stejném městě.

Poslední sedmá kapitola se bude věnovat spolupráci firem s úřadem práce v Hradci Králové. Budou zde definované hlavní činnosti a úkoly, které jmenovaný úřad provádí a realizuje. Dále bude kapitola přibližovat, jak probíhá spolupráce mezi úřadem práce a vybranými podniky.

1 TRH PRÁCE

Trh práce funguje stejně jako jakýkoliv jiný trh. Představuje prostor, ve kterém působí nabídka práce, poptávka po práci a cena práce, která se označuje jako mzda. I přesto je trh práce jedinečný a má určité zvláštnosti, které jsou dány tím, že nositelem práce je člověk. Člověk se odlišuje od ostatních výrobních faktorů tím, že má svá práva, vůli a myšlení. Každý člověk vykonává práci jinak než ten druhý, každý je jedinečný a má jiné schopnosti, nadání a talent. Z toho důvodu některé znaky, které lze nalézt na trhu práce, lze nalézt také na trhu statků a služeb, ale v některých se naopak trh práce značně odlišuje.

Trh práce je založen na dvou subjektech, z nichž má každý jinou motivaci a jiný cíl. Na straně nabídky jsou pracovníci, kteří nabízejí své služby a snaží se nalézt co nejideálnější pracovní pozici. Rozhodují se takovým způsobem, aby jejich úroveň užitku byla co nejvyšší. Na druhé straně, na straně poptávky, zde máme zaměstnavatele, kteří se poptávají po co nejkvalitnějších pracovnících za co nejnižší cenu a jejichž snahou je maximalizovat svůj zisk.

Trh práce je ovlivňován vládními opatřeními a zásahy. Ty tento prostor utvářejí a zároveň v něm regulují transakce. Jedná se například o vytváření legislativních zákonů nebo zdaňování pracovních příjmů firem a pracovníků.

1.1 Nabídka práce

Na straně nabídky jsou na trhu práce domácnosti, resp. pracovníci, kteří nabízejí společně svou práci, realizují spotřebu a rozhodují se, zda vstoupí či nevstoupí na trh práce a za jakých podmínek. Mezi podmínky patří platové hodnocení, pracovní doba či různé benefity. Nabídka práce vyjadřuje poskytování služeb, kam patří pracovní síla a čas domácností, které poskytují tyto služby za určitou mzdovou sazbu.

Individuální nabídka práce

Podle standardní ekonomie představuje nabídka práce rozhodování spotřebitele mezi dvěma možnostmi, kterými je volba mezi volným, nepracovním časem a pracovní dobou, příp. se jedná o zvolení takové kombinace volného času a práce, aby jedinec maximalizoval svůj užitek.

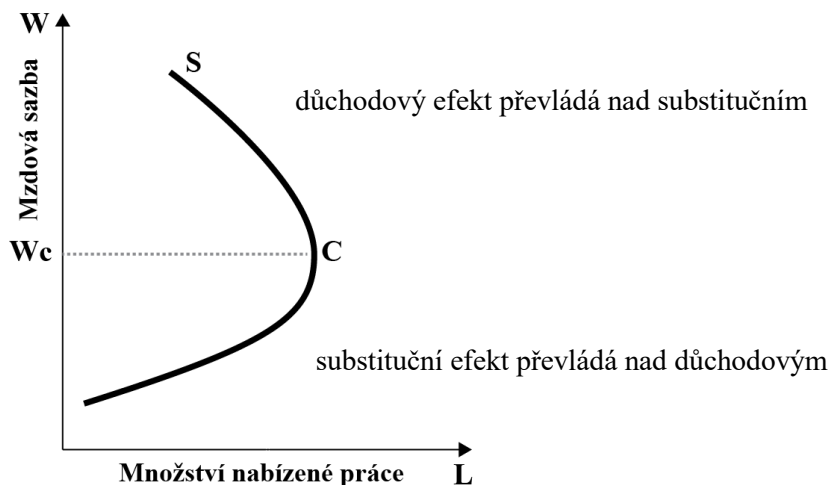
Čím více je člověk v práci, tím méně má volného času a naopak. Nabídka práce podle ekonomické teorie označuje, jaké je množství hodin, které jsou lidé ochotni přenechat výtěžné činnosti. V důsledku toho představuje práce náklady obětované příležitosti v podobě volného času, kterého se lidé ve prospěch práce vzdávají. Stejně tak má náklady obětované příležitosti volný čas. Tím, že si lidé dopřávají volný čas, přichází o mzdu, kterou by za práci

dostali a za kterou by si mohli nakoupit výrobky a služby. Ve výsledku se jedná o hledání takového optimálního alokačního řešení, které spočívá v souladu volnočasových preferencí a tržních příležitostí.

Tím jak dochází ke změně mzdové sazby, tím se mění i volba spotřebitele mezi užitek plynoucím z výrobků a služeb a užitek, který má spotřebitel z volného času. Jedná se o tzv. **substituční a důchodový efekt**. Vliv zmíněných dvou efektů je znázorněn na obrázku č. 1, na kterém je zachycena zpětně zahnutá křivka individuální nabídky práce (S).

Zvýšení mzdové sazby spotřebitele (do bodu C) vede ke zvýšení počtu hodin nabízené práce a poklesu počtu hodin volného času. Spotřebitel tak jedná z důvodu, že každá další hodina práce mu přináší více důchodu, což mu přináší vyšší užitek za nakoupené statky a služby. V důsledku vyšší mzdové sazby se volný čas stává dražším a domácnosti ho tak nahrazují pracovní dobou. Převládá zde substituční efekt nad důchodovým.

Naopak důchodový efekt převládá nad substitučním (nad bodem C) tehdy, dochází-li ke zvýšení mzdové sazby, domácnosti se stávají bohatšími a mohou si dovolit méně pracovního času. Dochází k růstu počtu hodin volného času a současně ke snížení počtu nabízených hodin práce. [8], [16]



Obrázek 1: Křivka individuální nabídky práce

Zdroj: Vlastní zpracování dle [8]

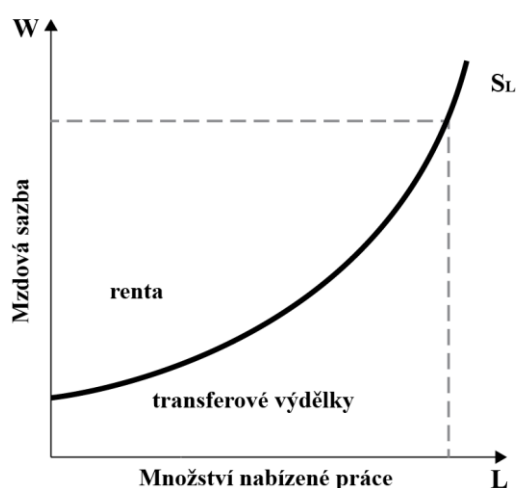
Tržní nabídka práce

Tržní nabídku práce získáme v případě součtu individuálních nabídek práce jednotlivců při jednotlivých mzdových hladinách. Křivka tržní nabídky práce nám ukazuje vztah mezi mzdovou sazbou a množstvím práce. Vyjadřuje různé objemy práce při různé mzdové sazbě, které jsou lidé ochotni a zároveň schopni nabízet. Pro tuto křivku je charakteristické, že má

rostoucí tendenci. Je to z toho důvodu, že při vyšší mzdě jsou lidé více motivováni vstoupit na daný pracovní trh a tím dojde k vyrovnaní, ale také převýšení poklesu nabídky práce. [10]

Tržní nabídka práce je utvářena na základě rozhodování pracovníků mezi danou a druhou nejlepší pracovní příležitostí. Pracovník vstoupí na určitý trh práce v případě, že na něm získá stejně hodnotný výdělek, jaký by získal ve své druhé nejlepší příležitosti. Tato minimální hodnota výdělku, která zapříčiní přechod pracovníka na určitý trh práce, se označuje jako transferový výdělek. Hodnota, kterou pracovník získá nad tuto výši, se označuje jako renta. Z toho důvodu jsou mezi prvními vstupujícími na daný trh práce ti pracovníci, jejichž alternativní příležitosti jsou horší, mají nižší transferový výdělek a vyšší hodnotu renty. Tím, jak mzdová sazba roste, se na tento trh dostávají ti pracovníci, jejichž alternativní příležitosti jsou lepší, mají vyšší transferové výděly a dosahují nižší hodnoty renty. [2]

Na následujícím obrázku č. 2 je vyobrazena křivka tržní nabídky práce, označena jako S_L , spolu s transferovým výdělkem a rentou.



Obrázek 2: Křivka tržní nabídky práce

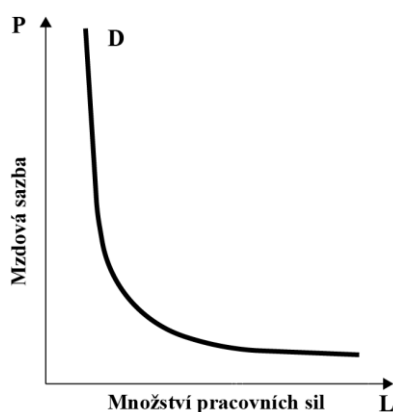
Zdroj: Vlastní zpracování dle [2]

1.2 Poptávka po práci

Podle standardní ekonomie lze poptávku na trhu práce definovat jako poptávku společností po pracovní síle, která je odvozená od poptávky spotřebitelů po výrobcích a službách, které se pomocí této práce ve firmě vytváří. Na základě předpokládaného vývoje prodeje společnosti se firma rozhoduje najmout určitý počet pracovní síly. Pokud se společnosti rozhodnou najmout pracovní sílu, je nejprve nutné stanovit peněžní odměnu za vykonanou práci a podmínky, za kterých bude zaměstnanec pracovní pozici vykonávat.

Objem poptávky firem je ovlivněn převážně dvěma faktory, kam se řadí přijetí nových zaměstnanců a zvýšení mzdových nákladů. Pokud firma přijme nové zaměstnance, způsobí to zvýšení produkce podniku, ale bude to mít i důsledek na zvýšení mzdových nákladů. Je tedy žádoucí, aby podniky stanovili takový rozsah zaměstnanosti, kdy se bude rovnat zvýšení produkce a reálná mzda. Mezi cíle společností patří také maximalizovat svůj zisk. Pokud bude stoupat reálná mzda a společnosti budou chtít zachovat maximalizaci zisku, budou se muset uchýlit k propouštění zaměstnanců. V opačné situaci, při snižování mzdové sazby, se naopak rozhodnou přijmout nové zaměstnance.

Na obrázku č. 3 je vyobrazena křivka poptávky po práci. Křivka vykazuje klesající tvar z již zmíněného důvodu zaměstnavatelů, kteří jsou při nižší mzdové sazbě ochotni zaměstnávat větší počet zaměstnanců, než je tomu u mzdy vyšší. [15]



Obrázek 3: Křivka poptávky po práci

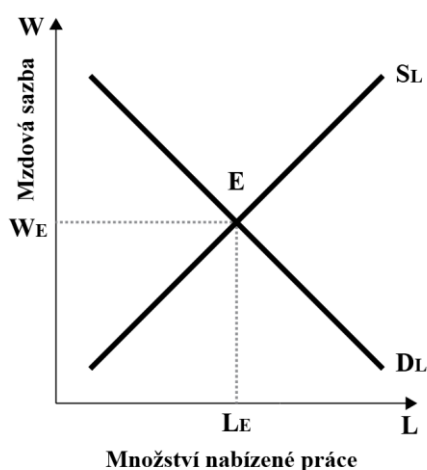
Zdroj: Vlastní zpracování dle [10]

1.3 Rovnováha na trhu práce

V ekonomické teorii rovnováha na trhu práce nastává v situaci, kdy se agregátní nabídka práce rovná agregátní poptávce po práci. V tomto průsečíku se ekonomika nachází na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tedy ve stavu plné zaměstnanosti a neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost. V dlouhém období všichni, kteří chtějí pracovat, při dané reálné mzdě pracují.

Na obrázku č. 4 je vyobrazena rovnováha na trhu práce. Rovnováha vyjadřuje skutečnost, že při určité mzdové sazbě se množství nabízené práce rovná množství poptávané práce. Všichni pracovníci najdou pracovní místo, pokud jsou ochotni pracovat za rovnovážnou mzdu W_E . Ti zaměstnanci, kteří vyžadují mzdu vyšší, pracovní příležitosti nenaleznou. Firmy najímají při mzdě W_E tolik pracovníků, kolik najmout chtějí. Pokud budou některé firmy vyplácet mzdu nižší, než je mzda rovnovážná, budou se potýkat s problémem nedostatku práce.

Rovnováha je dána průsečíkem mezi křivkou tržní nabídky práce označenou S_L a křivkou tržní poptávky po práci D_L . Křivka S_L vyjadřuje součet individuálních nabídek práce všech jednotlivců, kteří jsou ochotni pracovat při jednotlivých mzdových hladinách. Křivka tržní nabídky práce má rostoucí tendenci, neboť s růstem mzdové sazby roste množství nabízené práce. Křivka D_L znázorňuje naopak tržní poptávku po práci a její klesající tvar vykazuje skutečnost, že s poklesem mzdové sazby se poptávka firem po pracovnících zvyšuje. Průsečík obou těchto křivek je označen jako bod E, který vyjadřuje rovnováhu při mzdové sazbě W_E a při množství práce L_E . [16]



Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: Vlastní zpracování dle [16]

1.4 Mzdy a trh práce

Mzdu charakterizujeme jako výnos, který obdrží zaměstnanec za poskytování svých služeb a vyjadřuje tedy, jaká je cena za vykonanou práci. Úroveň mzdy je závislá na nabídce a poptávce po pracovní síle a odvíjí se od situace, která panuje na trhu práce.

Jak uvádí Vlček (2009), na mikroúrovni se hlavními pravidly pro utváření mzdových prostředků a odměňováním zabývá a stanovuje ji mzdová politika státu, která je součástí hospodářské politiky státu. Podle toho, jaký je celkový rozvoj ekonomiky daného státu tato politika zasahuje do vývoje mezd. Příkladem může být, že stanovuje úroveň minimální mzdy, reguluje působení vývoje mezd na inflaci a mezi její nástroje můžeme zařadit i mzdové moratorium, které zakazuje, aby v omezeném čase docházelo k navyšování mzdy. Na této úrovni má každý pracovník určenou výši své odměny.

Pokud se zaměříme na podniky a nepodnikatelské subjekty zjistíme, že mzdy se zde odvíjejí na základě mzdových soustav. Mzdové soustavy jsou charakterizovány jako sbírka pravidel, podle kterých se určuje výše individuálního výdělků.

Pro mzdu je charakteristické, že může mít několik forem, kterými se rozumí způsob výpočtu odměny za vykonanou práci. Forma mzdy slouží pro podněcování zaměstnanců k vyšším výkonům a také tvoří celkový zisk zaměstnanců, který vychází z výkonu a výsledku pracovní činnosti kolektivu. Čím vyšší je výkon zaměstnance, tím by jeho odměna měla stoupat a naopak.

Dle Vlčka (2009) se mzdy dělí na formu základní a doplňkovou. Mzdy označené jako forma základní jsou dále členěny na časovou a úkolovou. Časová mzda, jak už název vypovídá, se odvíjí od množství času, který daný pracovník odpracuje a také ceny, která představuje jednotku této odpracované práce. Časový rámec může tvořit hodina, den, týden či měsíc a využívá se zejména u druhů pracovních míst, kde zaměstnanec nemůže ovlivnit tempo práce nebo u prací vyžadujících pečlivost provedení a odbornost. Protože tato forma mzdy postrádá pobídkový charakter, je většinou kombinována s doplňkovými formami mezd.

Do základní formy mezd patří dále mzda úkolová, která se odvíjí od splnění zadaného úkolu, kterým může být například počet vyrobených výrobků či počet vykonaných pracovních úkonů. Při určování této mzdy se vychází z průměrného počtu výrobků, který je daný pracovník schopný vyrobit za určený čas. Na rozdíl od mzdy časové má tento druh vysoce pobídkový charakter, jehož cílem je zvýšení intenzity práce.

Mezi doplňkovou formu mzdy se řadí odměny, provize, bonusy, prémie nebo třeba podíly na hospodářském výsledku. [37]

1.4.1 Mzdové rozdíly a diskriminace

Rozdíly ve mzdách vznikají v důsledku působení různých faktorů a lze je nalézt mezi odvětvími i mezi jednotlivci.

Dle Samuelsona a Nordhausena (2013) mohou vzniknout mzdové rozdíly při porovnávání různých profesí, kdy jsou některé hodnoceny jako atraktivnější než druhé. Do méně oblíbených prací lze zařadit ty, u nichž se jedná o práce fyzicky náročné, představující zdravotní riziko, ve společnosti méně hodnocené nebo o práce, které mají v průběhu roku sezónní přestávky. Aby zaměstnavatelé přilákali uchazeče a zvýšili zájem o danou neatraktivní profesi, je třeba pro ni stanovit vyšší mzdové ohodnocení. Ve výsledku tím kompenzují rozdílný stupeň přitažlivosti dvou povolání. Jedná se o tzv. kompenzační mzdové rozdíly.

Další příklad mzdové nerovnosti může vzniknout na základě kvalitativního rozdílu mezi lidmi. Každý člověk je jiný, má rozdílné vědomosti, zkušenosti, tělesné a duševní schopnosti, každý byl jinak vychován nebo dosáhl jiného stupně vzdělání a přináší jiné možnosti, jak dopomoci při vytváření podnikových úspěchů. Ve výsledku je tak každý z nás rozdílně mzdově ohodnocen. Při porovnávání, jaká je kvalita práce lidí, byly největší rozdíly zaznamenány u lidí, u kterých byla podstoupena investice do tzv. lidského kapitálu. Tyto investice zvyšují produktivitu a v důsledku toho lze část ze mzdy pokládat za výtěžek ze vzdělání.

Dalším příkladem rozdílných mezd je dle zmíněných autorů rozčlenění trhu na různé dílčí trhy práce, které si ale mezi sebou vzájemně nekonkurují. Každý dílčí trh práce má jinou výši pracovních výdělků, které vycházejí ze situace panující v daném odvětví či profesi. Mezi některými odvětvími a konkrétními pozicemi není možná vzájemná zastupitelnost. Pokud se podíváme například na lékaře a architekta, každý z nich má jiné schopnosti a pokud by chtěl jeden přestoupit do druhé profese, znamenalo by to pro něj přestup velice nákladný a obtížný.

Někteří lidé jsou obdarováni speciálním přirozeným talentem. Tento talent je ve společnosti ceněn a za své služby získávají vysoké výnosy. Může se jednat o známé vědce, sportovní osobnosti, ekonomy poskytující konzultace atd.

Vlček (2009) definuje další mzdový rozdíl, který vyplývá na základě diskriminace na trhu práce. Představuje mzdový rozdíl vznikající na základě pohlaví, rasy, náboženství nebo věku.

Diskriminaci na trhu práce mají zabránit správně stanovené právní normy. V České republice (ČR) existuje antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Zmíněný zákon rozlišuje diskriminaci přímou, za kterou považuje nepříznivé jednání s určitou osobou, které není srovnatelné s jednáním s jinými osobami a nepřímou, kdy má neutrální rozhodnutí negativní vliv na určitou osobu oproti ostatním. Za diskriminaci považuje zmíněný zákon pronásledování, obtěžování a sexuální obtěžování, pokyn a navádění k diskriminaci. [37], [40]

V nynější době je nejčastější diskriminací diskriminace na základě genderových rozdílů, kdy jsou na některá pracovní místa přednostněji přijati muži a to přesto, že vykazují stejnou produktivitu jako ženy (zaměstnanecká či profesní diskriminace). S tím souvisí i platové ohodnocení mezi muži a ženami, kdy jsou ženy platově ohodnoceny méně než muži (mzdová diskriminace). Dále se jedná o diskriminaci z hlediska věku, kdy starší lidé převážně předdůchodového věku obtížně shánějí pracovní pozici, neboť jsou upřednostňováni mladší pracovníci.

1.5 Regulace na trhu práce

Trh práce je ovlivňován řadou faktorů, které mají vliv na postavení člověka na tomto trhu. Může se jednat o věk, pohlaví, vzdělání či národnost, tedy o faktory, které člověk není schopen ovlivnit. Aby nedocházelo ke znevýhodňování určité skupiny obyvatel oproti ostatním, snaží se je stát určitými kroky a podmínkami chránit, a tím docílit rovného přístupu a podmínek k zaměstnání. Může se jednat například o stanovení minimální sazby mzdy nebo o vznik odborů a jejich kolektivního vyjednávání, které jsou dále blíže popsány.

1.5.1 Základní sazba minimální mzdy

Minimální mzda představuje nejnižší úroveň odměny, která musí být vyplacena každému zaměstnanci v pracovněprávním vztahu. Jedná se o všechny zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, kam patří dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. V ČR vychází základní právní úprava minimální mzdy ze zákoníku práce, konkrétně se jedná o zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Její úroveň, podmínky a postup při vyplácení jsou stanoveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě.

Hodnota minimální mzdy byla v ČR poprvé zavedena v roce 1991, kdy činila 2000 Kč za měsíc nebo 10,8 Kč za hodinu. Od té doby došlo ke změně stanovení minimální sazby mzdy celkem dvacetkrát. Poslední změna proběhla 1. ledna roku 2018, kdy došlo k navýšení z 11 000 Kč za měsíc na 12 200 Kč za měsíc nebo 73,2 Kč za hodinu. Další navýšení minimální mzdové sazby proběhne v lednu roku 2019 a to na částku 13 350 Kč za měsíc nebo 79,8 Kč za hodinu. Kontrolu nad dodržováním provádí Státní úřad inspekce práce. Většina zaměstnanců pracuje za mzdu daleko vyšší, než je hodnota minimální sazby. Tu pobírají především nekvalifikovaní či mladí pracovníci, kteří nastupují do svého prvního zaměstnání.

Příčiny a pozitiva vzniku minimální mzdy souvisejí s pomocí zaměstnancům s příliš nízkými příjmy, kterým zajišťuje existenční minimum a ochranu před nedůstojnou mzdovou úrovní. Dále pomáhá při ekonomických problémech ve společnosti a při poklesu mezd pod určitou úroveň v některých segmentech trhu, který je dán ekonomickými, historickými a politickými podmínkami země. Minimální mzdová sazba plní sociálněpolitickou funkci a stimuluje technický pokrok. [9]

Většina autorů se shoduje, že stanovení minimální mzdy má i svou negativní stránku. Dle Brožové (2006) stát zavedením minimální mzdové sazby odstraňuje konkurenci mezních pracujících, neboť jejich mezní produkt práce je pod úrovní stanovené minimální mzdy.

Podniky, které chtějí zaměstnat pracovníky za jejich hodnotu mezního produktu, který odpovídá jejich schopnostem, tak nemohou tyto zaměstnance přijmout. Za stanovenou minimální mzdovou sazbu se tyto osoby stávají nezaměstnatelnými.

Dle Jurečka (2013) může tento stav v neoficiální ekonomice vyústit k růstu nelegální zaměstnanosti, kdy podniky zaměstnávají pracovní sílu bez řádného povolení a při nižší než minimální mzdové sazbě.

1.5.2 Odbory na trhu práce

Odbory na trhu práce můžeme charakterizovat jako organizace, sdružení či uspořádané skupiny pracovníků, prostřednictvím kterých se zaměstnanci snaží reprezentovat, prosazovat a obhajovat své zájmy a požadavky vůči zaměstnavatelům. Mezi jejich hlavní cíle patří snaha ovlivňovat podmínky práce. Zejména usilují o jistotu zaměstnání, vyšší mzdovou úroveň, zajímají se o zkvalitnění pracovního prostředí, lepší zdravotní péči o zaměstnance, bezpečnost práce, jaká je výše příplatků za přesčas, jaká je délka placené dovolené a další sociální výhody. Z mikroekonomického hlediska se na odbory nahlíží jako na monopol působící na trhu práce. Odbory vykazují značnou tržní sílu a jsou v tomto ohledu brány jako monopolní dodavatel práce.

Hlavním důvodem založení odborů spočívá v myšlence, že vyjednávací síla jedince vůči firmě (vlastníkům kapitálu) je daleko slabší a jedinec zde má horší vyjednávací pozici. Na pracovníka může firma vyvíjet nátlak či pracovník nemusí mít dostačující znalosti. Pokud ale dojde k tzv. kolektivnímu vyjednávání, dostáváme se k rovnováze sil. Kolektivní vyjednávání je proces, kdy jsou na jedné straně odbory a na druhé již zmiňovaná firma, které jednájí o pracovních podmínkách. Cílem obou stran je vytvořit optimální podmínky práce, které jsou přijatelné pro obě strany. Výsledkem dohody je vytvoření tzv. kolektivní smlouvy.

V případě, že firma nesplní podmínky či nedojde ke vzájemné dohodě s odbory, ty se mohou uchýlit k zorganizování stávky, která je hlavním nástrojem jejich nátlaku. Většina firem se tak snaží docílit kompromisu a dohody s odbory, protože stávka pro firmu znamená snížení zisků, prodejů a vznik ztráty. [10]

Dle Mankiwa (1999) je pohled na odbory u různých ekonomů odlišný, někteří na jejich kroky nahlíží jako na pozitivní přínos a někteří je naopak kritizují pro jejich vliv na vývoj ekonomiky. Předmětem kritiky je především to, že se odbory snaží zvýšit mzdu nad její rovnovážnou úroveň a v důsledku toho dochází k propouštění zaměstnanců, a tedy vzniku nezaměstnanosti.

1.6 Lidský kapitál

Lidský kapitál lze charakterizovat jako soubor nejenom vrozených, ale i získaných dovedností, schopností a znalostí, které může jednatlivec nabídnout. A právě tyto znalosti a dovednosti, které značíme jako lidský kapitál, navyšují dispozice člověka k tomu, aby mu uskutečňovaná činnost přinášela ekonomickou hodnotu. Jednatlivec získává za poskytované služby lidským kapitálem odměnu - mzdu. Pokud chce pracovník zvýšit svou produktivitu, tak mu nestačí pouze vrozené schopnosti a využívání fyzického kapitálu, ale je zapotřebí, aby získával a rozvíjel své schopnosti v rámci procesu učení se.

Podle Vlčka (2009) se při analýze lidského kapitálu vychází z předpokladu, že jednotlivci se rozhodují o svém vzdělání, pracovní průpravě, lékařské péči a ostatních doplňcích k vědomostem a zdraví na základě porovnávání výnosů a nákladů. Ušlá hodnota času, kterou strávíme získáváním, rozvíjením a zvyšováním kvalitativních vlastností představuje náklady neboli z ekonomického pohledu investice. Nejčastěji se jedná se o investice do vzdělání, které také nejvýrazněji navyšují lidský kapitál. Tyto investice může vynaložit buď sám jedinec z vlastních zdrojů nebo jsou hrazeny z cizích (firemních) zdrojů. Příkladem lze uvést nákup učebnic, výdaje ve formě školného či různá školení zaměřená na rozvoj osobnosti v určité oblasti. Výnosem lze označit zvýšení mzdy, lepší a atraktivnější pracovní pozice a další nepeněžitě užitky.

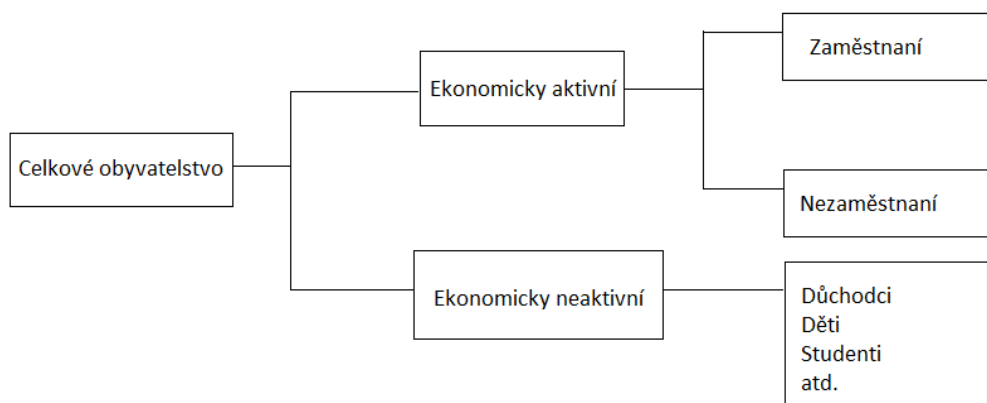
Lidský kapitál lze rozdělit na dvě oblasti, kterými je všeobecný a specifický (účelový) kapitál. Při navyšování všeobecného lidského kapitálu dochází k navyšování a rozvíjení osobní produktivity při vykonávání práce u jakéhokoliv zaměstnavatele. Jedná se například o znalost tvorby účetních dokladů nebo znalost obsluhy určitého typu stroje, který se běžně nachází ve většině firem. Naopak schopnosti a dovednosti, které může jedinec využít pouze při vykonávání určité činnosti v konkrétní firmě, označujeme jako specifický lidský kapitál. Jedná se o tvorbu účetních dokladů ve specifickém firemním programu nebo znalost obsluhy specifického stroje, který využívá konkrétní firma. [37]

2 NEZAMĚŠTNANOST

Jedním z hojně diskutovaných témat současnosti i z hlediska historie všech světových ekonomik je a bude nezaměstnanost. Nezaměstnanost hraje roli v lidském životě nejenom z hlediska ekonomické potřeby, ale také psychosociální, tedy ovlivňuje a zasahuje i do neekonomických oblastí lidského života (politická, sociální, psychologická). Pro člověka má práce a zaměstnání velice důležitou roli, a přestože je na fungujícím trhu práce nezaměstnanost jeho nedílnou součástí a je obvyklým společenským jevem, pro většinu lidí je tento stav nežádoucí.

2.1 Metodika a měření nezaměstnanosti

V případě měření nezaměstnanosti je výchozím stavem rozdělení celkového obyvatelstva do dvou skupin. Do jedné skupiny patří ekonomicky aktivní obyvatelstvo a do druhé ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, které se ještě dále dělí na další dvě podskupiny. Na následujícím obrázku je graficky znázorněna tato kategorizace.



Obrázek 5: Struktura obyvatelstva

Zdroj: Vlastní zpracování dle [11]

Z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká pouze obyvatelstva, které se nachází v produktivním věku. Jedná se o věk, ve kterém daná osoba již ukončila povinnou školní docházku, tedy od věku 15 let, do věku odchodu do penze. Tyto osoby mají placené zaměstnání, popřípadě jsou zaměstnání ve vlastním podniku. Tato část populace se značí jako zaměstnaní.

Druhou skupinu ekonomicky aktivního obyvatelstva tvoří nezaměstnaní. Dle Macha (2001), který vychází z definice Mezinárodní organizace práce (ILO), je pro tyto osoby

charakteristické, že v dané sledované době dosahují věku vyššího než 15 let. Zároveň jsou to osoby splňující následující 3 podmínky:

- 1) Nejsou zaměstnané, tzn., že tyto osoby nejsou sebezaměstnané ani nejsou v žádném placeném zaměstnání.
- 2) Aktivně si práci hledají, tzn., že práci si snaží nalézt například přes úřad práce (ÚP) či prostřednictvím agentur, hledají a odpovídají na inzeráty, vynakládají snahu a kroky pro vytvoření vlastní firmy atd.
- 3) Jsou do práce ochotni a schopni nastoupit do 14 dnů.

Pokud dané osoby nesplňují vypsaná kritéria zaměstnaných či nesplňují alespoň jednu podmínku nezaměstnaných, spadají do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Jedná se o osoby mladší 15 let (děti), dále studenty, kteří se věnují dennímu studiu, osoby na rodičovské dovolené či osoby zdravotně postižené, kterým jejich zdravotní situace neumožňuje pracovat atd.

Mezi využívané ukazatele při měření nezaměstnanosti se řadí míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti nám udává procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Jedná se o podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, tedy jak již bylo vysvětleno, ke všem osobám, které jsou schopny pracovat. S tímto ukazatelem se můžeme setkat v případě výpočtu míry nezaměstnanosti pro celou konkrétní zemi, ale i u výpočtu v konkrétních regionech, jejichž výsledky můžeme poté porovnávat se zahraničními. Míra nezaměstnanosti udává, jaká je velikost podílu pracovní síly na trhu práce a určuje se podle vztahu:

$$u = \frac{U}{EA} \times 100 (\%)$$

Kde:

- u = míra nezaměstnanosti,
- U = počet nezaměstnaných,
- EA = ekonomicky aktivní obyvatelstvo. [16]

Míra nezaměstnanosti se v ČR sleduje pomocí dvou různých metod výpočtů, kterými jsou ukazatelé Obecná míra nezaměstnanosti a Podíl nezaměstnaných osob. **Obecnou míru nezaměstnanosti** provádí v ČR Český statistický úřad (ČSÚ) a zjišťuje ji pomocí Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), jehož cílem je pravidelně získávat informace o pracovním trhu. Tyto informace jsou následně analyzovány z různých pohledů, převážně z ekonomického, demografického a sociálního. VŠPS probíhá prostřednictvím tazatelů ČSÚ na vzorku náhodně

vybraných domácností. Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti je tvořen dle metodiky Eurostatu, který je vypracován na základě doporučení ILO a vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (tj. součet zaměstnaných a nezaměstnaných). Jedná se o ukazatel mezinárodně srovnatelný, který je možný v případě potřeby rozčlenit na úroveň jednotlivých krajů ČR.

Od roku 2013 došlo ke změně v metodice výpočtu ukazatele nezaměstnanosti v ČR, který provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dřívější ukazatel tzv. registrovaná míra nezaměstnanosti byla nahrazena ukazatelem nesoucí název **Podíl nezaměstnaných osob**, který je vytvářen s měsíční frekvencí. Předchozí ukazatel byl založen na poměrování uchazečů o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Výpočet podílu nezaměstnaných osob je dán poměrem počtu evidovaných uchazečů na ÚP ve věku 15–64 let k počtu všech obyvatel ve věku 15–64 let (zahrnuje kromě pracovní síly i počet ekonomicky neaktivních osob). [22]

V praktické části jsou již zmíněné ukazatele doplněny o míru zaměstnanosti a míru ekonomické aktivity. Míra zaměstnanosti 15–64letých vyjadřuje podíl zaměstnaných k populaci v této věkové skupině a ukazatel míry ekonomické aktivity 15–64letých vyjadřuje podíl ekonomicky aktivních k populaci v této věkové skupině.

2.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozenou mírou nezaměstnanosti je definována taková míra nezaměstnanosti, která se nachází na úrovni potenciálního produktu neboli ve stavu dlouhodobé rovnováhy. Změny agregátní poptávky nemají v dlouhém období vliv na zaměstnanost ani na produkt. Přirozená míra nezaměstnanosti je označována jako úroveň míry nezaměstnanosti, při které je míra inflace stabilní. Je to z toho důvodu, že při této míře nezaměstnanosti je skutečná a očekávaná míra inflace shodná a nedochází k deceleraci či akceleraci inflace.

Do přirozené míry nezaměstnanosti patří nezaměstnanost frikční a strukturální. Protože cyklická nezaměstnanost vychází z cyklického pohybu ekonomiky kolem potenciálního produktu, tento typ nezaměstnanosti se do přirozené míry nezaměstnanosti neřadí.

Mezi obecné determinanty přirozené míry nezaměstnanosti se řadí:

- čas, který je potřeba k hledání práce,
- nepružnost nominálních mezd - reálné mzdy nemohou klesnout vůbec či hned na úroveň, která vyčišťuje trh práce, což je příčinou převisu nabídky práce nad poptávkou po práci. [16]

2.2 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se v ekonomické teorii dělí podle příčiny jejího vzniku na tři základní typy. Jedná se o nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je úzce spojena s životním cyklem obyvatelstva a je pro ni charakteristické, že vzniká z příčiny času, kdy jedinec opustí své dosavadní pracovní místo a potřebuje určitou dobu k vyhledání místa nového. Děje se tak v případech, kdy lidé hledající novou pracovní pozici opustí své původní zaměstnání, dále když se za prací přesouvají do jiného regionu nebo když zaměstnanec obdrží výpověď a je nucen hledat si zaměstnání nové, což nějaký čas trvá. Také je frikční nezaměstnanost typická pro absolventy, kteří dokončili školu a hledají si své první zaměstnání.

Pro tento typ nezaměstnanosti je typické, že se jedná o nezaměstnanost krátkodobou a status člověka jako nezaměstnaného je pouze dočasný, protože proti nezaměstnanému se nachází volná pracovní místa v ekonomice.

Tento druh nezaměstnanosti je spíše prospěšný a vypovídá o pružnosti trhu práce. Tím, že si pracovníci nachází místo, které odpovídá jejich představám a mohou zde uplatnit své dovednosti, se jedná o optimální alokaci pracovní síly.

Strukturální nezaměstnanost

Pro ekonomiku je typické, že dochází k neustálému rozpínání některých odvětví a na druhé straně naopak k útlumu jiných odvětví, která zanikají. Příčina vzniku strukturální nezaměstnanosti je právě v důsledku změn v struktuře ekonomiky, které mohou nastat místně v některých regionech nebo i v celkovém rozsahu státu. Může se jednat o kvalifikační nesoulad mezi nabízenou a poptávanou prací na trhu. Jako příklad lze uvést přebytek nabízené práce ze strany horníků, a naopak poptávku po práci zdravotních sester, kterých je nedostatek. Mezi další příčinu strukturální nezaměstnanosti patří i technologický pokrok, pro který se používá pojem technologická nezaměstnanost. V tomto případě je lidská pracovní síla vyměněna za práci strojů v důsledku robotizace a automatizace některých výrobních úseků.

Oproti frikční nezaměstnanosti je tento druh nezaměstnanosti závažnější, neboť přetrvává v ekonomice delší dobu. Je totiž obtížné pro uchazeče hledající práci nalézt takovou, která by odpovídala jejich kvalifikaci a někdy je nutná rekvalifikace těchto nezaměstnaných, která nemusí trvat krátkou dobu.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklický typ nezaměstnanosti je dán příčinou, která vychází z cyklického pohybu ekonomiky. Pokud se ekonomika nachází v recesi znamená to, že nám hrubý domácí produkt klesá a počet nezaměstnaných roste. V případě expanze je tomu přesně naopak. Můžeme ji charakterizovat jako přebytek nabízené práce nad tou poptávanou. Pro cyklickou nezaměstnanost je typické, že má negativní vliv na celou ekonomiku, tedy na všechna odvětví, která se v dané ekonomice nachází. Délka tohoto typu nezaměstnanosti je dána a ovlivňována délkou ekonomického cyklu, takže její trvání lze označit za proměnlivé. [10]

Dle Kaczora (2013) jsou tyto výše zmíněné tři základní typy rozšířeny ještě o následující. Jedná se o nezaměstnanost sezónní, skrytou, dlouhodobou, technologickou a o podzaměstnanost.

Sezónní nezaměstnanost je typ nezaměstnanosti, která vzniká v důsledku sezónní fluktuace poptávky pro pracovních příležitostech a projevuje se v průběhu roku téměř s pravidelnými odchylkami. Tato nezaměstnanost je ovlivňována ročním obdobím, počasím nebo klimatem a nalezneme jí v odvětvích jako je zemědělství, turismus, stavebnictví atd.

Pokud na trhu práce existují osoby, které by pracovat chtěli, ale nemají pracovní uplatnění a zároveň nejsou registrovány na úřadu práce, hovoříme o tzv. **skryté nezaměstnanosti**. Jedná se například o osoby na rodičovské dovolené nebo osoby v předčasném důchodu. Osoby, které jsou zahrnuty ve skryté nezaměstnanosti, představují pro ekonomiku trhu práce nevyužitý potenciál.

Ekonomika se s **dlouhodobou nezaměstnaností** potýká, přestože je tento typ nezdravý a velice nežádoucí. Je to z toho důvodu, že občané, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, jsou závažným problémem nejenom z pohledu sobě samých, ale i z pohledu celé společnosti. O nezaměstnanosti, která je dlouhodobá, hovoříme v případě, že doba ztráty zaměstnání přesáhne období poloviny roku, v některých případech je tato hranice posunuta na dobu jednoho roku. Tento typ nezaměstnanosti je náročné odstranit a také nemožné zcela vymýtit. Nejlepší podporou ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti je zaměření se na kvalifikaci a její prohloubení a rozšíření. Dále ochota přijetí pracovního místa, které je hůře hodnocené.

Technologická nezaměstnanost souvisí s postupnou modernizací, v rámci které dochází k nahrazování lidské pracovní síly stroji a dalšími moderními technologiemi. Dle Kaczora lze tento jev vnímat pozitivně jako příležitost, a ne jako hrozbu. Příležitost spatřuje v kvalifikaci v oborech, ve kterých je možnost nahrazení kapitálem nereálná.

Osoby, které byly vlivem stavu na trhu práce nuceni vzít pracovní pozici, která je rozdílná s jejich kvalifikací nebo museli vzít pracovní úvazek kratší, než o který žádaly, nazýváme osobami **podzaměstnanými**. Podzaměstnanost lze vnímat pozitivně pouze z hlediska flexibility jedince, který zaměstnání přijme dočasně a řeší tak vyskytnutí pro něho nepříznivé situace.

Dobrovolnou nezaměstnanost řadíme jako součást přirozené míry nezaměstnanosti. Osobu, která je ochotna přijmout práci jedině v případě, že je mzda vyšší, než mzda rovnovážná značíme jako dobrovolně nezaměstnanou. Je to z toho důvodu, že práci nemůže najít, protože hledá vyšší úroveň mzdy a pokud dostane nabídku práce ohodnocenou mzdou nižší, odmítne ji nebo místo přijme, ale po krátké době opustí a přijímá raději sociální dávky.

Naproti tomu se zde nachází lidé, kteří se snaží nalézt práci a chtějí pracovat za mzdu, která na trhu převažuje a mnohdy jsou ochotni přijmou i mzdu nižší. Tato skupina lidí se označuje jako **nedobrovolně nezaměstnaní**. Zahrnujeme do ní pracovníky, pro které je přeměna profese nebo rekvalifikace náročná a z toho důvodu je pro ně na trhu málo alternativních možností. Důvody vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti se připisují překážkám bránícím poklesu mezd (odborníky, které dojednaly mzdu nebo státem zákonně stanovené minimální mzdy) a vyčištění od převisu nabídky. [2], [10], [16]

2.3 Dopady nezaměstnanosti a význam práce pro člověka

Dle Samuelsona a Nordhausena (2013) existují dva významné dopady nezaměstnanosti. Dle zmíněných autorů nemá nezaměstnanost vliv pouze na ekonomiku a hospodaření země, kde se jedná o ztrátu významných zdrojů, ale ovlivňuje také společnost, pro kterou nezaměstnanost znamená ztrátu jejich příjmů.

Hospodářský dopad

Hospodářské ztráty vznikají na základě toho, že ekonomika produkuje méně, než by produkovala na úrovni potencionálního produktu, protože míra nezaměstnanosti je vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti. V případě, že dojde ke zvýšení nezaměstnanosti, znamená to, že daná ekonomika plýtvá zdroji. S tím souvisí Okunův zákon, který říká, že pokud se sníží HDP o dvě procenta potencionálního produktu, tak to bude znamenat nárůst nezaměstnanosti v průměru o jeden procentní bod.

Společenský dopad

S nezaměstnaností je spojen také sociální dopad, který v sobě zahrnuje společenské a psychické strádání a je úzce spojen s osobní krizí dané osoby.

Dle Buchtové (2002) má práce významný vliv na člověka, protože pro něj znamená nejen materiální užitek (peněžní mzda), ale lidé z ní mají pocit seberealizace a pocit, že jsou společnosti užiteční. Práce nám také umožňuje získávat sebeuplatnění a sebeúctu, dává nám příležitosti, jak se potkávat s lidmi, získávat kontakty a v rámci ní jsou také uzavírána přátelství. Tím, že lidé řeší pracovní povinnosti a úkoly a využívají k tomu své znalosti, dovednosti a schopnosti, tak nejenom získávají pocit odborné kompetence, ale také rozšiřují svou osobní identitu.

V případě, že jedinec o práci neočekávaně přijde, znamená to pro něj obrovský zásah do života. Představuje to pro něj negativní sociální a psychologické důsledky, ale může to u jedince vyvolat i zdravotní následky. Pokud je ztráta pracovního místa dlouhodobá, znamená to osobní i rodinnou ekonomickou nejistotu, protože zaniká příjem, který představuje hlavní zdroj uspokojování životních potřeb. Nezaměstnaný člověk nemůže udržovat a zdokonalovat své dovednosti a návyky, omezuje sociální kontakty se spolupracovníky a může mít pochybnosti o svých schopnostech. [3], [29]

Dle Haláskové (2001) lze mezi nejvýznamnější společenské dopady zařadit:

- **Vliv na životní úroveň** – v případě, že se člověk stane nezaměstnaným, významně to sníží jeho životní úroveň, protože ztrácí pracovní příjem a může se dostat do finančních potíží. Dle průzkumů vychází najevo, že výše podpor nedosahuje ani poloviny předchozího příjmu.
- **Vliv na rodinu** – ztráta zaměstnání má na rodinu vliv nejen z hlediska poklesu příjmů, ale také v důsledku narušení rodinných zvyklostí, změny postavení a autority nezaměstnaného v rodině a také má vliv na sňatečnost, porodnost a vztahy partnerů.
- **Vliv na strukturaci a vnímání času** – čas hraje pro zaměstnané velice důležitou roli, mají svou strukturu dne a svůj obvyklý režim. V případě, že člověk o práci přijde, znamená to pro něj změnu a čas pro něj přestává být důležitý a je obvykle naplněn společensky nežádoucími a pasivními činnostmi.

2.4 Politika zaměstnanosti

Dle Haláskové (2008) lze politiku zaměstnanosti charakterizovat jako souhrn opatření, jejichž cílem je snaha o harmonizaci a vytváření takových podmínek, které vedou k rovnováze nabídky a poptávky na trhu práce. Dále se politika zaměstnanosti zabývá efektivním využitím pracovních sil, kterých je dosaženo jako výsledek snahy státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Politika zaměstnanosti se snaží podporovat trh práce přímým ovlivněním vztahů mezi

nabídkou a poptávkou, kde má rozhodující vliv na rovnováhu také hospodářská politika. Podpora zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti je společný cíl politiky zaměstnanosti a hospodářské politiky.

Politika zaměstnanosti je vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je v platnosti od 1. října roku 2004 a zahrnuje obsah a nástroje této politiky. Cíl politiky zaměstnanosti v ČR je v tomto zákoně vymezen takto: „*Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“

Politika zaměstnanosti je v ČR uplatňována od 90. let, kdy je její snahou zabránit prudkému poklesu obyvatelstva do chudoby v případě, že budou tito obyvatelé propuštěni z dosavadního zaměstnání.

Dle Haláskové (2008) politika zaměstnanosti uplatňuje čtyři typy nástrojů, které slouží k zabezpečení státní politiky. Jsou jimi veřejné výdaje, daňová politika, regulační opatření a legislativní opatření.

Mezi aktivity, kterými se tato politika zabývá, lze zařadit následující:

- **Rozvoj infrastruktury na trhu práce** – zajišťuje informační, zprostředkovatelskou a poradenskou pomoc, a to díky specializované síti zařízení, kam patří úřady a zprostředkovatelny práce. Vlivem této infrastruktury tak dochází k lepší informovanosti o uchazečích (jaká je jejich získaná kvalifikace, požadavky) a nabízených pracovních pozicích (jaká je jejich struktura a náročnost).
- **Podpora vzniku nových pracovních pozic a činností** – politika zaměstnanosti se snaží podporovat vytváření nových míst například formou finanční pomoci, kterou poskytuje nově vstupujícím podnikatelům na trh, snaží se podporovat práce veřejně prospěšné, pomáhá zaměstnat mladé nebo zdravotně postižené pracovníky.
- **Zvýšení přizpůsobivosti pracovníků** – snaží se vytvářet pestré rekvalifikační programy.
- **Zabezpečení životních podmínek** – toho se snaží docílit pomocí dávek a podpor občanům, kteří se stali dočasně nezaměstnanými.

Politika zaměstnanosti se dělí do dvou oblastí, a to na aktivní a pasivní. Z předchozího výčtu aktivit, které zahrnuje tato politika lze první tři označit jako aktivní politiku zaměstnanosti (APZ), protože jsou spojeny s podporou aktivního jednání lidí. Naopak aktivity pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ) souvisí s hmotným zabezpečením nezaměstnaných. [7]

Tabulka č. 1 zobrazuje rozdělení a hlavní nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Následně jsou oba dva druhy podrobněji popsány.

Tabulka 1: Nástroje politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti = podpora trhu práce	Pasivní politika zaměstnanosti = podpora nezaměstnaných
veřejné služby zaměstnanosti (ÚP, agentury, zprostředkování práce, poradenství apod.)	finanční podpora v nezaměstnanosti
příprava a výcvik na práci (např. rekvalifikační kurzy)	možnost odchodu do předčasného důchodu
programy pro mladé nezaměstnané, absolventy a programy pro handicapované osoby	
podpora vytváření nových pracovních míst (v soukromých firmách, veřejných institucích a podpora nově začínajících podnikatelů)	

Zdroj: Vlastní zpracování dle [1]

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

APZ se snaží svými opatřeními podporovat navyšování úrovně zaměstnanosti, a jak už název vypovídá, její snahou je podnítit pracovní sílu k aktivnímu přístupu ke změně jejich postavení na trhu práce. Jejím hlavním cílem je předcházení nezaměstnanosti.

APZ má za cíl podněcovat tvorbu nových pracovních míst, její snahou je, aby se pracovní síla co nejdříve navrátila na trh práce a snaží se, aby schopnosti vstoupení pracovní síly na trh práce byly zvýšeny nebo alespoň uchovány. V rámci APZ se snaží úřady práce umožňovat informační, poradenskou a zprostředkovatelskou pomoc, tvoří strukturu rekvalifikačních programů a snaží se podporovat růst nabídky pracovních příležitostí formou příspěvků.

Mezi nástroje APZ patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Pasivní politika zaměstnanosti

Hlavním úkolem PPZ je hmotné zabezpečení osob, které přišly o zaměstnání a u kterých dochází ke ztrátě předchozích příjmů. Tato politika se snaží tlumit následky, které ze ztráty zaměstnání pro tyto osoby plynou. Jedná se o formy náhrad poskytované v nezaměstnanosti v zákonem stanovené podpůrné době, které mají ochránit osoby, které nejsou schopny na trhu

práce nalézt pro ně vhodné zaměstnání nebo v případě, že daná osoba o své zaměstnání přijde. Také jsou v ní zahrnuty dávky, které osoba získává po celou dobu své rekvalifikace. [14]

2.5 Úřad práce

Vznik ÚP, jakožto základního článku pro služby zaměstnanosti na trhu práce, je v ČR datován k roku 1990. V tomto roce bylo přijato zákonné opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Trh práce byl tímto zákonem zabezpečen do roku 1992, kdy vstoupil v účinnost zákon č. 450/1992 Sb. o zaměstnanosti. Zásadní změny, které proběhly v uspořádání a organizační struktuře ÚP, jsou datovány k roku 2011 v důsledku vzniku zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky.

ÚP v ČR je správním úřadem, který disponuje celostátní působností. Spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí, který je jeho nadřízeným správním úřadem. V ČR je ÚP tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Praha. Mezi hlavní úkoly, které plní ÚP v ČR, patří úkoly v následujících oblastech:

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením (OZP),
- e) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- f) pomoci v hmotné nouzi,
- e) příspěvku na péči,
- h) dávek pěstounské péče.

Činnosti a služby, které poskytuje ÚP v oblasti zaměstnanosti, lze rozdělit do následujících okruhů. Jedním okruhem jsou činnosti směřované **všem občanům**. V rámci této činnosti informuje o možnostech pracovních příležitostí. Informuje o volných pracovních místech a popisuje situaci na trhu práce nejenom na území ČR, ale i v zemích Evropské Unie (EU), popisuje podmínky zaměstnání v zahraničí, možnosti dalšího vzdělávání a poskytuje poradenské služby týkající se volby povolání či rekvalifikace.

ÚP také pomáhá **OZP** řešit problémy a otázky týkající se zaměstnání, pomáhá při získání a následném udržení pracovní pozice či poskytuje příspěvek na vytvoření a fungování chráněného pracovního místa.

Dále se jedná o služby směřované **cizincům**, kteří by chtěli být zaměstnání na území ČR. Těm ÚP poskytuje povolení k zaměstnání v této zemi.

Jedná se také o činnosti směřované **uchazečům o zaměstnání**. Uchazečem o zaměstnání je myšlena osoba, žádající o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku ÚP ČR, v jejímž územním obvodu má své bydliště. Pokud tato osoba splní podmínky stanovené úřadem je umístěna do záznamu uchazečů o zaměstnání. Těmto osobám ÚP pomáhá se zprostředkováním vhodného pracovního místa, zabezpečuje a vyplácí podporu při rekvalifikaci a při nezaměstnanosti a poskytuje příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a na základě toho zažádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání, a to jakoukoliv krajskou pobočku ÚP v ČR, je označována za **zájemce o zaměstnání**. Těm ÚP pomáhá se zprostředkováním vhodného pracovního uplatnění či zabezpečuje rekvalifikaci.

ÚP poskytuje své služby také **zaměstnavatelům**. Na jejich volné pracovní pozice hledá vhodné uchazeče a zájemce, poskytuje informační a poradenské služby, uděluje příspěvek na podporu v zaměstnání a pomáhá vytvářet pracovní místa pro OZP. V rámci APZ využívá již zmíněné nástroje, kterými jsou například příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program či na společensky účelná pracovní místa a další.

Mezi ostatní činnosti ÚP lze zařadit podporu projektů a opatření na trhu práce, kontrolní činnost, sledování plnění povinného podílu zaměstnávání OZP, přijímání stížností občanů a hledání jejich řešení a další. [20]

Na úseku zaměstnanosti eviduje počet uchazečů a počet volných pracovních míst ÚP a to na základě zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé nejsou povinni oznamovat volná pracovní místa tomuto úřadu. ÚP je pro ně pouze další možností, jak získat potencionálního zaměstnance. Výjimku tvoří situace, kdy chce zaměstnavatel zaměstnat cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty. Pokud tato situace nastane, je povinen oznámit volnou pracovní pozici příslušné krajské pobočce ÚP, kde má být zaměstnání vykonáváno.

3 PERSONÁLNÍ ČINNOST FIREM

Na trhu práce dochází v důsledku jeho dynamičnosti k neustálým změnám, na které musí všechny podniky z pohledu zaměstnanosti reagovat. Jedná se především o přijímání nových pracovníků a snahu udržet si v podniku stávající zaměstnance. V případě nepříznivých událostí na trhu práce souvisí personální činnosti firem i s propouštěním zaměstnanců. Mezi hlavní úkoly a cíle personální práce lze z dlouhodobého hlediska zahrnout aktivní a cílevědomou podporu při dosahování hlavního cíle společnosti a to rozvojem pracovních schopností pracovníků a neustálého zlepšování jejich využití.

Podle Koubka (2007, s. 13) lze **personální práci** definovat jako „*tu část řízení organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v souvislosti s pracovním procesem.*“ Do tohoto pracovního procesu zahrnuje jeho získávání, fungování, formování, propojování jeho činností, využívání, jeho vztah k vykonávané práci, pracovníkům a organizaci atd. Cílem těchto činností je rozvíjet a řídit lidský potenciál ve společnostech, neboť lidské zdroje umožňují uvádět ostatní zdroje do pohybu. Lidé jsou také považováni za nejdůležitější a nejcennější zdroj v organizaci, protože rozhodují o konkurenceschopnosti a prosperitě firmy.

Wöhe a Kislingerová (2007) definují tři základní významné body personálního řízení. První bod se týká zaměstnanců jako činitelů výkonů. Autoři zastávají názor, že správně motivovaní pracovníci a vhodně využití kvalifikační přednosti zaměstnanců přinášejí podniku konkurenční a kompetenční výhodu oproti ostatním podnikům.

Dalším bodem je vnímání zaměstnanců jako nákladového faktoru. Zde autoři zdůrazňují, že zaměstnanci představují pro společnosti vysoké náklady, které ovlivňují podniky v jejich rozhodování a personálním plánování. Některé podniky v důsledku výše těchto nákladů nahrazují lidskou pracovní sílu stroji.

Posledním bodem je vnímání zaměstnanců jako výrobního faktoru charakteristického typu. Jak již bylo napsáno v první kapitole, člověk se odlišuje od ostatních výrobních faktorů především tím, že má svá práva, vůli a myšlení. Pokud jsou potřeby zaměstnance a jeho individuální zájmy neuspokojeny, jeho negativní přístup má vliv na jeho práci a celkový výsledek podniku.

Mezi **personální činnosti**, představující výkonnou část personální práce, patří:

- **Analýza a vytváření pracovních míst** – jedná se o vymezení pracovních úkolů, odpovědností a pravomocí, zajištění popisu a specifikace pracovních pozic a aktualizaci získaných materiálů.

- **Personální plánování** – představuje plánování a odhadování potřeby pracovníků a jejich pokrytí ve společnosti.
- **Získávání, výběr a přijímání pracovníků** – zahrnuje činnosti zajišťující přilákání dostatečného množství uchazečů o práci na nabízené pracovní pozice, vybrání a přijetí těch jedinců, kteří splňují nejlepší předpoklady pro vykonávání práce.
- **Hodnocení pracovníků** – obsahem činnosti je stanovení časového plánu hodnocení, určení metod hodnocení a jejich obsahu, dále se jedná o pořízení, vyhodnocení a uchování získaných dokumentů, navržení opatření a jejich následná kontrola.
- **Rozmíst'ování pracovníků a ukončování pracovního poměru** – jedná se o zařazování na konkrétní pracovní pozici či přemíst'ování na jiné pracovní místo, povyšování nebo naopak přeřazení pracovníka na nižší pozici, penzionování a propouštění.
- **Odměňování pracovníků** – odměňování představuje motivování pracovníků a ovlivňování jejich výkonu, nejedná se pouze o peněžité odměny, ale řadí se sem i nepeněžité benefity, kterými může být formální uznání (pochvala), povýšení či umožnění pracovat z domova.
- **Vzdělávání a rozvoj pracovníků** – obsahem činnosti je zjišťování potřeby a plánování vzdělávání, následné hodnocení výsledků, identifikace účinnosti vzdělávacích programů nebo organizace vlastního vzdělávacího programu ve společnosti.
- **Pracovní vztahy** – činnosti zahrnující organizování jednání mezi vedením společnosti a odbory, sledování zaměstnaneckých a mezilidských vztahů, předcházení a řešení konfliktů, zvládání komunikace ve společnosti.
- **Péče o pracovníky** – souhrn činností, které se zabývají pracovním prostředím, bezpečností, ochranou zdraví při práci, pracovní dobou a pracovním režimem a sociálními službami pro pracovníky.
- **Personální informační systém** – systémy sloužící potřebám společnosti a mimopodnikovým orgánům (např. ÚP, orgány státní statistiky), zahrnuje zjišťování, zpracovávání, analýzu a uchovávání dat souvisejících s pracovními místy, pracovníky a jejich prací, mzdami, sociálními záležitostmi atd. [13]

Koubek (2007, s. 32) definuje **personální útvar** jako „*pracoviště specializované na řízení lidských zdrojů. Zajišťuje odbornou, tj. koncepční, metodologickou, poradenskou, usměrňovací, organizační a kontrolní stránku personální práce a poskytuje v této oblasti speciální služby vedoucím pracovníkům všech úrovní i jednotlivým pracovníkům.*“

Mezi další úkoly personálního útvaru patří:

- formulace, návrh a prosazení personální politiky a strategie, která je ve společnosti,
- usměrňování a poskytování pomoci vedoucím pracovníkům při plnění úkolů,
- v případě záměrů společnosti, které mají vliv na oblast práce a lidského činitele, se vyjadřuje a předkládá návrhy vedení podniku,
- zajištění a fungování personálních činností, které jsou nutné k plnění úkolů personální práce.

Personální útvar je personálně zaopatřen a organizačně uspořádán na základě velikosti společnosti, typu uskutečňovaných prací, rozložení činností mezi zaměstnanci, na typu zaměstnanců a přisouzené roli tomuto útvaru. Ve většině společností se personální útvar skládá z personálního ředitele a dalších personalistů, kteří jsou zodpovědní za personální činnosti v podniku. [13]

3.1 Obsazování pracovních pozic

Pokud se firma rozhodne obsadit pracovní pozici, vyžaduje toto rozhodnutí určitou posloupnost jednotlivých kroků. Nejprve je zapotřebí identifikovat potřeby k získání zaměstnanců, tedy s časovým předstihem rozpoznat potřebu obsazení pracovního místa. Následujícím krokem je popis a specifikace pracovního místa. Je důležité zjistit, jakého pracovníka firma hledá a jaké znalosti a schopnosti požaduje.

V případě, že se firma rozhodne obsadit určitou pracovní pozici, je nutné, aby zvážila různé možnosti řešení této situace. Zásadní otázkou je, zda není nejvhodnější variantou úplné zrušení pracovního místa. Může se jednat o stav, kdy lze pracovní náplň rozdělit mezi ostatní zaměstnance například za cenu přesčasů. Dále se může jednat o stav, kdy je pro firmu výhodnější najmout externí pracovníky či zvážit, zda je pro firmu z hlediska budoucnosti tato pozice nezbytná.

Situaci může firma řešit i přijetím pracovníka na částečný pracovní úvazek. Jedná tak ve chvíli, kdy nedokáže pracovníka zaměstnat po celý den nebo je práce kolísavého charakteru (např. nedostatek práce v určitých částech dne). Tento typ úvazku přináší firmě výhody i

nevýhody. Výhodou může být to, že společnost uspoří náklady, ale nevýhodou obtížnější sehnání pracovníka.

Firma může pracovní pozici obsadit i zaměstnancem v rámci dočasného pracovního poměru. Příkladem může být krátkodobá pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti. Pro firmu to znamená určitou úsporu nákladů, např. nemá náklady spojené s příplatkem na dovolenou.

Jako poslední možností obsazení pracovní pozice je přijmout pracovníka na plný úvazek. Firma k tomuto závěru dojde v případě, že se jí vyplatí tímto způsobem přijatý zaměstnanec i se souvisejícími náklady (např. náklady na odměnu, zaměstnanecké výhody, odvody atd.).

Následuje identifikace zdrojů uchazečů, kterých firma při hledání využije. Při rozhodování o přijetí zaměstnance na pracovní pozici se firma nejprve zajímá možností obsadit pozici z vnitřních zdrojů firmy. Snaží se zjistit, zda není ve firmě pracovník, který by tuto pozici mohl vykonávat a až poté se obrací na vnější zdroje.

Firma si dále musí zvolit metodu či metody, kterými bude širokou veřejnost informovat o nabízené pracovní pozici. Každá z metod přináší firmě různé výhody a nevýhody a firma musí volit takovou metodu, která se nejvíce hodí k povaze obsazovaného místa. Musí také zvážit své finanční možnosti, protože každá metoda je pro ni jinak nákladná. Většina firem však v praxi kombinuje a využívá více cest k získání potenciálního zaměstnance. Mezi metody, prostřednictvím kterých může získat zaměstnance, patří následující:

- ústní dotaz nebo nabídka,
- doporučení současného pracovníka,
- vývěsky ve firmě nebo mimo firmu,
- letáky vkládané do poštovních schránek,
- spolupráce se vzdělávacími institucemi,
- spolupráce s ÚP,
- využívání služeb komerčních zprostředkovatelen,
- inzerce ve sdělovacích prostředcích,
- využívání internetových a sociálních sítí. [12]

Dokumenty, které jsou předkládány a posílány uchazeči, zpravidla obsahují životopis, doložení o dosaženém vzdělání a praxi a průvodní dopis. Po uplynutí data, do kterého mohou uchazeči zasílat dokumenty potřebné pro přijetí, nastane proces předvýběru a následně výběru

potencionálního zaměstnance. V rámci předvýběru je doporučeno zúžit výběr na 5 - 10 uchazečů na základě přijatých dokumentů nebo zorganizovaného předběžného pohovoru. Na základě předvýběru dojde k rozdělení uchazečů na tři skupiny – velmi vhodní, vhodní, nevhodní.

K nejčastějším metodám a nástrojům konečného výběru patří testy, assessment centre a pohovory. Nejčastěji se využívají testy dovedností, znalostí a testy osobnosti. Specifickou metodu tvoří assessment centrum, které zkoumá schopnosti uchazeče na základě hraní rolí, skupinových diskuzí, situačních cvičení nebo individuálních rozhovorů. Poslední metodou je pohovor, který může probíhat jako řízený nebo strukturovaný. [39]

3.2 Snížení počtu zaměstnanců

Pokud se firma rozhodne ke kroku snížení počtu zaměstnanců, je to především z hlediska kvalitativního, kvantitativního, časového a prostorového. Firma má několik možností, jak tuto situaci řešit a vždy vybírá tu, která je pro ni nejjednodušší a nejméně nákladná.

Nejmírnější způsob, jak vyřešit situaci snížení počtu zaměstnanců, představují kroky, při kterých nedochází ke změně pracovních podmínek. Společnost například sníží počty přesčasových hodin, přesunuje dovolené nebo zastaví spolupráci s externími zaměstnanci. Společnost volí tuto variantu v případě, že se jedná o převýšení počtu zaměstnanců v krátkém časovém horizontu.

Jestliže jsou tyto kroky pro firmu nevyhovující, je nucena podniknout takové, které souvisí se změnami pracovních podmínek. Firma může například zaměstnance přesunout na jiné oddělení, které vykazuje nedostatečný počet pracovníků nebo může jeho pracovní dobu zkrátit.

Krajní řešení je pro většinu firmy ukončení pracovně-právního vztahu. Ten může být ukončen uplynutím doby pracovně-právního vztahu definovaného na dobu určitou nebo podáním výpovědi. Výpověď je pro zaměstnance nejhorší variantou, neboť pro něj znamená ztrátu příjmů a ztrátu společenského uznání. [39]

4 TRH PRÁCE V ČR

Následující kapitola se zaměřuje na analýzu struktury a vývoje nezaměstnanosti v ČR od roku 1989 až do její současnosti. Vývoj nezaměstnanosti je popsán pomocí několika ukazatelů, jakými jsou obecná míra nezaměstnanosti, míra zaměstnanosti, míra ekonomické aktivity (EA) a ukazatel podílu nezaměstnaných osob. Současná situace je blíže charakterizována nejenom pro celé území ČR, ale okrajově se zabývá charakteristikou i v jednotlivých krajích. Podrobněji pak popisuje trh práce v kraji Královéhradeckém.

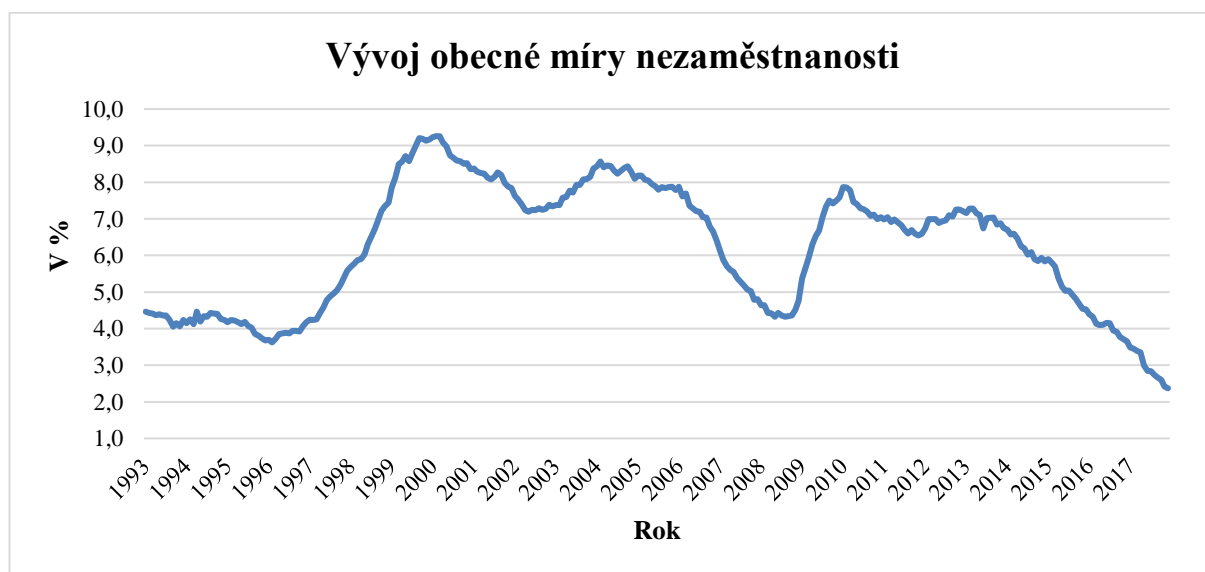
4.1 Vývoj trhu práce v ČR

ČR měla až do roku 1989 centrálně řízený systém ekonomiky s centrálně plánovanou výrobou. Vše bylo řízeno na základě hospodářského plánu, který byl stanoven pro celé území tohoto státu. Pro tento typ ekonomiky je charakteristické, že zde zcela chybí tržní ekonomika, a tedy i standartní trh práce, který tu máme nyní. Do roku 1989 v ČR v podstatě nezaměstnanost neexistovala a byla uměle udržovaná 100 % zaměstnanost. Pro ekonomiku bylo v důsledku toho typické, že zde byla nízká kvalita a špatná produktivita práce. Protože konkurence v hospodářství prakticky neexistovala, chyběla motivace výrobců na zkvalitnění jejich produkce a ČR nemohla konkurovat zahraničním trhům. Pro podniky bylo obtížné podnikat vlastní kroky a rozvíjet svou iniciativu, protože stát zasahoval do všech vrstev hospodářství a jeho míra kontroly byla vysoká.

V ČR vznikla demokratická společnost s tržními principy a skutečný trh práce až v 90. letech 20. století. Pro toto období byly charakteristické nepřetržité vnitřní změny a zároveň přizpůsobování se na změny vnější. V době po rozpadu východního bloku narůstal počet nezaměstnaných, a to v důsledku ekonomické reformy a celkové přeměny hospodářské struktury. Mezi lety 1990 a 1991 byl nárůst nezaměstnanosti z 39,3 tisíc osob na 221,7 tisíc osob. Míra nezaměstnanosti v roce 1991 činila 4,1 %. V následujících letech se obecná míra nezaměstnanosti pohybovala okolo této hodnoty a to v rozmezí od 3,6 % do 4,4 %. Míra zaměstnanosti dosahovala hodnot v rozmezí 68,6 % až 69,7 % a míra EA byla na úrovni hodnot 71,8 % až 72,7 %. Z toho důvodu lze charakterizovat toto období jako období s nízkou a stabilní nezaměstnaností. Dle Žídka (2006) byla nízká nezaměstnanost způsobena hned několika pozitivními faktory. Mezi ně řadí například dobrou kvalifikační strukturu pracovní síly, vysokou úroveň vzdělanosti, aktivní vládní politiku na trhu práce, geografickou polohu státu a fungující tripartitní jednání. Osoby, které měly nízkou kvalifikaci nebo omezenou pracovní mobilitu, patřily mezi podstatnou část nezaměstnaných.

Od roku 1997, v době hospodářského poklesu, míra nezaměstnanosti prudce vzrostla na více než dvojnásobnou hodnotu. Nejvyšší hodnota ve sledovaném období byla naměřena právě v 1. čtvrtletí roku 2000, kdy dosáhla úrovně 9,3 %. Tento nárůst nezaměstnanosti byl způsoben restrukturalizací a také úpadkem podniků, které byly neúspěšně privatizované. Naopak vývoj míry zaměstnanosti nabral po roce 1997 opačný směr a hodnoty začaly pozvolna klesat. Ještě v prvním čtvrtletí zmiňovaného roku dosahovala míra zaměstnanosti hodnoty 69,1 %, na začátku roku 2004 byla hodnota o 5 % nižší, tedy na úrovni 64,1 %. Míra EA se v rámci těchto let pohybovala v rozmezí hodnoty 69,5 % a 70,4 %. V této době se také začaly výrazněji objevovat rozdíly mezi regiony. Nejvíce byly nezaměstnaností postiženy oblasti, ve kterých přetrvávaly strukturální problémy související zejména s útlumem těžkého průmyslu. Nezaměstnanost se nejvíce projevovala u obtížněji zaměstnatelných skupin (absolventi, pracovníci bez kvalifikace, ženy po mateřské dovolené atd.). Na konci roku 1999 byl počet 15-64letých nezaměstnaných lidí celkem 473,5 tisíc. Při porovnání s rokem 1996 byl nárůst počtu nezaměstnaných o 260,2 tisíc, což představovalo nárůst mezi těmito lety o 54,95 %. [6], [44]

Na následujícím obrázku č. 6 je znázorněn podrobný vývoj obecné míry nezaměstnanosti osob ve věku 15–64 let od roku 1993 až do roku 2017.



Obrázek 6: Obecná míra nezaměstnanosti 15–64letých

Zdroj: Vlastní zpracování dle [19]

K dalšímu výraznému růstu míry nezaměstnanosti došlo mezi lety 2008 a 2010. Nejnižší hodnota míry nezaměstnanosti ze září roku 2008 dosahovala hodnoty 4,3 %. Do ledna roku 2010 se navýšila o 3,6 %, tj. na hodnotu 7,9 %. Stejně tak došlo k navýšení hodnot ukazatele podílu nezaměstnaných osob, který se od roku 2008 do roku 2010 navýšil ze 4,51 % na 7,4 %.

Důvodem tohoto nepříznivého vývoje byla světová finanční a ekonomická krize, která se v důsledku provázanosti trhů přenesla ze Spojených států do Evropy. Vlivem jejího negativního působení byla snížena výkonnost české ekonomiky a došlo ke zmíněnému ovlivnění nezaměstnanosti. Hodnoty míry zaměstnanosti se v rámci těchto dvou let snížily o 2 %. Míra EA nezaznamenala významný pokles ani nárůst, její hodnota se pohybovala okolo 69 %.

Od roku 2013, kdy byla míra nezaměstnanosti na konci roku na hodnotě 6,7 %, se její hodnota neustále snižuje a za sledované období od roku 1993 se dostala na svou dosud nejnižší hranici. Na konci roku 2017 byla její hodnota 2,4 % a tuto hodnotu si udržela dále i na počátku roku 2018. Hodnota podílu nezaměstnaných osob byla na konci roku 2017 na úrovni 3,77 %. Míra zaměstnanosti a míra EA dosáhly v roce 2017 dosud nejvyšších naměřených hodnot. Míra zaměstnanosti byla k 31. 12. 2017 na úrovni 74,5 % a na počátku roku 2018 dosáhla hranice 75 %. Míra EA měla na konci roku 2017 hodnotu 76,3 %, na počátku roku 2018 se navýšila ještě o 0,3 %.

V tabulce č. 2 jsou znázorněny jednotlivé sledované ukazatele od roku 2008 do roku 2017, hodnoty jsou zaznamenány k poslednímu dni v roce.

Tabulka 2: Vývoj ukazatelů nezaměstnanosti v % (k 31. 12.)

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Míra nezaměstnanosti	4,7	7,58	7,05	6,59	7,21	6,74	5,84	4,53	3,65	2,37
Míra zaměstnanosti	66,5	65,0	65,4	65,9	66,9	68,1	69,6	70,8	73,0	74,5
Míra ekonomické aktivity	69,8	70,3	70,4	70,6	72,1	73,0	74,0	74,1	75,7	76,3
Podíl nezaměstnaných osob	4,51	7,12	7,4	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24	5,19	3,77

Zdroj: Vlastní zpracování dle [19]

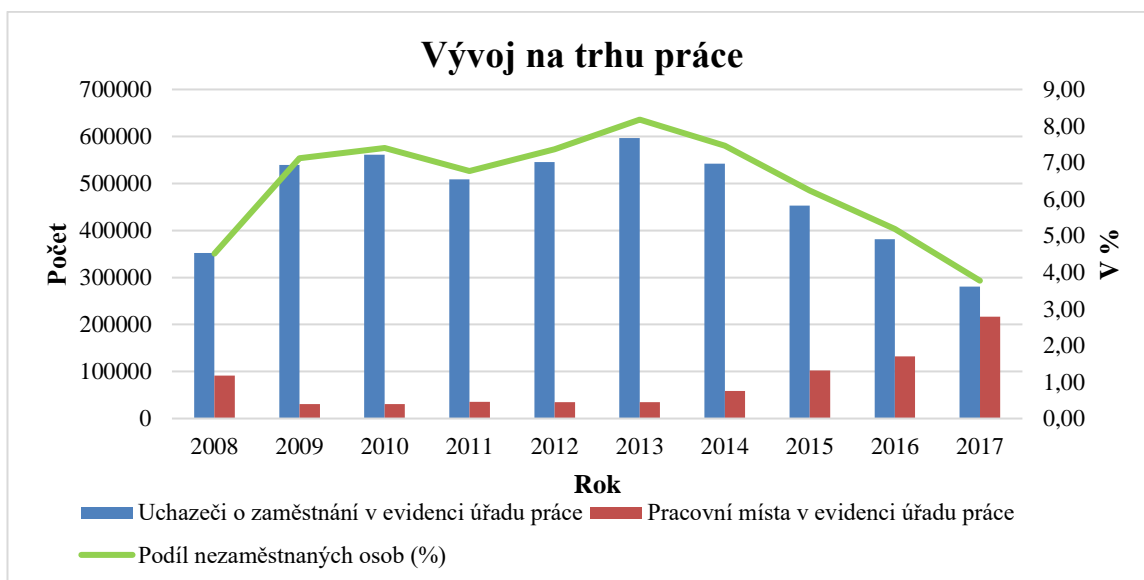
Při porovnání míry nezaměstnanosti mužů a žen s ostatními zeměmi EU, má ČR tuto hodnotu za nejaktuálnější měřené období (4. čtvrtletí roku 2017) nejnižší. ČR je následována Německem (3,6 %) a dále Maltou a Maďarskem (3,8 %). Ostatní sousedící státy s ČR jsou na tom hůře, nejbližší se české hodnotě blíží Polsko (4,5 %) a Rakousko (5,3 %). Slovensko se umístilo se svojí hodnotou (7,8 %) až pod evropským průměrem. Ve všech členských státech má míra nezaměstnanosti klesající tendenci.

Na obrázku č. 7 je vyobrazen vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce (dále jen ÚP) v porovnání s počtem pracovních míst, která jsou také v evidenci ÚP. Součástí grafu je i zanesená křivka ukazatele podílu nezaměstnaných osob. Data popisují vývoj za posledních 10 let, od roku 2008 do roku 2017. Na počátku grafu můžeme vidět negativní vývoj, který byl způsoben již zmíněným vypuknutím světové hospodářské krize. Mezi lety 2008 a

2009 došlo v důsledku tohoto ovlivnění k poklesu počtu pracovních míst z hodnoty 91 189 na hodnotu 30 927. Jejich počet se tedy snížil celkem o 60 262 pracovních míst. Souběžně došlo v rámci těchto dvou sledovaných let k nárůstu uchazečů o zaměstnání, a to z hodnoty 352 250 na hodnotu 539 136. Počet uchazečů o zaměstnání se zvýšil o více než 186 tisíc zájemců. Od roku 2009 do roku 2013 se počet pracovních míst pohyboval mezi 30,8 tisíci až 35,1 tisíci. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán v roce 2013, kdy byla překročena hranice 596 tisíc uchazečů.

Jak je na obrázku znázorněno, v posledních letech se množství nabízených pracovních míst neustále navyšuje, a naopak počet uchazečů o zaměstnání vykazuje klesající tendenci. Ve výsledku se tak rozdíl mezi těmito dvěma ukazateli neustále snižuje. V roce 2017 byl počet volných pracovních míst 216 629 a počet uchazečů 280 620. Bylo tak o 63 991 uchazečů o práci více, než byl počet nabízených volných pozic. V dubnu roku 2018 se již tento poměr otočil a volných pracovních pozic je v ČR více než uchazečů o zaměstnání. Rozdíl mezi těmito dvěma ukazateli je 24 309.

V ČR v současné době dochází k situaci, kdy se nedostatek zaměstnanců stává velkou překážkou pro ekonomický růst firem. Ty jsou v důsledku nemožnosti obsadit své pracovní pozice nuceni prodloužit dobu dodání zakázky nebo tuto zakázku zcela zrušit. Nedostatek pracovní síly také způsobuje snížení kvality výrobků a služeb, protože sehnat kvalifikovanou pracovní sílu je pro firmy v nynější době obrovský problém. Podniky mezi sebou vedou konkurenční boje o získání nových zaměstnanců a talentů a ze všech institucí se ozývá, že jim „chybí lidé“. [24], [26]



Obrázek 7: Vývoj nabídky a poptávky na trhu práce (2008 - 2017)

Zdroj: Vlastní zpracování dle [24]

Za dosažitelného uchazeče se považuje evidovaná nezaměstnaná osoba, která nemá žádnou objektivní překážku pro přijetí do zaměstnání. Ještě v roce 2008 byl počet těchto dosažitelných uchazečů o zaměstnání na 1 pracovní místo v evidenci ÚP na hodnotě 3,7. Viditelný nárůst byl zaznamenán následující rok, kdy se toto číslo navýšilo na 17,1. Vyšší hodnoty byly měřeny až do roku 2013, poté došlo k výraznému poklesu. V roce 2017 byla hodnota na hranici 1,2 uchazeče na 1 pracovní místo.



Obrázek 8: Počet dosažitelných uchazečů na 1 pracovní místo

Zdroj: Vlastní zpracování dle [24]

Tabulka č. 3 zobrazuje strukturu trhu práce, která je rozdělena podle úrovně vzdělání uchazečů k 30. dubnu 2018. V ČR je nejvíce zájemců o zaměstnání s dosaženým středním odborným vzděláním s výučním listem, kterých je celkem 83 844. Dalšími nejpočetnějšími skupinami jsou osoby se základním vzděláním, kterých je 66 863 a ÚSO (úplná střední odborná) s maturitou, kterých je 36 340. V případě, že počty uchazečů porovnáme s počtem volných pracovních míst, které připadají jejich úrovni vzdělání, zjistíme, že největší rozdíl je u uchazečů základního vzdělání, kde je počet nabízených volných míst o více než dvojnásobek vyšší (konkrétně o 87 255). Tento rozdíl, kdy poptávka po práci převyšuje nabídku práce je celkem u 5 úrovní dosaženého vzdělání. Jedná se již o zmíněné základní vzdělání, dále nižší střední vzdělání, nižší střední odborné vzdělání, střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity či výučního listu a vyšší odborné vzdělání. Naopak převyšující nabídka práce nad poptávkou po práci je nejznatelnější u středního odborného vzdělání s výučním listem, kde je o 33 943 uchazečů více než pracovních míst. [30]

Tabulka 3: Struktura uchazečů a volných pracovních míst

Úroveň vzdělání	Struktura uchazečů	Struktura volných míst
Celkem	242 798	267 107
bez vzdělání	9 395	8 798
neúplné zákl. vzdělání	2 219	430
základní vzdělání	66 863	154 118
nižší střední vzdělání	141	2 128
nižší střední odborné vzdělání	6 234	13 996
střední odborné vzdělání s výuč. listem	83 844	49 901
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	1 337	2 097
ÚSV	6 895	6 260
ÚSO s vyučením i maturitou	10 062	4 861
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	36 340	11 600
vyšší odborné vzdělání	1 839	1 905
bakalářské vzdělání	4 278	3 778
vysokoškolské vzdělání	12 878	7 189
doktorské vzdělání	473	46

Zdroj: Vlastní zpracování dle [30]

Nejvíce uchazečů, kteří se snaží nalézt pracovní místo z hlediska struktury jejich zaměstnání k 30. dubnu 2018, jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (77 360), pracovníci ve službách a prodeji (50 362) a úředníci (28 205). Největší rozdíl mezi počtem uchazečů a počtem nabízených pozic je u skupiny, kam patří obsluha strojů a zařízení a montéři. Zde je počet uchazečů 3,3násobně nižší, než počet nabízených pozic. Obdobně je tomu u řemeslníků a opravářů, kde je počet uchazečů 2násobně nižší. Zaměstnavatelé mají velký problém nalézt kvalifikované zaměstnance technických profesí, a to napříč všemi obory. Naopak u kategorie uchazečů, kam patří pracovníci ve službách a prodeji a úředníci je značný převis těchto zájemců. U kategorie úředníků je počet uchazečů 3,7násobně vyšší než kolik je volných míst.

Z časového hlediska je nejvíce uchazečů o pracovní místo evidováno do 3 měsíců (73 567). Je to z toho důvodu, že v nynější době je velký počet nabízených pracovních pozic a firmy mají nedostatek zaměstnanců. Lidé tak nachází pracovní pozici takřka okamžitě. Další nejpočetnější skupinou jsou lidé dlouhodobě nezaměstnaní, kteří jsou evidováni více jak 24 měsíců (56 455).

4.2 Trh práce v jednotlivých krajích

Při analýze nezaměstnanosti v ČR je důležité vnímat rozdíly mezi jednotlivými kraji, protože se zde v důsledku jejich regionální odlišnosti vyskytují. Tabulka č. 4 analyzuje vývoj podílu nezaměstnaných osob, obecné míry nezaměstnanosti, počet pracovních míst a počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve 4. čtvrtletí roku 2017 v jednotlivých krajích ČR.

Nejvyšší hodnota podílu nezaměstnaných osob byla naměřena v kraji Moravskoslezském (5,77 %). Tento kraj má s nezaměstnaností dlouhodobé problémy, které jsou spojeny především s jeho odvětvovou strukturou. Největším problémem je vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných. Nejvyšší pokles ukazatele podílu nezaměstnaných osob oproti předchozímu měsíci byl zaznamenán v Ústeckém kraji (-2,4 %). I přesto zde ale byla oproti ostatním krajům naměřena druhá nejvyšší hodnota (5,39 %). Dále se mezi kraje s vyššími hodnotami ve sledovaném období řadí Jihomoravský (4,6 %), a Olomoucký (4,35 %). Nejlépe je na tom ve sledovaném období s nezaměstnaností Hlavní město Praha (2,34 %), který následuje kraj Plzeňský (2,55 %) a Královéhradecký (2,72 %). [31]

Tabulka 4: Struktura trhu práce v jednotlivých krajích ČR ve 4. čtvrtletí 2017

Kraj	Podíl nez. osob	Růst/pokles oproti předchozímu měsíci (%)	Obecná míra nez.	Pracovní místa v evidenci ÚP	Dosažitelní uchazeči o zaměstnání
Hlavní město Praha	2,34	-1,42	1,4	42 380	19 827
Jihočeský kraj	3,09	-1,01	1,6	13 833	12 812
Jihomoravský kraj	4,60	-1,19	3,1	16 826	35 285
Karlovarský kraj	3,47	-1,51	2,6	6 503	6 759
Kraj Vysočina	3,80	-1,98	1,7	7 475	12 569
Královéhradecký	2,72	-1,04	1,9	8 816	9 582
Liberecký kraj	3,76	-1,41	3,6	8 674	10 715
Moravskoslezský kraj	5,77	-1,68	3,8	13 973	45 865
Olomoucký kraj	4,35	-1,59	2,8	8 696	17 878
Pardubický kraj	2,83	-1,21	2,1	19 953	9 485
Plzeňský kraj	2,55	-1,01	1,5	20 396	9 623
Středočeský kraj	3,17	-1,14	2	30 321	27 545
Ústecký kraj	5,39	-2,40	3,1	10 808	28 941
Zlínský kraj	3,43	-1,37	2	7 975	13 043

Zdroj: Vlastní zpracování dle [31]

Z dlouhodobého hlediska vykazuje nejnižší úroveň podílu nezaměstnaných osob již zmíněný kraj Hlavní město Praha. Je to z toho důvodu, že se jedná o metropoli, je zde vyšší nabídka pracovních pozic v porovnání s ostatními kraji a uchazeči tak mají větší šanci pozici získat. Dále se jedná o kraje Středočeský a Plzeňský. Naopak mezi kraje, které se dlouhodobě potýkají s vyšší nezaměstnaností, patří kraj Ústecký a Moravskoslezský a dále Karlovarský.

Trh práce v Královéhradeckém kraji

Královéhradecký kraj leží v severovýchodních Čechách a sousedí s krajem Libereckým, Pardubickým a Středočeským. Poslední jeho sousedící část tvoří hranice s Polskem, která tvoří více jak jednu třetinu ohraničení kraje. Jak už z názvu vyplývá, krajskou metropolí je

město Hradce Králové. Rozloha Královéhradeckého kraje zaujímá 4 759 km², tedy 6 % z celkové rozlohy ČR a v porovnání s ostatními kraji mu patří 9. místo. Kraj je tvořen celkem 5 okresy, kterými jsou Hradec Králové, Jičín, Trutnov, Náchod a Rychnov nad Kněžnou. Z hlediska rozlohy je největším okresem Trutnov (1 147 km²) a naopak tím nejmenším je Náchod (852 km²). Na svém území má kraj 448 obcí, z toho je 48 se statutem města a 12 má status městyse. Mezi města, ve kterých žije nad 10tis. obyvatel, patří Hradec Králové, Trutnov, Náchod, Jičín, Dvůr Králové nad Labem, Vrchlabí, Jaroměř a Rychnov nad Kněžnou.

Kraj lze označit za zemědělsko-průmyslový, se značně rozvinutým cestovním ruchem. Zemědělství se soustřeďuje převážně do oblasti Polabí, naopak průmysl zase do velkých měst. Svými dvěma třetinami zasahuje do kraje národní park Krkonoše, do kterého se soustředí největší koncentrace cestovního ruchu v ČR.

K 31. 12. 2017 žilo v Královéhradeckém kraji celkem 551 089 obyvatel, při porovnání s předchozím rokem došlo k navýšení tohoto ukazatele, ale přesto je tento údaj od roku 2007 na své nejnižší úrovni. Při porovnání věkové struktury obyvatel je zde znatelné stárnutí populace. Kraj měl v rámci všech krajů ČR nejmenší podíl obyvatel ve věku 15-64 let a zároveň vykazoval nejvyšší podíl obyvatel ve věku 65 a více let.

Podíl nezaměstnaných osob v Královéhradeckém kraji od roku 2013 klesá. V roce 2013 byla hodnota ukazatele 7,31 % a k 31. 12. 2017 se hodnota snížila na 2,72 %. V porovnání s ostatními kraji ČR byla tato hodnota třetí nejmenší. V rámci kraje dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost vykazuje okres Rychnov nad Kněžnou, kde působí automobilový podnik Škoda Auto v Kvasinách. Z hlediska pohlaví nezaměstnaných osob tvořili muži v Královéhradeckém kraji v roce 2017 vyšší podíl nezaměstnaných osob (2,75 %) než ženy (2,69 %).

Poptávka a nabídka po pracovních místech v analyzovaném kraji má stejný charakter jako v celé ČR. Uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP bylo k 31. 12. 2017 celkem 10 483, z toho tvořili dosažitelní uchazeči ve věku 15–64 let 9 582. Od roku 2013 se počet uchazečů o zaměstnání snižoval. Ve srovnání se stejným obdobím minulého roku je tento počet nižší o 3 787 osob. Rostoucí tendenci naopak vykazoval počet pracovních míst, která byla v evidenci ÚP. Od roku 2012, kdy byla hodnota tohoto ukazatele 1 121 pracovních míst, se do roku 2017 navýšil tento počet o 7 695 na hodnotu 8 816 nabízených pracovních pozic. Počet uchazečů o zaměstnání na 1 pracovní místo se tedy neustále snižoval a v roce 2017 se jednalo o hodnotu 1,2. Nižší hodnotu měly pouze kraje Hlavní město Praha, Plzeňský a Pardubický s hodnotou 0,5 a kraje Středočeský a Jihočeský s hodnotou 1.

Dle údajů VŠPS bylo ve 4. čtvrtletí roku 2017 v Královéhradeckém kraji zaměstnáno celkem 273,1 tis. osob. Z toho bylo nejvíce osob dle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE zaměstnáno v průmyslu (32,8 %), konkrétně ve zpracovatelském průmyslu (31 %). Dále ve velkoobchodu a maloobchodu, opravě a údržbě motorových vozidel (10,8 %), v odvětví zdravotní a sociální péče (7,8 %), ve vzdělání (7,4 %), ve veřejné správě a obraně; povinné sociální zabezpečení (6,8 %) a ve stavebnictví (6,6 %). Ostatní odvětví dosáhli hodnoty méně než 5 %. [31]

V Královéhradeckém kraji byla za rok 2017 hrubá měsíční nominální mzda 27 087 Kč. Za tento rok došlo k nárůstu o 1 917 Kč a tempo růstu (7,6 %) bylo vyšší, než jaký byl průměr celé ČR (7,0 %). Rychleji rostly pouze mzdy v kraji Karlovarském, Plzeňském, Středočeském a Pardubickém. Naopak nejpomalejší růst mezd byl zaznamenán v Hlavním městě Praha, kde je ale v porovnání s ostatními kraji hodnota sledovaného ukazatele dlouhodobě nejvyšší. [28]

Prostřednictvím příspěvků APZ bylo od počátku roku 2017 v kraji podpořeno 1 687 osob a do rekvalifikačních kurzů jich bylo začleněno 422. [18]

Shrnutí

V posledních letech se obecná míra nezaměstnanosti a hodnota podílu nezaměstnaných osob v ČR neustále snižuje a naopak míra zaměstnanosti a míra EA neustále navyšuje. V současnosti dosáhly všechny jmenované ukazatele od roku 1993 na svá historická minima, popřípadě maxima. K 31. 12. 2017 se hodnota míry nezaměstnanosti pohybovala na hranici 2,37 %, podíl nezaměstnaných osob 3,77 %, míra zaměstnanosti 74,5 % a míra EA 76,3 %. V porovnání s ostatními státy EU má ČR nejnižší míru nezaměstnanosti. Opačné nejvyšší či nejnižší hodnoty jmenovaných ukazatelů byly zaznamenány na počátku roku 2000, který je spojen s restrukturalizací a privatizací a mezi lety 2010 a 2011, které jsou spojeny s dopadem světové hospodářské krize. V současnosti dochází na území ČR k narůstajícímu množství pracovních míst ze strany podniků a k poklesu uchazečů o zaměstnání. Na počátku roku 2018 došlo k situaci, kdy je počet pracovních míst vyšší než počet uchazečů. ČR se nachází ve stavu, kdy většina firem není schopna obsadit pracovní pozice v důsledku chybějících zaměstnanců, což se pro ně stává obrovským problémem. Největší počet chybějících zaměstnanců je s dosaženým základním vzděláním, nižším středním a nižším odborným středním vzděláním, středním nebo středním odborným vzděláním bez maturity či výučního listu a vyšším odborným vzděláním. Největším problémem zaměstnavatelů je obsadit technické pozice kvalifikovanými zaměstnanci, a to napříč všemi obory. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob dlouhodobě

vykazují kraje Hlavní město Praha, Středočeský a Plzeňský. Nejhůře jsou na tom s nezaměstnaností kraje Ústecký, Moravskoslezský a Karlovarský.

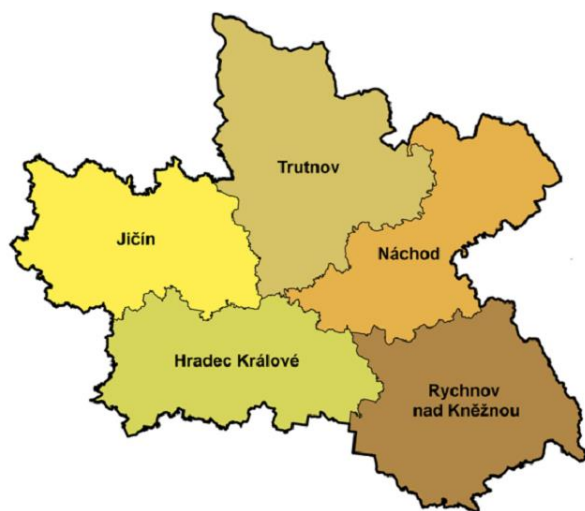
V Královéhradeckém kraji vykazuje dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost okres Rychnov nad Kněžnou. Vztah poptávky a nabídky po práci kopíruje vývoj v celé ČR. Počet nezaměstnaných uchazečů o práci neustále klesá, zatímco počet pracovních míst se neustále navyšuje. K 31. 12. 2017 bylo v evidenci celkem 10 483 uchazečů a počet pracovních pozic dosáhl hodnoty 8 816. Nejvíce osob bylo v roce 2017 zaměstnáno v průmyslu, velkoobchodu a maloobchodu, opravě a údržbě motorových vozidel a v odvětví zdravotní a sociální péče.

5 ANALÝZA POPTÁVKY A NABÍDKY PRÁCE V OKRESE HRADEC KRÁLOVÉ

Následující kapitoly věnují pozornost popisu charakteristiky trhu práce ve vybraném územním celku, kterým je okres Hradec Králové. V této části je blíže představen sledovaný okres, popisuje se zde vývoj nezaměstnanosti a je zde provedena důkladnější analýza poptávky a nabídky po práci.

5.1 Struktura okresu Hradec Králové

Vybraný územní celek sousedí na severu s okresy Náchod, Trutnov a Jičín a na východě se jedná o okres Rychnov nad Kněžnou. Na jihu sousedí tento okres s Pardubickým krajem a s okresem Pardubice a na západě s krajem Středočeským, kam patří okresy Kolín a Nymburk. Z hlediska rozlohy (892 km²) je třetí největší v rámci kraje a v případě počtu obyvatel, kterých bylo k 31. 12. 2017 celkem 163 520, se řadí mezi okres největší. Žije v něm 29,7 % z celkového počtu obyvatel Královéhradeckého kraje. Z pohledu hustoty zalidnění je se 183 obyvateli na km² nejvíce zalidněným okresem v kraji. Z hlediska pohlaví v něm žije větší počet žen než mužů, žen bylo k 31. 12. 2017 celkem 83 577 (mužů 79 943). V okrese Hradec Králové se nachází 104 obcí a z toho je 6 měst.



Obrázek 9: Okresy Královéhradeckého kraje

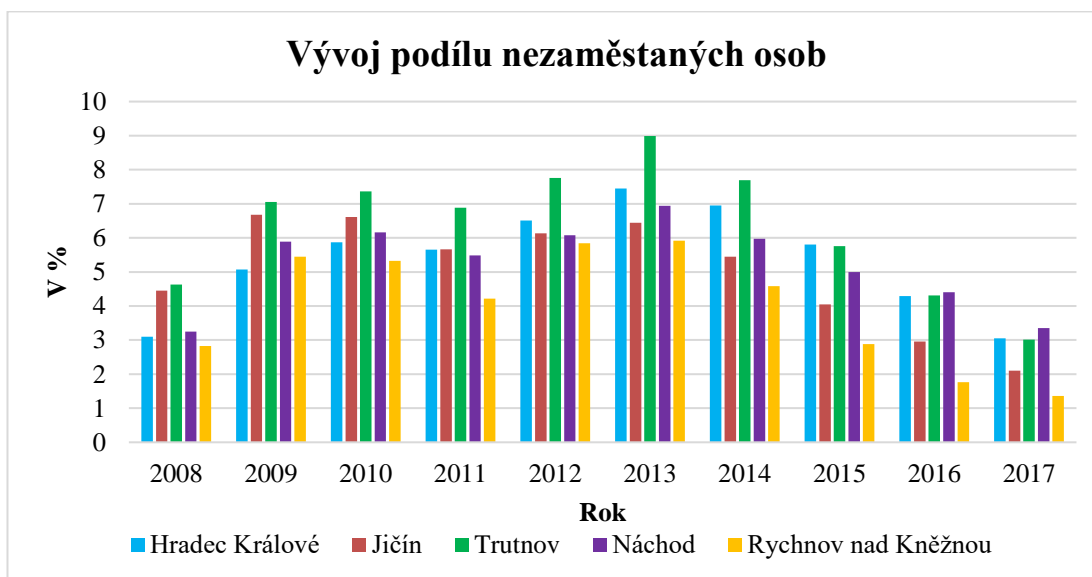
Zdroj: Vlastní zpracování dle [31]

Počet obyvatel v okrese má od roku 2013–2017 let rostoucí tendenci. K 31. 12. 2017 počet živě narozených převyšoval počet zemřelých a počet přistěhovalých obyvatel převyšoval počet vystěhovalých obyvatel. Na 1000 obyvatel byl přirozený přírůstek 0,3 ‰. Průměrný věk obyvatel byl 43 let. Přestože nejvíce osob ve věku 65 a více let bydlí v Praze, ve Středočeském

a Moravskoslezském kraji nejvyšší podíl seniorů vykazuje právě okres Hradec Králové spolu s okresem Písek.

Vývoj nezaměstnanosti, konkrétně podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje, znázorňuje obrázek č. 10 a to od roku 2008 až do roku 2017. Z obrázku lze vyčíst, že podíl nezaměstnaných byl téměř ve všech sledovaných letech nejnižší v okrese Rychnov nad Kněžnou (žlutá barva). Hodnota se pohybovala v rozmezí 1,36 % až 5,92 %. Nejvyšší hodnoty byly zaznamenány naopak v okrese Trutnov (zelená barva). Tam se pohybovaly v rozmezí 3,01 % až 8,99 %.

Mezi lety 2008 a 2009 nastal stejně jako na celém území ČR v důsledku finanční krize ve všech okresech výrazný nárůst podílu nezaměstnaných osob, který v některých okresech pokračoval i v roce 2010. V okrese Hradec Králové se navýšil podíl nezaměstnaných osob mezi lety 2008 až 2010 o 47 %, z hodnoty 3,1 % na hodnotu 5,9 %. Další vlna nárůstu sledované hodnoty byla v okresech zaznamenána mezi lety 2011 až 2013. V okrese Hradec Králové došlo k navýšení o 24 %, z hodnoty 5,65 % na 7,45 %. Od tohoto roku dochází ve všech okresech k poklesu ukazatele a za poslední sledované období byla ve všech okresech kromě Náchoda naměřena jeho nejnižší úroveň. V okrese Hradec Králové byl k 31. 12. 2017 naměřen podíl nezaměstnaných osob 3,05 %. V porovnání se stejným obdobím v celém kraji (2,72 %) byla hodnota v okrese vyšší, v případě porovnání s celorepublikovým průměrem (3,77 %) se naopak okres pohyboval pod touto hodnotou.



Obrázek 10: Podíl nezaměstnaných osob v Královéhradeckém kraji (%)

Zdroj: Vlastní zpracování dle [31]

V okrese Hradec Králové je vývoj počtu nezaměstnaných osob ovlivněn v průběhu roku sezónními pracemi, které s počátkem zimních měsíců končí. Jedná se o termínované pracovní

dohody, smlouvy nebo také o živnostníky, kteří přerušili na dočasné období svou činnost. Za poslední čtyři roky docházelo ke shodnému vývoji. Od listopadu, kdy byly hodnoty na své nejnižší úrovni, docházelo k nárůstu tohoto ukazatele a přes zimní měsíce byly zaznamenávány vyšší hodnoty. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl v lednu či únoru. Po těchto měsících hodnoty postupně klesají až do června. V červenci je nepatrný nárůst hodnot, který vzniká v důsledku vstupu absolventů na pracovní trh. V následujícím měsíci hodnoty opět klesají, což je způsobeno tím, jak absolventi obsazují pracovní pozice. Rozdíl v průběhu jednotlivých měsíců v roce 2017 byl mezi nejnižší a nejvyšší hodnotou podílu nezaměstnaných osob 1,5 %.

[31]

Registrované ekonomické subjekty v okrese

Od roku 2013 dochází k postupnému nárůstu počtu registrovaných ekonomických subjektů v okrese. V roce 2013 jich bylo 42 554 a k roku 2017 se jejich počet navýšil na celkem 44 447. Tento počet je oproti ostatním okresům v kraji nejvyšší. Z hlediska právní normy subjektů převažují fyzické osoby, konkrétně soukromí podnikatelé, kteří podnikají dle živnostenského zákona (30 456). V roce 2017 tvořili 69 % z celkového počtu. Do fyzických osob se dále řadí zemědělství podnikatelé (599) a soukromí podnikatelé, kteří podnikají podle jiných zákonů (2 486). Další nejpočetnější skupina je tvořena obchodními společnostmi (6 279), které tvořili z celkového počtu 14 %. V rámci obchodních společností bylo součástí 350 akciových společností. Dále se jednalo o družstva (240) a státní podniky (4).

V tabulce č. 5 jsou zobrazeny převažující činnosti ekonomických subjektů v roce 2017. Nejvyšší počet registrovaných subjektů byl v kategorii velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel. Počet těchto subjektů byl 10 648, z celkového počtu se jednalo o 24 %. V rámci této činnosti také došlo k největšímu nárůstu počtu registrovaných subjektů (o 375). Dále se jednalo o profesní, vědecké a technické činnosti (5 766), průmysl celkem (5 705) a stavebnictví (5 081). Znatelný pokles mezi lety 2016 a 2017 byl zaznamenán u činnosti peněžnictví a pojišťovnictví, kde došlo k poklesu o 941 subjektů. [23]

Tabulka 5: Ekonomické subjekty podle převažující činnosti CZ-NACE k 31. 12.

Převažující činnost	2016	2017
A Zemědělství, lesnictví, rybářství	1 698	1 792
B-E Průmysl celkem	5 650	5 705
F Stavebnictví	4 973	5 081
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	10 273	10 648
H Doprava a skladování	1 009	1 052
I Ubytování, stravování a pohostinství	2 094	2 182

J Informační a komunikační činnosti	808	919
K Peněžnictví a pojišťovnictví	1 783	842
L Činnosti v oblasti nemovitostí	1 936	1 987
M Profesní, vědecké a technické činnosti	5 412	5 766
N Administrativní a podpůrné činnosti	660	723
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	265	266
P Vzdělávání	749	775
Q Zdravotní a sociální péče	625	629
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1 178	1 219
S Ostatní činnosti	3 878	4 005
X nezjištěno	939	856
Celkem	43 930	44 447

Zdroj: Vlastní zpracování dle [23]

5.2 Nabídka práce v okrese

Jak již bylo popsáno v předchozích kapitolách, v rámci celé ČR dochází k růstu poptávky po práci, a naopak k poklesu nabídky práce. Ke shodnému vývoji dochází také v okrese Hradec Králové. V tabulce č. 6 je znázorněn vývoj nabídky práce od roku 2013 do roku 2017 (vždy k 31. 12.) a dále aktuální vývoj v prvních měsících roku 2018. Ještě v roce 2013 bylo v evidenci ÚP celkem 8 268 uchazečů (z toho dosažitelných 8 034) a v porovnání s rokem 2017 jich bylo o 4 606 méně (celkem 3 662 osob, z toho dosažitelných 3 170). Na konci ledna roku 2018 byl zaznamenán počet uchazečů na úrovni 3 771 osob a do dubna stejného roku došlo k mírnému poklesu na 3 146 osob. Stejnou klesající tendenci lze zaznamenat i u počtu uchazečů na 1 pracovní místo. V roce 2013 připadalo na 1 pracovní místo celkem 27 osob. Tento počet se do roku 2017 snížil na 1,3 osob. K poklesu dochází i v počátečních měsících roku 2018. V dubnu již připadalo na 1 pracovní místo 0,8 osoby.

Tabulka 6: Vývoj nabídky práce

Ukazatel	2013	2014	2015	2016	2017	I.18	II.18	III.18	IV.18
Uchazeči o zaměstnání	8 268	7 636	6 394	4 924	3 662	3771	3619	3375	3146
Uchazeči celkem na 1 pracovní místo	27,0	16,7	6,5	2,7	1,3	1,13	1,02	0,92	0,78

Zdroj: Vlastní zpracování dle [41]

Z hlediska pohlaví uchazečů o zaměstnání tvořili muži v okrese Hradec Králové dlouhodobě vyšší podíl než ženy. Přitom počet mužů žijících v okrese je o 3 968 méně než žen. Rozdíl mezi pohlavími však nebyl nijak značný. V roce 2016 bylo mužských uchazečů o zaměstnání celkem 2 516 a tvořili 51 % z uchazečů. V roce následujícím se jednalo o 1 924 mužů a došlo

k navýšení podílu na 53 %. Z toho lze vyvodit, že při rozhodování zaměstnavatelů nerozhoduje při výběru pohlaví uchazeče. [41]

5.2.1 Uchazeči dle vzdělání

Dosažené vzdělání uchazeče ve většině případů vypovídá o tom, jak rychle daná osoba nalezne pracovní místo. Tabulka č. 7 znázorňuje strukturu uchazečů a jejich nejvyšší dosažené vzdělání. Nejvíce uchazečů mělo v rámci analyzovaných let vzdělání s vyučením. Konkrétně se v roce 2017 jednalo o 1 194 osob, z toho bylo 454 žen. V rámci celkového počtu uchazečů tvoří tyto osoby s vyučením 33 %. Dále bylo nejvíce uchazečů se základním vzděláním, kterých bylo celkem 1 105, z toho bylo 554 žen. Tato skupina se na celkovém počtu uchazečů podílela 30 %. Uchazeči se základním vzděláním a s vyučením tvořili podstatnou část uchazečů hledající zaměstnání, jednalo se celkem o 63 %. Zbýlých necelých 40 % bylo tvořeno ostatními kategoriemi. [41]

Tabulka 7: Struktura uchazečů podle dosaženého vzdělání a pohlaví

Nejvyšší dosažené vzdělání	2016			2017		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
neúplné a bez vzdělání	15	6	9	18	10	8
základní	1557	792	765	1105	551	554
vyučení	1578	926	652	1194	740	454
střední bez maturity	160	77	83	115	49	66
vyučení s maturitou	172	81	91	153	81	72
ÚSV s maturitou	137	51	86	98	37	61
ÚSO s maturitou	841	364	477	630	285	345
vyšší	43	11	32	32	6	26
vysokoškolské	421	208	213	317	165	152

Zdroj: Vlastní zpracování dle [41]

5.2.2 Uchazeči dle věku

Při analýze věku uchazečů o zaměstnání jsou nejvíce ohroženými skupinami ti nejmladší a ti nejstarší. Tabulka č. 8 zobrazuje rozdělení uchazečů do jednotlivých věkových skupin. Nejpočetnější skupinou v analyzovaných dvou letech má zastoupení osob ve věku 55 až 59 let, tedy lidé předdůchodového věku. Tito lidé spadají do rizikové skupiny uchazečů, neboť v důsledku jejich vysokého věku špatně nachází pracovní uplatnění a jejich nezaměstnanost může vyústit v dlouhodobou. Těmto osobám nepomáhají v hledání práce ani jejich získaná léta praxe. V roce 2016 se jednalo o 612 osob, z toho bylo 324 žen. V následujícím roce došlo ke snížení tohoto čísla a jednalo se o 487 osob, z toho bylo 266 žen. Ženy mají v obou letech vyšší podíl zastoupení než muži. V případě dlouhodobějšího desetiletého rozsahu bylo nejvíce uchazečů

v rozmezí věku 20 až 24 let. Je to z toho důvodu, že se do tohoto období zahrnuje i finanční krize v letech 2008 a 2009, kdy byl zájem o zaměstnání absolventů nízký v důsledku jejich nedostatečné praxe.

V rámci let 2016 a 2017 došlo ve všech kategoriích ke snížení hodnoty kromě kategorie 65 a více let, kde se počet navýšil o 2 osoby. Nejmenší rozdíl byl dále u kategorie 60 až 64 let, kde se počet snížil pouze o 1 osobu. Největší rozdíly mezi analyzovanými lety byly u kategorií 20 až 24 let, kde se počet uchazečů snížil o 202 osob, dále u kategorie 35 až 40 let, kde došlo ke snížení o 194 osob a u kategorie 40 až 44 let, kde se počet snížil o 182 uchazečů. [41]

Tabulka 8: Struktura uchazečů dle věku

Věkové skupiny	2016			2017		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
do 19 let	171	92	79	133	66	67
20–24 let	539	325	214	337	213	124
25–29 let	551	297	254	393	220	173
30–34 let	498	252	246	352	177	175
35–39 let	578	270	308	384	199	185
40–44 let	597	274	323	415	199	216
45–49 let	508	212	296	405	176	229
50–54 let	542	255	287	427	202	225
55–59 let	612	288	324	487	221	266
60–64 let	314	241	73	313	239	74
65 a více let	14	10	4	16	12	4

Zdroj: Vlastní zpracování dle [41]

5.2.3 Uchazeči dle délky evidence

Doba, po kterou je uchazeč evidovaný na ÚP, souvisí s jeho dosaženým vzděláním, věkem, přístupem k hledání pracovních příležitostí, se zdravotním stavem, bydlištěm a ochotou dojíždět za prací. Tabulka č. 9 zahrnuje délku hledání pracovní pozice jednotlivých uchazečů, tedy jak dlouho nezaměstnanost uchazeče trvala. Uchazeči jsou rozděleni do celkem 6 kategorií délky nezaměstnanosti. Největší počet uchazečů o zaměstnání spadl ve sledovaných letech do délky nezaměstnanosti méně než 3 měsíců. Tato kategorie vypovídá o frikční nezaměstnanosti. Vyjadřuje dobu, kdy lidé po opuštění dosavadní práce vyhledávají novou pracovní pozici. Toto období poskytuje uchazeči, který přišel o zaměstnání dostatečnou dobu na to, aby našel jinou pracovní pozici. Mezi lety 2016 a 2017 došlo ve všech kategoriích ke snížení počtu uchazečů. V roce 2016 bylo těchto uchazečů celkem 1 563. Muži tvořili početnější část, z celkového počtu to bylo 59 %. V roce 2017 došlo ke snížení na 1 347 uchazečů, zatímco podíl mužů se navýšil na 61 %. Druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé hledající práci déle než 24 měsíců. Jedná se

o dlouhodobou nezaměstnanost. V roce 2016 se jednalo o 1 145 osob. Muži v této kategorii tvořili menší podíl, jednalo se o 47 %. V roce 2017 se celkový počet snížil na 718 osob a stejně tak došlo ke snížení podílu mužů na 45 %. [41]

Tabulka 9: Délka evidence uchazečů

Délka nezaměstnanosti	2016			2017		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
do 3 měsíců	1563	924	639	1347	828	519
více než 3 až 6 měsíců	830	408	422	688	339	349
více než 6 až 9 měsíců	475	244	231	364	179	185
více než 9 až 12 měsíců	310	137	173	228	107	121
více než 12 až 24 měsíců	601	267	334	317	148	169
více než 24 měsíců	1145	536	609	718	323	395

Zdroj: Vlastní zpracování dle [41]

5.2.4 Cizinci na trhu práce v okrese

Zaměstnavatelé se snaží více využívat a obsazovat volná pracovní místa cizinci, aby tak snížili nedostatečný počet pracovních sil, který v posledních letech neustále narůstá. Jedná se především o pracovní místa, která jsou ze strany tuzemských uchazečů méně zajímavá z důvodu nepříznivých pracovních podmínek či nízkého výdělku. Také se jedná o obsazování pracovních pozic, pro které je náročné sehnat požadovanou kvalifikaci uchazečů a cizinci tuto podmínku splňují.

Podíl cizinců na celkovém počtu zaměstnanců spadal v okrese do rozmezí 3 - 6 %. Nejvíce pocházeli zaměstnaní cizinci ze Slovenska, Ukrajiny, Polska, Maďarska, Rumunska, Bulharska a Vietnamu.

Uchazečů z EU/EHP bylo k 31. 12. 2017 v okrese Hradec Králové evidováno celkem 68, z toho bylo 30 žen. Největší počet mělo zastoupení občanů ze Slovenska, kterých bylo celkem 64, z toho bylo 29 žen. Dále se jednalo o cizince z Bulharska (1), Polska (2) a Řecka (1). Oproti stejnému období předchozího roku došlo ke snížení o 30 uchazečů. I v roce 2016 byla převaha uchazečů ze Slovenska, celkem jich bylo 87, z toho 50 žen. Dále se jednalo o občany Bulharska (4), Polska (3), Řecka (2), Německa (1) a Rumunska (1). Uchazečů, kteří pocházeli ze třetích zemí, bylo k 31. 12. 2017 celkem 53 a pocházeli z 11 různých zemí. Nejvíce zájemců pocházelo z Ukrajiny (16), Syrské arabské republiky (9) a Běloruska (6). V porovnání se stejným datem roku 2016 se počet uchazečů snížil. V tento rok jich bylo celkem 75 a pocházeli z celkem 18 zemí. Nejvíce jich bylo z Ukrajiny (39), Syrské arabské republiky (10) a Ruské federace (5).

K 31. 12. 2017 bylo nejvíce uchazečů z EU/EHP ve věku 35 až 39 let (celkem 14) a 40 až 44 let (celkem 13). Jejich nejvyšší dosažené vzdělání bylo základní + praktická škola (celkem 45) a střední odborné vzdělání (celkem 14). Doba, po kterou byli uchazeči v evidenci, byla nejvíce do 3 měsíců (celkem 21) a více než 24 měsíců (celkem 21). [34]

Počet cizinců s platným živnostenským listem v okrese Hradec Králové byl k 31. 12. 2016 celkem 919. V porovnání s předchozím rokem došlo ke snížení o 3 osoby. Od roku 2010 se tento ukazatel neustále snižuje. Ve sledovaném okrese bylo těchto cizinců v porovnání s ostatními okresy v kraji nejvíce. [4]

5.2.5 Absolventi a mladiství

Skupina absolventů a mladistvých se řadí mezi ohroženou skupinu na trhu práce z důvodu chybějící praxe, která je pro zaměstnavatele mnohdy překážkou. Pojmem absolvent se označuje osoba, které od data úspěšného dokončení školy neuběhly více než 2 roky. Pokud se jedná o osobu, která již dosáhla věku patnácti let, ale její věk zároveň dosahuje méně než let osmnáct, tato osoba se označuje jako mladistvá.

Tabulka č. 10 zobrazuje vývoj absolventů od 30. 9. 2016 do 30. 4. 2018. Statistiky evidence absolventů jsou vždy měřeny dvakrát do roka ke stejnému datu a tabulka tak zachycuje porovnání těchto období v posledních letech. Z tabulky lze vyčíst, že získané hodnoty měřeny v září vykazují vyšší úroveň než hodnoty dubnové. Je to z toho důvodu, že v období září jsou v měření zachyceni čerství absolventi, kteří nově přicházejí na trh práce.

Na celkovém počtu nezaměstnaných v okrese Hradec Králové se skupina absolventů evidovaných na ÚP v dubnovém měření roku 2018 podílela 4 %. Celkový počet osob této skupiny uchazečů byl 122. Oproti stejnému období předchozího roku došlo ke snížení o 51 osob z hodnoty 173 osob. Při porovnání sledovaných hodnot ze září došlo také k jejich snížení, jednalo se o pokles o 86 osob. Ve všech sledovaných měřeních bylo z hlediska pohlaví více uchazečů mužů než žen. V dubnu roku 2018 muži tvořili 56 % z celkových uchazečů absolventů, v září roku 2017 tvořili 51 %. V evidenci bylo delší dobu než 5 měsíců zaznamenáno v dubnu roku 2018 z celkového počtu 19 % osob. K zářijovému datu roku 2017 byl tento podíl nižší, jednalo se o 13 % osob. Podíl osob, kteří do dubnovému datu roku 2018 dosud nepracovali, byl 31 %. Oproti předchozímu měření v září došlo k výraznému poklesu. V tuto dobu tvořili dosud nepracující absolventi celkem 57 % z celkového počtu.

Tabulka 10: Absolventi v evidenci ÚP

K datu	Celkový počet		z toho:					
			dosažitelní		v evidenci déle než 5 měsíců		dosud nepracovali	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
30. 04. 2018	122	53	118	53	23	11	38	14
30. 09. 2017	215	105	214	105	29	11	122	55
30. 04. 2017	173	76	170	75	52	21	64	25
30. 09. 2016	301	135	301	135	54	27	186	76

Zdroj: Vlastní zpracování dle [25]

Tabulka č. 11 znázorňuje nejvyšší dosažené vzdělání absolventů k 30. 4. 2018, kteří byli v evidenci ÚP. Nejvíce jich vystudovalo střední odbornou školu bez vyučení, bylo jich celkem 41. Z celkového počtu tvořila tato skupina absolventů 33 %. Poměr žen a mužů byl téměř shodný, žen bylo celkem 20 a tvořili 49 %. Do této skupiny také patřilo nejvíce osob, které dosud nepracovali, jednalo se o 11 osob. Druhou nejpočetnější skupinou byli absolventi se středním odborným vzděláním s výučním listem. Těchto absolventů bylo 24 a na celkovém počtu se podíleli 20 %. Muži tvořili početnější část než ženy, tvořili 71 %. V této kategorii bylo nejvíce osob (9), které byli v evidenci déle než 5 měsíců. Další nejpočetnější skupinou byli absolventi vysokoškolského vzdělání, kterých bylo celkem 19. V případě, že bychom tuto skupinu přičetli k bakalářským a doktorandským absolventům, jednalo by se o druhou nejpočetnější skupinu, která by tvořila 26 % na celkovém počtu absolventů.

Tabulka 11: Vzdělání absolventů v evidenci ÚP

Dosažené vzdělání	k 30. 4. 2018		z toho:					
			dosažitelní		v evidenci déle než 5 měsíců		dosud nepracovali	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
D Nižší střední vzdělání	0	0	0	0	0	0	0	0
E Nižší střední odborné vzdělání	8	0	6	0	2	0	2	0
H Střední odborné s výučním listem	24	7	24	7	9	4	8	1
J Střední odborné bez mat. i výuč. listu	0	0	0	0	0	0	0	0
K ÚSV – gymnázium	7	3	7	3	0	0	4	2
L ÚSO – vyučení a maturita	4	2	4	2	1	1	2	1
M ÚSO – střední odb. škola (bez vyuč.)	41	20	40	20	3	2	11	4
N Vyšší odborné vzdělání	6	6	6	6	0	0	2	2
R Bakalářské vzdělání	12	7	11	7	2	1	2	1
T Vysokoškolské vzdělání	19	8	19	8	6	3	7	3
V Doktorské vzdělání	1	0	1	0	0	0	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování dle [25]

Počet mladistvých k 30. 4. 2018 je znázorněn v tabulce č. 12. Celkem 41 osob bylo evidováno na ÚP s dosaženým základním vzděláním či praktickou školou. Je to tedy shodný počet jako počet absolventů se střední odbornou školou bez vyučení. Dále se jednalo o 2 osoby bez vzdělání či neúplného základního vzdělání. Z hlediska pohlaví se na ÚP nacházelo více chlapců než dívek. V evidenci bylo déle než 5 měsíců 47 % z celkového počtu mladistvých a dosud jich nepracovalo 93 %. [25]

Tabulka 12: Vzdělání mladistvých v evidenci ÚP

Dosažené vzdělání	K 30. 4. 2018		z toho:					
			dosažitelní		v evidenci déle než 5 měsíců		dosud nepracovali	
	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky
A+B Bez vzdělání, neúplné základní vzdělání	2	2	2	2	1	1	2	2
C Základní vzdělání, praktická škola	41	15	41	15	19	11	38	14

Zdroj: Vlastní zpracování dle [25]

5.3 Poptávka práce v okrese

Počet pracovních míst v evidenci ÚP v okrese Hradec Králové se neustále každým rokem navyšuje. Jak je znázorněno v tabulce pod textem od roku 2013, kdy byl počet poptávaných zaměstnanců na hodnotě 306, se tento počet navýšil do dubna roku 2018 na 4 050 osob. Nárůst mezi sledovanými daty byl o 92 %. V porovnání s ostatními okresy Královéhradeckého kraje je počet poptávaných pracovníků nejvyšší právě v okrese Hradec Králové. Nutno dodat, že počet hledaných pracovníků bude daleko vyšší. V dnešní době firmy nemusí využívat a spolupracovat s ÚP k hledání svých nových zaměstnanců, ale nabízenou pracovní pozici mohou samy inzerovat prostřednictvím internetových stránek, sociálních sítích nebo spolupracovat s agenturami. V nynější době tuto cestu volí velké množství zaměstnavatelů, ÚP tak bývá zaměstnavateli obcházen a počet hledaných zaměstnanců je ve skutečnosti vyšší.

Ve sledovaných letech také dochází k výraznému nárůstu pracovních pozic, které jsou určeny pro absolventy a mladistvé a OZP. V rámci kategorie, kam spadají absolventi a mladiství, došlo k navýšení pracovních příležitostí o 91 %. V dubnu roku 2018 jich bylo nabízeno 1264. Z celkového počtu pracovních míst je pro tuto kategorii určeno 31 %. V důsledku neustále se navyšujícího počtu chybějících zaměstnanců se absolventi a mladiství stávají pro zaměstnavatele významnější, a i přes chybějící praxi těchto uchazečů jsou ochotni jimi obsazovat více pracovní pozice než dříve. Zaměstnavatelé jsou nyní otevřenější a přístupnější k zaučení a „vychování“ si nových zaměstnanců, kteří teprve před časem opustili

školy. Je zde tedy znatelný rozdíl oproti předchozím rokům, kdy měli absolventi větší problém vstupu na trh práce.

Pracovních pozic, které jsou určeny pro osoby se ZP, bylo v dubnu roku 2018 k dispozici 274. Od roku 2013 tak došlo k navýšení o 73 % a v rámci celkového počtu poptávaných pozic v okrese tvoří 7 %. [24]

Tabulka 13: Poptávka po práci v okrese

Pracovní místa	2013	2014	2015	2016	2017	31.1.2018	28.2.2018	31.3.2018	30.4.2018
celkem	306	457	977	1828	2733	3339	3543	3683	4050
pro absolventy a mladistvé	108	130	289	510	775	938	1052	1021	1264
pro osoby se zdravotním postižením	74	76	79	149	175	204	258	255	274

Zdroj: Vlastní zpracování dle [24]

5.3.1 Poptávka po práci dle vzdělání

Poptávané pracovní pozice z hlediska dosaženého vzdělání uchazečů ve 4. čtvrtletí za předchozí dva roky jsou znázorněny v tabulce č. 14. Ve všech sledovaných kategoriích, kromě neúplného základního vzdělání, vyšší odborné konzervatoři a doktorského vzdělání, jejichž hodnota zůstala v obou letech na hodnotě 0, došlo k navýšení poptávaných zaměstnanců. Ze sledovaných let lze vyčíst, že nejhůře obsazované pozice, které se vyznačují nedostatečným počtem zájemců, jsou s dosaženým základním vzděláním. Jedná se tedy o pozice, u jejichž vykonávání firmy nepotřebují kvalifikované a odborně vzdělané pracovníky. Do této kategorie spadalo v obou letech více než 50 % z nabízených pozic. V roce 2016 byl počet volných míst s dosaženým základním vzděláním 945, v roce 2017 se tento počet navýšil na 1 605 míst, došlo k nárůstu o 59 %. K dalším nejvíce poptávaným pozicím patří střední odborné vzdělání, u kterého je již ze strany zaměstnavatelů vyžadována jistá úroveň kvalifikace. V roce 2016 se jednalo o 452 neobsazených pracovních míst a jejich počet se v následujícím roce navýšil na hodnotu 526 míst. [21]

Tabulka 14: Poptávka na trhu práce dle vzdělání

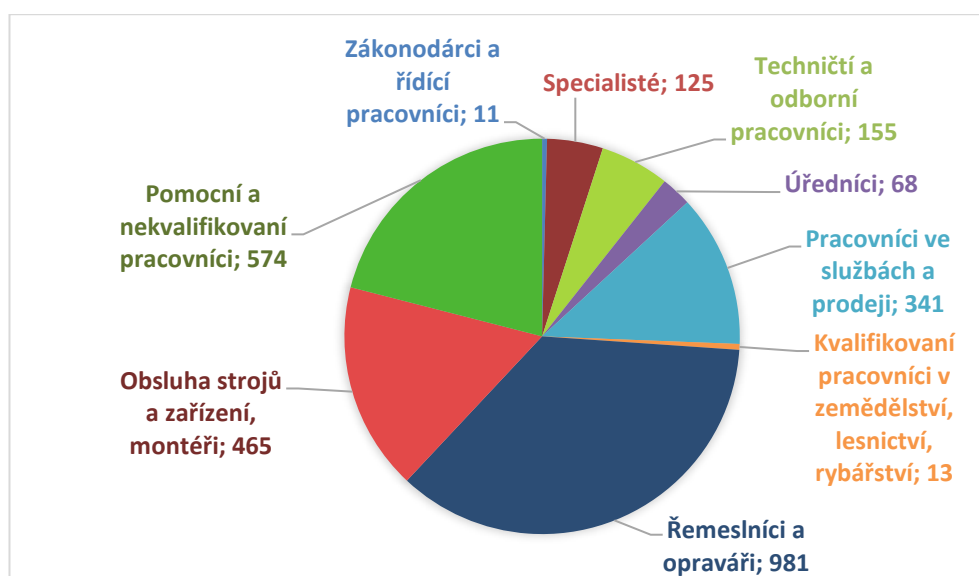
Dosažené vzdělání	2016	2017
A Bez vzdělání	39	40
B Neúplné základní	0	0
C Základní + praktická škola	945	1 605
D Nižší střední	16	43
E Nižší střední odborné	107	149
H Střední odborné (vyučení)	452	526

J Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	6	7
K ÚSV	21	23
L ÚSO (vyučení s maturitou)	49	85
M ÚSO s maturitou (bez vyučení)	121	140
N Vyšší odborné	11	24
P Vyšší odborné v konzervatoři	0	0
R Bakalářské	11	19
T Vysokoškolské	50	72
V Doktorské (vědecká výchova)	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování dle [21]

5.3.2 Poptávka po práci dle profese

Ve 4. čtvrtletí roku 2017 byl největší zájem ze strany zaměstnavatelů v okrese Hradec Králové po profesi řemeslník a opravář. Konkrétně se jednalo o kovodělníky a strojírenské dělníky a pracovníky. Zaměstnavatelé nabízeli celkem 981 těchto pracovních pozic. Dále bylo nejvíce hledaných pozic pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Jednalo se především o pomocné pracovníky v oblasti těžby, stavebnictví a výroby. Zaměstnavatelé poptávali celkem 574 těchto uchazečů. V okrese bylo také poptáváno 465 osob obsluhy strojů a zařízení a montérů. V rámci této kategorie měli zaměstnavatelé problém obsadit pozice řidič a obsluha pojízdného zařízení. Neobsazenost pracovních míst poptávaných dle profese uchazečů ve 4. čtvrtletí roku 2017 je zobrazena na obrázku č. 11. [21]



Obrázek 11: Počet volných pracovních míst dle profese

Zdroj: Vlastní zpracování dle [21]

5.3.3 Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese

Mezi významné zaměstnavatele, kteří mají sídlo v okrese Hradec Králové, byli v roce 2016 úřadem práce zahrnuti následující podniky. U těchto podniků je zmíněn předmět jejich podnikání a přesný počet či rozmezí počtu zaměstnanců. Patří mezi ně:

Fakultní nemocnice Hradec Králové - ústavní zdravotní péče

Jedná se o největšího zaměstnavatele v okrese Hradec Králové. V roce 2016 byl celkový počet zaměstnanců 5 022.

Quadient s.r.o. – programování

Firma se zabývá činností v oblasti informačních technologií. Počet zaměstnanců společnosti se pohybuje v rozmezí 250–499 zaměstnanců.

ELLA-CS, s.r.o. - výroba lékařských a dentálních nástrojů a potřeb

Jmenovaná společnost se zabývá výrobou a vývojem stentů pro gastrointestinální trakt. Počet zaměstnanců se pohybuje v kategorii 100–199 osob.

Hradecká pekárna s.r.o. – produkce a prodej cukrářských a pekařských výrobků

Hradecká pekárna zaměstnávala v roce 2016 celkem 365 zaměstnanců.

Marius Pedersen – shromažďování a sběr odpadů, vyjma nebezpečných

STUEKEN s.r.o. - výroba ostatních pryžových výrobků

Tato výrobní společnost zaměstnává 100–199 zaměstnanců.

ARROW International CR – Výroba lékařských a dentálních nástrojů a potřeb

Firma se řadí mezi globálního subdodavatele zaměřeného na výrobu ortopedických a zdravotnických chirurgických nástrojů.

Bühler Motor s.r.o. – výroba elektrosoučástek

Firma Bühler Motor s.r.o. se zaměřuje na výrobu elektrických motorů, transformátorů a generátorů. Počet zaměstnanců této firmy se pohybuje v kategorii 250–499 zaměstnanců.

Kingspan a.s. – výroba izolačních průmyslových panelů

Mezinárodní společnost Kingspan a.s. zaměstnávala v Královéhradeckém okrese v roce 2016 celkem 385 zaměstnanců. [35], [43]

5.4 Analýza problémů trhu práce v okrese Hradec Králové

Jak již bylo popsáno, nynější situace zaměstnanosti, se kterou se v posledních letech (2017, 2018) setkáváme na trhu práce, je od počátku vzniku ČR jedinečná. Úroveň podílu nezaměstnaných osob je jak v celé ČR, tak i v okrese Hradec Králové na svém historickém minimu a hodnota ukazatele zaměstnanosti dosahuje naopak svých maximálních hodnot. S tím souvisí nejenom změny v poptávce a nabídce na trhu práce, ale i nové problémy se kterými se uchazeči o pracovní místo a firmy, hledající zaměstnance, potýkají.

Největším problémem trhu práce je **nedostatek zaměstnanců**. Dopad nízké nezaměstnanosti a problémy s ní spojené musí aktuálně řešit nejvíce zaměstnavatelé, kteří obtížně obsazují pracovní pozice a nedostatečně zvyšují zaměstnanost ve svých podnicích. Aby společnosti tento problém vyřešily, jsou nuceny nabídnout více než jejich konkurence. Jejich cílem je, aby si uchazeč vybral právě je, a to pro ně znamená ve většině případů navyšování nákladů. Tím, že je nedostatek uchazečů o práci a firmy se doslova přetahují o každého zájemce, většina z nich nabízí širší škálu benefitů, zvyšují úroveň platového ohodnocení, investují do reklamy, inzerátů, sociálních sítí, agentur a objevují se na veletrzích. Firmy jsou dále nuceny snižovat požadavky na uchazeče, například na úroveň dosaženého vzdělání či zkušenosti získané v oboru.

Situace je oproti předchozím rokům jiná, dříve museli uchazeči o práci projít několika pohovory, než byli vybráni a byli to oni, kteří museli aktivně práci vyhledávat. V nynější době se situace otočila a jsou to naopak zaměstnavatelé, kteří dělají maximum proto, aby zaujali zájemce a v případě nehodící se pozice je jejich snahou obsadit uchazeče na jiném místě ve firmě. Zájem o pracovní pozice ve své firmě se snaží podnítit již u studentů na středních a vysokých školách. Investují do agentur, které aktivně vyhledávají potenciální uchazeče nebo se snaží oslovovat a přebrat zaměstnance jiné firmy. Pro zaměstnavatele je nynější trh práce problematičtější než byl před několika lety.

Dalším problémem v okrese Hradec Králové je nedostatek zaměstnanců, kteří **dosahují požadovanou kvalifikační úroveň**. Jak vychází z analýzy poptávky a nabídky na trhu práce v okrese, největším problémem zůstává obsazení pozic pracovníky s dosaženým základním vzděláním, kteří jsou potřeba k vykonávání práce, jež nevyžaduje kvalifikovanou a odbornou činnost. Jedná se například o pracovníky vykonávající úklid v budovách. Zároveň je ale velkým problémem v okrese získat pracovníky, u nichž se naopak vyžaduje střední odborné vzdělání s jistou úrovní kvalifikace. Jedná se především o řemeslníky, opraváře, obsluhu strojů a zařízení, zdravotnický personál a techniky.

Problémem také zůstává rostoucí **nezájem o některé studijní obory**, které v důsledku nízkého počtu přihlášených studentů mnohdy zanikají. Následkem toho je zde znatelná absence některých profesí. S tím souvisí naopak studijní obory některých škol, které neposkytují dostatečné uplatnění na trhu práce a tito studenti mají nízkou šanci na získání pracovní pozice.

S nedostatkem zaměstnanců souvisí **nepříznivý demografický vývoj**, tedy stárnutí populace. V okrese Hradec Králové je velký podíl seniorů, kteří odcházejí ze zaměstnání do důchodu. Tento počet odchodů však není v dostatečné míře nahrazován mladými lidmi přicházejícími do zaměstnání. Tento problém je znatelný například u lékařů.

Nynější situace nízké nezaměstnanosti sebou nese také problém **vysoké fluktuace**. Zaměstnanci si jsou vědomi toho, že pokud ukončí současný pracovní poměr, naleznou nové pracovní uplatnění rychleji než dříve a ostatní zaměstnavatelé o ně budou jevit značný zájem.

ÚP v Hradci Králové uvedl za rok 2017 další faktory a problémy, které negativně ovlivňují zaměstnanost v tomto okrese. Jedná se o následující:

- nepoměr mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Zaměstnavatelé poptávají pracovníky technických oborů, ale evidovaní uchazeči jsou odlišného zaměření. Jako nepříznivý faktor lze označit nepřítomnost technické vysoké školy v Královéhradeckém kraji.
- úroveň výuky na školách klade malý důraz na praktické dovednosti.
- nízká úroveň mezd.
- uchazeči o zaměstnání vykazují nízkou finanční gramotnost, mají velké množství exekucí, a aby se vyhnuli placení těchto závazků plynoucích z exekucí, odmítají zaměstnání na hlavní pracovní poměr.
- sociální podpora pro určité skupiny obyvatel není motivující natolik, aby projevili zájem pracovat. [43]

Shrnutí

Okres Hradec Králové vykazuje stejný vývoj nezaměstnanosti jako je znám na celém území ČR. Nabídka práce se v posledních několika letech neustále snižuje. V dubnu roku 2018 byl počet uchazečů o zaměstnání 3 146 osob. Jednalo se nejvíce o uchazeče s dosaženým základním vzděláním či vyučením, pohybovali se v rozmezí věku 55 až 59 let a v evidenci byli nejčastěji do doby 3 měsíců. Počet uchazečů, kteří pocházeli ze státu EU/EHP každoročně klesá a největší podíl je tvořen občany ze Slovenska. Naopak poptávka ze strany zaměstnavatelů

v analyzovaném okrese se neustále navyšovala. Ve stejné době, tedy v dubnu roku 2018, bylo poptáváno 4 050 zaměstnanců. Pro absolventy, mladistvé a osoby s ZP je tato doba z hlediska hledání pracovní pozice přívětivější, neboť došlo k navýšení pracovních míst, která jsou těmto skupinám určena. Zaměstnavatelé se nejvíce snaží nalézt osoby, které dosáhly základního vzdělání + praktické školy. Jedná se především o profese řemeslník a opravář a dále pomocné a nekvalifikované pracovníky. Mezi problémy, které musí řešit okres Hradec Králové na trhu práce, patří nedostatečný počet zaměstnanců, nedostatek zaměstnanců dosahujících požadovanou kvalifikační úroveň, rostoucí nezáměr o některé studijní obory, nepříznivý demografický vývoj spojený se stárnutím populace a vysoká fluktuace.

6 PERSONÁLNÍ PRÁCE PŘI ZÍSKÁVÁNÍ NOVÝCH PRACOVNÍKŮ

Tato část diplomové práce se zabývá popisem dvou subjektů v okrese Hradec Králové, které se díky své velikosti a počtu zaměstnanců řadí v této části ČR k těm významnějším. Analyzuje jejich personální kroky při získávání nových zaměstnanců a jejich řešení při snižování nezaměstnanosti v jejich společnostech. První vybranou společností je státní příspěvková organizace Fakultní nemocnice Hradec Králové. Druhou je naopak soukromá společnost Arrow International CR a.s.

6.1 Fakultní nemocnice Hradec Králové

Název: Fakultní nemocnice Hradec Králové

Adresa sídla: Sokolská 581, 500 05

Hradec Králové – Nový Hradec Králové

Právní forma: Příspěvková organizace



Fakultní nemocnice v Hradci Králové (FN HK) patří mezi nejvýznamnější zdravotnické, výukové a výzkumné instituce v celé ČR. Vznik fakultní nemocnice je datován po skončení 2. světové války ke konci roku 1945, kdy zde byla otevřena Lékařská fakulta Univerzity Karlovy v Praze. Je příspěvkovou organizací Ministerstva zdravotnictví a ročně je v ní hospitalizováno přes 41 tisíc pacientů. Z těchto pacientů je okolo 40 % podrobena operaci. Nachází se zde 39 pracovišť, a v rámci 24 klinik je zde k dispozici 1375 lůžek.

Mezi hlavní činnosti FN HK patří komplexní zdravotní péče, která zahrnuje lůžkovou a ambulantní péči a dále specializovanou léčebnou, lůžkovou a diagnostickou péči. Provádí odběry, připravuje a zpracovává krev a jiný biologický materiál a zabývá se výzkumem a vývojem ve zdravotnické a farmaceutické oblasti. FN HK se také zaměřuje na vzdělávání a praktickou výuku nejenom svých zaměstnanců, ale také studentů středních a vysokých škol se kterými spolupracuje. [38]

Zaměstnanost v oblasti zdravotnictví kopíruje stav celorepublikové situace. Tedy i v této oblasti je nedostatek zaměstnanců – chybí převážně sestry, lékaři, ale i ostatní zdravotníci i nezdravotničtí pracovníci. Konkrétně v ČR chybí na pracovištích přes 3 000 sester a téměř 1 000 lékařů. Mezi hlavní důvody nedostatku lékařů lze zařadit jejich stárnutí a odcházení do důchodu, kdy jsou tyto počty v nedostatečné míře nahrazovány absolventy končícími vysoké školy. Počet studujících mediků se snižuje a po dostudování často odcházejí za hranice s vidinou vyšších příjmů. Výše příjmů je další obrovský problém, který byl v září roku 2018

diskutován mezi odbory a ministerstvem zdravotnictví Adamem Vojtěchem. Odbory požadují z důvodu nedostačujícího platového ohodnocení zaměstnanců plošné navýšení platů ve zdravotnictví. Kvůli neshodám probíhajících s vládou jsou od poloviny srpna roku 2018 ve stávkové pohotovosti a varují, že jejich přesčasové hodiny budou ukončeny.

Průměrný plat lékaře a zubního lékaře ve státním sektoru činil za rok 2017 podle ÚZIS 74 496 Kč. Průměrný plat všeobecné zdravotní sestry a porodní asistentky byl ve stejném roce 36 808 Kč a farmaceuta 48 718 Kč. Celkově průměrný plat ve zdravotnictví ve státním sektoru činil 37 260 Kč. [36]

Zaměstnanci FNHK

FN HK je důležitým zaměstnavatelem, a to nejenom pro okres Hradec Králové, kde se řadí mezi toho největšího, ale pro celý Královéhradecký kraj. Počet zaměstnanců je znázorněn v následující tabulce č. 15.

Tabulka 15: Počet zaměstnanců FN HK

Kategorie	Fyzický počet osob k 31.12.				
	2013	2014	2015	2016	2017
Lékaři	759	782	797	815	811
Farmaceuti	38	39	46	48	48
JVŠ (Jiný vysokoškolský pracovník)	116	123	144	148	149
NLP (nelékařský pracovník)	2112	2140	2194	2221	2252
POD (pod odborným dohledem)	534	516	521	530	537
THP (technicko hospodářský pracovník)	503	501	511	522	525
Provozní	741	733	730	739	742
Celkem	4 803	4 834	4 943	5 023	5 064

Zdroj: Vlastní zpracování dle [38]

Od roku 2013 do roku 2017 docházelo k neustálému navyšování počtu zaměstnanců a mezi těmito roky se jejich počet navýšil o 261 (5 %).

V roce 2017 byl celkový počet zaměstnanců 5 064, z toho bylo 74,8 % pracujících žen. Z hlediska pohlaví pracovalo nejvíce žen na pozici NLP, kam patří zdravotní sestry a laborantky (95,4 %). Naopak nejmenší zastoupení žen bylo na pozici lékařky (39,7 %). V nemocnici pracovalo v roce 2017 celkem 133 cizinců, z nichž největší zastoupení měli občané Slovenské republiky (96). Dále se jednalo o občany Polské republiky, Bahrajnu, Běloruska, Bulharské Indie, Jemenu, Kazachstánu a Keni. Počet zaměstnaných cizinců se oproti předchozímu roku nezměnil. Naopak ke změně došlo v počtu pracujících důchodového věku, kde došlo k navýšení o 25 těchto zaměstnanců a jejich celkový počet byl 271. K mírnému poklesu zaměstnanců došlo v kategorii absolventů, kterých nemocnice přijala 116 (v roce 2016 o 5 více). Z nich bylo 30

přijato na pozici lékaře a 80 na pozici NLP. Nemocnice v roce 2017 zaměstnávala 137 OZP. [38]

Průměrný vývoj výdělků od roku 2013 do roku 2017 podle jednotlivých kategorií zaměstnání je znázorněn v následující tabulce. Nejvyššího platového hodnocení dosáhli ve FN HK lékaři. V roce 2017 jejich průměrný plat činil 91 077 Kč. Od roku 2013 do roku 2017 docházelo ve všech kategoriích, kromě farmaceutů a JVŠ, k růstu průměrných výdělků.

Tabulka 16: Vývoj průměrných výdělků (v Kč)

Kategorie	2013	2014	2015	2016	2017
Lékaři	72 812	76 119	79 457	85 196	91 077
Farmaceuti	48 443	49 850	46 222	46 632	50 714
JVŠ (Jiný vysokoškolský pracovník)	38 386	39 418	40 239	38 741	43 175
NLP (nelékařský pracovník)	29 664	30 201	31 208	32 362	36 014
POD (pod odborným dohledem)	21 095	21 228	21 837	23 126	24 983
THP (technicko hospodářský pracovník)	26 520	27 175	27 925	29 017	31 055
Provozní	17 299	17 618	18 255	19 382	21 377
Celkem	32 507	33 369	34 488	36 333	39 740

Zdroj: Vlastní zpracování dle [38]

Aktuální situace

FN HK se stejně jako řada firem a institucí v ČR potýká s problémem nedostatku zaměstnanců, dlouhodobě špatného obsazení některých pracovních pozic a problémem udržení zaměstnanců na stávajících pracovních místech. Aktuálně FN HK nabízí celkem 46 pracovních pozic, které by potřebovala obsadit, aby se dostala na přijatelný stav zaměstnanců. Jedná se o 1 pracovní pozici vedoucí funkce, konkrétně o staniční sestru. Na pozici lékaře nabízí celkem 7 pracovních pozic a pro ostatní zdravotnické pracovníky nabízí 31 volných míst. Celkem 8 pracovních pozic by potřebovala obsadit nezdravotnickými pracovníky.

6.1.1 Kroky pro získání pracovní síly

1) Předcházení nedostatku zaměstnanců

FN HK pravidelně sleduje a vyhodnocuje vývoj a pohyb pracovní síly ve své instituci, aby mohla provádět personální záměry a náborů a předcházela tak nedostatku zaměstnanců na svých odděleních. Tyto analýzy jsou vytvářeny jak aktuálně, tak s dlouhodobým výhledem několika let, aby byla zajištěna požadovaná úroveň dostatečného počtu zaměstnanců a to například při výstavbě nových budov a vytváření nových pracovišť. S tímto sledováním také souvisí zpracovávání podpůrných analýz a provádění diskuzí v rámci požadovaných profesí a oborů, aby byla schopna efektivně vytvořit požadovaný nábor.

2) Spolupráce se školami

FN HK se při hledání zaměstnanců zaměřuje převážně na absolventy středních a vysokých škol, kterým se snaží nabídnout neobsazené pozice a u nichž vidí vysoký potenciál v přijetí nabídky. Zvláštní péči se snaží věnovat těm studentům a stážistům, kteří vynikají svými znalostmi a řadí se mezi ty nejlepší v ročníku. Jim poskytuje finanční motivaci formou stipendia či motivačního příspěvku v rámci pracovního uplatnění v době studia. Vytipovaným studentům medicíny 5. a 6. ročníku poskytuje stipendium ve výši 10 000 Kč za měsíc. Motivační příspěvek je nabídnut studentovi v případě uzavření pracovně právního vztahu formou dohody o provedení práce, kde je předmětem dohody účast na výzkumných projektech a grantech v rozsahu 25 hodin za měsíc. Hodinová sazba je stanovena na 200 Kč za hodinu.

Dále FN HK pravidelně udržuje osobní nebo písemný kontakt s řediteli či zástupci středních a vysokých škol a propaguje svou instituci i v rámci korespondence s jednotlivými absolventy lékařských fakult a ostatních nelékařských absolventů prostřednictvím sekretariátu jejich škol. Aby se FN HK mezi studenty více zviditelnila, účastní se akce „Prezentace středních škol a zaměstnavatelů“ ve městech Rychnov nad Kněžnou a Hradec Králové a „Veletrhu pracovního uplatnění v medicíně a farmacii“. Při dnu otevřených dveří na škole VOŠZ a SZŠ HK (Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední zdravotnická škola) se nemocnice prezentuje v rámci svého stánku a zájemcům poskytuje exkurze na vybraných pracovištích.

FN HK cíleně oslovuje formou náborových a propagačních oznámení a letáků v tištěné i elektronické formě studenty 6. ročníku LF a studenty nelékařských zdravotnických oborů na středních, vyšších odborných a vysokých školách. Tyto letáky a postery jsou vytvářeny ve spolupráci s OPMP (Odbor personální a mzdové politiky) a reprocentrem FN HK, aby byla dosažena vyšší úroveň jejich vizuální podoby. Konkrétní text propagačního letáčku obsahuje příloha A na konci diplomové práce.

Oslovovat studenty se nemocnice také snaží v rámci spolupráce s Nadačním fondem Královéhradeckého kraje. Jedná se o studenty, kteří podali žádost o získání stipendia Zdravotnického nadačního fondu jmenovaného kraje.

3) Náborové odměny

Snahu přilákat nové zaměstnance na dlouhodobě neobsazené pozice se nemocnice snaží v některých případech řešit pomocí náborových odměn. Konkrétně se v nynější době na pozice všeobecné sestry se specializací intenzivní péče (ARIP) na jednotky intenzivní péče ve směnném provozu snaží přilákat náborovou odměnou ve výši 100 000 Kč.

4) **Benefity pro zaměstnance**

FN HK nabízí svým zaměstnancům mnoho benefitů, na základě kterých se snaží přilákat nové uchazeče o zaměstnání. Tyto benefity rozděluje do několika kategorií, kam patří benefity v péči o zaměstnance, v provozu FN HK, v oblasti bankovníctví a dalších služeb a ve službách mobilních operátorů. Jedná se například o poskytnutí návratných půjček a sociální výpomoci, 5 dnů „sickdays“, přechodné ubytování v podnikové ubytovně, nižší úhrada za vybrané zdravotnické výkony na oční klinice a na chirurgické klinice, ošetření na pracovištích FN HK a zisk lékové karty umožňující výhodnější cenové podmínky. Z oblasti bankovníctví poskytuje při splnění podmínek s danou bankou různé výhody. Pro své zaměstnance poskytuje slevy a výhody s mobilními operátory Vodafone a O2. Dále poskytuje přednostní umístění ve dvou soukromých mateřských školách a 20% slevu na hlídání. Od roku 2018 byla přímo v areálu FN HK zřízena dětská skupina, která má pomoci zaměstnancům při řešení umístění dětí do školky a tím pomoci jejich snazšímu návratu po mateřské dovolené.

6.1.2 **Propagace nabízených pozic**

Internetové stránky: FN HK se snaží získat zaměstnance prostřednictvím svých stránek www.fnhk.cz, kde na záložce „kariéra“ vypisuje nabízené pracovní příležitosti. Na této stránce uchazeč nalezne informace ohledně nabízené pozice, konkrétní den uzavěrky této nabídky, počet míst, které chce v rámci pozice nemocnice obsadit a podrobné informace související s popisem výkonu práce a požadavky, které jsou kladené na uchazeče. Na konci každého inzerátu je možnost odeslat a doporučit tuto pracovní nabídku další osobě prostřednictvím emailu.

Úřad Práce: nabízené volné pozice jsou viditelné na stránkách úřadu práce, se kterým FN HK spolupracuje.

Internetové stránky: K propagaci nabízených pozic využívá FN HK internetové stránky Jobs.cz, Práce.cz a další.

Interní stránky Intranet: FN HK pravidelně informuje o nabízených neobsazených pozicích v rámci svého Intranetu, kam tyto nabídky „vyvěšuje“ a do kterého má přístup většina jejího personálu. Nemocnice se tak snaží získat nové pracovníky prostřednictvím svých stávajících zaměstnanců, kteří své okolí o možnosti pracovat v nemocnici informují.

Tištěná forma: Své pracovní nabídky lékařských i nelékařských pracovních míst pravidelně zveřejňuje FN HK například v Hradeckém deníku či Zdravotnických novinách.

Osobní jednání, veletrhy a nástěnky škol: s absolventy se snaží být v kontaktu FN HK v době jejich studia na středních či vysokých školách a poté v závěru ukončení jejich studia. Tím se snaží zvyšovat svou šanci, aby první zaměstnání čerstvých absolventů bylo právě v hradecké nemocnici.

Informativní tabule: tato tabule se nachází na frekventovaném místě v nemocnici a informuje formou tištěných inzerátů o pracovních nabídkách. Možnost přečíst si inzerát mají nejenom zaměstnanci, ale i návštěvníci nemocnice. [5], [38]

6.2 Arrow International CR, a.s

Název: Arrow International CR, a.s

Adresa sídla: Pražská třída 209

Hradec Králové, 500 04



Právní forma: akciová společnost

Společnost Arrow International CR byla založena v ČR v roce 1994 jako dceřinná společnost americké firmy Arrow International Inc. specializující se na výrobu epidurálních katétrů, centrálních žilních katétrů a další lékařských nástrojů, kterých je potřeba ve zdravotnictví. Ve výrobě žilních katétrů, které se používají v akutní medicíně, se výrobky Arrow řadí mezi přední světové značky. Všechny tyto vyráběné pomůcky slouží zdravotníkům a lékařům k záchraně lidských životů, a to na celém světě. Za jeden rok průměrně vyrobí 8,5 milionu katétrů.

V roce 2007 byla firma Arrow International Inc. spojena fúzí k firmě Teleflex Inc. Tímto krokem se stal hradecký závod součástí této společnosti. Teleflex Inc., založený v roce 1946 se skládal z několika různých divizí, které vyráběly velmi rozdílné produkty, jako například válečkové tratě a přepravníky do nákladních letadel, námořní navigace nebo chladicí zařízení do nákladních aut. Firma však přehodnotila svůj podnikatelský záměr a rozhodla se zaměřit výhradně na oblast medicíny. Odprodala všechny nemedicínské divize a nákupem firmy Arrow International Inc. aktivně zahájila přestavbu svého portfolia pouze na oblast medicíny a výrobu nyní zaměřuje pouze na výrobu lékařských pomůcek, nástrojů a zařízení.

Tímto způsobem se závod Arrow International CR, a.s. sídlící v Hradci Králové stal součástí firmy Teleflex, ale dále produkuje svoje výrobky pod zavedenou a úspěšnou značkou Arrow International CR (dále jen Arrow International). Společnost se skládá z celkem 11 oddělení.

Jedná se například o oddělení výroby a technologie, plánování a logistiky, nákupu a konstrukce a nástrojárny. Co ji ale odlišuje od ostatních výrobních společností je oddělení výzkumu a vývoje. V rámci tohoto oddělení se společnost zabývá vývojem nových nástrojů a zároveň se snaží o zdokonalování těch již vyráběných. [27]

Situaci nízké nezaměstnanosti a špatného obsazení pracovních míst řeší na území ČR také společnosti podnikající v oblasti výrobního charakteru. Největší problém českých výrobních firem je v nalezení kvalifikovaných zaměstnanců technických profesí. Nejčastěji obsazované pozice jsou výrobní a montážní dělníci, uklízeči, pomocné síly ve výrobě, obsluha vysokozdvizných vozíků, nástrojař a skladník.

Zaměstnanci Arrow International a.s.

Počet zaměstnanců pracujících v této společnosti je zachycen v následující tabulce. Jedná se o součet zaměstnanců ve společnosti Arrow International v Hradci Králové a ve Žďáru nad Sázavou. Od roku 2013 se počet zaměstnanců neustále navyšuje. V roce 2017 zde pracovalo celkem 1 396 pracujících a mezi posledními sledovanými roky byl nárůst o 52 zaměstnanců. Stejně tempo růstu vykazuje i počet zaměstnaných mužů ve společnosti. Ke konci roku 2017 jich zde pracovalo 344, oproti předchozímu roku jich byl nárůst o 21. Společnost další kategorie rozdělení zaměstnanců nesleduje (např. pracující studenti či lidé důchodového věku).

Tabulka 17: Vývoj počtu zaměstnanců Arrow International CR a.s.

Kategorie	Fyzický počet osob k 31.12.				
	2013	2014	2015	2016	2017
Celkem	1095	1115	1225	1344	1396
muži	298	299	312	323	344

Zdroj: Vlastní zpracování dle [33][38]

Aktuální situace

Stejnou situaci nedostatečného počtu zaměstnanců jakou řeší FN HK řeší i společnost Arrow International. Aby se společnost dostala na optimální hodnotu počtu zaměstnanců, musela by jich přijmout celkem 35. Konkrétně by potřebovala přijmout 30 výrobních dělníků a 5 zaměstnanců do nevýrobního sektoru. Mezi nejčastěji obsaditelné pozice řadí společnost Arrow International pozici uklízečky, mechanika strojů, elektromechanika a výrobního dělníka (z důvodu počtu).

Aktuální nabídka volných pracovních míst zahrnuje 8 pracovních možností uplatnění. Jedná se o pozici inspektora kontroly kvality a vedoucího řízení kvality, seřizovače strojů ve výrobě, skladníka, operátora ve výrobě, vedoucího směny a pracovníka úklidu. Poslední nabízenou

pozici je brigáda či přivýdělek k práci ve výrobě lékařské techniky. Jedná se o možnost práce na zkrácený úvazek.

6.2.1 Kroky pro získání pracovní síly

1) Nový přístup k získávání zaměstnanců

Společnost Arrow International se rozhodla na základě nedostačujícího počtu přijímaných nových zaměstnanců a obtížného obsazování pracovních pozic zaujmout uchazeče svou rozsáhlou a impulsivní kampaní, kterou odstartovala v polovině roku 2018. V rámci této kampaně podnikla viditelné kroky, díky kterým se snaží společnost prezentovat v tom nejlepším světle a snaží se informovat okolí Hradce Králové o možnostech pracovního uplatnění v této firmě. Celá propagace se nese v tématu zachraňování lidských životů pomocí výrobků, které se v této společnosti vyrábí. Mezi kroky této kampaně patří viditelná změna, a to konkrétně změna loga, ke kterému bylo přidáno heslo „srdeční záležitost“ s domalovaným obrázkem srdce. Firma obohatila nové logo mottem „přidejte se k nám, má to smysl, táhneme za jeden provaz“. V důsledku nové vizuální úpravy loga, motta a celkového přístupu, přeměrovala společnost své stránky na novou internetovou adresu www.prace-teleflex.cz. Tyto stránky jsou celé věnovány přilákání uchazečů a potenciálních nových zaměstnanců. Uchazeč se zde dočte o aktuálních nabízených pozicích a každá pozice je doplněna o detailnější popis tohoto místa, aby si mohl uchazeč představit náplň práce a zároveň požadavky na něj kladené. V rámci internetových stránek může jednoduše na inzerát odpovědět nebo ho sdílet na sociálních sítích. Celá jedna záložka je věnována benefitům, které jsou společností nabízeny.

2) Spolupráce se školami

Při získávání a hledání nových zaměstnanců se společnost Arrow International snaží dostat do povědomí a zaujmout studenty již na středních školách, aby při výběru svého budoucího povolání po dokončení studia chtěli být součástí právě této firmy. Svoji pozornost soustředí především na SPŠ, SOŠ a SOU sídlící v Hradci Králové, kde vidí velký potenciál možných budoucích pracovníků. Těmto studentům nabízí možnost odpracovat si praxi právě zde, a to konkrétně na oddělení nástrojárny (vhodné především pro studenty, kteří studují obor nástrojař). Studentovi umožňují docházet každý druhý týden po dobu 5 pracovních dní a jako symbolickou odměnu mu poskytují 200 Kč za jeden odpracovaný den. Tato smlouva je nejčastěji mezi studentem a společností sepsána na dobu pololetí či 1 roku.

V listopadu roku 2018 se firma Arrow International stane součástí soutěže „Talenty pro firmu“, jejímž cílem je zvyšování zájmu mladé generace o techniku, technické obory a s tím

související profese. Soutěž je pořádána Krajskou hospodářskou komorou Královéhradeckého kraje a soutěžní tým se skládá ze smíšené 8členné skupiny. Jedná se o 3 žáky 5. ročníku ZŠ, 3 studenty 2. ročníku SŠ, 1 zástupce firmy a 1 pedagogického pracovníka. Společnost vidí v této soutěži velký potenciál, a to hned z několika důvodů. Dostane se do povědomí přihlášených soutěžících studentů, ale zároveň i jejich rodičů, kteří by mohli projevit svůj zájem v případě hledání nového pracovního místa. Společnost Arrow International chce udržovat kontakt s talentovanými studenty, kterým by v případě zájmu mohla nabídnout praxi a zároveň si tím zvyšuje i svou prestiž mezi ostatními podniky.

3) Analýzy odchodovosti a sledování konkurence

Společnost se snaží předcházet odchodům zaměstnanců tím, že provádí tzv. analýzy odchodovosti. Cílem těchto analýz je zjišťovat důvody, které vedli zaměstnance k opuštění pracovní pozice. Na základě získaných výsledků přijímá opatření pro jejich minimalizaci. Dalším jejím krokem je sledování konkurenčních zaměstnavatelů v okrese. V rámci tohoto sledování zjišťuje, jaké má konkurence způsoby odměňování a jaká je výše těchto odměn. Na základě výsledků firma zvažuje možné kroky a změny v benefitech a odměnách, aby byla pro uchazeče atraktivnější.

4) Náborové video

Společnost se snaží zaujmout uchazeče formou náborového videa, na kterém vypráví svůj příběh zaměstnanci této firmy. Formou krátkých odpovědí vysvětlují důvody, proč ve společnosti rádi pracují. Video se zúčastnili a promlouvají na něm zaměstnanci rozdílných pracovních pozic. Video je možno shlédnout jak na internetových stránkách www.prace-teleflex.cz, tak na sociální síti Facebook.

5) Den otevřených dveří

Na svých internetových stránkách firma nabízí možnost podívat se do prostor podniku v rámci připraveného dne otevřených dveří, který se bude konat 10. 11. 2018. V rámci tohoto dne se bude snažit nalákat potenciální zaměstnance v rámci chystané prohlídky závodu, ukázky výrobních prostor, popisu výroby katétru, který si budou moci návštěvníci sami sestavit a prohlídky vývojového centra a konstrukce.

6) Benefity pro zaměstnance

Společnost Arrow International nabízí svým zaměstnancům mnoho benefitů, na které se snaží přilákat nové uchazeče o zaměstnání a o kterých informuje na svých internetových stránkách a sociální síti Facebook. Jedná se o dotované závodní stravování, kdy zaměstnanci

dostávají příspěvek 55 % z celkové ceny jídla a zároveň jsou jim nabízeny různé gurmánské akce. Dále se jedná o měsíční příspěvek na penzijní připojištění ve výši 2 % z hrubé mzdy zaměstnance, na který má nárok po zkušební době. Zaměstnanci mají možnost využívat věrnostních programů v rámci benefitního systému na volnočasové aktivity, zvýhodněné telefonní tarify nebo svozové autobusy, které jsou pro ně zdarma. Dalším benefitem je týden dovolené navíc nad rámec zákona a možnost mít pružnou pracovní dobu. Firma dále mezi své benefity řadí navyšování mzdy, které probíhá každý rok nebo různé firemní akce pořádané pro všechny zaměstnance.

7) Prezentace v Hradeckém deníku

Dalším krokem, kterým se snažila firma Arrow International zaujmout veřejnost, je prezentování firmy v Hradeckém deníku. Společnost u příležitosti výroby stomiliontého katétru informovala čtenáře o tomto historickém kroku v novinách, které jsou určené obyvatelům okresu Hradec Králové. Tímto krokem se snažila zvýšit viditelnost svého jména a nalákat uchazeče, které tato informace zaujme.

6.2.2 Propagace nabízených pozic

Internetové stránky: Jak již bylo dříve popsáno, firma se snaží nabízet pracovní pozice prostřednictvím své nové internetové stránky. Uchazeč má možnost se zde dozvědět potřebné informace a okamžitě na inzerát odpovědět.

Sociální síť: Společnost využívá ke komunikaci s potenciálními zaměstnanci sociální síť Facebook, na které informuje o aktuálním dění v organizaci a prostřednictvím které se snaží nalákat uchazeče. Nejedná se pouze o informace týkající se aktuálně nabízených pracovních pozic, ale také o konání různých akcí, možnostech a benefitech. Například zde informuje o konání dětského dne, dne otevřených dveří, možnosti využívání svozového autobusu nebo gurmánských akcí v jídelně.

Osobní jednání, veletrhy a nástěnky škol: Společnost Arrow International využívá k propagaci pracovních pozic osobní jednání s řediteli škol a komunikuje se studenty na veletrzích pracovních příležitostí. Letáky s možností pracovat v této společnosti jsou k přečtení na nástěnkách středních škol.

Agentury: Přes pracovní agentury firma hledá zaměstnance pouze k náborem výrobních dělníků.

Úřad Práce: O svých pracovních nabídkách společnost informuje také prostřednictvím ÚP.

Interní stránky Intranet: na interních stránkách společnosti mohou zaměstnanci nalézt informace o aktuálně nabízených pozicích.

Informativní nástěnka: Arrow International informuje o nabízených pracovních pozicích uvnitř areálu společnosti na informativní nástěnce. [27], [33], [35]

6.3 Vyhodnocení a doporučení

Stejně jako většina firem na území ČR řešící problém nedostatku zaměstnanců a dlouhodobě nedostačujícího počtu obsazení některých pracovních pozic, řeší i FN HK i společnost Arrow International tento aktuální problém trhu práce. Obě tyto firmy podnikají podobné kroky k navýšení obsazenosti pozic a zvýšení zaměstnanosti, každá však s jinou intenzitou v těchto oblastech.

FN HK zaměřila svoji pozornost převážně na studenty středních zdravotních škol a na studenty lékařských fakult. Na těchto školách vidí velký potenciál možných uchazečů, proto svoje kroky pro získání pracovní síly soustředí efektivně právě sem. Studentům nabízí možnost praxe, pracovního uplatnění, motivačního příspěvku či stipendia v průběhu jejich studia.

Naopak firma Arrow International vsadila a zaměřila svou pozornost na impulsivní a rozsáhlou marketingovou kampaň, v rámci které změnila přístup, logo, motto, své internetové stránky a stránky na sociální síti Facebook, které považuje v nynější době za stěžejní a na kterých je velice aktivní. Celá tato přeměna se snaží zdůraznit smysl práce v Arrow International. Snaží se upozornit na to, že pomocí výrobků produkovaných v této firmě jsou zachraňovány lidské životy

Autorčina doporučení vyplývají z předchozích analýz a z komunikace se sledovanými subjekty. Jak bylo zjištěno, FN HK soustředí své personální kroky při získávání zaměstnanců především na osobní komunikaci se studenty středních a vysokých škol, kterým nabízí v rámci setkání možnost praxe, motivační příspěvky či poskytnutí stipendií. Ze strany autorky je tento krok hodnocen velice kladně, neboť osobní kontakt se studenty v průběhu a po dokončení jejich studia je velice důležitý a efektivní. Šance, že nemocnice obsadí nabízené pracovní pozice absolventy, je z hlediska zjištěných informací vysoká. Autorka doporučuje nemocnici v tomto směru získávání zaměstnanců dále a aktivně pokračovat.

V současné době ale hrají velice důležitou roli v komunikaci, zviditelnění se a v posílení dobrého jména podniku sociální sítě. V této době využívá sociální sítě a internetové stránky velké procento populace, převážně mladé osoby, a to už od útlého věku. Většina mladých lidí

sbírá informace a komunikuje s ostatními právě prostřednictvím těchto technologií. Z tohoto důvodu by autorka doporučovala FN HK, aby zaměřila svou pozornost právě na sociální sítě, kde může nemocnice oslovit velké množství zájemců o pracovní pozici. FN HK by na svých sociálních sítích mohla rychle zveřejňovat informace o aktuálních neobsazených pracovních místech a reagovat na případné komentáře. Mohla by se cíleně zaměřit na věkové rozmezí, do kterého spadají studenti středních a vysokých škol, tedy od věku 15 let do věku 26 let. Na ně by mohla cílit své příspěvky, které by poskytovaly informace studentům o možnostech stipendií, příspěvků, praxe či pracovního uplatnění. Dle autorčina názoru by to byl dobrý krok ke zvýšení zájmu pracovat v této instituci.

Naopak společnost Arrow International začala být na sociálních sítích a svých internetových stránkách velmi aktivní, což autorka hodnotí velice kladně a doporučovala by firmě, aby v tomto personálním kroku dále a aktivně pokračovala. Firma se tím nejenom zviditelňuje na trhu práce, ale má také větší šanci oslovit potenciálního zájemce o pracovní pozici. Dle zjištěných informací sama firma vidí pozitivní výsledky ve zvýšeném zájmu uchazečů po intenzivnější aktivitě na sociálních sítích.

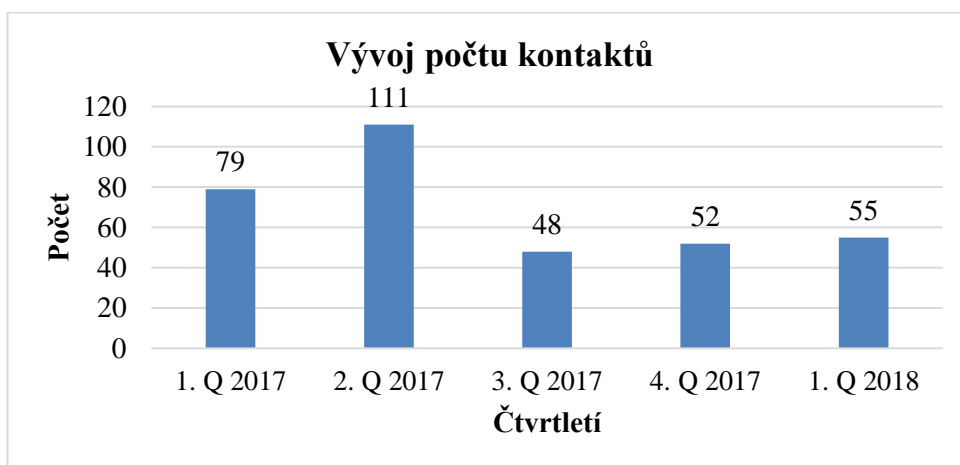
V čem ale autorka vidí velký nedostatek je chybějící školka či dětská skupina v areálu firmy, kde by měly rodiče možnost odevzdat své děti v čase jejich pracovní doby. Společnost Arrow International zaměstnává ve svém podniku vysoký počet žen a rodičů a je zde předpoklad, že by tuto možnost rádi uvítali a využívali. Pokud by se firma rozhodla vybudovat ve svém areálu školku či dětskou skupinu, bylo by to velkým benefitem nejenom pro zaměstnané rodiče, ale také by to mohlo pozitivně ovlivnit rozhodnutí uchazeče o zaměstnání ve firmě pracovat.

7 SPOLUPRÁCE FIREM S ÚP HRADEC KRÁLOVÉ

Mezi několik hlavních úkolů, které realizuje a provádí ÚP, patří zprostředkování zaměstnání a spolupráce s firmami. Pomáhá uchazečům o práci, kteří hledají pracovní pozici a zároveň se snaží nalézt vhodného uchazeče pro zaměstnavatele. Z důvodu poskytnutí dokumentů ÚP pouze za období 4. čtvrtletí 2017 a 1. čtvrtletí 2018 nelze správně vyvodit, zda získané hodnoty jsou vyšší či nižší v porovnání s předchozími čtvrtletími. Z tohoto důvodu bude charakterizováno pouze období těchto dvou získaných měření.

V rámci **monitoringu trhu práce**, který se soustředí na všechny zaměstnavatele od podnikajících fyzických osob až po velké společnosti, provádí pracovníci ÚP dlouhodobé sledování těch, kteří v delším časovém horizontu nemohou obsadit pracovní pozice. ÚP v rámci monitoringu sjednává s těmito zaměstnavateli osobní schůzky, informuje je o aktuálních možnostech spolupráce a osobně navštěvuje konkrétní podniky. Zde sbírá informace o volných pracovních pozicích, na základě kterých lépe seznámí uchazeče s konkrétním zaměstnáním. V případě zájmu je ve spolupráci zaměstnavatele a ÚP konán **pracovně firemní den**. V rámci tohoto dne ÚP poskytuje prostory ve své budově, aby zde mohlo dojít k osobnímu kontaktu mezi uchazeči a zaměstnavatelem.

ÚP sleduje **ukazatel počtu kontaktů** se zaměstnavateli se čtvrtletní frekvencí, kterou lze vidět na obrázku č. 12. Průměrná hodnota počtu kontaktů za rok 2017 byla v okrese Hradec Králové 72,5. Nejvyšší počet sledovaných hodnot byl zaznamenán ve 2. čtvrtletí, kdy se hodnota vyšplhala na 111 kontaktů se zaměstnavateli. Naopak nejnižší množství kontaktů bylo ve 3. čtvrtletí, kdy se tento počet pohyboval na hodnotě 48. V prvním čtvrtletí roku 2018 se jednalo o 55 kontaktů se zaměstnavateli.



Obrázek 12: Vývoj počtu kontaktů se zaměstnavateli v okrese Hradec Králové

Zdroj: Vlastní zpracování dle [42]

Ze strany zaměstnavatelů byla v Královéhradeckém kraji **struktura zájmu o služby ÚP** v prvním čtvrtletí roku 2018 následující. Největší zájem byl ze strany zaměstnavatelů o služby zahrnující poradenství (48 %), dále se jednalo o výběrová řízení (32 %), předvýběrová řízení (14 %), a miniburzy a burzy práce (6 %).

Počet konaných akcí ve spolupráci s firmami, které realizoval ÚP v roce 2017 a v prvním čtvrtletí roku 2018 v okrese Hradec Králové, je znázorněn v následující tabulce č. 18. Ve sledovaných obdobích došlo u všech ukazatelů kromě počtu předvýběrových řízení (kterých bylo za obě čtvrtletí konáno 0) k nárůstu počtu hodnot. Výběrových řízení za poslední čtvrtletí roku 2017 bylo konáno 6, ve čtvrtletí následujícím se tento počet navýšil na 21 akcí. Počet pozvaných narostl mezi těmito čtvrtletími o 153 zájemců, počet zúčastněných narostl o 113 osob a počet vybraných zájemců se zvýšil o 65 osob. Volných pracovních míst bylo v 1. čtvrtletí roku 2018 obsazeno 17 z 258 poptávaných volných pracovních míst.

Tabulka 18: Realizace akcí ÚP

		4. Q 2017	1. Q 2018
Předvýběrová řízení		0	0
Výběrová řízení	Počet realizovaných	6	21
	Počet pozvaných	193	346
	Počet zúčastněných	105	218
	Počet vybraných	25	90
	Počet obsazených volných pracovních míst	3	17
	Počet poptávaných volných pracovních míst	60	258

Zdroj: Vlastní zpracování dle [42]

V rámci monitoringu trhu práce bylo ÚP zaznamenáno, že při nynější situaci velice nízké nezaměstnanosti dochází ke snížení poptávky ze strany zaměstnavatelů po uchazečích, kteří jsou evidováni na ÚP. Zaměstnavatelé také více odmítají monitorovací návštěvy, které jsou úřadem nabízeny. Odmítnutí odůvodňují nedostatkem času či nezájmem o spolupráci. Zaměstnavatelé dále uvádí narůstající případy vyplývající z nízké nezaměstnanosti, kdy uchazeči o práci, kteří jsou přijímáni na základě nabídky volných pracovních míst ÚP, projevují po několika odpracovaných dnech či týdnech nezájem a nechut' k práci. Mnohdy nastoupí po této krátké odpracované době na pracovní neschopnost. Hodnocení situace ÚP je takové, že při takto nízké nezaměstnanosti jsou na úřadu ve většině případů evidováni ti uchazeči, kteří mají v dlouhodobém měřítku problém najít pracovní pozici. Uchazeči, kteří chtějí pracovat, si práci

naleznou v této době velice rychle, zatímco na ÚP zůstávají ti, kteří o práci zájem nejeví nebo se jedná o problémové, nepřizpůsobivé jedince. Dle vyjádření ÚP se stalo v této době pro zaměstnavatele dlouhodobě hledající pracovníky rozhodující to, zda uchazeč o práci opravdu jeví skutečný zájem a nebude vykazovat vysokou míru absence. Na úkor toho jsou zaměstnavatelé nuceni snížit požadavky na zaměstnance. Jedná se například o požadavky na vzdělání či pracovní zkušenost v oboru. Zaměstnavatelé proto raději začínají upřednostňovat vlastní hledání uchazečů namísto spolupráce s ÚP. Využívají k tomu pracovní agentury či nabízejí inzeráty na vlastních sociálních sítích či internetových stránkách, kde sami uchazeči musí projevit prvotní zájem.

Zvýšená spolupráce firem a ÚP se v posledních čtvrtletích navyšuje v oblasti **přijímání cizinců na volné pracovní pozice**. Dle zjištěných informací ÚP se navyšuje počet zaměstnavatelů, kteří v důsledku nemožnosti nalezení a obsazení pracovních pozic obyvateli ČR žádají o povolení zaměstnat cizince, a to zejména ze třetích zemí. Při neúspěšném obsazení pracovních pozic v rámci ČR, kdy musí zaměstnavatel prostřednictvím ÚP zveřejnit po určitou dobu inzerát s nabízenou pozicí, zažádá o povolení úřadu zaměstnat cizince (na dobu 3 měsíců), popř. zažádá Ministerstvo vnitra ČR o zaměstnanecké karty k povolení dlouhodobého pobytu (déle než 3 měsíce).

Mezi firmami a ÚP probíhá spolupráce v rámci několika projektů. Například pro zkvalitnění spolupráce mezi firmami a ÚP byl vytvořen a od roku 2016 probíhá **projekt Efektivní služby zaměstnanosti**. Hlavním záměrem tohoto projektu je zefektivnit služby poskytované ÚP a využívat vytvořených metodických postupů v poradenství, které je určeno zaměstnavatelům a žadatelům o pracovní pozici. Těmito kroky má dojít k nárůstu efektivity a účinnosti ÚP při řešení nezaměstnanosti.

ÚP si na základě tohoto projektu vytváří čtvrtletně dokument, ve kterém shromažďuje data o kontaktovaných zaměstnavatelích, kteří mají zájem spolupracovat s ÚP při hledání zaměstnanců. V tomto dokumentu se o jednotlivých zaměstnavatelích lze dozvědět jejich název, IČO, kontaktní pracoviště, hlavní obor činnosti, předpokládaný vývoj v horizontu následujícího půl roku (zda dojde k navyšování či snižování stavů nebo zda se jedná o přirozenou fluktuaci) a jaké jsou pracovní pozice, u nichž má dojít k poklesu či nárůstu stavů a jejich počet. Dále je zde zaznamenán druh komunikace mezi ÚP a zaměstnavatelem, jaký je účel této komunikace a co je předmětem zájmu spolupráce. Posledním údajem je informace o realizovaných akcích mezi subjekty.

Poskytnuté údaje ÚP pro vypracování diplomové práce byly za první čtvrtletí roku 2018. V tomto čtvrtletí bylo v okrese Hradec Králové do projektu zapojeno celkem 55 zaměstnavatelů. Všichni zaměstnavatelé předpokládají v následujícím půl roku zvyšování stavů zaměstnanců či přirozenou fluktuaci. Firmy nejvíce hledali uchazeče na pozici dělník/dělnice. Počet zaměstnanců, kteří jsou potřeba zaměstnavateli přijmout, se pohybuje v rozmezí od 1 pracovníka až do počtu 50 pracovníků. Celkem by tito zaměstnavatelé potřebovali přijmout 364 zaměstnanců. Předmětem zájmu spolupráce mezi firmami a ÚP je nejčastěji poskytnutí poradenství, semináře či výběrového řízení. V poznámce se lze u 20 zaměstnavatelů dozvědět, že projevují zájem zaměstnat pracovníky ze zahraničí. [32], [42]

Spolupráce FN HK s ÚP

Spolupráce mezi FN HK a ÚP v Hradci Králové při hledání zaměstnanců probíhá v průběhu celého roku. FN HK využívá ÚP k hledání zaměstnanců převážně na zdravotnické pracovní pozice. Těmi jsou v poslední době nejčastěji administrativní pracovníci, uklízečky, kuchaři, pomocná síla v kuchyni či dělníci v prádelně. Zdravotnické pozice nehledá přes ÚP z důvodu nedostatečného počtu těchto uchazečů na trhu práce. Pozice lékaře, zdravotní sestry nebo farmaceuta není v této době možné přes ÚP nalézt. Z toho důvodu se nemocnice zaměřila na hledání zdravotnických zaměstnanců převážně prostřednictvím spolupráce se středními a vysokými školami.

FN HK spolupracuje s ÚP také k hlášení volných pracovních míst, které by potřebovala obsadit. Na základě nezájmu obsazení pracovních pozic občany ČR využila nemocnice ÚP k povolení přijetí cizinců. FN HK také nabízí prostřednictvím ÚP pracovní pozice, které mohou vykonávat OZP.

Průměrně je ve spolupráci ÚP a nemocnice přijato na základě inzerátů okolo 30 nezdravotnických zaměstnanců za rok.

Nemocnice vnímá ÚP jako přínosný a potřebný. V nynější době však vidí negativa především v tom, že v důsledku nízké nezaměstnanosti jsou ÚP nabízeny osoby, které neprojevují dostatečný zájem a spokojenost s pracovní příležitostí a nemají dostatečnou vzdělanostní úroveň. Pro nemocnici jsou tito uchazeči nepotřební. [5]

Spolupráce Arrow International s ÚP

Spolupráce společnosti Arrow International a ÚP probíhá jako u předchozí společnosti v průběhu celého roku. Firma se nesoustředí na inzerování pouze určitých volných pracovních pozic, ale přes ÚP nabízí veškeré volné pozice, které jsou ve společnosti neobsazené.

Společnost nevyužívá k nabízení pracovních míst pouze ÚP, neboť to považuje za nedostačující a raději využívá více možností, aby měla vyšší šanci oslovit potenciálního uchazeče. [33]

7.1 Vyhodnocení spolupráce firem s ÚP Hradec Králové

Dle autorčina názoru vyplývajícího z konzultace a získaných dokumentů poskytnutých ÚP došlo v posledních měsících k nárůstu počtu kontaktů se zaměstnavateli a počtu poptávaných volných pracovních míst převážně z důvodu narůstajícího zájmu zaměstnavatelů o zaměstnání cizinců ze třetích zemí. Z důvodu téměř nulového počtu přihlášených českých uchazečů na ÚP firmy změnilý názor a přistupují k možnosti zaměstnat ve své firmě cizince daleko otevřeněji, než tomu bylo dříve. Aby mohli zaměstnavatelé cizince přijmout, jsou povinni spolupracovat s ÚP, kdy po určitou dobu musí mít na tomto úřadě vyvěšený inzerát ohledně hledaného uchazeče. V případě, že nedojde k nalezení vhodného kandidáta v rámci ČR, mohou firmy zažádat ÚP o povolení zaměstnat cizince. Spolupráce firem a ÚP nabrala v této době jiný směr než v předchozích letech.

Dle názoru autorky se tedy nejedná o přirozené navyšování počtu kontaktů se zaměstnavateli. Zaměstnavatelé si jsou vědomi toho, že pracovní pozici českými pracovníky neobsadí (např. z důvodu nedostatečných znalostí v oboru), ale i tak nabídku vyvěsí na ÚP, aby mohli získat povolení obsadit ji cizinci.

Spolupráce mezi firmami a ÚP generuje větší množství negativních ohlasů ze strany zaměstnavatelů. Je to z důvodu „vytřídněného“ trhu práce, kdy na úřadu zůstávají většinou ti uchazeči, kteří mají z dlouhodobého hlediska problém získat pracovní pozici a projevují po kratší době nechuť či nezájem k práci. Pro nynější dobu je také charakteristické, že v rámci nízké nezaměstnanosti se snižují požadavky zaměstnavatelů, jakými jsou například požadovaná minimální vzdělanostní úroveň či pracovní zkušenost v oboru. V současnosti je pro ně důležitější to, zda zaměstnanec vyjadřuje zájem o pozici. Lze tedy vyvodit, že firmy omezují spolupráci s ÚP při hledání uchazečů a raději volí své vlastní cesty a jiné možnosti, kterými jsou internetové stránky či sociální sítě.

Spolupráce ÚP se společnostmi v okrese Hradec Králové je autorkou hodnocena kladně. ÚP se snaží podnikat všechny kroky k tomu, aby společnosti našly své zaměstnance. Dle zjištěných informací se ÚP snaží podporovat a zvyšovat spolupráci s firmami tím, že poskytuje společnostem poradenské služby, provádí předvýběrové řízení, umožňuje ve svých prostorách konat výběrová řízení a po domluvě se zaměstnavateli jsou konány pracovní firemní dny.

Obě společnosti do jisté míry spolupracují s ÚP v Hradci Králové. Ani jedna ze společností však nevolí pouze tuto cestu k hledání zaměstnanců, neboť to nynější situace na trhu práce neumožňuje v důsledku nedostatečného počtu uchazečů přihlášených na ÚP. FN HK hledá prostřednictvím ÚP pouze určitý okruh zaměstnanců. U FN HK se jedná o nezdravotnický personál, převážně administrativní pracovníky, uklízeče, či kuchaře. Nemocnice využila k hledání pracovní pozice ÚP i přesto, že si byla vědoma nepříznivého výsledku (z důvodu nízkého počtu nahlášených uchazečů na ÚP). Důvodem byl plán nemocnice zaměstnat na pozice pracovníky ze zahraničí. Spolupráci mezi FN HK a ÚP lze ohodnotit jako přínosnou a efektivní z hlediska poskytovaných poradenských služeb, kterých nemocnice využívá. Dalším pozitivem je počet přijatých zaměstnanců skrz ÚP, kterých je ročně akceptováno nemocnicí okolo 30. V nynější době nízké nezaměstnanosti je ale nutno dodat, že se objevují i negativa spolupráce. Jedná se především o poskytování zaměstnanců, kteří nemají dostatečnou kvalifikaci, zájem a chuť pracovat.

Naproti tomu firma Arrow International prostřednictvím ÚP v Hradci Králové inzeruje veškeré nabízené pracovní pozice, které jsou ve společnosti neobsazeny. K oslovení uchazečů nevyužívá pouze ÚP, ale volí i další možnosti.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce byla analýza problematiky trhu práce a analýza nezaměstnanosti. K hodnocení byla využita statistická a empirická data a byla provedena komparativní analýza současných problémů trhu práce v hradeckém regionu ČR. Dále byly vyhodnoceny formy spolupráce firem s ÚP.

V ČR dochází v posledních letech k neustálému snižování obecné míry nezaměstnanosti a hodnoty podílu nezaměstnaných osob, kdy tyto ukazatele dosahují svých minimálních hodnot. Naopak ukazatelé míra zaměstnanosti a míra ekonomické aktivity se neustále navyšují a dosahují v rámci sledovaných let těch nejvyšších hodnot. K 31. 12. 2017 dosáhla míra nezaměstnanosti hodnoty 2,37 %, podíl nezaměstnaných osob 3,77 %, míra zaměstnanosti 74,5 % a míra ekonomické aktivity 76,3 %. V porovnání s ostatními státy EU má ČR nejnižší míru nezaměstnanosti.

Pro současnou situaci, ke které dochází na trhu práce v ČR, je charakteristické, že narůstá množství neobsazených pracovních míst ze strany podniků a dochází k poklesu uchazečů o zaměstnání. Na začátku roku 2018 byl počet pracovních míst vyšší než počet uchazečů. V současné době je typické, že většina firem není schopna obsadit pracovní pozice v důsledku chybějících zaměstnanců a to je pro ně obrovským problémem a překážkou v jejich ekonomickém růstu. V některých případech jsou nuceny prodlužovat dobu dodání zakázky nebo ji zcela zrušit.

Největší počet chybějících zaměstnanců je s dosaženým základním vzděláním, nižším středním a nižším odborným středním vzděláním, středním nebo středním odborným vzděláním bez maturity či výučního listu a vyšším odborným vzděláním. Největším problémem zaměstnavatelů je obsadit technické pozice kvalifikovanými zaměstnanci, a to napříč všemi obory.

Sledovaný okres Hradec Králové kopíruje vývoj situace v oblasti nezaměstnanosti, jaký je znám pro celé území ČR. Tedy, že v posledních letech dochází k poklesu nabídky práce a naopak poptávka ze strany zaměstnavatelů po pracovní síle se v analyzovaném okrese Hradec Králové neustále navyšuje. V dubnu roku 2018 byl počet uchazečů o zaměstnání 3 146 osob a poptáváno bylo ze zaměstnavatelů 4 050 pracovníků. Největší počet uchazečů byl s dosaženým základním vzděláním či vyučením, uchazeči se pohybovali v rozmezí věku 55 až 59 let a v evidenci byli nejčastěji do doby 3 měsíců. U počtu uchazečů, kteří pochází ze státu EU/EHP, dochází k meziročnímu poklesu a nejčastěji pochází ze Slovenska. Největší zájem ze strany

zaměstnavatelů je o osoby s dosaženým základním vzděláním + praktické školy. Konkrétně se jedná o profese řemeslník a opravář a dále pomocné a nekvalifikované pracovníky.

Nynější situace na trhu práce je nejvíce přívětivá k absolventům, mladistvým a osobám se zdravotním postižením, neboť dochází ke zvyšování pracovních míst, která jsou těmto skupinám určena.

Okres Hradec Králové je nucen na trhu práce řešit nejčastěji problémy související s nedostatečným počtem zaměstnanců, nedostatečným počtem zaměstnanců dosahujících požadovanou kvalifikační úroveň, narůstajícím nezájmem o některé studijní obory, nepříznivým demografickým vývojem spojeným se stárnutím populace a vysokou mírou fluktuace zaměstnanců.

Podniky, které byly autorkou vybrány k analýze personálních kroků, jaké využívají při získávání zaměstnanců, vykazovaly stejné problémy zjištěné při celostátní analýze. Společnost FN HK i Arrow International řeší problémy nedostačujícího počtu zaměstnanců. Obě tyto společnosti podnikají podobné kroky k navýšení obsazenosti pracovních pozic a zvýšení zaměstnanosti, každá však s jinou intenzitou v určitých oblastech.

FN HK zaměřuje svou personální činnost při získávání zaměstnanců především na studenty středních zdravotních škol a na studenty lékařských fakult, kde vidí velký potenciál možných uchazečů. Autorkou je tento krok hodnocen kladně. Dále by doporučila nemocnici využívat v komunikaci sociální sítě a internetové stránky, které nevyužívá. V tom vidí autorka v současné době veliký nedostatek.

Naopak firma Arrow International vsadila a zaměřila svou pozornost na impulsivní a rozsáhlou marketingovou kampaň, která je autorkou hodnocena velmi pozitivně a doporučuje firmě v tomto kroku nadále intenzivněji pokračovat. Dalším doporučením je vybudování školky či dětské skupiny, která v areálu společnosti není pro zaměstnané rodiče k dispozici.

V posledních měsících dochází k nárůstu počtu kontaktů mezi ÚP a zaměstnavateli a k nárůstu počtu poptávaných volných pracovních míst. K tomuto vývoji dochází převážně z důvodu narůstajícího zájmu zaměstnavatelů o zaměstnání cizinců ze třetích zemí a dle autorky se tak nejedná o přirozené navyšování kontaktů. Spolupráce firem a ÚP tak nabrala v této době jiný směr než v předchozích letech. Spolupráce mezi těmito subjekty generuje větší množství negativních ohlasů ze strany zaměstnavatelů z důvodu „vytřídného“ trhu práce. Autorka přesto hodnotí spolupráci ÚP se společnostmi v okrese Hradec Králové kladně, neboť ÚP se snaží podnikat všechny kroky k tomu, aby společnosti našly své zaměstnance.

Obě sledované společnosti do jisté míry spolupracují s ÚP, ale ani jedna ze společností nevolí pouze tuto cestu k hledání zaměstnanců. Odůvodňují to tím, že to nynější situace na trhu práce neumožňuje v důsledku nedostatečného počtu přihlášených uchazečů na ÚP.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-807-3807-085.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1., vyd. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] Cizinci s platným živnostenským oprávněním v regionech soudržnosti, krajích a okresech v letech 1995–2017 (stav k 31. 12.). *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-06-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/67292846/29002717_t3-07.pdf/7f1222e1-6910-4f19-adbb-04555fd9f320?version=1.1
- [5] Formánek, Martin a Petra Šrámková. *Personální práce při získávání pracovníků* [písemný záznam]. 10. 10. 2018. Archiv autora.
- [6] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [7] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. ISBN 80-704-2595-4.
- [8] HOŘEJŠÍ, Bronislava, SOUKUPOVÁ, Libuše MACÁKOVÁ a Jindřich SOUKUP. *Mikroekonomie*. 6., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-807-2615-384.
- [9] Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2018. *MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31800/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2018_na_we_b_MPSV.pdf
- [10] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.
- [11] KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- [12] KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.

- [13] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-807-2611-683.
- [14] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- [15] KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [16] MACH, Miloš. *Makroekonomie II. 1. a 2. část*. 3., vyd. Praha: Melandrium, 2001. ISBN 80-86175-18-9.
- [17] MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999. ISBN 978-80-7169-891-3.
- [18] Měsíční statistická zpráva prosinec 2017. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-06-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/nezamestnanost_v_cislech/zprava_kraj_prosinec_2017.pdf
- [19] Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – prosinec 2017. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2017>
- [20] MPSV. *O Úřadu práce v České republice* [online]. [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- [21] Nabídka a poptávka na trhu práce. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-06-25]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>
- [22] Nové ukazatele nezaměstnanosti. *Statistikaamy* [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/07/nove-ukazatele-nezamestnanosti/>
- [23] Organizační statistika. *Statistiky VDB* [online]. [cit. 2018-06-24]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&katalog=30831>
- [24] Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.). *Statistiky VDB* [online]. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v170&c=v3~3_RP2_017#w=

- [25] Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-06-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- [26] Postavení českého trhu práce v rámci EU. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46254501/czam043018analyza.pdf/d426f9e8-f7ce-472b-9c0c-20985ebf02b0?version=1.0>
- [27] Pracovní pozice. *Teleflex – pracujte s námi v Hradci Králové* [online]. [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: <https://www.prace-teleflex.cz/benefit/>
- [28] Průměrná mzda v Královéhradeckém kraji za rok 2017 se přehoupla přes 27 tisíc korun. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-06-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xh/prumerna-mzda-v-kralovehradeckem-kraji-za-rok-2017-se-prehoupla-pres-27-tisic-korun>
- [29] SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 19. vyd. Praha: NS Svoboda, 2013. 715 s. ISBN 978-80-205-0629-0.
- [30] Statistiky nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-03-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- [31] Struktura zaměstnaných (osoby s hlavním zaměstnáním) bydlících v kraji podle odvětví hlavní činnosti a podle krajů ve 4. čtvrtletí 2017. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-06-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46002370/33009017q4f2.pdf/128f9b89-92be-46b9-aaf4-917b0724d318?version=1.1>
- [32] Švorcová, Blanka. *Spolupráce firem s ÚP Hradec Králové* [písemný záznam]. 10. 10. 2018. Archiv autora.
- [33] Tesař, Zdeněk. *Re: Personální práce při získávání pracovníků* [e-mailová komunikace]. 31. října 2018, 8:30 CET [cit. 2017-10-30].
- [34] Uchazeči z EU, EHP a třetích zemí. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-06-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu>
- [35] Veřejný rejstřík a sbírka listin. *Ministerstvo spravedlnosti České republiky* [online]. [cit. 2018-08-11]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik>
- [36] Vláda bude znovu řešit s odbory platy. ČSSD mírní požadavek na růst minimální mzdy. *Česká televize* [online]. [cit. 2018-10-01]. Dostupné z:

<https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2603378-vlada-bude-znovu-resit-s-odbory-platy-cssd-mirni-pozadavek-na-rust-minimalni-mzdy>

- [37] VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. ISBN 978-807-3574-789.
- [38] Výroční zprávy. *Fakultní nemocnice Hradec Králové* [online]. [cit. 2018-09-22]. Dostupné z: <https://www.fnhk.cz/o-fakultni-nemocnici/vyrocní-zpravy>
- [39] WÖHE, Günter a Eva KISLINGEROVÁ. *Úvod do podnikového hospodářství*. 2., přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 9788071798972.
- [40] Zákon č. 198/2009 Sb. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2018-11-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>
- [41] Zaměstnanost, nezaměstnanost. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-05-07]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky#katalog=30853>
- [42] *Zpráva o realizaci monitoringu trhu práce, mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů v Královéhradeckém kraji za I. čtvrtletí 2018* [online]. Hradec Králové: Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Hradc Králové, 2017 [cit. 2018-10-10].
- [43] Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-08-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/nezamestnanost_v_cislech/zpravy/hkkraj2016.pdf
- [44] ŽÍDEK, Libor. *Transformace české ekonomiky: 1989-2004*. V Praze: C.H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-922-x.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Propagační leták FN HK pro obsazení pracovních pozic absolventy	90
--	----

Zvolte si perspektivní povolání ve Fakultní nemocnici Hradec Králové

(Po ukončení studia na Vyšší odborné škole zdravotnické a Střední zdravotnické škole, Hradec Králové)

(a) Fakultní nemocnice Hradec Králové nabízí v rámci svého dlouhodobého rozvoje perspektivu v těchto profesích:

- *Zdravotnický asistent/asistentka, s výhledem dalšího studia na VOŠ a VŠ*
- *Všeobecná sestra/všeobecný ošetřovatel*
- *Porodní asistentka/asistent*
- *Zdravotnický záchranář*

(b) Fakultní nemocnice Hradec Králové nabízí perspektivu v těchto profesích:

- *Zdravotnický asistent/asistentka, s výhledem dalšího studia na VOŠ a VŠ*
- *Všeobecná sestra/všeobecný ošetřovatel*
- *Porodní asistentka/asistent*
- *Zdravotnický záchranář*

(c) Fakultní nemocnice Hradec Králové nabízí perspektivní zaměstnání pro:

- *Zdravotnické asistenty/asistentky, s výhledem dalšího studia na VOŠ a VŠ*
- *Všeobecné sestry/všeobecné ošetřovatele*
- *Porodní asistentky/asistenty*
- *Zdravotnické záchranáře*

Ve FN HK získáte:

Zázemí v největším zdravotnickém zařízení v kraji

Možnost práce na moderních vysoce specializovaných a odborných pracovištích

Jistotu a perspektivu stabilního zaměstnavatele

Možnost dalšího studia během zaměstnání

Spolupráci se školami formou odborné praxe v rámci studia

Odborný rozvoj ve zvolené profesi

Zaměstnanecké výhody

www.fnhk.cz