Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Diplomová práce

Analýza trhu práce v Karlovarském kraji

Bc. Marek Frank

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Marek Frank

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Analýza trhu práce v Karlovarském kraji

Název anglicky

Anylysis of labour market in Karlovy Vary Region

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je provést analýzu trhu práce v Karlovarském kraji z hlediska vývojových tendencí v zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Dílčím cílem práce je komparace nezaměstnanosti obyvatel v jednotlivých okresech Karlovarského kraje. Dále má práce za cíl popsat politiku zaměstnanosti v kraji, navrhnout řešení, která povedou k pozitivním změnám na trhu práce v kraji.

Metodika

Teoretická část textu se zaměřuje zejména na problematiku trhu práce. Trh práce je zde definován, dále jsou uvedena specifika trhu práce a klíčové pojmy. Tato část práce je zpracována formou literární rešerše.

Praktická část je zaměřena na analýzu trhu práce v Karlovarském kraji, dále je zde provedeno srovnání zaměstnanosti a nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Karlovarského kraje. Terénní šetření bude provedeno formou anketního šetření mezi dlouhodobě nezaměstnanými v kraji.

Je zde užita především metoda analýzy, syntézy, dedukce a indukce.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, nabídka práce, obecná míra nezaměstnanosti, Karlovarský kraj

---

Doporučené zdroje informací

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

BROŽOVÁ, D. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Kapitoly z ekonomie trhů práce.* Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

HOLMAN, R. *Ekonomie.* V Praze: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti.* Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

NĚMEC, O. – KOTÝNKOVÁ, M. *Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU.* Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

SAMUELSON, P A. – GREGOR, M. – NORDHAUS, W D. *Ekonomie : 18. vydání.* Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. Ing. Jaroslav Homolka, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 2. 12. 2019

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 12. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 05. 04. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Analýza trhu práce v Karlovarském kraji“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 5.4.2020 _____

Poděkování

Rád bych touto cestou vyjádřil poděkování prof. Ing. Jaroslavu Homolkovi, CSc. za jeho cenné rady, doporučení a trpělivost při vedení mé diplomové práce. Poděkování patří i všem respondentům, kteří se trpělivě podíleli na empirickém šetření. V neposlední řadě patří obrovské poděkování mé rodině, bez které bych tuto práci nemohl dokončit.

Analýza trhu práce v Karlovarském kraji

Abstrakt

Tématem této diplomové práce je analyzování trhu práce v Karlovarském kraji a v přeshraničních oblastech Spolkové republiky Německo.

Úvodní část práce je věnována vysvětlení pojmů tykajících se trhu práce, především se jedná o definování pojmů zaměstnanost a nezaměstnanost. Následující část se věnuje objasnění termínů mzda, plat a jejich rozdílem. Všechny výše zmíněné pojmy jsou pro praktický výzkum práce nezbytné, proto je třeba čtenáře s nimi seznámit.

Praktická část diplomové práce se zabývá vývojem vybraných ukazatelů trhu práce. V této části práce je kladen důraz na vývoj jednotlivých ukazatelů, jak na území České republiky, tak na vývoj ukazatelů ve vybraných oblastech Spolkové republiky Sasko, resp. Bavorsko. Konkrétně se jedná o míru zaměstnanosti, nezaměstnanosti a výši průměrného měsíčního výdělku. Poslední kapitola praktické části je věnována anketnímu šetření, které bylo situováno na zaměstnance v Karlovarském kraji. Šetření se zúčastnilo celkem 422 osob.

Klíčová slova:

- Trh práce
- Zaměstnanost
- Nezaměstnanost
- Obecná míra nezaměstnanosti
- Nabídka práce
- Mzda
- Karlovarský kraj
- Spolková republika Německo
- Sasko
- Bavorsko

Analysis of labour market in Karlovy Vary region

Abstract

The topic of this master thesis is the analysis of the labour market in the Karlovy Vary region and the cross-border area of the Federal Republic of Germany.

The introductory part of the thesis is devoted to the explanation of terms related to the labour market, especially to the definition of the terms employment and unemployment. Recent parts explain the terms wage, salary and their differences. All of the above terms are for practical research work, so it is possible to acquaint readers with them.

The practical part of the thesis focuses on the development of labour market indicators. In this part of the thesis, the emphasis is on the development of individual indicators both in the Czech Republic and the development of indicators in selected areas of the Federal Republic of Saxony and Bavaria. Specifically, it is the rate of employment, unemployment and average monthly earnings benefits. The last chapter is focused on the survey, which was located on the territory in the Karlovy Vary region. The survey included a total of 422 persons.

Keywords:

- Labour market
- Employment
- Unemployment
- General unemployment rate
- Labour supply
- Wage
- Karlovy Vary region
- Federal Republic of Germany
- Saxony
- Bavaria

1. Úvod 13
2. Cíl práce a metodika 15
3. Teoretická východiska 16
3.1. Trh práce 16
3.1.1. Charakteristika trhu práce 16
3.1.2. Segmentace trhu práce 19
3.2. Nezaměstnanost 21
3.2.1. Typy nezaměstnanosti 21
3.2.2. Měření nezaměstnanosti 25
3.2.3. Dopady nezaměstnanosti 26
3.3. Mzda, plat a minimální mzda 27
3.3.1. Mzda 27
3.3.2. Plat 27
3.3.3. Minimální mzda 28
3.4. Státní politika zaměstnanosti 30
3.4.1. Aktivní politika zaměstnanosti 30
3.4.2. Pasivní politika zaměstnanosti 34
4. Vlastní práce 37
4.1. Charakteristika sledovaných regionů 37
4.1.1. Charakteristika Karlovarského kraje 37
4.1.2. Charakteristika vybraných zemí Spolkové republiky 42
4.2. Zaměstnanost v Karlovarském kraji 44
4.2.1. Celková zaměstnanost 44
4.2.2. Struktura zaměstnaných 45
4.2.3. Charakteristika trhu práce v jednotlivých okresech z hlediska významných zaměstnavatelů 48
4.3. Zaměstnanost ve vybraných zemích Spolkové republiky Německo 50

4.3.1. Zaměstnanost v Sasku 50
4.3.2. Zaměstnanost v Bavorsku 52
4.4. Nezaměstnanost v Karlovarském kraji 55
4.4.1. Obecná míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji 55
4.4.2. Podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji 57
4.5. Nezaměstnanost ve vybraných zemích Spolkové republiky Německo 60
4.5.1. Nezaměstnanost v Sasku 60
4.5.2. Nezaměstnanost v Bavorsku 61
4.6. Vývoj výše průměrné měsíční mzdy v Karlovarském kraji 62
4.6.1. Dle pohlaví 63
4.6.2. Dle věku 64
4.6.3. Dle vzdělání 65
4.6.4. Dle hlavních tříd CZ – ISCO 67
4.7. Vývoj výše průměrné měsíční mzdy ve vybraných zemích Spolkové republiky Německo 69
4.7.1. Vývoj výše průměrné měsíční mzdy v Sasku 69
4.7.2. Vývoj výše průměrné měsíční mzdy v Bavorsku 70
4.8. Vlastní šetření 71
4.8.1. Dotazník – zaměstnanci Karlovarského kraje 71
5. Závěr 82
6. Seznam literatury 84
6.1. Monografie: 84
6.2. Elektronické zdroje 85
6.3. Právní předpisy 89
7. Přílohy 90
Příloha 1 - Dotazník – zaměstnanci Karlovarského kraje 90

Seznam grafů

Graf č.1 - Obecná míra nezaměstnanosti v ČR mezi lety 1998–2018

Graf. č.2 - Vývoj minimální mzdy v České republice (v Kč)

Graf č.3 - Vývoj výše výdajů na APZ České republiky v tis. Kč mezi lety 1991–2018.

Graf č.4 - Vývoj výše výdajů na PPZ České republiky v tis. Kč mezi lety 1991–2018.

Graf č.5 - Struktura zaměstnaných v Karlovarském kraji dle úrovně vzdělání (2013–2018) v tisících

Graf č. 6 - Struktura zaměstnaných v Karlovarském kraji dle věku (2013–2018) v tisících

Graf č. 7 - Zastoupení zaměstnanců v tis. dle vybraných ekonomických činností klasifikace CZ – NACE v roce 2018

Graf č. 8 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a České republice v letech 2013–2018 (v %)

Graf č. 9 - Vývoj podílu nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a České republice v letech 2013–2018 (v %)

Graf č. 10 - Vývoj výše průměrné měsíční mzdy v Karlovarském kraji a České republice v letech 2013–2017 (v Kč)

Graf č. 11 - Vývoj průměrné hrubé mzdy v Karlovarském kraji dle pohlaví v letech 2013–2017 (v Kč)

Graf. č. 12 - Vývoj průměrné hrubé mzdy v Karlovarském kraji dle vybraných věkových skupin v letech 2013–2017 (v Kč)

Graf č. 13 - Vývoj průměrné hrubé mzdy v Karlovarském kraji dle úrovně dosaženého vzdělání v letech 2013–2017 (v Kč)

Graf č. 14 - Vývoj průměrné hrubé mzdy v Karlovarském kraji dle hlavních tříd CZ-ISCO v letech 2013–2017 (v Kč)

Graf č. 15 - Pohlaví respondentů

Graf č. 16 - Věk respondentů

Graf č. 17: Nejvyšší dokončené vzdělání respondentů

Graf č. 18: Podíl zaměstnaných z řad respondentů

Graf č. 19: Podíl osob s čistým rejstříkem trestů

Graf č. 20: Jazyková vybavenost respondentů

Graf č. 21: Podíl respondentů vlastnící řidičské oprávnění

Graf č. 22: Adresa trvalého bydliště respondentů

Graf č. 23: Nabídka pracovních pozic na adrese trvalého bydliště

Graf č. 24: Zkušenost respondentů se zaměstnáním v zahraničí

Graf č. 25: Ochota respondentů změnit adresu trvalého bydliště v případě lepší nabídky zaměstnání

Graf č. 26: Finanční očekávání respondentů v budoucím zaměstnání

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 - Graf individuální nabídky práce
Obrázek č.2 - Graf individuální poptávky po práci
Obrázek č.3 - Graf trhu práce
Obrázek č. 4 - Vymezení Karlovarského kraje na mapě ČR
Obrázek č. 5 - Administrativní členění Karlovarského kraje
Obrázek č. 6 - Vymezení svobodného státu Sasko
Obrázek č. 7 - Vymezení svobodného státu Bavorsko

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Geografická charakteristika Karlovarského kraje v porovnání s ČR
Tabulka č.2 - Počet návštěvníků Karlovarského kraje za rok 2018
Tabulka č.3 - Míra zaměstnanosti v Karlovarském kraji dle pohlaví v letech 2007–2018 (v %)
Tabulka č.4 - Vývoj zaměstnanosti ve vybraných regionech Saska v letech 2013–2018 (v %)
Tabulka č. 5 - Vývoj zaměstnanosti dle pohlaví ve vybraných regionech Saska v letech 2013–2018 (v %)
Tabulka č. 6 - Vývoj podílu dojíždějících osob za prací na celkové zaměstnanosti ve vybraných regionech Saska v letech 2013–2018 (v %)
Tabulka č. 7 - Vývoj zaměstnanosti ve vybraných regionech Bavorska v letech 2013–2018 (v %)
Tabulka č. 8 - Vývoj zaměstnanosti dle pohlaví ve vybraných regionech Bavorska v letech 2013–2018 (v %)
Tabulka č. 9 - Vývoj dojíždějících osob za prací na celkové zaměstnanosti ve vybraných regionech Bavorska v letech 2013–2018 (v %)
Tabulka č. 10 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti dle pohlaví v Karlovarském kraji a České republice v letech 2013–2018 (v %)
Tabulka č. 11 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob dle pohlaví v Karlovarském kraji a České republice v letech 2013–2018 (v %)
Tabulka č.12 - Vývoj míry nezaměstnanosti ve sledovaných regionech Saska v letech 2013–2018 (v %)
Tabulka č.13 - Vývoj míry nezaměstnanosti ve sledovaných regionech Bavorska v letech 2013–2018 (v %)
Tabulka č.14 - Vývoj průměrné měsíční mzdy ve sledovaných regionech Saska v letech 2013–2018 (v €)
Tabulka č. 15 - Vývoj průměrné měsíční mzdy ve sledovaných regionech Saska v letech 2013–2018 (v €)

1. Úvod

Trh práce je v dnešní dynamické době jedním z nejvíce se rozvíjejících oblastí. Každý jedinec, který působí vně trhu práce je povinen rozvíjet své znalosti a dovednosti. Schopnost přizpůsobení se novým požadavkům a trendům je nezbytná ve všech oborech dnešního světa, trhu práce nevyjímaje. Vývoj moderních technologií postupuje velice rychle, proto jsou dnes na obyvatele kladeny stále vetší nároky. Formální vzdělání je v některých oborech důležitým základem, avšak v mnoha případech si s ním člověk nevystačí. Důležitou součástí života se proto v dnešní době stává celoživotní vzdělávání, které by mělo pomoci držet úroveň edukace každého z nás s vývojem ekonomiky.

Teoretická část diplomové práce je rozdělena do celkem pěti kapitol, přičemž každá z nich obsahuje tři podkapitoly. Úvod teoretické části je věnován vysvětlení pojmu trh práce, kde je obsažena základní charakteristika trhu práce, která vymezuje pojmy individuální poptávka, nabídka a rovnováha na trhu práce. Další podkapitola je věnována segmentaci trhu práce. Druhá kapitola klade důraz na objasnění pojmu nezaměstnanost, a to jak z hlediska druhů nezaměstnanosti, tak z hlediska příčin, které jednotlivý typ nezaměstnanosti vyvolává. Poslední podkapitola informuje o jednotlivých výpočtech nezaměstnanosti. Třetí kapitola vymezuje pojmy mzda a plat, definuje rozdíly mezi těmito pojmy. K této problematice se váže pojem minimální mzda, která je vysvětlena v poslední podkapitole. Je zde znázorněn i vývoj na území České republiky. Závěrečná kapitola teoretické části je zaměřena na vysvětlení státních politik zaměstnanosti. Konkrétně se jedná o aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti, v této části jsou uvedeny konkrétní příklady výše zmíněných opatření a jejich možný dopad.

Cílem praktické části práce je získaní přehledu o vývoji nezaměstnanosti na území Karlovarského kraje a vybraných částí Spolkové republiky Německo. Tato část práce je rozdělena do osmi hlavních kapitol, přičemž každá z nich rozdělena na část věnovanou území České republiky a část, která se zabývá vývojem na území Německa.

Úvod praktické části je zaměřen na charakteristiku obou vybraných území, jak z geografického hlediska, tak z hlediska demografie. Obsah následujících kapitol je věnován problematice zaměstnanosti a nezaměstnanosti v obou vybraných územích. Dále je kladen důraz na porovnání a zhodnocení úrovní mezd ve vybraných územích. Poslední část praktické části práce je věnována anketnímu šetření, které bylo vypracováno na území

Karlovarského kraje. Cíl tohoto šetření je vázán na předchozí kapitoly a otázky jsou tedy situovány na téma přeshraniční spolupráce.

2. Cíl práce a metodika

Hlavním cílem diplomové práce je posoudit a zhodnotit vývoj trhu práce v okresech Karlovy Vary, Sokolov a Cheb, zmíněné okresy patří do Karlovarského kraje. Dílčím cílem je posouzení vývoje přeshraničních regionů Spolkové republiky Německo, konkrétně se jedná o okresy ve spolkových zemích Sasko a Bavorsko.

Práce je rozdělena do dvou úseků, teoretické části a praktické části. Teoretická část definuje zásadní pojmy týkající se trhu práce. Praktická část se zabývá analýzou trhu práce vybraných regionů v Karlovarském kraji, resp. příhraničních okresech spolkových zemí Sasko a Bavorsko.

K vypracování teoretické části bylo třeba načerpat informace z oblasti trhu práce, poptávky a nabídky po práci, nezaměstnanosti a jejím výpočtům. K dosažení výše uvedených cílů teoretické části byla použita metoda rešerše odborné literatury.

Samotná praktická část je také rozdělena do několika částí. První část je věnována charakteristice vybraných území z pohledu geografické polohy, ekonomické situace či infrastruktury. Následující části jsou zaměřeny na vývoj zaměstnanosti, nezaměstnanosti ve vybraných regionech ve srovnání s celorepublikovým průměrem. Poslední část je věnována vývoji průměrných mezd ve sledovaných okresech a jejich porovnání s celorepublikovými průměry. Tyto části byly zpracovány za pomocí metod analýzy a syntézy statistických dat, které jsou především čerpány z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věci. K získání statistických dat týkajících se okresů ve spolkové republice Německo byly použity data ze Statistické úřady vybraných spolkových zemí. Dalším významným zdrojem dat byla Federální agentura práce.

Závěr praktické části diplomové práce je vypracován za pomoci anketního šetření, které probíhalo mezi zaměstnanci v Karlovarském kraji. Otázky byly situovány k tématu přeshraniční zaměstnanosti. Celkem dotazník vyplnilo 422 respondentů napříč všemi okresy Karlovarského kraje.

3. Teoretická východiska

3.1. Trh práce

Úvodní kapitola je věnována vysvětlení problematiky trhu práce, jelikož téma této diplomové práce přímo souvisí s tímto pojmem. Začátek kapitoly je zaměřen na charakteristiku trhu práce, následně jsou uvedeny subjekty, které na trhu práce působí. Další podkapitola vymezuje různé typy trhu práce, poslední podkapitola je věnována rovnováze na trhu práce a jak je takové rovnováhy dosaženo. [1], [4]

3.1.1. Charakteristika trhu práce

Trh práce je prostor, kde dochází k vzájemnému působení poptávky po práci (zaměstnanci) a nabídky práce (zaměstnavatelé). O faktorech, které působí na pracovní trh rozhoduje, zda se jedná o dokonalý trh práce, či nedokonalý trh práce. V případě dokonale konkurenčního trhu práce lze hovořit pouze v teoretické rovině, jelikož se ve světových tržních ekonomikách prakticky vůbec nevyskytuje. Abychom mohli mluvit o dokonalém trhu, je potřeba splnit tři základní podmínky:

1. Existence velkého počtu subjektů, kteří nemohou ovlivnit cenu práce.
2. Dokonalá substituce z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů.
3. Perfektní informovanost všech účastníků pracovního trhu.

Pokud jsou tyto podmínky naplněny, tak lze hovořit o dokonalém pracovním trhu. Jestliže není alespoň jedna z výše uvedených podmínek naplněna, mluvíme tak o nedokonalém pracovním trhu. Tento trh se vyznačuje existencí určitých typů bariér. Jedná se zejména o bariéry geografické, profesní, zdravotní atd. [1], [6], [14]

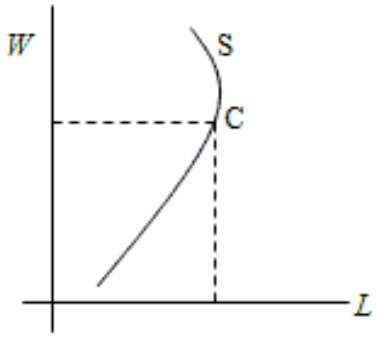
3.1.1.1. Individuální nabídka práce

Jak již bylo výše zmíněno, tak trh práce je tvořen nabídkou a poptávkou po práci. Nabídku práce lze definovat, jako ochotu lidí vykonávat určitou práci. Jedná se o rozhodnutí, zda se určitá osoba rozhodne pracovat, či nepracovat za určitou mzdu v daném objemu práce.

Z obrázku č. 1 je patrné, pokud rostou mzdy do bodu C, tak roste i objem vykonaných hodin práce. Následně je zřejmý úbytek odpracovaných hodin, tento efekt nastává z důvodu převážení důchodového efektu nad substitučním efektem. V této chvíli již pracovník nepreferuje práci před volným časem (substituční efekt), naopak mzda již není pro

pracovníka tolik stěžejní a volí menší objem odpracovaných hodin (důchodový efekt). [4], [6], [14]

Obrázek č. 1 - Graf individuální nabídky práce



- W – velikost mzdové sazby
- L – množství nabízené práce

Hovoříme-li o mzdě, je třeba rozlišovat:

- Nominální mzdu – představuje sumu peněžních prostředků, které mzda obsahuje.
- Reálnou mzdu – vyjadřuje, kolik zboží a služeb si může příjemce mzdy koupit (kupní síla mzdy), závisí na výši nominální mzdy a úrovni cenové hladiny.[1]

3.1.1.2. Individuální poptávka po práci

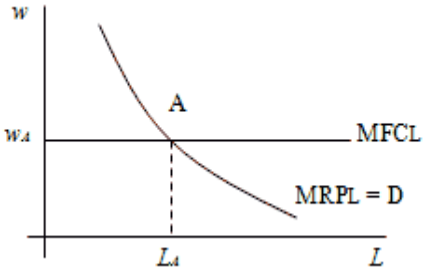
Poptávka po práci je stanovena objemem práce, kterou zaměstnavatelé nabízejí při různých úrovních mzdového ohodnocení. Zaměstnavatel je ve svém rozhodování povinen zohlednit mezní produkt, který s růstem počtu pracovníků postupně klesá. Jak je patrné z obrázku č.2, tak čím větší je objem práce, tím menší je mzdové ohodnocení.[4], [6], [9], [14]

Zaměstnavatel (firma), který chce maximalizovat zisk, najímá takový objem práce, při němž se vyrovnává příjem z mezního produktu práce s mezními náklady na práci, resp. mzdou. Tento vztah je patrný z obrázku č. 2.

Obrázek č.2 - Graf individuální poptávky po práci

MRPL = MFCL = w

MRPL = MPPL * P



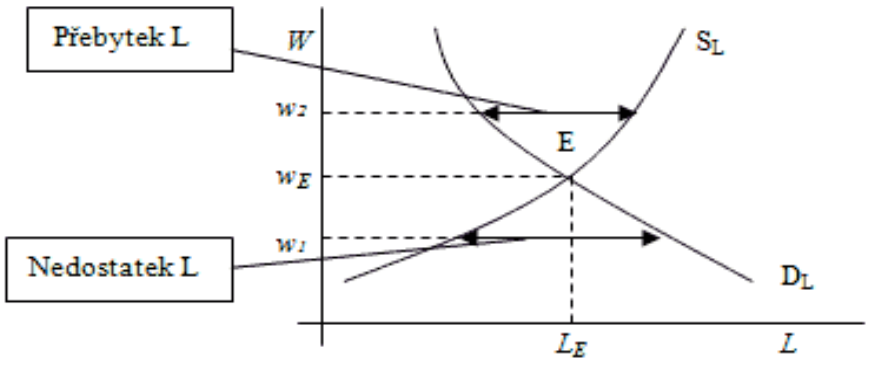
- MRP_L – příjem z mezního produktu práce
- MPP_L – mezní fyzický produkt práce
- W – velikost mzdové sazby
- L – množství poptávané práce

3.1.1.3. Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává, pokud dochází k vyrovnání nabídky práce s poptávkou po práci při tzv. rovnovážné mzdě. Tento jev je zřejmý z obrázku č. 3, kde je patrný průsečík nabídky práce s poptávkou po práci. Stav ekonomiky v tomto bodě je na úrovní tzv. plné zaměstnanosti, kdy sice existují určité typy krátkodobé nezaměstnanosti (frikční, či strukturální nezaměstnanost), avšak tyto nedokonalosti jsou dané zejména dynamikou trhu práce. V takto vytvořeném tržním prostředí neexistuje dlouhodobá nezaměstnanost, protože všichni obyvatelé chtějí pracovat. Je nutné dodat, že tento stav není dosažitelný v reálné tržní ekonomice, jelikož existuje několik faktorů, které tento stav narušují.

Jev, který vzniká z těchto tržních nedokonalostí, se nazývá nezaměstnanost a je blíže popisován v kapitole 3.2.

Obrázek č.3 - Graf trhu práce



- L – množství práce
- D_L – poptávka po práci
- S_L – nabídka práce
- E – bod rovnováhy

Na obrázku č.3 lze pozorovat dosažení rovnováhy na trhu práce. Vodorovná osa znázorňuje množství práce v hodinách. Na svislé ose se nachází mzdové ohodnocení práce. Průsečík křivek nabízené a poptávané práce je vyznačen bodem E, v tomto bodě se množství nabízené práce rovná množství poptávanému. Mzda se v bodě rovnováhy nazývá rovnovážnou mzdou. [1], [6]

3.1.2. Segmentace trhu práce

Trh práce lze dělit z hlediska několika kritérií:

- Primární a sekundární trh práce
- Externí a interní trh práce
- Formální a neformální trh práce

3.1.2.1. Primární a sekundární trh práce

Primární trh práce je charakteristický zejména pro lepší a prestižnější pracovní příležitosti, které se vyznačují velkou šancí karierního růstu pro daného zaměstnance. Samozřejmě s tím souvisí lepší mzdové a pracovní podmínky pro pracující.

Naopak sekundární trh je charakteristický nižší prestiží, ve většině případů horšími pracovními podmínkami a nižším mzdovým ohodnocením. Kariérní růst je na tomto trhu velice složitý, dokonce se dá považovat za utopii. Zaměstnanci působící na sekundárním trhu se často stávají nezaměstnanými. Tento jev lze povařovat za paradox, jelikož je pro zaměstnance sekundárního trhu většinou snazší najít si nové zaměstnání.[1], [6],[15]

3.1.2.2. Externí a interní trh práce

Externí trh práce neboli vnější trh práce lze charakterizovat jako oblast, kde se pracovníci, kteří nabízejí svou pracovní kvalifikaci, setkávají s firmami, které nabízejí volná pracovní místa. Jedná se o trh, kde je velmi častá fluktuace pracovníků mezi jednotlivými zaměstnavateli.

Interní trh práce, resp. vnitřní trh lze vyložit jako mechanismus uvnitř dané firmy. Je zaměřen na zaměstnance uvnitř podniku, jedná se tedy o výměnu pracovních pozic bez propouštění daného zaměstnance. Jako příklad lze uvést povýšení zaměstnance na vyšší pozici, pokud již dosáhl dostatečné kvalifikace.[1],[10]

3.1.2.3. Formální a neformální trh

Pro formální trh práce je charakteristické, že je kontrolován oficiálními institucemi, jedná se zejména o instituce spojené s daňovou povinností, či zdravotní pojišťovny.

Za opak lze považovat neformální trh práce, který nespadá pod kontrolu žádné instituce. Tento typ trhu práce znamená pro stát jistou formu nekontrolované zaměstnanosti, tzv. šedou ekonomiku. Na takovémto trhu lidé pracují tzv. načerno, bez jakéhokoliv pracovního povolení, či povolení k pobytu. Jako další problém lze zmínit, že tito pracovníci neodvádí daně a neplatí sociální a zdravotní pojištění.[1], [6]

3.2. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze definovat jako sociálně-ekonomický jev, který je úzce spojený s fungováním tržního prostředí, zejména trhem práce. Jedná se o důsledek nerovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. V tržní ekonomice je typické, že se střídá období recese, kdy nezaměstnanost prudce stoupá. (Pro tržní ekonomiku je typické, že se střídá období recese a konjunktury. V recesi dochází k prudkému nárůstu nezaměstnanosti. V období konjuktury naopak nezaměstnanost klesá. [4],[7]]

Mareš nezaměstnanost nepovažuje za vážný ekonomický ani sociální problém, pokud se nestává masovou. Vychází z faktu, že nezaměstnanost je přirozený jev, který je součástí svobodné volby osob, resp. svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání. [12]

3.2.1. Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze posuzovat z hlediska příčiny vzniku, doby a výše. Tato kapitola je věnována vysvětlení výše uvedených pojmů.

Rozlišujeme několik typů nezaměstnanosti. Mezi základní dělení lze jednoznačně zařadit nedobrovolnou a dobrovolnou nezaměstnanost.

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká, pokud počet uchazečů o zaměstnání překročí nabídku volných míst. Jedná se o jev, kdy nezaměstnaní hledají práci za nižší mzdu než která na trhu dominuje, přesto práci nemohou najít. [2]

Dle Holmana tkví problém dobrovolné nezaměstnanosti v nízké mzdě, nezaměstnaný se snaží najít práci, avšak za vyšší finanční ohodnocení, než která je na daném trhu nabízena. Dále je nutno uvést, že výše podpory v nezaměstnanosti přímo ovlivňuje míru dobrovolné nezaměstnanosti. Pokud je podpora nízká, tak je dobrovolná nezaměstnanost krátká, jelikož jsou lidé motivováni, aby si rychle našli nové zaměstnání.

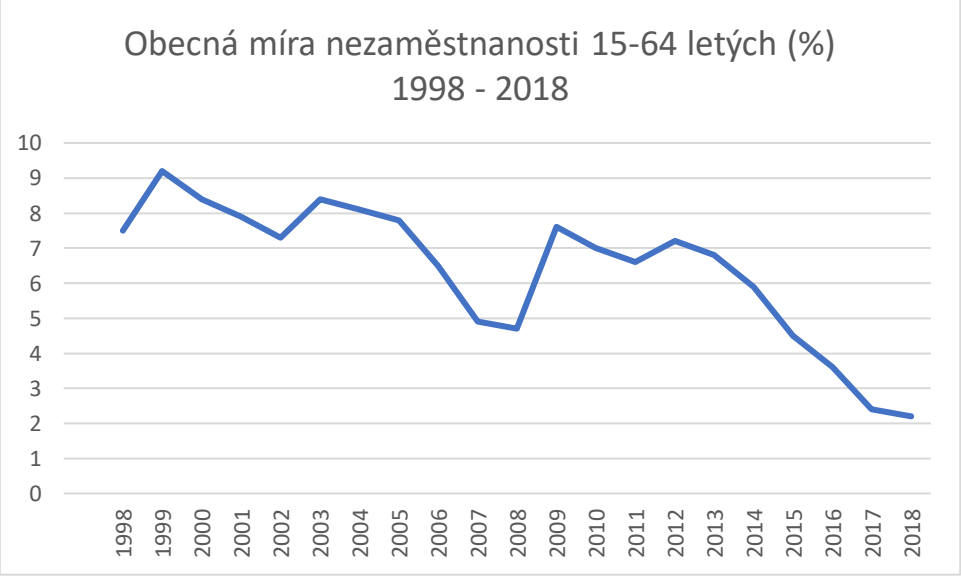
Pro člověka má mnohem horší důsledky nedobrovolná nezaměstnanost, která se mnohdy stává důvodem existenčních potíží, zklamáním či pocitu beznaděje. [3], [4], [6]

3.2.1.1. Nezaměstnanost dle času

Z časového hlediska rozlišuje nezaměstnanost na dlouhodobou nezaměstnanost, která dle Ministerstva práce a sociálních věcí trvá nejméně šest měsíců. Dle Českého statistického úřadu se za dlouhodobě nezaměstnaného považuje ten, kdo hledá práci déle než jeden rok. Opakem je nezaměstnanost krátkodobá, která trvá jen několik týdnů, a je ve většině případů zapříčiněna změnou zaměstnání.[1], [6], [9]

Za skutečný problém lze považovat zejména dlouhodobou nezaměstnanost, která může mít pro člověka vážné sociální důsledky, či mu může přivodit existenční potíže. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být např. vysoká podpora v nezaměstnanosti, jejíž výše dostatečně nemotivuje nepracující osobu si hledat vhodné zaměstnání. S tímto úzce souvisí tvrzení, že dlouhodobá nezaměstnanost se samovolně mění z nedobrovolné na dobrovolnou nezaměstnanost. Je dokázáno, že lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí motivaci k hledání svého uplatnění na trhu práce. [4], [6]

Graf č.1 - Obecná míra nezaměstnanosti v ČR mezi lety 1998–2018



Vlastní zpracování; [26]

Z grafu č.1 je patrné, že obecná míra nezaměstnanosti mezi sledovanými lety poměrně dokonale kopíruje míru růstu české ekonomiky. Mezi lety 1998 a 1999 se ekonomika vzpamatovávala z malé recese, která ČR zasáhla v roce 1997, v této době dosahovala nezaměstnanost až 8,7 %. Následně je patrný pokles, který je zřejmý zejména po roce 2004, kdy ČR vstoupila do Evropské unie a stát tak mohl snadněji vstoupit na zahraniční trhy, zejména na německý trh. Pokles pokračoval až do roku 2008, kdy svět zasáhla hospodářská krize, která se nevyhnula ani České republice. V tomto období lze pozorovat opětovný nárůst nezaměstnanosti z necelých 5 % na téměř 8 %. Česká ekonomika se z ekonomické krize vzpamatovala v roce 2013 a od tohoto roku lze také sledovat postupné snižování obecné míry nezaměstnanosti na dnešní úroveň, která činí něco málo přes 2 %.

3.2.1.2. Nezaměstnanost dle příčiny vzniku

Existuje několik příčin vzniku nezaměstnanosti, tato kapitola je věnována vysvětlení třech základních druhů z hlediska příčiny.

3.2.1.2.1. Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost bývá někdy označována jako normální, či přirozená nezaměstnanost. Pokud bychom vzali v potaz, že mzdy by byly pružné a náklady na přizpůsobení nulové přesto by existovala určitá míra nezaměstnanosti. Zejména proto, že změna zaměstnání neprobíhá okamžitě, ale ve většině případů existuje prodleva mezi ukončením a opětovným nástupem do práce.[14],[15]

Jako další příklad frikční nezaměstnanosti lze uvést změnu bydliště sledované osoby, která si v novém regionu hledá uplatnění a nepřijme první nabídku práce, která se jí nabízí. Tato osoba je zatížena dočasnou nezaměstnaností, protože se snaží zvolit z nabízených pracovních příležitostí tu nejlepší. [4], [6]

3.2.1.2.2. Strukturální nezaměstnanost

Důsledky strukturální nezaměstnanosti lze hledat zejména v kontextu strukturálních změn v ekonomice, jedná se o pokles jednoho odvětví, naopak druhé odvětví roste. S těmito změnami roste počet nezaměstnaných osob kvalifikovaných pro potřeby prvního odvětví, avšak tyto osoby nesplňují potřebnou kvalifikaci pro uplatnění v odvětví druhém. [6], [14]

V tomto případě se jedná o delší časový horizont, než je tomu u frikční nezaměstnanosti, protože osoba hledající si zaměstnání se nejprve pokouší uplatnit ve svém oboru, následně zjišťuje, že vhodné uplatnění na trhu práce není a musí podstoupit rekvalifikační kurz. Tento typ nezaměstnanosti znamená mnohem větší zásah do života člověka, než je tomu např. u frikční nezaměstnanosti.

Za příklad strukturální nezaměstnanosti v České republice lze považovat uzavření podniků vyrábějících porcelánové výrobky v Karlovarském kraji, zejména se jedná o obce Nová Role, Horní Slavkov.

3.2.1.2.3. Cyklická nezaměstnanost

Za třetí typ lze považovat nezaměstnanost cyklickou, která je způsobena výkyvy v hospodářském cyklu. Pokud se například hospodářství v dané ekonomice dostává do recese, tak nezaměstnanost více či méně roste ve všech odvětvích. [2]

V České republice může být příčinou cyklické nezaměstnanosti také pokles zahraniční poptávky. Česká republika vyváží více než polovinu své produkce do zahraničí a je tedy velice závislá na výši zahraniční poptávky. Pokud tedy poklesne poptávka našich největších zahraničních partnerů, dojde k poklesu produkce a tento pokles ve finále znamená propouštění zaměstnanců jak v exportních odvětvích, tak následně i v odvětvích na export navázaných. [6]

Na cyklické nezaměstnanosti lze poměrně snadno vysvětlit tzv. Okunův zákon, který říká, že míra hrubého domácího produktu úzce souvisí s nezaměstnaností. Pokud HDP roste, tak nezaměstnanost klesá, naopak pokud HDP stagnuje, či klesá, tak nezaměstnanost roste.[5], [6]

3.2.2. Měření nezaměstnanosti

Výpočet nezaměstnanosti v České republice byl do roku 2012 prováděn dvěma způsoby, stanovením obecné míry nezaměstnanosti a výpočtem registrované míry nezaměstnanosti. Od roku 2013 jsou výsledky získávány dle nové metodiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, společně s Českým statistickým úřadem, upustilo od výpočtu Míry registrované nezaměstnanosti a přešlo na nový ukazatel s názvem – Podíl nezaměstnaných osob.

3.2.2.1. Míra obecné zaměstnanosti

Tento výpočet provádí čtvrtletně ČSÚ z výběrového šetření pracovních sil, jeho hlavní výhoda spočívá v mezinárodním srovnání, jelikož se jedná o totožnou metodiku, kterou používá EUROSTAT. [6], [26]

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

u – míra nezaměstnanosti (vyjádřena v %)

L – počet zaměstnaných osob

U – počet nezaměstnaných osob

3.2.2.2. Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let

Jak je uvedeno výše, tak tento ukazatel se používá teprve od roku 2013 a nahradil registrovanou míru nezaměstnanosti.

$$PNO = \frac{počet\ nezaměstnaných\ osob\ ve\ věku\ 15 - 64\ let}{celkový\ počet\ osob\ ve\ věku\ 15 - 64\ let} * 100$$

PNO – podíl nezaměstnaných osob uváděný v %

Výhodou tohoto ukazatele je, že vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco registrovaná míra nezaměstnanosti uváděla podíl uchazečů o práci k ekonomicky aktivním osobám.[26]

3.2.3. Dopady nezaměstnanosti

Jak již bylo výše zmíněno, tak nezaměstnanost působí na stát negativně v ekonomické a sociální oblasti. Co se týče sociálního dopadu na člověka, tak se jedná především o nezaměstnanost dlouhodobou a nedobrovolnou, která pro člověka ve většině případů znamená pokles životní úrovně.

Mezi ekonomické dopady, které působí na státní aparát, lze považovat náklady spojené s podporou v nezaměstnanosti, jelikož toto břemeno nese veřejný sektor. Ekonomika státu, který má velkou míru nezaměstnanosti, vyrábí pod hranicí svých produkčních možností. Ztráty, které daný stát produkuje, lze vyčíslit pomocí skutečného HDP a potencionálního HDP.[2], [7], [16]

3.3. Mzda, plat a minimální mzda

V této kapitole bude brán zřetel na vysvětlení pojmů mzda a plat, jaké jsou mezi těmito pojmy rozdíly. Další část je věnována termínu minimální mzda, kde je vysvětleno, jakou funkci minimální mzda plní. Poslední část se zabývá vývojem minimální mzdy v ČR od roku 1989.

3.3.1. Mzda

Termín mzda lze vysvětlit jako odměnu za práci v daném pracovním poměru, za určité období zpětně. Jedná se o odměnu, kterou zaměstnanec obdrží v tzv. soukromém sektoru, narozdíl od platu, který je vyplácen ze sektoru veřejného. Mzda se skládá ze dvou složek, pohyblivé složky a pevné složky. Pevná složka mzdy je paušální velikost mzdy, která je pevně daná a nemění se, oproti tomu pohyblivá část mzdy, která zahrnuje prémie a odměny, se může v závislosti na čase měnit. [5]

Rozlišujeme také několik druhů mezd:

- Časová mzda: Výdělek zaměstnance je závislý na počtu odpracovaných hodin.
- Podílová mzda: Uplatňuje se zejména v obchodních činnostech, jedná se o podíl na obratu, či zisku podniku.
- Úkolová mzda: Výše výdělku je vázána na počet splněných úkolů, resp. na počet dokončených výrobků.

Výše mzdového ohodnocení zaměstnance nemůže být menší, než je zákonem stanovená minimální mzda.

3.3.2. Plat

Jak již bylo výše v kapitole věnované mzdě zmíněno, tak plat je odměna za práci, kterou pracovník vykonává ve veřejném sektoru. Plat se poskytuje dle obtížnosti pracovních podmínek a výkonů, kterých pracovník dosáhne. Stěžejním termínem, dle kterého se řídí výše platu, je platový tarif, ten obsahuje jednotlivé platové třídy a stupně, do kterých se zaměstnanci řadí a dle nich se vypočítává jednotlivá výše platu. Celkem platový tarif obsahuje 16 platových tříd a 12 platových stupňů.

Za určitých podmínek se k platu přidávají tzv. zákonné příplatky, které musí zaměstnavatel pracovníkovi vyplácet, konkrétně se jedná o tyto druhy příplatků:

- Osobní příplatek: je určen pracovníkovi, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, může dosahovat až 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě.
- Příplatek za vedení: Je určen vedoucímu pracovníkovi a dosahuje 5–60 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, ve které je pracovník zařazen.
- Příplatek za práci v noci: Pracovník, který vykonává své zaměstnaní v noci, má nárok na příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.
- Příplatek za práci v sobotu a neděli: Zaměstnanec, pracující o víkendu, má nárok na odměnu, která je navýšena o 25% příplatek, který je počítán z průměrného hodinového výdělku.
- Příplatek za rozdělenou směnu: Pokud má pracovník svou směnu rozloženou na dvě a více částí, tak má nárok na 30% příplatek, který je opět počítán z průměrného hodinového výdělku.

Existují také některé speciální typy příplatků, jedná se konkrétně o příplatek za práci v době státního svátku, zde je zaměstnavatel povinen vyplatit 100 % průměrného hodinového výdělku formou příplatku k platu. Pracovník má také nárok na příplatek v případě, že vykonává psychicky náročnou práci, či práci, kde čelí ohrožení života.

3.3.3. Minimální mzda

Dle zákoníku práce lze minimální mzdu definovat jako nejnižší možnou výši ohodnocení za práci, která je vykonávána na základě pracovněprávního vztahu. Výše minimální mzdy je upravena nařízením vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě.

3.3.3.1. Funkce minimální mzdy

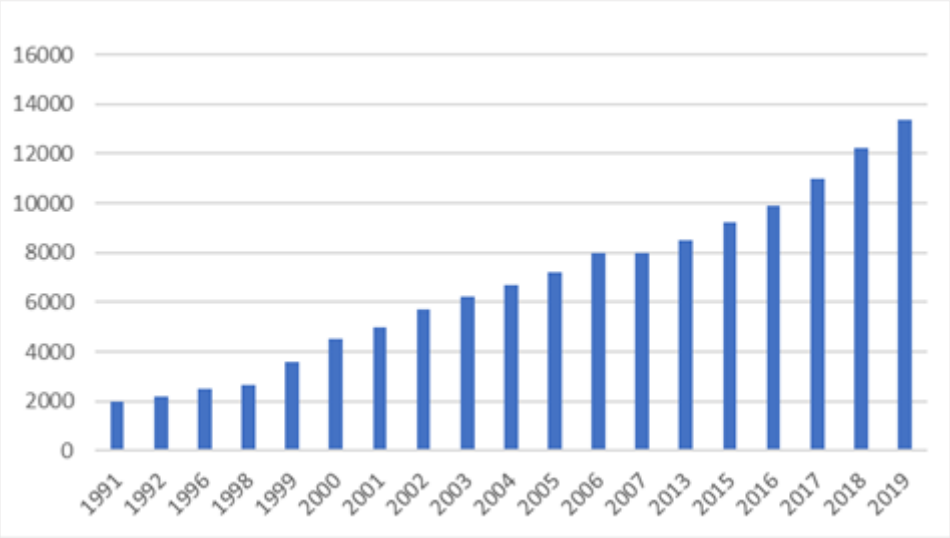
Za jednu ze základních funkcí minimální mzdy lze považovat zabránění zaměstnavatelům nabízet práci za hodnotu, která je pod úrovní mezní produktivity pracovníků. Tato funkce jistě plní svou roli zejména ze sociálního hlediska. Pokud však minimální mzda roste nezdravě rychle, tak její výše může vést k propouštění zaměstnanců, kteří mají nízkou pracovní produktivitu, nebo jsou méně kvalifikovaní. Nezaměstnanost, kterou minimální mzda dokáže vyvolat, se ve většině případů klasifikuje jako nedobrovolná,

spousta potencionálních zaměstnanců je připravena přijmout nižší mzdu, než je minimální s příslibem, že se v budoucnu po získání určité pracovní zkušenosti dočkají navýšení. [7], [10]

3.3.3.2. Vývoj minimální mzdy v ČR

Z předchozích kapitol, které jsou věnovány minimální mzdě je patrné, že výše minimální mzdy je pohyblivá a její výše je, jak již bylo zmíněno stanovena zákonem. Výše minimální mzdy je od jejího zavedení v roce 1991 kolísavá a jak je patrné z grafu č. 2, tak se od svého vzniku několikanásobně zvýšila. Za výjimku lze považovat období mezi lety 2006–2013, kdy dokonce minimální mzda klesla, jednalo se o období celosvětové hospodářské krize.

Graf. č.2 - Vývoj minimální mzdy v České republice (v Kč)



Zdroj: Vlastní zpracování; [41]

3.4. Státní politika zaměstnanosti

Dle definice politiky zaměstnanosti ji lze chápat jako činnost, která směřuje nabídku práce a poptávku práce do rovnováhy. Klade si za cíl vytvoření ideálních podmínek pro dosažení plné a svobodné zaměstnanosti a je vymezena zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Se vstupem České republiky do Evropské unie se politika zaměstnanosti začala vázat na evropskou legislativu. [2], [8]

Jako dílčí cíl lze považovat ochranu a zabezpečení pracovních míst a zajištění hmotné podpory při ztrátě zaměstnaní.

V České republice vykonává státní správu v oblasti zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věci a úřady práce. Tyto instituce se snaží splnit cíle pomocí dvou základních nástrojů, aktivní politiky zaměstnanosti a pasivní politiky zaměstnanosti.

3.4.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti lze vyložit jako souhrn opatření, které směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Je financována ze státního rozpočtu a tyto finance jsou regulované zvláštním právním předpisem, který je pomáhá přerozdělit na opatření, či programy přispívající ke snížení nezaměstnanosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí využívá několik opatření k naplnění výše uvedených cílů, jedná se zejména o:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa.

Mezi další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří příspěvek na zapracování, který se vyplácí maximálně 3 měsíce, činí nejvýše polovinu minimální mzdy a je určen zaměstnavateli na základě dohody s vybraným úřadem práce.

Zaměstnavatel má také nárok na příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, který je určen pro společnost, která není schopná zabezpečit práci v plném rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Speciálním typem aktivní politiky zaměstnanosti je tzv. chráněné pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje po dohodě s úřadem práce, a které je určené osobám se zdravotním postižením. Dohoda o CHPM je uzavírána na dobu 3 let. [55]

3.4.1.1. Rekvalifikace

Program rekvalifikací pro uchazeče o zaměstnání zajišťují úřady práce České republiky v případě, že struktura poptávky trhu neodpovídá nabídce pracovních míst. V tomto případě lze pomocí rekvalifikace najít nové uplatnění ve vhodném oboru. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace, či rozšíření stávající kvalifikace pracovníka, který se uchází o nové zaměstnání. Za rekvalifikaci nelze považovat řádné studium na středních, nebo vysokých školách. [14]

Rekvalifikaci je možné uskutečnit prostřednictvím následujících vzdělávacích programů:

- vzdělávací program dalšího profesního vzdělávání,
- speciální program k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- vzdělávací aktivity v rámci mezinárodních programů,
- vzdělávací program určený pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- školní vzdělávací program pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- jiné vzdělávací aktivity, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Na základě dohody s úřadem práce lze provést rekvalifikaci u zaměstnavatele, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců sám, v takovémto případě jsou náklady zaměstnavatele hrazeny z části, či v plné výši z veřejných zdrojů. [49]

3.4.1.2. Investiční pobídky

Investiční pobídky, jako opatření aktivní politiky zaměstnanosti lze shrnout do třech základních směrů:

1) Hmotnou podporu a tvorbu nových pracovních míst, rekvalifikaci zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zákona č 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a změně některých zákonů v platném znění.
2) Dotaci na rekvalifikaci zaměstnanců dle „Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center a center strategických služeb“.
3) Hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců podle „Programu pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností“. [27]

3.4.1.3. Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce lze definovat jako časově omezenou pracovní příležitost, která je určena zejména pro obtížně zaměstnatelné uchazeče, kteří jsou ve většině případů dlouhodobě nezaměstnaní. Jedním z hlavních cílů veřejně prospěšných prací je zbavení finanční závislosti výlučně na podpoře v nezaměstnanosti. Nelze opomenout, že veřejně prospěšné práce napomáhají vytvořit pracovní návyk, který byl v mnoha případech ztracen. Pracovní příležitosti vytváří zaměstnavatel po dobu nejdéle 12ti po sobě jdoucích měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče.

3.4.1.4. Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou vymezena §113 zákona o zaměstnanosti. Jejich účelem je obsazení pracovního místa uchazeči, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Za společensky účelné pracovní místo lze považovat i to, že se uchazeč stane osobou samostatně výdělečně činnou, avšak pouze za podmínky, že vše konzultoval s příslušným pracovním úřadem.

Příspěvek, který obdrží zaměstnavatel na úhradu nákladů spojených s vytvořením společensky účelného pracovního místa, je poskytován maximálně 12 měsíců. Schvaluje ho příslušný úřad práce, u kterého jsou vedeni uchazeči o zaměstnání, kteří mají být umístěni na vyhrazená pracovní místa.

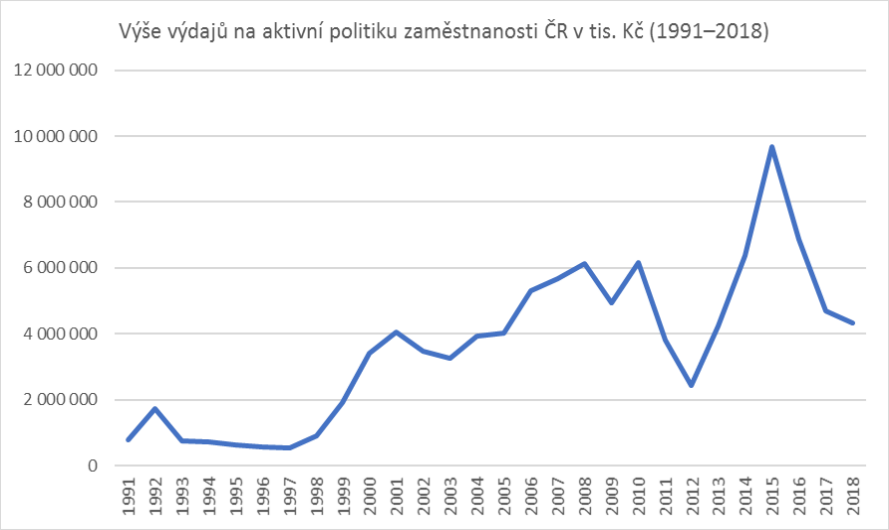
3.4.1.5. Vývoj výdajů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR od roku 1991

Obdobně jako se měnila ekonomická výkonnost České republiky, tak se vyvíjela i výše výdajů, kterou stát směřoval do aktivní politiky zaměstnanosti. Z grafu č.3 je patrné, že mezi lety 1992–1997, kdy ekonomika České republiky rostla, stát nebyl nucen navyšovat prostředky investované do aktivní politiky zaměstnanosti.

Situace se však změnila s recesí, která zasáhla českou ekonomiku v roce 1997, v tomto roce můžeme sledovat prudký nárůst výdajů na APZ. V dalších letech se finanční prostředky vložené do APZ stabilně navyšovaly.

Zlom přišel v roce 2008, kdy Českou republiku zasáhla celosvětová hospodářská krize. Následující roky byly sestavovány úsporné rozpočty, ve kterých výrazně ministr financi seškrtal výdaje věnované na APZ. S koncem hospodářské krize je možné opět pozorovat nárůst výdajů směřovaný do APZ.

Graf č.3 - Vývoj výše výdajů na APZ České republiky v tis. Kč mezi lety 1991–2018.



Zdroj: vlastní zpracování; [42]

3.4.2. Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je spojena zejména s hmotnou stránkou, která je tvořena vyplácením podpory v nezaměstnanosti. Je nutné dodat, že současný zákon o zaměstnanosti s tímto termínem nepracuje, avšak v rámci pozitivního práva ho lze najít ve vyhláškách ministerstva financí. [14]

3.4.2.1. Podpora v nezaměstnanosti

Jak již bylo výše uvedeno, tak se jedná o hmotnou podporu, která má za úkol zejména vytvoření přijatelných životních podmínek v období, kdy je daná osoba nezaměstnaná. Samotnou podporu v nezaměstnanosti vymezuje zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, a v tomto zákoně lze najít také podmínky, za kterých má nezaměstnaný nárok na hmotnou podporu. [54]

Konkrétně se jedná o tyto podmínky:

- Uchazeč o podporu vykonával předchozí zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců.
- Nezaměstnaná osoba požádala příslušný úřad práce, u kterého je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, o podporu v nezaměstnanosti.
- Ke dni, k němuž má být podpora přiznána není osoba poživatelem starobního důchodu.

Výše podpory v nezaměstnanosti je přímo závislá na výši průměrného měsíčního výdělku u předchozího zaměstnavatele za poslední měsíc. Dále je potřeba zmínit, že podporu v nezaměstnanosti lze vyplácet pouze v určitém období, které se nazývá podpůrčí doba.

Podpůrčí doba se mění v závislosti s věkem uchazeče. Velikosti jednotlivých období činí:

- 5 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku,
- 8 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 a do 55 let věku,
- 11 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku.

Jednotlivé procentuální sazby, ze kterých se určuje výše podpory v nezaměstnanosti také závisí na časovém horizontu, ve kterém se uchazeč snaží získat zaměstnání. Jedná se konkrétně o tyto procentuální sazby:

- první 2 měsíce podpůrčí doby má uchazeč nárok na 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku,
- třetí a čtvrtý měsíc nezaměstnaný obdrží 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku,
- po zbývající podpůrčí dobu, celkem pět, osm nebo jedenáct měsíců v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání, obdrží uchazeč o zaměstnání 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Pokud se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou, tak se výše podpory v nezaměstnanosti počítá z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Další podmínkou je úplné přerušení podnikatelské činnosti tohoto typu osoby. [49]

3.4.2.2. Vývoj výdajů pasivní politiky zaměstnanosti v ČR od roku 1991

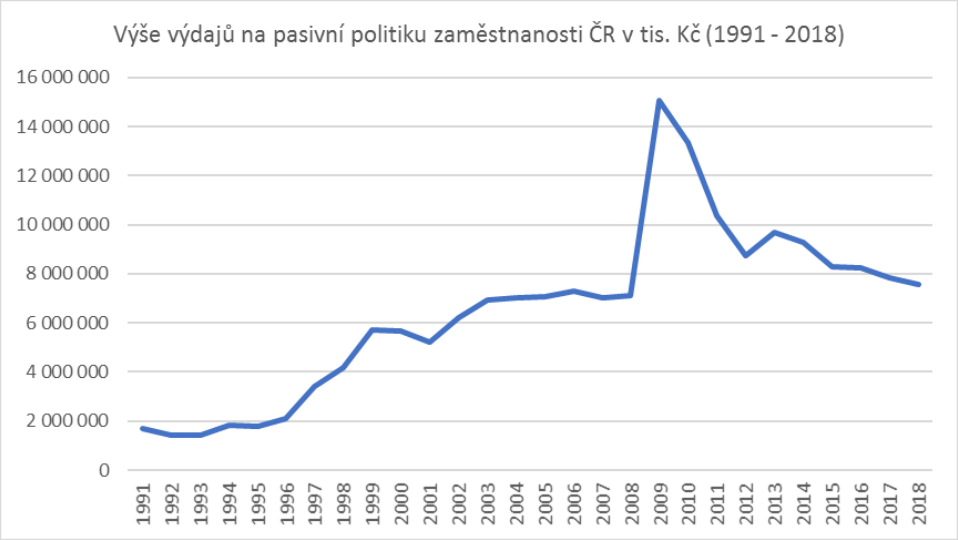
Podobně jako rostly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, tak rostly výdaje i na pasivní politiku zaměstnanosti. Z grafu č. 4 je možné vyčíst, že období konjuktury mezi lety 1992–1996 znamenalo drobný nárůst výdajů, které byly vynaloženy do pasivní politiky zaměstnanosti. V roce 1997 však zasáhla Českou republiku drobná recese, která znamenala zvýšení hladiny nezaměstnanosti a tím pádem i počtu žadatelů o podporu v nezaměstnanosti. Tento nárůst je na grafu patrný. [42]

Dalším významným zlomem bylo období hospodářské krize mezi lety 2008–2010, kdy se výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti zdvojnásobily. Je to logické, protože právě v tomto období došlo v České republice k největšímu ekonomickému propadu od transformace ekonomiky po roce 1989.

Následně je z grafu patrný prudký pokles výdajů, v období mezi lety 2010–2012, který byl zapříčiněn úspornými rozpočty.

Od roku 2014, kdy je možné poprvé od hospodářské krize pozorovat růst hrubého domácího produktu, je také možné sledovat, jak se výdaje vložené do PPZ vracejí na předkrizovou úroveň.

Graf č.4 - Vývoj výše výdajů na PPZ České republiky v tis. Kč mezi lety 1991–2018.



Zdroj: vlastní zpracování; [42]

4. Vlastní práce

4.1. Charakteristika sledovaných regionů

Předmětem této kapitoly je vymezení základních charakteristických prvků Karlovarského kraje a sousedících Německých spolkových zemí Sasko a Bavorsko. V každé z podkapitol jsou uvedené základní demografické a sociopolitické ukazatele. V poslední části každé z podkapitol je uveden výčet významných firem, resp. zaměstnavatelů sledovaného regionu.

4.1.1. Charakteristika Karlovarského kraje

Karlovarský kraj leží na nejzápadnějším území České republiky, téměř polovinu jeho obvodu tvoří hranice se Spolkovou republikou Německo. Zbylé dvě čtvrtiny tvoří hranice s Ústeckým a Plzeňským krajem. Dominantou kraje jsou Krušné hory, které leží na severozápadní hranici s Německem. Nejvyšším vrcholem Krušných hor je Klínovec, tyčící se do výšky 1244 metrů nad mořem. Nejvýznamnější řekou Karlovarského kraje je Ohře, která protéká všemi jeho okresy. [33]

Obrázek č. 4 - Vymezení Karlovarského kraje na mapě ČR

Zdroj: [30]

Karlovarský kraj nepatří mezi velké kraje, dokonce je, co se týče polohy třetím nejmenším krajem v České republice, zaujímá pouze 4,2 % (3310 km^2) území České republiky. Dle počtu obyvatel je Karlovarský kraj dokonce nejmenším krajem v ČR, žije zde pouze 294 896 osob.

Administrativně je Karlovarský kraj tvořen třemi okresy, jedná se o okresy – Cheb, Sokolov a Karlovy Vary. Celkově se na území kraje nachází 134 obcí, z toho 38 měst. Podíl obyvatelstva žijícího ve městech je 82 %, z toho vyplývá, že Karlovarský kraj je velmi urbanizovaný. [53]

Obrázek č. 5 - Administrativní členění Karlovarského kraje

Zdroj: [17]

Krajským městem a zároveň centrem Karlovarského okresu jsou Karlovy Vary, které jsou také největším městem v Kraji s 48 501 obyvateli. Z hlediska hustoty zalidnění se Karlovarský kraj řadí pod celorepublikový průměr (135 osob/km^2), nejhustěji osídleným okresem Karlovarského kraje je okres Sokolov (117,8 osob/km^2).

Průměrný věk obyvatel v Karlovarském kraji je necelých 43 let, starší populaci mají v průměru pouze kraj Zlínský a Královehradecký. V okrese Karlovy Vary je dokonce nejvyšší průměrný věk obyvatel (43,5l let) v rámci celé České republiky. Karlovarský okres

má také nejnižší podíl obyvatel ve věku 0–14 let (14,3 %), z této statistiky lze vyvodit, že Karlovarský kraj stárne a v budoucnu lze očekávat další úbytek obyvatel.

Tabulka č. 1 - Geografická charakteristika Karlovarského kraje v porovnání s ČR

Území, kraj, okres	Rozloha (km^2)	Počet obyvatel	Průměrný věk	Hustota obyvatelstva na 1 km^2	Počet obcí
Česká republika	**78 871**	**10 610 055**	**42,2**	**135,0**	**6 258**
Karlovarský kraj	**3 310**	**294 896**	**42,9**	**89,3**	**134**
Cheb	1 046	91 540	42,6	87,5	40
Karlovy Vary	1 511	115 014	43,7	76,3	56
Sokolov	754	88 342	42,2	117,8	38

Zdroj: vlastní zpracování; [48]

Jak již bylo zmíněno, tak Karlovarský kraj je se svojí rozlohou 3 310 km^2 třetím nejmenším krajem v rámci České republiky. Z výše uvedené tabulky č.1 je patrné, že největším okresem v rámci kraje je okres Karlovy Vary, který zaujímá téměř polovinu (1511 km^2) z celkové rozlohy kraje.

Karlovarský kraj má především hornatý charakter, zejména jeho západní část, kde leží Krušné hory a Smrčiny. Zemědělský potenciál kraje tedy není vysoký, necelou polovinu kraje (43 %) tvoří lesy. Orná půda je zastoupena pouze na 16 % celkové půdní výměry Karlovarského kraje. [46]

4.1.1.1. Ekonomika Karlovarského kraje

Cestovní ruch

Doménou kraje je cestovní ruch, který dnes tvoří významnou část příjmů, jedná se zejména o oblast tzv. Lázeňského trojúhelníku (Karlovy Vary, Mariánské lázně a Františkovy lázně),Jáchymova a Lázní Kynžvart. Především tyto lázeňské oblasti učinily z Karlovarského kraje turisticky zajímavou destinaci v rámci České republiky.

Dle Českého statistického úřadu navštívilo Karlovarský kraj v roce 2018 celkem 1 118 003 hostů, z nichž 682 841 bylo jiné než české národnosti. Drtivá většina turistů navštíví okresy Karlovy Vary a Cheb, právě v těchto okresech se totiž nacházejí výše uvedené lázeňské oblasti. V neposlední řadě je třeba uvést, že Karlovarský kraj pořádá Mezinárodní filmový festival Karlovy Vary, který každoročně navštíví tisíce diváků.

Nejvyšší počet návštěvníků cestoval do Karlovarského kraje ze sousedního Německa, konkrétně se jednalo o 353 115 osob. Druhým nejvýznamnějším zastoupením, z hlediska nerezidentské návštěvnosti, jsou občané Ruské federace, kterých do Karlovarského kraje zavítalo bezmála 85 tisíc. V posledních letech je patrný nárůst návštěvníků z Číny, který každoročně roste, a oproti roku 2016 narostl o více než třetinu na necelých 39 tisíc návštěvníků. [38],[47],[48]

Tabulka č.2 - Počet návštěvníků Karlovarského kraje za rok 2018

Území, kraj, okres	Hosté	
	Celkem	z toho nerezidenti
Karlovarský kraj	**1 118 003**	**682 841**
Cheb	485 740	300 754
Karlovy Vary	569 644	356 561
Sokolov	62 619	25 526

Zdroj: vlastní zpracování; [48]

Průmysl Karlovarského kraje

Z hlediska průmyslu lze Karlovarský kraj rozdělit na určité zóny, které se od sebe skladbou i typem průmyslu velice liší. Pro Chebsko a Sokolovsko, zejména severní část těchto okresů, kde prochází Chebská, resp. Sokolovská pánev, je typická těžba hnědého uhlí a kaolinu. Na těžbu kaolinu je historicky navázán zpracovatelský průmysl, konkrétně se jedná o výrobu porcelánu a skla. Porcelán má v Karlovarském kraji dlouholetou tradici, některé porcelánové závody působí na území Kraje přes 200 let. V posledních letech se však Kraj snaží restrukturalizovat tento těžký průmysl, hledat nové průmyslové odvětví, které v budoucnu těžbu surovin mohou nahradit, jedná se zejména o průmysl elektrotechnický.

Oblast Ašského výběžku je známá především textilním a oděvním průmyslem, který se však v posledních letech transformoval do průmyslu zpracovávajícího umělé hmoty. Další významné průmyslové oblasti jsou Nejdecko a Ostrovsko, kde prim hraje Strojírenský průmysl. Ostrov nad Ohří proslul ve 2. polovině 20. století výrobou trolejbusů, které byly určeny jak na tuzemský, tak zahraniční trh. Dnes již výroba trolejbusů v Ostrově neprobíhá, stále se zde však montují součástky pro automobilový průmysl. [35], [48]

Jak je již výše zmíněno, tak oblast Karlovarska je známá především cestovním ruchem, který je nutně vázán na minerální prameny, které zde vyvěrají na povrch. Minerální prameny však nelákají pouze návštěvníky Kraje, ale tvoří i podstatu významné části zpracovatelského průmyslu, konkrétně se tedy jedná o výrobu nápojů. Karlovarské minerální vody jsou významným producentem nápojů v kontextu celé České republiky.[34] [48]

4.1.2. Charakteristika vybraných zemí Spolkové republiky

4.1.2.1. Charakteristika Saska

Spolková země Sasko je jednou ze 16ti zemí Spolkové republiky Německo. Na východě sousedí s Polskou republikou a jižní hranice je společná s Českou republikou, konkrétně se jedná o kraj Ústecký, Liberecký a Karlovarský. Sasko se skládá ze tří oblastí, v této práci je kladen důraz zejména na oblast v okolí města Saská Kamenice (Chemnitz), resp. okresy Krušnohoří a Fojtsko. Dále se svobodná země Sasko skládá ze 13 okresů, které zahrnují celkem 419 obcí. Zemským hlavním městem jsou Drážďany, které jsou také městem největším, dle rozlohy. V celém regionu Saska žije přibližně 4,1 milionů obyvatel, nejlidnatějším městem je Lipsko, které v roce 2019 překročilo hranici 600 tisíc obyvatel.

Z hlediska ekonomiky je Sasko spíše méně výkonným regionem v kontextu celého Německa. V této statistice se odráží fakt, že Sasko je jednou ze zemí bývalé Německé demokratické republiky a ani dvacet let po pádu Berlínské zdi se země bývalého východního bloku nedokázaly ekonomicky vyrovnat zemím tzv. Západního Německa. Hrubý domácí produkt Saska odpovídal v roce 2019 přibližně 4 % celkového hrubého domácího produktu Německa. Za stěžejní odvětví Saské ekonomiky lze považovat automobilový průmysl, strojírenství a průmysl zpracovávající těžké kovy. Mezi významné firmy působící v regionu patří automobilky Daimler AG, Audi, Volkswagen a BMW. [29]

Obrázek č. 6 - Vymezení svobodného státu Sasko

Zdroj: [32]

4.1.2.2. Charakteristika Bavorska

Bavorsko leží v jihovýchodní části Německé spolkové republiky a je největší z 16 spolkových zemí. Na východě hraničí s Českou republikou, konkrétně Karlovarským, Plzeňským a Jihočeským krajem. Regionem protéká evropský veletok Dunaj. Bavorsko se skládá ze 7 oblastí, v této práci je kladen důraz zejména na oblast Horních Franků, konkrétně na okresy Hof, Tirschenreuth a Wunsiedel i.Fichtelgebirge. Dále se Bavorsko skládá ze 71 okresů, které zahrnují 2 056 obcí. Hlavním městem Bavorska je Mnichov. Ve statistice počtu obyvatel se Bavorsko řadí na druhé místo mezi spolkovými zeměmi, konkrétně v Bavorsku žije necelých 13 milionů obyvatel.

Z hlediska ekonomiky je Bavorsko druhou nejbohatší spolkovou zemí a pro představu, hrubý domácí produkt Bavorska odpovídá přibližně hrubému domácímu produktu Švýcarska. Mezi pilíře bavorského průmyslu patří výroba automobilů, elektrotechnický průmysl a strojírenství. V Bavorsku sídlí významné německé firmy, jako jsou BMW, Audi, Bosh nebo Siemens. Za úspěchem Bavorského hospodářství však stojí především středně velké firmy. [28]

Obrázek č. 7 - Vymezení svobodného státu Bavorsko

Zdroj: [31]

4.2. Zaměstnanost v Karlovarském kraji

4.2.1. Celková zaměstnanost

V tabulce č.3 lze pozorovat celkovou míru zaměstnanosti v Karlovarském kraji. Ta se v uvedeném období pohybovala mezi 53,7 % v krizovém roce 2012 až 60,4 % v roce 2018. Na počátku sledovaného období v roce 2007 činila míra zaměstnanosti 56,3 %, avšak s nástupem celosvětové hospodářské krize v roce 2008 míra zaměstnanosti postupně klesala. V roce 2010 je možné sledovat drobný nárůst zaměstnanosti na hodnotu 55 %, v dalších letech sledovaný ukazatel opět klesá až na nejnižší hodnotu, která v roce 2012 činila 53,7 %. Tento pokles je významně spjatý s propuknutím ekonomické krize v regionu, která zasáhla zejména obory stavebnictví a zpracovatelský průmysl. Konkrétně se jednalo o uzavření dvou tradičních porcelánových závodů. Karlovarská porcelánka Epiag a jedna z nejstarších porcelánek v České republice – Haas & Czjzek se sídlem v Horním Slavkově.

V tomto období lze také sledovat, že míra zaměstnanosti klesla více u žen, než u můžu. I tento jev lze přičíst krachu výše zmíněných podniků, jelikož zaměstnávaly větší množství žen než jiné obory zpracovatelského průmyslu. [48],[51]

Od roku 2013 lze sledovat postupný nárůst zaměstnanosti na předkrizové hodnoty, v roce 2018 míra zaměstnanosti v Karlovarském kraji překročila 60 %. Tento nárůst lze spojit s koncem hospodářské krize a postupnou restrukturalizací pracovních příležitostí v regionu. Dalším faktem, který pomohl ovlivnit míru zaměstnanosti, bylo dokončení dálnice D6 z Karlových Varů do Chebu. Dokončení této stavby významně zkrátilo dojezdový čas z Karlových Varů do sousedního Německa.

Tabulka č.3 - Míra zaměstnanosti v Karlovarském kraji dle pohlaví v letech 2007–2018 (v %)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Míra zaměstnanosti celkem (v %)		56,3	56,2	54,5	55	54,8	53,7	55	55,2	56,8	57,8	59,3	60,4
Z toho:	muži	66,2	65,4	63,1	62,8	62,8	61,8	62,7	64,2	66,3	66,7	66,9	67,1
	ženy	47	47,5	46,4	47,6	47,2	45,9	47,6	46,7	47,6	49,2	52,1	54

Zdroj: vlastní zpracování; [36]

4.2.2. Struktura zaměstnaných

4.2.2.1. Dle vzdělání

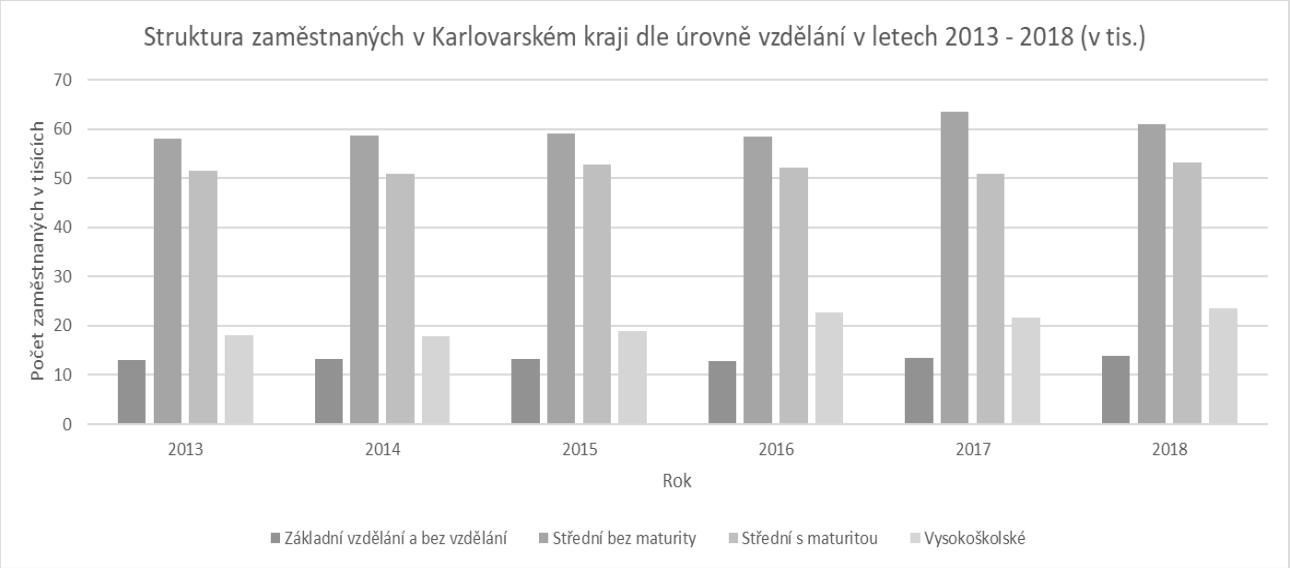
Na grafu č.5 lze sledovat strukturu zaměstnaných obyvatel v Karlovarském kraji dle vzdělaní mezi lety 2013 až 2018. Z prvního pohledu je patrné, že nejpočetněji zastoupenou skupinou jsou osoby vyučené bez maturity. Ve sledovaném období jejich počet nijak rapidně nekolísal a jejich počet se tedy stále pohyboval okolo 60 tisíc osob.

Druhou nejčastěji zastoupenou skupinou mezi zaměstnanými jsou lidé, kteří dokončili vzdělání složením maturitní zkoušky. Počet těchto osob je ve sledovaném období také v podstatě konstantní a pohybuje se okolo 50 tisíc osob.

Třetí nejvíce vyskytovanou skupinou zaměstnaných jsou lidé, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání. Počet takto vzdělaných lidí v kraji roste, v roce 2016 jich bylo přes 20 tisíc. Tohoto jevu bylo dosaženo, přestože Karlovarský kraj nemá vlastní státní vysokou školu. Pouze v Chebu je pobočka Plzeňské ekonomické fakulty. Avšak v dohledné době uvažuje Univerzita Karlova otevřít v Karlových Varech pobočku 3. lékařské fakulty – oboru fyzioterapie. Dlužno dodat, že tento obor by v budoucnu mohl pomoci ekonomice Kraje. Karlovarský kraj nutně potřebuje kvalifikovanou pracovní sílu v lázeňství.

Nejméně zastoupenou skupinou obyvatel jsou lidé, kteří ukončili vzdělání po základní škole. Těch je v kraji ve sledovaném období zhruba 19 %. Jejich počet se v mnou určeném období výrazně nemění. Karlovarskému kraji se tedy dlouhodobě nedaří čelit tomuto problému a stále tak zaostává za průměrem České republiky, který v roce 2018 činil 4,3 % všech zaměstnaných obyvatel, kteří dokončili vzdělání po základní škole. [36]

Graf č.5 - Struktura zaměstnaných v Karlovarském kraji dle úrovně vzdělání (2013–2018) v tisících



Zdroj: vlastní zpracování; [36]

4.2.2.2. Dle věku

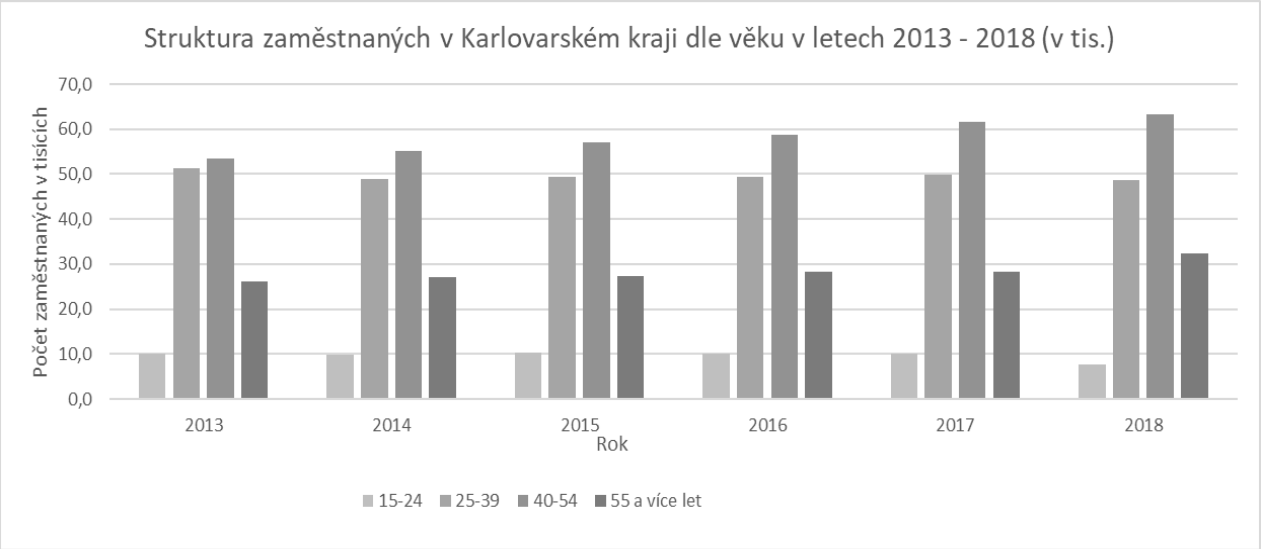
Graf č.6 znázorňuje strukturu zaměstnaných obyvatel v Karlovarském kraji dle věku v období mezi lety 2013 až 2018. Nejčastěji zastoupenou skupinou jsou lidé ve věku 40 - 54let. Těchto osob bylo v regionu v roce 2018 přes 63 tisíc a jejich počet rok od roku roste. Karlovarský kraj tak kopíruje trend, který lze sledovat v rámci celé České republiky, který souvisí s postupným stárnutím populace žijící na celém území.

Druhá nejvíce zastoupená skupina zaměstnaných je ve věku 25–39 let. Počet obyvatel spadajících do této skupiny téměř každý rok klesá. Za hlavní příčinu lze považovat stárnutí populace, avšak nelze vyloučit i další hlediska. Jedním z hledisek může být nevracení se absolventů do svého domovského kraje, tím pádem v kraji klesá počet mladých, ekonomicky aktivních obyvatel.

Přibližně 21 % zaměstnaných obyvatel v roce 2018 spadá do nejstarší sledované kategorie – zaměstnaných obyvatel starších 55 let. Počet osob v této skupině má stejně rostoucí tendenci, jako u osob spadajících do kategorie 40–54 let.

Nejméně zaměstnanou skupinou jsou pracovníci ve věku 15–24 let, kterých v roce 2018 pravidelně docházelo do zaměstnání 7 700. Z grafu je patrné, že mezi lety 2013–2017 byl počet zaměstnaných ve věkové skupině do 24 let na úrovni 10 000 osob. Sledovaný pokles lze spojit s trendem nižšího počtu nově narozených dětí po roce 2 000. [36]

Graf č. 6 - Struktura zaměstnaných v Karlovarském kraji dle věku (2013–2018) v tisících



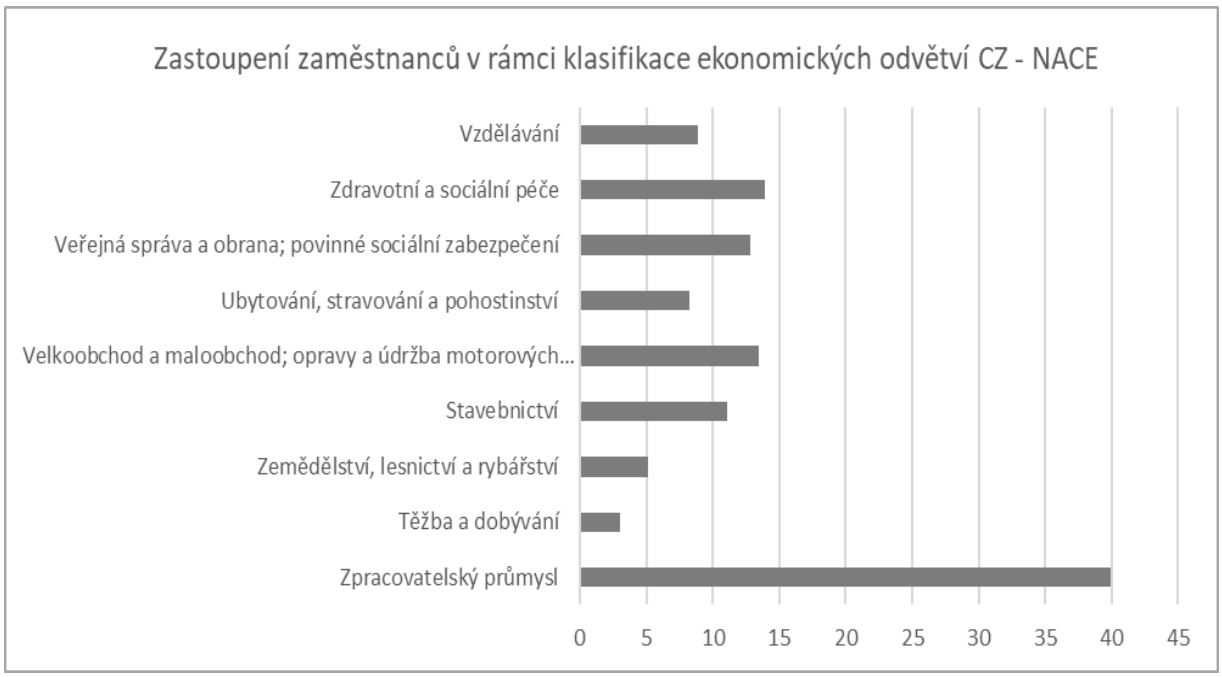
Zdroj: vlastní zpracování; [36], [48]

4.2.2.3. Dle významně zastoupených ekonomických činností CZ NACE

Na grafu č.7 lze pozorovat jednotlivé zastoupení zaměstnanců v rámci klasifikace ekonomických odvětví CZ NACE. Z grafu je patrné, že největší počet zaměstnaných osob působí ve zpracovatelském průmyslu, konkrétně se jedná o zhruba 40 tisíc zaměstnanců. Na základě uvedeného grafu je druhým největším oborem, resp. oborem, který zaměstnává nejvíc obyvatel, obor zdravotní a sociální péče a obor zahrnující velkoobchod a maloobchod. Oba tyto obory zaměstnávají necelých 14 tisíc lidí. Pozornost si zaslouží také obory veřejné správy a stavebnictví, které zaměstnávají více než 10 tisíc zaměstnanců. Významný počet lidí zaměstnává také sektor ubytování, stravování a pohostinství, který je pro tento region typický, zejména pro oblast tzv. Lázeňského trojúhelníku.

Přestože je Karlovarský kraj, resp. Sokolovský a Chebský okres, historicky spjatý s těžbou hnědého uhlí, tak lze pozorovat, že tato odvětví zaměstnávají pouze 3 100 lidí. Počet obyvatel zaměstnaných v tomto sektoru každoročně klesá, důvodem může být neochota státu k prolomení těžebních limitů. Dlužno dodat, že naprostá většina lidí zaměstnaných v tomto sektoru spadá pod jedinou společnost, a to Sokolovskou uhelnou a.s..

Graf č. 7 - Zastoupení zaměstnanců v tis. dle vybraných ekonomických činností klasifikace CZ – NACE v roce 2018



Zdroj: vlastní zpracování; [36],[48]

4.2.3. Charakteristika trhu práce v jednotlivých okresech z hlediska významných zaměstnavatelů

4.2.3.1. Karlovy Vary

Za významné zaměstnavatele v okrese Karlovy Vary lze považovat výrobce a distributora nealkoholických nápojů – Karlovarské minerální vody a.s., které mají svůj výrobní závod v obci Kyselka nedaleko Karlových Varů. Dalším významným regionálním zaměstnavatelem je společnost Witte Automotive a.s., která se zabývá výrobou zámků, dále využívaných v automobilovém průmyslu, své závody má umístěné v Nejdku a Ostrově. Jedním z nejznámějších a největších zaměstnavatelů, z pohledu počtu zaměstnanců, je společnost Becherovka a.s., které se zabývá distribucí a výrobou alkoholických nápojů, zejména tradičním bylinným likérem. Dalšími významnými zaměstnavateli jsou novorolská porcelánka Thun a.s. a karlovarská sklárna Moser a.s..

4.2.3.2. Sokolov

Sokolovský okres je historicky spjatý s těžkým průmyslem, zejména těžbou hnědého uhlí, proto lze za naprostého hegemona mezi zaměstnavateli považovat společnost Sokolovská uhelná a.s., která se zabývá zejména těžbou hnědého uhlí a výrobou elektrické energie pro celý Karlovarský region. Mezi další významné regionální zaměstnavatele můžeme považovat Sokolovskou chemičku Synthomer a.s., či výrobce lehkého keramického kameniva Liapor a.s., se sídlem ve Vintířově u Sokolova.

4.2.3.3. Cheb

V okrese Cheb je pro tuzemské zaměstnavatele obtížnější najít kvalifikovanou pracovní sílu, jelikož se jedná o příhraniční oblast a pro místní obyvatele je mnohdy lákavější najít uplatnění v sousedním Německu. Přesto je zde několik významných zaměstnavatelů v rámci Karlovarského regionu, jedná se zejména o společnost Elektrometall s.r.o, která se zabývá výrobou kabelových svazků pro automobilový průmysl. Za dalšího významného zaměstnavatele lže považovat společnost Playmobil s.r.o., která specializuje na výrobu hraček a působí nedaleko Chebu v nedávno otevřeném průmyslovém parku.

4.3. Zaměstnanost ve vybraných zemích Spolkové republiky Německo

V následujících kapitolách je věnována pozornost zaměstnanosti obyvatel ve Spolkových zemích Sasko a Bavorsko. Na tento ukazatel bude nahlíženo z pohledu celkové zaměstnanosti, zaměstnanosti dle pohlaví. Poslední podkapitola se zabývá podílem dojíždějících osob za prací do těchto států.

4.3.1. Zaměstnanost v Sasku

Z tabulky č.4 lze vyčíst vývoj zaměstnanosti ve sledovaných okresech Saska ve srovnání s celkovou zaměstnaností v Německu, resp. v Sasku. Na první pohled si lze všimnout, že průměrná zaměstnanost jak v Sasku, tak ve vybraných okresech převyšuje celkovou průměrnou zaměstnanost v Německu.

Co se týče zaměstnanosti v okrese Krušnohoří, resp. Fojtsko, tak tyto okresy patří mezi regiony, kde je v rámci Saska zaměstnanost nejvyšší. Je to především dáno jejich polohou na hranici s Českou republikou, ze které za prací dojíždí do Saska mnoho pracovníků.

Tabulka č.4 - Vývoj zaměstnanosti ve vybraných regionech Saska v letech 2013–2018 (v %)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Míra zaměstnanosti celkem (v %)	Německo	55,1	55,9	56,9	57,4	58,7	59,9
	Sasko	59,2	60,3	61	61,7	63,2	64,5
	Sasko – Krušnohoří	59,6	60,7	61,5	62,9	64,9	66,4
	Sasko – Fojtsko	59,2	60,2	62,1	62,3	63,8	65,3

Zdroj: vlastní zpracování; [22], [23], [24], [25]

4.3.1.1. Dle pohlaví

Z hlediska zaměstnanosti dle pohlaví je opět patrný propastný rozdíl mezi zaměstnaností žen v Německu a zaměstnaností mužů. Tento rozdíl tvoří zejména regiony tzv. bývalého „Západního Německa“, kde dlouhodobě vykazují ženy mnohonásobně nižší zaměstnanost než muži.

Z pohledu zaměstnanosti dle pohlaví v Sasku je vidět, že v letech 2013, 2014 tvořili z větší části zaměstnanost v regionu muži, avšak v roce 2015 se situace otočila a v posledních letech jsou více zaměstnané ženy. V mnou sledovaných okresech je však situace stejná, jako v celém Německu, úroveň zaměstnanosti žen je nižší než u mužů. Lze to

přikládat faktu, že v oblastech je více pracovních příležitostí ve strojírenském průmyslu, kde z většiny pracují zejména muži. Rozdíl v zaměstnanosti je nižší v okrese Fojtsko, který je významný zejména cestovních ruchem a lázněmi, kde je pro ženy vyšší možnost uplatnění.

Tabulka č. 5 - Vývoj zaměstnanosti dle pohlaví ve vybraných regionech Saska v letech 2013–2018 (v %)

			2013	2014	2015	2016	2017	2018
Míra zaměstnanosti dle pohlaví (v %)	Muži	Německo	58,9	59,6	60,4	60,5	62,0	63,3
		Sasko	59,5	60,6	60,9	61,3	63,0	64,4
		Sasko – Krušnohoří	61,5	62,5	62,3	63,4	65,4	66,9
		Sasko – Fojtsko	60,0	60,9	62,4	62,3	63,9	65,4
	Ženy	Německo	51,3	52,2	53,4	54,3	55,4	56,5
		Sasko	58,9	60,0	61,1	62,1	63,4	64,6
		Sasko – Krušnohoří	57,7	58,9	60,7	62,4	64,4	65,9
		Sasko – Fojtsko	58,4	59,5	61,8	62,3	63,7	65,2

Zdroj: vlastní zpracování; [22], [23], [24], [25]

4.3.1.2. Dojíždějící za prací

Tato kapitola je věnována statistice obyvatel, kteří dojíždí za prací do Saska, resp. do vybraných okresů Saska. V letech 2013–2018 činil podíl dojíždějících pracovníků do státu Sasko na celkové zaměstnanosti 6,2 – 7,9 %. Sasko není dlouhodobě zajímavou destinací pro obyvatele Spolkové republiky Německo a region se potýká zejména s úbytkem pracovních sil. Dle státní agentury práce dokonce v letech 2013–2018 téměř 30 % zaměstnaných obyvatel Saska migrovalo za prací do jiného regionu.

Je třeba si uvědomit, že platové podmínky v tzv. bývalém „Východním Německu“ do kterého Sasko spadalo, zdaleka nedosahují takové úrovně, jako je tomu v sousedních regionech. Sasko však díky své výhodné poloze láká pracovníky ze sousední České republiky, pro které je práce v tomto regionu finančně velice zajímavá. Především příhraniční okresy Krušnohoří a Fojtsko jsou díky časové vzdálenosti zajímavé. Oborová podobnost, zejména Fojtsko, které je významně spjato s lázeňstvím, nabízí mnoho pracovních možností. Dlužno dodat, že v Karlovarském kraji tento jev prohlubuje problémy v zaměstnanosti v tomto oboru.

Tabulka č. 6 - Vývoj podílu dojíždějících osob za prací na celkové zaměstnanosti ve vybraných regionech Saska v letech 2013–2018 (v %)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Podíl dojíždějících za prací na celkové zaměstnanosti (v %)	Sasko	6,2	6,5	6,9	7,4	7,6	7,9
	Sasko – Krušnohoří	12,9	13,0	13,8	14,8	15,5	16,2
	Sasko – Fojtsko	14,6	14,8	15,3	16,2	16,5	17,0

Zdroj: vlastní zpracování; [23], [24], [25]

4.3.2. Zaměstnanost v Bavorsku

Z tabulky č. 7, která zobrazuje vývoj zaměstnanosti ve Spolkové republice Německo, resp. Bavorsku, lze vyčíst, že celková zaměstnanost v Bavorsku dosahuje vyšší míry, než je tomu v celé zemi. Jak je již uvedeno v kapitole 4.1.2.2, tak Bavorsko je zemí, která patřila historicky do tzv. „Západního Německa“ a dodnes patří k nejvyspělejším regionům v rámci celého Německa. Páteř zaměstnavatelů v regionu tvoří především zpracovatelský průmysl, který byl roce 2008 zasažen celosvětovou hospodářskou krizí. Téměř třetinu veškerého zpracovatelského průmyslu tvoří automobilový průmysl, který zaměstnává přibližně 23 % všech zaměstnanců v regionu.

Bavorsko nepatří mezi země s nejvyšším podílem zaměstnanosti v rámci celého Německa, přestože má jednu z nejvyšších průměrných mezd ze všech Spolkových zemí. Mnou sledované okresy jsou pod celkovým bavorským průměrem zaměstnanosti, tento fakt lze přičíst tomu, že okresy Hof, Tirschenreuth a Wunsiedel i. Fichtelgebirge jsou zaměřeny na lehčí zpracovatelský, resp. potravinářský průmysl a průměrná mzda nedosahuje takové výše, jako je tomu na západě země, či okolí města Mnichov. Za významné zaměstnavatele ve vybraných okresech lze považovat společnosti Hamm AG, zabývající se výrobou vibračních válců a EW Hof, který se zabývá výrobou plastových součástek.

Bavorsko je také známé vysokou úrovní kvality zemědělských produktů, které do určité míry zásobují potravinářský průmysl, který je pro region typický.

Tabulka č. 7 - Vývoj zaměstnanosti ve vybraných regionech Bavorska v letech 2013–2018 (v %)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Míra zaměstnanosti celkem (v %)	Německo	55,1	55,9	56,9	57,4	58,7	59,9
	Bavorsko	58,1	58,9	60	60,7	61,9	63,2
	Bavorsko – okres Hof	57,2	58,1	58,7	60,0	61,3	62,4
	Bavorsko – okres Tirschenreuth	56,2	57,1	58,1	59,2	60,2	62,0
	Bavorsko – okres Wunsiedel i.Fichtelgebirge	56,7	57,6	58,3	59,3	60,3	61,2

Zdroj: vlastní zpracování; [18], [19], [20], [21], [22]

4.3.2.1. Dle pohlaví

V zaměstnanosti podle pohlaví jsou v Bavorsku velké rozdíly. Jak u žen, tak mužů je průměr zaměstnanosti vyšší, než je tomu v rámci celého Německa. Bavorsko je poměrně významně konzervativní stát, ve kterém je dlouhodobě mnohem vyšší zaměstnanost u mužů. Ve sledovaném období mezi lety 2013–2018 dosahovala zaměstnanost mužů v Bavorsku v průměru o 9 % vyšších hodnot, než u žen. Například v roce 2013 dosahovala zaměstnanosti u žen v okrese Tirschenreuth pouze 49,7 %, u mužů ve stejném roce 62,7 %. Nabídka práce v tomto okrese je vhodná především pro muže, jelikož zde působí firmy zabývající se strojírenstvím.

Tabulka č. 8 - Vývoj zaměstnanosti dle pohlaví ve vybraných regionech Bavorska v letech 2013–2018 (v %)

			2013	2014	2015	2016	2017	2018
Míra zaměstnanosti dle pohlaví (v %)	Muži	Německo	58,9	59,6	60,4	60,5	62	63,3
		Bavorsko	62,4	63	64	64,4	65,6	67
		Bavorsko – okres Hof	59,7	60,4	60,1	61,2	62,6	63,8
		Bavorsko – okres Tirschenreuth	62,7	63,3	63,9	64,1	64,6	66,6
		Bavorsko – okres Wunsiedel i.Fichtelgebirge	60,9	61,4	61,5	62,3	63	63,9
	Ženy	Německo	51,3	52,2	53,4	54,3	55,4	56,5
		Bavorsko	53,8	54,8	56	57	58,2	59,4
		Bavorsko – okres Hof	54,7	55,8	57,3	58,8	60,0	61,0
		Bavorsko – okres Tirschenreuth	49,7	50,9	52,3	54,3	55,8	57,4
		Bavorsko – okres Wunsiedel i.Fichtelgebirge	52,5	53,8	55,1	56,3	57,6	58,5

Zdroj: vlastní zpracování; [18], [19], [20], [21], [22]

4.3.2.2. Dojíždějící za prací

Z hlediska podílu dojíždějících pracovníků na celkové zaměstnanosti je Bavorsko jako celek poměrně nevýznamné. Ve sledovaných okresech je tomu jinak, dojíždějící pracovníky, především zahraniční, motivuje možnost vyššího výdělku. V tabulce č. 9 lze pozorovat, že nejvyšší podíl dojíždějících osob na celkové zaměstnanosti je ve sledovaném období v okrese Hof, kde tito lidé tvoří takřka polovinu všech zaměstnaných.

Tabulka č. 9 - Vývoj dojíždějících osob za prací na celkové zaměstnanosti ve vybraných regionech Bavorska v letech 2013–2018 (v %)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Podíl dojíždějících za prací na celkové zaměstnanosti (v %)	Bavorsko	6,1	6,2	6,4	6,7	6,9	7,1
	Bavorsko – okres Hof	38,7	39,1	40,7	41,5	42,2	42,7
	Bavorsko – okres Tirschenreuth	27,9	29,2	29,9	30,1	31,8	32,7
	Bavorsko – okres Wunsiedel i.Fichtelgebirge	27,8	28,6	29,7	30,3	31,4	31,8

Zdroj: vlastní zpracování; [18], [19], [20], [21]

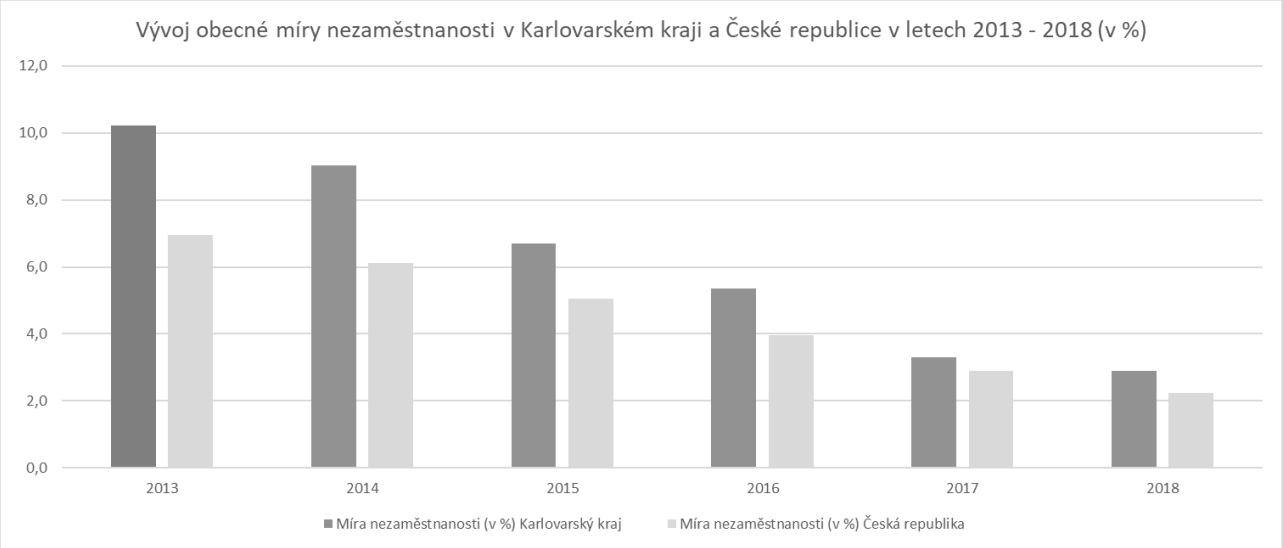
4.4. Nezaměstnanost v Karlovarském kraji

Vyčíslení nezaměstnanosti ve společnosti lze provést za pomocí statistiky míry nezaměstnanosti. K určení této míry se využívají dvě metodiky – obecná míra nezaměstnanosti a registrovaná míra nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti je využívána Českým statistickým úřadem na základě výběrového šetření pracovních sil. Registrovaná míra nezaměstnanosti byla využívána Ministerstvem práce a sociálních věcí do roku 2012, od roku následujícího využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí nový ukazatel s názvem – Podíl nezaměstnaných osob. Podrobněji popsáno v kapitole 3.2.2 na straně 14.

4.4.1. Obecná míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji

Na grafu č.8 lze pozorovat vývoj obecné míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji ve srovnání s průměrem tohoto ukazatele v rámci celé České republiky. V roce 2013, kdy vrcholila celosvětová hospodářská krize, překračovala míra nezaměstnanosti v regionu hodnotu 10 %. Je patrný obrovský rozdíl s celorepublikovým průměrem, který v roce 2013 činil 7 %. Pohraniční oblasti včetně Karlovarského kraje zasáhla krize mnohem více než některé zbylé kraje v České republice. Mnou sledovaný region zasáhla krize zejména ve zpracovatelském průmyslu, a jak je uvedeno výše, téměř zničila průmysl vyrábějící a zpracovávající porcelán. Také obor stavebnictví zaznamenal velký úpadek, v dalších letech však míra nezaměstnanosti klesala a postupně se téměř vyrovnala průměru všech krajů v rámci České republiky. V roce 2018 činila obecná míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji pouze 2,9 % a celorepublikový průměr byl 2,2 %. Dlužno dodat, že Česká republika vykazuje v posledních letech v rámci Evropské unie nejnižší míru nezaměstnanosti. Státem s druhou nejnižší mírou je sousední Německo, které v roce 2018 vykázalo 3,2 % nezaměstnaných. [26], [37]

Graf č. 8 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a České republice v letech 2013–2018 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování; [37]

4.4.1.1. Dle pohlaví

Pokud vezmeme v potaz pohlaví v rámci obecné míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji, tak lze konstatovat, že nezaměstnaných bylo více žen, než mužů. Konkrétně v roce 2013, kdy nezaměstnanost ve sledovaném období dosahovala maxima, byla míra nezaměstnanosti žen 11,7 %, mužů o téměř 3 % méně. V dalších letech míra nezaměstnanosti klesala v rámci celého regionu i v rámci celé České republiky. Rok 2018 byl v této statistice výjimečný, jelikož nezaměstnanost žen v Karlovarském kraji poprvé dosahovala menšího počtu než u mužů. Za důvod lze považovat postupnou restrukturalizaci regionu a transformaci na lehčí odvětví. Za další příčinu lze pokládat opětovné nastartování cestovního ruchu, ve kterém je větší podíl zaměstnanosti u žen. [36]

Tabulka č. 10 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti dle pohlaví v Karlovarském kraji a České republice v letech 2013–2018 (v %)

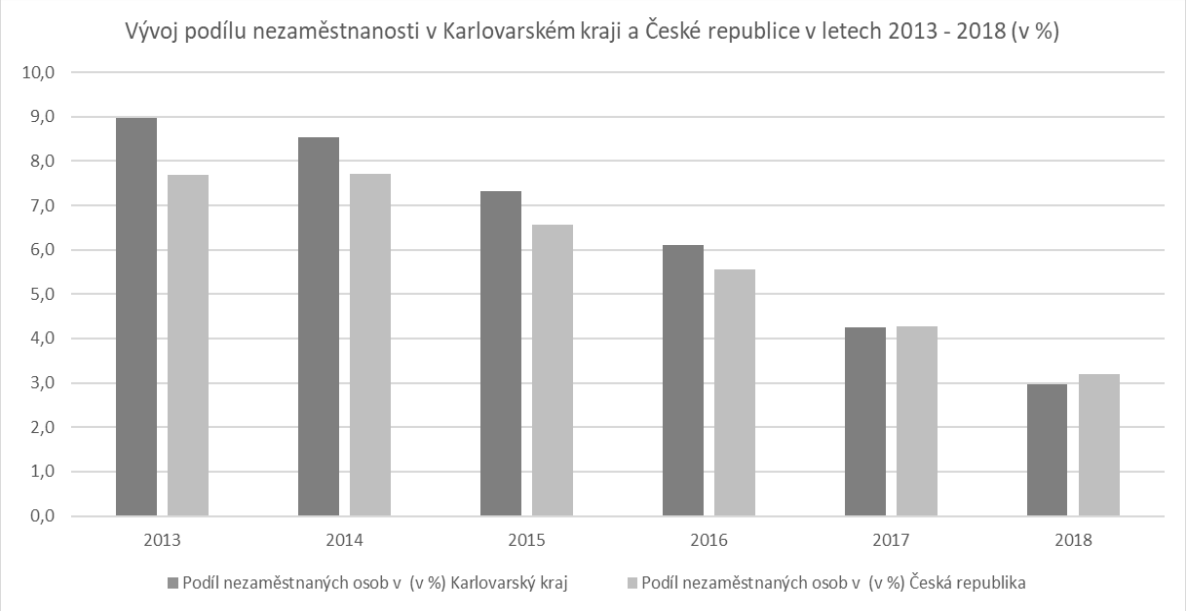
			2013	2014	2015	2016	2017	2018
Obecná míra nezaměstnanosti (v %)	muži	Karlovarský kraj	9	7,6	5,2	4,7	2,8	3
		Česká republika	5,9	5,1	4,2	3,4	2,3	1,8
	ženy	Karlovarský kraj	11,7	10,8	8,6	6,2	3,9	2,7
		Česká republika	8,3	7,4	6,1	4,7	3,6	2,8

Zdroj: vlastní zpracování; [36]

4.4.2. Podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji

V rámci statistiky podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji mezi lety 2013 – 2018 lze pozorovat poměrně velké rozdíly ve srovnání se statistikou sledující obecnou míru nezaměstnanosti v kapitole 4.4.1. Největší podíl nezaměstnaných osob v kraji byl naměřen v roce 2013, kdy jak již bylo zmíněno, kulminovala hospodářská krize. V tomto roce činil podíl nezaměstnaných 9 %, v rámci celé České republiky byl průměr 7,7 %. V příštích letech sledovaného období podíl nezaměstnaných osob výrazně klesal a zároveň se snižoval i rozdíl mezi celorepublikovým průměrem této statistiky. V roce 2017 činil tento rozdíl pouze 0,1 %, v roce 2018 byl dokonce podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji menší než průměr v rámci celé České republiky. Dle nejčerstvějších informací se však podíl nezaměstnaných v roce 2019 opět srovnal s celorepublikovým průměrem.

Graf č. 9 - Vývoj podílu nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a České republice v letech 2013–2018 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování; [39], [40]

4.4.2.1. Dle pohlaví

Z tabulky č.11 lze vyvodit, že podíl nezaměstnaných žen je v období mezi lety 2013–2015 menší než u mužů. V roce 2016 se tento rozdíl podařilo minimalizovat. V následujících letech byl podíl nezaměstnaných menší u mužů a dle nejnovějších dat tento trend pokračuje, protože v roce 2019 dosahoval dle Ministerstva práce a sociálních věcí podíl nezaměstnaných mužů pouze 2,6 % oproti 2,9 % u žen. V celorepublikovém průměru však panují mnohem menší rozdíly mezi podílem nezaměstnaných žen a mužů. Defacto v celém sledovaném období byl nižší podíl nezaměstnaných u můžu, vyjma roku 2013, kdy byl podíl nezaměstnaných žen nižší. [39]

Tabulka č.: 11 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob dle pohlaví v Karlovarském kraji a České republice v letech 2013–2018 (v %)

			2013	2014	2015	2016	2017	2018
Podíl nezaměstnaných osob (v %)	muži	Karlovarský kraj	9,5	8,9	7,4	6,1	4,2	2,9
		Česká republika	7,7	7,6	6,3	5,3	4,1	3,0
	ženy	Karlovarský kraj	8,4	8,2	7,3	6,1	4,3	3,0
		Česká republika	7,6	7,8	6,8	5,8	4,5	3,4

Zdroj: vlastní zpracování; [39], [40]

4.5. Nezaměstnanost ve vybraných zemích Spolkové republiky Německo

Níže uvedené kapitoly se věnují vývoji nezaměstnanosti ve Spolkových zemích Bavorsko a Sasko v letech 2013–2018. Oba regiony jsou srovnávány s celkovou mírou nezaměstnanosti v Německu. Hlavní pozornost je však upřena na míru nezaměstnanosti v příhraničních okresech těchto Spolkových zemí.

4.5.1. Nezaměstnanost v Sasku

Z hlediska nezaměstnanosti patří Sasko dlouhodobě mezi nadprůměrné země. V regionu je cítit, že se stále nepodařilo dohnat státy tzv. „Západního Německa“. Ekonomicky Sasko strádá, v době hospodářské krize nezaměstnanost v Sasku převyšovala hranici 10 % a ani v letech 2013–2018 neklesla pod průměr v celém Německu.

Pohraniční okresy Krušnohoří a Fojtsko vykazují menší míru nezaměstnanosti ve srovnání s celým Saskem. Zejména okres Krušnohoří, kam proudí vysoký počet pracovníků z oblastí Karlovarského kraje. Uplatnění zde nacházejí zejména ve zpracovatelském průmyslu, který je v okrese zastoupený z více než jedné třetiny a tvoří motor tamní ekonomiky. Především malé firmy působící ve strojírenském průmyslu. Okres Fojtsko zase láka sezónní zaměstnance působící v sektoru turistického ruchu, ten společně se zpracovatelským průmyslem tvoří páteř tamní ekonomiky. Fojtsko je po Drážďanech a Lipsku regionem s největším počtem průměrného vytížení lůžek v celém Sasku. Dlužno dodat, že oba zmíněné okresy mají míru nezaměstnanosti na menší úrovni, než je celorepublikový Německý průměr. [52]

Tabulka č.12 - Vývoj míry nezaměstnanosti ve sledovaných regionech Saska v letech 2013–2018 (v %)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Míra nezaměstnanosti celkem (v %)	Německo	6,9	6,7	6,4	6,1	5,7	5,2
	Sasko	9,4	8,8	8,8	7,5	6,7	6,0
	Sasko – Krušnohoří	8,8	7,9	7,2	6,3	5,4	4,7
	Sasko – Fojtsko	8,4	7,7	7,2	6,5	5,9	5,1

Zdroj: vlastní zpracování; [22], [23], [24], [25]

4.5.2. Nezaměstnanost v Bavorsku

Bavorsko dlouhodobě patří mezi spolkové země s nejnižší mírou nezaměstnanosti a ambiciózně míří k plné zaměstnanosti, která byla v některých okresech takřka docílena. Nejvyšší počet zaměstnanců tvoří v Bavorsku lidé zaměstnaní ve službách, následují zaměstnanci ve zpracovatelském průmyslu.

V námi sledovaných regionech, především v okresech Tirschenreuth a Wunsiedel i.Fichtelgebirge je situace horší a nezaměstnanost je na poměry Bavorska nadprůměrná. Je třeba si uvědomit, že se jedná o oblasti, které jsou typické potravinářským a lehkým zpracovatelským průmyslem, tím pádem mzda nedosahuje tak vysoké úrovně, jako je tomu např. v okolí města Mnichov. Nejnižší nezaměstnanost má okres Hof, kde pracovníci využívají možnost dojíždění do okolních měst. [52]

Tabulka č.13 - Vývoj míry nezaměstnanosti ve sledovaných regionech Bavorska v letech 2013–2018 (v %)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Míra nezaměstnanosti celkem (v %)	Německo	6,9	6,7	6,4	6,1	5,7	5,2
	Bavorsko	3,8	3,8	3,6	3,5	3,2	2,9
	Bavorsko – okres Hof	4,5	4,1	3,7	3,5	3,1	2,9
	Bavorsko – okres Tirschenreuth	4,7	4,5	4,2	4,2	3,5	3,3
	Bavorsko – okres Wunsiedel i.Fichtelgebirge	5,2	5,4	5,2	5	4,5	4,2

Zdroj: vlastní zpracování; [18], [19], [20], [21], [22]

4.6. Vývoj výše průměrné měsíční mzdy v Karlovarském kraji

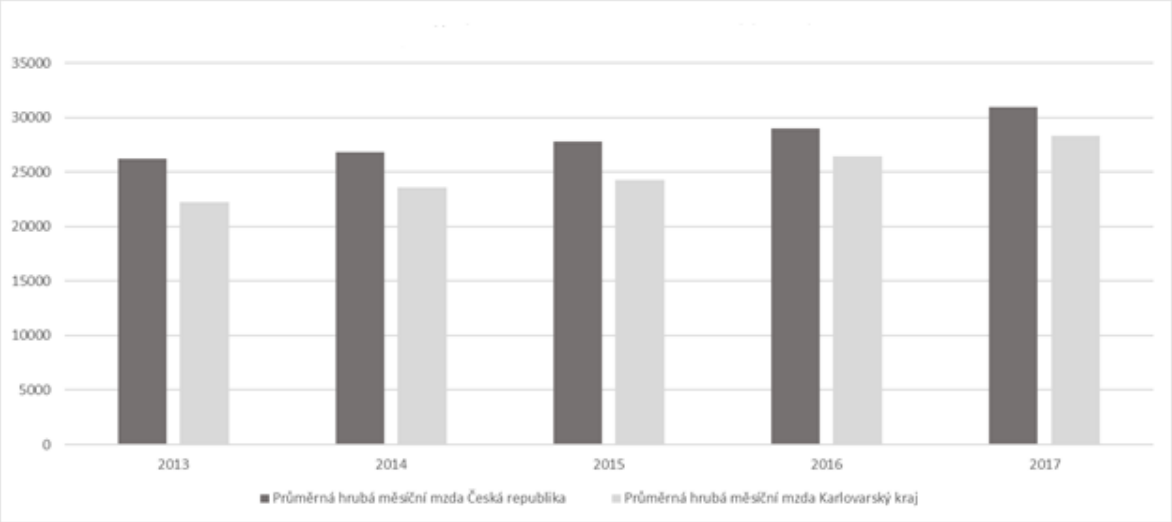
Kapitola 4.6 je věnována vývoji průměrné měsíční mzdy v Karlovarském kraji v letech 2013 – 2017. Následující podkapitoly dedikují vývoj průměrné mzdy z hlediska pohlaví, věku a dle hlavních tříd klasifikace zaměstnaní CZ – ISCO.

Na grafu č.10 lze pozorovat vývoj průměrné měsíční mzdy v Karlovarském kraji ve srovnání s celorepublikovým průměrem. V roce 2013 činila průměrná mzda v Karlovarském kraji 22 241 Kč za odpracovaný měsíc, celorepublikový průměr činil 26 252 Kč. Rozdíl mezi uvedenými hodnotami je dán zejména strukturou profesí, které se v Karlovarském kraji především vyskytují. Dále je také nutno dodat, že celorepublikový průměr významně navyšuje průměrná měsíční mzda v Hlavním městě Praze, která v roce 2013 činila 35 143 Kč. [39]

V následujících obdobích se průměrná měsíční mzda v Karlovarském kraji významně přibližovala průměrné mzdě v České republice. Za příčinu lze považovat významný nárůst zaměstnanosti v regionu. Ten přispěl velkou měrou ke zvýšení konkurence na pracovním trhu. Zaměstnavatelé se navzájem předhánějí ve finančních pobídkách a navyšují tím průměrný měsíční výdělek.

V roce 2017 se poprvé průměrná měsíční mzda v České republice přehoupla přes 30 tisíc Kč, konkrétně na 30 932 Kč za odpracovaný měsíc. Ve stejném roce byla průměrná mzda v Karlovarském kraji o necelých 2 600 Kč nižší. V následujících období se dá očekávat, že i průměrná měsíční mzda v Karlovarském kraji překročí 30 tisíc korun a dál poroste. Nahrává tomu zejména situace na trhu práce, kde je akutní nedostatek v některých profesích. [39]

Graf č. 10 - Vývoj výše průměrné měsíční mzdy v Karlovarském kraji a České republice v letech 2013–2017 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování; [39], [40]

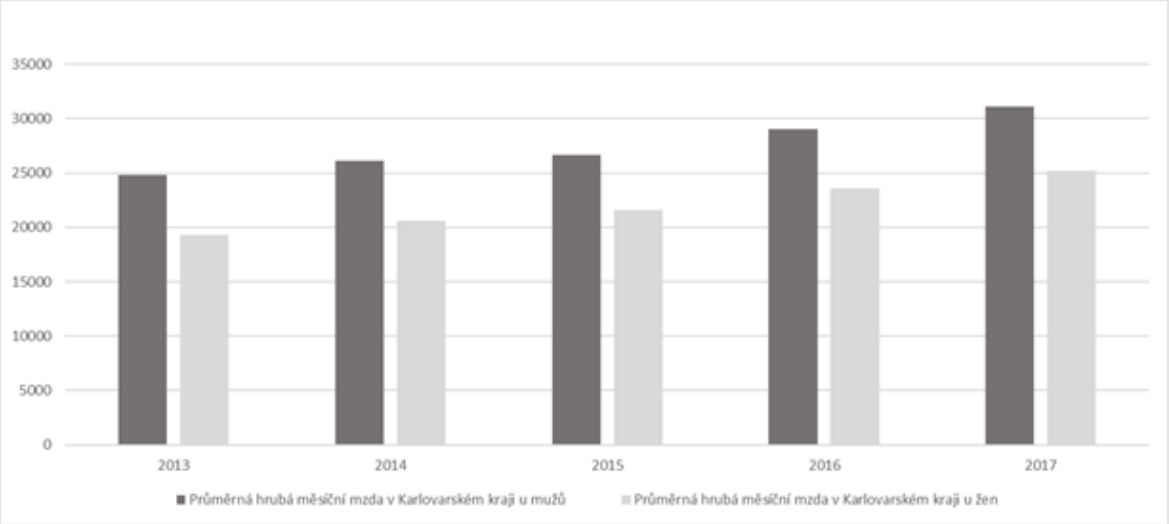
4.6.1. Dle pohlaví

Z grafu č.11 je patrné, že výše průměrné hrubé měsíční mzdy se dle pohlaví významně liší. Kupříkladu v roce 2013 činila průměrná měsíční mzda u mužů 24 811 Kč, u žen pouze 19 330 Kč. Rozdíl, který je v tomto období takřka 20 %, je zapříčiněn zejména zaměstnáváním žen ve specifických oborech. Tyto obory nejsou finančně ohodnoceny, jako je tomu u mužů. Jako další příčinu lze uvést, že ženy obvykle nevykonávají vyšší řídící funkce, které jsou lépe honorovány. Roli může také hrát to, že v České republice panuje nízká transparentnost v rámci mezd a diskuze na toto téma je jisté společenské „tabu“. Z tohoto důvodu se ve velkém množství případů žena nedozví, jaké finanční ohodnocení obdrží muž, pokud vykonávají stejnou funkci. [39]

V dalších letech lze pozorovat nárůst mezd jak u mužů, tak u žen. Nutno dodat, že rozdíl v mzdovém ohodnocení je ve sledovaném období téměř konstantní a pohybuje se kolem 5 tisíc Kč.

Za povšimnutí stojí to, že v roce 2017 průměrná hrubá mzda v Karlovarském kraji u mužů překročila hranici 30 tisíc korun za odpracovaný měsíc.

Graf č. 11 - Průměrná hrubá mzda v Karlovarském kraji dle pohlaví v letech 2013–2017 (v Kč)



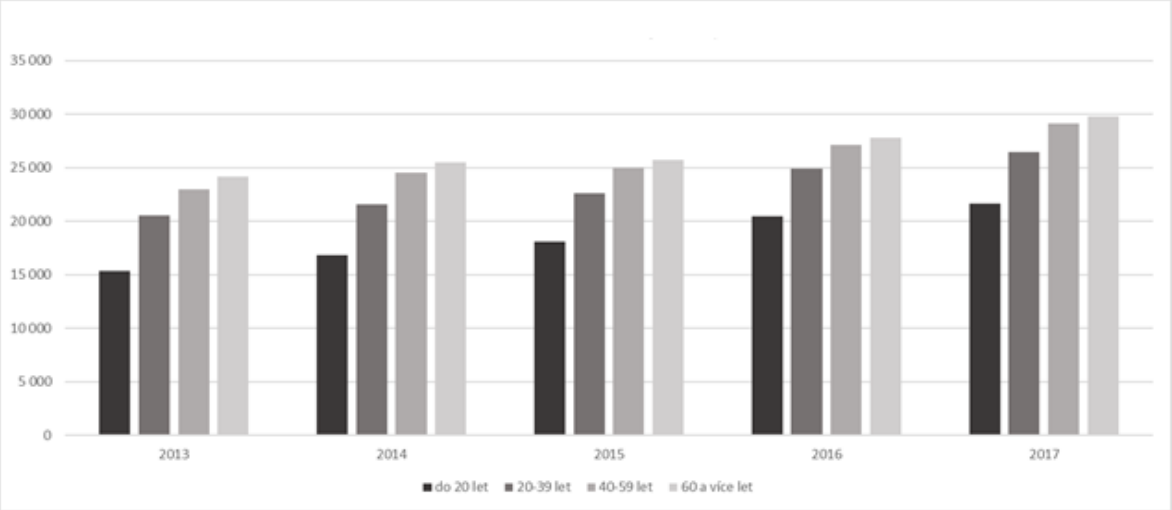
Zdroj: vlastní zpracování; [39]

4.6.2. Dle věku

Kapitola 4.6.2 je věnována vývoji průměrné hrubé mzdy ve věkové skupině do 20 let, 20 – 39 let, 40 – 59 let a skupině obyvatel, kteří jsou starší než 60 let. Jak je patrné z grafu č. 12, tak mezi vybranými věkovými skupinami jsou významné rozdíly. Mzdové ohodnocení je ve všech sledovaných letech nejnižší u skupiny zaměstnaných do 20 let, jako důvod lze uvést, že tito zaměstnanci ve většině případů nemají dostatečnou praxi a jejich vzdělání není a vzhledem k věku ani nemůže být vysokoškolské. Dlužno dodat, že v této kategorii rostla průměrná měsíční mzda nejvíce, v roce 2017 narostla ve srovnání s rokem 2013 o téměř 30 %.

Průměrná hrubá mzda rostla ve všech uvedených věkových skupinách, avšak ani v jedné z nich nepřekročila hranici 30 tisíc korun za odpracovaný měsíc. Dá se předpokládat, že v letech následujících bude tato hranice překonána, situace na trhu práce zvýhodňuje zejména skupinu obyvatel kolem 40 let. U této skupiny se předpokládá, že je dostatečně kvalifikovaná a disponuje i dostatečnou praxí. [39]

Graf. č. 12 - Vývoj průměrné hrubé mzdy v Karlovarském kraji dle vybraných věkových skupin v letech 2013–2017 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování; [39]

4.6.3. Dle vzdělání

Výše průměrné hrubé mzdy je velice závislá na úrovni dosaženého vzdělání. Na grafu č.13 lze sledovat, že nejvyššího průměrného měsíčního výdělku dosahují zaměstnanci, kteří dosáhli na vysokoškolské vzdělání. Mzda se u této skupiny zaměstnanců ve sledovaném období pohybovala nad hranicí 40 tisíc korun za odpracovaný měsíc. V roce 2017 dosahovala hodnoty 49 146 Kč a dá se očekávat, že v následujících letech se výše mzdy bude zvyšovat. Zaměstnavatelé mají v regionu nouzi o vysokoškolsky vzdělané pracující, do regionu se nevrací mladí lidé, kteří dokončí vzdělání v jiném kraji.

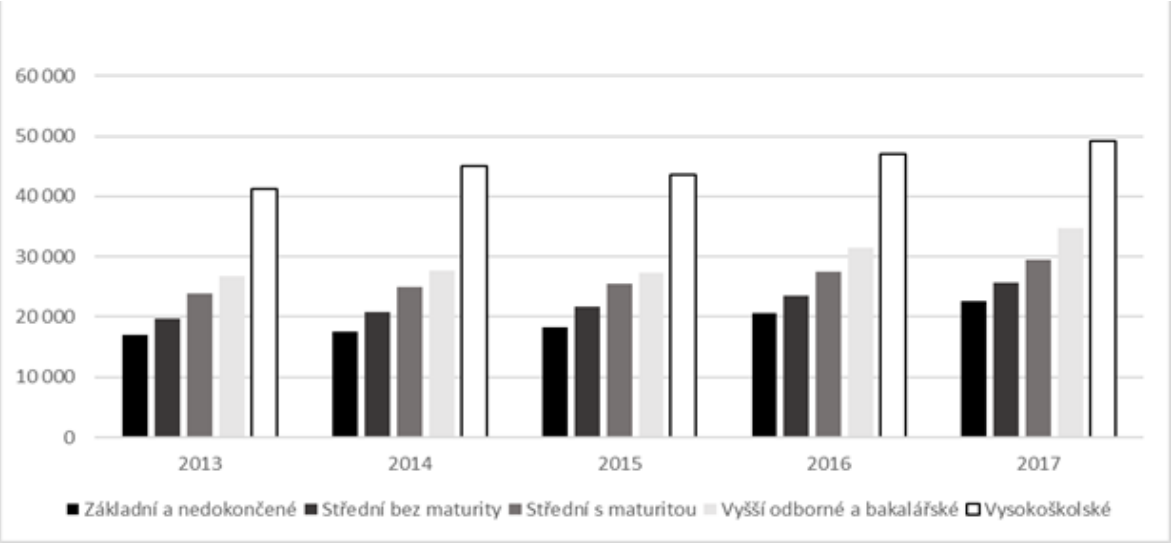
Druhou nejlépe placenou skupinou jsou zaměstnanci, kteří dosáhli vyššího odborného či bakalářského vzdělání. Tato kategorie zaznamenala druhý největší absolutní nárůst mezd ve sledovaném období. Mzda se v této skupině pohybovala nejprve pod hranicí 30 tisíc korun za odpracovaný měsíc, avšak v roce 2016 tuto hranici překonala a v roce 2017 mzda dokonce dosáhla 34 681 tisíc Kč. Za zajímavé lze považovat fakt, že v roce 2015 průměrná mzda této kategorie meziročně klesla.

Druhá nejčastěji zastoupená skupina zaměstnanců, tedy lidé, kteří dokončili vzdělání úspěšným složením maturitní zkoušky je zároveň třetí nejlépe placenou kategorií v mnou sledovaném období. Růst průměrných hrubých mezd u této skupiny není tak výrazný jako u výše uvedených druhů, avšak v roce 2017 hodnota průměrné mzdy dosáhla takřka 30 tisíc korun za odpracovaný měsíc. Lze tedy předpokládat, že v letech následujících mzda ještě poroste a překoná hranici 30 tisíc korun.

Nejpočetnější skupinou z řad zaměstnanců jsou lidé, kteří dokončili středoškolské vzdělání bez maturity. Zároveň je však tato skupina druhou nejméně honorovanou skupinou ze sledovaných. Výše průměrné hrubé mzdy za odpracovaný měsíc se v roce 2013 pohybovala pod hranicí 20 tisíc korun. Postupně mzda rostla, je to dáno zejména počtem řemeslníků v regionu, kterých každoročně ubývá a jejich cena tedy roste.

Nejméně placenou skupinou lidí v Karlovarském regionu jsou lidé, kteří dokončili základní vzdělání či jsou bez vzdělání. Hrubá měsíční mzda se v této kategorii pohybovala hluboko pod hranicí 20 tisíc korun, avšak v roce 2016 byla tato mez překonána a v roce 2017 činila dokonce 22 549 Kč za odpracovaný měsíc. Zejména v okrese Sokolov a Cheb je stále velká poptávka i po nekvalifikované pracovní síle, takže je růst mezd v této kategorii pochopitelný. [39]

Graf č. 13 - Vývoj průměrné hrubé mzdy v Karlovarském kraji dle úrovně dosaženého vzdělání v letech 2013–2017 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování; [39]

4.6.4. Dle hlavních tříd CZ – ISCO

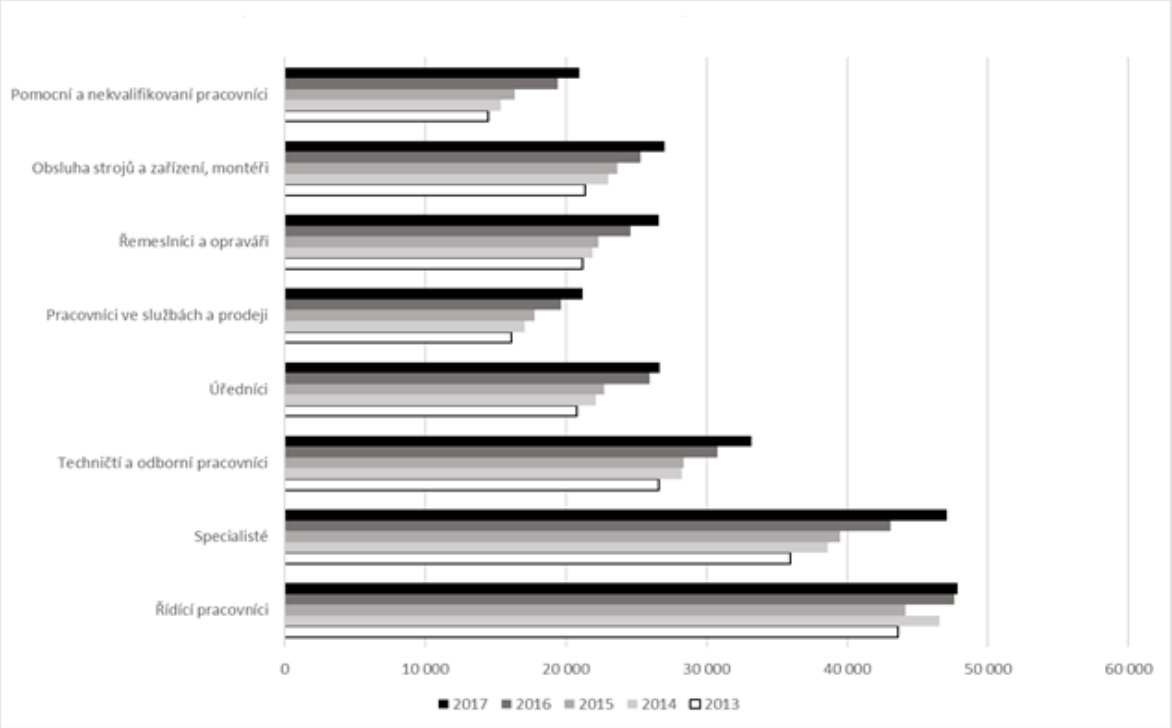
Kapitola 4.6.4 je zaměřena na vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO v letech 2013–2017. Na grafu č. 14 je vidět, že nejvyšší mzdu ve sledovaném období pobírají řídící pracovníci, je to pochopitelné, jelikož mají zpravidla nejvyšší dosažené vzdělání z daných kategorií a vysokou praxi. U této kategorie je zajímavé, že v roce 2014 průměrná mzda skokově vzrostla a rok následující opět poklesla. Tento jev lze zdůvodnit reorganizací v řadě městských firem po volbách do obecních zastupitelstev.

Druhou nejlépe honorovanou skupinou jsou specialisté, u kterých zároveň mzda rostla nejrychleji. Mzda specialistů se v roce 2017 prakticky rovnala mzdě u kategorie řídících pracovníků a činila zhruba 47 tisíc korun. Náhlý nárůst mzdy je patrný zejména u specialistů zaměstnaných ve zdravotnictví, u kterých ve sledovaném období mzda rostla velmi prudce.

I u ostatních sledovaných skupin mzda každoročně rostla, avšak výrazněji rostla u úředníků, resp. pomocných a nekvalifikovaných pracovníků v období let 2015 a 2016.

V následujících letech se dá očekávat další růst mezd, zejména v oborech, které již dnes trpí na nedostatek pracovní síly. Konkrétně se jedná o lékaře, které je velice obtížné nalákat do regionů, které jsou podobné Karlovarskému. Karlovarský kraj to má o to těžší, že specialisté jsou velice žádaní i v sousedním Sasku a Bavorsku. Mezi další profese, které mají nedostatek pracovníků lze zařadit profesionální řidiče a specialisty v IT.

Graf č. 14 - Vývoj průměrné hrubé mzdy v Karlovarském kraji dle hlavních tříd CZ-ISCO v letech 2013–2017 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování; [39]

4.7. Vývoj výše průměrné měsíční mzdy ve vybraných zemích Spolkové republiky Německo

Následující kapitoly jsou zaměřeny na vývoj výše průměrné měsíční mzdy ve spolkových zemích Sasko a Bavorsko v letech 2013–2018.

4.7.1. Vývoj výše průměrné měsíční mzdy v Sasku

Z tabulky č. 14 lze vyčíst vývoj průměrné měsíční mzdy v zemi Sasko v letech 2013–2018. Na první pohled je zřejmé, že průměrná mzda v Sasku nedosahuje celorepublikového průměru, resp. je téměř o čtvrtinu nižší. Jak již bylo výše zmíněno, tak tento rozdíl je dán historicky, jelikož země tzv. „Východního Německa“ se dodnes nedokázaly ekonomicky vyrovnat zemím ze západní části Německa. Tento propastný rozdíl v pracovním ohodnocení vyvolává dodnes odliv kvalifikované pracovní síly do bohatších regionů.

Mnou sledované regiony jsou z hlediska honorace práce dokonce pod průměrem země Sasko a v roce 2013 průměrná měsíční mzda nedosahovala ani 2 tisíce eur. V posledních letech průměrná mzda roste. Jedná se o podobný růst, který lze sledovat v České republice, nízká nezaměstnanost tlačí zaměstnavatele ke zvyšování mezd. Zajímavé je, že vyšší průměrnou mzdu vykazují pracovníci ve zpracovatelském průmyslu oproti pracovníkům působícím v sektoru služeb.

Přestože je průměrná mzda ve vybraných regionech na poměry Německa nízká, tak pro pracovníky dojíždějící z Karlovarského kraje je mzdové ohodnocení velmi zajímavé. Především díky rozdílu mezd roste každoročně počet migrujících pracovníků z Karlovarského kraje. [25]

Tabulka č.14 - Vývoj průměrné měsíční mzdy ve sledovaných regionech Saska v letech 2013–2018 (v €)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Výše průměrné měsíční mzdy (v €)	Německo	2 954	3 024	3 083	3 133	3 209	3 304
	Sasko	2 181	2 251	2 323	2 388	2 479	2 587
	Sasko – Krušnohoří	1 907	1 962	2 036	2 106	2 191	2 301
	Sasko – Fojtsko	1 986	2 031	2 095	2 158	2 241	2 357

Zdroj: vlastní zpracování; [22], [23], [24], [25]

4.7.2. Vývoj výše průměrné měsíční mzdy v Bavorsku

Jak již bylo zmíněno, tak Bavorsko patří k nejbohatším zemím Německé spolkové republiky, tento fakt se odráží i na výši průměrných mezd v regionu. Průměrné měsíční mzdy v Bavorsku dlouhodobě převyšují německý průměr.

Nejvyšší mzdy dosahují pracovníci zaměstnaní v okolí města Mnichov, kde jsou koncentrovaná sídla největších zaměstnavatelů v regionu. Za zajímavost lze považovat fakt, že stejně jako v Sasku, dosahuje mzda ve zpracovatelském průmyslu vyšších hodnot, než je tomu v sektoru služeb.

Mnou sledované příhraniční oblasti jsou hluboko pod průměrem v rámci celé spolkové země. Vůbec nejnižší průměrnou měsíční mzdu vykázal v roce 2018 okres Hof, kde za odpracovaný měsíc pracovník v průměru obdržel 2 772 eur. Pro srovnání je to o přibližně 400 eur více než v sousedním Sasku.

Především z tohoto hlediska jsou pracovní místa v tomto regionu zajímavá pro potencionální pracovníky z Karlovarského a Plzeňského kraje.

Tabulka č. 15 - Vývoj průměrné měsíční mzdy ve sledovaných regionech Saska v letech 2013–2018 (v €)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Výše průměrné měsíční mzdy (v €)	Německo	2 954	3 024	3 083	3133	3209	3304
	Bavorsko	3 070	3 150	3 215	3 266	3 345	3 449
	Bavorsko – okres Hof	2 481	2 539	2 592	2 634	2 698	2 772
	Bavorsko – okres Tirschenreuth	2 695	2 759	2 774	2 829	2 887	2 973
	Bavorsko – okres Wunsiedel i.Fichtelgebirge	2 669	2 754	2 827	2 850	2 887	2 980

Zdroj: vlastní zpracování; [18], [19], [20], [21], [22]

4.8. Vlastní šetření

Kapitola 4.8 je věnována terénnímu šetření v Karlovarském kraji a jeho následným zhodnocením. Terénní šetření probíhalo formou dotazníku, který byl cílem pro zaměstnance v Karlovarském kraji. Cílem dotazníku bylo zjištění situace v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Karlovarském kraji, dílčím cílem bylo zjištění, zda je pro zaměstnance v Karlovarském kraji atraktivní nabídka výkonu práce v zahraničí.

Dotazování probíhalo napříč celým Karlovarským krajem a celkem se ho zúčastnilo 422 respondentů. Jednotlivé regionální zastoupení respondentů je ovlivněno mírou aktivity, která byla nejvyšší v okrese Karlovy Vary, resp. Sokolov. Okres Cheb má však v dotazníkovém šetření také potřebné zastoupení.

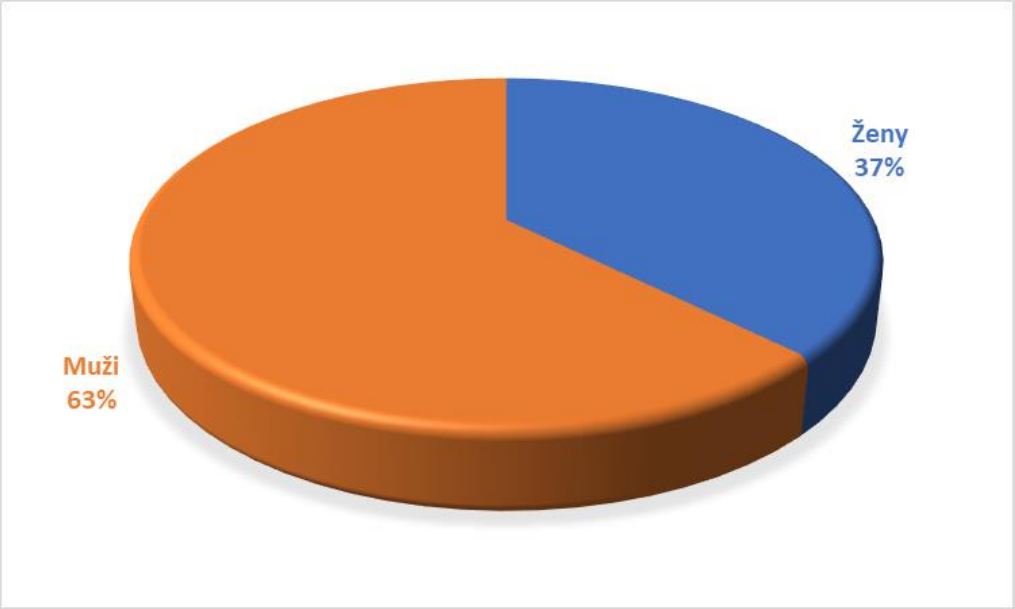
Terénní výzkum vznikal za spolupráce se sportovními celky působícími v Karlovarském kraji, nejvíce za spolupráce s TJ Spartak Chodov, FC Slavia Karlovy Vary, TJ Slavoj nad Bečvou a FK Baník Sokolov. Všechny zmíněné celky mi pomohly šířit anketu mezi rodiče a zaměstnance uvedených klubů. Dotazování se také zúčastnili vybraní žáci a zaměstnanci Střední pedagogické školy v Karlových Varech. Přibližně pětinu respondentů jsem získal aktivním dotazováním v místě svého trvalého bydliště, tedy v Karlových Varech.

4.8.1. Dotazník – zaměstnanci Karlovarského kraje

1. Jaké je Vaše pohlaví?

Dotazování se zúčastnilo celkem 422 respondentů, z toho bylo 264 mužů a 158 žen. Snahou bylo oslovit přibližně stejný počet žen i mužů, avšak ve výše uvedených sportovních oddílech působí převážně muži.

Graf č. 15 - Pohlaví respondentů



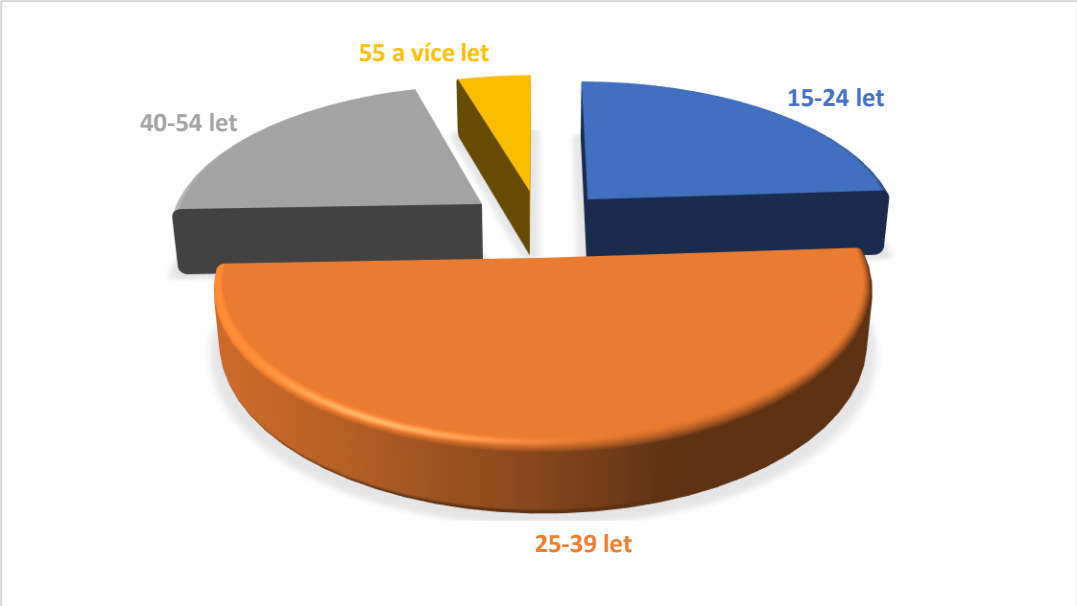
Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

2. Jaký je Váš věk?

V anketním šetření bylo na výběr ze čtyř vybraných věkových skupin. Nejvíce zastoupena byla věková skupina od 25 do 39 let, do které spadalo celkem 213 respondentů. V této věkové skupině byli více zastoupeni muži, a to z 69 %. Věková kategorie od 15 do 24 let byla více zastoupena ženami, které byly v této skupině zastoupeny z 51,5 %.

Třetí nejvíce zastoupenou kategorií byli lidé ve věku 40-54 let. V této věkové skupině byl majoritní podíl mužů, a to necelých 60 %. Nejméně zastoupenou kategorií jsou zaměstnanci ve věku 55 a více let, v této kategorii se podařilo získat pouze 19 respondentů.

Graf č. 16 - Věk respondentů



Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

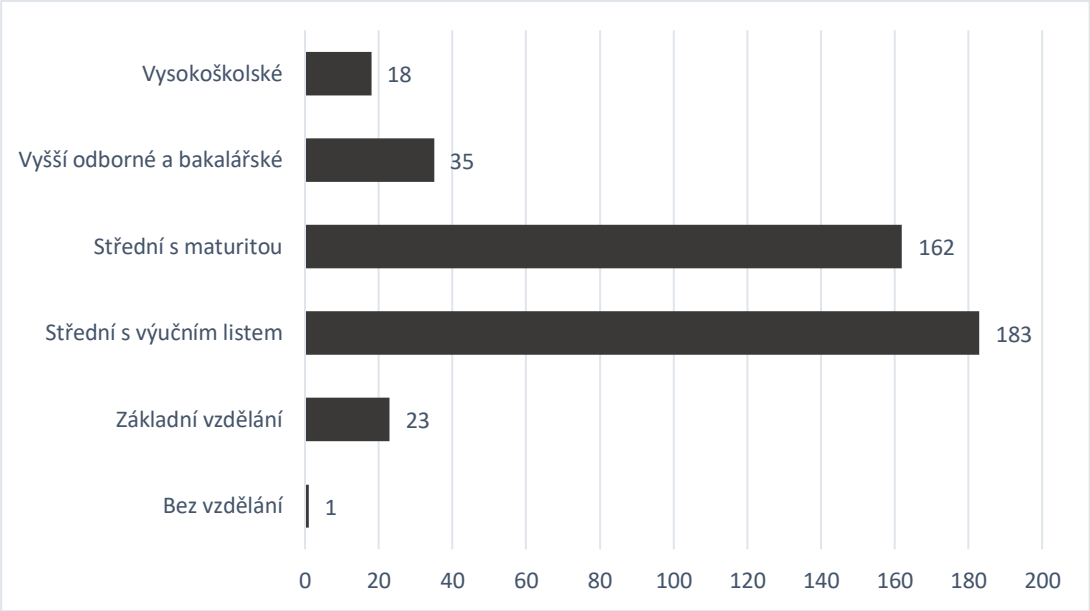
3. Nejvyšší dokončené vzdělání?

Třetí otázka je zaměřena na zjištění nejvyššího dosaženého vzdělání dotazovaných. Odpovědi jsou rozděleny dle úrovně vzdělání do šesti kategorií. Z výzkumu vyplývá, že dotazovaní nejčastěji dokončili vzdělání získáním výučního listu. Tito respondenti jsou zastoupeni ze 43 %, další významnou kategorií jsou lidé s maturitním vzděláním, kterých je v terénním šetření celkem 38 %.

Kategorie respondentů, kteří dosáhli na vyšší odborné či bakalářské vzdělání je zastoupena z celkem 35 osob Tato kategorie je z hlediska pohlaví zastoupena rovnoměrně, obsahuje 17 žen a 18 mužů. Vysokoškolsky vzdělaných dotazovaných je v šetření necelých 5 % a z většiny se jedná o ženy, kterých je v dané kategorii přes 61 %. Celkem 23 osob vyplnilo, že ukončili vzdělání na úrovní základního , většina z těchto osob jsou opět muži, kterých je v této kategorii přes 73 %.

Pouze jeden muž vyplnil, že nedosáhl ani na základní vzdělání.

Graf č. 17 - Nejvyšší dokončené vzdělání respondentů



Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

4. Jste zaměstnaný?

Celkem 391 z respondentů uvedlo, že mají stabilní pracovní poměr. Poměr mužů a žen je v této kategorii 241 mužů a 150 žen. Zbylých 31 osob, patří mezi osoby nezaměstnané. Z těchto 31 osob jich 30 uvedlo, že jsou vedeni v registru úřadu práce. Jeden muž uvedl, že je nezaměstnaný, ale není veden v registru úřadu práce.

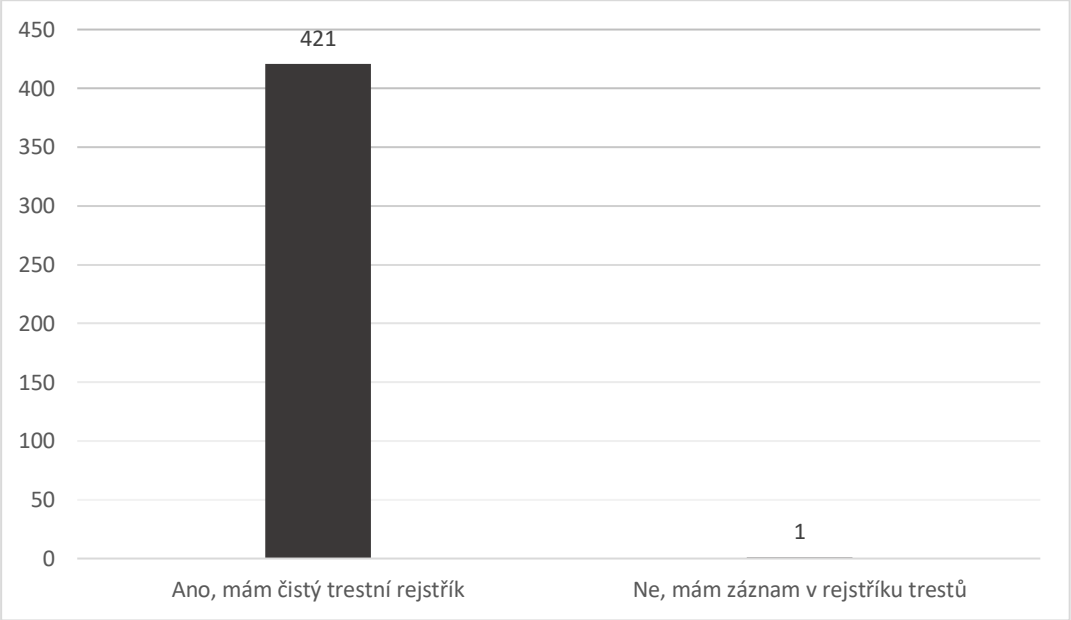
Graf č. 18 - Podíl zaměstnaných z řad respondentů

Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

5. Máte čistý trestní rejstřík

Pátá otázka má za cíl zjištění podílu osob, kteří disponují čistým trestním rejstříkem. Z anketního šetření vyplývá, že těchto osob je téměř naprostá většina. Pouze jedna osoba uvedla, že nemá čistý rejstřík trestů, jednalo se o muže, který zároveň spadá do věkové kategorie 25–39 let.

Graf č. 19 - Podíl osob s čistým rejstříkem trestů



Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

6. Znalost cizího jazyka?

U této otázky měli respondenti na výběr z více odpovědí, jelikož někteří z dotazovaných neovládají pouze jeden cizí jazyk.

Nejčastěji zastoupenou kategorií jsou osoby mluvící anglickým jazykem, tento jazyk je na školách vyučován od raného věku, takže je jeho zastoupení pochopitelné. Druhým nejčastěji uváděným jazykem je němčina, kterou dle výzkumu ovládá přes 27 % respondentů. Německý jazyk je pro tento region typický, zejména z hlediska polohy kraje. V posledních letech význam tohoto jazyka opět roste, jelikož je stále větší dostupnost zaměstnání v přeshraničních oblastech Bavorska a Saska.

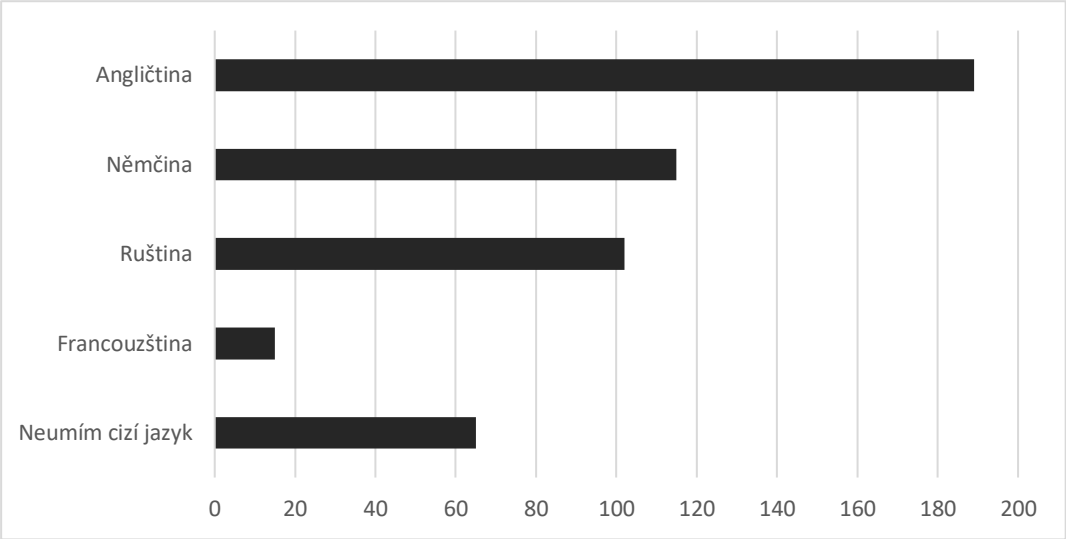
Třetí nejčastěji zastoupený jazyk je ruština, kterou ovládají respondenti napříč všemi věkovými kategoriemi. V posledních letech byl na výuku ruštiny v Karlovarském kraji kladen velký důraz, především z důvodu možného pracovního uplatnění

v turistickém ruchu. Jak je výše uvedeno, tak obyvatelé Ruské Federace tvoří velkou část návštěvníků lázeňských měst v kraji.

Nejméně ovládaným jazykem z nabízených je francouzština, kterou dle dotazování používá 15 osob.

Přes 15 % osob uvedlo, že neovládá žádný cizí jazyk. Dlužno dodat, že téměř polovina z těchto osob patří do věkové kategorie 40–54 let, resp. 55 a více let.

Graf č. 20 - Jazyková vybavenost respondentů

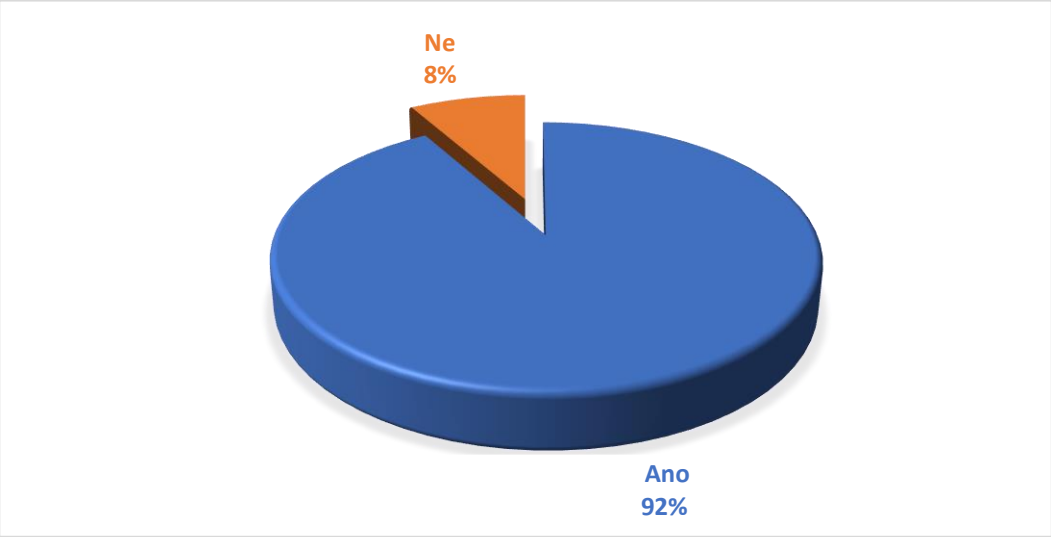


Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

7. Vlastníte řidičské oprávnění?

Diplomová práce má za jeden z cílů, zda je práce v zahraničí, resp. v příhraničních oblastech pro obyvatele kraje zajímavá. Jednou z možností dopravy do takového zaměstnání je dojíždění po své ose. V roce 2012 byl dokončen úsek dálnice D6 z Chebu do Karlových Varů, to vedlo k výraznému snížení dojezdového času z Karlových Varů směrem k hranicím Spolkové republiky Německo. V rámci sedmé otázky byli respondenti tázáni, zda disponují řidičským oprávněním, které nebylo blíže specifikováno. Téměř naprostá většina respondentů odpověděla, že mají řidičské oprávnění. Z 35 dotazovaných, kteří odpověděli, že nemají řidičské oprávnění, byla většina osob nezletilých, kteří ze zákona oprávnění vlastnit nemohou. Zároveň zde byl vyšší počet žen, kde 24 z dotazovaných odpovědělo, že nemají oprávnění řídit vozidlo.

Graf č. 21 - Podíl respondentů vlastnících řidičské oprávnění



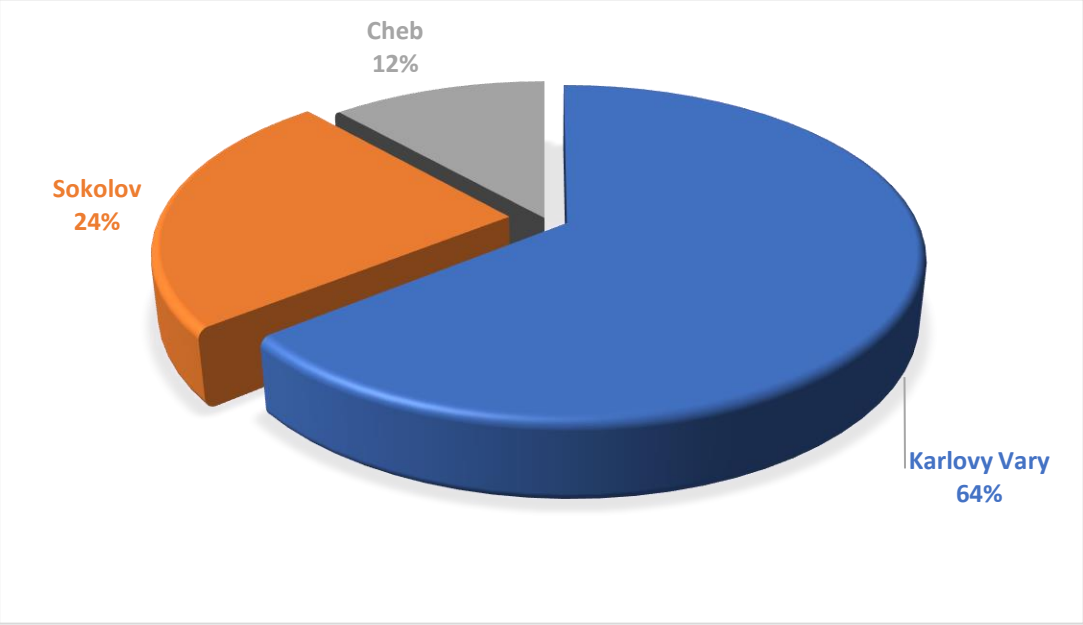
Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

8. V jakém z vybraných okresů máte trvalé bydliště?

Nadpoloviční většina dotazovaných vyplnila okres svého trvalého bydliště Karlovy Vary, konkrétně se jednalo o celkem 271 respondentů. Okres Sokolov určilo za místo svého trvalého bydliště 102 dotazovaných, nejméně respondentů vyplnilo okres Cheb.

V každém z výše uvedených okresů byla většina dotazovaných z řad mužů, jejich poměr byl v každém ze tří okresů přibližně stejný, pohyboval se v rozmezí od 62 – 65 %.

Graf č. 22: Adresa trvalého bydliště respondentů

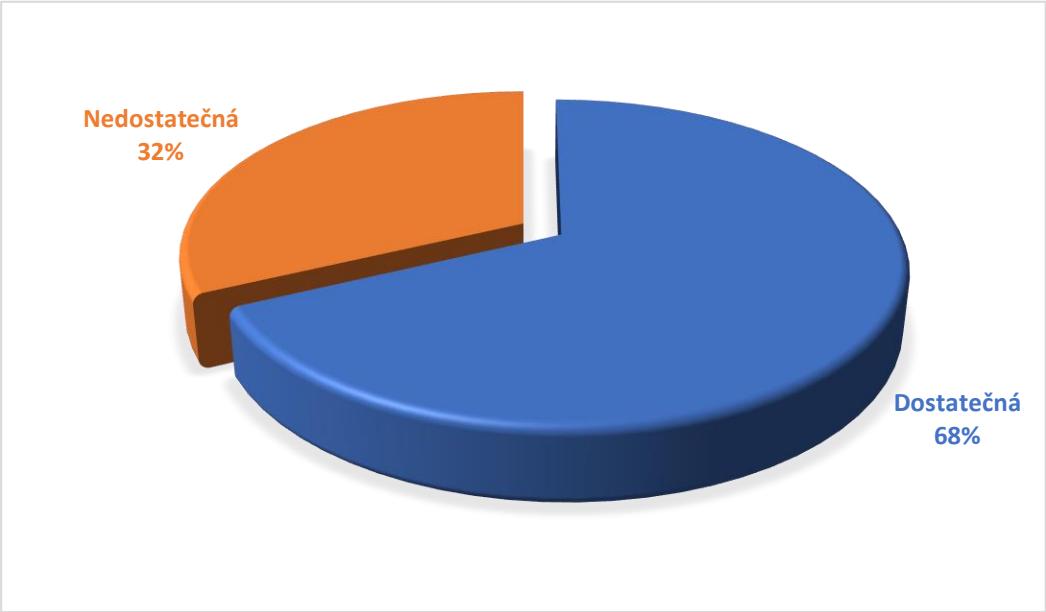


Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

9. Je podle Vás v okrese Vašeho trvalého bydliště dostatečná nabídka pracovních pozic?

Z dotazníkového šetření vyplývá, že většina respondentů je spokojená s nynější nabídkou pracovních pozic uvnitř okresu svého trvalého bydliště. Je třeba zmínit, že 135 osob označilo současnou nabídku za nedostatečnou. Nejvíce zastoupenou kategorií z těch, co odpověděli negativně jsou osoby ve věkové kategorii 25–39 let.

Graf č. 23 - Nabídka pracovních pozic na adrese trvalého bydliště

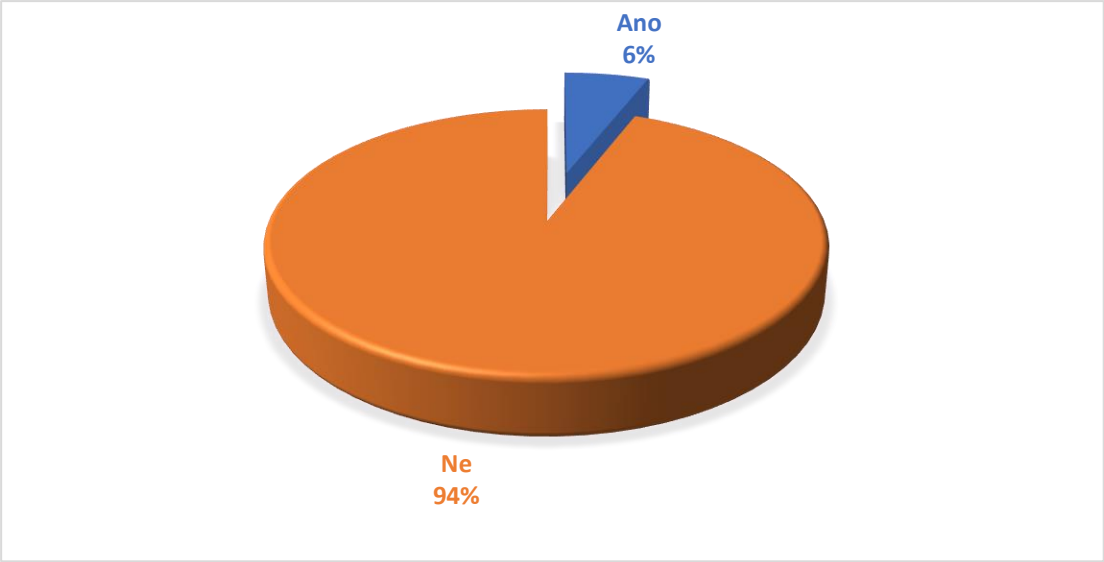


Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

10. Máte zkušenost s prací v zahraničí?

Většina respondentů uvedla, že nemá zkušenost s prací v zahraničí. Pouze 25 dotazovaných odpovědělo, že pracují, resp. pracovali v zahraničí. Nejvíce osob uvedlo, že mají pracovní zkušenost v Německé spolkové republice, těchto osob je 18 z toho 14 mužů a 4 čtyři ženy. Druhou zemí dle výskytu u odpovědí je Velká Británie. Celkem 5 respondentů uvedlo, že mají pracovní zkušenost ve Velké Británii, jednalo se o čtyři muže a jednu ženu. Poslední zemí, která se vyskytla v odpovědích je Švýcarsko, kde dle šetření působili dva respondenti. Jednalo se o muže a ženu, oba z věkové kategorie 25–39 let.

Graf č. 24 - Zkušenost respondentů se zaměstnáním v zahraničí



Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

11. Byl/a byste se ochotná/ý odstěhovat z daného okresu při budoucím výběru zaměstnání, z důvodu lepší pracovní nabídky?

Z terénního šetření vyplývá, že většina dotazovaných by v případě budoucí nabídky nebyla svolná ke stěhování z místa bydliště. Celkem 145 osob však odpovědělo na výše uvedenou otázku kladně, především se jednalo o muže, kterých z nich bylo 104.

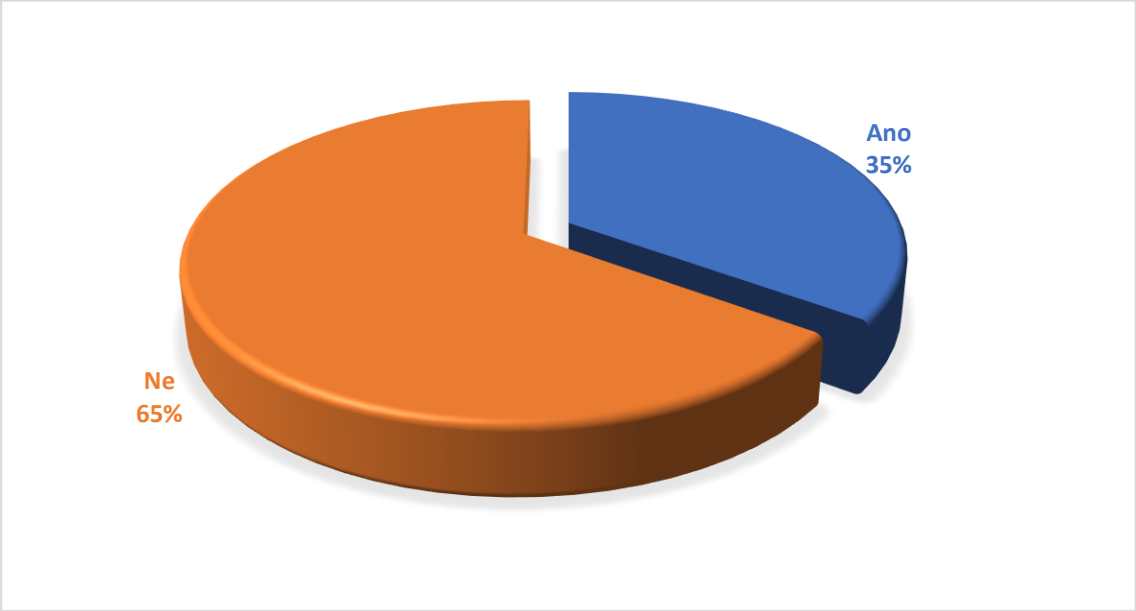
Z hlediska dojezdové vzdálenosti jsou mezi respondenty značné rozdíly. Ze 147 dotazovaných odpovědělo 35 % osob, že by akceptovali nabídku zaměstnání v jiném než domáckém okrese. Celkem 25 % osob ze 147 dotázaných by bylo ochotných dojíždět za prací do jiného kraje a téměř 58 osob by zvážilo nabídku práce v zahraničí. Z výzkumu také vyplývá, že zahraničí preferují především muži, kterých bylo celkem 44.

Respondenty nejčastěji láka vyšší finanční ohodnocení, které se v odpovědích vyskytlo celkem 119. Z necelých 11 % láká respondenty možnost kariérního růstu. Nejméně četná odpověď byla, že by zaměstnanec preferoval zaměstnavatele s tradičním či zavedeným jménem.

Pracovníci, kteří jsou ochotni kývnout na nabídku práce mimo své bydliště zároveň z většiny nejsou svolní k nabídce méně kvalifikované práce. Z 80 osob, kteří takto odpověděli je 62 mužů, z toho vyplývá, že zejména muži nejsou ochotni akceptovat nabídku práce, která je pod hranicí jejich kvalifikace.

Osob, které preferují současnou polohu svého pracovního poměru bylo v šetření zjištěno celkem 275. Respondenti měli na výběr z celkem čtyř odpovědí a nejčastěji se dotazovaní obávali nedostatečného finančního ohodnocení, které jako důvod uvedlo 137 respondentů. Čtvrtina dotazovaných měla obavu s každodenního dojíždění do zaměstnání, zde je nutno uvést, že se jednalo z valné většiny o ženy. Mezi muži však panovala obava z neznalosti cizího jazyka, pokud by se jednalo o pracovní nabídku ze zahraničí. Nejméně se dotazovaní obávají nového, neznámého prostředí. Tato odpověď se v dotazníku objevila celkem 14krát.

Graf č. 25 - Ochota respondentů změnit adresu trvalého bydliště v případě lepší nabídky zaměstnání



Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

12. Jaké finanční ohodnocení očekáváte od budoucího zaměstnavatele? (měsíční, hrubá mzda)

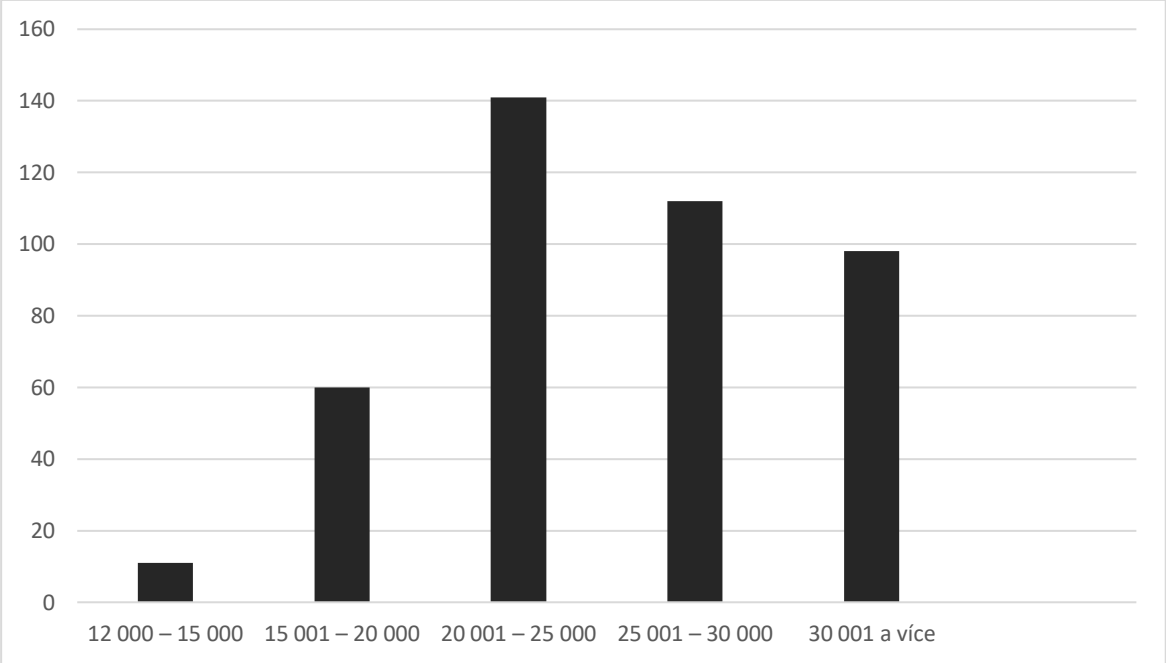
Cílem poslední otázky bylo zjistit, jaké finanční ohodnocení očekávají respondenti v budoucím zaměstnání. Odpovědi byly rozděleny do 5 skupin, z nichž byly čtyři pod hranicí momentální průměrné mzdy v České republice.

Nejčetnější kategorií byla úroveň 20–25 tisíc korun za odpracovaný měsíc. Tato odpověď se v šetření objevila celkem ve 141 případech. Druhou nejčetnější odpovědí byla kategorie 25–30 tisíc korun. Zde je zajímavé, že na nabídku z této kategorie by ve většině kývly ženy, těch bylo z dotázaných téměř 54 %.

Kategorii 30 a více tisíc korun za měsíc vyplnilo 98 respondentů, většinu z nich tvořili muži, kterých bylo 75.

Nejméně četnou kategorií byla nejhůře honorovaná kategorie 12–15 tisíc korun měsíčně. Této kategorii připadlo pouze 11 hlasů z nichž 4 patřily ženám.

Graf č. 26 - Finanční očekávání respondentů v budoucím zaměstnání



Zdroj: Dotazník; vlastní zpracování

5. Závěr

Situace na trhu práce v rámci celé České republiky je velmi příznivá, míra nezaměstnanosti dosahuje téměř nejnižší hodnoty v historii. Dle Českého statistického úřadu dosahovala obecná míra nezaměstnanosti v průměru 2 %, což v absolutních číslech znamenalo méně než 200 000 obyvatel nezaměstnaných. Uvedený vývoj se odráží i do výše mezd, které v posledních obdobích rostly téměř stejným tempem jako rostla ekonomika. Nízká míra nezaměstnanosti a zvyšování mezd se také pozitivně odráží na výši výběru daní a dalších mzdových odvodů. Dále lze předpokládat klesající výdaje státu na sociální politiku. Dle aktuálních prognóz lze v roce 2020 očekávat mírný nárůst nezaměstnanosti s ohledem na postupné zpomalování české ekonomiky.

Diplomová práce měla za cíl stanovit a analyzovat trh práce v Karlovarském kraji s přesahem do přeshraničních regionů Spolkové republiky Německo. Konkrétně se jednalo o posouzení úrovně zaměstnanosti, nezaměstnanosti a výše průměrných mezd ve výše uvedených regionech. Jak již bylo zmíněno, tak trh práce se v České republice nachází ve velmi dobré kondici.

Z hlediska úrovně zaměstnanosti je ve všech vybraných regionech totožná situace, zaměstnanost mužů je vyšší než u žen. Výjimku lze sledovat v Sasku, kde od roku 2016 vykazují vyšší zaměstnanost ženy. Další zajímavostí je zjištění procentuálního zastoupení dojíždějících osob za prací ve vybraných regionech. Především se jedná o příhraniční oblasti Spolkové země Bavorsko, kde například v okrese Hof tvoří dojíždějící za prací téměř 43 % celkové zaměstnanosti v oblasti.

Nezaměstnanost na území České republiky byla zkoumána dle dvou ukazatelů – míry obecné nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob. Karlovarský kraj patří v posledních letech mezi kraje s nejvyšší nezaměstnaností v rámci celé České republiky. Ve sledovaném období však nezaměstnanost postupně klesá a přibližuje se celorepublikovému průměru. Vyšší nezaměstnanost lze pozorovat zejména u žen, u nichž je na počátku sledovaného období vyšší než 10 %. Lze předpokládat, že odvětví zasažená hospodářskou krizí zaměstnávaly v Karlovarském kraji větší podíl žen. Dle dat z roku 2019 se však podařilo snížit nezaměstnanost žen pod celorepublikový průměr, který činil 2,8 %. Dle dat Ministerstva práce a sociálních věcí dokonce podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji dosahoval menších čísel než v rámci České republiky. V příhraničních oblastech má situace obdobný průběh, nezaměstnanost v Bavorsku i Sasku klesá. Sasko se jakožto země

bývalé Demokratické republiky Německo dodnes potýká s ekonomickými problémy a hospodářská úroveň stále nedosahuje úrovně v zemích tzv. „Západního Německa“.

Výše průměrné hrubé mzdy byla v práci zkoumána v rámci všech sledovaných regionů. Jedním z cílů práce bylo posouzení, zda trh práce v Karlovarském kraji ovlivňují přeshraniční oblasti. Pro obyvatele Karlovarského kraje tvoří výše průměrného výdělku v přeshraničních oblastech velkou část motivace pro práci v zahraničí. Výše průměrné hrubé mzdy v České republice nedosahují ani poloviny průměrného výdělku v německých oblastech. Dlužno dodat, že mnohem atraktivnější regiony jsou oblasti v Bavorsku, který je jedním z nejlépe honorovaných zemí v rámci Spolkové republiky Německo. Jak je uvedeno výše, tak Sasko se dodnes nedokázalo ekonomicky vyrovnat západním oblastem Německa a jeho mzda dosahuje zhruba o čtvrtinu menší úrovně, než je průměr v rámci celého Německa.

Závěrečná část práce byla zpracována formou anketního šetření, které mělo za cíl dodatečné prozkoumání situace na trhu práce ve sledovaných regionech Karlovarského kraje. Otázky byly situovány i na přeshraniční možnost zaměstnání. Celkem se šetření zúčastnilo 422 respondentů, převážně se jednalo o muže. Dle získaných dat lze usoudit, že zaměstnanci kraje jsou převážně spokojení s nabídkou pracovních pozic. Přibližně jedna třetina dotázaných by byla ochotna změnit adresu trvalého bydliště v případě lepší pracovní nabídky. Přibližně 58 respondentů se nebrání výkonu práce v zahraničí. Dále z šetření vyplývá, že mezi časté obavy zaměstnanců patří nedostatečná jazyková vybavenost, ta je patrná zejména u starších ročníků. Za zajímavost lze považovat fakt, že pouze 6 % dotazovaných má zkušenost s prací v zahraničí, nejvyšší počet osob má zkušenost s prací ve Spolkové zemi Německo. Výše očekávané mzdy je u respondentů také odlišná, ženy preferují úroveň 20–25 tisíc korun za odpracovaný měsíc, u mužů tato hranice ve většině případů přesahuje 30 tisíc korun.

Dle provedené deskripce je současný stav na trhu práce v Karlovarském kraji na úrovni minima. Z hlediska historických událostí a zjištěných prognóz lze očekávat v následujících letech postupné přehřátí ekonomiky a s tím související nárůst nezaměstnanosti. Dále se dá očekávat postupné snižování růstu mezd. Ve sledovaných letech byl ekonomický vývoj velice příznivý, avšak stát v těchto letech nevytvářel patřičné rezervy, které mohou být použity v horších časech. Z tohoto důvodu lze očekávat, že pokud udeří podobná hospodářská krize, jako v roce 2009, tak může mít mnohem horší ekonomické dopady než tehdy.

6. Seznam literatury

6.1. Monografie:

[1] BLAŽEK, Jiří. Základy ekonomie. V nakl. Doplněk vyd. 2., opr. a dopl. Brno: Doplněk, 2002. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-2801-7.

[2] BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

[3] BROŽOVÁ, D. -- VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

[4] GREGOR, M. -- NORDHAUS, W D. -- SAMUELSON, P A. Ekonomie: 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

[5] ÉCHAUDEMAISON, Claude-Danièle. Slovník ekonomie a sociálních věd. Praha: EWA Edition, 1995. ISBN 80-85764-13-x.

[6] HOLMAN, R. Ekonomie. V Praze: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

[7] JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

[8] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

[9] KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

[10] LIŠKA, Václav, Kamila SLUKOVÁ a Jolana VOLEJNÍKOVÁ. Institucionální ekonomie. Praha: Professional Publishing, 2011. ISBN 978-80-7431-051-5.

[11] MANKIW, N. Gregory. Zásady ekonomie. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 80-7169-891-1.

[12] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

[13] NĚMEC, O. -- KOTÝNKOVÁ, M. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

[14] RIEVAJOVÁ, Eva, Peter STANĚK, Vojtech STANEK a Eva PONGRÁCZOVÁ. Trh práce a politika zamestnanosti. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009, 270 s. [15,953 AH]. ISBN 978-80-225-2878-8.

[15] SOJKA, Milan a Bronislav KONEČNÝ. Malá encyklopedie moderní ekonomie. 3. dopl. vyd. Praha: Libri, 1999. ISBN 80-85983-78-8.

[16] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

6.2. Elektronické zdroje

[17] Administrativní členění Karlovarského kraje [online]. [cit. 2020-12-26]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11244/17817524/kvk_okresy.png/d8864c01-9794-42d4-a506-f7f223ca1b49?t=1496749653202

[18] BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Bayern - Hof [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/154/2018/unemployrate/?r=

[19] BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Bayern - Tirschenreuth [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/50/2018/unemployrate/?r=

[20] BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Bayern – Wunsiedel i.Fichtelgebirge [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/290/2018/unemployrate/?r=

[21] BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Bayern [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/514/2018/unemployrate/?r=

[22] BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Deutschland [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/515/2018/unemployrate/?r=

[23] BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Sachsen - Erzgebirgskreis [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/242/2018/unemployrate/?r=

[24] BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Sachsen - Vogtlandkreis [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/276/2018/unemployrate/?r=

[25] BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Sachsen [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/512/2018/unemployrate/?r=

[26] Česká národní banka: ARAD [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cnb/STAT.ARADY_PKG.VYSTUP?p_period=12&p_sort=2&p_des=50&p_sestuid=21751&p_uka=1&p_strid=ACHAB&p_od=199801&p_do=201912&p_lang=CS&p_format=0&p_decsep=%2C

[27] ČSÚ: Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti [online]. Praha, 2012 [cit. 2019-08-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

[28] Eurostat - Bavaria [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regional-innovation-monitor/base-profile/bavaria

[29] Eurostat– Saxony [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regional-innovation-monitor/base-profile/saxony

[30] Geografické vymezení Karlovarského kraje [online]. [cit. 2020-12-26]. Dostupné z: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/0/04/2004_Karlovarsky_kraj.PNG?1583058659995

[31] Geografické vymezení Svobodného státu Bavorsko [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/0/05/Locator_map_Bavaria_in_Germany.svg/290px-Locator_map_Bavaria_in_Germany.svg.png

[32] Geografické vymezení Svobodného státu Sasko [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/0/01/Locator_map_Saxony_in_Germany.svg/290px-Locator_map_Saxony_in_Germany.svg.png

[33] Informační portál Karlovarského kraje [online]. [cit. 2019-12-20]. Dostupné z: https://www.kr-karlovarsky.cz/samosprava/Stranky/karlov-kraj.aspx

[34] Karlovarské minerální vody a.s. [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.mattoni.cz/styl-mattoni/kv-a-voda

[35] KOZOHORSKÝ, Petr. Demolice budov někdejší Škody Ostrov nabrala zpoždění, začne v září. Mladá fronta DNES. Praha: Mafra, 2018.

[36] Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech: VĚK A VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANÝCH V NH [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/91606447/25013019050.pdf/cdacb043-26b1-4d25-98d3-7718feb6d632?version=1.0

[37] Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech: Zaměstnanost, nezaměstnanost [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xk/zamestnanost-xk

[38] Mezinárodní filmový festival Karlovy Vary [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.kviff.com/cs/historie

[39] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Aktuální publikace jednotlivých krajů [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/aktualni-publikace-jednotlivych-kraju

[40] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1274311/podil_nezamestnanych_osob_od_roku_2005.xlsx/9e267bdd-9894-6b09-984f-acc9f6cfc68c

[41] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Vývoj výše minimální mzdy v ČR [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy

[42] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2019.xlsx/a26a0738-e80a-a561-9049-bf022c76f71d

[43] Nabídka práce [online]. [cit. 2019-07-19]. Dostupné z: http://www.ius-wiki.eu/_media/nabidka_prace.gif?cache=

[44] Od roku 2019 vyšší podpora v nezaměstnanosti [online]. Praha, 2019 [cit. 2019-07-25]. Dostupné z: https://www.podnikatel.cz/clanky/od-roku-2019-vyssi-podpora-v-nezamestnanosti/

[45] Poptávka práce [online]. [cit. 2019-07-20]. Dostupné z: http://www.ius-wiki.eu/_media/poptavka_po_praci.gif?cache=

[46] Souhrnné přehledy o půdním fondu z údajů katastru nemovitostí České republiky: stav ke dni 31. prosince 2015. Praha: Český úřad zeměměřický a katastrální, 2016, 76 s. ISBN 978-80-86918-90-7. ISSN 1804-2422.

[47] Statistická ročenka karlovarského kraje 2017 [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/45948580/33008317.pdf/23823137-d1f8-4928-8c35-73f8bf4ace00?version=1.11

[48] Statistická ročenka karlovarského kraje 2019 [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/91280930/33008319.pdf/2bd58a4f-d49c-45b0-a607-f0700a898f6b?version=1.1

[49] Státní politika zaměstnanosti [online]. Praha, 2019 [cit. 2019-07-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz/novy.htm

[50] Trh práce [online]. [cit. 2019-07-19]. Dostupné z: http://www.ius-wiki.eu/_media/trh_prace.gif?cache=

[51] WEGNEROVÁ, Kateřina. Haas a Czjzek, nejstarší porcelánka v Česku je na prodej Více na https://www.e15.cz/magazin/haas-a-czjzek-nejstarsi-porcelanka-v-cesku-je-na-prodej-836314 [online]. 2012 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.e15.cz/magazin/haas-a-czjzek-nejstarsi-porcelanka-v-cesku-je-na-prodej-836314

[52] Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: http://www.wfe-erzgebirge.de/

[53] World Urbanization Prospects The 2018 Revision [online]. New York: UN, 2019 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://population.un.org/wup/Publications/Files/WUP2018-Report.pdf

6.3. Právní předpisy

[54] Zákoník práce - § 109:

Česká republika. Zákon č. 262/2006 ze dne 7. června 2006, zákoník práce, § 109. In Sbírka zákonů, Česká republika. 2006, částka 84.

[55] Zákon o investičních pobídkách:

Česká republika. Zákon č. 72/2000 ze dne 3. dubna 2000, o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), In Sbírka zákonů, Česká republika. 2000, částka 24.

7. Přílohy

Příloha 1 - Dotazník – zaměstnanci Karlovarského kraje

1. **Jaké je Vaše pohlaví?**
    a) Žena
    b) Muž
2. **Jaký je Váš věk?**
    a) 15-24
    b) 25-39
    c) 40-54
    d) 55 a více let
3. **Nejvyšší dokončené vzdělání?**
    a) Bez vzdělání
    b) Základní vzdělání
    c) Střední s výučním listem
    d) Střední s maturitou
    e) Vyšší odborné a bakalářské
    f) Vysokoškolské
4. **Jste zaměstnaný?**
    a) Ano
    b) Ne

    4.1. **Pokud ne, jste veden na úřadu práce?**
    a) Ano
    b) Ne
5. **Máte čistý trestní rejstřík**
    a) Ano
    b) Ne

6. **Znalost cizího jazyka? (možnost více odpovědí)**
    a) Angličtina
    b) Němčina
    c) Ruština
    d) Francouzština
    e) Jiný, který…….
    f) Neumím cizí jazyk
7. **Vlastníte řidičské oprávnění?**
    a) Ano
    b) Ne
8. **V jakém z vybraných okresů máte trvalé bydliště?**
    a) Karlovy Vary
    b) Sokolov
    c) Cheb
9. **Je podle Vás v okrese Vašeho trvalého bydliště dostatečná nabídka pracovních pozic?**
    a) Ano
    b) Ne
10. **Máte zkušenost s prací v zahraničí?**
    a) Ano
    b) Ne

    10.1. **Pokud ano, o jakou zemi se jednalo?**
        a) Německo
        a) Rakousko
        b) Francie
        c) Švýcarsko
        d) Velká Británie
        e) Jiná, která ……..
11. **Byl/a byste se ochotná/ý odstěhovat z daného okresu při budoucím výběru zaměstnání, z důvodu lepší pracovní nabídky?**
    a) Ano
    b) Ne

11.1. **Pokud ano, jak daleko byste byli ochotni přestěhovat?**

a) Do jiného okresu
b) Do jiného kraje
c) Do jiné země

11.2. **Pokud ano, co by bylo Vaší motivací?**

a) Vyšší finanční ohodnocení
b) Kariérní růst
c) Dobré jméno zaměstnavatele

11.3. **Pokud ano, byl/a byste se ochotná/ý přijmout pracovní nabídku méně kvalifikované práce?**

a) Ano
b) Ne

11.4. **Pokud ne, z jakého důvodu?**

a) Obava z neznalosti nového prostředí
b) Nedostatečná znalost cizího jazyka (v případně nabídky ze zahraničí)
c) Časová náročnost, v případě každodenního dojíždění do zaměstnání
d) Nedostatečné finanční ohodnocení

12. Jaké finanční ohodnocení očekáváte od budoucího zaměstnavatele? (měsíční, hrubá mzda)

a) 12 000 – 15 000
b) 15 001 – 20 000
c) 20 001 – 25 000
d) 25 001 – 30 000
e) 30 001 a více