

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Nezaměstnanost v České republice – Ústecký  
a Karlovarský kraj**

**Bc. Kateřina Bartošová**

© 2019 ČZU v Praze



# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Kateřina Bartošová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Nezaměstnanost v České republice – Ústecký a Karlovarský kraj**

Název anglicky

**Unemployment in the Czech Republic – Ústecký and Karlovarský Region**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat nezaměstnanost v jednotlivých regionech České republiky v Ústeckém a Karlovarském kraji s ohledem na její vývoj a strukturu. Dílčím cílem je sledování ekonomik, časových řad výkonových ukazatelů a provedení jejich komparativní analýzy, případně statistického vyhodnocení.

### Metodika

Diplomová práce bude rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část práce bude zpracována formou literární rešerše s využitím studia odborné literatury českých a zahraničních autorů. Čerpány budou rovněž aktuální informace z odborných časopisů a internetových zdrojů. V praktické části práce bude provedena analýza základních makroekonomických ukazatelů souvisejících s nezaměstnaností ve vybraných ekonomikách. Pro analýzu shromážděných údajů bude využita statistická analýza dat. V rámci této analýzy budou použita data čerpaná ze statistických údajů ČR a Eurostatu. Na základě zjištěných dat budou hledány vztahy mezi jednotlivými typy veličin a stanovena prognóza vývoje situace na trhu práce pro následující období.

### **Doporučený rozsah práce**

60-80 stran

### **Klíčová slova**

nezaměstnanost, trh práce, druhy nezaměstnanosti, důvody nezaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti, porovnání nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, struktura nezaměstnanosti, Česká republika, Evropská unie, region

---

### **Doporučené zdroje informací**

BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém, Sociologické nakladatelství, Praha, 2002. ISBN 80-86429-80-3.

SOUKUP, Jindřich. Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-219-2.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

---

### **Předběžný termín obhajoby**

2019/20 ZS – PEF (únor 2020)

### **Vedoucí práce**

Mgr. Elizbar Rodonaia, Ph.D.

### **Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2019

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 17. 11. 2019

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nezaměstnanost v České republice – Ústecký a Karlovarský kraj" jsem vypracovala 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 autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. 11. 2019

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Elizbaru Rodonaiovi, Ph.D. za podporu, vstřícnost a odborné rady, které mi poskytl během vypracování mé diplomové práce.

# Nezaměstnanost v České republice - Ústecký a Karlovarský kraj

## Abstrakt

Tématem diplomové práce je nezaměstnanost v České republice se zaměřením na Ústecký a Karlovarský kraj. Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat nezaměstnanost v Ústeckém a Karlovarském kraji s ohledem na její vývoj a strukturu. Dílčím cílem je sledování ekonomik, časových řad výkonových ukazatelů a provedení jejich komparativní analýzy. Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část diplomové práce je zpracována formou literární rešerše s využitím studia odborné literatury. V praktické části práce je provedena analýza nezaměstnanosti v uvedených regionech. Zároveň jsou zde zhodnoceny základní makroekonomické ukazatele související s nezaměstnaností.

Hodnoty nezaměstnanosti se v současnosti v České republice pohybují na rekordně nízké úrovni. Ústecký i Karlovarský kraj vykazoval dlouhodobě vyšší míru nezaměstnanosti, než jsou průměrné hodnoty v České republice. Historicky byla však situace více nepříznivá v Ústeckém kraji. V letech 2005 - 2008 se situace v krajích začala sblížovat a od roku 2008 je vývoj hodnot v obou regionech obdobný. V současnosti se situace v obou regionech zlepšuje. Dle prognózy však nelze očekávat další pokles míry nezaměstnanosti. Stojí za tím nedostatek zaměstnanců, který vede k omezení růstu produkce. Dle výhledu by měla míra nezaměstnanosti v roce 2020 mírně vzrůst, a to na 2,2 %. Do budoucna by mohlo ke zvýšení zaměstnanosti v krajích pomoci zvýšení zájmu studentů o technické obory, realizace projektů pro zvýšení mobility pracovníků, podpora začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob a zamezení odchodu kvalifikovaných pracovníků z kraje prostřednictvím zatraktivnění regionů v oblasti pracovních příležitostí i sociálního zázemí.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, trh práce, druhy nezaměstnanosti, důvody nezaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti, porovnání nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, struktura nezaměstnanosti, Česká republika, Evropská unie, region

# Unemployment in the Czech Republic - Ústecký and Karlovarský region

## Abstract

The topic of this thesis is unemployment in the Czech Republic with a focus on Ústecký and Karlovarský region. The main aim of this thesis is to analyze unemployment in the Ústecký and Karlovarský region with regard to its development and structure. A partial goal is to monitor economies, time series of performance indicators and to perform their comparative analysis. The thesis is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part of the thesis is processed in the form of a literature search using the study of professional literature. In the practical part of the thesis there is an analysis of unemployment in the mentioned regions. There are also evaluated basic macroeconomic indicators related to unemployment.

Unemployment rates are currently at record lows in the Czech Republic. Both regions have been showing a higher unemployment rate in the long term than the average in the Czech Republic. Historically the situation was more unfavorable in Ústecký region. In 2005 - 2008 the situation in the regions started to converge and since 2008 the development of values in both regions is similar. At present, the situation in both regions is improving. The unemployment rate is not expected to fall further. This is due to a lack of employees, which leads to a reduction in production growth. According to the outlook, the unemployment rate should increase slightly in 2020, to 2,2 %. In the future, increasing the interest of students in technical fields, implementation of projects to increase worker mobility, support the inclusion of long-term unemployed people and prevent the departure of skilled workers from the region by making regions more attractive in terms of job opportunities and social facilities could help increase employment in regions.

**Keywords:** unemployment, labor market, types of unemployment, reasons of unemployment, unemployment development, unemployment comparison, unemployment rate, unemployment structure, Czech Republic, European Union, region



# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>13</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>15</b>
2.1 Cíl práce .....	15
2.2 Metodika .....	15
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>17</b>
3.1 Trh práce .....	17
3.1.1 Nabídka práce .....	18
3.1.2 Poptávka po práci.....	18
3.1.3 Rovnováha na trhu práce .....	19
3.1.4 Nominální a reálné mzdy .....	20
3.1.5 Segmentace trhu práce .....	20
3.2 Definice nezaměstnanosti.....	22
3.2.1 Vyjádření nezaměstnanosti .....	22
3.2.2 Druhy nezaměstnanosti .....	24
3.2.3 Důsledky nezaměstnanosti.....	29
3.2.4 Rizikové skupiny na trhu práce .....	30
3.3 Politika zaměstnanosti v České republice .....	35
3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	35
3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	36
3.4 Politika zaměstnanosti v Evropské unii .....	37
3.4.1 Evropská strategie zaměstnanosti .....	37
3.4.2 Evropský sociální fond .....	40
3.5 Související makroekonomické ukazatele .....	41
3.5.1 Hrubý domácí produkt .....	42
3.5.2 Inflace .....	43
3.5.3 Platební bilance.....	44
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>45</b>
4.1 Představení Ústeckého kraje .....	45
4.1.1 Historie.....	45
4.1.2 Administrativní členění kraje.....	47
4.1.3 Hospodářský význam kraje.....	47
4.1.4 Obyvatelstvo .....	48
4.2 Představení Karlovarského kraje.....	48
4.2.1 Historie.....	49
4.2.2 Administrativní členění kraje.....	50

4.2.3	Hospodářský význam kraje .....	50
4.2.4	Obyvatelstvo .....	51
4.3	Ukazatele nezaměstnanosti.....	51
4.3.1	Podíl nezaměstnaných osob .....	51
4.3.2	Obecná míra nezaměstnanosti.....	55
4.4	Struktura nabídky práce.....	57
4.4.1	Podíl ekonomicky aktivních obyvatel.....	58
4.4.2	Rizikové skupiny na trhu práce.....	60
4.4.3	Zaměstnaní dle klasifikace ekonomických činností.....	62
4.5	Poptávka po práci .....	63
4.5.1	Ekonomické subjekty .....	63
4.5.2	Významní zaměstnavatelé Ústeckého kraje.....	67
4.5.3	Významní zaměstnavatelé Karlovarského kraje .....	67
4.6	Hrubý domácí produkt.....	68
4.7	Inflace.....	70
4.8	Platební bilance .....	72
4.9	Prognóza vývoje míry nezaměstnanosti .....	72
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>74</b>
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>77</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>79</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1 Vzorec pro výpočet míry inflace .....	43
Obrázek 2 Správní obvody obcí s rozšířenou působností v Ústeckém kraji .....	47
Obrázek 3 Správní obvody obcí s rozšířenou působností v Karlovarském kraji.....	50

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Ekonomické subjekty v Ústeckém kraji v letech 2013 - 2018 .....	65
Tabulka 2 Ekonomické subjekty v Karlovarském kraji v letech 2013 - 2018.....	66
Tabulka 3 Vývoj základních makroekonomických ukazatelů v České republice v letech 2014 - 2018 a jejich předpověď pro rok 2019 a 2020.....	73

## Seznam grafů

Graf 1 Nabídka a poptávka na trhu práce .....	17
Graf 2 Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let v Ústeckém kraji a ČR v letech 2005 až 2019 (v %) .....	52
Graf 3 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Ústeckého kraje k 30. 9. 2019 na obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let (v %) .....	53
Graf 4 Podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji a ČR v letech 2005 - 2018 na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let (v %).....	54
Graf 5 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Karlovarského kraje k 31. 12. 2018.....	55
Graf 6 Vývoj obecné míry nezaměstnanost v letech 2000 - 2018 (v %) .....	56
Graf 7 Podíl ekonomicky aktivních a nezaměstnaných obyvatel na celkovém počtu obyvatel Ústeckého kraje v letech 2004 - 2018 (v %).....	58
Graf 8 Podíl ekonomicky aktivních a nezaměstnaných obyvatel na celkovém počtu obyvatel Karlovarského kraje v letech 2004 - 2018 (v %) .....	59
Graf 9 Podíl rizikových skupin na trhu práce k celkovému počtu neumístěných uchazečů v Ústeckém kraji v letech 2004 - 2018 (v %) .....	60
Graf 10 Podíl rizikových skupin na trhu práce k celkovému počtu neumístěných uchazečů v Karlovarském kraji v letech 2004 - 2018 (v %).....	61
Graf 11 Osoby zaměstnané v národním hospodářství dle klasifikace CZ-NACE v Ústeckém a Karlovarském kraji k 31. 12. 2017 (v %).....	62

Graf 12 Ekonomické subjekty v krajích České republiky k 31. 12. 2018 .....	63
Graf 13 Vývoj hrubého domácího produktu na 1 obyvatele v Ústeckém a Karlovarském kraji v porovnání s celou Českou republikou v letech 2004 - 2017 (v Kč) .....	69
Graf 14 Vývoj meziročního indexu spotřebitelských cen v České republice v letech 2014 - 2019 (v %). .....	71

# 1 Úvod

Nezaměstnanost patří spolu s inflací, hrubým domácím produktem a platební bilancí mezi nejsledovanější makroekonomické ukazatele, které ovlivňují státní ekonomiku. Jedná se o závažný problém, jenž působí na všechny státy světa a přináší negativní důsledky na celospolečenské i individuální úrovni. V odborné literatuře je k dispozici celá řada definic a charakteristik pojmu nezaměstnanost. V obecné rovině však lze říci, že se jedná o nerovnováhu na trhu práce, kdy dochází k převisu nabídky práce, kterou reprezentují osoby nabízející firmám svou práci, nad její poptávkou, kterou představují firmy hledající zaměstnance.

Nejvíce problematickou je především nezaměstnanost dlouhodobá, která představuje výraznou zátěž nejen pro ekonomiku daného státu, ale i pro nezaměstnané osoby. Ztráta zaměstnání patří spolu s úmrtím blízké osoby, onemocněním, rozvodem manželství a uvězněním ke stresově nejnáročnějším životním událostem. Mimo pokles příjmu a životní úrovně může mít nezaměstnanost za následek i pokles fyzické a psychické vitality, sebevědomí, sebeúcty, pocity neužitečnosti a hlubokou deprivaci.

Nezaměstnanost lze přitom považovat za poměrně nový společenský jev, se kterým se česká společnost po desetiletí nepotkala. V období let 1948 až 1989 vládlo v Československu centrálně řízené hospodářství. Soukromé podnikání neexistovalo, nezaměstnanost byla režimem odstraněna a s právem na práci byla vytvořena i povinnost pracovat. Došlo tedy k likvidaci trhu práce a všeobecnou pracovní povinností byla zajištěna plná zaměstnanost, které příslušelo direktivní řízení a plánování. Ani 90. léta 20. století, kdy probíhala ekonomická i společenská transformace po pádu komunistického režimu, nenaznačovala, že bude nezaměstnanost představovat vážný společenský problém.

Václav Havel ve svém projevu z prosince roku 1989 uvedl: „*Komunisté vás budou strašit nezaměstnaností. Není to pravda, ničeho se nebojte.*“ (Česká televize, citace online, 2019-11-10). Obavy z vysoké nezaměstnanosti se skutečně v následujících letech ukázaly jako liché a do roku 1995 se míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 3 %. Přesto museli v tomto období obyvatelé postkomunistických zemí přijmout vlastní odpovědnost za své zaměstnání a přizpůsobit se novým podmínkám tržního hospodářství.

V minulých letech sice procházela ekonomika v České republice obdobím růstu a relativní stability, ale po roce 2008 se potýkala s důsledky ekonomické krize obdobně jako další technicky vyspělé země. Aktuálně se na území České republiky pohybuje míra nezaměstnanosti na historicky nejnižších hodnotách, stále však existují regiony, které vykazují vyšší počty nezaměstnaných.

Evropská unie představuje hospodářské a politické uskupení demokratických států Evropy a za dobu svého působení již byla nucena řešit celou řadu problémů. Mezi hlavní řešená témata patří i nezaměstnanost. Některé státy Evropské unie se potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti, kterou se stále nedaří eliminovat. Evropská unie zaměřila svou pozornost na nezaměstnanost až v 70. letech 20. století. V předchozím období byla nezaměstnanost považována za problematiku na národní úrovni a Evropská unie se jí příliš nevěnovala. Na konci 80. let 20. století došlo k poklesu míry nezaměstnanosti v důsledku působení příznivých vnějších podmínek a také díky úspěšné hospodářské politice. Kvůli ekonomické recesi však v 90. letech 20. století začala Evropská unie opět vykazovat vysoké hodnoty nezaměstnanosti. Další nárůst nezaměstnanosti pak Evropská unie zaznamenala především po působení celosvětové hospodářské krize v roce 2008 (Eurostat, citace online, 2019-11-10).

Aktuálně Evropská unie neřeší nezaměstnanost pomocí jednotného nástroje uplatňovaného ve všech členských zemích. Vyspělost jednotlivých států se liší a stejně tak jejich místní podmínky, a proto je nutné přizpůsobit nástroje pro snižování nezaměstnanosti jejich individuálním potřebám. Cíle týkající se nezaměstnanosti Evropská unie zahrnula do své strategie Evropa 2020, na jejímž základě si jednotlivé členské země stanovují své vlastní cíle na národní úrovni (Evropská komise, citace online, 2019-08-04).

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat nezaměstnanost v České republice se zaměřením na Ústecký a Karlovarský kraj. Při analýze je zohledněn vývoj i struktura nezaměstnanosti v obou regionech i průměrné hodnoty vztahující se k celé České republice. Dílčím cílem je sledování ekonomik, časových řad výkonových ukazatelů a provedení jejich komparativní analýzy, případně statistického vyhodnocení. Kromě nezaměstnanosti jsou předmětem zkoumání i základní související makroekonomické ukazatele.

### **2.2 Metodika**

Diplomová práce bude rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část práce bude zpracována formou literární rešerše s využitím studia odborné literatury českých a zahraničních autorů. Čerpány budou rovněž aktuální informace z odborných časopisů a internetových zdrojů. Teoretická část práce bude zaměřena na definování základních vztahů na trhu práce. Bude v ní charakterizována nezaměstnanost, její druhy, důsledky a rizikové skupiny na trhu práce. Pozornost bude věnována také aktivní a pasivní politice zaměstnanosti, a to jak v České republice, tak i v Evropské unii. Současně budou charakterizovány i základní makroekonomické ukazatele související s nezaměstnaností.

V praktické části práce bude provedena analýza základních makroekonomických ukazatelů souvisejících s nezaměstnaností v České republice. Pozornost bude přitom zaměřena na Ústecký a Karlovarský kraj. Analýza se bude soustředit na ukazatele obecné míry nezaměstnanosti, podílu nezaměstnaných osob, hrubého domácího produktu a inflace. Dále bude provedena analýza nabídky práce a poptávky po práci v Ústeckém a Karlovarském kraji. Pro analýzu shromážděných údajů bude využita statistická analýza dat. V rámci této analýzy budou použita data čerpaná ze statistických údajů ČR a Eurostatu. Na základě těchto dat bude provedena komparace vývoje i aktuálního stavu v uvedených regionech. Zohledněn bude i stav v celé České republice. Současně budou hledány vztahy mezi jednotlivými typy veličin a stanovena prognóza vývoje situace na trhu práce pro následující období.

Hodnoty zkoumaných ukazatelů budou zobrazovány pomocí grafů a tabulek, které budou rovněž sloužit k jejich vzájemnému porovnání. Srovnání ukazatelů a jejich hodnot bude umožněno jak v rámci daného časového období, tak i mezi Ústeckým a Karlovarským krajem a průměrem České republiky.



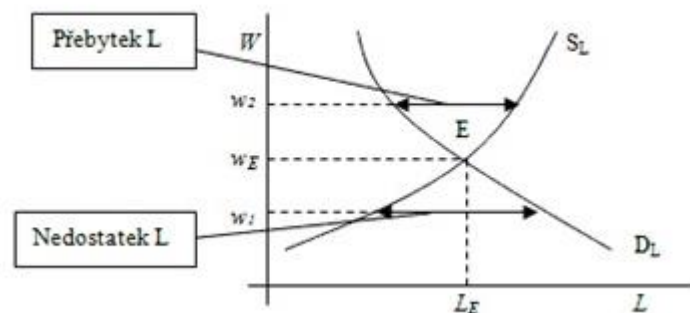
### 3 Teoretická východiska

#### 3.1 Trh práce

Trh práce představuje místo, ve kterém dochází ke střetu nabídky a poptávky po práci. Obdobně jako je tomu u jiných trhů, je podstatou trhu práce vztah mezi dvěma subjekty. Na jedné straně stojí ti, kdo svou práci nabízejí, a na druhé straně ti, kdo mají o nabídku zájem a jsou ochotni za nabízenou práci zaplatit. Cílem nabízejícího je přitom prodat svou práci za co nejvyšší cenu. V zájmu kupujícího je naopak co nejnižší cena a co nejvyšší kvalita práce. Výsledkem vztahu uvedených subjektů je buď sjednání obchodu anebo jeho odmítnutí. Nabízející se přitom může svobodně rozhodnout, zda svou práci na trhu nabídne a stejně tak i poptávající je svobodný ve svém rozhodnutí, zda práci nakoupí či nikoliv.

Na obrázku níže je definována nabídka práce ( $S_L$ ) a poptávka po práci ( $D_L$ ).  $W$  představuje mzdové sazby a  $L$  množství práce. Zároveň je z obrázku patrné, že v případě vychýlení mzdové sazby z rovnovážné výše, dochází na trhu práce ke vzniku přebytku či nedostatku práce.

Graf 1 Nabídka a poptávka na trhu práce



Zdroj: Holman, 2005

Trh práce však nelze definovat pouze touto jednoduchou formou. Práce totiž nepředstavuje jen ekonomickou činnost, ale má i svou sociální rovinu. Podmínky, při kterých je práce nakupována a nabízena, jsou proto značně ovlivněny také regulacemi, a to jak zákonnými, tak i společenskými. Oba dotčené subjekty se tak na trhu práce musí chovat dle

stanovených pravidel, která zároveň do určité míry limitují podmínky volné soutěže (Kuchař, 2007, s. 11).

Východiskem při analýze trhu práce jsou jeho 4 základní složky. Jedná se o nabídku práce, poptávku po práci, rovnováhu na trhu práce a nominální a reálnou mzdovou sazbu.

### **3.1.1 Nabídka práce**

Nabídku práce představují domácnosti a jejich členové, kteří se rozhodují, zda vstoupí či nevstoupí na trh práce. Odměnou za práci pro jednotlivce představuje mzda. Naopak když jednotlivec pracovat nebude, má k dispozici volný čas. Členové domácností se tak rozhodují mezi mzdou a volným časem, což vykazuje znaky rozhodování spotřebitelů. V konečném důsledku proto lidé volí mezi volným časem, který lze označit jako zvláštní statek, a ostatními statky, které by si mohli pořídit za příjem ze zaměstnání, pokud by se rozhodli pracovat (Holman, 2005, s. 271).

V ekonomické teorii je výše uvedené popsáno jako vzájemné působení substitučního a důchodového efektu. Substituční efekt přitom představuje stav, ve kterém vysoké mzdy zvyšují zájem domácností o zaměstnání a současně snižují množství volného času. Důchodový efekt se projevuje v případě, kdy jsou potřeby domácností uspokojeny a nejsou proto nuceny nabízet větší množství práce. Spotřebitel v tomto případě disponuje dostatečným příjmem a vyhledává více volného času. *"Pokud převládá substituční efekt, bude člověk na zvýšení mzdy reagovat nabízením více práce. Pokud však převládne důchodový efekt, bude člověk při zvýšení mzdy nabízet méně práce."* (Holman, 2005, s. 272)

### **3.1.2 Poptávka po práci**

Poptávku po práci reprezentují zaměstnavatelé, tedy firmy, které hledají zaměstnance. Jejich hlavním cílem je přitom dosáhnout maximálního zisku za co nejnižších nákladů. Množství poptávané práce bude proto ovlivněno přijetím nových pracovníků, které povede ke zvýšení produkce firmy, zároveň ale dojde i ke zvýšení mzdových nákladů. Ideální zaměstnanosti je pak dosaženo v případě, kdy zmíněné zvýšení produkce odpovídá reálné mzdě. V případě rostoucí reálné mzdy, budou podniky snižovat svou poptávku po práci.

Při poklesu reálné mzdy budou podniky naopak svou poptávku zvyšovat (Soukup et al., 2010, s. 272).

V reálných podmínkách však bude chování firem na trhu práce determinováno celou řadou dalších faktorů, jako např. státními zásahy do ekonomiky, legislativními regulacemi, mírou inflace, aktuální situací na regionálním trhu práce apod. Obecně lze tedy říci, že zásahy, které omezují svobodné chování podnikatelských subjektů, zároveň způsobují i pokles jejich efektivity.

### 3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce představuje cílový stav, kdy se agregátní (neboli souhrnná) nabídka rovná agregátní (tedy souhrnné) poptávce po práci. V tomto stavu tedy domácnosti v podmínkách určité reálné mzdy nabízejí přesně tolik množství práce, kolik firmy poptávají, a tedy chtějí při dané mzdě najmout. V popsaném průsečíku, dochází k plné zaměstnanosti. Nezaměstnanost v tomto bodě odpovídá své přirozené míře a těm, kteří se rozhodli pracovat, to bylo umožněno (Kuchař, 2007, s. 15).

Dagmar Brožová definuje rovnováhu na trhu práce jako situaci, ve které se *"rovnovážná mzdová sazba ustálí na té úrovni, kde se hodnota mezního produktu práce právě rovná transferovému výdělku posledního pracovníka, který vstoupil na tento trh práce"* (Brožová, 2006, s. 57). Trh práce je výrazně heterogenním a současně proto existuje celá řada profesních trhů práce. Pokud roste mzdová sazba, poroste i množství práce, které je na trhu nabízeno. V případě nízké mzdové sazby se na trh rozhodnou vstoupit jako první ty domácnosti, které disponují nízkými výnosy ze svých dalších příležitostí. Pokud má být domácnost ochotna svou práci za danou mzdovou sazbu nabídnout, musí získat minimálně transferový výdělek, tzn. minimální výnos nutný k převedení práce ze stávající příležitosti do příležitosti alternativní. Jako ekonomickou rentu pak Dagmar Brožová označuje *"rozdíl mezi výnosem práce v první a druhé nejlepší příležitosti, čili mezi skutečně realizovaným a obětovaným výnosem"* (Brožová, 2006, s. 57). Pokud nastane rovnovážný stav na trhu práce, pak poslednímu pracovníkovi vstupujícímu na trh práce nenáleží žádná renta, příjem z jeho druhé nejlepší příležitosti je tedy stejný jako příjem plynoucí z první nejlepší příležitosti.

Pro stranu nabídky i poptávky, tedy pro domácnosti i zaměstnavatele, je výhodné, pokud na trhu práce přetrvává určitý stupeň rovnováhy. Tohoto stavu lze dosáhnout, pokud:

- převládá v místních podmínkách ekonomická prosperita s rostoucí produktivitou práce přinášející dostatek pracovních příležitostí a také růst mzdové úrovně;
- je poptávka po práci realizována tam, kde je k dispozici převis nabídky pracovních sil;
- je pracovní síla ochotná a schopná dostatečné mobility a také přizpůsobení své kvalifikace podmínkám na trhu práce.

Kromě výše uvedeného však rovnováhu na trhu práce ovlivňují i další faktory, a to především sociální politika daného státu, která upravuje pravidla v oblasti zaměstnanosti i mezd.

#### **3.1.4 Nominální a reálné mzdy**

Rozhodování domácností na trhu práce se sice řídí výší mzdy, ale není tomu tak ve všech případech. Pozornost je nutné věnovat také vývoji cen spotřebních statků.

V případě tzv. nominálního zvýšení mzdy, je sice zvýšena mzdová sazba, zaměstnanec si však za tuto mzdu může koupit stejné množství statků, protože i u nich došlo ke zvýšení ceny. Domácnosti proto na takový růst mezd nereagují zvýšením množství nabízené práce, ale nabídnou stejné množství práce.

Domácnosti zvýší množství nabízené práce pouze v případě, že dojde k reálnému zvýšení mezd. V takovém případě si za zvýšenou mzdu mohou také koupit větší množství statků. Z uvedeného lze odvodit, že funkce nabídky práce zobrazuje závislost množství nabízené práce na reálné mzdě. Na změnu reálné mzdy rovněž reaguje i poptávka po práci. V případě poklesu reálných mezd, budou firmy ochotny zaměstnat více pracovníků (Holman, 2005, s. 274).

#### **3.1.5 Segmentace trhu práce**

Teorie segmentovaného trhu práce vznikla na počátku 50. let a věnoval se jí především americký profesor ekonomie Clark Kerr. Dle teorie o segmentovaném trhu práce se liší podmínky, za jakých pracovníci vstoupí na pracovní trh, dle jednotlivých pracovních míst, na která mají nastoupit. Tím se trh práce dělí na celou řadu dílčích trhů, kde panují různé

podmínky pro obsazení volných míst a také různé podmínky finančního ohodnocení provedené práce. Lidé se proto na trhu práce nemohou chovat svobodně vzhledem k odlišným podmínkám pro vstup na trh práce, který představuje množinu segmentů, jež se prolínají a navzájem se ovlivňují (Kuchař, 2007, s. 31).

Takto nestejnorodé procesy lze jen těžko definovat, avšak většina pramenů rozděluje trh práce do dvou sektorů, a to primárního (nebo také interního, centrálního) a sekundárního (nebo také externího, periferního).

**Primární trh práce** obsahuje především pracovní místa, která se obsazují zkušenými pracovníky, a tento segment je tak do jisté míry chráněn před vnější soutěží. Pracovníci jsou odměňováni na základě charakteristiky dané pracovní pozice, nikoliv na základě individuálního výkonu (Kuchař, 2007, s. 33). Na primárním trhu práce lze tak nalézt prestižní pracovní místa s výhodným finančním ohodnocením a širokými možnostmi kariérního růstu. Pracovníci jsou zároveň chráněni před ztrátou zaměstnání a fluktuace je tak na primárním trhu práce velice nízká (Mareš, 1994, s. 51).

**Sekundární trh práce** se naopak zcela řídí nabídkou práce a poptávkou po práci. Dochází zde tedy k soutěži o jednotlivá volná pracovní místa a primárním kritériem přijetí je splnění požadavků na výkonnost pracovníka. Pracovní místa na sekundárním trhu práce mají tak nižší prestiž i finanční ohodnocení. Často je tento trh značně nestabilní, což způsobuje přerušování kariéry obdobími krátkodobé i dlouhotrvající nezaměstnanosti. Naproti tomu je však na sekundárním trhu snazší získat zaměstnání vzhledem k vysoké fluktuaci pracovníků (Kuchař, 2007, s. 33).

Mareš dále rozlišuje formální a neformální trh práce. Formální trh práce obsahuje pracovní příležitosti oficiálního rázu, které jsou regulovány státními institucemi. Neformální trh naproti tomu nepodléhá uvedené kontrole a zahrnuje aktivity, které lze zařadit do šedé nebo i černé ekonomiky. Jedná se o ilegální podnikání v různých oblastech, které může např. obcházet daňové povinnosti nebo vykazovat známky kriminálního charakteru. Neformální trh však zahrnuje i různé domácí práce či rodinnou a sousedskou výpomoc (Mareš, 1994, s. 53).

## 3.2 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost patří mezi nejpalcivější problémy světových ekonomik a potýkají se s ní rozvojové i vyspělé země. Od 90. let 20. století se s nezaměstnaností vypořádává i Česká republika. Nezaměstnanost lze označit za socioekonomický jev s dlouhodobým charakterem a k jejímu vzniku dochází tehdy, když populace v produktivním věku nedisponuje placenou prací a zároveň jí neplyne ani žádný výnos ze sebezaměstnání (Pavelka, 2007, s. 115).

V ekonomické teorii je však určitá míra nezaměstnanosti považována za žádoucí a vede k fungujícímu trhu práce. Pokud je však nezaměstnanost dlouhodobého rázu a její míra je vysoká, stává se závažným problémem a nese s sebou multidimenzionální důsledky. Kromě složitých ekonomických problémů způsobuje nezaměstnanost i problémy psychologické, sociální a politické (Brožová, 2006, s. 105).

### 3.2.1 Vyjádření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze vyjádřit pomocí absolutního čísla, které však nemá vysokou vypovídací schopnost vzhledem k tomu, že ho nelze porovnat. K vyjádření nezaměstnanosti se proto používá míra nezaměstnanosti, která porovnává počet nezaměstnaných osob s celkovým počtem ekonomicky aktivních osob. Ekonomicky aktivní osoby přitom představují součet osob zaměstnaných a osob nezaměstnaných. K výpočtu míry nezaměstnanosti lze využít níže uvedený vzorec (Brožová, 2006, s. 105).

$$\text{míra nezaměstnanosti (u)} = \frac{\text{nezaměstnaní}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100$$

Zaměstnané obyvatelstvo reprezentují osoby starší 15 let, které jsou sebezaměstnány anebo mají zaměstnání, ze kterého jim plyne mzda nebo určitý příjem. Za nezaměstnané se považují osoby, které jsou starší 15 let a zároveň v daném období splňují všechny níže uvedené podmínky současně:

- nemají práci, tzn. nedisponují žádným placeným zaměstnáním ani jim neplyne žádný příjem ze sebezaměstnání;

- aktivně hledají práci, tzn. jsou registrovány u Úřadu práce nebo u soukromého zprostředkovatele práce a zároveň hledají práci přímo u potencionálních zaměstnavatelů, používají inzerci, iniciují založení vlastního podniku či se snaží nalézt zaměstnání jinými způsoby;
- jsou připraveny nastoupit do zaměstnání, tzn. ve sledovaném období jsou pro zaměstnavatele či sebezaměstnání k dispozici ihned či ve lhůtě 14 dnů (Brčák et al., 2010, s. 189).

Osoby, které nevyhovují výše popsaným kategoriím ekonomicky aktivního obyvatelstva, se řadí do kategorie obyvatelstva ekonomicky neaktivního. Jedná se především o ženy na mateřské dovolené, studenty, penzisty a osoby, které dlouhodobě či trvale nejsou schopné žádného zaměstnání.

Český statistický úřad zveřejňuje v oblasti zaměstnanosti hodnoty ukazatelů míry zaměstnanosti, obecné míry nezaměstnanosti a míry ekonomické aktivity. Data pro výpočet úřad čerpá z výběrového šetření pracovních sil, které realizuje ve všech okresech České republiky, a to nepřetržitě v průběhu celého roku. Míra zaměstnanosti je přitom vypočítána jako podíl zaměstnaných ve věku 15 - 64 let k populaci v dané věkové skupině. Obecná míra nezaměstnanosti opět pracuje s údaji osob ve věku 15 - 64 let a jedná se o podíl nezaměstnaných osob k osobám ekonomicky aktivním. Míra ekonomické aktivity též zahrnuje osoby ve věku 15 - 64 let a představuje podíl ekonomicky aktivních osob k populaci v dané věkové skupině (ČSÚ, citace online, 2019-07-21).

Od ledna 2013 začalo Ministerstvo práce a sociálních věcí po dohodě s Českým statistickým úřadem využívat nový ukazatel nezaměstnanosti pod názvem Podíl nezaměstnaných osob. Jedná se o podíl mezi dosažitelnými uchazeči o práci ve věku 15 - 64 let zaregistrovanými u Úřadu práce a počtem všech obyvatel ve stejném věku. Podíl nezaměstnaných osob nahradil do té doby používanou míru registrované nezaměstnanosti. Ta mezi sebou porovnávala všechny dosažitelné uchazeče o práci jen k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Ukazatel byl vyměněn hned z několika důvodů. Často docházelo k záměně nebo srovnáváním míry nezaměstnanosti zveřejňované Ministerstvem práce a sociálních věcí s mírou Českého statistického úřadu, která vychází z výběrového šetření pracovních

sil. V případě nižších územních celků nebyla data z Výběrového šetření pracovních sil dostatečně reprezentativní či úplně chyběla. Dále původní ukazatel srovnával údaje z evidence úřadů práce i z výběrového šetření pracovních sil, což není žádoucí (Integrovaný portál MPSV, citace online, 2019-07-21).

### **3.2.2 Druhy nezaměstnanosti**

Ekonomická teorie hovoří o celé řadě druhů nezaměstnanosti, které rozlišuje především z pohledu příčiny vedoucí k jejímu vzniku a zároveň z pohledu důsledků nezaměstnanosti v národní ekonomice. Důvody nezaměstnanosti souvisí zejména vývojem ekonomiky v dané zemi, procesy probíhajícími na trhu práce, sezónními vlivy, osobnostními předpoklady nezaměstnaných osob či fázi jejich života.

#### **Strukturální nezaměstnanost**

V rámci strukturální (neboli technologické) nezaměstnanosti ztrácí pracovníci své zaměstnání v důsledku ukončení činnosti neefektivních podniků a eliminace celých odvětví (např. doly, loděnice, těžké strojírenství, hutě apod.). V souvislosti s tím často dochází k vymizení povolání souvisejících s těmito odvětvími. Pracovníky, kteří se vymezeným způsobem stávají nezaměstnanými, spojují určité znaky, jako je jejich věk, kvalifikace, zkušenosti a dovednosti. V rámci odvětví i jednotlivých regionů dochází ke značným změnám ve struktuře ekonomiky a profil propuštěných pracovníků často neodpovídá požadavkům na zaměstnance u nově vznikajících pracovních míst. V důsledku výše uvedeného se mění struktura poptávky po práci, přičemž struktura nabídky práce se velice těžko přizpůsobuje. Na trhu práce se strukturální nezaměstnanost projevuje jako dlouhotrvající nesoulad mezi strukturou kvalifikace na straně nabídky práce a poptávky po práci. Výsledkem strukturální nezaměstnanosti je vysoká nabídka práce u osob s určitou kvalifikací, kterou však trh práce není schopen pojmout. Na druhé straně existuje vysoká poptávka po pracovnících s kvalifikací, která na trhu práce není nabízena v dostatečném množství (Mareš, 1994, s. 19).

Příčinou strukturální nezaměstnanosti mohou být také bariéry bránící nezaměstnaným migrovat za prací. V ekonomice daného státu tak může být rovnováha mezi množstvím nabízené a poptávané práce, ovšem kvůli územní uzavřenosti jednotlivých trhů práce dochází k disproporcí na regionálních trzích určité pracovní profese. Uzavřenost trhů práce



se přitom projevuje například příliš vysokými náklady na dopravu do práce či nedostatkem volných bytů i sociálního zázemí (Helísek, 2002, s. 184).

Další část strukturální nezaměstnanosti představují osoby, které přicházejí o svá zaměstnání kvůli nahrazování jejich práce pomocí techniky. Pokles poptávky po pracovní síle je v tomto případě zapříčiněn technickým a technologickým vývojem (Mareš, 1994, s. 20).

Jako specifická forma strukturální nezaměstnanosti se uvádí nezaměstnanost osob bez kvalifikace, kterou způsobuje minimální mzda stanovená zákonem. Pokud je minimální mzda nastavena na příliš vysoké úrovni v porovnání s rovnovážnou mzdou, je poptávka po nekvalifikovaných pracovnících příliš nízká ve srovnání s jejich nabídkou. V důsledku toho je na trhu práce neuspokojená poptávka po kvalifikovaných pracovnících a dochází ke vzniku strukturální nezaměstnanosti u pracovníků bez kvalifikace (Helísek, 2002, s. 184).

Strukturální nezaměstnanost je typická především pro průmyslově vyspělé státy ve fázi jejich přeměny v informační společnost. Uvedeným změnám ve společnosti však nelze zabránit. Snaha o omezení efektivnějšího vývoje ekonomiky by mohla vyústit v oslabení ekonomiky ve světové soutěži. Vzhledem k výše uvedenému je strukturální nezaměstnanost přirozená a nevyhnutelná pro zachování hospodářského růstu (Holman, 2005, s. 289).

Pro snížení strukturální nezaměstnanosti je nutné vytvářet soulad mezi strukturou poptávky po pracovnících a strukturou nabídky práce, a to s ohledem jak na kvalifikační i regionální aspekty. Nástrojem pro její řešení je tak aktivní politika zaměstnanosti, která by měla pracovníky podpořit při jejich rekvalifikaci a napomoci ke zvýšení mobility pracovníků a jejich začlenění na daném pracovním místě (Helísek, 2002, s. 184).

### **Frikční nezaměstnanost**

O frikční nezaměstnanosti se hovoří také jako o nezaměstnanosti flukтуаční nebo přechodné a vzniká kvůli pohybu pracovníků mezi jednotlivými podniky. V angličtině jsou tito pracovníci označováni jako "people between two jobs", tedy "lidé mezi dvěma zaměstnáními". Jedná se o případy, kdy byli pracovníci propuštěni ze svého

zaměstnání např. z důvodu organizačních změn v podniku, zániku celého podniku nebo nahrazení jejich práce novými technologiemi. Dále se jedná o pracovníky, kteří odešli ze svého zaměstnání dobrovolně např. kvůli stěhování, nebo nevyhovujícím podmínkám, a hledají si nové zaměstnání, a to nejčastěji s požadavkem vyšší mzdy. Frikční nezaměstnanost zahrnuje i osoby, které teprve vstupují na trh práce, tedy čerstvé absolventy, imigranty či ženy v domácnosti, které se rozhodly začít pracovat (Mareš, 1994, s. 17).

Frikční nezaměstnanost je určena především časem, který nezaměstnaná osoba potřebuje k získání nového pracovního místa. Během tohoto období nezaměstnaný získává informace o volných místech, porovnává alternativy a rozhoduje se pro tu nejvýhodnější. Frikční nezaměstnanost trvá poměrně krátkou dobu (méně než 3 měsíce) a je považována za standardní jev na trhu práce a také podmínku pro úspěšnou alokaci pracovníků do různých odvětví či podniků a organizací (Kotýnková et al., 2003, s. 125).

### **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost je označována také jako nezaměstnanost konjunkturální a souvisí s cyklickými změnami makroekonomického rázu. Ke vzniku cyklické nezaměstnanosti dochází v případech, kdy makroekonomická poptávka po statcích není dostačující pro zaměstnanost osob, které jsou schopny a zároveň ochotny práce (Kotýnková et al., 2003, s. 112).

V období recese dochází k poklesu hrubého domácího produktu a zároveň k růstu počtu nezaměstnaných osob. Naopak v období expanze dochází k růstu hrubého domácího produktu a počet nezaměstnaných osob klesá. Při cyklické nezaměstnanosti tedy vzniká na trhu práce převis nabídky pracovních sil nad poptávkou po nich, k čemuž dochází i u nezaměstnanosti strukturální. Strukturální nezaměstnanost však postihuje jen určité odvětví, kdežto cyklická nezaměstnanost působí na všechna odvětví v dané ekonomice (Pavelka, 2007, s. 120).

Kotýnková mezi důsledky cyklické nezaměstnanosti řadí také snížení fondu pracovní doby. Tento nástroj napomáhá k řešení hromadné nezaměstnanosti v období recese tím, že nezaměstnanost rovnou mírou rozprostře mezi jednotlivá odvětví ekonomiky, která byla zasažena poklesem konjunktury (Kotýnková et al., 2003, s. 125).

### **Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost má krátkodobý charakter a příčinou jejího vzniku je diskontinuita produkce v oblastech závislých na počasí. Typicky se jedná o stavebnictví, zemědělství, rybolov apod. V konečném důsledku jsou pak zasaženy i navazující zpracovatelská odvětví, jako např. průmysl konzervářský či cukrovarnický.

V zahraničí jsou často přijímána opatření, která podporují celoroční práce ve stavebnictví. Úřady práce v rámci těchto opatření poskytují kompenzaci mzdy pracovníkům, kteří v zimním období ztratili práci ve stavebnictví. Zaměstnavatel si tímto způsobem může ponechat svůj pracovní kolektiv a nemusí svým zaměstnancům vyplácet mzdy v období, kdy se nepracuje (Kotýnková et al., 2003, s. 123).

Mareš připodobňuje sezónní nezaměstnanost k nezaměstnanosti cyklické a vysvětluje, že v obou případech dochází k nedostatečné poptávce po práci a po zboží. V případě, že se stane cyklická nezaměstnanost pravidelnou a spjatou s přírodními vlivy, hovoří Mareš o sezónní nezaměstnanosti a dodává, že kromě stavebnictví a zemědělství postihuje často také služby spojené s turismem (Mareš, 1994, s. 20).

### **Plná zaměstnanost a přirozená míra zaměstnanosti**

Pojem plná zaměstnanost neznámá, že by v dané ekonomice neexistovala žádná nezaměstnanost. Při plné zaměstnanosti je na trhu práce již definovaná frikční a strukturální nezaměstnanost (Helísek, 2002, s. 185).

Pavelka charakterizuje plnou zaměstnanost jako stav, kdy "*ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu*" (Pavelka, 2007, s. 121). Z pohledu míry nezaměstnanosti je potenciální produkt takový, kterého je dosahováno v případě, že je na trhu práce přirozená míra nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti zahrnuje např. absolventy hledající si své první zaměstnání, nezaměstnané, kteří ztratili práci kvůli ukončení činnosti podniku apod. Pavelka se tak shoduje s Helískem, že přirozená míra nezaměstnanosti zahrnuje nezaměstnanost frikční a strukturální, ovšem cyklickou nezaměstnanost nikoliv. Příčinou jejího vzniku je kolísání hospodářství kolem jeho potenciálního produktu (Pavelka, 2007, s. 121).

### **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolná nezaměstnanost lze charakterizovat jako nezaměstnanost, kdy nezaměstnaná osoba hledá volné pracovní místo, ale za podmínky vyšší odměny za práci, než která je standardní na trhu práce pro danou pracovní pozici. To je také důvod, proč stále nenachází požadované pracovní místo. Pokud však na trhu práce existují nezaměstnaní, kteří jsou ochotni pracovat za mzdu převládající na trhu práce, a přesto volné pracovní místo nenacházejí, je tento stav označován jako nezaměstnanost nedobrovolná (Pavelka, 2007, s.125).

Počet dobrovolně nezaměstnaných a délka jejich nezaměstnanosti závisí na jejich alternativních příležitostech, tedy na podmínkách poskytování podpory v nezaměstnanosti. Nízká finanční podpora nezaměstnaných a krátké období jejího poskytování snižuje dobrovolnou nezaměstnanost a tyto osoby jsou tak motivovány k tomu, aby co nejdříve začaly pracovat (Holman, 2005, s. 295).

### **Nezaměstnanost dle doby jejího trvání**

Doba trvání nezaměstnanosti je reprezentována průměrnou délkou období, kdy jsou pracovníci nezaměstnaní, a závisí strukturu trhu práce a také na aktuálním stavu hospodářského cyklu. Prodlužování doby trvání nezaměstnanosti s sebou nese celou řadu negativních důsledků a má vliv i na přirozenou míru nezaměstnanosti (Brčák, 2010, s. 192).

Jako dlouhodobá nezaměstnanost je označována nezaměstnanost, která trvá déle než 1 nebo 2 roky. Krátkodobou nezaměstnaností je nezaměstnanost trvající kratší období než 12 po sobě jdoucích měsíců. Nízká míra nezaměstnanosti, která má dlouhotrvající charakter, může být velice nepříznivá. A naopak vyšší míra nezaměstnanosti v případech, kdy je obrat mezi nezaměstnanými osobami rychlý, je příznivější. Uvedené platí jak z pohledu zátěže pro státní rozpočet, tak i z pohledu samotných nezaměstnaných osob. V případě krátkodobé nezaměstnanosti existují nižší požadavky na podporu v nezaměstnanosti. Znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných osob do pracovního procesu je mnohem nákladnější než získání volného pracovního místa pro osoby krátkodobě nezaměstnané (Mareš, 1994, s. 24).

### **Skrytá nezaměstnanost**

Mareš dále definuje skrytou nezaměstnanost. Jedná se o skrytou pracovní sílu, tedy nezaměstnané osoby, které nejsou evidovány u Úřadu práce a zaměstnání si aktivně nehledají. Skrytou nezaměstnanost často tvoří frustrované osoby, které rezignovaly na hledání práce, případně práci hledají prostřednictvím neformálních sítí (Mareš, 1994, s. 20). Dále se mezi skrytou nezaměstnanost řadí i pracovníci, kterým byl nuceně zkrácený pracovní úvazek, a jsou zahrnutí do počtu zaměstnaných. Tato forma nezaměstnanosti může výrazně zkreslovat statistiky a jejich započtením by byla reálná míra nezaměstnanosti vyšší, než ta vykázaná. Opačným způsobem jsou však statistické údaje zkreslovány i osobami, které nejsou nezaměstnané, ale kvůli pobírání podpory v nezaměstnanosti tak vystupují (Helísek, 2002, s. 183).

#### **3.2.3 Důsledky nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost má nepříznivé dopady jak v ekonomickém i sociálním kontextu. Z ekonomického pohledu představuje nezaměstnanost výrazné plýtvání zdroji, které má národní hospodářství k dispozici. V případě, že míra nezaměstnanosti převyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti, produkuje hospodářství méně, než by bylo schopné při svém potenciálním produktu. Uvedeným vztahem se zabývá tzv. Okunův zákon: "*Okunův zákon říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úroveň přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potencionální úroveň.*" (Pavelka, 2007, s. 127). Pavelka dodává, že Okunův zákon hovoří jen o celospolečenských nákladech, ale neopomenutelné jsou i individuální náklady jednotlivých nezaměstnaných osob a jejich rodin.

Helísek vysvětluje uvedený Okunův vztah tím, že zaměstnavatelé často na klesající odbyt reagují nabídkou zkrácených pracovních úvazků a své zaměstnance nepropouštějí. Další příčinou je, že dochází k zaměstnávání kvalifikovaných osob kvůli obavám z výše nákladů potřebných pro zaškolení nových pracovníků, kteří nahrazují propuštěné zaměstnance (Helísek, 2002, s. 194).

Nezaměstnanost s sebou nese také celou řadu sociálních důsledků. Sociální dopady nezaměstnanosti jsou obzvláště tíživé při jejím dlouhodobém charakteru. To je spojeno jak s kumulací dopadů v čase, tak i klesající zásobou finančních prostředků. V dlouhodobém

hledisku totiž dochází ke snižování nebo úplnému vymizení poskytování státní finanční podpory a zároveň k vyčerpání vlastních úspor. Mezi nejčastější sociální dopady nezaměstnanosti se řadí především:

- značná psychická zátěž související jak s výpadkem příjmu finančních prostředků, tak i s narušením společenských vztahů;
- rozklad etických hodnot nezaměstnané osoby často vedoucí k patologickému chování jako např. alkoholismu, kriminalitě, narkomanii nebo prostituci;
- radikalizace dotčených osob spojená s politickými dopady i extrémním či xenofobním chováním (Helísek, 2002, s. 195).

Pavelka mezi sociální dopady nezaměstnanosti řadí i ztrátu pracovních návyků u osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané. Pro zaměstnavatele se tyto osoby stávají méně atraktivní a jejich vyhlídky nalézt nové zaměstnání jsou tím více zatíženy (Pavelka, 2006, s. 128).

### **3.2.4 Rizikové skupiny na trhu práce**

Úspěšnost osob na trhu práce je determinována celou řadou faktorů jako např. vzděláním, věkem, pohlavím, osobnostními charakteristikami či příslušností k určité etnické menšině. Tyto faktory často pracovníky pojí s vyšším rizikem ztráty zaměstnání a dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti. Příslušníci uvedených skupin snáze nalézají volná místa spíše sekundárním trhu práce a jejich finanční ohodnocení bývá podprůměrné. Někteří z nich dokonce nemají šanci nalézt jakékoliv placené zaměstnání, protože nesplňují vysoké intelektuální a osobnostní nároky zaměstnavatelů. Zkušenosti z průmyslově vyspělých zemích potvrzují, že nezaměstnanost více ohrožuje určité skupiny na trhu práce, mezi které u nás patří ženy s malými dětmi, starší lidé, lidé zdravotně postižení, mladí lidé, lidé s nízkou kvalifikací a vzděláním, romové a přistěhovalci (Buchtová et al., 2013, s. 82).

#### **Ženy**

Jedná se především o ženy, které se věnují plnění svých rodičovských povinností a disponují nízkým či aktuálně neperspektivním vzděláním a kvalifikací. Zároveň je situace žen na trhu práce také často diskutována v genderové problematice. Rozdílné postavení žen a mužů na trhu práce je i v současnosti ovlivněno tradičním pojetím jejich společenských rolí. Společnost očekává, že žena bude pečovat o děti a domácnost, zatímco

muž zajistí finanční zabezpečení rodiny. Uvedený model však přestává být pravidlem a rostoucí vzdělanost žen a samoživitelek tento systém narušuje (Kuchař, 2007, s. 143).

Zaměstnavatelé často dávají přednost zaměstnání mužů, protože disponují větší územní mobilitou a nejsou zatíženi starostmi o domácnost tak, jako ženy. Podniky jen zřídka vytvářejí pracovní místa se zkráceným pracovním úvazkem nebo možností práce z domova, avšak upřednostňují vícesměnný provoz. Matky s malými dětmi mají dále častější absence, čímž je narušen pracovní proces, a důsledkem bývá špatné hodnocení jejich práce a snižující se ochota je zaměstnávat. Pracující ženy jsou společností podporovány z hlediska jejich pracovní činnosti, nikoliv ale z hlediska jejich kariérního růstu, stejných příležitostí pro muže i ženy či snižování přetrvávajících stereotypů mužské a ženské práce. Ženy se proto musí vypořádat s bariérami na trhu práce jako je např. diskriminace z důvodu povinností k dětem a domácnosti, směřování do typicky ženských oblastí či prostředí přizpůsobených mužským potřebám. Nepříjemné postavení na trhu práce mají i ženy starší 45 let, které bývají diskriminovány i přesto, že již mají čas věnovat se práci naplno (již nepečují o malé děti) a dle studií v tomto období roste jejich kreativita i intelektuální činnost (Buchtová et al., 2013, s. 89).

Zaměstnanost žen lze zařadit mezi celosvětové problémy, protože dosáhnout souladu mezi mateřskými a pracovními povinnostmi je velmi obtížné. Řešením je dostupná péče o děti a zvýšení možnosti zkráceného pracovního úvazku, flexibilní pracovní doby či práce z domova.

### **Absolventi a mladí lidé**

Mladí lidé, kteří právě zakončili svá studia v rámci dokončení přípravy na budoucí povolání, mají velké potíže při nalézání vhodného pracovního místa. Hlavním společným znakem absolventů jsou chybějící praktické zkušenosti, a to jak zkušenosti plynoucí z aplikace nabytých znalostí v praxi, tak i pracovní návyky. Dále absolventi často postrádají kontakty, které by jim mohly pomoci nalézt vhodné uplatnění. Absolventi a mladiství sice disponují větší flexibilitou, než osoby starší, přesto podniky upřednostňují pracovníky s předchozími zkušenostmi. Nejvíce ohroženou skupinu tvoří mladí lidé se základním vzděláním. Nejnižším kritériem je v současnosti pro zaměstnavatele alespoň získání výučního listu. Nezaměstnanost s sebou u mladých lidí může nést celou řadu psychopatologických jevů. V případě, že si mladiství nenajdou zaměstnání ve správnou

dobu, často tím může být zapříčiněna neschopnost práce i v dospělosti (Kuchař, 2007, s. 147).

Prodlužování období adolescence prostřednictvím nezaměstnanosti má negativní následky nejen pro nezaměstnané mladistvé, ale i pro společnost. Uvedené totiž ohrožuje vývoj jedincovy mužské či ženské identity, vývoj osobní identity, osamostatnění se od rodičů či přijetí společenských a rodinných hodnot. Společnost by proto měla těmto mladým lidem zajistit možnost rekvalifikace či absolvování jazykových kurzů, čímž se sice prodlouží doba vzdělávání, ale jsou tím zajištěny určité "pracovní" povinnosti, místo nepřetržitého volného času (Buchtová et al., 2013, s. 83).

### **Starší lidé**

V opačné pozici stojí lidé ve věku starší dospělosti (45 - 65 let). Jedná se o pracovníky ve vyšším středním věku a předdůchodovém věku. Zatímco mladiství zvažují, jakým způsobem začít svou profesní dráhu, starší lidé se snaží tuto dráhu udržet a získat co nejvýhodnější podmínky při jejím ukončení. Zcela přirozeně je proto jejich ubírání spíše defenzivního rázu (Kuchař, 2007, s. 153).

S rostoucím věkem jsou návyky pracovníků pevnější a ti se tak velice obtížně přizpůsobují novým pracovním podmínkám. Pro zaměstnavatele nábor starších pracovníků není natolik atraktivní, jako je tomu u mladších pracovníků. Starší osoby jsou méně ochotné dále se vzdělávat, často mají potíže při práci s novými technologiemi a disponují menší jazykovou vybaveností. Rizikovost této skupiny způsobují i faktory fyziologického rázu, jako např. frekventovanější nemocnost a nižší vytrvalost, což oslabuje jejich pozici na trhu práce. Starší lidé však mohou zaměstnavatelům přinést i určitá pozitiva. Mezi jejich přednosti lze zařadit dlouholetou praxi, díky které může být posílena jejich pozice na trhu práce. Dále jsou pracovníci ve starší dospělosti úspěšní v organizačních, výchovných a reprezentačních činnostech, jsou stabilnější, loajálnější k firmě a často jsou ochotni v práci vytrvat i v případě určitých překážek. Osoby ve starším věku, které ztratily zaměstnání, si jsou vědomy svého horšího postavení na trhu práce, a proto snižují své nároky na pracovní podmínky i finanční ohodnocení. To představuje pozitivum pro potenciální zaměstnavatele (Buchtová et al., 2013, s. 87).



## **Osoby se zdravotním postižením**

Lidé se zdravotním postižením tvoří další skupinu osob, které mají výrazně ztíženou pozici na trhu práce. Jedná se o osoby s postižením jak fyzického tak i psychického rázu a také o osoby postižené v důsledku úrazu nebo nemoci. S přechodem k tržní ekonomice se jejich možnosti na trhu práce výrazně zhoršily. Do té doby existovaly podniky, které zaměstnávaly osoby se zdravotním postižením, a rentabilita pro ně nebyla rozhodující. V první polovině 90. let však tyto podniky musely ukončit svou činnost kvůli své nevydělečnosti. To vedlo k omezení pracovních možností zdravotně postižených osob a rostoucí nezaměstnanosti této skupiny (Kuchař, 2007, s. 155).

Společenské vnímání zdravotně postižených se však od té doby značně zlepšilo. Dřívější praxe izolovala tuto skupinu osob od reálného života v různých ochranných institucích a většinová populace se s nimi mohla setkat jen v omezené míře. V současnosti je však cílem podpořit zdravotně postižené při jejich začleňování do společnosti a použít jejich sociální i pracovní potenciál (Kuchař, 2007, s. 155).

Nezaměstnanost pro osoby se zdravotním postižením přináší nejen ekonomické, psychické a sociální problémy, ale též negativní pocity související s lidskou důstojností. Kvůli neustále rostoucím požadavkům na výkon jsou šance uplatnění těchto osob na trhu práce stále menší. Délka evidence těchto osob na úřadu práce je několikanásobně vyšší než je tomu u zdravých osob. Často se ocitají v bezvýhodných situacích, které dopadají i na jejich rodiny. Systém sociálního zabezpečení jim přispívá na zajištění jejich základních potřeb, ale jejich plná integrace je závislá na širších ekonomických, společenských i právních podmínkách (Buchtová et al., 2013, s. 90).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve svém § 67 osobám se zdravotním postižením vymezuje zvýšenou ochranu během jejich působení na trhu práce. Za osoby se zdravotním postižením jsou dle tohoto zákona považovány osoby v prvním, druhém nebo třetím stupni invalidity a dále osoby zdravotně znevýhodněné. O všech uvedených stavech musí rozhodnout orgán sociálního zabezpečení. Stát se snaží situaci těchto osob zlepšit prostřednictvím finanční podpory pro vytváření volných pracovních míst pro hendikepované občany. Osoby se zdravotním postižením často nalézají pracovní uplatnění v chráněných dílnách a dalších pracovištích vytvářených úřady práce.

## **Romové**

Romové reprezentují jedinou národnostní skupinu, která je skutečnou minoritou ve smyslu ekonomickém, kulturním i etnickém, a její postavení v české společnosti je velice specifické. Příčinu jejich problémové pozice na trhu práce představuje především jejich nízká adaptabilita vůči prostředí většiny, kterou velkou mírou způsobil odlišný kulturní i sociální vývoj. S tím souvisí i postoj romského etnika ke vzdělání, jež u většiny z nich zaujímá nízkou příčku hodnotového systému (Kuchař, 2007, s. 158). Vzhledem k výše uvedenému je pro Romy velice obtížné získat volné pracovní místo. Většina z nich disponuje jen základním vzděláním a na získání další kvalifikace nepracuje. Podstatná část žáků v této národnostní skupině dokonce nezakončí ani vzdělání základní (Buchtová et al., 2013, s. 91).

Dříve Romové pracovali na pozicích, u kterých se kvůli hospodářské reformě značně mění požadavky na kvalifikaci. Romové jsou tak pod tlakem většinové populace a svazují je vlastní vzorce chování, které se těžko překonávají. Romské etnikum dosud nebylo do společnosti plně integrováno a jejich šance uplatnit se jsou velice omezené. Nepřispívá tomu ani jejich koncentrace v určitých oblastech, kde vznikají problémy související s kriminalitou a závislostí na finančních prostředcích získávaných ze sociální sítě státu (Buchtová et al., 2013, s. 91).

## **Přistěhovalci na trhu práce**

Cizinci jsou na trhu práce spojováni se zvýšením konkurence, a to kvůli jejich nižším mzdovým požadavkům i nižším požadavkům na pracovní podmínky. Snáze se jim proto daří získat volná pracovní místa, což je vnímáno jako vytlačování tuzemských uchazečů o zaměstnání. Dále jsou cizinci spojováni s prací na černo, kterou zde někteří z nich začínají po příjezdu do země.

V posledních letech je však nezaměstnanost v České republice na velmi nízké úrovni a ubývá obyvatel v produktivním věku, a proto začalo být zaměstnávání cizinců velmi aktuálním. Podmínky pro zaměstnávání cizinců stanovuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který říká, že na území České republiky mohou být zaměstnáni cizinci s platným povolením k zaměstnání a oprávněním k pobytu. Občané Evropské unie přitom nejsou ve smyslu tohoto zákona považováni za cizince (Kotýnková et al., 2003, s. 99).

U občanů Evropské unie a Švýcarska (ani u jejich rodinných příslušníků) pro zaměstnání v České republice není vyžadováno povolení k zaměstnání ani modrá nebo zaměstnanecká karta. Jejich rodinní příslušníci však musí získat oprávnění k přechodnému pobytu, které vydává Ministerstvo vnitra (Integrovaný portál MPSV, citace online, 2019-07-28).

### **3.3 Politika zaměstnanosti v České republice**

Politika zaměstnanosti tvoří opatření působící proti zvyšování nezaměstnanosti a v určitém ohledu je součástí záchranné sociální sítě. Jedná se o činnost, jejímž cílem je dosáhnout rovnováhy mezi poptávkou po práci a její nabídkou. Dále politika zaměstnanosti usiluje o produktivní využití pracovníků a o zajištění práva na zaměstnání pro občany dané země. Po její úspěšné aplikaci by měly ve státě panovat optimální podmínky pro plnou, svobodně zvolenou a produktivní zaměstnanost (Kotýnková et al., 2003. s. 131).

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, patří mezi hlavní cíle politiky zaměstnanosti v České republice dosáhnout plné zaměstnanosti a ochránit své občany před nezaměstnaností. Dle Kuchaře je však nutné uvedené cíle relativizovat, protože ani bezchybně koncipovaná politika zaměstnanosti je není schopna naplnit v plném rozsahu (Kuchař, 2007, s. 161). Každá z vyspělých zemí může ke splnění vymezených cílů využít dvou základních nástrojů, a to aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

#### **3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Mezi hlavní cíle aktivní politiky zaměstnanosti v České republice patří dosažení stavu plné a produktivní zaměstnanosti, která bude zároveň zvolena na základě svobodného rozhodnutí. Politika zaměstnanosti v České republice dále usiluje o využití pracovních sil produktivním způsobem, zajištění občanům jejich právo na zaměstnání a v neposlední řadě o rovnováhu na trhu práce. Základní právní normou, která stanoví postup pro dosažení vytyčených cílů je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl svou účinnost dne 1. 10. 2004.

Správou politiky zaměstnanosti byly pověřeny Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Úřad práce ČR má přitom svou vlastní právní subjektivitu a Ministerstvo práce a sociálních věcí (Sekce trhu práce) vykonává funkci jeho nadřízeného orgánu. Mezi hlavní úkoly Úřadu práce ČR patří především získávání, analyzování a poskytování

informací týkajících se trhu práce v České republice i Evropské unii. Dále Úřad práce ČR eviduje volná pracovní místa a uchazeče o zaměstnání, kterým se snaží zaměstnání zprostředkovat. Úřad práce ČR plní svou funkci i v celé řadě dalších činností, jako je např. poskytování poradenství pro nezaměstnané, organizace rekvalifikací, vydávání či rušení povolení k zaměstnání pro cizince či hospodaření s financemi pro výkon politiky zaměstnanosti (Integrovaný portál MPSV, citace online, 2019-07-28).

Aktivní politika zaměstnanosti využívá k naplnění svých cílů celou řadu nástrojů, jako je poskytování rekvalifikačních kurzů, poskytování investičních pobídek, veřejně prospěšné práce, tvorba pracovních míst plnících společenské účely, podpora zřizování a provozování chráněných dílen či poradenství pro nezaměstnané osoby (Kuchař, 2007, s. 163).

### **3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, termín pasivní politiky zaměstnanosti již nepoužívá, ale lze se s ním setkat u vyhlášek Ministerstva financí ČR (Ministerstvo vnitra ČR, citace online, 2019-07-28).

Pasivní politika zaměstnanosti představuje souhrn nástrojů, pomocí kterých jsou nezaměstnané osoby materiálně zabezpečeny do doby, než se jim podaří nalézt nové pracovní místo. Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti jsou poskytovány ve formě finančních dávek a příspěvků. Jejím prostřednictvím usiluje stát o eliminaci negativních důsledků nezaměstnanosti a její realizaci zajišťuje především Úřad práce ČR (Kuchař, 2007, s. 163).

#### **Podpora v nezaměstnanosti**

Na podporu v nezaměstnanosti mají nárok občané, kteří jsou registrováni u Úřadu práce ČR a v posledních 2 letech byly zaměstnání nebo provozovali jinou příjmovou činnost v minimální délce 12 měsíců. Uchazeč musí dále požádat pobočku Úřadu práce ČR o podporu v nezaměstnanosti a doložit příslušné dokumenty. Dále nesmí být uchazeč poživitelem starobního důchodu. Uvedené podmínky stanovuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve svém § 39.

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti je závislá na věku nezaměstnaného v době, kdy podal žádost o poskytování podpory v nezaměstnanosti. Uchazeč ve věku do 50 let získá finanční podporu po dobu 5 měsíců, uchazeč ve věku od 50 do 55 let po dobu 8 měsíců a nezaměstnaní starší 55 let budou podporu v nezaměstnanosti pobírat po dobu 11 měsíců. *"Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného čistého měsíčního výdělku dosaženého v posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 měsíc a to první dva měsíce 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbytek podpůrčí doby 45 %."* (Integrovaný portál MPSV, citace online, 2019-07-28). Pokud však zaměstnanec svůj pracovní poměr ukončil vlastní výpovědí či dohodou, snižuje se výše státní podpory na 45 % z průměrné mzdy, a to na celou dobu poskytování. Dále je státem stanovena maximální výše státní podpory, která odpovídá 0,58 násobku průměrné mzdy v České republice.

### **3.4 Politika zaměstnanosti v Evropské unii**

S nezaměstnaností se nepotýkají jen jednotlivé státy na své národní úrovni, ale řeší ji též Evropská unie z pozice nadnárodní organizace. Snahou Evropské unie v této oblasti je koordinovat státní politiky jednotlivých členských států, doporučovat vhodné postupy a také vydávat předpisy, které členským státům pomohou v boji s nezaměstnaností. Evropská unie věnuje velkou pozornost rozvoji lidských zdrojů, a to v rámci Evropské strategie zaměstnanosti a konceptu sociálního začleňování. Oba tyto procesy se začaly formovat na začátku 90. let, kdy se nezaměstnanost kvůli svým vysokým hodnotám stala společným evropským problémem. Současně začínaly vznikat skupiny občanů, kteří jsou při vstupu na trhu práce znevýhodněni, a dochází u nich k sociální exkluzi. Význam politiky zaměstnanosti i sociální politiky tak začal rychle růst a spolu s hospodářskou politikou vytvořily strategický rámec budoucího vývoje Evropské unie i jednotlivých členských zemí (Kotýnková et al., 2003, s. 13).

#### **3.4.1 Evropská strategie zaměstnanosti**

Evropská strategie zaměstnanosti má svůj počátek v roce 1997, kdy si jednotlivé členské země sjednaly stanovení společných cílů v oblasti zaměstnanosti. Jedná se o velice komplexní strategii, která se zaměřuje na rozvoj lidských zdrojů, a zároveň je v ní spojena

politika zaměstnanosti s politikou vzdělávání i sociální, regionální a daňovou politikou (Kotýnková et al., 2003, s. 35).

Hlavním cílem evropské strategie zaměstnanosti je tvorba pracovních míst na celém území Evropské unie a zároveň zvyšování jejich kvality. Aktuálně je tato strategie součástí strategie Evropa 2020 a realizuje se dle období evropského semestru, jež představuje roční cyklus, ve kterém probíhá koordinace jednotlivých agend mezi členskými zeměmi a orgány unie. Realizace strategie zaměstnanosti zahrnuje níže uvedené kroky v rámci evropského semestru:

- Komise navrhuje hlavní směry politiky zaměstnanosti, které jsou následně schválené členskými státy a Radou EU. Aktuálně tyto hlavní směry zahrnují zvýšení poptávky po práci, zkvalitnění nabídky práce, zvýšení vzdělání pracovníků, řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mladistvých, eliminaci segmentace trhu práce a zvýšení jeho mobility, boj s chudobou, zajištění rovných příležitostí pro všechny (Evropská komise, citace online, 2019-08-04).
- Komise zveřejňuje společnou zprávu o zaměstnanosti schválenou Radou EU. Zpráva o zaměstnanosti zahrnuje zhodnocení zaměstnanosti v Evropské unii, informace o realizaci výše uvedených směrů politiky zaměstnanosti a zhodnocení základních ukazatelů v sociální oblasti a oblasti zaměstnanosti.
- Jednotlivé členské země předkládají národní programy reforem, které jsou analyzovány Komisí s ohledem na jejich soulad se strategií Evropa 2020.
- Následně Komise na základě provedené analýzy doporučuje jednotlivým členským zemím vhodné úpravy a postupy (Evropská komise, citace online, 2019-08-04).

Strategie Evropa 2020 nahradila Lisabonskou strategii, jejíž období skončilo v roce 2010. *"Proklamovaným cílem i podtitulem Strategie je dosažení takového hospodářského růstu, jenž bude založen na principech znalostní ekonomiky, bude udržitelný a bude podporovat začleňování, a to jak sociální tak územní."* (Úřad vlády České republiky, citace online, 2019-08-04). Mezi hlavní cíle strategie Evropa 2020, kterých by měla Evropská unie resp. jednotlivé členské státy dosáhnout do roku 2020, patří:

- 75% zaměstnanost občanů ve věku 20 - 64 let;
- investice ve výši 3 % HDP do výzkumu a vývoje;
- eliminace případů předčasného ukončení školní docházky pod 10 % a zvýšení podílu osob s dokončeným vysokoškolským vzděláním na 40 %;
- snížení počtu osob ohrožených vyloučením nebo chudobou alespoň o 20 milionů (Úřad vlády České republiky, citace online, 2019-08-04).

Členské země si následně stanovují své národní cíle v souladu s uvedenými cíli Evropské unie a tímto způsobem dochází k přizpůsobení strategie dle konkrétních situací v jednotlivých státech. Mimo uvedených cílů je dále nutné vytvořit další podpůrná opatření, a to jak na úrovni národní, evropské i mezinárodní. Komise proto stanovuje 7 iniciativ, které mají urychlit pokrok v každém tématu (Integrovaný portál MPSV, citace online, 2019-08-04).

**Inovace v Unii** mají vylepšit podmínky uplatňované při financování vývoje, výzkumu a inovací. Cílem je přitom zajistit, aby inovativní nápady vedly k produktům a službám, které budou vytvářet růst a nová pracovní místa.

**Mládež v pohybu** pomůže posílit výkon vzdělávacího systému a zároveň usnadní mladým lidem jejich vstup na trh práce.

**Digitální program pro Evropu** napomůže k rychlejšímu vývoji vysokorychlostního internetu a dálelepší způsob využití jednotného digitálního trhu.

**Evropa méně náročná na zdroje** podporuje přechod na nízkouhlíkovou ekonomiku a vyšší využívání obnovitelných zdrojů. Dále usiluje o uplatnění modernějšího přístupu v oblasti dopravy a energetické účinnosti.

**Průmyslová politika pro éru globalizace** se snaží podpořit malé a střední podniky pomocí lepšího podnikatelského prostředí a dále silnou a udržitelnou průmyslovou základnu, jež bude splňovat nároky na celosvětovou konkurenceschopnost.

**Program pro nové dovednosti a pracovní místa** podporuje modernizaci trhu práce a zlepšení postavení pracovníků prostřednictvím rozvoje jejich znalostí a dovedností. Dále usiluje o rovnováhu mezi nabídkou práce a poptávkou po ní díky lepší mobilitě pracovníků.

**Evropská platforma pro boj proti chudobě** pracuje na dosažení územní a sociální soudržnosti pomocí sdílení výhod plynoucích z růstu a zaměstnanosti. Pro osoby postižené chudobou a exkluzí chce zajistit důstojný život a šanci aktivně se zapojit do společnosti.

### **3.4.2 Evropský sociální fond**

Evropský sociální fond patří spolu s Evropským fondem pro regionální rozvoj ke strukturálním fondům Evropské unie, které podporují regiony zasažené hospodářskými problémy. Evropský sociální fond představuje zásadní nástroj pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho posláním je rozvoj zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti, pomoc při začlenění znevýhodněných osob a poskytnutí rovných příležitostí na trhu práce. Prostřednictvím Evropského sociálního fondu jsou tak podporovány neinvestiční projekty v oblasti vzdělávání, zvyšování kvalifikace, podpory zdravotně postižených osob, národnostních menšin, nezaměstnaných apod. Evropský sociální fond je důležitou součástí realizace strategie Evropa 2020 a pomáhá zmírňovat dopady hospodářské krize, jako jsou rostoucí chudoba a nezaměstnanost. Pro období let 2014 – 2020 může Česká republika z tohoto fondu čerpat 3,4 mld. eur (Ministerstvo vnitra České republiky, citace online, 2019-08-06).

Členské země unie si ve spolupráci s Evropskou komisí stanovily priority Evropského sociálního fondu a také způsob využití jeho finančních prostředků. Mezi priority patří podpora adaptability pracovníků prostřednictvím nových schopností a pracovních postupů. Další priority se soustředí na změnu přístupu k zaměstnání a podporují mladistvé při hledání jejich prvního zaměstnání či nekvalifikované osoby poskytováním odborné přípravy. Byly vytvořeny též priority zaměřující se na podporu znevýhodněných osob na trhu práce. Evropský sociální fond však nenabízí konkrétní volná pracovní místa a nelze jej chápat jako agenturu práce. Tento fond financuje tisíce projektů v oblasti zaměstnanosti na národní, regionální i místní úrovni. Projekty podporované Evropským sociálním fondem



zahrnují široké rozpětí aktivit ať už z hlediska charakteru, cíle, velikosti nebo cílové skupiny (Evropská komise, citace online, 2019-08-06).

Ve spolupráci s Evropskou komisí si jednotlivé členské země volí své operační programy, které budou po období sedmi let financovány prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Jednotlivé operační programy pak zahrnují popis svých cílů a priorit a mohou je realizovat organizace veřejného i soukromého sektoru, které jsou označovány jako příjemci. Musí být přitom respektován princip spolufinancování, který zajišťuje účast soukromého či veřejného financování, a princip sdíleného řízení, na kterém se podílí instituce EU i příslušné orgány daného státu. Uvedeným způsobem jsou v aktuálním programovacím období (2014 – 2020) podporovány méně rozvinuté regiony s HDP na obyvatele menším než 75 % průměrné hodnoty EU, přechodné regiony s HDP na obyvatele v rozmezí 75 % a 90 % průměrné hodnoty EU a rozvinutější regiony s HDP na obyvatele vyšším nebo rovným než 90 % průměrné hodnoty EU (Evropská komise, citace online, 2019-08-06).

Pro aktuální programové období let 2014 – 2020 byly v České republice stanoveny operační programy:

- Zaměstnanost pod vedením Ministerstva práce a sociálních věcí;
- Výzkum, vývoj a vzdělávání pod vedením Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy;
- Praha – pól růstu ČR pod vedením Magistrátu hlavního města Prahy.

### **3.5 Související makroekonomické ukazatele**

*"Makroekonomie se zabývá ekonomikou jako celkem. Studuje příčiny vývoje a následné dopady agregovaných proměnných."*(Pavelka, 2007, s. 6). Kromě nezaměstnanosti patří mezi základní makroekonomické ukazatele hrubý domácí produkt, inflace a platební bilance.

Makroekonomie má zásadní přínos pro tvůrce hospodářské politiky, a tím i pro celou naši společnost. Díky makroekonomii mají tvůrci hospodářské politiky k dispozici návody, pomocí kterých mohou bránit ekonomickým recesím, odstraňovat vysokou

nezaměstnanost, podporovat ekonomický růst či zabránit vysoké míře inflace, a přispívat tak k blahobytu celé společnosti (Pavelka, 2007, s. 7).

### **3.5.1 Hrubý domácí produkt**

Hrubý domácí produkt zobrazuje tržní hodnotu finálních statků vyrobených zvolenou ekonomikou v určitém časovém období. Jedná se o nejsledovanější ukazatel výkonnosti dané ekonomiky (Pavelka, 2007, s. 17).

Při výpočtu hrubého domácího produktu je nutné zaměřit se pouze na hodnotu finálních statků, tedy statků určených ke konečné spotřebě. Tím nedojde ke dvojímu započítání statků, které by vedlo k nadhodnocení hrubého domácího produktu. Další podmínkou je zachycení finálních statků pomocí tržních cen, tedy cen, které zaplatí kupující. Tržní ceny tedy zahrnují i DPH a spotřební daně. U statků s služeb, které se neprodávají na trzích, je nutné jejich hodnotu určit pomocí statistických metod. Jedná se např. o bydlení ve vlastním domě či domácí práce. Do hodnoty hrubého domácího produktu musí být započítány všechny finální statky a služby, tzn. i ty, které nelze zachytit pomocí statistického sledování dat. Jedná se např. o obchod s drogami či prostituci. Hrubý domácí produkt zahrnuje pouze finální statky a služby vyrobené v určité ekonomice a není přitom rozlišováno, kdo je vlastníkem výrobního faktoru. Hrubý domácí produkt proto zahrnuje statky a služby vyprodukované rezidenty i nerezidenty zvoleného státu a je zpravidla počítán za roční či čtvrtletní období (Pavelka, 2007, s. 18).

Ekonomická teorie rozlišuje produkt reálný a nominální. Pokud jsou sledované statky a služby vyjádřeny v běžných cenách, tzn. v aktuálně platných tržních cenách, je vypočten nominální produkt. Reálný produkt je vypočten z tzv. stálých cen, tedy z cen základního neboli výchozího roku. Z uvedeného vyplývá, že rozdíl mezi reálným a nominálním produktem způsobuje změna cen. Výjimkou je základní rok, ve kterém se reálný produkt rovná nominálnímu (Soukup et al., 2010).

Přímé souvislosti mezi nezaměstnaností a hrubým domácím produktem se věnuje tzv. Okunův zákon, který byl vysvětlen v kapitole "Důsledky nezaměstnanosti".

### 3.5.2 Inflace

"Inflace znamená růst všeobecné cenové hladiny." (Pavelka, 2007, s. 135). Všeobecná cenová hladina představuje průměrnou hladinu cen v dané ekonomice. Nárůst cenové hladiny však neznamená, že dochází k růstu cen všech statků. Ceny některých statků mohou dokonce klesat, ovšem v průměru dochází k růstu cen. Z uvedeného vyplývá, že při inflaci dochází k poklesu kupní síly peněz, tzn. že za stejný objem finančních prostředků si lze pořídit menší množství statků nebo služeb (Pavelka, 2007, s. 135).

K vyjádření inflace se nejčastěji používá index spotřebitelských cen. Dle výdajů průměrných domácností jsou určeny určité položky koše statků a služeb v daném roce, který je stanoven jako základní období. Následně se v měsíčních frekvencích zjišťuje cena tohoto koše. Cena daného statku ve sledovaném období je vydělena cenou v základním období a výsledný podíl je násoben vahou daného statku ve spotřebním koši. Stejný postup je opakován pro všechny statky a součtem hodnot je získána průměrná cenová hladina pro zkoumané období (Pavelka, 2007, s. 135).

Při sledování ekonomiky je častěji než úroveň cenové hladiny využívána míra inflace, která představuje tempo změn cenové hladiny za určité časové období a je vyjádřena v procentech (Soukup et al., 2010). Míra inflace se vypočítá dle vzorce na obrázku níže.

#### Obrázek 1 Vzorec pro výpočet míry inflace

$$\pi = \frac{P_1 - P_0}{P_0} \cdot 100,$$

kde  $\pi$  je míra inflace v běžném období,  
 $P_1$  je cenová hladina v běžném období a  
 $P_0$  je cenová hladina v základním období.

Zdroj: Soukup et al., 2010

Souvislostí mezi inflací a nezaměstnaností se věnoval ekonom A. W. Phillips, který došel k závěru, že při klesající míře nezaměstnanosti roste inflace a naopak. Pokud je cílem hospodářské politiky snižování růstu inflace, pak musí daná ekonomika počítat s rostoucí nezaměstnaností (Pavelka, 2007, s. 150).

### 3.5.3 Platební bilance

Platební bilance zobrazuje propojenost jednotlivých ekonomik a jedná se o "*systematický zápis veškerých ekonomických transakcí mezi rezidenty a nerezidenty sledované země za určité časové období*" (Pavelka, 2007, s. 182). Ekonomickými transakcemi se přitom myslí jak pohyb statků či služeb, tak i realizace finančních transakcí. Rezidenty jsou obyvatelé daného státu žijící dlouhodobě na jeho území, dále obchodní či neziskové společnosti se sídlem v daném státě a v neposlední řadě také vláda dané země (Pavelka, 2007, s. 182).

Platební bilance má vliv na všechny zmíněné makroekonomické ukazatele. Informace z platební bilance představují důležité podklady pro odhad, jak se bude vyvíjet měnový kurz, ale také pro zvolení vhodné hospodářské politiky (Jurečka et al., 2017, s. 333).

Platební bilance se skládá z různých typů hospodářských transakcí. Určité typy dat jsou shromažďovány prostřednictvím různých institucí, například bank či celních úřadů. Chybějící data je však nutné doplnit použitím různých modelů, které pomáhají tyto údaje nahradit. V České republice platební bilanci v národní měně a v předních světových měnách vytváří Česká národní banka, která ji také publikuje. Pravidla pro sestavení platební bilance přitom vydává Mezinárodní měnový fond (Polouček et al., 2009).

## 4 Vlastní práce

Ve vlastní části práce je zpracována charakteristika Ústeckého i Karlovarského kraje. Dále je analyzována situace na trhu práce v obou regionech včetně jejího porovnání s průměrnými hodnotami v České republice. Zároveň je zde zhodnocen vývoj základních makroekonomických ukazatelů souvisejících s nezaměstnaností.

### 4.1 Představení Ústeckého kraje

Území Ústeckého kraje leží na severozápadě České republiky a jeho severozápadní hranice tvoří hranici se Spolkovou republikou Německo. V přehledu níže jsou zobrazeny základní charakteristické údaje Ústeckého kraje:

- Rozloha: 5 339 km<sup>2</sup> (tj. 6,8 % rozlohy České republiky);
- Počet obyvatel: 821 080 (stav k 31. 12. 2017);
- Hustota obyvatel: 154 obyvatel/km<sup>2</sup>;
- Sousední regiony: Karlovarský kraj, Liberecký kraj, Plzeňský kraj, Středočeský kraj, spolková země Sasko (Český statický úřad, citace online, 2019-09-29).

#### 4.1.1 Historie

Díky příznivým geologickým podmínkám byla oblast nynějšího Ústeckého kraje vhodná pro osídlování už v pravěku. V dalším období se na území kraje začal upevňovat církevní systém a na začátku 13. století vznikla síť měst zahrnující Litoměřice, Louny, Most, Ústí nad Labem a Žatec, která jsou označována jako města královská. Velké ztráty utrpělo území Ústeckého kraje v období 30leté války a následná vlna rekatolizace způsobila četná povstání selského stavu. I přes značné utlačování v náboženské i politické oblasti se však kraj během baroka rozvíjí a dochází ke vzniku prvních velkých dílen s dělbou práce. Tento rozvoj je však v polovině 18. století limitován řadou probíhajících válek (Ústecký kraj, citace online, 2019-09-15).

Ústecký kraj byl značně zasažen děním po skončení 2. světové války, kdy bylo vyhnáno německé obyvatelstvo žijící v pohraničních oblastech. Tato území byla následně osídlena Čechy, Rómy a Slováky, kteří však k jejich novému území neměli žádné kulturní ani emoční vazby. Původní osídlení kraje se však nikdy nepodařilo plně obnovit a celá řada obcí zanikla, protože občané v dané oblasti nechtěli bydlet. Další obce v kraji dále zanikaly

v důsledku těžby uhlí. Po roce 1968 jsou do kraje v důsledku státní migrační politiky odsunováni Romové, což vedlo ke značné devastaci území regionu (Ústecký kraj, citace online, 2019-09-15).

Po roce 1989 nebyla transformace na území Ústeckého kraje řízena vládou ani místními orgány. Po ukončení činnosti krajského národního výboru totiž nebyl k dispozici žádný nový orgán, který by zajistil řízení místních záležitostí a rozvoj území Ústeckého kraje. V dalších letech se však v Ústeckém kraji podařilo díky programům na ochranu životního prostředí a příslušným dotacím výrazně snížit znečištění vody a ovzduší. V regionu stále zůstávají neřešené zátěže, které byly způsobeny především těžbou uhlí. Změny ve strukturách velkých podniků probíhaly pozvolna a v důsledku vzniku nových menších firem se značně snížilo zastoupení zemědělské výroby. Zároveň v tomto období klesá na území kraje činnost v oblasti stavebnictví a roste nezaměstnanost, jejíž hodnoty patří k těm nejvyšším v porovnání s ostatními kraji České republiky (Ústecký kraj, citace online, 2019-09-22).

V roce 2001 proběhla v České republice reforma státní správy a samosprávy a došlo tak ke vzniku Ústeckého kraje v dnešní podobě. Ústecký kraj disponuje silnou tradicí v oblasti průmyslu i zemědělství a rozvinutou sítí dopravních cest. V mnoha aspektech však uvedené neuspokojuje potřeby 21. století. Velká pozornost je proto v kraji věnována vytváření vhodných podmínek pro investory, kteří mohou napomoci k rozvoji území a snížení nezaměstnanosti v regionu. Důležitým prvkem nutným pro další rozvoj území je také výstavba nových a modernizace stávajících komunikací. Důraz je přitom kladen na zajištění kvalitního a rychlého spojení se sousední Spolkovou republikou Německo a zároveň i propojení ekonomických center na území regionu (Ústecký kraj, citace online, 2019-09-22).

V důsledku podnikové restrukturalizace vznikla na regionálním trhu práce potřeba zaměstnanců s novými kvalifikacemi. Důležitou roli v rozvoji regionu proto představují vzdělávací zařízení na území kraje, mezi která patří např. Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, Vysoká škola finančně – správní v Mostě či fakulta Českého vysokého učení technického působící v Děčíně. K odbornému rozvoji místních obyvatel dále přispívají mnohá učiliště a střední odborné školy (Ústecký kraj, citace online, 2019-09-22).

#### 4.1.2 Administrativní členění kraje

Ústecký kraj je tvořen celkem sedmi okresy, mezi které patří Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem. Uvedené okresy zahrnují celkem 354 obcí různých velikostí. Po reformě veřejné správy v roce 2003 vzniklo v Ústeckém kraji 16 správních obvodů, které tvoří obce s rozšířenou působností, a 30 obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem (Český statistický úřad, citace online, 2019-09-29). Rozložení správních obvodů obcí s rozšířenou působností je k dispozici na obrázku níže.

Obrázek 2 Správní obvody obcí s rozšířenou působností v Ústeckém kraji



Zdroj: Český statistický úřad, 2019-30-13

#### 4.1.3 Hospodářský význam kraje

Ústecký kraj disponuje rozsáhlým bohatstvím v oblasti nerostných surovin. Jedná se především o ložiska hnědého uhlí, které se vyskytují nízko pod zemským povrchem. Tato uhelná pánev leží pod Krušnými horami a zaujímá území od Ústí nad Labem až ke Kadani. Dále se na území kraje těží sklářský a slévárenský písek a v neposlední řadě také kvalitní stavební kámen (Český statistický úřad, citace online, 2019-09-29).

Ústecký kraj zahrnuje 4 oblasti, které se v hospodářském kontextu výrazně liší. V okresech Teplice, Most, Chomutov a části okresu Ústí nad Labem je průmyslová výroba značně

rozvinutá. Je zde významně zastoupena především těžba uhlí, strojírenství, energetika a chemický průmysl. Okresy Louny a Litoměřice zajišťují vysokou produkci zeleniny a chmele. Oblasti Poohří a Polabí dále představují významné producenty ovoce a jsou známé pod termínem „Zahrada Čech“. Na Litoměřicku je dále značně zastoupeno pěstování vína, kterým se v posledních letech zabývá i okres Most a využívá tak obnovené pozemky, kde se v minulosti těžilo uhlí. Krušné hory představují oblast s velice řídkým osídlením a nízkou hospodářskou aktivitou. Poslední oblastí je Děčínsko, kde není koncentrováno zemědělství ani těžký průmysl, a jeho severní území lze zařadit mezi periferie s obtížným přístupem z centra regionu (Český statistický úřad, citace online, 2019-09-29).

#### **4.1.4 Obyvatelstvo**

Ke dni 31. 12. 2017 vykazoval Ústecký kraj 821 080 obyvatel a ve srovnání s ostatními kraji v České republice je tak na pátém místě. Ústecký kraj zároveň díky své hustotě obyvatel (154 obyvatel/km<sup>2</sup>) představuje čtvrtý nejzaldněnější kraj. Nejhustší osídlení má podkrušnohorská pánev a naopak menší zalidnění se vyskytuje v oblasti Krušných hor a také v okresech Litoměřice a Louny. V kraji se vyskytují převážně mladší obyvatelé a průměrným věkem v kraji je 41,6 let (Český statistický úřad, citace online, 2019-09-29).

## **4.2 Představení Karlovarského kraje**

Území Karlovarského kraje leží na západě České republiky. Jeho severní a západní hranice tvoří hranici se Spolkovou republikou Německo, na východě sousedí Karlovarský kraj s krajem Ústeckým a na jihu s Plzeňským krajem. Dohromady s Ústeckým krajem patří Karlovarský kraj do regionu soudržnosti Severozápad. V přehledu níže jsou zobrazeny základní charakteristické údaje Karlovarského kraje:

- Rozloha: 3 310 km<sup>2</sup> (tj. 4,2 % rozlohy České republiky);
- Počet obyvatel: 295 686 (stav k 31. 12. 2017);
- Hustota obyvatel: 90 obyvatel/km<sup>2</sup>;
- Sousední regiony: Ústecký kraj, Plzeňský kraj, spolkové země Sasko a Bavorsko (Český statistický úřad, citace online, 2019-10-06).



### 4.2.1 Historie

Vývoj Karlovarského kraje byl značně ovlivněn jeho polohou na hranici mezi slovanským a germánským územím. V období středověku docházelo na území nynějšího Karlovarského kraje ke specifickému vývoji Loketska a Chebska. Oblast Chebska si přitom zachovala svůj výjimečný charakter i v období, kdy se stala součástí našich zemí. Ve 12. století značně ovlivnila vývoj kraje kolonizace a obyvatelé začali osidlovat i hornaté a tedy špatně přístupné oblasti u Loketska. Důvodem rostoucího osídlení byla především rozsáhlá rudná ložiska. Zásoby nerostných surovin přinesly některým oblastem v kraji velký vzestup. Např. Jáchymov se stal v 16. století díky ložiskům stříbra předním centrem kultury a vědy (Dějiny a současnost, citace online, 2019-10-13).

Území Karlovarského kraje bylo značně zasaženo děním během třicetileté války. V 17. století byl kraj poznamenán i úpadkem rudného hornictví. Následně se kraj potýkal s hladomorem a i během 18. století byla většina území kraje řazena mezi nejchudší oblasti země. Ke zlepšení vývoje situace v kraji došlo díky rozvoji těžby uhlí v oblasti Sokolovska, které se následně stalo významným průmyslovým střediskem kraje. Díky rozvoji lázeňství dále kraj získal potřebné finanční prostředky a k již zavedeným Karlovým Varům přibýly Františkovy Lázně a Mariánské Lázně (Český statistický úřad, citace online, 2019-10-06).

Velké změny se na území současného Karlovarského kraje udály i v rámci poválečného vývoje, kdy bylo žádoucí obnovit zničené podniky a celá města. Obdobně jako v Ústeckém kraji odsud však bylo odsunuto německé obyvatelstvo, které žilo v pohraničních oblastech, což způsobilo zánik mnoha obcí. Následně byla tato území účelně osidlována. Noví obyvatelé však k území neměli žádné vazby, a tak se původní osídlení nikdy nepodařilo úplně obnovit (Dějiny a současnost, citace online, 2019-10-13).

Karlovarský kraj v dnešní podobě vznikl v roce 2001 v rámci reformy státní správy a samosprávy. Území kraje disponuje bohatými nalezišti kaolínu, proto v kraji vzniklo několik významných porcelánek. Mezi další produkty Karlovarského kraje patří výrobky ze sklárny Moser a likér Becherovka. Kraj je dále významně spojen s lázeňskou léčbou, v rámci které jsou využívány studené a termální prameny, slatiny, bahno apod. (Informační portál Karlovarského kraje, citace online, 2019-10-13).

#### 4.2.2 Administrativní členění kraje

Karlovarský kraj je tvořen celkem třemi okresy, mezi které patří okres Cheb, Karlovy Vary a Sokolov. Na území kraje leží 134 obcí různých velikostí, z nichž je 7 obcí s rozšířenou působností a 15 obcí s pověřeným obecním úřadem. Obce v kraji jsou dále rozděleny do 527 částí. Rozložení správních obvodů obcí s rozšířenou působností je k dispozici na obrázku níže.

Obrázek 3 Správní obvody obcí s rozšířenou působností v Karlovarském kraji



Zdroj: Český statistický úřad, 2019-10-13

#### 4.2.3 Hospodářský význam kraje

Karlovarský kraj disponuje horkými karlovarskými prameny, které obsahují mnoho nerostných látek a také plynů. Dále jsou v kraji významné zásoby hnědého uhlí v oblasti Sokolovska a keramické jíly, díky kterým je na území kraje četné zastoupení porcelánek. Kraj je na světové úrovni proslaven v oblasti léčivých a minerálních vod, proto zde došlo k rozvoji lázeňství. Na území kraje je v současnosti v provozu několik lázní, mezi které patří Karlovy Vary, Františkovy Lázně, Mariánské Lázně či Jáchymov a Lázně Kynžvart. V oblasti kultury je kraj proslaven Mezinárodním filmovým festivalem Karlovy Vary. Z výše uvedeného vyplývá, že v kraji patří mezi nejvýznamnější odvětví cestovních ruch. Jen v roce 2017 přijelo do kraje 1 038 270 návštěvníků (Český statistický úřad, citace online, 2019-10-06).

#### **4.2.4 Obyvatelstvo**

Na území Karlovarského kraje žilo ke dni 31. 12. 2017 celkem 295 686 osob. Tento údaj představuje 2,8 % obyvatel České republiky. Nejlidnatější oblastí je přitom území karlovarského okresu. Na území kraje se rodí 9,3 osob na tisíc obyvatel, což ho řadí na poslední místo v České republice. Dle počtu zemřelých se kraj naopak řadí na první místo v České republice. Bilance počtu obyvatel kraje je záporná a každý rok tak počet osob žijících na jeho území klesá (Český statistický úřad, citace online, 2019-10-06).

### **4.3 Ukazatele nezaměstnanosti**

Mezi ukazatele nezaměstnanosti patří podíl nezaměstnaných osob a obecná míra nezaměstnanosti. V kapitole je popsán vývoj hodnot obou ukazatelů pro Ústecký i Karlovarský kraj a zároveň je porovnána situace v obou regionech.

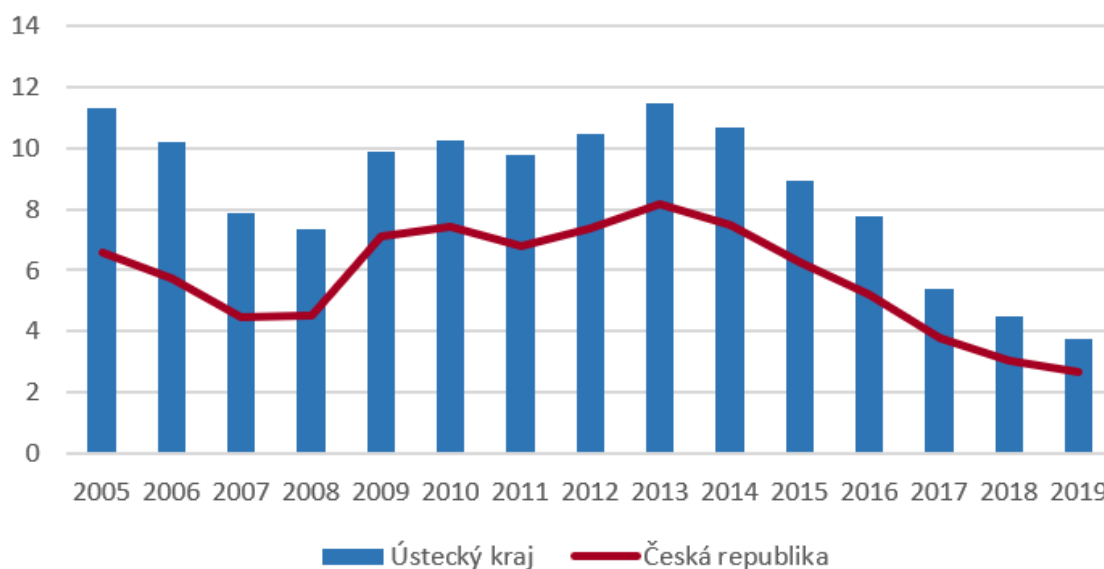
#### **4.3.1 Podíl nezaměstnaných osob**

Ukazatel podílu nezaměstnaných osob sleduje osoby ve věku 15 - 64 let a porovnává počty uchazečů zaregistrovaných u Úřadu práce s celkovým počtem obyvatel v uvedeném věku.

V roce 2018 bylo na území Ústeckého kraje zaměstnáno zhruba 385 tisíc osob. Nejvíce osob přitom pracuje ve zpracovatelském průmyslu. Průměrná hrubá měsíční mzda činila na v Ústeckém kraji v prvním čtvrtletí roku 2019 částku ve výši 29 895 Kč. V porovnání s ostatními kraji České republiky je tak Ústecký kraj na šestém místě (Český statistický úřad, citace online, 2019-09-29).

Jak je znázorněno v grafu níže, podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji se dlouhodobě pohybuje vysoko nad průměrem České republiky. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl v Ústeckém kraji zaznamenán v letech 2005 a 2013. Od roku 2014 má podíl nezaměstnaných osob klesající tendenci, a to jak v Ústeckém kraji, tak v celé České republice. Od roku 2015 se zároveň začal snižovat značný rozdíl hodnot Ústeckého kraje a průměru České republiky. V září 2019 se podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji pohyboval okolo 3,7 % a průměr pro Českou republiku představoval zhruba 3 %.

**Graf 2 Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let v Ústeckém kraji a ČR v letech 2005 až 2019 (v %)**

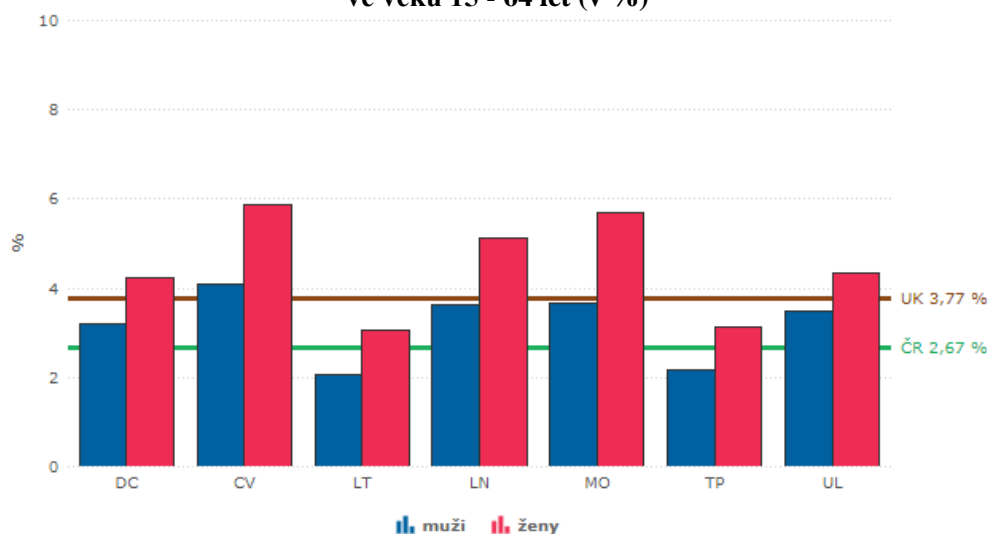


Zdroj: Vlastní zpracování dle Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2019

Ústecký kraj se dlouhodobě potýká s vyšší nezaměstnaností oproti ostatním krajům. Jedná se o historicky průmyslovou oblast, která se specializovala na těžbu nerostných surovin. Zároveň kraj zasáhla restrukturalizace průmyslu v 90. letech, která proběhla ve značně zastoupených odvětvích, jako je strojírenství, hutnictví či chemický průmysl. To vedlo ke značnému omezení výroby na území kraje. V roce 2008 zasáhla do vývoje nezaměstnanosti v kraji i celé České republice hospodářská krize. Dopady krize se začaly plně projevit v roce 2009, kdy značně stoupl podíl nezaměstnaných osob v celé České republice. K mírnému poklesu podílu nezaměstnaných osob došlo v roce 2011, v roce 2012 se však hospodářství vrátilo k poklesu. Rekordní hodnoty podílu nezaměstnaných osob byly následně zaznamenány v roce 2013.

Z grafu níže vyplývá, že v Ústeckém kraji mají na podílu nezaměstnaných osob vyšší účast ženy než muži. Nejvíce nezaměstnaných v porovnání s obyvatelstvem ve věku 15 - 64 let je přitom v okrese Chomutov, Most a Louny. Nejnižší hodnoty v kraji vykazují okresy Litoměřice a Teplice, které se blíží průměru v České republice.

**Graf 3 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Ústeckého kraje k 30. 9. 2019 na obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let (v %)**



Zdroj: Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2019

V roce 2018 bylo na území Karlovarského kraje zaměstnáno zhruba 152 tisíc osob. Stejně jako je tomu v Ústeckém kraji bylo v Karlovarském kraji zaměstnáno nejvíce osob ve zpracovatelském průmyslu. Průměrná hrubá měsíční mzda činila v Karlovarském kraji v prvním čtvrtletí roku 2019 částku ve výši 28 385 Kč. V porovnání s ostatními kraji České republiky je tak Karlovarský kraj na posledním místě (Český statistický úřad, citace online, 2019-10-06).

Jak vyplývá z grafu níže, byl historicky podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji dlouhodobě nad průměrem České republiky, podobně jako je tomu v Ústeckém kraji. V roce 2016 byla však tato tendence změněna a Karlovarský kraj začal vykazovat nižší hodnoty, než je průměr České republiky. Stejně jako v Ústeckém kraji začal podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji od roku 2014 klesat, a to spolu s průměrem České republiky. V roce 2018 činil podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji 2,93 % a vykazoval tedy nepatrně nižší hodnoty než průměr České republiky (3,07 %).

**Graf 4 Podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji a ČR v letech 2005 - 2018 na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let (v %)**

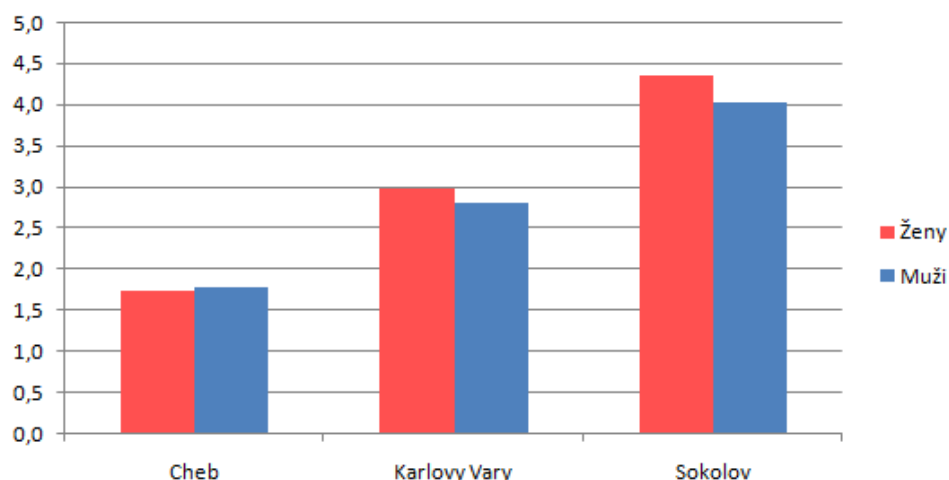


Zdroj: Vlastní zpracování dle Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech, 2019

Stejně jako v Ústeckém kraji ovlivnila nezaměstnanost v Karlovarském kraji hospodářská krize v roce 2008. Z grafu výše je patrná rostoucí nezaměstnanost v kraji od roku 2009, její pokles v roce 2011 a opětovný nárůst v letech 2012 a 2013. V roce 2016 se podíl nezaměstnaných osob na území Karlovarského kraje přiblížil průměrným hodnotám České republiky. Tendence klesajícího podílu nezaměstnaných oproti průměru České republiky v kraji pokračovala i nadále. Díky rostoucí průmyslové zóně v Chebu, dochází v kraji k růstu počtu pracovních míst. Další příčinou této tendence je pokles uchazečů o zaměstnání, který souvisí i s klesajícím počtem obyvatel v kraji, který v prvním až druhém čtvrtletí roku 2019 představoval úbytek o 102 obyvatel s trvalým bydlištěm v kraji.

Z grafu níže je zřejmé, že podobně jako v Ústeckém kraji, mají i v Karlovarském kraji na podílu nezaměstnaných osob vyšší účast ženy než muži. Tento rozdíl však v tomto případě představují pouze desetiny procent, kdežto v Ústeckém kraji se rozdíl pohyboval v rádech celých procent. Nejvíce nezaměstnaných osob v porovnání s obyvatelstvem ve věku 15 - 64 let náleží okresu Sokolov, kde hodnoty přesahují 4 %. Následuje okres Karlovy Vary s hodnotami pod 3 %. V okresu Cheb je podíl nezaměstnaných osob výrazně nižší (1,75 %), což potvrzuje hypotézu, že situaci v okresu značně zlepšuje rostoucí průmyslová zóna v Chebu. Průměrný podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji za rok 2018 odpovídal 3 %.

**Graf 5 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Karlovarského kraje k 31. 12. 2018**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019

#### **4.3.2 Obecná míra nezaměstnanosti**

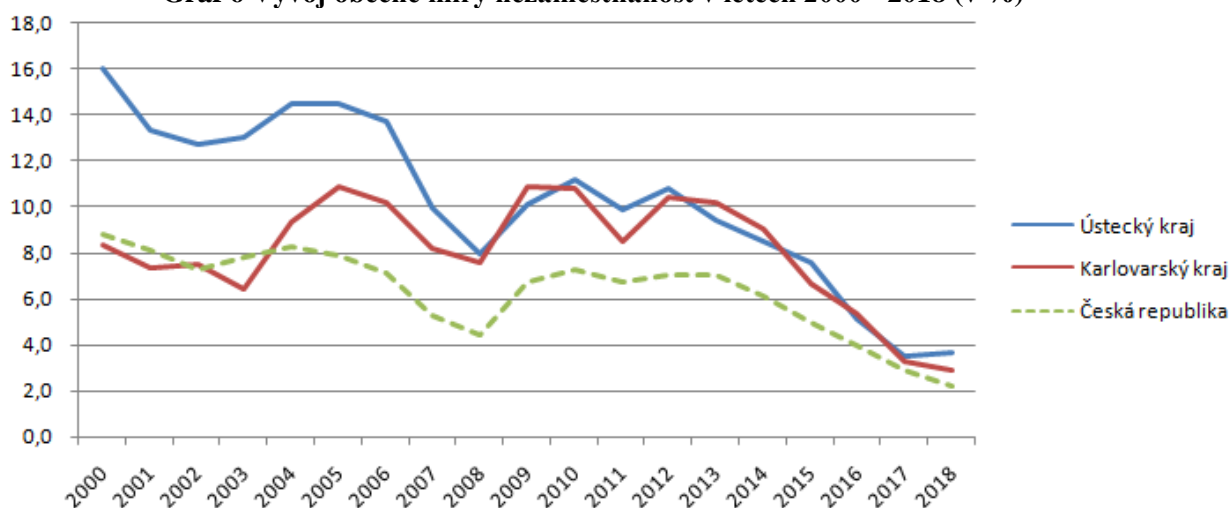
Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti sleduje také osoby ve věku 15 - 64 let, ale porovnává nezaměstnané k ekonomicky aktivním obyvatelům. Data přitom čerpá z výběrového šetření pracovních sil.

Na níže uvedeném grafu je znázorněn vývoj obecné míry nezaměstnanosti v letech 2000 - 2018 v Ústeckém kraji oproti průměru v České republice. V letech 2000 - 2007 byl v hodnotách evidován značný rozdíl v řádu až 7 %. V čase se situace v Ústeckém kraji stále více přibližovala průměru České republiky. Nejmenší rozdíl v hodnotách byl přitom zaznamenán v roce 2017, kdy Ústecký kraj za průměrem České republiky zaostával o pouhých 0,6 %. Následně však došlo ke změně klesajícího vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, jejíž hodnoty se drží na stejné úrovni, zatímco obecná míra nezaměstnanosti v České republice má stále klesající tendenci a v roce 2018 dosahovala 2,2 %. Všeobecně lze však konstatovat, že křivka obecné míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji kopíruje křivku průměru těchto hodnot v celé České republice.

Nejvyšších hodnot dosahovala obecná míra nezaměstnanosti v roce 2004, a to jak v Ústeckém kraji, tak v celé České republice. Následně však došlo ke zlomu, obecná míra nezaměstnanosti začala klesat a tento vývoj pokračoval do roku 2007. Příčinou bylo oživení a růst české ekonomiky. Uvedený vývoj byl zakončen v roce 2008,

kdy došlo k hlubokému propadu křivky a obecná míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji dosáhla 7,9 % a v České republice 4,4 %. V roce 2009 však dochází ke zvratu a obecná míra nezaměstnanosti začíná rychle stoupat. Tento zvrat byl způsoben hospodářskou krizí, která zasáhla celou Českou republiku i celou řadu dalších států. K mírnému nárůstu hodnot dále došlo v letech 2010 a 2012. Od roku 2013 však přešel vývoj obecné míry nezaměstnanosti do klesající tendence, která trvá dosud. Příčinou poklesu nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je kromě pozitivního ekonomického vývoje také nárůst průmyslových zón v kraji, které nevýšili počet volných pracovních míst. Mezi významné průmyslové zóny patří např. zóna Triangle u města Žatec.

**Graf 6 Vývoj obecné míry nezaměstnanost v letech 2000 - 2018 (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ, 2019

V Karlovarském kraji se obecná míra nezaměstnanosti pohybovala v letech 2000 - 2004 blízko průměru České republiky. V roce 2004 však začaly hodnoty stoupat a míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji se tak začala dlouhodobě pohybovat v rozmezí 2 až 4 % nad průměrem České republiky. V roce 2015 se rozdíl začal snižovat a v roce 2017 byla obecná míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji jen o 0,4 % vyšší, než byl průměr pro Českou republiku. Z grafu číslo 5 je zřejmé, že se v posledních letech podíl nezaměstnaných osob k těm ekonomicky aktivním stále snižuje. Mezi příčiny poklesu obecné míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji lze zařadit nové výstavby průmyslové zón v blízkosti měst Cheb a Ostrov. Díky této výstavbě došlo ke vzniku nových pracovních míst na trhu práce a souvisejícímu poklesu nezaměstnaných osob.



Zaměstnavatelé v Ústeckém i Karlovarském kraji se však již řadu let potýkají s obtížným získáváním vhodných pracovníků pro vzniklá pracovní místa. Díky technologickému pokroku se struktura ekonomiky rychle mění a kvalifikační struktura pracovníků na tento pokrok neumí včas reagovat, což vede k nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Kvalifikovaná pracovní síla se dále dle demografického vývoje zmenšuje kvůli úbytku ekonomicky aktivních obyvatel v krajích.

Z popsaného vývoje jak ukazatele podílu nezaměstnaných osob i obecné míry nezaměstnanosti vyplývá, že od roku 2013 nezaměstnanost neustále klesá, a to v Ústeckém a Karlovarském kraji i v průměrných hodnotách celé České republiky. Ekonomický vývoj od této doby prochází mnohými změnami. Ekonomika na celém světě byla zasažena ekonomickou krizí, jejíž následky se jednotlivé státy snažily zmírnit pomocí různých politických programů. Evropská unie vypracovala program "Strategie Evropa 2020", který měl napomoci k překonání této krize a návratu k hospodářskému růstu. V České republice trvalo období krize až do roku 2013 a během roku 2014 se podařilo ekonomiku oživit a dosáhnout hospodářského růstu. Důsledky ekonomické krize zasáhly také evropský trh práce. V roce 2013 se činila v Evropské unii míra nezaměstnanosti 10,9 % a během roku 2014 se hodnota snížila o 0,7 %. V porovnání s Evropskou unií byla v České republice obecná míra nezaměstnanosti nižší a v roce 2013 pohybovala kolem 7 %. Během roku 2014 následně došlo k poklesu na 6,1 %.

Z grafu číslo 5 je dále patrná změna vývoje křivek v roce 2005 směrem dolů, kterou lze přisuzovat vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004. Díky vstupu České republiky do Evropské unie došlo k otevření trhu. Se vstupem do Evropské unie zároveň také zesílil hospodářský výkon České republiky, což mělo také pozitivní vliv na vývoj nezaměstnanosti.

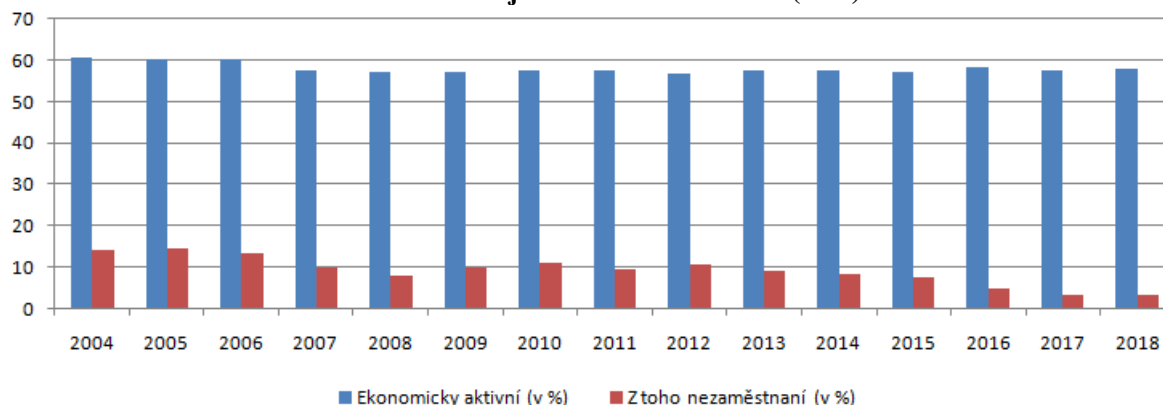
#### **4.4 Struktura nabídky práce**

Základní rozdělení pracovní síly představuje skupiny osob zaměstnaných a osob nezaměstnaných. Vývoj velikosti uvedených skupin v čase v Ústeckém a Karlovarském kraji vypovídá také o síle a velikosti podniků, které na tomto území poptávají pracovní sílu. Charakteristika těchto skupin dále může vypovídat i o stabilitě místního trhu práce.

#### 4.4.1 Podíl ekonomicky aktivních obyvatel

V níže uvedeném grafu jsou zobrazeny počty nezaměstnaného a ekonomicky aktivního obyvatelstva k celkovému počtu obyvatel jednotlivých krajů.

**Graf 7 Podíl ekonomicky aktivních a nezaměstnaných obyvatel na celkovém počtu obyvatel Ústeckého kraje v letech 2004 - 2018 (v %)**

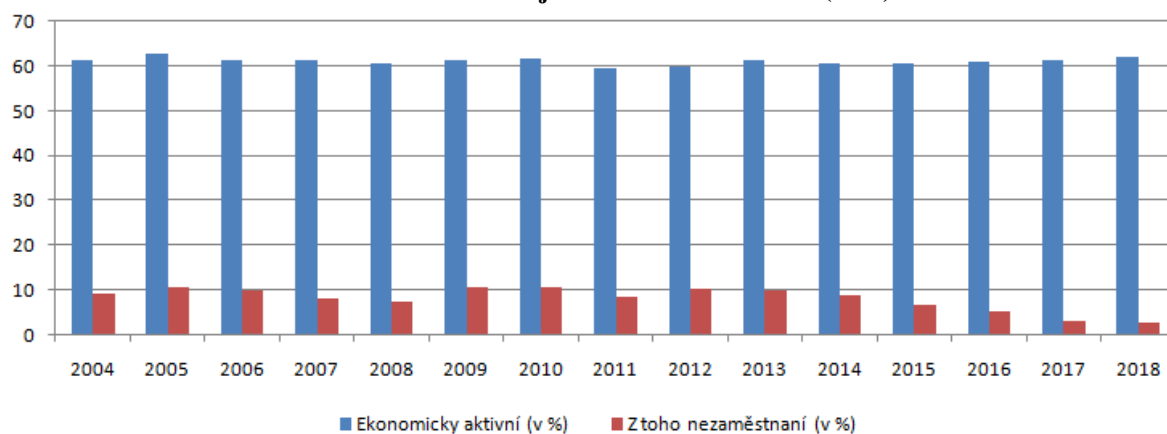


Zdroj: Vlastní zpracování dle Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2019

Z výše uvedeného grafu je zřejmé, že ekonomicky aktivní obyvatelstvo se na celkovém počtu obyvatel Ústeckého kraje podílí v průměru 58 % a k žádným výkyvům v těchto hodnotách nedochází. Uvedení ekonomicky aktivní obyvatelé představují pracovní sílu Ústeckého kraje, která činí od roku 2000 v průměru 406 tisíc osob. K poklesu podílu ekonomicky aktivních obyvatel na celkovém počtu obyvatel Ústeckého kraje došlo pouze v roce 2007, a to téměř o 3 %. V absolutních číslech se jednalo o snížení počtu ekonomicky aktivních obyvatel o 19 200 osob vůči předchozímu roku 2006. V roce 2008 došlo ještě k mírnému poklesu podílu ekonomicky aktivního obyvatelstva, ale už jen o pouhých 0,34 %. V dalších letech měly uvedené hodnoty mírně rostoucí charakter, pouze v roce 2012 došlo k mírnému poklesu. Dle posledního údaje za rok 2018 činila pracovní síla v Ústeckém kraji 399,7 tisíc osob. Podíl nezaměstnaných osob odpovídal v letech 2004 - 2018 průměrně 9,34 % a od roku 2012 má klesající tendenci. Nejnižších hodnot nabyly podíl nezaměstnaných v roce 2017, kdy činil 3,49 %, což odpovídá 13 900 osob. Naopak nevyšší hodnoty dosáhnul tento podíl v roce 2005 (14,54 %). K dalšímu nárůstu počtu nezaměstnaných osob došlo v letech 2009 a 2010. V uvedeném období docházelo k propouštění pracovníků a počty nezaměstnaných obyvatel Ústeckého kraje značně stouply. V roce 2010 bylo v Ústeckém kraji o 13 300 nezaměstnaných více v porovnání s rokem 2008. Uvedený nárůst mohl být důsledkem projevů hospodářské krize na území celé České republiky. Jak již bylo řečeno, od roku 2012 počty nezaměstnaných v kraji

klesají a situace v kraji se zlepšuje, a to i přesto, že historicky vykazoval Ústecký kraj dlouhodobě nepříznivé hodnoty počtu nezaměstnaných osob.

**Graf 8 Podíl ekonomicky aktivních a nezaměstnaných obyvatel na celkovém počtu obyvatel Karlovarského kraje v letech 2004 - 2018 (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování dle Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech, 2019

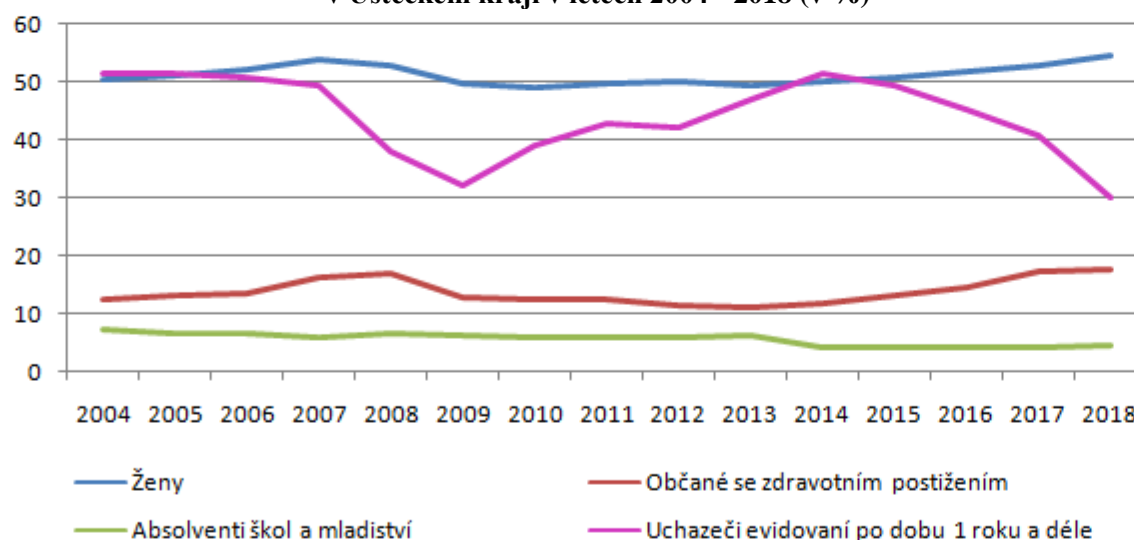
Graf číslo 7 zobrazuje podíl ekonomicky aktivních a nezaměstnaných obyvatel na celkovém počtu obyvatel Karlovarského kraje, a to v období let 2004 - 2018. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se na celkovém počtu obyvatel Karlovarského kraje podílí v průměru 61,2 %, což je o 3,2 % více, než je tomu v Ústeckém kraji. Vývoj těchto hodnot je však podobný jako v Ústeckém kraji. Ani zde nedochází k žádným výrazným výkyvům a hodnoty se pohybují v rozmezí 59,7 % a 62,8 %. V průměru disponuje Karlovarský kraj v letech 2000 - 2018 pracovníci silou 158 000 osob (tedy ekonomicky aktivních obyvatel). Nejvyšší počet ekonomicky aktivních obyvatel byl v Karlovarském kraji zaznamenán v roce 2005 (162 000 osob) a 2018 (156 300 osob). Podíl nezaměstnaných osob odpovídal v Karlovarském období ve sledovaném období let 2004 - 2018 průměrně 8,3 %, což je o 1,04 % méně, než je tomu v Ústeckém kraji. Stejně jako v Ústeckém kraji však mají tyto od roku 2012 klesající tendenci. Nejnižší hodnotu vykazoval podíl nezaměstnaných osob v roce 2018 (konkrétně 2,89 %, v absolutním vyjádření 4 500 osob). Nejvyšší hodnoty dosáhnul tento podíl shodně s Ústeckým krajem v roce 2005 a vykazoval hodnotu 10,93 %, což je o 3,61 % méně než v Ústeckém kraji. K dalšímu růstu počtu nezaměstnaných obyvatel došlo taktéž v obou krajích shodně, a to v letech 2009 a 2010. Tento nárůst počtu nezaměstnaných osob je i v Karlovarském kraji přisuzován hromadnému propouštění pracovníků v důsledku probíhající ekonomické recese. V posledních letech se však situace v kraji značně zlepšuje a celkový vývoj

je shodný s vývojem v Ústeckém kraji. Karlovarský kraj však v porovnání s Ústeckým dosahuje nižšího podílu nezaměstnaných osob, rozdíl v roce 2018 představuje 0,74 %.

#### 4.4.2 Rizikové skupiny na trhu práce

Graf číslo 8 zobrazuje poměr uchazečů z rizikových skupin na trhu práce k celkovému počtu neumístěných uchazečů v Ústeckém kraji. Jako rizikové skupiny na trhu práce jsou v grafu vymezeny ženy, absolventi škol a mladiství, zdravotně postižení občané a uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce po dobu jednoho roku a déle.

**Graf 9 Podíl rizikových skupin na trhu práce k celkovému počtu neumístěných uchazečů v Ústeckém kraji v letech 2004 - 2018 (v %)**

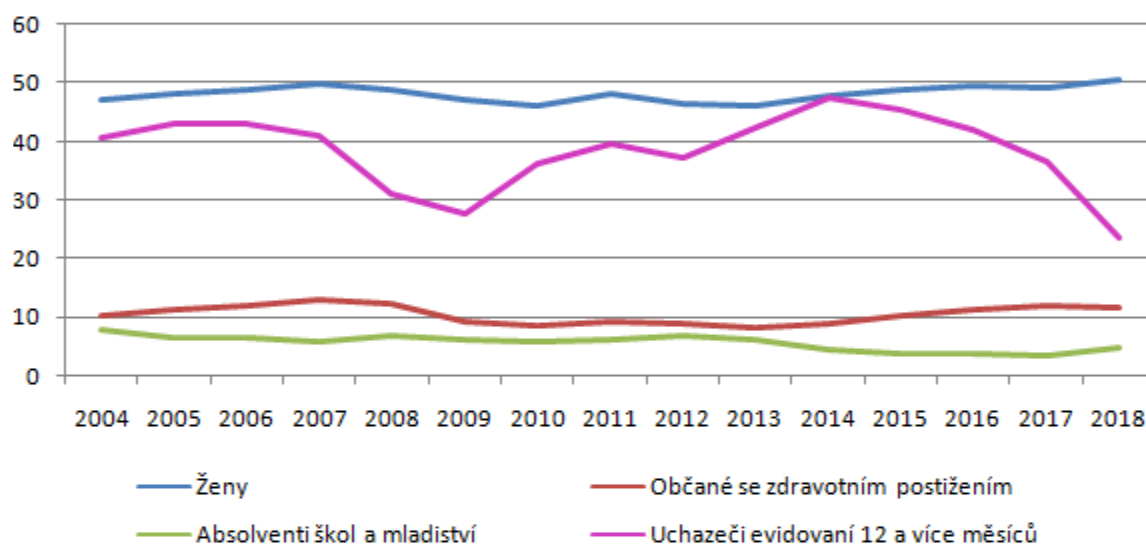


Zdroj: Vlastní zpracování dle Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2019

Průměrná hodnota nezaměstnaných žen v porovnání se všemi neumístěnými uchazeči za uvedeném období činí 51 %. Křivka zároveň nezobrazuje žádné zásadní výkyvy. V uvedeném období tvořily ženy v průměru 50,7 % obyvatel Ústeckého kraje. Nezaměstnanost žen v Ústeckém kraji tedy nelze považovat za výrazně vysokou. Struktura zaměření podniků v Ústeckém kraji je však pro ženy nepříznivá. Většina těchto firem se totiž zabývá automobilovým průmyslem či strojírenskou výrobou a vhodnější kandidáti na obsazení těchto pracovních míst bývají muži vzhledem k tomu, že ženy často volí studium jiných než technických oborů. Uchazeči evidovaní u Úřadu práce 12 a více měsíců představují v Ústeckém kraji v průměru podíl ve výši 44 % a lze je tak považovat za výraznou rizikovou skupinu. Jak již bylo uvedeno v kapitole "Důsledky nezaměstnanosti", je dlouhodobá nezaměstnanost považována za jednu

z nejnebezpečnějších forem, která s sebou nese řadu nepříznivých důsledků jak pro samotného uchazeče, tak i pro celou společnost. Výkyv křivky v roce 2009 souvisel s hospodářskou krizí, kdy rychleji rostl celkový počet uchazečů o zaměstnání než počet dlouhodobě nezaměstnaných. Aktuální vývoj křivky podílu dlouhodobě nezaměstnaných je však v Ústeckém kraji příznivý a v roce 2018 se jednalo pouze o 30 % uchazečů. Podíl občanů se zdravotním postižením představuje v průměru 13,73 %. Uplatnění uchazečů se zdravotním postižením lze řadit mezi problémy dlouhodobého rázu, kterými je nutné se zabývat především z důvodu jejich začlenění do společnosti. Nejmenší skupinou jsou absolventi a mladiství, jejichž podíl představoval v uvedeném období v Ústeckém kraji pouze 5,58 %. V průměru 95 % uchazečů v kraji je označeno jako dosažitelných, tzn. ochotných a schopných k nástupu do nového zaměstnání ihned. Z uvedeného lze usoudit, že nezaměstnanost v Ústeckém kraji je především strukturálního rázu. Uchazeči jsou ochotni pracovat, ale nemohou nalézt své uplatnění.

**Graf 10 Podíl rizikových skupin na trhu práce k celkovému počtu neumístěných uchazečů v Karlovarském kraji v letech 2004 - 2018 (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování dle Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech, 2019

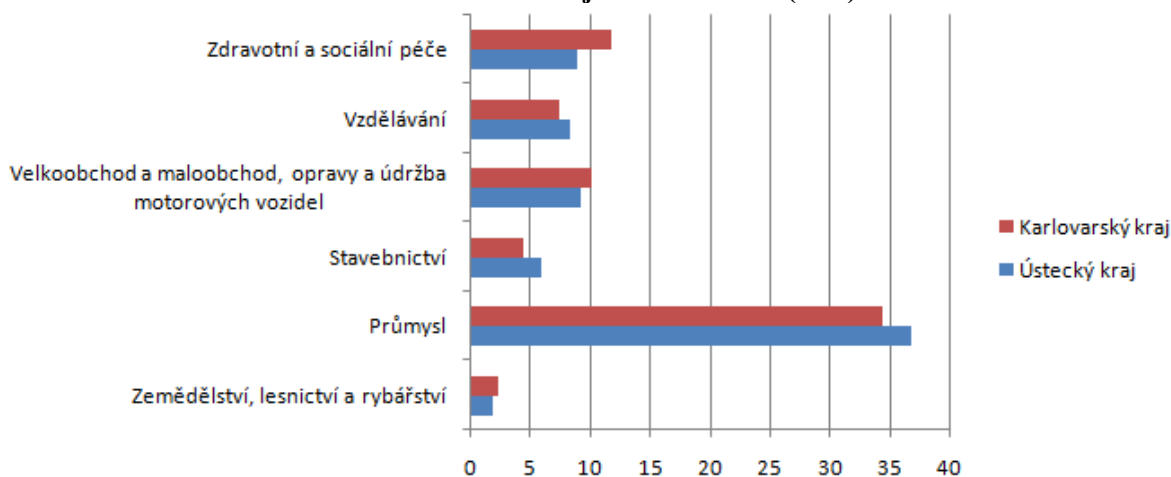
V grafu číslo 9 jsou zobrazeny shodné typy hodnot za období let 2004 - 2018 v Karlovarském kraji. Při porovnání tohoto grafu s grafem číslo 8 je zřejmé, že je vývoj struktury nezaměstnaných osob téměř shodný v obou krajích. Hodnoty dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji jsou však příznivější, než v Ústeckém kraji. V uvedeném období se jednalo v průměru o 38,5 %, v Ústeckém kraji tento podíl odpovídal 44 %. V obou krajích je však vývoj dlouhodobě

nezaměstnaných osob pozitivní a stále se snižuje. V průměru 95 % uchazečů v Karlovarském kraji bylo v uvedeném období označeno jako dosažitelných, což odpovídá podílu dosažitelných uchazečů v Ústeckém kraji. Ani v tomto aspektu se tedy struktura nezaměstnaných uchazečů v krajích neliší.

#### 4.4.3 Zaměstnaní dle klasifikace ekonomických činností

Dle klasifikace ekonomických činností (CEZ-NACE) bylo v roce 2017 v Ústeckém kraji zaměstnáno celkem 253,3 tisíc osob, v Karlovarském kraji se jednalo o 93 tisíc osob. V grafu číslo 10 je zobrazen podíl nejvíce zastoupených sekcí uvedené klasifikace k celkovému počtu osob zaměstnaných na území krajů. Dominantu v obou regionech představuje zpracovatelský průmysl, ve kterém bylo v Ústeckém kraji zaměstnáno 36,9 % a v Karlovarském kraji 34,4 % osob. V obou regionech navíc počet osob zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu rostoucí tendenci. Naopak nejmenší zastoupení z uvedených činností v obou krajích představuje zemědělství, lesnictví a rybářství, kde bylo regionech zaměstnáno zhruba 2 % osob. Pro Karlovarský kraj představovala v minulosti významnou položku i sekce zaměstnaných v cestovním ruchu. Počty zaměstnaných v této oblasti mají však již řadu let klesající tendenci.

**Graf 11 Osoby zaměstnané v národním hospodářství dle klasifikace CZ-NACE v Ústeckém a Karlovarském kraji k 31. 12. 2017 (v %)**



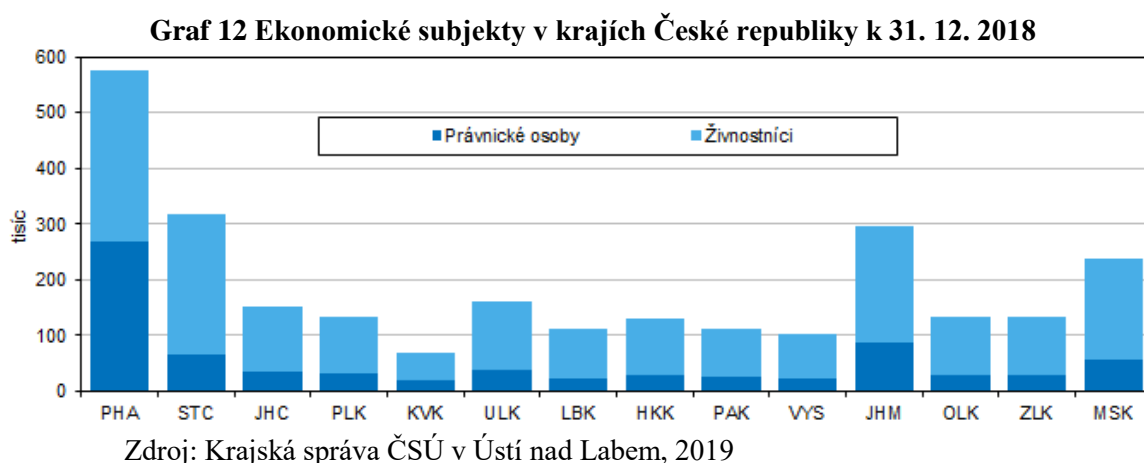
Zdroj: Vlastní zpracování dle Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem a v Karlových Varech, 2019

## 4.5 Poptávka po práci

V kapitole budou vymezeny ekonomické subjekty působící v Ústeckém kraji a Karlovarském kraji. Dále budou definováni významní zaměstnavatelé působící v obou krajích. Z pohledu nezaměstnanosti jsou obě charakteristiky zásadní k určení, jaké mají uchazeči v jednotlivých regionech možnosti k nalezení vhodného uplatnění.

### 4.5.1 Ekonomické subjekty

V grafu číslo 11 jsou zobrazeny počty ekonomických subjektů v jednotlivých krajích České republiky ke konci roku 2018. Zároveň je v grafu rozlišeno, zda se jednalo o právnické osoby či živnostníky. K uvedenému datu bylo v Ústeckém kraji evidováno 176 111 ekonomických subjektů (dle údajů z Registru ekonomických subjektů). Uvedené subjekty jsou zařazeny k Ústeckému kraji na základě adresy sídla jejich společnosti. V porovnání se všemi subjekty evidovanými v České republice, náleží Ústeckému kraji 6,1 % ekonomických subjektů. Při srovnání s rokem 2017, došlo v Ústeckém kraji k nárůstu jejich počtu o 1 403 subjektů. Díky rostoucímu počtu ekonomických subjektů v kraji rostou i možnosti obyvatel Ústeckého kraje při hledání zaměstnání.



V Karlovarském kraji bylo k 31. 12. 2018 evidováno celkem 75 198 ekonomických subjektů. V porovnání s celkovým počtem ekonomických subjektů registrovaných v České republice náleží Karlovarskému kraji 2,6 % uvedených jednotek a řadí jej to na poslední místo mezi ostatními regiony. Meziročně dochází v Karlovarském kraji pouze k mírnému kolísání počtu ekonomických subjektů a od roku 2015 se jejich počet stále pohybuje kolem 75 tisíc subjektů. Situace v Karlovarském kraji tedy není tak příznivá jako v Ústeckém

kraji a možnosti obyvatel při hledání zaměstnání se v ohledu počtu možných zaměstnavatelů meziročně příliš nemění.

Největší množství ekonomických subjektů je evidováno v Hlavním městě, kde působí 21,5 % všech subjektů České republiky. Další místa zaujímá Středočeský a Jihomoravský kraj, kde je registrováno více než 10 % všech ekonomických subjektů.

V tabulce číslo 1 je zobrazen vývoj počtů ekonomických subjektů registrovaných v Ústeckém kraji v letech 2013 - 2018. Zároveň je zde vyjádřeno zastoupení fyzických a právnických osob, rozdělení subjektů dle počtu zaměstnanců a dle provozované činnosti.

Jak již bylo uvedeno, počet ekonomických subjektů evidovaných v Ústeckém kraji se každým rokem zvyšuje. Při porovnání let 2013 a 2018 došlo k celkovému nárůstu o 4 081 subjektů, což lze označit za velmi příznivý vývoj. Na uvedeném vývoji se podílí především rostoucí počet fyzických osob, který při porovnání dat z let 2013 a 2018 vzrostl o 3 594 subjektů. U právnických osob počet ekonomických subjektů v uvedených letech kolísá kolem hodnoty 35 tisíc jednotek. V roce 2009 přitom došlo k výraznému poklesu počtu podnikajících fyzických osob (o 2 276 subjektů) z důvodu zmiňované hospodářské recese. Od roku 2013 je však vývoj počtu těchto subjektů rostoucí a lze usoudit, že k tomuto nárůstu přispívá příznivý hospodářský vývoj v kraji i celé České republice.

Dále jsou v tabulce číslo 1 ekonomické subjekty rozděleny dle počtu zaměstnávaných pracovníků. Jako mikropodniky lze označit první skupinu subjektů, které zaměstnávají 1 - 9 osob. Subjekty, které zaměstnávají od 10 do 49 osob, představují malé podniky. Subjekty s počtem zaměstnanců v rozmezí 50 - 249 osob se považují za podniky střední. Poslední skupinu tvoří firmy zaměstnávající 250 a více pracovníků a označují se jako velké podniky. Z tabulky vyplývá, že v Ústeckém kraji vykazují největší počty mikropodniky s jedním až devíti zaměstnanci. Vývoj počtu tohoto typu podniků je v letech 2013 - 2018 stabilní bez výrazných výkyvů, v průměru se jedná o 12 827 subjektů. V uvedeném období dále působilo v Ústeckém kraji v průměru 2 342 malých podniků, 678 středních podniků a 126 velkých podniků. Vývoj počtu uvedených subjektů lze opět označit za stabilní bez výrazných odchylek. Za příznivý vývoj však lze označit nárůst velkých podniků s více než 250 zaměstnanci v roce 2018 oproti roku 2017 o 5 jednotek. Příčinou tohoto vývoje



mohou být rostoucí průmyslové zóny v kraji, které zaměstnávají velké množství pracovníků.

Největší zastoupení mají v Ústeckém kraji podniky, které se věnují obchodu, pohostinství a ubytování. V průměru se v uvedeném období jednalo o 52 431 subjektů. Druhé místo zaujímá stavebnictví, následuje průmysl a nejmenší zastoupení subjektů je v oblastech lesnictví, zemědělství a rybářství. Vývoj počtu subjektů zabývajících se průmyslem, zemědělstvím, lesnictvím či rybářstvím je však příznivý a při porovnání dat z let 2013 a 2018 došlo k nárůstu v obou oblastech zhruba o tisíc subjektů.

**Tabulka 1 Ekonomické subjekty v Ústeckém kraji v letech 2013 - 2018**

Ústecký kraj	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Počet ekonomických subjektů</b>	172 030	173 415	173 878	174 240	174 708	176 111
<b>fyzické osoby</b>	135 731	139 791	139 324	138 855	138 698	139 325
<b>právnícké osoby</b>	36 299	33 624	34 554	35 385	36 010	36 786
<b>Počet zaměstnanců:</b>						
<b>1 - 9</b>	12 760	12 760	12 830	13 054	12 844	12 711
<b>10 - 49</b>	2 367	2 350	2 351	2 310	2 314	2 359
<b>50 - 249</b>	659	668	664	678	697	700
<b>250 a více</b>	125	128	128	125	121	126
<b>Provozující činnost dle CZ-NACE</b>						
<b>zemědělství, lesnictví, rybářství</b>	5 811	5 971	6 355	6 582	6 813	6 920
<b>průmysl</b>	18 627	18 770	18 803	18 967	19 339	19 659
<b>stavebnictví</b>	22 533	22 527	22 785	22 979	23 278	23 703
<b>obchod, ubytování a stravování</b>	51 357	52 454	52 904	52 791	52 751	52 328

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2019

Tabulka číslo 2 zobrazuje stejná data pro Karlovarský kraj v období let 2013 - 2018. Vzhledem k tomu, že rozloha i počet obyvatel Karlovarského kraje je výrazně nižší než u Ústeckého kraje, pohybují se i počty ekonomických subjektů působících na území Karlovarského kraje na nižších úrovních.

Vývoj celkového počtu ekonomických subjektů v Karlovarském kraji má klesající tendenci. Při porovnání dat z let 2013 a 2018 došlo k poklesu počtu těchto subjektů o 1 604 jednotek, a to především v oblasti fyzických osob. Příčinou může být klesající počet obyvatel v kraji, který v uvedeném období představoval pokles téměř o 4,5 tisíce obyvatel. Oproti Ústeckému kraji lze tento vývoj označit za nepříznivý s ohledem na negativní dopady v oblasti zaměstnanosti.

Rozložení ekonomických subjektů v Karlovarském kraji dle počtu jejich zaměstnanců je obdobné jako v Ústeckém kraji. I v těchto datech lze však zaznamenat výše zmíněný pokles počtu ekonomických subjektů v kraji, a to v kategorii mikropodniků a malých podniků. V kategorii středních a velkých podniků naopak došlo v letech 2013 - 2018 k nárůstu jejich počtu. Příčinou nárůstu počtu středních a velkých podniků v kraji může být výstavba nových průmyslových zón v blízkosti měst Cheb a Ostrov.

Stejně jako v Ústeckém kraji mají v Karlovarském kraji největší zastoupení subjekty věnující se ubytování, pohostinství a obchodu. Vývoj těchto subjektů v kraji má mírně rostoucí tendenci. Při porovnání let 2013 a 2018 došlo k jejich nárůstu o 12 jednotek. Vysoké zastoupení podniků v této oblasti souvisí s lázeňskou tradicí v regionu. Cestovní ruch tak představuje pro Karlovarský kraj velice významné odvětví. Další příčky stejně jako v Ústeckém kraji zauímají podniky věnující se stavebnictví, průmyslu a na posledním místě jsou počty subjektů činných v zemědělství, lesnictví a rybářství. Vývoj počtu subjektů zabývajících se zemědělstvím, lesnictvím a rybářstvím je stejně jako v Ústeckém kraji rostoucí a v rozmezí let 2013 až 2018 došlo k nárůstu o 312 jednotek. V kategorii podniků zabývajících se průmyslem je však vývoj oproti Ústeckému kraji opačný a ve sledovaném období došlo k poklesu o 257 jednotek.

**Tabulka 2 Ekonomické subjekty v Karlovarském kraji v letech 2013 - 2018**

Karlovarský kraj	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Počet ekonomických subjektů</b>	76 802	76 602	75 921	75 772	75 620	75 198
fyzické osoby	58 046	59 536	58 510	57 956	57 415	56 886
právnícké osoby	18 756	17 066	17 411	17 816	18 205	18 312
<b>Počet zaměstnanců:</b>						
1 - 9	5 382	5 235	5 198	5 197	5 122	5 030
10 - 49	1 000	1 016	979	957	973	966
50 - 249	277	269	271	287	296	296
250 a více	35	37	39	40	39	41
<b>Provozující činnost dle CZ-NACE</b>						
zemědělství, lesnictví, rybářství	2 900	2 986	3 113	3 157	3 187	3 212
průmysl	7 690	7 581	7 416	7 387	7 456	7 433
stavebnictví	8 465	8 485	8 339	8 280	8 369	8 330
obchod, ubytování a stravování	22 933	22 583	22 819	23 031	23 335	22 945

Zdroj: Vlastní zpracování dle Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech, 2019

#### **4.5.2 Významní zaměstnavatelé Ústeckého kraje**

Mezi největší zaměstnavatelé Ústeckého kraje patří akciová společnost Krajská zdravotní, která vznikla transformací nemocnic v Děčíně, Ústí nad Labem, Teplicích, Mostě a Chomutově. Krajská zdravotní je tak páteří osou zařízení, které poskytují zdravotní péči pro území celého Ústeckého kraje. K 31. 12. 2018 zaměstnávala Krajská zdravotní celkem 7 066 osob. Podobně jako Karlovarská krajská nemocnice v Karlovarském kraji se však společnost potýká s obtížným získáváním kvalifikovaných zaměstnanců (Krajská zdravotní a.s., citace online, 2019-11-03).

Dalším významným ekonomickým subjektem Ústeckého kraje je společnost Severočeské doly a.s., která je součástí koncernu ČEZ. Společnost se věnuje těžbě hnědého uhlí využívaného v energetickém odvětví a je největším producentem této suroviny v celé České republice. Ke dni 31. 12. 2018 zaměstnávala společnost Severočeské doly 4 841 zaměstnanců (Severočeské doly a.s., citace online, 2019-11-03).

Dalším významným zaměstnavatelem Ústeckého kraje je AGC Automotive Czech. Jedná se o akciovou společnost, která patří do japonské skupiny AGC, a zabývá se výrobou automobilových skel. Společnost AGC Automotive Czech zaměstnává více než 2 000 zaměstnanců (AGC Automotive, citace online, 2019-11-03).

Ekonomickými subjekty na území Ústeckého kraje, které zaměstnávají více než tisíc zaměstnanců, jsou dále:

- Unipetrol RPA, s.r.o.;
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem;
- Magna Exteriors (Bohemia) s.r.o.;
- Úřad práce České republiky, kontaktní pracoviště v Ústí nad Labem.

#### **4.5.3 Významní zaměstnavatelé Karlovarského kraje**

Mezi významné zaměstnavatele Karlovarského kraje lze zařadit společnost Sokolovská uhelná. Jedná se o akciovou společnost, která v roce 2018 zaměstnávala 3 037 pracovníků. Sokolovská uhelná představuje jednoho z největších výrobců elektřiny v České republice. Společnost se dále zaměřuje na těžbu hnědého uhlí a výrobu karbochemických produktů, tepla a energetického uhlí (Skupina Sokolovská uhelná, citace online, 2019-11-03).

Dalším významným zaměstnavatelem kraje je společnost s ručením omezeným WITTE Automotive. Společnost se zabývá výrobou zamykacích systému pro automobilový průmysl s využitím mechatronických technologií. Aktuálně WITTE Automotive zaměstnává více než 1 600 osob a představuje tak druhého největšího zaměstnavatele Karlovarského kraje. Velké množství projektů zaměřených na výrobu, výzkum a vývoj společnost přebírá ze své mateřské společnosti se sídlem v Německu (Witte Automotive, citace online, 2019-11-03).

Velkého zaměstnavatele regionu v oblasti zdravotnictví představuje Karlovarská krajská nemocnice, a.s., která vznikla fúzí nemocnic v Sokolově, Chebu a Karlových Varech. Karlovarská krajská nemocnice je největším zdravotnickým zařízením na území Karlovarského kraje. Společnost se dlouhodobě potýká s obtížným získáváním kvalifikovaných zaměstnanců. V roce 2017 zaměstnávala Karlovarská krajská nemocnice 1 339 osob (Karlovarská krajská nemocnice, citace online, 2019-11-03).

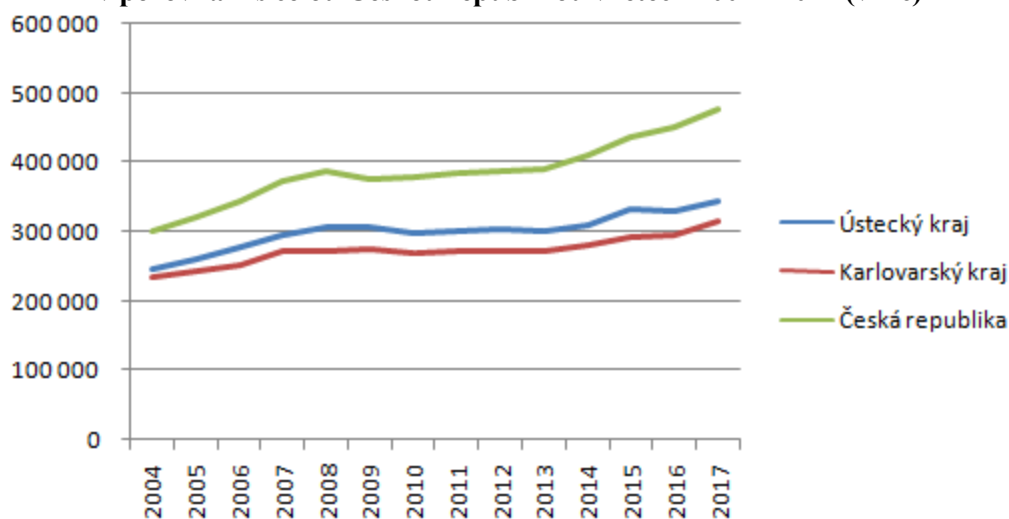
#### **4.6 Hrubý domácí produkt**

Jak již bylo vysvětleno v kapitole "Důsledky nezaměstnanosti", existuje přímá souvislost mezi hrubým domácím produktem a nezaměstnaností. S hrubým domácím produktem je spojována především cyklická nezaměstnanost, ke které dochází při kolísání hospodářského výkonu kolem potenciálního produktu dané ekonomiky.

Díky regionálním účtům lze definovat hrubý domácí produkt nejen za celou Českou republiku, ale také jej rozdělit dle jednotlivých krajů. Regionální účty čerpají data z národních účtů České republiky a ukazatele za jednotlivé ekonomické subjekty alokují do příslušného regionu na základě reálné oblasti, ve které daný subjekt působí.

V grafu číslo 12 je uveden vývoj hrubého domácího produktu na 1 obyvatele v Ústeckém a Karlovarském kraji v období let 2004 - 2017 v běžných cenách. Pro srovnání je dále uveden i stejný údaj za celou Českou republiku.

**Graf 13 Vývoj hrubého domácího produktu na 1 obyvatele v Ústeckém a Karlovarském kraji v porovnání s celou Českou republikou v letech 2004 - 2017 (v Kč)**



Zdroj: Vlastní zpracování dle Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem a v Karlových Varech, 2019

Z grafu číslo 12 je patrné, že do roku 2009 se ekonomice v České republice dařilo dobře a její hodnota rostla. V roce 2009 se však vývoj změnil a v následujícím období došlo ke zhoršení ekonomické úrovně v České republice. Příčinou zhoršení situace byla ekonomická recese. V roce 2013 však došlo ke zlepšení a ekonomická síla České republiky začala stoupat.

Pokles tempa růstu hrubého domácího produktu v roce 2009 lze sledovat i na křivkách Ústeckého a Karlovarského kraje. Opětovné posílení ekonomiky v roce 2013 však na křivkách obou regionů není tak zásadní jako u údajů za celou Českou republiku. V Ústeckém kraji došlo k výraznému nárůstu hrubého domácího produktu mezi lety 2014 a 2015 (o 24 062 Kč na 1 obyvatele). V roce 2016 došlo k mírnému poklesu. V Karlovarském kraji v tomto období k poklesu nedochází a vývoj HDP na 1 obyvatele má stále rostoucí tendenci.

Uvedený vývoj výkonnosti české ekonomiky se odrazil v hodnotách obecné míry nezaměstnanosti i podílu nezaměstnaných osob, které ve stejném období let 2009 až 2013 zaznamenaly značný nárůst nezaměstnaných osob, což je zobrazeno v grafech uvedených v kapitole 4.3.

Při porovnání úrovně hrubého domácího produktu na 1 obyvatele v České republice s hodnotami Evropské Unie lze využít přepočtu běžné parity kupní síly. V roce 2018

dosáhla Česká republika 90 % průměru zemí Evropské unie. Dle údajů za poslední léta se tak Česká republika neustále blíží k průměrným hodnotám v Evropské unii (Eurostat, citace online, 2019-11-03).

## **4.7 Inflace**

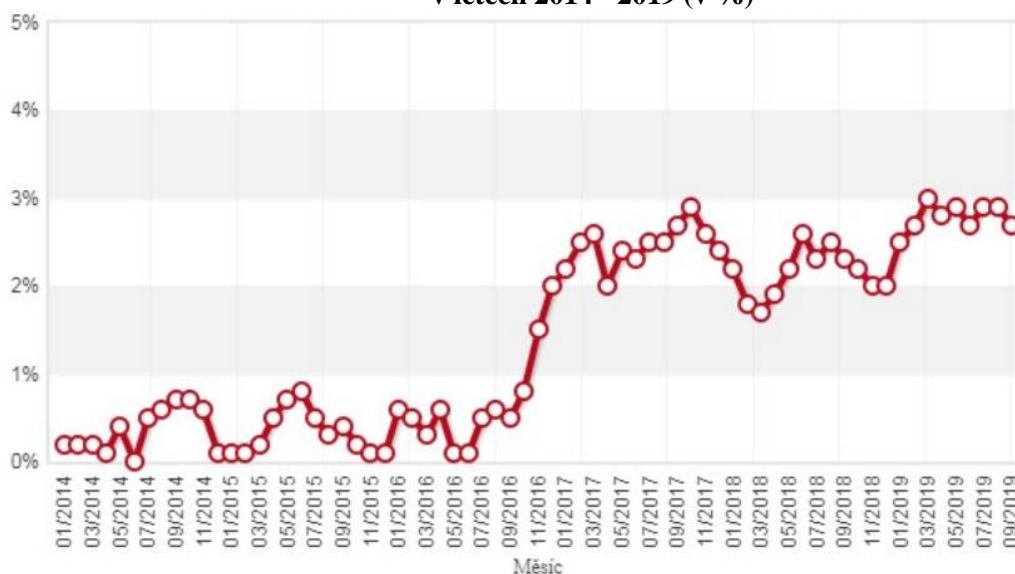
V Ústavě České republiky je jako hlavní cíl České národní banky vymezeno zajištění cenové stability v zemi. Česká národní banka by proto měla zajistit dosažení stabilních cen v zemi, pečovat o udržení tohoto stavu a zasadit se tak o nízkoinflační prostředí v ekonomice. Česká národní banka rozhodla využívat režim tzv. cílování inflace. Aktuálně je cíl nastaven na 2 % a je platný již od roku 2010. Tolerován přitom bude výkyv o jeden procentní bod oběma směry (Česká národní banka, citace online, 2019-11-09).

V kapitole bude popsán vývoj inflace v období let 2014 - 2018. Vzhledem k povaze tohoto ukazatele bude inflace vyjádřena k ekonomice České republiky a nebude tedy rozdělena dle sledovaných regionů. V grafu číslo 13 je zobrazen vývoj míry inflace v České republice vyjádřený pomocí přírůstku indexu spotřebitelských cen vůči stejnému měsíci minulého roku. Uvedeným způsobem je vyjádřena procentuální změna hladiny cen v měsíci stanoveného roku v porovnání se stejným měsícem roku předchozího.

Na začátku uvedeného období má míra inflace klesající charakter. V roce 2013 došlo ke značnému poklesu míry inflace, a to o 1,9 % v porovnání s rokem 2012. V roce 2014 byla míra inflace výrazně ovlivněna zásahem České národní banky, který proběhl na konci roku 2013. Cílem tohoto zásahu bylo ovlivnění (oslabení) kurzu koruny k euru. Česká národní banka se tak rozhodla kvůli tomu, že nebyl plněn stanovený cíl míry inflace. Zároveň by tento krok mohl zabránit deflaci, ke které by mohlo dojít.

Převážnou část roku 2015 se inflace pohybovala na velmi nízkých hodnotách. V roce 2016 vzrostly hodnoty ročního průměru na 0,7 %. Jednalo se tak o nejvyšší míru inflace v porovnání s předchozími třemi lety.

**Graf 14 Vývoj meziročního indexu spotřebitelských cen v České republice v letech 2014 - 2019 (v %)**



Zdroj: ČSÚ, 2019

Nejrychlejším tempem rostly spotřebitelské ceny v České republice během roku 2017. Jednalo se o nejprudší nárůst během posledních pěti let. Průměrná roční míra inflace činila 2,5 %. Nejvyšší nárůst cen byl zaznamenán v oblasti potravin a bydlení. Růst inflace je však v tomto období zpomalován nižší cenou spotřebního zboží z dovozu. Příčinou je posílení koruny v porovnání s eurem i dolarem. Vzhledem k výše uvedenému míra inflace v roce 2017 přesahovala cíl České národní banky. Povolný výkyv jednoho procenta však přesáhnout nebyl. V tomto období zároveň dochází k posílení a stabilizaci české ekonomiky.

V letech 2018 a 2019 je vývoj inflace stabilní a hodnoty se pohybují těsně nad hranicí 2 %. Cíl České národní banky je tak dlouhodobě dodržován. Největší pokles byl zaznamenán v září 2019, kdy spotřebitelské ceny oproti měsíci srpnu klesly o 0,6 %. V uvedeném období se snížily ceny především v oddíle potraviny, nealkoholické nápoje a kultura. Oddíl potravin a nealkoholických nápojů má všeobecně největší vliv na vývoj inflace. V posledních letech dochází v České republice také k růstu mezd, což brání skokovému poklesu míry inflace. Zároveň nejsou do budoucna očekávány výrazné výkyvy míry inflace a míra nezaměstnanosti se též stabilizuje na nízkých hodnotách.

## 4.8 Platební bilance

Platební bilance bude v této kapitole popsána s ohledem na její vývoj posledních pěti let. Obdobně jako u inflace budou vzhledem k povaze ukazatele zohledněna data za celou Českou republiku. Zhodnocení bude přitom založeno na údajích z výročních zpráv publikovaných Českou národní bankou.

V roce 2014 byla platební bilance typická schodkem důchodů. Jednalo se především o důchody plynoucí z přímých investic (dividendy), které byly vyplaceny nerezidentům. Důsledky uvedeného schodku byly však zmírněny díky přebytku bilance v oblasti zboží a služeb. Vysoký přebytek v bilanci zboží a služeb pokračoval i během roku 2015. Díky vysokému růstu podílu služeb dokonce přebytek vzrostl oproti předchozímu roku. Přebytkový byl i kapitálový účet, a to z důvodu čerpání velkého množství prostředků z Evropské unie. V roce 2016 byl běžný účet vyrovnaný díky podobnému rozsahu schodku důchodové bilance a přebytku v oblasti zboží a služeb. Kapitálový účet byl opět přebytkový v důsledku čerpání evropských prostředků. V roce 2017 došlo k mírnému snížení přebytku kvůli rostoucím důchodům. Bilance v oblasti služeb oproti minulému roku vzrostla, a to díky rostoucím příjmům v sekci příjmů ze služeb v dopravě a ostatních služeb. Na konci roku 2018 došlo k navýšení vývozu oproti konci roku 2017 o 1,6 %. Zároveň stoupla hodnota dovozu, a to o 0,2 %. Celková bilance byla během roku 2018 pozitivně ovlivněna rostoucím přebytkem v oblasti obchodu s motorovými vozidly. V roce 2019 (za období od ledna do července) se bilance vyvíjí pozitivně s kladným saldem. Přebytek obchodní bilance představoval v uvedeném období 108,6 mld. Kč. V porovnání s předchozím rokem se zvýšil vývoz, a to opět především v oblasti motorových vozidel.

Dle prognózy je v roce 2019 předpokládán dále trvajícím přebytek běžného účtu, a to zhruba na úrovni roku 2018 (tedy 0,3 % hrubého domácího produktu). Pro rok 2020 očekává Česká národní banka stabilizovaný vývoj platební bilance podobný roku 2019 (Česká národní banka, citace online, 2019-11-09).

## 4.9 Prognóza vývoje míry nezaměstnanosti

Dle predikce Ministerstva financí České republiky by mělo v následujícím období pokračovat oslabování ekonomického růstu, který by měl být v roce 2019 nejslabší od roku 2009, kdy proběhla velká ekonomická recese. Příčinou tohoto vývoje je především



uplatňování protekcionismu, který je často doprovázen diskriminačními rysy a omezuje svobodný mezinárodní obchod. Dále se ve vývoji projevuje i rostoucí napětí v mezinárodním obchodu, což vede k nejistotě na straně spotřebitelů i obchodníků. Pokles ekonomického růstu byl zaznamenán i v dalších zemích Evropské unie. Situace na trhu práce je však příznivá a zároveň je vykazována vysoká domácí poptávka. Hůře se daří činnostem zaměřeným na export.

V druhém čtvrtletí letošního roku došlo k nárůstu zaměstnanosti o pouhou desetinu procenta. Hlavním problémem na českém trhu práce je nedostatek zaměstnanců, který brání produkci v růstu. Nelze tak předpokládat, že by nezaměstnanost v dalším období ještě klesala. Kromě nedostatku zaměstnanců k tomu vede i fakt, že dochází k postupnému zpomalování ekonomiky, což pravděpodobně povede i ke zpomalení růstu poptávky po práci. Dle předpovědi Ministerstva financí České republiky by měla míra nezaměstnanosti v letošním roce činit 2 %, což znamená oproti minulému roku 2018 pokles o 0,2 %. V roce 2020 by se však vlivem uvedených faktorů měla míra nezaměstnanosti vrátit na hodnotu roku 2018, tedy na 2,2 % (Ministerstvo financí České republiky, citace online, 2019-11-10).

V tabulce číslo 3 je přehled hlavních ukazatelů v období let 2014 - 2018 a současně jejich predikce pro rok 2019 a 2020.

**Tabulka 3 Vývoj základních makroekonomických ukazatelů v České republice v letech 2014 - 2018 a jejich předpověď pro rok 2019 a 2020**

Ukazatel	Jednotka	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Nominální hrubý domácí produkt</b>	mld. Kč	4 314	4 596	4 768	5 047	5 329	5 645	5 894
	růst v %	5,3	6,5	3,7	5,9	5,6	5,9	4,4
<b>Reálný hrubý domácí produkt</b>	růst v %	2,7	5,3	2,5	4,4	3	2,5	2
<b>Deflátor HDP</b>	růst v %	2,5	1,2	1,3	1,4	2,5	3,3	2,4
<b>Míra inflace spotřebitelských cen</b>	průměr v %	0,4	0,3	0,7	2,5	2,1	2,8	2,6
<b>Míra nezaměstnanosti (VŠPS)</b>	průměr v %	6,1	5,1	4	2,9	2,2	2	2,2
<b>Saldo běžného účtu</b>	% HDP	0,2	0,2	1,6	1,7	0,3	0,9	1,4
<b>Měnový kurz CZK/EUR</b>	CZK/EUR	27,5	27,3	27	26,3	25,6	25,7	25,5
<b>Dlouhodobé úrokové sazby</b>	% p.a.	1,6	0,6	0,4	1	2	1,5	1,2

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Ministerstvo financí ČR, 2019

## 5 Výsledky a diskuse

Nezaměstnanost lze zařadit mezi nepříznivé ekonomické jevy. Potýkají se s ní však všechny země fungující na principech tržního hospodářství. Cílem ekonomik je minimalizace nezaměstnanosti a zároveň eliminace dopadů, které s sebou nese. Aktuálně se nezaměstnanost v České republice pohybuje na rekordně nízkých hodnotách a nelze očekávat její další pokles, protože se již nachází na úrovni své přirozené míry.

Ústecký kraj spolu s krajem Moravskoslezským a Jihomoravským patří dlouhodobě mezi kraje s nejvyšší nezaměstnaností v České republice. Karlovarský kraj též dlouhodobě vykazuje vyšší než průměrné hodnoty. Historicky vykazoval Ústecký kraj oproti Karlovarskému kraji mnohem vyšší hodnoty obecné míry nezaměstnanosti. Např. v roce 2010 se nezaměstnanost v Ústeckém kraji pohybovala kolem 16 %, zatímco v Karlovarském kraji se hodnoty pohybovaly okolo 8 %. V průběhu let 2005 - 2008 začalo docházet ke konvergenci hodnot a od roku 2008 má míra nezaměstnanosti v Ústeckém i Karlovarském kraji podobný průběh. Aktuálně je nezaměstnanost v Ústeckém kraji oproti kraji Karlovarskému vyšší, ovšem pouze o 1,27 %.

Hodnoty obecné míry nezaměstnanosti se u obou krajů dlouhodobě pohybují nad průměrem za celou Českou republiku. Pouze u Karlovarského kraje došlo v roce 2003 ke krátkodobému poklesu pod hodnotu republikového průměru. Mezi kraje s nejnižší mírou nezaměstnanosti, které snižují průměrné republikové hodnoty, patří především Hlavní město Praha, Jihočeský a Pardubický kraj.

Při zaměření na jednotlivé okresy obou krajů bylo zjištěno, že v rámci Ústeckého kraje je situace v oblasti nezaměstnanosti nejhorší v okresech Chomutov, Most a Louny. Naopak nejlepší výsledky vykazují okresy Teplice a Litoměřice. V Karlovarském kraji se největší počty nezaměstnaných nacházejí v okrese Sokolov. Naopak nejnižší hodnoty vykazuje okres Cheb, kde v posledních letech dochází ke zlepšení situace především díky rostoucí průmyslové zóně. Dále bylo zjištěno, že se v obou krajích na podílu nezaměstnaných osob většími počty podílejí ženy. Rozdíl mezi ženským a mužským zastoupením je však vyšší v Ústeckém kraji, v Karlovarském kraji představuje tento rozdíl pouhé desetiny procent.

V rámci analýzy struktury nabídky práce bylo zjištěno, že v Ústeckém kraji se ekonomicky aktivní obyvatelstvo podílí na celkovém počtu obyvatel kraje v průměru 58 %. Ve vývoji uvedených hodnot však nedochází k žádným zásadním výkyvům. Dle údajů za rok 2018 představovala pracovní síla na území Ústeckého kraje 399,7 tisíc osob. Od roku 2012 dochází v Ústeckém kraji k poklesu počtu nezaměstnaných osob a celková situace v kraji se navzdory historicky nejhorším výsledkům zlepšuje. V Karlovarském kraji se ekonomicky aktivní obyvatelstvo na celkovém počtu obyvatel podílí v průměru 61,2 % a ve vývoji těchto hodnot shodně s Ústeckým krajem nedochází k žádným zásadním výkyvům. V posledních letech též dochází k postupnému zlepšování situace v kraji. Problém v krajích však představuje nevhodné zaměření studijních oborů a na trhu práce vzniká nedostatek technicky zaměřených pracovníků. Na druhé straně se zvyšuje počet absolventů s humanitně zaměřeným oborem, kterých je nadbytek.

Při zkoumání poptávky po práci v krajích bylo zjištěno, že v Ústeckém kraji bylo evidováno v roce 2018 celkem 176 111 ekonomických subjektů a náleží mu tak 6,1 % ekonomických subjektů evidovaných v České republice. Počet těchto subjektů v kraji má rostoucí vývoj a s ním rostou i pracovní možnosti obyvatel kraje. V Karlovarském kraji je situace horší a náleží mu 2,6 % (tj. 75 198) ekonomických subjektů evidovaných v České republice. Zároveň v Karlovarském kraji dochází k poklesu těchto subjektů a situace je zde tak v tomto ohledu méně příznivá, než v Ústeckém kraji, a může mít negativní dopady na zaměstnanost v kraji. V oblasti poptávky po práci bylo dále zjištěno, že zastoupení subjektů dle klasifikace CZ-NACE je v krajích obdobné. Největší počty subjektů se věnují činnostem v oblasti obchodu, ubytování a stravování, druhou nejpočetnější kategorií představuje stavebnictví a průmysl. V obou krajích mají nejmenší zastoupení subjekty věnující se zemědělství, rybářství či lesnictví.

Pomocí regionálních účtů byl porovnán hrubý domácí produkt v obou krajích. V této oblasti vykazuje vyšší výsledky Ústecký kraj oproti Karlovarskému. Vývoj hodnot je však v krajích téměř totožný a zároveň odpovídá i vývoji za celou Českou republiku. V roce 2009 došlo v krajích i celé České republice k poklesu tempa růstu hrubého domácího produktu, což bylo způsobeno ekonomickou recesí. Od roku 2013 se však ekonomice v České republice začalo dařit lépe a tempo růstu se zvýšilo. Tento vývoj výkonnosti ekonomiky se odrazil i v hodnotách obecné míry nezaměstnanosti a podílu

nezaměstnaných osob. Dle údajů k ekonomické výkonnosti České republiky za poslední léta dochází k pozitivnímu vývoji a hodnoty se stále více přibližují průměrným hodnotám Evropské unie. Aktuální vývoj míry inflace lze hodnotit též jako pozitivní. Cíl České národní banky je dlouhodobě dodržován, nedochází k výrazným výkyvům těchto hodnot a i do budoucna se očekává stabilní vývoj tohoto ukazatele. Běžný účet platební bilance České republiky je již čtvrtým rokem v řadě přebytkový. I v letošním roce 2019 se bilance vyvíjí pozitivně s přebytkovým saldem obchodní bilance ve výši 108,6 mld. Kč (za období od ledna do července). Pozitivní vývoj je sledován především v rostoucích hodnotách vývozu motorových vozidel.

Jak bylo popsáno výše, ekonomická situace včetně úrovně zaměstnanosti v krajích se zlepšuje. Dle prognózy však nelze očekávat další pokles míry nezaměstnanosti. Stojí za tím nedostatek zaměstnanců, který vede k omezení růstu produkce. Zároveň v důsledku zpomalování ekonomiky, vzniká na trhu určité napětí. Dle výhledu by měla míra nezaměstnanosti v roce 2020 mírně vzrůst, a to na 2,2 %.

Do budoucna by mohlo ke zvýšení zaměstnanosti v krajích napomoci zaměření vzdělávacích zařízení na přilákání studentů do technických oborů, aby byla pokryta potřeba na trhu práce. Dalším doporučením je realizace projektů pro zvýšení mobility pracovníků pro podpoření jejich ochoty stěhovat se za prací. V neposlední řadě by měla být podpořena práce s uchazeči evidovanými na Úřadu práce déle než 12 měsíců. Jedná se totiž o nejpočetnější skupinu nezaměstnaných osob, u které je vysoké riziko, že v nezaměstnanosti setrvají. Zároveň s sebou dlouhodobá nezaměstnanost nese řadu nepříznivých důsledků jak pro jedince samotné, tak pro celou společnost.

## 6 Závěr

Nezaměstnanost v České republice lze označit jako velice nízkou. V říjnu 2019 bylo v České republice evidováno méně než 200 000 nezaměstnaných osob. Dle prognóz aktuálně dosahuje nezaměstnanost v České republice svého dna a v roce 2020 dojde k mírnému nárůstu obecné míry nezaměstnanosti (o 0,2 %). Uvedený vývoj se pozitivně odrazí na příjmech veřejných rozpočtů díky rostoucímu výběru daní a dalších odvodů. Zároveň je tím způsoben pokles státních výdajů na určité druhy sociálních dávek. Nízká nezaměstnanost nese výhody i samotným zaměstnancům, kteří mohou lehce nalézt vhodné pracovní místo.

Vzhledem k nedostatku pracovníků je situace na trhu práce napjatá. Zaměstnavatelé na tuto situaci reagují zvyšováním mezd. S ohledem na snižování tempa růstu ekonomiky lze však v následujícím období očekávat i zpomalení tempa růstu mezd. Mezi aktuální trendy na trhu práce v České republice patří zvyšující se zájem zaměstnavatelů o nábor pracovníků ze zahraničí.

Přestože Ústecký a Karlovarský kraj patří dlouhodobě mezi regiony s vyšší mírou nezaměstnanosti, než je republikový průměr, je vývoj hodnot v obou regionech příznivý. Ač vykazoval Ústecký kraj historicky několikanásobně vyšší hodnoty míry nezaměstnanosti než kraj Karlovarský, došlo v letech 2005 - 2008 ke sblížení hodnot a od roku 2008 má tento ukazatel v obou regionech podobný průběh. Zároveň lze konstatovat, že od roku 2017 vykazuje míra nezaměstnanosti v obou krajích velice nízké hodnoty. Dle prognóz je však v budoucím období očekáván mírný nárůst nezaměstnanosti, proto by oba kraje měly i nadále pracovat na zlepšování svých kvalit a řešení přetrvávajících problémů.

Do budoucna by mohlo ke zlepšení situace v krajích pomoci zaměření vzdělávacích zařízení na přilákání studentů do technických oborů, aby byla pokryta potřeba na trhu práce. I nadále by se kraje měly věnovat zvyšování mobility svých pracovníků a v neposlední řadě také podpůrným aktivitám při návratu dlouhodobě nezaměstnaných do pracovního procesu. Dalším negativním trendem v obou krajích je odchod kvalifikovaných pracovníků do velkých měst, především do Hlavního města Prahy. Oba kraje by tak měly pracovat na zvýšení své atraktivity, a to nejen v oblasti zvýšení

rozmanitosti pracovních nabídek, ale i v oblasti zlepšování životního prostředí, bydlení, dopravní infrastruktury a revitalizaci svého území. S ohledem na geografickou polohu obou regionů je vhodné atraktivitu regionů zvyšovat i prostřednictvím přeshraniční spolupráce s regiony Saskem a Bavorskem.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Literární zdroje

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

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

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie: základní kurs*. 2. přeprac. vyd. (dotisk). Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4., aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-891-6.

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 80-864-1948-7.

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

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

PAVELKA, T. *Makroekonomie: základní kurz*. Praha: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-52-2.

POLOUČEK, Stanislav. *Peníze, banky, finanční trhy*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-152-9.

SOUKUP, Jindřich. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-219-2.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

### **Internetové zdroje**

*AGC Automotive: Profil firmy* [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <http://www.agcautomotive.cz/cs/profil-firmy/>

*Česká národní banka: Cílování inflace v ČR* [online]. [cit. 2019-11-09]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/cilovani/>

*Česká národní banka: Zprávy o inflaci* [online]. [cit. 2019-11-09]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/zpravy-o-inflaci/>

*Česká televize: Projev Václava Havla listopad 1989* [online]. [cit. 2019-11-10]. Dostupné z: <https://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10269944431-jednou-budem-dal/20956221009/diskuse/3>

*Český statistický úřad: Charakteristika Karlovarského kraje* [online]. [cit. 2019-10-06]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika\\_karlovarskeho\\_kraje](https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika_karlovarskeho_kraje)

*Český statistický úřad: Charakteristika Ústeckého kraje* [online]. [cit. 2019-09-29]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika\\_kraje](https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_kraje)

*Český statistický úřad: Inflace, spotřebitelské ceny* [online]. [cit. 2019-11-09]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/inflace\\_spotrebiteleske\\_ceny](https://www.czso.cz/csu/czso/inflace_spotrebiteleske_ceny)

*Český statistický úřad: Správní obvody Karlovarského kraje* [online]. [cit. 2019-10-13]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xk/spravni\\_obvody](https://www.czso.cz/csu/xk/spravni_obvody)

*Český statistický úřad: Správní obvody Ústeckého kraje* [online]. [cit. 2019-10-13]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xu/spravni\\_obvody](https://www.czso.cz/csu/xu/spravni_obvody)



*Český statistický úřad: Přírůstek obyvatelstva podle regionů soudržnosti, krajů a okresů* [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEMD130062-1-3&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30845&c=v3~11\\_\\_RP2019QP2#w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEMD130062-1-3&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30845&c=v3~11__RP2019QP2#w=)

*Český statistický úřad: Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady* [online]. [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr)

*Eurostat: Employment rate* [online]. [cit. 2019-11-10]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1)

*Eurostat: GDP per capita in PPS* [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00114&plugin=1>

*Evropská komise: Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

*Evropská komise: European employment strategy - Employment guidelines* [online]. [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&intPageId=3427>

*Evropská komise: Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

*Evropská komise: Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=525&langId=cs>

*Informační portál Karlovarského kraje: Karlovarský kraj* [online]. [cit. 2019-10-13]. Dostupné z: <https://www.kr-karlovarsky.cz/samosprava/Stranky/karlovarsky-kraj.aspx>

*Karlovarská krajská nemocnice: Výroční zpráva* [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <https://www.kkn.cz/templates/kkn/pdf/vyrocní-zpráva-2017.pdf>

*Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech: HDP, regionální účty* [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/hdp-xk>

*Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech: Organizační statistika* [online]. [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xk/oranizacni\\_struktura-xk](https://www.czso.cz/csu/xk/oranizacni_struktura-xk)

*Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let v Karlovarském kraji v letech 2005 až 2018* [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/podil-nezamestnanych-osob-na-obyvatelstvu-ve-veku-15-az-64-let-v-karlovarskem-kraji-v-letech-2005-az-2018>

*Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech: Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady* [online]. [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/zamestnanost-xk>

*Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem: Ekonomické subjekty v Ústeckém kraji k 31. 12. 2018* [online]. [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/ekonomicke-subjekty-v-usteckem-kraji-k-31-12-2018>

*Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem: HDP, regionální účty* [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/hdp-xu>

*Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem: Organizační statistika* [online]. [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xu/oranizacni\\_struktura-xu](https://www.czso.cz/csu/xu/oranizacni_struktura-xu)

*Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem: Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji od roku 2005* [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/podil-nezamestnanych-osob-na-obyvatelstvu-ve-veku-15-az-64-let-v-usteckem-kraji-v-letech-2005-az-2015>

*Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Ústeckého kraje* [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/podil-nezamestnanych-osob-v-okresech-usteckeho-kraje-2019>

*Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem: Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady* [online]. [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/zamestnanost-xu>

*Krajská zdravotní a.s.: Výroční zpráva 2018* [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <http://www.kzcr.eu/cz/kz/o-spolecnosti/o-nas/vyrocní-zpravy-krajske-zdravotni/>

*Ministerstvo financí České republiky: Makroekonomická predikce listopad 2019* [online]. [cit. 2019-11-10]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2019/makroekonomicka-predikce-listopad-2019-36582>

*Ministerstvo práce a sociálních věcí: Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob* [online]. [cit. 2019-10-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>

*MPSV: Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2019-07-28]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_eu/zz\\_eu\\_trh\\_prace](https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_trh_prace)

*MPSV: Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2019-07-28]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

*MPSV: Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2019-07-28]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/call\\_centrum/faq](https://portal.mpsv.cz/sz/call_centrum/faq)

*MVCR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2019-07-28]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

*MVCR: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/strukturalni-fondy-eu-805143.aspx>

*ROZHONĚ, Vladimír. Dějiny a současnost: Dějiny Karlovarského kraje* [online]. [cit. 2019-10-13]. Dostupné z: <http://dejinyasoucasnost.cz/archiv/2006/4/kolektiv-atoru-dejiny-karlovarskeho-kraje/>

*Severočeské doly a.s.: Výroční zpráva 2018* [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: [https://www.sdas.cz/vyrocní-zpravy/SD\\_VZ\\_2018.pdf](https://www.sdas.cz/vyrocní-zpravy/SD_VZ_2018.pdf)

*Skupina Sokolovská uhelná: Hospodářské výsledky 2018* [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: [https://www.suas.cz/images/clanky/Hospodarske/2018\\_HV.pdf](https://www.suas.cz/images/clanky/Hospodarske/2018_HV.pdf)

*Ústecký kraj: Historie a současnost Ústeckého kraje* [online]. [cit. 2019-09-15]. Dostupné z: <https://www.kr-ustecky.cz/historie-a-soucasnost/d-850435/p1=204829>

*Vláda České republiky* [online]. [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

*Witte Automotive: WITTE Automotive přepisuje historii v počtu zaměstnanců* [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <https://www.witte-automotive.cz/>

### **Legislativní zdroje**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti