

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

Situace na trhu práce v oblasti cestovního ruchu v České republice

Bára Pospíšilová

© 2019 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Bára Pospíšilová

Podnikání a administrativa

Název práce

Situace na trhu práce v oblasti cestovního ruchu v České republice

Název anglicky

Labor Market Situation in Tourism in Czech Republic

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit situaci na trhu práce v oblasti cestovního ruchu v České republice. V rámci práce bude hodnocena zaměstnanost a nezaměstnanost dle konkrétních povolání v tomto odvětví a vývoj mezd pracovníků v cestovním ruchu. Budou zkoumány také rozdíly regionální. V práci bude hodnocena uplatněná politika zaměstnanosti a výdaje státu s ní spojené.

Metodika

Teoretická východiska řešené problematiky budou zpracována na základě literární rešerše. Bude využita metoda studia odborné literatury. Vzhledem k zaměření práce budou informace získávány nejen z českých materiálů, ale i zahraničních. Aktuální informace budou čerpány z odborných časopisů a internetových zdrojů. Významným zdrojem dat je především databáze Českého statistického úřadu, Eurostat a materiály Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva pro místní rozvoj ČR. Bude využita metoda deskripce. Na základě práce se soubory dat budou konstruovat vlastní indexy a tempa růstu pro hodnocení vývoje ukazatelů v čase a podílové ukazatele. Bude využita metoda komparace pro vzájemné porovnání a vyhodnocování rozdílů. Na základě metody syntézy bude formulován závěr plynoucí z daného zkoumání.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

cestovní ruch, ekonomika, makroekonomie, nezaměstnaní, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, státní rozpočet, úřad práce

Doporučené zdroje informací

BORJAS, G. Labor Economics. New York : McGraw-Hill/Irwin, 2012. 592 s. ISBN 978-007-352-320-0.

BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

LOCHMANNOVÁ, A. Cestovní ruch. 1. vyd. Prostějov : Computer Media, 2015. 112 s. ISBN 978-80-7402-216-6.

ŘEHOŘ, P. Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce. Brno : Akademické nakladatelství CERM, 2010. ISBN 978-80-7204-735-2.

SPĚVÁČEK, V. Makroekonomická analýza: základní kurz. 1. vyd. Praha : Linde Praha, 2012. 608 s. ISBN 978-80-86131-92-4.

TOUŠEK, V. a kol. Ekonomická a sociální geografie. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 411 s. ISBN 978-80-7380-114-4.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Dana Stará, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 20. 11. 2019

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 20. 11. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 07. 01. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Situace na trhu práce v oblasti cestovního ruchu v České republice" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 23.03.2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Daně Staré Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, za cenné připomínky a rady, které mi byly v průběhu zpracování nápomocny, a také za ochotu a vstřícnost, co se týče konzultací.

Situace na trhu práce v oblasti cestovního ruchu v České republice

Abstrakt

Počty zaměstnaných v letech 2007-2018 vzrostly z 236 024 na 240 591, tedy o 4 567 osob. Ve sledovaném období bylo zaměstnáno v CR více žen než mužů. Z hlediska zaměstnanosti byla nejpočetnější skupina v rozmezí 25-34 let a nejméně ve věku 15-24 let. Z pohledu zaměstnaných a dosaženého vzdělání, převládala skupina středoškolských absolventů, a nejméně v případě osob se základním vzděláním. V cestovním ruchu dominoval plný úvazek a úvazek na dobu neurčitou. Ve sledovaném období bylo také více zaměstnanců než sebezaměstnaných. Nejnižší průměrná hrubá měsíční mzda ve srovnání s ostatními ekonomickými činnostmi v NH byla zaznamenána právě v odvětví ubytování, stravování a pohostinství, a to 17 978 Kč pro rok 2018. Číšníci a servírky v Praze byli pro rok 2018 mezi nejhůře placenými povoláními, a to se 17 798 Kč. Nejlépe byl v Praze roku 2018 vyplácen obor průvodčích, a to konkrétně 36 980 Kč. Průměrná měsíční mzda v osobních službách, kam tato povolání spadají, a která roku 2018 v Praze činila 22 954 Kč, se ve sledovaném období pohybovala pouze nad úrovní mzdy kuchařů a číšníků a servírek. V podílu zaměstnaných v odvětví cestovních kanceláří a průvodcovských služeb na ekonomicky aktivních ve srovnání s EU dosáhla ČR podílu 0,26 %, a v odvětví restaurací a ubytování s podílem 3,54 %.

Klíčová slova: cestovní ruch, ekonomie, makroekonomie, míra nezaměstnanosti, nezaměstnaní, politika zaměstnanosti, státní rozpočet, trh práce, úřad práce

Labor market situation in Tourism in Czech Republic

Abstract

The number of employed in the years 2007-2018 increased from 236 024 to 240 591, ie by 4,567 persons. In the period under review, more women than men were employed in the CR. In terms of employment, the largest group was in the range 25-34 years and the least in the age 15-24 years. In terms of employed and educational attainment, the group of secondary school graduates clearly prevailed, and at least in the case of persons with primary education. Tourism was dominated by a full-time job indefinite-time job. In the period under review there were also more employees than self-employed. The lowest average gross monthly wage in comparison with other economic activities in the national economy was recorded in the accommodation, food and beverage service activities, namely 17 978 CZK for 2018. Waiters and waitresses in Prague were among the worst paid jobs in 2018 with CZK 17 798 CZK. In the year 2018, the best paid was the branch of conductors, namely 36 980 CZK. The average monthly wage in personal services to which these professions belong, amounting to 22 954 CZK in the capital city of Prague in 2018, was only above the average wage of chefs and waiters and waitresses in the period under review. In the share of employed in the branch of travel agencies and guide services in the economically active in comparison with the EU, the Czech Republic reached a share of 0,26 % and in the branch of restaurants and accommodation with a share of 3,54 %.

Keywords: tourism, economy, macroeconomy, unemployment rate, unemployed, employment policy, state budget, labor market, employment office

Obsah

1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3 Teoretická východiska	17
3.1 Trh práce a jeho rovnováha.....	17
3.2 Definice, měření a ukazatelé nezaměstnanosti.....	18
3.2.1 Měření nezaměstnanosti	18
3.2.2 Ukazatelé nezaměstnanosti	19
3.3 Druhy nezaměstnanosti	21
3.4 Politika zaměstnanosti a její nástroje	24
3.4.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti.....	24
3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti	24
3.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	28
3.4.4 Vývoj politiky zaměstnanosti v ČR.....	29
3.5 Znevýhodněné skupiny v oblasti trhu práce.....	30
3.5.1 Zdravotně postižené osoby na trhu práce	31
3.5.2 Osoby mladší 20 let na trhu práce	31
3.6 Charakteristika cestovního ruchu	32
3.6.1 Definice cestovního ruchu	32
3.6.2 Objekt a subjekt cestovního ruchu.....	32
3.6.3 Produkt cestovního ruchu	33
3.6.4 Citlivost cestovního ruchu	34
3.7 Typy cestovního ruchu	35
4 Vlastní práce	38
4.1 Nezaměstnanost v ČR	38
4.1.1 Ukazatelé nezaměstnanosti v ČR.....	38
4.1.2 Podíl cestovního ruchu na HDP a počty zaměstnaných a pracovních míst v cestovním ruchu ve srovnání s národním hospodářstvím ČR	42
4.2 Zaměstnanost v cestovním ruchu a v národním hospodářství	45
4.2.1 Pracovní síla v cestovním ruchu a v národním hospodářství v ČR	45
4.2.2 Průměrná hrubá měsíční mzda v cestovním ruchu v ČR.....	53
4.3 Zaměstnanost a cestovní ruch v ČR a v EU	60
4.4 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti a počty umístěných uchazečů.....	63

5	Výsledky a diskuse	67
6	Závěr	71
7	Seznam použitých zdrojů	72
8	Přílohy	I
8.1	Ukazatelé nezaměstnanosti v ČR v letech 2007-2018	I
8.2	Podíl CR na HDP, počet pracovních míst a zaměstnaných osob v cestovním ruchu a v NH v ČR v letech 2007-2018	I
8.3	Zaměstnané osoby v cestovním ruchu z hlediska pohlaví, trvalosti prac. úvazku, typu prac. úvazku, vzdělání, počtu rezidentů a nerezidentů a počtu sebezaměstnaných a zaměstnanců v ČR v letech 2007-2018	III
8.4	Průměrné hrubé měsíční mzdy dle ekonom. činnosti pro rok 2018 a oboru v CR v ČR v letech 2007-2018.....	V
8.5	Zaměstnanost v cestovním ruchu v ČR a v EU pro rok 2018	VII
8.6	Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ČR	VIII

Seznam tabulek

Tabulka 1 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR dle krajů v letech 2010-2018 (v %).....	39
Tabulka 2 Podíl nezaměstnaných osob v ČR dle krajů v letech 2010-2018 (v %).....	41
Tabulka 3 Hrubý domácí produkt a podíl CR na HDP v ČR v letech 2007-2018.....	42
Tabulka 4 Počet a podíl pracovních míst v cestovním ruchu a v NH v ČR v letech 2007-2018	43
Tabulka 5 Počet a podíl zaměstnaných osob v CR a NH v ČR v letech 2007-2018 (v %) .	44
Tabulka 6 Počet zaměstnanců a sebezaměstnaných a jejich podíl v CR a v NH v ČR v letech 2006-2018.....	47
Tabulka 7 Počet zaměstnaných v cestovním ruchu a v NH podle trvalosti úvazku a jejich podíl v CR a v NH v ČR v letech 2006-2018	48
Tabulka 8 Počet zaměstnaných v cestovním ruchu dle typu pracovního úvazku a jejich podíl v CR a v NH v ČR v letech 2006-2018	49
Tabulka 9 Věková struktura zaměstnaných osob v cestovním ruchu v ČR v letech 2007-2018	51
Tabulka 10 Podíl odměn z průměrné hrubé měsíční mzdy v hl. m. Praha ve vybraných povoláních cestovního ruchu v letech 2012-2018 (v %)	58
Tabulka 11 Podíl příplatků z průměrné hrubé měsíční mzdy v hl. m. Praha ve vybraných povoláních cestovního ruchu v letech 2012-2018 (v %)	59
Tabulka 12 Obecná míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-64 let v zemích EU v komparaci s ČR v letech 2012 a 2018 (v %)	60
Tabulka 13 Výdaje státu na vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ČR v letech 2008-2018 (v Kč).....	63
Tabulka 14 Obecná míra nezaměstnanosti v České republice v období roku 2007-2018 (v %).....	I
Tabulka 15 Podíl nezaměstnaných v České republice v období roku 2007-2018 (v %)	I
Tabulka 16 Hrubý domácí produkt v cestovním ruchu a v ČR celkem v letech 2007-2018 (mil. Kč).....	I
Tabulka 17 Pracovní místa v cestovním ruchu a v národním hospodářství v ČR pro rok 2007-2018	II
Tabulka 18 Zaměstnané osoby v cestovním ruchu a v národním hospodářství v ČR v letech 2007-2018	II
Tabulka 19 Počet mužů a žen pracujících v CR v ČR v období roku 2007-2018	III

Tabulka 20 Počet zaměstnaných v CR a v NH jako sebezaměstnaných a zaměstnanců v letech 2006-2018.....	III
Tabulka 21 Počet zaměstnaných v CR a v NH na dobu určitou a neurčitou v ČR v letech 2006-2018	IV
Tabulka 22 Počet zaměstnaných v CR a v NH na plný a zkrácený úvazek v ČR v letech 2006-2018	IV
Tabulka 23 Počet zaměstnaných rezidentů a nerezidentů v CR v ČR v letech 2007-2018.	IV
Tabulka 24 Počet zaměstnaných osob se základním, středoškolským a vysokoškolským vzděláním v ČR v letech 2007-2018.....	V
Tabulka 25 Průměrné hrubé měsíční mzdy dle ekonomické činnosti v ČR roku 2018 (v Kč)	V
Tabulka 26 Průměrné hrubé měsíční mzdy v oborech CR v hl. m. Praha, v oblasti CR v hl. m. Praha a mzda v hl. m. Praha v letech 2007-2018 (v Kč)	VI
Tabulka 27 Průměrná hrubá měsíční mzda v oblasti osobních služeb a v NH v hl. m. Praha v letech 2012-2018 (v Kč)	VI
Tabulka 28 Průměrné hrubé měsíční mzdy v oboru kuchař a v oblasti CR v hl. m. Praha a Karlovarském kraji (v Kč)	VI
Tabulka 29 Počet zaměstnaných v cestovních kancelářích a průvodcovských službách v EU pro rok 2018 (v tis.)	VII
Tabulka 30 Počet zaměstnaných v ubytovacích a restauračních zařízeních v EU pro rok 2018 (v tis.)	VII
Tabulka 31 Výdaje na PPZ a APZ v letech 2008-2018 (v Kč).....	VIII
Tabulka 32 Počet osob čerpající z nástrojů APZ a PPZ v ČR v letech 2007-2018	VIII

Seznam grafů

Graf 1 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2007-2018 (v %).....	38
Graf 2 Podíl nezaměstnaných osob v ČR v letech 2007-2018 (v %)	40
Graf 3 Počet mužů a žen zaměstnaných v cestovním ruchu v ČR v letech 2007-2018.....	46
Graf 4 Počet rezidentů a nerezidentů v cestovním ruchu ČR v letech 2007-2018	50
Graf 5 Vzdělanostní struktura cestovního ruchu v ČR v letech 2007-2018	52
Graf 6 Průměrná hrubá měsíční mzda podle ekonomické činnosti v ČR k 31.12.2018 (v Kč)	53

Graf 7 Průměrná hrubá měsíční mzda jednotlivých zaměstnání CR, oblasti osobních služeb a průměrná hrubá měsíční mzda v hl. m. Praha v letech 2007-2018 (v Kč).....	54
Graf 8 Podíl průměrné hrubé měsíční mzdy v oblasti osobních služeb v hl. m. Praha a průměrné hrubé měsíční mzdy NH v hl. m. Praha v letech 2012-2018 (v %).....	56
Graf 9 Průměrná hrubá měsíční mzda v oblasti osob. služeb a oboru kuchař v hl. m. Praha a Karlovarském kraji v letech 2012-2018 (v Kč)	57
Graf 10 Země s nejvyšším podílem zaměstnaných v odvětví cestovních kanceláří, průvodcovských služeb a jiných příbuzných aktivit na ekonomicky aktivním obyvatelstvu v EU a ČR k 31.12.2018 (v %)	61
Graf 11 Země s nejvyšším podílem zaměstnaných v odvětví ubytovacích a restauračních zařízení na ekonomicky aktivních v EU a ČR k 31.12.2018 (v %)	62
Graf 12 Výdaje státu na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti ČR v letech 2008-2018 (v Kč)	64
Graf 13 Počet umístěných uchazečů o podporu v nezaměstnanosti, SÚPM, OZP, VPP a rekvalifikaci v ČR v letech 2007-2018	65

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CR	Cestovní ruch
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská Unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NH	Národní hospodářství
OZP	Osoba zdravotně postižená
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce

1 Úvod

Práce se zabývá, jak již vyplývá z názvu, ekonomickým jevem nazývaným nezaměstnanost. Otázky spjaté s nezaměstnaností se týkají všech odvětví národního hospodářství. V tomto případě je zaměstnanost zkoumána v odvětví cestovního ruchu a jeho jednotlivých povolání, které se podílí na ekonomice České republiky. Od roku 1991, kdy byly položeny základy politiky zaměstnanosti, došlo ke spoustě změn v nynějším zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve kterém je obsažena. Cestovní ruch, jakožto součást národního hospodářství tvoří významnou část ekonomiky státu.

Nezaměstnanost je jevem, který zasahuje do života jedince nejen z hlediska ekonomického, ale rovněž z hlediska sociálního či psychologického. Mnohdy dochází k vyloučení nezaměstnaných osob ze společnosti, což může mít v některých případech dopad na psychologickou stránku jedince. Opatření, která by měla v co možná největší míře omezit a zmírnit nežádoucí dopady na lidi, kterých se tento problém týká, jsou v pravomoci státu a kompetentních orgánů. Finanční prostředky jsou poskytovány prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti, kterou zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce spolu se státními orgány. Pasivní politika má za úkol zmírnit dopady, které s sebou nezaměstnanost nese, na rozdíl od aktivní politiky, která se snahou vytvořit nové pracovní příležitosti, napomáhá zapojení pracovních sil do zaměstnání. Aktivní i pasivní politika je realizována pomocí nástrojů jako jsou příspěvky nezaměstnaným, rekvalifikační kurzy či veřejně prospěšné práce.

Cestovní ruch, který je leckdy mylně zaměňován s pojmem turistika nebo cestování, je definován mnoha způsoby, avšak jeho podstata zůstává stejná. Turismus je pro ekonomiku významným odvětvím, které se aktivně podílí také na růstu HDP. Lze ho rozlišit z několika hledisek, a to například z hlediska počtu účastníků, z hlediska způsobu organizace nebo věku účastníků.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit situaci na trhu práce v oblasti cestovního ruchu v České republice. V rámci práce je hodnocena zaměstnanost a nezaměstnanost dle konkrétních povolání v tomto odvětví a vývoj mezd pracovníků v cestovním ruchu. Jsou zkoumány také rozdíly regionální. V práci je hodnocena uplatněná politika zaměstnanosti a výdaje státu s ní spojené. Rovněž je srovnána zaměstnanost České republiky se státy Evropské Unie v odvětvích cestovního ruchu.

2.2 Metodika

Teoretická východiska řešené problematiky byla zpracována na základě literární rešerše. Byla využita metoda studia odborné literatury. Vzhledem k zaměření práce byly informace získávány nejen z českých materiálů, ale i zahraničních. Aktuální informace byly čerpány z odborných časopisů, internetových zdrojů a citacemi ze zákonů. Významným zdrojem dat byla především databáze Českého statistického úřadu, Eurostat a materiály Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva pro místní rozvoj ČR. Byla využita metoda deskripce. Na základě práce se soubory dat byly také konstruovány vlastní indexy a tempa růstu pro hodnocení vývoje ukazatelů v čase a podílové ukazatele. V tomto případě byla využita metoda komparace pro vzájemné porovnání a vyhodnocování rozdíly. Na základě metody syntézy byl formulován závěr plynoucí z daného zkoumání.

Druhá část práce vychází z analýzy sekundárních dat získaných na základě písemné žádosti na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR a Českého statistického úřadu, který má na starosti informační služby. Dále byly využity internetové stránky těchto institucí pro dohledání podrobnějších dat. Pro porovnání České republiky s ostatními zeměmi byly použity údaje evropských statistik poskytnutých internetovým zdrojem Eurostat. Zpracována byla data poskytující informace o nezaměstnanosti v ČR, o zaměstnanosti v cestovním ruchu z hlediska pohlaví, věku, vzdělání, trvalosti či typu úvazku a nezaměstnanosti, o využití nástrojů státní politiky zaměstnanosti a o výdajích státu na tuto politiku. Zkoumán je rovněž stav a vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd jednotlivých povolání cestovního ruchu.

Sledované údaje jsou zachyceny na časových řadách v rozmezí období let 2007 až 2018. Data vztahující se k roku 2019 nebyla poskytnuta jednak z důvodu nedostupnosti, ale ani po písemné prosbě, která byla argumentována nedostupností jednotlivých dílčích dat, na základě kterých MPSV a ČSÚ zpracovává finální podobu statistik. Poslední modul zaměstnanosti cestovního ruchu byl vydán 28. 2. 2020, a to za rok 2018. Některá použitá data nejsou dostupná za předchozí roky, a tudíž jsou uvedeny k prvnímu dostupnému roku. Výpočet ročního tempa růstu, tedy koeficientu růstu, který posloužil ke zhodnocení změn hodnot v praktické části, je dle Budíkové a kol. (2010, s. 262) počítán jako:

$$k_i = \frac{y_i}{y_{i-1}} \quad (1)$$

a rovněž byl použit vzorec pro vyjádření absolutního přírůstku jednotlivých let vypočítán jako:

$$\Delta y_i = y_i - y_{i-1}, \quad (2)$$

kde y představuje hodnotu zkoumaného období, a i představuje jednotlivé roky.

Dále byl využit vzorec průměrného koeficientu růstu dle Budíkové (2010, s. 262) pro výpočet tempa růstu za sledované období:

$$\bar{k} = \sqrt[n-a]{\frac{y_n}{y_1}}, \quad (3)$$

kde a je rovno 1 a n je počet let sledovaného období.

3 Teoretická východiska

Tato část práce je věnována makroekonomickému jevu zvanému nezaměstnanost, který velmi úzce souvisí s trhem práce, na kterém lze též pozorovat její výskyt a vývoj v určitém období. Nezaměstnanost je možno sledovat ve všech odvětvích národního hospodářství. V druhé části práce je soustředěna pozornost pojmu cestovní ruch.

3.1 Trh práce a jeho rovnováha

Dle Václavíkové a kol. (2009, s. 23) je trh práce označován jako místo, kde se střetává nabídka s poptávkou, respektive zaměstnanci a zaměstnavatelé s úmyslem zaplnit volná pracovní místa. Zde jsou formulovány všechny náležitosti vedoucí ke konečnému zařazení na příslušné pozice. Úroveň cenové hladiny je ovlivňována zejména vynaloženými náklady na nákup práce, ale také procesem výroby, kterým prochází při tvorbě statků. Výsledné ohodnocení pracovníka neboli výše vyplacené mzdy se stává rozhodujícím faktorem při poptávce po statcích a službách. Holman a kol. (2016, s. 270) spatřují existenci konkurence jak z pohledu poptávajících, tak z pohledu nabízejících. Poptávka je tvořena individuálními poptávkami a nabídka individuálními nabídkami.

Dle Václavíkové a kol. (2009, s. 27) je tvorba rovnováhy na trhu práce utvářena složitějším způsobem než na trzích jiných, a je úzce spjata s trhem peněz, respektive s cenovou hladinou. Důvodem může být pomaleji rostoucí nabídka, která reaguje na růst poptávky. Jak uvádí Brčák a kol. (2018, s. 165), rovnováhy na trhu práce je podle klasického modelu dosahováno v případě, když se nominální mzda mění. Dochází k utváření rovnováhy tím, že nabízená místa jsou zaplňována, a rovněž jsou tyto pozice obsazovány osobami hledající práci. Dle autora dochází k tzv. „vyčištění trhu“.

Podle Soukupa a kol. (2018, s. 280) při stejných hodnotách nabídky a poptávky mzda a množství práce nemění své hodnoty. Reálná mzda a množství práce jsou tedy stabilní, a díky nim dochází k vyčištění na trhu práce, protože ti, kteří mají zájem o práci, pracovní pozice seženou. Podle Holmana (2016, s. 271) dochází k rovnováze v situaci, kdy je poptávané množství práce rovno nabízenému. V případě nerovnováhy na trhu práce, která je jen dočasná, se jedná buď o přebytek práce, tedy nezaměstnanost nebo o nedostatek pracovních míst.

3.2 Definice, měření a ukazatelé nezaměstnanosti

Dle Buchtové a kol. (2013, s. 50) je nezaměstnanost definována jako nepříznivý jev jak pro ekonomiku, tak i pro osobní život. Ztrátou práce se začíná utvářet peněžní nejistota, odpouštění si jistých hmotných věcí a často může být chápána i jako ztráta smyslu života. Jestliže se trh potýká se značně vyšší mírou nezaměstnaných, pracovní síla nenaplnuje maximální možnou efektivnost (Lipovská, 2017, s. 90).

Z pohledu Engliše (1924, s. 401) in Buchtová (2002, 53) je nezaměstnanost chápána následujícím způsobem. „*Proti proměnlivé linii, v níž probíhá hospodářský život průběhem roku, je dělnictvo veličinou celkem pevnou, nepružnou, jež se nemění s proměnami linie hospodářského života, nýbrž na ně naráží, a z nesouladu toho vzniká nezaměstnanost, jako nezbytný sociální zjev. S neodvratnou nutností upadá v jistých dobách určitá část dělnictva do nezaměstnanosti naprosto beze své viny, důsledkem neúprosného hospodářsko-sociálního zřízení, v němž žijeme, neboť ve velkém národohospodářském organismu je dělník podřízeným článkem.*“

Podle Václavíkové (2009, s. 46) jsou to především činitelé jako strukturální změny, nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, demografické vlivy, střídání hospodářských cyklů, vývoj inflace, státní zásahy apod. Jak uvádí Kaczor (2013, s. 46), pokud je nezaměstnanost ve vhodné míře, působí na trhu práce zdravě. Dále říká, že nezaměstnanost vytváří konkurenční prostředí, které je důsledkem optimální jakosti a hodnoty statků.

3.2.1 Měření nezaměstnanosti

Existují tři typy osob rozčleněných dle míry participace na trhu práce, které rozděluje Václavíková a kol. (2009, s. 47) na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní. Ti, kteří jsou zaměstnaní, jsou řazeni mezi pracovní sílu neboli do kategorie ekonomicky aktivních, stejně tak jako ti, co jsou nezaměstnaní, kam jsou řazeny osoby, které dosáhly věku alespoň 15 let projevující zájem o práci přes úřad práce či vlastním jednáním, momentálně nevykonávající výdělečnou činnost a jsou schopni zahájit výkon práce maximálně do 14 dnů.

Podle Bruxe (2016, s. 342) jsou zahrnovány do skupiny ekonomicky neaktivních obyvatel především děti, osoby pobírající důchod a lidé v domácnosti, kteří nejeví zájem o práci. Dále je možno do této kategorie zařadit jedince zařazené do institucí jako je vězení nebo psychiatrická léčebna. Dle Samuelsona (2013, s. 595) jsou za zaměstnané

považovány osoby, které pracují a dostávají za to odměnu, ale i ti, kteří v tuto chvíli nepracují například z důvodu nemoci, stávkující nebo lidé na dovolené. Osobou nezaměstnanou je ten, kdo se poslední 4 týdny aktivně snažil zaměstnání nalézt.

Brčák a kol. (2018, s. 161) dle Statistického úřadu EU (Eurostat) uvádí, že nezaměstnaní jsou definováni jako skupina obyvatel starších 15 let, aniž by byla omezena horní hranice, lidé bez práce, dále ti, kteří jsou registrováni na úřadu práce a mají zájem se stát zaměstnaným a v neposlední řadě zejména ti, co jsou schopni své pracovní místo obsadit nejdéle do 14 ti dnů.

3.2.2 Ukazatelé nezaměstnanosti

Dále Brčák a kol. (2018, s. 162) uvádí několik relativních ukazatelů, díky kterým je možno pozorovat aktuální stavy. Jedním z nich je míra nezaměstnanosti, která představuje nezaměstnané obyvatele v ekonomicky aktivním věku. Míra nezaměstnanosti je rozlišována z pohledu pozorovaného pohlaví, dosaženého vzdělání, podle věku nebo regionu. Dle Jurečky a kol. (2013, s. 135-136) lze míru nezaměstnanosti rozlišit na dříve označovanou jako registrovanou, dnes však nazývanou jako podíl nezaměstnaných osob, který vyplývá z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí ve spolupráci s úřady práce a obecnou, jenž je součástí dat zveřejněných Českým statistickým úřadem. Podíl nezaměstnaných osob je tvořen osobami, které jsou na úřadech práce evidovány jako nezaměstnaní.

Podle tvrzení Holmana (2016, s. 279) je registrovaná nezaměstnanost ve většině případů procentuálně nižší než obecná neboli skutečná. Důvodem, proč se někteří lidé bez práce neevidují na úřadu práce, může být například krátkodobá nezaměstnanost, která spočívá v již budoucí domluvené pracovní pozici. Osoby, které jsou nezaměstnané delší časový úsek, jsou dle Brožové (2012, s. 228) po určité době z evidence vyčleněny. Rovněž autor uvádí, že není vyloučeno, že skutečná nezaměstnanost se často pohybuje nad úrovní registrované. Avšak existují také skupiny lidí, které hodnotu registrované nezaměstnanosti zvyšují, a to především ti, kdo se nechávají žít z příjmů sociální podpory.

Jak zmiňuje Brčák a kol. (2018, s. 161), míra nezaměstnanosti je ukazatelem sledujícím podíl nezaměstnaných označovaných v makroekonomické sféře jako U ku pracovní síle L, která zahrnuje jak pracující lid E, tak nezaměstnané U. Je možno ji členit dle regionu, vzdělání, pohlaví či věku.

Míra nezaměstnanosti se dle Brčáka a kol. (2018) tedy spočítá jako:

$$u = \frac{U}{E+U} * 100 = \frac{U}{L} * 100 \quad (1)$$

kde

u... míra nezaměstnanosti

U... počet nezaměstnaných osob

L... pracovní síla (ekonomicky aktivní)

E... počet zaměstnaných osob

Podle tvrzení Jurečky a kol. (2017, s. 156) je nezaměstnanost měřena také jako podíl nezaměstnaných osob, jenž vyjadřuje poměr uchazečů o zaměstnání ku obyvatelstvu v produktivním věku. Za osoby v produktivním věku jsou považovány zejména starší 15 a maximálně 64 let.

Podíl nezaměstnaných osob lze dle Jurečky a kol. (2017, s. 156) vypočítat jako:

$$\text{podíl nezam. osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zam. evidovaní na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} * 100 \quad (2)$$

3.3 Druhy nezaměstnanosti

Samuelson (2013, s. 598) rozděluje v širším pojetí nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou, někdy též označované jako rovnovážnou a nerovnovážnou. Nerovnovážná nezaměstnanost zahrnuje osoby, které jsou schopny nastoupit do práce, ale nemohou ji najít. K tomuto stavu dochází v případě nefunkčnosti trhu či ekonomiky. Dle Keřkovského (2012, s. 178) je **nedobrovolná** nezaměstnanost zapříčiněna neodpovídajícím poměrem uchazečů o zaměstnání vzhledem k volným pracovním pozicím. Příčiny **dobrovolné** nezaměstnanosti spatřuje v obezřetnosti související s nabídkou pracovních míst.

Holman (2016, s. 281-297) tvrdí, že příčinou, proč vzniká nedobrovolná nezaměstnanost, jsou bariéry, které neumožňují snížení mezd. V mnohých případech jsou to odbory, kdo má snahu mzdy naopak zvyšovat. Dobrovolná nezaměstnanost je zapříčiněna ze strany nezaměstnaného, který by chtěl pracovat, avšak za mzdu vyšší než ta, která převažuje na trhu. K prohlubování dobrovolné nezaměstnanosti přispívá zvyšování sociálních dávek nebo podpor v nezaměstnanosti. Dále uvádí, že existují pouze tři druhy nezaměstnanosti. Je to frikční, strukturální a cyklická. Václavíková a kol. (2009, s. 50) uvádí, že nezaměstnanost je možno rozlišovat na mnoho druhů. Jedním ze způsobů, jak ji rozlišit lze z hlediska příčiny vzniku na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. Přičemž první dvě jsou součástí forem dobrovolné nezaměstnanosti.

Co se týče nezaměstnanosti nazývané jako **frikční** vyplývající zejména z ne příliš závažných či rizikových situací, dle Brčáka (2018, s. 166) se jedná především o následující složku obyvatelstva. Frikční nezaměstnanost mohou tvořit osoby, které nehledají zaměstnání delší časový úsek, ale pouze přirozeně krátkou. Tudiž sem spadají ti, kteří právě dobrovolně opouští pracovní místo a hledají novou vhodnou pracovní pozici, což nějaký čas trvá. Lze sem zařadit také studující osoby, kteří se stávají novou pracovní silou, ale také ženy vracějící se z rodičovské dovolené. Václavíková (2009, s. 50) zdůrazňuje, že v případě snahy vlády tuto formu nezaměstnanosti snížit, musela by zajistit opatření, které by osobám ucházejícím se o volná pracovní místa ukládala povinnost nastoupit na první možnou pozici. Způsob, jakým lze zjistit, zda se jedná o nezaměstnanost frikční, lze dle počtu nabízených pracovních pozic na trhu práce.

Dle Brožové (2012, s. 232) je příčinou hledání pozice po nějaký kratší časový úsek způsobena tím, že zájemci o práci si chtějí svou situaci pečlivě rozmyslet dle svých

schopností, mít možnost vybrat tu nejlepší a nekývnout na první nabídku. Dle autorky činí průměrná doba frikční nezaměstnanosti 3 měsíce a jsou do ní řazeni zejména mladí nerozhodní lidé. Podle Bruxe (2016, s. 348) není tato forma nezaměstnanosti považována za nebezpečnou. Naopak je pokládána za zčásti nepostradatelnou, jelikož podporuje zdravou ekonomiku. Dále uvádí, že konkrétní počítačový program by mohl hledání práce usnadnit a urychlit. Holman (2016, s. 281) tvrdí, že tito uchazeči o pracovní místa si hledají tu nejvhodnější nabídku a volí si ze spousty možností. To způsobuje, že k nástupu na první časně poskytnutou pracovní pozici ve většině případů nedojde, a tak nějaký čas trvá, než se uchazeč zapojí zpět do pracovního života.

Dle Soukupa a kol. (2018, s. 286) nelze přímo určit, zda se jedná o dobrovolnou či nedobrovolnou zaměstnanost. Nezaměstnanost frikční i strukturální jsou pokládány za prvek přirozené míry zaměstnanosti, a to z důvodu, že počet volných míst odpovídá počtu osob ucházejících se o pracovní pozici. K frikční zaměstnanosti může docházet i z důvodu nedostačující mzdy či stěhování do jiné oblasti.

Jak zmiňuje Brčák a kol. (2018, s. 166) nezaměstnanost **strukturální** se týká delšího časového úseku než frikční. Vyznačuje se obzvláště jako neshoda mezi dosaženou kvalifikací požadovanou ze strany zaměstnavatelů a nabízenými pozicemi a kvalifikací, která je nabízena potencionálními zaměstnanci v konkrétní době na určitém místě. Hlavní důvodem vzniku strukturální nezaměstnanosti je růst některých podniků a firem a na druhé straně podniky a firmy, které jsou nuceny na trhu skončit.

Jak uvádí Brožová (2012, s. 233), maximální doba pro volbu zaměstnání v případě strukturální nezaměstnanosti je 1 rok. Tento typ nezaměstnanosti je spojován s vyšší kvalifikací, na kterou uchazeč momentálně zatím nedosáhl a její získání obnáší delší časový úsek. Z druhé strany jsou nedostatky také z pohledu oblastí nabízejících volná pracovní místa stejného odvětví.

Dle Lipovské (2017, s. 91) dochází nejčastěji k **cyklické** nezaměstnanosti následkem hospodářských krizí. Za příklad této krize lze označit recesi, která je příčinou hromadného propouštění zaměstnanců firem. Snížení mezd, které by mohlo zamezit nucenému odchodu pracovníků však není možné s ohledem na minimální mzdu či sjednané smlouvy. Je jednou z forem nedobrovolné nezaměstnanosti a je způsobena diferencí skutečné a přirozené míry nezaměstnanosti, kde součástí skutečné je ta přirozená a zbývající část je vytvořena důsledkem klesajícího výkonu ekonomiky, respektive rozdílem mezi skutečným a potencionálním produktem (Brčák a kol., 2018, s. 166).

Dále Soukup a kol. (2018, s. 286) uvádí, že v případě této formy nezaměstnanosti se na trhu práce vyskytuje více zájemců o pracovní místa, než je počet volných pracovních pozic. To znamená, že poptávka převyšuje nabídku. Podle tvrzení Brožové (2012, s.235) činí výběr vhodného zaměstnání 1-2 roky. Rovněž konstatuje, že není v této fázi dostatek pracovních míst, a tudíž je nutné vyčkat na expanzi, která jejich počet zvýší.

Za poslední z nich uvádí Brčák a kol. (2018, s. 192) nezaměstnanost **sezónní** vyplývající jako konsekvence sezónních výkyvů pracovních nabídek. Týká se zejména zemědělství, stavebnictví či cestovního ruchu, kde ve většině případů efektivita těchto odvětví záleží právě na sezónních podmínkách. Sezónní je též považována za prvek frikční nezaměstnanosti (Spěváček, 2012, s. 495). Rovněž Václavíková a kol. (2009, s. 52) zdůrazňuje, že v dobách, kdy tyto služby nejsou vysoce poptávány mají zaměstnavatelé šanci uspořit část peněz, které má později možnost využít například na zaškolování budoucích zaměstnanců, a to také hlavně díky dotacím náležícím zaměstnancům k jejich mzdám. Za jednu z hlavních příčin propouštění zaměstnanců je považována anomální produkce, která je podmíněna změnami počasí a výkyvy poptávky po určitých statcích, čímž mohou být například velikonoční či vánoční produkty.

Dle Václavíkové a kol. (2009, s. 51) existuje také nezaměstnanost **technologická**. Technologická nezaměstnanost je způsobena nahrazováním manuální práce vynaložené člověkem za novější technologické pokroky a novodobé stroje. Podle Spěváčka (2012, s. 495) je tento typ nezaměstnanosti spojen se změnami souvisejícími s poptávkou uchazečů o práci. Zároveň autor tvrdí, že je mnohdy považována za část nezaměstnanosti strukturální.

Pojem blízce spjatý s nezaměstnaností je dle Václavíkové (2009, s. 54) v ekonomické terminologii označován jako **podzaměstnanost**. Týká se zejména části populace, která byla přinucena nastoupit z určitých důvodů do na konkrétní pozici i přesto, že nenáleží dosažené kvalifikaci, na částečný úvazek. Výhodou je omezení a snížení skupiny nezaměstnaných, ale opakem zůstává nedostatečně vyčerpaná volná síla. Podle Rojíčka (2016, s. 226) existuje rovněž podzaměstnanost skrytá a viditelná. Viditelná podzaměstnanost zahrnuje osoby nepřesahující výkon práce alespoň 40 hodin týdně, jak je stanoveno, ale je v jejich zájmu pracovat déle, než je tato doba, a také jsou aktivními žadateli o zaměstnání. Skrytá podzaměstnanost je charakteristická nižším přínosem a rovněž nižším ziskem.

3.4 Politika zaměstnanosti a její nástroje

Státní politika zaměstnanosti je opatření, které má pomoci správnému fungování trhu práce, dosáhnout rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou a zamezit negativním dopadům nezaměstnanosti. Obecně lze politiku zaměstnanosti rozdělit na aktivní a pasivní.

3.4.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti

Podle Brčáka (2018, s. 168) je politika zaměstnanosti chápána jakou souhrn ustanovení, který má efektivně napomáhat stabilitě na trhu a plnému využití pracovních sil. Jejím úkolem je zejména snaha dosáhnout rovnováhy na trhu práce, respektive mezi nabídkou a poptávkou. Ti, v jejichž zájmu je vyrovnanost na tomto trhu jsou hlavně odbory, zaměstnavatelé, zaměstnanci a stát. Politika zaměstnanosti je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí, ale také územními orgány. Aktivním účastníkem, který přispívá ke zmírnění dopadů na trhu práce je také Ministerstvo průmyslu a obchodu nebo Ministerstvo pro místní rozvoj (Řehoř, 2010, s. 18). Státní politika zaměstnanosti je směřována k zajištění práva na zaměstnání, nároku podpory při rekvalifikaci nebo v nezaměstnanosti, vhodnou aplikaci aktivní politiky, začleňování osob se zdravotním postižením na trh nebo k rovnosti mezi ženami a muži (Neščáková, 2012, s. 211-212).

Podle názoru Hřebíka (2010, s. 175) je aktivní politika soustředěna na tvorbu nových pracovních příležitostí, díky kterým následně dochází k poklesu nezaměstnanosti. Je poskytováno více informací ohledně trhu práce či je napomáháno vylepšení okolností souvisejících s dojížděním za prací. Dle Václavíkové a kol. (2009, s. 78) je aktivní politika zaměstnanosti orientována na tu část obyvatelstva, která je dlouhodobě nezaměstnaná, a má tak problém fungovat jak v osobním, tak pracovním životě. Dle autorky přispívá jak k přípravě těchto osob, tak k jejich obsazení a usnadňuje tak řešení konkrétních situací.

Dle Brčáka a kol. (2018, s. 68) je pasivní politika blízce spjata konkrétně s nezaměstnanými. Mnohdy je tento druh politiky posuzován jako neblahý, jelikož by mohl vytvářet i tak příznivé podmínky, a nezaměstnaní následně nemají motiv hledat si práci. Pasivní politika se narodila od aktivní nesnaží osoby bez práce za každou cenu začlenit do pracovního života, ale zmírnit ekonomické dopady (Hřebík, 2010, s. 176).

3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Rok 2004 se dle Václavíkové a kol. (2009, s. 86) potýkal se změnami. Existuje několik nástrojů, které pomáhají a korigují osoby na trhu práce.

Rekvalifikace je podle Václavíkové a kol. (2009, s. 87) definována jako rozšiřování profesního vzdělání a vědomostí či obnovování dosažené kvalifikace například před nástupem do nové práce. Co se týká volby konkrétního rekvalifikačního kurzu, který je volen úřadem práce, zohledňuje se zejména dosavadní kvalifikace, schopnosti a empirické poznatky, a také aktuální zdravotní stav. Ti, kteří jsou oprávněni rekvalifikaci realizovat, respektive byla jim udělena akreditace od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy jsou blíže jmenovány v Zákoně o zaměstnanosti. Úřad práce vede evidenci žadatelů o zaměstnání, díky které jsou pokryty veškeré vynaložené náklady na absolvování rekvalifikačního kurzu.

Dle Dukové a kol. (2013, s. 93) se rekvalifikací rozumí situace, kdy poptávka na trhu práce je vyšší než nabídka potencionálních zaměstnanců. Řádná studia na střední či vysoké škole však nemohou být uznány jako forma rekvalifikace. Dále Neščáková (2012, s.241) uvádí, že pokud rekvalifikace zasahuje do pracovní doby zaměstnance, je této osobě poskytována finanční náhrada, kterou je kompenzován jeho příjem. Podle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je rekvalifikace formulována následovně. *„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.*

Jak uvádí Duková a kol. (2013, s. 94) dalším z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou **veřejně prospěšné práce**. Kompetentním orgánem je taktéž úřad práce, který sjednává dohody se zaměstnavatelem na bázi evidence uchazečů o pracovní pozici. Osoba, která není delší časový úsek schopna práci najít nebo jedinec, kterého je nesnadné zařadit do pracovního procesu, bývají zaměstnání touto formou opatření, nejdéle však na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Podle Václavíkové a kol. (2009, s. 87) jde o působení ve veřejném zařízení jako jsou kupříkladu veřejné budovy a jejich uklízení. Prospěšné jsou tyto práce z toho důvodu, že jsou ku prospěchu veřejným institucím, obcím a jiným státním zařízením.

Dle Neščákové (2012, s. 243) mají zaměstnavatelé možnost získat příspěvky od úřadu práce zejména na sociální a zdravotní pojištění nebo politiku zaměstnanosti. Dále uvádí, že tuto formu pomoci lze poskytnout i opakovaně. Podle § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je tento druh výkonu práce charakterizován takto. *„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo*

jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.“

Třetí opatření aktivní politiky je dle Václavíkové a kol. (2009, s. 88) nazýváno jako **společensky účelná pracovní místa**, a ty jsou dotovány ze státní pokladny. Tento nástroj byl vytvořen tak, aby osobám zaregistrovaným na úřadu práce, vedeným jako nezaměstnané a žádajícím o zaměstnání, bylo umožněno obsadit konkrétní pracovní pozici. Pracovní místo je zřizováno jako dohoda mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Konečná částka příspěvku se odvíjí od počtu pracovních míst a míry nezaměstnanosti v dané oblasti.

V případě, kdy nedosahuje podíl nezaměstnaných daného regionu průměru v celé České republice, je dle Úřadu práce (2020) poskytována maximální částka jako čtyřnásobek průměrné mzdy národního hospodářství v předchozím kalendářním roce v prvním až třetím čtvrtletí. Pokud je vytvořeno více než deset pracovních pozic, příspěvek se může pohybovat až jako šestinásobek částky vymezené dle míry nezaměstnanosti. Je-li tomu naopak a míra nezaměstnanosti v okrese překračuje průměrnou celé země, pohybuje se příspěvek jako šestinásobek. V situaci, kdy je vytvořeno více než deset pracovních pozic, příspěvek dosahuje až osminásobek vymezené částky.

Podle Dukové a kol. (2013, s. 94) je dále mezi nástroje této politiky řazen **příspěvek na zapracování**, který je určen zaměstnavatelům. Náleží zejména těm, kteří jsou ochotni zaměstnat některou z rizikových skupin spadající pod dohled úřadů. Dle Fintagu (2019) jsou v tomto případě udělovány příspěvky na zapracování poskytované úřadem práce, které lze však čerpat maximálně tři měsíce. Tento příspěvek lze poskytovat maximálně ve výši poloviny minimální mzdy.

Další z podpor, kterou mohou úřady poskytnout, je dále podle Dukové a kol. (2013, s. 94) nazývána jako **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**. Tento druh pomoci je uplatňován tehdy, rozhodne-li se zaměstnavatel změnit výrobní podnikatelský program, jehož důsledkem může být nový způsob či jiný rozsah poskytovaných služeb. Limit čerpání je stanoven na maximální dobu šesti měsíců, a to tak, že měsíčně má jeden zaměstnanec právo maximálně na polovinu minimální mzdy. Jak uvádí Fintag (2019), není-li schopen zaměstnavatel ukládat svým zaměstnancům práci odpovídající dohodnuté pracovní době, je využit právě tento příspěvek, který slouží jako částečná úhrada mzdy, na kterou má zaměstnanec nárok dle zákona.

Jak dále uvádí Václavíková a kol. (2009, s. 89-90), **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením** je součástí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který by měl

řešit problém se zaměstnáváním rizikových skupin na trhu. Zaměstnavatelé zaměstnávající více než dvacet pět zaměstnanců spadající do kategorie, která je povinna zaměstnávat určité procento těchto osob. Rozsah postižení určuje výši podpory připadající jedinci. Podpora, spočívá v tvorbě chráněných pracovních míst nebo dříve také takzvaných dílen. Příspěvkem jsou peněžní prostředky ve formě dotace na tvorbu a chod tohoto místa.

Chráněné pracovní místo je dle Dukové a kol. (2013, s.93) vytvořeno dohodou mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvky, který úřady práce poskytují, jsou možné tehdy, je-li splněna povinnost setrvání na pozici nejméně na 3 roky. Výše příspěvku se u osob s vážnějším zdravotním postižením pohybuje až na úrovni dvanáctkrát vyšší, než je celková průměrná mzda v národním hospodářství k aktuálnímu období. Podle Neščákové (2012, s. 234) lze příspěvek na chráněné pracovní místo poskytnout, činí-li průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců více než 50 %. Do roku 2012 existoval pojem chráněná pracovní dílna, který byl však zrušen a zůstal tak pouze název chráněné pracovní místo, který sjednotil oba pojmy dohromady, a to zejména kvůli časové náročnosti v administrativě.

Dle § 68 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou tyto osoby vymezovány následovně. „*Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovním členem, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.*“

Jako poslední jsou dle Václavíkové a kol. (2009, s. 90-91) mezi nástroje aktivní politiky řazeny **investiční pobídky**. Tato forma pomoci se zaměřuje na slevy na daních z příjmů, materiální příspěvek při rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců, dále na jistou finanční úlevu při převodu pozemků nebo na tvorbu nových pracovních pozic. Podle § 111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou investiční pobídky poskytovány na tvorbu nových pracovních míst a na rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců. Dále je nutno doložit například počet vytvořených pracovních míst, která mají být nově poskytována, a to ke dni, kdy byla podána žádost o investiční pobídky.

Dle Neščákové (2012, s. 242) od roku 2012 nelze tento příspěvek poskytnout, pokud byla zaměstnavateli uložena pokuta na dobu tří let za protiprávní čin umožňující výkon nelegální práce. Nárok na příspěvek zaniká i tehdy, bylo-li rozhodnuto o uložení pokuty za výkon nelegální práce v době 12 měsíců před jeho nárokem na poskytnutí.

3.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Dle Václavíkové a kol. (2009, s. 91-92) je druhou složkou politiky zaměstnanosti takzvaná politika pasivní, která apeluje zejména na podporu v nezaměstnanosti. **Podpora v nezaměstnanosti** náleží osobám, které mají odpracováno alespoň dvanáct měsíců či konaly činnost, za kterou je nutno odvádět do státní pokladny příspěvek na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistné na důchod. Dále jsou sem řazeni jedinci evidovaní na úřadu práce a žádající o tuto podporu na úřadu práce. Zároveň nesmí v den potvrzení nároku pobírat starobní důchod. Existují však výjimky, které jsou v tomto ohledu zvýhodněny a jsou jim započítána i období bez práce, a to jsou především osoby pobírající invalidní důchod, pečující o osobu závislou na pomoci druhého, o dítě nebo dobrovolnická činnost s úhrnem alespoň 20 odpracovaných hodin za týden.

Podle Neščákové (2012, s. 219) mají na podporu v nezaměstnanosti nárok ti, kteří mohou doložit potvrzení o nejméně 12 měsíčním pobírání důchodového pojištění, které svědčí o vykonané výdělečné činnosti či zaměstnání. Podporu je však možno přiznat osobám, které doloží pracovní účast 2 roky před tím, než projeví zájem o zaměstnání na úřadu práce. Dříve tato doba činila 3 roky. Dle § 43 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je vymezena skupina žadatelů o podporu dle věku. Občan mladší 50 let by měl mít nárok na 5 měsíců vyplácení příspěvku, věkové rozhraní 50 a 55 let je oprávněno pobírat 8 měsíců a u obyvatel starších 55 let je to až 11 měsíců nároku na podporu.

Podle Václavíkové a kol. (2009, s. 93-95) je druhým nástrojem pasivní politiky nezaměstnanosti uváděna **podpora při rekvalifikaci**. Ta je nárokována lidem absolvující rekvalifikační kurz při ucházení se o pracovní pozici, zároveň není možno, aby tento uchazeč v den přiznání podpory pobíral starobní důchod. Délka trvání těchto kurzů se pohybuje od 3 týdnů až po 10 měsíců, přičemž nárok na financování rekvalifikace trvá po celou dobu kurzu. Způsob a výše vyplácení je srovnatelná s podporou v nezaměstnanosti. Dle tvrzení autorky je o výši podpory v nezaměstnanosti rozhodováno podle průměrného měsíčního výdělku, který jedinec pobíral ještě před tím, než byl zařazen do evidence uchazečů.

Dle Úřadu práce (2020) lze vyplatit podporu ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženou v předešlém zaměstnání tohoto uchazeče. Maximální možná částka je však 0,65násobek průměrné mzdy národního hospodářství za první až třetí čtvrtletí v době nástupu uchazeče na rekvalifikační kurz. V případě, že nelze prokázat výši

průměrného čistého výdělku, je částka stanovena jako 0,14násobek průměrné mzdy národního hospodářství za shodném období jako v předchozím případě.

Podle Václavíkové a kol. (2009, s. 94) tato podpora může zaniknout momentem, který nastává v případě, je-li uvalena vazba na dotyčného. Dále zaniká, pokud jsou poskytovány dávky na nemocenské pojištění, při nároku na pobírání starobního důchodu, ale také v okamžiku, je-li uchazeč účasten rekvalifikačního kurzu. Výplata této finanční pomoci není možná ani do země mimo ČR. Jak uvádí Nešćáková (2012, s. 219), na podporu nemají nárok ti, kteří pobírají výsluhový příspěvek, jestliže činí částku vyšší než případná podpora. Podpora v nezaměstnanosti rovněž není přiznána těm, kteří během posledních 6 měsíců dobrovolně a opakovaně odešli ze zaměstnání sjednané úřadem.

3.4.4 Vývoj politiky zaměstnanosti v ČR

Dle Václavíkové a kol. (2009, s. 75) jsou základy státní politiky zaměstnanosti situovány mezi roky 1990-1992 stejně tak jako její základní dokumenty. V průběhu těchto let byl také ustanoven Zákon o zaměstnanosti z roku 1991, kde se rovněž objevily hlavní strategie. Mezi priority politiky zaměstnanosti patřila zejména snaha dosáhnout svobodného, plného a produktivního zaměstnání. Z tvrzení Procházkové a kol. (1998, s. 9) vyplývá, že v letech 1991-1993 byla nezaměstnanost podchycována pouze rychlou reakcí na aktuální problémy. Dále měla za úkol aktivní politika zaměstnanosti vytvořit pracovní pozice pro rapidně se zvyšující počty osob bez práce. Podle Bićákové (2007, s. 61) byla již první ustanovení zaměřena na nezaměstnané a rovněž na ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Jako konkrétní příklad uvádí autorka poskytnutí dotací těm firmám, které přijímaly osoby bez praxe, tedy právě vystudované.

Mezi roky 1992-1993 spadal do aktivní politiky zaměstnanosti dle Procházkové a kol. (1998, s. 7) také nástroj zohledňující absolventská a praktikantská místa. Úřad práce v tomto případě poskytoval náklady na mzdu v trvání jednoho roku. V těchto letech byly rovněž dle Václavíkové a kol. (2009, s. 89-90) jedním z nástrojů aktivní politiky chráněné pracovní dílny. Tyto dílny představovaly zaměstnání, které vzniklo dohodu mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Provoz této dílny byl taktěž omezen na minimální dobu dvou let.

Jak uvádí Procházková a kol. (1998, s. 8), do roku 1997 než byla vyhláška novelizována, příslušel příspěvek jen zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 75 % a činil maximálně 80 000 Kč, po úpravě 100 000 Kč na jednu pracovní pozici.

Dále Václavíková a kol. (2009, s. 77) tvrdí, že výsledkem po roce 2004 byla snaha motivovat nezaměstnané a omezení zneužívání sociálních dávek, čemuž mělo zamezit zpřísnění podmínek pro přiznání nároku na tyto dávky a jinou podporu. Motivovat lid, který nepracoval měl tento výrok: „*Odmítneš-li práci nabízenou úřadem práce z důvodu, že neodpovídá dosažené kvalifikaci nebo představě o výši platu, jsi vyřazen z evidence!*“ To znamenalo, že práci bylo možné odmítnout pouze v případě péče o dítě mladší 3 let nebo z vážných zdravotních důvodů. Téhož roku, tedy roku vstupu do EU, byl přijat zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (Bičáková, 2007, s. 61).

Z tvrzení Václavíkové a kol. (2009, s. 79) vyplývá, že novela zákona v roce 2009 měla snahu motivovat občany ještě o něco více, a proto byl zákon o zaměstnanosti doplněn o následující. Aktivní občan na tom bude ve většině případů lépe než ten, který se rozhodl pobírat dávky.

V roce 2011, jak uvádí Neščáková (2012, s. 211), byl Zákon o zaměstnanosti opět novelizován a s účinností od roku 2012 došlo kupříkladu ke zvýšení nároků pro přiznání podpory nebo k úpravě postihů za nelegální práci. Jak uvádí Jouza (2017), rokem 2017 prošel Zákon o zaměstnanosti mnoha změnami. Jednou z nich byla podle České správy sociálního zabezpečení možnost nároku finančního příspěvku od úřadu práce, kterou bylo možno čerpat maximálně 12 měsíců. Od roku 2017 se tato doba prodloužila, a to až na 24 měsíců. Původní doba rizikovým skupinám k začlenění na trh práce nestačila.

3.5 Znevýhodněné skupiny v oblasti trhu práce

Za obtížně zařaditelnou skupinu na volnou pracovní pozici jsou podle Václavíkové a kol. (2009, s. 115-116) považovány zejména osoby handicapované a rizikové. Mezi handicapované jsou řazeny zejména jedinci, kteří mají nějaké zdravotní postižení, špatný zdravotní stav, nízkou kvalifikaci, opačné pohlaví, než je žádáno či nevyhovující věk. Součástí kategorie rizikových uchazečů o zaměstnání jsou hlavně ti, jejichž věk nepřesáhl 20 let, ačkoliv dříve byla tato hranice výše, dále sem spadají zdravotně postižení, lidé s dítětem mladším 15 let, osoba přesahující 50 let či lidé bez kvalifikace. Z důvodu, že obsadit volná pracovní místa těmito lidmi není snadné, nezaměstnanost neklesá, ale spíše se opakuje a trvá déle.

Šimek (2010, s. 24) uvádí, že nejvíce ohroženou věkovou skupinou jsou osoby ve věku 50 let v invalidním důchodu. Dále autor tvrdí, že osoby zdravotně postižené tvoří zhruba 10-15 % všech nezaměstnaných uchazečů na úřadech práce. Dle názoru Buchtové

(2013, s. 88) jsou za znevýhodněnou skupinu považovány také ženy, starší lidé nebo Romové. V případě znevýhodňování žen na trhu práce může být příčinou preference mužského pohlaví, jakožto upřednostňování této pracovní síly.

3.5.1 Zdravotně postižené osoby na trhu práce

Jak uvádí Václavíková a kol. (2009, s. 117), zdravotně postižená osoba se vyznačuje špatným zdravotním stavem, který trvá nejméně 1 rok a následkem toho existují ztížené podmínky, aby se v práci uplatnila. Někteří z nich se ale potýkají se závažnými a omezujícími vadami, že jejich zařazení na trh práce je nepravděpodobné, a tak byly umisťovány do chráněných dílen. Zaměstnavatelé zaměstnávající minimálně 25 zaměstnanců jsou povinni zaměstnávat 4 % těchto občanů. Způsob, jakým lze tuto povinnost plnit je buď tyto lidi zaměstnat, využívat služeb zaměstnavatelů zaměstnávající minimálně polovinu zdravotně postižených nebo uskutečnit odvod do státního rozpočtu.

Dle názoru Buchtové (2013, s. 90) jsou zdravotně postižení vedeni na úřadech práce jako uchazeči o mnoho delší dobu než zdraví lidé. Příčina v nízké zaměstnanosti těchto osob je spatřována ve vysokých nárocích zaměstnavatelů na pracovní výkony.

3.5.2 Osoby mladší 20 let na trhu práce

Jako další do kategorie znevýhodněných skupin řadí Václavíková a kol. (2009, s. 118-119) mladé lidi po skončení středních škol, kteří zde mohou setrvat až po dobu 2 let po ukončení studia, rovněž lidé mladší 20 let. Toto věkové rozhraní je dále členěno na podkategorie, podle účasti těchto osob na studentské či pracovní pozici. Existují mladí lidé, kteří buď jsou pouze studenty nebo kombinují studium s nějakým pracovním závazkem, osoby již setrvávající v zaměstnání nebo ti, kteří ani nestudují ani nepracují. Osvědčeným pravidlem k uplatnění na trhu práce zůstává úroveň dosaženého vzdělání. Platí, že lepší vyhlídky na zařazení do pracovního života mají lidé s vyšší dokončenou úrovní vzdělání. Příčinou, proč je obtížné začlenit mladé lidi může být neodpovídající souhrn znalostí nebo rozdíl mezi vystudovaným oborem a nároky potencionálních podniků či firem.

Dle Bičákové (2009, s. 22) je možno pobírat tento typ příspěvku maximálně po dobu 6 měsíců. Před novelou roku 2009 bylo možné tuto podporu využívat do 25 let nebo absolventům vysokých škol. Jak uvádí Buchtová (2013, s. 83), za rizikovou skupinu na trhu práce lze považovat mladé osoby až do věku 30 let. Rovněž by mělo být umožněno

mladým dostat práci v co možná nejkratším čase, jinak nastává riziko, že budou zaměstnání tam, kde nechtějí.

3.6 Charakteristika cestovního ruchu

Cestovní ruch je v tomto případě vymezen definicí, účastníky, tím, co nabízí, a také je charakteristický svou citlivostí na konkrétní vnější vlivy.

3.6.1 Definice cestovního ruchu

Podle názoru Jakubíkové (2012, s. 18) je definován cestovní ruch jako přesun osob na místa, která neleží v blízké vzdálenosti bydliště. Pod tento pojem však nespadá migrace či dojíždění za prací. Cestovní ruch dle autorky zvedá životní standardy. Dle Zelenky a kol. (2012, s. 83) in Kotíková (2013, s. 15-16) je definován cestovní ruch jako jev, který je uskutečňován na místech nenacházejících se v místě bydliště, avšak maximálně po dobu kratší než jeden rok, jehož cílem je odpočinek, potěšení či vzdělávání. Jak uvádí Nejdí (2011, s. 8), cestovní ruch je možno charakterizovat jako soustavu činností a vazeb, které jsou navzájem propojené a neustále se opakují.

Dle Kotíkové (2013, s. 15) je pojem cestovní ruch možno užít tehdy, je-li současně využíváno služeb s ním spojených. Na rozdíl od pojmu cestování, který taktéž označuje prozatímní cestu do zahraničí s určitým cílem, je cestovní ruch omezen určitou dobou pobytu a umožňuje využití s tím spjatých produktů a služeb. Přesná definice podle AIEST (Mezinárodní sdružení expertů cestovního ruchu) in Kotíková (2013, s. 15) zní následovně. „*Cestovní ruch je souborem vztahů a jevů, které vyplývají z cestování a pobytu osob, pro které místo pobytu není ani hlavním místem bydliště ani místem výdělečné činnosti.*“

3.6.2 Objekt a subjekt cestovního ruchu

Dle Linderové (2015, s. 21-22) jsou za objekt považována místa situována mimo místo trvalého bydliště či zaměstnání, může jím být například kulturní záležitost nebo výlet do přírody. V souvislosti s vycestováním na konkrétní místo jsou taktéž využívány služby doplňující destinaci. Destinací se rozumí centrum cestovního ruchu, kraj, ale i stát. S ohledem na potřeby uvedené výše je důležité infrastrukturní vybavení destinace neboli podniky, instituce a služby související se satisfakcí těchto potřeb. Destinace jsou rozdělovány na městská střediska cestovního ruchu, lázeňská, rekreační střediska a rekreační obce či chatové osady.

Nabídka, která je ve skutečnosti objektem formována, díky nákupu zboží a služeb v konkrétní oblasti, je dle Beránka (2013, s. 19) rozdělována na primární a sekundární. Pod pojmem primární nabídka je možno zaznamenat přírodní, kulturní a historickou nabídku této oblasti, která by zde však měla být v co možná největší míře a zároveň být kvalitní. Sekundární nabídka, která je úzce spojena s primární a též jí podléhá, její důležitost spočívá právě v nabízené infrastruktuře vybavenosti. Jako příklad je uvedeno rekreační středisko, jehož oblast se vyznačuje možností se vykoupat. Definice objektu cestovního ruchu je dle autora uvedena takto.

Za subjekt je podle Beránka (2013, s. 19) považována osoba charakteristická touhou uspokojit své turistické potřeby. Tento jedinec rovněž utváří nabídku cestovního ruchu, a zároveň spotřebovává jeho produkt.

Naopak účastníkem cestovního ruchu dle Linderové (2015, s. 19-21) nejsou ti, kteří tímto místem pouze projíždějí, uprchlíci, vojenská služba vykonávající činnost v zahraničí, ale ani osoby bez trvalého místa pobytu. Mimo jiné jsou z těchto statistik vyloučeny i osoby vyjíždějící pravidelně do chatových osad či lidé navštěvující hudební festival v určitém městě. V tomto ohledu je důležité určit konkrétní subjekty jako účastníky cestovního ruchu. Účastníky jsou tedy návštěvníci, které je možno rozdělit na turisty a výletníky. Turistu lze definovat jako osobu, která setrvává v jedné zemi a jeho vycestování je na dobu delší, než je jedna noc, maximálně však na 6 měsíců. Za výletníka je považován ten, jehož cesta netrvá déle než 24 hodin a není ubytován v daném místě. vyjet

3.6.3 Produkt cestovního ruchu

Dle Beránka (2016, s. 49) lze produkt cestovního ruchu charakterizovat jako *„komplex hmotných a abstraktních hodnot, které účastník cestovního ruchu spotřebovává.“* Jak již bylo zmíněno, do produktu lze zahrnout jak volné a veřejné statky, tak služby a zboží. Volným statkem, které osoby využívají, se rozumí například moře či sluneční paprsky, které však nejsou součástí ceny produktu. Za veřejný statek, který je též využíván bez protihodnoty, je považována například zámecká zahrada, chodník či náměstí.

Dle Jakubíkové (2012, s. 192) je na produkt cestovního ruchu nahlíženo jako na nabídku jak soukromých, tak veřejných subjektů v tomto odvětví. Dle autorky je produkt něco, co je možné nabídnout či něco, co slouží k uspokojení potřeby. Dále uvádí, že

produktem může být například myšlenka, služba, místo nebo dokonce vzduch dovezený v plechovce z nějakého místa.

3.6.4 Citlivost cestovního ruchu

Dle Seifertové (2013, s. 134) je cestovní ruch citlivým odvětvím národního hospodářství, a to zejména z hlediska změn, které na něj působí. Největšími hybateli jsou změny ekonomické a hospodářské. Kupříkladu, pokud by došlo k ekonomické recesi, dojde k omezení spotřeby produktu v cestovním ruchu, a rovněž lidé obětují méně prostředků k jeho dosažení, protože je považován za zbytečný. Z pohledu politických činitelů, které ovlivňují cestovní ruch, bylo dosaženo svobodného cestování v Evropské Unii díky částečnému zrušení víz mezi těmito zeměmi. Zároveň jsou právní předpisy týkající se cestovního ruchu stanovovány na jednotnou úroveň. Rovněž autorka uvádí, že přírodní vlivy, znečištěná místa, vzduch či voda pobízí jedince být subjektem cestovního ruchu. Pozitivní dopad na cestovní ruch má Schengenský prostor, který usnadnil kontroly při cestování (Palatková, 2011, s. 206).

Podle názoru Ministerstva pro místní rozvoj (2013) konkrétně v případě České republiky je z pohledu poptávky ze strany zahraničních návštěv rozhodující také výše kurzu koruny vůči euru. Na poptávku má vliv taktéž příjem domácností. Jedním z hlavních faktorů, který ovlivňuje cestovní ruch, jsou hodnoty a zájmy osob, které se v průběhu času mění, avšak stále jsou časté výjezdy do přírody i z hlediska zdravotního. Cestovní ruch je rovněž ovlivňován technologickými pokroky jako je internet, díky kterému jsou potencionální účastníci cestovního ruchu informováni lépe. To v některých případech na nabídku cestovního ruchu působí negativně, ale i pozitivně. Dalším činitelem, který působí negativně, je rozpor mezi nabídkou produktu a službou. Dle Asociace hotelů a restaurací ČR (2020) je cestovní ruch citlivý také na mimořádné události, se kterými se stát potýká. Roku 2020, kdy se po celém světě rozmohla epidemie v souvislosti s novým typem nemoci Covid-19, je v této době podle názoru asociace ohroženo až 40 pracovních míst v cestovním ruchu, který byl tímto onemocněním zasažen. Dále by mohl být zasažen i sektor služeb a ostatní obory související s cestovním ruchem (Hospodářská komora, 2020).

3.7 Typy cestovního ruchu

Dle Palatkové a kol. (2014, s.19) je cestovní ruch jakýsi komplikovaný jev, který lze zkoumat z hlediska sociálního, ekonomického či enviromentálního. Jsou zohledňovány především vnější činitelé. Formy a druhy dohromady utvářejí různé typy cestovního ruchu odvíjející se od požadavků konkrétních typů osob, avšak kvůli nesouladu autorů, ke kterému dochází při členění z různých hledisek, jsou zde uváděny právě typy.

Prvním typem je podle Palatkové a kol. (2014, s. 19-20) cestovní ruch členěný na základě území na **domácí** a **zahraniční** cestovní ruch, který se dále dělí na výjezdový a příjezdový. Jak již vyplývá podle názvu, domácí cestovní ruch je výsledkem cestování obyvatel určitého státu pouze na jeho území, naopak zahraniční pokrývá jak domácí, tak příjezdový neboli turisty ze zahraničí do konkrétní země. Dále uvádí, že jednou z forem příjezdového cestovního ruchu je turismus tranzitní. Ten zahrnuje pouze ty turisty, kteří projíždějí konkrétní zemí., avšak současně musí v této zemi udělat takzvanou zastávku, jejíž doba není nijak blíže stanovena.

Dle Gúčika (2004, s. 26) in Linderová (2015, s. 38) však není možné, aby domácí cestovní ruch přesáhl dobu delší než 6 měsíce, rovněž pobyt zahraničního cestovního ruchu nesmí překročit dobu delší, než je 1 rok Gúčik (2004, s. 146) in Linderová (2015, s. 38).

Podle vlivu na platební bilanci, respektive na jednotlivé operace mezi zeměmi, rozlišuje Palatková (2014, s. 20) **aktivní** a **pasivní** cestovní ruch. Aktivní neboli příjezdový obsahuje činnosti související s průjezdem nebo příjezdem osob ze zahraničí do konkrétního státu. V tomto případě aktivní cestovní ruch vytváří pozitivní platební bilanci. Občas je také pojmenováván jako skrytý export. Naopak pasivní neboli výjezdový zachycuje aktivitu osob vyjíždějících za hranice státu s negativní platební bilancí. Proto je označován jako skrytý import. Beránek (2013, s. 23-24) nazývá tento jev v odvětví cestovního ruchu jako neviditelný export, to znamená, že účastník si předmět zakoupený v navštívené zemi může buď odvézt nebo konzumovat v místě návštěvy. Dále tvrdí, že aktivní cestovní ruch je spjat se zvyšováním deviz do země, tedy vytváří pozitivní platební bilanci, naopak pasivní cestovní ruch se snižováním deviz konkrétní země.

Dle Lochmannové (2015, s. 14) je odlišován cestovní ruch také podle počtu účastníků. **Individuální** cestovní ruch, kdy osoba cestuje sama nebo v menší skupině, **skupinový**, kdy počet účastníků je navyšován. Dále mohou být do individuální skupiny zahrnuti také členové rodiny a do skupinové jsou taktéž řazeni například lidé se stejnými zájmy anebo skupina kolegů. Dle Beránka (2013, s. 51) lze do individuálního cestovního

ruchu zařadit pouze osoby, které jsou ve vztahu rodinném či úzce spjatém. Jedním z případů skupinového cestování mohou být lidé kupující ten samý zájezd skrze cestovní kancelář.

Co se týká dělení z hlediska způsobu zajištění cesty, rozlišuje Palatková (2014, s. 22) cestovní ruch na **organizovaný**, který je zajišťován zejména cestovní kanceláří nebo cestovní agenturou. Pokud by šlo o **neorganizovaný**, účastník pobytu si zaopatřil všechno potřebné k vycestování sám, avšak může být využito koupě u některého ze subjektů k tomu určených. Jak uvádí Beránek (2013, s. 51), v případě neorganizovaného cestovního ruchu je možno využít i služeb cestovních agentur. Pokud jde o organizovaný cestovní ruch lze využít nabídky výletů prostřednictvím cestovních kanceláří.

Dle Palatkové a kol. (2014, s. 23) je **krátkodobý** cestovní ruch označován jako pobyt na 1 až 3 dny. Oproti tomu **dlouhodobý**, který též probíhá s cílem odpočinku, se vymezuje noclehem alespoň na 4 noci, jehož doba u mezinárodního cestovního ruchu je určena maximálně na rok. Rovněž připouští existenci cestovního ruchu kratšího 24 hodin, který je nazýván jako jednodenní. Podle Lochmannové (2015, s. 13) je vzhledem ke krátkodobému vycestování vymezen nocleh pouze na maximálně 2 noci, oproti dlouhodobému, který zahrnuje minimální délku pobytu na 3 dny. Dále uvádí, že doba dlouhodobého cestovního ruchu s ohledem na domácí turismus činí 6 měsíců. Z pohledu Kotíkové (2013, s. 24) je vymezen krátkodobý na maximální dobu 4 dnů a dlouhodobý na více než 4 dny. Zároveň jednodenní pobyt nelze zařadit do krátkodobého.

Dle Lochmannové (2015, s. 13) lze v souvislosti se způsobu organizace mluvit též o cestovním ruchu **volném** či **vázaném**. Účastník volného cestovního ruchu, jehož zájem na cestování není závislý na jiné osobě, si veškeré náklady na tuto cestu platí sám, na rozdíl od účastníka cestovního ruchu vázaného, jehož výjezd je spojen s jinou osobou, která slouží jako poskytovatel části financí na toto vycestování, kupříkladu pobyt v lázeňských prostorech. Podle Palatkové (2014, s. 21) je volný cestovní ruch označován jako cestovní ruch komerční a sociální představuje typ vázaného, který je však možné uskutečnit až po provedení dohodnutých okolností. Dle názoru Ryglové (2011, s. 21) se v případě volného cestovního ruchu cena ujednává dohodou. V případě vázaného, dochází k hrazení kupříkladu z fondu kulturního a sociálního nebo z nemocenského pojištění.

Dle Palatkové (2014, s. 24-25) je motivace spatřována jako jeden z nejdůležitějších činitelů při rozhodování ohledně destinace, avšak je řazena mezi **ostatní**

typy, kdy je rozlišován rekreační cestovní ruch, kulturně poznávací, zdravotní, náboženský, sportovní, nákupní a za účelem poznávání přírody. Rekreační je nejvíce využívaným v oblasti cestovního ruchu z důvodu potřeby odpočinku, ať už aktivního či pasivního. Příkladem může být rekreace na pláži. Kulturní cestovní ruch zaměřený na rozvoj osobnosti v ohledu historickém, zastává funkci jak výchovnou, tak vzdělávací. Jde o výjezd na hrady, zámky, festivaly, divadelní představení nebo do galerie. Podle Ryglové a kol. (2011, s. 20) zahrnuje rekreační cestovní ruch pobyt v příjemném prostředí. Pro ČR je typická forma chataření a chalupaření. Co se týká sportovního cestovního ruchu, ten je specifický účastníky, kteří rádi stráví čas aktivně, a zároveň u těchto činností odpočívají.

Dle názoru Kotíkové (2013, s. 23) je cestovní ruch dále možné vymežit rovněž podle místa, a to na **městský, lázeňský, venkovský, horský** a nacházející se **u vodních ploch**. Tento typ však není ve většině případů vůbec uváděn jako samostatná forma. Podle Ryglové (2011, s. 22) obsahuje základní typologie rovněž cestovní ruch dle ročního období, kdy je rozlišován **sezónní** a **mimosezónní**. Sezónní cestovní ruch je typický vyšším počtem návštěvníků a rovněž vyššími cenami. Dle Touška a kol. (2008, s. 309) lze cestovní ruch rozlišit i z hlediska časového rytmu a rozložení během roku. Z pohledu časového rytmu je dle autora rozlišován na **každodenní, víkendový, týdenní** nebo **dlouhodobější**, a pro rozložení během roku je typické dělení rovněž na **sezónní**, ale také jinak nazvaný **celoroční**.

4 Vlastní práce

V této části práce je věnována pozornost detailnějšímu rozboru pojmu nezaměstnanost, respektive dat týkajících se tohoto tématu. Obsahem je rovněž porovnání mezd v jednotlivých krajích v odvětví cestovního ruchu, konkrétní výdaje státu na politiku zaměstnanosti nebo porovnání cestovního ruchu v rámci EU.

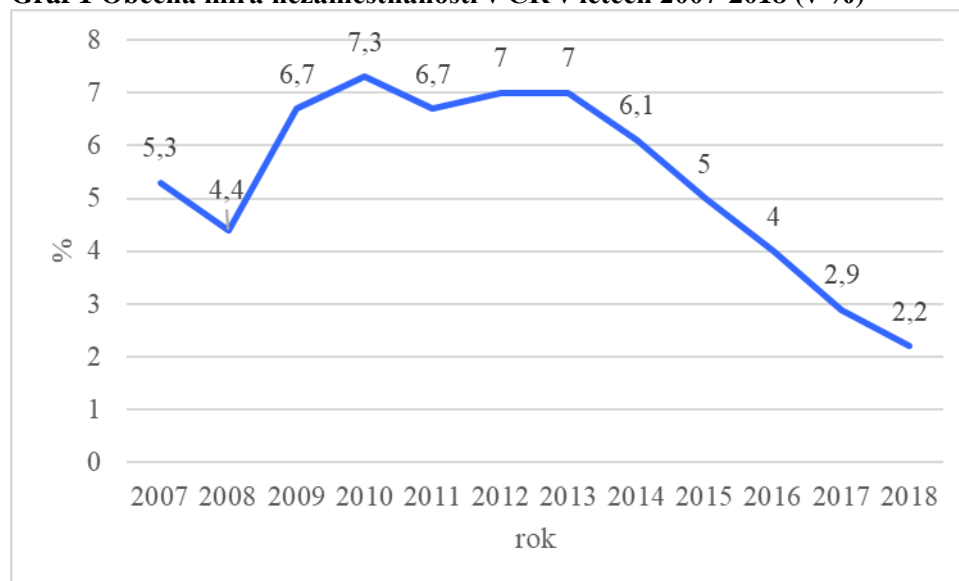
4.1 Nezaměstnanost v ČR

Část nezaměstnanost v České republice poskytuje konkrétní hodnoty ukazatelů jako jsou obecná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob vykázaných za rok 2007-2018. Ukazatelé jsou rozdílné a liší se ve výpočtu i ve výsledcích. Příčinou je právě rozdílný jmenovatel při výpočtu.

4.1.1 Ukazatelé nezaměstnanosti v ČR

Tento graf se věnuje obecné míře nezaměstnanosti v ČR v letech 2007-2018.

Graf 1 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2007-2018 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2019a)

Jedním z nejdůležitějších ukazatelů, který se týká zaměstnanosti v České republice je obecná míra nezaměstnanosti, kterou vykazuje graf 1. Jak z grafu vyplývá, obecná míra nezaměstnanosti se od roku 2010 převážně snižovala. Z původních 7,3 % roku 2010 se během 8 let dostala na 2,2 % a snížila se tedy o 5,1 %. Mírný nárůst lze pozorovat pouze mezi roky 2011 a 2012, a to konkrétně o 0,3 procentního bodu. Hodnoty roku 2012 a 2013

se od sebe hodnotami neliší, respektive hodnota 7 % stagnuje. Nejvyšší meziroční změna byla zaznamenána mezi roky 2014 a 2015, a také 2016 a 2017 o 1,1 procentního bodu.

Vývoj obecné míry nezaměstnanosti od roku 2007 do roku 2018 v členění na kraje zobrazuje tabulka 1. Zároveň jsou hodnoty srovnány s průměrem ČR.

Tabulka 1 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR dle krajů v letech 2010-2018 (v %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Praha	2,4	1,9	3,1	3,8	3,6	3,1	3,1	2,5	2,8	2,2	1,7	1,3
Středočeský	3,4	2,6	4,4	5,2	5,1	4,6	5,2	5,1	3,5	3,1	2,1	2
Jihočeský	3,3	2,6	4,3	5,3	5,5	5,7	5,2	5,9	4	2,8	2,2	1,4
Plzeňský	3,7	3,6	6,3	5,9	5,2	4,8	5,2	5,1	3,8	3,4	1,9	1,5
Karlovarský	8,2	7,6	10,9	10,8	8,5	10,5	10,2	9	6,7	5,4	3,3	2,9
Ústecký	9,9	7,9	10,1	11,2	9,9	10,8	9,4	8,5	7,6	5,1	3,5	3,6
Liberecký	6,1	4,6	7,8	7	7,2	9,3	8,3	6,5	5,5	4,4	3,7	1,9
Královéhradecký	4,2	3,9	7,7	6,9	7,1	7,1	8,2	6,2	5,6	4,1	2,2	2,3
Pardubický	4,4	3,6	6,4	7,2	5,6	7,7	8,4	6,4	4,6	3,7	2,7	1,7
Vysočina	4,6	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,7	5,6	4,7	3,2	2,7	1,7
Jihomoravský	5,4	4,4	6,8	7,7	7,5	8,1	6,8	6,1	5	3,9	3,3	2,6
Olomoucký	6,3	5,9	7,6	9,1	7,6	7,7	9,2	7,7	5,9	3,7	3,1	2,6
Zlínský	5,5	3,8	7,3	8,5	7,6	7,4	6,8	6,1	4,7	4	3,6	1,8
Moravskoslezský	8,5	7,4	9,7	10,2	9,3	9,5	9,9	8,6	8,1	6,9	4,7	3,7

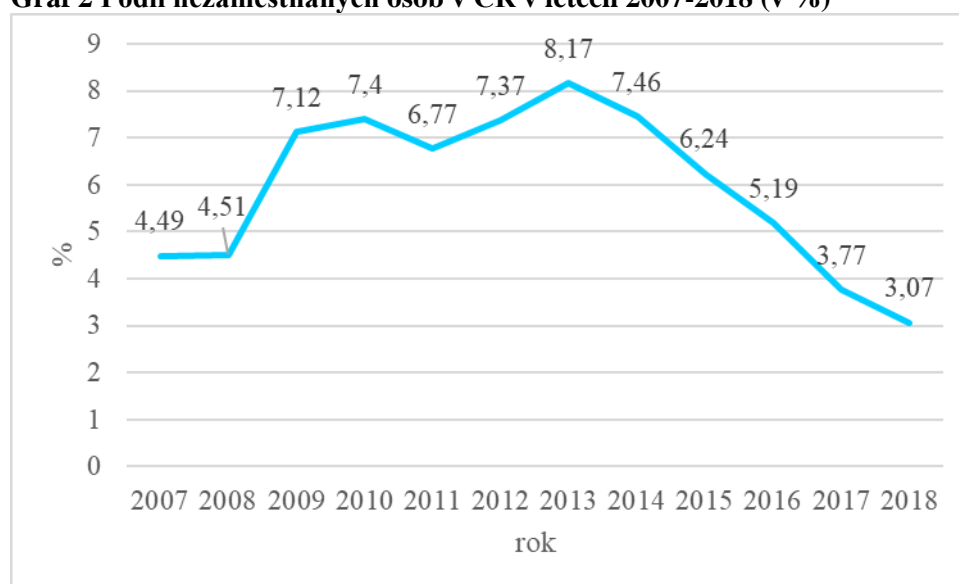
Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2019a)

V roce 2007 dosáhly nejvyšší míry nezaměstnanosti, tedy nad 8 %, kraj Karlovarský, Ústecký a Moravskoslezský. Na konci sledovaného období byly tyto kraje opět třemi nejhoršími, co se týká výše obecné míry nezaměstnanosti. Naopak krajem s nejnižší mírou v roce 2007 a shodně 2010 byla Praha. Ani u jednoho z krajů nebyla pro rok 2018 evidována vyšší míra nezaměstnanosti než na počátku. Největší změna v průběhu sledovaného období nastala u Ústeckého kraje, a to o 6,3 procentního bodu. Naopak nejnižší změna byla zachycena v kraji Praha, a to o pouhých 1,1 procentního bodu. Dále je z tabulky zřejmé, že ve všech krajích v roce 2009 po vypuknutí ekonomické krize došlo ke zvýšení míry nezaměstnanosti. V průběhu dalších let hodnoty některých krajů rostly, jiné se snižovaly. Roku 2014 byly u všech zaznamenány nižší hodnoty než v roce předešlém, až na kraj Jihočeský, který vzrostl o 0,07 procentního bodu. V roce 2015 byl růst míry registrován pouze u kraje Praha, konkrétně o 0,03 procentního bodu vzhledem k roku 2014. Ve srovnání s průměrem obecné míry nezaměstnanosti ČR bylo roku 2007 nad touto úrovní sedm krajů, a to Karlovarský s mírou 8,2 %, Ústecký s hodnotou 9,9 %,

Liberecký s 6,1 %, Jihomoravský mírně nad průměrem s 5,4 %, Olomoucký s 6,3 %, Zlínský lehce nad průměrem s 5,5 % a Moravskoslezský s mírou 8,5 %. Roku 2018 byly pod průměrnou hodnotou 2,1 % i Liberecký a Zlínský kraj.

Druhým ukazatelem vyjadřujícím nezaměstnanost je podíl nezaměstnaných osob, který je zobrazen na grafu 2 v letech 2007-2018.

Graf 2 Podíl nezaměstnaných osob v ČR v letech 2007-2018 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2019b)

Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR, který zobrazuje graf 2, na první pohled se během let 2007-2018 výrazně změnil, a to o 1,42 p. b., kdy o tuto hodnotu podíl nezaměstnaných klesl. Ve srovnání s obecnou mírou nezaměstnanosti v roce 2010 bylo dosaženo rovněž vysoké hodnoty, avšak ne té nejvyšší v průběhu sledovaného období. Ta byla v případě podílu nezaměstnaných dosažena až v roce 2013, a to konkrétně 8,17 % a došlo tedy od roku 2007 ke zvýšení o 3,68 procentního bodu. Nejvyšší meziroční změna byla zaznamenána mezi roky 2008 a 2009, a to o 2,61 procentního bodu, kdy hodnota 4,51 % vzrostla na 7,12 %. Zatímco z grafu o obecné míře nezaměstnanosti byla dosažena nejvyšší hodnota v roce 2010, v případě podílu nezaměstnaných to byl rok 2013. Ačkoliv jsou hodnoty ve sledovaném období odlišné, vývoj od roku 2007 během jednotlivých let, pokles a růst byl obdobný jako u míry nezaměstnanosti.

V tabulce 2 je podíl nezaměstnaných osob vyjádřený dle jednotlivých krajů za období 2007-2018.

Tabulka 2 Podíl nezaměstnaných osob v ČR dle krajů v letech 2010-2018 (v %)

Kraj	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Praha	3,5	3,6	3,9	4,8	5,3	4,6	3,9	2,9	2,1
Středočeský	5,6	5,6	5,7	6,5	6,6	5,7	4,7	3,6	2,8
Jihočeský	5,6	5,6	5,7	6,5	6,4	5,2	4,4	3,3	2,4
Plzeňský	6,3	5,8	5,4	6,2	5,9	4,9	3,9	2,8	2,1
Karlovarský	8,5	8,2	8,0	9,0	8,5	7,3	6,1	4,3	3,0
Ústecký	9,8	9,7	10,0	11,1	11,1	9,7	8,5	6,6	4,8
Liberecký	8,0	7,5	7,4	8,2	8,1	6,8	5,6	4,4	3,3
Královéhradecký	5,7	5,5	5,7	6,8	6,7	5,3	4,1	3,0	2,3
Pardubický	6,9	6,3	6,2	7,0	6,6	5,2	4,3	3,1	2,2
Vysočina	7,2	6,9	6,7	7,4	7,2	6,2	5,3	3,9	3,0
Jihomoravský	7,8	7,5	7,5	8,2	8,4	7,2	6,3	5,0	4,0
Olomoucký	8,4	8,0	8,1	9,1	9,1	7,4	6,1	4,8	3,5
Zlínský	7,7	7,0	6,9	7,9	7,5	6,3	5,2	3,9	2,8
Moravskoslezský	8,7	8,3	8,5	9,8	10,1	8,9	7,9	6,4	5,0

Zdroj: vlastní zpracování, Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019a)

V tabulce 1 jsou zachyceny hodnoty podílu jednotlivých krajů v letech 2010 až 2018. V kraji Ústeckém, Jihomoravském a Moravskoslezském dosahuje míra nezaměstnanosti k roku 2018 4 % a více. Naopak hodnotou s nejnižší mírou, a to konkrétně 2,1 % bylo hlavní město Praha a Plzeňský kraj. V roce 2010 se s nejvyššími hodnotami potýkal Karlovarský, Ústecký, Liberecký Olomoucký a Moravskoslezský kraj. Karlovarský kraj však svou míru dokázal snížit na 3 %, tedy až o 5,5 p. b. Od roku 2010 se Ústecký kraj se svou původní mírou 9,8 % dostal na 4,8 %, to znamená pokles o 5 p. b. Lze tedy říct, že všechny kraje od roku 2010 do roku 2018 dosáhly snížení svého podílu.

V porovnání s obecnou mírou nezaměstnanosti v roce 2010 byly zaznamenány nejvyšší hodnoty u stejných krajů, ačkoliv s jinými a nižšími hodnotami. Rovněž byla u podílu nezaměstnaných osob v roce 2010 zachycena nejnižší hodnota v kraji Praha, ač do roku 2014 vzrostla o 1,3 procentního bodu. Na konci roku 2018 byl nejvyšší podíl zaznamenán v případě Ústeckého, Jihomoravského a Moravskoslezského kraje, což se neshoduje s výsledky obecné míry nezaměstnanosti. Průměr ČR u podílu nezaměstnaných činil za rok 2010 7,12 %, a ten převyšoval konkrétně kraj Karlovarský s podílem 8,5 %, Ústecký s 9,8 %, Liberecký s 8 %, mírně nad průměrem Vysočina

s 7,2 %, Jihomoravský s 7,8 %, Olomoucký s podílem 8,4 %, Zlínský s hodnotou 7,7 % a Moravskoslezský s 8,7 %. Kraje jejichž hodnoty zůstaly nad průměrem 3,17 % i roku 2018 byly kraj Ústecký s podílem 4,8 %, Liberecký s 3,3 %, Jihomoravský s 4 %, Olomoucký s 3,5 %, a nejvíce kraj Moravskoslezský s 5 %.

4.1.2 Podíl cestovního ruchu na HDP a počty zaměstnaných a pracovních míst v cestovním ruchu ve srovnání s národním hospodářstvím ČR

Tato podkapitola je věnována podílu CR na HDP, počtu pracovních míst a místům obsazeným pracovníky jak v cestovním ruchu, tak v národním hospodářství v průběhu let 2007-2018.

Tabulka 3 zobrazuje hrubý domácí produkt za celou ČR, za odvětví cestovního ruchu a podíl CR na celkovém HDP v letech 2007-2018.

Tabulka 3 Hrubý domácí produkt a podíl CR na HDP v ČR v letech 2007-2018

	HDP celkem (mil. Kč)	HDP cestovního ruchu (mil. Kč)	Podíl CR na HDP (%)
2007	3 538 933	103 079	2,9
2008	3 692 622	103 451	2,8
2009	3 629 511	104 293	2,9
2010	3 778 880	100 253	2,7
2011	3 845 020	102 275	2,7
2012	4 051 780	111 399	2,7
2013	4 090 642	117 932	2,9
2014	4 265 355	117 878	2,8
2015	4 559 191	126 397	2,8
2016	4 779 276	138 926	2,9
2017	5 052 144	148 620	2,9
2018	5 328 516	152 581	2,9

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020a)

Hrubý domácí produkt v ČR se ve sledovaném období zvyšoval ve všech uvedených letech, kromě let 2008-2009, kdy došlo k meziroční změně z původních 3 692 622 mil. Kč na 3 629 511 mil. Kč, tedy k poklesu o 1,71 %. Avšak HDP cestovního ruchu ve stejném období vzrostl ze 103 451 mil. Kč na 104 293 mil. Kč, konkrétně o 0,81 %. Mezi roky 2007 a 2008 došlo k mírnému poklesu podílu CR, který zaujímal na

HDP, a to proto, že celkové HDP na území státu vzrostlo mezi těmito roky rychleji, a to 4,34 %, zatímco v ČR pouze o 0,36 %. Nejvyšší meziroční změnu podílu zaznamenalo období let 2009 a 2010, a to zejména z důvodu poklesu HDP, který cestovní ruch v ČR vytvořil. HDP cestovního ruchu kleslo v tomto období ze 104 293 mil. Kč na 100 253 mil. Kč, tedy o 3,87 %. Pokles byl zaregistrován i v období let 2013-2014, ale jen o 0,05 %. Nejvíce rostlo HDP cestovního ruchu mezi roky 2015-2016, a to z původních 126 397 mil. Kč na 138 926 mil. Kč. V tomto případě byl zaznamenán růst o 9,91 %. Nejvyšší růst celkově v ČR byl evidován v letech 2014-2015, a to z 4 265 355 mil. Kč na 4 559 191 mil. Kč, tedy o 6,89 %. Nejvyšší růst podílu CR mezi roky 2012 a 2013 o 0,2 p. b. byl způsoben rychlejším růstem cestovního ruchu, ke kterému došlo o 5,86 %, zatímco celkové HDP vzrostlo pouze o 0,96 %. Podíl CR na HDP se ve sledovaném období měnil, avšak na počátku i na konci období vykazovalo stejnou hodnotu, tedy 2,9 %. Meziročně došlo ve sledovaném období v CR k růstu v průměru o 3,63 %, a v ČR celkem o 3,79 %.

Tabulka 4 zobrazuje počty vytvořených pracovních míst v CR a v NH v letech 2007-2018.

Tabulka 4 Počet a podíl pracovních míst v cestovním ruchu a v NH v ČR v letech 2007-2018

	Počet prac. míst v CR	Počet prac. míst v NH	Podíl CR na NH (%)
2007	233 481	5 186 507	4,5
2008	236 376	5 275 713	4,48
2009	236 588	5 185 387	4,56
2010	232 073	5 021 260	4,62
2011	229 207	5 028 347	4,56
2012	229 602	5 020 656	4,57
2013	227 125	5 024 664	4,52
2014	224 906	5 057 700	4,45
2015	228 885	5 124 002	4,47
2016	231 655	5 188 078	4,47
2017	235 691	5 250 485	4,49
2018	237 093	5 320 015	4,46

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Podíl, který odvětví cestovního ruchu z hlediska počtu pracovních míst v hospodářství zaujímá, neklesl v letech 2007 až 2018 pod hranici 4,45 %, ale zároveň nepřesáhl 4,65 %. V průběhu let 2015 a 2016 byla zaznamenána stagnace podílu. Nejvyšší meziroční nárůst byl zaregistrován mezi roky 2008 a 2009, a to o 0,08 procentního bodu.

Nejvyšší hodnota 4,62 % zaznamenána v roce 2010 se zvyšovala již od roku 2008. Nejvyšší meziroční pokles čílal hodnotu 0,07 procentního bodu, konkrétně mezi roky 2013 a 2014. V roce 2007 bylo v odvětví cestovního ruchu 233 481 pracovních míst a v NH 5 186 507 míst. Roku 2009 došlo ke snížení počtu míst v NH, avšak CR zaznamenal mírný růst. V průběhu roku 2010 začal rovněž klesat a dostal se tak na 232 073 míst v cestovním ruchu. V roce 2011 tomu bylo naopak a počet pracovních míst v CR klesal, zatímco v NH rostl. Změny, které přinesl rok 2012, měly stejný průběh jako v roce 2010, a zatímco počty pracovních míst v cestovním ruchu rostly, v NH klesly na 5 020 656 míst. Od roku 2013 počet pracovních míst rostl a v CR v průběhu dalších let klesal. Až roku 2015 začaly počty pracovních míst růst i v cestovním ruchu, a v roce 2018 jich bylo vytvořeno 237 093, a v NH konkrétně 5 320 015 míst.

V tabulce 5 jsou zobrazeny počty zaměstnaných v CR a jejich podíl na NH ve srovnání s NH v období let 2007-2018.

Tabulka 5 Počet a podíl zaměstnaných osob v CR a NH v ČR v letech 2007-2018 (v %)

	Počet zaměstnaných v CR	Počet zaměstnaných v NH	Podíl zaměstnaných v CR na NH (v %)
2007	236 024	5 223 840	4,52
2008	241 236	5 288 361	4,56
2009	239 499	5 231 822	4,58
2010	235 569	5 054 538	4,66
2011	232 463	5 057 152	4,60
2012	229 551	5 064 632	4,53
2013	227 630	5 081 002	4,48
2014	225 006	5 108 967	4,40
2015	229 197	5 181 913	4,42
2016	233 299	5 264 301	4,43
2017	238 843	5 346 092	4,47
2018	240 591	5 418 117	4,44

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Již na první pohled lze vyčíst, že od roku 2007 do roku 2018 se hodnoty celkového počtu zaměstnaných v NH nedostaly pod 5 mil. osob. Co se týče počtu pracovních sil v turismu, nejvyšší stav osob byl v průběhu zaznamenán v roce 2008, kdy bylo zaměstnáno 241 236 osob. Naopak rok 2014 evidoval nejnižší stav, a to konkrétně 225 006

zaměstnanců. Ve srovnání s nejvyšším dosaženým stavem v CR v průběhu sledovaných let se liší o 16 229 osob. Počínaje rokem 2008 počty zaměstnaných v cestovním ruchu klesaly. Změna nastala až v průběhu roku 2015, kdy stavy zaměstnaných začaly opět růst. Poslední údaj o počtu pracovníků v cestovním ruchu za rok 2018 představuje 240 591 pracujících. Přibližně každý dvaadvacátý člověk zaměstnaný v NH je zaměstnaný v cestovním ruchu.

Z hlediska ročního tempa růstu bylo v odvětví cestovního ruchu dosaženo největší meziroční změny v roce 2017, kdy byla zaznamenána meziroční změna o 2,38 %, to znamená, že oproti předchozímu roku 2016 se počet zaměstnaných zvýšil o 5 544 osob. Z hlediska zaměstnaných v národním hospodářství došlo k nejvyššímu meziročnímu nárůstu počtu osob v roce 2016, a to o 1,59 %, tedy z pohledu pracovních sil oproti roku 2015 v roce 2016 přesně o 82 388. K nejnižšímu tempu růstu v národním hospodářství i v CR došlo mezi roky 2009 a 2010. Tyto důsledky by mohly být zapříčiněny ekonomickou krizí, kdy v NH pracovalo v roce 2010 pouze 5 054 538 osob. V průběhu sledovaného období poklesl podíl pracovníků cestovního ruchu na NH z původních 4,52 % na 4,44 %, tedy o 0,08 p. b. Pro rok 2014 byl zachycen nejnižší podíl zaměstnaných osob CR na NH, a to 4,40 %. Počet zaměstnaných téhož roku činil v cestovním ruchu rovněž nejnižší stav pracovníků CR za sledované období, a to 225 006 osob, i přesto, že v NH pracovalo 5 108 967 osob. Nejvyšší podíl, konkrétně 4,66 % zaměstnaných osob CR na NH byl zaznamenán roku 2010, kdy došlo ke snížení pracujících v NH na 5 054 538 a v CR bylo zaměstnáno 235 569 osob. V letech 2007-2010, kdy podíl zaměstnaných CR na NH rostl, došlo k nárůstu o 0,14 p. b., a to proto, že v NH došlo k úbytku o více než 166 000 osob, zatímco v CR jen o 455 osob.

4.2 Zaměstnanost v cestovním ruchu a v národním hospodářství

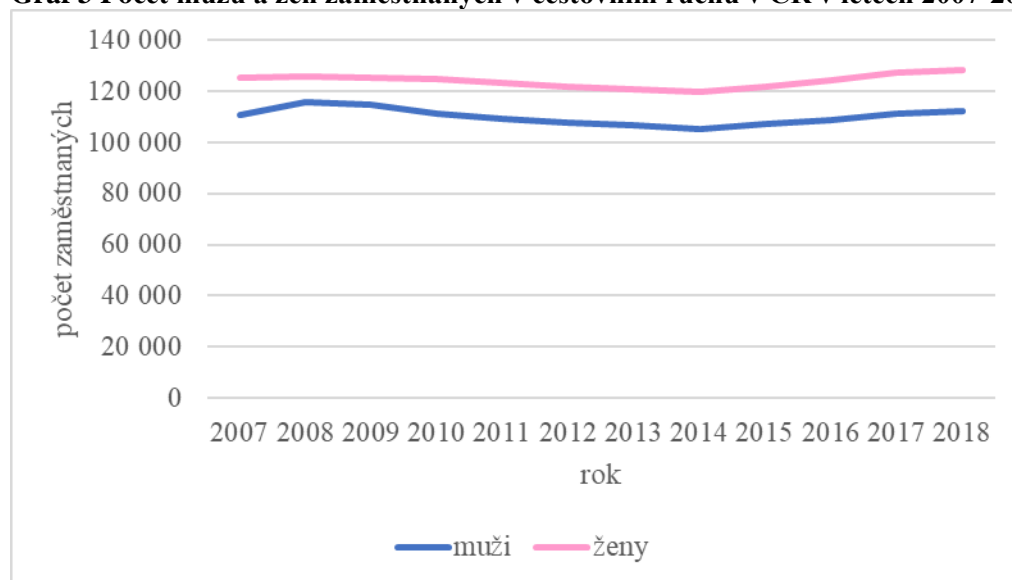
Po srovnání cestovního ruchu s národním hospodářstvím, následuje detailnější rozbor osob zaměstnaných v cestovním ruchu, který v národním hospodářství tvoří významnou část, a to z několik hledisek.

4.2.1 Pracovní síla v cestovním ruchu a v národním hospodářství v ČR

Pracovní sílu lze pozorovat z hlediska počtu mužů a žen pracujících v cestovním ruchu, dále z hlediska věku, vzdělání, počtu zaměstnanců a sebezaměstnaných či dle typu pracovního úvazku.

Na grafu 3 jsou zachyceny počty mužů a žen pracujících v cestovním ruchu od roku 2007 do roku 2018.

Graf 3 Počet mužů a žen zaměstnaných v cestovním ruchu v ČR v letech 2007-2018



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Počty, ve kterých jsou zaměstnání muži a ženy v cestovním ruchu, během let 2007 až 2018 byl vždy o několik desítek tisíc vyšší v případě žen. Jak lze na grafu 3 pozorovat, hodnoty u obou pohlaví se v průběhu let pohybují v relativní blízkosti. Největší meziroční změna v počtu zaměstnaných žen nastala mezi roky 2016 a 2017, kdy došlo k nárůstu z původních 124 351 žen na 127 493, a to o 3 142. V počtu mužů došlo téhož roku ke zvýšení ze 108 948 na 111 351 mužů, to znamená o 2 403. Od roku 2008 do roku 2014 počty zaměstnaných v cestovním ruchu u obou pohlaví klesaly. U mužů došlo k poklesu o 10 434, a u žen o 5 795. Rok 2018 byl pro ženy i muže ve sledovaném období z hlediska zaměstnanosti rokem s nejvyššími počty zaměstnaných, a to se 112 139 muži a 128 452 ženami. Ve sledovaném období od roku 2007 až po rok 2018 se počet zaměstnaných žen zvýšil konkrétně z 125 254 na 128 452. U mužského pohlaví také počty zaměstnaných lehce vzrostly, a to z 110 771 na 112 139 osob.

V tabulce 6 jsou zobrazeny počty zaměstnanců a sebezaměstnaných v CR, a také v NH. Dále je zobrazen podíl jednotlivých složek z celku, a to vše za období 2006-2018.

Tabulka 6 Počet zaměstnanců a sebezaměstnaných a jejich podíl v CR a v NH v ČR v letech 2006-2018

	Cestovní ruch				Národní hospodářství			
	Sebezam.	Podíl v CR (%)	Zaměstn.	Podíl v CR (%)	Sebezam.	Podíl v NH (%)	Zaměstn.	Podíl v NH (%)
2006	50 853	21,6	185 082	78,4	927 720	18,2	4 160 620	81,8
2008	51 635	21,4	189 601	78,6	952 571	18	4 335 790	82
2010	47 665	20,2	187 903	80	916 762	18,1	4 137 776	81,9
2012	43 655	19	185 896	81	809 281	16	4 255 351	84
2014	41 923	18,6	183 083	81,4	775 095	15,2	4 333 872	84,8
2016	42 383	18,2	190 916	81,8	768 817	14,6	4 495 484	85,4
2018	42 398	17,6	198 193	82,4	770 289	14,2	4 647 828	85,8

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Z hlediska počtu osob zaměstnaných a sebezaměstnaných, tedy pracujících majitelů firem a členů rodiny v tabulce 6 je patrné, že jak v národním hospodářství, tak v odvětví cestovního ruchu převyšovaly ve sledovaném období osoby zaměstnané. Zatímco od roku 2006 do roku 2018 počty zaměstnanců v cestovním ruchu vzrostly z původních 185 082 na 198 193 osob, tedy konkrétně o 13 111 osob. U sebezaměstnaných tomu bylo naopak a v porovnání s rokem 2006 a 2018 došlo ke snížení z 50 853 na 42 398 osob, respektive o 8 455. V národním hospodářství byl průběh obdobný, a rovněž došlo ke zvýšení počtu zaměstnaných, ale zároveň ke snížení sebezaměstnaných. Počty zaměstnanců však ve sledovaném období tedy v průběhu let 2006 až 2018, v NH i v CR, rostly rychleji. Co se týká úbytku sebezaměstnaných, v národním hospodářství to bylo o 157 431 osob. Počet zaměstnanců v cestovním ruchu stoupl meziročně v průměru o 0,57 %, tedy ve srovnání s národním hospodářstvím, kde došlo k růstu v průměru o 0,93 %. Roku 2006 tvořila skupina sebezaměstnaných v CR větší poměr, a to 21,6 %, a v NH 18,2 %. Na konci roku 2018 klesl podíl sebezaměstnaných v CR na 17,6 %, konkrétně o 4 p. b., a v NH byl zaregistrován pokles osob rovněž o 4 p. b. Zároveň se tím zvýšil podíl zaměstnanců v cestovním ruchu v průběhu sledovaného období z 78,4 % na 82,4 %, a v NH z původních 81,8 % na 85,8 %. Větší podíl na celkovém počtu zaměstnaných zaměstnával tedy cestovní ruch. Sebezaměstnaní v CR tedy meziročně klesly v průměru o 1,50 %, a v NH o 1,54 %. Počet zaměstnanců v CR se zvýšil meziročně v průměru o 0,57 %, a v NH o 0,93 %.

V tabulce 7 jsou zachyceny zaměstnané osoby rozlišené z hlediska trvalosti úvazku na dobu určitou a na dobu neurčitou, a rovněž podíl, který zaujímají v CR a v NH od roku 2006-2018.

Tabulka 7 Počet zaměstnaných v cestovním ruchu a v NH podle trvalosti úvazku a jejich podíl v CR a v NH v ČR v letech 2006-2018

	Cestovní ruch				Národní hospodářství			
	Doba určitá	Podíl v CR (%)	Doba neurčitá	Podíl v CR (%)	Doba určitá	Podíl v NH (%)	Doba neurčitá	Podíl v NH (%)
2006	16 723	9	168 360	91	389 530	9,4	3 771 090	90,6
2008	17 052	9	172 549	91	388 452	9	3 947 338	91
2010	17 042	9,1	170 862	90,9	375 145	9,1	3 762 631	90,9
2012	17 070	9,2	168 827	90,8	385 139	9,1	3 870 212	90,9
2014	16 766	9,2	166 317	90,8	392 427	9,1	3 941 445	90,9
2016	17 551	9,2	173 364	90,8	406 359	9	4 089 125	91
2018	18 231	9,2	179 963	90,8	421 276	9,1	4 226 552	90,9

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Zaměstnanost cestovního ruchu dle doby trvání úvazku lze obecně rozlišit na úvazek na dobu určitou či neurčitou, jak je uvedeno v tabulce 7. V cestovním ruchu jednoznačně převažuje ten s neurčitým datem ukončení poměru, stejně tomu je i v případě národního hospodářství. Lze říct, že v NH i v CR počty sjednaných úvazků na dobu určitou i neurčitou v průběhu sledovaného období rostly. Úvazky na dobu určitou v případě cestovního ruchu vzrostly o 1 508 nově sjednaných a v národním hospodářství o 31 746 úvazků. Pro rok 2006 bylo evidováno v CR 16 723 úvazků na dobu určitou a 168 360 na dobu neurčitou. Následně v roce 2018 bylo úvazků na dobu určitou konkrétně 18 231 a na dobu neurčitou 179 963. V NH rovněž došlo k růstu, a to z 389 530 na 421 276 u doby určité a z 3 771 090 na 4 226 552 u doby neurčité. Podíl úvazků na dobu určitou, které cestovní ruch roku 2006 zaujímal, byl 9 %. V NH to bylo o něco více, a to 9,4 %. Ve sledovaném období došlo v cestovním ruchu k růstu úvazků na dobu určitou, a to na 9,2 %, tedy o 0,2 p. b., v NH došlo k jejich snížení na 9,1 %, tedy o 0,3 procentního bodu. Z toho vyplývá, že úvazky na dobu určitou v cestovním ruchu vzrostly meziročně v průměru o 0,72 %, a v národním hospodářství jen o 0,65 %. Naopak tomu bylo u úvazků na dobu neurčitou, kdy byl v NH zaznamenán ve sledovaném období růst v průměru o 0,95 % a v případě CR o 0,56 %.

V tabulce 8 jsou vykázány hodnoty v letech 2006-2008, které vyjadřují počty zaměstnaných z hlediska typu pracovního úvazku, a to buď zkráceného nebo plného, a následně jejich podíl v CR a v NH.

Tabulka 8 Počet zaměstnaných v cestovním ruchu dle typu pracovního úvazku a jejich podíl v CR a v NH v ČR v letech 2006-2018

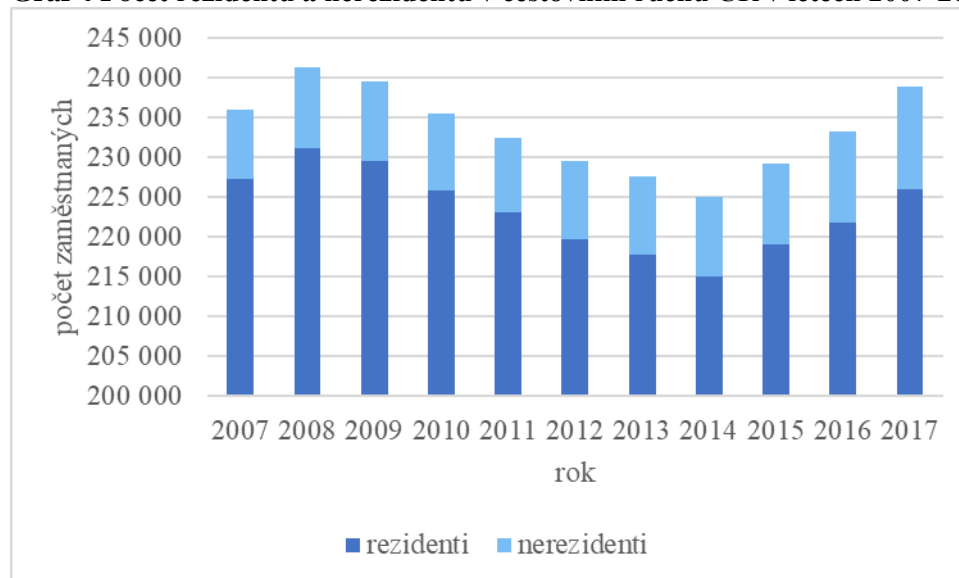
	Cestovní ruch				Národní hospodářství			
	Plný úvazek	Podíl v CR (%)	Zkrácený úvazek	Podíl v CR (%)	Plný úvazek	Podíl v NH (%)	Zkrácený úvazek	Podíl v NH (%)
2006	220 599	93,5	15 336	6,5	4 829 020	94,9	259 320	5,1
2008	224 949	93,2	16 287	6,8	5 011 888	94,8	276 473	5,2
2010	219 444	93,2	16 125	6,8	4 780 358	94,6	274 180	5,4
2012	213 858	93,2	15 693	6,8	4 793 782	94,7	270 850	5,3
2014	209 580	93,1	15 426	6,9	4 833 957	94,6	275 010	5,4
2016	217 275	93,1	16 023	6,9	4 982 112	94,6	282 189	5,4
2018	224 058	93,1	16 533	6,9	5 126 755	94,6	291 362	5,4

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Dále lze opět obecně rozlišit ty, kteří pracují na plný či zkrácený úvazek. Konkrétní data lze pozorovat v tabulce 8, kde nejvyšší počet zaměstnaných v CR na plný úvazek byl registrován v roce 2008, zatímco v NH roku 2018. Pro rok 2006 bylo zaměstnáno v CR na plný úvazek konkrétně 220 599 osob a v NH 4 829 020 osob. Roku 2018 se u obou hodnoty navýšily a na plný úvazek pracovalo v cestovním ruchu 224 058, tedy o 3 459 osob více. V národním hospodářství došlo k nárůstu na 5 126 755, tedy o 297 735 osob. U zkrácených úvazků byl taktéž zaznamenán růst, a to v případě CR z původních 15 336 na 16 533 osob, a v NH 259 320 na 291 362 osob. Co se týká podílu, který plný úvazek na celkovém počtu úvazků v CR zaujímal, roku 2006 jich bylo o něco méně než v národním hospodářství. V CR došlo ve sledovaném období k jejich poklesu, a to z původních 93,5 % na 93,1 %. V NH byl zaznamenán taktéž pokles, a to o 0,03 procentního bodu, tedy na 94,6 %. Zároveň došlo v NH k růstu zkráceného úvazku, a to na 5,4 %, tedy o 0,3 p. b. Podíl, který zaujímal zkrácený úvazek v CR roku 2018, byl 6,9 %, a v NH 5,4 %. Růst byl ve sledovaném období v případě plného úvazku zaznamenán meziročně v průměru o 0,50 % v případě NH, a v cestovním ruchu od roku 2006 byl zaznamenán růst v průměru pouze o 0,13 %. Pracujících na zkrácený úvazek je v obou případech méně než na plný úvazek. Z hlediska typu úvazků tedy bylo na zkrácený úvazek opět dosaženo rychlejší procento růstu v národním hospodářství, a to v průměru o 0,98 %, a v odvětví CR o 0,63 %.

Počty rezidentů a nerezidentů pracujících v CR v ČR od roku 2007 do roku 2018 zobrazuje graf 4.

Graf 4 Počet rezidentů a nerezidentů v cestovním ruchu ČR v letech 2007-2018



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Z hlediska zaměstnanosti rezidentů, tedy stálých obyvatel státu České republiky vykonávající tuto činnost na tomto území a nerezidentů, respektive obyvatel zahraničních zemí vykonávající činnost kratší než 1 rok na území našeho státu, lze z grafu 4 vyčíst, že oblast cestovního ruchu zaměstnávala ve sledovaném období více obyvatel stálých než nerezidentů. Z tabulky 5 o zaměstnanosti v cestovním ruchu, vyplývá, že nejvíce zaměstnaných v tomto odvětví zaznamenal rok 2008, a to 241 236 osob. Ve stejném roce pracovalo v oboru cestovního ruchu rovněž nejvíce rezidentů za období let 2007-2018, konkrétně 231 123 zaměstnanců. Největší počet nerezidentů bylo zaregistrováno až v roce 2018, a to konkrétně 13 877 osob. Z grafu také vyplývá, že nejméně zaměstnaných rezidentů bylo v roce 2014, a to 214 994 pracujících, ačkoliv nejméně nerezidentů zaregistroval rok 2007, a to pouze 8 681 osob. Z hlediska tempa růstu ve sledovaném období na tom byli lépe nerezidenti, u kterých došlo ke zvýšení od roku 2007 meziročně v průměru o 0,39 %. V průběhu let 2007-2018 tvořili rezidenti vždy více než 90 % zaměstnaných v CR. V roce 2007, kdy bylo zaměstnáno nejméně nerezidentů a formovali pouhých 3,7 % zaměstnaných, oproti zaměstnaným rezidentům, kteří tvořili zbylých 96,3 %. Na konci roku 2018, kdy došlo ke zvýšení počtu nerezidentů, a zároveň k mírnému snížení zaměstnaných rezidentů, tvořili 94,2 % rezidenti a 5,8 % nerezidenti.

Osoby zaměstnané v CR dle věku zachycuje tabulka 9 v období let 2007-2018.

Tabulka 9 Věková struktura zaměstnaných osob v cestovním ruchu v ČR v letech 2007-2018

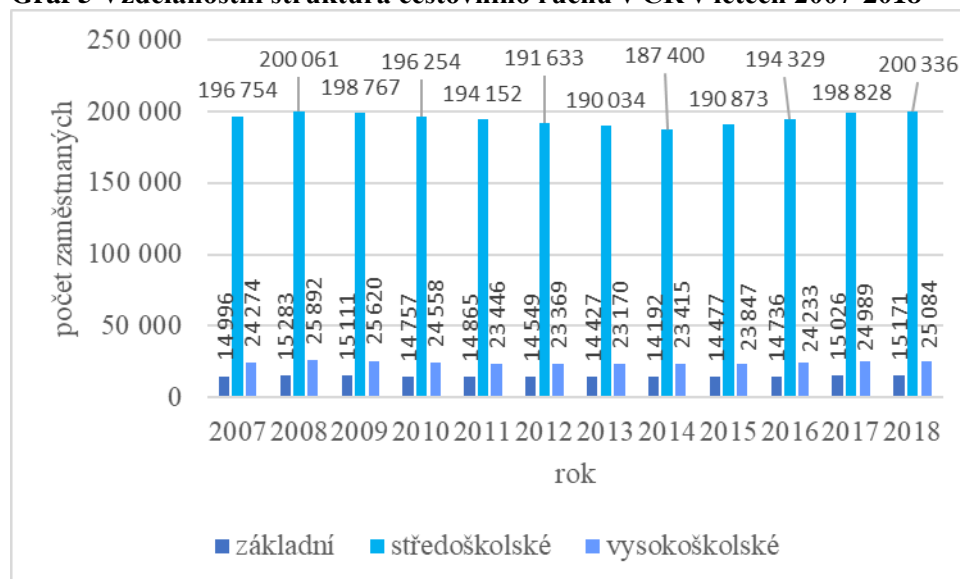
	15-24 let	25-34 let	35-44 let	45-55 let	55+ let
2007	28 361	69 573	57 367	49 499	31 224
2008	27 193	70 919	58 911	50 813	33 400
2009	27 154	70 640	58 344	50 384	32 977
2010	27 327	69 969	57 489	49 284	31 499
2011	27 111	68 817	56 248	48 936	31 351
2012	26 926	68 151	55 600	48 246	30 628
2013	26 662	67 526	55 105	47 903	30 435
2014	26 066	66 469	54 623	47 537	30 311
2015	26 589	67 700	55 622	48 386	30 900
2016	27 157	69 036	56 536	49 157	31 412
2017	27 983	70 886	57 825	50 126	32 023
2018	28 125	71 317	58 311	50 556	32 282

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Jak je již známo, mezi pracovní sílu jsou řazeny osoby, které dovršily 15. rok věku, a ti, kteří nejsou starší 65 let. Podle tabulky 9 je patrné, že nejvíce zaměstnanými osobami dle věku jsou lidé v rozmezí 25 až 34 let, a to konkrétně 69 573 osob pro rok 2007. Dále z tabulky vyplývá, že věková skupina osob do 24 let je nejméně zaměstnanou, konkrétně roku 2007 se 28 361 osobami. Ve věkové kategorii 35-44 let bylo v roce 2007 zaměstnáno 57 367 osob a roku 2018 58 311. Skupina 45-55 let měla původně 49 499 zaměstnaných, a následně v roce 2018 přesně 50 556 osob a osob starších 55 let bylo roku 2007 zaměstnáno 31 224 a na konci sledovaného období 32 282. Zajímavou meziroční změnu lze pozorovat mezi roky 2007 až 2008, kdy, zatímco počet zaměstnaných ve věkových kategoriích nad 24 let se zvyšoval, zaměstnaných v nejmladší skupině ubylo. Avšak mezi roky 2009 a 2010 došlo ve skupině 15-24 let k mírnému nárůstu, zatímco počty v ostatních skupinách klesly. Roku 2014 byly zaznamenány nejnižší počty zaměstnaných ve všech uvedených kategoriích, a to zejména proto, že celkově v CR bylo téhož roku nejméně zaměstnaných za sledované období. Dále v uvedeném období klesla věková kategorie 15-24 let meziročně v průměru o 0,08, kategorie 25-34 let vzrostla o 0,23 %, kategorie 35-44 let zaznamenala růst v průměru pouze o 0,15 %, skupina ve věku 45-55 let o 0,19 % a kategorie 55 a více let vzrostla v průměru dokonce o 0,30 %.

Z grafu 5 vyplývají počty zaměstnaných dle dosaženého vzdělání v letech 2007-2018.

Graf 5 Vzdělanostní struktura cestovního ruchu v ČR v letech 2007-2018



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

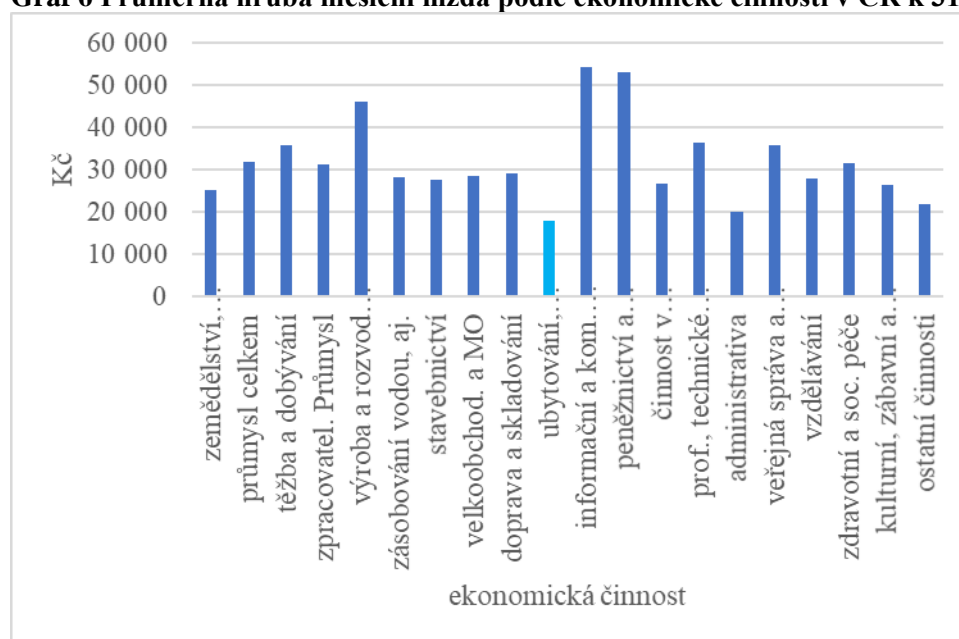
Z pohledu vzdělanosti na grafu 5 jednoznačně převažují lidé se středoškolským vzděláním. Tyto hodnoty se přibližují 200 000 zaměstnaných v odvětvích cestovního ruchu, což například v roce 2007 činilo více než 80 % všech zaměstnaných v cestovním ruchu. V roce 2008 dosahoval počet zaměstnaných osob jak se základním, středoškolským tak i vysokoškolským vzděláním nejvyšších hodnot, a to konkrétně ve stejném pořadí 15 283, 25 892 a 200 061 jedinců pracujících v cestovním ruchu. Rok, kdy bylo zaměstnáno nejméně studentů základních a středních škol, byl rok 2014, a to 187 400 absolventů středních škol a 14 192 se základním vzděláním. Avšak téhož roku byl rovněž zaznamenán nejnižší celkový stav zaměstnaných v celém odvětví cestovního ruchu. Nejméně zaměstnaných studentů vysoké školy bylo registrováno v roce 2013. Roku 2018 bylo evidováno 200 336 absolventů středních škol zaměstnaných v CR, 25 084 osob s vysokoškolským vzděláním a 15 171 s ukončeným základním vzděláním. Od roku 2007 do roku 2018 vzrostly počty zaměstnaných absolventů středních škol meziročně v průměru o 0,16 %, a v případě absolventů vysokých škol v průměru až o 0,30 %. Z hlediska počtu zaměstnaných osob s dokončeným základním vzděláním došlo k růstu v průměru o 0,11 %. Tedy roku 2018 pracovalo v CR přibližně 83,3 % osob se středoškolským vzděláním, téměř 10,5 % s vysokoškolským titulem a zhruba 6,3 % osoby se základním vzděláním.

4.2.2 Průměrná hrubá měsíční mzda v cestovním ruchu v ČR

Národní hospodářství zahrnuje spoustu činností, a v této podkapitole budou rozebrány ekonomické činnosti, mzdy na konkrétních pozicích v cestovním ruchu a rovněž z hlediska krajů.

Konkrétní průměrné hrubé měsíční mzdy v jednotlivých ekonomických činnostech NH pro rok 2018 zobrazuje graf 6.

Graf 6 Průměrná hrubá měsíční mzda podle ekonomické činnosti v ČR k 31.12.2018 (v Kč)

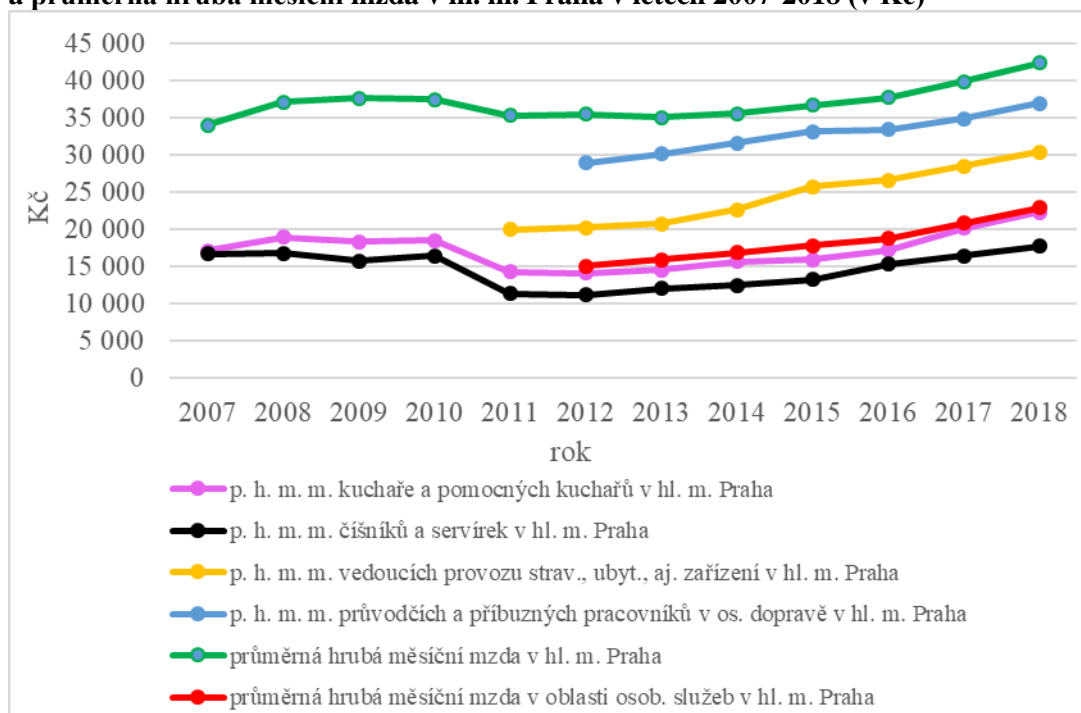


Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020c)

Z pohledu průměrné hrubé měsíční mzdy v rozlišení na ekonomické činnosti dle NACE lze pozorovat, že odvětví cestovního ruchu, konkrétně ubytování, stravování a pohostinství na tom bylo v roce 2018 nejhůře. K tomuto roku byl nejlépe placeným oborem informační a komunikační činnosti, které pobíraly průměrně za měsíc 54 198 Kč. Druhým odvětvím, jehož mzda činila v roce 2018 rovněž vysokou částku, bylo peněžnictví a pojišťovnictví. Co se týká odvětví ubytování, stravování a pohostinství, to bylo pro rok 2018 vypláceno pouze 17 978 Kč v průměru za měsíc. O moc lépe na tom není ani obor administrativy, ve kterém byli jeho zaměstnanci vypláceni 19 975 Kč za měsíc.

Průměrné hrubé měsíční mzdy konkrétních zaměstnání v CR v hl. m. Praha a průměrná hrubá měsíční mzda v oblasti osobních služeb a v hl. m. Praha jsou zachyceny dle dostupnosti od roku 2007 po rok 2018.

Graf 7 Průměrná hrubá měsíční mzda jednotlivých zaměstnání CR, oblasti osobních služeb a průměrná hrubá měsíční mzda v hl. m. Praha v letech 2007-2018 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019b)

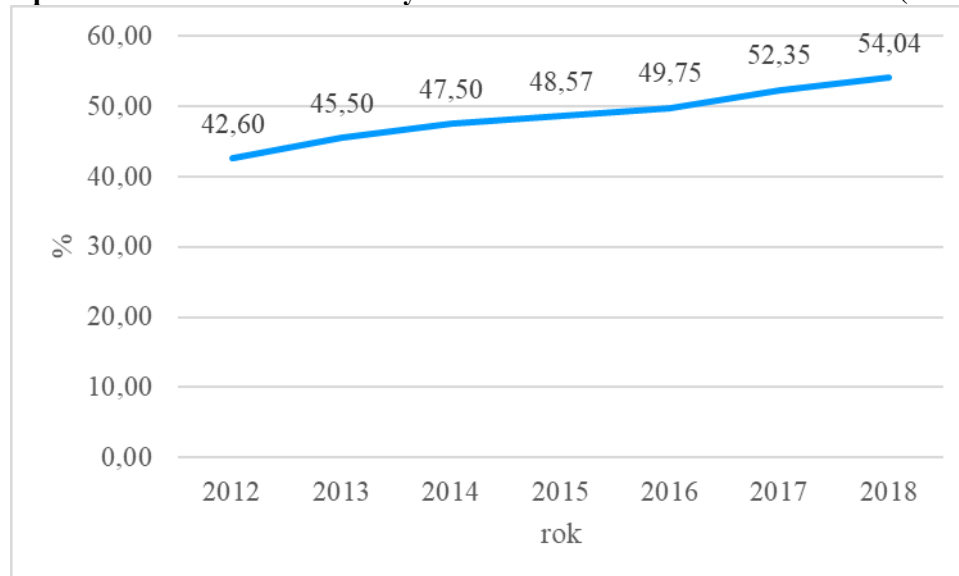
Z hlediska mezd v odvětví cestovního ruchu ve srovnání s průměrnou hrubou měsíční mzdou v Praze a v oblasti osobních služeb, kam spadají uvedená povolání CR, v letech 2007 až 2018 nebylo zaznamenáno vyšších hodnot ani u jednoho z vybraných povolání cestovního ruchu, než se pohybovala průměrná hrubá měsíční mzda v hlavním městě Praha. Od roku 2012 rostly mzdy ve všech uvedených odvětvích. Pro rok 2007 činila průměrná hrubá mzda v Praze 34 127 Kč a roku 2018 se pohybovala na 42 478 Kč, stoupla tedy o 8 351 Kč. Povolání ze všech pozorovaných na grafu 7, které dosahovalo v roce 2012 nejnižší mzdy, bylo odvětví číšníků a servírek při hodnotě průměrně 11 194 Kč za měsíc. O šest let později tato mzda dosahovala 17 798 Kč, avšak roku 2007 činila jejich mzda 16 739 Kč. To znamená, že průměrná hrubá měsíční mzda se v zaměstnání číšníci a servírky zvedla pouze o 1 059 Kč. O něco lépe jsou na tom se mzdami kuchaři a pomocní kuchaři, kteří byli pro rok 2007 v průměru za měsíc vyplácejí 14 199 Kč, poté roku 2018 činila tato mzda 22 324 Kč za měsíc. To je o 5 159 Kč více než za rok 2007. Střed, který

tvořilo zaměstnání vedoucích provozu stravovacích, ubytovacích a jiných podobných zařízení se mzdou 20 309 Kč k roku 2012, si během následujících sedmi let polepšilo o 10 186 Kč za měsíc. Dalším charakteristickým zaměstnáním v odvětví cestovního ruchu jsou průvodčí a jiné příbuzné osoby v osobní dopravě, kteří byli roku 2012 vypláceni mzdou 28 962 Kč za měsíc. Na konci roku 2018 mzda v tomto povolání dosahovala hodnoty 36 980 Kč.

Ke zvýšení těchto mezd došlo tedy přesně o 8 018 Kč. Z toho plyne, že nejvíce rostly mzdy v odvětví vedoucích provozu stravovacích, ubytovacích a jiných podobných zařízení. Co se týká průměrné měsíční mzdy v oblasti cestovního ruchu, ta ve sledovaném období vzrostla z původních 15 132 Kč na 22 954 Kč. U dat dostupných k roku 2011 lze pozorovat pokles ve všech uvedených průměrných mzdách, a to buď z důvodu harmonizace metodiky zpracovávání nebo jako důsledek ekonomické krize. K nejvyšší meziroční změně došlo mezi roky 2010 a 2011 u číšníků a servírek, a to konkrétně k poklesu o 30,66 %. Ve stejném období byl zaznamenán pokles i u kuchařů o 22,77 %, a v NH to bylo jen o 5,73 %. Z uvedeného vyplývá, že od roku 2012 do roku 2018 průměrná hrubá měsíční mzda číšníků a servírek vzrostla meziročně v průměru o 6,85 %, mzda kuchařů o 6,68 %, mzda průvodčích o 3,55 % a mzda vedoucích zařízení v průměru o 5,98 %. Od roku 2012 se rovněž zvedla mzda v oblasti osobních služeb o 6,14 % a mzda v hl. m. Praha o 2,59 %. Průměrná hrubá měsíční mzda je v případě průvodčích k roku 2018 vyšší o 61 % než průměr v oblasti osobních služeb. U vedoucích ubytovacích a stravovacích služeb je mzda vyšší o 33 %, než jaká je v osobních službách. Mzda číšníků a servírek se téhož roku pohybovala o 22,5 % níže, a u kuchařů o necelá 3 % níže, než je průměr v osobních službách. Mzda v oblasti osobních služeb je nižší dokonce o 46 %, než jaký je průměr v NH v hl. m. Praha.

Na grafu 8 lze pozorovat vývoj podílu průměrné hrubé měsíční mzdy v hl. m. Praha, a to v oblasti osobních služeb na NH za období let 2012-2018.

Graf 8 Podíl průměrné hrubé měsíční mzdy v oblasti osobních služeb v hl. m. Praha a průměrné hrubé měsíční mzdy NH v hl. m. Praha v letech 2012-2018 (v %)

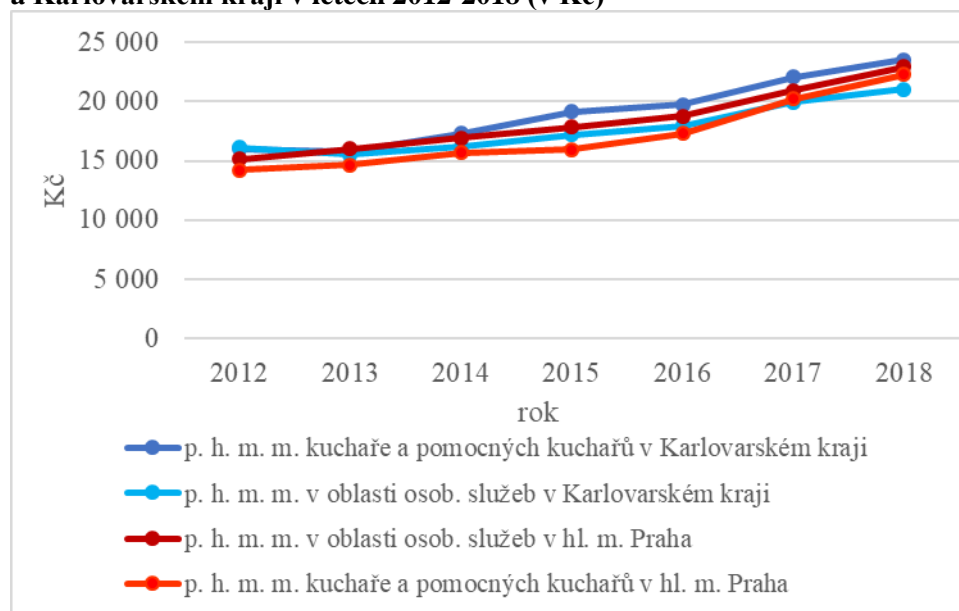


Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019b)

Z hlediska podílu průměrné hrubé měsíční mzdy v oblasti osobních služeb v hl. m. Praha na mzdě v NH v hl. m. Praha, jak je zobrazeno na grafu 8, je patrné, že mzda v oblasti osobních služeb v průběhu let 2012-2018 rostla, a to dokonce rychleji než mzda v národním hospodářství, jak již bylo řečeno u grafu 7. Během let 2012 až 2018 došlo k růstu z původních 42,60 % na 54,04 %, tedy dokonce o 11,44 procentního bodu. Nejvyšší meziroční změna byla zachycena mezi roky 2012 a 2013, kdy došlo byl zaznamenán růst o 2,90 procentního bodu. Naopak nejnižší meziroční změna byla zaznamenána v období mezi roky 2014 a 2015, a to o 1,07 p. b. Roku 2018 se tedy mzda v oblasti osobních služeb dostala alespoň za polovinu mzdy v NH.

Průměrné hrubé měsíční mzdy oboru kuchař a pomocný kuchař v hl. m. Praha a Karlovarském kraji a oblasti osobních služeb, kam tento obor cestovního ruchu spadá, je zobrazen na grafu 9 v letech 2012-2018.

Graf 9 Průměrná hrubá měsíční mzda v oblasti osob. služeb a oboru kuchař v hl. m. Praha a Karlovarském kraji v letech 2012-2018 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019b)

Ve srovnání se mzdami kuchařů v hlavním městě Praha a Karlovarském kraji, které lze pozorovat na grafu 9, je zřejmé, že mzdy v tomto oboru v Karlovarském kraji dosahovaly vyšších hodnot. Pro rok 2012 v kraji Praha byla průměrná hrubá měsíční mzda kuchaře či pomocných kuchařů, jak je již známo z předchozího grafu, 14 199 Kč. Stejného roku však činila mzda kuchařů v Karlovarském kraji 16 003 Kč za měsíc, což je o 1 804 Kč více než v hlavním městě. Roku 2018 se mzdy kuchařů pohybovaly ve výši 22 324 Kč pro kraj Praha a 23 564 Kč pro kraj Karlovarský. To znamená, že v hlavním městě se zvýšil výdělek kuchaře o 8 125 Kč a v Karlovarském kraji o 7 561 Kč. Z toho vyplývá, že mzdy v těchto krajích rostou přibližně stejně, avšak rozdíl ve výši mezd činil k roku 2012 přesně 1 804 Kč a roku 2018 to bylo 564 Kč. Je evidentní, že během šesti let došlo ke zvýšení rozdílu mezi kraji. Rychlejší růst mezd kuchařů je patrný i z průměrného tempa růstu, kdy v hl. m. Praha rostly mzdy kuchařů ve sledovaném období meziročně v průměru o 6,68 % a mzdy kuchařů v Karlovarském kraji v průměru o 5,68 %. Průměrná hrubá měsíční mzda v kraji Praha v oblasti osobních služeb činila k roku 2012 přesně

15 132 Kč, a v kraji Karlovarském 16 138 Kč. Na konci roku 2018 tyto mzdy vzrostly, a to na 22 954 Kč v Praze a 21 073 Kč v Karlovarském kraji. Z toho plyne, že se průměrná hrubá měsíční mzda v Praze v oblasti osobních služeb zvýšila od roku 2012 v průměru o 6,14 %, a v Karlovarském kraji o 3,89 %. Průměrná hrubá měsíční mzda v osobních službách pro rok 2018 v hl. m. Praha je tedy o 9 % vyšší, než je v Karlovarském kraji. Z hlediska výše mezd kuchařů byla zaznamenána téhož roku vyšší mzda v Karlovarském kraji, a to o 5 %.

V tabulce 10 jsou zachyceny hodnoty odměn tvořící část z průměrné hrubé měsíční mzdy v jednotlivých povoláních CR v letech 2012-2018.

Tabulka 10 Podíl odměn z průměrné hrubé měsíční mzdy v hl. m. Praha ve vybraných povoláních cestovního ruchu v letech 2012-2018 (v %)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Stevardi a ostatní obsluha v osob. dopravě	x	x	x	6,7	5,5	6	8
Průvodčí a příbuzní pracovníci v osob. dopravě	20,4	17,2	18,3	16,8	16,1	14,8	16,3
Kuchaři a pomocní kuchaři	8,4	9,2	7,9	6,4	13,1	11,6	10,8
Číšnice a servírky	4,5	5,3	4,8	5,9	9,8	8,8	8
Vedoucí provozu stravovacích, ubytovacích aj. zařízení	8,5	10,6	11,6	14,7	14,8	15,8	14,1

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019b)

Výdělek povolání v odvětví cestovního ruchu tvoří také odměny za vykonanou práci. V tabulce 10 je zobrazen podíl odměn jednotlivých zaměstnání v letech 2012-2018. Podíl odměn osob zaměstnaných jako stevardi a jim příbuzní pracovníci vykazují hodnoty pouze až od roku 2015. Nejvyšších odměn dosahovali v roce 2012 i shodně v 2018 průvodčí a ostatní příbuzní pracovníci, avšak jejich hodnoty se k roku 2018 snížily z původních 20,4 % na 16,3 %, tedy o 4,1 procentního bodu. Vedoucí provozu stravovacích, ubytovacích a jiných zařízení vykazovali k roku 2012 podíl odměn ve výši 8,5 %, načež se tento procentuální podíl pro rok 2018 zvedl na 14,1 %, tedy o 5,6 procentního bodu. Lze pozorovat, že odměny kuchařů se mezi roky 2015 a 2016 zvýšily z 6,4 % na 13,1 %, tedy o 6,7 procentního bodu. K poslednímu sledovanému období, tedy k roku 2018 pobírali nejvyšší podíl odměn průvodčí, následně vedoucí provozu, dále kuchaři, a nakonec číšníci a servírky shodně se stevardy. Rovněž lze říct, že až na průvodčí si polepšila ve sledovaném období z hlediska podílu odměn všechna uvedená povolání.

Tabulka 11 zobrazuje podíl příplatků u konkrétních povolání CR za období 2012-2018.

Tabulka 11 Podíl příplatků z průměrné hrubé měsíční mzdy v hl. m. Praha ve vybraných povoláních cestovního ruchu v letech 2012-2018 (v %)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Stewardi a ostatní obsluha v osob. dopravě	x	x	x	27,3	23,6	19,9	15,6
Průvodčí a příbuzní pracovníci v osob. dopravě	15,3	16,8	15,9	16,2	17,6	18,8	18,7
Kuchaři a pomocní kuchaři	1,7	1,9	1,7	1,7	1,9	3,8	3,7
Číšnice a servírky	1,1	1,6	1,3	1,2	2	3,9	3,6
Vedoucí provozu stravovacích, ubytovacích aj. zařízení	3,9	2,6	2,3	1,7	1,4	2	2,4

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019b)

Z hlediska podílu příplatků zobrazených v tabulce 11 z průměrných hrubých měsíčních mezd v hlavním městě Praha, jsou během roku 2012 až 2018 vykázána data za totožná povolání cestovního ruchu jako v předchozí tabulce. Nejvyšších procentuálních hodnot ve sledovaném období dosahovali zaměstnaní jako průvodčí, kterým se výše podílu příplatků zvýšila během šesti let z původních 15,3 % na 18,7 %, tedy o 3,4 procentního bodu. Ve srovnání roku 2012 a 2018 se pořadí s ohledem na podíl příplatků změnilo. Pro rok 2012 bylo nejvíce příplatků vydáno průvodčím, a to ve výši 15,3 %, následně vedoucím provozu s 3,9 %, kuchařům s 1,7 % a poté číšníkům a servírkám s nejnižší hodnotu 1,1 %. V roce 2018 došlo ke změně z hlediska podílu příplatků, ačkoliv jich nejvíce vyplaceno stále průvodčí s 18,7 %, dále stewardi s 15,6 %, poté kuchaři s 3,7 %, následně číšníci a servírky s 3,6 %, dále kuchaři s 3,8 % a nakonec vedoucí provozu s 2,4 %. Příplatky u průvodčích se během šesti sledovaných let tedy zvýšily o 3,4 procentního bodu, u kuchařů lze pozorovat rovněž navýšení, konkrétně o 2 procentní body, a taktéž u číšníků a servírek o 2,5 procentního bodu. Naopak tomu bylo u vedoucích provozu, kde došlo ke snížení podílu příplatků o 1,5 procentního bodu.

4.3 Zaměstnanost a cestovní ruch v ČR a v EU

Po analýze nezaměstnanosti v ČR následuje porovnání státu s ostatními zeměmi EU, a to jak v oblasti cestovního ruchu, tak v celkové nezaměstnanosti konkrétních států.

V tabulce 12 jsou porovnány hodnoty obecné míry nezaměstnanosti v ČR a jednotlivých států EU pro rok 2012 a 2018.

Tabulka 12 Obecná míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-64 let v zemích EU v komparaci s ČR v letech 2012 a 2018 (v %)

	2012	2018
ČR	7,20	2,10
Německo	5,30	3,20
Nizozemsko	5,60	3,50
Maďarsko	10,80	3,60
Malta	6,50	3,60
Polsko	10,20	3,90
UK	7,80	3,90
Rumunsko	7,20	4,20
Estonsko	9,40	4,40
Slovinsko	9,70	4,40

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2019c)

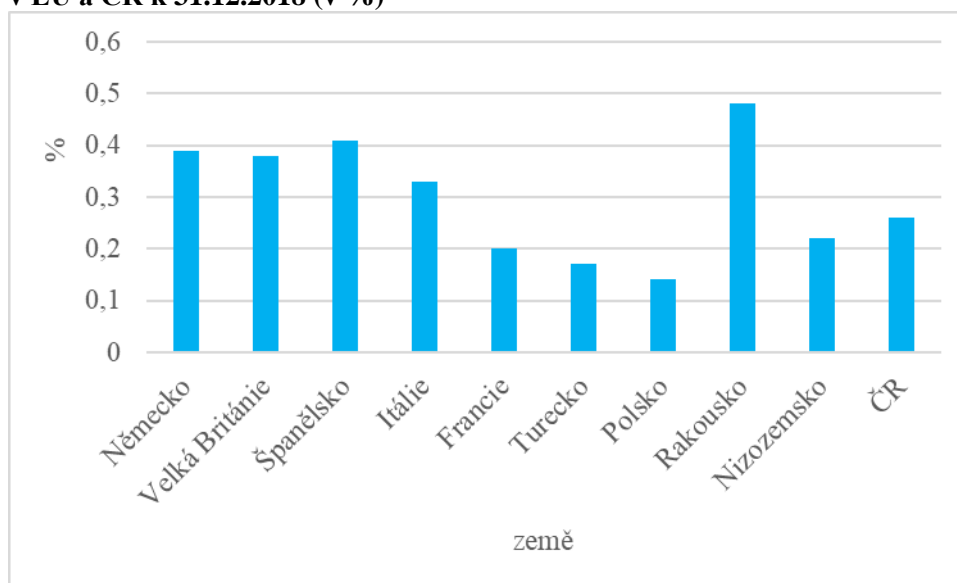
V porovnání roku 2012 a 2018 se všechny uvedené státy dostaly svou mírou nezaměstnanosti k nejnižším hodnotám. Konkrétně Česká republika snížila svou míru o 5,1 p. b. z původních 7,2 %. Stát, ve kterém došlo k nejnižšímu rozdílu hodnot mezi roky 2012 a 2018 bylo Německo s 5,3 % a Nizozemsko s 5,6 %, konkrétně o 2,1 procentního bodu. Naopak země, která dosáhla k roku 2018 nejvyššího rozdílu bylo Maďarsko, které dokázalo svou obecnou míru nezaměstnanosti snížit z 10,8 % na pouhých 3,60 %, tedy o 7,2 procentního bodu.

V pravém sloupci pro rok 2018 lze pozorovat země s nejnižší obecnou mírou nezaměstnanosti k tomuto roku. Již na první pohled je patrné, že v komparaci ČR s ostatními zeměmi EU je v čele žebříčku právě Česká republika, ve které k roku 2018 dosahovala obecná míra nezaměstnanosti pouhé 2,10 %. Naopak zemí s nejvyšší obecnou mírou nezaměstnanosti mezi sledovanými bylo Estonsko spolu se Slovinskem s hodnotou 4,40 %, která je o 2,30 procentního bodu vyšší než v České republice. Druhé v pořadí

skončilo Německo s mírou nezaměstnanosti 3,20 % a za ním se umístilo Nizozemsko s 3,50 %.

Graf 10 zobrazuje hodnoty států EU z hlediska nejvyššího počtu zaměstnaných v oblasti cestovních kanceláří a průvodcovských služeb za rok 2018.

Graf 10 Země s nejvyšším podílem zaměstnaných v odvětví cestovních kanceláří, průvodcovských služeb a jiných příbuzných aktivit na ekonomicky aktivním obyvatelstvu v EU a ČR k 31.12.2018 (v %)



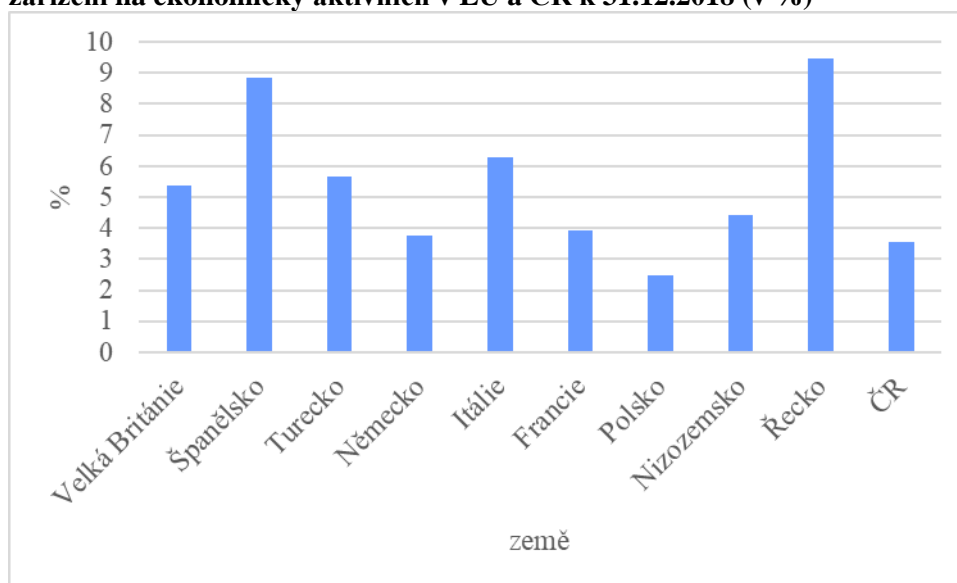
Zdroj: vlastní zpracování, Eurostat (2019)

V zemích EU z pohledu podílu zaměstnaných v oblasti cestovních kanceláří, průvodcovských služeb a jiných obdobných činností na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, byla zaznamenána roku 2018 v České republice 0,26 %. Na první pohled je zřejmé, že největšího podílu dosahuje Rakousko, a to konkrétně 0,48 %, avšak důvodem bude pravděpodobně nejnížší počet ekonomicky aktivního obyvatelstva z uvedených. Druhou zemí s nejvyšším dosaženým podílem bylo Španělsko, a to konkrétně s hodnotou 0,41 % v těsném závěsu s Německem a Velkou Británií. Naopak nejnížší hodnota podílu zaměstnaných v cestovních kancelářích, průvodcovských službách a obdobných pozicích byla zaznamenána v případě Polska, a to podíl 0,14 %, který je o 0,34 p. b. nižší než u Rakouska. Česká republika se svou hodnotou 0,26 % pro rok 2018 pohybovala na šesté pozici ze všech uvedených zemí, a to i přesto, že jako druhá měla tohoto roku nejnížší počet ekonomicky aktivního obyvatelstva. Za Českou republikou se umístilo Nizozemsko

s podílem 0,22 %, dále Francie s 2,2 %, a poté Turecko s podílem 0,17 %. V počtu zaměstnaných v tomto odvětví se ČR umístila na 13. místě pro rok 2018.

Na grafu 11 jsou zobrazeny hodnoty států EU s nejvyšším počtem zaměstnaných v odvětví ubytovacích a restauračních zařízení ve srovnání s ČR za rok 2018.

Graf 11 Země s nejvyšším podílem zaměstnaných v odvětví ubytovacích a restauračních zařízení na ekonomicky aktivních v EU a ČR k 31.12.2018 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, Eurostat (2019)

Co se týká podílu počtu zaměstnaných na pozicích souvisejících s ubytovacími a restauračními zařízeními, na první pozici se dostalo Řecko s podílem 9,45 %, avšak počet ekonomicky aktivního obyvatelstva v zemi je nejnižší z uvedených. Druhou zemí vykazující pro rok 2018 vysokou hodnotu bylo Španělsko, a to konkrétně s 8,84 %. Itálie, která téhož roku zaznamenala rozdíl oproti Španělsku o 2,55 procentního bodu, dosahovala podílu 6,29 %. Česká republika byla roku 2018 na předposledním místě, a to konkrétně s podílem 3,54 %. O něco větší podíl, než jaký měla ČR, evidovalo Německo s hodnotou 3,75 %, které však vykazuje nejvyšší počet ekonomicky aktivního obyvatelstva. Jako poslední se mezi deseti zeměmi s nejvyšším podílem umístilo opět Polsko s 2,46 % a zaznamenalo tak ve srovnání s Řeckem rozdíl o 6,99 procentního bodu. Celkově skončila ČR v počtu zaměstnaných v tomto odvětví na 14. místě pro rok 2018.

4.4 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti a počty umístěných uchazečů

Jak již bylo uvedeno v první části práce, státní politika zaměstnanosti je v kompetenci státu, který přerozděluje finanční prostředky na jednotlivé nástroje aktivní a pasivní politiky.

Výdaje státu na nástroje APZ jsou součástí tabulky 13, ve které jsou zobrazeny za období let 2008-2018.

Tabulka 13 Výdaje státu na vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ČR v letech 2008-2018 (v Kč)

	rekvalifikace	SÚPM	VPP	OZP	Celkem
2008	271 130	596 654	949 087	44 555	1 861 426
2009	388 131	985 295	1 371 223	88 016	2 832 665
2010	582 261	1 454 155	1 623 832	88 400	3 748 648
2011	316 933	795 054	1 025 477	47 244	2 184 708
2012	146 377	366 364	688 417	40 851	1 242 009
2013	301 385	1 023 843	1 777 349	49 251	3 151 828
2014	343 894	1 937 717	2 077 674	85 151	4 444 436
2015	380 350	3 806 978	2 669 611	60 462	6 917 401
2016	269 494	3 480 869	2 687 116	54 194	6 491 673
2017	174 338	943 165	2 242 218	40 737	3 400 457
2018	128 410	735 988	1 923 670	14 526	2 802 594
Celkem	3 302 702	16 126 082	19 035 673	613 387	

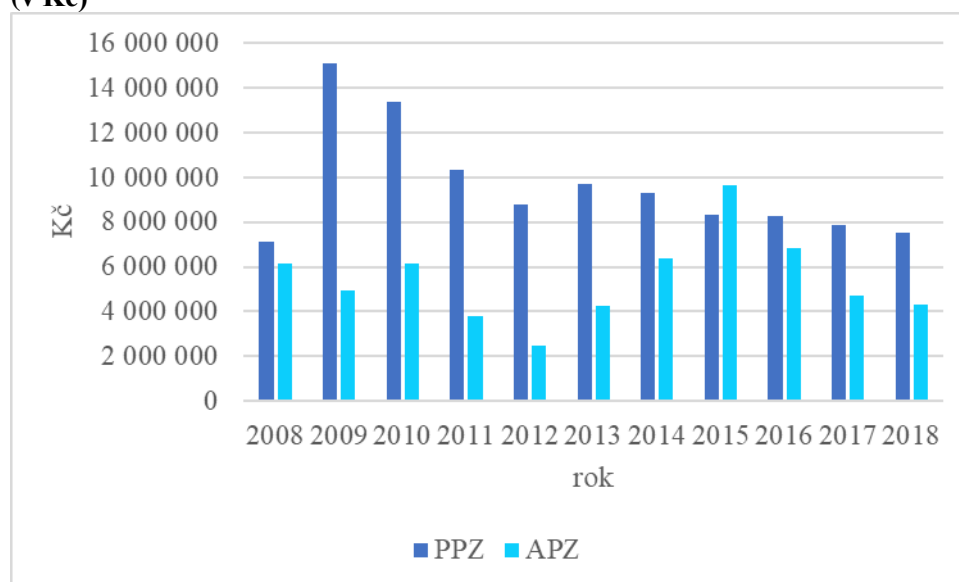
Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019c)

Se zaměřením výdajů státu na státní politiku zaměstnanosti v ČR, kdy byly zkoumány data během let 2008-2018, týkající se rekvalifikace, společensky účelných pracovních míst (dále jen SÚPM), veřejně prospěšných prací (dále jen VPP) a osob se zdravotním postižením (dále jen OZP), bylo za toto období vydáno nejvíce peněz na VPP, a to konkrétně 19 035 673 Kč. Naopak nejméně financovány byly OZP se 613 387 Kč. Nejvyšší částka, která byla ve sledovaném období poskytnuta na rekvalifikaci, činila 582 261 Kč, a to v roce 2010. U SÚPM to byl až rok 2015, kdy činily výdaje státu rovné 3 806 978 Kč. Tento rok bylo rovněž poskytnuto nejvíce peněz na tyto čtyři oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně 6 917 401 Kč. Co se týká VPP ta se o svou nejvyšší částku zasloužila roku 2016, kdy byly na tuto oblast poskytnuty 2 687 116 Kč. Část aktivní

politiky zaměstnanosti uváděná jako OZP se tak vysokých částek nedočkala. Nejvyšší věnovaná částka činila 88 400 Kč roku 2010. V případě SÚPM došlo ke zvýšení finančního obnosu v průběhu sledovaného období, a rovněž u VPP. Co se týká rekvalifikace a OZP, zde došlo ke snížení. Rekvalifikace tedy roku 2018 tvořila 4,6 % vydaných prostředků, SÚPM 26,3 %, VPP dokonce 68,6 % a skupina OZP jen 0,5 %.

Na grafu 12 je zachycen finanční obnos, který stát poskytl v letech 2008-2018 na APZ a PPZ.

Graf 12 Výdaje státu na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti ČR v letech 2008-2018 (v Kč)



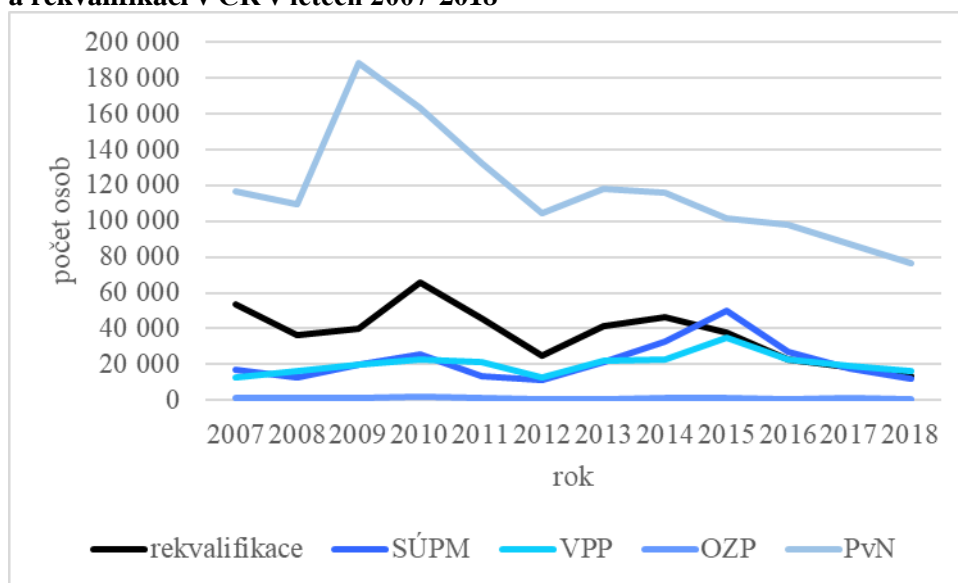
Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019c)

V porovnání výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v období roku 2008 až 2018 převládalo ve většině případů financování pasivní politiky, tedy příspěvku v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. V roce 2015 tomu však bylo opačně a výdaje byly poskytovány spíše na aktivní politiku, přesněji řečeno rovných 9 668 796 Kč, kdežto na pasivní politiku téhož roku bylo vydáno o něco méně, tedy 8 303 370 Kč. Tento rok bylo poskytnuto na APZ nejvíce peněžních prostředků za sledované období. Nejvyšší hodnota, kterou zaznamenala PPZ, činila 15 077 723 Kč, a to v roce 2009. V roce 2012 byla zaznamenána nejnižší hodnota z hlediska financování aktivní politiky s hodnotou 2 451 117 Kč. Pro pasivní politiku byl nejméně úspěšný rok 2008, kdy částka dosahovala 7 114 895 Kč. Obnos, který byl poskytnut na PPZ na konci sledovaného období, tedy roku

2018 činil 7 542 836 Kč, došlo tedy meziročně k růstu v průměru o 0,59 %. V případě APZ byl zaznamenán ve sledovaném období průměrný pokles v průměru o 3,4 %.

Graf 13 vykazuje počty umístěných uchazečů o jednotlivé nástroje APZ a PPZ v letech 2007-2018.

Graf 13 Počet umístěných uchazečů o podporu v nezaměstnanosti, SÚPM, OZP, VPP a rekvalifikaci v ČR v letech 2007-2018



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019c)

Příspěvek v nezaměstnanosti je, jak je již známo na grafu 13, součástí pasivní politiky zaměstnanosti. Počet osob, kterým jsou částky ze strany státu poskytovány se v období roku 2007 až 2018 měnil i výrazněji. Pro rok 2007 pobíralo podporu v nezaměstnanosti 116 478 osob a na konci roku 2018 už jen 76 792 osob. To znamená, že ve sledovaném období došlo ke snížení z původních 116 478 osob na 76 792, tedy o 39 686 osob. To s sebou přineslo také nižší finanční příspěvek, jak již bylo ukázáno v tabulce 12. Graf dále poskytuje informaci, že počet osob rostl jen mezi roky 2008-2009, a mírně také mezi v obdob9 let 2012-2013. V roce 2009 byl zaznamenán růst o 78 693 osob, v roce 2013 jen o 13 475 jedinců. Počet osob pobírajících podporu v nezaměstnanosti se snížil ve sledovaném období meziročně v průměru o 3,72 %.

Vývoj počtu osob pobírajících příspěvek na rekvalifikaci měl obdobný průběh jako podpora v nezaměstnanosti, akorát hodnota na počátku sledovaného období byla, tedy roku 2007, konkrétně 53 846 osob. Na konci roku 2018 pobíralo příspěvek pouhých

13 241 osob, to je tedy o 40 605 uchazečů méně. V průměru během sledovaného období došlo k poklesu o 11,97 %. VPP a SÚPM se v průběhu let 2007 až 2018 vyvíjely taktéž podobně. Lze pozorovat, že v roce 2007 se počet osob zařazených do programu SÚPM pohyboval na 16 706, a v případě VPP bylo umístěno 12 374 osob. V roce 2008 dosahovaly veřejně prospěšné práce vyššího počtu než SÚPM, a to konkrétně 16 246 osob. Obdobný průběh, kdy hodnoty SÚPM v jednom roce převyšovaly VPP, a v dalším tomu bylo naopak, byl zaznamenán v průběhu sledovaného období vícekrát. Ke konci roku 2018 evidovaly VPP 16 279 osob, tedy růst od roku 2007 meziročně v průměru o 2,52 %. V případě SÚPM došlo k poklesu v průměru o 2,58 %, a to na 12 180 osob. Z hlediska počtu osob zdravotně postižených, jejichž počet je o několik desítek tisíc nižší, byl na konci roku zaznamenán pokles z původních 1 284 na 566 jedinců, v průměru tedy došlo k poklesu o 7,18 %.

5 Výsledky a diskuse

Počty zaměstnaných v cestovním ruchu se v průběhu sledovaného období, tedy od roku 2007 do roku 2018 měnily. Lze tedy říct, že zaměstnanost v cestovním ruchu se v průběhu sledovaného období vyvíjela příznivě, a od roku 2015 opět jen rostla.

Obecná míra nezaměstnanosti v průběhu sledovaného období od roku 2007 do roku 2018 klesla, a to z původních 5,3 % na 2,1 %. Nejvyšší míra v roce 2007 byla zaznamenána v kraji Karlovarském, Ústeckém a Moravskoslezském, a též shodně roku 2018. Nejlépe na tom byla v roce 2007 a shodně i 2018 kraj Praha s mírou 1,3 %. Ačkoliv byl růst a pokles podílu nezaměstnaných osob v ČR obdobný jako tomu bylo u obecné míry nezaměstnanosti, dosahoval během let 2007-2018 rozdílných hodnot. Pro rok 2018 byla zachycena hodnota 3,07 %, tedy od roku 2007 změna z původních 4,49 %. V krajích ČR bylo nejvyššího podílu v roce 2018 nezaměstnaných dosaženo v Ústeckém, Jihomoravském a Moravskoslezském. Krajem s nejnižším podílem nezaměstnaných byla téhož roku opět Praha, ale také Plzeňský kraj s podílem 2,1 %.

Nejvyšší částka, která byla celkem ze strany státu vydána na politiku zaměstnanosti činila 20 031 190 Kč, a to v roce 2009, kdy bylo taktéž poskytnuto nejvíce finančních prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti, tedy 15 077 723 Kč. Nejnižší peněžní prostředky na PPZ byly vydány roku 2008, kdy byl v cestovním ruchu zaměstnán nejvyšší počet osob za sledované období. Co se týká APZ, ta svého minima dosáhla v roce 2012, kdy byla poskytnuta částka ve výši 2 451 117 Kč. Nejvíce finančních prostředků během sledovaného období bylo vydáno na veřejně prospěšné práce, konkrétně 19 035 673 Kč. Výše podpory na všechny uvedené nástroje APZ od roku 2018 rostly. Nejvíce umístěných uchazečů bylo evidováno u podpory v nezaměstnanosti. Pouze u veřejně prospěšných prací byl zaznamenán nárůst v počtu umístěných osob, a to na 16 279 z původních 12 374 osob. K nejvyššímu meziročnímu poklesu došlo u počtu osob ucházejících se o rekvalifikaci, a to v průměru o 11,97 %. K nejvyššímu nárůstu došlo tedy u počtu osob umístěných na veřejně prospěšné práce, v průměru o 2,52 %. Největší část finančních prostředků APZ roku 2018 bylo vydáno na VPP, a to 68,6 %, a nejméně na OZP, a to pouhých 0,5 %.

Cestovní ruch se v průběhu sledovaného období významně účastnil na HDP, a to necelými 3 %. K roku 2007 bylo evidováno 236 024 **pracujících v odvětví cestovního ruchu** a 5 418 117 v národním hospodářství. Poslední dostupná data o zaměstnanosti v ČR

k roku 2018 uvádí počet pracujících konkrétně 240 591 osob, z toho 53,4 %, respektive 128 452 osob tvoří ženy a zbylých 46,6 % muži, konkrétně 112 139 osob. Počet pracovníků v CR od roku 2007 vzrostl u obou pohlaví. V CR tedy pracuje více žen než mužů. Mezi roky 2016 a 2017 došlo k nejvyšší meziroční změně, a to z hlediska počtu pracujících o 2,38 %, konkrétně o 5 544 osob. V případě NH došlo k nejrychlejšímu navýšení počtu osob mezi roky 2015 a 2016, a to o 88 388 osob. V počtu osob sebezaměstnaných došlo ke snížení z původních 50 853 jedinců na 42 398, tedy během let 2006-2018 z 21,6 % pracovníků v CR na 17,6 %. Toto snížení naopak navýšilo počty zaměstnanců, a to na 198 193, konkrétně o 13 111 osob. V NH bylo v roce 2007 sebezaměstnaných 18,2 % a zaměstnanců 81,8 %. V roce 2018 bylo sebezaměstnaných 14,2 %, rovněž tedy došlo v národním hospodářství k jejich snížení. Ve sledovaném období došlo v NH o něco málo k rychlejšímu úbytku sebezaměstnaných, avšak na druhou stranu v CR k pomalejšímu růstu zaměstnanců.

V průběhu sledovaného období bylo v CR zaměstnáno vždy více rezidentů než nerezidentů, tedy obyvatel stálých. Zaměstnanost v cestovním ruchu byla tedy tvořena z 90 % rezidenty ve všech uvedených letech. Největší část pracujících v cestovním ruchu od roku 2007 do 2018 tvořila skupina osob ve věku 25-34 let, a to v roce 2018 přesně 71 317, a zároveň docházelo v průběhu sledovaného období k růstu. Druhou nejpočetnější kategorií byly osoby ve věku 35-44 let, kterých bylo evidováno v roce 2018 konkrétně 58 311, a která rovněž v průběhu let vzrostla, a to o 944 osob. Počty osob všech uvedených věkových kategorií od roku 2007 rostly, až na skupinu ve věku 15-24 let. Nejvíce však vzrostla skupina osob starších 55 let, a to meziročně v průměru o 0,30 %. Z hlediska zaměstnanosti v CR dle dosaženého vzdělání byla jednoznačně nejvíce zaměstnanou skupinou osob se středoškolským vzděláním, a to ve sledovaném období vždy vyšší než 190 000 osob. Tvořila tedy k roku 2018 přibližně 83,3 % všech pracujících v CR. Počet pracujících s vysokoškolským vzděláním v roce 2018 byl necelých 10,5 % a se základním vzděláním pouze 6,3 %.

Z hlediska **trvalosti pracovních úvazků** převyšovaly v cestovním ruchu úvazky na dobu neurčitou, kterých bylo k roku 2018 evidováno 179 963, a na dobu určitou jich bylo zaznamenáno 18 231 s podílem 9,2 %. U obou typů došlo v průběhu sledovaného období k růstu, rychlejší meziroční růst byl však zaznamenán v případě úvazků na dobu určitou, a to meziročně v průměru o 0,72 %, zatímco u úvazků na dobu neurčitou o 0,56 %, což bylo zároveň méně než v NH. V národním hospodářství došlo rovněž u obou typů k růstu,

a to k roku 2018 na 421 276 na dobu určitou s podílem 9,1 %, tedy o 0,1 p. b. méně než v CR a 4 226 552 na dobu neurčitou. Došlo tedy k růstu v průměru o 0,95 %. U úvazku na dobu určitou v NH byl zaznamenán růst v průměru o 0,65 %. Úvazky na dobu určitou tedy rostly v průměru meziročně rychleji v cestovním ruchu, a naopak úvazky na dobu neurčitou rostly rychleji v NH.

Z pohledu **typu pracovního úvazku** převažuje v CR k roku 2018 činnost na plný úvazek s podílem 93,1 %, respektive 224 058 úvazků a činnost na zkrácený úvazek dosahovala 16 553 úvazků, tedy 6,9 %. V národním hospodářství byl zaznamenán podíl plného úvazku 94,6 %, respektive 5 126 755 úvazků oproti počtu úvazků zkrácených, kterých bylo 291 362. V případě zkráceného úvazku bylo dosaženo rychlejšího meziročního růstu, a to v průměru o 0,63 %, a u plného úvazku pouze o 0,13 %. K rychlejšímu průměrnému růstu došlo opět v NH, konkrétně o 0,98 % v případě zkráceného úvazku a 0,50 % u plného úvazku. V CR byl tedy větší podíl úvazků zkrácených než v NH, a podíl plných úvazků registrovalo oproti CR národní hospodářství.

Ve srovnání cestovního ruchu, tedy konkrétně ubytování, stravování a pohostinství s ostatními ekonomickými činnostmi vyplývá, že toto odvětví bylo odvětvím s nejnižší **průměrnou hrubou měsíční mzdou**, a to k roku 2018 konkrétně 17 987 Kč oproti odvětví s nejvyšší mzdou, tedy informačních a komunikačních činností 54 198 Kč. V jednotlivých povoláních CR v hlavním městě Praha jako je kuchař, v průběhu sledovaného období vzrostla mzda z 17 165 Kč na 22 324 Kč. Nejrychlejší růst v tomto kraji v letech 2012-2018 v CR zaznamenalo zaměstnání číšníků a servírek, a to meziročně v průměru o 6,85 %, dále kuchaři o 6,68 %, poté vedoucí zařízení o 5,98 % a následně průvodčí o 3,55 %. Celkově průměrná hrubá měsíční mzda v Praze vzrostla v průměru o 2,59 %, a v oblasti osobních služeb o 6,14 %. V roce 2011 došlo u všech zobrazených mezd k poklesu, buď jako důsledek ekonomické krize anebo z důvodu harmonizace metodiky, která však nevysvětluje celý propad. Nejvíce bylo z uvedených povolání zasaženo zaměstnání číšníků a servírek, kde byl zaznamenán pokles o 30,66 %. U vedoucích provozu stravovacích, ubytovacích, aj. zařízení došlo ke zvýšení od roku 2012 dokonce o 10 186 Kč z původních 20 309 Kč na 30 495 Kč. V případě číšníků a servírek byl zaznamenán růst mzdy od roku 2007 pouze o 1 059 Kč, tedy na 17 798 Kč. U průvodčích se mzda zvedla z 28 962 Kč pro rok 2012 na 36 980 Kč pro rok 2018. Z uvedených se v CR stalo na konci sledovaného období nejlépe placeným. Mzda k roku 2018 se u číšníků a servírek pohybovala pod průměrem osobních služeb, a to o 22,5 %.

U kuchařů se mzda také pohybovala pod průměrem, konkrétně o necelá 3 %, avšak v případě průvodčích byla zaznamenána v této oblasti mzda vyšší, a to dokonce o 61 %. Nad průměrem osobních služeb se téhož roku pohybovala rovněž mzda vedoucích ubytovacích a stravovacích zařízení, a to o 33 %. Ve srovnání mzdy osobních služeb se mzdou v NH v hl. m. Praha, bylo zjištěno, že mzda v osobních službách se pohybuje pod úrovní mzdy v NH, a to o 46 % níže.

Podíl mzdy oblastí osobních služeb v hl. m. Praha se dostal roku 2018 alespoň za polovinu průměrné hrubé měsíční mzdy v NH v hl. m. Praha. Co se týká srovnání mzdy s ostatními kraji, konkrétně kraji Praha a Karlovarským v oblasti ČR a mezd kuchařů, ta roku 2007 v oboru kuchařů činila 14 199 Kč v hlavním městě a 16 003 Kč v kraji Karlovarském. Ve sledovaném období všechny mzdy rostly, avšak průměrná mzda v oblasti osobních služeb v Karlovarském kraji, která roku 2012 dosáhla nejvyšší hodnoty 16 138 Kč, dosáhla v roce 2018 částky 21 073 Kč a dostala se tak pod všechny uvedené. V roce 2018 byla nejnižší průměrná mzda v os. službách v Karlovarském kraji, a zároveň nejvyšší u kuchařů v Karlovarském kraji 23 564 Kč. Oblast os. služeb v Praze v roce 2018 je nad úrovní mzdy kuchařů v tomto kraji, a to 22 954 Kč ve službách a 22 324 Kč u kuchařů, ale zároveň pod hodnotou mzdy kuchařů v Karlovarském kraji. Z hlediska podílu odměn ze mzdy na tom byli v roce 2018 nejlépe průvodčí se 16,3 %, dále vedoucí provozu, kuchaři, a nakonec shodně číšníci a servírky se 8 %. V podílu příplatků dominují v roce 2018 opět průvodčí s 18,7 %, dále stewardi, kuchaři, číšníci a servírky, a jako poslední vedoucí provozu s 2,4 %. Ve srovnání mezd osobních služeb, se mzda v této oblasti v hl. m. Praha pohybovala pro rok 2018 o 9 % výše než v Karlovarském kraji. Mzda kuchaře v hl. m. Praha byla však tohoto roku o 5 % nižší než v Karlovarském kraji.

ČR je na tom se svou obecnou mírou nezaměstnanosti ze zemí EU nejlépe. Nejvyšší podíl v oboru cestovních kanceláří a průvodců na ekonomicky aktivním obyvatelstvu v rámci EU mělo Rakousko s 0,48 %, avšak počet ekonomicky aktivních byl roku 2018 z uvedených zemí nejnižší. ČR dosáhla podílu 0,26 %, ač měla jako druhá nejnižší počet ekonomicky aktivních. Celkově se v počtu zaměstnaných dostala ČR na 13. místo v rámci 35 zemí. Zemí s nejnižším podílem bylo Polsko s 0,14 %. V odvětví restaurací a ubytování byla ČR na předposledním místě s 3,54 % před Polskem, které bylo opět poslední z uvedených s podílem 2,46 %. Celkově v počtu zaměstnaných ČR skončila na 14. místě. Nejlépe v tomto případě skončilo Řecko, které dosáhlo podílu 9,45 %.

6 Závěr

Cestovní ruch zaujímá v národním hospodářství významnou část. Závěrem lze tedy říct, že ačkoliv počty zaměstnaných v cestovním ruchu během sledovaného období klesly, ve srovnání roku 2007 a 2018 došlo k jejich navýšení. V období let 2007-2018 bylo v jednotlivých letech zaměstnáno vždy více žen než mužů. Rovněž v cestovním ruchu pracovalo ve sledovaném období více zaměstnanců než sebezaměstnaných, z hlediska trvalosti pracovního úvazku více osob na dobu neurčitou a více zaměstnaných na plný úvazek než na zkrácený. V cestovním ruchu v průběhu let 2007-2018 bylo zaměstnáno také více stálých obyvatel, tedy rezidentů než nerezidentů. Z hlediska věku byla nejvíce zaměstnanou kategorií 25-34 let, a naopak nejmenší počty zaměstnaných byly zaznamenány v případě věkové skupiny 15-24 let. Počty ve všech věkových kategoriích v průběhu sledovaného období vzrostly, až na skupinu nejméně zaměstnanou, tedy ve věku 15-24 let, kdy byl zaregistrován mírný pokles. Výrazně nejvíce osob zaměstnaných v cestovním ruchu z pohledu vzdělanosti byly osoby se středoškolským vzděláním, následně s vysokoškolským, a nakonec se základním.

Dále se prokázalo, že průměrná hrubá měsíční mzda v odvětví ubytování, stravování a pohostinství byla ze všech ekonomických činností národního hospodářství nejnižší. Oborem cestovního ruchu s nejnižší průměrnou mzdou byli číšníci a servírky, o něco lépe na tom byli kuchaři, dále vedoucí provozu stravovacích a ubytovacích zařízení, a nejvyšší průměrnou mzdou byli ohodnoceni průvodčí a jim příbuzní pracovníci. Pro rok 2018 náležel nejvyšší podíl odměn, a také příplatků rovněž průvodcům.

Nejvíce finančních prostředků od státu bylo ve sledovaném období vydáno na veřejně prospěšné práce, následně na společensky účelná pracovní místa, dále na rekvalifikaci, a nejméně na osoby zdravotně postižené. Ve většině let bylo poskytnuto více finančních prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti, kde bylo také na konkrétní typ podpory nejvíce umístěných uchazečů. Ve srovnání se zeměmi EU s nejvyšším počtem zaměstnaných v odvětví cestovních kanceláří a průvodcovských služeb roku 2018 byla ČR se svým podílem zaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu na šestém místě, a v odvětví restauračních a ubytovacích zařízení na místě předposledním.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje:

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha : Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. 278 s. ISBN 978-80-246-4294-9.

BERÁNEK, Jaromír. *Ekonomika cestovního ruchu*. 1. vyd. Praha : Mag Consulting, 2013. 296 s. ISBN 978-80-86724-46-1.

BERÁNEK, Jaromír. *Ekonomika cestovního ruchu*. Praha: Mag Consulting, 2016. 296 s. ISBN 978-80-86724-46-1.

BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti: přehled komentovaných novelizací od 1.10.2004 do 31.5.2007*. Praha : Linde, 2007. 206 s. ISBN 978-80-86131-73-3.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. 264 s. ISBN 978-80-7380-708-5.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha : Oeconomica, 2012. 294 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

BRUX, Jacqueline Murray. *Economic issues and policy*. Sixth edition. Australia : Cengage Learning, [2016]. 480 s. ISBN 1285448774.

BUDÍKOVÁ, Marie, Maria KRÁLOVÁ a Bohumil MAROŠ. *Průvodce základními statistickými metodami*. Praha : Grada, 2010. 272 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3243-5.

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha : Grada, 2013. 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

ENGLIŠ, Karel. *Národní hospodářství*. Brno : Fr. Borový, 1924. 612 s.

GÚČIK, M. a kol. 2004. *Krátký slovník cestovního ruchu*. Banská Bystrica : Slovak-Swiss Tourism, 2004. 175 s. ISBN 80-88945-73.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. aktualiz. vyd. Praha : C.H. Beck, 2016. 692 s. ISBN 978-80-7400-278-6.

HŘEBÍK, František. *Obecná ekonomie*. 2., rozš. vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 238 s. ISBN 978-80-7380-249-3.

JAKUBÍKOVÁ, Dagmar. *Marketing v cestovním ruchu: jak uspět v domácí i světové konkurenci*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha : Grada, 2012. 320 s. ISBN 978-80-247-4209-0.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Praha : Grada. 2013. 368 s. ISBN 978-80-247-4386-8.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3. aktualiz. vyd. Praha : Grada. 2017. 368 s. ISBN 978-80-271-0251-8

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha : Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

KEŘKOVSKÝ, Miloslav a Jiří LUŇÁČEK. *Úvod do mikroekonomie: s využitím prvků distančního studia*. V Praze : C.H. Beck, 2012. 216 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-365-6.

KOTÍKOVÁ, Halina. *Nové trendy v nabídce cestovního ruchu*. Praha : Grada, 2013. 208 s. ISBN 978-80-247-4603-6.

LINDEROVÁ, Ivica. *Cestovní ruch: teoretická a právní východiska*. V Praze : Idea servis, 2015. 249 s. ISBN 978-80-85970-86-9.

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha : Grada, 2017. 256 s. ISBN 978-80-271-0120-7.

LOCHMANNOVÁ, Alena. *Cestovní ruch*. Prostějov : Computer Media, 2015. 112 s. ISBN 978-80-7402-216-6.

NEJDL, Karel. *Management destinace cestovního ruchu*. Praha : Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 204 s. ISBN 978-80-7357-673-8.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha : Grada, 2012. 271 s. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

PALATKOVÁ, Monika. *Mezinárodní cestovní ruch*. 1. vyd. Praha : Grada, 2011. 224 s. ISBN 978-80-247-3750-8.

PALATKOVÁ, Monika a Jitka ZICHOVÁ. *Ekonomika turismu: turismus České republiky*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha : Grada, 2014. 264 s. ISBN 978-80-247-3643-3.

PROCHÁZKOVÁ, Eva, Ivana PROJSOVÁ. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1997*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. 1998. 179 s. ISBN 80-85529-48-3.

ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha : Grada Publishing, 2016. 544 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5858-9.

RYGLOVÁ, Kateřina, Michal BURIAN a Ida VAJČNEROVÁ. *Cestovní ruch – podnikatelské principy a příležitosti v praxi*. Praha : Grada, 2011. 213 s. ISBN 978-80-247-4039-3.

ŘEHOŘ, Petr. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno : Akademické nakladatelství CERM, 2010. 110 s. ISBN 978-7204-735-2.

SAMUELSON, Paul Anthony. *Ekonomie: 19. vydání*. 1., vyd. Praha : NS Svoboda, 2013. 770 s. ISBN 978-80-205-0629-0.

SEIFERTOVÁ, Věra. *Průvodcovské činnosti*. Praha : Grada, 2013. 204 s. ISBN 978-80-247-4807-8.

SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Pavel NESET a Tomáš PAVELKA. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha : Management Press, 2018. 536 s. ISBN 978-80-7261-537-7.

SPĚVÁČEK, Vojtěch. *Makroekonomická analýza*. Praha : Linde Praha, 2012. 544 s. ISBN 978-80-86131-92-4.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. 1. vyd. Brno : Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. 144 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost*. 1. vyd. Praha : Grada, 2002. 236 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-9006-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha : Grada, 2013. 192 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

TOUŠEK, Václav, Josef KUNC, Jiří VYSTOUPIL, Petr DANĚK, Pavel KLAPKA, Ondřej MULÍČEK, Daniel SEIDENGLANZ, Zdeněk SZCZYRBA, Michal VANČURA, Antonín VĚŽNÍK, Milan VITURKA a Petr TONEV. *Ekonomická a sociální geografie*. 1. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2008. 411 s. učebnice vysokých škol. ISBN 978-80-7380-114-4.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava : Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

ZELENKA, Josef a Martina PÁSKOVÁ. *Výkladový slovník cestovního ruchu*. Kompletně přeprac. a dopl. 2. vyd. Praha : Linde Praha, 2012. 768 s. ISBN 978-80-7201-880-2.

Internetové zdroje:

Asociace hotelů a restaurací České republiky. *Koronavirus a cestovní ruch* [online]. 2020. [cit. 18.03.2020]. Dostupné z: <https://www.ahrcr.cz/novinky/koronavirus-a-cestovni-ruch/>

Eurostat. *Zaměstnaní a zaměstnanci dle pohlaví a dle činnosti na plný/zkrácený úvazek a NACE rev.2 činnosti* [online]. 2019. [cit. 29.10.2019]. Dostupné z: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=tour_lfs6r2&lang=en

Fintag.cz. *Jakou konkrétní pomoc dává politika státu* [online]. 2019. [cit. 23.10.2019]. Dostupné z: <https://www.fintag.cz/2019/03/23/jakou-konkretni-pomoc-nabizi-statni-politika-zamestnanosti/>

Hospodářská komora. *Desítky miliard korun mohou kvůli koronaviru tratit firmy i státní rozpočet. Ekonomické ochlazení by měl stát zmírnit společně s podnikateli* [online]. 2020. [cit. 18.03.2020]. Dostupné z: https://www.komora.cz/press_release/desitky-miliard-korun-mohou-kvuli-koronaviru-tratit-firmy-i-statni-rozpocet-ekonomicke-ochlazení-by-mel-stat-zmirnit-spolecne-s-podnikateli/

Integrovaný portál MPSV. *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob* [online]. 2019a. [cit. 02.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>

Integrovaný portál MPSV. *Regionální statistika ceny práce – porovnání krajů* [online]. 2019b. [cit. 17.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/porovnani-kraju>

Integrovaný portál MPSV. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. 2019c. [cit. 10.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

ČSÚ. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let* [online]. 2019a. [cit. 20.11.2020]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413_VUZEMI_97_19

ČSÚ. *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2019* [online]. 2019b. [cit. 07.01.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr-od-roku-1989-podil-nezamestnanych>

ČSÚ. *TSA – Hlavní ukazatele národního hospodářství a cestovního ruchu v ČR* [online]. 2020a. [cit. 05.03.2020]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/tsa_hlavni_ukazatele_narodniho_hospodarstvi_a_cestovniho_ruchu_v_cr

ČSÚ. *Modul zaměstnanosti cestovního ruchu* [online]. 2020b. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/modul_zamestnanosti_cestovniho_ruchu

ČSÚ. *Vývoj českého trhu práce – 4. čtvrtletí 2019* [online]. 2020c. [cit. 08.03.2020].

Dostupné z:

https://www.czso.cz/documents/10180/91606701/cpmz030620_analyza.pdf/2261399d-6769-4472-a431-b375b2e28ec3?version=1.0

ČSÚ. *Postavení českého trhu práce v rámci EU* [online]. 2019d. [cit. 12.01.2020].

Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/analyzy_vsps_postaveni_ceskeho_trhu_prace_v_ramci_eu

Ministerstvo pro místní rozvoj. *Koncepce státní politiky cestovního ruchu v České republice na období 2014-2020* [online]. 2013. [cit. 18.03.2020]. Dostupné z:

<https://www.mmr.cz/getmedia/01144b63-0600-43c1-9bf5-cdd487c313fb/MMR-Cestovni-ruch-v-Ceske-republice.pdf>

Úřad práce ČR. *Rekvalifikace* [online]. 2020. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-2>

Ústav práva a právní vědy. *V dohodě o provedení práce bez odměny* [online]. 2003 [cit. 24.07.2019]. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2017/07/v-dohode-o-provedeni-prace-bez-odmeny/>

Právní předpisy:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

8 Přílohy

8.1 Ukazatelé nezaměstnanosti v ČR v letech 2007-2018

Tabulka 14 Obecná míra nezaměstnanosti v České republice v období roku 2007-2018 (v %)

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
4,49	4,51	7,12	7,4	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24	5,19	3,77	3,07

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2019a)

Tabulka 15 Podíl nezaměstnaných v České republice v období roku 2007-2018 (v %)

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7	7	6,1	5	4	2,9	2,2

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2019b)

8.2 Podíl CR na HDP, počet pracovních míst a zaměstnaných osob v cestovním ruchu a v NH v ČR v letech 2007-2018

Tabulka 16 Hrubý domácí produkt v cestovním ruchu a v ČR celkem v letech 2007-2018 (mil. Kč)

	HDP celkem	HDP cestovního ruchu
2007	3 538 933	103 079
2008	3 692 622	103 451
2009	3 629 511	104 293
2010	3 778 880	100 253
2011	3 845 020	102 275
2012	4 051 780	111 399
2013	4 090 642	117 932
2014	4 265 355	117 878
2015	4 559 191	126 397
2016	4 779 276	138 926
2017	5 052 144	148 620
2018	5 328 516	152 581

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020a)

Tabulka 17 Pracovní místa v cestovním ruchu a v národním hospodářství v ČR pro rok 2007-2018

	Počet prac. míst v CR	Počet prac. míst v NH
2007	233 481	5 186 507
2008	236 376	5 275 713
2009	236 588	5 185 387
2010	232 073	5 021 260
2011	229 207	5 028 347
2012	229 602	5 020 656
2013	227 125	5 024 664
2014	224 906	5 057 700
2015	228 885	5 124 002
2016	231 655	5 188 078
2017	235 691	5 250 485
2018	237 093	5 320 015

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Tabulka 18 Zaměstnané osoby v cestovním ruchu a v národním hospodářství v ČR v letech 2007-2018

	Počet zaměstnaných v CR	Počet zaměstnaných v NH
2007	236 024	5 223 840
2008	241 236	5 288 361
2009	239 499	5 231 822
2010	235 569	5 054 538
2011	232 463	5 057 152
2012	229 551	5 064 632
2013	227 630	5 081 002
2014	225 006	5 108 967
2015	229 197	5 181 913
2016	233 299	5 264 301
2017	238 843	5 346 092
2018	240 591	5 418 117

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

8.3 Zaměstnané osoby v cestovním ruchu z hlediska pohlaví, trvalosti prac. úvazku, typu prac. úvazku, vzdělání, počtu rezidentů a nerezidentů a počtu sebezaměstnaných a zaměstnanců v ČR v letech 2007-2018

Tabulka 19 Počet mužů a žen pracujících v CR v ČR v období roku 2007-2018

	Muži	Ženy
2007	110 771	125 254
2008	115 699	125 536
2009	114 991	125 008
2010	110 991	124 578
2011	109 119	123 345
2012	107 825	121 726
2013	106 872	120 758
2014	105 265	119 741
2015	107 203	121 994
2016	108 948	124 351
2017	111 351	127 493
2018	112 139	128 452

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Tabulka 20 Počet zaměstnaných v CR a v NH jako sebezaměstnaných a zaměstnanců v letech 2006-2018

	Cestovní ruch		Národní hospodářství	
	Sebezam.	Zaměstnanci	Sebezam.	Zaměstnanci
2006	50 853	185 082	927 720	4 160 620
2008	51 635	189 601	952 571	4 335 790
2010	47 665	187 903	916 762	4 137 776
2012	43 655	185 896	809 281	4 255 351
2014	41 923	183 083	775 095	4 333 872
2016	42 383	190 916	768 817	4 495 484
2018	42 398	198 193	770 289	4 647 828

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Tabulka 21 Počet zaměstnaných v CR a v NH na dobu určitou a neurčitou v ČR v letech 2006-2018

	Cestovní ruch		Národní hospodářství	
	Doba určitá	Doba neurčitá	Doba určitá	Doba neurčitá
2006	16 723	168 360	389 530	3 771 090
2008	17 052	172 549	388 452	3 947 338
2010	17 042	170 862	375 145	3 762 631
2012	17 070	168 827	385 139	3 870 212
2014	16 766	166 317	392 427	3 941 445
2016	17 551	173 364	406 359	4 089 125
2018	18 231	179 963	421 276	4 226 552

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Tabulka 22 Počet zaměstnaných v CR a v NH na plný a zkrácený úvazek v ČR v letech 2006-2018

	Cestovní ruch		Národní hospodářství	
	Plný úvazek	Zkrácený úvazek	Plný úvazek	Zkrácený úvazek
2006	220 599	15 336	4 829 020	259 320
2008	224 949	16 287	5 011 888	276 473
2010	219 444	16 125	4 780 358	274 180
2012	213 858	15 693	4 793 782	270 850
2014	209 580	15 426	4 833 957	275 010
2016	217 275	16 023	4 982 112	282 189
2018	224 058	16 533	5 126 755	291 362

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Tabulka 23 Počet zaměstnaných rezidentů a nerezidentů v CR v ČR v letech 2007-2018

	rezidenti	nerezidenti
2007	227 343	8 681
2008	231 123	10 112
2009	229 608	9 891
2010	225 858	9 711
2011	223 165	9 298
2012	219 666	9 885
2013	217 746	9 884
2014	214 994	10 012
2015	218 993	10 204
2016	221 742	11 556
2017	225 926	12 917
2018	226 714	13 877

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

Tabulka 24 Počet zaměstnaných osob se základním, středoškolským a vysokoškolským vzděláním v ČR v letech 2007-2018

	základní	středoškolské	vysokoškolské
2007	14 996	196 754	24 274
2008	15 283	200 061	25 892
2009	15 111	198 767	25 620
2010	14 757	196 254	24 558
2011	14 865	194 152	23 446
2012	14 549	191 633	23 369
2013	14 427	190 034	23 170
2014	14 192	187 400	23 415
2015	14 477	190 873	23 847
2016	14 736	194 329	24 233
2017	15 026	198 828	24 989
2018	15 171	200 336	25 084

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020b)

8.4 Průměrné hrubé měsíční mzdy dle ekonom. činnosti pro rok 2018 a oboru v ČR v letech 2007-2018

Tabulka 25 Průměrné hrubé měsíční mzdy dle ekonomické činnosti v ČR roku 2018 (v Kč)

zemědělství, lesnictví a rybařství	25 051
průmysl celkem	31 716
těžba a dobývání	35 774
zpracovat. průmysl	31 376
výroba a rozvod elektr., plynu, aj.	45 996
zásobování vodou, aj.	28 252
stavebnictví	27 482
velkoobchod. a MO	28 607
doprava a skladování	29 028
ubytování, stravování a pohostinství	17 978
informační a kom. činnosti	54 198
peněžnictví a pojišťovnictví	53 090
činnost v nemovitostech	26 808
prof., technické činnosti	36 354
administrativa	19 975
veřejná správa a obrana	35 697
vzdělávání	27 981
zdravotní a soc. péče	31 436
kulturní, zábavní a rekr. činnost	26 450
ostatní činnosti	21 889

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2020c)

Tabulka 26 Průměrné hrubé měsíční mzdy v oborech CR v hl. m. Praha, v oblasti CR v hl. m. Praha a mzda v hl. m. Praha v letech 2007-2018 (v Kč)

	p. h. m. mzda - Praha	p. h. m. mzda v os. službách - Praha	p. h. m. mzda kuchařů - Praha	p. h. m. mzda číšníků a servírek - Praha	p. h. m. mzda vedoucích v ubyt. a strav. - Praha	p. h. m. mzda průvodčích - Praha
2007	34 127	x	17 165	16 739	x	x
2008	37 222	x	18 961	16 849	x	x
2009	37 703	x	18 394	15 820	x	x
2010	37 568	x	18 554	16 456	x	x
2011	35 415	x	14 329	11 410	20 031	x
2012	35 525	15 132	14 199	11 194	20 309	28 962
2013	35 143	15 989	14 634	12 094	20 772	30 232
2014	35 651	16 933	15 700	12 523	22 675	31 712
2015	36 792	17 870	15 983	13 263	25 843	33 188
2016	37 784	18 798	17 309	15 400	26 641	35 516
2017	39 970	20 923	20 221	16 521	28 583	34 919
2018	42 478	22 954	22 324	17 798	30 495	36 980

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019b)

Tabulka 27 Průměrná hrubá měsíční mzda v oblasti osobních služeb a v NH v hl. m. Praha v letech 2012-2018 (v Kč)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
mzda v CR	15 132	15 989	16 933	17 870	18 798	20 923	22 954
mzda v NH	35 525	35 143	35 651	36 792	37 784	39 970	42 478

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019b)

Tabulka 28 Průměrné hrubé měsíční mzdy v oboru kuchař a v oblasti CR v hl. m. Praha a Karlovarském kraji (v Kč)

	p. h. m. mzda kuchařů - Praha	p. h. m. mzda kuchařů - Karlovarský kraj	p. h. m. mzda v os. službách - Praha	p. h. m. mzda v os. službách - Karlovarský kraj
2012	14 199	16 003	15 132	16 138
2013	14 634	15 817	15 989	15 542
2014	15 700	17 324	16 933	16 193
2015	15 983	19 151	17 870	17 181
2016	17 309	19 737	18 798	17 983
2017	20 221	22 077	20 923	19 986
2018	22 324	23 564	22 954	21 073

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019b)

8.5 Zaměstnanost v cestovním ruchu v ČR a v EU pro rok 2018

Tabulka 29 Počet zaměstnaných v cestovních kancelářích a průvodcovských službách v EU pro rok 2018 (v tis.)

	Počet zaměstnaných	Počet ekonomicky aktivních
Německo	161,9	41 914,5
Velká Británie	122,5	32 354,1
Španělsko	78,7	19 327,7
Itálie	76,3	23 214,9
Francie	55,4	27 063,0
Turecko	49,9	28 733,7
Polsko	22,3	16 484,0
Rakousko	20,7	4 319,0
Nizozemsko	19,5	8 798,0
ČR	14,0	5 293,8

Zdroj: vlastní zpracování, Eurostat (2019)

Tabulka 30 Počet zaměstnaných v ubytovacích a restauračních zařízeních v EU pro rok 2018 (v tis.)

	Počet zaměstnaných	Počet ekonomicky aktivních
Velká Británie	1 735,1	32 354,1
Španělsko	1 707,7	19 327,7
Turecko	1 629,3	28 733,7
Německo	1 573,6	41 914,5
Itálie	1 459,2	23 214,9
Francie	1 058,2	27 063,0
Polsko	405,2	16 484,0
Nizozemsko	390,1	8 798,0
Řecko	361,7	3 828,0
ČR	187,3	5 293,8

Zdroj: vlastní zpracování, Eurostat (2019)

8.6 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ČR

Tabulka 31 Výdaje na PPZ a APZ v letech 2008-2018 (v Kč)

	PPZ	APZ
2008	7 114 895	6 131 729
2009	15 077 723	4 953 467
2010	13 354 778	6 171 493
2011	10 349 149	3 815 885
2012	8 759 749	2 451 117
2013	9 674 752	4 251 090
2014	9 279 634	6 386 632
2015	8 303 370	9 668 796
2016	8 254 527	6 860 879
2017	7 853 520	4 703 189
2018	7 542 836	4 336 836

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019c)

Tabulka 32 Počet osob čerpající z nástrojů APZ a PPZ v ČR v letech 2007-2018

	rekvalifikace	SÚPM	VPP	OZP	PvN
2007	53 846	16 706	12 374	1 284	116 478
2008	36 451	12 756	16 246	974	109 376
2009	39 831	20 208	19 794	1 231	188 069
2010	65 453	25 882	22 882	1 640	163 481
2011	45 521	13 410	21 322	1 405	132 421
2012	25 199	11 380	12 833	817	104 472
2013	41 438	21 176	21 839	768	117 946
2014	46 454	33 081	22 967	1132	115 908
2015	38 078	50 161	35 169	1255	101 789
2016	22 548	26 759	22 608	899	97 870
2017	18 174	17 437	19 259	1187	87 129
2018	13 241	12 180	16 279	566	76 792

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2019c)