

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Struktura nezaměstnanosti v Plzeňském kraji**

**Jakub Šťastný**

© 2014 ČZU v Praze

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**

Katedra ekonomických teorií

Provozně ekonomická fakulta

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Šťastný Jakub

Podnikání a administrativa

Název práce

**Struktura nezaměstnanosti v Plzeňském kraji**

Anglický název

**Structure of unemployment in Pilsen region**

## Cíle práce

Cílem práce je zjištění příčin dlouhodobě nízké nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a definování doporučení pro snížení míry nezaměstnanosti ve zvoleném kraji s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti.

## Metodika

První část práce bude zaměřena na nezaměstnanost z obecného hlediska. Druhá část práce se bude týkat trhu práce a vývoje nezaměstnanosti v ČR. Třetí část bude obsahovat analýzu nezaměstnanosti v Plzeňském kraji se zaměřením na zjištění příčin dlouhodobě podprůměrné míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji, dále bude zvolen kraj s dlouhodobě nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. V poslední části práce budou na základě předcházejícího šetření stanoveny doporučení pro snížení míry nezaměstnanosti ve vybraném kraji s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti.

## Harmonogram zpracování

Stanovení cíle a metodiky práce, schválení cíle a metodiky práce, rozpracování teoretické části práce (letní semestr 2013).

Konzultace teoretické části práce s vedoucím práce, dokončení teoretické části práce a její odsouhlasení vedoucím práce (06/2013 – 09/2013).

Konzultace analytické části práce s vedoucím, dopracování analytické části práce a její odsouhlasení vedoucím práce. Příprava dotazníkových šetření, sběr dat (10/2013 – 12/2014).

Vyzvednutí podepsaného originálu „Zadání BP“ na sekretariátu katedry. „Zadání BP“ je součástí svázané práce (11/2013).

Zpracování závěrů práce, schválení závěrů práce vedoucím práce, vypracování tezí (01/2014).

Kontrola obsahu a formy práce, zapracování připomínek vedoucího práce (02/2014).

Odevzdání 2 výtisků bakalářské práce, 4 kusů výtisků tezí a elektronické podoby práce na Katedru ekonomických teorií nejpozději dne 17. 3. 2014.

**Rozsah textové části**

30 – 45 stran normovaného textu.

**Klíčová slova**

zaměstnání, míra nezaměstnanosti, složky nezaměstnanosti, úřad práce, trh práce, podpora v nezaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Plzeňský kraj, pracovní místo

**Doporučené zdroje informací**

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 8086429083.

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 8024790068.

KNIGHT, K. G. Unemployment: An Economic Analysis. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield, 1986. 411 s. ISBN 038920661X.

LAYARD, R. G. Peter., NICKELL, Stephen., JACKMAN, Richard. Unemployment: macroeconomic performance and the labour market. 2nd edition. Oxford: Oxford University Press, 2005. 623 s. ISBN 0199279160.

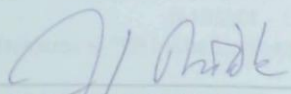
FINEMAN, Stephen. Unemployment: Personal and Social Consequences. London: Routledge, 1987. 260 s. ISBN 0422600806.

**Vedoucí práce**

Hrdlička Pavel, Ing., Ph.D.

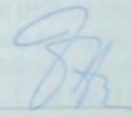
**Termín odevzdání**

březen 2014



doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr. h. c.

Děkan fakulty

V Praze dne 1.11.2013

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Struktura nezaměstnanosti v Plzeňském kraji" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 17. 3. 2014

---

## Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Pavlu Hrdličkovi, Ph.D., za vedení a odbornou pomoc při zpracování tématu a za trpělivost, projevenou při konzultacích souvisejících se zpracovávanou bakalářskou prací.

# Struktura nezaměstnanosti v Plzeňském kraji

---

## Structure of unemployment in Pilsen region

### Souhrn

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v Plzeňském kraji. Dělí se na dvě části, část teoretickou a praktickou. V teoretické části bude vysvětlen a definován pojem nezaměstnanosti, dále budou podrobně charakterizovány pojmy související s nezaměstnaností. V praktické části bude zachycen právě Plzeňský kraj, zachycena jeho struktura nezaměstnanosti a současný stav tohoto regionu z hlediska nezaměstnanosti. Poté bude vybrán region s dlouhodobě nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti a na základě šetření stanoveno doporučení pro snížení míry nezaměstnanosti pro vybraný region.

### Summary

The aim of this bachelor thesis is to analyze the unemployment in Pilsen region. This thesis is divided into theoretical and practical part. At first, author describes unemployment and other terms related to this topic. In practical part of this study he focuses on Pilsen region, analyze its structure of unemployment and undertake analysis of the low rate of unemployment. Then author selected region with a high rate of unemployment, Ustecky region and the identification of the factors causing high rate of unemployment was done. Based on realistic data, he stated the key requirements for reducing the unemployment rate. The outcome of the thesis is description of the unemployment in Plzensky region and suggestions for decreasing the unemployment rate in Ustecky region.

### Klíčová slova

Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, úřad práce, Plzeňský region, pracovní místo, podpora v nezaměstnanosti

**Keywords**

Unemployment, unemployment rate, labour market, labor office, Pilsen region, vacancy, unemployment compensation

<b>1. Úvod .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Cíle a metodika práce .....</b>	<b>10</b>
2.1 Cíl práce .....	10
2.2 Metodika práce .....	10
<b>3. Literární rešerše.....</b>	<b>11</b>
3.1 Pohledy na nezaměstnanost.....	11
3.1.1 Ekonomické školy a jejich pohled na nezaměstnanost.....	12
3.1.1.1 Keynes .....	12
3.1.1.2 Liberálové .....	12
3.1.1.3 Marxistické paradigma .....	13
3.2 Trh práce .....	13
3.2.1 Nabídka práce .....	14
3.2.2 Poptávka po práci.....	15
3.2.3 Rovnováha na trhu práce .....	15
3.3 Vznik nezaměstnanosti.....	16
3.4 Měření nezaměstnanosti.....	17
3.4.1 Ukazatele .....	17
3.5 Důsledky nezaměstnanosti .....	18
3.5.1 Ekonomické důsledky.....	18
3.5.1.1 Makroekonomický produkt.....	18
3.5.1.2 Ekonomické zdroje .....	18
3.5.1.3 Daně .....	19
3.5.1.4 Lidský kapitál .....	19
3.5.2 Sociální důsledky .....	19
3.6 Nezaměstnanost a její rozdělení.....	19
3.6.1 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti .....	20
3.6.1.1 Plná zaměstnanost.....	20
3.6.1.2 Přirozená míra nezaměstnanosti .....	20
3.6.2 Nezaměstnanost podle dobrovolnosti .....	20
3.6.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost .....	20
3.6.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost .....	20
3.6.3 Nezaměstnanost z hlediska charakteru .....	21
3.6.3.1 Frikční nezaměstnanost.....	21
3.6.3.2 Strukturální nezaměstnanost.....	22
3.6.3.3 Sezónní nezaměstnanost .....	22
3.6.3.4 Cyklická nezaměstnanost.....	22
3.6.4 Ostatní druhy nezaměstnanosti .....	23
3.6.4.1 Skrytá nezaměstnanost.....	23
3.6.4.2 Neúplná zaměstnanost .....	23
3.6.4.3 Nepravá zaměstnanost .....	23
3.6.4.4 Masová nezaměstnanost .....	23



3.7	Boj s nezaměstnaností .....	23
3.7.1	Aktivní politika zaměstnanosti .....	24
3.7.2	Pasivní politika zaměstnanosti .....	27
<b>4.</b>	<b>Praktická část.....</b>	<b>28</b>
4.1	Charakteristika Plzeňského kraje .....	28
4.1.1	Rozloha a poloha Plzeňského kraje .....	28
4.1.2	Obyvatelstvo .....	29
4.1.3	Nerostné bohatství .....	30
4.1.4	Ekonomika Plzeňského kraje .....	30
4.2	Analýza nezaměstnanosti v Plzeňském kraji .....	31
4.2.1	Nezaměstnanost .....	32
4.2.2	Uchazeči o zaměstnání .....	33
4.2.3	Zaměstnavatelé v Plzeňském kraji .....	34
4.2.4	Struktura volných míst .....	36
4.3	Struktura nezaměstnanosti v Plzeňském kraji.....	38
4.3.1	Struktura nezaměstnaných podle pohlaví .....	38
4.3.2	Vzdělanostní struktura nezaměstnaných .....	39
4.3.3	Věková struktura nezaměstnaných .....	39
4.4	Příčiny nízké nezaměstnanosti v Plzeňském kraji .....	40
4.5	Charakteristika Ústeckého kraje .....	42
4.5.1	Rozloha a poloha Ústeckého kraje .....	42
4.5.2	Obyvatelstvo.....	43
4.5.3	Ekonomika Ústeckého kraje.....	44
4.5.4	Nezaměstnanost.....	44
4.5.5	Příčiny vysoké nezaměstnanosti v Ústeckém kraji .....	45
4.5.5.1	Globální ekonomická krize.....	45
4.5.5.2	Malý počet investic v kraji .....	46
4.5.5.3	Krajská infrastruktura .....	46
4.5.5.4	Vysoké zastoupení průmyslové výroby.....	46
4.5.5.5	Špatná struktura vzdělanosti.....	46
4.5.6	Doporučení pro snížení nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	47
4.5.6.1	Zvýšení počtu investičních pobídek .....	47
4.5.6.2	Evropský sociální fond .....	47
4.5.6.3	Rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem .....	47
4.5.6.4	Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.....	48
4.5.6.5	Vzdělávací systém .....	48
<b>5.</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>49</b>
<b>6.</b>	<b>Seznam obrázků .....</b>	<b>51</b>
<b>7.</b>	<b>Seznam grafů.....</b>	<b>51</b>
<b>8.</b>	<b>Seznam tabulek .....</b>	<b>51</b>
<b>9.</b>	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>51</b>
<b>10.</b>	<b>Internetové zdroje.....</b>	<b>53</b>

# 1. Úvod

Práce nebo lépe povolání je činnost, která nás provází celým životem. Slouží jako prostředek k finančnímu zajištění jedince i celé rodiny, ale i k dosažení slušného postavení ve společnosti. Člověk za odvedenou práci očekává mzdu, kterou dále užívá k uspokojení svých potřeb a tužeb.

Tématem této bakalářské práce je struktura nezaměstnanosti v Plzeňském kraji. Téma nezaměstnanosti je v posledních letech globálně velkým fenoménem zejména kvůli hospodářské krizi, která vypukla v roce 2008 (v ČR se naplno projevila v letech 2009 a 2010) a s jejímiž důsledky se světové ekonomiky potýkají s většími či menšími úspěchy dodnes.

Míra nezaměstnanosti patří mezi hlavní hospodářské ukazatele jednotlivých zemí. Spolu s ukazateli HDP, platební bilance a inflace, patří míra nezaměstnanosti mezi čtyři základní makroekonomické ukazatele. Tyto ukazatele se navzájem ovlivňují a poskytují údaje, které následně slouží k hodnocení stavu ekonomiky. Tyto ukazatele se rovněž využívají při hodnocení krajů.

## 2. Cíle a metodika práce

### 2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je zjištění příčin dlouhodobě nízké nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a zjištění struktury nezaměstnanosti v Plzeňském kraji. Dílčími cíli práce jsou definování pojmu nezaměstnanosti a doporučení pro snížení míry nezaměstnanosti ve zvoleném kraji s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti.

### 2.2 Metodika práce

Úvodní část práce bude věnována definici základních teoretických pojmů. Bude definována nezaměstnanost a vysvětleny pojmy související s tématem. Dále bude provedena analýza míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a rozebrána struktura nezaměstnaných osob v tomto regionu. Nakonec bude provedena analýza míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Z teoretické části budou v praktické části odvozeny závěry.

### 3. Literární rešerše

Tato kapitola bude věnována definicím a vymezením základní terminologie týkající se problematiky nezaměstnanosti.

#### 3.1 Pohledy na nezaměstnanost

Z ekonomického pohledu je nezaměstnanost převis nabídky práce nad poptávkou po této práci na trhu práce. Obyvatelstvo se může rozdělit na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. První skupina se dále dělí na zaměstnané a ty, kteří práci nemají, tedy nezaměstnané. Definice nezaměstnanosti mohou být v jednotlivých státech rozdílné, což je nutné brát v potaz, pokud se pokoušíme o vzájemné porovnávání ukazatelů napříč různými státy [1], [2].

Mezinárodní organizace práce v Ženevě (ILO) hodnotí osobu jako nezaměstnanou při výskytu několika parametrů. Jde o člověka, který se uchází o zaměstnání například tím, že podstoupil registraci na úřadu práce, kam dochází. V daný okamžik jde o osobu, která žádný pracovní poměr nemá ani není sebezaměstnána. Současně jde o občana, který je schopen práci vykonávat [18].

Český statistický úřad (ČSÚ) používá pro svoje výpočty při odhadech výše nezaměstnanosti především Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Toto šetření je prováděno kvůli pravidelnému sběru informací o situaci na trhu práce, což následně umožňuje jejich analýzu z různých hledisek. ČSÚ nadále definuje nezaměstnané v souladu s mezinárodními požadavky ILO [19].

Za nezaměstnaného je dle ČSÚ považována osoba, která v referenčním týdnu splňuje následující:

- Bydlí na sledovaném území.
- Je nezaměstnaná.
- Je připravená k nástupu do práce (okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů).
- Během posledních 4 týdnů se aktivně věnovala hledání práce.

Za nezaměstnané se považují i osoby, které už nehledají práci, protože už ji našly a jsou schopny nastoupit nejdéle do 14 dnů [19].

### **3.1.1 Ekonomické školy a jejich pohled na nezaměstnanost**

Nezaměstnanost je podrobována zájmu celé společnosti a především i různých vědních oborů. Způsob, jakým ji společnost reflektuje, se podílí na cestě, kterou společnost zvolí při boji s nezaměstnaností. Zjednodušeně lze názory na problematiku nezaměstnanosti rozčlenit do tří skupin, podle základních paradigmat ekonomického myšlení [3].

#### **3.1.1.1 Keynes**

Výchozím motivem keynesiánského učení je uznání existence stálé nedobrovolné nezaměstnanosti. Při té se nejedná o to, že by se někdo vyhýbal práci jako takové, ani o to, že by se lidem nechtělo pracovat za nevýhodných podmínek, ať již mzdových či jiných. Jako příčinu stále a masové nezaměstnanosti vidí Keynes především dva faktory- technologický pokrok a chronický nedostatek poptávky. Technologický pokrok vidí Keynes jako prvek, který vytlačuje lidskou práci, protože umožňuje její nahrazení. V chronickém nedostatku poptávky poté spatřuje nedostatečnou kupní sílu obyvatelstva, což má za následek omezování sklonu k investicím. Chronický nedostatek poptávky vede přes omezování investic k nižší zaměstnanosti, která následně opět vede k snižování poptávky. Takto je podle Keynese v ekonomice stále přítomná stálá nezaměstnanost jako přímý důsledek malé poptávky [3].

Keynes uvádí tyto základní typy nezaměstnanosti:

- Dočasná (frikční) – vzniká jako důsledek toho, že část lidí opustí zaměstnání a snaží se najít zaměstnání nové.
- Sezónní – důsledek toho, že určitá část výrobních odvětví přichází v některých obdobích o předmět své činnosti.
- Cyklická – vyskytuje se v podmínkách cyklické deprese (na trhu mizí práce, ale definitivně nemizí pracovní místa).
- Strukturální – jako důsledek zániku některých výrobních odvětví.

Keynes jako jednu z cest zvyšování poptávky chápe růst vládních výdajů, příčinou vysoké nezaměstnanosti je tedy špatná peněžní politika dané země [3].

#### **3.1.1.2 Liberálové**

Ekonomické myšlení liberálů se točí okolo koncepce trhu a jeho rovnováhy, která je zajištěna především svobodnou soutěží. Určujícím mechanismem této rovnováhy jsou pak

ceny. Liberální teorie říkají, že každý trh má určitou cenovou rovnováhu, kde dojde k vyvážení nabídky a poptávky. Regulační zásahy brání nastolení přirozené rovnováhy na těchto trzích. Z pohledu liberálů je pracovní síla zboží jako každé jiné a proto je nezaměstnanost jen důsledkem působení trhů. Nezaměstnanost je projevem krátkodobé nerovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou a tržní mechanismus ji po uplynutí určité doby opět odstraní. Nezaměstnanost je způsobena nepružností nabídky práce. Nezaměstnanost tedy pouze reflektuje dočasnou nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou práce na trhu práce, přičemž určitá míra nezaměstnanosti je brána jako minimum, kterého se nelze zbavit. Řešení nezaměstnanosti spatřují liberálové na straně nabídky práce, zároveň přitom kladou důraz na boj proti regulaci mezd a sociálnímu státu [3].

### **3.1.1.3 Marxistické paradigma**

Marxistická teorie upozorňuje na spojení nezaměstnanosti a kapitalismu. Kapitalismus podle ní není schopen se opakovaně vyvarovat krizím, což má za důsledek i periodickou masovou nezaměstnanost. Marxisté chápou tržní ekonomiku jako z podstaty nestabilní a nekonzistentní, čímž se liší od keynesiánů i liberálů. Nezaměstnanost je brána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovní síly a kapitálu. Eliminace nezaměstnanosti se dá podle marxistické teorie docílit jenom zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků [3].

## **3.2 Trh práce**

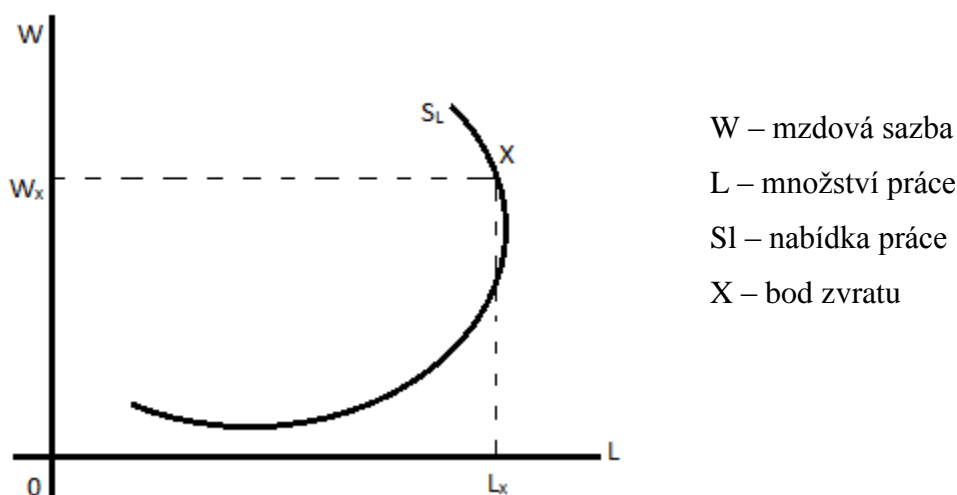
Trhu práce, stejně jako každý jiný trh, přináší vzájemné soutěžení nabídky práce a poptávky po práci. V důsledku tohoto uspořádání se utváří výsledná cena práce. Na trh práce nelze nahlížet pouze optikou lidí, kteří se ucházejí o zaměstnání a pro které je tedy tento trh místem pro soupeření o práci. Stejně tak je trh práce místem, kde dochází k obrácenému procesu, společnosti a jejich pracovní místa si zde konkurují v soupeření o jednotlivé pracovníky. O tom, zda je k dispozici více pracovních míst nebo pracovníků, rozhoduje mnoho faktorů, jakými mohou být například hospodářská situace oblasti nebo požadavky na odbornou kvalifikaci pro danou pracovní pozici. Trh práce je tedy přímo ovlivňován silou nabídky a silou poptávky [4].

### 3.2.1 Nabídka práce

Každý člověk si cení svého volného času, je pro něho tedy vzácným statkem. Na trhu práce každý člověk porovnává následující užitky: užitek, který mu přináší volný čas a užitek, kterého získá pomocí práce v podobě mzdy, za kterou si následně může nakoupit zboží a služby. Efektem námi vykonané práce je mzda, tedy finanční zhodnocení provedené práce. Pokud je tedy efekt přinášený prací větší než náklady práce, domácnosti budou mít vůli pracovat [5].

Na následujícím obrázku je vidět, že tvar křivky nabídky práce má za důsledek, že pokud poroste mzdová sazba, zvýší se i nabídka práce. Takto až do bodu X, odkud následně začne nabídka práce klesat. Uvedený posun po křivce je způsoben substitučním a důchodovým efektem [5].

**Graf č. 1: Individuální křivka nabídky práce**



[5]

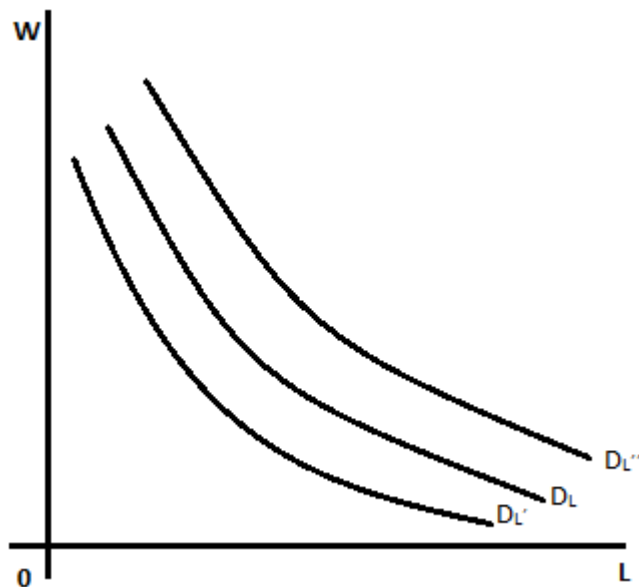
Nabídka práce se odvozuje od poptávky po volném čase. Při nižší mzdě je v nabídce více práce, což je důsledek působení substitučního efektu. Efekt důchodový zase ukazuje, že méně práce je v nabídce při vyšších mzdách. V případě, kdy je nabízena nízká mzda, stoupá množství nabízené práce, protože převládá substituční efekt. Naopak, množství nabízené práce se snižuje, pokud jsou nabízené mzdy vyšší, tedy převládá důchodový efekt [6].

### 3.2.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci přímo závisí na tom, jak je vysoká mzdová sazba. Určuje se podle příjmu z mezního produktu práce. Dokud nedojde k vyrovnání mezních nákladů práce a zároveň příjmu z mezního produktu práce, budou společnosti neustále zvyšovat poptávku po práci. Naopak, firmy zájem o dodatečné jednotky práce ztratí, jakmile dojde k rovnosti [5].

Na poptávku po práci má vliv mnoho faktorů. Změna některého z faktorů má za následek změnu poptávky po práci, což se projeví posunem křivky poptávky po práci. Na obrázku č. 2 je možné vidět, že křivka poptávky po práci se posouvá doprava a doleva při zvýšení, respektive snížení této poptávky [5].

**Graf č. 2: Posun křivky poptávky po práci**

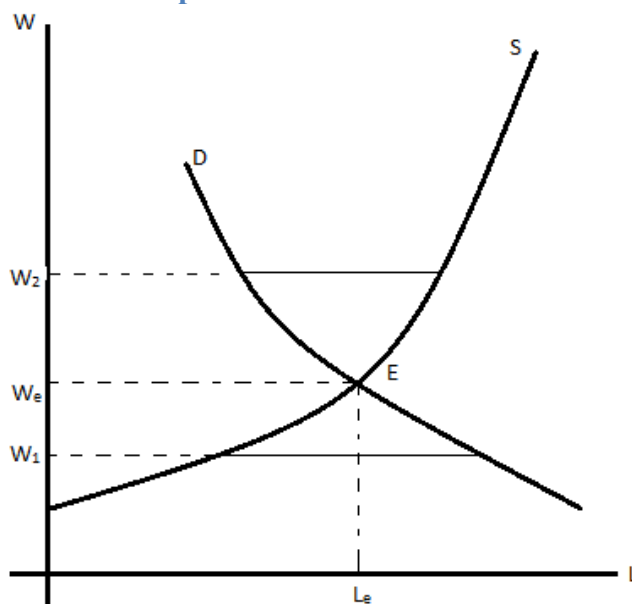


[5]

### 3.2.3 Rovnováha na trhu práce

Pokud nastane situace, kdy se poptávané množství práce rovná množství nabízenému, na trhu práce dochází k rovnováze (E), tedy při rovnovážné mzdě. To lze vidět na obrázku č. 3 [6].

**Graf č. 3: Rovnováha na trhu práce**



[5]

### 3.3 Vznik nezaměstnanosti

Nezaměstnanost není pouze jedním z hlavních makroekonomických ukazatelů, jedná se o jev, který se zájmem sleduje velká část společnosti. Představitelé jednotlivých zemí mají vždy zájem na tom, aby udrželi nezaměstnanost na akceptovatelné úrovni. Obtížnost těchto kroků se však v posledních letech, zejména po ekonomické krizi z roku 2008, rapidně zvýšila. Stejně tak se zvýšil i tlak veřejnosti na vládní představitele, aby podnikly odpovídající kroky k potření vysoké míry nezaměstnanosti. Odpovědi na otázku, jaké jsou příčiny nezaměstnanosti, se liší a jsou často diskutované. Současné práce však ve své většině jako jeden z hlavních důvodů považují nepružnost mezd. Na tomto místě je však vhodné poznamenat, že v mnohých případech mají na nezaměstnanost vliv jiné faktory [7].

Tyto faktory jsou:

- Zaměstnavatelé nestojí o konkrétní skupiny uchazečů o práci.
- Po některých profesích je nedostatečná poptávka.
- Zdravotní stav, stáří, nemoci z povolání, tělesná indispozice a jiné vnitřní faktory ovlivňující schopnost člověka pracovat.
- Stupnice hodnot jednotlivých zájemců o pracovní poměr, jako nezájem o práci, upřednostnění podpory aj.



- Hůře placená místa se mívají se zájmem uchazečů.
- Kvalifikace a zkušenosti nestačí na výkon práce.
- V ČR nízká mobilita obyvatel [7].

Nejčastěji se lidé stávají nezaměstnaným z následujících důvodů:

- Uchazeč je evidován na úřadu práce, protože ukončil stávající pracovní poměr a zaměřil se na hledání nového.
- Hledání pracovního poměru po studiu, kdy se zájemce eviduje na úřadu práce.
- Společnost, ve které zaměstnanec pracuje, postihne útlum produkce, a zaměstnanec je dočasně vysazen z pracovního procesu.
- Zaměstnanec se rozhodne ukončit stávající pracovní poměr z osobních důvodů [7].

### 3.4 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze vyjádřit pomocí dvou ukazatelů- obecné míry nezaměstnanosti a registrovanou mírou nezaměstnanosti. Český statistický úřad používá ukazatel obecné míry nezaměstnanosti. Tato míra je vypočítána podle výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), tedy podle reprezentativního vzorku společnosti. VŠPS se provádí v náhodně vybraném vzorku společnosti, sběr probíhá kontinuálně a úřad získaná data zveřejňuje za každé čtvrtletí, vždy dva měsíce po skončení čtvrtletí. Tento systém je vhodný zejména pro mezinárodní porovnávání [19].

Ministerstvo práce a sociálních věcí dříve publikovalo registrovanou míru nezaměstnanosti, od ledna 2013 však tento ukazatel nahradil nový s názvem Podíl nezaměstnaných osob.

#### 3.4.1 Ukazatele

- Obecná míra nezaměstnanosti- uvádí se v procentech, přičemž se vypočte jako poměr nezaměstnaných lidí (U) a celkového počtu lidí, kteří jsou schopni pracovat (tedy zaměstnaní L a nezaměstnaní U) [8].

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

- Míra registrované nezaměstnanosti- zde se za nezaměstnané považují lidé, kteří jsou registrovaní na úřadu práce. Vyjadřuje se v procentech [19].

$$u = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadech práce}}{\text{ekonomicky aktivní osoby}} * 100$$

- Podíl nezaměstnaných osob- tento nový ukazatel vyjadřuje podíl uchazečů o zaměstnání v letech mezi 15 a 64 lety ze všech obyvatel stejného věku. Míra registrované nezaměstnanosti předtím poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, což mohlo často vést k určitému zkreslení [20].

Neměří se jen obecná míra nezaměstnanosti, která má vliv na celé hospodářství, dají se vyzorovat i specifické míry, které dále upřesňují charakter nezaměstnaných, především podle sociálních kategorií, pohlaví, profese atp. [9].

### **3.5 Důsledky nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost přímo přináší řadu efektů, kterými negativně ovlivňuje nejen nezaměstnaného, ale i jeho rodinu a potažmo celou společnost. Samotné důsledky nezaměstnanosti lze rozdělit na ekonomické a sociální.

#### **3.5.1 Ekonomické důsledky**

##### **3.5.1.1 Makroekonomický produkt**

Tím, že ekonomika není v plné zaměstnanosti, její výstup také nedosahuje na své maximum, v důsledku tohoto dochází ke ztrátám makroekonomického produktu. Velikost produkční mezery zde určuje velikost ztráty, přičemž vznik produkční mezery je způsoben lidmi, kteří nepřispívají k výrobě statků a služeb, protože nemají pracovní místo [4].

##### **3.5.1.2 Ekonomické zdroje**

Nevyužití ekonomických zdrojů patří mezi další negativní důsledky nezaměstnanosti. Ekonomické zdroje jsou vzácné, a pokud nejsou využívány, většinou tím tratíme. Výrobní faktor práce není zcela využíván, pokud je na trhu nedobrovolná nezaměstnanost. To v důsledku znamená, že některé zdroje jsou nedostatečně využívány, ale určité zdroje se i

snižují. Občané, kteří jsou delší dobu bez zaměstnání, nepobírají mzdu. Sociální dávky těmto lidem umožňují nižší úroveň spotřeby a úspor, což vede ke snižování produktu [4].

### **3.5.1.3 Daně**

Pokud má stát nezaměstnané, nedostává se mu od těchto lidí daní z mezd, také společnosti utrhá v důsledku nižší produkce nižší zisk, ze kterého následně plynou nižší daně. Kvůli nezaměstnanosti státu rostou výdaje, protože musí dávat více financí na proplácení podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek, zatímco na druhé straně přichází o daňové příjmy [4].

### **3.5.1.4 Lidský kapitál**

Pokud je člověk stranou pracovního procesu, přichází o důležité znalosti a dovednosti, čímž trpí úroveň jeho kvalifikace, rovněž dochází i k devalvaci hodnoty jeho vzdělání. Pracovní návyky, které člověk získává v pracovním procesu, se postupně vytrácí. Vše uvedené má negativní vliv na motivaci člověka [4].

## **3.5.2 Sociální důsledky**

- Psychická zátěž způsobená tím, že dotyčný přijde o zaměstnání a tím i o svojí výplatu, může se negativně projevit i v dosavadních společenských vztazích.
- Rozvoj kriminality, alkoholismu a jiných v důsledku narušení tradičních hodnot.
- Radikalizaci a zvýšení extremismus, ke kterým vedou sociální problémy skupin postižených nezaměstnaností.

Vše uvedené je zvláště nebezpečné při dlouhodobé nezaměstnanosti, která se obvykle určuje jako nezaměstnanost delší než půl roku [10].

## **3.6 Nezaměstnanost a její rozdělení**

K pochopení problematiky je důležité ujasnit si základní druhy nezaměstnanosti podle jejich příčin a charakteru.

### **3.6.1 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti**

#### **3.6.1.1 Plná zaměstnanost**

Zde jde o stav, kdy všichni občané, kteří si hledají práci a hodlají přijmout mzdu, kterou jim může zaměstnavatel za konkrétních podmínek nabídnout, vždy práci seženou [4].

#### **3.6.1.2 Přirozená míra nezaměstnanosti**

Existuje i jistá míra nezaměstnanosti, která se nazývá přirozená míra nezaměstnanosti. Nejde o pevné číslo, ale o hodnotu jejíž vývoj se bude časem měnit. Přirozená míra nezaměstnanosti je ovlivňována souhrou několika faktorů [11].

- Vládní politika – vládní představitelé zodpovědní za příslušnou agendu, mají přímý vliv na trh práce. Vláda musí například vhodně nastavit výši podpory v nezaměstnanosti, protože pokud je tato podpora vysoká, část lidí se s tímto příjmem spokojí a nejsou motivováni nadále hledat práci.
- Demografické změny- určité skupiny vykazují vyšší tendenci k tomu, stát se nezaměstnanými, než činí průměr společnosti, jde například o mladé lidi a ženy
- Strukturální změny ekonomiky- útlum jednoho odvětví a expanze odvětví do jiného působí na výši nezaměstnanosti [11].

### **3.6.2 Nezaměstnanost podle dobrovolnosti**

Z tohoto pohledu se rozlišují dva druhy nezaměstnanosti, konkrétně dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost [12].

#### **3.6.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost**

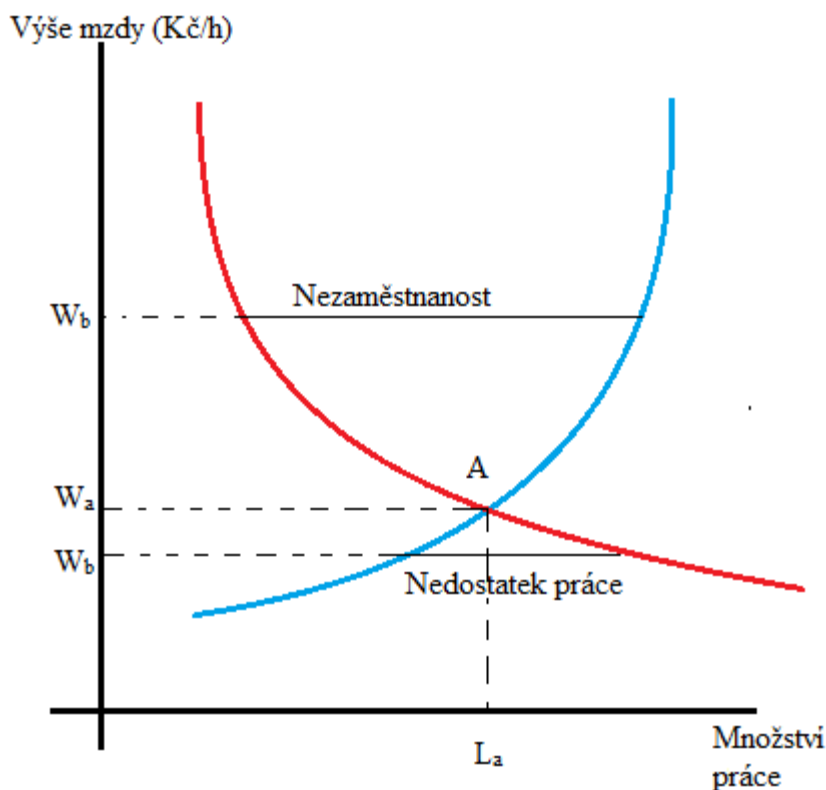
Pokud lidé nemají práci a ani si ji z nějakého důvodu neshánějí, nazýváme to dobrovolnou nezaměstnaností. Příčinou tohoto jednání může být například ekonomicky dostatečně zajištěná úroveň, nebo lidé nemusí být spokojeni s nabízenými pracovními pozicemi či mzdou [12].

#### **3.6.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost**

Lidé, kteří se aktuálně nenacházejí v žádném pracovním poměru, ale o pracovní místo se aktivně ucházejí a pracovat chtějí, tvoří nedobrovolnou nezaměstnanost. Často se jedná

o lidi, jejichž kvalifikace bývá na většinu pracovních pozic nevhodná. Dalším důvodem může být jejich příliš úzká specializace, pokud tedy přijdou o zaměstnání, není na trhu práce po jeho specializaci poptávka. I když by tento nezaměstnaný člověk byl ochotný při dané mzdové sazbě nabízenou práci přijmout, není schopen takové zaměstnání sehnat [13]. Na následujícím grafu je nabídka práce zobrazená modře a poptávka po práci červeně.

**Graf č. 4: Modelový trh práce**



[44]

### 3.6.3 Nezaměstnanost z hlediska charakteru

Rozlišují se čtyři hlavní kategorie nezaměstnanosti podle důvodů, které vedly k jejímu vzniku [14]:

#### 3.6.3.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je způsobená neustálým přechodem lidí z jednoho zaměstnání do druhého, k jehož vykonávání postačuje obdobná kvalifikace jako k výkonu předchozího zaměstnání. K tomu dochází většinou v případech, kdy se pracovník rozhodne najít si pracovní pozici, která mu svými atributy bude více vyhovovat, tedy že zde dostane vyšší

platové ohodnocení, bonusy aj. Do tohoto typu nezaměstnanosti spadají i studenti, kteří si po ukončení svého studia začali hledat první pracovní poměr. Člověk, který je frikčně nezaměstnaným, je bez práce pouze dočasnou dobu. V tomto typu nezaměstnanosti totiž existují na trhu volná pracovní místa, ovšem pouze po určitou dobu, než si nezaměstnaný vybere nový pracovní poměr. Z uvedeného je zřejmé, že frikční nezaměstnanost bude v ekonomice existovat vždy [14].

### **3.6.3.2 Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost má většinou delší trvání než nezaměstnanost frikční, rovněž je také spojena s větším zásahem do života postiženého člověka. Jde o nezaměstnanost, která doprovází strukturální změny ekonomiky. V ekonomice neustále probíhá útlum určitých odvětví a rozvoj odvětví jiných na druhé straně. V důsledku toho si propuštění zaměstnanci musí najít jinou kvalifikaci, než tu, kterou disponovali ve svém předchozím zaměstnání. To mohou vykonat prostřednictvím rekvalifikačního kurzu, jehož absolvování ovšem trvá nějaký čas. Strukturální typ nezaměstnanosti tedy vzniká kvůli tomu, že nabídka práce a poptávka po ní se liší především v ohledech její kvalifikace nebo lokalizace [12], [4].

### **3.6.3.3 Sezónní nezaměstnanost**

Tomuto typu nezaměstnanosti se nelze vyhnout, neboť v mnoha odvětvích závisí produkce na tom, jaké je počasí. Typicky se jedná o zemědělství, stavebnictví, lesnictví atp. Po skončení sezóny jsou pracovníci těchto odvětví bez práce a musí si hledat jiný pracovní poměr. Tento problém je vhodné řešit tím, že si postižení najdou i takovou pracovní pozici, kterou mohou vykonávat tehdy, pokud jim podmínky nedovolí vykonávat první práci. Příkladem může být sběr ovoce v létě a servis v zimním středisku přes zimu, kdy tento výběr eliminuje nezaměstnanost následující po skončení sezóny pro sběr ovoce [15].

### **3.6.3.4 Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost je problém dlouhodobého charakteru, má řadu dalekosáhlých negativních sociálních efektů na společnost a rekvalifikacemi se mu nedá čelit [5].

Cyklickou nezaměstnanost definujeme jako rozdíl mezi přirozenou a skutečnou mírou nezaměstnanosti (pokud tedy nezaměstnanost převyšuje svou přirozenou míru) [8].

### **3.6.4 Ostatní druhy nezaměstnanosti**

#### **3.6.4.1 Skrytá nezaměstnanost**

Pokud se osoba, která je prokazatelně nezaměstnaná, rozhodne nepřijít na úřad práce a registrovat se, podílí se na skryté nezaměstnanosti. Tito lidé již ztratili motivaci a nové zaměstnání už si nehledají. Patří sem zejména mladí lidé, vdané ženy v domácnosti a starší osoby [3].

#### **3.6.4.2 Neúplná zaměstnanost**

Do této skupiny lidí se řadí ty osoby, které ve společnostech nepracují na plný, ale pouze částečný úvazek, jde tedy o osoby, které jsou zaměstnány, avšak ne úplně [3].

#### **3.6.4.3 Nepravá zaměstnanost**

Jako nepravou nezaměstnanost se označuje jev, při kterém nezaměstnaný preferuje čerpání podpory v nezaměstnanosti a nepokouší se ani sehnat si pracovní poměr, jde mu tedy o jistotu peněz, které mu postačují a nepokouší se o nalezení práce. Procentuální podíl této nezaměstnanosti není zřejmě velký, zavání však značnou nereseriovností. Je dobré mít na paměti, že na státní politiku zaměstnanosti odvádějí všichni pracující lidé daně a není dobré, aby se z takto vybraných finančních prostředků podporovali i lidé, kteří před hledáním vlastního pracovního poměru upřednostňují pobírání sociálních dávek [3].

#### **3.6.4.4 Masová nezaměstnanost**

Pokud se procentuální míra nezaměstnanosti pohybuje nad deseti procenty po delší dobu, lze hovořit o jevu masové nezaměstnanosti. Na pracovním trhu dochází k masovému převisu na straně nabídky práce, což může být způsobeno nerovnováhou, které předcházela velká změna v poptávce či nabídce práce [7].

### **3.7 Boj s nezaměstnaností**

Vláda ve své podstatě jako nástroj ke snížení nezaměstnanosti používá dva druhy opatření, aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku nezaměstnanosti.

Co se týče pasivní politiky zaměstnanosti, jedná se jenom o tlumení dopadů nezaměstnanosti tím, že stát vyplácí sociální dávky a podporu v nezaměstnanosti.

Na druhé straně aktivní politika zaměstnanosti se soustředí na tvorbu dalších pracovních míst a aktivně se snaží nezaměstnanosti předcházet. Vláda se snaží prosazovat opatření, která mají za cíl zvýšit pružnost trhu práce [15].

### **3.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Posláním aktivní politiky zaměstnanosti je vyrovnat poptávku po pracovní síle a nabídky pracovní síly na trhu práce, čehož se snaží docílit odpovídající činnosti představitelů politické moci (státu, zaměstnavatelů, odborů) v dané zemi. Toho se snaží dosáhnout regulací a řešením problémů trhu práce [16].

Politiku státu v oblasti nezaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb. Při výkonu státní politiky zaměstnanosti se stát snaží spolupracovat s dalšími subjekty, které působí na trhu práce například s územními celky, profesními organizacemi nebo se sdruženími osob se zdravotním postižením. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí, ale i Úřad práce.

Aktivní politika zaměstnanosti používá především následující nástroje.

- Rekvalifikace.
- Investiční pobídky.
- Veřejně prospěšné práce.
- Společensky účelná pracovní místa.
- Příspěvek na zapracování.
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program [21].

#### **3.7.1.1. Rekvalifikace**

Při opuštění stávajícího zaměstnání může člověk při hledání nové práce narazit na několik komplikací, jednou z nich je i fakt, že jeho současná kvalifikace nestačí k výkonu žádaného povolání. Rekvalifikací se rozumí rozšíření stávající oblasti odbornosti, člověk by při ní měl získat nové vědomosti a dovednosti, které později využije právě při výkonu nového zaměstnání. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může rekvalifikačním společenstvem umožnit vystavování certifikátu o získané odbornosti, který pak tyto společnosti předávají při úspěšném složení kurzu [21].

Rekvalifikace se provádí v podobě školení v:

- Projektech, které jsou zaměřené na vzdělávání.



- Specifických projektech, které jsou zaměřené na dosažení konkrétní zručnosti.
- Vzdělávacích činnostech, které jsou prováděny v rámci mezinárodních projektů [21].

### **3.7.1.2. Investiční pobídky**

Investiční pobídky představují pro zaměstnavatele, který obdržel rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotnou pomoc při:

- Vytváření nových pracovních míst.
- Rekvalifikaci nebo vzdělávání nových zaměstnanců.

Z hlediska investičních pobídek se za vzdělávání považují teoretická a praktická školení. Taktéž získávání vědomostí a zručností podle potřeb zaměstnavatele se za vzdělávání považují.

Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje produkci nových pracovních pozic, rekvalifikační programy nebo školení nových zaměstnanců. Uvedené činnosti podporuje hmotnou pomocí, například pomocí uzavření dohody, která zavazuje, na co mají být finanční prostředky ministerstva přesně určeny, čímž se zabraňuje jejich využití na jakékoliv jiné účely. O tom, jak vysoká bude hmotná podpora, se rozhoduje podle situace na pracovním trhu [21].

### **3.7.1.3. Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou známým a běžným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. V podstatě jde o to, že zejména zájemce, u kterých je velmi nepravděpodobné, že naleznou práci, zaměstnáme, čímž zabráníme vymizení jejich pracovních návyků.

Veřejně prospěšné práce jsou takové pracovní aktivity, které mají za cíl kultivaci veřejných prostranství, udržování čistoty ve městech, zajištění servisu a údržby veřejných budov a podobné činnosti, které kultivují, obhospodařují a udržují veřejný prostor.

Finanční podpora, která bude využita na proplacení mzdových nákladů zaměstnance vedeného v evidenci lokálního pracovního úřadu, může být poskytnuta zaměstnavateli až do výše reálných nákladů na mzdu, včetně sociálního a zdravotního pojištění a pojistného na politiku zaměstnanosti [21].

#### **3.7.1.4. Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa vyhrazuje zaměstnavatel a to na základě dohody s příslušným pracovním úřadem. Tato pracovní místa se obsazují na dohodnutou dobu zájemci z evidence pracovního úřadu. Těmto zájemcům je jinak velmi těžké zajistit vhodnou pracovní pozici. Nejvyšší možná částka na podporu tohoto typu pracovních míst se určí z míry nezaměstnanosti v dané oblasti a na základě množství zřízených pracovních míst.

Výše příspěvku zaměstnavateli na jediné společensky účelné místo může maximálně dosáhnout osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství a to pouze v případě, kdy míra nezaměstnanosti překročila průměrnou celostátní míru nezaměstnanosti a zaměstnavatel vytvořil více jak deset nových společensky účelných pracovních míst [21].

#### **3.7.1.5. Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování umožňuje uchazečům o práci, kterým pracovní úřad poskytuje péči, aby jim tato péče byla dostupná i u zaměstnavatele. Toto zapracování se hradí příspěvkem, na který vzniká nárok na základě dohody pracovního úřadu se zaměstnavatelem. Příspěvek platí maximálně po dobu devadesáti dnů [21].

#### **3.7.1.6. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

V praxi může nastat situace, kdy se zaměstnavatel rozhodne změnit svůj podnikatelský program a nahradit ho programem novým. V důsledku toho není schopen pro své zaměstnance zajistit práci v dohodnutém objemu pracovní doby. Tento příspěvek je možné vyplácet po dobu 6 měsíců. Je přitom možné, aby měsíční příspěvek činil maximálně polovinu minimální mzdy.

Zásadní podmínkou pro přidělení tohoto typu příspěvku je schopnost prokázat, že zaměstnavatel není schopný zajistit práci a to právě z důvodu přechodu na nový podnikatelský program.

Jako nový podnikatelský program definujeme program, který má za následek přeměnu aktuální výroby, služby nebo podnikatelské aktivity za novou, při které dochází k základním technologickým a organizačním změnám. Jedním z příkladů může být naprostá renovace a nahrazení současného výrobního procesu, služby, či změna předmětu podnikání daného subjektu [21].

### 3.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je starším přístupem než aktivní politika nezaměstnanosti. Tato politika se zaměřuje především na:

- Zajišťování možnosti brzkého odchodu do důchodu.
- Proplácení podpory v nezaměstnanosti, čímž pro uchazeče o práci vytváří sociálně přijatelné podmínky [17].

Výplata dávek a příspěvků při nemoci je již dlouho předmětem vášnivých diskuzí, tím spíše v době po ekonomické krizi. Systém pro výpočet výše dávek, která se poskytuje nezaměstnaným, zohledňuje věk i dobu, po kterou trvá nezaměstnanost. Poskytovaná podpora má za cíl alespoň částečně kompenzovat ztrátu příjmu ze zaměstnání. Systém pro výpočet kalkuluje rovněž se skutečností, jestli se žadatel pokoušel práci aktivně vyhledat. Stanovení výše takových podpor je nelehkým úkolem, neboť při nastavení příliš vysoké podpory v nezaměstnanosti přestane stav nezaměstnanosti fungovat pro nezaměstnaného jako motivující k aktivnímu hledání nového povolání. Strana nezaměstnaných však neustále upozorňuje na to, že výše podpory není dostačující a je nízká, zatímco zaměstnanci si myslí, že na odvedech platí příliš vysokou částku, která by mohla být o něco nižší.

Jde o dlouhodobý problém, jehož ideálem je stanovení podpory v nezaměstnanosti v takové hladině, při které bude dostatečně vysoká na to, aby s ní nezaměstnaní lidé dokázali vyžít, ale přesto dostatečně nízká k tomu, aby uchazeče o práci dostatečně motivovala k hledání nového pracovního poměru [17].

## 4. Praktická část

### 4.1 Charakteristika Plzeňského kraje

#### 4.1.1 Rozloha a poloha Plzeňského kraje

Plzeňský region se rozprostírá na jihozápadě České republiky. Sousedí se čtyřmi kraji, na sever od něj se nachází kraj Ústecký, na severozápadě Karlovarský, na severovýchodě Středočeský a na jihovýchodě Jihočeský kraj. Nejdelší hranici má však na jihozápadě s německou spolkovou zemí Bavorsko [22].

Plzeňský kraj je svou rozlohou 7 561 km<sup>2</sup> třetím největším regionem v České republice a zahrnuje 7 okresů (Plzeň-město, Plzeň-sever, Plzeň-jih, Klatovy, Domažlice, Tachov, Rokycany) [22].

Obrázek č. 1: Mapa Plzeňského kraje



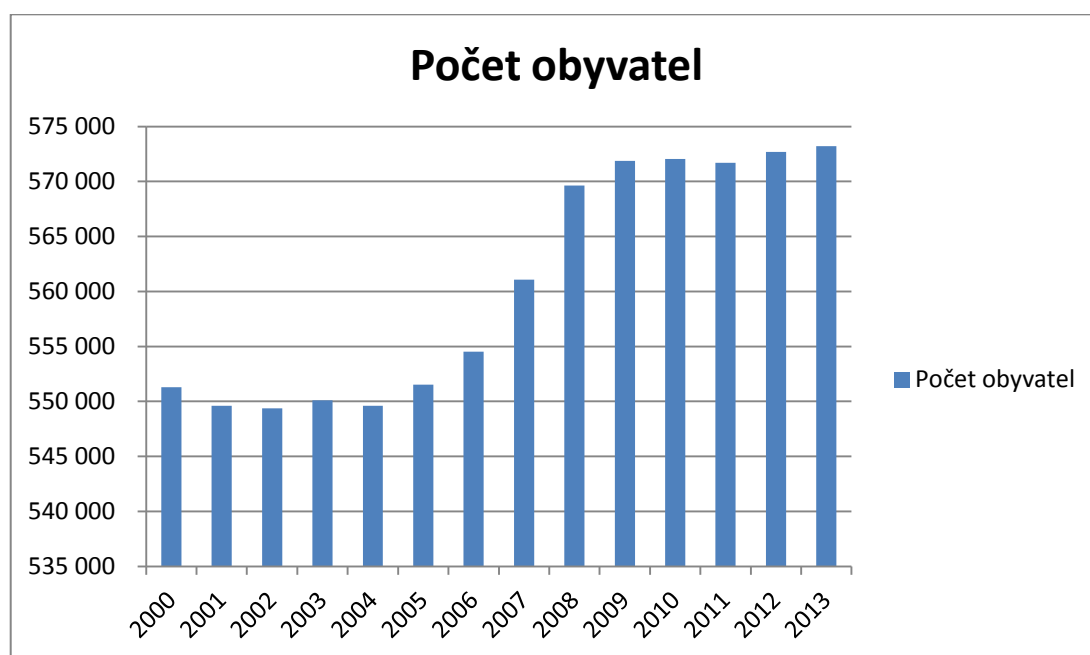
[23]

#### 4.1.2 Obyvatelstvo

S celkovým počtem 573 206 obyvatel se Plzeňský kraj řadí až na deváté místo mezi kraji v České republice. Hustota obyvatel je v tomto kraji na nízké úrovni, její hodnota je pouze 75,6 obyvatel na km<sup>2</sup>. V porovnání s ostatními kraji se řadí téměř na chvost žebříčku. Řidší osídlení mají pouze dva kraje (pro porovnání, hustota ČR je 133,2 obyvatel na km<sup>2</sup>) [22].

Plzeň představuje v oblasti metropoli, kde žije 30% veškeré populace. Žije zde 167 302 obyvatel, čímž je po Praze druhým nejvýznamnějším centrem v Čechách. Pro Plzeňský kraj je charakteristický počet malých sídel s nerovnoměrným umístěním, města střední velikosti v kraji spíše chybí. Toto uspořádání je v rámci České republiky netypické. Většina sídel se nachází na ose spojující Plzeň s Prahou a také směrem k hranici s Německem. Mimo tyto oblasti lze najít spíše řidce obydlené oblasti [22].

**Graf č. 5: Vývoj počtu obyvatel Plzeňského kraje**



[24], [25]

V roce 2011 činil průměrný věk v Plzeňském kraji 41,5 let, čímž se tento kraj v rámci České republiky řadí k územím se starší strukturou obyvatelstva. Vysoký poměr staršího obyvatelstva v Plzeňském kraji ukazuje též index stárí, který představuje počet osob ve věku 65 a více let na 100 obyvatel ve věku 0-14 let. Tento index dosáhl v roce 2011 116,6, což bylo po Praze a Zlínském kraji třetí nejvyšší číslo v rámci České republiky [22].

### 4.1.3 Nerostné bohatství

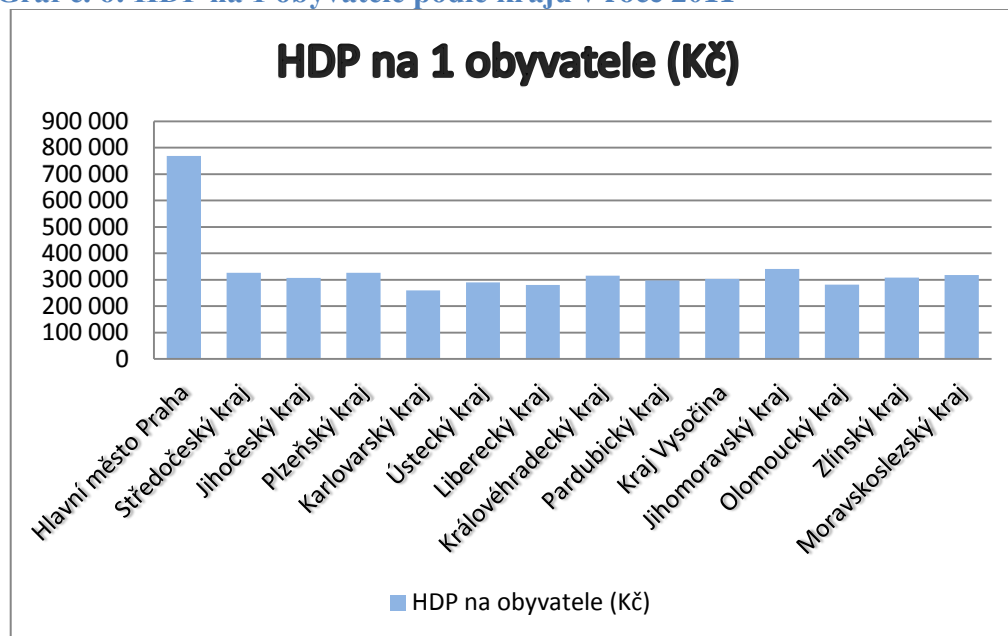
V oblasti okolo Plzně se soustřeďují největší zásoby nerostných surovin tohoto kraje. Z těchto surovin, které tvoří základ pro rozvinutí zpracovatelského průmyslu, zde lze najít například zásoby černého uhlí, keramické jíly, stavební kámen a žáruvzdorné jíly. Naopak naleziště vápence jsou oblasti šumavského podhůří [22].

Plzeňský kraj nabízí celkem příznivé podmínky pro zemědělskou činnost. Zemědělská půda se nachází na více než 50% celkové rozlohy kraje. Z toho je orná půda na téměř 68%. Podíl zalesněné plochy na rozloze kraje je díky Šumavě, Českému lesu a Brdské vrchovině na téměř 40%, což z oblasti činí vhodné prostředí pro lesní hospodářství. Plzeňský kraj je na druhém místě v objemu celkové těžby jehličnatého dřeva [22].

### 4.1.4 Ekonomika Plzeňského kraje

Podíl Plzeňského kraje na celkovém hrubém domácím produktu (HDP) v běžných cenách byl v roce 2012 4,8%. Pokud přepočítáme HDP na 1 obyvatele (325 886 Kč), dojdeme k tomu, že se Plzeňský kraj v porovnání s ostatními kraji umístil na třetím místě [22].

Graf č. 6: HDP na 1 obyvatele podle krajů v roce 2011



[26]

V Plzeňském kraji se daří potravinářskému průmyslu. Nachází se zde několik velmi významných potravinářských společností. Za všechny je možné jmenovat společnost

Plzeňský prazdroj a.s., která byla založena v roce 1843. Plzeňský prazdroj dnes vyváží do téměř 50 států na světě a je součástí nadnárodního koncernu SABMiller, který je největší pivovarnickou skupinou na světě. K dalším významným zástupcům patří výrobce lihovin, společnost Stock Plzeň a.s., a Bohemia Sekt Českomoravská vinařská a.s., společnost, která sídlí ve Starém Plzenci a je velkým producentem vín [22].

Dalším odvětvím, na kterém stojí průmysl Plzeňského kraje, je určitě strojírenství. Toto odvětví je reprezentováno především společností Škoda. Tato společnost vyrábí zařízení určené pro jadernou energetiku, kovárny, hutě a také dopravní prostředky. Zapomenout nesmíme ani na keramický průmysl, kde je největší hráčem společnost LASSELSBERGER s.r.o [22].

K největším zaměstnavatelům v rámci Plzeňského kraje patří Fakultní nemocnice, Psychiatrická léčebna Dobruška, Plzeňský Prazdroj a.s, Západočeská univerzita v Plzni a Panasonic AVC Networks Czech, s.r.o. Mezi další významné zaměstnavatele můžeme zařadit: IDEAL AUTOMOTIVE Bor, s.r.o., VISHAY ELECTRONIC, spol. s.r.o., HP-Pelzer s.r.o., ŠKODA TRANSPORTATION a.s., ŠKODA POWER s.r.o., ŠKODA JS a.s., LASSELSBERGER, s.r.o., Statutární město Plzeň a Plzeňské městské dopravní podniky, a.s. [22].

Díky své výhodné poloze za hranicemi Německa je Plzeňský kraj atraktivní pro investory a jejich pobídky. Největší mezi zahraničními investicemi je japonský závod Panasonic, který produkuje panely s plochými zobrazovacími displeji. Dalšími nezanedbatelnými společnostmi jsou YAZAKI Wiring Technologies Czech s.r.o., která vyrábí komponenty pro automobilový průmysl a společnost Daikin Industries Czech republics s.r.o., která se soustředí na výrobu a opravu průmyslových chladících a vzduchotechnických zařízení [22].

Plzeňský kraj spolupracuje v rámci euroregionů se sousedním Bavorskem, v důsledku čehož dochází v oblasti ke snižování sociálních a ekonomických rozdílů. Okresy Klatovy a Domažlice využívají evropský program podpory přeshraniční spolupráce [22].

## **4.2 Analýza nezaměstnanosti v Plzeňském kraji**

V této podkapitole budou uvedeny některé obecné charakteristiky Plzeňského kraje za účelem nastínění situace v tomto kraji. Následně bude provedena samotná analýza. Vybrané charakteristiky budou srovnány s republikovým průměrem a ostatními kraji.

#### 4.2.1 Nezaměstnanost

V této části je uvedena obecná míra nezaměstnanosti v krajích České republiky. Plzeňský kraj je zvýrazněn žlutou barvou. Nejnižší obecnou míru nezaměstnanosti vykazuje podle očekávání hlavní města Praha. Dalšími kraji, které mají nízkou obecnou míru nezaměstnanosti, jsou Středočeský kraj a Jihočeský kraj. Nejvyšší obecnou míru nezaměstnanosti vykazuje Karlovarský kraj, kraje Olomoucký a Ústecký rovněž nedosahují pozitivních výsledků. Vše je možné vidět v následující tabulce:

**Tabulka č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů v ČR**

Území	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Česká republika	6,5	4,8	4,4	7,2	6,9	6,4	7,2	6,9
hl. m. Praha	2,6	2,2	2,0	3,7	3,4	2,8	3,3	3,3
Středočeský kraj	4,2	2,7	2,6	5,1	5,5	4,3	4,9	5,3
Jihočeský kraj	4,3	3,7	3,0	4,7	5,2	5,7	5,4	5,4
Plzeňský kraj	3,8	3,4	3,5	6,8	4,8	5,2	4,3	5,7
Karlovarský kraj	9,0	8,3	7,4	11,8	8,6	7,5	10,6	10,0
Ústecký kraj	13,3	9,3	8,3	10,4	11,5	9,5	10,0	9,5
Liberecký kraj	8,2	5,1	4,1	8,0	6,4	7,5	9,9	7,4
Královéhradecký kraj	5,3	3,8	5,3	7,7	6,0	7,2	8,3	7,9
Pardubický kraj	5,2	4,2	3,6	7,3	6,3	5,0	8,5	8,6
Kraj Vysočina	4,9	3,6	3,3	6,1	7,4	6,0	7,0	6,8
Jihomoravský kraj	6,9	4,8	4,5	7,8	6,9	7,8	8,0	6,6
Olomoucký kraj	7,5	6,0	5,6	8,0	9,0	7,2	8,5	9,7
Zlínský kraj	6,4	4,5	3,5	8,6	7,7	7,2	7,2	7,2
Moravskoslezský kraj	10,5	8,0	6,8	10,1	9,6	9,8	10,0	9,3

[27], [28]

Podle tabulky se míra nezaměstnanosti v Plzeňském kraji ve sledovaném období pohybovala mezi 3,4% a 6,8%. Od vstupu České republiky do Evropské unie, tedy od roku 2004 postupně docházelo ke snižování obecné míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji. Období hospodářské konjunktury a rovněž vstup do EU lze označit za faktory, které mají pozitivní vliv na výsledky nezaměstnanosti [29].

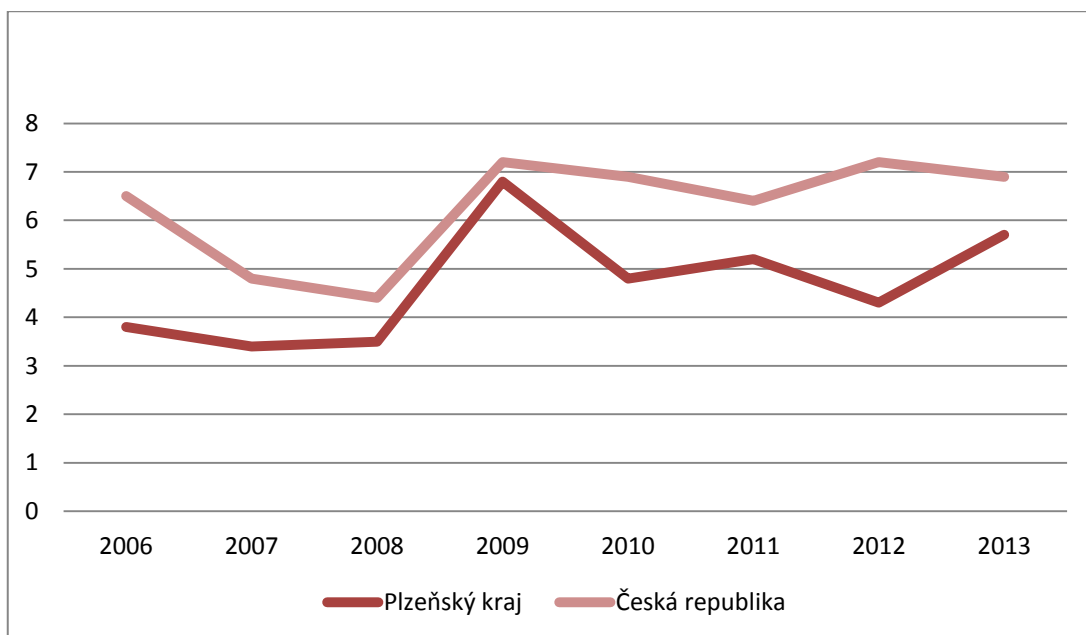
Tento klesající trend tedy pokračoval, až v roce 2008 dosáhl nejnižší hodnoty v našem sledovaném období. Hodnota činila 3,5%. Ve stejném roce ovšem ve světě propukla ekonomická krize, která hned následující rok vyhnala čísla vzhůru. V roce 2009 dosáhla obecná míra nezaměstnanosti svého maxima v námi sledovaném období, tedy 6,8%, během jednoho roku došlo k nárůstu o 3,3 procentního bodu.



V následujícím roce se naštěstí trend vrátil zpátky a hodnota míry nezaměstnanosti začala opět klesat. V roce 2013 byla její hodnota o 1,1 procentního bodu níže než ve zmiňovaném roce 2009.

Plzeňský kraj taktéž vychází velice dobře z porovnání vývoje obecné míry nezaměstnanosti mezi ním a průměrem pro Českou republiku, po celou dobu sledování je vykazována nižší míra než na republikové úrovni.

**Graf č. 7: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti**



[27], [28]

#### **4.2.2 Uchazeči o zaměstnání**

Další z námi sledovaných charakteristik je vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v tomto kraji. Tento vývoj je možno vidět v následující tabulce. Mezi roky 2005 a 2006 došlo k poklesu o 2 535 uchazečů, tedy pokles o 12,37%. Trend poklesu uchazečů je patrný i v roce 2007, kdy bylo v kraji nejméně uchazečů o práci ve sledovaném období a to 14 516. Tento pokles je zapříčiněn průmyslovou zónou na Borských polích v Plzni, která zaměstnávala díky zájmu investorů více osob.

V následujících letech však došlo opět k masivnímu nárůstu, který byl způsoben již zmiňovanou světovou hospodářskou krizí. Společnosti byly nuceny propouštět a došlo k postupnému útlumu investorských aktivit. Kvůli těmto faktorům se počet uchazečů dostal v roce 2010 na 27 267, což je vůbec nejvyšší číslo za námi sledované období.

V následujících letech však opět začal převládat klesající trend, což lze vidět na následující tabulce. K 31. 12. 2012 zaměstnávala průmyslová zóna na Borských polích okolo 12 000 pracovníků [30].

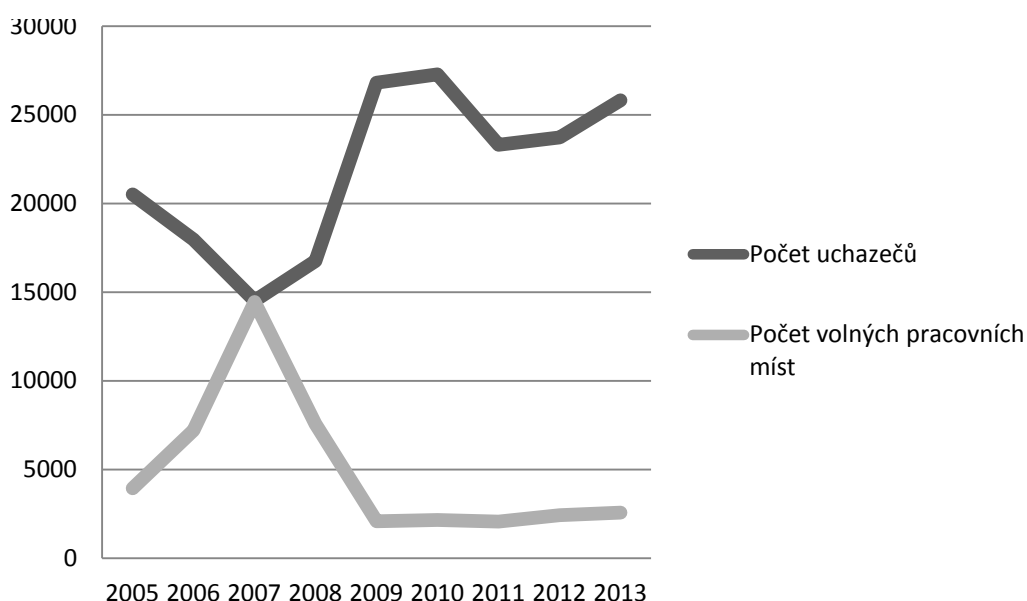
**Tabulka č. 2: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji**

Uchazeči o zaměstnání	Rok									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	20 500	17 965	14 516	16 754	26 802	27 267	23 308	23 724	25 809	26 873

[31]

Na následujícím grafu je také vidět, jak se vyvíjel počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji v porovnání s vývojem počtu pracovních míst, která byla uchazečům k dispozici. Lze vypořádat, že zatímco před rokem 2007 byl větší počet uchazečů než nabízených volných pracovních míst, v roce 2007 se tyto dvě veličiny téměř vyrovnaly. Od začátku roku 2008 však došlo ke strmému úbytku volných pracovních míst a nůžky mezi počtem uchazečů a těmito místy se opět začaly rozšiřovat

**Obrázek č. 2: Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst v Plzeňském kraji**



[31], [32]

#### 4.2.3 Zaměstnavatelé v Plzeňském kraji

Další ukazatel, který bude zkoumán, je vývoj počtu zaměstnavatelů v Plzeňském kraji. Sledované období je od roku 2003 do roku 2012. Naše data zahrnují zaměstnavatele

s jedním a více zaměstnanci. Ve sledovaném období docházelo do roku 2005 k nárůstu počtu zaměstnavatelů. Následně došlo u tohoto trendu ke stagnaci a mírnému kolísání oběma směry, které trvalo až do roku 2009. V následujícím roce se zřejmě naplno projevil důsledek ekonomické krize, kvůli které byli zaměstnavatelé nuceni propouštět svoje pracovníky a uzavírat provozy. Hned v roce 2011 se však počet zaměstnavatelů zvýšil a v roce 2012, který je posledním rokem naší statistiky, je možno vidět, že počet zaměstnavatelů je na vyšší hodnotě, než byl v předkrizových letech. Vše je vidět na následujícím grafu.

Z grafu lze vidět, že Plzeňský kraj se může spolehnout na vcelku širokou a stabilní základnu zaměstnavatelů z různých oborů, kteří dávají k dispozici pracovní místa a lákají k nim pracovníky. Velkou roli pro Plzeňský kraj hraje zavedená průmyslová výroba a diverzifikovaná škála oborů. Mezi největší zaměstnavatele v tomto kraji patří společnosti Škoda a.s., Plzeňský prazdroj a.s. nebo Lasselsberger. Zastoupení těchto velkých společností a jejich nabídka pracovních pozic udržuje v Plzeňském kraji nižší míru nezaměstnanosti než je tomu u republikového průměru. Pro rozvoj těchto a dalších podniků hovoří kvalitní infrastruktura Plzeňského kraje spolu s kvalitní dopravní sítí, díky které mají snadný a okamžitý přístup na sousední trhy [22].

**Graf č 8: Vývoj počtu zaměstnavatelů v Plzeňském kraji v letech 2003-2012**



[33]

#### 4.2.4 Struktura volných míst

Tato část se zabývá strukturou hlášených volných pracovních míst. Hlášené pracovní pozice jsou rozděleny do pěti skupin podle jednotlivých úrovní požadovaného vzdělání. Skupiny jsou následující:

- Bez vzdělání.
- Základní vzdělání.
- Střední vzdělání bez maturity.
- Střední vzdělání s maturitou.
- Vysokoškolské vzdělání.

V následující tabulce je zaznamenán vývoj počtu hlášených volných pracovních míst v Plzeňském kraji za období 2003-2012. Z prvního pohledu je patrné, že nejvíce pracovních pozic je k dispozici pro uchazeče, kteří dosáhli na střední vzdělání bez maturity nebo pouze základní vzdělání. Nejméně pracovních pozic je naopak nabízeno pro zájemce bez vzdělání či uchazeče s vysokoškolským vzděláním.

Mezi roky 2006 a 2007 lze pozorovat téměř dvojnásobný nárůst počtu hlášených volných pracovních míst, který se projevil ve všech vzdělanostních skupinách, přičemž nárůst byl největší u uchazečů se základním vzděláním a středním vzděláním bez maturity. Rok 2008, ve kterém se po světě začala šířit globální ekonomická krize, přinesl však opět výrazný pokles, počet hlášených pracovních míst se dostal na úroveň z roku 2006, tedy téměř dvojnásobně poklesl. V následujícím roce se krize projevila ještě více, což mělo za následek další drastický pokles nabízených pracovních příležitostí. Postiženy byly všechny vzdělanostní skupiny.

Trend se obrátil v roce 2010, kdy došlo opět k pozvolnému nárůstu pracovních pozic. Tato situace pokračovala i v roce 2011, ovšem v roce 2012 byl zaznamenán opět pokles počtu nabízených pracovních příležitostí. Nebyl sice dramatický, protože počet nabízených míst byl stále větší než v roce 2010, ovšem už byl tento počet o něco nižší než v roce 2003.

**Tabulka č. 3: Struktura hlášených volných pracovních míst podle vzdělání v Plzeňském kraji v letech 2003-2012**

Požadované vzdělání	Rok									
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
bez vzdělání	4	24	10	35	100	15	2	4	15	5
základní vzdělání	548	1 990	1 149	2 158	7 723	3 563	516	414	625	706
střední bez maturity	1 538	1 921	2 173	3 992	5 443	3 135	987	1 077	1 369	1 117
střední s maturitou	337	349	459	809	926	657	401	476	420	434
vysokoškolské	123	121	149	220	251	192	172	190	174	155
<b>celkem</b>	<b>2 550</b>	<b>4 405</b>	<b>3 940</b>	<b>7 214</b>	<b>14 443</b>	<b>7 562</b>	<b>2 078</b>	<b>2 161</b>	<b>2 603</b>	<b>2 417</b>

[34]

Nejvyšší nabídku pracovních pozic mají uchazeči se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity. Pracovní pozice pro tyto dvě uchazečské skupiny v námi sledovaném období zahrnují mezi 70% - 80% z celkového počtu nabízených pozic. Tato čísla vyplývají z obecného trendu, kdy je registrován velký zájem o kvalifikované pozice.

Trendem je také nadbytek volných pracovních pozic, které mohou být vykonávány v Německu, do kterého je to z tohoto kraje velmi blízko. Jde o profese jako zedník, uklízečka, kuchař, číšník atp. Nejvýraznějších rysů dosahuje tento trend v okresech Klatovy a Domažlice, kde jsou pracovníci motivováni cestovat za prací do Německa, kde je stejná pozice lépe finančně ohodnocena.

Dále je zachyceno, jak se vyvíjel počet uchazečů na jedno pracovní místo v jednotlivých letech. Podle tohoto ukazatele lze za nejlepší období považovat roky 2006-2008, což lze vidět v následující tabulce. Především rok 2007, kdy na jedno pracovní místo připadalo 1,01 uchazečů, to mohlo přinášet obtíže pro zaměstnavatele, protože mohli mít potíže s obsazováním svých volných míst.

**Tabulka č. 4: Vývoj počtu uchazečů na 1 pracovní místo v Plzeňském kraji**

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Volná pracovní místa</b>	2 550	4 405	3 940	7 214	14 443	7 562	2 078	2 161	2 603	2 417
<b>Počet uchazečů na 1 pracovní místo</b>	8,49	4,78	5,2	2,49	1,01	2,22	12,9	12,62	8,95	9,8

[34]

V následujícím roce, roce 2009, došlo opět k výraznému nárůstu počtu uchazečů o pracovní místo, počet se zvětšil téměř šestinásobně. Tento nárůst má na svědomí opět

světová ekonomická krize. Od roku 2010 lze pozorovat klesající trend, kdy se počet uchazečů na jedno pracovní místo dostal pod hodnotu 10. V roce 2011 to bylo 8,95 uchazeče na jedno místo, v roce 2012 toto číslo opět o něco vzrostlo na hodnotu 9,8.

Tento trvalý převis nabídky pracovní síly nad poptávkou po ní umožňuje zaměstnavatelům snadno hledat nové zaměstnance. Bohužel, aktuální situace na trhu práce nutí pracovníky často zůstat i v zaměstnáních, kde nejsou spokojeni se svoji finanční odměnou ani pracovní náplní.

### 4.3 Struktura nezaměstnanosti v Plzeňském kraji

#### 4.3.1 Struktura nezaměstnaných podle pohlaví

**Tabulka č. 5: Struktura nezaměstnaných podle pohlaví (v tisících)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
celkem	14,5	13	10,4	10,5	18,4	17,1	15	14,1
muži	5,5	6,2	4	4,2	8,6	7,3	6,4	5,9
ženy	9	6,8	6,4	6,2	9,8	9,7	8,6	8,2

[35]

Tabulka č. 3 zobrazuje nezaměstnané v Plzeňském kraji podle pohlaví. V tabulce lze vidět, že v celém období, které je sledováno, tedy od roku 2005 do roku 2012 bylo každý rok více nezaměstnaných žen než mužů. Celkově bylo v kraji nejméně nezaměstnaných v letech 2007 a 2008, kdy se jejich počet pohyboval mezi 10,4 a 10,5 tisíci. Nejméně nezaměstnaných mužů bylo v roce 2007, kdy jejich počet činil 4 tisíce, zatímco nejméně nezaměstnaných žen bylo v roce 2008, kdy byl jejich počet 6,2 tisíce. Celkové počty nezaměstnaných se snižovaly do roku 2007, načež od roku 2008 rostly, vrcholu počet nezaměstnaných dosáhl v roce 2009, kdy činil 18,4 tisíce. Počet nezaměstnaných žen se snižoval až do roku 2008, kdy činil 6,2 tisíce, ovšem od roku 2009 se opět zvyšoval. Od roku 2010 se počty nezaměstnaných žen i mužů začaly snižovat.

### 4.3.2 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných

Tabulka č. 6: Vzdělanostní struktura nezaměstnaných (v tisících)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Základní vzdělání a bez vzdělání	3,7	3,0	2,7	3,5	4,0	2,7	2,7	3,2
Střední bez maturity	4,8	5,1	4,6	4,3	7,9	7,1	5,4	5,1
Střední s maturitou	5,0	3,6	2,3	2,3	5,6	6,2	5,9	4,8
Vysokoškolské	0,9	1,3	0,7	-	0,9	1,1	1,0	1,0

[35]

V tabulce č. 4 je možno vzdělanostní strukturu nezaměstnaných v Plzeňském kraji. Z tabulky vyplývá, že za sledované období bylo nejvíce nezaměstnaných těch lidí, kteří mají střední vzdělání bez maturity. Druhý nejvyšší počet za celé sledované období mají lidé se středním vzděláním s maturitou. Vysokoškolsky vzdělaní lidé mají za celou sledovanou dobu počet nezaměstnaných pohybující se okolo jednoho tisíce. Z hodnot v tabulce vyplývá, že důsledky ekonomické krize se projeví v roce 2009, kdy došlo k nárůstu počtu nezaměstnaných. Nejvíce se toto projevilo u skupiny osob se středním vzděláním bez maturity, kde za jeden rok přibylo 3,6 tisíce nezaměstnaných.

### 4.3.3 Věková struktura nezaměstnaných

Tabulka č. 7: Věková struktura nezaměstnaných (v tisících)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15 - 19 let	.	0,8	0,6	0,7	1,1	0,9	0,6	0,7
20 - 24 let	2,6	1,7	.	0,9	2,4	2,6	1,9	1,3
25 - 29 let	2,4	2,4	2,0	1,1	2,3	2,8	2,0	2,4
30 - 34 let	2,1	1,8	1,4	1,8	2,7	2,3	1,9	1,3
35 - 39 let	1,3	0,7	1,0	1,2	2,2	1,9	2,9	1,6
40 - 44 let	1,7	1,5	0,9	1,0	1,5	1,6	1,5	1,8
45 - 49 let	0,9	1,4	1,6	0,6	1,5	1,2	0,7	1,6
50 - 54 let	1,6	1,5	1,6	1,6	2,4	1,9	1,5	1,5
55 - 59 let	1,1	0,8	.	1,0	2,0	1,7	1,7	1,5
60 - 64 let	.	.	.	.	.	.	.	.
65 a více let	.	.	.	.	.	.	.	.

[35]

Tabulka č. 5 znázorňuje věkové rozložení nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji. Za celé sledované období je nejvyšší počet nezaměstnaných osob ve věku 25 - 29 let. Druhou skupinou s nejvyšším počtem nezaměstnaných osob jsou lidé ve věku 30 – 34 let. Naopak, skupinami, které vykazují v námi sledovaném období nejmenší počty nezaměstnaných, jsou lidé ve věku 15 – 19 let a lidé ve věku 55 – 59 let. Skupina lidí ve věku 60 a více let nezaznamená jakékoliv nezaměstnané. Celkový součet nezaměstnaných dle věkového rozdělení je 13 700.

#### **4.4 Příčiny nízké nezaměstnanosti v Plzeňském kraji**

Důvodů, proč je v Plzeňském kraji obecná míra nezaměstnanosti pod republikovým průměrem, je mnoho. Plzeňský kraj těží ze svých dispozic, ale umí využívat i další faktory. Pro kraj je velmi výhodná jeho poloha, leží na hranici s Bavorskem a poté, co se výrazně zlepšila jeho dopravní dostupnost pomocí dálnice D5, která se napojuje na německou dálniční síť, zařadil se tento region mezi jedny z nejatraktivnějších oblastí z hlediska investic [29].

Výše zmíněné skutečnosti urychlily příliv zahraničních investic do Plzně a okolí D5, kde k nim došlo dříve než k obdobným projektům v jiných krajích České republiky. Velký podíl zahraničních podniků a blízká poloha hranic má za následek vysoký podíl exportu do Evropské unie a jiných zemí. To jsou hlavní příčiny dobré ekonomické výkonnosti kraje, která se pozitivně podepisuje na vývoji nezaměstnanosti. Pokles investiční aktivity v Plzeňském kraji žádá efektivnější hospodaření s vnitřními zdroji. Pro kraj je velice perspektivní zvýšit praktické využití výzkumu a vývoje, kde se kraj může spolehnout na své vysoké školy, které mají zájem o budování výzkumných center [29].

Blízkost Německa se v Plzeňském kraji projevuje obchodními zakázkami mezi českými a německými společnostmi a taktéž nabídkou pracovních pozic pro české občany. V Německu patří mezi nejžádanější profese dělník, zedník, svářeč, kuchař, lékař a další zdravotnický personál [30].

Pro rozvoj Plzeňského kraje jsou klíčové průmyslové zóny. Tyto zóny lákají do kraje zahraniční investice a s nimi i další pracovní místa pro zdejší obyvatele. Kromě největšího plzeňského parku Borských polí je v kraji i řada dalších zón, ať již v Plzni, Klatovech, Domažlicích, Rokycanech či Tachově. Tyto projekty však nejsou tak veliké. Investice do průmyslových zón se snaží využít silných stránek zdejšího kraje- vzdělanou pracovní sílu,



výhodnou polohu a další. Nejvýznamnějším investorem za rok 2013 se v Plzeňském kraji stala společnost Faurecia Automotive Czech republic s.r.o., která v Nýřanech buduje závod na výrobu doplňků do automobilů a plánuje do dvou let přijmout až 800 zaměstnanců. Všechny tyto skutečnosti mají pozitivní vliv na vývoj nezaměstnanosti v regionu [30].

## 4.5 Charakteristika Ústeckého kraje

Pro další část práce je vybrán kraj, který má dlouhodobě nadprůměrnou míru nezaměstnanosti. Tyto požadavky splňuje Ústecký kraj, a proto byl pro náš výzkum zvolen jako vhodný.

### 4.5.1 Rozloha a poloha Ústeckého kraje

Ústecký kraj se nachází v severozápadní části České republiky. Hraničí se Spolkovou republikou Německo, konkrétně se spolkovou zemí Sasko. Ústecký kraj sousedí na severovýchodě s Libereckým krajem, s Karlovarským a Plzeňským krajem na západě a se Středočeským krajem na jihovýchodě [36].

Ústecký kraj se skládá ze sedmi okresů, kterými jsou Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem, které se dále člení na 354 obcí nejrůznější velikosti. Rozloha kraje je 5 335 km<sup>2</sup>, což v rámci České republiky představuje 6,8 % celkové rozlohy. Zemědělská půda zaujímá necelých 52 % území, lesy se rozkládají na 30% a vodní plochy na 2 % území [36].

Obrázek č. 2: Mapa Ústeckého kraje



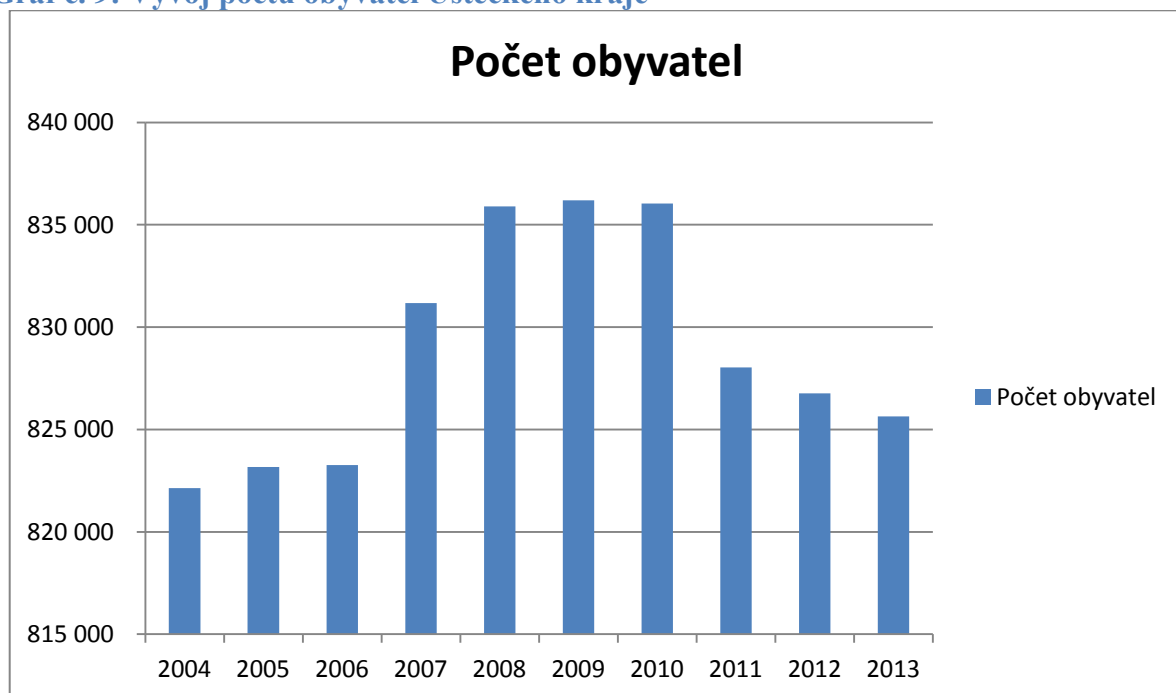
[37]

#### 4.5.2 Obyvatelstvo

Na konci roku 2013 žilo v Ústeckém kraji 825 646 obyvatel. Toto číslo jej řadí na páté místo v České republice. Hustota zalidnění je čtvrtá nejvyšší v republice, činí 155 obyvatel/km<sup>2</sup>, tato hodnota je vyšší než je celostátní průměr. Nejosídlenější oblastí je podkrušnohorská pánev, zatímco v oblasti Krušných hor a okresů Louny a Litoměřice nalezneme spíše menší venkovská sídla [36], [39].

Největším městem, které je zároveň sídlem zdejšího kraje je město Ústí nad Labem, kde žije 93 747 obyvatel. Charakteristickým rysem pro kraj je relativně mladé obyvatelstvo, přičemž průměrný věk je 40,6 let. Ústecký kraj je aktuálně na šestém nejnižším místě v počtu živých narozených dětí na 1 000 obyvatel, jde o hodnotu 9,9. Zároveň je to však také kraj, kde je nejvyšší úmrtnost v České republice, konkrétně zemře 10,8 lidí na 1 000 obyvatel [36].

Graf č. 9: Vývoj počtu obyvatel Ústeckého kraje



[38], [39]

Z grafu je patrné, že největší počet obyvatel v Ústeckém kraji žil v letech 2008-2010. Po roce 2010 dochází k postupnému úbytku počtu žijících lidí v tomto kraji, až na 825 646 obyvatel, kteří zde žili v roce 2013.

### 4.5.3 Ekonomika Ústeckého kraje

Podíl Ústeckého kraje na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice činil za rok 2012 6,3%. Pokud přepočteme tuto hodnotu na jednoho obyvatele, dojdeme k číslu, které dosahuje 80% republikového průměru a mezi kraji mu tak patří desátá příčka. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v Ústeckém kraji patří Mostecká uhelná společnost, Severočeské doly, Chemopetrol a Krajská zdravotní, a.s., která od roku 2007 sdružuje Nemocnici Děčín, Masarykovu nemocnici v Ústí nad Labem, Nemocnici Teplice, Nemocnici Most a Nemocnici Chomutov [36].

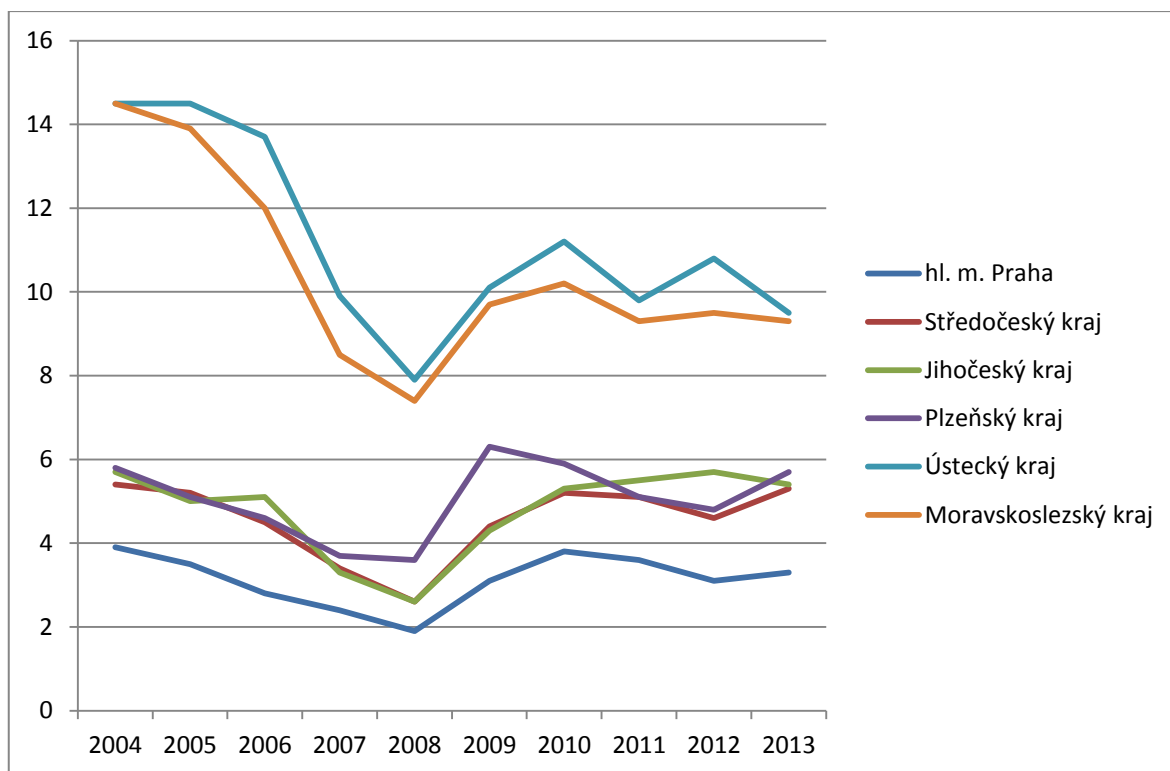
Ve statistickém registru ekonomických subjektů bylo na konci roku 2012 zapsáno více než 179 000 společností, organizací a podnikatelů. Nejvíce subjektů se zabývalo obchodem, opravami motorových vozidel nebo spotřebním zbožím [36].

Průmyslová činnost v tomto regionu v minulosti měla značně negativní dopad na životní prostředí, který stále přetrvává. Značně rozšířená povrchová těžba těžce poškodila přirozený ráz krajiny, která se nyní obnovuje pouze pomalým tempem za pomoci finančně velice nákladných rekultivací. V poslední dekádě došlo k výraznému zkvalitnění emisní situace v kraji, i nadále však zůstává Ústecký kraj znám jako region s nejvíce poškozeným životním prostředím [40].

### 4.5.4 Nezaměstnanost

Z následujícího grafu je vidět, že obecná míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je značně výše než tato míra v ostatních krajích nebo republikový průměr. V grafu je dále, že v roce 2004 byla hodnota této míry výše než na 14%. Postupně se obecná míra nezaměstnanosti vlivem dobrých hospodářských výsledků celé České republiky snižovala, až dosáhla svého minima v roce 2008, kde se dostala pod hranici 8%. Poté však opět přišla na řadu zmiňovaná světová ekonomická krize a pozitivní trend byl pryč. V letech 2009 a 2010 se obecná míra nezaměstnanosti opět zvyšovala, přičemž se pohybovala mezi 10 a 12%. V roce 2011 následovalo drobné snížení pod hranici 10%, které ovšem hned v následujícím roce vzalo za své, když se obecná míra nezaměstnanosti vyhoupla na 10,8%.

**Graf č. 10: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti vybraných krajů**



[28], [29]

#### **4.5.5 Příčiny vysoké nezaměstnanosti v Ústeckém kraji**

Důvodů, proč je v Ústeckém kraji vyšší nezaměstnanost, než činí celorepublikový průměr je opět více. Vysokou nezaměstnaností trpí celý Ústecký kraj.

##### **4.5.5.1 Globální ekonomická krize**

Globální hospodářská krize zasáhla drtivě celý svět. Začala v roce 2008 a postupně se rozšířila do většiny zemí. V Ústeckém kraji zasáhla velké množství společností, přičemž postihla jejich platební morálku. Mnoho z těchto firem bylo nuceno vyhlásit bankrot, zavřít provoz a propustit lidi. To mělo na nezaměstnanost velmi negativní vliv. Ve všech odvětvích v kraji zároveň došlo ke snížení platů. Jako důsledek snižování platů mnoho rodin postihlo snížení jejich životní úrovně. Nové investiční nabídky jsou zatím v tomto kraji značně omezeny [41].

#### **4.5.5.2 Malý počet investic v kraji**

V Ústeckém kraji je jen málo malých a středních výrobních společností. Pro kraj je specifická převaha výroby s malou přidanou hodnotou. V Ústeckém kraji je nedostatek velkých zahraničních investic a počátečního kapitálu, díky kterému by vznikala nová pracovní místa. Průmyslové zóny v kraji jsou v nedostatečném stavu. V kraji je vysoká nabídka pracovní síly, je tedy nasnadě, aby nějaký investor této nabídky využil [41].

#### **4.5.5.3 Krajská infrastruktura**

Dálnice D8, stavba, která se opozdila oproti původnímu datu dokončení, stejně tak opožděné modernizace hlavních železničních a silničních tahů, jistě nepřidají regionu na atraktivitě. Tyto zpožděné úpravy mají také negativní vliv na mobilitu obyvatel a jejich dojíždění na práci [42].

#### **4.5.5.4 Vysoké zastoupení průmyslové výroby**

Z minulého režimu si Ústecký kraj odnesl profil převážně průmyslové aglomerace s vybudovanými energetickými a vodohospodářskými stavbami. V kraji je též tradice průmyslové výroby, jako těžební, energetický a chemický průmysl. Na tyto navazují dále specializovaná průmyslová odvětví (Setuza, a.s., Spolchemie, a.s., Severočeské doly, a.s.). Kvůli této jednostranné orientaci trpí celý kraj. Tyto společnosti v minulé době prošly náročným kolem privatizace a restrukturalizace, což mělo přímé negativní důsledky pro zdejší nezaměstnanost. V kraji kvůli tomu došlo ke snížení konkurenceschopnosti [41].

#### **4.5.5.5 Špatná struktura vzdělanosti**

Pracovníci těžebního průmyslu mají pouze jednostrannou kvalifikaci, na trhu práce tedy nejsou flexibilními. V kraji je špatná vzdělanostní a kvalifikační struktura obyvatelstva, je zde nadměrně vysoký podíl osob se základním vzděláním a bez vzdělání, počet obyvatel, kteří vychodili střední nebo vysokou školu je pod republikovým průměrem. Kraj rovněž trpí vysokým odlivem obyvatel, kteří jsou vysokoškolsky vzdělaní.

V kraji není odpovídající systém celoživotního vzdělávání, který lze vidět v jiných krajích. Většina obyvatel není příliš dobře jazykově vybavena. Reakce vzdělávacích zařízení na to, co potřebuje trh práce, je nepružná, vznikají tedy situace, kdy uchazeč disponuje kvalifikací a vzděláním, které neodpovídá poptávce [42].

## **4.5.6 Doporučení pro snížení nezaměstnanosti v Ústeckém kraji**

### **4.5.6.1 Zvýšení počtu investičních pobídek**

V Ústeckém kraji je vybudována energetická a vodohospodářská infrastruktura, celý kraj je průmyslovou aglomerací s tradičním průmyslem (energetický, chemický). V kraji jsou k dispozici velké zásoby nerostných surovin, rovněž se zde nachází velký počet výrobních ploch a mohou se zde stavět business centra pro střední a menší společnosti. Pro investory je v Ústeckém kraji k dispozici velká nabídka pracovní síly, která vyžaduje pouze nízké náklady. Rovněž je kraj blízko důležitých obchodních cest, nabízí tedy kvalitní dopravní spojení mezi centry uvnitř kraje, krajské vedení se rovněž snaží zlepšit úroveň dopravních cest. Investoři by měli mít přístup k využití státních investičních pobídek, mít možnost daňových úlev nebo být zařazeni do regionálního programu na podporu podnikání. Pokud budou podporovány střední a menší podniky, dojde k pozitivnímu efektu na vývoj nezaměstnanosti v tomto kraji. V posledních letech lze za dobrého investora v kraji označit společnost Telefónica, která zde během posledních tří let vytvořila 300 nových pracovních míst [41].

### **4.5.6.2 Evropský sociální fond**

Tento fond patří mezi tři strukturální fondy Evropské unie. Jako takový patří mezi důležité finanční instrumenty, které pomáhají realizovat Evropskou strategii nezaměstnanosti, jejíž hlavním cílem je rozvíjet zaměstnanost, redukovat nezaměstnanost a podporovat rovné příležitosti a sociální začleňování osob se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Pomocí Evropského sociálního fondu, ze kterého Ústecký kraj čerpá, dochází k realizaci projektů, které podporují aktivní politiku zaměstnanosti. Je důležité, aby v tomto čerpání Ústecký kraj i nadále pokračoval, tím by mělo dojít ke snížení počtu nezaměstnaných [43].

### **4.5.6.3 Rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem**

Je důležité, aby u lidí byla udržována jejich motivace k práci. Tato motivace se snižuje, pokud je rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem malý a nevýrazný. Tento stav by měl demotivující následek pro občany, kteří hledají práci. Pokud bude rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem velký, uchazeči o zaměstnání se budou snažit

rychle a včas nalézt nový pracovní poměr, rovněž jejich vůle podstoupit rekvalifikační kurzy bude větší. Toto téma je velmi citlivé, je důležité nastavit odpovídající výši těchto dvou nástrojů, přičemž je třeba brát v potaz mnoho různých faktorů.

#### **4.5.6.4 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti**

Tato část souvisí s předchozím bodem. Pokud se sníží objem prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti, tedy vyplácení podpor, bude to do určité míry mít vliv na nezaměstnané. Těm již nebude postačovat aktuální výše podpory a budou proto více motivováni k tomu, aby našli zaměstnání. Ušetřené prostředky, které Ústecký kraj vzal z podpory pasivní politiky zaměstnanosti, by naopak měl využít pro podporu aktivní politiky zaměstnanosti.

#### **4.5.6.5 Vzdělávací systém**

Je nutné, aby vzdělávací systém v Ústeckém kraji pružně reagoval na aktuální vývoj na trhu práce. Největší poptávka v kraji je v posledních letech po obchodních zástupcích, lékařích, svářečích. Je proto důležité, aby odpovídající ministerstvo a krajské vedení přijalo taková opatření, která vzdělávacímu systému umožní odpovídající reakci na poslední vývoj na trhu práce. Velkým problémem Ústeckého kraje je také nízká úroveň vzdělání zdejších obyvatel, velké procento z nich má pouze základní vzdělání. Rekvalifikace může hrát velkou roli ve zlepšení konkurenceschopnosti této části obyvatel, které se nedostává především jazykového vzdělání a počítačové gramotnosti, na trhu práce [41].



## 5. Závěr

Nezaměstnanost představuje z ekonomického pohledu převis nabídky práce nad poptávkou po této práci na trhu práce. Přesné definice nezaměstnanosti jsou stát od státu odlišné. Tato informace je důležitá pro porovnávání ukazatelů nezaměstnanosti napříč různými státy.

Mezinárodní organizace práce v Ženevě hodnotí osobu jako nezaměstnanou, když je dotyčný zaregistrován na příslušném úřadu práce a v daný moment nemá uzavřen žádný pracovní poměr, ani není sebezaměstnaná. Zároveň musí být tato osoba schopna výkonu práce.

Dle Českého statistického úřadu je osoba považována za nezaměstnanou, jestliže bydlí na sledovaném území, je nezaměstnaná, je připravená k nástupu do práce a během posledních 4 týdnů se aktivně věnovala hledání zaměstnání. Za nezaměstnané osoby se považují i ty, které už práci nehledají, protože ji našly a jsou schopny nejpozději do 14 dnů nastoupit do zaměstnání.

Dlouhodobě nízká míra nezaměstnanosti v Plzeňském kraji je způsobena zejména:

- dobrou dopravní obslužností,
- vysokým přílivem zahraničních investic,
- blízkostí německých hranic,
- velikou četností průmyslových zón.

Strukturu nezaměstnanosti v Plzeňském kraji je možné charakterizovat takto:

- 42% nezaměstnaných jsou muži,
- 58% nezaměstnaných jsou ženy,
- 23% nezaměstnaných tvoří osoby se žádným nebo základním vzděláním,
- 36% nezaměstnaných tvoří osoby se středním vzděláním bez maturity,
- 34% nezaměstnaných tvoří osoby se středním vzděláním s maturitou,
- 7% nezaměstnaných tvoří osoby s vysokoškolským vzděláním,
- 5% nezaměstnaných je ve věku 15-19 let,
- 27% nezaměstnaných je ve věku 20-29 let,

- 21% nezaměstnaných je ve věku 30-39 let,
- 25% nezaměstnaných je ve věku 40-49 let,
- 22% nezaměstnaných je ve věku 50-59 let,
- 0% nezaměstnaných je ve věku 60 a více let.

Na základě provedené analýzy charakteristiky nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a na základě analýzy nezaměstnanosti v kraji Ústeckém je možné identifikovat tyto základní doporučení pro snížení míry nezaměstnanosti v kraji Ústeckém:

- zvýšení atraktivnosti pro zahraniční investory,
- využití dotací z Evropského sociálního fondu,
- nastavení optimální hodnoty mezi minimální mzdou a životním minimem,
- omezení vyplácení podpor,
- zaměření se na vzdělávání.

## 6. Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Mapa Plzeňského kraje.....	28
Obrázek č. 2: Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst v Plzeňském kraji .....	34

## 7. Seznam grafů

Graf č. 1: Individuální křivka nabídky práce.....	14
Graf č. 2: Posun křivky poptávky po práci .....	15
Graf č. 3: Rovnováha na trhu práce .....	16
Graf č. 4: Modelový trh práce.....	21
Graf č. 5: Vývoj počtu obyvatel Plzeňského kraje .....	29
Graf č. 6: HDP na 1 obyvatele podle krajů v roce 2011 .....	30
Graf č. 7: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti .....	33
Graf č. 8: Vývoj počtu zaměstnavatelů v Plzeňském kraji v letech 2003-2012 .....	35
Graf č. 9: Vývoj počtu obyvatel Ústeckého kraje.....	43
Graf č. 10: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti vybraných krajů.....	45

## 8. Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů v ČR .....	32
Tabulka č. 2: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji .....	34
Tabulka č. 3: Struktura hlášených volných pracovních míst podle vzdělání v Plzeňském kraji v letech 2003-2012.....	37
Tabulka č. 4: Vývoj počtu uchazečů na 1 pracovní místo v Plzeňském kraji .....	37
Tabulka č. 5: Struktura nezaměstnaných podle pohlaví (v tisících) .....	38
Tabulka č. 6: Vzdělanostní struktura nezaměstnaných (v tisících) .....	39
Tabulka č. 7: Věková struktura nezaměstnaných (v tisících) .....	39

## 9. Seznam použité literatury

- [1] CAHLÍK, Tomáš, HLAVÁČEK, Michal, SEIDLER, Jakub. Makroekonomie. 2. upravené vydané. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1906-4.
- [2] RUSMICOVÁ, Lada, SOUKUP, Jindřich. Makroekonomie: základní kurz. 5. vydání. Praha: Melandrium, 2002. ISBN 80-861-7524-3.
- [3] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-864-2908-3.
- [4] BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-864-2916-4.
- [5] KLÍMA, J. Makroekonomie. 1. vydání Praha: ALFA Publishing, 2006. ISBN 80-86851-27-3.

- [6] PEČENKOVÁ, E. Statistická analýza situace na trhu práce na Blovicu a jistota zaměstnání. Praha, 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, Katedra statistiky, 2010-03-30. s. 75. Vedoucí bakalářské práce Ing. Pavla Hošková, Ph.D.
- [7] GOLDEFUS, L. Analýza trhu práce a vývoj indikátorů ve vztahu ke specifikaci mikroregionu Valašsko. 2007. 82 s. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí diplomové práce Doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.
- [8] KRAMEŠ, J. Makroekonomie – základní kurz, Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2009, ISBN 978-80-245-1580-9.
- [9] PAVLÍČKOVÁ, P. Trh práce a specifické tendence vývoje nezaměstnanosti absolventů škol v období 2003 - 2006 v okrese Zlín. [s.l.], 2007. 89 s. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí diplomové práce Doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.
- [10] HELÍSEK, M. Makroekonomie – základní kurs. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1.
- [11] Mankiw, N. Gregory. Zásady Ekonomie. 1. vydání. Praha: Grada, 1999.
- [12] HOLMAN, R. Makroekonomie : Středně pokročilý kurz. 1. vydání. Praha : C. H.Beck, 2004. 424 s. ISBN 80-7179-764-2.
- [13] LIŠKA, V. Makroekonomie. 2. vydání. Praha : Professional, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.
- [14] KNOLL, O. Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, duben 1993
- [15] JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha VŠE, 1999. ISBN 80-7079635-9.
- [16] PÍCHOVÁ, I. K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti, Masarykova univerzita, 1. vydání, Brno, 1995, ISBN 8021009063.
- [17] PAVLÍČKOVÁ, P. Trh práce a specifické tendence vývoje nezaměstnanosti absolventů škol v období 2003 - 2006 v okrese Zlín, 2007. 89 s. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí diplomové práce Doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.

## 10. Internetové zdroje

- [18] International Labour organization. *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment* [online]. Geneva: ILO, 1982. Dostupné z URL <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087481.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087481.pdf)>.
- [19] Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online]. Praha: ČSÚ, 2014. Dostupné z URL <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)>.
- [20] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV, 2012. Dostupné z URL <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)>.
- [21] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV, 2012. Dostupné z URL <[portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz)>.
- [22] Český statistický úřad. *Charakteristika Plzeňského kraje* [online]. Praha: ČSÚ, 2014. Dostupné z URL <[http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/charakteristika\\_plzenskeho\\_kraje/\\$File/charakteristika.pdf](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/charakteristika_plzenskeho_kraje/$File/charakteristika.pdf)>.
- [23] Český statistický úřad. *Základní výsledky Sčítání lidí, domů a bytů 2011 – Plzeňský kraj – Mapa administrativního členění Plzeňského kraje* [online]. Praha: ČSÚ, 2012. Dostupné z URL <[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/publ/06032-12-n+k3042\\_2012](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/publ/06032-12-n+k3042_2012)>.
- [24] Český statistický úřad. *Časové řady I. část – Území, životní prostředí, obyvatelstvo, makroekonomické ukazatele* [online]. Praha: ČSÚ, 2013. Dostupné z URL <[http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove\\_rady](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove_rady)>.
- [25] Český statistický úřad. *Nejnovější údaje – Plzeňský kraj* [online]. Praha: ČSÚ, 2014. Dostupné z URL <<http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/krajenejnovejsi/xp>>
- [26] Český statistický úřad. *Regionální účty v krajích ČR* [online]. Praha: ČSÚ, 2012. Dostupné z URL <[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=AGNUC0010CU\\_KR2&vo=null](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=AGNUC0010CU_KR2&vo=null)>.
- [27] Český statistický úřad. *Trh práce v ČR 1993-2012 – Míra nezaměstnanosti dle oblastí a krajů* [online]. Praha: ČSÚ, 2013. Dostupné z URL <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/3103-13-r\\_2013-402](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/3103-13-r_2013-402)>.

- [28] Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů – údaje za jednotlivé čtvrtletí* [online]. Praha: ČSÚ, 2014. Dostupné z URL <[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VSPS+507\\_1&vo=null](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VSPS+507_1&vo=null)>.
- [29] BENEŠ, Pavel. UHLÍK, Filip. *Analýza socioekonomického rozvoje Plzeňského kraje se specifikací potřeb po roce 2013 z hlediska kohezní politiky* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2013. Dostupné z URL <[http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/a6e16670-d238-40a2-b91b-e438c89cf371/Analýza-SE-rozvoje-Plzensky\\_log.pdf](http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/a6e16670-d238-40a2-b91b-e438c89cf371/Analýza-SE-rozvoje-Plzensky_log.pdf)>.
- [30] MORAVEC, Tomáš. LUPTÁČÍKOVÁ, Michaela. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013* [online]. Praha: MPSV, 2012. Dostupné z URL <[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pk\\_2012\\_analyza.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk_2012_analyza.pdf)>.
- [31] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV, 2014. Dostupné z URL <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.
- [32] Český statistický úřad. *Časové řady 2. část – Trh práce, nezaměstnanost, organizační statistika, zemědělství* [online]. Praha: ČSÚ, 2013. Dostupné z URL <[http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove\\_rady](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove_rady)>.
- [33] Český statistický úřad. *Statistický bulletin – Ekonomické subjekty podle kategorie počtu zaměstnanců v Plzeňském kraji a jeho okresech k 31.12.2012* [online]. Praha: ČSÚ, 2013. Dostupné z URL <[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/321302-12-q4\\_2012-06](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/321302-12-q4_2012-06)>.
- [34] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Archiv statistic* [online]. Praha: MPSV, 2014. Dostupné z URL <[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv\\_statistik](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik)>.
- [35] Český statistický úřad. *Trh práce v ČR 1993 – 2012* [online]. Praha: ČSÚ, 2013. Dostupné z URL <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/3103-13-r\\_2013-30300](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/3103-13-r_2013-30300)>.
- [36] Český statistický úřad. *Charakteristika kraje* [online]. Praha: ČSÚ, 2014. Dostupné z URL <[http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/charakteristika\\_kraje](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje)>.
- [37] Český statistický úřad. *Základní výsledky Sčítání lidí, domů a bytů 2011 – Ústecký kraj - Mapa administrativního členění Ústeckého kraje* [online]. Praha: ČSÚ, 2012. Dostupné z URL <<http://www.scitani.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajp/06042-12-xu>>.
- [38] Český statistický úřad. *Časové řady 1. část – Území, životní prostředí, obyvatelstvo, makroekonomické ukazatele* [online]. Praha: ČSÚ, 2013. Dostupné z URL <[http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/casove\\_rady\\_regionalni](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni)>.

- [39] Český statistický úřad. *Nejnovější údaje: Ústecký kraj* [online]. Praha: ČSÚ, 2014. Dostupné z URL <<http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/krajenejnovejsi/xu>>.
- [40] BusinessInfo.cz. *Charakteristika Ústeckého kraje* [online]. Praha: CzechTrade, 2011. Dostupné z URL< <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-usteckeho-kraje-2245.html#ekonudaj>>.
- [41] KOUTSKÝ, Jaroslav. *Staré průmyslové regiony* [online]. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2013. Dostupné z URL <[http://pokrok.ujep.cz/elektronicka\\_knihovna/Stare\\_prumyslove\\_regiony.pdf](http://pokrok.ujep.cz/elektronicka_knihovna/Stare_prumyslove_regiony.pdf)>.
- [42] Svaz průmyslu a dopravy České republiky. *Závěry šetření svazu průmyslu a dopravy ČR v Ústeckém a Karlovarském kraji* [online]. Chomutov: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2013. Dostupné z URL <[http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CHkQFjAI&url=http%3A%2F%2Fwww.spcr.cz%2Fcz%2Fdotaznik%2FSPCR\\_prezentace%2520RS%2520Chomutov\\_12-02-2013.ppt&ei=AIEgU5KhDK-p7AaznoDAAg&usg=AFQjCNHJOaIovbBjDSPHXg4V-MhphjC2Cw&sig2=oAAhu9mDkXB3mDNypOUIsW](http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CHkQFjAI&url=http%3A%2F%2Fwww.spcr.cz%2Fcz%2Fdotaznik%2FSPCR_prezentace%2520RS%2520Chomutov_12-02-2013.ppt&ei=AIEgU5KhDK-p7AaznoDAAg&usg=AFQjCNHJOaIovbBjDSPHXg4V-MhphjC2Cw&sig2=oAAhu9mDkXB3mDNypOUIsW)>.
- [43] BusinessInfo.cz. *V boji s nezaměstnaností v Ústeckém kraji pomáhá projekt Práce pro každého* [online]. Praha: CzechTrade, 2013. Dostupné z URL < <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/v-boji-s-nezamestnanosti-v-usteckem-kraji-pomaha-projekt-prace-pro-kazdeho-42301.html>>.
- [44] ZEMÁNEK, Josef. *Nezaměstnanost* [online]. Praha, 2007. Euroekonom.cz. Dostupné z URL<<http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce10>>.