



Analýza faktorů determinujících vývoj nezaměstnanosti v České republice s dopadem na podnikovou sféru

Bakalářská práce

Studijní program: B6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Mgr. Milena Femiaková**

Vedoucí práce: Ing. Iva Nedomlelová, Ph.D.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Mgr. Milena Femiaková**
Osobní číslo: **E14000547**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**
Název tématu: **Analýza faktorů determinujících vývoj nezaměstnanosti
v České republice s dopadem na podnikovou sféru**
Zadávající katedra: **Katedra ekonomie**

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

1. Stanovení cílů práce a formulace výzkumných předpokladů
2. Teoretická východiska k problematice nezaměstnanosti
3. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR, struktura nezaměstnanosti
4. Dopad nezaměstnanosti na podnikovou sféru v jednotlivých krajích ČR
5. Formulace závěrů a ověření výzkumných předpokladů

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **30 normostran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ.

Nezaměstnanost. 2. vyd. Praha: GRADA Publishing, 2013.

ISBN 978-80-247-4282-3.

DOLVIK, Jon Erik a Andrew MARTIN. European social models from crisis to crisis: employment and inequality in the era of monetary integration.

Oxford: Oxford University Press, 2015. ISBN 978-0-19-871796-6.

HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. Praha: Management Press, 2015.

ISBN 978-80-7261-296-3.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie: 19. vyd. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.

Databáze článků ProQuest (www.knihovna.tul.cz).

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Iva Nedomlelová, Ph.D.

Katedra ekonomie

Konzultant bakalářské práce:

PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D.

Katedra ekonomie

Datum zadání bakalářské práce:

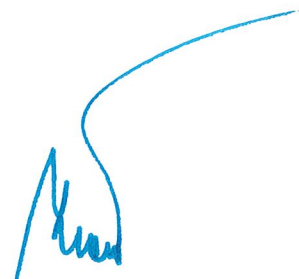
31. října 2016

Termín odevzdání bakalářské práce:

31. května 2018



prof. Ing. Miroslav Žížka, Ph.D.
děkan



prof. Ing. Jiří Kraft, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2016

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Ivě Nedomlelové, Ph.D. za její vstřícnost, příjemnou spolupráci a poskytnuté rady.

Chtěla bych také poděkovat Barunce a Marečkovi, mým milovaným dětem, za jejich pochopení, podporu a za to, že mi v průběhu celého studia drželi palce. Velký dík i Járovi a mé rodině, že mě těchto mých pokladů občas ušetřili, abych mohla tuto práci vůbec dotáhnout do konce.

Anotace

Bakalářská práce se věnuje struktuře nezaměstnanosti v České republice se zaměřením na období 2007-2017. Na základě dostupných údajů z Českého statistického úřadu a z Ministerstva práce a sociálních věcí o registrovaných uchazečích o zaměstnání je analyzována struktura nezaměstnanosti z pohledu pohlaví, věku, délky nezaměstnanosti, vzdělání a klasifikace zaměstnání CZ-ISCO a její změny v čase s cílem pokusit se identifikovat faktory podílející se na vývoji nezaměstnanosti jak na úrovni České republiky, tak i na úrovni vybraných krajů. Podrobněji se práce zabývá faktorem vzdělání a demografickým vývojem populace. Součástí práce je také pětiletý odhad vývoje populační skupiny ve věku 20 let až důchodový věk, která je považována za zdroj pracovní síly. V závěru práce je diskutován dopad současné nízké nezaměstnanosti na podnikovou sféru. Identifikovány jsou aktuálně nejvíce nedostatkové profese na trhu práce, ale také profese, o které je nejmenší zájem. V souvislosti s poklesem nezaměstnanosti v posledních třech letech je sledován růst průměrných hrubých mezd v ČR a v jednotlivých krajích. Meziroční nárůst mezd v roce 2017 je zhodnocen i z pohledu klasifikace ekonomických činností CZ-NACE.

Klíčová slova

nezaměstnanost, obecná míra nezaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob, regionální nezaměstnanost, struktura nezaměstnanosti, trh práce

Annotation

Analysis of the Factors Determining the Development of Unemployment in the Czech Republic with an Impact on Business Sector

This bachelor thesis deals with the structure of unemployment in the Czech Republic, focused on 2007-2017 period. Based on the available data published by the Czech Statistical Office and Ministry of Labour and Social Affairs, the structure of unemployment and its development with respect to sex, age, duration of unemployment, education and classification of occupations (CZ-ISCO) is analysed. The aim of this analysis is to try to identify factors affecting the unemployment development within the Czech Republic as well as the regions of choice. In more detail, this thesis treats the factor of education and the factor of demographic trends. Also part of this thesis is the development of the population group „20 years - retirement age“, which is regarded as a labour force source. It is predicted for the next five years. In conclusion, an impact of the current low unemployment rate on business sector is discussed. Also identified are the jobs that are currently most in demand. In the context of the unemployment decrease during the last three years, an increase of an average gross wage in the Czech republic as well as in its regions is observed.

Key Words

Labor Market, Regional Unemployment, Structure of Unemployment, Unemployment, Unemployment rate.

Obsah

Seznam obrázků	10
Seznam tabulek	11
Seznam zkratk	12
Úvod.....	13
1 Trh práce	16
1.1 Nabídka na trhu práce	17
1.1.1 Individuální nabídka práce	17
1.1.2 Lidský kapitál.....	18
1.2 Poptávka na trhu práce.....	19
1.2.1 Poptávka jednotlivé firmy po práci	19
1.3 Rovnováha na trhu práce.....	20
1.4 Segmentace trhu práce	21
2 Nezaměstnanost	23
2.1 Měření nezaměstnanosti.....	23
2.2 Typy nezaměstnanosti.....	26
2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky	27
2.3.1 Důsledky dlouhodobé ztráty zaměstnání pro člověka.....	28
2.3.2 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti.....	29
2.4 Politika zaměstnanosti.....	31
2.4.1 Vztah politiky zaměstnanosti k jiným politikám	32
3 Situace na trhu práce v České republice	33
3.1 Stručná charakteristika vybraných krajů.....	36
3.1.1 Plzeňský kraj	36
3.1.2 Královéhradecký kraj	37
3.1.3 Ústecký kraj	38
3.1.4 Moravskoslezský kraj	39
3.2 Struktura nezaměstnanosti	40
3.2.1 Struktura nezaměstnanosti podle pohlaví.....	40
3.2.2 Struktura nezaměstnanosti podle délky.....	41
3.2.3 Struktura nezaměstnanosti podle věkových skupin	45
3.2.4 Struktura nezaměstnanosti podle úrovně dosaženého vzdělání	50

3.2.5	Struktura nezaměstnanosti podle klasifikace zaměstnání (CZ ISCO)	54
4	Faktory ovlivňující vývoj nezaměstnanosti	60
4.1	Věková struktura obyvatelstva	60
4.2	Vzdělání.....	67
4.3	Mobilita pracovní síly.....	73
5	Dopad vývoje nezaměstnanosti na podnikovou sféru	75
	Závěr.....	80
	Seznam použitých zdrojů	82

Seznam obrázků

Obr. 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob a obecné míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2005-2017	34
Obr. 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob mužů, žen a celkem v letech 2005-2017 (měsíční údaje)	40
Obr. 3: Podílová struktura uchazečů o zaměstnání podle délky registrované nezaměstnanosti v ČR a ve vybraných krajích k 31. 12. 2017 (v %)	43
Obr. 4: Podílová struktura uchazečů o zaměstnání podle délky registrované nezaměstnanosti v ČR a ve vybraných krajích k 31. 12. 2014	44
Obr. 5: Podílová struktura uchazečů o zaměstnání (v %) podle úrovně dosaženého vzdělání v ČR v letech 2005, 2008, 2011, 2014 a 2017, k 31. 12.	51
Obr. 6: Podílová struktura uchazečů o zaměstnání (v %) podle úrovně dosaženého vzdělání v ČR a ve zvolených krajích k 31. 12. 2017.....	52
Obr. 7: Odhad vývoje produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk v příštích pěti letech.....	65
Obr. 8: Odhad vývoje produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk v Plzeňském kraji v příštích pěti letech.....	66
Obr. 9: Odhad vývoje produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk v Ústeckém kraji v příštích pěti letech.....	66
Obr. 10: Vývoj dosažené úrovně vzdělání obyvatelstva ČR ve věku 15 let a výše, 2005-2016.....	68
Obr. 11: Vývoj počtu absolventů všech VŠ v letech 2001-2017, bakalářské, magisterské i doktorandské programy, pouze občané ČR.	70
Obr. 12: Vývoj počtu absolventů VŠ podle oborů v letech 2001-2017 bakalářské, magisterské i doktorandské programy, pouze občané ČR.	70

Seznam tabulek

Tab. 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v krajích ČR v letech 2005-2017	35
Tab. 2: Počty registrovaných uchazečů o zaměstnání podle délky v letech 2014 a 2017, k 31. 12.	42
Tab. 3: Obecná míra nezaměstnanosti podle věkových skupin, 2005-2016 (v %).....	46
Tab. 4: Obecná míra nezaměstnanosti (v %) podle věkových skupin ve vybraných krajích, 2015 .	48
Tab. 5: Podíly nezaměstnaných osob (v %) podle věkových skupin ve vybraných krajích a ČR v letech 2007, 2012 a 2017.....	49
Tab. 6: Vývoj počtů a podílů zaměstnaných osob v ČR podle klasifikace zaměstnání CZ ISCO ...	54
Tab. 7: Vývoj podílů uchazečů o zaměstnání podle hlavních tříd CZ ISCO (v %)	55
Tab. 8: Podíly zaměstnaných v národním hospodářství podle klasifikace zaměstnání CZ ISCO ve vybraných krajích. 2016	56
Tab. 9: Podíly uchazečů o zaměstnání (v %) podle klasifikace CZ ISCO ve vybraných krajích ČR, k 31. 12. 2016.....	57
Tab. 10: Míra nezaměstnanost podle tříd zaměstnání CZ ISCO ve vybraných krajích v roce 2016	58
Tab. 11: Demografický vývoj ČR v letech 2006-2016	61
Tab. 12: Vývoj produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk, vývoj počtu uchazečů, počtu volných pracovních míst, PNO a HDP v ČR v letech 2007-2017	63
Tab. 13: Vývoj produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk, vývoj počtu uchazečů, a počtu volných pracovních míst, PNO, růst HDP v Plzeňském kraji v letech 2007-2017	64
Tab. 14: Vývoj produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk, vývoj počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst, PNO a růst HDP v Ústeckém kraji v letech 2007- 2017.....	64
Tab. 15: Úroveň vzdělání obyvatelstva ve vybraných krajích a v ČR (v %) ve věku 15 let a výše, 2016.....	68
Tab. 16: Vývoj podílu absolventů jednotlivých kategorií vzdělávání (v %) na počtech všech absolventů středních škol v ČR v letech 2009-2017	71
Tab. 17: Nejvíce nedostatkové profese na trhu práce v ČR k únoru 2018	76
Tab. 18: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy, růst nominální a reálné mzdy	77
Tab. 19: Vývoj mezd v krajích	79

Seznam zkratek

ČSÚ	Český statistický úřad
HDP	Hrubý domácí produkt
HK	Královéhradecký kraj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MS	Moravskoslezský kraj
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NH	Národní hospodářství
OMN	Obecná míra nezaměstnanosti
PLZ	Plzeňský kraj
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
UST	Ústecký kraj
ÚP	Úřad práce
VPM	Volné pracovní místo

Úvod

Nezaměstnanost, její vývoj, příčiny a důsledky byly nesčetněkrát předmětem zkoumání ekonomů, sociologů nebo psychologů s cílem odhalit a ovlivnit procesy, které působí na trh práce, a eliminovat socioekonomické dopady nezaměstnanosti na jedince, stát i celou společnost. Zejména dlouhodobá a vysoká nezaměstnanost jsou považovány za největší rizika hospodářských ztrát. Nezaměstnaným jedincům klesá životní úroveň, což se v případě většího počtu nezaměstnaných promítne do snížení agregátní poptávky, státu se zvyšují výdaje na státní politiku zaměstnanosti a dochází k plýtvání zdrojů.

Vývoj v poslední době však ukazuje, že nejen vysoká nezaměstnanost, ale i příliš nízká nezaměstnanost může představovat hospodářský problém, který v podobě nedostatku pracovní síly negativně ovlivňuje fungování trhu práce a v důsledku může způsobit zpomalení ekonomického růstu. Některé firmy nemohou kvůli chybějícím pracovníkům rozšiřovat výrobu, musí odmítat zakázky, nebo upravovat výrobní procesy.

Tato práce se zabývá nezaměstnaností v České republice a ve vybraných krajích se zaměřením na období let 2007-2017. Pro důkladnější pochopení stavu a vývoje nezaměstnanosti a vzájemného působení sil na trhu práce bude nejprve provedena analýza struktury nezaměstnanosti z pohledu pohlaví, věku, vzdělání nebo profese, a to až na úroveň některých vybraných krajů. Pozornost bude věnována i struktuře volných pracovních míst. Výběr krajů bude proveden tak, aby zahrnoval kraje jak s nejvyšší, tak i s nejnižší regionální mírou nezaměstnanosti, se záměrem pokusit se identifikovat hlavní rozdíly mezi kraji na základě vzájemného porovnání zjištěných údajů.

Analýza pracovního trhu je založena zejména na údajích Ministerstva práce a sociálních věcí o registrovaných uchazečích o zaměstnání a dále na datech, která poskytuje Český statistický úřad, ať už se jedná o statistiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti, demografické údaje anebo makroekonomická data zahrnující HDP či růst mezd.

Ve čtvrté kapitole budou analyzovány vybrané faktory, které mohly mít vliv na vývoj nezaměstnanosti v České republice a ve zvolených krajích. Podrobněji se tato část

bude věnovat demografickému vývoji produktivní části populace ve věku 20 let až důchodový věk a rovněž bude proveden odhad budoucího vývoje této části populace. Diskutován bude také faktor vzdělání a faktor mobility pracovní síly.

Poslední kapitola se zabývá dopadem nízké nezaměstnanosti na podnikatelské prostředí, zejména pak problematikou aktuálního nedostatku pracovní síly na trhu práce a růstu mezd. Rozbor struktury nezaměstnaných osob (nabídkové strany trhu práce) a jejich změn v čase poskytne informace o požadavcích poptávkové strany a odhalí případný nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu v rámci ČR i vybraných krajů. Úkolem této kapitoly bude také identifikovat profese, kterých je aktuálně na trhu práce největší nedostatek a také profese, o které je zájem nejmenší. Vývoj mezd bude konfrontován s klesající nezaměstnaností v posledních třech letech, a to až do krajské úrovně.

Výzkumné předpoklady:

- Přestože průměrná nezaměstnanost v České republice, ať již měřená pomocí obecné míry nezaměstnanosti anebo pomocí podílu nezaměstnaných osob, klesla v poslední době na rekordní úroveň, firmy hlásí zoufalý nedostatek pracovních sil a pracovní nabídky úřadů práce přesáhly počet nezaměstnaných, nelze z toho automaticky usuzovat, že nyní každý nezaměstnaný může lehce získat vhodné pracovní místo, které odpovídá jeho schopnostem, kvalifikaci a očekávání. V rámci hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO bude proveden odhad nezaměstnanosti pro jednotlivé profese s cílem prokázat, že míra nezaměstnanosti v některých profesích výrazně převyšuje průměrnou nezaměstnanost v ČR nebo ve vybraných krajích, což je důsledkem strukturální nezaměstnanosti.
- Český trh práce dlouhodobě trápí nedostatek řemeslníků, tedy absolventů především učňovských oborů. To by se mělo projevit na výrazném poklesu uchazečů o zaměstnání s tímto vzděláním a poklesu uchazečů o zaměstnání ve třídě 7 - řemeslníci a opraváři (podle klasifikace CZ-ISCO).

- V poslední době proběhly v mnoha státech výzkumy regionálních pracovních trhů, které měly ověřit platnost tzv. mzdové křivky (the wage curve).¹ Mzdová křivka říká, že čím vyšší je nezaměstnanost v regionu daného pracovníka (nebo v oblasti hospodářství, ve které je zaměstnán), tím nižší bude jeho mzda a naopak. Pokud tedy budou dva naprosto rovnocenní pracovníci (vzdělání, kvalifikace, profese,...), každý však v jiném regionu s jinou mírou nezaměstnanosti, měli by pobírat jinou výši mzdy. Na rozdíl od Phillipsovy křivky, která na základě makroekonomických principů z dlouhodobých časových řad empiricky odvozuje růst mezd od nezaměstnanosti, mzdová křivka je založena na principu mikroekonomického individuálního odhadu úrovně mzdy podle aktuální míry nezaměstnanosti. Zda bude mzda klesat nebo stoupat je podmíněno tím, na čí straně je „vyjednávací síla“ daná úrovní nezaměstnanosti, tedy zda je na straně nabídky (nezaměstnanost je nízká) a mzda bude stoupat, nebo zda je na straně poptávky (nezaměstnanost je vysoká) a mzdy budou klesat. Třetím výzkumným předpokladem tedy bude, že tento vztah platí i v rámci ČR. Úkolem bude ověřit, zda v případě krajů České republiky platí negativní vztah mezi mírou nezaměstnaností a výší průměrné hrubé mzdy, tedy že čím je nižší regionální míra nezaměstnanosti, tím vyšší je průměrná hrubá mzda v kraji a naopak.

¹ IIKKARACAN,Ipek. The role of unemployment in wage determination: Three essays on the wage curve. New School for Social Research, ProQuest Dissertations Publishing, 2001. In: *Elektronická databáze článků ProQuest* [online]. Liberec: Univerzitní knihovna Technické univerzity v Liberci. [vid. 2018-01-03]. Dostupné prostřednictvím: <https://search.proquest.com/docview/276016953?accountid=17116>

GRAAFLAND, Johan J. From Phillips curve to wage curve. De Economist; New York Sv. 140, Čís. 4, (1992): 501. In: *Elektronická databáze článků ProQuest* [online]. Liberec: Univerzitní knihovna Technické univerzity v Liberci. [vid. 2018-01-03]. Dostupné prostřednictvím: <https://search.proquest.com/docview/207649227?accountid=17116>

1 Trh práce

Práce je z ekonomického pohledu jeden ze tří výrobních faktorů. Jeho výjimečnost spočívá v tom, že jeho nositelem je člověk, lidská bytost charakteristická svou jedinečností a neopakovatelností.

Buchtová považuje práci za nezbytnou součást lidského života: „Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“² Určitá míra motivace člověka pracovat by tedy měla být přirozená. Pokud člověk chce pracovat a nemá dostatek odvahy, potřebné schopnosti anebo nezbytný kapitál k vlastnímu podnikání, nabídne svou pracovní sílu potenciálním zaměstnavatelům na trhu práce.

Pracovní trh je pomyslným místem, kde se střetává nabídka a poptávka po práci, tedy po pracovní síle, lidských zdrojích. Nabízejícím je zde člověk, resp. domácnosti, a poptávku tvoří zaměstnavatelé (firmy, organizace, státní instituce), které si za mzdu najímají lidskou práci k tomu, aby mohly realizovat výrobu nebo zajistit poskytované služby.

Pracovní trh je formován institucemi, které definují jak pozici zaměstnance, tak i pozici zaměstnavatele. Stanovují pravidla, jimž se pracovní trh podřizuje nebo je jimi determinován, určují legislativu upravující pracovní právní vztahy, sociální politiku, politiku zaměstnanosti, ale také např. systém vzdělávání, jehož úkolem je rozvíjet schopnosti jednotlivců tak, aby vyhovovaly potřebám poptávky. Vývoj a stav pracovního trhu však závisí na řadě dalších faktorů, jako je struktura hospodářství, nové technologie, demografický vývoj, finanční trh, makroekonomická politika státu. Ale, jak tvrdí Dølvik

² BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49. ISBN 9788024742823.

a Martin³, přestože účinky výše uvedených faktorů na pracovní trh jsou těmito institucemi korigovány, jejich vliv je zásadní, zejména vliv makroekonomického faktoru.

1.1 Nabídka na trhu práce

Tržní nabídka práce je souhrnem všech individuálních nabídek práce (nabídek jednotlivců) na daném trhu. Rozhodování o množství nabízené práce závisí na výši mzdové sazby nabízené na trhu.

1.1.1 Individuální nabídka práce

Pokud se člověk rozhodne pracovat, obětuje tím zároveň určitou část svého volného času. Jako odškodnění za to, že se člověk části svého volného času kvůli práci vzdá, ale také za vynaloženou fyzickou nebo psychickou námahu při práci, dostane mzdu. Mzda je tedy cenou práce. Při rozhodování jedince o poměru rozložení volného času a práce jde v podstatě o subjektivní porovnání mezních užitků ze statků, které si bude moci zakoupit za vydělanou mzdu a mezního užitku z volného času.⁴ Individuální nabídkou práce se rozumí vyjádření množství času (např. počet hodin), které je člověk ochoten při určité úrovni mzdy věnovat práci na úkor svého volna.

Dá-li člověk naopak přednost užívání si volného času před prací, vlastně se tím dobrovolně vzdává mzdy, kterou by dostal, kdyby pracoval. Můžeme tedy říci, že mzda je jakýmsi vyjádřením ceny volného času.⁵ Zároveň je však mzda také důchodem jedince, jenž mu poskytuje určitou míru blahobytu. Z tohoto důvodu je množství práce nabízené konkrétním jedincem při růstu reálné mzdy ovlivněno dvěma protisměrně působícími účinky – substitučním a důchodovým efektem.

³ DØLVIK, Jon Erik a Andrew MARTIN. *European social models from crisis to crisis: employment and inequality in the era of monetary integration*. Oxford: Oxford University Press, 2015, s. 4-5. ISBN 9780198717966.

⁴ JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 248. ISBN 9788024743851.

⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 18. ISBN 8086429164.

1. **Substituční efekt.** „Jestliže mzda roste, volný čas se stává dražším ve vztahu k jiným komoditám, které si může spotřebitel koupit. Růst mzdy tak tlumí zájem o volný čas a podněcuje zájem o jiná zboží, která je možno získat za mzdu. **Substituční efekt rostoucích mezd podněcuje pracovníky ke zvýšení množství nabízené práce.**“⁶
2. **Důchodový efekt.** „Vyšší mzda činí spotřebitele bohatším. Předpokládá se, že rostoucí důchod podněcuje poptávku po nejrůznějších zbožích, včetně volného času. **...Důchodový efekt rostoucích mezd proto podněcuje pracovníky ke snížení nabízeného množství práce.**“⁷

1.1.2 Lidský kapitál

Samuelson vysvětluje pojem „lidský kapitál“ jako: „...zásobu užitečných a cenných znalostí a kvalifikace osvojených v rámci vzdělávání a praxe.“⁸ Brožová jde ještě dále a pod pojem lidský kapitál zahrnuje prakticky celou osobnost zaměstnance, včetně jeho chování a vystupování: „Lidský kapitál je vzděláváním a kultivací utvářen na základech přirozeného nadání a talentu a zušlechťován dalšími osobními vlastnostmi, jako jsou např. cílevědomost, vytrvalost, ctížádostivost, schopnost komunikace. Dotváří jej i způsob chování, oblékání, v neposlední řadě i vzhled jeho nositele.“⁹

Vzdělání umožňuje člověku nabídnout na trhu práce kvalifikovanější služby, díky kterým může zastávat lepší pracovní pozici s vyšším příjmem. Chce-li člověk být na trhu práce dlouhodobě konkurenceschopný, měl by se vzdělávat v průběhu celého svého života.

⁶ JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 249. ISBN 9788024743851.

⁷ JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 249. ISBN 9788024743851.

⁸ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*, 19. vydání. Praha: NS Svoboda, 2013, s. 255. ISBN 9788020506290.

⁹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 33. ISBN 8086429164.

Lidský kapitál je z pohledu zaměstnavatele jakousi ekonomickou hodnotou zaměstnance. Pojetí lidského kapitálu je založeno na myšlence, že každá práce vyžaduje specifickou úroveň znalostí, schopností a dovedností a že kvality zaměstnanců lze rozvíjet vzděláváním. Náklady na vzdělávání zaměstnanců jsou považovány za investice, neboť se v budoucnu tyto vynaložené prostředky „navrátí“ jak firmě v podobě produktivnějšího pracovníka, tak i samotnému zaměstnanci v podobě navýšení jeho lidského kapitálu, a tedy i jeho hodnoty na trhu práce - vyšší mzdy.

1.2 Poptávka na trhu práce

Tržní poptávka po práci je souhrnem poptávek jednotlivých zaměstnavatelů a je odvozena od poptávky po produktech, které díky této práci vznikají. Zvyšuje-li se poptávka po určitém druhu zboží, firmy chtějí toto zboží více vyrábět a potřebují k tomu více pracovní síly. Pracovní poptávka je závislá na výši mezd¹⁰.

1.2.1 Poptávka jednotlivé firmy po práci

Jak již bylo řečeno, na trhu práce poptávají firmy pracovní sílu, kterou si najímají od lidí, aby zajistily svůj chod, a odměňují je za jejich úsilí a obětovaný volný čas určitou finanční kompenzací - mzdou. Konkrétní firma bude najímat další pracovníky, dokud jí to bude zvyšovat zisk, tedy pokud příjmy z mezního produktu práce budou vyšší než náklady na něj.¹¹

Cena práce (mzda) se utváří na konkurenčním trhu práce vztahem poptávky a nabídky. Existuje nepřímá úměra mezi výší mzdy a poptávaným množstvím práce. Čím nižší budou mzdy, tím nižší mzdové náklady bude firma mít a tím více pracovníků bude mít chuť zaměstnat a naopak. Budou-li mzdy vyšší, je lidská práce pro firmu drahá a bude mít tendenci zaměstnávat méně lidí, tudíž poptávka po práci bude klesat.

¹⁰ JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 256. ISBN 9788024743851.

¹¹ JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 253. ISBN 9788024743851.

Poptávku po pracovní síle obecně zvyšuje nárůst investic a využívání inovací v technologiích. Ve skutečnosti se však jedná zejména o nárůst poptávky po kvalifikovaných pracovnících, zatímco poptávka po nekvalifikované síle klesá. V takovém případě je trh práce fakticky rozdělen na dva trhy, a sice na pracovní trh kvalifikované a nekvalifikované pracovní síly. V důsledku toho dochází ke zvyšování mzdové nerovnosti.¹²

Rozdíly ve výši mezd málo kvalifikovaných a více kvalifikovaných profesí je možno podle Brožové¹³ interpretovat jako: „...*diferencované výnosy z lidského kapitálu, který má podobu studiem a praxí získaných schopností, znalostí a vědomostí.*“ Z tohoto důvodu jsou firmy ochotné platit kvalifikovaným pracovníkům vyšší mzdu, neboť tito zaměstnanci mají předpoklady vyprodukovat vyšší mezní produkt. Podle Samuelsona spočívají rozdíly ve výši mezd jednotlivých profesí na straně jedné v charakteru práce, pracovních podmínkách a společenské prestiži zaměstnání a na straně druhé v požadavcích pracovní pozice na znalosti, úroveň vzdělání a zkušenosti zaměstnance.¹⁴

1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává, když firmy jsou ochotny zaměstnat přesně tolik zaměstnanců, kolik jich práci nabízí. Mzda, která se ustálí při rovnovážném stavu na konkurenčním trhu práce, je mzdou rovnovážnou. Každá firma nakoupí v situaci tržní rovnováhy na konkurenčním trhu právě tolik práce, kolik je pro ni při rovnovážné mzdě maximálně ziskové.¹⁵

Pokud se změní poptávka nebo nabídka, změní se i úroveň mzdové sazby. Pokud se např. zvýší nabídka, vznikne převis nabídky nad poptávkou, který bude tlačit mzdu dolů.

¹² STIGLITZ, Joseph E. a Carl E. WALSH. *Principles of macroeconomics*. 4th ed. New York, 2006, s. 138. ISBN 03-939-2624-9.

¹³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 34. ISBN 8086429164.

¹⁴ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*, 2013, 19. vydání. Praha: NS Svoboda, s. 254. ISBN 9788020506290.

¹⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 20. ISBN 8086429164.

Firmy potom budou chtít za tuto nižší mzdu zaměstnat více lidí a rovnováha na trhu se opět vyrovná. V opačném případě budou muset firmy mzdy navýšit, aby nalákaly potřebné zaměstnance. Dočasná nerovnováha na konkurenčním trhu je vyrovnávána změnami mezd.

Plná (potenciální) zaměstnanost je taková zaměstnanost, která nastává při rovnováze nabídky a poptávky na všech dílčích trzích práce. Přirozená míra nezaměstnanosti pak přibližně odpovídá velikosti nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti. Určitá míra nezaměstnanosti existuje v každém okamžiku, její výše se však mění v čase a mění se i její příčiny. Skutečná nezaměstnanost se od přirozené dlouhodobě neodchyluje.¹⁶

Existují dva základní rozdílné makroekonomické pohledy na nezaměstnanost. Neoklasické pojetí vychází z předpokladu existence dokonale pružných mezd. Pokles poptávky po práci vyvolá tlak na pokles mzdové sazby. Při této nižší mzdové sazbě však určitá část pracovní síly není ochotna pracovat, a tak klesá nabídka. Taková nezaměstnanost je považována za dobrovolnou. Keynesovská teorie naopak tvrdí, že mzdy jsou alespoň krátkodobě nepružné a nereagují na změny v poptávce nebo nabídce práce. Při poklesu poptávky nedochází k poklesu mzdové sazby a firmy jsou proto ochotné zaměstnat méně pracovníků. Převis nabídky nad poptávkou v tomto případě představuje nedobrovolnou nezaměstnanost.¹⁷

1.4 Segmentace trhu práce

„V reálném hospodářství funguje mnoho dílčích trhů práce, z nichž každý má svou poptávku, nabídku a cenu.“¹⁸

¹⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 80. ISBN 8086429164.

¹⁷ KRAFT, Jiří, Pavla BEDNÁŘOVÁ a Aleš KOCOUREK. *Ekonomie I*. Vyd. 8., upr. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 167-168. ISBN 9788073729981.

¹⁸ JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 259. ISBN 9788024743851.

Pracovní trhy mohou být z pohledu svého rozsahu členěny na místní (regionální), národní nebo i mezinárodní. Tyto jsou dále utvářeny jednotlivými menšími trhy, pro které je charakteristický např. určitý druh odvětví, profese nebo i úroveň vzdělání. Přestože každý takový dílčí trh má svá specifika, vzájemně se tyto části (segmenty) více či méně ovlivňují a prolínají.

Segmentace trhů je podle Samuelsona jedním z důvodů významných rozdílů ve výši mezd, a to za podmínky, že si jednotlivé tržní segmenty nekonkurují.¹⁹ V případě profesní (odvětvové) segmentace to může být např. trh práce lékařů a trh práce některé z dělnických profesí. Lékař se s největší pravděpodobností po tom, co věnoval několik let svého života studiu a získávání praktických zkušeností v oboru, nebude chtít rekvalifikovat a ucházet se o místo instalatéra, nehledě k vysokému společenskému ocenění a prestiži lékařské profese, o které by přišel. V případě opačném je nemožné, aby práci lékaře vykonávala osoba bez patřičného dlouhodobého lékařského vzdělání. Přestup z jednoho takového dílčího trhu na druhý je blokován téměř nezdolatelnými vstupními kvalifikačními bariérami.

Některé tržní segmenty si však mohou být bližší a zdolat tyto bariéry není tak obtížné, pokud ke vstupu na „vedlejší“ trh postačí např. krátkodobá rekvalifikace. Čím nižší jsou kvalifikační požadavky na konkrétní zaměstnání, tím snazší je zdolat bariéry vstupu na takový trh práce.

Pokud se trhy dělí podle dosahu jejich působení, hovoří se o geografické segmentaci. Ta je běžná u států s větší rozlohou. Do určité míry souvisí také s mobilitou pracovní síly, tedy ochotou či možnostmi obyvatel dojíždět za prací nebo se kvůli práci stěhovat.

¹⁹ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*, 19. vydání. Praha: NS Svoboda, 2013, s. 256. ISBN 9788020506290.

2 Nezaměstnanost

Za zaměstnaného se považuje ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání v rámci pracovně právních vztahů, nebo vykonává samostatně výdělečnou činnost. Mezi zaměstnané se rovněž započítávají lidé, kteří jsou momentálně na nemocenské nebo na dovolené či stávkují.²⁰

Podle definice Mezinárodní organizace práce je nezaměstnaným ten, kdo je schopen pracovat, nesplňuje definici zaměstnaného a zároveň práci aktivně hledá a je připraven během krátké doby do práce nastoupit. Patří sem také ti, kteří mění pracovní místo a čekají na nástup do zaměstnání.

Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří dohromady ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). Ekonomicky neaktivním obyvatelstvem se pak rozumí všichni ti, kdo nepatří ani do jedné z těchto dvou skupin, jedná se zejména o děti, důchodce, ženy v domácnosti, lidi práce neschopné nebo takové, kteří na hledání práce rezignovali.

2.1 Měření nezaměstnanosti

V České republice se můžeme setkat s dvojí metodikou určování míry nezaměstnanosti. První metodiku používá Český statistický úřad (dále jen ČSÚ). Rozsah nezaměstnanosti se zde měří pomocí tzv. obecné míry nezaměstnanosti (dále jen OMN), která se uvádí v procentech a vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných k pracovní síle, tedy k počtu všech zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

Druhá metodika, kterou používá Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), se opírá o počet nezaměstnaných registrovaných na úřadu práce (dále jen ÚP). Nezaměstnanost se potom vyjadřuje pomocí podílu nezaměstnaných osob (dále jen PNO) a je konstruována jako podíl nezaměstnaných osob registrovaných na úřadech práce na veškerém obyvatelstvu ve věku 15-64 let.

²⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 77. ISBN 8086429164.

Český statistický úřad (ČSÚ) – obecná míra nezaměstnanosti

Počet zaměstnaných a nezaměstnaných stanovuje ČSÚ jako kvalifikovaný odhad vycházející ze statistického šetření prováděném pravidelně a nepřetržitě na obyvatelstvu České republiky od prosince 1992. Šetření podléhají všechny osoby obvykle bydlící ve vybraném bytě bez ohledu na druh jejich pobytu. Výběrový soubor zahrnuje přibližně 25 tis. náhodně vybraných bytů na území celé České republiky (přes 0,6 % všech trvale obydlených bytů). Zveřejněná hodnota zahrnuje věkovou skupinu 15-64 let a je očištěná od sezónních vlivů. Definice zaměstnaného a nezaměstnaného vychází z metodiky Mezinárodního úřadu práce (International Labour Organisation – ILO) a Eurostatu (statistický úřad EU).

Za zaměstnané se považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání; hlavním kritériem pro zařazení mezi zaměstnané je tedy vyvíjení jakékoliv odměňované pracovní aktivity.

Za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly 3 podmínky ILO:

- nebyly zaměstnané,
- byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.
- v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem)

Počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob a obecná míra nezaměstnanosti jsou vhodné především k mezinárodnímu srovnávání.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) – podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let.

MPSV vychází z údajů úřadů práce, které evidují počty registrovaných uchazečů o práci. Registrovaní uchazeči, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa a kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání, jsou tzv. dosažitelní uchazeči. Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let na všech obyvatelích ve stejném věku vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let.

Počty nezaměstnaných jsou brány jako podklad pro rozhodování státu v oblasti legislativy upravující domácí trh práce a politiku zaměstnanosti. Tato metodika je používána od ledna 2013. Do té doby byla zveřejňována míra registrované nezaměstnanosti, která poměřovala dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

Míra nezaměstnanosti, která patří mezi základní makroekonomické ukazatele, vypovídá o celkovém dění v ekonomice příslušné země. Na údaje získané jednou či druhou metodou je třeba pohlížet zejména v dlouhodobém kontextu z pohledu změn trendu, neboť ani jedna z nich nemá schopnost vyčíslit přesný počet aktuálně nezaměstnaných osob hledajících práci. Podíl nezaměstnaných osob např. nezohledňuje osoby, které se z jakéhokoliv důvodu rozhodli nezaregistrovat na úřadu práce. Do jmenovatele podílu jsou zahrnuty všechny osoby včetně těch, které pracovat ani nezamýšlejí, např. studenti, ženy v domácnosti, anebo lidé, kteří z jakéhokoliv důvodu pracovat nemohou. Jedná se tedy zjednodušeně o procentuální podíl z populace ve věku 15-64 let, který se zaregistroval na úřadu práce.

Obecná míra nezaměstnanosti je oproti tomu statistickým odhadem, který na základě reprezentativního vzorku populace odhaduje stav celku. K tomu, aby byla osoba považována za zaměstnanou, jí stačí odpracovat jednu hodinu týdně v referenčním týdnu. Je diskutabilní, zda takové množství práce lze považovat za zaměstnání.

U nezaměstnaných osob, příp. u registrovaných uchazečů, se sledují také další jejich charakteristiky, jako je délka nezaměstnanosti, pohlaví, věk, úroveň dosaženého vzdělání, předchozí zaměstnání, ale např. také to, zda osoba žije ve městě či na vesnici. Míra nezaměstnanosti skupiny obyvatel s určitou společnou charakteristikou se nazývá specifická míra nezaměstnanosti.

2.2 Typy nezaměstnanosti

V ekonomické teorii se rozlišují čtyři typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální, sezónní a cyklická.

Frikční nezaměstnanost spočívá v přirozeném pohybu lidí mezi pracovními místy. Vzniká, pokud člověk mění práci anebo se rozhodne přestat pracovat, aby si našel práci jinou. Jedná se o nezaměstnanost dočasnou a dobrovolnou. Doba mezi opuštěním jednoho pracovního místa a nalezením nového zaměstnání je závislá na rychlosti a kvalitě šíření informací o volných pracovních místech a uchazečích o práci, na kvalitě práce pracovních úřadů, výši a délce vyplácení podpory v nezaměstnanosti, ale podstatnou měrou také na lidském kapitálu uchazeče a jeho osobní motivaci k práci.

Strukturální nezaměstnanost je důsledkem strukturálních změn v ekonomice, které způsobí růst jednoho odvětví na úkor druhého. Tyto změny vyvolají růst poptávky po „nových“ druzích práce, vznikajících např. díky nové technologii, a zároveň sníží poptávku po stávajících profesích. Pro strukturální nezaměstnanost je příznačný poměrně vysoký počet volných míst v rozvíjejících se odvětvích a zároveň velký počet nezaměstnaných ve stagnujících či zanikajících odvětvích. Mívá obvykle delšího trvání než nezaměstnanost frikční, neboť vyžaduje čas pro rekvalifikaci. Krátkodobá strukturální nezaměstnanost je považována za dobrovolnou. Brožová ve své knize *Společenské souvislosti práce* tvrdí, že: „*Strukturální nezaměstnanost bývá příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti.*“²¹

²¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 83. ISBN 8086429164

Sezónní nezaměstnanost vzniká v důsledku nerovnoměrné výroby nebo spotřeby v průběhu roku způsobené závislostí na ročních obdobích, příp. počasí. Je typická pro určitá odvětví, jako jsou např. stavebnictví, zemědělství nebo cestovní ruch. Zaměstnavatelé podnikající v těchto oborech využívají často pracovní úvazky na dobu určitou nebo dohody o pracovních poměrech.

Cyklická nezaměstnanost souvisí s dopadem poklesu hospodářského cyklu na trh práce. Při poklesu hospodářského cyklu klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích, v důsledku čehož klesá všude i poptávka po práci. Pracovníci propuštění v jednom odvětví tudíž nemohou práci najít ani jinde a nezaměstnanost stoupá. Většinou se jedná o nezaměstnanost nedobrovolnou. Naopak při růstu ekonomiky nezaměstnanost klesá. Čím je vyrobený produkt blíže potenciálnímu produktu, tím nižší je nezaměstnanost.

Míra nezaměstnanosti, která nastává při dosažení potenciálního produktu, se nazývá přirozená míra nezaměstnanosti. Taková nezaměstnanost však není v celku nulová, nýbrž je součtem nezaměstnanosti sezónní, frikční a strukturální. Přirozená míra nezaměstnanosti podle odhadu ekonomů odpovídá přibližně hodnotě 5-5,5 %.²² Cyklická nezaměstnanost naopak představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry.

2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky

Nezaměstnanost, která trvá déle než jeden rok, je považována za dlouhodobou. Závažnost nezaměstnanosti shrnuje Brožová v následující větě: „Zdali je nezaměstnanost závažným společenským problémem, to závisí na délce jejího trvání.“²³ Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím hůře se mu nové místo hledá nebo dokonce chce hledat. Nezřídka se stává, že lidé dlouhodobě nezaměstnaní po několika neúspěšných pokusech o nalezení práce ztratí motivaci a na hledání práce rezignují nadobro.

²² STIGLITZ, Joseph E. a Carl E. WALSH. *Principles of macroeconomics*, 4th ed. New York, 2006, s. 111. ISBN 03-939-2624-9.

²³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 86. ISBN 8086429164.

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou postiženy některé skupiny obyvatel více než jiné (národnostní menšiny, osoby zdravotně hendikepované, ženy, starší lidé nebo naopak čerství absolventi). Častěji také postihuje lidi s nízkou nebo žádnou kvalifikací. K dlouhodobé nezaměstnanosti může přispívat také neochota cestovat za prací nebo neochota akceptovat mzdové podmínky trhu práce. Také vysoká úroveň sociálního zabezpečení nemotivuje dostatečně nezaměstnané k návratu na trh práce. Hodnota dlouhodobě nezaměstnaných v očích zaměstnavatelů klesá, neboť lidé nezaměstnaní ztrácí své dovednosti, pracovní návyky, odbornost.

2.3.1 Důsledky dlouhodobé ztráty zaměstnání pro člověka

Dlouhodobá nezaměstnanost může mít pro jedince vážné sociální důsledky. Může způsobit existenční problémy, vést ke ztrátě společenských vazeb, sebeúcty, či dokonce ke zdravotním problémům. Podrobně se vlivem dlouhodobé ztráty zaměstnání na člověka zabývala Buchtová a kol. v knize *Nezaměstnanost*, kde se autorům podařilo komplexně vystihnout negativní důsledky nezaměstnanosti takto: „*Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozpad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.*“²⁴

Pro každou věkovou skupinu představuje dlouhodobá nezaměstnanost, kromě společné absence příjmu a vlastního společenského uplatnění, i specifické problémy. Nezaměstnaní mladí lidé nemohou rozvíjet svůj potenciál a pracovní dovednosti, což pro budoucnost znamená omezení produktivity takové pracovní síly. Zejména mladým dlouhodobě nezaměstnaným hrozí, že se společnosti odcizí a uchýlí se ke kriminální činnosti nebo podlehnou drogové závislosti. Nezaměstnaní ve středním věku naopak nabyté pracovní dovednosti ztrácejí, anebo v důsledku nízké poptávky, kdy

²⁴ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49. ISBN 9788024742823.

zaměstnavatelé upřednostňují mladší adepty, akceptují práci, která neodpovídá jejich schopnostem a není tak naplno využít jejich potenciál.²⁵

Obecně platí, že čím déle je člověk nezaměstnaný, tím obtížnější se pro něj stává návrat na trh práce. Buchtová však zároveň připouští, že zvládání životní situace při ztrátě zaměstnání je velice individuální a je podmíněno řadou faktorů. Mezi nejvýznamnější faktory řadí odolnost vůči psychické zátěži, věk, pohlaví, kvalifikaci, finanční možnosti nezaměstnaného, osobní aktivitu ve volném čase a délku nezaměstnanosti. Schopnost nezaměstnaného vyrovnat se se ztrátou práce také závisí na tom, jakou hodnotu pro něj ztracená práce představovala.²⁶

2.3.2 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Brožová popisuje čtyři oblasti, které jsou v důsledku nezaměstnanosti postiženy ztrátami. Jsou to:²⁷

1. **Ztráta makroekonomického produktu** vyplývá z toho, že pokud je určitý počet lidí nezaměstnaných, nemůže být zároveň ekonomika ve stavu plné zaměstnanosti, a tudíž nemůže dosahovat potenciálního makroekonomického produktu. Vztah těchto dvou veličin popisuje tzv. Okunův zákon, který stanovuje, že růst/pokles nezaměstnanosti oproti její přirozené míře je nepřímo úměrný růstu/poklesu hrubého domácího produktu (dále jen HDP) vzhledem k potenciálnímu HDP.
2. **Nevyužité ekonomické zdroje.** V případě existence nedobrovolné nezaměstnanosti není plně využíván výrobní faktor práce. Nezaměstnaný zároveň ze sociálních dávek nebo z podpory v nezaměstnanosti nemůže realizovat takovou

²⁵ STIGLITZ, Joseph E. a Carl E. WALSH. *Principles of macroeconomics*. 4th ed. New York, 2006, s.107. ISBN 03-939-2624-9.

²⁶ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 69-73. ISBN 9788024742823.

²⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 101. ISBN 8086429164.

spotřebu, jako kdyby dostával mzdu a ani takové úspory. Dochází ke snížení zásoby zápůjčního kapitálu k investování. To opět vyvolá další ztrátu.

3. **Ztráty na daních.** Lidé bez práce nedostávají mzdu, a tedy z ní ani nemohou odvádět daně. Firmy v důsledku nižší produkce (méně zaměstnanců) dosahují nižšího zisku, z něhož plyne i nižší daň.
4. **Ztráty lidského kapitálu.** Jestliže je člověk postaven delší dobu mimo pracovní proces, dochází ke znehodnocení jeho dosavadního vzdělání a kvalifikace (jeho lidského kapitálu) a může dojít až ke ztrátě jeho společenského zařazení.

Jak vyplývá zejména z bodů 1 až 3, každý nezaměstnaný znamená pro stát vysoké náklady zatěžující veřejný rozpočet, ať už se jedná o dávky ze systému sociálního zabezpečení, státní úhradu zdravotního pojištění, ušlý výběr daně z příjmu fyzických osob, ušlý výběr sociálního a zdravotního pojištění anebo snížené výdaje nezaměstnaných, které v souvislosti s poklesem jejich životní úrovně vedou v konečném důsledku i k nižšímu výběru ostatních přímých a nepřímých daní.

Podle studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí publikované v roce 2016²⁸ byly průměrné náklady na jednoho nezaměstnaného v roce 2014 vyčísleny na 207 238 Kč. Částka vychází z nákladů na politiku zaměstnanosti, dávky státní sociální podpory, dávky v hmotné nouzi, platby do veřejného zdravotního pojištění a zohledňuje také potenciální ekonomický přínos zaměstnání nezaměstnané osoby definovaný v publikaci jako nepřímé náklady. Na celkových nákladech státu se přitom podílely největší měrou nevybrané daně (cca 44 %), veškeré náklady na dávky sociálního zabezpečení pak dosahovaly cca 35 %. Celkové náklady státu na všechny nezaměstnané v roce 2014 byly odhadnuty na 67,1, mld. Kč.

Z výše uvedeného vyplývá, že v zájmu každého státu je, aby se zaměstnanost udržovala na vysoké úrovni a naopak nezaměstnanost byla co nejnižší. Jednotlivé země

²⁸ JAHODA, Robert a Jana GODAROVÁ. *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného* [online]. Praha: VÚPSV, 2015, s. 41. ISBN 978807416235. [vid. 2018-01-23]. Dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_412.pdf

využívají k intervencím na trhu práce nejrůznější prostředky, které mají přispět k harmonizaci poptávky a nabídky na trhu práce. Existují však rozdílné názory na to, zda mají tyto státní zásahy pozitivní vliv či nikoliv, a to především z pohledu dlouhodobého dopadu na trh práce.

2.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu. Jejím posláním je minimalizovat výkyvy v rovnováze mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Jedná se o soubor opatření a nástrojů, které mají za úkol motivovat nezaměstnané k práci a zaměstnavatele ke zvýšení poptávky s cílem maximálně zvýšit zaměstnanost a snížit nezaměstnanost. Politika zaměstnanosti se také zaměřuje na zmírňování ekonomických a sociálních důsledků nezaměstnanosti.

Opatření stimulující aktivní přístup pracovní síly ke změně vlastního postavení na trhu práce, jako je např. podpora vytváření nových pracovních míst, zvýšení adaptability a mobility pracovní síly či zprostředkovatelské, informační a poradenské služby na trhu práce, se souhrnně označují jako aktivní politika zaměstnanosti.²⁹

*„Pasivní politikou zaměstnanosti“, jak definuje Halásková, „se rozumí vyplácení podpor v nezaměstnanosti a případně ještě využití možnosti dřívějšího odchodu do důchodu“.*³⁰ Jedná se tedy především o určitou státem poskytnutou kompenzaci za ztrátu příjmu v důsledku ztráty zaměstnání za účelem zmírnění sociálních a ekonomických dopadů nezaměstnanosti na konkrétního jedince. Délka a výše vyplácení podpory v nezaměstnanosti, nastavení výše minimální mzdy a systém vyplácení sociálních dávek by měly být státem koordinovány tak, aby nezaměstnaného motivovaly k hledání nové práce namísto přežívání na sociálních dávkách.

²⁹ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008, s. 8. ISBN 9788073685225.

³⁰ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008, s. 9. ISBN 9788073685225.

K vysokým dávkám podpory v nezaměstnanosti se Brožová vyjadřuje takto: „*Čím jsou vyšší a čím delší je doba jejich vyplácení, tím slabší je úsilí a motivace nezaměstnaných najít si nové pracovní místo a přizpůsobit se požadavkům trhu práce.*“³¹ Do souvislosti s vysokou podporou v nezaměstnanosti staví tato autorka i úroveň frikční nezaměstnanosti když tvrdí, že v případě vyšší podpory a delší doby jejího vyplácení pracovníci snadněji opouští svá dosavadní zaměstnání za účelem nalezení lepšího.

2.4.1 Vztah politiky zaměstnanosti k jiným politikám

Politika zaměstnanosti je provázána s dalšími oblastmi veřejného politického zájmu. Halásková popisuje vztah politiky zaměstnanosti s politikou hospodářskou, sociální, vzdělávací a s politikou regionální.³² Pro účely této práce postačí krátce vysvětlit vztahy k politice vzdělávací a regionální.

Vztah politiky zaměstnanosti a vzdělávací politiky spočívá zejména v rozvoji lidských zdrojů prostřednictvím základního, středního a vyššího školského vzdělávání, přes přípravu na zaměstnání až po celoživotní vzdělávání a soustavné zvyšování kvalifikace. Zajištění takového vzdělávacího systému ovšem vyžaduje existenci kvalitních, otevřených a funkčních systémů vzdělávání, které pružně reagují na potřeby trhu.

Vztah politiky zaměstnanosti a regionální politiky spočívá v přenesené působnosti výkonu státní správy v oblasti národní politiky zaměstnanosti na místní úřady práce a úřady místní samosprávy. Regionální politika je zaměřena na obyvatele regionu, zaměstnance, zaměstnavatele a další organizace, které v daném regionu působí.

³¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 87. ISBN 8086429164

³² HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008, s. 19-22 . ISBN 9788073685225.

3 Situace na trhu práce v České republice

Před rokem 1989 nezaměstnanost v Československu oficiálně neexistovala. Hlavními znaky pracovního prostředí tehdejší doby byly povinná práce, zákaz soukromého podnikání a umělá přezaměstnanost státních podniků, která deformovala produktivitu práce. Pracovní trh v České republice se začal postupně vyvíjet až s přechodem z centrálně plánovaného hospodářství na tržní ekonomiku po listopadu 1989.

V první polovině devadesátých let byla nezaměstnanost v ČR na nízké úrovni, obecná míra nezaměstnanosti se pohybovala na úrovni 3 až 4 %. Poddimezovaný terciární sektor ekonomiky ČR v té době ještě stačil absorbovat příliv silnějších ročníků i většinu uvolněných pracovníků ze zemědělství i průmyslu. V roce 1996 začala nezaměstnanost stoupat v důsledku restrukturalizace zejména průmyslových podniků, která se promítla do rozsáhlého uvolňování pracovníků³³

Nezaměstnanost v dalších letech strmě rostla, až dosáhla maxima v roce 2000 na úrovni 8,8 %. Silný růst ekonomiky v předkrizových letech začal následně působit na snižování nezaměstnanosti od roku 2004. Výraznější pokles nastal až v roce 2006, kdy nezaměstnanost po osmi letech klesla pod hranici 7 %. Nezaměstnanost se pak dále snižovala až do roku 2008, kdy patřila k nejnižším v celé Evropské unii. Po vypuknutí ekonomické krize nezaměstnanost prudce stoupla v celé Evropě a v řadě zemí dosáhla dvojciferných čísel. V České republice se i přes opětovný návrat do recese podařilo nezaměstnanost stabilizovat a zajistit si tak místo mezi zeměmi s nejnižší nezaměstnaností v Evropě.³⁴

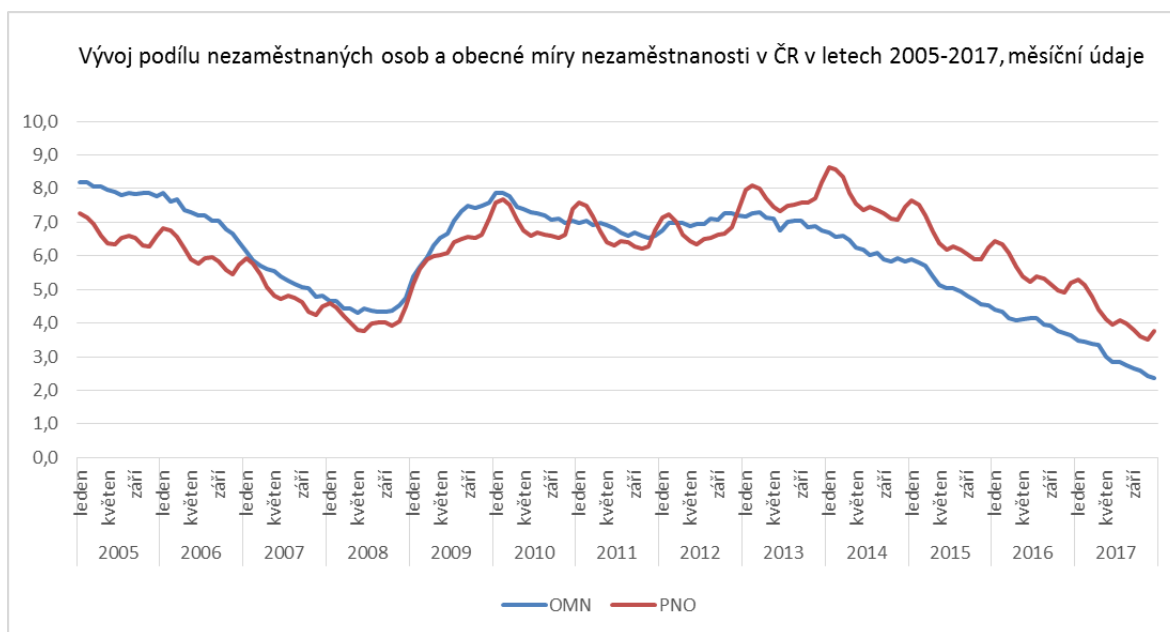
V březnu 2016 spadla nezaměstnanost v České republice na nejnižší míru v celé Evropské unii. Podle údajů Eurostatu byla nezaměstnanost v ČR v roce 2017 na úrovni 2,9 hned za zemí s tradičně nízkou nezaměstnaností Japonskem s hodnotou 2,8.

³³ TOUŠEK, Václav a Václav NOVÁK. Ekonomická krize a trh práce v České republice. *Regionální studia* [online]. Praha: VŠE, 2012, 2012(1), 38-52, s. 42. ISSN 1803-1471. [vid. 2018-01-23]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/rst/64>

³⁴ POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015, s. 16. ISBN 9788072612963.

Vývoj nezaměstnanosti podléhá hospodářskému cyklu. Když se ekonomice daří, firmy expandují, nebojí se investovat a vznikají nové obchodní příležitosti a s nimi i nová pracovní místa. V dobách hospodářské krize je tomu naopak. Nepřímou závislost růstu nezaměstnanosti na růstu ekonomiky popisuje Okunův zákon. Ve strategickém dokumentu Ministerstva práce a sociálních věcí „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“ se na str. 4 uvádí, že: „... pro ČR je stanoveno, že k zachování míry nezaměstnanosti je nutné, aby HDP rostl mezi čtvrtletími o 0,92 % (meziročně o 3,7 %).“³⁵ Takový hospodářský růst se odehrál ze sledovaných let pouze v roce 2005, 2006, 2007 a 2015 a očekává se v roce 2017.

Vývoj obecné míry nezaměstnanosti (OMN) a podílu nezaměstnaných osob (PNO) v měsíčních údajích v letech 2005 až 2017 znázorňuje graf na obrázku 1.



Obr. 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob a obecné míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2005-2017

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z MPSV a ČSÚ.

Zatímco hodnoty obecné míry nezaměstnanosti jsou očištěné od sezónních vlivů, měsíční údaje o podílu nezaměstnaných osob očištěné nejsou, a sezónní vlivy jsou zde

³⁵ MPSV. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. MPSV: Integrovaný portál MPSV [vid. 2017-10-02]. 2013. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

patrné. Maximálních hodnot během roku dosahuje podíl nezaměstnaných v zimních měsících (prosinec-leden), s jarními měsíci v důsledku sezónních prací hodnoty opět klesají, aby se s koncem roku začaly opět zvedat.

V tabulce 1 je uveden vývoj PNO v jednotlivých krajích ČR v letech 2005-2017. Jsou zde patrné výrazné mezikrajové rozdíly v nezaměstnanosti. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob je dlouhodobě v kraji Ústeckém a dále v kraji Moravskoslezském. Naopak nejnižší podíl nezaměstnaných osob bývá tradičně v Praze. V roce 2017, kdy hodnoty nezaměstnanosti ve všech krajích České republiky klesaly na historická minima, byl PNO v kraji Plzeňském dokonce o jednu desetinu procentního bodu nižší než v Praze. Na nejnižších hodnotách podílu nezaměstnaných osob se v rámci ČR v posledních 10 letech pohybovaly také kraje Královéhradecký, Středočeský a Jihočeský.

Tab. 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v krajích ČR v letech 2005-2017

PNO v krajích ČR	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Praha	2,8	2,5	2,1	1,8	2,6	3,5	3,6	3,9	4,8	5,3	4,6	3,9	2,9
Středočeský	4,8	4,3	3,5	3,0	4,6	5,6	5,6	5,7	6,5	6,6	5,7	4,7	3,6
Jihočeský	4,6	4,4	3,5	3,1	4,9	5,6	5,6	5,7	6,5	6,4	5,2	4,4	3,3
Plzeňský	4,8	4,5	3,7	3,3	5,6	6,3	5,8	5,4	6,2	5,9	4,9	3,9	2,8
Karlovarský	7,8	7,3	6,1	5,2	7,7	8,5	8,2	8,0	9,0	8,5	7,3	6,1	4,3
Ústecký	11,3	10,7	8,9	7,1	8,9	9,8	9,7	10,0	11,1	11,1	9,7	8,5	6,6
Liberecký	5,9	5,4	4,7	4,4	7,3	8,0	7,5	7,4	8,2	8,1	6,8	5,6	4,4
Královéhradecký kraj	5,4	4,9	3,9	3,2	5,1	5,7	5,5	5,7	6,8	6,7	5,3	4,1	3,0
Pardubický	6,0	5,4	4,3	3,7	6,1	6,9	6,3	6,2	7,0	6,6	5,2	4,3	3,1
Vysočina	6,0	5,4	4,5	3,9	6,5	7,2	6,9	6,7	7,4	7,2	6,2	5,3	3,9
Jihomoravský	7,5	6,8	5,6	4,7	6,7	7,8	7,5	7,5	8,2	8,4	7,2	6,3	5,0
Olomoucký	7,7	6,9	5,4	4,4	7,3	8,4	8,0	8,1	9,1	9,1	7,4	6,1	4,8
Zlínský	6,6	6,0	4,8	4,1	6,7	7,7	7,0	6,9	7,9	7,5	6,3	5,2	3,9
Moravskoslezský	10,4	9,6	7,8	6,0	8,1	8,7	8,3	8,5	9,8	10,1	8,9	7,9	6,4
Celkem ČR	6,6	6,1	5,0	4,1	6,1	7,0	6,7	6,8	7,7	7,7	6,6	5,6	4,3

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

Práce se bude dále podrobněji věnovat dvěma krajům s nejnižší a dvěma krajům s nejvyšší nezaměstnaností. Zvoleny byly kraj Plzeňský, Královéhradecký, Ústecký a Moravskoslezský.

Záměrně nebyla do tohoto výběru zahrnuta Praha, neboť vzhledem ke svému výsadnímu postavení hlavního města a tím i centra politického, hospodářského, kulturního a vzdělávacího má Praha vůči ostatním krajům nesrovnatelné podmínky pro

udržení nízké nezaměstnanosti. Sídlí zde většina orgánů státní správy, finančních institucí i zahraničních firem. Praha se díky těmto podmínkám dlouhodobě podílí na HDP celé České republiky zhruba 25 %.

3.1 Stručná charakteristika vybraných krajů

Každý kraj České republiky je svým způsobem unikátní. Ať se jedná o přírodní podmínky, nerostné suroviny, složení obyvatelstva, životní úroveň anebo historický vývoj, to vše determinuje strukturu a vývoj místního hospodářství a pracovního trhu. Pro pochopení fungování regionálního trhu práce nestačí pouze sledovat statistická data o výkonu místní ekonomiky, počtu zaměstnaných a nezaměstnaných, ale je třeba nahlížet na něj jako na složitý organismus, který se v rámci těchto podmínek dynamicky vyvíjí. Tato kapitola je proto věnována stručnému popisu alespoň základních charakteristik vybraných krajů se vztahem k problematice pracovního trhu.

3.1.1 Plzeňský kraj

Plzeňský kraj je třetím největším krajem České republiky s rozlohou 7 649 km². Obyvatelstvo kraje tvoří 5,5% podíl z celkového počtu obyvatel ČR a se svými 580 816 obyvateli (k 31. 12. 2017) se řadí až na deváté místo. Hustota zalidnění 75,9 obyvatel na km² je třetí nejnižší v republice. Kraj tvoří okresy Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov.

Pro Plzeňský kraj je typický vysoký počet malých sídel s nerovnoměrným rozmístěním a zalidněním. 30 % obyvatel kraje žije v Plzni, dalších 22,5 % obyvatel je soustředěno v 15 městech s více než 5 tisíci obyvateli. Města střední velikosti zde chybí. Čtyři chráněné krajinné oblasti rozkládající se na území Plzeňského kraje (Šumava, Český les, Slavkovský les a Křivoklátsko) skýtají příznivé podmínky pro cestovní ruch.

Plzeňský kraj je vzhledem ke své poloze na jihozápadě republiky při hranici se Spolkovou republikou Německo v kombinaci s levnou pracovní silou atraktivním cílem

zahraničních investic, k čemuž přispívá rovněž výborná dopravní dostupnost po dálnici D5

Největší podíly zaměstnaných v kraji podle CZ-NACE (2017): 33,5 % zpracovatelský průmysl, 10,8 % obchod a opravy, 8,3 % stavebnictví, 7,5 % doprava a skladování a 6,6 % zdravotní a sociální péče.

K nejvýznamnějším podnikům Plzeňského kraje patří: Škoda a.s., Plzeňský Prazdroj a.s., Stock Plzeň a.s., Bohemia Sekt Českomoravská vinařská a.s., DIOSS Nýřany a.s., Okula Nýrsko a.s., LASSELSBERGER, s.r.o., Panasonic AVC Networks Czech s.r.o., YAZAKI Wiring Technologies Czech s.r.o., VISHAY ELECTRONIC s.r.o.

V roce 2016 představoval podíl Plzeňského kraje na celkovém hrubém domácím produktu v běžných cenách 5,1 %. V přepočtu HDP na 1 obyvatele (422 251 Kč) se v porovnání s ostatními kraji umístil na třetím místě. Meziroční index vývoje HDP v cenách roku 2015 činil 103,2.

3.1.2 Královéhradecký kraj

Královéhradecký kraj se rozkládá na území o velikosti 4 759 km² a je devátým v pořadí velikosti krajů ČR. K 31. 12. 2017 bylo v kraji evidováno 551 089 obyvatel, což činí 5,2 % obyvatelstva ČR, a řadí tak tento kraj na 10. místo hned za kraj Plzeňský. Hustotou osídlení 115,8 obyvatel na km² zaujímá 9. příčku. Území kraje je tvořeno okresy: Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov.

Královéhradecký kraj lze charakterizovat jako zemědělsko-průmyslový s bohatě rozvinutým cestovním ruchem. Chráněná území tvoří cca 1/5 rozlohy kraje. Na území kraje leží Krkonošský národní park a další tři chráněné krajinné oblasti (Český ráj, Orlické hory, Broumovsko). Průmysl je soustředěn do velkých měst, intenzivní zemědělství do oblasti Polabí.

Největší podíly zaměstnaných v kraji podle CZ-NACE (2017): 31 % zpracovatelský průmysl, 10,8 % obchod a opravy, 7,8 % zdravotnictví a sociální péče, 7,4 % vzdělávání

a 6,8 % veřejná správa. Královéhradecký kraj má největší podíl zaměstnaných ze všech krajů v oblasti v zemědělství, lesnictví a rybářství, a sice 4,9 %.

Nejvýznamnější zaměstnavatelé v kraji: AUTO ŠKODA a.s., VEBA, textilní závody a.s., Continental Automotive Czech Republic, s.r.o., RONAL CR s.r.o., RUBENA a.s., ASSA ABLOY Czech & Slovakia s.r.o., Siemens, s.r.o. Tyco Electronics Czech s.r.o., UTA, a.s., ARGO HYTOS, s.r.o.,

V roce 2016 se kraj podílel na tvorbě hrubého domácího produktu České republiky 4,6 %, v přepočtu na 1 obyvatele dosáhl v mezikrajském srovnání 6. pozice s částkou 401 056 Kč. Meziroční index vývoje HDP v cenách roku 2015 činil 105,2.

3.1.3 Ústecký kraj

Ústecký kraj je pátým nejlidnatějším krajem ČR s počtem obyvatel 821 080 (k 31. 12. 2017), což znamená 7,7 % všech obyvatel ČR. Svou rozlohou 5 339 km² se řadí na 7. místo a hustotou osídlení 153,8 obyvatel na km² na místo čtvrté. Ústecký kraj je rozdělen do sedmi okresů: Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem.

Hospodářský význam kraje spočívá v nerostném bohatství (zejména v rozsáhlých ložiscích hnědého uhlí, sklářských a slévarenských písků a stavebního kamene), které je základem pro rozvoj odvětví, jako je energetika, těžba uhlí, strojírenství, chemický a sklářský průmysl. Oblasti podél řeky Labe a Ohře, nazývané též Zahrada Čech, jsou naopak proslulé ovocnářstvím.

Největší podíly zaměstnaných v kraji podle CZ-NACE (2017): 26 % zpracovatelský průmysl, 13,3 % obchod a opravy, 8,2 % veřejná správa, 7,4 % stavebnictví, 6,9 % doprava a skladování.

K nejvýznamnějším zaměstnavatelům Ústeckého kraje 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.

V roce 2016 se kraj podílel na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice 5,7 %. V přepočtu na jednoho obyvatele je se 333 521 Kč mezi kraji na třinácté pozici před posledním krajem Karlovarským. Meziroční index vývoje HDP v cenách roku 2015 činil 99,1.

3.1.4 Moravskoslezský kraj

Svou rozlohou 5 430 km² zaujímá Moravskoslezský kraj 6. místo mezi kraji. Po Praze a Středočeském kraji je třetím nejlidnatějším krajem republiky s 1 205 886 obyvateli a zároveň druhým krajem s největší hustotou osídlení 222,1 obyvatel na km². Moravskoslezský kraj se skládá z okresů Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město.

Díky ložiskům kvalitního koksovatelného černého uhlí se v oblasti rozvinul především těžký průmysl a hutnictví. I když v poslední době se vytěžené množství postupně snižuje, stále se jedná o téměř veškerou produkci černého uhlí v ČR. V kraji se dále nachází ložiska zemního plynu a dalších surovin jako jsou vápenec, žula, mramor, břidlice, sádrovec, štěrkopísky, písky a cihlářské jíly. Kromě hutnictví a těžkého průmyslu se zde provozuje výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, výroba dopravních prostředků a chemický, potravinářský, elektrotechnický a farmaceutický průmysl.

Největší podíly zaměstnaných v kraji podle CZ-NACE (2017): 30,8 % zpracovatelský průmysl, 11,3 % obchod a opravy, 7,8 % zdravotní a sociální péče, 7,2 % vzdělávání, 6,7 % doprava a skladování.

K nejvýznamnějším zaměstnavatelům Moravskoslezského kraje patří: OKD, a.s., Třinecké železářny, a.s., EVRAZ VÍTKOVICE STEEL, a.s., Vítkovice, a.s., ArcelorMittal Ostrava a.s.

V roce 2016 se kraj podílel na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice 9,8 %. V přepočtu na jednoho obyvatele je se 385 247 Kč mezi kraji na sedmém místě. Meziroční index vývoje HDP v cenách roku 2015 činil 105,9.

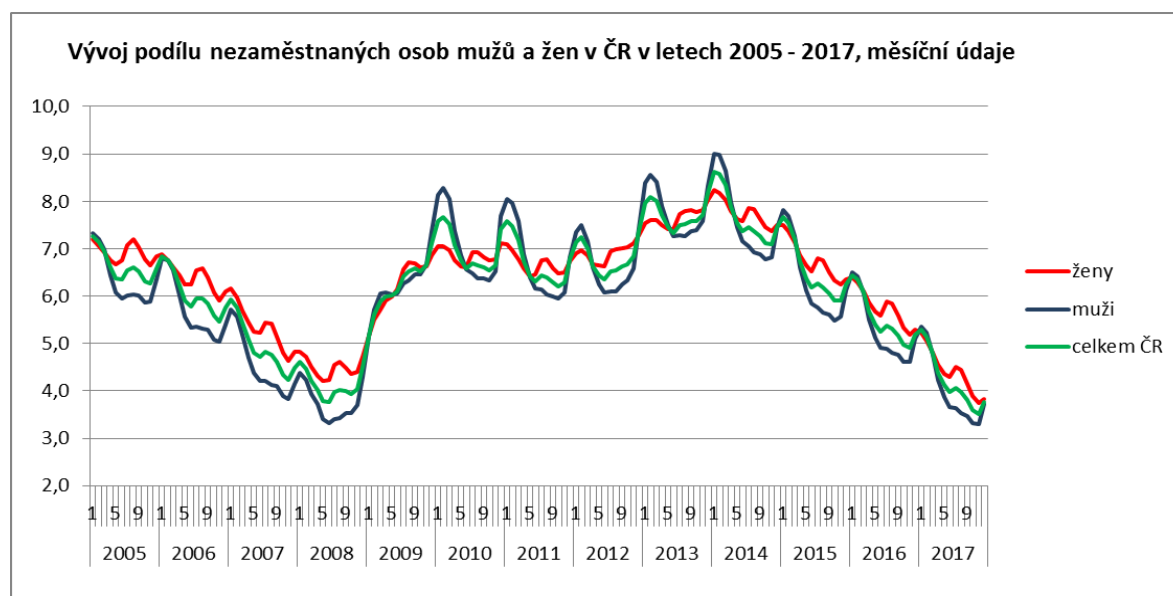
3.2 Struktura nezaměstnanosti

Vývoj struktury registrovaných uchazečů o zaměstnání podle pohlaví, věkových skupin, vzdělání a klasifikace zaměstnání v České republice a ve čtyřech zvolených krajích je obsahem kapitoly 3.2.

3.2.1 Struktura nezaměstnanosti podle pohlaví

Na obrázku 2 je zachycen vývoj podílu nezaměstnaných osob celkem, podíl nezaměstnaných mužů a podíl nezaměstnaných žen podle měsíčních údajů v letech 2005-2017.

V období prvních tří sledovaných let podíl nezaměstnaných osob postupně klesal z počátečních 7,3 % v lednu 2005 až na 3,8 % v květnu a červnu 2008. Podíl nezaměstnaných mužů byl přitom nižší než podíl nezaměstnaných žen v průběhu celého každého roku. Od července 2008 se začala nezaměstnanost pomalu zvedat, aby v průběhu roku 2009 vystoupala strmě z lednových 5,2 % na 7,1 % podílu nezaměstnaných osob naměřených v prosinci 2009.



Obr. 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob mužů, žen a celkem v letech 2005-2017 (měsíční údaje)

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

Mezi roky 2010-2014 se podíl nezaměstnaných osob pohyboval okolo 7-8 %. Hodnota PNO mužů v zimních měsících byla výrazně vyšší než PNO žen, a naopak v letních měsících nižší. Když v roce 2015 začala nezaměstnanost opět klesat, po většinu roku znovu převyšuje PNO žen nad PNO mužů. Období vyšší nezaměstnanost tedy postihovalo muže oproti ženám více než při nezaměstnanosti nižší nebo klesající.

Dále si lze všimnout, že zatímco křivka PNO mužů dosahuje v průběhu roku dvou vrcholů (začátek a konec roku) a v letních měsících je na minimu, u žen (a také mírněji u celkového PNO) má křivka nezaměstnanosti jiný průběh. PNO žen a PNO celkem v létě opět stoupá, aby na podzim klesl a na konci roku opět stoupl. Tendence mírného nárůstu nezaměstnanosti v červenci bývá odborníky připisována vstupu absolventů středních a vysokých škol na trh práce. Do jaké míry je tento meziměsíční červencový nárůst způsoben skutečným neúspěchem při hledání práce a do jaké míry se na tom podílí vlastní rozhodnutí absolventů nastoupit do zaměstnání až s koncem léta, nelze na základě těchto údajů určit.

Při detailnějším zkoumání měsíčních hodnot podílu nezaměstnaných osob lze zjistit, že tento meziměsíční nárůst (červenec/červen) je způsoben zejména nárůstem PNO žen. Vyjma roku 2009 (příp. i 2008), kdy rostla nezaměstnanost strmě v průběhu celého roku, se meziměsíční nárůst celkového PNO v červenci pohybuje ve všech sledovaných letech v rozsahu jedné až dvou desetín procentního bodu. Na tomto meziměsíčním nárůstu celkového PNO má však podíl zejména meziměsíční nárůst PNO žen, který činí v průměru tři desetiny procentního bodu. U mužského PNO je tento meziměsíční nárůst nulový (rok 2005-2007, 2012, 2013, 2015, 2016) nebo jde dokonce o meziměsíční pokles (2010, 2011, 2014, 2017). U mužské části populace zřejmě sehrávají roli sezónní práce, které naopak nezaměstnanost mužů v létě snižují tak, že se vstup absolventů-mužů na trh práce v celkovém PNO mužů neprojeví.

3.2.2 Struktura nezaměstnanosti podle délky

Ministerstvo práce a sociálních věcí sleduje nezaměstnanost z pohledu délky evidence jednotlivých uchazečů na úřadech práce a rozlišuje dobu do 3 měsíců, od 3 do 6

měsíců, od 6 měsíců do 9 měsíců, od 9 měsíců do 12 měsíců, od 12 měsíců do 24 měsíců a od dvou let a více. Jak bylo uvedeno v kapitole 2.3, za nejproblematictější je považována nezaměstnanost dlouhodobá, která má delší trvání než jeden rok.

V tabulce 2 jsou pro porovnání uvedeny počty nezaměstnaných v jednotlivých krajích a ČR podle délky evidence v roce 2017, kdy byl podíl nezaměstnaných osob v České republice na historickém minimu a počet nezaměstnaných osob v jednotlivých skupinách v roce 2014, kdy se podíl nezaměstnaných osob za období posledních 12 let ocitl na svém maximu a již pátým rokem se pohyboval v celorepublikovém ročním průměru okolo 7 %, než začal v roce 2015 klesat. Počet nezaměstnaných v celé republice byl tehdy téměř dvojnásobný. U každého sledovaného kraje/ČR je uveden v prvním sloupci celoroční průměr PNO v příslušném roce.

V roce 2014 bylo k 31. 12. v celé ČR při ročním PNO 7,7 % registrováno celkem 541 914 uchazečů o zaměstnání. Dlouhodobě (více než 1 rok) nezaměstnaných bylo 237 165. V roce 2017, bylo k 31. 12. evidováno v celé republice celkem 280 620 registrovaných uchazečů o zaměstnání, z toho 94 515 bylo nezaměstnaných dlouhodobě. Celorepublikový roční průměr PNO byl 4,3 %.

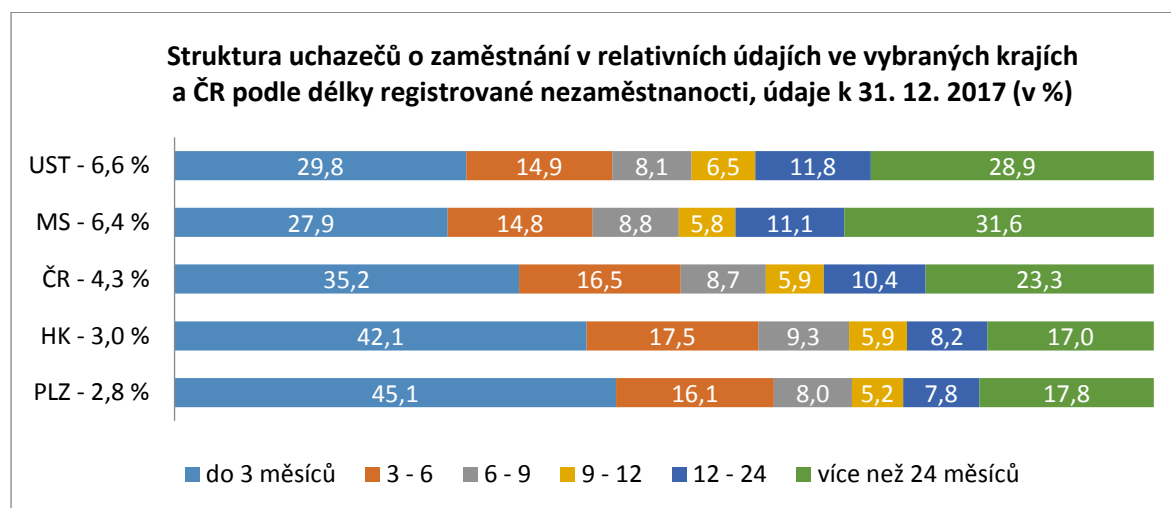
Tab. 2: Počty registrovaných uchazečů o zaměstnání podle délky v letech 2014 a 2017, k 31. 12.

2017	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	více než 24 měsíců	celkem
UST - 6,6 %	9 393	4 689	2 564	2 038	3 718	9 120	31 522
MS - 6,4 %	13 806	7 327	4 366	2 856	5 506	15 626	49 487
HK - 3,0 %	4 412	1 837	972	615	864	1 783	10 483
PLZ - 2,8 %	4 745	1 695	842	543	816	1 876	10 517
ČR - 4,3 %	98 900	46 254	24 281	16 673	29 101	65 411	280 620
2014	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	více než 24 měsíců	celkem
UST - 10,9 %	12 140	8 286	5 057	4 124	11 094	20 123	60 824
MS - 10,4 %	17 209	11 605	6 995	5 791	14 721	27 556	83 877
HK - 6,6 %	7 007	3 914	2 112	1 618	4 007	5 208	23 866
PLZ - 5,5 %	7 149	3 665	1 864	1 364	3 222	5 377	22 641
ČR - 7,7 %	136 168	82 984	47 150	38 447	90 688	146 477	541 914

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

Pokles počtu nezaměstnaných během těchto tří let je významný ve všech skupinách délky nezaměstnanosti, v absolutních číslech je nejvyšší u skupiny nezaměstnaných více než 2 roky. Během tří let poklesl počet nezaměstnaných v ČR z této skupiny o 81 066. Počet nezaměstnaných ve skupině délky nezaměstnanosti 1-2 roky poklesl o 61 587 uchazečů. Celkově tedy během tří let ubylo 142 653 dlouhodobě nezaměstnaných.

Na obrázku 3 je znázorněna struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti k 31. 12. 2017 v ČR a ve vybraných krajích v relativních údajích, kde procenta jednotlivých skupin udávají podíl uchazečů z celkového počtu uchazečů v příslušném kraji/ČR. U každé oblasti je uveden podíl nezaměstnaných osob v roce 2017. Kraje s vyšší nezaměstnaností (Ústecký a Moravskoslezský) mají větší podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob a menší podíl uchazečů s evidencí kratší než tři měsíce než je celorepublikový průměr a naopak. Podíly ostatních skupin délek nezaměstnanosti jsou v mezikrajském srovnání hodnotově velice blízké. Téměř polovina uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji, který má nejnižší podíl nezaměstnaných osob v roce 2017 (2,8 %) ze všech krajů v republice, je nezaměstnaná méně než tři měsíce.

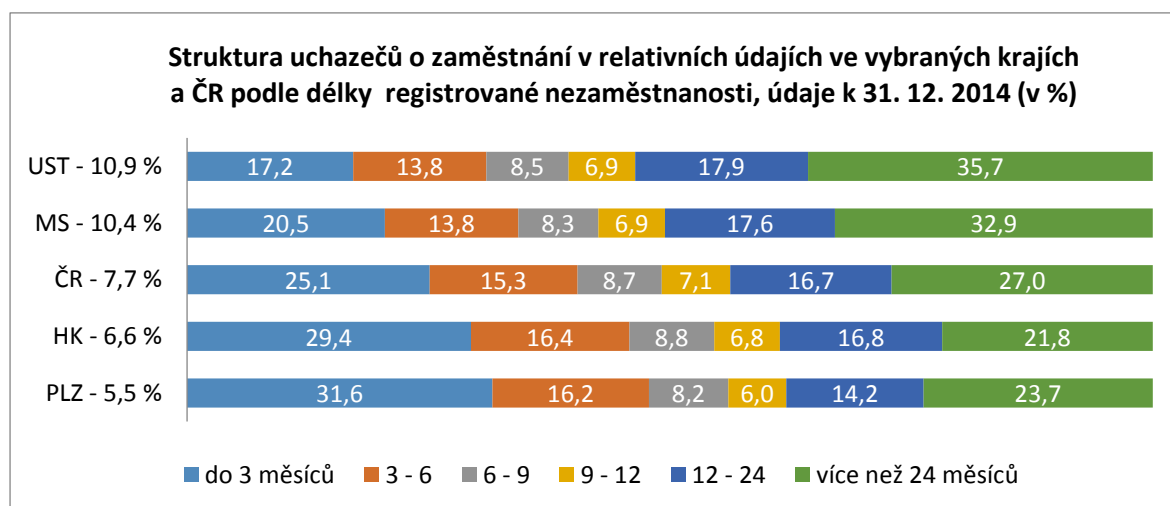


Obr. 3: Podílová struktura uchazečů o zaměstnání podle délky registrované nezaměstnanosti v ČR a ve vybraných krajích k 31. 12. 2017 (v %)

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

Na obrázku 4 je pro porovnání uvedena struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2014, Při vyšším podílu nezaměstnaných osob v ČR v roce 2014 o 3,4 % oproti roku 2017 byla struktura podílu skupin podle délky nezaměstnanosti odlišná. Podíl uchazečů

nezaměstnaných maximálně tři měsíce byl tehdy oproti roku 2017 nižší celorepublikově o 10,1 %, v Ústeckém kraji o 12,6 %, v Moravskoslezském o 7,4%, v Královéhradeckém o 12,7 % a konečně v Plzeňském o 13,5 %. Naopak podíl uchazečů dlouhodobě nezaměstnaných byl vyšší.



Obr. 4: Podílová struktura uchazečů o zaměstnání podle délky registrované nezaměstnanosti v ČR a ve vybraných krajích k 31. 12. 2014

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

Poměr počtu uchazečů v jednotlivých skupinách podle délky evidence se v závislosti na vývoji PNO měnil v podstatě pouze v objemech podílů skupin uchazečů s evidencí do tří měsíců a skupinami dlouhodobě nezaměstnaných. Procentuální podíly uchazečů evidovaných na ÚP po dobu 3-12 měsíců se vyjma roku 2009, kdy nezaměstnanost meziročně poměrně prudce stoupla o 2 %, v letech 2005-2017 pohybovaly v součtu v rozmezí minima 30,0 % v roce 2015 až maxima 36,6 % v roce 2012.

Vyšší úrovni nezaměstnanosti odpovídá vyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných, a to jak mezikrajově, tak i v rámci vývoje struktury uchazečů celé ČR. Podíl skupin nezaměstnaných v délce 3-12 měsíců se pohyboval okolo 30 % a měnící se úroveň nezaměstnanosti neměla na tento podíl žádný zásadní vliv. Dlouhodobě nezaměstnaní a nezaměstnaní do 3 měsíců tvořili dohromady zhruba 70 % všech uchazečů o zaměstnání.

3.2.3 Struktura nezaměstnanosti podle věkových skupin

Některé věkové skupiny jsou ohroženy nezaměstnaností více než jiné, což je dáno zejména jejich socio-ekonomickými charakteristikami. Nejmladší věková skupina 15-19letých, která je považována za nejrizikovější, nemůže na trhu práce konkurovat žádné starší věkové skupině, neboť většina těchto lidí mohla vzhledem ke svému věku dosáhnout maximálně základního vzdělání, případně se může jednat o čerstvé absolventy středních škol nebo odborných učilišť. Přičteme-li k tomu absenci pracovních zkušeností, nabídka vhodných pracovních míst se logicky zužuje na převážně nekvalifikovaná pracovní místa.

Zaměstnávání neplnoletých také podléhá přísnější regulaci ze strany státu. Podle zákoníku práce smí být mladiství zaměstnání pouze na pozicích, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, musí jim být poskytnuta při práci zvýšená péče, nesmí pracovat v noci ani přesčasy.³⁶ To vše snižuje jejich atraktivitu v očích zaměstnavatele a způsobuje vysokou nezaměstnanost této věkové skupiny, ovšem měřenou pomocí metodiky, kterou používá ČSÚ.

Na druhou stranu lidí, kteří se v tomto věku zapojují do pracovního procesu, není mnoho, neboť se většina z nich na svou profesi teprve připravuje ve škole. V roce 2016 bylo z věkové skupiny 15-19 let v České republice zaměstnáno 20,9 tis. osob³⁷, což z celkového počtu osob v této věkové skupině (458 673³⁸) odpovídá přibližně 4,5 %. Nezaměstnaných osob z této věkové skupiny bylo 6,8 tis.³⁹, což představuje přibližně 1,5% podíl z této populace, který lze přirovnat k podílu nezaměstnaných osob ve věkové skupině 15-19 let a znamená, že nezaměstnaných v této věkové skupině bylo 15 lidí z tisíce. Dle metodiky ČSÚ by takový stav odpovídal přibližně 25% nezaměstnanosti ve věkové skupině 15-19 let. Na tomto příkladu se jasně ukazuje, jak rozdílné pohledy na

36 Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *ASPI [právní informační systém]*. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2017-10-26].

37 Údaj je ročním průměrem, dle metodiky ČSÚ, Věk a vzdělání zaměstnaných v NH, Trh práce v ČR - časové řady 1993-2016.

38 Dle údajů ČSÚ, Věkové složení obyvatel k 31. 12. 2016

39 Údaj je ročním průměrem, dle metodiky ČSÚ, Věk a vzdělání zaměstnaných v NH, Trh práce v ČR - časové řady 1993-2016

nezaměstnanost obě metodiky představují, a že je třeba dle toho k jednotlivým údajům přistupovat.

Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR dle věkových skupin v letech 2005 – 2016 je obsahem tabulky 3.

Tab. 3: Obecná míra nezaměstnanosti podle věkových skupin, 2005-2016 (v %)

věkové skupiny	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011	2012	2013	2014	2015	2016
celkem	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0
15 - 19 let	43,6	38,6	26,9	24,4	34,5	39,2	41,7	41,7	46,5	43,1	36,8	31,8	24,6
20 - 24 let	15,8	14,5	8,8	8,0	14,3	15,9	15,4	15,4	16,7	16,8	13,6	10,7	9,2
25 - 29 let	8,5	6,6	5,2	4,1	8,2	9,4	7,8	7,9	8,9	8,1	7,4	6,7	5,5
30 - 34 let	7,0	7,0	5,2	4,7	6,6	6,2	6,1	6,1	6,4	7,2	6,6	5,9	4,3
35 - 39 let	6,7	5,9	4,8	3,7	5,1	5,5	5,3	5,3	5,6	6,2	5,5	4,6	3,2
40 - 44 let	6,4	5,7	4,5	3,2	4,9	5,6	5,2	5,1	5,1	5,2	4,4	3,6	2,9
45 - 49 let	6,5	6,2	4,5	4,2	5,1	5,9	5,4	5,4	5,2	5,2	5,0	3,5	2,6
50 - 54 let	7,6	6,6	5,3	3,9	5,6	6,6	6,2	6,2	6,1	5,8	5,0	4,2	3,4
55 - 59 let	5,8	6,0	5,4	4,4	6,2	7,4	6,6	6,6	6,6	6,4	5,5	5,1	4,2
60 - 64 let	3,0	3,0	2,5	2,3	4,0	4,0	3,5	3,5	3,8	4,3	3,7	2,8	3,2

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování.

Nejvyšší nezaměstnanost v ČR je dlouhodobě měřena v kategorii 15-19 let a 20-24 let, obě jsou proto zvýrazněny červeně. Maximální hodnota nezaměstnanosti ve sledovaném období 2005-2017 byla v nejmladší věkové skupině naměřena v roce 2012, a to ve výši 46,5 %, nejnižší pak v roce 2008 ve výši 24,4 %. Hodnota míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 15-19 let ve všech sledovaných letech sedmi až osminásobně převyšuje nejnižší hodnotu naměřenou v příslušném roce. Obecně lze sumarizovat, že ve sledovaném období nezaměstnanost od této nejmladší věkové skupiny klesá s věkem, dokud nedosáhne svého minima (zvýrazněno zeleně), které ve většině sledovaných let vyskytuje ve věkové skupině 40-44 let, a od tohoto věku směrem ke starším věkovým skupinám opět stoupá.

Nejstarší věková skupina 60-64 let sice v tabulce vykazuje nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti, tyto však nemohou být považovány za relevantní minimum, neboť se dá

předpokládat, že podstatná část těchto lidí vzhledem k dosažení důchodového věku pracovní trh již opustila anebo např. v případě ztráty zaměstnání odešli do předčasného důchodu a novou práci v tomto věku již nehledají.

U dvou nejstarších věkových skupin je ale v dlouhodobém vývoji let 2005-2016 zřejmý vliv zvyšujícího se věku odchodu do důchodu. V průběhu roku 2005 odcházeli do důchodu mužské ročníky 1943 a 1944 ve věku 61+4 měsíce a 61+6 měsíců a ženské ročníky⁴⁰ 1946 a 1947 ve věku 58+4 měsíců a 58+8 měsíců. Míra nezaměstnanosti těchto dvou skupin je proto ve srovnání s ostatními věkovými skupinami v tomto roce ještě nejnižší. Hned v následujícím roce však již míra nezaměstnanosti věkové skupiny 55-59 let převyšuje míru nezaměstnanosti věkové skupiny 40-44 let a v následujících letech se tento rozdíl ještě dále zvyšuje.

Míra nezaměstnanosti nejstarší sledované věkové skupiny 60-64 let je v roce 2005 méně než poloviční oproti věkové skupině 40-44. V průběhu sledovaných let se pak tento rozdíl vlivem zvyšujícího se důchodového věku postupně snižuje, až v roce 2016 míra nezaměstnanosti věkové skupiny 60-64 let převyší míru nezaměstnanosti ve věkové skupině 44-49 let a 35-39 let.

Odchod do důchodu v 65 letech čeká podle aktuálně platné legislativy⁴¹ nejdříve mužské ročníky narození 1965 až v roce 2030. Dá se tedy předpokládat, že míra nezaměstnanosti věkové skupiny 60-64 let bude v porovnání s ostatními věkovými skupinami v příštích letech dále narůstat.

Obecná míra nezaměstnanosti věkových skupin ve sledovaných krajích a v ČR v roce 2015 je popsána v tabulce 4.

⁴⁰ Údaj o věku odchodu do důchodu žen se týká žen s jedním dítětem

⁴¹ Česko. Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění, příloha. In: *ASPI [právní informační systém]*. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2017-10-26].

Tab. 4: Obecná míra nezaměstnanosti (v %) podle věkových skupin ve vybraných krajích, 2015

2015	OMN celkem	15-19 let	20-24 let	25-29 let	30-34 let	35-39 let	40-44 let	45-49 let	50-54 let	55-59 let	60-64 let	65 let a více
ČR	5,0	31,8	10,7	6,7	5,9	4,6	3,6	3,5	4,2	5,1	2,8	1,1
PLZ	4,0	24,6	9,2	5,5	4,3	3,2	2,9	2,6	3,4	4,2	3,2	0,8
HK	5,6	45,5	12,0	8,6	5,6	4,4	4,9	3,9	3,5	6,2	.	.
UST	7,6	43,9	13,5	15,0	9,3	7,2	5,0	4,9	5,2	4,9	.	.
MS	8,1	34,3	14,6	10,4	8,7	7,6	5,7	6,2	7,3	9,2	5,9	.

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování.

I při pohledu na stav měř nezaměstnanosti v jednotlivých krajích podle věkových skupin je všude vidět několikanásobně vyšší hodnota pro věkovou skupinu 15-19 let oproti jiným věkovým skupinám. Nejvyšší je dokonce v kraji Královéhradeckém, jehož celková obecná míra nezaměstnanosti je ze sledovaných krajů druhá nejvyšší.

Druhá a třetí nejvyšší míra nezaměstnanosti je zaznamenána u věkových skupin 20-24 let a 25-29 let. Míra nezaměstnanosti dále klesá s rostoucím věkem a nejnižších hodnot dosahuje především věková skupina 45-49 let, v Královéhradeckém kraji až věková skupina 50-54 let, v kraji Ústeckém je stejná nejnižší nezaměstnanost jako u skupiny 45-49 naměřena dokonce i věkové skupiny 55-59 let. Obecně však nezaměstnanost od věkové skupiny 50-54 let a výš opět stoupá.

V tabulce 5 jsou vypočítány podíly nezaměstnaných osob pro jednotlivé věkové skupiny, kraje a roky 2007, 2012 a 2017. K výpočtu byly použity údaje MPSV o počtech registrovaných uchazečů o zaměstnání podle jednotlivých krajů a věkových skupin, a to vždy k 31. 12. Tyto byly poděleny počtem obyvatel dané věkové skupiny dle údajů ČSÚ rovněž k 31. 12. příslušného roku.

Červenou barvou jsou v tabulce zvýrazněny věkové skupiny s nejvyšší hodnotou podílu nezaměstnaných osob v příslušném kraji/ČR a roce a zelenou barvou nejnižší vypočtené hodnoty. Věková skupina 15-19 let a věkové skupiny 60-64 a 65 let a výš byly záměrně vynechány, neboť z důvodu metodiky výpočtu by podíl nezaměstnaných osob nebyl porovnatelný s ostatními věkovými skupinami.

Tab. 5: Podíly nezaměstnaných osob (v %) podle věkových skupin ve vybraných krajích a ČR v letech 2007, 2012 a 2017

Podíly nezaměstnaných osob ve věkových skupinách v letech 2007, 2012 a 2017								
2007	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
ČR	5,4	4,6	4,6	4,9	5,2	5,8	7,1	6,0
PLZ	4,0	3,4	3,5	3,6	4,0	4,3	5,4	4,8
HK	4,5	3,7	3,6	3,7	3,8	4,3	5,7	4,8
MS	7,3	6,5	6,8	7,5	8,1	9,4	11,8	9,5
UST	9,6	8,5	8,6	9,0	9,4	10,3	11,8	8,6
2012	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
ČR	11,3	8,4	7,4	7,2	7,5	8,2	9,4	9,5
PLZ	8,9	6,6	5,8	5,8	6,0	6,6	7,7	7,6
HK	10,8	8,2	6,8	6,5	6,7	7,0	8,1	8,1
MS	12,4	10,2	9,5	9,1	9,7	10,9	12,6	12,2
UST	16,5	12,2	11,4	10,7	10,9	11,8	12,8	12,5
2017	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
ČR	4,2	4,0	3,8	3,7	3,6	4,0	4,9	6,6
PLZ	2,9	2,6	2,7	2,5	2,3	2,6	3,4	4,9
HK	3,3	3,1	2,8	2,7	2,5	2,8	3,5	4,8
MS	5,5	5,4	5,5	5,6	5,5	6,6	8,0	10,2
UST	5,9	5,7	5,9	5,6	5,3	5,7	6,8	8,9

Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočet.

Přestože v každém ze tří sledovaných let jsou minimální a maximální hodnoty nezaměstnanosti naměřeny v jiné věkové kategorii, mezikrajově se věkové kategorie s naměřenými extrémy v jednotlivých letech více méně shodují. V roce 2007 byl největší podíl nezaměstnaných osob naměřen u věkové skupiny 50-54 let. Lidem z této věkové skupiny zbývalo v té době zhruba 8-10 let k odchodu do důchodu, stejně tak jako lidem ve věkové skupině 55-59, u které byl nejvyšší podíl nezaměstnaných osob naměřen v roce 2017.

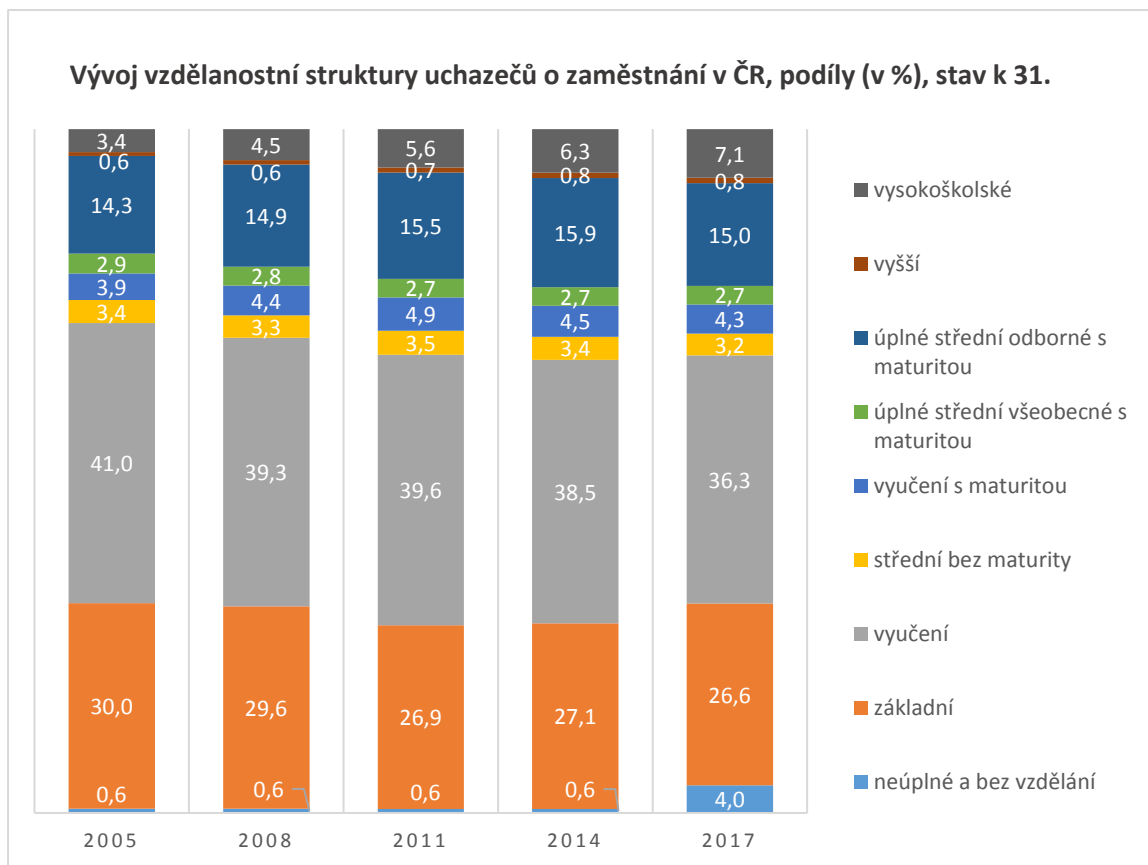
V roce 2012 byl nejvyšší podíl nezaměstnaných osob (kromě Moravskoslezského kraje) naměřen u věkové skupiny 20-24. V tomto roce byla vyšší nezaměstnanost než v letech 2007 a 2017. Při vyšší nezaměstnanosti si mohou zaměstnavatelé vybírat z uchazečů o práci a většinou dávají přednost zaměstnancům s praxí, aby eliminovali náklady na zaškolení, nabízí se tedy vysvětlení, že vyšší nezaměstnanost byla hlavní příčinou nejvyššího podílu nezaměstnaných osob právě u této věkové skupiny, kam věkově spadají jak absolventi středních škol, tak i absolventi bakalářských oborů.

Pozornost si rovněž zaslouží i údaj o vývoji věkových skupin s nejnižším podílem nezaměstnaných osob. Vzhledem ke zvoleným sledovaným rokům 2007, 2012 a 2017, které mají mezi sebou odstupy 5 let, se totiž jedná o stejné ročníky narození. Jsou to lidé narození v sedmdesátých letech 20. století. Tyto ročníky, někdy také nazývány „Husákovy děti“ z důvodu tehdejší silné pro-populační politiky, patří k těm nejsilnějším vůbec. Tito lidé byli odmalička zvyklí čelit silné konkurenci jak ve škole, při přijímacích zkouškách na střední nebo vysoké školy, tak i třeba ve sportu nebo v jakékoliv jiné oblasti, kde se chtěli prosadit. Je tedy možné, že tento psychologický prvek sehraává roli i na pracovním trhu, kde tyto ročníky využívají své zkušenosti jako konkurenční výhodu k prosazení se nad ročníky slabšími, které na silnou konkurenci nejsou přirozeně zvyklí. Tuto myšlenku podporuje skutečnost, že k tomuto jevu došlo shodně i ve všech vybraných krajích.

3.2.4 Struktura nezaměstnanosti podle úrovně dosaženého vzdělání

Obrázek 5 popisuje vývoj struktury registrovaných uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v podílových ukazatelích v ČR v letech 2005-2017. Údaje jsou k 31. 12. příslušného roku. Největší podíl registrovaných uchazečů tvoří v každém uvedeném roce vyučení uchazeči. Jejich podíl na všech uchazečích klesl od roku 2005 ze 41 % na 36,3 % v roce 2017.

Druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči se základním vzděláním. Z 30 % zaznamenaných v roce 2005 poklesl jejich podíl na 26,6 % v roce 2017, zároveň však vzrostl podíl uchazečů bez vzdělání na 4 %, a tak podíl uchazečů s maximálně základním vzděláním činil 30 % a tento objem se v průběhu sledovaných let výrazně neměnil. Ve všech čtyřech předchozích referenčních letech byl podíl uchazečů bez vzdělání přitom poměrně nízký (0,6 %). Největší nárůst se odehrál v roce 2015, kdy počet těchto uchazečů narostl z 3 206 na 8 065.



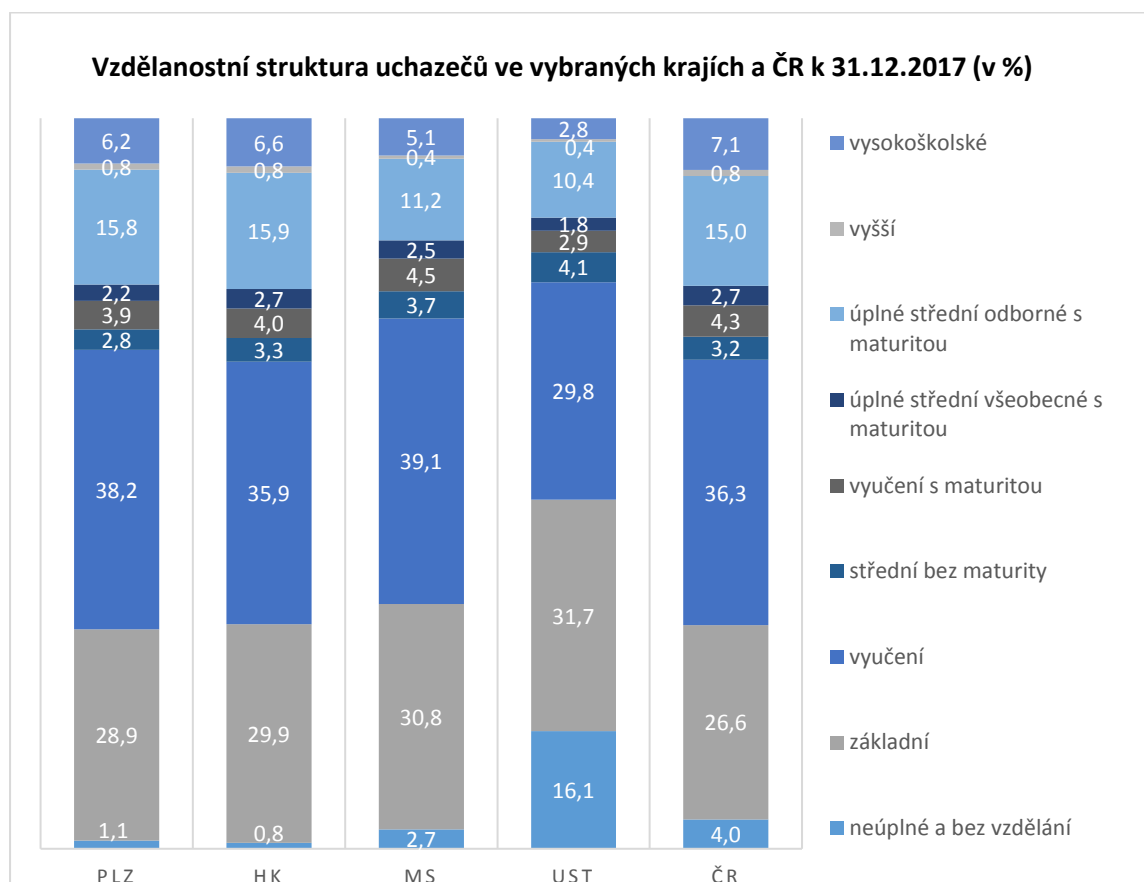
Obr. 5: Podílová struktura uchazečů o zaměstnání (v %) podle úrovně dosaženého vzdělání v ČR v letech 2005, 2008, 2011, 2014 a 2017, k 31. 12.

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

Třetí největší skupinou jsou s přibližně 15 % uchazeči s odborným vzděláním s maturitou. Jejich podíl se v čase nijak výrazně neměnil, stejně tak jako podíly uchazečů s ostatními typy středoškolského vzdělání. Nárůst zaznamenává podíl uchazečů s vysokoškolským vzděláním. Zatímco v roce 2005 tvořili vysokoškolsky vzdělaní uchazeči 3,4 %, v roce 2017 je to již více než dvojnásobných 7,1 % uchazečů.

Porovnání vzdělanostní struktury uchazečů ve vybraných krajích podle údajů k 31. 12. 2017 poskytuje obrázek 6. Téměř polovina (47,8 %) uchazečů z Ústeckého kraje dosáhlo maximálně základního vzdělání. Z toho 5 072 uchazečů, kteří tvoří 16% podíl ze všech uchazečů v kraji, nedosáhlo ani základního vzdělání. V celé ČR bylo k 31. 12. 2017 evidováno celkem 11 323 uchazečů bez vzdělání, z nichž téměř 45 % pocházelo z Ústeckého kraje. Volných pracovních míst pro uchazeče bez vzdělání bylo v Ústeckém

kraji pouze 312, a tak podíl těchto uchazečů na jedno volné pracovní místo (dále jen VPM) byl 16,3 uchazeče.



Obr. 6: Podílová struktura uchazečů o zaměstnání (v %) podle úrovně dosaženého vzdělání v ČR a ve zvolených krajích k 31. 12. 2017

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

Pro porovnání, v Moravskoslezském kraji připadali v této vzdělanostní kategorii 4 uchazeči na jedno VPM. V kraji Královéhradeckém to bylo pouze 0,5 uchazeče na jedno VPM a v Plzeňském dokonce pouze 0,3 uchazeče.

Druhou nejpočetnější skupinou nezaměstnaných v Ústeckém kraji byli vyučení s podílem 29,8 % a třetí potom uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou. Podíl vysokoškolsky vzdělaných uchazečů byl o 4,3 % nižší, než byl celorepublikový průměr. V porovnání s ostatními kraji byla vzdělanostní struktura uchazečů v Ústeckém kraji na nejnižší úrovni.

V Plzeňském, Královéhradeckém a dokonce i Moravskoslezském kraji byla situace odlišná. Nejpočetnější skupinou uchazečů byli vyučení (největší podíl v Moravskoslezském kraji – 39,1 %), druhou potom uchazeči se základním vzděláním. Největší podíl uchazečů s maximálně základním vzděláním byl z těchto tří krajů v Moravskoslezském kraji (33,5 %), což je však v porovnání s krajem Ústeckým mnohem nižší hodnota. V Moravskoslezském kraji bylo zároveň také vyšší procento uchazečů vysokoškolsky vzdělaných oproti kraji Ústeckému. Oba dva kraje měly nižší podíly uchazečů s úplným odborným středním vzděláním s maturitou, než ostatní kraje a ČR celkem.

Co se týče struktury nabídky volných pracovních míst, např. v Plzeňském kraji bylo k 31. 12. 2017 dokonce 65,5 % všech volných pracovních míst určeno pro uchazeče se základním vzděláním a na jednoho takového uchazeče zde připadalo až pět volných pracovních míst. Téměř 20 % VPM vyžadovalo učební obor a 6 % střední vzdělání bez maturity. Nejvyšší podíl uchazečů (2,1) na 1 pracovní místo odpovídal v tomto kraji střednímu odbornému vzdělání s maturitou.

V Ústeckém kraji tvořila pracovní místa s požadavkem základního vzdělání 50,3 % veškerých nabízených pracovních pozic a cca 24 % nabídek byla určena pro vyučené. Vzhledem k vyššímu počtu uchazečů však připadalo na jedno takové volné místo 1,8 uchazeče se základním vzděláním a 3,7 uchazeče vyučeného. Více než 5 uchazečů na jedno pracovní místo připadalo v Ústeckém kraji pro vzdělanostní úroveň vyučení s maturitou a střední odborné vzdělání s maturitou.

V Moravskoslezském kraji byl vůči ostatním krajům nejmenší podíl nabízených pracovních míst s dostatečným základním vzděláním (39,8 %), zato zde byla vyšší nabídka pro vyučené (34 %). Nejvyšší počet uchazečů na jedno volné místo připadal na uchazeče vyučené s maturitou (5,6) a se středním odborným vzděláním s maturitou (5,7).

Pouze 8,2 % pracovních pozic nabízených úřady práce v Plzeňském kraji bylo určeno uchazečům s úrovní středoškolského vzdělání s maturitou a vyšší, v Královéhradeckém to bylo 13,2 %, v kraji Ústeckém a celorepublikově činil podíl

těchto VPM přibližně 15 %, v Moravskoslezském 17,1 %. Převážná většina pracovních míst z nabídky úřadů práce (80-90 %) byla zaměřena na uchazeče s nižším vzděláním.

3.2.5 Struktura nezaměstnanosti podle klasifikace zaměstnání (CZ ISCO)

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vychází z mezinárodní klasifikace ISCO-08 a využívá se k třídění profesí do deseti hlavních tříd podle druhu vykonávané práce, úrovně a specializace znalostí a dovedností potřebných k výkonu určitého zaměstnání. Před analýzou profesní struktury uchazečů o zaměstnání je třeba si nejdříve uvědomit stav zaměstnanosti v jednotlivých třídách, který vypovídá o stavu a potřebách trhu práce a dá se předpokládat, že objemově koresponduje s poptávkou po jednotlivých profesích, a to i na úrovni krajů.

ČSÚ vydává každoroční statistiky o počtech zaměstnaných v národním hospodářství v členění podle této klasifikace. V tabulce 6 jsou uvedeny údaje ČSÚ o počtech a procentuálním zastoupení zaměstnaných osob v ČR podle klasifikace CZ ISCO v letech 2014-2016 a v letech 1993, 2000, 2007.

Tab. 6: Vývoj počtů a podílů zaměstnaných osob v ČR podle klasifikace zaměstnání CZ ISCO

Počty zaměstnaných		1993		2000		2007		2014		2015		2016	
tr.	klasifikace zaměstnání CZ ISCO	počty zam. (v tis.)	v %	počty zam. (v tis.)	v %	počty zam. (v tis.)	v %	počty zam. (v tis.)	v %	počty zam. (v tis.)	v %	počty zam. (v tis.)	v %
1	Zákonodárci a řídící pracovníci	191,9	3,9	246,8	5,2	279,3	5,7	256,6	5,2	274,3	5,4	269,1	5,2
2	Specialisté	499,6	10,3	535,5	11,3	581,0	11,8	746,0	15,0	763,6	15,1	786,6	15,3
3	Techničtí a odborní pracovníci	735,6	15,1	759,2	16,0	911,7	18,8	880,3	17,7	856,7	17,0	884,3	17,2
4	Úředníci	385,9	7,9	398,2	8,4	427,6	8,9	465,5	9,4	464,5	9,2	476,3	9,3
5	Pracovníci ve službách a prodeji	653,3	13,4	713,2	15,1	717,2	14,4	752,7	15,1	774,6	15,4	783,0	15,2
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	126,7	2,6	91,0	1,9	71,1	1,3	59,9	1,2	62,0	1,2	69,8	1,4
7	Řemeslníci a opraváři	1098,2	22,5	957,8	20,2	929,5	19,0	873,2	17,6	866,2	17,2	868,4	16,9
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	720,8	14,8	658,0	13,9	709,4	14,1	652,2	13,1	684,2	13,6	701,6	13,7
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	390,5	8,0	315,7	6,7	281,0	5,7	270,1	5,4	280,5	5,6	284,3	5,5
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	71,2	1,5	56,1	1,2	14,2	0,3	17,7	0,4	14,4	0,3	14,4	0,3
	Nezjištěno	-		-		-		-		0,8		0,8	
	Celkem	4 873,5		4 731,6		4 922,0		4 974,3		5 041,9		5 138,6	

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Největší skupinou byly podle údajů z roku 2016 techničtí a odborní pracovníci (podíl 17,2 %), řemeslníci a opraváři (podíl 16,9 %), specialisté (15,3 %), pracovníci ve službách a prodeji (15,2 %) a obsluha strojů a zařízení (13,7 %). Vývoj poměrného zastoupení zaměstnaných podle profesí vypovídá o strukturálních změnách v ekonomice a změně poptávky zaměstnavatelů.

Z pohledu dlouhodobého vývoje narostl nejvíce podíl zaměstnaných ve třídě „specialisté“, který se z 10,3 % v roce 1993 vyšplhal na 15,3 % v roce 2016. Naopak největší pokles podílu v počtech zaměstnaných prodělala třída „řemeslníci a opraváři“, která byla ještě v roce 1993 nejpočetněji zastoupenou profesí s 22,5 %. V roce 2016 byl jejich podíl již jen 16,9 %. Díky nárůstu celkové zaměstnanosti stouply v roce 2016 meziročně absolutní počty zaměstnaných ve všech třídách kromě třídy 1 a 0. V poměrném zastoupení profesních tříd se tyto nárůsty projeví u třídy 2-4, 6 a 8.

Jak se vyvíjely podíly počtů uchazečů o zaměstnání podle kategorií zaměstnání (CZ-ISCO) lze zjistit z údajů v tabulce 7. Pokles podílu uchazečů z třídy zaměstnání 7 – řemeslníci a opraváři není oproti jiným třídám zdaleka tak markantní, jak by se dalo vzhledem k poptávce na trhu práce očekávat. Dokonce se dá říci, že složení registrovaných uchazečů o zaměstnání podle profesí (jejich procentuální podíl na všech nezaměstnaných) se ve sledované době nijak výrazně neměnil. Jediný soustavný pokles v celku o 2,4 % je vidět u třídy 3 – techničtí a odborní pracovníci. Nárůst podílu počtu uchazečů, i když velmi mírný, ve třídě 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři, je rovněž zářející, neboť i tito pracovníci se jeví být nedostatkovým zbožím na trhu práce.

Tab. 7: Vývoj podílů uchazečů o zaměstnání podle hlavních tříd CZ ISCO (v %)

podíly uchazečů	třída CZ ISCO										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	neuvedeno
2008	1,1	4,5	9,0	9,2	14,0	1,6	13,8	8,2	29,6	0,1	8,9
2011	1,0	4,2	8,1	10,4	19,0	1,4	15,2	8,3	25,5	0,0	6,7
2015	1,1	4,8	6,9	11,8	20,5	1,3	13,9	9,4	27,9	0,0	2,5
2016	1,2	4,7	6,7	11,4	20,3	1,3	13,0	9,4	29,5	0,0	2,5
2017	1,3	4,7	6,6	11,2	19,9	1,3	12,0	9,7	30,6	0,0	2,6

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

Pomocné a nekvalifikované práce zaujímaly nejmenší podíl v době největší nezaměstnanosti, naopak při nižší nezaměstnanosti, kdy se ostatní profese na trhu práce „lépe uchytily“, jejich podíl vůči všem uchazečům stoupal. V absolutních číslech totiž nedocházelo vlivem změn úrovně nezaměstnanosti k výraznějším změnám v počtu těchto uchazečů oproti jiným profesím, a lze se tedy domnívat, že velká část těchto uchazečů je nezaměstnaná víceméně dobrovolně.⁴²

V mezikrajském srovnání se projeví rozdíly v rozložení zaměstnanosti podle jednotlivých tříd zaměstnání, které vyplývají z potřeb místních trhů práce a struktury hospodářství. O rozložení zaměstnanosti v roce 2016 v jednotlivých krajích podle hlavních tříd CZ-ISCO referují údaje v tabulce 8.

V Ústeckém kraji je např. téměř 20 % zaměstnaných ve třídě 5 (pracovníci ve službách a prodeji), v Plzeňském a Moravskoslezském kraji je nejpočetnější třídou zaměstnanců třída 7 (řemeslníci a opraváři). V Královéhradeckém kraji je to s 18,8 % třída 3 (techničtí a odborní pracovníci).

Tab. 8: Podíly zaměstnaných v národním hospodářství podle klasifikace zaměstnání CZ ISCO ve vybraných krajích. 2016

tř.	Zaměstnaní v NH (v %) podle CZ-ISCO 2016	ČR	PLZ	UST	HK	MS
1	Zákonodárci a řídící pracovníci	5,2	4,3	2,8	5,2	4,0
2	Specialisté	15,3	11,6	11,0	13,7	13,4
3	Techničtí a odborní pracovníci	17,2	17,4	16,3	18,8	17,4
4	Úředníci	9,3	8,6	9,4	8,3	8,3
5	Pracovníci ve službách a prodeji	15,2	15,9	19,8	13,7	16,9
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1,4	1,9	0,9	1,5	0,9
7	Řemeslníci a opraváři	16,9	17,6	18,1	17,6	17,6
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	13,7	16,4	16,5	13,4	15,3
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,5	6,0	5,0	7,7	6,0
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,3	0,3	0,2	-	0,1

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování.

Při pohledu na podílovou strukturu uchazečů o zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO v tabulce 9 je vidět ve srovnání se strukturou zaměstnanosti nevyrovnanost nabídky se stavem poptávky v některých profesích. Svým způsobem to vypovídá o strukturální

⁴² Vzhledem k tomu, že se jedná o nekvalifikované práce, mzdy těchto pracovníků bývají nejnižší na trhu a jejich motivace k práci tak může být velmi nízká.

nezaměstnanosti, kdy místní nabídka některých profesí převyšuje potřeby místního trhu práce. Vysoké procento podílu uchazečů ve třídě 9, která zahrnuje nekvalifikované práce, a to ve všech sledovaných krajích, výrazně převyšuje procentuální zastoupení těchto pracovních míst v národním hospodářství nebo v hospodářství kraje. Naopak u třídy 1-3 se dá očekávat, že šance na získání zaměstnání mohou být vyšší, a to nejen kvůli vysoké kvalifikační úrovni těchto pracovníků, ale i vzhledem k většímu počtu stávajících pracovních míst v národním hospodářství (zejména v rámci 2. a 3. třídy).

Tab. 9: Podíly uchazečů o zaměstnání (v %) podle klasifikace CZ ISCO ve vybraných krajích ČR, k 31. 12. 2016

tř.	Podíly uchazečů podle CZ ISCO k 31. 12. 2016	ČR	PLZ	UST	HK	MS
1	Zákonodárci a řídící pracovníci	1,2	0,9	0,6	0,9	0,7
2	Specialisté	4,7	4,1	2,4	3,8	3,4
3	Techničtí a odborní pracovníci	6,7	6,8	4,5	5,6	5,8
4	Úředníci	11,4	11,7	8,8	10,4	9,1
5	Pracovníci ve službách a prodeji	20,3	19,0	18,1	17,6	22,0
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1,3	1,5	1,1	1,3	1,1
7	Řemeslníci a opraváři	13,0	12,0	12,0	12,2	13,1
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	9,4	13,7	8,4	11,5	8,8
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	29,5	28,6	40,1	28,6	34,7
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
	neuvedeno	2,5	1,7	3,9	8,1	1,3

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

Ve snaze odhadnout šance na získání zaměstnání pro uchazeče v kraji Ústeckém a Plzeňském v hlavních profesních třídách bude proveden výpočet podílu počtu uchazečů na součtu počtu zaměstnaných a nezaměstnaných (počtu uchazečů) v každé hlavní třídě CZ-ISCO (0-9), podobně jako se získává obecná míra nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že na webových stránkách ČSÚ byly k dispozici nejnovější údaje o počtech zaměstnaných v rámci tříd CZ ISCO z roku 2016, budou pro výpočet využity počty uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2016. Odhad míry nezaměstnanosti v rámci tříd klasifikace zaměstnání CS ISCO v roce 2016 pro Českou republiku, Plzeňský a Ústecký kraj je obsahem tabulky 10.

Tab. 10: Míra nezaměstnanost podle tříd zaměstnání CZ ISCO ve vybraných krajích v roce 2016

2016	tř. CZ ISCO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
ČR	zaměstnaní	269 136	786 558	884 281	476 316	782 984	69 846	868 406	701 557	284 316	14 415
	uchazeči	4 499	17 943	25 527	43 534	77 399	4 999	49 409	36 027	112 452	136
	aktivní	273 635	804 501	909 808	519 850	860 383	74 845	917 815	737 584	396 768	14 551
	míra nezam	1,6	2,2	2,8	8,4	9,0	6,7	5,4	4,9	28,3	0,9
PLZ	zaměstnaní	12 317	33 281	50 019	24 668	45 535	5 432	50 643	46 979	17 352	950
	uchazeči	136	599	991	1 715	2 785	217	1 760	2 002	4 191	7
	aktivní	12 453	33 880	51 010	26 383	48 320	5 649	52 403	48 981	21 543	957
	míra nezam	1,1	1,8	1,9	6,5	5,8	3,8	3,4	4,1	19,5	0,7
UST	zaměstnaní	10 624	42 112	62 446	35 841	75 842	3 614	69 093	63 323	19 007	724
	uchazeči	274	1 047	2 018	3 911	8 067	499	5 352	3 759	17 842	10
	aktivní	10 898	43 159	64 464	39 752	83 909	4 113	74 445	67 082	36 849	734
	míra nezam	2,5	2,4	3,1	9,8	9,6	12,1	7,2	5,6	48,4	1,4

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

Na základě vypočtených údajů je možné odhalit nejen mezikrajové rozdíly v nezaměstnanosti, ale zejména velké rozdíly v nezaměstnanosti jednotlivých profesí. Největší míra nezaměstnanosti byla vypočtena celorepublikově pro třídy nekvalifikovaných pracovníků, pracovníků ve službách a prodeji a třídu úředníků. Zatímco nezaměstnanost tř. 9 byla odhadnuta na vysokých 28,3 %, a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo byl (k 31. 12. 2016) 4,3 uchazeče, u třídy úředníků při několikanásobně nižší nezaměstnanosti na úrovni 8,4 % vycházel počet uchazečů na jedno volné pracovní místo dokonce 9,3 uchazeče.

Podobně jako Česká republika byl na tom v roce 2016 kraj Plzeňský s tím rozdílem, že nezaměstnanost úředníků zde byla vyšší, než u pracovníků ve službách a prodeji, a úředníci jsou zde tedy hned po nekvalifikovaných pracovnících druhou nejohroženější profesí, co se týče nezaměstnanosti. Podíl uchazečů z třídy úředníci na počtu všech uchazečů se v roce 2016 i 2017 pohyboval mezi 11 a 12 %. K 31. 12. 2016 připadalo na jedno volné pracovní místo v profesní třídě 4 – úředníci v Plzeňském kraji 5,9 uchazeče, k 31. 12. 2017 to bylo již jen 3,9 uchazeče o zaměstnání. V rámci celého Plzeňského kraje byl přitom ke stejnému datu počet volných pracovních míst celkem vůči celkovému počtu uchazečů téměř dvojnásobný, a podíl všech uchazečů na jedno volné pracovní místo tedy roven 0,5 pracovníka.

I v roce 2017 měla dle údajů MPSV třída úředníci k 31. 12. v rámci celé ČR největší počet uchazečů na jedno VPM ve výši 4,7 uchazeče. Druhý největší počet

uchazečů (2,2) na jedno VPM se týkal třídy 5. a 6. (pracovníci ve službách a prodeji a kvalifikovaní pracovníci v zemědělství). Nekvalifikovaní pracovníci byli celorepublikově až na pátém místě s hodnotou 1,7 uchazeče na jedno VPM. Počet volných pracovních míst se v této třídě v roce 2017 meziročně téměř zdvojnásobil z 26 224 (k 31. 12. 2016) na 51 394 (k 31. 12. 2017). Přesto podíl uchazečů z této třídy na celkovém počtu uchazečů meziročně mírně narostl z 29,5 % (2016) na 30,6 % (2017).

Stejná situace je i v kraji Ústeckém, kde nabídka VPM pro třídu 9. v roce 2017 meziročně stoupla z 815 na 1 390 VPM a počet uchazečů na 1 VPM se z 21,9 uchazeče (k 31. 12. 2016) snížil na 9,5 uchazeče (k 31. 12. 2017) o zaměstnání. Procentuální podíl uchazečů z této třídy na celkovém počtu uchazečů přesto meziročně narostl 40,1 na 42 %.

Téměř 50% míra nezaměstnanosti mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky (tř. 9) v Ústeckém kraji definuje hlavní problém vyšší míry nezaměstnanosti místního trhu práce, a to je nadměrný počet nekvalifikovaných pracovníků s nízkým vzděláním. Přestože v Ústeckém kraji je dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost v celé republice, najde se zde řada profesí, ve kterých existuje větší šance na získání zaměstnání v tomto kraji, než v jiných profesích v kraji Plzeňském, který naopak patří mezi kraje s celkově nejnižší nezaměstnaností.

4 Faktory ovlivňující vývoj nezaměstnanosti

Trh práce se neustále dynamicky vyvíjí pod tlakem nejrůznějších ekonomických, politických, sociálních či kulturních vlivů. Faktorů, které mohou mít vliv na vývoj nezaměstnanosti, tak může být celá řada. Mezi nejvýznamnější patří výkon ekonomiky a míra zasahování státu do pracovně-tržního prostředí (pracovně právní legislativa, ochrana zaměstnanců, síla vlivu odborů, politika zaměstnanosti, stanovení minimální mzdy, nastavení systému sociálních dávek). Dalšími významnými faktory jsou např. vývoj demografické struktury obyvatelstva, technologický pokrok, systém vzdělávání, zaměstnávání cizinců, lokalita, stav infrastruktury, a s tím související mobilita pracovních sil.

Uvedený výčet faktorů, které mohou ovlivňovat vývoj nezaměstnanosti, zdaleka není konečný. Míra vlivu jednotlivých faktorů může být odlišná s ohledem na konkrétní specifika místního pracovního trhu nebo jeho segmentů (odvětví, profese, věková skupina či lokalita).

Tato kapitola se bude podrobněji zabývat vlivem demografického vývoje populace v aktivním věku, vlivu vzdělání a vlivu mobility pracovní síly.

4.1 Věková struktura obyvatelstva

Vývoj počtu obyvatel v produktivním věku je jedním ze základních faktorů determinujících potenciální objem nabídkové strany na trhu práce. V tabulce 11 jsou uvedeny počty obyvatel ČR v letech 2006-2016 podle údajů ČSÚ.

Přestože celkový počet obyvatel České republiky za posledních 10 let narostl o 291 631 obyvatel, lidí v produktivním věku (15-64 let) ubylo o 382 615. Vůči roku 2008 činí tento úbytek dokonce 488 760 lidí a podíl věkové skupiny obyvatel 15-64 let v populaci ČR klesl z původních 71,2 % v roce 2006 na 65,6 % v roce 2016. Naopak obyvatel v poproduktivním věku přibýlo od roku 2008 o 432 770. Lze tedy obecně

konstatovat, že v posledních osmi letech se téměř půl milionu lidí „přesunulo“ ze skupiny obyvatel v produktivním věku do skupiny obyvatel ve věku poproduktivním.

Tab. 11: Demografický vývoj ČR v letech 2006-2016

Vývoj počtu obyvatel České republiky															
	celkem			v tom ve věku											
				0-14 let				15-64 let				65 a více let			
	počet obyvatel	přírůstky		celkem	přírůstky		%	celkem	přírůstky		%	celkem	přírůstky		%
abs.		rel.	abs.		rel.	abs.			rel.	abs.			rel.		
2006	10 287 189			1 479 514			14,4	7 325 238			71,2	1 482 437			14,4
2007	10 381 130	93 941	0,9	1 476 923	-2 591	-0,2	14,2	7 391 373	66 135	0,9	71,2	1 512 834	30 397	2,1	14,6
2008	10 467 542	86 412	0,8	1 480 007	3 084	0,2	14,1	7 431 383	40 010	0,5	71,0	1 556 152	43 318	2,9	14,9
2009	10 506 813	39 271	0,4	1 494 370	14 363	1,0	14,2	7 413 560	-17 823	-0,2	70,6	1 598 883	42 731	2,7	15,2
2010	10 532 770	25 957	0,2	1 518 142	23 772	1,6	14,4	7 378 802	-34 758	-0,5	70,1	1 635 826	36 943	2,3	15,5
2011	10 505 445	-27 325	-0,3	1 541 241	23 099	1,5	14,7	7 262 768	-116 034	-1,6	69,1	1 701 436	65 610	4,0	16,2
2012	10 516 125	10 680	0,1	1 560 296	19 055	1,2	14,8	7 188 211	-74 557	-1,0	68,4	1 767 618	66 182	3,9	16,8
2013	10 512 419	-3 706	0,0	1 577 455	17 159	1,1	15,0	7 109 420	-78 791	-1,1	67,6	1 825 544	57 926	3,3	17,4
2014	10 538 275	25 856	0,2	1 601 045	23 590	1,5	15,2	7 056 824	-52 596	-0,7	67,0	1 880 406	54 862	3,0	17,8
2015	10 553 843	15 568	0,1	1 623 716	22 671	1,4	15,4	6 997 715	-59 109	-0,8	66,3	1 932 412	52 006	2,8	18,3
2016	10 578 820	24 977	0,2	1 647 275	23 559	1,5	15,6	6 942 623	-55 092	-0,8	65,6	1 988 922	56 510	2,9	18,8
2016/2006	291 631			167 761				-382 615				506 485			
2016/2008	111 278			167 268				-488 760				432 770			

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování.

Zatímco v roce 2006 připadal na jednoho člověka v poproduktivním věku 4,94 obyvatele v produktivním věku, v roce 2016 už je to pouhých 3,49. Lidé se dnes ve vyspělých zemích zejména díky pokroku v lékařských vědách, ale také díky zvyšujícímu se povědomí o zdravém životním stylu, dožívají stále vyššího věku a populace stárne.

Zátěž pro důchodový systém, jíž tento demografický vývoj způsobuje, byla původně korigována legislativní úpravou, která navrhovala v podstatě neomezené navyšování věku odchodu do důchodu. Minulá vláda vedená Bohuslavem Sobotkou (ČSSD) však prosadila od 1. 2. 2018 „zastropování“ důchodového věku na 65 letech, a to u osob narozených po roce 1971. Příští vlády pak mají za úkol na základě demografických studií zpracovávaných Ministerstvem práce a sociálních věcí s využitím dat Českého statistického úřadu v každých pěti letech (v letopočtech končících číslovkou 4 a 9) reagovat na vývoj populace posouváním věkové hranice odchodu do důchodu tak,

aby na základě aktuálního věku dožití byla akceptována podmínka strávení čtvrtiny života v důchodu

Počty mladých lidí, kteří každoročně ukončí vzdělávací proces a vstoupí na trh práce, a počty lidí odcházejících do důchodu určují vývoj populační skupiny obyvatel, kterou můžeme považovat za jakousi zásobárnu pracovní síly. Podle Růžičky, autora článku „Může za nízkou nezaměstnanost demografický vývoj?“⁴³, je demografické hledisko ve vývoji nezaměstnanosti v ČR v poslední době nezanedbatelné.

Autor se v článku zabývá porovnáním vývoje produktivní skupiny obyvatel (20 let - důchodový věk) a vývoje počtu uchazečů a volných pracovních míst a tvrdí, že v době vrcholící recese v letech 2008-2010 doprovázené vyšší nezaměstnaností kulminovala zároveň populační křivka obyvatel v produktivním věku, a pracovní trh tak byl v důsledku toho pod dvojitým tlakem. Na základě úbytku lidí v produktivním věku v následujících letech autor sleduje přírůstky volných pracovních míst od roku 2014 a soudí, že tento demografický vývoj se spolupodílel na poklesu nezaměstnanosti.

Touto myšlenkou byla inspirována následující analýza vývoje produktivní části populace v České republice, Plzeňském a Ústeckém kraji. K výpočtu hodnoty „20 - důchodový věk“ byly využity statistické údaje ČSÚ o věkovém složení obyvatelstva tak, že pro každý uvedený rok a oblast byl proveden výpočet zvlášť podle zákonem stanoveného věku odchodu do důchodu pro obě pohlaví a příslušné ročníky narození.

Věkové složení obyvatelstva pro rok 2017 ještě nebylo v době psaní práce k dispozici, a tak byl výpočet pro tento rok založen na údajích z roku 2016 prostým posunutím hodnot o rok výše, přičemž byla zanedbána migrace a úmrtnost. Pokud např. v roce 2016 bylo evidováno 93 131 obyvatel ČR ve věku 19 let, byl tento počet obyvatel považován za počet dvacetiletých v roce 2017, atp.

⁴³ RŮŽIČKA, Jan. Může za nízkou nezaměstnanost demografický vývoj? *Statistika& my* [online]. 2016. ČSÚ. 11-12/2016. ISSN 1804-7149. [vid. 2017-10-04]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2016/12/muze-za-nizkou-nezamestnanost-demograficky-vyvoj/>

V tabulce 12 jsou vypočtené hodnoty počtu obyvatel ve věku 20 let až důchodový věk, uvedený počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. příslušného roku, počet volných pracovních míst a přírůstky těchto hodnot, dále podíl nezaměstnaných osob v ročních průměrech a růst HDP.

Počet obyvatel ve věku 20 let až důchodový věk kulminoval v roce 2009 na úrovni 6 253 457 obyvatel. Od té doby počet obyvatel této skupiny klesal až do roku 2017, kdy jeho odhadovaná výše činí 6 116 008. Oproti roku 2009 jde o celkový pokles o 137 450 obyvatel (2 %). Počty pracovních míst začaly narůstat v roce 2013 a počty uchazečů klesaly od roku 2014. Roční průměr podílu nezaměstnaných osob klesal až od roku 2015.

Tab. 12: Vývoj produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk, vývoj počtu uchazečů, počtu volných pracovních míst, PNO a HDP v ČR v letech 2007-2017

ČR	20 let - důchodový věk		počet uchazečů o zaměstnání		volná pracovní místa		PNO	vývoj HDP (v %)
	celkem	přírůstky	celkem	přírůstky	celkem	přírůstky		
2007	6 179 233		354 878		141 066		5,0	5,6
2008	6 238 250	59 017	352 250	-2 628	91 189	-49 877	4,1	2,7
2009	6 253 457	15 208	539 136	186 886	30 927	-60 262	6,1	-4,8
2010	6 252 393	-1 064	561 551	22 415	30 803	-124	7,0	2,3
2011	6 213 520	-38 874	508 451	-53 100	35 784	4 981	6,7	1,8
2012	6 208 208	-5 312	545 311	36 860	34 893	-891	6,8	-0,8
2013	6 189 607	-18 601	596 833	51 522	35 178	285	7,7	-0,5
2014	6 178 693	-10 914	541 914	-54 919	58 739	23 561	7,7	2,7
2015	6 159 423	-19 271	453 118	-88 796	102 545	43 806	6,6	5,3
2016	6 140 076	-19 347	381 373	-71 745	132 496	29 951	5,6	2,6
2017	6 116 008	-24 068	280 620	-100 753	216 629	84 133	4,3	

Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty.

Situaci v Plzeňském kraji popisuje tabulka 13 a v Ústeckém kraji tabulka 14. I v kraji Plzeňském kulminovala populace ve věku 20 let - důchodový věk v roce 2009. Celkový pokles obyvatelstva o 6 669 osob znamená zhruba 2% úbytek mezi roky 2009 a 2017. Počet uchazečů o zaměstnání a zároveň i PNO začal klesat v roce 2014 a počet volných pracovních míst započal růst o rok dříve v roce 2013. Růst HDP je zaznamenán o rok dříve než v rámci celé ČR, a sice již v roce 2013.

Tab. 13: Vývoj produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk, vývoj počtu uchazečů, a počtu volných pracovních míst, PNO, růst HDP v Plzeňském kraji v letech 2007-2017

Plzeňský kraj	20 let - důchodový věk		počet uchazečů o zaměstnání		volná pracovní místa		PNO	vývoj HDP (%)
	celkem	přírůstky	celkem	přírůstky	celkem	přírůstky		
2007	332 921		14 516		14 443		3,7	0
2008	339 543	6 622	16 757	2 241	7 562	-6 881	3,3	-2,3
2009	340 478	935	26 802	10 045	2 078	-5 484	5,6	-0,7
2010	339 160	-1 318	27 267	465	2 161	83	6,3	5,3
2011	338 106	-1 054	23 308	-3 959	2 603	442	5,8	2,3
2012	337 846	-260	23 724	416	2 417	-186	5,4	-4,1
2013	337 570	-276	25 709	1 985	2 575	158	6,2	2,9
2014	337 189	-381	22 641	-3 068	4 927	2 352	5,9	4,3
2015	336 512	-677	18 587	-4 054	8 458	3 531	4,9	3,4
2016	335 770	-742	14 655	-3 932	10 210	1 752	3,9	3,2
2017	333 809	-1 961	10 517	-4 138	20 396	10 186	2,8	

Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty.

V Ústeckém kraji došlo ke kulminaci počtu obyvatel ve věku 20 – důchodový věk již v roce 2008 na úrovni 500 468 obyvatel. Počet těchto obyvatel klesal až na počet 473 178 v roce 2017. Celkově klesla populace ve sledované věkové skupině od roku 2009 o 27 290 obyvatel, což činí zhruba 5,5 % obyvatelstva roku 2008.

Tab. 14: Vývoj produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk, vývoj počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst, PNO a růst HDP v Ústeckém kraji v letech 2007-2017

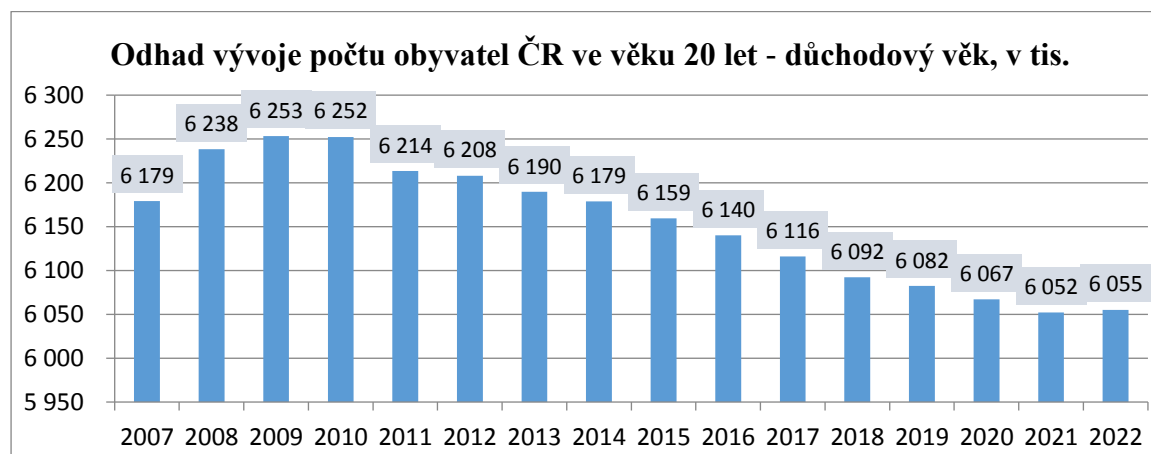
Ústecký kraj	20 let - důchodový věk		počet uchazečů o zaměstnání		volná pracovní místa		PNO	vývoj HDP (%)
	celkem	přírůstky	celkem	přírůstky	celkem	přírůstky		
2007	498 138		49 894		6 462		8,9	2,1
2008	500 468	2 330	45 657	-4 237	4 485	-1 977	7,1	2,1
2009	498 374	-2 094	59 976	14 319	1 721	-2 764	8,9	-0,1
2010	495 468	-2 906	61 947	1 971	2 238	517	9,8	-3,2
2011	487 994	-7 474	58 087	-3 860	1 974	-264	9,7	-1,5
2012	485 664	-2 329	61 589	3 502	1 786	-188	10,0	-0,5
2013	483 828	-1 837	65 820	4 231	2 345	559	11,1	-1,4
2014	481 285	-2 543	60 824	-4 996	3 488	1 143	11,1	0,4
2015	478 342	-2 943	50 778	-10 046	5 598	2 110	9,7	5,3
2016	474 779	-3 563	44 528	-6 250	7 634	2 036	8,5	-0,9
2017	473 178	-1 601	31 522	-13 006	10 808	3 174	6,6	

Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty.

Počet uchazečů o zaměstnání začal soustavně klesat v roce 2014, PNO až v roce 2015. Počet volných pracovních míst narůstal od roku 2013. Hrubý domácí produkt rostl v roce 2014 nejprve pomalým tempem 0,4 %. V roce 2015 zaznamenal nárůst o 5,3 % a v roce 2016 opět mírně zpomalil, kdy dosáhl pouze 99,1 % výkonu ekonomiky předchozího roku. To však může být způsobeno poměrně vysokým výkonem místní ekonomiky právě v roce 2015, vůči kterému je růst HDP v roce 2016 poměřován.

Kromě právě zmíněného roku 2016 v Ústeckém kraji docházelo ve všech sledovaných oblastech k růstu ekonomiky od roku 2014, v Plzeňském kraji dokonce od roku 2013. Vzhledem k tomu, že růst HDP je považován za hlavní indikátor vývoje nezaměstnanosti, je obtížné určit, do jaké míry se na poklesu nezaměstnanosti v těchto letech mohl podílet také pokles počtu obyvatel ve věku 20 let – důchodový věk. Jeho role ve snižování objemu nabídky pracovní síly je však zřejmá.

Odhad pětiletého budoucího vývoje počtu osob ve věkové skupině 20 let až důchodový věk, který je znázorněn na obr 7, se opírá o počty obyvatel z roku 2016 s tím, že jsou počty osob v jednotlivých ročnících „posunuty“ o potřebný počet let do vyšší věkové kategorie, stejně jako byl proveden odhad roku 2017.



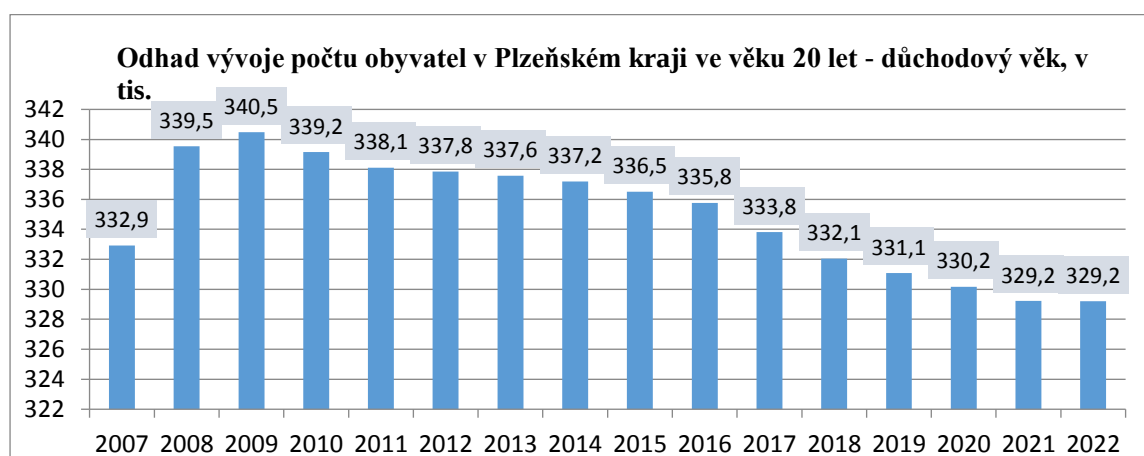
Obr. 7: Odhad vývoje produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk v příštích pěti letech

Zdroj: ČSÚ (údaje o obyvatelstvu), vlastní výpočty a zpracování.

Při zachování aktuálního složení obyvatelstva (zanedbána migrace a úmrtnost) bude v příštích letech dle odhadu docházet k dalšímu poklesu počtu obyvatel ve věkové

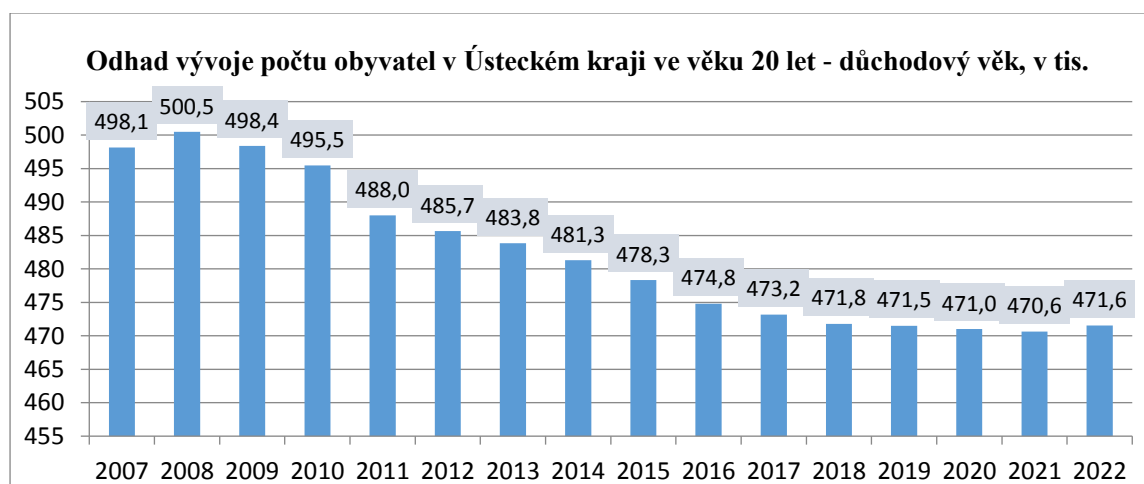
skupině 20 let – důchodový věk, a to až do roku 2021, kdy dosáhne počet obyvatel v této věkové skupině 6 052 329 obyvatel. V roce 2022 je již patrný mírný nárůst oproti roku 2021 na 6 055 160 obyvatel.

Na základě tohoto odhadu se dá předpokládat, že klesající vývoj počtu obyvatel ve věkové skupině 20 let – důchodový věk bude snižovat objem nabídky na trhu práce, a působit tak na snižování potenciálního počtu nezaměstnaných osob v ČR. Podobný vývoj je dle odhadu očekáván i v kraji Plzeňském (obrázek 8) a Ústeckém (obrázek 9).



Obr. 8: Odhad vývoje produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk v Plzeňském kraji v příštích pěti letech

Zdroj: ČSÚ (údaje o obyvatelstvu), vlastní výpočty a zpracování.



Obr. 9: Odhad vývoje produktivní skupiny obyvatel ve věku 20 let - důchodový věk v Ústeckém kraji v příštích pěti letech

Zdroj: ČSÚ (údaje o obyvatelstvu), vlastní výpočty a zpracování.

4.2 Vzdělání

Vzdělání je považováno za jeden z faktorů ovlivňujících nezaměstnanost, zvyšuje kvalifikaci pracovní síly a hraje klíčovou roli pro budoucí ekonomický růst. Pro to, aby mohl člověk své vzdělání patřičně zhodnotit na trhu práce, je zásadní otázkou, zda obor a úroveň jeho vzdělání odpovídá aktuálním potřebám pracovního trhu. Těm by také měla být průběžně přizpůsobována struktura nabídky studijních programů a oborů, a to i co do počtu přijímaných žáků/studentů. Hlavním státním garantem zajišťujícím vzdělávací systém v ČR je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Výdaje státu na vzdělávání v podobě podílu z HDP svědčí o tom, jak velký význam pro jednotlivé státy vzdělávání představuje. V ČR dosahují výdaje na vzdělávání 5 % HDP, a ČR tak zaostává za průměrem zemí OECD (6,1 %) i za průměrem zemí EU (5,8 %)^{44 45}

Podle dat ČSÚ na obrázku 10 je v posledních 11 letech patrný pokles počtu lidí se základním vzděláním, a mírný pokles obyvatel se středním vzděláním bez maturity, zatímco počty vysokoškoláků a absolventů středního vzdělání s maturitou přibývají.

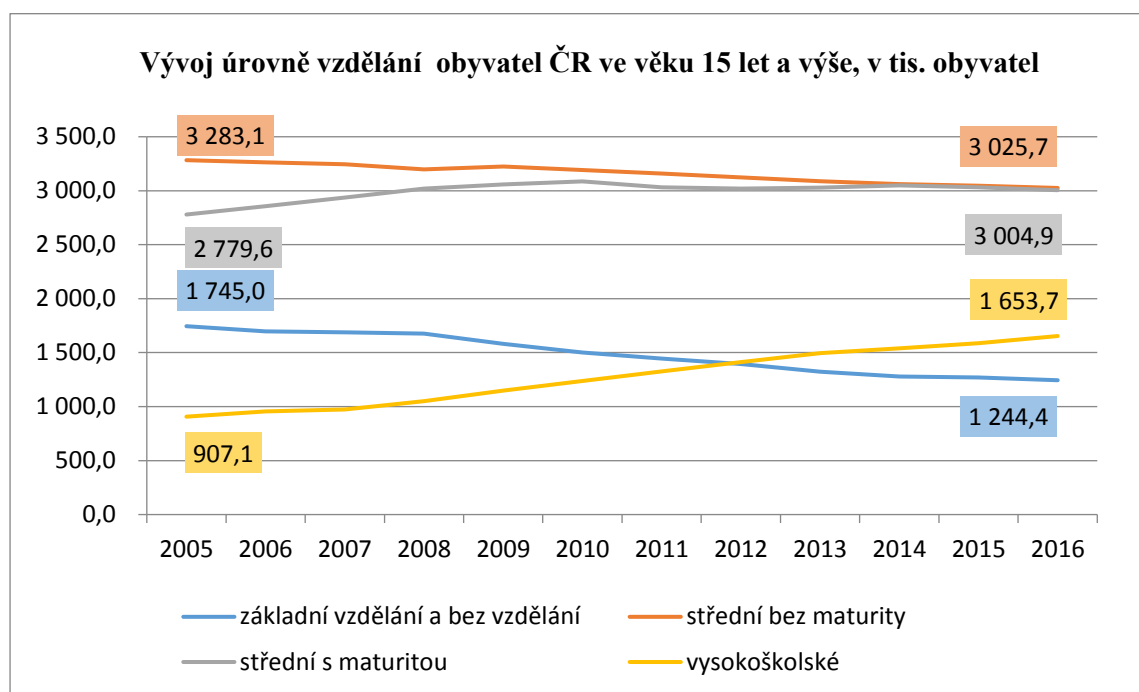
Podstatnou část skupiny obyvatel se základním vzděláním však tvoří především nejstarší ročníky, jejichž postupné vymírání je hlavní příčinou poklesu počtu lidí se základním vzděláním, a dále obyvatelé ve věku 15-19 let (v roce 2016 jich bylo 458 673), u kterých lze předpokládat, že svou úroveň vzdělání ještě navýší. Během let 2005-2016 došlo k navýšení počtu středoškoláků s maturitou o 225 294 a vysokoškoláků dokonce o 746 657, středoškoláků bez maturity ubylo o 257 379.

Během let 2005-2016 ubylo celkem 500 612 obyvatel s maximálně dosaženým základním vzděláním. Na vzdělanostní struktuře uchazečů se tento pokles nijak neprojevil, procentuální podíl uchazečů této vzdělanostní skupiny se, kromě let 2011 a

⁴⁴ Data studie OECD vydané v roce 2014 se vztahují k roku 2011.

⁴⁵ MŠMT. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020. 2014. *MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. [vid. 2017-11-04]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-3>

2014, kdy mírně poklesl, pohyboval jak v roce 2005, tak i v roce 2008 a 2017 okolo 30 %. Podíl vyučených uchazečů na všech uchazečích během posledních 12 let sice poklesl o přibližně 5 %, stále se však jedná o podíl největší ve výši 36,3 %.



Obr. 10: Vývoj dosažené úrovně vzdělání obyvatelstva ČR ve věku 15 let a výše, 2005-2016

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování.

Sledované kraje s vyšší nezaměstnaností vykazují ve vzdělanostní struktuře obyvatelstva vyšší procento obyvatel s nejnižší úrovní vzdělání nebo bez vzdělání, než je celorepublikový průměr nebo než vykazují oba kraje s nižší nezaměstnaností, viz tabulka 15.

Tab. 15: Úroveň vzdělání obyvatelstva ve vybraných krajích a v ČR (v %) ve věku 15 let a výše, 2016

2016	ČR	PLZ	HK	MS	UST
základní a bez vzdělání	13,9	13,7	14,0	16,4	19,4
střední bez maturity	33,9	36,4	36,3	35,7	37,2
střední s maturitou	33,7	34,1	34,3	31,7	31,7
vysokoškolské	18,5	15,8	15,4	16,2	11,7

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování.

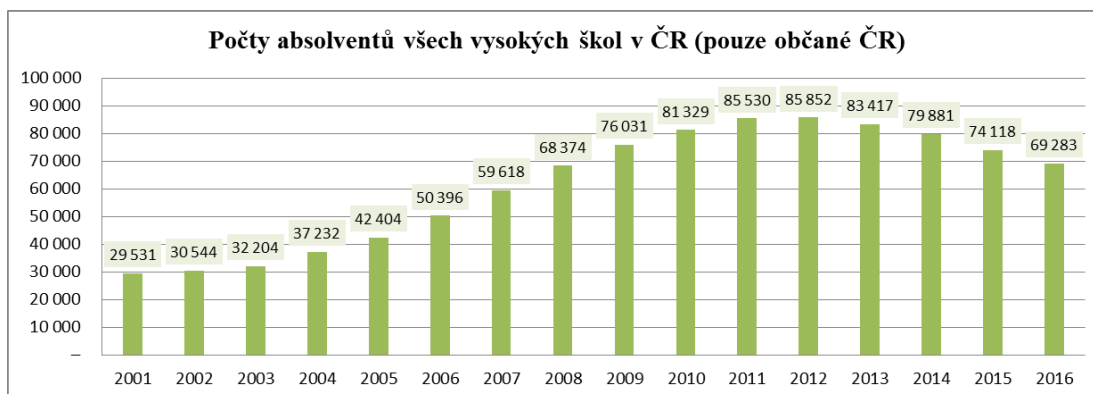
U Moravskoslezského kraje možná překvapí nejvyšší podíl vysokoškoláků ze všech sledovaných krajů, je třeba si však uvědomit, že zatímco v ostatních krajích sídlí jedna veřejná vysoká škola nebo univerzita, na Území Moravskoslezského kraje jsou to školy hned tři: Ostravská univerzita, Slezská univerzita v Opavě a Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava. Co se týče středoškolského vzdělání, převažují u krajů s vyšší nezaměstnaností podíly obyvatel se vzděláním bez maturity nad vzděláním s maturitou více, než je tomu v krajích s nižší nezaměstnaností.

Nárůst podílu uchazečů s vysokoškolským vzděláním by mohl být způsoben jednak volbou oboru, o který není aktuálně na trhu práce zájem, anebo prudkým nárůstem absolventů vysokých škol v posledních letech, které ještě trh práce nestačil absorbovat.

Podle Dølvika a Martina se v evropských zemích v poslední době věnovala pozornost zejména vyššímu vzdělávání, zatímco systém nižšího odborného vzdělávání byl opomíjen. Klesaly počty studentů odborných škol, a v důsledku toho začal na trhu práce klesat podíl pracovní síly s odborným vzděláním. Zároveň prudce rostl podíl nabídky s vysokoškolským vzděláním. To vyvolalo nesoulad s kvalifikačními požadavky poptávkové strany ve většině vyspělých evropských zemí.⁴⁶ Podobné trendy se projevují i v České republice.

Počet všech absolventů (pouze občanů ČR) bakalářských, magisterských a doktorandských programů všech vysokých (veřejných i soukromých) škol v České republice od roku 2001 do roku 2016 čítá celkem 985 744 absolventů. Nejvíce studentů absolvovalo v roce 2012, poté počty absolventů začaly klesat. Vývoj počtu absolventů VŠ je znázorněn na obrázku 11.

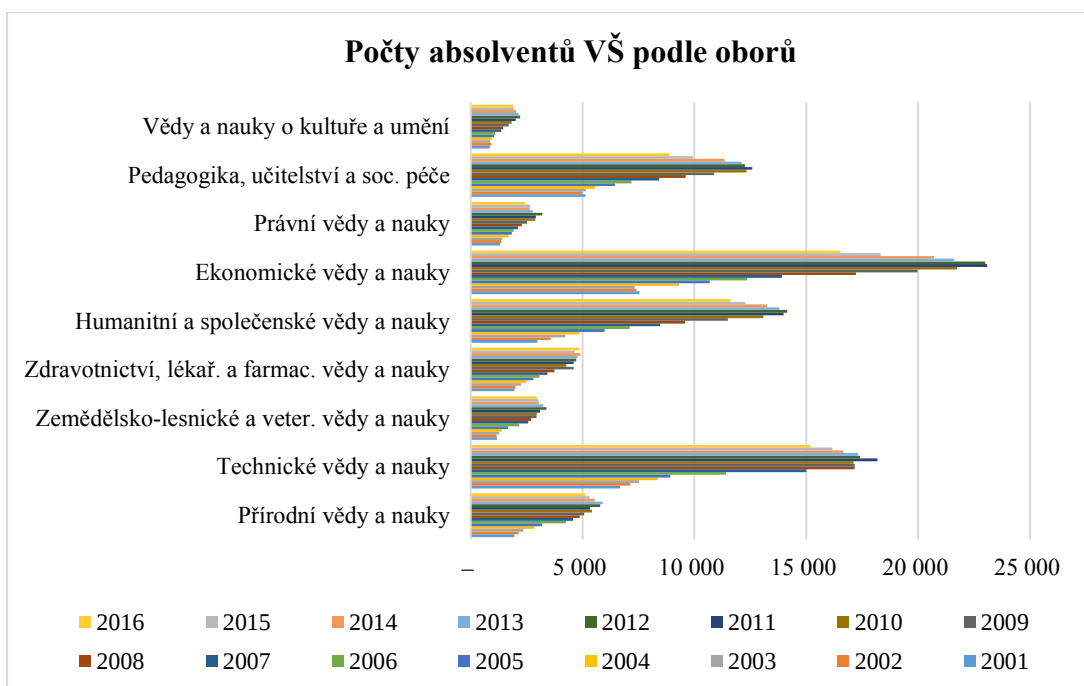
⁴⁶ DØLVIK, Jon Erik a Andrew MARTIN. *European social models from crisis to crisis: employment and inequality in the era of monetary integration*. Oxford: Oxford University Press, 2015, s. 331-333. ISBN 9780198717966.



Obr. 11: Vývoj počtu absolventů všech VŠ v letech 2001-2017, bakalářské, magisterské i doktorandské programy, pouze občané ČR.

Zdroj: MŠMT⁴⁷, vlastní zpracování.

V počtech absolventů VŠ převládají obory: ekonomické vědy a nauky, dále technické vědy a nauky a humanitní a pedagogické obory. Vývoj počtu absolventů podle oborů ukazuje graf na obrázku 12.



Obr. 12: Vývoj počtu absolventů VŠ podle oborů v letech 2001-2017 bakalářské, magisterské i doktorandské programy, pouze občané ČR.

Zdroj: MŠMT⁴⁸, vlastní zpracování.

⁴⁷ MŠMT. Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol. MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. © 2013 – 2018 [cit. 2018-03-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>

Co se týče absolventů středních škol, jejich počet v letech 2009-2017 rok od roku klesal v důsledku slábnutí populačních ročníků. V roce 2017 bylo 72 172 absolventů středních škol. Oproti roku 2009, kdy bylo absolventů 107 779, to znamená pokles o 35 607 (33 %). V rámci jednotlivých kategorií vzdělávání oproti roku 2009 ubylo 17 197 absolventů se středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou a 9 778 absolventů středního vzdělávání s výučním listem.

Podíly absolventů podle kategorií vzdělání v jednotlivých letech jsou znázorněny v tabulce 16. Největší procentuální úbytek zaznamenaly počty absolventů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem, kdy počty absolventů klesly ze 7 161 v roce 2009 na 3 205 v roce 2017, což znamená 55,2% úbytek.

Tab. 16: Vývoj podílu absolventů jednotlivých kategorií vzdělávání (v %) na počtech všech absolventů středních škol v ČR v letech 2009-2017

počty absolventů SŠ - podíly (v %)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
střední vzdělání s výučním listem	28,8	26,9	28,5	28,3	27,2	28,9	29,8	29,6	29,5
střední vzdělání (bez MZ a vyučení)	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
gymnaziální vzdělání	22,7	23,6	24,3	24,7	24,7	25,9	26,7	28,0	28,3
střední odborné vzdělání s MZ	41,7	42,3	41,4	41,2	42,5	40,0	38,7	38,0	37,7
střední OV s MZ a odborným výcvikem	6,6	7,1	5,7	5,7	5,5	5,1	4,8	4,4	4,4

Zdroj: Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce.⁴⁹

Podíl absolventů středního vzdělávání s výučním listem v letech 2007-2013 stagnoval, nebo i mírně klesal, od roku 2015 pak mírně narostl. Podíly absolventů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem klesaly na úkor absolventů gymnaziálního

⁴⁸ MŠMT. Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol. MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. © 2013 – 2018 [cit. 2018-03-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>

⁴⁹ Vývoj počtu absolventů SŠ. Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce [online]. Národní ústav pro vzdělávání. [vid. 2018-01-04]. Dostupné z: www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-08/Vyvoj-poctu-absolventu-SS-a-VOS/1

vzdělávání, které zaznamenalo největší nárůst podílu absolventů ze všech absolventů středního vzdělávání z 22,7 % na 28,3 %.

Každoroční pokles absolventů a změny ve struktuře absolventů podle kategorie vzdělání se mohly projevit na trhu práce v podobě snížení objemu nabídky, a to zejména pracovní síly s odborným vzděláním, jejichž podíly klesaly nejvíce.

Zásadní úlohu ve sladění potřeb nabídky a poptávky na trhu práce hraje stát, potažmo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které by prostřednictvím vhodného nastavení systému vzdělávání mělo zajistit návaznost českého školství na trh práce, aby absolventi škol oborově odpovídali kvalifikačním potřebám trhu práce a našli zde po ukončení studií uplatnění. Samo MŠMT na svých webových stránkách přiznává, že chybějící návaznost českého školství na trh práce a jeho predikci je jedním z velkých problémů českého školství.⁵⁰

Další, v poslední době intenzivně diskutovanou otázkou, je užší spolupráce škol a podniků. Ta může probíhat v různých formách, jako je např. odborný výcvik a odborná praxe realizovaná ve firmách, exkurze ve firmách, inzerování volných pracovních míst ve školách, zapojení odborníků z praxe do výuky, stáže učitelů odborných předmětů ve firmách, sponzorování žáků, stipendia, poskytování materiálu pro výuku, zapůjčení nářadí či pracovních oděvů.

Z výše uvedeného je zřejmé, že taková spolupráce může být výhodná pro obě strany. Zejména v současné době nedostatku některých profesí by mohly firmy využít přímého kontaktu s žáky či studenty k získání nových zaměstnanců. Tito potenciální zaměstnanci by přitom již díky absolvované praxi v příslušné firmě byli alespoň částečně seznámeni s pracovním prostředím a firemní kulturou a firma by měla určitou představu o schopnostech a dovednostech nového zaměstnance.

⁵⁰ MŠMT. Analýza potřeb trhu práce. *MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. ©2013-2018 [cit. 2018-04-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/analyza-potreb-trhu-prace>

4.3 Mobilita pracovní síly

Výzkumy dokazují, že mobilita pracovní síly v České republice není velká. Nejčerstvější průzkumy dokonce ukázaly další pokles pracovní mobility obyvatel ČR oproti minulosti, který je ovšem připisován vývoji na trhu práce, jenž s sebou nese nízkou nezaměstnanost a s tím spojený tlak na růst mezd.

V rámci průzkumu Workmonitor personálně-poradenské společnosti Randstad provedeného v roce 2017 ve 33 zemích světa byla zjišťována ochota obyvatel stěhovat se za prací do zahraničí. V České republice se vyjádřilo kladně jen 35 % respondentů. Nižší hodnotu (34 %) vykazalo pouze Dánsko. Pro dočasné odstěhování se za prací se vyslovilo 41 % českých zaměstnanců.⁵¹

Podle průzkumu agentury Ipsos pro společnost Wincott People v roce 2016 se „56 procent Čechů nechce za prací stěhovat ani v rámci České republiky. Jen 17,3 procenta dotázaných by se za prací přestěhovalo, pokud by jim zaměstnavatel zajistil a zaplatil přechodné bydlení. A pouze devět procent Čechů by souhlasilo, pokud by jim zaměstnavatel pomohl zajistit dlouhodobou práci na novém místě i pro manžela či manželku a pomohl s přestěhováním rodiny.“⁵²

Z průzkumu kandidátských preferencí personální agentury Grafton Recruitment, jehož výsledky byly prezentovány v článku „Za prací se stěhujeme neradi“ na serveru novinky.cz, chtějí Češi cestovat do práce maximálně 30 minut. Ochota přijmout zaměstnání s dobou dojezdu 60 minut oproti 30 minutám by pak připadala v úvahu za podmínky navýšení mzdy alespoň o pětinu.⁵³

⁵¹ Češi nechtějí pracovat v zahraničí. Ochota stěhovat se kvůli zaměstnání je jedna z nejnižších na světě. *Hospodářské noviny* [online]. 4. 9. 2017 [cit. 2018-01-23]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65868330-cesi-nechteji-pracovat-v-zahranici-ochota-stehovat-se-kvuli-zamestnani-je-jedna-z-nejnizsich-na-svete>

⁵² DOSTÁL, Dalibor. Dost bylo stěhování: ochota lidí přesídlit za prací klesá. *Euro portál* [online]. Mladá fronta, 26. prosince 2017 [cit. 2018-01-23]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/udalosti/stehovani-za-praci-1387792>

⁵³ Za prací se stěhujeme neradi. *Novinky.cz* [online]. 29. 12. 2017 [cit. 2018-01-23]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/459015-za-praci-se-stehujeme-neradi.html>

Nízká pracovní mobilita obyvatel České republiky tak může být jednou z příčin výrazných rozdílů v míře nezaměstnanosti jednotlivých krajů nebo i dokonce okresů v rámci kraje.

5 Dopad vývoje nezaměstnanosti na podnikovou sféru

K tomu, aby mohla firma vyrábět a nabízet své produkty či služby, potřebuje pracovní sílu, kterou poptává na trhu práce. Jestliže na příslušném trhu práce panuje převis nabídky nad poptávkou, na jedno volné pracovní místo připadá více uchazečů a pro poptávající firmy to má pozitivní důsledky v tom smyslu, že mají možnost výběru z více potenciálních zájemců o zaměstnání.

Pokud je převis významný nebo dlouhodobý, mohou firmy začít i zvyšovat své požadavky na kompetence uchazečů, aniž by byly nuceny zvyšovat mzdy nebo vynakládat zvláštní prostředky na rekvalifikace či doškolování. Zaměstnavatelé tedy mají při vysoké nezaměstnanosti větší šanci vytěžit pro sebe maximum z dostupných lidských zdrojů a získat co nej kvalifikovanější a nejproduktivnější pracovní sílu.

Na druhou stranu však nezaměstnanost snižuje životní úroveň lidí bez práce, což se prostřednictvím jejich nižší spotřeby promítne do poklesu poptávky po zboží a službách, a firmám klesají zisky.

V případě nízké nezaměstnanosti anebo strukturální nezaměstnanosti, kdy lidí ochotných pracovat je sice na trhu dostatek, avšak chybí jim potřebná kvalifikace, kterou firmy aktuálně poptávají, je situace zcela opačná. Firmy mají problém najít vhodné kandidáty na pracovní místa, která potřebují obsadit, a musí pak motivovat zaměstnance vyšší mzdou nebo jinými zaměstnaneckými výhodami, je-li to v jejich možnostech, anebo musí slevit ze svých požadavků a pokud to profese dovoluje, zaměstnance si dovzdělat. Zaměstnavatelům tak stoupají náklady na pracovní sílu, což se v důsledku může projevit v růstu cen. Pokud je nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce dlouhodobý, může to vést až k poškození firem, které nejsou schopny vyrábět v požadovaném množství a kvalitě.

Současná situace na trhu práce v České republice je taková, že nedostatek pracovníků již trápí většinu firem a tento problém je podnikatelským prostředím dokonce považován za momentálně nejzásadnější, což potvrzují i výsledky šetření České národní

banky.⁵⁴ Ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy jsou již sedmým rokem v rámci tohoto šetření dotazovány firmy ohledně faktorů, které jim nejvíce brání v růstu. V roce 2011 označily firmy za největší problémy nedostatečnou poptávku jak místní, tak i zahraniční, dále konkurenci, ceny surovin, materiálů a energií, vysoké náklady na práci. Nedostatek kvalifikované síly se v tom roce umístil až na předposledním místě. Od roku 2015 však závažnost tohoto faktoru začala nabírat na síle a na konci roku 2017 byl již označen za největší překážku v růstu firem.

Českým firmám chybí zejména montážní dělníci, obsluha strojů a zařízení, montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení, řidiči nákladních automobilů a autobusů, svářeči, slévači, kováři, nástrojaři, analytici a vývojáři softwaru, lékaři, sestry a další specialisté ve zdravotnictví. V tabulce 17 je uvedeno 20 profesí podle klasifikace CZ-ISCO, u kterých nejvíce převažovala poptávka nad nabídkou k únoru 2018.

Tab. 17: Nejvíce nedostatkové profese na trhu práce v ČR k únoru 2018

hl. tř. CZ ISCO	profese	počet uchazečů	počet VPM	saldo pracovníků	počet uchazečů na 1 VPM
9	Dělníci v oblasti výstavby budov	3 159	17 164	-14 005	0,2
8	Montážní dělníci ostatních výrobků	2 004	12 965	-10 961	0,2
8	Montážní dělníci elektrických, energetických a elektronických zařízení	226	7 900	-7 674	0,0
8	Montážní dělníci mechanických zařízení	696	7 962	-7 266	0,1
8	Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel	3 260	9 680	-6 420	0,3
7	Svářeči, řezači plamenem a páječi	935	6 195	-5 260	0,2
7	Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	865	4 787	-3 922	0,2
9	Pomocní pracovníci v rostlinné výrobě	261	3 707	-3 446	0,1
8	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu	44	3 304	-3 260	0,0
8	Obsluha vysokozdvizných a jiných vozíků a skladníci	3 905	6 864	-2 959	0,6
9	Ruční balíči	257	2 682	-2 425	0,1
7	Švadleny, šičky, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech	1 017	3 366	-2 349	0,3
5	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	4 611	6 535	-1 924	0,7
8	Obsluha stacionárních strojů a zařízení jinde neuvedená	211	2 098	-1 887	0,1
8	Obsluha zařízení na zpracování kovů	113	1 891	-1 778	0,1
8	Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků	121	1 849	-1 728	0,1
2	Vývojáři softwaru	39	1 734	-1 695	0,0
8	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže	8	1 536	-1 528	0,0
7	Nástrojaři a příbuzní pracovníci	3 725	5 238	-1 513	0,7
8	Obsluha šicích a vyšivacích strojů	39	1 368	-1 329	0,0

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

⁵⁴ KOČÍ, Petr. *Nejsou lidi! Jak českou ekonomiku brzdí rekordně nízká nezaměstnanost.* IROZHLAS [online]. 15.2.2018 [cit. 2018-04-23]. Dostupné z: https://www.irozhlaz.cz/ekonomika/analyza-nizka-nezamestnanost-cesko-ekonomika_1802150700_pek

Ve třetím sloupci tabulky 17 jsou počty uchazečů o zaměstnání, ve čtvrtém sloupci pak počty volných pracovních míst a v posledním je rozdíl těchto hodnot, který dává informaci o tom, kolik pracovníků v příslušné profesi na trhu práce v únoru 2018 chybělo. Ve výčtu profesí převažují dělnické a řemeslné profese a dále tři profese z třídy pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Z hlavní třídy 2 (specialisté) je zde jeden zástupce - vývojáři softwaru a třídu 5 (pracovníci ve službách a prodeji) zastupují pomocní kuchaři.

Naopak největšímu převisu nabídky nad poptávkou a zároveň největšímu podílu uchazečů na jedno pracovní místo čelili zejména všeobecní administrativní pracovníci, kvalifikovaní pracovníci v lesnictví a příbuzných oblastech, řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních) anebo také profese z oblasti umění a kultury.

Klesající nezaměstnanost v posledních třech letech vyvolala tlak na růst mezd. V roce 2012 a 2013, kdy vrcholila nezaměstnanost na úrovni 7 % (podíl nezaměstnaných osob v roce 2013 byl 7,7 %), reálné mzdy klesaly, v roce 2013 byl zaznamenán dokonce i pokles nominálních mezd, kdy meziroční index nominální mzdy činil 99,9. Od prvního pololetí 2014 začaly reálné mzdy stoupat. Vývoj meziročních indexů nominálních a reálných mezd a ročních průměrných hrubých mezd od roku 2014 je zachycen v tabulce 18.

Tab. 18: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy, růst nominální a reálné mzdy

vývoj mezd	průměrná hrubá měsíční mzda (nominální)	index nominální mzdy	index reálné mzdy
2014	25 768	102,9	102,5
2015	26 591	103,2	102,9
2016	27 575	103,7	103,0
2017	29 504	107,0	104,4

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování.

V roce 2017 rostly nominální mzdy zatím nejrychleji, průměrným tempem 7 %, reálné mzdy pak tempem 4,4 %. V průměru to pro zaměstnance všech odvětví znamená v absolutním vyjádření meziroční nárůst hrubé mzdy o 1 929 Kč.

Podle klasifikace odvětví CZ-NACE si v procentuálním vyjádření v roce 2017 meziročně nejvíce polepšily sekce: ubytování, stravování a pohostinství (11,93 %), kulturní, zábavní a rekreační činnosti (9,26 %) a sekce zdravotní a sociální péče (9,06 %). Sekce ubytování a stravování přitom stále patří k nejhůře placeným sekcím s průměrnou hrubou měsíční mzdou 17 509 Kč v roce 2017. Průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2017 v sekci kulturní, zábavní a rekreační činnosti činila 25 439 Kč a v sekci zdravotní a sociální péče 30 537 Kč.

Nejvyšších průměrných hrubých mezd dosahují zaměstnanci v odvětví informační a komunikační činnosti (52 530 Kč), peněžnictví a pojišťovnictví (52 156 Kč) a výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla (43 344 Kč). I zde si pracovníci v roce 2017 polepšili meziročně zhruba o 2 000 Kč, avšak v procentuálním vyjádření to vzhledem k výši jejich průměrného platu znamená nárůst „pouze“ o 3-5 %.

Z mezikrajského srovnání průměrných hrubých mezd v tabulce 19 vyplývá, že krajům s nejnižší nezaměstnaností zdaleka nemusí nutně odpovídat i nejnižší průměrná hrubá měsíční mzda a naopak. Zeleně jsou označeny nejvyšší průměrné mzdy v daném roce, příp. největší meziroční nárůsty. Červenou barvou jsou potom označeny nejnižší mzdy a nejmenší růsty mezd.

Vůbec nejnižší průměrné hrubé měsíční mzdy jsou vypláceny v kraji Karlovarském, a to i přesto, že v roce 2017 zde rostly nejrychleji. Další kraje s nejnižšími mzdami jsou Zlínský a Olomoucký, poté Pardubický a Jihočeský. Pardubický a Jihočeský kraj měly přitom ve všech třech letech nejnižší podíl nezaměstnaných osob hned po Praze, kraji Plzeňském a Královéhradeckém.

Naopak oba dva kraje s nejvyšší nezaměstnaností v České republice - kraj Ústecký a Moravskoslezský se v pořadí krajů podle výše mzdy umísťovaly ve všech třech letech na 6 až 9 místě ze všech 14 krajů, tedy zdaleka ne na posledních místech. Moravskoslezský kraj patřil mezi tři kraje, v nichž rostly mzdy v letech 2015-2017 nejpomaleji, zatímco v Ústeckém kraji rostou mzdy vůči ostatním krajům rychlejším tempem.

Tab. 19: Vývoj mezd v krajích

vývoj mezd v krajích	2015				2016				2017			
	v Kč	mezir. nárůst (v Kč)	mezir. index (%)	PNO	v Kč	mezir. nárůst (v Kč)	mezir. index (%)	PNO	v Kč	mezir. nárůst (v Kč)	mezir. index (%)	PNO
Česká republika	26 591	823	103,2	6,6	27 575	984	103,7	5,6	29 504	1 929	107,0	4,3
Hlavní město Praha	34 507	1 046	102,9	4,6	35 274	767	102,3	3,9	37 288	2 014	105,7	2,9
Středočeský kraj	26 575	819	103,3	5,7	27 765	1 190	104,3	4,7	29 917	2 152	107,8	3,6
Jihočeský kraj	23 844	810	103,4	5,2	24 780	936	104,0	4,4	26 514	1 734	107,0	3,3
Plzeňský kraj	25 445	842	103,4	4,9	26 526	1 081	104,2	3,9	28 676	2 150	108,1	2,8
Karlovarský kraj	22 576	790	103,8	7,3	23 572	996	104,4	6,1	25 583	2 011	108,5	4,3
Ústecký kraj	24 041	785	103,3	9,7	25 182	1 141	104,7	8,5	27 085	1 903	107,6	6,6
Liberecký kraj	24 640	783	103,4	6,8	25 534	894	103,9	5,6	27 393	1 859	107,3	4,4
Královéhradecký kraj	24 088	748	103,2	5,3	25 170	1 082	104,4	4,1	27 087	1 917	107,6	3,0
Pardubický kraj	23 757	804	103,6	5,2	24 686	929	103,8	4,3	26 584	1 898	107,7	3,1
Kraj Vysočina	24 119	841	103,6	6,2	25 125	1 006	104,7	5,3	26 944	1 819	107,2	3,9
Jihomoravský kraj	25 645	875	103,2	7,2	26 753	1 108	104,0	6,3	28 549	1 796	106,7	5,0
Olomoucký kraj	23 653	695	103,1	7,4	24 612	959	104,2	6,1	26 372	1 760	107,2	4,8
Zlínský kraj	23 343	701	103,2	6,3	24 275	932	104,2	5,2	26 063	1 788	107,4	3,9
Moravskoslezský kraj	24 446	690	103,0	8,9	25 085	639	102,9	7,9	26 735	1 650	106,6	6,4

Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní zpracování.

Na úrovni krajů České republiky tedy nelze říci, že by úroveň mezd byla determinována výší regionální nezaměstnanosti.

Závěr

Práce si kladla za cíl popsat nezaměstnanost v České republice, analyzovat faktory, které se podílejí na vývoji nezaměstnanosti a identifikovat dopady nezaměstnanosti na podnikovou sféru. Podrobná analýza struktury uchazečů o zaměstnání v kapitole 3 přinesla informace o vývoji složení nezaměstnaných osob z pohledu pohlaví, věku, vzdělání a profese. Zjištěné údaje byly následně využity k popisu stavu poptávky a nabídky na trhu práce v České republice a ve vybraných krajích.

Rozbor vývoje vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání ukázal od roku 2005 mírný nárůst (o 3,7 %) podílu vysokoškolsky vzdělaných uchazečů na úkor podílu uchazečů vyučených, jejichž podíl naopak poklesl (o 4,7 %). Nárůst podílu vysokoškolsky vzdělaných uchazečů by mohl být způsoben enormním nárůstem absolventů VŠ, který byl popsán v kapitole 4.2.

Podíl uchazečů o zaměstnání s výučním listem na všech uchazečích ke konci roku 2017 činil 36,3 %. Podíl obyvatel s tímto vzděláním je přitom v ČR 33,9 %. Vzhledem k výraznému a dlouhodobému převisu poptávky na trhu práce po řemeslných profesích, způsobenému zejména markantním poklesem zájmu o učební obory, existoval předpoklad výraznějšího snížení podílu nezaměstnaných s výučním listem a také podílu nezaměstnaných s profesní třídou 7 – řemeslníci a opraváři (podle CZ-ISCO). Tento předpoklad se však také nepotvrdil. Podíl uchazečů této třídy sice od roku 2008 poklesl z 13,8 % na 12 %, avšak o pouhých 1,8 %.

Dále bylo zjištěno, že přestože každoročně klesá podíl obyvatel se základním vzděláním a bez vzdělání v populaci ČR, jejich podíl na počtech uchazečů se nemění a zůstává okolo 30 %. Z toho se dá usuzovat, že pro tyto osoby bude čím dál obtížnější zapojit do pracovního procesu.

Tezi o významných rozdílech mezi jednotlivými profesemi ohledně souladu nabídky a poptávky na trhu práce v ČR potvrdily údaje v tabulce 10. Vzhledem k tomu, že nebyly k dispozici údaje o zaměstnanosti z roku 2017, byly využity údaje z roku 2016. Nejnižší míry nezaměstnanosti byly zjištěny u třídy 1-3, tedy u nejkvalifikovanějších

profesí, a to jak v rámci ČR, tak i v rámci sledovaných krajů. Nezaměstnanost se zde pohybovala v řádu 1-3 %. Nejvyšší míra nezaměstnanosti se týkala pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, přičemž v Ústeckém kraji to bylo až téměř 50% nezaměstnanost. Dále to byli úředníci a pracovníci ve službách a prodeji (přibližně 6-9 %). Všeobecní administrativní pracovníci čelili také největšímu převisu nabídky nad poptávkou a zároveň největšímu podílu uchazečů na jedno pracovní místo v únoru 2018.

Závěrečná kapitola pátá byla věnována dopadu vývoje nezaměstnanosti na podnikovou sféru. Byly identifikovány nejvíce nedostatkové profese na trhu práce. Popsán byl také růst průměrných hrubých mezd v posledních třech letech, a to jak v rámci ČR, tak i z pohledu jednotlivých krajů. Meziroční růst průměrných hrubých mezd v roce 2017 byl zhodnocen také z pohledu klasifikace odvětví CZ-NACE.

Předpoklad nepřímé závislosti úrovně nezaměstnanosti v jednotlivých krajích a výše průměrných hrubých mezd se nepotvrdil. Výše průměrných hrubých mezd zaměstnanců v Ústeckém a Moravskoslezském kraji, jejichž míra nezaměstnanosti patřila v rámci ČR k dlouhodobě nejvyšším, nebyly zdaleka nejnižší. Během posledních tří let se řadily na 6. -9. Místo mezi kraji. Nižší průměrné hrubé mzdy byly zjištěny dokonce v kraji Pardubickém a Jihočeském, které naopak patřily mezi kraje s nejnižší nezaměstnaností.

Demografický vývoj populace nahrává nízké nezaměstnanosti každoročním snižováním počtu osob ve věku 20 let – důchodový věk od roku 2009. Podle pětiletého odhadu vývoje této populace, který byl prezentován v kapitole 4.1, bude snižující se trend ještě v příštích 4 letech pokračovat, pokud ovšem nedojde k přírůstkům vlivem migrace. Vzhledem ke zvyšujícímu se nedostatku pracovní síly na trhu práce je pravděpodobné, že firmy budou muset hledat pracovníky v zahraničí intenzivněji, než kdy dříve.

Seznam použitých zdrojů

Citace beletrie

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 8086429164.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 9788024742823.

DØLVIK, Jon Erik a Andrew MARTIN. *European social models from crisis to crisis: employment and inequality in the era of monetary integration*. Oxford: Oxford University Press, 2015. ISBN 9780198717966.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 9788073685225.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 9788024743851.

KRAFT, Jiří, Pavla BEDNÁŘOVÁ a Aleš KOCOUREK. *Ekonomie I*. Vyd. 8., upr. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013. ISBN 9788073729981.

POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 9788072612963.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 9788020506290.

STIGLITZ, Joseph E. a Carl E. WALSH. *Principles of macroeconomics*. 4th ed. New York, c2006. ISBN 03-939-2624-9.

Citace elektronických zdrojů

GRAAFLAND, Johan J. From Phillips curve to wage curve. *De Economist*; New York Sv. 140, Čís. 4, (1992): 501. In: *Elektronická databáze článků ProQuest* [online]. Liberec: Univerzitní knihovna Technické univerzity v Liberci. [vid. 2018-01-03]. Dostupné z: <https://search.proquest.com/docview/207649227?accountid=17116>

IIKKARACAN, Ipek. The role of unemployment in wage determination: Three essays on the wage curve. New School for Social Research, ProQuest Dissertations Publishing, 2001. In: *Elektronická databáze článků ProQuest* [online]. Liberec: Univerzitní knihovna Technické univerzity v Liberci. [vid. 2018-01-03]. Dostupné z: <https://search.proquest.com/docview/276016953?accountid=17116>

JAHODA, Robert a Jana GODAROVÁ. *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného* [online]. Praha: VÚPSV, 2015. ISBN 9788074162350. [vid. 2018-01-23]. Dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_412.pdf

MPSV. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *MPSV: Integrovaný portál MPSV*. [online]. 2013. [vid. 2017-10-02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

MŠMT. Analýza potřeb trhu práce. *MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. ©2013-2018 [cit. 2018-04-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/analyza-potreb-trhu-prace>

MŠMT. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020. 2014. *MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*. [online]. © 2013-2018. [vid. 2017-11-04]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-3>

RŮŽIČKA, Jan. Může za nízkou nezaměstnanost demografický vývoj? *Statistika & my* [online]. 2016. ČSÚ. 11-12/2016. ISSN 1804-7149. [vid. 2017-10-04]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2016/12/muze-za-nizkou-nezamestnanost-demograficky-vyvoj>

TOUŠEK, Václav a Václav NOVÁK. Ekonomická krize a trh práce v České republice. *Regionální studia* [online]. Praha: VŠE, 2012, 2012(1), 38-52. ISSN 1803-1471. [vid. 2018-01-23]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/rst/64>

Články z elektronických periodik

DOSTÁL, Dalibor. Dost bylo stěhování: ochota lidí přesídlit za práci klesá. *Euro portál* [online]. Mladá fronta, 26. prosince 2017 [cit. 2018-01-23]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/udalosti/stehovani-za-praci-1387792>

KOČÍ, Petr. *Nejsou lidi! Jak českou ekonomiku brzdí rekordně nízká nezaměstnanost*. IROZHLAS [online]. 15. 2. 2018 [cit. 2018-04-23]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/ekonomika/analyza-nizka-nezamestnanost-cesko-ekonomika_1802150700_pek

Češi nechtějí pracovat v zahraničí. Ochota stěhovat se kvůli zaměstnání je jedna z nejnižších na světě. *Hospodářské noviny* [online]. 4. 9. 2017 [cit. 2018-01-23]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65868330-cesi-nechteji-pracovat-v-zahranici-ochota-stehovat-se-kvuli-zamestnani-je-jedna-z-nejnizsich-na-svete>

Za práci se stěhujeme neradi. *Novinky.cz* [online]. 29. 12. 2017 [cit. 2018-01-23]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/459015-za-praci-se-stehujeme-neradi.html>

Ročenky

Statistická ročenka Plzeňského kraje 2017 [online]. 28. 12. 2017. Plzeň: Český statistický úřad, 2017 [vid. 2018-01-23]. Souborné informace. ISBN 9788025027912. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-plzenskeho-kraje-2017>

Statistická ročenka Ústeckého kraje 2017 [online]. 28. 12. 2017. Ústí nad Labem: Český statistický úřad, 2017 [vid. 2018-01-23]. Souborné informace. ISBN 9788025027936. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-usteckeho-kraje-2017>

Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2017 [online]. 28. 12. 2017. Hradec Králové: Český statistický úřad, 2017 [vid. 2018-01-23]. Souborné informace. ISBN 9788025027950. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kralovehradeckeho-kraje-2017>

Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2017 [online]. 28. 12. 2017. Ostrava: Český statistický úřad, 2017 [vid. 2018-01-23]. Souborné informace. ISBN 9788025028018. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-plzenskeho-kraje-2017>

Webové databáze a portály

ČSÚ. Časové řady [online]. ČSÚ: *Český statistický úřad*. 17. 3 2018 [vid. 2018-04-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/casove_rady

ČSÚ. Databáze, registry [online]. ČSÚ: *Český statistický úřad*. 17. 3 2018 [vid. 2018-04-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/databaze-registry>

ČSÚ. Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. ČSÚ: *Český statistický úřad*. 9. 2. 2018. [vid. 2018-04-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-

ČSÚ. Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) [online]. ČSÚ: *Český statistický úřad*. 10. 8. 2017. [vid. 2018-04-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace

ČSÚ. Regionální statistiky [online]. ČSÚ: *Český statistický úřad*. 20. 3. 2018. [vid. 2018-04-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/regiony_mesta_obce_souhrn

ČSÚ. Statistiky [online]. ČSÚ: *Český statistický úřad*. 19. 4. 2018 [vid. 2018-04-19].
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statistiky>

ČSÚ. Veřejná databáze [online databáze]. ČSÚ: *Český statistický úřad*. 2018. vdb 2.1.77 (VDBE.CSU). [vid. 2018-04-03]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf>

Elektronická databáze článků ProQuest [online]. Liberec: Univerzitní knihovna Technické univerzity v Liberci.

Integrovaný portál MPSV. MPSV: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [vid. 2018-03-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/>

MŠMT. Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol. MŠMT: *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. © 2013-2018 [cit. 2018-03-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>

Vývoj počtu absolventů SŠ. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. Národní ústav pro vzdělávání. [vid. 2018-01-04]. Dostupné z: www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-08/Vyvoj-poctu-absolventu-SS-a-VOS/1

Zákony

Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2018-1-26].

Česko. Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2018-1-26].