

Regionální disparity v zaměstnanosti na území České republiky

Bc. Jakub Skula

Diplomová práce
2013

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jakub SKULA**
Osobní číslo: **M10601**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Regionální disparity v zaměstnanosti na území České republiky**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Uvedte základní teoretické poznatky k problematice regionální zaměstnanosti.

II. Praktická část

- Analyzujte vybrané oblasti týkající se problematiky zaměstnanosti v jednotlivých regionech České republiky.
- Zpracujte SWOT analýzy zaměřené na problematiku zaměstnanosti v regionech České republiky.
- Navrhněte strategické cíle podpory zaměstnanosti v regionech České republiky.

Závěr

Rozsah diplomové práce: cca 70
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
PAVELKA, Jan et al. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. vyd. Praha: Melandrium, 2012, 116 s. ISBN 978-80-8617-576-8.
WOKOUN, René et al. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, 455 s. ISBN 978-80-7380-086-4.

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Jiří Novosák, Ph.D.
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: 3. února 2013
Termín odevzdání diplomové práce: 2. května 2013

Ve Zlíně dne 3. února 2013

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevýdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem diplomovou práci zpracoval samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 2. května 2013



⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Téma mé diplomové práce je Regionální disparity v zaměstnanosti na území České republiky. Tato práce bude obsahovat dvě části. První z nich je teoretická, druhá navazující část je praktická. V první části jsem se zaměřil na základní pojmy problematiky zaměstnanosti a statisticky-analytické metody práce s daty. V části druhé jsem provedl analýzy problematických okruhů zaměstnanosti v jednotlivých krajích. Pak jsem využil zjištěná data pro vytvoření analýzy SWOT. Tato metoda spočívá ve vymezení silných a slabých stránek kraje a potenciálních příležitostí a hrozeb. Pomocí této analýzy jsem vytvořil strategické cíle a priority podpory zaměstnanosti rozvoje krajů. Následně jsem vytvořil několik projektů pro jejich úspěšnou realizaci.

Klíčová slova: Regionální zaměstnanost, SWOT analýza, strategické cíle

ABSTRACT

Abstrakt ve světovém jazyce

The topic of my thesis is the Regional disparities in employment in the Czech Republic. This work will consist of two parts. The first is theoretical, the second part is a practical follow-up. The first part focused on the basic concepts of employment issues and statistical and analytical methods of working with data. In the second part, I conducted an analysis of employment issues in each region. Then I used the recorded data to create a SWOT analysis. This method consists in defining the strengths and weaknesses of the region and the potential opportunities and threats. Using this analysis, I created the strategic objectives and priorities of the employment support regional development. Then I created several projects for their successful implementation.

Keywords: Regional employment, SWOT analysis, strategic objectives

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucímu své diplomové práce panu Mgr. Jiřímu Novosákovi, Ph.D. za jeho odborné vedení, věcné připomínky a hodnotné rady, které mi při zpracování tohoto tématu velice pomohly.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TEORIE PROBLEMATIKY ZAMĚSTNANOSTI	12
1.1 EKONOMICKÁ AKTIVITA.....	12
1.2 ZAMĚSTNANOST.....	13
1.2.1 Klasifikace CZ-ISCO.....	13
1.2.2 Klasifikace CZ-NACE.....	15
1.2.3 Klasifikace CZ - ICSE.....	16
1.2.4 Klasifikace ISCED-97.....	16
1.3 NEZAMĚSTNANOST.....	17
1.3.1 Míra nezaměstnanosti.....	17
1.3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	18
1.3.3 Příčiny nezaměstnanosti.....	19
1.3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	19
1.4 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	20
1.5 DALŠÍ UKAZATELE PROBLEMATIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	21
1.6 SWOT.....	21
II PRAKTICKÁ ČÁST	23
2 EKONOMICKÁ AKTIVITA OBYVATELSTVA	24
2.1 ZAMĚSTNANÍ.....	24
2.2 NEZAMĚSTNANÍ.....	25
2.3 NEAKTIVNÍ.....	26
3 ZAMĚSTNANOST	28
3.1 ZAMĚSTNANOST DLE DRUHU ČINNOSTI.....	28
3.2 ZAMĚSTNANOST V JEDNOTLIVÝCH SEKTORECH NH.....	32
3.2.1 Zemědělství, lesnictví a rybářství.....	32
3.2.2 Průmysl a stavebnictví.....	33
3.2.3 Sektor služeb.....	34
3.3 POSTAVENÍ OSOB V ZAMĚSTNÁNÍ.....	35
3.3.1 Zaměstnavatelé.....	35
3.3.2 Zaměstnanci.....	35
3.3.3 Osoby pracující na vlastní účet.....	36
3.4 ZAMĚSTNANÍ DLE ÚROVNĚ VZDĚLÁNÍ.....	37
3.5 MEDIÁN HRUBÝCH MĚSÍČNÍCH MEZD.....	38
4 NEZAMĚSTNANOST	40
4.1.1 Míra nezaměstnanosti.....	40
4.2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST.....	42
4.3 NEZAMĚSTNANOST DLE VĚKOVÉ STRUKTURY.....	43
4.4 POČET UCHAZEČŮ NA 1 VOLNÉ PRACOVNÍ MÍSTO.....	45
4.5 VYHODNOCENÍ.....	46
5 SWOT ANALÝZA	48

6	VIZE	52
6.1	Cíl	52
6.1.1	Priority.....	52
6.1.2	projekty	53
ZÁVĚR	56	
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	57	
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	60	
SEZNAM OBRÁZKŮ	61	
SEZNAM TABULEK.....	62	

ÚVOD

Cílem této práce je analyzovat problematiku oblastí týkající se zaměstnanosti na regionální úrovni České republiky, následně vyhodnotit především negativní disparity a vymyslet strategii k jejich eliminaci.

V první části práce se budu zabývat teoretickými poznatky v problematice regionální zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Převážně se budu zabývat základními pojmy, postupy použité při klasifikaci získaných dat dle jednotlivých mezinárodních klasifikačních metod a analytickými metodami, které užiji v druhé části práce. V části praktické provedu dílčí analýzy jednotlivých problémových oblastí zaměstnanosti a nezaměstnanosti, přičemž největší pozornost bude věnována extrémním hodnotám jednotlivých krajů.

Pro sumarizaci zjištěných výsledků použiji osvědčenou analýzu SWOT. Jejím principem je relativně jednoduchá, ale výstižná a pokud možno objektivní charakteristika silných a slabých stránek zkoumaného objektu a jeho potenciálních příležitostí a ohrožení. Zjištěná data touto metodou budou sloužit jako stěžejní informace pro tvorbu strategických cílů rozvoje. Bude tedy nastíněno, jakým směrem by se měly především problémové kraje ubírat. Nakonec bude vytvořen katalog projektů, který by měl pomoci k rozvoji zaměstnanosti problémových území.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TEORIE PROBLEMATIKY ZAMĚSTNANOSTI

V této části práce se budeme zabývat teorií základních ukazatelů problematiky regionální zaměstnanosti, které budou analyzovány v druhé tedy v praktické části práce. Základní rozdělení bude obsahovat tři témata a to ekonomickou aktivitu obyvatelstva, zaměstnanost a nezaměstnanost. V těchto oblastech podrobně rozebereme jednotlivé statistické ukazatele a metodiky používané k analýze zaměstnanosti. Začneme ekonomickou aktivitou obyvatelstva.

1.1 EKONOMICKÁ AKTIVITA

V hospodářské statistice a ekonomické demografii je velmi často užívaný termín „ekonomicky aktivní obyvatelstvo“. Tyto osoby jsou definovány jako skupina zaměstnaných, nebo nezaměstnaných obyvatel a většinou je taková skupina označována termínem „pracovní síla“. Takové rozdělení je také používané ve výběrovém šetření pracovních sil. Tato selekce je naprosto korektní a i ukazatele, které následně používají takto definované skupiny, můžeme považovat za objektivní. (Mazouch a Fischer, 2010, s. 1)

V demografické praxi se však velmi často nahrazují tyto kritéria velmi hrubým odhadem založeným na počtu osob v určité věkové skupině. Za ekonomicky aktivní se pak počítají všechny osoby, které mají určitý věk bez ohledu na to, zda jsou opravdu zaměstnaní či nezaměstnaní. Pochopitelným argumentem demografů je nedostupnost dat, které by vedly k lepšímu vymezení právě osob, které jsou ekonomicky aktivní. Zejména v situacích, kdy jsou tyto ukazatele užívány, jako výstup je zřejmé, že by bylo nutné pokusit se také o odhad vývoje právě měr ekonomické aktivity, což by bylo značně složité. I přes tento fakt je však otázkou, zda pouhé rozlišení obyvatel podle věku je cestou správnou, resp. zde vyvstává následující otázka, které věky lze s jistotou označit za věky ekonomicky aktivní. Jiné vymezení používá VŠPS, kterým se budeme v analytické části řídit. Zde Ekonomická aktivita charakterizuje ekonomický status sčítané osoby, tj. její zařazení mezi zaměstnané, nezaměstnané nebo osoby ekonomicky neaktivní k rozhodnému okamžiku sčítání. Vyjadřuje tedy postavení osoby ve vztahu k trhu práce. (Mazouch a Fischer, 2010, s. 2 - 4)

Zaměstnaní jsou všechny 15leté a starší osoby, které v rozhodný okamžik sčítání byly v placeném zaměstnání jako zaměstnanci nebo patřily mezi „sebezaměstnané“ (zaměstnavatelé, samostatně činní). Není přitom rozhodující délka jejich pracovního úvazku, ani jestli jejich pracovní aktivita má charakter trvalý, dočasný, sezónní nebo příležitostný. Patří

sem osoby, které v rozhodný okamžik sčítání byly v pracovním, členském, služebním nebo obdobném poměru k nějaké organizaci, družstvu, soukromé osobě nebo jinému právnímu subjektu, zaměstnavatelé (zaměstnávající jednoho nebo více pracovníků) a osoby samostatně činné (soukromě hospodařící rolníci, řemeslníci, živnostníci, lékaři, advokáti, osoby svobodných povolání apod.) a to bez ohledu na délku pracovního úvazku. Mezi zaměstnané patří všechny osoby s formální vazbou k zaměstnání, bez ohledu na to, zda v rozhodný okamžik sčítání skutečně pracovaly nebo dočasně nepracovaly (např. z důvodu nemoci, dovolené apod.). Do kategorie zaměstnaných se řadí i pracující důchodci, pracující studenti a učni a osoby na mateřské dovolené, pokud před nástupem pracovaly. (ČSÚ, 2010)

Nezaměstnaní jsou všechny osoby 15leté a starší, které v okamžik sčítání splňovaly současně tyto tři podmínky:

- byly bez práce, tj. nebyly v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané
- hledaly aktivně práci např. registrací u úřadu práce, samostatné hledání práce, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, apod.
- byly připraveny k nástupu do práce (k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání)

Za nezaměstnané jsou považovány i osoby, které práci nehledají, protože ji již našly, ale nástup je stanoven na pozdější dobu nebo také osoby neregistrované na úřadech práce a nepobírající příspěvek v nezaměstnanosti, pokud jsou bez práce a práci hledají. Ekonomicky neaktivní jsou všechny osoby, které v rozhodný okamžik sčítání nebyly zaměstnány ani nesplňují podmínky pro zařazení mezi nezaměstnané. Většinu tvoří osoby vzdělávající se a osoby pobírající starobní důchod. (ČSÚ, 2010)

1.2 ZAMĚSTNANOST

Dalším řešeným tématem práce bude zaměstnanost. Budeme analyzovat jednotlivé ukazatele týkající se zaměstnanosti v regionálním měřítku. Prvním ukazatelem bude rozložení zaměstnaných dle druhu činnosti osob pomocí klasifikace CZ-ISCO

1.2.1 Klasifikace CZ-ISCO

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je národní statistická klasifikace vypracovaná na základě mezinárodního standardu International Standard Classification of Occupations (ISCO-08), jehož tvůrcem je Mezinárodní organizace práce (ILO). Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO nahrazuje od 1. ledna 2011 doposud platnou národní klasifikaci zaměstnání KZAM-R.

Klasifikace CZ-ISCO je založena na dvou hlavních principech, kterými jsou druh vykonávané práce (pracovní místo) a úroveň dovedností. Zaměstnání, jež vyžadují vykonávání stejných úkolů, by měla být vždy zaříděna na stejném místě, i když se požadované formální vzdělání nebo kvalifikace konkrétního zaměstnance mohou mezi jednotlivými zeměmi i mezi jednotlivými osobami lišit. Klasifikace se zaměřuje na kvalifikaci požadovanou pro provádění úkolů a nikoliv na to, zda pracovník vykonávající konkrétní zaměstnání je více nebo méně kvalifikovaný než jiný pracovník ve stejném zaměstnání. (ČSÚ, 2012)

Hlavní třídy jsou tedy postupně seřazeny podle úrovně a specializace znalostí a dovedností potřebných k výkonu určitého zaměstnání od nejnáročnějších (1. a 2. třída) k nejjednodušším zaměstnáním (9. třída).

Hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO

- 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci.
- 2 Specialisté.
- 3 Techničtí a odborní pracovníci.
- 4 Úředníci.
- 5 Pracovníci ve službách a prodeji.
- 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
- 7 Řemeslníci a opraváři.
- 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři.
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

(ČSÚ, 2012)

CZ-ISCO je statistickou klasifikací, pomocí níž můžeme sledovat např. mzdovou úroveň jednotlivých zaměstnání nebo strukturu zaměstnanosti. Výhodou klasifikace pro statistická zjišťování je její stálost a tudíž možnost srovnání zaměstnání na různých místech a v různém čase. Na druhou stranu je tato stálost i určitou nevýhodou, protože klasifikace zaměstnání nemůže postihovat aktuální zaměstnání na trhu práce. (ČSÚ, 2012)

Dále se zaměříme na rozložení zaměstnaných v jednotlivých sektorech národního hospodářství a porovnáme jednotlivé kraje. Pro klasifikaci zaměstnaných použijí metodiku statistického zpracování CZ-NACE

1.2.2 Klasifikace CZ-NACE

NACE je standardní klasifikací ekonomických činností Evropské unie. NACE tedy dělí ekonomické činnosti (oblast ekonomických činností) tak, že každé statistické jednotce (tedy i osobě), která vykonává nějakou ekonomickou činnost, lze přiřadit kód NACE. (ČSÚ, 2010)

Činnost, tak jak je definována pro použití v NACE, může zahrnovat buď jeden výrobní postup (např. tkaní), nebo se může skládat z několika postupů, z nichž je každý popsán v jiné kategorii klasifikace (např. výroba automobilů se skládá z různých činností jako je odlévání, kování, sváření, lakování atd.). Jestliže je výrobní postup organizovaný jako ucelená série jednotlivých činností v rámci jedné statistické jednotky, za ekonomickou činnost se považuje celý sjednocený výrobní postup. Osoby, které provádějí stejnou ekonomickou činnost jsou zařizovány do stejných kategorií NACE, přitom výrobní činnosti jsou popsány nezávisle na tom, zda se vyrábí mechanizovaně nebo ručně, nebo zda se tak děje v továrně nebo v domácnosti (tzn. moderní vs. tradiční není kritériem NACE). NACE také nerozlišuje mezi oficiální nebo neoficiální produkcí. Zahrnuje také samostatné kategorie pro nerozlišovanou výrobu zboží a služeb domácností pro vlastní potřebu. Tyto kategorie mají za úkol vypovídat o podílu ekonomických činností domácností. Jasně definovatelné činnosti domácností jsou klasifikované na jiných místech NACE. (ČSÚ, 2012)

Struktura NACE

- první úroveň, sekce (např. zemědělství)
- druhá úroveň, oddíly (např. rostlinná výroba)
- třetí úroveň, skupiny (např. pěstování plodin)
- čtvrtá úroveň, třídy (např. pěstování obilovin)

Kvůli velkému množství dat a riziku nepřehlednosti se budeme v analytické části zabývat pouze první úrovní struktury NACE tedy sekcemi. Následně budeme kumulovat tyto sekce do základních sektorů národního hospodářství. (ČSÚ, 2012)

Další částí práce bude analýza pracujících dle jejich postavení v zaměstnání. Pro analyzování dat použijeme metodiku klasifikace CZ – ICSE

1.2.3 Klasifikace CZ - ICSE

Klasifikace postavení v zaměstnání CZ-ICSE byla vypracována na bázi revidované mezinárodní klasifikace postavení v zaměstnání - ICSE-93", schválené a zpracované Mezinárodním úřadem práce (ILO). Klasifikace ICSE-93 má závazné třídění jenom na úrovni 1. místa, podrobnější třídění je doporučeno. V praktické části budeme pracovat s daty dle metodiky CZ-ICSE, která má vytvořené podrobnější třídění závazné do hloubky čtyř míst. (ČSÚ, 2012)

- **Zaměstnavatelé.** Jsou to PO a FO zapsané v OR které, v rámci svého podnikání zaměstnávají další osoby.
- **Osoby pracující na vlastní účet.** Jedná se o fyzické osoby s podnikatelským oprávněním, které nezaměstnávají v rámci svého podnikání další osoby.
- **Zaměstnanci.** Zaměstnanec je v pracovním poměru ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli.
- **Pomáhající rodinní příslušníci.** Vztahy při výkonu této práce musí být vždy příbuzenské. Patří sem pomáhající rodinní příslušníci na jiném základě než pracovním vztahem tak i Rodinní příslušníci zaměstnaní na základě pracovních vztahů. (ČSÚ, 2012)

Dalším aspektem zkoumání bude analýza zaměstnanosti dle úrovně vzdělání obyvatel jednotlivých krajů. K tomu nám poslouží klasifikace ISCED 97.

1.2.4 Klasifikace ISCED-97

Vzdělávací program je základní jednotkou ISCED. Vzdelávací programy jsou v ISCED definovány na základě jejich obsahu jako skupina nebo posloupnost vzdělávacích aktivit organizovaných tak, aby splnily stanovený cíl nebo určitý soubor vzdělávacích úkolů. Těmito cíli může být například příprava pro další studium, kvalifikace pro výkon určitého povolání nebo skupiny povolání, nebo pouhé rozšíření znalostí a porozumění problému. Každý vzdělávací program ISCED je klasifikován jednou konkrétní úrovní a jedním oborem vzdělání. My se budeme zabývat pouze úrovněmi. (ČSÚ, 2008)

Úroveň vzdělání, resp. dosažená úroveň vzdělání je v podstatě dána absolvováním konkrétního vzdělávacího programu. Hlediska pro určení úrovně programu jsou vymezena hodnotami určitých parametrů, např. (obvyklého) věku účastníka, kvalifikace pedagogic-

kých pracovníků, typu následného vzdělávání nebo určení apod. Při srovnávání budeme kumulovat jednotlivé základní úrovně vzdělání a to následovně:

- ISCED 1,2 – Základní vzdělání.
- ISCED 3 (část) – Střední bez maturity.
- ISCED 3 (část), 4 – Střední s maturitou.
- ISCED 5, 6 – Vysokoškolské.

(ČSÚ, 2008)

V další části práce se zaměříme na analýzu zaměstnanosti dle výše hrubé mzdy v jednotlivých krajích ČR, přičemž se bude zajímat spíše než o průměrnou mzdu o medián mezd. Podklady pro medián jsou k dispozici ze strukturálního šetření, kdy se shromažďují data za jednotlivé zaměstnance. Medián mezd nabízí mnohem vyšší vypovídající schopnost o skutečné platové (mzdové) úrovni. Medián totiž v rozdělení mezd ukazuje mzdu prostředního zaměstnance, zatímco aritmetický průměr pouze říká, kolik mzdových prostředků připadá v průměru na jednoho zaměstnance. Naproti tomu průměrná mzda se pouze více či méně přibližuje skutečnosti, v České republice je nadhodnocena příjmy nejlépe placených zaměstnanců. Takže čím větší rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem, tím vyšší mzdová nerovnost v zemi, ve sledované ekonomice, je.

(RA MANAGEMENT, 2013)

1.3 NEZAMĚSTNANOST

Třetím okruhem, kterým se budeme v této práci zabývat je problematika regionální nezaměstnanost. *Nezaměstnanost je ekonomický jev, který je projevem poruch na trhu práce a lze kvalifikovat jako stav, kdy část z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikačně využita.* (Kloudová, 2008, s 132) Prvním a hlavním zkoumaným ukazatelem v této kapitole bude míra nezaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let. Tato věková struktura byla doporučena mezinárodní organizací práce.

1.3.1 Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti zjistíme podílem nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat (tedy k celkové pracovní síle) tedy:

$$u = (U / U + E) \times 100$$

kde:

- **u** = míra nezaměstnanosti
- **U** = počet osob bez práce
- **E** = počet zaměstnaných osob

(Kloudová, 2008, s 57)

Nezaměstnanost může být také rozlišována jako:

- **dobrovolná** – osoba setrvává dobrovolně nezaměstnaná, není ochotna přijmout práci za nabízenou mzdu (nezahrnuje se do statistik nezaměstnaných, viz výše)
- **frikční** (dočasná) – člověk přeruší práci na chvíli, než si najde novou, je nezaměstnan, dále např. absolvent školy
- **systemová** (strukturální) – nezaměstnaný skutečně nemůže sehnat práci ve svém oboru, souvisí s nesouladem nabídky práce a poptávky po práci (např. nadbytek horníků po uzavření dolů v regionu). Řešením může být rekvalifikace.
- **cyklická** – souvisí s průběhem hospodářského cyklu. V době, kdy se ekonomika nachází v recesi, je zaměstnáno méně lidí než v době konjunktury.
- **sezónní** – souvisí např. s ročním obdobím – třeba v zimě je na horách zaměstnáno více správců lyžařských vleků než v létě, v zimě je více nezaměstnaných stavařů. Někdy se považuje za část frikční nebo strukturální nezaměstnanosti.

(Helísek, 2002, s.197-201)

1.3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti odpovídající potenciálnímu produktu. Její výše je pro každou ekonomiku jiná a nelze ani říci, že by tato míra byla žádoucí – je prostě přirozená. V přirozené míře tedy není zahrnuta cyklická nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti v ekonomice fluktuuje okolo přirozené míry nezaměstnanosti díky hospodářským cyklům (v recesi je míra nezaměstnanosti vyšší, než je přirozená míra nezaměstnanosti). (Helísek, 2002, s.202 - 203)

1.3.3 Příčiny nezaměstnanosti

- nedokonalý trh práce, nedokonalé informace o pracovních místech
- pojištění a podpory v nezaměstnanosti - lidé vzhledem k podpoře a neadekvátnímu ohodnocování za vykonanou práci, nebo pracovním podmínkám proti lidskosti na trhu práce, raději volí nedobrovolně stav nezaměstnaný, protože se jim vyplatí - tuto volbu označujeme jako nezaměstnanost tržního nátlaku na základě snahy nadřazených o omezování rozvoje a svobod nezaměstnaných.
- zákon o minimální mzdě - pokud je minimální mzda umístěna nad tržní cenou, vzniká přebytek nabídky nad poptávkou a někteří nezaměstnaní nezískají pracovní místa
- odbory a kolektivní vyjednávání (forma kartelu, která díky své síle může donutit zaměstnavatele ke zvýšení mezd) což může vést k propouštění některých zaměstnanců pro pokrytí zvýšených mezd
- mzdová rigidita
mzdová renta - zaměstnavatel zaplatí zaměstnancům více než musí (více nežli je transferový výdělek), z toho důvodu, že zaměstnanec je určitým způsobem důležitý pro firmu (jeho odchod z firmy by byl pro firmu ztrátou) (Helísek, 2002, s.197-202)

1.3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je definována Mezinárodní organizací práce jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců, ale lze ji sledovat i diferencovaněji (nejčastěji v rozsahu 6, 12 a 24 měsíců). V analytické části budeme sledovat tento typ nezaměstnanosti jako podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných v kraji. U dlouhodobě nezaměstnané osob může dojít k psychickým změnám, někdy i nevratným. Po opakovaném neúspěchu při hledání práce narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat svoji osobní situaci, dochází ke vzniku silné frustrace a eventuálně k postupnému propadu do stavu beznaděje a rezignace. Obecně se snižuje aktivita, narušuje se vnímání času a nezaměstnaný upadá do apatie. Kromě toho se dostávají i značné poruchy sebeřízení, volního jednání, pasivita a defekty osobnosti, které znemožňují nezaměstnanému najít si na pracovním trhu novou pracovní příležitost. Často jsou tyto problémy zaměňovány za lenost a neochotu pracovat. Silně také stoupá nemocnost a psychosomatické problémy. Dlouhodobá neza-

městnanost je tedy velmi nebezpečná a s klasickou mírou nezaměstnanosti bude patřit hlavním problémovým oblastem řešených v návrhové části práce. (Plesník et al, 2002, s 7-12)

1.4 Státní politika zaměstnanosti

Nezaměstnanost je jedna z největších překážek rozvoje národního hospodářství. Vysoká nezaměstnanost tedy ohrožuje budoucí ekonomický vývoj jak země, tak regionů s čímž souvisí další sociologické a demografické problémy populace. Jako hlavní nástroj pro eliminaci nežádoucích stavů vysoké nezaměstnanosti a snižování důsledků byla zavedena politika zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Tuto politiku sice vytváří stát, ale podílí se na ní také zaměstnavatelé a odbory. Při jejím provádění spolupracuje stát rovněž s územně samosprávnými celky, profesními organizacemi a sdružením osob se zdravotním postižením. Výkon této politiky náleží MPSV a úřadům práce jakožto podřízenému orgánu ministerstva (MPSV, 2004). Politika zaměstnanosti usiluje o:

- dosažení rovnováhy na trhu práce
- produktivní využití zdrojů pracovní síly
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání (MPSV, 2004)

Státní politika zaměstnanosti se skládá z části pasivní a aktivní. Hlavním posláním pasivní politiky je zmírňování dopadů nerovnováhy na trhu práce, prostřednictvím finanční pomoci postiženým osobám. Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti též financovaných ze státního rozpočtu. (MPSV, 2004) Nástroje aktivní politiky pro boj s nezaměstnaností jsou:

- rekvalifikace – získání nové kvalifikace uchazečem o zaměstnání. Řeší situaci, kdy ekonomika má kvalitní lidi, kteří ale neumí ty práce, o které je na trhu práce zájem
- investiční pobídky – podpora vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců především u velkých zaměstnavatelů. Většinou se jedná o snížení daní, vybudování infrastruktury, pozemků pro stavbu podniku apod.

- veřejně prospěšné práce – jsou to krátkodobé práce dotované úřady práce k provizornímu zaměstnání nezaměstnaných. Obvykle jde o udržovací a úklidové práce veřejných prostranství a budov.
- společensky účelná pracovní místa – jde o pracovní místa zřizovaná po dohodě s úřadem práce a s ohledem na místní poměry k umístění uchazečů o zaměstnání, kterým nelze sehnat práci jinak. Na zřízení těchto míst dává úřad práce zaměstnavateli příspěvek.
- překlenovací příspěvek – příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa lze poskytnout kromě zaměstnavatele také osobě, která přestane být uchazečem a stane se osobou samostatně výdělečně činnou.
- příspěvek na dopravu – jedná se o příspěvek úřadu práce zaměstnavateli, který zajišťuje dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání tam, kde jiná doprava není.
- příspěvek na zapracování – příspěvek od ÚP zaměstnavateli, který přijímá uchazeče zařazené do rizikových skupin (mladí, starší, zdr. postižení ad.)
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – při strukturálních změnách často zaměstnavatel dočasně nepotřebuje tolik zaměstnanců. Místo hromadného propouštění je zaměstnána na poloviční úvazek a ÚP doplatí zaměstnancům jejich mzdy do plné výše.

(MPSV, 2004)

1.5 Další ukazatele problematiky zaměstnanosti

Dále se budeme zabývat nezaměstnaností s ohledem na věk nezaměstnaných v jednotlivých krajích České republiky. Uchazeče o zaměstnání rozdělíme do tří věkových kategorií a to: 15 až 29 let, 30 až 44 let, 45 a více let, přičemž pozornost bude kladena na rizikové skupiny mladých a starších osob. Poslední část analýzy bude zaměřena na problematiku vývoje a počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo v jednotlivých krajích.

1.6 SWOT

SWOT analýza je komplexní metoda kvalitativního hodnocení, kdy rozčleníme faktory rozvoje do čtyř skupin na silné (Strengths) a slabé stránky (Weaknesses), tj. vnitřní faktory, příležitosti (Opportunities) a hrozby (Threats), tj. vnější faktory, a to vždy z hlediska sub-

jektu hodnocení. Pro správné uplatnění SWOT analýzy je klíčový fakt, že příležitosti a hrozby jsou definovány jako parametry prostředí, které nejsou pod přímou kontrolou místní správy a mají významné dopady na socio-ekonomický rozvoj regionu. Silné a slabé stránky jsou faktory alespoň částečně kontrolovatelné místní správou. Pojmy externí a interní se v případě koncepcí veřejné správy vztahují na okruh kompetencí subjektu (v případě dané analýzy kraje, resp. dalších subjektů působících v kraji), nikoli výhradně na měřítko geografického působení procesů. (MMR, 2000, s. 156 – 157)

Výhody metody SWOT

- Proti obvyklým analytickým metodám prezentuje vyváženě pohled na minulost a současnost (ex post) a pohled na budoucnost (ex ante) analyzovaného objektu.
- Svým uspořádáním do čtyř kvadrantů – silné stránky, slabé stránky, příležitosti, ohrožení - dobře vyhovuje charakteru úvah, které potřebujeme vést při formulování strategií budoucího chování resp. cílevědomého ovlivňování dalšího vývoje objektu analýzy.
- Umožňuje přehledně provádět zpětné korekce jednotlivých identifikovaných jevů (procesů, skutečností) včetně jejich přeřazování do jiných kvadrantů, vyžadují-li si to měnící se pohledy na budoucí vývoj objektu analýzy.
- Umožňuje, aby ve stejně přehledné struktuře, v jaké je provedena analýza, byla formulována strategická vize usměrnění budoucího vývoje analyzovaného objektu

(MMR, 2000, s. 156 – 157)

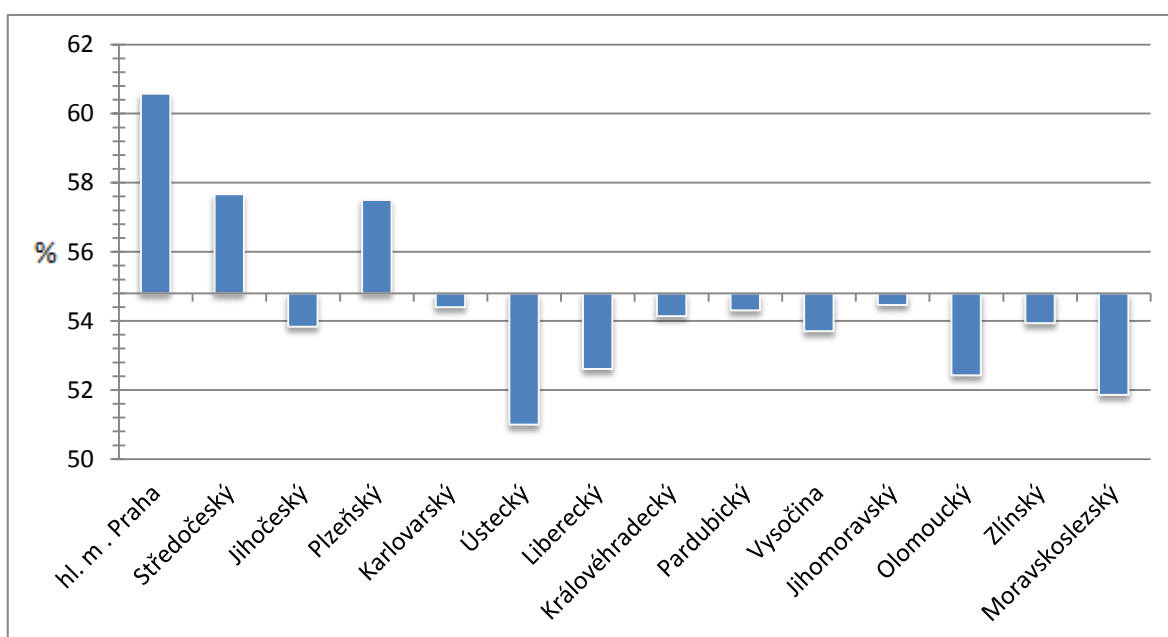
II. PRAKTICKÁ ČÁST

2 EKONOMICKÁ AKTIVITA OBYVATELSTVA

Struktura ekonomické aktivity obyvatelstva je silně ovlivněna demografickou strukturou a také ekonomickým vývojem v zemi popřípadě ve sledovaném regionu. V následující kapitole se seznámíme se základním rozdělením ekonomické aktivity obyvatelstva v jednotlivých krajích s tím, že zvláštní pozornost bude věnována extrémním hodnotám ekonomické skladby populace starší patnácti let. (ČSÚ, 2013)

2.1 Zaměstnaní

Graf 1 – podíl zaměstnaných na celkovém počtu osob ve věku 15 a více let



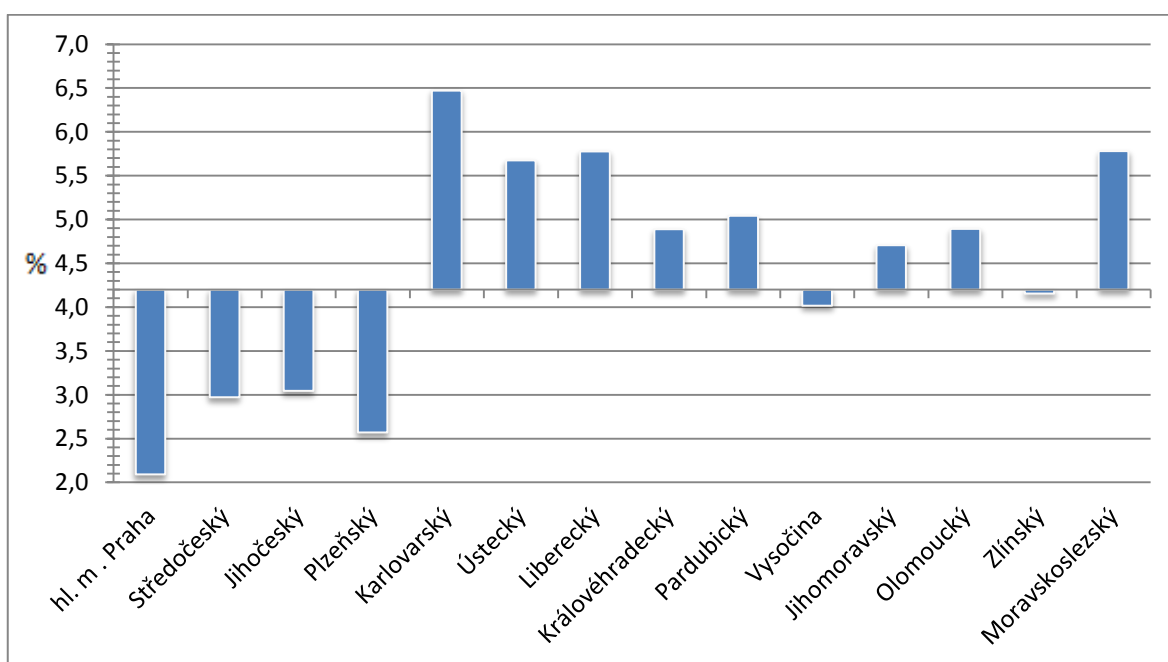
(ČSÚ, 2013)

K 31. 12. 2012 žilo v České republice 4916 tis. zaměstnaných osob, což tvořilo 54,8 % z celkového počtu obyvatelstva staršího patnácti let. Tato hodnota je pro srovnání jednotlivých krajů zanesena na svislou osu výše uvedeného grafu. Na první pohled je patrná dominance hlavního města Prahy nad ostatními kraji ČR. V Praze bylo zaměstnaných přes 60 % osob, což je o 5,8 p.b. více oproti celorepublikovému průměru. To může být dáno ekonomicky silným postavením regionu v rámci ČR a velikostí pracovního trhu, který je schopen pokrýt poptávku na trhu práce. Vyšší podíl zaměstnaných byl oproti průměru ČR také zaznamenán v kraji Středočeském, který využívá svou výhodnou polohu v těsné blízkosti pražského trhu. Třetím a posledním krajem je kraj Plzeňský, kde byla zaměstnanost o 2,7 p.b. vyšší než v průměru ČR. (ČSÚ, 2013)

Nejnižší podíl zaměstnaných osob byl zaznamenán v restrukturalizačně postižených regionech tedy v kraji Ústeckém a Moravskoslezském, kde se mezi zaměstnanými osobami vyskytovalo pouze 51 respektive 52 % osob starších 15ti let, což je o 3,8 respektive o 2,9 p.b. méně průměru ČR. Nízký podíl zaměstnaných byl zaznamenán také v kraji Olomouckém a Libereckém. Ostatní kraje se vešly do odchylky 1,1 p.b. od průměru ČR. (ČSÚ, 2013)

2.2 Nezaměstnaní

Graf 2 – podíl nezaměstnaných na celkovém počtu osob ve věku 15 a více let



(ČSÚ, 2013)

Druhou skupinu osob z hlediska ekonomické aktivity obyvatelstva starších 15 let tvoří nezaměstnaní. K 31. 12. 2012 žilo v České republice přes 379 tis. nezaměstnaných osob z toho přes 60 tis. osob, tedy téměř 1/6 všech nezaměstnaných měla trvalé bydliště v Moravskoslezském kraji. Ten je také, co se týče podílu nezaměstnaných osob na druhém místě v celorepublikovém přehledu a je tedy jedním z nejproblémovějších regionů ČR. Nejvyšší podíl nezaměstnaných byl zaznamenán v kraji Karlovarském, kde byl podíl nezaměstnaných osob se 6,5 % o 2,3 p.b. vyšší než tomu bylo v průměru ČR. Vysoký podíl nezaměstnaných byl zaznamenán také v kraji Ústeckém (5,7 %), Libereckém (5,8 %) a Pardubickém (5,0 %). Ostatní kraje se vešly do nižšího 5% podílu nezaměstnaných, z nichž si lépe vedly kraje nacházející se v jihozápadní a střední oblasti České republiky. Nejnižší podíl neza-

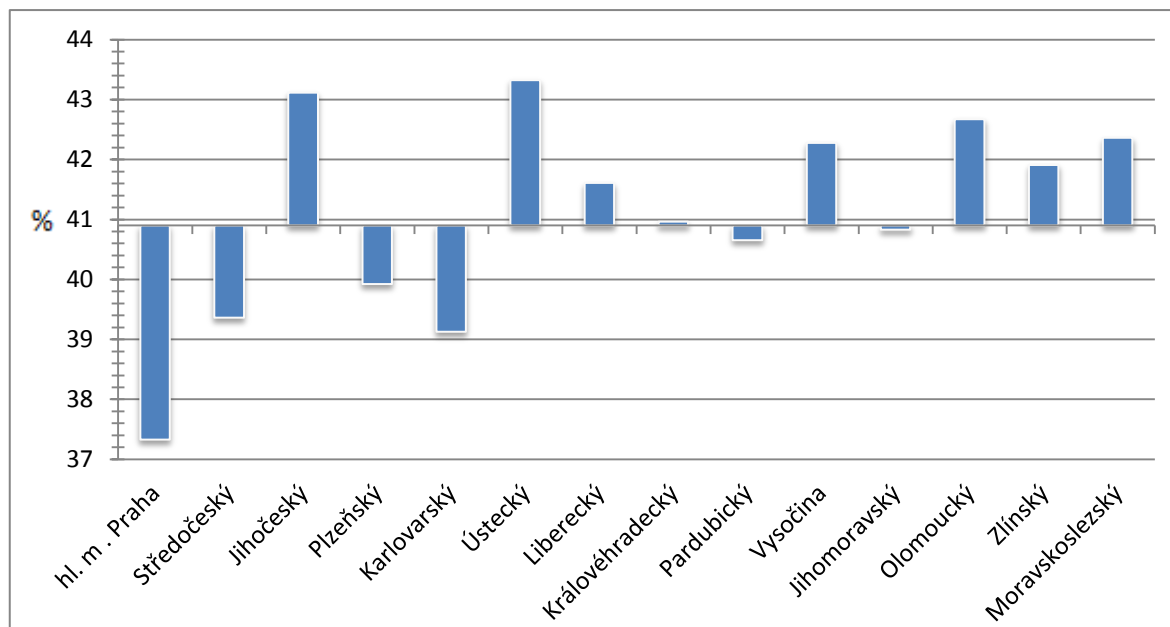
městnaných měla nepřekvapivě Praha. s 2,1 % a měla tedy o 2,1 p.b. nižší nezaměstnanost oproti území ČR. Nízký podíl byl zaznamenán také v kraji Plzeňském (2,6 %), Středočeském a Jihočeském po 3 %. Zlínský kraj se jako jediný s krajů moravských dostal pod hranici celorepublikového průměru. (ČSÚ, 2013)

2.3 Neaktivní

Poslední skupinu ekonomicky aktivního obyvatelstva staršího 15 let tvoří osoby neaktivní. K 31. 12. 2012 žilo v ČR více než 3667 tis. obyvatel, kteří se neúčastnili při ekonomické aktivitě na území ČR, kde průměrný podíl neaktivity činil 40,9 %. Asi 63 % této části populace pobíralo starobní důchod a 22,8 % osob ve většině případů nižšího věku se vzdělávalo. Nejvíce aktivní byli obyvatelé hlavního města, kteří byli s 62,7 % o 3,6 p.b. aktivnější než tomu bylo v průměrném kraji ČR. Největší zásluhu na tom mělo nízké zastoupení obyvatelstva pobírající starobní důchod (o 2 p.b. oproti ČR). To může souviset s migrací mladšího obyvatelstva do hlavního města z důvodu větší nabídky pracovních míst popřípadě lepší finanční ohodnocení vykonané práce v zaměstnání. Nízká neaktivita obyvatelstva byla zaznamenána také v kraji Karlovarském, ve kterém je rozdíl způsoben především nižším počtem vzdělávajících se osob (o 2,1 p.b. oproti průměru ČR). Třetím neaktivnějším regionem byl Středočeský kraj. Zde se asi nejvíce projevoval vysoký podíl populace středního věku, jelikož skupina obyvatelstva pobírající starobní důchod a část populace, která se vzdělává, byly v obou případech v menším zastoupení s ohledem na celorepublikový průměr. (ČSÚ, 2013)

Největší podíly neaktivního obyvatelstva byly zaznamenány v Ústeckém a Jihočeském kraji, kde u prvního jmenovaného se nejvíce projevovali obyvatelé, kteří se ze zdravotních či jiných důvodů nemohli zapojit do trhu práce (o 1,8p.b. vyšší údaj k průměru ČR) a osoby pečující o rodinu popřípadě o osoby v domácnosti (vyšší o 1,1 p.b.). Neaktivita v kraji Jihočeském pro změnu souvisí s velkým počtem obyvatel pobírajících starobní důchod, zde činil rozdíl 3,4 p.b. oproti ČR. (ČSÚ, 2013)

Graf 3 – podíl neaktivních na celkovém počtu osob ve věku 15 a více let



(ČSÚ, 2013)

3 ZAMĚSTNANOST

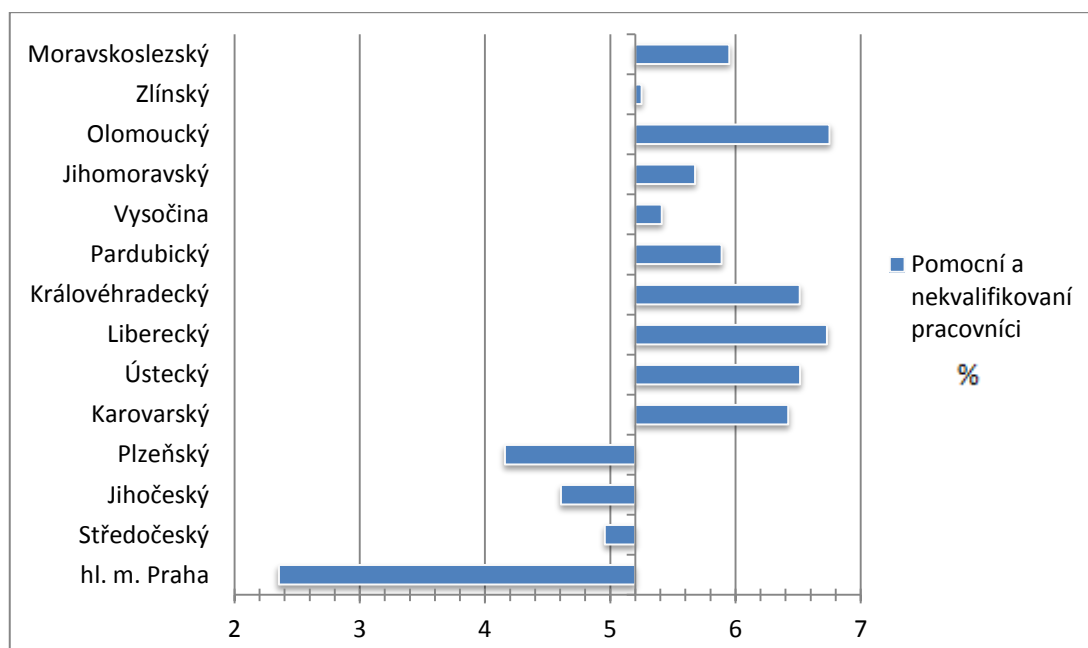
V této kapitole se zaměříme na různé aspekty týkající se zaměstnanosti obyvatelstva jednotlivých krajů České republiky. Největší pozornost bude soustředěna opět na extrémní hodnoty jednotlivých ukazatelů.

3.1 Zaměstnanost dle druhu činnosti

Nejprve se zaměříme na zaměstnanost dle tříd zaměstnání. Použijeme mezinárodní standardy srovnávání konkrétně metodu CZ-ISCO, přičemž spojíme některé třídy pro stručnější povahu tohoto přehledu.

Regionální zaměstnanost dle třídy 9 tedy zaměstnanost pomocných a nekvalifikovaných pracovníků můžeme shledat relativně různorodou. Z níže uvedeného grafu jsou patrné rozdíly mezi jihozápadem a středem oproti zbytku republiky, přičemž nejnižší zastoupení pracovníků v 9. třídě má hl. m. Praha se svými 2,4 %, což činí 15,4 tis. osob. (ČSÚ, 2013)

Graf 4 – podíl pomocných a nekvalifikovaných pracovníků na celkovém počtu zaměstnaných (k 31. 12. 2012)



(ČSÚ, 2013)

Celorepublikovému průměru se pak nejvíce blíží kraj Zlínský a kraj Vysočina (rozdíl pouze 0,1 respektive 0,2 p.b. oproti ČR). Nejvyšší zastoupení pracovníků v této třídě bylo zaznamenáno v kraji Olomouckém (6,8 %) a Libereckém (6,7 %) ovšem vysoké zastoupení měly také kraje Ústecký, Královéhradecký a Karlovarský (cca 1,2 p.b. oproti prům. ČR).

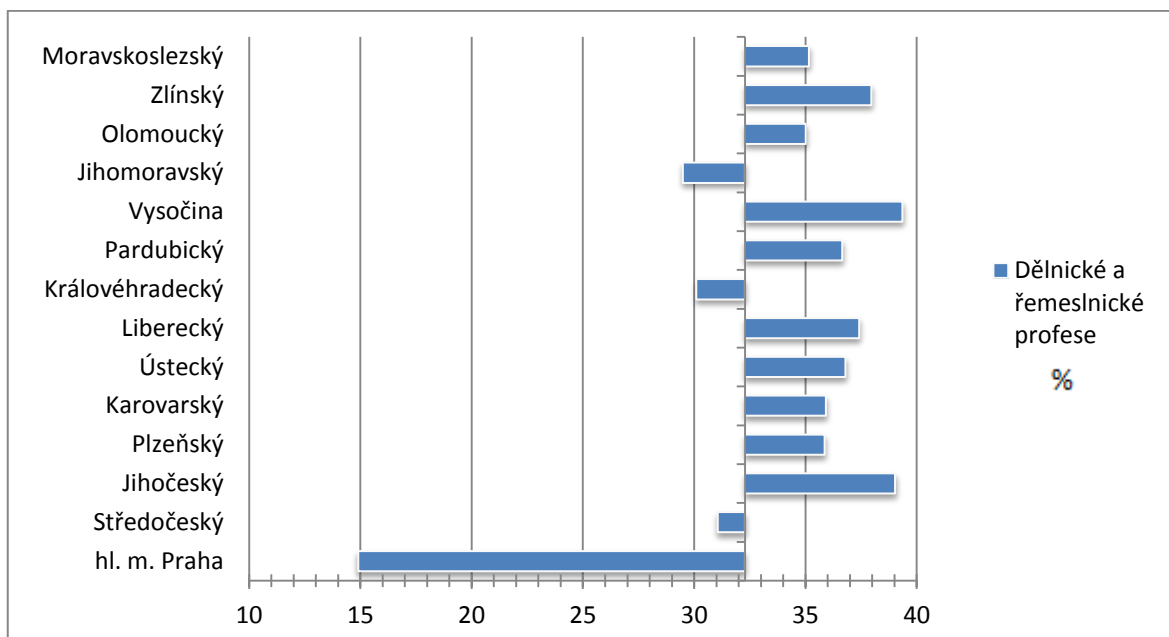
Celkově žije nejvíce těchto pracovníků v Moravskoslezském, Středočeském a Jihomoravském kraji (všude přes 30 tis.), nejmenší zastoupení má kraj Karlovarský 9 tis. pracovníků.

(ČSÚ, 2013)

Další skupinu tvoří dělnické a řemeslnické profese. Do této skupiny jsem zařadil třídy 6, 7, a 8 tedy pracovníci v zemědělství a lesnictví, řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a montéři. Nejnižší zastoupení této skupiny pracovníků má opět Praha s necelými 15 % činí rozdíl oproti průměru ČR 17,1 % p.b. Pod celorepublikový průměr se už vešly pouze kraje Jihomoravský, Královéhradecký a Středočeský, zde už však rozdíly nebyly tak markantní jako v případě hl. města. Největší koncentrace dělnických a řemeslnických pracovníků bylo zaznamenáno v kraji Vysočina, Jihočeském a Zlínském, ve všech těchto krajích byl rozdíl od celorepublikového průměru vyšší nebo rovný 6 pb. Ostatní kraje jsou se svými cca 35 % na podobné úrovni. (ČSÚ, 2013)

Graf 5 – podíl dělníků a řemeslníků na celkovém počtu zaměstnaných

(k 31. 12. 2012)

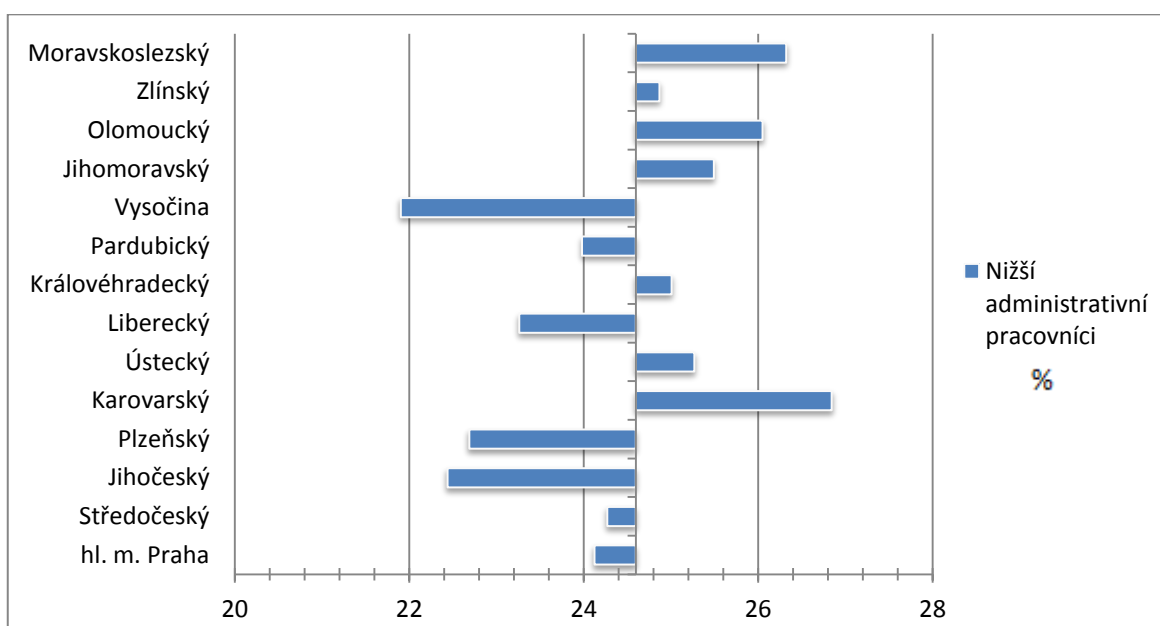


(ČSÚ, 2013)

Do skupiny nižších administrativních pracovníků jsou zahrnuty další dvě třídy dle zaměstnání metodiky ISCO a to třídy 4 a 5 tedy úředníci a zaměstnanci ve službách a prodeji. Z grafu dole je patrná různorodost zastoupení těchto pracovníků v jednotlivých krajích ČR, kde má největší podíl těchto pracovníků Karlovarský kraj 26,8 % a je o 2,2 p.b. nad celorepublikovým průměrem. To může být způsobeno koncentrací objektů lázeňského typu a

menšího počtu obyvatelstva v kraji. Významné zastoupení této skupiny mají také kraje Moravskoslezský (26,3 %) a Olomoucký (26,1 %). Naopak nejmenší zastoupení nižších administrativních pracovníků má s necelými 22 % kraj Vysočina dále pak kraje Jihočeský (22,4 %) a Plzeňský (22,7 %). Ostatní kraje disponují odchylkou cca 1 p.b. od průměru ČR. (ČSÚ, 2013)

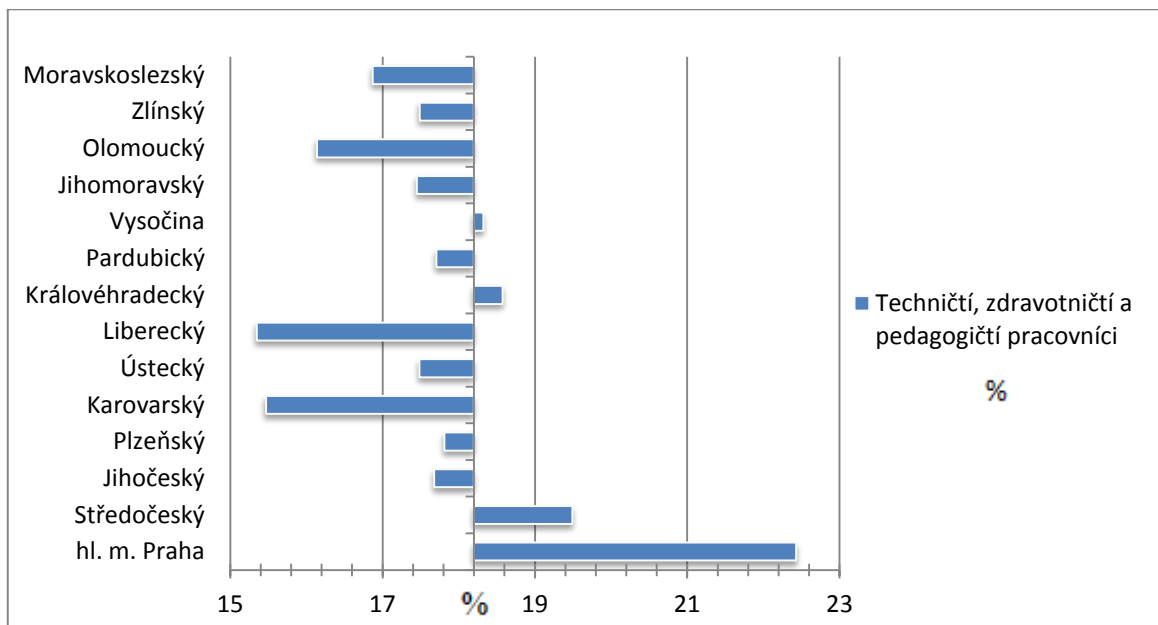
Graf 6 – podíl nižších administrativních pracovníků na celkovém počtu zaměstnaných (k 31. 12. 2012)



(ČSÚ, 2013)

Čtvrtá skupina obsahuje pracovníky technické, zdravotnické a pedagogické povahy tedy pracovníky třídy 3. Z níže uvedeného grafu lze vyčíst opět jasnou dominanci hl. m. Prahy nad ostatními kraji. Praha se liší se svými 22,4 % o 4,2 p.b. od průměru ČR a s celkovým počtem 146 tis. pracovníků třídy 3 koncentruje téměř 1/6 pracovníků této povahy do hl. města. Relativně vysokou koncentraci těchto pracovníků má také kraj Středočeský (19,5 %), což může být dáno lokalizací a úzkými vazbami s městem Prahou. Pokud bychom technické pracovníky těchto dvou krajů sečetli, dostali bychom téměř 30 % z absolutního údaje za ČR, což jasně vypovídá o koncentraci pracovníků do středních Čech. Jen těsně nad celorepublikový průměr dosáhly kraje Vysočina (18,3 %) a Královéhradecký (18,6 %) Nejmenší zastoupení technických pracovníků mají kraje Liberecký, Karlovarský a Olomoucký (cca 15,5 až 16 %). (ČSÚ, 2013)

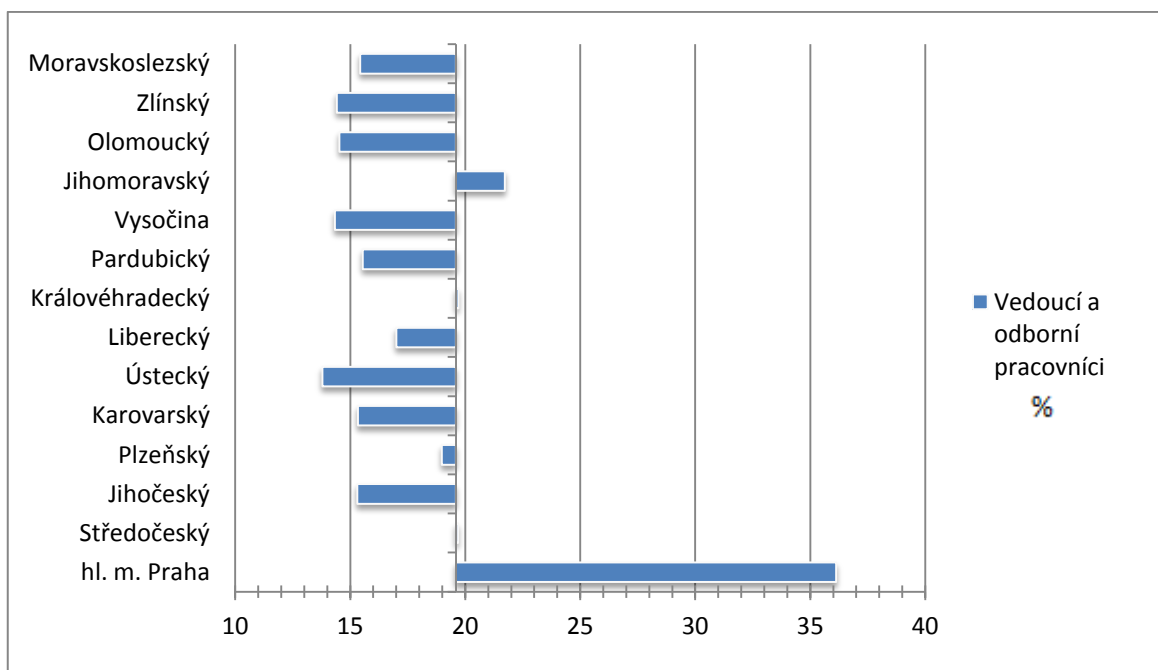
Graf 7 – podíl technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků na celkovém počtu zaměstnaných (k 31. 12. 2012)



(ČSÚ, 2013)

Pátou a poslední skupinu tvoří pracovníci třídy 1 a 2 tedy zákonodárci, řídicí pracovníci a specialisté.

Graf 8 – podíl vedoucích a odborných pracovníků na celkovém počtu zaměstnaných (k 31. 12. 2012)



(ČSÚ, 2013)

S nejvyšším podílem v této struktuře pracovníků disponuje Praha, která převyšuje celorepublikový průměr o více než 16 p.b.. S tohoto údaje je patrná ekonomická síla a speciální postavení hlavního města. Vysoký počet vedoucích a odborných pracovníků se soustřeďuje také do Jihomoravského regionu (21,7 %), což bude jistě souviset s lokalizací moravského centra Brna. Nejbližze byly republikovému průměru kraje Středočeský, Královéhradecký (oba 19,7 %) a kraj Plzeňský s 19% zastoupením. Ostatní kraje měly zastoupení těchto pracovníků kolem 14 až 15 %.(ČSÚ, 2013)

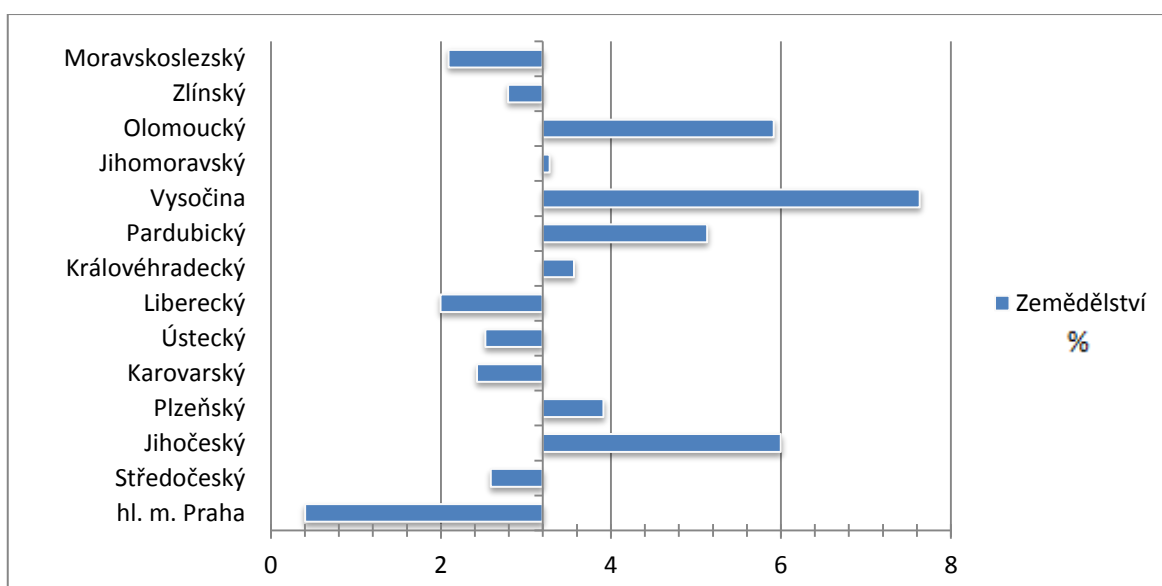
3.2 Zaměstnanost v jednotlivých sektorech NH

V této podkapitole se seznámíme se strukturou zaměstnanosti obyvatelstva dle sektorů národního hospodářství. Ke srovnání budeme používat statistickou klasifikaci NACE, avšak pro větší přehled seskupíme jednotlivé sekce A až U do tří základních sektorů Tedy zemědělství (sekce A), průmysl (B až F) a služby (G – U). (ČSÚ, 2013)

3.2.1 Zemědělství, lesnictví a rybářství

Vývoj celkové zaměstnanosti byl v ČR provázen pokračujícími změnami v odvětvové skladbě pracujících. V primárním sektoru národního hospodářství pokračoval pokles počtu zaměstnaných osob z předchozích let (v roce 1993 - 358 tis.) až na 156 tis. v roce 2012. Podíl na celkové zaměstnanosti tak poklesl až na 3,2 %.(ČSÚ, 2013)

Graf 9 – podíl osob pracujících v zemědělství, lesnictví a rybářství
(k 31. 12. 2012)



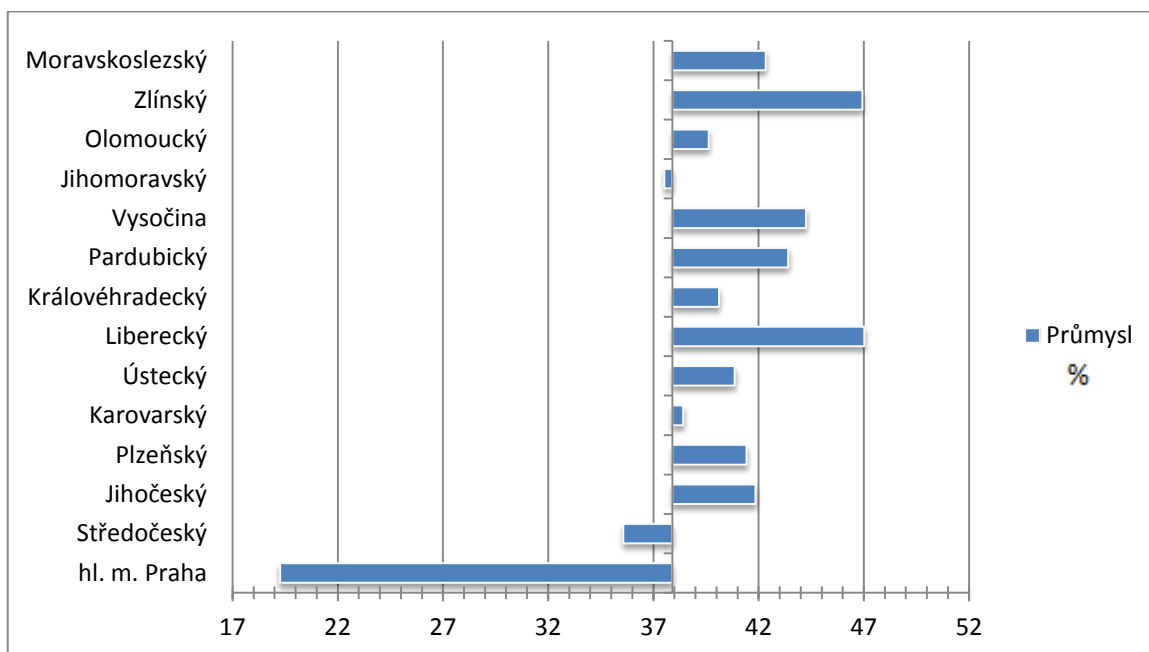
(ČSÚ, 2013)

Z výše uvedeného grafu lze vyčíst, že regionem s nevyšším podílem zaměstnaných v primárním sektoru je se 7,6 % kraj Vysočina, který překročil průměrnou celorepublikovou zaměstnanost v tomto sektoru o 4,4 p.b. Vysokou zaměstnanost v prvním sektoru má kraj Jihočeský, také díky tradičnímu rybníkářství byl podíl zaměstnanosti o 2,8 p.b. než tomu bylo v průměru ČR. Třetím výrazně zemědělským regionem je pak kraj Olomoucký (5,9 %), vysokým zastoupením v zemědělství disponuje také kraj Pardubický (5,1 %). Naopak nejnižší podíl zaměstnaných v zemědělství má logicky Praha (0,4 %) dále Liberecký kraj, což může být zapříčiněno pro zemědělství nepříliš výhodnou polohou a dominancí zpracovatelského průmyslu. Dalším průmyslovým regionem s nízkým podílem zaměstnání v zemědělství byl pak kraj Moravskoslezský (2,1 %). (ČSÚ, 2013)

3.2.2 Průmysl a stavebnictví

Celkový vývoj zaměstnanosti v sekundárním sektoru byl v posledních letech nejvíce postižen ekonomickou krizí, když se během roku 2009 snížil počet pracujících v průmyslu a stavebnictví o více než 120 tis. osob. V roce 2011 sice zaměstnanost v tomto sektoru stoupla na 1882 tis. osob. Avšak o rok později, tedy k 31. 12. 2012, klesl tento podíl zaměstnaných v průmyslu na 1862 tis. osob. (ČSÚ, 2013)

Graf 10 – podíl osob pracujících v průmyslu a stavebnictví (k 31. 12. 2012)



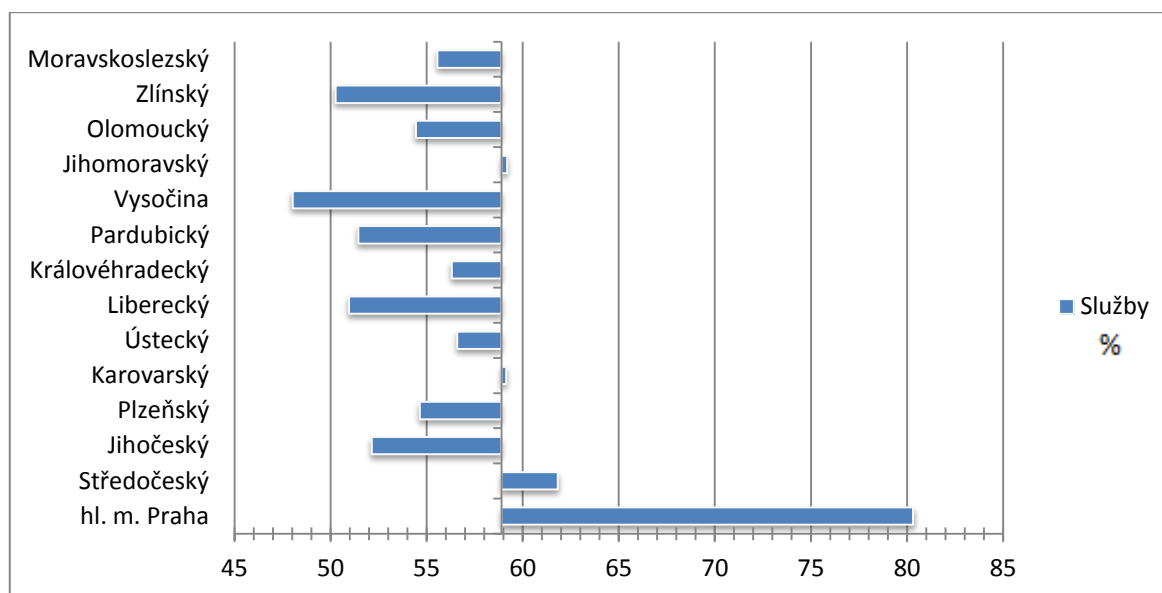
(ČSÚ, 2013)

Téměř čtvrtina osob pracujících v průmyslu a stavebnictví je orientována do dvou krajů, Moravskoslezského (230 tis.) a Středočeského (223 tis.) Tyto dva regiony jsou ale jedny z nejlidnatějších a neorientují se tak pouze na druhý sektor NH. Z grafu podílu zaměstnaných osob v druhém sektoru lze vyčíst, že nejvíce průmyslově založenými jsou kraje Liberecký a Zlínský (oba cca 47 %), které převyšují republikový průměr o téměř 10 p.b. Vysoký podíl zaměstnaných v průmyslu a stavebnictví byl zjištěn také v kraji Pardubickém a Vysočina (cca 44 %). Nejmenší část populace zaměstnané v druhém sektoru NH se již dlouhodobě vyskytuje v Praze, která je nízko pod průměrem ČR (o 18,6 p.b.). Zde se obyvatelstvo soustřeďuje především do terciárního sektoru. (ČSÚ, 2013)

3.2.3 Sektor služeb

Nejvíce osob pracuje v terciárním sektoru podobně jako v ostatních zemích Evropy (v roce 2012 v ČR 58,9 % zaměstnaných). Z níže uvedeného grafu můžeme vyčíst, jak markantní vliv na tento celorepublikový průměr má hlavní město Praha. V roce 2012 pracovalo v pražském sektoru služeb více než 525 tis. osob a s 80% zastoupením zaměstnaných převýšila Praha průměr ČR o více než 20 p.b. (ČSÚ, 2013)

Graf 11 – podíl osob pracujících ve službách (k 31. 12. 2012)



(ČSÚ, 2013)

Dalším a posledním krajem, který výrazněji převyšuje průměrný podíl zaměstnaných ve službách je kraj Středočeský (o 2,9 p.b.), což můžeme opět přičíst silnému vlivu hlavního města na tento region. Naopak nejnižší zastoupení osob v terciárním sektoru měl kraj Vysočina (48 %) dále se pak nejvíce vzdalovaly průměru ČR tradiční průmyslové kraje Libe-

recký a Zlínský. Téměř totožné podíly zaměstnaných osob ve službách měl kraj Jihomoravský (s krajským městem Brnem) a kraj Karlovarský. (ČSÚ, 2013)

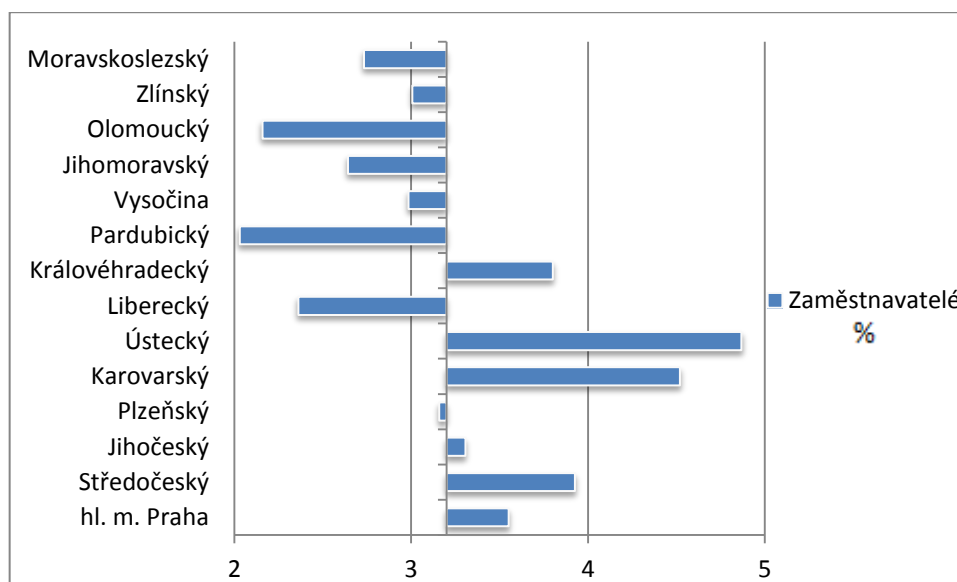
3.3 Postavení osob v zaměstnání

Při analýze podílů osob dle postavení v zaměstnání budeme postupovat v souladu s klasifikací CZ-ICSE. Skupiny osob si rozdělíme do 5 základních skupin, přičemž 1. a 4. (zaměstnanci a zaměstnanci produkčních družstev) spojíme v jednu.

3.3.1 Zaměstnavatelé

Téměř třetina všech podnikajících PO a FO zapsaných v OR, kteří zaměstnávají další osoby, se koncentrují do hlavního města a Středočeského kraje. Avšak největší podíl této skupiny na pracovní síle byl zaznamenán v kraji Ústeckém (téměř 5 %), který převyšuje průměr ČR o 1,7 p.b. Vyšší zastoupení podnikajících osob má také kraj Karlovarský 4,5 % a Královéhradecký s 3,8 % zaměstnavatelů. Naopak nejmenší podíly zaměstnávajících osob na pracovní síle mají kraje Pardubický (2 %), Olomoucký (2,2 %) a Liberecký (2,4 %). (ČSÚ, 2013)

Graf 12 – podíl zaměstnanců na celkovém počtu pracujících (k 31. 12. 2012)



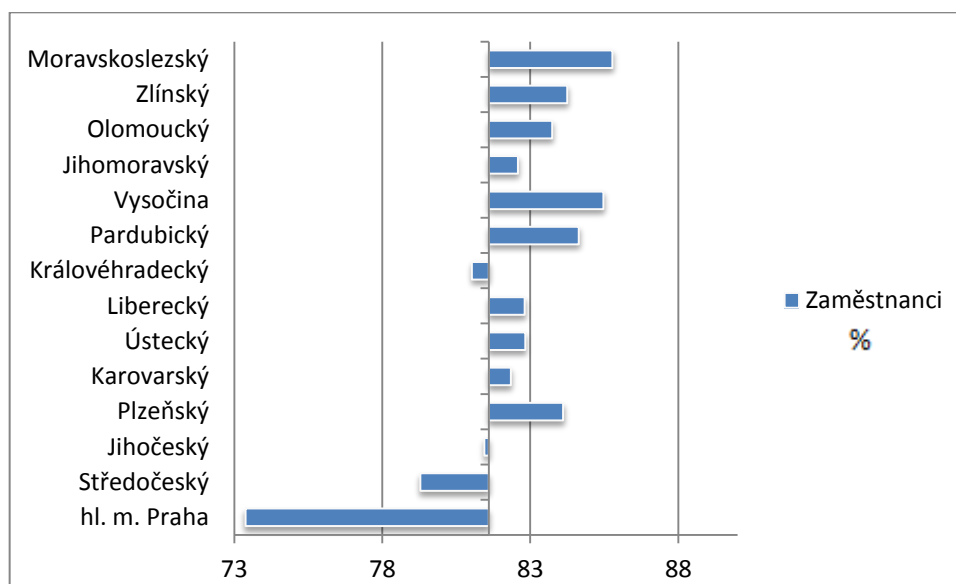
(ČSÚ, 2013)

3.3.2 Zaměstnanci

Nejnižším podílem zaměstnávajících na pracovní síle disponuje Praha. Hlavní město se výrazně vymyká republikovému průměru a jasně demonstuje své silné ekonomické posta-

vení v rámci ČR. Se 73,4 % má o více než 8 p.b. nižší míru zaměstnaných osob. Nižší podíl zaměstnaných má také kraj Středočeský, což může být způsobeno vlivem pražského regionu. Nejvyšší míru zaměstnaných osob dle klasifikace CZ-ICSE měly kraj Moravskoslezský a kraj Vysočina. Oba tyto kraje převyšují celorepublikový průměr o cca 4 p.b. Díky započítání údajů především pražského regionu do průměru ČR se pod tuto hranici nevešlo 10 ze 14 krajů ČR. (ČSÚ, 2013)

Graf 13 – podíl zaměstnanců na celkovém počtu pracujících (k 31. 12. 2012)

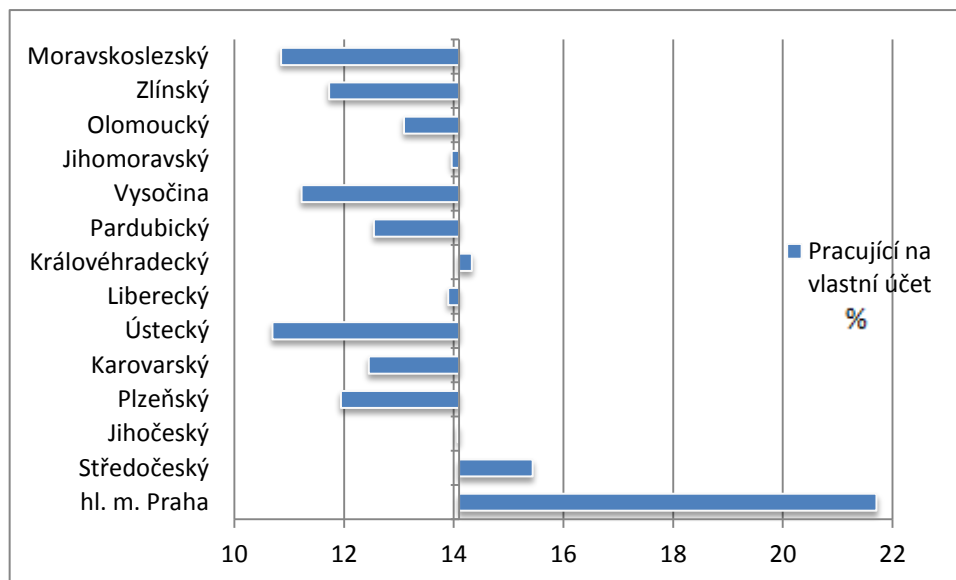


(ČSÚ, 2013)

3.3.3 Osoby pracující na vlastní účet

Nejvíce pracujících osob na vlastní účet se koncentruje do hlavního města. Praha tak převyšuje celorepublikový průměr o více než 7 p.b. Hlavně díky úzkým vazbám s pražským regionem přesáhl průměr ČR také kraj Středočeský (o 1,3 p.b.) a mírně přes tento průměr dosáhl kraj Královéhradecký. Nejmenší podíly byly zaznamenány v krajích Ústeckém, Moravskoslezském a také na Vysočině (cca 11 %). Průměrný podíl pracujících na vlastní účet byl opět viditelně ovlivněn dominující Prahou a tak se přes něj nedokázalo dostat 11 krajů. (ČSÚ, 2013)

Graf 14 – podíl pracujících na vlastní účet na celkovém počtu pracujících (k 31. 12. 2012)



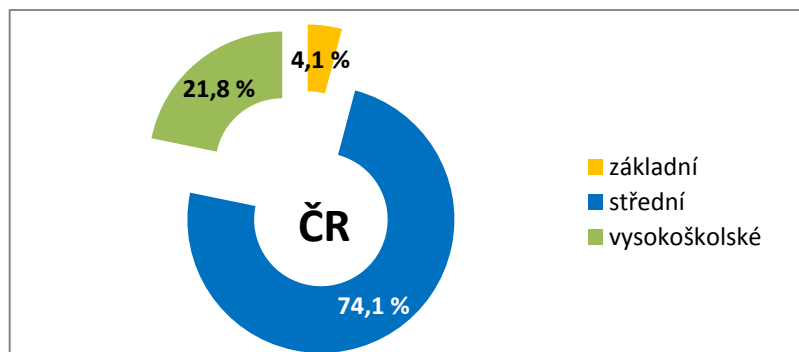
(ČSÚ, 2013)

Poslední skupinu tvoří pomáhající rodinní příslušníci. Celorepublikový podíl těchto osob na pracovní síle činil 1 %. Pro nízký počet údajů a neexistenci výraznějších odchylek se této skupině nebudeme dále věnovat. (ČSÚ, 2013)

3.4 Zaměstnaní dle úrovně vzdělání

Česká republika má dle úrovně vzdělání populace specifické postavení v rámci Evropské unie, když pouze 15 % osob starších 15 let dosáhlo základní úrovně vzdělání, 16 % vysokoškolského a 69 % středoškolského. Podobná je i skladba zaměstnaných dle úrovně vzdělání v ČR. (ČSÚ, 2013)

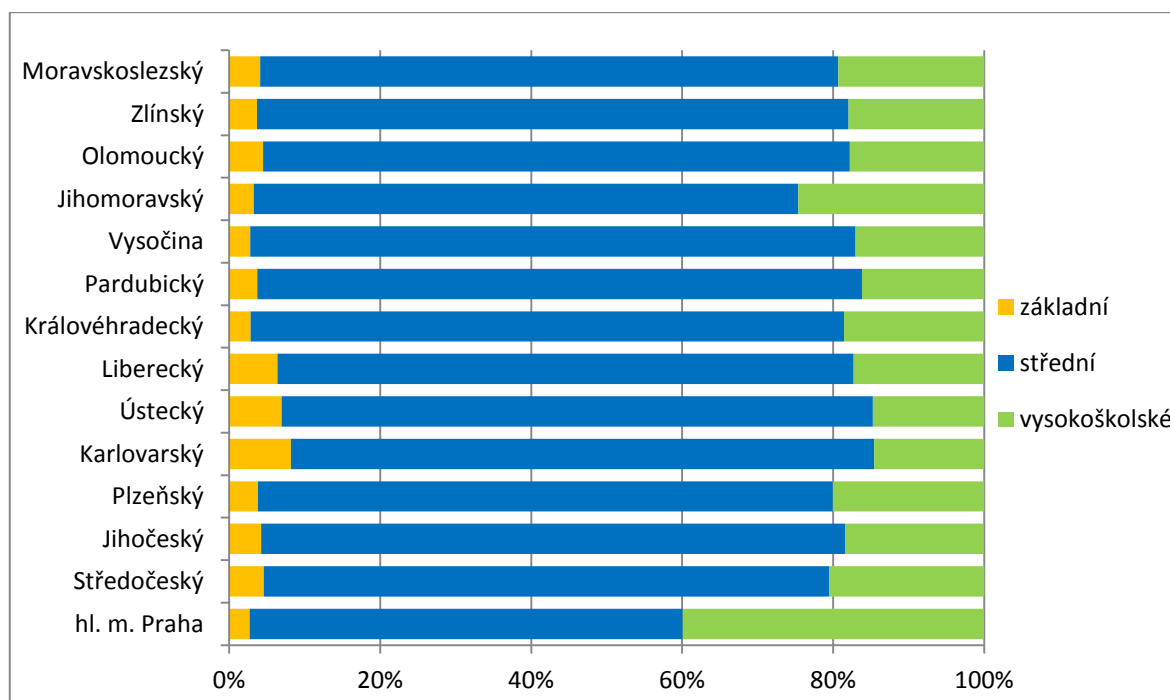
Graf 15 – vzdělanostní struktura pracujících v ČR (k 31. 12. 2012)



(ČSÚ, 2013)

Nejodlišnější skladbu zaměstnaných dle úrovně vzdělání má hlavní město Praha. V Praze pracuje téměř 40 % vysokoškolsky vzdělaných osob, což je o 18 p.b. více než v průměrném kraji ČR. Vysoký podíl osob s vysokoškolským vzděláním má také kraj Jihomoravský, s čímž jistě souvisí koncentrace těchto zaměstnanců do města Brna. Naopak nejnižší podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním je v Karlovarském kraji. Ten má i nejvyšší podíl zaměstnaných se základním vzděláním (8,2 %) z celé ČR. Celkově menší podíl vzdělanějších pracujících osob než je tomu v průměru ČR mají také kraje Ústecký a Liberecký. Nejvyšší podíl zaměstnaných osob se středním vzděláním mají kraje Pardubický a Královéhradecký (oba přes 80 %). (ČSÚ, 2013)

Graf 16 – vzdělanostní struktura pracujících v jednotlivých krajích
(k 31. 12. 2012)



(ČSÚ, 2013)

3.5 Medián hrubých měsíčních mezd

Medián hrubé měsíční mzdy v Praze převyšuje celorepublikový průměr o 23 p.b. (prům. HM o 31 p.b.). Je to dáno charakterem pražské, typicky městské, ekonomiky. V Praze jsou koncentrovány centrály velkých státních i soukromých společností, jsou tu koncentrovány řídicí složky těchto podniků. V Praze je zvýšené zastoupení odvětví náročných na kvalifikovanou pracovní sílu a odvětví s vysokou přidanou hodnotou. Vyšší hodnota mediánu mezd byla zjištěna také ve Středočeském kraji, s čímž souvisí úzké vazby s hl. městem.

Téměř 13 % účastníků pražského trhu práce dojíždí do zaměstnání se z tohoto kraje. Díky vysokému počtu zaměstnaných v těchto ekonomicky silných regionech (hlavně Praze) je celorepublikový medián HM pro většiny krajů v současnosti takřka nedosažitelný. Nejnižšími mzdami v mezikrajském porovnání byli v roce 2012 ohodnocováni pracující v Karlovarském kraji. To může mít spojitost s nízkou výkonností ekonomiky kraje a migrací kvalifikovaných a vzdělaných osob do ekonomicky atraktivnějších regionů. S o 7 p.b. menším mediánem oproti ČR následují kraje Zlínský a Královéhradecký. Zde byl tento ukazatel o cca 1500 Kč nižší prům. ČR viz. tabulka. (ČSÚ, 2012)

Tabulka 1 – průměrné hrubé mzdy a mediány HM (2012)

	Průměrná mzda		Medián mezd	
	celkem	rozdíl v %	celkem	rozdíl v %
Česká republika	25 645		21 826	
Hlavní město Praha	33 546	31	26 896	23
Středočeský kraj	25 651	0	22 570	3
Moravskoslezský kraj	24 174	-6	21 603	-1
Plzeňský kraj	24 036	-6	21 453	-2
Jihomoravský kraj	24 651	-4	21 238	-3
Liberecký kraj	23 422	-9	21 084	-3
Olomoucký kraj	22 825	-11	20 805	-5
Pardubický kraj	22 978	-10	20 636	-5
Jihočeský kraj	23 199	-10	20 594	-6
Ústecký kraj	23 174	-10	20 581	-6
Kraj Vysočina	22 918	-11	20 461	-6
Královéhradecký kraj	22 837	-11	20 338	-7
Zlínský kraj	22 655	-12	20 336	-7
Karlovarský kraj	21 723	-15	19 229	-12

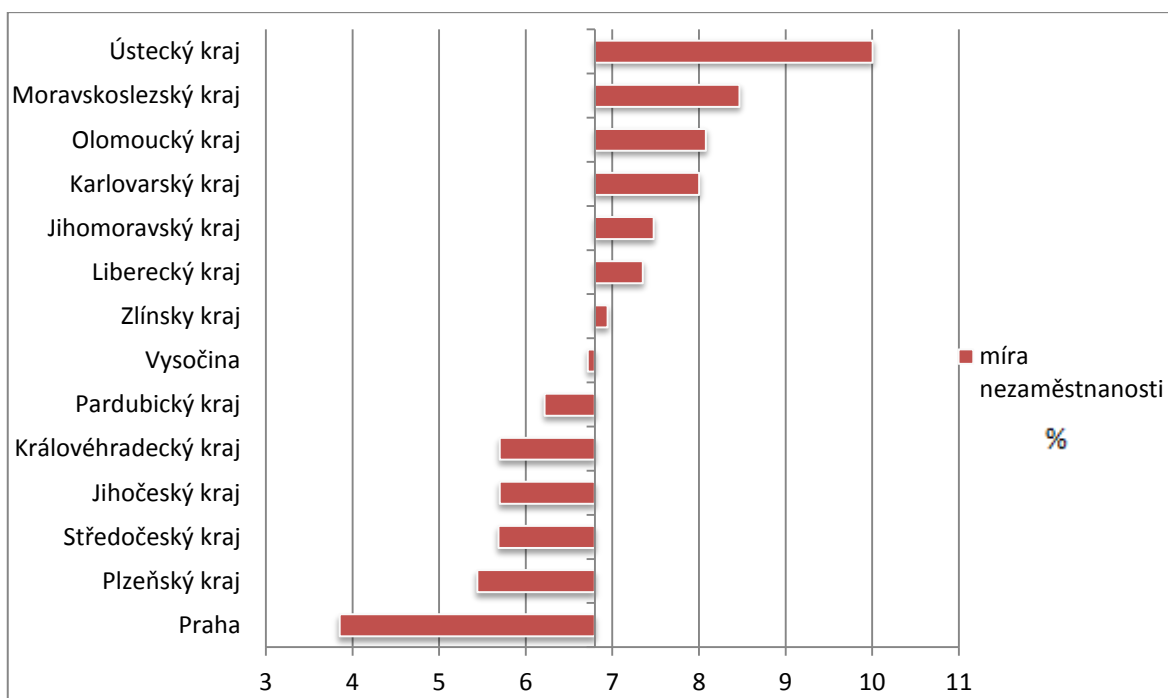
(ČSÚ, 2012)

4 NEZAMĚSTNANOST

4.1.1 Míra nezaměstnanosti

Česká republika je specifická výsadním postavením svého hlavního města v mnoha socio-ekonomických charakteristikách, nevyjímaje ty co se týkají nezaměstnanosti. Praha (někdy spolu s Brnem) tak velmi ovlivňuje republikové průměry např. díky nízké míře nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti 15-64letých v roce 2008 dosáhla svého dlouhodobějšího minima, avšak vlivem ekonomické krize se do roku 2010 nadále zvyšovala až na 7,0 %. Od roku 2010 docházelo ke snižování na 6,7 % a v roce 2012 byl opět zaznamenán nárůst o 0,1 p.b. (MPSV, 2013)

Graf 17 – míra nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 64 let (2012)



(MPSV, 2013)

Z výše uvedeného grafu je na první pohled patrná dominance hlavního města Prahy nad ostatními kraji ČR. Praha si dlouhodobě drží nejnižší úroveň nezaměstnanosti v rámci ČR. V Praze se její hodnota mírně snížila v roce 2005 na 2,8 %, poté se jak v ČR, tak v Praze nezaměstnanost snižovala v souvislosti s příznivým ekonomickým vývojem a dosáhla v roce 2008 hodnoty nižší 2 %. Praha je také nejvíce odolná vůči ekonomickým vlivům, jelikož nárůst míry nezaměstnanosti činil k roku 2012 pouze 2,1 p.b. (průměr ČR 2,6 p.b.).

Dalším regionem s relativně nízkou mírou nezaměstnanosti byl kraj Plzeňský (5,4 %), kde byl dopad ekonomické krize v porovnání s ostatními kraji (mimo Prahu) nejmenší. Zde byl od roku 2008 zaznamenán nárůst o 2,2 p.b. Nižší míru nezaměstnanosti mají s 5,7 % kraje Středočeský, Jihočeský a Královéhradecký (nárůst od roku 2008 o cca 2,5 p.b.). Naopak s největšími problémy z hlediska nezaměstnanosti se potýkají restrukturalizační postižené regiony, s nichž nejhůře je na tom kraj Ústecký. V roce 2012 činila míra nezaměstnanosti v tomto kraji 10 %, což je o 3,2 p.b. nad průměrem ČR. S vysokou nezaměstnaností se potýkají všechny okresy ústeckého kraje, nejvíce pak Most s 12 % a Ústí (11 %). Dalším problémovým regionem je s 8,5% mírou nezaměstnanosti kraj Moravskoslezský, kde byla nejvyšší nezaměstnanost zaznamenána v okresech Bruntál (11,9 %), Karviná (10,3 %) a Ostrava – město (9 %). (MPSV, 2013)

Graf 18 – vývoj míry nezaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let



(MPSV, 2013)

S vyšší mírou nezaměstnanosti se potýkají také obyvatelé ekonomicky slabších krajů. Olomoucký kraj je s 8,1% nezaměstnaností o 1,3 p.b. pod průměrem ČR a nejproblémovější částí je periferní okres Jeseník s mírou nezaměstnanosti vyšší 10 %. Olomoucký kraj se s dopady ekonom. krize dokázal vypořádat vůbec nejhůře ze všech krajů a míra nezaměstnanosti se zde zvýšila od roku 2008 o téměř 4 p.b. Vysoký podíl nezaměstnaných má s 8 % také Karlovarský kraj (okres Sokolov 9,5 %) avšak jeho míra nezaměstnanosti se od roku 2010 začala mírně snižovat. (MPSV, 2013)

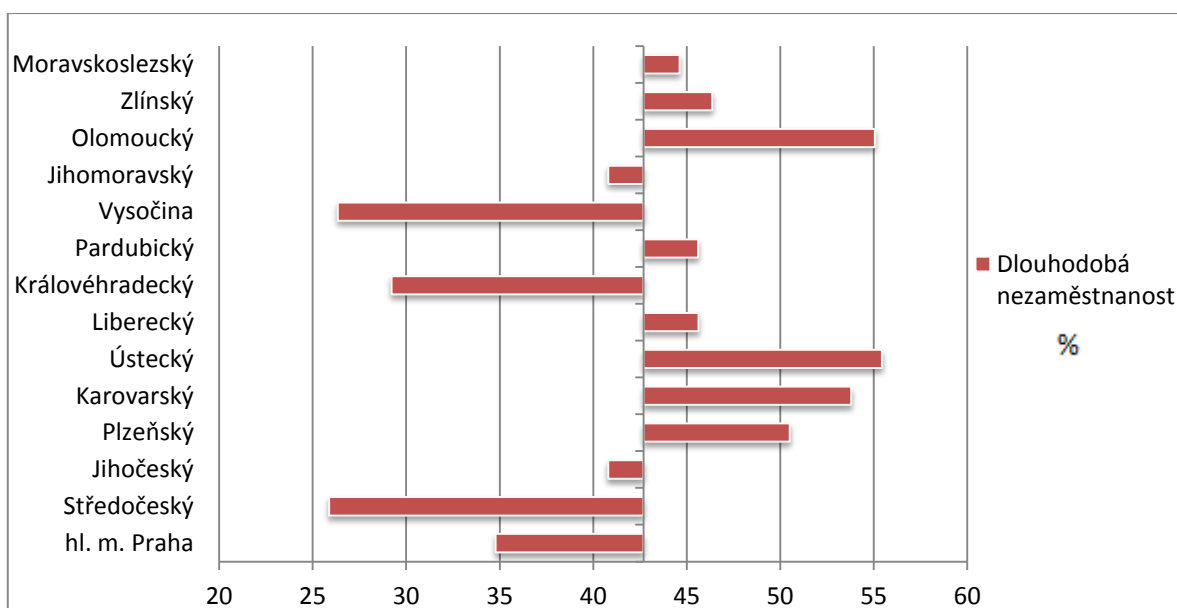
4.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je velmi nebezpečný druh nezaměstnanosti. Postihuje především osoby, které jsou znevýhodněny na trhu práce např. starší osoby, osoby se zdravotním postižením a osoby s nízkou kvalifikací. Osoby dlouhodobě nezaměstnané mají problémy se zařazením zpět do trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost může způsobit existenční problémy osobám, ale také celým rodinám. (Plesník et al, 2002, str. 7)

V roce 2012 žilo v České republice asi 379 tis. nezaměstnaných osob z toho 162 tis. déle než 12 měsíců. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných osobách činil v ČR 42,7 %. Pod 50% hranici se nedokázaly dostat 4 kraje. Největší problémy s dlouhodobou nezaměstnaností mají kraje Ústecký a Olomoucký, jejichž podíl dlouhodobě nezaměstnaných se vyšplhal až 55,5 respektive 55 %. Dalším problémovým regionem je kraj Karlovarský a překvapivě také kraj Plzeňský. (ČSÚ, 2013)

Naproti tomu téměř 3/4 nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji si sjedná pracovní poměr do jednoho roku. Následuje kraj Vysočina s podílem 26,4 %. Tento nízký údaj může mít souvislosti s vysokou zaměstnaností osob v primárním sektoru s výkyvy sezónní nabídky práce. Méně než 1/3 dlouhodobě nezaměstnaných žije v Královéhradeckém kraji. (ČSÚ, 2013)

Graf 19 – podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných
(k 31. 12. 2012)

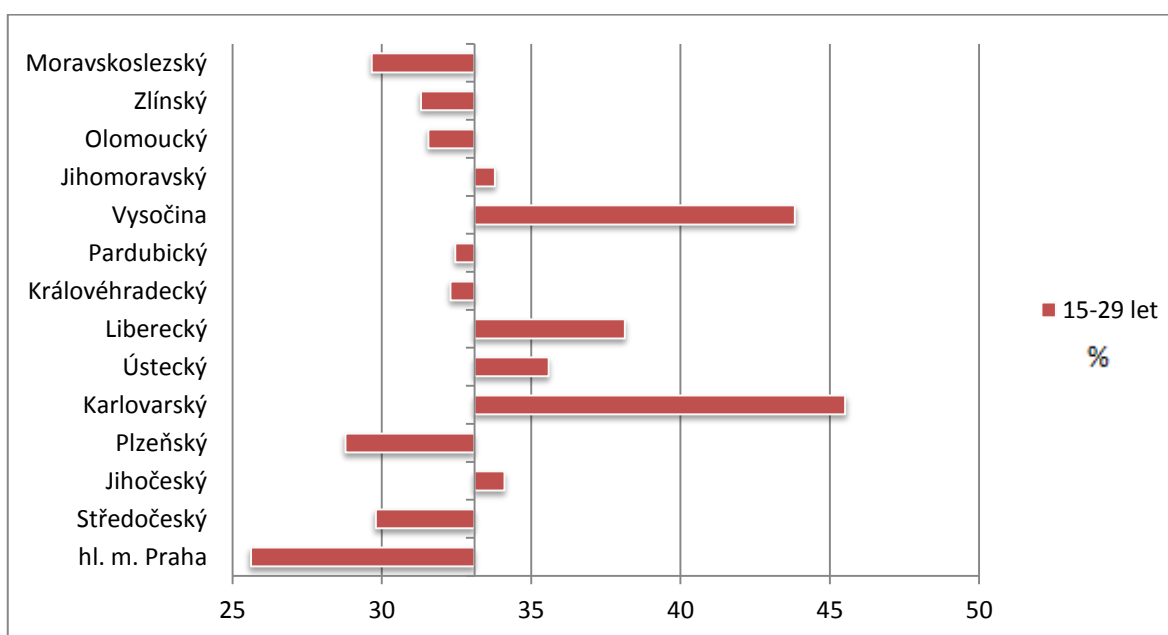


(ČSÚ, 2013)

4.3 Nezaměstnanost dle věkové struktury

Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 až 29 let na celkovém počtu nezaměstnaných má kraj Karlovarský ten se s 45,5 % vzdálil státnímu průměru o více než 12 procentních bodů. Vysoký podíl nezaměstnaných mladšího věku má také kraj Vysočina (43,8 %) a výrazně převyšuje průměr ČR kraj Liberecký. Především u těchto krajů hrozí riziko s možnou migrací mladých osob do ekonomicky silnějších regionů s vyšší nabídkou na trhu práce např. Praha. Naopak nejnižší podíl nezaměstnaných v tomto věku žije ve zmiňovaném hlavním městě, zde činil pouze 25,6 % a je nižší od průměru ČR o více než 7 p.b. Dále následují kraje Plzeňský (28,8 %), Středočeský (29,8) a Moravskoslezský s 29,7 %. (ČSÚ, 2013)

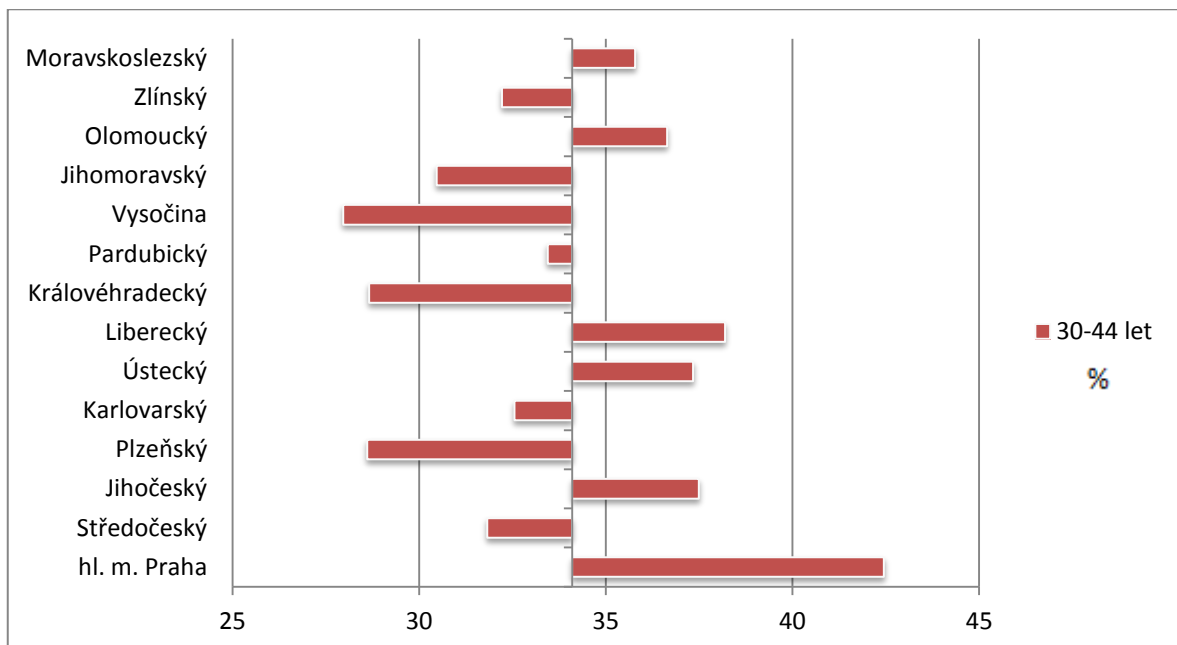
Graf 20 – podíl nezaměstnaných ve věku 15 až 29 let na celkovém počtu nezaměstnaných (k 31. 12. 2012)



(ČSÚ, 2013)

Nejvyšší podíl nezaměstnaných ve věku 30 – 44 let měla Praha (42,5 %) což bylo asi 10 tis. nezaměstnaných osob. Výraznější odchylky od průměru ČR byly zaznamenány v kraji Libereckém, Ústeckém a Jihočeském. U všech těchto krajů byly podíly nezaměstnaných osob této věkové skupiny o 3p.b. vyšší než v ČR. Naopak nejnižší podíl nezaměstnaných středního věku měl kraj Vysočina s 28 % dále pak kraje Plzeňský a Královéhradecký. (ČSÚ, 2013)

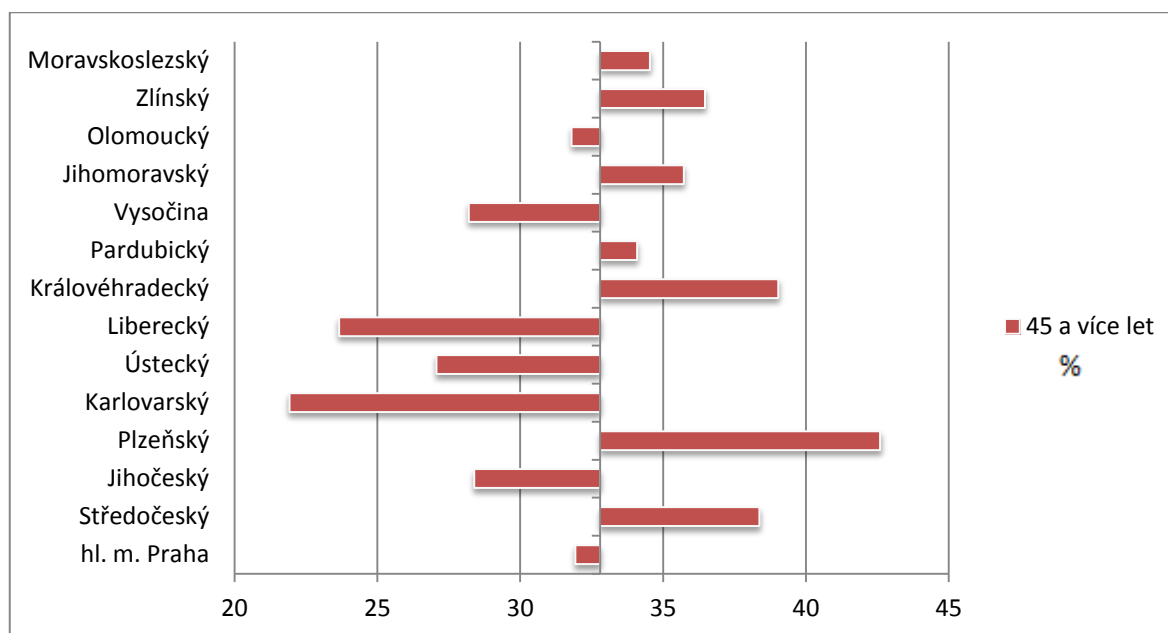
Graf 21 – podíl nezaměstnaných ve věku 30 až 44 let k celkovému počtu nezaměstnaných
(k 31. 12. 2012)



(ČSÚ, 2013)

Poslední zkoumanou věkovou skupinu tvoří osoby starší 45 let. Tuto skupinu lze zařadit mezi skupiny rizikové, jelikož v těchto letech dochází často ke změnám struktury rodiny jako je odchod dětí z domova popř. později k úmrtí partnera, což při nezaměstnanosti může vést k existenčním problémům u těchto osob. Nejvyšší podíl této věkové skupiny na nezaměstnanosti byl zaznamenán v Plzeňském kraji (42,6 %) a byl vyšší o 10 p.b. k průměru České republiky. S vysokým podílem následují kraje Královéhradecký a Středočeský (cca 39 %). Nejnižší zastoupení nezaměstnaných osob této věkové skupiny byl zjištěn v kraji Karlovarském (22 %), kde je velký problém především s nezaměstnaností osob věkové skupiny 15 až 29 let. Následuje kraj Liberecký, ten měl stejně vysoké podíly u obou předchozích věk. skupin. (ČSÚ, 2013)

Graf 22 – podíl nezaměstnaných ve věku 45 a více let na celkovém počtu nezaměstnaných (k 31. 12. 2012)



(ČSÚ, 2013)

4.4 Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo

V roce 2011 převyšovala na trhu práce poptávka nad nabídkou v poměru 14:1. Z hlediska vývoje počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo sehrála hlavní roli ekonomická krize, která naplno udeřila v roce 2009. V tomto roce v České republice se zvýšil počet uchazečů na 1 volné pracovní místo téměř trojnásobně. V roce 2011 došlo k výraznějšímu snížení tohoto údaje, avšak situace na trhu práce se nedá srovnávat s roky ekonomického růstu ČR před nástupem krize. Nejvíce ze všech regionů byl zasažen Olomoucký kraj, ve kterém se zvýšil počet uchazečů o více než 400 % na celkových 53 tis. osob. Počet neumístěných uchazečů se v tomto kraji rapidně snížil v roce 2010 (34,8 / volné prac. místo) a poté zase mírně vzrostl. V roce 2011 byl Olomoucký kraj s 35,8 uchazeči v nejhorším postavení z celé ČR. Následuje kraj Ústecký s téměř 30 uchazeči a Vysočina s 28 neumístěnými osobami na 1 volné prac. Místo. Nepříliš dobrá je situace na jihomoravském trhu práce, zde se ucházelo o zaměstnání přes 62 tis. osob (22/1 v. prac. m.). V tomto kraji nedošlo od roku 2009 ani k mírnému snížení počtu uchazečů na 1 v. p. m. Naopak největší pokrok od r. 2009 udělal kraj Moravskoslezský, ve kterém došlo ke snížení o 12 uchazečů. To může mít spojitost s příchodem korejské automobilky Hyundai do tohoto regionu. Avšak situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji stále není ideální, co se týká abso-

lutních údajů je na tom tento region nejhůře ze všech krajů ČR (více než 75 tis. uchazečů). Dlouhodobě nejnižší počty uchazečů na 1 v.p.m. mají v Praze (4,4) a v Plzeňském kraji (9). (ČSÚ, 2012)

Tabulka 2 – vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo

	2007	2008	2009	2010	2011
Česká republika	2,5	3,9	17,4	18,2	14,2
Olomoucký	4,5	8,5	50,1	34,8	35,8
Ústecký	7,7	10,2	34,8	27,7	29,4
Vysočina	2,8	7,4	37,5	32,1	27,8
Jihomoravský	3,2	5,2	21,7	23,5	22,6
Zlínský	3	4,7	27	26,8	18,5
Moravskoslezský	6,2	6,5	29,2	25,9	18
Karlovarský	4,1	6,4	23,3	26,6	16
Královéhradecký	2,7	3,6	17,5	18,1	13,7
Liberecký	3,2	7,3	21,9	18,1	13,1
Jihočeský	2,4	4,2	18,2	16	12,8
Středočeský	1,5	2,7	14,9	15,2	12,5
Pardubický	1,6	4,7	14,8	12,6	9,1
Plzeňský	1	2,2	12,9	12,6	9
Hl. město Praha	0,6	0,7	3,5	5,8	4,4

(ČSÚ, 2012)

4.5 Vyhodnocení

Porovnáním výsledků zkoumání jsem vytvořil pořadí jednotlivých krajů s ohledem na hlavní okruhy problematiky zaměstnanosti. Pro sestavení žebříčku jsem bral v potaz tyto ukazatele: počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, míra nezaměstnanosti, podíl dlouhodobě nezaměstnaných, vzdělanostní struktura zaměstnaných, podíl nekvalifikovaných pracovníků, podíl neaktivního obyvatelstva a medián hrubé mzdy. Pro větší vypovídající hodnoty jsem u ukazatele míry nezaměstnanosti použil 2. stupeň koeficientu důležitosti. Z výsledků zkoumání jasně vyplývá, že největší problémy s nezaměstnaností mají strukturálně postižené a ekonomicky slabé popřípadě periferní regiony. Na posledním místě se umístil kraj Ústecký a v závěsu jsou kraje Olomoucký, Karlovarský a Moravskoslezský. Patrné jsou také rozdíly mezi Moravou a Čechy. Naopak na vrcholu se bez překvapení umístila Praha, která ovlivňuje také kraj Středočeský. Následují kraje Plzeňský a Jihočeský.

Tabulka 3 – pořadí krajů dle jednotlivých ukazatelů zaměstnanosti a nezaměstnanosti

kraj	VPM	MN	DN	Vzd. Str.	Nekvalif.	Neaktiv.	HM	pořadí
hl. m. Praha	1	1	4	1	1	1	1	1
Středočeský	4	2	1	3	4	3	2	2
Plzeňský	2	2	11	4	2	4	4	3
Jihočeský	5	3	5	7	3	13	9	4
Královéhradecký	7	4	3	5	11	7	12	5
Pardubický	3	6	8	12	8	5	8	6
Jihomoravský	11	10	5	2	7	6	5	7
Vysočina	12	7	2	9	6	10	11	8
Zlínský	10	8	10	8	5	9	13	9
Liberecký	6	9	9	11	13	8	6	10
Moravskoslezský	9	13	7	6	9	11	3	11
Karlovarský	8	11	12	14	10	2	14	12
Olomoucký	14	12	13	10	14	12	7	13
Ústecký	13	14	14	13	12	14	10	14

5 SWOT ANALÝZA

Problematiky regionální zaměstnanosti

SILNÉ STRÁNKY

- Vysoká ekonomická aktivita obyvatelstva hl. města, Středočeského, Plzeňského a Karlovarského kraje.
- Vysoká zaměstnanost v Praze, Středočeském a Plzeňském kraji
- Nízký podíl nezaměstnaných osob starších 15 let v Praze, Středočeském, Jihočeském a Plzeňském kraji
- Kvalifikované pracovní síla v Praze, Plzeňském a Jihočeském kraji
- Vysoký podíl řemeslných pracovníků v Jihočeském, Zlínském a v kraji Vysočina
- Vysoký podíl zaměstnavatelů ve Středočeském, Karlovarském a Ústeckém kraji
- Průmyslová vyspělost především kraje Zlínského a Libereckého
- Vysoký podíl zaměstnaných v sektoru služeb v Praze a Středočeském kraji
- Nízký podíl zaměstnaných v primárním sektoru
- Vysoké finanční ohodnocení práce v Praze, Středočeském a Moravskoslezském kraji
- Vzdělanost pracovníků v Praze a Jihomoravském kraji
- Nízká míra nezaměstnanosti v Praze a krajích Středočeském, Plzeňském, Jihočeském a Královéhradeckém
- Nízká dlouhodobá nezaměstnanost v krajích Středočeském, Královéhradeckém a Vysočina
- Nízká míra nezaměstnanosti mladých osob v Praze a Plzeňském kraji
- Nízká míra nezaměstnanosti starších osob v Karlovarském a Libereckém kraji
- Nízký počet uchazečů na 1 volné prac. místo v Praze, Plzeňském a Pardubickém kraji
- Výhodná poloha Středočeského kraje
- Vyspělá dopravní infrastruktura Prahy, Jihomoravského a Moravskoslezského kraje
- Existence vyššího počtu univerzit v Praze, Jihomoravském a Moravskoslezském kraji

SLABÉ STRÁNKY

- Nízká ekonomická aktivita obyvatelstva v Ústeckém a Jihočeském kraji
- Nízká míra zaměstnanosti v Ústeckém a Moravskoslezském kraji
- Vysoký podíl nezaměstnaných v kraji Karlovarském, Moravskoslezském, Libereckém a Ústeckém
- Nízký podíl řemeslných pracovníků v Jihomoravském a Královéhradeckém kraji
- Vysoká nekvalifikovanost pracovníků v Olomouckém a Libereckém kraji
- Nízký podíl zaměstnavatelů v Pardubickém a Olomouckém kraji
- Nedostatečně rozvinutý sektor služeb ve Vysočině, Zlínském a Libereckém kraji
- Vysoký podíl zaměstnaných v zemědělství ve Vysočině a Jihočeském kraji
- Nízké mzdy zaměstnanců v Karlovarském kraji
- Nízká míra vzdělanosti pracujících v Karlovarském a Ústeckém kraji
- Vysoká míra nezaměstnanosti Ústeckého, Moravskoslezského, Karlovarského a Olomouckého kraje
- Dlouhodobá nezaměstnanost v Olomouckém, Ústeckém a Karlovarském kraji.
- Vysoká míra nezaměstnanosti mladých osob v kraji Karlovarském a ve Vysočině
- Vysoká míra nezaměstnanosti starších osob v Plzeňském a Královéhradeckém kraji
- Vysoký počet uchazečů na 1 volné prac. místo v krajích Olomouckém, Ústeckém a Vysočina
- Nevýhodná poloha Zlínského, Moravskoslezského a Olomouckého kraje
- Nedostatečná dopravní infrastruktura
- Nedostatečná kvalita životního prostředí Moravskoslezského kraje
- Nízký počet podniků v Karlovarském kraji

PŘÍLEŽITOSTI

- Využití kvalifikované pracovní síly k příchodu zahraničních investorů
- Přeshraniční spolupráce periferních regionů
- Jazykové vzdělávání obyvatel
- Čerpání financí ze strukturálních fondů EU
- Zlepšení infrastruktury dostavěním dálniční sítě
- Podpora rozvoje malého a středního podnikání ze strany MPO
- Úspěšná implementace aktivní politiky zaměstnanosti MPSV
- Zkvalitnění sektoru služeb především ve Zlínském a Libereckém kraji
- Zvýšení atraktivity řemeslných profesí
- Vytvoření vazeb veřejných vzdělávacích institucí a soukromého sektoru
- Využití přírodního a kulturního potenciálu k rozvoji cestovního ruchu
- Rozvoj vzdělávacích a vědeckých institucí v regionu
- Udržení kvalifikované pracovní síly v regionu
- Rozvoj v regionu silných odvětví s důrazem na inovaci
- Poradenství pro podnikatele v oblasti dotací
- Zlepšení stavu životního prostředí především v Moravskoslezském kraji

OHROŽENÍ

- Odchod kvalifikované pracovní síly z regionu z důvodu nízké mzdové úrovně a nedostatku kvalifikovaných pracovních míst
- Přednost zahraničních investorů zemím se zavedenou evropskou měnou
- Riziko prohlubování nezaměstnanosti vlivem nepříznivého vývoje ekonomiky v mezinárodním, národním i regionálním měřítku
- Konkurence levnější pracovní síly v zahraničí
- Odchod zahraničních investorů po vypršení investičních pobídek státu
- Stárnutí populace ve všech krajích
- Odchod mladých lidí z periferních regionů do center (hlavně do Prahy)
- Nedostatečné tempo v budování dálniční sítě
- Další pokles ekonomických aktivit v hospodářsky slabých regionech (např. v Olomouckém, Ústeckém a Karlovarském kraji)
- Problémy se zapojením rizikových skupin obyvatelstva na trhu práce
- Nesoulad regionálních a odvětvových politik vedoucí k prohlubování reg. disparit

6 VIZE

Restrukturalizací těžebního průmyslu postižený Ústecký kraj posílí své pozice v koordinované politice, realizačních aktivitách na trhu práce, ve vzdělávání a zlepší koordinaci aktivit zaměřených na růst zaměstnanosti a snížení míry nezaměstnanosti. Během dvou dekad se stane konkurenceschopným regionem České republiky.

6.1 Cíl

- Do roku 2025 dosáhne Ústecký kraj průměrné míry nezaměstnanosti České republiky

6.1.1 Priority

Více pracovních míst

Růst podílu zaměstnanosti závisí především na stavu ekonomiky a jejím vývoji. Více pracovních míst mohou nabídnout pouze zaměstnavatelé, ať už místní nebo zahraniční. Obraz regionu vhodného k podnikání lze podpořit vhodnou kombinací investičních pobídek, popřípadě službami pro zaměstnavatele. Sem můžeme také zařadit zpružnění trhu práce úpravou legislativy. Dojde tak k větší flexibilitě v pracovních-vztazích což by mohlo nastartovat ekonomiku regionu.

Atraktivní řemeslná profese

Jedním se závažných problémů je snižování počtu řemeslných pracovníků. Tyto profese jsou atraktivní pro stále méně mladých lidí a dochází tak k nerovnováze na trhu práce, kde mizí i chybí jednotlivé profese. Správnou propagací řemeslných a technických profesí na základních školách, vybavením dílen a zavedením většího počtu praktických hodin se zvýší všeobecný zájem o tyto profese.

Kvalitní služby

Sektor služeb má v současnosti vysoký potenciál k rozvoji konkurenceschopnosti, zaměstnanosti a kvality života v kraji. V rámci této strategie se bude rozvíjet kvalita, struktura i objem služeb. Bude nutné rozšířit nabídku moderních objektů kancelářského a obchodního typu ve větších městech Ústeckého kraje. Specifickými nástroji bude důležité přivést do krajů nové investory, aby umístili své služby právě do těchto lokalit. Kromě odpovídajících objektů to budou právě lidské zdroje, které budou rozhodující pro využití této příležitosti.

Další část této priority je spojena s volnočasovými aktivitami. Zde bude kromě infrastruktury také záležet na lidských zdrojích.

Podnikání jinak

Podnikavost je nejdůležitější dovednosti pro úspěšné nastartování a rozvoj své vlastní firmy. Úspěšné podnikání, flexibilita a inovační činnost jsou klíčovými faktory, které rozhodují o konkurenceschopnosti. Největším problémem je prozatím neschopnost vzdělávacích systémů rozvíjet kulturu podnikání a spíše podporuje kulturu zaměstnance. Přitom pokud jsou zakladatelé úspěšní, je zde velký potenciál k dalším rozvoji a zaměstnání většího množství lidí. Stěžejní bude pro naplnění této priority určení postupů a metodika správného výběru osob.

Práce pro všechny

Tato prioritizace se bude zaměřovat na zlepšení podmínek pro vstup nezaměstnaných na trh práce, a to do výše uvedených odvětví. Tedy řemeslných profesí, služeb a podnikání. Dlouhodobý problém vysoké nezaměstnanosti vyžaduje společnou spolupráci zaměstnavatelů, vzdělavatelů, samosprávy a veřejného sektoru. Důležité bude rozšíření spolupráce pro rozvoj zaměstnanosti mezi úřady práce, aktéry trhu práce a krajem.

6.1.2 projekty

Zlaté ruce

Tento projekt bude realizován pomocí vytvoření krátkometrážních filmů týkajících se problematiky jednotlivých řemesel. Tyto snímky budou projektovány žákům osmých a devátých tříd základních škol. Druhou částí projektu bude výběr zkušených řemeslníků do týmů, které budou besedovat v posledních dvou ročnících základních škol. Při realizaci projektu budou tyto dvě části termínově sladěny pro zvýšení kvality a konkrétnost diskuzí mezi besedujícími a žáky. Žáci budou podrobně obeznámeni s různými pracovními profesemi a především jejími výhodami. Jednotlivý výběr prezentovaných profesí a řízení projektu bude v kompetenci koordinačních pracovníků, kteří budou spolupracovat s jednotlivými úřady práce a základními školami

Cílová skupina: osoby ve věku 13 až 15 let

Termín realizace: 2015 - 2017

Stop jazykovým bariérám

Cílem projektu bude prohloubení spolupráce mezi středními školami kraje a středními školami Evropské unie, která bude probíhat pomocí výměnných pobytů studentů. Z důvodu finanční náročnosti budou tyto výměnné pobyty uskutečňovány skupinově (naplnění autobusu). Pro zabezpečení realizace projektu bude sestavena koordinační skupina. Dojde ke vzniku internetového portálu s nabídkou volných míst, kde se budou moci přihlásit dodateční studenti pro zachování poměru 1 ku 1.

Cílová skupina: 17 až 18 let

Termín realizace 2015

Práce pro každého

Tento projekt počítá s fungováním agentur, jejichž hlavním předmětem činnosti bude zaměstnanost a vzdělávání. Tyto agentury budou jakýmsi mezičlánkem pro znevýhodněné skupiny k integraci na běžný trh práce. Projekt Práce pro každého nabídne skupinám zaměstnání, vzdělávací programy k doplnění potřebných dovedností a pomůže jim při hledání zaměstnání na trhu práce – na dobu maximálně 12 měsíců. Zaměstnávajícím nabídne agenturní zaměstnance k realizaci veřejně prospěšných prací a dalších dohodnutých služeb.

Cílová skupina: absolventi vstupující poprvé na trh práce, nezaměstnaní nad 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní a osoby postižené hromadným propouštěním.

Termín realizace: 2014

proBUSINESS

Tento projekt bude zaměřený na rozvoj podnikavosti a podnikání v Ústeckém kraji, obsahuje dvě části.

Zavedení aktivit rozvíjejících podnikavost do základních a středních škol formou her, fiktivních firem a soutěží s důrazem na kreativitu. Současně bude probíhat identifikace a rozvoj podnikatelských talentů na vysokých školách, s cílem zahájit vlastní podnikání po skončení nebo již během školy.

Podstatou druhé části bude zřízení sítě poradenských služeb pro zahájení a rozvoj podnikání v malých a středních firmách. Bude zajištěn poradenský servis ke snížení rizik podnikání dostupný zájemcům z kraje popř. poradenství týkající se možnostmi podnikání v regionálním trhu.

Cílová skupina 12 a více let

Realizace: 1. Část 2015, 2. část 2014

Financování projektů bude probíhat prostřednictvím tematických operačních programů, regionálního operačního programu Severozápad a z rozpočtu Ústeckého kraje.

ZÁVĚR

Mým úkolem bylo analyzovat problematiku zaměstnanosti v regionálním měřítku na území České republiky a navrhnout strategii pro její rozvoj. Během analýzy jednotlivých ukazatelů jsem dospěl ke spoustě poznatků. Z pohledu problematiky zaměstnanosti je ČR velmi různorodá.

Na jedné straně dominuje hlavní město, které těží z role ekonomického centra s vysokou koncentrací tuzemských i zahraničních podniků. Praha je tedy největším regionálním trhem práce v České republice. Charakteristickými rysy dosavadního vývoje jsou na jedné straně vysoká lokalizační atraktivita pražského trhu práce, na druhé straně schopnost Prahy pokrýt zvýšenou poptávku. Praha působí také na zbytek České republiky a zejména na Středočeský kraj, jehož část je k ní integrována intenzivní dojížděnkou za prací a Praha zároveň snižuje jeho nezaměstnanost. Dá se říct, že Praha i přes mírné zvýšení míry nezaměstnanosti v posledních dvou letech nemá s nezaměstnaností výraznější problémy. Jak jsem již zmínil, Prahu následuje kraj Středočeský s výrazně kladnějšími ukazateli než má „průměrný kraj ČR“.

Nejproblémovějšími regiony z hlediska zaměstnanosti jsou dlouhodobě kraje Ústecký, Moravskoslezský a také Olomoucký a Karlovarský. Jedná se o strukturálně postižené popřípadě periferní a ekonomicky slabé regiony, které se vyznačují vysokou mírou nezaměstnanosti, nízkým počtem pracovních příležitostí a problémem dlouhodobé nezaměstnanosti. Přestože dochází v poslední době ke srovnávání jejich ukazatelů s ostatními kraji, potýkají se stále s řadou závažných potíží a je jasné, že situace po restrukturalizaci především těžebního průmyslu stále není ideálně vyřešena. U těchto regionů více než kde jinde hrozí riziko vysídlování oblasti mladými lidmi, což může velmi negativně ovlivnit budoucí rozvoj těchto krajů. Proto je nutné tento problém řešit co nejrychleji a nejintenzivněji aby se především tyto čtyři kraje nedostávaly do stále horšího postavení.

Řešení však není jednoduché. Příchod větších investorů (třeba i zahraničních) je reálný pouze prostřednictvím státních investičních pobídek, které poskytují také další státy s levnější pracovní silou. Možným nástrojem může být zvyšování kvalifikace osob s důrazem na inovaci v podnikání. V závěrečné části této práce jsem vypracoval několik převážně měkkých projektů, které by měly vést ke zvýšení konkurenceschopnosti pracovní síly Ústeckého kraje.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2008. *Metodika mezinárodní klasifikace vzdělání ISCED-97*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-05]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodika_mezinarodni_klasifikace_vzdelani_isced_97

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2010. *Ekonomická aktivita sčítané osoby*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/iSMS/ukazdet.jsp?fpismo=E&fid=2384>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2012. *Klasifikace postavení v zaměstnání CZ-ICSE*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_postaveni_v_zamestnani_\(cz_icse\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_postaveni_v_zamestnani_(cz_icse))

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2012. *Metodická příručka klasifikace ekonomických činností CZ-NACE*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-02-28]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodicka_prirucka_k_nace_rev_2_\(cz_nace\)/\\$File/metodicka_prirucka_cz_nace_rev_2.pdf](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodicka_prirucka_k_nace_rev_2_(cz_nace)/$File/metodicka_prirucka_cz_nace_rev_2.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2012. *Metodická příručka klasifikace zaměstnání CZ-ISCO*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodicka_prirucka/\\$File/metodicka_prirucka_1.pdf](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodicka_prirucka/$File/metodicka_prirucka_1.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2012. *Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-02-27]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA0100PU_KR&stranka=0&kapitola_id=15

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2013. *Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA0031PU_KR&&kapitola_id=15

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2013. *Dlouhodobě nezaměstnaní*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/26003F874E/\\$File/310112q443.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/26003F874E/$File/310112q443.pdf)

- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2013. *Důvody neaktivity obyvatelstva*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3103-12-r_2012-10500
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2013. *Ekonomická aktivita obyvatelstva*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/26003F872F/\\$File/310112q403.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/26003F872F/$File/310112q403.pdf)
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2013. *Nezaměstnaní dle věku a úrovně vzdělání*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/26003F8746/\\$File/310112q438.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/26003F8746/$File/310112q438.pdf)
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2013. *Zaměstnanost dle vzdělanostní struktury*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/26003F86F2/\\$File/310112q411.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/26003F86F2/$File/310112q411.pdf)
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ©2013. *Zaměstnanost v NH podle krajů*. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/26003F86E7/\\$File/310112q412.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/26003F86E7/$File/310112q412.pdf)
- HELÍSEK, Mojmír. 2002. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Melandrium. 326 s. [cit. 2013-04-07],. ISBN - 80-86175-25-1.
- KLOUDOVÁ, Jitka. 2008. *Makroekonomie 2 – základní kurz*. 2. vyd. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva. 200 s. [cit. 2013-04-10],. ISBN 978-80-89363-19-3.
- MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER 2010. *Kdo je vlastně ekonomicky aktivní?*. [online]. [cit. 2013-04-07]. Dostupné z: http://kdem.vse.cz/resources/relik10/PDFucastnici/Mazouch_Fischer.pdf
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. 2004. *Aktivní politika zaměstnanosti*. *mpsv.cz* [online]. [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. 2013. *Průměrná míra nezaměstnanosti osob*. *mpsv.cz* [online]. [cit. 2012-04-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady
- MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. 2000. *Metodické a systémové zpracování sektorových operačních programů*. *mmr.cz* [online]. [cit. 2012-04-21]. Dostupné z:

http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/932e07a1-728f-42da-8c2f-f92167790196/1090417302funds08_932e07a1-728f-42da-8c2f-f92167790196

PLESNÍK Vladimír, et al. 2006. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti*. 1. vyd. Krnov: Reintegra. 97 s. [cit. 2013-04-05],. ISBN 80-239-7140-9.

RA MANAGEMENT. 2013. *Metodika měření*. [online]. [cit. 2013-04-21]. Dostupné z: <http://www.platy-mzdy.cz/metodika-mereni-vyse-platu/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DN	Dlouhodobá nezaměstnanost
FO	Fyzická osoba
HM	Hrubá mzda
ILO	International Labour Organization (mezinárodní organizace práce)
MMR	Ministerstvo pro místní rovoj
MN	Míra nezaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NH	Národní hospodářství
OR	Obchodní rejstřík
pb	Procentuální bod
PO	Právnícká osoba
ÚP	Úřad práce
vpm	Volné pracovní místo
VŠPS	Veřejné šetření pracovních sil

SEZNAM OBRÁZKŮ

Graf 1 – podíl zaměstnaných na celkovém počtu osob ve věku 15 a více let v %	24
Graf 2 – podíl nezaměstnaných na celkovém počtu osob ve věku 15 a více let.....	25
Graf 3 – podíl neaktivních na celkovém počtu osob ve věku 15 a více let	27
Graf 4 – podíl pomocných a nekvalifikovaných pracovníků na celkovém počtu zaměstnaných (k 31. 12. 2012).....	28
Graf 5 – podíl dělníků a řemeslníků na celkovém počtu zaměstnaných (k 31. 12. 2012).....	29
Graf 6 – podíl nižších administrativních pracovníků na celkovém počtu zaměstnaných (k 31. 12. 2012).....	30
Graf 7 – podíl technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků na celkovém počtu zaměstnaných (k 31. 12. 2012)	31
Graf 8 – podíl vedoucích a odborných pracovníků na celkovém počtu zaměstnaných (k 31. 12. 2012)	31
Graf 9 – podíl osob pracujících v zemědělství, lesnictví a rybářství (k 31. 12. 2012)	32
Graf 10 – podíl osob pracujících v průmyslu a stavebnictví (k 31. 12. 2012).....	33
Graf 11 – podíl osob pracujících ve službách (k 31. 12. 2012)	34
Graf 12 – podíl zaměstnanců na celkovém počtu pracujících (k 31. 12. 2012).....	35
Graf 13 – podíl zaměstnanců na celkovém počtu pracujících (k 31. 12. 2012).....	36
Graf 14 – podíl pracujících na vlastní účet na celkovém počtu pracujících (k 31. 12. 2012).....	37
Graf 15 – vzdělanostní struktura pracujících v ČR (k 31. 12. 2012).....	37
Graf 16 – vzdělanostní struktura pracujících v jednotlivých krajích (k 31. 12. 2012)	38
Graf 17 – míra nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 64 let (2012).....	40
Graf 18 – vývoj míry nezaměstnanosti osob ve věku 15 až 64 let	41
Graf 19 – podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných (k 31. 12. 2012).....	42
Graf 20 – podíl nezaměstnaných ve věku 15 až 29 let na celkovém počtu nezaměstnaných (k 31. 12. 2012).....	43
Graf 21 – podíl nezaměstnaných ve věku 30 až 44 let k celkovému počtu nezaměstnaných (k 31. 12. 2012).....	44
Graf 22 – podíl nezaměstnaných ve věku 45 a více let na celkovém počtu nezaměstnaných (k 31. 12. 2012).....	45

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – průměrné hrubé mzdy a mediány HM (2012)	39
Tabulka 2 – vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo	46
Tabulka 3 – pořadí krajů dle jednotlivých ukazatelů zaměstnanosti a nezaměstnanosti	47