

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2024

Lukáš Paulus

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Trh práce v regionech ČR
Bakalářská práce

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Lukáš Paulus**
Osobní číslo: **E21565**
Studijní program: **B0412A050011 Finance**
Téma práce: **Trh práce v regionech ČR**
Zadávací katedra: **Ústav ekonomických věd**

Zásady pro vypracování

Cílem bakalářské práce je zhodnotit trh práce v kontextu regionů ČR na základě vybraných ukazatelů. Bakalářská práce vymezí problematiku regionálního členění ČR a základní ukazatele, které lze využít pro hodnocení trhu práce. Z výstupů šetření bude možné vyvozovat závěry o trendech a rozdílech mezi regiony, jakož i formulovat doporučení pro další směřování veřejných politik v ČR.

Osnova:

- Vymezení problematiky trhu práce.
- Problematika regionů v ČR.
- Analýza trhu práce v regionech ČR.
- Vyhodnocení výsledku, formulace závěru.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací: **-**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.
BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.
KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
MANKIW, Gregory. *Macroeconomics*. New York: Macmillan international, 2019. ISBN 978-1-319-24358-6.
SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Pavel NESET a Tomáš PAVELKA. *Makroekonomie*. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Pavel Zdražil, Ph.D.**
Ústav ekonomických věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2024**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

LS.

doc. Ing. Jan Černožský, Ph.D. v.r.
garant studijního programu

V Pardubicích dne 1. září 2023

Prohlašuji:

Práci s názvem Trh práce v regionech ČR jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 25. 6. 2024

Lukáš Paulus v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Pavlu Zdražilovi, PhD. za odborné rady a věcné připomínky při zpracování bakalářské práce.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá trhem práce v jednotlivých regionech České republiky. Cílem práce je zhodnotit trh práce v kontextu regionů ČR na základě vybraných ukazatelů. Práce vymezuje problematiku trhu práce, důraz je kladen zejména na nezaměstnanost a její ukazatele. Dále se práce zaměřuje na problematiku regionů, je popsán jejich vznik a fungování. V rámci provedené analýzy se zaměřuje na porovnání statistických dat z oblasti trhu práce. Bylo zjištěno, že nezaměstnanost má ve všech regionech klesající trend. Podle zkoumaných ukazatelů se nejlépe umísťovalo hlavní město Praha a Středočeský kraj. Naopak nejhůře se velmi často umísťovala trojice příhraničních regionů Karlovarský, Moravskoslezský a Ústecký.

KLÍČOVÁ SLOVA

trh práce, nezaměstnanost, ukazatele nezaměstnanosti, regiony, regionální politika

TITLE

The labor market in the regions of the Czech Republic

ANNOTATION

The bachelor thesis focuses on the labor market in the individual regions of the Czech Republic. The aim of the thesis is to evaluate the labor market in the context of the regions of the Czech Republic based on selected indicators. The thesis defines the issues of the labor market, with a particular emphasis on unemployment and its indicators. Furthermore, the thesis focuses on the issues of regions, describing their origin and functioning. Within the conducted analysis, the focus is on comparing statistical data from the labor market. It was found that unemployment shows a declining trend in all regions. According to the examined indicators, the capital city Prague and the Central Bohemian region performed the best most frequently. Conversely, the trio of border regions Karlovy Vary, Moravian-Silesian, and Ústí nad Labem regions often performed the worst.

KEYWORDS

labor market, unemployment, unemployment indicators, regions, regional policy

Obsah

SEZNAM ILUSTRACÍ a TABULEK.....	9
SEZNAM ZKRATEK a ZNAČEK	10
ÚVOD.....	11
1. Trh práce	13
1.1 Nabídka práce a poptávka po práci.....	13
1.2 Nezaměstnanost	15
1.3 Problematika nezaměstnaných osob	17
1.4 Politika zaměstnanosti	19
1.5 Ukazatele nezaměstnanosti	21
2. Regiony.....	24
2.1 Územní samospráva.....	24
2.2 Vznik krajů a regionů soudržnosti	27
2.3 Regionální politika a regionální úroveň veřejných politik	28
3. Analýza trhu práce v regionech ČR.....	33
3.1 Věková struktura obyvatelstva v regionech.....	34
3.2 Míra nezaměstnanosti	35
3.3 Odměňování.....	37
3.4 Struktura nezaměstnaných	39
3.5 Výdaje na politiku zaměstnanosti	42

3.6	Vyhodnocení analýzy	45
	ZÁVĚR	47
	SEZNAM ODBORNÉ LITERATURY	49

SEZNAM ILUSTRACÍ a TABULEK

	Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce.....	15
	Obrázek 2: Věková struktura obyvatel České republiky	35
	Tabulka 1: Průměrný věk obyvatel v regionech	34
	Tabulka 2: Obecná míra nezaměstnanosti v krajích (v %)	36
	Tabulka 3: Průměrná hrubá měsíční mzda podle krajů (v Kč)	37
	Tabulka 4: Medián měsíčních mezd podle krajů (v Kč).....	38
	Tabulka 5: Struktura nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání v krajích (tis. osob).....	39
	Tabulka 6: Struktura nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání v krajích (tis. osob).....	40
	Tabulka 7: Počet zaměstnaných cizinců v jednotlivých krajích	41
	Tabulka 8: Cizinci podle státního občanství.....	42
	Tabulka 9: Výdaje ÚP ČR na rekvalifikaci a poradenství podle krajů (v mil. Kč).....	43
	Tabulka 10: Výdaje ÚP ČR na cílené programy zaměstnanosti podle krajů (v mil. Kč).....	44

SEZNAM ZKRATEK a ZNAČEK

ČSÚ – Český statistický úřad

EFS – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

Eurostat – Statistický úřad Evropské unie

MAS – Místní akční skupina

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

NNO – Nestátní neziskové organizace

NUTS – Nomenklatura územních statistických jednotek

VÚSC – Vyšší územní samosprávné celky

ÚVOD

Z nadnárodního pohledu lze nezaměstnanost označit za jeden z nejvýznamnějších ekonomických ukazatelů, který je sledován prakticky na celém světě. Nezaměstnanost se vyskytuje ve všech zemích bez ohledu na jejich vyspělost. Jako důsledek vysoké míry nezaměstnanosti lze označit sníženou spotřebu a nízký ekonomický růst, což může vést k dlouhodobým ekonomickým poruchám nebo dokonce krizím v zemích, které se potýkají s tímto problémem. Evropská unie (EU) sleduje nezaměstnanost v rámci svých rozvojových iniciativ, na které vytváří fondy, za účelem její snižování. Nezaměstnanost tedy není problémem jenom České republiky. Jelikož je světová ekonomika provázaná a krize v jedné zemi může ovlivnit ekonomiky ostatních zemí, jedná se o velké a aktuální téma, které se řeší.

Nezaměstnanost jako taková nebyla v Československu sledována, neboť nezaměstnaný člověk byl stíhán a odsouzen pro trestný čin příživnictví. Po listopadu 1989 a změnou politického režimu došlo v republice ke strukturálním změnám, likvidaci státních podniků. Důsledkem těchto změn došlo k znovuootevření trhu. Tím pádem bylo umožněno provozovat podnikání velkému množství začínajících podnikatelů. Státní podniky byly privatizovány a vznikaly drobné soukromé podniky. Ne zkušenost nových majitelů podniků s vedením firmy vedla k tomu, že se jim v podnikání nedařilo, což vedlo k úpadku a následnému krachu firmy. Poté co podnik ukončil výrobu, byl nucen propustit všechny své zaměstnance, kteří se stali nezaměstnanými a nově se museli zaregistrovat na úřadu práce.

Nezaměstnanost začala postupně růst, začala se tedy dostávat do povědomí veřejnosti a postupně se jejím snižováním začali zabývat i politici. Vše se umocnilo s příchodem světové ekonomické krize v roce 2008, kdy nezaměstnanost prudce vzrostla. V rámci politických stran se stala nezaměstnanost jejich častým volebním tématem, což vedlo k mediálním diskusím. Stát monitorováním nezaměstnanosti získává údaje, které se předávají ke zpracování Českému statistickému úřadu (ČSÚ). Díky provedeným analýzám je možné porovnávat nezaměstnanost z různých úhlů v rámci jednotlivých regionů.

V návaznosti na výše uvedené cílem této bakalářské práce je zhodnotit trh práce v kontextu regionů ČR na základě vybraných ukazatelů. Nabízí se tedy otázka, jaké jsou mezi českými regiony na trhu práce rozdíly? Tuto otázku bude možné zodpovědět po provedené analýze

regionů v rámci jejího vyhodnocení. Bakalářská práce se zabývá porovnáním trhu práce mezi jednotlivými regiony v České republice, důraz je kladen především na nezaměstnanost a její ukazatele. Práce je rozdělena na tři hlavní části.

První kapitola se věnuje problematice trhu práce, který je podrobněji členěn v jednotlivých podkapitolách na nabídku a poptávku po práci, nezaměstnanost, problematiku nezaměstnaných osob, politiku zaměstnanosti a ukazatelů nezaměstnanosti. Některé ze zmíněných ukazatelů nezaměstnanosti jsou použity v rámci třetí kapitoly při porovnávání mezi regiony.

Regiony a regiony soudržnosti v rámci České republiky popisuje druhá kapitola. Je zde podrobněji popsáno, jak se došlo k danému rozdělení regionů a regionů soudržnosti, stejně tak je popsán i důvod jejich vzniku. Územní samospráva je další podkapitolou, kde jsou popsány jednotlivé modely, typy obcí a jejich fungování. Poslední částí této kapitoly je regionální politika. Zde je popsáno, z jakých příčin vznikají a jaké jsou cíle regionálních politik.

Třetí kapitola je věnována analýze a struktuře jednotlivých složek ovlivňující trh práce mezi jednotlivými regiony. Analýza je provedena za období deseti let, od roku 2013 do roku 2022. Analýza vychází ze statistických dat z daného období získaných od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a ČSÚ. Vybraná data jsou v práci prezentována pomocí tabulek. Závěr kapitoly obsahuje vyhodnocení provedené analýzy.

1. Trh práce

Je velmi pravděpodobné, že se každý člověk bude v určité fázi života pohybovat na trhu práce. I proto je trh práce často diskutovaným tématem. Brožová (2018, s.19) zdůrazňuje skutečnost, že většina lidí tráví svůj volný čas na trhu práce, aby si mohli dovolit zboží a služby, po kterých touží. Pokud by nepracovali a užívali si volný čas, tak by se museli obejít bez služeb a zboží, které by si nemohli tím pádem dovolit. Když budou pracovat, tak za cenu obětování volného času, si budou schopni koupit požadované služby a zboží. Jedná se tedy o kompromis mezi tím, jaké množství práce budou na trhu práce nabízet a kolik volného času chtějí mít pro sebe, aby jejich uspokojení bylo maximální.

Pro trh práce je specifické to, že na straně nabídky se nacházejí domácnosti, které nabízejí práci za určitou mzdu a na straně poptávky vystupují firmy, které práci poptávají. Je to tedy zcela opačná situace oproti trhu zboží a služeb, na kterých poptávají domácnosti a firmy nabízejí výrobky a služby.

1.1 Nabídka práce a poptávka po práci

První složkou trhu práce, které bude věnována pozornost je nabídka práce. Na straně nabídky vystupují jedinci, kteří hledají pracovní uplatnění. Může se jednat například o vysokoškolského studenta, zaměstnance, který odešel ze svého stávajícího zaměstnání za výhodnějším pracovním místem nebo člověka, který je dlouhodobě nezaměstnaný a nedaří se mu nalézt pracovní uplatnění.

Brožová (2018, s.41) popisuje, že pro tvorbu individuální nabídky práce je potřeba vzít v potaz vzájemné vztahy mezi jednotlivými členy domácnosti. Roli zde budou mít odlišné pracovní zkušenosti muže a ženy, stejně tak se budou lišit jejich očekávání od práce a jejich ochota věnovat práci čas a úsilí.

Je tedy zřejmé, že ať už bude práci nabízet jakýkoli představitel domácnosti, tak se bude lišit výše mzdy, za kterou bude ochoten práci vykonávat, stejně tak se bude lišit jeho představa o pracovním zařazení.

Na straně poptávky vystupují firmy, které hledají zaměstnance, poptávají jejich práci. Brožová (2018, s.55) dále uvádí, že výše zaměstnanosti a výše mzdy závisí nejen na

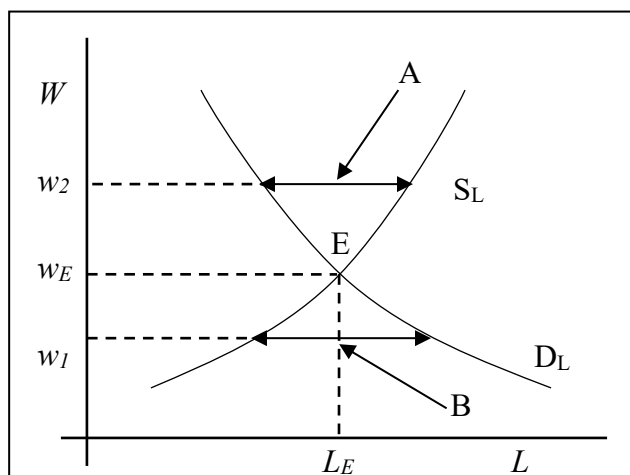
pracovnících, ale také na ochotě firem najímat nové pracovníky, které v dané oblasti poptávají práci.

Podle Nováka aj. (2016, s.195) se na českém trhu práce projevuje nízká mobilita pracovní síly, kdy se zaměstnanci nestíhají přizpůsobovat měnící se ekonomice. Jako příčinu vidí individuální důvody, neochotu se stěhovat za prací, rekvalifikovat se pro nové nebo stávající zaměstnání, případně se učit cizím jazykům. Dále uvádí, že roste počet uchazečů o částečný úvazek, bohužel zaměstnavatelé tento požadavek většinou ignorují.

Brčák aj. (2018, s.165) uvádí, že poptávka po práci má klesající charakter vzhledem ke mzdě. Tím pádem je zřejmé, že čím nižší je mzda, tedy cena za odvedenou práci, tím více budou firmy práci poptávat.

To je zcela logické, pokud firmy jsou schopny obsadit své pracovní pozice při vyplácení nižších mezd zaměstnancům, tak firmy nebudou mít jediný důvod zvyšovat mzdové ohodnocení pracovních pozic. Pokud se nabídka práce a poptávka po práci rovnají, nastává rovnováha na trhu práce, ta je podrobněji popsána v následujícím textu.

Na trhu práce se střetává nabídka práce ze strany domácností a poptávka po práci ze strany firem. Podle Brčáka aj. (2018, s.165) v místě, kde se střetává nabídka po práci a poptávka po práci dochází k vyčištění trhu práce, tedy trh práce se dostává do rovnováhy. Ve střetu poptávky a nabídky je tedy poptáváno a nabízeno rovnovážné množství práce při rovnovážné mzdové sazbě. Tuto situaci zachycuje Obrázek 1, kdy nabízené a poptávané množství (L_E) se rovná ceně práce (w_E). Pokud výše mzdy vzroste na hodnotu (w_2), která je vyšší než rovnovážná (w_E), lidé nabízejí více práce, což vede k přebytku na trhu práce a vzniká nezaměstnanost, situaci v Obrázek 1 zobrazuje bod A. Pokud je situace opačná a mzda klesne na hodnotu (w_1), která je nižší než rovnovážná, tak vzniká nedostatek pracovní síly, situaci zobrazuje Obrázek 1 bod B.



Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: Vlastní zpracování podle Soukupa aj. (2018, s.247)

Pokud lidé při dané mzdě nejsou ochotni pracovat, jedná se o dobrovolnou nezaměstnanost. V dalším případě, pokud jsou ochotni pracovat, ale nemohou najít volné pracovní místo, jedná se o nedobrovolnou nezaměstnanost.

1.2 Nezaměstnanost

Z předchozího textu tedy vyplývá, že nezaměstnanost vzniká, pokud trh práce není v rovnováze. Z pravidla trh práce není v rovnováze nikdy. Brožová (2018, s.245) píše, že nezaměstnanost na trhu práce není nikdy nulová. Mezi důvody, které uvádí, se řadí lidé, kteří hledají lepší pracovní místo, stěhují se, opouštějí trh práce a zase do něj vstupují. Do té doby, než tito lidé seženou pracovní uplatnění, tak zůstávají v kategorii nezaměstnaných. Dále uvádí souvislost s hospodářským cyklem. Pokud se ekonomice daří, firmy expandují a v této návaznosti najíímají nové pracovníky. Situace může dojít až do takové fáze, kdy firmy budou pociťovat nedostatek pracovníků, což bude mít za následek růst počtu pracovních pozic. Firmy nebudou ochotny propouštět nevhodné zaměstnance z obavy, že by za ně nemuseli najít náhradu, což by ještě zpomalovalo pohyb na trhu práce. Firmy by se musely uchýlit k dovozu pracovníků ze zahraničí, jak je dnes již známé z prostředí velkých automobilek nebo prodejních řetězců.

„V každé ekonomice, kde je jedním z výrobních faktorů námezdní práce, může existovat nezaměstnanost. K nezaměstnanosti dochází, pokud se v ekonomice nacházejí osoby, které

nejsou v pracovním poměru a ani samy nepodnikají a zároveň mají zájem pracovat a práci hledají. Je však nutné odlišovat nezaměstnanost krátkodobou, z objektivních příčin a nezaměstnanost nedobrovolnou, kdy osoby hledající práci nemohou i přes své snahy najít na trhu práce uplatnění. (Brčák aj. 2018, s.161)

Předcházející tvrzení obou autorů, že nezaměstnanost vzniká prakticky vždy, potvrzují i zahraniční zdroje, např. Mankiw (2018, s.181) mimo jiné dodává, že je také nutno rozlišovat mezi nezaměstnaností krátkodobou, která může být frikční a nelze se jí vyhnout a nezaměstnaností dlouhodobou, která bude nejpravděpodobněji zapříčiněna strukturálními problémy.

Je tedy evidentní, že problematika trhu práce je úzce spojena s nezaměstnaností, která se vyskytuje vždy. Rojíček aj. (2016, s.222) uvádí mezi častými problémy trhu práce dlouhodobou nezaměstnanost, zaměstnávání mladých pracovníků nebo získání prvního zaměstnání. Následující text podrobněji popisuje druhy nezaměstnanosti, některé z nich byly již zmíněny.

Brčák aj. (2018, s.166) uvádí, že nezaměstnanosti je definováno několik druhů a třídí se podle více kritérií. Z hlediska příčiny vzniku se dělí nezaměstnanost na:

- frikční;
- strukturální;
- cyklickou;
- sezónní.

Jak uvádějí Soukup aj. (2018, s.252) frikční nezaměstnanost vzniká jako důsledek toho, že lidé odcházejí ze svých původních zaměstnání a vyhledávají si nové, lepší pracovní pozice. Než si ale nové pracovní místo seženou, zůstávají v nezaměstnanosti. Brožová (2018, s.250) dodává, že lidé nacházející se ve frikční nezaměstnanosti, kteří vyhledávají novou pracovní příležitost, obvykle nechtějí přijmout první nabídku pracovního místa. Chtějí si nejdříve získat více informací a zajistit si tak možnost výběru. Mohou vyčkávat na pracovní místo s vyšší mzdou nebo na práci, která by byla blíže jejich domovu, případně na práci podle jejich specifických kritérií. Soukup aj. (2018, s.252) uvádí sezónní nezaměstnanost jako specifickou část nezaměstnanosti frikční. Sezónní nezaměstnanost se vyskytuje hlavně v odvětvích, jako je stavebnictví nebo zemědělství, kdy je nezaměstnanost spojena s ročním obdobím (sezónou).

Rojíček aj. (2016, s.229) popisují, že v případě strukturální nezaměstnanosti se nabídka práce neshoduje s poptávkou po práci z hlediska kvalifikace. Tento stav je způsoben změnami na trhu práce, kdy vznikají a zanikají jednotlivé odvětví. Přitom mohou existovat volná místa shodná s počtem nezaměstnaných. Brčák aj. (2018, s.166) dodávají, že frikční a strukturální nezaměstnanost se uvádí jako formy dobrovolné nezaměstnanosti. Dále označují cyklickou nezaměstnanost za nezaměstnanost nedobrovolnou. Cyklická nezaměstnanost odráží vývoj hospodářského cyklu. Jedná se o rozdíl skutečné a přirozené míry nezaměstnanosti.

1.3 Problematika nezaměstnaných osob

Brčák aj. (2018, s.161) uvádí, že mezi nezaměstnané osoby nemohou být automaticky zahrnuty všechny osoby, které nejsou v pracovněprávním vztahu nebo nepodnikají. Podle definice Statistického úřadu Evropské unie (Eurostat) se za nezaměstnané považují osoby, které jsou současně:

- 15tileté a starší osoby (není stanovena horní věková hranice);
- bez práce (nejsou v pracovněprávním vztahu ani nejsou sebezaměstnané);
- hledají aktivně práci (jsou registrované na úřadu práce nebo u soukromé agentury zprostředkovávající práci nebo hledají práci přímo ve firmách, využívají inzerce, podnikají kroky pro založení vlastní firmy);
- připravené nastoupit do práce (jsou během referenčního období k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání).

Osoby, které nesplňují minimálně jednu z uvedených podmínek jsou brány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.

Pokud se člověk ocitne v nezaměstnanosti, znamená to pro něho snížení životní úrovně a jistou psychologickou zátěž. Někteří jedinci mohou ztrátu zaměstnání nést velmi těžce, jelikož se budou muset omezovat ve svých výdajích a začít si hledat nové pracovní místo. Podle Mankiwa (2019, s.179) není překvapující, že se otázky nezaměstnanosti stávají předmětem mnoha politických diskusí, kde se politici představují své plány na vytvoření nových pracovních míst v případě jejich zvolení.

Brčák aj. (2018, s.167) dělí dopady nezaměstnanosti do dvou skupin, na ekonomické a sociální. Ekonomické dopady představují:

- ztrátu produkce;
- ztrátu kvalifikace pracovníků;
- vyšší výdaje státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti;
- nižší daňové příjmy.

Podrobněji se rozepisují o ztrátě produkce zapříčiněnou nevyžitím zdrojů výrobního faktoru práce. To nastává v důsledku míry nezaměstnanosti vyšší než míry přirozené nezaměstnanosti. Ztráta kvalifikace pracovníků, tedy lidského kapitálu, má také negativní dopad na ekonomiku. S rostoucí nezaměstnaností rostou výdaje státu, které vyplácí ve formě podpor osobám, které přišly o práci. Dále uvádí sociální dopady, které postihují:

- jednotlivce;
- společnost.

Brčák aj. (2018, s.167) dále popisuje, jak ztráta zaměstnání negativně působí na duševní zdraví některých osob. Tyto osoby mohou začít trpět depresemi, to může ovlivnit jejich zdravotní stav, což se projeví v jejich společenských a rodinných vztazích. Při dlouhotrvající a ve společnosti rozšířené nezaměstnanosti (od 5 %, ale především od 10 %) situace přerůstá v sociální problém a začíná narůstat kriminalita. Vysoká míra nezaměstnanosti je jedním z častých podnětů k protivládním demonstracím. Brožová (2018, s.245) dodává, že v evidenci úřadů práce se nejčastěji nacházejí lidé s nízkou kvalifikací, se základním nebo nedokončeným středním vzděláním, případně výučním listem. Kaczor (2013, s.27), který porovnává data světového i českého trhu práce dochází k závěru, že míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol je nejnižší, oproti tomu nejvyšší je míra nezaměstnanosti u pracovníků se základním vzděláním.

Aby zaměstnanci předcházeli možným nežádoucím krokům ze strany zaměstnavatelů a efektivněji chránili svá práva v pracovněprávním poměru, tak vstupují do odborů. Jurečka a Macháček (2023, s.169) popisují odbory jako skupinu prodávajících na trhu práce, kdy sjednocením svých postojů usilují o zvýšení své tržní síly. Odboráři vedou se zaměstnavatelem kolektivní vyjednávání, kdy vyjednávají skupinově a mají tak větší ekonomickou sílu než jednotliví zaměstnanci.

Díky vzniku odborů se zaměstnanci nemusí obávat, že by byli ze stran zaměstnavatelů nějak znevýhodňováni. Pokud by přeci jen došlo na neoprávněné zásahy do výplat zaměstnanců nebo na nevyhovující podmínky na pracovišti, tak díky odborům se mají zaměstnanci na koho obrátit a nastalou situaci vyřešit.

Brožová (2018, s.95) udává cíl odborů takový, že odbory vyvíjí tlak na růst mezd nad rovnovážnou hodnotu v odvětví. Díky tomu se odbory snaží navýšit mzdu svých členů nebo celkový objem vyplacených mezd v odvětví. Snaží se tedy posilovat pozici zaměstnanců na trhu práce, na druhou stranu však ale svým jednáním přispívají k prohlubování nerovnováhy na tomto trhu práce.

Z předchozích informací lze vyvodit závěr, že ať už se jedná o libovolný ze zmíněných dopadů nezaměstnanosti, tak vždy působí negativně na osobu, která se ocitla v nezaměstnanosti a ta může dále svým chováním negativně ovlivnit své okolí. Z toho důvodu, se vlády snaží trh práce ovlivňovat, a to pomocí uplatňování politiky zaměstnanosti.

1.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je jednou z hospodářských politik státu. Klade si za cíl dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Lochmannová (2017, s.62) řadí mezi orgány státní správy, které zabezpečují státní politiku zaměstnanosti v České republice MPSV, Vládu ČR, Český úřad bezpečnosti práce, Státní úřad inspekce práce a Úřady práce. Ústředním orgánem zabezpečujícím základní úkoly na poli správy zaměstnanosti je MPSV, v jehož čele stojí ministr jmenovaný prezidentem České republiky. V oblasti zaměstnanosti vydává MPSV koncese na rekvalifikační kurzy a školení, hradí vybrané náklady a investiční pobídky organizacím, dále vydává povolení na vytváření nových pracovních míst a vykonává dozor a kontrolní činnost.

Soušková a Spirit (2014, s.213) dodávají, že základním předpisem pro oblast zaměstnanosti je zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je zajištění plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností. Tato činnost státu podle zmíněného zákona zahrnuje mimo jiné zabezpečování práva na zaměstnání, vyhodnocování situace na trhu práce, hospodaření s finančními prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování podpory v nezaměstnanosti

a při rekvalifikaci a poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb souvisejících s trhem práce. Dále nelze opomenout tvorbu a zapojení do mezinárodních programů, podporujících rozvoj zaměstnanosti ani usměrňování zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR a zaměstnávání pracovníků z území ČR v zahraničí.

Politika zaměstnanosti se dále dělí na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. V případě aktivní politiky zaměstnanosti stát podniká takové kroky, které jistým způsobem řeší nastalou situaci. Může se jednat o poradenství v rámci žádosti o získání práce, pomoc při psaní životopisu, může poskytovat různá školení, která zvýší kvalifikaci uchazečů o pracovní místo. Aktivní politika zaměstnanosti podle Kaczora (2013, s.219) motivuje zaměstnavatele pomocí příspěvků a daňových úlev k vytváření nových pracovních míst. Doušová (2020, s.143) popisuje rekvalifikaci jako nástroj vedoucí k získání kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace, napomáhá tedy k pružnému reagování na aktuální nabídku práce. Lochmannová (2017, s.66) uvádí, že rekvalifikaci může podstoupit uchazeč, který je zaregistrovaný v evidenci úřadu práce jako zájemce o zaměstnání, je zdravotně způsobilý a rekvalifikace je potřebná a účelná. Rekvalifikaci provádí akreditované zařízení a vzdělávací či zdravotnické zařízení s akreditovanými vzdělávacími programy. Náklady na rekvalifikaci hradí za zájemce o zaměstnání úřad práce za podmínky, že jej na rekvalifikaci doporučil a uzavřel s ním smlouvu, také může zájemci o zaměstnání poskytnout příspěvek na úhradu prokazatelných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

Stát může také zřizovat dotovaná pracovní místa, případně vyhlašovat různé projekty, které mají zajistit cílovým skupinám pracovní místo, které jsou často z velké části financovány z Evropského sociálního fondu (ESF). Tyto kroky mají pozitivní vliv na skutečnost, na kterou poukazuje Anýžová a Večerník (2019, s.43), a to že největší nerovnost mezd se projevuje u skupiny vysokoškolských absolventů, z toho důvodu, že jsou často nuceni přijmout pracovní nabídku, kde nevyužijí své vysokoškolské vzdělání.

Pasivní politika zaměstnanosti je pravým opakem. Nastalou situaci neřeší, pouze ji tlumí. Lze si ji představit ve formě různých příspěvků, hlavně tedy ve formě podpory v nezaměstnanosti, která je vyplácena úřadem práce. Hesková (2018, s.22) zdůrazňuje, že společnost by měla být dostatečně motivovaná vyšší minimální mzdou do takové míry, aby lidé upřednostnili zaměstnání před pobíráním sociálních dávek. Tuto situaci také popisují Novák aj. (2016, s.196), kdy lidé

ze sociálně nejslabších vrstev společnosti často zvolí kombinaci volného času a pobírání sociálních dávek místo fyzicky náročného a málo placeného zaměstnání.

1.5 Ukazatele nezaměstnanosti

Aby mohl stát politiku zaměstnanosti formulovat, realizovat a vyhodnocovat, potřebuje nástroje k jejímu měření. Ukazatelů nezaměstnanosti je celá řada, v této podkapitole budou představeny vybrané ukazatele, které se řadí mezi nejvýznamnější a často používané.

Míra nezaměstnanosti (u) se měří jako podíl nezaměstnaných osob (U) ke všem ekonomicky aktivním osobám (E). Do ekonomicky aktivních osob patří jednak osoby bez práce (U), ale i zaměstnané osoby (L). Zaměstnaní a nezaměstnaní spolu tvoří pracovní sílu. Do ekonomicky neaktivních se řadí studenti, důchodci a osoby v domácnosti. Míra nezaměstnanosti vyjde vždy v procentech, jak zobrazuje vzorec (1).

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

Mezi další ukazatele nezaměstnanosti zahrnují Jurečka a Macháček (2023, s.161) **podíl nezaměstnaných osob**. Počítá se jako poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání mezi 15-64 lety, kteří jsou evidováni na úřadu práce a počtem všech obyvatel v produktivním věku. Zmíněný vztah zachycuje vzorec (2). Brčák aj. (2018, s.162) uvádí, že v současnosti Český statistický úřad vyhodnocuje podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15–64 let. Tento ukazatel nahradil do roku 2012 zveřejňovaný ukazatel míry registrované nezaměstnanosti. V případě nezaměstnanosti se také nezaměstnanost vyhodnocuje jako počet nezaměstnaných. Pro srovnání má obvykle větší vypovídací hodnotu míra nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti lze porovnávat z hlediska regionu, věkových skupin, podle vzdělání, pohlaví, sektoru.

$$\text{podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči}}{\text{počet osob v produktivním věku}} * 100[\%] \quad (2)$$

Brožová (2018, s.249) dále popisuje **míru ekonomické aktivity** 15–64letých, označovanou též jako míru pracovní participace. Představuje podíl ekonomicky aktivních osob k populaci v produktivním věku. Výše popsany ukazatel znázorňuje vzorec (3).

$$\text{míra ekonomické aktivity} = \frac{\text{počet ekonomicky aktivních osob}}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} * 100[\%] \quad (3)$$

Míra volných pracovních míst představuje podíl volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst. Chládková a Bukovjan (2020, s.35) popisují volná pracovní místa jako nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel chce získat zaměstnance nebo je plánuje obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. Soušková a Spirit (2014, s.226) dodávají, že zaměstnavatelé mohou také požadovat informace o situaci na trhu práce a poradenskou pomoc při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů a zájemců o zaměstnání. Postup výpočtu míry volných pracovních míst popisuje vzorec (4).

$$\text{míra volných pracovních pozic} = \frac{\text{počet volných pracovních pozic}}{\text{celkový počet pracovních pozic}} * 100[\%] \quad (4)$$

Jako další ukazatele se využívají **průměrná a mediánová mzda**. Pro výpočet průměrné mzdy postačí mít k dispozici pouze informace o mzdových nákladech podniku a počtu zaměstnanců, kdy se mzdové náklady vydělí počtem zaměstnanců a získá se tak průměrná mzda. Pro výpočet mediánové mzdy je nutné mít k dispozici podrobnější data. Pro získání mediánové mzdy je nutné seřadit jednotlivé platy zaměstnanců a vybrat tu hodnotu, která rozdělí zaměstnance na dvě stejné skupiny. Pro výpočet mediánu (Me) existují dva vzorce. Rozlišují se na základě počtu čísel (N) na liché a sudé. V případě lichého počtu je výpočet jednodušší, jelikož rovnou vyjde prostřední hodnota, jak znázorňuje vzorec (5). Pokud je počet prvků sudý, je nutné vzorec pozměnit, protože medián vyjde jako průměr dvou hodnot, které se dělí o prostřední pozici, tuto situaci popisuje vzorec (6).

$$Me(X) = x_{(N+1)/2} \quad (5)$$

$$Me(X) = \frac{x_{N/2} + x_{(N/2)+1}}{2} \quad (6)$$

Specifickým ukazatelem trhu práce je **přirozená míra nezaměstnanosti**. Podle Jurečky a Macháčka (2023, s.166) se dá tento ukazatel považovat za jeden z nejdůležitějších. Představuje úroveň, při které jsou různé trhy práce v průměru v rovnováze, tedy tlaky na mzdy a ceny jsou také v přibližně v rovnovážném stavu. Skutečná nezaměstnanost se od této míry v dlouhém období neliší. Je dosažena, když se ekonomika pohybuje na úrovni potenciálního

produktu. Brožová (2018, s.250) dodává, že přirozená míra nezaměstnanosti závisí především na subjektivních preferencích a motivacích lidí hledat si práci, na míře jejich vstřícnosti a snahy přizpůsobit se měnícím se podmínkám trhu práce.

Nutno podotknout, že představené ukazatele mají také svá omezení. Jak uvádí Brožová (2018, s.248), podmínkou vyčíslení nezaměstnanosti je zaregistrování uchazeče na úřadu práce, jehož pomocí nezaměstnaný hledá pracovní uplatnění. **Registrovaná nezaměstnanost** nezahrnuje pracovníky, kteří pracují na zkrácený úvazek, ale chtěli by pracovat na plný úvazek. Také mnozí krátkodobě nezaměstnaní se na úřadech práce vůbec nehlásí. Dále úřad práce vyřazuje z evidence dlouhodobě nezaměstnané, kteří již nárok na podporu v nezaměstnanosti ztratili. Evidováni také nejsou ti, kteří ztratili naději nalezení pracovního místa a přestali tedy hledat. Proto může být skutečná nezaměstnanost vyšší než registrovaná. Na druhou stranu se na úřadech práce registrují ti, kteří nemají zájem pracovat, nabízené pracovní nabídky odmítají a žijí ze sociálních dávek. Tito lidé zase výši registrované nezaměstnanosti navyšují, protože nepředstavují reálnou nabídku práce.

Existuje tedy celá řada ukazatelů nezaměstnanosti. Některé mají vyšší vypovídající hodnotu než jiné, protože zde může docházet ke zkreslení informací, když se některé osoby neevidují v systému nebo se naopak evidují, ale jejich přínos je nulový, tím pádem se dochází k rozdílným výsledkům oproti skutečnosti.

2. Regiony

Region lze označit jako neurčitý pojem, který se váže k vymezenému území. Dané území může být velmi malé, na kterém žije několik obyvatel nebo naopak velmi rozsáhlé s nízkou nebo vysokou hustotou zalidnění. Regiony v České republice jsou charakterizovány svou různorodostí. Následující podkapitola se věnuje územní samosprávě, kde je podrobněji popsáno dělení regionů. Další podkapitolou je vznik krajů a regionů soudržnosti, jejichž uspořádání platí dodnes. Nakonec je popsána regionální politika regionální úroveň veřejných politik.

2.1 Územní samospráva

Jak uvádí Lochmannová (2017, s.31), územní samospráva je zakotvena v zákoně č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. Územní samospráva je zde popsána jako prostorově ohraničený funkční celek, který má právo hospodařit a nakládat se svým majetkem zcela samostatně, jakožto rozhodovat o svých záležitostech. Pokud by došlo ze strany státu k porušení tohoto práva, je oprávněna územní samospráva podat stížnost k Ústavnímu soudu proti nezákonnému vměšování. Územní samosprávu tvoří obce, kraje a regiony soudržnosti. Peková aj. (2019, s.122) dodávají, že v demokratických zemích jsou vztahy mezi územní samosprávou a státem založeny na principu slušnosti, distribuční spravedlnosti, odpovědnosti a potřebě makroekonomické kontroly.

Územní samosprávu detailněji popisuje Konečný (2021, s.16), který ji rozděluje podle poměru vůči státní správě na **tři modely**. Plná samospráva představuje model, kdy je veškerá veřejná správa v území vykonávána jako samospráva, ústřední moc pouze kontroluje její výkon. Dále popisuje oddělenou státní správu a samosprávu, která spočívá v existenci zvláštního orgánu samosprávy a orgánu státní správy na jednom území. Poslední model je smíšený model veřejné správy, který je používán na obou samosprávních úrovních v České republice. V rámci smíšeného modelu se přenáší některé úkoly státní správy na orgány územní samosprávy. Stát díky tomuto přístupu nemusí zřizovat zvláštní orgány státní správy. Územní samospráva, která funguje podle smíšeného modelu má dvojí působnost. Samostatná působnost je vlastním výkonem samosprávy, kdy nepodléhá samosprávný orgán státní správě a přenesená působnost, která spočívá v plnění povinných úkonů veřejné správy, kde je orgán podřízen vyššímu stupni státní správy.

Lochmannová (2017, s.31) dále popisuje základní územní samosprávný celek, za který je považována **obec**, kdy její činnost a fungování se řídí zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích. Obec se vyznačuje tím, že ji vymezuje územní, personální, ekonomický a právní základ. Územním základem je území obce, které tvoří jedno nebo více katastrálních území. Personální základ představuje obyvatelstvo obce, které tvoří osoby s trvalým pobytem v dané obci, případně lidé, kterým bylo uděleno čestné občanství. Ekonomický základ reprezentuje vlastní majetek obce a skutečnost, že obce sestavují vlastní rozpočet, podle kterého hospodaří. Právní základ znamená, že obce jsou veřejnoprávními korporacemi, právními osobami majícími právní subjektivitu, mají tedy právo vydávat právní předpisy. Ústava obcím zaručuje právo na samosprávu v základním rozsahu. Chod obce je zajišťován prostřednictvím soustavy orgánů, které tvoří zastupitelstvo obce, rada obce, starosta, obecní úřad, výbory zastupitelstva a komise rady. Peková aj. (2019, s.118) zdůrazňují majetek obce z hlediska hodnocení bonity. Pojem bonita obcí je nejčastěji spojován se schopností obcí splácet dluh. Souvisí také s hospodařením obce podle rozpočtu. Obce se v rámci České republiky dělí na několik typů, které jsou popsány níže.

Lochmannová (2017, s.31) popisuje několik **typů obcí**. Lze hovořit o vesnici, městysu, městě nebo statutárním městě. V případě vesnice se očekává sídlo venkovského typu s menším počtem obyvatelstva a převahou zemědělsky zaměřených činností. Městys byl původně obcí s právem pořádání týdenních a dobytčích trhů. Žádná obec se nemůže stát městysem, pokud jím dodnes není. Město musí mít minimálně 3000 obyvatel a obec se stává městem, pokud tak stanoví předseda Poslanecké sněmovny po vyjádření vlády. Statutární město má zvláštní význam, dělí se na samosprávné obvody a části.

Peková aj. (2019, s.78) dodávají, že mezi základní charakteristiky obce a města se běžně považují faktory, které se mění s časem, jako je velikost obce, hustota obyvatelstva, hustota zástavby, sociální a profesní struktura obyvatel. Specifické charakteristiky města jsou odvozeny od lidských činností, které ve městě převládají. Nejčastěji se tedy město označuje jako průmyslové, kulturní či správní středisko, případně lázeňské nebo univerzitní středisko. Peková aj. (2019, s.247) zmiňují, že pro Českou republiku je typická její rozdrobenost obcí. Zatímco v některých vyspělých zemích v 90. letech došlo k určité centralizaci, tak situace v České republice byla opačná. Výsledkem je velké množství obcí, přičemž ve většině obcí žije méně než 2000 obyvatel. I v takto malých obcích je nutné zajistit základní vybavenost

lokálními veřejnými statky. Tato skutečnost se jeví jako velmi neefektivní, kdy tyto obce disponují malým objemem finančních prostředků ve svém rozpočtu, což má za následek negativní ovlivnění investičních strategií v dlouhodobém horizontu. Prudký aj. (2016, s.59) doplňují, že v roce 1990 bylo v České republice celkem 4100 obcí. Během několika let se počet obcí vyšplhal až na 6250.

Kraje jsou VÚSC, jejichž fungování a činnost se řídí zákonem č. 129/2000 Sb., o krajích. Území České republiky je rozděleno celkem na 14 krajů. Lochmannová (2017, s.32) uvádí **čtyři základní funkce krajů:**

- integrační a koordinační;
- dozorovou a poradní;
- redistribuční;
- reprezentační a zprostředkovatelskou.

Integrační a koordinační funkci mají kraje ve vztahu k ostatním subjektům v rámci svého spravovaného území. Díky dozorové a poradní funkci mají kraje rozsáhlý administrativní aparát a personální, technické zázemí, současně fungují jako poradní orgán obcí. V případě redistribuční funkce kraj přerozděluje veřejné finanční prostředky ve svém správním území. Reprezentační a zprostředkovatelskou funkci mají kraje vůči ústřední správě, přičemž zájmy svého území hájí kraje na nejvyšších místech.

V rámci již zmíněných funkcí v předchozím textu lze nyní přidružit další dvě funkce, mezi které řadí Peková aj. (2019, s.80) městotvorné a městoobslužné funkce. Městotvorné funkce plní aktivity, jejichž výstupy slouží ostatním městům a regionům. Tyto činnosti mají vliv na sociálně ekonomický rozvoj města i jeho spádové oblasti. Městoobslužné funkce zajišťují činnosti, které slouží k uspokojování potřeb subjektů umístěným v městě a v jeho spádových oblastech, kdy jejich rozvoj závisí na městotvorných funkcích. Je nutné poznamenat, že stejná funkce může být v jednom městě městotvorná a v jiném městoobslužná. Tuto situaci si lze představit na příkladu lázeňství v Karlových Varech a v Praze.

Kraje mají podobně jako obce vlastní území, obyvatelstvo, právní subjektivitu, vlastní majetek a hospodaří podle rozpočtu. Konečný (2021, s.56) dodává, že zde chybí garance vlastních příjmů kraje. Příjmy krajů určují další právní předpisy, zejména zákon o rozpočtovém určení

daní. Příjmy krajů se dělí na daňové příjmy, transfery a poplatky, výnosy z vlastního majetku a činnosti a návratové příjmy. Podstatnou část příjmů samosprávných krajů tvoří právě dotace.

2.2 Vznik krajů a regionů soudržnosti

Konečný (2021, s.36) popisuje na základě jakého principu bylo územně vyměřeno 14 krajů jako vyšší územní samosprávné celky (VÚSC). Krátce po rozpadu Československa vzniklo pouze několik relevantních studií, které se věnovaly sociogeografické regionalizaci území České republiky. Největší význam měla studie skupiny pro územně správní členění České republiky z roku 1993. Autoři studie tak rozdělili města do tří kategorií z hlediska osídlení na hlavní regionální centra, vyšší regionální centra a mikroregionální centra. Na základě této kategorizace navrhli autoři studie čtyři varianty možného vymezení budoucích samosprávných regionů. Varianta A počítala s 8 kraji. Varianta B počítala s 12 kraji, přičemž se výrazně podobala uspořádání krajů z roku 2000, lišila se pouze v zahrnutí Prahy do Středočeského kraje a absence kraje s centrem v Jihlavě, autoři navíc poznamenali, že by pravděpodobně nevznikl kraj kolem Karlových Varů. Varianta C zahrnovala možnost vzniku krajů s centrem v Jihlavě a Opavě nebo pouze jednoho z nich, tím pádem by vzniklo 13 nebo 14 krajů. Varianta D představovala regionální uspořádání, kdy by mohlo vzniknout až 35 celků.

Vznik krajů a regionů soudržnosti, jak uvádí Konečný (2021, s.41), měl souvislost se vstupem do EU. Jednou z podmínek úspěšného vstupu do EU, pro který podala vláda České republiky přihlášku na začátku roku 1996, bylo zřízení Nomenklatur územních statistických jednotek (NUTS). Tato území musela odpovídat kategorii NUTS II, což odpovídá území o 800 000 až 3 000 000 obyvatelích, NUTS III se pohybuje mezi 150 000 až 800 000 obyvateli. Nabízelo se tedy řešení vytvořit VÚSC jako jednotky NUTS II. Tehdejší vláda však rozhodla o vzniku 14 krajů, které odpovídají spíše nižší kategorii NUTS III.

Pro stanovení úrovně NUTS II (regiony soudržnosti) bylo v mnoha případech nutné vymezené kraje spojovat. Podle Cvik (2016, s.29) bylo toto rozdělení vytvořeno především pro potřebu Eurostatu, za účelem sestavování různých statistických srovnání jednotlivých zemí EU. Lochmannová (2017, s.33) popisuje důvody vzniku regionů soudržnosti pro potřeby koordinace hospodářské a sociální soudržnosti v rámci EU, a to za účelem čerpání finančních

prostředků ze strukturálních fondů EU. Regiony soudržnosti byly vymezeny zákonem č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje. Ze zákona je vymezeno celkem osm regionů soudržnosti, a to:

- Praha (území hlavního města Prahy se sídlem v Praze);
- Střední Čechy (území Středočeského kraje, sídlo v Praze);
- Jihozápad (území Jihočeského a Plzeňského kraje, sídlo v Českých Budějovicích);
- Severozápad (území Karlovarského a Ústeckého kraje, sídlo v Ústí nad Labem);
- Severovýchod (území Libereckého, Pardubického a Královehradeckého kraje, sídlo v Hradci Králové);
- Jihovýchod (území Kraje Vysočina a Jihomoravského kraje se sídlem v Brně);
- Střední Morava (území Olomouckého kraje a Zlínského kraje, sídlo v Olomouci);
- Moravskoslezsko (území Moravskoslezského kraje se sídlem v Ostravě).

Lochmannová (2017, s.33) uvádí, že fondy EU jsou hlavním nástrojem realizace evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti. V rámci těchto fondů dochází k přerozdělování finančních prostředků, které jsou určeny na snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony. Mezi strukturální a investiční fondy spadá například Evropský fond pro regionální rozvoj, který se zaměřuje na modernizaci a posilování hospodářství, ESF podporující aktivity v oblastech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů nebo Fond soudržnosti, který je určen na podporu rozvoje chudších států.

Za zmínku stojí určitě také **euroregiony**. Jak uvádí Peková aj. (2019, s.191) euroregiony v rámci České republiky vznikaly převážně v letech 1990 až 2002. Soustředily se hlavně na spolupráci na česko-německé a česko-rakouské hranici. Hlavní činnost spočívala ve zlepšení ekonomické situace hraničních regionů. Spolupráce byla zajištěna také v oblasti školství, zdravotnictví a záchranné službě, dále také na rozvoji přeshraničních sítí. Pro lepší pochopení fungování regionů je nutné vysvětlit pojem územní samospráva. Tomuto tématu se věnuje následující podkapitola.

2.3 Regionální politika a regionální úroveň veřejných politik

Pavlík (2016, s.14) popisuje **regionální politiku** jako nástroj, který slouží k ovlivňování rozmístění socioekonomických zdrojů a aktivit za účelem harmonického rozvoje regionů. Dále

je regionální politika zaměřena na snižování rozdílů mezi jednotlivými kraji, přičemž také vytváří srovnatelné životní podmínky ve všech regionech.

Konečný (2021, s.18) zavádí pro ČR také pojem **krajská politika**, vychází z faktu, že kraje vykonávají svou působnost podle vůle reprezentantů občanů, kteří byli zvoleni na základě demokratických voleb. Jinak řečeno existence krajské politiky vychází z existence krajských voleb, politických orgánů kraje a jejich působnosti a krajských politiků a jejich jednání. Jestliže se od existence samosprávných krajů odvozuje existence krajské politiky, stejným způsobem to platí u obcí a obecní politiky.

Lze tedy říci, že se regionální politika používá k řešení nežádoucích regionálních problémů nebo v rámci rozvoje. V případě **regionálních problémů** Konečný (2021, s.64) v první řadě zdůrazňuje velké rozdíly mezi 14 samosprávnými kraji, které vznikly v roce 2000. Zaměřuje se tedy na rozdíly socioekonomické, kdy z pohledu hrubého domácího produktu na jednoho obyvatele se umísťuje na první příčce hlavní město Praha a na příčce poslední Karlovarský kraj. Tuto skutečnost dává do souvislosti s tím, že lze kraje porovnávat i z hlediska míry vzdělanosti. Porovnává podíly skupin vysokoškolsky vzdělaných obyvatel a obyvatel se základním vzděláním, kdy dochází ke stejným výsledkům, a to dominanci hlavního města Prahy a na opačné straně nedostatku vysokých škol v Karlovarském kraji.

Na druhou stranu Pavlík (2016, s.15) mezi hlavními regionálními problémy uvádí nízkou mobilitu pracovní síly i kapitálu, geografickou odlehlost a nedostatečné přírodní zdroje. Dále píše, že pokud dojde ke koncentraci regionálních problémů do určitých území, tak mohou vznikat regiony s vysokou nezaměstnaností, s nízkou hospodářskou výkonností nebo se špatnou kvalitou životního prostředí. Lze rozlišovat několik typů problémových regionů:

- regiony s upadajícími nebo stagnujícími základními odvětvími;
- regiony s nedostatečným využitím vlastních zdrojů;
- regiony nedostatečně vybavené přírodními zdroji;
- regiony hospodářsky slabé.

Jako hlavní příčiny regionálních rozdílů spatřuje Wokoun (2007, s.116) výrazný pokles výroby a zaměstnanosti v těžkém průmyslu. Současně spatřuje geografickou polohu regionů jako nevýhodu většiny příhraničních regionů, které označuje také jako periferní. V této souvislosti

Prudký aj. (2016, s.9) na základě svých analýz dospěli k tomu, že kraje Karlovarský, Ústecký a Moravskoslezský jsou periferiemi. V případě pojetí z hlediska regionů soudržnosti Wokoun (2007, s.116) doplňuje, že v ekonomické struktuře regionů soudržnosti tak byly zasaženy regiony Moravskoslezsko a Severozápad, shoduje se tak s Prudkým aj. (2016, s.9), který stejné území označil na jiné úrovni regionální hierarchie. Dále měl vliv pokles textilního a elektrotechnického průmyslu, který ovlivnil Severovýchod, Střední Moravu a Jihovýchod.

Cíle regionální politiky tedy vychází z identifikace problémů regionů, za účelem jejich snižování. Konečný (2021, s.71) podrobněji popisuje zajištění veřejné dopravy jako nástroj k možnému zajištění cílů regionální politiky. Jedná se o proces vedoucí k zajišťování regionální dopravní obslužnosti na území daného kraje. Kraje tak nastavují parametry kvality v objednávaných dopravních službách. Politická reprezentace kraje může prostřednictvím financování zvýhodnit vybrané dopravní spoje, případně je prostřednictvím odmítnutím financování efektivně rušit. Kraje tedy mohou touto cestou vypomoci dopravcům, jejichž spoje jsou často využívány pro přepravu do zaměstnání. Dalším cílem mohou být střední školy a jiná školská zařízení. Řadí se sem mimo jiné střední školy, vyšší odborné školy, speciální školy, jazykové a základní umělecké školy, kdy kraje v rámci samostatné působnosti zajišťují podmínky pro jejich fungování. Kraje jsou také v této oblasti závislé na státních a unijních dotacích, přitom tato oblast se řadí k nejnákladnějším položkám krajských rozpočtů. Nejvíce příspěvkových organizací, které zřizují kraje jsou právě školy a školská zařízení.

Právě dotačním programům EU se více věnuje Pavlík (2016, s.29), který uvádí, že díky nim přišlo do rozpočtu regionálních samospráv velké množství finančních prostředků. Díky těmto dotacím se zlepšuje stávající infrastruktura, jakožto i cestovní ruch, školství a kultura. Představuje vznik místních akčních skupin (MAS). Tyto skupiny sdružují zástupce veřejné správy, neziskového sektoru a lokálních podnikatelů s cílem přípravy projektů, na které budou moci žádat dotační příspěvky. Cvik (2016, s.41) navíc zmiňuje, že má být zabezpečováno vzdělávání a rekvalifikace v souladu s potřebami pracovního trhu, výzkum a technologický vývoj přispívající k rozvoji regionu, rozvoj tělovýchovných, sportovních a mládežnických aktivit. Dále Pavlík (2016, s.75) popisuje metodu LEADER, jejíž hlavní myšlenka vychází z toho, že náměty a projekty vycházejí z podnětů místních občanů a organizací. Zapojení většího počtu subjektů v rámci regionu zaručí lepší nápady a kvalitnější projekty.

Peková aj. (2019, s.87) uvádí, že v případě růstu měst rostou jednak výdaje veřejného sektoru na výstavbu a provoz technické vybavenosti, tak i náklady soukromých podniků, organizací a obyvatel na výstavbu objektů, domů a bytů, jejich provoz i zajištění infrastrukturou. Roste tedy plocha města a počet jeho obyvatel, počet podniků a organizací na jeho území, které vyžadují zajištění technické vybavenosti. S růstem velikosti města se zvyšuje jeho atraktivita, zároveň se zhoršuje kvalita životního prostředí a zvyšují se náklady na jeho udržování. K tomuto tvrzení se přiklání také Huggins a Thompson (2017, s.37), kdy autoři navíc dodávají, že pracovníci, kteří mají vyšší kvalifikaci v daném oboru mohou vyhledávat práci v rozvinutějších regionech, kde obdrží vyšší mzdy. Nicméně jejich reálná mzda se nebude lišit proti ostatním regionům, protože se zde musí potýkat s vyššími životními náklady.

Podle Pavlíka (2016, s.43) je cílem politik realizovaných na regionálních a lokálních úrovních vytvoření takového prostředí, které poskytne nejvíce ekonomických aktivit s přidanou hodnotou. Tím pádem dojde ke vzniku dobře placených míst pro vysoce kvalifikované pracovníky. Současně popisuje trendy v regionální politice, které se zaměřují na posílení ekonomického růstu:

- podpora nezbytné technické a sociální infrastruktury a regionálního marketingu;
- podpora podnikání, poskytování poradenství a rekvalifikačních programů;
- důraz na strategické plánování, stanovování měřitelných cílů;
- inovace pro udržení konkurenceschopnosti regionu vůči jiným regionům;
- podpora vědy a výzkumu vedoucích ke vzniku inovací;
- podpora zahraničních investic.

Peková aj. (2019, s.307) potvrzují předchozí úvahy, kdy nová pracovní místa vytváří hlavně soukromý sektor, ale veřejný sektor k tomu zajišťuje nezbytné podmínky rozvojem sociální a technické infrastruktury a reprodukci obyvatel a pracovních sil. Finanční prostředky získávají obce hlavně z daní, vlastní činnosti, z dotací, z prodeje majetku a úvěrů.

V dnešní době každé město disponuje velkými objemy dat z různých oblastí. Pavlík (2016, s.72) popisuje **koncept smart cities**, v rámci kterého se využívá současný výpočetní výkon nejen k zpracování velkých objemů dat, ale také k analyzování a grafickému zobrazení. Jedná se hlavně o využití digitálních technologií v dopravě, energetice, ochraně životního prostředí a řízení samosprávy.

Mezi hlavní přínosy se řadí zejména:

- zlepšení kvality života občanů;
- zvýšení konkurenceschopnosti průmyslu a podniků;
- prevence chyb a škod;
- dosažení energetických a klimatických cílů;
- udržitelnost mobility, plynulejší doprava;
- prevence a potírání kriminality.

V případě, že se zabezpečování určité služby nevyplatí soukromým podnikatelům a stát ji nemůže zajistit z důvodu nedostatku zdrojů, tak mohou pomoci **neziskové organizace**. Pavlík (2016, s.93) dodává, že portfolio jejich činností na úrovni regionů je široké, z toho důvodu, že neziskové organizace často reagují na konkrétní potřeby daného regionu. Jak název napovídá, tak neziskové organizace nejsou zakládány za účelem zisku, ale za účelem dosahování veřejně prospěšných cílů, v případě že dosáhnou zisku, tak musí být reinvestován zpátky do jejich činností. Často jsou také označovány, jako nestátní neziskové organizace (NNO), což naznačuje, že se jedná o subjekty nezávislé na státu. K rozvoji a prosperitě regionů napomáhá také spolupráce neziskových organizací s komerčními subjekty. Mezi časté formy NNO se řadí spolky, ústavy, obecně prospěšné společnosti, nadace a nadační fondy a evidované právnické osoby. Peková aj. (2019, s.270) doplňují mezi cíle NNO zabezpečení veřejných statků a služeb. Navíc ještě uvádí, že postavení, činnost a hospodaření jednotlivých druhů NNO upravuje legislativa.

Jako příklad uvádí Pavlík (2016, s.116) NNO pracující s dětmi a mládeží. Díky dobrovolné práci pracovníků dochází k úsporám na straně zákonných zástupců dětí a dochází tak ke zvýšení jejich kupní síly. Zároveň se šetří prostředky veřejných rozpočtů.

3. Analýza trhu práce v regionech ČR

Tato kapitola se věnuje analýze trhu práce z hlediska krajů. K porovnání byly vybrány ukazatele, které se zaměřují na:

- věkovou strukturu obyvatelstva a průměrný věk;
- obecnou míru nezaměstnanosti;
- průměrnou měsíční mzdu a medián mezd;
- strukturu nezaměstnaných;
- výdaje na politiku zaměstnanosti.

Většina ukazatelů byla podrobněji popsána výše v teoretické části, navíc je zde zahrnuta věková struktura a průměrný věk, jelikož tyto demografické aspekty mají na trh práce dopad. Pro porovnání bylo použito dat z ČSÚ a MPSV. Analýza trhu práce se zaměřuje na období 10 let mezi 2013 až 2022. Statistická data jsou interpretována především pomocí tabulek. Z důvodu možnosti prezentace výsledků v rámci tabulek jsou zobrazeny obvykle pouze roky 2013, 2016, 2019 a 2022. Dále tabulky zobrazují průměrnou hodnotu za celou Českou republiku, která je využívána pro porovnávání s kraji, je dopočítán také průměr za dané období a změna za období. Pro výpočet průměru je využito aritmetického průměru (\bar{x}), který popisuje vzorec (7), kdy (x_i) je součet prvků a (n) jejich počet. Vypočtený průměr je v tabulkách označován symbolem (\emptyset).

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} \quad (7)$$

Změna za dané období (Δ) je vypočítána podle vzorce (8), kdy výsledek je uváděn v procentech. K dopočítání průměru za dané období a změny bylo přikročeno z toho důvodu, aby bylo možné kraj charakterizovat souhrnnou hodnotou. Díky této hodnotě je umožněno snadnější porovnání mezi kraji a ČR.

$$\Delta = \frac{\text{aktuální období} - \text{začátek období}}{\text{začátek období}} * 100[\%] \quad (8)$$

3.1 Věková struktura obyvatelstva v regionech

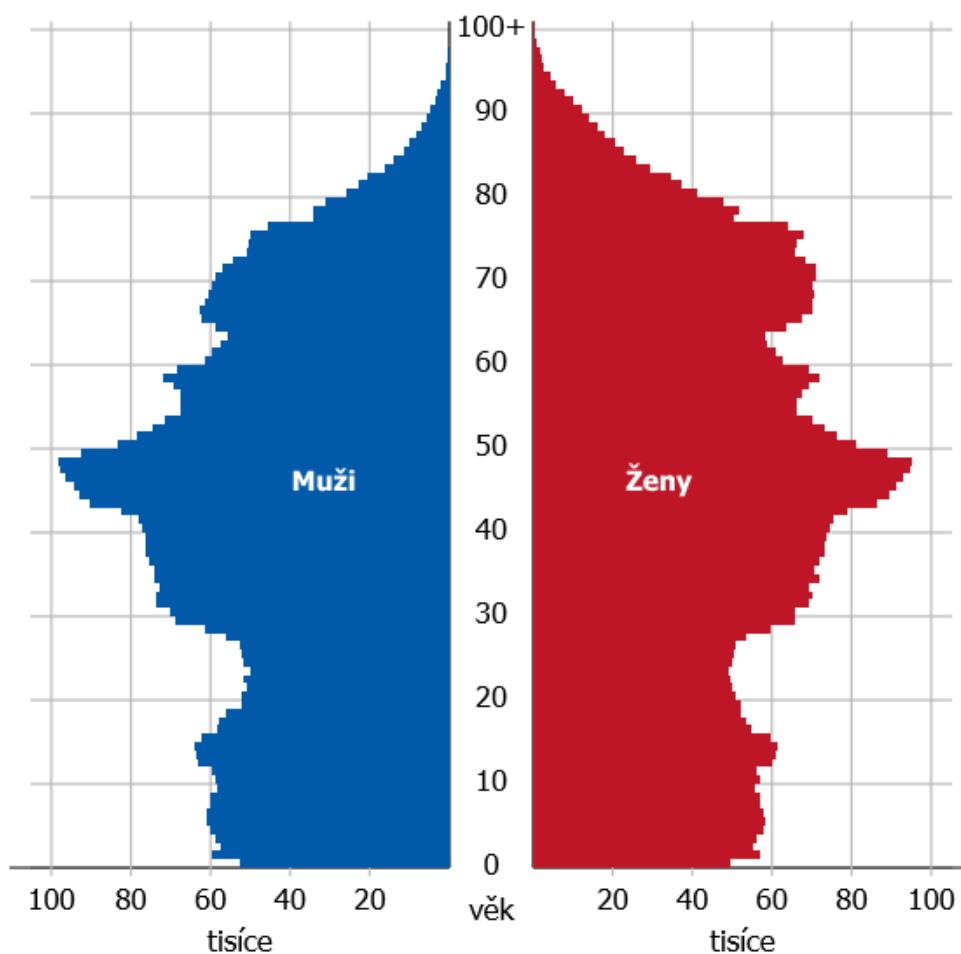
Všeobecně známou skutečností je, že obyvatelstvo České republiky postupně stárne. Z toho vyplývá, že počet seniorů bude do budoucna růst, což se nedá říct o počtu mladých lidí, kteří by měli budoucí seniory zastoupit v pracovním procesu. I tato skutečnost může být ovlivňována z dlouhodobého hlediska státem prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Průměrný věk obyvatel znázorňuje Tabulka 1.

Tabulka 1: Průměrný věk obyvatel v regionech

	2013	2016	2019	2022	Ø	Δ (%)
Česká republika	41,5	42,0	42,5	42,6	42,2	2,7
Hlavní m. Praha	42,0	42,0	41,9	41,7	42,0	-0,8
Středočeský	40,6	41,0	41,3	41,3	41,1	1,8
Jihočeský	41,6	42,3	42,8	43,1	42,5	3,4
Plzeňský	41,9	42,5	42,8	42,8	42,6	2,1
Karlovarský	41,5	42,4	43,1	43,4	42,7	4,5
Ústecký	40,9	41,6	42,2	42,6	41,9	4,2
Liberecký	41,1	41,8	42,3	42,6	42,0	3,6
Královéhradecký	42,0	42,7	43,3	43,5	42,9	3,4
Pardubický	41,5	41,5	42,6	42,7	42,3	2,9
Vysočina	41,6	42,3	42,9	43,1	42,5	3,6
Jihomoravský	41,7	42,2	42,5	42,5	42,3	2,0
Olomoucký	41,7	42,4	43,0	43,3	42,6	3,8
Zlínský	42,0	42,7	43,3	43,6	42,9	3,9
Moravskoslezský	41,5	42,2	42,9	43,3	42,5	4,4

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat ČSÚ (2022d)

Porovnáním průměrného věku za sledované období v ČR, který je 42,2 let s jednotlivými kraji, je patrné, že nižší průměrný věk je pouze ve čtyřech krajích. Nejlepšího výsledku dosáhl Středočeský kraj, ve kterém činí průměrný věk 41,1 let. Z dat je patrné, že se průměrný věk obyvatel ve všech krajích zvyšuje mimo hlavního města Prahy, kde poklesl. Nejhůře se shodně umístili kraje Královéhradecký a Zlínský s hodnotou 42,9 let, nejvyšší nárůst lze pozorovat v Karlovarském kraji o 4,5 %. Obrázek 2 znázorňuje podrobněji současnou situaci ve věkovém rozložení obyvatelstva ČR.



Obrázek 2: Věková struktura obyvatel České republiky

Zdroj: ČSÚ (2022e)

Je patrné, že v současné době je nejvíce obyvatel mezi 45 až 50 lety. Tato skupina se v současné době řadí mezi ekonomicky aktivní, po uplynutí 20 let se tato skupina bude řadit mezi seniory. V tu chvíli by měla nastoupit mladší generace, která by měla svou ekonomickou činností zaručit finanční zajištění lidem v důchodu. Z Obrázek 2 je zřejmé, že počet lidí, kteří se nyní nachází v kategorii 45 až 50 let značně převyšuje skupinu mladších, kteří by měli tyto obyvatele finančně zajistit. Tento problém budou v dlouhodobém horizontu muset řešit další vlády. Jako možné řešení se nabízí zvyšování věku odchodu do důchodu nebo zvyšování odvodů.

3.2 Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti lze označit za nejvýznamnější ukazatel trhu práce, z tohoto důvodu je nyní vhodné zobrazit míru nezaměstnanosti v celé časové řadě. Lze spatřovat kolísavost, kdy

míra nezaměstnanosti mezi jednotlivými lety roste a klesá, což u ostatních ukazatelů není tak obvyklé. Tabulka 2: Obecná míra nezaměstnanosti v krajích Tabulka 2 porovnává nezaměstnanost mezi lety 2013 až 2022. Po vyhodnocení pozorovaných dat, lze konstatovat, že míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech má ve sledovaném období klesající tendenci. Při porovnání průměru České republiky za celé období, který je 3,7 % s jednotlivými kraji, se dá hovořit o tom, že nadpoloviční většina krajů se nachází pod celostátním průměrem. V případě mezikrajového srovnání vychází nejnižší průměrná míra nezaměstnanosti v hlavním městě Praze s 2,1 %. Po Praze následují kraje Středočeský a Jihočeský s 2,8 %. Naopak nejhorší situace z tohoto kritéria je pozorována v Moravskoslezském kraji s 5,8 %, dále pak Karlovarským a Ústeckým kraji. V případě změny obecné míry nezaměstnanosti za sledované období, tak průměrně v ČR klesla o 68,4 %. Nejlépe se umístil Pardubický kraj, který dokázal nezaměstnanost snížit o 78,2 %. Naopak nejnižší hodnoty bylo dosaženo v hlavním městě Praze, kde pokles činil 48,8 %.

Tabulka 2: Obecná míra nezaměstnanosti v krajích (v %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Ø	Δ
Česká republika	7,0	6,1	5,0	4,0	2,9	2,2	2,0	2,6	2,8	2,2	3,7	-68,4
Hlavní m. Praha	3,1	2,5	2,8	2,2	1,7	1,3	1,3	2,3	2,3	1,6	2,1	-48,8
Středočeský	5,2	5,1	3,5	3,1	2,1	2,0	1,3	1,9	2,5	1,2	2,8	-76,3
Jihočeský	5,2	5,9	4,0	2,8	2,2	1,4	1,8	1,8	1,8	1,4	2,8	-73,9
Plzeňský	5,2	5,1	3,8	3,4	1,9	1,5	1,3	2,2	3,1	2,1	3,0	-60,2
Karlovarský	10,2	9,0	6,7	5,4	3,3	2,9	4,2	4,7	5,7	4,0	5,6	-61,3
Ústecký	9,4	8,5	7,6	5,1	3,5	3,6	2,5	3,7	3,7	3,0	5,1	-68,2
Liberecký	8,3	6,5	5,5	4,4	3,7	1,9	1,8	2,9	2,6	2,0	4,0	-75,6
Královéhradecký	8,2	6,2	5,6	4,1	2,2	2,3	1,6	2,6	2,3	2,7	3,8	-67,1
Pardubický	8,4	6,4	4,6	3,7	2,7	1,7	1,6	1,6	2,3	1,8	3,5	-78,2
Vysočina	6,7	5,6	4,7	3,2	2,7	1,7	1,4	2,2	2,1	1,6	3,2	-76,7
Jihomoravský	6,8	6,1	5,0	3,9	3,3	2,6	2,1	2,3	2,5	1,8	3,6	-73,5
Olomoucký	9,2	7,7	5,9	3,7	3,1	2,6	2,4	3,1	2,6	3,4	4,4	-62,9
Zlínský	6,8	6,1	4,7	4,0	3,6	1,8	2,0	1,9	1,8	2,0	3,5	-70,2
Moravskoslezský	9,9	8,6	8,1	6,9	4,7	3,7	3,7	3,6	4,6	4,0	5,8	-60,0

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat ČSÚ (2022b)

Hlavní město Praha nabízí velký počet pracovních míst, zároveň se řadí mezi největší silniční a železniční uzel České republiky. Těto skutečnosti využívají i obyvatelé Středočeského kraje, kteří mají dobrou dopravní dostupnost. Jako hlavní důvod zvýšené míry nezaměstnanosti v Karlovarském, Ústeckém a Moravskoslezském kraji lze označit útlum těžebního průmyslu

v těchto oblastech. V případě Karlovarského kraje se lze domnívat, že situaci ještě umocňuje pokles cestovního ruchu spojeným s lázeňstvím, které je pro tento kraj typické.

3.3 Odměňování

Výše průměrné hrubé mzdy může být ovlivněna mnoha faktory. Její výše se může odvíjet od míry nezaměstnanosti a dostupnosti pracovní síly v daném kraji. Dále mohou mzdy být ovlivněny průmyslovou strukturou kraje, kdy pracovníci v zemědělství budou mít nižší mzdy, než kvalifikovaní pracovníci v průmyslu nebo službách. Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy mezi lety 2013 až 2022 popisuje Tabulka 3.

Tabulka 3: Průměrná hrubá měsíční mzda podle krajů (v Kč)

	2013	2016	2019	2022	Ø	Δ (%)
Česká republika	26 211	29 056	36 380	43 413	33 387	65,6
Hlavní m. Praha	35 155	37 387	45 888	54 015	42 454	53,6
Středočeský	26 302	29 170	37 151	43 536	33 674	65,5
Jihočeský	23 429	26 537	32 821	39 728	30 373	69,6
Plzeňský	24 698	28 182	35 264	41 436	32 333	67,8
Karlovarský	22 333	24 893	31 710	37 512	28 896	68,0
Ústecký	23 886	26 538	33 375	40 223	30 694	68,4
Liberecký	24 381	27 126	34 169	39 746	31 161	63,0
Královéhradecký	23 639	26 578	34 357	41 187	31 072	74,2
Pardubický	23 187	26 087	32 612	38 866	29 931	67,6
Vysočina	23 745	26 629	33 422	39 864	30 622	67,9
Jihomoravský	25 587	28 319	35 439	43 071	32 649	68,3
Olomoucký	23 203	25 643	32 695	39 079	29 897	68,4
Zlínský	23 117	25 953	32 759	38 869	29 846	68,1
Moravskoslezský	24 397	26 388	32 826	39 631	30 426	62,4

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat ČSÚ (2022c)

Při porovnání mezd mezi jednotlivými kraji nejhůře dopadl Karlovarský kraj s průměrnou mzdou 28 896 Kč. V rámci pozorovaného období byl Karlovarský kraj umístěn pokaždé na posledním místě. Jako hlavní příčinu nejnižších mezd v Karlovarském kraji lze spatřovat úzkou specializaci kraje na lázeňství, hotelnictví a cestovní ruch. Tyto odvětví během posledních let utrpěly výrazné ztráty, ze kterých se zatím plně nezotavily. Nadprůměrné hrubé měsíční mzdy dosahuje ve všech sledovaných obdobích pouze hlavní město Praha s průměrnou mzdou 42 454 Kč, což převyšuje o 9 067 Kč celorepublikový průměr. To může mimo jiné být

ovlivněno vyššími životními náklady, což vede k vyšším požadavkům na mzdy. Významnou roli zde také mohou sehrát investice ze strany rostoucích podniků, které hledají nové zaměstnance, za které jsou ochotny nabízet vyšší mzdy. Nejvyšší nárůst mezd byl zaznamenán v Královéhradeckém kraji, který činil 74,2 %, naopak nejnižší nárůst mezd byl pozorován v Praze o 53,6 %.

Stejně faktory, které ovlivňují výši mzdy se také vztahují na medián měsíčních mezd, tedy prostřední hodnotu v rámci seřazeného vzorku všech vyplácených mezd. Tuto hodnotu v jednotlivých letech zobrazuje Tabulka 4. Ve vyobrazené tabulce je možno pozorovat hodnoty, které se v jistém smyslu blíží realitě, jelikož nejsou zkresleny výrazně odlehlými mzdami nejlépe placených zaměstnanců, jako v případě průměrných mezd. Očekávaně se na nejvyšších příčkách vyskytuje hlavní město Praha s průměrným mediánem mezd 34 146 Kč a Středočeský kraj s 29 591 Kč. Naopak mezi kraje s nejnižším průměrným mediánem měsíčních mezd se řadí Karlovarský kraj s 26 168 Kč a Zlínský kraj s 26 694 Kč.

Tabulka 4: Medián měsíčních mezd podle krajů (v Kč)

	2013	2016	2019	2022	Ø	Δ (%)
Česká republika	22 266	24 982	31 449	37 418	28 708	68,0
Hlavní m. Praha	27 410	29 906	37 719	43 950	34 146	60,3
Středočeský	22 874	25 490	32 692	38 431	29 591	68,0
Jihočeský	20 898	24 018	29 534	35 267	27 231	68,8
Plzeňský	21 999	25 388	31 966	37 500	29 165	70,5
Karlovarský	20 274	22 735	28 675	33 679	26 168	66,1
Ústecký	21 385	24 004	30 341	36 133	27 618	69,0
Liberecký	21 993	24 764	30 889	35 643	28 213	62,1
Královéhradecký	21 134	23 914	30 865	36 734	27 878	73,8
Pardubický	20 740	23 543	29 819	35 357	27 156	70,5
Vysočina	21 194	23 953	30 231	36 078	27 634	70,2
Jihomoravský	21 840	24 675	30 967	37 733	28 418	72,8
Olomoucký	20 836	23 205	29 491	35 107	26 912	68,5
Zlínský	20 576	23 242	29 170	34 968	26 694	69,9
Moravskoslezský	21 958	24 071	29 828	35 723	27 580	62,7

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat ČSÚ (2022c)

V případě srovnání průměrné měsíční mzdy s průměrným mediánem v ČR lze pozorovat, že průměrná mzda činí 33 387 Kč, což převyšuje o 4 679 Kč průměrný medián, naopak změna mediánu je 68 %, což je o 2,4 % vyšší než změna mezd, která je 65,6 %. Dále při porovnání

obou průměrných hodnot největšího rozdílu dosahuje hlavní město Praha, kdy průměrná mzda je o 8 308 Kč vyšší oproti mediánu, zároveň lze v Praze pozorovat vyšší změnu mediánu, která je 60,3 %, je tedy vyšší o 6,7 % než změna průměrné mzdy, jejíž hodnota je 53,6 %. Nejmenšího rozdílu dosahuje Karlovarský kraj, kdy průměrná mzda převyšuje medián o 2 728 Kč.

3.4 Struktura nezaměstnaných

Strukturu nezaměstnaných osob podle dosaženého vzdělání v jednotlivých krajích ukazuje Tabulka 5 a Tabulka 6. Z pozorovaných dat lze vyvodit závěr, že kraje Ústecký a Moravskoslezský mají nedostatečnou vzdělanostní strukturu. Může to být dáno tím, že se jedná o příhraniční regiony s minimální možností uplatnění nekvalifikovaných pracovníků na trhu práce v těchto lokalitách.

Tabulka 5: Struktura nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání v krajích (tis. osob)

	základní a bez vzdělání						střední bez maturity					
	2013	2016	2019	2022	Ø	Δ (%)	2013	2016	2019	2022	Ø	Δ (%)
Česká republika	71,5	54,0	29,1	31,2	42,3	-56,3	163,3	80,4	39,4	42,3	76,0	-74,1
Hlavní m. Praha	2,3	1,6	1,1	.	1,2	-41,6*	4,8	3,5	1,1	3,4	3,0	-30,3
Středočeský	5,9	4,1	1,8	1,7	3,2	-71,7	14,3	9,2	4,1	4,6	7,7	-67,8
Jihočeský	2,8	2,4	2,1	1,0	1,8	-63,2	6,0	2,9	1,8	1,6	3,3	-73,3
Plzeňský	3,5	2,6	1,2	2,1	2,1	-39,3	6,5	4,8	1,5	2,1	3,5	-67,5
Karlovarský	5,6	3,3	2,0	2,6	3,1	-54,4	6,8	3,3	2,7	2,0	3,4	-71,0
Ústecký	10,8	9,9	4,0	5,1	7,2	-53,3	14,9	7,2	3,2	3,6	7,5	-75,6
Liberecký	4,9	3,1	1,8	1,2	2,2	-75,8	7,6	4,0	1,4	1,5	3,3	-80,1
Královéhradecký	2,1	2,6	0,7	1,3	1,8	-38,6	10,9	4,0	1,6	3,0	4,5	-72,8
Pardubický	4,9	2,3	0,9	1,1	1,9	-76,8	9,0	4,1	2,3	1,7	3,8	-81,1
Vysočina	1,9	1,2	0,9	1,3	1,3	-33,3	8,3	3,2	1,1	1,2	3,2	-86,1
Jihomoravský	5,2	2,9	2,6	1,3	2,9	-75,8	20,5	8,6	3,9	3,5	8,4	-82,8
Olomoucký	6,2	2,2	2,7	3,5	3,1	-43,9	15,2	4,9	3,6	3,0	6,0	-80,4
Zlínský	3,2	1,9	0,8	0,8	1,4	-74,0	9,2	5,7	2,1	1,9	4,1	-79,6
Moravskoslezský	12,0	13,8	6,5	7,9	8,9	-34,6	29,2	14,9	8,9	9,3	14,4	-68,2

Poznámka: * Pro označenou hodnotu nebylo možné počítat s daty za rok 2022, bylo tedy kalkulováno s daty pro rok 2021.

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat ČSÚ (2023b)

Tabulka 6: Struktura nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání v krajích (tis. osob)

	střední s maturitou						vyšší a vysokoškolské					
	2013	2016	2019	2022	Ø	Δ (%)	2013	2016	2019	2022	Ø	Δ (%)
Česká republika	102,9	53,3	27,5	31,1	54,2	-69,8	31,3	23,6	13,0	13,0	21,7	-58,4
Hlavní m. Praha	9,6	5,2	4,2	3,6	6,0	-62,8	4,3	5,0	3,1	3,7	4,4	-13,4
Středočeský	11,2	6,2	2,2	1,6	6,1	-85,7	3,1	1,5	1,1	0,8	1,9	-73,8
Jihočeský	4,9	2,4	1,3	1,3	2,4	-73,8	2,5	1,1	.	.	1,1	-66,9*
Plzeňský	3,9	2,0	0,7	1,6	2,2	-59,9	1,6	0,7	.	.	0,8	-36,2*
Karlovarský	3,3	1,4	1,3	1,0	1,7	-69,4	.	.	0,5	.	0,1	-25,9*
Ústecký	10,5	2,7	1,9	2,6	4,3	-75,6	1,5	0,9	0,8	.	0,9	-60,1*
Liberecký	4,0	2,0	.	1,4	2,0	-64,7	1,2	0,5	.	.	0,6	-34,0*
Královéhradecký	7,5	3,1	1,2	1,9	2,9	-74,8	2,0	1,4	1,0	1,1	1,2	-45,6
Pardubický	6,4	2,6	0,6	1,4	2,5	-78,1	1,9	0,7	.	.	0,7	-53,4*
Vysočina	5,4	2,6	1,4	1,2	2,7	-77,6	1,3	0,9	.	.	0,9	-48,0*
Jihomoravský	10,7	7,1	3,9	3,5	6,6	-66,9	4,1	4,6	2,3	2,3	3,4	-44,4
Olomoucký	5,8	3,5	1,2	3,2	3,4	-44,9	1,0	0,9	.	0,7	0,9	-24,4
Zlínský	6,1	3,1	2,2	2,5	3,3	-59,3	1,6	1,1	0,6	0,5	1,0	-68,6
Moravskoslezský	13,6	9,5	5,0	4,4	8,0	-67,8	4,8	4,0	1,6	1,5	2,8	-68,6

Poznámka: * Pro označené hodnoty nebylo možné počítat s daty za rok 2022, bylo tedy kalkulováno s daty pro rok 2021. Výjimkou je Karlovarský kraj, kde bylo možné pracovat pouze s daty za roky 2014 a 2019.

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat ČSÚ (2023b)

Ústecký a Moravskoslezský kraj dominují v počtu nezaměstnaných se základním a nedokončeným vzděláním. Průměrná hodnota Moravskoslezského kraje je 8,9 tisíc obyvatel, v případě Ústeckého kraje je průměr 7,2 tisíc obyvatel, což jsou hodnoty, které mnohonásobně převyšují výsledky Kraje Vysočina a Zlínského kraje, jejichž výsledky jsou pohybuji okolo 1,3 tisíc obyvatel. Ústecký a Moravskoslezský kraj mají také vyšší hodnoty v kategorii středního vzdělání bez maturity, přidávají se k nim také ještě kraj Středočeský a Jihomoravský. Všechny čtyři předešlé kraje mají také vyšší hodnoty v případě počtu nezaměstnaných, kteří mají ukončené střední vzdělání s maturitou. Vyšší a vysokoškolské vzdělání nelze v tuto chvíli objektivně mezi jednotlivými kraji srovnávat, jelikož některé údaje nebyly k dispozici nebo nebyly spolehlivé. V kategorii středního vzdělání bez maturity z hlediska celé ČR lze v daném období sledovat nejvyšší snížení počtu nezaměstnaných a to o 74,1 %, naopak nejméně poklesl počet nezaměstnaných se základním a nedokončeným vzděláním, kde průměr ČR činí 56,3 %.

Nedílnou součástí trhu práce je také zaměstnávání cizinců, kteří tak mohou doplnit pracovní síly zejména v oblastech, kde je nedostatek domácích pracovníků. Tabulka 7 zobrazuje počet

cizinců, kteří jsou zaměstnáni v jednotlivých krajích ČR. Z důvodu integrace informačních systémů MPSV nebylo možné zahrnout data za roky 2013 a 2014, protože nebyly k dispozici. Tabulka 7 tedy počítá s daty mezi lety 2015 až 2022.

Tabulka 7: Počet zaměstnaných cizinců v jednotlivých krajích

	2016	2019	2022	Ø	Δ (%)
Česká republika	468 517	715 651	904 983	657 572	122,3
Hlavní m. Praha	150 870	249 667	283 205	218 477	99,2
Středočeský	73 987	111 029	148 625	104 744	141,0
Jihočeský	16 015	23 541	34 289	22 836	154,5
Plzeňský	42 631	63 570	83 737	60 126	141,1
Karlovarský	13 249	17 639	23 715	17 149	124,2
Ústecký	17 833	27 931	35 238	25 458	133,1
Liberecký	15 159	21 708	27 458	20 569	98,8
Královéhradecký	17 141	25 040	32 380	23 050	152,4
Pardubický	16 496	26 525	32 132	23 246	152,1
Vysočina	9 313	14 103	21 093	13 770	187,3
Jihomoravský	52 072	71 890	100 417	69 685	125,0
Olomoucký	9 748	13 537	18 463	12 923	128,3
Zlínský	9 967	15 010	21 129	14 000	142,6
Moravskoslezský	24 036	34 461	43 102	31 539	103,0

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat ČSÚ (2023a)

Ve sledovaném období lze pozorovat nárůst cizinců ve všech regionech, kdy nárůst v rámci ČR činil 122,3 %. Tuto hodnotu překonal Kraj Vysočina s nárůstem o 187,3 %. Hlavní město Praha, Liberecký a Moravskoslezský kraj naopak zaznamenaly nejnižší nárůst, jejich hodnoty se pohybovaly kolem 100 %. Nejpočetnější skupiny cizinců jsou zaměstnány v hlavním městě Praze, kde průměr za sledované období převyšuje 218 tisíc, což více jak dvojnásobně převyšuje hodnotu Středočeského kraje s téměř 105 tisíci. Na třetí příčce se umístil Jihomoravský kraj s průměrnou hodnotou blízkou 70 tisícům zaměstnaných cizinců. Tradičně Praha a Středočeský kraj nabízí nejširší škálu uplatnění zaměstnanců napříč různými obory. Jihomoravský kraj přímo sousedí se západním Slovenskem. Pro Slováky odpadá jazyková bariéra při cestování za prací do České republiky, ve které hledají lépe placenou práci než ve své domovské zemi. Z dostupných dat je zřejmé, že cizinci se hlavně stěhují do krajů, které mají rozvinutý průmysl nebo zemědělství a vyhledávají stále nové zaměstnance. Lze tedy předpokládat, že nově přistěhovaní cizinci si v těchto krajích najdou pracovní pozici vždy.

V případě Kraje Vysočina, který je zaměřen na zemědělství, lze spatřovat nízký počet cizinců, tuto situaci lze zdůvodnit nízkou nezaměstnaností, tedy poptávka po pracovnících není vysoká.

Celkový počet cizinců podle státního občanství a nejvýznamnější skupiny na území ČR znázorňuje Tabulka 8. Ve všech skupinách ve sledovaném období lze pozorovat nárůst. Nárůst v rámci ČR je 153,6 %, což mnohonásobně převyšují Ukrajinci, jejichž nárůst je 504,8 %. Z opačného pohledu nejnižší nárůst je u občanů vietnamské národnosti o 15,6 %.

Tabulka 8: Cizinci podle státního občanství

	2013	2016	2019	2022	Ø	Δ (%)
ČR celkem	439 189	493 441	593 366	1 113 698	593 335	153,6
Ukrajina	105 138	109 850	145 153	635 857	181 612	504,8
Slovensko	90 948	107 251	121 278	117 265	110 235	28,9
Vietnam	57 347	58 025	61 910	66 297	60 560	15,6
Rusko	33 138	35 759	38 010	43 298	38 085	30,7

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat ČSÚ (2022a)

Zlomový je rok 2022 pro občany ukrajinské národnosti. V tomto roce došlo k velkému nárůstu počtu Ukrajinců v České republice, neboť s vypuknutím války mezi Ruskem a Ukrajinou našli v ČR dočasnou ochranu a možnost zaměstnání. Tuto skutečnost zachycuje poslední sledovaný rok, kdy počet Ukrajinců vzrostl na více jak polovinu z celkového počtu cizinců v ČR.

3.5 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Práce se dále věnuje výdajům na rekvalifikaci a poradenství, které zobrazuje Tabulka 9. Ze zobrazených dat lze vyvodit závěr, že mezi kraje, které mají nejvyšší výdaje v pozorovaném období je možno zařadit kraj Moravskoslezský s průměrnými výdaji ve výši 34 mil. Kč, hlavní město Prahu, kde výdaje v průměru dosahují 25,1 mil. Kč a Jihomoravský kraj s průměrnými výdaji ve výši 19,8 mil. Kč. Nejnižší průměrné výdaje má Karlovarský kraj ve výši 6,9 mil. Kč, následuje Královehradský kraj s 7,2 mil. Kč a kraj Pardubický s 8,6 mil. Kč. V případě hlavního města Prahy lze hovořit o vysokých výdajích na rekvalifikaci v souvislosti s příchodem nových investorů, kteří vytvářejí nová pracovní místa. Uchazeči o zaměstnání, kteří nemají požadovanou kvalifikaci a jsou evidováni na úřadu práce mohou projít potřebnými kurzy a školeními, po kterých se budou moci ucházet o tato pracovní místa. V Jihomoravském kraji existují okresy s vysokou mírou nezaměstnanosti, které zároveň mají špatnou dopravní

dostupnost, tudíž nejsou atraktivní pro zaměstnavatele, zároveň zde hraje velkou roli sezónní zaměstnanost. To může být důvodem, proč Jihomoravský kraj vynakládá finanční prostředky na rekvalifikaci.

Tabulka 9: Výdaje ÚP ČR na rekvalifikaci a poradenství podle krajů (v mil. Kč)

	2013	2016	2019	2022	Ø	Δ (%)
Česká republika	301,4	269,5	94,8	177,2	206,7	-41,2
Hlavní m. Praha	25,0	37,3	10,8	22,9	25,1	-8,5
Středočeský	17,9	25,0	10,9	15,0	18,3	-16,3
Jihočeský	17,2	14,8	3,3	7,8	10,4	-54,5
Plzeňský	13,4	10,9	4,3	20,0	9,9	49,9
Karlovarský	14,2	7,4	1,6	9,1	6,9	-36,2
Ústecký	13,1	18,6	5,9	10,0	13,2	-23,9
Liberecký	11,9	18,7	8,7	11,8	12,2	-0,2
Královéhradecký	13,7	4,8	2,0	10,9	7,2	-20,6
Pardubický	15,2	6,9	6,5	5,8	8,6	-61,9
Vysočina	22,0	14,0	4,4	8,7	11,6	-60,3
Jihomoravský	41,1	22,9	7,6	15,7	19,8	-61,7
Olomoucký	14,7	13,2	3,2	7,6	9,6	-48,2
Zlínský	32,2	31,6	5,6	10,5	19,5	-67,3
Moravskoslezský	49,8	43,2	19,6	21,3	34,0	-57,3

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat MPSV (2024)

Z hlediska Moravskoslezského kraje je rekvalifikace nutná z důvodu útlumu těžkého průmyslu. Zaměstnanci, kteří v tomto oboru pracovali dlouhá léta, často nemají zkušenosti s jiným druhem práce. Nyní jsou však nuceni si najít zaměstnání ve zcela jiném oboru. S touto situací jim pomáhají úřady práce, které jim pomocí poradenství, kurzů a získávání certifikací zajišťují potřebné znalosti pro konkrétní pracovní uplatnění. Ve sledovaném období lze sledovat pokles výdajů v rámci ČR o 41,2 %. Nejvyšší pokles nastal ve Zlínském kraji o 67,3 %, naopak nárůst nastal v Plzeňském kraji o 49,9 %.

Cílené programy zaměstnanosti byly vytvořeny za účelem pomoci uchazečům o zaměstnání najít si odpovídající pracovní pozici na trhu práce. Tyto programy mohou být realizovány v rámci kraje nebo na celostátní úrovni. Jejich financování je zajišťováno státem, nicméně většina finančních prostředků přichází hlavně z fondů EU. Tabulka 10 zobrazuje výdaje

v jednotlivých krajích mezi lety 2013 až 2019. Nejsou zahrnuty data za roky 2020 až 2022, jelikož v těchto letech došlo k výraznému nárůstu výdajů kvůli onemocnění covid-19.

Tabulka 10: Výdaje ÚP ČR na cílené programy zaměstnanosti podle krajů (v mil. Kč)

	2013	2016	2019	Ø	Δ (%)
Česká republika	687,8	119,8	559,7	954,8	-18,6
Hlavní m. Praha	4,4	0	0	17,6	1 383,3*
Středočeský	93,0	12,1	71,5	95,1	-23,1
Jihočeský	58,8	2,3	19,2	38,0	-67,3
Plzeňský	48,2	1,9	12,1	41,6	-75,0
Karlovarský	32,0	11,9	17,0	41,4	-46,9
Ústecký	59,5	43,3	136,0	180,1	128,5
Liberecký	36,6	0,6	12,2	44,9	-66,8
Královéhradecký	35,1	1,3	32,8	44,4	-6,5
Pardubický	30,2	2,0	15,7	45,6	-48,1
Vysočina	43,8	3,1	26,6	50,4	-39,2
Jihomoravský	84,2	25,1	68,9	124,0	-18,2
Olomoucký	58,2	6,9	37,5	74,2	-35,5
Zlínský	41,0	4,8	41,2	67,3	0,4
Moravskoslezský	62,8	4,6	69,0	90,1	9,9

Poznámka: * Pro označenou hodnotu nebylo možné počítat s daty za rok 2019, bylo tedy kalkulováno s daty pro rok 2015.

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat MPSV (2024)

Z pozorovaných dat lze vyvozovat závěr, že nejvyšší průměrné výdaje byly v Ústeckém kraji, které činily 180,1 mil. Kč. Následuje kraj Jihomoravský s 124 mil. Kč a kraj Středočeský s 95,1 mil. Kč. Nejmenší průměrné výdaje byly v hlavním městě Praze, kde činily 17,6 mil. Kč. To je dáno tím, že jsou zaznamenány výdaje v prvních třech letech sledovaného období, ve zbylých letech byly nulové. Dalším krajem s nejnižší hodnotou byl kraj Jihočeský s 38 mil. Kč. Největší změna je pozorována v Praze, což je ovlivněno tím, že na začátku období byly výdaje 4,4 mil. Kč, které lze označit jako nízké a tyto výdaje se porovnávají s výdaji z roku 2015, které byly 64,6 mil. Kč. V případě Ústeckého kraje lze pozorovat nárůst výdajů o 128,5 %. Naopak největší pokles byl zaznamenán v kraji Plzeňském ve výši 75 % a kraji Jihočeském s 67,3 %. V letech 2020 a 2021 došlo k velmi vysokému vzrůstu výdajů na cílené programy zaměstnanosti, kdy průměrné výdaje v roce 2020 v rámci celé ČR byly 24,2 mld. Kč a v roce 2021 činily 26,2 mld. Kč. Tato skutečnost byla ovlivněna především programem

Antivirus. (MPSV, 2022) Tento program byl vytvořen vládou České republiky za účelem snížení dopadu na nezaměstnanost obyvatelstva. Cílem programu bylo nahrazení finančních nákladů zaměstnavatelů, pokud zaměstnanec onemocněl nebo byl v karanténě z důvodu onemocnění Covid-19. Program Antivirus byl začátkem roku 2022 pozastaven, průměrné výdaje ČR klesly na 1,8 mld. Kč. Za období těchto tří let byly nejvyšší průměrné výdaje v Praze s 5,9 mld. Kč, nejnižší naopak v Pardubickém kraji s hodnotou 508,9 mil. Kč.

3.6 Vyhodnocení analýzy

Z výsledků provedené analýzy trhu práce v regionech ČR je možné usuzovat, že nezaměstnanost ve všech krajích má klesající tendenci. Během sledovaného období v letech 2013 až 2022 klesla nezaměstnanost o více než polovinu ve většině sledovaných regionech, kdy v průměru za ČR klesla o 68,4 %. Nezaměstnanost se podařila nejvíce snížit v Pardubickém kraji o 78,2 %, k nejmenšímu snížení došlo v hlavním městě Praze o 48,8 %. Lze tedy hovořit o tom, že přirozený vývoj ekonomiky za podpory politiky zaměstnanosti vede ke snížení nezaměstnanosti.

Během zkoumání nashromážděných dat bylo zjištěno, že dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost je v krajích, které sousedí se sousedními státy. Jedná se o Karlovarský, Ústecký a Moravskoslezský kraj. Potvrdila se také domněnka z teoretické části, kde bylo řečeno, že mezi nezaměstnanými osobami se nejčastěji vyskytují lidé se základním nebo nedokončeným vzděláním. Tuto skutečnost bylo možné pozorovat v rámci struktury nezaměstnaných osob podle vzdělání především v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Dlouhodobě nezaměstnaní občané jsou často ohroženi chudobou a sociálním vyloučením ze společnosti. Naopak nejnižší průměrná nezaměstnanost v rámci sledovaného období byla pozorována v hlavním městě Praze s 2,1 %, Středočeském a Jihočeském kraji s hodnotou 2,8 %. Těmto krajům napomáhá dobrá dopravní dostupnost, a velké množství pracovních příležitostí.

V rámci porovnání mezd mezi jednotlivými kraji v daném časovém období se jako jediný kraj s nadprůměrnou mzdou v každém roce umístilo hlavní město Praha, kde průměrná mzda za dané období činila 42 454 Kč, což převyšuje průměr ČR, který je 33 387 Kč. Nejnižší mzdu ve všech sledovaných obdobích měl kraj Karlovarský, jehož průměrná mzda byla 28 896 Kč. Stejně tak i z hlediska mediánu mezd se na první příčce umístilo hlavní město Praha s hodnotou

34 146 Kč, převyšující průměr ČR, který je 28 708 Kč. Nejnižší medián mezd byl pozorován opět v Karlovarském kraji s hodnotou 26 168 Kč.

Dále bylo z analýzy zjištěno, že z hlediska výdajů krajů na rekvalifikaci svých obyvatel se na předních příčkách umístilo hlavní město Praha, Středočeský a Moravskoslezský kraj. V případě Prahy a Středočeského kraje lze předpokládat, že se jedná o výdaje na kurzy a školení uchazečů o zaměstnání za účelem získání kvalifikace na nově vzniklá pracovní místa, rekvalifikace v Moravskoslezském kraji je nutná z důvodu snižující se poptávky v těžkém průmyslu.

Z dostupných dat ÚP ČR na výdaje cílených programů zaměstnanosti vyplynulo, že v období 2013 až 2019 byly nejvyšší výdaje v Ústeckém, Jihomoravském, Středočeském a Moravskoslezském kraji. Poté došlo ke značnému navýšení výdajů v rámci programu Antivirus o stovky miliónů až miliardy korun, což vedlo k určitému zkreslení informační hodnoty. Lze předpokládat, že část výdajů Ústeckého kraje byla vynaložena při spolupráci s průmyslovými zónami a firmami v regionu za účelem tvorby nových pracovních míst.

Nutno také zmínit skutečnost, že počet cizinců v České republice roste, díky těmto nově příchozím bude možno snadněji obsadit pracovní pozice, o které domácí obyvatelé nemají zájem. Jedná se často o pozice, které jsou placeny na úrovni minimální mzdy a jsou určeny pro nekvalifikované pracovníky.

Hlavní město Praha a Středočeský kraj se v jednotlivých kategoriích umísťují často nejlépe. Z hlediska průměrného věku se také umístil dobře kraj Ústecký s průměrnou hodnotou za sledované období 41,9 let, dokázal tak překonat Prahu, jejíž průměr je 42 let. Dále lze sledovat situaci, kdy z hlediska nezaměstnanosti, odměňování a struktury nezaměstnaných z hlediska vzdělání se nepříznivě umísťují kraje Karlovarský, Ústecký a Moravskoslezský. Právě do těchto tří krajů spolu se Středočeským a Jihomoravským krajem proudí značné prostředky v rámci politiky zaměstnanosti.

Výše popsané výsledky analýzy zachycují rozdíly mezi jednotlivými kraji v rámci trhu práce z hlediska různých ukazatelů, čímž odpovídají na položenou otázku v úvodu práce. Na základě těchto výsledků je možné si vytvořit představu o krajích, které se umístily lépe či hůře v rámci hodnocení a identifikovat jejich silné a slabé stránky.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit trh práce v kontextu regionů ČR na základě vybraných ukazatelů.

První kapitola představila obecněji trh práce a poté přistoupila k podrobnějšímu popisu jednotlivých témat spojených s trhem práce. Byla představena problematika nabídky práce a poptávky po práci z různých úhlů pohledu. Dále se zaměřila pozornost popisu rovnováhy na trhu práce. Kapitola se více věnovala nezaměstnanosti, která vzniká, když není trh práce v rovnováze, ten z pravidla není v rovnováze nikdy. Informace z odborných zdrojů se shodovaly v popisu nezaměstnanosti. To platilo nejen pro české, ale i pro zahraniční zdroje. V návaznosti na nezaměstnanost kapitola dále popisovala nezaměstnané osoby, v této části bylo podrobněji popsáno, jaké osoby lze považovat za nezaměstnané. Dále bylo zmíněno, jaké následky může mít ztráta zaměstnání. V další podkapitole byla představena problematika politiky zaměstnanosti. Tuto kapitolu uzavírají ukazatele nezaměstnanosti, kde byly zmíněny ty nejčastěji používané.

Představení regionů a regionů soudržnosti se následně věnovala druhá kapitola. Je zde popsán vznik regionů a regionů soudržnosti. Kapitola shrnuje, jak došlo k rozdělení ČR na 14 krajů, popisovány jsou také důvody vzniku regionů soudržnosti, stejně tak i pravidla jejich rozdělení. Pozornost je dále zaměřena na územní samosprávu, kde jsou více popsány její modely. Další část této kapitoly je věnována rozdělení obcí. Je zmíněn i fakt, že v České republice je velké množství obcí, přičemž ve většině z nich žije méně, než 2000 obyvatel. V této části jsou popsány orgány obcí a jejich funkce. Pozornost se poté přesouvá k působení orgánů krajů, ze kterých se vychází k popisu regionální politiky, která je poslední částí této kapitoly. V rámci regionální politiky jsou podrobněji popsány příčiny jejího vzniku a její cíle.

Poslední kapitola se věnovala analýze trhu práce v jednotlivých regionech. Dle získaných statistických dat se porovnávaly jednotlivé regiony podle vybraných ukazatelů v letech 2013 až 2022. Práce v první části kapitoly popisuje průměrný věk v regionech, který porovnává s věkovou strukturou obyvatelstva České republiky, s cílem zobrazit problémy, které mohou nastat v dlouhodobém horizontu. V další části již práce porovnává nezaměstnanost v jednotlivých krajích. Zaměřuje se především na kraje, jejichž nezaměstnanost je výrazně

nižší, ale i vyšší než celostátní průměr. Práce dále porovnává průměrnou měsíční mzdu a medián mezd. Práce se také zaměřuje na výdaje v oblasti rekvalifikace a cílených programů, které mohou napovídat o tom, které kraje se potýkají s problémy. Sleduje se také dosažené vzdělání u nezaměstnaných osob, kdy lze pozorovat trend, kdy kraje s vyšší nezaměstnaností mají větší počty nezaměstnaných se základním nebo nedokončeným vzděláním. Poslední část analýzy se věnuje cizincům, sleduje jejich počty v jednotlivých krajích.

Z provedené analýzy lze vyvodit závěr, že ve sledovaném období má nezaměstnanost ve všech regionech v daném období klesající tendenci. Nyní lze poskytnout odpověď na výzkumnou otázku definovanou v úvodu bakalářské práce, která se týkala rozdílů mezi českými regiony na trhu práce. Z hlediska hodnotících parametrů v rámci analýzy se téměř vždy na první příčce umístilo hlavní město Praha, poté pak Středočeský kraj. Z opačného konce to potom byly kraje Karlovarský, Ústecký a Moravskoslezský. Tyto tři kraje lze označit jako příhraniční nebo periferní. Lze tvrdit, že vysoká nezaměstnanost v těchto krajích je způsobena úpadkem průmyslu a služeb, které jsou typické pro tyto kraje. Zároveň bylo zjištěno, že v těchto krajích je zvýšený počet nezaměstnaných osob se základním a nedokončeným vzděláním. Karlovarský kraj je zároveň ovlivněn výší průměrné mzdy, která je nejnižší z pozorovaných hodnot.

Jako jedno z možných doporučení za účelem snížení nezaměstnanosti lze uvést zpřísnění podmínek pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, které by tak motivovalo nezaměstnané osoby hledat si nové pracovní uplatnění na trhu práce. Regiony, které se potýkají s problémem vysokého počtu nezaměstnaných se základním nebo nedokončeným vzděláním by se měly zaměřit na zvýšení vzdělání a kvalifikace těchto obyvatel, především se jedná o Ústecký a Moravskoslezský kraj. Zároveň zvýšení podpory malých a středních podniků v rámci regionu by vedlo k nárůstu počtu pracovních míst, kde by uchazeči o zaměstnání mohli najít pracovní uplatnění. Stát by také mohl prostřednictvím vlády snížit odvody těm zaměstnavatelům, kteří vytváří nová pracovní místa během své podnikatelské činnosti. V případě nedostatečného dopravního spojení mezi obcemi, které je typické pro Jihomoravský kraj, by mohl kraj přispívat zaměstnavatelům, kteří by zajistili dopravu svých zaměstnanců na své vlastní náklady. Ve výše zmíněných krajích, které se potýkají s problémy je možné pozorovat vyšší výdaje na politiku zaměstnanosti. Vhodné by také určitě bylo zajistit propagaci oborů, o které je mezi zaměstnavateli v regionu poptávka.

SEZNAM ODBORNÉ LITERATURY

1. ANÝŽOVÁ, Petra a VEČERNÍK, Jiří, 2019. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-4294-9.
2. BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; SEVEROVÁ, Lucie a STARÁ, Dana, 2018. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-708-5.
3. BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-719-4.
4. CVIK, Eva Daniela, 2016. *Právní aspekty financování regionů soudržnosti*. Monografie. Ostrava: Key Publishing. ISBN 978-80-7418-262-4.
5. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2022a. *Cizinci podle státního občanství k 31. 12. - územní srovnání* [online]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=CIZ01&z=T&f=TABULKA&katalog=31032&evo=v57516_!_VUZEMI97-100-nezj_1&c=v23~2__RP2022MP12DP31. [cit. 2024-05-06].
6. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2022b. *Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích – roční průměr* [online]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM06&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v95>. [cit. 2024-05-06].
7. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2022c. *Průměrná hrubá měsíční mzda a medián mezd – mezikrajské srovnání* [online]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD07&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2022. [cit. 2024-05-06].
8. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2022d. *Průměrný věk obyvatelstva v regionech* [online]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=uziv-dotaz#>. [cit. 2024-05-06].
9. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2022e. *Věková struktura k 31.12.2022* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/staticke/animgraf/cz/index.html?lang=cz>. [cit. 2024-05-06].

10. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023a. *R301 Zaměstnanost cizinců v regionech soudržnosti, krajích a okresech (stav k 31. 12.)* [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost#cr. [cit. 2024-05-06].
11. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023b. *Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných* [online]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~8__RP2022. [cit. 2024-05-06].
12. DOUŠOVÁ, Jana, 2020. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Právní praxe. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-810-8.
13. HESKOVÁ, Marie, 2018. *Trh práce v podmínkách Evropské unie*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú. ISBN 978-80-7556-032-2.
14. HUGGINS, Robert a THOMPSON, Piers (ed.), 2017. *Handbook of regions and competitiveness: contemporary theories and perspectives on economic development*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. ISBN 978-1-78990-057-6.
15. CHLÁDKOVÁ, Alena a BUKOVJAN, Petr, 2020. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7598-976-5.
16. JUREČKA, Václav a MACHÁČEK, Martin, 2023. *Makroekonomie*. 4., aktualizované a rozšířené vydání. Expert. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3635-3.
17. KACZOR, Pavel, 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica. ISBN 9788024519302.
18. KONEČNÝ, Petr, 2021. *Krajská politika: samosprávné kraje jako politická úroveň*. Politologická řada., svazek č. 83. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury. ISBN 978-80-7325-529-9.
19. LOCHMANNOVÁ, Alena, 2017. *Veřejná správa: základy veřejné správy*. Prostějov: Nakladatelství a vydavatelství Computer Media. ISBN 978-80-7402-295-1.
20. MANKIW, N. Gregory, 2019. *Macroeconomics. Tenth edition. New York: Macmillan international, higher education*. ISBN 978-1-319-24358-6.
21. MINISTERSTVO PRÁCE a SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2022. *Ochrana zaměstnanosti* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus>. [cit. 2024-04-28].

22. MINISTERSVO PRÁCE a SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2024. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>. [cit. 2024-05-06].
23. NOVÁK, Václav; VOKOUN, Marek; STELLNER, František; VOCHOZKA, Marek a ZEMAN, Robert, 2016. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz. ISBN 978-80-86277-81-3.
24. PAVLÍK, Marek, 2016. *Podpora lokální ekonomiky: využití skrytých potenciálů v regionech*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-390-7.
25. PEKOVÁ, Jitka; JETMAR, Marek a TOTH, Petr, 2019. *Veřejný sektor, teorie a praxe v ČR*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-209-4.
26. PRUDKÝ, Libor; ŠMÍDOVÁ, Michaela a VOJTÍŠKOVÁ, Kateřina, 2016. *Periferie, kraje, hodnoty: možnosti periferních krajů na cestě za dobrými hodnotami*. Sociologická řada., svazek č. 16. Brno: CDK, Centrum pro studium demokracie a kultury. ISBN 978-80-7325-414-8.
27. ROJÍČEK, Marek; SPĚVÁČEK, Vojtěch; VEJMĚLEK, Jan; ZAMRAZILOVÁ, Eva a ŽĎÁREK, Václav, 2016. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Expert. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5858-9.
28. SOUKUP, Jindřich; POŠTA, Vít; NESET, Pavel a PAVELKA, Tomáš, 2018. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-537-7.
29. SOUŠKOVÁ, Milena a SPIRIT, Michal, 2014. *Pracovní právo pro ekonomy*. Vysokoškolská učebnice. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE. ISBN 978-80-245-2067-4.
30. WOKOUN, René, 2007. *Regionální rozvoj a jeho management v České republice*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1301-0.