

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Analýza příčin vývoje nezaměstnanosti v regionu

Analysis of causes of unemployment in a region

Michael Satýnek

Cheb 2018

Zadání BP

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Analýza příčin vývoje nezaměstnanosti v regionu“

vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Cheb dne

.....

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Čestmíru Jarému za cenné rady a připomínky, které mi poskytl při zpracování práce.

Obsah

Úvod.....	7
1 Charakteristika nezaměstnanosti.....	9
1.1 Nezaměstnanost.....	9
1.1.1 Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	10
1.1.2 Měření nezaměstnanosti	12
1.1.3 Druhy nezaměstnanosti.....	13
1.1.4 Příčiny nezaměstnanosti	16
1.1.5 Dopady nezaměstnanosti	19
1.2 Politika zaměstnanosti v ČR	20
1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti	23
1.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	24
2 Specifika okresu Karlovy Vary.....	26
2.1 Obecná charakteristika okresu Karlovy Vary	26
2.2 Obyvatelstvo okresu Karlovy Vary.....	27
2.3 Struktura nezaměstnaných v okrese Karlovy Vary	28
2.3.1 Podle nejvyššího dosaženého vzdělání	29
2.3.2 Podle věkové struktury	30
2.3.3 Podle délky nezaměstnanosti	31
2.4 Významní zaměstnavatelé v okrese Karlovy Vary	31
3 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Karlovy Vary	33
3.1 Vývoj nezaměstnanosti v období 2010-2012.....	34
3.2 Vývoj nezaměstnanosti v období 2013-2015.....	37
3.3 Vývoj nezaměstnanosti v období 2016-2017.....	40
4 Příčiny vývoje nezaměstnanosti v okrese Karlovy Vary	43
4.1 Příčiny působící na zvyšování nezaměstnanosti	43

4.2	Příčiny působící na snižování nezaměstnanosti	46
5	Analýza specifické situace v okrese Karlovy Vary	49
	Závěr	51
	Seznam použitých zkratk	53
	Seznam tabulek.....	54
	Seznam obrázků.....	55
	Seznam použité literatury	56
	Abstrakt.....	60
	Abstract.....	61

Úvod

V současné době je brána nezaměstnanost nejen jako vážný ekonomický problém, ale také jako problém psychologický a sociální. Nezaměstnanost nastává za situace, kdy se část ekonomicky aktivního obyvatelstva nezapojuje do pracovního procesu. Nezaměstnanost však neovlivňuje jen hospodářské výsledky daného státu, ale je také zdrojem sociálních nebo psychologických problémů nezaměstnaných. Z tohoto důvodu je velmi důležité se po ztrátě zaměstnání opět co nejdříve vrátit do pracovního procesu.

Téma bakalářské práce „Analýza příčin vývoje nezaměstnanosti v regionu“ bude zpracováno pro okres Karlovy Vary (dále jen OKV), který je součástí Karlovarského kraje (dále jen KK). Toto téma jsem si zvolil z důvodu osobního vztahu k OKV, a také z důvodu poukázání na vývoj nezaměstnanosti v tomto regionu. Tento region patřil dlouhodobě mezi oblasti s vyšší nezaměstnaností. Z důvodu působení mnoha faktorů je však za posledních několik let patrné zlepšení situace, která vede až k současnému stavu.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti v OKV, a následně zhodnotit příčiny, které mají vliv na daný vývoj a působí na zvyšování nebo snižování nezaměstnanosti. V samotném závěru budou dále uvedeny subjektivní návrhy, které by mohli vést k udržení nebo zlepšení současného stavu v OKV.

První kapitola se zabývá charakteristikou pojmu nezaměstnanosti a je zde obsažena jednak bližší specifikace, ale také je zde nastíněn vývoj nezaměstnanosti v rámci České republiky (dále jen ČR). Součástí této kapitoly je také vysvětlení problematiky státní politiky zaměstnanosti, jež s tématem práce přímo souvisí. Kapitola není zaměřena konkrétně na OKV, ale obsahuje převážně obecnou ekonomickou teorii.

Druhá kapitola se již věnuje přímo OKV. Jsou zde uvedeny informace, které blíže představují celý okres, a to i z hlediska vývoje počtu obyvatel. Významnou částí této kapitoly je popis struktury nezaměstnaných podle nejvyššího dosaženého vzdělání, věkové struktury a délky nezaměstnanosti. Závěrem kapitoly jsou uvedeni nejvýznamnější zaměstnavatelé v rámci celého okresu.

Třetí část je již zaměřena na analýzu vývoje nezaměstnanosti, kde jsou konkrétní data interpretována v čase. Obsah koresponduje s obdobím 2010-2017, jež je rozděleno do třech časových úseků, které jsou blíže specifikovány.

Čtvrtá kapitola obsahuje stěžejní část bakalářské práce, ve které jsou zhodnoceny příčiny, jež působí na vývoj nezaměstnanosti v OKV. Kapitola je rozdělena do dvou částí podle vlivu příčin na vývoj nezaměstnanosti, na příčiny působící na zvyšování a snižování nezaměstnanosti, kdy příčiny korespondují s celým obdobím, tudíž jsou po celou dobu stejné.

Pátá a zároveň poslední kapitola obsahuje vlastní úvahy, které vznikly v průběhu zpracování práce. Jedná se o subjektivní vyjádření k některým částem.

Zdrojem pro první kapitolu jsou především knižní publikace a příslušný zákon, který upravuje státní politiku zaměstnanosti. Pro další části byla použita data zejména z Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) a Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), vztažená přímo k OKV.

1 Charakteristika nezaměstnanosti

Následující kapitola bude rozdělena do dvou dílčích částí, konkrétně bude nejprve charakterizován pojem nezaměstnanost, následně politika zaměstnanosti v ČR.

1.1 Nezaměstnanost

Dle ekonomické teorie můžeme nezaměstnanost charakterizovat jako nerovnovážný stav na trhu práce. Nezaměstnanost se projevuje při nesouladu nabídky s poptávkou, kdy převažuje strana nabídky. Množství nabízené práce roste, ale poptávka po práci klesá z důvodu vyšších nákladů na mzdy a vzniká přebytek, tedy nezaměstnanost. Tento stav nastává za situace, kdy je mzda nad úrovní rovnovážné mzdy.

(Holman, 2002)

Nezaměstnanost přímo souvisí se ztrátou zaměstnání. Ztrátu zaměstnání lze chápat jako životní událost, kdy je člověk nedobrovolně zbaven placené práce. Pokud však nedojde k opětovnému nástupu do nového zaměstnání, tak následuje období, které charakterizujeme jako nezaměstnanost.

Nezaměstnanost ovšem nepředstavuje pouze ekonomický problém, ale zároveň se také jedná o problém psychologický a sociální. Práce totiž není pro člověka pouze podmínkou k existenci, ale zastává také roli, která vede k vlastní seberealizaci a dodává mu pocit společenské užitečnosti. Ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost pak může mít také za dopad zhoršení psychického a tělesného zdraví jedince spojeným se vznikem různých onemocnění.

(Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013)

Dle tvrzení P. Mareše ovšem není nezaměstnanost považována za vážný ekonomický a sociální problém, pokud se nezaměstnanost nestává masovou záležitostí. Existence nezaměstnanosti je brána jako přirozený jev, který souvisí s pohybem ekonomiky a individuální volbou jednotlivých osob, jestli nastoupí do zaměstnání nebo budou pobírat od státu sociální dávky.

(Mareš, 1994)

Členění obyvatelstva z hlediska nezaměstnanosti

Ve vztahu k nezaměstnanosti je také důležité definovat kategorie obyvatelstva, ke kterým se pojem nezaměstnanosti vztahuje. Nejprve je zapotřebí zmínit, že nezaměstnanost se týká pouze obyvatelstva v produktivním věku, tj. ve věku od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze.

„Zaměstnaní jsou lidé, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek, nezaměstnaní nemají zaměstnání, ale aktivně je hledají.“ (Jurečka a kol., 2013, s. 137)

Dohromady pak tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní skupinu **ekonomicky aktivního obyvatelstva**.

Dále také pracujeme s kategorií **ekonomicky neaktivního obyvatelstva**, kam řadíme dle V. Jurečky a kol. například studenty v denní formě studia, lidi v domácnosti nebo osoby, které si zvolili způsob života bez práce.

(Jurečka a kol., 2013)

1.1.1 Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR

Při charakterizování pojmu nezaměstnanosti také nesmíme opomenout hlavní vývojové etapy nezaměstnanosti v ČR. Pro účely popisu historického vývoje budou uvedeny tři základní historické etapy vývoje.

Období od vzniku ČSR po socializaci hospodářství (1918-1948)

Nejprve je nutné na začátku této kapitoly zmínit, že míra nezaměstnanosti byla v této době hodně ovlivněna sezónností. Jelikož většina obyvatel pracovala v primárním sektoru, zaznamenáváme zde kolísání míry nezaměstnanosti v průběhu roků.

Po první světové válce je patrný první větší nárůst nezaměstnanosti, který byl způsoben restrukturalizací ekonomiky našeho nově vzniklého státu po konci 1. světové války. Avšak nový demokratický systém a prozápadní orientace byly značným impulsem pro růst národního hospodářství, a to se projevilo značným snížením nezaměstnanosti.

Tento stav byl konstantní až do 30. let, kdy byl zaznamenán velký nárůst nezaměstnanosti z důvodu dopadů velké hospodářské krize na naší zemi a tím spojeným poklesem poptávky po spotřebním zboží ve světě. První fáze této situace se projevila dle Sčítání lidu z roku 1930 převážně v pohraničních oblastech Sudetech, kde převažoval lehký

průmysl silně navázán na německou ekonomiku. Jako příklad může být uvedeno město Nejdek u Karlových Varů, kde byla nezaměstnanost 14.5 %. Naopak regiony největších měst, které byly zaměřeny na služby a průmysl, se výší nezaměstnanosti téměř shodovali s celorepublikovým průměrem. Ten v roce 1930 dosahoval 4.7 %. Nejnižší nezaměstnanost byla v okrese Zlín, kde i kvůli neustále se rozšiřující firmě Baťa byla nezaměstnanost 1,2 %.

V roce 1933, kdy nastalo vyvrcholení krize, bylo v Česku více než 900 tisíc lidí bez práce. Tento stav se však začínal pomalu měnit a docházelo ke snižování nezaměstnanosti hlavně z důvodu působení státní podpory v nezaměstnanosti a nárůstu orientace na zbrojní výrobu. Před mobilizací začátkem 2. světové války v roce 1938 bylo zaznamenáno 256 tisíc lidí bez práce. Pokles nezaměstnanosti však nebyl plošný, a tak v Sudetech přetrvávala vyšší nezaměstnanost po delší dobu až do období protektorátu, kdy nacisté při výstavbě infrastruktury využívaly nuceného zaměstnání. Z obavy, že se bude krize opakovat, vyústilo posilování moci komunistické strany, která měla jako hlavní program zajistit v naší zemi plnou zaměstnanost.

(Svoboda, Nemeškal, 2015)

Období socialismu (1948-1989)

Základní tezí komunistické strany bylo rozšiřování sociálních jistot, zejména pak zákonné zabezpečení práce všem práceschopným lidem. Situace dospěla až k umělému udržování plné zaměstnanosti a nezaměstnanost byla uzákoněna v trestním zákoně jako příživnictví. Nezaměstnanost se tak mohla vyskytovat pouze v situaci, kdy lidé přecházeli do nového zaměstnání. Dále byl zaveden systém pracovních umístěnek, který zaručoval práci například všem absolventům škol, kteří ale neměli nárok rozhodovat o místě výkonu své pracovní pozice. Tento fakt přímo navazoval na skutečnost, že docházelo k propojení se systémem osídlení, kdy byla nabízena pracovní místa v příhraničních nebo rozvíjejících oblastech.

(Svoboda, Nemeškal, 2015)

Porevoluční období (od roku 1989)

Po revoluci zaznamenáváme nejprve transformaci z centrálně plánované ekonomiky k tržnímu způsobu hospodářství, pro který byla nezaměstnanost běžným jevem,

vznikajícím při nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce. Ihned po roce 1989 byla míra nezaměstnanost na nízké úrovni.

Po pádu komunistického režimu začal narůstat počet lidí bez práce v oblastech, pro které byl typický těžký průmysl, nebo ve velkých městech. Ve druhé polovině 90. let navíc nastává v Česku ekonomická krize, která byla způsobena špatnou konkurenceschopností firem a jejich výrobků na nově vzniklých zahraničních trzích. Následný nárůst nezaměstnaných zasáhl na základě výše zmíněných skutečností nejvíce průmyslové oblasti. Dle dat z ČSÚ z roku 2001 registrujeme největší nezaměstnanost v okrese Most, konkrétně 19,7 %.

Důležitým milníkem v historickém vývoji nezaměstnanosti v ČR je rok 2004, kdy nastal vstup do EU. Znatelný nárůst zahraničních investic a s tím spojené vytváření nových pracovních míst dalo za následek snižování nezaměstnanosti. Tato skutečnost ovšem způsobila prohlubování regionálních rozdílů, jelikož se ekonomika soustředila na velká centra.

Dalším důležitým rokem z hlediska vývoje nezaměstnanosti v ČR je rok 2008, kdy se u nás začala naplno projevovat hospodářská krize, která zapříčinila prudký nárůst nezaměstnanosti, zejména pak mladých lidí. Za poslední desetiletí můžeme shledávat pokles nezaměstnanosti z důvodu větší ekonomické výkonnosti nových průmyslových oblastí. Ty se vyskytují v blízkosti významných dopravních tras nebo v okolí velkých center. Vyjma větší ekonomické výkonnosti je také znatelný nárůst adaptability zaměstnanců, kteří tak mohou najít uplatnění v mnoha flexibilních pracovních pozicích.

(Svoboda, Nemeškal, 2015)

1.1.2 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti

Velikost nezaměstnanosti vyjadřujeme pomocí tzv. míry nezaměstnanosti, pro kterou platí následující vzorec:

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{Počet nezaměstnaných}}{\text{Ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} * 100$$

Výsledek nám dává velikost míry nezaměstnanosti určené v %.

(Mankiw, 1999)

Podíl nezaměstnaných osob

V ČR jsme se mohli setkat až do roku 2012 se dvěma různými ukazateli, které vyjadřovaly míru nezaměstnanosti. První z nich je registrovaná míra nezaměstnanosti, která je počítána z podkladů MPSV. Druhým ukazatelem je pak obecná míra nezaměstnanosti, která vychází z dat ČSÚ.

Jelikož se výše zmíněné ukazatele od sebe, někdy i velmi výrazně, lišily, přešlo MPSV od začátku roku 2013 na nový ukazatel, který je nazýván podíl nezaměstnaných osob, a jenž nahradil ukazatel obecné míry nezaměstnanosti.

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let evidovaných na ÚP}}{\text{Počet všech obyvatel ve věku 15 – 64 let}} * 100$$

Výsledek je uváděn v %.

(Jurečka a kol., 2013)

1.1.3 Druhy nezaměstnanosti

V ekonomické teorii můžeme najít mnoho členění nezaměstnanosti, která slouží pro lepší pochopení této problematiky. V této podkapitole bude nejprve definována nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná. Dále bude uvedeno členění na nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou, kdy tyto druhy nezaměstnanosti přímo souvisí s nedobrovolnou nezaměstnaností.

Dobrovolná

„Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá.“ (Holman, 2002, s. 294)

Pro další upřesnění termínu dobrovolné nezaměstnanosti je nutno uvést, jak dlouho dobu trvání má tato nezaměstnanost. Délka je odvozena od alternativních příležitostí, které se naskytují nezaměstnaným. Jedná se z pravidla o podpory v nezaměstnanosti, které délku přímo ovlivňují. Pokud je podpora v nezaměstnanosti nízká a je navíc poskytována po krátkou dobu, tak je i dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože nezaměstnaní jsou těmito faktory motivováni k rychlejšímu hledání nového zaměstnání.

(Holman, 2002)

Nedobrovolná

Nedobrovolnou nezaměstnanost lze chápat jako opak k dobrovolné nezaměstnanosti. Zatímco dobrovolně nezaměstnaný člověk odmítá práci s nízkým platovým ohodnocením a preferuje lepší pracovní pozici, nedobrovolně nezaměstnaný si práci nevybírá a spokojil by se s běžnou i nižší mzdou, ale i přes to nemůže najít pracovní uplatnění.

Tento stav může mimo jiné způsobit zákonem stanovená minimální mzda, která je pro firmy závazná a musí tuto výši dodržovat. Pokud se zvýší minimální mzda, jsou firmy nucené přidat na mzdách svým zaměstnancům a dorovnat platy na tuto úroveň. Firmám se následně nevyplatí zaměstnávat lidi za tyto mzdy a propustí některé zaměstnance včetně těch, kteří by za nižší mzdu pracovali, ale nemohou a stávají se nedobrovolně nezaměstnanými.

(Holman, 2002)

Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je v ekonomické teorii charakterizován jako normální stav, při kterém dochází ke změně zaměstnání a kde je doba nezaměstnanosti velmi krátká. Tento stav nastává při běžném přesunu osob, ke kterému dochází na základě vlastních potřeb nebo potřebou dalšího ekonomického vývoje. Pokud se ale jedná o osoby, které nově vstupují na trh práce, jedná se o dobu nalezení prvního zaměstnání.

Délka frikční nezaměstnanosti však může být ovlivněna například podmínkami nezaměstnanosti, kdy při vyšších příspěvcích v nezaměstnanosti bude jedinec hledat zaměstnání delší časový úsek z důvodu zvyšování úrovně mzdy, za kterou bude ochoten přijmout pracovní nabídku.

Délka frikční nezaměstnanosti se ne vždy musí vztahovat k výši mzdy nového zaměstnání, ale v potaz je nutné brát i ostatní okolnosti při výběru pracovní pozice. Jako příklad poslouží doba dojíždění do zaměstnání, charakter práce nebo pracovní prostředí, které uchazeč o zaměstnání může stavět na větší stupeň priority než nabízenou mzdu. Délka frikční nezaměstnanosti se tak může i v tomto případě prodlužovat.

(Mareš, 1994)

Strukturální nezaměstnanost

Pokud je předchozí druh nezaměstnanosti charakterizován jako běžný stav změny zaměstnání, strukturální nezaměstnanost lze vyjádřit jako nezaměstnanost, která vzniká, pokud dojde k uzavření podniků, například podnikajících v hornictví či ocelářství, nebo k zániku tradičních oborů. Nezaměstnaní jsou v tomto případě lidé, kteří mají určitou kvalifikaci a disponují zkušenostmi a dovednostmi, které již ovšem nemusí odpovídat novým pracovním místům.

(Mareš, 1994)

Samuelson a Nordhaus definují strukturální nezaměstnanost jako situaci, která nastává vždy, kdy klesá poptávka po stávající práci, zároveň roste poptávka po novém druhu práce, ale nabídka se zatím zmíněným pohybům nepřizpůsobila.

(Samuelson, Nordhaus, 2013)

V této situaci dochází ke změně struktury poptávky práce, na kterou nabídka nedokáže reagovat. Trh práce poptává nové dovednosti a kvalifikace pro nově vzniklé profese. Této situaci se však nabídka nemůže přizpůsobit a vzniká tak nerovnováha mezi nabízenou pracovní silou a požadavky zaměstnavatelů.

Strukturální nezaměstnanost také může být do jisté míry propojena s nezaměstnaností frikční, kdy k tomuto jevu dochází v situaci pohybu pracovních míst mezi odvětvími převážně pokud se jedná o menší rozsah pohybu nebo rychlejší přesun pracovních sil z jednoho odvětví do druhého.

Negativem je bezesporu fakt, že do strukturální nezaměstnanosti mohou upadnout i velmi zkušené a vysoce kvalifikované pracovníci, protože v důsledku modernizace výrobních postupů dochází ke značným změnám ve výrobě. Pevně se jedná o pracovníky ve vyšším věku, kteří již nedisponují takovými schopnostmi, aby se dokázali přizpůsobit novým pracovním pozicím a stávají se tak pro zaměstnavatele nepotřebnými.

(Mareš, 1994)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklickou nezaměstnanost lze jednoduše vyjádřit pomocí tvrzení, že se jedná o nezaměstnanost, která je způsobena nedostatečnou poptávkou po zboží. Obecně lze říci, že cyklická nezaměstnanost vzniká z nedostatečného využití stávajících kapacit,

kteří vznikají kvůli odbytovým potížím. Cyklická nezaměstnanost může také přejít do podoby sezónní nezaměstnanosti, kdy tento fakt nastává za předpokladu, že se jedná o cyklickou nezaměstnanost pravidelnou, a navíc spojenou s přírodním cyklem.

(Mareš, 1994)

1.1.4 Příčiny nezaměstnanosti

Jak již bylo řečeno v úvodu této kapitoly, nezaměstnanost vzniká při nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce. Na trhu vždy existuje určitý počet lidí, kteří jsou bez práce, a to i v ekonomikách, které jsou hodnoceny jako prosperující. Nezaměstnanost tak není nikdy nulová, a proto musíme rozlišovat příčiny, které odlišují reálný trh práce od ideálního. Konkrétně zde budou popsány: zákon o minimální mzdě, odbory, efektivnostní mzda a hledání nové práce.

Zákon o minimální mzdě

„Když zákon o minimální mzdě stanoví její výši nad rovnováhou nabídky a poptávky, zvýší se množství nabízené a poklesne množství poptávané práce v porovnání s předchozím stavem. Vytvoří se přebytek pracovních sil. A protože existuje řada pracovníků, kteří by chtěli pracovat, ale práci nemají, vzniká nezaměstnanost.“

(Mankiw, 1999, s. 555)

Minimální mzda není hlavní příčinou nezaměstnanosti a obecně je tento problém charakteristický pro obyvatele s nízkou kvalifikací nebo pro málo zkušené, převážně tak mladistvé obyvatele. Prakticky pouze u mladistvých je minimální mzda ohrožující, protože mzdy kvalifikovaných pracovníků jsou vysoko nad touto úrovní. Pokud tedy vzroste minimální mzda nad rovnovážnou úroveň na trhu práce, vzniká nezaměstnanost.

(Mankiw, 1999)

Odbory a kolektivní vyjednávání

Odbory lze charakterizovat jako sdružení pracovníků, kteří se svým zaměstnavatelem vyjednávají vlastní mzdy nebo pracovní práva pro sebe a své spolupracovníky. Odbory jsou rozdílné od jednotlivých pracovníků tím, že se zaměstnavatelem vyjednávají o mzdách nebo pracovních podmínkách kolektivně. Procesu, který odbory vedou se zaměstnavatelem, se říká kolektivní vyjednávání.

Činnost odborů spočívá v tom, že se s firmou snaží vyjednávat lepší podmínky než za situace, kdyby odbory nebyly. Pokud jednání odborů s firmou neskončí dohodou, mohou odbory vyhlásit stávku, která má pro firmu za následek jednak pokles produkce, tak také nižší zisky a prodej. Důsledkem poté je ústupek firmy a přistoupení na podmínky odborů. Dle zjištění ekonomů jsou lidé působící v odbořech lépe placeni v průměru o 10 až 20 % lépe než zaměstnanci, kteří se nesdružují v odborové organizaci.

V tomto případě nezaměstnanost vzniká za předpokladu, když se odborům podaří zvýšit mzdu nad rovnovážnou úroveň.

(Mankiw, 1999)

Teorie efektivnostních mezd

N. G. Mankiw vysvětluje teorii efektivnostních mezd následovně: „*Podle této teorie firmy vyrábějí efektivněji, pakliže platí vyšší než rovnovážné mzdy. Proto může být pro firmu výhodnější udržovat vyšší mzdy, i když existuje převis nabídky na trhu práce.*“

(Mankiw, 1999, s. 559)

Příčina vzniku nezaměstnanosti efektivnostními mzdami je velice podobná dvěma předchozím případům, a to minimální mzdě a odborům. V tomto případě se hovoří o mzdě, která je na vyšší úrovni než rovnovážná mzda za situace, kdy je tak udržována firmou. Tato situace nastává z důvodu, že vyššími mzdami firmy motivují zaměstnance k větší produktivitě.

N. G. Mankiw se zaměřuje na následující teorie efektivnostních mezd:

- **Zdraví pracovníků**

Tato teorie klade důraz na zdraví pracovníků tak, že zvýšením mezd dochází k lepšímu stravování pracovníků, jež jsou důsledkem toho odolnější vůči nemocem a dosahují větší produktivity práce. Vysoká produktivita práce tím pádem přináší i větší zisk pro firmu. Tento typ efektivnostních mezd je charakteristický pro země Afriky a méně rozvinuté země, kde by nízké mzdy velmi ovlivnily zdraví pracovníků. Toto tvrzení také vysvětluje, proč firmy nesnižují mzdu na rovnovážnou úroveň.

- **Fluktuace pracovníků**

Fluktuace pracovníků znamená pohyb pracovníků, například z důvodu přijetí pracovní pozice v místě nového bydliště. Zde platí, že pracovníci budou méně odcházet, když jim firma nabídne vysokou mzdu. Tato skutečnost se děje hlavně z důvodu, že u nově přijatých pracovníků je nákladné jejich vyškolení a také produktivita nebude tak vysoká jako u těch zkušených. Omezením fluktuace se docílí zvýšením mezd nad rovnovážnou úroveň.

- **Pracovní úsilí pracovníků**

Tato teorie vychází z faktu, že existuje souvislost mezi pracovním úsilím pracovníka a mzdami. Pro firmy je velmi obtížné a nákladné hlídat, zdali pracovníci plní své povinnosti, proto zavádějí vyšší mzdy než rovnovážné. Pracovníci jsou tak motivováni a chtějí, aby jim tyto vysoké mzdy byly zachovány. Pokud by firmy vyplácely rovnovážnou mzdu, pracovníkům by nic nebránilo hledat si alternativní práci za totožnou mzdu. Zvýšení mzdy funguje jako motivace pracovníkům pro plnění jejich povinností.

- **Kvalita pracovníků**

Poslední teorie, jak už z názvu vyplývá, hledá souvislost mezi mzdami a kvalitou pracovníků. Vyšší mzda dokáže na nabízenou pracovní pozici nalákat lepší uchazeče, kteří firmě mohou nabídnout požadovanou kvalitu. Špatný výběr uchazeče může firmě uškodit.

(Mankiw, 1999)

Vyhledávání pracovních míst

Čtvrtá příčina nezaměstnanosti, kterou Mankiw definuje, souvisí s vyhledáváním pracovních míst. Jedná se o proces, při kterém pracovníci hledají jiné, pro ně to ideální místo. Jelikož nikde ve světě nejsou pracovní místa stejná, propuštění pracovníci tak nejsou schopni si okamžitě najít nové pracovní místo. Tento fakt zapříčiňují jednak individuální schopnosti a požadavky pracovníků, ale také i ostatní požadavky, vztahující se přímo k danému pracovnímu místu.

Tato příčina není ovšem na stejném principu jako předchozí zmíněné, kde byla mzda nad úrovní nabídky a poptávky na trhu práce, tudíž se zde nejedná o selhání funkce mzdy

vyrovnávat nabídku s poptávkou. V tomto případě je nezaměstnanost zapříčiněna situací, kdy si zaměstnanci sami vyhledávají pracovní místa a nejlepší příležitosti.

(Mankiw, 1999)

1.1.5 Dopady nezaměstnanosti

Problém vysoké nezaměstnanosti se promítá jak v hospodářství, tak ve společnosti. Pro hospodářství představuje vysoká nezaměstnanost ztrátu cenných zdrojů, které tak nemohou být využity. Naopak pro společnost znamená problém poklesu příjmů, na který se vážou s ním spjaté potíže. Nízký výkon hospodářství se navíc v dobách vysoké nezaměstnanosti promítá do života lidí, kdy přímo ovlivňuje jejich nálady a postoje.

Hospodářský dopad

Pokud zaznamenáme zvýšení nezaměstnanosti, tak nastává situace, kdy ekonomika nemůže disponovat zbožím a službami, které by jinak nezaměstnaný člověk mohl vyrobit.

Při zvýšení nezaměstnanosti se v kontextu hospodářského dopadu řeší otázka plýtvání. Odhady hovoří o nejvyšší hospodářské ztrátě, při které došlo ve 30. letech minulého století v průběhu velké hospodářské krize, kdy byla zaznamenána přibližná ztráta 30 % v podílu HDP během tohoto období. Výraznou hospodářskou ztrátu také zaznamenáváme při propadu nové ekonomiky mezi lety 2001 a 2003, kdy vznikla ztráta 1,4 % v podílu HDP.

Hospodářské ztráty, jež vznikly v období zvýšené nezaměstnanosti, znamenají nejvyšší zaznamenané ztráty v moderní ekonomice a současně mnohonásobně převyšují mikroekonomické odhady neefektivity, které jsou dány existencí jak monopolů, tak také cel a kvót. (Samuelson, Nordhaus, 2013)

Společenský dopad

Na jednu stranu je patrné, že hospodářské ztráty jsou velmi znatelné, ovšem penězi nelze plnohodnotně vyjádřit, jaké psychické a společenské problémy se pojí k dlouhodobě trvající nedobrovolné nezaměstnanosti. Na základě podložených zkušeností lze také konstatovat, že osobní krize je nejčastějším negativem, které nezaměstnanost přináší.

Je nutno ovšem poznamenat, že nezaměstnanost se netýká pouze nekvalifikovaných pracovníků, ale také manažerů nebo odborníků z jakéhokoliv spektra. Při restrukturalizaci

podniků se bez práce může ocitnout mnoho pracovníků vrcholného managementu. Pro tyto pracovníky může znamenat dlouhá doba bez práce ztrátu sebevědomí a pochybování o sobě samém.

(Samuelson, Nordhaus, 2013)

Pozitivní dopad

Nezaměstnanost má kromě negativních dopadů na celou ekonomiku a jedince také svou kladnou stránku. Pokud není nezaměstnanost vysoká a netrvá delší dobu, dá se říci, že hodně napomáhá k alokaci zdrojů v ekonomice. Nezaměstnaní lidé hledají takové zaměstnání, které jim osobně bude co nejvíce vyhovovat ať už se jedná o stránku mzdovou, kvalifikační nebo z celkového hlediska náplně vykonávané práce. Ačkoli takové místo nemusí být ihned k dispozici, mají lidé možnost nepřijmout okamžitě první pracovní nabídku a po určitou dobu ještě setrvat ve stavu nezaměstnaných a ve volném čase si hledat vhodné zaměstnání.

Pokud si člověk zvolí dobré zaměstnání, tak je téměř jisté, že bude více touto prací motivován a bude podávat daleko vyšší pracovní výkony, protože si bude chtít zaměstnání udržet. Pokud je v ekonomice vysoký počet nezaměstnaných lidí, může nastat situace, kdy málo výkonné jedince zaměstnavatel nahradí někým jiným. Motivace zaměstnanců veden nejen ke zvyšování jejich produktivity, ale také konkrétní firmy a ekonomiky jako celku.

(Jurečka a kol., 2013)

1.2 Politika zaměstnanosti v ČR

Česká republika se v roce 2004 stala členem EU. Vstupem do evropského hospodářského prostoru se zavázala k přijetí a zapracování evropských právních předpisů do české legislativy. Česká republika se ovšem zavázala k bližší spolupráci s Evropskou komisí již v před vstupním období na základě podepsaného dokumentu v roce 2000. Tato spolupráce se týkala sociální oblasti, a to včetně oblasti zaměstnanosti.

Dokument zavazoval Českou republiku k plnění nejdůležitějších úkolů v oblasti zaměstnanosti, konkrétně reformu systému sociálního zabezpečení a důchodového systému, zajištění územní mobility, modernizaci systému vzdělávání a reformu daňové soustavy. (Palíšková, 2014)

Následující kapitola a její dílčí části budou vycházet ze zákona č. 435/2004 Sb. kde je právně upravena státní politika zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje dle zákona zejména

- zabezpečení práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, programů a projektů pro uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, které jsou v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření,
- uplatňování aktivní politiky nezaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení se do mezinárodních programů,
- hospodaření s prostředky na politiku nezaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, a také s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a také se skupinami, jenž mají oproti ostatním ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí v ČR, a také naopak z území ČR do zahraničí.

Státní politika nezaměstnanosti je primárně vytvářena státem, ovšem podílejí se na ní i další subjekty, jež jsou činné na trhu práce, a to zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Státní politiku zaměstnanosti pak provádí stát za spolupráce s územními samosprávnými celky, konkrétně s profesními organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů a sdruženími osob se zdravotním postižením.

Je také důležité uvést vykonavatele státní správy v oblasti politiky zaměstnanosti v ČR. Podle zákona zde bude charakterizována působnost MPSV a Úřadu práce ČR. V následující části bude definována působnost ministerstva a úřadu práce dle výše uvedeného zákona.

Působnost ministerstva

Jak již bylo řečeno, působnost ministerstva vykonává v současné době MPSV. Hlavní činností ministerstva je usměrňování a kontrolování výkonu státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečení státní politiky zaměstnanosti. Aby bylo dosaženo zmíněných skutečností, ministerstvo zpracovává celostátní koncepcce a programy a řeší stěžejní otázky na trhu práce a zaujímá postoje k návrhům, které mu jsou předkládány ostatními orgány státní správy. Dále pak zabezpečuje zpracování analýz a prognóz na trhu práce i v rámci mezinárodního srovnání, zabezpečuje také správu a poskytování prostředků na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a zajišťuje národní financování z programů Evropského sociálního fondu. Ministerstvo rozvíjí mezinárodní vztahy budováním mezinárodních spolupráci včetně spolupráce s EU a příslušnými orgány veřejné správy členských států z důvodu vysílání zaměstnanců k výkonu práce do daných zemí.

Je také důležité zmínit, že ministerstvo pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání a evidenci volných pracovních míst.

Působnost úřadu práce

Jednou z mnoho činností úřadu práce je zajištění podkladů, na základě kterých ministerstvo zpracovává koncepcce a programy a řeší stěžejní otázky na trhu práce. Dále pak úřad práce sleduje a vyhodnocuje situace na trhu práce a následně přijímání opatření, které povedou ke změně nabídky a poptávky práce.

Dle zákona o zaměstnanosti také přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami a se skupinami obyvatel různých národností, ras a původu a také s osobami se zdravotním postižením. Zajišťuje také poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců a zřizuje i školící a rekvalifikační centra.

Krajské pobočky úřadu práce následně zajišťují zprostředkování pracovních míst uchazečům a zaměstnání a ostatním zájemcům o zaměstnání, poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, vyplácejí krajské pobočky příspěvek na podporu zaměstnávání zmíněných osob.

(Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je definována jako souhrn opatření, která vedou k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Při snaze co nejvíce omezit nezaměstnanost využívá aktivní politika zaměstnanosti následujících nástrojů:

- **Rekvalifikace**

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti slouží k získání nové kvalifikace, ke zvýšení, rozšíření nebo prohloubení té stávající, anebo k získání kvalifikace fyzické osobě, která dříve žádnou kvalifikaci nenabyla. Obsah i rozsah rekvalifikace je uzpůsoben individuálně fyzickým osobám na základě jejich zkušeností, schopností a zdravotního stavu. K rekvalifikaci uchazeče nebo zájemce o zaměstnání dochází za předpokladu, že to vyžaduje jeho uplatnění na trhu práce.

- **Investiční pobídky**

Pokud jsou zaměstnavateli přislíbeny investiční pobídky, zaměstnavatel získá hmotnou podporou na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců.

- **Veřejně prospěšné práce**

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, které se týkají především údržby veřejných prostranství, úklidu a údržby veřejných budov a komunikací. Tyto práce jsou vykonávány ve prospěch obcí nebo státních institucí. Za veřejně prospěšné práce lze zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše vynaložených prostředků na zaměstnance, který práce vykonával.

- **Společensky účelná pracovní místa**

Zaměstnavatel může na základě dohody s Úřadem práce zřídit nebo vyhradit pracovní místa a obsadit je těmi uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

- **Překlenovací příspěvek**

Tento příspěvek lze poskytnout výhradně osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Příspěvek se poskytuje na úhradu provozních

nákladů, které této osobě vznikly na zřízení pracovního místa pro účely samostatné výdělečné činnosti.

- **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti**

Jedná se o příspěvek, který může být přidělen zaměstnavateli, pokud nemůže zaměstnanci přidělovat práci v zákonem daném rozsahu pracovní doby. Úřad práce po dohodě se zaměstnavatelem bude vyplácet náhradu mzdy, která bude dosahovat nejméně 70 % průměrného výdělku.

- **Příspěvek na zapracování**

Když zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou pozornost, může mu být poskytnut příspěvek na zapracování, který lze poskytnout na dobu maximálně 3 měsíců ve výši maximálně poloviny minimální mzdy na jednu fyzickou osobu.

- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže tak svým zaměstnancům zajistit práci v rozsahu stanovené týdenní mzdy, může mu být poskytnut tento příspěvek až po dobu maximálně 6 měsíců. I tento příspěvek může dosahovat maximální výše poloviny minimální mzdy na jednu fyzickou osobu.

(Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

1.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

V aktuálním znění zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. se již nesetkáme s pojmem pasivní politiky zaměstnanosti, a tak pro účel definování této problematiky budeme využívat termín podpora v nezaměstnanosti, který je právně upraven ve zmíněném zákoně pod hlavou III a principem spadá do pasivní politiky zaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti

K této problematice je důležité nejprve uvést podmínky, které musí uchazeč o zaměstnání splňovat, aby mohl uplatnit svůj nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pokud uchazeč získal v rozhodném období dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Rozhodným obdobím rozumíme poslední 2 roky uchazeče před jeho zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Další podmínkou

je osobní žádost úřadu práce o poskytnutí zmíněné podpory. V neposlední řadě je také důležité, aby uchazeč nebyl poživatelem starobního důchodu k datu přiznání podpory.

Zákonem je stanovena podpůrní doba v nezaměstnanosti, po kterou bude uchazeči náležet podpora. Pro určení věku uchazeče o zaměstnání je rozhodující věk ke dni podání žádosti.

Dle zákona podpůrní doba činí:

- *„do 50 let věku 5 měsíců,*
- *nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,*
- *nad 55 let věku 11 měsíců.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)*

Výše podpory nezaměstnanosti se následně určuje procentuální hodnotou z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Konkrétně výše podpory nezaměstnanosti činí:

- *„první 2 měsíce podpůrní doby 65 %,*
- *další 2 měsíce podpůrní doby 50 %,*
- *po zbývající podpůrní dobu 45 %.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)*

2 Specifika okresu Karlovy Vary

Před samotnou analýzou vývoje nezaměstnanosti je důležité nejprve popsat specifika OKV. V této kapitole bude v několika částech charakterizován OKV a KK, kterého je součástí, dále bude popsána struktura obyvatelstva, struktura nezaměstnaných dle nejvyššího dosaženého vzdělání, věkové struktury a délky nezaměstnanosti, a zároveň budou v poslední podkapitole uvedeni významní zaměstnavatelé OKV. Hodnoty a statistické údaje budou uváděny v této kapitole vždy k datu 31. 12. 2017.

2.1 Obecná charakteristika okresu Karlovy Vary

OKV je součástí KK, který je situován na západ ČR. KK vznikl rozdělením Západočeského kraje na Plzeňský kraj a právě KK, který se tímto stal jedním z nejmenších krajů v rámci celé ČR. KK se dále člení do třech okresů na právě zmiňovaný OKV a dále na okres Sokolov a okres Cheb. Svou rozlohou, která činí 3310 km² tak OKV zabírá pouhých 4,2 % z celého území ČR.

(ČSÚ, 2018a)

Z pohledu počtu obyvatel se jedná o nejméně lidnatý kraj v rámci celé ČR, kdy činil počet obyvatel tohoto kraje 295 686 obyvatel a jedná se tím o nejméně lidnatý kraj v rámci celé ČR. Tento počet konkrétně zahrnuje 146 012 mužů a 149 674 žen, kterých je tak nepatrně více.

(ČSÚ, 2018c)

OKV je nejrozsáhlejším okresem v rámci celého KK a zabírá 1 515km² z celkové rozlohy kraje. OKV přímo sousedí s ostatními okresy kraje, tedy s okresem Sokolov a Cheb. Dále OKV sousedí na severu přímo se Spolkovou republikou Německo, na východě s okresy Louny a Chomutov a na jihu pak s okresem Plzeň-sever. OKV se skládá z 8 mikroregionů a to z: Nejdecka, Bočovska, Ostrovska, Jáchymovska, Toužimska, Karlovarska, Žluticka a Hradiště.

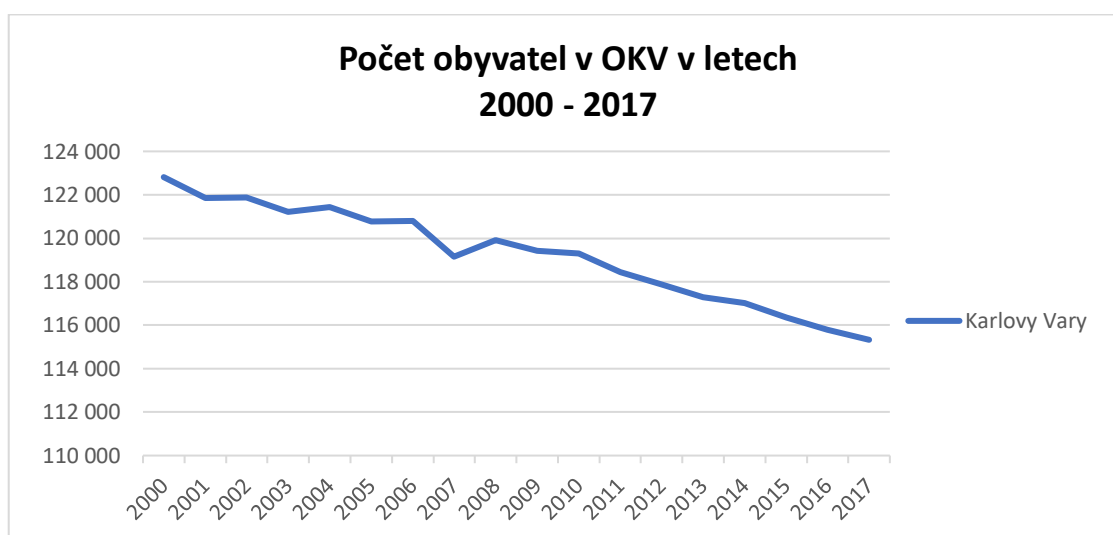
Hospodářsky lze OKV charakterizovat jako region, který je převážně zaměřen na průmysl a zemědělství. Významnou částí celého hospodářství je však lázeňství a s tím spojený velmi rozšířený cestovní ruch. Vznik i následný rozvoj průmyslu je zde po celou dobu propojen s těžbou nerostů, která probíhá na území Krušných hor. Pro OKV mají dále velký význam přírodní zdroje například v podobě léčivých termální pramenů

v Karlových Varech nebo v podobě radioaktivní vody v Jáchymově. V neposlední řadě je pro OKV charakteristická již tradiční výroba skla, porcelánu, likérů a minerálních vod. (ČSÚ, 2018b)

2.2 Obyvatelstvo okresu Karlovy Vary

OKV je v ohledu počtu obyvatel nejlidnatějším okresem KK. Počet obyvatel činil 115 328 a z tohoto počtu je 56 749 mužů a 58 579 žen. Pro srovnání s ostatními okresy KK vykazoval okres Cheb 91 653 obyvatel a okres Sokolov 88 795 obyvatel.

Obrázek č. 1 - Vývoj počtu obyvatel v OKV



Zdroj: vlastní zpracování, dle dat ČSÚ (2018c, d)

Obrázek č. 1 zobrazuje vývoj počtu obyvatel od roku 2000 do roku 2017, kdy jsou uvedeny hodnoty vždy k 31. 12. daného roku. Z křivky je patrné, že v kontextu celého sledovaného období má ukazatel počtu obyvatel klesající trend. Na začátku sledovaného období činil počet 122 815 obyvatel, naopak na konci sledovaného období je počet obyvatel 115 328. Jedná se tak o pokles 7 487 obyvatel za 17 let.

Neustálý pokles obyvatel může zapříčiňovat mnoho faktorů, kdy jednou z hlavních příčin je migrace obyvatelstva. Například za rok 2017 evidujeme 3 081 přistěhovalých osob oproti 3 491 vystěhovalým osobám. Jedná se tak o pokles 410 osob z hlediska pohybu stěhování.

(ČSÚ, 2018c)

2.3 Struktura nezaměstnaných v okrese Karlovy Vary

Pro tuto podkapitolu je nejprve důležité uvést základní údaje, které se vztahují k problematice nezaměstnanosti v OKV. Jak již bylo řečeno v úvodu celé kapitoly, data zde obsažená budou korespondovat s datem 31. 12. 2017.

Nejprve je podstatné, z důvodu kontextu, porovnat podíl nezaměstnaných osob s většími územními celky. Podíl nezaměstnaných osob v OKV je 3,4 % a lze tedy říci, že se jedná o velmi nízkou hodnotu, která je dokonce mírně pod úrovní podílů nezaměstnaných osob v celém KK, který činil 3,5 %. V porovnání s celorepublikovým průměrem si i v tomto ohledu vede OKV velmi dobře, protože podíl nezaměstnaných osob celé ČR je 3,8 %.

Pokud však porovnáme nezaměstnanost v rámci kraje, dostává se nám velmi odlišných výsledků. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob vykazuje okres Cheb s hodnotu 2,2 %. Naopak okres Sokolov má výrazně větší podíl nezaměstnaných osob 4,9 %. Z dat je patrné, že rozdíl mezi okresem s nejmenší a největší nezaměstnaností je 2,7 %. Tento trend vývoje můžeme pozorovat dlouhodobě.

(MPSV, 2018c)

Nyní budou uvedena konkrétní čísla, která se vztahují k uchazečům v evidenci úřadu práce. Celkem bylo k datu evidováno 2 847 uchazečů o zaměstnání, ovšem z tohoto počtu bylo dosažitelných 2 559. Z pohledu pohlaví je z tohoto počtu 1 342 mužů a 1 217 žen. Dále úřad práce eviduje uchazeče se zdravotním postižením, kterých bylo v evidenci 284. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání mělo pouze 703 uchazečů nárok na podporu v nezaměstnanosti, z toho bylo ovšem jen 671 uchazečů dosažitelných.

Dále bylo v evidenci úřadu práce evidováno celkem 3184 pracovních míst. Z tohoto počtu je ovšem 1 017 pracovních míst určeno pro absolventy škol a mladistvé osoby, a dále 128 míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením. Na jedno pracovní místo tak připadá 0,8 dosažitelného uchazeče, což znamená, že je evidovaných více pracovních míst než samotných dosažitelných uchazečů.

(ČSÚ, 2018e)

V následujících podkapitolách bude celkový počet 2 847 uchazečů rozdělen podle struktury do kategorií podle nejvyššího dosaženého vzdělání, věkové struktury a délky nezaměstnanosti.

2.3.1 Podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Tabulka č. 1 - Struktura uchazečů dle nejvyššího dosaženého vzdělání k 31. 12. 2017

Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem	Neúplné a bez vzdělání	Základní	Vyučení	Střední bez maturity
2847	928	454	810	102
Vyučení s maturitou	Úplné střední všeobecné s maturitou	Úplné střední odborné s maturitou	Vyšší	Vysokoškolské
83	50	312	12	96

Zdroj: vlastní zpracování, dle dat ČSÚ (2018f)

Pokud se podíváme na strukturu těchto uchazečů, tedy uchazečů podle nejvyššího dosaženého vzdělání, tak lze z dat konstatovat, že 1382 uchazečů nemá žádné, nebo pouze základní vzdělání. Jedná se o uchazeče, kteří jen stěží hledají uplatnění na trhu práce, protože se jedná se většinou o osoby s nízkou kvalifikací, které si zaměstnavatelé nevyžadují, nebo o osoby, které jsou nezaměstnaní dobrovolně a spokojí se s pobíráním sociálních dávek od státu. I přes toto zjištění lze spatřit, že postupem času počet uchazečů této skupiny výrazně klesá.

Další početnou skupinou jsou uchazeči, kteří jsou buď vyučení, nebo mají úplné střední odborné vzdělání s maturitou, kdy těchto uchazečů je celkem 1122. Důvodem nezaměstnanosti těchto uchazečů může být příliš vysoká nabídka těchto uchazečů oproti poptávce, která nedosahuje tak vysoké úrovně, aby mohlo najít více těchto uchazečů pracovní uplatnění.

Ostatní skupiny uchazečů se již vyskytují v malé míře oproti celkovému počtu uchazečů v evidenci. Na závěr lze konstatovat, že oproti minulým rokům počet všech skupin uchazečů výrazně klesá.

(ČSÚ, 2018f)

2.3.2 Podle věkové struktury

Tabulka č. 2 - Struktura uchazečů dle věkové skupiny k 31. 12. 2017

Věkové skupiny					
do 19 let	20-24 let	25-29 let	30-34 let	35-39 let	40-44 let
86	199	233	287	283	329
45-49 let	50-54 let	55-59 let	60-64 let	65 a více let	
281	334	480	309	26	

Zdroj: vlastní zpracování, dle dat ČSÚ (2018f)

Stejně jako u přechozího členění uchazečů dle nejvyššího dosaženého vzdělání, i v tomto případě můžeme konstatovat, že hodnoty počtu uchazečů mají klesající trend.

Tabulka č. 2 udává, že 285 uchazečů o zaměstnání je ve věku od 19 do 24 let. V tomto případě se jedná o uchazeče, kteří se chystají nastoupit do svého prvního zaměstnání nebo mají pouze malé pracovní zkušenosti. Tito uchazeči nejsou obecně zaměstnavateli žádáni, protože nedisponují potřebnou praxí.

Další a zároveň nejpočetnější skupinou uchazečů v OKV jsou osoby od 25 do 49 let, jejichž počet je 1413. V tomto případě se jedná o ty uchazeče, kteří vlivem různých faktorů nemohou naleznou pracovní uplatnění i přes to, že se nacházejí v ideální věku. Může se také jednat o osoby, které pouze mění zaměstnání a nepředpokládají, že by evidenci úřadu práce figurovali po delší dobu.

Poslední skupinu uchazečů tvoří osoby ve věku od 50 let a více. Počet těchto uchazečů je celkem 1149 a i přesto, že se jedná o osoby, které již disponují mnoha pracovními zkušenostmi, tak nejsou zaměstnavateli vyhledáváni. Důvodem pro nezaměstnání těchto uchazečů může být fakt, že v pokročilém věku již nejsou schopni dosahovat tak vysokých pracovních výkonů. Tito uchazeči bývají méně přizpůsobiví a nechtějí například akceptovat dojíždění za prací.

(ČSÚ, 2018f)

2.3.3 Podle délky nezaměstnanosti

Tabulka č. 3 - Struktura uchazečů dle délky nezaměstnanosti k 31. 12. 2017

Délka nezaměstnanosti					
do 3 měsíců	více než 3 měsíce až 6 měsíců	více než 6 měsíců až 9 měsíců	více než 9 měsíců až 12 měsíců	více než 12 měsíců až 24 měsíců	více než 24 měsíců
994	424	192	149	257	831

Zdroj: vlastní zpracování, dle dat ČSÚ (2018f)

Pokud se zaměříme na strukturu uchazečů podle délky nezaměstnanosti, tak lze zjistit z tabulky č. 3, že nejvíce početnou skupinou jsou uchazeči, kteří figuruji v evidenci do 3 měsíců a jejich počet je 994. Tyto uchazeče můžeme zařadit do frikční nezaměstnanosti. Uchazeči, kteří jsou takhle krátkou dobu nezaměstnaní mohou pouze měnit zaměstnání, například z důvodu vlastní iniciativy nebo potřeby dalšího ekonomického rozvoje.

Dále bylo evidováno celkem 765 uchazečů, kteří se nacházejí v evidenci úřadu práce od 3 do 12 měsíců. Jedná se o ty osoby, které z důvodu mnoha faktorů nemohou nalézt zaměstnání, i když sami pracovat chtějí. Rychle nalezení nové práce je obecně velmi důležité a konkrétně pro tuto skupinu uchazečů, z důvodu možné ztráty motivace si práci hledat a pracovat.

Nejpočetnější skupinou jsou v celkovém počtu 1088 uchazeči, jež jsou v evidenci úřadu práce více než 12 měsíců. Velká část z těchto uchazečů pracovat nechce a dobrovolně pobírá od státu sociální dávky. Dále se jedná o osoby s nízkou kvalifikací a nízkým stupněm dosaženého vzdělání. Osobám, které jsou bez zaměstnání po tak dlouhou dobu, mohou nastat vážné sociální či ekonomické problémy.

(ČSÚ, 2018f)

2.4 Významní zaměstnavatelé v okrese Karlovy Vary

Nyní zde budou uvedeni nejvýznamnější zaměstnavatelé, kteří působí na území OKV. Jedná se o zaměstnavatele, jenž po většinu nepůsobí v centru celého okresu Karlových Varech, ale jsou rozmístěni prakticky po celém OKV.

WITTE Nejdek, s.r.o.

Jedná se o nejvýznamnějšího zaměstnavatele v OKV. Tato společnost se zabývá jednak výrobou zámkových systémů do aut, tak i ostatních komponentů pro automobilový průmysl. Společnost je například hlavním dodavatelem zámkových systémů

a komponentů pro automobilové značky koncernu Volkswagen nebo Volvo. Sídlo společnosti WITTE se nachází ve Spolkové republice Německo (dále jen SRN).

V roce 2016 rozšířila společnost WITTE své působení v Ostrově, kde otevřelo nově postavený závod WITTE ACCESS TECHNOLOGY, s.r.o. Tento závod se zabývá technologiemi s následnou výrobou lakovaných komponentů. Společnost předpokládá, že koncem roku 2018 by mohl tento závod zaměstnávat až 500 zaměstnanců.

Karlovarská krajská nemocnice, a.s.

Hlavní činností této akciové společnosti jsou veškeré zdravotnické činnosti. Společnost vznikla 1. 5. 2008 spojením všech okresních nemocnic KK, tedy nemocnic Cheb, Sokolov a Karlovy Vary. Později však došlo opět k oddělení nemocnice okresu Sokolov. Je tedy nutné zmínit, že pod Karlovarskou krajskou nemocnici nyní patří pouze okres Cheb a OKV. Tato společnost je tak významným zaměstnavatelem nejen pro OKV.

Léčebné lázně Jáchymov, a.s.

Akciová společnost Léčebné lázně Jáchymov se zabývá, jak je již z názvu patrné, poskytováním komplexní lázeňské péče svým klientům. Jedná se o lázně, které se zaměřují na léčbu pohybového ústrojí pomocí radonu. Jedním z faktorů, který ovlivňuje činnost této společnosti, je sezónnost.

Thun 1794, a.s.

Jedná se o společnost, která sídlí v Nové Roli a zabývá se výrobou porcelánu. Společnost však dříve působila pod jménem Karlovarský porcelán, a.s. Na původní společnost však velmi výrazně dopadl vliv světové hospodářské krize, bylo zahájeno insolvenční řízení a následné hromadné propuštění zaměstnanců v první polovině roku 2009. Poté se ovšem společnosti ujali nový majitelé a pod současným názvem zde obnovili výrobu.

Zaměstnavatelé v hotelových službách

Jak již bylo uvedeno začátkem této kapitoly, hospodářství OKV je z významné části zaměřeno na lázeňství a tím spojený cestovní ruch. Poskytování hotelových služeb je tak značně rozšířený obor podnikání. Největšími zaměstnavateli v hotelových službách jsou akciové společnosti GRANDHOTEL PUPP Karlovy Vary a Imperial Karlovy Vary. Jak již z názvu obou společností vyplývá, sídla společností jsou přímo v centru OKV.

(MPSV, 2018j)

3 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Karlovy Vary

Předchozí kapitola byla zaměřena na obecnou charakteristiku OKV, kdy byly uvedeny základní informace o daném regionu, bylo charakterizováno obyvatelstvo včetně vývoje jeho počtu za zvolené období, byla charakterizována struktura nezaměstnaných a v neposlední řadě byly uvedeni významní zaměstnavatelé OKV.

Nyní v této kapitole budou informace o nezaměstnanosti porovnány v čase, kdy bude zanalyzován celkový vývoj nezaměstnanosti od roku 2010 do roku 2017. Vývoj nebude analyzován pro každý rok samostatně, ale vždy za předem určené období, a to z důvodu celkového kontextu mezi všemi uvedenými obdobími.

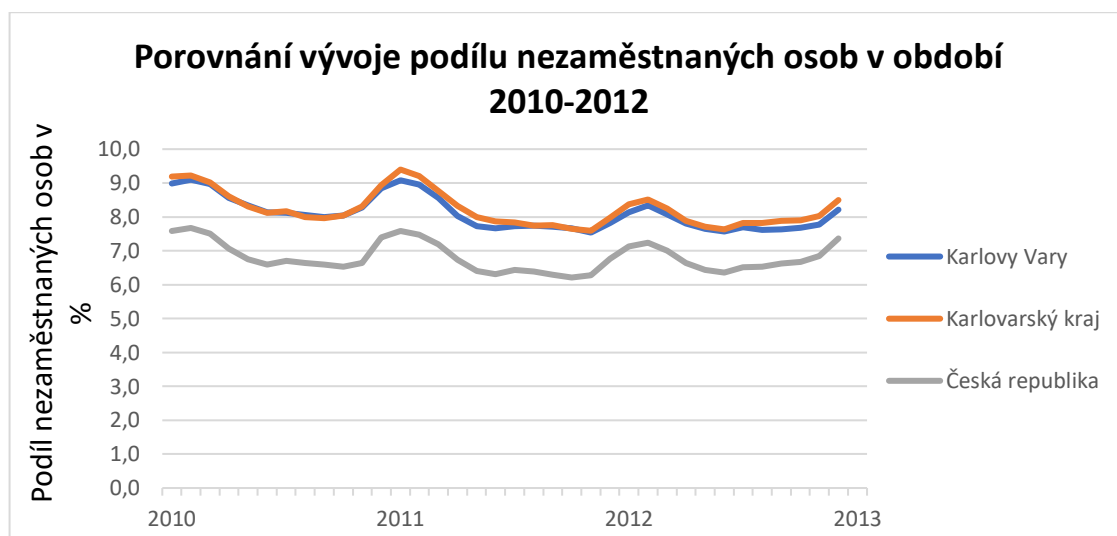
Prvním období je 2010-2012 kdy v ČR naplno dopadl vliv celosvětové hospodářské krize. Dalším období je 2013-2015, tedy období, kdy doznívala krize a začala posilovat ekonomika a jako poslední bude analyzováno období současné tj. 2016-2017.

Nejprve bude nezaměstnanost analyzována v časovém rozpětí, kdy bude porovnán vývoj podílu nezaměstnaných osob v OKV s údaj pro KK a ČR za jednotlivá dílčí období. Dále bude nezaměstnanost porovnána v rámci volných pracovních míst a v tomto případě bude OKV porovnán s ostatními okresy KK, tedy okresem Cheb a okresem Sokolov. V závěru bude pro každé období zanalyzován vývoj struktury uchazečů podle nejvyššího dosaženého vzdělání, podle věkové struktury a podle délky nezaměstnanosti pro OKV.

Pro vývoj nezaměstnanosti a vývoj počtu volných pracovních míst budou využita data vždy k poslednímu dni jednotlivých měsíců. Pro následnou analýzu struktury uchazečů budou data uvedena vždy k 31. 12. daného roku.

3.1 Vývoj nezaměstnanosti v období 2010-2012

Obrázek č. 2 - Vývoj nezaměstnanosti v období 2010-2012



Zdroj: vlastní zpracování, dle dat MPSV (2018c)

Z obrázku pro období 2010-2012 je patrné, že po celou dobu podíl nezaměstnaných osob v OKV zaostával za republikovým průměrem. Na začátku období byl rozdíl mezi hodnotami OKV a ČR 1,4 %, ale tento rozdíl byl postupem času snižován a koncem tohoto období činil rozdíl pouze 0,8 %.

Pokud porovnáme křivku OKV s křivkou průměru KK, tak je patrné, že na začátku i na konci období vykazoval OKV nižšího podílu nezaměstnaných osob. Po celé období lze sledovat vzájemné prolínání obou křivek. Rozdíl mezi oběma ukazateli činil na začátku 0,2 % a na konci 0,3 %.

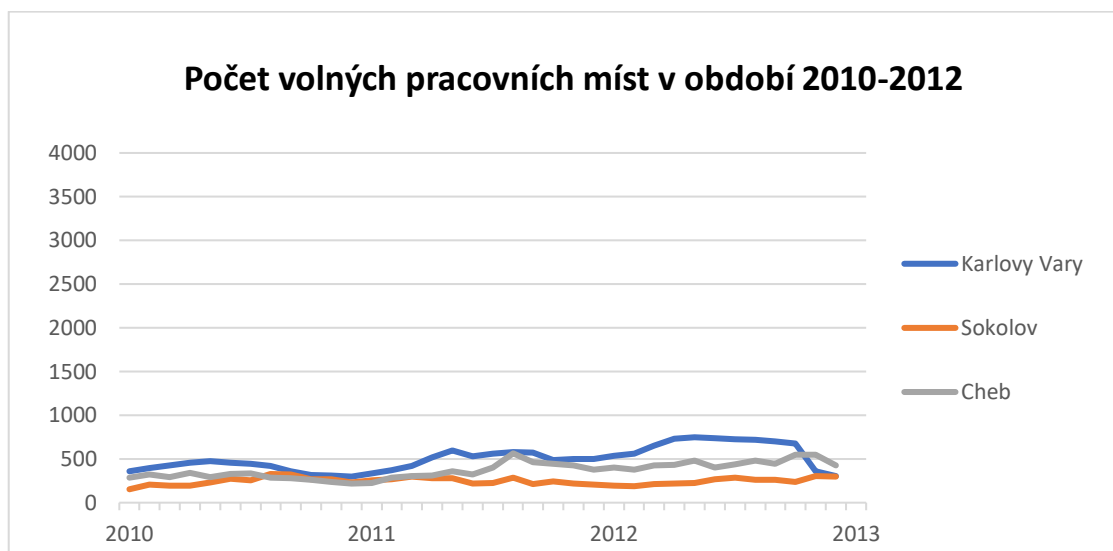
Z obrázku si lze povšimnout kolísání křivek vždy na přelomu jednotlivých let. Tato situace je způsobena vlivem sezónních prací.

Nejvyšší hodnoty v OKV byly dosaženy na konci 2. měsíce roku 2010 a konci 1. měsíce roku 2011 kdy byl podíl nezaměstnaných osob v obou případech 9,1 %, naopak nejnižší hodnoty bylo dosaženo na konci 11. měsíce stejného roku s podílem 7,5 %. Podíl nezaměstnaných osob OKV klesl od začátku ke konci tohoto období o 0,8 % z 9,0 % na 8,2 %.

(MPSV, 2018c)

Volná pracovní místa

Obrázek č. 3 - Volná pracovní místa v období 2010-2012



Zdroj: vlastní zpracování, dle dat MPSV (2018d)

Při pohledu na vývoj počtu volných pracovních míst lze pozorovat, že všechny okresy KK vykazovaly nízké hodnoty. OKV téměř po celé sledované období 2010-2012 disponoval nejvíce volnými pracovními místy a teprve až na konci 11. měsíce roku 2012 činil počet pracovních míst menší hodnoty než okres Cheb. V průměru vykazoval nejnižších hodnot okres Sokolov.

V OKV docházelo od začátku období k mírnému nárůstu počtu volných pracovních míst, kdy nastal nárůst z 359 na začátku období na 748 míst na konci 5. měsíce 2012, což také tvořilo největší hodnotu za období 2010-2012. Za několik měsíců ovšem počet pracovních míst výrazně klesl a na konci roku 2012 činila hodnota 304 volných pracovních míst. Lze konstatovat, že vývoj v OKV je podobný jako v ostatních okresech. Počet volných pracovních míst za toto období klesl v OKV o 55 míst.

(MPSV, 2018d)

Struktura nezaměstnaných

V následujícím období lze pozorovat kolísání počtu uchazečů v evidenci úřadu práce během prvních dvou let období, kdy z počáteční hodnoty 7366, kdy tato hodnota je z konce roku 2009, stoupl počet na konci roku 2010 na 7591 uchazečů, přičemž na konci roku 2011 byl počet již 6658 uchazečů. Do konce období ale počet uchazečů opět stoupl na počet 6942 na konci roku 2012. Oproti začátku období je tak patrný pokles

o 424 uchazečů. Z hlediska rozložení podle pohlaví bylo po celé období více uchazečů mužů. Dále po celé období neustále klesal počet uchazečů se zdravotním postižením.

(ČSÚ, 2018e)

Podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Z pohledu vzdělanostního rozložení uchazečů je po celé období charakteristické, že nejvíce uchazečů nemá žádné nebo pouze základní vzdělání. Jedná se tak o nejpočetnější skupinu. Druhou nejpočetnější skupinou jsou vyučení uchazeči. Ostatní vzdělanostní skupiny se vyskytují v kontextu všech uchazečů v malých počtech.

(ČSÚ, 2018f)

Podle věkové struktury

Nejvíce uchazečů za období při rozložení dle věku je v rozmezí 20-24 let a 55-59 let. V prvním případě se jedná o uchazeče, kteří jsou čerstvě po škole a nemají ještě žádné nebo jen velmi malé pracovní zkušenosti. V druhém případě se jedná o uchazeče v předdůchodovém věku, kteří sice disponují značnými zkušenostmi, nedosahují však už takové pracovní výkonnosti.

(ČSÚ, 2018f)

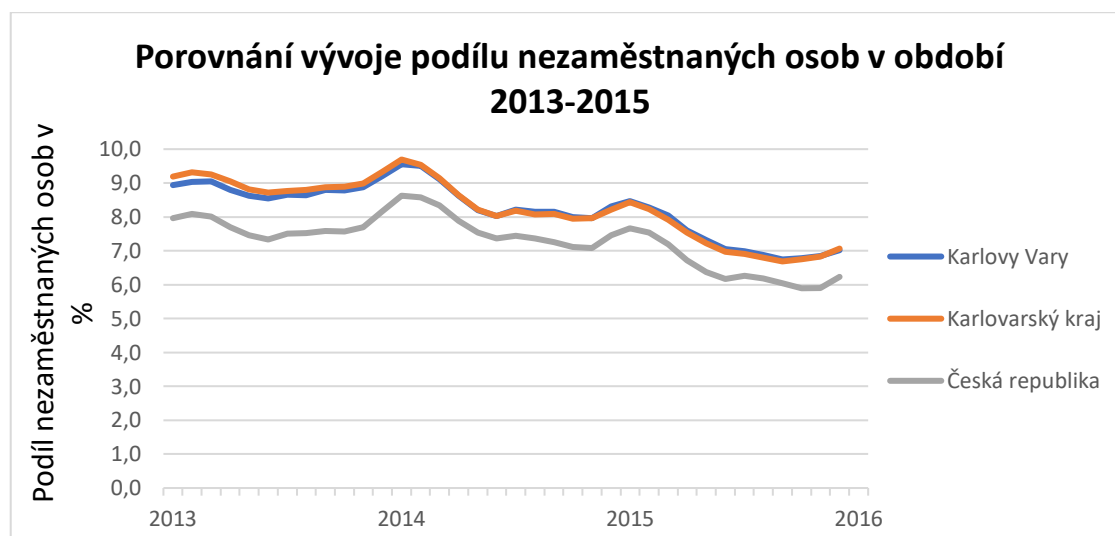
Podle délky nezaměstnanosti

Nejvíce nezaměstnaných uchazečů je evidenci úřadu práce více než 12 měsíců. Jedná se například o ty nezaměstnané, kteří například již ztratili zájem pracovat a spokojí se s pobíráním dávek od státu. Těchto uchazečů je v každém roce zhruba třetina z celkového počtu na konci roku. Další neméně početnou skupinou jsou uchazeči s délkou nezaměstnanosti do 3 měsíců. Jedná se například o osoby, které pouze mění zaměstnání za jiné.

(ČSÚ, 2018f)

3.2 Vývoj nezaměstnanosti v období 2013-2015

Obrázek č. 4 - Vývoj nezaměstnanosti v období 2013-2015



Zdroj: vlastní zpracování, dle dat MPSV (2018c)

Obrázek popisující vývoj podílů nezaměstnaných osob v období 2013-2015 ukazuje mírný nárůst oproti konci předchozího období. Narůstající trend vyústil nejvyšší naměřenou hodnotou za celé sledované období na začátku roku 2014 s podílem 9,6 %. Na konci období však lze pozorovat znatelný pokles podílů nezaměstnaných osob pro všechny ukazatele. Tento pokles je zapříčiněn zmírněním následků hospodářské krize vlivem pozitivních faktorů, působících na snižování nezaměstnanosti.

I zde po celé období vykazoval OKV vyšších hodnot než celorepublikový průměr, konkrétně byl rozdíl mezi oběma křivkami 0,9 % na začátku období a 0,8 % na konci.

Při porovnání podílů OKV s průměrem KK lze pozorovat stejný trend jako v předchozím období, tedy že na začátku i na konci období vykazoval OKV nižší hodnoty. Dále i zde je patrné vzájemné prolínání obou křivek, kdy se hodnoty po celé období vzájemně převyšovaly.

Kolísání křivek na přelomu jednotlivých let je i zde výrazné a je zapříčiněno ze stejného důvodu, který byl uveden u předchozího období. Lze však pozorovat, že na přelomu mezi lety 2014 a 2015 není tak výrazný nárůst podílů nezaměstnaných osob jako to bylo na přelomu let 2013 a 2014.

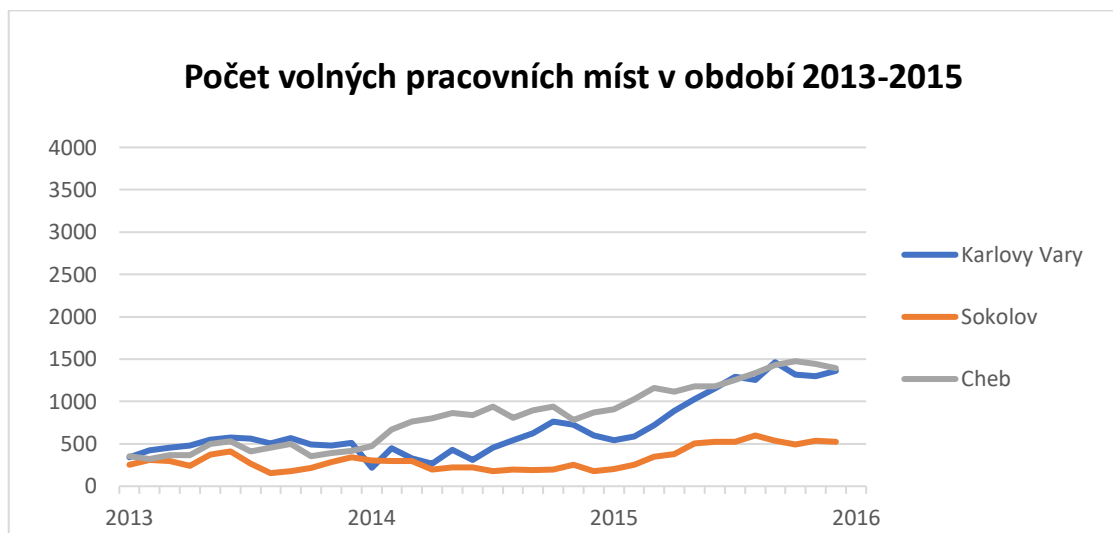
Jak již bylo uvedeno, nejvyšší hodnoty OKV dosáhl na konci 1. měsíce roku 2014 s podílem 9,6 %. Naopak nejnižší hodnoty bylo dosaženo na konci 9. měsíce roku 2015,

kdy byl podíl nezaměstnaných osob 6,7 %. Rozdíl v podílu nezaměstnaných osob OKV je 1,9 % mezi začátkem a koncem tohoto období, kdy byl podíl 8,9 % na začátku a ke konci mírně vzrostl z nejnižší hodnoty období na 7,0 %.

(MPSV, 2018c)

Volná pracovní místa

Obrázek č. 5 - Volná pracovní místa v období 2013-2015



Zdroj: vlastní zpracování, dle dat MPSV (2018d)

Ve druhém období, tedy mezi lety 2013-2015, je z křivek na obrázku patrné, že se prohlubují rozdíly v rámci všech třech okresů s ohledem na počet volných pracovních míst. Okres Sokolov zaznamenal v průběhu období 2013-2015 jen mírný nárůst, OKV a okres Cheb naopak nárůst velmi výrazný.

Nejvyšší hodnoty, co se týče počtu volných pracovních míst, bylo zaznamenáno v OKV na konci 9. měsíce 2015, konkrétně 1464 pracovních míst. Za celé období 2013-2015 lze pozorovat více než čtyřnásobný nárůst volných pracovních míst z 339 na začátku roku 2013 až na hodnotu 1361 na konci roku 2015. V kontextu celého období 2013-2015 je zaznamenaný nárůst o 1022 volných pracovních míst.

(MPSV, 2018d)

Struktura nezaměstnaných

Ve druhém období je zpočátku patrný nárůst celkového počtu evidovaných uchazečů na úřadu práce, kdy tento trend pokračuje již z konce minulého období. Počet uchazečů činil na konci roku 2013 celkem 7530 uchazečů. Po zbylé dva roky již ale počet postupně klesal, nejprve na 6806 uchazečů na konci roku 2014 a poté na 5796 na konci roku 2015. Jedná se tak o ještě větší pokles v počtu uchazečů než v přechozím období, celkem o 1146. I nadále je evidováno více uchazečů mužského pohlaví. Počet uchazečů se zdravotním postižením opět klesal.

(ČSÚ, 2018e)

Podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Podle vzdělanostní struktury je situace stejná jako v předchozím období. Nejpočetnější skupinou jsou opět uchazeči bez vzdělání nebo pouze se vzděláním základním. Vyučení uchazeči jsou druhou nejpočetnější skupinou. Oproti minulému období je však znatelný nárůst vysokoškolsky vzdělaných uchazečů.

(ČSÚ, 2018f)

Podle věkové struktury

Nejvíce evidovaných uchazečů je opět ve věku 55-59 let. U věkové skupiny 20-24 let je již ale znatelný pokles, kdy na konci minulého období činil počet 886 uchazečů oproti 553 uchazečům na konci roku 2015. Lze konstatovat, že za toto období je evidováno více starších uchazečů než mladších.

(ČSÚ, 2018f)

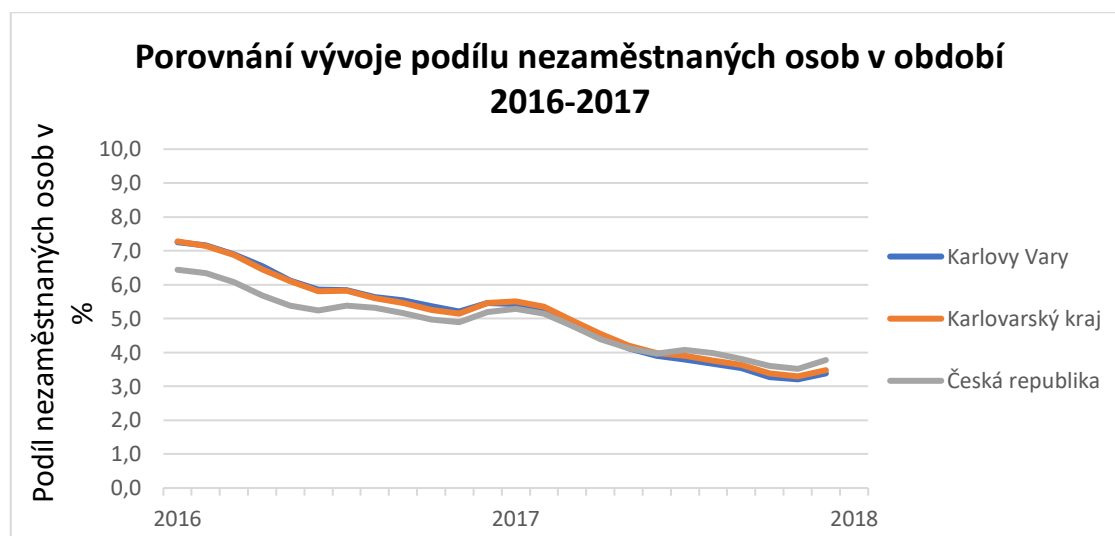
Podle délky nezaměstnanosti

V tomto ohledu se rozdělení uchazečů nezměnilo. Nejvíce uchazečů je evidováno více než 12 měsíců a u této skupiny lze pozorovat, že bylo dosaženo větší hodnoty pro tuto skupinu i přes to, že celkový počet uchazečů v OKV za druhé období klesl.

(ČSÚ, 2018f)

3.3 Vývoj nezaměstnanosti v období 2016-2017

Obrázek č. 6 - Vývoj nezaměstnanosti v období 2016-2017



Zdroj: vlastní zpracování, dle dat MPSV (2018c)

Pro třetí a zároveň poslední analyzované období je charakteristický výrazný pokles podílu nezaměstnaných osob, který byl již započat koncem období minulého.

Opět v porovnání s celorepublikovým průměrem, vykazoval OKV na začátku tohoto období o 0,9 % vyšší hodnoty v podílu nezaměstnaných osob. Ze všech obrázků, které popisují vývoj nezaměstnanosti lze však pozorovat, že od roku 2010 se křivka OKV postupem času pomalu přibližovala k hodnotám celorepublikových průměrů. Začátkem roku 2017 se poprvé za celé sledované období dostal podíl nezaměstnaných osob v OKV pod celorepublikový průměr a až do konce sledovaného období zůstal tento trend stejný, kdy byl koncem roku podíl nezaměstnaných osob v OKV o 0,4 % nižší než celorepublikový průměr.

Křivky OKV a průměru KK ukazují i v tomto období zhruba stejné hodnoty jako tomu bylo po celé sledované období. Na konci roku 2017 byl podíl nezaměstnaných osob v OKV o 0,1 % nižší než u průměru KK. Zároveň se tím pádem i hodnota průměru KK dostala pod úroveň celorepublikového průměru.

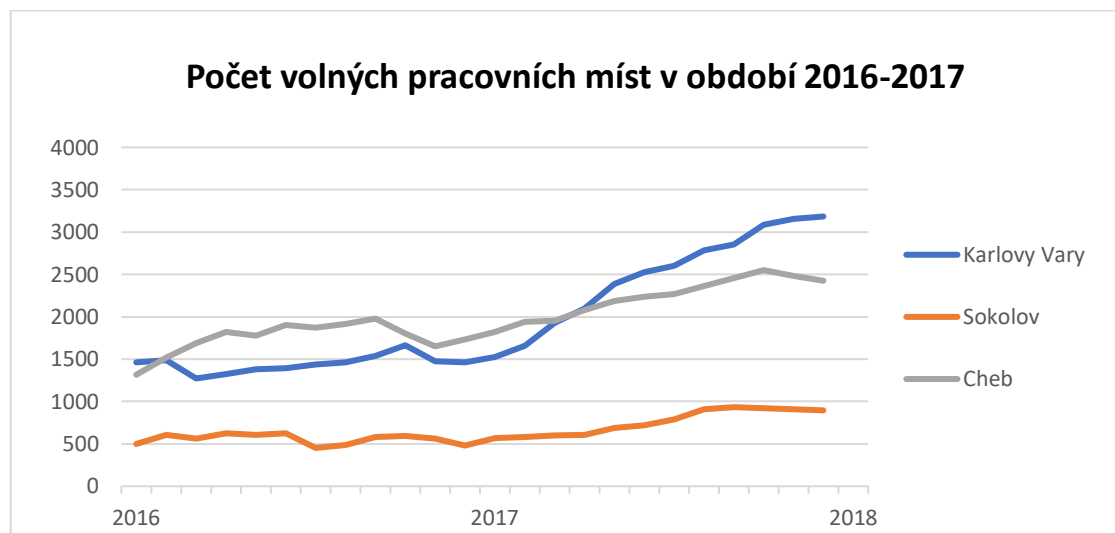
OKV v posledním analyzovaném období dosáhl nejnižšího podílu nezaměstnaných osob v rámci celého sledovaného období. Na konci 11. měsíce roku 2017 byla hodnota v OKV 3,2 %. Na samém konci celého sledovaného období dosahoval podíl nezaměstnaných osob hodnoty 3,4 %. Znamená tak, že hodnota podílu OKV klesla oproti začátku tohoto období o 3,9 %. V rámci všech dílčích období je však rozdíl ještě znatelnější a oproti

začátku roku 2010 se jedná o pokles o 5,6 %. O současné hodnotě podílu nezaměstnaných osob v OKV lze říci, že se jedná o velmi nízkou hodnotu, která se navíc vyskytuje pod hodnotou celorepublikového průměru.

(MPSV, 2018c)

Volná pracovní místa

Obrázek č. 7 - Volná pracovní místa v období 2016-2017



Zdroj: vlastní zpracování, dle dat MPSV (2018d)

V posledním období 2016-2017 pokračuje trend vývoje počtu volných pracovních míst z období minulého u všech okresů KK. Z křivky pro okres Sokolov je i zde viditelný mírný nárůst od začátku roku 2016 do konce roku 2017. OKV a okres Cheb vykazují až na malé propady na křivkách neustálý nárůst, zejména pak od začátku až do konce roku 2017.

Křivka vývoje počtu volných pracovních míst v OKV za rok 2016 znázorňuje pouze nepatrný nárůst, konkrétně o 3 pracovní místa od začátku do konce zmíněného roku. Od začátku roku 2017 ovšem nastal již velmi citelný nárůst, kdy hodnota stoupla z 1528 pracovních míst na konci 1. měsíce 2017 až na 3184 pracovních míst na konci roku 2017. Jedná se tak zároveň i o maximum za celé analyzované období 2010-2017.

Ostatní okresy hlásily na konci roku 2017 výrazně menší počet pracovních míst, kdy v okrese Cheb dosahoval počet 2423 a v okrese Sokolov 896 volných pracovních míst. V rámci celého sledovaného období 2010-2017 se jedná u OKV o nárůst z 359 na 3184 volných pracovních míst. (MPSV, 2018d)

Struktura nezaměstnaných

Za poslední období je nejvýraznější pokles uchazečů, který je dán i celkovým poklesem nezaměstnanosti a nárůstem volných pracovních míst. Pozitivní stránkou je i velký pokles uchazečů se zdravotním postižením, kterých je v rámci celého období 2010-2017 ke konci roku 2017 o více než polovinu méně.

Oproti hodnotě z konce roku 2009, která koresponduje se začátkem roku 2010, kdy byl počet uchazečů v evidenci úřadu práce 7366, je velmi znatelný úpadek uchazečů. Na konci roku 2017 bylo evidováno 2847 uchazečů. Jedná se tak o úbytek o 4519 evidovaných uchazečů.

Podrobnější popis struktury uchazečů k 31. 12. roku 2017 je již zmíněn v kapitole Struktura nezaměstnaných v okrese Karlovy Vary. Struktura uchazečů již nebude dále popisována, protože údaje z výše zmíněné kapitoly korespondují rámcově s celým posledním obdobím 2016-2017.

(ČSÚ, 2018e, f)

4 Příčiny vývoje nezaměstnanosti v okrese Karlovy Vary

Ve třetí kapitole byl podrobně charakterizován vývoj nezaměstnanosti za jednotlivá období včetně vývoje počtu volných pracovních míst a vývoje struktury uchazečů v OKV. Na základě statistických dat a zpracovaných obrázků lze pozorovat vývoj všech ukazatelů na křivkách, které jsou mezi sebou dále porovnávány pro lepší nastínění vývojové situace.

Tato kapitola bude vycházet z ročenek MPSV, které byly vydávány jednak v podobě analýz trhu práce nebo nyní v podobě zpráv o situaci na krajském trhu práce. Z těchto ročenek budou zhodnoceny příčiny vývoje nezaměstnanosti, které se budou vztahovat k OKV. Příčiny budou rozděleny do dvou skupin, na příčiny, které působí na zvyšování a snižování nezaměstnanosti.

Kapitola bude vycházet z porovnání všech dostupných materiálů a zdroje budou uvedeny souhrnně na konci celé kapitoly z důvodu propojení všech dokumentů a také z důvodu, že příčiny jsou převážně po celé období totožné.

4.1 Příčiny působící na zvyšování nezaměstnanosti

Doznívající hospodářská krize

Tato negativní příčina způsobující zvyšování nezaměstnanosti nepůsobila po celé sledované období, ale pouze v první polovině období do doby, než začala posilovat ekonomika vlivem pozitivních faktorů.

Hospodářská krize měla za následek velké propouštění téměř ve všech podnicích. Mnoho zaměstnavatelů jednak nemohlo řadě svým zaměstnancům přidělit placenou práci, ale také neměli dostatek finančních prostředků na výplatu zaměstnaneckých mezd. Dále docházelo ke zdatelnému snížení výše mezd.

Absence průmyslové zóny

Jedná se o dlouhodobě značný problém, protože v OKV není žádná průmyslová zóna, jako je například v okrese Cheb, v rámci které by bylo sdruženo více velkých podniků, které by mohli nabízet širší spektrum pracovních uplatnění. Se vznikem průmyslové zóny také přímo souvisí vznik nových pracovních míst, kdy by mohla najít pracovní uplatnění zdatelná část uchazečů v evidenci úřadu práce.

Špatné dopravní spojení

Jedná se o příčinu negativně působící na nezaměstnanost, převážně pak v odlehlých oblastech OKV. Do mnoha odlehlejších obcí okresu není buď zavedeno žádné vlakové nebo autobusové spojení, nebo jsou jízdní řády v nesouladu s časovým rozložením směn v podnicích. Pokud lidé nedisponují řidičským oprávněním, je pro ně velmi těžké nebo až úplně nemožné, dojíždět do zaměstnání, i když by pracovat chtěli.

Finančně podhodnocená pracovní místa

Převážně v dělnických profesích, jimiž jsou například pomocné práce, práce v dílnách nebo montážní práce, je velkým problémem nízké platové ohodnocení těchto pracovních pozic. Tento faktor má ještě větší vliv na osoby, které musí do zaměstnání dojíždět, jelikož ze své mzdy musí vynaložit značnou část na dopravu a náklady s ní spojené. Zmíněné pracovní místa jsou převážně ohodnocena minimální mzdou danou zákonem.

Sezónní práce a termínované pracovní poměry

Sezónní práce a pracovní poměry uzavírané na dobu určitou jsou typické pro lázeňství a cestovní ruch, tedy pro OKV. Z tohoto důvodu narůstá nezaměstnanost většinou na přelomu mezi jednotlivými roky. Tento problém se snaží řešit například také školské zařízení v centru Karlových Varech, kde je nabízeno vzdělání v oborech kuchař a číšník.

Problémové skupiny na trhu práce

Je již dlouhodobým problémem, že na nezaměstnanost negativně působí určité specifické skupiny obyvatelstva, kteří mají zhoršenou schopnost uplatnit se v novém zaměstnání. Největší skupinou jsou uchazeči s nízkým vzděláním. Tato skupina bude blíže popsána v rámci další příčiny, která souvisí ještě s dalším problémem působícím negativně na výši nezaměstnanosti.

Do problémových skupin patří uchazeči s nízkou odbornou kvalifikací, uchazeči pečující o děti, u kterých je značný problém propojit soukromí život s pracovním nebo uchazeči se skrytým nezájmem o zaměstnání neboli ti, kteří pracovat nechtějí postačí jim pobírat sociální dávky od státu.

Další větší skupinou jsou uchazeči v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců a uchazeči starší 50 let. V prvním případě je pro uchazeče důležité co nejdříve najít zaměstnání,

protože může dojít ke ztrátě pracovních návyků a motivace pracovat. V druhém případě se jedná o uchazeče, kteří se těžko přizpůsobují novým trendům na trhu práce.

Nízké vzdělání uchazečů o zaměstnání

V průběhu sledovaného období až skoro polovina uchazečů v evidenci úřadu práce neměla žádné nebo pouze základní vzdělání.

Na nízké vzdělání navazuje další negativní faktor, a to nedostatečná nabídka volných pracovních míst pro tuto skupinu uchazečů. V evidenci je tak mnoho osob s nedostatečným vzděláním oproti minimu nabízených volných pracovních míst určené právě pro tyto uchazeče. Důležité je také zmínit, že postupem času dochází obecně k modernizaci ve všech odvětvích a tím rostou také kvalifikační požadavky na uchazeče. Důsledkem toho je úbytek pomocných profesí, které by jinak mohli být těmito uchazeči obsazeny.

Problémové mikroregiony

V OKV je polovina ze všech mikroregionů velmi problematických z hlediska nabídky pracovních pozic.

Jedná se zprv o mikroregion Jáchymovsko, kde jsou největším zaměstnavatelem Léčebné lázně Jáchymov, a.s. I přes tento fakt je celkově v tomto regionu velmi nízká nabídka volných pracovních míst, převážně pak pro uchazeče s nízkým vzděláním. Obyvatelé tak většinou musí do zaměstnání dojíždět.

Dále jsou problematickými mikroregiony Bochovsko a Žluticko. Obě území jsou bývalé zemědělské oblasti, kde ovšem ani v současné době nevznikají žádné nové firmy.

Posledním problémovou oblastí je mikroregion Hradiště. Jedná se o největší mikroregion celého OKV, který je bývalým vojenským výcvikovým prostorem, který taktéž investoři nevyužívají pro založení nových podniků.

Všechny zmíněné mikroregiony vykazují vysoké podíly nezaměstnaných osob.

4.2 Příčiny působící na snižování nezaměstnanosti

Opatření související s hospodářskou krizí

Z důvodu celosvětového hospodářské krize a jejího negativního působení na nezaměstnanost, vznikl projekt „Vzdělávejte se!“. Tento projekt však probíhal pouze v první polovině zde analyzovaného období.

Jedná se o projekt určený pro zaměstnavatele, kteří z důvodu hospodářské krize byli nuceni ve svých podnicích omezit výrobu. Po splnění předem daných podmínek mohli zaměstnavatelé získat finanční prostředky, které bylo možné dále použít pro realizaci vzdělávacích kurzů pro zaměstnance, kterým nemohli přidělovat práci. Dále pak finanční prostředky mohli posloužit na úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnancům.

Ekonomická rozmanitost

Široké spektrum odvětví nabízí značné možnosti jednak v oblasti profesního uplatnění obyvatelstva OKV, tak také v oblasti rozvíjení soukromého podnikání, se kterým přímo souvisí také vytváření nových pracovních míst pro uchazeče. V OKV je velmi rozšířen průmysl včetně průmyslu automobilového spojeným s největším zaměstnavatelem OKV, firmou WITTE, s.r.o. Dále je významná tradiční výroba porcelánu, skla, likérů a minerálních vod. Možností pro uplatnění uchazečů nebo pro podnikání je také možné využít v oblasti lázeňství a cestovního ruchu.

Investice ze SRN

Kvůli výhodné poloze je významným faktorem, snižujícím nezaměstnanost, sousedství okresu se SRN. Vyjma výhodné polohy je OKV pro investory ze SRN zajímavý z důvodu levnější pracovní síly. V okrese působí mnoho společností, které vlastní partneři ze SRN. Pro příklad je i zde nutné uvést největšího zaměstnavatele OKV, jímž je společnost WITTE, s.r.o.

Možnost zaměstnání ve SRN

Výhodná poloha OKV není důležitá jen pro investory ze SRN, ale také pro obyvatele OKV, zejména pak pro obyvatele obcí a měst, které leží v blízkosti hranic ze SRN. Pro mnoho obyvatel se vyskytuje příležitost nalézt uplatnění v oboru, ve kterém nemohou nalézt uplatnění v domácích firmách. Pro osoby pocházející z odlehlých částí OKV

to navíc může znamenat kratší dojíždění do zaměstnání do SRN, než kdyby dojížděli do nějaké místní firmy, pokud jim to však možnosti dovolí.

Lázeňství a cestovní ruch

V OKV je značný výskyt přírodních zdrojů, kvůli kterým se nepřetržitě rozvíjí lázeňství a s tím i spojený rozvoj cestovního ruchu. Na léčebné pobyty přijíždí do OKV nejen obyvatelé z celé ČR, ale také obyvatelé cizích zemí, převážně pak od našich sousedů. Tyto zmíněné odvětví řeší nezaměstnanost, převážně pak sezónně, jelikož je postupem času potřeba více pracovní síly.

Rekvalifikace

Úřad práce realizuje v OKV jednotlivé nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti, avšak nejvíce pozornosti je věnováno rekvalifikacím, které proto zde budou uvedeny a blíže analyzovány.

Úřad práce pro OKV se snaží pomocí rekvalifikačních kurzů řešit situaci nesouladu požadavků zaměstnavatelů a kvalifikační strukturou uchazečů na místním trhu práce. Velká část rekvalifikačních kurzů je zaměřena na prohloubení kvalifikační úrovně, kdy úspěšné ukončení kurzu vedlo k novému pracovnímu uplatnění uchazečů.

Jelikož jsou v současné době již prakticky všude rozšířeny osobní počítače, je velmi poptávaným rekvalifikačním kurzem právě kurz obsluhy počítače, který naučí uchazeče s tímto zařízením pracovat. Vyjma kurzů zaměřených na základní práci s počítačem jsou nabízeny dále i kurzy, zaměřené na práci s různými počítačovými programy.

Projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu

Je možné se zúčastnit projektů, které se zaměřují na rozvoj lidských zdrojů, ale také i na rozvoj zaměstnanosti, což je pro účely této práce nejdůležitější. Projekty jsou založené na základě možnosti čerpání finančních zdrojů z Evropského sociálního fondu. Jedná se převážně o projekty zaměřené na adaptaci přistěhovalých obyvatel, podporu mladých lidí nebo na pracovní příležitosti pro místní obyvatele.

Spolupráce zaměstnavatelů se školami

Jedná se o velmi silný faktor, který pozitivně působí na nezaměstnanost. Spolupráce zaměstnavatelů se školami řeší nejen současnou situaci na trhu práce, ale může také dát dobrý výhled do budoucnosti poskytováním pracovních míst uchazečům z řad žáků a studentů partnerských škol.

Významná je spolupráce největšího zaměstnavatele okresu Karlovy Vary společnosti WITTE, s.r.o., která spolupracuje jednak se středními školami, jímž je například Střední průmyslová škola Ostrov, nebo i také s univerzitami. Spolupráce probíhá se Západočeskou univerzitou v Plzni a Technickou univerzitou v Liberci. V obou případech se jedná o spolupráci se strojní fakultou jednotlivých univerzit.

(WITTE Automotive, 2018)

(MPSV, 2018a, b, e, f, g, h, i, j)

5 Analýza specifické situace v okrese Karlovy Vary

V následující kapitole jsou shrnuty vlastní postřehy, které jsem získal při zpracování této bakalářské práce.

Při zpracování části, která se věnuje obyvatelstvu v OKV, mě zaujal neustálý pokles ve vývoji počtu obyvatel. Domnívám se, že tato situace může být zapříčiněna nedostatkem bytů a možností k bydlení. Například přímo v centru tohoto okresu v Karlových Varech je patrné, že téměř celé město je uzpůsobeno turistům, včetně nových bytových domů, jejichž cena je uzpůsobena zahraniční klientele a místní obyvatelé na tyto byty nejsou schopni dosáhnout. Dle mého názoru je velký nedostatek bytů i v rámci celého okresu, převážně v okolí největších firem, které nabízejí sice velký počet volných pracovních míst, ale většina lidí nechce do zaměstnání dojíždět. Důsledkem toho je stěhování osob do jiných krajů, kde mají jednak více možností k bydlení, ale také větší možnosti pro osobní seberealizaci.

Dále mě zaujala situace, kdy bylo na konci roku 2017 v OKV více evidovaných volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání. I když je výrazně více volných pracovních míst tak se domnívám, že nenastane situace, kdy by byl zaznamenán výrazný pokles v počtu uchazečů na úřadu práce, kteří by postupně obsazovali volná pracovní místa. Domnívám se, že většina z těchto uchazečů je v evidenci úřadu práce účelově a nemá zájem o zprostředkování zaměstnání. Příjem ze sociálních dávek je pro tyto uchazeče pohodlnější, než se nechat zaměstnat a pobírat například plat na úrovni minimální mzdy. Můj názor také utvrzuje například fakt, že největší zaměstnavatel okresu WITTE, s.r.o. nabízí v místech pracoviště Nejdku a Ostrově mnoho pracovních míst nejen pro uchazeče s nízkou kvalifikací. Do obou závodů je dobrá dopravní dostupnost, přesto nedochází k velkému obsazování pracovních míst i přes zmíněný dostatečný počet uchazečů vhodných pro tyto pracovní místa.

V souvislosti se strukturou uchazečů mě dále zaujal výrazný počet z těchto uchazečů, kterých je ve věku nad 60 let. Podle mého názoru se může jednat do budoucna o velký problém, protože postupem času je neustále odsouvána hranice pro odchod do starobního důvodu a počet zmíněných uchazečů může narůstat. Pokud osoby ve vyšším věku přijdou o práci, mají odpracovaný dostatečný počet let a zároveň nedosáhli věku potřebného pro odchod do starobního důchodu, může pro ně tato situace znamenat značné osobní

problémy. Tyto osoby zaměstnavatelé nevyhledávají, ale podle mého názoru by jejich praxe a zkušenosti byly pro řadu podniků více než cenné.

Poslední moje úvaha je věnována aktivní politice zaměstnanosti, kterou realizuje úřad práce. Při studiu ročenky MPSV, která koresponduje s rokem 2017, jsem se zaměřil na skupiny uchazečů, jimž úřad práce věnuje největší pozornost a pro které jsou převážně určeny realizované nástroje aktivní politiky. Nejvíce pozornosti je věnováno skupině uchazečů v evidenci déle než 3 měsíce a dále skupině v evidenci déle než 12 měsíců. Podle mého názoru by ale ve výčtu nejpotřebnějších skupin měla figurovat také skupina mladých uchazečů, kteří mají vzhledem ke svému věku nízké zkušenosti a málo praxe, a zároveň jich je v evidenci znatelný počet.

Závěr

Tato bakalářská práce si kladla za cíl analyzovat vývoj nezaměstnanosti a na základě dat a poznatků z této části zhodnotit příčiny, které na vývoj nezaměstnanosti působí. Bylo pro to zpracováno několik kapitol, které představují jednak celý OKV a dále přibližují vývoj nezaměstnanosti z pohledu několika vybraných ukazatelů pro daný region.

Ze získaných informací lze konstatovat, že z hlediska nezaměstnanosti patří OKV v rámci celé ČR mezi okresy s nízkou nezaměstnaností. Podíl nezaměstnaných osob vykazoval pro OKV koncem sledovaného období nižších hodnot, než byl krajský i celorepublikový průměr. Za celé sledované období 2010-2017 je patrný výrazný pokles podílu nezaměstnaných osob o 5,6 % a naopak velký nárůst volných pracovních míst. Koncem roku 2017 byl OKV v situaci, kdy počet volných pracovních míst dosahoval vyšší hodnoty, než byl počet uchazečů o zaměstnání.

Pro splnění stěžejního cíle této práce byla vytvořena kapitola, která analyzuje příčiny vývoje nezaměstnanosti, jež působí na zvyšování nebo snižování nezaměstnanosti v OKV.

V části, která uvádí příčiny působící na zvyšování nezaměstnanosti, hrají největší roli problémové skupiny uchazečů v evidenci úřadu práce. Tyto skupiny mají největší vliv na negativní vývoj nezaměstnanosti. Jedná se například o skupiny uchazečů s nízkým vzděláním a kvalifikací, ve vyšším věku, skrytým nezájmem o zaměstnání nebo dobou v evidenci úřadu práce delší než 12 měsíců, pro které je obtížné nalézt vhodné pracovní uplatnění.

Naopak na snižování nezaměstnanosti nejvíce působí ekonomická rozmanitost celého okresu. Uchazeči mohou nalézt uplatnění v široké škále odvětví, které mají v OKV již dlouholetou tradici. V rámci okresu je patrný i rozvoj většiny oborů, včetně cestovního ruchu, který je pro OKV velmi důležitý.

Nyní uvedu dva vlastní návrhy, které by podle mého názory mohli přispět buď k udržení nebo zlepšení současného stavu v OKV.

První návrh spočívá ve spolupráci města Karlovy Vary s vysokými školami a usilování o vytvoření podmínek pro otevření dalších poboček vysokých škol. Větší spolupráce s vysokými školami by jednak zajistila možnost získání většího vzdělání místním obyvatelům bez nutnosti studia v jiných krajích, ale zároveň by měla pozitivní vliv na

nezaměstnanost do budoucna. Studenti, kteří studují daleko od svého místa bydliště si v mnoha případech navyknu při studiu na život v jiném městě a po absolvování studia v něm zůstanou. Nejen pro OKV by bylo určitě velkým přínosem, kdyby byly odborné pozice zaplněny místními obyvateli. Tato situace by dále mohla zmírnit stěhování obyvatelstva z okresu.

Zadruhé se jedná o návrh, kdy by měla velká města podporovat vznik průmyslových zón jednáním se zaměstnavateli. Perspektivním místem by mohlo být město Ostrov, kde má nově svůj druhý závod největší zaměstnavatel OKV. V tomto místě jsou rozsáhlé pozemky, kde by mohlo být otevřeno více nových podniků, které by nabízely pracovní místa z více oborů. Mohla by být do tohoto místa zavedena autobusová spojení, která by dopravovala zaměstnance z více částí OKV, zejména z míst, odkud vedou špatné dopravní spojení. Vznik průmyslové zóny by měl podpořit snižování nezaměstnanosti.

V současné době, kdy je podíl nezaměstnaných osob v OKV 3,4 %, lze konstatovat, že se stav přibližuje k plné zaměstnanosti.

Seznam použitých zkratk

AZP – Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ČSR – Československá republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

OKV – okres Karlovy Vary

KK – Karlovarský kraj

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

SRN – Spolková republika Německo

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Struktura uchazečů dle nejvyššího dosaženého vzdělání k 31. 12. 2017	29
Tabulka č. 2 - Struktura uchazečů dle věkové skupiny k 31. 12. 2017	30
Tabulka č. 3 - Struktura uchazečů dle délky nezaměstnanosti k 31. 12. 2017	31

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 - Vývoj počtu obyvatel v OKV	27
Obrázek č. 2 - Vývoj nezaměstnanosti v období 2010-2012	34
Obrázek č. 3 - Volná pracovní místa v období 2010-2012	35
Obrázek č. 4 - Vývoj nezaměstnanosti v období 2013-2015	37
Obrázek č. 5 - Volná pracovní místa v období 2013-2015	38
Obrázek č. 6 - Vývoj nezaměstnanosti v období 2016-2017	40
Obrázek č. 7 - Volná pracovní místa v období 2016-2017	41

Seznam použité literatury

Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost. 2. přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing a.s.

Holman, P. (2002). *Ekonomie. 3. aktualizované vydání*. Praha: C. H. Beck.

Jurečka, V. a kol. (2013). *Makroekonomie. 2. aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing a.s.

Mankiw, N. G. (1999). *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing a.s.

Mareš, P. (1994). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Palíšková, M. (2014). *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck.

Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2013). *Ekonomie. 19.vydání*. Praha: NS Svoboda.

Internetové zdroje

Český statistický úřad (2018a). *Charakteristika Karlovarského kraje*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika_karlovarskeho_kraje

Český statistický úřad (2018b). *Charakteristika okresu Karlovy Vary*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika_okresu_karlovy_vary

Český statistický úřad (2018c). *Obyvatelstvo v Karlovarském kraji v roce 2017*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/obyvatelstvo-v-karlovarskem-kraji-v-roce-2017>

Český statistický úřad (2018d). *Počet a věkové složení obyvatel k 31.12. podle obcí*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&katalog=30845&pvo=DEM03&pvoch=40436&sp=A&skupId=526&pvoch=101&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~501_null_&c=v3~2__RP2016MP12DP31&str=v70

Český statistický úřad (2018e). *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.)*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&pvo=ZAM09&vyhltext=Pod%25C3%25AD1%2Bnezam%25C4%259Bstnan%25C3%25BDch%2Bosob%252C%2Bpracovn%25C3%25AD%2Bm%25C3%25ADsta%2Bv%2Bevidenci%2B%25C3%25BA%25C5%2599adu%2Bpr%25C3%25A1ce%2B%2528stav%2Bk%2B31.%2B12.%2529&bkvt=UG9kw61sIG5lemFtxJtzdG5hbsO9Y2ggb3NvYiwgcHJhY292bsOtIG3DrXN0YSB2IGV2aWRlbnNpIMO6xZlhZHUgcHLDoWNIChzdGF2IGsgMzEuIDEyLik.&z=T&f=TABULKA&katalog=all&str=v171&c=v3~3__RP2017&u=v171__VUZEMI__101__40436

Český statistický úřad (2018f). *Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce – podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31.12.)*. Cit. 7. 4. 2018,

dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&f=TABULKA&z=T&katalog=30853&pvo=ZAM10&str=v178&c=v3~3__RP2017&v=v166__null__null__null&u=v178__VUZEMI__101__40436#w=

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018a). *Analýza trhu práce za rok 2010*.

Cit. 7. 4. 2018, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/analyza_trhu_prace_v_karlovarskem_kraji_za_rok_2010.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018b). *Analýza vývoje na trhu práce za rok 2011*.

Cit. 7. 4. 2018, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/analyza_vyvoje_na_trhu_prace_za_rok_2011_-_karlovarsky_kraj.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018c). *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018d). *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.next_page=%2Findex.do&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsk=20000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=20000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=B&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=124000&ok=Vybrat

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018e). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace,_o_realizaci_apz_v_roce_2012_a_strategie_apz_pro_rok_2013_-_karlovarsky_kraj.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018f). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace,_o_realizaci_apz_v_roce_2013_a_strategie_apz_pro_rok_2014.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018g). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace,_o_realizaci_apz_v_roce_2014_a_strategie_apz_pro_rok_2015.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018h). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_o_realizaci_apz_v_roce_2015_a_strategie_apz_pro_rok_2016_0.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018i). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_o_realizaci_apz_v_roce_2016_a_strategie_apz_pro_rok_2017.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018j). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace,_o_realizaci_apz_v_roce_2017_a_strategie_apz_pro_rok_2018.pdf

Svoboda, P., & Nemeškal, J. (2015). Nezaměstnanost v Česku v historickém pohledu. *Geografické rozhledy*, 24(4), 28-29. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z: http://www.historickygis.cz/sites/default/files/svoboda_p._nemeskal_j._2015_nezamestnanost_v_cesku_v_historickem_pohledu._geograficke_rozhledy_24_c._4_s._28-29.pdf

WITTE Automotive (2018). *Naše partnerské školy*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z: <https://www.witte-automotive.cz/live/Nase-partnerske-skoly/nase-partnerske-skoly.aspx>

Legislativní prameny

Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*. Cit. 7. 4. 2018, dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

Abstrakt

SATÝNEK, Michael. *Analýza příčin vývoje nezaměstnanosti v regionu*. Cheb, 2018. s. 61. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti, okres Karlovy Vary

Předložená bakalářská práce je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti v okrese Karlovy Vary. Cílem práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti a uvést příčiny, které na tento vývoj působí jak negativně, tak pozitivně. Práce je rozdělena do pěti hlavních kapitol.

V první kapitole je charakterizován pojem nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti, která přímo souvisí se zmíněnou problematikou. Další kapitoly se již věnují nejprve specifikaci okresu Karlovy Vary, dále pak vývoji nezaměstnanosti za období 2010–2017 a zhodnocení příčin, které působí na zvyšování nebo snižování nezaměstnanosti. Poslední kapitola obsahuje vlastní úvahy.

V závěru práce jsou obsaženy subjektivní návrhy, které by mohli přispět do budoucna k udržení či zlepšení současného stavu.

Abstract

SATÝNEK, Michael. *Analysis of causes of unemployment in a region*. Cheb, 2018. s. 61. Bachelor Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

Key words: unemployment, employment policy, development of unemployment, causes of unemployment, district of Karlovy Vary

The objective of this thesis is the problematics of unemployment in the region of Karlovy Vary. The main aim is to analyse the development of unemployment and list the reasons which have an impact on such development, both in negative and positive terms. This work is divided into five main chapters.

The first chapter defines the term unemployment as well as state policies which are directly linked to the mentioned problematics. Throughout the next chapters there is a focus specifically on the region of Karlovy Vary, following with the development of unemployment in the timeframe from 2010 to 2017 and an evaluation of the main causes which either decrease or increase the unemployment rates. The last chapter contains a personal reflexion.

In the conclusion personal suggestions are included those which can help maintain the situation in the future as well as those which can improve the current situation.