

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

**Bakalářská práce**

**Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky**

**Current unemployment in the Czech Republic,**

**causes and consequences**

**Josef Hrotek**

**Cheb 2024**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická  
Akademický rok: 2023/2024

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Josef HROTEK**  
Osobní číslo: **K19B0737P**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management obchodních činností**  
Téma práce: **Současná nezaměstnanost v České republice, příčiny a důsledky**  
Zadávající katedra: **Katedra marketingu, obchodu a služeb**

### Zásady pro vypracování

- Charakterizujte pojem nezaměstnanost, trh práce a politiku nezaměstnanosti.
- Popište současnou nezaměstnanost v České republice.
- Analyzujte nezaměstnanost v Karlovarském kraji.
- Popište faktory omezující míru nezaměstnanosti v Karlovarském kraji.
- Uveďte příčiny a důsledky nezaměstnanosti v Karlovarském kraji.
- Navrhněte vhodné řešení k snížení nezaměstnanosti v Karlovarském kraji.

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky“*

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

Cheb dne 22.4.2024

v. r. *Josef Hrotek*

## **Poděkování**

Tímto bych rád poděkoval vedoucímu této bakalářské práce panu PhDr. Čestmíru Jarému za odborné vedení a pomoc při zpracování mé bakalářské práce.

# Obsah

Úvod .....	7
<b>1 Teoretická část .....</b>	<b>9</b>
1.1 Charakteristika pojmu nezaměstnanost, trh práce a politika zaměstnanosti .....	9
1.1.1 Trh práce .....	9
1.1.2 Rovnováha na trhu práce .....	9
1.1.3 Dělení trhu práce .....	10
1.2 Nezaměstnanost .....	11
1.2.1 Teoretické vymezení nezaměstnanosti .....	11
1.2.2 Měření nezaměstnanosti .....	12
1.2.3 Míra nezaměstnanosti .....	13
1.2.4 Příčiny nezaměstnanosti .....	14
1.2.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	15
1.3 Politika zaměstnanosti .....	16
1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	17
1.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	18
<b>2 Analytická část .....</b>	<b>19</b>
2.1 Charakteristika Karlovarského kraje .....	19
2.2 Nezaměstnanost v České republice .....	21
2.2.1 Vývoj HDP v České republice .....	24
2.2.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice .....	25
2.2.3 Porovnání s ostatními kraji České republiky .....	26
2.3 Nezaměstnanost v Karlovarském kraji .....	27
2.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v Karlovarském kraji .....	27
2.3.2 Struktura a charakteristika uchazečů o zaměstnání .....	29

2.3.3	Stavy nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Karlovarského kraje....	34
2.4	Faktory ovlivňující nezaměstnanost v Karlovarském kraji .....	36
2.4.1	Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání .....	37
2.4.2	Volná pracovní místa .....	38
2.4.3	Zaměstnavatelé v Karlovarském kraji .....	39
2.4.4	Výše mezd .....	41
2.4.5	Aktivní politika zaměstnanosti .....	42
2.5	Příčiny a důsledky ovlivňující nezaměstnanost v Karlovarském kraji .....	44
2.5.1	Negativně ovlivňující nezaměstnanost v Karlovarském kraji .....	45
2.5.2	Pozitivně ovlivňující nezaměstnanost v Karlovarském kraji .....	47
2.6	Vlastní doporučení na řešení daného problému .....	48
	<b>Závěr.....</b>	<b>51</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>53</b>
	<b>Seznam tabulek.....</b>	<b>55</b>
	<b>Seznam grafů .....</b>	<b>56</b>
	<b>Seznam obrázků .....</b>	<b>57</b>
	<b>Seznam použitých zkratk.....</b>	<b>58</b>
	<b>Přílohy</b>	
	<b>Abstrakt</b>	
	<b>Abstract</b>	

# Úvod

Problematiku nezaměstnanosti jsem si zvolil proto, že se jedná o jedno z nejdiskutovanějších témat na světě.

Nezaměstnanost je jedním z makroekonomických ukazatelů, který se u nás objevuje až od roku 1989, protože do této doby byla nezaměstnanost považována za trestný čin „příživnictví“. Přejít od centrálně plánovaného hospodářství k tržní ekonomice odstartoval nárůst nezaměstnanosti v České republice.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, přičemž každá část se skládá z dalších kapitol. První část práce je teoretická a vymezuje informace potřebné k řešení problematiky práce, konkrétně pojmy trh práce, nezaměstnanost a politika nezaměstnanosti.

Druhá část je analytická a je rozdělena do šesti kapitol. První kapitola je zaměřena na charakteristiku Karlovarského kraje.

Druhá kapitola s názvem „Nezaměstnanost v České republice“ popisuje důležité milníky nezaměstnanosti v České republice a následně porovnává nezaměstnanost v České republice a mezi kraji.

Třetí kapitola popisuje vývoj nezaměstnanosti v Karlovarském kraji, rozdělení struktury nezaměstnanosti a charakteristiky uchazečů o zaměstnání.

Čtvrtá kapitola popisuje pozitivní a negativní faktory ovlivňující nezaměstnanost v Karlovarském kraji. Těmito faktory jsou problémové skupiny uchazečů o zaměstnání, osoby evidované na Úřadu práce déle než jeden rok, volná pracovní místa, výše mezd, zaměstnavatelé v Karlovarském kraji, aktivní politika zaměstnanosti a pandemie COVID-19.

Předposlední pátá kapitola popisuje příčiny a důsledky nezaměstnanosti v Karlovarském kraji na základě výsledků analýzy, následuje závěrečná kapitola šestá, kde jsou uvedena vlastní doporučení pro řešení daného problému.

## **Cíl práce**

Hlavním cílem bakalářské práce je identifikovat příčiny a důsledky nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. Pro dosažení hlavního cíle této práce byly stanoveny následující dílčí cíle:

- Zpracovat teoretický úvod do problematiky
- Popsat současnou nezaměstnanost v České republice
- Analyzovat dostupná data o nezaměstnanosti v Karlovarském kraji
- Určit faktory, které ovlivňují nezaměstnanost v Karlovarském kraji
- Navrhnout vhodná opatření k řešení daného problému

## **Metodika práce**

V teoretické části práce jsou na základě literatury definovány pojmy nezaměstnanost, trh práce a politika zaměstnanosti. Praktická část vychází z analýzy dat Ministerstva práce a Českého statistického úřadu. K analýze nezaměstnanosti a uchazečů o zaměstnání v Karlových Varech byla využita databáze Ministerstva práce ČR, které každoročně vydává zprávu o situaci v Karlových Varech.

## **Struktura práce**

Teoretická část bakalářské práce se zabývá odbornými informacemi získaných z odborné literatury, které pomáhají vysvětlit problematiku nezaměstnanosti. V této části jsou vymezeny základní pojmy nezaměstnanost, trh práce a politika zaměstnanosti.

Praktická část bakalářské práce je založena na analýze dat Českého statistického úřadu, Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí. V první části je popsána charakteristika Karlovarského kraje, následuje popis nezaměstnanosti a jejího vývoje v České republice a srovnání Karlovarského kraje s ostatními kraji. V další části práce je analyzována struktura uchazečů o zaměstnání podle specifických kritérií. Pro snazší pochopení práce jsou připojeny tabulky, mapy a grafy, které pomohou vyvodit potřebné závěry.



# 1 Teoretická část

## 1.1 Charakteristika pojmu nezaměstnanost, trh práce a politika zaměstnanosti

### 1.1.1 Trh práce

„Trh práce můžeme definovat jako místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci, přičemž prací se rozumí jakákoliv fyzická nebo duševní činnost člověka, jejíž výsledkem jsou výrobky nebo služby.“ (Tvrdý, 2007 s. 7).

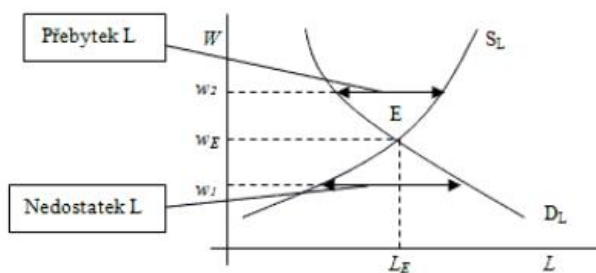
Na trhu práce vzniká průsečíkem křivky poptávky po práci a nabídky práce rovnovážná mzda. Na straně poptávky vstupují na trh firmy čili zaměstnavatelé, kteří poptávají pracovní sílu. Na straně nabídky vstupují na trh domácnosti čili zaměstnanci, kteří nabízejí pracovní sílu. Za vykonanou práci získá zaměstnanec od zaměstnavatele mzdu. (Holman, 2016)

### 1.1.2 Rovnováha na trhu práce

„Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, tzv. při rovnovážné mzdové sazbě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní nabídky práce“ (Macáková, 2007 str. 165).

Absolutní rovnováhy na trhu práce nelze dosáhnout, jak z ekonomického, tak ze sociálního ohledu, proto je cílem dosáhnout určité rovnováhy. K této rovnováze dochází na trhu práce, když se souhrnná nabídka rovná agregátní, tj. souhrnné poptávce. Je to stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout.

Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Macáková (2010)

Na obrázku č. 1 je znázorněna situace na trhu práce.  $S_L$  je nabídka práce,  $D_L$  je poptávka po práci. Tyto křivky se protínají v bodě E, který představuje ideální preference obou stran. Bod E je charakterizován rovnovážnou mzdou a rovnovážným množstvím práce. Na trhu nastává situace přebytku práce, nebo nedostatku práce. Přebytek práce nastává, jestliže je mzdová sazba vyšší než rovnovážná, nabízené množství práce je vyšší než poptávané. Nedostatek práce nastává, jestliže je mzdová sazba nižší než rovnovážná, nabízené množství práce je nižší než poptávané (Macáková, 2007).

### 1.1.3 Dělení trhu práce

Segmentace trhu existuje z důvodu střetu více požadavků a více nabídek. Trh práce není jednotnou poptávkou a nabídkou, ale celou řadou nabídek a poptávek, a tento střet vytváří dílčí trhy a segmenty.

Jedna z nejdůležitějších teorií segmentace trhu, která se také dotýká problematiky rozdělení příjmů ve společnosti a problematiky diskriminace na trhu práce, je teorie duálního trhu práce. Podle této teorie rozdělujeme trh na primární a sekundární:

- **Primární trh práce** – na tomto trhu práce se koncentrují lepší a výnosnější pracovní místa s vyšší prestiží, vyššími platy a vyšším statusem. Tyto příležitosti poskytují možnosti profesního růstu a lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují určitou jistotu proti nezaměstnanosti (Mezihorák, 2006).
- **Sekundární trh práce** – na tomto trhu práce lze najít pracovní místa s nižší prestiží a výrazně nižšími příjmy než na primárním trhu. Kariéra na tomto trhu téměř neexistuje a nelze ji očekávat. Navíc je tento trh méně stabilní a kariéra lidí na tomto trhu je pravidelně přerušována krátkými nebo dlouhými obdobími nezaměstnanosti (Mezihorák, 2006).

Dále lze trh práce dělit na:

- **Interní trh práce** – interní trh práce není skutečným trhem, protože existuje v rámci jednotlivých podniků. Když se v podniku uvolní pracovní místo, nastoupí na něj uchazeč, který v něm již pracuje. Výhody tohoto trhu spočívají například ve větší jistotě zaměstnance, že o své místo nepřijde, v předchozích pracovních zkušenostech se zaměstnancem a ve znalosti kariérního vývoje ve firmě (Mezihorák, 2006).

- **Externí trh práce** – externí trh práce se nachází mimo podnik, kde se nabízejí volná pracovní místa a podniky si navzájem konkurují. Na straně nabídky poskytují pracovní sílu pracovníci.

Posledním způsobem, jak můžeme dělit trh práce, je rozlišení mezi formálním a neformálním trhem, toto dělení vychází z toho, zda je trh kontrolován společenskými institucemi či nikoliv.

- **Formální trh práce** – trh oficiální, je kontrolován a regulován institucemi.
- **Neformální trh práce** – oproti formálnímu trhu, neformální není těmito institucemi kontrolován. Trh patří do takzvané sféry šedé až černé ekonomiky. Tento trh nabývá různých podob, od samozásobitelství domácností přes různé formy nelegálního podnikání obcházejících daňovou a pracovní legislativu až po jednání vyloženě kriminální povahy (Winkler, Wildmanová, 1999).

## 1.2 Nezaměstnanost

V první kapitole práce byl teoreticky vymezen pracovní trh, ve kterém se nezaměstnanost projevuje, dále se práce bude zabývat jejím detailním rozbohem. Zde se definují nejdůležitější pojmy k pochopení nezaměstnanosti, způsoby jejího měření, příčiny nezaměstnanosti a její formy.

### 1.2.1 Teoretické vymezení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze charakterizovat jako nerovnovážnou situaci na trhu práce. Nezaměstnanost se objevuje při nesouladu nabídky a poptávky, kdy převažuje strana nabídky. Množství nabízené práce roste, ale poptávka po práci klesá a z důvodu vyšších nákladů na mzdy vzniká přebytek. Tento stav přebytku, tedy nezaměstnanosti, nastává, když se mzda pohybuje nad úrovní rovnovážné mzdy (Holman, 2002).

Nezaměstnanost je jev, kterému je stále věnováno větší pozornosti, v dnešní době nezaměstnanost může postihnout kohokoliv. Práce a zaměstnání hrají důležitou roli v životě člověka, jak z hlediska ekonomického, sociálního tak psychologického. Ztráta zaměstnání může mít za následek zhoršení psychického a tělesného zdraví jedince spojeným se vznikem různých onemocnění (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

Na trhu práce se objevují různé druhy nezaměstnanosti. Rozdělují se podle délky trvání, podle dobrovolnosti a podle příčiny. V následující kapitole popíšu první dvě zmiňované a v dalších kapitolách se práce bude blíže věnovat nezaměstnanosti podle příčin.

### **Dělení podle délky trvání:**

- **Krátkodobá nezaměstnanost** – z časového hlediska vymezujeme krátkodobou nezaměstnanost v rámci týdnů až měsíců, jedná se o nepříznivý jev, s kterým se ale musí počítat (krátkodobá nezaměstnanost doprovází vývoj každé ekonomiky), i když způsobuje ekonomickou a psychologickou zátěž pro dotčené obyvatelstvo. Ve většině případů nemá negativní dopady (Brožová, 2003).
- **Dlouhodobá nezaměstnanost** – časové vymezení u dlouhodobé nezaměstnanosti je déle jak jeden rok, zde se jedná o velmi závažný problém, jelikož dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážné sociální důsledky a může ohrozit existenci člověka a jeho rodiny. Příčin dlouhodobé nezaměstnanosti je několik, dlouhodobá hospodářská represe, snižování mezd, odbory, vysoké podpory v nezaměstnanosti atd. (Brožová, 2003).

### **Dělení podle dobrovolnosti:**

- **Dobrovolná nezaměstnanost** – „*Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá.*“ (Holman, 2002 s. 294)
- **Nedobrovolná nezaměstnanost** – opakem dobrovolné nezaměstnanosti, kde nezaměstnaný člověk hledá pracovní místo s vyšším platovým ohodnocením, v nedobrovolné nezaměstnanosti nezaměstnaný člověk hledá pracovní místo a je ochotný přijmout i nižší platové ohodnocení, ale i přesto nemůže najít pracovní uplatnění (Holman, 2002).

### **1.2.2 Měření nezaměstnanosti**

Abychom mohli určit, jak měřit nezaměstnanost je potřeba definovat jednotlivé kategorie obyvatelstva. Pro výpočet nezaměstnanosti je věnována pozornost obyvatelům v produktivním věku, to jsou lidé od ukončení povinné školní docházky až do nástupu do penze.

#### **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo:**

**Zaměstnaní** – zaměstnanec je osoba starší 15 let, která pracuje na plný nebo částečný úvazek.

**Nezaměstnaní** – jsou charakterizováni jako osoby starší 15 let, které nemají konkrétní zaměstnání, ale aktivně ho hledají prostřednictvím agentur práce, pracovních úřadů

a inzerátů. Aktivní hledání práce znamená, že jsou schopni nastoupit na volné pracovní místo do 14 dnů.

**Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo:** do této kategorie patří lidé, kteří nemají práci a z různých důvodů ji nehledají. Jedná se především o děti do 15 let, studenty, důchodce, osoby na rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením a osoby s alternativním způsobem života (nezaměstnané).

### 1.2.3 Míra nezaměstnanosti

*„Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva.“ (Pavelka, 2007 s. 278)*

Potom, co jsem vysvětlil jednotlivé kategorie obyvatelstva, mohu nyní určit ukazatele používané pro výpočet nezaměstnanosti. Nejčastěji používaným ukazatelem je míra nezaměstnanosti značená „u“. Tuto míru vypočítáme jako zlomek, v kterém je v čitateli počet nezaměstnaných „U“ a ve jmenovateli se nachází počet ekonomicky aktivních (součet počtu zaměstnaných „L“ a nezaměstnaných „U“) (Holman, 2011).

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

Do roku 2012 měla Česká republika dva různé ukazatele: registrované nezaměstnanosti a obecnou míru nezaměstnanosti. Hlavní rozdíl mezi těmito ukazateli je ve sběru dat. Registrovaná míra nezaměstnanosti je vypočítána na základě údajů z Úřadu práce, zatímco obecná míra nezaměstnanosti je vypočítána na základě výběrového šetření pracovních sil, tj. reprezentativního vzorku společnosti.

Od roku 2013 se začal využívat nový ukazatel, podíl nezaměstnaných osob. Jak již bylo zmíněno před rokem 2013 byli využívány dva ukazatele míry nezaměstnanosti. Hlavním důvodem vzniku nového ukazatele bylo odstranit možnost zaměňování registrované a obecné míry nezaměstnanosti. Dalším důvodem bylo nepřesné získávání dat z jednotlivých okresů, což vedlo k nereprezentativním výsledkům.

## Míra ekonomické aktivity obyvatelstva

Jurečka a kol. (2017) uvádí jako další ukazatel výkonnosti trhu práce míru ekonomické aktivity obyvatelstva „ea“.

$$ea = \frac{EA}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} * 100$$

ea= míra ekonomické aktivity obyvatelstva

EA= počet obyvatel v produktivním věku

### 1.2.4 Příčiny nezaměstnanosti

Dle Jurečka a kol (2013) rozlišujeme nezaměstnanost podle příčin, které vedou ke vzniku nezaměstnanosti. Mezi tyto příčiny patří:

**Frikční nezaměstnanost** – frikční nezaměstnanost je důsledkem stěhování lidí z jednoho zaměstnání do druhého. Tyto přesuny jsou způsobeny nezaměstnaností. Případně je způsobena tím, že lidé dobrovolně opouštějí svá zaměstnání a hledají lépe placenou práci. Dalším důvodem je hledání zaměstnání po ukončení studia. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, neohrožuje ekonomiku a je ekonomicky i sociálně výhodná. Problémem je, když nabízená práce uchazeči nevyhovuje a může se stát dlouhodobě nezaměstnaným. (Holman, 2011)

**Strukturální nezaměstnanost** – stav, kdy klesá poptávka po určité profesi a zároveň roste poptávka po jiných. V důsledku těchto strukturálních změn v ekonomice dochází k propouštění zaměstnanců, kteří však mohou využít poptávky po jiné profesi, pokud podstoupí rekvalifikaci. Rekvalifikace není jednoduchý proces, jelikož dochází ke změně dosavadní profese a dochází k adaptaci na nové pracovní prostředí a návyky. K této nezaměstnanosti dochází neustále a má tendenci být dlouhodobou záležitostí (Holman, 2011).

**Intencionální nezaměstnanost** – zásahy do podmínek trhu, které ovlivňují nezaměstnanost. Tyto zásahy se projevují jako snahy o zvyšování mzdových sazeb nad rovnovážnou úroveň. Institucionální nezaměstnanost ovlivňuje existence systému podpor v nezaměstnanosti. Zvyšování podpory má vliv na rozhodování nezaměstnaných, zda využít podporu, nebo jít pracovat (Jurečka, 2013).

**Cyklická nezaměstnanost** – příčiny cyklické nezaměstnanosti se projevují napříč všemi sektory národního hospodářství. V období recese se cyklická nezaměstnanost zvyšuje, kdežto ve fázi expanze dochází k poklesu. Cyklická nezaměstnanost je kolísavá a je ovlivněna délkou aktuálního ekonomického cyklu. Jedná se např. o ochabnutí domácích investic, kde dochází k poklesu poptávky po surovinách, materiálech a energiích, což vede k propouštění zaměstnanců a k nemožnosti najít práci v takovém odvětví (Jurečka, 2013).

**Sezonní nezaměstnanost** – nezaměstnanost se vyskytuje v určitých obdobích roku a objevuje se pravidelně v určitých cyklech. Vyskytuje se především v zemědělství, cestovním ruchu, stavebnictví a cukrovarnickém průmyslu.

### **1.2.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Na trhu práce existují skupiny, které jsou vysoce ohroženy ztrátou zaměstnání. Existuje mnoho faktorů, které ohrožené osoby identifikují. Patří mezi ně věk, zdravotní stav, pohlaví a vzdělání. Dle Buchtové (2013) k nim patří:

**Absolventi** – do této skupiny spadají občané do 25 let a absolventi vysokých škol do dvou let po absolvování studia. Tito lidé se ucházejí o jejich první pracovní zkušenosti a jsou znevýhodněni vůči konkurenci, jelikož nemají dostatečnou praxi a potřebné pracovní návyky. Šance absolventa získat zaměstnání s jeho patřičným vzděláním je ovlivněno celkovou ekonomickou situací, tj. podmínkami nabídky a volnými pracovními místy.

**Staří lidé** – lidé v předdůchodovém věku vnímají nezaměstnanost nejobtížněji, jejich problém může souviset s horším zorientováním v novém pracovním prostředí. Pro zaměstnavatele jsou staří lidé horší investicí i přesto, že mají bohaté pracovní zkušenosti a výborné pracovní návyky. Čím je člověk starší, tím jsou pevnější jeho navyklé stereotypy a patřičné změny jsou pro něj hůře akceptovatelné. Ztrátu zaměstnání provází ztráta sebevědomí, pokles peněžních příjmů a snížení životní úrovně.

**Zdravotně postižené osoby** – lidé se zdravotním postižením se potýkají s ekonomickými, sociálními a psychologickými problémy. Tito lidé potřebují zvláštní zacházení a lepší pracovní podmínky, což jim ztěžuje vstup na trh práce. Jejich čas strávený na pracovním úřadě značně převyšuje dobu, kterou tráví zdatní lidé, a často se musí spoléhat na pomoc druhých.

**Ženy** – zaměstnavatelé často dávají přednost mužské pracovní síle, protože muži jsou flexibilnější a pracují na více směn. Ženy s malými dětmi se více věnují rodičovství a rodině a jejich pracovní prostředí není plně zaměřeno na jejich pracovní povinnosti. Zaměstnavatelé se proto zdráhají tyto ženy zaměstnávat. Jelikož je velmi obtížné skloubit porod a pracovní povinnosti, zaměstnavatelé ženám vycházejí vstříc a nabízejí jim možnosti, jako je práce na dálku, práce na částečný úvazek a pružná pracovní doba.

**Lidé bez vzdělání** – z pohledu nezaměstnanosti je tato skupina nekvalifikovaných nejdlejší. Do této skupiny patří osoby pouze se základním vzděláním, nekvalifikovaní pracovníci bez dostačujícího vzdělání a drogově závislé osoby. Tato skupina osob bez kvalifikace, nemá zapotřebí se dále vzdělávat a ani nemá zájem se sociálně začlenit a spíše vyhledává pomoc od státu v podobě podpor.

**Romské etnikum** – značná část těchto lidí má potíže s hledáním práce, nemá přístup k potřebnému vzdělání a není sociálně vyspělá. Většina Romů má pouze základní vzdělání a nemá zájem o další vzdělávání. Aby se mohli začlenit na trh práce, musí dodržovat společenské a etické chování, které pro ně není normou. Tam, kde se koncentrují, je běžná kriminalita a problémy se společností. Tito lidé jsou často závislí na sociální podpoře od státu.

### **1.3 Politika zaměstnanosti**

*„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanu na zaměstnání“ (Dvořáková, 2007 s. 77).*

Stát má snahu přispívat každému nezaměstnanému stejnou měrou, právo na pomoc má každá fyzická osoba bez ohledu na rasu, národnost, pohlaví, vyznání, zdravotní stav či na věku nebo velikosti majetku. Stát vydává soubor opatření, kterými chce efektivně vyrovnávat nabídku a poptávku po pracovních silách. Snaha efektivně rozložit pracovní síly, aby se dosáhlo produktivity práce a byli zabezpečeny práva občanu na zaměstnání. Státní správu politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí.



### 1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti (dále jako APZ) je přimět zaměstnavatele vytvářet nová pracovní místa a motivovat uchazeče o zaměstnání. Pomocí Úřadu práce a agentur práce stát zprostředkovává informace o volných pracovních místech a o uchazečích o zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu a hospodaření s ním se upravuje v zákoně č. 218/2000 Sb. O rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

**Rekvalifikace** – úřady práce zabezpečují rekvalifikaci pro uchazeče o zaměstnání, jestliže na trhu práce existuje převaha neodpovídající poptávky. Rekvalifikace je jedna z možností, jak zvýšit nabídku pracovních sil. Úřad práce hradí náklady na rekvalifikaci a může také poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (ÚP, 2023).

**Investiční pobídky** – poskytování hmotné podpory na tvorbu nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců u investičních pobídek upravuje zákon č. 72/200 Sb. o investičních pobídkách a změně některých zákonů v platném znění (ÚP, 2023).

**Veřejně prospěšné práce** – zaměstnání se vytváří na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, zatímco sociální služby jsou určeny především těm, kteří mají potíže s nalezením práce nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Veřejné práce zahrnují činnosti spojené s úklidem veřejných prostranství, výstavbou veřejných budov a komunikací a údržbou zeleně (ÚP, 2023).

**Společensky účelná pracovní místa** – společensky účelná pracovní místa vymezuje §113 zákona o zaměstnanosti. Cílem je vytvářet pracovní místa na základě dohody s Úřadem práce, která je přizpůsobena pro uchazeče, pro které nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem (ÚP, 2023).

**Příspěvky** – úřady práce využívají dotace na podporu zaměstnavatelů k vytváření nových pracovních míst a k podpoře uchazečů o zaměstnání. Mezi příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na dojížděku
- Příspěvek na zapracování

- Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP
- Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením
- Příspěvek na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (ÚP, 2023)

### 1.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí přímé zprostředkování práce a vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Tato politika zahrnuje systém pojištění v nezaměstnanosti, systém podpory v nezaměstnanosti a systém státní pomoci v nezaměstnanosti. Současný zákon o zaměstnanosti již s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva je možné ho dohledat ve vyhláškách ministerstva financí.

**Zprostředkování zaměstnání** – tento pojem se vztahuje nejen na aktivity při hledání zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, ale také na aktivity zaměřené na vyhledávání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele, kteří hledají pracovní sílu. Zprostředkování zaměstnání zahrnuje také informační a poradenské činnosti. Zprostředkování zaměstnání provádějí především příslušné krajské úřady práce, ale mohou je zprostředkovávat i právnické nebo fyzické osoby v souladu s pracovněprávními předpisy (MPSV, 2008).

**Podpora v nezaměstnanosti** – tento pojem nahradil dřívější označení „hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání“. Dle platné právní úpravy je podpora poskytována uchazečům o zaměstnání, kteří jsou:

- uchazeči vykonávající v délce alespoň 12 měsíců, zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a na státní politiku
- uchazeč, který požádal úřad práce, na kterém je zaevidován o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
- ke dni přiznání podpory v nezaměstnanosti nesmí být uchazeč poživitelem starobního důchodu (MPSV, 2008).

## 2 Analytická část

### 2.1 Charakteristika Karlovarského kraje

Tato kapitola bude popisovat charakteristické údaje Karlovarského kraje. Budou se zde charakterizovat důležité informace k pochopení problematiky určování příčin a důsledků nezaměstnanosti v kraji.

Karlovarský kraj se nachází na nejzápadě Čech, a je tak nejzápadnějším krajem České republiky. Kraj sousedí na severovýchodě s Ústeckým krajem, na jihovýchodě s Plzeňským krajem, na jihozápadě s německou spolkovou zemí Bavorsko a na severozápadě s německou spolkovou zemí Sasko. Kraj má rozlohu 3314 km<sup>2</sup>, pokrývá 4,2% rozlohy České republiky a je tím pádem třetím nejmenším krajem. Dle Českého statistického úřadu (dále jako ČSÚ) zde žije přes 282 tis. lidí a hustota zalidnění činí 89 obyvatel na km<sup>2</sup>, nižší hustota zalidnění je pouze v Jihočeském kraji, v Kraji Vysočina a v Plzeňském kraji. Karlovarský kraj se skládá z 3 okresů, Cheb, Karlovy Vary a Sokolov.

V příložené tabulce číslo 1 jsou vyobrazeny data charakteristická pro konkrétní okresy kraje, což jsou okresy Cheb, Sokolov a Karlovy Vary. Nejlidnatějším okresem kraje jsou Karlovy Vary (114995 obyv.), poté Cheb (92636 obyv.) a hned za ním Sokolov (85964 obyv.). Velmi zajímavé statistiky vykazuje okres Sokolov, kde na nejmenší počet obyvatel vychází největší hustota zalidnění, přesněji 114 obyv./km<sup>2</sup>. Z hlediska rozlohy je Sokolov nejmenším okresem a má nejméně obcí (ČSÚ, 2022).

Tabulka 1 Charakteristika údajů o okresech Karlovarského kraje

Okres	Charakteristické údaje o okresech Karlovarského kraje 2022					
	Počet obyvatel	Hustota zalidnění (v obyv./km <sup>2</sup> )	Rozloha (v km <sup>2</sup> )	Poměr počtu obyvatel ke kraji (v %)	Poměr rozlohy ke kraji (v %)	Počet obcí
<b>Cheb</b>	92636	89	1046	31,55	31,59	40
<b>Sokolov</b>	85964	114	754	29,27	22,77	38
<b>Karlovy Vary</b>	114995	76	1511	39,16	45,63	56

Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

Podle administrativního členění se nachází na území kraje 132 obcí nejrůznějších velikostí, tvořených jednou až několika desítkami částí, což z něj dělá kraj s nejnižším počtem obcí České republiky. Sídlem kraje a zároveň největší obcí jsou Karlovy Vary, které mají přes 51 tis. obyvatel.

Správní území kraje se dělí na obvody obcí s rozšířenou působností (dále jako ORP), ty se pak dále dělí na správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem. Společně s okresními městy mezi ně patří Aš, Kraslice, Mariánské Lázně a Ostrov. Pro lepší představu přikládám obrázek číslo 2.

Obrázek 2 Administrativní členění Karlovarského kraje



Zdroj: ČSÚ (2009)

Hospodářská struktura regionu je velmi rozmanitá, v okresech Karlovy Vary a Cheb jsou prioritami horské prameny a cestovní ruch. Okres Sokolov se vyznačuje koncentrací těžby, hnědého uhlí, energetickou, chemickou a strojírenskou výrobou. V kraji má své zastoupení i tradiční odvětví, jako je výroba skla, porcelánu, minerálních vod, hudebních nástrojů a zpracování textilu (csso.cz, 2014).

Z geografického pohledu je kraj velmi různorodý, díky charakteru klimatu i půd se zde nevytvářejí vhodné podmínky pro rozvoj zemědělství. Z přírodních zdrojů je možné pokládat zásoby hnědého uhlí, keramických jílu, menší ložiska kovových rud a zbytků smolince, rozhodující jsou zejména zdroje minerálních a léčivých vod. Pro lepší představu přikládám obrázek číslo 3.

Obrázek 3 Geografická mapa Karlovarského kraje

Geografická mapa Karlovarského kraje  
Geographical map of the Karlovarský Region



Zdroj: ČSÚ (2009)

## 2.2 Nezaměstnanost v České republice

Tato kapitola se bude zabývat zejména vývojem nezaměstnanosti v České republice a porovnání podílu nezaměstnanosti jednotlivých krajů. Cílem této kapitoly je charakterizovat vývoj nezaměstnanosti a pomocí porovnání krajů dosáhnout celkového cíle porozumění problematice nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. Pro další porozumění vývoje nezaměstnanosti budou popsány milníky, které nejvíce ovlivnili nezaměstnanost v České republice. Těmito milníky jsou:

**Nezaměstnanost po roce 1989** – před rokem 1989 v České republice neexistovala žádná oficiální nezaměstnanost. Na našem území se vyskytovala tak zvaná umělá přezaměstnanost. Jednalo se o to, že za dob socialismu musel mít každý zaměstnání, kdo ho neměl, dopouštěl se trestného činu a mohl skončit ve vězení. Na počátku 90. let panovaly obavy, že reformy povedou k výraznému nárůstu nezaměstnanosti. Ačkoli tyto obavy byly velké, nestalo se tak. Až do roku 1996 se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 3 %. To je patrné z následující tabulky, která byla vytvořena pro lepší orientaci ve vývoji nezaměstnanosti od roku 1990 do roku 1996.

Tabulka 2 Vývoj míry nezaměstnanosti 1990–1996

Rok	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Míra nezaměstnanosti (%)	0,66	4,13	2,57	3,52	3,19	2,99	3,08

Zdroj: MPSV (2010), vlastní zpracování

Mezi důvody nízké míry nezaměstnanosti patří relativně příznivé výchozí podmínky, jako je vysoká úroveň vzdělání, malý počet pracovníků v zemědělství a málo rozvinutý trh služeb, který zahrnuje velkou část potenciálně nezaměstnaných.

Se vznikem ekonomické transformace došlo k mírnému nárůstu nezaměstnanosti, důvodem tohoto nárůstu byly institucionální a organizační změny. V takzvané „první vlně“ převážně opouštějí zaměstnání kvalifikovaní zaměstnanci, ti si jsou vědomi svých kvalit a jdou za vyšší mzdou a lepšími podmínkami. Tito pracovníci nacházejí uplatnění v nově vznikajícím soukromém sektoru nebo v expandujících sektorech bankovníctví, pojišťovnictví, služeb, obchodu s nemovitostmi a sektorech státní správy

V roce 1991 bylo bez práce více než 220 000 lidí a míra nezaměstnanosti činila 4,13 %. Od tohoto roku nezaměstnanost klesala a stabilizovala se. V letech 1992 až 1996 se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 3 %, což byla jedna z nejnižších hodnot v Evropě (MPSV, 2010).

V takzvané „druhé vlně“ docházelo k propouštění nadbytečných pracovníků, příčinou propouštění těchto zaměstnanců byl útlum jednotlivých tradičních odvětví. Docházelo ke vzniku nových pracovních příležitostí, ale s tím i nových kvalifikačních požadavků, na které nezaměstnaní nebyli připraveni.

V roce 1997 vzrostla míra nezaměstnanosti na 5,2 %. V nadcházejících letech se tento trend prohluboval a v roce 1999 přesáhla míra nezaměstnanosti hranici 9 %, přesněji 9,43 % (MPSV, 2010).

**Česká republika před vstupem do Evropské unie – vstup České republiky do Evropské unie (EU) má významné důsledky pro vývoj nezaměstnanosti. Jedním z hlavních důvodů je zavedení jednotného trhu s jeho "čtyřmi svobodami". Tyto svobody představují volný pohyb osob, zboží, služeb a peněz. Pro Českou republiku to znamenalo příchod zahraničních investic a možnost volného obchodu se všemi členskými státy.**

Pro lepší pochopení významu vývoje České ekonomiky před vstupem do EU byla vytvořena tabulka číslo 3, která znázorňuje roční růst HDP v letech 1998–2004.

*Tabulka 3 Roční vývoj HDP před vstupem do EU 1998–2004*

Roční vývoj HDP před vstupem do EU (v %)						
1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
-0,2	1,7	4,2	3,1	2,1	3,8	4,7

*Zdroj: ČSÚ (2015), vlastní zpracování*

Česká republika formálně vstoupila do EU v roce 2004, ale růst HDP byl zaznamenán již před vstupem, v letech 1998-1999 byl růst pomalý, ale v následujícím roce se výrazně zvýšil. Příznivé vnímání budoucího členského státu EU vedlo k přílivu nových zahraničních investorů, což se projevilo následným růstem HDP (ČSÚ,2015).

**Hospodářská krize 2008** – příčiny krize lze vysledovat až do hypoteční krize v USA v roce 2007. Lidé v USA si brali hypotéky a nejrůznější půjčky, i když bylo předem jasné, že je nebudou schopni splácet. O rok později tyto operace způsobily, že bankám došly peníze, a začala finanční krize. Vzhledem k tomu, že bankovníctví je globální strukturou, finanční krize se změnila v krizi hospodářskou. Finanční krize začala 15. září 2008 pádem investiční banky Lehman Brothers, která byla jednou z největších bank v USA. V České republice se hospodářská krize projevila v podobě pomalejšího růstu, tj. nižšího HDP. V letech 2005-2007 měla Česká republika tempo růstu HDP vyšší než 5 %. Po krizi se růst pohyboval kolem 3 %, v následujícím roce vypukla recese a HDP klesl o 4,5 %, v letech 2010 a 2011 došlo k mírnému oživení a růst HDP dosáhl 3 % (ČSÚ, 2011).

**Nezaměstnanost v době Pandemie koronaviru** – na konci roku 2019 se začaly objevovat zprávy o výskytu neznámého viru v Číně a v březnu 2020 byly potvrzeny první případy v České republice. Rychlé šíření nákazy mělo za následek propouštění zaměstnanců. Došlo například ke snižování počtu zaměstnanců v restauracích, barech a hospodách a byly odloženy nebo zrušeny kulturní a sportovní akce. Tabulka 4 ukazuje vývoj míry nezaměstnanosti a obecné míry nezaměstnanosti od 2. čtvrtletí 2020 do 2. čtvrtletí 2021. Z tabulky vyplývá, že obecná míra nezaměstnanosti byla nejnižší ve 2. čtvrtletí a činila 2,4 %. Poté se tempo růstu zpomalilo a v 1. čtvrtletí 2021 dosáhlo 3,3 %. Ve druhém čtvrtletí pak klesla na 3 % (ČSÚ,2021).

Tabulka 4 Vývoj míry nezaměstnanosti v období pandemie

Ukazatel	2. čtvrtletí 2020	3. čtvrtletí 2020	4. čtvrtletí 2020	1. čtvrtletí 2021	2. čtvrtletí 2021
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	2,4	2,9	3	3,3	3
Míra ekonomické aktivity (%)	59,4	59,9	59,8	59,8	59,4
Míra zaměstnanosti (%)	58	58,2	58	57,8	57,6

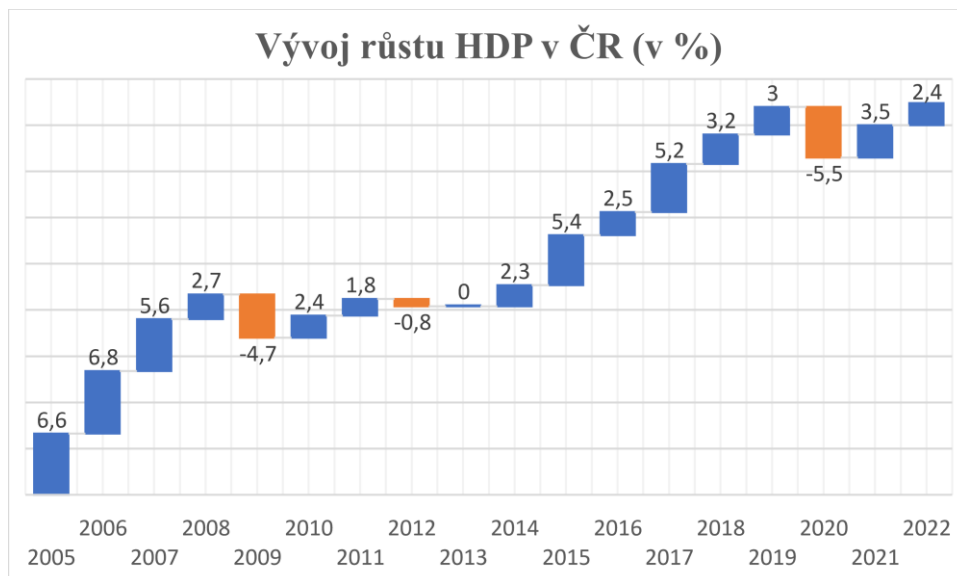
Zdroj: ČSÚ (2021), vlastní zpracování

## 2.2.1 Vývoj HDP v České republice

Další kapitola se zaměřuje na hrubý domácí produkt (HDP) a míru nezaměstnanosti v České republice. Zatímco předchozí kapitola ukázala milníky v míře nezaměstnanosti, tato kapitola se zaměří na detailní změny od roku 2005 do roku 2022.

Následující graf byl vytvořen pro jednodušší vysvětlení vývoje HDP v České republice. V předchozí kapitole byl popsán vývoj HDP před vstupem EU a následující kapitola popisuje vývoj po jeho vstupu.

Graf 1 Vývoj růstu HDP v ČR 2005–2022



Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

Růst HDP se po vstupu do EU stabilizoval, ale v roce 2009 prudce poklesl. Tento pokles byl způsoben již zmíněnou hospodářskou krizí, která vedla ke zpomalení růstu HDP v naší zemi; teprve v roce 2014 se HDP ve všech regionech zvýšil; v roce 2020 byl růst HDP opět záporný, a tato situace byla způsobena epidemií COVID-19 (ČSÚ, 2022).

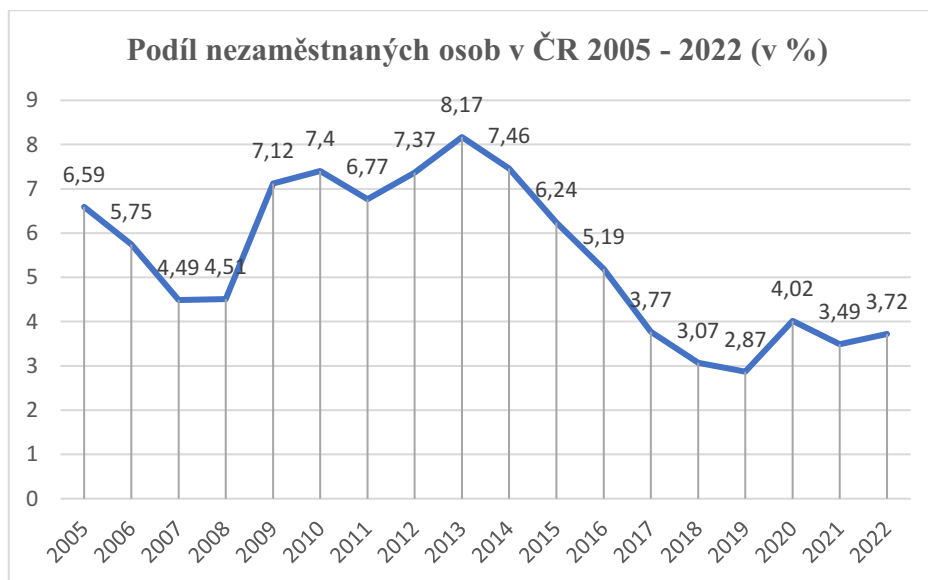


## 2.2.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Další kapitola se zaměřuje na vývoj míry nezaměstnanosti v České republice. Zatímco v předchozí kapitole byly představeny mezníky ve vývoji míry nezaměstnanosti, tato kapitola se zaměří na detailní vývoj od roku 2005 do roku 2022.

Pro zjednodušení vysvětlení je v grafu 2 znázorněn vývoj míry nezaměstnanosti v České republice od roku 2005 do roku 2022. V prvním roce činila míra nezaměstnanosti 6,59 %, ale ještě předtím měla míra nezaměstnanosti v důsledku vstupu do EU tendenci klesat a tento stav trval až do roku 2007. Mezi lety 2007 a 2008 se míra nezaměstnanosti zvýšila pouze o 0,2 % a v roce 2008 vypukla celosvětová krize způsobená hypoteční krizí v USA. V důsledku této krize se míra nezaměstnanosti až do roku 2013 výrazně zvyšovala. Následně hospodářský růst vedl k poklesu míry nezaměstnanosti, která v roce 2019 dosáhla minima 2,87 %. V roce 2020 se projevil vznik pandemie COVID-19 a byla zavedena vládní nařízení, což vedlo k dalšímu nárůstu nezaměstnanosti. V roce 2021 v důsledku uvolnění vládních opatření míra nezaměstnanosti opět poklesne a česká ekonomika se postupně vrátí do normálnějšího stavu (ČSÚ, 2022).

Graf 2 Podíl nezaměstnaných osob v ČR 2005–2022



Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

Další část je věnována srovnání Karlovarského kraje s ostatními kraji České republiky. V této části budou zdůrazněny hlavní rozdíly mezi Karlovarským krajem a ostatními kraji.

### 2.2.3 Porovnání s ostatními kraji České republiky

Pro přehlednost byla vytvořena tabulka číslo 5 znázorňující data o podílech nezaměstnanosti v jednotlivých krajích mezi lety 2013-2022. V tabulce je červeně znázorněn nejvyšší podíl nezaměstnaných osob, a naopak zeleně nejnižší.

Pokud bychom udělali graf pro jednotlivý vývoj všech krajů, je velice pravděpodobné, že by vypadal jako již zmíněný graf číslo 2. V roce 2013 byly nejvyšší hodnoty zaznamenány v krajích Ústecký, Moravskoslezský, Olomoucký a Karlovarský, naopak nejnižších hodnot dosahovala Praha a Plzeňský kraj.

Následující roky dochází ke klesání podílu nezaměstnaných až do roku 2019. Výjimkou jsou pouze dva kraje, a to Plzeňský a Královeshradecký, ty v letech 2018–2019 zaznamenaly mírný nárůst nezaměstnanosti. Velice zajímavé je sledovat vývoj podílu u již zmíněných krajů s nejvyšší hodnotou v roce 2013, v následujících letech podíly nezaměstnanosti v těchto krajích klesají o více než půl procenta. V roce 2020 dochází k nárůstu u všech krajů, tento nárůst je způsoben příchodem pandemie COVID. Praha a Karlovarský kraj jsou nejvíce postiženy, jelikož oba kraje jsou velice závislé na cestovním ruchu. Rok 2021 již vykazuje celorepublikový pokles nezaměstnanosti a k mírnému nárůstu dochází následující rok.

Tabulka 5 Podíl nezaměstnaných v krajích České republiky

Kraj	Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR 2013–2022									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hlavní město Praha	5,14	5,03	4,2	3,35	2,34	1,93	1,9	3,51	2,76	3,04
Středočeský kraj	6,9	6,36	5,41	4,31	3,17	2,64	2,44	3,52	2,98	3,23
Jihočeský kraj	7,1	6,2	5,07	4,28	3,09	2,38	2,31	3,19	2,82	2,98
Plzeňský kraj	6,45	5,7	4,62	3,56	2,55	2,12	2,33	3,36	2,78	2,94
Karlovarský kraj	9,33	8,21	7,06	5,45	3,47	2,93	2,74	5,45	4,18	4,24
Ústecký kraj	11,47	10,67	8,91	7,79	5,39	4,5	3,9	5,46	5,08	5,54
Liberecký kraj	8,46	7,72	6,36	5,17	3,76	3,18	2,95	4,06	3,66	3,97
Královeshradecký kraj	7,31	6,36	4,96	3,76	2,72	2,31	2,38	3,11	2,83	3,1
Pardubický kraj	7,45	6,22	5,14	4,04	2,83	2,19	2,2	2,92	2,45	2,86
Kraj Vysočina	8,05	7,35	6,22	5,17	3,8	3,02	2,7	3,31	2,99	3,08
Jihomoravský kraj	8,94	8,25	7,01	6,11	4,6	3,86	3,48	4,55	4,02	4,36
Olomoucký kraj	9,79	8,82	7,01	5,94	4,35	3,37	2,94	4,11	3,35	3,63
Zlínský kraj	8,34	7,36	5,98	4,92	3,43	2,61	2,43	3,22	2,73	2,89
Moravskoslezský kraj	10,47	9,8	8,56	7,45	5,77	4,65	4,44	5,55	5,14	5,12

Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

Dlouhodobě nejnižší sazby vykazuje hlavní město Praha, Středočeský, Plzeňský, Pardubický a Jihočeský kraj. Zaměstnanost v okolí Prahy je silně ovlivněna dojížděnkou do hlavního města. Praha je známá jako centrum zaměstnanosti České republiky a hlavní město nabízí mnoho pracovních příležitostí i potenciál osobního a profesního růstu. Plzeňský a Středočeský kraj dosahují dobrých výsledků také díky velkým průmyslovým centrům, přičemž nejvýznamnějšími odvětvími v těchto regionech jsou strojírenství a potravinářství. Mezi regiony s dlouhodobě nejvyšší mírou nezaměstnanosti patří Ústecký kraj a Moravskoslezský kraj. Tyto dva kraje jsou známé především svým těžebním průmyslem. Poptávka po uhlí a související těžbě v posledních letech klesá. Z ekologických důvodů je nutné těžbu uhlí a výrobu elektřiny omezit nebo dokonce ukončit a nahradit ji výrobou elektřiny z jiných zdrojů. V důsledku toho zaměstnavatelé propouštějí velké množství pracovníků (ČSÚ, 2022).

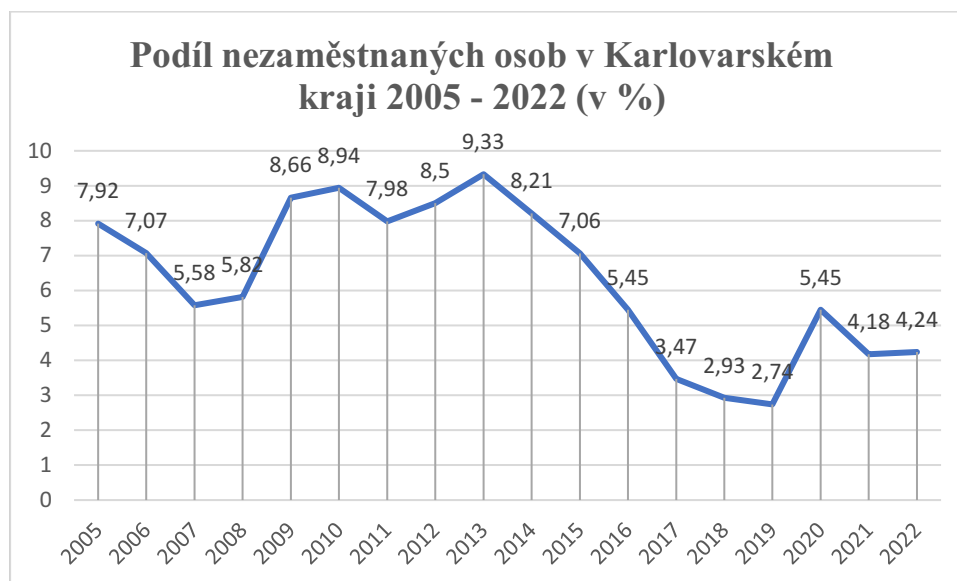
## **2.3 Nezaměstnanost v Karlovarském kraji**

Následující kapitola se bude zabývat bližším vývojem nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. V první části bude popsán vývoj podílu nezaměstnanosti v letech 2005–2022 a následně vývoj volných pracovních míst. Dále bude přiblíženo období od roku 2016–2022, kde se zaměřím na strukturu a charakteristiku uchazečů o zaměstnání. V poslední části bude popsán vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje.

### **2.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v Karlovarském kraji**

Obrázek 3 ukazuje vývoj míry nezaměstnanosti v regionu od roku 2005 do roku 2022. Stejně jako v grafu 2 v předchozí části jsou změny téměř totožné. V letech 2005 až 2008 míra nezaměstnanosti opět klesá, v roce 2013 dosahuje maxima 9,33 % a postupně se snižuje až do roku 2019. V roce 2020 se míra nezaměstnanosti výrazně zvyšuje, což je, jak již bylo zmíněno, způsobeno příchodem pandemie COVID a zavedením vládních opatření, která budou mít významný dopad na odvětví cestovního ruchu (ČSÚ, 2022).

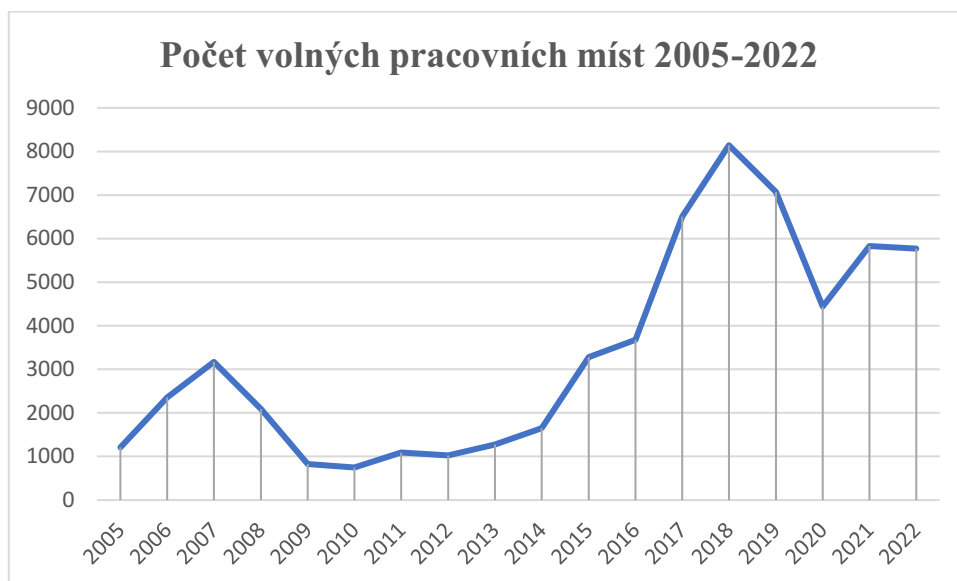
Graf 3 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji 2005-2022



Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

Graf č. 4 ukazuje počet volných pracovních míst podle údajů úřadu práce. Počet volných pracovních míst se zvyšoval až do roku 2008. Vzhledem k výhodné poloze regionu přicházeli do ČR noví zahraniční investoři, především německé firmy, a vznikala nová pracovní místa. Situace se změnila v roce 2009, kdy přišla celosvětová hospodářská krize. Počet volných pracovních míst prudce poklesl, zaměstnavatelé nevytvářeli nová pracovní místa a firmy se slučovaly, aby snížily náklady na pracovní sílu. V nejhorších případech docházelo k propouštění a úplnému zavírání podniků. Obrázek 4 ukazuje období od roku 2008 do roku 2013, přičemž nejnižší počet volných pracovních míst byl 748 v roce 2010. Poté se počet volných pracovních míst zvyšuje až do roku 2018, poté klesá a v roce 2021 se opět zvyšuje (ČSÚ, 2022).

Graf 4 Vývoj volných pracovních míst v Karlovarském kraji



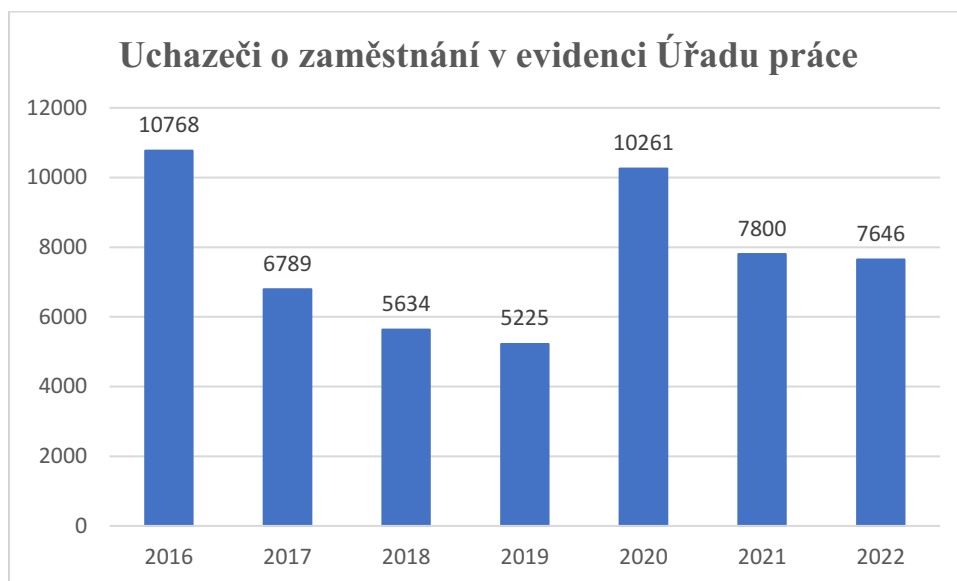
Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

### 2.3.2 Struktura a charakteristika uchazečů o zaměstnání

Další kapitola se zabývá změnami v registraci nezaměstnaných mezi lety 2016 a 2022. V grafu jsou použity údaje o registrovaných nezaměstnaných ve věku 15–64 let k 31. prosinci daného roku. Dále je zkoumána struktura nezaměstnaných v Karlovarském kraji podle pohlaví, věku, vzdělání a délky evidence.

V roce 2016 bylo evidováno na úřadu práce 10 768 uchazečů, v následujícím roce došlo k výraznému poklesu o méně než 4 tisíce. Od roku 2017–2019 dochází ke každoročnímu snížení v rozmezí 14–17 %. K nárůstu o více než 50 % dochází v roce 2020, tato situace je způsobena již vysvětlenou pandemií. K poklesu uchazečů dochází hned následující rok, a to o necelé 3 tisíce (ČSÚ, 2022).

Graf 5 Uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce



Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

### Podle pohlaví

Nejzákladnější rozdělení uchazečů je podle pohlaví. V tabulce 6 jsou žadatelé rozděleni do kategorií mužů a žen a údaje jsou pro snazší interpretaci vyjádřeny v procentech.

Tabulka 6 Uchazeči o zaměstnání podle pohlaví

Pohlaví	Podíl uchazečů o zaměstnání podle pohlaví (v %)						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Muži</b>	50,91	51,47	49,78	49,05	49,88	47,51	44,25
<b>Ženy</b>	49,09	48,53	50,22	50,95	50,12	52,49	55,75
<b>Celkem</b>	10768	6759	5634	5225	10261	7800	7646

Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

Z porovnání hodnot v tabulce vyplývá, že v letech 2016 a 2017 bylo více žadatelů mužů. Od následujícího roku se situace změnila a v roce 2018 byl podíl žen již o 0,22 % vyšší. Rozdíl mezi muži a ženami se bude nadále prohlubovat a do roku 2022 dosáhne méně výrazného rozdílu více než 11 % (ČSÚ, 2022).

### Podle věku

Podle věku lze ekonomicky aktivní obyvatelstvo a nezaměstnané dělit do následujících tří skupin:

Následující tabulka ukazuje údaje podle kategorií po čtyřech letech.

První skupina 19-24 let je skupina uchazečů o zaměstnání, kteří se teprve chystají nastoupit do svého prvního zaměstnání a mají málo pracovních zkušeností.

V tomto období bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání v roce 2016, a to 1 531. Poté jejich počet klesl o více než 40 %. V roce 2020 došlo opět k nárůstu, počet uchazečů o zaměstnání se zvýšil ze 795 na 1499. V následujícím roce došlo k mírnému poklesu o přibližně 200 uchazečů (ČSÚ, 2022).

Druhou skupinou jsou lidé ve věku 25–49 let. Jedná se o skupiny osob, které jsou ve fázi hlavní ekonomické aktivity. V tomto případě se jedná o osoby, které ztratily zaměstnání, aktivně hledají nové, ale vlivem různých faktorů nemohou nalézt pracovní uplatnění. Mohou to být také lidé, kteří si prostě hledají novou práci a nemají v úmyslu zůstat na trhu práce delší dobu. Současný výzkum ukazuje, že tato skupina je nejčastější. Stejně jako u předchozí kategorie mladých lidí byl nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání v roce 2016, kdy jich bylo 6 270. Následoval pokles o více než 38 %. V následujících letech došlo k mírnému poklesu a v roce 2020 počet uchazečů opět vzrostl, a to na 2 603. V následujícím roce byl zaznamenán mírný pokles (ČSÚ, 2022).

Poslední skupinou jsou osoby ve věku 50 let a více. Tito lidé jsou pravděpodobně v nejlepším věku a jsou vysoce rizikovou skupinou pro dlouhodobou nezaměstnanost. I když mají bohaté pracovní zkušenosti, nejsou to lidé, které zaměstnavatelé hledají. Ve sledovaném období se o práci ucházelo nejvíce starších osob v roce 2016, a to 3 105 osob. V následujícím roce tento počet klesl o více než 33 %. Poté došlo k mírnému poklesu až do roku 2020, kdy byl zaznamenán nárůst o 1 257 osob. V následujících letech došlo k mírnému poklesu (ČSÚ, 2022).

Tabulka 7 Uchazeči o zaměstnání podle věku

Věk	Uchazeči o zaměstnání podle věku						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
do 19 let	500	296	341	343	539	492	516
20–24 let	1 031	542	511	452	960	665	700
25–29 let	1 158	686	583	602	1 000	661	659
30–34 let	1 183	708	553	561	1 049	803	795
35–39 let	1 242	777	590	517	1 010	774	855
40–44 let	1 411	859	721	652	1 205	845	844
45–49 let	1 276	823	646	602	1 273	961	933
50–54 let	1 390	932	774	682	1 248	963	921
55–59 let	1 715	1 118	877	792	1 483	1 258	1 148
60–64 let	822	679	549	524	902	879	893
65 a více let	68	68	84	72	128	136	165

Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

Podle výsledků srovnání je skupinou s nejvyšším počtem žadatelů věková skupina 55-59 let. Naopak skupinou s nejnižším počtem žadatelů je skupina ve věku 65 let a více.

### Podle dosaženého vzdělání

Většina uchazečů o zaměstnání v Karlových Varech má pouze základní vzdělání a tato skupina tvoří 34 % všech uchazečů o zaměstnání. Do této skupiny patří nejen osoby s pouze základním vzděláním, ale také osoby, které nemají zájem o získání zaměstnání a mají deviantní chování. Dále do této skupiny patří romské etnikum, neboť většina romského etnika nemusí po ukončení základního vzdělání pokračovat v dalším vzdělávání. Podíl uchazečů, kteří mají ukončené střední odborné vzdělání a po ukončení základního vzdělání mají učňovskou kvalifikaci, dosahuje 27 %. Vzhledem k omezené poptávce po řemeslech v regionu jsou tito uchazeči často nezaměstnaní. Následuje 11 % uchazečů, kteří mají ukončené střední odborné vzdělání s maturitou, a 10 % bez vzdělání.

Tabulka 8 Uchazeči o zaměstnání podle dosaženého vzdělání

Nejvyšší dosažení vzdělání	Uchazeči o zaměstnání podle dosaženého vzdělání						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
neúplné a bez vzdělání	3 770	2 610	2 367	1 317	1 357	1 042	897
základní	2 133	1 366	921	1 568	3 096	2 766	2 903
vyučení	3 404	2 039	1 593	1 601	3 403	2 476	2 303
střední bez maturity	433	274	237	248	464	360	333
vyučení s maturitou	249	161	150	148	352	235	209
úplné střední všeobecné s maturitou	177	118	97	88	209	160	131
úplné střední odborné s maturitou	1 264	707	623	610	1 407	1 038	981
vyšší	46	24	28	19	62	46	72
vysokoškolské	320	189	213	200	447	314	600

Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

Údaje o rozdělení všech vstupujících podle úrovně vzdělání jsou rozděleny do devíti skupin. Z tabulky vyplývá, že nejčastějšími typy vzdělání v regionu ve sledovaném období byly nedokončené/bez vzdělání, základní vzdělání a maturita. Nejvyšší počet uchazečů bez vzdělání byl v letech 2016 a 2017, v roce 2019 se počet uchazečů bez vzdělání snížil přibližně o polovinu. Naopak počet žadatelů se základním vzděláním se v tomto roce výrazně zvýšil. V následujícím roce došlo k výraznému nárůstu ve všech kategoriích kromě skupiny bez vzdělání. V některých případech tento nárůst přesáhl 50 %. Dlouhodobě nejnižší podíl byl ve skupině s vyšším odborným vzděláním, a to maximálně 1 procento (ČSÚ, 2022).



## Podle délky trvání nezaměstnanosti

Dle délky evidence na úřadu práce lze délku nezaměstnanosti dělit na:

- krátkodobou, do 3 měsíců
- střednědobou, do 1 roku
- dlouhodobou, déle než 1 rok

Nejčastější je krátkodobá nezaměstnanost do tří měsíců, ale nejproblematictější je dlouhodobá nezaměstnanost v délce 12 měsíců a více.

Následující tabulka rozděluje délku nezaměstnanosti do šesti skupin. Dlouhodobě nejpočetnější skupinou jsou osoby registrované do tří měsíců. Stejně jako dříve došlo v roce 2017 k poklesu ve všech kategoriích. Největší pokles byl zaznamenán v kategorii 24 měsíců a více, a to o více než 40 % za celý rok. V následujícím roce činil pokles dalších 49 % a v roce 2019 to bylo dalších 43 %. Jak bylo uvedeno výše, dlouhodobá nezaměstnanost je trvalým problémem a Ministerstvo práce a sociálních věcí se snaží o její snížení. K tomuto snížení přispívá aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na rekvalifikaci uchazečů a jejich opětovné začlenění na trh práce.

Tabulka 9 Uchazeči o zaměstnání podle délky trvání nezaměstnanosti

Délka nezaměstnanosti	Uchazeči o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
do 3 měsíců	3 644	2 715	2 862	2 814	3 506	2 410	2 988
více než 3 měsíce až 6 měsíců	1 699	1 110	1 102	1 128	2 414	1 469	1 909
více než 6 měsíců až 9 měsíců	838	537	512	500	1 817	717	663
více než 9 měsíců až 12 měsíců	671	380	290	307	1 163	742	608
více než 12 měsíců až 24 měsíců	1 411	689	420	459	1 195	1 988	885
více než 24 měsíců	3 533	2 057	1 043	591	702	1 111	1 376

Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

Ostatní kategorie zaznamenaly také pokles, ale méně výrazný. Tento klesající trend skončil v roce 2020, kdy všechny kategorie zaznamenaly nárůst. Kategorie tři až šesti měsíců se v tomto roce zvýšila o 1 286, následovaná kategorií šesti až devíti měsíců, která se zvýšila o 1 317. V roce 2021 navíc dojde k poklesu kategorie střednědobých a nárůstu kategorie dlouhodobých, přičemž kategorie od devíti měsíců do méně než 12 měsíců vzroste o 39 % a kategorie od 24 měsíců o 36 % (ČSÚ, 2022).

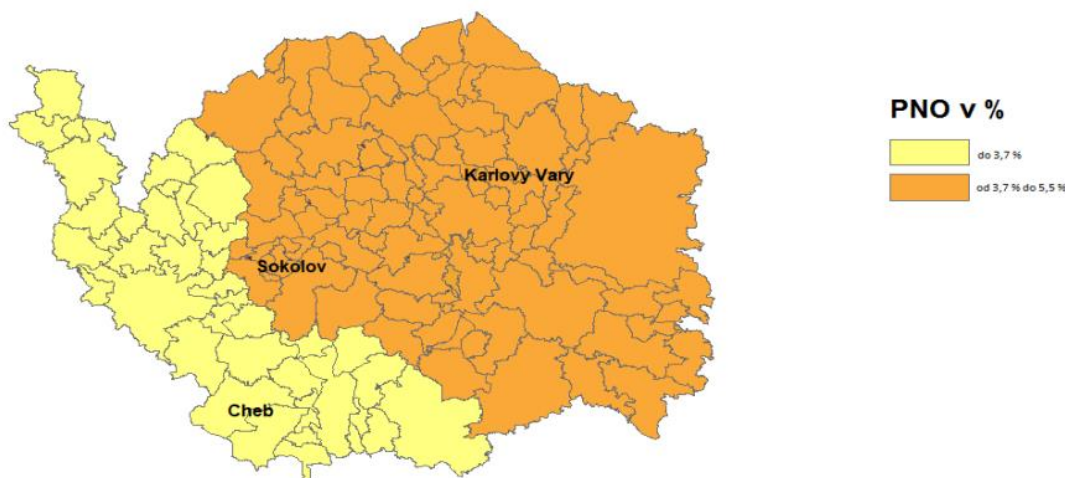
Po předchozím poukázání na problémové kategorie uchazečů se v následující kapitole zaměřím na stavy nezaměstnanosti v jednotlivých okresech a dále rozvedu jejich vývoj nezaměstnanosti.

### 2.3.3 Stavy nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Karlovarského kraje

Předchozí část této práce ukazuje vzestupný a klesající trend v některých letech. Tento trend je patrný i v dynamice míry nezaměstnanosti v následujících oblastech. V letech 2013 až 2019 míra nezaměstnanosti každoročně klesala. První změna byla opět zaznamenána v roce 2020. Následující části práce se zaměřují na období vývoje jednotlivých okresů v letech 2016 až 2022.

V následujícím grafu jsou okresy barevně zvýrazněny podle podílu nezaměstnaných osob. Světle žlutou barvou jsou zvýrazněny okresy Mariánské lázně, Cheb a Aš, kde je podíl nezaměstnaných 3,7 %. Oranžovou barvou jsou vyznačeny okresy Sokolov a Karlovy Vary, kde se podíl nezaměstnaných pohybuje mezi 3,7 a 5,5 %.

Obrázek 4 Podíl nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje



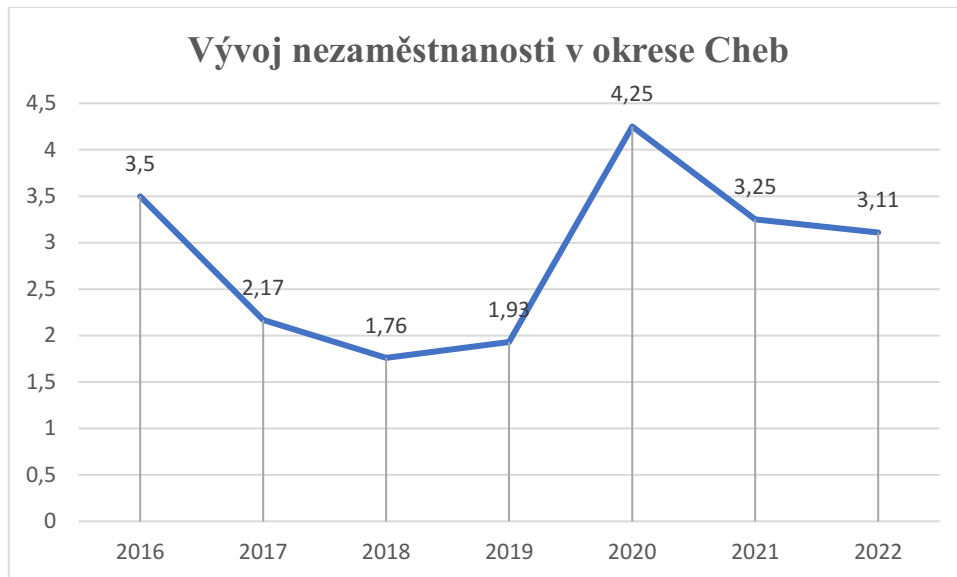
Zdroj: ČSÚ (2022)

#### Okres Cheb

V porovnání se třemi karlovarskými okresy má okres Cheb nejnižší podíl nezaměstnaných osob. Podle grafu 6 činila v roce 2016 míra nezaměstnanosti 3,5 %. Následně se tato míra snížila a v roce 2018 dosáhla 1,76 %, což je o 1,31 % méně než celorepublikový průměr. V roce 2019 došlo k mírnému nárůstu o 0,17 %. Výrazný nárůst byl zaznamenán v roce 2020, kdy byla zaznamenána nejvyšší míra nezaměstnanosti za celé sledované období. Byla o 2,32 % vyšší než v předchozím roce, kdy činila

4,25 %. Tato situace byla způsobena výše zmíněnou pandemií. Následně se podíl nezaměstnaných začal opět snižovat (ČSÚ, 2022).

Graf 6 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Cheb

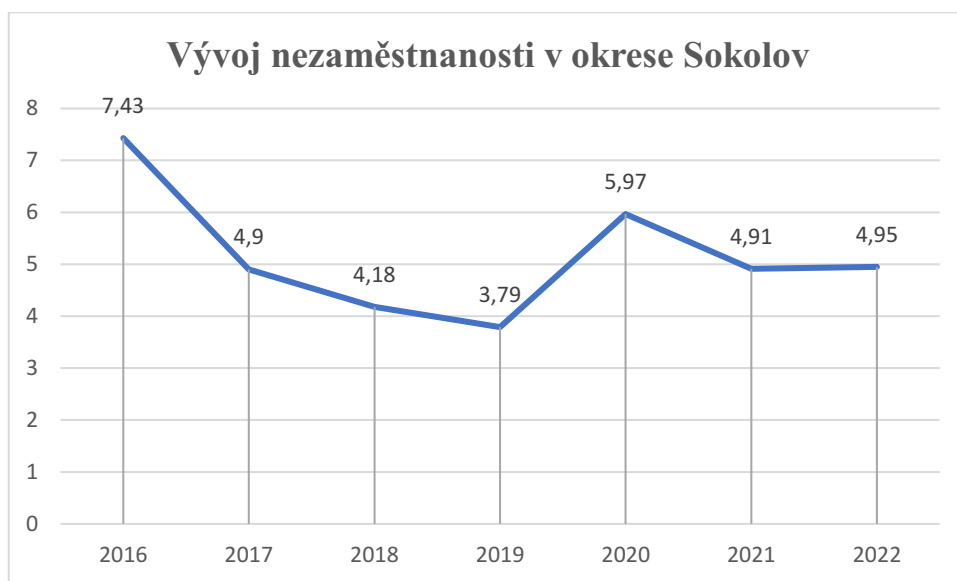


Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

### Okres Sokolov

Sokolovský okres má nejvyšší míru nezaměstnanosti v celém kraji: v roce 2016 dosáhla míra nezaměstnanosti 7,43 %, v roce 2020 se zvýší o 2,18 %, což je podobné jako v okrese Cheb. V příštím roce se sníží přibližně o 1 % a v dalších letech se stabilizuje (ČSÚ, 2022).

Graf 7 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Sokolov

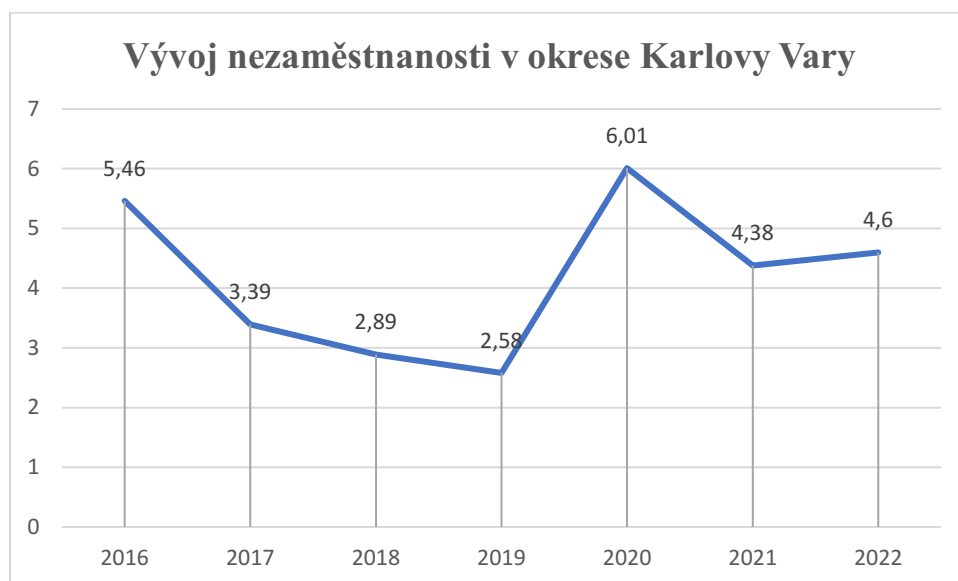


Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

## Okres Karlovy Vary

Podobný trend byl zaznamenán i v okrese Karlovy Vary, v roce 2016 hodnota podílu nezaměstnaných dosahovala 5,46 %. Do roku 2019 hodnoty klesaly až na 2,58 %. V následujícím roce došlo k výraznému nárůstu o 3,43 %, ale následující rok se hodnota podílu opět snížila a pro další rok stabilizovala (ČSÚ, 2022).

Graf 8 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Karlovy Vary



Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

Pokud se podíváme na vývoj jednotlivých okresů, můžeme si všimnout podobných křivolakých pohybů. V okresech Sokolov a Cheb jsou tempa růstu téměř stejná. V okrese Karlovy Vary byl cestovní ruch neaktivnějším odvětvím a v době pandemie byla řada aktivit zrušena a lázně a stravovací centra byla uzavřena. V důsledku toho byl největší pokles zaznamenán v roce 2021, kdy došlo k rozvolnění vládních opatření.

Okres Cheb se pohybuje ze všech okresů v nejnižších číslech, důvodů je několik, hlavním z nich je, slibně rozvíjející se průmyslová zóna, která zaměstnává několik tisíc zaměstnanců a neustále dochází k jejímu rozšiřování. Dalším důvodem je dobrá poloha okresu, ze všech okresů má nejvyšší počet dojíždějících za prací do Německa.

## 2.4 Faktory ovlivňující nezaměstnanost v Karlovarském kraji

Následující kapitoly se zabývají faktory, které pozitivně i negativně ovlivňují nezaměstnanost v Karlovarském kraji. Budou zde rozebrány problémové skupiny uchazečů o zaměstnání, které se výrazně podílí na nezaměstnanosti. Dále je zkoumán

nesoulad mezi poptávkou a nabídkou pracovních míst s ohledem na volná pracovní místa. Dále jsou identifikováni někteří významní zaměstnavatelé v Karlovarském kraji. Mezi další faktory bude uvedena výše mezd a APZ ve sledovaném období, včetně pandemie COVID-19.

#### **2.4.1 Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání**

Z přechozí části práce, kde byla analyzována struktura uchazečů v evidenci úřadu práce vyplývá, že dlouhodobě se kraj potýká s problémem nezaměstnanosti u specifických skupin uchazečů.

##### **Uchazeči s nízkým vzděláním a odbornou kvalifikací a nízkou flexibilitou**

Tato skupina zahrnuje 45,1 % všech uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji. Znamená to, že téměř každý druhý uchazeč nemá dobré vzdělání a zaměstnavatelé stále dávají přednost uchazečům s kvalifikací a praxí. Do této kategorie patří také starší uchazeči o zaměstnání, kteří jsou méně ochotní přijímat nové trendy a raději využívají stávající pracovní dovednosti.

##### **Uchazeči pečující o děti**

Zaměstnavatelé často organizují směny tak, aby se kryly se školou nebo denní péčí. Pro pracovníky péče o děti je velmi obtížné cestovat na vzdálená pracoviště nebo pracovat na směny. Uchazeči proto musí měnit pracovní dobu a takových volných míst je v Karlovarském kraji nedostatek.

##### **Uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní**

Osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než jeden rok, tato skupina je dlouhodobě nezaměstnaná. Hlavním problémem této skupiny je ztráta základních pracovních návyků a pracovní motivace. Mezi dlouhodobě nezaměstnané patří mimo jiné osoby s nízkou kvalifikací, osoby, které mají problém se vstupem na trh práce, osoby sociálně vyloučené, osoby závislé na sociálních dávkách, osoby s trestní minulostí nebo osoby ve výkonu trestu.

##### **Uchazeči starší 50 let věku**

Dalším problémem v Karlovarském kraji jsou uchazeči o zaměstnání ve věku 50 a více let. Jejich zaměstnatelnost ovlivňuje mnoho faktorů. Jedním z faktorů je nedostatek sebedůvěry uchazečů, starší lidé se nepřizpůsobují a neintegrují do nového prostředí tak

rychle jako mladší generace. Dalším faktorem je možnost diskriminace ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé v případě propouštění častěji propouštějí starší lidi než mladé. Přestože starší lidé mají více zkušeností a lepší pracovní návyky, zaměstnavatelé často dávají přednost zaškolení mladých lidí s nižšími náklady.

### **Uchazeči s nezájmem pracovat**

Poslední problémovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kteří nemají zájem najít si práci. Tito lidé využívají sociální systém, který pro výplatu vyžaduje registraci na úřadu práce. Další výhodou pro tyto uchazeče o zaměstnání je pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Tyto skupiny se snaží využívat státní podporu a všemožně prokazují svou neschopnost pracovat. Ve většině případů má většina uchazečů o zaměstnání pouze základní nebo žádné vzdělání, takže jejich měsíční příjem ze sociálních dávek je vyšší než jejich očekávaný příjem.

#### **2.4.2 Volná pracovní místa**

Počet volných pracovních míst (dále jako VPM) je udáván počtem pracovních pozic, které zaměstnavatelé poptávají do svých firem.

Následující tabulka 10 ukazuje VPM v jednotlivých okresech Karlovarského kraje. Zde jsou rozdíly mezi jednotlivými okresy vidět podrobněji. Z dlouhodobého hlediska má nejvíce VPM okres Cheb a nejvíce VPM okres Karlovy Vary s výjimkou let 2017, 2018 a 2019. Naopak okres Sokolov má nejnižší počet VPM, ale potýká se s problémem vysokého počtu uchazečů na VPM. Okres Cheb má nejvyšší počet VPM v roce 2021 s 3 154 VPM. Okres Sokolov měl nejvyšší počet volných pracovních míst v roce 2018 a nejnižší počet uchazečů o zaměstnání v tomto roce, a to 2,4. Stejně jako okres Sokolov se i okres Karlovy Vary potýká s problémem vysokého počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. V letech 2018 a 2019 byl v okrese Karlovy Vary zaznamenán nejnižší počet UoZ na jedno VPM, a to 0,6 UoZ (ČSÚ, 2022).

Tabulka 100 Počet volných pracovních míst v Karlovarském kraji

Okres	Počet volných pracovních míst v Karlovarském kraji													
	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM
<b>Cheb</b>	1733	1,4	2423	0,6	3019	0,4	2922	0,4	1920	1,4	3154	0,6	2996	0,6
<b>Sokolov</b>	481	9,9	896	3,5	1134	2,4	725	3,3	675	5,3	782	3,8	987	3
<b>Karlovy Vary</b>	1464	3,2	3184	0,9	3990	0,6	3427	0,6	1843	2,5	1892	1,8	1786	2
<b>Celkem</b>	3678	3,2	6503	1,2	8143	0,8	7074	0,8	4438	2,4	5828	1,4	5769	1,5

Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

V tomto období se počet VPM v letech 2016 až 2018 ve všech okresech zvýšila, v následujícím roce došlo v jednotlivých okresech k mírnému poklesu. V roce 2020 se celkový počet pracovních míst snížil o 37 %, přičemž největší pokles byl zaznamenán v okrese Karlovy Vary. V následujícím roce se počet zvýšil, přičemž největší nárůst byl v okrese Cheb, a to o 39 %.

### 2.4.3 Zaměstnavatelé v Karlovarském kraji

Dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje míru nezaměstnanosti v regionu, jsou zaměstnavatelé, kteří mají přímý vliv na míru nezaměstnanosti, především prostřednictvím počtu volných pracovních míst. Tabulka 11 shrnuje zaměstnanost v Karlovarském kraji pro září 2021 a září 2022.

Podle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem, který každoročně na konci září provádí pravidelné šetření zaměstnanosti, se počet zaměstnaných osob v roce 2022 snížil o 43 %. Počet evidovaných zaměstnaných osob v roce 2022 činil více než 127 tisíc, což bylo o 5 % více než v předchozím roce. Počet osob samostatně výdělečně činných byl nižší než v předchozím roce. Celková zaměstnanost v regionu ve 3. čtvrtletí 2021 činila více než 142 tis. osob, což bylo o 5 % více než ve stejném období předchozího roku (ÚP, 2023).

V následující části jsou popsáni nejvýznamnější zaměstnavatelé kraje, u kterých došlo k nejvýraznějším personálním pohybům.

#### **Sokolovská uhelná, a.s.**

Je nejvýznamnějšího zaměstnavatelem v okrese Sokolov. Tato společnost se zabývá těžbou a zpracováním Sokolovské pánve z ložisek v západní části podkrušnohorského revíru, dále se zabývá výrobou a rozvodem elektřiny. Dlouhodobě se Sokolovská uhelná

připravovala na chystající se útlum těžby. Během roku 2020–2021 došlo kvůli omezení těžby uhlí a zvýšením ceny emisních povolenek k propuštění přibližně 700 zaměstnanců.

#### **WITTE Nejdek, s.r.o.**

Společnost zabývající se výrobou automobilových zámků a komponentů pro automobilový průmysl. V roce 2016 rozšířila společnost své působení v Ostrově otevřením nově vybudovaného závodu WITTE ACCES TECHNOLOGY, s.r.o. Společnost v současné době zaměstnává více než 1 400 lidí, z toho 200 cizinců.

#### **Karlovarská krajská nemocnice a.s.**

Tato krajská nemocnice je největším poskytovatelem ambulantní a lůžkové a zdravotné péče. Společnost vznikla v roce 2008 sloučením všech okresních nemocnic, Karlovy Vary, Cheb a Sokolov. V současné době pod tuto akciovou společnost spadají nemocnice Cheb a Karlovy Vary. Nemocnice se potýká s nedostatkem kvalifikované pracovní síly, tento problém je částečně řešen zaměstnáváním zahraničního personálu. V současné době tvoří největší počet zaměstnanců Ukrajinci.

#### **DHL Solutions k. s.**

Jedná se o nejvýznamnějšího zaměstnavatele v okrese Cheb. Společnost se zabývá skladováním a svou činnost vykonává v chebské průmyslové zóně. Díky rozšiřování stávajících prostorů nabízí společnost mnoho pracovních míst a výrazně tak ovlivňuje zaměstnanost v okrese Cheb. Společnost zaměstnává velké množství zahraničních zaměstnanců, většina těchto osob pochází z Ukrajiny. V roce 2021 evidovalo DHL 743 zaměstnanců v okrese, v roce 2022 tento počet narostl na 1 146.

#### **Léčebné lázně Mariánské Lázně a. s.**

Akciová společnost se zabývá poskytováním komplexních lázeňských služeb. Společnost v průběhu roku 2022 zvyšovala počet svých zaměstnanců, jelikož docházelo k rozvolňování opatření zavedených působením pandemie Covid. Jedním z faktorů, které mají významný vliv na zaměstnanost společnosti, je tedy pandemie a také sezónnost.

#### **Nemocnice Sokolov s. r. o.**

Je významným zaměstnavatelem okresu Sokolov. Nemocnice reaguje na aktuální požadavky klientů a snaží se modernizovat a dodávat pacientům kvalitní a komplexní



zdravotní péči. Nemocnice se dlouhodobě potýká s nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců, tuto situaci částečně řeší přijímáním lékařů a zdravotních sester ze zahraničí, zejména Ukrajiny.

Kromě již zmíněných patří k významným zaměstnavatelům v okrese Cheb např. Heinz-Glas Decor s. r. o., dále významnou roli hrají všichni zaměstnavatelé působící v chebské průmyslové zóně.

Významnými zaměstnavateli ve zpracovatelském průmyslu v Karlovarském kraji jsou WITTE Nejdek s. r. o. o., WITTE ACCESS TECHNOLOGY s. r. o., Thun 1794. Dalšími významnými zaměstnavateli v oblasti lékařství a lázeňství jsou: Jáchymovské léčebné lázně s. a., Karlovarská krajská nemocnice s. a.

Nejvýznamnějšími zaměstnavateli v okrese Sokolov jsou Sokolovské dráhy, a.s., Nemocnice Sokolov s.r.o., Wieland Elektrik s.r.o., SKF Lubrication Systém CZ, s. r. o. a Synthomer a. o. a Synthomer a. s.

#### 2.4.4 Výše mezd

Jedním z faktorů, které mají pozitivní vliv na míru nezaměstnanosti, je výše mezd. Výše mezd je jedním z ukazatelů vypovídající o situaci v regionu.

Následující tabulka ukazuje vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v Karlovarském kraji v období od roku 2020 do konce roku 2022. Na konci roku 2020 činila průměrná měsíční mzda 32 839 Kč, což znamenalo nárůst z předešlých 28 548 ze začátku roku. V roce 2022 došlo k nárůstu průměrné měsíční mzdy, přičemž největší nárůst o 7 % byl zaznamenán v předchozím roce (ČSÚ, 2022).

Tabulka 11 Průměrná hrubá měsíční mzda

	Průměrná hrubá měsíční mzda											
	2020				2021				2022			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
<b>Průměrná měsíční mzda</b>	28548	28379	30235	32839	28944	32300	31919	34155	30988	33064	33403	36196

Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování

Zvýšení mezd má pozitivní dopad na vývoj nezaměstnanosti, protože ovlivňuje ochotu uchazečů o zaměstnání pracovat. Vzhledem k tomu, že se region potýká s problémem velkého počtu uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním nebo bez něj,

je těmto uchazečům o zaměstnání téměř vždy nabízena minimální mzda, od 1. ledna 2023 se základní sazba minimální mzdy zvyšuje o 1 100 Kč měsíčně na 17 300 Kč (103,8 hod.).

#### **2.4.5 Aktivní politika zaměstnanosti**

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti v Karlovarském kraji je zaměřit se na skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění. Pro zvýšení zaměstnanosti byly využity příspěvky na vytváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a příspěvků na podporu regionální mobility. Dále byly prováděny rekvalifikace pro získání nové i stávající kvalifikace.

##### **Veřejně prospěšná práce**

Veřejně prospěšné práce (dále jako VPP) jsou krátkodobou příležitostí určené pro osoby, pro které je obtížné uplatit se na trhu práce. Jedná se o práce pro nekvalifikované uchazeče v rámci údržby veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov, nebo jiných obdobných činností spočívající k zajištění prospěchu pro obec, či město.

Úřad práce ČR, poskytuje měsíční příspěvek na úhradu mzdových nákladů na jedno místo maximálně 16 000 Kč, pro koordinátora VPP 16 500 Kč a pro asistence prevence kriminality na jedno místo maximální částka 17 000 Kč, včetně pojistného na sociální zabezpečení. V roce 2022 v rámci VPP bylo v kraji vytvořeno celkem 149 pracovních míst, 85 pracovních míst na veřejně prospěšné práce v rámci národního individuálního projektu a 15 v rámci regionálních individuálních projektů (ÚP, 2022).

##### **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Příspěvky poskytují úřady práce, většinou po dobu 6 měsíců, v individuálních případech až na dobu 12 měsíců. V roce 2022 v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti byla vytvořena celkem 3 společensky účelná pracovní místa, 112 společensky účelně pracovních míst vyhrazených v rámci národního individuálního projektu a 63 v rámci regionálních individuálních projektů (ÚP, 2022).

##### **Příspěvek na podporu regionální mobility**

Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti využívaný v celé České republice. Podpora regionální mobility se poskytuje v případě, kdy nabízená odměna za práci plně nekompensuje cestovní výdaje.

Následující tabulka ukazuje počet uchazečů podpořených příspěvkem na dojížděku. V roce 2022 se oproti předchozímu roku výrazně snížil počet uchazečů dosahující na tento příspěvek a to o 39 %. Nejméně podpořených uchazečů v roce 2022 je z okresu Cheb, naopak nejvíce podpořených uchazečů se nachází v Sokolově a v Karlových Varech (ÚP, 2023).

Tabulka 12 Příspěvek na dojíždění

Okres	Počet podpořených uchazečů 2021	Počet podpořených uchazečů 2022
<b>Cheb</b>	5	4
<b>Karlovy Vary</b>	20	11
<b>Sokolov</b>	18	11
<b>Celkem</b>	43	26

Zdroj: ÚP (2023), vlastní zpracování

## Rekvalifikace

Jedná se o nejběžnější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, jehož cílem je odstranit nesoulad mezi požadavky zaměstnavatelů a kvalifikací uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikace zahrnuje získávání nové kvalifikace, zvyšování stávající kvalifikace a rozšiřování nebo prohlubování stávajících dovedností.

Následující tabulka ukazuje složení účastníků všech rekvalifikačních programů zahájených v roce 2022. Většina rekvalifikací byla realizována v rámci národních individuálních projektů (NIP) celkem 63 %. V rámci regionálních individuálních projektů (RIP) bylo v roce 2022 zahájeno celkem šest rekvalifikačních kurzů. V rámci Kodexu UK (Kodex UK) bylo z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikováno 179 uchazečů. Úspěšnost školení v této kategorii činila 100 %. V rámci Národního programu obnovy (NRP) bylo k rekvalifikaci přihlášeno celkem 21 uchazečů.

Tabulka 13 Struktura účastníků všech rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2022	Ukončené	
			Celkem	Z toho úspěšně
<b>Celkem</b>	559	532	515	500
<b>NIP</b>	390	327	322	306
<b>RIP</b>	6	6	5	5
<b>kód UK</b>	179	179	179	179
<b>NPO</b>	21	21	15	14

Zdroj: ÚP (2023), vlastní zpracování

## **Pandemie Covid-19 a cílený program antivirus**

V reakci na již popsanou pandemickou situaci byl v roce 2020 vytvořen nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti s názvem ANTIVIRUS. Je určen na úhradu mzdových nákladů zaměstnanců zaměstnavatelů postižených vládními nařízeními přijatými ke zmírnění globálního šíření virových onemocnění. Nejčastěji podporovanými odvětvími byly maloobchod, potravinářství, stravování, ubytování, doprava a zdravotnictví.

Od zahájení projektu do 31. prosince 2021 bylo v Karlovarském kraji podepsáno 1 975 smluv (644 v okrese Cheb, 1 009 v okrese Karlovy Vary a 322 v okrese Sokolov). Celkem bylo přiděleno 1 474 262 711 korun a k tomuto dni obdrželo pomoc 23638 osob. Následně bylo podepsáno dalších 37 smluv na období od 1. ledna 2022 do 28. února 2022, během tohoto období se počet podpořených osob zvýšil o 3,42 % a celková výše plateb od roku 2020 do 28. února 2022 činila 1 506 312 895 Kč (ÚP, 2022).

## **2.5 Příčiny a důsledky ovlivňující nezaměstnanost v Karlovarském kraji**

Tato kapitola vychází z analýzy provedené v předchozí kapitole. Příčiny, které mají negativní a pozitivní vliv na nezaměstnanost v Karlovarském kraji, jsou: příčiny, které mají negativní vliv na nezaměstnanost v Karlovarském kraji, a příčiny, které mají pozitivní vliv.

Mezi příčiny, které mají negativní vliv na nezaměstnanost v Karlovarském kraji, patří nesoulad mezi poptávkou a nabídkou VPM, sociálně slabí, poptávka po pracovních místech a nabídka nových absolventů, dopravní obslužnost, uchazeči starší 50 let, nízká úroveň mezd a v neposlední řadě úzká specializace v cestovním ruchu, lázeňství a hotelnictví v kraji.

Mezi důvody příznivého vlivu na míru nezaměstnanosti v Karlových Varech patří výhodná poloha státu, rozmanitá průmyslová struktura a spolupráce mezi zaměstnavateli a studenty.

## **2.5.1 Negativně ovlivňující nezaměstnanost v Karlovarském kraji**

### **Profesní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních míst**

Významnou příčinou strukturální nezaměstnanosti v Karlovarském kraji v letech 2016-2022 je nesoulad mezi poměrem uchazečů o zaměstnání a počtem volných pracovních míst. Dlouhodobě nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání na počet volných pracovních míst vykazuje okres Sokolov. Naopak okres Cheb se potýká s problémem nízkého počtu uchazečů o zaměstnání na počet volných pracovních míst. Situace v okrese Cheb

je způsobena perspektivní průmyslovou oblastí. Pandemie COVID-19 měla významný vliv na počet volných pracovních míst. Tento nárůst je nejvýraznější v okrese Karlovy Vary, kde je nejvíce rozšířen cestovní ruch.

Karlovarský kraj se snaží vyrovnat nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po volných pracovních místech prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti v oblasti rekvalifikací.

### **Sociálně slabé obyvatelstvo**

Mezi sociálně slabé osoby v Karlových Varech patří osoby evidované na úřadu práce. Díky své evidenci mají nárok na sociální dávky. Tyto osoby přijímají veškerá opatření, aby se vyhnuly nezaměstnání. Většina z nich má pouze základní vzdělání, a proto si zaslouží sociální dávky.

### **Poptávka po pracovní síle a nabídka uchazečů**

Jedním z hlavních důvodů, proč jsou uchazeči o zaměstnání dlouhodobě evidováni na úřadech práce, je nesoulad mezi nabídkou zaměstnání a úrovní vzdělání uchazeče. Karlovarský kraj má nejvyšší počet evidovaných pouze se základním vzděláním.

V důsledku toho mají úřady práce velký počet uchazečů, kteří nemohou najít práci, přestože nemají odpovídající vzdělání. Většina uchazečů jsou potenciální pomocní pracovníci, ale postupná modernizace ve všech odvětvích těmto uchazečům stále více ztěžuje nalezení práce.

### **Dopravní spojení**

Největší nezaměstnanost je v odlehlých oblastech mimo centrum Karlových Varů. Lidé bez řidičského oprávnění se musí spoléhat na veřejnou dopravu. V mnoha odlehlých

oblastech neexistuje vlaková ani autobusová doprava, a pokud ano, jezdí jen v určitou denní dobu.

S veřejnou dopravou pro dojíždění do zaměstnání úzce souvisí náklady na dopravu. Vzhledem k situaci, která nastala během pandemie, se ceny těchto služeb výrazně zvýšily. Mnozí zaměstnavatelé proto podporují své zaměstnance v dojíždění do práce prostřednictvím příspěvků na dopravu.

### **Uchazeči starší 50 let**

Další významnou příčinou nezaměstnanosti v Karlovarském kraji jsou uchazeči o zaměstnání ve věku 50 a více let.

Většina uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce je právě v této věkové skupině. Zaměstnavatelé se při snižování počtu zaměstnanců často zaměřují na tuto věkovou skupinu, ale stále častěji volí mladé lidi, kteří jsou i přes své bohaté zkušenosti a pracovní návyky ochotni učit se novým věcem a jsou méně náchylní k nemocem.

Karlovarský kraj se potýká s nedostatkem pracovních míst, a proto je pro tyto uchazeče velmi obtížné najít vhodnou práci.

### **Nízká mzdová úroveň**

Karlovarský kraj se vyznačuje dlouhodobě nízkými průměrnými mzdami. Především v dělnických a pomocných pracích se zaměstnancům dostává pouze minimální mzdu stanovenou zákonem. Vzhledem k pozici kraje tak dochází k opouštění zaměstnání za lepšími podmínkami do Spojkové republiky Německa (dále jako SRN).

Nízká úroveň mezd vede také k odlivu absolventů vysokých škol do větších měst. V Karlových Varech nedostávají stejná plat jako v jiných regionech, což vede k odlivu do Prahy a dalších velkých měst.

### **Úzká specifikace regionů na cestovní ruch, lázeňství a hotelnictví**

Jednou z nejvýznamnějších příčin nezaměstnanosti v Karlovarském kraji v letech 2016-2022 bylo zúžení cestovního ruchu, lázeňství a hotelnictví v regionu. Tato podnikatelská odvětví byla nejvíce postižena vznikem pandemie COVID-19. Nejvyšší nárůst nezaměstnanosti byl v Karlovarském kraji.

Pandemie COVID-19 měla výrazný vliv na zvýšení nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. Byly uzavřeny velké podniky, obchody, služby a restaurace a zrušena řada

kulturních a sportovních akcí. Tato situace se začala zlepšovat s postupným uvolňováním státních regulací.

## **2.5.2 Pozitivně ovlivňující nezaměstnanost v Karlovarském kraji**

### **Výhodná poloha kraje k SRN**

Jedním z důvodů pozitivního vlivu na nezaměstnanost v Karlových Varech je jejich poloha.

Do regionu přichází velké množství investic z Německa a mnoho podniků je vlastněno partnery z těchto zemí. Hlavním důvodem tvorby pracovních míst v regionu je levná pracovní síla. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří WITTE, s.r.o. a firmy v průmyslové zóně Cheb.

Jak již bylo zmíněno, poloha regionu je důležitá i pro obyvatele Karlovarska, kteří dojíždějí do Německa. Pro mnoho obyvatel je poloha kraje příležitostí najít zaměstnání v oblastech, které v tuzemských firmách nelze nalézt.

### **Pestrá struktura odvětví**

Dalším faktorem, který pozitivně ovlivňuje míru nezaměstnanost, je rozmanitost regionu. V regionu se nachází široká škála průmyslových odvětví, včetně výroby skla a porcelánu, lesnictví a zemědělství, těžby hnědého uhlí, energetiky, chemického průmyslu a strojírenství.

### **Spolupráce zaměstnavatelů a studentů**

Spolupráce mezi podniky a středními školami je důležitým faktorem pozitivního vývoje nezaměstnanosti v regionu. To platí zejména pro učňovské obory, kde lze uzavírat dohody o spolupráci po ukončení studia. Spolupráce zaměstnavatelů a studentů nejen řeší současnou situaci v oblasti nezaměstnanosti, ale umožňuje i budoucí perspektivu, tj. okamžité zaměstnání pro potenciální absolventy.

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Nástroje AKZ pomáhají každoročně snižovat podíl nezaměstnaných v Karlovarském kraji. Konkrétně jde v Karlovarském kraji o tyto:

- Společensky účelná pracovní místa
- Chráněná pracovní místa
- Příspěvek na podporu regionální mobility

- Rekvalifikace
- Poradenská činnost
- Realizace pracovní rehabilitace
- Cílený program Antivirus

## **2.6 Vlastní doporučení na řešení daného problému**

Závěrečnou kapitolou této práce jsou má vlastní doporučení k řešení problému, tedy doporučení, která by měla přispět ke zlepšení nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. Následující doporučení vycházejí z analýzy trhu práce v kraji, která je součástí této práce. Předem je třeba uvést, že doporučení jsou pouze teoretická, ale navazují na zamýšlené cíle.

### **Vytváření nových průmyslových zón**

Z dosavadních výsledků analýzy lze konstatovat, že okresy Sokolov a Karlovy Vary se potýkají s nedostatkem pracovních míst. Ukázkovým příkladem je okres Cheb, kde vznikají perspektivní průmyslové zóny. Rozvoj těchto průmyslových zón umožní zaměstnat nekvalifikované osoby jako obsluhu strojů a pomocné dělníky.

Kraje a města mohou podpořit výstavbu zón pomocí zlevnění stavebních pozemků, což přiláká domácí i zahraniční investory. Díky výhodné poloze kraje by se mohlo jednat převážně o německé investory, kteří zde mohou získat levnou pracovní sílu.

### **Spolupráce škol a firem**

Vzhledem k tomu, že zájemců o základní vzdělání je mnoho, doporučoval bych zaměřit se na to, aby mladí lidé studovali. Hlavní důraz by byl kladen na to, aby se mladí lidé naučili získat vzdělání v oboru, ve kterém mohou v budoucnu najít uplatnění. Dalším důvodem je naučit mladé lidi pracovním návykům.

Spolupráce mezi těmito organizacemi se může jevit jako silně zapojená do praxe ve vzdělávání. Mladí lidé získávají pouze teoretické vzdělání. Hlavním cílem tohoto doporučení je klást důraz na vzdělávání v podnicích. Pro podniky to znamená možnost zaměstnat levnou pracovní sílu a navázat spolupráci s budoucími zaměstnanci.

Spolupráce by pomohla snížit jednu z nejproblematictějších skupin v Karlovarském kraji, a to skupinu nepřizpůsobivých uchazečů. Dále by pomohla řešit frikční nezaměstnanost,



kdy absolventi nezískají dostatečnou pracovní praxi a mohou být po určité době nezaměstnaní.

### **Příspěvek pro firmy**

Příspěvky, které motivují podniky k zaměstnávání problémové skupiny uchazečů.

- Osoby starší 50 let – tento příspěvek by měl motivovat zaměstnavatele, aby zaměstnávali nejvíce početnou skupinu uchazečů na úřadu práce, příspěvek by byl vyplácen po 1 roce zaměstnávání. V důsledku tohoto doporučení by se mohlo snížit propouštění a zvýšit zaměstnanost těchto osob.
- Nekvalifikovaná pracovní síla – kvůli modernizacím a robotizacím dochází k propouštění pomocné pracovní síly a tyto osoby tak nemají uplatnění na trhu práce. Účelem tohoto příspěvku je podpořit zaměstnavatele, aby tyto pracovníky zaměstnávali. Příspěvek by měl mít podobu části mzdy vyplácené těmto pracovníkům.
- Sociálně slabé obyvatelstvo – jelikož sociálně slabé obyvatelstvo dosahuje malého stupně vzdělání, dochází k nabídce nejnížší možné mzdy. Těmto obyvatelům se poté nevyplácí chodit do práce a využívají raději účelné evidence na úřadu práce. Tento příspěvek by pomohl zaměstnavatelům nabídnout vyšší mzdy a motivovat uchazeče o zaměstnání. Navrhoval bych také snížení sociálních dávek, aby nebylo výhodnější pobírat dávky než chodit do práce.

Tyto příspěvky by měly snížit dlouhodobou nezaměstnanost v těchto problémových skupinách.

### **Zvýšení životní úrovně v kraji**

Jedním z důvodů snížení nezaměstnanosti by bylo zlepšení životní úrovně, myšleno například dopravní a bytovou situací, nebo nabídkou služeb a škol.

- Dopravní situace – jak již bylo zmíněno, v odlehlých oblastech regionu je obtížné se dostat do zaměstnání. Také veřejná doprava je drahá a dojíždět do větších měst se nevyplatí. Mým návrhem by bylo zavést systém slev pro dojíždějící. Ve skutečnosti by mohla být zavedena sleva 15 % ve formě zaměstnanecké slevy.

- Bytová situace – tento problém se netýká pouze regionu, ale celé země. Doporučuji vyhnout se přemrštěným účtům za nájem a služby. Toto doporučení by mohlo být realizováno prostřednictvím zákona o sociální péči.
- Nabídka služeb a škol – jedním z problémů v regionu je vzdělávání, neboť několik středních a vysokých škol se nachází v rámci škol. V souvislosti s tím dochází k odlivu vzdělaných lidí, kteří musí dojíždět do škol za dalším vzděláním a ubytováním do jiných krajů. Cílem kraje je zajistit, aby tito lidé neodcházeli do jiných měst.

## Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo objasnit problém nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a najít její příčiny a důsledky. K dosažení tohoto cíle bylo zpracováno několik kapitol zaměřených se na vývoj nezaměstnanosti v České republice a Karlovarském kraji.

Práce se skládá z teoretické a praktické části, kde praktická část vychází z vymezených definovaných teoretických pojmů teoretické části.

Analýza dat této práce ukazuje, že se Karlovarský kraj dlouhodobě potýká s nezaměstnaností, která má mnoho příčin. Porovnáme-li všechny kraje České republiky, Karlovarský vykazoval čtvrtý nejvyšší procento nezaměstnaných. V rámci okresu se s nedostatkem volných pracovních míst potýká okres Sokolov a Karlovy Vary, s nedostatkem uchazečů o zaměstnání se potýká okres Cheb. Hlavním faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost v regionu je vzdělanostní struktura uchazečů. Uchazeči evidovaní na ÚP, kteří mají pouze základní či nedokončené vzdělání, tvoří více jak třetinu všech uchazečů o zaměstnání v regionu.

Ve stěžejní části práce byla vytvořena kapitola analyzující příčiny a důsledky nezaměstnanosti v regionu. Zde byly vysvětleny příčiny působící na zvyšování a snižování nezaměstnanosti.

Jedna z hlavních příčin nezaměstnanosti byla nalezena v registru problémových skupin uchazečů na úřadu práce. Tyto skupiny mají významný dopad na nezaměstnanost, zejména lidé starší 50 let, sociálně slabé obyvatelstvo a uchazeči s nedostatečným vzděláním a kvalifikací. Mezi další příčiny nezaměstnanosti se v této části uvádí nesoulad mezi nabídkou VPM a počtem UoZ, dopravní spojení, poptávka po pracovní síle a nabídka absolventů, nízká mzdová úroveň úzká specializace regionů na cestovní ruch, lázeňství a hotelnictví. V období tří posledních sledovaných let se jako významný faktor projevila pandemie COVID-19, která výrazně ovlivnila nezaměstnanost nejen v Karlovarském kraji, ale v celé České republice.

Na druhou stranu ke snížení nezaměstnanosti nejvíce přispívá výhodná poloha regionu, neboť díky hranici s Německem do regionu proudí velké množství investic a vzniká zde mnoho pracovních míst. Dalším pozitivním faktorem je hospodářská rozmanitost kraje, kde mohou uchazeči najít uplatnění v široké škále průmyslových odvětví, která v kraji působí.

V poslední části této práce jsem předložil vlastní návrhy, které by měly pozitivní vliv na nezaměstnanost v Karlovarském kraji. Tyto návrhy jsou pouze teoretické a splňují cíle této práce.

Analýza nezaměstnanosti v regionu odhalila řadu otázek a témat, která si zaslouží další zkoumání. Například analýza chování jednotlivých skupin uchazečů evidovaných na úřadu práce nebo analýza důvodů, proč lidé odcházejí za prací do Německa nebo proč vzdělaní mladí lidé odcházejí do většího regionu.

## Seznam použitých zdrojů

- HRUŠKA TVRDÝ, L. a kol. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. s. 7
- MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie – základní kurs*. Vyd. 10, Slaný, Česko: Melandrium, 2007. s. 165
- Macáková, L. (2010). *Mikroekonomie. Základní kurs*. Melandrium.
- BROŽOVÁ, D., 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Český statistický úřad (2023). *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. Dostupné 16. 10. 2023 z [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)
- PAVELKA, T., 2007. *Makroekonomie – Základní kurz*. 3. vyd. Slaný: Melandrium. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.
- HOLMAN, R., 2011. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck. 691 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
- JUREČKA, V. a kol., 2010. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada. 136 s. ISBN 978-80-247-3258-9.
- Úřad práce ČR (2023). *O Úřadu práce České republiky*. Dostupné 16. 10. 2023 z <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
- JUREČKA, V. a kol. (2017). *Makroekonomie 3., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha, Česko: Grada Publishing.
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J. & BOLELOUCKÝ, Z. (2013). *Nezaměstnanost. Aktualizované a rozšířené vydání*. Praha, Česko: Grada Publishing
- HOLMAN, P. (2002). *Ekonomie 3. aktualizované vydání*. Praha: C.H. Beck.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
- WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. (1999). *Evropské pracovní vztahy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 80-7226-195-9

MEZIHORÁK, F. (2006). *Úvod do světa práce, soubor učebních testů*. Olomouc: Votabia

HOLMAN, P. *Ekonomie 3. aktualizované vydání*. Praha: C.H. Beck., 2002. s. 294

MPSV (2023). Statistika. *Statistiky o trhu práce*. Dostupné 16. 10. 2023 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky>

## Seznam tabulek

<i>Tabulka 1 Charakteristika údajů o okresech Karlovarského kraje .....</i>	<i>19</i>
<i>Tabulka 2 Vývoj míry nezaměstnanosti 1990 - 1996 .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabulka 3 Roční vývoj HDP před vstupem do EU 1998 - 2004 .....</i>	<i>23</i>
<i>Tabulka 4 Vývoj míry nezaměstnanosti v období pandemie .....</i>	<i>24</i>
<i>Tabulka 5 Podíl nezaměstnaných v krajích České republiky .....</i>	<i>26</i>
<i>Tabulka 6 Uchazeči o zaměstnání podle pohlaví.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabulka 7 Uchazeči o zaměstnání podle věku .....</i>	<i>31</i>
<i>Tabulka 8 Uchazeči o zaměstnání podle dosaženého vzdělání.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabulka 9 Uchazeči o zaměstnání podle délky trvání nezaměstnanosti .....</i>	<i>33</i>
<i>Tabulka 10 Počet volných pracovních míst v Karlovarském kraji .....</i>	<i>39</i>
<i>Tabulka 11 Průměrná hrubá měsíční mzda .....</i>	<i>41</i>
<i>Tabulka 12 Příspěvek na dojíždění .....</i>	<i>43</i>
<i>Tabulka 13 Struktura účastníků všech rekvalifikací .....</i>	<i>43</i>

## Seznam grafů

<i>Graf 1 Vývoj růstu HDP v ČR 2005 - 2022</i> .....	24
<i>Graf 2 Podíl nezaměstnaných osob v ČR 2005 - 2022</i> .....	25
<i>Graf 3 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji 2005-2022</i> .....	28
<i>Graf 4 Vývoj volných pracovních míst v Karlovarském kraji</i> .....	29
<i>Graf 5 Uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce</i> .....	30
<i>Graf 6 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Cheb</i> .....	35
<i>Graf 7 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Sokolov</i> .....	35
<i>Graf 8 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Karlovy Vary</i> .....	36



## **Seznam obrázků**

<i>Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce .....</i>	<i>9</i>
<i>Obrázek 2 Administrativní členění Karlovarského kraje .....</i>	<i>20</i>
<i>Obrázek 3 Geografická mapa Karlovarského kraje .....</i>	<i>21</i>
<i>Obrázek 4 Podíl nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje .....</i>	<i>34</i>

## **Seznam použitých zkratk**

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČSÚ – Český statistický úřad

HDP – Hrubý domácí produkt

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP – Úřad práce

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

VPM – Volné pracovní místo

VPP – Veřejně prospěšné práce

## **Abstrakt**

Hrotek, J. (2023). *Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

**Klíčová slova:** trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti, příčiny a důsledky nezaměstnanosti, volná pracovní místa, podíl nezaměstnaných osob uchazeči o zaměstnání, Karlovarský kraj

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností v Karlovarském kraji. Hlavním cílem práce je identifikovat příčiny a důsledky nezaměstnanosti v kraji. Dalšími cíli je zjistit vývoj nezaměstnanosti v České republice a Karlovarském kraji. Práce je rozdělena na teoretickou a analytickou část. V první části práce byla využita literatura a informace poskytnuté Úřadem práce, které napomohly teoretickému vymezení pojmů trh práce, nezaměstnanost a politika zaměstnanosti. Druhá část se zabývá analýzou nezaměstnanosti v České republice a Karlovarském kraji. Jsou zde analyzovány informace potřebné pro následující kapitolu, která se zabývá analýzou příčin a důsledků nezaměstnanosti. Na tuto kapitolu navazuje závěrečná kapitola, která obsahuje vlastní doporučení, jež by měla pomoci ovlivnit nezaměstnanost v Karlovarském kraji.

## **Abstract**

Hrotek, J. (2023). *Current Unemployment in the Czech Republic, Causes and Consequences* [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

**Key words:** labour market, employment, unemployment, employment policy, development of unemployment, causes and consequences of unemployment, vacancies, share of unemployed persons, jobseekers, Karlovy Vary Region

The bachelor's thesis deals with unemployment in the Karlovy Vary region. The main objective of the paper is to identify the causes and consequences of unemployment in the region. The other objective is to determine the development of unemployment in the Czech Republic and the Karlovy Vary Region. This paper is divided into theoretical and analytical parts. In the first part of the paper, literature and information provided by the Department of Labor was used to help define theoretically the concepts of labor market, unemployment, and employment policy. The second part deals with the analysis of unemployment in the Czech Republic and the Karlovy Vary Region. We analyze the information needed for the next chapter, which deals with the analysis of the causes and consequences of unemployment. Following this chapter, the final chapter contains original recommendations to help influence unemployment in the Karlovy Vary Region.