

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**



# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Situace na trhu práce v okrese Karlovy Vary/The situation on the labour market in the county of Karlovy Vary

## TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJBOBA (MĚSÍC/ROK)

Červen/2024

## JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Aleš Kubánek/PEMBC05

## JMÉNO VEDOUcíHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Ing. Dana Stará, Ph.D.

## PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 30.1.2024 v Karlových Varech

## PODĚKOVÁNÍ

Rád bych tímto poděkoval vedoucímu bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## SOUHRN

### 1. Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Karlovy Vary.

### 2. Výzkumné metody:

Teoreticko-metodologická část práce byla vytvořena na základě literární rešerše odborné tuzemské a zahraniční literatury. Teoreticko-metodologická část práce sloužila jako základ pro zkoumanou problematiku, která byla vystavěná na literární rešerši, vysvětlení stěžejních pojmů a uvedení podstatných souvislostí k pochopení dané problematiky. Teoreticko-metodologická část je stěžejní pro správné navázání praktické části. Pro praktickou část práce byly používány údaje ze statistik uvedených na stránkách Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce České republiky a její Karlovarské pobočky. Využívaná metoda představovala čerpání dat a informací, které byli následně využívány k výpočtu stěžejních ukazatelů, které sloužili k popsání a zhodnocení minulého a současného vývoje trhu práce v okrese Karlovy Vary.

### 3. Výsledky výzkumu/práce:

Z rozboru vyplynulo, že okres Karlovy Vary trpí stárnutím a úbytkem produktivního obyvatelstva, který mezi lety 2012-2022 činil pokles o 10,7 % a přírůstek obyvatel v důchodovém věku představoval ve stejném období nárůst o 26,7 %, což je vyšší nárůst důchodců, než byl celorepublikový průměr, který činil nárůst o 24,9 %. Karlovarský kraj také disponuje nejnižším podílem osob s vysokoškolským vzděláním z celé ČR s podílem 10,5 %. Obecná míra nezaměstnanosti v okrese KV tradičně nabývá vyšších hodnot, než je celorepublikový průměr. V roce 2023 byla obsažena obecná míra nezaměstnanosti v okrese 4,4 %, zatímco celorepublikový průměr činil 3,6 %. Trh práce v okrese KV se potkává s problematikou nedostatku volných pracovních míst, kdy v roce 2023 představoval počet VPM na jednoho uchazeče o zaměstnání hodnoty 0,48, což naznačuje 2 uchazeče na 1 VPM. Z rozboru vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy vyplynulo, že Karlovarský kraj dlouhodobě disponuje nejnižší průměrnou hrubou mzdou z celé ČR. V roce 2023 představovala průměrná hrubá měsíční mzda v Karlovarském kraji hodnoty 37 470 Kč, kdy celorepublikový průměr činil výrazně vyšší hodnotu 43 341 Kč. Z rozboru PZ v okrese KV vyplynulo, že jediný využívaný nástroj pasivní politiky zaměstnanosti je podpora v nezaměstnanosti a nejvíce využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou VPP, SÚPM, podpora OZP a rekvalifikace. Popularita rekvalifikací (oproti popularitě ostatních nástrojů) v okrese KV za poslední roky roste, kdy mezi lety 2021-2023 byl zaznamenán nárůst celkového počtu rekvalifikací o 125,53 %. Většina rekvalifikací je zaměřena na jazykové kurzy, nebo na budování základních počítačových dovedností.

### 4. Závěry a doporučení:

V závěru byla představena interpretace výsledků rozboru nezaměstnanosti a zaměstnanosti cizinců v okrese KV, ve které jsou upřednostňováni pracovníci cizinci před občany ČR. Interpretaci by nasvědčoval růst počtu zaměstnaných cizinců v okrese mezi lety 2015-2023 o 123,5 %, zvýšený podíl počtu zaměstnaných cizinců v KVK, který v roce 2023 nabyl hodnoty 17,65 % a pouze mírný přírůstek počtu evidovaných UoZ za poslední 3 roky o 4,46 % s výrazným úbytkem počtu VPM v letech 2021-2023 o 19,76 %. Tyto informace naznačují, že i po velkém příchodu cizinců (z kterých se v kraji v roce 2023 situovalo 62,65 % Ukrajinců) se jich na Úřadě práce evidovalo jen malé množství a klesající počet VPM naznačuje tomu, že byli zaměstnání výhradně cizinci. Předchozí interpretace výsledků může představovat určitou hrozbu velkého poklesu počtu zaměstnaných vlivem návratu Ukrajinců zpět na Ukrajinu. Zároveň dojde-li k návratu ukrajinských uprchlíků zpět do Ukrajiny, bude to představovat více příležitostí k zaměstnání českých obyvatel, vlivem zvýšením počtu VPM, kterých je v okrese nedostatek.

## KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost cizinců, politika zaměstnanosti

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## SUMMARY

### 1. Main objective:

Goal of the bachelor thesis is to evaluate the situation on the labour market in the county of Karlovy Vary.

### 2. Research methods:

The theoretical and methodological part of the thesis was based on a literature search of domestic and foreign literature. The theoretical-methodological part of the thesis served as a foundation for the researched issue, which was built on a literature research, explanation of the key concepts and introduction of the essential context to understand the issue. The theoretical-methodological part is crucial for the proper establishment of the practical part. For the practical part of the thesis, data from statistics presented on the websites of the Czech Statistical Office, the Ministry of Labour and Social Affairs and the Labour Office of the Czech Republic and its Karlovy Vary branch were used. The method used represented the extraction of data and information that were subsequently used to calculate key indicators that served to describe and evaluate the past and current development of the labour market in the county of Karlovy Vary.

### 3. Result of research:

The analysis showed that the county of Karlovy Vary is suffering from an aging and declining working age population, which declined by 10,7 % between 2012 and 2022, and the population of retirees increased by 26,7 % over the same period, which is a higher increase in retirees than the national average of 24,9 %. The Karlovy Vary Region also has the lowest proportion of people with a university degree of the whole country, with a proportion of 10,5 %. The general unemployment rate in the county of KV has traditionally been higher than the national average. In 2023, the contained general unemployment rate in the county of KV was 4,4 %, while the national average was 3,6 %. The labour market in the county of KV is faced with a shortage of open job positions, with the number of OJPs (open job positions) per jobseeker in 2023 being 0,48, suggesting 2 jobseekers per 1 OJP. The analysis of the development of the average gross monthly wage showed that the Karlovy Vary Region has long had the lowest average gross wage in the whole Czech Republic. In 2023, the average gross monthly wage in the Karlovy Vary Region was CZK 37,470, while the national average was significantly higher at CZK 43,341. The analysis of the EP (employment policy) in the KV district showed that the only used instrument of passive employment policy is unemployment support and the most used instruments of active employment policy are CS (community services), SUJP (socially useful job positions), support for PWD (financial support for people with disabilities) and retraining. The popularity of retraining (compared to the popularity of other tools) in county of KV has been increasing over the past years, with a 125,53 % increase in the total number of retraining between 2021 and 2023. Most of the retraining is focused on language courses or building basic computer skills.

### 4. Conclusions and recommendation:

In conclusion, an interpretation of the results of the analysis of unemployment and employment of foreigners in the county of KV was presented, in which foreign workers are preferred to filled newly open job positions over Czech citizens. The interpretation would suggest an increase in the number of employed foreigners in the county between 2015-2023 by 123,5 %, an increased proportion of the number of employed foreigners in KV Region, which has acquired a value of 17,65 % in 2023, and only a slight gain in the number of registered JS (jobseekers) in the last 3 years by 4,46 % with a significant decline in the number of JS in 2021-2023 by 19,76 %. This information suggests that even after the large arrival of foreigners (of which 62,65 % of Ukrainians were located in the region in 2023), only a small number of them were registered at the Labour Office and the declining number of OJPs suggests that only foreigners were employed.

The previous interpretation of the results may pose some threat of a large decline in the number of employed due to the return of Ukrainians back to Ukraine. At the same time, if Ukrainian refugees return back to Ukraine, this will present more employment opportunities for Czech residents, due to the increase in the number of OJPs, which are in short supply in the county.

## KEYWORDS

Labour market, unemployment, employment of foreigners, unemployment policies

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

JEL CLASSIFICATION
J6 – Mobility, Unemployment, Vacancies, and Immigrant Workers
J64 – Unemployment
R23 – Regional Labour Market

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Aleš Kubánek
Studijní program:	Ekonomika a management (Bc.)
Studijní skupina:	PEMBC05
Téma BP:	Situace na trhu práce v okrese Karlovy Vary
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none"><li>1 Úvod</li><li>2 Teoreticko-metodologická část Trh práce, druhy nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti a stěžejní ukazatele hodnocení trhu práce, charakteristika vybraného regionu (odvětvová struktura vybraného regionu a jeho ekonomická úroveň), metodika práce</li><li>3 Praktická část Demografická struktura vybraného regionu, vývoj a stav trhu práce ve vybraném regionu, podpora zaměstnanosti ve vybraném regionu</li><li>4 Závěr</li></ol>
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none"><li>• DANĚK, M. et al. <i>Zaměstnávání cizinců na území České republiky</i>. Olomouc: Anag, 2020. 456 s. ISBN 978-80-7554-269-4.</li><li>• DOUŠOVÁ, J. <i>Úřad práce a uchazeč o zaměstnání</i>. Praha: C.H. Beck, 2021. 192 s. ISBN 978-80-7400-810-8.</li><li>• GOODWIN, N. et al. <i>Macroeconomics in context</i>. New York: Routledge, 2022. ISBN 9781032170374.</li><li>• JOLL, C. et al. <i>Developments in Labour Market Analysis</i>. New York: Routledge, 2020. 412 p. ISBN 978-0-36711-189-2.</li></ul>
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zpracování cílů a metodiky do 1.2.2024</li><li>• Zpracování teoretické části do 1.3.2024</li><li>• Zpracování výsledků do 1.4.2024</li><li>• Finální verze do 1.5.2024</li></ul>
Vedoucí práce:	Ing. Dana Stará, Ph.D.

V Praze dne 24. 1. 2024

prof. Ing. Milan Žák, CSc.  
rektor

Prof. Ing.  
Milan  
Žák CSc.

Digitálně podepsal Prof. Ing. Milan Žák CSc.  
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák CSc., c=CZ, o=Vysoká škola ekonomie a managementu, a.s., givenName=Milan, sn=Žák, serialNumber=ICA-10393535  
Datum: 2024.01.24 10:26:45 +01'00'

# Obsah

1 Úvod.....	1
2 Teoreticko-metodologická část práce .....	3
2.1 Trh práce a nezaměstnanost.....	3
2.1.1 Poptávka práce.....	4
2.1.2 Nabídka práce.....	5
2.1.3 Nezaměstnanost .....	6
2.1.4 Druhy nezaměstnanosti .....	8
2.1.5 Politika zaměstnanosti.....	12
2.2 Ukazatele hodnocení trhu práce.....	17
2.2.1 Míra nezaměstnanosti .....	17
2.2.2 Podíl nezaměstnaných osob.....	18
2.2.3 Struktura nezaměstnanosti.....	18
2.2.4 Beveridgeova křivka a Okunův zákon .....	19
2.3 Významné události ovlivňující nezaměstnanost (trh práce) .....	20
2.4 Charakteristika Karlovarského kraje a okresu Karlovy Vary .....	22
2.4.1 Odvětvová struktura okresu Karlovy Vary.....	25
2.4.2 Ekonomická úroveň okresu Karlovy Vary .....	26
2.5 Metodika práce .....	27
3 Praktická část práce.....	30
3.1 Demografická struktura obyvatel okresu Karlovy Vary .....	30
3.2 Vývoj a stav trhu práce v okrese Karlovy Vary.....	34
3.2.1 Cizinci na trhu práce v okrese Karlovy Vary .....	36
3.2.2 Průměrné mzdy v Karlovarském kraji .....	42
3.3 Využití nástrojů politiky zaměstnanosti v okrese Karlovy Vary .....	45
4 Závěr .....	51
Literatura.....	53
Přílohy.....	I

## **Seznam zkratk**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CPO	Celkový počet obyvatel ve věku 15 a více
ČR	Česká Republika
EU	Evropská unie
KV	Karlovy Vary
KVK	Karlovarský kraj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OSS	Organizační složka státu
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
PZC	Podíl cizinců na celkovém počtu zaměstnaných osob
RK	Rekvalifikace
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
UoZ	Uchazeči o zaměstnání
VPM	Volná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZC	Zaměstnaný cizinci
ZoZ	Zájemce o zaměstnání



## Seznam tabulek

Tabulka 1 Podnikatelské subjekty v ČR, v okresech KVK, podíl okresu KV a podíl KVK v ČR 2023 .....	26
Tabulka 2 Pět nejvýznamnějších zaměstnavatelů okresu Karlovy Vary .....	27
Tabulka 3 Demografické složení obyvatel v okrese KV dle věku a pohlaví v období 2012-2022 .....	30
Tabulka 4 Přirozený, migrační a celkový přírůstek obyvatelstva v okrese KV 2012-2022 .....	32
Tabulka 5 Počet zaměstnaných osob v jednotlivých odvětví CZ-NACE v KVK 2014-2022 (v tis. osob) .....	35
Tabulka 6 Zaměstnanost cizinců v okresech KVK a ČR 2015-2023 .....	36
Tabulka 7 Podíl zaměstnaných cizinců z celkového počtu zaměstnaných osob v KVK a ČR 2015-2023 .....	37
Tabulka 8 Národnost cizinců a podílové zastoupení Ukrajinců v okrese KV 2015-2022 .....	38
Tabulka 9 Poptávka a nabídka na trhu práce v okrese KV 2014-2023 .....	40
Tabulka 10 Rozdělení uchazečů o zaměstnání dle věku v okrese KV a ČR 2014-2023 .....	42
Tabulka 11 Komparace nominální (v Kč), reálné mzdy (v Kč) a odchylky reálné mzdy (v %) v KVK a ČR v období 2011-2023 .....	44
Tabulka 12 Výdaje politiky zaměstnanosti v Karlovarském kraji 2014-2023 (v tis. Kč) .....	45
Tabulka 13 Počet osob pobírajících PvN a výdaje na PvN v jednotlivých okresech KVK (2014-2023) .....	46
Tabulka 14 Výdaje APZ dle konkrétních nástrojů v KVK 2014-2023 (v tis. Kč) .....	48
Tabulka 15 Nově vytvořená pracovní místa dle nástrojů APZ v Karlovarském kraji 2019-2023 .....	49
Tabulka 16 Rekvalifikace na území Karlovarského kraje 2021-2023 .....	50
Tabulka 17 Přehled kategorií CZ-NACE .....	I
Tabulka 18 Demografické složení obyvatel dle věku a pohlaví 2012-2022 v Karlovarském kraji .....	II
Tabulka 19 Přirozený, migrační a celkový přírůstek obyvatelstva v Karlovarském kraji 2012-2022 ....	II
Tabulka 20 Národnost cizinců a podílové zastoupení Ukrajinců v ČR 2015-2022 .....	IV
Tabulka 21 Nezaměstnanost dle nejvyššího dosaženého vzdělání v okrese KV 2014-2023 .....	IV

## Seznam obrázků

Obrázek 1 Beveridgeova křivka .....	20
Obrázek 2 Geografická mapa okresu Karlovy Vary .....	I

## Seznam grafů

Graf 1 Nejvyšší dosažené vzdělání v okrese KV a KVK ve věku 15 a více let v roce 2021 .....	33
Graf 2 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v období 2014-2023 v okresech Karlovarského kraje a ČR .....	34
Graf 3 Vývoj nezaměstnanosti dle nejvyššího dosaženého vzdělání v okrese KV 2014-2023 .....	41
Graf 4 Vývoj růstu průměrných a reálných mezd s inflací v KVK 2011-2023 .....	43
Graf 5 Nejvyšší dosažené vzdělání v okrese KV a kraji ve věku 15 a více let 2011 .....	III
Graf 6 PNO v okresech KVK a ČR mezi lety 2005-2023 .....	III

# 1 Úvod

Okres Karlovy Vary je součástí Karlovarského kraje, který se nachází na západě České republiky a je znám svou bohatou historií, termálními prameny a přírodní krásou. Jeho největším okresem je okres Karlovy Vary, který je centrem turistického ruchu a léčebných lázní. Karlovarský kraj se rozkládá na ploše 3 314 km<sup>2</sup> a v roce 2022 měl počet obyvatel 293 595 (ČSÚ, 2024c). Do okresu Karlových Varů spadá plocha o 1 511 km<sup>2</sup> a v roce 2022 disponoval počtem 114 995 obyvatel. Okres Karlových Varů je nejen turistickým lákadlem, ale také důležitým ekonomickým centrem pro místní obyvatele.

Přestože okres Karlovy Vary disponuje mnoha pozitivními charakteristikami, čelí také určitým problémům na trhu práce, které si vyžadují pozornost. Jedním z těchto problémů je například nedostatek kvalifikovaných pracovníků v určitých odvětvích, což může mít negativní dopad na ekonomický růst a konkurenceschopnost regionu. Další výzva okresu spočívá v neadekvátním propojení nabídky a poptávky po pracovní síle, což vede k nevyužitým lidským zdrojům a k nenaplnění plného ekonomického potenciálu v podobě ukazatele HDP.

Převládající odvětví turistického ruchu v okrese Karlovy Vary zapříčiňuje, že v Karlovarském kraji se dlouhodobě vyskytuje nejnižší průměrná mzda v celé ČR. Tento problém lze vysvětlit velkou sezónností, která je s odvětvím turistického ruchu úzce spjatá. V hlavní sezóně turistického ruchu, která tradičně začíná v květnu a končí koncem srpna, tvoří toto odvětví nejvýznamnější ekonomický přínos okresu i celého kraje, zatímco mimo hlavní sezónu toto odvětví tvoří minimální přidanou ekonomickou hodnotu. Mimosezónní období, které trvá přibližně 7 měsíců, tak tvoří větší část roku a tím pádem je celková roční přidaná hodnota tohoto odvětví průměrná až podprůměrná. Vzhledem k vysoké sezónnosti tohoto odvětví snižují průměrné měsíční mzdy v turistickém ruchu, které jsou zásadně ovlivněny ekonomickým přínosem celého odvětví, průměrnou hodnotu měsíčních mezd ze všech odvětví.

Tento negativní dopad dominujícího odvětví turistického ruchu na hodnotu průměrné měsíční mzdy lze především vnímat v posledních letech, kdy bylo celé odvětví turistického ruchu v období pandemického onemocnění COVIDu-19 z bezpečnostních důvodů uzavřeno.

Cílem bakalářské práce je zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Karlovy Vary a následně porovnat situaci s celým Karlovarským krajem a celou ČR. Bakalářská práce je zaměřena na detailní rozbor současné a minulé situace na trhu práce v okrese Karlovy Vary, na provedení rozboru hlavních faktorů ovlivňující zaměstnanost a pracovní podmínky. Detailní rozbor těchto faktorů bude důkladně proveden za pomoci čerpání relevantních dat a informací z ověřených zdrojů a z relevantních dat budou následně vypočteny stěžejní ukazatele využívané k popisu situace na trhu práce. Bakalářská práce je rozdělena na 2 části, teoreticko-metodologickou a praktickou část.

Teoreticko-metodická část práce je zaměřena na vysvětlení pojmu trhu práce a s tím spjaté pojmy poptávky a nabídky na trhu práce. Dále vysvětluje pojem nezaměstnanost a uvádí její jednotlivé druhy, kterými jsou frikční, strukturální, institucionální, sezónní, cyklická a přirozená nezaměstnanost. Následně je v teoreticko-metodické části představena politika zaměstnanosti, která je rozdělena do dvou kategorií na aktivní a pasivní. V rámci jednotlivých kategorií jsou popsány konkrétní nástroje, které jsou využívány za účelem snížení nezaměstnanosti. V další kapitole teoreticko-metodologické části jsou uvedené stěžejní ukazatele za jejich pomoci došlo k zhodnocení situace na trhu práce. Třetí kapitola teoreticko-metodologické části je zaměřena na popis dvou významných světových událostí, které zásadně vývoj trhu práce ovlivnily. Jedná se o již zmiňovanou pandemii COVID-19 a válku na Ukrajině. Ve čtvrté kapitole teoreticko-metodologické části je charakterizován Karlovarský kraj a okres

Karlovy Vary. Poslední kapitola teoreticko-metodologické části je zaměřena na samotnou metodiku práce, kde je podrobně popsán postup zpracovávání bakalářské práce.

Praktická část práce je zaměřena na zhodnocení současné situace a vývoje trhu práce v okrese Karlovy Vary. Praktická část je rozdělena do tří kategorií. V první kategorii praktické části je popsána a zhodnocena demografická struktura obyvatel okresu Karlovy Vary, kde je věnována pozornost struktuře obyvatel dle pohlaví, věku, jejich vývoji a pohybu obyvatel v podobě přirozeného a migračního přírůstku či úbytku obyvatelstva. Statistiky jsou dále srovnávány s krajem a celou Českou Republikou. Druhá kategorie praktické části je ponořena do vývoje a aktuálního stavu nezaměstnanosti, zaměstnanosti cizinců, podílu cizinců na celkovém počtu zaměstnaných a průměrných mezd v okrese Karlovy Vary a je proveden jeho rozbor a komparace se situací v rámci kraje a České Republiky. V poslední kategorii praktické části jsou rozebrány a komentovány konkrétní nástroje politiky zaměstnanosti využívané v rámci Karlovarského kraje.

## 2 Teoreticko-metodologická část práce

Teoreticko-metodologická část bakalářské práce je vypracovaná na základě literární rešerše českých i zahraničních zdrojů a příslušných statistických uložišť. První kapitola se bude soustředit na vymezení pojmů jako je trh práce a nezaměstnanost. Následně budou představeny druhy nezaměstnanosti a dva přístupy politiky zaměstnanosti, u kterých budou popsány konkrétní nástroje využívané ke zlepšení situace na trhu práce. V druhé kapitole jsou popsána a definována jednotlivá kritéria stěžejní k hodnocení trhu práce. Třetí kapitola bude věnována významným světovým událostem, kterými byl zásadně ovlivněn situaci na trhu práce. Čtvrtá kapitola uvede jednotlivé charakteristiky a specifika okresu Karlovy Vary a v poslední kapitole teoreticko-metodické části bude řešena otázka metodiky práce.

### 2.1 Trh práce a nezaměstnanost

Goodwin (2022b, s. 63) definuje trh práce jako trh, na kterém interagují zaměstnavatelé s lidmi (pracovníky), kteří si přejí pracovat. Goodwin dále vysvětluje, že na rozdíl od fyzického produktu nemůže být práce nejprve vyrobena a následně předána kupci jako hotové dílo. Pracovník se spíše zaměstnavateli zaváže, že vykoná určitou práci výměnou za slíbenou mzdu. Později se Goodwin věnuje specifikám trhu práce. Trh práce se dle Goodwina (2022b, s. 277) výrazně liší od jiných trhů mnoha faktory. Prvním rozdílem trhu práce je, co se na něm prodává. Goodwin popisuje, že produktem trhu práce nejsou lidské bytosti, nýbrž je to tzv. pracovní síla. Tu Goodwin definuje jako výsledek, který je pracovník schopný a ochotný vyprodukovat v určitém časovém úseku (nejčastěji používaná jednotka jsou hodiny). Zaměstnavatel, který si koupí určité množství pracovní síly ( $X$  pracovníků pracujících po dobu  $Y$  hodin) následně od pracovní síly očekává, že bude produkovat určitý počet výstupů. Goodwin dále upozorňuje, že na trhu práce se nekupuje daný výstup, který pracovní síla vyprodukuje, nýbrž se zde kupuje přínos, kterým pracovníci přispívají k produkci výstupu. Tímto se trh práce liší podle toho, co pracovní síla produkuje, zda je to svetr, motor do letadel či telefonická podpora pro zákazníky.

Vlček (2016, s. 216) představuje pojem práce v rámci ekonomické teorii jako cílově zaměřenou hospodářskou aktivitu člověka. Vlček dále předpokládá, že pracovní činnost představuje jediný zdroj příjmu daného člověka. Lidé, konkrétně domácnosti, vystupují na straně nabídky trhu práce, zatímco firmy vyjadřují poptávku. Standardně je poptávka po práci určena příjmem z mezního produktu práce. Vlček vnímá trh práce jako asymetrický, neboť subjekty nabídky práce mají omezenější volbu než firmy, které pracovní sílu poptávají. Tato asymetrie vyplývá z podstaty směnitelného statku, tj. práce, kde jednotlivec vykonává práci s cílem uspokojit své neodkladné potřeby. Vlček dále zdůrazňuje, že při nabídce práce je jedinec ovlivňován substitučním a důchodovým efektem změny mzdové sazby. Situaci na trhu práce ovlivňují nejen jednotlivci a firmy, ale také stát a odbory.

Jurečka (2018, s. 258) popisuje trh práce s myšlenkou, že logika trhu práce je v podstatě stejná jako logika kteréhokoliv jiného trhu, např. trhu strojů nebo obilí. Působí zde na sebe vzájemně cena s nabídkou a poptávkou. Dále Jurečkovo (2018, s. 258) popis trhu práce souhlasí s názorem Goodwina a tvrdí, že trh práce je v určitých ukazatelích specifický. Tyto specifika plynou zejména z toho, že práci poskytuje člověk, který má své biologické a psychické potřeby a samozřejmě také lidská práva. Tuto myšlenku autor dále rozvádí konkrétněji. Z důvodu těchto lidských potřeb a práv zasahuje do trhu práce státní správa, a to zejména v podobě pracovního zákonodárství.

Goodwin (2022b, s. 278) uvádí takzvaný neoklasický model trhu práce, který vychází z řady zjednodušujících předpokladů. Goodwin (2022b, s. 278) tyto předpoklady popisuje na straně poptávky a nabídky. Na straně poptávky model předpokládá, že všechny firmy jsou nuceny

konkurencí maximalizovat svůj zisk a zároveň minimalizovat své náklady. Model dále předpokládá, že produktivita práce je snadno změřitelná a že historický a sociální kontext trhu práce je zanedbatelný a může být ignorován. Na straně nabídky uvedl autor předpoklad, že lidé shánějí zaměstnání pouze z důvodu vydělání peněz. Neoklasický model tedy nebere v otázce hledání práce absolutně žádný důraz k vnitřní motivaci jedince nebo k případným jiným výhodám a benefitům, které se s danou profesí pojí.

Brožová (2018, s. 5) doplňuje nejvýznamnější charakteristické rysy trhu práce. Spadá sem hlavně rostoucí role institucí, veřejných politik a vládních regulací a jejich vliv na výstupy trhu práce. Ovlivněné výstupy práce rozumí Brožová (2018, s. 5) jako mzdové sazby a rozdělení práce. Autorka dále popisuje, že ekonomie trhu práce založila svoje paradigma na principech marginalismu, který přinesl vhodné nástroje pro analýzu rozhodování jednotlivých subjektů na konkurenčních trzích, schopných dosahovat účinných řešení. Na nich jednají subjekty, které podle svých preferencí maximalizují zisky, renty a užitky.

Lipovská (2017, s. 81-82) prezentuje tři hlavní aktéry na trhu práce. Pracovníky (zaměstnance), firmy a vládu. Na trhu práce pracovníci prezentují svou pracovní nabídku. Jako takoví jsou na straně nabídky, kde prodávají svou práci za určitou mzdu. Jejich cílem je maximalizovat svůj osobní prospěch. Čím vyšší je výše mzdy, tím ochotněji nabízejí svou práci na trhu práce (investují svůj čas a úsilí). Firmy na trhu práce zastávají postavení poptávky. Jejich rozhodování o tom, koho zaměstnají a koho propustí, je motivováno snahou maximalizovat své zisky. Lipovská (2017, s. 81-82) dále sděluje, že pokud je práce levná, jsou ochotny zaměstnat více pracovníků (nakupují více jednotek pracovní síly), zatímco v případě drahé práce zaměstnávají méně lidí. Vláda působí jako externí subjekt, který stanovuje pravidla hry na trhu práce: upravuje ho určováním minimální mzdy, stanovováním standardů bezpečnosti práce, poskytováním podpory v nezaměstnanosti a spoluprací s odbory. Zásadním faktorem na trhu práce je mzda.

Goodwin (2022b s. 277) navazuje na studii (Judge and Klinger, 2008.), která se zabývala otázkou, jak ovlivňuje spokojenost s prací psychické zdraví jedince. Práce již není pro většinu lidí už jen zdroj obživy a živobytí. Naše práce je často spojovaná s naší identitou. Goodwin (2022b s. 277) rozvíjí tuto myšlenku faktem z jeho pozorování. Nejčastější odpovědí na otázku „co děláte?“ je název naší pracovní pozice nebo titulu. Autor dále poukazuje na studii Bowlinga (Bowling et al., 2010), které prokázali, že naše zaměstnání může mít významný vliv na naši mentální pohodu. Ti, kteří jsou se svým zaměstnáním spokojenější, mají tendenci k vyšší životní spokojenosti, častěji cítí pozitivní emoce a méně častěji ti negativní. Druhou stranu této rovnice řešily studie (Goldsmith and Diette, 2012; Martikainen and Valkonen, 1996), které se zabývali opačným vlivem tohoto fenoménu. Tyto studie poukazují na to, že nezaměstnanost má výrazně negativní vliv na jedincovo psychické, ale i fyzické zdraví.

### **2.1.1 Poptávka práce**

Podle Jurečky (2018, s. 265) tvoří poptávku po práci firmy jakožto zaměstnavatelé. Poptávka po pracovní síle se analogicky k poptávce po jiných výrobních faktorech řídí poptávkou odvozenou od celkové poptávky po výrobcích a službách, které jsou generovány tímto pracovním kapitálem či jinými výrobními faktory. Tuto myšlenku Jurečka (2018, s. 265) dále objasňuje tím, že poptávka po pracovní síle specializované například na zednické a pokrývačské práce je přímo spojena s poptávkou po nově vznikajících domech. Čím rozsáhlejší je poptávka po konkrétních výrobcích a službách, tím výraznější je i poptávka po pracovní síle nutné k výrobě těchto produktů nebo k poskytování těchto služeb.

Vlček (2016, s. 221) určuje poptávku po práci pomocí příjmu z mezního produktu práce. Společnost má zájem o přijímání dalších pracovníků, dokud příjem z mezního produktu práce

převažuje nad náklady na získání této práce, případně je jim rovný. Proto je křivka příjmů z mezního produktu práce totožná s poptávkovou křivkou firmy po pracovní síle. Sloučení individuálních poptávkových křivek na trhu práce následně vede k vytvoření celkové tržní poptávkové křivky. Vlček (2016, s. 221) představuje další faktory, na kterých je poptávka firem po práci závislá. Jedná se o využití ostatních výrobních zdrojů, velikost zálohovaného kapitálu a kvalita používané technologie. Použití pokročilé technologie způsobuje nižší poptávku po pracovní síle, avšak vyžaduje vysoce kvalifikované pracovníky. Vzhledem k tomu, že poptávka po práci je odvozena z poptávky po výsledcích této práce (produktech, službách), cena tohoto pracovního faktoru bude reflektovat cenu produktů a služeb, nikoli naopak.

Mankiw (2021, s. 358) uvádí, že trhy práce se stejně jako ostatní trhy v ekonomice řídí působením nabídky a poptávky. Nabídka a poptávka po jablkách určují jejich cenu stejně tak jako nabídka a poptávka po sběračích jablek určuje cenu neboli mzdu sběračů jablek. Mankiw (2021, s. 358) také uvádí, že trhy práce se od většiny ostatních trhů liší, protože poptávka po práci je takzvaná odvozená poptávka. Většina pracovních činností není konečným zbožím připraveným k užívání spotřebiteli, ale vstupem do výroby jiných statků. Abychom mohli určit poptávku po práci, musíme se zaměřit na firmy, které najímají pracovní sílu a používají ji k výrobě zboží, které poté prodávají. Zkoumáním vazby mezi výrobou zboží a poptávkou po práci na výrobu daného zboží lze získat vzhled do určení rovnovážných mezd.

Holman (2018, s. 431) odvozuje poptávku po práci od produkční funkce, která udává množství výstupů v závislosti na množství používaných vstupů s použitím dané technologie. Tržní poptávka po práci je klesající. Pokles poptávky po práci je zapříčiněn působením substitučního a produkčního efektu. Substituční efekt je nahrazení poptávaného množství v důsledku substituce statku dražšího statkem levnějším. Důchodový efekt je nahrazení poptávaného množství v důsledku změny reálného důchodu. Holman (2018, s. 439) nesouhlasí s názorem, že tržní poptávka po práci je tvořena součtem poptávek jednotlivých firem. Domnívá se, že to tržní poptávky vstupují ještě další důležité efekty, které již ve svém díle dál nerozepisuje.

### **2.1.2 Nabídka práce**

Jurečka (2018, s. 260-262) uvádí, že většina populace se většinu svého času věnuje zapojení na pracovním trhu s cílem získat finanční prostředky k nákupu požadovaných produktů. Kdyby se rozhodli nepracovat, mohli by sice věnovat čas odpočinku, avšak by byli nuceni omezit si přístup k zboží a službám, které přispívají k pohodlí a štěstí v jejich životech. Aktivní účastí na pracovním trhu získávají možnost zakoupit si požadované zboží a služby, avšak zároveň se musí vzdát volného času. Dle Jurečky (2018, s. 260-262) tak stojí lidé před rozhodnutím, jakou část své pracovní kapacity věnovat na trhu práce a kolik si ponechat volného času, aby dosáhli maximálního uspokojení. Tato ekonomická výměna práce za finanční odměnu následně umožňuje jednotlivcům uskutečňovat nákupy na trhu zboží, pečovat o své zdraví a zajistit si určitou úroveň blahobytu.

Mankiw (2021, s. 364) vysvětluje nabídku práce pomocí její křivky. Křivka nabídky práce odráží, jak se pracovníci rozhodují kompromisem mezi volným časem a prací a reagují na změnu těchto nákladů příležitosti. Vzestupná křivka nabídky práce znamená, že zvýšení mzdy přiměje pracovníky ke zvýšení množství práce, kterou vykonávají. Protože je čas omezený, více práce znamená méně volného času. To znamená, že pracovníci reagují na nárůst nákladů na obětovanou příležitost na volný čas tím, že si volného času vezmou méně. Mankiw (2021, s. 364-365) upozorňuje, že křivka nabídky práce nemusí mít jen vzestupný sklon. V případě, že se vám významně zvýší hodinová sazba, náklady obětované příležitosti na volný čas jsou nyní větší, a také jste bohatší, než jste byli předtím. Díky tomu se může stát, že se svou zvýšenou mzdou si budete přát užívat si více volného času. To znamená, že za vyšší mzdu se můžete

rozhodnout pracovat méně hodin. Pokud ano, vaše křivka nabídky práce by se naklonila dozadu. Mankiw (2021, s. 365) tento jev přisuzuje 2 protichůdným efektům, důchodovému efektu a substitučnímu efekt. Důchodový efekt reflektuje změnu odpracovaných hodin v důsledku změny ekonomické úrovně blahobytu u dané osoby, zatímco substituční efekt reflektuje reakci odpracovaných hodin v důsledku změny ušlých nákladů na volný čas.

Vlček (2016, s. 217) determinuje nabídku práce pomocí několika ukazatelů, které jsou významně ovlivňovány demografickým vývojem, institucionálními pravidly lidské reprodukce a socioekonomickou situací. Tyto procesy přispívají k tomu, že tlak pracovní síly na trhu práce zůstává relativně stabilní a má nižší pružnost než nabídka jiných komodit, například kvůli omezení vstupu na trh práce. Důvodem je, že člověk, jako nositel pracovní síly, vstupuje na trh práce z jiných motivů než jiné zboží na jiné trhy. Člověk se zapojuje do pracovního procesu s cílem získat zdroje nezbytné k uspokojení svých potřeb. Vlček (2016, s. 217) představil trvalý problém jednotlivce. Je to jeho závislost na získání obživy, což v rámci tržního systému často zahrnuje vstup do zaměstnaneckého vztahu (pokud nezvažujeme možnost samostatné podnikatelské činnosti). Tato situace vyžaduje naléhavé řešení, neboť jedinec není schopen odkládat svou spotřebu a nemůže čekat na vhodnou příležitost k uplatnění.

Goodwin (2022b, s. 279) popisuje nabídku práce pomocí tradičního modelu spotřebitelského chování, ve kterém se spotřebitelé snaží maximalizovat svůj užitek. Model přeformulovat tak, aby se vztahoval na rozhodování o nabídce práce. Konkrétně lze zvážit, kolik času je jedinec ochoten pracovat, s ohledem na různé výše mezd. Goodwin (2022b, s. 279) zdůrazňuje svůj předpoklad, že lidé se snaží svůj užitek maximalizovat. Dále se v tomto jednoduchém modelu (spíše nerealisticky) předpokládá, že potenciální pracovník má dokonalé informace o dostupných pracovních místech a mzdách a že může volně měnit jeho hodiny placené práce. Model trhu práce se však liší od modelu spotřebitelské volby v tom, že zde je tzv. rozpočtová linie definována spíše podle počtu hodin, které má jednotlivec k dispozici na provádění mimoprofesionálních aktivit než podle množství peněz, které musí za zboží (aktivity) utrácet. Zatímco různí lidé mají různé rozpočtové položky, každý má k dispozici stejné množství času (tj. 24 hodin denně, 7 dní v týdnu atd.).

### **2.1.3 Nezaměstnanost**

Vlček (2016, s. 445) vnímá dosažení plné zaměstnanosti jako jeden ze základních cílů makroekonomické politiky vlády. Trhy práce jsou obecně vnímány jako nedokonalý prvek smíšené ekonomiky, jelikož neexistuje žádný ekonomický mechanismus, který by automaticky zamezil vzniku situace, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po ní. Funkčnost trhů práce má vliv na příjmy a životní standard většiny domácností. Překážky vzniku nadměrné nabídky práce se objevují díky aktivitám odborů a úpravám státem prostřednictvím pracovní legislativy. Vlček (2016, s. 445) vidí hlavní účel trhů práce k propojení pracovníků s pracovními místy, kde zaměstnanost odpovídá poptávce firem po pracovní síle. Avšak tento proces často vyvolává poruchy, které vedou k nezaměstnanosti v určité části ekonomicky aktivní populace. Nezaměstnanost představuje nejenom nerovnováhu na trhu práce, ale také závažný ekonomický, sociální a politický problém. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti se projevují v nevytvořené produkci, což představuje rozdíl mezi reálným a potenciálním produktem. Nezaměstnanost je převis poptávky nad nabídkou na agregátním trhu práce.

Goodwin (2022a, s. 255) popisuje nezaměstnanost pomocí statistik od BLS (Bureau of Labor Statistics). Ty zahrnují pouze civilní neinstitutcionální obyvatelstvo, které se skládá z osob starších 16 let žijících v samostatných domácnostech. Z tohoto důvodu jsou vyloučeny děti, osoby, které jsou v povinné vojenské službě, a osoby žijící ve věznicích, domovech důchodců, psychiatrických léčebnách a léčebnách dlouhodobě nemocných. Z civilního neinstitutcionálního

obyvatelstva jsou jako zaměstnaní definováni ti, kteří vykonávali jakoukoli práci nebo měli zaměstnání jako placení zaměstnanci nebo majitelé podniků nebo pracovali 15 a více hodin v rodinném podniku během sledovaného týdne. Nezaměstnané osoby jsou naopak ty osoby z civilního neinstitucionálního obyvatelstva, které nebyly během sledovaného týdne zaměstnány, ale byly k dispozici pro práci a vynaložily konkrétní úsilí najít si zaměstnání někdy během čtyřtýdenního období končícího sledovaným týdnem. Goodwin (2022a, s. 256) sdílí následné definice pojmů podle BLS. Zaměstnaná osoba je osoba, která v týdnu před šetřením BLS vykonávala jakoukoli práci za mzdu nebo zisk nebo která pracovala 15 a více hodin v rodinném podniku. Naproti tomu nezaměstnaná osoba je osoba, která není zaměstnána, ale aktivně hledá práci a je okamžitě k dispozici pro výkon práce.

Jurečka (2023, s. 160) vnímá nezaměstnanost jako komplexní problém, který zdaleka není jen ekonomickým. Práce a zaměstnání mají v naší kultuře významnou roli v životech jednotlivců, což se odráží v tom, že vstup do pracovního života nebo jeho ukončení jsou považovány za důležité životní milníky. Tento fakt je podporován tím, že při představení se lidé často uvádějí své zaměstnání mezi prvními informacemi. Jurečka (2023, s. 160) popisuje, že z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká populace v produktivním věku, což je období od dokončení povinné školní docházky do přechodu do penze. Z této skupiny lze rozlišit další podskupiny. Zaměstnaní jsou lidé, kteří pracují buď na plný nebo částečný úvazek, zatímco nezaměstnaní jsou ti, kteří nemají práci, ale aktivně ji hledají. Tyto dvě skupiny společně tvoří tzv. ekonomicky aktivní populaci (někdy označovanou jako pracovní síla). Ostatní jednotlivci v produktivním věku, kteří nemají zaměstnání a nevyhledávají ho z různých důvodů, jsou klasifikováni jako ekonomicky neaktivní. Sem patří zejména studenti ve školním věku, domácnosti pečující o malé děti nebo členy rodiny se zdravotním postižením, lidé se zdravotními omezeními, kteří nemohou pracovat, jedinci, kteří ztratili naději na nalezení zaměstnání po dlouhodobém hledání, a také jednotlivci, kteří si zvolili životní styl bez zaměstnání.

Mankiw (2021, s. 568) využívá nezaměstnanost jako faktor určení životní úrovně v dané zemi. Lidé, kteří by chtěli pracovat, ale nemohou najít práci, nepřispívají k produkci zboží a služeb v ekonomice. Ačkoli některá míra nezaměstnanosti je ve složité ekonomice nevyhnutelná, s tisíci firmami a miliony pracovníků, míra nezaměstnanosti se v čase a v různých zemích značně liší. Pokud země udržuje co největší zaměstnanost svých pracovníků, dosahuje vyšší úrovně HDP, než kdyby nechala mnoho svých pracovníků v nečinnosti. Mankiw (2021, s. 568) rozdělil problém nezaměstnanosti do dvou kategorií: dlouhodobý problém a krátkodobý problém. Přirozená míra nezaměstnanosti v ekonomice označuje míru nezaměstnanosti, která se v ekonomice běžně vyskytuje (dlouhodobá). Cyklická nezaměstnanost se týká meziročních výkyvů nezaměstnanosti kolem jejich přirozené míry a úzce souvisí s krátkodobými výkyvy ekonomické aktivity.

Dle Brožové (2018, s. 245) souvisí nezaměstnanost také s hospodářským cyklem. Když se ekonomice daří, tak firmy rozšiřují výrobu a najímají nové pracovníky. V ten moment nezaměstnanost klesá. To dokazují i čísla z naší ekonomiky, které se daří, ekonomický růst absorbuje další a další pracovníky. Dokonce nastala situace, že firmy pociťují nedostatek nových pracovníků. Brožová (2018, s. 245) dále upozorňuje, že na trhu práce není nikdy nezaměstnanost nulová. Je to z toho důvodu, že lidé hledají lepší pracovní místa, stěhují se, opouštějí trh práce a zase do něj vstupují, proto potřebují určitý čas na vyhledání pracovního místa, po který zůstávají nezaměstnaní.

Lipovská (2017, s. 90) sdílí názor, že většinu lidí nezajímá výše hrubého domácího produktu, míra ekonomického růstu, počet peněz v oběhu ani schodek platební bilance. Pro všechny, i ty, kdo nejsou ekonomové, je klíčovým ukazatelem stavu ekonomiky míra nezaměstnanosti. Nezaměstnanost souvisí s nižší úrovní životního standardu a zejména s úbytkem lidského



kapitálu v důsledku jeho nevyužití. Když je nezaměstnanost vysoká, nedochází k plnému využití pracovní síly, což vede ke ztrátě produktivity a ztrátě zdrojů.

ČSÚ (2014a) spojuje vysoké hodnoty nezaměstnanosti s nedostatečným využitím lidského potenciálu. Nezaměstnanost reflektuje rozdílnou strukturu nabídky a požadavků na trhu práce, tj. rozdílnou kvalifikaci pracovní síly (vzdělání, dovednosti...) ve srovnání s aktuální poptávkou v ekonomickém a společenském kontextu. Existuje řada faktorů, které mohou přispět k vysoké nezaměstnanosti, přičemž jedním z nejvýznamnějších je struktura ekonomiky dané oblasti, s níž může být spojeno jednostranné zaměření na odvětví, která jsou aktuálně v útlumu na celosvětové úrovni. Dalšími důvody mohou být nedostatečná kvalifikace populace pro alternativní profese, nedostatečná flexibilita, schopnost a ochota se učit novým věcem a konečně omezená mobilita populace při hledání zaměstnání. ČSÚ (2014a) zjišťuje nezaměstnanost pomocí dvou metod. První metodou sledování je provádění Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), během kterého ČSÚ dotazuje jedince starší 15 let v domácnostech vybraných na základě statistického výběru o jejich ekonomické aktivitě. Hlavním kritériem pro zařazení do určité skupiny je skutečná aktivita jedince na trhu práce v určeném referenčním týdnu, nikoliv jeho běžná situace. Osoby jsou klasifikovány jako nezaměstnané, pokud nejsou aktuálně zaměstnány, aktivně vyhledávají práci a jsou připraveny začít pracovat okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů. Výsledky VŠPS jsou extrapolovány na celou populaci starší 15 let. Z počtu zjištěných nezaměstnaných a ekonomicky aktivních osob (pracovní síly) se vypočítá obecná míra nezaměstnanosti. Tato metodologie sledování ukazatelů VŠPS je v souladu s definicemi a doporučeními Mezinárodní organizace práce (ILO), což umožňuje mezinárodní srovnání charakteristik trhu práce v různých zemích. Obecná míra nezaměstnanosti je sledována ve všech zemích EU. Druhou metodou sledování vychází z dat MPSV, tj. z počtů osob registrovaných na úřadech práce (uchazeči o zaměstnání). Tato forma sledování nezaměstnanosti se označuje jako registrovaná.

#### 2.1.4 Druhy nezaměstnanosti

Jurečka (2023, s. 165) dělí nezaměstnanost podle příčiny jejího vzniku a také podle jejích projevů v ekonomice.

**Frikční nezaměstnanost** dle Jurečky (2023, s. 165) vzniká působením životního cyklu obyvatelstva. Tato forma nezaměstnanosti souvisí s migrací jednotlivců mezi regiony, s hledáním prvního zaměstnání po ukončení školní docházky, nebo s úsilím najít novou a lepší pracovní příležitost, jako je například následování partnera do jeho místa bydliště a podobně. Tento typ nezaměstnanosti obvykle trvá krátkodobě a může být pro ekonomiku spíše přínosem, neboť nepřináší výrazné negativní dopady, a naopak odráží pružnost trhu práce.

Podle Rojíčka (2016, str. 231) se frikční nezaměstnanost považuje za přirozenou součást ekonomického prostředí z hlediska monetaristů. Tato koncepce zdůrazňuje neustálé změny na trhu práce, kdy dochází k ustavičné obměně firem a subjekty disponují nedokonalými informacemi (například vysoké hledací náklady), což může zpomalit přechod nezaměstnaných osob do nových pracovních pozic, často vede k spekulativnímu očekávání atd. Frikční nezaměstnanost je typicky krátkodobého charakteru.

Lipovská (2017, s. 91) definuje frikční nezaměstnanost jako krátkodobou nezaměstnanost způsobenou tím, že lidé hledají pracovní místo. Frikční nezaměstnanost existuje především díky odlišným preferencím a dovednostem pracovníků. Další důvod frikční nezaměstnanosti je rovněž stěhování za zaměstnáním.

Vlček (2016, s. 453) definuje vznik frikční nezaměstnanosti jako projev nesouladu požadavků zaměstnanců s podmínkami, které mají nebo jsou jim nabízeny v zaměstnání. Často se uvádí

nedostatek informací o volných pracovních místech jako hlavní příčina této formy nezaměstnanosti. Frikční nezaměstnanost není spojená s nedostatkem pracovních příležitostí, ale s procesem hledání dostupných neobsazených pozic. Proto se nazývá vyhledávací nezaměstnanost a je téměř nevyhnutelná. Doba trvání nezaměstnanosti v této kategorii je relativně krátká. Lidé, kteří se nacházejí ve stavu frikční nezaměstnanosti, jsou dobrovolně bez zaměstnání, a jejich hledání atraktivnější, lépe placené a produktivnější práce přináší výhody jak jim samotným, tak i zaměstnavatelům a celkové efektivitě ekonomiky.

**Strukturální nezaměstnanost** přichází dle Jurečky (2023, s. 165) v případě nesouladu kvalifikační a profesní struktury nabízené a poptávané práce. Jako příklad lze uvést odvětví ubytovacích a stravovacích služeb, které utrpělo významně v důsledku opatření zavedených během pandemie covid-19, což vedlo k propouštění mnoha zaměstnanců v tomto odvětví a následné potřebě hledání nových pracovních příležitostí. Naopak, zaznamenáváme značný nedostatek kvalifikovaných řemeslníků (například instalatérů, obkladačů...) a řidičů nákladní dopravy. Tento jev může být způsoben změnami v ekonomické struktuře, buď na celostátní úrovni nebo pouze v určitých regionech, kde ekonomika prochází významnými strukturálními proměnami. Jurečka (2023, s. 165) uvádí další důvod, který spočívá v technologickém pokroku, kdy automatizace nebo robotizace pracovišť nahrazují lidskou pracovní sílu. Tento jev je někdy označován jako technologická nezaměstnanost. Strukturální nezaměstnanost je často regionálně specifická a může přetrvávat v ekonomice po dlouhou dobu, protože je obtížné sladit dostupná pracovní místa s kvalifikacemi uchazečů o zaměstnání. Z tohoto důvodu je tento typ nezaměstnanosti považován za nejzávažnější z hlediska dopadu na ekonomiku a sociální sféru.

Strukturální nezaměstnanost vzniká dle Lipovské (2017, s. 91) pokud více lidí na trhu práce nabízí práci, než kolik pracovních míst poptávají firmy (nebo pokud lidé nabízejí takové dovednosti, které firmy nepotřebují). Strukturální nezaměstnanost tedy nastává, když na trhu práce existuje nesoulad mezi požadavky pracovních míst a dostupnými dovednostmi nebo kvalifikacemi uchazečů. Například může dojít k situaci, že existuje 50 000 pracovních pozic pro anglicky mluvící sekretářky s počítačovými dovednostmi, ale na trhu práce jsou k dispozici pouze 50 000 písařek, které tyto dovednosti nemají.

MPSV (2021) prezentuje fakt, že strukturální nezaměstnanost je vyvolávána dlouhodobými problémy trhu práce. Strukturální nezaměstnanost vychází z dlouhodobého selhání v začlenění určitých skupin jedinců do pracovního trhu, změně struktury ekonomiky a podobných faktorů. Zjednodušeně řečeno, strukturální nezaměstnanost se projevuje jako dlouhodobý stav nezaměstnanosti. Avšak její míra se výrazně liší regionálně a předpokládá se, že je vyšší v oblastech postižených strukturálními problémy.

Vlček (2016, s. 453) vnímá vznik strukturální nezaměstnanosti v důsledku dílčích nerovnováh na segmentovaném trhu práce, kdy vlastnosti nebo umístění pracovních sil neodpovídají povaze dostupných pracovních míst. Tento stav je způsoben strukturálními proměnami v ekonomice, které zahrnují stagnaci nebo úplné zánik některých odvětví a rozvoj jiných. V důsledku toho dochází k ztrátě pracovních míst na jedné straně a na druhé straně se otevírají nové pracovní příležitosti, které často neodpovídají kvalifikaci těchto jedinců. Vlček (2016, s. 454) zmiňuje, že při strukturální nezaměstnanosti dochází k vytěsnění pracovních míst a tím i k zániku určitých profesí. Jako ilustraci může sloužit úpadek povolání sazeče v oboru polygrafie. Snížení regionální nezaměstnanosti je realizováno vytvářením nových pracovních příležitostí díky růstu celkové poptávky, podporou podnikání ze strany státu a systémovými inovacemi v odborném vzdělávání pracovní síly. Tímto způsobem lze dosáhnout harmonie mezi strukturou pracovních míst a potřebnými kvalifikacemi a zajistit dostatečnou nabídku pracovní síly na oborové i strukturální úrovni. Jako částečné řešení tohoto problému lze uvést rekvalifikaci pracovníků. Vznik strukturální nezaměstnanosti často přispívá k regionálním disparitám v míře nezaměstnanosti a ekonomickému a sociálnímu znevýhodnění určitých regionů.

Brčák (2020, s. 169) nabízí jedno možné řešení strukturální nezaměstnanosti, kterým je rekvalifikace zaměstnanců nebo jejich přesun na jiná geografická území. Nicméně, harmonizace dostupných pracovních pozic s kvalifikací pracovníků vyžaduje čas, a proto je tento typ nezaměstnanosti charakterizován delší dobou trvání. Strukturální nezaměstnanost, stejně jako frikční nezaměstnanost, patří mezi dobrovolné formy nezaměstnanosti a je považována za součást přirozené míry nezaměstnanosti.

Rojíček (2016, str. 231) uvádí, že strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, když se nabídka pracovní síly neshoduje s poptávkou po pracovních místech kvůli strukturálním proměnám v ekonomice. Tento jev může být způsoben změnami v odvětvích (vznikem a zánikem firem v různých sektorech) nebo geografickými disparitami, zejména v regionech postižených strukturálními problémy. Je možné, že při tomto stavu existuje určité množství volných pracovních pozic, avšak není dostatek pracovníků s odpovídající kvalifikací, zatímco zároveň je určité množství nezaměstnaných jedinců. Někteří chápou strukturální nezaměstnanost jako dlouhodobou formu frikční nezaměstnanosti. Rojíček (2016, s. 231) ke strukturální nezaměstnanosti přidává i nezaměstnanost technologickou. Tato nezaměstnanost souvisí s výskytem technologických inovací, jež přináší změny v poptávce po práci.

**Institucionální nezaměstnanost** popisuje Jurečka (2023, s. 165) jako nezaměstnanost způsobenou zásahy do podmínek svobodného trhu. Tyto intervence zahrnují veškeré pokusy o zvýšení mezd nad rovnovážnou úroveň. Mezi ně patří například legislativní opatření a jiné právní normy, které prosazují mzdy nepřiměřené produktivitě práce. Část institucionální nezaměstnanosti je generována nedostatkem informací o volných pozicích nebo vhodných pracovnících pro danou profesi, spolu s různými strukturami na trhu a politickými a institucionálními rámcovými podmínkami, charakteristikami pracovních smluv. Jurečka (2023, s. 166) popisuje, že existence systému sociálního zabezpečení v případě nezaměstnanosti a možnost přijímat podporu v nezaměstnanosti představuje další institucionální faktor, který ovlivňuje míru nezaměstnanosti. Poskytování podpory v nezaměstnanosti mění relativní ceny práce a nezaměstnanosti a ovlivňuje rozhodování mezi těmito dvěma možnostmi.

**Cyklická nezaměstnanost** je podle Rojíčka (2016, s. 231) zdůrazňovaná především keynesiánskými ekonomy. Tito ekonomové tvrdí, že hlavní příčinou vzniku této formy nezaměstnanosti je cyklické kolísání reálného produktu ekonomiky kolem potenciální úrovně, což vede k nedostatku pracovních míst.

Jurečka (2023, s. 166) považuje za její příčinu cyklický pohyb ekonomiky. Během recese obvykle stoupá cyklická nezaměstnanost, zatímco v době hospodářské expanze klesá. Trvání této nezaměstnanosti se liší a je ovlivněno délkou aktuálního ekonomického cyklu. Někdy se cyklická nezaměstnanost projevuje jako odchylka skutečné míry nezaměstnanosti od přirozené míry. Negativní dopady cyklické nezaměstnanosti jsou zesíleny tím, že postihuje celou ekonomiku rovnoměrně, přes všechny sektory národního hospodářství.

Cyklická nezaměstnanost vzniká podle Lipovské (2017, s. 92) v důsledku hospodářských krizí. V době hospodářské recese dochází k propouštění zaměstnanců ze strany firem. Tento proces by bylo možné omezit, kdyby firmy mohly v době krize snížit mzdy. Nicméně často mají firmy smlouvy se zaměstnanci, které stanovují dlouhodobé mzdové podmínky. Snížení mezd je často nepřijatelné pro odbory a brání mu také zákonně stanovená minimální mzda.

Dle Vlčka (2016, s. 454) začíná vznikat cyklická nezaměstnanost, když ekonomika opouští fázi vrcholu a přechází do fáze kontrakce (krize) a klesá celková poptávka po pracovní síle. Vzniká v důsledku nedostatečného zájmu o produkty na trhu. Firmy snižují svou produkci, což vede ke snížení jejich tržeb a nárůstu zásob. S nedostatkem financí na běžné provozní náklady se firmy potýkají a reagují na tuto situaci snižováním cen svých výrobků. Nicméně ani snížení cen nepomáhá firmám vyřešit jejich problémy, a proto jsou nuceny snižovat počet zaměstnanců a

mzdy. Osoby propuštěné z práce jsou ochotny pracovat i za nižší mzdu, avšak kvůli poklesu poptávky nedochází k dostatečnému navýšení pracovních míst.

**Sezónní nezaměstnanost** se podle Jurečky (2023, s. 166) projevuje víceméně pravidelnými výkyvy nezaměstnanosti v průběhu roku. Tento typ nezaměstnanosti se objevuje v odvětvích ekonomiky, která jsou výrazně ovlivněna sezónními faktory, jako jsou změny počasí a klimatické podmínky. Patří sem například zemědělství, stavebnictví, turismus a cukrovarnictví. Sezónní nezaměstnanost hraje zvláště významnou roli v zemích, kde turistický průmysl tvoří významnou část ekonomické struktury, jako jsou Španělsko, Řecko, Itálie, Mexiko a Chorvatsko.

Sezónní nezaměstnanost souvisí podle Lipovské (2017, s. 92) s tím, že některé druhy práce se vykonávají jen v určitých ročních obdobích. Pro cyklickou nezaměstnanost jsou typická odvětví zemědělství, stavební průmysl nebo cestovní ruch.

Rojíček (2016, s. 231) uvádí, že sezónní nezaměstnanost je podle monetaristů a nové klasické makroekonomie součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Reflektuje periodický nárůst a pokles poptávky po práci v určitých profesích během sezón. Občas se klasifikuje i jako součást frikční míry nezaměstnanosti.

**Přirozená míra nezaměstnanosti**, kterou považuje Jurečka (2023, s. 166) za jeden z nejdůležitějších ukazatelů popisujících trh práce. Koncept přirozené míry nezaměstnanosti vyjadřuje úroveň, při níž jsou různé segmenty pracovního trhu v zemi v průměru vyvážené, což znamená, že tlaky na mzdy a ceny jsou zhruba vyvážené. Termín přirozená zde neznamená, že tato úroveň nezaměstnanosti je nevyhnutelná nebo ideální. Klíčovým významem tohoto pojmu je, že skutečná míra nezaměstnanosti se od této úrovně dlouhodobě neliší. Přirozená míra nezaměstnanosti odkazuje na úroveň nezaměstnanosti, která obvykle převládá v ekonomice v dlouhém časovém horizontu. Je dosažena, když ekonomika operuje na úrovni svého potenciálního produktu (nebo v dlouhodobé rovnováze). V takové situaci země optimálně využívá své zdroje a pokud existuje nezaměstnanost, jedná se spíše o dobrovolnou nezaměstnanost, která je výsledkem přirozených tržních sil. Dle Jurečky (2023, s. 167) lze přiřadit k přirozené míře nezaměstnanosti nezaměstnanost frikční a institucionální. Koncept přirozené míry nezaměstnanosti prošel časem vývojem. V současné době je spojován s inflačním trendem v ekonomice. Definuje se jako úroveň nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní a nedochází k tlakům na inflaci. Jednoduše řečeno, přirozená míra nezaměstnanosti popisuje situaci, kdy jsou pracovní zdroje efektivně využity a všichni, kteří jsou ochotni pracovat za rovnovážné mzdy, jsou zaměstnáni.

Dobrylovský (2019) analyzuje koncept přirozené míry nezaměstnanosti, který představil Milton Friedman, jako jednu z klíčových koncepcí hlavního proudu ekonomické teorie. Tento koncept označuje rovnovážnou úroveň nezaměstnanosti na agregátním trhu práce a zahrnuje jak frikční, tak strukturální nezaměstnanost. Dle Dobrylovského (2019) se v současné době místo pojmu přirozená míra nezaměstnanosti častěji používá termín míra nezaměstnanosti nezpůsobující inflaci (anglická zkratka NAIRU). Z hlediska definice nezpůsobuje ani přirozená míra nezaměstnanosti, ani NAIRU žádné zásadní problémy, nicméně kvantifikace těchto úrovní je mnohem složitější. Konkrétní rovnováha na trhu práce, kde se setkávají nabídka a poptávka práce, odpovídá ideálním podmínkám dokonale konkurenčního trhu. Nicméně v reálu trh práce není dokonale konkurenční a není zde pružné přizpůsobování se mzdovým sazbám. To znamená, že stanovení přirozené míry nezaměstnanosti je spíše obtížně odhadnutelné.

Holman (2018, s. 455) zahrnuje pod přirozenou nezaměstnanost pojem frikční a a strukturální nezaměstnanosti. Přirozená nezaměstnanost závisí dle Holmana (2018, s. 455) především na subjektivních motivacích nezaměstnaných, na jejich ochotě hledat si práci a přizpůsobovat se měnícím se požadavkům pracovních trhů. Jejich pohnutky jsou ovlivněny institucionální

strukturou pracovního trhu, což zahrnuje sílu a chování odborů, vládní regulaci pracovních trhů (jako je stanovení minimální mzdy, ochrana před diskriminací, bezpečnost práce), sociální podpory v nezaměstnanosti a další dávky. Dále se motivace k nalezení práce promítá do fungování dalších trhů, zejména trhu s bydlením a trhu s meziměstskou dopravou.

### **2.1.5 Politika zaměstnanosti**

Mertl (2023, s. 280) zmiňuje, že politika zaměstnanosti se zaměřuje na podporu zaměstnanosti, prevenci nezaměstnanosti a jejich dopadů pomocí různých opatření. Tato politika je stanovena na úrovni státu a definována v platných právních předpisech. Politika zaměstnanosti působí skrze dva hlavní směry, které se nazývají aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

MPSV (2021) se odkazuje na základní právní předpis v oblasti politiky zaměstnanosti, kterým je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon o zaměstnanosti). Účelem legislativy týkající se politiky zaměstnanosti je zajistit plné využití pracovní síly a ochranu před nezaměstnaností a jejími negativními dopady. Obvykle se politika zaměstnanosti dělí do dvou hlavních oblastí – pasivní (která zajišťuje sociální a ekonomickou ochranu v případě nezaměstnanosti) a aktivní, která směřuje k aktivnímu ovlivňování situace na trhu práce směrem k pozitivním výsledkům.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. poskytuje právní rámec pro státní politiku zaměstnanosti v České republice. Za zabezpečení této politiky jsou odpovědné státní orgány, zejména Úřad práce ČR a MPSV. Tato politika zahrnuje efektivní využívání finančních prostředků v rámci pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti, stejně jako realizaci aktivních opatření pro podporu zaměstnanosti. Hlavním cílem je dosažení plné zaměstnanosti a současně ochrana před nezaměstnaností. Keményová (2017) popisuje plnou zaměstnanost jako stav, který nastává, pokud je míra přirozené nezaměstnanosti vyšší než míra aktuální nezaměstnanosti. Míra zaměstnanosti se vyjadřuje jako poměr zaměstnaných jedinců, což zahrnuje osoby, které vykonávají jakoukoli formu placené práce, včetně těch, kteří jsou dočasně mimo práci kvůli nemoci, stávce nebo dovolené, k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.

Vokoun (2017, s. 24-29) popsal politiku zaměstnanosti jako strategii, která pomáhá skupinám lidí, kteří mají ztížené podmínky vstupu na trh práce. Tento druh intervencí na trhu práce se týká zejména osob, které hledají zaměstnání a mohou být znevýhodněné zdravotním postižením, ženy po návratu z rodičovské dovolené, absolventi a další. Tyto intervence jsou veřejného charakteru a mají za cíl zajistit efektivní fungování trhu práce a řešení případných nerovnováh na něm.

#### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Brčák a kolektiv (2020, s. 171) popisuje snahu aktivní politiky zaměstnanosti o zredukování míry nezaměstnanosti tím, že eliminuje nevýhodné faktory ovlivňující určité skupiny populace.

MPSV (2021) považuje aktivní politiku zaměstnanosti za jednu z klíčových strategií státního zásahu směřujících k dosažení základního cíle politiky zaměstnanosti, kterým je plná zaměstnanost. Účelem této politiky je aktivně ovlivňovat fungování pracovního trhu s cílem vyrovnávat nabídku a poptávku a zejména usnadnit vstup znevýhodněným skupinám na trh práce. V rámci systému aktivní politiky zaměstnanosti jsou nástroje a opatření rozděleny do dvou základních skupin podle svého charakteru. MPSV (2021) představuje první skupinu, která se zaměřuje na podporu vytváření pracovních míst, zejména pro osoby s omezenými příležitostmi na trhu práce. Sem patří sociálně účelná pracovní místa v různých formách, veřejně prospěšné práce, a také materiální podpora poskytovaná prostřednictvím systému investičních pobídek na tvorbu nových pracovních míst nebo finanční podpora pro zřízení nebo provoz pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením, dříve známá jako chráněné

pracovní místo. Druhá významná skupina opatření je zaměřena na posilování pracovních dovedností a konkurenceschopnosti podporovaných jednotlivců. To zahrnuje poradenské služby, rekvalifikaci, pracovní rehabilitaci, začlenění do pracovního prostředí a podobné aktivity. Existuje i samostatná skupina nástrojů určených k podpoře udržení zaměstnanosti, jako je například finanční podpora při přechodu na nový podnikatelský program nebo při částečné nezaměstnanosti, avšak tyto opatření nejsou příliš často využívána.

Doušová (2020, s. 142) zmiňuje, že aktivní politiku zaměstnanosti financuje stát z prostředků státního rozpočtu. Je klíčové uvědomit si, že fyzická osoba nemá automaticky právní nárok na poskytnutí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle zákona (jak je stanoveno ve vyhlášce MPSV č. 518/2004 Sb.). Je nezbytné, aby úřad práce obdržel písemnou žádost o daný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Schválení žádosti závisí na aktuální situaci na trhu práce a na konkrétním případě, který je individuálně posuzován. Doušová (2020, s. 142) uvádí zákon o zaměstnanosti, který v prvním odstavci paragrafu 104 definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako soubor opatření směřujících k dosažení maximální možné úrovně zaměstnanosti. Druhý odstavec stejného paragrafu obsahuje výčet hlavních nástrojů, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována.

**Rekvalifikace** je dle Vokouna (2017, s. 25) jeden z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tento nástroj se zaměřuje na získání nových dovedností nebo rozšíření již existujících kvalifikací, a to jak u zájemců, tak uchazečů o zaměstnání. Jeho využití je často závislé na rozdílné dynamice poptávky a nabídky práce.

Doušková (2020, s. 143) popisuje rekvalifikaci jako nástroj, který vede k získání kvalifikace, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace, a pomáhá tak pružně reagovat na aktuální nabídku práce. Při procesu přeškolení uchazečů o zaměstnání má úřad práce klíčovou úlohu. Rekvalifikace se provádí prostřednictvím institucí, které mají akreditované vzdělávací programy schválené MŠMT podle zákona o zaměstnanosti. Tyto instituce mohou být též akreditovány podle jiných právních předpisů, a mohou to být například školy specializující se na danou oblast vzdělávání. Tím se zajišťuje kvalita a odbornost vzdělávacího procesu. Uchazeče o zaměstnání k účasti na rekvalifikaci motivuje i nárok na finanční podporu, která je poskytována po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu. Tato podpora činí 60 % průměrného měsíčního čistého příjmu nebo vyměřovacího základu.

MPSV (2021) identifikuje důležité úpravy v oblasti rekvalifikací, které patří do kategorie opatření podporujících zlepšení pracovních příležitostí. Jednou z těchto úprav je zavedení tzv. zvolené rekvalifikace do zákona o zaměstnanosti, což bylo provedeno s účinností od 1. ledna 2012. Tento typ rekvalifikace umožňuje uchazečům o zaměstnání nebo zájemcům o práci individuálně vybrat si rekvalifikační zařízení a kurz podle svých preferencí a potřeb. Pokud Úřad práce České republiky následně zhodnotí, že daný kurz přispívá k lepšímu uplatnění klienta na trhu práce, může pokrýt náklady na rekvalifikaci. MPSV (2021) dále uvádí, že tato forma rekvalifikace není prováděna přímo Úřadem práce ČR, což znamená, že není třeba dodržovat veřejné zakázky, a umožňuje poskytnutí rekvalifikace, kterou by úřad vzhledem k nízkému počtu zájemců jinak nezrealizoval. Tímto způsobem byla výrazně zvýšena flexibilita a schopnost reagovat na současné potřeby trhu práce.

**Investiční pobídky** se dle Vokouna (2017, s. 25) realizují hmotnou podporou tvorby nových pracovních míst a částečnou náhradou nákladů na rekvalifikace a dalším odborným vzděláváním zaměstnanců poskytovaných na základě zákona č. 72/2000 Sb.

Podle Mertla (2023, s. 286) jsou investiční pobídky považovány za prostředek aktivní politiky zaměstnanosti, který umožňuje finanční podporu pro vznik nových pracovních míst a pro rekvalifikaci či školení zaměstnanců na nových pozicích u zaměstnavatele. Konkrétní podpora

na vytváření pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který zakládá nová pracovní místa v ČR mimo hlavní město Prahu. Tuto podporu zajišťuje Úřad práce ČR.

**Veřejně prospěšné práce** představuje Úřad práce (2023) jako časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Další obdobné aktivity zahrnují práci jako osobní asistent osob se zdravotním postižením, dobrovolnickou práci v charitě, sociální a kulturní pomoc, práci ve školách a údržbu sportovišť. Částka přidělovaných příspěvků činí 16 000 Kč měsíčně po dobu 6 až 12 měsíců.

Dle MPSV (2021) je od roku 2015 možné příspěvek na veřejně prospěšné práce poskytovat 24 kalendářních měsíců namísto původních 12 (a to i opakovaně).

Doušková (2020, s. 144) se vrací k problematice zaměstnavatelným uchazečům o zaměstnání. Tito jednotlivci jsou aktivováni prostřednictvím zařazení do veřejně prospěšných prací. Konkrétně se ve veřejně prospěšných pracích jedná o poskytování pracovních příležitostí ve prospěch obcí, státních nebo obecně prospěšných institucí po dobu nejvýše 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců (2 let).

**Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)** popisuje Úřad práce (2023) následovně. Jde o pracovní pozice, které jsou obsazovány zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce a týkají se uchazečů o zaměstnání, kteří nenajdou jinou možnost pracovního uplatnění. Finanční podpora na SÚPM bude stanovena jako procentuální částka z reálných nákladů na mzdy nebo platy, přičemž bude zohledněna délka doby, po kterou byl uchazeč zapsán v evidenci uchazečů o zaměstnání, a míra jeho znevýhodnění. Úřad práce (2023) dále zmiňuje, že žádosti jsou hodnoceny s ohledem na kvalitu podnikatelského záměru a obor činnosti s důrazem na udržitelnost podnikání. Uchazeč, který již v minulosti provozoval své vlastní podnikání, obdrží finanční podporu pro stejný druh podnikání pouze tehdy, pokud od ukončení předchozího podnikání uplynulo více než 5 let.

MPSV (2021) oznamuje, že od roku 2015 byla harmonizována doba, po kterou jsou poskytovány příspěvky na sociálně účelná pracovní místa, a to na 12 měsíců pro všechny žadatele o zaměstnání. Poté, od poloviny roku 2017, byla tato doba prodloužena na 24 měsíců. Důvodem těchto úprav byla snaha zaměřit se na podporu osob dlouhodobě nezaměstnaných nebo těch, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu svých individuálních charakteristik.

Mertl (2023, s. 287) definuje společensky účelná pracovní místa jako nová nebo speciálně vyhrazená místa pracovních míst zaměstnavatelem pro ty uchazeče o zaměstnání, kteří mají obtíže s uplatněním na trhu práce. Tato pracovní místa mohou být vyhrazena také pro uchazeče o zaměstnání za účelem provozování samostatné výdělečné činnosti, po předchozí dohodě s Úřadem práce České republiky. Úřad práce ČR může poskytnout finanční podporu na vytvoření takového pracovního místa k úhradě nákladů spojených s pořízením nezbytného vybavení pro nově vytvořené pracovní místo, a rovněž na financování mzdy zaměstnanců umístěných na těchto místech. Tyto podporované pracovní pozice musí být udrženy po dobu minimálně 365 dní.

**Překlenovací příspěvek** stanovuje Úřad práce (2023) jako příspěvek poskytující úhradu uznatelných provozních nákladů osobě samostatné výdělečné činnosti, které byl poskytnut příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti dle paragrafu zákona o zaměstnání 113. Nejvyšší částka finančního příspěvku odpovídá 0,25krát průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, ve kterém dohoda o poskytnutí příspěvku uzavřena. Žádost o příspěvek je možné podat nejpozději do 30 dnů od

uzavření dohody o vytvoření vhodné pracovní pozice pro samostatnou výdělečnou činnost. Příspěvek je poskytován jednorázově na období nejvýše 5 měsíců a musí být splacen do 30 dnů od dohody o jeho poskytnutí.

**Příspěvek na zapracování** popisuje MPSV (2021) jako jeden z doplňkových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tento nástroj je navržen k podpoře uchazečů o zaměstnání, kteří obdrží zvýšenou pozornost ze strany Úřadu práce České republiky při hledání zaměstnání. Tento druh podpory zahrnuje poskytnutí finančních prostředků zaměstnavateli speciálně určených k integraci přijaté osoby (z evidence uchazečů o zaměstnání) přímo na jeho pracovišti.

Mertl (2023, s. 287) zdůrazňuje, že příspěvek na zaškolení může být poskytnut zaměstnavateli k částečnému pokrytí nákladů, které může vzniknout v souvislosti se zaškolením nově přijatého uchazeče o zaměstnání. Tyto náklady mohou zahrnovat například mzdu zaměstnance, který se věnuje zaškolování nového zaměstnance místo své obvyklé práce, a náklady spojené se zkušebními materiálem.

Úřad práce (2023) určuje tento příspěvek jako pro podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči dle paragrafu 33 zákona o zaměstnání. Příspěvek se poskytuje max. po dobu 3 měsíců ve výši poloviny minimální mzdy měsíčně.

**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** uvádí Doušková (2020, s. 146) jako příspěvek, pomocí kterého může úřad práce částečně hradit náhrady mzdy těch zaměstnanců, pro které zaměstnavatel v důsledku přechodu na nový podnikatelský program nemá práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Maximální výše finanční podpory je omezena na polovinu minimální mzdy a může být poskytována maximálně po dobu půl roku (6 měsíců).

MPSV (2021) popisuje toto opatření jako preventivní krok, který má za cíl udržení zaměstnanosti i v situaci, kdy zaměstnavatel není schopen poskytovat práci svým zaměstnancům v důsledku změn ve výrobním programu a souvisejících úpravách v provozu.

**Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti** je dle MPSV (2021) jedním z opatření, které reagovalo na dopady globální hospodářské krize. Inspirací pro toto opatření bylo opatření, často označované německým termínem "kurzarbeit". Jeho cílem je poskytnout zaměstnavatelům finanční podporu v období, kdy z ekonomických důvodů nebo v důsledku závažných živelných událostí není schopen poskytnout svým zaměstnancům práci ve stanoveném rozsahu, avšak stále má zájem na udržení zaměstnanosti.

Doušková (2020, s. 146) představuje příspěvek v době částečné nezaměstnanosti jako poměrně nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Částečná nezaměstnanost nastává podle stanovení zákoníku práce v § 209 odst. 1 v určitých situacích. To se děje, kdy zaměstnavatel není schopen poskytovat zaměstnanci plný pracovní čas kvůli dočasnému omezení poptávky po jeho výrobcích nebo službách. Dále může být příspěvek poskytnut i v případě, kdy hrozí propouštění zaměstnanců v důsledku přerušení provozu způsobeného přírodní katastrofou. Tento nástroj má dle Douškové (2020, s. 146) kompenzovat zčásti náklady na mzdu zaměstnance v presumovaných situacích hrozící nezaměstnanost tak, aby byl zaměstnavatel motivován zaměstnance si ponechat a poskytnout jim náhradu mzdy, částečně krytou příspěvkem od úřadu práce. Cílem tohoto státního příspěvku je udržet pracovní vztahy zaměstnanců, a tak minimalizovat riziko dalšího nárůstu nezaměstnanosti, což by mohlo vést k vyšším nákladům na vyplacení nezaměstnaneckých dávek a dalších sociálních podpor.

**Poradenská činnost** je podle Douškové (2020, s. 148) důležitá součást aktivní politiky zaměstnanosti spočívající v poskytování poradenství úřadem práce pro fyzické osoby. Úřady práce poskytují poradenské služby buď využitím svých vlastních personálních zdrojů nebo prostřednictvím externích dodavatelů. První forma poradenství je dostupná pro uchazeče již v



okamžiku podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, následovaná informačními setkáními, která detailně objasňují práva a povinnosti uchazeče a poskytují informace o službách, které úřad práce nabízí. Individuální poradenství (například odborné a kariérní poradenství) nebo skupinové poradenské aktivity (například účast na pracovních klubech či motivačních kurzech) jsou dalšími formami, jak s klienty pracuje úřad práce.

Dle Jurečky (2023, s. 173) je určitá cesta ke snížení nezaměstnanosti také podpora malého a středního podnikání. Centrálním argumentem je schopnost těchto firem absorbovat část nevyužitou pracovní sílu. K snížení nezaměstnanosti může přispět také zlepšená geografická mobilita pracovních sil, kterou lze dosáhnout například prostřednictvím zvýšení dostupnosti bydlení, poskytováním podpor během stěhování do nové pracovní lokality, rozvojem dopravní infrastruktury zejména ve venkovských oblastech a podobně. V kontextu potřeby zvýšit pružnost trhu práce se v poslední době objevuje termín flexicurity. Jedná se o spojení slov flexibility (pružnost) a security (jistota). Tento nový koncept reflektuje snahu nalézt rovnováhu mezi flexibilitou trhu práce, která může pomoci snížit nezaměstnanost, a ochranou pracovníků. Flexicurity zahrnuje soubor opatření, která na jedné straně podporují schopnosti účastníků trhu práce přizpůsobovat se jeho dynamickým změnám a na druhé straně přispívají k poskytnutí základních sociálních jistot.

### **Pasivní politika zaměstnanosti**

Dle Brčáka (2020, s. 171) slouží pasivní politika zaměstnanosti k tlumení nepříznivých dopadů vyplývajících z nezaměstnanosti. Brčák (2020, s. 171) dále zdůrazňuje, že prostřednictvím pasivní politiky jsou vytvářeny přijatelné sociální podmínky zejména pro ty, kteří jsou dočasně bez zaměstnání, což napomáhá snižování ekonomických a sociálních následků nezaměstnanosti.

Dle Mertla (2023, s. 281) je pasivní politika zaměstnanosti soustředěna na ochranu jednotlivců před sociálními a ekonomickými následky nezaměstnanosti. Mezi opatření pasivní politiky zaměstnanosti, která jsou navržena k řešení dopadů nezaměstnanosti, patří finanční podpora během nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci, zprostředkování nového zaměstnání a možnost předčasného odchodu do trvale kráceného důchodu v případě nezaměstnanosti.

Jurečka (2023, s. 173) přisuzuje pasivní politice zaměstnanosti schopnost eliminace negativních dopadů nezaměstnanosti z hlediska nezaměstnaných. Pasivní politika zaměstnanosti se projevuje v efektivním fungování úřadů práce, které zahrnuje bezplatné poskytování informací o pracovních příležitostech a výplatu podpor v nezaměstnanosti.

### **Podpora při nezaměstnanosti**

MPSV (2021) zmiňuje významnou reformu v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti, která proběhla v roce 2012, kdy bylo od 1. 1. 2012 zkráceno období, které je bráno v úvahu při posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti, z původních tří let na dva roky. Pokud jde o výši podpory v nezaměstnanosti, došlo ke změnám zejména od 1. 1. 2009, kdy bylo upraveno rozvrstvení výše podpory v nezaměstnanosti během podpůrní doby. Současně byla zkrácena doba trvání podpory o jeden měsíc, přičemž zůstala zachována diferenciací podle věku.

Doušová (2020, s. 148-149) popisuje podmínky pro brání podpory. Podle současných právních předpisů má nárok na podporu v nezaměstnanosti jednatel, který v průběhu alespoň 12 měsíců vykonával zaměstnání nebo jinou placenou činnost, za kterou byl povinen odvádět důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Tento jedinec musí zažádat o podporu v nezaměstnanosti u úřadu práce, kde je registrován jako uchazeč o zaměstnání, a ke dni, kdy má být tato podpora poskytnuta, nesmí již pobírat starobní důchod. Doušová (2020, s. 149) dále představuje, že od 1.1.2008 platí, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence

uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů (tím je zde zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů) a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek.

Jurečka (2023, s. 173) vnímá podporu při nezaměstnanosti zároveň jako přispěvatele k vyšší nezaměstnanosti. Jelikož příjem podpory v nezaměstnanosti obvykle končí, když jedinec nalezením nového zaměstnání, lidé mohou odmítnout nabídky práce, které považují za málo atraktivní, aby si prodloužili dobu, po kterou pobírají podporu. Výzkumy naznačují, že jakmile uchazeč o zaměstnání ztratí nárok na podporu, pravděpodobnost, že si najde nové zaměstnání, se zvyšuje. Tímto způsobem vyplácení podpory může snižovat motivaci jednotlivců k aktivnímu hledání práce. Jurečka (2023, s. 173) dále poskytuje i pozitivní hledisko problematiky. Uchazeči odmítají některé nabídky práce, jelikož se snaží nalézt zaměstnání, které co nejlépe odpovídá jejich dovednostem a očekáváním. Takto podpora v nezaměstnanosti napomáhá k nalezení ideálního pracovního místa.

## 2.2 Ukazatele hodnocení trhu práce

Pro účely této bakalářské práce je naprosto stěžejní předem uvést a definovat jednotlivé ukazatele, podle kterých je situace na trhu práce hodnocena.

### 2.2.1 Míra nezaměstnanosti

Jurečka (2023, s. 160) považuje za nejčastěji používaný ukazatel míru nezaměstnanosti (rate of unemployment), kterou lze vypočítat jako podíl počtu nezaměstnaných lidí k ekonomicky aktivním osobám a vyjádřit v procentech. Počet ekonomicky aktivních obyvatel zjistíme jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných lidí. Vzorec vypadá následovně (Jurečka, 2023, s. 161):

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} \times 100 \quad (1)$$

Vlček (2016, s. 451) vyjadřuje míru nezaměstnanosti jako počet nezaměstnaných osob z ekonomicky aktivního obyvatelstva uváděna je v procentech. Vlček (2016, s. 451) definuje tuto formu jako registrovanou nezaměstnanost, protože statistiky zahrnují pouze uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadech práce a jsou dostupní pro přijetí nabídky vhodného pracovního místa.

Míra nezaměstnanosti se vykazuje nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také za jednotlivé regiony. Jurečka (2023, s. 161) doporučuje pro podrobnější zkoumání trhu práce určovat i míru nezaměstnanosti u dílčích skupin obyvatelstva, například u mužů, žen, podle věkových skupin, podle úrovně dosaženého vzdělání apod. V České republice měří Český statistický úřad (ČSÚ) stupeň nezaměstnanosti prostřednictvím speciálního šetření provedeného ve vybraném vzorku přibližně 25 000 domácností, nazývaného Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Na základě této analýzy ČSÚ stanovuje hodnotu obecné míry nezaměstnanosti, která slouží nejen k pochopení situace na domácím trhu práce, ale také jako podklad pro mezinárodní porovnání. Mezinárodní organizace, jako je například EUROSTAT (Evropský statistický úřad EU) nebo OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj), rovněž sbírají údaje o nezaměstnanosti pomocí národních databází k provádění mezinárodních srovnání.

## 2.2.2 Podíl nezaměstnaných osob

Vlček (2016, s. 452) jako další ukazatel nezaměstnanosti uvádí podíl nezaměstnaných osob. MPSV vypočítává tento ukazatel jako podíl počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 až 64 let (což zahrnuje obyvatele v aktivním věku) evidovaných na úřadech práce a celkového počtu obyvatel v aktivním věku. Vzorec lze zapsat následovně (Jurečka, 2023, s. 162):

$$\text{podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} \times 100 \quad (2)$$

Brčák (2020, s. 164-166) zmiňuje, že MPSV vypočítává hodnotu tohoto indikátoru až od roku 2013. Tento ukazatel byl zaveden jako náhrada původního ukazatele registrované míry nezaměstnanosti, který zohledňoval poměr všech dostupných uchazečů o zaměstnání vůči ekonomicky aktivní populaci.

Používání dvou různých ukazatelů pro vyjádření jediného makroekonomického problému, jako je nezaměstnanost, by se mohlo zdát zbytečné, avšak je to nezbytné z důvodu různých cílů, pro které jsou tyto ukazatele využívány. Jurečka (2023, s. 162) uvádí, že míra nezaměstnanosti se využívá například pro mezinárodní porovnání, zatímco podíl nezaměstnaných osob je užitečný pro detailnější analýzy, jako je například srovnání na regionální úrovni v rámci ČR. Tímto způsobem lze sledovat data s velmi podrobným rozdělením podle geografických hledisek, jako jsou kraje, okresy a obce, nebo demografických hledisek, jako je věk, pohlaví nebo vzdělání. Jurečka (2023, s. 162) představuje další ukazatel, jimiž lze popisovat trh práce v dané zemi, jehož vzorec vypadá následovně (Jurečka, 2023, s. 162):

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

Míra ekonomické aktivity se vypočítá jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel k obyvatelstvu v produktivním věku. Vzorec se poté vynásobí 100, aby byl vyjádřen v procentech.

## 2.2.3 Struktura nezaměstnanosti

Holman (2018, s. 458) zdůrazňuje, že hodnocení míry nezaměstnanosti nebo míry ekonomické aktivity by nemělo zanedbávat délku trvání nezaměstnanosti. Podle Holmana (2018, s. 459) je nezaměstnanost považována za dlouhodobou, pokud trvá déle než jeden rok. Dokonce i v období ekonomického vzestupu, kdy jsou zaměstnavatelé konfrontováni s nedostatkem pracovní síly, zůstává podíl dlouhodobě nezaměstnaných relativně vysoký, přesahuje jednu třetinu. Osoby, které jsou nezaměstnané déle než dva roky, buď neaktivně hledají práci, nebo ztratily své dovednosti a pracovní návyky, což je činí nezaměstnatelnými. Kořeny dlouhodobé nezaměstnanosti je nutné hledat v institucionálních aspektech pracovního trhu, jako jsou podmínky pro poskytování sociálních dávek a intervence státu a odborů, které mohou snižovat flexibilitu pracovních trhů.

Dle Jurečky (2023, s. 163) není při hodnocení údajů o nezaměstnanosti v dané ekonomice důležitá samostatná míra nezaměstnanosti, nýbrž i její struktura, zejména z délky trvání nezaměstnanosti, jejího regionálního rozpojení nebo dopadu na jednotlivé skupiny obyvatelstva. Problémem, který je poměrně méně závažný, je krátkodobá nezaměstnanost, zvláště pokud se její trvání pohybuje v rozmezí několika týdnů. I když tento typ nezaměstnanosti představuje pro jednotlivé subjekty zátěž ekonomickou i psychologickou, je

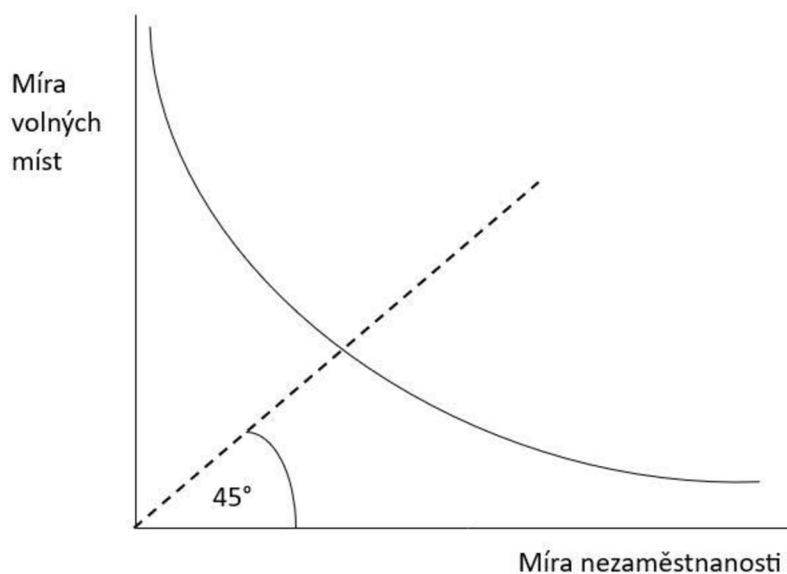
nezbytné chápat ho jako nepříznivý, avšak nevyhnutelný jev, který provází vývoj každé dynamické ekonomiky podléhající strukturálním proměnám. Za velmi závažný problém určil Jurečka (2023, s. 163) dlouhodobou nezaměstnanost. Trvání dlouhodobé nezaměstnanosti obvykle přesahuje jeden rok. V tomto období začínají některé faktory negativně ovlivňovat kvalifikaci nezaměstnaných jednotlivců, jejich sociální postavení a duševní stav, zahrnující jejich vůli a motivaci. Také rodiny dlouhodobě nezaměstnaných jsou negativně ovlivněny tímto jevem. Dlouhodobá nezaměstnanost má také vliv na zaměstnavatele. Mohou mít předsudky vůči dlouhodobě nezaměstnaným jedincům. Mohou předpokládat, že dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí motivaci a jejich kvalifikace klesá. Dlouhodobá nezaměstnanost někdy slouží jako signál, že uchazeč o zaměstnání není pro daného zaměstnavatele vhodný. Jurečka (2023, s. 163) dále upozorňuje na fakt, že je zapotřebí věnovat pozornost i prostorovému rozložení nezaměstnanosti, které bývá velmi nerovnoměrné. Analýza nezaměstnanosti z tohoto pohledu by měla zahrnovat i mikroregiony, protože rozdíly v úrovni a charakteristikách nezaměstnanosti existují nejen mezi jednotlivými regiony, ale i uvnitř mikroregionů. Nezaměstnanost ovlivňuje různé věkové a etnické skupiny nerovnoměrně. Obvykle je míra nezaměstnanosti vyšší mezi mladými lidmi, kteří, i když mají odbornou kvalifikaci, jim chybí praktické zkušenosti, a také mezi lidmi blízko důchodového věku. Zvláštní problém představuje nezaměstnanost u některých etnických skupin.

#### **2.2.4 Beveridgeova křivka a Okunův zákon**

Brožová (2018, s. 256) popisuje Beveridgeovu křivku jako jednoduchý prostředek k analýze trhu práce, neboť se opírá pouze o základní a snadno identifikovatelné charakteristiky trhu práce, které dobře vypovídají o jeho aktuálním stavu.

Jurečka (2023, s. 164) definuje Beveridgeovu křivku jako porovnání mezi počtem uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst. Jinými slovy se jedná o počet uchazečů na jedno volné místo. Beveridgeova křivka je grafické vyjádření vztahu mezi mírou nezaměstnanosti a mírou volných míst vyobrazené na obrázku 1.

Obrázek 1 Beveridgeova křivka



Zdroj: Vlastní zpracování na motiv Jurečky (2023, s. 164)

Na obrázku 1 je zobrazena Beveridgeova křivka. Jurečka (2023, s. 164) zachytil na svislé ose míru volných míst a na vodorovné ose je znázorněna míra nezaměstnanosti. Křivka má klesající tvar, což znamená, že při vyšší míře volných pracovních míst obvykle dochází k nižší míře nezaměstnanosti a naopak.

### Okunův zákon

Vlček (2016, s. 458) řadí mezi ukazatele ekonomické situace v jednotlivých státech nezaměstnanost. Během ekonomických krizí, které vedou ke zvýšení nezaměstnanosti, dochází k poklesu ekonomických výstupů. Arthur Okun si všiml, že nezaměstnanost je nepřímo úměrná úrovni hospodářské aktivity, a snažil se kvantifikovat vztah mezi produktem a nezaměstnaností. Provedl empirický výzkum zaměřený na odchylky reálného produktu od potenciálního produktu v souvislosti s rozdílem mezi skutečnou mírou nezaměstnanosti a přirozenou mírou nezaměstnanosti ve Spojených státech. Zjistil, že pokles hrubého domácího produktu o dvě procenta vzhledem k potenciálnímu produktu vede ke zvýšení nezaměstnanosti o jeden procentní bod. Tento vztah lze matematicky vyjádřit následujícím vzorcem (Vlček, 2016, s. 458):

$$\text{Změna míry nezaměstnanosti} = -\frac{1}{2} \times (\text{procentní změna reálného HDP} - 3\%) \quad (4)$$

Touto rovnicí Vlček (2016, s. 458) vyjadřuje, že v případě průměrného růstu tempa ekonomiky o 3 % nedochází ke změně míry nezaměstnanosti. Při růstu ekonomiky rychlejším než 3 % ročně, míra nezaměstnanosti klesá přibližně o polovinu tohoto tempa růstu. Z Okunova zákona také vyplývá, že nezaměstnanost klesá tehdy, když skutečné HDP roste rychleji než potenciální.

## 2.3 Významné události ovlivňující nezaměstnanost (trh práce)

Pro správné provedení analýzy trhu práce je absolutně nezbytné upozornit a popsat významné události v posledních letech, kterými bylo chování na trhu práce náramně ovlivněno. Mezi stěžejní události, kvůli jimž byl (nejen) trh práce zamáván je bezpochyby řazena pandemie

onemocnění COVID-19. Pro účely splnění cíle, je bakalářská práce zaměřena především na dopady související s trhem práce v regionu Karlovy Vary.

## **Pandemie COVID-19**

WHO (2020) definuje COVID-19 jako vysoce infekční onemocnění způsobené koronavirem SARS-CoV-2 a projevuje se především potížemi s dýchacími cestami. Většina jedinců má schopnost se z nemoci zotavit bez potřeby speciální léčby a následných komplikací. Skupinou s vyšším rizikem závažnějšího průběhu jsou starší osoby a jedinci trpící kardiovaskulárními onemocněními, cukrovkou, chronickými onemocněními dýchacích cest a rakovinou. Avšak není to absolutní pravidlo, a těžký průběh onemocnění může postihnout jedince v jakémkoli věku. Virus se šíří kapénkovou infekcí, když jedinci kašlou, kýchají, mluví nebo dýchají. WHO (2020) dále uvádí, že šíření lze minimalizovat používáním ochrany dýchacích cest, udržováním vzdálenosti minimálně jednoho metru od ostatních osob, pravidelným mytím a dezinfekcí rukou, omezováním setkávání a cestování a zůstáním doma v izolaci v případě jakýchkoli příznaků onemocnění.

Štorkán (2021) uvádí, že první případy infekce byly zaznamenány v prosinci 2019 v čínském městě Wu-chan a kvůli vysoké míře cestování se rychle šířily po celém světě. V ČR se první případy objevily 1. března 2020. Počet nakažených rychle přesáhl stovku a dne 12. března vláda vyhlásila stav nouze. Dne 16. března byly uzavřeny hranice a volný pohyb byl omezen s výjimkou nezbytných cest za rodinou, do zaměstnání a na nákup.

Pleva (2021) poznamenává, že opatření přijatá k potlačení šíření pandemie Covid-19 v minulých letech měla významný vliv na pracovní trh v České republice. Tyto opatření ovlivnila mnohá odvětví a sektory, přičemž největší dopad zaznamenalo gastronomické a hotelové odvětví. V důsledku vládních nařízení o uzavření těchto služeb začaly společnosti stagnovat a postupně propouštět své zaměstnance. Mnoho restaurací a hotelů nedokázalo zvládnout finanční ztráty v době uzavření a muselo ukončit svou činnost, což mělo značný dopad na pracovní trh.

Bulla (2021) zmiňuje, že opatření proti Covidu-19 měla největší dopad na lidi aktivní na trhu práce, a to především na ty nejzranitelnější, jako jsou ženy, mladší generace a pracovníci s nižším stupněm kvalifikace. Tyto opatření ovlivnily i administrativní činnosti, které se během pandemie často přesunuly do formy práce z domova, což mělo umožnit zaměstnancům lepší vyvážení pracovního a soukromého života. Pandemie také urychlila adopci nových technologií, automatizaci a digitalizaci, které byly zaměstnavateli vnuceny v důsledku krizových opatření.

Pandemickým onemocněním COVID-19 byly přineseny obrovské dopady v oblasti cestovního ruchu. Cestovní ruch patří dle ČSÚ (2024b) mezi nejvýznamnější odvětví v Karlovarském kraji.

Králíková (2024) prezentuje data z portálu Tourdata, ze kterých vyplývá, že v roce 2019 přijelo do Karlovarského kraje celkem 717 077 zahraničních návštěvníků. Nicméně v roce 2020 došlo k výraznému poklesu cestovního ruchu, kdy kraj navštívilo pouze 248 541 cizinců, a došlo také k výrazné změně ve struktuře těchto návštěvníků. V roce 2021, kdy byla pandemická situace a omezení cestování ještě závažnější než v předchozím roce, se počet zahraničních návštěvníků snížil na 190 614. Králíková (2024) zároveň popisuje, že mezi lety 2019 a 2020 došlo v Karlovarském kraji k poklesu počtu lázeňských hostů o 44,9 %. V roce 2021 pak došlo k mírnému zlepšení, přičemž počet lázeňských hostů v Karlovarském kraji vzrostl o 9 %.

## **Válka na Ukrajině**

Další významnou událostí, kterou byl zapříčiněn zásadní dopad na trh práce a ekonomiku nejen České Republiky byl začátek války na Ukrajině. Hejl a kolektiv (2024) popisují začátek

vojenského konfliktu na Ukrajině. Dne 24. února 2022 vydal Putin prohlášení (přes jeho opakované prohlášení, že k invazi Ruska na Ukrajinu nedojde), že dal pokyn k zahájení speciální vojenské operace. Krátce poté se v Kyjevě, Charkově, Oděse, Dněpru a dalších ukrajinských městech ozvaly výbuchy. V šest hodin ráno místního času ruské tanky překročily hranici mezi Běloruskem a Ukrajinou a směřovaly k hlavnímu městu Kyjevu. Hejl a kolektiv (2024) dále uvádí, že Ukrajinu kvůli válce opustilo 6 milionů lidí, někteří uprchlíci se ale posléze do země vrátili.

Vokřál (2023) zmiňuje, že obyvatelé ČR vybrali téměř pět miliard korun na pomoc Ukrajině. Jedná se o rekordní částku ze strany české solidarity. Kromě toho, v rámci menších sbírek, Češi přispěli dalšími desítkami milionů korun. Tyto částky představují celkovou finanční pomoc, aniž by byla zahrnuta jakákoli materiální podpora, jako jsou neprůstřelné vesty, elektrické generátory nebo zdravotnický materiál.

Hejl a kolektiv (2024) za pomoci dat Institutu světové ekonomiky v Kielu představují celkovou přislíbenou částku na pomoc Ukrajině včetně nákladů na uprchlíky, která činí 2,6 % HDP České republiky. To činí sumu 6,7 miliard eur. Vokřál (2023) k tomu uvádí, že ČR vynaložila přibližně 22 miliard korun na zvládnutí uprchlické krize během roku 2022, což představuje asi 1,1 procenta celkových výdajů ze státního rozpočtu za tento rok. Nejvíce finančních prostředků bylo alokováno na humanitární pomoc. Navíc stát poskytl Ukrajině zbraně v hodnotě dalších 10 miliard korun. Pro srovnání prezentuje Vokřál (2023) fakt, že na pomoc domácnostem v souvislosti s inflací a cenami energií, které jsou ovlivněny válkou na Ukrajině, Česká republika vynaložila přes 71 miliard korun, což představuje zhruba 3,6 procenta celkových výdajů státního rozpočtu. Do této částky nejsou zahrnuty peníze určené na důchody či sociální dávky, což představuje další stovky miliard korun.

Vokřál (2023) za pomoci dat z Ministerstva vnitra popisuje, že celkem přišlo do České republiky téměř půl milionu uprchlíků. Přesné množství těch, kteří zůstávají v zemi, není zcela jasné. Největší počet registrovaných uprchlíků byl zaznamenán v Praze a ve Středočeském kraji. Pokud vezmeme v úvahu počet obyvatel, pak má ČR dokonce nejvíce uprchlíků z Ukrajiny s dočasnou ochranou ve srovnání se všemi ostatními zeměmi Evropské unie. Vokřál (2023) uvádí, že do Karlovarského kraje přišlo k datu 23.2.2023 celkem 17 349 ukrajinských uprchlíků. V tuto chvíli platí, že přibližně 100 tisíc uprchlíků z Ukrajiny pracuje v ČR. Tuto skutečnost potvrdil Stefan Fous, mluvčí Ministerstva financí. Fous zdůrazňuje, že kolem 100 tisíc uprchlíků začalo pracovat po svém příjezdu do země. Tímto způsobem přispívají a budou přispívat státu prostřednictvím daní, sociálního a zdravotního pojištění, čímž se snižují náklady spojené s řešením uprchlické krize.

Šafářová a spol. (2023) představují, že práci v Česku má k datu 31.11.2023 72 % ekonomicky aktivních uprchlíků. Trend pracovní aktivity je stále stoupající. Mezi červnem a listopadem roku 2023 začalo pracovat 19 % uprchlíků, zatímco 8 % z nich práci ukončilo (někteří z nich pracují na dálku z Ukrajiny). Šafářová a kolektiv (2023) upozorňují, že veškerá data o zaměstnanosti se týkají pouze ekonomicky aktivní populace, kterou tvoří všichni uprchlíci starší 17 let, kteří aktuálně pracují v ČR nebo na Ukrajině (včetně studentů, důchodců, osob na rodičovské dovolené či mateřské dovolené a podnikatelů). Osoby, které nejsou ekonomicky aktivní (například nezaměstnaní studenti, nezaměstnaní důchodci, pečující o děti do 3 let), do tohoto sčítání nejsou zahrnuty. Podle této definice je v dospělé populaci 86 % ekonomicky aktivních uprchlíků. Z této skupiny pracuje celkově 79 % (72 % v ČR a 7 % pouze na Ukrajině).

## **2.4 Charakteristika Karlovarského kraje a okresu Karlovy Vary**

V této kapitole je bakalářská práce ponořena do jednotlivých charakteristik a specifík Karlovarského kraje a samotného okresu KV. ČSÚ (2024a, 2024b) charakterizuje okres KV

jako okres, který je proslulý především svým lázeňstvím. Na území okresu se nachází lázně Karlovy Vary, Jáchymov a Lázně v Kyselce, které nejsou však v současné době v provozu. ČSÚ (2024a, 2024b) dále rozvádí, že spolu s léčivými prameny je okres bohatý i na přírodní minerální vody, z nichž nejznámější je Mattoni. V souvislosti s lázeňstvím jsou také velice známé lázeňské oplatky, které si jako sladkou pochoutku zamilovali nejen místní obyvatelé, ale především lázeňští hosté z celého světa. Karlovy Vary kromě toho prosluly ještě bylinným likérem Becherovka a uměním sklářů společnosti Moser. Z kulturní oblasti je to především Mezinárodní filmový festival Karlovy Vary, který nabízí setkání filmových tvůrců domácích i zahraničních snímků (ČSÚ, 2024a, 2024b). Okres KV je součástí Karlovarského kraje, který se podle ČSÚ (2024b) nachází na západě území České republiky a vznikl rozdělením kraje Západočeského na Plzeňský a Karlovarský kraj. Na severu a západě uzavírá území republiky státní hranice s Německem, na východě sousedí s Ústeckým krajem a na jihu s krajem Plzeňským. Spolu s Ústeckým krajem tvoří region soudržnosti Severozápad. Na svých stránkách ČSÚ (2024b) dále popisuje, že přes území Karlovarského, a právě Ústeckého kraje a zároveň podél státní hranice, se rozprostírají Krušné hory. Jejich nejvyšší bod Klínovec (1 244 m n.m.) leží v okrese KV, stejně tak jako nejnižší bod kraje (320 m n.m.), který se nachází na řece Ohři na hranici kraje. Podle ČSÚ (2024b) je zároveň Ohře nejvýznamnější řekou Karlovarského kraje a celé území také spadá do jejího povodí.

Bízková a kolektiv (2021) popisují Karlovarský kraj jako oblast umístěnou uprostřed území, které je charakterizováno třemi typy přírodních zdrojů – uhlím, kaolinem a léčivými prameny, respektive minerálními vodami, na imaginární spojnici mezi Ústeckým a Plzeňským krajem. Kraj má rozlohu a počet obyvatel srovnatelné s velikostí statutárního města Brna a je druhým nejmenším krajem v ČR. Bízková a kolektiv (2021) uvádí fakt, že těžba hnědého uhlí, která má významnou historii sahající až do 19. století, je spojena s energetikou, konkrétně s výrobou elektřiny a tepla. Povrchové doly se nacházejí téměř v centru kraje a výroba elektřiny a tepla je zaměřena hlavně do elektráren Tisová/Březová a Vřesová. V posledních letech se těžba v Karlovarském kraji pohybuje na úrovni 7-8 milionů tun a podle současných plánů má být dokončena do roku 2034. Poté, v souladu s horním zákonem, bude provedena rekultivace postižených oblastí na náklady těžební společnosti. Zvláštností uhelného průmyslu v Karlovarském kraji je, že rekultivované pozemky jsou převážně ve vlastnictví soukromých subjektů, konkrétně těžební společnosti Sokolovská uhelná právní nástupce a. s.

Podle Sdružení místních samospráv ČR (2024) lze Karlovarský kraj identifikovat jako region s nejnižším počtem obyvatel, což je nejzápadnější částí naší země. V současnosti má kraj 49 obcí a měst, jak je uvedeno k datu 19. 3. 2024. Je zřejmé, že obce v Karlovarském kraji čelí mnoha obtížím. Geografická izolace a nedostatečná dostupnost dopravní infrastruktury představují závažné výzvy. Sdružení místních samospráv ČR (2024) dále popisuje, že v posledních letech se v oblasti Karlovarského kraje výrazně zhoršila situace z hlediska dostupnosti základních služeb, jako jsou lékařské ordinace, obchody, poštovní služby a další. Kromě toho jsou často vyslovovány negativní názory ohledně alokace finančních prostředků ze strany kraje, které často míří do jiných regionů.

Bízková a kolektiv (2021) popisují druhou část bohatství regionu, kterou je lázeňství. Tato charakteristika Karlovarského kraje má historii trvající přes století a zůstává klíčovou identitou kraje, nejen z hlediska přírodního, ale i kulturního dědictví. Zejména Karlovy Vary a Mariánské Lázně jsou známé místnosti spojenými s mnoha významnými osobnostmi a v nedávné historii také s kulturními událostmi, jako je Mezinárodní filmový festival v Karlových Varech. Dle Bízkové a kolektivu (2021) se v současné době lázeňství v regionu nachází především ve celkem pěti městech: Františkových Lázních, Karlových Varech, Mariánských Lázních, Jáchymově a Lázních Kynžvart. Lázně, které poskytují zdravotnické služby, jsou akciovými



společnostmi s převážně českými vlastníky. Jedinou výjimkou jsou Lázně Kynžvart, které jsou pod správou Ministerstva zdravotnictví.

ČSÚ (2024b) představuje 3 jednotlivé okresy Karlovarského kraje – chebský, karlovarský a sokolovský. Celkem se v kraji nachází 134 obcí, které jsou dále členěny do 527 částí. Dle ČSÚ (2024b) patří Karlovarský kraj svou rozlohou (3 310 km<sup>2</sup>) k těm nejmenším a zaujímá pouze 4,2 % území ČR. Naopak nejrozsáhlejší z okresů je karlovarský okres, která zabírá 45,6 % rozlohy celého kraje a zároveň má největším počet obcí (56) a také největší podíl žijících obyvatel v kraji (39,2 %). Na stránkách ČSÚ (2024b) jsou k nalezení počty obyvatel v jednotlivých okresech ke dni 31.12.2022. V městech okresu KV žilo celkem 92 650 osob, zatímco v městech okresu Sokolov žilo ke stejnému datu jen 69 813 obyvatel a v městech okresu Cheb jich žilo 76 785 obyvatel. K 31. 12. 2022 žilo v obcích Karlovarského kraje celkem 293 595 obyvatel, což představuje 2,7 % obyvatel České republiky. Jak již lze z předchozích dat ČSÚ (2024b) vyčíst, že nejlidnatějším okresem Karlovarského kraje je právě okres KV, který je vyobrazen níže na obrázku č. 1. a žilo zde celkem 114 995 obyvatel, z nichž 51,5 % (59 166) bylo žen (ČSÚ, 2024b). Podíl nezaměstnaných, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let k obyvatelstvu stejného věku, činil v Karlovarském kraji 4,24 %. Podíl nezaměstnaných osob činil v okrese Cheb 3,11 %, v okrese KV 4,60 % a v okrese Sokolov 4,95 %. Neumístěných žadatelů o zaměstnání bylo v roce 2022 celkem 8 429 na 5 769 volných pracovních míst. Nejvíce žadatelů o práci bylo v okrese KV (3 183 osob), dále v okrese Sokolov (2 712 osob) a nejméně v okrese Cheb (1 751 osob). Největší zastoupení mezi nezaměstnanými měli uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání (3 800 osob, tj. 45,1 %) a vyučení a se středním vzděláním bez maturity (2 303 osob, tj. 27,3 %). S ohledem na věk nezaměstnaných byla nejvíce zastoupena věková skupina 50–59 let (24,5 %) a dále věková skupina 40–49 let (21,1 %). Průměrný věk žadatelů o práci (43,0 let) se oproti minulému roku snížil o 0,3 roku.

Bízková a kolektiv (2021) identifikují třetí klíčovou oblast aktivit v Karlovarském kraji, kterou tvoří těžba neenergetických surovin, zejména kaolinu, a výroba skla a porcelánu. Vysoká kvalita kaolinu je dána jeho formováním pod vlivem minerálních vod. Rozsah těžby kaolinu a počet zaměstnanců v tomto odvětví odpovídá těžbě hnědého uhlí. Hlavním výrobcem kaolinu je společnost Sedlecký kaolin, a.s. Mezinárodně uznávané jsou například sklářské podniky Moser, a.s., porcelánky THUN 1794, a.s. z Nové Role nebo G. Benedikt Karlovy Vary s.r.o., což se odráží v objemu exportu skleněných a porcelánových výrobků. Dále Bízková a kolektiv (2021) poukazují na nevyhnutelné proměny v oblasti osídlení, které se postupně odehrávaly v pohraničí v krátkém časovém úseku po druhé světové válce z důvodu politických rozhodnutí. Tyto změny zasáhly i region Karlovarského kraje. Mnoho podnikavých jedinců opustilo region, zatímco jiní, někdy s menší kvalifikací, získali příležitosti, zejména v oblasti hornictví a energetiky. Tato situace není možné přehlížet ani v souvislosti se současnou restrukturalizací uhelných oblastí, neboť jedním z hlavních aspektů této restrukturalizace je posílení pouta obyvatel s jejich životním prostředím.

Jak již bylo uvedeno, cestovní ruch v Karlovarském kraji je jedním z nejvýznamnějších odvětví. ČSÚ (2024b) zmiňuje, že především lázeňství udělalo z Karlovarského kraje cílovou destinaci pro hosty z Čech i z ciziny. V roce 2022 navštívilo kraj 1 157 945 hostů. V přepočtu na 1 000 obyvatel kraje se jednalo o 3 973,8 hostů. Podíl cizinců na celkovém počtu hostů, kteří navštívili v loňském roce Karlovarský kraj, činil 45,4 %. Počtem přenocování na 1 000 obyvatel (14 942,7) se Karlovarský kraj v rámci České republiky umístil na 1. místě.

### **Vznik a charakteristika okresu Karlovy Vary**

Dle dat ČSÚ (2024a) vznikl okres Karlovy Vary 1. 7. 1960 z bývalých okresů KV, Toužim, východní části okresu Mariánské Lázně, malé části okresů Podbořany a Kadaň. Do okresu bylo začleněno i území Vojenského újezdu Hradiště. V roce 1961 byla připojena obec Chyšce z

okresu Plzeň – sever. Okres KV sousedí na severu se Spolkovou republikou Německo, na západě s okresy Sokolov a Cheb, na východě s okresy Chomutov a Louny a na jihu s okresem Plzeň – sever. Rozloha okresu činí 1 511 km<sup>2</sup>. Z hospodářského hlediska zcharakterizoval ČSÚ (2024a) Karlovarský okres za průmyslově – zemědělský s významným podílem lázeňství a cestovního ruchu. ČSÚ (2024a) spojuje vznik a rozvoj průmyslu s těžbou nerostů v Krušných horách a využíváním dalších přírodních zdrojů. Dlouholetou tradici má výroba porcelánu a skla, výroba přízí, minerálních vod a také likérů jako je například dříve již jmenovaná Becherovka. ČSÚ (2024a) představuje nezaměstnanost karlovarského okresu. Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu činil v roce 2022 celkem 4,60 % a o zaměstnání se ucházelo 3 533 osob. Karlovarský kraj si vede ve srovnání s okresem KV o něco lépe. Nezaměstnanost v roce 2022 v Karlovarském kraji činila 4 % a o zaměstnání se ucházelo 8 429 osob. Celostátní podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu byl k datu 31. 12. 2022 celkem 4,24 %.

Deník veřejné správy (2023) uvádí, že V Karlových Varech je 80 % podnikatelských aktivit spojeno s lázeňstvím. Tato informace má zvláštní relevanci vzhledem k současné situaci, kdy všechna lázeňská města, z nichž jsou Karlovy Vary nejnavštěvovanější, čelí nedostatku finančních prostředků na náročnou správu přírodních léčivých zdrojů a lázeňské infrastruktury, a také nedostatečné systematické podpoře cestovního ruchu a lázeňství. Dle Deníku veřejné správy (2023) prochází lázeňský sektor v posledních letech vážnými krizovými obdobími. Vzhledem k propojenosti provozovatelů lázeňských míst a lázeňských zařízení mají problémy v provozu těchto zařízení negativní dopad i na celkový chod lázeňských měst.

#### **2.4.1 Odvětvová struktura okresu Karlovy Vary**

V této podkapitole je bakalářská práce zaměřena na strukturu odvětví na trhu práce v okrese Karlovy Vary. Odvětvová struktura je rozdělována dle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE, která byla zavedena ČSÚ. Kategorie potřebné pro identifikaci rozdělení odvětví v okrese KV jsou zobrazeny v tabulce 17 v příloze 1.

V úplné klasifikaci ekonomických činností CZ-NACE je obsaženo více kategorií. Kategorie B-E byly sloučené do jedné, jelikož jsou všechny činnosti orientovány v oblasti průmyslu. Kategorie P a Q byly v tabulce 17 sloučené pouze z důvodu větší přehlednosti tabulky. Poslední sloučené kategorie R-U byly v tabulce 17 zahrnuty jako ostatní činnosti. Jedná se o kulturní, zábavní a rekreační činnosti (R), ostatní činnosti (S), činnosti domácností jako zaměstnavatelů (T) a činnosti exteriorních organizací a orgánů (U).

Dle dat ČSÚ (2024g) se ke dni 31.12.2023 nacházelo v okrese KV celkem 31 365 podnikatelských subjektů, z toho bylo 21 041 fyzických osob, pod které spadají soukromí podnikatelé, živnostníci a zemědělství podnikatelé. V tabulce 1 jsou pro srovnání uvedeny počty podnikajících subjektů všech okresů Karlovarského kraje spolu se samotným krajem jako celkem a celou ČR. Ve všech okresech jsou uvedeny ekonomické subjekty dle převážující ekonomické činnosti CZ-NACE. V tabulce 1 jsou také obsaženy podíly jednotlivých odvětví ekonomických subjektů lokalizovaných na území okresu KV z počtu ekonomických subjektů v Karlovarském kraji. V posledním sloupci v tabulce 1 jsou udány podíly odvětví ekonomických subjektů Karlovarského kraje z celé ČR.

V roce 2023 byl obsažen největší podíl na počtu podnikatelských subjektů z celkového počtu ekonomických subjektů v Karlovarském kraji v okrese Karlovy Vary s podílem 46,24 %. Druhý největší podíl v kraji obsadil okres Cheb s podílem 31,4 % a okres s nejmenším podílem i počtem podnikatelských subjektů byl situován v kraji okres Sokolov s podílem 22,36 %. Okres KV je disponován také ze všech okresů největším podílem ekonomických subjektů ve všech odvětvích dle klasifikace CZ-NACE a je reprezentován v tomto ohledu jako nejsilnější okres v celém Karlovarském kraji. V Karlovarském kraji, nicméně ve srovnání s celou ČR je

představen podíl ekonomických subjektů v celé zemi pouze 2,39 % a v této statistice je situován ze všech krajů na posledním místě (v předposledním kraji Vysočina je představen podíl 3,8 %).

Tabulka 1 Podnikatelské subjekty v ČR, v okresech KVK, podíl okresu KV a podíl KVK v ČR 2023

		Česká republika	Karlovarský kraj	Okres Cheb	Okres Karlovy Vary	Okres Sokolov	Podíl okresu KV (%)	Podíl KVK v ČR (%)
Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE	A	137 404	3 120	1 128	<b>1 332</b>	660	<b>42,69</b>	2,27
	B-E	340 501	7 151	2 022	<b>3 171</b>	1 958	<b>44,34</b>	2,10
	F	320 113	7 713	2 269	<b>3 392</b>	2 052	<b>43,98</b>	2,41
	G	473 632	11 126	3 766	<b>4 932</b>	2 428	<b>44,33</b>	2,35
	H	90 272	2 135	654	<b>1 046</b>	435	<b>48,99</b>	2,37
	I	138 188	5 740	2 229	<b>2 511</b>	1 000	<b>43,75</b>	4,15
	J	90 044	1 298	352	<b>645</b>	301	<b>49,69</b>	1,44
	K	43 823	1 046	254	<b>515</b>	277	<b>49,24</b>	2,39
	L	192 607	6 258	1 854	<b>3 307</b>	1 097	<b>52,84</b>	3,25
	M	367 354	5 964	1 629	<b>3 093</b>	1 242	<b>51,86</b>	1,62
Počet podnikatelských subjektů		2 800 294	67 824	21 302	<b>31 365</b>	15 157	<b>46,24</b>	2,42

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ (2024f)

Z tabulky 1 vyplývá, že největší zastoupení v okrese Karlovy Vary je obsažen v kategorii G neboli v obchodu, opravě a údržbě motorových vozidel (15,7 %), ve stavebnictví (kategorie F) je obsaženo v okrese 11% zastoupení. Kategorie L, pod kterou spadá činnost spojená s nemovitostmi je v okrese zastoupená 10,5 %. Celkový průmysl (kategorie B-E) v okrese KV je zabírán 10,1 % a téměř 10 % (přesněji 9,86 %) zastoupení je obsaženo v profesní, vědecké a technické činnosti zakomponované v kategorii M.

## 2.4.2 Ekonomická úroveň okresu Karlovy Vary

Tato podkapitola bakalářské práce je zaměřena na ekonomickou úroveň okresu Karlovy Vary. Ekonomická úroveň regionu je úzce spjata s již nastíněnou podnikatelskou sférou. V této podkapitole jsou představeny podnikatelské subjekty podle počtu zaměstnanců a 5 největších zaměstnavatelů okresu.

ČSÚ (2024h) představuje podnikatelské subjekty v okrese podle počtu zaměstnanců k datu 31.12.2023. Z 31 365 ekonomických subjektů nebylo u 18 151 subjektů uvedeno počet zaměstnanců. Bez zaměstnanců je v okrese představeno 10 343 subjektů. Okres KV je především disponován mikro podniky. 1-5 zaměstnanců je uvedeno u 2 064 subjektů a v rozmezí od 6 do 9 zaměstnanců zde uvedlo 299 podniků. Z dat ČSÚ (2024h) dále vyplývá počet malých firem od 10 do 49 zaměstnanců, kterých je v okrese dohromady 389. Středních podniků od 50 do 250 zaměstnanců je v okrese sídleno 97. Velkých firem od 250 do 499 je v okrese situováno 14, a rozmezí od 500 a do 999 pracovníků je v okrese obsaženo 7 podniků. Pouze 1 subjekt je zařazen do kategorie nad 2 000 zaměstnanců.

### Největší zaměstnavatelé okresu

Pro účely bakalářské práce bylo vybráno celkově 5 největších a nejvýznamnějších zaměstnavatelů okresu Karlovy Vary, které jsou uvedené v tabulce 2. V tabulce 2 jsou uvedené počty zaměstnanců, právní formy datum vzniku společností a kategorie jejich činností dle klasifikace CZ-NACE.

Tabulka 2 Pět nejvýznamnějších zaměstnavatelů okresu Karlovy Vary

Nejvýznamější zaměstnavatelé okresu KV	Karlovarská Krajská nemocnice	WITTE ACCESS TECHNOLOGY	Mattoni 1873	Léčebné lázně Jáchymov	Vodárny a kanalizace Karlovy Vary
Počet zaměstnanců	2000 - 2499	500 - 999	500 - 999	500 - 999	500 - 999
Právní forma	a.s.	s.r.o.	a.s.	a.s.	a.s.
Datum založení	17. listopad 2003	7. říjen 2013	27. březen 1991	6. duben 2010	1. leden 1994
Kategorie činností CZ-NACE	A, D, E, G, H, I, L, N, P, Q	C, E, G	C, E, G, I, J, M, N	G, H, I, K, M, N, Q, R, S	C, D, E, F, G, H, J, L, M, N

Zdroj: Vlastní zpracování dat z ARES (2023a, 2023b, 2023c, 2023d a 2023e)

Jak již bylo uvedeno v okrese KV figuruje 1 zaměstnavatel, Karlovarská krajská nemocnice, v které je uvedeno nad 2 000 zaměstnanců. Další významný zaměstnavatel okresu KV je výrobní společnost WITTE ACCESS TECHNOLOGY, která je zaměřena výrobou plastových součástek do automobilového průmyslu. Mattoni 1873 je soustředěna na výrobu a distribuci minerálních vod. Značka Mattoni patří mezi světově známé značky a se sídlem v obci Kyselky spadá pod ikonu celého Karlovarského kraje. Společnost působí již 4 rokem jako hlavní partner Mezinárodního filmového festivalu v Karlových Varech. Léčebné lázně Jáchymov patří mezi nejvyhlášenější lázně v celé České republice, a to především díky jejich specifické ozdravné kúře radonem. Významným zaměstnavatelem okresu jsou také vodárny a kanalizace Karlovy Vary.

## 2.5 Metodika práce

Tato kapitola je soustředěna na popsání jednotlivých kroků a postupů, které byly při zpracování bakalářské práce využity. Teoretická část studie vycházela z analýzy odborné literatury domácích i zahraničních autorů, provedené pomocí metody analýzy a syntézy. Berka (2017) definuje obecné využití metody analýzy jako rozklad celku na dílčí části. Součástí metody analýzy, je analytická definice, která byla využita k objasnění již dříve zavedených pojmů. Druhá metoda syntézy je obecně považována jako skladebný postup směřující ke shrnujícímu poznatku. V rámci metody syntézy byla využita také syntetická definice, která sloužila k zavedení nového pojmu, který vznikl syntézou (propojením) již definovaných základních pojmů, které společně utvořily jeden celek.

Literární rešerše byla prováděna prostřednictvím klíčových slov a následně byly relevantní publikace zakoupeny nebo zapůjčeny z Krajské knihovny v Karlových Varech. Kromě toho byly v teoretické části využity i internetové zdroje, které byly vyhledávány na platformách jako Google Scholar, bookport.cz a Knihovna Akademie věd ČR. Všechny citované zdroje byly řádně ocitovány pomocí harvardské citační metody a uvedeny v seznamu literatury na konci práce.

V teoretické části byl nejprve pomocí výše uvedené literární rešerše, charakterizován pojem trh práce a následně byly popsány jeho nabídka a poptávka. V teoretické části byl zároveň vysvětlen pojem nezaměstnanost a v podkapitole byly uvedené její druhy a 2 formy politiky zaměstnanosti, u kterých byly vypsány jednotlivé nástroje obou těchto forem. V další části práce byly vyjmenovány stěžejní ukazatele pro hodnocení situace na trhu práce. Následující část teoretické části vyjmenuje významné světové události s globálním dopadem, které zásadně ovlivnily situace na trhu práce. V této části je popsána pandemie COVID-19 a válečný konflikt mezi Ruskem a Ukrajinou. V poslední části teorie byl charakterizován Karlovarský kraj s okresem Karlovy Vary, byla popsána odvětvová struktura a ekonomická úroveň regionu.

Analytická část se bude specializovat na rozbor vývoje a aktuálního stavu demografického složení, nezaměstnanosti a jiných ukazatelů na trhu práce v okrese Karlovy Vary, který byl

dosažen pomocí komparativní metody. Komparativní metoda je dle Linharta a Vodákové (2017) postavena na principu komparace (srovnání), která je dovršena použitím běžných logických operací a statistických postupů. Pro práci se statistickými komparativními postupy bývá používán pojem komparativní analýza, která byla v praktické části využita k deskripci zkoumaných jevů, generalizaci, klasifikaci a k hledání kauzálních a funkčních souvislostí za účelem naplnění cíle bakalářské práce.

U čerpaných dat z ČSÚ a z MPSV budou vypočítány podílové ukazatelé, které jsou spočteny pomocí vzorce relativní četnosti (Kladivo, 2013, s. 11):

$$f_i = \frac{n_i}{n} \quad (5)$$

kde:

$f_i$  představuje relativní četnost (%),

$n_i$  uvádí absolutní četnost,

$n$  je velikost celého souboru.

Vzorec využívaný pro výpočet procentuálního poklesu/nárůstu jednotlivých ukazatelů byl spočten na základě vzorce relativní změny (Záhora, 2016):

$$\text{relativní změna} = \frac{(y-z)}{z} \times 100 \quad (6)$$

kde:

$y$  představuje koncovou hodnotu ukazatele,

$z$  uvádí počáteční hodnotu ukazatele.

Pokud bude výsledek daného výpočtu kladný bude uveden jako procentuální nárůst, pokud vyjde však výsledek výpočtu záporný, bude prezentován jako procentuální pokles. Tento výpočet relativní změny bude využíván v rámci celé bakalářské práce.

Analytická část je rozdělena do 3 subkategorii. První kategorie se bude převážně věnovat demografické struktuře a vývoji obyvatelstva v okrese KV. Z údajů Českého statistického úřadu bude zpracována tabulka, která rozdělí obyvatele okresu dle pohlaví a věku. Z dat bude vypočítán index stáří, který je dle ČSÚ (2014b) konstruován jako poměr počtu obyvatel ve věku 65 a více let k počtu obyvatel ve věku 0–14 let. Následně budou výsledky zhodnoceny a srovnány s celým Karlovarským krajem a Českou Republikou. Dále budou zhodnoceny pohyby obyvatel v podobě přirozeného a migračního přírůstu či úbytku obyvatelstva. Data budou čerpány ze sčítání obyvatel, která jsou opět přístupná na webových stránkách ČSÚ. Z použitých dat bude proveden jejich rozbor s okomentováním a zároveň budou statistiky opětovně srovnávány s krajem a celou Českou Republikou.

Druhá subkategorie analytické části bude ponořena do vývoje a aktuálního stavu nezaměstnanosti, zaměstnanosti cizinců, podílu cizinců z celkového počtu zaměstnaných, podílu Ukrajinců z celkového počtu cizinců, poptávky a nabídky na trhu práce a průměrné hrubé a reálné mzdy a bude proveden jejich rozbor a komparace se situací v rámci kraje a ČR. Údaje v této subkategorii budou čerpány především z dat ČSÚ a MPSV. U výpočtu průměrného podílu Vietnamců v období 2015-2021 v okrese a ČR byl využit vzoreček aritmetického průměru, který byl převzat od Záhory (2016):

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} \quad (7)$$

kde:

$\bar{x}$  představuje aritmetický průměr,

$x_1, x_2, x_n$  jsou jednotlivé hodnoty,

$n$  je celkový počet hodnot.

Aritmetický průměr je tedy vyjádřen součtem všech čísel a ten je následně vydělen jejich počtem. Výpočet reálných mezd byl proveden za pomoci kalkulačky reálných mezd uvedené na portále Kurzy.cz (2024). V poslední subkategorii praktické části bude proveden rozbor a poskytnutý komentář ke konkrétním nástrojům politiky zaměstnanosti v okrese. Závěrem bakalářské práce bude shrnutí praktické části.

Při zpracování a uspořádání veškerých dat v tabulkách a grafech byl využit Microsoft Office Excel.

### 3 Praktická část práce

Praktická část je zaměřena na rozboru vývoje a aktuálního stavu demografického složení, nezaměstnanosti a jiných ukazatelů na trhu práce v okrese Karlovy Vary. V první části je práce zaměřena převážně na demografické složení a jeho vývoji v okrese. Pozornost bude věnována struktuře obyvatel dle pohlaví, věku, jejich vývoji a pohybu obyvatel v podobě přirozeného a migračního přírůstku či úbytku obyvatelstva. Statistiky budou srovnávány s krajem a celou Českou Republikou. Druhá část praktické části je ponořena do vývoje a aktuálního stavu trhu práce v okrese Karlovy Vary a bude proveden jeho rozbor a komparace se situací v rámci kraje a České republiky. V poslední části budou rozebrány a okomentovány konkrétní nástroje politiky zaměstnanosti využívané v okrese Karlovy Vary.

#### 3.1 Demografická struktura obyvatel okresu Karlovy Vary

Demografická struktura je důležitý ukazatel, který vyobrazuje situaci na trhu práce. V tabulce 3 je zobrazeno demografické složení obyvatel v okrese Karlovy Vary v období od 2012-2022.

Tabulka 3 Demografické složení obyvatel v okrese KV dle věku a pohlaví v období 2012-2022

ROK	Počet obyvatel			Věk obyvatel			Index stáří
	Ženy	Muži	Celkem	0 - 14 let	15 - 64 let	65 a více let	
2012	59 938	57 930	117 868	16 549	81 175	20 144	121,7
2013	59 599	57 698	117 297	16 531	79 859	20 907	126,5
2014	59 441	57 575	117 016	16 563	78 838	21 615	130,5
2015	59 112	57 252	116 364	16 580	77 517	22 267	134,3
2016	58 883	56 902	115 785	16 601	76 181	23 003	138,6
2017	58 579	56 749	115 328	16 537	75 206	23 585	142,6
2018	58 466	56 548	115 014	16 583	74 295	24 136	145,5
2019	58 382	56 436	114 818	16 650	73 465	24 703	148,7
2020	58 159	56 215	114 374	16 668	72 804	24 902	149,4
2021	56 118	53 934	110 052	16 042	69 362	24 648	153,6
2022	59 166	55 829	114 995	17 013	72 457	25 525	150

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z ČSÚ (2024d)

ČSÚ (2024d) doplňuje, že počet obyvatel v roce 2021 byl navázán na výsledky SLDB 2021 (Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2021) a není srovnatelný s předchozími roky. To vysvětluje výraznou změnu v počtu obyvatel mezi roky 2020 a 2021 a mezi roky 2021 a 2022, kdy se počet obyvatel změnil přibližně o 4 000 osob. Z tabulky 3 lze vyčíst, že celkový počet obyvatel za posledních 10 let klesl o 2 873 osob, což činí pokles o 2,44 %. Ve srovnání s ostatními okresy v rámci Karlovarského kraje v této statistice si podle dat ČSÚ (2024c) vede nejhůř okres Sokolov, který ve stejném období utrpěl úbytek o 5 396 obyvatel (pokles o 5,9 %) a nejlépe vyšel okres Cheb, který poznamenal ztrátu jen 1 219 osob (pokles o 1,3 %). Celý Karlovarský kraj ve stejném období (2012-2022) čelil o něco významnějšímu poklesu celkového počtu obyvatel než samotný okres KV, a to konkrétně o 8 131 osob neboli pokles o 2,7 % (v tabulce 18 v příloze 2). Opačný trend v pohybu obyvatel ve sledovaném období lze vypořadovat v rámci celé ČR. V měřítku celé republiky představuje pohyb obyvatel drobný nárůst o 11 262 osob, což činí procentuální nárůst o pouhých 0,1 %. Tabulka 3 vyobrazuje trend pravidelného poklesu celkového počtu obyvatel, kdy počet obyvatel (kromě výjimky v letech 2020-2022) meziročně klesá. Stejný trend postihuje celý Karlovarský kraj, kde k 31. 12. 2021 byla populace

v Karlovarském kraji 283 210 osob, což je nejnižší hodnota za posledních 40 let. Pro kontrast se podle dat ČSÚ (2024c) počet obyvatel v kraji od roku 1974 do roku 2013 držel nad 300 000 osob. Z tabulky 3 dále vyplývá, že v okrese ve sledovaném období převyšuje počet žen nad muži. Z tabulky 16 lze zjistit, že tento fakt je platný v celém Karlovarském kraji.

Pro hodnocení situace na trhu práce je stěžejní počet obyvatel v produktivním věku (15–64 let). V tabulce 3 je nutno poukázat na pokles produktivního obyvatelstva a zároveň na růst osob v důchodovém věku (65 let a více). Z tabulky 3 a tabulky 16 lze konstatovat, že dochází ke stárnutí populace, jak v samotném okrese, tak v celkovém Karlovarském kraji. V okrese KV činí pokles obyvatel v produktivním věku mezi roky 2012 a 2022 o 8 718 osob (pokles o 10,7 %), zatímco v celém Karlovarském kraji je pokles obyvatel o něco mírnější a činí 21 357 osob (pokles o 10,23 %). Dle údajů z ČSÚ (2024j) si z okresů v Karlovarském kraji v poklesu počtu produktivního obyvatelstva nejhůře vede okres Sokolov, kde činil pokles 8 307 osob v produktivním věku, což procentuálně představuje pokles o 13,1 %. Naopak nejlépe z této statistiky vyšel okres Cheb, který zaznamenal procentuální pokles produktivního obyvatelstva o 6,77 %, to v číslech představuje 4 332 osob. Podle dat čerpaných z ČSÚ (2024j) se tento trend vyskytuje v menším měřítku i v rámci celé ČR, kde pokles obyvatel v produktivním věku ve sledovaném období činil 319 339 osob neboli pokles o 4,44 %.

Zároveň lze z tabulky 3 vyčíst, že mezi lety 2012 a 2022 došlo k nárůstu obyvatel v důchodovém věku. To znázorňuje index stáří, který je získáván podílem populace ve věku 65 a více let ku dětem ve věku 0–14 let. Z tabulky 3 vyplývá, že v okrese se jedná o převis seniorů nad mladou populací. V okrese činil nárůst obyvatel s věkem nad 65 let 5 381 osob, což představuje nárůst obyvatel v důchodovém věku o neuvěřitelných 26,7 %, což je o něco méně než nárůst obyvatel v důchodovém věku v celém Karlovarském kraji, který byl dle tabulky 15 13 430 osob, nebo vyjádřeno v procentech šlo o nárůst o 27,75 %. Dle dat z ČSÚ (2024j) se v rámci okresů v Karlovarském kraji v této statistice ocitl okres KV opět na druhém místě těsně za okresem Sokolov, kde představoval procentuální nárůst občanů v důchodovém věku 26,15 % (nárůst o 3 589 osob). Největší procentuální přírůstek obyvatelstva v důchodovém věku zaznamenal okres Cheb, který se v tomto údaji vyšplhal až na procentuální nárůst o 30,7 %, neboli vyjádřeno v číslech šlo o přírůstek 4 460 obyvatel. Tento negativní trend lze vysledovat i v měřítku celé ČR. Z dat ČSÚ (2024j) lze spočítat, že mezi lety 2012 a 2022 došlo k nárůstu obyvatelstva v důchodovém věku o 24,9 %. Tyto statistiky jasně napovídají závěru, že problém stárnutí obyvatelstva je relevantní nejen pro celý Karlovarský kraj, ale i pro celou ČR.

V tabulce číslo 4 jsou prezentovány číselné údaje týkající se přirozeného a migračního přírůstku obyvatel v okrese KV. Tabulka 4 navíc poskytuje údaj celkového přírůstku, který byl spočten jednoduchým sečtením přirozeného a migračního přírůstku. Během sledovaného období od 2012 do 2022 jsou všechny hodnoty celkového přírůstku zaznamenány v negativních číslech. Jednou výjimkou je rok 2022, kdy se přistěhovalci v počtu převyšujícím odcházející obyvatele stali dominantní skupinou a celkový přírůstek tak činil 4 943 osob. Velký nárůst přistěhovalých osob mezi roky 2021 a 2022 (který je zřetelný v tabulce 19 v příloze 2 i v celém Karlovarském kraji) lze vysvětlit vznikem válečného konfliktu na Ukrajině a s tím spojenou hromadnou migrací ukrajinského obyvatelstva. Z tabulky 4 lze také vyčíst fakt, že za posledních 10 let pravidelně dochází k přirozenému úbytku obyvatelstva, kdy počet zemřelých má rostoucí tendenci, a naopak počet narozených má tendenci klesající. Je nutno upozornit na důvod zvýšení mortality v letech 2020–2022, kterým bylo pandemické onemocnění COVID-19. COVID-19 byl smrtelným výhradně pro seniorní občany a jak naznačuje tabulka 3 počet seniorních občanů činí v okrese KV významnou část obyvatelstva. Přirozený úbytek obyvatelstva se v okrese za sledované období násobně zvýšil a od roku 2012 do roku 2022 došlo k propadnutí úbytku o 263 obyvatel. Procentuálně toto navýšení úbytku dělá 151 %.



Tabulka 4 Přirozený, migrační a celkový přírůstek obyvatelstva v okrese KV 2012-2022

Rok	Natalita	Mortalita	Přirozený přírůstek obyvatelstva	Přistěhovalý	Vystěhovalý	Migrační přírůstek obyvatelstva	Celkový přírůstek
2012	1 085	1 259	-174	1 600	2 010	-410	-584
2013	1 012	1 258	-246	1 815	2 140	-325	-571
2014	1 047	1 272	-225	1 875	1 931	-56	-281
2015	1 020	1 275	-255	1 610	2 007	-397	-652
2016	1 089	1 252	-163	1 687	2 079	-392	-555
2017	1 017	1 290	-273	1 790	1 974	-184	-457
2018	1 021	1 303	-282	2 073	2 105	-32	-314
2019	1 042	1 324	-282	2 002	1 916	86	-196
2020	1 035	1 599	-564	1 841	1 721	120	-444
2021	1 017	1 652	-635	1 995	1 834	161	-474
2022	906	1 343	-437	7 096	1 716	5 380	4 943

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat ČSÚ (2024d)

Jako pozitivní trend lze naopak vnímat snížení počtu vystěhovalých obyvatel, ten od roku 2012 v roce 2022 klesl o 294 osob. Procentuálně to vykazuje pokles vystěhovaných o 14,6 %. V posledních letech, přesněji od roku 2019 se obrací trend migračního přírůstku do plusových čísel. Mírný propad v počtu přistěhovalých mezi lety 2019 až 2021 lze opět přisoudit pandemickému onemocnění COVID-19, kdy kvůli vládním nařízením byl zakázán přesun obyvatel mezi kraji a okresy.

Tabulka 19 představuje data změny počtu obyvatel pro celý Karlovarský kraj. Karlovarský kraj se ve srovnání s okresem potýká se stejným problémem pravidelného poklesu narozených, kdy od roku 2012 do roku 2022 došlo k poklesu narozených o 450 novorozenců (15,96% úbytek), a zároveň k pravidelnému růstu zemřelých osob, ty se za 10 let zvýšili o 457 zemřelých (15,89% nárůst). Karlovarský kraj s okresem sdílí také změnu trendu v migračního přírůstku, který se za roky 2019, 2021 a 2022 také vyšplhal do plusových čísel. Karlovarský kraj sdílí s okresem Karlovy Vary i trend klesajícího počtu vystěhovalých, který od roku 2012 do roku 2022 klesl o 644 osob (procentuálně se jedná o pokles o 17,9 %).

Ve shrnutí lze konstatovat, že se potýká okres KV spolu s celým Karlovarským krajem s problematikou stárnutí a vymírání místního obyvatelstva. Z ekonomického hlediska je stěžejní údaj o poklesu produktivního obyvatelstva a zároveň přírůstku obyvatelstva v důchodovém věku. Pokles počtu obyvatel v produktivním věku představuje ušlé příjmy v podobě daní, a naopak nárůst počtu obyvatel v důchodovém věku představuje vyšší výdaje v podobě důchodů.

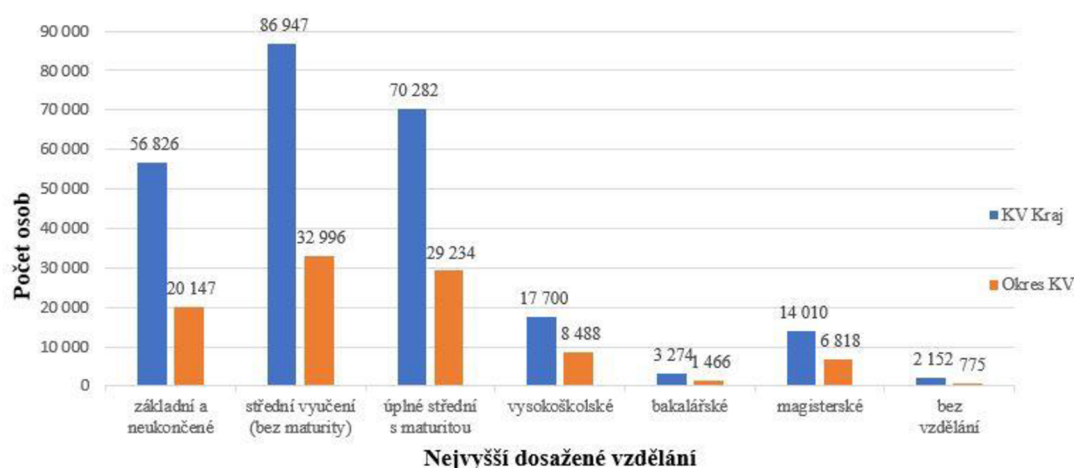
### **Složení obyvatel okresu Karlovy Vary dle nejvyššího dosaženého vzdělání**

V posledním dostupném sčítání obyvatel v roce 2021 bylo v okrese KV u obyvatelstva ve věku více než 15 let sečteno celkem 92 681 osob. Sčítání obyvatel v roce 2021 poprvé nabídlo možnost vyplnit formulář spolu s listinnou formou i online za pomoci chytrého telefonu nebo počítače. Možnost byla přidána především kvůli pandemii COVID-19. Na grafu 1 je zobrazena vzdělávací struktura v Karlovarském kraji a v okrese KV za rok 2021.

Z grafu 1 je patrné, že nová možnost vyplnění formuláře online přinesla zkreslení dat v podobě nezjištěných údajů. Toto zkreslení se více projevilo v datech Karlovarského kraje, kde z celkového počtu 236 517 obyvatel nad 15 let bylo 19 876 osob nezařazeno do vybraných kategorií. Z těchto dat vyplývá, že 8,4 % z celkového počtu respondentů nebylo zařazeno do vybraných kategorií. V okrese KV se z celkového počtu 92 681 respondentů nezařadilo 7 018 osob, což činí z celkového počtu 7,6 % obyvatel nad 15 let.

Graf 1 zobrazuje, že v roce 2021 bylo v okrese 1 011 osob bez jakéhokoliv vzdělání, což činí 1,09 % z celkového počtu obyvatel ve věku 15 a více (dále jen CPO). V Karlovarském kraji bylo ve stejném roce bez vzdělání 2 779 osob (1,74 % z CPO) a v měřítku celé České republiky činil tento počet dle dat ČSÚ (2022) 56 100 osob (z CPO to činí 6,36 %). Z předešlých údajů je patrné, že okres KV disponuje v komparaci s celým krajem a ČR nejmenším podílem obyvatel bez vzdělání. Se základním, jako nejvyšším ukončeným vzděláním je vedeno v okrese 14 184 osob (15,3 % z CPO), ve kterých jsou započteny i osoby s neukončeným základním vzděláním. V kraji byl dosažen podíl obyvatel bez vzdělání k CPO 16,88 % (39 915 osob) a v České republice představuje podíl 12,56 % (1 107 860 osob). Dále 30 601 osob s podílem 33,02 % na CPO bylo v okrese vyučeno (bez maturitního vysvědčení) a úplné středoškolské vzdělání s maturitou vč. nástavbového studia a vyšší odborné školy mělo ukončeno 27 510 obyvatel (podíl 29,68 %). Bakalářské vzdělání v roce 2021 mělo ukončeno 2 493 osob a magisterské 8 063. Celkem v okrese KV vystudovalo vysokou školu 10 857 obyvatel a jejich podíl na CPO činí 11,71 %.

Graf 1 Nejvyšší dosažené vzdělání v okrese KV a KVK ve věku 15 a více let v roce 2021



Zdroj: Vlastní zpracování podle dat ČSÚ (2022)

Z grafu 1 a z uvedených podílů lze vyčíst, že v oblasti okresu KV převažují obyvatelé, kteří dokončili střední školu s výučním listem a obyvatelé s maturitním vysvědčením. Tyto dvě skupiny představují dohromady podíl 62,7 % z CPO. V roce 2021 byl ve srovnání s tímto počtem poměrně nízký podíl obyvatel s vysokoškolským vzděláním. Pokud jde o počet, obyvatelé se základním vzděláním převažují nad těmi s vysokoškolským vzděláním. Stejný trend se vyskytuje zároveň i v celém Karlovarském kraji. Z dat ČSÚ (2022) lze vnímat v měřítku České republiky zcela jiný trend, kde počet absolventů vysokých škol (1 552 407) převyšuje nad počtem obyvatel se základním vzděláním (1 107 860). Dle údajů ze Sčítání lidu, domů a bytů 2021 v ČR (2022) má Karlovarský kraj ve srovnání s ostatními kraji nejnižší podíl osob s vysokoškolským vzděláním 10,5 %, nepřekvapivě tuto statistiku ovládá kraj Praha s podílem 35,9 % vysokoškoláků.

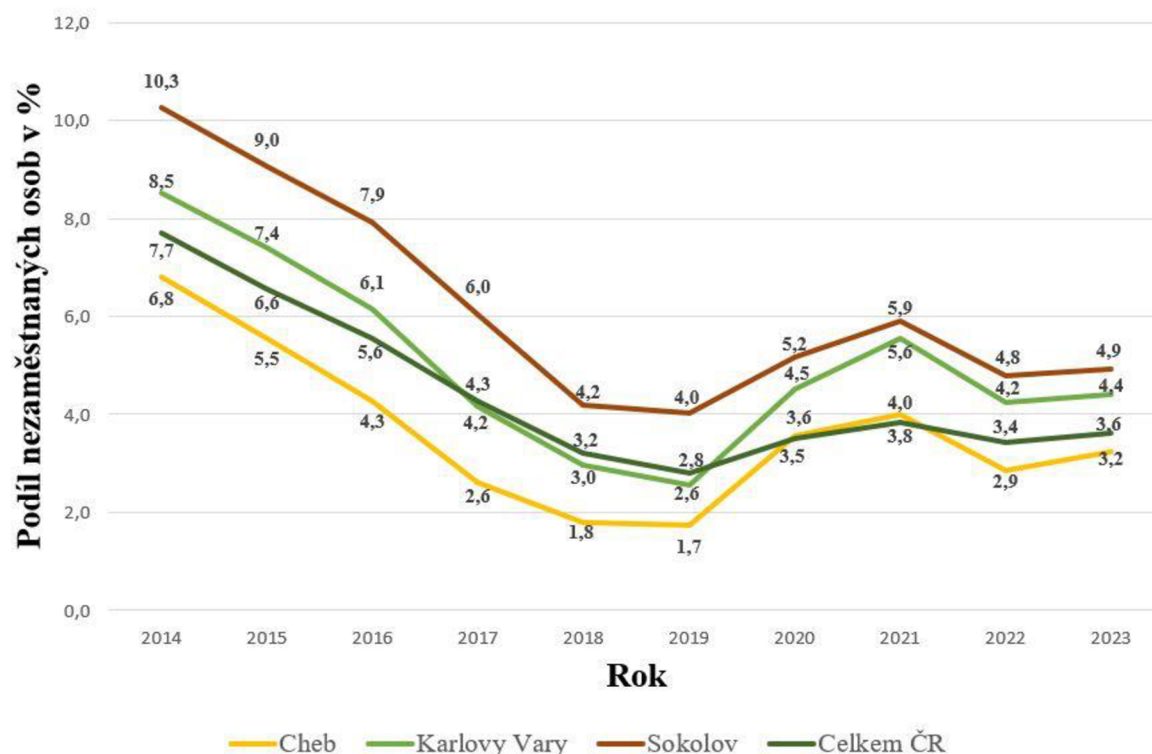
Druhý nejmenší podíl mají v okrese i v kraji obyvatelé s vyšším odborným vzděláním, jejich podíl v okrese představuje pouhých 1,62 %. K porovnání má celý Karlovarský kraj ještě nižší podíl 1,29 %. Dle MŠMT (2022) se nachází v Karlovarském kraji pouze 4 vysoké odborné školy (VOŠ), což je nejmenší počet VOŠ ze všech krajů. V okrese KV se situují 3 VOŠ, jedná se o Obchodní akademii, vyšší odborné školy cestovního ruchu a jazykové školy Karlovy Vary, střední pedagogickou školu, gymnázium a vyšší odbornou školu Karlovy Vary a střední zdravotnickou školu a vyšší odbornou školu zdravotnická Karlovy Vary. Nízký podíl obyvatel

s vystudovanou vyšší odbornou školou v okrese lze pravděpodobně vysvětlit malému množství regionálních příležitostí ke studiu programu VOŠ.

### 3.2 Vývoj a stav trhu práce v okrese Karlovy Vary

Tato kapitola praktické části je zaměřena na vývoj a stav trhu práce v okrese Karlovy Vary. Stěžejní ukazatelé trhu práce, jak již bylo uvedeno v teoretické části, jsou bezpochyby ukazatelé (ne)zaměstnanosti. V grafu 2, který byl zpracován na základě dat z MPSV (2024a) a ČSÚ (2024k), znázorňuje procentuální obecnou míru nezaměstnanosti (podíl nezaměstnaných osob) v jednotlivých okresech Karlovarského kraje a v celé ČR. Podíl nezaměstnaných osob (dále jen PNO) dle ČSÚ (2024k) vyjadřuje procentuální podíl registrovaných nezaměstnaných ze všech obyvatel v práceschopném věku (obyvatelé ve věku 15 až 64) a vychází z registrací nezaměstnaných na úřadech práce. Vertikální osa v grafu 2 představuje průměrnou roční hodnotu PNO v procentech, ve které jsou na rozdíl od tradiční míry nezaměstnanosti obsaženy také ekonomicky neaktivní osoby (studenti, obyvatelé v předčasném nebo invalidním důchodu a osoby na rodičovské dovolené). Horizontální osa v grafu 2 reprezentuje jednotlivé roky počínaje rokem 2014 a končící rokem 2023. Jednotlivé procentuální hodnoty PNO v okresech KVK a ČR v daných letech jsou uvedené na příslušných křivkách. Průměr podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji na grafu 2 není zobrazen, jelikož až na drobné odchylky kopíroval křivku PNO v okrese Karlovy Vary.

Graf 2 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v období 2014-2023 v okresech Karlovarského kraje a ČR



Zdroj: Vlastní interpretace dat z MPSV (2024a) a ČSÚ (2024k).

PNO v okrese KV tradičně nabývá vyšších hodnot, než je celorepublikový průměr s výjimkou období od 2017 do 2019, kdy byl celorepublikový průměr PNO nepatrně vyšší než v okrese KV. Rozdíl mezi PNO okresu a ČR v roce 2017 činil 0,1 % a v letech 2018 a 2019 představoval rozdíl o 0,2 %. V grafu 6 (v příloze 3) je zobrazen obdobný graf s hodnotami od roku 2005 do roku 2023, z kterého vyplývá, že i mezi lety 2005-2014 byl celorepublikový průměr PNO nižší

než v okrese KV. Křivky vyobrazené na grafu 2 připomínají tvar sinusoidy a celkově (vycházející z prvotních hodnot roku 2014 a koncových hodnot v roce 2023) představují klesající trend hodnot PNO. Křivky z grafu 2 lze rozdělit do dvou trendů. První je trend klesající, který nastává mezi roky 2014-2019. V roce 2019 se trend obrací na rostoucí, který přetrvává do roku 2023. Z grafu 2 lze zinterpretovat významný nárůst PNO v letech 2020 a 2021. Možné zapříčinění tohoto nárůstu může spočívat ve vládních bezpečnostních opatřeních reagujících na pandemii COVID-19. Vládní opatření proti šíření pandemického onemocnění byli v těchto letech nejpřísnější a pro mnohé podniky znamenali zákaz provozu. Tento zákaz vedl často podniky k hromadnému propouštění zaměstnanců z ekonomických důvodů. Nárůst PNO mezi lety 2019-2021 nejvíce zasáhl okres KV, kde představoval nárůst celé 3 %, ve srovnání s ČR (nárůst o 1 %) se jedná o trojnásobný nárůst. Jak již bylo zmíněno v charakteristice okresu, okres KV je velice závislý na turistickém ruchu, který vlivem proti pandemických opatření utrpěl největší škody. Tímto poznatkem lze vysvětlit důvod, proč postihl okres KV daleko výraznější nárůst PNO, než byl celorepublikový průměr.

Drobný nárůst mezi lety 2022 a 2023 patrný z grafu 2 lze vysvětlit zvětšením počtu přistěhovalých vlivem války na Ukrajině, který byl již vysvětlen v kapitole demografické struktury okresu KV.

Pro popsání situace na trhu práce je stěžejní uvést regionální rozdělení dle odvětví. Tabulka 5 vyobrazuje rozčlenění zaměstnaných osob v rámci Karlovarského kraje dle odvětví jejich ekonomické působnosti. Časové období bylo zvoleno mezi lety 2014-2022, jelikož údaje těchto metrik nejsou zatím za rok 2023 dostupné. Jednotlivá odvětví ekonomické činnosti dle klasifikace CZ-NACE jsou v tabulce 5 pojmenována příslušným písmenem. Popis konkrétní činnosti daného odvětví je vyobrazen v tabulce 17 v příloze 1. Obdobně jako v tabulce 1 jsou obdobné činnosti v tabulce 5 spojeny do jedné skupiny, konkrétně se jedná o činnosti v odvětví průmyslu, který je znázorněn ve skupině B-E.

Tabulka 5 Počet zaměstnaných osob v jednotlivých odvětví CZ-NACE v KVK 2014-2022 (v tis. osob)

Karlovarský kraj		Rok								
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Celkem zaměstnaní (tis. osob)		141,0	144,3	146,4	149,6	151,8	149,6	142,6	137,5	139,7
Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE	A (tis. osob)	2,3	3,0	3,8	3,6	5,1	4,8	3,6	2,3	3,3
	B-E (tis. osob)	44,8	47,9	48,6	53,2	47,2	46,1	45,5	44,1	42,5
	F (tis. osob)	11,5	10,4	9,0	10,4	11,1	9,5	10,8	9,5	10,0
	G (tis. osob)	16,8	14,6	15,5	13,7	13,5	15,7	14,8	15,2	15,0
	H (tis. osob)	8,0	8,6	9,0	10,7	11,3	10,8	10,5	9,0	8,4
	I (tis. osob)	10,2	6,9	7,0	8,0	8,2	10,5	8,6	7,2	8,2
	J (tis. osob)	0,7	0,8	1,2	0	0,8	0	1,5	2,1	1,8
	K (tis. osob)	1,6	1,4	2,0	1,9	1,8	1,4	0,9	0,9	1,3
	L (tis. osob)	0,9	0,8	0,7	1,1	1,1	1,0	1,5	1,1	1,1
	M (tis. osob)	4,9	4,9	5,4	4,1	5,0	4,1	4,1	5,0	4,3
	N (tis. osob)	2,9	4,2	4,4	3,1	3,6	3,7	2,4	3,0	3,1
	O (tis. osob)	9,6	11,5	11,5	11,3	12,8	10,5	9,2	10,6	11,5
	P-Q (tis. osob)	20,6	22,8	21,6	20,6	22,9	24,0	22,9	21,8	23,1
	R-U (tis. osob)	4,6	5,4	5,0	5,3	5,1	5,2	4,6	4,3	4,2

Zdroj: Vlastní zpracování údajů z ČSÚ (2024q)

Z tabulky 5 na první pohled vyplývá, že se celkový počet zaměstnaných v Karlovarském kraji za sledované období nepatrně klesl, a to konkrétně o 1 300 osob, nebo o 0,96 %.

Z tabulky 5 lze vyčíst, že nejvíce obsažené odvětví v rámci celého sledovaného období představuje v Karlovarském kraji odvětví průmyslu, jehož podíl z celkového počtu zaměstnaných osob neklesl ve sledovaném období pod 30 %. Nejvyšší podíl zaměstnaných

osob v průmyslu z celkového počtu zaměstnaných představoval v roce 2017 podíl 35,55 %. Je nutno podotknout, že největší část zaměstnanců působí v odvětví C neboli zpracovatelském průmyslu, který samotný činil ve stejném roce podíl zaměstnaných z celkového počtu zaměstnaných 30,45 %.

Druhé největší zastoupení v Karlovarské kraji představuje odvětví činností skupiny P-Q, pod které spadají činnosti spjaté se vzděláváním a zdravotní péčí. Toto odvětví je významné, jelikož jsem spadají všechny činnosti spjaté s lázeňstvím, které je v Karlovarském kraji velice rozšířené. Tato skupina mezi lety 2014-2022 obsahuje podíl z celkového počtu zaměstnanců kolem 15 %, kdy největší podíl 16,51 % byl zaznamenán v roce 2022. Nejvyšší roční podíl tohoto odvětví byl zaznamenán v roce 2022 z důvodu výrazného nárůstu zaměstnaných osob v oboru zdravotnictví spjaté s bojem proti pandemii COVIDu-19.

### 3.2.1 Cizinci na trhu práce v okrese Karlovy Vary

Z dříve již zmíněných dopadů války na Ukrajině (v kapitole demografické struktury okresu KV) je bakalářská práce v rámci logické posloupnosti zaměřena na zaměstnanost cizinců. Tabulka 6 znázorňuje počet zaměstnaných cizinců v ČR, v KVK a jednotlivých okresech v období od roku 2015 do roku 2023. ČSÚ (2024l, 2024m) nezaznamenal údaje o počtu zaměstnaných cizinců v letech 2012-2014 z důvodu integrace portálu ČSÚ a MPSV, který se v těchto letech konal, z toho pramení počáteční bod časového období od roku 2015. Tabulka 6 obsahuje rovněž rozdělení celkového počtu zaměstnaných cizinců na cizince evidované na Úřadě práce (dále jen ÚP) a cizince s platným živnostenským oprávněním (zkráceně ŽO). Údaje v okrese Karlovy Vary jsou z účelu přehlednosti v tabulce 6 zvýrazněné.

Tabulka 6 Zaměstnanost cizinců v okresech KVK a ČR 2015-2023

		Rok								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Celkem	ČR	407 106	468 517	559 582	658 519	715 651	741 967	804 252	904 983	942 328
Z toho	Cizinci v evidenci ÚP	323 244	382 889	472 354	568 676	621 870	644 164	701 830	793 290	823 945
	Cizinci s platným ŽO	83 862	85 628	87 228	89 843	93 781	97 803	102 422	111 693	118 383
Celkem	Karlovarský kraj	10 579	13 249	15 453	17 026	17 639	18 966	20 562	23 715	24 744
Z toho	Cizinci v evidenci ÚP	5 591	8 313	10 554	12 209	12 986	14 317	15 887	18 804	19 654
	Cizinci s platným ŽO	4 988	4 936	4 899	4 817	4 653	4 649	4 675	4 911	5 090
Celkem	Okres Cheb	4 749	5 983	7 253	7 758	8 207	9 312	10 372	11 538	11 950
Z toho	Cizinci v evidenci ÚP	2 211	3 470	4 775	5 352	5 836	6 962	8 046	9 159	9 548
	Cizinci s platným ŽO	2 538	2 513	2 478	2 406	2 371	2 350	2 326	2 379	2 402
Celkem	<b>Okres KV</b>	<b>4 761</b>	<b>6 174</b>	<b>6 984</b>	<b>7 715</b>	<b>7 914</b>	<b>7 956</b>	<b>8 361</b>	<b>9 911</b>	<b>10 643</b>
Z toho	<b>Cizinci v evidenci ÚP</b>	<b>2 901</b>	<b>4 324</b>	<b>5 137</b>	<b>5 884</b>	<b>6 207</b>	<b>6 238</b>	<b>6 603</b>	<b>8 022</b>	<b>8 614</b>
	<b>Cizinci s platným ŽO</b>	<b>1 860</b>	<b>1 850</b>	<b>1 847</b>	<b>1 831</b>	<b>1 707</b>	<b>1 718</b>	<b>1 758</b>	<b>1 889</b>	<b>2 029</b>
Celkem	Okres Sokolov	1 069	1 092	1 216	1 553	1 518	1 698	1 829	2 266	2 151
Z toho	Cizinci v evidenci ÚP	479	519	642	973	943	1 117	1 238	1 623	1 492
	Cizinci s platným ŽO	590	573	574	580	575	581	591	643	659

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů z ČSÚ (2024l, 2024m)

Z tabulky 6 lze spočítat nárůst zaměstnaných cizinců (zkráceně ZC) v okrese KV ve sledovaném období o 5 882 osob, nebo procentuální nárůst o 123,5 %. V celém KVK byl průměrný nárůst ještě vyšší a představoval 133,9 % nebo vyjádřeno v počtu osob 14 165. Z okresů v KVK zastihl největší přírůstek ZC okres Cheb s procentuálním přírůstkem o 151,6 % (7 201 cizinců) a nejmenší přírůstek ZC zaznamenal o 101,2 % (1 082 cizinců) okres Sokolov, který disponuje zároveň i nejmenším celkovým počtem ZC z vybraných regionů. Průměrný přírůstek ZC v ČR činí 131,5 % (535 222 cizinců), z čehož vyplývá, že okres KVK má v této statistice celorepublikově podprůměrný nárůst ZC. Z tabulky 6 lze také vypočítat rostoucí trend ZC ve všech vybraných regionech. Výjimku představuje mírný pokles cizinců

s platným ŽO v okrese Cheb o 136 cizinců (5,4 %). Největší procentuální růst ZC s platným ŽO z okresů KVK spadá pod okres Sokolov s růstem o 11,7 % (69 cizinců). Okres KV zaznamenal růst ZC s platným ŽO o 9,1 % (169 cizinců). Celý KVK s průměrným nárůstem o 2,04 % (102 cizinců) výrazně zaostává za celorepublikovým průměrem představující nárůst o 41,6 % (34 521 cizinců).

Až několikanásobné přírůstky ZC v evidenci ÚP jsou rovněž zobrazené v tabulce 6. V tomto údaji má nezvykle KVK vyšší hodnoty, než představuje celorepublikový průměr přírůstek o 154,9 % (500 701 osob). Průměrný přírůstek ZC v evidenci ÚP činí v KVK 251,5 % (14 063 osob), kde největším přírůstkem, o 331,8 % (7 337 osob), disponuje okres Cheb, další je okres Sokolov, který nabyl přírůstku o 211,5 % (1 013 cizinců) a na poslední místo v této statistice patří okresu KV s procentuálním přírůstkem o 196,9 % (5 713 cizinců). Tabulka 6 tak ukazuje jasný rostoucí trend ve všech vybraných regionech a ve všech kategoriích spojených se zaměstnaností cizinců.

V tabulce 7 jsou vyobrazené celkové počty zaměstnaných a zaměstnaných cizinců (ZC) v ČR a v KVK ve sledovaném období od 2015 do 2023. Sledované období bylo zvolené na základě kontinuity tabulky 6. Údaje ČSÚ (2024n) obsahují počty celkově zaměstnaných pouze v rámci ČR a jednotlivých krajů a nenabízejí tyto statistiky v rámci okresů. Tabulka 7 poskytuje také procentuální podíl zaměstnaných cizinců z celkového počtu zaměstnaných osob (zkráceně PZC), který byl vypočítán poměrem, kde v čitateli byl počet zaměstnaných cizinců a jmenovatel představoval celkový počet zaměstnaných osob. Následný výsledek byl pro převedení výsledné hodnoty na procenta násoben 100 a zaokrouhlen na 2 desetinná místa.

Tabulka 7 Podíl zaměstnaných cizinců z celkového počtu zaměstnaných osob v KVK a ČR 2015-2023

	Česká Republika			Karlovarský kraj		
	Celkem	ZC	PZC	Celkem	ZC	PZC
2023	5 060 845	942 328	18,62%	140 202	24 744	17,65%
2022	5 173 480	904 983	17,49%	139 682	23 715	16,98%
2021	5 213 368	804 252	15,43%	137 484	20 562	14,96%
2020	5 234 937	741 967	14,17%	142 563	18 966	13,30%
2019	5 303 096	715 651	13,50%	149 557	17 639	11,79%
2018	5 293 788	658 519	12,44%	151 807	17 026	11,22%
2017	5 221 604	559 582	10,72%	149 648	15 453	10,33%
2016	5 138 577	468 517	9,12%	146 420	13 249	9,05%
2015	5 041 902	407 106	8,07%	144 340	10 579	7,33%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ (2024n)

Z tabulky 7 je zřejmé, že na rozdíl od trendu významně stoupajícího počtu zaměstnaných cizinců, disponuje celkový počet zaměstnaných osob tendencí stagnace, kde především na území KVK nabývá celkový počet zaměstnaných osob ve sledovaném období velmi obdobných hodnot. Mezi lety 2015 až 2018 lze vypočítat v celkovém počtu zaměstnaných osob v rámci KVK nepatrný rostoucí trend, který činil meziroční nárůsty o 1,44 % (2015-2016), 2,2 % (2016-2017) a opět 1,44 % mezi lety 2017-2018. Od roku 2019 se tendence růstu pozastavila a vystřídala ji tendence mírného poklesu. Trend mírného poklesu se vyskytl v období mezi lety 2019-2021, a představoval chronologický pokles o 1,48 %, 4,68 % a 3,56 %. Největší pokles nastal mezi roky 2019 a 2020 (4,68 %), což podporuje již několikrát jmenované vysvětlení, kterým byla pandemická krize COVIDu-19, která vypukla na území ČR v dubnu roku 2020. Poslední 2 roky sledovaného období (2022,2023), se trendovost celkového počtu zaměstnaných osob opět obrátila a nabývá mírnému růstu, který nejdříve mezi roky 2021-2022 činil 1,6 % a mezi posledními lety sledovaného období představoval růst pouhých 0,37 %.

Z těchto údajů lze vytvořit závěr, že od roku 2020, klesá celkový počet zaměstnaných osob, z důvodu pandemie COVID-19 a zároveň mírný růst v roce 2022 a 2023 lze vysvětlit zvýšeným počtem přistěhovaných uprchlíků z Ukrajiny, který byl zapříčiněn vznikem válečného konfliktu mezi Ruskem a Ukrajinou 24. února 2022. Z těchto údajů vyplývá možná interpretace, že složení zaměstnaných osob se mění, kdy klesá počet zaměstnaných obyvatelů ČR (KVK) a významně roste počet zaměstnaných cizinců. Tuto interpretaci podporuje rostoucí trend procentuálního PZC obsažen v tabulce 7, který lze vyzorovat jak v KVK, tak na území celé ČR. Tato interpretace v sobě skrývá určitou hrozbu výrazného poklesu počtu zaměstnaných (tím pádem dojde i k nedostatku pracovní síly a zároveň k poklesu celkové ekonomické úrovně kraje i celé země), dojde-li k odchodu cizinců. Podle pravidelných průzkumů Šafářové a kolektivu (2024) pro PAQ research udává 37 % ukrajinských imigrantů, že jakmile jim to globální situace umožní, navrátí se zpět na Ukrajinu.

Následující tabulka 8 znázorňuje zastoupení jednotlivých národností z celkového počtu cizinců v okrese KV mezi lety 2015-2022. Poslední řádek v tabulce 8 představuje podíl Ukrajinců z celkového počtu cizinců, který byl vypočten na základě následujícího vzorečku. V čitateli je obsažen počet Ukrajinců a v jmenovateli je obsažen celkový počet cizinců. Výsledek podílu, byl vynásoben 100, aby výsledná hodnota udávala %. Data z portálu ČSÚ (2024p) nabízejí koncový bod těchto statistik rok 2022, počáteční bod v roce 2015 byl zvolen z důvodu kontinuity předchozích tabulek zabývajících se statistik ohledně cizinců. Data v tabulce 8 jsou zaznamenána u jednotlivých let k datu 31.12. Nejedná se tedy o roční průměrné hodnoty.

Tabulka 8 Národnost cizinců a podílové zastoupení Ukrajinců v okrese KV 2015-2022

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Celkem	16 315	8 249	8 484	8 313	8 116	7 973	7 801	7 763
Ukrajina	10 222	2 194	1 958	1 912	1 790	1 500	1 406	1 364
Slovensko	754	735	830	795	775	768	751	709
Vietnam	2 458	2 452	2 449	2 463	2 461	2 439	2 418	2 469
Rusko	1 610	1 642	1 626	1 645	1 654	1 712	1 763	1 811
Německo	826	801	1 194	1 081	1 064	1 239	1 217	1 206
Polsko	95	95	101	100	93	85	80	77
Bulharsko	222	213	204	202	177	125	66	55
Rumunsko	128	117	122	115	102	105	100	72
Podíl Ukrajinců (%)	62,65	26,60	23,08	23,00	22,06	18,81	18,02	17,57

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ (2024p)

Na první pohled je z tabulky 8 zřejmé, že podíl Ukrajinců z celkového počtu cizinců (dále jen podíl Ukrajinců) do roku 2021 stabilně meziročně rostl, kdy se vyšplhal z původních 17,57 % v roce 2015 na konečných 26,60 % v roce 2021. V tomto sledovaném období došlo k nárůstu Ukrajinců v okrese o 60,85 % (830 osob) a podíl Ukrajinců se tak zvedl o 9,03 %. Z tabulky 8 lze zaznamenat výraznou změnu, která byla zapříčiněná vznikem válečného konfliktu na Ukrajině, v počtu a podílu Ukrajinců za poslední rok sledovaného období. Přírůstek Ukrajinců (mezi lety 2021 a 2022) se zvýšil hned několikanásobně krát, konkrétně o 365,91 % představující přírůstek o 8 028 Ukrajinců. Výrazné změny v podílu Ukrajinců představovali meziroční nárůst o 36,06 %. V roce 2022 tak představovali Ukrajinci více než tři pětiny (62,65 %) všech cizinců v okrese KV. V tabulce 20 (v příloze 3) jsou zobrazeny stejné údaje jako v tabulce 8, nicméně jsou sledovány na celém území ČR. Z tabulky 20 lze vyzorovat stejný rostoucí trend počtu a podílu Ukrajinců jako v okrese KV, kdy do roku 2021 byl rostoucí trend

počtu i podílu Ukrajinců stabilní, nicméně meziroční nárůsty představovaly několik pár %. Významný meziroční nárůst v počtu Ukrajinců mezi lety 2021 a 2022 představoval celorepublikový nárůst o 323,37 %. Meziroční podíl Ukrajinců ve stejném období reprezentoval nárůst podílu o 28,09 % a v koncovém období byl celorepublikový podíl Ukrajinců ještě vyšší než okresní podíl a činil neuvěřitelných 68,22 %.

Další početné národnosti v okrese vyplývající z tabulky 8 představují Vietnamci a Rusové. Počet obyvatel s Vietnamským občanstvím zůstal počas sledovaného období stabilní s minimálními meziročními přírůsky/úbytky. Od roku 2015 do roku 2022 klesl v okrese počet Vietnamců o 11 osob. Stagnace v počtu Vietnamců může být vysvětlena tím, že do statistiky počtu Vietnamců nejsou připočítávány počty potomků narozených na území ČR, jelikož potomci mají již české občanství. Drobné změny v počtu Vietnamců jsou způsobené úmrtím, či přistěhování rodinných příslušníků. Z tabulky 20 lze v měřítku ČR vyzorovat rozdílný trend, který má mírně rostoucí tendenci. Výrazné změny ohledně Vietnamců lze v okrese KV vysledovat v jejich podílu z celkového počtu cizinců (dále podíl Vietnamců, který byl spočítán použitím stejného vzorce, jako u podílu Ukrajinců), který se pohyboval mezi lety 2015-2021 na průměrné hodnotě podílu 30,28 %, celorepublikový průměrný podíl Vietnamců ve sledovaném období činil 14,5 %. Do roku 2021 také drželi prvenství za nejvíce početně zastoupenou cizí národnost v rámci okresu KV. Výrazný nárůst Ukrajinců v roce 2022 zapříčiněn válkou mezi Ruskem a Ukrajinou způsobil meziroční pokles podílu Vietnamců o 15 %, z původních 30 % na konečných 15 % a počínaje od roku 2022 patří Vietnamci na druhé místo (za Ukrajince) v početně nejvíce zastoupené národnosti v okrese KV. V rámci měřítka ČR obsazují Vietnamci ve sledovaném období třetí místo a konečný podíl Vietnamců v roce 2022 klesl meziročně o 6,11 % a představoval podíl 7,11 %.

Počet Rusů, na rozdíl od stagnujícího počtu Vietnamců a rostoucího počtu Ukrajinců, na území okresu KV pravidelně klesá. Mezi lety 2015 a 2022 došlo k 11,1% poklesu počtu Rusů. Mírný klesající trend postihuje i podíl Rusů v okrese KV, který má klesající tendenci po celou dobu sledovaného období. Mezi lety 2015-2021 představuje klesající tendence mírných hodnot. V tomto období se zmenšil podíl Rusů o 3,42 %. Významnější pokles podílu Rusů následoval v roce 2022, kdy se jednalo o pokles podílu o 10,04 % a konkrétní podíl Rusů představoval 9,87 %. V rámci celorepublikového srovnání představuje podíl Rusů v okrese přibližně dvojnásobných hodnot. Podíl Rusů v rámci ČR činil v roce 2022 4,65 %.

Údaje v tabulce 8 a v tabulce 20 přímo podporují již popsanou hypotézu, která představovala určitou hrozbu velkého poklesu počtu zaměstnaných vlivem návratu Ukrajinců zpět do Ukrajiny. Výrazný nárůst podílu Ukrajinců, jak v okrese, tak v celé ČR, činí jmenovanou hrozbu ještě nebezpečnější s větším dopadem.

Dalším důležitým ukazatelem situace na trhu práce je samostatná poptávka a nabídka na trhu práce. Ta je zobrazena v tabulce 9 v období mezi lety 2014-2023, kde je poptávka po práci prezentovaná počtem volných pracovních míst (VPM) a nabídka je vyjádřena počtem evidovaných uchazečů o zaměstnání (UoZ) na úřadě práce. Třetí a čtvrtý sloupec v tabulce 9 představuje počty dlouhodobě nezaměstnaných. Ve třetím sloupci je znázorněn počet UoZ, kteří jsou v evidenci úřadu práce 12 až 24 měsíců. Čtvrtý sloupec zobrazuje počet nezaměstnaných déle než 24 měsíců. Poslední sloupec v tabulce 9 vykazuje počet míst na jednoho uchazeče o zaměstnání v evidenci úřadu práce v okrese KV a byl vypočten základním poměrem, kde je v čitateli uveden počet volných pracovních míst a jmenovatel představuje počet UoZ.

Z údajů uvedených v tabulce 9 je nutné upozornit na velký nárůst počtu UoZ (meziroční nárůst mezi lety 2019-2020 o 116,89 %) i dlouhodobě nezaměstnaných a zároveň na velký pokles celkového počtu VPM (pokles o 39,87 %) mezi lety 2019-2020. Změny v tomto období jsou



spjaté s propuknutím pandemické krize, ve které došlo k bankrotu několika podniků a zároveň vlivem hromadného propouštění přišlo o zaměstnání velké množství pracovníků.

Tabulka 9 Poptávka a nabídka na trhu práce v okrese KV 2014-2023

	Počet evidovaných UoZ	Z toho		Celkový počet VPM	Počet míst na 1 UoZ
		Déle než 1 rok	Déle než 2 roky		
2023	3 563	579	563	1 596	0,45
2022	3 533	347	645	1 855	0,53
2021	3 411	890	467	1 989	0,58
2020	4 598	508	264	2 398	0,52
2019	2 120	148	217	3 988	1,88
2018	2 381	160	394	3 872	1,63
2017	2 847	257	831	2 483	0,87
2016	4 667	576	1 483	1 447	0,31
2015	5 796	786	1 987	1 077	0,19
2014	6 806	1 284	2 050	477	0,07

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů MPSV (2024a) a ČSÚ (2024o)

Z tabulky 9 jsou patrné i pozitivní trendy, například počet UoZ disponuje ve sledovaném období klesajícím trendem. Úbytek počtu UoZ mezi lety 2014-2023 poklesl o 47,65 %. Další pozitivní trend zobrazený v tabulce 9 je pokles počtu dlouhodobě nezaměstnaných, kde počet nezaměstnaných déle než 1 rok klesl o 54,91 % a počet nezaměstnaných déle než 2 roky klesl dokonce o 72,54 % počas sledovaného období. Za pozitivní trend lze vnímat i několikanásobné zvětšení poptávky po práci. Celkový počet VPM vzrostl mezi lety 2014-2023 o 234,59 %. Navzdory tomuto nárůstu postihuje počet VPM od roku 2019 (kdy byl počet VPM na jeho absolutním maximu) pravidelný pokles.

Vývoj počtu míst na 1 UoZ obsahuje dva rozdílné trendy. První rostoucí trend mezi lety 2014-2019 změnil zásadně situace na trhu. V roce 2014 panoval na trhu práce v okrese přebytek pracovní síly a nedostatek nabízených pozic, zatímco v roce 2019 se situace proměnila v nedostatek pracovní síly, kdy na každého uchazeče o práci vycházeli přibližně 2 nabízené pozice. Druhý trend mezi lety 2019-2023 nabývá naopak klesající tendence. Současná situace na trhu práce v okrese KV naznačuje opět nedostatek nabízených pracovních míst, kdy 1 VPM se dělí přibližně mezi 2 uchazeče. Tento poznatek zároveň vysvětluje i zvýšený počet dlouhodobě nezaměstnaných mezi lety 2019 a 2023, který u nezaměstnaných déle než 1 rok představoval nárůst o 291,21 % a u nezaměstnaných déle než 2 roky vykazoval nárůst o 159,45 %. Nedostatek volných pracovních míst na trhu práce v okrese KV představuje pro zaměstnavatele možnost volby mezi více uchazeči. Jak již bylo zmíněno v teoretické části, čím déle je pracovník nezaměstnaný, tím větší riziko představuje pro potencionálního zaměstnavatele.

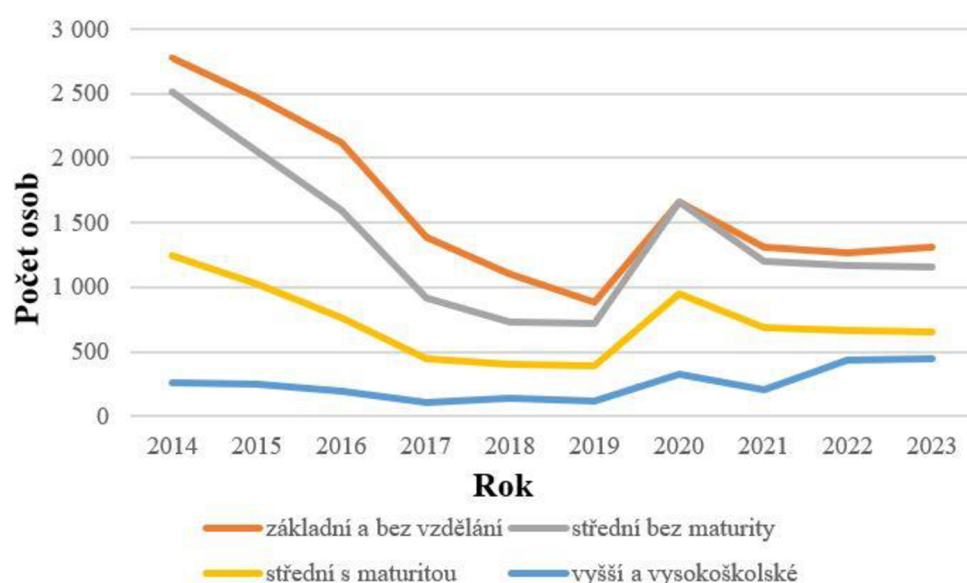
Ve shrnutí lze interpretovat variantu, ve které jsou upřednostňováni pracovníci cizinci před občany ČR, jemuž by nasvědčoval růst počtu zaměstnaných cizinců v okrese z tabulky 6, zvýšený podíl počtu zaměstnaných cizinců z tabulky 7 a pouze mírný přírůstek počtu evidovaných UoZ s úbytkem počtu VPM za poslední 3 roky uvedené v tabulce 9. Tyto informace naznačují, že i po velkém příchodu cizinců (z údajů z tabulky 8 se jedná většinou o Ukrajince) se jich na Úřadě práce evidovalo jen malé množství a klesající počet VPM naznačuje tomu, že byli zaměstnání výhradně cizinci.

Předchozí interpretace výsledků může značit naopak menší dopad již stanovené hypotézy, která představovala určitou hrozbu velkého poklesu počtu zaměstnaných vlivem návratu Ukrajinců

zpět do Ukrajiny. Dojde-li skutečně k návratu ukrajinských uprchlíků zpět do Ukrajiny, bude to představovat více příležitostí k zaměstnání českých obyvatelů, vlivem zvýšením počtu VPM.

Počet evidovaných UoZ je nicméně také nezbytné rozdělit dle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání a věkové struktury. Graf 3 se věnuje rozdělení UoZ v okrese KV z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání a rovněž zobrazuje jejich vývoj v období od 2014 do 2023. Úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání jsou v grafu 3 z důvodu přehlednosti sloučeny do 4 skupin. První skupina představuje uchazeče se základním a neukončeným vzděláním a bez vzdělání. Do druhé skupiny středního vzdělání bez maturity byly sloučeny osoby s vyučením a se středním vzděláním bez maturitního listu. Třetí skupina středního vzdělání s maturitou obsahuje absolventy s vyučením s maturitou, úplného středního všeobecného vzdělání s maturitou a úplného středního odborného vzdělání s maturitou. Poslední skupina představuje absolventy vyšší odborné školy a vysoké školy bakalářského a magisterského (inženýrského) programu.

Graf 3 Vývoj nezaměstnanosti dle nejvyššího dosaženého vzdělání v okrese KV 2014-2023



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ (2024o)

Z grafu 3 vyplývá viditelný pokles celkového počtu UoZ, který již byl popsán u tabulky 8. Z grafu 3 lze rovněž vypožorovat, že po celou dobu sledovaného období převažuje nezaměstnanost u osob bez nebo se základním vzděláním. Poslední léta, přesněji v období od roku 2019 do roku 2023 klesá viditelný rozdíl mezi nezaměstnanými osobami bez nebo se základním vzděláním a osobami s absolvovaným středním vzděláním bez maturity. Tyto 2 skupiny jsou nejvíce obtížné k zaměstnání, jelikož na většinu volných pracovních pozic jsou kladeny vyšší podmínky dokončeného vzdělání.

Graf 3 zobrazuje významný nárůst nezaměstnanosti u všech skupin nejvyššího dosaženého vzdělání v období mezi lety 2019 a 2020, kdy propuklo pandemické onemocnění COVID-19 a celková nezaměstnanost prudce stoupla. Od roku 2021 nezaměstnanost u většiny skupin opět klesá. Zajímavý jev, lze vypožorovat u křivky osob s vystudovaným vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním. Počet nezaměstnaných vysokoškoláků a uchazečů s vyšším odborným vzděláním roste rovněž od roku 2019, nicméně růst této křivky přetrvává i po roce 2021. Tento jev lze vysvětlit hypotézou, že okres KV neposkytuje pro osoby s vyšším a vysokoškolským vzděláním dostatek volných pracovních míst. Na volná pracovní místa s nižší kvalifikací na vzdělání jsou preferováni uchazeči, kteří disponují nejnižší možnou kvalifikací

dokončeného vzdělání, z důvodu menších personálních nákladů. Absolventi vyššího odborného a vysokoškolského vzdělání jsou často tímto vlivem na daná pracovní místa překvalifikováni.

Další možné rozčlenění uchazečů o zaměstnání je dle věkové struktury. Toto rozčlenění je vyobrazené v tabulce 10. Tabulka 10 znázorňuje rozdělení uchazečů do věkových skupin v intervalu 10 let v okrese Karlovy Vary a v celé České Republice. Sledované období bylo z hlediska kontinuity zvoleno mezi lety 2014 a 2023.

Tabulka 10 Rozdělení uchazečů o zaměstnání dle věku v okrese KV a ČR 2014-2023

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Okres Karlovy Vary	15 - 24 let	989	754	534	285	281	256	582	420	476	488
	25 - 34 let	1 429	1 160	903	520	429	396	868	559	543	593
	35 - 44 let	1 569	1 359	1 058	612	524	429	966	702	751	683
	45 - 54 let	1 467	1 280	1 023	615	516	457	1 073	757	787	827
	55 - 64 let	1 334	1 220	1 119	789	596	549	1 043	910	895	879
	65+ let	18	23	30	26	35	33	66	63	81	93
Česká Republika	15 - 24 let	79 931	60 682	46 819	31 296	26 206	25 666	35 947	30 132	34 702	38 782
	25 - 34 let	116 191	93 846	76 427	53 619	45 119	41 878	57 139	46 246	48 015	49 381
	35 - 44 let	131 122	109 648	90 846	63 841	51 012	46 704	64 678	54 886	57 601	58 548
	45 - 54 let	117 565	100 256	85 453	64 273	52 164	48 903	66 213	59 133	62 196	64 777
	55 - 64 let	96 346	87 644	80 451	66 060	55 329	50 566	65 297	64 508	65 383	63 352
	65+ let	759	1 042	1 377	1 531	1 704	1 815	2 703	3 268	3 906	4 387

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2024q)

Z tabulky 10 lze vyčíst, že nejnižším počtem uchazečů o zaměstnání disponuje věková skupina od 65 a více let. Toto zjištění není nijak překvapivým, jelikož osoby v této věkové skupině již pobírají důchod a z toho důvodu se jich již tolik o práci neucházejí. Tento výrok platí, jak v rámci okresu KV, tak v měřítku celé ČR. Za překvapivé zjištění lze označit významný nárůst uchazečů v této věkové skupině, který byl zaznamenán mezi lety 2014-2023. V obou případech se za sledované období počet uchazečů v této věkové skupině přibližně čtyřnásobně zvýšil. V okrese KV představoval nárůst UoZ ve věkové skupině 65 a více let mezi lety 2014 a 2023 o 416,67 %, zatímco na území celé ČR byl vyzorován ještě větší procentuální nárůst o 478 %. Mnohonásobné nárůsty uchazečů o zaměstnání v této věkové skupině lze být vysvětlen zvýšením spotřebních cen vlivem rostoucí inflace, které je vyšší než zvýšení nominální hodnoty důchodů. Vlivem změn těchto ekonomických ukazatelů je stále větší množství důchodců nuceno se ucházet o různé formy příjmků pro udržení jejich navyké životní úrovně.

Tabulka 10 také zobrazuje, že druhý nejnižší počet UoZ spadá do věkové skupiny od 15 do 24 let. Řada členů této věkové skupiny stále zvyšují svou kvalifikaci formou vyššího odborného nebo vysokoškolského studia a o zaměstnání na hlavní pracovní poměr se tedy ještě neucházejí. Uchazeči o zaměstnání v této věkové skupině často vyhledávají své první zaměstnání po absolvování jejich zvoleného vzdělání. Takový uchazeči jsou v evidenci úřadu práce krátkodobě, do té doby, než nenajdou jejich první pracovní uplatnění. Tuto myšlenku podporuje i výrazný pokles (znázorněný v tabulce 10) v rámci celého sledovaného období UoZ ve věkové skupině 15–24 let, který na území okresu KV představoval pokles o 50,66 %. Na území celé ČR klesl počet UoZ v této věkové skupině o 51,48 %.

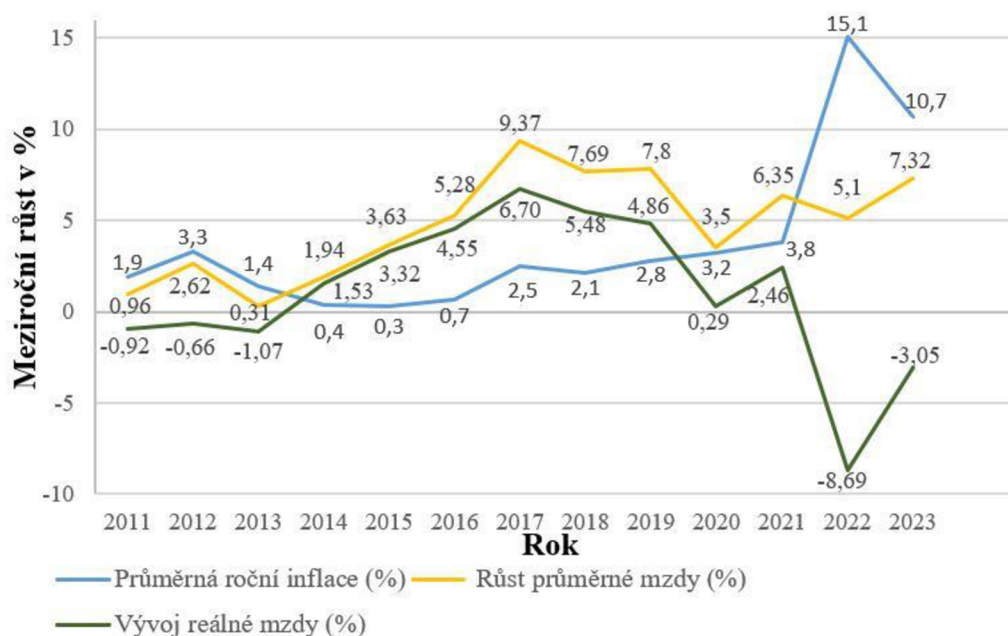
### 3.2.2 Průměrné mzdy v Karlovarském kraji

Stěžejní ukazatel aktuální situace na trhu práce jsou bezpochyby mzdové údaje jako průměrná a reálná mzda. Údaje pro průměrné mzdy jsou uváděny pouze v rámci krajů a nejsou specifikovány na jednotlivé okresy. Z toho důvodu uvádí bakalářská práce v této části údaje pro celý Karlovarský kraj. Špačková (2024) prezentuje údaje o průměrné hrubé měsíční mzdě v Karlovarském kraji za období od 1. do 4. čtvrtletí roku 2023, která činila 37 470 Kč, což představovalo nárůst o 2 555 Kč ve srovnání s rokem 2022. Meziročním nárůstem o 7,3 % se

průměrná mzda zvýšila, přičemž tato hodnota mírně zaostala za celostátním průměrem (7,5 %). V tomto období spotřebitelské ceny v České republice stouply o 10,7 %, což vedlo k reálnému poklesu mzdy v Karlovarském kraji o 3,05 % v roce 2023.

Na grafu 4 jsou vyobrazené vývoje inflace a růstu průměrné měsíční hrubé a reálné mzdy v Karlovarském kraji v letech 2011-2023. Dle ČSÚ (2024i) byla data zpracovaná na základě pracovištní metody. Ta provádí územní třídění podle místa skutečného pracoviště zaměstnanců. Vývoj reálných mezd byl v grafu 4 vypočten za pomoci kalkulačky reálných mezd uvedené na portále Kurzy.cz (2024).

Graf 4 Vývoj růstu průměrných a reálných mezd s inflací v KVK 2011-2023



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ (2024i)

Z grafu 4 lze interpretovat výrazně zvětšené tempo růstu průměrných mezd od roku 2016, kdy se poprvé meziroční růst vyšplhal nad 5 % a kromě roku 2020, kdy meziroční růst průměrné mzdy klesl o 3,5 %, nad touto hranicí zůstal. Z grafu 4 lze dále vyčíst, že inflace v ČR byla do roku 2021 na zdravých hodnotách, které nepřekračovali zásadně 3 %. Extrémní nárůst inflace mezi roky 2021 a 2022 souvisí bezprostředně s dotačními opatřeními, které se využívali v boji proti ekonomickým dopadům pandemie COVID-19. Z grafu 4 rovněž vyplývá, že inflace v roce 2023 sice výrazně klesla, nicméně stále disponuje vysoké hodnoty 10,7 %. Důvodem stále vysoké inflace v roce 2023 jsou restriktce na mezinárodní obchod a směnu Ruska vlivem ozbrojeného konfliktu na Ukrajině. Graf 4 také zobrazuje, že poslední 2 roky v Karlovarském kraji dochází k výraznému poklesu reálných mezd. Pokles reálné mzdy byl zásadní především za rok 2022, kdy poklesly reálné mzdy o 8,69 %. Kromě extrémních výsledků v posledních letech se vývoj reálné mzdy většinou ocitoval v kladných číslech, konkrétně se jedná o období v letech 2014-2021. Naopak v letech 2011-2013 byly reálné mzdy v záporných číslech, což naznačuje jejich pokles. Křivky reálných a průměrných mezd navzájem kopírují stejnou trendovost. Stejný vývoj těchto křivek je snáze vnímán v období, kdy představoval vývoj průměrné roční inflace mírný růst z počátečního absolutního minima v roce 2014, kdy dosahovala inflace 0,4 %. Zmiňované období se odehrává mezi lety 2014-2021.

Tabulka 11 poskytuje srovnání nominální, reálné mzdy a odchylek reálných mezd v rámci Karlovarského kraje a celé ČR v období 2011-2023. Hodnoty pro průměrnou nominální mzdu

v druhém a pátém sloupci tabulky 11 byly převzaty z portálu ČSÚ (2024i). Hodnoty reálných mezd ve třetím a šestém sloupci tabulky 11 byly spočteny za pomoci kalkulačky reálných mezd dostupné na portálu Kurzy.cz (2024). Čtvrtý a sedmý sloupec patří v tabulce 11 meziročním procentuálním odchylkám reálné mzdy, které byly rovněž vypočteny s pomoci kalkulačky reálných mezd. Procentuální odchylka reálné mzdy představuje procentuální odchylku od průměrné nominální mzdy v předešlém roce, například reálná mzda v ČR v roce 2023 představovala hodnotu 39 152 Kč a oproti průměrné nominální mzdě v ČR v roce 2022, která činila 40 317 Kč došlo k poklesu o 2,89 %. Procentuální odchylka reálné mzdy za rok 2023 představovala tedy na území ČR pokles o 2,89 %. Údaje patřící pro území Karlovarského kraje jsou pro větší přehlednost v tabulce 8 zvýrazněné.

Tabulka 11 Komparace nominální (v Kč), reálné mzdy (v Kč) a odchylky reálné mzdy (v %) v KVK a ČR v období 2011-2023

Rok	Česká republika			Karlovarský kraj		
	Průměrná nominální mzda (Kč)	Reálná mzda (Kč)	Odchylka (%)	Průměrná nominální mzda (Kč)	Reálná mzda (Kč)	Odchylka (%)
2011	24 455	23 999	0,57	<b>20 761</b>	<b>20 486</b>	<b>-0,92</b>
2012	25 067	24 266	-0,77	<b>21 304</b>	<b>20 623</b>	<b>-0,66</b>
2013	25 035	24 689	-1,51	<b>21 371</b>	<b>21 076</b>	<b>-1,07</b>
2014	25 768	25 665	2,52	<b>21 786</b>	<b>21 699</b>	<b>1,53</b>
2015	26 591	26 511	2,89	<b>22 576</b>	<b>22 508</b>	<b>3,32</b>
2016	27 764	27 571	3,69	<b>23 769</b>	<b>23 604</b>	<b>4,55</b>
2017	29 638	28 915	4,15	<b>25 995</b>	<b>25 361</b>	<b>6,7</b>
2018	32 051	31 392	5,92	<b>27 995</b>	<b>27 419</b>	<b>5,48</b>
2019	34 578	33 636	4,95	<b>30 179</b>	<b>29 357</b>	<b>4,86</b>
2020	36 176	35 054	1,38	<b>31 236</b>	<b>30 267</b>	<b>0,29</b>
2021	38 277	36 876	1,93	<b>33 220</b>	<b>32 004</b>	<b>2,46</b>
2022	40 317	35 028	-8,49	<b>34 915</b>	<b>30 906</b>	<b>-8,69</b>
2023	43 341	39 152	-2,89	<b>37 470</b>	<b>33 848</b>	<b>-3,05</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dat z ČSÚ (2024i) a Kurzy.cz (2024)

Z tabulky 11 je na první pohled zřetelné, že průměrné nominální mzdy na území Karlovarského kraje zaostávají za celorepublikovým průměrem počas celého sledovaného období. Dle údajů z ČSÚ (2024i) se na území Karlovarského kraje vyplácejí nejnižší průměrné nominální mzdy ze všech českých krajů. Reálná mzda úzce související s průměrnou nominální mzdou (jelikož inflace je pro celé území ČR konstantní) rovněž v kraji zaostává za celorepublikovým průměrem.

V tabulce 11 je zachycený dříve již zmíněný velký propad reálných mezd v letech 2022 a 2023, kde je z tabulky 11 čitelné, že odchylka reálných mezd v těchto letech byl v kraji opět o něco větší než na území celé ČR. V roce 2022 představoval pokles odchylky reálné mzdy v kraji od odchylky v ČR o 0,2 % a v roce 2023 činil pokles krajské odchylky od odchylky ČR o 0,16 %. Naopak v letech 2012 a 2013 byl pokles reálných mezd na území kraje menší než na území celé ČR. V roce 2012 představoval pokles odchylky reálných mezd pro ČR od krajské odchylky reálných mezd o 0,11 % a v následujícím roce činil pokles celorepublikové odchylky od krajské odchylky o 0,44 %. Odchylka reálných mezd pro Karlovarský kraj rovněž dosahovala lepších výsledků než celorepubliková odchylka, a to konkrétně v letech 2015, 2016, 2017 a 2021, kdy největší rozdíl mezi odchylkami nastal v roce 2017, kdy představoval nárůst krajské odchylky od odchylky ČR o 2,55 %. V ostatních letech si oproti krajským odchylkám lépe vedly odchylky reálných mezd na území ČR, především v roce 2011, kdy představoval rozdíl mezi

celorepublikovou odchylkou a krajskou odchylkou nejvyšší hodnoty. Nárůst celorepublikové odchylky od krajské odchylky představoval v roce 2011 o 1,49 %.

Tabulka 11 také zobrazuje nárůst průměrných nominálních mezd za celé sledované období, který činil na území ČR nárůst o 77,23 % (nominální nárůst představoval růst o 18 886 Kč), a v rámci Karlovarského kraje činil nárůst průměrných nominálních mezd o 80,48 % (o 16 709 Kč). Nárůst reálných mezd v rámci celé ČR mezi roky 2011 a 2023 nabýval hodnoty 15 153 Kč, což představuje procentuální nárůst o 63,14 %. Na území Karlovarského kraje se za sledované období zvýšily reálné mzdy o 13 362 Kč, kde procentuální růst reálných mezd představoval nárůst o 65,23 %. Procentuální nárůst průměrných nominálních mezd na území kraje byl tedy o 3,25 % vyšší než celorepublikový nárůst a zároveň byl v rámci kraje zaznamenán vyšší růst reálných mezd, který představoval ve srovnání s celorepublikovým nárůstem reálných mezd nárůst o 2,09 %.

### 3.3 Využití nástrojů politiky zaměstnanosti v okrese Karlovy Vary

Poslední kapitola praktické části bude zaměřena na nástroje politiky zaměstnanosti využívané v okrese a Karlovarském kraji. Jak již bylo uvedeno v teoretické části politika zaměstnanosti je rozdělena na aktivní a pasivní. Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) má na starost finanční podporu při nezaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti (APZ) za pomoci využití jejích nástrojů slouží k motivaci a podpoře návratu uchazečů na trh práce. Tabulka 12 zobrazuje celkové výdaje politiky zaměstnanosti Karlovarského kraje rozdělené do 4 kategorií. První a druhá kategorie je APZ a PPZ, třetí kategorie spadá do podpory osob se zdravotním postižením a čtvrtou kategorií zobrazuje tabulka 12 výdaje vynaložené na insolvence. Registr dlužníků (2024) definuje insolvenční řízení jako platební neschopnost, u které není dlužník schopen splácet své závazky. Jako insolvence se také označuje insolvenční řízení, což je proces, ve kterém se je tato situace řešena a dlužník může být částečně nebo úplně zbaven svých dluhů. Zvolené bylo sledované období posledních 10 let. Údaje čerpané z MPSV (2024b) stanovují od vzniku OSS Úřadu práce 1.4.2011 výše zmíněné kategorie pouze v rámci jednotlivých krajů ČR.

Tabulka 12 Výdaje politiky zaměstnanosti v Karlovarském kraji 2014-2023 (v tis. Kč)

Rok	Karlovarský kraj				
	Aktivní politika zaměstnanosti	Pasivní politika zaměstnanosti	Podpora OZP	Insolvence	Celkem
2014	193 915	250 371	47 588	4 324	496 198
2015	302 855	231 329	49 917	6 381	590 483
2016	200 225	220 833	57 994	2 964	482 016
2017	184 230	193 698	65 877	21 981	465 787
2018	176 736	179 915	74 540	7 709	438 900
2019	82 246	209 710	87 605	17 592	397 153
2020	689 638	373 835	89 832	22 693	1 175 998
2021	942 363	343 735	95 310	6 734	1 388 142
2022	123 475	241 788	96 757	748	462 768
2023	93 471	258 831	102 423	5 122	459 847

Zdroj: Vlastní zpracování na základě čerpaných údajů z MPSV (2024b)

Z tabulky 12 je zřejmé, že největší celkové výdaje politiky zaměstnanosti byly vynaložené v letech 2020 a 2021. V tomto období tvořili většinu výdajů politiky zaměstnanosti prostředky

určené pro program Antivirus, které jsou zahrnuté ve výdajích APZ. Dle MPSV (2022) byl tento program zaveden v období pandemie COVID-19 a omezení provozu mnoha firem. Jeho účelem je kompenzovat ztráty firem, poskytovat finanční podporu na udržení provozu a vyplácet mzdy zaměstnancům. Program Antivirus byl aktivní v letech 2020 (program Antivirus A), 2021 (program Antivirus B) a 2022 (program Antivirus A+). Od poloviny března 2020 byla v rámci programu vyplacena celková podpora ve výši 50 miliard Kč, která byla rozdělena na 11 mld. Kč v programu Antivirus A, 18 mld. Kč v režimu Antivirus B a 21 mld. v režimu Antivirus A+.

Z tabulky 12 vyplývá, že celkové výdaje vynaložené na politiku zaměstnanosti v Karlovarském kraji za sledované období klesly. Celkové výdaje v roce 2023 se snížily oproti roku 2014 o 7,33 % (nebo o 36 351 tis. Kč). Celkový pokles výdajů byl především zapříčiněn poklesem výdajů na APZ, který za 10 let činil klesl o 51,8 % (nominálně klesl o 100 444 tis. Kč). Opačný vývoj postihl výdaje vynaložené na PPZ, které za desetileté období nepatrně vzrostly o 3,38 % (nominálně vzrostly o 8 460 tis. Kč). Nejvýraznější nárůst výdajů ve sledovaném období zastihl podporu na OZP, která zaznamenala procentuální nárůst o 115,23 %, nominálně vzrostly výdaje na podporu OZP o 54 835 tis. Kč. Nepatrný nominální vzrůst o 798 tisíc korun postihly výdaje na insolvence, vyjádřeno v procentech šlo o nárůst o 18,45 %.

Tabulka 12 také zobrazuje, že se výdaje na insolvence výrazně zvedly v letech 2017, 2019 a 2020. Výdaje na insolvence dosáhly svého maxima nepřekvapivě v roce 2020 a stály Karlovarský kraj 22 693 tisíc korun. Tento výdaj činil v roce 2020 z celkových nákladů podíl 1,93 %. Zvýšení nákladů na platební neschopnost obyvatel nepředstavuje v kontextu pandemie COVID-19 velké překvapení. Překvapivé jsou nicméně podíly nákladů na insolvence k celkovým ročním nákladům v roce 2017 a 2019, které činily chronologicky 4,72 % a 4,43 %. Tuto informaci lze zinterpretovat tak, že v těchto letech se ekonomická situace obyvatelů kraje výrazně zhoršila, jelikož větší množství obyvatel nebylo schopno splácet své finanční závazky.

V tabulce 13 jsou zobrazené výdaje v období 2014-2023 u jednotlivých okresů Karlovarského kraje na PPZ, která je celá tvořená z podpory v nezaměstnanosti (zkrácené PvN). V tabulce 13 jsou dále vyobrazené v jednotlivých okresech počty osob, které PvN pobírají. Hodnoty v okrese Karlovy Vary jsou z hlediska větší přehlednosti zvýrazněné. Hodnoty uvedené v sloupci KVK reprezentují celkový součet výdajů PPZ v celém Karlovarském kraji.

Tabulka 13 Počet osob pobírajících PvN a výdaje na PvN v jednotlivých okresech KVK (2014-2023)

Rok	KVK		Okres KV		Okres Cheb		Okres sokolov	
	Počet osob	PvN (tis. Kč)	Počet osob	PvN (tis. Kč)	Počet osob	PvN (tis. Kč)	Počet osob	PvN (tis. Kč)
2014	3 059	250 371	<b>1229</b>	<b>100 605</b>	851	69 663	978	80 059
2015	2 756	231 329	<b>1108</b>	<b>93 002</b>	733	61 526	915	76 802
2016	2 462	220 833	<b>1009</b>	<b>90 502</b>	650	58 302	803	72 025
2017	1 968	193 698	<b>787</b>	<b>77 450</b>	499	49 107	683	67 215
2018	1 684	179 915	<b>717</b>	<b>76 584</b>	406	43 366	562	60 028
2019	1 904	209 710	<b>778</b>	<b>85 690</b>	451	49 674	675	74 346
2020	2 667	373 835	<b>1131</b>	<b>158 533</b>	753	105 549	783	109 754
2021	2 748	343 735	<b>1169</b>	<b>146 225</b>	683	85 433	896	112 077
2022	1 900	241 788	<b>787</b>	<b>100 151</b>	487	61 974	626	79 663
2023	1 859	258 831	<b>756</b>	<b>105 280</b>	480	66 845	623	86 759

Zdroj: Vlastní zpracování z dat MPSV (2024b)

Z tabulky 13 lze zachytit všudypřítomný trend klesajícího počtu osob pobírajících PvN. V rámci celého kraje ubylo za poslední desetiletí 1 200 osob pobírajících PvN, což činí procentuální snížení o 39,23 %. V okrese KV představovalo procentuální snížení osob pobírajících PvN o 38,49 %, v okrese Cheb představovalo procentuální snížení nejvyšší

hodnoty, a to konkrétně o 43,6 %, zatímco Sokolovský okres disponoval nejmenším procentuálním snížením o 36,3 %.

Navzdory výraznému poklesu osob, které pobírali Pvn, se výdaje na Pvn v tisíce korunách výrazně nezměnily, dokonce v okrese KV a Sokolov došlo k mírnému růstu tohoto výdaje. Celkový růst nákladů na PPZ (čili i na Pvn) v Karlovarském kraji byl okomentován již z tabulky 12 a tak je práce nyní zaměřena na popis situace v okresech. Z tabulky 13 lze spočítat, že nárůst nákladů na Pvn za poslední desetiletí v rámci okrese KV vzrostl o 4,65 %. Větší nárůst nákladů na Pvn zaznamenal okres Sokolov, kde náklady vzrostly o 8,37 %. Jediný okres, který zaznamenal pokles výdajů vynaložených na Pvn, je okres Cheb, u kterého výdaje klesly o 4,05 %.

Výrazný pokles osob pobírajících Pvn a zároveň mírný nárůst/pokles výdajů vynaložené na tuto podporu lze vysvětlit hned několika faktory. Prvním faktorem je ztráta hodnoty peněz vlivem rostoucí inflace vyobrazené na grafu 4. Rostoucí inflace představuje pro osoby pobírající Pvn zvýšené výdaje na živobytí a statků potřebné k obživě. Dle Portálu občana (2021) je výše podpory v nezaměstnanosti stanovena procentem z čistého příjmu v posledním ukončeném zaměstnání, nejvýše však 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Ze stanovení podpory při nezaměstnanosti je evidentní, že výše podpory při nezaměstnanosti se odvíjí od výše průměrné mzdy v národním hospodářství předcházejícího roku. Druhým faktorem vysvětlení jen mírného nárůstu/poklesu výdajů vynaložených na Pvn je pravidelný růst průměrných mezd.

Tabulka 13 zobrazuje, že absolutně nejvyšší náklady na podporu v nezaměstnanosti nastaly v období pandemie COVIDu-19 v letech 2020 a 2021. V okrese KV představoval meziroční nárůst výdajů mezi lety 2019-2020 vzrůst o 85 %, navzdory tomu, že meziroční nárůst osob pobírajících Pvn ve stejném období činil vzrůst o 45,37 %. Zajímavé zjištění nastává v roce 2021, kdy v okrese KV přibýlo dalších 38 osob pobírajících podporu, nicméně výdaje na ně vynaložené klesly o 7,76 %.

Následující tabulka 14 udává výdaje v Karlovarském kraji vynaložené na jednotlivé nástroje APZ v desetiletém období od roku 2014 do roku 2023. Druhý sloupec tabulky 14 vyobrazuje počet prostředků v tisících korunách vynaložených na nástroj veřejně prospěšných prací. Zkratka v třetím sloupci symbolizuje výdaje v tisících korunách na nástroj společensky účelných pracovních míst. Výdaje v rámci nástrojů veřejně prospěšných prací (VPP), společensky účelných pracovních míst (SÚPM) a rekvalifikací byly částečně financované z poskytovaných prostředků EU.

Z tabulky 14 vyplývá, že největší výdaje APZ byly vynaložené na nástroj veřejně prospěšných prací. V roce 2014 představoval podíl výdajů vynaložených na VPP k celkovému počtu výdajů vynaložených na APZ v kraji 39,64 %. Největší podíl výdajů vynaložených na VPP z celkového počtu nákladů na APZ představoval 61,6 % a udál se v roce 2019. Nejmenší podíl výdajů na VPP z celkového počtu výdajů APZ byl v letech 2020 a 2021, kdy podíly představovali chronologicky 5,14 % a 3,55 %. Tyto malé podíly jsou vysvětleny v komentářích k tabulce 12, které popisují, že většinu výdajů politiky zaměstnanosti v období 2020-2021 tvořily prostředky určené pro program Antivirus, které jsou zahrnuté ve výdajích na APZ.



Tabulka 14 Výdaje APZ dle konkrétních nástrojů v KVK 2014-2023 (v tis. Kč)

Rok	VPP (tis. Kč)	SÚPM (tis. Kč)	Podpora OZP (tis. Kč)	Rekvalifikace (tis. Kč)	Ostatní výdaje fin. z prostřed. EU	Ostatní výdaje fin. z národní APZ
2014	76 861	41 725	1 791	13 396	24 443	0
2015	108 038	92 228	823	11 529	15 902	149
2016	107 389	66 677	958	7 428	5 427	360
2017	95 938	26 263	646	3 143	10 666	1497
2018	82 007	20 526	497	2 451	15 438	1125
2019	50 669	4 407	169	1 640	7 357	583
2020	35 420	6 291	1 801	1 637	7 361	86
2021	33 450	26 727	678	4 460	3 877	281
2022	23 291	30 828	577	9 076	3 495	189
2023	29 984	13 054	66	15 935	29 377	70

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV (2024b)

Za poslední desetiletí klesly výdaje vynaložené na VPP o 60,99 % nebo o nominální částku 46 878 tisíc korun. Nejvíce prostředků bylo na nástroj VPP vynaloženo v roce 2015, kdy jejich podíl k celkovému počtu výdajů APZ představoval 35,67 %.

Dalším významně finančně podporovaným nástrojem jsou SÚPM, které dosáhly svého maxima rovněž v roce 2015, kdy jejich podíl vůči celkovým výdajům vynaloženým na APZ činil 30,45 %. Náklady na SÚPM za celou dobu sledovaného období klesly o 68,71 % nebo o nominální hodnotu 28 670 tisíc korun.

Tabulka 14 zobrazuje největší propad mezi lety 2014-2023 ve vynaložených nákladech na nástroj podpory osob se zdravotním postižením. Pokles výdajů na podporu OZP představuje pokles o 96,3 % nebo o 1 724 tisíc korun. Největší počet výdajů bylo na podporu OZP vynaloženo v roce 2020, kdy představovala podpora OZP k celkovému počtu výdajů na APZ podíl 0,26 %. Největší podíl výdajů na podporu OZP k celkovému množství výdajů APZ dosáhl v roce 2014, kdy činil podíl 0,92 %.

Nástroj rekvalifikace naopak mezi lety 2014-2023 zaznamenal nárůst v počtu vynaložených výdajů, který představoval procentuální nárůst o 18,96 %. Právě v posledním roku sledovaného období dosáhly výdaje vynaložené na rekvalifikace svého maxima, kdy podíl výdajů na rekvalifikace k celkovému počtu výdajů na APZ představoval 17,05 %. Nástroj rekvalifikace má v posledních letech, konkrétně od roku 2020, v jeho finanční podpoře rostoucí tendenci. Do roku 2020 byla naopak pro finanční podporu nástroje rekvalifikací vnímána klesající tendence.

Tabulka 14 také zobrazuje, že ostatní výdaje financované z prostředků EU dosáhly svého maxima v roce 2023. V tomto roce zaznamenal svého maxima i jejich podíl z celkového počtu výdajů na APZ, který činil 31,43 %. Další významný podíl ostatních výdajů financovaných z prostředků EU z celkového počtu výdajů na APZ zaznamenal v roce 2014, kdy představoval podíl 12,6 %.

Tabulka 15 obsahuje počty nově vytvořených míst pro veřejně prospěšné práce, společensky prospěšná pracovní místa u zaměstnavatele a pro OSVČ a pro OZP v rámci Karlovarského kraje za posledních 5 let.

Tabulka 15 Nově vytvořená pracovní místa dle nástrojů APZ v Karlovarském kraji 2019-2023

Rok	VPP nově vytvořené pozice	SÚPM nově vytvořené pozice u Zam.	SÚPM nově vytvořené pozice pro OSVČ	Nově vytvořená pro OZP
2023	244	115	16	0
2022	249	179	11	5
2021	376	409	20	4
2020	340	268	4	2
2019	425	163	9	1

Zdroj: Vlastní zpracování z dat Úřadu práce ČR (2024)

Z tabulky 15 vyplývá, že nejvíce nově vytvořených míst vzniká pro nástroj VPP. Počet nově vytvořených pracovních míst pro VPP v Karlovarském kraji ve sledovaném období klesá. Pokles nově vzniklých pracovních míst za účelem VPP za celé sledované období představoval pokles o 42,59 %.

Tabulka 15 také zobrazuje, že velké množství nových pracovních míst vzniká pro nástroj SÚPM u zaměstnavatelů. Největší vznik těchto pozic proběhl v roce 2021, kdy se dokonce vytvořilo více pozic pro SÚPM u zaměstnavatelů než nově vytvořených pozic za účely VPP. Od roku 2021 počet nově vytvořených pracovních míst pro nástroj SÚPM u zaměstnavatelů klesá. Pokles nově vzniklých pracovních míst v rámci nástroje SÚPM u zaměstnavatelů mezi lety 2021-2023 klesl o 71,88 %.

Z tabulky 15 je rovněž evidentní, že nově vytvořených pracovních míst nástroje SÚPM pro OSVČ obsahuje ve sledovaném období malé množství. Svého maxima dosáhl počet nově vytvořených míst pro nástroj SÚPM pro OSVČ opět v roce 2021, kdy jich vzniklo v kraji 20. Mezi lety 2021-2023 došlo k poklesu nově vzniklých pracovních míst za účely nástroje SÚPM pro OSVČ o 20 %.

Tabulka 15 zobrazuje minimální množství nově vzniklých pracovních pozic pro OZP, které dosáhly svého maxima v roce 2022. Počet nově zřízených pracovních míst pro OZP nabývá od roku 2019 rostoucí trend, který je zakončen právě v roce jejich maxima neboli v roce 2022. V roce 2023 nebylo naopak nově vytvořené jediné pracovní místo pro OZP.

V tabulce 16 jsou zaznamenány počty rekvalifikací a rekvalifikovaných uchazečů v Karlovarském kraji v posledních 3 letech. Celkový počet uchazečů byl rozdělen na ženy, uchazeče o zaměstnání evidovaných na Úřadě práce (UoZ), zájemce o zaměstnání (ZoZ) a osoby zdravotně postižené (OZP). Dle údajů Úřadu práce (2024) jsou zájemci o zaměstnání (ZoZ) již pracující a z nejrůznějších důvodů poptávají zaměstnání nové, případně jsou ohroženi ztrátou současného zaměstnání, dále se také jedná o osoby na mateřské/rodičovské dovolené.

V tabulce 16 jsou rekvalifikace (RK) rozděleny do kategorií celkového počtu rekvalifikací, RK zahájené počas daného roku, ukončené RK, které jsou dále rozděleny na celkový počet a úspěšně ukončené RK, RK pokračující do nadcházejícího roku, a nakonec jsou rozděleny dle jejich zaměření na profesní a ostatní.

V roce 2022 se zároveň zúčastnilo 179 Ukrajinců RK zaměřené na jazykový kurz českého jazyka. Všechny 179 zúčastněných Ukrajinců v daném roce úspěšně rekvalifikaci dokončilo. V údajích v roce 2023 nejsou již statistiky Ukrajinců v RK zaznamenány. Ve stejném roce není dále uvedené rozdělení rekvalifikací podle jejich zaměření.

Tabulka 16 Rekvalifikace na území Karlovarského kraje 2021-2023

		2021					2022					2023				
		Uchazeči celkem	z toho				Uchazeči celkem	z toho				Uchazeči celkem	z toho			
			Ženy	UoZ	ZoZ	OZP		Ženy	UoZ	ZoZ	OZP		Ženy	UoZ	ZoZ	OZP
V rekvalifikaci celkem	427	228	278	149	0	559	390	304	255	0	963	580	435	528	30	
Zahájené v daném roce	380	196	253	127	0	532	352	287	245	0	921	554	409	512	30	
Ukončené																
Celkem	400	218	260	140	0	515	362	272	243	0	884	549	412	472	27	
Z toho úspěšně	382	209	241	140	0	500	353	260	240	0	849	540	390	459	25	
Pokračující do dalšího roku	27	11	18	9	0	35	25	26	9	0	77	32	18	55	3	
Zaměření RK																
profesní	75	50	56	19	0	91	56	56	35	0	-	-	-	-	-	
ostatní	352	178	222	130	0	468	334	248	220	0	-	-	-	-	-	

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat Úřadu práce ČR (2024)

Z tabulky 16 vyplývá, že se celkový počet uchazečů o rekvalifikaci za poslední 3 roky výrazně navýšil, a to konkrétně o 125,53 %. Další vyplývající fakt z tabulky 16 je, že v roce 2021 a 2022 nebyl ani jeden uchazeč o rekvalifikaci OZP. V roce se o RK ucházelo hned 30 OZP.

Z tabulky 16 lze interpretovat, že nejúspěšnější uchazeči o RK za rok 2021 byli ZoZ, jelikož všech 140 ZoZ, kteří RK dokončili, ji dokončili úspěšně. Celková úspěšnost dokončených RK představovala v tomto roce 95,5 %. V následných letech činila chronologicky celková úspěšnost úspěšně dokončených RK 97,09 % a 96,04 %.

Z tabulky 16 také vyplývá, že v každém roce převažuje počet žen nad muži ucházející se o RK. Podíl žen z celkového počtu poptávajících rekvalifikaci představuje v roce 2021 53,4 %, v roce 2022 69,77 % a v roce 2023 60,23 %.

Údaje v tabulce 16 zobrazují, že počet RK s profesním zaměřením je v letech 2021 a 2022 menší, než počet RK s jiným zaměřením. Mezi ostatními zaměřenými rekvalifikací jsou nejčastější jazykové kurzy a kurzy o schopnosti provozu základních počítačových činností. V roce 2021 představoval podíl RK s ostatním zaměřením k celkovému počtu RK 82,44 % a v roce 2022 činil tento podíl 83,72 %.

## 4 Závěr

Tato práce přinesla pohled a zhodnocení situace na trhu práce v okrese Karlovy Vary. Okres Karlovy Vary je vystaven problému stárnutí obyvatelstva a zároveň úbytku obyvatelstva v produktivním věku, které mezi roky 2012-2022 kleslo o 10,7 %. Ve stejném období došlo v okrese Karlovy Vary k přírůstku obyvatel v důchodovém věku o 26,7 %, pro srovnání celorepublikový přírůstek obyvatel v důchodovém věku činil 24,9 %. Zároveň okres Karlovy Vary trpí dlouhodobě převisem počtu důchodců nad mladistvým obyvatelstvem, převis je indikován indexem stáří, který činil v roce 2022 hodnotu 150. V období 2012-2022 také pravidelně docházelo k přirozenému úbytku obyvatelstva, kdy počet zemřelých má dlouhodobou rostoucí tendenci, a naopak počet narozených má dlouhodobou tendenci klesající. Přirozený úbytek obyvatelstva se mezi lety 2012-2022 v okrese zvýšil o 151 %. Celkový přírůstek/úbytek obyvatelstva byl v plusu pouze v posledním roce sledovaného období (2022) a to díky obrovskému počtu přistěhovalých osob, který se výrazně zvýšil oproti minulým rokům především vlivem války na Ukrajině. Celkový přírůstek obyvatelstva činil v roce 2022 4 943 osob.

V roce 2021 Karlovarský kraj disponuje ve srovnání s ostatními kraji nejnižší podíl osob s vysokoškolským vzděláním 10,5 %, největší podíl je vyskytnut v kraji Praha s podílem 35,9 % vysokoškoláků. V okrese KV v roce 2021 představuje největší podíl 33,02 % osob se středním vzděláním s výučním listem a osob se středním vzděláním s maturitní zkouškou činil 29,68 %. Pouze základní vzděláním má v okrese KV dokončeno 15,3 % obyvatel, což představuje větší podíl, než je celorepublikový podíl 12,56 %. Vysokoškolským vzděláním disponuje v okrese 11,71 % a osob s dokončenou VOŠ činí podíl 1,62 %. Bez vzdělání je v okrese 1,09 % osob a ve srovnání s celorepublikovým podílem 6,36 % má okres KV v této statistice navrch.

Obecná míra nezaměstnanosti v okrese KV tradičně nabývá vyšších hodnot, než je celorepublikový průměr. Mezi lety 2019-2021 dosahoval nárůst obecné míry v okrese KV o 3 %, což je oproti celorepublikovému nárůstu o 1 % trojnásobně vyšší. V roce 2023 obsahuje obecná míra nezaměstnanosti v okrese 4,4 %, zatímco celorepublikový průměr činí 3,6 %.

V období 2015-2023 zaznamenal okres KV nárůst zaměstnaných cizinců o 123,5 %, což činí menší nárůst ZC, než který byl zaznamenán v ČR, který představoval nárůst o 131,5 %. Celorepublikový podíl ZC na celkovém počtu zaměstnaných představoval v roce 2023 18,62 % a je vyšší ve srovnání s podílem okresu KV, který činil ve stejném roce 17,65 %. V roce 2022 představoval podíl Ukrajinců z celkového počtu cizinců v okrese 62,65 % a v rámci ČR tvořil podíl 68,22 %.

Nabídka po práci v okrese KV interpretována počtem UoZ v období 2014-2023 klesla o 47,65 %. Ve stejném období zároveň výrazně klesl počet dlouhodobě nezaměstnaných, kteří byli rozděleny do 2 skupin dle délky nezaměstnanosti. První skupina, která reprezentovala uchazeče, kteří jsou nezaměstnaní více než 1 rok (12-24 měsíců) klesl o 54,91 % a druhá skupina představující nezaměstnané uchazeče déle než 2 roky klesla o 72,54 %. Přestože poptávka po práci interpretována počtem VPM v okrese KV ve sledovaném období násobně vzrostla o 234,59 %, potkává se trh práce v okrese KV s nedostatkem volných pracovních míst. V roce 2023 představoval počet VPM na jednoho uchazeče o zaměstnání hodnoty 0,48, což naznačuje 2 uchazeče na 1 VPM.

Z rozboru vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy vyplynulo, že Karlovarský kraj dlouhodobě disponuje nejnižší průměrnou hrubou mzdou z celé ČR. V roce 2023 představoval průměrná hrubá měsíční mzda v Karlovarském kraji hodnoty 37 470 Kč. Celorepublikový průměr byl v roce 2023 výrazně vyšší a činil 43 341 Kč. Pozitivním zjištěním je, že byl v rámci

Karlovarského kraje zaznamenán vyšší nárůst průměrných hrubých mezd v období 2011-2023 o 80,48 %, než byl celorepublikový průměr nárůstu průměrných hrubých mezd o 77,23 %. Karlovarský kraj uvedl zároveň větší nárůst reálných mezd mezi lety 2011-2023, které se zvětšily o 65,23 %, v rámci celé ČR představoval procentuální růst reálných mezd o 63,14 %.

Jediný využívaný nástroj pasivní politiky zaměstnanosti v okres KV je podpora v nezaměstnanosti. Výdaje okresu KV na podporu v nezaměstnanosti tvořily v roce 2023 105,280 milionu korun. Za posledních 10 let (2014-2023) celkové náklady na aktivní politiku zaměstnanosti výrazně klesly o 51,89 %. Nejvíce využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, podpora osob se zdravotním postižením a rekvalifikace. V roce 2023 bylo vynaloženo na veřejně prospěšné práce 29,984 milionů korun, na společensky účelná pracovní místa 13,054 milionů korun, na podporu osob se zdravotním postižením jen 66 tisíc korun a na rekvalifikace 15,935 milionů korun. Popularita nástroje rekvalifikace za poslední roky roste, kdy mezi lety 2021-2023 byl zaznamenán nárůst celkového počtu rekvalifikací o 125,53 %. Většina rekvalifikací je zaměřena na jazykové kurzy, nebo na budování základních počítačových dovedností.

# Literatura

## Primární zdroje

BROŽOVÁ, D., *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2018, 267 s. ISBN 9788074007194.

BRČÁK, J., SEKERKA, B., SEVEROVÁ L., STARÁ D., *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, 262 s. ISBN 978-80-7380-831-0.

CASE, K. E., R. C. FAIR, S. M. OSTER., *Principles of macroeconomics*. 13. vydání. England: Pearson, 2020, 470 s. ISBN 978-1-292-30382-6.

DANĚK, M. et al. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2. aktualizované vydání Olomouc: Anag, 2020. 456 s. ISBN 978-80-7554-269-4.

DOUŠOVÁ, J., *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2020, 192 s. ISBN 978-90-7400-810-8.

GOODWIN, N. et al, *Macroeconomics in context*. 4. vydání. New York: Routledge, 2022a, 727 s. ISBN 978-1-032-17037-4.

GOODWIN, N. et al, *Microeconomics in context*. 5. vydání. New York: Routledge, 2022b, 607 s. ISBN 978-1-032-17135-7.

HOLMAN, Robert., *Mikroekonomie. Středně pokročilý kurz*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2018, 631 s. ISBN 978-80-7400-397-4.

JOLL, C. et al. *Developments in Labour Market Analysis*. New York: Routledge, 2020. 412 p. ISBN 978-0-36711-189-2.

JUREČKA, V., *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018, 400 s. ISBN 978-80-271-2126-7.

JUREČKA, V., MACHÁČEK, M., a kolektiv, *Makroekonomie* 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2023, 384 s. ISBN 978-80-271-3635-3.

KLADIVO, P., *Základy statistiky*. [online]. 1.vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013, 66 s. ISBN 978-80-244-3842-9.

LIPOVSKÁ, H., *Moderní ekonomie*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2017, 256 s. ISBN 978-80-271-0120-7.

MANKIW, N. G., *Principles of economics*. 9. vydání. Boston: Cengage, 2021, 816 s. ISBN 978-0-357-03831-4.

MERTL, J. a kol. *Sociální politika*. 7., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023, 472 s. ISBN 978-80-7676-675-4.

POŠTA, V., MACÁKOVÁ, L., PAVELKA, T., *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2015, 84 s. ISBN 978-80-7261-296-3.

ROJÍČEK, M., SPĚVÁČEK, V., VEJMĚLEK, J., ZAMRAZILOVÁ, E., ŽDÁREK, V., *Makroekonomická analýza - teorie a praxe* 1. vydání Praha: Grada Publishing, 2016, 544 s. ISBN 978-80-247-5858-9.

VLČEK, J., *Ekonomie a ekonomika*. 5. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 556 s. ISBN 978-80-7552-190-3.

ZÁHORA, J., *Učebnice statistiky*. 12. aktualizované vydání [Online]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Lékařská fakulta v Hradci Králové, 2016, ISBN 978-80-88176-00-8.

## Internetové zdroje

ADMINISTRATIVNÍ REGISTR EKONOMICKÝCH SUBJEKTŮ (ARES), 2023a. *Karlovarská krajská nemocnice a.s.* [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR, 29. červen 2023, [cit. 2024-04-07,18:45]. Dostupné z: <https://ares.gov.cz/ekonomicke-subjekty/res/26365804>.

ADMINISTRATIVNÍ REGISTR EKONOMICKÝCH SUBJEKTŮ (ARES), 2023b. *WITTE ACCESS TECHNOLOGY s.r.o.* [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR, 29. červen 2023, [cit. 2024-04-07,18:45]. Dostupné z: <https://ares.gov.cz/ekonomicke-subjekty/res/02183765>.

ADMINISTRATIVNÍ REGISTR EKONOMICKÝCH SUBJEKTŮ (ARES), 2023c. *Mattoni 1873 a.s.* [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR, 29. červen 2023, [cit. 2024-04-07,19:00]. Dostupné z: <https://ares.gov.cz/ekonomicke-subjekty/res/14706725>.

ADMINISTRATIVNÍ REGISTR EKONOMICKÝCH SUBJEKTŮ (ARES), 2023d. *Léčebné lázně Jáchymov a. s.* [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR, 29. červen 2023, [cit. 2024-04-07,19:15]. Dostupné z: <https://ares.gov.cz/ekonomicke-subjekty/res/29211808>.

ADMINISTRATIVNÍ REGISTR EKONOMICKÝCH SUBJEKTŮ (ARES), 2023e. *Vodárny a kanalizace Karlovy Vary, a.s.* [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR, 29. červen 2023, [cit. 2024-04-07,19:30]. Dostupné z: <https://ares.gov.cz/ekonomicke-subjekty/res/49789228>.

BERKA, K., 2017. *analýza a syntéza* In: *Metodologie/obecná metodologie a logika* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 11. prosinec 2017 [cit. 2024-04-25, 18:00]. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Anal%C3%BDza\\_a\\_synt%C3%A9za](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Anal%C3%BDza_a_synt%C3%A9za).

BÍZKOVÁ, R., HAVRÁNEK, J., NENCKOVÁ, L., a kolektiv, 2021. *Plán spravedlivé územní transformace.* [online]. Karlovy Vary: KultiVary, 8. září. 2021 [cit. 2024-04-04,19:45]. Dostupné z: <https://www.rskkvk.cz/assets/uploads/1631517107-17506202141169665723656229449.pdf>.

BULLA, M., 2021. *Covid a trh práce* In: *Práce a mzda* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 9. dubna 2021 [cit. 2024-04-05,13:50]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/novinky/13334/covid-a-trh-prace>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011. *Obyvatelé ve věku 15 a více let podle vzdělání a podle velikostních skupin obcí, okresů a správních obvodů ORP – Karlovarský kraj.* In: *Sčítání lidu, domů a bytů 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad, 26. března 2011 [cit. 2024-04-06, 11:30]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30712&pvo=ZVKR007&pvokc=100&pvoch=3051#w>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014a. *Nezaměstnanost.* In: *Využití lidských zdrojů* [online]. Praha: Český statistický úřad, 20.12.2014 [cit. 2024-03-22,18:30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v letech 2000 az 2005-3 3 nezamestnanost>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014b. *Senioři v Česku.* In: *Úvod* [online]. Praha: Český statistický úřad, 20.12.2014 [cit. 2024-04-15,14:30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/6b004993a4>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2016. *Obecně geografická mapa okresu Karlovy Vary k 1. 1. 2016.* In: *Okres Karlovy Vary* [online]. Praha: Český statistický úřad, 1. 1. 2016 [cit. 2024-02-15,17:00]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11244/62026364/Karlovy\\_Vary.png/607ccb1d-a40f-4e30-9f21-6330389cf1db?version=1.1&t=1502431946869](https://www.czso.cz/documents/11244/62026364/Karlovy_Vary.png/607ccb1d-a40f-4e30-9f21-6330389cf1db?version=1.1&t=1502431946869).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2022. *Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle nejvyššího dosaženého vzdělání, krajů a okresů.* In: *Sčítání lidu, domů a bytů 2021* [online]. Praha: Český statistický úřad, 13. ledna 2022 [cit. 2024-04-06, 11:45]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup->

[objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=4292&katalog=33519&pvo=SLD210072-OK2&pvo=SLD210072-OK2](https://www.czso.cz/objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=4292&katalog=33519&pvo=SLD210072-OK2&pvo=SLD210072-OK2).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023. *Tab. 5 Věková struktura obyvatel České republiky v letech 1947–2022 (k 31. 12.)* In: *Časové řady* [online]. Praha: Český statistický úřad, 6. června 2023 [cit. 2024-04-05,20:00]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo\\_hu](https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_hu).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024a. *Charakteristika okresu Karlovy Vary*. In: *Okres Karlovy Vary* [online]. Praha: Český statistický úřad, 3. ledna 2024 [cit. 2024-02-15, 16:00]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika\\_okresu\\_karlovy\\_vary](https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika_okresu_karlovy_vary).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024b. *Charakteristika Karlovarského kraje*. In: *Karlovarský kraj* [online]. Praha: Český statistický úřad, 3. ledna 2024 [cit. 2024-02-15, 16:00]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika\\_karlovarskeho\\_kraje](https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika_karlovarskeho_kraje).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024c. *Obyvatelstvo Karlovarského kraje podle pohlaví a pětiletých věkových skupin v letech 1974 až 2022 (stav k 31. 12.)* In: *Karlovarský kraj* [online]. Praha: Český statistický úřad, 18. ledna 2024 [cit. 2024-04-05, 17:30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/kraj>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024d. *Časová řada - vybrané ukazatele za okres Karlovy Vary* In: *Okres Karlovy Vary* [online]. Praha: Český statistický úřad, 4. ledna 2024 [cit. 2024-04-05,19:00]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xk/okres\\_karlovy\\_vary\\_-\\_nove\\_-](https://www.czso.cz/csu/xk/okres_karlovy_vary_-_nove_-).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024e. *Dlouhodobý vývoj Karlovarského kraje* In: *Karlovarský kraj* [online]. Praha: Český statistický úřad, 18. ledna 2024 [cit. 2024-04-05,20:00]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/kraj>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024f. *Ekonomické subjekty podle převažující činnosti CZNACE – územní srovnání*. In: *Statistiky z Registru ekonomických subjektů* [online]. Praha: Český statistický úřad, 4. ledna 2024 [cit. 2024-04-07, 12:00]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ORG04&z=T&f=TABULKA&skupId=3772&katalog=33695&pvo=ORG04&str=v7&evo=v460 ! VUZEMI97-100-101 1&c=v3~2 RP2023MP12DP31#w>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024g. *Ekonomické subjekty podle vybraných právních forem*. In: *Statistiky z Registru ekonomických subjektů* [online]. Praha: Český statistický úřad, 4. ledna 2024 [cit. 2024-04-07, 13:30]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ORG01&z=T&f=TABULKA&skupId=3769&katalog=33695&pvo=ORG01&str=v387&v=v7 null null null&u=v387 VUZEMI 101 40436#w>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024h. *Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců* In: *Ekonomické subjekty* [online]. Praha: Český statistický úřad, 4. ledna 2024 [cit. 2024-04-07, 17:00]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ORG05&z=T&f=TABULKA&filtr=G~F M~F Z~F R~F P~ S~ U~301 null &katalog=30831&u=v387 VUZEMI 101 40436&&v=v7 null null null&str=v387 #w>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024i. *Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy* In: *Mzdy a náklady práce* [online]. Praha: Český statistický úřad, 4. ledna 2024 [cit. 2024-04-08, 16:15]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&pvo=MZD01-C&skupId=855&katalog=30852&&evo=v208 ! MZD-R-ABS-od2011 1&u=v159 VUZEMI 100 3051&str=v159&kodjaz=203#w>.



ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024j. *Věkové složení obyvatel - základní věkové skupiny (časová řada)* In: *Věkové složení obyvatel* [online]. Praha: Český statistický úřad, 4. ledna 2024 [cit. 2024-04-09, 16:00]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEM02&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF M%7EF Z%7EF R%7EF P%7E S%7E U%7E301 null &katalog=33156&str=v4#w>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024k. *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2023* In: *Česká republika od roku 1989 v číslech - aktualizováno 24. 8. 2023* [online]. Praha: Český statistický úřad, 10. ledna 2024 [cit. 2024-04-09,21:00]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr od roku 1989 podil nezamestnanych>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024l. *Data - počet cizinců* In: *Cizinci: Počet cizinců* [online]. Praha: Český statistický úřad, 10. ledna 2024 [cit. 2024-04-10,13:00]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz\\_pocet\\_cizincu#cr](https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024m. *Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje* In: *Statistiky, Cizinci: Počet cizinců* [online]. Praha: Český statistický úřad, 30. ledna 2024 [cit. 2024-04-10,13:05]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz\\_zamestnanost#cr](https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost#cr).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024n. *Zaměstnaní podle postavení v zaměstnání* In: *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. Praha: Veřejná databáze Českého statistického úřadu, 10. ledna 2024 [cit. 2024-04-10,18:00]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM02-B&z=T&f=TABULKA&skupId=446&katalog=30853&u=v436\\_VUZEMI\\_100\\_3051&&str=v440#w](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM02-B&z=T&f=TABULKA&skupId=446&katalog=30853&u=v436_VUZEMI_100_3051&&str=v440#w).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024o. *Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.)* In: *Okres Karlovy Vary* [online]. Praha: Veřejná databáze Českého statistického úřadu, 4. ledna 2024 [cit. 2024-04-10,20:00]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF M%7EF Z%7EF R%7EF P%7E S%7E U%7E 301 null &katalog=30853&pvo=ZAM10&str=v178&c=v3~3 RP2023&v=v166 null null &u=v178\\_VUZEMI\\_101\\_40436#w](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF M%7EF Z%7EF R%7EF P%7E S%7E U%7E 301 null &katalog=30853&pvo=ZAM10&str=v178&c=v3~3 RP2023&v=v166 null null &u=v178_VUZEMI_101_40436#w).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024p. *R06 Vybraná státní občanství cizinců podle regionu soudržnosti, kraje a okresu v letech 2004 - 2022 (k 31. 12.)* In: *Data - počet cizinců* [online]. Praha: Český statistický úřad, 10. ledna 2024 [cit. 2024-04-12,19:30]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz\\_pocet\\_cizincu#cr](https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2024q. *Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE* In: *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. Praha: Český statistický úřad, 10. ledna 2024 [cit. 2024-04-27,20:00]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM03&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v221&&u=v228\\_VUZEMI\\_100\\_3051&h=v346&h=v391&h=v349&h=v299&h=v323&h=v322&h=v321&h=v320&h=v319&h=v318&h=v317&h=v316&h=v315&h=v314&h=v313&h=v312&h=v303&h=v304&h=v305&h=v306&h=v307&h=v308&h=v309&h=v310&h=v311](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM03&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v221&&u=v228_VUZEMI_100_3051&h=v346&h=v391&h=v349&h=v299&h=v323&h=v322&h=v321&h=v320&h=v319&h=v318&h=v317&h=v316&h=v315&h=v314&h=v313&h=v312&h=v303&h=v304&h=v305&h=v306&h=v307&h=v308&h=v309&h=v310&h=v311).

DENÍK VEŘEJNÉ SPRÁVY, 2023. *Lázeňství v Česku čekají změny* In: *Obec a finance* [online]. Praha: Triada, spol. s r. o., 16. červen 2023 [cit. 2024-04-05, 16:00]. Dostupné z: <https://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6910596>.

DOBRYLOVSKÝ, J., 2019 *MODEL PRO URČENÍ PŘIROZENÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI Z MEZERY PRODUKTU* [online]. Pardubice: Scientific Papers of the

University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics and Administration. 2019 [cit. 2024-04-16,18:30]. ISSN 1211-555X. Dostupné z: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=d38b6a2d-e267-486c-86bd-9ba150887bce%40redis>.

HEJL, J., NOVÁK, M., PERLÍNOVÁ, D., DOHNALOVÁ, A., OCENÁŠKOVÁ, A., VOJÍŘ, A., NOVÁK, Š., KROPÁČEK, J., 2024. *Šojgu lhal přímo do očí, Putin mlžil. Pak zaveleli k vraždění a ničení Ukrajiny* In: *Aktuálně.cz* [online]. Praha: Economia, a.s., 23. února 2024 [cit. 2024-04-06,20:00]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/zahranici/dva-roky-putinovy-ivaze-na-ukrajine/r~6fc4f650cce511ee83060cc47ab5f122/>.

KEMÉNYOVÁ, I., 2017. *Zaměstnanost*. In: *Sociologická encyklopedie* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 11. prosinec 2017 [cit. 2024-03-24, 12:30]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Zam%C4%9Bstnanost>.

KRÁLIKOVÁ, A., 2024. *Návštěvnost HUZ – podrobná data 2012 – 2023 Q*. In: *Tourdata* [online]. Praha: CzechTourism, 8. února 2024 [cit. 2024-04-05, 14:00]. Dostupné z: <https://tourdata.cz/data/navstevnost-huz-2012-2022/>.

KURZY.CZ, 2024. *Kalkulačka reálné mzdy* In: *Reálná mzda* [online]. Praha: Kurzy.cz, spol. s r.o., 13.duben 2024 [cit. 2024-04-14, 12:30]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/realna-mzda-kalkulacka/>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2021. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. In: *Koncepční materiály z oblasti zaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 27. července 2021 [cit. 2024-04-04, 13:00]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e).

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2022. *Ochrana zaměstnanosti Antivirus - podpora zaměstnanosti*. In: *Informace ke koronaviru* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1. února 2022 [cit. 2024-04-14, 18:00]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2024a. *Uchazeči a volná místa*. In: *Vizualizace* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1. dubna 2024 [cit. 2024-04-09, 21:00]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2024b. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* In: *Analýzy a statistiky trhu práce* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 29. ledna 2024 [cit. 2024-04-14, 17:00]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, 2022. *OBEČNÁ INFORMACE O VYŠŠÍM ODBORNÉM VZDĚLÁVÁNÍ* In: *Vyšší odborné vzdělávání* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 20. března 2022 [cit. 2024-04-12, 18:00]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vyssi-odborne-vzdelavani/obecna-informace-o-vyssim-odbornem-vzdelavani>.

LINHART, J., VODÁKOVÁ, A., 2017. *metoda srovnávací* In: *Sociologická encyklopedie* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 11. prosinec 2017 [cit. 2024-04-25, 17:45]. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Metoda\\_srovn%C3%A1vac%C3%AD](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Metoda_srovn%C3%A1vac%C3%AD).

PORTÁL OBČANA, 2021. *Podpora v nezaměstnanosti* In: *Služby veřejné správy* [online]. Praha: Digitální a informační agentura, 20. prosince 2021 [cit. 2024-04-14, 14:00]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/podpora-v-nezamestnanosti-S11363>.

PLEVA, M., 2021. *Alarmující zjištění: Pětinu podnikatelů čeká kvůli omezením do měsíce krach* In: *Podnikání* [online]. Praha: Deník.cz, 19. února 2021 [cit. 2024-04-05, 13:45]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/podnikani/podnikatele-covid-omezeni-bankrot-20210218.html>.

REGISTR DLUŽNÍKŮ, 2024. *Insolvence: základní informace* In: *Odborné články* [online]. Praha: GetData s.r.o., 22. března 2024 [cit. 2024-04-14, 13:00]. Dostupné z: <https://www.registrdluzniku.cz/odborne-clanky/insolvence-zakladni-informace>.

SČÍTÁNÍ LIDU, DOMŮ A BYTŮ 2021 V ČR, 2022. *Porovnání krajů: Podíl osob s vysokoškolským vzděláním*. In: *Vzdělávání* [online]. Praha: Sčítání lidu, domů a bytů 2021 v Česku, 13. ledna 2022 [cit. 2024-04-06, 11:45]. Dostupné z: <https://scitani.gov.cz/vzdelani#skupina-57064>.

SDRUŽENÍ MÍSTNÍCH SAMOSPRÁV ČR, 2024. *KARLOVARSKÝ KRAJ* [online]. Zlín: Sdružení místních samospráv ČR, 4. dubna 2024 [cit. 2024-04-04, 19:30]. Dostupné z: <https://www.smscr.cz/karlovarsky-kraj/>.

ŠAFÁŘOVÁ, K., ŠKVRŇÁK, M., PROKOP, D., KUNC, M., 2023. *Integrace uprchlíků na trhu práce a v bydlení* In: *Příjmy a zaměstnanost uprchlíků narostly. Ztráta bydlení zdarma ale prohloubila chudobu* [online]. Praha: PAQ Research, z. ú., 18. prosince 2023 [cit. 2024-04-06, 21:00]. Dostupné z: <https://www.paqresearch.cz/post/prijmy-a-chudoba-uprchliku-podzim2023/>.

ŠPAČKOVÁ, J., *Vývoj průměrných mezd v Karlovarském kraji ve 4. čtvrtletí 2023 - Průměrná mzda činila 40 559 Kč* In: *Z regionů* [online]. Praha: Kurzy.cz, 5. března 2024 [cit. 2024-04-08, 16:00]. Dostupné z: <https://zpravy.kurzy.cz/760500-vyvoj-prumernych-mezd-v-karlovarskem-kraji-ve-4-ctvrtleti-2023-prumerna-mzda-cinila-40-559-kc/>.

ŠTORKÁN, M., 2021. *Od prvních nakažených k více než 20 000 mrtvých. Český rok s koronavirem den po dni*. In: *iRozhlas.cz* [online]. Praha: iROZHLAS, 1. března 2021 [cit. 2024-04-05, 13:30]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/koronavirus-covid-cesko-ockovani-testovani-vakciny-epidemie-andrej-babis-jan\\_2103010705\\_ace#bre](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/koronavirus-covid-cesko-ockovani-testovani-vakciny-epidemie-andrej-babis-jan_2103010705_ace#bre).

ÚŘAD PRÁCE ČR, 2023. *Aktivní politika v zaměstnanosti*. In: *Strategie a kritéria realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ČR* [online]. Praha: ÚŘAD PRÁCE ČR, 3.3.2023 [cit. 2024-03-24, 16:00]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>.

ÚŘAD PRÁCE ČR, 2024. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategii APZ pro rok 2024*. In: *Statistiky, Karlovarský kraj* [online]. Praha: ÚŘAD PRÁCE ČR, 22. ledna 2024 [cit. 2024-04-15, 17:30]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-kvk>.

VOKOUN, M., CAHA, Z., SASSMANNSHAUSEN, S. S., STELLNER, F., 2017. *Analýza současného trhu práce v Jihočeském kraji a Horní Falci* [online]. Praha: SETOUTBOOKS.CZ, 2017 [cit. 2024-03-24, 12:45]. ISBN 978-80-86277-85-1. Dostupné z: <https://www.vstecb.cz/wp-content/uploads/2018/04/1513848185431Analiza-soucasneho-trhu-prace-v-Jihoceskem-kraji-a-Horni-Falci.pdf>.

VOKRÁL, J., 2023. *Dopady války na Česko. I po roce stojí Češi jasně za Ukrajinou* In: *Fakta* [online]. Praha: Seznam Zprávy, a.s., 24. února 2023 [cit. 2024-04-06, 20:30]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/fakta-jak-valka-na-ukrajine-zmenila-cesko-cesi-jsou-nejsolidarnejsi-v-historii-226309>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020 *Coronavirus disease (COVID-19)*. In: *Health topics* [online]. Ženeva: World Health Organization, 2020 [cit. 2024-04-05, 13:00]. Dostupné z: [https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1).

### **Použité právní předpisy**

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### **Citované odborné studie**

BOWLING, N.A., ESCHLEMAN K.J. and WANG, Q. (2010), *A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83: 915-934 DOI:[10.1348/096317909X478557](https://doi.org/10.1348/096317909X478557).

DIETTE, T. M., GOLDSMITH, A. H., HAMILTON, D., DARITY JR. W., 2012. *Causality in the Relationship between Mental Health and Unemployment*. In *Reconnecting to Work: Policies to Mitigate Long-Term Unemployment and Its Consequences*, Lauren D. Appelbaum, ed. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, pp. 63-94. <https://doi.org/10.17848/9780880994095.ch4>.

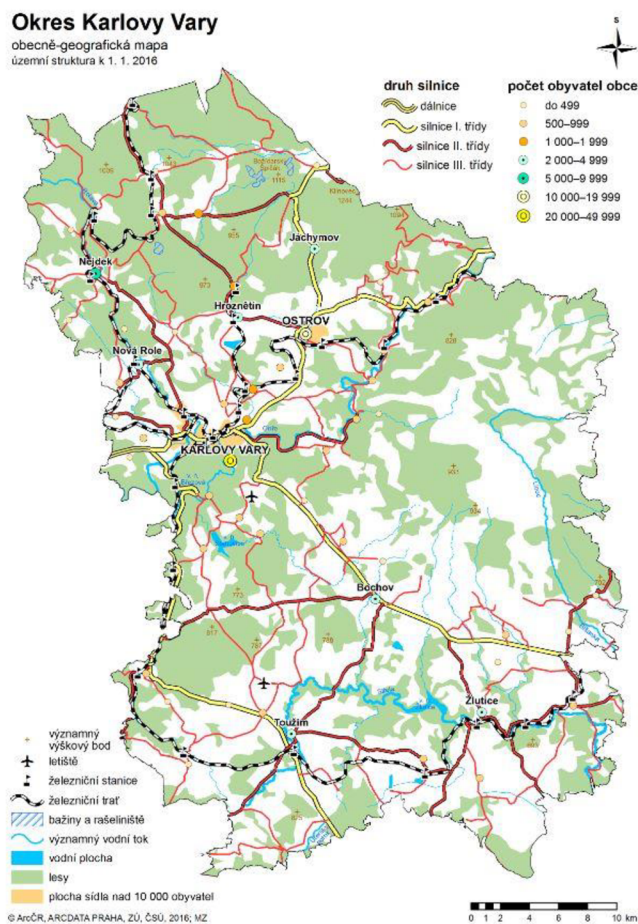
JUDGE, T. A., & KLINGER, R. (2008). *Job satisfaction: Subjective well-being at work*. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413). The Guilford Press.

MARTIKAINEN, P., & VALKONEN, T. (1996). *Mortality after the death of a spouse: Rates and causes of death in a large Finnish cohort*. *American Journal of Public Health*, 86(8, Pt 1), 1087–1093. [https://doi.org/10.2105/AJPH.86.8\\_Pt\\_1.1087](https://doi.org/10.2105/AJPH.86.8_Pt_1.1087).

# Přílohy

## Příloha 1

Obrázek 2 Geografická mapa okresu Karlovy Vary



Zdroj: ČSÚ (2016)

Tabulka 17 Přehled kategorií CZ-NACE

Kategorie	Název kategorie
A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
B-E	Všechn průmysl
F	Stavebnictví
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
H	Doprava a skladování
I	Ubytování, stravování, pohostinství
J	Informační a komunikační činnosti
K	Peněžnictví a pojišťovnictví
L	Činnosti v oblasti nemovitostí
M	Profesní, vědecké a technické činnosti
N	Administrativní a podpůrné činnosti
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P-Q	Vzdělávání a zdravotní péče
R-U	Ostatní činnosti

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat ČSÚ (2023b)

## Příloha 2

Tabulka 18 Demografické složení obyvatel dle věku a pohlaví 2012-2022 v Karlovarském kraji

ROK	Počet obyvatel			Věk obyvatel			Index stáří
	Ženy	Muži	Celkem	0 - 14 let	15 - 64 let	65 a více let	
2012	152 937	148 789	301 726	44 541	208 785	48 400	108,7
2013	152 140	148 169	300 309	44 480	205 387	50 442	113,4
2014	151 526	147 767	299 293	44 487	202 521	52 285	117,5
2015	150 703	147 125	297 828	44 382	199 349	54 097	121,9
2016	150 262	146 487	296 749	44 413	196 260	56 076	126,3
2017	149 674	146 012	295 686	44 352	193 867	57 467	129,6
2018	149 222	145 674	294 896	44 461	191 556	58 879	132,4
2019	149 070	145 594	294 664	44 750	189 736	60 178	134,5
2020	148 298	145 013	293 311	44 518	188 009	60 784	136,5
2021	143 384	139 826	283 210	42 454	180 536	60 220	141,8
2022	150 225	143 370	293 595	44 337	187 428	61 830	139,5

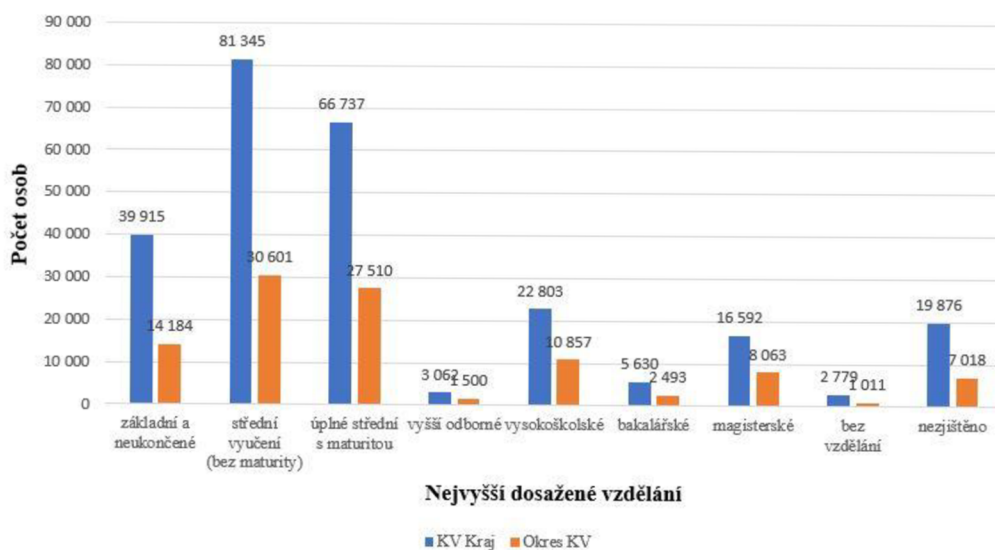
Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z ČSÚ (2024c)

Tabulka 19 Přirozený, migrační a celkový přírůstek obyvatelstva v Karlovarském kraji 2012-2022

Rok	Natalita	Mortalita	Přirozený přírůstek obyvatelstva	Přistěhovalý	Vystěhovalý	Migrační přírůstek obyvatelstva	Celkový přírůstek
2012	2 820	3 070	-250	2 408	3 595	-1 187	-1 437
2013	2 826	3 186	-360	2 697	3 754	-1 057	-1 417
2014	2 764	3 151	-387	2 984	3 613	-629	-1 016
2015	2 731	3 268	-537	2 730	3 658	-928	-1 465
2016	2 815	3 167	-352	3 052	3 755	-703	-1 055
2017	2 753	3 406	-653	3 081	3 491	-410	-1 063
2018	2 755	3 491	-736	3 553	3 607	-54	-790
2019	2 827	3 405	-578	3 572	3 226	346	-232
2020	2 682	4 026	-1 344	3 002	3 011	-9	-1 353
2021	2 619	4 592	-1 973	3 335	3 172	163	-1 810
2022	2 370	3 527	-1 157	14 493	2 951	11 542	10 385

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ (2024e)

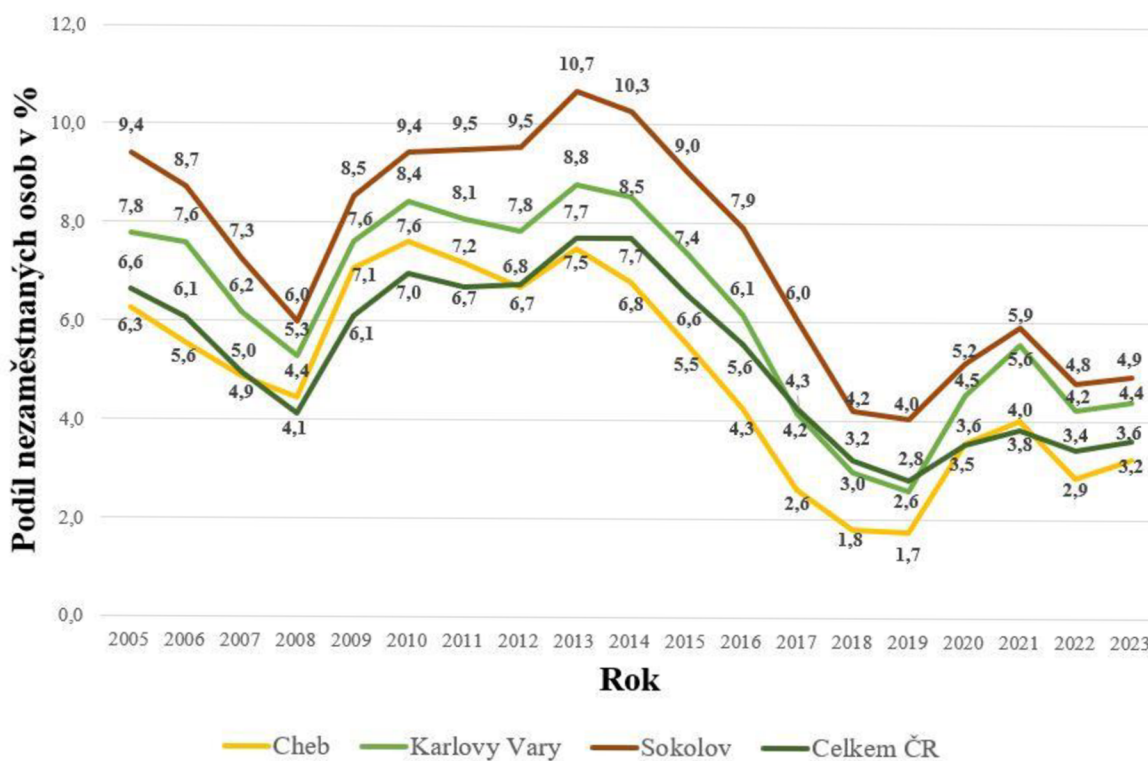
Graf 5 Nejvyšší dosažené vzdělání v okrese KV a kraji ve věku 15 a více let 2011



Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ (2011)

### Příloha 3

Graf 6 PNO v okresech KVK a ČR mezi lety 2005-2023



Zdroj: Vlastní interpretace z údajů MPSV (2024a) a ČSÚ (2024k)

Tabulka 20 Národnost cizinců a podílové zastoupení Ukrajinců v ČR 2015-2022

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Celkem	932 030	490 058	472 341	443 603	420 072	393 555	375 482	359 217
Ukrajina	635 857	196 637	165 356	145 153	131 302	117 061	109 850	105 614
Slovensko	117 265	114 630	124 544	121 278	116 817	111 804	107 251	101 589
Vietnam	66 297	64 808	62 842	61 910	61 097	59 761	58 025	56 900
Rusko	43 298	45 154	41 692	38 010	38 033	36 642	35 759	34 710
Německo	14 032	14 792	20 861	21 478	21 267	21 261	21 216	20 464
Polsko	17 884	17 936	20 733	21 767	21 279	20 669	20 305	19 840
Bulharsko	17 673	17 295	17 917	17 183	15 593	13 795	12 250	10 984
Rumunsko	19 724	18 806	18 396	16 824	14 684	12 562	10 826	9 116
Podíl Ukrajinců (%)	68,22	40,13	35,01	32,72	31,26	29,74	29,26	29,40

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ (2024p)

Tabulka 21 Nezaměstnanost dle nejvyššího dosaženého vzdělání v okrese KV 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
UoZ celkem	6 806	5 796	4 667	2 847	2 381	2 120	4 598	3 411	3 533	3 563
Základní a bez vzdělání	2 781	2 469	2 116	1 382	1 100	889	1 663	1 313	1 264	1 311
Střední bez maturity	2 517	2 052	1 591	912	735	718	1 658	1 203	1 172	1 152
Střední s maturitou	1 246	1 023	762	445	408	390	946	688	667	650
Vyšší a vysokoškolské	262	252	198	108	138	123	331	207	430	450

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ (2024o)



# Bakalářská



práce

# Situace na trhu práce v okrese Karlovy Vary

Aleš Kubánek, PEMBC05

# Řešená problematika

## úvod

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Karlovy Vary.

## problém

Problematika aktuální situace na trhu práce v okrese Karlovy Vary.

## přístup

Práce je zaměřena na rozbor, okomentování a následnou interpretaci dat stěžejních ukazatelů využívaných pro zhodnocení trhu práce.

# Postup řešení

## zdroj

Odborná tuzemská i zahraniční literatura, data pro rozbor a interpretaci výsledků byla čerpána z portálu Českého statistického Úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce České Republiky.

## získávání

Zapůjčená odborná literatura z Krajské knihovny Karlovy Vary. Integrovaný portál Českého statistického Úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce České Republiky.

## zpracování

Literární rešerše odborné literatury a vyhodnocení a komparace získaných data a informací z integrovaného portálu Českého statistického Úřadu.

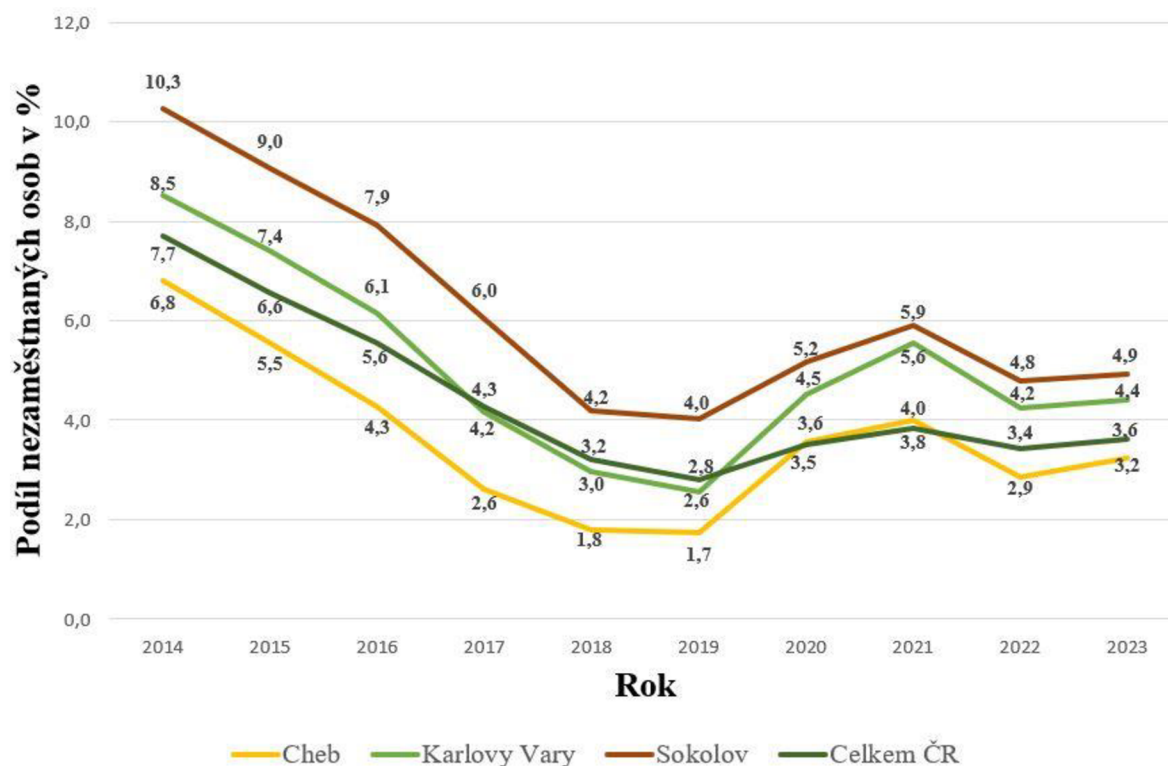
# Výsledky práce

Z rozboru vyplynulo, že okres Karlovy Vary trpí stárnutím a úbytkem produktivního obyvatelstva, který mezi lety 2012-2022 činil pokles o 10,7 % a příbytek obyvatel v důchodovém věku představoval ve stejném období nárůst o 26,7 %.

- Karlovarský kraj disponuje nejnižším podílem osob s vysokoškolským vzděláním z celé ČR s podílem 10,5 %.
- Obecná míra nezaměstnanosti v okrese KV tradičně nabývá vyšších hodnot, než je celorepublikový průměr. V roce 2023 byla obsažena obecná míra nezaměstnanosti v okrese 4,4 %, zatímco celorepublikový průměr činil 3,6 %.
- Z rozboru vývoje průměrné hrubé mzdy vyplynulo, že Karlovarský kraj dlouhodobě disponuje nejnižší průměrnou hrubou mzdou z celé ČR. V roce 2023 představovala průměrná hrubá měsíční mzda v Karlovarském kraji hodnoty 37 470 Kč, oproti celorepublikovému průměru 43 341 Kč.

# Výsledky práce – grafické znázornění

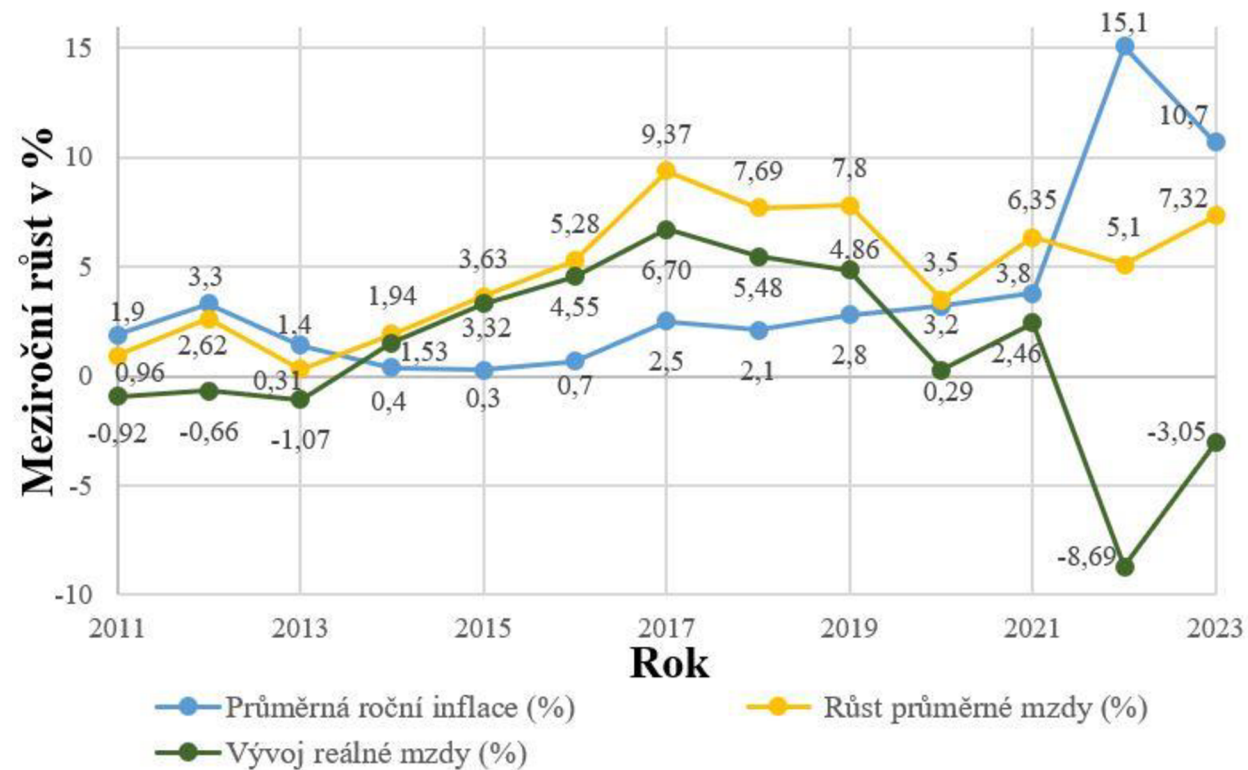
## Obecná míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresů KVK a ČR 2014-2023



**Zdroj: Vlastní zpracování**

# Výsledky práce – grafické znázornění

## Vývoj průměrných a reálných mezd a inflace v KVK 2011-2023



Zdroj: Vlastní zpracování

# Závěr

---



Práce přinesla zhodnocení minulé i současné situace na trhu práce v okrese Karlovy Vary.



Novým řešením je interpretace a okomentování stěžejních ukazatelů přispívajících k minulé i současné situaci na trhu práce v okrese Karlovy Vary



Práce poskytla aktuální pohled a zhodnocení situace na trhu práce v okrese Karlovy Vary a zároveň přinesla shrnutí dopadů světových událostí (pandemie COVID-19 a Válka na Ukrajině) na trh práce v okrese Karlovy Vary.

**VŠEM** VYSOKÁ  
ŠKOLA  
EKONOMIE  
A MANAGEMENTU

**DĚKUJI ZA  
POZORNOST**