

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Analýza nezaměstnanosti a trhu práce v Karlovarském kraji

Bc. Matěj Mikulášek

© 2024 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Matěj Mikulášek

Ekonomika a management

Název práce

Analýza nezaměstnanosti a trhu práce v Karlovarském kraji

Název anglicky

Analysis of unemployment and the labor market in the Karlovy Vary region

Cíle práce

Hlavním cílem je vytvořit analýzu trhu práce Karlovarského kraje, konkrétně z hlediska vývojových trendů v nezaměstnanosti. Dílčím cílem je komparace nezaměstnanosti v konkrétních okresech Karlovarského kraje. Dalším dílčím cílem je posouzení vývoje trhu práce přeshraničních regionů Spolkové republiky Německo, konkrétně se jedná o sousedící spolkové země Sasko a Bavorsko.

Metodika

Diplomová práce se skládá ze dvou částí. Teoretická část je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti a trhu práce. Je zde vysvětlována základní charakteristika nezaměstnanosti, následně jsou vyjmenována specifika trhu práce a klíčové pojmy. Teoretická část je zpracována formou literární rešerše.

Praktická část je zaměřena na analýzu trhu práce a nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. Rovněž je provedena komparace nezaměstnanosti v jednotlivých okresech a možností trhu práce mezi Karlovarským krajem a zeměmi

Spolkové republiky Německo, konkrétně Saskem a Bavorskem. Terénní šetření budu vytvořeno pomocí anketního šetření mezi obyvateli kraje.

V práci je použita komparační metoda, analýza nezaměstnanosti, syntézy, dedukce a indukce.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, Karlovarský kraj, trh práce, mzda, Bavorsko, Sasko

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4
HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. V Praze: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.
JÍROVÁ, Haňa. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9
MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Inna Čábelková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 18. 10. 2023

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza nezaměstnanosti a trhu práce v Karlovarském kraji" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí diplomové práce doc. Ing. Inně Čábelkové, Ph.D., za její cenné rady a odbornou pomoc při vypracování této práce. Dále bych rád poděkoval Bc. Zdeňce Polepilové vedoucí Oddělení hmotné nouze na Úřadě práce Karlovy Vary. Za její ochotu a poskytnutí dat pro praktickou část práce. Velké díky patří i mé rodině za jejich podporu a trpělivost nejen při psaní této práce, ale i během celého mého studia.

Analýza nezaměstnanosti a trhu práce v Karlovarském kraji

Abstrakt

Tato diplomová práce se zaměřuje na zkoumání trhu práce v Karlovarském kraji a v přilehlých oblastech Německa. Úvod je určen pro klíčové pojmy spojených s trhem práce, jako nezaměstnanost, a také vysvětlení rozdílů mezi mzdou a platem. Tyto pojmy jsou zásadní pro pochopení praktické části studie. Praktická část se poté soustředí na vývoj určitých klíčových ukazatelů trhu práce, nejen v České republice, ale také v zemích Spolkové republiky Německo, především v Sasku a Bavorsku, a to konkrétně na míru nezaměstnanosti a průměrné měsíční příjmy. V závěrečné kapitole je popsáno anketní šetření mezi osobami žijícími v Karlovarském kraji, na kterém se podílelo 272 respondentů.

Klíčová slova: nezaměstnanost, Karlovarský kraj, trh práce, mzda, Bavorsko, Sasko

Analysis of unemployment and the labor market in the Karlovy Vary region

Abstract

This diploma thesis focuses on the investigation of the labor market in the Karlovy Vary region and in the adjacent areas of Germany. The introduction is intended for key concepts related to the labor market, such as unemployment, as well as an explanation of the differences between wages and salaries. These concepts are essential for understanding the practical part of the study. The practical part then focuses on the development of certain key indicators of the labor market, not only in the Czech Republic, but also in the countries of the Federal Republic of Germany, especially in Saxony and Bavaria, namely the unemployment rate and average monthly income. The final chapter describes a survey among people living in the Karlovy Vary region, in which 272 respondents participated.

Keywords: unemployment, Karlovy Vary region, labor market, wage, Bavaria, Saxony

Obsah

1	Úvod	11
2	Cíl práce a metodika	12
2.1	Cíl práce	12
2.2	Metodika	12
3	Teoretická východiska	13
3.1	Trh práce	13
3.1.1	Segmentace na trhu práce.....	13
3.1.2	Nabídka a poptávka na trhu práce	14
3.1.3	Rovnováha na trhu práce.....	16
3.2	Nezaměstnanost	17
3.2.1	Typy nezaměstnanosti	18
3.2.2	Ostatní typy nezaměstnanosti	21
3.2.3	Měření nezaměstnanosti	21
3.3	Dělení obyvatelstva.....	24
3.3.1	Ekonomicky aktivní	25
3.3.2	Ekonomicky neaktivní	25
3.4	Mzda, plat, minimální mzda.....	25
3.4.1	Mzda	25
3.4.2	Plat	26
3.4.3	Minimální mzda.....	26
3.5	Politika zaměstnanosti	28
3.5.1	Pasivní politika zaměstnanosti	29
3.5.2	Aktivní politika zaměstnanosti	31
4	Vlastní práce	37

4.1	Charakteristika Karlovarského kraje	37
4.1.1	Ekonomika Karlovarského kraje	38
4.1.2	Charakteristika trhu práce v konkrétních okresech dle významných zaměstnavatelů ...	39
4.1.2.1	Okres Karlovy Vary	39
4.1.2.2	Okres Cheb	40
4.1.2.3	Okres Sokolov	40
4.1.3	Charakteristika sousedních zemí Spolkové republiky	40
4.1.3.1	Bavorsko	40
4.1.3.2	Sasko	41
4.2	Ukazatele nezaměstnanosti v letech 2012-2022	41
4.2.1	Podíl nezaměstnaných osob	42
4.2.2	Obecná míra nezaměstnanosti	43
4.3	Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce v Karlovarském kraji	43
4.3.1	Podle pohlaví	44
4.3.2	Podle věku	45
4.3.3	Podle vzdělání	46
4.3.4	Podle délky evidence	47
4.3.5	Analýza aktivní politiky zaměstnanosti v Karlovarském kraji	47
4.4	Porovnání nezaměstnanosti v okresech Karlovarského kraje	49
4.4.1	Porovnání nezaměstnanosti v Karlovarské kraji s Bavorskem a Saskem	50
4.5	Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v Karlovarském kraji	51
4.6	Porovnání výše průměrné měsíční mzdy v Karlovarském kraji se sousedícími zeměmi Spolkové republiky Německo	54
4.6.1	Porovnání průměrné mzdy v České republice s průměrnou mzdou ve Spolkové republice Německo	55
4.6.2	Porovnání průměrných mezd Karlovarský kraj, Bavorsko a Sasko	56
4.7	Dotazníkové šetření	57

4.7.1	Charakteristika dotazníkového šetření	57
5	Výsledky a diskuse	67
5.1	Výsledky a zhodnocení praktické části	67
6	Závěr	70
7	Seznam použitých zdrojů	73
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	76
8.1	Seznam obrázků.....	76
8.2	Seznam tabulek.....	76
8.3	Seznam grafů.....	76
8.4	Seznam použitých zkratk.....	77
9	Přílohy	78

1 Úvod

V současné rychle se měnící společnosti patří trh práce mezi nejdynamičtějšími sektory. Lidé mimo pracovní trh musí neustále rozvíjet své schopnosti a znalosti. Flexibilita a schopnost adaptace na nové výzvy a trendy jsou klíčové ve všech odvětvích, včetně trhu práce. S rychlým pokrokem v technologiích se požadavky na jednotlivce zvyšují, což zvyšuje tlak na jejich vzdělávací a profesní rozvoj. Přestože formální vzdělání může být v některých profesích stále považováno za základ, v mnoha případech to již samo o sobě nestačí. Proto se celoživotní vzdělávání stává zásadním prvkem pro udržení inovace s ekonomickým vývojem.

Teoretická sekce diplomové práce je strukturována do pěti hlavních kapitol. Úvodní část teorie se týká trhu práce, jeho definici a základní principy trhu práce, včetně vysvětlení klíčových konceptů jako jsou poptávka, nabídka a rovnovážný stav na trhu práce. Ve druhé kapitole je hlavní zaměření pojem nezaměstnanost, zkoumající jak různé typy nezaměstnanosti, tak jejich příčiny. Dále jsou zde představeny metody pro výpočet míry nezaměstnanosti. Třetí kapitola se věnuje dělení obyvatelstva, na ekonomicky aktivní a neaktivní. Čtvrtá kapitola se zabývá mzdou a platem a zahrnuje také potřebné informace o minimální mzdě, včetně jejího vývoje v České republice a v Německu. Závěrečná část teoretického rámce je orientována na popis politiky v oblasti zaměstnanosti, rozděluje je na aktivní a pasivní opatření, s uvedením konkrétních příkladů a jejich potenciálního vlivu.

Praktická sekce této studie má za cíl poskytnout detailní pohled na dynamiku nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a sousedních oblastech Spolkové republiky Německo. Rozdělení této části je na sedm zásadních kapitol.

Úvodem do praktické části je představení vybraných oblastí z geografického a demografického pohledu. V dalších kapitolách je pozornost věnována analýze nezaměstnanosti v lokalitách České republiky a Německa, s důrazem na srovnání a posouzení mezd. Závěrečná sekce je zaměřena na provedené dotazníkové šetření v Karlovarském kraji. Toto šetření je napojeno na předchozí kapitoly, otázky jsou tedy mířeny na téma přeshraniční spolupráce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Primárním úkolem této diplomové práce je provést a vyhodnotit trendy na trhu práce v Karlovarském kraji. Sekundárním cílem je zkoumání vývoje v přeshraničních oblastech Německa, přesněji ve spolkových zemích Sasko a Bavorsko.

Práce se skládá ze dvou hlavních částí: teoretické a praktické. V teoretické části jsou vymezeny klíčové pojmy související s trhem práce. V praktické části pak dochází k přeshraniční analýze trhu práce v spolkových zemích sousedících s Karlovarským krajem, a to tedy konkrétně Saska a Bavorska.

2.2 Metodika

Pro sestavení teoretické sekce je nutné shromáždit údaje týkající se trhu práce, poptávky a nabídky práce, nezaměstnanosti a metod jejího výpočtu. K naplnění stanovených teoretických cílů bylo využito studium a analýza odborných literárních zdrojů.

Praktická část této práce je rozčleněna do několika segmentů. Úvodní sekce se soustředí na popis zkoumaných oblastí, včetně jejich geografického umístění, ekonomického kontextu. Další sekce jsou věnovány analýze trendů nezaměstnanosti v těchto regionech ve srovnání s průměry pro celou republiku. Závěrečná část se týká vývoje průměrných mezd v Karlovarském kraji a jejich srovnání s národními průměry a také porovnání mezd se sousedními zeměmi Spolkové republiky Německo. Konkrétně se jedná o Sasko a Bavorsko. Při zpracování těchto částí je využito analýzy a syntézy statistických dat získaných převážně z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Pro získání dat zemí v Německu jsou využity informace ze Statistických úřadů příslušných spolkových zemí, dále také Federální agentura práce sloužila jako další velmi důležitý zdroj informací.

Koncová část praktické sekce diplomové práce je dotazníkový průzkum, jenž se vyplňoval za pomoci osob s trvalým pobytem v Karlovarském kraji. Dotazník se zaměřoval na otázky týkající se práce přes hranice. Odpovědi poskytlo celkem 272 účastníků z různých částí Karlovarského kraje.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

V ekonomickém kontextu je trh práce pojímán jako prostředí, ve kterém dochází k setkání nabídek pracovní síly od jedinců hledajících zaměstnání a poptávky po této pracovní síle ze stran zaměstnavatele. Oba tyto subjekty se vzájemně ovlivňují. Hlavní předmětem, který je na trhu práce nabízený a poptávám je lidská pracovní síla. (Helísek, 2002).

Trh práce je spojen s tržní ekonomikou, kde se práce obchoduje podobně jako zboží a služby. To znamená, že na trhu práce existují vzájemné konkurenční vztahy mezi poptávkou po pracovních pozicích a nabídkou pracovních sil. Z tohoto dynamického vztahu poté vychází určení ceny práce. (Mareš, 2002)

Práce je chápána jako činnost, která může být jak fyzická, tak intelektuální, a jejímž výstupem jsou produkty a poskytované služby. Tato činnost je klasifikována jako jeden z faktorů výroby a jejím hlavním cílem v pracovním procesu je dosažení mzdy, což je finanční odměna za odvedenou práci (Buchtová, 2013).

Stav trhu práce je ovlivněn mnoha dalšími aspekty, jelikož je úzce propojen s celkovým ekonomickým cyklem. Jakákoli změna na libovolném trhu v tržní ekonomice má dopad i na trh práce a naopak. Změny v chování kteréhokoli ekonomického subjektu (domácnosti, podniky nebo státu) mohou mít vliv na všechny trhy (Kaczor, 2013).

3.1.1 Segmentace na trhu práce

Někteří autoři považují trh práce za jednotný celek. Oproti tomu Mareš (1994) argumentuje, že existuje mnoho trhů práce, přičemž každý z nich odpovídá různým odvětvím, regionům a povoláním. Podle něj je trh práce rozdělen do různých kategorií, jako jsou například primární a sekundární trh, externí a interní trh, a také formální a neformální trh.

Primární trh práce se vyznačuje vysokou mírou kapitálové náročnosti, ziskovostí a soustředěností, kde pracovníci mají přístup k lepším pracovním podmínkám. Zaměstnanci v tomto sektoru obvykle zaujímají stabilní pozici s perspektivou růstu platů a mají lepší možnosti pro rozvoj svých dovedností a udržení zaměstnání. Na druhé straně **sekundární trh** práce charakterizuje vysoká míra pracovní rotace a nízké mzdy, přičemž možnosti pro budování pracovní kariéry jsou zde minimální. Tento segment trhu často zaměstnává lidi bez formálního vzdělání nebo odborné kvalifikace, kteří se na trhu práce setkávají s častou nezaměstnaností (Halásková, Šmajš & Boleloucký, 2001).

Interní trh práce je omezen na prostředí konkrétní společnosti, kde probíhá alokace zaměstnanců a podpora jejich dalšího vzdělávání a rozvoje dovedností s cílem umožnit jejich postup na konkrétní pozici dle potřeb organizace. Na **externím trhu práce** se pak snaží dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních místech, přičemž firmy mezi sebou soutěží a komunikují s potenciálními zaměstnanci, kteří hledají práci. V tomto prostředí probíhá vzájemná interakce mezi zaměstnavateli, kteří hledají zaměstnance, a pracovníky, kteří hledají zaměstnání (Mareš, 1994).

Formální trh práce zahrnuje oficiálně uznané pracovní pozice, které jsou regulovány a monitorovány společenskými institucemi, jako je například úřad práce. Na druhé straně, **neformální trh** zastupuje oblasti tzv. ekonomiky, tedy ekonomické aktivity, které obcházejí oficiální regulace a daňové povinnosti, patřící do sféry šedého nelegálního podnikání (Mareš, 1994).

3.1.2 Nabídka a poptávka na trhu práce

Na trhu práce jsou nabídka a poptávka proměnlivé veličiny, které společně určují aktuální situaci na trhu. Dynamika volných míst, úroveň nezaměstnanosti v konečném důsledku i mzdy jsou v neustálém pohybu (Kaczor, 2013).

Co se týče nabídky práce, závisí na individuálním rozhodnutí pracovníků, jak rozvrhnou svůj pracovní čas a čas určený pro odpočinek. Poptávka po práci na druhé straně vychází z výnosnosti, konkrétně z příjmu získaného z mezního produktu práce (Vlček, 2009).

Nabídka na trhu práce

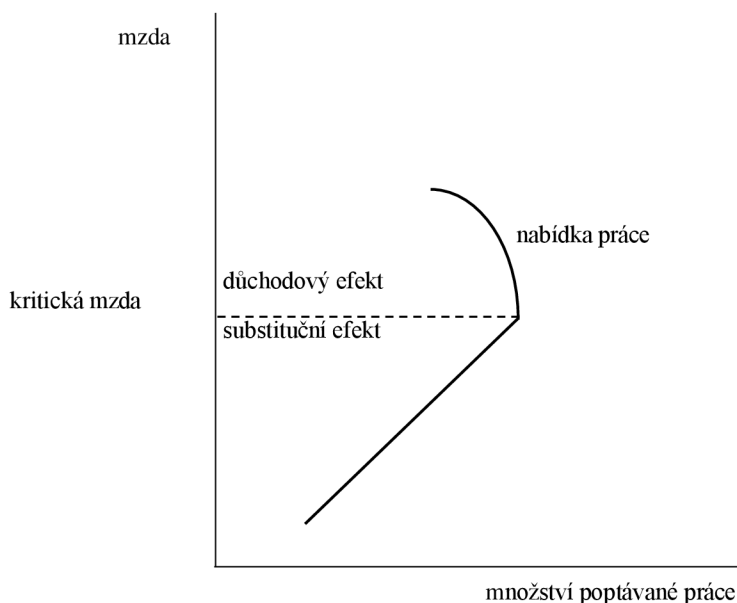
V každodenním užívání se termín „nabídka práce“ často používá v kontextu, kdy zaměstnavatel nabízí pracovní místa novým zaměstnancům. Nicméně v ekonomickém pojetí došlo k opačné interpretaci tohoto pojmu. V ekonomii tento pojem skutečně označuje ochotu a možnost občanů a domácností poskytovat pracovní sílu zaměstnavatelům. (Brožová, 2003).

V kontextu trhu práce je nabídka práce určena množstvím práce, které jsou jednotlivci ochotni poskytnout, což vyplývá z rozhodování mezi hodnotou volného času a hodnotou odměny ve formě mzdy. Lidé mohou získávat užitek buď prací a následnou mzdou, nebo užíváním volného času bez práce (Brožová, 2003).

S nárůstem mzdy roste i motivace pracovat, což vede k většímu množství nakoupených zboží a služeb, což je známé jako substituční efekt, kdy jedinci přednostně volí práci před volným časem. Na druhou stranu, efekt důchodový nastává, když vyšší mzda umožňuje jedincům pracovat méně a užívat si více volného času, protože si mohou dovolit komfortní život i bez nadměrné práce.

Tento efekt se projevuje zvláště když mzdy stoupají, zatímco při nižších mzdách dominuje substituční efekt. Například Kaczor (2013) uvádí, že v domácnosti, kde finanční zabezpečení zajišťuje pouze jeden partner, nemusí druhý partner pracovat a může se plně věnovat rodině.

Obrázek č. 1: Nabídka na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování, Jurečka (2018)

Na obrázku č. 1 je křivka nabídky práce, která vykazuje v konkrétním bodě zakřivení. V rovině křivky je jedinec motivován k vykonávání většího množství práce v reakci na zvýšenou mzdu, což představuje substituční efekt. Bod, ve kterém křivka nabývá zakřivení, odpovídá tzv. kritické mzdě, jež představuje prahovou hodnotu, od níž jakékoli další zvýšení mzdy vede ke snížení množství nabízené práce. Překročení této kritické hranice mzdové sazby vyvolá důchodový efekt, kdy pracovník není při dalším nárůstu mzdy ochoten obětovat více svého volného času za práci (Brožová, 2003).

Poptávka na trhu práce

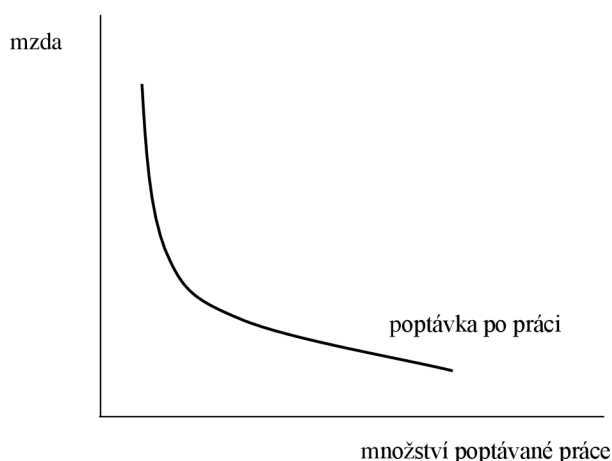
Poptávka po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů je určena objemem práce, který zaměstnavatelé potřebují, a je vyjádřena pomocí mzdové sazby, což je hodnota práce vyčíslená v penězích za určitou časovou jednotku (Holman, 2011).

Tato poptávka je často označována jako odvozená, protože souvisí s poptávkou po zboží a službách, které firma nabízí na trhu. S rostoucí poptávkou po produktech firmy roste i poptávka po pracovnících. Analýza poptávky po práci vychází z teorie mezní produktivity, která je založena na principu klesajících výnosů, naznačujících, že přidání dalších pracovníků vede k menšímu nárůstu produkce než přidání pracovníků předtím, a tedy k poklesu mezního produktu práce.

Zaměstnavatel tedy přijme nového pracovníka pouze v případě, že náklady na jeho zaměstnání jsou nižší než přínos z jeho mezního produktu. Z toho vyplývá, že křivka poptávky po práci kopíruje křivku mezního produktu práce (Holman, 2002).

Trh práce podléhá principu klesající poptávky, což znamená, že s nárůstem cen zboží a služeb klesá zájem o ně. Tento princip se odráží i v ceně pracovní síly, jak ukazuje obrázku č. 2. Když se zvyšují náklady na pracovní sílu, zaměstnavatelé se pečlivěji rozhodují, koho si najmou, a celková poptávka po pracovnících se snižuje. Na druhou stranu, když jsou mzdy nižší, je pro firmu ekonomicky výhodnější najímat více lidí, což vede k růstu poptávky po pracovnících (Kaczor, 2013).

Obrázek č. 2: Poptávka na trhu práce



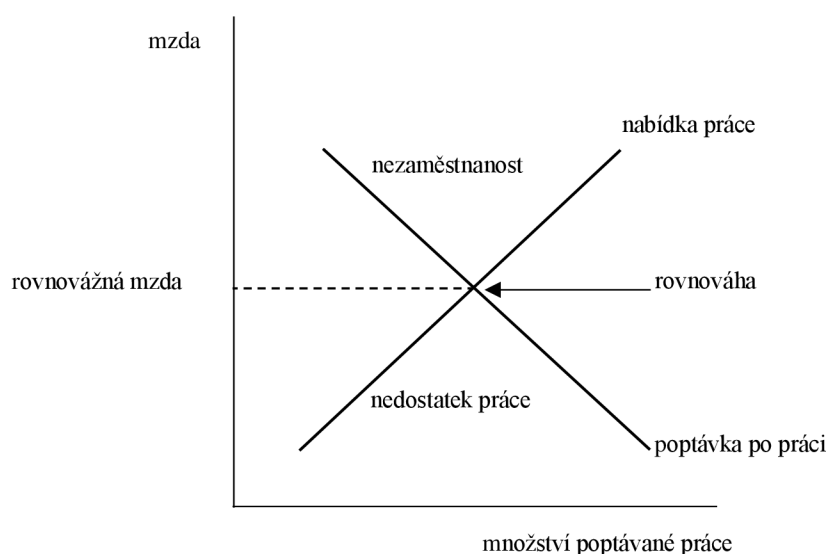
Zdroj: vlastní zpracování, Kaczora (2013)

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnovážný stav na trhu práce je charakterizován situací, kdy se množství nabízené práce přesně rovná množství práce, o kterou je poptávka, a to za tzv. rovnovážnou mzdu. Tato situace je vyobrazena na obrázku č. 3, kde se křivka nabídky práce protíná s křivkou poptávky. V tomto momentě dosahuje ekonomika stavu, který je označován jako plná zaměstnanost. Přesto i v tomto stavu může docházet k určitým formám krátkodobé nezaměstnanosti, jako je frikční nebo strukturální, které jsou přirozenými důsledky pohyblivosti na trhu práce. V ideálním modelu tržního prostředí by dlouhodobá nezaměstnanost neměla existovat, jelikož každý, kdo si přeje pracovat, by našel zaměstnání. Je však důležité podotknout, že takový stav je v realitě tržní ekonomiky těžko dosažitelný kvůli řadě rušivých faktorů (Jurečka, 2018).

Problematika nezaměstnanosti, která vzniká jako důsledek těchto tržních nedostatků, je podrobně rozebrána v sekci 3.2 (Holman, 2011).

Obrázek č. 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování, Jurečka (2018)

Na obrázku č. 3 je zobrazen moment, kdy dochází k ustavení rovnováhy na trhu práce. Horizontální osa grafu ukazuje objem práce ve smyslu odpracovaných hodin, zatímco vertikální osa reprezentuje mzdovou sazbu. Bod, kde se protínají křivky nabídky a poptávky po práci, je označen jako bod, kde je množství práce, kterou lidé chtějí nabídnout, přesně rovno množství práce, o kterou mají firmy zájem. V tomto bodě odpovídá mzda tzv. rovnovážné mzdě (Blažek, 2002).

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je většinou společnosti vnímána jako negativní jev, a to zejména kvůli jejím nepříznivým dopadům na ekonomickou, sociální a psychickou stránku člověka. Pro každou ekonomiku je běžné, že se v ní vyskytují nezaměstnané osoby, a pokud je výše nezaměstnanosti pouze mírná, nepředstavuje pro zemi ekonomický problém. Podle Jurečky (2018), který poukazuje na to, že pro pochopení nezaměstnanosti z hlediska ekonomie je důležité specifikovat určité skupiny lidí, jelikož se nezaměstnanost týká především osob v produktivním věku. Tedy těch, kteří jsou mezi ukončením školní docházky a odchodem do důchodu. Tyto osoby lze rozčlenit na ekonomicky aktivní. To jsou jedinci zaměstnaní na částečný nebo plný úvazek. Dále také na ekonomicky neaktivní, kteří práci hledají a jsou registrováni jako uchazeči o práci, jsou připraveni nastoupit do práce bez zbytečného odkladu a pravidelně navštěvují úřad práce. Mezi ekonomicky neaktivní osoby patří ti, kteří z různých příčin aktivně nevyhledávají zaměstnání. Například jako

studenti, zdravotně postižení, kteří nemohou pracovat, nebo ti, kteří se po dlouhodobém neúspěchu přestali snažit hledat zaměstnání.

Nezaměstnanost představuje větší riziko pro určité demografické skupiny v populaci. Zejména pro ženy, mladé lidi včetně nedávných absolventů škol, osoby s tělesným nebo mentálním handicapem a jedince, kteří se nacházejí v pozdějších fázích své pracovní kariéry těsně před odchodem do důchodu. Tyto skupiny čelí specifickým výzvám na trhu práce. Jako jsou předsudky nebo diskriminace. Nedostatky příležitostí pro rekvalifikaci nebo aktualizaci dovedností nebo nižšího přístupu k pracovním příležitostem odpovídajícím jejich kvalifikaci nebo fyzickým a mentálním omezením, která mohou ztížit nalezení vhodného zaměstnání. Tyto faktory společně přispívají k vyšší míře nezaměstnanosti a ekonomické nejistotě v těchto skupinách, což může mít dlouhodobé negativní dopady na jejich životní podmínky a společenskou integraci (Krebs, 2015).

3.2.1 Typy nezaměstnanosti

Dobrovolná a nedobrovolná

Podle Holmana (2011) lze nezaměstnanost klasifikovat s ohledem na její příčiny, délku trvání a míru intenzity. Existuje řada různých typů nezaměstnanosti. Základní rozdělení spočívá v rozlišení mezi dobrovolnou nezaměstnaností, kdy se jedinci rozhodují nepracovat z vlastní vůle, a nedobrovolnou nezaměstnaností, kdy jsou lidé ochotni pracovat, ale nemohou najít vhodné zaměstnání.

Dobrovolná nezaměstnanost nastává, když jednotlivci, kteří jsou schopni pracovat, se rozhodnou nevyužít svou pracovní sílu. Důvodem bývá přednost jejich volnočasových aktivit před zaměstnáním nebo jejich vysoké mzdové požadavky, které nejsou ochotni upravit (Mareš, 2002).

Holman (2011) upozorňuje, že jedním z faktorů vedoucích k dobrovolné nezaměstnanosti je nedostatečně vysoká mzda nabízená na trhu práce, což vede nezaměstnané k hledání zaměstnání s lepším finančním ohodnocením. Kromě toho má výška podpory v nezaměstnanosti významný vliv na rozsah dobrovolné nezaměstnanosti. Pokud je podpora v nezaměstnanosti nízká, období dobrovolné nezaměstnanosti bývá kratší, protože lidé mají větší motivaci najít si nové zaměstnání v co nejkratším čase.

Hovoříme o nedobrovolné nezaměstnanosti v situaci, kdy počet lidí hledajících práci převyšuje množství dostupných pracovních pozic. Tento fenomén se vyskytuje, když nezaměstnaní jsou ochotni pracovat i za mzdu nižší, než je průměrná, ale přesto se jim nepodaří

získat zaměstnání. Jedná se o období, kdy i lidé s patřičnými kvalifikacemi nejsou schopni najít práci. Tento stav obvykle nejvíce zasahuje pracovníky, pro které je obtížná změna profesního zaměření nebo rekvalifikace. (Brožová, 2003).

Nezaměstnanost podle času

Dle času dělíme nezaměstnanost na krátkodobou a dlouhodobou. Do krátkodobé nezaměstnanosti Jurečka (2018) zahrnuje období, kdy jedinec zůstává bez práce po dobu několika týdnů. I přesto, že se jedná o relativně krátké časové období, může to pro dotyčné představovat jak psychologický, tak ekonomický tlak. Tato forma nezaměstnanosti je však považována za běžnou součást cyklického vývoje každé ekonomiky. Na druhou stranu, dlouhodobá nezaměstnanost, definovaná jako stav trvající déle než rok, představuje pro jedince výrazně větší zátěž. Má nejen ekonomické důsledky, ale výrazně ovlivňuje i sociální status a psychické zdraví dotyčného. Dlouhodobá nezaměstnanost navíc negativně působí na vnímání zaměstnavatelů. Ti mohou dlouhodobě nezaměstnané osoby vnímat jako méně vhodné kandidáty, částečně kvůli možnému poklesu jejich odborných dovedností a motivace k práci.

Nezaměstnanost podle příčiny vzniku

Dále rozdělujeme nezaměstnanost podle příčiny vzniku. V této kapitole jsou podrobněji vysvětlené čtyři základní druhy, co se týče z hlediska příčiny.

- Frikční nezaměstnanost
- Strukturální nezaměstnanost
- Cyklickou nezaměstnanost
- Sezónní nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je často chápána jako forma dobrovolné nezaměstnanosti, která vychází z životního stylu populace. Dále se pak uvádí, že tento druh nezaměstnanosti je převážně spojen s geografickou mobilitou lidí, například při přestěhování z jedné oblasti do druhé. Vyhledáváním práce po dokončení vzdělání nebo snahou o nalezení lepšího zaměstnání než to předešlé. Snaha o zlepšení pracovního postavení přináší výhody celé společnosti tím, že zvyšuje její celkovou efektivitu. Frikční nezaměstnanost je tak považována za normální součást ekonomiky, kdy jednotlivci obvykle netráví příliš dlouhou dobu hledáním nového zaměstnání, a představuje tak součást přirozené míry nezaměstnanosti (Mareš, 1994).

Strukturální nezaměstnanost se objevuje, když existuje nesrovnalost mezi typem práce, kterou lidé mohou nabídnout, a typem práce, která je aktuálně vyžadována. To je způsobeno rozdíly v požadované kvalifikaci na specifickém místě a v konkrétním časovém období. Její příčiny tkví ve změnách ekonomické struktury, které mohou ovlivnit celé území nebo jeho

jednotlivé regiony. Tyto změny vedou k poklesu v určitých průmyslových sektorech, což na trh práce uvolňuje pracovní sílu s kvalifikacemi, které momentálně nejsou žádané. Aby se pracovníci, kteří jsou postiženi strukturální nezaměstnaností, mohli znovu začlenit do pracovního procesu, může být nezbytné, aby se přestěhovali do regionů s vyšší poptávkou po jejich dovednostech. Další možností je projít procesem rekvalifikace, aby získali dovednosti potřebné pro práci v jiných odvětvích (Brožová 2003).

Jako příklad strukturální nezaměstnanosti v České republice lze uvést zavírání podniků specializujících se na výrobu porcelánu v oblasti Karlovarského kraje, konkrétně v lokalitách Nová Role a Horní Slavkov.

Dále Jurečka (2018) tvrdí, že technický pokrok a rozvoj automatizace se také řadí mezi hlavní faktory vedoucí ke strukturální nezaměstnanosti. Inovace v této oblasti může vést k redukci nebo úplnému zániku určitých pracovních pozic, kdy jsou lidské pracovní síly nahrazovány stroji. Kvůli svým ekonomickým a sociálním dopadům je strukturální nezaměstnanost často považována za jednu z nejvíce problematických forem nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost je třetím rozlišovaným typem, která souvisí s kolísáním ekonomického cyklu. Když ekonomika země vstupuje do období recese, dochází k růstu nezaměstnanosti napříč všemi sektory (Brožová, 2012).

V případě České republiky může k cyklické nezaměstnanosti přispět i pokles zahraniční poptávky. Jelikož Česká republika exportuje více než polovinu svého výrobního objemu, velkou měrou závisí na objemu poptávky ze strany zahraničních partnerů. Pokles poptávky po produktech z České republiky ze strany hlavních obchodních partnerů vede ke snížení výroby. Z toho následně vyplívá propouštění zaměstnanců nejen v exportně orientovaných sektorech, ale také v těch, které jsou na export přímo navázány (Holman, 2011).

Pro zajímavost na cyklické nezaměstnanosti je možnost snadno ukázat tzv. Okunův zákon, který ukazuje přímou souvislost mezi vývojem hrubého domácího produktu a mírou nezaměstnanosti. Podle tohoto zákona, když se HDP zvyšuje, dochází k poklesu nezaměstnanosti. Na druhou stranu, stagnace nebo pokles HDP vede k nárůstu nezaměstnanosti. (Holman, 2011)

Sezónní nezaměstnanost představuje typ nezaměstnanosti, která je spojena s pravidelnými výkyvy během roku, jako jsou roční období. Tento druh nezaměstnanosti je obvyklý ve specifických sektorech, jako je zemědělství, cestovní ruch nebo stavebnictví (Jurečka, 2018).

3.2.2 Ostatní typy nezaměstnanosti

Nepravá nezaměstnanost

Tato kategorie nezaměstnanosti zahrnuje jedince, kteří nemají zájem o získání zaměstnání nebo ho dokonce aktivně odmítají. Místo toho se soustředí na využívání maximálního objemu sociálních dávek či podpory v nezaměstnanosti. Kromě toho sem spadají také osoby, které jsou oficiálně zaregistrované jako nezaměstnané, ale současně se podílí na aktivitách nelegálního charakteru, jež patří do oblasti šedé nebo černé ekonomiky (Mareš, 1994).

Neúplná zaměstnanost

Do této kategorie řadíme jedince, kteří jsou nuceni přijmout částečný úvazek nebo práci, která neodpovídá jejich schopnostem, zkušenostem a vzdělání. Cílem neúplného zaměstnání je zmírnit problém masové nezaměstnanosti. Běžnou praxí je například job sharing, kdy si o jednu pracovní pozici dělí více lidí, nebo zkrácené pracovní hodiny. Pro zaměstnavatele představuje výhodu v podobě snížených mzdových nákladů a vyšší flexibility pracovní síly (Mareš, 1994).

Skrytá nezaměstnanost

Tato forma nezaměstnanosti se týká skryté pracovní síly, což jsou osoby, které nejsou evidovány na úřadu práce jako nezaměstnané. Byli by ochotni práci přijmout v případě, že by se objevila vhodná příležitost. Tuto skupinu často tvoří studenti a ženy na mateřské dovolené, a také lidé, kteří vyhledávají práci na vlastní pěst přímo u potenciálních zaměstnavatelů bez zprostředkování úřadu práce (Mareš, 1994).

3.2.3 Měření nezaměstnanosti

Do roku 2012 se v České republice používaly dvě metody pro výpočet míry nezaměstnanosti: obecná míra nezaměstnanosti a registrovaná míra nezaměstnanosti. Od roku 2013 byl zaveden nový způsob výpočtu založený na aktualizované metodice. Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Českým statistickým úřadem přestalo používat starý přístup k měření registrované míry nezaměstnanosti a začalo využívat nový ukazatel, který je definován jako podíl nezaměstnaných osob (Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti, 2012).

Míra obecné nezaměstnanosti

Český statistický úřad realizuje každé čtvrtletí výpočet založený na výběrovém šetření pracovních sil. Hlavním benefitem této metody je možnost mezinárodního srovnání, protože se opírá o stejnou metodiku, jakou využívá EUROSTAT (Holman, 2011).

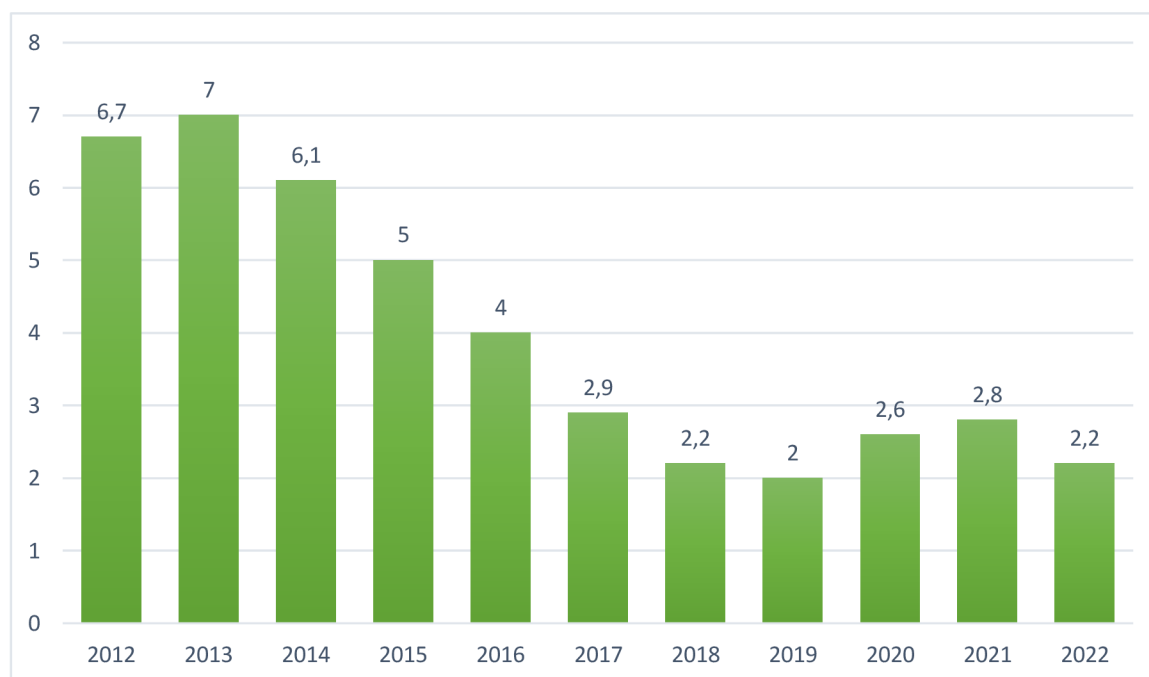
$$u = \frac{U}{L+U} * 100$$

u – míra nezaměstnanosti (v %)

U – počet nezaměstnaných osob

L – počet zaměstnaných osob

Graf č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2013-2023 v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2023)

Na grafu č.1 vidíme zobrazený vývoj obecné míry nezaměstnanosti od roku 2012 do roku 2022. Na svislé ose je obecná míra nezaměstnanosti v procentech a na vodorovné ose jsou zaznamenány jednotlivé roky. V roce 2013 dosáhla míra nezaměstnanosti vrcholu 7 %, následně došlo k jejímu postupnému snižování až na 2 % v roce 2019. V letech 2020 a 2021 došlo k mírnému vzestupu, a to díky pandemii COVID-19, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla hodnot 2,6 %, resp. 2,8 %, poté začala znovu klesat a v roce 2022 se vrátila na hodnotu podobnou, jako v době před pandemií, konkrétně 2,2 %. Zřetelně vyplývá, že celková míra nezaměstnanosti v průběhu zkoumaných let velmi úzce odráží dynamiku růstu české ekonomiky. Ta se po celosvětové hospodářské krizi začala zotavovat v roce 2013, od kdy je také patrný postupný pokles celkové míry nezaměstnanosti.

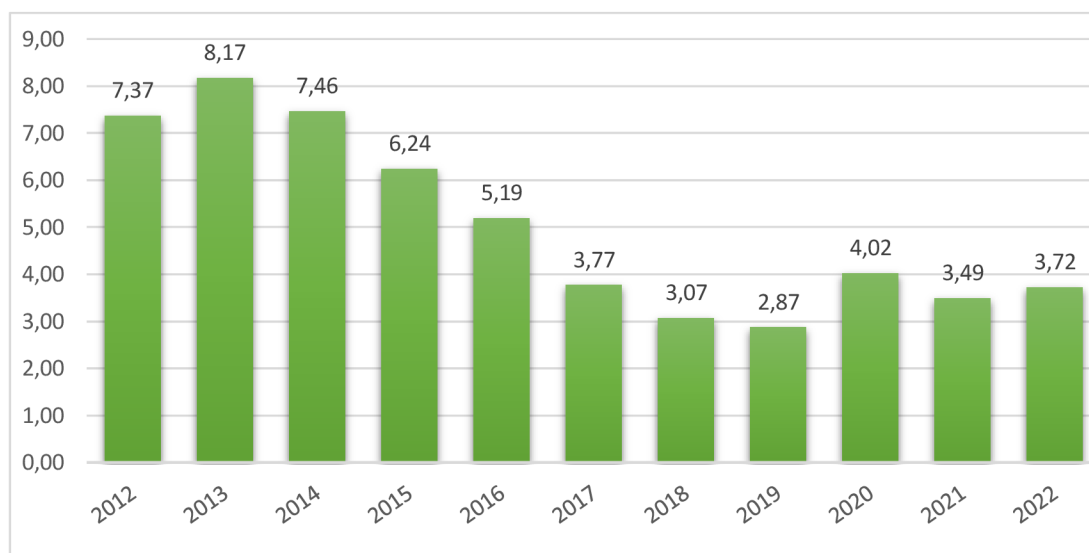
Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let

Jak bylo zmíněno, tento ukazatel se začal používat od roku 2013 a nahradil tak původní metodu výpočtu registrované míry nezaměstnanosti. Předností tohoto ukazatele je, že ukazuje procento nezaměstnaných lidí ve věkové skupině z celkové populace, na rozdíl od registrované míry nezaměstnanosti, která zobrazovala poměr lidí hledajících práci vůči celkovému počtu ekonomicky aktivních osob (Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti, 2012).

$$\text{PNO} = \frac{\text{nezaměstnané osoby ve věku 15–64 let}}{\text{počet všech osob ve věku 15–64 let}} * 100$$

PNO – podíl nezaměstnaných osob (v %)

Graf č. 2: Podíl nezaměstnaných osob v ČR, 2012–2022



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2023)

Z grafu č. 2 je patrné, že nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl zaznamenán v roce 2013, kde dosáhla 8,17 %, a postupně došlo k jejímu snižování. Nejnižší bod byl dosažen v roce 2019 s mírou 2,87 %. V roce 2020 míra nezaměstnanosti vzrostla na 4,02 %, což může odrážet dopady pandemie COVID-19 na trh práce. Od té doby se podíl nezaměstnaných osob mírně snížil a stabilizoval okolo hodnoty 3,5 %. V roce 2022 byla hodnota na 3,72 %. Celkově graf ukazuje, že Česká republika zažila období poklesu podílu nezaměstnanosti, s dočasným zvýšením v roce 2020. Tento graf zároveň ukazuje velkou podobnost s předchozím grafem obecné míry nezaměstnanosti.

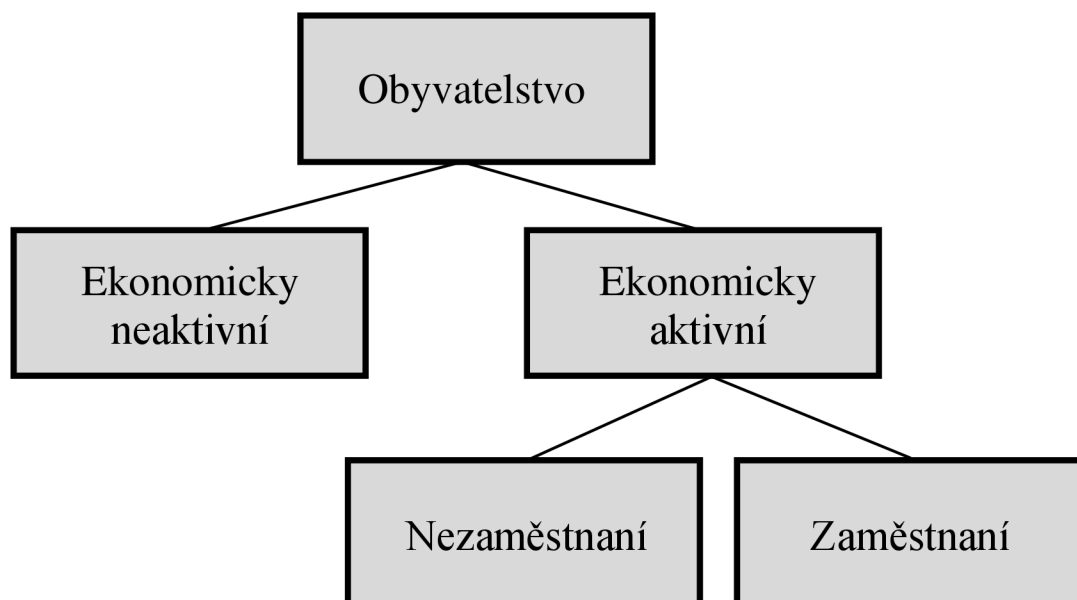
Dopady nezaměstnanosti

Jak bylo dříve uvedeno, nezaměstnanost má negativní dopady na stát jak z ekonomického, tak sociálního hlediska. Sociálně nejvíce zasahuje dlouhodobá a nedobrovolná nezaměstnanost, která u dotčených jedinců obvykle vede k snížení životního standardu. Z ekonomického pohledu představují významnou zátěž pro státní rozpočet náklady spojené s vyplácením podpory v nezaměstnanosti, jelikož tyto výdaje musí pokrýt veřejné finance. Ekonomika země s vysokou mírou nezaměstnanosti také nevyužívá plně svého výrobního potenciálu, což se projevuje rozdílem mezi skutečným a potenciálním HDP, čímž dochází k ekonomickým ztrátám (Brožová, 2012).

3.3 Dělení obyvatelstva

Trh práce je definován působením lidí, kteří představují zdroj pracovní síly. Obyvatelstvo na trhu práce je rozčleněno do dvou základních kategorií na základě jejich schopnosti pracovat. První kategorie, ekonomicky aktivní obyvatelstvo, zahrnuje jak zaměstnané, tak nezaměstnané osoby. Druhou skupinu tvoří ekonomicky neaktivní jedinci. Toto členění je vizualizováno na obrázku č. 4. Je důležité podotknout, že během života se může každý člověk přesouvat mezi těmito skupinami, v závislosti na tom, zda si práci najde, či zda ji ztratí. Právě tyto pohyby vedou k vzniku nezaměstnanosti, která reflektuje proměny na trhu práce (Soukup, 2018).

Obrázek č. 4: Klasifikace populace dle ekonomické aktivity



Zdroj: vlastní zpracování, Mareš (2002)

3.3.1 Ekonomicky aktivní

V rámci ekonomicky aktivního segmentu populace rozlišujeme dvě hlavní kategorie lidí. Společným rysem obou skupin je jejich ochota pracovat a snaha o získání nového zaměstnání. Do první kategorie patří zaměstnané osoby, což jsou ti, kteří mají pracovní poměr s finančním ohodnocením, včetně těch, kteří dočasně nepracují z důvodů jako je dovolená nebo nemoc. V zaměstnání tedy vykonávají práci, za kterou dostávají mzdu (Soukup, 2018).

Druhou kategorií tvoří nezaměstnaní, kteří momentálně nemají zaměstnání, ale aktivně ho vyhledávají s tím, že jsou připraveni nastoupit do práce do 14 dnů. Svou práci hledají například prostřednictvím inzerátů, přímým kontaktováním podniků nebo přes úřad práce (Brožová, 2003).

Je důležité zmínit, že mezi nezaměstnané patří také osoby, které se nedávno staly ekonomicky aktivními. Do této skupiny spadají zejména absolventi škol, kteří se po dokončení vzdělání snaží najít své první zaměstnání (Brčák, Sekerka, & Stará, 2014).

3.3.2 Ekonomicky neaktivní

Tato kategorie zahrnuje osoby, které nejsou součástí pracovní síly. Mezi ně patří studenti, ženy na mateřské dovolené, osoby v penzi, lidé trpící dlouhodobými zdravotními problémy a jedinci, kteří nemají zájem o nalezení zaměstnání (Brožová, 2003).

3.4 Mzda, plat, minimální mzda

V této části se zaměříme na definici a na odlišnosti mezi pojmy mzda a plat. Dále se část věnuje konceptu minimální mzdy a její roli. Závěrečná sekce je pak věnována historii vývoje minimální mzdy v České republice a Spolkové republicky Německo.

3.4.1 Mzda

Mzda je definována jako finanční odměna poskytovaná za odvedenou práci v rámci pracovního vztahu a je vyplácena za určitý, většinou minulý, časový úsek. Tato odměna je typická pro zaměstnání v soukromém sektoru, na rozdíl od platu, který je charakteristický pro veřejný sektor. Mzda se dělí na dvě hlavní části. Na pevnou složku, která je stabilní a předem určená částka a na variabilní složku, zahrnující prémie a bonusy, jejíž výše se může v čase lišit (Échaudemaison, 1995).

Existuje několik typů odměňování práce:

- Časová mzda – kdy příjem zaměstnance závisí na množství odpracovaného času.
- Podílová mzda – která je běžná především v obchodních oborech a představuje část obrátu nebo zisku firmy.
- Úkolová mzda – kde se výše příjmu odvíjí od množství splněných úkolů nebo vyrobených produktů.

Zaměstnanec musí vždy obdržet mzdu alespoň ve výši zákonně stanovené minimální mzdy.

3.4.2 Plat

Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole o mzdách, plat představuje finanční odměnu pro pracovníka působícího ve veřejném sektoru. Výše platu je odvozena na základě náročnosti pracovní pozice a úspěchů, kterých pracovník dosahuje. Klíčovým kritériem pro určení výše platu je platový tarif, který definuje rozličné platové třídy a stupně, podle kterých se zaměstnanci zařazují a jsou jim následně určeny konkrétní platy. Platový tarif se skládá celkem z 16 platových tříd a 12 platových stupňů (Échaudemaison, 1995).

3.4.3 Minimální mzda

Podle pracovního práva minimální mzda představuje nejnižší povolenou úroveň finančního ohodnocení za práci vykonávanou v rámci pracovněprávního vztahu. Stanovení výše minimální mzdy je regulováno vládním nařízením č. 567/2006 Sb., které se zabývá otázkami minimální mzdy (Jírová, 1999).

Jednou z hlavních úloh minimální mzdy je předejít situacím, kdy by zaměstnavatelé nabízeli odměnu za práci nižší, než je její skutečná hodnota v podobě mezní produktivity pracovníků. Tato funkce je zejména významná ze sociálního pohledu. Nicméně, když minimální mzda stoupá příliš intenzivně, může to mít za následek propouštění zaměstnanců s nižší pracovní produktivitou nebo těch, kteří jsou méně kvalifikovaní. V důsledku toho může růst minimální mzdy vyvolat nezaměstnanost, která je většinou kategorizována jako nedobrovolná. Mnoho potenciálních zaměstnanců by bylo ochotno pracovat za nižší mzdu, než je minimální, pokud by jim to mohlo umožnit získat pracovní zkušenosti a vyhlídku na budoucí zvýšení mzdy (Jírová, 1999).

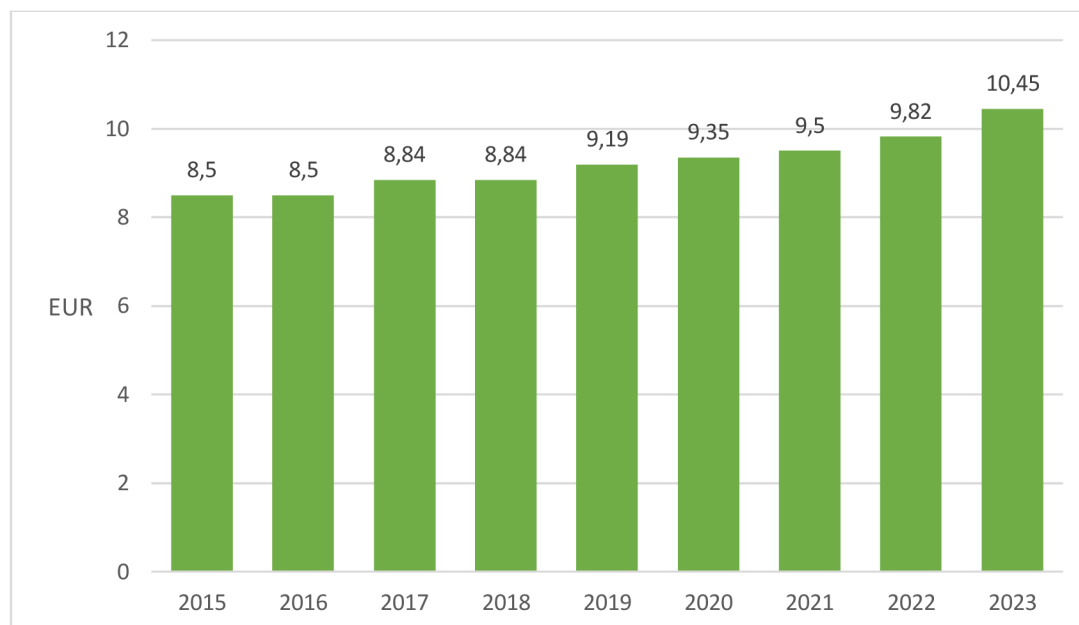
Graf č. 3: Vývoj minimální mzdy v České republice (Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2024)

Tento graf č. 3 zobrazuje vývoj minimální mzdy v České republice od roku 2015 do roku 2023. Tento časový úsek, jsem zvolil z důvodu lepšího porovnání se Spolkovou republikou Německo. Právě tam se zavedla minimální mzda až od roku 2015. Na svislé ose jsou hodnoty v korunách (Kč) a na vodorovné ose jsou jednotlivé roky. Vidíme stoupající trend, kde minimální mzda rostla každý rok. V roce 2015 byla minimální mzda zhruba 58,7 Kč, zatímco v roce 2023 dosáhla výše 112,5 Kč. To představuje téměř dvojnásobný růst během sledovaného období. Graf ukazuje konzistentní roční zvyšování minimální mzdy, což může odrážet ekonomický růst, inflaci nebo politické rozhodnutí zaměřené na zlepšení životních podmínek pracovníků s nejnižšími příjmy.

Graf č. 4: Vývoj minimální mzdy v Německu (EUR)



Zdroj: vlastní zpracování, DESTATIS (2024)

Graf č.4 zachycuje růst minimální mzdy v Německu v období 2015 až 2023. Z grafu je patrné, že v roce 2015 byla minimální mzda nastavena na 8,5 EUR a postupně vzrostla na 10,45 EUR v roce 2023. Minimální mzda v Německu se zdá být relativně stabilní s mírným ročním nárůstem, což naznačuje systematický přístup k zajištění růstu mezd. Když bychom porovnávali minimální mzdy Česka a Německa, můžeme vidět, že v roce 2015 byla v Česku minimální mzda skoro 3,5krát menší než v Německu. K roku 2023 to je už pouze 2,4krát vyšší. I tak se stále vyplatí velkému množství Čechů dojíždět právě do Německa, a tam pracovat i za místní minimální mzdu.

3.5 Politika zaměstnanosti

V České republice odpovídá za realizaci politiky zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je nadřízené Úřadu práce České republiky. Klíčovým legislativním dokumentem v této oblasti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten stanoví jako hlavní cíle dosažení co nejvyšší míry zaměstnanosti a poskytování ochrany proti nezaměstnanosti. Tento zákon pokrývá témata jako právo na zaměstnání, aplikaci opatření aktivní politiky zaměstnanosti, správu finančních zdrojů na zaměstnanost, poskytování podpory při ztrátě zaměstnání, pomoc při rekvalifikaci. Dále také záležitosti týkající se zaměstnávání osob se zdravotním omezením a cizinců. V politice zaměstnanosti se vedle státu podílejí i zaměstnavatelé, odborové organizace, místní samosprávy a ostatní aktéři působící na pracovním trhu (Brožová, 2003).

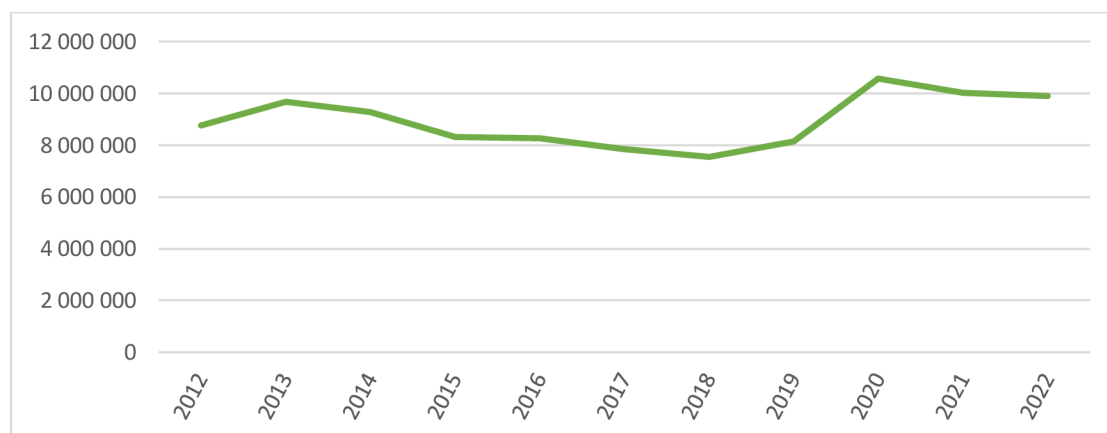
Brožová (2018) poukazuje na to, že cílem politiky zaměstnanosti je zajistit občanům právo na zaměstnání, jak je deklarováno v Listině základních práv a svobod. Právo na zaměstnání znamená schopnost každého svobodně si vybrat práci nebo právo na asistenci při hledání práce. Politika zaměstnanosti se dělí na dvě hlavní části: aktivní politiku, která se zaměřuje na podporu zaměstnanosti a zvyšování kvalifikace pracovní síly, a pasivní politiku, která se orientuje na poskytování podpor v době nezaměstnanosti a dalších sociálních výhod.

3.5.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na řešení důsledků, jako je ztráta práce. Pomáhá tlumit negativní efekty nezaměstnanosti pro ty, kdo se práce nedočkali. V rámci této politiky se nabízí služby, jako je zprostředkování pracovních příležitostí uchazečům o zaměstnání. Které zahrnuje bezplatné poskytování informací o dostupných pracovních místech a poradenské služby, které zajišťují úřady práce. K tomuto zprostředkování a poradenství přistupuje ještě sociální finanční podpora v podobě dávek v nezaměstnanosti, které vyplácí příslušné úřady práce uchazečům, kteří jsou tam evidováni. Úkolem zprostředkování zaměstnání je podle ministerstva vnitra České republiky asistovat občanům ve vyhledávání vhodného zaměstnání a zároveň napomáhat zaměstnavatelům v hledání potřebných pracovníků (Jurečka, 2018).

Podle informací od Ministerstva práce a sociálních věcí se evidence uchazečů o zaměstnání udržuje na úřadech práce. Do této evidence se může začlenit libovolná osoba bez zaměstnání, která se obrátí na Úřad práce ve svém bydlišti s osobní žádostí o zprostředkování práce. Zároveň musí vyhovět všem požadavkům definovaným v zákonech (Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, 2023).

Graf č. 5: Vývoj výše výdajů na PPZ ČR v letech 2012-2022 (tis. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV.cz (2024)

Z grafu č. 5 je patrné, že v roce 2013 byly výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti poměrně vysoké a postupně klesaly až do roku 2018. V 2019 došlo k zvýšení výdajů, což mohlo být důsledkem zvýšené potřeby podpory v nezaměstnanosti. Rok 2020 přinesl další výrazný nárůst, což lze pravděpodobně přičíst ekonomickým dopadům pandemie COVID-19, která zvýšila počet nezaměstnaných, a tedy i potřebu finanční podpory ze strany státu.

Zprostředkování zaměstnání

Ministerstvo práce a sociálních věcí označuje zprostředkování zaměstnání za proces, jehož účelem je asistovat osobám bez práce, které jsou zaregistrovány v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce, v hledání vhodného pracovního místa. Tento proces zahrnuje pravidelná setkání s určeným úředníkem, na kterých se poskytují informace a poradenství týkající se zaměstnání. Dalším pilířem pasivní politiky zaměstnanosti je podpora v nezaměstnanosti, která se vyplácí těm, kteří přišli o práci, jsou registrováni na Úřadu práce a vyhovují legislativním požadavkům pro její přiznání. Klíčovým předpokladem pro získání této podpory je odpracování minimálně 12 měsíců v rámci důchodového pojištění během dvou let před registrací jako uchazeč o zaměstnání. Do tohoto období se také započítávají náhradní doby, které zahrnují například rekvalifikační přípravu osob se zdravotním postižením, pobírání invalidního důchodu nejvyššího stupně nebo péči o dítě do čtyř let věku a další obdobné situace (Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, 2023).

Podpora v nezaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí popisuje podporu v nezaměstnanosti jako finanční prostředek pro osoby hledající nové zaměstnání, který má za cíl pomoci jim překlenout dobu, kdy nejsou zaměstnaní. Osoba bez práce může požádat o tuto podporu na Úřadu práce, kde je zaregistrována v evidenci uchazečů o zaměstnání. Aby bylo možné podporu přiznat, je nutné splnit kritéria daná zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, včetně požadavku na dobu odpracovanou v důchodovém pojištění. To alespoň 12 měsíců během dvou let před registrací jako uchazeč o práci. Délka pobírání podpory se liší podle věku uchazeče a pohybuje se od 5 měsíců pro osoby mladší 50 let, přes 8 měsíců pro ty mezi 50 a 55 lety, až po 11 měsíců pro osoby starší 56 let. Podporu nemohou získat osoby pobírající starobní důchod, nemocenské, osoby ve výkonu trestu nebo ti, kteří obdrží výsluhou vyšší, než je podpora v nezaměstnanosti. Výše podpory je založena na průměrném čistém měsíčním výdělků z posledního zaměstnání a je dále upravena dle doby, po kterou byla podpora pobírána, což je specifikováno v tabulce č. 1 (Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, 2023).

Tabulka č. 1: Výše podpory v nezaměstnanosti uvedená v %

Doba podpory	Výše podpory (podíl průměrného čistého měsíčního výdělku v procentech)
Počáteční 2 měsíce	65 %
2. – 4. měsíc	50 %
Po zbývající dobu	45 %

Zdroj: vlastní zpracování, Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti (2004)

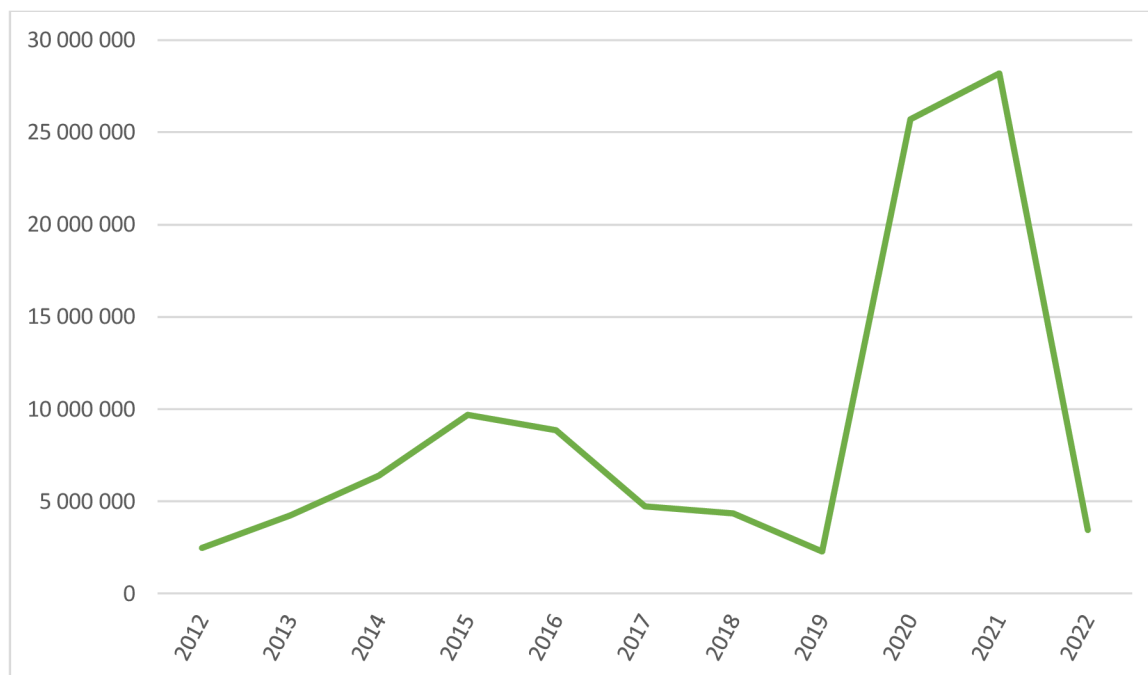
3.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti, realizovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí společně s Úřadem práce ČR, má podle MPSV ambici odstraňovat překážky bránící vstupu lidí na trh práce. Přispívá k dosahování rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu, podporovat rozvoj odborných dovedností a angažovat ty, kteří jsou ohroženi nezaměstnaností nebo se ocitli mimo pracovní trh. Vedlejším cílem této politiky je také usnadnění sladění pracovního a rodinného života. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, zaměstnání s významem pro společnost, investiční stimuly a různé příspěvky. Jako jsou například překlenovací příspěvky, příspěvky na dopravu zaměstnanců, na zapracování nebo na přechod na nové podnikání. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje také cílené programy na snížení nezaměstnanosti a poskytování poradenských služeb (Aktivní politika zaměstnanosti, 2024).

Rievajová (2009) formuluje cíle aktivní politiky zaměstnanosti v souladu s evropskými směrnicemi o zaměstnanosti takto:

1. Dosahování rovnováhy na trhu práce: Zahrnuje snížení nákladů spojených s hledáním zaměstnání a podporu adaptace na požadavky pracovního trhu, což zahrnuje rekvalifikace a psychologické poradenství.
2. Přednost řešení nezaměstnanosti pro skupiny, které jsou nejvíce ohroženy.
3. Zajištění prvního kontaktu s pracovním trhem pro ty, kteří do něj vstupují, nebo jeho udržení v případě delších pracovních přestávek.
4. Prevence sociálního vyloučení a zamezení zhoršování životních podmínek lidí bez zaměstnání.

Graf č. 6: Vývoj výše výdajů na APZ ČR v letech 2012–2022 (tis. Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV.cz (2024)

Na grafu č. 6 můžeme vidět, že v letech 2012 až 2016 výdaje kolísaly, přičemž vrchol nastal v roce 2015. Poté výdaje výrazně poklesly v roce 2017, což mohlo být způsobeno různými faktory, například úspěšností politik zaměstnanosti v předchozích letech.

Zásadní nárůst výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti je zřetelný v roce 2020. Tento skok může být přičten pandemii COVID-19, která způsobila potřebu zvýšených investic do opatření pro udržení a vytváření pracovních míst, jako jsou rekvalifikace, podpora při hledání nového zaměstnání nebo podpora podniků. Růst výdajů tak mohl odrážet snahu vlády reagovat na negativní dopady pandemie na trh práce.

Po vrcholu v roce 2021 následoval stejně prudký pokles v roce 2022, což může signalizovat ukončení nebo snížení intenzity některých programů, snad kvůli postupnému zotavení ekonomiky a trhu práce nebo kvůli změnám ve vládních výdajových rozhodnutích. Graf tedy odráží pružnou reakci státu na měnící se ekonomické podmínky a potřeby trhu práce v průběhu posledního desetiletí.

Rekvalifikace

Rekvalifikace je klíčovou složkou aktivní politiky zaměstnanosti a slouží jako prostředek pro rozšiřování nebo aktualizaci dovedností a kvalifikací uchazečů o zaměstnání. Tato činnost nejen pomáhá udržovat a obnovovat stávající kvalifikaci, ale také podporuje získání nových schopností. Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci své politiky zaměstnanosti specifikuje, že

rekvalifikace je zaměřena jak na osoby hledající zaměstnání, tak i na zaměstnavatele, kteří chtějí investovat do rozvoje dovedností svých zaměstnanců. Úřad práce může pokrýt náklady na rekvalifikaci jedince nebo přímo zajistit rekvalifikační kurz, a to včetně příspěvku na související výdaje. V případě zaměstnavatelů úřad práce hradí náklady na rekvalifikaci, ať už zcela nebo částečně (Aktivní politika zaměstnanosti, 2024).

Investiční pobídky

Podle informací od Ministerstva práce a sociálních věcí jsou investiční pobídky navrženy tak, aby podporovaly vznik nových pracovních pozic. Umožňovaly rekvalifikaci nebo školili nové pracovníky u těch zaměstnavatelů, kteří obdrželi slib investičních pobídek podle specifických právních norem. Tyto pobídky jsou regulovány zákonem o zaměstnanosti a zahrnují finanční pomoc pro ty zaměstnavatele, kteří se zavážou k vytváření nových pracovních míst v určitém regionu. Kvalifikace pro získání takové podpory vyžaduje, aby míra nezaměstnanosti v dané oblasti byla v průběhu posledních dvou pololetí alespoň na úrovni státního průměru nezaměstnanosti. Detaily o sumě a způsobu poskytování této podpory jsou stanoveny nařízením vlády České republiky (Aktivní politika zaměstnanosti, 2024).

Veřejně prospěšné práce

Podle zákona o zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce definovány jako dočasné pracovní aktivity, které zahrnují péči o veřejné prostory. Jako jsou úklid a údržbu veřejných budov a cest nebo podobné aktivity sloužící obcím, státním úřadům či jiným veřejně prospěšným organizacím. K dalším aktivitám patří poskytování osobní asistence lidem se zdravotním postižením, podpůrné práce pro charitativní, sociální nebo kulturní projekty a asistenční činnosti ve vzdělávacích institucích. Finanční příspěvek pro účastníky těchto programů je omezen na maximálně šestiměsíční období s výší do 16 000 Kč (Aktivní politika zaměstnanosti, 2024).

Společensky účelná pracovní místa

Představují jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podle zákona o zaměstnanosti jde o pracovní pozice, které zaměstnavatel vytváří nebo pro ně vyhradí místa v souladu s dohodou s úřadem práce a jsou určena pro uchazeče o zaměstnání, kteří by jinak neměli možnost najít práci. Finanční příspěvek, který zaměstnavatel obdrží, je určen procentem z celkových nákladů na mzdy a platy a závisí také na délce registrace uchazeče v evidenci a stupni jeho sociálního znevýhodnění. Tento příspěvek má specifické využití a smí být použit jen na účely stanovené v uzavřené dohodě. Navíc, pracovní místo s tímto statutem musí být zachováno alespoň 365 dní (Aktivní politika zaměstnanosti, 2024).

Překlenovací příspěvek

Podle o zaměstnanosti může úřad práce poskytnout překlenovací příspěvek na základě dohody osobám, které jsou samostatně výdělečně činné a ukončily status uchazeče o zaměstnání díky získání příspěvku na zahájení vlastní výdělečné aktivity. Maximální výše tohoto příspěvku může dosáhnout až čtvrtiny průměrné mzdy v celém národním hospodářství z prvních tří čtvrtletí minulého kalendářního roku. Tento finanční příspěvek se vyplácí po dobu nejdéle pěti měsíců (Aktivní politika zaměstnanosti, 2024).

Příspěvek na dojíždění

Podle informací od Ministerstva práce a sociálních věcí je finanční podpora poskytována žadatelům, kteří splňují následující kritéria:

- Jsou registrováni jako uchazeči o zaměstnání po dobu nejméně pěti měsíců.
- Jsou zájemci o práci, jejichž pracovní poměr byl ukončen kvůli hromadnému propouštění buď těsně před registrací nebo během období, kdy byli vedeni v evidenci.

Pro přiznání této podpory je nezbytné uzavření pracovní smlouvy na neurčito nebo na dobu určitou delší než šest měsíců. Dále výše výdělku nesmí překročit 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího roku. Výše příspěvku se navíc odvíjí od vzdálenosti dojíždění k práci. Konkrétní částky příspěvku jsou specifikovány v příslušné tabulce (Aktivní politika zaměstnanosti, 2024).

Tabulka č. 2: Výše příspěvků na dojížděnou vzdálenost

Délka dojíždění	Výše finančních příspěvků (v Kč)
10 km včetně	1 000
10–25 km	1 500
25–50	2 500
Větší než 50 km	3 500

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV.cz (2024)

Příspěvek na zapracování

Podle zákona o zaměstnanosti je příspěvek na zapracování poskytován úřadem práce zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají uchazeče o zaměstnání, jimž je poskytována speciální péče.

Osoby spadající pod tuto kategorii jsou vymezeny v zákona o zaměstnanosti a zahrnují zejména:

- Osoby se zdravotním postižením,
- Mladé osoby do 25 let,
- Absolventy vysokých škol do dvou let od ukončení studia, avšak ne starší než 30 let,
- Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devíti měsíců po porodu,
- Osoby pečující o děti do 15 let věku,
- Osoby starší 50 let,
- Uchazeče o zaměstnání registrované déle než 6 měsíců,
- Osoby vyžadující zvláštní pomoc, včetně těch v obtížných životních situacích, nepřizpůsobivých osob, nedávno propuštěných z výkonu trestu nebo z prostředí se sociálním znevýhodněním.

Příspěvek, který zaměstnavatel obdrží, je limitován na maximálně polovinu minimální mzdy za každou osobu zodpovědnou za zaškolení nově přijatého zaměstnance. Příspěvek je poskytován na období nejdéle tři měsíců a je vyplácen zpětně po celou dobu jeho poskytování (Aktivní politika zaměstnanosti, 2024).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Podle zákona o zaměstnanosti je příspěvek pro přechod na nový podnikatelský program určen zaměstnavatelům, kteří v důsledku změny podnikatelské strategie nejsou schopni zajistit pro své zaměstnance plný pracovní úvazek. Tato změna zahrnuje klíčové technologické inovace nebo změnu v oblasti podnikání. Úřad práce tento příspěvek nabízí jako částečnou kompenzaci mzdy zaměstnancům postiženým těmito změnami, a to na základě dohodnutých pracovněprávních podmínek. Tento finanční příspěvek se vyplácí maximálně po dobu šesti měsíců a jeho výše na jednotlivého zaměstnance nesmí přesáhnout polovinu stanovené minimální mzdy (Aktivní politika zaměstnanosti, 2024).

Politika zaměstnanosti EU

Základy společné politiky zaměstnanosti v Evropské unii byly položeny v roce 1997, kdy se členské státy dohodly na formulaci společných cílů v této oblasti. S cílem zlepšit kvalitu a množství pracovních míst v celé EU (Evropská strategie zaměstnanosti, 2017).

Evropská komise v rámci akčního plánu pro provádění evropského pilíře sociálních práv stanovila tři klíčové cíle, které si EU klade za cíl dosáhnout do roku 2030:

1. Zvýšit míru zaměstnanosti na minimálně 78 % pro osoby ve věku 20 až 64 let.
2. Zajistit, aby se každoročně na vzdělávacích a školicích programech podílelo alespoň 60 % dospělých.
3. Snížit počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením o 15 milionů.

Tato politika také zahrnuje přijetí právních předpisů a rozhodnutí v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí, které stanovují minimální standardy v členských státech, včetně práce na bezpečnosti, rovnosti pohlaví, ochraně proti diskriminaci a regulaci pracovních podmínek. EU podporuje volný pohyb lidí, služeb a kapitálu a nabízí finanční podporu prostřednictvím programů jako je Evropský sociální fond plus a Fond pro přizpůsobení se globalizaci, s cílem investovat do lidských zdrojů a pomoci pracovníkům přizpůsobit se strukturálním změnám (Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv, 2021).

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika Karlovarského kraje

Předtím, než se zaměříme na analýzu nezaměstnanosti v Karlovarském kraji, je klíčové se nejprve obeznámit s jeho základními rysy. Karlovarský kraj, umístěný na nejzápadnějším okraji České republiky, má na západě hranici se Spolkovou republikou Německo. Tato hranice tvoří více než polovinu jeho okolí. Ostatní část hranic sdílí s Ústeckým a Plzeňským krajem. Charakteristickými prvky regionu jsou Krušné hory a krajské město Karlovy Vary, přičemž nejvyšší bod kraje, hora Klínovec s výškou 1244 metrů nad mořem, se nachází právě v Krušných horách. Ohře, nejvýznamnější řeka v kraji, protéká všemi třemi okresy (Informační portál Karlovarského kraje, 2024).

Obrázek č. 5: Okresní rozdělení Karlovarského kraje



Zdroj: ČSÚ (2024)

V rámci České republiky se Karlovarský kraj řadí mezi menší kraje, konkrétně je to třetí nejmenší kraj z hlediska rozlohy, zabírá jen 4,2 % (3310 km²) celkového území země. Pokud jde o počet obyvatel, je tento kraj na posledním místě v celé ČR. Populaci zde tvoří 293 595 lidí. Z administrativního hlediska se kraj skládá z tří okresů, kterými jsou Cheb, Sokolov a Karlovy Vary. Na jeho území se nachází celkem 134 obcí, včetně 38 měst. (Informační portál Karlovarského kraje, 2024).

Tabulka č. 3: Geografická charakteristika Karlovarského kraje v kontrastu s ČR

Území, kraj, okres	Rozloha (km)	Počet obyvatel	Hustota obyvatelstva	Průměrný věk
Česká republika	78 871	10 827 529	137,0	42,6
Karlovarský kraj	3 310	293 595	88,7	43,4
Cheb	1 046	92 636	88,6	43,0
Karlovy Vary	1 511	114 995	76,1	44,1
Sokolov	754	85 964	114,0	42,9

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2024)

Karlovy Vary jsou krajským městem a hlavním centrem Karlovarského okresu, přičemž se jedná o největší město v tomto kraji. Co se týče hustoty zalidnění, Karlovarský kraj je pod průměrem České republiky, který činí 137 osob na km², nejhustěji obydleným okresem v kraji je Sokolov s 114 osobami na km². Průměrné stáří obyvatel kraje je 43,4 roku, což je více než většina ostatních krajů s výjimkou Zlínského a Královehradeckého kraje. V Karlových Varech je průměrný věk obyvatel nejvyšší v celé České republice, dosahuje 44,1 roku. To vyplývá z životní úrovně v Karlových Varech. Jako je například kvalitní pitná voda nebo možnost využití termálních pramenů. (Informační portál Karlovarského kraje, 2024).

Kraj je charakteristický svou hornatou krajinou, zejména na západě, kde se nachází Krušné hory a Smrčiny, což omezuje jeho zemědělský potenciál. Lesy pokrývají téměř polovinu (43 %) kraje, zatímco orná půda tvoří jen 16 % jeho celkové půdy. (Informační portál Karlovarského kraje, 2024).

4.1.1 Ekonomika Karlovarského kraje

Cestovní ruch představuje klíčovou složku ekonomiky Karlovarského kraje, zejména díky známému Lázeňskému trojúhelníku, zahrnujícímu Karlovy Vary, Mariánské a Františkovy lázně, dále pak oblasti Jáchymova a Lázně Kynžvart. Tyto lázeňské destinace z Karlovarského kraje učinily turisticky lákavé místo. Podle údajů Českého statistického úřadu v roce 2022 region navštívilo přes 1,1 milionu hostů, z nichž více než 500 tisíc nepocházelo z ČR. Z toho údaje, můžeme vidět, že cestovní ruch se vrátil po pandemii COVID-19 do normálu. Jelikož návštěvnost

se vrátila na hodnoty před pandemií. Většina turistů míří do okresů Karlovy Vary a Cheb, kde se lázeňské oblasti nacházejí. Navíc Karlovarský kraj je hostitelem Mezinárodního filmového festivalu Karlovy Vary, který každý rok přiláká tisíce návštěvníků (Statistická ročenka Karlovarského kraje, 2023).

V průmyslovém rozložení Karlovarského kraje lze identifikovat specifické oblasti s rozdílnými průmyslovými sektory. Chebsko a Sokolovsko, zejména jejich severní oblasti procházené Chebskou a Sokolovskou pánví, se vyznačují těžbou hnědého uhlí a kaolinu, která je tradičně spojena s výrobou porcelánu a skla. V kraji má výroba porcelánu dlouhou historii, některé závody zde fungují více než 200 let. Nedávno se kraj zaměřil na přechod od těžkého průmyslu k novějším odvětvím, jako je elektrotechnický průmysl, aby nahradil tradiční těžbu surovin. Textilní a oděvní průmysl, tradičně spojený s Ašským výběžkem, se transformoval na průmysl zaměřený na zpracování umělých hmot. V Nejdku a Ostrově dominuje strojírenství, přičemž Ostrov nad Ohří byl ve 20. století známý výrobou trolejbusů, které byly pro domácí trh ale i pro zahraniční trh. Dnes již výroba trolejbusů v Ostrově skončila, ale stále se zde vyrábějí součástky pro podobný typ průmyslu (Statistická ročenka Karlovarského kraje, 2023).

Karlovarský kraj je také známý svým cestovním ruchem, který je úzce spojen s výskytem termálních a minerálních pramenů. Tyto prameny přitahují turisty, ale také hrají klíčovou roli v zpracovatelském průmyslu, především ve výrobě nápojů. Karlovarské minerální vody jsou významným výrobcem nápojů na celostátní úrovni (Statistická ročenka Karlovarského kraje, 2023).

4.1.2 Charakteristika trhu práce v konkrétních okresech dle významných zaměstnavatelů

4.1.2.1 Okres Karlovy Vary

Mezi klíčové zaměstnavatele v Karlovarském okrese patří společnost Karlovarské minerální vody a.s., která se specializuje na výrobu a distribuci nealkoholických nápojů a jejíž produkční zařízení se nachází v obci Kyselka, blízko Karlových Varů. Witte Automotive a.s. je dalším důležitým zaměstnavatelem v regionu, podnikajícím ve výrobě automobilových zámků, s výrobními závody v Nejdku a Ostrově. Firma Becherovka a.s., která je známá výrobou a distribucí alkoholických nápojů, včetně slavného bylinného likéru, náleží mezi nejpozoruhodnější zaměstnavatele vzhledem k počtu zaměstnanců. K dalším významným firmám, které poskytují pracovní příležitosti v okrese, náleží porcelánka Thun a.s. ze Nové Role a sklárna Moser a.s. se sídlem v Karlových Varech.

4.1.2.2 Okres Cheb

V chebském okrese čelí domácí zaměstnavatelé výzvě najmout kvalifikované pracovníky, protože tato hraniční oblast umožňuje místním hledat zaměstnání v Německu, což je pro ně často přitažlivější možnost. Přes tyto výzvy se zde nachází několik podstatných firem, které hrají klíčovou roli v ekonomice Karlovarského kraje. Mezi ně patří Elektrometall s.r.o., firma zaměřující se na výrobu kabelových svazků pro automobilový průmysl. Dále je významným zaměstnavatelem Playmobil s.r.o., výrobce hraček, který sídlí v novém průmyslovém parku poblíž Chebu.

4.1.2.3 Okres Sokolov

Tento okres je tradičně spojen s průmyslem těžkého charakteru, zvláště s dobýváním hnědého uhlí, a proto je dominantním zaměstnavatelem v oblasti Sokolovská uhelná a.s., která se věnuje nejen těžbě uhlí, ale také produkcí elektrické energie pro Karlovarský kraj. Mezi jiné důležité firmy v regionu patří chemický podnik Synthomer a.s. a Liapor a.s., výrobce lehkého stavebního kameniva.

4.1.3 Charakteristika sousedních zemí Spolkové republiky

4.1.3.1 Bavorsko

Bavorsko je nejrozsáhlejší z šestnácti německých spolkových zemí, se rozprostírá v jihovýchodní části Německa a sdílí východní hranici s Českou republikou, přiléhající ke Karlovarskému, Plzeňskému a Jihočeskému kraji. Přes tento region také protéká řeka Dunaj. Ve své struktuře se Bavorsko dělí na sedm administrativních oblastí, Bavorsko se dále skládá z 71 okresů s celkovým počtem 2 056 obcí a jeho hlavní město je Mnichov. S více jak 13 miliony obyvatel se Bavorsko umísťuje na druhé místo v počtu obyvatel mezi německými spolkovými zeměmi (Eurostat Bavaria, 2022).

Ekonomicky patří Bavorsko mezi nejvíce prosperující regiony v Německu, s hrubým domácím produktem srovnatelným se švýcarským HDP. Automobilový průmysl, elektrotechnika a strojírenství jsou hlavními pilíři bavorského hospodářství a region je domovem významných korporací jako BMW, Audi, Bosch a Siemens. Nicméně, motor ekonomické síly Bavorska spočívá primárně v úspěchu středně velkých podniků (Eurostat Bavaria, 2022).

4.1.3.2 Sasko

Sasko, jedna z šestnácti spolkových zemí Německa, má východní hranici s Polskem a na jihu sousedí s Českou republikou, především s Ústeckým, Libereckým a Karlovarským krajem. Tato země je rozdělena do tří regionů. Sasko se dále člení na 13 okresů s celkem 419 obcemi. Drážďany jsou hlavním městem a současně největším co do rozlohy, zatímco Lipsko je nejlidnatější město regionu s počtem obyvatel přesahujícím 600 tisíc (Eurostat Saxony, 2022).

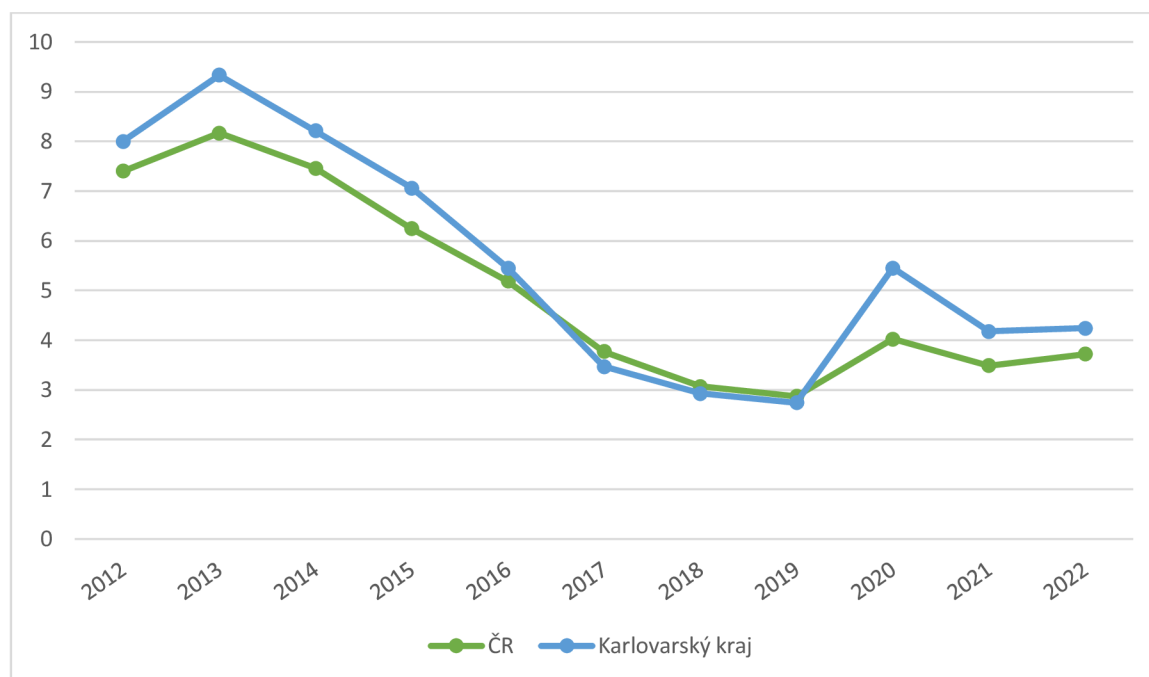
Ekonomicky je Sasko méně výkonné v porovnání s ostatními německými regiony, což odráží jeho postavení jako bývalé území Německé demokratické republiky. I dvacet let po sjednocení Německa se východní země stále ekonomicky nevyrovnaly západní části země. Jako klíčové průmyslové odvětví Saské ekonomiky lze identifikovat automobilový průmysl, strojírenství a zpracování těžkých kovů. Mezi významné podniky působící v Sasku patří takové automobilové společnosti jako Daimler AG, Audi, Volkswagen a BMW. Dále také je potřeba zmínit, že velká množství osob, kteří zde žijí, dojíždějí za prací do jiných zemí Spolkové republiky. Jelikož jsou zde jedny z nejnižší průměrných mezd ze všech zemí. Tím pádem vzniká pracovní příležitost pro občany z České republiky, kteří jsou zde ochotni pracovat i za místní minimální mzdu, jelikož jak jsme si ukázali v teoretické části práce, i minimální mzda v Německu je větší než průměrná mzda v Karlovarském kraji. Což je zobrazeno v následujících kapitolách (Eurostat Saxony, 2022)

4.2 Ukazatele nezaměstnanosti v letech 2012-2022

K měření nezaměstnanosti v České republice se využívají ukazatele, které odrážejí stav nezaměstnanosti. Jak bylo uvedeno v teoretické části, pro vyhodnocení se používají dva hlavní ukazatele: obecná míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnaných osob. Tyto ukazatele slouží k analýze vývoje nezaměstnanosti a umožňují jejich vzájemné srovnání.

4.2.1 Podíl nezaměstnaných osob

Graf č. 7: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR a Karlovarském kraji, 2012–2022

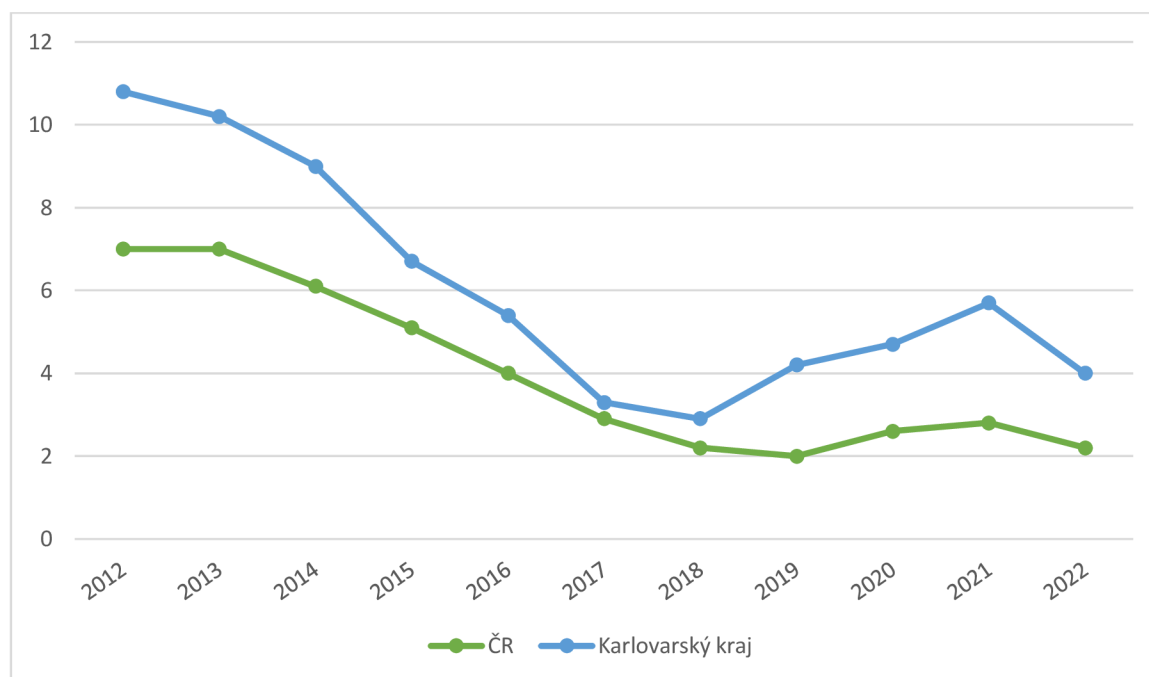


Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ

Na grafu č. 7 můžeme vidět srovnání podílu nezaměstnaných osob v České republice. Od roku 2013 do 2017 je patrný prudký pokles nezaměstnanosti v obou případech. Ve sledovaném období se míra nezaměstnanosti snížila o více než polovinu, což naznačuje značné zlepšení ekonomické situace nebo účinnost politik zaměstnanosti. Následně po roce 2019 začal podíl stoupat, a to hlavně z důvodu příchodu pandemie. V roce 2020 stoupl podíl nezaměstnaných v Karlovarské kraji výrazněji než v celé České republice. To jenom potvrzuje, že cestovní ruch, který byl za doby pandemie velmi zasáhnut, je jedním z hlavních zdrojů práce v Karlovarském kraji. Dále zde můžeme pozorovat celkově dlouhodobě nižší podíl v České republice než v Karlovarském kraji. To nám jenom potvrzuje, že Karlovarský kraj je krajem, kde je dlouhodobě podíl nezaměstnaných osob jeden z nejvyšších z celé České republiky.

4.2.2 Obecná míra nezaměstnanosti

Graf č. 8: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR a Karlovarském kraji, 2012-2022



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2024)

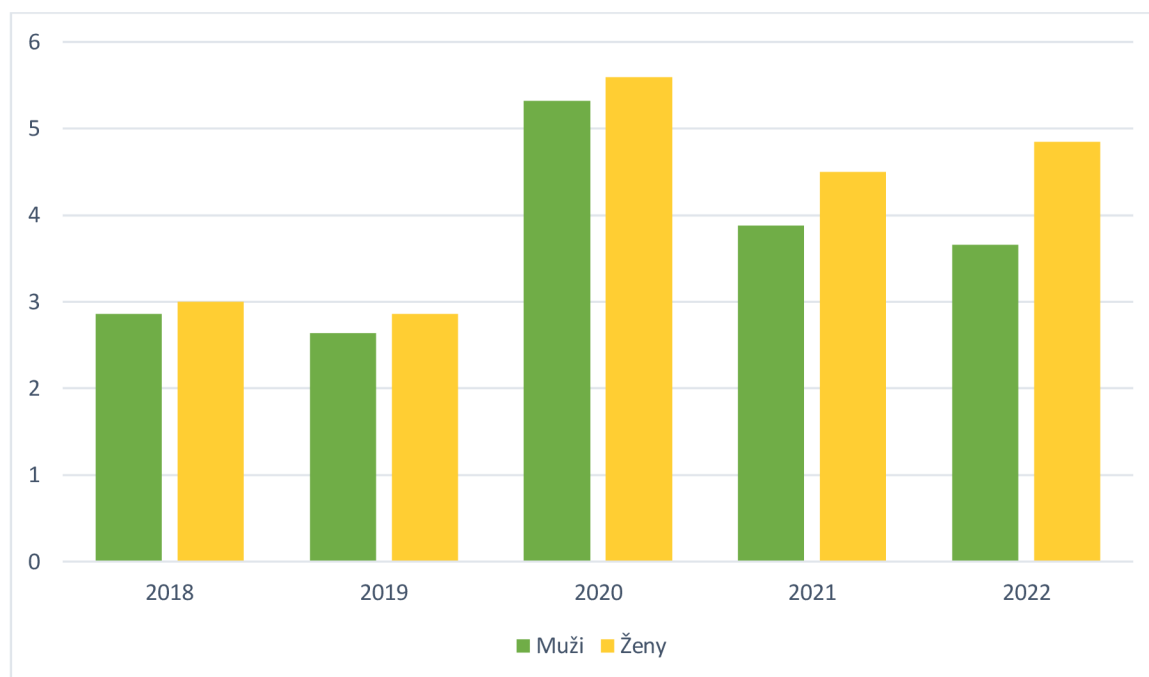
Zde na grafu číslo č. 8 můžeme vidět, že trend vývoje obecné míry nezaměstnanosti je dost podobný jako u podílu nezaměstnaných osob. V roce 2020 v Karlovarském kraji došlo k výraznému nárůstu míry nezaměstnanosti, což může odrážet vliv pandemie COVID-19, která měla výrazný dopad na mnoho odvětví. Tento vzestup není tak patrný na celostátní úrovni, kde míra nezaměstnanosti zůstává relativně stabilní. V roce 2021 je patrný mírný růst míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji, který může značit ekonomické neúplné zotavení se po pandemii. Naopak, na celostátní úrovni dochází k malému vzestupu míry nezaměstnanosti. V roce 2022 vidíme, že míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji klesla a na celostátní úrovni se míra nezaměstnanosti také snížila a vykazuje tendenci stability i mírného poklesu.

4.3 Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce v Karlovarském kraji

Tato část se věnuje analýze profilu lidí hledajících práci zaregistrovaných na úřadě práce v časovém úseku 2018 až 2022, rozdělených podle různých kritérií. Tato kritéria zahrnují pohlaví, věkovou kategorii, úroveň vzdělání a délku doby, po kterou jsou osoby bez zaměstnání. Data jsou prezentována ve formě srozumitelných grafů, které jsou následně analyzovány a vysvětleny.

4.3.1 Podle pohlaví

Graf č. 9: Struktura nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji podle pohlaví (2018-2022)



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2024)

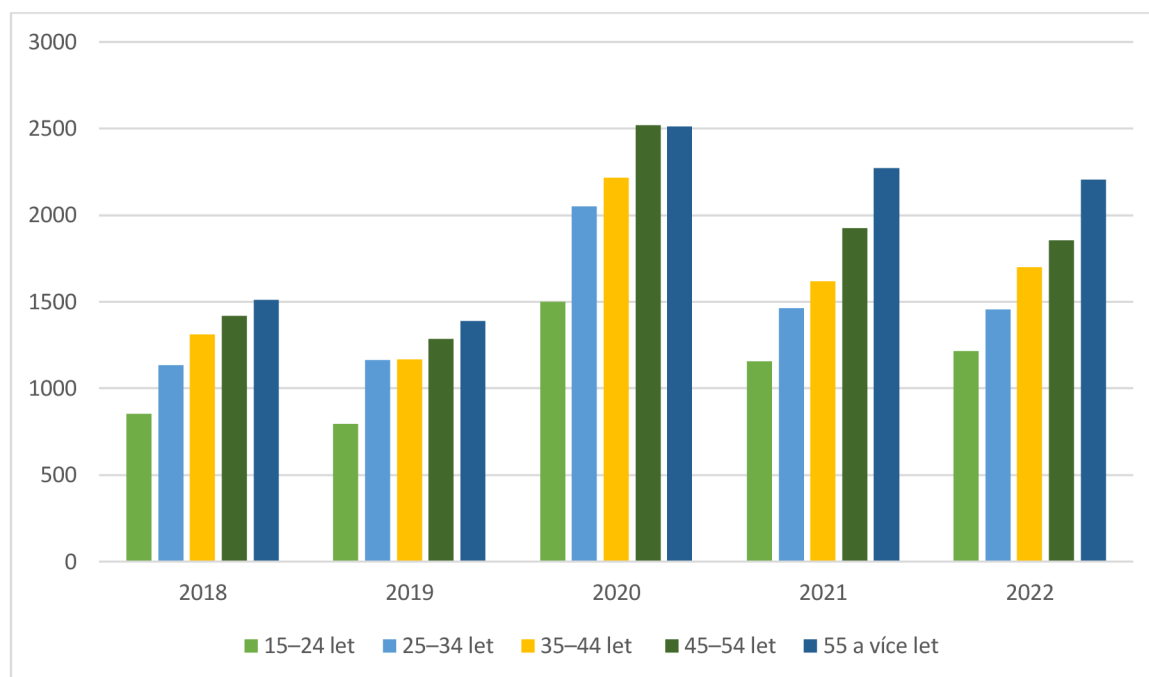
Na grafu č. 9 je zobrazena struktura nezaměstnaných osob podle pohlaví v Karlovarském kraji v letech 2018 až 2022. Z grafu je patrné, že v každém z uvedených let byl počet nezaměstnaných mužů (zelené sloupce) nižší, než počet nezaměstnaných žen (žluté sloupce). Zvláště výrazný rozdíl je vidět v roce 2020, kdy počet nezaměstnaných žen prudce vzrostl a dosáhl téměř dvojnásobku počtu nezaměstnaných mužů v roce 2019. Toto zvýšení může souviset s ekonomickými dopady pandemie COVID-19, která měla rozličný dopad na různá odvětví, přičemž některá odvětví, kde pracuje více žen, mohla být postížena více.

Následně v letech 2021 a 2022 došlo ke snížení počtu nezaměstnaných, ačkoliv počet žen zůstává vyšší než mužů.

Celkově graf ukazuje, že v daném pětiletém období byly ženy v Karlovarském kraji častěji bez práce než muži, a trend nezaměstnanosti u obou pohlaví prochází výkyvy, které odrážejí širší ekonomické změny.

4.3.2 Podle věku

Graf č. 10: Struktura nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji podle věku (2018-2022)

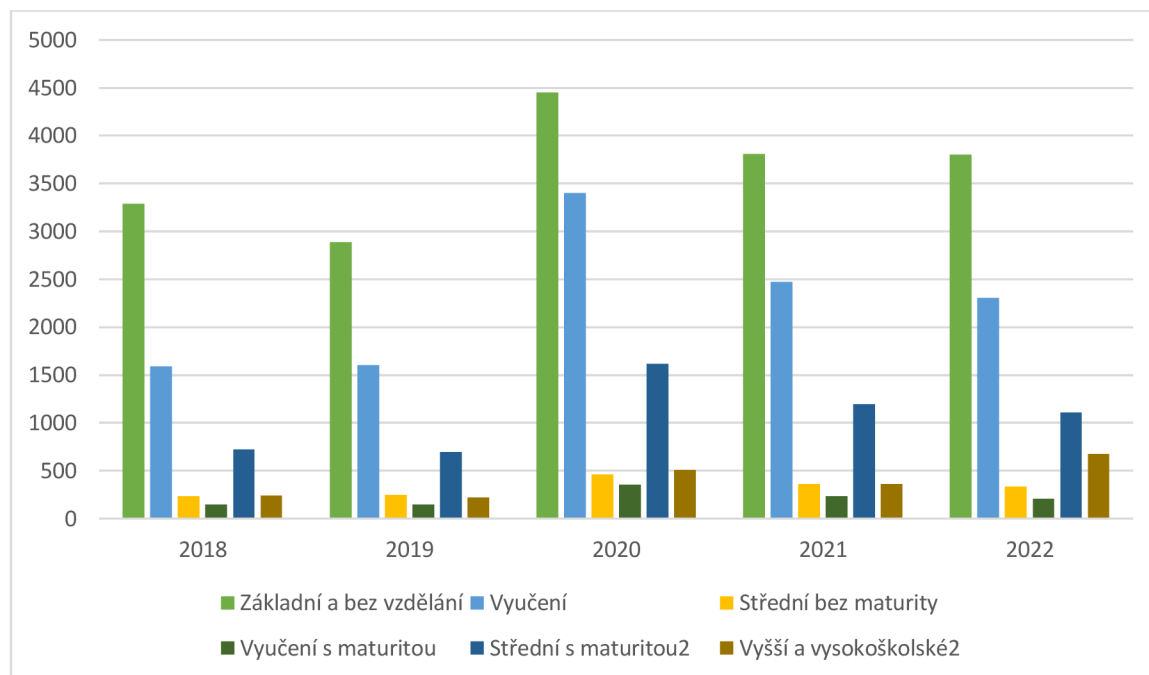


Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2024)

Graf č. 10 je rozdělen do 5 skupin nezaměstnaných podle věku ve sledovaném období 5 let od roku 2018 až 2022. Můžeme vidět, že dlouhodobě je nejvíce nezaměstnaných osob ve věku 55 a více. Důvodu je mnoho, například nižší jazykové vybavení oproti mladší generaci. Konkrétně se jedná o anglický jazyk, kde většina lidí v takovém to věku, disponuje nízkou znalostí právě anglického jazyka. Dále se u některých jedinců může vyskytnout nějaký zdravotní problém nebo už nezvládají vykonávat fyzicky namáhavou práci. Nejnižší skupinou v nezaměstnaných tvoří skupina 15-24 let. Tento ukazatel jen potvrzuje situaci v Karlovarském kraji, jelikož mladí lidé odcházejí po středních školách buď za prací do sousedícího Německa nebo do hlavního města Praha. Dále velké množství pokračuje ve studiu, právě ve zmíněné Praze. Pouze v roce 2020 nebyla nepočtenější nezaměstnaná skupina v Karlovarském kraji skupina ve věku 55 a více, ale byla to skupina 45-54. To je zdůvodněno příchodem pandemie, a tak velkého propouštění. Tato skupina má v Karlovarském kraji i celkové největší zastoupení, proto se to i odrazilo na tomto grafu v době velkého propouštění zaměstnavatelů.

4.3.3 Podle vzdělání

Graf č. 11: Struktura nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji podle vzdělání (2018-2022)

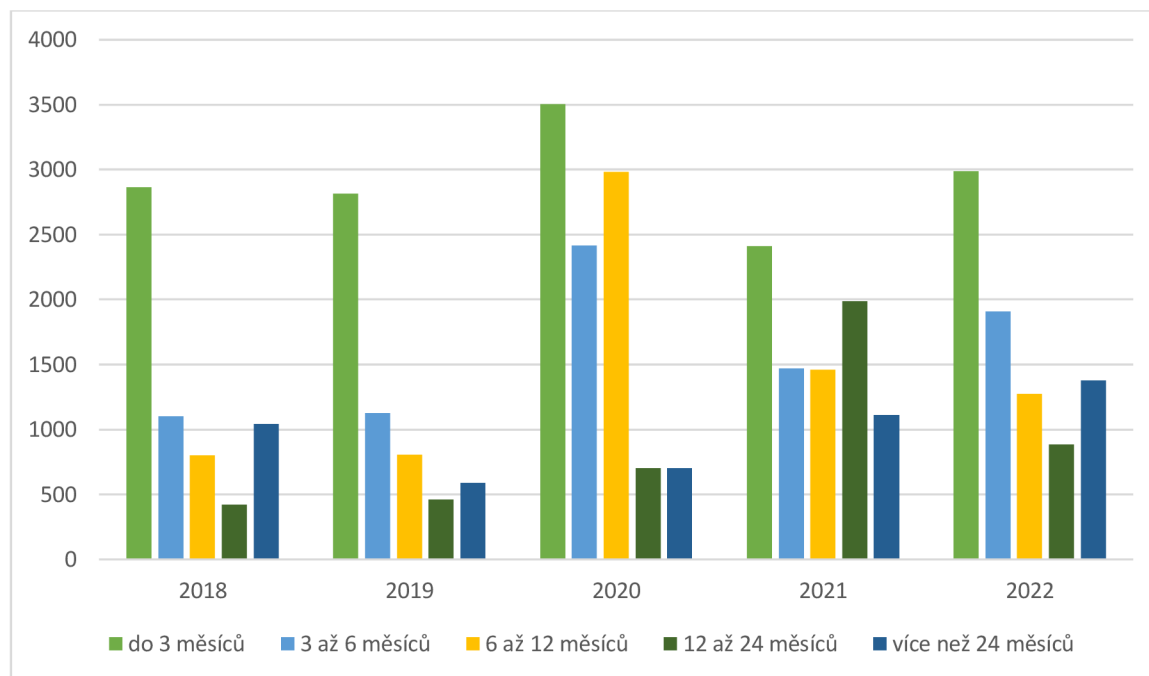


Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2024)

Graf č. 11 zobrazuje nezaměstnané osoby v Karlovarském kraji podle vzdělání. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání je mezi osobami se základním vzděláním nebo bez něj. Tato situace je ovlivněna tím, že osoba bez vzdělání často spoléhá na to, že se o ní postará stát, a to především kvůli sociální podpoře si myslí, že není potřeba pracovat. Tudiž se naučí vystačit s minimální finanční podporou, kterou obdrží od státu v podobě dávek nebo jiných druhů podpory. Nejvyšší nezaměstnanost byla zaznamenána u této skupiny v roce 2020, konkrétně se jednalo o 4453 osob, jelikož tento fakt byl ještě podpořen pandemií. Na druhém místě v počtu, jsou osoby s vyučením. To však sice trochu popírá současný trend, kdy lidé s výučním listem jsou velmi žádáni a nedostatkovým zbožím, ale je to dost ovlivněno podobnými důvody jako u přechozí zmíněné skupiny. Nejméně osob je mezi nezaměstnanými ve skupině vyučených s maturitou, a to především z důvodu, že tato skupina má malé zastoupení.

4.3.4 Podle délky evidence

Graf č. 12: Struktura nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji podle délky evidence (2018–2022)



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2024)

Graf č. 12 ukazuje rozdělení nezaměstnaných osob podle doby, po kterou hledají práci, s rozsahem od krátkodobé po delší doby nezaměstnanosti, přičemž je toto rozdělení rozčleněno do šesti časových kategorií. Většina lidí hledajících práci je evidována za dobu kratší než tři měsíce. Tento interval je považován za krátkodobou nezaměstnanost, někdy označovanou jako frikční nezaměstnanost. Tato skupina obvykle zahrnuje jedince, kteří se ocitají mezi dvěma zaměstnáními nebo přecházejí z vzdělávacího procesu do práce.

4.3.5 Analýza aktivní politiky zaměstnanosti v Karlovarském kraji

V tato část je věnována vyhodnocení cílů APZ stanovených pro rok 2022 v Karlovarském kraji. V roce 2022 Krajská pobočka Úřadu práce České republiky v Karlových Varech přikládala velký význam pomoci lidem hledajícím práci, kteří mají potíže s nalezením zaměstnání bez asistence aktivních opatření zaměstnanostní politiky. Tento zájem se týkal především:

- osob hledající práci, které jsou zapsány v registru Úřadu práce České republiky jako nezaměstnané po dobu delší než 12 měsíců, a to zejména ty, které jsou evidovány jako nezaměstnané více než 24 měsíců

- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, kterým je vzhledem k jejich zdravotnímu stavu (zejména vzhledem ke zdravotnímu postižení), nízkému stupni vzdělání
- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného vážného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce; za jiný vážný důvod je rovněž považován důvodný předpoklad ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti
- osoby začínající hledat zaměstnání hned po dokončení výkonu trestu odnětí svobody

Při sledování aktivit zaměstnavatelů probíhala vzájemná spolupráce mezi firmami a ostatními aktéry na trhu práce za účelem identifikace nových možností pro zaměstnání a začlenění osob hledajících práci z registru úřadu práce.

Rekvalifikace

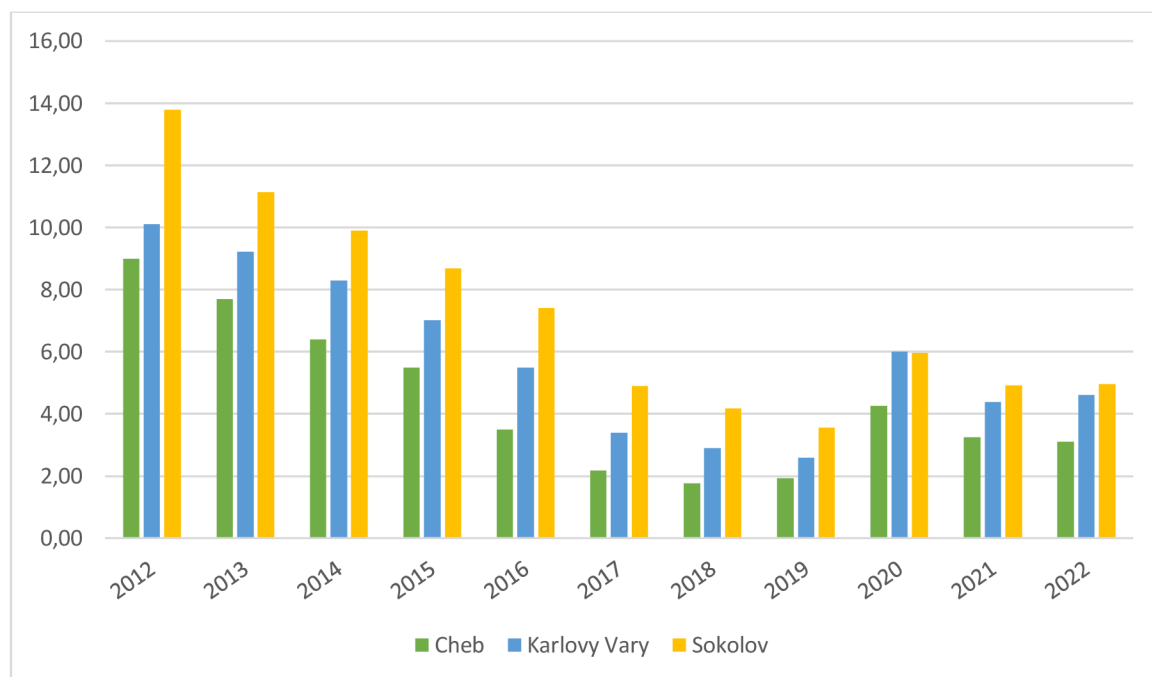
Ta byla v roce 2022 využívána jak uchazeči o zaměstnání, tak i zájemci o zaměstnání. Nejčastěji byl poptáván kurz Českého jazyka pro cizince. Dále se také Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách a kurzy řidičského a profesního oprávnění. V průběhu tohoto roku došlo k lehkému zvýšení počtu rekvalifikací, přičemž značnou část tohoto nárůstu tvoří jazykové kurzy češtiny určené cizincům, zejména občanům Ukrajiny poskytovaným v rámci dočasné ochrany. Tyto rekvalifikační aktivity probíhaly hlavně pod záštitou národního individuálního projektu, avšak byly podporovány i regionálními individuálními projekty, a to za pomoci finančních zdrojů určených pro aktivní politiku zaměstnanosti, specificky označených kódem Ukrajina (APZ) a v rámci Národního plánu obnovy. Celkem bylo v roce 2022 zahájeno 488 rekvalifikací z toho 327 žen a 161 mužů. Z toho jich 468 bylo ukončeno úspěšně a 10 neúspěšně, zbylí počet pokračoval do roku 2023. Dále Karlovarský kraj realizoval další spoustu projektů v rámci APZ, jako například program Antivirus. V cíleném programu Antivirus bylo od počátku trvání projektu do 31. 12. 2021 za KrP v Karlových Varech uzavřeno 1 975 dohod (okres Cheb 644, okres Karlovy Vary 1 009 a okres Sokolov 322). Celkem bylo vyplaceno 1 474 262 711,12 Kč. Nejvíce podporované sektory zahrnovaly: maloobchod v obchodech s širokým sortimentem, pohostinství, poskytování ubytování, nákladní přepravu a další služby spojené se zdravotní péčí. Déle také programy jako Rodina není překážkou v Karlovarském kraji nebo Záruky pro mladé v Karlovarském kraji (Realizace APZ v Karlovarském kraji, 2023).

Celkově během roku 2022 došlo v Karlovarském kraji k poklesu počtu lidí bez práce ve srovnání s předchozím rokem. Nejméně nezaměstnaných bylo zaregistrováno v červnu 2022. Konec roku 2021 vykázal počet 8 437 nezaměstnaných, což bylo o 8 lidí více než v roce

následujícím. Míra nezaměstnanosti se v průběhu roku 2022 udržovala na srovnatelné úrovni. Z čehož můžeme usoudit, že nástroje aktivní politiky určitě nějakým způsobem zafungovali, jelikož se zvyšující nezaměstnanost v posledních letech zastavila (Realizace APZ v Karlovarském kraji, 2023).

4.4 Porovnání nezaměstnanosti v okresech Karlovarského kraje

Graf č. 13: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Karlovarského kraje v % (2012-2022)



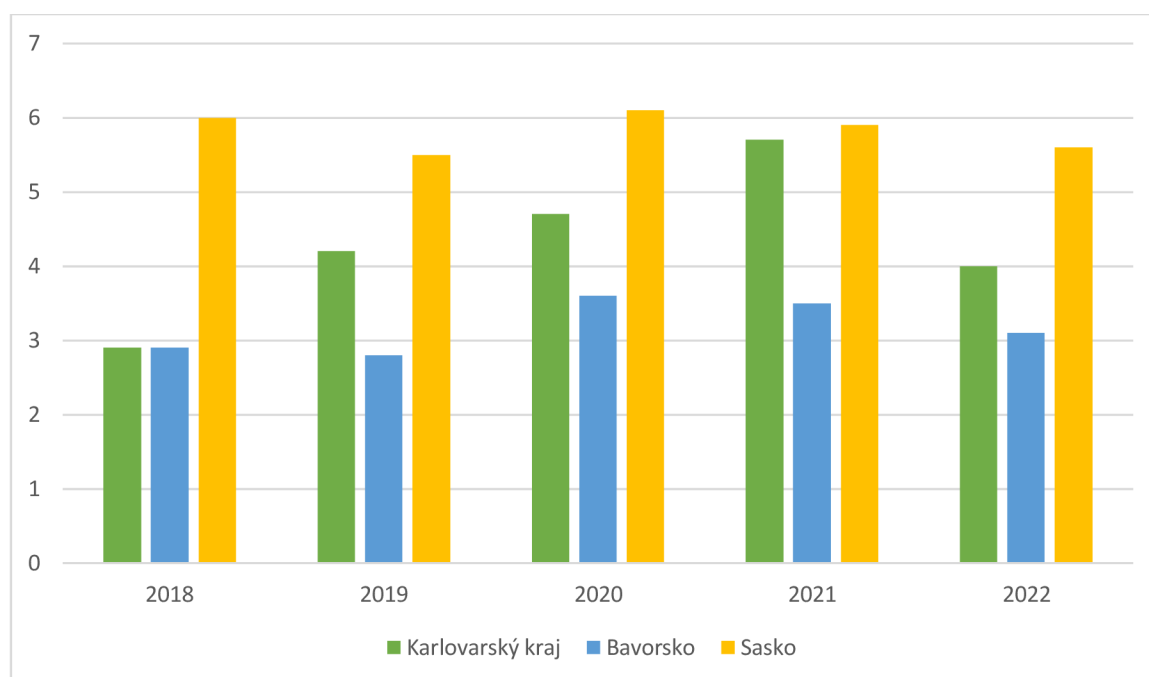
Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2024)

Na tomto grafu č. 13 je zobrazen podíl v procentech nezaměstnaných osob v okresech Cheb, Sokolov a Karlovy Vary. Můžeme vidět, že nejvyšší podíl je každoročně v okrese Sokolov, to přisuzujeme tomu, že právě v tomto okrese žije větší počet sociálně slabší osob než ve zbylých dvou okresech. Pouze v roce 2020 předstihl v podílu nezaměstnaných osob okres Sokolov okres Karlovy Vary. To bylo zapříčiněno příchodem pandemie, jelikož je Karlovarský okres velmi závislý na cestovním ruchu, který byl právě v tomto roce velice omezen. Tato situace se také podepsala v tomto roce 2020 na okrese Cheb, jelikož města jako Mariánské Lázně nebo Františkovy Lázně jsou součástí tohoto okresu. Právě okres Cheb je, co se týče podílu nezaměstnaných osob na tom velmi dobře. Je to díky možnosti dojíždět za prací do sousedního Německa, velký počet obyvatel Chebského okresu tuto možnost využívá. Vede je k tomu především vidina lepšího finančního ohodnocení a dále také výrazně větších finančních příspěvků na dítě a další výhod.

4.4.1 Porovnání nezaměstnanosti v Karlovarském kraji s Bavorskem a Saskem

Tato kapitola bude věnována porovnání nezaměstnaností vybraných spolkových republik Německa s nezaměstnaností v Karlovarském kraji. Bude se jednat Sasko a Bavorsko, tedy sousedící země.

Graf č. 14: Míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji, Bavorsku a Sasku (2018-2022)



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2024) a Bundesagentur für Arbeit (2024)

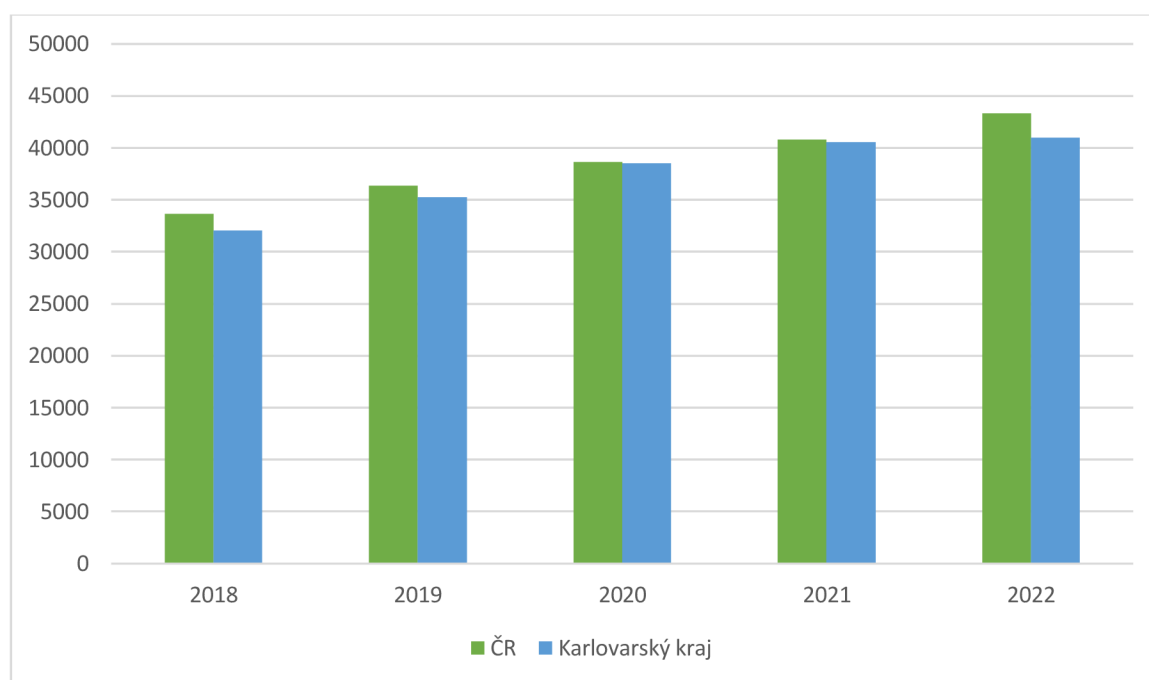
Z grafu č.13 je zřejmé, že Sasko výrazně převyšuje zbylé sledované území. Sasko se dlouhodobě řadí mezi spolkové země s vyšší mírou nezaměstnanosti a ekonomicky zaostává za západoněmeckými státy. Stále se Sasku nepodařilo dohnat tyto zmíněné státy. Když se podíváme na okres Sasko podrobněji, tak zjistíme, že okresy Krušnohoří a Fojtsko na hranicích vykazují nižší míru nezaměstnanosti než zbytek regionu. Zvláště Krušnohoří se těší přílivu pracovníků z Karlovarského kraje, přičemž významnou roli v ekonomice hraje zpracovatelský průmysl. Fojtsko pak přitahuje sezónní pracovní sílu do turistického sektoru a spolu se zpracovatelským průmyslem tvoří ekonomický základ oblasti, s významnou kapacitou ubytovacích zařízení po Drážďanech a Lipsku.

Jak lze i vyčíst z tohoto grafu Bavorsko se dlouhodobě řadí mezi německé spolkové země s nejmenší mírou nezaměstnanosti. V tomto regionu převládá zaměstnanost v sektoru služeb, za nímž následuje zpracovatelský průmysl jako druhý největší zaměstnavatel. V porovnání se třemi sledovanými oblastmi, vyšlo Bavorsko vždy nejlépe.

4.5 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v Karlovarském kraji

Kapitola 4.5 se zaměřuje na vývoj hrubých průměrných měsíčních mezd v Karlovarském kraji mezi lety 2018 a 2022, přičemž se zvláštní pozornost věnuje rozdílům v průměrných mzdách podle pohlaví, věku a vzdělání.

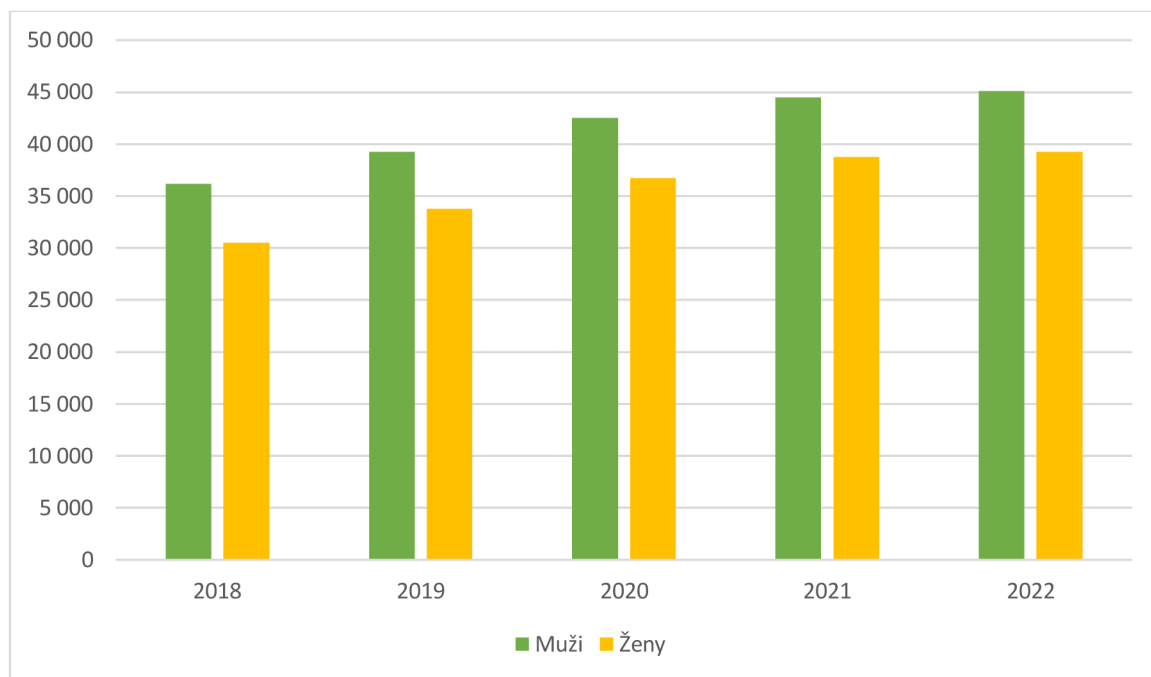
Graf č. 15: Vývoj hrubé měsíční mzdy v ČR a Karlovarském kraji v letech 2018–2022



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2024)

Na grafu můžeme vidět průměrnou hrubou měsíční mzdu v Karlovarském kraji v porovnání s průměrem v České republice. V roce 2018 byla průměrná mzda v Karlovarském kraji 32 077 korun, což je něco okolo 1 500 korun nižší než celorepublikový průměr ve stejném roce. Tento trend, dále pokračuje v další sledovaných období. Je to způsobeno tím, že do celorepublikového průměru se zahrnuje i Hlavní město Praha, kde je průměrná měsíční mzda podstatně vyšší než například právě v Karlovarském kraji. Jedinou výjimkou, kdy se hodnoty průměrných mezd hodně vyrovnaly, byl rok 2020. Tato situace byla zapříčiněna pandemií. V roce 2022 je zase na grafu vidět výraznější rozdíl mezi sledovanými hodnotami, konkrétně se jednalo o rozdíl ve výši necelých 2 500 korun. Zde tomu lze přiklad situaci kolem války na Ukrajině. To mělo za následek, že počet Ruských turistů v Karlovarském kraji se výrazně omezil a z toho důvodu klesly i výtěžky z cestovního ruchu. To následně ovlivnilo i velikost mezd.

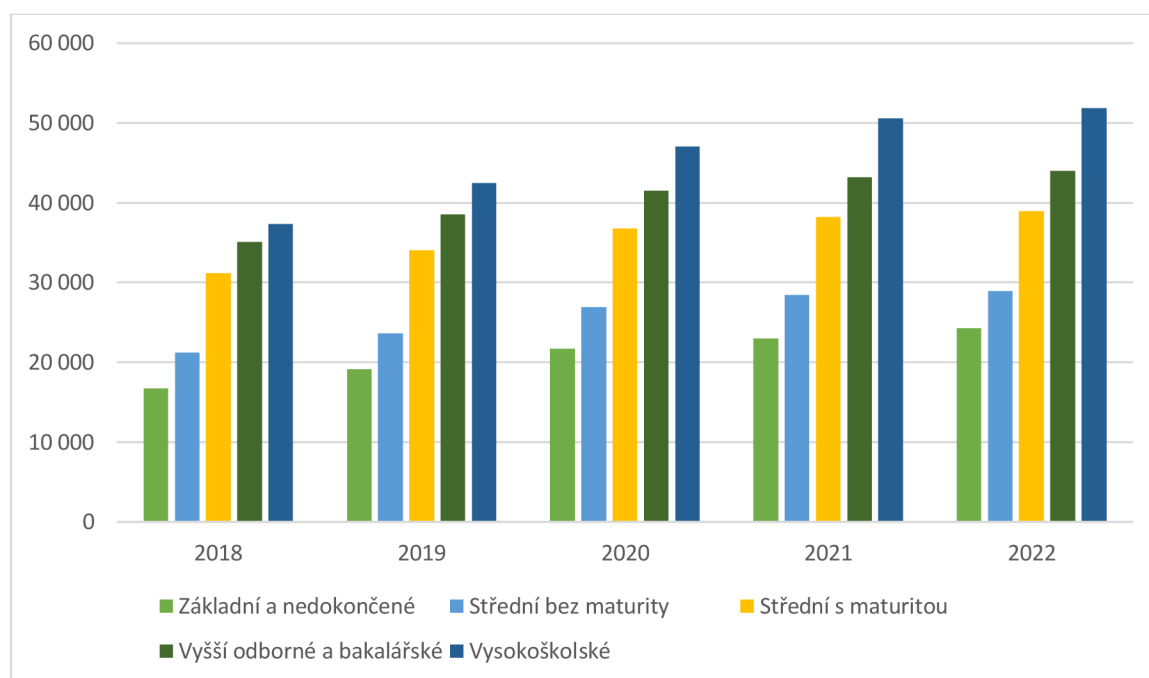
Graf č. 16: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Karlovarském kraji podle pohlaví v letech 2018-2022



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2024)

Graf č. 16 ukazuje, že průměrná hrubá měsíční mzda mezi muži a ženami v roce 2018 výrazně kolísala, přičemž muži vydělávali průměrně 36 201 Kč, zatímco ženy 30 504 Kč. Tento rozdíl je částečně způsoben odlišným zaměřením žen na specifické obory a nižším zastoupením ve vyšších řídicích funkcích. Dále hraje roli nízká transparentnost mezd v České republice, což může vést k nedostatku informací o mzdách mezi pohlavími ve stejných pozicích. Rozdíl v mzdách zůstal téměř stejný, něco přes 5 tisíc Kč, i v následujících letech, i když velikost měsíční mzdy každoročně rostla. V roce 2022 se u mužů vyšplhala na částku 45 078 Kč a u žen na 39 261 Kč.

Graf č. 17: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Karlovarském kraji podle vzdělání v letech 2018-2022



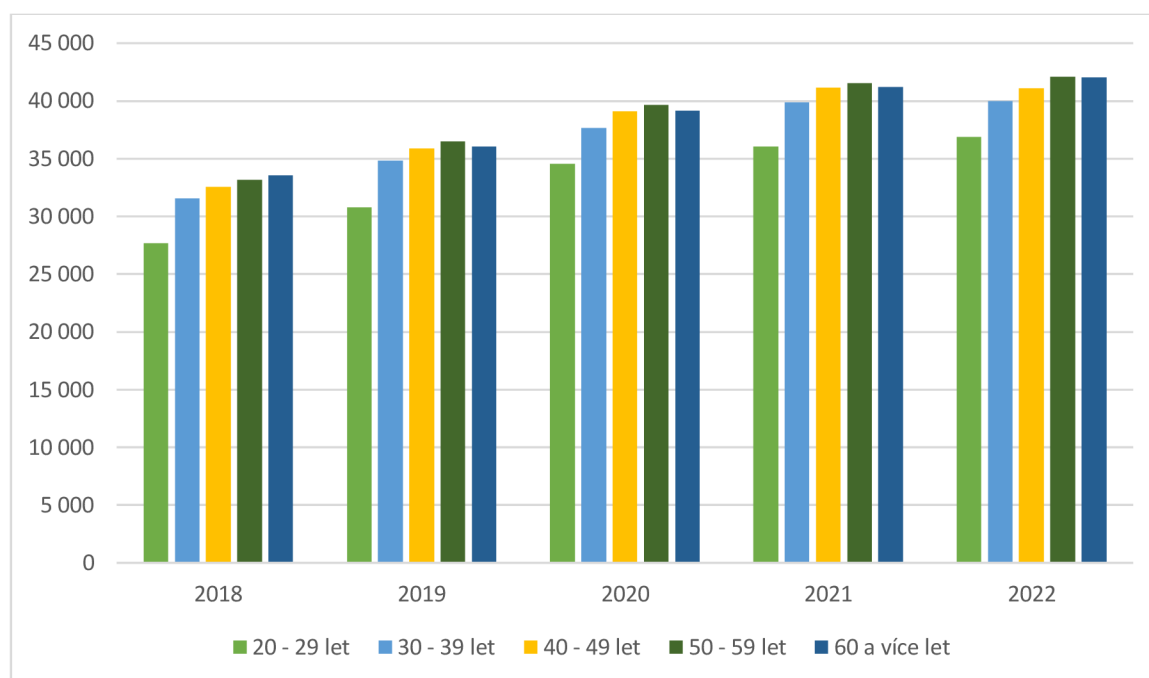
Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2024)

Velikost průměrné hrubé mzdy se výrazně liší podle úrovně vzdělání. Podle grafu č. 17 mají zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním nejvyšší průměrné měsíční příjmy, přičemž v roce 2018 byly tyto mzdy okolo 40 tisíc korun a v roce 2022 se zvýšily na 51 863 Kč. Očekává se, že mzdy této skupiny budou v budoucnu růst. Nedostatek vysokoškolsky vzdělaných pracovníků v regionu a návrat mladých lidí do regionu po dokončení studia v jiném kraji jsou situace, kterým zaměstnavatelé čelí.

Zaměstnanci s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním tvoří druhou nejlépe placenou skupinu, která v daném období zaznamenala významný nárůst mezd. Zpočátku se mzdy v této skupině pohybovaly kolem 35 tisíce korun měsíčně, ale v roce 2020 přesáhly 40 tisíc korun. Od roku 2021 do 2022 nebyl růst mezd v této skupině příliš výrazný.

V Karlovarském kraji patří k nejméně vydělávající skupině osoby s nejnižším vzděláním nebo bez vzdělání, jejichž průměrné hrubé měsíční výdělky původně nepřesahovaly 20 tisíc korun. Od roku 2020 se však tato situace změnila a v roce 2022 průměrná mzda v této skupině vzrostla na 24 223 Kč. V okresech Sokolov a Cheb, kde je stále vysoká poptávka po nekvalifikované práci, je tento růst mzdy logický.

Graf č. 18: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Karlovarském kraji podle věku v letech 2018-2022



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2024)

Tento graf č. 18 ukazuje vývoj průměrné hrubé mzdy podle věkových skupin (20-29 let, 30-39 let, 40-49 let, 50-59 let a 60+ let) a odhaluje významné rozdíly mezi nimi. Nejnižší mzdy jsou konzistentně ve skupině 20-29 let, což se přisuzuje hlavně jejich omezené pracovní zkušenosti. U této skupiny můžeme zaznamenat i nejvyšší nárůst za sledované období. Kdy jim hrubé mzdy narostly o necelých 10 tisíc korun.

Nejlépe placenou věkovou skupinou s výjimkou roku 2018 je skupina 50-59 let, jejich průměrná měsíční mzda dosahovala v roce 2022 částky přes 42 tisíc korun. To lze odůvodnit tím, že tato skupina je velmi dobře kvalifikovaná a disponuje dostatečnou praxí.

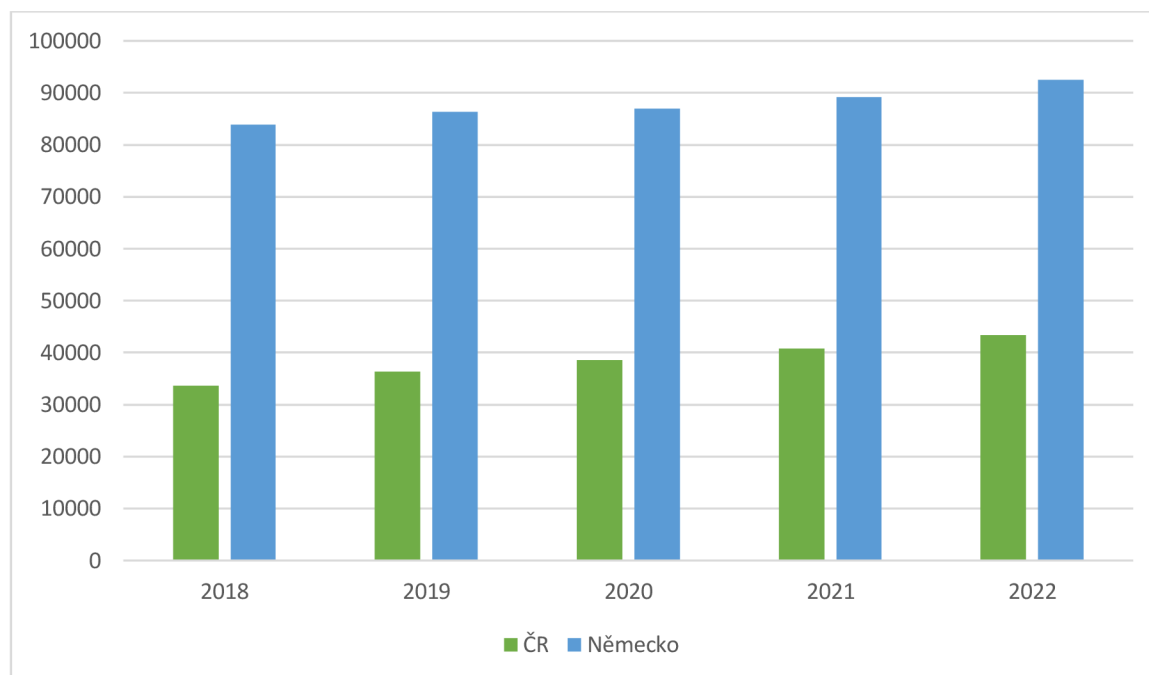
4.6 Porovnání výše průměrné měsíční mzdy v Karlovarském kraji se sousedícími zeměmi Spolkové republiky Německo

Předposlední kapitola v praktické části se je věnována porovnání hrubých průměrných měsíčních mezd mezi Karlovarským krajem a zeměmi Spolkové republiky Německo, konkrétně se bude jednat o Sasko a Bavorsko. Tyto mzdy jsou porovnávány za roky 2018 až 2022.

4.6.1 Porovnání průměrné mzdy v České republice s průměrnou mzdou ve Spolkové republice Německo

V první řadě je potřeba si ukázat, pro lepší pochopení kontextu, jaké jsou průměrné mzdy v jednotlivých zemích jako celku. Následující graf tedy zobrazuje vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd v letech 2018 až 2022. Jednotky jsou převedeny na české koruny. A to podle kurzu vždy za daný rok, jaký je na grafu sledován.

Graf č. 19: Průměrná měsíční mzda v ČR a Německu v letech 2018 až 2022

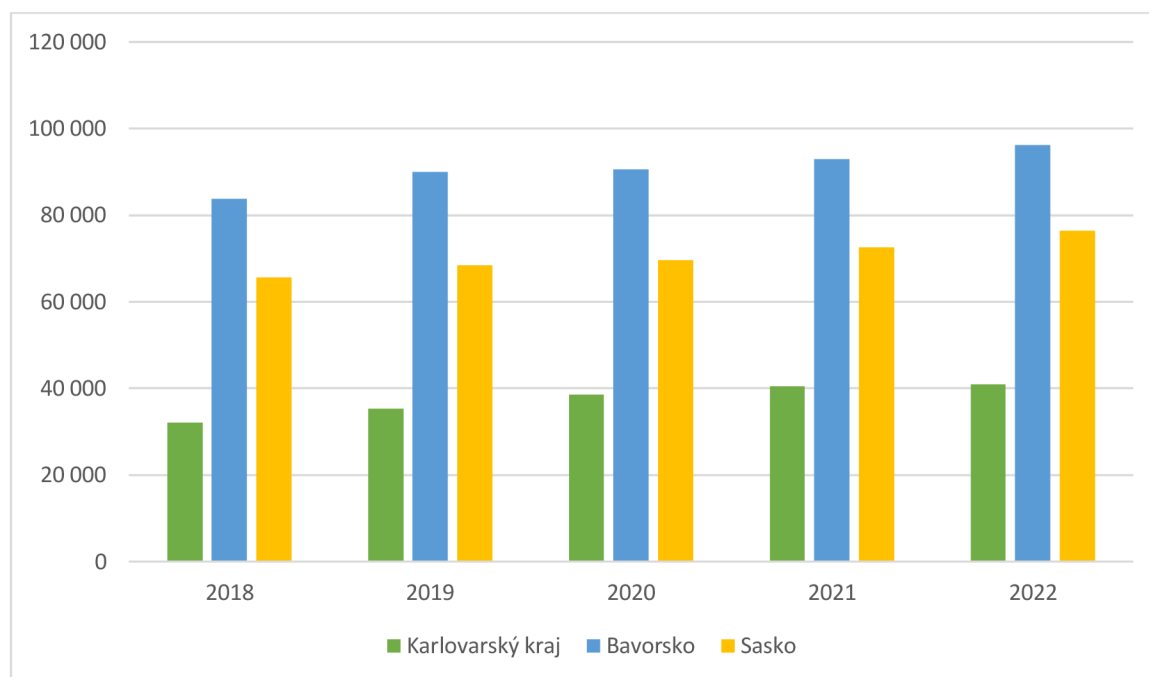


Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2024) a Bundesagentur für Arbeit (2024)

Z grafu č. 19 je vidět, že průměrná mzda v Německu je za každý sledovaný rok výrazně vyšší než v České republice. Mzdy v České republice se zdají být konzistentně kolem úrovně 40 000 Kč, zatímco v Německu se pohybují výrazně nad 80 000 Kč. V průběhu let je také vidět, že mzdy v obou zemích rostou. Rozdíly v průměrných mzdách mezi Českou republikou a Německem mohou být zdůvodněny řadou faktorů. Ekonomika Německa je větší a vyspělejší s vyšší produktivitou práce, což se odráží ve vyšších mzdách. Kromě toho životní náklady v Německu jsou vyšší, což rovněž může vést k vyšším mzdám, aby se udržela srovnatelná životní úroveň. Dalším faktorem může být rozdílná struktura trhu práce, kde Německo má silný průmyslový sektor a vysokou poptávku po kvalifikované práci.

4.6.2 Porovnání průměrných mezd Karlovarský kraj, Bavorsko a Sasko

Graf č. 20: Průměrná měsíční mzda v Karlovarském kraji, Bavorsku a Sasku v letech 2018-2022



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2024) a Bundesagentur für Arbeit (2024)

Z grafu č. 20 je zřetelné, že průměrná mzda v Sasku zůstává pod celoněmeckým průměrem, a to v některých případech až o 25 %. Tento jev je historický, neboť oblasti bývalého Východního Německa se stále plně nevyrovnaly ekonomické úrovni západní části země, což má za následek únik kvalifikovaných pracovníků do bohatších oblastí.

Průměrné mzdy v posledních letech stoupají, což je trend, který byl pozorovatelný i v České republice do roku 2020, kde nízká nezaměstnanost motivuje zaměstnavatele k navyšování mezd. Zajímavým zjištěním je, že zaměstnanci ve zpracovatelském průmyslu obdrží vyšší průměrnou mzdu ve srovnání se zaměstnanci v sektoru služeb. I když jsou průměrné mzdy v Sasku, ve srovnání s národním průměrem, velmi nízké. Pro dojíždějící pracovníky z Karlovarského kraje jsou tyto mzdy lákavé. Tento mzdový rozdíl pravidelně přispívá k rostoucímu počtu pracovníků migrujících z Karlovarského kraje.

Jak už je výše obeznámeno Bavorsko je jedním z nejbohatších států v Německu, což se projevuje i na úrovni mzdového ohodnocení, kde průměrné měsíční mzdy překonávají federální průměr. V oblasti Mnichova, který je ekonomickým centrem Bavorska, jsou mzdy pracovníků mezi nejvyššími, což odpovídá přítomnosti velkých zaměstnavatelů v této lokalitě. Podobně jako v Sasku, mzdy ve zpracovatelském průmyslu i zde překračují ty v sektoru služeb. Když si vezmeme srovnání pro rok 2022 je Bavorsko ve výši mzdy o necelých 20 tisíc korun lepší než

Sasko. V porovnání s Karlovarským krajem je to dokonce o 56 tisíc. Především díky právě tomuto fakt, je Bavorsko velmi zajímavá lokalita pro pracovníky nejen ze Saska, ale také například z Karlovarského kraje nebo Plzeňského kraje, který má také z Bavorskem přímé hranice. Dílčím cílem bylo zjištění, zda je pro zaměstnance v Karlovarském kraji atraktivní nabídka výkonu práce v zahraničí. Z těchto údajů, můžeme říct, že po finanční stránce je pro většinu právě práce v zahraničí velmi atraktivní.

4.7 Dotazníkové šetření

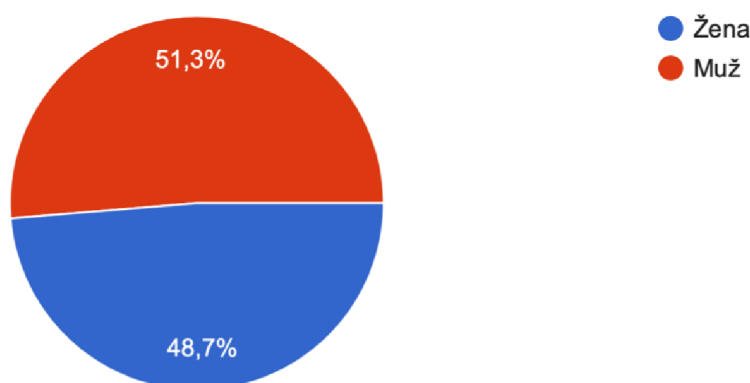
Dotazníkové šetření je také součástí praktické části. Bylo realizováno po Karlovarském kraji v průběhu ledna a února 2024. Zúčastnilo se ho 272 respondentů. Terénní šetření probíhalo formou dotazníku, který byl cílem na zaměstnance v Karlovarském kraji. Šetření podstoupili i nezaměstnaní, a to především díky pomoci Bc. Zdeňka Polepilová, vedoucí Oddělení hmotné nouze na Úřadu práce Karlovy Vary. Zbýlý počet respondentů jsem získal aktivním dotazováním v svém rodném městě Karlovy Vary.

4.7.1 Charakteristika dotazníkového šetření

1. Jaké je Vaše pohlaví?

Dotazníkového šetření se celkem zúčastnilo 272 nezaměstnaných lidí, kde podíl mužů byl 51,3 %, což je 140 jedinců, a to je více než podíl žen 48,7 %, tedy 132 žen. Cílem bylo oslovit přibližně podobné množství žen a mužů, což se poměrně povedlo.

Graf č. 21: Pohlaví respondentů

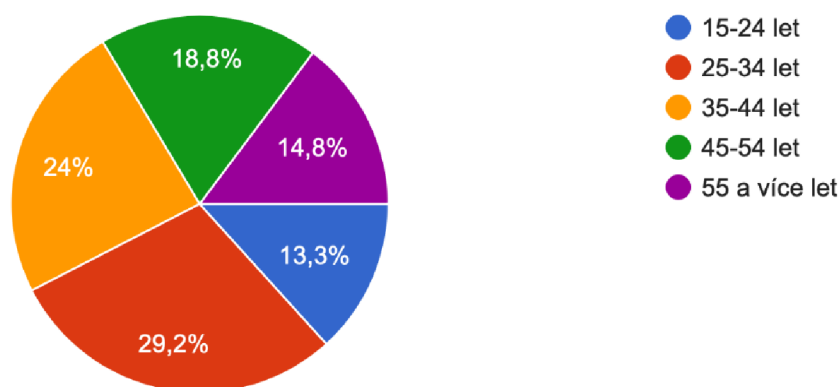


Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

2. Kolik Vám je let?

Respondenti dotazníkového šetření byli rozděleni do pěti věkových kategorií, čímž byla zajištěna reprezentace různorodé věkové struktury. Největší zastoupení měli respondenti ve věku 25-34 let, následováni skupinou 35-44 let. Nejméně zastoupené byly skupiny 15-24 let a 55 a více let, přičemž nejmladší a nejstarší skupiny tvořily přibližně 14 % respondentů, s mírně vyšším počtem účastníků v nejstarší kategorii, přesně o 4 osoby.

Graf č. 22: Věk respondentů

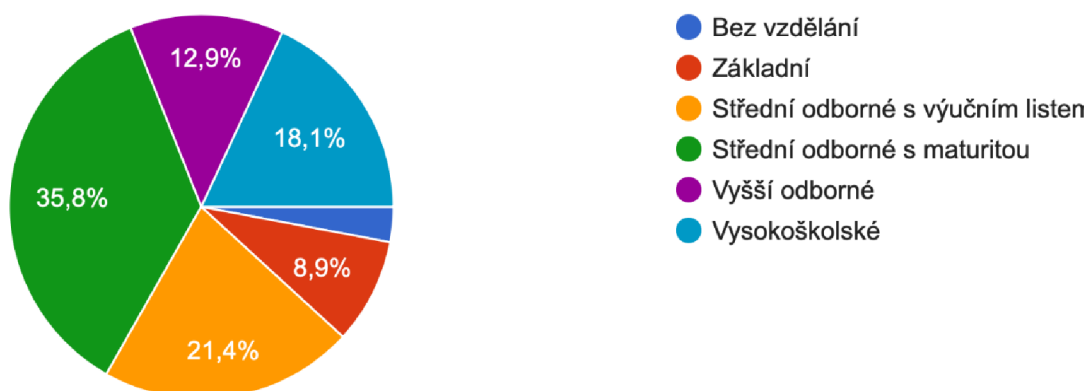


Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

V průzkumu respondenti nejčastěji uváděli, že dosáhli středního odborného vzdělání s maturitou, což tvořilo 36 % z nich. Druhou nejvýznamnější skupinou byli lidé se středním odborným vzděláním s výučním listem, kteří představovali 21 % účastníků šetření. Respondenti s vyšším odborným či bakalářským vzděláním tvoří 12,9 % z celkového počtu, což odpovídá 35 osobám, s vyrovnaným zastoupením žen a mužů (17 žen a 18 mužů). Respondenti s vysokoškolským vzděláním představují téměř 18 % účastníků šetření. Pouze 8,8 % respondentů uvedlo, že mají základní vzdělání. Nejmenší zastoupení pak měla skupina bez vzdělání. Tu tvořilo 8 respondentů, kteří se skládali ze 3 žen a 5 mužů.

Graf č. 23: Vzdělání respondentů

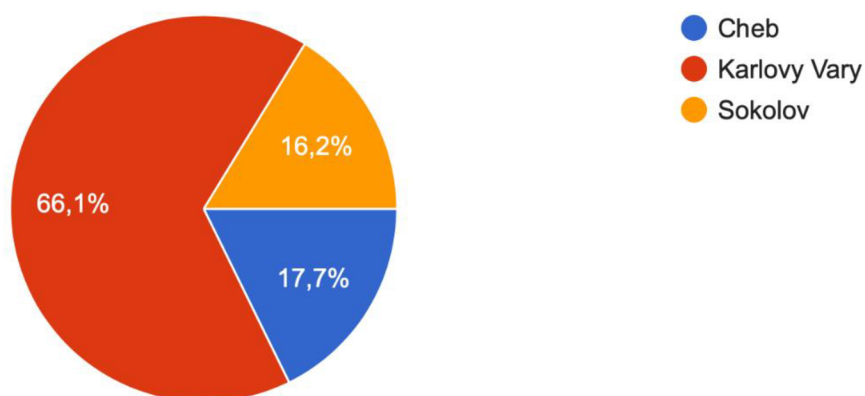


Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

4. V jakém okresu právě teď žijete?

Většina respondentů průzkumu, celkem 180 lidí, uvedla jako své trvalé bydliště okres Karlovy Vary. Okres Cheb byl uveden 48 účastníky jako místo trvalého bydliště, zatímco okres Sokolov měl nejnižší počet odpovědí, když velmi podobný jako okres Cheb.

Graf č. 24: Bydliště respondentů

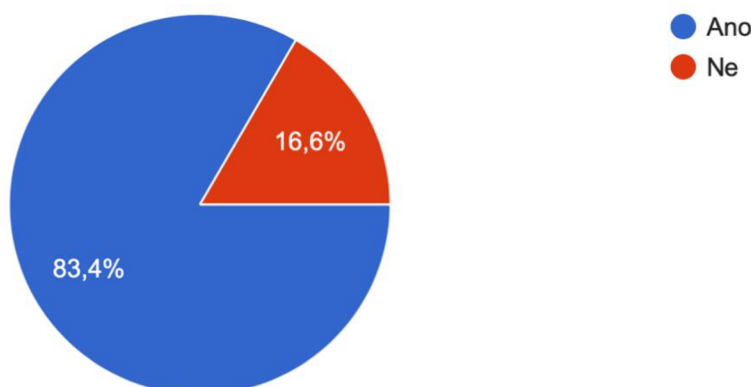


Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

5. Jste zaměstnaný?

Z celkového počtu 227 respondentů průzkumu uvedlo, že jsou v trvalém pracovním poměru. Zbývajících 45 osob se hlásí jako nezaměstnané, přičemž mezi nimi je 25 mužů a 20 žen. Z této skupiny 15 osob má základní vzdělání, 6 respondentů nemá žádné vzdělání a zbytek se rovnoměrně skládá z osob s maturitou a výučním listem.

Graf č. 25: Zaměstnanost respondentů

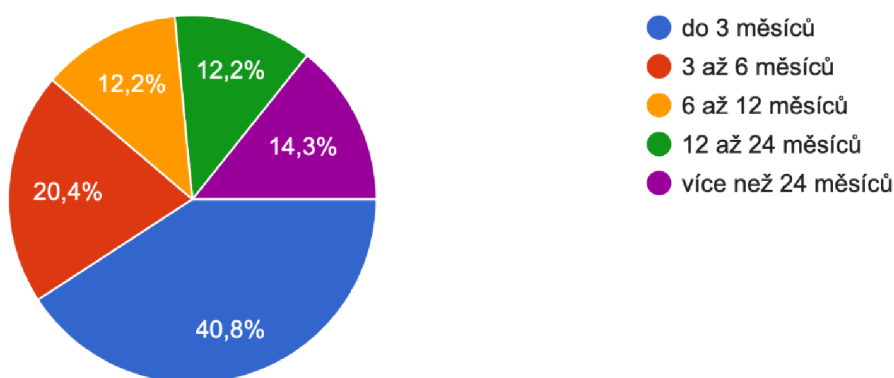


Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

6. Pokud ne, jak dlouho jste nezaměstnaný?

Tento graf znázorňuje rozložení délky nezaměstnanosti. Největší část, 40,8 % (20 osob), respondentů je nezaměstnaná do 3 měsíců. Následují osoby nezaměstnané od 3 do 6 měsíců s podílem 20,4 % (10 osob). Osoby nezaměstnané 6 až 12 měsíců a 12 až 24 měsíců tvoří nejmenší zastoupení a zároveň stejně 12,2 %, Více než 24 měsíců, tvoří 14,3 % (7 osob). Tento počet je složen z dvou ženy bez vzdělání a 5 mužů, z nich 2 mají základní vzdělání a 3 jsou bez vzdělání.

Graf č. 26: Délka nezaměstnanosti



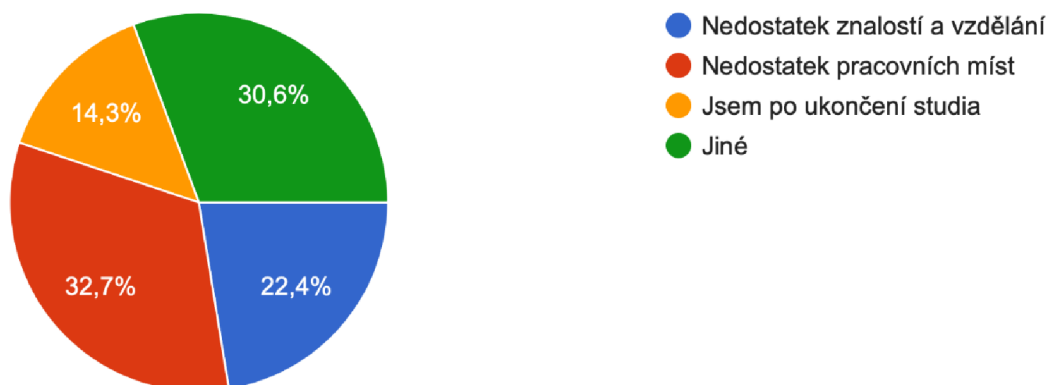
Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

7. Jaké jsou důvody Vaší nezaměstnanosti?

Graf ukazuje, že největší příčinou nezaměstnanosti respondentů je nedostatek pracovních míst. Tuto možnost označilo jako svoji volbu 16 osob. Důvodů může být několik, za ten hlavní bych považoval fakt, že tuto volbu zaškrtno hned 6 ze 7 respondentů, kteří jsou nezaměstnaný déle jak 24 měsíců. Tím pádem to působí pouze jako výmluva proti nalezení stálého zaměstnání, jelikož

úřad práce nabízí a doporučuje velké množství pracovních míst. Nejmenší podíl na tomto grafu obsadila odpověď 'jsem po ukončení studia'. Kterou zvolilo 7 osob.

Graf č. 27: Důvody nezaměstnanosti

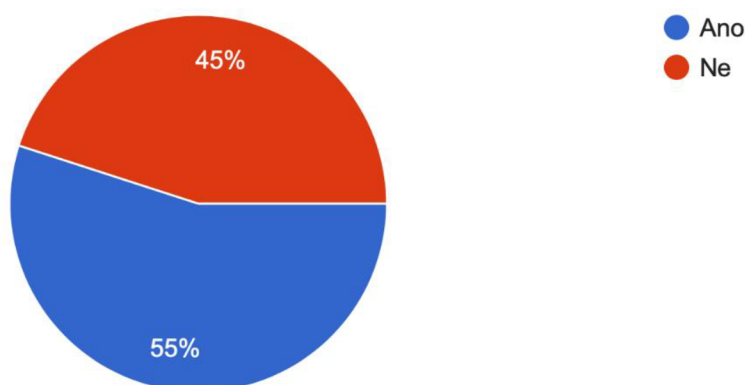


Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

8. Myslíte si, že ve Vašem okolí je dostatek pracovních míst?

Následující otázka se ptala respondentů, zda je podle nich v jejich okolí dostatek pracovních míst. Nadpoloviční většina si myslí, že ano a zbylých 45 % je názoru, že nikoliv. Při důkladnějším rozboru odpovědí, jsem zjistil, že menší polovina, která je názoru, že ne, je složena z větší části z osob, které nedosahují vyššího vzdělání, než je maturita. Proto můžeme soudit, že rozhled, co se týče pracovních míst se také odvíjí podle vzdělání.

Graf č. 28: Dostatek pracovních míst v okolí respondentů



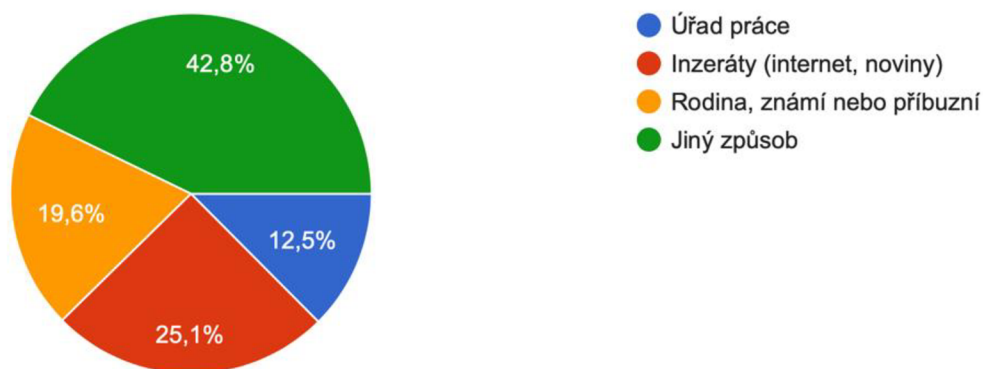
Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

9. Jakým způsobem obvykle hledáte novou práci?

Další otázkou bylo, pomocí čeho respondenti vyhledávají nové zaměstnání. Zde byla možnost zaškrtnout více odpovědí. Nejvíce odpovědí 42,8 % bylo na odpověď, že vyhledávají nové

zaměstnání jiným způsobem, než je na výběr z možností. Na druhém místě byla možnost v podobě inzerátů (internet, noviny), k této variantě se přiklonilo 68 osob.

Graf č. 29: Způsob hledání práce respondentů

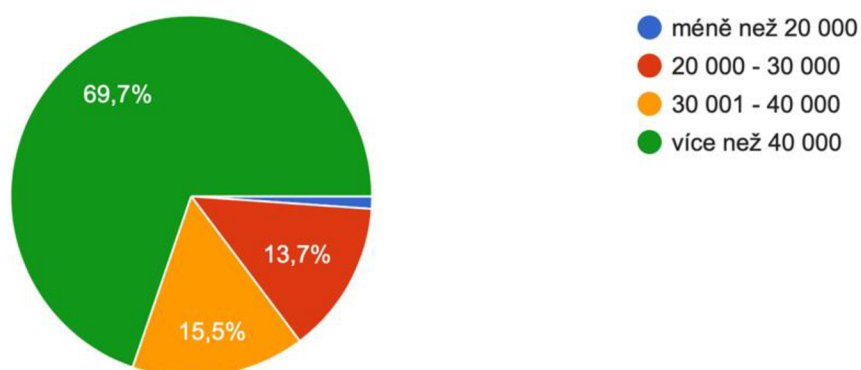


Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

10. Jaká je pro Vás přijatelná měsíční hrubá mzda?

Tato otázka šetření směřovala k zjištění, jaké mzdové nároky mají respondenti pro své potenciální budoucí zaměstnání. Pro většinu dotázaných je přijatelná měsíční mzda v hrubém více než 40 000 Kč. Přesně se jedná o 69,7 % (190 osob). Druhou nejrozšířenější odpovědí byla kategorie 30 001 - 40 000 s 15,5 %. Je pozoruhodné, že většinou by přijaly nabídku práce z této kategorie ženy.

Graf č. 30: Přijatelná měsíční hrubá mzda



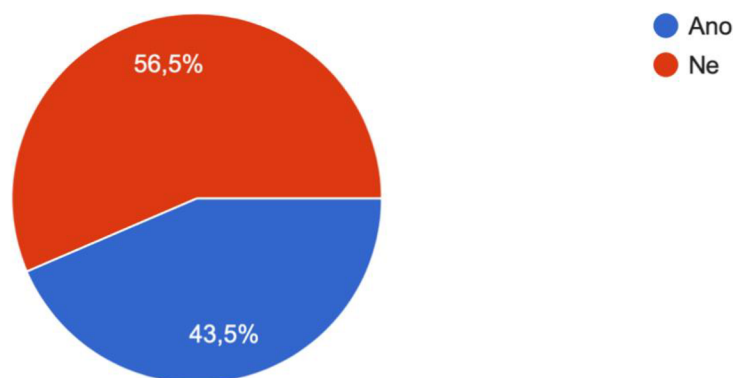
Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

11. Máte zkušenosti s prací v zahraničí

Následující otázka se dotazovala, zda mají respondenti zkušenost s prací v zahraničí. Více jak polovina uvedla, že ne (56,5 %). Naopak 119 dotázaných zkušenost s prací v zahraničí má. Je

to odůvodněno blízkostí Karlovarského kraje k hranicím. Ze 119 osob, kteří odpověděli kladně, je 71 mužů. Tento fakt ukazuje, že muži z Karlovarského kraje velmi často vyjíždí za prací do zahraničí.

Graf č. 31: Zkušenosti s prací v zahraničí

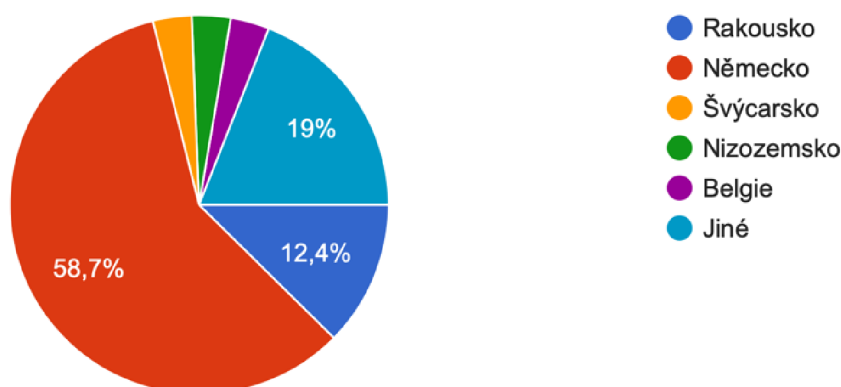


Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

12. Pokud ano, v jaké zemi?

Nejvíce respondentů zvolilo jako zemi, ve které mají zkušenost Německo. Celkem 72 osob, v této zemi práci zkusilo nebo tam stále dojíždí. Na druhém místě s počtem 23 osob je Rakousko. Tyto země byly zvoleny jako nejčastější především z důvodu, že jsou místní zaměstnavatelé zvyklí na pracovní sílu z České republiky. Po čtyřech respondentech si zkusil po práci v Nizozemí, Belgii a Švýcarsku. Je to především z důvodu delší dojezdové vzdálenosti.

Graf č. 32: Zkušenosti s prací v zahraničí, země



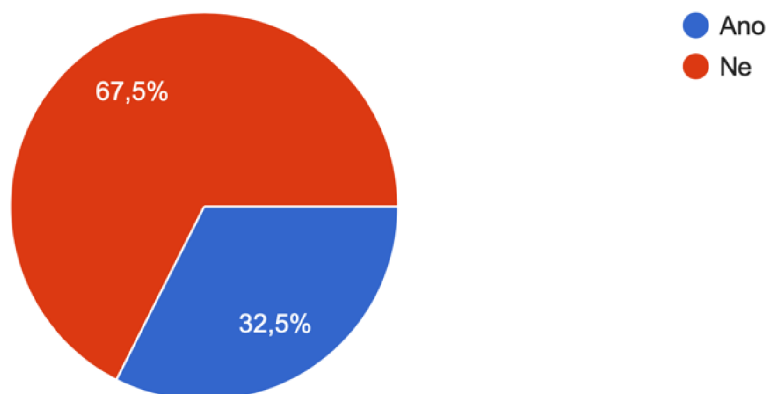
Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

13. Byl/a byste ochotný/á přestěhovat se za povoláním?

Z grafu můžeme vidět, že většina dotázaných by se za povoláním nebyla ochotna přestěhovat. Přesně je to počet 184 osob. Větší polovina tohoto počtu je tvořena ženami, naopak

u odpovědi ano, kterou označilo 88 osob, je výrazně větší polovina mužů. To je způsobeno fakt, že muži jsou ochotni vyjet se dokonce částečně přestěhovat za práci, která je lépe finančně ohodnocená, aby zabezpečili rodinu.

Graf č. 33: Ochota se přestěhovat za povoláním

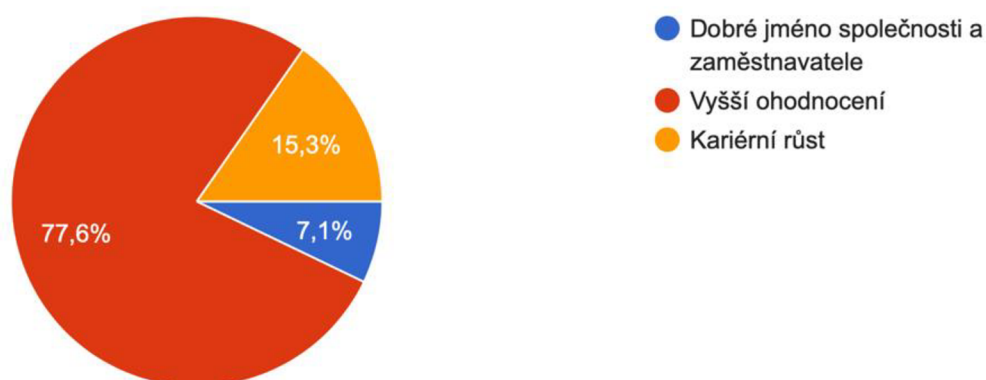


Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

14. Pokud ano, jako faktory by Vás motivovali se přestěhovat?

Z toho grafu vidíme, že prioritou je pro každého vyšší finanční ohodnocení. Pro 66 lidí z 88 je to dokonce hlavní důvod, za jaké byl se byly schopni přestěhovat ze svého trvalého bydliště. Z toho můžeme soudit, že v dnešní době je opravdu pro většinu populace vyšší finanční ohodnocení hlavní hnací motor.

Graf č. 34: Motivace přestěhování

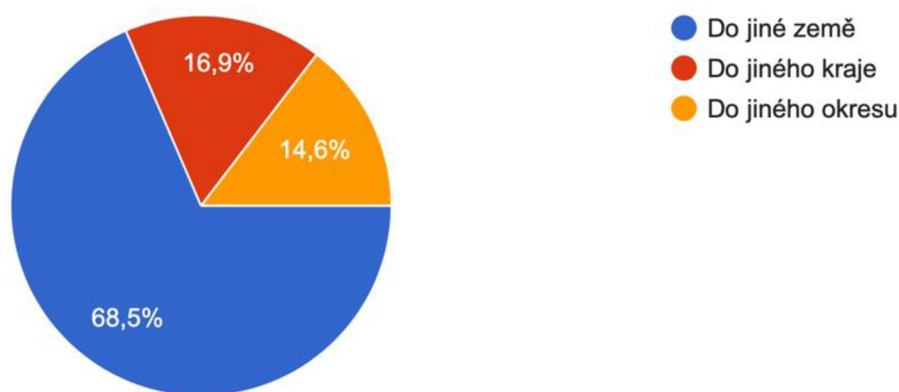


Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

15. Pokud ano, do jaké vzdálenosti byste byl/a ochotný/á se přestěhovat?

Zde můžeme vidět, že z 88 kteří dali u předchozí otázky ano, by bylo 68 % ochotno se přestěhovat do jiné země. Je to dáno tím, že v jiné zemi očekávají občané Karlovarského kraje vyšší finanční ohodnocení. Dále to taky svědčí o situaci v Karlovarském kraji, které co se týče pracovních pozic není úplně příznivá. Volná pracovní místa sice v kraji jsou, ale jejich finanční ohodnocení není dostačující. Do jiného okresu by se bylo ochotno přestěhovat 13 lidí, z toho 5 ze Sokolovského okresu. Což je vysoké číslo vzhledem k poměru, ve kterém zástupci Sokolovského okresu dotazník vyplňovali.

Graf č. 35: Vzdálenost přestěhování

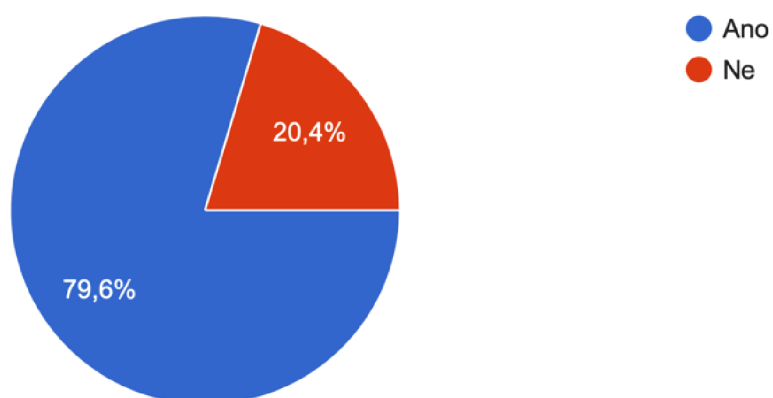


Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

16. Pokud ano, byl/a byste ochotný/á přijmout pracovní pozici méně kvalifikované práce za vyšší ohodnocení?

Velké množství dotázaných potvrdilo, že jsou schopni přijmou méně kvalifikovanou práci za lepší finanční podmíněk. Tenhle jev je v rámci Karlovarského kraje velmi častý, spousta osob, především můžu, opouští například kancelářské pozice a jsou radši pracovat manuálně do přilehlých Německý zemí, za několika násobně vyšší finanční ohodnocení.

Graf č. 36: Méně kvalifikovaná pozice



Zdroj: dotazník, vlastní zpracování

5 Výsledky a diskuse

5.1 Výsledky a zhodnocení praktické části

Nezaměstnanost se v Karlovarském kraji sice pohybuje dlouhodobě poměrně nad celo republikovým průměrem, ale v porovnání s ostatními státy se pohybuje na nízké úrovni. V období, které bylo sledováno, tedy za roky 2012 až 2022, se nezaměstnanost výrazně snížila. V našem sledovaném čase jsme zaznamenali pouze jeden nárůst nezaměstnanosti, a to mezi lety 2019 a 2020, zde se nezaměstnanost výrazně zvedla. To by způsobeno příchodem pandemie COVID-19, která především v Karlovarském kraji způsobila velký výpadek cestovního ruchu. To mělo za důsledek zvýšení podílu nezaměstnaných osob z 2,74 % na 5,45 %, tedy zvýšení o necelou polovinu. Následující rok se podíl opět snížil na hodnotu 4,18 %, kterou si držel i poslední sledovaný rok. Podstatné je, že zvýšení nezaměstnanosti postihlo celou Českou republiku jako celek a nejednalo se pouze o Karlovarský kraj.

Následně je provedena analýza profilu lidí, kteří jsou zaregistrováni na úřadě práce v Karlovarském kraji, a to v časovém období 2018 až 2022. Tato analýza je rozdělena podle pohlaví, věkové kategorie, úrovně vzdělání a délky doby, po kterou jsou osoby bez zaměstnání. Dle pohlaví je nejvíce registrovaných osob žen, a to v každém ze sledovaných období. Tento rozdíl se od roku 2018 postupně každým rokem zvyšoval, kdy mezi lety 2018 a 2019 nebyl nijak výrazný. Rokem 2020 a příchodem pandemie, se začal výrazně zvětšovat. Projevilo se zde výrazné omezení cestování a tím pádem i výrazné menší finanční příjmy z cestovního ruchu, to mělo za následek velké propouštění v mnoha hotelech po Karlovarském kraji. Kde byly právě ženy převážně zaměstnány. Co se týče nezaměstnanosti podle věku, jsou rozděleni nezaměstnaní do 5 skupiny. Z toho rozdělení nejvyšší počet zastupovala skupina ve věku 55 a více let. Jako jednu z příčin můžeme označit, že tato věková skupina nemá například takové znalosti anglického jazyka jako mladší kategorie, proto se jim zaměstnání nehledá úplně snadno. Nejnižší počet v tomto porovnání je u kategorie 15-24 let, zde je to odůvodněno, že velké množství osob v tomto věku odchází z Karlovarského kraje buď za prací do zahraničí nebo do jiného kraje. Například do kraje Hlavní město Praha nebo do Plzeňského kraje. Další část této věkové kategorie se vydá za studiem do již zmíněných krajů a většinou tam po dokončení vzdělání i zůstanou trvalý pobyt nebo se vrátí v pozdějším věku. Tudíž tato věková kategorie 15-24 má v porovnání s ostatními kategoriemi i nejnižší zastoupení co se počtu týká. Z hlediska vzdělání je nevyšší počet nezaměstnaných ve sledovaném období 2018-2022 skupina se základním vzděláním a bez vzdělání. Tato skupina má v každém období nejvyšší počet zastoupení. Příčinou je nízký stupeň vzdělanosti. Nejlépe si stojí

skupina vyučených s maturitou, to je zapříčiněno tím, že takových to osob není tak velké množství jako například středoškolsky vzdělaných s maturitou. Ale také trend, že většina se soustředí na vyšší vzdělání a lidí co umí manuální práce ubývá a jsou velmi žádaní. Z posledního hlediska dle délky evidence vyšlo, že většina osob hledajících zaměstnání je evidována po dobu kratší než tři měsíce, což spadá do kategorie krátkodobé nezaměstnanosti. Tato skupina obvykle zahrnuje jedince, kteří se ocitají mezi dvěma zaměstnáními nebo přecházejí z vzdělávacího procesu do práce.

Další část praktické práce se věnovala vyhodnocení cílů aktivní politiky zaměstnanosti v Karlovarském kraji za rok 2022. Celkově během roku 2022 došlo v Karlovarském kraji k poklesu počtu lidí bez práce ve srovnání s předchozím rokem. Nejméně nezaměstnaných bylo zaregistrováno v červnu 2022. Konec roku 2021 vykázal počet 8 437 nezaměstnaných, což bylo o 8 lidí více než v roce následujícím. Míra nezaměstnanosti se v průběhu roku 2022 udržovala na srovnatelné úrovni. Z čehož můžeme usoudit, že nástroje aktivní politiky nějakým způsobem zafungovaly, jelikož se zvyšující nezaměstnanost v posledních letech zastavila.

V praktické části je také porovnána nezaměstnanost v okresech Karlovarského kraje. Zde vyšel nejhůře okres Sokolov, ten měl každoročně nejvyšší podíl nezaměstnaných osob, což je podpořeno faktem, že v okrese žije větší počet sociálně slabší než v ostatních okresech, kterou jsou zde porovnány. Pouze v roce 2020 měl okres Karlovy Vary vyšší podíl nezaměstnanosti, a to z důvodu pandemie. V okrese Cheb nezaměstnanost také za doby pandemie vzrostla, ale ne v takové intenzitě jako v okrese Karlovy Vary.

Další částí praktické práce bylo porovnání nezaměstnanosti v Karlovarském kraji se sousedícími zeměmi Spolkové republiky Německo, konkrétně Saskem a Bavorskem. V tomto porovnání je vidět, že Sasko výrazně převyšuje ostatní sledované oblasti. Sasko se dlouhodobě řadí mezi spolkové země s vyšší mírou nezaměstnanosti a ekonomicky zaostává za ostatními státy Německa. Naopak v Bavorsku byl podíl nezaměstnanosti ve všech sledovaných obdobích nejnižší. Je to způsobeno velkou ekonomickou vyspělostí této země.

V závěru praktické části je porovnávaná průměrná hrubá měsíční mzda v Karlovarském kraji. Opět za období 2018-2022. A to podle kritérií jako je pohlaví, věk a vzdělání. Podle pohlaví je zjištěno, že průměrná hrubá měsíční mzda mezi muži a ženami v roce 2018 výrazně kolísala, přičemž muži vydělávali průměrně 36 201 Kč, zatímco ženy 30 504 Kč. Tento rozdíl je částečně způsoben odlišným zaměřením žen na specifické obory a nižším zastoupením ve vyšších řídicích funkcích. Celkově, ale výše mezd za sledované období rostla. Rozdíl mezi muži a ženami zůstal stejný, vždy něco o kolo 5 tisíc korun. Dle rozdělení podle vzdělání je zjištěno, že lidé

s vysokoškolským vzděláním zaznamenali nárůst hrubých průměrných měsíčních příjmů, z přibližně 40 tisíc korun v roce 2018 na 51 863 Kč v roce 2022, s očekáváním dalšího růstu. Region čelí výzvám spojeným s nedostatkem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků a migrací mladých po studiích do jiných oblastí. Skupina s nejnižším nebo žádným vzděláním, která dříve vydělávala méně než 20 tisíc korun měsíčně, viděla zvýšení průměrné mzdy na 24 223 Kč v roce 2022. Tento nárůst, zvláště v okresech Sokolov a Cheb s vysokou poptávkou po nekvalifikované práci, je považován za očekávaný. Podle věku má nižší mzdy v každém sledovaném roce skupina nejmladších, tedy ve věku 20-29 let. To je přisouzeno nízké pracovní zkušenosti. Věková kategorie 50 až 59 let je, kromě roku 2018, obecně nejvýše placenou skupinou v Karlovarském kraji. V roce 2022 jejich průměrný měsíční příjem překročil 42 tisíc korun. To je vysvětleno vysokou kvalifikací a rozsáhlými pracovními zkušenostmi této skupiny.

V předposlední kapitole je porovnání hrubých měsíčních mezd mezi Karlovarským krajem, Bavorskem a Saskem v letech 2018 až 2022. Zde je patrný velký rozdíl mezi jednotlivými oblastmi. Ten úplně největší je mezi Karlovarským krajem a Bavorskem. V roce 2022 se tento rozdíl vyšplhal až na 56 tisíc korun. Rozdíl mezi Bavorskem a Saskem ve sledovaných letech nebyl tak markantní, ale přesto se pohyboval okolo částky 20 tisíc korun. Porovnání Saska s Karlovarským krajem ukázalo rozdíl v průměru přes 30 tisíc. Z toho nadále vyplývá, že spousta lidí z Karlovarského kraje dojíždí za prací právě do Saska.

Závěrečná část praktické práce obsahovala anketní šetření, které zkoumalo trh práce v různých částech Karlovarského kraje, s ohledem i na práci za hranicemi. V šetření odpovědělo celkem 272 respondentů. Shromážděné informace naznačují, že většina zaměstnanců v Karlovarském kraji je s místními pracovními příležitostmi spokojená. Zhruba třetina respondentů byla otevřená možnosti změnit místo bydliště za lepší pracovní nabídkou. Což jenom potvrzuje trend migrace mladých lidí z Karlovarského kraje. Dále z dotazníku vyplývá, že méně než polovina z dotázaných už má zkušenost s prací v zahraničí. Z těchto lidí má necelých 60% zkušenost se zahraniční prací právě z Německa.

6 Závěr

Současná situace na trhu práce v Karlovarském kraji není za poslední roky úplně nejpříznivější. Míra nezaměstnanosti se sice za poslední roky začala snižovat, ale stále se nepodařilo dostat na hodnoty před rokem 2020, který byl ovlivněn příchodem pandemie. Ke zastavení růstu a snižování nezaměstnanosti rozhodně pomohly nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Programy typu antivirus, pomohly za doby pandemie velkému množství podniků od jejich konce a samozřejmě spoustě občanů Karlovarského kraje si udržet své zaměstnání.

V diplomové práci dále byla vytvořena analýza, která se zaměřila na charakteristiku osob zapsaných na úřadu práce v Karlovarském kraji mezi lety 2018 a 2022, rozdělenou podle kritérií jako jsou pohlaví, věk, vzdělání a délka období nezaměstnanosti. V každém z těchto let byl zaznamenán vyšší počet žen mezi registrovanými, přičemž rozdíl mezi pohlavími se od roku 2018 zvětšoval, zejména s nástupem pandemie v roce 2020. Toto období přineslo výrazný pokles příjmů z turismu, což vedlo k rozsáhlému propouštění, zvláště v hotelnictví a lázeňství. Kde bylo zaměstnáno mnoho žen. Pokud jde o věkové skupiny, největší zastoupení měli lidé starší 55 let, což může být částečně dáno menšími jazykovými znalostmi ve srovnání s mladšími generacemi. Naopak, nejméně zastoupena byla skupina ve věku 15 až 24 let, což lze vysvětlit odchodem mladých lidí za prací nebo studiem do jiných krajů, přičemž mnozí z nich se již do Karlovarského kraje nevracejí. Z pohledu vzdělání měli nejvyšší podíl nezaměstnanosti ti s nejnižším stupněm vzdělání. Zatímco nejmenší podíl nezaměstnaných osob vykazovali vyučení s maturitou, což odráží trend vzrůstajícího důrazu na vyšší vzdělání a poptávky po manuálně zručných pracovnících. Co se týče délky nezaměstnanosti, většina osob byla bez práce kratší dobu než tři měsíce, což naznačuje, že mnoho z nich rychle přechází mezi pracovními pozicemi nebo z vzdělávacího procesu do zaměstnání.

Cílem diplomové práce bylo určit a zkoumat situaci na pracovním trhu v Karlovarském kraji a v přilehlých přeshraničních oblastech Německa. Zaměřila se zejména na hodnocení míry nezaměstnanosti a průměrných mezd v těchto regionech. V těchto sledovaných faktorech se jenom potvrdilo, že finanční ohodnocení v Německu je výrazně vyšší.

Dalším dílčím cílem práce bylo porovnání podílu nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji podle okresů. Zjistilo se, že okres Sokolov se každý rok potýkal s nejvyšší nezaměstnaností, což lze částečně připsat vyššímu výskytu sociálně znevýhodněných skupin obyvatelstva ve srovnání s ostatními okresy. Výjimkou byl rok 2020, kdy okres Karlovy Vary zaznamenal vyšší podíl nezaměstnaných osob kvůli dopadům pandemie. V okrese Cheb sice během pandemie

nezaměstnanost rovněž vzrostla, ale její nárůst nebyl tak markantní jako v Karlových Varech. To je odůvodněno menším počtem zaměstnanců v cestovním ruchu v okrese Cheb.

Jako další cíl práce byla provedena analýza nezaměstnanosti v Karlovarském kraji ve srovnání se sousedními německými spolkovými zeměmi, především se Saskem a Bavorskem. Z tohoto srovnání vyplynulo, že Sasko má mezi zkoumanými regiony nejvyšší úroveň nezaměstnanosti. Tento region se dlouhodobě potýká s vyšší nezaměstnaností a ekonomicky nedosahuje úrovně západoněmeckých spolkových zemí. Také je to zapříčiněno dojížděním českých občanů za prací právě do tohoto regionu. Ti jsou následně ochotni pracovat za nižší mzdu než němečtí občané a zabírají právě jim pracovní pozice. Na druhou stranu, v Bavorsku byla míra nezaměstnanosti neustále nejnižší, což odráží jeho ekonomickou prosperitu a vyspělost.

Výsledkem analýzy průměrných hrubých měsíčních mezd v Karlovarském kraji v období let 2018 až 2022 s ohledem na pohlaví, věk a úroveň vzdělání. Bylo zjištěno, že v roce 2018 existoval významný rozdíl v průměrných mzdách mezi muži a ženami, kde muži dostávali průměrně 36 201 Kč a ženy 30 504 Kč. Tento rozdíl byl částečně zdůvodněn odlišnými profesními orientacemi žen a jejich nižším zastoupením v top manažerských pozicích. Během sledovaného období mzdový rozdíl mezi pohlavími zůstal přibližně stejný, kolem 5 tisíc korun. V kontextu vzdělání byl zaznamenán nárůst průměrných mezd pro osoby s vysokoškolským vzděláním z přibližně 40 tisíc korun v roce 2018 na 51 863 Kč v roce 2022, přičemž se očekává další růst. Tento trend reflektuje výzvy v oblasti nedostatku vysokoškolsky vzdělaných pracovníků a odchodu mladých lidí po dokončení studií do jiných regionů. Osoby s nejnižším stupněm vzdělání nebo bez vzdělání, které dříve vydělávaly méně než 20 tisíc korun, zaznamenaly zvýšení své průměrné mzdy na 24 223 Kč v roce 2022. Tento růst byl zvláště patrný v okresech Sokolov a Cheb, kde je vysoká poptávka po nekvalifikované práci. Co se týče věkových kategorií, nejnižší mzdy byly každý rok zaznamenány u nejmladší skupiny lidí ve věku 20-29 let, což lze připsat jejich omezeným pracovním zkušenostem. Naopak, skupina ve věku 50-59 let byla, s výjimkou roku 2018, obvykle nejlépe placená, což bylo zdůvodněno jejich vysokou kvalifikací a rozsáhlými pracovními zkušenostmi, s průměrnými měsíčními příjmy přesahujícími 42 tisíc korun v roce 2022.

Dále se diplomová práce zabývala porovnáním hrubých měsíčních mezd mezi Karlovarským krajem, Bavorskem a Saskem v letech 2018 až 2022. Zde je patrný velký rozdíl mezi jednotlivými oblastmi. Ten úplně největší je mezi Karlovarským krajem a Bavorskem. V roce 2022 se tento rozdíl vyšplhal až na 56 tisíc korun. Rozdíl mezi Bavorskem a Saskem ve sledovaných letech nebyl tak markantní, ale přesto se pohyboval okolo částky 20 tisíc korun. Porovnání Saska

s Karlovarským krajem ukázalo rozdíl v průměru přes 30 tisíc. Z toho nadále plyne, že velké množství lidí z Karlovarského kraje dojíždí za prací právě do Saska nebo do Bavorska. I přes čas strávený na cestách a další nepříjemné komplikace, které s dojížděním souvisí, se lidem z Karlovarského kraje vyplatí.

Závěr diplomové práce byl věnován anketnímu šetření, zaměřeném na zkoumání pracovního trhu v Karlovarském kraji, včetně možností zaměstnání za hranicemi našeho státu. Respondentů, kteří se šetření zúčastnili, bylo celkem 272. Získané výsledky naznačily, že většina zaměstnanců v regionu je spokojena s dostupnými pracovními možnostmi. Přibližně jedna třetina z nich vyjádřila ochotu přestěhovat se za lepší pracovní příležitostí, což podtrhuje trend odchodu mladých lidí z Karlovarského kraje. Z dotazníku dále vyplývá, že méně, než polovina dotázaných má zkušenosti s prací v zahraničí, přičemž z této skupiny má téměř 60 % zkušenosti s prací v Německu.

S ohledem na historické události a prognózy lze v příštích letech očekávat postupné přehřívání ekonomiky, což by mohlo vést k vzestupu nezaměstnanosti a k zpomalování růstu mezd. V důsledku toho by mohla nastat další ekonomická krize, podobná té z roku 2009, která by mohla mít daleko horší následky než jako právě zmíněná krize z roku 2009.

7 Seznam použitých zdrojů

Seznam literatury

- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. Makroekonomie – teorie a praxe. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BROŽOVÁ, D. -- VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. Vyd. 2., dopl. V Praze: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.
- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- ÉCHAUDÉMAISON, Claude-Danièle. Slovník ekonomie a sociálních věd. Praha: EWA Edition, 1995. ISBN 80-85764-13-x.
- HALÁSKOVÁ, Renáta, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Trh práce a politika zaměstnanosti: sociografie komunity nezaměstnaných. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-704-2595-4
- HELÍSEK, Mojmír. Makroekonomie: základní kurs 2. Praha: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1.
- HOLMAN, Robert. Ekonomie. 3. aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2002, 714 s. ISBN 80-7179-681-6.
- HOLMAN, R., Ekonomie. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.
- JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0146-7.
- KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. 1. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN ISBN 978-80-245-1930-2.
- KREBS, V. a kol. Sociální politika. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- MAREŠ, Petr, 1994. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Codex Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Pavel NESET a Tomáš PAVELKA. Makroekonomie. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.

Internetové zdroje:

Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv, 2021. Online. Evropská komise. Dostupné z: <https://1url.cz/CrvR7>. [cit. 2024-02-18].

Aktivní politika v zaměstnanosti, 2024. Online. Úřad práce ČR. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti1>. [cit. 2024-02-18].

Eurostat Bavaria, 2022. Online. European commission. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regional-innovation->. [cit. 2023-12-28].

Eurostat Saxony, 2022. Online. European commission. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regional-innovation->. [cit. 2023-12-28].

Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, 2023. Online. MPSV. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>. [cit. 2024-03-21].

Faktencheck zum Arbeitsmarkt, 2019. Online. Bundesagentur für Arbeit. Dostupné z: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/515/2018/unemployrate/?r=514%2C512>. [cit. 2024-03-19].

Faktencheck zum Arbeitsmarkt, 2020. Online. Bundesagentur für Arbeit. Dostupné z: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/515/2019/unemployrate/?r=514%2C512>. [cit. 2024-03-19].

Faktencheck zum Arbeitsmarkt, 2021. Online. Bundesagentur für Arbeit. Dostupné z: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/515/2020/unemployrate/?r=514%2C512>. [cit. 2024-03-19].

Faktencheck zum Arbeitsmarkt, 2022. Online. Bundesagentur für Arbeit. Dostupné z: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/515/2021/unemployrate/?r=514%2C512>. [cit. 2024-03-19].

Faktencheck zum Arbeitsmarkt, 2023. Online. Bundesagentur für Arbeit. Dostupné z: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/515/2022/unemployrate/?r=514%2C512>. [cit. 2024-03-19].

Informační portál Karlovarského kraje, 2024. Online. Karlovarský kraj. Dostupné z: <https://www.kr-karlovarsky.cz/karlovarsky-kraj/o-kraji/zakladni-informace>. [cit. 2024-03-13].

Míndestlohn, 2024. Online. DESTATIS. Dostupné z: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Míndestloehne/_inhalt.html. [cit. 2024-03-18].

Obecná míra nezaměstnanosti v ČR, 2023. Online. ČSÚ. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19. [cit. 2023-12-28].

Podíl nezaměstnaných osob v ČR, 2023. Online. ČSÚ. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/podil-nezamestnanych-osob-v-cr-a-krajich-2018>. [cit. 2023-12-28].

Přehled o vývoji částek minimální mzdy, 2024. Online. MPSV. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>. [cit. 2024-03-18].

Realizace APZ v Karlovarském kraji, 2023. Online. Úřad práce ČR. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/906811/Rocni_KVK_2022.pdf/28cf48fe-3250-1874-3b6c-54f784fc86f2. [cit. 2024-03-20].

Regionální statistika ceny práce – Karlovarský kraj, 2024. Online. MPSV. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/karlovarsky-kraj>. [cit. 2024-03-20].

Statistická ročenka Karlovarského kraje 2020, 2020. Online. ČSÚ. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/121871259/33008320.pdf/837389c1-8e21-41d0-a730-3e17f5983b5d?version=1.19>. [cit. 2024-03-18].

Statistická ročenka Karlovarského kraje 2023, 2023. Online. ČSÚ. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/190876481/33008323.pdf/49c27b33-40b4-4e61-b5ae-9116b2eae13b?version=1.15>. [cit. 2024-03-13].

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v ČR, 2024. Online. MPSV. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>. [cit. 2024-03-11].

Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti, 2012. Online. ČSÚ. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107. [cit. 2024-03-18].

Právní předpisy:

Zákon č. 567/2006 sb., o nařízení vlády o minimálně mzdě.

Zákon č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Nabídka na trhu práce	15
Obrázek č. 2: Poptávka na trhu práce	16
Obrázek č. 3: Rovnováha na trhu práce.....	17
Obrázek č. 4: Klasifikace populace dle ekonomické aktivity	24
Obrázek č. 5: Okresní rozdělení Karlovarského kraje.....	37

8.2 Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Výše podpory v nezaměstnanosti uvedená v %.....	31
Tabulka č. 2: Výše příspěvků na dojížděnou vzdálenost.....	34
Tabulka č. 3: Geografická charakteristika Karlovarského kraje v kontrastu s ČR.....	38

8.3 Seznam grafů

Graf č. 1: Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2013-2023 v ČR	22
Graf č. 2: Podíl nezaměstnaných osob v ČR, 2012–2022	23
Graf č. 3: Vývoj minimální mzdy v České republice (Kč).....	27
Graf č. 4: Vývoj minimální mzdy v Německu (EUR)	28
Graf č. 5: Vývoj výše výdajů na PPZ ČR v letech 2012-2022 (tis. Kč).....	29
Graf č. 6: Vývoj výše výdajů na APZ ČR v letech 2012 - 2022 (tis. Kč)	32
Graf č. 7: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR a Karlovarském kraji, 2012 - 2022	42
Graf č. 8: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR a Karlovarském kraji, 2012-2022	43
Graf č. 9: Struktura nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji podle pohlaví (2018-2022)	44
Graf č. 10: Struktura nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji podle věku (2018-2022).....	45
Graf č. 11: Struktura nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji podle vzdělání (2018-2022) .	46
Graf č. 12: Struktura nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji podle délky evidence (2018– 2022).....	47
Graf č. 13: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Karlovarského kraje v % (2012-2022).....	49
Graf č. 14: Míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji, Bavorsku a Sasku (2018-2022)	50
Graf č. 15: Vývoj hrubé měsíční mzdy v ČR a Karlovarském kraji v letech 2018–2022.....	51

Graf č. 16: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Karlovarském kraji podle pohlaví v letech 2018-2022	52
Graf č. 17: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Karlovarském kraji podle vzdělání v letech 2018-2022	53
Graf č. 18: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Karlovarském kraji podle věku v letech 2018-2022	54
Graf č. 19: Průměrná měsíční mzda v ČR a Německu v letech 2018 až 2022	55
Graf č. 20: Průměrná měsíční mzda v Karlovarském kraji, Bavorsku a Sasku v letech 2018-2022	56
Graf č. 21: Pohlaví respondentů	57
Graf č. 22: Věk respondentů	58
Graf č. 23: Vzdělání respondentů	59
Graf č. 24: Bydliště respondentů	59
Graf č. 25: Zaměstnanost respondentů	60
Graf č. 26: Délka nezaměstnanosti	60
Graf č. 27: Důvody nezaměstnanosti	61
Graf č. 28: Dostatek pracovních míst v okolí respondentů	61
Graf č. 29: Způsob hledání práce respondentů	62
Graf č. 30: Přijatelná měsíční hrubá mzda	62
Graf č. 31: Zkušenosti s prací v zahraničí	63
Graf č. 32: Zkušenosti s prací v zahraničí, země	63
Graf č. 33: Ochota se přestěhovat za povoláním	64
Graf č. 34: Motivace přestěhování	64
Graf č. 35: Vzdálenost přestěhování	65
Graf č. 36: Méně kvalifikovaná pozice	66

8.4 Seznam použitých zkratk

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti
 ČR – Česká republika
 ČSÚ – Český statistický úřad
 MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
 PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti

9 Přílohy

Příloha 1: Dotazník

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - Žena
 - Muž
2. Kolik Vám je let?
 - 15-24 let
 - 25-34 let
 - 35-44 let
 - 45-54 let
 - 55 a více let
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - Bez vzdělání
 - Základní
 - Střední odborné s výučním listem
 - Střední odborné s maturitou
 - Vyšší odborné
 - Vysokoškolské
4. V jakém okresu právě teď žijete?
 - Cheb
 - Karlovy Vary
 - Sokolov
5. Jste zaměstnaný?
 - Ano
 - Ne
6. Pokud ne, jak dlouho jste nezaměstnaný?
 - do 3 měsíců
 - 3 až 6 měsíců
 - 6 až 12 měsíců
 - 12 až 24 měsíců
 - více než 24 měsíců

7. Jaké jsou důvody Vaší nezaměstnanosti?
- Nedostatek znalostí a vzdělání
 - Nedostatek pracovních míst
 - Jsem po ukončení studia
 - Jiné
8. Myslíte si, že ve Vašem okolí je dostatek pracovních pozic?
- Ano
 - Ne
9. Jakým způsobem obvykle hledáte novou práci?
- Úřad práce
 - Inzeráty (internet, noviny)
 - Rodina, známí nebo příbuzní
 - Jiný způsob
10. Jaká je pro Vás přijatelná měsíční hrubá mzda?
- méně než 20 000
 - 20 000 - 30 000
 - 30 001 - 40 000
 - více než 40 000
11. Jste ochoten/a dojíždět za prací?
- Ano, v rámci sousedních států
 - Ano, kamkoliv
 - Ne
12. Máte zkušenosti s prací v zahraničí?
- Ano
 - Ne
13. Pokud ano, v jaké zemi?
- Rakousko
 - Německo
 - Švýcarsko
 - Nizozemsko
 - Belgie
 - Jiné

14. Byl/a byste ochotný/á přestěhovat se za povoláním?

- Ano
- Ne

15. Pokud ano, jaké faktory by Vás motivovali se přestěhovat?

- Dobré jméno společnosti a zaměstnavatele
- Vyšší ohodnocení
- Kariérní růst

16. Pokud ano, do jaké vzdálenosti byste byl/a ochotný/á se přestěhovat?

- Do jiné země
- Do jiného kraje
- Do jiného okresu

17. Pokud ano, byl/a byste ochotný/á přijmout pracovní pozici méně kvalifikované práce za vyšší ohodnocení?

- Ano
- Ne