

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Rizikové skupiny na trhu práce v Karlovarském kraji

Ondřej Peroutka

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Ondřej Peroutka

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Rizikové skupiny na trhu práce v Karlovarském kraji

Název anglicky

At risk groups in the Karlovy Vary Region labour market

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce bude porovnání nezaměstnanosti u rizikových skupin (lidí se základním a středním vzděláním) v Karlovarském kraji s jinými kraji.

Dílním cílem bude zjistit vývoj nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a dalších krajích (u lidí se základním a středním vzděláním). Analýza příčin vzniku nezaměstnanosti a její důsledky. Dále na základě vlastního dotazníkového šetření budou zjišťovány názory veřejnosti na problematiku nezaměstnanosti u lidí se základním a středním vzděláním.

Metodika

V diplomové práci bude využita deskriptivní metoda pro popis vývoje nezaměstnanosti rizikových skupin, dále metoda komparativní pro porovnávání obecné míry nezaměstnanosti a počtu nezaměstnaných osob mezi různými kraji. Metoda časových řad pro popis vývoje nezaměstnanosti v časovém období. V závěru bude využito dotazníkové šetření pro zjištění názoru veřejnosti na nezaměstnanost.

Doporučený rozsah práce

60 -80 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, úřad práce, trh práce, rizika trhu práce, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, školský zákon, zákon o zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, Karlovarský kraj

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- KUBICOVÁ, A. – KOLIBOVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti : distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-7248-321-8.
- MORITZ, Michael. *Labour market Effects of European Integration in the Bavarian and Czech Border Regions*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2009. ISBN 9783763940127.
- SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- SIROVÁTKA, Tomáš a Ivo ŘEZNIČEK. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchraná sociální síť: (srovnávací studie tří okresů)*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. ISBN 80-210-1246-3.
- ZÁKON č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti
- Zákon č. 561/2004 Sb., O předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
-

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 8. 11. 2018

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 04. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Rizikové skupiny na trhu práce v Karlovarském kraji" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucí 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 6.4.2020

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval doc. Ing. PhDr. Lucii Severové, Ph.D. za odborné vedení práce, důležité rady, cenné informace a trpělivost při zpracování této diplomové práce. Dále děkuji panu PhDr. Miroslavu Hofirkovi za jeho cenné zkušenosti, o které se mnou podělil, za jeho čas věnovaný odpovědím na mé otázky.

Rizikové skupiny na trhu práce v Karlovarském kraji

Abstrakt

Téma diplomové práce je zaměřeno na rizikové skupiny na trhu práce v Karlovarském kraji, zaměřující se na lidi se středním a základním vzděláním. Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou.

V teoretické části jsou definovány základní pojmy spojené s nezaměstnaností, jsou v ní vymezeny hlavní hlediska, která jsou spojena s těmito pojmy. Tato část proto tvoří teoretický rozsah pro praktickou část.

V praktické části této práce je prezentován Karlovarský kraj s jeho sousedními kraji, kde je sledován vývoj nezaměstnanosti a celkového zastoupení lidmi se středním a základním vzděláním na úřadech práce v krajích. Karlovarský kraj je následně porovnáván se sousedními kraji. Zároveň byl v Karlovarském kraji proveden průzkum zaměřený na lidi se středním a základním vzděláním

V závěru práce jsou shrnuty výsledky a posouzena získaná data, celkové srovnání a postavení Karlovarského kraje s jeho sousedy a navržena doporučení na řešení, která by mohla přispět ke zlepšení situace pro lidi se středním a základním vzděláním na trhu práce v Karlovarském kraji.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, vývoj nezaměstnanosti, zastoupení na úřadě práce, úřad práce, lidé se středním odborným vzděláním, lidé s výučním listem a lidé se základním vzděláním, Karlovarský kraj, rizikové skupiny, rekvalifikační kurzy.

At risk groups in the Karlovy Vary Region labour market

Abstract

The topic of this master thesis is focused on risk groups on the labour market in the Karlovy Vary Region, focusing on people with secondary and basic education. This thesis is divided into two parts, theoretical and practical.

The theoretical part defines the basic concepts and their connection to unemployment, putting forward the main aspects which are associated with these concepts. This part forms the theoretical scope for the practical part.

In the practical part of this thesis, the Karlovy Vary Region is presented and contrasted with its neighbouring regions with a particular focus on the development of unemployment and the total share of people with secondary and basic education registered at regional labour offices. At the same time, a survey focusing on people with secondary and basic education was carried out in the Karlovy Vary Region.

The conclusion summarizes the results and assesses the obtained data from the selected regions; these are subsequently compared and contrasted. This part also includes recommendations for solutions that could contribute to the improvement of the situation for people with secondary and basic education on the labour market in the Karlovy Vary Region.

Keywords: Unemployment, development of unemployment, representation at the labour office, labour office, people with secondary vocational education, people with vocational certificate and people with basic education, Karlovy Vary Region, risk groups, retraining courses.

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	16
3.1 Trh práce	16
3.1.1 Nabídka práce	16
3.1.2 Poptávka po práci.....	17
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	18
3.1.4 Problematika trhu práce	19
3.2 Nezaměstnanost.....	20
3.2.1 Rozdělení obyvatelstva	21
3.2.1.1 Ekonomicky aktivní lidé.....	21
3.2.1.2 Ekonomicky neaktivní lidé.....	21
3.2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	22
3.2.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost.....	22
3.2.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	22
3.2.2.3 Frikční nezaměstnanost	22
3.2.2.4 Strukturální nezaměstnanost.....	22
3.2.2.5 Cyklická nezaměstnanost	23
3.2.2.6 Sezónní nezaměstnanost.....	23
3.2.3 Výpočet nezaměstnanosti	23
3.2.4 Státní politika zaměstnanosti	24
3.2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	24
3.2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti	25
3.3 Rizikové skupiny na trhu práce.....	25
3.3.1 Ženy	26
3.3.2 Absolventi škol	27
3.3.3 Důchodci a staří lidé	28
3.3.4 Lidé s fyzickým a psychickým postižením.....	29
3.3.5 Nekvalifikovaná pracovní síla	30
3.3.6 Romská etnika.....	31
3.4 Karlovarský kraj.....	32

4 Vlastní práce	34
4.1 Karlovarský kraj	34
4.1.1 Karlovarský kraj v současnosti	35
4.1.2 Vývoj nezaměstnanosti v ČR a KV kraji	35
4.1.3 Vývoj a počet uchazečů o zaměstnání	38
4.2 Ústecký kraj	40
4.2.1 Ústecký kraj v současnosti	42
4.2.2 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji	42
4.2.3 Vývoj a počet uchazečů	44
4.3 Plzeňský kraj	46
4.3.1 Plzeňský kraj v současnosti	46
4.3.2 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji	47
4.3.3 Vývoj a počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji	49
4.4 Středočeský kraj	52
4.4.1 Středočeský kraj v současnosti	53
4.4.2 Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji	53
4.4.3 Vývoj a počet uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji	55
4.5 Komparace Karlovarského kraje	57
4.5.1 Vývoj nezaměstnanosti	57
4.5.2 Stav uchazečů o zaměstnání ve vybraných grafech	59
4.6 Dotazníkové šetření	63
4.6.1 Dotazníkové šetření	64
4.6.2 Předpoklady a hypotézy	81
4.6.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření	83
5 Zhodnocení výsledků a doporučení	86
5.1 Celkové shrnutí a zhodnocení výsledků	86
5.2 Návrhy na zlepšení	88
6 Závěr	91
7 Seznam použitých zdrojů	94
Literární zdroje:	94
Internetové zdroje:	95
8 Přílohy	97
8.1 Příloha č. 1. Dotazník	97
8.2 Příloha č. 2: Testování hypotézy	99

Seznam obrázků

Obrázek 1 Křivka nabídky práce	17
Obrázek 2 Poptávka po práci	18
Obrázek 3 Rovnováha na trhu práce	18

Seznam tabulek

Tabulka 1 Základní charakteristika Karlovarského kraje	35
Tabulka 2 Řetězový index v procentech vývoje nezaměstnanosti v Karlovarském kraji ...	36
Tabulka 3 Uchazeči o zaměstnání dle vzdělání 2005-2019	40
Tabulka 4 Základní charakteristika Ústeckého kraje	42
Tabulka 5 Řetězový index v procentech vývoje nezaměstnanosti v Ústeckém kraji	43
Tabulka 6 Stavba uchazečů o zaměstnání v ÚS kraji	45
Tabulka 7 Základní charakteristika Plzeňského kraje	46
Tabulka 8 Řetězový index v procentech pro vývoj nezaměstnanosti v procentech PL kraje	48
Tabulka 9 Stavba uchazečů v LB kraji dle vzdělání	51
Tabulka 10 Základní charakteristika Středočeské kraje	53
Tabulka 11 Řetězový index v procentech vývoje nezaměstnanosti v procentech ve Středočeském kraji	54
Tabulka 12 Stavba uchazečů ve SČ kraji dle vzdělání	56
Tabulka 13 Zvýšení nezaměstnanosti v jednotlivých letech v procentech ve sledovaných krajích	58
Tabulka 14 Podílové procentuální zastoupení uchazečů na úřadě práce dle vzdělání	60
Tabulka 15 Vývoj podílu nezaměstnanosti mužů a žen ve sledovaných krajích	61
Tabulka 16 Délka registrace na úřadě práce ve vybraných krajích	62

Seznam grafů

Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti v KV kraji	35
Graf 2 Evidovaní uchazeči, volný počet pracovních míst a počet dosažitelných uchazečů v Karlovarském kraji (2005-2018)	38
Graf 3 Vývoj počtu nezaměstnaných se základním, výučním a odborným s maturitou vzděláním	39
Graf 4 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji	42
Graf 5 Vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst	44
Graf 6 Vývoj počtu nezaměstnaných osob dle vzdělání v ÚS kraji	45
Graf 7 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji	47
Graf 8 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v Plzeňském kraji	49
Graf 9 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, dle vzdělání v Plzeňském kraji	50
Graf 10 Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji	53
Graf 11 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst ve SČ kraji	55
Graf 12 Vývoj počtu uchazečů dle vzdělání ve SČ kraji	56
Graf 13 Vývoj nezaměstnanosti ve vybraných krajích a ČR	57
Graf 14 Pohlaví respondentů	64
Graf 15 Věk respondentů	65
Graf 16 Dosažené vzdělání respondentů	66
Graf 17 Rodiště respondentů	67

Graf 18 Situace respondentů na trhu práce	67
Graf 19 Zkušenost respondentů s evidencí na úřadě práce	68
Graf 20 Celková doba respondentů na úřadě práce	68
Graf 21 Zkušenosti respondentů se studiem	69
Graf 22 Důvody přerušení studia.....	70
Graf 23 Zkušenosti respondentů s pohovory	71
Graf 24 Délka zaměstnanosti respondentů	72
Graf 25 Předchozí zkušenosti nezaměstnaných respondentů	73
Graf 26 Absolvování rekvalifikačních kurzy respondenty	74
Graf 27 Rekvalifikační kurzy, které respondenti absolvovali	74
Graf 28 Spokojenost respondentů se zaměstnáním	75
Graf 29 Ochota respondentů nadále se studovat.....	76
Graf 30 Zaměstnání vykonávané respondenty.....	76
Graf 31 Příjem zaměstnaných respondentů	77
Graf 32 Druh zaměstnaný, který by nezaměstnaní chtěli vykonávat	78
Graf 33 Ochota respondentů pracovat za minimální mzdu	79
Graf 34 Motivace finančního ohodnocení respondentů.....	79
Graf 35 Ochota respondentů dojíždět či se přestěhovat za zaměstnáním.....	80
Graf 36 Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání	81

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
KV	Karlovarský kraj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PL	Plzeňský kraj
OSVČ	Osoba samostatné výdělečné činnosti
SČ	Středočeský kraj
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
ÚP	Úřad práce
ÚS	Ústecký kraj

1 Úvod

Trh práce je základním mechanismem v ekonomice pro přerozdělení pracovních sil ve státě. Dochází zde ke střetu nabídky a poptávky po práci a snaze trhu o to, aby tyto faktory byly v rovnováze. S trhem práce je současně spojena nezaměstnanost, která je stále považována za jeden z problémů současné společnosti. Nezaměstnaností může být dotčen každý člověk. Nezaměstnanost je jednou ze základních stresových veličin, která nejen fyzicky, ale i psychicky ovlivňuje zdraví a životní styl nejen jedince, ale i jeho širší sociální kontext (rodina, přátelé apod.) Zaměstnání dává lidem pocit sebeuspokojení, seberealizace, materiální zázemí ale i pocit, že je člověk společensky užitečný. Na trhu práce se však objevuje velký počet takzvaných rizikových skupin, které jsou na trhu práce v nevýhodné pozici.

Tato diplomová práce se bude zaměřovat převážně na lidi se základním a se středním vzděláním v Karlovarském kraji. Velké množství lidí, kteří po ukončení základního vzdělání či středního vzdělání se ocitnou na trhu práce rezignuje na další vzdělávání. Důvodů může být celá řada, od nechuti dále se vzdělávat až po orientaci na jiné cíle, které se jim v daném okamžiku zdají být výhodnější nebo atraktivnější. Zakládání rodiny, založení vlastní firmy, získání jiných zkušeností bez využití studia, jsou zmiňovány právě těmito lidmi jako nejčastější důvody. Samostatnou skupinu tvoří lidé, kteří se nedobrovolně ocitnou na trhu práce a nemohou se dále vzdělávat, ať už proto, že například nemohou studovat z rodinných důvodů, nemají finance nebo je na překážku dalšího studia tělesný nebo psychický handicap. Jakmile se tito lidé začínají zajímat a hledat pracovní úvazek, naráží většinou na problémy ze strany zaměstnavatelů. Ti se obávají je zaměstnat proto, že je hodnotí jako málo zkušené, nedostatečně kvalifikované, případně nekompetentní proto, aby byli schopni plnit složitější pracovní úkony, případně je pracovní nároky budou frustrovat do té míry, že hrozí jejich fluktuace. Existuje také obava, že tato skupina zaměstnanců nebude chtít získávat nové zkušenosti a učit se novým věcem v rámci firemních rekvalifikačních kurzů. Pro zaměstnavatele jsou bráni jako vysoce riziková investice, která by se jim nemusela vyplatit. Lidé se středním a základním vzděláním proto většinou patří mezi největší skupinu nezaměstnaných osob bez ohledu na věk. Velká část lidí se ocitla na trhu práce v roli nezaměstnaných, a to z důvodu nedostatečné kvalifikace. Portfolio profesí se v důsledku technického rozvoje radikálně změnilo, řada oborů zanikla, pro nově vznikající pracovní pozice pak zejména osoby ve věku 40+ postrádají adekvátní kompetence.

Nezaměstnanost v České republice se projevovala dlouhodobě, i když formálně se u nás objevila až na začátku 90. let 20. století. Díky předchozímu režimu nezaměstnanost v Československu až do roku 1989 formálně neexistovala. Dle tehdejších zákonů musel každý občan pracovat a ti, co nepracovali, byli bráni jako příživníci. Pád komunismu, vstup ČR do Evropské unie a zejména ekonomická krize v roce 2008 akcelerovala nezaměstnanost jako nikdy předtím. Její hodnoty dosáhly v důsledku ekonomické krize vysokých hodnot v kontrastu k situaci, která nastala po vstupu do EU, kdy se naopak nezaměstnanost snižovala. V současnosti je stav na trhu práce a v nezaměstnanosti diametrálně odlišný. Rekordně nízká nezaměstnanost a počet nabízených volných pracovních míst je mnohem větší než celkový počet těch, kteří se o práci uchází.

Karlovarský kraj je nejzápadnějším krajem a zároveň nejmenším krajem České republiky. Co do počtu obyvatel, tak i co do vzdělanosti a ekonomické síly kraje, je považován za nejslabší článek ze všech administrativních územních celků. Vzhledem k těmto nepříznivým charakteristikám považuji za důležité analyzovat současnou situaci z hlediska demografického a zejména ekonomického a pokusit se definovat alespoň některé z faktorů, které se na tomto negativním stavu podílí a případně naznačit možná řešení.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je komparace Karlovarského kraje s Ústeckým, Plzeňským a Středočeským krajem z hlediska možností uplatnění osob, které jsou zahrnovány do tzv. rizikových skupin vzhledem k jejich úspěšnosti na trhu práce v jednotlivých regionech.

Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou, kdy cílem teoretické části je vymezení pojmů souvisejících s trhem práce, nezaměstnaností a s rizikovými skupinami na trhu práce. Teoretická část slouží jako podklad pro vypracování praktické části.

Praktická část vychází z celkového počtu nezaměstnaných v jednotlivých regionech se středním a základním vzděláním s cílem specifikovat příčiny a důsledky aktuálního stavu. Zvláštní akcent bude věnována situaci v Karlovarském kraji a porovnání jednotlivých parametrů s kraji ostatními. Dalším cílem bude zjištění vývoje počtu nezaměstnaných se středním a základním vzděláním v letech 2005 až 2018/2019. Následně se budou zjišťovat faktory, které ovlivňují počet nezaměstnaných se středním a základním vzděláním. Ze všech těchto získaných praktických zkušeností budou poté vyvozeny závěry.

2.2 Metodika

Teoretická část diplomové práce je zpracována pomocí deskriptivní metody, za pomoci odborné literatury, odborných internetových zdrojů a vědeckých článků. Veškeré využití zdrojů jsou uvedeny na konci práce v seznamu zdrojů. Pomocí těchto zdrojů jsou vysvětleny základní pojmy s danou problematikou jako: trh práce, nabídka a poptávka po práci, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, vliv státu na nezaměstnanost, rizikové skupiny.

V praktické části je využita metoda časových řad, díky které je znázorněn vývoj ekonomických hodnot v čase. Tyto data jsou dále upravena pomocí grafů a tabulek pro lepší interpretaci. Dále je využita metoda komparativní pro porovnávání hodnot a situace v Karlovarském kraji s hodnotami a situacemi v dalších krajích ČR. Analýza je využita k rozebrání jednotlivých vlastností, vztahů, faktorů již zjištěných

hodnot. Syntéza pomůže k vysvětlení a znázornění jednotlivých informací, jež byly dříve známé.

Praktická část se převážně zaměřuje na lidi se základním a středním vzděláním v Karlovarském kraji. Pro zpracování této části budou využity různé odborné články, literatura, statistická data a také dotazníkové šetření. Kvantitativní výzkum bude proveden pomocí metody dotazníkového šetření. Pro výzkum budou využiti obyvatelé Karlovarského kraje.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce se podobá trhu se statky a službami, avšak tento trh se zcela povahově liší. Neboť práce patří mezi výrobní faktory v ekonomice (práce, půda kapitál) a práce je tedy předmětem obchodu a prodeje. Na trhu práce se střetává nabídka práce (lidé, kteří nabízejí své služby, hledají práci), dále poptávka po práci (vlády, firmy, organizace, hledají zaměstnance) a cena práce – mzda za odvedenou práci. Práce zde má jinou povahu než zboží. Specifičnost práce je, že je vykonávaná lidmi a s nimi propojena. Na trhu práce se nekupují lidé, ale nakupují se jejich služby anebo jsou najímáni na práci.¹

Přesto je trh práce komplikované místo, kde každý pracovník nabídne své služby, přijme práci a prodá své služby za výdělek. Tato transakce není však jediná, neboť pracovníci se dále zajímají o růst své mzdy, výhody peněžité a nepeněžité, riziko zdravotní i psychické, bezpečnosti, své nové spolupracovníky atd.²

Lidé jsou jedineční na trhu práce, neboť každý má jiné schopnosti, talent, nadání. Každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Čím jsou lidé zkušenější, tím lepší mají vyhlídky na trhu práce.³

3.1.1 Nabídka práce

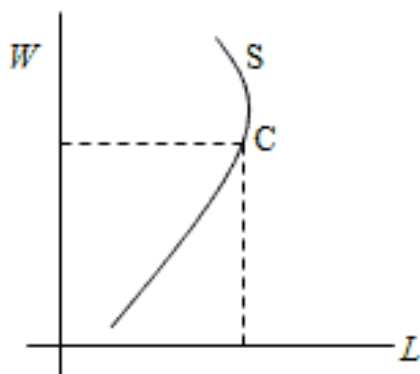
Nabídka práce znamená počet pracovníků, kteří jsou v ekonomice k dispozici nebo celkový počet odpracovaných hodin v organizacích, ve vládách, firmách, farmách či neziskových institucích. Nabídka práce znamená volbu pro spotřebitele mezi volným časem a mzdou, za kterou si nakoupí zboží a služby. Porovnává užitek z těchto dvou faktorů a kolik musí být obětováno času, aby mohl nabízet více práce.

¹ JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. str. 7

² BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2006. str. str. 9

³ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). str. 9

Obrázek 1 Křivka nabídky práce



Zdroj: JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. str. 8

Pokud mzda za hodinu narůstá, nabízí spotřebitel více práce – každá další práce přináší větší mzdu (důchod). Pokud naroste mzda, lidé nakonec také snižují počet odpracovaných hodin ve prospěch volného času – nabídka klesá (důchodový efekt). Pokud jsou hodinové mzdy nízké, lidé nabízejí více práce, potřeba odpracovat více hodin – nabídka roste (substituční efekt). Nabídka práce má několik determinantů, které jí ovlivňují: reálná mzda, jmění (celkový majetek), mimopracovní příjmy, demografický rozvoj, úroková míra, společenské tradice a míra ekonomické aktivity obyvatelstva (tj. poměr mezi pracujícím obyvatelstvem a celkovým počtem obyvatelů).⁴

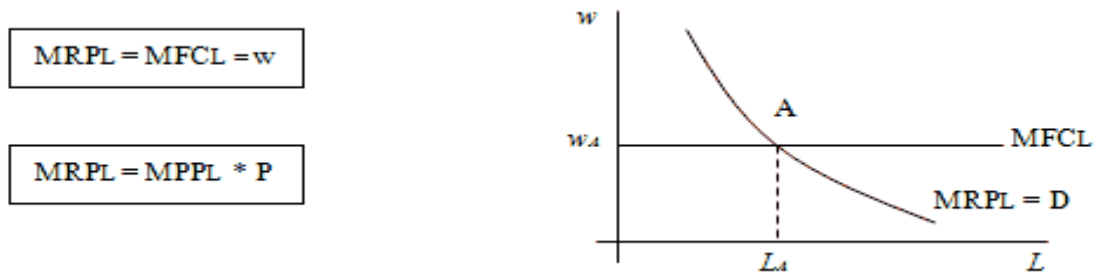
3.1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je zcela závislá na poptávce spotřebitelů po určitém zboží, finálních statcích, kdy tyto statky/zboží jsou vyráběny za pomoci práce. Zvýšení spotřebitelské poptávky navyšuje poptávku firem po práci. Firmy chtějí dosáhnout co nejvyššího zisku. Poptávka je stanovena mezním produktem práce. Firmy budou nabízet práci do té doby, dokud budou příjmy z mezního produktu vyšší než náklady investování

⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2006. str. 17-19

do mezního produktu. Firma zvýší/sníží poptávku po práci do té doby, kdy příjem z mezního produktu bude vyrovnán se mzdovou sazbou. Poptávka po práci je vytvářena pomocí množství výrobních faktorů a jejich vzájemného poměru. Křivka poptávky po práci je tedy ztotožněna s křivkou příjmu z mezního produktu.⁵

Obrázek 2 Poptávka po práci

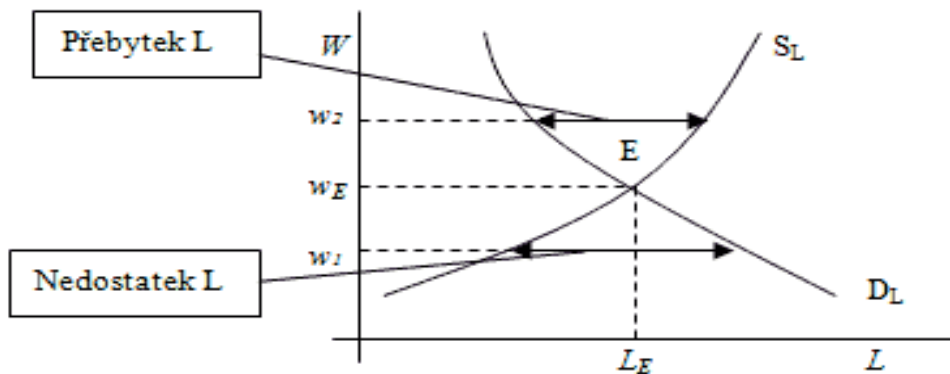


Zdroj: JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. str. 10

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává v momentu, kdy nabídka po práci a poptávka po práci jsou vyrovnány. Zároveň každá z těchto stran reaguje na cenu za práci – mzdu.⁶ Bod E představuje rovnováhu na trhu práce.

Obrázek 3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. str. 10

⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2006. str. 13-16

⁶ JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. str. 10

V bodě, kde se protíná nabídka po práci a poptávka po pracovních místech, lze mzdu nazvat jako „rovnovážnou mzdu“ (w_E). Při nárůstu mezd by se navýšil počet pracovníků na trhu. Zároveň by se zvýšil i počet nezaměstnaných na trhu. Křivka od bodu (w_2) do bodu (D1) je počet zaměstnaných, dále křivka od (D1) do (S1) je nedobrovolná nezaměstnanost. Křivka od (S1) do (L) znázorňuje dobrovolnou nezaměstnanost. Zvýšená mzda vytváří více kvalifikovaných pracovníků na trhu práce, avšak počet pracovních míst na trhu se snižuje (velké množství kvalifikovaných na trhu, firmy si vybírají ty nejkvalifikovanější a nejzkušenější). Tato nezaměstnanost má negativní vliv na mzdy, které se posléze navrátí na hodnotu rovnovážné mzdy.

Pokud by mzda byla nižší, než rovnovážná mzda (w_1), zapříčinilo by to vznik nedostatku práce. Zaměstnanci by nebyli schopni nalézt pracovní sílu pro volná pracovní místa na trhu práce. Pokud by zaměstnanci nezvedli zpět mzdu z (w_1) na (w_E), mohl by tento stav trvat na neomezenou dobu.⁷

3.1.4 Problematika trhu práce

Trh práce je v praxi rozdílný než jak se popisuje v teorii. Je ovlivňován několika faktory, kdy tyto faktory mají pozitivní či negativní efekt na fungování trhu práce. Trh práce je institucionalizován a podléhá postupům a opatřením, které vytváří stát, odbory či zaměstnanci a zaměstnavatelé.

Mzda na trhu práce je nepružná, neboť nereaguje na nabídku a poptávku po práci tak, jak by měla, a tedy reguluje pracovní trh pouze do určité míry. Je několik důvodů a příčin chování mzdy na trhu práce. Například zaměstnavatelé nebudou snižovat mzdy, neboť by tím porušovali mzdové relace mezi pracovníky. Zároveň zaměstnavatelé nechtějí propouštět zaměstnance a najímat nové, neboť to jsou pro ně vysoké náklady. Dále zaměstnanci nechtějí souhlasit se snížením mzdy, pokud nevidí, že i v ostatních firmách a odvětvích se snižuje mzda. Pokud budou očekávat, že se mzda bude snižovat v budoucnu i v ostatních odvětvích, budou souhlasit se snížením mezd. Firmy najímají mnoho zaměstnanců na základě dlouhodobých kontraktů se stanovenou mzdou. Tento fakt pak následně neodráží

⁷ JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. str. 11

přebytky/nedostatky na trhu práce. Mzdové tarify mají také negativní efekt na trhu práce, neboť zůstávají stabilní během měnících se podmínek na trhu práce.⁸

Strnulost nabídky práce je projev institucionalizace trhu práce, (Jírová, 1999, s. 12) lidé si mohou volit, jaké zaměstnání si vyberou. Zda plný úvazek, být nezaměstnaný, částečný úvazek, vedlejší pracovní poměr atd. Strnulost poptávky po práci navazuje na strnulost nabídky po práci. Firmy jsou omezeny v rozhodování kolektivními smlouvami, pracovně-právními normami a tržními vlivy. Firmy si chtějí udržet kvalifikované, zkušené zaměstnance, což může vést k umělé zaměstnanosti, jež vede k nad efektivní úroveň. Státem daná minimální mzda ovlivňuje nabídku práce, neboť stát uměle nastavuje povinnou mzdu a tím ji negativně ovlivňuje.⁹

Jelikož trh práce je silně segmentován na několik druhů, primární x sekundární a zároveň interní x externí. Může vznikat přezaměstnanost na jednom trhu a nezaměstnanost na druhém trhu, neboť jeden trh nemá dostatečný počet kvalifikovaných zaměstnanců, zatímco druhý trh má příliš mnoho zaměstnanců.

Trh práce je tedy regulovaným trhem administrativně, převážně státem, a proto je také byrokratickým trhem. (Jírová, 1999, s. 12) Tyto faktory jej negativně ovlivňují, proto není dokonale konkurenčním trhem, spíše nedokonale konkurenčním trhem.

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost se nachází v ekonomice jako stav, kdy část pracujících, kteří by chtěli pracovat a aktivně hledají zaměstnání, nejsou zaměstnaní. Nezaměstnanost je vážným symptomem narušení rovnováhy v ekonomice Existuje několik podmínek a definic pro lidi, aby byli považováni za nezaměstnané. Patří mezi ně například:¹⁰

- Být starší patnácti let (horní hranice není stanovena)
- Být bez pracovního úvazku či nebýt sebe zaměstnaní
- Aktivně hledají nové zaměstnání (pomocí úřadu práce, soukromé agentury, které zprostředkují práci či hledají přímo sami)

⁸ JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. str. 11

⁹ SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

¹⁰ BRČÁK Josef, SEKERKA Bohuslav a STARÁ Dana. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 140 s.

- Jsou připraveni okamžitě nastoupit do nového zaměstnání či sebe zaměstnání (nebo nejpozději do čtrnácti dnů).

Pokud tyto osoby nespĺňují alespoň jednu z těchto podmínek, nelze je považovat za nezaměstnané či jako ekonomicky neaktivní osoby.

Právní řád České republiky zaručuje lidem možnost pracovat, kde si sami zvolí. Všechny fyzické osoby mají právo zvolit si zaměstnání, které budou vykonávat na území České republiky (Dále jen ČR). Druhá možnost je zabezpečit si zaměstnání mimo území ČR, v zahraničí.¹¹

3.2.1 Rozdělení obyvatelstva

3.2.1.1 Ekonomicky aktivní lidé

Existují dva typy ekonomicky aktivních obyvatel:

Zaměstnaní – lidé, kteří jsou starší patnácti let a vykonávají placené zaměstnání, jsou sebe zaměstnaní ve svém podniku anebo jsou součástí ozbrojených složek státu. Zároveň do této skupiny patří lidé, kteří jsou nezaměstnaní, a to z důvodu: nemoci, jsou na mateřské dovolené, v pracovní neschopnosti. Dále jsou zde lidé, kteří jsou nuceni být v zaměstnání na zkrácený úvazek.¹²

Nezaměstnaný – patří sem lidé, kteří nemají zaměstnání. Zároveň aktivně hledají nové zaměstnání a byli by ochotni nastoupit v co nejkratší době.

3.2.1.2 Ekonomicky neaktivní lidé

Tito lidé jsou většinou mladí lidé, kteří nedovršili patnácti let, nezletilé děti, důchodci nebo lidé starší šedesáti čtyř let. Zároveň mezi ně patří lidé, kteří jsou starší patnácti let a mladší šedesáti čtyř let, v produktivním věku jsou, avšak nehledají nové zaměstnání a již se vzdali možnosti hledat nové zaměstnání. Dále sem patří ještě studenti či muži/ženy v domácnosti.¹³

¹¹ Ustanovení § 11 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹² BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyhé (Grada), 65-66 s.

¹³ BRČÁK Josef, SEKERKA Bohuslav a STARÁ Dana. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 141 s.

3.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Neexistuje pouze jedna nezaměstnanost, jeden druh, avšak je několik druhů. Tyto jednotlivé druhy nezaměstnanosti vznikají za různých podmínek. Proto je nezaměstnanost rozdělena do několika druhů:

3.2.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Je druh nezaměstnanosti, kdy na trhu práce je dostatek volných pozic pro nezaměstnané. Avšak lidé odmítají pracovat a raději zůstanou nezaměstnaní. Je mnoho důvodů, proč lidé zůstanou dobrovolně bez práce, ať je to příliš nízká nabízená mzda, preference volného času před zaměstnáním či využití různých finančních dotací a dávek.¹⁴

3.2.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost nastává, když je velký počet pracovníků, co shánějí zaměstnání a na trhu práce je zároveň počet pracovních míst příliš malý.¹⁵

3.2.2.3 Frikční nezaměstnanost

Je typem nezaměstnanosti, která vzniká v důsledku opakujícího se pohybu lidí mezi pracovními úvazky a místy pobytu. Jsou to lidé, kteří byli například propuštěni z pracovního úvazku, dobrovolně opustili své zaměstnání kvůli změně svého pobytu. Tato nezaměstnanost není negativní, předpokládá se, že nezaměstnaní v nejbližší době najdou zaměstnání.¹⁶

3.2.2.4 Strukturální nezaměstnanost

Je propojena s poruchami v odvětvích a rekvalifikací nezaměstnaných osob. Její příčinou je útlum v odvětví a růst v jiném odvětví. Má za následek zvýšení nezaměstnanosti v jednom odvětví a zároveň zvýšení počtu pracovních míst v druhém odvětví. Důsledkem toho je potřeba překvalifikovat nezaměstnané pro vstup do jiného odvětví.¹⁷

¹⁴ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). 65-66 s.

¹⁵ BRČÁK Josef, SEKERKA Bohuslav a STARÁ Dana. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 145 s.

¹⁶ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada), 66 s.

¹⁷ BRČÁK Josef, SEKERKA Bohuslav a STARÁ Dana. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 145 s.

3.2.2.5 Cyklická nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je opakující se v cyklech, je propojena s růstem a poklesem výkonu v ekonomice. Je spjata s poklesem agregátní poptávky v ekonomice. Avšak není považována za závažný problém v ekonomice.¹⁸

3.2.2.6 Sezónní nezaměstnanost

Je propojena se sezonností v dané ekonomice. Největší výkyvy jsou po zimních a letních sezonách, kdy je tato nezaměstnanost vysoká. Během letních a zimních sezon je tato hodnota nižší.¹⁹

3.2.3 Výpočet nezaměstnanosti

Existují dva výpočty pro nezaměstnanost: První – Obecná míra nezaměstnanosti a druhý – Podíl nezaměstnaných osob.

Podíl nezaměstnaných osob:

$$u = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce ve věku 15-64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15-64 let}}$$

V tomto výpočtu jmenovatel obsahuje všechny obyvatele v daném věku ať ekonomicky neaktivní tak i aktivní.²⁰

Obecná míra nezaměstnanosti:

$$u = \frac{\text{nezaměstnaný}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatel} + \text{nezaměstnaný}} \times 100$$

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje procentuální podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivních lidech.²¹

¹⁸ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada), 67 s.

¹⁹ SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

²⁰ Mgr. Dalibor Holý. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. Český Statistický Úřad. [online]. 7. 11. 2012 [cit. 2016-12-07]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

²¹ BRČÁK Josef, SEKERKA Bohuslav a STARÁ Dana. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 150 s.

3.2.4 Státní politika zaměstnanosti

Každá vláda/stát se zaměřuje na politiku zaměstnanosti a zahrnuje ji do svých politických, ekonomických cílů, tak i do svého rozpočtu. Hlavním údělem politiky zaměstnanosti je přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a současně ke snižování nezaměstnanosti. Je to soubor opatření, která upravují jedinečné situace na trhu práce. Tento soubor opatření je většinou vyhlášován vládou dané země. Cílem této politiky je:²²

- Dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- Produktivní využití zdrojů pracovních sil
- Zabezpečení práva občanů na zaměstnání

Dále by se měla alespoň podílet na:

- Přípravě adaptabilních pracovních sil
- Rozvoji infrastruktury trhu práce
- Vytvářet podmínky pro mobilitu pracovních sil a další

Státní politika zaměstnanosti se dělí na dva druhy, aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti. Je vykonávána dvěma orgány:

- 1) Ministerstvo práce a sociálních věcí
- 2) Územní orgány práce – Úřad práce

3.2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti.²³ K tomuto úkonu jsou využívány nástroje, zejména:²⁴

- a) Rekvalifikace
- b) Investiční pobídky
- c) Veřejně prospěšné práce
- d) Společensky účelná pracovní místa
- e) Překlenovací příspěvek
- f) Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti
- g) Příspěvek na zapracování
- h) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

²² JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. str. 27

²³ Ustanovení § 104 odst. 1 zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁴ Ustanovení § 104 odst. 2 zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

3.2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je zprostředkovávání zaměstnání uchazečům o práci a zároveň také hmotné zabezpečení uchazečů o práci.²⁵ Hlavními nástroji jsou:

- a) Vyplácení sociálních finančních podpor pro dočasně nezaměstnané občany²⁶
- b) Možnost předčasného důchodu
- c) Stimulace nižší nezaměstnanosti žen

Tato politika zaměstnanosti je často terčem kritiky, neboť její nástroje jsou často zneužívány nezaměstnanými občany. Nejvíce jsou zneužívány hlavně finanční podpory v nezaměstnanosti.

3.3 Rizikové skupiny na trhu práce

Uplatňování člověka na trhu práce je podmínováno několika charakteristikami (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, součást etnické skupiny). Tyto charakteristiky však vyčleňují skupiny lidí, jež mají větší riziko ztráty zaměstnání a zároveň jsou tito lidé predeterminováni proto, aby byli dlouhodobě nezaměstnaní. Zároveň jsou tito lidé (skupiny) vystaveni k opakované nezaměstnanosti či spíše nacházejí uplatnění ponejvíce na vedlejším trhu práce. Na méně placených pozicích spojených s neurčitou budoucností zaměstnání.²⁷

Tyto jednotlivé skupiny na trhu práce mají rozdílné schopnosti reagovat na trh práce, na jeho změny. Ani při největším nasazení jednotlivců z těchto skupin na trhu práce nejsou schopni čelit negativnímu dopadu některých skupinových charakteristik. Tato skupina lidí by proto měla vyžadovat větší pozornost, převážně ze strany státu na aplikaci politiky zaměstnanosti.²⁸ Mezi tyto skupiny patří: ženy, absolventi škol, staří lidé, zdravotně postižení lidé, nekvalifikovaná pracovní síla, romská etnika.²⁹

²⁵ Správa na úseku zaměstnanosti – Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana – Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2019 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 04.11.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

²⁶ JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9. str. 30

²⁷ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8. Str. 109

²⁸ KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3. Str. 139

²⁹ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8. Str. 109

3.3.1 Ženy

Tato skupina patří k největší rizikové skupině na trhu práce. Ženy čelí na trhu práce diskriminaci, nerovnostem, negativnímu chování mnohem většinu než muži. Spousta zaměstnavatelů se dívá na ženy jako na riziko z pohledu mateřství, starosti o budoucí, současnou rodinu. Zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnat muže, kteří budou více pracovně flexibilnější pro svého zaměstnavatele než ženy. Zaměstnavatel očekává u žen, že budou méně pracovně flexibilnější, kvůli starostem o děti a o fungování rodiny.³⁰

Jsou často „kritizovány“ z důvodu neaktivnosti na trhu práce, kdy některé místo využití mateřské, či zkráceného úvazku, upřednostňují přestup do pracovní neaktivity. Oficiálně opustí pracovní trh a starají se o svoje děti a rodinu tzv. „na plný úvazek“. Toto přerušení kariéry je však velice nebezpečné, může mít negativní dopad na jedince. Delší absence na trhu práce může mít za následek snížení znalostí, zkušeností a dovedností na trhu práce. Ženy se tak mohou stát pro potenciálního zaměstnavatele neatraktivní. Těmto ženám proto bude znovu nastartování kariéry trvat mnohem déle a složitěji, než kdyby pouze omezily svůj pracovní závazek.³¹

Přerušení pracovního úvazku z důvodu mateřské dovolené je dalším faktorem, který má negativní efekt na ženy. Mateřská dovolená je stanovená na dobu 28 týdnů, pokud žena porodí více jak 2 děti, je na 37 týdnů.³²

Dalšími problémy mohou být také různé „mýty“, které měly silnější váhu v minulosti. Avšak i v současnosti se tyto „mýty“ objevují a mají vliv na ženy na pracovním trhu. Patří mezi ně například, že ženy by měly být pouze v domácnosti a nepracovat. A muži, jako „hlava rodiny“ by měli pracovat a zajišťovat rodinu. Tyto mýty jsou velice často spojeny s patriarchátem. Tento způsob ovlivňování žen se silně projevuje v rodinách arabského původu.³³

Jedním z největších problémů u žen je mzdová diskriminace. Ženy velice často čelí nižší mzdě v zaměstnání v porovnání s muži, přestože ženy mají stejnou kvalifikaci pro výkon práce, mají podobné zkušenosti, stejné vzdělání jako muži. Často čelí nižšímu

³⁰ MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2007. 5-7 s.

³¹ MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2007. 12-14 s.

³² Ustanovení § 195 odst.1 zákon č. 262/2006 Sb., Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

³³ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. 12-13 s.

finančnímu ohodnocení než muži. Často se stává, že muži, kteří mají méně náročnou práci ve stejném zaměstnání, dostávají vyšší finanční ohodnocení než ženy.³⁴ Přestože zaměstnavatel má ze zákona povinnosti rovně zacházet se všemi svými zaměstnanci a podporovat zásadu diskriminace. Ne všichni zaměstnavatelé tyto právní předpisy splňují a někteří se je snaží „obcházet“.³⁵

3.3.2 Absolventi škol

Druhá nejrizikovější skupina na trhu práce jsou absolventi škol. Transformace ze studijního života do pracovního může být pro některé absolventy problematická. Převážně pro absolventy základních a středních škol. Tito lidé jsou více náchylní k různým psychologickým, výchovným problémům. Může nastat, že nebudou schopni si osvojit tradiční pracovní zvyky, nálady, návyky v transformačním době, což může ovlivnit jejich budoucí chování a v nejkrajnějším případě tito lidé zleniví, nebudou chtít hledat práci a pracovat.³⁶

Absolventi vysokých škol, jsou ve srovnání s absolventy středních škol v méně nevýhodných pozicích. Tito lidé již mají jiné návyky, někteří již pracují na poloviční úvazky během svého studia na vysoké škole, jiní využívají různé studijní organizace pro přípravu na vstup na pracovní trh. Někteří lidé již v tomto období života zakládají rodiny či společné bydlení s partnerem, což je již připravuje na změnu pro vstup pracovní trh.

Spousta absolventů se objeví na trhu práce s tím, že ukončili vzdělání na méně žádaných oborech. A setkávají se tak s tím, že nemají dostatečnou kvalifikaci na trhu práce pro jiný druh práce a nemohou nalézt pracovní uplatnění. Je tedy možné, že nezaměstnanost se pro ně může stát jediným způsobem života, někteří z nich se mohou také vydat cestou kriminální činnosti, neboť cítí, že je systém zradil a jim nezbývá jiná možnost.³⁷

Všichni absolventi jsou v tomto raném období života pod velkým psychickým tlakem, neboť jsou na začátku své pracovní kariéry. Jejich výdělky jsou nízké, životní náklady jsou vyšší. Pokud by museli ukončit svoji činnost na trhu práce či by ztratili své zaměstnání, mohlo by je to vést k panice. Ta by je mohla vést k psychologickým problémům,

³⁴ BOERI, Tito, Daniela DEL BOCA a Christopher A. PISSARIDES. Women at work: an economic perspective. New York: Oxford University Press, 2005. 65-66 s.

³⁵ Ustanovení § 1 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). 110-111 s.

³⁷ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). 110-111 s.

kdy by byli ochotni přijmout jakoukoliv práci, většinou neuspokojivou za neuspokojivých podmínek, později by z nich byli zklamaní.³⁸

3.3.3 Důchodci a staří lidé

Další početná skupina, která patří mezi rizikové skupiny na trhu práce. Staří lidé se mohou označovat za „nejtíživější“ z pohledu prožívání ztráty zaměstnání. Lidé ve věku 40-55 let, kteří se objeví jako nezaměstnaní na trhu práce, jsou v nevýhodě oproti mladým lidem. Zaměstnavatelé budou raději upřednostňovat mladé lidi, které zaměstnají a do kterých investují, než aby zaměstnávali lidi v pozdním období kariéry. Staří lidé jsou pro ně nevýhodnou investicí, neboť již se blíží k důchodovému věku a zároveň se chtějí soustředit i na volný čas, kdy se v tuto dobu připraví na transformaci pracovního života do důchodového života. Proto je vhodnější pro zaměstnavatele investovat do mladých lidí, kteří se zaměřují na svoji pracovní kariéru.³⁹

Samotná ztráta zaměstnání je riziková pro staré lidi, neboť na ně může mít mnohem negativnější vliv než při srovnání s jinými rizikovými skupinami. Šok ze ztráty zaměstnání a hledání nové práce může vytvořit psychologické a zdravotní problémy u těchto lidí. Jejich návyky, stereotypy jsou velice pevné a změnit tyto návyky a začít někdy i zcela nový životní styl je pro ně namáhavé. Změna životního stylu může být pro lidi ve starších věku náročná, finančně, zdravotně, psychicky, fyzicky tak hodně, že nejsou schopni se přizpůsobit této změně v životě. Tato stresová změna může mít za následek celkovou životní rezignaci.⁴⁰

Jedna z možností pro nezaměstnané v pozdním stádiu kariéry je začít podnikat samostatně. Tento nápad může být pozitivní pro člověka z pohledu rychlého znovunabytí sebevědomí, že opět pracuje. Zároveň může mít i negativní následky na člověka, a to převážně spojené s fyzickou a psychickou námahou při řízení, fungování, kontrolování vlastního podniku a vlastních zaměstnanců.⁴¹

³⁸ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). 110-111 s.

³⁹ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). 111-113 s.

⁴⁰ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). 111-113 s.

⁴¹ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). 111-113 s.

3.3.4 Lidé s fyzickým a psychickým postižením

Zdravotně postižení jsou další skupinou lidí, která patří mezi rizikové skupiny na trhu práce. Tito lidé jsou v nevýhodné pozici na trhu práce ve srovnání se zdravými jedinci, mohou být různě zdravotně indisponovaní. Jde o lidi, kteří jsou z hlediska charakteru postižení (fyzického či psychického, genetického či získaného z důsledku nemoci nebo úrazu). Tyto zdravotní problémy musí být však doloženy potvrzením od lékaře či rozhodnutím úřadu sociálního zabezpečení.⁴²

Jelikož se na trhu práce stále klade větší důraz na výkon a produktivitu práce v zaměstnání, zdravotně postižení jedinci nejsou v postavení tyto podmínky splnit a tím mají menší šance na uplatnění. Zaměstnavatelé tedy nechtějí přijímat tyto lidi, neboť jsou pro ně z pohledu výkonu neefektivní v porovnání se zdravými lidmi. Celková doba, kdy jsou evidováni na úřadech práce, je mnohem delší než u zdravých jedinců. Systém sociální péče a zabezpečení se jim snaží pomoci, například zajišťováním jejich základních materiálních potřeb. Společenská integrace zdravotně postižených lidí je náročná, je z velké části závislá taky na sociálních, ekonomických a legislativních normách daného státu.⁴³

V minulosti bylo mnoho specializovaných firem, které se zaměřovaly přímo na zaměstnávání zdravotně postižených lidí. Bohužel většina těchto firem v 90. letech minulého století musela ukončit svoji činnost a to z ekonomických důvodů. V současnosti je malé množství těchto firem. Důsledkem toho bylo zvýšení nezaměstnanosti u lidí se zdravotním postižením.⁴⁴

Pro zlepšení celkové situace je potřeba hledat v několika oblastech. Za prvé – rozšiřování možností pro dodatečné vzdělávání, za druhé – posilování motivačních faktorů pro vstup na trh práce a úpravu pravidel pro vyplácení sociálních dávek. Za třetí – odstranění bariér, které znemožňují zaměstnavatelům přijímat zdravotně postižené do zaměstnání, aniž by měli obavy z nemožnosti propuštění. Společným faktorem těchto podmínek je dále změna společenského vztahu k těmto lidem. To je problematická a dlouhodobá záležitost, která je propojená s celkovou nápravou morálních hodnot v ČR.⁴⁵

⁴² Ustanovení § 11 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁴³ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). 113 s.

⁴⁴ KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007., s. 155-157.

⁴⁵ KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007., s. 155-157.

3.3.5 Nekvalifikovaná pracovní síla

V celkové struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou právě nekvalifikovaní pracovníci. Její část je tvořena i absolventy základních škol a lidmi co, nedokončili základní vzdělání. Převážně to jsou mladí lidé, kteří se obtížně vzdělávají a mají malý zájem být zaměstnaní. Dále sem patří lidé, kteří se podílejí na nežádoucím společenském způsobu chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravních zařízení, jiní sociálně nepřizpůsobiví). Tito lidé jsou často „odděleni“ od společnosti a jsou součástí tzv. nové sociální třídy, která žije díky systému podpor.⁴⁶

Kvalifikace těchto lidí je tedy velice nízká anebo žádná a hledání pracovního uplatnění je pro ně velice obtížné. Zároveň je jejich pozice ohrožena ze strany zahraničních pracovníků, kteří zabírají nejméně kvalifikovaná pracovní místa a zároveň je vykonávají za velice nízkou mzdu, kterou by český pracovník odmítl.

Je několik faktorů, které ovlivňují tuto problematiku. Za prvé – trh práce v České republice byl v minulosti a je převážně založen na kvalifikované práci. Zaměstnávání lidí bez kvalifikace bylo do určité míry zajištění sociálního charakteru. Likvidace neefektivních provozů v důsledku restrukturalizace vedlo k úbytku nízko kvalifikovaných pracovních míst. Za druhé – nahrazování domácí nekvalifikované pracovní síly, zahraniční pracovní silou. Za třetí – nechuť těchto lidí vstoupit do dalšího vzdělávání, ať mluvíme o rekvalifikačních kurzech, studiu či jiných kurzech. Za čtvrté – současné fungování sociální politiky a motivace za strany státu. Stát těmto skupinám poskytuje velice štědrú sociální podporu, kdy tito lidé mají vcelku pohodlný život díky těmto podporám, avšak zároveň stát dovoluje, aby tito lidé byli součástí šedé ekonomiky.⁴⁷

Situaci lze řešit poměrně jednoduše – donutit ty, kterých se to týká, k získání kvalifikace. Ta jim pomůže získat místo na pracovním trhu. Problematika tkví však v tom, že část těchto lidí má omezenou intelektuální kapacitu, a proto toto řešení je zcela neefektivní. Jiná část těchto lidí jednoduše odmítá pracovat a nebude pracovat, současná situace díky sociálním příspěvkům jim vyhovuje. V jejich případě lze jen použít silně restriktivních prostředků, snížení či dokonce odejmutí sociálních podpor. Jinak je nelze donutit, aby vstoupili na trh práce. Jiné podpory ze strany státu mají smysl pouze u lidí, kteří

⁴⁶ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). 113 s.

⁴⁷ KUCHARŤ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007., s. 140-141

se ocitnou na trhu práce a chtějí pracovat, chtějí se requalifikovat, chtějí se učit. Na tyto lidi je potřeba zaměřovat aktivní politiku zaměstnanosti, neboť je zde vyšší šance, že tato politika bude u nich smysluplná. Ostatní lidé pouze zatěžují státní rozpočet v podobě sociálních dávek.⁴⁸

3.3.6 Romská etnika

Romská minoritní skupina je brána jako problematičtější (riziková) skupina trhu práce. Velká část Romů totiž vstupuje na trh práce pouze se základním vzděláním anebo nemají ani ukončené základní vzdělání. Značná část Romů žije zároveň pod tlakem samotné skupiny, romské kulturní zvyky, chování, návyky, hodnoty, jsou důvody, proč jsou na trhu práce neúspěšní. Nepomáhá tomu také fakt, že majoritní část populace se zcela neintegrovala mezi nimi, což vytváří další tlak na romskou etniku. Zvýšená koncentrace romského obyvatelstva v určitých oblastech (kraje měst, „ghetta“ a tak dále) také zhoršují situaci. Tyto lokality jsou často spojeny s nebezpečně velkými sociálními problémy, vysokou kriminalitou, které mají negativní vliv na Romy. Toto může mít za následek, rostoucí závislost na prostředcích poskytovaných státem (podpory, dávky atd.)⁴⁹

Samotné romské rodiny této situaci nepomáhají, velká část z nich odmítá studovat, učit se, získat lepší kvalifikaci považují jako okrajovou činnost. Pouze malá část romských jedinců a rodin je na vysoké intelektuální úrovni a ti jsou velice často odmítáni nejen svým etnikem. Nepovažují se za tuto minoritní skupinu. Sami jsou podnikatelé, odmítají zaměstnávat jiné Romy a zaujímají stejný názor jako jiní zaměstnavatelé. Ani Romové nemají zájem pracovat ve firmách, kde je vlastníkem či jen řídí firmu jiný Rom. Nízké vzdělání, nízká pracovní morálka, návyk na sociální dávky, horší zdravotní stav, to všechno jsou faktory, které ovlivňují Romy na trhu práce. Upřednostňování nepracovního stylu života, s filosofií „stát se o nás postará“, kdy sociální dávky někdy i tvoří více jak 50 procent příjmu. Velká část Romů také pracuje v tzv. „šedé“ ekonomice státu, kdy jejich příjmy jsou malé a z právního hlediska nezákonné.⁵⁰

Romské etnikum zároveň čelí vytlačování z trhu práce ze strany zahraničních pracovníků, kteří přichází na český trh práce. Zejména ze strany Ukrajinců, kdy tito

⁴⁸ KUCHARŤ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007., s. 140-141

⁴⁹ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). 114–115 s.

⁵⁰ KUCHARŤ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007., s. 160-161

pracovníci obsazují pracovní místa nejčastěji ve stavebnictví. Všechny tyto faktory mají za následek, nízkou životní úroveň u Romů, absenci společenských a morálních hodnot – což může vést ke kriminálnímu chování.

3.4 Karlovarský kraj

Nachází se v nejzápadnější části České republiky. Vznikl rozdělením Západočeského kraje na kraj Karlovarský a Plzeňský. Kraj hraničí se Spolkovou republikou Německo, na severu hraničí se spolkovou zemí Sasko a na západě sousedí se spolkovou zemí Bavorsko. Na východě hraničí s Ústeckým krajem a na jihu s krajem Plzeňským.⁵¹

Karlovarský kraj je rozdělen do tří okresů. Okres Karlovarský, Sokolovský a Chebský. Karlovarský okres je nejrozsáhlejším (46,0 % rozlohy kraje), zároveň s největším počtem obcí a nejvyšším podílem žijících obyvatel v kraji (39,0 %). Okresy Sokolov a Cheb jsou srovnatelné co do počtu obcí, obyvatel a rozlohy. Krajským městem jsou Karlovy Vary, s necelými čtyřiceti devíti tisíc obyvatel.⁵² Karlovarský kraj (dále jen KV kraj) je co do počtu obyvatel i svojí rozlohou (3 310 km²) nejmenším krajem a nejméně zalidněným krajem v ČR (294 664 obyvatel, březen 2019). Z toho okres Karlovy Vary je zalidněn 115 328 obyvateli.⁵³

KV kraj čelí několika problematikám. Jedním z nich je úbytek obyvatel, kdy počet obyvatel emigrujících z kraje je vyšší než počet emigrujících obyvatel do kraje. Převážně jsou to mladí lidé, kteří opouštějí kraj za studiem, prací a tak dále. Dalším problémem je nízký počet vysokých škol v kraji, a to jak státních, tak i soukromých, což je příčinou emigrace mladých lidí za studiem mimo kraj. Dále propojení kraje s ostatními kraji a krajskými městy. Karlovy Vary nejsou přímo propojeny dálničním systémem s žádným jiným krajským městem či Prahou.

Karlovarský kraj je spojován a znám svým lázeňstvím. Karlovy Vary jsou nejznámější lázně v ČR, dále Mariánské Lázně, Františkovy Lázně, Lázně Kynžvart a Jáchymov. Díky lázeňství je cestovní ruch v kraji nejvýznamnějším odvětvím, kdy je kraj navštěvován jak českými občany, tak i cizinci. V kraji je velká nabídka památkových zón,

⁵¹ Karlovarský kraj. Document Moved [online]. Copyright © Karlovarský kraj [cit. 31.10.2019]. Dostupné z: <http://www.kr-karlovarsky.cz/samosprava/Stranky/karlov-kraj.aspx>

⁵² Počet obyvatel – stav k 1. 1. 2019 | ČSÚ v Karlových Varech. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/pocet-obyvatel-stav-k-1-1-2019>

⁵³ Charakteristika Karlovarského kraje | ČSÚ v Karlových Varech. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika_karlovarskeho_kraje

chráněných přírodních oblastí, horské turistiky, kulturních akcí (největší z nich je Mezinárodní Filmový Festival) a dalších atrakcích, které přitahují turisty.⁵⁴ Zároveň byly Krušné hory nedávno společně s německým regionem Erzgebirge zapsány na seznam Světového dědictví UNESCO.⁵⁵

⁵⁴ KARLOVARSKÝ KRAJ, Informační portál Karlovarského kraje. Karlovarský kraj. 2019 [online]. [cit. 31.10.2019]. Dostupné z: <http://www.kr-karlovarsky.cz/samosprava/Stranky/karlov-kraj.aspx>

⁵⁵ UNESCO, world heritage list, Erzbebirge/Krušnohoří Mining Region. 2019 [online]. [cit. 06.03.2020]. Dostupné z: <https://whc.unesco.org/en/list/1478/>

4 Vlastní práce

Vlastní práce se zaměřuje na Rizikové skupiny na trhu práce v Karlovarském kraji. V ní se budou vyhodnocovat data z Českého statistického úřadu a Úřadu práce. Následně se budou tato data porovnávat se sousedními kraji (Plzeňský, Středočeský a Ústecký). Převážně se bude zaměřovat na nezaměstnané osoby, a to se základním vzděláním a dále na nezaměstnané osoby s výučním listem a středním odborným vzděláním. Tito lidé/osoby jsou nejpočetnější skupinou nezaměstnaných evidovaných na úřadech v práci v ČR. Nechtějí pokračovat ve vzdělávání, a proto tento vzdělávací systém opouští a vstupují na trh práce.

4.1 Karlovarský kraj

Karlovarský kraj historicky patří mezi část republiky, která se potýká dlouhodobě s problémy. Vysoká nezaměstnanost, vyšší míra kriminality, nízké mzdy, emigrace obyvatel do jiných části republiky a další.

Po druhé světové válce byl KV kraj silou vysídlen od německého obyvatelstva, které žilo převážně v pohraničí ale i ve větších městech. Tento odsun měl negativní důsledek na poválečný kraj, neboť velká část německého obyvatelstva byli lidé „intelektuální“ povahy, tehdejší podnikatelé, učitelé, právníci, ale také řemeslníci a mnozí další. Během totalitní doby byl kraj využíván jako místo kam „odstrčit“ nepohodlné občany. A jak zároveň zaplnit prázdná místa po vysídlených Němcích. Zároveň se kraj využíval převážně pro těžbu například v té době pro těžbu „štěpného“ materiálu (Uranu) v Jáchymovských dolech (v těchto dolech těžili převážně političtí vězni). Po Sametové revoluci byl kraj rozdělen ze Západočeského na Karlovarský a Plzeňský. Díky pádu komunismu a vstupu demokracie do kraje přišly zároveň možnosti soukromého podnikání, rozvoj cestovního ruchu a vstupu investic do KV kraje.

I přesto, že se objevily nové subjekty v kraji, jako například: investoři, podnikatelé, velké podniky atd., ve srovnání s ostatními kraji není těchto subjektů tolik a výše investic tak velká jako v ostatních krajích.

4.1.1 Karlovarský kraj v současnosti

Tabulka 1 Základní charakteristika Karlovarského kraje

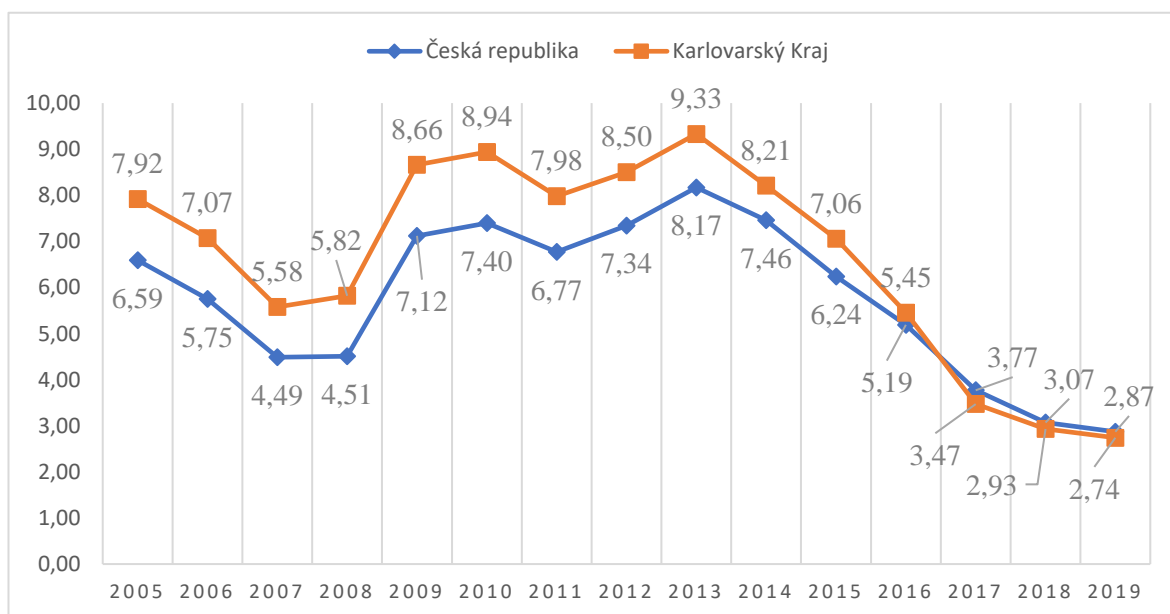
Základní informace Karlovarského kraje	
Počet obyvatel	294 545
Počet žadatelů o zaměstnání	6 229
Volná pracovní místa v evidenci	8 143
Podíl nezaměstnaných osob	2,93 %
Průměrná mzda	29 336 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

4.1.2 Vývoj nezaměstnanosti v ČR a KV kraji

Vývoj nezaměstnaných osob se odvíjel od celkového vývoje nezaměstnanosti v ČR a v KV kraji, kdy tento vývoj byl přímo úměrný k vývoji nezaměstnanosti. Tento vývoj se měnil v průběhu let několikrát v důsledku různých vnějších a vnitřních aspektů, které tento ovlivňovaly. Tento vývoj srovnáme na následujícím grafu:

Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti v KV kraji



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

Se vstupem ČR do Evropské unie a s tím spojený vstup na jednotný evropský trh, volný pohyb osob atd., pomohly ČR se snížením nezaměstnanosti. KV kraj však zaostával za republikovým průměrem a jeho nezaměstnanost naopak rostla. Byla jedna z nejvyšších v celé zemi (7,92 %). Tento trend se snížil do roku 2008. V roce 2009 opět vzrostla nezaměstnanost v KV kraji (8,66 %). V důsledku finanční (bankovní) krize, která vznikla ve Spojených Státech Amerických v roce 2008 a ovlivnila také světový trh v následujícím roce. Celková nezaměstnanost ČR vzrostla, KV kraj byl mezi nejhoršími s nejvyšší

nezaměstnaností. Celkový počet volných pracovních míst se snížil na úřadech práce a úřady ani nedokázaly vytvářet dostatečně nová pracovní místa. Uplatnění na trhu bylo velice náročné pro uchazeče o zaměstnání.

Tabulka 2 Řetězový index v procentech vývoje nezaměstnanosti v Karlovarském kraji

	ČR	Karlovarský kraj
2005	0	0
2006	0,87	0,89
2007	0,78	0,79
2008	1,00	1,04
2009	1,58	1,49
2010	1,04	1,03
2011	0,91	0,89
2012	1,09	1,07
2013	1,11	1,10
2014	0,91	0,88
2015	0,84	0,86
2016	0,83	0,77
2017	0,73	0,64
2018	0,81	0,84
2019	0,93	0,94

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV, březen 2019

V letech 2010 byla nezaměstnanost druhá nejvyšší v historii ČR a kraje. Její hodnota byla 8,94 %, kdy volná pracovní místa ubývala rychleji, než byly vytvářena nová. V roce 2011 se podařilo zajistit zastavení snižování volných pracovních míst a zároveň snížení nezaměstnanosti.

V důsledku pozdního efektu ekonomické krize se nezaměstnanost opět zvýšila a počet volných pracovních míst se znovu snižoval v roce 2012. Tento účinek pokračoval do roku 2013, kdy nezaměstnanost v České republice a i v Karlovarském kraji byla nejvyšší v celé historii. Zatímco nezaměstnanost ČR byla 8,17 %, nezaměstnanost v KV kraji byla 9,33 %. O 1,16 % vyšší než průměr ČR. I přestože byla nezaměstnanost v KV kraji vyšší, tak nezaměstnanost celkově vzrostla o 10 %. Zatímco nezaměstnanost v ČR vzrostla o 11 %. V roce 2013 zároveň došlo ke změně výpočtu nezaměstnanosti v ČR, do té doby byl využíván výpočet „Míra registrované nezaměstnanosti“. Tento ukazatel byl nahrazen novým ukazatelem „Podíl nezaměstnaných osob“, jež je vyjadřován v procentech.

Od roku 2014 dochází k poklesu nezaměstnaných osob, a to jak v KV kraji, tak i v celé ČR. 8,21 % v KV a 7,46 % v ČR. V roce 2015 se nezaměstnanost opět snížila a to

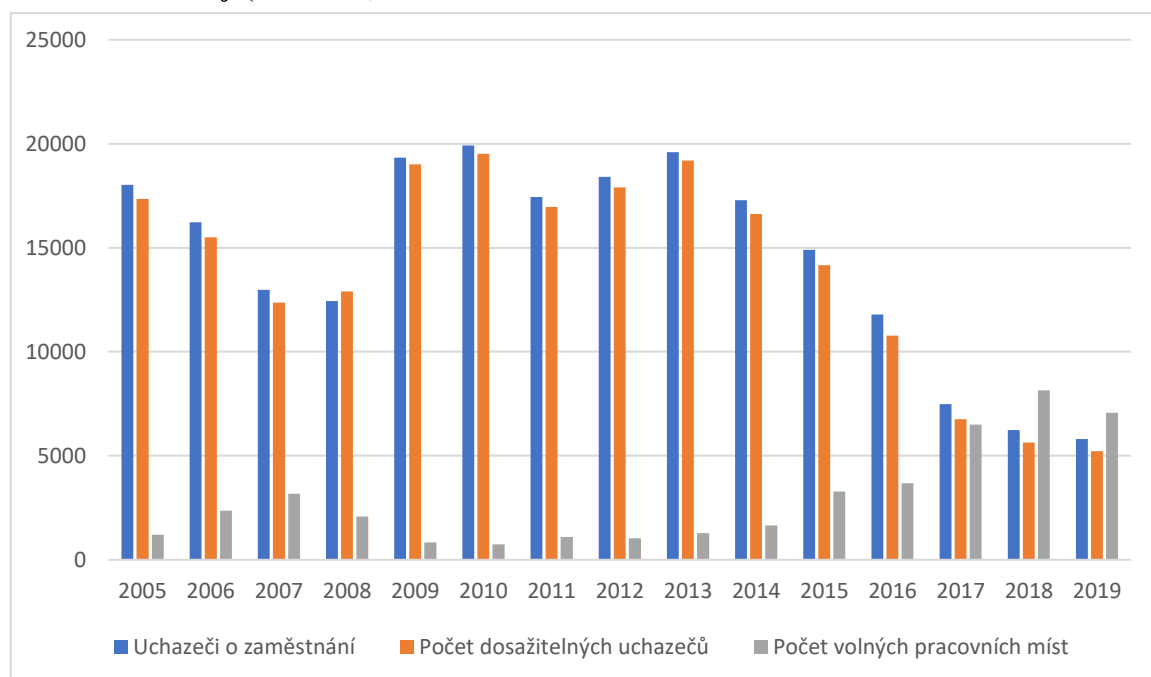
na 7,06 % v KV kraji, snížení o 0,40 % a v ČR na 6,24 %, snížení o 1,22 %, kdy ve srovnání s ČR nezaměstnanost v KV kraji se snižovala pomaleji než nezaměstnanost v ČR.

Nejúspěšnějším rokem je však rok 2019, kdy nezaměstnanost byla rekordně nejnižší ve sledovaném období. Karlovarský kraj se stal mnohem úspěšnějším, neboť nezaměstnanost kraje je nižší než průměr celé republiky. Nezaměstnanost kraje byla 2,74 %.

Velice důležité je povšimnout si časových řad. Karlovarský kraj reaguje mnohem citlivěji na změny v ekonomice než celorepublikový průměr. I přestože po ekonomické krizi vzrostla nezaměstnanost o 58 % celorepublikově, v KV kraji nezaměstnanost vzrostla o 49 %. Avšak zatímco nezaměstnanost ČR reagovala lépe na oživení ekonomiky, KV kraj reagoval mnohem pomaleji a méně, kdy nezaměstnanost KV kraje byla stále vyšší než celorepublikový průměr až do roku 2016/2017. Období recese bylo pro KV kraj velice negativní, žádné investice. Od roku 2017 se však tato fakta změnila a mnohé investice pomáhají Karlovarskému kraji, převážně investice v Chebském okrese.

4.1.3 Vývoj a počet uchazečů o zaměstnání

Graf 2 Evidování uchazeči, volný počet pracovních míst a počet dosažitelných uchazečů v Karlovarském kraji (2005-2018)



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

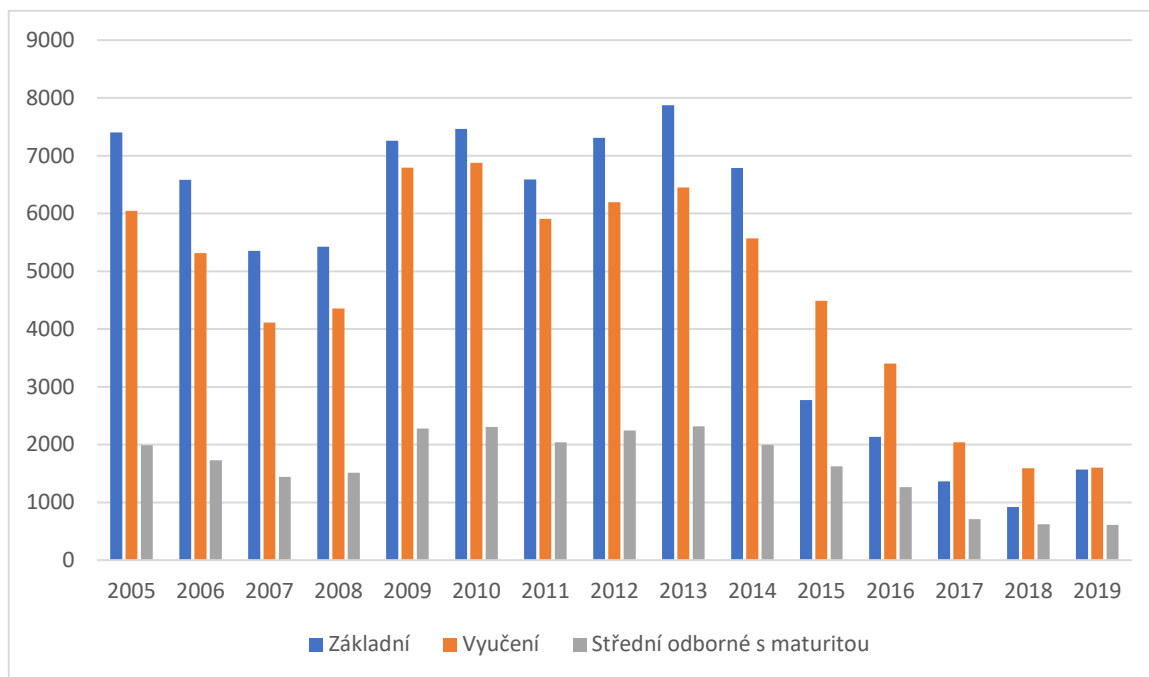
Po vstupu ČR do Evropské unie se počet celkových uchazečů o zaměstnávání začínal snižovat. Možnost pracovat v zahraničí díky EU pomohla nezaměstnaným si najít práci v zahraničí, nejčastěji dojíždět za prací do zahraničí (Německo) či se přestěhovat do zahraničí. Zároveň počet volných pracovních míst se zvýšil díky novým příležitostem, podpoře EU a vstupu evropských investorů.

Dostavení se ekonomické krize (rok 2009) mělo za následek prudké zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání. Tento počet byl nejvyšší v roce 2010, na úřadech práce v KV kraji bylo celkem evidováno 19 922 osob. Nejvíce lidí ve sledovaném období. I počet volných pracovních míst se v důsledku krize snižoval. Také v roce 2010 byl tento počet nejnižší v celém sledovaném období. Pouze 748 míst bylo nabízeno na úřadech práce v KV kraji.

Až od roku 2013 se počet uchazečů začal snižovat, do té doby se tento počet nerovnoměrně snižoval nebo se zvyšoval. Volná pracovní místa se také nerovnoměrně zvyšovala a snižovala. V letech 2013–2017 se počet volných pracovních míst zvyšoval, avšak vždy byl menší než celkový počet uchazečů o práci. Až v roce 2018 počet volných nabízených míst přerostl počet uchazečů o zaměstnání. Poprvé ve sledovaném období bylo méně uchazečů na 1 pracovní místo (0,8 uchazeč na pracovní místo).

Nejmenší počet uchazečů v roce 2019 byl 5 799. Ve srovnání s nejvyšší hodnotou v roce 2010 jde o snížení o více jak dvě třetiny během devíti let po projevení finanční krize. Rekordní zároveň byla i nezaměstnanost, kdy podíl nezaměstnaných osob byl 2,74 %.

Graf 3 Vývoj počtu nezaměstnaných se základním, výučním a odborným s maturitou vzděláním



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

Nejvíce žadatelů o zaměstnání dle vzdělání byli lidé se základním, střední odbornou maturitou a s výučním listem v Karlovarském kraji. Jejich vývoj byl totožný s vývojem nezaměstnanosti a vývojem počtu uchazečů o zaměstnání v KV kraji. Od roku 2005 do roku 2014 převažovali lidé se základním vzděláním jako nejpočetnější lidé, jež se ucházejí o zaměstnání. Od roku 2015 se tento vývoj změnil a nepočetnější skupinu nezaměstnaných tvořili lidé s výučním listem. V roce 2019 bylo 1593 lidí s výučním listem registrováno na úřadech práce jako žadatelé o zaměstnání, zatímco pouze 921 lidí se základním vzděláním a 623 lidí s odborným vzděláním.

Tabulka 3 Uchazeči o zaměstnání dle vzdělání 2005-2019

Stavba uchazečů o zaměstnání 2005-2018															
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Celkem uchazečů	18017	16221	12975	14437	19337	19922	17447	18411	19600	17290	14896	11796	7488	6229	5799
Základní	7401	6585	5351	5426	7261	7466	6587	7310	7874	6787	2769	2133	1366	921	1568
Výuční	6043	5313	4112	4353	6794	6875	5904	6192	6448	5571	4488	3404	2039	1593	1601
Odborné s maturitou	1987	1728	1443	1511	2277	2307	2038	2242	2318	1994	1624	1264	707	623	610

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV, březen 2019

V roce 2005 tvořilo celkový počet uchazečů 41,01 % lidí se základním vzděláním. 33,54 % tvořili lidé s výučním listem a 11,03 % tvořili lidé s odbornou maturitou. Dohromady reprezentovali více jak tři čtvrtiny (85,58 %) všech uchazečů na úřadech práce v KV kraji. V roce 2018 největší procento uchazečů o zaměstnání tvořili lidé s výučním listem, 25,57 %. Lidí se základním vzděláním bylo zastoupeno jen 14,79 % a lidí s odbornou maturitou jen 10 %. Oproti roku 2005 reprezentovali jen polovinu nezaměstnaných (50,36 %). Jejich zastoupení se snížilo o více jak 35 %.

Přestože klesl celkový počet žadatelů o zaměstnání v evidencích na Úřadě práce ve sledovaném období, u lidí s výučním listem tento pokles nebyl tak velký ani rychlý jako oproti jiným skupinám. Průměrný pokles lidí s výučním listem byl 13,45 % v letech 2005-2018, oproti tomu byl průměrný pokles lidí se základním vzděláním 22,90 %. Téměř o 10 %, s odbornou maturitou byl průměrný pokles 12 %.

4.2 Ústecký kraj

Ústecký kraj je severozápadním krajem, který sousedí na severu s Karlovarským krajem. Dále sousedí se Středočeským krajem a Libereckým krajem. Krajským městem je Ústí nad Labem. Kraj jako takový se ještě dělí na okresy, celkem jich je 7.

Ústecký kraj byl dříve součástí takzvaného kraje Severozápad, kam spadal současný Ústecký, Karlovarský a část Liberecké kraje. Od roku 2000 zůstal v současné podobě. Na základě zákona o územních samosprávních celcích byl vytvořen Ústecký kraj.⁵⁶

⁵⁶ Ustanovení § 1 odst. 13 č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávních celků

Ústecký kraj je krajem, který se převážně zaměřuje na těžební průmysl, převážně uhlí a následné spalování uhlí – výroba elektřiny. Dále například chemický průmysl (zpracování ropy) a mnoho dalších jiných.⁵⁷

Kraj však čelí několika problémům, které mají vliv na hospodářství kraje. Za prvé útlum v různých odvětvích, například omezování těžby uhlí, ukončování výroby v důsledku nedostatečné efektivity výroby a neziskovosti firem.

Ústecký kraj je taky znám díky své přírodě, horám, lesům. Národní park České Švýcarsko je velice často využívám pro horskou turistiku, ať už zimní či letní. Dále například cestovní ruch – historická městská turistika.

⁵⁷ CZREGION, celostátní informační portál, ÚSTECKÝ KRAJ [online]. 2019 [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <https://www.czregion.cz/ustecky-kraj>

4.2.1 Ústecký kraj v současnosti

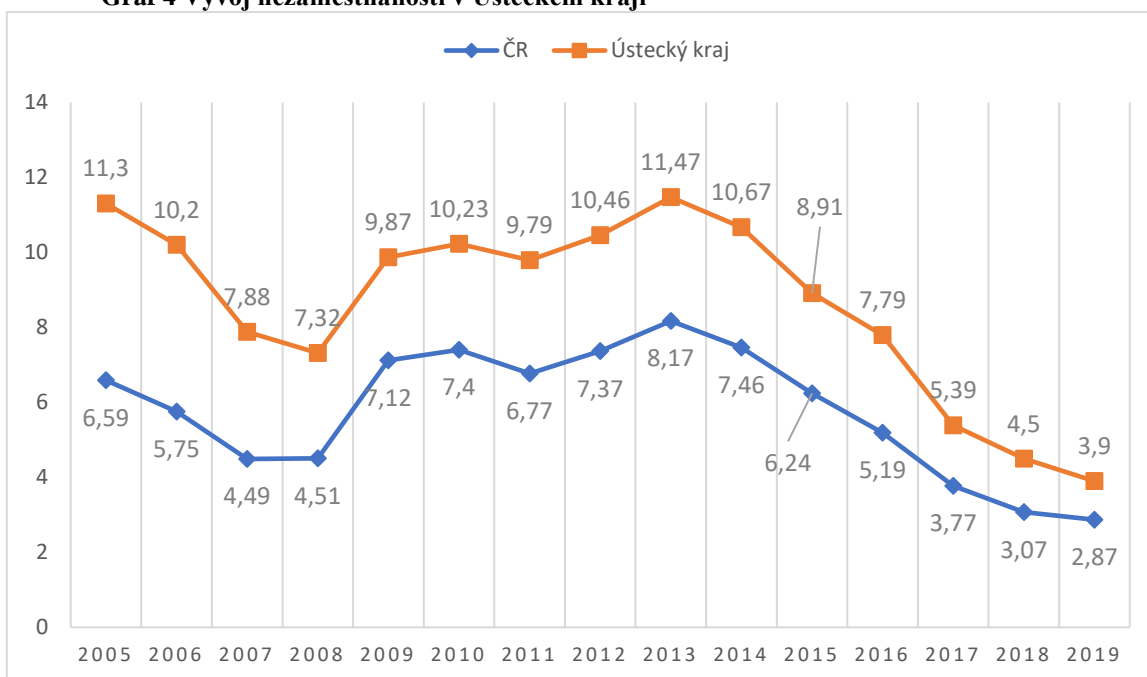
Tabulka 4 Základní charakteristika Ústeckého kraje

Základní informace Ústeckého kraje	
Počet obyvatel	820 769
Počet žadatelů o zaměstnání	22 637
Volná pracovní místa v evidenci	15 691
Podíl nezaměstnaných osob	4,29 %
Průměrná mzda	30 746 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

4.2.2 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Graf 4 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

Ústecký kraj má totožný vývoj jako ČR. Jakmile ČR vstoupila do Evropské unie, nezaměstnanost v celém kraji začala klesat (v letech 2005–2008). Tento klesající trend se zastavil v roce 2008, americká finanční krize začala působit i na ÚS kraj jako takový. Celá nezaměstnanost v kraji vzrostla překotně na vysoké hodnoty, avšak tyto hodnoty nebyly nejvyšší v letech 2009 až 2010. Ústecký kraj patřil mezi nejhorší kraje, kdy jeho nezaměstnanost byla daleko vyšší než průměr ČR. Avšak nejvyšší nezaměstnanost byla v roce 2013, kdy celková nezaměstnanost v ÚS kraji byla 11,47 %.

Tabulka 5 Řetězový index v procentech vývoje nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

	ČR	Ústecký kraj
2005	0	0
2006	0,87	0,90
2007	0,78	0,77
2008	1,00	0,93
2009	1,58	1,35
2010	1,04	1,04
2011	0,91	0,96
2012	1,09	1,07
2013	1,11	1,10
2014	0,91	0,93
2015	0,84	0,84
2016	0,83	0,87
2017	0,73	0,69
2018	0,81	0,83
2019	0,93	0,97

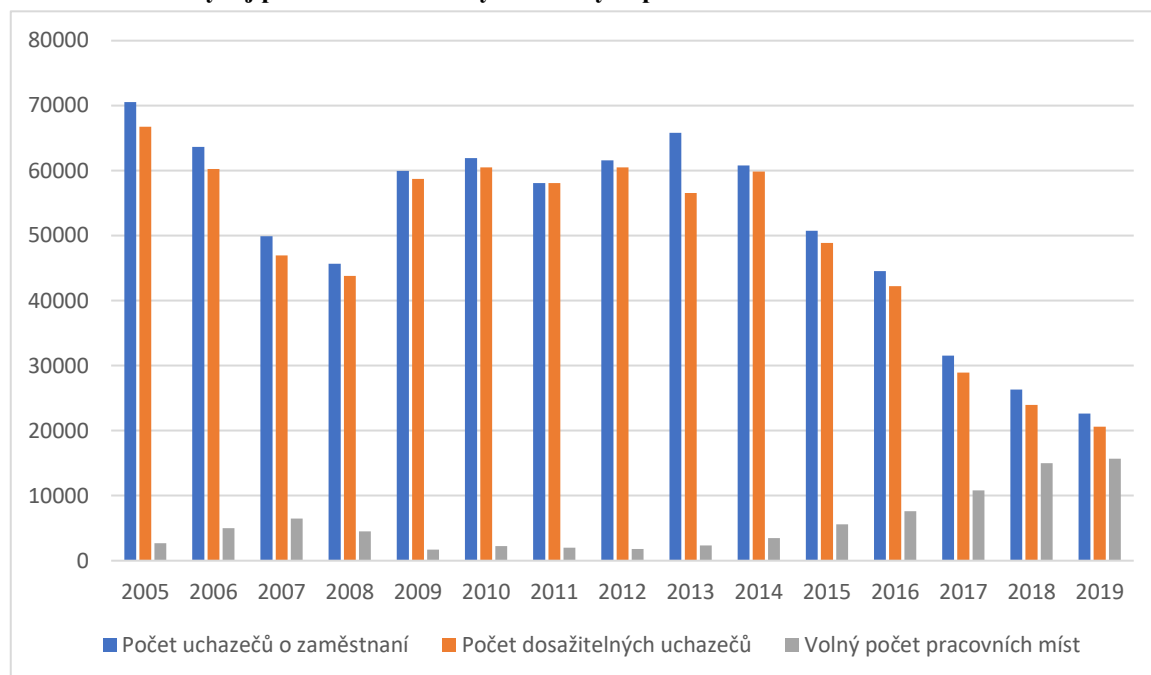
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV, březen 2019

Přestože nezaměstnanost v roce 2011 klesla, znovu se navýšila na vysoké hodnoty, v důsledku pozdního efektu finanční krize (firmy očekávali, že krize již skončila). Zatímco nezaměstnanost v ČR vzrostla o 11 %, v ÚS kraji vzrostla pouze 10 % v roce 2013. Přestože tento nárůst nebyl nejvyšší v kraji ve sledovaném období. Rok 2013 byl nejhorším rokem pro ÚS z hlediska míry nezaměstnanosti. Od roku 2014 se nezaměstnanost v ÚS kraji začala redukovat. Při srovnání průměru ČR se nezaměstnanost ÚS kraje nikdy nepřiblížila k hodnotám průměru ČR v celém sledovaném období. Rok 2019 je historickým rokem pro ÚS kraj, kdy má nejnižší nezaměstnanost ve sledovaném období.

Při sledování časových řad je významné si povšimnout toho, že reagoval podobně na změnu v nezaměstnanosti jako průměr ČR. Nárůst nezaměstnanosti byl nejvyšší v roce 2009, kdy ve srovnání s průměrem ČR, kde byl nárůst 58 %, byl nárůst v ÚS jen 35 %. Míra nezaměstnanosti v kraji byla celkově vyšší než průměr ČR. Vzkříšení ekonomiky v MS kraji však probíhalo mnohem pomaleji. V důsledku útlumu různých průmyslových oblastí v krajích (např. těžby uhlí), se nezaměstnanost nesnižovala tak rychle jako ve zbytku republiky. Až rok 2017 byl rokem, kdy se podařilo ekonomiku oživit maximálně. Přesto však Ústecký kraj zaostává na zbytek republiky.

4.2.3 Vývoj a počet uchazečů

Graf 5 Vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

Celkový počet žadatelů o zaměstnání se vyvíjel dle vývoje nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. A měl různý vývoj ve 3 obdobích.

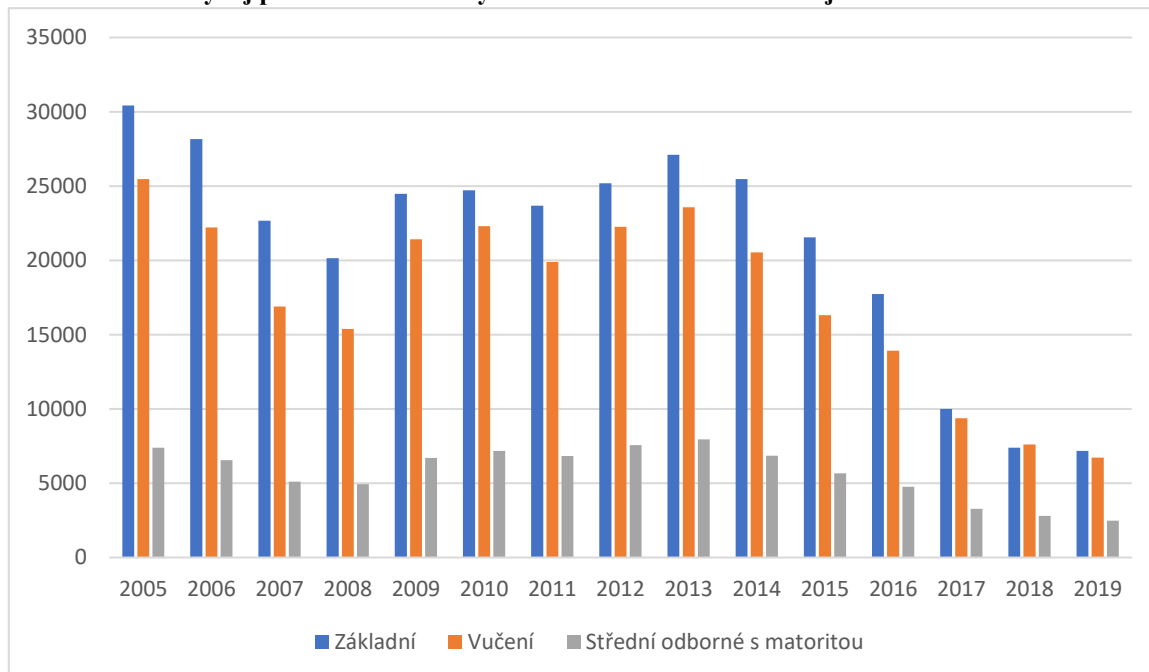
Prvním období (2005-2008) snižování nezaměstnanosti. Zároveň se počet volných pracovních míst mírně zvedal. Klesající vývoj byl důsledkem vstupu ČR do EU. Přesto však byl počet uchazečů o zaměstnání obrovský ve srovnání s počtem volných pracovních míst, kdy na jedno volné pracovní místo se v průměru hlásilo 13,2 osob.

Druhé období (2009-2013) mělo nevyrovnaný vývoj v růstu/klesání nezaměstnanosti. Celkově však v tomto období zvýšila. V důsledku hospodářské krize, která začala působit na českou ekonomiku v roce 2009. V roce 2011 opětovné snížení nezaměstnanosti převážně díky pozdnímu efektu hospodářské krize a přehnanému sebevědomí, že ekonomika v roce 2011 je již obnovena.

Třetí období (2013-2019) probíhá klesající trend nezaměstnanosti, snižování počtu žadatelů o zaměstnání a zároveň navyšování počtu volných pracovních míst. I přes tento nárůst volný počet pracovních míst nepřevýšil celkový počet žadatelů, ani v roce 2019, ani v celém sledovaném období.

Důležité je podotknout, že Ústecký kraj měl malý počet nabízených volných pracovních míst. V celém sledovaném období bylo mnohem více žadatelů o zaměstnání než volných pracovních míst.

Graf 6 Vývoj počtu nezaměstnaných osob dle vzdělání v ÚS kraji



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

Dle grafu č. 6 lze vidět, že nejvíce problémovou skupinou byli lidé se základním vzděláním, kteří byli zastoupeni jako nejproblématictější skupina na trhu práce v Ústeckém kraji. V téměř celém sledovaném období zastupovali většinu nezaměstnaných pouze jen ne v roce 2018. Vyučení byli druhou nejvíce zastoupenou skupinou, jen v roce 2018 jich bylo nejvíce. Lidé se středním odborným vzděláním tvořili třetí nejčastější problémovou skupinu na trhu práce. Při srovnání ale s dvěma předešlými skupinami, zastupovali mnohem méně nezaměstnaných než předchozí dvě skupiny.

Tabulka 6 Stavba uchazečů o zaměstnání v ÚS kraji

Stavba uchazečů o zaměstnání 2005-2018 v ÚS kraji																
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Celkem uchazečů	70532	63652	49894	45657	59976	61947	58087	61589	65820	60824	50778	44528	31522	26335	22637	
Základní	30422	28169	22658	20138	24471	24710	23691	25198	27103	25473	21552	17733	9993	7392	7170	
Vyuční	25469	22207	16833	15390	21418	22298	19899	22255	23568	20535	16315	13925	9381	7598	6721	
Odborné s maturitou	7393	6560	5105	4943	6696	7170	6822	7568	7961	6850	5664	4773	3281	2805	2481	

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MSPV, březen 2019

Je však velice významné podotknout, že tyto 3 skupiny tvořily naprostou většinu všech uchazečů na úřadech práce v Ústeckém kraji jak z pohledu vzdělanosti, tak i z celkového počtu uchazečů. Jak lze vyčíst z tabulky, kdy v celém sledovaném období tvořili v průměru 84,25 % všech uchazečů o zaměstnání. Lidé se základním vzděláním tvořili v průměru 39,74 %, vyučení 33,45 % a odborné s maturitou 11,06 % všech nezaměstnaných v celém sledovaném období.

4.3 Plzeňský kraj

Plzeňský kraj je dalším sousedem Karlovarského kraje, který s ním sousedí na jihu. Kraj se nachází na jihozápadní části ČR, krajským městem je Plzeň a kraj se dále rozděluje na 7 dalších okresů.

Karlovarský kraj byl dříve v minulých letech součástí tzv. Západočeského kraje, kterého byl také součástí Plzeňský kraj. Rozložení kraje je od 1. ledna 2000 stanovené zákonem o územně samosprávních celcích, a to platí až do současnosti.⁵⁸ Jedná se převážně o okolí Plzně.

Tento kraj má velmi rozšířenou ekonomiku. Průmysl, zemědělství a služby jsou v něm zastoupeny. Škoda Auto, Pivovar Prazdroj mají velký vliv na průmysl v kraji.⁵⁹

Kraj má také různé problémy, převážně okolí Plzně (například nedostatečné bydlení), útlum v různých odvětvích a další. Přesto se mu daří.

PL kraj je také znám jako turisticky atraktivní pro domácí i zahraniční turisty. Horská, městská, zimní, letní turistika je velice oblíbená v kraji a kraj této cestovní turistiky využívá.

4.3.1 Plzeňský kraj v současnosti

Tabulka 7 Základní charakteristika Plzeňského kraje

Základní informace plzeňského kraje	
Počet obyvatel	588 751
Počet žadatelů o zaměstnání	9 341
Volná pracovní místa v evidenci	11 850
Podíl nezaměstnaných osob	2,57 %
Průměrná mzda	32 432 Kč

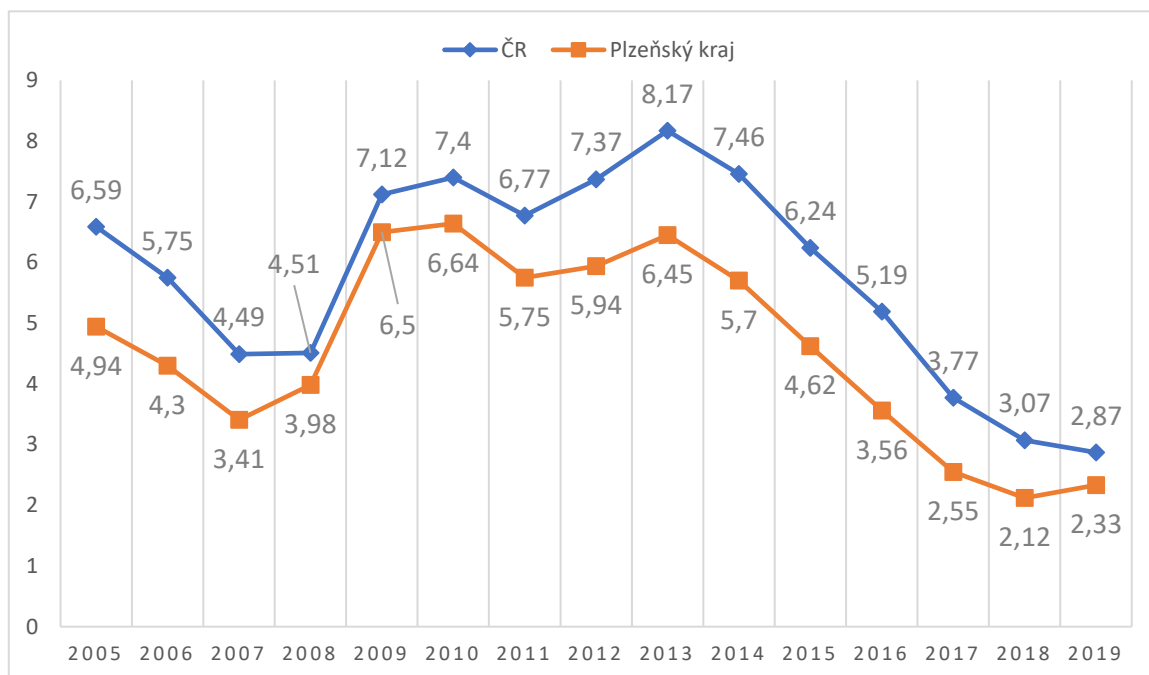
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

⁵⁸ Ustanovení § 1 odst. 13 č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávních celků

⁵⁹ PLZEŇSKÝ KRAJ, kraj, Základní informace o kraji. 2020 [online] [cit. 18. 02. 2020]. Dostupné z: <https://www.plzensky-kraj.cz/plzensky-kraj>

4.3.2 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji

Graf 7 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

Na základě grafu č. 7 je možné vidět, že nezaměstnanost v tomto kraji ve sledovaném období byla totožná a zároveň rozdílná. Totožný vývoj, avšak hodnoty rozdílné – nižší nezaměstnanost v kraji než průměr v ČR.

Nezaměstnanost klesala v kraji pouze v letech 2005-2007, již v roce 2008 nezaměstnanost vzrostla (rozdílné od průměru ČR). Tomuto rostoucímu vývoji pomohl jak vstup do EU tak i dobrá ekonomická situace v kraji.

Rostoucí vývoj již započal v roce 2007, kdy tento nerovnovážený růst se v jednotlivých letech měnil, dokonce i nezaměstnanost klesala. Například snížení nezaměstnanosti v roce 2011, přesto tato rostoucí tendence pokračovala nadále do roku 2013. Ekonomická krize v roce 2008, podcenění obnovy ekonomiky, přehnaná sebedůvěra firem, pozdní efekt krize atd. byly důvody snížení a následné zvýšení úrovně nezaměstnanosti (v letech 2011-2013). Nejvyšší nezaměstnanost v roce 2013, 6,45 % v PL kraji.

Klesající tendence v PL kraji začala v roce 2013, která pokračovala do roku 2018, nejnižší hodnota v celém sledovaném období, pouze 2,12 %.

Je zajímavé podotknout, že nezaměstnanost v roce 2019 v PL kraji vzrostla (na 2,33 %), zatímco průměr ČR se snížil. Avšak nezaměstnanost v PL byla pořád nižší než průměr ČR (2,87 %).

Tabulka 8 Řetězový index v procentech pro vývoj nezaměstnanosti v procentech PL kraje

	ČR	Plzeňský kraj
2005	0,00	0,00
2006	0,87	0,87
2007	0,78	0,79
2008	1,00	1,17
2009	1,58	1,63
2010	1,04	1,02
2011	0,91	0,87
2012	1,09	1,03
2013	1,11	1,09
2014	0,91	0,88
2015	0,84	0,81
2016	0,83	0,77
2017	0,73	0,72
2018	0,81	0,83
2019	0,93	1,10

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV, březen 2019

Dle údajů z tabulky č. 8 lze vidět, že nejvyšší nárůst nezaměstnanosti v PL kraji bylo v roce 2009 a to o 63 %. I přestože nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v roce 2013 o 5 % více než průměr ČR.

Největší snížení nezaměstnanosti bylo v roce 2017, nezaměstnanost v PL kraji klesala nejvíce v celém sledovaném období.

Přestože se nezaměstnanost v ČR snižovala v letech 2013-2019, tak v PL kraji naopak v roce 2019 se nezaměstnanost zvýšila. V tomto roce se nezaměstnanost navýšila o 10 % ve srovnání s předchozím rokem.

Významné je si povšimnout také, že vývoj vzrůstu a snižování nezaměstnanosti se podobal průměru ČR. Při regeneraci ekonomiky se PL kraj zotavoval velice dobře. PL kraj se v zotavoval lépe ve srovnání s celou ČR, pouze ne v roce 2019.

4.3.3 Vývoj a počet uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji

Graf 8 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v Plzeňském kraji



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

Dle grafu č. 8 je možné vidět, že vývoj počtu uchazečů v kraji kopíroval vývoj nezaměstnanosti. Tento vývoj se dal rozdělit do 3 časových sezón.

V letech 2005 až 2007 se celkový počet uchazečů snižoval. Je důležité podotknout, že počet volných pracovních míst se rapidně zvyšoval. V roce 2006 bylo pouze 7 214 volných pracovních míst na úradech práce. V roce 2007 je jich 14 443, tedy dvojnásobný nárůst. Současně v tomto roce se tento počet volných pracovních míst téměř vyrovnal počtu uchazečů o zaměstnání, na jednoho uchazeče o zaměstnání vycházelo jedno volné pracovní místo.

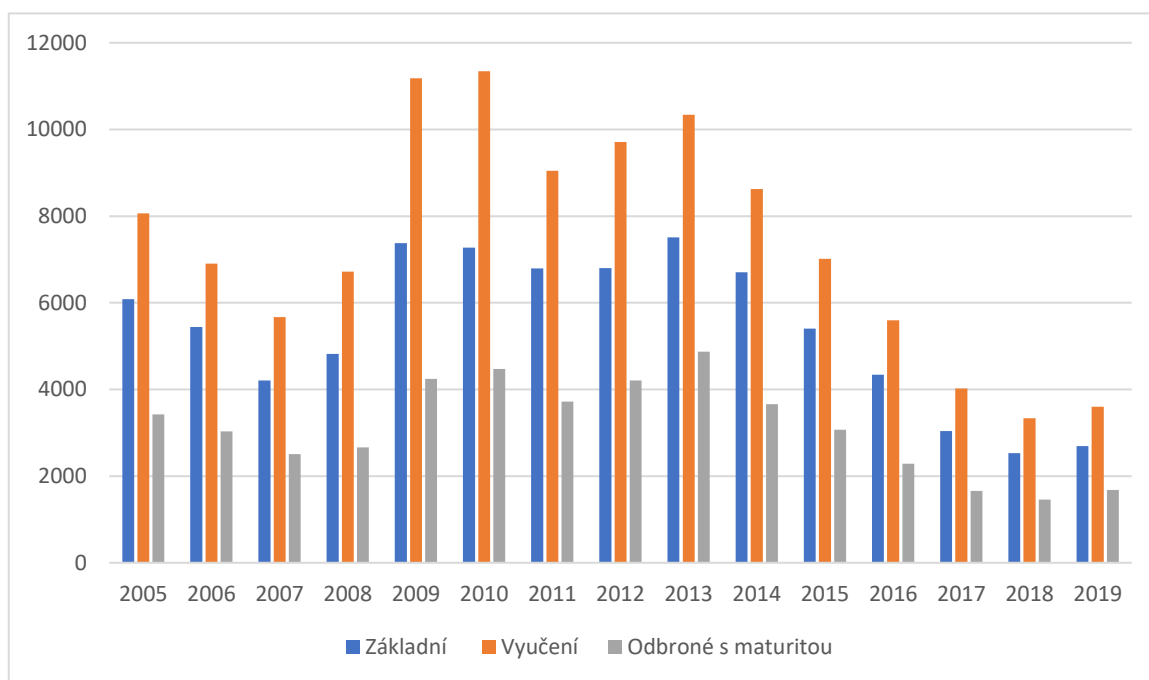
V letech 2007 do roku 2013 se počet uchazečů a volných pracovních míst vyvíjel nerovnoměrně. Avšak celkově v tomto období se počet uchazečů rapidně zvýšil (největší navýšení v roce 2009) a zároveň volná pracovní místa se rapidně snížila. V roce 2013 vycházelo 10 pracovníků na jedno volné pracovní místo.

Od roku 2014 se celkový počet uchazečů v každém roce snižoval, tento trend pokračoval do roku 2018. Současně nejnižší počet v celém sledovaném období pouze 9 009 uchazečů. Rok 2019 zaznamenal mírné navýšení počtu uchazečů, avšak ne snížení volných pracovních míst. V celém sledovaném období si lze také všimnout, že počet dosažitelných

uchazečů v jednotlivých letech dosahoval téměř identických hodnot jako celkových uchazečů.

Je velice důležité si povšimnout vývoj počtu volných pracovních míst, a to hlavně v letech 2009 až 2013, v tomto období bylo značně málo volných pozic. Současně v posledních letech, kdy již od roku 2017 bylo volných pracovních míst více než uchazečů o zaměstnání. Na jedno volné pracovní místo se ucházelo v roce 2017 - 0,5 uchazeče, v roce 2018 a roce 2019 - 0,3 uchazeče.

Graf 9 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, dle vzdělání v Plzeňském kraji



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

Dle grafu č. 9 lze vyčíst, že největší zastoupenou skupinou z našeho sledovaného výběru byly vyučení lidé. V celém sledovaném období tito lidé tvořili valnou většinu všech, v průměru v celém sledovaném období tvořili celkově 39, 11 % všech uchazečů o zaměstnání v PL kraji.

Druhou nejvíce zastoupenou skupinou, hned po vyučených uchazečích, byli lidé se základním vzděláním. Tito lidé tvořili celkově v průměru 28, 80 % všech uchazečů o zaměstnání v celém sledovaném období.

Tabulka 9 Stavba uchazečů v LB kraji dle vzdělání

Stavba uchazečů o zaměstnání 2005-2018															
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Celkem uchazečů	20500	17959	14516	16575	26802	27267	23286	23724	25709	22641	18587	14655	10517	9009	9811
Základní	6086	5444	4207	4821	7379	7274	6794	6803	7506	6701	5400	4337	3039	2531	2689
Výuční	8062	6906	5669	6721	11179	11345	9046	9711	10340	8626	7011	5593	4022	3337	3604
Odborné s maturitou	3423	3032	2510	2664	4242	4470	3717	4205	4872	3657	3072	2287	1657	1459	1677

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV, březen 2019

Je důležité si povšimnout, že všechny 3 skupiny tvořili většinu všech nezaměstnaných na úradech práce. V průměru tvořili přibližně 84, 52 % všech nezaměstnaných v Plzeňském kraji.

Je zajímavé, že jednotlivé skupiny lidí dosahovaly své maximální hodnoty v různých letech při různé úrovni nezaměstnanosti. Například vyučení lidé – byla nejvíce zastoupená skupina s nejvyšší hodnotou v roce 2010. Lidé se základním vzděláním byli nejvíce zastoupeni v roce 2013, současně s nimi byli nejvíce zastoupeni ve stejném roce taky lidé se středním odborným vzděláním.

4.4 Středočeský kraj

Středočeský kraj je největším krajem ČR, nachází se ve středu ČR. Středočeský kraj je dalším krajem, který sousedí s Karlovarským krajem. I přesto, že geograficky tento kraj nesousedí s KV krajem, je však nejbližší ke KV kraji. Kraj nemá samostatné krajské město, jeho krajským městem je hlavní město Praha. Středočeský kraj se dále rozděluje na okresy, kterých je celkově dvanáct.⁶⁰

Středočeský kraj má podobnou historii jako ostatní kraje. Kraj vznikl poprvé v roce 1960 a fungoval do roku 1990. V roce 2000 byl založen současný kraj.⁶¹ SČ kraj se neshoduje s názvem jeho krajského města.

SČ kraj je největším krajem, který má pestré rozdělení ekonomiky, ať už zemědělství, průmysl či cestovní ruch. Například okres Mladá Boleslav je zaměřená na automobilovou výrobu – ŠKODA. Dále se kraj zaměřuje na průmysl: potravinářství, chemie či například sklářství. V zemědělství kraj vyniká převážně díky pěstování: pšenice, ječmene, brambor či ovoce a zeleniny.

Středočeský kraj se potýká s různou problematikou, například ubytování. Mladí lidé, kteří pracují v Praze a hledají bydlení na kraji města či blízko města, nemohou najít či si ho nemůžou finančně dovolit.

SČ kraj je také využíván pro turistiku. Převážně historická či přírodní, kdy kraj nabízí spoustu historických hradů (hrad Karlštejn), zámků a měst k navštívení (například město Kutná Hora) či různá památková území a lesy pro přírodní turistiku (Národní park Křivoklátsko).

⁶⁰ STŘEDOČESKÝ KRAJ, Středočeský kraj. *Info o Středočeském kraji* [online]. 2008 [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <https://stredoceskykraj.webnode.cz/info-o-stredoceskem-kraji>

⁶¹ Ustanovení § 1 odst. 13 č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků

4.4.1 Středočeský kraj v současnosti

Tabulka 10 Základní charakteristika Středočeské kraje

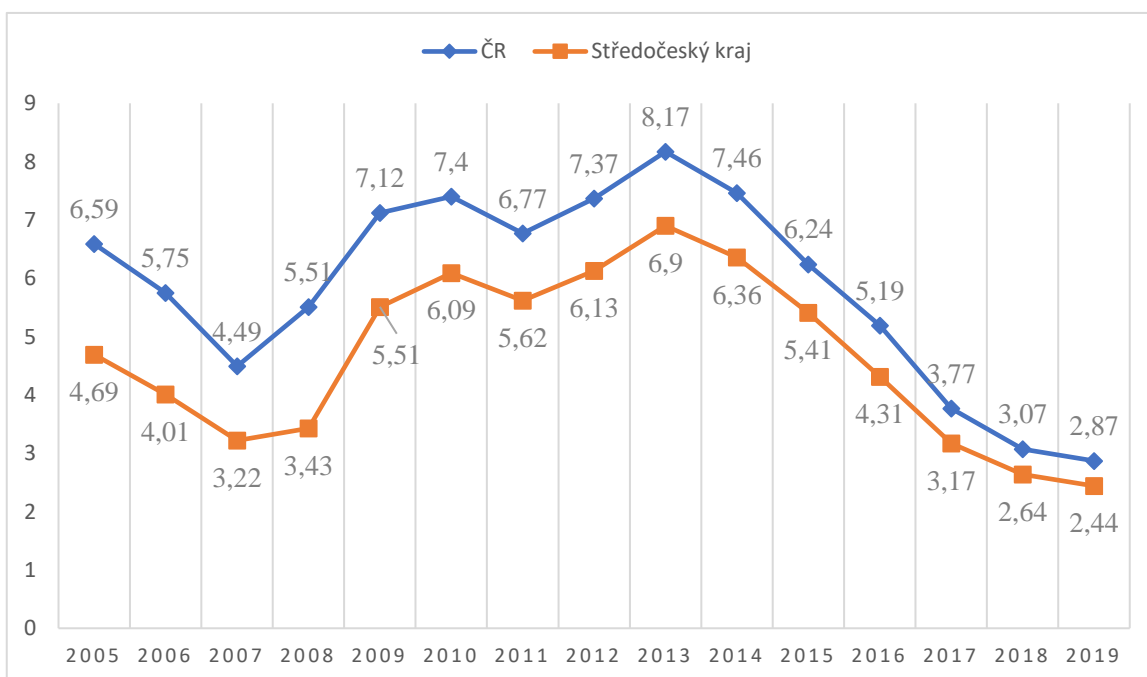
Základní informace Středočeský kraj	
Počet obyvatel	1 381 564
Počet žadatelů o zaměstnání	23 592
Volná pracovní místa v evidenci	59 039
Podíl nezaměstnaných osob	2,44 %
Průměrná mzda	34 244 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

4.4.2 Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji kopíroval vývoj nezaměstnanosti průměru ČR. Dle grafu č. 10 je možné vidět, že úroveň nezaměstnanosti ve SČ kraji byla rozdílná v celém sledovaném období, vždy byla nižší než v celé ČR.

Graf 10 Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

Je zajímavé si povšimnout hodnot vývoje nezaměstnanosti v jejich maximálních a minimálních obdobích. Například v roce 2007 byla nezaměstnanost v SČ kraji 3,22 % - v ČR byla 4,49 %. Dále v roce 2013 byla nezaměstnanost v SČ kraji pouze 5,62 %, zatímco v celkově v ČR 8,17 %. Nejbližší byly hodnoty nezaměstnanosti v SČ kraji a celé ČR v roce 2019. Kdy v kraji byla 2,44 % a v celé ČR 2,87 %, současně nejnižší hodnoty v celém sledovaném období.

Celkový vývoj nezaměstnanosti lze rozdělit do 3 období. V každém období probíhal vývoj nezaměstnanosti různě. V prvním období (v letech 2005-2007) nezaměstnanost klesala. Ve druhém období (roky 2008-2013) probíhal vývoj nezaměstnanosti nestabilně, kdy nezaměstnanost rostla a klesala v různých letech. Celková nezaměstnanost ve druhém období vzrostla. V posledním období (2014-2019) nezaměstnanost celkově klesala, na minimální hodnoty.

Tabulka 11 Řetězový index v procentech vývoje nezaměstnanosti v procentech ve Středočeském kraji

	ČR	Středočeský kraj
2005	0	0
2006	0,87	0,86
2007	0,78	0,80
2008	1,00	1,07
2009	1,58	1,61
2010	1,04	1,11
2011	0,91	0,92
2012	1,09	1,09
2013	1,11	1,13
2014	0,91	0,92
2015	0,84	0,85
2016	0,83	0,80
2017	0,73	0,74
2018	0,81	0,83
2019	0,93	0,92

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV, březen 2019

Řetězový index v tabulce ukazuje, jaké zvýšení/snížení nezaměstnanosti bylo v jednotlivých letech. Přestože nezaměstnanost byla nejvyšší v roce 2013, nebylo to nejvyšší zvýšení nezaměstnanosti zaznamenané v kraji. V roce 2013 se nezaměstnanost zvýšila pouze o 13 %. Nejvyšší nárůst nezaměstnanosti proběhnul v roce 2009, kdy se nezaměstnanost ve SČ kraji zvýšila celkově o 61 %, což se moc nelišilo se zvýšením v celé ČR.

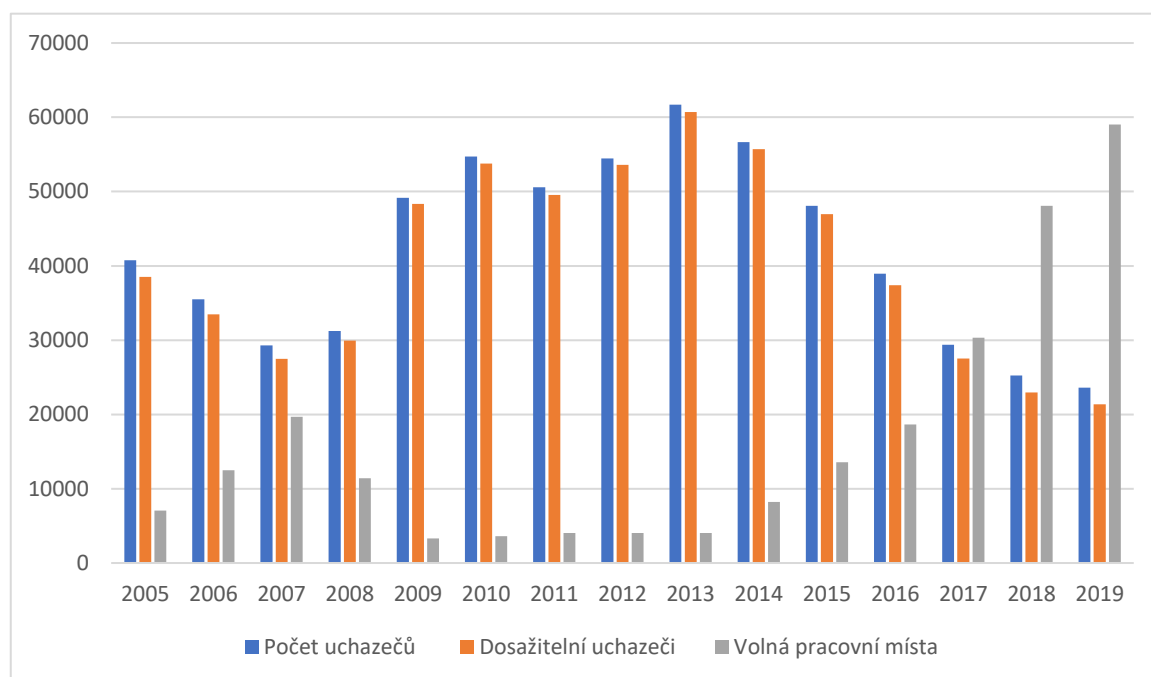
Obnova ekonomiky, která odstartovala v roce 2014, ve SČ kraji probíhala podobně jako průměr ČR, kdy se kraji dařilo také se zvýšením zaměstnanosti. Největší snížení nezaměstnanosti proběhlo v roce 2017. Kraj zaostával velice málo za průměrem ČR, kdy toto tempo snížení bylo rozdílné v řádu desetinných čísel. Nejvíce tomuto tempu pomáhal

převážně automobilový průmysl v Mladé Boleslavi a další odvětví průmyslu navazující na automobilový průmysl.

4.4.3 Vývoj a počet uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji

Celkový počet uchazečů na úřadech práce ve Středočeském kraji se vyvíjel dle míry nezaměstnanosti v kraji. Kdykoliv nezaměstnanost v kraji rostla, rostl zároveň počet uchazečů o zaměstnání na úřadě práce a naopak. Spolu s tím klesal či rostl počet volných pracovních míst na úřadech práce.

Graf 11 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst ve SČ kraji

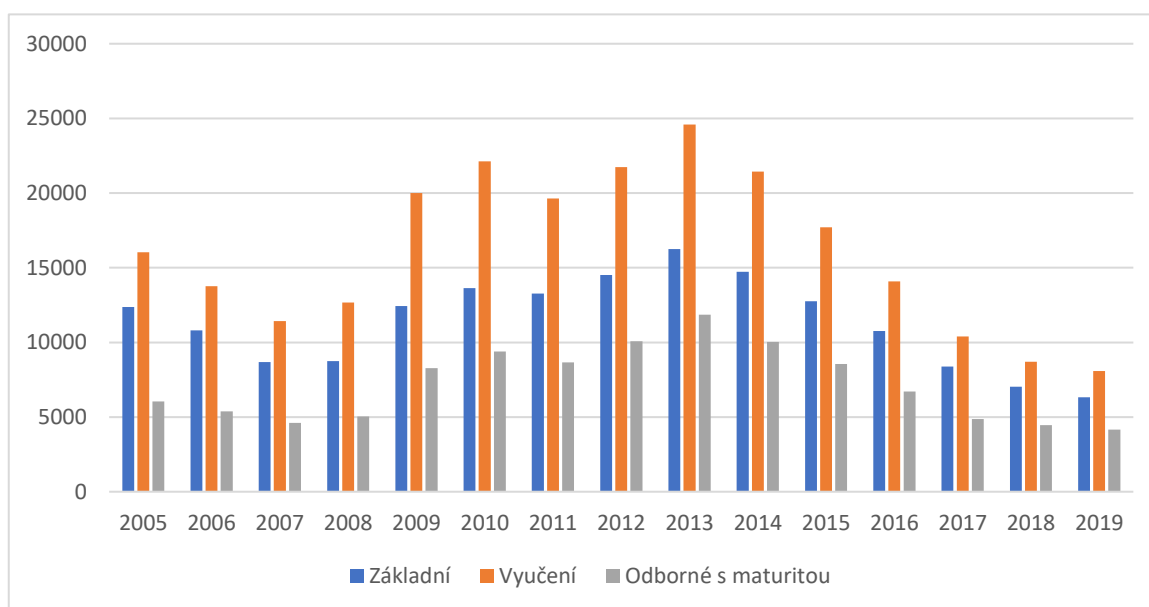


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ, březen 2019

Ve sledovaném grafu je možné vidět, že počet uchazečů se nejvíce měnil v letech 2008-2009, dále 2012-2013 a nakonec 2014–2019. Rok 2007 byl nejméně úspěšným rokem před vstupem hospodářské krize na český trh. Celkový počet uchazečů o zaměstnání byl nízký a zároveň byl vysoký počet volných pracovních míst. Vlivem hospodářské krize se počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých letech neustále navyšoval, a to až do roku 2013. Zároveň se snižoval počet volných pracovních míst, v roce 2013 bylo pouze 4 040 volných pracovních míst a 61 681 uchazečů o zaměstnání. Tedy na jedno volné pracovní místo se ucházelo 15,27 osob. Od roku 2014 se tento vývoj změnil, díky obnově ekonomiky v ČR se počet uchazečů začal snižovat a pokračoval i v následujících letech.

Je důležité si povšimnout, že počet volných pracovních míst převýšil počet uchazečů o zaměstnání už v roce 2017. V tomto roce bylo celkem 29 370 uchazečů o zaměstnání a 30 321 volných pracovních míst. Dále i rok 2018 byl rokem, kdy počet volných pracovních míst převýšil počet uchazečů. Nejúspěšnějším rokem ve sledovaném období byl však rok 2019, tento rok se zapsal nejvyšším počtem volných pracovních míst a zároveň nejnižším počtem uchazečů. Tedy na jednoho uchazeče vycházelo 2,5 volných pozic či na jedno volné pracovní místo se hlásilo 0,4 pracovníků.

Graf 12 Vývoj počtu uchazečů dle vzdělání ve SČ kraji



Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ, březen 2019

Ve sledovaném grafu č. 12 lze vidět, že nejvíce problémovou skupinou byli vyučení lidé, kteří byli největší zastoupenou skupinou nezaměstnaných na trhu práce. Dále byli lidé se základním vzděláním a třetí byli lidé s odborným středním vzděláním s maturitou. Při porovnání s celkovým počtem uchazečů, vyučení lidé tvořili téměř polovinu všech uchazečů o zaměstnání ve sledovaném období.

Tabulka 12 Stavba uchazečů ve SČ kraji dle vzdělání

Stavba uchazečů o zaměstnání 2005-2018															
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Celkem uchazečů	40751	35498	29273	31220	49144	54716	50594	54451	61681	56674	48102	38966	29370	25238	23592
Základní	12378	10803	8690	8742	12436	13641	13270	14505	16248	14731	12756	10751	8374	7023	6330
Vyuční	16027	13758	11433	12667	20009	22118	19633	21739	24584	21445	17703	14094	10399	8702	8086
Odborné s maturitou	6053	5382	4617	5027	8269	9388	8670	10077	11860	10030	8550	6701	4868	4449	4148

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů MPSV, březen 2019

Například v roce 2013 tvořili 39,85 %, lidé se základním vzděláním 26,34 % a lidé se střední odbornou maturitou 19,22 %. Při sečtení těchto skupin je zjištěno, že tvořili přibližně celkem 84,41 % všech uchazečů. V celém sledovaném období se tento jev opakoval, kdy všechny tři skupiny zastupovaly většinu všech uchazečů o zaměstnání v jednotlivých letech. Přesto rok 2019 byl rokem, kdy bylo nejméně všech těchto uchazečů v celém sledovaném období.

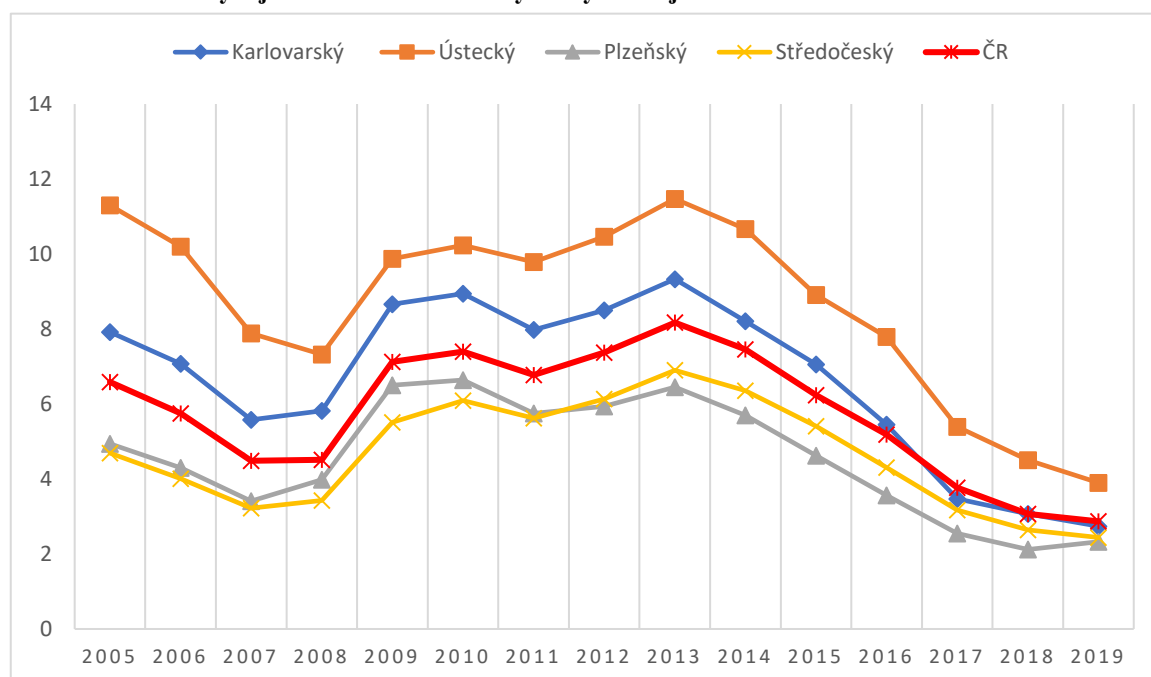
4.5 Komparace Karlovarského kraje

Celková komparace a její výsledky (rizikové skupiny na trhu práce a nezaměstnanost) mezi Karlovarským krajem a jeho sousedy je zaměřena na průběh vývoje v jednotlivých krajích, zjištění podobnosti/rozdílnosti, nalezení vnitřních/externích vlivů atd. A následují prognózy, na základě zjištěných výsledků a údajů, vývoje těchto ukazatelů do budoucna.

4.5.1 Vývoj nezaměstnanosti

Průběh vývoje nezaměstnanosti probíhal totožně ve všech sledovaných krajích (viz graf č. 13). Reakce jednotlivých krajů na externí/interní vlivy na českou ekonomiku byly shodné – vstup do Evropské unie, hospodářská krize a následná ekonomická recese (včetně investic) a následné oživení ekonomiky.

Graf 13 Vývoj nezaměstnanosti ve vybraných krajích a ČR



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů ČSÚ

Tyto faktory/ukazatele se objevovaly ve všech krajích, kterými byly ovlivňovány. Rozdílnost se však objevovala v síle reakce na tyto vlivy ve sledovaných krajích.

Již od začátku sledovaného období patřil Karlovarský kraj mezi tzv. horší kraje (nezaměstnanost byla vyšší než průměr ČR). Mezi vybranými kraji byl KV kraj na „3. místě“, co se týče vývoje. Zaostával za SČ a PL krajem, pouze ÚS kraj byl v horší situaci. KV však jednoznačně předčil všechny ostatní kraje, neboť v průběhu snižování nezaměstnanosti se nezaměstnanost snížila nejen pod hodnoty průměru ČR, ale přiblížil se hodnotám PL a SČ kraje, kdy tyto kraje měly nižší nezaměstnanost v celém sledovaném období než KV kraj. Zároveň KV v celém sledovaném období předčil ÚS kraj, který jednoznačně za ním zaostával.

Rok 2019 byl historicky neúspěšnější ve všech krajích z hlediska nezaměstnanosti, v každém kraji. Nejnižší byla v celém sledovaném období ve SČ kraji. Druhá nejnižší nezaměstnanost byla v PL kraji. KV kraj byl s třetí nejvyšší nezaměstnaností a nejvyšší nezaměstnanost byla v ÚS kraji v celém sledovaném období i v roce 2019. Je však důležité podotknout, že ve všech krajích na konci sledovaného období byla nezaměstnanost nižší než na začátku sledovaného období.

Tabulka 13 Zvýšení nezaměstnanosti v jednotlivých letech v procentech ve sledovaných krajích

	ČR	KV	ÚS	PL	SČ
2005	0	0	0	0,00	0
2006	0,87	0,89	0,90	0,87	0,86
2007	0,78	0,79	0,77	0,79	0,8
2008	1	1,04	0,93	1,17	1,07
2009	1,58	1,49	1,35	1,63	1,61
2010	1,04	1,03	1,04	1,02	1,11
2011	0,91	0,89	0,96	0,87	0,92
2012	1,09	1,07	1,07	1,03	1,09
2013	1,11	1,10	1,10	1,09	1,13
2014	0,91	0,88	0,93	0,88	0,92
2015	0,84	0,86	0,84	0,81	0,85
2016	0,83	0,77	0,87	0,77	0,8
2017	0,73	0,64	0,69	0,72	0,74
2018	0,81	0,84	0,83	0,83	0,83
2019	0,93	0,94	0,97	1,10	0,92

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů MPSV, březen 2019

Na základě tabulky č. 9 lze vidět, že celková nezaměstnanost ve všech sledovaných krajích byla v roce 2013 nejvyšší v celém sledovaném období. Přesto však reakce zvýšení nezaměstnanosti byla různá jak v roce 2013 tak i jiných letech. Při porovnání KV kraje v roce 2013 s ostatními je zjištěno, že pouze jen v PL kraji se nezaměstnanost zvýšila nejméně (pouze o 9 %). Ve SČ (zvýšení o 13 %) kraji se nezaměstnanost zvýšila více než v KV a ÚS (zvýšení o 10 % obou) kraji. Významné je si povšimnout rozdílnosti nárůstu nezaměstnanosti mezi jednotlivými kraji v roce 2009. KV a ÚS kraje měly malé nárůsty nezaměstnanosti oproti PL a SČ kraji. V KV a ÚS krajích nezaměstnanost narostla nejméně, zatímco ve SČ a PL kraji nezaměstnanost vzrostla více. Průměr nárůstu v ČR byl 58 %, kdy KV a ÚS kraji byli pod tímto průměrem, v KV kraji nárůst 49 % a v ÚS kraji nárůst pouze 35 %. SČ a PL kraj se pohybovali nad průměrem ČR, ve SČ kraji vzrostla nezaměstnanost o 61 % a v PL kraji o 63 %. Hlavním důvodem toho rozdílu mezi kraji je, že nezaměstnanost ve SČ a PL kraji byla nižší než v KV a ÚS kraji v předchozích letech. Proto nastal tak obrovský nárůst nezaměstnanosti, zatímco v KV a ÚS kraji byla nezaměstnanost mnohem vyšší.

Dále je důležité si taky povšimnout, že obnova ekonomiky probíhala ve všech krajích různě, avšak nejvíce důležitý byl rok 2017. Ekonomika se nejvíce zotavovala v tomto roce a zároveň nejvíce úspěšný z pohledu snížení nezaměstnanosti. Ve všech krajích se nejvíce snížila nezaměstnanost. Překvapujícím je, že právě největší snížení nezaměstnanosti bylo v Karlovarském kraji, který se tak umístil před Středočeským krajem i Plzeňským krajem. Karlovarský kraj se více přiblížil k tzv. „úspěšnějším“ krajům a z pohledu nezaměstnanosti se mu podařilo dostat pod průměr ČR a tím se přidat k úspěšným sousedům (PL a SČ) a ještě více se oddálit od ÚS kraje, jakožto neúspěšného souseda.

4.5.2 Stav uchazečů o zaměstnání ve vybraných grafech

V důsledku rozdílnosti v populačním spektru mezi vybranými kraji, kdy vybrané kraje mají různý počet obyvatel, a tedy i různý celkový počet nezaměstnaných osob. Proto bylo důležité vytvořit stejný ukazatel pro všechny kraje. Tedy podíl nezaměstnaných osob (dle vzdělání) vůči celkovému počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce ve vybraných krajích.

Při komparaci hodnot Karlovarského kraje s jeho sousedními kraji se objevily podobnosti ale i rozdílnosti. Jednoznačně ve všech sledovaných krajích a zároveň v celém sledovaném období byly sledované skupiny zcela zastoupeny.

Tabulka 14 Podílové procentuální zastoupení uchazečů na úřadě práce dle vzdělání

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Karlovarský kraj															
Základní	41,08	40,60	41,24	37,58	37,55	37,48	37,75	39,70	40,17	39,25	18,59	18,08	18,24	14,79	27,04
Vyučení	33,54	32,75	31,69	30,15	35,13	34,51	33,84	33,63	32,90	32,22	30,13	28,86	27,23	25,57	27,61
Od. s mat	11,03	10,65	11,12	10,47	11,78	11,58	11,68	12,18	11,83	11,53	10,90	10,72	9,44	10,00	10,52
Ústecký kraj															
Základní	43,13	44,25	45,41	44,11	40,80	39,89	40,81	40,91	41,18	41,88	42,44	39,82	31,70	28,07	31,67
Vyučení	36,11	34,89	33,84	33,71	35,71	36,00	34,27	36,13	35,81	33,76	32,13	31,27	29,76	28,85	29,69
Od. s mat	10,48	10,31	10,23	10,83	11,16	11,57	11,75	12,29	12,10	11,26	11,15	10,72	10,41	10,65	10,96
Plzeňský kraj															
Základní	29,69	30,31	28,98	29,09	27,53	26,68	29,18	28,68	29,20	29,60	29,05	29,59	28,90	28,09	27,41
Vyučení	39,33	38,45	39,05	40,55	41,71	41,61	38,85	40,93	40,22	38,10	37,72	38,16	38,24	37,04	36,73
Od. s mat	16,70	16,88	17,29	16,07	15,83	16,39	15,96	17,72	18,95	16,15	16,53	15,61	15,76	16,19	17,09
Středočeský kraj															
Základní	30,37	30,43	29,69	28,00	25,31	24,93	26,23	26,64	26,34	25,99	26,52	27,59	28,51	27,83	26,83
Vyučení	39,33	38,76	39,06	40,57	40,72	40,42	38,80	39,92	39,86	37,84	36,80	36,17	35,41	34,48	34,27
Od. s mat	14,85	15,16	15,77	16,10	16,83	17,16	17,14	18,51	19,23	17,70	17,77	17,20	16,57	17,63	17,58

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů MPSV, březen 2019

Zároveň sledované skupiny tvořily valnou většinu všech uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. Lidé se základním vzděláním, vyučení lidé a lidé se středním odborným vzděláním, tito lidé zastupovali tři čtvrtiny všech uchazečů. V tabulce č. 14 lze vidět, že hodnoty v jednotlivých krajích byly velice podobné, avšak vývoj byl rozdílný.

Vyučení lidé tvořili jasnou většinu všech nezaměstnaných, kteří hledali práci na trhu práce. Rozdílnost se objevovala pouze v ročních maximálních hodnotách v jednotlivých krajích. Například v KV kraji to byl rok 2009, v ÚS kraji byla maximální hodnota v roce 2012. PL kraj měl nejvyšší hodnotu v roce 2009 a SČ kraj také v roce 2009. Druhou skupinou byli lidé se základním vzděláním, kdy maximální hodnoty byly podobné pouze ve třech krajích. V KV kraji v roce 2007, ÚS kraj v roce 2007, PL kraj v roce 2007 a SČ kraji byl rok 2006. Střední odborné vzdělání bylo třetí zastoupenou skupinou, avšak při porovnání s předchozími dvěma skupinami, netvořily tak velké procentuální zastoupení. Avšak bylo jich velké množství ve srovnání se zbylými skupinami. Maximální hodnoty byly v letech 2012 v KV kraji, dále v ÚS byly v roce 2011, v PL kraji 2013 a ve SČ kraji v roce 2013 (kdy byla nejvyšší nezaměstnanost).

Je důležité si povšimnout, že Karlovarský kraj se lišil od zbylých sledovaných krajů nejvyšší zastoupenou skupinou. Na rozdíl od ostatních krajů byli nejvíce zastoupenou skupinou lidé se základním vzděláním. Od začátku sledovaného období až do roku 2015, kdy vyučení lidé se stali nejpočetnější skupinou jako v ostatních krajích a nahradili tedy skupinu lidí se základním vzděláním.

Tabulka 15 Vývoj podílu nezaměstnanosti mužů a žen ve sledovaných krajích

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Karlovarský kraj															
Muži	8,19	7,23	5,58	5,92	9,09	9,52	8,15	8,96	9,89	8,44	7,11	5,45	3,51	2,86	2,64
Ženy	7,66	6,90	5,56	5,73	8,22	8,36	7,80	8,02	8,75	7,97	7,01	5,45	3,43	3,00	2,86
Ústecký kraj															
Muži	11,11	9,82	7,32	6,85	9,81	10,32	9,70	10,32	11,43	10,49	8,57	7,32	4,98	3,98	3,41
Ženy	11,49	10,59	8,46	7,81	9,93	10,14	9,88	10,60	11,50	10,85	9,28	8,27	5,83	5,06	4,42
Plzeňský kraj															
Muži	4,56	3,90	3,10	3,63	6,31	6,76	5,65	5,75	6,26	5,46	4,36	3,38	2,47	2,08	2,23
Ženy	5,32	4,71	3,71	4,34	6,70	6,52	5,84	6,13	6,64	5,95	4,89	3,75	2,64	2,16	2,43
Středočeský kraj															
Muži	4,26	3,58	2,85	3,20	5,55	6,14	5,48	6,02	6,83	6,10	5,06	3,99	2,93	2,42	2,27
Ženy	5,12	4,44	3,60	3,68	5,46	6,05	5,77	6,97	6,97	6,62	5,76	4,63	3,43	2,87	2,61

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů MPSV, březen 2019

V tabulce číslo 15 lze vidět, že účast na podílu nezaměstnaných osob u mužů a žen byla opět podobná ve vývoji. Pokud nezaměstnanost klesala či rostla, měnil se i celkový podíl u mužů a žen na nezaměstnanost. Ústecký, Plzeňský a Středočeský kraj byly totožné, v celém sledovaném období byly v každém roce nejvíce zastoupeny ženy před muži. V každém kraji bylo více nezaměstnaných žen než mužů.

Karlovarský kraj se v tomto zcela jedinečně lišil. Na rozdíl od ostatních sledovaných krajů byli muži nejvíce zastoupeni jako nejpočetnější skupina nezaměstnaných. Ženy byly více zaměstnané než muži. Tato jedinečnost trvala od počátku sledovaného období až do roku 2016, kdy v tomto roce byl stejný počet žen a mužů nezaměstnaných. Tento výkyv se objevil pouze v KV kraji, v žádném jiném kraji se tento jev neukázal. V roce 2017 bylo stále více nezaměstnaných mužů než žen. Až od roku 2018 se tento vývoj změnil a ženy se staly skupinou s větší nezaměstnaností.

Tabulka 16 Délka registrace na úřadě práce ve vybraných krajích

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Karlovarský kraj															
Do 3 m.	4469	4293	3806	4833	5640	6123	4933	4955	4452	4000	4102	3644	2715	2862	2814
3-6 m.	2983	2539	1982	2463	3844	3234	2935	3225	3180	2530	2061	1699	1110	1102	1128
6-9 m.	1597	1339	1014	1188	2577	1774	1542	1825	1897	1378	1091	838	537	512	500
9-12 m.	1204	1056	839	772	1938	1561	1113	1550	1769	1164	862	671	380	290	307
12-24 m.	2916	2276	1587	1290	2590	3750	2837	2717	3565	2940	1906	1411	689	420	459
24 a více	4848	4718	3747	2891	2748	3480	4087	4139	4737	5278	4874	3533	2057	1043	591
Ústecký kraj															
Do 3 m.	14109	13305	11613	14210	15757	17290	13986	14058	12658	12140	11665	10997	9393	9427	9548
3-6 m.	9997	8499	6597	7613	11703	9909	9866	10306	10122	8286	6952	6597	4689	4799	4486
6-9 m.	5763	5103	3851	3744	7467	5713	5247	5894	6121	5057	4057	3896	2564	2460	2069
9-12 m.	4553	4423	3214	2758	5813	4918	4095	5420	6139	4124	3015	2949	2038	1740	1483
12-24 m.	11488	9836	7299	4859	8296	11656	10403	10275	12691	11094	7026	5840	3718	2468	2075
24 a více	24622	22486	17320	12473	10940	12461	14490	15636	18089	20123	18063	14249	9120	5441	2976
Plzeňský kraj															
Do 3 m.	6252	5613	5121	7362	8818	10268	7942	7971	7160	7149	6384	5533	4745	4557	4843
3-6 m.	3760	3228	2581	3281	6501	4758	4089	4365	4698	3665	3095	2405	1695	1657	2141
6-9 m.	2089	1678	1275	1426	3538	2511	2149	2143	2456	1864	1489	1152	842	743	880
9-12 m.	1358	1214	887	917	2683	1955	1456	1661	2194	1364	1019	817	543	410	513
12-24 m.	2819	2282	1633	1364	2904	4547	3415	3108	4026	3222	2124	1494	816	579	700
24 a více	4222	3944	3019	2407	2358	3228	4257	4476	5175	5377	4476	3254	1876	1063	734
Středočeský kraj															
Do 3 m.	12174	11147	10166	13259	17441	19285	15227	15634	15556	14244	13833	12584	10499	10245	9886
3-6 m.	7615	6542	5560	6454	12090	10739	9788	10554	11173	9155	7899	6876	5293	4842	5191
6-9 m.	4004	3245	2774	2877	6222	5644	4973	5463	6098	5141	4223	3481	2512	2226	2329
9-12 m.	2754	2440	1967	1746	4486	4369	3681	4594	5678	4158	3159	2408	1852	1437	1290
12-24 m.	5753	4529	3282	2971	4926	8966	38,805	8242	10763	9624	6224	4426	3011	2195	2013
24 a více	8451	7595	5524	4213	3979	5713	17,136	9964	12413	14352	12764	9181	6203	4293	2883

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů MPSV, březen 2019

Při nahlédnutí do tabulky č. 16 je možné vidět, že nejvytíženější jsou první měsíce strávené na úřadě. A to ve všech krajích, kdy do 3 měsíců a zároveň 3–6 měsíců, je na úřadech práce registrováno nejvíce lidí. Zatímco období 6-9 měsíců a 9-12 měsíců jsou zastoupena velice málo oproti ostatním. Dále lze vidět, že velká část nezaměstnaných je na úřadech práce registrována 12-24 měsíců a 24 a více měsíců. Lze tedy předpokládat, že nejvíce lidí je nezaměstnaných v krátkém období, kdy například mění zaměstnání, mění své trvalé bydliště atd. Jsou schopni se uplatnit na trhu práce velice brzy. Mezi lidi, kteří jsou delší dobu na úřadě práce (déle než jeden rok), jsou počítáni nejčastěji nezaměstnaní, co nehledají aktivně zaměstnání a využívají systém, proto aby nemuseli pracovat.

Celkový vývoj se podobal ve všech krajích, KV kraj se podobal, ale také se lišil od svých sousedních krajů. Z pohledu délky nezaměstnanosti se v KV kraji ve sledovaném období měnila, avšak podobala PL a SČ. Ani jeden z těchto krajů neměl dvojnásobný počet nezaměstnaných déle jak 2 roky než nezaměstnaných do 3 měsíců. Při srovnání s ÚS krajem KV zcela byl úspěšnější, co do podílového zastoupení tak i vývoje ve sledovaných

skupinách v období 2005 až 2019. KV byl tedy úspěšnější s bojem proti délce nezaměstnanosti než PL kraj či SČ, zatím co ÚS zcela zaostával.

4.6 Dotazníkové šetření

Na základě vlastního výzkumu bylo provedeno dotazníkové šetření, které se zaměřovalo na zaměstnané i nezaměstnané v Karlovarském kraji. Je důležité podotknout, že tento dotazník je brán jako nereprezentativní, neboť byl prováděn formou online dotazníku za pomoci webového portálu (www.vyplnto.cz) s názvem Rizikové skupiny na trhu práce. Tento dotazník byl distribuován za pomoci sociálních sítí: Facebook, Instagram, LinkedIn. Celkový vzorek se tedy nedá brát jako reprezentativní, neboť výběr respondentů není zcela náhodný, vyplňování neprobíhalo za pomoci osobního kontaktu, výběr reprezentantů byl zcela náhodný atd. Tyto podmínky nebylo možno splnit z důvodu časové náročnosti, vyhlášení Stavu nouze na území České republiky, a tedy osobního dotazování respondentů na veřejných místech.

Dotazník obsahoval celkově 23 otázek. Otázky byly sestavené tak, aby respondenti mohli zvolit jednu z nabízených možností či z výběru odpovědí: Ano/Ne.

Dotazníkového šetření se celkově zúčastnilo 127 respondentů. Získané údaje a data byla využita jako podklad pro následující hypotézy (předpoklady).

Formulace hypotézy (předpokladů):

Hypotéza 1: Nezaměstnanost nesouvisí s věkem a druhem středoškolského vzdělání v KV kraji.

H₀: Druh vzdělání a věk nemá vliv na nezaměstnanost u respondentů

H₁: Druh vzdělání a věk má vliv na nezaměstnanost u respondentů

Hypotéza 2: Technické vzdělání vytváří větší příležitosti na trhu práce

H₀: Technické zkušenosti jsou žádané na trhu práce v KV kraji

H₁: Technické zkušenosti nejsou žádané na trhu práce v KV kraji

Hypotéza 3: Vzdálenost zaměstnavatele od místa bydliště ovlivňuje ochotu dojíždění do zaměstnání

H₀: Zaměstnanost není závislá na ochotě lidí dojíždět do zaměstnání

H₁: Zaměstnanost je závislá na ochotě lidí dojíždět do zaměstnání

Hypotéza 4: Absolvování rekvalifikačních kurzů souvisí s vyšší nezaměstnaností

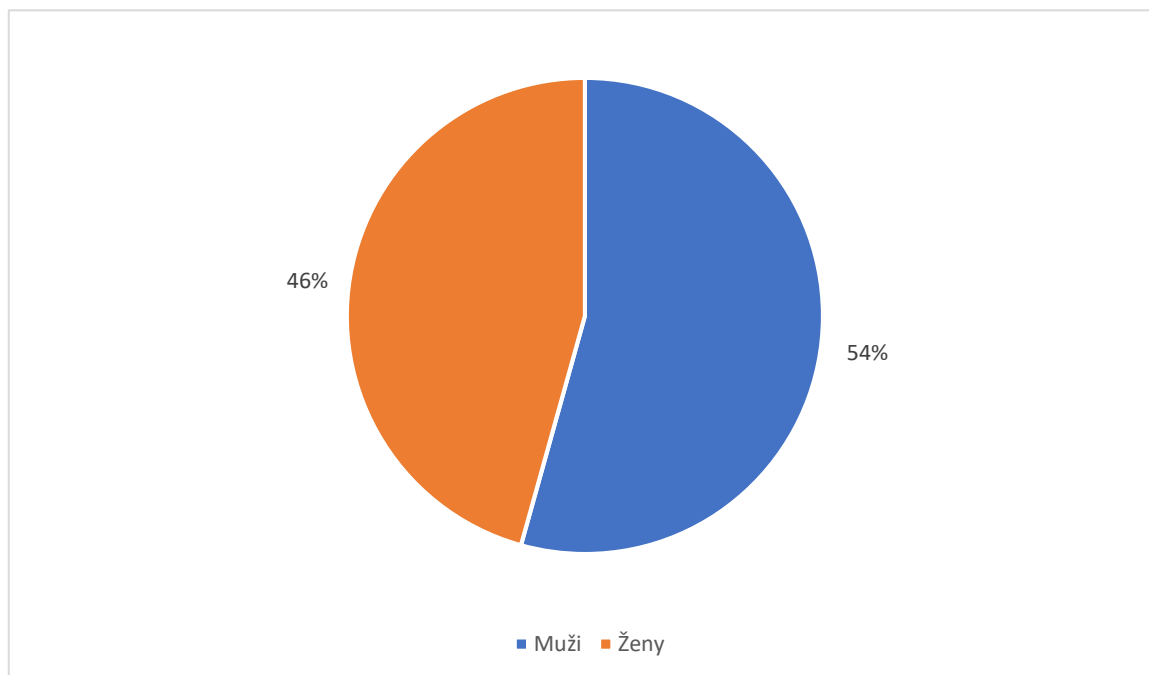
H₀: Zaměstnanost je závislá na absolvování rekvalifikačních kurzů

H₁: Zaměstnanost není závislá na absolvování rekvalifikačních kurzů

4.6.1 Dotazníkové šetření

Otázka č. 1: Jaké je vaše pohlaví?

Graf 14 Pohlaví respondentů

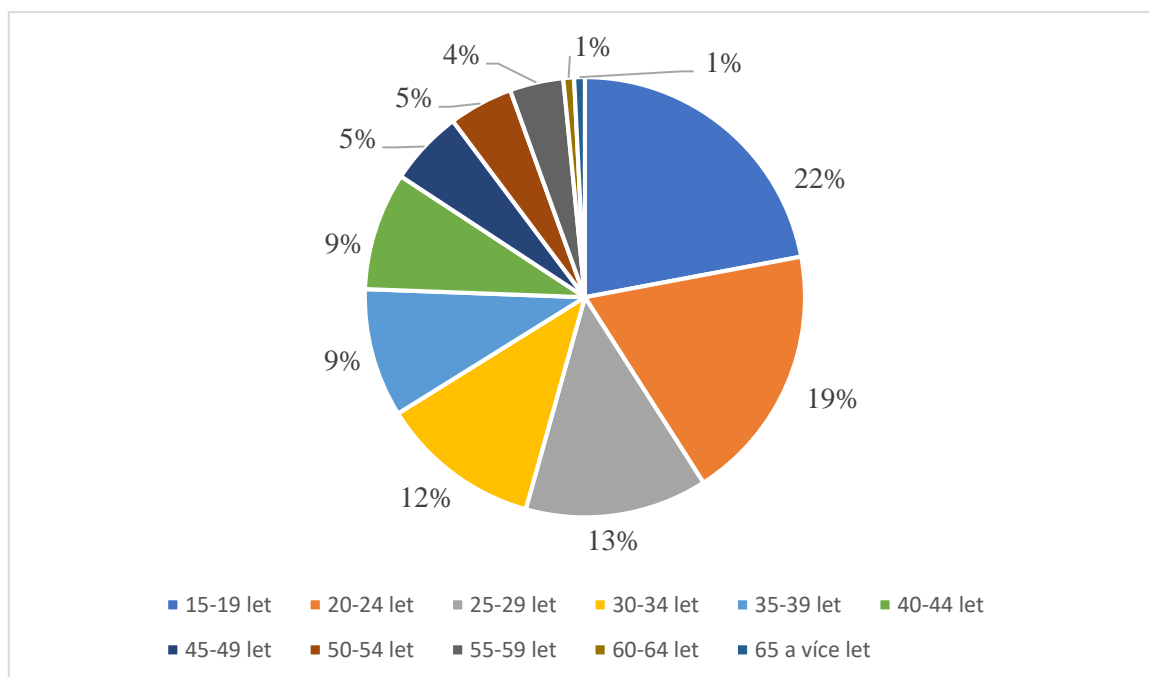


Zdroj: Vlastní zpracování

Největší podíl na celkovém počtu 127 respondentů byly ženy, kterých odpovědělo 69 (54,33 %). Celkem 58 mužů odpovědělo na dotazník (45,67 %). Tyto hodnoty by měly být vypovídající o složení respondentů.

Otázka č. 2: Kolik je vám let?

Graf 15 Věk respondentů

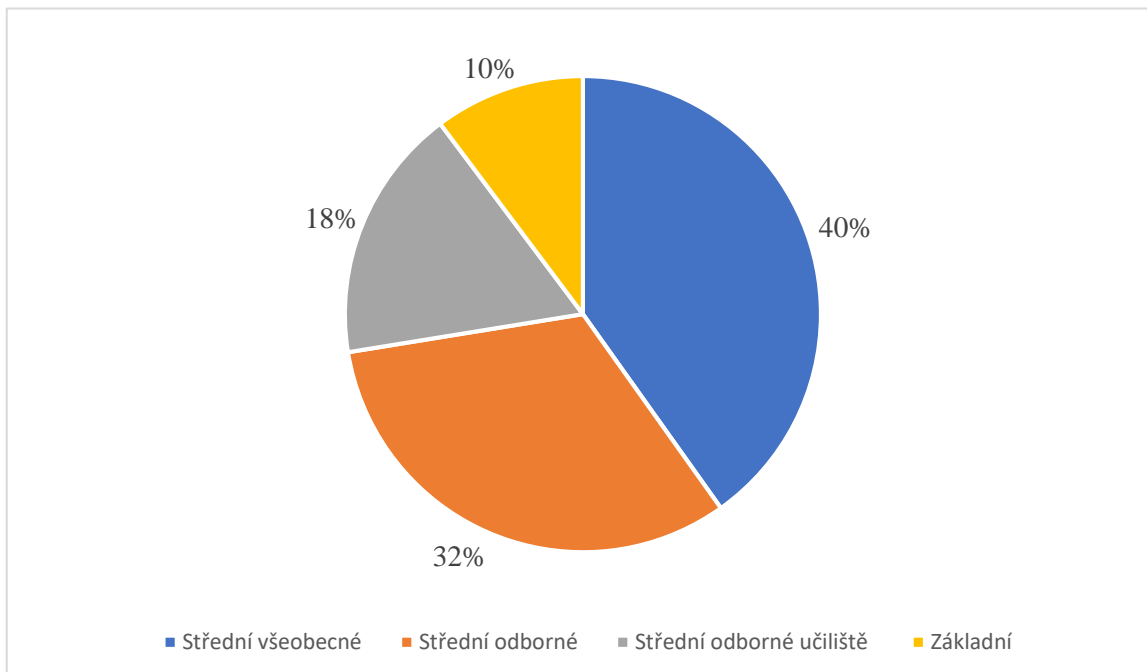


Zdroj: Vlastní zpracování

Největší podíl respondentů byl ve věku 25–29 let, celkem 28 respondentů (22,05 %). Druhou největší skupinou byli lidé ve věku 20-24 let, dohromady 24 respondentů (18,9 %). Lidé ve věku 30–34 let byli třetí zastoupenou skupinou, celkem 17 respondentů (13,39 %). Dále byli lidé ve věku 35-39 let, 15 respondentů (11,81 %), dále lidé ve věku 45-49 let, 12 respondentů (9,45 %). 11 respondentů (8,66 %) ve věku 40-44 let a ve věku 15-19 let bylo 7 respondentů (5,51 %). Ve věku 50-54 let bylo celkem 6 respondentů (4,72 %), dále 5 respondentů (3,94 %) ve věku 55-59 let. Po jednom respondentu (0,79 %) byly dvě skupiny ve věku 60-64 let zároveň 65 a více let.

Otázka č. 3: Jaké je vaše dosažené vzdělání?

Graf 16 Dosažené vzdělání respondentů

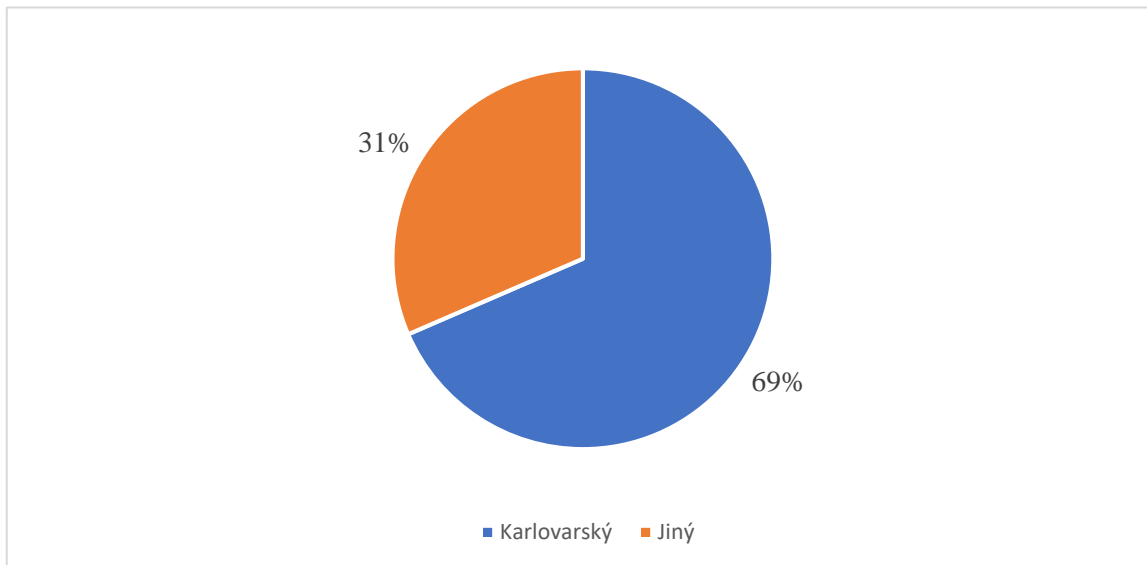


Zdroj: Vlastní zpracování

Největší zastoupenou skupinou byli lidé se středním odborným vzděláním (střední průmyslové, zdravotnické, obchodní atd. školy). Celkem 51 respondentů (40,16 %) má toto vzdělání. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou byli lidé se středním všeobecným vzděláním (gymnázia, lycea), celkem 41 respondentů (32,28 %). Mezi méně zastoupené skupiny patřili lidé s vystudovaným středním odborným učilištěm, tedy 22 respondentů (17,32 %), odpovědělo, že má toto vzdělání. Nejméně zastoupenou skupinou byli lidé se základním vzděláním, pouze 13 respondentů (10,24 %).

Otázka č. 4: Z jakého kraje pocházíte?

Graf 17 Rodiště respondentů

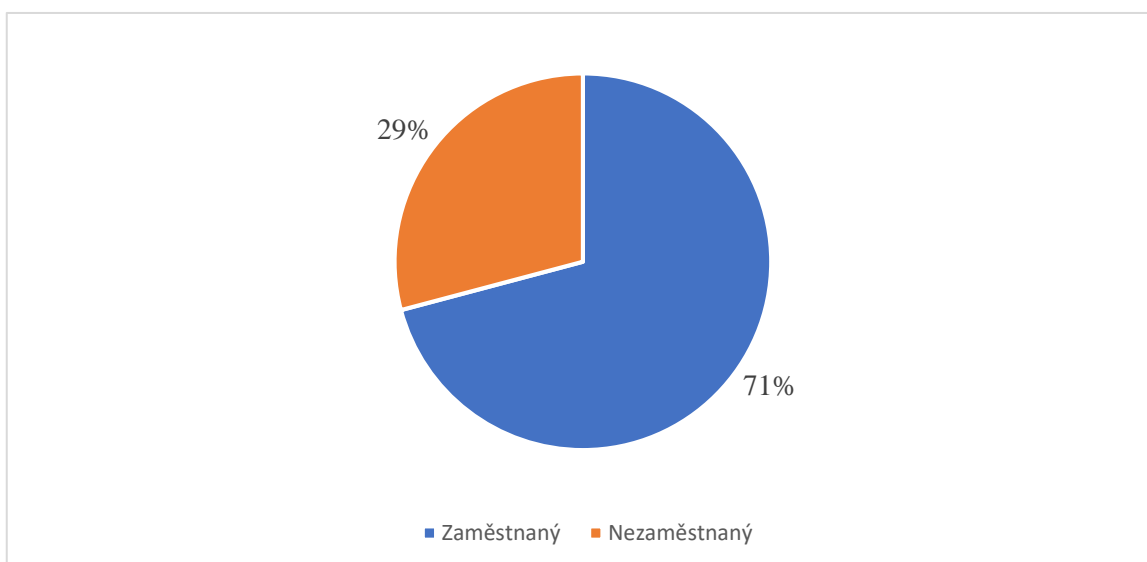


Zdroj: Vlastní zpracování

Ze všech respondentů žijících v Karlovarském kraji většina odpověděla, že pochází u Karlovarského kraje. Celkem 87 respondentů (68,5 %) odpovědělo, že jejich rodištěm je KV kraj. Zbýlých 40 respondentů (31,2 %) má rodiště jinde (například Vietnamci, či Ukrajinci).

Otázka č. 5: Jste zaměstnaných či nezaměstnaný?

Graf 18 Situace respondentů na trhu práce

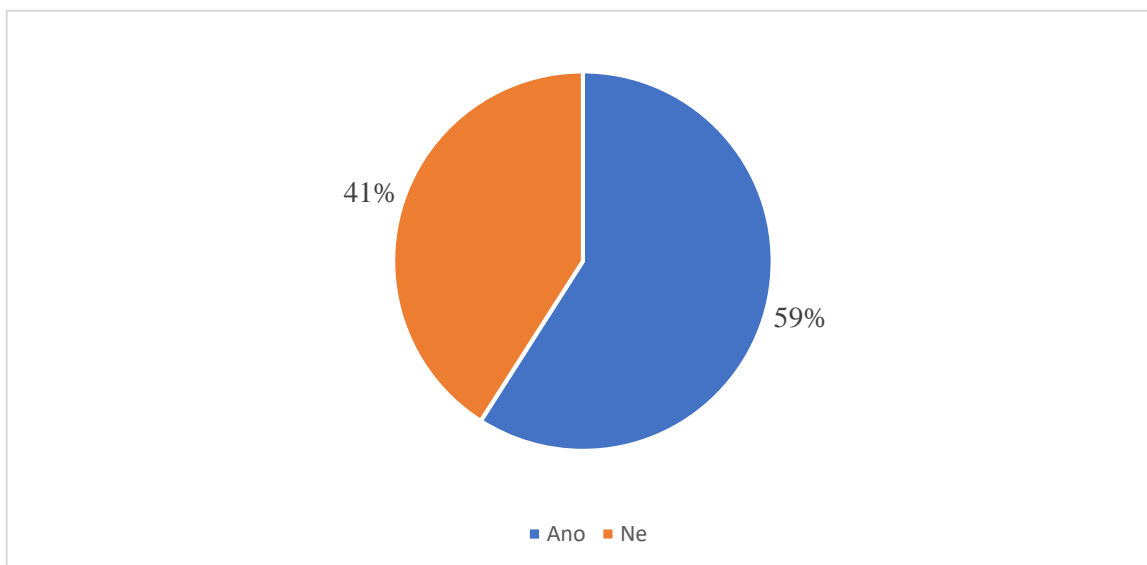


Zdroj: Vlastní zpracování

Celkem 90 respondentů (70,87 %) odpovědělo, že jsou zaměstnaní. Zbýlých 37 (29,13 %) respondentů odpovědělo, že v době vyplňování dotazníku byli nezaměstnaní.

Otázka č. 6.: Byl/a jste či jste evidován na úřadě práce?

Graf 19 Zkušenost respondentů s evidencí na úřadě práce

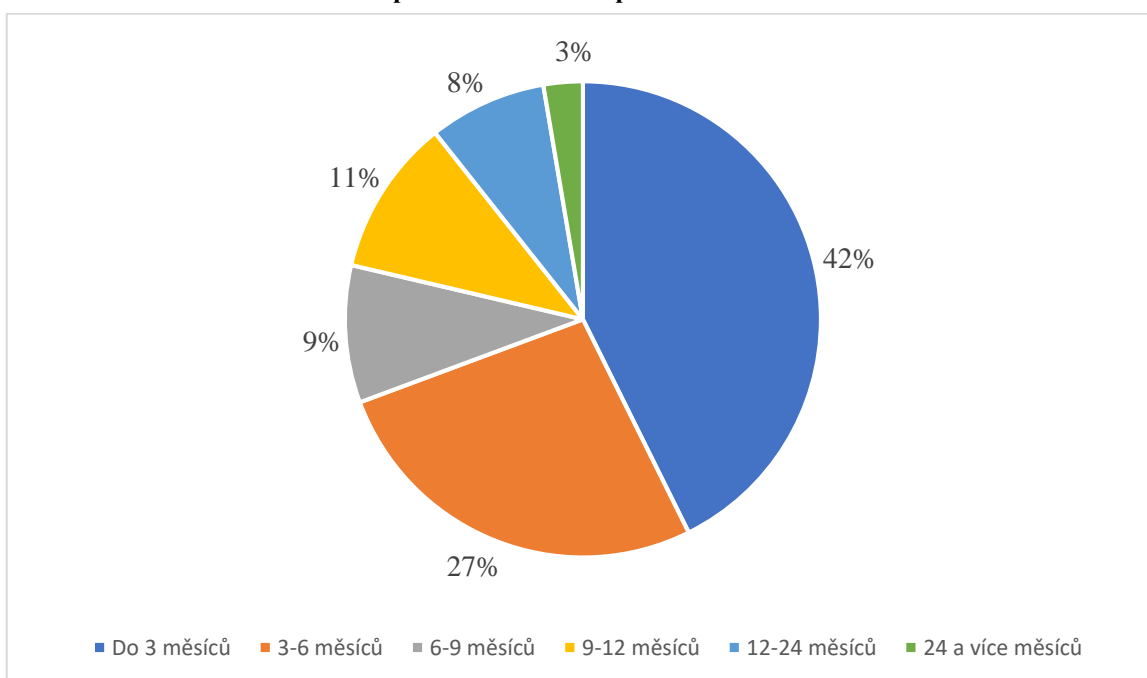


Zdroj: Vlastní zpracování

Při pohledu na zkušenosti respondentů s evidencí na úřadech práce, pouze 75 respondentů (59,06 %) odpovědělo, že bylo evidováno na úřadě práce v KV kraji. Zbylých 52 respondentů (40,94 %) odpovědělo, že nemají či neměli zkušenosti s evidováním na úřadě práce.

Otázka č. 7.: Jak dlouho jste byl evidován na úřadě práce

Graf 20 Celková doba respondentů na úřadě práce

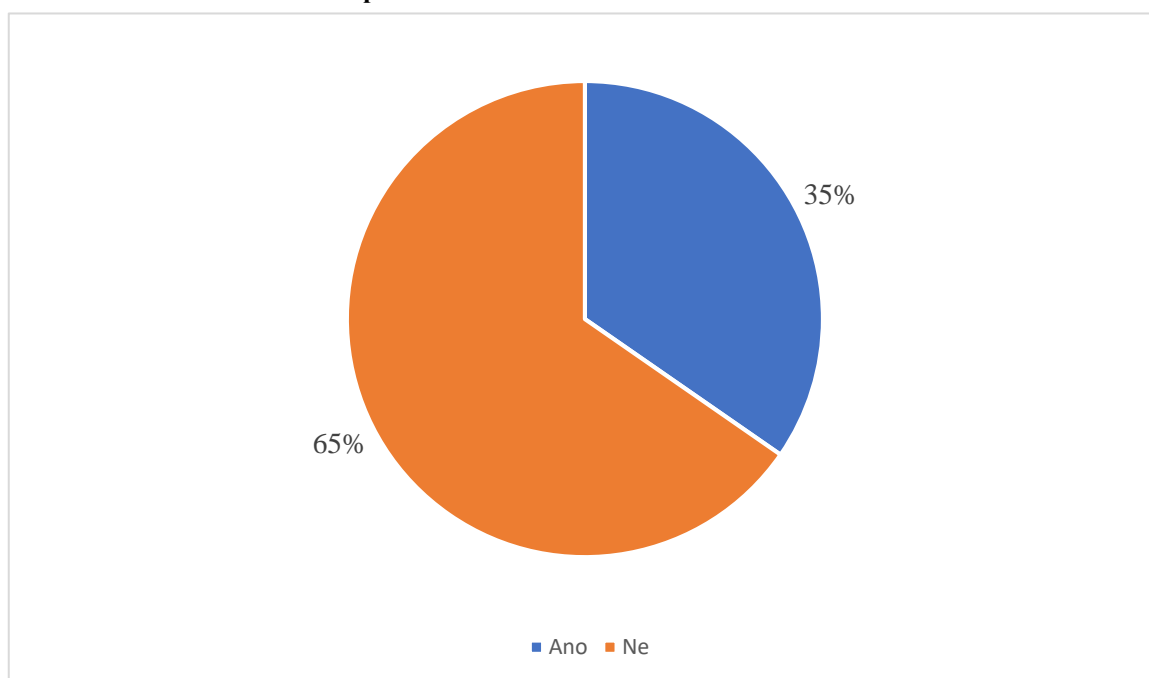


Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkových 75 respondentů, co měli zkušenosti s evidencí na úradě práce, bylo nejvíce lidí evidováno do 3 měsíců, celkem 32 respondentů (42,67 %). Dále nejvíce lidí bylo evidováno od 3 do 6 měsíců, tedy 20 respondentů (26,66 %). Pouze 8 respondentů (10,67 %) strávilo na úradě práce mezi 9 až 12 měsíci. Dále 7 respondentů (9,33 %) bylo evidováno v rozmezí 6 až 9 měsíců. Nejméně lidí bylo evidováno déle jak jeden rok. V období 12 až 24 měsíců odpovědělo jen 6 respondentů (8 %) a pouze 2 respondenti byli evidováni déle jak 24 měsíců (2,67 %).

Otázka č. 8: Studoval/a jste někdy vysokou školu či vyšší odbornou školu, avšak jste předčasně ukončil studium?

Graf 21 Zkušenosti respondentů se studiem

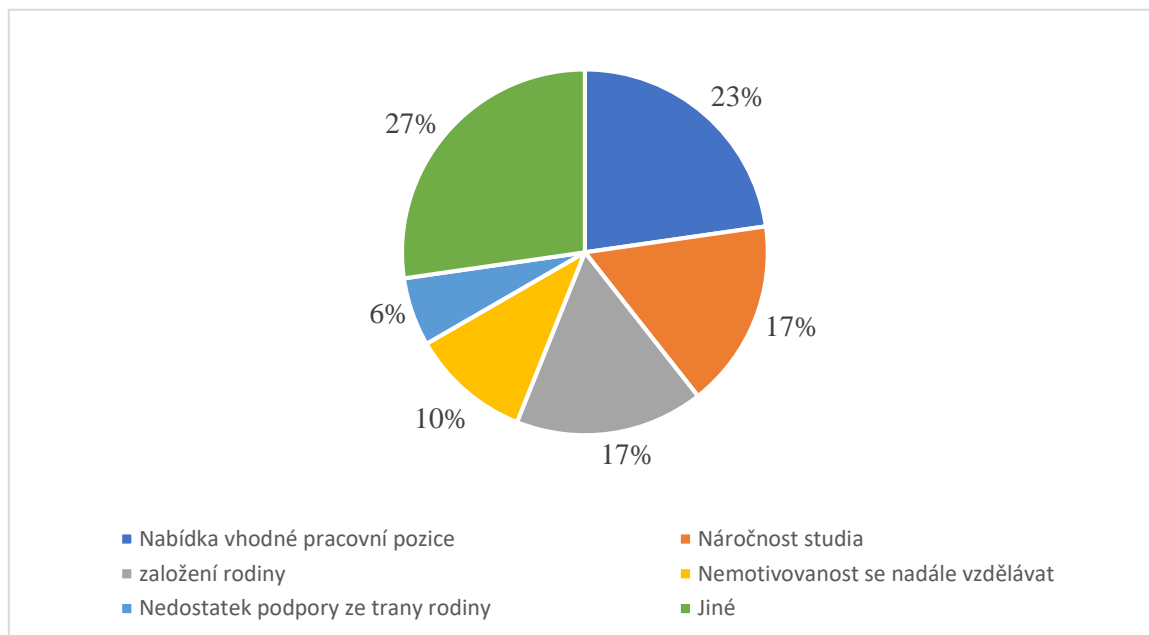


Zdroj: Vlastní zpracování

Velká část respondentů odpovědělo, že nemá zkušenosti s pokračováním studia na vysokých či vyšších odborných školách. Celkem 83 respondentů (65,35 %) odpovědělo že nestudovalo. Pouze 44 respondentů (34,65 %) odpovědělo, že mají zkušenosti se studiem na vysoké či vyšší odborné škole, avšak studium předčasně ukončili.

Otázka č. 9: Jaké byly vaše důvody pro nepokračování ve vzdělávání či přerušení

Graf 22 Důvody přerušení studia

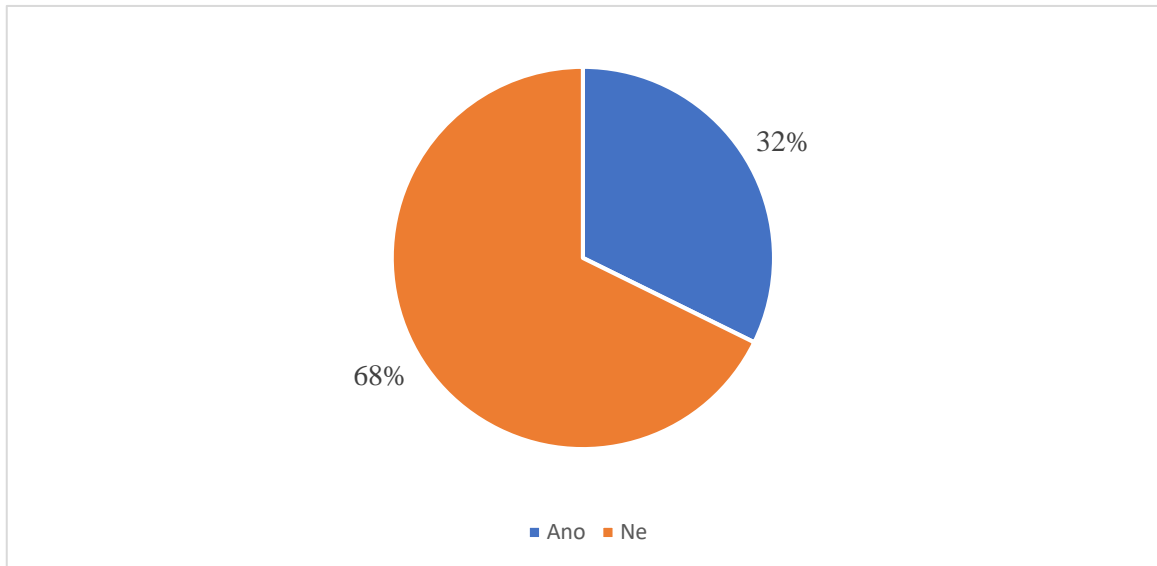


Zdroj: Vlastní zpracování

Na tuto otázku celkem odpovědělo pouze 66 respondentů. Celkem 15 (22,73 %) z nich odpovědělo, že měli výhodnou nabídku pracovní pozice. Dále 11 respondentů (16,67 %) odpovědělo, že náročnost studia byla problémovým faktorem. Dalších 11 (16,67 %) odpovědělo, že upřednostnilo založení rodiny před studiem. 7 respondentů (10,61 %) odpovědělo, že nebyli motivovaní pro další studium a 4 respondenti (6,06 %) odpověděli, že měli nedostatek podpory ze strany rodiny. Je zajímavé, že nejvíce respondentů, celkem 18 (27,27 %) zaškrtnuli kolonku jiné důvody. Zde uvedli důvody jako například: vzdálenost dojíždění do školy od místa bydliště, nezvládnutí přijímacího řízení na univerzitu, výchova dětí atd.

Otázka č. 10: Máte zkušenosti s tím, že vaše dosažené vzdělání bylo důvodem pro nepřijetí na vámi přihlašovanou pracovní pozici?

Graf 23 Zkušenosti respondentů s pohovory

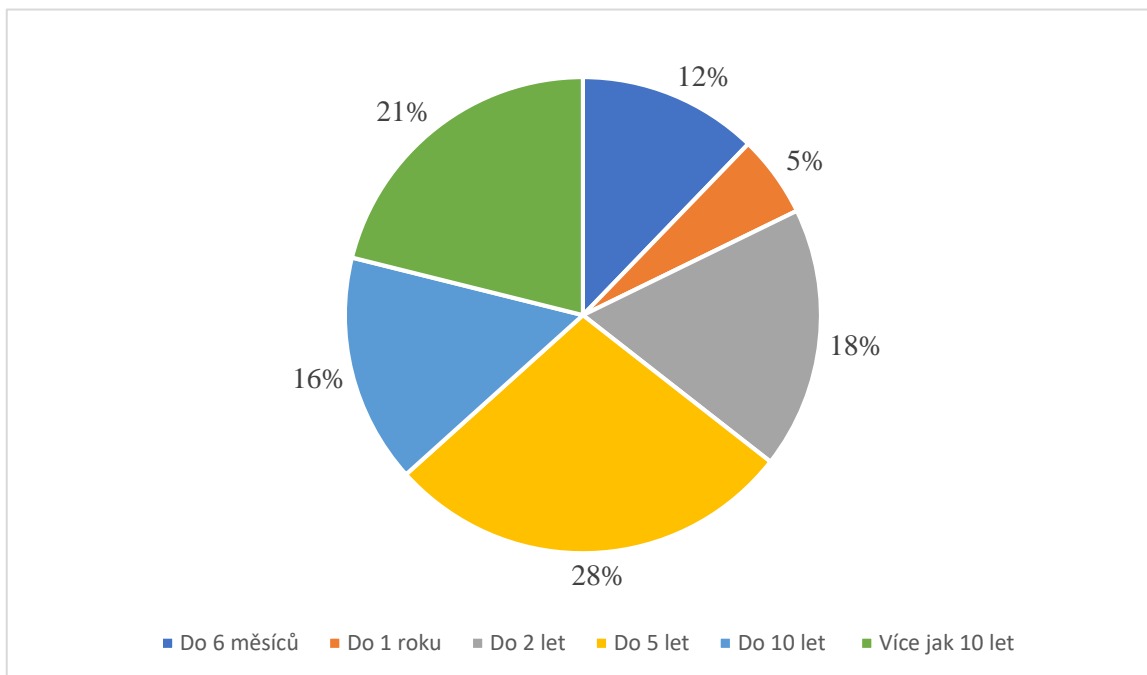


Zdroj: Vlastní zpracování

Celkem pouze 41 respondentů (32,28 %) se setkalo s tím, že by jejich dosažené vzdělání bylo problémové při pracovních pohovorech. Zatímco 86 respondentů (67,72 %) odpovědělo, že se s těmito zkušenostmi nesešlo a neměli problém při pracovních pohovorech na hledanou pozici.

Otázka č. 11: Pokud jste zaměstnaný, jak dlouho máte svoje stávající zaměstnání?

Graf 24 Délka zaměstnanosti respondentů

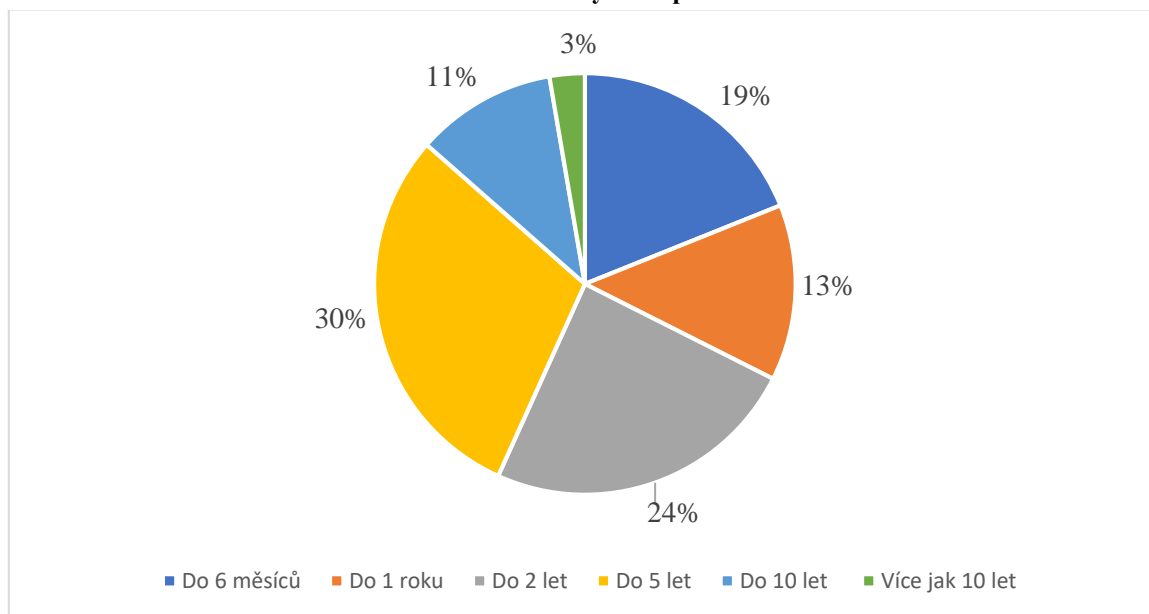


Zdroj: Vlastní zpracování

Celkem 90 respondentů odpovědělo, že jsou v současnosti zaměstnaní. Z toho 25 (27,78 %) odpovědělo, že mají zaměstnání do 5 let. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou byli lidé zaměstnaní déle než 10 let – 19 respondentů (21,12 %). Dále 16 respondentů (17,78 %) má zaměstnání do 2 let. Zaměstnaných do 10 let odpovědělo celkem 14 respondentů (15,56 %). 11 respondentů (12,22 %) odpovědělo, že mají zaměstnání pouze do 6 měsíců. Nejméně lidí odpovědělo, že mají zaměstnání do jednoho roku, pouze 5 respondentů (5,54 %).

Otázka č. 12: Pokud jste nezaměstnaný/á, jak dlouho jste pracoval/a v předchozím zaměstnání?

Graf 25 Předchozí zkušenosti nezaměstnaných respondentů

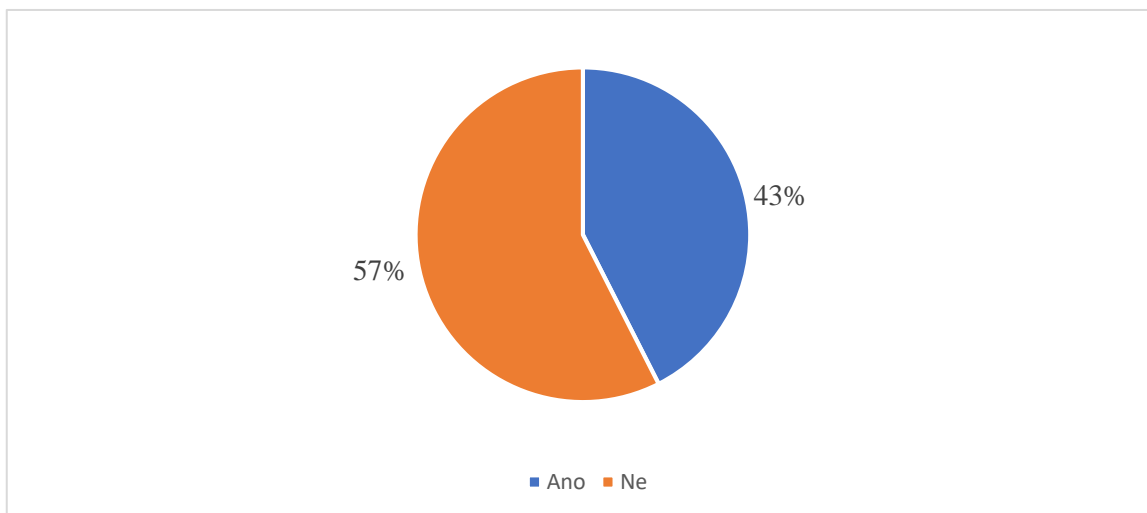


Zdroj: Vlastní zpracování

Celkově ze 127 respondentů, odpovědělo 37 z nich, že jsou v současnosti nezaměstnaní. Největší skupinou z nich byli lidé, kteří měli předchozí zaměstnání do 5 let, celkem 11 (29,73 %). Další skupinou byli lidé, kteří měli předchozí zaměstnání do 2 let, 9 respondentů (24,32 %) takto odpovědělo. Celkem 7 respondentů (18,92 %) odpovědělo, že měli předchozí zaměstnávání do 6 měsíců. Dále 5 respondentů (13,51 %) odpovědělo, že jejich zaměstnání měli do jednoho roku. Do 10 let měli 4 respondenti (10,80 %) předchozí zaměstnání. Jediný respondent (2,72 %) odpověděl, že měl svoje předchozí zaměstnání více jak 10 let.

Otázka č. 13: Absolvoval/a jste rekvalifikační kurzy či jiné kurzy pro zvýšení své kvalifikace?

Graf 26 Absolvoování rekvalifikačních kurzy respondenty

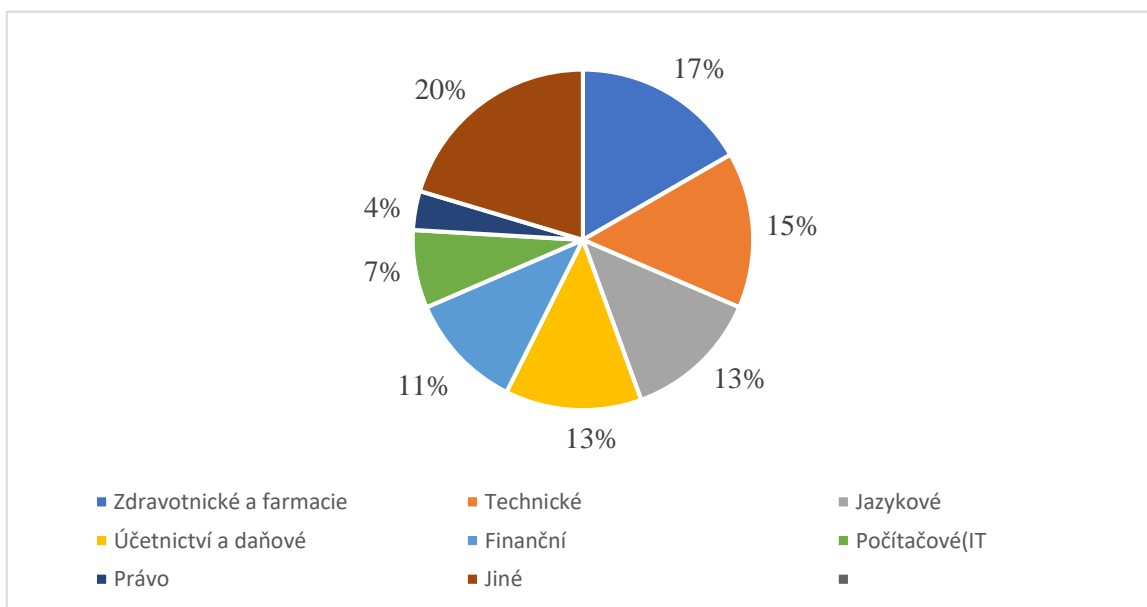


Zdroj: Vlastní zpracování

Ze 127 respondentů odpovědělo na otázku absolvování rekvalifikačních kurzů (či jiných kurzů zvyšující kvalifikaci lidí) pozitivně pouze 54 (42,52 %). Zatímco negativně odpovědělo mnohem více lidí, celkem 73 respondentů (57,48 %). Ani jako nezaměstnaní a ani jako doplňující kurz v zaměstnání.

Otázka č. 14: Pokud ano, jaký druh kurzu?

Graf 27 Rekvalifikační kurzy, které respondenti absolvovali

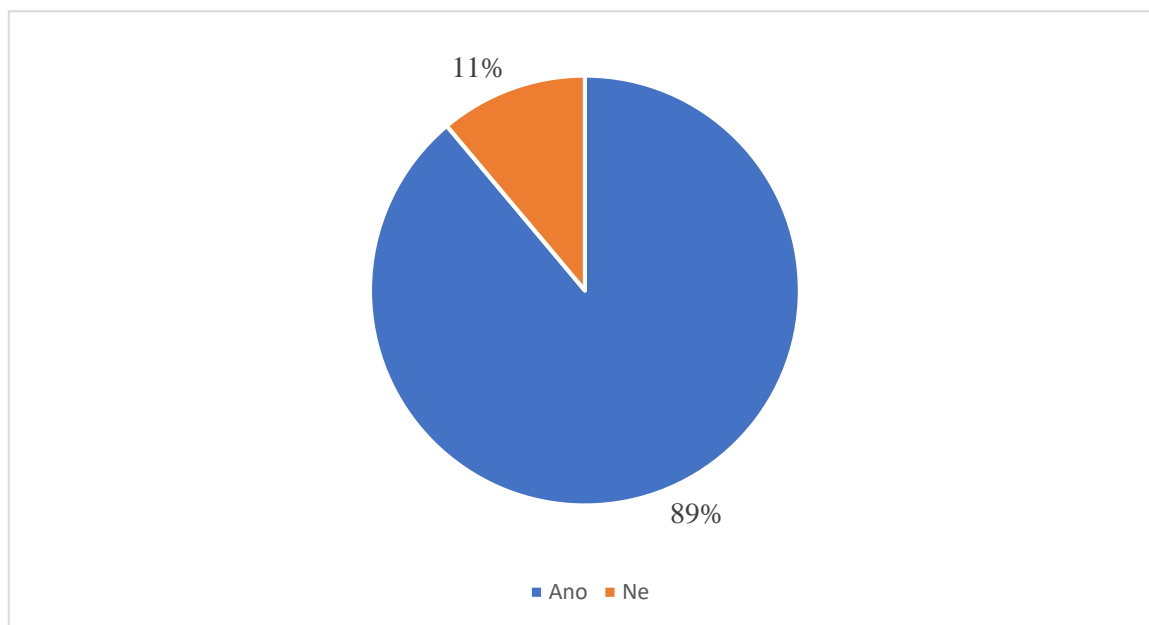


Zdroj: Vlastní zpracování

Celkem 54 respondentů absolvovalo rekvalifikační kurzy na úřadech práce či součástí zvýšení rekvalifikace v rámci pracovního vztahu. Zdravotnické kurzy či farmaceutické jako například: kurz na zdravotní či stomatologické sestry, celkem 9 (16,67 %) respondentů tyto kurzy absolvovalo. Dále 8 respondentů (14,81 %) absolvovalo technické kurzy, dále 7 lidí (12,96 %) absolvovalo jazykové kurzy. Stejný počet lidí, 7 (12,96 %) absolvovalo účetnické a daňové kurzy. Finanční kurzy absolvovalo 6 respondentů (11,11 %). Počítačových kurzů absolvovalo méně lidí, pouze 4 respondentů (7,40 %). Nejméně lidí absolvovalo kurzy spojené s právem, státními regulacemi atd., pouze 2 lidé (3,70 %). Je zajímavé všimnout si, že 11 respondentů zvolilo odpověď: jiné. Mezi ně patřily například kurzy jako: komunikace s lidmi/spolupracovníky, bezpečnost, logistika, doprava atd.

Otázka č. 15: Pokud jste zaměstnaný/á, jste v současnosti spokojený se svojí prací?

Graf 28 Spokojenost respondentů se zaměstnáním

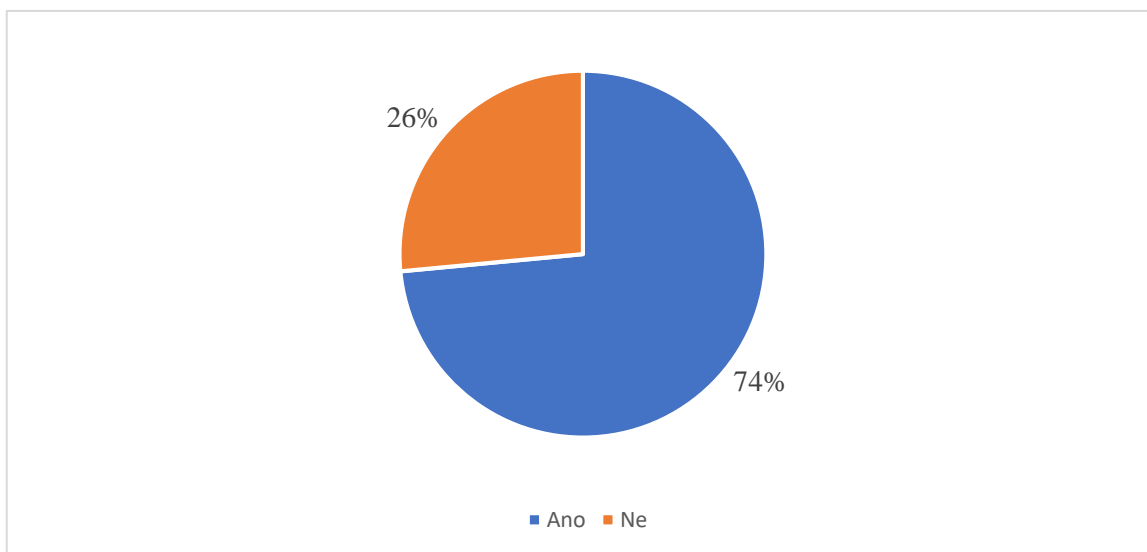


Zdroj: Vlastní zpracování

Z 90 respondentů, co odpovědělo, že jsou zaměstnaní, 80 lidí (88,88 %) z nich odpovědělo, že jsou spokojeni se svým současným zaměstnáním. Pouze 10 respondentů (11,12 %) odpovědělo, že nejsou spokojeni se svým zaměstnáním.

Otázka č. 16: Byl/a byste se ochoten/a nadále vzdělávat, pokud by to bylo možné?

Graf 29 Ochota respondentů nadále se studovat

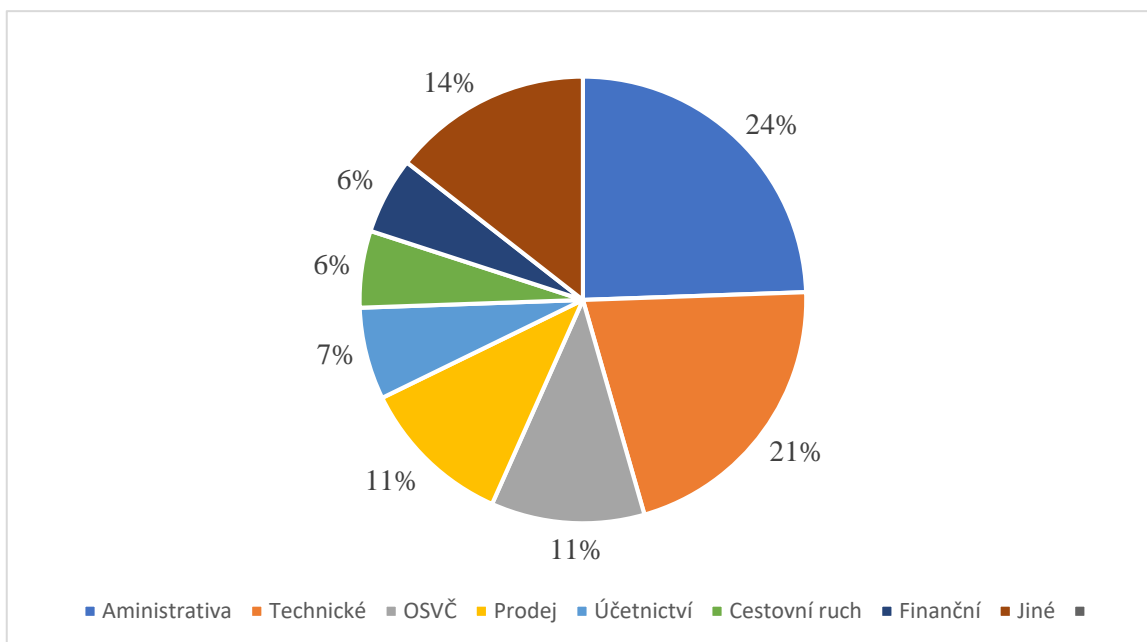


Zdroj: Vlastní zpracování

Překvapivě celkem 86 respondentů (74 %) odpovědělo, že by byli ochotní se nadále vzdělávat. Zatímco pouze 31 respondentů (26 %) odpovědělo, že by se nadále nechtělo vzdělávat ani využít této možnosti.

Otázka č. 17: Jaké zaměstnávání vykonáváte?

Graf 30 Zaměstnání vykonávané respondenty

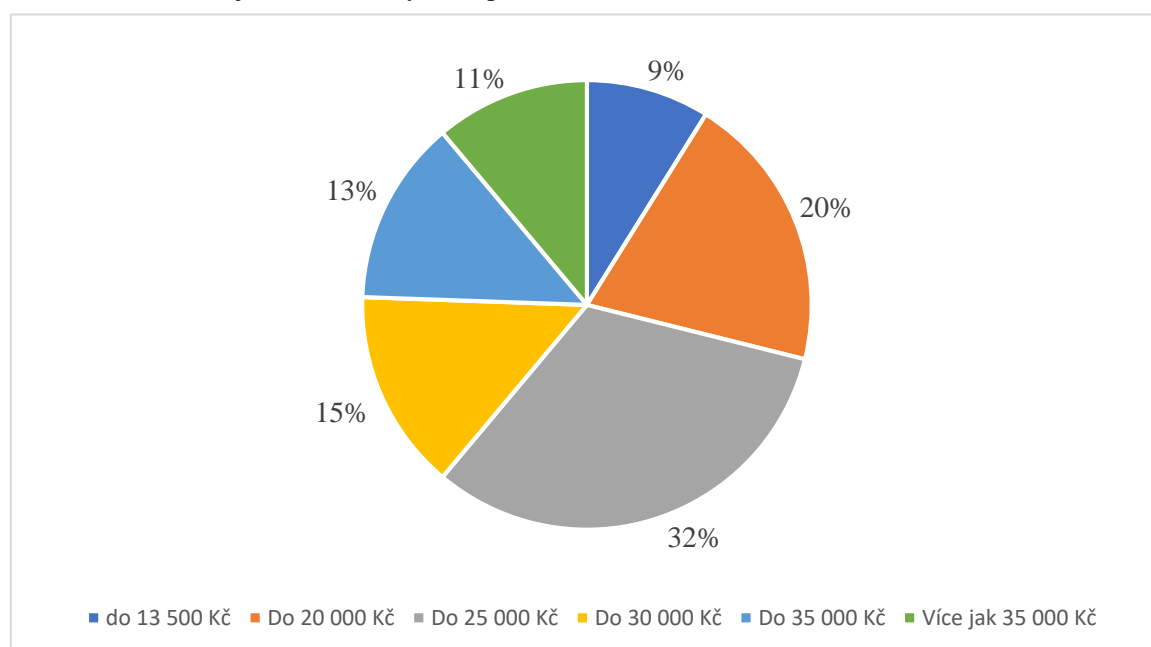


Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce vykonávaným zaměstnáním u respondentů v KV kraji byla administrativa, celkem 22 respondentů (24 %). Další početnou skupinou jsou lidé pracující v technickém oboru, tedy 19 respondentů (21 %) dohromady. Celkem 10 respondentů (11 %) zvolilo odpověď, že vykonává OSVČ. Zároveň stejný počet respondentů odpovědělo, že pracuje v oboru se zaměřením na prodej. Šest respondentů (7 %) vykonává účetnictví, v cestovním ruchu pracuje 5 respondentů (6 %) a to samé ve financích také 5 osob. Avšak 13 respondentů (14 %) označilo, že vykonávají jinou práci, například: školství, záchranné složky či sociální pracovník atd.

Otázka č. 18: Jaký je váš měsíční čistý příjem ve vaší současné práci (pokud jste nezaměstnaný neodpovídejte)

Graf 31 Příjem zaměstnaných respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

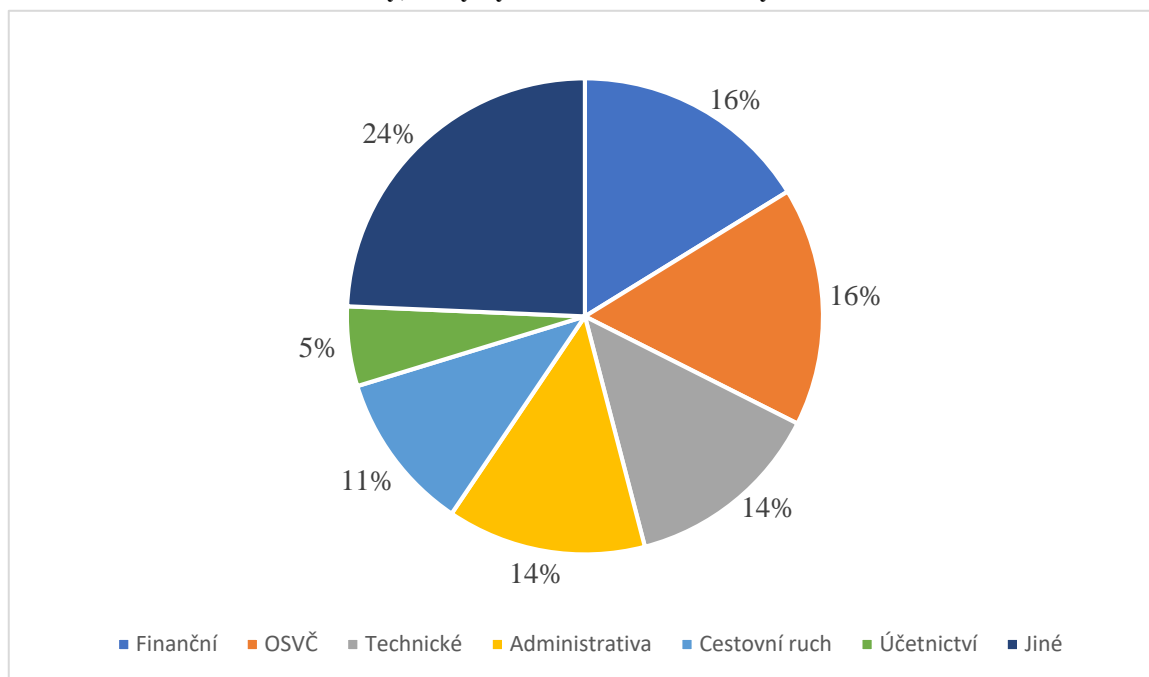
Celkový příjem zaměstnaných respondentů v Karlovarském kraji ve valné většině byl pod 30 000 Kč. Nejvíce respondentů, celkem 29 (32 %), vyplnilo, že jejich příjem dosahuje 25 000 Kč. Druhou vybranou skupinou byli lidé s příjmem do 20 000 Kč, celkem 18 respondentů (20 %). Třetí největší skupinou byli lidé s příjmem do 30 000 Kč, celkem 13 respondentů (14 %) takto vyplnilo.

Menší část respondentů odpověděla, že má příjem nad 30 000 Kč. 12 respondentů (13 %) odpovědělo, že má příjem do 35 000 Kč. Pouze 10 respondentů (11 %) odpovědělo, že má příjem nad 35 000 Kč.

Nejméně respondentů, pouze 8 lidí (9 %) odpovědělo, že má příjem menší jak minimální mzdu.

Otázka č. 19: Pokud jste nezaměstnaný/á, v jakém druhu zaměstnání byste si přál/a pracovat?

Graf 32 Druh zaměstnaný, který by nezaměstnaní chtěli vykonávat

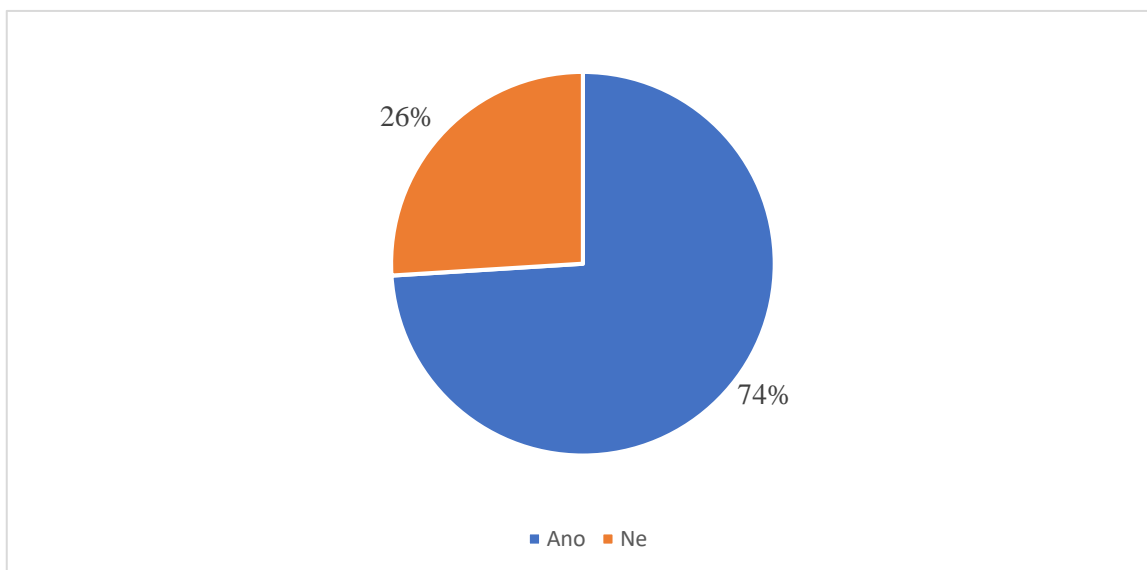


Zdroj: Vlastní zpracování

Valná většina všech nezaměstnaných respondentů, celkem 9 z nich (24 %) vyplnilo kolonku „jiné“, v jakém druhu zaměstnání by chtěli pracovat. Mezi tyto jiné vyplnili například: školství, záchranné sbory, bezpečnostní služby atd. Dalším žadáným zaměstnáním byly finance, celkem 6 respondentů (16 %). Dále prodej s 6 respondenty (16 %), technické zaměstnání s 5 respondenty (14 %), administrativa s 5 respondenty také. V cestovním ruchu by chtělo pracovat 4 respondenti (11 %) a účetnictví pouze 2 respondenti (5 %).

Otázka č. 20: Byl/a byste ochotný/á pracovat za minimální mzdu? (14 600 Kč)

Graf 33 Ochota respondentů pracovat za minimální mzdu

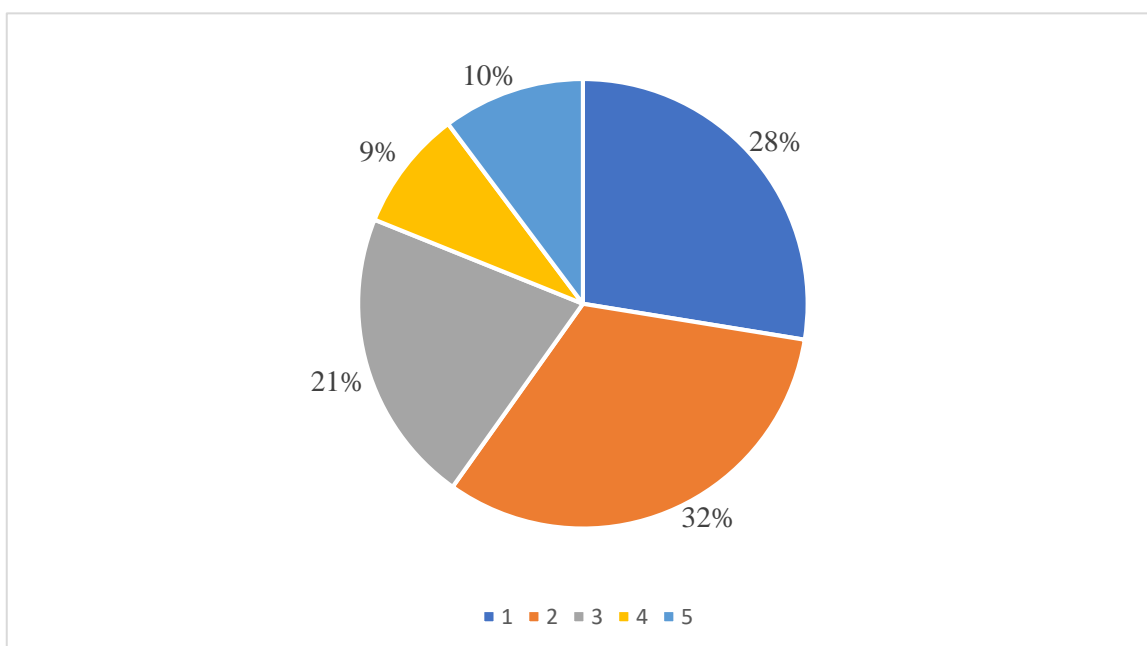


Zdroj: Vlastní zpracování

V Karlovarském kraji by pracovat za minimální mzdu odmítla pracovat většina respondentů, celkem 94 respondentů (74 %) odpovědělo, že by nebyli ochotní pracovat za minimální mzdu. Pouze 33 respondentů (26 %) bylo ochotno pracovat za minimální mzdu.

Otázka č. 21: Jak vás motivuje platové ohodnocení za práci? (1 – maximálně, 5 minimálně)

Graf 34 Motivace finančního ohodnocení respondentů

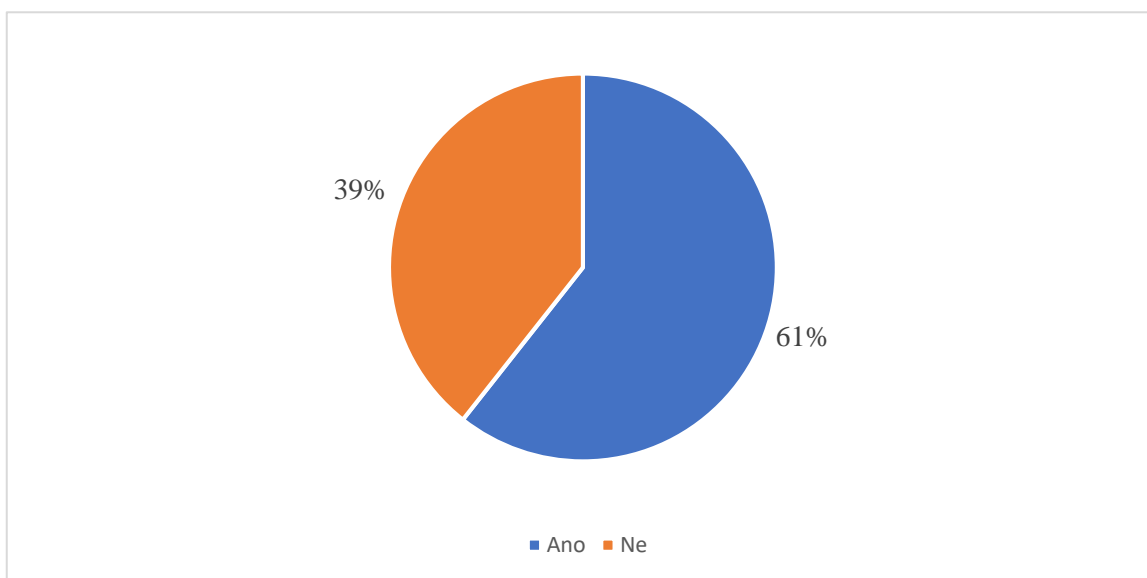


Zdroj: Vlastní zpracování

Finanční ohodnocení je velmi motivující pro respondenty v Karlovarském kraji, většina respondentů odpověděla, že finanční ohodnocení má pro ně velkou váhu. Celkem 35 respondentů (28 %) odpovědělo, že má finanční ohodnocení pro ně maximální vliv. Dále 41 respondentů (32 %) odpovědělo, že je finanční ohodnocení za práci velmi důležité. Průměrný vliv finančního ohodnocení na práci vyplnilo celkem 27 respondentů (21 %). Malý vliv finančního ohodnocení na práci potvrdilo celkem 11 respondentů. Žádný vliv na zaměstnání a finančního ohodnocení vyplnilo jen 13 respondentů (10 %).

Otázka č 22: Využili byste příležitosti se přestěhovat za lepším zaměstnáním či dojíždět do jiného kraje?

Graf 35 Ochota respondentů dojíždět či se přestěhovat za zaměstnáním

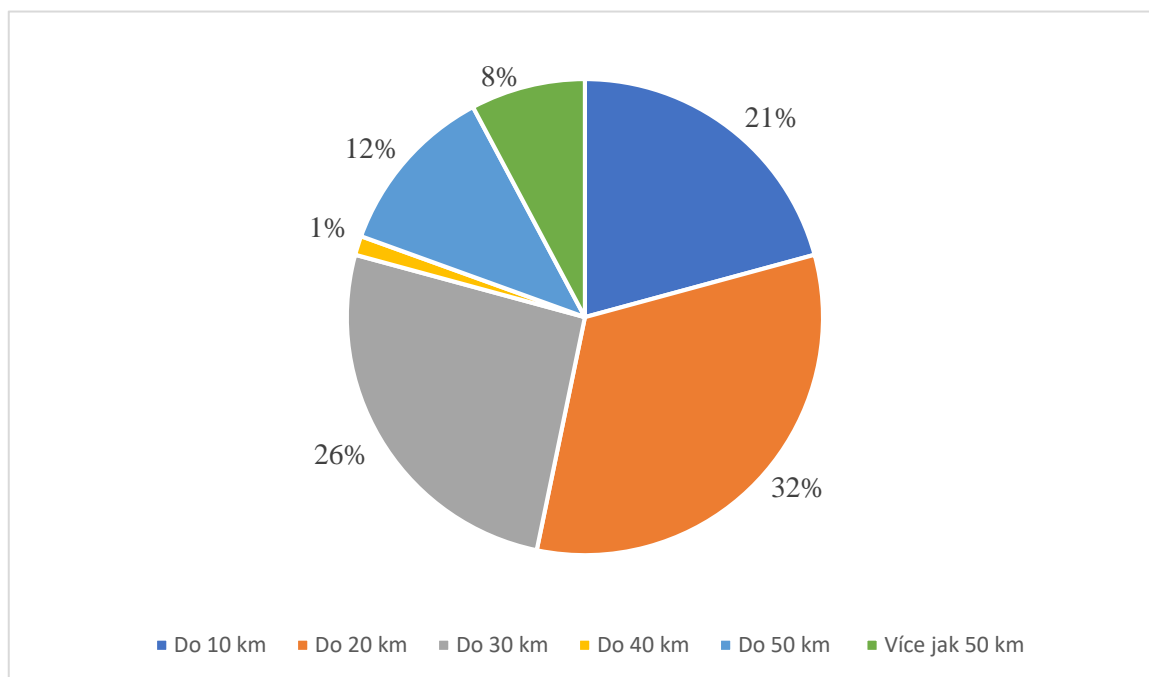


Zdroj: Vlastní zpracování

Možnost přestěhovat se či alespoň dojíždět za svým zaměstnáním by bylo ochotno celkem 77 respondentů (61 %). Překvapivě 50 respondentů (39 %) odpovědělo, že by se nechtěli za svým zaměstnáním přestěhovat ani dojíždět.

Otázka č. 23: Jak daleko byste byl/a ochotný/á dojíždět za svým zaměstnáním?

Graf 36 Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Ze 77 respondentů, co by byli ochotni dojíždět či se přestěhovat za zaměstnáním, by do 10 km bylo ochotno cestovat 16 respondentů (21 %), do 20 km by cestovalo 25 respondentů (32 %), do 30 km by cestovalo celkem 20 respondentů (26 %). Pouze jeden respondent (1 %) by cestoval do 40 km, do 50 km by bylo ochotno cestovat jen 9 respondentů (12 %) a nad 50 km by cestovalo jen 6 lidí (8 %).

4.6.2 Předpoklady a hypotézy

Stanovené předpoklady byly potvrzovány či vyvráceny celkovými zjištěními od respondentů. Závěrečná Hypotéza byla ověřována pomocí Pearsonova chí kvadrátového testu, jež se nejvíce využívá pro test závislosti v kontingenčních a asociačních tabulkách. H_0 – nulová hypotéza tvrdí, že neexistuje závislost mezi náhodnými veličinami (většinou X a Y). Hladina významnosti alfa byla stanovena 0,05.

Předpoklad (hypotéza) 1: Nezaměstnanost nesouvisí s věkem a druhem středoškolského vzdělání v KV kraji.

H_0 : Věk, ani druh vzdělání nemá vliv na zaměstnanost u respondentů

H_1 : Věk, druh vzdělání má vliv na zaměstnanost u respondentů

Dotazníkové šetření potvrdilo předpoklad, že věk nemá jednoznačný vliv na zaměstnanost. I přesto, že velká část respondentů byla mladšího věku, jeho rozložení ohledně stavu zaměstnaní či nezaměstnaní nebylo nijak závislé na věku. I absolventi středních škol se v tomto pohledu nijak nelišili. Věk tedy nemá souvislost s nezaměstnaností.

Z pohledu druhu vzdělání lidé se středním odborným vzděláním jsou úspěšní na trhu práce v KV kraji. Při porovnání s jinými skupinami a jejich vzděláním, jsou více žádanější než ostatní. Lidé se všeobecným středním vzděláním jsou méně zaměstnavatelní, tedy druh vzdělání má vliv na nezaměstnanost lidí v KV kraji.

Předpoklad (Hypotéza) 2: Technické vzdělání vytváří lepší příležitosti na trhu práce

H₀: Technické zkušenosti jsou žádané na trhu práce v KV kraji

H₁: Technické zkušenosti nejsou žádané na trhu práce v KV kraji

Přes menší počet respondentů, kteří odpověděli, že mají technické vzdělání či zkušenosti, velký počet respondentů odpověděl, že pracuje či pracoval v oboru, který se zaměřoval na technickou činnost. I ti by si uměli představit, že by pracovali v tomto oboru. I přesto lze potvrdit, že lidé s technickým vzděláním jsou více žádáni v KV kraji.

Předpoklad (Hypotéza) 3: Vzdálenost zaměstnavatele od místa bydliště ovlivňuje ochotu dojíždění do zaměstnání

H₀: Zaměstnanost není závislá na dojíždění do zaměstnání

H₁: Zaměstnanost je závislá na ochotě lidí dojíždět do zaměstnání

Valná většina respondentů odpověděla, že by byla ochotná dojíždět za svým zaměstnáním (zaměstnavatelem). Lidé se neomezují pouze na okolí svého trvalého bydliště, ale využili by možnosti dojíždět za zaměstnáním. Většina lidí odpověděla, že by byla schopna dojíždět za zaměstnáním do 30 km, s větší vzdáleností od místa bydliště by bylo méně lidí ochotno dojíždět. Vzdálenost zaměstnavatele tedy má velký vliv na ochotu lidí v Karlovarském kraji dojíždět do zaměstnání a pracovat. Čím větší vzdálenost zaměstnavatele, tím menší počet cestujících lidí za zaměstnáním.

Předpoklad (Hypotéza) 4: Absolvování rekvalifikačních kurzů souvisí s vyšší nezaměstnaností

H₀: Nezaměstnanost není závislá na absolvování rekvalifikačních kurzů

H₁: Nezaměstnanost je závislá na absolvování rekvalifikačních kurzů

Závislost mezi nezaměstnaností a absolvováním rekvalifikačního kurzu s 95 % pravděpodobností nebylo možno prokázat. Zjištěná hodnota, která byla vypočítána, $\chi^2 = 2,174$ je nižší než tabulková hodnota $\chi^2_{(0,05)}$, která je 3,84. Za pomoci tohoto výpočtu nebylo možné nulovou hypotézu zamítnout, a tedy nebylo potvrzeno, že by rekvalifikační kurzy měly vliv na úroveň nezaměstnanosti v KV kraji.

4.6.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 127 respondentů z Karlovarského kraje, jež byli jak nezaměstnaní ti i zaměstnaní. Valná většina respondentů byla maximálně do věku 35 let, celkem 76 respondentů (60 % všech respondentů). Většina respondentů však byla zaměstnaná, celkem 90 (70 %), zatímco 37 lidí (30 %) bylo nezaměstnaných. Z pohledu pohlaví, byly více ženy ochotnější odpovídat na dotazník – celkem 69 respondentek (54 %). Zatímco reakce ze strany mužů byla menší, pouze 58 respondentů (45 %) ze všech respondentů. Z pohledu vzdělání měla většina respondentů 51 (40 %) všeobecné vzdělání. Podobný počet zastoupení lidé se středním odborným vzděláním, celkem 41 (32 %). Další zastoupenou skupinou byli absolventi se středního odborného učiliště – celkem 22 lidí (17 %). Nejméně zastoupenou skupinou byli lidé se základním vzděláním, kterých bylo pouze 13 respondentů (10 %). Dotazníkové šetření potvrdilo, že vzdělání má vliv na zaměstnané, ale i nezaměstnané v Karlovarském kraji. Většina lidí se zaměřením na odborné vzdělání je více úspěšná z pohledu zaměstnanosti než ostatní skupiny. Z pohledu nezaměstnanosti jsou lidé s tímto vzděláním méně zastoupeni než ostatní skupiny. Rozhodně tento fakt by neměl znamenat, že by prohlubování vzdělávání v rekvalifikačních kurzech a dalších pomocných aktivitách, jež zvyšují kvalifikaci, nemohou pomáhat lidem zvyšovat jejich šance na trhu práce. Věk celkově neměl vliv u respondentů na nezaměstnanost.

Nadpoloviční většina respondentů uvedla, že byla v době, kdy byla nezaměstnaná evidována na úřadě práce, tedy 75 (60 %) využili té možnosti být registrovaný na ÚP a využít výhody spojené s touto registrací. Přesto většina ze 75 lidí byla registrována na ÚP

maximálně do doby 6 měsíců. 32 respondentů (42,66 %) byla registrováno do 3 měsíců a 20 (21,34 %) bylo evidováno 3-6 měsíců. Druhá skupina lidí, kterých bylo méně, byla registrována na úřadě práce déle než 6 měsíců a po více jak 2 roky (to však už byli jedinci). Například: 2 lidé byli registrováni déle než dva roky, více jak rok a méně než 2 roky bylo registrováno 8 jedinců. Přesto je však důležité podotknout, že naprostá většina lidí byla na úřadě práce krátké období (6 měsíců) a tedy byla schopná se uplatnit na trhu práce v krátkém období.

Průzkumu se zúčastnilo celkem 44 respondentů, kteří studovali v minulosti vysokou školu či vyšší odbornou školu. Pouze 35 %, což je velice zarážející malé procento ze všech respondentů. Je to důkaz, že pouze malá část lidí v KV kraji má zájem po ukončení střední školy se nadále vzdělávat. Velká část respondentů uvedla různé důvody pro nenastoupení na VŠ či její přerušeni. Mezi ně nejčastěji patřily: náročnost studia (a s tím spojené například: nezvládnutí přijímacích řízení), nabídka vhodné pracovní pozice hned po studiu, založení rodiny, dojíždění za studiem do jiného kraje a další důvody. Přesto je velice zajímavé, že se malá část respondentů, pouze 41, setkala s negativními zkušenosti na přijímacích pohovorech ohledně jejich vzdělání. Je však překvapující zjištění, že i přes menší počet respondentů, kteří studovali VŠ, 86 respondentů by bylo ochotno se nadále vzdělávat, a to jak formou studia na VŠ, tak různými rekvalifikačními, firemními, dobrovolnými atd. kurzy. Toto zjištění je velice pozitivní a dokazuje, že lidé po nějaké době přeformulují svůj názor na zvýšení své kvalifikace ať ze strany studia na VŠ, tak i různých kurzů. Například: ve zdravotnictví, účetnictví, ale také v oboru: bezpečnosti, logistiky, a to jako součást rekvalifikačních kurzů na ÚP, tak i v zaměstnání.

Zkušenosti s pracovním výkonem měla většina respondentů, ať už v době vyplňování dotazníkového šetření byli nezaměstnaní či zaměstnaní. Většina lidí měla alespoň 5 ti leté zkušenosti. Velká skupina zaměstnaných, celkem 20, měla i zkušenosti delší než 10 let. Je důležité si všimnout, že opravdu malá část nezaměstnaných měla pracovní zkušenosti menší než jeden rok. Další pozitivní zpráva je, že spokojenost se zaměstnáním je na vysoké úrovni, z 90 zaměstnaných respondentů je v současném zaměstnání spokojeno 80, pouze 10 z nich by chtělo svoje zaměstnání změnit. Nejvíce respondentů pracovalo v administrativě, ať už ve státním sektoru (kraj či městské úřady), tak i v soukromém sektoru. Dále nejvíce zastoupenou skupinou byli lidé pracující v technickém oboru. Takové obory se zaměřující s například na výrobu nebo práci s průmyslovými či zemědělskými stroji.

Finanční ohodnocení má velký vliv na respondenty v KV kraji. Většina respondentů dala nejnižší známku za 2 (velmi silně motivující), celkem 76 respondentů (60 %). Zároveň však také i velká část respondentů odpověděla (přesto stále z celkového počtu menšina), že finanční ohodnocení není hlavní motiv pro pracovní výkon. Toto potvrzuje 94 respondentů (75 %) odpovědělo, že by odmítlo pracovat za minimální mzdu (14 600 Kč). Z dotazníkového šetření se také zjistilo, že většina respondentů má mzdu maximálně do 25 000 Kč, celkem 47 lidí (52 %). Zatímco menší část respondentů, celkem 22 (25 %) odpověděla, že má příjmy vyšší než 30 000 Kč měsíčně. 13 respondentů (14 %) odpověděla, že jejich příjmy jsou maximálně do 30 tis Kč. Celkově tedy většina respondentů má příjmy menší, než je průměrná mzda v ČR.

Na základě údajů z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že jen ochota lidí se přestěhovat za zaměstnáním či alespoň dojíždět je velká a nejsou tedy zaměřeni pouze na místo jejich trvalého bydliště. Pozitivně takto reagovalo 77 respondentů (61 %). Přesto je velice zarážející, že 16 (21 %) by bylo ochotno dojíždět pouze do 10 km od místa bydliště, což je překvapivě větší číslo. Naštěstí většina lidí by byla ochotna dojíždět dále za zaměstnáním, celkem 25 (35 %) by bylo ochotno do 20 km, 20 (26 %) by dojíždělo do 30 km. Zbytek menšiny by byla schopná dojíždět déle jak 30 km, avšak jedná se o velice malé číslo. Dotazník potvrdil, že vzdálenost zaměstnavatele od místa bydliště má vliv na obyvatele/respondenty v KV kraji.

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

5.1 Celkové shrnutí a zhodnocení výsledků

Absolventi středních odborných škol, středních odborných učilišť, ale také absolventi základních škol jednoznačně tvoří valnou většinu všech nezaměstnaných v Karlovarském kraji. Tato skupina nezaměstnaných tvořila v celém sledovaném období, tedy od roku 2005 do roku 2019, valnou část nezaměstnaných, kteří byli registrováni na úřadech práce v KV kraji. A to jak v jednotlivých letech, tak i v celém sledovaném období a nikdy nebyla nahrazena jinou skupinou (dle vzdělání). Přibližně v každém roce tyto 3 skupiny tvořily více jak 60 % nezaměstnaných v KV kraji. Jejich počet měnil v každém roce, ať už jejich počet rostl či klesal, na základě vývoje nezaměstnanosti v celé ČR, ale i v KV kraji. Jejich celkové podílové zastoupení na nezaměstnanosti zůstalo podobné.

Celková zjištění byla nadále porovnávána s Ústeckým krajem, Plzeňským krajem a dále Středočeským krajem. Jakožto sousedy KV kraje a jak se vývoj těchto rizikových skupin (ale také i vývoj nezaměstnanosti) lišil mezi KV krajem a jeho sousedy, jaké byly rozdíly, podobnosti či zjištění.

Vývoj vybraných rizikových skupin se při srovnání KV kraje a ÚS kraje vyvíjel podobně. KV a ÚS kraj jsou si velice podobné, ať už z geografického, demografického atd. úhlu pohledu. Není proto překvapující, že se objevovala podoba vývoje nezaměstnanosti a celkového počtu vybraných skupin. Oba dva kraje imitoval vývojový graf nezaměstnanosti v ČR, avšak odezva na tento vývoj byla odlišná s ostatními sousedy. Nezaměstnanost v obou dvou krajích byla vyšší než průměr v celé ČR. Přestože však nezaměstnanost v KV kraji byla stále nižší než v ÚS kraji. Jak KV, tak i ÚS reagovaly na negativní podmínky (zvýšení nezaměstnanosti) mnohem více negativně než ostatní. Rapidní nárůst nezaměstnanosti, snižování volných pracovních míst v kraji, snižování mezd, útlum v různých odvětvích atd. Na pozitivní podmínky (úbytek nezaměstnanosti) reagovaly mnohem zdlouhavěji, obnova ekonomiky byla komplikovaná. Počet volných pracovních míst se pomalu zvyšoval, přesto však jich nebylo dostatečné množství. Od roku 2005–2015 se vývoj v krajích podobal, avšak od roku 2016 se KV kraj „oddělil“ od ÚS kraje, kdy se nezaměstnanost se rapidně snížila pod průměr ČR, s tím i celkový počet sledovaných rizikových skupin a zároveň se počet volných pracovních míst v KV kraji zvýšil (od roku 2018 bylo v kraji více volných

pracovních míst než registrovaných na ÚP). Na konci sledovaného období se KV a ÚS kraj již odlišovaly, jak v míře nezaměstnanosti, tak v počtu volných pracovních míst (na počet obyvatel). Podobnost se stále objevuje u vybraných rizikových skupin, kdy stále tyto skupiny tvoří jasnou většinu všech nezaměstnaných. Je však důležité se všimnout, že KV kraj se v roce 2015 odlišil od ÚS kraje, neboť největší skupina nezaměstnaných (se základním vzděláním) byla nahrazena druhou největší skupinou (vyučených lidí). Zatímco v ÚS kraji toto zastoupení zůstalo neměnné.

Nezaměstnanost a její vývoj se shodoval v KV a PL kraji, avšak v PL kraji byla nezaměstnanost již od začátku sledovaného období mnohem nižší (nižší než průměr celé ČR) než v KV kraji. KV kraj zaostával za PL krajem v míře nezaměstnanosti v celém sledovaném období. Ve srovnání s PL krajem KV kraj reagoval více negativně na výkyvy v nezaměstnanosti. Zatímco nezaměstnanost se již v PL kraji začala snižovat, KV stále zaostával na PL a tvorba pracovních míst byla pomalejší než v PL kraji. Všechny sledované skupiny také zastávaly v PL valnou většinu všech nezaměstnaných, kteří byli evidováni na ÚP v PL kraji. Vyučení tvořili nejvíce zastoupenou skupinu v PL, druhou nejvíce zastoupenou skupinou byli lidé se základním vzděláním a se středním odborným vzděláním byla třetí nejvíce zastoupená skupina. PL kraj se v tomto lišil na rozdíl od KV kraje, neboť se tento vývoj v KV kraji změnil v námi sledovaném období, zatímco v PL zůstal neměnný. V KV kraji byla nejvíce zastoupena skupina lidí se základním vzděláním, což se však v roce 2015 změnilo, byla nahrazena vyučenými lidmi a KV se více přiblížil podobnosti PL kraji. Na konci sledovaného období se KV kraj z pohledu nezaměstnanosti, počtu nezaměstnaných registrovaných na ÚP (k poměru obyvatel), zastoupení sledovaných skupin na celkovém počtu nezaměstnaných, velice přiblížil PL kraji. Tyto hodnoty byly velice podobné, ve srovnání se začátkem sledovaného období. Avšak stále zaostávají za PL krajem.

SČ kraj byl jednoznačně v celém sledovaném období při srovnání s KV krajem v mnohem lepším poměru než KV kraj. Nezaměstnanost byla nízká v celém sledovaném období a tím zároveň počet registrovaných osob na ÚP byl také nižší (při porovnání na poměr obyvatel). Vývoj odpovídal vývoji v celé ČR, avšak nezaměstnanost byla nižší než průměr ČR. SČ taky v mnohém lépe reagoval na negativní či pozitivní vývoj nezaměstnanosti.

A ve srovnání s KV krajem, kdy ve SČ počet nezaměstnaných nerostl tolik a při obnově ekonomiky celkový počet nezaměstnaných v kraji klesal mnohem úspěšněji než v KV kraji. SČ byl také schopnější ve tvorbě volných pracovních míst, kdy již v roce 2017 bylo více nabízených pracovních pozic než žadatelů o zaměstnání. Sledované rizikové skupiny měly však stejné zastoupení na ÚP ve SČ jako v KV kraji. Vyučení lidé byli nejvíce zastoupeni, dále lidé se základním vzděláním a lidé se středoškolským odborným vzděláním. Toto zastoupení zůstalo neměnné v celém sledovaném období, pouze hodnoty se v jednotlivých letech lišily. KV kraj se přesto srovnal s tímto zastoupením, v momentu, kdy vyučení lidé se stali největší skupinou nezaměstnaných v KV kraji.

Při srovnání podílu žen a mužů na trhu práce v jednotlivých krajích, jakožto doplňujícího informačního faktoru, bylo zjištěno, že KV se zcela jednoznačně lišil, když muži byli více nezaměstnaní než ženy. A to až do roku 2018. Dalším důležitým doplňujícím (současným) ukazatelem je průměrná mzda v krajích. Průměrná mzda v KV kraji je nejnižší ze všech sledovaných sousedních krajů, i přestože je menší nezaměstnanost v KV, je mzda v ÚS kraji vyšší. Dalším důležitým ukazatelem je počet obyvatel, kdy KV kraj má nejnižší počet obyvatel a zároveň KV kraj neustále pocítuje emigraci obyvatel z kraje. V těchto faktorech KV jednoznačně zaostává za svými sousedy.

5.2 Návrhy na zlepšení

Na základě analýzy nezaměstnanosti rizikových skupin, dle vzdělání, v Karlovarském kraji a zjištěných údajů za pomoci dotazníkového šetření, jsou vytvořeny návrhy a opatření ke zlepšení situace rizikových skupin na trhu práce v KV kraji.

Výzkum ukázal, že velká komplikace u lidí se středním vzděláním je nedostatečná motivace pro pokračování studia na vysoké škole či vyšší odborné škole. Lidé po ukončení studia se nechtějí nadále vzdělávat, až v pozdějších letech jsou více ochotni i motivováni pro studium. Řešením je větší motivace z několika různých stran. Například ze strany zaměstnavatelů, ochota k vytváření pracovních míst na zkrácený úvazek, aby mohli lidé zároveň studovat při zaměstnání. Dále například, aby zaměstnavatelé motivovali své zaměstnance, aby studovali obor, ve kterém pracují, s tím, že zaměstnavatel by byl ochoten v budoucnu nabídnout lepší výhody v pracovním závazku po dostudování (kromě zvýšení platu, taky jiné zaměstnanecké výhody). Dále města či obce by mohly motivovat mladé lidi, aby pokračovali ve studium, mohly by nabízet absolventům městské a obecní byty za

výhodný pronájem. Tím by se mladí absolventi nemuseli strachovat o bydlení a obce by si zajistili obyvatele s vyšším vzděláním.

Silniční i vlaková doprava vně kraje není na špatné úrovni, je však někdy nedostačující z časového hlediska hromadné dopravy. Autobusy, vlaky jezdí někdy ve velkých časových intervalech. Proto lidé nejsou ochotni dojíždět dále za zaměstnáním, neboť hromadné prostředky nejezdí tak často. A to jak ve městech (jako například v KV) tak i v celém kraji. Proto by měl kraj i města podporovat co nejlepší propojení i z hlediska času, a ne dělat opak. Propojení Karlovarského kraje s jeho sousedy je na velice nízké úrovni. Doprava z Karlových Varů do Ústí nad Labem, Prahy a Plzně trvá dvě hodiny a více. KV kraj by se měl více zapojit na celostátní úrovni pro podporu zlepšení propojení celého kraje se zbytkem republiky a převážně s hl. m. Prahou.

KV kraj nemá formálně vlastní vysokou státní školu, pouze Západočeská univerzita má pobočku v Chebu. Několik soukromých vysokých škol v kraji je, ale tento počet je minimální. Kraj i s pomocí státních orgánů by se měl pokusit vyjednat více takových poboček v KV kraji od různých univerzit. Lidé by nebyli omezováni vzdáleností studia od svého trvalého bydliště. Nemuseli by dojíždět za studiem několik desítek až stovky km. Současně s tím by se zároveň omezil počet lidí opouštějící kraj jako takový.

Je také důležitá informovanost rizikových skupin, spousta lidí je málo informována o možnostech studia, například: neznají formy studia (denní/kombinované), možnosti využití různých stipendií, či například různých projektů ze strany firem pro studující. Velice často se stává, že ani sami lidé těmito informacím nerozumí správně či je pochopili špatně. Je důležité, aby všichni na trhu práce – stát, kraj, obce, ÚP, střední školy, vysoké školy, zaměstnavatel i odbory informovali budoucí zaměstnance, jak správně využít možnosti studovat a jaké výhody/nevýhody jim to přináší do budoucna. Například, že studium vysoké školy je velice výhodné, dokud jsou lidé mladí a nepřekročili hranici 26 let, která s tím přináší různé výhody.

Dále by kraj mohl také lépe bojovat proti vylidnění kraje. Snažit se více zaujmout mladé lidi, aby zůstávali v kraji. Kraj by se měl pokusit vytvořit zajímavé podmínky pro vnější investory v kraji, kteří by vytvořili atraktivní pracovní místa v kraji a zamezili odlivu obyvatel. Kraj by se měl snažit vytvořit výhodné podmínky jak pro domácí, tak i zahraniční investory, které by je více motivovali pro investici v kraji například: tvorba průmyslových zón, výhodné smlouvy mezi firmami a městy – doprava do průmyslové zóny zdarma pro

zaměstnance, zapojení firem do důležitých kulturních akcích nejbližšího města. V KV kraji toto není tak často vidět jako v jiných krajích.

Závěrečné doporučení je, aby ÚP a stát podporoval lidi v nezaměstnanosti, kteří se nezaměstnanými stali nedobrovolně a opravdu se aktivně snaží najít uplatnění na trhu práce. Ty nezaměstnané, kteří nehledají práci a nechtějí pracovat, by měl stát méně podporovat a v nejhorších případech postihovat. ÚP by se měly snažit sblížit se zaměstnavateli, aby získali názory zaměstnavatelů na jejich bývalé zaměstnance. Tento způsob je však náročně proveditelný, neboť by mohl být zneužit jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci vůči osobám na ÚP.

6 Závěr

Na základě provedené analýzy zaměřující se na lidi se středoškolským odborným vzděláním, středoškolským výučním vzděláním a základním vzděláním, bylo cílem této práce zjistit situaci této rizikové skupiny na trhu práce. Proč je tak velké množství lidí s tímto vzděláním nejvíce reprezentováno mezi nezaměstnanými, co to zapříčiňuje a proč mají pouze toto vzdělání? Tyto rizikové skupiny jsou porovnány se sousedními kraji Karlovarského kraje. Tedy s Ústeckým krajem, Plzeňským krajem a Středočeským krajem. Diplomová práce se dělí na tři části. První část práce se zaměřuje na teoretická východiska, která slouží jako základ pro druhou část, kde je popsán vývoj nezaměstnanosti v letech 2005–2019 se zaměřením na lidi se základním, středním odborným a středním výučním vzděláním. Třetí část práce zahrnuje dotazníkové šetření.

Z pohledu celorepublikového srovnání, se Karlovarskému kraji dařilo. Nezaměstnanost se v kraji ve sledovaném období snížila pod průměr celé ČR, počet uchazečů o zaměstnání se celkově snížil a počet volných nabízených pozic na ÚP se celkově ve sledovaném období navýšil.

Celkový podíl nezaměstnaných osob činil k 31.12.2019 2,74 % v Karlovarském kraji. Mezi lety 2005–2019 se počet nezaměstnaných osob změnil, celkově poklesl z 18 017 lidí na 5 799, tedy se jedná o celkové snížení o 67, 83 %. I přes celkové nesnáze, se kterými se KV kraj potýkal během ekonomické krize v roce 2008 a také v roce 2013, kdy zapůsobil ještě na ekonomiku pozdní efekt krize, se nakonec podařilo KV kraji využít obnovu ekonomiky i pro sebe. Bohužel i přes celkové snížení počtu nezaměstnaných lidí v KV kraji, a tedy i snížení celkového počtu lidí se středním odborným, vyučených a základním vzděláním, se jejich zastoupení na celkovém počtu nezaměstnaných nezměnilo. U základního vzdělání poklesl ze 7 401 na 1 568 lidí (snížení o 78,82 %), u výučných poklesl z 6 043 na 1 601 (snížení o 73, 50 %) a u středního odborného vzdělání poklesl z 1 987 na 610 lidí (snížení o 69,30 %). A tedy stále tvoří valnou většinu všech nezaměstnaných osob v KV kraji.

Při celkové komparaci KV kraje s jeho sousedními kraji, se z pohledu sledovaných ukazatelů vývoj podobal. Vývoj nezaměstnanosti ve všech krajích probíhal totožně, přesto však KV a ÚS kraj reagovaly jinak na tento vývoj než SČ a PL kraj. SČ a PL reagovaly lépe na výkyvy ve vývoji nezaměstnanosti, zatímco ÚS a KV kraj reagovaly mnohem negativněji na tyto výkyvy. Avšak zároveň KV kraj na konci sledovaného období reagoval mnohem lépe

než ÚS kraj a více se přiblížil k jeho úspěšnějším sousedům. Ve všech krajích tvořily skupiny se středním a základním vzděláním většinu všech nezaměstnaných osob. Všechny 3 sledované skupiny tvořily více jak 60 % všech nezaměstnaných v KV, ÚS, PL a SČ kraji. Přesto však se KV kraj lišil tím, že během sledovaného období se podílové zastoupení změnilo, kdy v roce 2005 byli lidé se základním vzděláním nejvíce zastoupení, a v roce 2015 byli nahrazeni vyučenými lidmi. V ostatních krajích podílové zastoupení zůstalo neměnné. KV kraji se z pohledu celkového snížení počtu nezaměstnaných osob, navýšení počtu nabízených volných pracovních míst, snížení nezaměstnaných lidí se základním vzděláním, se podařilo být úspěšný. Přiblížilo se více úspěšným krajům jako je SČ a PL a oddálit se od méně úspěšných krajů, jako ÚS kraj, který za KV krajem zaostal. Pokud bychom přidali k těmto ukazatelům také průměrnou mzdu, počet obyvatel (který je dlouhodobě klesající) KV kraj by zaostával jednoznačně za všemi svými sousedy, neboť mzda v KV kraji je mnohem nižší oproti PL a SČ kraji, což je pochopitelné, neboť jsou v lepší situaci. Avšak mzda v KV kraji je také nižší než v ÚS kraji, který zaostává za KV. Z pohledu obyvatel KV kraj je jediný kraj, který čelí emigraci obyvatel z kraje, ať už za zaměstnáním, studiem atd. V porovnání se sousedy, všechny kraje čelí opaku, a tedy přírůstu obyvatel.

I přes snížení celkového počtu nezaměstnaných se středním odborným, vyučených a základním vzděláním (sledované rizikové skupiny), jejich podílové zastoupení zůstalo neměnné. Otázkou tedy bylo, proč je toto zastoupení tak velké, co vede lidi k nepokračování studia a rozvoji svých kvalifikací a jejich důvody pro nepokračování ve studia? K tomu bylo využito dotazníkové šetření, které se zaměřovalo na lidi v KV kraji. Toto šetření proběhlo v únoru-březnu 2019. Celkem se zúčastnilo průzkumu 127 respondentů.

Zásadní zjištění bylo, že pouze malá část respondentů zkoušela studovat vysokou školu či vyšší odbornou školu: Buď ji přerušili a větší část respondentů odpověděla, že ani nechtěla studovat. Jako nejčastější důvody uvedli: nabídky vhodné pracovní pozice, zakládání rodiny, náročnost studia, ale také zároveň vzdálenost univerzity od místa bydliště či špatné dojíždění. Většina lidí v KV kraji není motivována pro další studování po dokončení předchozího studia. Dalším významným zjištěním bylo, že velká část lidí je po určité době ochotna se vzdělávat, zvyšovat své kvalifikace, avšak v pozdějším věku. Velká část respondentů absolvovala různé rekvalifikační kurzy či kurzy pro zvýšení své kvalifikace. To znamená, že lidé jsou ochotni své kvalifikace navýšit, avšak v pozdějších letech svého života či po zkušenostech v zaměstnání.

Byla doporučena intenzivnější informovanost absolventům středních a základních škol. Spousta absolventů nemá přesné informace o výhodách statusu studenta, možnostech druhých a typech a formách studia. Dále bylo doporučeno zlepšení komunikačního spojení mezi Karlovými Vary a ostatními sousedními krajskými městy a hl. městem Prahou. Zlepšení automobilového, autobusového a vlakového spojení, stavba přímého dálničního spojení s Prahou. Celkové spojení KV kraje s ostatními kraji je na velice nízké úrovni.

Zajímavým zjištěním bylo také, že mzda v KV kraji je celkově na nízké úrovni, přestože pro velkou část lidí je výše mzdy v zaměstnání velice motivující. Toto zjištění je zároveň i vada respondentů. Chtěli vyšší mzdy, avšak jejich pracovní zkušenosti jsou nízké a vzdělávací úroveň nízká.

Zaměstnavatelé však využívají možnosti mladých lidí, které si sami zaučí v jejich podniku, většinou však jsou to podniky, kde tito lidé pracují na pásové výrobě či jiné technické pozici (např. Firma Witte, či průmyslová zóna u města Cheb). Zbylí zaměstnavatelé nevyžívají tyto možnosti, neboť se bojí, že by tito zaměstnanci byli ztrátoví.

Přestože je v současnosti na trhu malý počet nezaměstnaných osob, na trhu se objevují dva druhy nezaměstnaných. První jsou lidé, kteří jsou dobrovolně nezaměstnanými na trhu práce. Nechtějí a odmítají pracovat a využívají státní systém pro podporu nezaměstnaných. Druhou skupinou jsou lidé, kteří mění své zaměstnání, stěhují se. Na trhu práce se objevují po krátkou dobu a neplánují být nezaměstnaní delší dobu. Proto je pro zaměstnavatele stále více problematické najít hodnotnou pracovní sílu. Dalo by se předpokládat, že zaměstnavatelé se budou více zaměřovat na určité rizikové skupiny na trhu práce a vychovávat si je, aby se z nich stala kvalitní pracovní síla. Tento fakt může narušit krize, která by ovlivnila trh práce.

7 Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje:

- BOERI, Tito, Daniela DEL BOCA a Christopher A. PISSARIDES. Women at work: an economic perspective. New York: Oxford University Press, 2005. ISBN 978-0-19-928188-6.
- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. Makroekonomie – teorie a praxe.
- BROŽOVÁ, Dagmar. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- FOURIE, Frederick CvN a Philippe BURGE. How to think and reason in Macroeconomics. Fourth edition. Cape Town: Juta, 2015. ISBN 978-1-48510-273-1.
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3. Str. 139
- MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.
- MORITZ, Michael. Labour market Effects of European Integration in the Bavarian and Czech Border Regions. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2009. ISBN 9783763940127
- NAVRÁTIL, Pavel. Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-741-8.
- NEUMANN, Pavel, Pavel ŽAMBERSKÝ a Martina JIRÁNKOVÁ. Mezinárodní ekonomie. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3276-3.
- SIROVÁTKA, Tomáš a MAREŠ, Petr. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8. Str. 109

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

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., Školský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje:

347/1997 Sb. Ústavní zákon o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Zákony pro lidi – *Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění*. 2011 [online]. cit. 30.01.2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-347>

CZREGION, celostátní informační portál, ÚSTECKÝ KRAJ [online]. 2019 [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <https://www.czregion.cz/ustecky-kraj>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, krajská správa čsú v Liberci, *Charakteristika okrasu Liberec* [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/charakteristika_okresu_lb

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, krajská správa čsú v Karlových Varech, *Charakteristika Karlovarského kraje* [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika_karlovarskeho_kraje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, Krajská správa ČSÚ v Karlových varech, *Počet obyvatel*. 2019 [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/pocet-obyvatel-stav-k-1-1-2019>

COLOURS OF OSTRAVA, Colours of Ostrava. *Domů O festivalu*. 2019 [online]. [cit. 07.01.2020]. Dostupné z: <https://www.colours.cz/o-festivalu>

EUROSTAT. Unemployment and activity by sex and age – annual data. 2020 [online]. [cit. 19.11.2019]. Dostupné z: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en&fbclid=IwAR3_pKKi2hT0NT9BDWX4WCrWz7tNqN3JrNi_gOxAKgGuMA8hqO0gGRrI7a4

HOLÝ DALIBOR, Český statistický úřad, *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. 2012 [online]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

KARLOVARSKÝ KRAJ, Informační portál Karlovarského kraje. *Karlovarský kraj*. 2019 [online]. [cit. 31.10.2019]. Dostupné z: [http://www.kr-](http://www.kr-karlovarsky.cz/samosprava/Stranky/karlov-kraj.aspx)

[karlovarsky.cz/samosprava/Stranky/karlov-kraj.aspx](http://www.kr-karlovarsky.cz/samosprava/Stranky/karlov-kraj.aspx)

MINISTERTSVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, informační servis. *Správa na úseku zaměstnanosti*. 2019 [online]. [cit. 04. 11. 2019]. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

MINISTERTSVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, působnost MPSV, zaměstnanost, *statistiky*, 2020 [cit. 30. 03. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky-2>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, působnost MPSV, statistiky – zaměstnanost, *Struktura uchazečů a volných míst*, 2020 [cit. 18. 02. 2020]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>

PLZEŇSKÝ KRAJ, kraj, *Základní informace o kraji*. 2020 [online] [cit. 18. 02. 2020].

Dostupné z: <https://www.plzensky-kraj.cz/plzensky-kraj>

STŘEDOČESKÝ KRAJ, Středočeský kraj. *Info o Středočeském kraji* [online]. 2008 [cit.

21.01.2020]. Dostupné z: <https://stredoceskykraj.webnode.cz/info-o-stredoceskem-kraji>

UNESCO, world heritage list, *Erzgebirge/Krušnohoří Mining Region*. 2019 [online].

[cit. 06.03.2020]. Dostupné z: <https://whc.unesco.org/en/list/1478/>

- 9) Pokud ano, jaké byli vaše důvody pro rozhodnutí pro nepokračování ve vzdělávání či přerušení?
- A. Nabídka výhodné pracovní pozice B. Nemotivovanost se nadále vzdělávat
 C. Založení rodiny D. Náročnost studia E. Nedostatek podpory ze strany rodiny
 F. Jiné
- A. Máte zkušenost s tím, že vaše dosažené vzdělání bylo důvodem pro nepřijetí na vámi přihlášenou pracovní pozici?
- B. Ano B. NE
- 10) Pokud jste zaměstnaný, jak dlouho máte svoje stávající zaměstnání?
- 11) Do 6 měsíců B. Do 1 roku C. Do 2 let D. Do 5 let
 E. Do 10 let F. Více jak 10 let
- 12) Pokud jste nezaměstnaný, jak dlouho jste pracoval v předchozí práci?
- A. Do 6 měsíců B. Do 1 roku C. Do 2 let D. Do 5 let E.
 Více jak 5 let F. Do 10 let G. Více jak 10 let
- 13) Absolvoval jste rekvalifikační kurzy či jiné kurzy pro zvýšení své klasifikace?
- A. Ano B. Ne
- 14) Pokud ano, jaký druh kurzu?
- A. Finanční B. Účetnictví a daňové C. Počítačové/IT
 D. Jazykový E. Technické F. Právo G. Zdravotnictví a farmacie
 H. Jiné
- 15) Pokud jste zaměstnaný, jste v současnosti spokojený se svou prací?
- A. Ano b. Ne
- 16) By/a byste ochoten/a se nadále vzdělávat, pokud by to bylo možné?
- A. Ano B. NE
- 17) Jaké zaměstnání vykonáváte?
- A. OSVČ B. Technické C. Finanční D. Účetnictví E.
 Administrativa F. Cestovní ruch G. Prodej H. Jiné
- 18) Jaký je váš platový čistý příjem ve vaší současné práci, pokud jste nezaměstnaný, neodpovídejte.
- A. Do 13 500 Kč B. Do 20 000 Kč C. Do 25 000 Kč
 D. Do 30 000 Kč E. Do 35 000 Kč F. Více jak 35 000 Kč
- 19) Pokud jste nezaměstnaný, v jakém druhu zaměstnání byste si přál pracovat?
- A. OSVČ B. Technické C. Finance D. Účetnictví
 E. Administrativa F. Cestovní ruch G. Prodej H. Jiném/jaké

20) Byli byste ochotní pracovat za minimální mzdu (14 600 Kč)?

A) Ano B) Ne

21) Jak moc vás motivuje platové ohodnocení za práci?

1 - maximálně 2 3 4 5 6 - minimálně

22) Využili byste příležitosti se přestěhovat za lepším zaměstnáním, či dojíždět do jiného kraje?

A) Ano B) Ne

23) Jak daleko byste byl/a ochotný dojíždět za svým zaměstnáním?

A) Do 10 km B) Do 20 km C) Do 30 km D) Do 40 km
E) Do 50 km F) Více jak 50 km

8.2 Příloha č. 2: Testování hypotézy

Předpoklad (Hypotéza) 4: Absolvování rekvalifikačních kurzů souvisí s vyšší nezaměstnaností

H_0 : Nezaměstnanost není závislá na absolvování rekvalifikačních kurzů

H_1 : nezaměstnanost je závislá na absolvování rekvalifikačních kurzů

	Nezaměstnanost		
Rekvalifikační kurz		Ano	Ne
	Ano	42	12
	Ne	48	25

Asociační tabulka			
A/B	b0	b1	
a0	a	b	(a+b)
a1	c	d	(c+d)
Σ	(a+b)	(b+d)	n

Asociační tabulka			
R/N	Ano	Ne	
Ano	42	12	54
Ne	48	25	73
Σ	90	37	127

$$x^2 = \frac{n(ad - bc)^2}{(a + b) \cdot (c + d) \cdot (a + c) \cdot (b + d)}$$

$$x^2 = \frac{127(42 * 25 - 18 * 48)^2}{(42 + 12) \cdot (48 + 25) \cdot (42 + 48) \cdot (12 + 25)}$$

$$x^2 = 2,1737$$

<

$$x^2_{(0,05)} = 3,84$$

Hodnota $x^2_{(0,05)}$ je větší než hodnota x^2 a proto tedy budeme **hypotézu H_0 nezamítat a to s pravděpodobností 95 %**.